

秋季年末期最高裁交渉実施

時の窓

第112号

2005.11.29
全司法労働組合
青年協議会

CONTENTS

- ・第1回拡大委員会及び秋季年末期最高裁交渉の結果報告
- ・給与構造改革学習



第一回拡大委員会で統一要求書を確立

青年協では、一〇月三〇〜三一日にかけて第一回拡大委員会を開催し、青年協の一年間の運動方針の具体化と秋季年末闘争期における職場実態の討議を行い、統一要求書を確立しました。

方針の具体化について

方針の具体化では、各要求期ごとのとりくみをどうしていくか、また、組織・学習・レクといった青年で最も重要と考えられる課題をメインに討議しました。

組織課題は青年だけでなく全司法全体の最重要課題です。未加入者に対しては、新規採用者の方、長年全司法に加入されていない方など、その働きかけの仕方は様々ですが、特に新規採用者に対する声は、やっぱり歳の近い、気



会議の風景でおます

持ちが分かり合える青年部が行うことが効果的です。各地区における状況が報告されましたが、中部地連では一〇月期の新規採用者が早速全員加入したとのすばらしい報告もありました。会議では来年三月までにあらためて新規採用者に対する呼びかけを行うことが確認されました。

学習は青年にとっては本当に重要な課題です。「引き受けたはいいけど何をすればいいのか?」「専門用語が多すぎて…」など、わからないこ

とが青年への大きな負担になっていることが指摘されています。青年協では「時の窓」の定期発行と、学習記事の充実に力を入れていきます。職場の皆さんからの「こんな記事を掲載してほしい!」という要望もじゃんじゃん出してくださいます。

最後にレクについてです。毎年実施している「青年協議長杯ボウリング大会」は、参加支部数が年々減っている状況です。会議ではダーツや麻雀大会(?)といった代替企画も出されましたが、報告がきた支部以外にも多くの支部でボウリングが行われていること、青年協の宣伝がまだまだ不足しているのではないかと、という意見も出され、今期も引き続きボウリング大会を提起することが確認されました。

今後、どんな宣伝を強化していきますので、新歓レクなど今期行ったものであれば、何でもOKです。多くの参加



をお待ちしています。

青年協では「全司法青年友好祭典」を来年一〇月に大阪で開催することを決定しています。詳細な企画は今後決定しますが、これから財政活動と宣伝活動を頻繁に行っていくことを確認しました。開催地大阪の名物やTシャツといった宣伝を兼ねた物品販売も行っていきますので、皆さんのご協力をお願いします。また、カンパにもとりくみます。皆さんの隣にいるナイスミドル達にみんなでお金をせびりませう!

交渉に先だって

諸要求期最高裁交渉の支援行動としてとりくんだ「賃金をはじめとした青年の諸要求実現を求める要求署名」を手交しました。

青年にも大きな影響のある給与構造見直し、賃金要求

一〇月三十一日最高裁との交渉を実施しました。（詳細は青年協発行の「ネットワーク第一二八号」をご覧ください。）
一〇月二十八日に給与法改正法案が参議院を通過した直後の交渉となりました。各職場からあがってきた意見でも、賃金に対する不満は多く出されており、これ以上の賃下げ反対、将来に希望を持てる賃金が求められています。

交渉では、給与構造見直しに対して、現在の昇格や特別昇給発令ペースの維持・改善を求めました。これに対し最高裁当局は「従前の運用や処遇水準を一律に維持することは困難」としながらも、新しい制度下における運用について「これまでの運用や処遇水準も考慮されるべき一つの要素」「処遇の一貫性が重要なものであることは認識」するとして、「これまで以上にきめ細かな運用を行っていく」と回答していることは、一定評価ができる



署名を最高裁当局に手交する非常任委員の藤川くん（徳島支部）

るものです。

今後は新しい制度の中で運用されることになりませんが、制度の改革に伴いこれまでの到達点が切り下げられることのないよう、またより改善させるよう、引き続き追及を強めることが重要です。

評価制度はどうなるか？

一〇月三十一日総務省は、本省課長級及び課長補佐級を対象として「新たな人事評価の第一次試行」を来年一月から半年間実施することを示してきました。評価制度の導入にあたっては、公平性・客観性・透明性・納得性が不可欠であり、運用を十分に注意する必要があります。最高裁当局は、評価制度の試行については「裁判所の組織の特殊性、職務の特性等も踏まえて検討していく」と回答したほか、「裁判所としての正式な方針決定にあたっては、職員及び職員団体（組合のことです）と誠実に対応したい」と回答しています。評価制度が本格的に導入された場合、青年が最も長くおつきあいをしなければならず、大きな影響を受けます。今後も誰もが納得できる制度の確立を求めていきます。

結婚休暇、とれましたか？

結婚休暇の現在の取得基準は「結婚の日の五日前から一月後以内」となっていますが、職場が繁忙で結婚休暇がとれなかったという青年も報告がきています。全員が休暇を取得できるように柔軟な対応を求め追及したことにに対し、当局は「人事院規則で決められたことであり、裁判

所独自にはできないが、柔軟な対応を求める声は人事院に伝える」と回答しました。制度要求は運用面の改善を除いては裁判所独自ではできませんが、国公青年協を通じて組合サイドから人事院を追及すると同時に、当局からも関係機関に働きかけさせることが大切です。

宿直の翌日はつらいんです！

今回、多くの支部から宿直の翌日に特別休暇等を設置してもらいたいという報告がありました。大規模庁をはじめとして「眠れない日」があることも指摘されています。最高裁当局は「人事院の動向を注視する」としていますが、「台帳をはじめとした実態は認識している。勤務実態は注意深く見ていきたい」と回答しました。全司法では新たな提言を確立しましたが、宿直を行う青年の負担感を当局に示し、少しでも改善されるよう粘り強くとりくんでいきます。

青年でも深刻なメンタルヘルス

異動したばかりの青年、任官間もない青年などがメンタルヘルス不全に思うケースが増えています。本人だけでなく周りの職員に対する二次的な被害など、深刻な状況も出ています。最高裁は「職場や庁全体でカバーしていく問題。今後も地

道に対応する」と回答しています。引き続き、人的体制や事務分担、仕事のあり方などを職場ごとにきめ細かく対応させていく必要があります。

その他の重点要求も

この他にも、切実な異動要求の実現、老朽化し青年のニーズに合っていない宿舍の改修、使い勝手の悪いOA・システムの改善など、多くの職場実態が出され、交渉で追及しました。交渉では青年がおりかたれている状況を余すことなく当局に認識させることが非常に重要です。今後も引き続き青年協への結集をお願いします。



給与課長交渉の様子

給与の二重は重さ。きめ細かく対応を
制度の見直しに伴う処遇の切り下げ反対の声に

給与表が変更になる？

第3話

この間、青年協の最高再交渉の場でも青年に大きく関わるものとしてとりくんできた「給与構造の見直し」の問題。いよいよ連載も終わりに近づいてきました。連載の最後に、今回は経過措置と導入スケジュールについて話を聞いてみましょう。

経過措置☆現給保障☆

Aくん まず俸給表の改定についてだね。現在よりも水準が下がるんだけど、〇六年三月三十一時点で支給されていた額との差は保障される「現給保障」の措置がとられるんだ。

Bくん じゃあ、『実際賃下げになる人は作らない』っていうところまでは押し戻したということだね。

Aくん そうだよ。その代わり、それ以後昇給や昇格しても、保障した金額に達するまでは現実の賃金は上がらないことになるんだ。

Bくん 名目上、号俸や級が上がっても支給額は変わらないのか。痛みはないかもしれないけど、やっぱり賃下げには変わりないんだね。

それでその現給保障の財源を確保するために、〇七年一月〜〇一年一月までの計四回は昇給幅が一号俸抑制されることになってるん

だよな？

Aくん そうだよ。

Bくん じゃあ一〇年一月の段階で保障した金額に達しなかったらそこで打ち切りってことなるのかな？

Aくん この期間は『一号俸抑制する期間』だから、それを過ぎてても保障額から引き下げられることはないよ。

青年への影響も大きい昇給幅の一号俸抑制

Bくん さっきも話した昇給幅の一号俸抑制なんだけどさ……。僕たち青年は俸給の切り下げがないから一号俸抑制もないってことだよな？

Aくん ところがそうじゃないんだ。一号俸抑制の措置は現給保障を受けない青年も対象なんだよ。だから僕たち青年にとっても四年間連続く賃下げ攻撃ってことになるって言えるんじゃないかな。(表①参照)

Bくん マジ？真面目に仕事してても抑制されるなんて、やる気がでないなあ。

俸給の調整額の経過措置

Bくん 書記官や調査官、法廷警備員にとっては俸給の調整額がどうなるかも気になることだけ？

Aくん 俸給表が下がることから調整額

も引き下げられたんだ。

Bくん それも原給保障されるのかな？

Aくん 残念ながら、現給保障されるのは『俸給月額』で、調整額は対象になっていないんだ。但し、これも経過措置があつて、引き下げられた差額について、〇六年度は一〇〇%、〇七年度は七五%、〇八年度は五〇%、〇九年度は二五%支給されることになってるんだ。つまり、差額分が四分の一ずつ削られていくんだ。

Bくん 職種によっては二重の打撃になるんだね。

地域手当の経過措置

Bくん 地域調整手当はどうなるの？

Aくん 地域手当が導入される〇六年四月の時点で、地域調整手当は地域手当に切り替わることになるね。

Bくん じゃあ、指定された地域はいきなり一八%とか一五%になるの？

Aくん いや、現給保障した関係で、地域手当も五年間かけて段階的に実施することになってるんだ。表②を見るとわかるかな。

Bくん 今まで同じだったところでもやっぱり差が出るんだね。

Aくん 当初の提案よりは押し戻したけど、確かに問題は多いよね。

Bくん 〇七年度以降はどうなるのかな？

Aくん 来年以降、毎年勧告すると言っ

表① 初任層（新1～2級）経過措置期間中の1号俸抑制の流れ

	昇給区分	A (極めて良好)	B (特に良好)	C (良好)	D (やや良好でない)	E (良好でない)
制度完成時	2011年1月～	8号俸以上	6号俸	4号俸	2号俸	昇給なし
昇給幅の抑制期間	2008年1月～ 2010年1月	7号俸以上	5号俸	3号俸	1号俸	昇給なし
	2007年1月	5号俸以上(注)		2号俸	1号俸又は昇給なし(注)	

※ 2007年1月の昇給は期間が2006年4月～12月までの9ヶ月であるため、2008年1月～2010年1月の昇給号俸数の3/4(端数切り捨て)となる。

(注) 2007年1月の初任層の昇給は、上位の昇給区分A・B及び下位の昇給区分D・Eを分割せずに行うことになる。また、A・B区分の分布率は15%(従来の特別昇給の枠組みと同じ)となる。

その他の手当も段階的に

Aくん 異動手当は〇七年度から二段階に分けて、俸給の特別調整額(管

ているみたいだ。ただ『等差的に導入したい』といっているから、一%ずつだったり三%ずつだったり、ってやり方だと思うよ。

表③ 2006年度地域手当の級別別支給割合

級地 (支給割合)	改定幅	2006年度の地域手当の支給割合	06年3月31日時点の地域調整手当の支給割合
1級地 (18%)	6	13	12
2級地 (15%)	5	11	10
	12	5	3
	15	3	0
3級地 (12%)	2	11	10
	3	10	9
	6	7	6
	9	4	3
4級地 (10%)	12	2	0
	0	10	10
	1	10	9
	4	7	6
5級地 (6%)	7	4	3
	10	2	0
	0	6	6
6級地 (3%)	3	4	3
	6	1	0
6級地 (3%)	0	3	3
	1	3	2
	3	1	0

※「改定幅」は地域手当の級地の支給割合と2006年3月31日の調整手当の支給割合の差を示す。

理職手当)の定額化は〇七年度から差額分を段階的に引き下げていくことになってるよ。あと、新しい昇給制度(査定昇給)は〇六年四月からはまず管理職層に適用して、僕たち一般職には〇七年四月から行うことになってるんだ。それと、本府省手当は二〇一〇年度までに実施するとして、準備を進めると人事院は言っているんだ。

Bくん なるほどね。新設されたりした手当などを段階的に導入して、二〇一〇年度までに全ての見直しを完成させようってことだね。

実際昇格はどうなるのか

Aくん 経過措置は今まで説明したとおりだけど、昇格の方法も変わるから説明しておこうか。従前は、例えば三種で入所した人は、一級七号俸から二級二号俸に、二級六号俸から三級三号俸に昇格するのが一般的だったと思うんだけど、今後は『「基幹号俸」の額に、級別に一定額(上位級の最高間差額)を加算した額に対応する上位級の

基幹号俸に、必要な号俸数を加算した号俸』、ということになってるんだ。

Bくん !?どこの国の言葉???

Aくん ははっ、えっとね...表③を見てごらん。例えば新俸給表二級昇格で、仮に一級四三号俸から昇格したとするよ?その場合、「基幹号俸」は四一號俸になるんだ。んで、「上位級の最高間差額」って

のは新二級の基幹号俸ごとの差額なんだ。だから最高間差は二級二一號俸と二級二五號俸の七、九〇〇円(注:この金額は千円単位で丸められることになりそうです。)ということになる。そして、一級四一號俸に七、九〇〇円を加算すると二〇二、八〇〇円になるから、この金額に「対応する上位級の基幹号俸」は二級一三號俸だね。さらに、「必要な号俸

表④ 昇格制度の概要(新1級・2級の俸給表を抜粋)

新1級(旧1・2級)	俸給月額	新2級(旧3級)	俸給月額	新2級の基幹号俸の間差額
41号俸(旧2-6)	1949	13号俸(旧3-4)	2050	76
42号俸	1962	14号俸	2069	
43号俸	1975	15号俸	2088	
44号俸	1988	16号俸	2107	78
45号俸(旧2-7)	2000	17号俸(旧3-5)	2126	
46号俸	2013	18号俸	2146	
47号俸	2026	19号俸	2166	79
48号俸	2039	20号俸	2186	
49号俸(旧2-8)	2051	21号俸(旧3-6)	2204	
50号俸	2063	22号俸	2224	74
51号俸	2075	23号俸	2244	
52号俸	2087	24号俸	2264	
53号俸(旧2-9)	2100	25号俸(旧3-7)	2283	
54号俸	2111	26号俸	2302	
55号俸	2122	27号俸	2321	
56号俸	2133	28号俸	2340	
57号俸(旧2-10)	2144	29号俸(旧3-8)	2357	

※ 斜体部分が「基幹号俸」になる。

こんな感じで導入されます

Aくん じゃあ最後にまとめというところで、導入スケジュールを説明しよう。〇六年四月から一〇年度までの間に、表④のとおり順次実施されることになってるから、よく見てね!

表④ 導入スケジュール

2006年4月	2007年1月	2007年4月	2008年1月	2010年4月
<ul style="list-style-type: none"> すべての職員を新俸給表に切替 ※現給保障 俸給の調整額(差額は100%支給。毎年25%ずつ減額。) 地域手当(段階的に導入) 管理職層に対する査定昇給の評価開始 勤働手当の実績反映拡大(最初の発令は06年6月期) 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職層に対する査定昇給発令 初任層・中間層に対する査定昇給の評価開始 昇給の1号俸抑制措置(2010年1月まで) 	<ul style="list-style-type: none"> 広域異動手当(2段階に分けて導入) 特別調整額(管理職手当)の定額化 	<ul style="list-style-type: none"> 全ての職員に対する査定昇給発令 	<ul style="list-style-type: none"> 全ての見直しが終了(2010年度までに本府省手当、専門スタッフ俸給表の新設)