月例給708円の官民較差
看護師初任給1700円引上げ

物価上昇に追いつかず

人事院は、月例給について708円、0・17%（昨年1469円、0・36% 一昨年1090円、0・27%）の官民較差が生じているとして、極めて少額ですが3年連続で給与改善を勧告しました。

2015年度の消費者物価指数は対前年比で0・8%上昇しています。そのため、0・17%の改善では、5年連続で実質賃金の低下となります。

2016年の春闘賃上げ状況（図表1）は、いずれの結果も前年を下回っています。アベノミクス効果は民間労働者の賃上げにまでは至っておらず、そのことを反映した低額の勧告といえます。

較差の配分は、俸給表の改善に448円、本府省業務調整手当に206円、俸給表改定による地域手当や期末・勤勉手当等へのはね返り分に54円をあてるとしています。

俸給表の改善では、初任給を行㈠1500円、医㈢看護師1700円引き上げるとともに、若年層も同程度の改定を行うなど、昨年同様、初任給と若年層に重点を置いた改定となっています。それ以外の号俸についてもすべて引上げ、高位号俸についても、400円の引上げとなっています。

「給与制度の総合的見直し」により、現在も多くの中高年層は現給保障額を受け続けています。わずか400円の引上げでは、昨年と同様に実質的な賃上げにつながりません。

来年度末には経過措置が終了することから、それまでの間に現給保障額を突破しなければ、賃下げとなる職員が出ることになります。現給保障額の範囲の中での改定には原資は必要ありません。中高年層にまったく配慮を欠いた勧告であり、重大な問題です。

一時金　改善分は勤勉手当に

一時金は、公務の年間支給月数（4・20月）が民間を0・12月下回っているとして、0・10月引き上げて4・30月としています（図表2）。一時金も3年連続（昨年0・1月、一昨年0・15月）での引上げとなりました。

引上げ分はすべて勤勉手当に配分するとし、本年度は12月期（0・80月→0・90月）にあて、来年度以降は6月期と12月期にそれぞれ0・05月ずつあてるとしています（6月期、12月期ともに0・80月→0・85月）。

人事院は、引上げのすべてを勤勉手当にあてる理由を「民間の支給状況を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため」としています。

しかし、現行の人事評価制度にはまだまだ不十分な点が多く、公正な評価となっているかどうかも検証されていないまま、人事評価の結果を直接反映する勤勉手当を拡大していくことには問題があります。

今後も、勤勉手当を拡大するというのであれば、まずは、評価の客観性・公正性について検証すべきです。そのことなしに、勤勉手当を拡大していくことは許されません。

図表1　2016年春闘賃上げ状況

		2016年		2015年		増減	
		引上額（円）	引上率（%）	引上額（円）	引上率（%）	引上額（円）	引上率（%）
春闘共闘		5,823	2.03	6,170	2.08	−347	−0.05
連合	全体	5,779	2.00	6,354	2.20	−575	−0.20
	中小	4,340	1.81	4,547	1.88	−207	−0.07
厚生労働省		6,639	2.14	7,367	2.38	−728	−0.24
日本経団連	大手	7,497	2.27	8,235	2.52	−738	−0.25
	中小	4,488	1.76	4,601	1.83	−113	−0.07

（注）いずれも加重平均

図表2　一時金月数の支給調整

一般職員		6月期	12月期
本年度	期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
	勤勉手当	0.800月（支給済み）	0.900月（現行0.800月）
17年度	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.850月	0.850月

再任用職員		6月期	12月期
本年度	期末手当	0.650月（支給済み）	0.800月（改定なし）
	勤勉手当	0.375月（支給済み）	0.425月（現行0.375月）
17年度	期末手当	0.650月	0.800月
	勤勉手当	0.400月	0.400月

医療・介護労働者の処遇改善を訴えた国民要求実現11.12中央総決起集会

一方的に扶養手当の改悪を強行
理由をすり替え、協議もなく
7万7千人余が労働条件引下げ

今勧告の最大の焦点となっていた扶養手当の「見直し」について、公務労組連絡会は、「一人たりとも労働条件の不利益変更は認められない」と反対してきましたが、人事院は、十分な協議も行わず、明確かつ納得できる理由も示さないまま改悪を強行しました。

扶養手当の「見直し」（図表3）は、配偶者にかかる手当を他の扶養親族より特別に高い手当額を設定する取り扱いを見直し、現行の1万3千円から6500円に減額すること、その原資を用いて子にかかる手当を現行の6500円から1万円とすること、配偶者がない場合の1人目の扶養親族にかかる手当額の特例は廃止することなどとなっています。配偶者にかかる手当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経過措置が設けられますが、この改悪によって少なくとも7万7千人、扶養手当受給者の半数を超える職員が労働条件引下げとなってしまいます。

人事院は昨年、民間で家族手当制度を有する事業所のうち約9割が配偶者に家族手当を支給していることから「見直し」を見送りました。報告で「見直し」の理由を「社会全体として、共働き世帯が片働き世帯よりも多くなるなど、女性の就労をめぐる状況に大きな変化が生ずる中、民間企業において、配偶者に家族手当を支給する事業所の割合が減少傾向にあり、公務においても、配偶者を扶養親族とする職員の割合が減少傾向にある」などとしています。

しかし、昨年と今年の民調結果を比較しても、家族手当制度を有している事業所が76・5%から76・8%、そのうち配偶者に家族手当を支給している事業所は90・3%から87・0%とほとんど変化していません。

また、配偶者にかかる手当について見直し予定がある事業所もわずか9・1%にすぎません。配偶者にかかる扶養手当の見直しを求める安倍内閣の強い要請のもと、手当見直しの理由を、「社会全体の状況の変化」にすり替えたものであり、道理はありません。

さらに人事院は「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していく」としており、さらなる改悪をねらっていることも見過ごせません。そして、生活関連手当の改悪を公務から先行させ、民間へと波及させていきたい政府・財界に追従・迎合するものです。

こうした人事院・政府・財界のねらいを許さず、誇りをもって働き、安心して暮らせる賃金・労働条件の確立にむけて、官民共同のとりくみを強めていくことが求められています。

図表3　扶養手当「見直し」

現行（2016年度）		2017年度	2018年度以降
配偶者	13,000円	10,000円	※注　6,500円
子	6,500円	8,000円	10,000円
配偶者・子 以外	6,500円	6,500円	※注　6,500円
配偶者がない場合はそのうち1人について	11,000円	子：10,000円 他：9,000円	特例廃止

※注：行（一）8級相当は2019年度以降「3,500円」、9・10級相当は2019年度「3,500円」、2020年度以降は支給なし
※扶養手当は、再任用職員、指定職俸給表適用職員などには支給されない

▼扶養手当「見直し」の例（一般職員の現行と「見直し」後）

①配偶者のみ　13,000円 → 6,500円　②配偶者＋子1　19,500円 → 16,500円
③配偶者＋子2　26,000円 → 26,500円　④配偶者＋親2　26,000円 → 19,500円
⑤配偶者＋子1＋親1　26,000円 → 23,000円