

マイナス
0.05月

10年ぶり一時金引下げ勧告

声明

人事院は本日、政府と国
会に対して、国家公務員の給
与に関する勧告及び公務員
人事管理に関する報告を
行った。

給与改定については、新型コ
ロナウイルス感染症の影響に
より月例給に先行して実施
していた一時金の民間給与
実態調査結果に基づき、特
別給を0・05月分引下げ
る勧告を行った。

今回の勧告では、①慢性的
な人員不足にコロナ関連業務
が負荷されいこう厳しさを
増す職場実態の中で、感染
の不安を覚えながらも国民
の生命やくらしを守るため
に現場第一線で働いている職
員の労苦に報いる賃金改善
が求められていたことや、②
コロナ禍で消費が大幅に落ち
込んでいる日本経済を回復
させるためには、経済の内需
主導型の転換が求められて
おり、最賃と同じく社会的
影響力を持つ公務員賃金を
引き下げることが社会政策
上も許されないとなど、こ

うした情勢に適応した政策
判断が求められていたこと
ろ、民間準拠に固執し特別
給のマイナス勧告を行った人
事院の姿勢に断固抗議す
る。

行して勧告することは論理
的にあり得ず、公務員給与
体系全体で正確な官民均衡
がとれているのか問題であ
る。人事院の特別給削減あ
りきの姿勢は許されるもの
ではない。

えられており、引き続き給
与改善を求めていく。
公務員人事管理に関する
報告では、新型コロナウィル
ス感染症に係る取組、長時間
労働の是正、ハラスメント防
止対策、仕事と家庭の両立
支援、心の健康づくりの推進
などが報告されている。

も、長時間労働の最大の要
因は行政需要・業務量の増
大に反して強行されている定
員削減である。定員合理化
計画を中止・撤回し、必要
な要員を確保することが何
より求められている。人事院
として政府に対し、労働条
件の問題としてこれまで以上
に積極的な意見表明を行う
ことを求める。

な状態におかれている。いま
非正規の処遇改善が社会全
体の共通課題としてとりく
まれていくなかで、その流れ
に逆行する「自己回答」は許
されない。常勤職員との不合
理な処遇格差をただちには是
正するよう政府・人事院に
強く要求する。

非常時に奮闘する 職員の労苦に応えず

と一致させるにしても、その
前提として特別給の算定に
用いられる基礎給与が官民
で均衡していなければならな
い。国公法第28条2項が人
事院に課しているのは、現在
の俸給表が情勢適応の原則
に照らして適当であるかど
うかである。その上で、特別
給についても増減する必要が
あれば勧告・報告するとい
うのが法令上求められてい
る。したがって、特別給のみ先

るものであり、そのこと
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。ここ
もこの間政府・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。

る各府省による要因の整理・
分析・検証の状況を把握し、
必要な指導を行うことを言
及しているが、超過勤務命令
の上限を守ることだけが重
視され、以前より不払い残
業やサービス残業が増してい
る実態が指摘されているな
かで、要因の整理・分析・
検証に必要な客観的で正確
な勤務時間の把握ができてい
るのか、そのプロセスに疑問
を呈させざるを得ない。そもそ

て働き続けることができる職
場環境に向けて、人事院と
して具体的な対策を講じる
ことはもちろんのこと、各府
省の指導など人事院の役割
発揮を求める。

今回の報告は、非常勤職
員の処遇改善の要求に対し
実質「自己回答」となっている。
非常勤職員は、国公法と労
基法の狭間に置かれ、定員
管理制度と任用制度の壁に
阻まれ、予算の厳しい制約を
受けていることなど、理不尽

給与勧告の骨子

○ 給与勧告のポイント

ボーナスを引下げ（△0.05月分）

月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

I 給与勧告制度の基本的考え方

（給与勧告の意義と役割）

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 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
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、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 ボーナスの改定等

1 民間給与の調査

約12,000民間事業所を対象に調査。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、ボーナスに関する調査を実地によらない方法で先行実施（完了率80.3%）

なお、月例給に関する調査は9月30日まで実施

〈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 4.46月（公務の支給月数 4.50月）

2 ボーナスの改定の内容と考え方

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.50月分→4.45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2年度 期末手当	1.30月（支給済み）	1.25月（現行1.30月）
勤勉手当	0.95月（支給済み）	0.95月（改定なし）
3年度 期末手当	1.275月	1.275月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月

〔実施時期〕

法律の公布日

3 月例給

公務と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定

行政職(一)…現行給与 408,868円 平均年齢 43.2歳 [対前年 △2,255円、△0.2歳]

公務員人事管理に関する報告の骨子

危機的事態が次々と発生している中で、必要十分な行政サービスを提供できるよう、有為の人材の確保・育成等の本院の責務を適切に果たすとともに、職員の倫理感・使命感の醸成等を引き続き働きかけ。在宅勤務等の新たな働き方への変革といった課題も踏まえた取組を推進

1 新型コロナウイルス感染症に係る本院の取組

- 一部の採用試験を延期した上で、十分な感染症対策を行いつつ実施。動画やSNSを活用した情報発信などによる人材確保活動を展開
- 研修の年間実施計画を大幅に見直し。諸外国の大学院等への派遣研修について、渡航時期の延期を可能とするなどの柔軟な対応
- 時差出勤のため勤務時間割振りの特例を措置、職場の感染拡大防止対策等の周知、非常勤職員も含め出勤困難な場合の特別休暇を適用。公務災害認定等事務が速やかに行われるよう指導
- 感染症対策の緊急措置に係る作業に従事した場合に特例的に防疫等作業手当を支給できるよう措置。インターネットを活用して、公平審査に必要な調査を実施

2 人材の確保及び育成

- 多様な有為の人材の確保が重要な課題。受験者層の特性に応じた人材確保活動の強化等を実施。人材確保上の課題やニーズを幅広く把握し、それを踏まえた活動を展開。政府の要請を受け、就職氷河期世代を対象とした選考試験を本年11月以降実施。障害者雇用について、今後とも、関係各方面の意見を聴きつつ、必要な検討
- 職員にグローバル社会を切り開くためのキャリアを自律的に考えさせることが重要。管理職員のマネジメント能力向上、若手・女性職員のキャリア形成支援等のための研修を引き続き実施

3 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正等

今後、超過勤務命令の上限を超えた場合における各府省による要因の整理・分析・検証の状況を把握し、必要な指導を実施。恒常的に長時間勤務がある職域には要員を確保する必要
柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備を進めるため、現行制度の整理も含めて研究

(2) ハラスメント防止対策

本年6月からパワハラ防止等のための人事院規則等が施行。研修教材の提供やハラスメント相談員セミナーの開催など、各府省における防止対策を支援

(3) 仕事と家庭の両立支援

男性の育児参画の促進など政府の取組状況等を踏まえつつ、引き続き、両立支援制度の周知等に取組。不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を把握し、必要な取組を検討

(4) 心の健康づくりの推進等

ストレスチェックの活用やオンラインでの心の悩み相談の導入等による心の健康づくりの推進。公務災害認定事案の分析結果に基づき過労死等防止の観点から各府省への指導・助言

(5) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与について、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取組。休暇について、引き続き民間の状況を適切に把握し、必要な検討

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

- 高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年を段階的に65歳に引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請
- 政府における人事評価の改善に向けた検討に協力。人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映するため、昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表の在り方等について検討