



56歳以上の給与削減は勧告権の濫用！憲法違反の年齢差別だ！

8月2日から5日間 人事院前座り込み行動を展開

2010年人事院勧告の概要

■給与改定の内容■

〈月例給関係〉

民間給与とのマイナス格差解消のため、①50歳代後半層の職員の給与抑制措置及び②俸給表の引下げ改定の2つの措置を行う。

1 50歳代後半層の職員の給与抑制措置

55歳を超える職員については、当面の措置として、55歳に達した年度の翌年度から俸給月額及び俸給の特別調整額の支給額を1.5%減額。ただし、行政職(一)5級以下の職員及び他の俸給表のこれに相当する級の職員を除く。

2 俸給表の引下げ改定

50歳代後半層の職員の給与抑制措置による解消分を除いた残りのマイナス格差を解消するよう、俸給表の引下げ改定を行う。その際、民間賃金を下回っている若年層は据え置きとし、40歳代以上の職員が受ける俸給月額を対象とし、0.1～0.2%程度引下げる。

3 経過措置額について

給与構造改革の俸給水準引下げに伴う経過措置額も、俸給表の引下げ改定及び50歳代後半層の給与抑制措置を踏まえ引下げを行う。

〈特別給関係〉

年間支給月数を「0.2ヵ月分」引き下げ、「3.95ヵ月」に減額(期末手当を「0.15ヵ月分」、勤勉手当を「0.05ヵ月分」それぞれ減)。

■改定の実施等■

本年4月から改正法施行日までの較差相当分を解消するための年間調整については、基本的に昨年と同様の方式による。

■超過勤務手当■

■給与構造改革■ (省略)

■高齢期の雇用問題■

〈基本的な方向〉

公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から、定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当。

〈定年延長に向けた制度見直しの骨格〉

組織活力の確保のための人材活用方策等に取り組むとともに、短時間勤務を含め多様な働き方を選択できるようにする。定年延長後の給与は、職員の職務と職責を考慮しつつ、民間企業の雇用・所得の実態を踏まえて60歳代前半の給与水準を相当程度引き下げなければならない。(以下、省略)

非常勤職員制度の改善について

〈日々雇用の非常勤職員の任用・勤務形態見直し〉

現行の日々雇用の仕組みを廃止し、非常勤職員として会計年度内の期間、臨時的に置かれる官職に就けるために任用される「期間業務職員制度」を設ける(改正人事院規則を8月10日に公布し本年10月から実施)。

〈非常勤職員の育児休業制度等〉

非常勤職員が育児休業等を取得できるよう意見の申出を、給与勧告と同時に進行。併せて、介護休暇制度の導入についても措置する。

■公務員人事管理関係■ (省略)

職員の生活と労働の実態をなら顧みず、2年連続の大幅な年収減となる勧告は、580万人もの労働者に直接影響するとされ、地域経済にも多大な影響を及ぼします。

デフレ経済から脱却のためにも、政府には勧告の実施「見送り」を含め、真剣な検討を求めています。

一方、非常勤職員の処遇改善では、日々雇用を廃止して新たな任用制度を上席や統括官の職務の複雑・困難性と責任の度合いが大きくなっている実態は顧みられず、焦点の5、6級の水準差拡大は図られませんでした。

水準差率の高い1、2級の人員増によって、どうにか、率で0.01%、税務の職務の評価の象徴とも言える水準差の拡大を、引き続き強く求めたい必要があります。

8月5日から3日間、日本百名山として名高い北アルプスの薬師岳(標高2,926m)と黒部五郎岳(2,840m)で「第49回全国税山のつどい」を開催しました。山頂付近では雷鳥親子や山野草のチングルマ、ハクサンイチゲ、静かに

2010年人勸

非常勤職員の新たな任用基準を創設

庁は早急に「3ヵ月更新」見直せ

月例給0.19%と一時金0.2ヵ月をカット

年齢差別と2年連続の賃下げを勧告

人事院は8月10日、月例給の0.19%削減(若年層を除く)、6級以上で56歳となる年度からの賃金抑制措置の導入、47年前の水準にまで落ち込む0.2ヵ月もの一時金削減を柱とした給与勧告を行いました(勧告・報告の概要は左記の通り)。

では、60歳代の給与水準の引き下げに関する一方的な言及は到底容認できないものです。

これをステップに、国税庁に対しては、早急に「3ヵ月更新」の廃止・見直しを迫り、賃金や休暇制度など均等待遇、抜本的な制度改善に向け、使用者として責任ある対応を求めています。

国税職水準差は微増

を創設し、「3年上限」制限を設けさせなかったことや、育児休業や介護休暇などの適用拡大に踏み切らせたことは一歩前進と言えます。

税務職水準差は微増

■10年間の給与等改定の推移■

	俸給表	一時金	水準差
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%	▲0.36ヵ月	9.54%
2010年	▲0.19%	▲0.20ヵ月	9.55%

■級別人員・水準差率の前年比■

	2009年勧告		2010年勧告	
	人員	水準差率	人員	水準差率
1級	5,223	16.93%	5,567	17.00%
2級	3,866	12.73%	4,077	12.93%
3級	6,831	11.17%	5,856	11.25%
4級	9,975	9.98%	10,356	10.00%
5級	13,520	8.76%	13,596	8.76%
6級	11,116	7.46%	11,277	7.47%
計	50,531	9.54%	50,829	9.55%

第49回 全国税山のつどい



自然満喫、至福の3日間

8月5日から3日間、日本百名山として名高い北アルプスの薬師岳(標高2,926m)と黒部五郎岳(2,840m)で「第49回全国税山のつどい」を開催しました。山頂付近では雷鳥親子や山野草のチングルマ、ハクサンイチゲ、静かに

残る残雪が私たちを迎えてくれ、素晴らしい山行が得られました。つどいには、はるばる北海道から参加した2名を含む、総勢26名の山男・山女たちが集まり、自然を身体全体で満喫し、至福の3日間をともに過ごしました。

そろばん弾

力な夕で開かれたG20では、2013年までに各国とも財政赤字を

詰将棋

〈出題〉九段 西村一義
中級クラス
(ヒント)
桂のうまい活用で…
(10分)二段

持駒 金桂桂 一三四五六

6	5	4	3	2	1
				王	皇
				飛	飛

「核兵器のない世界」へ前進を

原水禁 2010年世界大会・広島決議



被爆65周年原水禁禁止2010年世界大会・広島大会は8月6日、「広島からのよびかけ」を採択しました。その要旨を紹介します。

＊ ＊ ＊

今必要なのは、核兵器全面禁止・廃絶条約の交渉を速やかに開始することだ。しかし、核保有国は期限を設けた廃絶交渉に反対している。根底には、核の脅迫で自国の安全を守ろうとする「核抑止論」があり、これが「核兵器のない世界」実現の最大の障害だ。

被爆国にもかかわら

「面接や電話対応を工夫し、100%近く管理運営部門でできた」と言っている。優良業績を受けた署名もありました。信じられませんが、シヨックでした。時代遅れです。

「管理運営部門から面接や電話の質問への回答を無くす」、それが職員に望まれます。

▼税務の相談は基本的に

自分・自社に関する事項がほとんど。よって個別照会がほとんどとなる。一組の相談対応が長時間になると、結果的に超勤でその日できなかった仕事をこなすしかない。相談は時間を切つて(例えば15分単位)対応し、「苦情」と判断されたものは、原則管理職が対応すべき。

「面接や電話を管理運営部門から切り離す」と考える職員が多いのに、何とかして下さい。

「面接や電話を管理運営部門から切り離す」と考える職員が多いのに、何とかして下さい。

「面接や電話を管理運営部門から切り離す」と考える職員が多いのに、何とかして下さい。

「専攻税法研修のしおり」 第13 夏季研修

夏季研修は、…研修生が休暇を取得し、一時期研修から離れてリフレッシュできるよう、全日を「自主研究日」として実施している。本年度の夏季研修は8月5日から8月16日の期間を決定しており、特別休暇及び年次休暇の活用により連続休暇の取得促進を図ることとしている。

なお、この期間は省エネルギー及びセキュリティの観点から、原則として学寮を閉鎖するので、帰省のためのチケット等はなるべく早めに手配すること。

(休暇取得の例)
8月5～9日特別休暇、10～16日年次休暇

○研修受講中の職員の年次休暇の取扱いについて
(照会) 長期の研修期間中、研修カリキュラム中に「自主研究日」等をおくことは妥当か。研修受講中の職員の年次休暇の取扱いは、どのように考えたらよいか。
(回答) …全日「自主研究」等の課業を設定する「自主研究日」を、必要と認められる範囲で、研修カリキュラム中に置くことは適当なことであります。

なお、「自主研究日」は、課業の計画的設定であり、「自主研究日」についても、休暇の請求は、他日と変わらず、職員から各個に行われるものであって、休暇の請求を強制するものではありません。
(平6年：人事院管理局研修審議室長)

アメリカの公務員に聞く「日本の公務員」
昨年9月から各府省等では日本の公務員と一緒に日常業務に接しながら研修を受けている。アメリカ連邦政府職員が、「日本の公務員の働きぶり」を『人事院月報』8月号で語っています。

アメリカは多岐にわたりますが、日米の違いが浮き彫りになった点をピックアップして紹介します。

■オフィスの違い
研修生 最初に驚いたのは、オフィスの執務環境。アメリカでは個室または大部屋ではパーティションの形が多いが、日本は大部屋で机を並べ「島をつくりまわす」。

■人事ローテーションのないアメリカ
研修生 日本の場合、約2年間で異動するが、アメリカでは人によって違うが、20年間、30年間、40年間同じポストにいる人もいます。

■昇進の違い
研修生 昇進については二つの道がある。自分から新しいポストを探して面接を受けて異動するか、あるいは上司が自分の実績をみて、評価されれば昇進する。

■働き方について
研修生 違いとして気付いた点は、日本の公務員は残業が多いこと。アメリカの公務員は、通常午後6時位まで働く。それに比べて日本では毎日残業が多く、日本人の同僚は平均1週間55時間働いていた。

■同僚とのつきあい
研修生 日本の公務員は事務所で10時間から12時間過ごすから、事務所の同僚が家族のようなもの。アメリカだったら大抵8時間で仕事を終えて家庭に帰るから、仕事と個人の生活が別々にある。

▼電話相談センターからの転送電話を管理運営部門に接続するのは止めて欲しい。一般相談のセンターから回ってくるというものは、個別相談な訳でしょう。課税部門に接続すべきです。(普53女)

▼「普53女」の意見に賛同します。

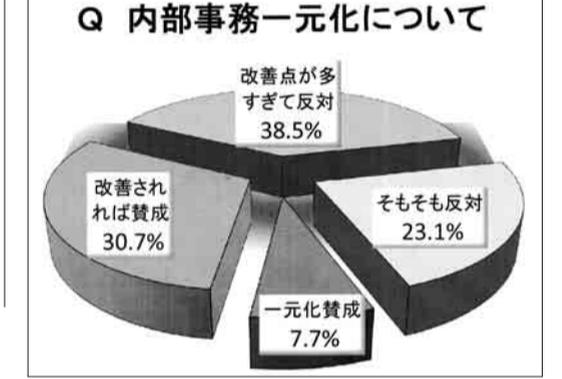
管理運営部門に、何でもかんでも「質問の電話」がつかってききます。課税内部に電話をつな

「面接や電話を管理運営部門から切り離す」と考える職員が多いのに、何とかして下さい。

「面接や電話を管理運営部門から切り離す」と考える職員が多いのに、何とかして下さい。

「面接や電話を管理運営部門から切り離す」と考える職員が多いのに、何とかして下さい。

▼税務の相談は基本的に「面接や電話を管理運営部門から切り離す」と考える職員が多いのに、何とかして下さい。



年休取らない場合は「自主研修」を

専攻税法・夏季研修での年休の扱い 研修初日のオリエンテーションで周知と回答

から8月4日)、後期(8月17日から9月2日)に分け、それぞれ研修旅費を支給する。②8月5日から8月16日の間は職場に復帰させる。「夏季研修(自主研究日)期間の年次休暇等の取得強制」は、研修生の権利を著しく侵害するため絶対に行わない。③来年は9月以降以降、対応する局の研修所で実施するよう申し入れてきました。

しかし、当局は「今から変更はできない。申し入れ内容については来年度に向け検討する」と不誠実な対応に終始しました。

その中で、夏季研修時の年休等の取扱いについては、次のように回答してきました。

＊ ＊ ＊

全国税 夏季研修期間中

研修生 最初に驚いたのは、オフィスの執務環境。アメリカでは個室または大部屋ではパーティションの形が多いが、日本は大部屋で机を並べ「島をつくりまわす」。

研修生 昇進については二つの道がある。自分から新しいポストを探して面接を受けて異動するか、あるいは上司が自分の実績をみて、評価されれば昇進する。

研修生 違いとして気付いた点は、日本の公務員は残業が多いこと。アメリカの公務員は、通常午後6時位まで働く。それに比べて日本では毎日残業が多く、日本人の同僚は平均1週間55時間働いていた。

内部事務一元化

旧管理出身者は追い詰められています

相談と電話何とかして!

ステップアップの号令をかける。現場からは「悲鳴」の声が上がっています。そうした声と、5、6月に実施した「内部事務一元化アンケート」で鮮明になった現場の意見を紹介します。

「面接や電話対応を工夫し、100%近く管理運営部門でできた」と言っている。優良業績を受けた署名もありました。信じられませんが、シヨックでした。時代遅れです。

「面接や電話を管理運営部門から切り離す」と考える職員が多いのに、何とかして下さい。

「面接や電話を管理運営部門から切り離す」と考える職員が多いのに、何とかして下さい。

詰将棋

詰将棋

研修生 昇進については二つの道がある。自分から新しいポストを探して面接を受けて異動するか、あるいは上司が自分の実績をみて、評価されれば昇進する。

研修生 昇進については二つの道がある。自分から新しいポストを探して面接を受けて異動するか、あるいは上司が自分の実績をみて、評価されれば昇進する。