



水戸市桜川 2-3-30 自治労茨城県本部  
E メールアドレス [kenhonbu@j-ibaraki.jp](mailto:kenhonbu@j-ibaraki.jp)  
編集発行人 = 千 歳 益 彦  
毎月 5 の日発行  
定 価 = 1部5円(組合費に含む)  
印刷所 = コトブキ印刷株式会社

## ◇給与勧告の骨子

- 本年の給与勧告のポイント  
～ 月例給は改定なし、ボーナスを引下げ(△0.15月分) ～

### I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・公務の給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

### II 民間給与との比較に基づく給与改定等

#### 1 民間給与との比較

約11,800民間事業所の約45万人の個人別給与を調査(完了率82.7%)  
＜月例給＞

公務と民間の4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

- 民間給与との較差 △19円(0.00%)  
〔行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 407,153円、平均年齢 43.0歳〕

#### ＜ボーナス＞

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の支給月数を比較

- 民間の支給割合 4.32月 〔公務の支給月数 4.45月〕

#### 2 給与改定の内容と考え方

##### ＜月例給＞

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は行わない

##### ＜ボーナス＞

民間の支給割合との均衡を図るための引下げ 4.45月分→4.30月分  
民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

#### (一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和3年度 期末手当 勤勉手当	1.275月(支給済み) 0.95月(支給済み)	1.125月(現行1.275月) 0.95月(改定なし)
4年度 期末手当 以降 勤勉手当	1.20月 0.95月	1.20月 0.95月

〔実施時期〕

法律の公布日

#### 3 その他の取組

##### (1) 非常勤職員の給与

本年7月、期末手当・勤勉手当に相当する給与について、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

##### (2) 育児休業制度の改正に併せた期末手当・勤勉手当の取扱い

意見の申出に併せ、期末手当・勤勉手当の在職期間等の算定に当たり、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないよう措置

##### (3) テレワーク(在宅勤務)に関する給与面での対応

公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況の把握、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングの実施などを通じ、引き続き研究

#### 4 今後の給与制度見直しに向けた検討

定年の段階的引上げに係る改正法の成立を受け、能力・実績を的確に反映させつつ60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事評価制度の改正を踏まえた昇格、昇給等の基準の整備を始めとして、順次取組



人事院総裁とウェブで交渉する公務員連絡会

公務員連絡会は、8月5日、川本人事院総裁とウェブによる交渉を実施し、6月30日に提出した人勤期要求に関する最終回答を引き出しました。交渉の冒頭、武藤議長が「6月30日に本年の人勤期の要求書を提出し、今日まで交渉を積み上げてきた。本年の勧告に向けた最終回答を総裁からいただきたい」と求めたのに対し、川本総裁は、「勧告日は8月10日」、「月例給の改定は行わない」、「特別給は、0・15

月分の引下げとなる」などの回答を示し、8月10日の人事院勧告の運びとなりました。公務員連絡会は、この日、代表者会議を開催し、別記の声明を発するとともに自治労も見解を發しました。今回の人事院勧告・報告を踏まえ、第3次全国統一行動として、本日以降速やかに、各構成組織の実情に応じた行動等を実施し、勧告・報告内容に備えることとしました。あわせて、国家公務員制度担当大臣及び厚生労働大臣に対して、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提出することとしました。各単組は、勧告等取扱いの動向を注視しつつも、一時金、月例給以外の課題を先行して交渉を行うなど工夫し、早期に交渉に着手、十分な交渉期間を確保する取り組みが重要になってきます。一時金削減の勧告だけに終わらせることなく、人勤を上回る初任給引き上げなどの賃金制度改善や各種休暇制度の改善、時間外勤務の縮減など労働条件改善を獲得しましょう。

## 公務員労働組合連絡会声明

1. 人事院は、本日、月例給の改定は行わない一方、一時金の支給月数を0.15月分引下げる給与に関する勧告・報告と公務員人事管理に関する報告、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。
2. 公務員連絡会は、6月30日に人事院に要求書を提出し、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が収束しないもとでの厳しい社会経済情勢を踏まえ、具体的には、①月例給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、職員の生活を守る支給月数を確保することを求め、われわれとの十分な交渉・協議、合意に基づいて勧告作業を行うよう人事院に求めた。そして、2021人勤期署名行動「ネットシグネ」に取り組み、7月13日に50万6074筆の署名の提出、幹事クラス交渉委員による職員団体審議官交渉、書記長クラス交渉委員による職員福祉、給与両局長交渉を行うなど、人事院との交渉・協議を最終盤までねばり強く取り組んだ。
3. 本年の給与に関する勧告・報告において、①月例給の官民較差が△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とし、月例給の改定を行わなかったことは、民間実勢や国家公務員給与実態を反映した公平・公正で客観的な官民比較に基づくものであるが、公務員連絡会の要求に基づく交渉・協議の結果と受け止める。②一時金については、昨年に引き続き、2年連続での引下げとなったことは、民間給与の客観的な支給実態に基づくものとはいえ、生活確保の観点から極めて不満な結果である。なお、支給月数の引下げ分を民間の特別給の支給状況(考課査定分の配分状況)等を根拠に機械的に期末手当から全額差し引くことに対して、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。
4. 妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援制度の改正は、育児休業の取得回数原則2回までとすること等を法改正する意見の申出を行ったが、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求めている。また、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を求めている。不妊治療休暇の新設は、給与の取扱いについては評価するが、期間の問題など課題が残ることを指摘する。
5. 非常勤職員の休暇については、この間、人事院との間で無給休暇の有給化を含めて休暇制度全般に関わって検証・協議を行ってきたが、今般、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、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・両立支援の観点から評価するが、引き続き、有給化の拡大等、休暇制度の改善を求めていく。
6. 長時間労働の是正及びハラスメント防止対策の課題については、超過勤務手当の全額支給や新型コロナウイルス感染症対策などの取り巻く情勢の変化を踏まえ、引き続き、人事院との協議を継続していく。
7. 以上のように、本年の勧告・報告は、2年連続で一時金を引き下げる厳しい勧告となるなど、われわれの要求にあまねく応えたものとはいえない。

公務員連絡会は、政府に対して、勧告等の取扱いを検討するに当たって十分交渉・協議し、合意に基づく対応を求めていくこととする。そして、これから本格化する地方自治体や独立行政法人、政府関係法人等の賃金決定闘争に向けて、全力を尽くすものである。

2021年8月10日

## 公務員人事管理に関する報告の骨子

令和3年給与勧告に併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。同報告では、以下の1から4までに四つの課題を認識し、対策策を示した。その概要は以下のとおりである。(裏面に続く)

### 1 人材の確保及び育成

#### 【課題】

公務員志望者が減少し若年層職員の離職も増加する中で、優秀な人材の確保は喫緊の課題であり、新規卒卒者の確保・育成に加え、官民の垣根を越えて時代環境に適応できる能力を有する人材の誘致が不可欠。また、公務職場全体の魅力を高め、個々の職員が能力・経験を十分に発揮し、意欲を持って働ける環境を実現するためには、幹部職員等の組織マネジメントが極めて重要

#### 【対応】

##### (1) 志望者の拡大

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。技術系の人材確保に向けた活動、オンラインによる情報発信等を強化



護憲・平和・脱原発を推進

## 茨城県平和フォーラムを設立

これまで、県内の護憲  
・平和・脱原発・反基地  
等の運動は「茨城県平和  
擁護県民会議」が中心と  
なっており、昨年、立憲民主  
党と社会民主党の合流協  
議、分裂の結果、平和擁

護国民会議を支えてきた  
社民党県内組織は、大き  
く縮小しました。

そのため、平和擁護県  
民会議に結集してきた多  
くの労働組合も、立憲民  
主党との野党合流に対応  
し、政党との協力関係や

共闘団体参加の維持は困難であること、平和運動の取り組みを推進するため労働組合を中心とした

する労働組合・団体・地区組織とともに、7月8日に開催された平和擁護県民会議定期大会をもつ

長は「次代を担う多くの仲間と共に、これまで以上に、護憲・平和・脱原発・反基地等の取り組み

新たな運動体として「茨城県平和フォーラム」を分立・設立する協議を平和擁護県民会議との間で調整してきました。

かれ、組合や地区代表者など約30人が参加し、活動をスタートさせました。

設立準備会を代表して



茨城県平和フォーラム設立代表者会議であいさつする新三役

## 茨城県平和フォーラム役員体制

代 表	千 歳 益 彦	(自治労)
副 代 表	宮 永 法 興	(ヘルスケア労協茨城)
副 代 表	塙 正 人	(国鉄労働組合水戸地本)
副 代 表	杉 山 繁	(茨城県教職員組合)
事 務 局 長	生井澤 律 子	(自治労)
事務局次長	谷田部 恵 太	(自治労)
事務局次長	三 浦 宗 彦	(自治労)
幹 事	舘 野 誠	(ヘルスケア労協茨城)
幹 事	赤 沼 廣 行	(国鉄労働組合水戸地本)
幹 事	中 山 幸 男	(茨城県教職員組合)
幹 事	小田倉 和 久	(全農林茨城分会)
幹 事	川原井 文 夫	(全水道)
幹 事	野 中 弘 明	(農協労連)
幹 事	金 野 健 一	(全自交労連)
幹 事	市 川 信 義	(日音協茨城支部)
幹 事	海 野 敏 明	(水戸平和フォーラム)
幹 事	坪 栄 樹	(平和擁護高萩市民会議)
幹 事	富 岡 幸 一	(県北平和フォーラム)
幹 事	菅 谷 毅	(反核平和和原水禁鹿行会議)
幹 事	賀波澤 光 理	(かさま平和フォーラム)
幹 事	細 谷 勇 治	(6区平和フォーラム)
幹 事	椎 名 清	(県西平和フォーラム)
幹 事	斯 波 元 気	(筑西平和フォーラム)
幹 事	大和田 亨	(ひたちなか・水郡準備会)
監 事	金 田 光 弘	(林野労組)
監 事	菅 原 康 弘	(県私鉄連合会)

「茨城県平和フォーラム」を設立、県内の平和運動体として労組を中心に地区組織と連携して運動を進めていくこととなりました。

こうした経過を踏まえ、8月3日、自治労会館で茨城県平和フォーラム設立代表者会議が開

決意を表明しました。

会議では、設立準備会に至る経過報告を受けたあと、第1号議案で中央の「フォーラム平和・人権・環境」の設立趣意書をふまえた運営要綱（案）、憲法理念を実現するなどの2021年度活動方針（案）、2021年度会計予算（案）について提案があり、全体の拍手で承認したあと、千歳委員長を代表とする2021年度役員を選出し、設立代表者会議を終了しました。

不設立に賛同  
組合・団体・地  
ともに、7月8  
とれた平和擁護  
定期大会をもつ  
て脱会し、  
自治労県本部の千歳委員  
長は「次代を担う多くの  
仲間と共に、これまで以  
上に、護憲・平和・脱原  
発・反基地等の取り組み  
を強めていきたい」と、

動体として「茨城フォーラム」を立ち上げる協議を平井氏会議との間でしました。

かれ、組合や地区代表者など約30人が参加し、活動を開始させました。

設立準備会を代表して

- (2) デジタル人材の育成  
令和4年度から総合職試験に「デジタル」区分を新設し、積極的に周知
- (3) 民間との人材の交流促進  
公務と民間と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
- (4) 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
- (5) 研修を通じた人材育成  
マネジメント能力のかん養を図るための研修の充実。幹部職員対象の研修の抜本的改定。オンライン方式も活用

## 2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

### 【課題】

少子化社会対策大綱では、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、公務においても、職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援することが一層重要

【対応】

育児休業の取得回数制限を緩和するため育児休業法改正について意見の申出。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。非常勤職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇（いずれも有給）を新設、産前・産後休暇を有給化等

### 3 良好な勤務環境の整備

### 【課題】

職員が能力を十分に発揮し、組織としてのパフォーマンスを上げるため、長時間労働を是正するとともに、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務環境を整備することが重要

【対応】

- (1) 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削減、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。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  
業務量に応じた要員の確保の必要性を指摘。喫緊の課題である国会対応業務の改善へ国会等の理解と協力を切願
- (2) テレワーク等の柔軟な働き方への対応  
テレワークの推進は業務プロセスの改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
- (3) ハラスメントの防止  
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
- (4) 心の健康づくりの推進等  
オンラインでの心の悩み相談の導入、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

#### 4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

【課題】

定年の引き上げにより職員構成の高齢化や在職期間の長期化が一層進む中で、職員の士気を高め、組織活力を維持するためには、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することが重要

【対応】

- ・定年の引き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
- ・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
- ・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、各府省の人事評価を活用した人材育成を一層支援

くみん共済 NEWS  
51208005

**住まいる共済**  
火災共済・自然災害共済  
風水害等補償付火災共済・自然災害共済・個人賠償責任共済

「住まいる共済」は、火災共済と自然災害共済をあわせた呼び名です。

ご不明な点があれば、まずは組合にご連絡ください

くみん共済〈全労済〉 全国労働者共済生活協同組合連合会

**自治労共済** 推進本部  
全日本自治体労働者共済生活協同組合

契約にあたってはパンフレットをご覧ください

## 住まいと家財の安心のため 豪雨・台風による損害なども 自然災害共済の守備範囲！

大型タイプと標準タイプがあります。  
安心UPの **大型タイプ** がおすすめ。  
火災共済に付帯してご利用ください。

「くみん共済coop」は営利を目的としない保障の生協として共済事業を営み、相互扶助の精神にもとづき、組合員の皆さまの安心とゆとりある暮らしに貢献することを目的としています。  
この趣旨に賛同いただき、出資金を払い込んで居住地または勤務地(先)の共済生協の組合員となることで各種共済制度をご利用いただけます。