

発行
国土交通省管理職ユニオン
所在地
東京都千代田区霞ヶ関2-1-2 中央合同庁舎2号館
TEL 03-3509-1138
Eメール
k-union@alpha.ocn.ne.jp
ホームページ
http://www7.ocn.ne.jp/~k-union

出先機関の移譲・廃止にストップを 運動すれば広がる共感と国の出先は必要の声 支部委員長・中執合同会議で一層の発展を確認

政府は昨年12月28日、国の地方出先機関の「ブロック単位での移譲」を閣議決定し、これを受けて地域主権戦略会議は1月25日、直轄道路・河川などの移譲を具体化する「推進委員会」の設置を決めました。

こうした情勢の元、ユニオンは2月5日支部委員長、中央執行委員会合同会議を開き、移譲阻止の運動を一層前進させるとともに、いかなる事態になっても管理職員の雇用・労働条件が守れる強大な組織の建設を確認しました。

高知では全町村で出先機関統廃合反対の意見書

ユニオンは秋の大運動として地方整備局などの出先機関の地方委譲、廃止反対を柱に、各地域での宣伝ビラの配布、地方自治体への要請、議長、首長との歓談などを進めてきました。

こうした中で、高知では町村会の議長が呼びかけて全町村で「出先機関の統廃合に反対する意見書」が採択され、関係各大臣、県選出国會議員に提出されています。

「命の道」確保には 国の直轄必要

意見書では「地方整備局や河川国道の各事務所を実施してきた事業やその役割は、引き続き実施していく

ことが、国民・住民の安心で安全を確保し、産業基盤を揺るぎないものにするためにも重要」とし、「国と地方の役割りを明確にした見直しも必要であるが、地方の切実な願いである「命の道」を確保するためには



国の直轄的な支援が必要不可欠であり、そのために地方整備局並びに出先事務所の統廃合に反対する」としています。

高知県ではこの他、四万十市、須崎市、香南市、香美市などでも採択され、四万十市長との懇談では「地域主権と言うが結果として地方切り捨てにもつながりかねない」と懸念を示し、議会答弁で国の出先機関廃止に疑問を呈したことを紹介し、私たちの主張に賛同しています。

中国支部 建設業協会の賛同も

中国支部では2回目の請願を取り組むに当たり「身

方」を増やそうと、全建、全港建、退職者の会とも共同、地方の建設業協会などに働きかけ、造園業協会中国支部などから「賛同書」などが

寄せられています。合同会議では、「こうした運動の広がりに確信を持つと団体への働きかけを一層強め時に、アクションプランが関係を確認しました。」

国家公務員の「賃金切り下げ法案」強行の動き 勧告制度を無視した政府の暴挙

菅内閣は民主党の「公務員の人件費2割削減」を強行するため、今開かれている通常国会に国家公務員の人件費切り下げ法案提出の動きを強めています。

昨年的人事院勧告でも本給、一時金とも削減されましたが、それでも削減不足とし、勧告の実施と合わせ「削減法案の提出」を閣議決定していました。今年に入り片山総務大臣が国労連などに対し、「削減法案提出の通告」を実施しており、「交渉で賃金を引き下げ」ようとする「協約締結権」付与などの公務員制度改革法案とセットで提出の構えを進めています。

主要先進国の中で勤労者の賃金が下がりが続いているのは日本だけで、公務員の賃下げ、民間の賃下げ、公務員の……と、まさに悪魔の賃下げスパイラルを一層促進するもので、民主党が掲げる「デフレからの脱却」にも全く逆行するものです。

そもそも、勧告で確定した賃金が、政府の都合で引き下げる」ということが横行する事態では、制度そのものが成り立ちません。政府に強く抗議するとともに、賃下げを許さない運動の徹底した強化が必要です。

2月末、官房長交渉 職場の要求、意見を反映させよう

ユニオンは今月末に団体交渉を予定しています。主な議題は、出先機関廃止問題、仕事に関する要求、処遇改善などですが、職場の状況・要求を反映させるため、ぜひ意見をお寄せ下さい。

人事院「高年齢雇用問題に関する検討状況」に対するユニオンの意見、要求(案)

ユニオンニュース165号でお知らせしたように、人事院は年金支給と定年を連携するものとして定年年齢の延長を基本とし、検討状況に対する意見を求めています。この(案)は、各支部からの意見をまとめたものですが、更に皆さんの意見・要求を反映させるため、この(案)に対する意見、付加要求を寄せて下さい。

- (1) 高年齢雇用問題に関する人事院の検討の視点、及び基本的考え方について
 - 1) 「民間の給与水準を踏まえて、給与総額の増加を抑制することを前提として」としているが、
 - ・ 定年延長を理由に昇任・昇格ペースを落とすべきではない。また、生涯賃金総額を同じにして就労年限を伸ばすのは事実上の賃下げ、認められない。
 - ・ 給与抑制ありきは問題、50歳後半の賃金が民間より高いと言うが、明確なデータを示せ、高年齢期の労働の役割、格付けの整理、民間の実態も含めた納得性のある根拠と提起が必要
 - 2) 「能力・実績主義の徹底」、「年次送りの人事や短期間・頻繁な人事の見直し」を人事院は指摘するが、
 - ・ 能力・実績主義に基づく人事管理が強調されるが、国土交通省(旧建設省)は、過去に勤務評価制度を悪用し、差別・選別的手段とし、労働組合を弱体化させ、職員間に分断を持ち込んできた。こうした政策の結果、当局の意向が絶対となり、法令遵守の精神は薄れ、世間の強い批判を浴びることとなった。
 - ・ 全体の奉仕者として力を合わせて努力が求められる公務員にとって、基本的には能力・実績主義の導入は、これを行うべきでないと考え。どうしても導入するとすれば、運用に当たって、示威的な要素が入らない、全体の能力向上、公務効率の改善に資する、などを厳格に守り、これを担保するチェックシステムが必要である。
- (2) 多様な働き方について
 - 1) 基本的には人事院の案でよいが
 - ・ 60歳で個人が選択出来る制度とともに、出張所勤務も含めて知識・経験を生かせるものにすべき。
 - ・ 定年年齢を延長しても60歳で退職(退職金を受け取って)、再任用の制度があっても良い。
- (3) 雇用と年金の連携方策について
 - 1) B案 = 段階的に定年延長を行うことが適当
 - 2) 年金の満額支給までは現行の再任用制度のような継続雇用制度が必要
- (4) 給与制度の見直しについて
 - 1) A案 = 60歳以降の給与の相当程度の引き下げはやむを得ないと考え。ただし、この場合、60歳時の賃金の70%程度が相当と考える = 民間でも70%程度が基準となり、これ以上下がる場合は雇用保険から補填の制度もある。
 - ・ 60歳以降の職務・職責は見直しが必要。ラインポストからスタッフポストなどに
 - ・ 職務給、能力評価の原則からも賃金水準を引き下げるのであれば、職務・職責を見直すのは当然。
 - ・ 役職が上で、部下より賃金が低いなどという制度はあり得ない。
 - ・ 職務・職責を継続するなら、賃金の引き下げはあり得ない
 - 2) 50歳後半の賃金水準の引き下げ(昇給カーブの見直し = B案)は行うべきではない
 - ・ 職務・職責の変更がない中で年齢による引き下げはあり得ない
 - (現行でも5 - 85問題に象徴されるように賃金は上がっていない)
 - ・ 50歳台から賃金カーブが引き下げられ、60歳台まで継続すると言うような賃金体系で、労働意欲を維持し、向上することなど不可能(若い年代も含めて広範な無気力層を生むことになる)
 - 3) 定員の見直しが必要 定員増、あるいは60歳以降の特別・別枠の定員のセットがなければ新規採用の抑制など、人事構造がいびつとなる。また、高齢層の早期退職の強要、過度な負担が予想される。
- (5) 役職定年制について
 - 1) 役職定年については高級官僚を前提としているが、出先機関の管理職員については、60歳以降賃金を引き下げるのであれば実質的な役職定年制であり、こうした制度は柔軟に運用すべき。
 - ・ 役職・責任は継続し、賃金は部下より低くなるような精度はあり得ない。邪道、人事管理が出来ない。
- (6) 退職金の問題について、その他
 - ・ 退職金は60歳での賃金を基準に支給する制度とすること
 - ・ 支給時期は60歳を超えた後で、本人の選択が可能な制度とすること
 - ・ 「早期退職優遇制度」は実効あるものとすること
 - ・ 一定年齢以上で(例えば50歳以上)で退職を選択する場合は一定の優遇措置を上乗せする制度とすること。

社会保険庁が日本年金機構に看板が変わる際、政府は1000人も新規採用を行い、かつ30人も欠員があるなど525人の整理解雇(分限免職)を強行しました。退職希望者減目標を上回る退職希望者があるにもかかわらず、202名の解雇を強行しました。最高裁で確定した「違法・不当なもので、重大なことは民主党政府の下で強行されていること」に伴う人員移譲の際の断りを予感されるもので、断りを許されません。

ユニオンは支援会議に参加し、共に不当な撤回を指します。カンパ、支加など是非、皆さんのご協力も訴えるものです。(詳細は本部へ)

民主党政府による不当解雇(社保・日航)横行を許さない運動強化、支援を確認