

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

＝人事院勧告特集号＝
令和3年度第2号
通算第584号
令和3年9月14日

尼崎市総務局
人事管理部給与課

—令和3年人事院勧告の概要—

人事院は、令和3年8月10日、国家公務員の給与について、国会と内閣に勧告した。その主な項目は、別紙のとおりとなっている。

今後、当該勧告の内容を踏まえて、各団体と協議を行っていく。

＝人事院勧告制度とは＝

人事院勧告制度は、国家公務員の地位の特殊性及び職務の公共性に鑑み、憲法で保障された労働基本権が制約されていることの代償措置として、社会一般の情勢に適応した適正な処遇を確保しようとするものである。人事院は職員の利益保護を基本的役割としていることから、人事院勧告を通じて職員の適正な給与その他の勤務条件を確保することは、職員の努力や実績に報いるとともに、人材確保にも資するものであり、組織活力の向上、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なっている。今後、国においては、この勧告内容を踏まえ、国家公務員の給与改定等についての判断がなされることとなる。

また、都道府県や政令指定都市など人事委員会を持つ地方公共団体では、それぞれの人事委員会が職員の給与に関する調査研究を実施し、人事院勧告に相当する給与報告・勧告を当該地方公共団体に対して行うが、本市のように人事委員会を持たない地方公共団体の多くでは、人事院勧告に基づく国家公務員の改定に準じることで、民間を始め他の地方公共団体との均衡を図っており、人事院勧告は職員の給与改定等を実施する基準として重要な役割を果たしている。

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

<諸資料>

I 官民給与の較差

民間給与 ①	公務員給与 ②	官民給与の較差 ①-②
407,134 円	407,153 円	△19 円 (△0.00%)

II 民間における特別給（一時金）の支給状況

項目	区分		事務・技術等従業員
	下半期 (A ₁)	上半期 (A ₂)	
平均所定内給与月額	下半期 (A ₁)		398,936 円
	上半期 (A ₂)		401,295 円
特別給の支給額	下半期 (B ₁)		849,509 円
	上半期 (B ₂)		880,342 円
特別給の支給割合	下半期 (B ₁ /A ₁)		2.13 月分
	上半期 (B ₂ /A ₂)		2.19 月分
年間平均			4.32 月分

※ 下半期とは令和2年8月から令和3年1月まで、上半期とは令和3年2月から令和3年7月までの期間

※ 年間の平均は、特別給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

※ 国家公務員の現行の年間支給月数は、平均で4.45月分

III 民間における給与改定の状況

(単位：%)

	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベースアップ の慣行なし
係員	23.5	13.6	0.6	62.3
課長級	19.2	12.4	0.6	67.8

IV 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目 役職	定期昇給 制度あり	定期昇給実施				定期昇給 中止	定期昇給 制度なし
		増額	減額	変化なし			
係員	85.2	82.1	22.5	8.4	51.3	3.0	14.8
課長級	76.6	73.6	18.8	7.4	47.5	3.0	23.4

人事院勧告に係る詳細は人事院のホームページ <http://www.jinji.go.jp/> 参照