全国税

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 山本 浩二
電 話 (03) 3581−3678
ＦＡＸ (03) 3507−0886
振替口座 00140-2-68514

人事院

7年ぶりの改善 0.27% 1,090円勧告

人事院は7日、国会及び内閣に対し、国家公務員一般職の給与等に関して若年層に重点を置いて官民較差にもとづいて月例給を「1090円、0・27%」引き上げるとともに、一時金を0・15ヵ月引き上げて年間4・10ヵ月とするなどの勧告・報告を行いました（詳細は8月25日号掲載予定）。

人事院は同時に、俸給水準の引き下げ、地域手当の見直し、50歳台後半職員の賃下げなどを内容とする「給与制度の総合的見直し」についても勧告を行い、15年度から3年間かけて取り組むように要請しました。

給与勧告では、民間給与と比較して月例給で公務員給与が「平均1090円、0・27%」下回るため較差是正を行い、現行3・95ヵ月分の一時金は据え置きとなります。

「総合的見直し」強行

給与水準の是正と併せて勧告された「給与制度の総合的見直し」は、民間賃金の低い12県を基準に平均2%の賃金引下げ、地域手当の格差を18%から20%へと拡大させ50歳台後半層のベテラン職員の賃金を最大4%引き下げる内容となっています。

「世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら俸給表の水準を引上げる」とし、1級の初任給を2000円増額し、若年層に関しては初任給と同程度の引上げを行う一方、50歳台後半層の高齢層職員の基本給12ヵ月に見合うように引上げるとし、7年ぶりのベア勧告となりました。

給与勧告の骨子

本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに7年ぶりの引上げ

① 民間給与との較差（0.27%）を埋めるため、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら俸給表の水準を引上げ

② ボーナスを引上げ（0.15月分）、勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分

俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直し

① 地域の民間給与水準を踏まえて俸給表の水準を平均2%引下げ

② 地域手当の見直し（級地区分等の見直し、新データによる支給地域の指定見直し）

③ 職務や勤務実績に応じた給与配分（広域異動手当、単身赴任手当の引上げ等）

＊平成27年4月から3年間で実施。俸給引下げには3年間の経過措置。段階的実施に必要な原資確保のため、平成27年1月の昇給を1号俸抑制

新たな賃下げ 狙いに抗議

同日、全労連、公務労組連絡会、国公労連、自治労連、全教、日本医労連などが声明・談話を発表しました（要旨）。

「7年ぶりベア勧告は、賃金改善を求める粘り強いたたかいの反映であるが、2年間の賃下げ、消費税増税、物価上昇で悪化する公務労働者の生活改善にはほど遠く、きわめて不満な勧告である。また、『給与制度の総合的見直し』は、職場に新たな差別と分断を持ちこみ、地方切り捨てで地域経済を冷え込ませ、若年層にまで将来不安を広げるものだ。

何より重大なことは、今回の『見直し』が、安倍内閣が昨年11月に閣議決定し、人事院に検討を要請した『給与体系の抜本改正』に忠実に応えたことであり、『給与臨時特例法（賃下げ法）』に代わって、人事院勧告制度を使って新たな賃下げをねらった点にこそ、今年の勧告の根本的な問題がある」と、政府方針に全面的に迎合・荷担した人事院に対して抗議の意を示しました。

各局の発令状況（全国税調べ。調査日現在）

局名	6級ポスト	一般上席からの6級ポスト発令	中高年（50歳代）の6級ポスト発令	女性の発令
仙台	67名（昨59名）トップは普通科52期、専科27期	9名（昨年15名）と大きく減少	普通科34期1名、36期2名、41期1名	3名（昨年8名）と大きく減少
関信	127名（昨年135名）に発令。発令は普通科34期～52期、専科が10期～28期	48名（昨年56名）前年より8名減	普通科34期2名・専科10期以降に発令。50歳代のポスト発令率は全体の18.9%と低い	年次採用者3名に発令
東京	293名に発令。発令は普通科34期～52期、専科が10期～27期	調査中	来年定年を迎える普通科33期と専科7期、さらに専科8～9期に発令なし	44名に発令 年次採用者はわずか3名。男性比6分の1
名古屋	129名に発令 発令は普通科34期と専科は9期以降。	一般上席から39名。（昨年43名）	専科17期以前4名、普通科43期以前は11名発令（50歳台）	6級ポスト22名発令（昨年12名）50・54年採用に各1名発令
金沢	43名（昨年29名）に発令	15名（昨年8名）に発令	18名（昨年9名）が上席のまま退職	7名が統括官級ポスト昇任
大阪	206名（昨年226名）に発令。トップは普通科52期、専科27期	前年並み	調査中	調査中

人事発令

退職間際の上席切り捨て 若手抜擢人事政策変わらず

7月10日各局で人事発令があり、把握途中ですが、各地連の機関紙等から、6級ポスト昇任の発令状況を別表にまとめました。

発令期別

前年を踏襲し、普通科52期と専科27期（関信は28期）にトップだしの発令があった反面、退職を9か月後に控えた上席に発令がありませんでした。

特に、専科9期以前の上席にまったく発令がない局（関信、東京）もあり専科生に冷たいと、言わざるを得ません。

いずれにしろ、これでは長年職場で重要な役割を果し、後輩たちの指導に追われている上席のモチベーションは下がる一方です。

女性登用

相変わらず年次採用者に対する発令は進んでいません。彼女たちは管理事務や内部事務のプロパーとして長年この職場を支えてきました。普通科に女性を入校させなかったのは当局であり、その責任を放棄し、切り捨てるのは筋違いです。

また、発令数が減少した局（仙台）や、6級ポスト昇任の男性との比率がおよそ6分の1の局（東京）もあり、国税庁が女性登用で6級の数値目標を掲げていないことが、その一因に挙げられるともいえます。

全国税は登用計画の改善、女性職員の処遇改善を求めていきます。

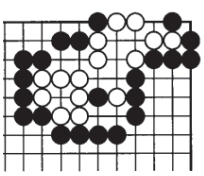
全国税は、職場で起こった問題を解決するため「税務の職場、何でも一一〇番」を常時設置しています（電話とFAXは上記の番号までどうぞ）。

“税務の職場” 何でも110番

zenkokuzei@aol.com

◇全国税ホームページ◇
http://www.kokko-net.org/zenkokuzei

詰碁



（出題）九段 石榑郁郎
黒先
（ヒント）外側からの攻めで白の眼形を奪います。
（8分で二、三段以上）

そろばん弾

安倍政権が進めている新自由主義の経済運営で企業トップと従業員の平均賃金の格差が拡大している。

役員の報酬額上位20社では過半数が50倍を超えている。日産は格差129倍である▼賃金総額を増やした企業には減税の特別措置が行われている。検討されている法人税率の引き下げの理由に、社員の賃金引き上げが申し訳程度に付け加えられているが、減税が賃金に回ることは考えられない▼大企業の経営者は従業員の賃金を抑え、利益を上げることが自らの報酬に跳ね返る。それが「今だけ、金だけ、自分だけ」の経営思想となっている▼従業員に回せば経済活性化にもつながる。「金は天下の回りもの」。賃上げこそ世に金を回す早道だ。

全労連・国民春闘共闘・国民大運動実行委員会主催

7・25中央総決起集会に2000名が行動

7月25日、公務員給与制度見直し反対、国民本位の予算実現などを課題に中央行動が取り組まれました。全体で2000名が参加し、全国税も5名が参加して昼の日比谷野外音楽堂での決起集会から厚生労働省前要求行動、人事院前要求行動、銀座デモと炎天下の下で各種行動に結集しました。

人事院前行動では、今検討が進められている給与制度の総合的見直しの問題点を公務労組連絡会の事務局長が報告しました。この総合的見直しは公務員の給与削減が主眼であり、地方の低いところにあわせて給与を引き下げ、東京23区を頂点に地域間格差を広げようというものです。

また、高年齢層の職員の給与をより大きく引き下げようというものですが、人事院がその検討材料にしている指数は役職についていない人の賃金も含めて集計したもので、単純に比較できるものではありません。とにかく高齢層の賃金を引き下げようという意図のみが働いています。

8月上旬の人事院勧告まで、人事院との交渉や要求行動が多く取り組まれてきました。人事院が労働基本権制約の代償機関としての役割を果たすようこれからも追及していくことが重要です。

「集団的自衛権容認」閣議決定に抗議

安倍内閣は、多くの国民の懸念の声に耳を傾けることなく、「戦争ができる国」に道を開く、歴代の自民党政権ができないとしてきた集団的自衛権行使容認の閣議決定を7月1日、強行しました。

宮邸前には、抗議の声を上げる多くの人々が参集し、全国税も幟旗を掲げ参加しました。

許すな解釈壊憲
戦争する国造り

憲法九条 世界の宝

全国税

退職にあたって

ふるさと配転闘争への共感から始まった

全国税前中央執行委員長　増山　満樹

新宿署3年を最後に、42年3ヵ月の税務署勤務を終えました。最初の職場、目黒署に赴任したのは昭和48年6月。当時は普通科の方が多く、国税専門官採用者（以下、国専）はその3分の1程度。42年前の職場でまずやらされたのは朝の机ふき、お茶くみからでした。すぐ上の先輩がどこでもその教育係に……。何しろ仕事のイロハを教えてもらうのだからその指示は絶対（に思えた）。同じ新採でも国専の方は最低4年から8年歳を喰っているので当然違っており、田舎出の高卒の方が扱いやすいとはいえた。

当時の日本社会は右肩上がりで経済は民間先行でどんどん伸びていた。「春闘」という言葉で象徴される労働組合の運動が高揚したのはこのころです。70年安保の後、「ベトナム戦争反対」が政治的な大きなテーマとなっていて、一民間人が「アメリカはベトナムから出ていけ」のゼッケンをして電車通勤するということが大きなニュースになった時代でした。

全国税に入ったのは赴任の翌年5月。全国から人が集められている東京では、青年の潜在的な大きな要求に「故郷に戻りたい」があり、ふるさと北海道への配転要求で朝ビラ、署要請行動、現地調査など精力的に運動し、要求を前進させてきた組合の姿に共感を覚えました。「ひとり一人の要求で闘う」組合の原点があり、以降40年余の私の職場生活の背景になったと思っています。何より私と同じように感じて入ってきた仲間とともに運動をしていく中で築いてきた40年間でした。

東京局の今年の定期異動の大きな特徴の一つに、一般上席から特官への昇任がないことがあります。これまで全国税組合員が特官に昇任した場合には同様に組合員以外からも昇任がありましたが、残念ながら全国税組合員の特官発令がなく、組合員以外からの昇任もなくなりました。

また再任用者にはじめての特官6級ポスト発令があり、来年以降は4級、5級の再任用上席も予定されています。年金の不支給期間があることに伴い義務的な執行が当然の再任用ですが、最初から3～6級に分かれるというのが適正と言えるでしょうか。

私は税務の職場はやりがいのある仕事と思っています。5万6千人の正規職員と約6千人の非常勤職員がいる大きな職場だけに、自分も周囲も納得する、ここがいいと感じられる職場を作っていくためには、やはり周りの仲間と語っていくことからではないでしょうか。おかしいことをおかしいと話し、周りに呼びかけていくのはいつの世も青年が最初です。

周りに話せば、見えて来るものがあると思います。変えられるきっかけがそこにあるはずです。

最後になりますが、これまでの皆さまのご支援に感謝いたします。

北から南から

職場に未来はあるのか！

【北陸地連】

給与の総合的な見直しが進められる中で、「せめて配転ぐらい配慮して欲しい」と多くの職員が考えてます。

しかし、職員の希望とは裏腹に、「公務の要請……」が優先され、多くの職員が遠距離通勤や単身赴任を強いられています。「公務の要請」に職員が納得できる合理的な理由がある訳でもありません。

職員の多くが生活習慣病を病んでいると言われていますが、遠距離・単身赴任は更なる健康へのダメージになるのは必至です。

こうして疲弊していく職場に、果たして未来はあるのでしょうか。

6割強が…

【東海地連・小牧分会】

転勤者うち6割強の人が、市内署なみ（刈谷など12%含む）の地域手当署へ異動しました。

4人に1人が国税局等が含まれています。

個々の職員にとっては、給与改善されたということでしょうか。要求が実現されず不満な方もありますが、多くの人が喜べることは「良い」と言えますが、局中心の人事は依然つづいています。

天下り斡旋時代

当局の顧問先斡旋がなくなって、4年ですが、『おかしい』の疑問に対して、当局は『後進に道を譲るため』『民間からの要望に応えるため』と回答していました。

3級再雇用者としては、「退職金も年金もたくさんだから、卒業後は同じじゃないの？」が心情です。

定年制延長の問題も在るのでしょうか？

どこまでやるか？管理すれば良いのだの策

【兵庫県支部兵庫分会】

支部内のある署での一つ最近の話です。

あるべき書類が見当たらないので部門あげて探しまくったが出てこない。署の幹部4役は誤ってシュレッダーしたとの見立てで、「シュレッダー確認票」を作れと指示。

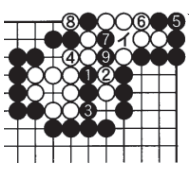
そんな馬鹿なという職員の声を余所に強行。さすがにそこまでしなくてもという大幹部もいるようですが、たまらない話です。

大丈夫なのか？

今年は専科生4名が着任予定と言われています。専科生は1年目は管理運営部門で仕事の流れを勉強してもらうという事で種々の業務に当たります。そのこと自体が至難の業との指摘もある一方、債権管理や課税内部の膨大業務をこなす部門で新人の指導で稼働力が落ちる実態もあります。債権管理のプロパーが育たないとの不安のあるところで、うまく立ち行くのでしょうか。

見直しが求められます。

詰碁



〈解答〉黒1、3から5と打つのが好手段。白6に黒7、9で白死です。黒1で9は白2黒イ白3で白生き。また黒1で5は白2黒3白1で白生き。白6で9なら黒イで白死です。