

神教組速報

2016年 8月 8日

神奈川県教職員組合
〒220-0053
横浜市西区藤棚町2-197
発行者 芹沢 秀行

2016人事院勧告

月例給+0.17%・一時金+0.1月

3年連続の月例給・一時金引上げ！

人事院は8月8日、内閣と国会に対して、国家公務員の給与に関し、①民間給与との較差（0.17%）を埋めるため、俸給表の水準を引上げ、②一時金（ボーナス）を0.1月分引き上げ勤勉手当に配分するなどの勧告・報告を行いました。また、両立支援制度を改正する勧告及び意見の申出などを行いました。政府は人事院の勧告・報告を受けて、給与関係閣僚会議を開催してその取扱いを検討する予定ですが、日程は未定となっています。

公務員連絡会は、これを受けて、①月例給及び一時金の3年連続での引上げは、組合員の期待に一定程度応えたとともに、賃上げによる経済の好循環をはかるという観点から当然の結果、②月例給与の配分は、昨年同様、再任用者を含む俸給月額を幅広く引上げており、高齢層にも配慮した措置である。一時金について、3年連続で勤勉手当の引上げに充てたが、非常勤職員等への配慮について課題を残した、③扶養手当制度の見直しは、子に対する手当額を大幅に引き上げる一方、配偶者に対する手当額を半減している。今日の生活環境と働き方の変化に鑑みた見直しであるとともに、扶養手当内での配分の変更であり、経過措置が講じられることに留意する、④両立支援制度改正の勧告及び意見の申出を行ったが、働き方改革の機運が熟しているにもかかわらず、民間制度の改正に即した改正に止めたことはあまりにも消極的すぎる、などを内容とする声明（P.5）を発しました。

神教組は、今後、県人事委員会勧告、確定期闘争にむけ、賃金・労働条件の維持・改善をめざし、県労連に結集してとりくむことが重要です。人事院の報告・勧告の概要は次のとおりです。

***** 給与勧告の骨子 (人事院公表のものを一部編集しています) *****

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差（0.17%）を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ（0.1月分）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

給与制度の総合的見直し



- ① 給与制度の総合的見直しについて、本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② 配偶者に係る扶養手当の手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引上げ
- ③ 専門スタッフ職俸給表に4級を新設

I 給与勧告制度の基本的考え方

1. 給与勧告の意義と役割

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 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

2. 民間準拠による給与水準の改定

- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、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
- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値での比較は適当でなく、給与決定要素を合わせて比較することが適当。本院の比較は、職種を始め、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給与額を対比させ、国家公務員の人員数のウェイトを用いて比較
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業においては、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。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、これまでのような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

II 民間給与との較差に基づく給与改定

1. 民間給与との比較

約11,700民間事業所の約49万人の個人別給与を実地調査（完了率87.7%）

〈月例給〉 公務と民間の4月分の給与額を比較

○民間給与との較差 708円 0.17%

〔行政職(一)…現行給与410,984円 平均年齢43.6歳〕 〔俸給448円 本府省業務調整手当206円 はね返し分(注)54円〕 (注)俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

〈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4.20月）

2. 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉



(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験（大卒程度）及び一般職試験（高卒者）採用職員の初任給を1,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定（平均改定率0.2%）

② その他の俸給表 行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定（指定職俸給表は改定なし）

(2) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、手当額を引上げ（係長級：4%→4.5%相当額、係員級：2%→2.5%相当額）

(3) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.20月分→4.30月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を**勤勉手当に配分**（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
2016年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
勤勉手当	0.80月（支給済み）	0.90月（現行0.80月）
2017年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.85月	0.85月

[実施時期等]

- ・月例給：2016年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日



Ⅲ 給与制度の改正等

1 給与制度の総合的見直し

- ・ 国家公務員給与における諸課題に対応するため、2014年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、昨年4月から3年間で、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施
- ・ 2017年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額¹の5.5%相当額に、係員級は同3.5%相当額にそれぞれ引上げ



2 配偶者に係る扶養手当の見直し（2017年4月1日から段階実施）

民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、以下のとおり見直し

- ・ 配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額。それにより生ずる原資を

用いて子に係る手当額を引上げ(配偶者及び父母等：6,500円、子：10,000円)

- ・ 本府省課長級(行(一)9・10級相当)の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を支給しない。本府省室長級(行(一)8級相当)の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を3,500円支給
 - ・ 配偶者に係る手当額の減額は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から段階的に実施し、それにより生ずる原資の範囲内で子に係る手当額を引上げ
- 税制及び社会保障制度の見直しの状況や民間企業における配偶者に係る手当の見直しの状況に応じ、国家公務員の配偶者に係る扶養手当について、必要な見直しを検討

3 専門スタッフ職俸給表4級の新設(2017年4月1日実施)

政府において、部局横断的な重要政策等の企画及び立案等を支援する職を、現行の専門スタッフ職よりも上位の職制上の段階に相当する新たな専門スタッフ職として、2017年度から各府省の官房等に設置予定。この新たな職の専門性、重要度、困難度を踏まえ、専門スタッフ職俸給表4級を新設

- ・ 俸給月額、同表3級の最高号俸の俸給月額を一定程度上回るものとする一方、管理的業務を行うものではないことを踏まえ、指定職俸給表1号俸の俸給月額を下回る水準に設定
- ・ 昇給は、勤務成績が極めて良好である場合に限定(昇給号俸数は1号俸)。勤勉手当は、他の俸給表と比べ、勤務実績をより反映し得るよう、専門スタッフ職俸給表3級と同一の成績率を設定

4. その他

(1) 再任用職員の給与

- ・ 勤勉手当について、勤務実績を支給額により反映し得るよう、「優秀」の成績率を「良好」の成績率よりも一定程度高くなるように設定
- ・ 再任用職員の増加や在職期間の長期化等を注視しつつ、民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、給与の在り方について必要な検討

(2) 介護時間制度の新設に伴う給与の取扱い

介護時間を承認され勤務しなかった時間がある場合であっても、昇給・勤勉手当において直ちに不利にならない取扱いとなるようにし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

(3) 非常勤職員の給与

2008年に発出した指針の内容に沿った処遇の確保が図られるよう、今後とも各府省を指導

声 明

1. 人事院は、本日、月例給を0.17%、708円引き上げ、一時金の支給月数を0.10月引き上げるとともに扶養手当制度を見直す勧告・報告と両立支援制度を改正する勧告及び意見の申出を行った。

2. 公務員連絡会は、6月21日に人事院総裁に要求を提出し、以降、幹事クラス交渉委員による職員団体審議官交渉、全国から3,000名を結集した7.26中央行動を背景として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。

とくに、民間企業や造幣局、印刷局の春季交渉結果を踏まえ、賃上げの流れを継続させ、月例給、一時金をともに引上げる勧告を実現するため、中央・地方、職場でのとりくみを進めてきた。

3. 月例給及び一時金の3年連続での引上げは、組合員の期待に一定程度応えるとともに、賃上げによる経済の好循環をはかるといふ観点から当然の結果といえる。

月例給与の配分は、昨年同様、再任用者を含む俸給月額を幅広く引上げており、高齢層にも配慮した措置である。一時金について、3年連続で勤勉手当の引上げに充てたが、非常勤職員等への配慮について課題を残したことを改めて指摘する。

一方、扶養手当制度の見直しは、子に対する手当額を大幅に引き上げる一方、配偶者に対する手当額を半減している。今日の生活環境と働き方の変化に鑑みた見直しであるとともに、扶養手当内での配分の変更であり、経過措置が講じられることに留意する。

勤務時間関係について、人事院が超勤の縮減にこれまでになく踏み込んでいることは評価できるが、問題は、本府省から地方出先・施設等機関まで、具体的・客観的に超過勤務を縮減できるかどうかである。また、両立支援制度改正の勧告及び意見の申出を行ったが、働き方改革の機運が熟しているにもかかわらず、民間制度の改正に即した改正に止めたことはあまりに消極的過ぎる。

雇用と年金の接続に関わって、60歳を超える職員が能力を発揮し、意欲を持って勤務できる人事制度の確立に言及し、フルタイム中心の勤務を実現するとしているが、その具体策は提案しておらず、今後課題を残した。

4. 以上のことから公務員連絡会は、今後、政府に対して、本年の給与改定及び両立支援制度の改正について、勧告・意見の申出通り実施することを求めていくが、秋の臨時国会は、消費税増税延期関連法案と財政再建問題の関係から、極めて厳しい情勢となることが見込まれる。

公務員連絡会は、勧告等の完全実施とこれから本格化する地方自治体や独立行政法人、政府関係法人等のとりくみにおいて、全力でとりくみを進める。

2016年8月8日

公務員労働組合連絡会

神教組ホームページ <http://www.ktu.or.jp/>

組合員専用ページへの入り方は、各地区の役員へお尋ねください。