

人事行政

2021.10

特集

令和3年人事院勧告・報告及び
育児休業法改正の意見の申出

目次

特集 令和3年人事院勧告・報告及び育児休業法改正についての意見の申出

○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 荻野 剛	
○職員の育児休業に関する意見の申出について……………	6
人事院職員福祉局次長 練合 聡	
○本年の報告・勧告、意見の申出に対する基本的な評価……………	11
公務員労働組合連絡会 副事務局長 森永 栄	
○五輪イヤーの勧告取材……………	16
時事通信社 内政部 早田 智大	
○給与等に関する報告等及び育児休業法改正についての意見の申出（抜粋）……………	20
I 給与に関する勧告・報告、公務員人事管理に関する報告……………	20
別紙第1 職員の給与に関する報告……………	20
別紙第2 勧告……………	28
別紙第3 公務員人事管理に関する報告……………	29
II 国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出……………	37
意見の申出の説明……………	37
（参考1）「参考資料」（抜粋）……………	42
（参考2）「給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント」（抜粋）……………	53
（参考3）「育児休業法の改正についての意見の申出のポイント」……………	56
□令和3年度 研修会実施予定表……………	59
□令和4年度 研修会実施予定表……………	60
（一般財団法人公務人材開発協会 人事行政研究所主催）	
□新刊図書等のご案内……………	61

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 荻野 剛

はじめに

人事院は、本年8月10日、国会及び内閣に対し、職員の給与に関する報告及び勧告を行い、あわせて、公務員人事管理に関する報告を行った。

本稿では、これらの内容について紹介することとしたい。なお、人事院は、同日、国家公務員の育児休業等に関する法律についての意見の申出を行っている。

～本年の勧告等の概要～

(給与に関する報告・勧告)

本年は、月例給の改定は行わず、特別給を引き下げることにした。

月例給については、民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸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ものである。

また、特別給については、公務が民間を上回ったことから、支給月数を0.15月分引き下げ、年間4.30月分とすることとした。

(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、公務志望者が減少し若年層職員の離職も増加する中で、人材確保は喫緊の課題であり、新規学卒者の確保・育成に加え、官民の垣根を超えて時代環境に適應できる能力を有する人材を誘致することが不可欠であること、職員が意欲を持って全力で勤務できる環境の実現のため、幹部職員等による組織マネジメントや、長時間労働の是正や勤務時間制度の柔軟な運用を通じたテレワークの活用などの働きやすい勤務環境の整備が重要であることなど、国家

公務員が直面している課題についての認識を明らかにし、それらに対する具体的な取組の方向性について示している。

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3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(139,627人、平均年齢43.0歳)の平均給与月額(407,153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1,715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(253,000人、同42.7歳)の平均給与月額は414,729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54,200(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11,800の事業所を対象に、「令和3年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、昨年同様、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。

この調査では、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するとともに、民間企業における給与改定の状況、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等についても調査している。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、82.7%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見える。

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エ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19円(0.00%)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、年間で所定内給与月額の4.32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(4.45月)が民間事業所の特別給の支給割合を0.13月分上回っていた。

(2) 本年の給与の改定等

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19円(0.00%)上回っていたが、民間給与との較差が小さく、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、月例給の改定は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0.13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0.15月分引き下げ、4.30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、再任用職員、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した。

ウ その他

① 非常勤職員の給与

本年7月、非常勤職員の給与に関する指針を改正し、任期が相当長期にわたり、かつ、常勤職員と職務、勤務形態等が類似する非常勤職員に対する期末手当及び勤勉手当に相当する給与については、常勤職員の支給月数を基礎として、勤務期間、勤務実績等を考慮の上支給するよう努めることとしたところであり、早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導していくこととしている。

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

人事院勧告と同日に行った育児休業法の改正についての意見の申出に併せて、期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定に当たっては、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することとしている。

③ テレワーク（在宅勤務）に関する給与面での対応

本年の「職種別民間給与実態調査」において、在宅勤務手当の支給状況等について調査を行ったところであり、今後、公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況について把握しつつ、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングを行うことなどを通じ、引き続き研究を進めていくこととしている。

(3) 今後の給与制度見直しに向けた検討

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、民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況、公務における人員構成の変化及び各府省における人事管理の状況等を踏まえ、順次取組を進めていくこととしている。

この一環として、まず、能力・実績を的確に給与に反映させるため、政府における人事評価制度の改正を踏まえて、速やかに、見直し後の制度に基づく人事評価結果の昇格、昇給等への活用の基準を整備することとしている。

また、民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況について、今後とも継続的に把握していくこととしている。

2 公務員人事管理に関する報告

給与に関する報告・勧告に併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。報告においては、前述したような現状・課題認識を明らかにした上で、以下のような具体的な取組の方向性を示している。

(1) 人材の確保及び育成

ア 志望者拡大に向けた取組

採用試験の申込者数の減少が続く状況を打開し増加させていくため、就職先としての公務に対する学生の認識等を把握するための調査を行うこととしている。また、特に技術系の人材確保に向けた活動や、オンラインによる情報発信等を強化することとしている。

イ 「デジタル」区分の新設等

令和4年度から総合職試験に「デジタル」区分を新設することとしており、広く認知されるよう、積極的に周知していくこと等としている。

ウ 民間との人材の交流

公務と民間との間の人材の流動性を高めることが重要であり、経験者採用試験の周知活動、任期付職員の各府省限りで採用できる範囲の拡大等により、各府省が必要な様々な専門分野の民間人材を確保できるよう支援していくこととしている。

エ 女性の採用及び登用の促進

政府の取組と連携しつつ、公務志望者拡大に向けた広報活動や女性の活躍支援のための研修の充実、勤務環境の整備等により、各府省の目標達成に向けた取組を支援していくこととしている。

オ 研修を通じた人材育成

マネジメント能力の醸成を図るための研修の充実を図ることとし、幹部職員対象の研修の抜本的改定を行うこととしている。また、オンライン方式の活用にも積極的に取り組むこととしている。

(2) 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行うことと併せて、以下の措置を一体的に講ずることとしている。

ア 男性職員の育児休業取得の促進等

意見の申出を行った育児休業の取得回数制限を緩和する措置に併せて、子の出生後8週間以内の育児休業について請求期限を2週間前までに短縮するとともに、育児参加のための休暇の対象期間を子が1歳に達する日までに拡大するほか、育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置等を各省各庁の長等に義務付けることとしている。

イ 不妊治療のための休暇の新設等

常勤職員・非常勤職員ともに不妊治療のための休暇（有給・原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設すること等としている。

ウ 非常勤職員の休暇の新設等

非常勤職員の配偶者出産休暇・育児参加のための休暇（いずれも有給）を新設するほか、産前・産後休暇の有給化、育児休業等の取得要件の緩和等を行うこととしている。

(3) 良好な勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正

特例業務や他律部署の範囲、医師による面接指導等の徹底、業務見直し等を通じた超過勤務縮減、超過勤務手当の適正な支給について指導し、各府省の組織全体の取組も促進していくこととしている。また、客観的な記録に基づく超過勤務時間の管理を今後原則化することとしている。

また、業務量に応じた要員の確保の必要性を改めて指摘するとともに、喫緊の課題である国会対応業務の改善へ国会等の一層の御理解と御協力をお願いしている。

イ テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の研究

テレワークの推進は業務プロセスの変革やデジタルトランスフォーメーションの推進を通じた行

動変容の観点から重要であり、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方や勤務間インターバルの確保の方策等について、有識者による研究会を設けて検討することとしている。

ウ ハラスメント防止対策

各府省における防止対策の実施状況の把握・指導、ハラスメント相談員セミナーの開催等により、各府省における防止対策を支援していくこととしている。

エ 心の健康づくりの推進等

人事院が設けている心の悩みの相談窓口に係るオンライン相談の導入、ストレスチェックを活用した職場環境改善の円滑な実施に向けた支援等により、心の健康づくりを推進し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

本年6月に成立し、令和5年4月から施行されることとなった国家公務員法等の改正法による定年の引上げが円滑に行われるよう、人事院規則で定める事項等について検討・調整を行うなど、必要な準備を推進することとしている。

イ 能力・実績に基づく人事管理の推進

評語細分化等の人事評価制度の改正を踏まえ、昇任・昇格、昇給等の基準の改正に向け検討を進めることとしている。

また、管理職員にはオンラインも活用した面談の確実な実施が求められる中、評価者向けの研修の充実等を図ることにより、各府省における人事評価を活用した人材育成を一層支援し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。勧告を通じて、職務に精励している職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。

職員の育児休業に関する意見の申出について

人事院職員福祉局次長 練合 聡

本年8月10日、人事院は、国家公務員法第23条の規定に基づき、国会及び内閣に対して国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行った。本稿では、その概要について、経緯等を含めてご紹介する。

はじめに

本年6月に厚生労働省が公表した「令和2年人口動態統計月報年計（概数）」によれば、令和2年の出生数は約84.1万人（前年比約2.4万人減）で、5年連続で過去最少を更新しており、我が国の少子化の進行、人口減少は深刻さを増している。

昨年5月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」では、政府において、男性の家事・育児参画の促進や不妊治療への支援を含め、個々人の結婚や出産、子育ての希望の実現を阻む隘路の打破に強力に取り組むこととされており、国家公務員についても、妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援することが一層求められる。

こうした状況を踏まえ、人事院は、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるための方策の一つとして、育児休業に関する制度を改正することが適当と認め、今般、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号。以下「育児休業法」という。）の改正について意見の申出を行ったところである。また、この法律改正に併せて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援するため、人事院規則の改正等を行い、常勤職員・非常勤職員ともに対象とする不妊治療のための休暇の新設、非常勤職員について、出産・育児に係る休暇の改善、育児休業等の取得要件の緩和など、休暇・休業等に関する措置を一

体的に講じることとしている。

以下では、これらの措置を「男性職員の育児休業取得の促進等」、「不妊治療のための休暇の新設等」、「非常勤職員の休暇の新設及び育児休業の改善」に大きく分けてご説明する。

1 男性職員の育児休業取得の促進等

前述の「少子化社会対策大綱」においては、男性の育児休業取得や育児参画を促進するための取組を総合的に推進することとされ、本年6月には、民間労働者について、男性の育児休業取得促進のため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み（出生時育児休業）を創設することや、育児休業の分割取得を可能とすることなどを内容とする「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号。以下「民間育児・介護休業法」という。）等を改正する法律が成立した。

国家公務員について、人事院はこれまで、育児と仕事の両立支援制度の累次の改正やその周知などを行ってきており、また、政府においても、令和元年12月に女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会において決定された「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」に基づき、令和2年度から、子供が生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指し、子の出生が見込まれる男性職員の意向に基づき管理職員が取得計画を作成することや、幹部・管理職員等の取組状況を人事評価に反映することなどの取組が進められている。これらにより、男性職員の育児休業取得率は着実に増加してきており、

民間の男性労働者と比べれば高い状況にあるが、女性職員と比べていまだ低い水準にあり、休業期間も短い状況にある（下表参照）。

育児休業の取得状況（令和元年度）

	国の常勤職員		民間労働者
	取得率	平均休業期間	取得率（※2）
男性	28.0%	1.8月 （1月以下の者が70.9%）	7.48%
女性	99.9%	17.7月 （12月超の者が59.8%）	83.0%

※1 国の常勤職員については「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査（令和元年度）」（人事院）、民間労働者については「令和元年度雇用均等基本調査」（厚生労働省）

※2 民間労働者の取得率には有期契約労働者を含み、令和3年7月に公表された令和2年度の取得率は、男性12.65%、女性81.6%（令和2年度雇用均等基本調査）

このような状況の中で、国家公務員についても、夫婦交替等での取得を容易にし、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるためには、職員の育児と仕事の両立を支援するための休暇や休業をより柔軟に取得できるものとする必要がある。その方策の一つとして、今般、育児休業の取得回数制限を緩和するよう育児休業法改正の意見の申出を行い、あわせて、人事院規則の改正等により、育児に係る休暇・休業に関する措置を講じることとしたところである。

(1) 育児休業の取得回数制限の緩和等

現在、育児休業の取得回数は原則1回までとされており、配偶者の疾病等により子の養育に著しい支障が生じる等の特別の事情がない限り、再度の取得ができない。また、女性職員が長期間の育児休業を取得する一方、男性職員は補助的に短期間の育児休業を取得する傾向がある。今般の民間育児・介護休業法の改正により民間労働者について原則2回まで育児休業の分割取得が可能となることも踏まえ、国家公務員について、夫婦交替等での柔軟な取得を可能とするためには、育児休業

を原則2回まで取得することができるように育児休業法を改正することが適当である。

また、現在、原則1回までの一般の育児休業に加えて、主に男性職員を対象として、子の出生後8週間以内に1回までの育児休業が取得可能とされている。配偶者の退院後やいわゆる里帰り出産から戻った時期など、特に配偶者への支援が必要となる子の出生直後の複数の時期において男性職員が育児を担うことが求められることから、今般の民間育児・介護休業法の改正により民間労働者について出生時育児休業（子の出生後8週間以内に4週間まで、2回まで分割して取得可能）が創設されることも踏まえ、国家公務員について、原則2回までの一般の育児休業に加えて、子の出生後8週間以内に2回までの育児休業を取得することができるように育児休業法を改正することが適当である。

これら育児休業の取得回数制限の緩和は、民間労働者について育児休業の分割取得等を可能とする民間育児・介護休業法の改正規定の施行から遅れることなく実施することが適当であるところ、当該規定の施行日が「公布の日から起算して1年6月を超えない範囲内において政令で定める日」となっていることを踏まえ、今般の意見の申出においては、実施時期を「改正を実施するための法律の公布の日から起算して1年6月を超えない範囲内の日」としている。

このほか、現在、育児休業の請求期限は原則1月前までとされているところ、今般の民間育児・介護休業法の改正により民間労働者について出生時育児休業の請求期限が原則2週間前までとされたことを踏まえ、国家公務員について、子の出生後8週間以内に育児休業をしようとする場合の請求期限を2週間前までに短縮することとしている（育児休業の取得回数制限の緩和の実施時期に合わせて実施）。

(2) 育児参加のための休暇の対象期間の拡大

現在、男性職員は、妻が出産する場合、産前6週（多胎妊娠の場合、14週）から産後8週までの期間において、育児参加のための休暇を5日の範囲内で使用できる。今般、(1)で述べたとおり子の出生後8週間以内における育児休業の取得を柔軟化することも踏まえ、妻の産後の体調回復が思わしくない場合や子が未熟児である場合などに同休暇を産後8週間経過後にも使用することができるよう、同休暇の対象期間を子が1歳に達する日まで拡大することとしている（(1)の育児休業の取得回数制限の緩和の実施時期に合わせて実施）。

(3) 各省各庁の長等に対する措置等の義務付け

今般の民間育児・介護休業法の改正により、民間事業主に対して、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備に関する措置等が義務付けられる。これを踏まえ、各省各庁の長等に対して同様の措置等を義務付けることとしている。具体的には次の①～③のとおりである。

- ① 本人又は配偶者の妊娠、出産等を申し出た職員に対する育児休業制度等の周知及び育児休業の取得意向の確認のための措置
- ② 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置
- ③ 育児休業の取得状況の報告（人事院により公表）

これらの措置等の義務付けは、民間育児・介護休業法の改正に合わせ、令和4年4月1日から実施することとしている。

(4) 期末手当・勤勉手当における育児休業期間の除算の取扱いの見直し

期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定に当たっては、現行制度において、承認に係る期間が1か月以下である育児休業の期間は、手当の対象となる期間から除算しないこととしているところ、この取扱いは維持した上で、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こととしている（(1)の育児休業の取得回数制限の緩和の実施時期に合わせて実施）。これにより、子の出生後8週間以内における育児休業の期間又はそれ以外の育児休業の期間のうち、承認に係る期間が1か月以下であるものはそれぞれ除算しないこととなる。

2 不妊治療のための休暇の新設等

人事院は、本年1月から2月にかけて、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するため、一般職の国家公務員を対象としたアンケート調査を実施した。不妊治療の経験がある者の割合は15.6%であり、また、不妊治療経験者等の希望する治療の受け方は、「勤務時間中でも、必要なときに通院し、治療を受けたい」との回答が最も多かった。他方、不妊治療経験者等のうち、不妊治療と仕事を「両立することはできると思うが、かなり難しいと思う」者が62.5%、「両立することは無理だと思う」者が11.3%を占めており、そのように回答した原因としては、「通院回数が多い」が最も多かった。このような結果から、不妊治療と仕事の両立を支援する措置について、職員のニーズがあること等が確認できた。また、有識者からも、仕事を続けながら治療を受けることができる環境の整備が重要であるとの意見があった。

前述の「少子化社会対策大綱」においては、不妊治療と仕事の両立のための職場環境整備を推進することが掲げられ、民間企業においては取組を促進するための各種施策が講じられている。また、不妊治療への保険適用拡大に向けた検討も進められている。

こうした状況を踏まえれば、不妊治療を受けやすい職場環境の整備は社会全体の要請であり、公務においても不妊治療と仕事の両立を支援する必要性は高いと考えられる。

このため、今般、職員の不妊治療のための休暇を新たに設けることとしている。休暇は有給で、その期間は原則として1年につき5日、体外受精や顕微授精等の頻繁な通院が必要とされる治療を受ける場合は、更に5日を加えた範囲内とし、継続的な勤務が見込まれる非常勤職員についても常勤職員と同様の休暇を措置することとしている。この措置は、令和4年1月1日から実施することとしている。

あわせて、管理職員を含む幅広い層の職員を対象として不妊治療に係る周知、啓発及び研修を行うことなどにより、不妊治療を受けやすい職場環境の整備を図っていくこととしている。

3 非常勤職員の休暇の新設及び育児休業の改善

妊娠、出産、育児等のライフイベントが生じ得ることは常勤・非常勤といった勤務形態で変わるものではないことから、非常勤職員についても休暇・休業等に関する以下の措置を一体的に講ずることとしている。

(1) 休暇の新設・有給化

2で述べたとおり、不妊治療のための休暇（有給）を継続的な勤務が見込まれる非常勤職員も対象として新たに設けることとしている。

また、配偶者出産休暇（男性職員が妻の出産に伴う入退院の付添い等を行うため、2日の範囲内で使用できる休暇）及び育児参加のための休暇は、現在、常勤職員にのみ措置されているが、前述の「少子化社会対策大綱」等により子の出生直後の時期を中心に男性の育児参画が促進されていること等を踏まえ、これらの休暇を、継続的な勤務が見込まれる男性の非常勤職員について、有給の休暇として新たに設けることとしている。

さらに、非常勤職員の産前休暇・産後休暇は、現在、無給の休暇として措置されているが、前述の妊娠・出産関連の措置との整合性を図る観点か

ら、これらの休暇を有給とすることとしている。

これらの措置は、令和4年1月1日から実施することとしている。

(2) 育児休業・介護休暇等の取得要件の緩和

今般の民間育児・介護休業法の改正により、民間の有期雇用労働者について、育児休業・介護休業の取得要件のうち「引き続き雇用された期間が1年以上である」との要件が廃止される（無期・有期を問わず労使協定により「引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者」を対象外にできる規定は存置）。これを踏まえ、国の非常勤職員について、育児休業・介護休暇の取得要件の一つである「引き続き在職した期間が1年以上である」との要件を廃止することとしている。

あわせて、育児時間・介護時間の取得要件のうち「引き続き在職した期間が1年以上である」との要件を廃止するとともに、子の看護休暇・短期介護休暇の取得要件のうち「6月以上継続勤務している」との要件を「6月以上の任期が定められている又は6月以上継続勤務している」と改めることとしている。

これらの措置により、継続的な勤務が見込まれる非常勤職員については、採用当初からこれらの休業や休暇等が取得できることとなる。これらの措置は、民間育児・介護休業法の改正に合わせ、令和4年4月1日から実施することとしている。

このほか、民間育児・介護休業法の改正内容を踏まえ、非常勤職員が子の出生後8週間以内に育児休業をしようとする場合の取得要件を緩和することとしている（1(1)の育児休業の取得回数制限の緩和の実施時期に合わせて実施）。

(3) 子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化

今般の民間育児・介護休業法の改正により、子が1歳以降の一定の場合に取得することができる民間労働者の育児休業について、夫婦交替での取得や、特別の事情がある場合の柔軟な取得が可能

となる。これを踏まえ、国の非常勤職員についても、同様の措置を講じることとしている（1(1)の育児休業の取得回数制限の緩和の実施時期に合わせて実施）。

おわりに

本年の給与勧告と併せて行った「公務員人事管理に関する報告」において言及しているとおり、近年、民間企業や地方公共団体等との人材獲得の厳しい競合の下、国家公務員採用試験の申込者数が減少してきており、若年層職員の離職も増加しているなど、人材の確保は喫緊の課題となっている。公務職場全体の魅力を高め、個々の職員が能力や経験を十全に発揮し、意欲を持って全力で働くことのできる環境を実現するためには、仕事と家庭生活の両立を図ることが重要である。今般、妊娠から出産、育児に至るまで切れ目のない措置を講じることにより、これらの事情を有する職員も勤務を継続し、キャリアを形成していくことができるようになるとともに、両立支援策に積極的な姿勢を示すことで、優秀な人材の確保にもつながり、能率的な公務運営に資することとなる。

このように両立支援施策が有する重要性にも鑑み、今般の意見の申出のとおり育児休業法の改正が実施されることを願うものである。

本年の報告・勧告、意見の申出に対する基本的な評価

公務員労働組合連絡会 副事務局長 森 永 栄

はじめに

新型コロナウイルス感染症の感染拡大が継続するなかであって、本年の人事院勧告については、一昨年以前の社会的、政治的に定着しているスケジュールに沿って取り組むことを春季生活闘争期の人事院との交渉で確認し、人事院勧告期の取組を展開してきた。とくに本年は、春季生活闘争における民間の極めて厳しい状況を踏まえつつ、職員の生活を守るため、勧告までの粘り強い交渉・協議を展開していくこととし、要求事項として、①2021年の給与と改定勧告にあたっては、職員の月例給与の水準の維持を最低とすること、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非常勤職員等の待遇改善、⑥パワー・ハラスメント等防止対策の着実な推進など、交渉・協議、合意に基づく措置を人事院に求め、取組を強化してきた。

また、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、昨年を引き続き、Web署名行動「ネットシグネ」に取り組み、集約した署名(50万6,074筆)と組合員からの一言メッセージを人事院交渉の際に提出してきた。

本稿では、本年の報告・勧告、意見の申出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. 給与関係の報告・勧告

(1) 月例給について

①官民較差はきわめて小さく改定せず

民間の賃上げ動向が、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響などを受け、総じて昨年を下回り、2014年以降の賃上げの幅(額・率)で、最も小さくなるなどの厳しい状況を踏まえ、公務員連絡会としては、「職員の月例給与の水準の維持」を最低として交渉・協議を行ってきた。

本年の官民較差は、△19円、△0.00%ときわめて小さいものとなり、昨年と比較して△164円(△0.04%)から縮小したものの、昨年を引き続いて国家公務員給与が民間給与を僅かではあるが上回る結果となった。

国公実態について、人事院は報告の中で、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減少していると言及し、人事院との交渉においても、「全体として一番大きな要因は、平均年齢が下がったことによる俸給額の減少である」としていた。この点については、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2,040人増加している一方で、3級及び4級に在職している職員数が2,623人減少したことからも裏付けられ、昨年と同様の傾向が見られる。

いずれにせよ、民調の調査完了率が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結果であり、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、「水準の維持を最低」として、人事院との交渉・協議を行ってきた結果だと受け止める。

②初任給の官民格差

民間と国家公務員の初任給を比較すると、国が民間の初任給を下回る傾向が続いているが、昨年に続き本年も、官民較差がきわめて小さなマイナス（国＞民間）となったことから月例給の改定に至らず、昨年よりもその差は大きくなっている。人勤期の交渉で人事院は、「基本的に較差が生じた場合に、プラスであれば、初任給近辺に重点を置き、マイナスの場合は、初任給近辺については逆に配慮するという基本的な考え方に則ってこれまで改定を行ってきていると認識しており、その考え方は変わっていない」と回答していた。また、公務員連絡会が、「今後も改定原資の確保が見通せないとすれば、較差枠内で解消することが困難となり、民間との格差がますます拡大していくことを懸念せざるを得ない」と指摘したのに対し、人事院は、「較差を使って引き上げるとするのが難しい環境にある。そうすると配分問題としてどう考えるのかということも遡上にのぼってくる状況にある」との認識を示している。公務員連絡会は、全体のバランスをとりつつ国家公務員の初任給を改善することが、重要かつ喫緊の課題と認識し取り組んでいく。

(2) 一時金について

①支給月数を引下げ

民間企業の一時金の各種調査結果では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大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、昨年以上に、極めて厳しい環境にあることを認識した上で、「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。

民間の支給実態に対する認識について、人事院は交渉において、「月例給と同じく、産業あるいは企業の状況にバラつきがある。各種調査の結果において、昨冬、今夏のボーナスともに対前年比

で減少という点は昨年と異なる状況。ただし、調査結果によってもバラつきがあり、人事院の調査が一番ベースの広いものとなっており、広く民間の状況を拾っている。過去の傾向から言えば、他の調査において大幅な引上げ、引下げと言われる時においても、人事院の調査結果は小幅に出る傾向にある」としていた。

結果として、本年は支給月数を0.15月分引き下げたことを勧告したが、2年連続での引下げとなったことは、民間賞与の客観的な支給実態に基づくものとはいえ、生活確保の観点から極めて不満な結果である。また、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を踏まえ、期末手当から差し引くこととされたが、育児休業を取得する職員にとっての配慮が不足していることを指摘する。現在、基準日に育児休業をしている職員については、基準日以前6か月以内の期間において勤務した期間がある職員には、期末手当及び勤勉手当が支給することとされ、期末手当の在職期間等の算定に係る除算については、育児休業の承認期間が1月超となった場合に、育児休業をしている期間については、その二分の一の期間が除算（なお、勤勉手当は承認期間1月超で全て除算）されることになっている。今後、育児休業制度に関して、意見の申出を含めて改善を進めていこうとしているなかでの対応としては不満が残る。

②2年連続の引下げ

さて、2年連続の引下げは、リーマンショックの影響を受けた、2009年の0.35月分、2010年の0.20月分、以来のことである。2009年当時は、リーマンショックを発端とした景気の急速な悪化に伴い、全体としても急速かつ大幅な一時金の減少という極めて異例な事態となり、人事院が例年どおり実施している職種別民間給与実態調査とは別に、緊急に民間の夏季一時金の決定状況を把握するための特別調査が行われ、5月に特例措置に関する報告と勧告が行われる事態となった。他

方、本年の給与改定を取り巻く諸情勢について人事院は、「本年に入ってからの企業収益については、新型コロナウイルス感染症の影響により業績が大きく落ち込んだ企業がある一方で、輸出の回復等により業績が堅調な企業もあるなど、個々の産業や企業によって区々の状況にある」とし、「このような状況を背景に、ベースアップの実施や高水準の一時金の支給を行うこととした企業がある一方で、ベースアップの見送りや一時金の大幅な削減を行うこととした企業も見られた」と報告で言及している。また、連合や経団連などの民間における一時金の妥結結果を見ても業種間での大きな違いが見てとれる。

③官民比較方法の在り方

また、本年は、とくに民間における業種間の支給実態に増減を含めた差異があることを踏まえると、現在の調査方法そのものの適正さについて改めて課題があることを指摘する。現在の一時金の官民比較方式については、2006年7月の「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会報告書」(人事院)において、①月例給は、個人別の4月分の給与額を調査して官民比較を行っているのに対し、特別給(ボーナス)は、事業所単位で前年冬と当年夏の支給総額を調査して官民比較が行われており、月例給と異なり、同種・同等の者以外も含めて月数を算出している、②同種・同等に限定する手法としては、月例給と同様に個人別特別給を把握することが考えられ、同種・同等比較の原則を維持する観点からはこの方式を目指すべきとも考えられる、③個人別に特別給の支給額(年2回分)を調査することは、調査が煩雑となり、事業所の協力を得ることが困難となることが予測されるほか、一昨年から行っている当年夏季の特別給の実態把握が夏の勧告に間に合わないという問題が生じる、④民間企業におけるボーナスは、今日でもなお生活補給金としての性格を有しているものの、企業全体の利益を反映し、企業利益が個々人の実績により配分されており、公務との厳

密な同種・同等比較を行って原資を決めるという方式になじまないという側面も有している。この点からは、事業所単位でボーナスの原資を把握する現行の官民比較方式を直ちに改めることは適当でないと考えられる、⑤以上を踏まえると、当面、特別給の官民比較について、現行の調査の基本的な枠組みは維持することが適当である、とされている。2006年当時の「当面」という報告から15年が経過しているなかで、リーマンショックや今回の新型コロナウイルス感染症の感染拡大が民間企業の業績に大きく影響を与える状況を踏まえた時に、民間企業のボーナスの支給状況等の変化などについても改めて検証を行い、「当面」とされていた現行の比較方法等について、今後、議論を行っていくことが必要ではないかと考える。

④非常勤職員の一時金

公務員連絡会は、本年の勧告期において、一時金の支給水準の統一化を最重点の課題として、常勤職員との格差解消をはかるよう求めてきた。その結果、人事院は、本年7月16日にいわゆる非常勤職員給与決定指針(給実甲1064号)を改正し、「職務、勤務形態等が常勤職員と類似する非常勤職員に対する期末手当及び勤勉手当に相当する給与については、常勤職員に支給する期末手当及び勤勉手当に係る支給月数を基礎として、勤務時間、勤務実績等を考慮の上支給する」こととなった。これを機に、各府省の労使において、行政運営に欠くことのできない非常勤職員の果たしている役割をしっかりと踏まえ、常勤との権衡、あるいは非常勤職員の適切な処遇や給与について積極的な議論を行っていくとともに、引き続き、人事院には、このような観点からの努力を求めるものである。

3. 公務員の人事管理に関する報告及び国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出

(1) 意見の申出について

民間における改正育児休業法では、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、男性の育児休業取得促進のための出生時育児休業等、柔軟な育児休業制度の枠組みを創設している。

公務員連絡会は、民間法の議論を注視しつつ、春季生活闘争期から内閣人事局、人事院と交渉を行ってきた。そのなかで、民間法に対する公務員への適用等に関し、とくに「出生時育児休業」について、①出生後8週間のうち4週間まで休業できる制度は、主に男性の育児休業取得促進策として措置されているが、現行制度における男性の育児休業取得率が民間では、7.48%（令和元年度）であることに對し、行政執行法人職員を含めた一般職国家公務員では28.0%（令和元年度）となっていることを踏まえて、公務員における必要の可否を判断する必要があること、②「休業中の就労」（労使協定の締結と労働者本人の合意が条件）は、仕事と育児の両立に逆行するものと評価せざるを得ず、一般職国家公務員には労使協定による規制が除外されていることを踏まえなければならないこと、などを基本的なスタンスとして人事院へ対応してきた。

この点に関しては、民間法の国会審議において、厚生労働大臣が、「男性が育児休業を普通に取ることは普通なんだというそういう社会になれば、今般のような特別なことは必要がないわけであります」と答弁し、加えて、改正育児休業法の附帯決議において「出生時育児休業は（中略）男性の育児休業取得がより高い水準になり、この仕組みがなくてもその水準を保つことができるようになった場合には見直すこと」とされていた。また、休業中の就労についても「育児休業は労働者の権利であって（中略）育児休業中は就業

しないことが原則であり（中略）労働者の意に反するような取扱いがなされることのないよう指針に明記する（略）」、「出生時育児休業中の就業は（中略）労働者側の意向を反映する適正な手続を明らかにし、周知を徹底すること」など附帯決議が付されている。

これらを背景に、意見の申出あるいは法律改正ありきではない、ニュートラルな議論を求めて、「国家公務員における措置の検討にあたっては、公務において「休業中の就労」は認めないことをはじめ、交渉・協議、合意による措置を求める」ことを基本に取り組んできた。

結果として、育児休業の取得回数制限について緩和する法改正の意見の申出がなされたものの、民間と同じような「出生時育児休業」は導入しないとされたことは、この間の交渉を積み上げてきた結果といえる。今後は、人事院として主体的な責任をもって法律改正まで努力することをはじめ、非常勤職員に対する育児休業等の在職期間要件の廃止について、人事院規則事項として、地方自治体における対応を含め、民間法の施行時期に遅れることなく改正することが求められる。

(2) 不妊治療のための休暇の新設

不妊治療の休暇の新設については、この間、公務員連絡会として、「妊娠・出産・育児に関わる休暇制度について、新設を含め改善をはかること」を求めてきた。今回、人事院規則等で定められる具体的な措置において、不妊治療のための休暇が新設されることについて、常勤・非常勤職員問わず、有給としたことは評価できる一方で、休暇の期間は原則として1年につき5日、体外受精や顕微授精等の頻繁な通院が必要とされる治療を受ける場合は、更に5日を加えた日数の範囲内とされ、最大で10日とした日数については、不妊治療の実態を踏まえながら見直しを行うべきである。また、職員が取得をためらうことのないよう、不妊治療を受けやすい職場環境の整備を図ることが重要である。

(3) 非常勤職員の休暇制度

非常勤職員の休暇に関わっては、昨年の勧告期の交渉において、既に措置されている休暇の有給化を含め、個々の休暇について公務員連絡会と検証・協議をする場の設置を人事院に求めてきたところであり、本年の春季生活闘争期から、精力的に意見交換等を進めてきた。

今回、配偶者出産休暇・育児参加のための休暇を有給休暇として新設したことや産前休暇・産後休暇の有給化がはかられたことは、少子化対策・両立支援という観点から積極的に受け止める。他方、民間準拠を否定はしないが、社会的な課題である働き方改革の観点からの改善に向けて、公務が率先して対応する視点で、引き続き、非常勤職員の休暇の改善を人事院には求めておく。

(4) 長時間労働の是正に向けて

長時間労働の是正についての報告は、この間、政府主導で、超過勤務手当の全額支給をはじめ、長時間労働の是正に向けた取組がすすめられていることに対して、中立・第三者機関としての人事院の主体的な役割を改めて提起したものと受け止めることができる。

人事院に対しては、これまでも、他律的業務の比重が高い部署の指定や上限時間を越えることのできる特例業務については、各府省共通のルール、統一性を確保するよう強く求めてきており、より厳格に各府省を強く指導することが重要である。なお、人事院規則等による超過勤務の上限等に関する措置が講じられてから2年が経過しており、取り巻く環境の変化も踏まえ、現在の仕組みについて検証を行い、改善をはかっていく必要がある。

公務員連絡会は、引き続き、現場において労使がともに責任をもって、「真に超過勤務の縮減」がはかれるように取組を強化するとともに、政府及び人事院との協議を継続していく。

おわりに

公務員連絡会は、政府に対して、「勧告及び意見の申出の取扱いを検討するに当たっては、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意すること」を求める要求書を、8月10日に河野国家公務員制度担当大臣へ、11日に田村厚生労働大臣へそれぞれ提出を行った。

給与勧告を受けた政府は、その取扱いについて検討作業を進め、給与関係閣僚会議で方針を打ち出し、最終的には閣議で決定することになるが、勧告直後に検討開始の第1回給関を持ち回りで開催しているものの、その後の検討スケジュールは定まっていない。

給与勧告の取扱いについては、秋の臨時国会で所要の改正法案が審議されるが、本年は、衆議院議員が任期満了（10月21日）となることから、総選挙の日程を含め情勢等は極めて不透明となっており、確定期の取組は予断を許さない状況である。

公務員連絡会としては、政府・人事院、与党側の動向を見つつ、適切な時期に内閣人事局や人事院との交渉を配置して、要求事項の実現をめざすとともに国会対策を強化していく。

五輪イヤーの勧告取材

時事通信社 内政部 早田 智大

2021年の人事院勧告では、0.15カ月のボーナス引き下げと月給の据え置きを内閣と国会に求めることとなった。勧告通り実施されれば、ボーナスはリーマンショックの打撃を受けた10年以降で最も大きい下げ幅となる。勧告前から新型コロナウイルス感染症の影響が懸念されており、結果として一部の民間企業が業績悪化したあおりを少なからず受ける形となった。諸手当についても、特に動きはなかった。

一方、公務員人事管理に関する報告では最大10日取得できる不妊治療のための休暇をはじめ、妊娠や出産、育児と仕事の両立支援策が目白押しとなった。今後、職員のライフ・ワーク・バランスについては民間に合わせるだけでなく、「公務先行」で世の中を引っ張ることも期待される。

今年は前年に引き続き、新型コロナが感染拡大し、緊急事態宣言の発令と解除が繰り返される慌ただしい世相となった。勧告に向けた集計作業が本格的に行われる6～8月は、延期された東京五輪・パラリンピックに関する話題で持ち切り。関係者からは「今年の勧告は世間もあまり注目しないのではないか」との声が漏れ、私自身も少なからずそうなのかもしれないと思いながらも取材を進めた。

しかし、そんな心配は杞憂に終わった。ボーナスが下がるとの観測記事を五輪真っ盛りの7月下旬に配信したところ、ヤフーニュースでは瞬く間に1000を超えるコメントが寄せられ、気がつけばその日のトップニュースの一つとなっていた。記事は弊社の行政情報サイト「iJAMP」でも断トツのクリック数を記録。私なりに自信があり、覚悟を持って書いた一本だったが、あまりの反響の

大きさに身震いが止まらなかった。

同時にこれだけ多くの人たちが勧告に注目しており、下手な記事は絶対に書けないという思いも一層強くなった。関心を持つ読者に、丁寧に分かりやすく伝えなければならないという使命感が原動力となり、何とか勧告当日まで折れそうになりながらも走り切ることができた。お力添えをいただいた人事院や職員組合をはじめとする関係者に皆さま方にはこの場を借りて感謝しながら、3カ月間の取材を振り返りたいと思う。

◇読めない給与改定

私が人事院を担当することとなったのは今年5月の連休明け。それまで3年間、山形支局で雪かきに追われながら、行政や事件事故、地域のイベントなど幅広く取材に当たっていた。しかし、私にとって人事院はほとんど馴染みがないところで、部長から新しく担当してもらおうと告げられたときは、分からないことだらけで正直途方に暮れてしまった。

何かきっかけをつかもうと、まずは人事院が果たす役割について一から勉強を始めた。公正中立を強く求められながら、国家公務員の人事制度を司る第三者機関なのだと知り、取材には責任が大きく伴うのだと感じ、身が引き締まった。過去数年の記事や歴代担当記者からの引継書を読みあさると徐々に取材のポイントが見えてきた。中でもやはり月給とボーナスの動向は読者からの関心が高く、歴代担当が改定の方向性や幅を先取りしようとして取材に奔走していたことが分かった。私もなんとか給与が上がるのか下がるのか大きな方向感をつかもうと取材に励み始めた。

国家公務員の給与は人事院が独自に実施する官民比較の結果により、改定内容が決まるが、その動向を探る上で参考資料となるのが、経団連や連合といった民間団体が取りまとめる春闘の集計調査だ。もちろん、人事院が行う調査と民間で実施するものとは集計方法や対象となる企業が違い、同じような傾向が出るとは限らない。ただ、それぞれ過去数年のデータを照らし合わせてみると、傾向は大きく一致することが多く、手がかりの一つになった。

各集計調査の結果や経過に目を通してみると、民間企業のボーナスは今年の冬がかなり厳しく、今年の夏も前年と比べ悪くなっていた。平均賃上げ率は、伸びが前年より鈍くなっているものの、一定の水準は保っていた。これらを踏まえ、私は今年の勧告について「ボーナスは引き下げ、月給は下げも据え置きもあり得る」との予想を立ててみた。

しかし、私は関係者から話を聞くにつれ、この予想に対する自信を無くしていった。人事院のある幹部にこちらの見立てを伝えてみると「今年の勧告は読みづらい。リーマン・ショックの時は全体的に悪く、ある程度見通しが立ったが、今は状況が違う」と言われた。指摘を受け、再び春闘の結果に目を通して見たところ、案の定、業種によって良し悪しのばらつきが大きく、過去数年の中でもその波の大きさが際立っていることに気づいた。人事院の調査で対象となる業種の割合によっては、意外と悪くない結果が出るのかもしれない。そんな考えも生まれ、民間の集計調査に囚われすぎず、勝手な先入観を作らないよう気をつけることにした。

それでも、さらに取材を重ねると、関係者の間では「ボーナスはさすがに厳しくなる」との見方が圧倒的に多く、民間の各種調査も照らし合わせ、「ボーナス引き下げ公算」の記事を配信した。一方、月給に関しては、人事院と職員団体の交渉が本格化している7月下旬に入っても「予想がつか

かない」との見方がもっぱらだった。結局、交渉が終盤に差し掛かる8月上旬になるまで確かな方向感をつかめず、月給の引き上げや下げの公算について記事を書くことができなかった。

勧告の時期が近づき、取材などで給与改定の方向感が分かってきた段階で、公算の記事を出すのが時事通信の「慣例」となっている。あくまで人事院の調査がまとまっていない段階での予想に過ぎない。しかし、公算記事に対する読者の反響は大きく、「今年の勧告はこうなるのか」という印象を与えるので、記事を出す際は慎重を期さなければならない。間違いないという確信を得られない限り、書かない方が賢明だと私は考えており、月給に関しては今年、配信を見送ることにした。最終的に月給の官民格差がわずかに19円にとどまり、据え置きとなったことを考えると、下手に引き上げや引き下げの記事を出さず、見送った判断は正しかったと今思う。

ボーナスについては下がる可能性が極めて高いと分かったため、引き下げの幅をつかむことが次のミッションとなった。この幅がどうなるかについても読者からの関心は非常に高い。人事院と職員団体による交渉が進むにつれ、どうなるのか雰囲気はつかめてくるが、人事院にとってトップシークレットであり、内容そのものは勧告日まで絶対に明かされない。

交渉が終盤に差し掛かったころ、ボーナスについては下げ幅が前年の0.05カ月よりも大きくなるのではないかとの見方が大きくなってきた。そして最終交渉の直前、月給は据え置かれ、ボーナスの下げ幅が前年より大きくなる見通しだと事前に把握することができた。しかし、やはり下げ幅の詳細な月数まで聞くことは叶わなかった。ボーナスの下げ幅について複数の関係者から一貫して「0.2カ月だと厳しすぎる」との声があったので、0.1~0.15カ月の改定が妥当だという考えに至った。原稿もそのように書こうと思ったが、ここでも私は揺らいだ。

ボーナスは0.05カ月単位で改定するが、官民の比較は0.01カ月単位で行うため、改定の際「二捨三入」を用いる。二捨三入は小数点第2位の数字が1、2なら切り捨て、3～7なら5に、8、9なら10に切り上げる。例えば、官民格差が0.17カ月の場合、改定は0.15カ月にとどまる。格差が0.18カ月だと0.2カ月の改定となる。

このことを踏まえると、下げ幅が0.2カ月に転んでしまう可能性も十分あるのではないかと不安になった。取材を続けたものの、最後まで月数について確証を得られず、記事の見出しでは「ボーナス0.1カ月以上上げ」と少し曖昧な表現を使うことになった。ふたを開けてみると下げ幅は0.15月で、書いた記事が間違っておらずほっとしたが、もっと取材を重ねればさらに幅を絞って書けたかもしれないという悔しさも残った。

こうして私は給与勧告の動向を追う取材を終えたが、言うまでもなくボーナス引き下げで最も気を落としたのは職員の皆さま方のはず。来年は新型コロナの感染拡大が止まり、プラス勧告になることを心から祈願する。

◇不妊治療休暇の行方

給与の動向と同じかそれ以上に取材で手を焼いたのが、国家公務員の人事管理に関する報告だ。休暇制度の充実や非常勤の処遇改善など、多岐に渡る項目のうち、今回の報告ではどの部分を見直すのか探るのに四苦八苦。恥ずかしながら私は、現行制度についてすら知識をほぼ持ち合わせていなかったもので、とにかく資料を集め勉強に奔走した。私の拙い質問にも懇切丁寧に答えてくださった関係者の皆さま方には頭が上がらない。

結果的に育児や妊娠、出産と仕事の両立支援に関しては、想像を超える数の報告があった。特に新たに打ち出した不妊治療のための休暇は、民間企業や地方自治体でもほとんど導入が進んでおらず、社会全体の先駆けとして影響を与えそうだ。職員にアンケートを実施するなど、課題の把握に

当たった職員福祉局の尽力のたまもので、職員団体からも「大きな一歩だ」という声が聞かれた。

不妊治療めぐり、政府は2022年度からの公的医療保険適用を目指している。それまでの間は助成金の拡充で対応するなど、費用負担の軽減が進むが、仕事との両立が課題として残る。人事院が国家公務員に実施したアンケートでも、治療を経験あるいは今後検討する7368人のうち、7割以上が「両立はかなり難しい」「無理だ」と回答していた。

今回、報告に盛り込まれた新たな休暇制度は、アンケートの結果も踏まえ、男女とも原則として年5日の休暇を付与し、体外受精など頻繁な通院が必要な場合はさらに5日を追加するものとした。職場を一時的に抜けて治療を受けられるよう1時間単位の取得も認める。

画期的な内容が示されることとなったが、休暇制度をしっかりと機能させることができるか今後問われる。日数が足りるのか、休んだ職員のカバーはどうするのかといった課題も出てくるはずだ。アンケートでは、約3割が不妊治療を受けることについて「誰にも伝えたくない」と回答。プライバシーを守りながら取得を後押ししていくことが大事で、休暇の名称についても誰もが取得しやすいようなものが望まれる。こうした課題を乗り越え、不妊治療のための休暇が社会全体の見本となるような素晴らしい制度になることを期待したい。

◇先取り取材の意味

「発表を待ってほしい」「なぜそんなに早く書きたがるの?」。給与改定や公務員の人事管理に関する報告の内容を先取りしようと取材する中、関係者からこうした声が少なからず飛んできた。私にとって、発表より前に情報をつかんで報道することは、入社してから常に求められており、われわれの業界では至極当たり前の行為、むしろ使命だともされている。しかし、私はなぜそれが必要

なのか、恥ずかしながらこれまで深くは考えてこなかった。どちらかというと、急いで報じることに少しばかり疑問を持ち、物事が決まってから正確な報道に力を入れてもいいのではないかと思う方だった。

しかし、勧告取材を終えその考えは少しばかり変わった。私は先取りを目指して取材する中、その意味について、大きく二つのことに気づいた。一つは先取り記事が浴びる注目の大きさだ。勧告取材では結果として、発表を待ってから出した記事よりも先取り記事の方が圧倒的にクリック数が多かった。裏を返すと、それだけ読者がいち早く出る情報に期待しており、その思いにわれわれは応えなければならないということだ。いいことも悪いことも早く世に示せば注目され、ニュース価値も高まる。勧告に向けた取材を通してそれを肌で感じた。国家公務員の給与は公務員はもちろん、民間にとっても生活に関わる大事なニュースだからこそ、早く報じることに意味があると感じた。

もう一つは、先取り取材が時事通信という会社に対する信頼を高めることにつながることだ。人事院勧告に関しては、これまで歴代の担当記者が一步でも二歩でも早く正確に報じようと粘り強く取り組んできた。だからこそ、おこがましいかもしれないが、「時事通信は人事院のことを熱心に書いている」というイメージを取材先や読者に少なからず持ってもらうことができていると、私は感じた。他社と横並びで、発表されたことだけをただそのまま流しているだけでは、こうした存在感を示すのはなかなか難しい。新聞の発行部数は近年著しく減っており、通信社もそのあおりを受けている。われわれオールドメディアは斜陽産業と言われる厳しい立場だ。生き残るため、少しでもコンテンツを充実させ、存在感を示し、読者の期待に応えなければならない。少し利己的な発想かもしれないが、先取り報道はその手段の一つであると思う。もちろん公正中立と正確性がその大

前提だ。

こうした点から、先取り報道は少なからず必要なものだと私は思っている。むろん、関係者の皆さま方にはそれぞれの立場があり、発表前に物事を話したくない人がいるのは当然だ。それでもほんの少しでいいので、これからもわれわれの取材への理解を賜ることができれば幸いだ。(了)

給与等に関する報告等及び育児休業法改正についての意見の申出（抜粋）

I 給与に関する勧告・報告、公務員人事管理に関する報告

令和3年8月10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 川本裕子

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、俸給表が適當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。

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、公務の給与水準は、その時々を経済・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。

国家公務員給与と民間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月分の給与を比較している。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）することとしている。

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、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、現行の調査対象としている。

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 公務と民間の給与の状況と本年の給与改定

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

本年に入ってから企業の収益については、新型コロナウイルス感染症の影響により業績が大きく落ち込んだ企業がある一方で、輸出の回復等により業績が堅調な企業もあるなど、個々の産業や企業によって区々の状況にあり、本年の春季賃金改定期に当たる3月の「月例経済報告」（内閣府）では、「企業収益は、感染症の影響により、非製造業では弱さがみられるものの、総じてみれば持ち直している」とされていた。

このような状況を背景に、本年の春季賃金改定では、ベースアップの実施や高水準の一時金の支給を行うこととした企業がある一方で、ベースアップの見送りや一時金の大幅な削減を行うこととした企業も見られた。

(2) 民間における最近の賃金・雇用情勢等

国家公務員給与と民間給与との比較時点である本年4月の民間における賃金・雇用情勢等は次のとおりである。

「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0.4%及び7.1%増加している。

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0.4%低下している。

本院が「全国家計構造調査」（総務省）及び「全国単身世帯収支実態調査」（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114,720円、「家計調査」（総務省、全国）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192,350円、205,820円及び219,300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2.8%（季節調整値）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0.21ポイント低下して1.09倍（季節調整値）、本年4月の新規求人倍率は昨年4月から0.01ポイント上昇して1.82倍（季節調整値）となっている。

このように、最近の民間における賃金・雇用情勢等を見ると、昨年に引き続き新型コロナウイルス感染症の影響が見られる一方、一部に持ち直しの動きも見られるところであり、本年の民間給与にはこうした動向が反映されているものと考えられる。

(3) 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3年度の賃金引上げについては、令和3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。

(4) 各界の意見

本院は、例年、全国各地で経済界、学界、労働界等の各界から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実施しており、これらの場において、給与勧告の仕組み等について説明し、意見を聴取している。

本年の懇話会等においては、国家公務員の給与について、民間給与との比較方法を含めておおむね妥当であるとする意見が多かった。また、地方において本院の「職種別民間給与実態調査」の対象となるような規模の企業は少ないとの指摘や、国家公務員の給与改定は地方の中小企業の給与改定に影響を与えているとの指摘、優秀な人材を確保するためには相応の給与水準が必要であるとの指摘もあった。

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3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（139,627人、平均年齢43.0歳）の平均給与月額407,153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1,715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（253,000人、同42.7歳）の平均給与月額は414,729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54,200（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11,800の事業所を対象に、「令和3年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、本年は、昨年同様、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。

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職種の約43万人及び研究員、教員等32職種の約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、年齢等を実地に詳細に調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況等を調査している。また、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も調査している。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、82.7%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見える。

イ 調査の実施結果

本年の「職種別民間給与実態調査」により把握した民間給与の状況は、次のとおりである。

（ア）初任給の状況

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48.1%（昨年51.5%）、高校卒で29.2%（同32.8%）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25.3%（同32.9%）、高校卒で29.3%（同37.5%）、据え置いた事業所の割合は、大学卒で74.2%（同66.4%）、高校卒で70.0%（同62.0%）となっている。

(イ) 給与改定の状況

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23.5%（昨年26.3%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.6%（同0.8%）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82.1%（昨年82.5%）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22.5%（同23.1%）、減額となっている事業所の割合は8.4%（同12.7%）となっている。

このように、初任給の引上げやベースアップを実施した事業所の割合は昨年に比べて若干減少しているものの、一般の従業員（係員）について、80%を超える事業所が定期昇給を実施していることに加え、20%を超える事業所が初任給の引上げやベースアップを実施しており、業績や人材確保上の必要性等を踏まえて相応の賃金水準を確保しようとする動きも見られる。

3 本年の国家公務員給与と民間給与との比較

(1) 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エ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、民間給与との較差を算出したところ、別表第3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19円（0.00%）上回っていた。

(2) 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及び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4に示すとおり、年間で所定内給与月額の4.32月分に相当しており、国家公務員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数（4.45月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.13月分上回っていた。

4 本年の給与の改定等

(1) 月例給

前記3(1)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19円（0.00%）上回っている。

民間給与との較差が小さく、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、月例給の改定は行わないこととする。

(2) 特別給

前記3(2)のとおり、国家公務員の期末手当及び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0.13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0.15月分引き下げ、4.30月分とする必要がある。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し、本年度については、12月期の期末手当から差し引き、令和4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、再任用職員、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。

(3) その他

ア 非常勤職員の給与

非常勤職員の給与については、本院が発出した非常勤職員の給与に関する指針に基づき、各府省において運用が行われており、本年7月には、常勤職員の給与との権衡をより確保し得るよう、指針を改正し、任期が相当長期にわたり、かつ、常勤職員と職務、勤務形態等が類似する非常勤職員に対する期末手当及び勤勉手当に相当する給与については、常勤職員の支給月数を基礎として、勤務期間、勤務実績等を考慮の上支給するよう努めることとした。

本院としては、早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導していく。

イ 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

本院は、育児休業の取得回数制限を緩和することが適当と認め、本日、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行う。これに併せて、期末手当及び勤勉手当における在職期間等の算定に当たっては、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こととする。

ウ テレワーク（在宅勤務）に関する給与面での対応

民間企業においては、テレワークを行うに当たって、必要な機器の貸与や通信費等の負担を

行う動きが見られる。こうした中で、本院は、本年の「職種別民間給与実態調査」において、民間企業における在宅勤務手当の支給状況等について調査を行った。その結果を見ると、テレワークを行う者に対して在宅勤務手当を支給している事業所は23.1%と、一部にとどまっている状況にある。

他方で、テレワークを行う者に対して在宅勤務手当を支給していない事業所の19.9%が、今後、在宅勤務手当の支給を検討することとしており、また、公務においても、業務上の通話料について公費で負担するなどのテレワークに係る環境整備を進める動きもある。本院としては、今後、関係府省とも連携し、公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況について把握しつつ、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングを行うことなどを通じ、テレワークに関する給与面での対応について、引き続き研究を進めていく。

5 今後の給与制度見直しに向けた検討

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4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、同年6月に成立した。この改正法においては、当分の間の措置として60歳を超える職員の給与水準を60歳前の7割に設定する一方、附則に検討条項が設けられ、政府は、給与水準が60歳前後で連続的なものとなるよう、給与制度について、人事院において行われる昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表に定める俸給月額等についての検討の状況を踏まえ、定年の段階的引上げが完成するまでに所要の措置を順次講ずることとされている。

本院としては、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、民間企業における定年制や高齢層従業員の給

与の状況、公務における人員構成の変化及び各府省における人事管理の状況等を踏まえ、各府省や職員団体等の関係者の意見も聴きながら、順次これらの事項に関する取組を進めていく。

この一環として、まず、能力・実績を的確に給与に反映させるため、別紙第3で述べているとおり、政府における人事評価制度の改正を踏まえて、速やかに、見直し後の制度に基づく人事評価結果の昇格、昇給等への活用の基準を整備する。

また、民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況について、今後とも継続的に把握していく。なお、本年の「職種別民間給与実態調査」の結果によれば、定年が60歳を超える事業所及び定年制がない事業所は合わせて17.2%となっており、現時点においては平成30年の意見の申出時から大きな変化は見られない。

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。

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への対応が続く中において、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3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		23.5	13.6	0.6	62.3
課 長 級		19.2	12.4	0.6	67.8

(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3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		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

(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 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) $\left[\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100 \right] (\%)$
407,134円	407,153円	△19円 (0.00%)

(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。

別表第4 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
		円	円
平均所定内給与月額	下半期 (A ₁)	398,936	282,202
	上半期 (A ₂)	401,295	283,339
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	849,509	499,372
	上半期 (B ₂)	880,342	512,770
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B_1}{A_1}\right)$	2.13 月分	1.77 月分
	上半期 $\left(\frac{B_2}{A_2}\right)$	2.19 月分	1.81 月分
年間の平均		4.32月分	

(注) 1 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4.45月である。

別紙第2

勧告

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3年12月期

ア イ及びウ以外の職員

期末手当の支給割合を1.125月分（再任用職員にあっては、0.625月分）とすること。

イ 特定管理職員

期末手当の支給割合を0.925月分（再任用職員にあっては、0.525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0.575月分（再任用職員にあっては、0.3月分）とすること。

(2) 令和4年6月期以降

ア イ及びウ以外の職員

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1.2月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.675月分）とすること。

イ 特定管理職員

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1.0月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.575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0.625月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.325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3年12月期

期末手当の支給割合を1.575月分とすること。

(2) 令和4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1.625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3年12月期

期末手当の支給割合を1.575月分とすること。

(2) 令和4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1.625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4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

現在、我が国が新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止を始め、少子高齢化への対応や社会全体のデジタル化の推進等の複雑かつ高度な行政課題に直面する中で、行政を担う国家公務員には、現下の課題や中長期的な課題に的確に対応し、国民からの期待に応じて適切な行政運営を行っていくことが強く求められており、その果たすべき役割は一層大きくなっている。

組織を支える要となるのは人である。しかしながら、近年、就業意識の多様化や勤務環境への関心の高まりなどを背景に、民間企業や地方公共団体等との人材獲得の厳しい競合の下、国家公務員採用試験の申込者数が減少してきており、若年層職員の離職も増加しているほか、デジタル人材のような専門的な知識や経験を十分に備えた職員が不足するなど、人材の確保は喫緊の課題となっている。

行政が求められる役割を十全に果たし、国民に対して質の高いサービスを効率的かつ安定的に提供していくためには、柔軟で開かれた公務員制度の下で、公務の公正性を確保しつつ、新規学卒者を採用して計画的に育成することに加えて、民間企業等での実務経験や国際的な知見を有する者など、官民の垣根を越えて多様な有為の人材を公務に誘致することにより、時代環境に適応できる能力を有する人材を確実に確保することが不可欠である。

また、公務職場においては、令和2年度年次報告書の職員意識調査で示したように、係長級を中心に「業務量に応じた人員配置」や「業務の効率化」といった組織マネジメントに関する項目について否定的な傾向が見られたところである。公務職場全体の魅力を高め、個々の職員がその能力や経験を十全に発揮し、意欲を持って全力で働くこ

とのできる環境を実現するためには、幹部職員や管理職員が組織マネジメントに真摯に取り組むことが極めて重要となっている。

加えて、職員の能力を十分に引き出し、組織として最大限のパフォーマンスを発揮するためには、長時間労働を是正するとともに、仕事と家庭生活の両立を図ることが重要であり、勤務時間制度の柔軟な運用を通じたテレワークの活用等も含め、個々の職員の希望や置かれている事情に応じた働き方が可能となる働きやすい勤務環境を整備することが求められる。

本院は、以上のような国家公務員が置かれている現状や課題を認識した上で、採用から退職に至るまでの公務員人事管理全般に関する取組を進め、多様な有為の人材が、それぞれの能力を十全に発揮し、誇りを持って職務に精励できる公務職場の実現に向けて全力を挙げてその責務を適切に果たしていく。

人事管理に関する取組を始め、様々な行政課題に対応していくためには、公務に対する国民の揺るぎない信頼が不可欠である。しかしながら、今般、職員に範を示すべき立場にある幹部職員等による国家公務員倫理法等違反事案が相次いで起き、公務に対する国民の信頼が損なわれることとなったことは誠に遺憾である。国民からの信頼を回復し、更に高めていくためには、職員一人一人が高い倫理感・使命感を持ち、国民全体の奉仕者としての強い自覚の下で真摯に職務に精励し、自らの責任を果たしていくことが重要である。本院は、研修や講演会等の回数の増加や内容の充実を図り、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るなど、一層の対応に努めていく。

こうした課題を踏まえた本院の具体的な取組の方向性は以下のとおりである。

1 人材の確保及び育成

(1) 志望者拡大に向けた取組

近年、国家公務員採用試験の申込者数は減少してきている。総合職試験（政策の企画立案等を職務とする官職に採用するための試験。毎年春と秋に実施）について見ると、本年春に実施した試験の申込者数が昨年と比べ14.5%減少するなど、公務において高い能力と意欲を持った人材を確保していく上で非常に厳しい状況にある。この状況を打開し、申込者数を増加させていくために、以下の取組を行う。

第一に、公務志望者の裾野拡大に向けた取組を強化する。具体的には、国家公務員を志望しなかった学生も対象とした調査を本年中に実施する。この調査の分析結果を活用し、公務が就職先として選択されなかった理由や公務に対するイメージ等を把握した上で、今後の人材確保活動の改善につなげる。

第二に、官民を問わず人材獲得競争が特に激しい理学や工学等の技術系の人材の確保に向けた活動を強化する。具体的には、技術系の人材を対象に各府省の職場や業務を体験できるイベントを新たに展開する。こうした機会を通じ、技術系の人材に公務での具体的な活躍イメージを持ってもらうことにより、公務への志望意欲を喚起する。

第三に、公務志望者が時間と場所の制約を受けずに参加できるオンラインによるイベントの開催頻度を増やすとともに、SNS（ソーシャルネットワークワーキングサービス）等を活用した情報発信を強化する。

(2) 「デジタル」区分の新設等

社会全体の迅速なデジタル化が強く要請されており、政府機関のデジタル化を進めるとともに、その担い手となるデジタル人材の確保が課題となっている中で、昨年12月に閣議決定された「デジタル社会の実現に向けた改革の基本方針」において、令和4年度以降の実施に向けて総合職試験

に新たな区分を設けることや、出題などに関する検討の要請が本院に対して行われた。

本院では、この要請を受けて、情報系の専門的な素養を持つ有為の人材の確保を推進する観点から検討を行い、令和4年度の国家公務員採用試験から、総合職試験に「デジタル」区分を新設し、また、一般職試験の「電気・電子・情報」区分を「デジタル・電気・電子」区分とした上で、試験内容を見直すこととした。今後、試験の実施に向けた準備を進めるとともに、政府と連携して「デジタル」区分等が受験者層に広く認知されるよう積極的に周知していく。

(3) 民間との人材の交流

社会全体のグローバル化やデジタル化が急速に進む中、国家公務員には、こうした社会環境の変化に的確に適応する能力が求められている。

このような能力を有する人材を確保していくためには、公務部内における人材育成だけでなく、公務と民間との間の人材の流動性を高め、民間の知見を積極的に公務に取り入れていくことが重要である。これにより、公務においては新しい考え方を取り込むことができ、公務と民間双方を経験する者にとっては自らのキャリアアップにつなげることができる。

現在、民間人材を公務に採用するための仕組みとしては、選考による中途採用や経験者採用試験がある。また、民間人材を任期を定めて採用し、公務で活躍してもらう仕組みとして、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に基づく採用や、国と民間企業との間の人事交流に関する法律に基づく交流採用等がある。

本年9月に新設されるデジタル庁において民間から多くの人材を採用していく動きなどがある中で、本院としては、各府省において必要な様々な専門分野の民間人材を確保することができるよう支援するための取組を積極的に進めていく。具体的には、中途採用のための仕組みの周知活動を強

化する。特に、経験者採用試験については、多様な経験を有し職務遂行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、各種媒体を活用した周知活動を展開する。また、任期付職員の採用において公正性を確保するために行っている本院の承認について、各府省の事務負担を軽減する観点から、本院による個別の審査手続を不要とする場合の公正性確保等の要件を明示することにより、本年度中に各府省限りで採用できる範囲を拡大することとする。

(4) 女性の採用及び登用の促進

昨年12月に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」においては、令和7年度末までの期間を対象として女性の採用及び登用に係る数値目標が設定されている。採用の状況については、本年4月時点における国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合が37.0%と目標の35%以上を達成しているなど取組が進んでいるのに対し、登用の状況については、昨年7月時点における各役職段階に占める女性の割合が、指定職相当で4.4%（目標8%）、本省課室長相当職で5.9%（同10%）などとなっていることから、いずれの役職段階においても目標の達成には一層の取組が必要である。同計画においては、女性職員の登用拡大に向けた具体的な取組として、「研修や多様な職務機会の付与による積極的・計画的な育成や相談体制の整備、出産・育児期等を迎える前又は出産・育児期等を超えてから将来のキャリアアップに必要とされる重要な職務経験を積ませ、登用につなげるなどの柔軟な人事管理を進める」とされている。

本院としても、政府の取組と連携しつつ、女性の国家公務員志望者の拡大に向けた広報活動の充実、女性職員の能力を伸ばさせ活躍を支援するための研修の充実、後述の妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援制度の拡充、良好な勤務環境の整備

などを通じて、各府省における目標達成に向けた取組を支援していく。

(5) 研修を通じた人材育成

行政課題が複雑・高度化する中で、行政を効率的に運営していくためには、各府省の職場における執務を通じた人材育成と、執務を離れた研修を両輪として、様々な行政課題に適時・的確に対応できる職員を育成していくことが肝要である。

本院においては、行政研修における「マネジメント研究」（職場におけるマネジメントに関する課題について討議し、認識を深めるもの）等のマネジメント能力のかん養を図るための研修について、それぞれの役職段階に求められる能力に応じカリキュラムや教材を見直すなどにより、充実を図っていく。特に、幹部職員を対象とする研修については、抜本的な改定を行う。あわせて、キャリア形成を支援する研修、倫理感・使命感のかん養のための研修等を実施することにより有為な人材の育成を推進していく。これらの研修の実施に当たっては、オンライン方式の活用にも積極的に取り組むとともに、各府省のニーズを踏まえつつ、民間における研修の手法も活用しながら改善に向けた取組を進めていく。

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

本院は、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるための方策の一つとして、育児休業の取得回数制限を緩和することが適当と認め、本日、国会及び内閣に対して国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行う。あわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、以下に掲げる休暇・休業等に関する措置を一体的に講じる。

(1) 男性職員の育児休業取得の促進等

前述の意見の申出を行う措置に併せて、子の出

生後8週間以内に育児休業をしようとする場合の請求期限を2週間前まで（現行1月前まで）に短縮するとともに、育児参加のための休暇の対象期間を子が1歳に達する日まで（現行産後8週間を経過する日まで）に拡大するほか、育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置等を各省各庁の長等に義務付ける。

(2) 不妊治療のための休暇の新設等

昨年5月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」において、不妊治療と仕事の両立のための職場環境整備を推進することが掲げられ、民間企業においては取組を促進するための各種施策が講じられている。また、不妊治療への保険適用拡大に向けた検討も進められている。こうした状況を踏まえれば、不妊治療を受けやすい職場環境の整備は社会全体の要請であり、公務においても不妊治療と仕事の両立を支援する必要性は高いと考えられることから、職員の不妊治療のための休暇（有給）を新たに設ける。休暇の期間は原則として1年につき5日、体外受精や顕微授精等の頻繁な通院が必要とされる治療を受ける場合は、更に5日を加えた範囲内とし、休暇の単位は、1日又は1時間とする。

あわせて、管理職員を含む幅広い層の職員を対象として不妊治療に係る周知、啓発及び研修を行うことなどにより、不妊治療を受けやすい職場環境の整備を図っていく。

(3) 非常勤職員の休暇の新設及び育児休業の改善

妊娠、出産、育児等のライフイベントが生じ得ることは常勤・非常勤といった勤務形態で変わるものではないことから、非常勤職員についても休暇・休業等に関する措置を一体的に講じる。

具体的には、(2)で述べた不妊治療のための休暇（有給）を継続的な勤務が見込まれる非常勤職員も対象として新たに設けるとともに、継続的な勤務が見込まれる男性の非常勤職員について配偶者

出産休暇（有給）及び育児参加のための休暇（有給）を新たに設けるほか、非常勤職員の産前及び産後の期間に係る休暇を有給とする。

また、非常勤職員の育児休業、介護休暇等の取得要件を緩和し、継続的な勤務が見込まれる非常勤職員については、採用当初からこれらの休業や休暇等を取得できるようにする。

さらに、子が1歳以降の一定の場合に取得することができる非常勤職員の育児休業について、夫婦交替での取得や、特別の事情がある場合の柔軟な取得を可能とする。

3 良好な勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正

ア 超過勤務の上限規制の運用状況

国家公務員の超過勤務については、平成31年4月から、人事院規則により、超過勤務を命ずることができる上限を設定している。ただし、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業務（以下「特例業務」という。）に従事する職員に対しては、上限を超えて超過勤務を命ずることができるが、その場合は、各省各庁の長は、当該超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行わなければならないこととしている。

令和元年度については、他律的業務の比重が高い部署（以下「他律部署」という。）では8.7%、他律部署以外の部署においては6.6%の職員が上限を超えて超過勤務を命ぜられていた。このうち、本府省の他律部署について見ると、15.7%の職員が上限を超えて超過勤務を命ぜられており、上限の基準別では、1箇月について100時間未満の上限を超えた職員が7.8%、2箇月から6箇月の平均で80時間以下の上限を超えた職員が10.4%となっていた。主な特例業務としては、大規模災害への対処、重要な政策に関する法律の立案、他国又は国際機関との重要な交渉のほか、新型コロナウイルス感染症対策業

務、国会対応業務、予算・会計・人事関連業務等があった。

イ 各府省の取組状況

アで述べた各府省からの報告を受け、本院の勤務時間制度の担当課長が、33府省庁等の人事担当課長等から各府省における超過勤務の上限に係る制度の運用状況を聴取した。多くの府省においては、職員の超過勤務時間を課室長等が日々把握し、定期的に幹部職員まで超過勤務の状況を報告する等のマネジメントが行われていることが確認できた。また、業務分担や人員配置の見直し、国会会期中における当番制による対応、勤務時間の適切な把握や見える化、大臣や事務次官直属の業務改革チーム等による業務の合理化、国会対応における答弁作成プロセスの見直しによる作業の効率化等の取組も見られた。

各府省においてはこのような取組が進められているものの、内閣の示す方針の下、緊急性が高く、直ちに企画、立案及び実施をしなければならぬ施策が生じた場合等には、平時の限られた人員に上限を超えて超過勤務を命じざるを得ない状況があった。また、予算・会計・人事関連業務を限られた期間で処理するため、超過勤務によって対応せざるを得ない場合や、高い専門性、継続性、秘密の保持等が求められる業務について、業務分担等を行えず、特定の職員に超過勤務を命じざるを得ない場合もあった。

ウ 各府省に対する指導等

本院は、イで述べた各府省人事担当課長等からの制度の運用状況の聴取に併せて、各府省に対し、特例業務の範囲及び他律部署の指定状況について確認するとともに、長時間の超過勤務を行った職員に対する医師の面接指導等を徹底すること、各府省において正規の勤務時間外に職員に勤務をさせる必要がある場合は、適切に超過勤務を命じ、超過勤務手当を支給すること等について指導を行った。

本院としては、各府省における超過勤務の上限に関する制度の運用状況を引き続き把握した上で、特例業務の範囲や他律部署の指定の考え方について統一が図られるよう、各府省に対する指導・助言を行っていく。また、本府省の他律部署を中心に、1箇月に100時間以上等の長時間の超過勤務を行う職員が存在することを踏まえ、このような長時間の超過勤務を行う職員について、医師による面接指導等を徹底することや、人員配置・業務分担の見直し等を通じて超過勤務を必要最小限のものとすることについて、各府省人事担当課長等のマネジメントに責任を有する者に対する指導を引き続き行うとともに、各府省の組織全体としての取組も促していく。さらに、超過勤務手当の適正な支給について、本院が毎年実施している勤務時間・休暇制度等運用状況調査、給与簿監査等のあらゆる機会を通じて各府省に対する指導を行っていく。

なお、超過勤務の縮減に当たっては、職員の勤務時間を適正に把握し、管理することが重要である。各府省においては、「令和3年度における人事管理運営方針」により、業務端末の使用時間の記録等を利用した勤務時間の状況の客観的把握を、原則として本年8月までに開始することとされており、本院としても、その状況を踏まえつつ、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の管理を制度上の原則として示すこととする。

エ 業務量に応じた要員の確保

イで述べたとおり、各府省においては、緊急の事態への対応や内閣の重要政策の推進に係る業務に対応するため、限られた人員で超過勤務により対応せざるを得ない状況にある。また、これらの業務については一定の増員がなされることもある一方で、定員削減の影響もあって、業務量に比して要員が十分でなく、恒常的に長時間の超過勤務を命じざるを得ない部局等もあ

る。職員の健康を確保し、良好な勤務環境を整備することは府省共通の課題であることから、各府省において業務の合理化等を行った上で業務量に応じた要員が確保される必要があることを改めて指摘したい。

オ 国会対応業務の改善

国会対応業務は、特に本府省の他律部署において上限を超えて超過勤務を命ぜられた要因の一つとして挙げられており、職員にとって大きな負担となっている。現在、質問通告の早期化やオンラインによる対応等が進められているところであるが、この問題は喫緊の課題であり、法律において職員の適正な勤務条件を確保する責務が課せられている本院として、改めて、国会対応業務の改善を通じた国家公務員の超過勤務の縮減について、国会等の一層の御理解と御協力をお願いしたい。

(2) テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の研究

新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、官民を問わずテレワークによる働き方が広がってきており、各府省情報化統括責任者(CIO)連絡会議において、本年3月、「国家公務員テレワーク・ロードマップ」が改定され、必要な規模のテレワークを実施可能な制度・環境を整備し、令和7年度までに、テレワークを活用することで、「新しい日常」に対応し、いかなる環境下においても必要な公務サービスを提供できる体制を整備することを目指すとされている。テレワークの推進は、業務プロセスの変革やデジタルトランスフォーメーションの推進を通じた行動変容、非常時における業務継続の観点から重要である。また、テレワークを活用した柔軟な働き方は育児、介護等のために時間制約がある職員等の能力発揮やワーク・ライフ・バランスにも資するものである。

本院としても、各府省の取組状況や民間の動向

等を踏まえつつ、現行のフレックスタイム制の柔軟化など、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方について検討を行うため、有識者による研究会を設けることとする。なお、研究会においては、テレワークを行う職員の作業環境の整備や健康状態の把握等の諸課題に対応するための方策についても併せて検討する。加えて、本年7月に変更が閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」において、民間における勤務間インターバル制度の導入企業割合等について数値目標が設けられていることも踏まえ、公務における勤務間インターバルの確保の方策等についても検討を行っていく。

(3) 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、昨年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、同年6月1日から施行した。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、同規則の制定に併せ、セクシュアル・ハラスメントに係る人事院規則及び妊娠、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を改正し、これらのハラスメントもこれまでの注意義務規定から禁止規定に改めた。

本院は、これら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ハラスメント防止対策を実施できるよう、ハラスメント相談員用マニュアルや研修教材、研修用動画の提供等、各府省に対する支援を行った。

各府省においては、必要な体制整備等を行い、ハラスメント防止対策に取り組んでいるところであるが、パワー・ハラスメントを理由とする処分事案等が依然として発生している状況にある。このため、本年度、各府省のハラスメント防止対策の実施状況を把握し、必要な指導を行うとともに、ハラスメント相談員を対象としたセミナーの

開催、パワー・ハラスメントの研修用動画等の改訂・提供等を行うこととする。これらの取組により、各府省においてハラスメント防止対策が円滑かつ効果的に実施されるよう、支援していく。

(4) 心の健康づくりの推進等

令和元年度中に心の健康の問題により1箇月以上の期間勤務しなかった長期病休者の率は1.51%と、平成30年度に比べて0.12ポイント上昇している。特に若年層の長期病休者の率は、平成27年度以降上昇傾向が続いている。本院としては、長期病休者の数が増加しないよう、各府省に対し、長時間勤務を行った職員に対する医師の面接指導等の徹底について引き続き指導するとともに、心の健康に関して本院が設けている相談窓口について、相談を希望する職員がより相談しやすい体制となるよう、オンライン相談を令和4年度を目途に導入し、利用の拡大を図っていく。

また、ストレスチェック制度について、制度導入から5年が経過したことも踏まえ、有識者の意見を聴取して制度の改善について検討を進めているところであり、今後、各府省においてストレスチェック制度がより効果的に活用され、職場環境の課題の把握や改善が円滑に行われるよう、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を示す等の支援を行っていく。

本院では、過労死等防止対策として、脳・心臓疾患及び精神疾患等に係る公務災害認定事案等の分析に基づき、過重な業務に従事している職員に対する勤務時間管理の徹底や体制面での配慮、日頃からの心身の健康管理や適切なケア等について、各府省に対する指導・助言を行ってきている。我が国の過労死等防止対策については、前述の「過労死等の防止のための対策に関する大綱」において、民間における週労働時間が60時間以上の雇用者の割合や勤務間インターバル制度の導入企業割合、ストレスチェックでの集団分析の結果を活用した事業所の割合等の数値目標が改定される

とともに、公務員についても目標の趣旨を踏まえて必要な取組を推進することとされた。これを踏まえ、本院としては、前述の長時間労働の是正、勤務間インターバルの確保の方策の検討、ストレスチェック制度の活用促進等の良好な勤務環境の整備に関する諸施策に取り組んでいく。また、民間における検討も踏まえた「心・血管疾患及び脳血管疾患の公務上災害の認定指針」の見直しを行うなど、引き続き、公務における過労死等防止に向けて、各府省の取組を一層促していく。

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4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、本年6月に成立し、令和5年4月から施行されることとなった。

本院としては、高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年の引上げが円滑に行われるよう、各府省や職員団体等の関係者の意見を聴きながら、人事院規則で定める事項等について検討・調整を行うなど、必要な準備を進めていく。

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

定年が今後段階的に引き上げられ、職員構成の高齢化や職員の在職期間の長期化が一層進行する中において、職員の士気を高め、組織活力を維持していくためには、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握した上で、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していくことが重要である。

本年4月に公表された「人事評価の改善に向けた有識者検討会」（内閣人事局）の報告書では、職員の能力・実績をきめ細かく的確に把握するための評語区分の細分化などの改善の方向性が示さ

れている。これを受けて現在、政府において、人事評価制度の改正に向けて検討が行われているところである。

本院としては、見直し後の人事評価制度に基づく評価結果を任用、給与等により適切に反映するため、昇任及び昇格の基準、昇給の基準等について、人事評価に係る制度改正後、速やかに人事院規則等の改正を行えるよう、各府省や職員団体等の関係者の意見も聴きながら検討を進める。

また、同報告書においては、職員のやりがい向上にもつながる人材育成機能の強化のため、面談の充実・役割強化等が具体的な改善方策の一つとして示されている。このため、管理職員には、部下職員の業務遂行状況を的確に把握し、期末面談においてフィードバックすることにより評価に対する納得感を深めることや、業務の振り返りを通じて今後のキャリアに資するような指導・助言を行うなどのコミュニケーションを適切に図ること、人事当局には、管理職員に対して、オンラインも活用した面談の確実な実施の徹底を図り、職員の中長期的なキャリアの希望を踏まえた育成方針等を共有するなど、人事評価に関するサポートを行うことが求められる。

本院としては、評価者向けの研修の充実等を図り、管理職員の評価者として求められる役割についての認識を深めることにより、各府省において人事評価を活用した人材育成が適切に行われるよう一層支援していくとともに、人事評価に対する職員の納得感が得られるよう、各府省と連携・協力し、人事評価及びその活用に関する職員の苦情の適切な解決を図っていく。



II 国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出

令和3年8月10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 川本裕子

人事院は、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるためには、育児と仕事の両立支援制度をより柔軟に利用できるものとする必要があり、その方策の一つとして、育児休業の取得回数制限を緩和することが適当と認めるので、別紙要綱により国家公務員の育児休業等に関する法律を改正されるよう、国家公務員法第23条の規定に基づき、意見を申し出る。

別 紙

国家公務員の育児休業等に関する制度の改正の要綱

第1 育児休業の取得回数制限の緩和

- 1 職員が同一の子について育児休業をすることができる回数を、人事院規則で定める特別の事情がある場合を除き、2回以内とすること。
- 2 1の育児休業の回数については、次に掲げる育児休業に係るものを含まないものとする。
 - (1) 子の出生の日から一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律第19条に規定する特別休暇のうち出産により職員が勤務しないことが相当である場合として人事院規則で定める場合における休暇について同条の規定により人事院規則で定める期間を考慮して人事院規則で定める期

間内に、職員（当該期間内に当該休暇又はこれに相当するものとして同法第23条の規定により人事院規則で定める休暇により勤務しなかった職員を除く。）が当該子についてする最初及び2回目の育児休業（(2)に掲げる育児休業を除く。）

- (2) 任期を定めて採用された職員が、当該任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業（当該職員が、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続き任命権者を同じくする官職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新される前の任期の末日の翌日又は当該採用される日を育児休業の期間の初日とする育児休業をする場合に限る。）

第2 実施時期

この改正は、当該改正を実施するための法律の公布の日から起算して1年6月を超えない範囲内の日から実施すること。

国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出の説明

令和3年8月10日

人事院

人事院は、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるための方策の一つとして、育児休業に関する制度を改正することが適当と認め、本日、国家公務員法第23条の規定に基づき、国会及び内閣に対して国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行った。

少子高齢化の進展や生産年齢人口の減少が続く我が国において、育児の事情を有する者も含め、誰もが性別にかかわらず個性や能力を十分に発揮できる社会を実現することは一層重要な課題と

なっているが、育児の負担は依然として女性に偏っている実態がある。このような状況の下、男性による育児を促進することは、男性のワーク・ライフ・バランス推進のみならず、女性の活躍促進のためにも極めて重要である。

国家公務員について、人事院はこれまで、育児と仕事の両立支援制度の累次の改正やその周知などを行ってきた。また、政府においても、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促進するための取組が進められている。これらにより、男性職員の育児休業取得率は着実に増加してきているが、女性職員と比べていまだ低い水準にあり、休業期間も短い状況にある。

昨年5月には「少子化社会対策大綱」が閣議決定され、男性の育児休業取得や育児参画を促進するための取組を総合的に推進することとされた。また、本年6月には、民間労働者について、男性の育児休業取得促進等のため、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（育児・介護休業法）等を改正する法律が成立したところである。

国家公務員についても、夫婦交替等での取得を容易にし、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるためには、職員の育児と仕事の両立を支援するための休暇や休業をより柔軟に取得できるものとする必要がある。その方策の一つとして、今般、育児休業の取得回数制限を緩和することが適当であると認め、意見の申出を行ったものである。

あわせて、人事院は、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、休暇・休業等に関する措置を一体的に講じる。妊娠から出産、育児に至るまで切れ目のない措置を講じることにより、これらの事情を有する職員も勤務を継続し、キャリアを形成していくことができるようになるとともに、両立支援策に積極的な姿勢を示すことで、優秀な人材の確保にもつながり、能率的な公務運営に資することとなるもの

である。

今般の意見の申出の内容及び趣旨並びに妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休暇・休業等に関する措置の概要は、別紙のとおりである。

別紙

国家公務員の育児休業等に関する制度の改正についての説明

第1 育児休業の取得回数制限の緩和

1 職員が同一の子について育児休業をすることができる回数を、人事院規則で定める特別の事情がある場合を除き、2回以内とすること。

【趣旨】

現在、育児休業の取得回数は原則1回までとされており、配偶者の疾病等により子の養育に著しい支障が生じる等の特別の事情がない限り、再度の取得ができない。また、女性職員が長期間の育児休業を取得する一方、男性職員は補助的に短期間の育児休業を取得する傾向がある。夫婦交替等での柔軟な取得を可能とし、男性職員の育児休業取得促進や女性職員の活躍促進を更に進めるため、育児休業を原則2回まで取得することができるようにするものである。

2 1の育児休業の回数については、次に掲げる育児休業に係るものを含まないものとする。

(1) 子の出生の日から一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律第19条に規定する特別休暇のうち出産により職員が勤務しないことが相当である場合として人事院規則で定める場合における休暇について同条の規定により人事院規則で定める期間を考慮して人事院規則で定める期間内に、職員（当該期間内に当該休暇又はこれに相当するものとして同法第23条の規定により

人事院規則で定める休暇により勤務しなかった職員を除く。)が当該子についてする最初及び2回目の育児休業((2)に掲げる育児休業を除く。)

- (2) 任期を定めて採用された職員が、当該任期の末日を育児休業の期間の末日としてする育児休業(当該職員が、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続き任命権者を同じくする官職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新される前の任期の末日の翌日又は当該採用される日を育児休業の期間の初日とする育児休業をする場合に限る。)

【趣旨】

- (1) 現在、原則1回までの一般の育児休業に加えて、主に男性職員を対象として、子の出生後8週間以内に1回までの育児休業が取得可能とされている。配偶者の退院後やいわゆる里帰り出産から戻った時期など、特に配偶者への支援が必要となる子の出生直後の複数の時期において男性職員が育児を担うことが求められることから、1の原則2回までの一般の育児休業に加えて、子の出生後8週間以内に2回までの育児休業を取得することができるようにするものである。
- (2) 現在、任期を定めて採用された職員は、任期の末日を超えて育児休業をすることができず、任期の末日まで育児休業をしている場合に、任期の更新又は引き続いての採用がなされるときは、更新前の任期の末日の翌日又は引き続いての採用の日を育児休業の期間の初日として再度の育児休業をすることができる。この場合に、再度の育児休業の直前の育児休業について、1の原則2回までの一般の育児休業及び2(1)の子の出生後8週間以内の2回までの育児休業の取得回数には含まないこととするものである。

第2 実施時期

この改正は、当該改正を実施するための法律の公布の日から起算して1年6月を超えない範囲内の日から実施すること。

【趣旨】

民間労働者について育児休業の分割取得等を可能とする「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律」(令和3年法律第58号)の規定が、同法の公布の日から起算して1年6月を超えない範囲内において政令で定める日から施行されること、国家公務員についても、その施行から遅れることなくこの改正を実施することができるようにするものである。

第3 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休暇・休業等に関する措置

第1の措置に併せて、人事院は、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、次の1及び2の措置を一体的に講じる。

1 育児・介護休業法の改正内容を踏まえた措置

- (1) 子の出生後8週間以内に育児休業をしようとする場合の請求期限の短縮

子の出生後8週間以内に育児休業をしようとする場合の請求期限を2週間前まで(現行1月前まで)に短縮する。

- (2) (1)のほか、非常勤職員についての次の措置

ア 育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和

非常勤職員の育児休業及び介護休暇の取得要件のうち「引き続き在職した期間が1年以上である」との要件を廃止する。

また、非常勤職員の育児休業の取得要件のうち、「子が1歳6か月に達する日まで」に、その任期が満了すること及び任命権者を同じくする官職に引き続き採用されないことが明

らかでないとの要件について、非常勤職員が子の出生後8週間以内に育児休業をしようとする場合には、「子の出生日から起算して8週間と6月を経過する日まで」とする。

- イ 子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化
子が1歳以降の一定の場合に取得することができる非常勤職員の育児休業について、夫婦交替での取得や、特別の事情がある場合の柔軟な取得を可能とする。

- (3) 各省各庁の長等に対する措置等の義務付け
各省各庁の長等に対して次の措置等を義務付ける。
 - ア 本人又は配偶者の妊娠、出産等を申し出た職員に対する育児休業制度等の周知及び育児休業の取得意向の確認のための措置
 - イ 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置
 - ウ 育児休業の取得状況の報告（人事院により公表）

2 1のほか、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置

(1) 不妊治療のための休暇の新設等

不妊治療と仕事の両立については、昨年の人事院勧告時の報告において、「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」と言及した。これを受けて、本年1月から2月にかけて一般職の国家公務員を対象としたアンケートを実施したところ、不妊治療と仕事の両立を支援する措置について、職員のニーズがあること等が確認でき、有識者からも、仕事を続けながら治療を受けることができる環境の整備が重要であるとの意見があった。

職員の休暇等については、従来より、情勢適応の原則の下、民間における普及状況や社会的な要請も踏まえつつ、必要な措置を講じてきて

いる。我が国の少子化の進行、人口減少は深刻さを増しており、昨年5月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」においては、不妊治療と仕事の両立のための職場環境整備を推進することが掲げられている。また、「次世代育成支援対策推進法」に基づく「行動計画策定指針」において、一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項として「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」が盛り込まれるとともに、不妊治療と仕事の両立を支援する助成金が設けられるなど、民間企業における取組を促進するための各種施策が講じられている。さらに、不妊治療への保険適用拡大に向けた検討も進められている。こうした状況を踏まえれば、不妊治療を受けやすい職場環境の整備は社会全体の要請であり、公務においても不妊治療と仕事の両立を支援する必要性は高いと考えられる。

地方公共団体においては、不妊治療のために使用できる特別な休暇等を措置している団体が一定数ある。

このため、職員の不妊治療のための休暇（有給）を新たに設ける。休暇の期間は原則として1年につき5日、体外受精や顕微授精等の頻繁な通院が必要とされる治療を受ける場合は、更に5日を加えた範囲内とし、休暇の単位は、1日又は1時間とする。継続的な勤務が見込まれる非常勤職員についても不妊治療と仕事の両立を支援するため同様の休暇を措置する。

あわせて、管理職員を含む幅広い層の職員を対象として不妊治療に係る周知、啓発及び研修を行うことなどにより、不妊治療を受けやすい職場環境の整備を図っていく。

(2) 育児参加のための休暇の対象期間の拡大

現在、男性職員は、妻が出産する場合、産前6週（多胎妊娠の場合、14週）から産後8週までの期間において、育児参加のための休暇を5

日の範囲内で使用できる。今般、第1の2(1)で述べたとおり子の出生後8週間以内における育児休業の取得を柔軟化することも踏まえ、妻の産後の体調回復が思わしくない場合や子が未熟児である場合などに同休暇を産後8週間経過後にも使用することができるよう、同休暇の対象期間を子が1歳に達する日まで拡大する。

(3) (1) 及び (2) のほか、非常勤職員についての次の措置

妊娠、出産、育児等のライフイベントが生じ得ることは常勤・非常勤といった勤務形態で変わるものではないことから、非常勤職員についても休暇・休業等に関する措置を一体的に講じる。

ア 育児時間、介護時間、子の看護休暇及び短期介護休暇の取得要件の緩和

1 (2) アで述べたとおり、非常勤職員の育児休業及び介護休暇の取得要件のうち「引き続き在職した期間が1年以上である」との要件を廃止することに併せて、育児時間及び介護時間の取得要件のうち「引き続き在職した期間が1年以上である」との要件を廃止するとともに、子の看護休暇及び短期介護休暇の取得要件のうち「6月以上継続勤務している」との要件を「6月以上の任期が定められている又は6月以上継続勤務している」と改める。これにより、継続的な勤務が見込まれる非常勤職員については、採用当初からこれらの休業や休暇等が取得できることとなる。

イ 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の新設

前述の「少子化社会対策大綱」等により子の出生直後の時期を中心に男性の育児参画が促進されていること等を踏まえ、継続的な勤務が見込まれる男性の非常勤職員について、配偶者出産休暇（有給）及び育児参加のための休暇（有給）を新たに設ける。

ウ 産前休暇及び産後休暇の有給化

現在、非常勤職員の出産に際しては、人事院規則により、産前及び産後の期間に無給の休暇が措置されているが、前述の妊娠・出産関連の措置との整合性を図る観点から、これらの産前及び産後の期間に係る休暇を有給とする。

(4) 期末手当及び勤勉手当における育児休業期間の除算の取扱いの見直し

期末手当及び勤勉手当における在職期間等の算定に当たっては、現行制度において、承認に係る期間が1か月以下である育児休業の期間は、手当の対象となる期間から除算しないこととしているところ、この取扱いは維持した上で、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こととする。これにより、子の出生後8週間以内における育児休業の期間又はそれ以外の育児休業の期間のうち、承認に係る期間が1か月以下であるものはそれぞれ除算しないこととなる。

3 実施時期

1 及び 2 のうち、第1の育児休業の取得回数制限の緩和を踏まえた措置は、第2の実施時期に合わせて実施する。このほか、休暇の新設及び有給化は、令和4年1月1日から実施し、非常勤職員の休暇・休業等の取得要件の緩和及び各省各庁の長等に対する措置等の義務付けは、同年4月1日から実施する。

以 上

(参考1) 「参考資料」(抜粋)

1 国家公務員給与関係

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3年4月	令和2年4月	令和3年4月	令和2年4月
	円	円	円	円
俸 給	325,827	327,564	336,333	337,788
地 域 手 当 等	43,601	43,534	43,124	43,093
俸給の特別調整額	12,681	12,530	11,979	11,871
扶 養 手 当	9,273	9,613	9,622	9,931
住 居 手 当	6,647	6,427	6,142	5,920
そ の 他	9,124	9,200	7,529	7,600
合 計 (平均給与月額)	407,153	408,868	414,729	416,203

- (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、特地勤務手当等である。

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3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	450,071	407,894	392,309	381,686	350,340
	歳	歳	歳	歳	歳
平均年齢	40.6	44.7	44.7	43.3	38.7

- (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3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
計	人 82,394	円 317,720	人 46,954	円 342,119
1年未満	3,155	188,592	920	154,152
1年以上 2年未満	3,128	195,420	760	159,331
2年以上 3年未満	2,990	201,929	785	163,745
3年以上 5年未満	5,972	214,460	1,549	175,106
5年以上 7年未満	5,310	231,138	1,005	192,296
7年以上 10年未満	5,149	253,021	744	208,466
10年以上 15年未満	9,560	293,862	1,323	242,879
15年以上 20年未満	12,268	337,396	2,355	283,685
20年以上 25年未満	12,839	371,772	3,518	324,699
25年以上 30年未満	12,152	397,317	9,824	360,543
30年以上 35年未満	7,891	405,447	10,434	380,632
35年以上	1,980	408,092	13,737	393,653

(注) 人員及び平均俸給額は令和3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3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		
		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
1 人	人 43,733	人 23,667	人 17,699	人 2,367
2 人	人 40,259	人 21,814	人 39,219	人 1,406
3 人	人 29,079	人 24,066	人 28,967	人 805
4 人	人 7,198	人 6,546	人 7,195	人 419
5 人	人 959	人 886	人 959	人 138
6 人以上	人 156	人 139	人 156	人 25
計	人 121,384	人 77,118	人 94,195	人 5,160

(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額は、20,054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3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 3,134	人 4,513	人 6,545	人 17,686	人 11,775	人 43,653	円 69,426

第7表 国家公務員の単身赴任手当の支給状況

(令和3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 2,907	人 7,966	人 3,340	人 1,619	人 647	人 686	人 901	人 363	人 322	人 333	人 131	人 19,215	円 46,323

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3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 13,903	人 15,720	人 8,826	人 38,449	円 23,972

第9表 国家公務員の地域手当の支給状況

(令和3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	
人員 (構成比)	人 253,000 (100.0%)	人 67,215 (26.6%)	人 19,404 (7.7%)	人 21,541 (8.5%)	人 6,410 (2.5%)	人 24,737 (9.8%)	人 22,571 (8.9%)	人 28,538 (11.3%)	人 62,584 (24.7%)	
平均手当月額	円 40,349	円 72,216	円 59,420	円 55,330	円 47,536	円 40,016	円 29,833	円 19,387	円 7,803	

(注) 平均手当月額には、異動保障による地域手当を含む。

第10表 国家公務員の広域異動手当の支給状況

(令和3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	14,357 人	20,445 人	34,802 人	20,170 円

第11表 国家公務員の住居手当の支給状況

(令和3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		59,986 人	18,164 人	3,937 人	4,511 人	1,370 人	5,012 人	5,025 人	6,685 人	15,282 人
	手当月額11,000円以下の受給者	273	14	7	13	2	19	46	42	130
	手当月額11,100円以上28,000円未満の受給者	26,542	2,111	1,100	1,784	454	2,297	2,948	4,496	11,352
	手当月額28,000円以上の受給者	33,171	16,039	2,830	2,714	914	2,696	2,031	2,147	3,800
	手当受給者1人当たり平均手当月額	25,622 円	27,576 円	26,902 円	26,222 円	26,629 円	25,744 円	24,734 円	24,176 円	23,586 円
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				
			1,298 人			13,131 円				

第12表 国家公務員の通勤手当の支給状況

(令和3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		204,071 人	64,309 人	17,577 人	18,615 人	5,588 人	20,448 人	18,090 人	21,654 人	37,790 人
	交通機関等のみを利用する者	142,622	61,526	15,269	14,845	4,508	13,986	10,578	11,811	10,099
	交通用具のみを使用する者	48,620	1,067	1,386	1,819	710	5,048	5,424	7,786	25,380
	交通機関等と交通用具を併用する者	12,829	1,716	922	1,951	370	1,414	2,088	2,057	2,311
	交通機関等に係る手当月額(受給者平均)	16,171 円	14,781 円	16,978 円	16,542 円	15,763 円	16,500 円	17,271 円	16,907 円	19,507 円
	交通用具に係る手当月額(受給者平均)	6,623 円	4,319 円	4,646 円	4,781 円	5,463 円	5,654 円	5,538 円	6,529 円	7,715 円

第 1 3 表 国家公務員の平均年間超過勤務時間数

(令和 3 年国家公務員給与等実態調査)

区 分	計	本 府 省	本府省以外
	時間	時間	時間
平均年間超過勤務時間数	213	358	181

(注) 平均年間超過勤務時間数は、令和 3 年 1 月 15 日現在の在職者のうち、令和 2 年中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 3 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	14,868人 (5.88%)	石川県	2,466人 (0.97%)	岡山県	3,186人 (1.26%)
青森県	1,900人 (0.75%)	福井県	1,224人 (0.48%)	広島県	6,353人 (2.51%)
岩手県	1,858人 (0.73%)	山梨県	1,091人 (0.43%)	山口県	2,151人 (0.85%)
宮城県	6,626人 (2.62%)	長野県	2,599人 (1.03%)	徳島県	1,313人 (0.52%)
秋田県	1,807人 (0.71%)	岐阜県	2,232人 (0.88%)	香川県	3,320人 (1.31%)
山形県	1,706人 (0.67%)	静岡県	3,527人 (1.39%)	愛媛県	1,864人 (0.74%)
福島県	2,970人 (1.17%)	愛知県	11,829人 (4.68%)	高知県	1,507人 (0.60%)
茨城県	3,871人 (1.53%)	三重県	2,067人 (0.82%)	福岡県	10,326人 (4.08%)
栃木県	2,353人 (0.93%)	滋賀県	1,266人 (0.50%)	佐賀県	1,374人 (0.54%)
群馬県	2,201人 (0.87%)	京都府	4,396人 (1.74%)	長崎県	2,285人 (0.90%)
埼玉県	10,165人 (4.02%)	大阪府	15,880人 (6.28%)	熊本県	4,158人 (1.64%)
千葉県	6,508人 (2.57%)	兵庫県	6,611人 (2.61%)	大分県	1,812人 (0.72%)
東京都	71,974人 (28.45%)	奈良県	1,225人 (0.48%)	宮崎県	1,546人 (0.61%)
神奈川県	8,423人 (3.33%)	和歌山県	1,524人 (0.60%)	鹿児島県	3,162人 (1.25%)
新潟県	3,834人 (1.52%)	鳥取県	1,237人 (0.49%)	沖縄県	5,477人 (2.16%)
富山県	1,450人 (0.57%)	島根県	1,478人 (0.58%)	計	253,000人 (100.00%)

(注) 構成比は、小数点以下第 3 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3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)	2,377	4	267	1,478	348	173	90	13	3	1		
行政職俸給表(二)	314	4	161	147	2							
専門行政職俸給表	138	1	117	19	1							
税務職俸給表	1,331			542	595	188	5	1				
公安職俸給表(一)	1,033	280	354	166	92	61	80					
公安職俸給表(二)	1,002	7	167	408	180	94	97	49				
海事職俸給表(一)	7		4	2			1					
海事職俸給表(二)	20		8	5	2	3	2					
教育職俸給表(一)	12	5		7								
研究職俸給表	48		12	13	21	2						
医療職俸給表(二)	19		12	7								
医療職俸給表(三)	38	8	30									
福祉職俸給表	1					1						
専門スタッフ職俸給表	46	6	20	18	2							
俸給表計	6,386											
60歳	1,764											
61歳	1,981											
62歳	1,376											
63歳	748											
64歳	517											

(注) 該当人員0の級は空欄とした(その2において同じ。)

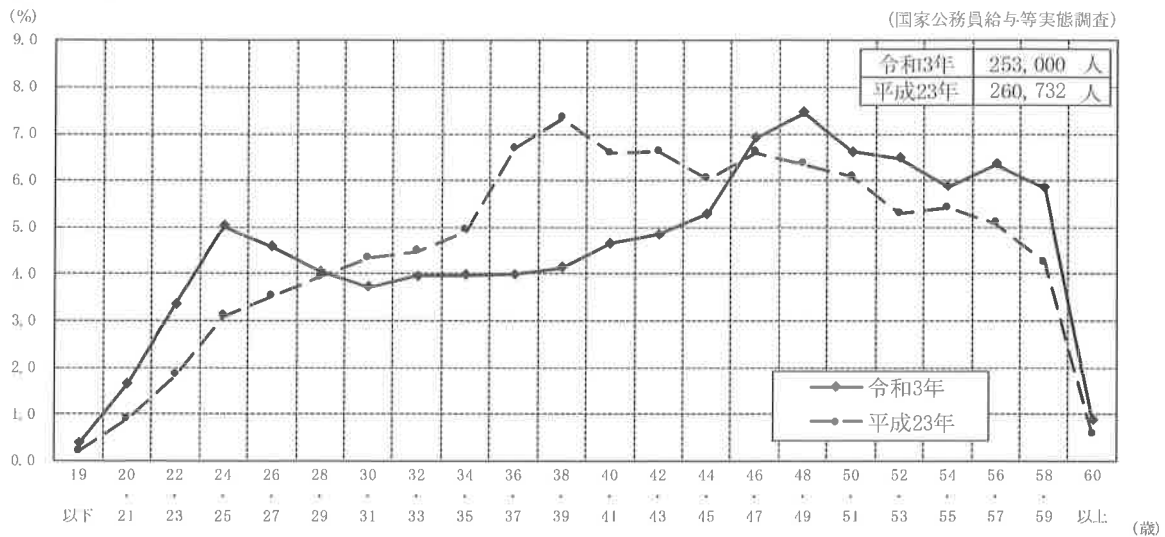
その2 短時間勤務職員

(令和3年国家公務員給与等実態調査)

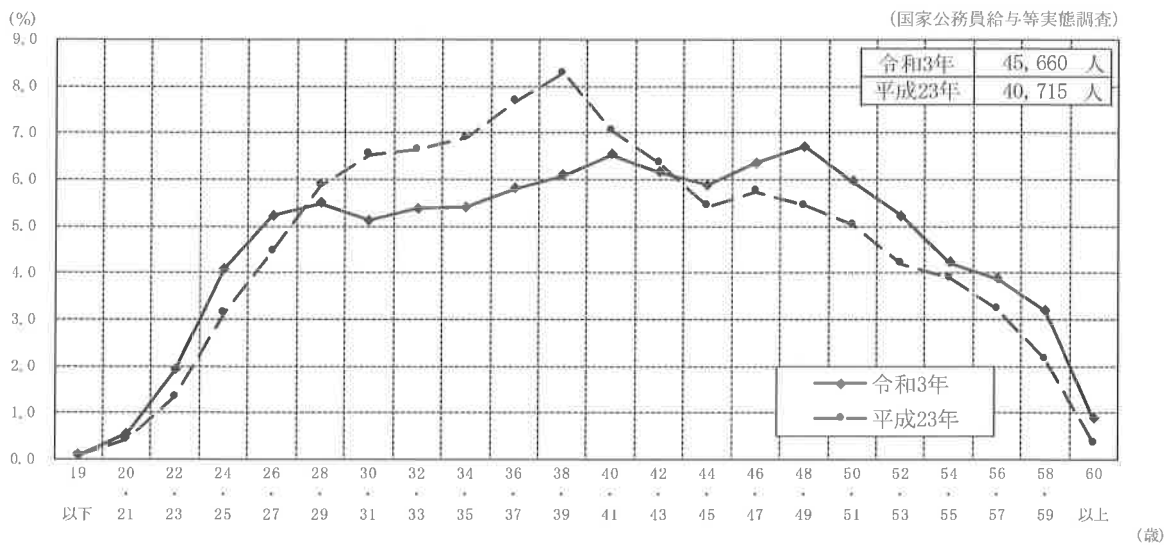
俸給表	級											
	計	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
行政職俸給表(一)	7,483	22	485	4,554	1,581	713	126	2				
行政職俸給表(二)	162		110	52								
専門行政職俸給表	63		33	30								
税務職俸給表	938			362	266	197	113					
公安職俸給表(一)	275	137	125	12	1							
公安職俸給表(二)	736		198	431	13	79	15					
海事職俸給表(一)	4		4									
海事職俸給表(二)	8			6	1	1						
教育職俸給表(一)	3	3										
教育職俸給表(二)	10		10									
研究職俸給表	24		2	8	2	12						
医療職俸給表(二)	23		23									
医療職俸給表(三)	72	17	55									
福祉職俸給表	6		1	1	4							
専門スタッフ職俸給表	2		2									
俸給表計	9,809											
60歳	1,872											
61歳	2,251											
62歳	1,947											
63歳	1,877											
64歳	1,862											

第17表 組織区別、年齢階層別人員構成比（全職員）（令和3年と平成23年との比較）

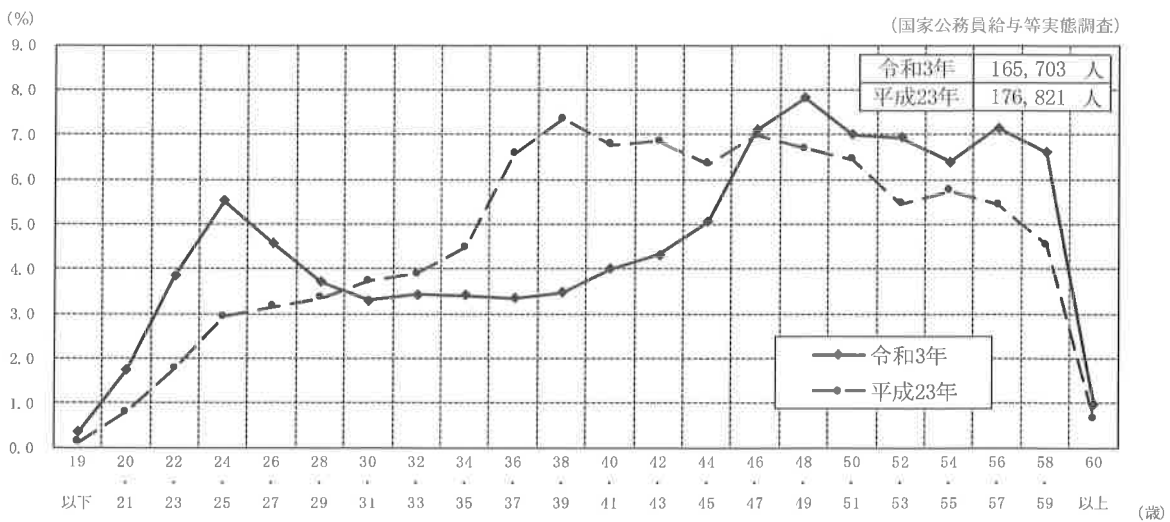
その1 全組織



その2 本府省



その3 地方機関



（注）地方機関とは、管区機関、府県単位機関及びその他の地方支分部局をいう。

2 民間給与関係

第19表 職種別、学歴別、企業規模別初任給

(令和3年職種別民間給与実態調査)

職 種		学 歴	企業規模計	500人以上	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
			円	円	円	円
事務・ 技術関係	新卒事務員	大学院修士課程修了	234,058	237,903	227,014	* 218,225
		大学卒	205,990	208,733	204,636	198,083
		短大卒	181,022	182,861	181,044	173,493
		高校卒	166,591	168,823	165,520	163,125
	新卒技術者	大学院修士課程修了	232,483	236,835	226,118	225,152
		大学卒	209,147	213,333	206,920	204,504
		短大卒	189,535	190,700	189,852	183,836
		高校卒	170,502	171,112	170,268	169,489
	新卒事務員・技術者計	大学院修士課程修了	233,012	237,218	226,400	224,073
		大学卒	207,215	210,343	205,554	201,217
短大卒		185,914	187,570	185,825	179,825	
高校卒		168,943	170,193	168,337	167,195	
その他	新卒船員	海上技術学校卒	* 190,883	—	* 186,784	* 191,908
	新卒大学助教	大学卒	x	x	—	—
	新卒高等学校教諭	大学卒	217,197	* 233,097	211,543	x
	新卒研究員	大学卒	213,559	217,908	208,085	—
	新卒研究補助員	短大卒	* 189,640	* 192,492	* 181,470	—
高校卒		* 174,620	* 178,020	* 174,669	* 168,993	

(注) 1 金額は、基本給のほか事業所の従業員に一律に支給される給与を含めた額（採用のある事業所の平均）であり、時間外手当、家族手当、通勤手当等、特定の者にのみ支給される給与は除いている。

2 「x」は、調査事業所が1事業所の場合である。

3 「*」は、調査事業所が10事業所以下であることを示す。

第21表 民間における初任給の改定状況

(令和3年職種別民間給与実態調査)

学歴	企業規模	項目				新規学卒者の採用なし
		新規学卒者の採用あり	初任給の改定状況			
			増 額	据置き	減 額	
		%	%	%	%	%
大学卒	規 模 計	48.1	(25.3)	(74.2)	(0.5)	51.9
	500人以上	86.7	(29.1)	(70.6)	(0.3)	13.3
	100人以上 500人未満	51.9	(23.6)	(75.6)	(0.8)	48.1
	50人以上 100人未満	22.3	(23.9)	(75.9)	(0.2)	77.7
高校卒	規 模 計	29.2	(29.3)	(70.0)	(0.8)	70.8
	500人以上	53.4	(33.6)	(65.7)	(0.7)	46.6
	100人以上 500人未満	30.4	(25.8)	(73.4)	(0.7)	69.6
	50人以上 100人未満	15.1	(32.7)	(66.4)	(0.9)	84.9

- (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22表 民間における家族手当の支給状況

(令和3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		74.1%
配偶者に家族手当を支給する		(74.5%)
家族手当制度がない		25.9%
扶養家族の構成別支給月額	配偶者	12,713円
	配偶者と子1人	19,145円
	配偶者と子2人	25,243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23表 民間における在宅勤務手当の支給状況

その1 在宅勤務の実施状況及び在宅勤務手当の支給状況

(令和3年職種別民間給与実態調査)

在宅勤務を実施している	在宅勤務手当を支給する	在宅勤務手当を支給しない	在宅勤務を実施していない
49.8%	(23.1)%	(76.9)%	50.2%

(注) ()内は在宅勤務を実施している事業所を100とした割合である。

その2 在宅勤務手当の支給の検討状況

(令和3年職種別民間給与実態調査)

検討している	検討していない
19.9%	80.1%

(注) 在宅勤務を実施している事業所のうち在宅勤務手当を支給しない事業所を100とした割合である。

第24表 民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況

(令和3年職種別民間給与実態調査)

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	52.6%	47.4%	48.8%	51.2%	47.5%	52.5%
500人以上	52.0%	48.0%	46.1%	53.9%	45.0%	55.0%
100人以上500人未満	51.8%	48.2%	47.6%	52.4%	46.5%	53.5%
50人以上100人未満	54.2%	45.8%	52.5%	47.5%	50.8%	49.2%

第25表 民間における定年制の状況

(令和3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	
99.2 %	82.7 %	16.4 %	0.8 %

- (注) 1 定年制の有無を回答した事業所を100とした割合である。
 2 小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計は計と一致しない。

第26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3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		40.2 %	26.2 %	59.8 %
非 管 理 職		36.3	24.0	63.7

- (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27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27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3年職種別民間給与実態調査)

課 長 級	非 管 理 職
75.4 %	76.6 %

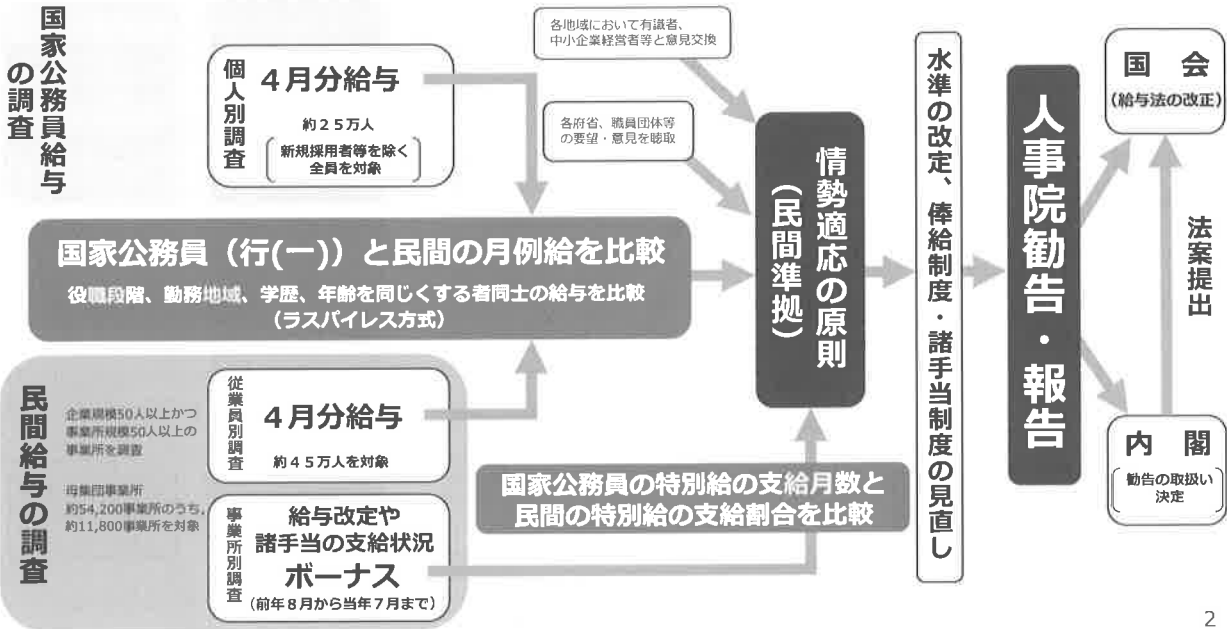
- (注) 標準的な常勤従業員が60歳になる前に受けていた年間給与水準を100とした場合に60歳を超えて受ける年間給与水準の割合である。

(参考2) 給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント (抜粋)

給与勧告の手順

人事院では、国家公務員と民間の4月分の給与(月例給)を調査した上で、精密に比較し、得られた較差を埋めることを基本に勧告を行っています。

また、民間の特別給(ボーナス)の直近1年間(前年8月から当年7月まで)の支給実績を調査した上で、民間の年間支給割合を求め、これに国家公務員の特別給(期末・勤勉手当)の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。

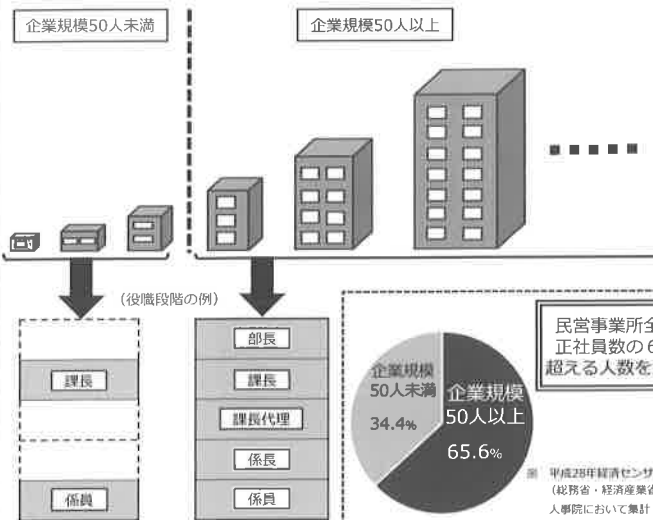


2

民間給与との比較

調査対象

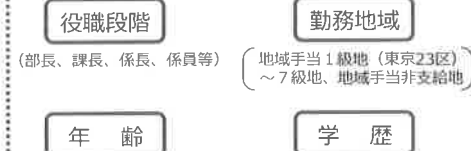
- 企業規模50人以上の多くの民間企業においては、公務と同様、課長・係長等の役職段階があることから、同種・同等の者同士による比較が可能
- 現行の調査対象であれば、精緻な調査が可能



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>



※ 詳細は「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

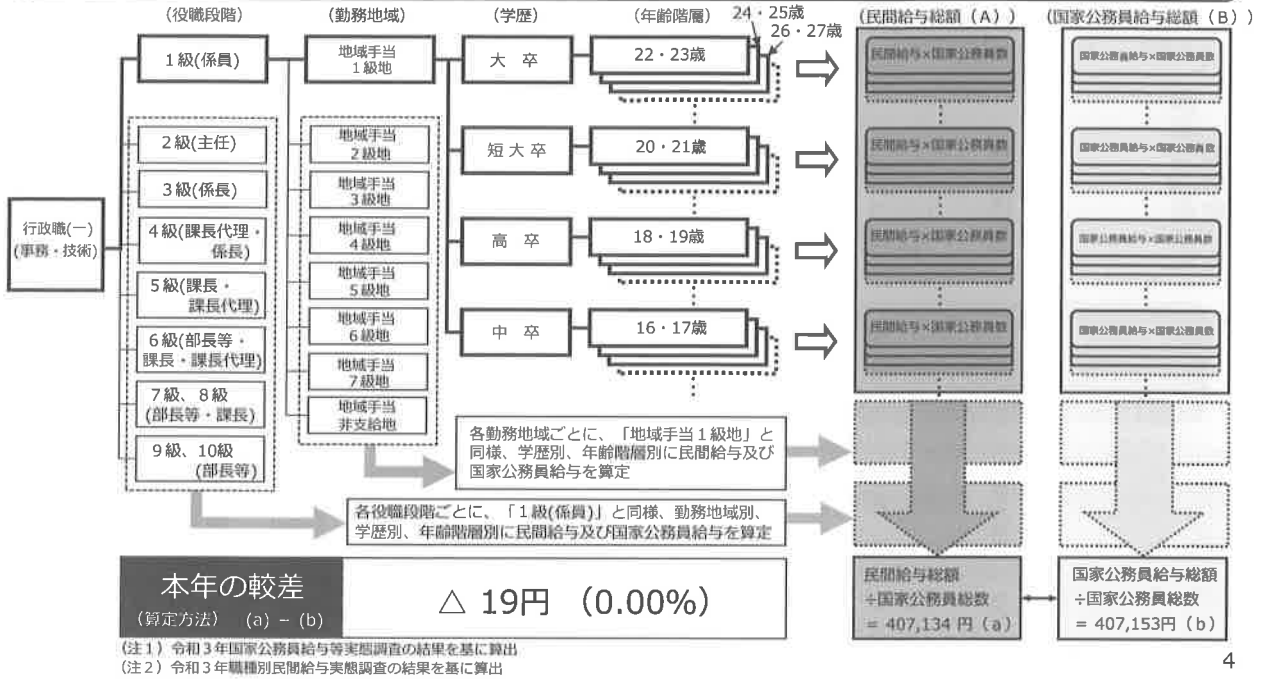


※ 平成27年度の総合試験及び一般職試験(大卒)の内定者を対象【人事院調査】

3

民間給与との比較方法（ラスパイレース比較）

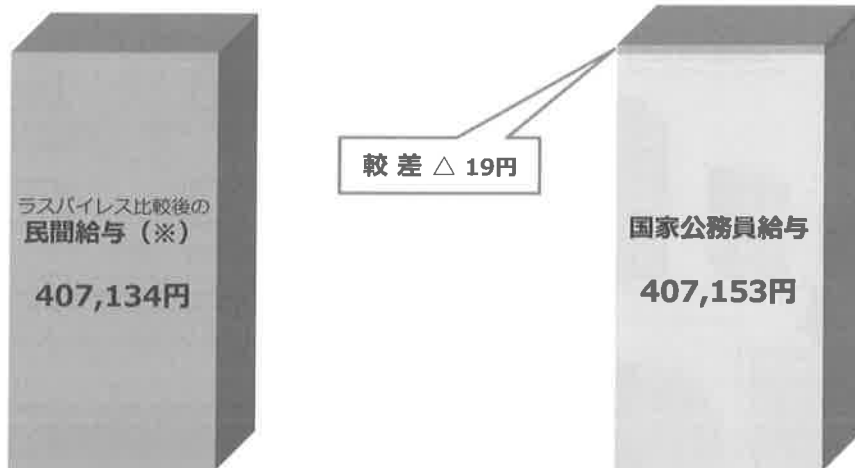
月例給の民間給与との比較（ラスパイレース比較）においては、個々の国家公務員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額（A）が、現に支払っている支給総額（B）に比べてどの程度の差があるかを算出しています。
 具体的には、以下のとおり、役職段階、勤務地域、学歴、年齢階層別の国家公務員の平均給与（注1）と、これと条件を同じくする民間の平均給与（注2）のそれぞれに国家公務員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較しています。



4

民間給与との較差

本年の民間給与との較差は $\Delta 19$ 円 (0.00%) 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、月例給の改定は行わないこととしました。



※ 民間給与の単純平均ではなく、ラスパイレース比較 (P4参照) により算出した民間給与額。
 ~国家公務員の人員構成 (役職段階、勤務地域、学歴、年齢階層) と同じ人員構成の民間企業であればいくらの給与が支払われるかを算出したもの~

5

本年の勧告のポイント

月例給は改定なし、ボーナスを引下げ（△0.15月分）

1 月例給

- ・民間給与との較差 △19円（0.00%）
- ・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（法律の公布日から実施）

- ・民間の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.15月分引き下げ、4.30月に改定（現行4.45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 407,153円 年間給与 6,642,000円（勧告前との差 月額：増減なし 年間給与：△62,000円）

その他の取組

- 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
- 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

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

6

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	
		円	円	円	円	円
係員	18歳 （一般職出缺（高卒）初任給）	150,600	2,468,000	150,600	2,446,000	△ 22,000
	22歳 （一般職出缺（大卒）初任給）	182,200	2,986,000	182,200	2,959,000	△ 27,000
	25歳	193,900	3,178,000	193,900	3,149,000	△ 29,000
	30歳	228,100	3,739,000	228,100	3,704,000	△ 35,000
係長	35歳	273,600	4,544,000	273,600	4,501,000	△ 43,000
	40歳	299,000	4,966,000	299,000	4,919,000	△ 47,000
地方機関課長	50歳	413,200	6,730,000	413,200	6,670,000	△ 60,000
本府省課長補佐	35歳	435,320	7,224,000	435,320	7,155,000	△ 69,000
本府省課長	50歳	749,400	12,659,000	749,400	12,534,000	△ 125,000
本府省局長	-	1,074,000	17,804,000	1,074,000	17,653,000	△ 151,000
事務次官	-	1,410,000	23,374,000	1,410,000	23,175,000	△ 199,000

（注）モデル給与例の月額及び年間給与とは、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

給与勧告の実施状況（行政職俸給表(一)）

	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3年	-	4.30月	△ 0.15月	△ 6.2万円	△ 0.9%

8

（参考3）育児休業法の改正についての意見の申出のポイント

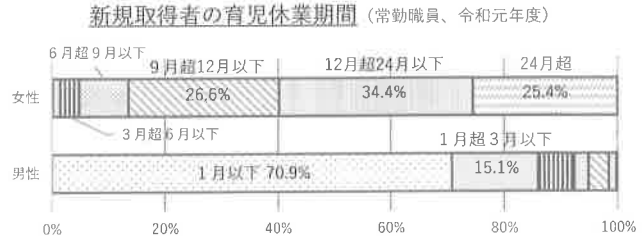
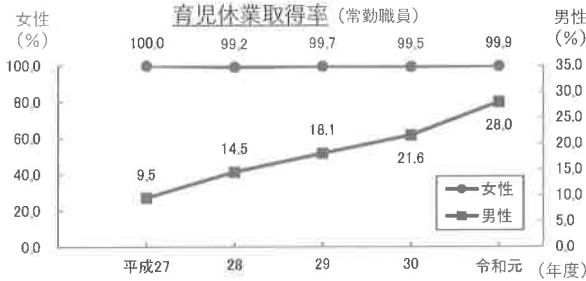
妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援のため講じる措置の概要

措置の概要	<p>1 育児休業の取得回数制限の緩和等</p> <p>① 育児休業の取得回数は原則2回まで（現行：原則1回まで）</p> <p>② ①に加えて、子の出生後8週間以内に2回まで（現行：1回まで）取得可（主に男性）</p> <p>③ 子の出生後8週間以内の育児休業について請求期限を2週間前まで（現行：1月前まで）に短縮</p> <p>※ 期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定に当たっては、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こととする</p> <p>2 不妊治療のための休暇の新設</p> <p>○ 原則年5日（頻繁な通院を要する場合は5日加算）、有給で新設（常勤職員・非常勤職員）</p> <p>3 育児参加のための休暇の対象期間の拡大</p> <p>○ 対象期間を子が1歳に達する日まで（現行：産後8週間を経過する日まで）に拡大</p> <p>4 非常勤職員の育児休業等の取得要件緩和、配偶者出産休暇等の新設等</p> <p>① 育児休業・介護休暇等の取得要件のうち、在職期間要件の廃止・緩和</p> <p>② 子の出生後8週間以内の育児休業の取得要件の緩和</p> <p>③ 子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化</p> <p>④ 配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の新設（有給）</p> <p>⑤ 産前休暇・産後休暇の有給化</p> <p>5 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置等の各省各庁の長等への義務付け</p> <p>① 妊娠・出産等を申し出た職員に対する個別の周知・意向確認</p> <p>② 勤務環境の整備（研修実施、相談体制整備等）</p> <p>③ 育児休業の取得状況の報告</p>
	実施時期

男性職員の育児休業取得の促進

国家公務員における状況

- ▶ これまで育児と仕事の両立支援制度の累次の改正とその周知
- ▶ 令和2年度から、子供が生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指して取組（「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」（令和元年12月女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定））



国全体としての施策

- ▶ 少子化社会対策大綱（令和2年5月閣議決定） 男性の育児休業取得や育児参画を促進するための取組を総合的に推進
- ▶ 男性の育児休業取得促進等のための民間育児・介護休業法の改正（令和3年6月改正法成立）

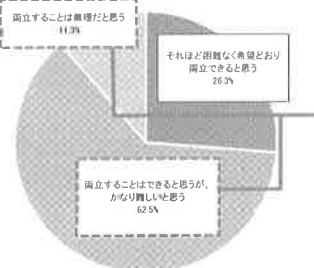
- ▶ 男性職員の育児休業取得率は着実に増加してきているが、女性職員と比べてまだ低い水準にあり、休業期間も短い状況
- ▶ 男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるためには、育児と仕事の両立支援制度をより柔軟に利用できるものとする必要がある
- ▶ 育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について、国会及び内閣に対して意見の申出
- ▶ あわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、休暇・休業等に関して一体的に措置

2

不妊治療のための休暇の新設

職員向けアンケートの実施（令和3年1月～2月）

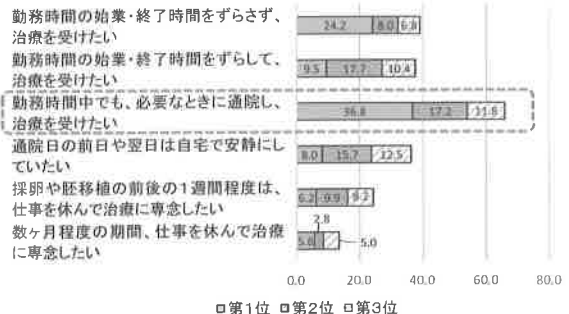
不妊治療と仕事を両立することについて、現時点ではどのように思うか。



仕事との両立が難しい・無理な原因

- ①通院回数が多い(46.1%)
- ②経済面の負担が大きい(44.6%)
- ③告げられた通院日に外せない仕事が入るなど、仕事の日程調整が難しい(41.0%)

不妊治療と仕事を両立する場合、希望する治療スタイル



社会的な要請

- ▶ 少子化社会対策大綱（令和2年5月閣議決定） 不妊治療と仕事の両立のための職場環境整備を推進
- ▶ 民間企業における取組を促進するための各種施策
 - ・ 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく「行動計画策定指針」
 - 一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」
 - ・ 不妊治療と仕事の両立を支援する助成金（対象：不妊治療を行う労働者に休暇制度、両立支援制度を利用させた中小企業事業主）
- ▶ 不妊治療への保険適用拡大に向けた検討

- ▶ 不妊治療のための休暇（有給）を新設 原則年5日、頻繁な通院が必要とされる治療を受ける場合は更に5日加算
- ▶ 職員を対象として不妊治療に係る周知啓発等を行い、不妊治療を受けやすい職場環境の整備を図る

3

非常勤職員の休暇の新設・育児休業等の取得要件の緩和等

妊娠・出産・育児に係る休暇の新設・有給化

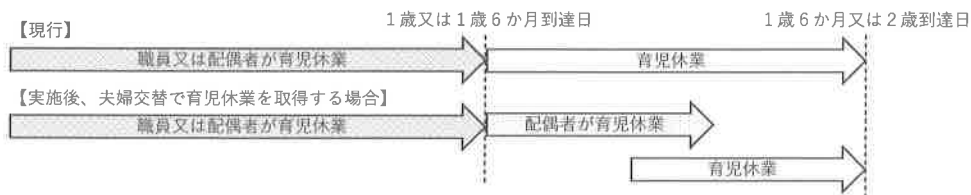
- ・ **不妊治療のための休暇**（原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を**有給で新設**
- ・ **配偶者出産休暇**（2日）・**育児参加のための休暇**（5日）を**有給で新設**（男性職員）
- ・ 産前休暇・産後休暇を**有給化**（女性職員）

育児休業・介護休暇・育児時間・介護時間・子の看護休暇・短期介護休暇の取得要件の緩和

- ・ 育児休業・介護休暇・育児時間・介護時間の「**引き続き在職した期間が1年以上**」との要件を**廃止**
- ・ 子の看護休暇・短期介護休暇の「**6月以上継続勤務**」との要件を「**6月以上の任期又は6月以上継続勤務**」に**緩和**
- ・ 育児休業の「**子が1歳6か月に達する日まで**」に、その任期が満了すること及び任命権者を同じくする官職に引き続き採用されないことが明らかでないとの要件を、子の出生後8週間以内に育児休業をしようとする場合には、「**子の誕生日から起算して8週間と6月を経過する日まで**」に**緩和**

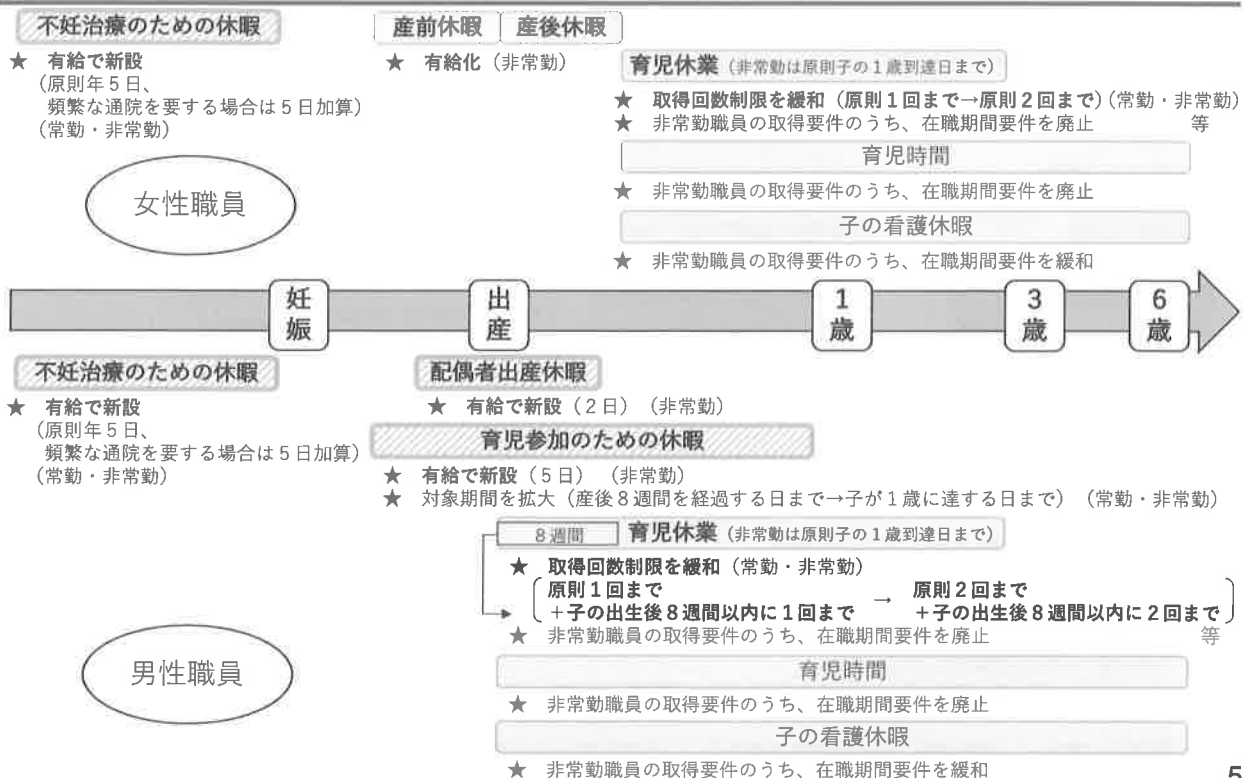
子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化

- ・ 子が1歳以降の一定の場合に取得できる育児休業について、夫婦交替での取得等を可能とする



4

今般措置を講じる妊娠、出産、育児に関する両立支援制度



5

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3年10月1日現在

研 修 会	実 施 日 会 場	時 間	参加費 (税込) 単位:円	会員の参加費 (税込) 単位:円	備 考
服務・懲戒実務研修会	令和3年7月2日(金) 全国町村議員会館	1日	18,700	14,300	終了しました。
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):中止 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	18,700	14,300	終了しました。 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 定価:5,500円(本体5,000円+税))
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	18,700	14,300	終了しました。
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)	14,300	11,000	終了しました。
非常勤職員制度実務研修会	令和3年10月5日(火) 全国町村議員会館	1日	18,700	14,300	
分限・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	18,700	14,300	
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12日(火):中止 東京会場:日本教育会館 令和3年10月18日(月)	1日	18,700	14,300	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 定価:5,500円(本体5,000円+税))
苦情相談実務研修会	令和3年11月5日(金) 全国町村議員会館	1日	18,700	14,300	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:2,750円(本体2,500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8日(水) 全国町村議員会館	1日	18,700	14,300	
育児休業制度等実務研修会	令和4年2月4日(金) 全国町村議員会館	1日	18,700	14,300	
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	18,700	14,300	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 定価:5,500円(本体5,000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4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3年10月1日現在

研 修 会	実 施 日 会 場	時 間	参加費 (税込) 単位:円	会員の参加費 (税込) 単位:円	備 考
勤務時間・休暇関係実務研修会	令和4年7月5日(火) 日本教育会館	1日	18,700	14,300	
給与実務研修会(諸手当関係)	大阪会場:エル・おおさか 令和4年7月12日(火) 東京会場:日本教育会館 令和4年7月19日(火) 7月26日(火)	1日	18,700	14,300	テキスト: 令和4年版 国家公務員 給与のてびき (令和4年6月発行予定。 定価:未定)
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4年8月24日(水) 8月29日(月)	半日 (午後)	14,300	11,000	
非常勤職員制度実務研修会	令和4年9月 全国町村議員会館	1日	18,700	14,300	
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4年10月上旬 東京会場:日本教育会館 令和4年10月21日(金)	1日	18,700	14,300	テキスト: 令和4年版 国家公務員 給与のてびき (令和4年6月発行予定。 定価:未定)
苦情相談実務研修会	令和4年10月又は11月 全国町村議員会館	1日	18,700	14,300	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:2,750円(本体2,500円+税))
服務・懲戒・分限実務研修会	令和4年11月15日(火) 日本教育会館	1日	18,700	14,300	
再任用・退職手当・年金制度の 実務者研修会	令和4年12月 全国町村議員会館	1日	18,700	14,300	
育児休業制度等実務研修会	令和5年2月 全国町村議員会館	1日	18,700	14,300	
給与実務の実例研修会 (初任給決定・扶養手当等の認定)	俸給:令和5年2月22日(火) 手当:令和5年2月27日(月) 2月28日(火) 日本教育会館	1日	18,700	14,300	テキスト: 令和4年版 国家公務員 給与のてびき (令和4年6月発行予定。 定価:未定)

新刊図書のご案内

〔令和3年6月発行〕

給与実務担当者必携

令和3年版 国家公務員 給与のてびき —その仕組みと取扱い—

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。

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
- 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掲載

『令和3年版』の主な改正内容

- ☆ 扶養手当の扶養認定における事業所得等の取扱いを新たに掲載
- ☆ 期末手当の支給月数の改正
 - ・ 期末手当の支給月数の0.05月分引下げ
- ☆ 令和3年4月1日現在の法令改正等を全て反映

B5判・横組・約440頁 定価：5 500円（本体5 000円＋税）送料別 ISBN978-4-908252-33-4

令和3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—

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。

本書の内容

- ☆ 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内容を詳細に掲載
(行政職(一)・(二)、研究職、医療職(一)・(二)・(三))

～今回の構成変更及び新たに追記したもの～

- 各俸給表について、初任給基準等を時系列にし、転がし計算の際に使いやすくしました。
- 「平成18年4月の号俸の四分割前の双子又は三つ子から昇格の際の号俸決定と昇給期間の短縮ついて」を追記

B5判・横組・約520頁 定価：4 840円（本体4 400円＋税）送料別 ISBN 978-4-908252-34-1

令和3年版 国家公務員 災害補償関係法令集

災害補償事務担当者必携

本書は、国家公務員の災害補償関係全般に係る法令・規則・通達・公示等を収録し、災害補償事務に役立つように編集しています(内容現在：原則として令和3年4月1日)。

- 第1編 基本法令〔一般職国家公務員に対する災害補償の基本的な法令〕
- 第2編 認定事務関係〔公務上外の認定事務に必要な通達〕
- 第3編 給付事務関係〔補償及び福祉事業の給付事務に必要な公示〕
- 第4編 求償・免責事務関係〔損害賠償と補償との調整に関連する法令〕

【参考】障害等級早見表、国家公務員災害補償制度改正一覧他

A5判・縦組・約810頁 定価：8 580円（本体7 800円＋税）送料別 ISBN978-4-908252-35-8

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

実務担当者必携の図書のご案内

〔令和2年10月発行〕

国家公務員の苦情相談員、
パワー・ハラスメント等相談員必携

職員からの
相談実務のてびき
第4次全訂版

人事院規則10-16（パワー・ハラスメントの防止等）の新設に
合わせて内容を改訂！

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
- ☆ 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】、【仕事の割り振り・服務関係】、【勤務環境・健康安全・公務災害関係】
【任用等関係】、【育児休業等関係】、【厚生その他関係】、【人事評価関係】

B5判・横組・約230頁 定価：2 750 円（本体2 500円＋税） | SBN978-4-908252-32-7

〔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

逐条
公務員育児休業法
第4次改訂版

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！

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

A5判・縦組・約530頁 定価：5 500 円（本体5 000円＋税） | SBN978-4-908252-27-3

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、8月10日に令和3年人事院勧告及び国家公務員の育児休業法改正に関する意見の申出を国会及び内閣に提出しました。

本号では、人事院給与局次長の荻野剛氏に給与に関する解説を、人事院職員福祉局次

長の練合聡氏に育児休業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早田智大氏からは、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

2021年10月

令和3年10月14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

