

管理職ユニオン

国土交通省

NO. 174
2011.8.17

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

六五歳までの定年延長を九月に勧告か (人事院)

六〇歳以降給与は二割削減

一〇一三年度より延長開始

人事院は、今年九月の勧告で国家公務員の定年延長などの制度見直しを行うことで作業をすすめており、こうした背景、内容などを日経新聞(8月7日付)などで報道されています。

制度見直しの内容は、二〇一三年から三年に一歳定

法人への派遣や退職金を上積みして希望退職制度を導くという内容になっていま

す。これは年金支給開始年齢が引き上げられ、2013年以降退職しても無収入の機関が生じるための措置です。

定年延長後の賃金水準を

また、課長以上に公益法

人への派遣や早期退職制度を復活するなど「天下り」復活に繋がる道を開いている。等の問題があります。

今回の「制度見直し」が、「賃金抑制」を目的としたり、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、天下りを助長させたり、退職の強要に繋がること、今回の見直しは、我々国家公務員が、六〇歳後も働きがい、誇り、意欲を持つて働ける職場環境を作ることになるように、各地整や人事院地方事務局に働きかけをしていく必要があります。

人事院地方事務局や地整からも声を上げさせよう

「民間企業の実例を踏まえ七割程度」となっています。民間はほとんどが「再雇用」で定年延長を前提とした民間調査実態に疑問があり、さらに役職等を下りた場合、下りた職種での7割減となるため、実質的にはもっと大幅な賃金ダウンになる可能性があります。

さらに、本省課長以上に役職定年制を導入し、公益

国土交通省管理職ユニオンは、この制度見直しに当たって、2月段階で職場の意見・要求を集約、人事院に提出してきましたが、勧

告段階の詰め作業に当たって、さらにこの要求・意見が反映されるよう、再度文書で申し入れています。また、定年延長などが職場にスムーズに定着するためにも、労使がキチンと話し

合える環境確保が大切であると考えています。

《制度見直しの詳細は国労連新聞8月10日付1353号を参照して下さい》

国家公務員の定年延長に向け、人事院がまとめた新人事制度の素案が六日、明らかにした。公的年金の支給開始年齢引き上げに合わせ、現在は六〇歳の定年を二〇一三年度から三年ごとに一歳ずつ上げ、二五年度に六五歳にする。人件費の膨張を防ぐため、六〇歳超の給与は年収ベースで五〇歳代後半より約三割削減し、六〇歳になると管理職を外れる役職定年制も導入する。

人事院によると、六〇歳超の職員の給与は同様の制度を導入している民間企業の事例を踏まえて設定した。事務次官級を除いて「五〇歳代後半層職員の七割水準に設定する」と明記、六〇歳超は昇給しないことにした。六〇歳超を対象とする週一五時間三〇分〜三二時間の短時間勤務制も導入する。

本省課長級以上は役職定年を迎えた後、スタッフ職などに異動させるほか、公益法人などへの派遣制度の拡充で対応する。退職手当を上乗せする希望退職制の導入も検討課題として掲げた。事務次官級は役職定年の対象外とし、局長の役職定年の年齢も一八年度までに引き上げる方向。

民主党は公務員の天下りあつせん全廃を打ち出しており、定年延長を認める方向。ただ人事が停滞するとの見方があるうえ、現役派遣など天下りの「抜け道」が残っているとの指摘もある。

人事院は給与勧告と併せ、新制度案を九月下旬に内閣と国会に提出する。導入には国家公務員法と国家公務員給与法の改正が必要だ。

(日本経済新聞8月7日付から)

日本経済新聞などで報道

短時間勤務・役職定年制も事実上の賃下げ・天下り再発の可能性

管理職特別勤務手当

手当支給になぜかいやがる当局 中には公文書偽造？疑惑も

この手当は、事前に「振り替え手続き」が可能であったなら、四時間以上七時間四五分未満の場合には四時間の振替、七時間四五分以上の場合には一日の振替となる可能性もあります。事前に「振り替え手続き」が可能でなかった場合や、一時間以上四時間未満の場合には振替の対象とはならないので、全て支給されることとなります。

許されるのでしょうか
勤務時間を変更したり
事後に振り替え手続き等

管理職特別勤務手当は、超過勤務手当等の支給が適用除外とされている職員（事務所では所長、副所長、課長、出張所長）に対して、週休日（土曜日、日曜日）又は休日（祝日法によるもの及び年末年始）に、「臨時又は緊急の必要その他の公務の運営の必要により勤務した場合」に支給されることとなっています。この制度導入のそもそもの趣旨は、「俸給の特別調整額（管理職手当）を補充する趣旨で支給される手当で、他の給与では必ずしも十分評価されているとはいえない週休日又は休日等における勤務に対し支給される手当」です。

善処する（八月一日折衝）と回答しています。わたしたち国家公務員賃金の一〇〜五%削減が閣議決定され、年収で七〇万円、三年間では約二〇〇万円も減額されることが国会で議論されています。わたしたち管理職の場合、さらに管理職手当の削減や年齢による賞金カットなど二重、三重に減らされます。その一方で超過勤務手当

ところが、一部の事務所では、事前に振り替え手続きがされていないにもかかわらず「事後に事前に手続きをしたように文書整理をした」り、ひどいところでは「三時間しか勤務していないのに四時間勤務した」とにして、半日の振り替えに整理しています。これらは、総務課長や事務副所長からの指示のようですが「手当支給をしてはいけな何か規則」でもあるのでしょうか。本省での折衝で調査官は「問題意識を持っている。振り替えの考えなどにアンバランスがあっては困る。実態を見て改善すべきところがあれば対処する」（六月六日折衝）「受け止めて

人材調整準備会の第一回会合（地域主権戦略会議） 人員移管規模やその後の給与・退職金などが議論

地域主権戦略会議のなかの人材調整準備会の第一回会合が8月3日に開催されました。

準備会には、北川正恭早稲田大学大学院教授を座長に、内閣府・総務・財務・法務・厚生労働・農林水産・経済産業・小泉俊明国土交通・環境の各省の政務官と、長野・福岡の知事と川崎市市長・岡山市市長・北海道乙部町長が各知事会・市長会・町村会を代表して参加しています。

議論された課題は、

1. 移管等が必要となる要員規模をどのように決めるか。
2. 国家公務員から地方公務員への移管をどのような方法で行うかまた、移管後の人事管理をどのような形で行うか
3. 給与を含む書具の取り扱いや退職手当の勤続年数の算定・公務員共済組合に関する措置について
4. 退職手当の負担をどうするか。その際共済組合の積立金などはどのように移管するか。
5. その他 円滑な移管のための体制など検討すべき事項

これらの議論の結果は、「広域的实施体制枠組み」や「移譲対象事務・権限範囲」と合わせて「人事移管などの枠組み」として、9月の地域戦略会議・推進委員会に報告され、中間とりまとめがされる流れになっています。（「第2回アクションプラン」（7月1日）で決定）

本省危機感無し

閣議決定の流れに沿って議論されている

このように「地域主権戦略会議側」は着々と準備を進めている一方で、8月11日の折衝でユニオンが「大阪御堂筋の大阪市への移譲や近畿・九州整備局移管の情勢」について質したのに対して、本省は「報道で知った。地域主権の議論とは別物」「アクションプランは閣議決定されたものであり、それに沿って議論している」と全く危機感を持っていない回答を繰り返しています。

行政マンの考えと政治家の考えは違います。本省の考えがそのまま政治家に通用しないのはこれまでの実績が物語っています。本省は、もっと危機感を持って対応すべきです。

でも支給されず、唯一、週休日に災害などで出勤した場合に支給される「管理職

員特別勤務手当」についても、一部の事務所にあるような「支払わない」措置が

取られているのは許せませ

