

2016年人事院勧告について（見解）

全国大学高専教職員組合中央執行委員会

人事院は、8月8日に国会と内閣に対し、一般職の国家公務員の給与を改定する必要があるとして主に次のような内容の勧告を行った。

- i 民間企業事務・技術職と国家公務員行政職（一）適用職員の間での2016年4月月例給の比較（民間が708円上回る）に基づき、俸給表を月額400～1500円プラス改定。また、「本府省業務調整手当」を引き上げ。（いずれも2016年4月遡及実施。本府省手当は2017年4月に更に引き上げ。）
 - ii 民間企業の2015年冬季、2016年夏季一時金の調査結果を踏まえ、ボーナスを0.1か月分プラス改定。期末手当2.6月（据え置き）、勤勉手当1.7月（+0.1月）の計4.3か月分とする（2016年度分の引き上げは12月ボーナスで実施。2017年度以降は6月、12月に0.05月分ずつ引き上げ）。
 - iii 扶養手当について、「扶養手当のあり方に関する勉強会」での議論などを踏まえ、配偶者に係るものを減額（月13000円→6500円）、子に係るものを増額（月6500円→10000円）（2018年4月までに段階的に実施）。本省課長級職員への扶養手当は廃止し、これに準じる職位の職員への扶養手当を半減（ただし、子に係るものは除く。2020年4月までに段階的に実施）。
- また、介護時間制度の創設など、育児・介護との両立支援に関する制度の拡充も併せて勧告した。

このうち給与勧告について、国公立大学・高専及び大学共同利用機関で働く教職員で組織する労働組合としての立場から、次の見解を表明する。

1. 人事院が例年行う民間給与実態調査に基づく官民比較の結果は、民間賃金の改善状況を表す指標として見ることもできる。本年の結果は、各種産業労組の奮闘にもかかわらず、月例給で昨年（平均+1469円）、一昨年（平均+1090円）を下回る低水準にとどまった。

「成長と分配の好循環」を標榜する第二次安倍内閣の経済政策が、実質賃金の低下や非正規雇用の拡大など特に「分配」の面で機能していないことはすでに広く批判されてきたが、今回の調査結果からは、さらに名目賃金でもベースアップ抑制等により伸びが鈍化している現状が浮かび上がる。

政府はこの現状を直視し、最低賃金の大幅な引き上げを含め、社会全体の賃金水準向上、安定雇用の拡大に真に資する政策を実施すべきである。
2. 本府省手当の引き上げについては、「給与制度の総合的見直し」による俸給2%切り下げの経過措置の影響で俸給引き上げが実際に職員の受ける給与に充分反映されないため、官民較差708円のうちこの部分（人事院の計算で206円分）を使って、同じく「総合的見直し」の一環として2018年4月まで実施予定としていた「本府省業務調整手当」の引き上げを一部前倒しで実施するというものである。この勧告内容は、全国の民間賃金と国家公務員賃金を調べて判明した較差を、本府省に勤務する職員のみを対象とした手当の引き上げに配分するもので、納得性のあるものとは思われない。

ここには、一昨年の人勧により進められている「給与制度の総合的見直し」の矛盾が象徴的に表れている。勤務地域や勤務部署による格差の拡大を進める人事院の近年の給与政策の当否は、それが他の公共部門賃金（人事院の給与勧告が直接適用される一般職給与法適用職員は約27万人であるが、勧告内容によって賃金改定に事実上影響を受ける労働者の数は、地方公務員、国立大学法人を含む独立行政法人職員、その他福祉、医療職など700万人を超えるといわれる）、民間賃金ひいては地域経済に与える影響を含め、厳しく検証されるべきである。
3. 今回勧告された扶養手当の改定は、2014年10月に安倍首相が経済財政諮問会議で「女性の就労拡大を抑制する効果をもたらしている」として配偶者手当の見直しを人事院総裁に求めたことに端を発して、人事院が検討に着手していたものである。

しかし、人事院が設置した勉強会では、民間企業で配偶者手当を廃止したものは少ない、配偶者手当の所得要件を理由にした配偶者の就労抑制はあまりみられないなどの現状が報告され、有識者及び公務員労働組合の代表から、転勤が多く配偶者の就労が困難であるなどの国家公務員職場の実情を考慮すべき、配偶者手当は家事労働への社会的評価として一定の合理性がある、見直しに当たっては民間企業での事例を参考に労使間の十分な協議を経るべきなどの意見が出されていた。

今回の勧告はこうした「勉強会」の議論を充分反映したものとは思われない。このことは、たとえ

ば労使間の協議について、多くの府省の労組で組織する国公労連への改定案の提示は勧告のわずか 6 日前であったことから明らかである。この点で、扶養手当改定の勧告はそのプロセスに問題がある。

また、内容的にも配偶者のみ又は配偶者と高齢者等を扶養する職員にとって年間 10 万円規模の収入減となること、行政職(一)8 級以上に相当する他の俸給表適用職員(教育職、研究職など)においては管理職手当がないなど給与水準が必ずしも高くないにもかかわらず「給与水準が相当高い」として扶養手当が廃止または半減されることとなるケースがあることなど、問題の多いものである。

人事院は、労働基本権を制限されている国家公務員に適切な労働条件を保障するための独立機関として、政府の要請に従うのではなく、民間・公務双方の労働実態を適切に把握し、公務関係労働組合との十分な協議を経た勧告を行うことを通じて本来の役割を果たすべきである。

4. 国立大学・高専、大学共同利用機関の設置者であり、教職員の使用者でもある国立大学法人、独立行政法人に対しては、独立行政法人通則法により、労使間で給与の支給基準を決定するにあたって、民間賃金や法人の業績と並んで国家公務員給与を考慮することが法令上求められている。また、公立大学・高専も多くが地方独立行政法人法に基づき法人化されているが、地方独立行政法人についても給与の支給基準について「社会一般情勢への準拠」が求められ、人事院勧告及び各地方自治体の人事委員会勧告が参照されることが多い。このことから、国公立大学・高専及び大学共同利用機関で働く教職員の賃金は、人勧の影響を強く受ける状況にある。

一方、国立大学法人・大学共同利用機関法人 90 法人の事務・技術職員と国家公務員の行政職(一)適用職員との給与水準を比較すると国家公務員を 100 としたラスパイレズ指数で 88.4 である(2014 年度)など、国立大学等で働く教職員の賃金水準は国家公務員より低位にある。これは、法人化以前に充分解消されないままであった他省庁職員との格差が引き継がれたものであり、また、国家公務員給与が均衡をはかっている同等職種の民間賃金よりも低位にあることをも意味している。

こうした状況を踏まえ、全大教及び加盟組合は、人勧の内容がプラス勧告であってもマイナス勧告であっても、それはあくまで参照すべき最低限度とした上で、上述のような賃金水準格差の解消に資する内容の賃金改定を行うことを要求し、交渉してきた。また、国家公務員給与臨時特例法に準じた自主的な賃下げを求める政府の要請を理由に各国立大学法人等が人勧の水準をさらに最大 9.8% 下回る賃下げを強行した 2012~13 年度の給与臨時減額に際しては、労働契約法に照らした違法性・無効性を訴え、全国で 600 人を超える原告団による訴訟をたたかってきた。しかし、多くの国立大学法人等は、人勧や政府の要請に右に倣えする主体性を放棄した姿勢を改めていない。

他方で、国立大学法人等に対する連年にわたる運営費交付金の削減は、教職員の人員不補充、教育研究経費の削減など、教育・研究・診療の現場に多大な悪影響を与えてきたが、最近に至って、人勧に準拠した内容の賃上げの実施すら困難を伴う状況までもたらしつつある。2015 年の人勧では俸給、期末・勤勉手当の増額と一部地域での地域手当引き上げが勧告されたが、この内容を受けた 2015 年度の賃金改定において、これらに準拠した賃金改善の全部ないし一部を実施しない国立大学が少なくとも 8 大学にのぼった。同年の勧告では 2016 年度から実施する地域手当引き上げも勧告されたが、これについて現時点で実施を先送りしている大学を含めると 10 数大学にのぼる。人勧がマイナス勧告のときや政府が賃下げを要請したときはこれに追随しながら、人勧がプラス勧告の場合には賃上げを拒むという対応は、前述の国立大学法人等における賃金水準格差解消の必要性を措いたとしても、およそ許されざる二重基準である。

加えて、2 項でも触れたように、国立大学等の多くが法人化した 2004 年以降、人事院は「給与構造改革」(2005 年勧告)「給与制度の総合的見直し」(2014 年勧告)と、地方に勤務する職員の給与水準を下げ、中央省庁や一部の大都市等に勤務する職員との賃金格差を拡大する政策を矢継ぎ早に打ち出してきた。地方に所在する国立大学等では、人勧に準拠する内容の賃金改定を続けてきたことにより累計 7% 以上もの賃金水準低下が進行し、人材の確保・定着に支障をきたすほどになっている。

このように、法人化後 12 年という現時点において、国公立大学・高専、大学共同利用機関の教職員は、本来行われるべき賃金水準の改善の実現どころか、これに逆行する事態が進みかねないさまざまな悪条件のもとにおかれている。私達はこの状況を座視していることはできない。

各法人が教職員の働きに正當に答え、本年の人勧を最低水準としてこれを上回る賃金改善を行うこと、同時に 3 項で述べたとおり勧告の内容自体や決定過程に不合理を多く含む扶養手当の減額によって、対象となる教職員の労働条件を更に不利益に変更しないことを強く求めていく。

同時に、各法人がその社会的使命を果たすための人材確保に資する賃金制度、賃金水準を自主的・自律的に確立できるよう、国立大学法人等に対する運営費交付金の削減を中止し、基盤的経費を充実させることを政府及び関係地方自治体に対して強く求めていく。