

昨年到现在一時金を引下げ

マイナス0.15月

声明

人事院は本日、国会と内閣に対して、国家公務員の給与に関する報告、公務員人事管理に関する報告及び、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等を行った。

給与改定については、民間給与実態調査の結果、国家公務員給与が民間給与をわずかに上回っているが官民較差が極めて小さく（マイナス19円、0.00%）、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、俸給表の改定を見送った。今回官民較差が極めて小さくなったことは、コロナ禍で21年春闘をめぐる状況が相当厳しいなかで、国民春闘共同委員会・全労連に結集する仲間をはじめ民間労組・労働者が、最後まであきらめず粘り強く交渉力を発揮し、春闘相場が下落するのを押しとどめ、少なくない組合で賃上げを勝ち取った運動の成果であり、民間労組・労働者の奮闘に敬意を表するものである。

職員への労苦に報いず 冷や水浴びせる

上げの実現、最低賃金を下回る初任給の改善、国家公務員の志望者が減少している状況の改善などの課題を鑑みれば、情勢に適応した政策判断にもとづく賃金改善が求められていることなどを主張してきた。

しかし、こうした主張に背を向け、あくまで民間準拠に固執し、昨年に引き続き職員の労苦に冷や水を浴びせる一時金のマイナス報告を行った人事院の姿勢に断固抗議する。一度の範囲での契約（任用）となつており、当初契約とは異なり、契約期間内では一時金の支給月数が下がることがないよう使用者当局に適正な運用を求め、地域手当をはじめとする地域間の賃金格差の解消、通勤手当の改善、コロナ禍の中で窓口業務等へ働く職員に対する手当の新設、テレワークにかかる費用負担解消などについては「ゼロ回答」で不満であり、引き続きそれら要求課題の改善を求める。

公務員の人事管理に関する報告では、長時間労働の是正、人材の確保及び育成、ハラスメントの防止、心の健康づくりの推進、定年の引上げ及び能力・実績にもとづく人事管理の推進などについて報告されている。

①長時間労働の是正に向けて、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の管理を制度上の原則として示すとしている。また、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するよう、各府省の人事管理責任者に対し指導するとともに、組織全体としての取組を促し、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するとしており、この旨をとり人事院の役割発揮を求める。

②国公労連は、長時間労働が蔓延している最大の原因は職場の人手不足であることを繰り返し追及してきた。今回人事院は、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している。政府は、この指摘に真摯に応え、制度疲労をおこしている現行の定員管理政策を抜本的に見直し、必要要員（定員）を十分に確保するよう求める。

時金の引下げ分は、期末手当から差し引くとしていたが、昨冬と今夏のボーナス減少は、コロナ禍の影響による企業業績の落ち込みによるものであり、そのこととの均衡を図るならば、生活補給的な期末手当ではなく、成績査定分に相当する勤勉手当から差し引く方が情勢に適応している。このことも政府・人事院の能力・実績主義強化に偏重した姿勢が表れており、不当なものと言わざるを得ない。

一時金の支給月数が低く抑えられている再任用職員の下等時金も報告に運動して引き上げることを断り、断りて容認できない。また、非常勤職員（期間業務職員）は一会計年度

これらの検討をすすめるにあたっては、国公労連の意見を十分に反映するとともに、勤務時間制度の在り方は国公労連との協議・合意を前提とすることを求める。

④昨年5月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」において、不妊治療と仕事の両立のための職場環境整備の推進が掲げられている等の状況が踏まえ、公務員において不妊治療のための休暇を新設するとともに、労働運動で勝ち取った民間の育児休業制度等の改正を背景とした今回の意見の申出は、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進のため、育児休業の取得回数制限を緩和する内容を

⑤非常勤職員について、出産・育児等に係る休暇を新設・改善する等、両立支援のための措置を一体的に講ずるとしている。また、報告に先立ち、任期が相当長期にわたる、かつ、常勤職員と職務・勤務形態等が類似する非常勤職員の期末手当及び勤勉手当に相当する給与の支給月数については、常勤職員と同等とするのが適当と判断する内容で指針が改正されたところである。これらのことは前進面として受け止める。私たちの運動で、非常勤職員の労働条件改善は着実にすすんでいるが、病欠休暇の有給化や採用時からの年次休暇の取得、寒冷地手当など生活関連手当等の措置、公募要件の撤廃による3年雇止め廃止などの要求は実現していない。公務員が率先して、非常勤職員の安定雇用と不合理な格差の是正・解消均等・均等待遇を実現するよう求める。

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

～ 月例給は改定なし、ボーナスを引下げ(△0.15月分) ～

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務の給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との比較に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

約11,800民間事業所の約45万人の個人別給与を調査（完了率82.7%）

<月例給> 公務と民間の4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 △ 19円 (0.00%)

〔行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 407,153円、平均年齢 43.0歳〕

<ボーナス> 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.32月〔公務の支給月数 4.45月〕

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は行わない

<ボーナス>

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.45月分→4.30月分

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
令和3年度	期末手当	1.275月（支給済み）	1.125月（現行1.275月）
	勤勉手当	0.95月（支給済み）	0.95月（改定なし）
4年度以降	期末手当	1.20月	1.20月
	勤勉手当	0.95月	0.95月

〔実施時期〕

法律の公布日

3 その他の取組

(1) 非常勤職員の給与

本年7月、期末手当・勤勉手当に相当する給与について、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

(2) 育児休業制度の改正に併せた期末手当・勤勉手当の取扱い

意見の申出に併せ、期末手当・勤勉手当の在職期間等の算定に当たり、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないよう措置

(3) テレワーク（在宅勤務）に関する給与面での対応

公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況の把握、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングの実施などを通じ、引き続き研究

4 今後の給与制度見直しに向けた検討

定年の段階的引上げに係る改正法の成立を受け、能力・実績を的確に反映させつつ60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事評価制度の改正を踏まえた昇格、昇給等の基準の整備を始めとして、順次取組