

退職手当でも国家公務員平均以下?

人事院調査の信憑性を問う

東海

No.3151

17. 7. 31

国土交通労働組合
東海建設支部
教育宣伝部

現給償の継続を

東海建設支部第60回定期大会

日時：8月26日(土) 9:30～

場所：地整3階共用大会議室

2016年度運動の総括と2017年度運動方針(案)の討議と新役員選挙を実施

2017年度役員立候補の受付

役員定数

- 執行委員長：1名
- 執行副委員長：若干名
- 書記長：1名
- 書記次長：1名
- 執行委員：若干名
- 会計監査委員：2名

届出等

立候補者及び推薦者は、書面で、選挙管理委員会まで届けること

投票日及び場所

支部大会開催日に会場で実施

管理職六級退職でも 人事院調査額下回る

下表をご覧ください。
東海建設支部で退職手当額を試算した一覧表です。
四級・五級・六級の最高号俸での試算(退職5年前

人事院は政府の要請に依る形で退職手当に関する官民比較を行い、四月中旬に『公務が民間を七八・一万円上回る』として、『見直しを行うことが適切』との報告を政府に対して行いました。
中部地整職員の退職手当を試算すると人事院調査の退職手当に届かず、この面でも地整職員の処遇の悪さが際立っています。

に昇格したと仮定)しています。
一方、七級退職すると俸給月額が六級と四〇〇円しか変わらないのに、退職手当は約七〇万円もの差がつきます。中央省庁職員の優遇につながる調整額の廃止を

人事院調査の平均 地整職員は到達せず

求める要求の根拠としてい
ます。実際に地整の職員で
七級まで昇格できる職員は
数えるほどしかいません。

一方で、人事院の調査に
よる国家公務員の平均の退
職手当の額は二三一四万円
(別に共済年金給付二二三
万円・合計二五三七万円が
官民比較の金額)となつて
おり、最低でも七級以上に
昇格しないと人事院調査の
平均金額に到達せず、調査
結果への信憑性が疑われて
なりません。

現に、地整当局も『四級
退職では二〇〇万円に届
かない』『五級で二一〇〇
万、六級で二二〇〇万』と
回答しており、支部の試算
が概ね当たっていることを
裏付けています。

三%減額で七五万円 四%なら一〇〇万円

人事院調査の信憑性が問
われるにもかかわらず、政
府は退職手当の「見直し」
を進める姿勢に終始してい
ます。しかも、人事院調査
は三・〇八%の格差として
いますが、整数値での見直
しを進める可能性が高く、

退職手当の額 試算例(東海建設支部調べ)

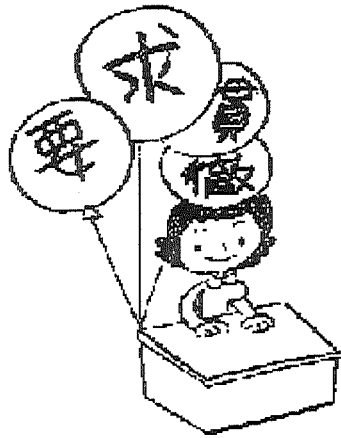
級号俸	俸給月額	支給割合	調整月額	調整額	退職手当の額
4-93	380,200	49.59	27,100	1,626,000	20,480,118
5-93	392,200	49.59	32,500	1,950,000	21,399,198
6-85	409,400	49.59	43,350	2,601,000	22,903,146
7-23	409,800	49.59	54,150	3,249,000	23,570,982

※ 退職手当の額=基本額(退職日の俸給月額*支給割合)+調整額
調整額=調整月額*在級月数

それならば四%の切り上げ
となり、一〇〇万円もの減
額となりますし、調整額で
の矛盾でも指摘したよう
に、本省庁勤務職員に有利
な切り下げを行う可能性も
あり、そうなれば、本省・
地方との格差が広がること
となります。
こうした恣意的な「見直
し」に断固反対します。

人事院が給実甲を改正

勤勉手当支給を通知



「同一労働同一賃金」各府省の取扱を一致へ

人事院は七月二二日、任期が一定期間を超える非常勤の国家公務員（一般職・「期間業務職員」）の一時金について、期末手当だけでなく、勤勉手当も支給するよう全省庁に通知（下表参照）しました。

各府省に予算措置も含め、来年度からの実施とするように求めています。

今回の「通知」は、民間企業の「同一労働同一賃金」をめざす政府方針を踏まえ、常勤職員との格差解消を図るため、二〇〇八年の通知で、固定給に当たる期末手当を非常勤職員にも支給するよう求めました。が、勤務成績に応じた勤勉手当の扱いは明示しなかつたため、省庁毎に対応が分かれており、今回の「通知」で各府省へ統一的な対応を求めたこととなります。

対象の任期は「六カ月以上」と想定しており、地整に勤務する期間業務職員は概ね該当（年度途中採用の対

期間業務職員に誇りと働きがいを

応が不明（することとなります。しかし、勤務実績の実証や支給率は、明示されておらず各府省及び任命権者の判断が求められます。

国交労組では、同じ職場に働く期間業務職員の処遇改善を求め、人事院総裁宛の要求署名の取り組みや任命権者である局長に対して要求書を提出、団体交渉の場で要求実現を求めてきました。

これまで、任期期間の縛りはあるものの共済組合への加入や育児・介護休暇、年次休暇の先行取得など要求を実現してきましたが、まだまだ、月給制や休暇制度など改善の余地があり、今年度の人事院勧告での大幅な要求実現を求めて、取り組みを強化することが重要です。

給実甲第1064号 新旧対照表（給実甲第1227号関係）

（傍線は改正部分）

改正後	改正前
<p>一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）第22条第2項の非常勤職員に対する給与の支給について、下記の通り指針を定めたので、これを踏まえて給与の適正な支給に努めて下さい。なお、これに伴い、給実甲第83号（非常勤職員に対する6月及び12月における給与の取扱いについて）は廃止し</p> <p>記</p> <p>1 基本となる給与を、当該非常勤職員の職務と類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号俸の俸給月額を基礎として、職務内容及び職務経験等並びに在勤する地域の要素を考慮して決定すること。</p> <p>2 (略)</p> <p>3 任期が相当長期にわたる非常勤職員に対しては、期末手当及び勤勉手当に相当する給与を、勤務期間、勤務実績等を考慮の上支給するよう努めること。</p> <p>4 (略)</p>	<p>一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）第22条第2項の非常勤職員に対する給与の支給について、下記の通り指針を定めたので、これを踏まえて給与の適正な支給に努めて下さい。なお、これに伴い、給実甲第83号（非常勤職員に対する6月及び12月における給与の取扱いについて）は廃止し</p> <p>記</p> <p>1 基本となる給与を、当該非常勤職員の職務と類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級（当該職務の級が2以上ある場合には、それらの中で最下位の職務の級）の初号俸の俸給月額を基礎として、職務内容、在勤する地域及び職務経験等の要素を考慮して決定し、支給すること。</p> <p>2 (同左)</p> <p>3 相当長期にわたって勤務する非常勤職員に対しては、期末手当に相当する給与を、勤務期間等を考慮の上支給するよう努めること。</p> <p>4 (同左)</p>

各職場では、厳しい定員事情のなか、常勤職員のみでは手が回らない各種資料作成や勤務時間管理、旅費などの業務に勤しんでおり、地整当局の「事務補助」とは到底思えません。

国土交通行政に必要不可欠な期間業務職員を常勤職員と同様の労働条件とする

これは業務執行に対する誇りと働きがいの確保に必要なことです。

東海建設支部では、各職場での職場環境の改善とあわせて、期間業務職員の労働条件の改善を求めて各種取り組みを強化してまいります。