

一時金に関する談話

2020年10月7日

公務員労働組合連絡会
事務局長 吉澤 伸夫

人事院は、本日10月7日、俸給表をはじめとする「月例給に関する勧告」に先んじて、一時金の支給月数を0.05月引下げ、年間4.45月とする給与勧告と公務員人事管理に関する報告を行った。一時金の支給月数の引下げは、新型コロナウイルスの感染拡大による経済状況と比較されることの多いリーマンショックによる景気の低迷を受けた2009年(△0.35月)及び2010年(△0.2月)以来となり、公務員連絡会との交渉・協議を踏まえ、民間賞与の客観的な支給実態に基づくものではあるが、新型コロナウイルスの感染拡大に対し国民の命と暮らしを守るため職務に奮闘している職員の努力を踏まえ、支給月数の引下げは残念である。

ところで、1948年以降70年余の人事院勧告の経過において、個別の俸給表等への勧告を除き、一年に複数回の勧告が行われたのは、1974年と2009年のみである。1974年は、第一次オイルショックの影響を受けた狂乱物価のもと、官民較差に基づく勧告に先んじた期末手当の特別支給と俸給月額の一律増額が各々に勧告されている。また、2009年は、リーマンショックによる民間賞与の大幅な減額を踏まえ、政権交代等の政治的背景により、夏季一時金引下げの臨時・暫定勧告が行われている。

一方、本年について9月末を調査期限とした月例給に関する民間給与実態調査の結果を踏まえて月例給に関する勧告が行われることとなれば、過去の複数回勧告とは、その背景・事情を異にすることとなる。それは、新型コロナウイルスの感染拡大に対する社会的配慮の必要から、郵送による一時金調査を先行し、訪問を必要とする月例給調査を追加して行ってきたことは、当然の措置として理解するが、そのことが直ちに一時金と月例給を分けた勧告とする必然もないことから疑問が残らざるを得ない。

具体的には、新型コロナウイルスの感染拡大による民間の雇用と賃金への影響が深刻化している状況において、勧告の度に、国家公務員給与に対する社会的・政治的評価を受けることは、労働基本権制約の代償措置とされる給与勧告制度のもとでの公務員給与の決定に、意図的な批判に基づく無秩序で法外な影響を及ぼしかねないことにある。

公務員連絡会は、本年の給与改定について、国家公務員及び地方公務員そして独立行政法人等の職員における客観的な民間実態に基づく早期の安定化をはかるとともに、今後の人事院との交渉・協議について、はじめてインターネット等を活用し短期間ながら497,717筆を集約した署名を踏まえ、引き続き、水準維持を最低とした月例給の勧告等への対応に全力をあげることにする。

以上

2020人事院勧告

10月7日、人事院は国家公務員の一時金を0.05月引き下げるとする勧告を国会と内閣に行った。一時金の引き下げは、2010年以来10年ぶり。引き下げ分は、期末手当の支給月数に配分され、法改正が間に合えば、12月支給分に反映される。本年の勧告は、コロナ禍の影響で民間給与実態調査が例年より遅れたことをふまえ、一時金のみ先行して実施した。月例給に関しては、別途、報告・勧告が行われる見通しだ。

一時金0.05月引き下げ 月例給と分けて2段階で勧告

公務員人事管理に関する報告では、新型コロナウイルス感染症に関わって、職場の感染拡大防止対策や、非常勤職員も含めた出勤困難時の特別休暇の適用、防疫等作業手当支給に関する措置などについて報告された。

勤務時間の整備に関しては、ハラスメント防止対策の支援や男性の育児参画の促進。不妊治療と仕事の両立に関わる実態や職場環境の把握により必要な取り組みを検討していくとした。また、非常勤職員の給与を常勤職員と均衡させる取り組みや、休暇について検討することなどにも触れた。定年の段階的な引き上げについては、措置が早期に実施されるよう、あらためて要請した。

給与勧告の骨子

○ 給与勧告のポイント

ボーナスを引き下げ（△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報告・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
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、職員の倫理観・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長した上で、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