

人事院は

現給保障措置を継続せよ

あわせて56歳以上の給与削減の撤回を

許せない

現給保障打ち切りを通告

高齢期の連続する労働条件切り下げ

人事院は9月に予定されている勧告で、前号でお知らせした定年延長など高齢期雇用問題とあわせて、現給保障の打ち切りも行うことを通告しています。

この「現給保障」とは2005年の「給与構造改革」で、俸給表の5%引き下げ、地域手当の導入、年功序列的な賃金を抑えるとして給与カーブのフラット化などがおこなわれ、大幅な賃金切り下げが強行され、その代償措置として設けられたものです。まだこの時の賃金水準に達しない人が多く、特にカット幅が多かった管理職層が減給補償額に達しないままです。

50歳台

賃金切り下げの三重奏

人事院はこの「給与構造改革」で能力主義・成績主

義を強化するとして年齢による昇給延伸、停止を廃止しましたが、「枠外昇給」を無くしたため、5の85で頭打ちとなり、どんなに勤務成績が優秀でも昇給は完全ストップとなりまし

た。さらに昨年お勧告で6級

勤労意欲を下げ、公務能率向上に逆行

以上で55歳を超えた職員

の賃金を1.5%削減しました。このため、やっとなり、生活維持するためにも大きな打撃になります。同時に、どんなに苦勞しても、一生懸命働いても、

「賃金が下がる」などということは、やる気、勤労意欲を奪うもので、絶対に認められるものではありません。

公務員の賃金体系は職務、職責に応じた賃金を建

前としていますが、「地域

による差別（地域給）」「勤務官署（本省、出先など）による差別」に加え、「年齢による差別」を持ち込んだため、全く賃金体系や考

え方に整合も理屈も取れないものになってきています。これは、人事院が「労働基本権代償機関」でありながら、自身の保身のため政府の「賃金抑制政策」に迎

合し、あれこれの削減に腐心しているためであり、これらを質すことは、人事院本来の役割を果たすことのもなりません。

9月の行われる勧告に向け、職場や地域から人事院への要請、運動を強めていくことが決定的に重要になっていきます。

人事院の定年年齢引き上げ案

| 定年退職年度 | 定年年齢 | 対象者の2011年度末時点の年齢 | 生年月日 |
|-------------|------|------------------|----------|
| 2013 (平成25) | 61歳 | 56歳 | 1953.4.2 |
| 2014 (平成26) | | または | ~ |
| 2015 (平成27) | | 57歳 | 1955.4.1 |
| 2016 (平成28) | 62歳 | 54歳 | 1955.4.2 |
| 2017 (平成29) | | または | ~ |
| 2018 (平成30) | | 55歳 | 1957.4.1 |
| 2019 (平成31) | 63歳 | 52歳 | 1957.4.2 |
| 2020 (平成32) | | または | ~ |
| 2021 (平成33) | | 53歳 | 1961.4.1 |
| 2022 (平成34) | 64歳 | 50歳 | 1959.4.2 |
| 2023 (平成35) | | または | ~ |
| 2024 (平成36) | | 51歳 | 1961.4.1 |
| 2025 (平成37) | 65歳 | 49歳以下 | 1961.4.2 |

安藤副委員長の談話

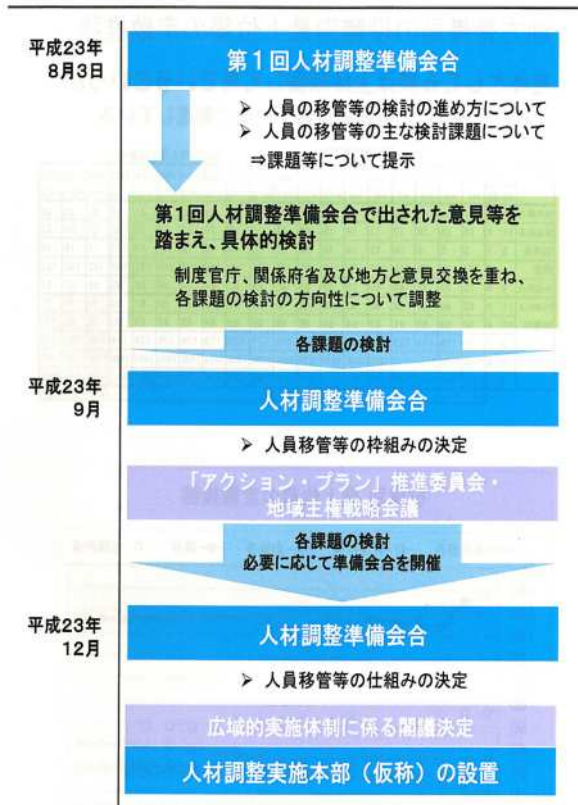
人事院の今回の「経過措置廃止」通告に腹の底から強い怒りを感じる。そもそもこの経過措置は、「新たな俸給表の俸給月額が平成18年3月31日に受けていた俸給月額に達しない場合に対しては、経過措置として、その達するまでの間は新たな俸給月額に加え、新旧俸給月額の差額を支給する」として実施されているものであり、その措置の理由も「民間の場合でも」多くの場合急激な不利益変更をせず何らかの経過措置を講じつつ漸進的に見直しが行われていることも考慮する必要がある」として勧告されている。すなわち、民間の実態に基づき「その達するまでの間、差額を支給する」ということである。構造改革完了と経過措置の完了はリンクするものでなく、2005年勧告に言っているように「急激な不利益を緩和するための措置」であり、不利益が解消するまでの間「差額を支給することになっているものである。今回の「経過措置」廃止の通告は、断じて受け入れられない。

【地域主権戦略会議】が本格化

出先3機関（地方整備局・経済産業局・地方環境事務所）の移管が焦点

人材移管も年末までじっくり見等の決定

人員移管等に係る検討スケジュール(案)



前号でもお知らせしましたが、政府の地域主権戦略会議の中の人材調整準備会では、左記のスケジュールに沿って国の出先機関の事務や権限を地方への移譲に向けて、国から地方自治体へ人員を移管する為の仕組み等について具体的な検討を始めた。

人材調整準備会合は、関係府省の政務官や自治体首長ら一六名で構成されており、

り、移管対象となる要員の規模の決め方や国家公務員から地方公務員へ身分を切り替える方法、移管後の人事管理の形態、給与を含む処遇全般についてが焦点となる。

出先機関の業務については、二〇一四年からブロック単位の地方組織に移す「アクションプラン」を閣議決定しており、受け皿に

合と九州地方知事会は、地方整備局（国土交通省）と経済産業局（経済産業省）と地方環境事務所（環境省）の三機関が対象である。

しかし三省庁幹部からは、東日本大震災での三機関の果たした重要な役割についての発言もあり、今後の私たちの運動が重要となっている。

業務執行体制確立の支持署名運動、各支部奮闘中！

【近畿支部】 → 「パワーポイント作成し職場説明会」

8月から「災害時における業務執行体制等に関する要求」の支持署名を中心とした運動が始まっています。近畿支部では分会集会や全建労との合同の学習会などで意思統一を進め、これまで兵庫、明石公園、六甲、奈良、木津上、福井など16分会で集会を完了し、支持署名への協力を訴えています。現在のところ、目標400筆に対して211筆と50%を超えています。

【東北支部】

東北支部は8月9日に人事院交渉を実施、災害出勤時の超勤手当支給などを強く訴え、その足で本局にピラ配布を行い、各職場に署名、宣伝ピラなどを発送し、本格的な取り組みを開始しています。

【関東支部】

関東支部では8月9日現在、本局から約20筆の署名を集約、また京浜河川分会でもほとんどの管理職員から署名を集約するなどして、全体で160筆を超えました。今後関東全体に広げていくことが課題です。

【中国支部】

中国支部は署名用紙、説明資料、ユニオンニュースなどを封筒に入れ、手渡しを基本に支持署名を訴え、9日現在で既に目標の53%、58筆を集約しています。運動としては、全体的にはようやくスタートしたばかりですが、頑張りましょう。

