

# 2020年 人事院勧告 特集号

# 医療労働者

医療・介護・福祉労働者の生活と権利、国民の命と健康を守る

# 10年ぶり一時金引下げ勧告 マイナス0.05月

## 非常時に奮闘する職員の労苦に応えず

### 談話

書記長 森田 進

人事院は本日、分引き下げというものであり、新型コロナウイルス感染拡大に際して、国民のいのちと健康を必死に守っている公務労働者に関する勧告を、月例給などに先行して行った。内容は特別給を0.05月ある。

今年の人事院勧告に関しては、新型コロナウイルス感染症が拡大し、労働者の雇用や処遇にも重大な影響を及ぼす事態に直面する中で、勧告の基礎となる民間給与実態調査を遅らせ、一時金は6月29日～7月31日、月例給は8月17日～9月30日に実施し、勧告も調査期間に合わせて遅らせる、異例の扱いとなった。



全国一律最低賃金1500円 均等待遇の実現 大幅賃上げへ

た。コロナ禍の影響で通常の調査結果にならないことを想定したものであるが、調査結果を踏まえた勧告内容も多角的に充分な検討がなされるべきであり、9月末にようやく調査期間が終了したにもかかわらず、一時金の勧告のみ10月上旬に先駆けて実施する姿勢は、削減ありきのすすめ方であり、断じて認められない。さらに削減はすべて期末手当から差し引いており、私たちが反対している、評価制度を反映させる勤め手当部分の支給割合を引き上げることにつながり、重ねて不当な内容であると強く抗議する。

月例給の勧告は遅れて行つてはいるが、今回の勧告では特別給以外にも、労働時間短縮・休暇制度など働くルールや、非常勤職員の雇用と処遇改善などにも触れられているものの、内容的にはゼロ回答である。政府もこの間ガイドラインを発出して推進してきた「同一労働同一賃金」や、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置」などを踏まえれば、率先して改善を図るべきである。

日本医労連は、20春闘で生計費原則に基づく大幅賃上げ要求をかかげて奮闘するとともに、人事院本院・地方事務局に対する要請も強めてきた。医療・介護・福祉労働者の賃金は、他産業と比べても依然として低く、加えてコロナ禍の影響をまともに受けた医療・介護事業の経営悪化により夏期一時金が削減された労働者も少なくない。そこにきて人事院勧告の影響をまともに受ける医療・介護労働者にさらなる一時金削減が突き付けられれば、医療・介護崩壊はますます現実味を帯びて迫ってくる危険性がある。国民の医療・介護・福祉をまもるためにも、賃金水準の抜本的な引上げや一時金の確保は必要不可欠である。



### 2020年給与勧告の骨子

- 給与勧告のポイント
- ①ボーナスを引下げ(△0.05月分)
- ②月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

#### 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や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)
勤め手当	0.95月(支給済み)	0.95月(改定なし)
令和3年度 期末手当	1.275月	1.275月
以降 勤め手当	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

##### 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

# 一時金 2010年以來の改悪

## 0.05月引下げ 4.45月に

一時金について、国家公務員の期末・勤勉手当の年間支給月数(4・50月)が民間事業所の特別給の支給割合を0.04月上回っていたとして、民間との均衡をはかるため公務員の支給月数を0.05月引き下げて4.45月とするとしています(図表1)。一時金の改悪は2010年以來10年ぶりです。

### 再任用職員 処遇改善に触れず

支給月数の配分について人事院は「引下げは、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当から差し引くこととする」



図表1 民間における特別給の支給状況と国家公務員の一時金の支給月数比較

民間給与実態調査	事務・技術職員	技能・労務職員
2019年冬	2.17月	1.93月
2020年夏	2.30月	1.85月
年間の平均	4.46月	
国家公務員支給月数	4.50月	
較差	0.04月	

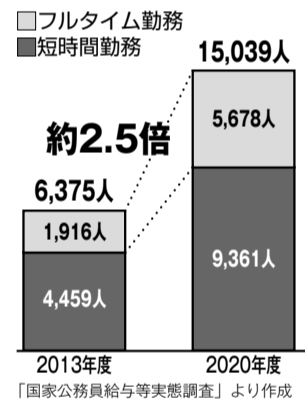
※ 年間の平均は、特別級の支給割合を国家公務員の人員構成に合わせて求めたものです。

図表2 一時金月数の支給調整

一般職員	6月期		12月期	
	本年度	期末手当 1.300月 (支給済み)	勤勉手当 0.950月 (支給済み)	1.250月 (期1.30月)
21年度	期末手当 1.275月	勤勉手当 0.950月	1.275月	0.950月

再任用職員	6月期		12月期	
	本年度	期末手当 0.725月 (支給済み)	勤勉手当 0.450月 (支給済み)	0.725月 (改定なし)
21年度	期末手当 0.725月 (改定なし)	勤勉手当 0.450月 (改定なし)	0.725月 (改定なし)	0.450月 (改定なし)

図表3 再任用職員数の推移 (全俸給表)



「住居手当」「寒冷地手当」「特勤手当」などの生活関連手当等も支給されていません。また、定

一方、再任用職員の一時金の改定は行われませんでした。

再任用職員数は図表3にあるように制度創設時に6375人だったものが15039人と約2.5倍に増加するとも

に、繁忙な職場実態にあるなかで重要な役割を果たしています。にもかかわらず、給与水準は低くおさえられ、一時金は常勤職員の約半分の月数とされています。

「住居手当」「寒冷地手当」「特勤手当」などの生活関連手当等も支給されていません。また、定

年退職前の年次休暇が通算できないなど、現行の再任用制度は多くの問題を抱えています。

活用」に言及しています。そうであるならば、社会的合意になっている同一労働同一賃金の原則をふまえて、常勤職員との不合理な格差を解消するなど、再任用制度の抜本改善に踏み切るべきです。

また、民間における再雇用制度ではフルタイム勤務が約9割を超えている一方、公務では短時間勤務が約6割を占めています。希望者全員がフルタイム再任用となるよう定員措置も求めていく必要があると述べます。

今年度の報告では、具体的な休暇の措置について、新型コロナウイルス感染症に対応する出勤困難休暇(有給)を非常勤職員も含めて取得可能としたこと言及したものの、病休休暇などの無給の、病休休暇などの無給

「公務員人事管理に関する報告」では、冒頭で「危機的な事態が次々と発生している状況の下で、行政の担い手として国民生活を支える立場にある国家公務員に求められる役割は、これまで以上に重要なものとなる」との認識を示した上で、「危機的な事態に対応できるような体制を構築しておくことが肝要である」と述べています。

「勤務環境の整備」としては、昨年4月から人事院規則で超過勤務命令の上限時間を設定していること関わって、「特別業務」によって上限を超える各府省の要因の整理、分析及び検証を人事院として把握することも

報告の最後では、「能力・実績に基づく人事管理の推進」に言及しています。とりわけ問題なのは、政府の「人事評価の改善に向けた有識者検討会」に人事院として必要な協力を行うこと、これを踏まえつつ、「人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映するための措置について検討を行うこと、各府省や職員団体等の関係者の意見も聴きながら、引き続き、昇給及び昇格の基準、昇給

上、労使関係の安定等を通じて、行政の効率的、安定的な運営に寄与するもの」としていますが、職員の努力等に報いるのであれば、引下げではなく引上げがあつてしかるべきです。

今夏における民間企業におけるボーナスの減少はコロナ禍の影響を受けた業績の落ち込みによるものです。また、「コロナ禍で人事評価の目標変更も余儀なくされること

今回の報告は、新型コロナウイルス感染症の影響を考慮し、6月29日から先行して実施された職種別民間給与実態調査における特別給等に関する調査の結果にもとづいて出されたものです。なお、月例給については今後、別途必要な報告・勧告が予定されています。

同報告は「非常勤職員の適切な処遇の確保」の項で、「非常勤職員の給与については、本院が発出した指針に基づき、各

「公務員人事管理に関する報告」では、冒頭で「危機的な事態が次々と発生している状況の下で、行政の担い手として国民生活を支える立場にある国家公務員に求められる役割は、これまで以上に重要なものとなる」との認識を示した上で、「危機的な事態に対応できるような体制を構築しておくことが肝要である」と述べています。

新型コロナウイルスに係る公務災害については、認定を速やかに行うこと等について「本年3月及び6月に各実施機関に対して周知しているところ」「引き続き指導していく」と述べています。

報告の最後では、「能力・実績に基づく人事管理の推進」に言及しています。とりわけ問題なのは、政府の「人事評価の改善に向けた有識者検討会」に人事院として必要な協力を行うこと、これを踏まえつつ、「人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映するための措置について検討を行うこと、各府省や職員団体等の関係者の意見も聴きながら、引き続き、昇給及び昇格の基準、昇給

なるとは、今年4月から大企業で、来年4月からは全ての企業で正規労働者としてパート労働者との不合理な待遇差が禁止され、待遇差の内容・理由についての説明義務が使用者側に課せられています。

## 非常勤職員の労働条件 均等・均衡待遇進めず

また、生活関連手当の支給などの均等・均衡待遇要求、更新時公募の撤廃や無期雇用化などの安定雇用の要求にも応えませんでした。

民間企業では今年4月から大企業で、来年4月からは全ての企業で正規労働者としてパート労働者との不合理な待遇差が禁止され、待遇差の内容・理由についての説明義務が使用者側に課せられています。

なるよう踏み込んだ均等・均衡待遇措置が求められていました。人事院が今年も「民間準拠」に固執し、常勤職員との均等・均衡待遇を前進させなかったことは大きな問題です。

### 人事管理に関する報告 危機に対応できる体制を

「公務員人事管理に関する報告」では、冒頭で「危機的な事態が次々と発生している状況の下で、行政の担い手として国民生活を支える立場にある国家公務員に求められる役割は、これまで以上に重要なものとなる」との認識を示した上で、「危機的な事態に対応できるような体制を構築しておくことが肝要である」と述べています。

報告の最後では、「能力・実績に基づく人事管理の推進」に言及しています。とりわけ問題なのは、政府の「人事評価の改善に向けた有識者検討会」に人事院として必要な協力を行うこと、これを踏まえつつ、「人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映するための措置について検討を行うこと、各府省や職員団体等の関係者の意見も聴きながら、引き続き、昇給及び昇格の基準、昇給

これは運動の反映とも言えます。また、テレワークの広がりを踏まえ、「勤務時間制度等の在り方について、現行制度の整理も含めて研究を行うこと」も表明しています。

このほか、不妊治療と仕事の両立に関しては「実態や職場環境の課題等を把握し、必要な取組の検討を進めていく」と述べています。