

国土交通省の  
「再任用の抜本的な見直しと改善」  
を要求する  
署名運動を実施しています

# 平成26年度から始まる新しい再任用制度と、職場からの署名で「働きがいのある業務、生活できる処遇」の要求を実現させよう

平成25年度の定年退職者から、年金支給がゼロになる期間が発生することから、人事院は昨年の勧告で「定年退職を引き上げること」との意見の申し出を行っていましたが、政府は人事院の意見を退け、「定年退職する職員がフルタイム再任用を希望する場合、当該職員を採用すること」などの基本方針を決定しました。（平成24年3月24日）

定年延長が見送られ、再任用が義務づけられ希望者が増大し、その官職幅も広がっていく中では、業務上における再任用者の役割と位置付け、その処遇の改善等が緊急的な課題となつていきます。こうした状況を受け、国交管ユニオンでは、「再任用制度の抜本的な見直しと改善」を要求する支持署名を実施します。

定年退職後の生活を豊かで安心して暮らせる再任用制度にするために、署名にご協力をお願い致します。

## 一 再任用の推移

下表は、平成24年度の管理職員、管理職員経験者（以下管理職員等）の再任用実態です。全国で224名の管理職員等が再任用されています。事務所課長が92名、出張所長が52名、副所長が14名となっています。

組織的退職勧奨や再就職の斡旋などが禁止され、管理職員も60歳定年まで勤務する状況が実体化される中、管理職員の再任用が増大しています。

最下段の表は、管理職員等の再任用数と一般職員の再任用数の変化を見ましたが、平成24年度に管理職員等が一般職員の数を上回りました。

こうした管理職員等の再任用者の増加を受け職場では専門職相当職として「指導官」が設置され、副所長以上の役職から再任用した17名に発令されています。処遇は当面3級格付けですが将来は4級格付けされると考えられます。

平成24年度管理職員再任用実態

| 職時役 | H23<br>定年 | H24新規 |     |     | 任期更新 |     |     | H24再任用者計 |     |     |     |     |
|-----|-----------|-------|-----|-----|------|-----|-----|----------|-----|-----|-----|-----|
|     |           | 指導官   | 指導員 | 一般職 | 計    | 指導員 | 一般職 | 計        | 指導官 | 指導員 | 一般職 | 計   |
| 局・官 | 26        | 1     |     |     | 1    |     |     | 0        | 1   | 0   | 0   | 1   |
| 局・課 | 2         | 1     |     |     | 1    |     |     | 0        | 1   | 0   | 0   | 1   |
| 局・課 | 1         |       |     | 1   | 1    |     |     | 0        | 0   | 0   | 1   | 1   |
| 事務所 | 9         | 1     |     |     | 1    |     |     | 0        | 1   | 0   | 0   | 1   |
| 副所長 | 34        | 14    |     |     | 14   |     |     | 0        | 14  | 0   | 0   | 14  |
| 事務所 | 53        |       | 33  |     | 33   | 59  |     | 59       | 0   | 92  | 0   | 92  |
| 出張所 | 25        |       | 18  |     | 18   | 33  | 1   | 34       | 0   | 51  | 1   | 52  |
| 事・官 | 15        |       | 6   |     | 6    | 4   |     | 4        | 0   | 10  | 0   | 10  |
| 建設専 | 10        |       | 2   | 2   | 4    | 4   | 13  | 17       | 0   | 6   | 15  | 21  |
| 地整計 | ##        | 17    | 59  | 3   | 79   | 100 | 14  | 114      | 17  | 159 | 17  | 193 |
| 地理  | 19        |       | 5   | 7   | 12   | 8   | 11  | 19       | 0   | 13  | 18  | 31  |
| 合計  | ##        | 17    | 64  | 10  | 91   | 108 | 25  | 133      | 17  | 172 | 35  | 224 |

管理職員等の再任用者の指導官・指導員の推移

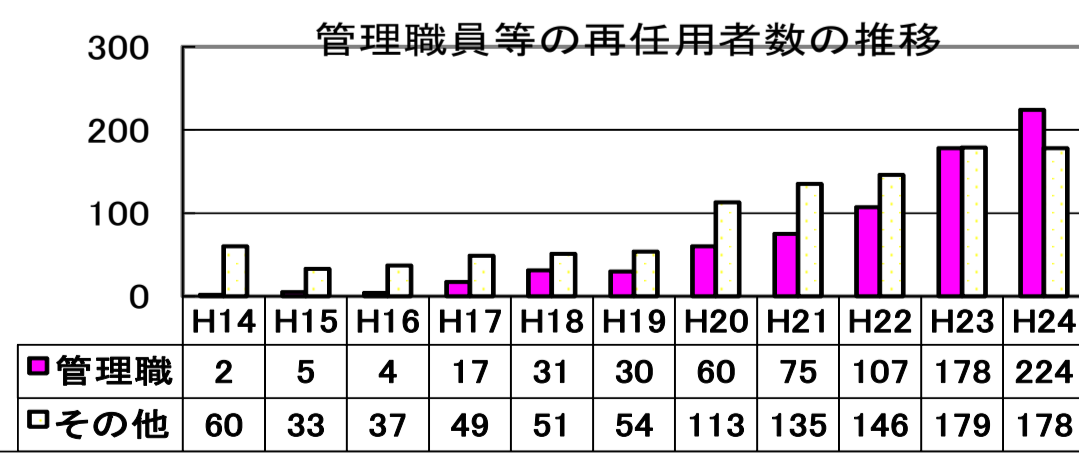
|         | H14 | H15 | H16 | H17 | H18 | H19 | H20 | H21 | H22 | H23 | H24 |
|---------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 管理職再任用数 | 2   | 5   | 4   | 17  | 31  | 30  | 60  | 75  | 107 | 178 | 224 |
| 3級指導員   |     |     |     |     |     |     | 44  | 59  | 81  | 145 | 172 |
| 指導官     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 17  |

指導官などの勤務実態

| 役職    | 勤務形態 | 地域別 |    |    |    |    |    |    |    |    |   |   | 計 |    |
|-------|------|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|----|
|       |      | 東北  | 北陸 | 関東 | 中部 | 近畿 | 中国 | 四国 | 九州 | 地理 | 計 |   |   |    |
| 局官ポスト | 指導官  |     |    |    |    | 1  |    |    |    |    |   |   |   | 1  |
|       | 指導員  |     |    |    |    |    |    |    |    |    |   |   |   | 0  |
|       | 計    |     |    |    |    | 1  |    |    |    |    |   |   |   | 1  |
| 局・課長  | 指導官  |     |    |    |    |    |    |    |    |    |   | 1 |   | 1  |
|       | 指導員  |     |    |    |    |    |    |    |    |    |   |   |   | 0  |
|       | 計    |     |    |    |    |    |    |    |    |    |   | 1 |   | 1  |
| 事務所長  | 指導官  |     |    |    |    | 1  |    |    |    |    |   |   |   | 1  |
|       | 指導員  |     |    |    |    |    |    |    |    |    |   |   |   | 0  |
|       | 計    |     |    |    |    | 1  |    |    |    |    |   |   |   | 1  |
| 副所長   | 指導官  |     |    |    |    |    | 3  |    |    |    | 1 | 1 |   | 3  |
|       | 指導員  |     |    |    |    | 4  | 2  |    |    |    |   |   |   | 11 |
|       | 計    |     |    |    |    | 4  | 5  |    |    | 1  | 1 |   |   | 14 |
| 地理    | 指導官  |     |    |    |    |    |    |    |    |    |   |   |   | 0  |
|       | 指導員  |     |    |    |    |    |    |    |    |    |   |   | 5 | 5  |
|       | 計    |     |    |    |    |    |    |    |    |    |   |   | 5 | 5  |
| 計     | 指導官  | 0   | 0  | 0  | 0  | 1  | 3  | 0  | 0  | 0  | 0 | 0 | 0 | 4  |
|       | 指導員  | 2   | 1  | 0  | 5  | 2  | 0  | 1  | 2  | 0  | 0 | 0 | 0 | 13 |
|       | 計    | 2   | 1  | 0  | 6  | 3  | 3  | 1  | 2  | 0  | 0 | 0 | 0 | 17 |

旧建設での再任用のスタートは全員2級採用で、仕事も経験なども無視したものでした。

ユニオンは、再任用政策を発表するともにアンケートや再任用者交流会を実施し、実態や要求を把握、その改善を粘り強く要求してきました。平成15年からは希望事務所での勤務、平成20年度から管理職経験者は3級格付けを実現しました。



## 二 再任用制度とは

再任用制度とは、年金制度の改善で公的年金支給開始年齢が引き上げられた（60歳→65歳）ことにより、職員が定年退職後の生活に不安を覚えることなく職務に専念できるよう、雇用と年金の連携をはかることにも、長年培った能力・経験を有効に発揮できるようにするために定められた制度で平成14年4月1日からスタートし今年で11年目になります。



### 三 他府省から遅れた

#### 国交省(旧建設)の再任用の実態

平成24年8月の人事院調査によると、全府省の再任用者総数は約6千人で発足時の1.0倍になっています。短時間勤務の比率は66%で旧建設の95%を大きく下回り、旧建設の行政(一)職員のフルタイムがゼロに対して、他府省では2千名近い職員が採用されています。4日勤務についても、旧建設の1%に対して全府省は42%と、他府省との勤務形態による格差も生じています。

一方、行政(一)再任用者の3級以上の比率は、全府省の66%に対して旧建設52%と処遇の遅れが見取れます。また、他府省では短時間勤務4級が導入され、さらにフルタイムでは全職務級の23%が4〜7級に在職しています。

これは、国土交通省がかたくなに実施してきた再任用制度の運用のまずさが露呈したと言わざるを得ません。管理職員等の4級以上の格付けは、一般職員の3級格付けに繋がることから、職場段階から他府省並みの処遇改善の運動を大きく構築することが重要です。

### 平成24年度各府省等別の再任用職員数

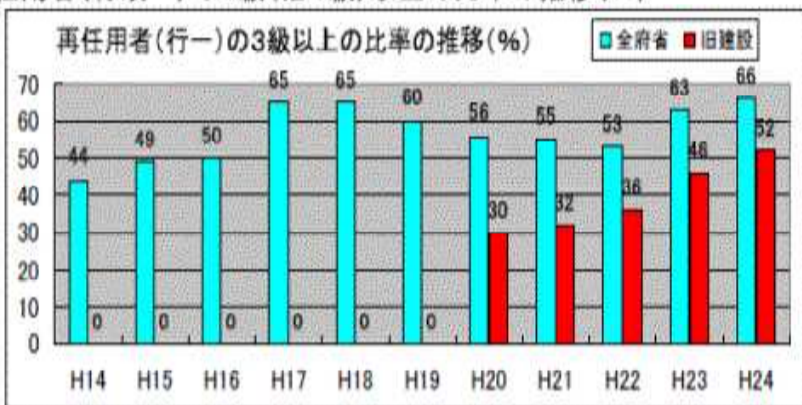
| 行政機関名      | フルタイム |      |      | 短時間勤務 |      |      | 計    |      |      | 短時間勤務率 |
|------------|-------|------|------|-------|------|------|------|------|------|--------|
|            | 新規    | 更新等  | 計    | 新規    | 更新等  | 計    | 新規   | 更新等  | 計    |        |
| 国土交通省      | 175   | 286  | 461  | 334   | 613  | 947  | 509  | 899  | 1408 | 67%    |
| 旧建設(地産・地理) | 5     | 16   | 21   | 150   | 231  | 381  | 155  | 247  | 402  | 95%    |
| 会計検査院      | 0     | 10   | 10   | 4     | 26   | 30   | 12   | 36   | 48   | 63%    |
| 内閣府        | 0     | 1    | 1    | 4     | 8    | 12   | 4    | 9    | 13   | 92%    |
| 人事院        | 0     | 1    | 1    | 7     | 12   | 19   | 7    | 13   | 20   | 95%    |
| 内閣府        | 33    | 50   | 83   | 46    | 77   | 123  | 79   | 127  | 206  | 60%    |
| 総務省        | 20    | 8    | 28   | 43    | 97   | 140  | 63   | 105  | 168  | 83%    |
| 法務省        | 244   | 307  | 551  | 70    | 103  | 173  | 314  | 410  | 724  | 24%    |
| 外務省        | 1     | 1    | 2    | 0     | 0    | 0    | 1    | 1    | 2    | 0%     |
| 財務省        | 92    | 110  | 202  | 566   | 927  | 1493 | 658  | 1037 | 1695 | 88%    |
| 文部科学省      | 3     | 1    | 4    | 2     | 5    | 7    | 5    | 6    | 11   | 64%    |
| 厚生労働省      | 45    | 28   | 73   | 238   | 505  | 743  | 283  | 533  | 816  | 91%    |
| 農林水産省      | 0     | 0    | 0    | 37    | 81   | 118  | 37   | 81   | 118  | 100%   |
| 経済産業省      | 10    | 19   | 29   | 35    | 80   | 115  | 45   | 99   | 144  | 80%    |
| 環境省        | 41    | 8    | 49   | 4     | 7    | 11   | 45   | 15   | 60   | 18%    |
| 防衛省        | 183   | 324  | 507  | 3     | 5    | 8    | 186  | 329  | 515  | 2%     |
| 合計         | 855   | 1154 | 2009 | 1393  | 2548 | 3941 | 2248 | 3700 | 5948 | 66%    |
| 防衛省を除く合計   | 672   | 830  | 1502 | 1390  | 2541 | 3931 | 2082 | 3371 | 5433 | 72%    |

・フルタイムが多いのは、公安職、自衛官、自衛官、専門行政職

### 時間勤務の週4日勤務者比率の推移(%)



### 再任用者(行政一)の3級(旧4級)以上の比率の推移(%)



### 【H24 再任用者行政職(一)の級別内訳】

| 職務の級 | 全 省   |        | 行     |        | 計     |        | 旧建設(短時間) |        |
|------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|----------|--------|
|      | フルタイム | 短時間    | フルタイム | 短時間    | フルタイム | 短時間    | フルタイム    | 短時間    |
| 8級   | 0     | 0.0%   | 0     | 0.0%   | 0     | 0.0%   | 0        | 0.0%   |
| 7級   | 2     | 0.3%   | 0     | 0.0%   | 2     | 0.1%   | 0        | 0.0%   |
| 6級   | 12    | 2.0%   | 0     | 0.0%   | 12    | 0.4%   | 0        | 0.0%   |
| 5級   | 66    | 11.1%  | 0     | 0.0%   | 66    | 2.3%   | 0        | 0.0%   |
| 4級   | 57    | 9.6%   | 90    | 3.9%   | 147   | 5.1%   | 0        | 0.0%   |
| 3級   | 394   | 66.6%  | 1280  | 55.7%  | 1674  | 57.9%  | 189      | 51.9%  |
| 2級   | 57    | 9.6%   | 912   | 39.7%  | 969   | 33.5%  | 175      | 48.1%  |
| 1級   | 4     | 0.7%   | 15    | 0.7%   | 19    | 0.7%   | 0        | 0.0%   |
| 計    | 592   | 100.0% | 2297  | 100.0% | 2889  | 100.0% | 364      | 100.0% |

**在職中も他省庁との昇格格差が実在する中で、定年退職後の再任用でもさらに格差が拡大！！  
国交省は管理職員等の4級格付けを早期に実現すべきです！！**

### 【参考】60歳定年退職者の再任用が可能な期間と退職共済年金の関係

| 再任用上限年齢 | 63歳 |    | 64歳 |     | 65歳 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|---------|-----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|
|         | 19  | 20 | 21  | 22  | 23  | 24  | 25  | 26  | 27  | 28  | 29  | 30  | 31  | 32  | 33  | 34  | 35  | 36  | 37  | 38  |  |
| 平成20年度  |     |    | 61歳 | 62歳 | 63歳 | 64歳 | 65歳 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
| 21年度    |     |    |     | 61歳 | 62歳 | 63歳 | 64歳 | 65歳 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
| 22年度    |     |    |     |     | 61歳 | 62歳 | 63歳 | 64歳 | 65歳 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
| 23年度    |     |    |     |     |     | 61歳 | 62歳 | 63歳 | 64歳 | 65歳 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
| 24年度    |     |    |     |     |     |     | 61歳 | 62歳 | 63歳 | 64歳 | 65歳 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
| 25年度    |     |    |     |     |     |     |     | 61歳 | 62歳 | 63歳 | 64歳 | 65歳 |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
| 26年度    |     |    |     |     |     |     |     |     | 61歳 | 62歳 | 63歳 | 64歳 | 65歳 |     |     |     |     |     |     |     |  |
| 27年度    |     |    |     |     |     |     |     |     |     | 61歳 | 62歳 | 63歳 | 64歳 | 65歳 |     |     |     |     |     |     |  |
| 28年度    |     |    |     |     |     |     |     |     |     |     | 61歳 | 62歳 | 63歳 | 64歳 | 65歳 |     |     |     |     |     |  |
| 29年度    |     |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 61歳 | 62歳 | 63歳 | 64歳 | 65歳 |     |     |     |     |  |
| 30年度    |     |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 61歳 | 62歳 | 63歳 | 64歳 | 65歳 |     |     |     |  |
| 31年度    |     |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 61歳 | 62歳 | 63歳 | 64歳 | 65歳 |     |     |  |
| 32年度    |     |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 61歳 | 62歳 | 63歳 | 64歳 | 65歳 |     |  |
| 33年度    |     |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 61歳 | 62歳 | 63歳 | 64歳 | 65歳 |  |
| 34年度    |     |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 61歳 | 62歳 | 63歳 | 64歳 |  |

注) 年齢は、その年度内に到達する年齢を示す。

### 四 国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針

#### 「新たな再任用制度」の5つの問題点

平成24年3月23日、行政改革実行本部・国家公務員制度改革推進本部は合同会議を開催し、年金支給開始年齢の段階的引き上げに再任用の義務化で対応する「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」を決定しました。昨年9月30日に人事院が国公法23条に基づいて行った、定年の段階的延長を求める意見の申出を事実上無視した重大なルール違反です。



また、この基本方針は再任用の義務化としながら「人事の新陳代謝を図り組織活力を維持」するため、「義務の抜け道」や「職場追い出し」の方策が随所に盛り込まれています。具体的には、次のような重大な問題が含まれています。

一つは、義務を免除する規定が設けられていることです。基本方針では「最下位の職制上の段階の標準的官職に係る標準職務能力及び当該官職についての適正を有しない場合、任命権者はその義務を課されない」としています。長年職務を遂行し、一定の官職に就いていた職員に、係員等の能力がないなどということはあり得ず、義務化というなら削除すべきです。

二つは、再任用時の官職に恣意的な運用が可能なこと。能力及び適正に応じて「係員から管理職までの幅広い官職に任用できるとしていますが、現に職員が就いている官職は、能力・適正評価の結果であることから、退職時の官職を基本に本人希望とするべきで、任命権者の恣意的な人事運用を排除する仕組みが必要です。

三つは、任期を1年を超えない範囲としていること。雇用と年金の接続を目的とするのであれば、支給開始年齢までの一括任用が当然です。再任用の更新は、①意欲と能力の十分な発揮、②継続的な業務遂行への支障、③年度更新の雇用不安、などの弊害が想定され、公務の運営上からも問題があると言わざるを得ません。

四つは、「総人件費改革」の観点からの制度検討となっていること。早期退職の支援、「短時間再任用の活用」、「複線型人事管理の推進」をはじめ、60歳超職員増加に対する必要な措置の検討など、いずれも総人件費抑制の観点から貫かれようとしています。60歳を機に、またはそれ以前の段階から事実上の退職強要や、差別選別の再任用が行われることがあってはなりません。さらに、再任用職員の給与の在り方についても、「総人件費改革や職員の能力活用の観点も踏まえつつ別途検討」とされていますが、職務給原則とともに年金支給までの生活を支える水準が保障されなければなりません。

五つは、フルタイム再任用が定員の枠内で採用される問題です。現在、政府内部において、「定数の空き」に応じて採用との議論もされており、希望者全員の採用が危惧されます。組織の活性化のためには新規採用職員の採用は不可欠です。公的年金の支給開始年齢の引き上げが国の制度改革である以上、再任用は定員の枠外で採用すべきです。

### 国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針

平成24年3月23日  
国家公務員制度改革推進本部決定  
行政改革実行本部決定

併せて、加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障を来すおそれがある職務に従事する職員について、その職務の特殊性、知識や経験の蓄積を踏まえ、上記の再任用を図るために必要な条件整備を図ること。

年金の支給開始年齢の65歳への段階的な引上げ期間中の一定の時期に、公務の運営状況や、民間企業における高齢者雇用確保措置の実施状況を勘案し、意見の申出を踏まえつつ、雇用と年金の接続の在り方について改めて検討を行うこととする。

#### 2 組織活力の維持及び職員の能力の活用のための方策 (一定の管理職を再任用する際の官職)

① 意見の申出において、管理職の新陳代謝を図り組織活力を維持するため60歳時点での役職定年制の導入が必要とされていることを踏まえ、1の再任用に当たり、本府省の局長、部長、課長等の一定の範囲の管理職が定年に達し、当該職員がフルタイム再任用を希望する場合、他の官職で再任用することについて検討すること。

##### (短時間再任用の活用)

② 意見の申出において、60歳を超える職員の多様な働き方を実現することが重要な課題であるとされていることを踏まえ、定年退職する職員が短時間再任用を希望する場合、任命権者ができる限り当該希望に沿った対応ができるような環境を整備すること。

##### (能力・実績に基づく人事管理の徹底等)

③ 意見の申出の内容を踏まえ、再任用職員も含めた職員全体のモチベーションの維持向上と意欲と能力のある人材の最大限の活用の観点から、能力・実績に基づく人事管理を徹底するとともに、職業生活の節目で職員の将来のキャリアプランに関する意向を聴取し、支援を図る等の措置を講じることとする。また、職員が培ってきた多様な専門的知識や経験について、公務内で積極的に活用できる環境を整備するほか、受入れ側のニーズを踏まえつつ人事交流機会の拡大を図るなど公務内外の分野での複線型人事管理を進めていくこと。

##### (早期退職の支援)

④ 意見の申出において、職員自身の主体的なキャリアプランに基づく早期退職を支援する措置を適切に講ずるとされていることを踏まえ、早期退職に対するインセンティブを高めるための給付の措置や、民間の支援会社の活用も含めた再就職の支援等の措置の具体化に向けて検討し、早急に実施に移すこと。

#### 3 60歳超職員の追加的増加への対応

希望する職員を1に基づき再任用することにより3年度に一度60歳を超える職員が公務部内に追加的に留まることと、組織の将来を担う若手職員の安定的・計画的な確保及び人事の新陳代謝を図ることが可能となるよう、総人件費改革等の観点も踏まえつつ、必要な措置を講じることとする。

#### 4 1に基づき再任用された職員の給与の在り方

1に基づき再任用された職員の給与の在り方については、総人件費改革や職員の能力活用の観点も踏まえつつ、別途検討するものとする。

以上

退職共済年金の支給開始年齢が平成25年度以降段階的に60歳から65歳へと引き上げられることに伴い、無収入期間が発生しないよう国家公務員の雇用と年金の接続を図るとともに、人事の新陳代謝を図り組織活力を維持しつつ職員の能力を十分活用していくため、人事院の「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」(以下「意見の申出」という。)の趣旨、高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案(平成24年3月9日閣議決定。以下「高齢者雇用安定法改正法案」という。)の内容等も踏まえ、国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針を下記のとおり定める。

今後、この方針に基づき、総人件費改革等の観点も踏まえつつ具体的な制度改正案を検討することとする。

記

#### 1 再任用による雇用と年金の接続

① 民間企業において高齢者雇用確保措置実施企業率の82.6%が継続雇用制度により対応している現状、高齢者雇用安定法改正法案において継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準に基づく制度の廃止等を措置していることを踏まえ、定年退職する職員がフルタイム再任用(常時勤務を要する官職への採用)を希望する場合、当該職員の任命権者は、定年退職日の翌日、常時勤務を要する官職に当該職員を採用するものとする。

ただし、その者が最下位の職制上の段階の標準的官職(係員等)に係る標準職務遂行能力及び当該官職についての適性を有しない場合、任命権者は上記の義務を課されないものとする。

※ 継続雇用制度：現に雇用している高齢者が希望するときは、当該高齢者をその定年後も引き続き雇用する制度

② 任命権者は、①の採用を行う際には、従前の勤務実績等に基づき、標準職務遂行能力及び適性を有すると認められる官職に任命するものとする。

※ 例えば本省課長補佐等で定年退職した者について、能力及び適性等に応じて、補佐級に再任用される場合、係長級に再任用される場合、係員級に再任用される場合があり得る。

③ ①に基づき再任用期間の末日は、以下の期間ごとに以下のとおりとする。

平成20年4月1日～29年3月31日：61歳に達する日以後における最初の3月31日  
平成29年4月1日～32年3月31日：62歳に達する日以後における最初の3月31日  
平成32年4月1日～35年3月31日：63歳に達する日以後における最初の3月31日  
平成35年4月1日～38年3月31日：64歳に達する日以後における最初の3月31日  
平成38年4月1日～：65歳に達する日以後における最初の3月31日

④ 任命権者は、①において再任用職員として採用される職員の任期について、1年を超えない範囲内で定めることとし、①ただし書の場合を除き、③の再任用期間の末日までの間、1年を超えない範囲内で更新するものとする。

※ 年度ごとに能力及び適性を確認し、1年間の任期を③の再任用期間の末日まで更新する運用を想定

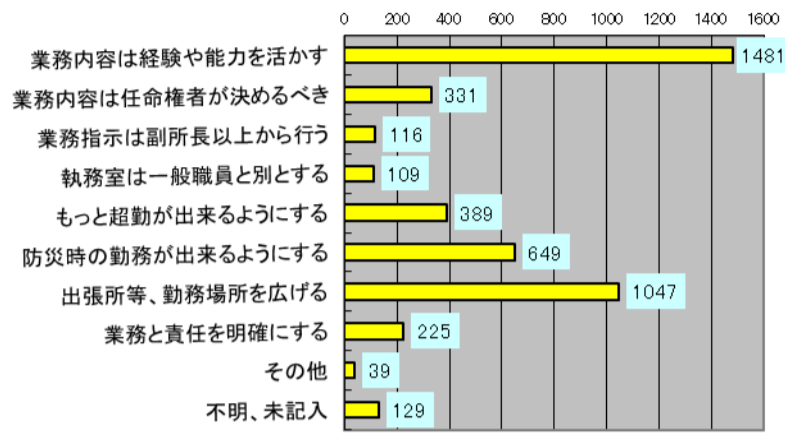
なお、以上の再任用に当たっては、後記2及び3に掲げる措置を一体的に講じることとする。2及び3を始めとする再任用の円滑な実施を図るための方策を早急に講じるとともに、その実施を確保するための関係府省等間の意見交換の場を設けることとする。

また、意見の申出において「政策の立案や行政事務の執行等の管理・事務・技術的な業務が主体である公務においては、現在行っているような定年前より低い職責の補完的な職務に再任用する形では、希望者全員を65歳まで雇用する仕組みとして十分機能することは難しい」とされていることを踏まえ、再任用制度の下、意欲と能力のある人材を本格的な職務で最大限活用できるよう、再任用職員が担う職務の在り方等について検討するものとする。



# これが私たちの要求です

再任用者枠は、別枠で確保し、希望者全員を採用  
本人の能力・経験が生かせる業務に就かせること  
賃金は、同一業務同一賃金とすること…等



これは、再任用者の業務内容が配属された所属長任せになっているところに原因があります。よって、業務内容は任命権者段階で定め、権限と責任を明確にし、再任用者が「再任用前の能力・経験が生かされ、誇りを持って業務が出来る」職場環境にすべきです。

ユニオンは、再任用制度は単に収入を得るために一定期間雇用されれば良いということではなく「働きがいをもって公務に貢献し」「現役の職員からも『あの人がいて良かった』と歓迎され」「経験や技術等が職場に引き継がれる」ような制度にすべきと考えています。

## 基本は定年延長で

政府は、雇用と年金の継続化について「総人件費抑制の観点」から「再任用制度」への対応を決定していますが、ユニオンは、「定年退職後、雇用と処遇が一度途切れる再任用制度より、65歳までの安定した雇用と処遇が確保できる勤務延長（問題の解決も図りながら）」を要求します。

ユニオンが今年実施した「第八回管理職アンケート」では、現在の再任用者の業務について回答者の72%（回答数2068名中1481名）が現在の再任用者が行っている業務は、能力・経験が生かされておらず「能力・経験を生かすような業務に就けるべき」と回答しています。（別表参照）また、勤務場所も「出張所などに広げるべき」との回答も数多く寄せられています。

## 補強すべき分野に

## 再任用者の能力経験を生かせ

連年に渡る大幅な定員削減の結果、職員がやらなければならない業務が、外注に出されています。このことが結果的に国民の期待に答えられない「国土交通省」にしてしまっています。職員自らが行うべき業務は自らの手で行うことが求められており、その中の技術力や経験の継承、現在おろそかにされ、または不十分となっている業務などの分野に再任用を配置する方法もあります。アンケートでは、要求書に書かれている業務などが、再任用者で担うべき業務として回答されています。

また、再任用者の採用によって、新規採用者の定員に影響を及ぼさないよう別枠とすべきです。さらに、賃金についても「定年前より低い職責の補完的な職務に再任用する形で採用し、最初から2級・3級と決めつけるのではなく、国土交通省として補強すべき分野に再任用者を配置し、その職責にあった賃金を支給すべきです。ユニオンは、今回の「管理職アンケート」に寄せられた管理職員等の声や以上のような考えに基づき作成した要求内容を、定年退職者が無年金状態になる平成26年度再任用採用者（平成25年度定年退職者）の「再任用募集要項」に反映させるために、「要求書名」を実施しています。この「署名」は、2月に実施される国土交通本省との団体交渉の場に提出し、その内容の実現を当局に迫ります。ご協力をよろしくお願い申し上げます。

### <これが要求項目>

- 年金支給開始年齢の引き上げにともなう「雇用と年金支給の連携」については、定年年齢を段階的に延長する制度を基本とするよう関係機関に働きかけること。
- 再任用の採用・定員については下記の通り行うこと。
  - 再任用を希望する職員は全員採用すること。
  - 再任用にあたっては、フルタイム勤務を基本とし、当該者の希望により週4日勤務、週3日勤務も可能とすること。また、定年前5年以内の退職者についても定年年齢に達した後、本人の希望により採用すること。
  - 再任用の定員は別枠とし、新規採用、世代間のバランスが取れるようにすること。
- 再任用にあたっては、再任用者の能力、経験を生かし、誇りと働きがいを持って働けるよう、労働環境を整備すること。
  - 業務の配置に当たっては、当該者と十分な意思疎通の場を持ち、本人の希望を尊重し、能力・経験が十分発揮できるよう留意すること。
  - 業務配置にあたっては所属長任せにせず、任命権者段階で権限と責任を明確にするとともに、再任用者同士、あるいは現役者との連携がうまく取れるよう配慮すること。
  - アンケート結果では、業務配置にあたって下記の業務が能力・経験を生かす上で適切との回答が多く、再任用者を積極的に配置すること。
    - 河川や道路などの管理業務 ・ 工事監督 ・ 検査業務 ・ 出張所での窓口業務
    - 用地業務 ・ 総務、経理、契約業務などの資料整理
    - 設計審査 ・ 防災業務 ・ 品質管理 ・ 対外調整など
  - 再任用者も防災時の待機、連絡、出勤、技術指導・援助などが出来るようにすること。
  - 再任用者も超過勤務が出来るようにすること。
  - 勤務場所は出張所も可能とし、勤務場所、業務範囲を広げること。
- 再任用の労働条件は、以下のように改善すること。
  - フルタイムでの賃金は、職務、職責が定年前と同等なら同等の賃金とすること。最低でも定年前の賃金の70%を下回らない水準とすること。短時間勤務の場合においても、上記の水準に準拠すること。
  - 管理職経験者は「専門官」と位置づけ、4級以上の格付けとし、昇格を可能とすること。これにあわせ、専門職、係長、一般職員の再任用の格付けを引き上げること。

\*この内容は地方整備局版です。