



「第4次最賃・人勧デー」として全国から2000人が結集した08夏季闘争勝利7・17中央総決起集会(東京・日比谷野音)

1日15分の時間短縮 早期実施を求める 大前進「8時間労働制」の突破

08年人勧

ベア・一時金とも改定見送る

人事院は8月11日、給与・勤務時間に関する勧告ならびに報告を行いました。勧告は、俸給表・一時金とも改定を見送る一方、所定勤務時間の1日15分短縮、「本府省業務調整手当」新設等を内容とし、報告では非常勤職員の処遇、超過勤務の縮減やメンタルヘルス対策、「給与構造改革」期間終了後の取り組み、等について言及しています。

公務員バッシングが続く中、「8時間労働制」の壁を打ち破る時短勧告に踏みきらせ画期的な制度改善を実現しました。

休憩・休息時間見直しに伴う拘束時間延長により、職場と家庭に生じた問題をねばり強く訴え、一丸となって運動した成果です。今後、時短勧告を早期に実施するため、早急に環境整備等を行うよう政府・人事院を追及していきます。

民間との較差著しい 初任給すら改定せず

諸物価高騰による生活悪化、定員削減下での厳しい労働実態に目を向けず、俸給表・一時金とも改定しなかつたことは到底容認できません。

非常勤職員の処遇で 貴重な第一歩を印す

非常勤職員の処遇について、その「位置付け」も含め検討の必要性に言及させ

たことは、「官製フリーキングアア」を社会問題化してたたかった運動の貴重な到達点です。

地方との格差拡大 「本府省手当」撤回を

「固有業務と人材確保」を理由に「本府省業務調整手当」新設を強行してきました。本府省の働き方見直しを求める声や格差拡大に反対する地方勤務職員の声を無視したもので断じて許せません。

高齢期雇用のあり方 定年延長の方向を明確化

昨年の報告にもとづき設置された「公務員の高齢期雇用問題に関する研究会」は、65歳までの定年延長を最終的目標とする「中間取りまとめ」を出しています。また、6月に成立した「国家公務員制度改革基本法」でも、政府は段階的に65歳引き上げを検討することにしました。

これらを受け、人事院は「平成25年度から段階的に65歳まで延長することを中心として検討すること」を明らかにしました。その際、給与総額増大の回避の方策検討を言明しており、労働組合として具体的対応策を示していく必要があります。

俸給表改定の見送りと1〜6級の人員分布に大きな変動がなかったため、税務水準差(行)俸給表に対する較差は変わりませんでした。



原水爆禁止2008年世界大会 壮大な国際共同行動を呼びかけ

NPT会議にむけ 新国際署名をスタート

インド、パキスタン、イスラエルなど核保有国が広がり、北朝鮮やイラクの核疑惑が叫ばれる中、いかに核兵器の拡散を防ぎ、2年後に開かれるNPT(核不拡散条約)再検討会議までに核兵器廃絶の国際世論をつくりだすか――原水爆禁止2008年世界大会は、再検討会議が開催されるまでの20カ月間、「核兵器のない世界」をめざす「壮大な国際的共同行動」を展開することを確認しました。

基づく「要請」に唯々諾々と応えるものです。「改革基本法」の下、1年以内に具体化される内閣人事局の権限・機能、さらに「自律的労使関係制度」に関する検討が始まるうとする時、第二で検討することを三者機関としての人事院の存在と役割が根本から問われています。

2008年勧告の主な内容

■給与勧告のポイント■

- 月例給、ボーナスともに水準改定なし
- 民間給与との較差は136円、0.04%と極めて小さく、月例給改定を見送り
- ボーナスも民間の支給割合と概ね均衡
- 医師の給与の特別改善(初任給調整手当を改定、平均で11%引き上げ)
- 給与構造改革の着実な実施の一環として、本府省業務調整手当」を新設

■勤務時間に関する勧告のポイント■

- 勤務時間を1日7時間45分、1週38時間45分に改定(2009年4月1日実施)
- 民間の労働時間は1日15分、1週1時間15分程度低い水準で安定
- 短縮にあたっては、行政サービスを維持しコスト増を招かないことが基本
- 勤務時間の短縮は、仕事と生活の調和にも寄与

■その他の課題■

- 住宅手当 ・自宅に係る住居手当は来年の勧告にむけて廃止を検討 ・借家や借間に係る住宅手当は高額家賃負担職員の実情をふまえ、引き続き検討
- 単身赴任手当 ・経済的負担の実情、民間の同種手当の支給状況を考慮して改善を検討
- 非常勤職員の給与 ・各庁の長が給与を決定する際に考慮すべき事項を示す指針を策定 ・非常勤職員の問題は、今後は政府全体としてその在り方を幅広く検討していく必要

利益擁護の役割発揮 放棄に等しい人事院 給与構造改革期間終了後の取り組みとして、地域間配分のあり方検討に加え、「能力・実績主義」の一層の推進、60歳前後

税務水準差 9・32% 31,200円は変わらず

| 級 | 07人勧 | 08人勧 |
|----|--------|--------|
| 1 | 4,551 | 4,741 |
| 2 | 3,616 | 3,771 |
| 3 | 8,830 | 7,937 |
| 4 | 9,593 | 9,522 |
| 5 | 13,000 | 13,467 |
| 6 | 11,261 | 11,079 |
| 小計 | 50,851 | 50,517 |

▽級別人員分布の推移

詰 碁

〈出題〉九段 石榎郁郎 黒先

〈ヒント〉見合いの形をしています。1、3の好手段で、眼形を奪います。(8分以下、三段以上)

成果主義賃金の導入を強行する国立病院機構 側に対し、

「改革基本法」の下、1年以内に具体化される内閣人事局の権限・機能を、さらに「自律的労使関係制度」に関する検討が始まるうとする時、第二で検討することを三者機関としての人事院の存在と役割が根本から問われています。

労働組合はアンケート中間集計を示した▼「評価制度を賃金に反映すべきか」の問いに、現状ではすべきでないが51%、反対は33%、させるべきは13%。「導入は意欲や医療等の向上につながるか」の問いに、つながらないが47%、つながるは12%、わからないが40%。

▼スタッフ間でギクシャクした雰囲気が生じた、評価者の主観的評価でかえって意欲が低下した、目標シートを何度も書き直された、たった数分でヒヤリングと言えぬのか、苦情処理とはとても呼べない等々の声▼まもなくリーハサル試行は始まるが、拙速な本格実施への「アリバイ」づくりをさせてはならない。

公務にふさわしい「人事評価制度」の確立を 評価に対する信頼性、納得性が大前提

07年6月の国公法改正で、人事評価を「職務を遂行するにあたり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価」と定義づけ、「2年以内に現行の勤務評定に代わり新たな人事評価の実施」を決めています。本格実施に先立ち、9月から全職員を対象に人事評価のリハーサル試行が行われます。全国税は、評価に対する信頼性・納得性を大前提に、公務にふさわしい人事評価制度の確立を求めています。

リハーサル試行では徹底検証を

育成活用、差別のない公平な処遇に直結する制度確立を求めています。人が人を評価する限界「能力・実績」の問題点

「能力・実績主義」の最大の問題点は、「人が人を公正に評価することの困難性と限界」で、評価の主観性・恣意性を完全に排除できません。また、発揮した能力・実績を強調することで、いたずらに競争心を煽り、職場のチームワークを乱します。

尊重され、能力が最大限に発揮できる配置や昇任等が保障される必要が求められます。現行法では基準等が不明確なため、依然として特権的官僚制度が温存され、男女格差等もまかり通っています。こうした状況を是正させるための評価制度は必要になりますが、不明確な基準のまま、恣意的・情実的評価が横行すれば、処遇に対する納得性、協働意識や人材育成機能

は喪失します。「人が人を評価することの限界」をふまえた上で、試行を通じ、公平性・客観性・透明性が確保され、信頼性・納得性を高め、仕組みを検証することとは不可欠です。

職場の2割を対象にした試行について、国公労連・全国税は「試行者アンケート」を実施しました(評価者487名、被評価者4845名からの回答)。そこでは、評価

結果を昇給や勤労手当に反映させることは「適切でない」とする声が両者とも50%を超え、賃金等に直結させることに警戒感が示されています。まさに試行錯誤状態にあり、信頼性が高まっているとは到底いえない段階で打ち出された「活用あり方」等について再検討を求めています。

突然の「財務省美術展中止伝達」に抗議し、その撤回を求める

職場の声から
【名古屋中村分会】
・新兵いじめ

最初は、指導担当から親切に教えてもらえましたが、これなら、この職場でやっていけると思いました。しかし、2週間経った頃から態度が変わりました。同じことを二度、三度と訊くのかと言われました。訊かないと何で訊かないのかと言われました。

・爆発寸前
管理統括官の業務が増えて、上席も分擔せざるを得なくなりました。女性職員は、爆発寸前です。

・若手育成も健康が基本でしょ
【関信地連】
多くの企業を買収しているが、リストアップは「雇用は最大の社会貢献」とTVで自身の経営哲学を話している。

星のニューズ見られず
普通の昼休みを
【近畿・東大阪支部】
昼休みは12時15分からなので正午のニューズが見られない。

厚生委員会で、「録画をして再生して欲しい」との声が出たが、他の番組を見た人もおり、調整がつかなかった。テレビ番組も昼休み時間は、12時から13時が前提となっている。普通の昼休みが欲しいなあ。

いた。(中略)買収した企業の独身寮を見て、「乱雑な寮では社員や製品の質が上がらない」と直ちに新築を指示。寮の食堂を廃止してコンビニ弁当をという当局に、若手職員の健康の「質」が守られるのか。

道路財源がミュージカルやマッサージチェアーに使われた等の問題と美術展を同列視することに首をかじげたくありません。恒例となっている美術展や俳句大会に出品された作品の評価は高く、職場の文化水準を引き上げてきました。また、広報を通じて職員の融和も醸成してきました。

撲滅の対象を官庁の支出に限定した「無駄遣い撲滅」では底が割れます。さらに、あたふたと中止を決定した総務省・財務省の判断は到底容認できません。中止決定に強く抗議し、その撤回を強く求めます。

なお、庁は「官費支出は財務省美術展等に係る分担金のみで、他のレク経費は共済組合からの支出であり特段の支障はない」と説明しています。

■ 評価制度検討への国公労連・全国税の基本スタンス ■

- ① 個別管理強化のための評価制度検討は労働組合の立場から規制
- ② 賃金に直結させず、能力開発や人材育成に活用
- ③ 雇用上のあらゆる差別解消につながる評価制度
- ④ 短期的業績による賃金決定には反対
- ⑤ 昇任等は人材育成の観点から経験蓄積、専門性にも着目したルールで
- ⑥ 公務員制度の社会的影響にふさわしい全国的なモデルたり得る制度



差別のない公平な処遇、職員参加、育成重視型の評価制度確立を

【表1】人事評価制度についての報告(概要)

- I 人事評価制度
- 1 評価方法等 「能力評価」は年1回、「業績評価」は年2回で、5段階評価
 - 2 評価結果の開示等 (略)
 - 3 苦情への対応 (略)
- II 評価結果の活用
- 1 昇任 候補者の要件、昇任者の決定 (略)
 - 2 免職、降任、降格、降級
- 能力評価又は業績評価の全体評価が最下位となった者について、職務の見直し、配置転換等を行い改善されない場合には警告書を交付し、最終的に処分
- 3 昇格 (略)
 - 4 昇給 (略)
 - 5 勤奨手当 「特に優秀」「優秀」の区分は業績評価の全体評価が上位である者で、上位順に高い成績率・成績区分に決定。「良好でない」の区分は業績評価の全体評価が下位である者
 - 6 実施時期 評価制度の施行に合わせ本府省から実施、本府省以外の機関は、その1年後

【表2】公務員人事管理に関する報告骨子(抜粋)

- I 人材の確保・育成
- 1 採用試験の基本的な見直し、2 幹部要員の確保・育成、3 人事交流の推進 (略)
 - 4 その他 (女性の採用・登用の拡大、国公法改正を踏まえた任免規則の整備、新たな評価導入に伴う分限についての規則・指針の整備等)
- II 能力及び実績に基づく人事管理の推進
- 評価結果の人事管理への活用の枠組みを提示(昇任、昇格、昇給、ボーナスに加え、免職・降任・降格・降級処分や人材育成にも活用)。
- III 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備
- (本府省の超過勤務縮減、両立支援の推進、心の疾病予防や早期発見のため体制整備等)
- IV 退職管理 ～高齢期の雇用問題～
- 65歳までの段階的定年延長を中心に検討。その際、再任用との組み合わせ、役職定年制の併用、高齢期職員の職域の開発、給与総額増大の回避の方策等も検討



8月8日、突然、「作品を募集していた財務省美術展覧会及び俳句大会を中止する」と伝達してきました。庁が全国税に説明した経緯は、「自民党内の無駄遣い撲滅プロジェクト」が、撲滅対象を政府に提言したことを受け、総務省が7月30日：レク経費の予算要求は行わないことを通知してきた。これを受け財務省は、本年度の中止を決定した」というものです。

道路財源がミュージカルやマッサージチェアーに使われた等の問題と美術展を同列視することに首をかじげたくありません。恒例となっている美術展や俳句大会に出品された作品の評価は高く、職場の文化水準を引き上げてきました。また、広報を通じて職員の融和も醸成してきました。

撲滅の対象を官庁の支出に限定した「無駄遣い撲滅」では底が割れます。さらに、あたふたと中止を決定した総務省・財務省の判断は到底容認できません。中止決定に強く抗議し、その撤回を強く求めます。

なお、庁は「官費支出は財務省美術展等に係る分担金のみで、他のレク経費は共済組合からの支出であり特段の支障はない」と説明しています。

詰碁

【解答】黒1のフリコミから3と打つのが好手段。白4に黒5で白死です。黒1で3は白1で白生き。黒1で2も白1で白生き。白2で3なら黒1で白死です。