



■ 本年の給与勧告ポイント ■

月例給、ボーナスともに引下げ  
 ～平均年間給与は△15.4万円(△2.4%)、2003年の平均△16.5万円(△2.6%)に次ぐ大幅な引下げ

- 1 公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差(△0.22%)を解消するため、月例給の引下げ改定…俸給月額引下げ、自宅に係る住居手当の廃止
- 2 期末・勤勉手当の引下げ(△0.35ヵ月分)
- 3 本年4月からこの改定の実施日の前日までの期間に係る較差相当分を年間給与でみて解消するため、4月の給与に調整率(△0.24%)を乗じて得た額を、12月期の期末手当で減額調整(俸給月額の引下げ改定者に限る)

◎改定の内容

<月例給>

民間給与との較差の大きさ等を考慮し月例給を引下げ

- 1 俸給表 初任給中心の若年層と医療職(一)を除き、すべての俸給月額について引下げ
  - ①基本的に同率の引下げ(平均改定率△0.2%)とするが、初任給を中心に若年層(1～3級の一部)は引下げを行わない。7級以上は平均を0.1%上回る引下げ
  - ②指定職俸給表 行(一)の管理職層の引下げ率(△0.3%)を踏まえた引下げ

※給与構造改革の「現給保障」の額についても、調整率(△0.24%)を乗じて得た額に引下げ

2 住居手当 自宅に係る住居手当を廃止

<期末・勤勉手当>

民間の支給割合に見合うよう引下げ4.5月分→4.15月分  
 《6月期》 《12月期》

本年度	期末	1.25月(支給済)	1.50月(現行1.60月)
	勤勉	0.70月(支給済)	0.70月(現行0.75月)
来年度	期末	1.25月	1.50月
	勤勉	0.70月	0.70月

※本年5月の勧告で凍結した6月期の0.2月分は引下げ分の一部に充当

8月11日、人事院は月例給引下げと一時金の減額を内容とする勧告を国会と内閣に行いました。勧告は、△863円の官民較差があるとして、

若年層と医療職(一)を除く本俸引下げにくわえ、かつてない0.35ヵ月もの一時金の削減、自宅に係る住居手当廃止など、03年勧告に匹敵する平均15.4万円の年収減となるものです。

国公労連・全国税は、賃金底上げで内需拡大を図る立場から、最低賃金の抜本的な引き上げと公務員賃金の改善を求め、

初任給等への影響は回避したもの、本省省業務調整手当と地域手当を完成させる一方、給与構造「改革」に伴う「現給保障」まで引下げ勧告は、公務員労働者の生活に大きな影響を及ぼすことを懸念しています。

勧告が実施されると、一時金は45年前の水準にまで後退します。国家公務員労働者とその家族にとどまらず、人事院勧告の影響を直接的に受けると思われる580万人労働者の生活と、地域経済にも甚大な影響を与えること、さらに消費を冷え込ませ経済危機を悪化させる「賃下げ悪循環」に拍車をかけるのは必至です。政府に対し、勧告の実施「見送り」も含めた真剣な検討を求めています。

09年人勧

過去最大規模の給与引き下げ 政府に勧告の実施「見送り」を求める

実態を顧みないばかりか、行政現場の第一線を支える地方の中堅層職員に痛みを押しつけるもので、到底容認できないものです。



発行所 東京都千代田区霞ヶ関 財務ビル内(〒100-0013)  
 全国税労働組合  
 発行人 岡田 俊明  
 電話 (03) 3581-3678  
 FAX (03) 3507-0886  
 振替口座 00140-2-68514

“税務の職場” 何でも110番  
 zenkokuzei@aol.com

全国税は、職場で起こった問題を解決するため「税務の職場、何でも110番」を常時設置しています(電話とFAXは上記の番号まで)。  
 ◆全国税ホームページ◆  
 http://www.kokko-net.org/zenkokuzei

■ 10年間の給与等改定の推移 ■

	改定内容		
	俸給表	一時金	水準差
2000年	改定見送り	▲0.20ヵ月	9.68%
2001年	改定見送り	▲0.05ヵ月	
2002年	▲2.0%	▲0.05ヵ月	9.57%
2003年	▲1.1%	▲0.25ヵ月	9.45%
2004年	改定見送り		
2005年	▲0.3%	+0.05ヵ月	9.38%
2006年	改定見送り		
2007年	+0.35%	+0.05ヵ月	9.33%
2008年	改定見送り		
2009年	▲0.2%	▲0.35ヵ月	9.54%

■ 級別水準差率の前回比 ■

	2007年勧告		2009年勧告	
	人	%	人	%
1級	4,551	12.32%	5,223	16.93%
2級	3,616	12.29%	3,866	12.73%
3級	8,830	11.10%	6,831	11.17%
4級	9,593	9.95%	9,975	9.98%
5級	13,000	8.81%	13,520	8.76%
6級	11,261	7.49%	11,116	7.46%
計	50,851	9.33%	50,531	9.54%

定年を65歳に延長

人事院 給与カーブ等見直しに着手

「公務員の高齢期雇用問題に関する研究会」最終報告を踏まえ、人事院は年金支給開始年齢の引上げに合わせ、2013年度から定年年齢を60歳から65歳に段階的に引上げることが必要であるとしています。

このため、11年中に法整備を図る必要があります。10年中には意見の申出を行うため、秋以降、個別問題について関係各方面との意見交換を含め検討を進めることを明らかにしました。

あり方も見直すとしています。

その他、役職定年制の導入、加齢に伴い就労が厳しくなる職務の特例的な定年の取り扱いなども検討されます。

高齢期の雇用問題は人生設計に関わる大きな課題であり、同時に重要な労働条件です。検討にあたっては当事者である国公労連・全国税との意見交換を行い、納得と合意の上で進めるべきです。



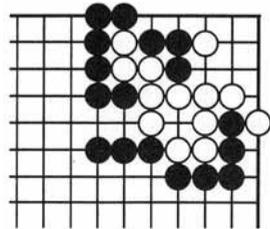
第48回 山のつとめ

8月6～8日、北アルプス蝶ヶ岳、常念岳で「全国税第48回山のつとめ」を開催し、20名が参加。 (初日は晴)午前7時に登山口を出発、標高約2700メートルの蝶ヶ岳ヒュッテに午後1時過ぎに到着。1年ぶりの再会を祝す。 (2日目は霧雨)合羽姿で山行。雨上がりの天空浮かびあがった槍ヶ岳に、宿中が盛り上がる。雨も上がった3日目、醍醐味の稜線沿いのパノラマ、お花畑を満喫。

満喫 稜線沿いのパノラマ、お花畑

詰碁

〈出題〉九段 石樽郁郎 黒先  
 〈ヒント〉コウの粘りを封じて無条件で仕留めませす。  
 (10分で二、三段以上)



そちばん弾

水稻を揺らす風心地よさを感じ、耕作者の愛情が注がれた収穫物を口にした。

農地についての「地職人」である人生の先輩と酒も酌み交わした▼農業とは「土との対話」を通して、人の生命を維持する栄養源を確保する素晴らしい営みであることを淡々と語り、農地や農作物についての知識や経験の深さを知らされた▼ことし6月に成立した「改正農地法」は、誰でも自由に農地を借りて農業をやるようにした。先輩からは、「常勤」の農民だけでなく、「非常勤」でもよしとし、「派遣」型も導入する流れを危ぶむ気持ちを感じとられた▼雇用の世界で起きた規制緩和の弊害が、農業の世界でも繰り返されていくことにならないかを危惧する。



# NPTへ核廃絶のうねり

64年前の長崎の原爆投下の日を思わせる青空が広がった8月9日、長崎市民会館体育館で「原水爆禁止2009年世界大会・長崎閉会総会」が開かれました。

7800人の参加者は、来年5月の核不拡散条約(NPT)再検討会議にむけ、草の根から核兵器廃絶の扉を開くうねりをつくりだそうと誓い合いました。

オバマ米大統領が「核

## 勇気と元気に満ちた

### 原水禁 世界大会

兵器のない世界」を国家目標にすると言った新しい事態をうけ、すべての政府が核兵器の全面禁止・廃絶条約の締結にむけ一歩を踏み出すよう求める「手紙」と「よびかけ」を満場の拍手で採択しました。

「核兵器廃絶へ!3、2、1、0!」—全労連青年部の野村昌弘書記長のカウントダウンに、参加者全員が頭上に両手を上げた「ゼロ」が会場を

埋めつくし、決意をこめた大きな拍手がわき起こりました。

世界大会運営委員会代表の高草木博氏(原水爆禁止日本協議会事務局長)が、「今年は文字通り勇気と元気に感動に満ちあふれた大会となった」とのべ、来年のNPT再検討会議に向けて「核兵器のない世界を」署名を「必ず1200万筆集めきる」と行動提起しました。



## 全労連 臨時大会

### 「安定した良質な雇用を」 公契約法・条例制定へ始動

全労連は7月31日から2日間、臨時大会を開催し、「安定した良質な雇用を求め、労働者の権利を守る」とのべ、労働者の権利を守ることを目指すことを宣言しました。

また、総選挙後の情勢への対応にふれ、「新しい政府に対し、要求にもとづく国民運動を発展させることが重要」とし、「連合や全労協に、要求実現のための『大同団結』を心から呼び掛けたい」とのべました。

方針では、①雇用の安定、②生活できる雇用・賃金の実現、③失業時の生活保障の整備、④格差を固定化させない社会の実現—の4点を重視。また、派遣法の抜本改正、有期雇用への規制強化、最賃時給千円の実現と解雇とたたかう労働者への支援、国や地方が発注する仕事について、賃金や労働条件、雇用についてのルールを定める公契約法・条例の制定を求める取り組みを全国で始める、としました。

資格喪失、休暇付与日数の減少を許さない、④雇止めを許さないことを当局に要求し、また、左記の「人事院報告」で示された改善策が実効あるものとなるよう、国税当局に求めていかなければなりません。

また、総選挙後の情勢への対応にふれ、「新しい政府に対し、要求にもとづく国民運動を発展させることが重要」とし、「連合や全労協に、要求実現のための『大同団結』を心から呼び掛けたい」とのべました。

方針では、①雇用の安定、②生活できる雇用・賃金の実現、③失業時の生活保障の整備、④格差を固定化させない社会の実現—の4点を重視。また、派遣法の抜本改正、有期雇用への規制強化、最賃時給千円の実現と解雇とたたかう労働者への支援、国や地方が発注する仕事について、賃金や労働条件、雇用についてのルールを定める公契約法・条例の制定を求める取り組みを全国で始める、としました。

「使い勝手悪い」の声が

北海道・札幌東分会 定期異動発令から1ヵ月。今年の異動は、一元化移行と同時に進行であったこともあり、余裕がなく「バタバタと過ぎてしまった」と感じられたみなさんも多いようです。

徴収の担当者は、移行後の配席も含めた詳細が明らかにされたのは発令日。その日出動していなかった職員は、「自分の席はどこなのか」「机の中身はどこなのか」すらはつきりしない有様でした。

スペースの問題等は誰の目から見ても明らかで、「使い勝手が悪い」という声も聞こえてきます。3階の法人部門では統括と担当者の机が重なった状態で、「昔の係長時代の様だ」との声も。

休んだ後は地獄?

【東海・名古屋東分会】夏休みも本格化。「7日以上の休みをとってくださるが、内務事務では、その間の仕事はどうなるのでしょうか。休んで後でしようか。休んで後で地獄を見るか。休まず事務の平準化を自分で地道にするか。しかし、毎年続くこの時期

の休暇取得の押し売りにはうんざり。安心して休暇の取れる体制を作ってもらいたいものです。

不祥事職員人事適正? 局交渉の「コマ

【近畿地連】 組合 職場は処遇後退、やる気減退、一元化は人減らし効率化の流れで労働密度は上がっている。

定期券を拝見します

【近畿・兵庫支部】 定期券の「不正使用」の点検が各署で始まりN署では、「IC乗車券の使用履歴まで調査する」と聞きます。持ち出しは知らぬ顔で、ちよつとも少ない者は返還を求めるそうです。「そこまで、職員を信頼できないの」と、セコイ当局に怒りの声が上がっています。



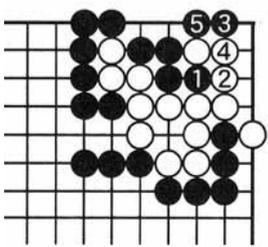
50代上席も影響を受けており、ポスト発令があれはやる気にもなるが遅れているのが現状だ。接待ゴルフで処分されても降格もなく相談官のままの人もある。人事に問題があるのではないかと、パフェクトの立場でなく、点検し見直す立場で人事を行ってほしい。

当局 問題あると思っただけ。要望は伝える。組合 接待ゴルフの人事について問題意識ないと

言い切るのか。具体例をあげた時に人事に問題ないと言いましたね。

当局 はい、言いました。

組合 若い層から見ても上席のまま放ったらかしにされているのを見るとそれでもいいのかとの話になる。



詰碁

【解答】黒1を決めてから3とおくのが急所の手。白4に黒5で白死です。黒1で4は白3黒1白2以下コウ。黒3で4も白3でコウ。白2で4なら黒5白3黒2で白死です。

## 人事院 「報告」 休暇等は 一歩前進

人事院は昨年策定の「給与決定に関する指針」のフォローアップ結果を報告しました。

報告は、「ほとんどの府省庁で給与は指針の水準に達し、適正支給は着実に進んでいる」として

「改善はおろか、勤務日数を削減、さらに雇止め強化」という悪質な対応は、絶対に許すわけにはいきません。8月以降の予算配賦実績の明示を求めるとともに、引き続き、①年収減を許さない、②管理運営部門の窓口業務などの職種の変化に応じた給与の増額、③日数減による雇用保険の

## 「モノ」扱いするな!! 非常勤職員を 雇い止め 勤務日数カット

7月以降、アルバイト職員に対し、「これまでの事務系統経験にとらわれず、いろいろな仕事をやってみよう」という説明が各地で行われ、中には「時間給は上がりませんが、出勤日数は減ります」と、処遇改善のはずが悪化を招く事態も現れています。

全国税が実施した実態調査では、「1ヵ月の勤務日数が6月までの平均日数から、7〜8月は12日、9月11日、10月以降は10日前後になる(名古屋A署)」「1日の勤務時間を5.5時間から5.0時間に変更」「長期となるアルバイト5名を雇い止めにする(大阪局B署)」という報告がされています。

「改善はおろか、勤務日数を削減、さらに雇止め強化」という悪質な対応は、絶対に許すわけにはいきません。8月以降の予算配賦実績の明示を求めるとともに、引き続き、①年収減を許さない、②管理運営部門の窓口業務などの職種の変化に応じた給与の増額、③日数減による雇用保険の

討するつもりでした。

要求との乖離は大きいものの、均等待遇に向けた一歩前進となる貴重な成果といえます。

また、一般健康診断については勤務時間・期間が一定の要件を満たす職員に適用が拡大されます。さらに、日々雇用の努力を促すことが喫緊の課題となっています。

休暇等に関しては、1週間の勤務時間が常勤職員の4分の3を超えない非常勤職員にも忌引休暇(有給、病欠休暇(無給))が適用されます。

また、一般健康診断については勤務時間・期間が一定の要件を満たす職員に適用が拡大されます。さらに、日々雇用の努力を促すことが喫緊の課題となっています。

「使い勝手悪い」の声が

北海道・札幌東分会 定期異動発令から1ヵ月。今年の異動は、一元化移行と同時に進行であったこともあり、余裕がなく「バタバタと過ぎてしまった」と感じられたみなさんも多いようです。

徴収の担当者は、移行後の配席も含めた詳細が明らかにされたのは発令日。その日出動していなかった職員は、「自分の席はどこなのか」「机の中身はどこなのか」すらはつきりしない有様でした。

スペースの問題等は誰の目から見ても明らかで、「使い勝手が悪い」という声も聞こえてきます。3階の法人部門では統括と担当者の机が重なった状態で、「昔の係長時代の様だ」との声も。

休んだ後は地獄?

【東海・名古屋東分会】夏休みも本格化。「7日以上の休みをとってくださるが、内務事務では、その間の仕事はどうなるのでしょうか。休んで後でしようか。休んで後で地獄を見るか。休まず事務の平準化を自分で地道にするか。しかし、毎年続くこの時期

言い切るのか。具体例をあげた時に人事に問題ないと言いましたね。

当局 はい、言いました。

組合 若い層から見ても上席のまま放ったらかしにされているのを見るとそれでもいいのかとの話になる。