

**『人生後半、
安心・生き生き
誇りを持って』**

管理職員のライフサイクル政策(案)

2006年10月

**国土交通省管理職ユニオン
政策検討委員会**

この政策（案）をお読みいただく皆さんへ

政策（案）に対する意見をお願いします

国土交通省（旧建設）では『若年勸奨・天下り』を前提とした人事管理、退職管理を一貫して行ってきました。しかし、昨今『談合問題』に対する批判の強まり、弘済会など広域法人との随契・癒着批判など、公務員をめぐる情勢はこれまでもなく厳しく、国交省は〇５年７月『勸奨年齢を５年で５８歳程度まで延長』など、一定の手直しを迫られています。状況はこうした小手先の対応では立ちゆかず、抜本的な改善が求められています。

今年、国交管ユニオンが取り組んだ管理職アンケートの結果では、定年延長を望む声は回答者の約８割に達し、年金制度の改悪により支給開始年齢が引き上げられる中で、退職から年金の満額支給までどう生活を維持していくのかが管理職員の切実な問題になっている結果となっています。

また、多くの管理職員が、超過密労働を押しつけられる中で後退する処遇への不満、将来の生活設計もどうなるか分からない、という不安を持っています。

国交管ユニオンでは、管理職員が現役の時も退職後も、安心して暮らし、やりがいと誇りを持って過していくためにはどうしていったらいいのか、いくつかの考え方をライフサイクル政策（案）として皆さんに提案をさせていただいております。

この政策（案）を一読いただいて、皆さんの御意見や感想等がありましたら、同封の封筒で国土交通省管理職ユニオン本部まで送って下さるよう、お願い致します。

２００６年１０月

国土交通省管理職ユニオン

目 次

はじめに	2
I 管理職員の現状	3
1. 押さえつけられた在職中の処遇	
2. 狭まる再就職の道と不当な再任用制度運用実態	
II 在職中の処遇改善の方向	11
III 年金満額支給までの仕事と生活	12
1. 国交管ユニオンの基本的考え方	
2. 再任用制度・運用の改善	
3. 再就職に関する考察	
IV 定年延長に関する意見	16

はじめに

私たち管理職員は、キャリアを除いて早い人は40歳代前半で管理職登用され、勸奨退職される人は56歳～57歳程度で退職し、民間、公益法人に再就職。また、60歳定年退職を迎えた人は、それ以後、民間、公益法人に再就職する人、再任用されて職場に残る人、士業者等として自立する人、生家等の商売や農業に従事する人など様々ですが、管理職員としての在職期間は決して短い期間とは言えません。

2005年人事院勧告による給与構造見直しによって、退職するまでの収入が激減することとなり、また、年金の満額支給が65歳まで順次引き上げられることとなったことから、退職から年金満額支給までどのように生活を維持していくのかが重大な問題です。

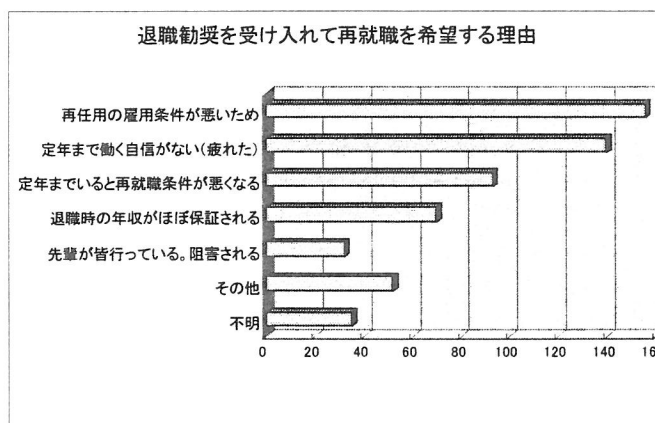
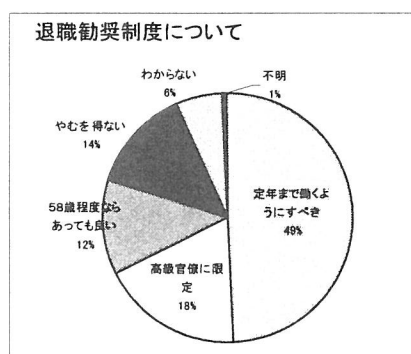
増税（定率減税廃止、消費税増税）、社会保障制度改悪（年金、医療等の負担増、給付減）も進行しています。

長い管理職生活をやりがいと高い意識を持ってどう全うしていくのか、労働力年齢とされる65歳までを培ってきた技術、知識、経験を生かしてどのように働き、社会に還元しつつ、生活を維持していくのか。さらに、それ以降をどのように生活していくのか真剣に考えざるを得ない事態に直面しています。

国交管ユニオンでは、今年、管理職アンケートを実施し、1636名という多くの方から回答がありました。このアンケートの結果では40歳代の人を含めた多くの管理職員が、退職から年金満額支給までの生活設計に大きな不安を持っていることや、今の処遇に対しても多くの不満があることが明らかになっています。

今回のアンケートに出された結果は政策に大きく反映させ、管理職の皆さんの退職後も含めた人生設計の一助になればとの想いで国交管ユニオンとしての「ライフサイクル政策」を発表するものです。

2006年管理職アンケート結果



I 管理職員の現状

1. 押さえつけられた在職中の処遇

- ① 公務員総人件費抑制方針の下に一方で大幅な定員削減（５年間で５．７％以上の純減）が進められるとともに０５勧告では俸給表の引き下げ、地域給の導入等の給与構造の見直しが強行されました。

現給保証措置はとられましたが、俸給表の引き下げにより、一般的に地方出先の管理職（事務所課長、出張所長、副所長、ノンキャリア事務所長）の退職時の級である旧８級、新６級の最高号俸金額が確定されました。（枠外昇級廃止・６－７７・４２５，９００円・勧告時）。

この金額は旧７級２３号俸（枠外・４３０，６００円・勧告時）の金額を下回っており、旧７級２３号俸を超える金額は旧９級である新７級２９号俸（４３１，２００円・勧告時）までなく、ノンキャリアの大部分が旧７級枠外になるまで昇格できない実態にあったわけですが、旧７級枠外者をはじめ、旧７級高位号俸者は昇級しても昇格（１級飛び昇格すれば別ですが）しても退職まで給与が改善されない事となったのです。

また、在職中に新俸給表額が現給保証額に追いつく若い年齢の管理職員も到達しう給料の額が大幅に低下しており、生涯賃金は大幅な減額となります。

０６勧告では官民比較対象企業規模が５０人以上に引き下げられ従来方式では可能な１．１２％（４，２５２円）給与引き上げと０．０５ヶ月の一時金改善が見送られました。官民比較対象企業規模の５０人以上への引き下げは、ベースアップや一時金の改善を困難にするだけでなく、今後の退職手当の引き下げ（すでに人事院は大幅な引き下げを示唆している）地域手当引き下げへの波及が懸念されます。

2005年人事院勧告の 主な内容

給与構造見直し

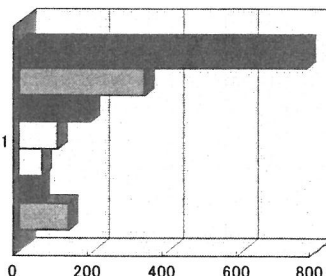
- ◆給与
 - ・俸給を４．８％引き下げ
 - ・俸給カーブのフラット化で２％引き下げ
 - ・枠外昇級の廃止
 - ・号俸を４分割
 - ・査定昇給制の導入（特別昇給廃止）
- ※ 激変緩和で現給保障

2006年人事院勧告の主な内容

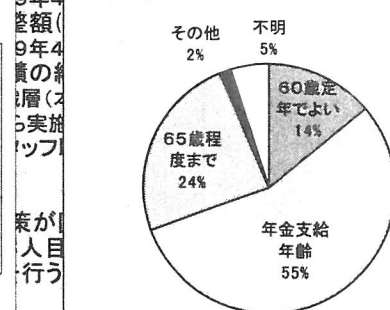
1. 月例給
官民給与の較差(0.00%)が極めて小さく、水準改訂を見送り
2. 期末・勤勉手当(ボーナス)
民間の支給割合と概ね均衡し、改訂なし
3. 官民給与の比較方法の見直し
比較対象企業規模を従来の「100人以上」から「50人以上」に変更。企業規模50人以上100人未満の企業の各役職段階との対応関係の設定。
4. 給与構造の改革
 - ① 地域手当の支給割合の改訂(2年目)
 - ① 広域異動手当

再任用に関して改善すべき内容

- 他省庁並みの３級以上に
- 能力、経験を生かした仕事
- フル、ハーフの選択
- 出張所も勤務場所とする
- 責任を持った仕事の分担
- その他
- 不明



定年延長について



管理職昇任後の給与推移の内訳

1. 管理職昇任前の支給総額(573,000円)の算定内訳

近畿支部②(事務所専門官→事務所課長)47歳で管理職昇任

17年度(6級 19号俸)

	5月	6月	7月
俸給	399,700	399,700	399,700
扶養手当	30,500	30,500	30,500
調整手当	43,020	43,020	43,020
特別調整額	—	—	—
超勤手当	96,142	85,617	118,596
支給額計	569,362	558,837	591,816

支給総額の算定

H17年5月 569,362円

H17年6月 558,837円

H17年7月 591,816円

3ヶ月平均の 573,000円とした

2. 俸給切り替えに伴う本俸の変更

H17の本俸 6-19 399,700円

H17年3月末の本俸 6-19 398,400円(17年度勧告で引き下げ)

H18年4月1日の本俸 6-20 401,800円(定期昇給)

切り替え後の本俸 4-69 376,000円(現給補償差額 22,400円)

3. 算定条件

ペ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

行の色の説明			現給保障額				副所長コース		勧奨退職コース	
昇給・昇格 年月	号俸	年齢	俸給支給額 現給保障額	扶養手当 (同じと仮定)	地域手当 10%で計算	特別調整額	合 計	573,000 円との差	備 考	
H19.1	4-71	47	377,400	22,500	46,870	47,808	515,578	-57,422	2/4昇級	
			398,400							
H19.4	4-72	48	378,100	22,500	48,040	59,500	528,440	-44,560	5級昇格	
	5-64		390,200						管理職手当定額化	
			398,400							
H20.1	5-66	49	391,400	22,500	48,040	59,500	528,440	-44,560	3/4昇級	
			398,400							
H21.1	5-69	50	393,300	22,500	48,040	59,500	528,440	-44,560	3/4昇級	
			398,400							
H22.1	5-72	51	395,400	22,500	48,040	59,500	528,440	-44,560	3/4昇級	
			398,400							
H23.1	5-76	52	398,000	22,500	48,040	59,500	528,440	-44,560		
			398,400							
H23.4	6-57	53	412,800	22,500	50,800	72,700	558,800	-14,200	副所長昇任、即6級昇格	
H24.1	5-80	53	400,600	22,500	48,260	59,500	530,860	-42,140		
	6-60		414,900	22,500	51,010	72,700	561,110	-11,890		
H25.1	5-84	54	403,200	22,500	48,520	59,500	533,720	-39,280		
	6-64		417,600	22,500	51,280	72,700	564,080	-8,920		
H26.1	5-85	55	403,700	22,500	48,570	59,500	534,270	-38,730	5-85は上限号俸	
	6-68		420,200	22,500	51,540	72,700	566,940	-6,060		
H27.1	5-85	56	403,700	22,500	48,570	59,500	534,270	-38,730	5-85は上限号俸	
	6-70		421,400	22,500	51,600	72,700	568,200	-4,800	55歳以上は2/4昇格に	
H27.4	6-65	57	418,100	22,500	50,290	62,300	553,190	-19,810	勧奨2年前に6級昇格	
H28.1	5-85	57	403,700	22,500	48,570	59,500	534,270	-38,730		
	6-67		419,500	22,500	50,430	62,300	554,730	-18,270	55歳以上は2/4昇格に	
	6-72		422,800	22,500	51,800	72,700	569,800	-3,200		
H29.1	5-85	58	403,700	22,500	48,570	59,500	534,270	-38,730		
	6-69		420,700	22,500	50,550	62,300	556,050	-16,950	H29. 4に勧奨退職	
	6-74		424,000	22,500	51,920	72,700	571,120	-1,880	昇任前の支給総額に達しない	

② 過酷な労働実態と管理職手当の実態

管理職に登用されると、それ以前の超過勤務手当がなくなり、少額の管理職手当との差によって大幅な収入源が生じることとなります。

職場では、近年多発する大地震や、地球温暖化に伴う気候変動が原因とも言われますが、台風や大雨による災害が多発、大型化し、災害時には何日も徹夜勤務が続いたり、何週間も帰宅できずに連続勤務する単身赴任職員の実態があります。

災害時以外でも、入契制度の変更など業務の複雑化・高度化に伴い、深夜・休日労働を含めて管理職員の長時間過密労働が進行しています。

何百時間超過勤務しても管理職には超過勤務手当はなく、超過勤務手当に換算して15時間分程度（06勧告で一定の改善、それでも20時間分程度）が支給されるのみであり、休日出勤に対する管理職特別勤務手当についても、勤務時間振り替えが強要されています。アンケート結果では振り替え休暇が半分程度、又はほとんどとれない人が18%に上っており、手当も代休もとれない人が5%も存在しています。

年次休暇の取得実績が15日未満の人が70%に上る結果から見ても、勤務時間の振り替え強要が年休取得を圧迫しており、事実上、無給の勤務時間延長となっています。また、振り替え休暇が取れない忙しさの中で、手当の請求ができないために手当も代休もとれず、管理職特別勤務手当の意義そのものが失われている実態があります。

新潟県中越地震における管理職員の時間外勤務と係長の手当比較

2004年10月23日～2004年12月

所属	役職	10月		11月		12月		合計		管理職員の実際の支給額 管理職特勤支給 超勤との比較
		時間	支給額	時間	支給額	時間	支給額	時間	超勤手当額	
A出張所	係長	137	316,341	212	484,515	142	328,941	491	1,129,797	
	出張所長	140		210		150		500	1,650,500	186,000 △ 1,464,500
B出張所	係長	105	231,000	54	115,000	53	113,000	212	459,000	
	出張所長	78		66		26		170	561,170	111,000 △ 450,170
C出張所	係長	28	40,786	189	283,583	47	67,764	264	392,133	
	出張所長	75		225		120		420	1,275,960	87,000 △ 1,188,960
D出張所	係長	55	98,420	74	124,755	36	59,767	165	282,942	
	出張所長	68		58		49		175	563,850	18,000 △ 545,850
E出張所	係長	121	285,693	27	59,105	25	54,325	173	399,123	
	出張所長	125	415,004	62	193,608	6	18,180	193	626,792	24,000 △ 602,792
A 課	係長	97	310,705	106	340,130	15	48,262	218	699,097	
	課長	91		96		20		207	680,616	66,000 △ 614,616
B 課	係長	59	157,374	194	524,016	96	248,386	349	929,766	
	課長	75		225		120		420	1,293,180	90,000 △ 1,203,180

管理職員の超勤手当(推定)＝係長の1h当たり平均単価×100/100単価比較倍率×推定超勤時間

* 管理職員の125/100～160/100の時間単価内訳が不明のところは上記で推定した

K地方整備局A国道事務所におけるT調査担当課長の超過勤務実態

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	月平均
H16	76.0	114.5	149.5	144.5	107.5	116.0	67.5	52.5	63.5	84.5	103.0	120.0	1199.0	99.9
H17	113.0	79.5	151.5	140.5	145.0	175.0	135.0	123.5	104.0	170.0	199.0	205.5	1741.5	145.1

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	地盤時点検	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		

2. 狭まる再就職の道と不当な再任用制度運用実態

① これまでの天下り、勧奨退職の実態

高級官僚をはじめとして若年勧奨退職を絶対的な前提として、人事政策、退職管理が行われてきました。

高級官僚は特殊法人（公団）や広域に展開する公益法人に「渡り鳥官僚」として天下り、高額な報酬と退職金を受け取り、最終的には地位を利用して民間会社の顧問等に再就職してきました。

ノンキャリアでは、若年勧奨退職応諾を基準としたコース分け人事が行われ、若年勧奨退職応諾する者はそれなりの出世コース（事務官：本局〇〇官、技官：傍流の事務所長）にのることも可能で、勧奨退職で、民間企業、公益法人への再就職を当局に斡旋され、在職時のポストに応じた肩書きで、65歳程度まで在職時の収入が保証されてきました。

かつては「おみやげ工事つき天下り」が常識だった時代もありますが、こうした人事政策でキャリアの利権が温存され、ノンキャリアについても再就職しても長期間現職中の収入が保証されるという世間の常識を越えた厚遇を条件として、在職中も再就職後も当局に対する忠誠を強制し、利権と支配の構造、官業癒着の構造が醸成されてきました。

一方、若年勧奨を拒否する者、若年勧奨の対象とされない者（近畿地整等の事務所課長、出張所長の一定年齢以上の者）については、資格や能力に拘わらず全国一律で副所長以上に昇任させない実態があり、公平で民主的な人事が行われていると

は言えません。

また、定年退職後は再任用されるか、公益法人や民間に再就職する場合も当局の干渉、制限を受けながら、収入については大幅にダウンしています。

② 利権構造の崩壊と混乱

直轄工事、道路公団の鋼橋談合、防衛施設庁の官製談合その他続々と談合事件が摘発され、改めて国民から天下りに対する批判が集中しています。

また、建設弘済会、協会等についても、身内に対する随意契約、偽装請負等の実態が明るみに出て、発注者である国土交通省を含めて、天下りやその体質に対して批判が集中しています。

建設弘済会、協会への委託（労働者の派遣）については、各地で労働基準局が偽装請負、労働者派遣法違反で調査に入っています。

最早、従来の利権温存や癒着の温床となる「天下り」は容認されることのない時代となっています。

国土交通省関係では既に

05. 7. 29 「入札談合防止策」発表

- ・指名競争入札から一般競争入札への移行
- ・勸奨年齢を5年で58歳に引き上げ
- ・再任用の活用

05. 9. 26 人事課事務連絡「退職者の特定部署への就任自粛要請」

- ・退職後5年間は営業の部署に就任させないよう業界に要請文書発信

05. 11 建設弘済会、協会問題報道に対し随意契約見直しを表明

06. 1 「弘済会業務に関する基本的な考え方」発表

06. 3 「建設弘済会への委託契約の適正化について」発表

- ・「守秘性、公正・中立性、知識・経験」等で発注整理

06. 6. 13 「公共調達の適正化に関する関係省庁連絡会議」

- ・随意契約の見直し、19年度から基本的に一般競争入札(できるところは18年10月から)
- ・国土交通省では「公益法人に対する随意契約は額、件数ともに10%以下に、『批判に耐えられない』ということから法的に明確な場合を除いてゼロに」

06. 7. 12 「建設弘済会への業務委託のあり方について」

- ・競争性のある契約方式への移行
- ・民間出向者の見直し（出向者に依存しない体質の構築、守秘、中立、公平性の確保）
- ・再委託の適正化、監視の強化
- ・業務委託の監視の強化

06. 10.

- ・各労働局が各弘済会に対し「職業安定法違反」で「是正指導」文書の交付
- ・近畿では2事務所（大阪国道、近畿技術）に派遣法違反で是正指導文書交付

など様々な対策に追われていますが、問題が退職管理の変更、現場業務のあり方、

建設弘済会、協会の存続にも係る問題であり混乱が続いています。

また、9月12日付け新聞報道では「天下り要求に刑事罰」として行政改革相が提出する天下りに関する総合対策「新たな公務員人事の方向性について」の内容が報じられています。

概要は

- 国家公務員が民間企業に対し、天下りポストの提供を打診、依頼すること、天下りした公務員OBが契約や許認可に関して出身省庁に働きかける「口利き」を禁止し、違反行為に刑事罰（懲役または罰金刑）を導入。
 - 天下りをめぐる不正をチェックするため人事院に監視機関を設置（国家公務員倫理審査会を改組）、省庁毎に監察官を任命（次官、官房長が兼務）。
 - 事後規制の強化に伴い、業務と関係の深い企業への天下りを2年間禁止するなどの現行の天下り規制は廃止。
 - 官民の人材交流のため、官民協議会の設置。
 - 公務員が定年まで勤めることができるよう専門スタッフ職の導入。
- などです。

この「新たな公務員人事の方向性について」は「原則民間企業への就職容認」であり、事後規制の強化が中心であることから「天下り規制の緩和」「官業癒着の抜け穴」になるものとして、発表直後から強い批判にさらされています。

世論・マスコミに突き上げられる中で、混乱や誤魔化し・小手先の反動を伴いながらも、進行していく方向は、利権と支配の構造、官業癒着の構造を打破する方向にあります。同時に退職者が関連する民間企業に再就職することをほとんど不可能にし、建設弘済会、協会等関連公益法人の受注を大幅に減少させることから公益法人への再就職も困難となる方向でもあります。

③ 再任用制度の運用実態、再任用者の収入実態

以上のように退職後の民間企業や公益法人への再就職の道が狭められ厳しくなってきた状況の中にあって、唯一制度として確立している再任用制度について、当局は他省庁の実態（他省庁では3級以上の再任用率が79.5%）を無視して、管理職からの退職者も含めて「一般職員又は主任の業務、2級採用」という制度運用に固執しています。また、定数の関係からハーフタイム任用を押しつけています。

全府省の再任用実態

府省庁	H14	H15	H16	H17	H18
国土交通省 (旧建設)	163 65	105 38	120 41	201 66	199 83
会計検査院	3	2	6	11	6
人事院	6	2	6	11	13
内閣府	16	86	89	230	235
総務省	4	4	4	4	7
法務省	65	45	56	102	92
外務省	18	5	9	16	12
財務省	181	190	249	443	395
文部科学省	85	78	0	0	0
厚生労働省	24	14	9	22	25
農林水産省	24	23	29	39	52
経済産業省	30	38	27	32	24
環境省	2	2	1	1	19
合計	622	594	614	1112	1079
短時間勤務	99	129	195	382	426

※ H17 から増えたのは更新者が加わったため。

再任用者の処遇（行政一）

級	級毎の再任用者数（人）				
旧級 / 新級	H14	H15	H16	H17	H18
8級 / 6級	0	0	0	0	1
7級 / 5級	0	1	0	0	0
6級 / 4級	5	3	8	9	12
4.5級 / 3級	168	174	165	349	325
3級 / 2級	212	172	165	184	166
2級 / 1級	7	10	7	10	13
計	392	360	345	552	517
全府省の旧4級以上	44%	49%	50%	65%	65%
国交省を除く旧4級以上	56%	56%	61%	78%	79%

※ 国交省は一律新2級、他府省では毎年徐々に改善しH18では新3級以上が約80%に。

再任用のフルタイム・ハーフタイムの賃金比較

計算条件 ・再任用者は平成17年3月31日に定年退職、出張所長で旧8級で退職
 ・再任用賃金は平成17年度ベースで、調整手当12%で計算
 ・ハーフタイムの勤務条件は週3日(週24時間)勤務

昭和28年4月1日までの誕生日の人 ハーフタイムの方が収入が高い

支給月	フルタイム				ハーフタイム			
	賃金等	年金	共済掛金	収入	賃金等	年金	共済掛金	収入
4 賃金	241,000		26,400	214,600	144,000	151,000	31,000	264,000
5 賃金	241,000		26,400	214,600	144,000	151,000	31,000	264,000
6 賃金	241,000		26,400	214,600	144,000	151,000	31,000	264,000
6 期末	265,000		29,100	235,900	159,000			159,000
7 賃金	241,000	9,000	26,400	223,600	144,000	151,000	31,000	264,000
8 賃金	241,000	9,000	26,400	223,600	144,000	151,000	31,000	264,000
9 賃金	241,000	9,000	26,400	223,600	144,000	151,000	31,000	264,000
10 賃金	241,000	9,000	26,400	223,600	144,000	151,000	31,000	264,000
11 賃金	241,000	9,000	26,400	223,600	144,000	151,000	31,000	264,000
12 賃金	241,000	9,000	26,400	223,600	144,000	151,000	31,000	264,000
12 期末	289,000		31,700	257,300	173,000			173,000
1 賃金	241,000	47,900	26,400	262,500	144,000	151,000	31,000	264,000
2 賃金	241,000	47,900	26,400	262,500	144,000	151,000	31,000	264,000
3 賃金	241,000	47,900	26,400	262,500	144,000	151,000	31,000	264,000
計	3,446,000	197,700	377,600	3,266,100	2,060,000	1,812,000	372,000	3,500,000

昭和28年4月2日以降の誕生日の人 ハーフタイムの給与だけでは生活できない

支給月	フルタイム				ハーフタイム			
	賃金等	年金	共済掛金	収入	賃金等	年金	共済掛金	収入
4 賃金	241,000	0	26,400	214,600	144,000	0	31,000	113,000
5 賃金	241,000	0	26,400	214,600	144,000	0	31,000	113,000
6 賃金	241,000	0	26,400	214,600	144,000	0	31,000	113,000
6 期末	265,000		29,100	235,900	159,000			159,000
7 賃金	241,000	0	26,400	214,600	144,000	0	31,000	113,000
8 賃金	241,000	0	26,400	214,600	144,000	0	31,000	113,000
9 賃金	241,000	0	26,400	214,600	144,000	0	31,000	113,000
10 賃金	241,000	0	26,400	214,600	144,000	0	31,000	113,000
11 賃金	241,000	0	26,400	214,600	144,000	0	31,000	113,000
12 賃金	241,000	0	26,400	214,600	144,000	0	31,000	113,000
12 期末	289,000		31,700	257,300	173,000			173,000
1 賃金	241,000	0	26,400	214,600	144,000	0	31,000	113,000
2 賃金	241,000	0	26,400	214,600	144,000	0	31,000	113,000
3 賃金	241,000	0	26,400	214,600	144,000	0	31,000	113,000
計	3,446,000	0	377,600	3,068,400	2,060,000	0	372,000	1,688,000

※ ハーフタイムの共済掛金が高いのは、共済組合員になれないため任意継続となり退職時の所得で等級が決定されるためで制度の矛盾となっている。
 国民健康保険に加入すると退職1年目は前年所得で掛金が決定されるため金額は高くなるが、2年目以降は下がる。(自治体によって掛け金率が違うが、おおむね年間25万円前後で共済掛け金より安くなる)

再任用制度の主旨は「職員が定年退職後の生活に不安を覚えることなく職務に専念出来るよう雇用と年金の連携をはかり、長年培った能力・経験を有効に発揮出来る」ことにあります。

現在の運用では、管理職で退職した者は、培った技術や知識、経験を生かすことができず、若かりし頃に経験した定型的な業務(コンピューターシステム等がほと

んど普及していない時代に経験している）に従事させられることになり、逆に能率の低下を招きかねません。

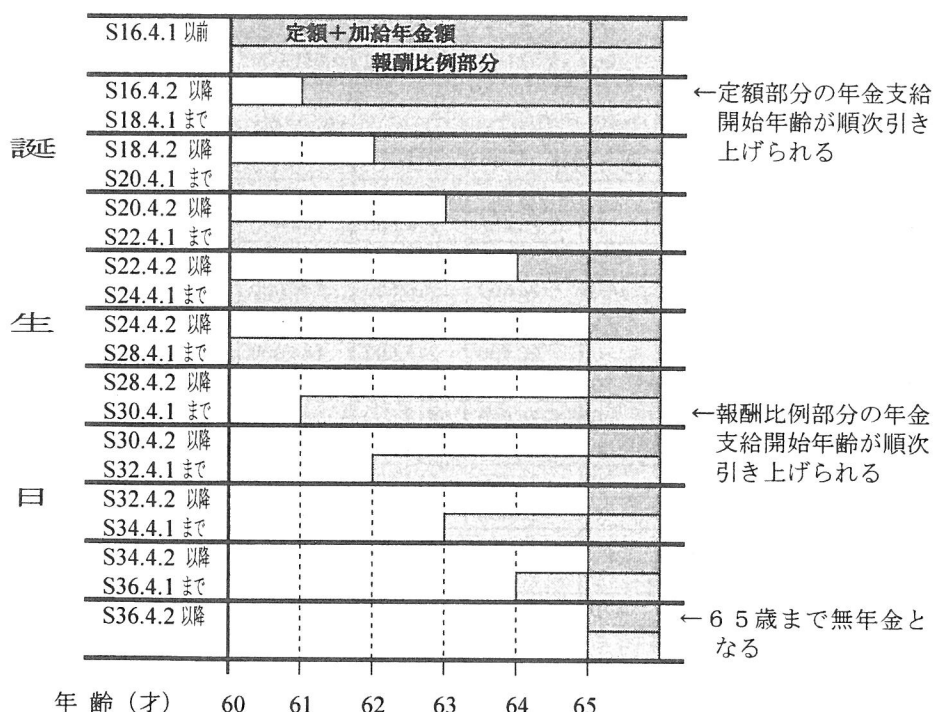
60歳代前半では、まだ健康で活動的な年代であり家庭に引きこもってしまうのではなく、社会的、文化的活動が必要です。また、住宅ローンが残っていたり、高齢の両親の扶養介護、子供の教育費等を抱える者も少ないとは言えません。2級採用（19年度募集要項：フルタイム月額214,600円、ハーフタイム月額128,760円）では、年金と合算した場合でも60歳代前半の生活を維持するには到底不十分です。職員数減少の中、職場に求められているのはフルタイム勤務です。また、2級採用に限定していることで年金との合算収入がフルタイムとハーフタイムで大幅に逆転していることも大いなる矛盾と言えます。

これでは、退職者からも職場からも敬遠されて当然です。

年金満額支給については、昭和16年4月2日生まれの人から昭和28年4月1日生まれの人まで「定額+加給年金」分支給が段階的に65歳まで後退するのに続いて、報酬比例部分も昭和28年4月2日生まれの人から段階的に65歳まで後退し、昭和36年4月2日生まれの人からは65歳まで無年金の時代となります。

昭和28年4月2日生まれの人が定年退職する2014年の再任用からはハーフタイムでは全く生活できないことになります。

年金支給開始年齢の推移



再任用制度は、いろいろと制度としても欠陥がありますが公式に確立している制度であり、安定した退職後の就労の選択肢として実効性のある制度の運用改善は焦眉の急と言えます。

以上述べてきたように、現在の管理職員の置かれている状況は、劣悪そのもので、お先真っ暗の状態、これでは、今後管理職員になる人はいなくなってしまう。

今後、管理職員となっていく若い人たちにとっても大変な問題であり、若い人たちとも共同した改善の運動が重要です。

II 管理職在職中の処遇改善の方向

【基本的要求】

①若年勸奨を前提としない公平・民主的人事の確立

○若年勸奨制度を廃止して、基本的に全員定年退職まで働けるようにし、現在行われている差別的コース分け人事をやめさせる。

②管理職については退職2年前までに6級（旧8級）昇格実現

○給与構造見直しによって退職まで実支払賃金（現給保証額）が据え置かれる職員も多いが、退職金制度が変わっていることから、早期昇格が必要。

③管理職手当とは切り離し、災害時、深夜、休日の超過勤務手当支給

○管理職手当は本来超過勤務手当と混同されるものでなく、職責に応じた役職手当です。

○災害出動では、指揮命令系統は全く別であり、管理職員といっても自己の判断で従事する、しないは決定できない。一般職員と同様の立場。

○深夜勤務については労働基準法に明確にされており、民間では当然に支払われている。

○管理職の超過勤務手当支給要求については、管理職ユニオンの実態を背景としたねばり強い運動の中で、

- ・「管理職員の深夜の勤務に対し何らかの手当を人事院に要求していく。」（04. 11. 28官房長会見）
- ・「大変真摯な要求と受け止めている。」（05. 7. 1人事院交渉）
- ・「これで終わりではない、今後も引き続き検討していく。」（05. 10. 14人事院交渉）

等の回答を引き出し、国交管ユニオンの運動が大きく反映した結果として2006年人勧では、事務所課長・出張所長に適用される管理職手当4種が12%から15%に、同様に見直された3種、5種を上回った改善がなされ、賃金その他あらゆる手当が引き下げられる中で支給額アップを実現している。

管理職手当定額化の対象号俸及び超勤時間換算時間

級	対象号俸	本俸額	時間あたり超勤額 (地域手当ゼロ) 125/100	換 算 超 勤 時 間 (h)					「下段は管理職手当額」
				1種	2種	3種	4種	5種	
10級	10-9	557,000	4,017	34.8 139,300					
9級	9-21	521,200	3,759	34.7 130,300	27.7 104,200				
8級	8-30	470,600	3,394	34.6 117,500	27.7 94,000	24.2 82,200			
7級	7-38	442,500	3,191		27.7 88,500	24.3 77,400	20.8 66,400		11.1 35,400
6級	6-61	415,500	2,996			24.3 72,700	20.8 62,300	17.3 51,900	11.1 33,200
5級	5-74	396,600	2,860				20.8 59,500	17.3 49,600	11.1 31,700
4級	4-60	370,200	2,670				20.8 55,500	17.3 46,300	
3級	3-41	297,900	2,148					17.3 37,200	

- 災害時については、準備体制に入ってから体制が解除されるまで、また、被害が発生した場合は、応急復旧・対応が完了するまでの超過勤務を対象とする。
- 休日出勤における管理職特別勤務手当は支給することを原則とし、振り替えの強要はやめ、本人の選択を基本とする。

Ⅲ 年金満額支給までの仕事と生活

1. 国交管ユニオンの基本的考え方

- ① 基本は年金満額支給までの定年延長。当面は再就職か再任用かを問わない。
- ② 建設行政に従事し培ってきた技術、知識、経験を生かし働く。
- ③ 最低、60歳代前半の平均的生活が維持できる収入の確保。労働に見合った収入の確保。
- ④ 年金満額支給までの就労保証は当局の責務（民間では改正高齢者雇用安定法）

2. 再任用制度・運用の改善

① 現状の問題点

H18年度実績で他省庁では79.5%が3級以上の格付けで再任用されています。これは、退職前の業務内容に応じた仕事が割り振られ、格付けがされている結果と考えられますが、国土交通省は管理職からの再任用であっても一律「一般職員または主任の業務、2級採用」に固執しています。「逆差別」、他省庁職員との「不平等取り扱い」が指摘されるところです。

○退職者が選択する立場から

- ・ 管理職からの再任用であっても、一般職員、主任相当の業務、培った技術、知識、経験を生かした仕事につけない。
- ・ 一律2級採用では生活維持が困難。
- ・ フルタイムとハーフタイムで年金と合算すると収入が大きく逆転、生活のためにはハーフタイムを選択する事となるが、職場からは戦力としての位置づけがされない。

○受け入れる職場の立場から

- ・ メカ・システムに弱いロートル、命令指導も気兼ねがいる。一般職員の仕事をしてもらうなら業務委託員の方がよい。
- ・ フルタイムは定数を食う。ハーフタイムでは戦力にならない。

○当局の立場から

- ・ 3級以上の採用はポスト付き（係長以上）の定数を食う。人事管理上問題。

② 改善の方向

以上のことから、制度的には再任用職員は定数外とし、業務内容は経験と能力が発揮出来、誇りと働きがいをも尊重、権限・責任をキチンとし、仕事内容に応じた格付け（最低でも管理職員からの再任用は3級以上）で、フルタイムで再任用することが必要となります。

当局は定数と人事管理を理由として、かたくなな姿勢をとり続けていますが、

必要な定数は確保するのが当局の責務であり、実際に他省庁で79.5%もの3級以上の採用が実現している以上、「不平等取り扱い」とならないよう、他省庁に学んで定数を確保する責任を果たさねばなりません。

3. 再就職に関する考察

まず前提として国交管ユニオンは「利権と支配の構造、官業癒着の構造」を否定する立場であることを明らかにします。従って、現職時の収入を長期間保証されるような厚遇での再就職を考えるものではありません。

「管理職ユニオンの基本的な考え方」でしめしたとおり、退職後の就労については再就職であるか再任用であるかを問わず

- 建設行政に従事し培ってきた技術、知識、経験を生かし働く。
- 最低、60歳代前半の平均的生活が維持できる収入の確保。労働に見合った収入の確保。

が基本となりますから、再就職する場合も基本的には関連公益法人、建設コンサルタントなど関連民間企業になります。

全く畑の違う民間企業等へ再就職した場合は、培ってきた技術、知識、経験を生かし働くことは不可能ですし、企業も受け入れる理由がありません。(過去、名刺配りのOBが雇用されてきたのは「利権と支配の構造、官業癒着の構造」によるものです。談合、口利き、下請け調整など表に現せない仕事があったのでしょうか)

① 再就職ではどこで、どう働くべきなのか

培ってきた技術、知識、経験を生かし、それを伝承し、行政補完の立場で働くためには行政の現場(事務所、出張所)で働くのがもっとも適しているといえます。

収入は、最低、60歳代前半の平均的生活が維持できる収入の確保。労働に見合った収入の範囲と考え、国民の理解を得るために、現行行われている若年勧奨受諾者に対する厚遇を望むことは厳に戒めねばなりません。

② 職場に派遣されている業務委託労働者の存在とその位置づけ

現在、各職場に建設弘済会・協会や建設コンサルタント等から多数の業務委託労働者が派遣されています。車両管理業務、庁務・守衛、証拠書編纂、各種管理補助業務、用地補償技術業務、現場技術業務などほぼ全職種にわたっています。

その実態は、労働者派遣法違反と指摘されるように、職員と同席し、指揮監督権、休暇承認など労務管理権まで完全に発注者が握った、職員同然の存在となっています。

③ 業務委託労働者を必要とする理由は職員不足

現在、工事の請負施工は勿論ですが、調査、測量、設計、積算、補償積算、登記、維持管理に至るまであらゆる仕事が委託、請負に付されています。

職場で行われている仕事は、基本的には、それら純粋な請負工事・業務以外の職場でなければできない業務です。業務委託労働者が多数存在しているのはその仕事をする職員が足りないことが原因です。

実際、業務委託労働者を除いては仕事が成り立たない現実是谁もが知っているこ

とです。

④ 直接指揮監督できる業務委託労働者の必要性和派遣労働者の権利の尊重

業務委託労働者の必要性が職員不足にあることから、職員同然に働いてもらう必要性が生じているわけで、職員と同席し、指揮監督権、休暇承認など労務管理権まで発注者が握った職場運営が必要となっています。

こうした労働者は、職員でないことから、服従のみが強制され、権利が侵害される傾向が強く、受注者、派遣された労働者と対等な立場で労働基準法を遵守していくことが強く求められます。

⑤ 偽装請負なくし公益法人に退職者を雇用して職場に配置

建設弘済会や協会などの請負で業務の下請けへの丸投げ、コンサル職員のトンネル派遣などとともに派遣された労働者に対する指揮命令の実態が発覚し、偽装請負・労働者派遣法違反として社会問題化しています。しかも、そうした実態を知りつつ、ほぼ100%の業務を随意契約し、結果として若年勸奨で再就職した公務員が厚遇を受けていることに利権、癒着として批判が高まっています。

近畿建設協会では実際に職場に派遣される職員を退職者も含んで雇用しているケースがありますが、それ以外の建設弘済会・協会では全くの労働者派遣が行われている実態があります。

要は、利権、癒着の中で業務を請け負う力（職員）もないのに業務を請け負っていたということで、競争のない随意契約で高額で請け負い、下請けとしてつながる民間業者を搾取し、両方を食い物にしてきたということです。

建設弘済会や協会が本当に「行政補完・補助」組織として役割を果たそうとするなら、業務に必要な人材を雇用し、必要とする事務所や出張所に派遣（配置）する必要があります。

行政補完・補助を担う人材としては、長年行政現場で働き、技術と豊富な知識、経験を持つ退職者が最適と言えます。

さらに高度な技術や知識を必要とする仕事は民間等の専門技術者に発注すればよいのです。

⑥ 建設弘済会・協会等関連公益法人の改革について

公益法人の改革

- 公益法人として利権、利潤追求と完全に決別、行政補完・補助組織に
- 下請けへの丸投げ、コンサル職員のトンネル派遣廃止
- 定年退職者の大量雇用で組織整備
- 若年勸奨退職者の受け入れ拒否（定年退職が当然となる。高給支払い不要）
- 役員、職員給与の見直し、妥当な給与に見直し公表する。若年勸奨受諾者で現在職員は現給保障を60歳で打ち切り。
- 役員、職員の定年を65歳とする。

発注者側の改革

- 純粋にアウトソーシングできる仕事の特定（民間業者の請負へ）
- 職員と一体となって働いてもらわないとできない仕事の特定（守秘、中立、公平性の確保の観点から改革された公益法人に業務委託）

○公益法人の改革の監視、点検

○職員と一体となって働いてもらわないとできない仕事はまさに行政の補助・補完であり、守秘、中立、公平性の確保の必要性など明確な理由を明らかにして随意契約とする。

○職員の大幅採用、再任用制度・運用を改善し定年退職者を大幅に再任用。

当局は、世論・マスコミの強い批判と労働基準局の是正指導に対して、職員と派遣労働者をパーティション分離するなどの見せ掛け、小手先の対応を進めています。

また、建設弘済会、協会は派遣先のコンサル職員を自前の職員化（引き抜き）を進める中でコンサル会社とトラブルを発生させる問題を引き起こしています。

問題の本質は、職員が絶対的に不足しているところにあり、必要なだけ職員を増員しない限り、派遣労働者は必要であり、職員と同席し、直接指揮命令を行う形態でなければ仕事は成り立っていかない実態にあります。

今、必要なことは、誤魔化しや、小手先の対応をすることではなく、実態、実際を正確に公表し、

○職員の大幅増員を進めていく。

○大幅増員実現までの間は

イ、管理技術者等に極力包括的指揮命令（週1度など）を行わせる契約とする。

ロ、通常業務時における直接指揮・命令の範囲の限定、緊急時の直接指揮・命令下に組み込む場合の手続き等、平常時における従業務内容、労働時間、休暇請求権、残業手当の支給義務等労働者保護の内容を契約上明確にする。

ハ、ロの契約内容を職員に徹底する外、内規等において労働者保護を明確にする。

等の取り組みを行い、国民、マスコミ、労働基準局に説明し、暫定的な理解を取り付けることが必要で、この方向こそ正しい解決策といえます。

労働組合の果たすべき役割

○派遣されている労働者を対象として労働相談を開くなど、実態を機敏に把握し、問題が生じている部分については、労働基準法、労働者派遣法等に基づいて発注者、請負者に是正を求めていく運動が必要です。

⑦ 民間企業に再就職を目指す場合

営業の職（名刺配りも含まれる）につくことが不可能になっており、談合、口利き等フィクサー役を演じれば今後は刑事罰の対象となる方向です。

民間企業に再就職するためには、純粋に技術力、事務能力を売ることが必要です（ヘッドハンティング）。

そのためには、民間が必要とする資格・技術を身につける必要があります。しかも民間需要が高いできるだけ若い時期に再就職する必要があります。

⑧ 士業者となる場合

退職後の道として再就職でも再任用でもなく、培ってきた技術、知識、経験を生かし働く道がもう一つあります。

それは、士業者（独立開業が認められる弁護士、税理士、不動産鑑定士、土地家屋調査士、司法書士、建築士、測量士、行政書士 etc）となることです。

かなりの職員が、在職中に様々な資格を取得しています。また、行政経験が高卒

17年以上あれば最低、行政書士資格は取得できます。実際に行政書士事務所を開設して営業しているOBもいます。

利権や癒着を排除し、純粹に培ってきた技術、知識、経験を生かし行政補完・補助のために働きたい（当然、収入は度外視）という人が集まるのであれば、そのための士業者集団（NPO又は公益法人）を立ち上げ活動するということは不可能ではありません。

IV 定年延長に関する意見

人事院も政府も若年勧奨の弊害から、こぞって定年までの勤務の推進（キャリアを対象とした考えに過ぎないのかもしれませんが）を表明しています。そしてスタッフ職の制定、スタッフ職俸給の制定が具体化されつつありますが、定年から年金満額支給までの就労・収入確保については、再任用制度以外有効な具体方針を示していません。

国交管ユニオンとしては、基本的要求は年金満額支給までの定年延長ですが、定年が延長されれば人事の流れに停滞が生じることも事実です。

上位ポストの人間が居座ればそれに続く職員は出世が停滞します。そこに不満と軋轢が生じることとなります。また、60歳を超してまで気力、体力、知力等が管理職等の激務に耐えられるか、その能率、効率は低下するのではという問題があります。

こうした問題を解決するためには、定年延長にあわせてスタッフ職を導入する事が必要と考えられます。

○定年年齢を、年金満額支給年齢にあわせ順次引き上げ65歳とする。

○管理職員等の役職にある者は60歳から定年までをスタッフ職で任用しスタッフ職俸給表（当然一定の降格・給与減額）を適用する。

以上

国家公務員の退職手当制度の概要

1. 退職手当の基本算定構造(根拠法:国家公務員退職手当法)
○ 退職手当＝基本額(退職日の俸給月額×退職理由別・勤続年数別支給率)＋調整額
2. 支給率
国家公務員退職手当支給率早見表(平成18年4月1日以降)(PDF)
3. 基本額に係る特例
1) 定年前早期退職特例措置(国家公務員の定年制の施行に伴い昭和60年に創設)
定年前10年以内に勤続25年以上の職員が勲奨等により退職した場合、定年前の残年数1年につき退職日の俸給月額を2%(最大20%)割増して基本額を算定。
ただし、事務次官・外局長官クラス(一般職給与法指定職俸給表6号俸相当額)以上の者は割増不適用、局長クラス(一般職給与法指定職俸給表4号俸相当額)以上の者は割増率1%となっている。
2) 俸給月額が減額されたことがある場合の特例
基礎在职期間中に、俸給月額の減額改定以外の理由(降格、俸給表間異動等)によりその者の俸給月額が減額されたことがある場合において、特定減額前俸給月額(当該理由による減額がなかったものとした場合の俸給月額のうち最も多いもの)が退職日俸給月額よりも多いときは、以下の退職手当の基本額の計算方法の特例を適用。

＜計算方法の特例＞
退職手当の基本額
＝ 特定減額前俸給月額×減額日前日までの勤続期間に応じた支給率+退職日俸給月額×(退職日までの勤続期間に応じた支給率－減額日前日までの勤続期間に応じた支給率)
(注1) 基礎在职期間は、退職手当の支給の基礎とすべき採用から退職までの期間を示す。
(注2) 定年前早期退職特例措置の対象者は、「特定減額前俸給月額」と「退職日俸給月額」の両方が割増の対象となる。
4. 退職手当の調整額
基礎在职期間の初日の属する月から末日の属する月までの各月ごとに、当該各月にその者が属していた職員の区分(第1号区分～第11号区分)に応じて定める額(以下「調整月額」という。)のうち、その額が多いものから60月分の調整月額を合計した額。

職員の区分と調整月額

区 分	対応する職員	調整月額	(年額)	区 分	対応する職員	調整月額	(年額)
1	指定職(6号俸以上) これに相当する職員	79,200円	95万円	6	行(一)7級 これに相当する職員	41,700円	50万円
2	指定職(5号俸以下) これに相当する職員	62,500円	75万円	7	行(一)6級 これに相当する職員	33,350円	40万円
3	行(一)10級 これに相当する職員	54,150円	65万円	8	行(一)5級 これに相当する職員	25,000円	30万円
4	行(一)9級 これに相当する職員	50,000円	60万円	9	行(一)4級 これに相当する職員	20,850円	25万円
5	行(一)8級 これに相当する職員	45,850円	55万円	10	行(一)3級 これに相当する職員	16,700円	20万円
				11	その他の職員	0円	-

- (注1) 第10号区分の調整月額の勘案は、勤続25年以上退職者の場合に限る。
- (注2) 勤続9年以下の自己都合退職者等は調整額が支給されない。また、勤続4年以下の退職者(自己都合退職者以外)及び勤続10年以上24年以下の自己都合退職者は調整額が半額になる。
- (注3) 一定の特別職幹部職員等の調整額は基本額の6/100となる。
- (計算例)

例えば、行(一)7級24月、6級36月が対象の60月となる退職者の場合、
41,700円×24月+33,350円×36月＝2,201,400円がその者の退職手当の調整額となる。

国家公務員退職手当支給率早見表(平成18年4月1日以降)

勤続年数	法第3条			法第4条		法第5条		
	自己都合	災害・ 任期終了・公務外死亡・通勤 災害等	(公務外傷病 (通勤災害傷病を除く))	二十五年未満勤務官署の移転等	十一年以上二十五年未満勤務外死亡・通勤災害傷病等	整理、公務上死亡・傷病	二十五年以上勤務官署の移転等	二十五年以上勤務規定年・通勤災害・ 傷病等
1	0.6	1.0	1.0	1.25		1.5(3.6a)		
2	1.2	2.0	2.0	2.5		3.0(4.5a)		
3	1.8	3.0	3.0	3.75		4.5(5.4a)		
4	2.4	4.0	4.0	5.0		6.0(5.4a)		
5	3.0	5.0	5.0	6.25		7.5		
6	3.6	6.0	6.0	7.5		9.0		
7	4.2	7.0	7.0	8.75		10.5		
8	4.8	8.0	8.0	10.0		12.0		
9	5.4	9.0	9.0	11.25		13.5		
10	6.0	10.0	10.0	12.5		15.0		
11	8.88		11.1	13.875	13.875	16.65		
12	9.76		12.2	15.25	15.25	18.3		
13	10.64		13.3	16.625	16.625	19.95		
14	11.52		14.4	18.0	18.0	21.6		
15	12.4		15.5	19.375	19.375	23.25		
16	15.39		17.1	21.375	21.375	24.9		
17	16.83		18.7	23.375	23.375	26.55		
18	18.27		20.3	25.375	25.375	28.2		
19	19.71		21.9	27.375	27.375	29.85		
20	23.5		24.44	30.55	30.55	32.76		
21	25.5		26.52	32.63	32.63	34.476		
22	27.5		28.6	34.71	34.71	36.192		
23	29.5		30.68	36.79	36.79	37.908		
24	31.5		32.76	38.87	38.87	39.624		
25	33.5		34.84			41.34	41.34	41.34
26	35.1		36.504			43.212	43.212	43.212
27	36.7		38.168			45.084	45.084	45.084
28	38.3		39.832			46.956	46.956	46.956
29	39.9		41.496			48.828	48.828	48.828
30	41.5		43.16			50.7	50.7	50.7
31	42.7		44.408			52.572	52.572	52.572
32	43.9		45.656			54.444	54.444	54.444
33	45.1		46.904			56.316	56.316	56.316
34	46.3		48.152			58.188	58.188	58.188
35	47.5		49.4			59.28	59.28	59.28
36	48.7		49.4			59.28	59.28	59.28
37	49.9		49.9			59.28	59.28	59.28
38	51.1		51.1			59.28	59.28	59.28
39	52.3		52.3			59.28	59.28	59.28
40	53.5		53.5			59.28	59.28	59.28
41	54.7		54.7			59.28	59.28	59.28
42	55.9		55.9			59.28	59.28	59.28
43	57.1		57.1			59.28	59.28	59.28
44	58.3		58.3			59.28	59.28	59.28
45	59.28		59.28			59.28	59.28	59.28

(注1)()内は、法第6条の5の最低保障である。

(注2)alは、基本給月額であり、俸給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当(又はこれらに相当する手当)の月額合計額をいう。

(注3)勤続20年以上の長期勤続者については、法附則第21項から第23項まで及び昭和48年法律第30号附則第5項から第7項による退職手当の基本額の調整(104/100)を含めた計数である。

で「行政改革推進法」これに基づき「国の行政機関の定員の純減について」(六月三〇日閣議決定)で、地方官制、国土交通省、国土交、通省はこれまで定員削減の最大の受け皿にされてきました。この結果、職員の労働強化が顕著な面には、職員は本来の業務執行体制の崩壊し業務委託が配置され、身分・雇用関係の不安定が、職員の拡充を中心とした職務執行体制の改善を強く求めるものです。守る上からも重大な問題

給し、特長に新配置した人、と、長年にわたる勤続、今年度人事院勧告で、労働時間外勤務手当に換算する二〇時間程度となり、この額は、超勤手当の支給を切実に求めるもので、管理職手当の範疇外とされる「深夜」また「防災出勤時」

近年、公務員の「天下り」に対する批判は一段と強まり、国土交通省は鋼鉄製橋梁談合事件を受け、昨年七月、歳程九日「入札談合」再発防止対策について、入札制度などの改善と共に「勸奨年齢を五年以上と奨励年一退まで」で人事管理の基本的確な活用などを打ち出しました。また、五八歳まで延伸と壁が三以上で、中々「劣悪な採用条件に固執しています。これは、実質的に再任用に応じられない割を年金の一部として、開始年齢が年々引き下るにせよ、昭和二八年四月以降生まれた人から順次六五歳まで無年金となる中で、この間の雇用と収入の確保は、使用者の責務であることは「改正高齢者雇用安定法」の精神でも明らかです。本来、定年年齢の延長ですが、定年年齢の延長、制度が確立するまでは「天下りの批判を受けることなく、公安で心して六〇歳まで働くことを基本とし、国土交通省における再任用の改善、他省庁を並み格に付する公務で培った経験・能力を生かした業務への就労」など、年金の満額支給または筋を明らかにすることは急務です。多くの管理職員の願い、要求を貴職が誠実に受け止め、左記要求を実現するよう強く求めるものです。

- 一、定員削減に歯止めをかけ、職員の拡充により人間らしい労働環境、国民の安全・安心を守る業務執行体制を確立すること。
- 二、公務員の定年年齢を年金の支給年齢に合わせ、六五歳まで逐次延伸すること。
延伸が実現しない間は、本人の希望を尊重し、雇用と収入の道を確保すること。
- 三、①国土交通省の再任用の採用条件を、他省庁並みの三級以上とし、能力、経験を生かした業務とすること。
②再任用の定員、定数は別枠とし、特別枠、或いは暫定定数などで行うこと。
- 四、年金の統合に当たっては、支給水準をこれ以上切り下げないこと。
- 五、退職金の支給水準は、少なくとも現行の水準を維持すること。
- 六、管理職員であっても「深夜」の勤務及び「防災出動」の時間外勤務については、超過勤務手当を払うこと。
- 七、管理職手当は、労働の実態と職務・職責を正しく反映し、引き上げること。
- 八、管理職特別勤務手当は、支給を原則とし、振り替え休暇は本人の選択とすること。
- 九、事務所課長、出張所長の五、六級定数を大幅に拡大すること。副所長の七級定数を大幅に拡大すると共に、技術系副所長の七級格付けを行うこと。
- 十、国土地理院本院課長補佐、地測課長、地測部長の五、六、七級定数を大幅に拡大すること。

所	属	氏	名

国土交通省管理職工二才八

管理職員の労働条件改善を求める署名

[illegible]

今年度人事院勧告で「地方の管理職員の労働実態を反映し、職務・職責を適切に評価する」として、俸給の特例として特別調整額（以下管理職手当）の定額化が行われました。この額は、私たちの多くが該当するIV種の超勤手当に換算すると二〇時間程度となります。

これはあくまでも一時的な措置であり、結果から見ても日常時間外勤務の実績を下回るもので、支えきれない状況が続いており、さらには、災害発生時の緊急対応や、地震、風水害などの防災・応急対応に当たっていることなどから、当然ながら、一般の労働者以上に過剰な負担が生じていると見ています。

また、防災・救済活動の際には、深夜・連続勤務も含まれ、何十時間も何百時間の通称「深夜」勤務を要することがあり、こうしたことから、私たちが現場では第一線、地震、風水害などの防災・応急対応に当たっていることなどから、当然ながら、一般の労働者以上に過剰な負担が生じていると見ています。

さらに、災害発生時の緊急対応や、地震、風水害などの防災・応急対応に当たっていることなどから、当然ながら、一般の労働者以上に過剰な負担が生じていると見ています。

以上のように、私たちが現場では第一線、地震、風水害などの防災・応急対応に当たっていることなどから、当然ながら、一般の労働者以上に過剰な負担が生じていると見ています。

[illegible]

無年金の一部支給開始年齢が年々引き下げられ、昭和二八年四月以降生まれた人から順次六五歳までの精神でも明らかなので、この間の雇用と収入の確保は使用者の責務であることは「改正高年齢者雇用安定法」の改訂の批判を受けることなく、本来定年年齢の延長ですが、定年年齢の延長制度が確立するまでは「天下の給改善の一省庁を並み格に付ける・公務で心年六〇歳まで経験・能力を生かした業務への就労」など、年金の満額支給のための筋道を明らかにすることは急務です。多くの管理職員の願い、要求を真摯に受け止め、左記要求を実現するように強く求めたいものであります。

管理職員の労働条件改善に関する要求事項

- 二、公務員の定年年齢を年金の支給年齢に合わせ、六五歳まで逐次延伸すること。
- ①国土交通省の再任用の採用条件を、再任用の趣旨に合致するよう（能力、経験を生かした業務、一律二級ではなく、他省庁並みの三級以上の処遇など）改善を指導すること。
- ②再任用の定員、定数は、別格とし、特別枠、或いは暫定定数などで行うこと。
- 三、年金の統合に当たっては、支給水準をこれ以上切り下げないこと。
- 四、退職金の支給水準は、少なくとも現行の水準を維持すること。
- 五、管理職であつても「深夜」の勤務及び「防災出動」の時間外勤務については、超過勤務手当を払うこと。
- 六、管理職手当は、労働の美態と職務・職責を正しく反映し、引き上げること。
- 七、管理職特別給、勤務手当は、支給を原則とし、振り替え休暇は本人の選択とすること。
- 八、事務系課長、出張所長の五、六級定数を大幅に拡大すること。副所長の七級定数を大幅に拡大すること。技術系副所長の七級格付けを行うこと。
- 九、国土地理院本院課長補佐、地測課長、地測部長の五、六、七級定数を大幅に拡大すること。

所 属	氏 名

1100七年 月

人事院總裁 殿

国土交通省管理職 二才八

**管理職員の処遇改善署名に取り組んでいます。
ぜひ皆様のご協力を訴えます。**

この政策や要求を議論している間でも状況はめまぐるしく動いています。
国交管ユニオンでは皆さんから寄せられたアンケートに示された要求や、
人事院勧告、退職金をめぐる状況などを勘案し切実な要求にまとめて、これ
を実現させるために署名運動を行っています。

要求内容は別紙署名用紙の通りですが、宛先は国土交通大臣、人事院
総裁の2種類となっています。

署名期間は年末までとし、年明けに国交省と人事院に提出していきます。

近くに組合員がいなかったら本部郵送でも結構です。ぜひ皆様のご協力
をお願いします。

国土交通省管理職ユニオン

〒110-8926 東京都千代田区霞ヶ関2-1-2（中央合同庁舎2号館B-1）

TEL（03）3509-1138 FAX（03）3509-1139

E-mail:k-union@alpha.ocn.ne.jp ホームページ:<http://www7.ocn.ne.jp/~k-union/>