



NO. 214  
2013. 11. 18

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

超過勤務報告  
を実施しよう

# 「特例法延長せず」を閣議決定！ 職場からの粘り強い運動を反映

11月15日政府は、2012年度から実施している国家公務員給与を平均7.8%引き下げる特例措置について、「平成26年3月31日をもって終了する」ことを閣議決定しました。

「東日本大震災の復興財源」や「消費税増税するに当たって政府が身を切る証」等を口実に、人事院勧告制度が無視され、2012年2月「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」(以下「特例法」といふ)が強行されました。

私たちはこれまで、この「特例法」は憲法・国公法に違反し、最高裁の判例を無視するものであり、さらに、この賃下げは625万人労働者に波及して経済をいっそう冷え込

ませることになり、政府の景気浮揚政策と矛盾することになると、問題指摘をしてきました。そして、「国家公務員賃金の復元」「特例法延長反対」の運動を展開してきました。それは、「特例法」成立と同時に各任命権者や人事院地方事務局に対する抗議電や本省・本院に向けた「給与復元」「特例法延長反対」の上申活動、二度にわたる「給与復元」「特例法延長反対」署名活動、総務省との団

体交渉での追及などです。こうした運動の中、今年度の人事院勧告に代わる「報告」では「平成26年4月以降の給与については、民間準拠による給与水準を確保する必要がある」と総裁談話で国会と内閣に報告させ、10月15日行われた総務省交渉では「国家公務員の使用者の立場として、特例法は臨時・異例の措置であると認識している。人事院勧告(報告)が尊重されることが基本姿勢であることから、延長は



無いとこの立場で発言していく。その旨会議(給与関係閣僚会議)では話しをしていく」との発言を引き出してきました。こうした流れの中で、今回安倍内閣が「憲法・国公法違反、最高裁判決無視、自らの景気浮揚対策との自己矛盾に耐えきれず」「特例法延長を行わず」の閣議決定をした

しかし、今回の閣議決定では、①地場賃金の反映②50歳台後半職員の給与の見直し③能力・実績主義の強化を、平成26年度中からの実施に向け、具体的措置を人事院に要請し、さらに、一層の定員削減を目指すことも決定されています。このような際限の無い定員削減や、高齢者いじめの政府・人事院の動き、無年金期間中は「月7万円弱」で生活しなければならぬ再任用制度、さらには「国民の安全・安

## 50歳代後半職員の給与の見直し等を人事院に迫る 職場と処遇を守る誓ユニオンを大きく

心」を儲け対象とした地方整備局の権限の地方移譲等々まだ私たちの課題はたくさんあります。多くの管理職員の皆さんがユニオンに加入し、政府や当局の姿勢を変えていく流れが少しでも大きくなるよう訴えます。



2015. 3. 31(退職)	2014年度退職1年前の給与総額比較									
	給与カット(復元なし) 6級昇格 1.5年前 昇級改善 55歳昇級ストップ					2014年4月に給与カットが復元した場合、昇格1.5年前(6級以上の1.5%カットは継続)昇級改善 55歳昇級ストップ				
給与	号俸	俸給	カット後	月数	支給総額	号俸	俸給	カット後	月数	支給総額
2012. 4. 1	5-85	400,600	369,473			6-55	408,500	402,373	9	3,621,357
2014. 4. 1	6-55	408,500	371,108	9	3,339,972	6-55	408,500	402,373	3	1,207,119
2015. 1. 1	6-55	408,500	371,108	3	1,113,324	6-55	408,500	402,373	3	1,207,119
管理職手当										
2013. 4. 1	6-55	62,300	55,229	9	497,061	6-55	62,300	61,366	9	552,294
2015. 1. 1	6-55	62,300	55,229	3	165,687	6-55	62,300	61,366	3	184,098
期末勤働手当										
2014. 6	6-55		417,520	1.87	780,762	6-55	469,775	462,728	1.87	865,301
2014. 12	6-55		417,520	2.02	843,390	6-55	469,775	462,728	2.02	934,711
合計					6,740,196					7,364,880

特例法が終了しなかったら、624,684円の給与カットとなる

自分と家族を守るために、労働者としての自覚のために

# 超過勤務報告を必ず実施しよう

超過勤務手当支給実現のためにも

## 超過勤務の実態が高くない 人事院の感想

「報告してもどうせ金にはならない」「忙しくてやっていられない」「ほとんどの管理職員がやっていない」「人事評価が悪くなる」などの理由から、管理職員の「超過勤務時間報告」がされていません。先日開催された「全国活動者会議」では、こうした状況を反省し「超過勤務時間報告」をしつかり行うことが確認されました。

### 実態にほど遠い報告

ユニオン東北支部が、情報公開法に基づいて、東北地方整備局から得た「超過勤務の実態」では、月平均で、非管理職の場合はH22年度24.2時間、H23年度24.2時間、H24年度26.4時間。管理職の場合は、それぞれ9.4時間、8.5時間、8.2時間と一桁で非管理職の3分の1程度と少なくなっています。まさに、実態とほど遠い報告となっています。ユニオンが管理職員も積極的に「超過勤務報告」を行うよう呼びかける第一の理由は次の通りです。

管理職員の長年の要求である「管理職員に超過勤務を、当面は、災害時や深夜の勤務に対する「支給」を実現させるためです。ユニオンは、これまで国交省や人事院に地震や台風などの防災出勤時の勤務実態を詳細に示し、

### 人事院も

### 検討を約束

そして、昨年のユニオンとの交渉の中で、「今回の報告（2012年8月）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」と回答。

さらに、2013年度の報告に向けての人事院との交渉では「深夜特勤について引き続き検討している。まだどうなるかわからないが重要な問題である」と回答しています。まさに、長い運動の中で少しずつ人事院を動か

### しつつあります。

しかし、その一方で、人事院は「深夜の結果がそれほど高くなかった、もう少し検討しても良いのでは」ということで今年の夏は何も言っていない」とも回答しています。現在の管理職員の超過勤務手当の局面は、人事院が「重要な問題である」

### と問題意識を持つている

その一方で、当事者である管理職員の超過勤務報告がユニオンというほど長時間になっていない。「管理職手当（20時間分の超過勤務）の範囲内に収まっている報告しかない」という状況になっているということです。このままだと、「管理職手当で管理職員の超過勤務手当は十分補われている」との結論になりかねません。管理職自らが必要があります。



第二の理由は、自分と家族を守るためです。災害時は言うに及ばず、日常的な安全・安心に向けた管理のための24時間の勤務拘束は、本人の健康管理だけの問題でなく家族も含め異常な状況に巻き込みます。

脳・心臓疾患の発症と長時間勤務とは関連性が強いと医学的に証明されています。先日の全国活動者会議で、

### 当局には実態把握の義務がある

労働者会議の中で中部の代表から「中部地整で管理職員が死亡した。彼は、超過勤務をしていなかった。因果関係が解明できなかった」との報告がされています。不幸にも過

重労働によって過労死に至った場合でも、自らの超過勤務で過重労働が証明されることになるので、残された家族を守ることが必要です。

第三の理由は、賃金が労働の対価であり、労働者が実際に勤務した時間を当局に認識させ、その対価を得ることは、労働者としての基本的な姿勢である意味からも「労働時間を明確にする」とことは大切と言えます。

当局は人事院規則で、当局の責任において健康管理を行うことが義務づけられており、当局としてもその責務から「超過勤務時間を把握する」必要があります。

さらに、人事院の指針では出張所長や課長は部下の把握を、出張所長・課長等の把握は事務所長が把握するように示されています。

### 人事院の指針

年間360時間を目安

縮減のため「業務の廃止も」

人事院は、超勤縮減で平成21年2月27日、人事院事務総局職員福祉局から「超過勤務の縮減に関する指針について（通知）」を出しています。指針では、「体と心の健康と命を守るために、超過勤務の上限の目安は年間360時間とし、超勤縮減のため、業務の廃止を含めた業務の簡素化」に務めるよう通知しています。