

《ユニオンニュース200号特集》

ユニオン結成から丸15年

組織お小粒でも管理職員の 思いを受け止め、多くの要求前進

国土交通省 管理職ユニオンニュース

NO. 200
2013. 2.15

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



国交管（建管）ユニオン発足を報じたマスコミ各紙

国土交通省管理職ユニオンは、国家公務員初の管理職員の労働組合として1998年、266名の組合員で結成され、この2月8日で結成から丸15年を迎えました。また、ユニオンニュースも200号を向えます。

ユニオンは今日まで組合員も500名台までに倍増し、職場の中でも人事院などの関係機関との間でも市民権と地位を確立し、要求の面では、昨今の厳しい状況の中でも多くの前進を勝ち取ってきています。「組織は小さくても回結すれば前進できる」ことを実践してきました。

今回、結成から15年とユニオンニュース200号を記念し、これまでの歩みと要求の前進を特集します。

《全部で4ページです》

隔年のアンケートで実態把握 要求実現の筋道を政策化

ユニオンは結成以来管理職員の思いや要求、実態を把握するために隔年でアンケートに取り組んできました。これまで8回実施し、2012年では管理職員のほぼ40%に当たる2,068名から回答を頂きました。（下表参照）

アンケート結果は分析も加え「ユニオンニュース特集版」で職場に返すとともに、出された要求は整理し、要求書として当局や人事院に提出、交渉を通じて実現を目指してきました。

同時に、要求の根拠、正当性、実現の道筋などを政策化し、職場懇談会などで議論、共通の課題にするとともに、実現の武器として活用してきました。

要求政策シリーズは処遇の問題、仕事の問題など多岐にわたりますが、これまで10作以上が

- ユニオン結成の主な目的
- 一、管理職員の処遇改善
 - 二、退職後の生活の安心・安定
 - 三、やりがいある、誇りの持てる仕事
 - 四、国民本位の公共事業と建設行政

要求政策のパンフレット



これまで発行してきた主な政策集

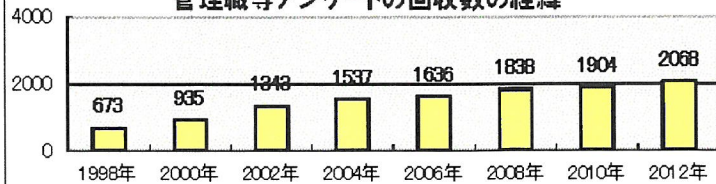
- 1999年 「人事任用政策」
- 2000年 「倫理政策」大臣の汚職、公務倫理「再任用政策」
- 2003年 「用地問題政策」（志賀バイパス事件）
- 2005年 「管理瑕疵問題」（大蔵海岸事件）
- 2006年 「管理職員の超勤支給要求の正当性」
- 2007年 「施行70%を通じた検査体制」批判
- 2009年 「処遇改善政策」改善大運動開始

出されています。

要求実現の運動としては署名を中心に取り組み、昇格実態の改善、再任用の運用改善、管理職員の深夜・災害出勤時の手当支給の要求署名などを繰り返し取り組んできました。

こうした粘り強い運動が多くて多くの要求を前進させています。

管理職等アンケートの回収数の経緯



若年勤奨が絶対の人事から

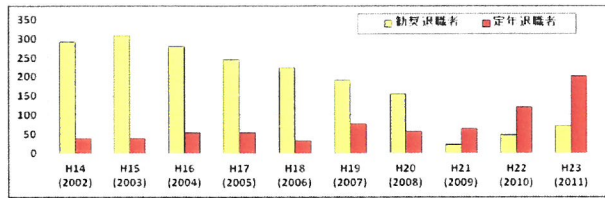
定年まで働き昇格を改善、再任用も定着

ユニオンの発足当時は若年勤奨退職が絶対で、管理職登用も「勤奨受諾」が条件になっていました。

「天下り」に対する批判や「定年まで働きたい」の要求からユニオン組合員有志が勤奨を拒否、定年まで働くことを選択しました。

当局は単身赴任、長時間通勤など「嫌がらせ・報復的」人事を強行しましたが、道理ある抗議、追及の中で「勤奨を断つたことを持つて一切の差別は無い」と回答させ、

以後、定年まで働く管理職が増え、「天下り」に対する世間の厳しき批判もあり、民主党政権下の若年勤奨は実体なく



つてきました。

事務所課長は

18ヶ月前に6級に

退職時の昇格も当然勤奨退職が最優先で、勤奨受諾者には24ヶ月前くらいには6級昇格が打たれていました。(2001年当時左表参照)その一方、「勤奨受諾を持って昇格」を絶対としていたため、該当者がいても勤奨を受けなければ昇格を打たず、そのため6級の定数を毎年大幅に余ら

事務所課長・出張所長の6級昇格発令状況

地整	定年退職者		勤奨退職者	
	事務所課長	出張所長	事務所課長	出張所長
東北	該当無し	6ヶ月前	12-36ヶ月前	9ヶ月前
北陸	該当無し	6ヶ月前	12ヶ月前	12ヶ月前
関東	12ヶ月前	12ヶ月前	24ヶ月前	12ヶ月前
中部	該当無し	12ヶ月前	12-24ヶ月前	12ヶ月前
近畿	18-24ヶ月前	12-18ヶ月前	勤奨無し	勤奨無し
中国	該当無し	6ヶ月前	6ヶ月前	6ヶ月前
四国	12ヶ月前	該当無し	24ヶ月前	24ヶ月前
九州	該当無し	12ヶ月前	6ヶ月前	勤奨無し

平成24年度

地整	定年退職者		勤奨退職者	
	事務所課長	出張所長	事務所課長	出張所長
東北	12-18ヶ月前	12ヶ月前	勤奨無し	勤奨無し
北陸	12-18ヶ月前	12ヶ月前	勤奨無し	勤奨無し
関東	12-18ヶ月前	12ヶ月前	勤奨無し	勤奨無し
中部	18ヶ月前	12ヶ月前	勤奨無し	勤奨無し
近畿	18-24ヶ月前	18ヶ月前	勤奨無し	勤奨無し
中国	18ヶ月前	12ヶ月前	勤奨無し	勤奨無し
四国	12-18ヶ月前	12ヶ月前	勤奨無し	勤奨無し
九州	12-18ヶ月前	12ヶ月前	勤奨無し	勤奨無し

ユニオンは定数と実際職場にいる6級在職者を徹底して調査し、「有効活用」をデーターに基づき再三追及してきました。

こうした積み重ねの中で、出張所長は退職6ヶ月前から12ヶ月前に、事務所課長は12ヶ月前だったのが2009年度から18ヶ月前へと、着実に改善されてきています。(近畿は事務所課長、出張所長は基本的に勤奨は無く、昇格も他地整より前進していた)

再任用の勤務条件改善

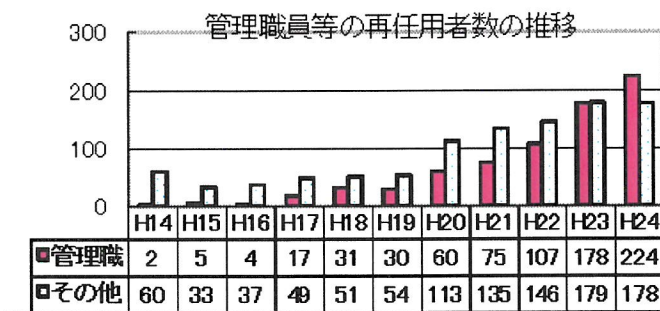
能力・経験が生かせるように

格付けも2級から3級に改善

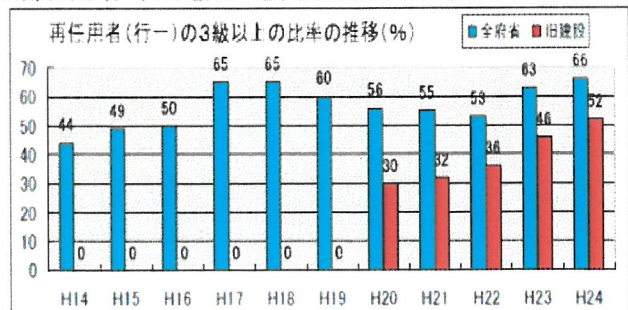
- ① 14年度1人、15年度4人が管理職から再任用、経験、能力を生かした業務を要求
- ② 16年度、ハーフタイム勤務実現。17年度ハーフは定員外にカウント。
- ③ 平成20年度から管理職経験者

再任用は年金の支給年齢引き下げにともない平成13年度から行われてきましたが、その労働条件は一律2級(旧3級)、業務も本人の希望など無視したものでした。ユニオンは「中に入って変える」立場から再任用に応募、業務内容と労働条件改善に努力してきました。

平成25年度退職者から年金がゼロになることから政府は「再任用の義務化」を決定しました。これまでの年金併給では無くなることから賃金を始めた勤務条件、実施する業務などよりよい労働環境の整備が課題です。ユニオンは「再任用署名」を実施し、改善に全力で取り組んでいます。



再任用者(行政一)の3級(旧4級)以上の比率の推移(%)



平成24年度からは副所長以上を対象に「指導官」採用、4級は3級採用に。月額26,640円、年収で約37万円の引き上げ。

④平成24年度からは副所長以上を対象に「指導官」採用、4級

対人事院への要求

管理職手当、特別勤務手当を引き上げ 級別定数も改善、特に5級は大幅増

ユニオンはアンケートなどから管理職手当は超勤の2.0時間程度の額であり、管理職員の超勤実態から管理・監督の職責を担保するには極めて不十分。また、休日等の「管理職特別勤務手当」も「振り替え」が優先され、実態はほとんど支給されていないことを示し、その改善を強く求めてきました。

こうしたユニオンの働きかけもあり、2005年の「給与構造見直し」に当たって支給率を12%から15%に引き上げ(4種)、定額化、これにより最低月額8000円以上が引き上げられました。

NHK・BSで
人事院総裁とも論争

管理職特別勤務手当も4種で10000円から15000円の引き上げが実施されました。賃金や手当の削減が続く中でこうした引き上げは大きな到達点と言えます。

「管理職になってからも5級になれない」「せめて退職2年前には6級に」など昇格の要求は切実でした。ユニオンは発足当初に「人事任用政策」を発表し、旧建設省のキャリア超優遇に反し、一般職員が他省庁より大きく遅れている実態を分析し、改善を求めてきました。この問題ではNHK

KBSで当時の萩原委員長と人事院総裁が論争する場面も放映されました。

2009年には「管理職員処遇改善大運動」を開始、署名などを取り組み、国交省、人事院に改善を訴えてきました。こうした取り組みの結果、退職時の昇格は前記のように改善し、上位級の級別定数も着実に前進させてきています。

特に5級定数は、事務所課長で平成20年に比較して175の増、出張所長は48の増となっています。こうした定数の改善が有効に活用されれば管理職員の処遇を大幅に改善することが可能です。

ユニオンはアンケートなどから管理職手当は超勤の2.0時間程度の額であり、管理職員の超勤実態から管理・監督の職責を担保するには極めて不十分。また、休日等の「管理職特別勤務手当」も「振り替え」が優先され、実態はほとんど支給されていないことを示し、その改善を強く求めてきました。

ユニオンはアンケートなどから管理職手当は超勤の2.0時間程度の額であり、管理職員の超勤実態から管理・監督の職責を担保するには極めて不十分。また、休日等の「管理職特別勤務手当」も「振り替え」が優先され、実態はほとんど支給されていないことを示し、その改善を強く求めてきました。

管理職特別勤務手当

(管理職員が休日等に出動した場合に支給される手当)

区分		6時間未満の支給額	6時間を超えた支給額
3種	改訂	8,500円	12,750円
	現行	8,000円	12,000円
4種	改訂	7,000円	10,500円
	現行	6,000円	9,000円
5種	改訂	6,000円	9,000円
	現行	4,000円	6,000円

平成19年4月から実施

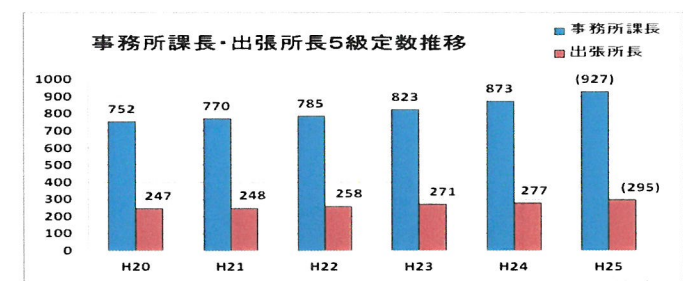
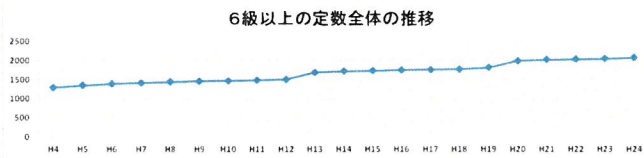
管理職特別調整額の定額化後の手当

職務の級	手当額 (円)					本省課長補佐
	1種	2種	3種	4種	5種	
10C	139,300					
9C	130,300	104,200				
8C	117,500	94,000	82,200			
7C		88,500	77,400	66,400		35,400
6C			72,700	62,300	51,900	33,200
5C				59,500	49,600	31,700
4C				55,500	46,300	
3C					37,200	

管理職特別調整額の支給割合

区分	1種 本省課長等	2種 本省室長等	3種 府県部長等	4種 管区課長等	5種 府県課長等	本省課長補佐
支給割合	25%	20%	17.5% (16%)	15% (12%)	12.5% (10%)	8%

()の率は定額化前の支給割合



防災出動時や深夜の超勤手当

昨年人事院が官・民の実態調査

=粘り強く要求、実現に光!=

昨年3月公務員の深夜勤務の実態をサンプル調査し、勧告前の官民比較調査で民間の支給実態を調査しています。

人事院は「今回の勧告には至らなかったが、問題は問題としてあるのだから、引きつづき検討していく」としています。

まさに今回は実現に至らなかったものの、実現に明るい光が見えてきた局面と言えます。皆さんの運動と力がかかっています。是非ユニオンと一緒に実現させましょう。

「せめて民間並みに深夜の超勤手当の支給を、管理職が自らの判断で出勤が出来ない防災出動時の手当支給は当然、これらの手当支給は悲願になっていました。」

ユニオンは2005年の交流集会で弁護士に「手当支給の正当性」の講演を依頼、これをパンフレットにし、理論的にも整理、職場に宣伝、みんなの総意とするとともに国交省、人事院に要求してきました。

特に人事院には地震や台風などの防災出動時の勤務実態を詳細に示し、再三にわたって手当支給を求めてきました。

「せめて民間並みに深夜の超勤手当の支給を、管理職が自らの判断で出勤が出来ない防災出動時の手当支給は当然、これらの手当支給は悲願になっていました。」

ユニオンは2005年の交流集会で弁護士に「手当支給の正当性」の講演を依頼、これをパンフレットにし、理論的にも整理、職場に宣伝、みんなの総意とするとともに国交省、人事院に要求してきました。

特に人事院には地震や台風などの防災出動時の勤務実態を詳細に示し、再三にわたって手当支給を求めてきました。

ユニオンはアンケートなどから管理職手当は超勤の2.0時間程度の額であり、管理職員の超勤実態から管理・監督の職責を担保するには極めて不十分。また、休日等の「管理職特別勤務手当」も「振り替え」が優先され、実態はほとんど支給されていないことを示し、その改善を強く求めてきました。

年数、経験年数を重視した公平な発令を強く求めています。

また、近年人事院による高齢を理由とした昇格抑制、昇格のメリット引き下げなどの動きがよまっております。ユニオンはこうした不当な措置の撤回、回復を人事院に要求しています。

パワハラ、業務執行の問題でも職員の守手 そして 地域主権に抗し、職場、雇用を守る

用地取得 管理瑕疵 施行プロセスなどで政策提言 震災を受け、業務執行体制強化を要求

近畿では用地取得に絡み職員が訴えられる事件が起こり、また、大蔵海岸の砂浜陥没事故では少女が犠牲になり、担当の出張所長、課長が訴えられるという問題が発生しました。

ユニオンは担当者に責任と押しつけることに反対し、裁判などの支援に全力を挙げると同時に、問題を繰り返さないために政策提言を発表してきました。

志賀ハイパス事件では全員無罪となり、これらの政策はその後の業務のあり方にも大きな役割を果たしてきました。

パワハラ事件では北陸で出張所長が自殺するという問題が起こり、ユニオンはその責任を徹底して追及する中で、局長が謝罪。その他、東北、関東、近畿、九州などのパワハラ問題も改善させてきています。

中部では労働強化を押しつけ「夏期休暇を認めない」などの問題が発生、追及の中で本省の幹部が現地を調査、改善させています。

整備局移譲反対

全国で自治体に働きかけ

民主党政権の「一丁目一番

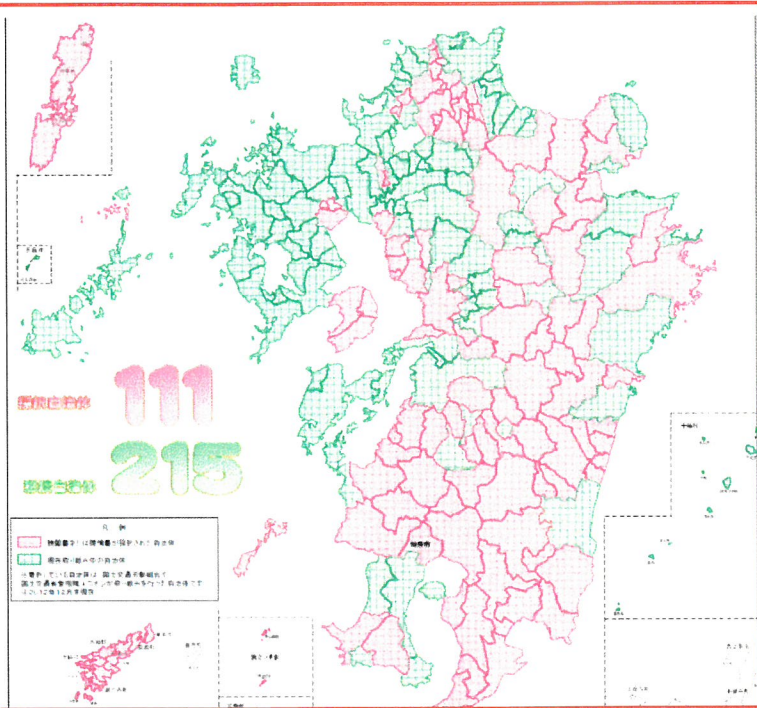
地」とされた地域主権問題では、地方整備局の移譲・廃止が焦点となり、マスコミも動員し、大きな流れが作られました。

ユニオンは職場存続の危機に、国交労組や退職者の会と力を合わせ、地方自治体への請願・陳情に精力的に取り組みました。

こうした中で東日本大震災の対応なども受け、市町

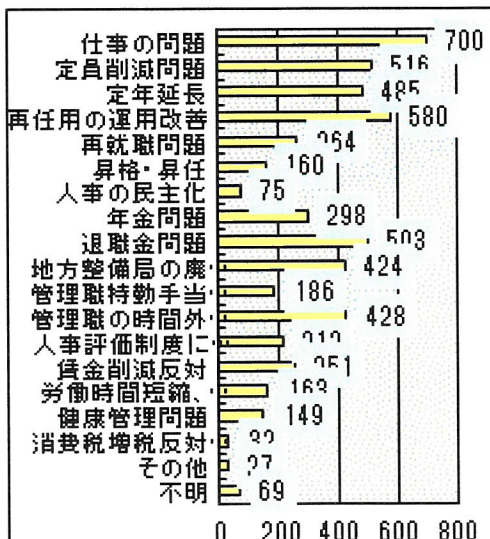
村長有志で「地方を守る会」も発足、「整備局を残せ」の声が大きく広がり、結局、国会解散で民主党の地域主権は頓挫することになりました。

ユニオンは働きやすい環境や仕事の問題でも、職場を守る課題でも大きな役割を果たしてきたと言えます。



五〇〇人台の組合でもこれだけの成果 貴方が加入すればもっとももっとも要求前進

《今後ユニオンが取り組むべき要求項目》
・重要と思うものを3つ選んで下さい。



九州連合のお膝元での意見書採択状況

右表は昨年取り組んだアンケートから今後ユニオンが取り組むべき要求課題をあげてもらったものです。ベスト5は①仕事の問題、②再任用改善、③定員削減問題、④退職金削減反対、⑤管理職員の時間外手当など、となっています。このほか、整備局の移譲反対、賃金問題など切実な課題が山積みしています。

公務員ハッシングが続く中、首をすくめていれば嵐が通り過ぎるわけでは無く、黙っていればさらに踏み込まれるのは必定です。こうした要求を前進させるのは並大抵のことではありませんが、『みんなが団結すれば一歩一歩切り開くことが出来る』これがユニオンの確信です。

わずか500名台のユニオンがこれだけの要求を前進させてきました。あなたが加入すればもっともっと前進します、是非ユニオンに加入して下さい。