

# 人事院のネライは大競争

## 「査定」が若い職員を直撃!

木村青年部長 小田川調査部長対談  
「給与構造見直し」の問題について



**青年部長** 全国税が取り組んでいる「給与構造の基本的見直し」反対署名への関心はすごいですね。みんなやってくれませぬ。私自身は本部の機関紙やリーフレットを読んでいるので暗い気分になっているんですけど、ちょっとひどすぎますよ。

**調査部長** 全国税の宣伝で職場のみなさんに理解

人事院は、中高年職員を中心に大きな減収が見込まれる「給与構造見直し」を今年度の人動で狙っています。一方「査定給」導入には若手職員の一部から歓迎の声も…。果たしてその実態は？全国税・小田川調査部長に話を聞きました。(聞き手・木村青年部長)

## ガタ減り 生涯賃金



小田川調査部長

定年退職する人は、今年定年退職した人に比べると、500万円以上も減額になります。ローンの返済や定年後の人生設計が大幅に狂う深刻なものです。

9百万円台の退職金でしたが、2千5百から2千6百万円台の退職金になりました。青年部長はどのくらいの級号俸で定年になると思っていますか。

**青年部長** 8級までいけば上出来ですが、7級の枠外という線が現実でしようか。

**調査部長** どこまで到達するかは「見直し」後は大問題となります。実はそこが「見直し」の神髄ともいえるのですが、そこは後で触れるとして、退職金の減額を実際に計算してみましようか。

【右下の図を参照】  
**青年部長** ヒュー、デカイですね。退職金を楽しみにしてきた中高年のみなさんは、振り込め詐欺にやられてかすめとら

調整手当「0%地域」で

調整手当「0%地域」で、都市部といえども深刻さは変わりません。7~8級で定年退職の場合、今年2千8百万円から2千

## 損害は500万円以上

既得3-3の場合 東京地区部なら	現行	見直し 後(3%減下)
本俸	221,000円	206,130円
調整手当12%	27,240円	-
地域手当18%	-	39,534円
合計	248,240円	245,664円
差額(差-①)		+ 2,576円

調査部長 それぞれ、人事院の狙いは「年功型」の公務員賃金制度を「成

果・査定型」の賃金制度に改変したいということ。ここをしっかりと押さ

えたいですね。地方勤務者や中高年職員の賃下げ

攻撃という性格だけでは

ないのです。若い人の賃

金水準と将来に直接かか

わってきますので、少し

説明しましょう。

調査部長 それぞれ、人事院の狙いは「年功型」の公務員賃金制度を「成

自分の退職金と削減額を実感しましょう	
退職金の概算計算	退職金=退職時の本俸月額×59.28
★ 35年以上勤続して定年退職する人は一律59.28の倍率となります。	
退職時の到達想定号俸月額(枠外はその除外金額)	A 円
枠外実入が想定されるならその級の最終号俸月額	B 円
「見直し」後の月額 (AがB×0.93……枠外はB)	C 円
現行ならあなたの退職金は (A×59.28)	D 円
「見直し」後のあなたの退職金は (C×59.28)	E 円
あなたの退職金削減額 (D-E)	F 円
* なんとか減額になった人は定年時6級枠外3号あたりが多い。 【その場合の計算結果】 A=495,800 B=485,000 C=451,000 D=29,397,300 E=25,735,200 F=2,662,100	
* 超過標準の倍率になった上席は定年時7級枠外2号あたりが多い。 【その場合の計算結果】 A=476,900 B=463,800 C=431,300 D=27,906,300 E=25,567,400 F=2,338,900	

## 人事院につきつけよう!



全国各地の職場で過半数を超える仲間が署名に協力してくださっています。賃下げ「見直し」阻止のため、さらなる協力をお願いします。

## 「給与見直し」反対署名取り組み中



木村青年部長

調査部長 人事院のいつ

## 若い世代は「歓迎」 果たして...

いままの公務員賃金制度を人事院は他人事院の批判的になつていくといひます。そこで「査定」をベースにする「査定給と制度」にするというの「見直し」の中身です。

**青年部長** 若い人どうして話するとき、年功制だとして若いときは低賃金で苦しい。成果賃金や査定給の方が、若い世代は賃金上がるのではないかと期待する向きもあるのですが、人事院は「見直し」では中高年の下げ率を多くしてその分を若い層にもつていくともいつているように、若者にはプラスとなりませんか。

**調査部長** 人事院のいつ

2面につづく

### 詰将棋

「中級クラス」  
出題 九段 西村一義  
ヒント 桂の活用がポイント。(17手詰) 10分二段

持駒 桂 歩 歩

6	5	4	3	2	1
				馬	王
				桂	王

一人一人の賃金決定にも...

# 中心に「勤務成績の判定」=『査定』



人事院は20歳代では査定昇給でも大きな差は予定していないが、それ以降は差がつくようにしたいといっています。税務を例にすれば、調査官に

「給与決定のための勤務成績の判定についての改善」を見直し課題としています。しかしその中身は、お粗末なのに差をつけることに執着する異常さを表明しています。

【右上に別掲】

「査定給制度」の流れ(人事院の構想)

① 勤続手当	勤続年数	勤続手当	勤続手当	勤続手当
② 査定昇給	査定率	査定率	査定率	査定率
③ 昇格	昇格率	昇格率	昇格率	昇格率

「調査部長」 それにもかかわらず、人事院はそうした制度見直しの民主的手続きも経ずに事実上の公務員制度改革をやってしまったおつというのですから、乱暴極まりないものです。人事院がねらう「査定給体系」は、次の

「調査部長」 勤続手当の割増基準や勤続の不透明さはおつしやるとおりです。見直しの基幹を占める査定評価ですから、そこは人事院も意識して

「調査官ごまり」 現実化 世代には調査官止まりの職員がたくさん出るといふことを意味します。

「訴訟型社会の到来」 「署長・副署長を中心とする運営体制の強化」などの反映なのか、最近、法人税決議書に対する副署長のチェックが厳しくなっています。法令等に照らし間違いがないかどうかだけのチェックだけでなく、調査内容の判断についてのチェックも厳しくなっています。

「いきすぎ」 副署長のチェック強化 断りについてのチェックも厳しくなっています。チェック体制の充実というのには当然ともいえますが、統括官の判断で調査を終了しても、副署長からの指示で戻ってくる事例が東

「統括官の権限はいかに」 法人課税調査部門 係では人的支

「いきすぎ」で、人格批判にまで及ぶ例も報告されており、調査部門は上司と部下の軋轢が大きなストレスの要因になっています。

「いきすぎ」で、人格批判にまで及ぶ例も報告されており、調査部門は上司と部下の軋轢が大きなストレスの要因になっています。

「いきすぎ」で、人格批判にまで及ぶ例も報告されており、調査部門は上司と部下の軋轢が大きなストレスの要因になっています。

「東京・女性部」 次世代育成支援が具

「職場の「愚部」」 組合でも再三、対面

「東京・荒川分会」 局ホームページに

「東北・青森支部」 青森で日曜開庁日に

「東海・名古屋東分会」 社会保険事務所も1

「詰将棋」 1三銀成同玉

「一面のしき」 調査部長 それにもかかわらず、人事院はそうした制度見直しの民主的手続きも経ずに事実上の公務員制度改革をやってしまったおつというのですから、乱暴極まりないものです。人事院がねらう「査定給体系」は、次の

「調査部長」 勤続手当の割増基準や勤続の不透明さはおつしやるとおりです。見直しの基幹を占める査定評価ですから、そこは人事院も意識して

「調査官ごまり」 現実化 世代には調査官止まりの職員がたくさん出るといふことを意味します。

「いきすぎ」 副署長のチェック強化 断りについてのチェックも厳しくなっています。

「東京・女性部」 次世代育成支援が具

「職場の「愚部」」 組合でも再三、対面

「東京・荒川分会」 局ホームページに

「東北・青森支部」 青森で日曜開庁日に

「東海・名古屋東分会」 社会保険事務所も1

「詰将棋」 1三銀成同玉

「査定評価はこうしたいと人事院」

▲ 大目・新設制

「本格的評価システムの整備は引き続き検討」

▲ 今夏までにシステム確立は無理だが、歩でも前に

「夏の人事では、現在の勤続手当の成績率、昇給の勤務成績判定で着目すべき要素の明確化、成績不良者の判断基準の明確化、分布割合の設定等を精査」

▲ 大きな差を引くのは本稿システムではないので無理だが、誰が見ても上包帯はいるので、その部分を区分、勤務実績だけでなく、行動やプロセス、能力の伸びなどの観点からみる。下位の分布率は示すことはできないとしても、判断点、業務上指導措置を受けた場合などの基準を示す。現行の勤続制度はさながらにツールとしており、勤務実績判定について改善をはかる。

「いきすぎ」 副署長のチェック強化 断りについてのチェックも厳しくなっています。

5/1は全国各地でメーデー 家族や友達と参加しましょう

メーデー 5月1日

平和な暮らしを支える憲法

被爆60年 2005年 国民平和大行進

日程・コース(確定)

国民平和大行進は5月6日、東京・夢の島を出発します。平和を唱えながら汗かきませんか?

「よく考えよ」 東北・青森支部 青森で日曜開庁日に

「北から南から」 局ホームページに

「詰将棋」 1三銀成同玉