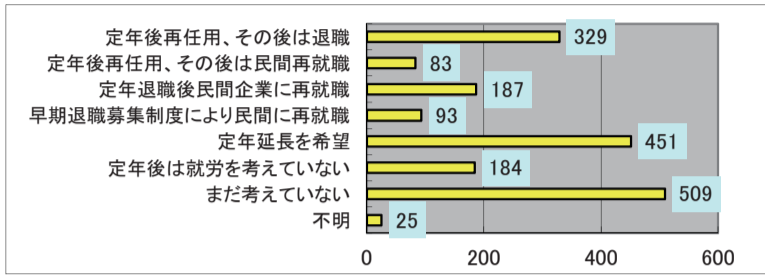


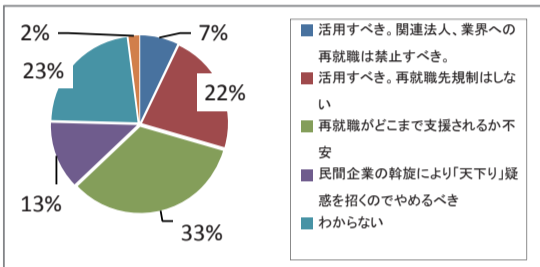
(設問7) 将来の生活設計について

「再任用希望」は前回の38%に対し今回は22%にとどまり、定年延長希望が第一位。早期退職制度への期待感はあまりない!

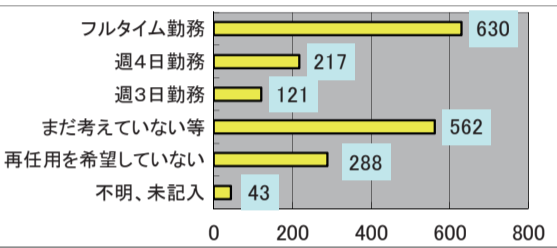
1. 無年金解消のため、人事院は昨年の勧告で「段階的な定年延長」の方針を打ち出し、ユニオンも定年延長を要求していますが、政府は「民間の雇用実態」を理由に1年契約の再任用の義務化で対応しています。退職後はどのように働きたいですか。



2. 昨年度導入された早期退職募集制度についてどう思いますか。



3. 定年延長に代わる義務的再任用はフルタイム勤務を原則にしていますが、国土交通省は短時間勤務しか採用していません。どんな働き方を希望しますか。



※再任用を考えている人のうち、フルタイム勤務希望者は前回の約50%から約65%に増えている。年金の支給年齢の後退によるものと考えられます

| 設問 | 再任用 | | | | |
|------------------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| | 40歳未満 | 40-45歳 | 46-50歳 | 51-55歳 | 56-60歳 |
| 定年後再任用、その後は退職 | 5 (18%) | 16 (12%) | 66 (15%) | 116 (17%) | 96 (17%) |
| 定年後再任用、その後は民間再就職 | 4 (14%) | 10 (7%) | 23 (5%) | 34 (5%) | 31 (6%) |
| 定年退職後民間企業に再就職 | 4 (14%) | 13 (10%) | 44 (10%) | 74 (11%) | 59 (11%) |
| 早期退職制度により民間等に再就職 | 1 (4%) | 8 (6%) | 25 (6%) | 28 (4%) | 29 (5%) |
| 定年延長を希望 | 3 (11%) | 34 (25%) | 115 (25%) | 171 (25%) | 146 (26%) |
| 定年退職後は就労しない | 1 (4%) | 10 (7%) | 39 (9%) | 70 (10%) | 52 (9%) |
| まだ考えていない | 10 (36%) | 40 (30%) | 136 (30%) | 191 (28%) | 133 (24%) |
| 不明、未記入 | 0 (0%) | 3 (2%) | 4 (1%) | 8 (1%) | 6 (1%) |
| 計 | 28 | 134 | 452 | 692 | 552 |

※ 全体的に「まだ考えていない」が多く、各年代別でも「再任用」希望が多くなっている。

| | 2002年 | 2004年 | 2006年 | 2008年 | 2010年 | 2012年 | 2014年 |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 定年退職後再任用 | 11% | 8% | 22% | 24% | 35% | 38% | 22% |
| 定年退職後民間再就職 | 42% | 34% | | | 21% | 11% | 10% |
| 定年退職後は就労しない | 4% | | 4% | 4% | 8% | 12% | 10% |
| 60歳前後で退職し民間再就職 | | | | | 12% | 3% | 5% |
| 勧奨退職 | 30% | 38% | 34% | 29% | | 7% | |
| 定年延長を希望 | | | | | | | 24% |
| その他 | 6% | 14% | 39% | 42% | 23% | 27% | 27% |
| 未記入 | 7% | 6% | 1% | 1% | 1% | 2% | 1% |

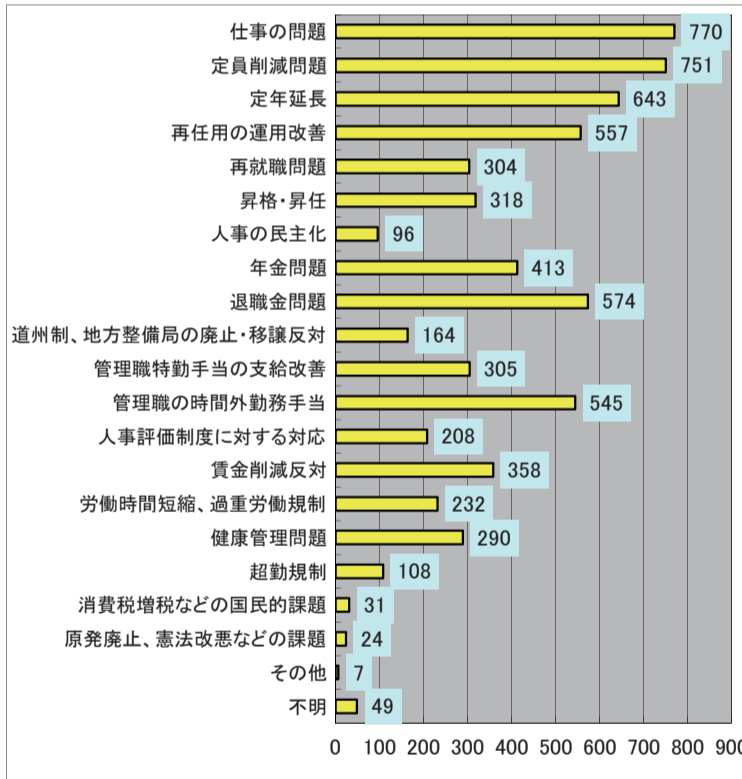
※ 2006、2008年は「定年退職しますか」という設問のみでそのほかが増えている、灰色の網掛けは設問無し
※ 2010年以降では社会状況もあり、定年、再任用が大幅に増加しているが、今回定年延長の項目を設けたことにより「再任用」の項目ではなく定年延長の希望が多くなっていると考えられる。

| | 2012年 | 2014年 |
|-------------|-------|-------|
| フルタイム勤務 | 27% | 34% |
| 週4日勤務 | 14% | 12% |
| 週3日勤務 | 13% | 7% |
| まだ考えていない等 | 22% | 30% |
| 再任用を希望していない | 20% | 15% |
| その他 | 1% | |
| 不明、未記入 | 3% | 2% |

(設問8) 要求と運動に関して

1. 管理職ユニオンとして今後取り組む要求項目はどれだと思いますか。(重要だと思う項目を4つだけ選んで下さい)

| 順位 | 項目 | 票数 | 割合 |
|----|-------------------|-------|-----|
| ① | 仕事の問題 | 770 | 11% |
| ② | 定員削減問題 | 751 | 11% |
| ③ | 定年延長 | 643 | 10% |
| ④ | 再任用の運用改善 | 557 | 8% |
| ⑤ | 再就職問題 | 304 | 5% |
| ⑥ | 昇格・昇任 | 318 | 5% |
| ⑦ | 人事の民主化 | 96 | 1% |
| ⑧ | 年金問題 | 413 | 6% |
| ⑨ | 退職金問題 | 574 | 9% |
| ⑩ | 道州制、地方整備局の廃止・移譲反対 | 164 | 2% |
| ⑪ | 管理職特勤手当の支給改善 | 305 | 5% |
| ⑫ | 管理職の時間外勤務手当 | 545 | 8% |
| ⑬ | 人事評価制度に対する対応 | 208 | 3% |
| ⑭ | 賃金削減反対 | 358 | 5% |
| ⑮ | 労働時間短縮、過重労働規制 | 232 | 3% |
| ⑯ | 健康管理問題 | 290 | 4% |
| ⑰ | 超勤規制 | 108 | 2% |
| ⑱ | 消費税増税などの国民的課題 | 31 | 0% |
| ⑲ | 原発廃止、憲法改悪などの課題 | 24 | 0% |
| ⑳ | その他 | 7 | 0% |
| ㉑ | 不明 | 49 | 1% |
| 合計 | | 6,747 | |



職場でいろいろな厳しい状況を反映し、ユニオンに期待して取り組む課題は多岐にわたっている。特に、定員削減による過酷な勤務実態や、定年延長など60歳以降の不安を反映した項目が上位に来ています。

| 順位 | 2006年 | 2008年 | 2010年 | 2012年 | 2014年 |
|----|-----------------|--------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|
| 1位 | 定年延長 17% | 定年延長 17% | 地方分権・道州制反対 14% | 仕事の問題 13% | 仕事の問題 11% |
| 2位 | 仕事の問題 13% | 管理職の時間外勤務手当 13% | 再任用の運用改善 13% | 再任用の運用改善 11% | 定員削減 11% |
| 3位 | 再任用の運用改善 12% | 仕事の問題 12% | 定年延長 12% | 定員削減問題 9% | 定年延長 10% |
| 4位 | 管理職の時間外勤務手当 11% | 再任用の運用改善 11% | 管理職の時間外勤務手当 12% | 退職金問題 9% | 退職金問題 9% |
| 5位 | 定員削減問題 10% | 人事評価制度の対応 10% | 仕事の問題 10% | 定年延長 9% | 再任用改善 8% |
| 他 | 地方分権の設問はなし | 定員削減問題は10%で6位、地方分権は4%、9位 | 人事評価の対応は7%、9位へ、定員削減問題は8%で7位 | 管理職の時間外勤務手当は9%で6位、地方整備局の廃止・移譲反対は8%で7位 | 時間外手当、年金問題などが上位にあり、仕事と生活の不安が多くなっている |

アンケート結果を反映し、多くの改善意見や要求を職場で議論し、要求実現の大運動を!

・ 50歳代後半層の職員の給与引き下げ反対。

その他の意見(一部)

- ・ 深夜、休日に災害対応等、自宅(職場外)で電話のやりとりを行うケースが多い。手当てに反映してほしい。
- ・ 長時間勤務を減らすためには、業務の効率化は限界に達しています。業務量を減らす交渉をお願いします。
- ・ 現在部下と同様の超過勤務を行っているのが実態。管理職としての責任等、仕事の状況は厳しい。肉体的、精神的に苦痛である。
- ・ 子供が大学等で一番金がかかる時期の給与カットは生活が維持できない。退職金も含めて生涯賃金をきちんと保証してほしい。
- ・ 組織構成がいびつになっており業務がうまく回らない。
- ・ 災害時自宅待機の指示が明確で無い。警報発令時注意してくださいのメールが多数くる。
- ・ 高齢者が安心して働き続けられる職場を。新規採用者を増やして組織の活性化を。
- ・ 労働組合の影響力がなくなってきたためか、幹部職員の方が発言が気になる。パワハラとは言えないまでも差別・区別的なことを平気で言う。
- ・ 年齢で給与削減をするなら役職を下ろすべき。責任を押し付けるのであれば給与削減はおかしい。
- ・ 再任用も、ある程度の超勤も可能とすべき。週に3日働いて毎日定退させられては仕事にならない。
- ・ 時間外勤務が多いので、手当の抜本的改善を要求。
- ・ 防災待機について平日夜勤になった翌日については振り替え等勤務時間を柔軟に運用できるようにしたい。
- ・ 自身も最近の余裕の全くない業務執行に疲れ気味であるが、今の若い人たちのことを考えると気の毒でならない。
- ・ まさに「名ばかり管理職」。民間企業の人からも同情されている。これでは若い人たちが管理職になりたがらない。所属長と管理職は似ているが全く違う。
- ・ 民間から来ていますが、この職場は異常です。昭和時代ですか?もともと民間企業を見て、効率化と超勤削減を進めるべきです。
- ・ 厳しい仕事を要求される事務所にパワハラが横行している。
- ・ 高齢者の未来に希望が持てるよう頑張ってください。
- ・ 高齢者の賃金抑制が続き仕事の士気が上がらず活性化されな。公務員攻撃を何とか打破すべきだ。
- ・ 若い人達のためにとつてやりがいい、魅力、生き甲斐のある職場となるように、我々先輩として範を垂れなければならぬと思つて、自分の定年後のことしか考えていないようでは駄目だ。
- ・ 他省庁並みに再任用の運用改善(フルタイム)を希望します。