

10年ぶりの引き下げ勧告 異例の一時金のみ先行

10月7日、人事院は国家公務員の一時金に関する勧告・報告を国会と内閣に行った。一時金のみ先行し、期末手当0.05月分を引き下げるという10年ぶりの引き下げであり、月例給、諸手当等については、時期未定だが別途という異例の2段階勧告である。民調が2ヶ月遅れ、一時金のみ対面から郵送に切り替えられるなど、新型コロナの影響により例年の対応と異なることは理解できるが、2段階勧告の問題も含め、人事委員会勧告に向けた取り組みを進めていく。

給与勧告の骨子

- ①一時金を引き下げ(0.05月分)、民間の支給割合との均衡を図るため期末手当で調整
- ②月例給等については、別途勧告を予定

1. 一時金

4.50月分 → 4.45月分

民間の支給状況(4.46月)等を踏まえ、支給割合との均衡を図るため、引き下げ分を期末手当で調整(下表参照)。

勧告による国の勧告前との差は2.1万円※¹

公務員人事管理に関する報告の骨子

1. 新型コロナに係る取組

(1) 勤務環境の整備

新型コロナの感染状況等を注視しつつ、必要な対応を行っていくこと。

職員が、新型コロナにさらされる業務に従事したため発症した疾病は、公務上の災害となる。

2. 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

新型コロナへの対応を契機として、在宅勤務などへの関心も高まっていることから、働き方改革や業務効率化に関する抜本的な取り組みを進めることなどにより、公務の魅力を一層高めていくことが求められる。

(一般職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
2020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(改訂無し)
2021年度 期末手当	1.275月	1.275月
	勤勉手当	0.95月

※1：行政職（一）俸給表の平均年間給与の特別給にかかる勧告分

3. 勤務環境の整備

(1) 勤務時間等に関する取組

昨年4月から、超過勤務命令の上限等を設定。業務の合理化等を進めても、恒常的に長時間の超過勤務を命じざるを得ない職域は、業務量に応じた要員を確保する必要がある。

(2) ハラスメント防止対策

本年4月、パワーハラスメントの防止等の措置を講じるための人事院規則を制定。また、懲戒処分の指針を改正、セクハラ等に係る人事院規則についても注意義務規定を禁止規定に改正。今後もハラスメント防止対策が適切に実施されるように支援。

(3) 仕事と家庭の両立支援

不妊治療と仕事の両立については、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図り、必要な取り組みの検討を進めていく。

(5) 非常勤職員の適切な待遇の確保

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む。非常勤職員の休暇について、民間の状況等を踏まえ、適切な検討をすすめる。

4. 定年の引上げ

本年3月に廃案になったものの、定年の65歳への段階的な引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう改めて要請。

2020 人事院勧告・報告（一時金および人事管理）に対する談話

1. 人事院勧告に向けた民間給与実態調査はコロナ禍の影響により大幅に遅れていたが、人事院は一時金と月例給についてそれぞれ勧告・報告を行うこととし、10月7日、先行して一時金および公務員人事管理に関して勧告・報告した。一時金については本年の官民較差に基づき4.45月（0.05月の引き下げ）とし12月の期末手当で調整するとした。

2. 2020 人事院勧告に向けて、自治労・公務員連絡会は公務員の生活を守るための給与水準維持を求めてきたが、一時金0.05月の引き下げは、民間水準の反映とはいえ、新型コロナウイルス感染防止対策や多発する大規模災害の中で奮闘している職員の努力を踏まえると残念である。一方で、マイナス幅が小幅にとどまったことは、昨冬・今夏の一時金の官民比較を行う勧告制度の仕組みによるものと受け止めておく。

また引き下げの調整を期末手当で行うとしたことについては、会計年度任用職員の処遇悪化に繋がりかねないため、国の非常勤職員には勤勉手当が支給されていることや、常勤職員との権衡の観点から、柔軟な対応を求めていく必要がある。

人事院の一時金先行勧告を受けて、今後、各人事委員会においても一時金の先行勧告が想定されることから、引き続き人事委員会対策を強化しながら公平な公民較差を反映した勧告・報告を追求していく。

3. 公務員人事管理に関しては、新型コロナウイルス感染症対策としての在宅勤務など新たな働き方への変革、長時間労働是正やハラスメント防止対策の措置を求める内容について報告した。その他、人材確保や育成、非常勤職員の適切な処遇の確保についても盛り込まれたが、具体的な改善措置は示されなかった。一方で、定年の引上げの早期実施について政府に対する要請があらためて行われたことから、今後の法案審議について注視しつつ、各自治体では条例化と制度導入に向けた労使交渉・協議を早急に行うことが求められる。

4. 今後は、月例給について集計作業が行われ勧告・報告が示されることとなる。自治労は引き続き公務員連絡会に結集しながら公正な官民比較に基づく対応を求め、対策を強化していく。県本部・単組においても各人事委員会の勧告・報告に向けた検討状況について把握するとともに、公正な公民比較に基づく給与水準とするための勧告を求めていく。その上で、「自らの賃金・労働条件は労使交渉で決定する」という自治労運動の原則に立って、昇給・昇格運用の改善や会計年度任用職員の処遇改善、コロナ禍での新たな労働環境の整備など、具体的な要求を掲げ、その実現に向けた産別統一闘争を全力で展開する。

2020年10月7日
全日本自治団体労働組合
書記長 鬼木 誠