

# 人事行政

2020.12

特集

令和2年人事院勧告・報告

# 人事行政 2020.12

## 目次

### 特集 令和2年人事院勧告・報告

○本年の国家公務員の給与に関する勧告等について……………	1
人事院給与局次長 幸 清聡	
○本年の報告・勧告に対する基本的な評価	
－新型コロナウイルス感染拡大のもとでの対応－……………	7
公務員労働組合連絡会 副事務局長 森永 栄	
○コロナ禍の勧告取材……………	12
時事通信社 内政部 大利 真之	
○給与等に関する報告等（抜粋）……………	16
I ボーナスに関する勧告・報告、公務員人事管理に関する報告	
[勧告日：10月7日（水）]……………	16
別紙第1 職員の給与に関する報告……………	16
別紙第2 勧告……………	23
別紙第3 公務員人事管理に関する報告……………	24
II 月例給に関する報告 [報告日：10月28日（水）]……………	30
別紙 報告……………	30
(参考1)「参考資料」(抜粋)……………	32
(参考2)「給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント」(抜粋)……………	42
□令和2年度 研修会実施予定表……………	46
□令和3年度 研修会実施予定表……………	47
(一般財団法人公務人材開発協会 人事行政研究所主催)	
□新刊図書のご案内……………	48

# 本年の国家公務員の給与に関する勧告等について

人事院給与局次長 幸 清 聡

## はじめに

人事院は、国家公務員の給与について、本年10月7日、国会と内閣に対し、特別給に関する勧告及び報告を行い、あわせて、公務員人事管理に関する報告を行った。また、同月28日には、月例給に関する報告を行った。

本稿では、これらの内容について紹介することとしたい。

## ～本年の勧告等の概要～

### (給与に関する報告・勧告)

本年は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、勧告の基礎となる民間給与の実態調査について、例年より時期を遅らせた上で、特別給等に関する調査を先行させ、その後、月例給に関する調査を実施した。

月例給については、民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び手当の適切な改定が困難であることから、改定は行わないこととした。

特別給については、民間事業所における昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給割合が、国家公務員の年間の支給月数を下回ったことから、年間4.45月分に引き下げることとした。

### (公務員人事管理に関する報告)

公務員人事管理に関する報告では、社会や経済をめぐる情勢が大きく変化する中で、特に近時、新たな働き方への変革が模索されてきており、このような課題も踏まえて人事管理に関わる取組を進めることは、感染症の感染拡大の防止にとどまらず、効率的な行政運営につながるとともに、個々の職員が置かれている事情に応じた働き方が

できる勤務環境の整備にも資するとの認識を示した上で、人事院は、有為の人材の確保・育成、長時間労働の是正等の勤務環境の整備、能力・実績に基づく人事管理の推進等の諸施策について、これまで進めてきた取組に加えて、社会経済情勢の変化等により顕在化した新たな課題も踏まえた取組を進めていくこととしている。

## 1 職員の給与に関する報告・勧告

### (1) 本年の国家公務員給与と民間給与の実態

#### ア 国家公務員給与の状況

人事院は、「令和2年国家公務員給与等実態調査」を実施し、一般職の職員の給与に関する法律（給与法）が適用される常勤職員の給与の支給状況等について全数調査を行った。

民間給与との比較を行っている行政職俸給表（一）適用職員（140,017人、平均年齢43.2歳）の平均給与月額が408,868円となっており、昨年4月と比較して若年層の人数が増加したこと等により2,255円減少している。なお、税務署職員、刑務官等を含めた職員全体（253,132人、同42.9歳）の平均給与月額は416,203円となっている。

#### イ 民間給与の状況

人事院は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の全国の民間事業所約54,800（母集団事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した約12,000の事業所を対象に、「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

本年の調査は、新型コロナウイルス感染症の感

染拡大の影響を考慮し、実地によらないでも調査可能な特別給等に関する調査を6月29日から7月31日までの期間で先行して実施した。また、実地が基本となる月例給に関する調査については、調査員に感染予防対策を徹底した上で、8月17日から9月30日までの期間で実施した。

特別給等に関する調査では、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の特別給の支給実績や、民間企業における給与改定の状況等を調査し、月例給に関する調査では、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を詳細に調査した。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により企業活動に大きな影響が生じている中での調査となったが、民間事業所からの格段の理解と協力を得て、調査の完了率は、特別給等に関する調査で80.3%、月例給に関する調査で80.2%と非常に高いものとなっており、調査結果は、広く民間事業所の給与の状況を反映したものといえる。

#### ウ 国家公務員給与と民間給与との比較

##### (月例給)

人事院は、「国家公務員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、一般の行政事務を行っている常勤の行政職俸給表(一)適用職員と、これらと類似すると認められる事務・技術関係職種の常勤の民間企業従業員について、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の4月分の給与額(公務にあっては平均給与月額、民間にあっては所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額)を対比させ、国家公務員の人員数のウェイトを用いて精密に比較(ラスパイレス方式)を行った。その結果、本年は、国家公務員給与が民間給与を1人当たり平均164円(0.04%)上回っていた。

##### (特別給)

人事院は、民間における特別給の支給割合(月数)を算出し、これを国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を行ってきた。

本年の「職種別民間給与実態調査」の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給は、年間で所定内給与月額4.46月分に相当しており、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数(4.50月)が民間事業所の特別給の支給割合を0.04月分上回っていた。

#### (2) 本年の給与の改定

##### ア 月例給

前述のとおり、本年4月時点で、国家公務員の月例給は、民間給与を164円(0.04%)上回っていた。官民給与の較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、従来から月例給の改定を見送っており、本年についても、同様の事情が認められることから、月例給の改定を行わないこととした。

##### イ 特別給

前述のとおり、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が民間事業所の特別給の支給割合を0.04月分上回っていた。このため、特別給については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き下げ、4.45月分とすることとした。支給月数の引下げ分は、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した。

また、指定職俸給表適用職員、任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、同様に支給月数を引き下げることにした。

なお、再任用の一般職員及び特定管理職員については、定年前の職員の支給月数に対する比率を

維持するよう改定しており、本年は引下げ分が生じないことから、支給月数を据え置くこととした。

## 2 公務員人事管理に関する報告

本年は、10月7日に行った給与勧告・報告にあわせて、公務員人事管理に関する報告を行った。報告において言及した具体的な課題と取組の方向性は以下のとおり。

### (1) 新型コロナウイルス感染症に係る人事院の取組

#### ア 人材の確保

人事院では、本年4月から6月までの間に実施を予定していた国家公務員採用試験を延期し、本年7月以降に実施することとした。試験の実施に当たっては、マスクの着用、3密の回避など、十分な感染症対策を行いつつ、円滑な実施に努めることとしている。

また、本年は、「国家公務員試験採用情報NAVI」における各府省が受験者に向けて発信している情報を一元化したポータルサイトの立上げや、動画やSNSによる採用関連情報の発信など、インターネットを活用した人材確保活動を展開している。

#### イ 人材の育成

本年4月に実施を予定していた国家公務員合同初任研修については中止し、本年5月から7月にかけて実施を予定していた初任行政研修については本年8月以降に延期した上で、期間を短縮して実施することとするなど、研修の年間実施計画の大幅な見直しを行った。また、諸外国の大学院等に派遣する在外研究員制度について、渡航中の研究員の十分な安全確保を図るとともに、新たな渡航予定者については、渡航時期の延期を可能とするなどの柔軟な対応を行うこととしている。

#### ウ 勤務環境の整備

公務職場における新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止に資するよう、柔軟な時差出勤のための勤務時間割振りの特例を措置するとともに、職場における感染拡大防止対策や、妊娠中の女性職員の業務軽減等に関する取扱いの周知等を行ってきた。また、職員や親族に発熱等の風邪症状が見られる場合等で出勤することが困難と認められるときは、常勤職員、非常勤職員とも、出勤困難な場合の特別休暇（有給）の対象として差し支えない旨を本年3月に各府省に対して示すなど、職員が安心して勤務できる環境の整備に取り組んできており、今後とも、新型コロナウイルス感染症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としている。

また、公務災害の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であり、引き続き指導していくこととしている。

#### エ その他の取組

給与について、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した。また、公平審査について、インターネットを活用して必要な調査を実施するなど、適切かつ円滑に審査を進めていくこととしている。

### (2) 人材の確保及び育成

#### ア 人材の確保

学生の進路選択の早期化や就業意識の多様化の進展、能力開発・専門性習得への意識や長時間労働を始めとする勤務環境への関心の高まりなどを背景に、国家公務員採用試験の申込者数が減少している中で、多様な有為の人材を確保することが非常に重要な課題となっていることなどから、働き方改革や業務効率化に関する抜本的な取組を進めることなどにより、公務の魅力を一層高めてい

くことが求められている。

人事院としても、各受験者層の特性に応じた人材確保活動を強化するとともに、今後の人材確保活動においては、インターネットの活用も進めていくこととしている。さらに、受験者層の動向や合格者の傾向などの分析及び多方面からの意見聴取により人材確保上の課題やニーズを幅広く把握し、それらを踏まえたきめ細かい人材確保活動を展開していくこととしている。

現在、政府では、いわゆる就職氷河期世代の支援に取り組んでおり、人事院においても、政府からの統一的な選考試験実施の要請を受けて必要な検討を行い、各府省とともに本年11月から来年2月にかけて国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）を実施することとしている。また、障害者雇用については、今後とも、関係各方面の意見を聴きつつ、必要な検討を行っていくこととしている。

#### イ 人材の育成

令和元年度年次報告書でも提言したとおり、職員の育成に当たっては、職員に必要な資質・能力や職員のキャリア形成に向けた意向を把握した上で計画的な人事管理を推進すること、管理職員と職員が円滑なコミュニケーションを取り、業務の位置付けや意味付け、業務を通じて期待される成長などを上司から職員本人に具体的に伝えていくことなどが必要であるとともに、一人一人の職員が、これからのグローバル社会を切り開いていくことのできる国家公務員としてのキャリアを自律的に考えることも重要となっている。

人事院としては、管理職員を対象とする研修において部下職員の能力向上のために必要な人材育成のポイント等を確認させること、若手職員・女性職員を対象とする研修において今後の自身のキャリア形成の見通しを考えさせることなど、引き続き、専門的な知見をいかした研修に取り組むこととしている。

#### (3) 勤務環境の整備

##### ア 長時間労働の是正等

国家公務員の超過勤務については、昨年4月から、超過勤務命令を行うことができる上限を設定している。大規模災害への対処等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する特例業務に従事する職員に対しては、上限の時間を超えて超過勤務を命ずることができることとしているが、その場合には、各省各庁の長は上限を超えて超過勤務を命じた要因の整理、分析及び検証を行わなければならないとしており、令和元年度の実況について、原則として本年9月末までの間に整理、分析及び検証を行うこととなっている。府省によっては、新型コロナウイルス感染症対策の業務が超過勤務に影響を及ぼしていると考えられ、今後、各府省における要因の整理・分析・検証の実況を把握し、必要な指導等を行っていくこととしている。

超過勤務縮減の取組としては、引き続き、超過勤務予定の事前確認や、所要見込み時間と異なる場合の事後報告等を徹底するなど、各職場におけるマネジメントの強化を図ることが重要である。

各府省においては、限られた要員の下で、新型コロナウイルス感染症や大規模災害などに対応してきており、業務の合理化等を進めてもなお恒常的に長時間の超過勤務を命じざるを得ない職域においては、業務量に応じた要員を確保する必要がある。

なお、国会業務など府省単独では業務合理化が困難なものについては、関係各方面の理解と協力を求め、政府全体として取組を進める必要がある。

また、今後、官民を問わずテレワークによる働き方が広がっていることも念頭に、柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備を進めるため、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っていくこととしている。

## イ ハラスメント防止対策

ハラスメント防止対策については、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、各省各庁の長の責務、パワー・ハラスメントの禁止、苦情相談への対応等を規定した人事院規則を制定した。また、「懲戒処分の指針」を改正し、パワー・ハラスメントを行った場合の処分を標準例に追加した。さらに、同規則の制定に併せて、セクシュアル・ハラスメント等に係る人事院規則についても、これまでの注意義務規定を禁止規定に改める改正を行った。

人事院は、各府省に対し、人事院規則等の内容を周知するとともに、職員向け周知用リーフレット及びハラスメント相談員用マニュアルの提供を行ったほか、部内規程の作成、苦情相談体制の整備等に関する助言を行ったところである。今後も、研修教材の提供やハラスメント相談員を対象としたセミナーの開催などの支援を行っていくこととしている。

## ウ 仕事と家庭の両立支援

本年5月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」においては、男性の家事・育児参画の促進が重点課題とされ、政府において、育児休業など男性の育児参画の促進などの各種の取組を総合的に推進することとされている。また、男性国家公務員の育児に伴う休暇・休業の取得促進の取組も進められており、人事院としても、これらの取組の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り組んでいくとしている。

不妊治療と仕事の両立については、引き続き民間の状況を注視しつつ、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、必要な取組の検討を進めていくこととしている。

## エ 心の健康づくりの推進等

心の健康づくりの推進については、各府省においてストレスチェック制度が効果的に活用される

よう、引き続き支援していくとともに、ストレスチェックの結果を用いたハラスメント等の予防のための方策について、有識者の意見を聴取して検討を進めることとしている。また、人事院が設けている心の悩みの相談窓口について、オンライン相談の導入など、相談を希望する職員が相談しやすい環境の整備を図ることとしている。

過労死等防止対策については、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に対して指導・助言を行うこととしている。

## オ 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は、人事院が発出した指針に基づき、各府省の取組が進んでいるところであり、人事院としても、引き続き、常勤職員の給与との権衡をより確保し得よう取り組んでいくこととしている。休暇についても、民間の状況等を踏まえて、必要な措置を講じてきたところであり、引き続き民間の状況を適切に把握し、必要な検討を行っていくこととしている。

## (4) 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

### ア 定年の引上げ

平成30年8月に人事院が行った意見の申出を受け、本年3月に国会に提出された「国家公務員法等の一部を改正する法律案」は、審議未了で廃案となった。本年7月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2020」においては、「2018年の人事院の意見の申出も踏まえ、公務員の定年引上げに向けた取組を進める」とされており、人事院としては、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した。

### イ 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は、能力・実績に基づく人事管理の基礎となる重要な仕組みであり、人事院として

は、人事評価が適切に活用され、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるよう、引き続き、様々な機会を捉えて、各府省に対して必要な指導や支援を行っていくこととしている。なお、本年7月には、分限制度に関して運用の周知徹底を図るため、人事評価により勤務実績が良くないとされた場合の扱いについての通知を発出した。

政府においては、本年7月に、「人事評価の改善に向けた有識者検討会」が設けられ、時代の変化も踏まえた新たな人事評価の在り方やそのための改善方策等について、検討が行われている。人事院としては、この検討に必要な協力を行うとともに、この取組の状況を踏まえつつ、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っており、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、より能力・実績が反映される仕組みとなるよう、取組を進めていくこととしている。

## おわりに

人事院勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、情勢適応の原則に基づき国家公務員の適正な処遇を確保しようとするものである。新型コロナウイルス感染症の感染拡大という危機の中において、全国各地の公務員は、行政サービスを安定的に提供し、国民の安全・安心を確保するため、日々職務に精励している。人事院勧告を通じて、職員に適正な給与等を確保することは、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である。人事院は、国会及び内閣に対し、このような人事院勧告制度の意義や役割に深い理解を示し、勧告どおりの給与改定を実施するよう要請している。



## 本年の報告・勧告に対する基本的な評価 —新型コロナウイルス感染拡大のもとでの対応—

公務員労働組合連絡会 副事務局長 森 永 栄

### はじめに

2020年の人事院報告・勧告は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が全国的に広がる中で、例年とは大きく異なる日程で行われることとなった。

公務員連絡会は、本年の人事院勧告期における要求として、①月例給については、職員の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、職員の生活を守るために必要な支給月数を確保すること、③新型コロナウイルス感染症に関わる勤務環境の整備、④超過勤務の縮減の実効性確保、両立支援策の改善、⑤非常勤職員の待遇改善、⑥パワー・ハラスメント防止対策の推進など、交渉・協議、合意に基づく措置を人事院に求め、取組を強化した。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、例年行っていた中央行動（日比谷野音での決起集会や交渉支援行動）等を中止としたが、Web署名行動「ネットシグネ」に取り組み、集約した署名49万7,717筆と組合員からの一言メッセージを人事院との交渉時に提出してきた。

本稿では、本年の報告・勧告における主要な課題の特徴及び基本的な評価について、公務員連絡会が発出した声明に基づき示しておきたい。

### 1. 新型コロナウイルス感染症の拡大の影響

#### (1) 人事院の職種別民間給与実態調査（民調）

人事院は、例年、4月下旬から6月中旬に実施してきた民調について、本年は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて調査の開始を見

送ってきたが、6月29日から7月31日の期間で、まずは先行して賞与等の調査を訪問によらない方法により実施、その後、8月17日から9月30日の期間で、月例給（4月分の個人別給与）の調査について、新型コロナウイルス感染防止対策を徹底したうえで、調査事業所に調査員が訪問する実地調査を基本として実施した。

公務員連絡会は、新型コロナウイルス感染症の収束が見通せないなかでの調査となるが、民調は官民比較の基礎であり労働基本権の代償措置としての勧告制度の根幹であることから、着実に調査を完了することを人事院に求めてきた。

その結果、企業活動が全国的に大きな影響を受けている中での民調となったものの、賞与等に関する調査の完了率は80.3%、月例給（実地調査）の調査の完了率は80.2%となり、例年の完了率よりは低いものの、高い完了率となっている。

#### (2) 2回に分けた報告・勧告

人事院は、先行して実施した賞与等の調査結果に基づき、10月7日、一時金の支給月数を0.05月分引き下げることの内容とする勧告と公務員人事管理に関する報告を行い、その後、10月28日に、月例給の改定を行わないとする報告を行った。

今回の人事院の対応について、公務員連絡会は、「結果として、勧告が2回行われ、人事院勧告に対する社会的・政治的な関心が高いなかで勧告の度に評価を受けることになり、はたして分けて勧告する必要があったのか、一度の勧告で良かったのではないか」と指摘している。なお、一年に複数回の勧告が行われたのは、1948年以降70年余の人事院勧告の歴史において、個別の俸給表

等への勧告を除き、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、夏季一時金引下げの臨時・暫定勧告が行われている。

## 2. 給与関係の報告・勧告

### (1) 月例給与（官民較差）について

民間の賃上げの動向は、総じて昨年を下回り、昨年までの6年連続した賃上げの幅（額・率）と比較しても最も小さくなるなどの厳しい状況を踏まえ、公務員連絡会は、「職員の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」を要求とし、交渉・協議を行ってきた。

本年の官民較差は、民間給与が408,704円だったのに対し、国家公務員給与は408,868円となり、△164円、△0.04%と極めて小さいものとなった。これは、ラスパイレス方式での比較のベースとなる国公実態の制度変動額（2020年国公実態408,868円－2019年勧告改定後411,510円）が2,642円の減（0.646ポイント減）となる一方、民間の結果を基に国家公務員ベースで算出された民間給与が前年比2,806円減となった結果である。

この国公実態について、人事院は報告のなかで、昨年4月と比較して若年層の人数が増加したこと等により下がっていると言及しているが、確かに、民間給与と比較している行政職俸給表(一)適用職員の1級及び2級に在職している職員数が増加しているが、同時に1級及び2級の平均俸給額も上がっており、むしろ3級及び4級に在職している職員数が減少したことが、結果として国公実態が下がったことに大きく寄与しているといえる。このことについて、人事院も交渉の中で、「国公実態については、中高年層の減少と若年層

の増加もあり、また、扶養手当の減少、住居手当の増加という要因もあるが、今年は2,255円という大きな減少となった。」と答えている。また、官民較差についても人事院は、「ラスパイレス方式で官民比較を行うことから、国公実態の平均給与が下がったからと言って、較差がどうなるかは最終的な結果を踏まえないと分からない。民賃動向、国公実態の認識を踏まえても、較差がどうなるという予測は難しい」としていた。

いずれにせよ、民間の調査完了率が8割を超えるもとの、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いて導き出された較差だと受け止めざるを得ない。

一方、今回、改定を行わなかったことについて人事院は、「官民給与の較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、従来から月例給の改定を見送っており、本年についても同様の事情が認められることから、月例給の改定を行わないこととする。」と報告している。また、人事院との交渉でも、「較差と措置について基準を設けて判断しているわけではなく、その時々的情勢で総合的に判断している。過去においても、較差が非常に小さく、俸給表や手当の適切な改定が困難な場合には、月例給の改定を見送ったこともある。今年の較差は、まだ最終的な詰めをしているところだが、較差の程度によっては、同様の対応になると考えている」としていた。

いずれにせよ、この間、新型コロナウイルス感染症への対応に懸命に努力している職員への配慮を求めて人事院との交渉・協議を行ってきた結果だと受け止める。

なお、この間の課題となっている初任給についてだが、国が民間の初任給を下回る傾向が続いており、近年、初任給を重視した引上げ改定を行って改善をはかってきたが、本年は官民較差が極めて小さなマイナス較差（国>民間）となったことから改定に至らず、昨年よりもその差は大きく

なっているという現状にある。今後、多様な有為の人材を確保するためには待遇の改善をはかることも必要であり、全体のバランスを取りつつ国家公務員の初任給を改善していくことは、引き続き重要な課題である。

## (2) 一時金について

本年の一時金の官民比較の対象となる昨年冬と本年夏の民間企業の一時金の各種調査結果では、昨年冬が大きな増減なし、本年夏が減となっていること、また、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた経済活動の停滞により一部企業でボーナスの大幅な減額や不支給となったことなどの報道も見られたことから、極めて厳しい環境にあることを認識した上で、公務員連絡会は、「精確な民間実態の把握と官民比較を行い、職員の生活を守るために必要な支給月数を確保すること」を要求として交渉・協議を行ってきた。なお、現行の支給月数は、一般職員4.50月、再任用職員2.35月である。

民調の結果は、民間における特別給の支給状況が年間の平均で4.46月分となった。一時金は、二捨三入、七捨八入により、0.05月単位で改定を行ってきており、本年は支給月数を0.05月分引き下げることであった。支給月数の引下げ分は、民間の考課査定分と公務の勤勉手当の比率が、民間の昨年冬の考課査定分が係員で48.2%であるのに対し、国家公務員の一般職員の勧告前の勤勉手当の割合は42.2%にとどまっていることを踏まえ、期末手当から差し引くこととされた。

交渉の中で人事院は、「勤勉手当の比率は、民間の考課査定分よりも低いこと、能力・実績主義の給与への反映の徹底のなかで、勤勉手当の比率を上げるために、プラスの時は勤勉手当で対応し、マイナスの時は、民間動向を踏まえつつ対応するが、過去の経緯でいえば期末手当で対応している。また、減額月数が大きいときは、勤勉手当にも一部振り向けていると承知している。いずれ

にせよ、出た結果を踏まえて措置していく」としていた。

また、再任用職員については、昨年と同様に本年の改定は行われなかった。その理由について、人事院は、「定年前職員の改定状況を踏まえて、これまでのウエイトに基づいて対応していく」としていた。なお、再任用職員のうち指定職俸給表の適用を受ける職員（直近の国公実態によると在職者はいない）については、0.05月分の引下げが行われたが、指定職定年前職員とのウエイトに基づいて対応したものである。

## 3. 公務員の人事管理に関する報告

### (1) 新型コロナウイルス感染症に係る勤務環境の整備について

公務員連絡会は、この間の人事院のタイムリーな対応を評価しつつも、職場実態などを踏まえ、①これまで人事院が対応した措置事項について、各府省庁における職員の取得・適用状況等を調査し、適切な対応をはかるよう指導すること、②関係する通知等を整理の上、人事院のホームページへ一括して掲載するなど、職員への周知に関する配慮をはかること、③感染により重症化することが指摘されている基礎疾患を有する職員については、職員本人の意向を尊重し、在宅勤務の従事や感染リスクの低い業務に従事させるなどの人事上の措置を講じるよう、各府省を指導すること、④妊娠している職員に対しては、産前・産後休暇を拡充すること。また、「医師等による指導を受けて職員が請求」との要件を省略し、当該職員の意思を前提として、在宅勤務を命じるようにすること。なお、当該職場において、他の職員の理解を得るよう努めること、⑤職員の健康管理に万全の体制を講じるよう各府省庁への指導を徹底すること。とくに、メンタルヘルス対策に万全を期すこと、などの人事院勧告期の追加要求を取りまとめ、人事院へ提出し交渉を進めてきた。

その結果、人事院が公務員連絡会の要求に応え

て、職員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しつつも、引き続き、当該職員が不安を感じることなく職務に従事できるよう、各府省に対して適切に指導助言するよう人事院に求めている。いずれにせよ、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、職場の状況等を把握した上で、公務員連絡会との協議も踏まえた適切な対応を人事院に求めている。

## (2) 長時間労働の是正に向けて

本年の報告において年間の超過勤務時間数が公表されているが、前年と比較して、本府省で8時間減の348時間、本府省以外で8時間減の190時間となり超過勤務時間数は高止まりしたままである。また、報告では、「マネジメント強化、業務合理化等を進めてもお恒常的に長時間の超過勤務を行わざるを得ない場合には、業務量に応じた要員が確保される必要がある」と言及している。今後、超過勤務時間の縮減に向けても、非常時において対応でき得るような体制（人員）を平時から確保しておくことが必要であり、そのことは、今回のような新型コロナウイルス感染症対策や近年多発する大規模な自然災害への対応など、国民生活の基盤を担う公務・公共サービスの現場では不可欠である。

引き続き、長時間労働の是正については、改正人事院規則（超過勤務命令の上限等に関する措置）のもとで、節目となる1年が経過しており、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して人事院との協議を強化していく必要がある。また、

他律的業務の比重が高い部署の指定状況の省庁間での統一性・公平性の確保やICTを活用した客観的な勤務時間管理の体制整備など、真に実効性のある超過勤務の縮減策を政府、人事院に求めている。

## (3) 公務におけるハラスメント防止対策の現状と課題

ハラスメント防止対策については、人事院において、2019年3月に有識者によって構成される「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」が設置され、2020年1月に取りまとめられた報告書を踏まえて、新たに人事院規則10-16（パワー・ハラスメントの防止等）を4月1日に公布、6月1日に施行、その後、職員周知用リーフレットを作成配布、相談員セミナーの開催などを通じて各府省の取組を支援している。

公務員連絡会は、この間、人事院に対して、各府省への助言指導を確実に行うこと、苦情相談・紛争解決における人事院の役割を着実に果たすことを求めている。

一方で、人事院の「令和元年度年次報告書」によれば、苦情相談の内容で最も多いのは、昨年引き続き「パワハラ、いじめ・嫌がらせ関係」（496件、30.6%）であり、「セクシャル・ハラスメント」（67件、4.1%）についても、昨年より増加している。苦情相談件数そのものが近年増加し続けている状況も踏まえ、引き続き、職場からあらゆるハラスメントを根絶し、誰もが生き生きと働き続けられる勤務環境の整備に向けて取組を強化していく必要がある。

## (4) 非常勤職員の待遇改善について

非常勤職員の休暇については、この間、慶弔休暇（2018年）、夏季休暇（2019年）が措置されてきたが、本年は新たな措置は見送られた。なお、報告においては、新型コロナウイルス感染症への対応に伴う小学校等の臨時休業等による出勤困難

休暇の取扱いについて、常勤と同様に特別休暇（有給）の対象とすることが可能である旨を各府省に示したことについての言及があった。一方で、新型コロナウイルス感染症の拡大によって、改めて非常勤職員の「私傷病休暇」や「子の看護休暇」が無給であることへの課題が浮き彫りになった。

引き続き、有給・無給の取扱いなど、残されている課題について、人事院との協議を通じて改善を求めていく。

### おわりに

政府は、11月6日、本年の給与改定について、人事院勧告どおり実施することを閣議決定し、給与法等改正法案を国会に提出した。公務員連絡会は、地方公務員等への影響をも考慮し、可及的速やかな成立に向けて国会対策を強化してきたが、11月18日に衆議院内閣委員会で、翌19日に衆議院本会議でいずれも可決され、参議院へ送付された。参議院では、26日に内閣委員会で可決、翌27日の参議院本会議で可決・成立となった。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大という困難な状況のもと、異例の対応となった今年、人事院のこれまでの対応について、その努力を多として評価するが、引き続き、職員の適正な勤務条件、給与の確保をはかるという人事院の役割を果たすため、本年を教訓に、早速来年に向けた対応を人事院には強く求めておきたい。

## コロナ禍の勧告取材

時事通信社 内政部 大利 真之

人事院は2020年度の国家公務員の月給を据え置き、ボーナスを0.05カ月引き下げて年4.45カ月とするよう内閣と国会に求めた。今年は新型コロナウイルスの感染拡大で人事院による民間給与実態調査が大幅に遅れたことに伴い、異例の2度にわたる勧告・報告を行うことを決めた。ボーナスの勧告を先行し、月給の報告については10月末に実施した。

私は人事院担当になった今年4月から、この結果について、公務員関係者をはじめとする読者にいち早く伝えるべく、靴底をすり減らしてきたつもりだ。特に今年は当初から例年と異なるスケジュールで勧告・報告が行われる見通しであったことで、地方自治体の人事委員会をはじめ実務に携わる方にとって、他社より先駆けした第一報は必要不可欠なニュースになると意識していた。また、新聞などを読む世間一般の読者にとっても、緊急事態宣言の発令などで新型コロナによる経済的な影響が広がり、飲食や観光業界を中心に打撃を受けている中、公務員の給与水準がどのように推移するかという点も注目されていたと感じている。

今年は例年よりも長い、半年近くにも及んだ長丁場の人事院勧告取材となった。公務員関係者や世間の注目度も高い取材であるとの自分なりの意識や考えが、今年の勧告取材のモチベーションでもあった。私事で恐縮だが、気が付けば取材の最終局面に20代とは別れ、三十路に突入した。30歳最初の将来思い出深くなるだろう2020年の勧告取材について、記者目線で振り返ってみたいと思う。

### ◇勧告取材に力を入れる理由

私は現在、時事通信社の記者として勤務している。日本の通信社は弊社と競合他社である共同通信社の2社しかない。マスコミ業界をよく知らない方であれば、通信社とは何をしているのか皆目見当もつかないと思うが、通信社の使命は、地方紙や大手インターネットサイトなどに記事を配信し、ニュースを届けることだ。特に配信した記事が地方紙に使われることがこの仕事をしていて、何よりも嬉しいし、やりがいのひとつである。ただ、競合他社も勧告の取材をしており、同様に記事を配信している。そうした中で、地方紙に使ってもらえる原稿がまさに「新しく聞く」話、つまり特ダネ・独自ネタだと思っている。

私は内政部という部署に所属する記者だ。通常、地方支局に4年程度勤務した後に本社の部署に配属される。同部では、総務省や国土交通省などいわゆる霞が関の中央省庁の政策や人事を取材している。弊社の人事院担当は地方勤務を経験し本社で働いて1～2年目の記者が担当することが多く、部では「若手の登竜門」などの位置付けだ。

私が赴任した地方支局は鹿児島で、15年～19年までの4年間在籍した。支局時代にも人事委員会勧告の取材を1年1回、計4回経験したのだが、「ラスパイレス比較」であったり、公務員の定年延長であったりとよく分からない単語でいっぱいだった思い出がある。担当幹部に取材しても、理解が追いつかずいた。ただ、こうした人事委員会関連の記事を書くとき公務員関係者向けのニュース配信サービスでは読者によく読まれており、「ニーズが高い取材ネタ」だという認識をしてい

た。こうした地方支局の経緯もあり、公務員の給与の決め方について、漠然と「取材してみたい」と内心思っていた。

昨年所属していた都庁クラブのキャップからも、次年度に人事院担当を勧められたことや上記の地方支局での経験も踏まえ、昨年冬の社内面談で当時の内政部長に「ぜひとも、人事院勧告の取材をさせてほしい」とお願いした。部長からは「難しいけど、頑張れるか」と聞かれ、「ぜひとも頑張りたいと思います」と答えた。担当替えを告げられたのが3月末。まさに新型コロナの感染拡大で、緊急事態宣言を発令するかどうかといったタイミングだった。人と会うのがためられる状況だったが、前任者にさまざまな関係者を紹介してもらったのが取材のキックオフだった。

#### ◇コロナ禍での取材

「2020年」。マスコミ業界で働くことを目指して必死に就職活動に取り組んでいた13年9月、東京オリンピックの開催が決まった。当時、7年後に行われる日本での大祭典に心を躍らせていた人も多いと思う。20年は「オリンピックイヤー」となるはずだったが、新型コロナの感染拡大により延期された。また、新型コロナにより日常生活の様式も一変した。これまで何不自由なくできた対面での飲み会、旅行や帰省は軒並み中止となった。政府が民間も含めてテレワークの導入を要請したため、苦痛に感じていた通勤電車からも乗客が少なくなった。

「コロナ禍」という新たな言葉が広まり、私が普段報じている記事中でも使うようになった。ただこうした社会情勢であっても、「人と直接会って話を聞く」という記者の仕事の基本動作は変わることはなかったし、今後も変わらないと感じた。確かに自宅内で電話取材をして話を聞き、記事を書ければどれだけ効率的で楽だろうかとも思う。しかし、入社間もないころから、可能な限り電話ではなく対面で取材相手と会い、顔を覚えて

もらうことが重要だと教わってきたし、それは取材の基本だと思っている。

一方で緊急事態宣言下では初めてテレワークを週2日程度行ったこともあった。しかし、仕事のあり方として、しっくりこなかった印象がある。自宅だと自由に取材先を回れないし、電話を中心とした取材だと記事を書くために必要な細かな事実関係や微妙なニュアンスなどを把握しづらかった。何より「現場」に即した記事でなければならず、取材にテレワークは向かないと感じた。それは今年の人事院による民間給与実態調査も共通する部分もあったのではないかと個人的に思っている。

4月当初は民調の延期が確実な状況となっており、飛躍してしまうが「民調を今年はやめる可能性はありますか」との質問を多くの関係者に投げかけた。ある人事院幹部からは「御社が記事配信をやめますかと聞かれたら、どう答えますか」との返答があった。返事に窮してしまった記憶があるが、民調は人事院としての一大業務だと認識した。「どのような形であれ、今年には実施するのではないか」との考えに至った。

政府が4月に緊急事態宣言を発令し、その後宣言の期間も延長された。これを踏まえ、人事院担当になって最初の取材の難関は「民調をいつ開始するか」だった。政府が国民に人との接触を極力減らしたり、県境をまたいだ移動の自粛をしたりするよう要請している中、調査を始めることはないと推測していた。取材を進めると、多くの関係者は現在も日々発表されているコロナの感染者数を注視している印象を受けた。人事院は今年度、国家公務員の総合職採用試験が2度延期した経緯もあり、民調の日程調整も慎重に進めていたと私は考えている。感染者の多い少ないなど日々状況が変わり、最悪の場合、民調の日程を発表すれば延期せざるを得ない可能性もあった。

取材をしなければならない記者としては、人事院がなかなか調査に着手できない期間はもどかし

くもあった。緊急事態宣言の解除後、人事院は事業所に直接訪問せず、郵送やメールなどを活用し実施できるボーナス調査を先行させる方針を決めた。この段階では月給の調査や勧告日程については、全く見通しが立っていなかったものの、「調査が開始し必ず結果がでる」との安堵と緊張感が芽生えたものだった。まもなくして、例年より1カ月半程度遅れで人事院と組合との交渉の場となる「会見」が開始。例年なら「入り口」があれば「出口」もあるということで、ゴールが見えているのだが、これも今年は見えなかった。何度会見をするかも不透明であったし、いつごろ終わるか見えない状況であった。月給の調査も盆明けに始まった。今回はラスパイレス比較で職種を把握するため、事業所に赴いた対面調査を行うこととした。人事院の複数の幹部によると、コロナ禍での調査で、事業所の給与担当者がテレワークで不在であるなど、例年と違った苦労があったと明かしている。当時は、どれくらい結果が集まるかも不透明だったと想像する。今年の調査は例年と異なり、まさに「手探り」の中で進めている部分があったと思う。取材する身としても「見通しが立たない」「いつ終わるか分からない」などの関係者の言葉から、全体が見えないという難しさがあった。

#### ◇結果は「いつ」分かるか

取材が終わり振り返ってみると、ボーナス調査が7月末に終了した後、この調査結果が判明する時期がいつ頃なのかを掴むのが、取材どころのひとつだったと思う。歴代の担当記者も頃合いを見て、民調結果の方向性を示す記事をこれまで書いており、プレッシャーにもなっていた。調査開始前からボーナスは引き下がる可能性を指摘する関係者も多かった。「民調は実際に結果みないと分からない」とのことだったが、大きく参考となった考えでもあった。何度取材に出向いても「結果は言えるわけがない」「わからない」との返答を

受け、空振りも多かったが、結果として、何とか記事を出すことができた。

新型コロナの影響が大々的に報じられており、人事院の調査でもマイナスが出るのではないかとの旨の記事がインターネット大手検索サイトのニュースページのトップとなり、反響の大きさに驚いた。普段自分が出稿する記事に読者からコメントがつくことは少ないのだが、今回は多くのコメントが付いていた。「公務員バッシング」と見受けられるコメントは少なく、世間ではコロナ禍で国民のために働く公務員についてのマイナス印象はなかったのではないかと推測している。

月給の調査が終わる9月末ごろ、今年の勧告について、ボーナスを先行して実施するとの話が浮上し、出口がようやく見えてきた。こうした情報も今回いち早く伝えることができたと思う。コロナ禍でもあり、自治体も含めて、公務員の今年の勧告についての注目度合いは高く、勧告の仕方などの記事も注目されることが多かった。だからこそ、先駆けて伝えることもやりがいにつながった。

#### ◇勧告・報告が終了して

人事院担当は、例年のスケジュールであれば、勧告取材が5月に始まり、8月上旬には終了。一息ついて、秋ごろに地方の各人事委員会勧告のまとめ記事を執筆しながら、臨時国会に提出される法案の取材をする。今年は一息つく間もなく、各地の人事委員会勧告や臨時国会の取材を続けている。気がつけば、「コロナ」で始まった20年も、もう終わりかけようとしている。

今年の人事院勧告・報告の結果は、冒頭のとおり、ボーナスの下げ幅は小さく、月給も据え置きだった。取材終了後にも関係者を回り、今年の勧告・報告を振り返っていただき、2回に勧告・報告を分けたことやコロナ禍での調査の難しさなどの所感を聞いた。ある幹部は「今年は調査・勧告を2度に分けたが、結果としてこうした形でよ



かった」と振り返っていたが、私もこの考えに同意している。当初は官民比較をするのに不可欠な調査が開始できないという事態が発生し、「出口」のあり方が見えなかったが、ボーナス支給日などのタイムリミットを踏まえると、今年の方法が最善の選択だったのかもしれないと個人的に感じている。

また、来年の民間の給与への影響や民調の進め方などが話題になるなど、関係者の意識はすでに「21年度」に移っている。最近でも連合が21年春闘に向け、「2%程度」のベアを要求するなどのニュースも大きく取り上げられた。また連日、冬ボーナス支給を見送ったり、引き下げたりする企業が取り上げられており、まだ当分の間は、経済情勢は不透明だ。来年の公務員の給与に関する関心も今年以上となる可能性もあるのではないだろうか。

今回取材を通じて、公務員の給与はいわば、税金でまかなわれているという基本的な事実を改めて学んだ。だからこそ、丁寧に民間企業に対し給与調査を行い、結果に基づいて決めることで、国民が納得する形になるのではないかと理解するに至った。仮に調査を実施しないで、給与を決めれば、さまざまな指摘に反論ができないと思う。そして今年はコロナ禍で懸念していた事業所の調査完了率も月給、ボーナスともに8割を超えており、民間の給与水準を反映したとも言える結果ではないだろうか。

調査は取材と同様で、人と人の顔が見えないと難しいということが肌感覚で分かった。今後、デジタル化や業務効率化が声高に叫ばれようとも、調査に答えるのが人である限り、そこに関係性がなければ協力もしてくれないのだろうと思う。調査こそ、非効率的なものも多く、効率化ができるものも多いと思いがちだが、実際には難しいのではないか。人事院には過去から培っているノウハウや伝統が強い民調のもと、これからも国民が納得するための給与実態の調査結果を出してほしい

と願っている。(了)

## 給与等に関する報告等（抜粋）

### I ボーナスに関する勧告・報告、公務員人事管理に関する報告

令和2年10月7日

衆議院議長 大島理森 殿  
参議院議長 山東昭子 殿  
内閣総理大臣 菅義偉 殿

人事院総裁 一宮なほみ

人事院は、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、一般職の職員の給与について別紙第1のとおり報告し、別紙第2のとおり勧告する。あわせて、公務員人事管理について別紙第3のとおり報告する。

#### 別紙第1

### 職員の給与に関する報告

#### 第1 給与勧告制度の基本的考え方

国家公務員法第28条は、国家公務員の給与について、国会により社会一般の情勢に適應するように随時変更することができるとしており、本院には、その変更に関して勧告することを怠ってはならないとするとともに、国会及び内閣に対し、毎年、少なくとも1回、俸給表が適当であるかどうかについて報告を行う責務を課している。

国家公務員は、そ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おり、本院の給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し、社会一般

の情勢に適應した適正な給与を確保する機能を有するものである。給与勧告においては、従来より、給与水準の改定のみならず、俸給制度及び諸手当制度の見直しも行ってきている。

また、国家公務員法第3条は、職員の利益の保護を人事院の基本的役割としており、本院が給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、職務に精励している国家公務員の士気の向上、公務における人材の確保や労使関係の安定にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

給与勧告では、国家公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本としている。民間準拠を基本とするのは、国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給することが必要とされる中で、公務においては、民間企業と異なり、市場の抑制力という給与決定上の制約が存しないこと等から、その給与水準は、その時々々の経済・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であると考えられることによる。

国家公務員の給与と民間企業従業員の給与との比較においては、主な給与決定要素を同じくする者同士の4月分の給与額を対比させ、精密に比較を行っている。また、「職種別民間給与実態調査」は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所を調査対象として実施し、これらの事業所の民間企業従業員の給与との比較を行っている。

比較方法については、給与は、一般的に、職種を始め、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の要素を踏まえてその水準が定まっていることから、両者の給与の単純な平均値ではなく、給与決定要素を合わせて比較（同種・同等比較）することが適当である。

また、調査対象については、企業規模50人以上の多くの民間企業は公務と同様、部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能であることに加え、現行の調査対象となる事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持することができること等から、現行の調査対象が適当である。

本年の勧告においても、従来と同様の方法を用いて民間給与との比較を行うことにより、国家公務員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保していくこととする。

## 第2 官民給与の状況と給与改定

### 1 本年の給与改定を取り巻く諸情勢

#### (1) 本年の春季賃金改定

昨年の後半から本年の初めにかけて、企業活動は、輸出が減少する中で、製造業を中心に、企業収益が弱含み、業況判断についても慎重さが増している状況にあったが、全体としては、企業収益は高い水準にあり、非製造業を中心とした人手不足感や賃金の緩やかな増加もあり、緩やかな経済の回復が続くことが期待されていた。

このような状況を背景に、本年の春季賃金改定では、定期昇給の実施に加えて、ベースアップを実施する動きも見られるなど、昨年よりは勢いは弱いものの、引き続き、賃金の引上げを図る傾向が認められた。

#### (2) 新型コロナウイルス感染症の感染拡大による経済への影響

本年3月下旬以降、新型コロナウイルス感染症

の感染が急速に拡大し、4月7日には新型インフルエンザ等対策特別措置法(平成24年法律第31号)に基づく緊急事態宣言が発出された。感染拡大による我が国経済への影響は甚大であり、景気は急速に悪化した。

同宣言は5月25日に解除され、その後の状況について、本年9月の「月例経済報告」(内閣府)によると、景気は、新型コロナウイルス感染症の影響により、依然として厳しい状況にあるが、このところ持ち直しの動きが見られ、先行きについては、感染拡大の防止策を講じつつ、社会経済活動のレベルを引き上げていく中で、各種政策の効果や海外経済の改善もあって、持ち直しの動きが続くことが期待されるが、国内外の感染症の動向等の影響を注視する必要があるとされている。

#### (3) 民間における賃金・雇用情勢等

「毎月勤労統計調査」(厚生労働省、事業所規模30人以上)によると、本年4月のパートタイム労働者を除く一般労働者の所定内給与及び所定外給与は、それぞれ昨年4月に比べ0.2%及び12.9%減少している。

本年4月の消費者物価指数(総務省、全国)は、昨年4月に比べ0.1%上昇している。また、「家計調査」(総務省、全国)によると、本年4月の勤労者世帯の消費支出は、昨年4月に比べ名目で9.9%、実質で10.0%の減少となっている。

本院が「全国消費実態調査」(総務省)を基礎に算定した本年4月における全国の1人世帯の標準生計費は110,610円、「家計調査」を基礎に算定した同月における全国の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ153,040円、176,230円及び199,420円となっている。

「労働力調査」(総務省)によると、本年4月の完全失業率(全国)は、昨年4月から0.2ポイント上昇して2.6%(季節調整値)となっている。また、本年4月～6月期の雇用者数は、正規の従業員が3,543万人、非正規の従業員が2,036万人

で、昨年同期に比べ、それぞれ30万人の増加及び88万人の減少となっている。

「一般職業紹介状況」（厚生労働省）によると、本年4月の有効求人倍率は昨年4月から0.31ポイント低下して1.32倍（季節調整値）、本年4月の新規求人倍率は昨年4月から0.59ポイント低下して1.85倍（季節調整値）となっている。

#### (4) 行政執行法人（旧現業）の給与改定

行政執行法人のうち、かつて国の現業であった独立行政法人造幣局及び独立行政法人国立印刷局の職員の給与改定については、労使交渉に基づき自主決着が図られた。妥結内容は、いずれも令和2年度の賃金引上げについては、令和2年4月1日に昇給を実施し、ベースアップは行わないとするものとなっている。

#### (5) 有識者の意見

本院は、国家公務員の給与改定を検討するに当たって、例年同様、全国23都市において有識者の参加による公務員問題懇話会や中小企業経営者等との意見交換を行った。

この懇話会等において、本院は、給与勧告の仕組みや国家公務員の定年の引上げの必要性等について説明し、意見交換を行っている。その意見交換において有識者から出された主な意見は、次のとおりである。

国家公務員の給与については、現行の給与水準について妥当とする意見が多かった。他方、国に優秀な人材を確保するためには給与水準の見直しが必要との意見、より小規模の企業の給与の実態も反映すべきとの意見等もあった。

定年の引上げについては、時代の要請に沿ったものであり国が率先して行うべきである等の意見が多かった。制度設計については、60歳を超える職員の給与水準を一定程度引き下げることはやむを得ない、職員の意欲、能力等に応じて多様な働き方ができるようにする必要がある等の意見が

あった。

## 2 本年の国家公務員給与と民間給与の実態

### (1) 国家公務員給与の状況

本院は、「令和2年国家公務員給与等実態調査」を実施し、一般職の職員の給与に関する法律（給与法）が適用される常勤職員の給与の支給状況等について全数調査を行った。

民間給与との比較を行っている行政職俸給表（一）適用職員（140,017人、平均年齢43.2歳）の平均給与月額額は408,868円となっており、昨年4月と比較して若年層の人数が増加したこと等により2,255円減少している。

なお、税務署職員、刑務官等を含めた職員全体（253,132人、同42.9歳）の平均給与月額は416,203円となっている。

（注）平均給与月額とは、俸給、地域手当、俸給の特別調整額（管理職手当）、扶養手当、住居手当等（所定外給与である超過勤務手当等及び実費弁償的な性格の通勤手当等の手当を除く。）の全ての給与の平均月額をいう。

### (2) 民間給与の状況

#### ア 職種別民間給与実態調査

本院は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の全国の民間事業所約54,800（母集団事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した約12,000の事業所を対象に、「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施することとした。なお、本年は、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

本年の調査は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、実地によらない方法でも調査可能な特別給等に関する調査を6月29日から先行して実施した。この調査では、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況

等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績について調査するとともに、民間企業における給与改定の状況等を調査した。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により企業活動に大きな影響が生じている中での調査となったが、民間事業所からの格段の理解と協力を得て、特別給等に関する調査の完了率は、80.3%と非常に高いものとなり、調査結果は、広く民間事業所の特別給の状況を反映したものと見える。

他方、実地調査が基本となる月例給に関する調査については、調査員に感染予防対策を徹底した上で、8月17日から9月30日までの期間で実施することとした。この調査では、公務の行政職俸給表(一)と類似すると認められる事務・技術関係22職種及び研究員、教員等32職種について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を調査している。

#### イ 給与改定の状況

本年の「職種別民間給与実態調査」により把握した民間事業所における給与改定の状況は、別表第1に示すとおり、一般の従業員(係員)について、ベースアップを実施した事業所の割合は26.3%(昨年31.1%)、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.8%(同0.2%)となっている。

また、別表第2に示すとおり、一般の従業員(係員)について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は82.5%(昨年89.4%)となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は23.1%(同27.0%)、減額となっている事業所の割合は12.7%(同5.7%)となっている。

### 3 本年の国家公務員給与と民間給与との比較

#### (1) 特別給

本院は、民間における特別給の支給割合(月数)を算出し、これを国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を行ってきている。

本年の「職種別民間給与実態調査」の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給は、別表第3に示すとおり、年間で所定内給与月額の4.46月分に相当しており、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数(4.50月)が民間事業所の特別給の支給割合を0.04月分上回っていた。

#### (2) 月例給

本院は、「国家公務員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、公務においては一般の行政事務を行っている常勤の行政職俸給表(一)適用職員、民間においては公務の行政職俸給表(一)と類似すると認められる職種(事務・技術関係職種)の常勤の従業員について、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の4月分の給与額(公務にあつては平均給与月額、民間にあつては所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額)を対比させ、国家公務員の人員数のウエイトを用いて精密に比較(ラスパイレス方式)を行ってきている。

本年においても、8月17日から9月30日までの期間に実施した「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、4月分の給与について官民較差を算出することとする。

### 4 本年の給与の改定

#### (1) 特別給

##### ア 改定の基本方針

前記3(1)のとおり、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が民間事業所の

特別給の支給割合を0.04月分上回っていた。

このため、特別給については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き下げる必要がある。支給月数の引下げ分は、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。

#### イ 改定すべき事項

期末手当・勤勉手当について、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き下げ、4.45月分とする。本年度については、12月期の期末手当から差し引き、令和3年度以降においては、6月期及び12月期における期末手当が均等になるよう支給月数を定めることとする。

また、指定職俸給表適用職員、任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、同様に支給月数を引き下げることとする。

#### (2) 月例給

前記3(2)の方法により算出した官民較差に基づき、必要な報告及び勧告を行うこととする。

### 第3 給与勧告実施の要請

人事院の給与勧告制度は、国家公務員は憲法で保障された労働基本権が制約されているため、代償措置として、情勢適応の原則に基づき国家公務員の給与水準を民間の給与水準に合わせるとともに必要な給与制度の見直しを行うことにより、国家公務員の適正な処遇を確保しようとするものである。

近年、行政需要が増大し、複雑化する中で、効率的な業務遂行と行政サービスの一層の向上を図るため、個々の職員が高い士気を持って困難な諸課題に立ち向かうことが強く求められている。新型コロナウイルス感染症の感染拡大という危機の中において、全国各地の公務員は、行政サービス

を安定的に提供し、国民の安全・安心を確保するため、日々職務に精励している。

民間準拠により給与を決定する仕組みを通じて、国家公務員に適正な給与を支給することは、職員の努力や実績に報いるとともに、人材の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である。

国会及び内閣におかれては、このような人事院勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

別表第1 民間における給与改定の状況

(令和2年職種別民間給与実態調査)  
(単位：%)

役職 段階	項目	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベース改定 の慣行なし
係員		26.3	9.8	0.8	63.1
課長級		22.1	9.5	0.6	67.7

(注) ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。

別表第2 民間における定期昇給の実施状況

(令和2年職種別民間給与実態調査)  
(単位：%)

役職 段階	項目	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		86.5	82.5	23.1	12.7	46.7	4.0	13.5
課長級		78.2	73.9	20.0	11.4	42.5	4.3	21.8

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベース改定と定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

別表第3 民間における特別給の支給状況

項 目		区 分	
		事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
平均所定内給与月額	下半期 (A <sub>1</sub> )	円 384,601	円 279,392
	上半期 (A <sub>2</sub> )	384,277	277,364
特別給の支給額	下半期 (B <sub>1</sub> )	円 832,961	円 540,284
	上半期 (B <sub>2</sub> )	884,391	512,498
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B_1}{A_1}\right)$	月分 2.17	月分 1.93
	上半期 $\left(\frac{B_2}{A_2}\right)$	2.30	1.85
年 間 の 平 均		4.46月分	

(注) 1 下半期とは令和元年8月から令和2年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

2 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である。

備 考 国家公務員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.50月である。



## 別紙第2

## 勸告

次の事項を実現するため、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）、一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成9年法律第65号）及び一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成12年法律第125号）を改正することを勧告する。

## 1 一般職の職員の給与に関する法律の改正

期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

## (1) 令和2年12月期

ア 特定管理職員及び指定職俸給表の適用を受ける職員以外の職員（再任用職員を除く。）

期末手当の支給割合を1.25月分とすること。

イ 特定管理職員（再任用職員を除く。）

期末手当の支給割合を1.05月分とすること。

ウ 指定職俸給表の適用を受ける職員

期末手当の支給割合を0.65月分（再任用職員にあっては、0.325月分）とすること。

## (2) 令和3年6月期以降

ア 特定管理職員及び指定職俸給表の適用を受ける職員以外の職員（再任用職員を除く。）

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.275月分とすること。

イ 特定管理職員（再任用職員を除く。）

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.075月分とすること。

ウ 指定職俸給表の適用を受ける職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給

割合をそれぞれ0.675月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.35月分）とすること。

## 2 一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律の改正

期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

## (1) 令和2年12月期

期末手当の支給割合を1.65月分とすること。

## (2) 令和3年6月期以降

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.675月分とすること。

## 3 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律の改正

特定任期付職員の期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

## (1) 令和2年12月期

期末手当の支給割合を1.65月分とすること。

## (2) 令和3年6月期以降

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.675月分とすること。

## 4 改定の実施時期

この改定は、この勧告を実施するための法律の公布の日から実施すること。ただし、1の(2)、2の(2)及び3の(2)については、令和3年4月1日から実施すること。

別紙第3

公務員人事管理に関する報告

近時、新型コロナウイルス感染症の感染拡大や大規模な自然災害などの事態が発生している中において、全国各地で多くの国家公務員が、新型コロナウイルス感染症対策を始めとして、国民の安全・安心を確保するために日々全力で職務にまい進している。

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。職員一人一人がその求められる役割を十全に果たし、いかなる事態が発生したとしても迅速かつ的確に対処できるようにするためには、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。本院としても、国民に対し必要十分な行政サービスを効率的かつ安定的に提供できるよう、有為の人材の確保・育成や勤務環境の整備に向けて、その責務を適切に果たしてまいりたい。

他方、一部の幹部職員等による不適切な行動や公文書管理に関する不適切な取扱いなどにより、公務に対する国民の信頼が損なわれるような事態が生じている。公務に対する国民の信頼を確保するためには、行政が法令を遵守し公正に執行されていることが前提となる。そのため、職員が国民全体の奉仕者としての自覚を持って日々の職務に精励し、的確に責任を果たしていくことが重要である。本院は、引き続き、あらゆる機会を捉えて職員の倫理感・使命感の醸成や自らの職務に対する責任の自覚について働きかけていく。

社会や経済をめぐる情勢が大きく変化する中で、行政を取り巻く環境も複雑・高度化の一途をたどっており、行政のデジタル化などが課題と

なっている。特に、近時、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、官民を問わず在宅勤務や時差出勤などの新たな働き方への変革が模索されてきているところである。

こうした新たな課題も踏まえて、人事管理に関する取組を進めることは、感染拡大の防止にとどまらず、効率的な行政運営につながるとともに、個々の職員が置かれている事情に応じた働き方ができる勤務環境の整備にも資するものと期待される。

本院としては、これまで講じてきた人事管理上の施策に加えて、上記のような社会経済情勢の変化等により顕在化した人事管理に関わる新たな課題をも踏まえた施策について、関係機関と連携しつつ、柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備に関する研究などの必要な取組を進めていくこととしたい。具体的な課題と取組の方向性は以下のとおりである。

1 新型コロナウイルス感染症に係る本院の取組

新型コロナウイルス感染症は、我が国の社会や経済に甚大な影響を及ぼしている。本院としては、人事制度の面からこれまで様々な取組を行ってきたところであり、今後も感染拡大の予防を図りつつ、必要な取組を進めていく。その具体的な内容は以下のとおりである。

(1) 人材の確保

本院では、本年4月から6月までの間に実施を予定していた総合職試験、一般職試験及び専門職試験を延期し、本年7月以降に実施することとした。このうち総合職試験については、院卒者試験の第2次試験において政策課題討議試験を実施しないなど、試験内容の一部変更を行った。

また、試験会場においては、マスクの着用、いわゆる3密の回避など、十分な感染症対策を行い

つつ、円滑な実施に努めることとしている。

さらに、本年は、「国家公務員試験採用情報NAVI」における各府省が受験者に向けて発信している情報を一元化したポータルサイトの立上げや、動画やSNS（ソーシャルネットワーキングサービス）による採用関連情報の発信など、インターネットを活用した人材確保活動を展開している。

## (2) 人材の育成

本年4月に実施を予定していた国家公務員合同初任研修については中止し、本年5月から7月にかけて実施を予定していた初任行政研修については本年8月以降に延期した上で、期間を短縮して実施することとするなど、研修の年間実施計画の大幅な見直しを行った。

今後の研修においては、職員がインターネットを用いて講演をリアルタイムで受講し、講師と双方向でやり取りするなど、インターネットの活用を進めていく。

また、各府省の職員を諸外国の大学院等に派遣する在外研究員制度については、渡航中の研究員の十分な安全確保を図るとともに、新たな渡航予定者については、各府省が個別の状況に応じて適切な選択を行えるよう、インターネットを用いた研究従事や渡航時期の延期を可能とするなどの柔軟な対応を行うこととしている。

## (3) 勤務環境の整備

公務職場における新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止に資するよう、柔軟な時差出勤のための勤務時間割振りの特例を措置するとともに、職場における感染拡大防止対策や、妊娠中の女性職員の業務軽減等に関する取扱いの周知等を行ってきた。また、職員や親族に発熱等の風邪症状が見られる場合や小学校の臨時休業等により子

の世話をを行う必要がある場合等で出勤することが困難と認められるときは、常勤職員、非常勤職員とも、出勤困難な場合の特別休暇（有給）の対象として差し支えない旨を本年3月に各府省に対して示すなど、職員が安心して勤務できる環境の整備に取り組んできた。今後とも、新型コロナウイルス感染症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としている。

また、新型コロナウイルスにさらされる業務に従事したため発症した疾病については、公務上の災害となる。このため、公務災害の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である。各実施機関において認定等の事務が適切かつ速やかに行われるよう、引き続き指導していく。

## (4) その他の取組

給与については、職員が新型コロナウイルス感染症対策のため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、本年3月に人事院規則の改正を行った。

また、人事当局と職員との間に生じた人事管理に関する苦情や紛争を人事院が中立・公正に裁定する公平審査については、人と人との接触機会を避ける観点から、必要に応じ、インターネットを活用して審査に必要な調査を実施するなど、適切かつ円滑に審査を進めていく。

## 2 人材の確保及び育成

### (1) 人材の確保

学生の進路選択の早期化や就業意識の多様化の進展、能力開発・専門性習得への意識や長時間労働を始めとする勤務環境への関心の高まりなどを背景に、国家公務員採用試験の申込者数が減少している中で、多様な有為の人材を確保することが非常に重要な課題となっている。

また、新型コロナウイルス感染症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組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ている。

こうした中で、本院としても、大学1、2年生や大学院1年生などに向けた啓発活動の充実に加えて、各受験者層の特性に応じた人材確保活動を強化することとし、各府省とも連携しながら、国家公務員の仕事が国民生活を支え、やりがいを感じられる魅力的なものであることをアピールしていく。また、今後の人材確保活動においては、民間企業の取組等を参考にインターネットの活用も進めていくこととする。さらに、受験者層の動向や合格者の傾向などの分析及び多方面からの意見聴取により人材確保上の課題やニーズを幅広く把握し、それらを踏まえたきめ細かい人材確保活動を展開してまいりたい。

現在、政府では、いわゆる就職氷河期世代の支援に取り組んでおり、昨年12月に閣議決定された「安心と成長の未来を拓く総合経済対策」において、国家公務員の中途採用について、「令和2年度から令和4年度までの3年間、政府を挙げて集中的に取り組む」こととされている。本院においても、政府からの統一的な選考試験実施の要請を受けて必要な検討を行い、各府省とともに本年11月から来年2月にかけて国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）を実施することとしている。

障害者雇用については、公務部門における障害者雇用に関する政府の方針等を踏まえ、国家公務員における合理的配慮指針の策定、フレックスタイム制の柔軟化等の措置、本院が能力実証等の一部を統一的に行う障害者選考試験の実施、厚生労働省と連携した各府省における合理的配慮事例の情報共有などの支援を行っているところであ

る。本院としては、今後とも、関係各方面の意見を聴きつつ、必要な検討を行っていく。

また、経験者採用試験は、多様な経験を有し職務能力の高い人材を公務外から確保できる有用な方策であることから、各府省のニーズを的確に把握しつつ、今後とも一層の活用を図っていく。

さらに、女性活躍推進のための取組として、公務における職業生活への多様な支援等に関する情報提供などを行うことにより、女性の公務への進路選択に結びつける。

## (2) 人材の育成

行政課題が複雑・高度化する中で、職員には、高い意欲を持って効率的に行政を運営することが引き続き求められており、職場における執務を通じた人材育成(OJT)と執務を離れた研修(Off-JT)を適切に組み合わせながら、職員を育成していくことが必要である。

また、令和元年度年次報告書でも提言したとおり、職員の育成に当たっては、職員に必要な資質・能力や職員のキャリア形成に向けた意向を把握した上で計画的な人事管理を推進すること、管理職員と職員が円滑なコミュニケーションを取り、業務の位置付けや意味付け、業務を通じて期待される成長などを上司から職員本人に具体的に伝えていくことなどが必要であるとともに、一人一人の職員が、これからのグローバル社会を切り開いていくことのできる国家公務員としてのキャリアを自律的に考えることも重要となっている。

こうした状況を踏まえ、本院としては、管理職員を対象とする研修において部下職員の能力向上のために必要な人材育成のポイント等を確認させること、若手職員・女性職員を対象とする研修において今後の自身のキャリア形成の見通しを考えさせること、幹部職員を対象とする研修において倫理感・使命感の醸成や自らの役割認識の徹底を

図ることなど、引き続き、専門的な知見をいかした研修に取り組む。

### 3 勤務環境の整備

#### (1) 長時間労働の是正等

国家公務員の超過勤務については、昨年4月から、人事院規則により、超過勤務命令を行うことができる上限を、原則、1年について360時間、他律的業務の比重が高い部署においても720時間などと設定しており、各府省においては、この人事院規則等の規定内容の下で、超過勤務の縮減に取り組んでいる。

大規模災害への対処等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する特例業務に従事する職員に対しては、これらの上限の時間を超えて超過勤務を命ずることができることとしているが、その場合には、各省各庁の長は上限を超えて超過勤務を命じた要因の整理、分析及び検証を行わなければならないとしており、令和元年度の状況について、原則として本年9月末までの間に整理、分析及び検証を行うこととなっている。

これに先立ち、令和元年度において上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合について各府省からの報告を取りまとめたところ、他律的業務の比重が高い部署では約9%、それ以外の部署では約7%であった。府省によっては、新型コロナウイルス感染症対策の業務が超過勤務に影響を及ぼしていると考えられる。本院としても、今後、各府省における整理、分析及び検証の状況について把握するとともに、各府省に対する情報提供や必要な指導を行っていく。

また、超過勤務縮減の取組として、本年7月から9月までの間に実施された「令和2年度働き方改革推進強化月間」において、各府省は上限規制の導入を踏まえた超過勤務実績の日ごとの把握に取り組んでおり、引き続き、超過勤務予定の事前

確認や、所要見込み時間と異なる場合の事後報告等を徹底するなど、各職場におけるマネジメントの強化を図ることが重要である。

各府省においては、これまでもマネジメント強化、業務合理化等に取り組んできているところであるが、限られた要員の下で、新型コロナウイルス感染症や大規模災害などに対応してきており、業務の合理化等を進めてもなお恒常的に長時間の超過勤務を命じざるを得ない職域においては、業務量に応じた要員を確保する必要がある。

なお、国会業務など府省単独では業務合理化が困難なものについては、関係各方面の理解と協力を求め、政府全体として取組を進める必要がある。

また、今後、官民を問わずテレワークによる働き方が広がっていることも念頭に、柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備を進めるため、各府省の働き方改革への取組状況や民間の状況等を踏まえつつ、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っていくこととする。

#### (2) ハラスメント防止対策

ハラスメント防止対策については、本年1月に取りまとめられた有識者による「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」の報告書も踏まえ、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した。同規則では、パワー・ハラスメントの防止等のための各省各庁の長の責務、パワー・ハラスメントの禁止、苦情相談への対応等を規定した。また、「懲戒処分の指針」を改正し、パワー・ハラスメントを行った場合の処分を標準例に追加した。さらに、同規則の制定に併せて、セクシュアル・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る人事院規則について

も、これまでの注意義務規定を禁止規定に改める改正を行った。

本院は、本年6月の人事院規則等の施行に向けて、各府省が円滑かつ効果的に制度を実施できるよう、各府省に対し、人事院規則等の内容を周知するとともに、職員向け周知用リーフレット及びハラスメント相談員用マニュアルの提供を行ったほか、部内規程の作成、苦情相談体制の整備等に関する助言を行ったところである。今後も、各府省においてハラスメント防止対策が適切に実施されるよう、研修教材の提供や、各府省のハラスメント相談員を対象としたセミナーの開催などの支援を行っていく。

### (3) 仕事と家庭の両立支援

職員の仕事と育児、介護等の両立支援制度について、本院は、これまで累次の改正を行うとともに、その周知に取り組んできている。

本年5月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」においては、男性の家事・育児参画の促進が重点課題とされ、政府において、育児休業など男性の育児参画の促進などの各種の取組を総合的に推進することとされている。また、男性国家公務員の育児に伴う休暇・休業の取得促進の取組も進められており、本院としても、これらの取組の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り組んでいく。

不妊治療と仕事の両立については、上記の「少子化社会対策大綱」において、国家公務員についても、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ることとされている。本院としては、引き続き民間の状況を注視しつつ、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、必要な取組の検討を進めていく。

### (4) 心の健康づくりの推進等

心の健康づくりの推進については、各府省においてストレスチェック制度が効果的に活用され、職場環境の課題の把握や改善が円滑に行われるよう、引き続き支援していくとともに、ストレスチェックの結果を用いたハラスメント等の予防のための方策について、有識者の意見を聴取して検討を進める。また、本院が設けている心の悩みの相談窓口について、オンライン相談の導入など、相談を希望する職員が相談しやすい環境の整備を図る。

過労死等防止対策については、長時間労働の是正やハラスメント防止対策を推進するとともに、脳・心臓疾患及び精神疾患等に係る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に対して指導・助言を行う。

### (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は、本院が発出した指針に基づき、各府省の取組が進んでいるところであり、本院としても、引き続き、常勤職員の給与との権衡をより確保し得るよう取り組んでいく。休暇についても、民間の状況等を踏まえて、必要な措置を講じてきたところであり、引き続き民間の状況を適切に把握し、必要な検討を行っていく。なお、前記1(3)で述べたとおり、新型コロナウイルス感染症への対応の一つとして、職員や親族に発熱等の風邪症状が見られる場合や小学校の臨時休業等により子の世話をを行う必要がある場合等で出勤することが困難と認められるときは、非常勤職員も含めて出勤困難な場合の特別休暇(有給)の対象とすることが可能である旨を本年3月に各府省に対して示したところである。

#### 4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

##### (1) 定年の引上げ

平成30年8月に本院が行った定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出を受け、本年3月に国会に提出された「国家公務員法等の一部を改正する法律案」は、審議未了で廃案となった。本年7月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2020」においては、「2018年の人事院の意見の申出も踏まえ、公務員の定年引上げに向けた取組を進める」とされており、本院としては、高齢層職員的能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年を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する。

##### (2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は、職員的能力・実績を的確に把握し、その結果を任用、給与等に適切に反映するとともに、人材育成の観点からも活用することにより職員的能力伸長を図るなど、能力・実績に基づく人事管理の基礎となる重要な仕組みである。

近時、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止などを契機として、テレワーク等が活用されているが、そのような中においても、管理職員には、部下職員との適切なコミュニケーションを図ることにより、業務の遂行状況等を的確に把握した上で、適正に評価することが求められる。本院としては、人事評価が適切に活用され、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるよう、引き続き、様々な機会を捉えて、各府省に対して必要な指導や支援を行っていく。なお、本年7月には、分限制度に関して運用の周知徹底を図るため、人事評価により勤務実績が良くないとされた場合の扱いについての通知を発出した。

政府においては、本年7月に、「人事評価の改

善に向けた有識者検討会」が設けられ、時代の変化も踏まえた新たな人事評価の在り方やそのための改善方策等について、検討が行われている。本院としては、この検討に必要な協力を行うとともに、この取組の状況を踏まえつつ、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っており、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、より能力・実績が反映される仕組みとなるよう、取組を進めてまいりたい。

## Ⅱ 月例給に関する報告

令和2年10月28日

衆議院議長 大 島 理 森 殿  
参議院議長 山 東 昭 子 殿  
内閣総理大臣 菅 義 偉 殿

人事院総裁 一 宮 なほみ

人事院は、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、一般職の職員の給与について別紙のとおり報告する。

### 別 紙

## 報 告

本院は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、「令和2年職種別民間給与実態調査」において特別給等に関する調査を先行して実施した。その調査結果に基づき、本年10月7日、国家公務員の特別給の支給月数を引き下げることを内容とする勧告を行った。

その際、月例給に関しては、本年8月17日から9月30日までの期間で調査を実施するとともに、その調査結果に基づき、4月分の給与について官民較差を算出し、必要な報告及び勧告を行う旨の報告をしたところである。

今般、月例給に関する調査が完了し、結果を取りまとめたことから、本報告を行うものである。

### 1 本年の月例給に関する国家公務員給与と民間給与の実態

#### (1) 国家公務員給与の状況

本院は、「令和2年国家公務員給与等実態調査」を実施し、一般職の職員の給与に関する法律（給与法）が適用される常勤職員の給与の支給状況等

について全数調査を行った。

民間給与との比較を行っている行政職俸給表（一）適用職員（140,017人、平均年齢43.2歳）の平均給与月額額は408,868円となっており、昨年4月と比較して若年層の人数が増加したこと等により2,255円減少している。

（注）平均給与月額とは、俸給、地域手当、俸給の特別調整額（管理職手当）、扶養手当、住居手当等（所定外給与である超過勤務手当等及び実費弁償的な性格の通勤手当等の手当を除く。）の全ての給与の平均月額をいう。【Ⅰの第2の2(1)：18ページ参照】

#### (2) 民間給与の状況

##### ア 職種別民間給与実態調査

本院は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の全国の民間事業所約12,000事業所を対象に、「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施した。この調査では、公務の行政職俸給表（一）と類似すると認められる事務・技術関係22職種約41万人及び研究員、教員等32職種約2万人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を詳細に調査した。

月例給に関する調査の完了率は、先行して実施した特別給等に関する調査に引き続き民間事業所からの格段の理解と協力を得て、80.2%と非常に高いものとなっており、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものといえる。

##### イ 初任給の状況

本年の「職種別民間給与実態調査」により把握した民間事業所における初任給の状況について、企業全体として見た場合に新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で51.5%（昨年48.7%）、高校卒で32.8%（同30.3%）と



なっている。そのうち、初任給について、増額した事業所の割合は、大学卒で32.9%（同38.4%）、高校卒で37.5%（同41.2%）、据え置いた事業所の割合は、大学卒で66.4%（同60.8%）、高校卒で62.0%（同58.2%）となっている。【Iの第2の2(2):18ページ参照】

## 2 本年の月例給に関する国家公務員給与と民間給与との比較

本院は、「国家公務員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、公務においては一般の行政事務を行っている常勤の行政職俸給表(一)適用職員、民間においては公務の行政職俸給表(一)と類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の常勤の従業員について、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の4月分の給与額（公務にあっては平均給与月額、民間にあっては

所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額）を対比させ、国家公務員の人員数のウェイトを用いて精密に比較（ラスパイレス方式）を行っている。

本年4月分の給与について、官民較差を算出したところ、別表に示すとおり、国家公務員給与が民間給与を1人当たり平均164円（0.04%）上回っていた。

## 3 本年の月例給の改定方針

前記2のとおり、本年4月時点で、国家公務員の月例給は、民間給与を164円（0.04%）上回っている。

官民給与の較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、従来から月例給の改定を見送っており、本年についても、同様の事情が認められることから、月例給の改定を行わないこととする。

別表 国家公務員給与と民間給与との較差

民間給与 ①	国家公務員給与 ②	較 差 ①-② (円) $\left[ \frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100 \right] (\%)$
408,704円	408,868円	△164円 (△0.04%)

(注) 民間、国家公務員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

(参考1)「参考資料」(抜粋)

# 1 国家公務員給与関係【10月7日「参考資料」による。】

第3表 国家公務員の平均給与月額

その1 給与種目別平均給与月額

(国家公務員給与等実態調査)

区分 給与種目	行政職俸給表(一)適用職員		全 職 員	
	令和2年4月	平成31年4月	令和2年4月	平成31年4月
	円	円	円	円
俸 給	327,564	329,433	337,788	338,969
地 域 手 当 等	43,534	43,540	43,093	43,096
俸給の特別調整額	12,530	12,659	11,871	11,953
扶 養 手 当	9,613	10,059	9,931	10,320
住 居 手 当	6,427	6,121	5,920	5,675
そ の 他	9,200	9,311	7,600	7,670
合 計 (平均給与月額)	408,868	411,123	416,203	417,683

- (注) 1 俸給には、俸給の調整額を含む。  
 2 地域手当等には、異動保障による地域手当及び広域異動手当を含む。  
 3 その他は、本府省業務調整手当、単身赴任手当(基礎額)、寒冷地手当、特勤勤務手当等である。

その2 行政職俸給表(一)の組織区分別平均給与月額、平均年齢

(令和2年国家公務員給与等実態調査)

組織区分 区分	本府省	管区機関	府県単位機関	その他の 地方支分部局	施設等機関等
	円	円	円	円	円
平均給与月額	450,697	413,542	393,477	383,057	346,932
平均年齢	40.6歳	45.4歳	44.8歳	43.4歳	38.4歳

- (注) 管区機関とは、地方整備局、地方農政局等の数府県の地域を管轄区域とする機関、府県単位機関とは、地方法務局、都道府県労働局等の1府県の地域を管轄区域とする機関、その他の地方支分部局とは、管区機関、府県単位機関以外のものをいい、施設等機関等とは、研修所等の機関をいう(第6表において同じ。)

第4表 行政職俸給表(一)の経験年数階層別、給与決定上の学歴別人員及び平均俸給額

(令和2年国家公務員給与等実態調査)

学歴 区分 経験年数階層	大 学 卒		高 校 卒	
	人 員	平均俸給額	人 員	平均俸給額
	人	円	人	円
計	80,740	318,465	48,997	344,226
1年未満	3,011	188,851	904	153,548
1年以上 2年未満	2,808	194,907	684	159,105
2年以上 3年未満	2,909	201,766	822	163,977
3年以上 5年未満	5,695	213,713	1,316	175,089
5年以上 7年未満	4,478	229,803	819	191,025
7年以上 10年未満	5,462	254,170	638	208,880
10年以上 15年未満	9,845	294,752	1,448	242,655
15年以上 20年未満	12,657	335,898	2,530	283,480
20年以上 25年未満	12,866	371,924	4,099	326,005
25年以上 30年未満	11,634	397,542	11,025	359,901
30年以上 35年未満	7,482	405,916	10,617	380,622
35年以上	1,893	409,422	14,095	393,730

(注) 人員及び平均俸給額は令和2年4月1日現在のものであるが、経験年数階層の分類は同年1月15日現在の経験年数(端数切捨て)としている。

第5表 国家公務員の扶養親族数別人員

(令和2年国家公務員給与等実態調査)

区分 扶養親族数	該当職員数	うち	うち	うち
		扶養親族である配偶者を有する者	扶養親族である子を有する者	配偶者・子以外の扶養親族を有する者
	人	人	人	人
1 人	44,668	24,702	17,460	2,506
2 人	41,239	23,005	40,048	1,621
3 人	30,419	25,440	30,288	923
4 人	7,567	6,948	7,561	488
5 人	1,003	925	1,002	166
6 人以上	151	141	151	30
計	125,047	81,161	96,510	5,734

(注) 1 この表でいう扶養親族とは、扶養手当の支給対象となっているものをいう。  
 2 全職員1人当たり平均扶養親族数は、1.0人である。  
 3 手当受給者1人当たり平均手当月額は、20,103円(平均扶養親族数は2.0人)である。

第6表 国家公務員の俸給の特別調整額の支給状況

(令和2年国家公務員給与等実態調査)

区分 組織区分等	一種	二種	三種	四種	五種	受給者計	手当受給者 1人当たり 平均手当月額		
本 府 省	課 長	室 長							
管 区 機 関	機関の長	部 長		課 長					
府県単位機関		機関の長	部 長	課 長					
その他の 地方支分部局				機関の長	課 長				
受 給 者	人 3,081	人 4,485	人 6,614	人 17,355	人 11,783	人 43,318	円 69,367		

第7表 国家公務員の単身赴任手当の支給状況

(令和2年国家公務員給与等実態調査)

区分	職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離											受給者計	手当受給者 1人当たり 平均手当月額
	100km未満	100km以上 300km未満	300km以上 500km未満	500km以上 700km未満	700km以上 900km未満	900km以上 1,100km未満	1,100km以上 1,300km未満	1,300km以上 1,500km未満	1,500km以上 2,000km未満	2,000km以上 2,500km未満	2,500km以上		
受給者	人 2,975	人 8,260	人 3,415	人 1,683	人 663	人 651	人 974	人 363	人 308	人 345	人 134	人 19,771	円 46,255

第8表 国家公務員の本府省業務調整手当の支給状況

(令和2年国家公務員給与等実態調査)

区分	課長補佐級	係長級	係員級	受給者計	手当受給者 1人当たり 平均手当月額
受 給 者	人 13,733	人 15,834	人 8,471	人 38,038	円 24,037

第9表 国家公務員の地域手当の支給状況

(令和2年国家公務員給与等実態調査)

地域手当 支給区分	計	1級地	2級地	3級地	4級地	5級地	6級地	7級地	非支給地
区 分	人	人	人	人	人	人	人	人	人
人 員 ( 構 成 比 )	253,132 (100.0%)	66,461 (26.3%)	19,349 (7.6%)	21,398 (8.5%)	6,421 (2.5%)	24,653 (9.7%)	22,789 (9.0%)	28,674 (11.3%)	63,387 (25.0%)
平均手当月額	円 40,301	円 72,440	円 59,707	円 55,476	円 47,950	円 40,296	円 29,880	円 19,478	円 7,950

(注) 1 平均手当月額には、異動保障による地域手当を含む。  
2 構成比は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が計と一致しない。

第10表 国家公務員の広域異動手当の支給状況

(令和2年国家公務員給与等実態調査)

区 分	異動等前後の官署間の距離		受 給 者 計	手 当 受 給 者 1 人 当 たり 平 均 手 当 月 額
	300km以上	60km以上300km未満		
受 給 者	人 14,549	人 20,442	人 34,991	円 20,199

第11表 国家公務員の住居手当の支給状況

(令和2年国家公務員給与等実態調査)

区 分	地域手当 支給区分	計	1級地	2級地	3級地	4級地	5級地	6級地	7級地	非支給地
			人	人	人	人	人	人	人	人
受 給 者		人 57,736	人 17,368	人 3,829	人 4,306	人 1,317	人 4,947	人 4,747	人 6,460	人 14,762
	手当月額11,000円以下の受給者	30	2	2	1	0	2	6	4	13
	手当月額11,100円以上28,000円未満の受給者	26,572	2,178	1,174	1,782	477	2,381	2,869	4,471	11,240
	手当月額28,000円の受給者	31,134	15,188	2,653	2,523	840	2,564	1,872	1,985	3,509
手当受給者1人当たり平均手当月額		円 25,617	円 27,561	円 26,805	円 26,182	円 26,521	円 25,688	円 24,813	円 24,201	円 23,631
配偶者の居住する借家・借間			受 給 者			手当受給者1人当たり平均手当月額				
			人 1,225			円 13,193				

(注) 令和2年改定に伴う経過措置による住居手当の受給者は291人(手当受給者1人当たり平均手当月額11,874円)である。

第12表 国家公務員の通勤手当の支給状況

(令和2年国家公務員給与等実態調査)

区 分	地域手当 支給区分	計	1級地	2級地	3級地	4級地	5級地	6級地	7級地	非支給地
			人	人	人	人	人	人	人	人
受 給 者		人 203,575	人 63,414	人 17,330	人 18,455	人 5,424	人 20,341	人 18,166	人 21,780	人 38,665
	交通機関等のみを利用する者	143,084	60,969	15,096	14,856	4,438	14,209	10,842	11,976	10,698
	交通用具のみを使用する者	47,582	785	1,280	1,631	625	4,733	5,297	7,731	25,500
	交通機関等と交通用具を併用する者	12,909	1,660	954	1,968	361	1,399	2,027	2,073	2,467
交通機関等に係る手当月額(受給者平均)		円 16,208	円 14,786	円 17,066	円 16,572	円 15,927	円 16,570	円 17,381	円 16,922	円 19,227
交通用具に係る手当月額(受給者平均)		円 6,529	円 3,750	円 4,296	円 4,600	円 5,438	円 5,483	円 5,487	円 6,348	円 7,651

第 1 3 表 国家公務員の平均年間超過勤務時間数

(令和 2 年国家公務員給与等実態調査)

区 分	計	本 府 省	
		本 府 省	本府省以外
平均年間超過勤務時間数	219	348	190

(注) 平均年間超過勤務時間数は、令和 2 年 1 月 15 日現在の在職者のうち、平成 31 年 1 月 1 日から令和元年 12 月 31 日までの全期間において超過勤務手当の対象となった者 1 人当たりの同年 1 年間の超過勤務時間数である。

第 1 4 表 国家公務員の都道府県別在勤人員及び構成比

(令和 2 年国家公務員給与等実態調査)

都道府県	在勤人員 (構成比)	都道府県	在勤人員 (構成比)	都道府県	在勤人員 (構成比)
北海道	15,066人 ( 5.95%)	石川県	2,494人 ( 0.99%)	岡山県	3,192人 ( 1.26%)
青森県	1,927人 ( 0.76%)	福井県	1,200人 ( 0.47%)	広島県	6,378人 ( 2.52%)
岩手県	1,902人 ( 0.75%)	山梨県	1,131人 ( 0.45%)	山口県	2,188人 ( 0.86%)
宮城県	6,649人 ( 2.63%)	長野県	2,615人 ( 1.03%)	徳島県	1,343人 ( 0.53%)
秋田県	1,835人 ( 0.72%)	岐阜県	2,298人 ( 0.91%)	香川県	3,340人 ( 1.32%)
山形県	1,720人 ( 0.68%)	静岡県	3,545人 ( 1.40%)	愛媛県	1,944人 ( 0.77%)
福島県	3,066人 ( 1.21%)	愛知県	11,735人 ( 4.64%)	高知県	1,513人 ( 0.60%)
茨城県	3,830人 ( 1.51%)	三重県	2,047人 ( 0.81%)	福岡県	10,150人 ( 4.01%)
栃木県	2,418人 ( 0.96%)	滋賀県	1,268人 ( 0.50%)	佐賀県	1,395人 ( 0.55%)
群馬県	2,271人 ( 0.90%)	京都府	4,448人 ( 1.76%)	長崎県	2,268人 ( 0.90%)
埼玉県	10,051人 ( 3.97%)	大阪府	15,929人 ( 6.29%)	熊本県	4,155人 ( 1.64%)
千葉県	6,701人 ( 2.65%)	兵庫県	6,656人 ( 2.63%)	大分県	1,874人 ( 0.74%)
東京都	71,226人 (28.14%)	奈良県	1,222人 ( 0.48%)	宮崎県	1,603人 ( 0.63%)
神奈川県	8,407人 ( 3.32%)	和歌山県	1,549人 ( 0.61%)	鹿児島県	3,158人 ( 1.25%)
新潟県	3,853人 ( 1.52%)	鳥取県	1,265人 ( 0.50%)	沖縄県	5,343人 ( 2.11%)
富山県	1,461人 ( 0.58%)	島根県	1,503人 ( 0.59%)	計	253,132人 (100.00%)

第16表 再任用職員の適用俸給表別、級別人員

その1 フルタイム勤務職員

(令和2年国家公務員給与等実態調査)

俸給表	級											
	計	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
行政職俸給表(一)	1,954	3	268	1,199	263	140	61	14	2	4		
行政職俸給表(二)	295	1	162	130	2							
専門行政職俸給表	131	1	110	19	1							
税務職俸給表	1,110			456	471	177	5	1				
公安職俸給表(一)	971	276	326	156	85	63	65					
公安職俸給表(二)	1,028		198	438	179	92	81	40				
海事職俸給表(一)	6		3	3								
海事職俸給表(二)	17		9	3		3	2					
教育職俸給表(一)	11	5		6								
研究職俸給表	37		14	11	6	6						
医療職俸給表(二)	15	1	10	4								
医療職俸給表(三)	54	14	38	2								
福祉職俸給表	1					1						
専門スタッフ職俸給表	48	8	26	12	2							
俸給表計	5,678											
60歳	1,714											
61歳	1,639											
62歳	1,211											
63歳	653											
64歳	461											

(注) 該当人員0の級は空欄とした(その2において同じ。)

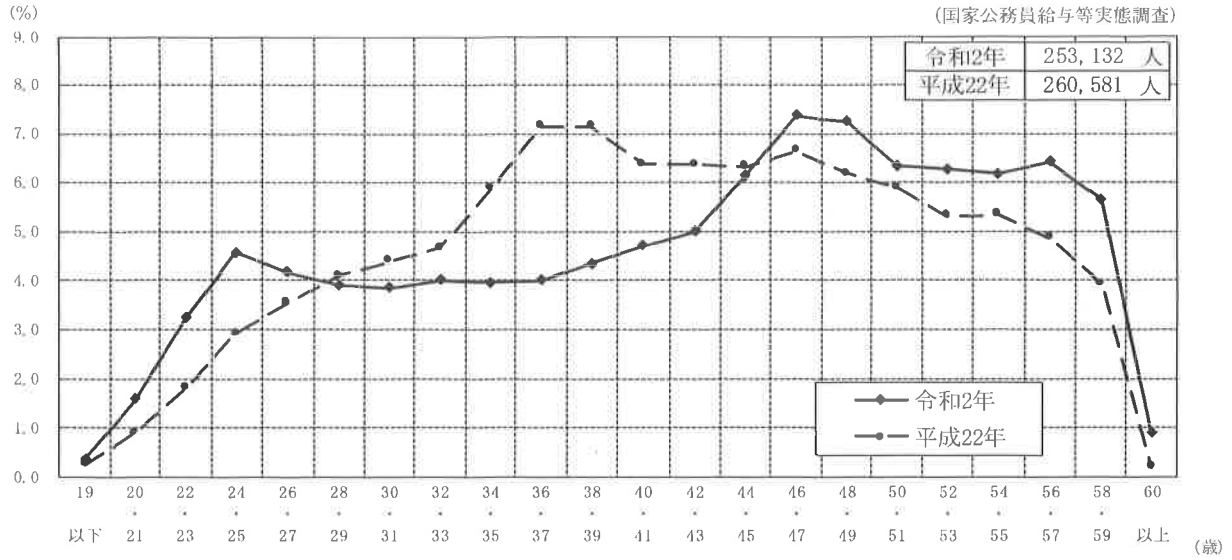
その2 短時間勤務職員

(令和2年国家公務員給与等実態調査)

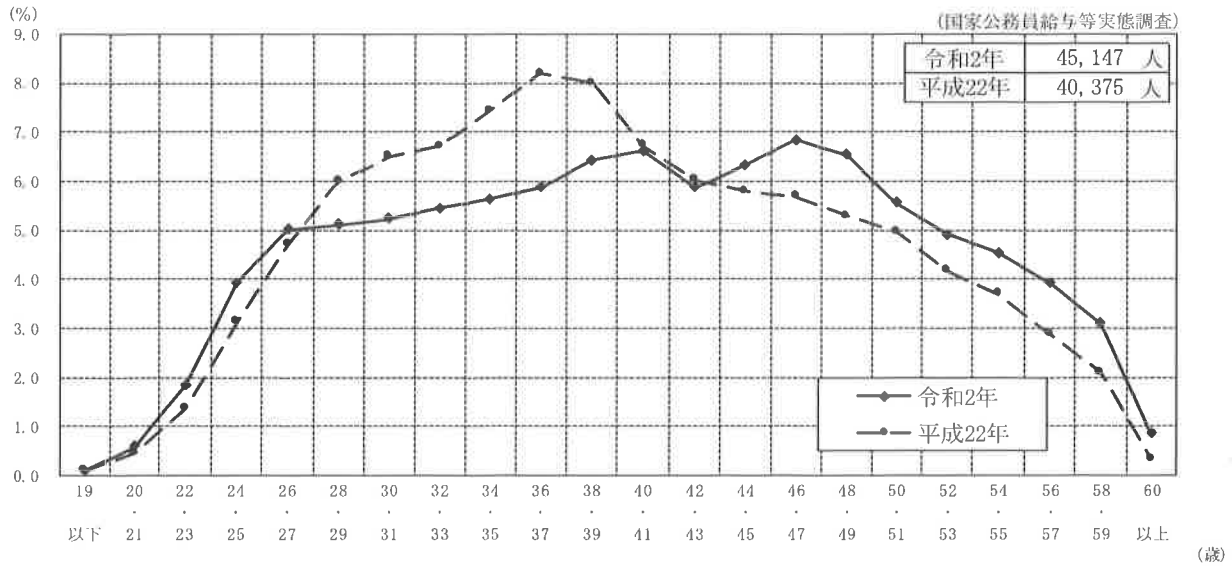
俸給表	級											
	計	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
行政職俸給表(一)	7,028	22	505	4,219	1,507	660	114	1				
行政職俸給表(二)	173		120	53								
専門行政職俸給表	64		33	30	1							
税務職俸給表	1,061			445	317	194	105					
公安職俸給表(一)	224	112	101	11								
公安職俸給表(二)	688		214	367	13	80	14					
海事職俸給表(一)	1		1									
海事職俸給表(二)	8			7	1							
教育職俸給表(一)	3	3										
教育職俸給表(二)	10		10									
研究職俸給表	26		3	7	2	14						
医療職俸給表(二)	19		19									
医療職俸給表(三)	49	16	32	1								
福祉職俸給表	4			1	3							
専門スタッフ職俸給表	3	1	2									
俸給表計	9,361											
60歳	1,907											
61歳	1,987											
62歳	1,779											
63歳	1,986											
64歳	1,702											

第17表 組織区分別、年齢階層別人員構成比（全職員）（令和2年と平成22年との比較）

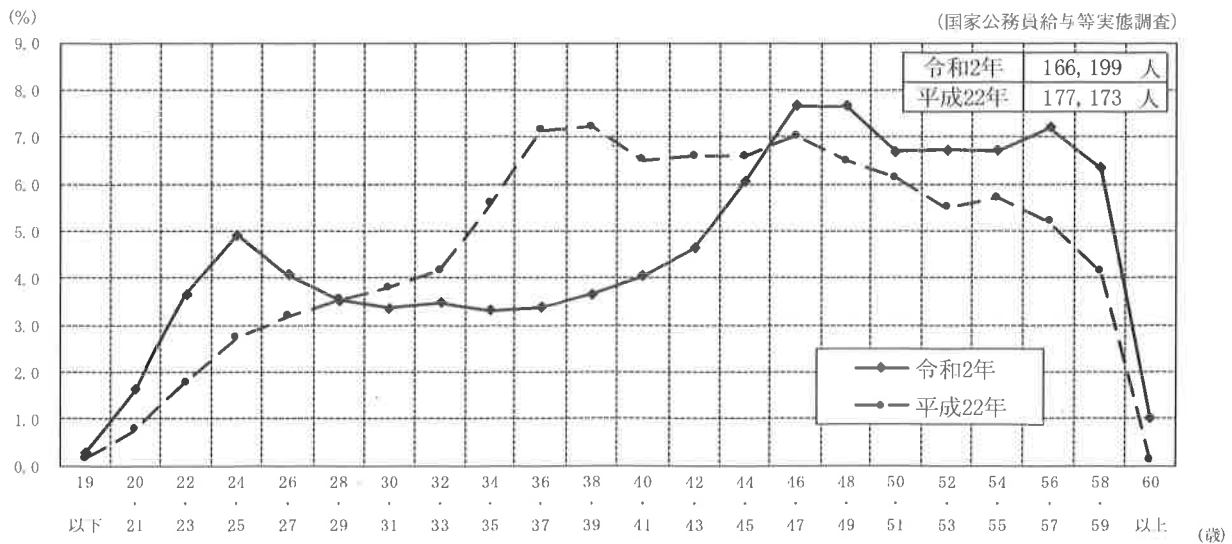
その1 全組織



その2 本府省



その3 地方機関





## 2 民間給与関係【第4表を除き、10月7日「参考資料」による。】

第4表 民間における初任給の改定状況【10月28日「参考資料」による。】

(令和2年職種別民間給与実態調査)

学歴	項目 企業規模	新規学卒者の 採用あり %	初任給の改定状況			新規学卒者の 採用なし %
			増額 %	据置き %	減額 %	
大学卒	規模計	51.5	(32.9)	(66.4)	(0.7)	48.5
	500人以上	90.3	(40.6)	(59.1)	(0.2)	9.7
	100人以上 500人未満	55.7	(30.5)	(68.3)	(1.2)	44.3
	50人以上 100人未満	24.7	(26.7)	(73.0)	(0.3)	75.3
高校卒	規模計	32.8	(37.5)	(62.0)	(0.5)	67.2
	500人以上	58.7	(43.9)	(56.1)	—	41.3
	100人以上 500人未満	33.7	(34.2)	(65.1)	(0.8)	66.3
	50人以上 100人未満	18.0	(36.9)	(62.7)	(0.4)	82.0

- (注) 1 新規学卒者の採用の有無は、企業全体として見た場合の採用状況について集計したものである。  
 2 ( )内は、新規学卒者の採用がある事業所を100とした割合である。  
 なお、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100とならない場合がある。

第19表 民間における家族手当の支給状況

(令和2年職種別民間給与実態調査)

支給の有無		事業所割合
家族手当制度がある		75.9%
配偶者に家族手当を支給する		(79.1%)
家族手当制度がない		24.1%
扶養家族の 構成別 支給月額	配偶者	12,711円
	配偶者と子1人	19,454円
	配偶者と子2人	25,778円

- (注) 1 ( )内は、家族手当制度がある事業所を100とした割合である。  
 2 支給月額は、配偶者に家族手当を支給し、その支給につき配偶者の収入による制限がある事業所について算出した。

第20表 民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況

(令和2年職種別民間給与実態調査)

企業規模 \ 項目	係員		課長級		部長級(非役員)	
	一定率(額)分	考課査定分	一定率(額)分	考課査定分	一定率(額)分	考課査定分
	%	%	%	%	%	%
規模計	51.8	48.2	48.3	51.7	47.1	52.9
500人以上	54.9	45.1	47.3	52.7	46.0	54.0
100人以上500人未満	50.7	49.3	47.3	52.7	46.2	53.8
50人以上100人未満	52.0	48.0	50.4	49.6	49.3	50.7

第21表 民間における定年制の状況

(令和2年職種別民間給与実態調査)

定年制あり	定 年 年 齢		定年制なし
	60歳	61歳以上	
99.4 %	84.4 %	15.0 %	0.6 %

(注) 定年制の有無を回答した事業所を100とした割合である。

第22表 定年年齢を60歳から引き上げた事業所における一定年齢到達を理由とした給与減額の状況

(令和2年職種別民間給与実態調査)

区 分	項 目	給与減額あり		給与減額なし
			60歳で減額	
課 長 級		37.8 %	26.2 %	62.2 %
非 管 理 職		35.8	23.2	64.2

(注) 1 「定年年齢を60歳から引き上げた事業所」には、定年制を廃止した事業所を含む(第23表において同じ。)  
 2 一定年齢到達時に常勤従業員の給与を減額する仕組みの有無を回答した事業所を100とした割合である。

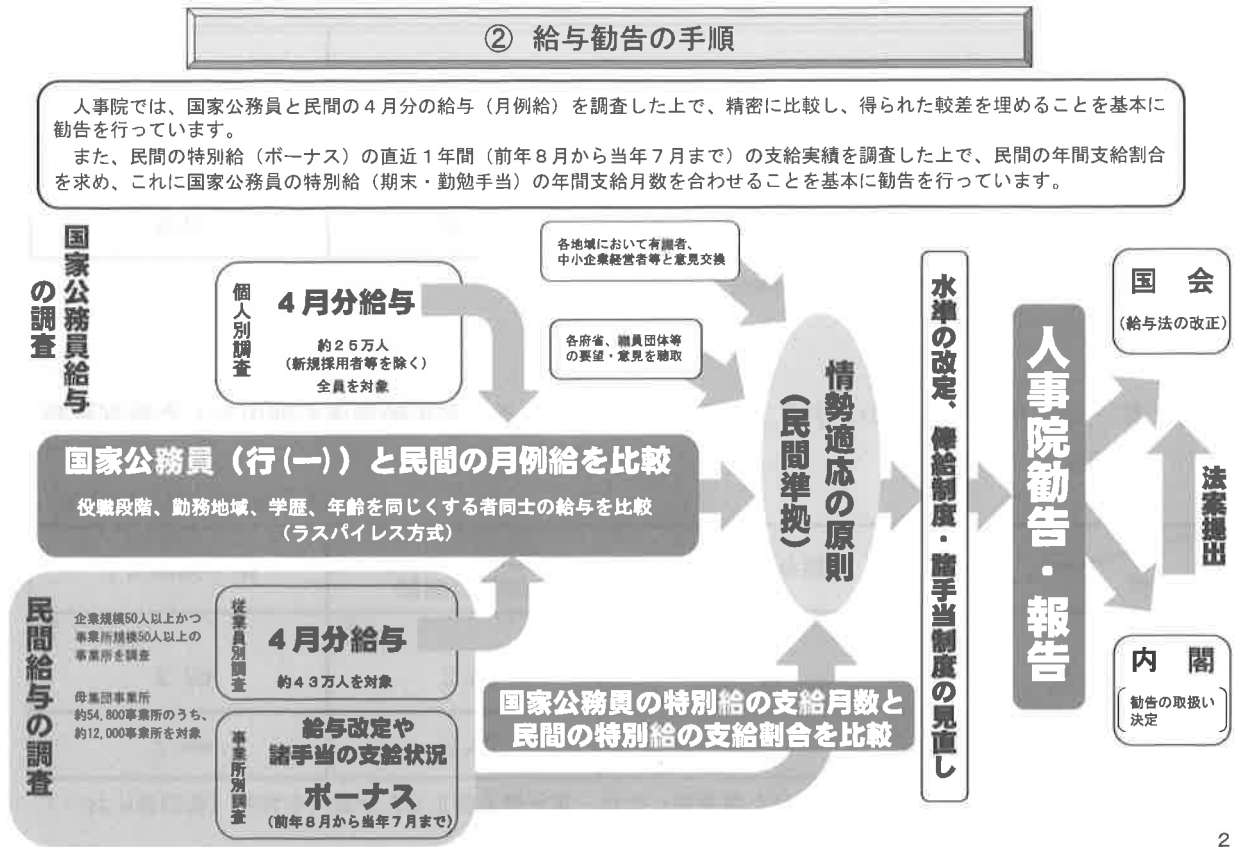
第23表 定年年齢を60歳から引き上げた事業所のうち、60歳で給与を減額している事業所における60歳を超える従業員の年間給与水準

(令和2年職種別民間給与実態調査)

課 長 級	非 管 理 職
77.0 %	77.2 %

(注) 標準的な常勤従業員が60歳になる前に受けていた年間給与水準を100とした場合に60歳を超えて受ける年間給与水準の割合である。

(参考2) 給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント (抜粋)



2

### ③ 民間給与との比較

#### 調査対象

- 企業規模50人以上の多くの民間企業においては、公務と同様、課長・係長等の役職段階があることから、同種・同等の者同士による比較が可能
- 現行の調査対象であれば、実地による精緻な調査が可能

企業規模50人未満

企業規模50人以上

(役職段階の例)

課長	部長
係長	課長
係員	課長代理
	係長
	係員

企業規模50人未満: 34.4%  
 企業規模50人以上: 65.6%

※ 平成28年経済センサス-活動調査(総務省・経済産業省)を基に人事院において集計

民営事業所全体の正社員数の6割を超える人数をカバー

#### 比較方法

- 民間給与との比較は、主な給与決定要素を同じくする者同士で比較する必要
- ※ 国家公務員の人員数のウエイトを用いたラスパイレス比較

<主な給与決定要素>

役職段階 (部長、課長、係長、係員等)	勤務地域 (地域手当1級地(東京23区)~7級地、地域手当非支給地)
年齢	学歴

※ 詳細は④ 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較)を参照

(参考) 国家公務員の内定者が内定を得た民間企業の規模

企業規模1,000人以上	企業規模50~99人	企業規模100~999人	企業規模50人未満
62.7%	4.2%	31.2%	1.9%

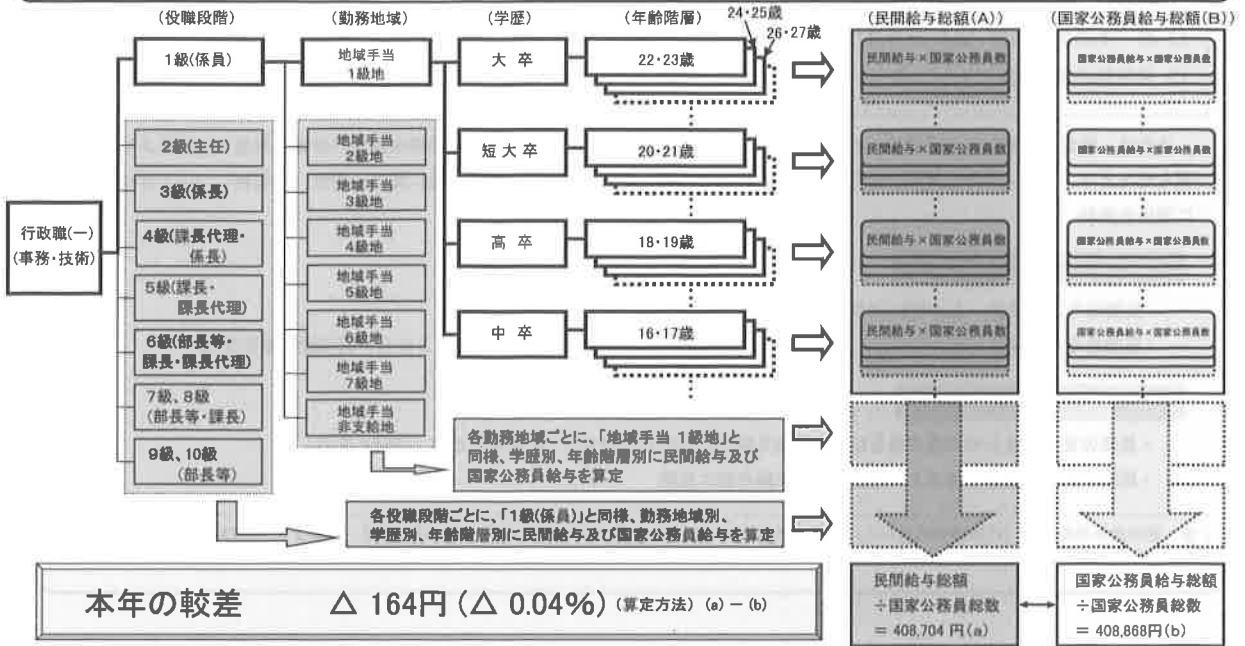
※ 平成27年度の総合試験及び一般職試験(大卒)の内定者を対象(人事院調査)

3

### ④ 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較)

月例給の民間給与との比較(ラスパイレス比較)においては、個々の国家公務員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額(A)が、現に支払っている支給総額(B)に比べてどの程度の差があるかを算出しています。

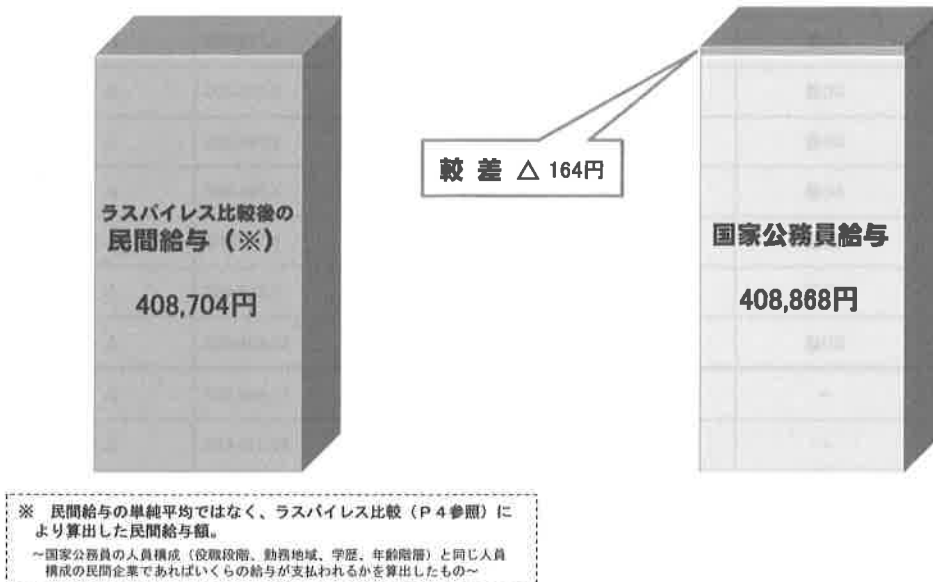
具体的には、以下のとおり、役職段階、勤務地域、学歴、年齢階層別の国家公務員の平均給与(注1)と、これと条件を同じくする民間の平均給与(注2)のそれぞれに国家公務員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較しています。



(注1) 令和2年国家公務員給与等実態調査の結果を基に算出  
 (注2) 令和2年職種別民間給与実態調査の結果を基に算出

### ⑤ 民間給与との較差

本年の民間給与との較差はΔ164円(Δ0.04%)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こととしました。



⑥ 本年の勧告のポイント

ボーナスを引下げ

- ボーナスを引下げ（△0.05月分）
- 月例給の改定なし

本年は、勧告の基礎となる民間給与の実態調査について、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、例年より時期を遅らせた上で、2回に分けて実施。先行して調査を実施したボーナスについては10月7日に勧告・報告、月例給については10月28日に報告を実施

1 月例給

- ・ 民間給与との較差 △164円（△0.04%）
- ・ 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、月例給の改定なし

2 期末手当・勤勉手当

- ・ 民間の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き下げ、4.45月に改定（現行4.50月）
- ・ 民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

※ 勧告後の平均給与（行政職俸給表（一））月額 408,868円 年間給与 6,734,000円（勧告前との差 月額：増減なし 年間給与：△ 21,000円）

6

⑦ 国家公務員モデル給与例

職務段階	年齢	勧告前		勧告後		年間給与額の差
		月額	年間給与	月額	年間給与	
係員	18歳 (一般職試験(高卒)初任給)	150,600	2,476,000	150,600	2,468,000	△ 8,000
	22歳 (一般職試験(大卒)初任給)	182,200	2,995,000	182,200	2,986,000	△ 9,000
	25歳	193,900	3,188,000	193,900	3,178,000	△ 10,000
	30歳	228,100	3,750,000	228,100	3,739,000	△ 11,000
係長	35歳	273,600	4,559,000	273,600	4,544,000	△ 15,000
	40歳	299,000	4,982,000	299,000	4,966,000	△ 16,000
地方機関課長	50歳	413,200	6,750,000	413,200	6,730,000	△ 20,000
本府省課長補佐	35歳	440,600	7,337,000	440,600	7,314,000	△ 23,000
本府省課長	50歳	749,400	12,701,000	749,400	12,659,000	△ 42,000
本府省局長	—	1,074,000	17,879,000	1,074,000	17,804,000	△ 75,000
事務次官	—	1,410,000	23,473,000	1,410,000	23,374,000	△ 99,000

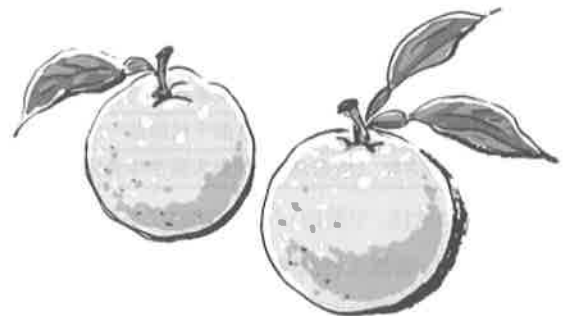
(注) モデル給与例の月額及び年間給与は、俸給(行政職(一)及び指定職)、地域手当、俸給の特別調整額及び本府省業務調整手当を基礎に算出

- 地方機関課長：俸給の特別調整額(46,300円)
- 本府省課長補佐：地域手当(20%)及び本府省業務調整手当(39,200円)
- 本府省課長：地域手当(20%)及び俸給の特別調整額(130,300円)
- 本府省局長・事務次官：地域手当(20%)

7

⑧ 給与勧告の実施状況(行政職(一)関係)

	月例給	特別給(ボーナス)		行政職(一)職員の 平均年間給与	
	勧告率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成22年	△ 0.19%	3.95月	△ 0.20月	△ 9.4万円	△ 1.5%
平成23年	△ 0.23%	3.95月	-	△ 1.5万円	△ 0.2%
平成24年	-	3.95月	-	-	-
平成25年	-	3.95月	-	-	-
平成26年	0.27%	4.10月	0.15月	7.9万円	1.2%
平成27年	0.36%	4.20月	0.10月	5.9万円	0.9%
平成28年	0.17%	4.30月	0.10月	5.1万円	0.8%
平成29年	0.15%	4.40月	0.10月	5.1万円	0.8%
平成30年	0.16%	4.45月	0.05月	3.1万円	0.5%
令和元年	0.09%	4.50月	0.05月	2.7万円	0.4%
令和2年	-	4.45月	△ 0.05月	△ 2.1万円	△ 0.3%



令和2年度 人事実務研修会 実施予定表

(一般財団法人公務人材開発協会 人事行政研究所 主催)

令和2年12月10日現在

研 修 会	実 施 日 会 場	時 間	参加費 (税別) 単位:円	会員の参加費 (税別) 単位:円	備 考
勤務時間・休暇関係実務研修会	令和2年9月7日(月) 日本教育会館	1日	16,000 + 税	12,000 + 税	終了しました。
服務・懲戒実務研修会	令和2年9月10日(木) 全国町村議員会館	1日	16,000 + 税	12,000 + 税	終了しました。
給与実務研修会(諸手当関係)	東京会場:日本教育会館 令和2年8月28日(金) 9月8日(火) 大阪会場:エル・おおさか 令和2年9月17日(木)中止	1日	16,000 + 税	12,000 + 税	終了しました。 テキスト: 令和2年版 国家公務員 給与のてびき (令和2年6月発行。 定価:本体4800円+税)
給与実務研修会 (人事院勧告説明会)	中 止	半日 (午後)	12,000 + 税	9,000 + 税	
非常勤職員雇用の人事実務研修会	令和2年10月2日(金) 全国町村議員会館	1日	16,000 + 税	12,000 + 税	終了しました。
給与実務研修会 (俸給関係及び給与の支給関係)	東京会場:日本教育会館 令和2年10月15日(木) 大阪会場:エル・おおさか 令和2年10月20日(火)	1日	16,000 + 税	12,000 + 税	終了しました。 テキスト: 令和2年版 国家公務員 給与のてびき (令和2年6月発行。 定価:本体4800円+税)
苦情相談実務研修会	令和2年11月6日(金) 全国町村議員会館	1日	16,000 + 税	12,000 + 税	終了しました。 テキスト: 第4次全訂版 職員からの相談実務のてびき (令和2年10月末発行。 定価:本体2500円+税)
再任用・退職手当・年金制度の 実務者研修会	令和2年12月9日(水) 全国町村議員会館	1日	16,000 + 税	12,000 + 税	終了しました。
分限処分・懲戒処分実務研修会	令和3年1月20日(水) 日本教育会館 ※開催日・会場を 変更しました。	1日	16,000 + 税	12,000 + 税	
育児休業制度等研修会	令和3年2月5日(金) 日本教育会館	1日	16,000 + 税	12,000 + 税	
給与実務の実例研修会 (初任給決定・扶養手当等の認定)	令和3年2月25日(木) 26日(金) 日本教育会館	1日	16,000 + 税	12,000 + 税	テキスト: 令和2年版 国家公務員 給与のてびき (令和2年6月発行。 定価:本体4800円+税)

※1 開催通知は、開催日2月程度前に「郵送」及び「ホームページ」にて、ご案内申し上げます。

※2 なお、新型コロナウイルス感染症に係る状況により、実施日等変更することも考えられますので、最新の情報は「ホームページ」にてご確認ください。

- 1 上記研修会は、制度や運用の基礎的な内容をベースにした実務者向けの研修としています。
- 2 研修の実施日が複数日ある研修会は、各日の研修内容は同じですので、ご参加希望の日を選択してお申込ください。
- 3 備考欄に記載のある研修会では、テキストとして記載している書籍が必要なため、お持ちでない場合はご購入ください。

会場:全国町村議員会館 (所在地:東京都千代田区一番町25、最寄り駅:半蔵門)

会場:日本教育会館 (所在地:東京都千代田区一ツ橋2-6-2、最寄り駅:神保町、九段下、竹橋)

会場:エル・おおさか (所在地:大阪府大阪市中央区北浜東3-14、最寄り駅:天満橋、北浜)

お問い合わせは、下記の「一般財団法人公務人材開発協会 人事行政研究所」までご連絡をお願いいたします。

一般財団法人 公務人材開発協会 人事行政研究所 (ホームページ: <http://www.japhd.or.jp/>)

電話:03-3239-8031、FAX:03-3239-8018

所在地:東京都千代田区一番町19番地 (〒102-0082)

メール:jingyouken@japhd.or.jp



令和3年度 人事実務研修会 実施予定表

(一般財団法人公務人材開発協会 人事行政研究所 主催)

令和2年12月10日現在

研 修 会	実 施 日 会 場	時 間	参加費 (税別) 単位:円	会員の参加費 (税別) 単位:円	備 考
服務・懲戒実務研修会	令和3年7月 全国町村議員会館	1日	17,000 + 税	13,000 + 税	
給与実務研修会 (諸手当関係)	大阪会場:エル・おおさか 令和3年7月9日(金)  東京会場:日本教育会館 令和3年8月25日(水) 8月30日(月)	1日	17,000 + 税	13,000 + 税	テキスト: 令和3年版 国家公務員 給与のてびき (令和3年6月発行予定。 定価:未定)
勤務時間・休暇関係実務研修会	令和3年9月6日(月) 日本教育会館	1日	17,000 + 税	13,000 + 税	
給与実務研修会 (人事院勧告説明会)	東京会場:日本教育会館 令和3年9月7日(火) 9月8日(水)	半日 (午後)	13,000 + 税	10,000 + 税	
非常勤職員雇用の人事実務研修会	令和3年10月 全国町村議員会館	1日	17,000 + 税	13,000 + 税	
分限処分・懲戒処分実務研修会	令和3年10月8日(金) 日本教育会館	1日	17,000 + 税	13,000 + 税	
給与実務研修会 (俸給関係及び給与の支給関係)	大阪会場:エル・おおさか 令和3年10月  東京会場:日本教育会館 令和3年10月18日(月)	1日	17,000 + 税	13,000 + 税	テキスト: 令和3年版 国家公務員 給与のてびき (令和3年6月発行予定。 定価:未定)
苦情相談実務研修会	令和3年11月 全国町村議員会館	1日	17,000 + 税	13,000 + 税	テキスト: 第4次全訂版 職員からの相談実務のてびき (令和2年10月発行 定価:本体2500円+税)
再任用・退職手当・年金制度の 実務者研修会	令和3年12月 全国町村議員会館	1日	17,000 + 税	13,000 + 税	
育児休業制度等研修会	令和4年2月 全国町村議員会館	1日	17,000 + 税	13,000 + 税	
給与実務の実例研修会 (初任給決定・扶養手当等の認定)	令和4年3月1日(火) 3月2日(水) 日本教育会館	1日	17,000 + 税	13,000 + 税	テキスト: 令和3年版 国家公務員 給与のてびき (令和3年6月発行予定。 定価:未定)

## 新刊図書のご案内

〔令和2年6月発行〕

# 令和2年版 国家公務員 給与のてびき —その仕組みと取扱い—

B5判・横組・約400頁 定価：本体4800円＋税 ISBN978-4-908252-30-3

本書は、一般職の国家公務員の給与制度全般について、最新の制度に基づき、事項別にその取扱いについてわかりやすく解説したものです。給与実務担当者の日常の給与実務のてびきとして、大変好評を得ております。

### 『令和2年版』の主な改正内容

### 本書の内容

- 「俸給関係」「諸手当関係」「給与の支給関係」についてその内容を事項別に解説
- それぞれの根拠となる法令及び条項を表示
- 給与実務に役立つ事例を掲載
- 給与実務に必要な勤務時間・休暇・育児休業等の制度を参考として掲載

- ☆民間給与との較差等に基づく給与改定
  - ・俸給表の水準の引上げ ・ボーナスの引上げ
- ☆住居手当の改正
  - ・手当の支給対象となる家賃額の下限を引上げ、・手当額の上限を引上げ
  - ・手当額が減額となる職員に所要の経過措置
- ☆勤勉手当の成績率の改正【令和2年11月30日施行】
  - ・下位の段階の職員等の成績率の引下げ

# 令和2年版 別冊・国家公務員 給与のてびき —主要俸給表の基準と沿革—

B5判・横組・約550頁 定価：本体4400円＋税 ISBN978-4-908252-31-0

本書は、一般職の国家公務員の「俸給決定」や「俸給の再計算」の実務の重要なポイントについて、主要俸給表ごとに「制度の基準・沿革」を体系的にまとめ、使いやすく作成しております。

### 本書の特色

～今回追加した主なもの～

- ・平成31年4月1日から令和2年3月31日までの間における昇格の経過措置
- ・昇格時号俸対心表・降格時号俸対心表の改正経緯を早見表形式で掲載【平成31年4月1日適用を追加】
- ☆俸給決定関係について俸給表ごとに現行制度の仕組み、過去の制度の沿革と制度改正時の切替えや経過措置などを詳細に掲載
  - (行政職(一)・(二)、研究職、医療職(一)・(二)・(三))
  - ・平成27年1月1日から平成30年3月31日までの間における初任給の経過措置
  - ・平成30年4月1日以降における初任給の経過措置
  - ・平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間における昇格の経過措置
  - ・平成30年4月1日における号俸の調整
- 平成18年4月の俸給の切替え及びこれに伴う経過措置の解説資料 ○平成18年4月の初任給、昇格、昇給等の基準の改正に伴う在職者調整及び経過措置の解説資料 ○平成18年4月前の旧昇給制度及び初任給の特例関係についての規定

〔平成31年4月発行〕

国家公務員の育児休業制度の逐条解説書

# 第4次改訂版 逐条 公務員 育児休業法

A5判・横組・約530頁 定価：本体5000円＋税 ISBN978-4-908252-27-3

この本は、現在の国家公務員の育児休業法について逐条形式で分かりやすく解説したものです。平成26年に発行の第3次改訂版にその後の改正経緯を加えました。

### 本書の特色

- ☆国家公務員の育児休業制度の制定・改正の経緯
- ☆国家公務員の育児休業法の考え方を逐条形式で分かりやすく解説
  - 育児休業の承認・期間の延長・承認の失効等、育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用他
  - 育児短時間勤務の承認・期間の延長・承認の失効等、育児短時間勤務職員の並立任用、育児短時間勤務職員についての給与法の特例他
  - 育児時間 ○防衛省の職員への準用等
- ☆育児休業等の関係法令を収録

〔令和2年10月発行〕

国家公務員の苦情相談員・ハラスメント相談員必携

# 第4次全訂版 職員からの相談実務のてびき

B5判・横組・約170頁 定価：本体2500円＋税 ISBN978-4-908252-32-7

### 本書の特色

- ☆ 職員からの苦情相談業務についてのマニュアル。7年ぶりの全訂版
- ☆ 人事院規則10-16（パワー・ハラスメントの防止等）の内容も掲載
- ☆ 苦情相談の事例を新規事例を含め、170例収録
  - 【ハラスメント関係】（パワー・ハラスメント）（セクシュアル・ハラスメント）（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント）
  - 【給与関係】 【仕事の割振り・服務関係】 【勤務環境・健康安全・公務災害関係】 ほか

お申込みは、全国の政府刊行物センター、全国の官報販売所、全国の書店、または下記へ

編集・発行（一財）公務人材開発協会 人事行政研究所 TEL:03-3239-8031  
ホームページ：http://www.japhd.or.jp/ メール：jingyouken@japhd.or.jp

## 編集後記

人事院は、新型コロナウイルス感染症の影響により、10月7日にボーナスに関する勧告・報告及び公務員人事管理に関する報告を、10月28日に月例給に関する報告を国会及び内閣に提出しました。11月6日に本年の給与改定について、人事院勧告及び報告どおり実施することが閣議決定され、改正給与

法等は11月30日に公布されました。

本号では、人事院給与局次長の幸清聡氏に給与に関する解説をしていただき、公務員労働組合連絡会副事務局長の森永栄氏、時事通信社内政部の大利真之氏からは、それぞれの立場から論評をいただきました。

(編集部)

# 人事行政

2020年12月

令和2年12月15日発行

編集発行 一般財団法人 公務人材開発協会  
人事行政研究所

〒102-0082 東京都千代田区一番町19番地

T E L (03) 3239-8031

F A X (03) 3239-8018

U R L <http://www.japhd.or.jp>

E-mail [jingyouken@japhd.or.jp](mailto:jingyouken@japhd.or.jp)