

勝ち取った!

管理職員の皆さんの力を ユニオンに託してください!

管理職ユニオンが結成される以前は、事故や災害対応で休日或いは深夜の勤務は、「管理職手当」に包み込まれる」と無給でした。管理職ユニオンは、人事院の本院、地方事務局と交渉を積み重ね、事故や災害対応を行うこと、災害は一過性ではなく復旧・復興に長期間を要し、限られた要

休日・夜間の無償勤務を有償にした「管理職特勤手当」

管理職ユニオンは、管理職員が結集する日本で初めての労働組合として、一九九八年に結成され、様々な要求実現を勝ち取っています。私たちは、こうした要求実現が、管理職員が国民の安全・安心等の為に働く、その「やりがい」に寄与してきたと考えています。こうした取り組みを更に前進させる為にも、私たちの運動への理解と参加をお願いいたします。

現状では、休日のイベントにも適用されていますが、時間も

手当の「改善」と「新設」で、やりがいを「持つて取り組める職場に!」

員の中で管理職員が果たす役割の重要性など地方整備局職場の特殊性を訴え、「管理職員特別勤務手当」以下、管理職特勤手当」を創設させています。この手当の創設により、災害対応後の「手当」支給が管理職員の「やりがい」を支えていると考えています。

によつては振替休暇処理になり、「年休も消化できない職場」現状を反映した運用にはなっていない。また、突発的な事故でやむを得ず自宅での休日、深夜勤務も、ようやく支給されるようになりましたが、近畿や北陸の不支給事案「行政措置要求」で私たちが勝利し、正当性が認められたからです。私たちが管理職ユニオンは、

「管理職特勤手当」支給が、私たちの「やりがい」に繋がる支給に転換させ、更には、テックフォース派遣時や雪寒等の長期体制時、災害の復旧時等に『誇りを持って取り組める』手当の創設を求めて行きます。その為には多くの管理職の皆さんの理解と運動参加、職場の皆さんの理解と支持が必要です。

手当要求項目と背景

要求する項目	要求の背景
テックフォースに関する要求	(1)出勤した職員の手当(管理職特別勤務手当、超過勤務手当)の改善を行うこと。 (2)テックフォースは、通常の業務以外の勤務であり、特殊勤務手当を新設すること。 (3)特殊勤務手当新設までの間、災害応急作業等手当の支給・改善を行うこと。
災害対応の長期化について	災害時や雪寒対応では、「2~3日寝ずの対応が行われた。」「1ヶ月以上連続勤務をした。」「緊急復旧時は超過勤務を100時間以上やった。」などの事例が発生していることから、事務所・出張所の体制強化と、本局・他事務所・他地整などからの支援により交代要員を適正に配置し、異常な働き方を改善することを要求していきます。
雪寒体制、ダム操作等における深夜勤務について	職員が少なく交代要員が不足する現状において、深夜を含む24時間勤務を行わなくてはなりません。上記と同様に体制を拡充を求めるとともに、手当のあり方についても議論していきます。

仕事の「やりがい」はお金が全てだとは思いません。しかし、仕事として実際に行ったことの代償としての「手当」は、国民の「安全・安心」につながる仕事の「やりがい」につながると思います。

国土交通省
管理職ユニオンニュース

No338
2020年
4月1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://www.k-union.network/>

勝ち取ってきた 退職後の 仕事と生活!

政府は三月十三日の閣議で、国家公務員の定年を六〇歳から六五歳へと段階的に引き上げる関連法案を決定しました。内容は、二〇二二年度から二年ごとに一歳ずつ引き上げ、二〇三〇年度に六五歳とする。また、定年引き上げに合わせ、六〇歳に達した職員を原則として管理職から外す「役職定年制」を導入する内容となっています。

管理職ユニオンは、定年後も働きがいを持って働き、豊かな生活が築けるよう「再任用」制度の改善を求めてきました。二〇〇八年に再任用制度が始まり、私たちユニオンの運動により、二〇二二年には四級での指導官ポストが誕生し主任指導官ポストにつながり、二〇一六年にフルタイム採用が実現し、今では全地整でフルタイム採用が実現しています。

管理職ユニオンが本省及び地整当局と交渉し、人事院や内閣官房内閣人事局へ職場の実態を訴えたからこそ実現したと考えています。

「定年延長制度」目前 今からが 正念場!

今、定年延長制度成立が目前に迫り、定年延長は六〇歳以降「役職定年」し、給与は七割とつたわれています。

しかし、現状の再任用でのフルタイム採用者は五割弱の給与水準に留まっています。このままでは、定年後同じように働いても一歳違いで給与格差が生じるか、或いは、低い方の水準へ合わせる事も予想され、定年後の仕事と処遇の改善は今が正念場です。

また、再任用者の業務は欠員ポストの後補充に使われ、「培った経験と知識」を活かせる業務に必ずしも従事していません。そのことが後進の育成に活かされず、再任用者のやりがいや減退させている面もあり工夫が必要だと考えています。是非、管理職の皆さん、職場の皆

さんの力を貸して下さい。処遇と生活を守り、定年退職者が、国民の安全安心に貢献できる職場を、共に築きましょう!

「定年延長」生年別早見表

〇〇年生まれの貴方は、何年「定年延長」？ その後、年金支給まで何年ある？

生まれた年度	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036
暦年	令和1年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年	令和8年	令和9年	令和10年	令和11年	令和12年	令和13年	令和14年	令和15年	令和16年	令和17年	令和18年
昭和34年生まれ 【1959】	60歳 退職	61歳 再任用(フル)	62歳 再任用(フル)	63歳 再任用(フル)	64歳 再任用(フル)	65歳 年金支給(64歳の誕生日から)	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	71歳	72歳	73歳	74歳	75歳	76歳	77歳
昭和35年生まれ 【1960】	59歳	60歳 退職	61歳 再任用(フル)	62歳 再任用(フル)	63歳 再任用(フル)	64歳 年金支給	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	71歳	72歳	73歳	74歳	75歳	76歳
昭和36年生まれ 【1961】	58歳	59歳	60歳 退職	61歳 再任用(フル)	62歳 再任用(フル)	63歳 再任用(フル)	64歳 年金支給(65歳の誕生日から)・・・制度完成	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	71歳	72歳	73歳	74歳	75歳
昭和37年生まれ 【1962】	57歳	58歳	59歳	60歳 退職	61歳 再任用(フル)	62歳 再任用(フル)	63歳 再任用(フル)	64歳 年金支給	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	71歳	72歳	73歳	74歳
昭和38年生まれ 【1963】	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳 退職	61歳 再任用(フル)	62歳 再任用(フル)	63歳 再任用(フル)	64歳 年金支給	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	71歳	72歳	73歳
昭和39年生まれ 【1964】	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳 退職	61歳 再任用(フル)	62歳 再任用(フル)	63歳 再任用(フル)	64歳 年金支給	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	71歳	72歳
昭和40年生まれ 【1965】	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳 退職	61歳 再任用(フル)	62歳 再任用(フル)	63歳 再任用(フル)	64歳 年金支給	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	71歳
昭和41年生まれ 【1966】	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳 退職	61歳 再任用(フル)	62歳 再任用(フル)	63歳 再任用(フル)	64歳 年金支給	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳
昭和42年生まれ 【1967】	52歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳 退職	61歳 再任用(フル)	62歳 再任用(フル)	63歳 再任用(フル)	64歳 年金支給	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳
昭和43年生まれ 【1968】	51歳	52歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳 退職	61歳 再任用(フル)	62歳 再任用(フル)	63歳 再任用(フル)	64歳 年金支給	65歳	66歳	67歳	68歳
昭和44年生まれ 【1969】	50歳	51歳	52歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳 退職	61歳 再任用(フル)	62歳 再任用(フル)	63歳 再任用(フル)	64歳 年金支給	65歳	66歳	67歳
昭和45年生まれ 【1970】	49歳	50歳	51歳	52歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳 退職	61歳 再任用(フル)	62歳 再任用(フル)	63歳 再任用(フル)	64歳 年金支給	65歳	66歳

注) ①本表は、20 国会に提案されている法案をもとに作成しています。従って、解釈が異なっている部分もある可能性があります。
②(退職)時に「定年延長」と「再任用」が選択でき、「定年延長」が終了すれば年金支給までは「再任用」と思われますが、あくまでも予想です。