



2021 年度人事院勧告 一時金（ボーナス）0.15 月引き下げ //

【給与】2年連続の一時金引き下げ 月例給は改定なし

8月10日（火）、人事院は本年の官民格差に基づく給与勧告を行った。

月例給は格差が極めて小さい（▲0.00%（▲19円））ことを受け「改定なし」となった一方で、一時金（ボーナス）はコロナ禍の影響もあり「0.15月引き下げ」（4.45月→4.30月）となった。月例給は水準を維持する結果となったが、一時金は2年連続の引き下げとなったことから厳しい措置であると言える。

昨年来から新型コロナウイルス感染症拡大防止に伴い業務内容が変更・追加された事を端緒として組合員の負担は増えている。我々公務員の給与は民間の給与水準に準拠することが原則であるが、最近ではワクチン接種業務により多くの組合員が膨大な業務量に苦慮している実情を鑑みても、今回の勧告は残念と言わざるを得ない。

今回の給与勧告のポイントを以下にまとめる。

給与勧告のポイント

※自治労群馬 人勧速報より抜粋

月例給改定なし 一時金（ボーナス）引き下げ：0.15月分 ※実施時期：法律の公布日

（参考）勧告後の一時金 [例 入職年数15年（大卒）、扶養手当・役職手当なしの場合]

【現行】731,067円 【勧告後】681,782円（△49,285円）

【民間給与との比較】

- ・公務と民間の2021年4月分の給与額を比較
- ・民間給与との較差 △19円（0.00%）（民間給与407,134円）
（行政職（一）・現行給与407,153円 平均年齢43.0歳）
- ・民間のボーナス支給割合4.32月（公務の支給月数4.45月）

【給与改定の内容】

- ・民間の支給割合との均等をはかるため、
0.15月の引き下げ（4.45月→4.30月）
- ※再任用職員は0.1月の引き下げ（2.35月→2.25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

《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）
令和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

【人事管理】不妊治療のための休暇新設、取得期間に課題

不妊治療について、かつては「不妊治療は女性が行うもの」という認識が多くあった。現在では男女共に等しく受診・治療するよう情報発信が行われているが、まだまだ社会的な認識が十分とは言えない。また、近年の晩婚化等を背景に不妊治療を受ける夫婦が増加しており、働きながら不妊治療を受ける人は増加傾向にある。仕事と不妊治療との両立に悩む場合も多いと言われ、やむを得ず離職を検討するケースも確認されている（厚生労働省調査）。治療に伴う検査や投薬が長期間に渡る場合もあり、身体的に大きな負担が伴うことから、諸制度の整備は喫緊の課題となっている。

（裏面へつづきます）

本勧告では新たに有給の不妊治療休暇制度の新設が提言された。本市の不妊治療に係る休暇制度の導入については、本春の春闘要求書提出の場で当局から制度導入についての前向きな発言が確認されている。これ踏まえ、引き続き本秋の要求にて再度不妊治療のための休暇制度の整備を要求していく方針だ。なお、2021年4月から群馬県が先行して制度の導入を行っていることにも留意したい。

ただし、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。頻繁な通院を要する場合は5日加算）については今後の課題と言える。理由は先述のとおり、個人差はあるが治療には相当期間を必要とする恐れがあり、最大10日の措置で十分であるとは思えない。まだまだ過渡期といえるが今後は休暇取得可能日数を拡充していくことに焦点が当てられるはずだ。

公務員人事管理に関する報告

※自治労群馬 人勧速報より抜粋

○妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

【常勤職員・非常勤職員】不妊治療のための休暇 令和4年1月1日から

（原則5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算 取得単位：1日又は1時間）

【非常勤職員】配偶者出産休暇、育児参加休暇（いずれも有給）

産前産後休暇の有給化等

○良好な勤務環境の整備

・長時間労働の是正（業務見直し等を通じた超過勤務削減等）

また、今回取り上げた「不妊治療休暇」同様、すでに整備済の「生理休暇」など直接的な名称から取得や利用に抵抗感を覚える組合員がいることも想定される。制度の利用促進のため、制度導入や拡充にあたっては当局からの最大の配慮を期待したい。

【今後の方針】2021年度賃金確定闘争に向けて

今回の機関紙では、2021年度人事院勧告についてまとめた。

本勧告を受け、本秋に控える賃金確定闘争では以下の方針に基づき当局へ要求していく。

- 1 人事委員会勧告の動向に注視しつつ、人事院勧告以上の給与調整を行わないこと
- 2 不妊治療休暇ほか特別休暇制度について必要な整備を行うこと
- 3 その他、職場要求の実現を図ること

太田市職労では、本勧告を踏まえ、組合員にとって有利な労働条件を確保するよう組合員と一丸となり要求していく方針だ。

/// 参考 /// 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	増減率	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%