

社会的責任に背を向けた財界・大企業

自動車、電機など製造大手の回答は、要求額に及ばなかったものの昨年に続いて有額回答(一時金では満額近い回答)を引き出しました。電機連合では、全体として時給を1000円水準に近づけ、賃金底上げと格差是正を図る力を手にしました。

また、全労連などでつくる国民春闘共闘委員会が14日までに引き出した回答は、多くの職場で昨年の初回答を上回っています。しかし、「切実な要求からかけ離れた極めて不当な低額回答」「(業績にかかわらず)職場は大変で忙しい。労働者の頑張りに応えていない」と怒りの声が広がっており、回答の上積みや引き出しなどを求めています。

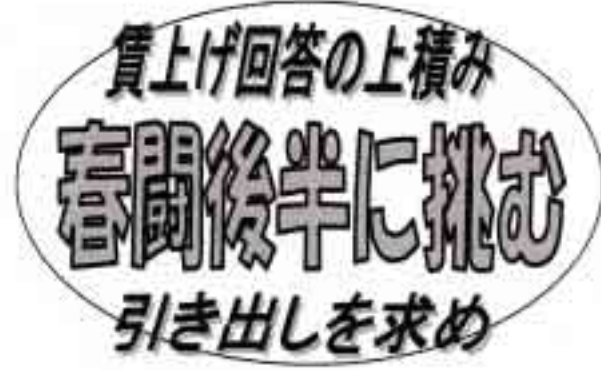
07春闘は、「貧困と格差拡大」が社

会問題となるなか、政府でさえ財界側に賃上げを求めるなど賃金引き上げは国民的課題となっていました。

全労連や連合は、中小企業やパート労働者等への波及効果の大きい月例賃金の引き上げを重視して、労使交渉に臨んできました。

しかし、日本経団連は「国際競争力強化が最重要課題であり、一律のベースアップはありえない」、大手各社とも「業績反映は一時金で」との主張を繰り返すなど、不当な姿勢に終始しました。

また、基本給の改善を拒否する電機大手の労使交渉では、子育て支援手当など組合員一律に支給されない「賃金体系是正分」で妥結するなど、今後問題を残しました。



状況も踏ま とも言える 「追い風 常勤職員の給与と改定を適切に行うことを通じ、非常勤職員の給与も適切に措置されるものと回答。また、勤務時間関係では、昨年の人事院報告

全国税連 対政府、人事院交渉を強化

全国税連は、政府の前向きな回答を促しました。

総務省側は、賃金改善関係では、従来同様、人勤制度尊重の基本姿勢の下、国政全般との関連を考慮しつつ、適切な給与水準となるよう対処、常勤職員の給与と改定を適切に行うことを通じ、非常勤職員の給与も適切に措置されるものと回答。

また、勤務時間関係では、昨年の人事院報告

また、勤務時間関係では、昨年の人事院報告

また、勤務時間関係では、昨年の人事院報告

また、勤務時間関係では、昨年の人事院報告



労働法国会 残業代 割増率代

80時間超で50%

過労死ラインの 契約原理に死宣告する労働契約法

政府は13日、長時間労働の労働基準法の一部改定、最低賃金法改正、雇用のルールを定める労働契約法の3法案を閣議決定し、国会に提出しました。

また、全労連や連合が、すべての残業割増率を諸外国並の50%に引き上げよう要求しているのに対し、厚労省は当初、月30時間以上で50%を提案、使用者側の反対に押され、閣議決定は「過労死ライン」の80時間を超えて初めて割増率を50%へと後退、しかも、民間労働者の8割を占める中小企業には「当分の間」適用されないもので、その実効性は極めて不透明です。

最低賃金法改正案 最低賃金制度は、賃金の最低額を国が決め、それを下回る金額で雇用することを禁じるもので、この制度は非正規職員も含めた全労働者に適用され、生活保障の最低限の安全網です。

全労連や連合は「だれでも時給1000円以上」を要求し、最低賃金に最も影響を受けるパート・アルバイトなど非正規労働者の賃金底上げを求め、政府交渉、労使交渉を強めてきました。

労働契約法案 政府案では、「就業規則の不利益変更は労働者の合意がなければできない」としつつ、「不利益の程度、変更の必要性、変更後の内容の相当性、労働組合等との交渉の状態」を強化することになれば、「結果が数字に表われる」「業績評価」になじみやすい税務の職場では、目標管理による税取り競争は必至

結果が数字に表れる「業績評価」になじみやすい税務の職場では 目標管理による税取り競争は必至

労働基本権問題は先送り 「人材バンク」で天下り斡旋

「公務員制度改革」を強化することになれば、「結果が数字に表われる」「業績評価」になじみやすい税務の職場では、目標管理の徹底によってノルマ主義・税取り競争・上意下達主義が山場を迎えています。

渡辺行革担当相は8日、能力と業績の評価にもとづく昇進・昇給制度の導入、「勤務成績不良の公務員への厳正な対処」、各省庁の天下りあつせんを禁止し、「人材バンク」に移行する、憲法で保障された労働三権問題は先送りすることを中心とした「案」を自民党に提示しました。

「能力・業績」を評価して賃金を決める仕組みに変え、信賞必罰の人事

を強化することになれば、「結果が数字に表われる」「業績評価」になじみやすい税務の職場では、目標管理の徹底によってノルマ主義・税取り競争・上意下達主義が山場を迎えています。

渡辺行革担当相は8日、能力と業績の評価にもとづく昇進・昇給制度の導入、「勤務成績不良の公務員への厳正な対処」、各省庁の天下りあつせんを禁止し、「人材バンク」に移行する、憲法で保障された労働三権問題は先送りすることを中心とした「案」を自民党に提示しました。

「能力・業績」を評価して賃金を決める仕組みに変え、信賞必罰の人事

詰碁

出題 九段 石榑郁郎

黒先 ヒント 黒1、3の好手段で、白の一部分を取って生きます。(7分で、三段以上)

財界長老の品川正治さん(82歳)経済同友会の終身幹事として、安倍政権や日本経団連に苦言を呈し、積極的に執筆活動を展開。米国型「グロバリズム」や市場万能主義を批判、小泉「構造改革」や安倍「成長戦略」を「誰のための改革成長か」と斬る。「日本と米国は価値観が違う。平和憲法を持ち、戦争をしない」と、絶えず戦争をする国の価値観が同じはずがない」と断じる。

法人税減税・消費税増税、教育改革、憲法「改正」等、経団連要望の集大成である「御手洗ビジョン」に対し、「おねだりするのは経済団体ではない。政治は市民のもの。企業社会のためには国民の不信を招く。いまの財界は節度を忘れていて、主張は明快だ。」

勤務実績評価の「給与への反映強化」

勤勉手当、昇格運用は勤務評定次第!?

本府省では評価制度第2次試行の段階に

「勤務実績の給与への反映強化」がいよいよ本格実施の段階に入りま

す。すでに今年1月から査定昇給が導入され、今後

人事評価シート (第2次試行用) (後略)

職 名	役割達成度評価部分	
	達成状況	困難度
業務内容	「何を」「いつまでに」「どの水準まで」「どのように」をできるだけ具体的に、事後にその成否を判断しやすい形で記載する業務内容を3～5個程度設定する	(評価者は)困難度や重要度に応じ、必要な場合、◎や△を設定する

たな人事評価制度を構築する」として、昨年1月から「評価の試行」を繰り返す。第1次試行は、本府省の課長と課長補佐約2500人を対象に実施、第2次試行は、ことし1月から半年間、本府省全体をカバーする。07年中には地方出身機関や専門職種について試行に入るとしています。



評価制度第2次試行の段階で使われている「人事評価シート」が上図です。国税の職場では、これまでと同様、右図「勤務記録簿」に基づき、4月5日に第1次評定が行われます。具体的には、人物、能力、適性を評価、勤務実績について「責任感、知識、判断、企画、仕事処理」について、a優

秀、b極めて良好、b良好、c普通の中でも比較的上位、c普通、d良くない、との標語をつけ、総合的に判断して勤務成績に関する総評を決定し、A・B・B・C・C又はDの標語と総合的所見を記入することとしています。勤務評定の「公平性・客観性」確保するために、評価段階で、A評

嘘はいけません、長官

拝啓

福田長官殿

2

全国税委員長

岡田 俊明

「差別の臭いもしない」という長官の発言は、組合員だけではなく職場の反感を買っています。近年、国税当局の姿勢の変化で労働慣行が次々

に剥奪されてきました。出勤猶予時間・自由レクの廃止、人事院レク時間の実施の抑制、48研修の実務研修化などなど。また、書類やデータ紛失等

に対する処分も厳しいものになっていきます。交通違反では懲戒免職が続いています。「職場がギスギスしてきた」という声

も、忘れるはずのものであります。しかも今

たとの指摘もあります。こうしたことが「法律の厳格な運用」を言うなら、組合問題には口をつぐむ対応は、あまりにパランスを失っています。

組合差別は不当なだけであります。違法なのです。法律違反を承知で始めた組合弾圧でした。40余年前のことであつても、忘れるはずのものであります。しかも今

日まで差別は続いていくのです。国税庁のトップ自身が嘘を言っているのです。歴代の長官や局長には労務の経験のある方がかなりおられます。直接手を下したのです。「証拠がなければ言い逃れられる」という対応は最悪だ、ということ

は危機管理を重視する当局にとって、容易に理解できるはずですよ。トップに立とうという人が、組合差別に気がつかないということはありません。過去に

関心がなくてトップに登りつめることは不可能でしょう。

掛金の徴収から給付まで一連の管理・運営が不可欠であり、その体制こそ制度の安定・継続、国民サービスの充実につながるものである。

社会保険庁の解体的「改革」と保険料強制徴収を国税庁に委託することに反対する

.....全国税労働組合中央執行委員会.....

これは、決して看過することができない問題であり、全国税が昨年12月に発表した「社会保険庁の解体的改革と保険料の強制徴収を国税庁に委託する」中央執行委員会の声明の一部を掲載します。

これは、決して看過することができない問題であり、全国税が昨年12月に発表した「社会保険庁の解体的改革と保険料の強制徴収を国税庁に委託する」中央執行委員会の声明の一部を掲載します。

社会保険制度に対する国民の不安や不満の増加を招き、さらなる未納層の広がりを懸念される。社会保険庁職員を組織する全厚生労働組合は、サービスの低下や不適正な業務を余儀なくさせた国の責任を明らかにし改善を求めるとともに、民間に委託せず、国の機

関が責任をもつて行うことを主張している。私たち全国税労働組合中央執行委員会は、全厚生労働組合の主張を全面的に支持する。あわせて非効率と本来業務の停滞を招くことになる保険料強制徴収の国税庁委託方式を採用しないことを求め、ここに表明するものである。

職場から一句

【近畿・南大阪支部】人減らし サービス減らす 一元化 (管理職員)

【近畿・東大阪支部】二人でダンマリ

【北海道地連】オフライン版120台

【北から南】今年、札幌北署に導入されたオフライン版パソコンは何と120台と全国でも突出

【千葉県支部】ハイカウンター設置のE署で納税者が気持ち悪くなり救急車で運ばれた。

【怒り新党】給与下げ 国の言いなり 人事院

【小規模職員】時間なし 弁当食べられない

【ダメ管理職】年休を 取りたいけれど 人手なし

【苦労人】パソコンが できない職員 粗大ゴミ (技術首痴)

【ダメ管理職】命令も 出さずに 残業 黙認し

【怒り新党】給与下げ 国の言いなり 人事院

【小規模職員】時間なし 弁当食べられない

【ダメ管理職】年休を 取りたいけれど 人手なし

【苦労人】パソコンが できない職員 粗大ゴミ (技術首痴)

【ダメ管理職】命令も 出さずに 残業 黙認し

【怒り新党】給与下げ 国の言いなり 人事院

【小規模職員】時間なし 弁当食べられない

【ダメ管理職】年休を 取りたいけれど 人手なし

【苦労人】パソコンが できない職員 粗大ゴミ (技術首痴)

【ダメ管理職】命令も 出さずに 残業 黙認し



案内。(略)着座席があつても、立つて記載させる施策は、サービス低下・納税者軽視のそりを免れない。

詰碁

