

2021年人事院勧告期、確定期前半の経過(案)

1. 人事院報告・勧告等について

(1) 公務員連絡会は、賃金をはじめとする公務員の労働条件に対する社会的合意を再構築すること、交渉によって賃金・労働条件を決めることを基本的課題と位置付けるとともに、とくに、2021年人勧期については、春季生活闘争における民間の極めて厳しい状況を踏まえつつ、職員の生活を守るため、勧告までの粘り強い交渉・協議を展開していくこととした。そして、勧告期要求として、①2021年の給与改定勧告にあたっては、職員の月例給与の水準の維持を最低とすること、②一時金については、精確な民間実態の把握と官民比較を行い、職員の生活を守るために必要な支給月数を確保すること、③新型コロナウイルス感染症に関わる勤務環境の整備、④超過勤務の縮減の実効性確保、両立支援策の改善、⑤非常勤職員等の待遇改善、⑥パワー・ハラスメント等防止対策の着実な推進など、交渉・協議、合意に基づく措置を人事院に求め、取組を強化することとした。

なお、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、昨年引き続き人勧期方針の地方代表者説明会を中止とし質問要望等に対しては書面での対応とするとともに、Web署名行動「ネットシグネ」に取り組み、集約した署名と組合員からの一言メッセージを幹事クラス交渉の際に人事院へ提出した。

(2) 公務員連絡会は、6月30日に人事院総裁に対し要求書を提出し、2021年人勧期の取組を本格的に開始した。その後、7月14日に幹事クラスによる審議官交渉、28日に書記長クラスによる給与局長と職員福祉局長との交渉、8月3日に2回目の給与局長交渉を積み上げ、5日の委員長クラスによる交渉で人事院総裁から最終回答を引き出した。

この間、要求提出翌日に第1次全国統一行動、書記長クラス交渉翌日には第2次全国統一行動を配置するとともに、賃金・労働条件専門委員会や企画調整・幹事合同会議の開催、公務労協情報を発出するなどして人事院との交渉経過を全体で共有し、要求実現を求めて最終盤までねばり強く取組をすすめた。

(3) 人事院は、8月10日、国会と内閣に対して、月例給については、民間給与との較差(△19円)がきわめて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であること

から、月例給の改定は行わない一方、一時金の支給月数を0.15月分引き下げる内容の「職員の給与に関する報告」と「勧告」、「公務員人事管理に関する報告」、「国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出」を行った。

本年の給与に関する報告・勧告等の主な内容と公務員連絡会の「声明」は次のとおりである。

ア 月例給

本年の月例給については、国家公務員の月例給が、民間給与を19円（0.00%）上回っているが、官民給与の較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、従来から月例給の改定を見送っており、本年についても同様の事情が認められることから、月例給の改定を行わないこととした。

【声明】 月例給の官民較差が△19円（△0.00%）と極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であるとし、月例給の改定を行わなかったことは、民間実勢や国家公務員給与実態を反映した公平・公正で客観的な官民比較に基づくものであるが、公務員連絡会の要求に基づく交渉・協議の結果と受け止める。

イ 特別給

一時金について、民間の支給月数が4.32月（公務の現行支給月数は期末手当2.55月、勤勉手当1.9月で年間4.45月）となったことから支給月数を0.15月分引き下げ、民間の特別給の支給状況（考課査定分の配分状況）等を踏まえ、期末手当から差し引くこととした。

【声明】 一時金について、昨年を引き続き、2年連続での引下げとなったことは、民間賞与の客観的な支給実態に基づくものとはいえ、生活確保の観点から極めて不満な結果である。なお、支給月数の引下げ分を民間の特別給の支給状況（考課査定分の配分状況）等を根拠に機械的に期末手当から全額差し引くことに対して、本年は、とくに民間における業種間の支給実態に増減を含めた差異があることを踏まえると、現在の調査方法そのものの適正さについて改めて課題があることを指摘する。

ウ 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるための方策の一つとして、育児休業の取得回数制限を緩和することが適当と認め、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行った。あわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、①男性職員の育児休業取得の促進等、②不妊治療のための休暇の新設等（原則年5日、頻繁な通院を要

する場合は5日加算、有給で新設)、③非常勤職員の休暇の新設(配偶者出産休暇・育児参加のための休暇を有給で新設、産前休暇・産後休暇の有給化)及び育児休業の改善(取得要件のうち、在職期間要件の廃止・緩和等)など、休暇・休業等に関する措置を一体的に講ずることとした。

【声明】 妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援制度の改正は、育児休業の取得回数を原則2回までとすること等を法改正する意見の申出を行ったが、人事院として主体的な責任をもって法律改正まで努力することを求めておく。また、非常勤職員に対する育児休業等の在職期間要件の廃止について、人事院規則事項として、地方自治体における対応を含め、民間法の施行時期に遅れることなく改正することを求めておく。不妊治療休暇の新設は、給与の取扱いについては評価するが、期間の問題など課題が残ることを指摘する。

非常勤職員の休暇については、この間、人事院との間で無給休暇の有給化を含めて休暇制度全般に関わって検証・協議を行ってきたが、今般、配偶者出産休暇・育児参加のための休暇を有給休暇として新設、産前休暇・産後休暇の有給化がはかられたことは、少子化対策・両立支援の観点から評価するが、引き続き、有給化の拡大等、休暇制度の改善を求めていく。

エ 長時間労働の是正等について

長時間労働の是正について、①人員配置や業務分担の見直しを通じて超過勤務を必要最小限のものとなるよう、各府省の人事管理責任者に対し指導するとともに、各府省の組織全体の取組を促していく、②超過勤務手当の適正な支給について、人事院が実施している調査や監査等のあらゆる機会を通じて各府省に対する指導を徹底していく、③長時間労働を是正するためには、業務量に応じた要員が確保される必要があることを改めて指摘する、などとしている。また、ハラスメント防止対策については、本年度、各府省のハラスメント防止対策の実施状況を把握し、必要な指導を行うとともに、ハラスメント相談員を対象としたセミナーの開催、パワー・ハラスメントの研修用動画等の改訂・提供等を行うなど、これらの取組により、ハラスメント防止対策が円滑かつ効果的に実施されるよう、支援していくとしている。

【声明】 長時間労働の是正及びハラスメント防止対策の課題については、超過勤務手当の全額支給や新型コロナウイルス感染症対策などの取り巻く情勢の変化を踏まえ、引き続き、人事院との協議を継続していく。

(4) 人事院報告・勧告が8月10日に行われたことを受けて、河野国家公務員制度担当大臣、田村厚生労働大臣に対し、「勧告及び意見の申出の取扱いを検討するに当たっては、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意すること」を求める要求書を提出

した。交渉にあたって河野大臣は、「国家公務員の給与については、国家公務員の労働基本権制約の代償措置である人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢に立ち、国政全般の観点から、その取扱いの検討を進める。その過程においては、皆様方の意見も十分にお聞きしたいと考えている。」と回答した。また、田村大臣は、「人事院勧告については、現下の経済・雇用情勢を踏まえ、様々な角度から真剣かつ慎重な検討が加えられ、出されたものであると認識している。昨日の給与関係閣僚会議において、国家公務員の給与の取扱いについて協議が開始された。私としては、人事院勧告制度を維持・尊重するという基本姿勢に立ち、国民の理解を得られるような結論を得るよう、関係閣僚間で誠意をもって検討を進めていく。」と回答し、両大臣は、今後の勧告取扱いに対する政府の姿勢を明らかにした。

- (5) 政府は、勧告直後に検討開始の第1回給与関係閣僚会議を持ち回りで開催して以降、勧告の取扱い等について検討を進めている。なお、10月31日投開票の衆議院議員総選挙後の政治情勢が極めて不透明であることから、引き続き、政府、与党の動向を注視し、政府との交渉を進めるとともに、国会段階の法案を巡る取組に向けて国会対策を強化していく。

2. その他の課題について

(1) 非常勤職員の給与決定指針の改正について

人事院は、非常勤職員の一時金について、春季生活闘争の交渉の中で、「指針の枠組みの中で、常勤職員との権衡をより確保しうるように、さらに各府省を指導していくことが必要であり、現在、各府省の運用実態について確認しているところであり、その結果も踏まえてより統一的な運用が行われるように対応を検討していく」と回答し、公務員連絡会としては、本年の勧告期において、一時金の支給水準の統一化を最重点の課題として、引き続き、常勤職員との格差解消をはかるよう求めてきた。

その結果、人事院は、7月16日にいわゆる非常勤職員給与決定指針（給実甲1064号）の期末・勤勉手当の支給に関わって、「職務、勤務形態等が常勤職員と類似する非常勤職員に対する期末手当及び勤勉手当に相当する給与については、常勤職員に支給する期末手当及び勤勉手当に係る支給月数を基礎として、勤務時間、勤務実績等を考慮の上支給する」との改正を行った。これを機に、各府省の労使において、行政運営に欠くことのできない非常勤職員の果たしている役割をしっかりと踏まえ、常勤との権衡あるいは非常勤職員の適切な処遇や給与に関して積極的な議論を行うなかで、非常勤職員の待遇改善をはかっていくことが求められる。

(2) 人事評価制度の見直しについて

政府は、本年4月の「人事評価の改善に向けた有識者検討会」からの報告を踏まえて人事評価の改善の検討を行い、9月10日に人事評価関連の法令等を改正した。改正にあたっては、検討会の報告書の内容が多岐にわたることから、大きく2段階に分けて順次実施することとし、改善の具体的方策のうち、人材育成機能の強化や管理職のマネジメント評価の充実に関する事項は、先行して本年10月から実施し、評語区分の見直し等のきめ細かな評価を含めた新制度の完全実施は、来年10月からを予定している。改正の概要は、政令については、評語の5段階から6段階への改正やオンラインによる面談が可能であることの明確化等、省令については、面談における強み・弱みの指導・助言の実施及び管理職のマネジメントの適切な評価に関する規定の新設等となっている。なお、来年10月からの新制度の完全実施に向けて、評語の定義や評価の基準となる具体的な行動例の明示などの評語区分の見直しときめ細かな評価の実現に向けた通知等の改正や簡素でわかりやすいマニュアルの作成等の簡素化・効率化について、引き続き検討が行われている。

(3) 退職給付制度等の調査の実施について

国家公務員等の退職手当については5年ごとに民間における支給状況等を調査し、必要に応じて見直すこととされており、本年が調査を実施する年に当たることから、7月30日に政府から人事院に対し「民間の退職金及び企業年金の実態調査」と「見解」を求める要請が行われた。

人事院は、「令和3年度民間企業の勤務条件制度等調査」（秋民調）において、民間企業の退職給付（退職一時金及び企業年金）についてもあわせて調査し、調査期間は10月1日～11月30日までとなっている。

公務員連絡会は、9月29日に人事院と交渉し、調査の正確性を確保するために丁寧な調査を行うとともに、集計・分析状況についての前広な共有と政府への結果の報告・見解の表明に向けては、公務員連絡会との交渉・協議、合意に基づき進めることを求めた。今後は、人事院の作業を注視し、必要な対応をはかっていく。

2022年度活動方針(案)

一、われわれを取り巻く情勢と活動の基本的考え方

- (1) 情勢及び具体的な課題への対応等については、公務労協の「2021年度の取組経過と2022年度活動方針」を踏まえる。
- (2) 引き続き、労働基本権制約の代償措置とされる人事院勧告制度を前提とした給与・勤務条件決定システムのもとにおける対政府・人事院交渉を推進する。

二、活動の具体的課題と進め方

1. 雇用と賃金・労働条件

(1) 賃金の改善・確保、公務員給与の社会的合意について

- ① 「政治」の公務員給与に対する介入を排除する。とくに、新型コロナウイルス感染症対策に関する財政措置により一層財政窮迫が深刻化したもと、感染症の収束を見据えた財政健全化議論の動向を注視するとともに、無原則・無秩序な歳出・公務員人件費の削減へと社会全体が暴走しかねない情勢に至ることを常に警戒し、関係機関との交渉・協議を強化する。
- ② 労働基本権制約の代償措置とされる給与勧告が、国会・議会と内閣・首長に対して同時になされるという意義に基づいた社会的合意の確立をはかるとともに、公務員給与の社会的影響と重要性を喚起するため、公務労協に結集して取り組む。
- ③ 連合の2022春季生活闘争に向けた方針議論に積極的に参加するとともに、賃金・労働条件専門委員会を中心にその準備を進める。

(2) 本年の給与勧告等の取扱いについて

給与勧告及び意見の申出の取扱いについて、政府に対して要求書を提出し、取扱いを検討するにあたっては、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意に基づいた対応を求めている。今後は、第49回衆議院議員総選挙後の政治情勢等を注視し、勧告等の取扱いの閣議決定に向けて、政府との交渉・協議を進めるとともに、国会対策を強化する。

(3) 2022年度基本要件について

政府と人事院に対して2022年度基本要件を提出する。具体的には、賃金・労働条件専門委員会で検討を進め、合同会議等で確認した上で提出し、諸要件に関わる基本的な交渉課題を政府及び人事院との間で整理する。

(4) 退職給付制度等の調査について

官民比較調査結果の公表とその結果を踏まえた国家公務員の退職給付に関する人事院の見解表明について、人事院に対し、十分な交渉・協議と合意に基づく対応を求めていく。

なお、退職手当の具体的な見直しが行われる場合には、公務労協として政府との交渉・協議を進める。

(5) 勤務時間など労働諸条件改善について

ワーク・ライフ・バランスを実現するとともに、ディーセント・ワークが維持できる労働諸条件と職場環境の確立をめざすこととし、公務における働き方改革を以下のとおり進める。

- ① 年間総労働時間1,800時間をめざして、超過勤務縮減の取組を引き続き強化する。とくに、人事院に対しては、i) 超過勤務手当の全額支給を踏まえ、改めて、実効性ある超過勤務縮減策を講じるよう主体的な役割を果たすこと、ii) 各府省の「上限を超えた超過勤務の状況」に関わる整理・分析・検証等の結果も踏まえ、特例業務の扱いについて必要な見直しをはかること、iii) 「他律的業務の比重が高い部署」の指定にあたっては、各府省における統一性の確保を最低として、各府省への指導を強化することを求める。なお、関係構成組織は、職場における勤務時間管理システムの導入・運用状況等を把握するとともに、労使交渉を強化し、超過勤務縮減に向けた実効性を確保する。
- ② 公務における「勤務間インターバル」の確保を求める。
- ③ 育児や介護等に関わる両立支援制度の円滑な活用に向けて、制度の周知徹底、職場環境の整備などを求める。とくに、新設される「不妊治療のための休暇」については、取得しやすい職場環境の整備を求める。
- ④ 公務における本格的な短時間勤務制度の実現をめざす。
- ⑤ 夏季休暇の日数増と取得時期の弾力的運用、リフレッシュ休暇の新設など、社会的要請に応える休暇・休業制度の拡充を求める。
- ⑥ ストレスチェックの確実な実施を含め、心の健康づくり対策に重点を置いた健康管理の強化、職場環境改善と安全確保、福利厚生の実質など、諸施策の着実な推進に向けて必要な対応をはかるよう求める。
- ⑦ 新型コロナウイルス感染症の感染状況の推移を踏まえ、職員の感染防止、健康

確保のため、適宜、必要な措置を講じることを求める。

(6) ハラスメント防止対策について

ハラスメントの防止については、一層有効な対策を着実に推進することを求める。

とくに、パワー・ハラスメント対策については、i) 人事院規則10-16に基づいた各府省の取組状況を引き続き把握すること、ii) 相談員の専門性の向上や相談員が適切に対応できる体制整備に向けて、各府省に対して必要な指導を行うこと、iii) 苦情相談、紛争解決における人事院の役割を着実に果たすことを求める。

(7) 非常勤職員等の雇用と労働条件確保について

- ① 本年7月の非常勤職員給与決定指針の改正も踏まえ、関係構成組織は、非常勤職員の待遇改善に向けて労使交渉の場で積極的に議論を行う。
- ② 非常勤職員の休暇については、引き続き、人事院との検証の場における議論も踏まえ、働き方改革等の観点からの有給化の拡大等、休暇制度の改善を求める。
- ③ 同一労働同一賃金の原則を踏まえた労働諸条件の点検を行いながら、非常勤職員制度等の抜本的な改善に向けて取組を進める。

(8) 障害者雇用について

公務職場における障害者雇用について、引き続き、法定雇用率の遵守を求めるとともに、関係構成組織においては、障害者が無理なく安定的に働き続けることができる環境整備等に努力する。

(9) 女性公務員の採用等の推進について

- ① 女性の労働権確立の観点から、女性の採用・登用と職域拡大、メンター制度の実効性確保を求める。
- ② 次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法及び「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」等に基づく各府省の「行動計画」「取組計画」等の着実な実施を求める。

2. 雇用と年金の確実な接続

- (1) 定年の段階的引上げに関する人事院規則等の具体的措置について、人事院との交渉・協議を強化する。

また、2023年度からの段階的な定年年齢の引上げに向けた環境整備をはかるため、定員の弾力的取扱いなどの共通する課題については、公務労協と連携して政府との交渉・協議を実施する。

- (2) 段階的な定年引上げが完成するまでの間は、2013年の閣議決定に基づき、フルタイムを基本に職員の希望通りの再任用の実現を求める。
- (3) 再任用職員の給与については、2021年人勸期の給与局長交渉の経過を踏まえ、人事院との交渉・協議を強化する。