

2021 人事院勧告に対する自治労見解

1. 人事院は8月10日、本年の月例給の官民較差が▲0.00%（▲19円）と小さかったことから俸給表の改定を見送るとともに、一時金については0.15月引き下げ、4.30月とする給与勧告・報告を行った。あわせて、不妊治療のための特別休暇の新設などの報告と、改正育児・介護休業法を踏まえ、国家公務員についても同様の措置を行うとする意見の申し出を行った。
2. 2021 人勧期闘争にあたって自治労・公務員連絡会は、コロナ禍で改めて明らかになった公共サービスの必要性を踏まえ、それを担う職員の生活を守る賃金水準の維持と労働条件の改善に向け、2021 人勧期統一署名（506,074筆の集約）に取り組みながら、粘り強く交渉を進めてきた。
3. 昨年に続き月例給の改定を行わないとしたことは客観的な官民比較に基づくものと受け止める。一方で、一時金が昨年に続き引き下げとなったことは、官民比較に基づくものとはいえ、コロナ禍で住民の生命と生活を守るために懸命に奮闘している組合員実態を踏まえると残念と言わざるを得ない。とくに支給月数の引き下げ分を全て期末手当から差し引くとしたことは、自治体の会計年度任用職員には勤勉手当が支給されていない実態を踏まえると極めて不満の残るものである。
4. 人事管理に関する報告で、有給の不妊治療休暇が新設されたことは評価できるものの、取得期間（原則5日間）については今後の課題である。意見の申出では、育児休業の取得回数を2回までとすること等の法改正について言及したが、改正育児・介護休業法を踏まえれば当然のことであり、2022年4月からの施行に向けて必要な法改正の実施と自治体においては条例改正など早急な対応が求められる。
また、非常勤職員の休暇等については、これらの改正に加え、育児休業取得要件の緩和、配偶者出産休暇および育児参加のための休暇の新設（有給）、産前・産後休暇の有給化がはかられることは一歩前進であるが、常勤職員との均衡の観点では、引き続き有給休暇の拡大等、休暇制度の改善が必要である。
5. 今後は、勧告・報告の取り扱いが焦点となるが、コロナ感染対策や総選挙、他の法案の取り扱いなど政治情勢は不透明な状況であることから引き続き動向を注視する必要がある。公務員労働者にとって人事院勧告制度は労働基本権の代償措置であることの重みを受け止め、国会における冷静な議論が求められる。
6. 自治労は、2021 賃金確定闘争において、先の国会で成立となった定年引上げの実施に向けた交渉・協議を本格化させるとともに、人事委員会対策と労使交渉を強化

しながら、給与水準の維持・改善を求める。とりわけ会計年度任用職員の一時金については、国の非常勤職員には勤勉手当も支給され、指針改正により今後常勤職員の支給月数を基礎として支給されることで見直しが進められていることや、多くの自治体において基礎額となる給料・報酬が常勤職員との均衡がはかられていない実態も踏まえ、引き下げを行わせないことが重要である。本部は、会計年度任用職員の勤勉手当等の支給を改めて強く求めるとともに、暫定的な対応も含め各自治体における賃金確定交渉の結果を尊重し、国が不当な干渉を行うことのないよう、総務省・国会対策を強化する。自治労運動の基本である「自らの賃金・労働条件は、労使交渉によって決定する」という原則をさらに徹底し、産別統一闘争の推進にむけ、単組・県本部・本部が一体となった取り組みを全力で展開する。

2021年8月10日
全日本自治団体労働組合