

「定員管理があっても工夫してフルタイム採用」を勧告 別枠確保までは定員の空きが利用できます



NO. 255
2015. 8. 26

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

来年度募集要項^①では5級格付けも

人事院は、8月6日の勧告で、再任用のフルタイム採用について「受け入れ体制の整備」や「定員管理があっても一層の工夫」を勧告しました。ユニオンは「フルタイム採用の要求支持署名を取り組みます」。

また、国土交通省の「来年の「募集要項」で、再任用者の5級格付けが掲載され、指導員・指導官の4・5級格付けが進められることが明らかになっています。

人事院は、今年再任用について、フルタイム中心の勤務の実現にむけて、各府省に計画的に「能力及び経験を有効に活用できる配置」や「受入体制の整備」などを求めるとともに、定員管理の面があるとしても「一層の工夫が求められる」と勧告しました。

国家公務員の「雇用と年金の継続」と「長年培った能力経験を有効に発揮することを目的として、2002年（平成14年）に「再任用制度」が新設されました。

ユニオンは当初より「職員が培ってきた知識や経験を生かせる仕事に就かせよ」「退職時から2級下がりの格付け」を要求して運動を展開し、表-1のよう

一方、「雇用と年金の接続」についての定年延長と再任用の経過は表-2の通りです。

人事院の2011年の定年延長の「意見の申し出」をうけ、政府は2013年3月「希望する職員のフルタイム再任用」（義務的再任用）を閣議決定しました。

再任用者俸給月額

	5級	4級	3級
フル勤務	287,400	272,300	252,900
4日勤務	229,900	217,800	202,300
3日勤務	172,400	163,300	151,700

再任用の要求実現の経過

【表-1】

- 平成15年度（2003年度）希望する事務所の勤務の実現
- 平成20年度（2008年度）3級指導員を新設させ管理職経験者の3級昇格実現
- 平成24年度（2012年度）指導官ポストを新設させ、4日勤務の実現
- 平成25年度（2013年度）再任用者の出張所勤務の実現
- 平成26年度（2014年度）指導官ポストの4級発令、
- 平成28年度（2016年度）募集要項に5級格付けを記載

〈要求支持署名〉

フルタイム再任用に関する要請

1. 年金支給開始年齢の引き上げに、は、定年年齢を延長する制度を備

2. 再任用の定員は別枠とし、新

3. 再任用希望者全員をフル

4. 再任用にあたっては、

5. フルタイムでの賃

私たちは、上記

氏

「年齢的再任用」に関する国土交通省の要請は、

平成28年3月の閣議決定で雇用と年金の接続のために、定年延長者のうちフルタイムの採用を行うとしている。我々には責任がある」と発言しつつ、「フルタイムは皆さんの希望が強い」と述べ、定員確保、適切な人材確保、定員確保の確保も定められている。再任用制度の「雇用と年金の接続」として、平成27年度採用の地方自治体職員を再任用し、定員確保、適切な人材確保、定員確保の確保も定められている。再任用制度の「雇用と年金の接続」として、平成27年度採用の地方自治体職員を再任用し、定員確保、適切な人材確保、定員確保の確保も定められている。再任用制度の「雇用と年金の接続」として、平成27年度採用の地方自治体職員を再任用し、定員確保、適切な人材確保、定員確保の確保も定められている。

「雇用と年金の継続」における勧告などの経過 【表-2】

- 2011年9月人事院勧告
「年金支給年齢の引き上げに併せて、2013年度から定年を段階的に引き上げるよう」意見の申し出がされる。
- 2013年3月
政府は閣議で「年金支給開始年齢までの義務的再任用を」を決定その際「年金支給開始年齢の段階的な引き上げの時期ごとに『意見の申し出』に基づき段階的な定年の引き上げも含め改めて検討。
- 2014年4月「国家公務員法等の一部を改正する法律」の「附則」
2016年度までに「意見の申し出」を踏まえつつ、定年の段階的な引き上げや再任用制度の活用拡大その他の雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討する
- 2015年8月人事院勧告
フルタイム中心の勤務の実現にむけて、各府省に計画的に「能力及び経験を有効に活用できる配置」や「受入体制の整備」などを求めるとともに、定員管理の面があるとしても「一層の工夫が求められる」と各府省での積極的フル再任用を求める。

他府省では、この閣議決定をうけ2014年4月より、「フルタイム再任用」(義務的再任用)を実施しませんが、国土交通省の地方↓

整備局・国土地理院の行政職(一)職員が「フルタイム再任用」されないという異常事態になっています。

回答に窮する本省 責任を地整や地理院に転嫁

「ユニオンの「フルタイム再任用」の追及に当局は、「年齢構成の歪つなところは、我々にも責任がある」としつつ、「閣議決定のただし書きには短時間の勤務も定められている」さらには、「当分の間定員事情も」

「本定数と実人員に数百↓名の空きがある」ことが明らかになっても、かたくなに「フルタイム採用」を拒否し、説明に窮した本省は、「任命権者が判断している」「地整と地理院に責任転嫁をする」とお粗末な対応をしています。

再任用フルタイム採用実現を目指し 「要求支援部署名」にご協力を!

人事院が2014年度に実施した2013年度の民間企業の継続雇用の状況調査によると、定年制を有し継続雇用制度を有する企業で再雇用された者のうちフルタイム再雇用が人数割合で92.0%。さらに、管理職員の再雇用者のうち企業割合で50.1%で再び管理職員への配置が行わ↓

れていることが明らかになっています。ユニオンは、「再任用者は別枠を確保すること」「それまでの間は開き定員を活用すること」を求めています。こうした立場に立って、これまでの閣議決定と今年の勧告に従い「工夫してフルタイム再任用」することを当局に迫るため、現在「フルタイム採

指導員・指導官全員の 4・5級発令下実現へ

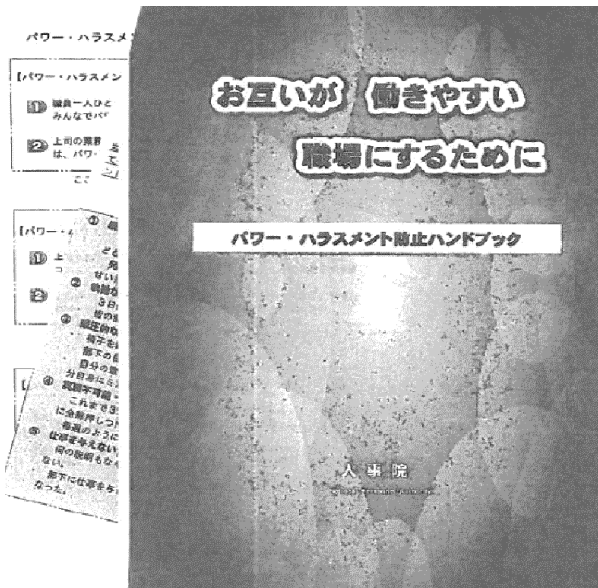
任用一本に絞った要求支援部署名を取り組んでいます。職場の若いも若きもの職員の皆さんの協力をお願いします。

また、5級格付け再任用もユニオンの運動を反映↓して、2016年の「再任用募集要項」に掲載されました。指導員・指導官全員の4・5級格付け実現を追及していきます。

人事院「パワーハラ指針」を発表

当局は責任もって全職員に徹底を

人事院が発行した「ハンドブック」



これまで、ユニオンは人事院に対して「パワーハラ防止の人事院の指針を示せ」と強く求めてきましたが、今年度の人事院勧告で、「パワーハラを防止していくため、パワーハラを分かりやすく説明した啓発資料の職員への配布等、職員一人一人のパワーハラ防止に関する意識啓発をより一層推進していく」と勧告しました。その勧告にそった資料「お互いが働きやすい職場にするために」パワー・ハラスメント防止ハンドブックが、各地整の「イントラ」に掲載されました。その「ハンドブック」では、「パワー・ハラスメント」になり得る言動として、「暴言」「執拗な非難」「威圧的な行為」「実現不可能無駄

内容によっては懲戒処分 や人事上の措置

な業務の強要」「仕事を与えない」「仕事以外の事柄の強要」「暴力・傷害」「名誉毀損・侮辱」「隔離・仲間外れ・無視」の9項目が挙げられています。また、人事院が受けたパワー・ハラスメントに関する相談を参考に作成した事例も掲載されています。

さらに、「ハンドブック」では、パワー・ハラスメントの事実が確認された場合、「加害者とされる職員は、そのパワー・ハラスメントの態様によっては懲戒

処分や人事上の措置を受けることがあることや、「職員によるパワー・ハラスメントであっても、公務全体の信頼性を失わせる事態や職場が訴訟対応に迫られる事態にもなりかねません。」と警告しています。加えて、指導する場合であっても、感情的、高圧的、攻撃的に行われた場合など、社会通念上許容される限度を超える場合には、パワー・ハラスメントに該当する可能性があることや、また、「パワー・ハラスメ

ントを受けている職員本人が、パワー・ハラスメントを受けていると感じていなくても、周囲の職員がその行為をみて不快に感じることに伴って職場環境を害することがあることにも留意が必要です」と注意喚起しています。パワー・ハラスメントを受けると、「精神的なダメージを受けて心身の健康を損なうことがある。一人で悩まず、身近な人に相談してほしい」とも訴えています。各地整の任命権者には、この「指針」の職場への配布だけでなく、全職員に責任を持って、内容の徹底を行うべきです。