

新アンケート運動スタート!

2022 新春

「働き方改革」 災害対応 実効ある制度に改善しよう!

管理職ユニオン
国土交通省

No.357
2021 年
12 月 20 日

【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

【Email】
k-union@alpha.ocn.ne.jp

【ホームページ】
<http://wwwk-unionnetwork/>

昨年、管理職ユニオンは、「第22回管理職アンケート」に取り組み多くの管理職の皆さんにご協力を頂きました。今、進んでいる「働き方改革」、「気候変動で多発する災害対応、更には、60歳を間近に控えた管理職層から「定年延長制度」等への、今までに無い期待と不安が明らかになっています。

私たち管理職ユニオンは、「働き方改革」「定年延長制度」は、私たちの生活や将来にメリットをもたらすと同時にデメリットも持っていると考えています。また、2年連続定員増の状況にありながら、気候変動による洪水や大雪は国民生活に大きな影響を与えるとともに、職場には大きな負荷がかかり、ギリギリの状況で災害対応が行われていると考えています。

私たち管理職ユニオンは、進みつつある新しい制度を職員本位の良い方向に導き、災害対応も国民の生命財産を守ることを第一義とし、職員の健康と家庭も守り長期戦に耐えられる体制が必要だと考えています。それらの方向性を導くため「管理職員等業務実態アンケート」を取り組みます。今回のアンケートは記述式を重視し、多様な意見、考え方を集めていきたいと考えています。皆さんのご協力をお願いします。

「働き方改革」でリモートでの在宅勤務が進められています。新型コロナウイルスの感染防止としてメリットを除いても、長時間通勤者の負担軽減、通勤時間を育児等の家庭生活に振り向けられるなど多くのメリットがあります。

しかし、一方で現場を管理する立場の人からは、工事構造物の出来形、管理施設の危険性等現場の確認が仕事であり、在宅勤務はなじまない。また、職員数の少ない課・出張所では、執務室を空にしない調整が大変。

在宅勤務でも様々な意見が...

所属職員全員が揃う機会が少ないので進捗状況の確認が出来ない。持ち出しできない紙資料を見ながらの仕事は在宅勤務になじまない。等の意見があります。W E B 会議での説明会も増加しました。整備局に集まる等で、前後の時間や経費、手間もなくなることもあって、会議の数そのものが増えたと思われる。しかし、個人個人の認識の違いもあり「知らない間に重要なことが説明されていた」と言うケースも生じています。皆さん、どう思われます。

管理職の皆さんの意見を聞かせよう!



内閣人事局と交渉予定 (12/20)

今後の人生に関わる定年延長制度を職場に丁寧に説明を行え!

内閣人事局が示したホームページの資料では、「管理監督職」は、定年年齢に達する誕生日の翌日に一旦「降任」し、級の格付けを下げると共に給与も下がる図となっています。しかし、「管理監督職」とは、

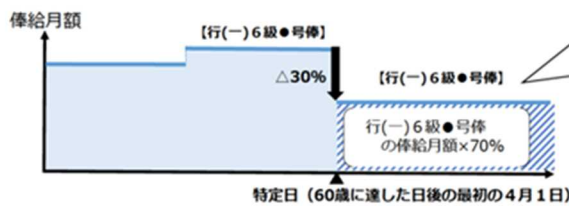
関心のある方も非常に多いのではないのでしょうか？
 「定年延長」法が、令和5年退職予定者（昭和38年生まれ）から、適用されます。添付の図表は、内閣人事局がホームページで示した制度運用のイメージです。
 「管理職ユニオンは、管理職員は俸給月額7割」に給与水準がなることにより、管理職手当等の諸手当が反映されない場合、手取り給与は7割以下となる可能性があると考えています。

特別職級の幹部で、私たちのイメージする「管理職員」は指していないようです。
 とすれば、「管理監督職以外の場合(例)」に該当し、素直に図を読むなら、「特定日の前後も6級で、即ち級は落ちないけど、号俸を落として特定日前の【俸給月額の70%】となると言うことか?」「俸給月額とは何ら手当を含まない俸給表による額だろうか?」「級を落とさないと言ふことはどんな仕事を期待するのか?」「まさか管理職継続はないだろうし、給与が下がって「今と同じ仕事をしろ!」では、モチベーションを維持するのは困難だ。」など、色々疑問が湧いてきます。
 管理職ユニオンは、12月20日(月)に内閣人事局と交渉を持ち、制度の詳細を正し、改善を迫ってきます。また、恐らく国土交通省の運用に委ねられる部分も多いことから、同時に国土交通省本省と各地方整備局と折衝・交渉を重ねていきます。皆さんの支援と協力をお願いします。

◆ 60歳に達した職員の給与

- ・当分の間、職員の俸給月額は、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日(特定日)以後、**【一般職給与法附則第8項～第14項】**その者に適用される俸給表の職務の級及び号俸に応じた額に7割を乗じて得た額となります。
- ・ただし、管理監督職勤務上限年齢による降任等をした職員の俸給は、異動前の俸給月額の7割水準となります。

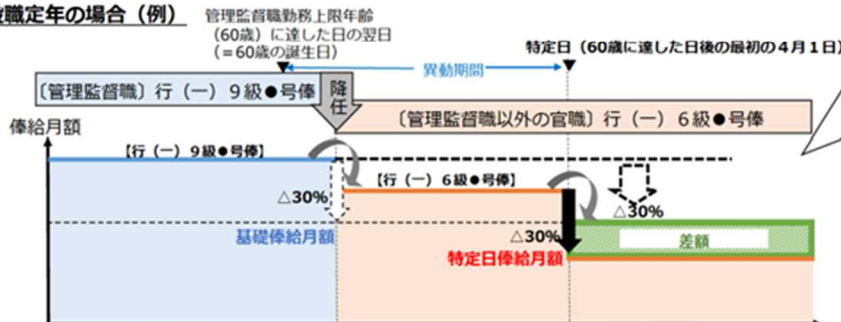
管理監督職以外の場合(例)



特定日以後、職員の俸給月額は「俸給表の級号俸の額(※)×70%」となります。
 ※当該職員に適用される俸給表の俸給月額のうち、当該職員が属する職務の級及び当該職員が受ける号俸に応じた額
 ◆ 特定日以後も、勤務成績に応じた昇給等はありません。

- ◆7割水準となる手当
地域手当、期末・勤労手当、他の俸給等に連動する手当等
- ◆60歳前と同額となる手当
住居手当、扶養手当、通勤手当等

役職定年の場合(例)



特定日以後、職員の俸給は、職員の受ける俸給月額(俸給表の級号俸の額×70%) + 「差額」(基礎俸給月額(異動日の前日に受けていた俸給月額×70%) - 特定日俸給月額(特定日に受ける俸給月額(俸給表の級号俸の額×70%))

- ◆ 特定日以後も、勤務成績に応じた昇給等による俸給の額の変更はありません。
- ◆ 「差額」は特定日以後原則固定。職員の受ける俸給月額と「差額」の合計が、職員が属する職務の級における最高号俸の俸給月額を超える場合は、当該最高号俸の俸給月額から職員の受ける俸給月額を減じた額が「差額」となります。

出典) 内閣人事局 HP より：国家公務員法の一部を改正する法律改正の概要～定年の引き上げ等について～令和5年4月1日施行