



ときのまど

時の窓

TOKI NO MADO

No.191

2016/8/25

人事院勧告 3年連続で月例給・ボーナス引き上げ！！ 初任給は1,500円アップ！！

人事院は8月8日、政府・国会に対して国家公務員の給与等に関する勧告を行いました。本紙の表面では、本年の「給与勧告」について、裏面では、「育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の勧告」について、それぞれのポイントをお知らせします。

給与勧告のポイント

ポイント① 月例給の引き上げ

- ・民間給与との較差(0.17%)を埋めるために、俸給表の水準を引き上げる。
- ・初任給を1,500円引き上げる。若年層についても同程度の引き上げ。その他は、400円の引き上げを基本に改定。
- ・本府省業務調整手当について、手当額を引き上げる(係長級:4%→4.5%相当額、係員級:2%→2.5%相当額)。
- ・実施時期は、本年4月1日。遡って実施されれば、「差額」が支給される可能性あり。

ポイント② ボーナスの引き上げ

- ・ボーナスを0.1月分引き上げ、勤勉手当に配分する(4.20月分→4.30月分)。
- ・一般の職員の場合の支給月数は、以下のとおり。
- ・実施時期は、法律の公布日。

		6月期	12月期
本年度 (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)
来年度 (2017年度) 以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.85月	0.85月

ポイント③ 扶養手当の見直し

- ・配偶者にかかる手当額を他の扶養親族にかかる手当額と同額まで減額する(6,500円)。
- ・子にかかる手当額を引き上げる(10,000円)。
- ・行(一)8級相当の職員には、子以外の扶養親族にかかる手当を減額。行(一)9・10級相当の職員には、子以外の扶養親族にかかる手当を支給しない。
- ・来年4月1日から段階的に実施する(右上表を参照)。

各年度における扶養手当の手当額(単位:円)

扶養親族	年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度以降
		行政職俸給表(一)7級以下	13,000	10,000	6,500	6,500
配偶者	行政職俸給表(一)8級	13,000	10,000	6,500	3,500	3,500
	行政職俸給表(一)9級以上	13,000	10,000	6,500	3,500	(支給しない)
	子	6,500	8,000	10,000	10,000	10,000
父母等	行政職俸給表(一)7級以下	6,500	6,500	6,500	6,500	6,500
	行政職俸給表(一)8級	6,500	6,500	6,500	3,500	3,500
	行政職俸給表(一)9級以上	6,500	6,500	6,500	3,500	(支給しない)

(注) 1 「行政職俸給表(一)7級」、「行政職俸給表(一)8級」及び「行政職俸給表(一)9級」には、これらに相当する職務の級を含む。

2 職員に配偶者がいない場合の扶養親族1人に係る手当額については、平成28年度は11,000円、平成29年度は子10,000円・父母等9,000円、平成30年度以降はこの表に掲げる子又は父母等の額とする。

ポイント④ その他

- ・本府省業務調整手当の手当額については、来年度さらに、係長級は5.5%相当額に、係員級は3.5%相当額にそれぞれ引き上げる。
- ・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にする。

人事院勧告 (国家公務員の給与)とは??

人事院の給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、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り、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)を基本に勧告を行っています。※人事院HPより抜粋
勧告を受け、法律等が新設・改正されることにより、上記の内容が実現されることとなります。

介護休暇の分割、介護時間の新設など 要求前進！活用しやすい職場環境が必要

育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の勧告のポイント

ポイント① 介護休暇の分割(3回まで可能)

- ・職員の申出に基づき、各省各庁の長が指定期間(職員が介護休暇を請求できる期間)を指定する。
- ・指定期間は、人事院規則の定めるところにより、一の要介護状態ごとに3回以下、かつ、合計6月以下の範囲内で指定する。
- ・経過措置として、改正の日に介護休暇の初日から起算して6月を経過していない者についても、改正の日後に残余の期間を分割して取得できるよう措置する。

ポイント② 介護時間の新設(最長連続3年、1日2時間まで)

- ・日常的な介護ニーズに対応するため、各省各庁の長が、職員が介護のため勤務しないことが相当であると認められる場合、連続する3年以下、1日につき2時間以下で、勤務しないこと(介護時間)を承認できる仕組みを新設(公務の運営に支障がある時間については承認しないことが可能)する。
- ・介護時間を承認され勤務しなかった時間は無給とする。昇給・勤勉手当においては直ちに不利にならない取扱いとし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱いとする。

ポイント③ 育児休業等にかかる子の範囲の拡大(特別養子縁組の監護期間中の子等を追加)

- ・育児休業、育児短時間勤務及び育児時間の対象となる子の範囲を、①職員が特別養子縁組の成立にかかる監護を現に行う子、②里親である職員に委託されており、かつ、当該職員が養子縁組によって養親となることを希望している子(平成29年4月1日以降は、養子縁組里親である職員に委託されている子)、③その他これらに準ずる者として人事院規則で定める子といった法律上の親子関係に準ずる関係にある子にも拡大。
- ・フレックスタイム制の週休日の特例についても、上記の法律上の親子関係に準ずる関係にある子を養育する職員を対象とするよう措置する。

実施時期は、2017年1月1日(養子縁組里親にかかる改正は、2017年4月1日)

【その他】民間労働法制の改正内容に即して、①介護休暇等の対象家族について、祖父母、孫及び兄弟姉妹の同居要件の撤廃、②介護を行う職員の超過勤務の免除、③上司・同僚等によるいわゆるマタハラ等の防止、④非常勤職員の育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和等を措置する。

編集後記みたいなもの

今号は、「人事院勧告特集号」でした。
より詳しく知りたい方は、国公労連ホームページ【2016年人事院勧告】関連資料もご覧ください。
3年連続での賃上げ勧告ですが、昨年より上げ幅が縮小されています(昨年の初任給は2,500円アップでした)。今後も、春闘期を中心に、民間の労働組合とも力を合わせ、労働者全体の賃上げをめざした運動を強める必要があります。



QRコード
国公労連ホームページ
【2016年人事院勧告】関連資料

最高裁はかく語りき

コラム
Vol.11

扶養手当について

扶養手当の支給要件や手当額を今後どのようにしていくのかといった問題については、他の手当と同様に、国家公務員全体の問題として人事院において民間における同種手当の支給状況等を調査、研究の上、必要に応じた勧告をするものと承知しており、今後とも人事院の動向を見守っていきたい。

2016年諸要求期における最高裁人事局総務課長交渉(青年協)

次号予告

第26回定期総会