

# 昨年に続き一時金を引下げ マイナス 0.15月

三日ナゾ禍で、21年春闘をめぐる状況が相当厳しいなかで、国民春闘共闘委員会・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。

一方、一時金については、民間の改定状況が相当厳しく、0・15月分引き下げる勧告を行った。

国公労連は、①慢性的な人員不足にコロナ関連業務が負荷され、いっつも厳しさを増す中で、感染の不安を覚えたが、いつも国民のいのちや暮らし、権利を守るために現場第一線で奮闘している職員の労苦に報いる賃金改善が求められてることで、②コロナ禍の長期化で深刻化する日本本経済の回復、今年の骨太の方針で謳われた「賃上げを通じた経済の底

口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金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。ここにも政府・人事院の能力、実績主義強化に偏重した姿勢が表れおり、不當なものと言ふべきを得ない。

(1)長時間労働の是正に向け、客観的な記録を基礎とした超勤務時間の管理を制度上の原則として示すとしていることは評価する。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、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ことでおり、この有言どおり人事院の役割發揮を求める。

る。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・合意を前提とするとして求められる。

(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を踏まえ、公務において不妊治療のための休暇を新設するとしている。また、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

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、病気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ない。公務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・均衡待遇を実現するよう求めることである。

この間の新型コロナウイルス感染拡大や大規模災害で明らかになったように、公務・公社体制の立て直しは急務の課題となる。医療・介護・保育・教育などと同様、いわゆるセラピスト・ワーカーといえる公務部門の必要な要員(定員)確保と待遇改善を勝ち取るべく日々奮闘される全国の仲間のみなさんに、心からの敬意を表すとともに、2021年秋季年末闇闘争への闘争への結集を呼びかける。

**職員の労苦に報いす  
冷や水浴びせる**

上げの実現、最低賃金を下げる初任給の改善、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られにもとづく賃金改事が求められていることなどを主張している。

しかし、こうした主張に背を向けて、今まで民間準拠に固執し、昨年に引き続い職員の労苦に冷や水を浴びせる一時金のマニス勧告を行った人材院の姿勢に断固抗議する。二

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。政府はこの指南に貢献し、制度疲労を起こして現行の定員管理制度を抜本的に見直し、必要な要員を十全に確保するよう求めている。  
③人事院は「フレワーク等の柔軟な働き方で勤務時間制度の在り方に応じて、有識者による研究会を設けて検討を行うとしている。また、勤務時間インバーバルの確保の方策についても検討するとしている。

度の充実・改善は前進面として受け止める。制度運用を美妙あるものにするためには、誰もが気兼ねなく制度活用ができる職場体制や職場環境の整備を図ることが必要である。とりわけ、不妊治療のための休暇について、は、不妊治療の理解を深めることとくみをするためとともに、不妊治療に関わる人々のメントを予防・防止するよう求めめる。

(5) 非常勤職員について、出

としているが、これは労働条件の重大な変更であり、職員個々が将来設計を描くうえでもきわめて重要な問題である。国家公務員法等改正法の附帯決議では、人事院に職員団体等の関係者の納得を得る努力を求めていたが、納得を得る努力だけにとどまらず、公公労連との合意を前提とする旨を要求している。

今後たたかは、政府との交渉へ移る。公公労連は、一時金削減阻止、賃下げのスライド式を主張し、労働者全本

## 声明

## 度の範囲での契約（任用）と

となつてゐる。加えて、妊娠、出

との協議を尽くし、合意をも

# 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 勤勉手当	1.275月 (支給済み) 0.95月 (支給済み)	1.125月 (現行1.275月) 0.95月 (改定なし)
4年度 期末手当 以降 勤勉手当	1.20月 0.95月	1.20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

#### ■ 2021年人事院勧告（人事院ホームページ）

[https://www.jinji.go.jp/kankoku/r3/r3\\_top.html](https://www.jinji.go.jp/kankoku/r3/r3_top.html)

<全体の目次> <分かりやすい報告><これまでの給与勧告の実施状況>



#### ■ 8月16日全労連公務部会・公務労組連絡会

人勧オンライン学習会ユーチューブ配信

<https://youtu.be/oX7LtoFrV4Q> <全労連事務局長談話>



国公立大学・高専・大学共同利用機関で働く教職員の賃金改善を求める  
～2021年人事院勧告を受けて～(声明)

2021年8月10日  
全国大学高専教職員組合中央執行委員会

人事院は、本日、2021年度の国家公務員給与についてボーナスを4.45月分から4.3月分に0.15月分引下げる（期末手当の0.15月分引下げ）勧告をおこなった。これが実施されると行政職（一）表適用職員の年間給与は平均62,000円減額となる。

人事院は2014年以降、月例給とボーナスの引上げ勧告をおこなってきたが、昨年と今年の勧告は、新型コロナ感染症の影響による景気の後退、民間企業の業績悪化を反映し、2年連続のボーナス引下げ勧告となり累積で0.2月分が引下げられることになった。

国家公務員、地方公務員等は新型コロナ感染症拡大防止のため、自らの感染防止を徹底しながら精神的にも非常に厳しい中で職務を遂行してきた。こうした職員の職務遂行に応える給与勧告が人事院には求められていたが、残念なことにこうした期待を裏切るものとなった。

また、人事院勧告による国家公務員の給与引き下げ改定は、地方公務員や国公立大学等を始めとする公共的事業体など広範な業種の勤労者賃金に影響を与え、日本の社会・経済活動に少なくないマイナスの効果が働くものになる。新型コロナ感染症禍において飲食・旅行・娯楽をはじめとする個人消費部門の産業がかつてないダメージを受ける中、今回の勧告は、情勢適応の原則があるとしても、ポスト・コロナの経済立ち直りの足を引っ張る悪手と言わざるを得ない。

私たち国公立大学・高専・大学共同利用機関（以下「国立大学等」とする）の教職員は非公務員であり、賃金は労使交渉によって決定される。労使交渉においては、労働組合法に基づき、労使対等のもと法人側には誠実交渉義務が課せられている。賃金の不利益変更においては、その変更の必要性、合理性などが厳しく問われることは言うまでもない。

そもそも国立大学等の職員の給与水準は、事務・技術職員と国家公務員行政職（一）職員と比較したラスパイレス指数が低いことや、教員については人材獲得で競合する私立大学と比較して給与水準が低いことが言われているように、改善が求められて久しい状況にある。

さらに、大学附属病院の医療従事者は新型コロナ感染症から国民のいのちと健康を守る最前線で勤務が続いている。国立大学等の現場ではオンライン授業やリモートワークから現場での対面業務に戻りつつあるが、コロナ禍を契機にオンラインと対面の両対応が求められる機運がみられ、そのために生じる業務上の手間や学生へのケアの必要性は増加しており、ポスト・コロナにおいても教職員の負担が減じる要素は見当たらない。

私たちは、法人側がこうした教職員の賃金水準や新型コロナ感染症禍の労働実態をふまえて労使交渉に臨むこと、そして誠実な労使交渉をおこなうことを強く求め、全国の国立大学等の教職員組合が連携し取り組みを推進するものである。