

人事院、今年度勧告で

経過措置廃止勧告を強行

今年度給与勧告は 五〇歳台職員の引き下げを重点に実施

人事院は、九月二六日二オンに対して、今年度の人事院勧告について、「現在の状況を説明する」として以下のような説明をしました。

1 勧告日について

人事院としては、給与等の改定を行うため勧告を実施する。勧告日は、「週の後半」で、調整中である。

2 官民較差について

官民較差については、昨年を上回るマイナスとなる見込みである。マイナス較差の解消は、俸給表の引き下げにより行うこととしたい。

引下げは、特に民間に比べ公務員給与の水準が上回っている五〇歳台の職員が在職する号俸に重点を置いて行きたい。

て行きたい。

3 特別給について

本年は、東日本大震災の影響により、特に被害の大きかった岩手県、宮城県及び福島県の東北三県に所在する事業所の状況が把握できていないところである。その影響をどのように見るべきかを検討する必要がある。

の是正も念頭に、平成二四年度については、給与構造改革における経過措置として支給されている俸給の二分の一を減額して支給し、平成二五年四月一日に経過措置を廃止することとした。ただし、激変緩和措置として平成二四年度については、減額する額は一万円を上限とする。

経過措置廃止は二年間で 一年目は二万円を上限に

4 給与構造改革における経過措置額の廃止について

高齢層の職員の給与水準

年と同様、若手・中堅層を中心に給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給の回復に充てることとしたい。

五級頭打ち
昨年一・五%給与削減
六級昇格で給与ダウン
経過措置廃止で二万円近くの給与ダウン
今年度勧告で五〇歳代職員大幅給与ダウン

これでは勤労意欲が
わかない、わくわけがない

なっています。

国土交通省に働く管理職員の多くは、旧建設省時代の差別政策の結果、全庁の中でも級別定数改善が進んでおらず、五級管理職員の四〇%近くが、五・八五で頭打ちとなり、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。

さらに昨年の勧告で六級以上で五五歳を超えた職員の賃金を一・五%削減しました。このため、やっと六級に昇格しても賃金が下がるといふとんでもないことが起っています。

今回の勧告で俸給月額の大大幅ダウンと、過措置廃止は、金額の面からも、我々管理職員の生活を直撃するものです。子供の教育費・家のローンなどこれまでの生活設計がめっちゃめっちゃに

どんなに苦勞しても、一生懸命働いても、「賃金が下がるよな」というのは、やる気、勤労意欲を奪つもので、絶対に認められるものではありません。

60歳超えの俸給月額は60歳時の73%

**特別級は3.00ヶ月
諸手当は60歳前と同様**

定年延長に向けた制度見直し

二〇一三年度（平成二五年度）定年延長導入
退職金・年金・定数は他省庁任せの無責任

人事院が、九月二六日行った「今年度の人事院勧告について、現在の状況を説明した」内容に「定年延長に向けた制度見直し」についての補足説明がありました。

1 定年の延長

平成二五年度より三年に一歳ずつ定年を引き上げる。最終的に定年を六五歳とする。

現行の再任用制度は定年齢六五歳になるまでの間（平成三七年度末まで）存知する。

2 60歳超え後定年までの給与

退職時の俸給月額に七三%を乗じた金額を60歳超え後の俸給月額とする。昇給はしない。

特別級は三.〇ヶ月諸手当は60歳前職員と同様

3 短時間勤務

60歳超え職員が希望す

れば、短時間勤務への措置が出来る。

勤務時間は週一五時間三〇分より三一時間の範囲内で各省庁の長が定める。

給与は60歳超えフルタイム勤務職員の俸給水準を勤務時間に応じて按分。

諸手当は60歳超えフルタイム勤務職員と同様。

4 役職定年制

本府省の局長・部長・課長、政策統括官・総括審議官・審議官・参事官などを対象として導入する。

本府省の室長・企画官、地方支分局の長・部長等については必要性に応じて対象とする。

5 給与の特例措置

役職定年により移動した職員、役職定年制によらず「本人の意」により降任をした職員については、

定年前の俸給月額の七三%。ただし、その額が役職定年後に異動した職務の最高俸給月額を上下した場合

は、異動した職務の最高俸給月額。

「本人の意」とは、後進に道を譲るとか組織の活性化とか。

問題だらけの制度見直し

職場の声を真剣に聞くべき

今回人事院が勧告に盛り込もうとしている「定年延長に向けた制度見直し」勧

告については、60歳を界として同じ職責にある職員であっても、給与を七〇%に削減することとし、これまでの職務給原則を無視していること。民間の実態として60歳時の給与の七〇%を60歳超え職員の俸給月額としているが、その比較対象となっている民間では、定年延長でなく、再雇用であり、比較対象とならないことや、その調査結果を明らかにしていないこと。さらに

告については、60歳を界として同じ職責にある職員であっても、給与を七〇%に削減することとし、これまでの職務給原則を無視していること。民間の実態として60歳時の給与の七〇%を60歳超え職員の俸給月額としているが、その比較対象となっている民間では、定年延長でなく、再雇用であり、比較対象とならないことや、その調査結果を明らかにしていないこと。さらに

ないこととなっているが、勤労意欲に悪影響を及ぼすこと。

退職金や年金、更には定員問題などの重要な課題については「総務省や財務省など関係省庁に充分お願いしていきたい」として、制度導入の重要な部分について、何の担保もない無責任な回答となっています。

今回の「定年延長に向けた制度見直し」は、高齢化社会を迎えている現在の日本において、国家公務員の定年を延長することで、民間の定年延長の機運を拡大し、日本全体で高齢者に働く場所を提供し、ひいては日本の経済活動を活発にしていこうという大きな目的も持っています。

よって、今回の「制度見直し」が、「賃金抑制」を目的としたら、職場の中に差別・選別を生み出すようなことがあってはならない事は勿論のこと、天下りを助長させるようなことがあってもありません。

今回の見直しは、我々国家公務員が、60歳後も働きたい、誇り、意欲を持って働ける職場環境を作ることになるようにすべきです。そのためは、人事院はもっと職場の意見を聞き、尊重すべきです。

定年年齢早見表

退職年度	退職年齢	退職該当生年度
2012(24)	60	1952(27)
2013(25)	61	
2014(26)	61	1953(28)
2015(27)	61	1954(29)
2016(28)	62	
2017(29)	62	1955(30)
2018(30)	62	1956(31)
2019(31)	63	
2020(32)	63	1957(32)
2021(33)	63	1958(33)
2022(34)	64	
2023(35)	64	1959(34)
2024(36)	64	1960(35)
2025(37)	65	
2026(38)	65	1951(36)

()左は平成年度右は昭和