

1 人事院の報告及び勧告

職員の給与に関する報告（令和2年10月28日）

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。

(職員の給与に関する報告(令和2年10月7日) 第2の2(1) 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見える。

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。

（職員の給与に関する報告（令和2年10月7日）第2の2(2) 参照）

（参考資料 民間給与関係 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ェ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。

職員の給与に関する報告及び勧告、公務員人事管理に関する報告（令和2年10月7日）

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応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応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上昇、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。

（参考資料 3 生計費関係 参照）

（参考資料 4 労働経済関係 参照）

(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。

(参考資料 1 国家公務員給与関係 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いえる。

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。

(参考資料 2 民間給与関係 参照)

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月分引き下げの必要がある。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。

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。

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) 人材の育成

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、それらを踏まえたい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き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ことが必要である。

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る。

(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る。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、職員の能力・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の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。