

# 月例給、一時金とも引上げ勧告

## 月例給0.17% 一時金0.1月改善

### 生活改善できる大幅賃上げめざし官民共同の運動強化を

#### 書記長談話

書記長 三浦 宜子

人事院は本日(8日)、00円引き上げなど若者一般職国家公務員の賃金を重視するとともに、等について、官民較差「708円、0.17%」に基づく月例給の改定、一時金の0.10月引上げ、扶養手当の見直し、医師の処遇改善、仕事と家庭の両立支援に関する制度改正などの勧告・報告を行った。

3年連続の引き上げ勧告で、看護師初任給17

給額は据え置かれる。「総合見直し」の中止撤

扶養手当の見直しの一

が必要である。

1965年の人事院夜勤

判定がいまだに順守され

ていない実態にかんが

み、夜勤規制の義務化な

ど実効ある措置を強く要

求する。

第3次安倍内閣は、「アベノミクス」の破綻

をこまかく巨額の経済対

策を決定したが、「経済

財政白書」も認めるとお

り、景気的好循環のため

には、実質所得の底上げ

こそが必要である。日本

医療連は、安倍政権の改

憲の策動を許さず、共同

を上げ、憲法をいかにし

た生活し働き続けられ

る大幅賃上げと夜勤改善

・大幅増員、安全・安心

の医療・介護の実現にむ

け、引き続き、奮闘する

決意である。

以上



1. 13春闘闘争宣言行動 (日本経団連包囲行動)

回を要求するとともに、経過措置との関係で残る原資を本府省優遇の本省業務調整手当にまわすことと強く反対する。公平にすべての職員に配分すべきである。また、一時金の改善分について、勤め手当ではなく、再任用職員も含めて期末手当に配分すべきである。公平性・納得性のない評価による成績主義の強化は、チームワークや意欲を阻害するものであり強く反対する。

大幅賃上げ要求をかけた。奮闘するとともに、人事院本院・地方事務局に対する要請も強めてきた。こうした中、医師の初任給調整手当引上げや看護師などの医療職について、平均を上回る月例給の引き上げが勧告された。しかし、医療・介護・福祉労働者の賃金は、他産業と比べても低く、そのことが深刻な人手不足の要因にもなっている。国民の医療・介護・福祉をまもるためにも、賃金水準の抜本的な引上げが必要である。

仕事と家庭の両立支援について、民間法制の改正に準じた制度改正が勧告されたが、制度を活用できる人員確保など実効ある措置を求める。医療や介護の現場では、16時間を超える長時間夜勤も多く、労働時間の短縮や勤務間隔の確保、夜勤回数の制限など夜勤交替制労働の実効ある規制も非常に切実な課題である。

3年連続の引き上げ勧告で、看護師初任給17給額は据え置かれる。「総合見直し」の中止撤扶養手当の見直しの一が必要である。1965年の人事院夜勤判定がいまだに順守されていない実態にかんがみ、夜勤規制の義務化など実効ある措置を強く要求する。第3次安倍内閣は、「アベノミクス」の破綻をこまかく巨額の経済対策を決定したが、「経済財政白書」も認めるとおり、景気的好循環のためには、実質所得の底上げこそが必要である。日本医療連は、安倍政権の改憲の策動を許さず、共同を上げ、憲法をいかにした生活し働き続けられる大幅賃上げと夜勤改善・大幅増員、安全・安心の医療・介護の実現にむけ、引き続き、奮闘する決意である。

### 2016年給与勧告の骨子

#### ○ 本年の給与勧告のポイント

##### 月例給、ボーナスとも引上げ

- 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、給与制度の総合見直しにおける本府省業務調整手当の増額を引上げ
- 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奨手当に配分

##### 給与制度の改正

- ①給与制度の総合見直しについて、本府省業務調整手当の増額を引上げ
- ②配偶者に係る扶養手当の増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 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实地調査(完了率87.7%)

##### 〈月例給〉公務と民間の4月分の給与額を比較

○民間給与との比較 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円はね返り分(注)54円〕  
(注)俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

〈一時金〉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)採用職員に初任給を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

〈一時金〉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、引上げ分を勤奨手当に配分

##### 【実施時期】

- ・月例給:2016年4月1日
- ・一時金:法律の公布日

##### II 給与制度の改正等

##### 1 給与制度の総合見直し

・2017年度は、本府省業務調整手当の増額について、係長級は基準となる俸給月額額の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)

・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

##### 3 専門スタッフ職俸給表4級の創設(2017年4月1日実施)

・俸給月額額は、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、勤務実績が極めて良好である場合に限定(昇給号俸数は1号俸)。勤奨手当は、他の俸給表と比べ、勤務実績をより反映し得よう、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

・勤奨手当について、勤務実績を支給額により反映し得よう、「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、民間企業の再任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・勤奨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