



Japan Public Sector Union

国 公 連 合

国公連合発行 東京都千代田区神田駿河台3-2-11
連合会館5F 公務労協内
TEL 03-5209-6205
FAX 03-5209-6206
編集発行人 荳司 真佐人

2021 人事院勧告

官民較差が極めて小さく月例給の改定は行わず 一時金は2年連続での支給月数引下げ

8月10日、人事院は政府・内閣に対し、国家公務員の給与改定に関する勧告、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などを行った。(骨子は4面に掲載)

〔給与改定勧告〕

さる。

月例給については、本年 一方、一時金については 4月分の給与を調査した結果、国家公務員の給与がわずかに19円上回ったが、官民較差が極めて小さいため、俸給表や諸手当の改定を行うことが困難なことから、改定は行わないこととされた。

この点については、公務員連絡会が人勤期要求で掲げた「水準の維持を最低」を基に交渉・協議を重ねた結果と受け止めることができた。 なお、引き下げる月数分は、期末手当の支給月数に反映することとされ、まずは今年度の12月期で減額し、来年度以降は支給月数を均等になるよう0・75月ずつ調整することとしている。

〔諸手当や今後の課題〕

在宅勤務に関する対応については、公務員における実施態や経費負担の状況を把握し、すでに在宅勤務手当を導入している企業への

が均等になるよう0・75月

これらの結果は、民間賞与の支給実態に基づくものとはいえ、職員の労苦や生活水準の確保の観点からすれば、不満が残るものと言わざるを得ない。

長時間労働の是正に向けた 様々な取り組みを提言

公務員人事管理に関する報告では、公務員志望者の減少や若年層職員の離職が増加していることを踏まえ、優秀な人材の確保を喫緊の課題としている。

特に良好な勤務環境の整備として、長時間労働の是正に向けて人員配置・業務分担の見直し等による超過勤務の縮減と超勤手当を適正に支給するよう、各省庁

聞き取りを行いつつ、引き続き研究するとしている。 また、定年引上げに伴い今後の給与制度の見直し検討

討については、能力・実績を60歳前後の給与水準が連続的なものになるよう、人事評価制度の改定を踏まえる。

不妊治療のための休暇を新設 非常勤職員の休暇も新設・改善

今回の報告・勧告にあわせて、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が行われた。

その内容では、育児休業について取得回数が現行原則1回とされているものを原則2回までに緩和することや民間育児・介護休業法の改正を踏まえて各種措置することが提起されている。

これらの課題に関し、今後の人事院としての役割發揮に期待するとともに、国公連合としてもこの報告を背景に国会对応業務の課題について、対策していく必要がある。

また、人事評価制度の評語が細分化されるなどの改定を踏まえ、昇任・昇格、昇給等の基準を改正すること、引き続き公平・公正性、納得性の高い制度となるよう、人事院に求めていく。

副委員長回覧板

温故知新

新型コロナウイルス感染症が日本で確認されてから1年半以上が経過しましたが、依然として収束の目途が立たない状況にあります▼この1年半の間に、私たちの生活スタイルや職場環境は様々な制限が加わり、大きく変わることとなりました。そのような状況となったことで、これまでではできないと思い込んでいたことをせざるを得なくなりました▼様々なことを経験することで、知識やスキルが向上しますが、その反面、固定観念にとらわれて新しいものに目を向けることを避ける傾向にあるのではないかと思います▼コロナ禍で組合活動においても、Webでの会議や集会、ネットシグネなど、試行錯誤しながら、新しいことを取り入れてきました。新しいスタイルがこれからは続くか否かはわかりませんが、今回のことで新しいものに目を向けることの必要性を感じました。結果的に組合活動の幅を広げることにあったのではないかと思います。しかしながら、顔を突き合わせて議論することの重要性も再認識しました。また集まって議論できる日が早く来ることを願いながら、今できる精一杯の活動を続けていきたいと思っています。

【KP】

人勤に向けて交渉する公務員連絡会(左側)

回答する川本人事院総裁



連合春闘と人事院勧告

コロナ禍でも賃上げをめざした
民間春闘が人勤に波及

「用」と「賃上げ」を一律
背反とせず、社会全体で
雇用の維持・創出に取り
組むつつ、それぞれの産
業における最大限の「底
上げ」に取り組みという
賃上げの流れを継続する
重要性を確認してきた。
その方針を踏まえ、各
民間労組で労使交渉が行
われてきたが、厳しい環
境のもとでの取り組みと
なった。

今春春闘の状況を業種
別にみると、多くの労働
組合で要求段階から定昇
込み賃上げ率の引き下げ
を余儀なくされた一方、
一部では定昇確保に加え
ペアも勝ち取っているこ
ろも見受けられ、業種
・業態・企業によって明
暗が分かれる状況となっ
ている。

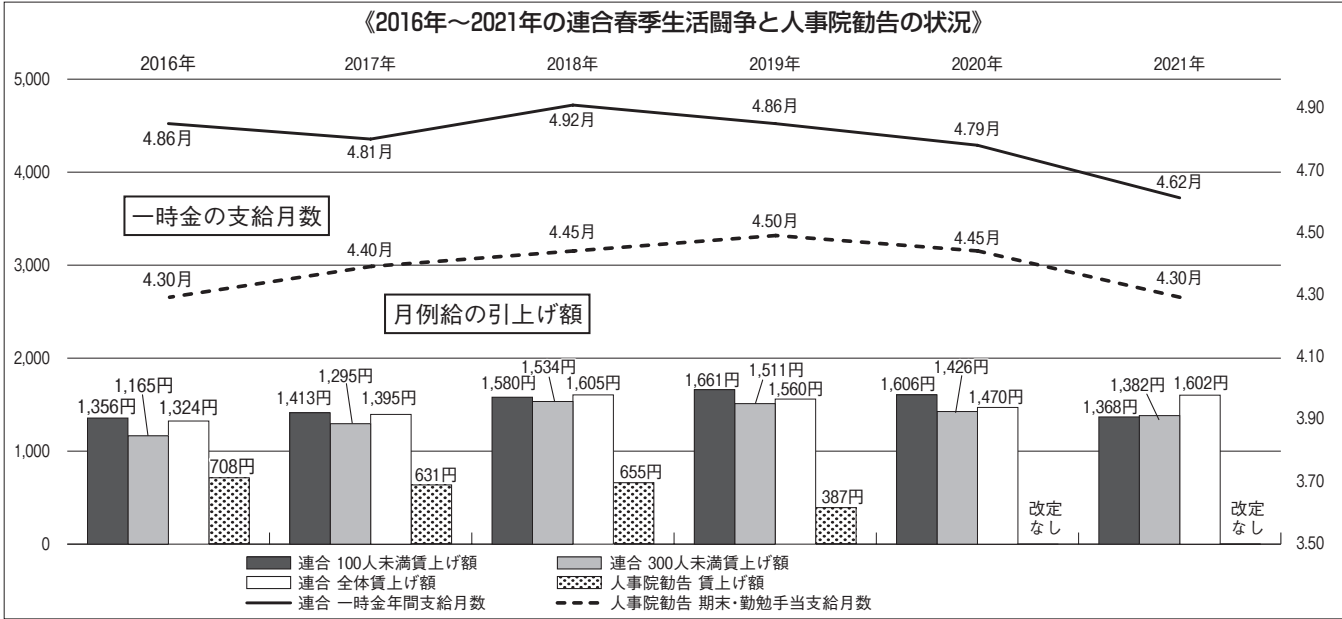
連合の2021春季生
活闘争では、コロナ禍に
より経済活動が停滞する
など、様々な産業が大き
な打撃を受けるなか「雇

連合2021春季生活闘争						
平均賃金方式（加重平均）における要求および 回答の定昇相当込み賃上げ率（業種別）						
業種別	要求			回答		
	2020	2021	差	2020	2021	差
製造業	2.86	2.41	△0.45	1.97	1.91	△0.06
商業流通	3.25	3.15	△0.10	2.06	2.06	0.00
交通運輸	3.77	3.29	△0.48	1.60	1.46	△0.14
サービス・ホテル	3.44	3.28	△0.16	1.52	1.27	△0.25
情報・出版	2.81	2.44	△0.37	1.35	1.54	0.19
計	3.08	2.74	△0.34	1.90	1.78	△0.12

*連合「2021春季生活闘争まとめ」より抜粋・加工

よって結果が
異なる今年の
春闘が人事院
勧告にどのよ
うに影響する
か見通せない
事態となった
ものの、結果
的に官民較差
が小さくなっ
た要因には、
民間春闘の奮
闘があったと
もいえる。

今後は民間
春闘を支援す
るなど、連合
に結集し、春
の段階から取
り組んでいく
ことが重要で
ある。



*連合の各賃上げ額は、各年の最終集計分(6月末)で賃上げ分が明確に分かる組合の加重平均の集計額。

公務員連絡会に結集し、
春闘期・人勤期の取り組みを展開

国公連合は公務員連絡
会に結集し、春闘期・人
勤期の人事院交渉などの
取り組みに参加してき
た。

この段階では「民間の動
向を注視していきたい」
との回答にとどまった。
その後、人事院が本年

の勧告に向けて、職種別
民間給与実態調査を4／
26から6／22の間に行っ
たことから、6／30には
人勤期要求書を人事院総
裁に提出し、本年の給与
改定勧告について「職員
の月例給与の水準の維持
を最低とすること」「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
守る支給月数を確保す
ること」などを求めた。

協議し、合意に基づく対
応を求めている。
今後の確定期闘争は、
先行き不透明な情勢とな
るが、国公連合は、引き
続き公務員連絡会と連携
し取り組みを展開してい
く。



公務員連絡会として集
会などの取り組みが行な
うのが困難なことから、本
年もインターネットを活
用した「ネットシグネ
」の署名活動を行い、現
場の切実な声を集約す
ることで組合員の参加意
識の醸成を促してきた。
集約した50万筆を超える
署名は、7／14の公務員
連絡会幹事クラス交渉に
先立って7／13に人事
院へ手交している。

公務員連絡会は、本年
の勧告が2年連続で一時
金を引き下げる厳しいも
のとなるなど、要求に応
える内容になっていない
ことなどに關する声明
(右下)を发出すると
もに、政府に対して勧告
等の取扱いを検討するに
当たっては、十分交渉・

人事院勧告（月例給、期末・勤勉手当）の変遷【作成：国公連合】						
年次	行（一）俸給表 平均年齢	行（一）俸給表 平均給与月額 （②1）	勧告日	官民較差 平均改定率 平均改定額	期末・勤勉手当 支給月数 （②2）	国会決定内容
2008 （平成20年）	41.1歳	387,506円	8月11日	改定見送り 0.04% 136円	(4.50)	勧告通り
2009 （平成21年）	41.5歳	391,770円	8月11日	△0.22% △863円	4.15	勧告通り
2010 （平成22年）	41.9歳	395,666円	8月10日	△0.19% △757円	3.95	勧告通り
2011 （平成23年）	42.3歳	397,723円	9月30日	△0.23% △899円	(3.95)	別記（②3）
2012 （平成24年）	42.8歳	特例減額前 401,789円 特例減額後 372,906円	8月8日	改定見送り 減額前の較差 △0.07% △273円 減額後の較差 7.67% 28,610円	(3.95)	改定見送りにつ いては勧告通り *55歳超の昇給 昇格制度の改正 については、自 政政権に交代後 に2014年からの 実施を閣議決定 した。
2013 （平成25年）	43.1歳	特例減額前 405,463円 特例減額後 376,257円	8月8日	改定見送り 減額前の較差 0.02% 76円 減額後の較差 7.78% 29,282円	(3.95)	勧告通り *なお、特例減 額については法 律の規定どおり 2014年3月末と をあわせて閣議 決定した。
2014 （平成26年）	43.5歳	408,472円	8月7日	0.27% 1,090円	4.10	勧告通り
2015 （平成27年）	43.5歳	408,996円	8月6日	0.36% 1,469円	4.20	勧告通り
2016 （平成28年）	43.6歳	410,984円	8月8日	0.17% 708円	4.30	勧告通り
2017 （平成29年）	43.6歳	410,719円	8月8日	0.15% 631円	4.40	勧告通り
2018 （平成30年）	43.5歳	410,940円	8月10日	0.16% 655円	4.45	勧告通り
2019 （令和元年）	43.4歳	411,123円	8月7日	0.09% 387円	4.50	勧告通り
2020 （令和2年）	43.2歳	408,868円	（一時金） 10月7日 （月例給） 10月28日	改定見送り △0.04% 164円	4.45	勧告通り
2021 （令和3年）	43.0歳	407,153円	8月10日	改定見送り 0.00% △19円	4.30	

②1…平均給与月額とは、所定外給与である超過勤務手当等及び実費弁償的な性格の通勤手当等以外の俸給、扶養手当、俸給の特別調整額（管理職手当）、地域手当、住居手当等の全ての給与の平均月額をいう。
②2…期末・勤勉手当の月数の（ ）は改定勧告を行っていないことを表す。
②3…2011年は給与特例減額法案の閣法提出があり人勤不実施を決めるも、民自公の3党合意に基づき、人勤実施の上で給与を減額する法案が2012年2月成立、3月施行。

公務員連絡会声明

1. 人事院は、本日、月例給の改定は行わない一方、一時金の支給月数を0・15月分引下げ
る給与に関する勧告・報告と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。

2. 公務員連絡会は、6月30日に人事院に要求書を提出し、新型コロナウイルス感染症の感
染拡大が収束しないもとの厳しい社会経済情勢を踏まえ、具体的には、①月例給の水準
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、
職員の生活を守る支給月数を確保することを求め、われわれとの十分な交渉・協議、合意
に基づいて勧告作業を行うよう人事院に求めている。そして、2021人勤期署名行動「ネ
ットシグネ」に取り組み、7月13日に50万6074筆の署名の提出、幹事クラス交渉委員
による職員団体審議官交渉、書記長クラス交渉委員による職員福祉、給与両局長交渉を行
うなど、人事院との交渉・協議を最終盤までねばり強く取り組んだ。

3. 本年の給与に関する勧告・報告において、①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。

②一時金について、昨年に引き続き、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としたことに対して、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。

4. 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いる。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いる。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。

5. 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
めている。

6. 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。

7. 以上のように、本年の勧告・報告は、2年連続で一時金を引き下げる厳しい勧告となる
など、われわれの要求にあまねく応えたものとはいえない。

公務員連絡会は、政府に対して、勧告等の取扱いを検討するに当たって十分交渉・協議
し、合意に基づく対応を求めていることとする。

そして、これから本格化する地方自治体や独立行政法人、政府関係法人等の賃金確定闘
争に向けて、全力を尽くすものである。

2021年8月10日

公務員労働組合連絡会

2021人事院勧告・報告等の骨子

■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)
令和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

■公務員人事管理に関する報告の骨子

- 令和3年給与勧告に併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。同報告では、以下の1から4までの四つの課題を認識し、対応策を示した。その概要は以下のとおりである。

1 人材の確保及び育成

【課題】

- 公務志望者が減少し若年層職員の離職も増加する中で、優秀な人材の確保は喫緊の課題であり、新規学卒者の確保・育成に加え、官民の垣根を越えて時代環境に適応できる能力を有する人材の誘致が不可欠。また、公務職場全体の魅力を高め、個々の職員が能力・経験を十全に発揮し、意欲を持って働ける環境を実現するためには、幹部職員等の組織マネジメントが極めて重要

【対応】

- (1) 志望者の拡大
採用試験の申込者数の減少が続く状況を打開し増加させていくため、就職先としての公務に対する学生の認識等を把握。技術系の人材確保に向けた活動、オンラインによる情報発信等を強化
- (2) デジタル人材の確保
令和4年度から総合職試験に「デジタル」区分を新設し、積極的に周知
- (3) 民間との人材の交流促進
公務と民間との間の人材の流動性を高めることが重要であり、経験者採用試験の周知活動、任期付職員の各府省限りで採用できる範囲の拡大等により、各府省が必要な様々な専門分野の民間人材を確保できるよう支援
- (4) 女性の採用及び登用の促進
政府の取組と連携しつつ、公務志望者拡大に向けた広報活動や女性の活躍支援のための研修の充実、勤務環境の整備等により、各府省の目標達成に向けた取組を支援
- (5) 研修を通じた人材育成
マネジメント能力のかん養を図るための研修の充実。幹部職員対象の研修の抜本的改定。オンライン方式も活用

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

【課題】

- 少子化社会対策大綱では、男性の家事・育児参画の促進や不妊治療への支援を含め、個々人の結婚や出産、子育ての希望の実現を阻む隘路の打破に強力に取り組むこととされ、公務においても、職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援することが一層重要

【対応】

- 育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について意見の申出。常勤職員・非常勤職員ともに不妊治療のための休暇(有給・原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算)を新設。非常勤職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇(いずれも有給)を新設、産前・産後休暇を有給化等

3 良好な勤務環境の整備

【課題】

- 職員が能力を十分に発揮し、組織としてパフォーマンスを上げるため、長時間労働を是正するとともに、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務環境を整備することが重要

【対応】

- (1) 長時間労働の是正
特例業務や他律部署の範囲、医師による面接指導等の徹底、業務見直し等を通じた超過勤務縮減、手当の適正な支給について指導し、各府省の組織全体の取組も促進。客観的な記録に基づく超過勤務時間の管理を今後原則化
業務量に応じた要員の確保の必要性を指摘。喫緊の課題である国会対応業務の改善へ国会等の理解と協力を切願
- (2) テレワーク等の柔軟な働き方への対応
テレワークの推進は業務プロセスの変革やデジタルトランスフォーメーションの推進を通じた行動変容の観点から重要であり、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方や勤務間インターバルの確保の方策等について、有識者による研究会を設けて検討
- (3) ハラスメントの防止
各府省における防止対策の実施状況の把握・指導、ハラスメント相談員セミナーの開催等により、各府省における防止対策を支援
- (4) 心の健康づくりの推進等
オンラインでの心の悩み相談の導入、ストレスチェックを活用した職場環境改善の円滑な実施に向けた支援等により、心の健康づくりを推進

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

【課題】

- 定年の引上げにより職員構成の高齢化や在職期間の長期化が一層進む中で、職員の士気を高め、組織活力を維持するためには、人事評価により職員的能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等に適切に反映するとともに、人材育成の観点からも活用することが重要

【対応】

- ・ 定年の引上げが円滑に行われるよう、人事院規則で定める事項等について検討・調整を行うなど、必要な準備を推進
- ・ 評語細分化等の人事評価制度の改正を踏まえ、昇任・昇格、昇給等の基準の改正に向け検討
- ・ 管理職員にはオンラインも活用した面談の確実な実施が求められる中、評価者向けの研修の充実等を図ることにより、各府省の人事評価を活用した人材育成を一層支援

■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の骨子

- 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育児休業法改正について、国家公務員法第23条の規定に基づき、国会及び内閣に対して意見の申出。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、休暇の新設、休業等の取得要件緩和等を措置

1 育児休業の取得回数制限の緩和

- 育児休業を原則2回まで(現行：原則1回まで)取得可能とする
この原則2回までとは別に、子の出生後8週間以内に育児休業を2回まで(現行：1回まで)取得可能とする

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休暇・休業等に関する措置

- (1) 民間育児・介護休業法の改正内容を踏まえた措置
ア 子の出生後8週間以内の育児休業について請求期限を2週間前まで(現行：1月前まで)に短縮
イ アのほか、非常勤職員について次の措置
① 育児休業・介護休暇の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
② 子の出生後8週間以内の育児休業の取得要件を緩和
③ 子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化
ウ 各省各庁の長等に対して次の措置等を義務付け
① 本人・配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に対する育児休業制度等の周知及び育児休業の取得意向の確認のための措置
② 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置
③ 育児休業の取得状況の報告(人事院により公表)
- (2) (1)のほか、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置
ア 不妊治療のための休暇(原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算)を新設(有給)
イ 育児参加のための休暇の対象期間を子が1歳に達する日まで(現行：産後8週間を経過する日まで)に拡大
ウ ア及びイのほか、非常勤職員について次の措置
① 育児時間・介護時間の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
子の看護休暇・短期介護休暇の取得要件のうち、6月以上の継続勤務の要件を緩和
② 配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の新設(有給)
③ 産前休暇・産後休暇の有給化
エ 期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定に当たっては、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こととする

3 実施時期

- ・ 育児休業の取得回数制限の緩和及びこれを踏まえた措置(1、2(1)ア、イ②・③、(2)イ、エ)：民間育児・介護休業法の改正事項のうち育児休業の分割取得等に係る施行日に遅れず実施
- ・ 休暇の新設・有給化(2(2)ア、ウ②・③)：令和4年1月1日
- ・ 非常勤職員の休暇・休業等の取得要件緩和、各省各庁の長等に対する措置等の義務付け(2(1)イ①、ウ、(2)ウ①)：令和4年4月1日