

声 明

1. 人事院は、本日、官民較差が $\Delta 0.04\%$ ($\Delta 164$ 円)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ことから、月例給の改定を行わないとする報告を行った。なお、10月7日には、一時金の支給月数を0.05月引き下げる給与勧告と公務員人事管理に関する報告を行っている。
2. 公務員連絡会は、8月5日に人事院に要求書を提出し、具体的には、新型コロナウイルス感染拡大における厳しい社会経済情勢も踏まえ、①月例給与の水準の維持を最低として、公平・公正で客観的な官民比較に基づくこと、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きた。そして、2020人勧期署名行動「ネットシグネ」に取り組み、9月1日に49万7717筆の署名と「新型コロナウイルス感染症に関する勤務条件等の追加要求」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・報告は、一時金について、2010年以来の引下げとなったことは、民間給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感染症への対応など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ると残念な結果である。一方、月例給与の官民較差は、民間実勢を反映した公平・公正で客観的な官民比較に基づくものであり、改定見送りは、公務員連絡会の要求に対して最低限の配慮をしたものであるといえる。
4. 新型コロナウイルス感染症に関わっては、人事院が、われわれの要求に応じて、職員への周知に関する配慮の観点から、人事院のホームページに、関連する通知等の情報を一覧できるページが設けられた。基礎疾患を有する職員や妊娠している職員への勤務環境の配慮について、職員からの視点で、関連情報を確認できるようにしたことは評価するが、引き続き、当該職員が不安を感じることなく職務に従事することができるよう、各府省に対して適切に指導助言することを求めるものである。なお、人事院が交渉において明らかにした「妊娠している職員に対する措置の実施状況のフォロー」をはじめ、新型コロナウイルス感染症の収束が見通せないもと、課題継続という立場から、引き続き、人事院との協議を強化していく。
5. 長時間労働の是正については、人事院に対して、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た上で、各府省を適時適切に指導することを求めるとともに、当該各府省の状況等に関する人事院との協議を年内を目途に強化する。
非常勤職員の待遇改善については、引き続き、格差是正の取組を積極的に進めるとともに、人事院に対して、非常勤職員の休暇のあり方について、場を設けて検証・検討していくよう求めていく。
6. 公務員連絡会は、政府に対して10月7日に提出した要求に基づき、給与法改正法案の提出が予定される第203臨時国会が10月26日に召集されたことを踏まえ、政府との交渉・協議に全力をあげる。
さらに、地方自治体や独立行政法人、政府関係法人等の賃金確定に向けて、全力を尽くすものである。

2020年10月28日
公務員労働組合連絡会

2020人勧

月例給、勧告見送り

一時金は先行勧告0.05月減

10月28日、人事院は、国会と内閣に対してコロナ禍の影響を受けて遅れていた国家公務員の月例給に関する報告を行った。官民較差は、国家公務員給与が民間給与を0.04% (164円) 上回ったものの、較差はごく小さく、俸給表などの改定は見送られた。月例給の据え置きは7年ぶり。本年の人事院勧告は、民間賃金実態調査の遅れから一時金などと月例給を分けて行われた。国家公務員の一時金については、10月7日、期末手当を0.05月分引き下げるとする勧告が行われた。引き下げ分が期末手当に配分されたことにより、地方自治体においては、今年度から臨時・非常勤等職員の処遇改善などを掲げ、制度が実施されている会計年度任用職員の処遇の引き下げにつながることも懸念されている。

公務員人事管理に関する報告では、コロナ禍にかかわる取り組みとして、職場の感染拡大防止対策や、家族も含めて発熱などの風邪の症状が認められる場合など出勤困難時の有給の特別休暇など、勤務環境の整備などに関して報告された。また、不妊治療と仕事の両立では、実態や職場環境の課題を把握し、取り組みを検討するとして。この他、非常勤職員給与の常勤職員との権衡の確保や、ハラスメント防止対策などについてもふれ、定年引き上げが早期に実施されるよう要請された。

報告の骨子

- 今回の報告のポイント
月例給の改定なし
民間給与との較差 ($\Delta 0.04\%$) 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、月例給の改定を行わない。

1 民間給与との比較

約12,000民間事業所の約43万人の個人別給与を实地調査(完了率80.2%)

公務と民間の4月分給与を調査し、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 $\Delta 164$ 円 $\Delta 0.04\%$
〔行政職(一)…現行給与408,868円平均年齢43.2歳〕

2 改定方針

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、月例給の改定を行わない。

(参考) ボーナスの改定(令和2年10月7日勧告)

民間の支給割合(4.46月)との均衡を図るため引き下げ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