

管理職員の要求前進のために

管理職員処遇改善大運動 政策（案）

**管理職だって労働者
こんな処遇ではたまらない！**

=人間らしく働き、まともな処遇を=

2009年10月

国土交通省管理職ユニオン

管理職の皆さんに心から呼びかけます！

管理職員の皆さん

先の総選挙の結果、自・公政権は国民の審判を受け大敗、民主党中心の連立政権が誕生しました。行き詰まった自民党政治の打開に大きな期待が寄せられています。

しかし、民主党のマニフェストでは公共事業の見直し、公務員の人件費2割削減、地方出先機関の原則廃止、地方分権、道州制の推進などが公約されています。政策の具体化によっては、私たちの職場、仕事、身分等労働条件に大きな影響が予想され、一方では危惧と不安も広がっています。

管理職員のみなさん

管理職ユニオンは11年前に結成され、管理職自らの要求、思い、悩みを直接当局、人事院、総務省へ訴え要求実現、改善をせまってきました。

近畿・志賀バイパス問題では支援の会を結成しての無罪を勝ち取り、パワーハラスメントでは本部・支部で当局に指摘・追及するなど仲間の悩み、要求に応え運動してきました。

処遇面では管理職手当の増額、管理職特別勤務手当の増額、再任用での3級採用、定年退職者の6C昇格改善等大きく前進させてきました。

しかし、管理職員をめぐる状況は、職場や仕事の不安と共に、処遇面でも大きな課題に直面しています。年々厳しくなる定員削減の中で、仕事はますます高度化、複雑化し、長時間労働を強いられ、健康面でも不安を抱えています。

処遇では05年の給与構造見直しで賃金水準が4.8%引き下げられ、多くの管理職員が退職まで現給保障額にも届かないというのが実態です。

昇格では上位級の改善は進んだものの、課長・出張所長は昇格定数は平成4年をピークに年々減少を続け、5級昇格したものの5-85号俸で頭打ち、6級昇格は勸奨や定年退職者に限られ、定数を余している状況です。ユニオンの試算では事務所長並に課長・出張所長の6級定数が改善されれば、それぞれ約20%が6級に昇格可能です。

管理職員のみなさん。

天下りや談合批判等の中で事務所課長・出張所長の勸奨はほぼ無くなり、8月の人事院勧告では2013年度から定年年齢を段階的に65歳まで延長するよう提言しました。管理職に40歳前半で昇任し長い管理職生活、65歳までの在職期間を有意義に、生き甲斐をもって働くのか、処遇をどう改善していくのか大きな問題です。

厳しく、また混沌とする情勢の中で、管理職員の団結と運動こそが展望を切り開く力です。ユニオンは処遇改善を柱に将来の展望を開く大運道を提起します。この大運動にみなさんもの協力・理解をいただき、要求実現に向けてユニオンへの加入と、この運動に参加することを強く呼びかけます。

国土交通省管理職ユニオン執行委員長

中 根 計 年

目 次

I	はじめに	1
II	勸奨退職前提から定年まで勤務に・大きく変わる公務員人生	2
	1. 「官民人材交流センター」の発足	2
	2. 事務所課長・出張所長の勸奨無しに	2
	3. 人事院 定年延長を報告	3
	4. 定年延長も視野に入れた人生設計に	4
III	管理職昇任しても	5
	1. 収入は37%も減収 しかも、長期間賃金水準は上がらず	5
	2. 管理職の賃金が上がらない原因	5
	1) 人事院の給与構造見直し	
	2) 管理職になっても昇格しない	
	3) さらに5級の最高号俸(85号俸)で頭打ち	
	3. 仕事・職責は厳しく、残業、休祭日出勤は当たり前	8
	1) 休暇の取得状況	
	2) 時間外勤務	
	3) 災害・防災出勤時の勤務	
	4) 続発する不祥事、クルクル変わる方針、削減される部下職員	
IV	問題はどこにあるのか	10
	1. 現場管理職員を犠牲にしたキャリア・局経験優遇	10
	1) 事務所課長、出張所長の上位級定数は一貫して減少	
	2) 6級が使われない“怪”毎年大幅に未発令	
	3) 定数の無駄遣い	
	2. 管理職員の処遇改善が進まないのは 当局の人事政策の誤り	11
	1) 退職勧奨が絶対の人事政策	
	2) 局補佐が優先、しかし局補佐には標準6級無し	
	3) キャリア優先、キャリアの前には出られない	
	4) 他省庁の実態	
V	どうすれば改善するのか	14
	1. ユニオンの運動で前進した要求	14
	2. 処遇改善を実現するポイントは！課題は！	15
	1) 要求その1 管理職員の昇格実態を改善するポイントは！	
	2) 要求その2 災害時・深夜勤務時の超勤手当支給は当然	
	3) 要求その3 地方分権、道州制、地方出先機関廃止問題	
	3. 職場からの団結、国民との団結が要求前進のカギ	21

1. はじめに

ユニオンは結成して間もない1999年5月、管理職員の昇任・昇格要求政策として「公平・公正な人事を実現！ 処遇改善要求運動の実現のために」を発表し、管理職員の処遇改善の運動に全力をあげてきました。

この政策を発表した背景には、当時大蔵官僚の接待問題など高級官僚の腐敗・不正が社会問題となり、NHK・BS放送でユニオンの萩原委員長も出席した討論が行われ、この「BS討論」は旧建設省のキャリア官僚優遇と、それに反し、ノンキャリアの冷遇ぶりが人事院総裁との間で論争となり、その検証と改善の方向を示したものでした。



政策では、旧建設省の処遇が他省庁より大幅に遅れていること、その一方でキャリアが特段に優遇されていること、こうした歪んだ建設省の人事の要因に

①労働組合を弾圧、組合員を差別・選別するために昇格を改善する定数の獲得をサボり続けたこと ②この差別人事はキャリアを別格とし、幹部人事を独占したこと ③ノンキャリアが若いキャリアを処遇上で逆転しないよう、ノンキャリアの昇格でも押さえられたことなど3点を挙げ、各ポスト別に問題点と是正の方向を示したものでした。

この政策に基づきユニオンは処遇改善の運動を進め、昇格では退職1年前には誰でも6級を実現、平成20年度から事務所課長は1.5年前の昇格を実現してきました。

さらに再任用でも一律2級採用を平成20年度から、管理職経験者は3級採用に改善させるなど重要な要求前進を勝ち取ってきました。

しかし、省内的には「上が良くなれば下も良くなる」としたキャリア優遇の人事は全く改まらず、事務所長クラスから上の昇格定数は大幅に改善されているにも関わらず、事務所課長、出張所長の6級定数は減らされ続け、その定数でさえ発令されていません。

対外的には公務員攻撃激化、総人件費抑制の強まりの中で、人事院勧告ではマイナスが続き、2005年の勧告では「給与構造の見直し」で昇給カーブがフラット化され、本省の引き上げに対し、地域給の導入で本俸が4.8%引き下げられ、「現給保障」がもうけられたとはいえ、ほとんどの管理職員は管理職に昇任しても賃金は上がらず、「現給保障額」に到達しないまま退職せざるを得ない状況に置かれています。

また、「天下り」の激しい批判の中で、2008年12月に「官民人材交流センター」が発足、これまでの「勸奨退職」を前提とした人事管理が崩壊、60歳まで働くことが前提となり、定年延長も具体化されようとしています。

さらに、8月30日投票の総選挙の結果、民主党を主体とした政権が発足し、閉塞した状況打開に期待が集まる一方、公共事業の見直し、公務員の人件費2割削減、地方出先機関の廃止など、その掲げた政策には、私たち仕事、職場、労働条件を大きく揺るがすものも少なくなく、その具体化の方向によっては、大きな危惧と不安が広がっています。

このように、管理職員を取り巻く状況は激変し、管理職生活は長く、厳しくなる一方、処遇は日々、年々悪化の一途となってきています。

管理職員であっても労働者、本人・家族の生活がかかっています。労働と職責に見合った処遇は当然です。

ユニオンはこの厳しい情勢を「反転攻勢」、情勢を切り開いていくために、管理職員の実態に基づく要求闘争の強化と、管理職員の団結の強化が、今こそ必要と考えます。

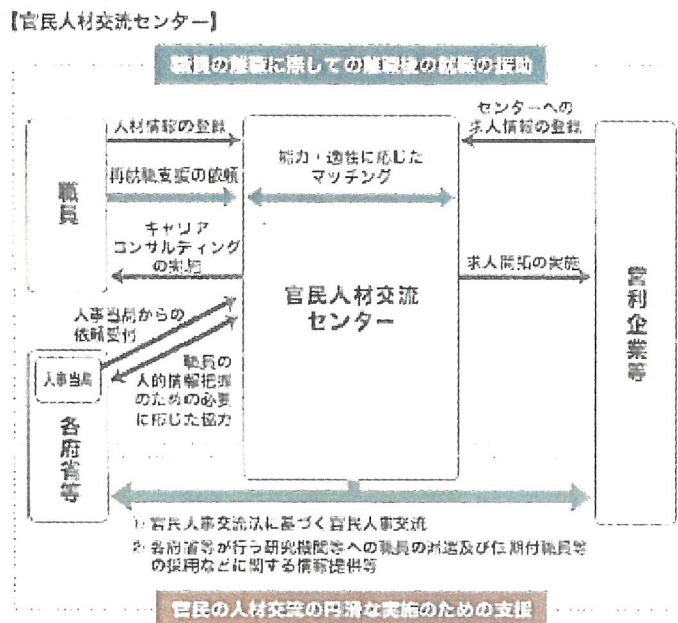
この政策は管理職員の実態と要求を明らかにし、その改善の方向を示したのですが、皆さんとの対話で一層リアルにすると共に、実現の運動と一緒に参加されることを強く呼びかけます。

Ⅱ. 勸奨退職前提から定年まで勤務に大きく変わる公務員人生

1. 「官民人材交流センター」の発足

昨今の厳しい「天下り」批判に対応し、政府はこれまでの各省庁の「斡旋」を改め、「天下り」を一元管理するとして2008年12月「官民人材交流センター」を設置し、2010年1月より、基本的には勸奨退職に関わる再就職の斡旋は「このセンター」を通じて行われることになり、これまでの各省庁を通じた若年勸奨→→「省庁による斡旋」→→「天下り」という構造は様変わりすることになりました。

図一 1

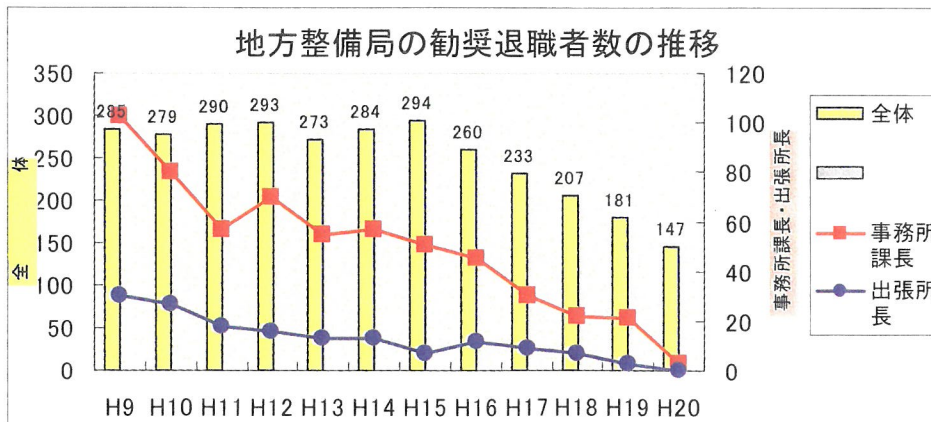


出典：内閣府官民人材交流センター資料

2. 事務所課長・出張所長の勸奨無しに

こうした流れを受け、平成20年度の勸奨退職は、事務所課長、出張所長は実質的にはなくなるといった傾向になってきています。

図一 2



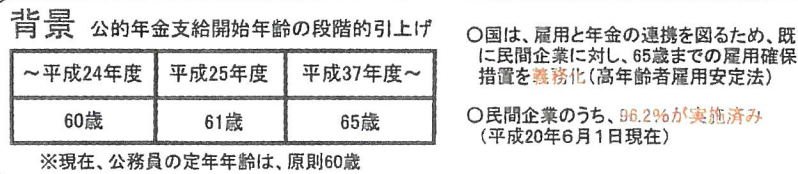
3. 人事院 定年の延長を報告

年金の支給開始年齢が引き上げられ、平成25年からは無年金の人が出てくることから、人事院は「公務員の高齢期雇用問題に関する研究会」を設置し、8月11日の2009勧告で、この研究会報告に基づき、2013年度（平成25年度）から定年年齢を段階的に65歳まで引き上げる必要があるとし、2010年中には法整備も含めた意見の申し出を行うとしています。

この定年延長は、「総人件費抑制」を踏襲しているため、60歳以前から賃金を抑制し、60歳以降大幅な賃金ダウンを前提としています。

図-3

公務員の高齢期の雇用問題について(最終報告)概要
「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」(座長：清家 篤 慶應義塾長)



雇用と年金の連携を図り、職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく職務に専念できるようにするため、公務員についても、定年年齢を段階的に65歳に引き上げる必要

実現のための条件

- ①組織活力の維持
- ②給与カーブの見直し、特に60歳以降の水準引下げによる総給与費の増加の抑制
- ③各府省は65歳までの雇用維持を実現可能とするための人事管理を具体化

必要な新しい仕組み等の検討～組織活力と公務能率の確保策

- 役職定年制
- 職員の希望による60歳以降の短時間勤務
- 高齢期まで勤務するための能力開発
- 専門性を活用できる大学・公的機関への現役出向
- 早期退職を支援する退職金
- 退職後の生活を保障する年金・退職金

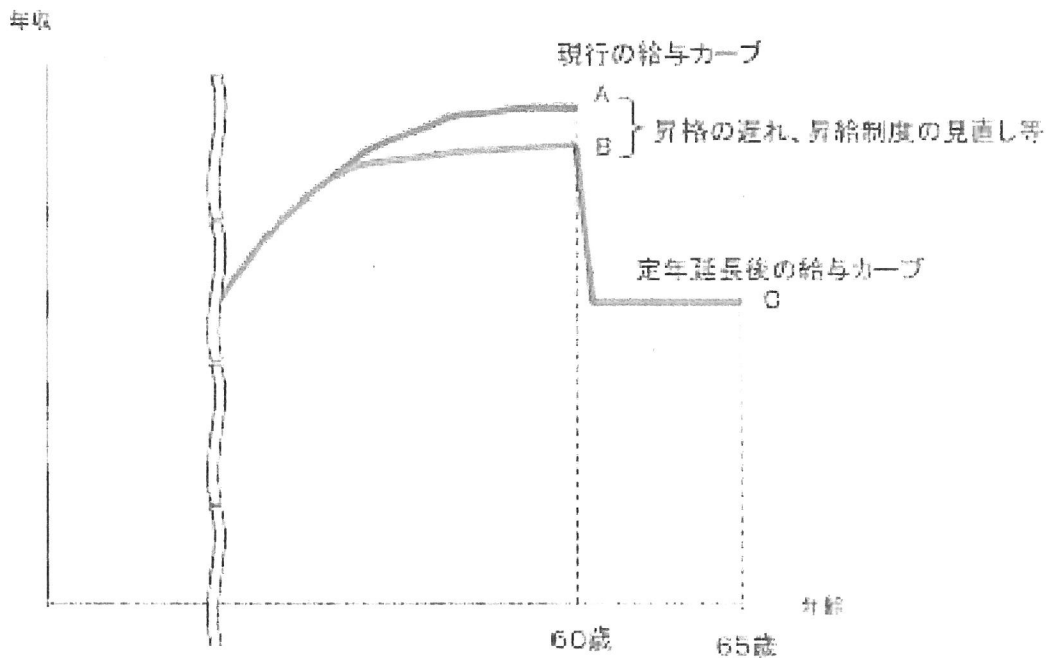
4. 定年延長も視野に入れた人生設計に

これまでの国土交通省（旧建設省）の人事管理は勧奨退職受諾を絶対とし、かつては管理職昇任も勧奨を受けるか受けないかが「踏み絵」となり、勧奨を拒否すれば報復人事まで行われていました。ユニオンの闘いでこうした悪弊は改善されてきましたが、今でも副所長以上の昇任は「勧奨受諾」が大きな要素となっています。

当局による勧奨→再就職斡旋が崩壊し、定年まで働き、さらに定年延長となる局面を迎え、これまでの人生設計の根本的見直しが迫られると同時に、長い管理職生活、在職期間をどう有意義に、生き甲斐を持って働き、それに見合った処遇をどう改善していくのが大きな課題になっていきます。

図-4

人事院が示した定年延長をした場合の「給与見直しのイメージ」



Ⅲ. 管理職昇任しても

1. 収入は37%も減収、しかも長期間賃金水準は上がらず

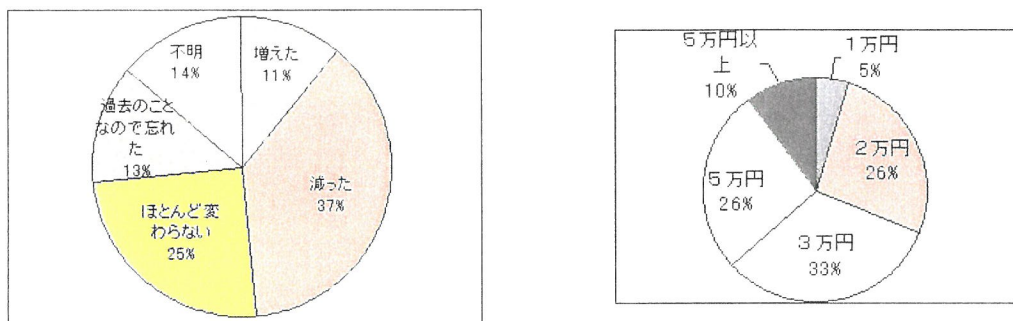
国土交通省（旧建設省）では1部特権的キャリアを除き、平均で40歳前半で管理職に昇任し、その時の平均的等級号俸はおおよそ4-45号俸くらいです。

本給は352,200円となり、地域手当、扶養手当などにより差は出ますが、管理職手当は定額で55,500円ですから年収でほぼ700万円前後となります。

しかし、この支給総額から税金、共済長期・短期、介護保険などが差し引かれ、実際の手取り収入は大幅に少なくなります。

ユニオンが08年実施したアンケートによれば、管理職に昇任したことにより超勤手当がゼロとなり、実際の収入が増えた人が11%に対し、減った人は37%、ほとんど変わらない人が25%であり、減った額では3万円以上が69%にもなっています。

図-5



問題は、こうした収入減が長期にわたって回復しないことです。管理職に昇任して、職責は重くなり、しかも部下数減で多忙を極め、上にも下にも気を遣う毎日の中で、収入が減らされるのはたまりません。

長期に回復しない原因は次の通りです。

2. 管理職の賃金が上がらない原因

1) 人事院の給与構造の見直し

人事院は2005年の勧告で「給与構造の見直し」と称して① 平均給与を4.8%引き下げ、都市部に加算する地域給を導入、② 高位号俸を対象に昇給カーブを押さえるフラット化を実施、③ 成績主義を強化、給与に反映させるため等級を減らし、号俸を細分化などの大改悪を強行しました。

4.8%の給与引き下げに当たっては「現給保障額」が設定されましたが、これに届かない間は05年の賃金水準より上がらず、限度額を超えるためには早く昇格するか、大幅なベスアップが必要（09年勧告では給与水準とともに現給保障額も引き下げられたため、ますます届かなくなる）となり、構造的に賃金水準が上がらなくなるシステムが作られたことが第1の原因です。

図一 6

給与構造見直しによる給与水準の推移

2005. 8作成

年齢	年月日	昇級・昇格	モデルケース:50歳、事務所課長、出張所長									モデルケース:50歳、副所長					
			60歳定年退職の場合			56歳で勸奨退職の場合			55歳で勸奨退職の場合								
			現俸給表		新俸給表	現俸給表		新俸給表	現俸給表		新俸給表	現俸給表		新俸給表			
			号俸	本俸	号俸	本俸	号俸	本俸	号俸	本俸	号俸	本俸	号俸	本俸	号俸	本俸	
50歳	2005/4/1	現在の給与	6-20	403,100			403,100	6-20	403,100			403,100	8-15	426,900			426,900
	2005/4/1	勧告後の給与	6-20	401,800			401,800	6-20	401,800			401,800	8-15	425,500			425,500
	2006/3/31	現給保障額	6-20	401,800			401,800	6-20	401,800			401,800	8-15	425,500			425,500
51歳	2006/4/1	新表に切替え	6-21	405,200	4-73	378,600	401,800	6-21	405,200	4-73	378,600	401,800	8-16	431,100	6-45	404,200	425,500
	2006/4/1	昇格	7-19	415,200	5-61	388,100	401,800	7-19	415,200	5-61	388,100	401,800					
52歳	2007/1/1	定期昇給3/4			5-64	390,200	401,800			5-64	390,200	401,800			6-48	406,300	425,500
	2008/1/1	定期昇給3/4	7-20	418,700	5-67	392,100	401,800	7-20	418,700	5-67	392,100	401,800	8-17	434,900	6-51	408,500	425,500
53歳	2009/1/1	定期昇給3/4	7-21	422,200	5-70	394,000	401,800	7-21	422,200	5-70	394,000	401,800	8-18	438,500	6-54	410,700	425,500
54歳	2010/1/1	定期昇給3/4	7-22	425,700	5-73	395,900	401,800	7-22	425,700	5-73	395,900	401,800	8-19	442,400	6-57	412,800	425,500
55歳	2010/4/1	勸奨の昇格						8-18	438,500	6-47	405,600	405,600					
	2011/1/1	定期昇給2/4	7-特1	429,200	5-75	397,300	401,800	8-19	442,400	6-49	407,100	407,100	8-20	446,000	6-59	414,200	425,500
56歳	2011/4/1	副所長勸奨退職											8-20	446,000	6-59	414,200	425,500
	2012/1/1	定期昇給2/4	7-特1	429,200	5-77	398,500	401,800	8-19	442,400	6-51	408,500	408,500					
57歳	2012/4/1	勸奨退職						8-19	442,400	6-51	408,500	408,500					
58歳	2013/1/1	定期昇給2/4	7-特1	429,200	5-79	399,900	401,800	現給保障額を超えるまで5年									
59歳	2014/1/1	定期昇給2/4	7-特1	429,200	5-81	401,100	401,800										
60歳	2015/1/1	定期昇給2/4	7-特1	429,200	5-83	402,500	402,500										
	2015/4/1	定退の昇格	8-18	438,500	6-56	412,100	412,100										
	2016/1/1	定期昇給2/4	8-18	438,500	6-58	413,500	413,500										
	2016/3/31	定年退職	8-18	438,500	6-58	413,500	413,500										

新俸給表の級切り替え

旧俸給表	新俸給表
6級	→ 4級
7級	→ 5級
8級	→ 6級

改悪されなければもらえた額 現給保障額 現給保障額を超える額

注) ・新俸給表の昇格時の昇格級へのスライド格付けは未定のため推定としている。
 ・新俸給表、旧俸給表とも特別昇給は考慮していない。
 ・新俸給表の昇級月は1月、旧俸給表の昇級月は4月と差があるため、同年度比較は1月時点とした。

2) 管理職になっても昇格しない

管理職には多くの人は40歳代前半で昇任しますが、4Cには比較的早く昇格しますが、5Cへの平均的な昇格年齢は、50歳前後で、6C昇格は事務所課長で定年退職1.5年前、(近畿では2年前) 出張所長では1年前にやっと昇格といったのが実態です。

この間、副所長、事務所長等に昇任すれば比較的早く6Cには昇格します。しかし、事務所長になってもノンキャリアの多くは在職中は6級、退職時やっと7級というのが実態で、技術系副所長は7級定数が無く、事務系副所長でも全国で17の定数しかないため、副所長等へ昇任しても6級止まりということになります。

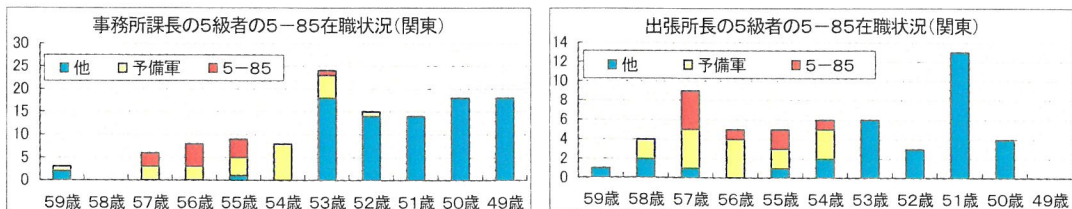
結局、管理職に昇任して定年退職まで20年近く、多くの管理職員にとって2級程度しか昇格しないのが実態です。

3) さらに5級の最高号俸(85号俸)で頭打ち

人事院は05年の「給与構造の見直し」に当たって、「成績主義導入」の建前から、それまであった55歳以上の昇給延伸・停止の制度を廃止し、55歳から一般職員の1/2にあたる2号俸の昇給を認めました。

しかし、昇格しなければ最高号俸に到達し、定期昇給さえしないことになります。(以前は最高号俸に達しても「枠外昇給」という制度があり、一定額で定期昇給が行われていた)

図一 7



5級では85号俸が最高号俸ですが、ユニオン関東の調査では5級在職者の約15%近くの人がこの85号俸に達し、予備軍が続々と続く状況になっています。

つまり、管理職に昇任しても超勤手当が支給されないことにより収入がダウンし、昇給、昇格が遅らされているため、長期にわたって収入ダウンが続くという悲惨な事態になっているのが現状です。

図-8

管理職昇任後の給与推移の内訳

算定条件

- ・ベースアップは無いと仮定、勤務成績良好、55歳を過ぎると昇給は1/2に
- ・俸給額は2008年人勤で算定(俸給表切り替え後)
- ・各役職、等級毎の支給内訳

役職・等級	俸給	地域手当	扶養手当	特別調整額	超勤手当	支給計
専門官4級	6-19	10%	22,500	-	100,100	563,000
課長5級	下表による	10%	22,500	59,500	-	下表による
課長6級	下表による	10%	22,500	62,300	-	下表による
副所長6級	下表による	10%	22,500	72,700	-	下表による

昇給・昇格 年月	年齢	事務所課長で定年退職			副所長昇任して定年退職			備考
		号俸	俸給額	合計	号俸	俸給額	合計	
			現給保障額 398,400		現給保障額 398,400			
H17.3	45	6級19号	398,400	563,000	6級19号	398,400	563,000	事務所専門官
H18.4	46	6級20号	401,800	566,830	6級20号	401,800	566,830	
H18.4	46	4級69号	376,000	518,148	4級69号	376,000	518,148	管理職昇任・俸給表切り換え
H19.1	47	4級71号	377,400	518,148	4級71号	377,400	518,148	2/4昇級
H19.4	48	5級64号	390,200	528,440	5級64号	390,200	528,440	5級昇格・管理職手当定額化
H20.1	49	5級66号	391,400	528,440	5級66号	391,400	528,440	3/4昇級
H21.1	50	5級69号	393,300	528,440	5級69号	393,300	528,440	3/4昇級
H22.1	51	5級72号	395,400	528,440	5級72号	395,400	528,440	3/4昇級
H23.1	52	5級76号	398,000	528,440	5級76号	398,000	528,440	
H23.4	53				6級57号	412,800	558,800	副所長昇任、即6級昇格
H24.1	53	5級80号	400,600	530,860	6級60号	414,900	561,110	
H25.1	54	5級84号	403,200	533,720	6級64号	417,600	564,080	
H26.1	55	5級85号	403,700	534,270	6級68号	420,200	566,940	5-85は上限号俸
H27.1	56	5級85号	403,700	534,270	6級70号	421,400	568,200	55歳以上は2/4昇格に
H28.1	57	5級85号	403,700	534,270	6級72号	422,800	569,800	
H29.1	58	5級85号	403,700	534,270	6級74号	424,000	571,120	
H30.1	59	5級85号	403,700	534,270	6級76号	425,400	572,660	
H30.10	59	6級65号	418,100	553,190				定年18ヶ月前6級昇格
H31.1	60	6級67号	419,500	554,730	6級77号	425,900	573,210	6-77は上限号俸
H31.3	60	6級67号	419,500	554,730	6級77号	425,900	573,210	定年退職
			現給保障		現給保障			

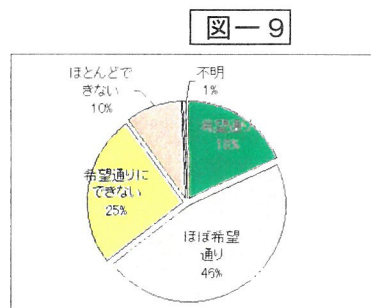
- ・管理職昇任前の月額総支給額には、事務所課長で退職の場合は到達せず、副所長昇任でも9年かかる。
- ・管理職昇任後、退職までに昇給するのは3万から4万円、超勤の減収分を取り戻すにがやっとなんかということになります。
- ・副所長昇任しても、退職時における月額賃金は2万円程度の差しかない。

3. 仕事・職責は厳しく、残業、休・祭日出勤は当たり前

処遇に反し、管理職員の勤務実態はどうか！！2008年の管理職等アンケート結果からもその厳しい実態が明らかになっています。

1) 休暇の取得状況

休暇は「ほとんど取れない」が10%、「希望どおり取れない」が25%、合わせて3人に1人が希望どおり取れない実態になっており、取得日数は15日未満が71%になっています。

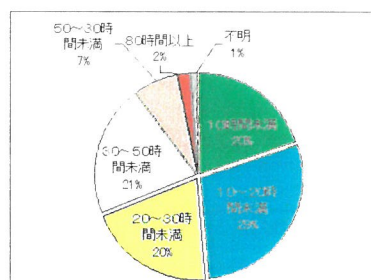


2) 時間外勤務

月平均の時間外勤務は、20時間以上が50%、50時間以上の人も9%と、約10人に1人が50時間以上の残業を強いられているという結果が出ています。

特に事務所課長では30時間以上が42%、50時間以上が13%と、恒常的な長時間労働の実態が出されています。

休・祭日出勤の「振り替え休暇」は78%が取れているとしていますが、「管理職特別勤務手当」の支給状況は「振り替え休暇しか認められない」が33%、「手当も休暇も取れない」が4%など、制度がありながら支給されない実態が浮かび上がってきています。



3) 災害、防災出勤時の勤務

台風、集中豪雨、地震などの防災、災害発生時の対応など、管理職員はその先頭に立って対応に当たりますが、右表は2006年の九州豪雨の際のあるダム管理支所長の勤務実態です。

こうした勤務は災害に直面すれば、誰でも避けられない実態です。

しかし、どれだけ時間外勤務をしても、超勤手当は一銭も払われていません。深夜に亘る勤務については管理職員であっても労働基準法は支払いを義務づけ、民間では支払われることになっていますが、当然支払われていません。

図-10

九州地整ダム管理支所長の6・7月の勤務実態

日	6月分			7月分				
	曜	勤務内容	時間外勤務時間	曜	勤務内容	時間外勤務時間		
1	木	資料作成	17:00-18:00	1.0	土	警戒体制	0:00-10:00	10.0
2	金	資料作成	17:00-18:00	1.0	日	警戒体制	0:00-16:00	16.0
3	土				月	警戒体制	2:00-19:45	9.0
4	日				火	警戒体制	17:15-24:00	7.0
5	月	資料作成	17:00-21:00	4.0	水	警戒体制	0:00-24:00	15.5
6	火				木	警戒体制	0:00-19:45	11.0
7	水				金			
8	木				土	警戒体制	17:30-21:00	3.5
9	土				日			
10	日				月	資料作成	17:15-19:00	2.0
11	土				火			
12	月	臨時班	6:30- 8:30	2.0	水			
13	火	現場立会	17:00-18:00	1.0	木	警戒体制	17:15-20:00	3.0
14	水				金			
15	木	警戒体制	2:30-22:00	11.0	土			
16	金				日			
17	土	警戒体制	8:30-18:00	9.0	月			
18	日				火			
19	月				水	警戒体制	5:30-24:00	10.0
20	火				木	警戒体制	0:00-24:00	15.5
21	水				金	警戒体制	0:00-24:00	15.5
22	木	警戒体制	17:00-24:00	7.0	土	警戒体制	0:00-24:00	24.0
23	金	警戒体制	0:00-24:00	15.5	日	警戒体制	0:00-24:00	24.0
24	土	警戒体制	0:00-24:00	24.0	月	警戒体制	0:00-24:00	15.5
25	日	警戒体制	0:00-24:00	24.0	火	警戒体制	0:00-24:00	15.5
26	月	警戒体制	0:00-24:00	15.5	水	警戒体制	0:00- 8:30	8.5
27	火	警戒体制	0:00-8:30	8.5	木			
28	水				金			
29	木	警戒体制	17:00-24:00	7.0	土			
30	金	警戒体制	0:00-24:00	15.5	日			
31					月			
			6月計	146.0時間			7月計	205.5時間

4) 続発する不祥事、クルクル変わる方針、削減される部下職員

道路特定財源の用途めぐり問題、官製談合と「天下り」問題など、国土交通省の一連の不祥事が噴出し、そのたびに入札・契約制度の変更などが繰り返され、さらに、末端に責任を転嫁するかのように機械や電通組織の見直しなどが行われてきました。

こうした中で管理職員は、本来業務はそっちのけで業者選定作業や資料作りに追われ、慣れない仕事に神経をすり減らし、長時間労働を強いられているのが実態です。

また、職員の定員削減も極限まで達し、係長以下の担当職員のいない課、出張所の係長が併任で事務所にとられる職場が増加し、その負担は管理職員にしわ寄せされ、実務も含め、加重負担となっています。

図-11はある工務第一課長の今年4月からの勤務実態ですが、毎月70時間を超える時間外勤務が常態化し、休日出勤もほぼ毎月行われています。

こうした勤務実態は工務、調査、計画など多くの事務所課長に共通する問題で、人間らしい労働、労働に見合った処遇など、切実な課題となっています。

図-11

工務課長の時間外勤務実績及び超勤手当換算額

月	勤務日	勤務日		休日等		60時間越え超勤時間		月計
	時間帯	超過勤務時間	内深夜時間	休日給	内深夜時間	超過勤務時間	内深夜時間	
	割増率	125/100	150/100	135/100	160/100	150/100	175/100	
	単価	2,971円	3,566円	3,209円	3,803円	3,566円	4,160円	
4月	時間	50.5	9.5	11	0	2	1.5	74.5
	金額	150,035	33,877	35,299	0	7,132	6,240	232,583
5月	時間	47	13	20.5	0	14	0	94.5
	金額	139,637	46,358	65,784	0	49,924	0	301,703
6月	時間	56.75	3.25	4	0	13.75	3	80.75
	金額	168,604	11,589	12,836	0	49,032	12,480	254,541
7月	時間	45.75	3.5	9.5	0	0	0	58.75
	金額	135,923	12,481	30,485	0	0	0	178,889
8月	時間	52	8	17.5	0	1.25	1	79.75
	金額	154,492	28,528	56,157	0	4,457	4,160	247,794
小計	時間	252	37.25	62.5	0	31	5.5	388.25
	金額	748,691	132,833	200,561	0	110,545	22,880	1,215,510

・金額算定では超勤時間の端数にそのまま単価をかけている

IV. 問題はどこにあるのか

1. 現場管理職員を犠牲にしたキャリア・局経験優遇

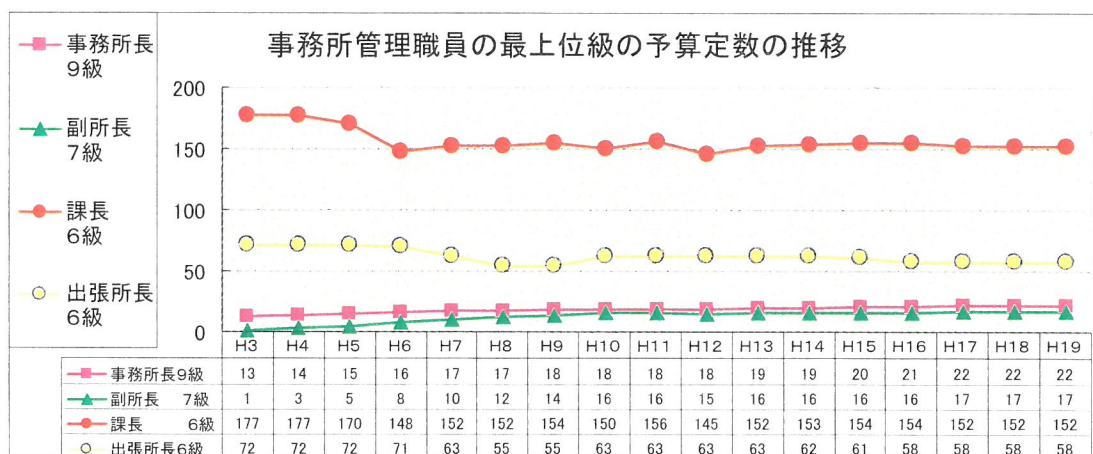
1) 事務所課長、出張所長の上位級定数は一貫して減少

かつて全建労は、旧建設省も含め、公共事業官庁の処遇が他省庁よりも大きく遅れていることから、人事院に対する大規模な「行政措置要求」などの処遇改善大運動を繰り返し取り組んできました。

その結果、管理職員も含め、処遇改善が前進し、係長6級（現4級）、事務所課長の在職8級（現6級）などが発令され、職場では処遇改善が“実感”されました。

しかし、その後事務所長、副所長などの上位級定数は順調に改善されてきましたが、事務所課長の8級（現6級）定数は1991年の177をピークに減少に転じ、2000年には145まで減少しました。ユニオンの発足でこの問題を指摘、追及してきた中で若干の改善は進みましたが、2009年現在152程度で、まだピークを回復していません。出張所長の8級（現6級）定数も同じように1991年には72まで増加しましたが、09年現在58程度に留まっています。（図-12）

図-12



仮りにこの定数が、事務所長の11級（現9級）の伸び率と同じ伸び率（ $22/13 = \text{約} 1.7$ 倍）で改善されたとなれば、事務所課長、出張所長の6級定数はそれぞれ300、122となり（図-20）、処遇は大幅に改善されることになります。

2) 6級が使われない“怪” 毎年大幅に未発令

定数が減少する中で、その定数が100%活用され、管理職員に発令されるならまだ救いはありますが、ユニオンの調査によれば、事務所課長の6級も出張所長の6級も毎年未発令が多数あることが明らかになっています。（図-13）

ユニオンが具体的な数字を示し有効活用を追及する中で、当局は「100%使えるものではない」と空き定数の存在を認めています。

また、ある地整では「下位（5級）に流用している」と6級昇格該当者が沢山残されているにもかかわらず、5級に流用している実態を認めています。

図－13

年度別の事務所課長、出張所長の6級残定数

年度	事務所課長			出張所長		
	予算定数	使用定数	残定数	予算定数	使用定数	残定数
H18	152	81 (12)	71	58	35 (5)	21
H19	152	100 (12)	52	58	34 (8)	24
H20	152	83 (13)	69	58	27 (12)	31
H21	152	64 (13)	88	57	34 (12)	23

- ・()内は中抜き発令者数
- ・H20以降は勸奨6級昇格はほぼゼロ
- ・H21の事務所課長は10月に18ヶ月前が発令予定

3) 定数の無駄遣い

もう一つは定数の無駄使いです。副所長は標準定数で6級以上が認められており、ほとんどの場合昇任すれば即6級の発令が行われています。ところが次に副所長になることが明らかな人が課長時代に6級が打たれる事例が数多くあります。

3ヶ月なり、6ヶ月待てば副所長の6級定数を使えるのに、課長の6級定数を使ってしまうため、在職の課長が発令されない事態が生じます。

このように、①定数拡大をさぼり、②その定数さえ全部発令しないで、③発令しても課長の処遇改善にはつながらない無駄遣い。まるで意図的に課長、出張所長の処遇を遅らせているような運用が実態です。

人事当局は「全体的に良くなるよう最大の努力をしている」「上が良くなれば下も良くなる」と再三強調していますが、この様な運用では絶対に改善はされません。

ユニオンは「課長、出張所長の処遇改善が全体の改善のカギ」、と主張しています。その根拠は、課長職は役職ラインの要であり、数も一番多く存在します、ここを改善すれば全体を改善せざるを得ません。逆にここを押さえれば、全体を押さえることが出来ることとなります。

国土交通省（旧建設人事当局）がこうした処遇改善に逆行する運用を行っている背景を探り、改善の方向を提起します。

2. 管理職員の処遇改善が進まないのは、当局の人事政策の誤り

1) 退職勸奨が絶対の人事政策

- ・勸奨を受けなければ昇格させないという弊害
- ・勸奨で「行く先」が決まらなければ6級発令を打たない

旧建設の職場では、「勸奨受諾」が昇任のほぼ絶対的条件であったことは周知のところですが、昇格も勸奨受諾を確認して全国的にはほぼ退職2年前に6級を打ってきました。極端な地整では、「天下り先」が決まってから6級を打つという、「勸奨退職が6級昇格の絶対的条件」という方針をとってきました。

しかし、こうした昇格の運用は、「退職予定者だけの6級定数」があればよいこととなり、逆に定数があるからと在職者に発令すれば、勸奨受諾者とアンバランスが生じ、勸奨絶対の人事管理に支障が生じます。こうした人事管理が定数改善に不熱心になるばかりでなく、ある定数さえ発令しないという事になります。

つまり、勸奨拒否して定年まで働こうという人に対する見せしめであると同時に、課長、出張所長の処遇を引き下げてきた大元となってきたのです。

また、こうした「勸奨退職絶対」の人事が国民から「天下り」の強い批判・指弾を浴び続け、国土交通省の信用を失墜させる原因を作ってきたという点でも、二重、三重に「罪深い」事と言えます。

2) 局補佐が優先、しかし局補佐には標準6級無し

級別定数を査定し、管理する人事院は、その職務の級が何級に該当するかという物差しを「標準職務表」で示しています(図-14)。この標準職務表によれば、事務所課長、出張所長は、標準として6級が認められていますが、局課長補佐は5級が最上位級となっています。

つまり、人事院の査定では事務所課長、出張所長の方が上位級に位置づけられています。このため、局補佐の6級標準定数はなく、毎年「暫定定数」を人事院から認めてもらい運用していることとなりますが、その数には限度があります。

ところが旧建設の人事では、事務所課長から局補佐に登用され、実質的には「局補佐の方が上」と逆転した人事になっています(港建は補佐から課長が一般的)。

事務所課長、出張所長を標準定数を有効活用し、6級昇格させれば、局補佐より早く昇格することになり、人事の流れと処遇が逆転してしまうこととなります。このつじつまを合わせるために「事務所課長、出張所長は遅らされる」というのが実態です。

図-14

第5表 行政職(一)級別標準職務表

級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
本府省庁	係員	主任係員 (特高)	主任係員 (特高) 主任 (困) 専門官 (特定)	係長 (困)	課長補佐	課長補佐 (困)	室長	室長 (困)	課長 (重)	課長 (特重)
管区機関	係員	主任係員 (特高)	主任係員 (特高) 主任 (困) 専門官 (特定)	課長補佐 係長 (困)	課長補佐 (困)	課長	課長 (特困)	部長 (重)	機関の長 部長 (特重)	機関の長 (重)
府県単 位機 関	係員	主任係員 (特高)	主任係員 (特高) 主任 (困) 専門官 (特定)	係長 (特困)	課長	課長 (困)	機関の長	機関の長 (困)		
地方出 先機 関	係員	主任係員 (特高)	主任係員 (特高) 主任 (相困) 主任 (困) 専門官 (特定)	課長	機関の長 課長 (困)	機関の長 (困)				

(注) 表中の()は次の用例による。
 (特高) …相当高度の知識又は経験を必要とする (特定) …特定の分野についての特に高度の専門的な知識又は経験を必要とする
 (特困) …特に困難な業務を所掌する (特重) …特に重要な業務を所掌する
 (相困) …相当困難な業務を所掌する (重) ……重要な業務を所掌する
 (困) ……困難な業務を所掌する

3) キャリア優先、キャリアの前には出られない

旧建設の人事のもう一つの大きな特徴は、「キャリア最優先、キャリア超優遇」と言うことです(詳細はユニオン政策「公平・公正な人事の実現を! 処遇改善運動の前進のために」参照)

現在、ノンキャリアでも事務所長に登用されていますが、ノンキャリアの場合は多

くは在職6級で、退職時にやっと7級というのが実態です。キャリアの事務所長の場合、当然7級以上、8級と昇格していきます。しかし、登用される年齢が若いため、人事院の「資格基準」を満たさず、昇格出来ない場合が少なくありません。

キャリア事務所長が6級で、ノンキャリア事務所長が7級という事にはならず、当然その下の副所長、課長の処遇も押さえられることとなります。

以上見てきたように、事務所課長、出張所長の処遇は、人事院に認められた標準定数が有りながら、旧建設省の歪んだ人事政策により、二重、三重に縛られ、意図的に押さえられているのです。

図一15

第8表 行政職俸給表(一) 級別資格基準表

試験	学歴免許等	職務の級						7~10級	
		1級	2級	3級	4級	5級	6級		
正規の試験	I種 大学卒		0	5	9	11	13	別に定める	
	II種 大学卒		0	3	7	11	13	15	別に定める
	III種 高校卒		0	8	12	16	18	20	別に定める
	A種 大学卒		0	3	7	11	13	15	別に定める
	B種 短大卒		0	6	10	14	16	18	別に定める
	その他 中学卒		3	12	16	20	22	24	別に定める

図一16

事務所長の年齢別等級分布

年齢	H16								計		
	キャリア				ノンキャリア						
	11	10	9	8	計	11	10	9		8	計
34					0					0	0
35					0					0	0
36					0					0	0
37					0					0	0
38					3	3				0	3
39					11	11				0	11
40					2	10	12			0	12
41					1	8	9			0	9
42					3	7	10			0	10
43					5	5				0	5
44					2	10	12			0	12
45					3	7	10			0	10
46					5	2	7			0	7
47	1	4	1		6					1	7
48	1	3	1		5					2	7
49		4	2		6					1	7
50	2	5	2		9					3	12
51	1	2			3					1	4
52	1	2			3					6	9
53					0					15	15
54		2			2					3	33
55					0					2	31
56					0					1	18
57					0					2	8
58					0					0	0
不明					1	1				2	3
計	6	32	36	40	114	0	0	9	124	133	247
キャリア、ノンキャリアの合計	6	32	45	164	247						

不明:4

4) 他省庁の実態

同じ公共事業官庁である港湾建設局でも管理職員の処遇改善は切実、かつ共通の課題です。

事務所課長の平成21年度の6級定数で言えば、港湾建設局の場合、258の定数に対して6級が42で、16.2%となります。

旧建設の場合では事務所課長定数1,687に対し、6級は153で、9.0%の定数しかなく、港湾建設局の率に換算すれば、273となり、ほぼ事務所長並の改善率で改善したのと同じ(300)となります。

さらに、港湾建設局の場合、人事は局課長補佐から事務所課長が一般的であり、人事院の標準職務表と一致し、定数もほぼ100%有効活用されています。

人事当局は「昇格とは、勤務成績、職務遂行能力を総合的に判断し、定数の範囲内で発令するもの」と建前を繰り返し、改善のための提案を拒否し続けてきましたが、こうしたことが行政に対する信頼失墜、他省庁より遅れた処遇を温存し、職員に多大な犠牲を強いていることは、まさに「犯罪的」とも言えます。

V. どうすれば改善するのか

1. ユニオンの運動で前進した要求

ユニオンは発足以来、隔年で「管理職員アンケート」を実施、アンケートに出された要求をもとに政策化し、署名などで職場世論を結集し、人事院、総務省、本省などと交渉、「小さい組織ながらも」管理職員の要求を前進させてきました。

1) 管理職手当の増額、最低8000円のアップ

図-17

管理職手当（本給の特別調整額）

- ・ 05年の勧告
4種 12%→→15%に
- ・ 06年勧告
改訂した率で定額化、
最低8000円の引き上げ

管理職手当の定額化後の支給額						
職務の級	手当額 (円)					本省補佐
	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	

管理職手当の支給割合						
区分	1種	2種	3種	4種	5種	本省補佐
	本省課長等	本省室長等	府県部長等	管区課長等	府県課長等	
支給割合 (旧)	25%	20%	17.5%	15%	12.5%	8%
			16%	12%	10%	

2) 管理職特別勤務手当の増額

図-18

- ・ 06年の勧告で支給額の引き上げ
07年の4月1日から実施
- ・ 支給の運用改善を要求
「振り替え」の原則を「支給」を原則に、
本人の選択を優先せよ

管理職特別勤務手当			
(管理職員が休日等に出勤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

3) 再任用

管理職経験者は
3級採用に

- ・ 04年度 全地整でハーフ
タイム勤務導入
- ・ 08年度から管理職経験者は
3級採用に
年収で約37万円のアップ

図-19

再任用者（ハーフタイム）の2級・3級の収入比較

再任用の年収は37万円、20%のアップ

平成16年度定年退職者（四国地整、出張所長、勤続42年）
平成17、18年度の2年間再任用

収支	収支項目	2級		3級	
		1年目	2年目	1年目	2年目
収入	再任用給与	1,548,480	1,545,120	1,864,800	1,864,800
	再任用賞与	298,817	305,608	357,420	360,993
	年金額	1,765,400	1,760,100	1,765,400	1,760,100
	地域手当	0	15,444	0	18,648
	通勤手当	24,000	24,000	24,000	24,000
	計	3,636,697	3,650,272	4,011,620	4,028,541
支出	健康保険	343,512	298,500	343,512	298,500
	雇用保険	14,965	15,116	17,966	18,139
	所得税	4,830	8,450	4,830	8,450
	住民税	357,200	69,200	357,200	69,200
	年金の所得税	132,402	132,006	132,402	132,006
	計	852,909	523,272	855,910	526,295
差し引き収入額		2,783,788	3,127,000	3,155,710	3,502,246
2級との差				371,922	375,246

- ・健康保険は1年目は共済の任意継続、2年目は国民健康保険
- ・3級の税額は表の額より若干高くなる
- ・住民税はH19からもっと高くなり、市町村によって差がある

4) 昇格改善

- ・ 管理職員は退職1年前には全員6級に
- ・ 事務所課長はH20年度から1.5年前に

5) その他

- ・ 「勸奨絶対」という人事を実質的に是正
若年勸奨を断り、定年まで働く道を作り、さらに再任用の定着へ
- ・ ノンキャリア事務所長の登用拡大
- ・ 6級以上の上位級定数の着実な改善（必ずしも事務所課長・出張所長の改善に結びついていないのは前述の通り）

2. 処遇改善を実現するポイントは！課題は！

要求その1

1) 昇格実態を改善するポイントは

昇格の意義・メリット

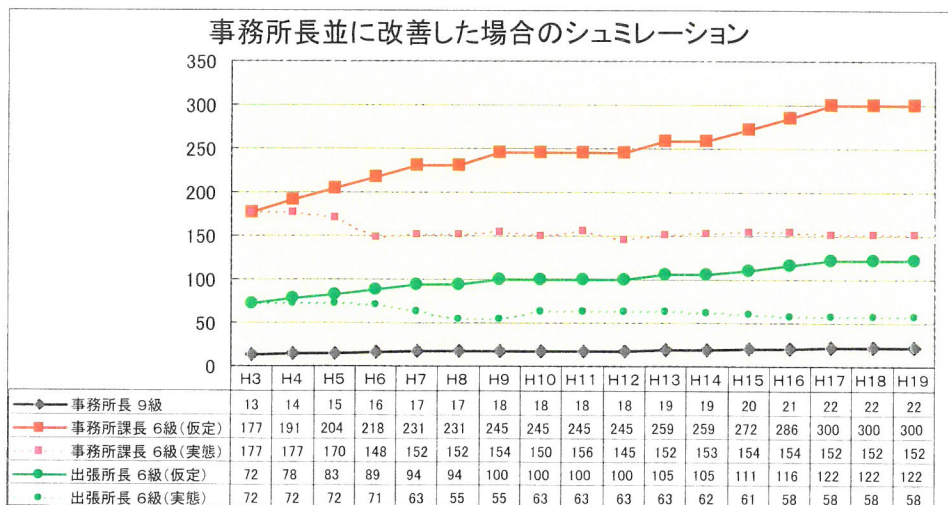
- ・ 低額・マイナス勧告が続く中では昇格が収入減カバー、処遇改善の最大の手段
- ・ 勸奨が無くなり、在職期間が長くなる中では早い段階での昇格が生涯収入を決定的に左右。退職金、年金にも反映。
- ・ 定年が延長され、仮に賃金水準が下がった場合でも昇格した賃金水準に比例
- ・ 昇格の公平・公正の運動は、「成績主義強化」「差別・選別強化」の人事政策を是正

① 級別定数改善………事務所長並みの改善率の確保

事務所課長、出張所長の6級（旧8級）定数がピークだった1991年をベースにすれば、（事務所課長177、出張所長72）事務所長の9級定数（旧11級）は13から2009年には22と1.7倍になっています。

事務所課長、出張所長の定数をこの比率で増やせば、それぞれ300、122となります。これは、事務所課長1,687人の17.8%、出張所長631人の19.3%となり、大幅に改善されます。

図一20



②現6級定数でも100%有効活用すれば大きな処遇改善

先に分析したようにせつかくある6級定数は全部発令しないで大きく余す、または下位級の5級に流用しているのが実態です。実質的には若年勸奨が無くなったわけですから、年齢順に発令すれば、事務所課長は定年退職3年前、出張所長は2年前に昇格できます。仮に事務所長並みに定数が改善されれば、事務所課長、出張所長とも退職5年前には昇格可能となります。

6級に昇格すれば5級定数が空く訳ですからその空いた分は4級の人が5級に昇格できます。こうした運用を行えば、わざわざ6級定数を5級に使うような無駄な使い方をしなくても、大きく昇格実態を改善することが出来ます。

図一21

事務所課長・出張所長の6級定数使用状況

役職	現在の6級定数			事務所長並に改善の場合の6級定数		
	H21の6級 予算定数	使用済み 6級定数	余っている 6級定数	H21の6級 予算定数	使用済み 6級定数	使える 6級定数
事務所課長	152	64	88	300	64	236
出張所長	57	34	23	122	34	88

余っている6級定数を年齢順に発令すると

役職	在級状況	S24	S25	S26	S27	S28	S29	S30	S31以降	計
事務所課長	在職者	27	48	54	110	79	81	92		
	在職6級	27	10	7	7	0	1	0	12	64
	5級者	0	38	47	103	79	80	92		
出張所長	在職者	20	31	23	39	33	49	35		
	在職6級	20	0	0	1	1	1	1	10	34
	5級者	0	31	23	38	32	48	34		

現在の6級定数全て発令すると
事務所長並みに改善された場合の発令可能数

③管理職昇任即5C昇格 必要な定数確保

管理職に昇任しても長期に4級に置かれているのが実態です。人事当局もそのことに問題意識を持っているからこそ、6級定数を流用し、5級発令をしている訳で、姑息なやり方をするのではなく、必要な5級定数確保に最大の努力をすることが求められます。

現在、副所長は経験年数不足の場合を除いて昇任即6級発令が行われていることから、副所長並みに扱えば、全く可能なことです。

④局補佐の6級標準定数の実現

人事の逆転と局課長補佐に6級標準定数が認められていないことが、事務所課長、出張所長の昇格改善の阻害要因の1つと分析しましたが、局補佐の6級標準定数を実現できれば、局補佐の処遇改善も合わせて大きく昇格実態を改善することが可能になります。

暫定定数とは「人事管理上特殊な事由により特にやむを得ないと認められる場合、その事由に該当する職員に限り、人事院指令に基づき設定」される定数とされています。

局補佐の暫定定数は「一定の数が相当長期に継続的」に付けられていることから、すでに暫定ではなく、実態的には「標準」になっていることを意味します。

人事院もこうしたことを承知しているからこそ継続して暫定を認めているのであって、実態に合わせて「標準」にしても全く問題はない訳わけで、むしろ、こうしたやり方（局から旧6級を背負い、事務所の係長になり、実績を作り事務所係長の6級標準化実現）は過去にも実績作りとして行われてきました。要は当局が人事院

を動かし、実現するかどうかにかかっています。

⑤副所長7級の拡大 技術系副所長の7級定数実現

副所長の7級（旧9級）定数は順調に拡大し、1991年時点では、1しか認められなかったのが、2009年度では18になっていますが、問題は、事務系に限られ、各地整の代表代表事務所に限定されていることです。

これを技術系にも拡大するとともに、当面、全体の枠を事務所長の9級（22／240＝9.17％ 副所長7級は約44に）並みに拡大すれば、副所長の処遇も大きく前進させることが出来ます。

⑥事務所長（特にノンキャリア）の在職7級を標準に8級の拡大と運用

ノンキャリア事務所長の多くが6級に留まっていることが課長の処遇を遅らせていることを明らかにしましたが、ノンキャリア事務所長は、副所長を経験してから登用されることもあり、年齢的にも比較的が高く、経験的にも、職責的にも在職7級が当然となります。

事務所長の2009年度定数は、全体で240ですが、内半分以上の128が6級となっていますが、キャリアの超スピード出世で「資格基準」を満たせず、昇格出来ない人に付き合わされるのは極めて理不尽です。

また、副所長の一定数が7級発令されていることから、在職7級を標準とし、8級への拡大が求められます。

要求その2

2) 災害時・深夜勤務時の超勤手当支給は当然

労働基準法の解釈、裁判の凡例等では「管理・監督者」とは ①職務内容が使用者と一体的と言えるほどの権限と責任を有し、②出・退勤の自由を有し、現実に行使出来る、③一般労働者に比べ優遇され、地位、責任に相応しい待遇を受けている。とされ、これに該当しない者は部長、課長などのいわゆる「管理職」であっても労働基準法は適用され、時間外労働の割増賃金なども当然支給される対称とされています。

この解釈で行けば国家公務員の圧倒的多数の管理職員は「管理・監督者」に該当せず、当然超過勤務手当の支給対象となり、まして、下記のように公務員の管理職手当の性格が「職務・職責に着目した」手当となれば、時間外労働に対して超勤手当を併給しても全く問題は無いこととなります。しかし、こうした原則論を持ち出さなくても、ユニオンが要求する「防災出動時、あるいは深夜」の手当支給の要求は、極めて妥当なものです。

----- 俸給の特別調整額（管理職手当）の性格 -----

俸給の特別調整額は「管理または監督の地位にある職員が占める官職の職務ないし、職責の特殊性と言う点に着目して支給される給与。すなわち、これらの職員は、管理者、監督者という地位に伴う職務の困難性や特別な責任を有しているとともに、勤務の面にあつては、勤務時間外の勤務もどちらかといえば自らの判断に基づいて行うのが常態である等の特殊性を有するが、この特殊性をすべて俸給月額のみで措置することが困難であるため、いわばこの特殊性に係る給与の調整としてもうけられているのが俸給の特別調整額の制度であり、その地位を評価した特別の給与という意味において民間における役付手当などと共通する面を持っている」とされています。（給与制度研究会編 諸手当質疑応答集）

つまり、管理職手当とは、「職務の困難性や職責の特殊性を考慮」した手当であり、時間外勤務は「本人の判断」で行われるものだから支給しないのであって、手当は超勤の代替えではないということを明かにしています。

こうした手当の性格からも、ユニオンの「防災出動時」あるいは「深夜」の超勤手当支給の要求には明確な根拠があります。

①手当の性格からしても「防災出動時等の超勤手当支給」は当然

「職務、職責を考慮」、「時間外勤務は本人の判断」という手当の趣旨から見ても「防災出動時」や「テックホース」の活動などは、この手当の範疇外なことは明確です。

防災出動は、「防災計画書」決められた出動編成があり、本人の判断などの入る余地はありません。まして災害発生時、管理職員は第一線で指揮・監督が求められ、通常よりも極めて高度な判断と責任が伴います。こうした非常時に「本人の判断で退庁する」などが許される訳が無く、また、テックホースなどは管理職といえども現地で指揮・命令を受ける“一作業員”であり、手当の想定する範囲外の労働であることは明白です。

②長期間続く時間外労働 一般職員は60時間を超えれば150/100に

人事院は09勧告で超過勤務手当の支給割合について、「民間において労働基準法の一部を改正する法律が平成22年4月1日から施行されることを踏まえ」公務についても「月60時間を超える超過勤務手当の支給割合を150/100（22時から翌日の5時までの勤務は175/100）に引き上げる」ことを勧告。

また、60時間を超える時間分を割増率で換算し、「振り替え」を指定出来る制度も新設した。

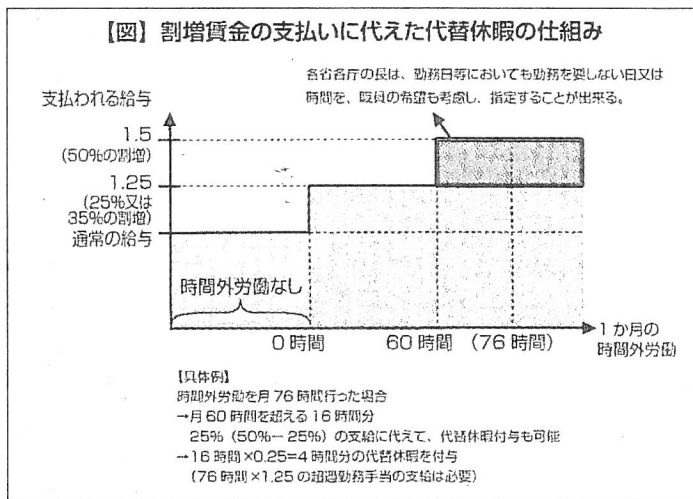
災害発生等の場合、これまでの勤務実態が示すとおり、1日2日で終了する訳ではなく、復旧作業も含め、極めて長期にわたり、深夜勤務も含めて長時間時間外労働が続きます。(図-11の通り)

この場合、一般職員は150/100、175/100の相当する超勤手当の支給を受け、ある

いは代休を指定出来、同じように時間外労働を働いた管理職員は「一銭の対価も支払れない」などのことは、本来あり得ないことです。

民間では「名ばかり管理職」が大きな問題になり、超勤手当の支払いなど、是正が進んでいますが、通常時はさておいても災害時等の場合、管理職員であっても「拒否出来ない」時間外労働に対して、「一銭も支払わなくても良い」という理屈が通るなら、民間の是正に水を差し、国が「一定の手当さえ払えばどんなに働かせても良い」という無法にお墨付きを与えることとなります。

図-22



③深夜（２２時から翌朝５時）勤務は民間では支給が当然

労働基準法では３７条で時間外労働に対し、割増賃金の支払いを規定し、４１条では「管理・監督者」の適用は除外しています。しかし、３７条③項の深夜労働については、この４１条の規定は適用されず、管理・監督者であっても深夜の割り増しは付けなければいけない決まりになっています。

ユニオンが官房長会見で災害時・深夜の超勤手当を支給を強く要求した際に官房長は民間での深夜の手当支給を例に、「深夜の勤務については何らかの手当を要求したい」と言及し、毎年人事院に「管理職員が災害時等やむを得ない事情により勤務を要する日の深夜に勤務することとなった場合には、手当が支給出来るよう検討されたい」との要望を行っています。人事院も民間準拠を言うなら、この問題も早急に民間準拠し、支給する具体的措置を執るべきです。

④人事院も検討課題、今が実現のチャンス

ユニオンはこの要求で署名にも取り組み、人事院地方事務局、本院にも再三要求し、国土交通省当局にも要求を繰り返してきました。

人事院地方事務局はユニオン各支部との交渉で要求の趣旨は理解し、「本院に上げる」と回答しています。本院は毎年の交渉で地方事務局からの上申もあり、「検討課題」を表明しています。

前述したように労働者の長時間労働が問題になり、超勤の規制と合わせて割増賃金の大幅な引き上げなどが行われている中で、管理職員の「ただ働き」だけを放置しておく事は許されません。時期もかない、要求には根拠と道理があります。あとは管理職員の運動です。職場から力を結集し、国土交通省当局、人事院に大きく迫りましょう。

４種５級の管理職手当は５９，５００円です、これは超勤（１２５／１００）の約２０時間分、昨年の管理職アンケートによれば管理職員の平均超勤時間は約２０時間です。

手当に超勤分が含まれているとすれば「職務、職責に配慮」の分はどこ行ったのでしょうか！？ どちらにしても現状は「ただ働き」の強要です。

要求その３

３）地方分権、道州制、地方出先機関廃止問題

①地方出先機関廃止の動き

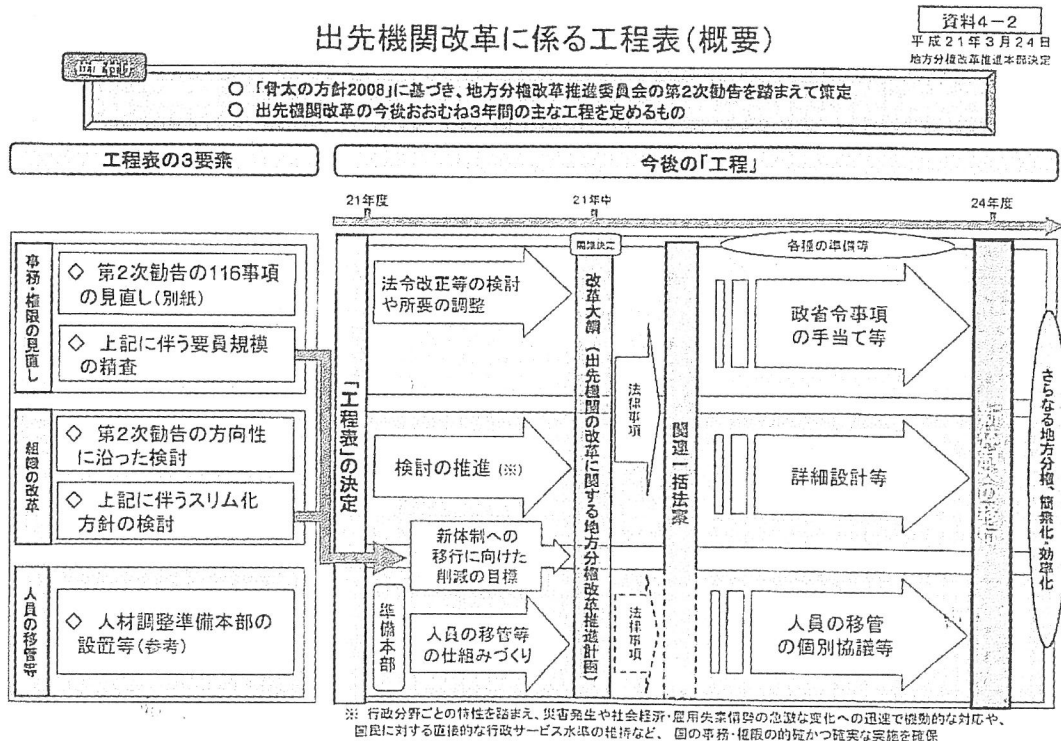
地方分権改革推進委員会は２００８年１２月８日、第２次勧告を出しました。その要旨は、「２重行政」を口実に、国の出先機関を廃止、地方移管、中央に吸収、存続などに分類し、存続部分を統合した上で、内閣府の下に全国８箇所の「地方振興局」と「工務局」に再編、こうした合理化を行い、３５，０００程度の人員削減を行うというものです。

これを受けた政府は、２００９年３月「出先機関の改革に関する地方分権改革推進計画（改革大綱 別図一２３）を閣議決定、２０１２年までに新体制に移行するとし、人員の移管・整理の仕組み作りなどを検討する「人材調整準備本部」は６月に設置され、具体的検討を開始しています。

② 公務員制度改革の動き

こうした「国の形を変える」動きに対応し、「公務員の在り方を変える」動きも着々と進められようとしています。政府の国家公務員改革推進本部は、2009年3月 ①幹部職員の一元管理の導入と内閣人事・行政管理局の設置 ②国家戦略スタッフ、政務スタッフの設置 ③新たな採用試験制度や官民人材交流の推進 ④労働基本権の検討などを柱とする「公務員制度改革に係る行程表」を決定、これも地方出先期間移管と合わせた2012年を目途としています。

図-23



③ 民主党政権の誕生

8月30日に投票された総選挙の結果は、自・公の政権与党が大敗、「脱官僚」を掲げた民主党が308議席を得るなど大勝し、民主党政権が発足することになりました。

民主党はまニフェストで、公務員の人件費の2割削減、地方出先期間の廃止、道州制の推進などを掲げており、今後の政策の具体化によっては、自・公政権同様、「全体の奉仕者」としての公務員を否定し、「政権の奉仕者」への変質の強化、「無駄の排除・小さい政府」論などから、一層の人員・人件費の削減、出先期間の廃止などが危惧されます。

さらに、公共事業の在り方にも一定の変化は予想され、職場に現れる具体的変化の1つ1つを注視していく必要があります。

ユニオンは、公務員制度改革問題にもパンフレットを発行し、問題点を指摘し、地方分権・道州制問題でも、今進められようとしている方向は「国の責任を地方に押しつけるもの」などの見解を明らかにしてきました。

民主党政権になってもこうした立場から民主党に対する申し入れ、懇談などを通じて、国民本位の公共事業とそれを推進していく職場、人員も含めた体制拡充の必要性を改めて訴えていきます。

3. 職場からの団結、国民との団結が要求前進のカギ

総選挙での自・公大敗の大元は、公務員攻撃などを柱に国民生活を切り刻んできた「国民犠牲の政治の改革」を求めた結果であり、世論調査からも必ずしも民主党の政策・マニフェストに賛同したものとはなっていません。


公務員の人件費削減は、数百万の「公務員準拠労働者」の賃金に直結し、民間の労働者の賃金にも大きく影響を及ぼします。

また、道州制についても選挙期間中の8月14日、全国町村議会議長会は自民、民主両党の道州制推進のマニフェストに対して「町村の存在を否定する道州制導入に断固反対する」との意見書を提出しています。

情勢は紆余曲折が予想されますが、情勢を打開し、要求を前進させるカギは、職場から団結の輪を広げ、国民の要求と結びついた運動をどう発展させるかです。まずは、実態と処遇をリアルにみつめ、その改善の運動を通じて団結を強化、広げるとともに、その力で、ユニオンが掲げた「(建設省内=国土交通省内)の職員の要求の前進を、建設行政の改善に役立て、国民の利益と結びつけること」という、運動を強化することです。

すでに、各整備局単位で全建労などと協力し、「シンポジウム・討論集会」などが行われています。九州では249の全自治体に「地方分権反対の意見書」を送付し、12自治体から意見書が採択され、23自治体から「議員配布」がされています。


こうした運動が、道州制導入に反対する町村などの運動と結びつき、大きなうなりになったとき、新たな局面が開けていくことになります。



国土交通省管理職ユニオン九州支部
支部長 馬田晴夫 様

和水电発第 125 号
平成21年 6月22日

和水电議会
議長 杉村 幸敏



陳情書の審査結果について（通知）

平成21年4月28日付けをもって、提出された次の陳情書は、6月定例会（6月18日）において、採択となりましたので通知します。
なお、意見書については、関係大臣等へ提出いたしますので申し添えます。

・件名
安全・安心な国民生活実現のため、国土交通省の地方出先機関の存続を求める陳情書

記

- 「地方分権」「道州制導入」については、拙速に結論を出すことを避け、国民生活に対するメリット、デメリットなどの情報を事前に開示し、十分な時間を確保した 議論を経た後に結論を出すこと。
- 財源、国民負担、負担割合などは議論する課程でその内容を地域ごとに明らかにすること。
- 現在、直轄で整備・管理している道路・河川行政は国の責任を明確にし、安易な地方整備局・事務所・出張所の廃止や地方移譲は行わないこと。
- 国民生活に視点をあてた行政の民主化への転換を行うこと。

以上、地方自治法第99条の規定により意見書を提出します。

平成21年 6月18日

内閣総理大臣
国土交通大臣 様
熊本県知事

熊本県玉名郡和水电議会
