

公平・公正な人事の実現を！

処遇改善要求運動の前進のために

—— 建管ユニオンの昇任・昇格要求政策 ——



建設省管理職ユニオン

はじめに

政策の意義とこの活用と運動の展望について

建設省管理職ユニオンが結成されたときに、歩るべき運動の原点として、私たちが考えたのが、つぎの四点でした。

- ①組合員の切実な要求解決に忠実であること。
- ②組合員以外の役付・管理職員の利益も同じように重視すること。
- ③役付・管理職員の要求を前進させることと、圧倒的多数の職員の利益と結びつけること。
- ④建設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。

結成時の組合員は、役付・管理職員の一割にも達していませんでした。 「少數であっても、要求を前進させながら、多くの職員や国民から支持されて、大きく発展していくには、『困難でも大道を歩む』ことが必要だ」という想いでした。

原点を具体化していくために、政策委員会をつくりました。

「切実で」「根づよい要求」であって「行政にも良い影響をおよぼす問題」は何か、を考えて、まず、とりあげたのが、今回発表した「公平・公正な昇任・昇格」問題でした。

春闘が形骸化して、事実上、実質賃金の引き上げがないような状況がつづいています。が、職員のあいだには、生活改善の要求が、根づよく存在しています。この要求を前進させていくために、賃金闘争の改革要求とともに、「せめて、賃金水準が引き上げられて、昇給額もよくなる昇格の改善と実現を」という要求が強まっています。

現在の賃金制度上の昇格は、職務評価による俸給表の級への格付けですから昇任と結びついています。昇任・昇格を公平で民主的なものにしていくことができれば、昇任・昇格に影響する「勤評」が気がかりで自由もないのがいえない職場の傾向を改めさせて、住民や国民のまともな意見に耳をかたむけ、国民のための行政について自己主張ができるということにつな

がっていきます。

そして、現在の情勢は、「行政改革論」のまっただ中であり、国民のいだに批判のある国土交通省の設置が立法化の局面であり、公務員制度の「改革」と公務員減らしがはじまろうとしており、年金制度の改悪と新任用制度の発足・定年延長が新しい展開をみせようとしているときであり、從来の天下りが、大きく転換しなければならないような事態にある状況です。行政は、人がおこなうものであり、人事と行政は、裏表の関係にあります。いちばん職員に関心があり、情勢とかみ合った問題という認識から、公平な昇任・昇格問題を第一番にとりあげることにしました。

こうして、政策委員会でつくられた（案）は、中央執行委員会、定期全国大会でも議論されて決定されました。

こうした想いと手続きを経てつくられたこの政策にたいして、皆さん方が読まれ、感じられたご意見を寄せていただき、批判のなかで、さらに、発展した政策にしたいと思います。また、同意できて、評価できる部分については、イ）要求実現の行動に参加する、ロ）支持表明をする、ハ）宣伝、行動の資金協力をする、ニ）自らも建設省管理職ユニオンに入れるなど可能な範囲での、できる協力をお願いしたいと思います。

建設省管理職ユニオンは、「独りよがりの運動でなく、みんなの力で要求を前進させる」ことを運動の柱の一つにしており、皆さんの支持のひろがりこそが、建設省にも、人事院にも、よい影響を与えて、要求を前進させていく“力”となると思っているからです。

一九九九年五月

建設省管理職ユニオン

中央執行委員長

萩原 有治

公平・公正な人事の実現を！

待遇改善要求運動の前進のために

目 次

公平な昇任・昇格を！ 現行法規でも運用は可能	1
建設省が人事を歪めた三要因	5
ポスト別の問題点と是正の方向	7
建設本省の回答と建管ユニオンの見解と提言	16

公平な昇任・昇格を!

現行法規でも運用は可能

建管ユニオン本部は、平成一〇年七月二二日に本省へ要求書を提出して予備交渉をつづけ、一方では、要求の正当性を裏づける資料の調査・分析をすすめました。

調査で明らかになつたなかで一番目立つのは、建設省の昇任・昇格などの人事が、全省庁のなかでも『きわだつて悪い』ことです。

NHK・B/S放送でノンキャリア差別論争

建設省はヤメ八級、七級で退職も॥萩原委員長

全省庁では一〇・一一級は二割が在級॥総裁

平成一〇年四月四日、NHKのB/S放送は、「四五〇万公務員の倫理」（法案の行方）について討論会をおこない、同日、これを放映しました。

この討論会に出席した建管ユニオンの萩原委員長は、「建設省の第一線で働いているノンキャリアの管理職員は、八級で辞めざるを得ない状態だ。七級で辞めている人もいる。八級で辞める人の多くは、辞めるとき八級になつて辞める、いわゆるヤメ八だ。キャリアとの差がスゴイ」と発言しました。

これにたいして、中島人事院総裁は、「全省庁でみれば、一〇級、一一級に、II・III種で採用された方が一〇%近くいる」と発言しました。

萩原委員長は「そんなことは知らない。建設省の場合は、辞めるときに八級に行けるだけだ」と発言。

中島人事院総裁は、他の出席者の質問もあって、次のとおり再発言しました。

「七〇八級で辞めて行くと（萩原委員長が）おっしゃいますが、そういうもんではございません、ということを一言申しあげなければならぬ」。

中島人事院総裁の発言は、二つの意味が込められているものとみられます。

第一は、人事行政機関として、文部、厚生、大蔵など各省でキャリアの汚職が続発しており、その原因のひとつに、「キャリアが各省の幹部を独占し、人事に風通しが悪いためではないか」との批判が強まっていることもあって、これにたいして、II・III種試験で採用した職員も一部ではあるが幹部に登用され、一〇・一一級に在級しているのだということをいいたかったこと。

第二は、そのような人事行政機関の考え方と異なるキャリアだけの優遇人事が建設省でおこなわれているのは、異例であり、建設省の人事には特異性がある、ということを、それとなく強調したかった、ということです。

建管ユニオン本部が統計資料を調査

建管ユニオン本部は、人事院総裁の発言根拠を調べたところ、次のことがわ

かりました。

毎年人事院が発表している「一般職の国家公務員の任用状況調査」によると、平成八年度（平成九年三月三一日現在）の一〇級と一一級に在級している採用試験別の内訳は次表のとおりでした。

この任用統計表は、I

種採用試験以外の職員は、一〇級に九六一人（四六・二%）が在級し、III種採用職員も三〇五人（一四・七%）いることを示しています。

一一級の場合も、数は少ないが、I種以外の在級人員は、二三一人（一四・二%）であり、III種採用職員も五三人（三・三%）いることを示しています。また、両方合計してみると、キャリアは三分の二以上を占めているものの、キャリア以外も三分の一を占め、そのうちIII種試験採用職員は、三五八人（九・七%）となっています。

さらに、任用統計は、採用試験別の在級人員の割合を発表していますが、そのうち九級以上を抜き出すと次の表のとおりでした。

試験別採用者在級比率分布表

数字は%

試験内訳	9級	10級	11級
I種等	28.6	53.8	85.8
II種等	22.5	20.3	5.4
III種等	28.8	14.7	3.3
試験外	20.0	11.3	5.6
合計	100.0	100.0	100.0

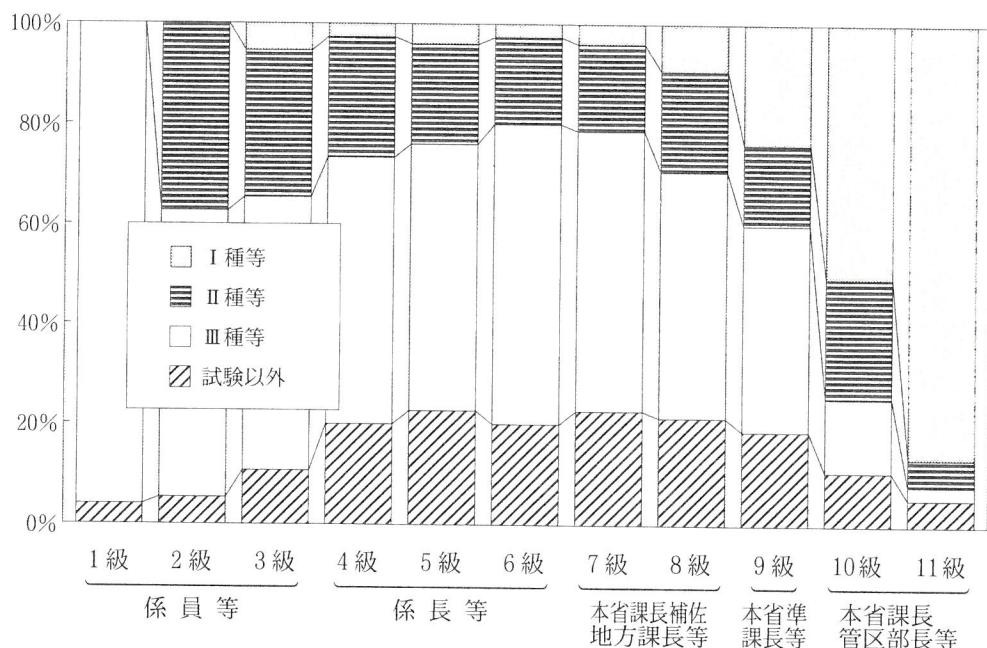
試験別採用者在級人員分布表

() 内は%

試験内訳	10級	11級	計
I種	1,118 (53.8)	1,391 (85.8)	2,509 (67.7)
II種	— —	— —	— —
III種	305 (14.7)	53 (3.3)	358 (9.7)
上級 (乙)	119 (5.7)	42 (2.6)	161 (4.4)
中級	303 (14.6)	45 (2.8)	348 (9.4)
選考	234 (11.3)	91 (5.6)	325 (8.8)
合計	2,079 (100)	1,622 (100)	3,701 (100)

キャリアの在級は、一〇級では、五三・八%と過半数を超える、一一級では八五・八%を占めるなど、キャリアが圧倒的なことを示していますが、III種試験等の在級者は、数は少ないものの、一〇級に一四・七%、一一級にも三・三%在級しています。

行政職俸給表(一)適用職員の級別試験別在職状況



人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」(平成8年度)

全省庁ではⅢ種採用職員の一部を幹部に

人事院総裁が、「Ⅱ・Ⅲ種試験で採用された職員が、一〇～一一級では二〇%近くいる」と発言したのは、Ⅲ種試験採用職員が、一〇級では一四・七%が、一一級では三・三%が在級しているデータを根拠にした発言だった、ということがわかりました。

このことは、人事院が各省の幹部と位置づけられている一〇級～一一級は、キャリアだけで独占させない。「Ⅱ・Ⅲ種試験で採用された職員でも一一級に行ける可能性があるのだ」という最低の“物差し”をもっていることを示したものといえます。

「こうした尺度を人事院がもっているのは、キャリア官僚が幹部となつて各省を支配しているという国民の批判をそらすためのもの」と官庁に明るいマスコミ記者がみています。

各省庁より大幅に遅れる建設省 上位定数を大幅に余して運用

人事行政機関である人事院と各省庁の人事の流れがこのようになつているなかで、建設省の場合はどうかを調べてみました。

公務員の賃金は、職務＝ポストが賃金体系の級に結びつけられているので、昇任が昇格に連動します。

級の定数は、人事院が査定し、大蔵省と協議のうえ、予算の裏づけを与えて、予算案として国会に提出されて承認決定されます。その一九九八年度のラインの官職別の級別定数と、実際に官職別に在級している分布人員を、地方建設局（地建）と工事事務所を抜き出して比較したのが次の表です。

人事院は、昇格の基準を定め、級の定数を管理していますが、具体的な人事の発令は各省庁にあります。
昇格は、ポストと連動しているので、人事院は、昇格の基準を次のように
「級別資格基準表」で運用すると定めています。

ポスト別・級別定数分布とポスト別・級別実在人員分布表

上段：予算定数、中段：実在数、下段：定数と実在数の差

ポスト	11級	10級	9級	8級	7級	6級	5級	不明	合計
地建部長	31	13	2						46
	30	14	2						46
	-1	+1	0						
地建課長			3	200	37				240
			0	164	40	13	8	8(7)	240
			-3	-36	+3	+13	+8	+15	
地建課長補佐					301	126			427
					28	301	91	1	5(1)
					+28	0	-35	+1	+6
事務所長	18	35	49	152					254
		26	35	188				2(3)	254
	-18	-9	-14	+36				+5	
副所長			16	454	12				482
			11	443	21			2(5)	482
			-5	-11	+9			+7	
事務所課長				150	726	811			1,687
				152	674	826	19	13(3)	1,687
				+2	-52	+15	+19	+16	
出張所長				63	241	330	8		642
				31	248	334	17	1(1)	642
				-32	+7	+4	+9	+12	
合計	49	48	70	1,019	1,317	1,267	8		3,778
	30	40	48	1,006	1,284	1,264	45	31(30)	3,778
	-19	-8	-22	-13	-33	-3	+37	+61	

(注) 1. 各ポストの不明欄の中段数字は、実在していても級別分布が不明なもの。

() 内数字は、実在しているかどうかも不明なものです。

2. 事務所長ポストの () 内数字は、大蔵省が予算では、全国254事務所を認めているものの、3事務所組織を総務庁が認めていないためです。

人事院規則9-8〔初任給、昇格、昇給等の基準〕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								
		1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級
正規の試験	I種 大学卒				4	2	2	2	2	別に定める
			0	5	7	9	11	13		
	II種 大学卒			3	4	2	2	2	2	別に定める
		0	3	7	9	11	13	15		
	III種 高校卒	5	3	4	2	2	2	2	2	別に定める
	0	5	8	12	14	16	18	20		
A種 大学卒			3	4	2	2	2	2	2	別に定める
		0	3	7	9	11	13	15		
B種 短大卒		2.5	3	4	2	2	2	2	2	別に定める
	0	2.5	6	10	12	14	16	18		
その他 中学卒		6	3	4	2	2	2	2	2	別に定める
	3	9	12	16	18	20	22	24		

本表-昭60・7・1適用

人事院規則9-8初任給昇格・昇給等の基準と運用のポイント

- 上位の職務の級の定数は、下位の職務の級の定数に流用することができる。
- 行政職(一)俸給表の10級、11級の採用にあたっての格付けは、人事院の承認がいる。
- 職員の賃金の均衡をはかる必要があるときは、人事院の承認を得て職務に応じた級に昇格させることができる。
- 標準定数に欠員がない場合に、同一職務の職員との均衡が必要なときは、暫定的に定数を設定することができる。
その場合は下位の級から定数をふり替える。

この表でも明らかなように、八級までの発令は、各省庁の裁量に任され、九級以上が人事院の承認事項になっています。

建設省がその気になって、管理職員の昇格発令を考えるなら、八級までは、ほとんどの管理職がいくことが可能であり、九級以上も、人事院と協議して暫定定数を設定すれば、昇格の発令が可能です。

しかし、定数と実在人員の比較をしてみると、建設本省は、上位の級の定数を余して使わずに、下位の級の定数に流用していることが歴然としています。これでは、建設本省が人事院に上位級の定数を要求しても、人事院から「定数を余して下に使っているのになぜ必要なのか」と問い合わせされたら説明ができることがあります。各省庁より大きく昇格が遅れている原因の一つがここにあります。



建設省が人事を歪めた二要因

組合対策で差別人事を強行

建設省が、こうした定数の使い方をしているのには、三つの原因があります。第一は、対労働組合対策のために、不公平な人事をおこないつづけ、それが、建設省の人事政策を歪め、今日までも受け継がれてきた、ということです。

昭和三〇年代後半から四〇年代にかけて、建設省は全建労の組織を切り崩すために、特昇と昇格差別をおこなってきました。昇格の定数があり余るほどあれば、「定数があるのに何故使わないのか」と追及され、差別をつづけることができません。そこで、建設本省は「昇格は、定数の範囲内で、勤務成績にもとづいておこなうものであって、経験年数の古い者から昇格させるものではない」という紋切り型の回答をつくつて組合と対応し、人事院にたいしては、定数要求をサボリつづけました。

人事院の給与局長が、非公式の場でしたたが、全建労委員長にたいして、「何

故、建設省は、定数要求に熱心でないのか」と語ったことがあります。このことは、各省が、一生懸命定数確保のために努力しているのに、建設省だけが不熱心だったことが、給与局長の目には異様に映っていたことを物語っています。定数が少なければ、狭い門に向かって競争が激しくなります。賃金が増えて昇給幅もよくなる昇格にたいする要求は、職員のあいだに根強くあります。昇格は、昇任と結びついているので、昇任要求も切実です。建設省が頑強に組合の要求を拒否し、組合が、この要求を解決できなければ、全建労の組合員のあいだに「要求実現のためには、建設省の望むとおりに全建労を脱退して要求を実現する」という傾向が強まります。こうして、全建労の組織は、減りつづけました。

幹部をキャリアが独占した人事政策

建設省のこうしたやり方に反対して全建労に止まつた組合員は差別され、下位級の高位号俸に吹きだまることになりました。

しかし、全建労を脱退して、やっと昇格した職員も、一級上の級で足踏みし、高位号俸に吹きだまることになりました。それは、下位の級に全建労組合員がたくさん滞留しているために、上位の級に昇格した職員を、さらに上位の級の定数を確保して昇格させることができず、「人事に断層をつくる」ことになるのでできなかつたからです。

建設省の差別人事は、他省庁より遅れた昇格状況をつくつただけでなく、職員の仕事への意欲を後退させる傾向を生みだしました。

人事本来の要諦（大切なところの意）は、意欲的に働く職員が評価されて、昇任し、昇格して待遇され、これをみた職員が“やる気”をおこして職場で意欲的に働く作風をつくるところにあります。仕事そっちのけで、組合所属を評価の基準にして昇格させたり特昇させたりすれば、「組合所属が出世の尺度であり、仕事は関係がない」という風潮が生まれます。

こうして、日本経済の高度成長期に、公共事業予算が大幅に増えていくのに、「職員の志氣は衰える」という状況がすすみました。全建労が建設省のこの矛盾を突いて七〇年代にたたかい、人事政策の極端な差別を是正させていったのが、労務政策変更のたたかいでした。

第二は、建設本省が、こうした差別人事のやり方を、「特権キャリア人事に

は影響させない」という人事政策をとったところにあります。

全建労の差別人事にノンキャリア組がつき合わされました。これをキャリア組にも影響させれば、他省庁のキャリア組とのあいだに差ができることとなり、建設省のキャリア組のあいだで大問題となります。

そのため、キャリア組の処遇だけは、他の省庁と同じか、それよりも良くする人事政策がとられました。それまでは、ノンキャリアのごく一部を本省課長まで昇任させていた人事をやめて、本省課長以上の幹部ポストは、キャリア組で独占しました。

こうすれば、キャリア組は、他省庁より良い処遇に満足し、その利益があるために建設省のおかしい人事に文句をいわなくなります。建設本省は、さらに、キャリア組が退職したあとまで、公団・公庫・ゼネコンなどへの天下りを斡旋し、「終身」ともいえる処遇でもって、建設キャリアの「団結」を強める策をとりました。

建設本省は、こうした歴史的事実を認めてはいません。組合差別は、国家公務員法で禁じられており、「禁じ手」をつかったことなど認められるハズがないからです。

しかし、建管ユニオンがおこなったアンケートのなかで「キャリアだけを優遇する方針を改めるべきだ」という部分にもとづいて、朝日新聞が本省を取材し、「建設省人事課は『人事は適材適所が原則だし、過去に本省課長に（ノンキャリアが）なったこともある』と、改善を強調している」（平成一〇年一二月四日付「朝日」夕刊）と報じました。

本省人事課の回答をつきつめれば、「過去には本省課長にノンキャリアがなったこともあるが、現在はそうではない」ということであり、暗に、人事政策が変更されたことを認めた発言とれます。また、「適材・適所が原則」ということでノンキャリアを幹部に登用しないということは、ノンキャリアは、幹部としては「適材でなく」ノンキャリアの「適所もない」ということになります。

得なかつたということです。

建設省の仕事は公共事業の遂行であり、多くの技術職員を必要としています。そのため、建設省の職員構成は、事務・技術が拮抗しています。そして事務次官のポストに事務系と技術系が交互につくのをはじめ、それぞれの領域を認め合い、尊重し合うという慣習が形成されてきました。

経験が大切な第一線の現場である事務所の場合には、経験がないか、あるいは浅いキャリア所長だけでは仕事がうまくいかないという問題があります。

キャリア優先の人事政策で全事務所の所長を独占すれば、弊害が生まれることは明らかです。そのためノンキャリアの所長とキャリア所長を併存させる人事とならざるを得ませんでした。

キャリア組は、年令が若くて所長になり、転勤が早く、経験を積んで地建、本省へと移動し、出世コースを走りつづけます。

しかし、人事院規則では、昇格は、経験年数と在級年数のシバリがあるため、年令の若い所長は、一気に一一級まで昇格することができます。

これにたいしてノンキャリアの所長は現場で長く経験を積み、相当の年令になつて、やつと所長となり、その経験で第一線の現場を支えつづけています。したがつて、昇格については人事院が規定する経験年数は充分にあり、順当に昇格すれば、在級年数も不足することはなく、一一級まで昇格できる資格はあります。

しかし、これらのノンキャリア所長を昇格させれば、キャリア優先の人事とのあいだに矛盾が生まれます。

この矛盾を繕うために建設本省は、「資格があつてもノンキャリア所長はキャリア組の所長の昇格以下に止めておく」という人事政策をとつてきました。

所長がこうした扱いにされれば、それ以下の副所長、課長、出張所長へ「しわ寄せ」がいくのは当たり前です。「定数があるのにつかわない」という状況は、こうした建設省の人事から起こっている問題だといえます。

公共事業官庁の特性との矛盾

第三は、建設本省のキャリアによる幹部ポスト独占という人事政策が、地方建設局や工事事務所などの第一線の現場では、大きい矛盾に突きあたらざるを



ホスト別の問題点と是正の方向

こうした建設省の人事政策が、地建や工事事務所のポスト別にみてどんな問題点を生みだしているのかを見てみました。

中島人事院総裁が、「一級、一〇級には約二〇%近くいる」と発言したのは、本省も含めた全組織を指しているので、地建、工事事務所だけの比較だけでは、やや正確さを欠きますが、それでもだいたいの傾向がわかります。

地建部長の差別発令とそれを是正させる方向

まず、地方建設局の場合ですが、局長は指定職なので、部長のポストからみてみると、定数は、一級から九級まで四六つっています。

一級には、三一の定数がついていますが、三〇名だけ発令されて一ポスト余してあります。一〇級は、一三ポストついていますが、発令は一四で一つオーバーしています。一級の定数で余った一ポスト分が流用されているものとみられます。九級ポストは一ポストであり、同数の発令がおこなわれています。

部長の級別予算定数

会計別	11級	10級	9級	計
一般会計	31	13	2	46

部長の組織別、級別、実在人員分布表

地建名	11級	10級	9級	計
東北	4	2		6
北陸	1	4		5
関東	6			6
中部	5	1		6
近畿	5	1		6
中国	2	3	1	6
四国	2	2	1	5
九州	5	1		6
不明				
計	30	14	2	46
定数との差	-1	+1	0	

(注)①「不明」のタテ欄は地建別の不明数。

②「不明」のヨコ欄は定数と実在人員の不一致。要調査。

組織別・採用試験別・部長官職在級分布表

地建名	キャリア		ノンキャリア			計
	11級	10級	11級	10級	9級	
東北	4	2				6
北陸	1	1		3		5
関東	6					6
中部	5			1		6
近畿	5	1				6
中国	2	2		1	1	6
四国	2	2			1	5
九州	5			1		6
計	30	8	0	6	2	46

発令の内訳を調べた結果は、次表のとおりでした。

キャリア部長は、すべて一級と一〇級を占めていますが、ノンキャリアは、一級はゼロ名、一〇級に六名、九級に二名が在級しています。この事実は、

① 東北、関東、近畿地建

は、キャリアだけで部長ポストを独占し、地建のなかでも高い評価で位置づけられている。

② ノンキャリアは、一級まで発令されずに差別化されている。

③ とくに、九級に二名とり残されており、この二名は、キャリア組が四〇才代半ばから五〇才代前半で一級となっているのに、五〇才代後半で九級になつており、明確な

差別発令となつていています。

などが特徴となつていています。

ノンキャリア部長の年令は五〇才代後半であり、経験年数は充分あり、昇格発令さえ順当におこなわれていれば、一一級まで昇格できる在級年数も充分満たすことができます。

にもかかわらず、キャリア組の部長を、一一級、一〇級に発令し、ノンキャリア部長を九級に止めておくことは、部長以下の官職の昇格に、否定的な影響を与えることとなります。

「部長が九級なのに、副所長が九級にいけるわけがない」「部長に準ずる調整官と調査官が九級職」という状態は、こうしたキャリア優遇の部長人事と密接にからみあつています。

こうした状態は、次のように改善させていく必要があります。

① すべての地建でノンキャリア部長を少なくともキャリア部長と同数発令させる。

② 昇格発令は、もっと若い年令から発令させる。

③ 当面、ノンキャリア部長のために、在級年数を満たしている者は、一一級に昇格させるための暫定定数を設定して昇格させる。

④ 九級在級部長のために、一〇級から一一級に昇格させた空定数を埋める発令をおこない九級在級をなくさせる。

現在人事院が定める級のランクを位置づけている標準職務表では、一一級の職務を「管区機関の特に重要な業務を所掌する部の長の職務」と定め、一〇級の職務は「管区機関の重要な業務を所掌する部の長の職務」と規定しており、建設本省がその気になって人事院と接渉すれば、充分に実現できる可能性があります。

地建課長の昇格の問題点とそれを是正させる方向

地建の課長は、二四〇ポストありますが級別定数は次表のとおりとなっています。

これにたいして、地建別の在級人員の分布は、次表のとおりとなっています。

この事実は、九級の定数が三ついているのに、発令がされていない。八級定数も二〇〇全部が使われずに三六ポスト余している。七級は三七の定数にたいして四〇名が発令され定数オーバーとなつており、上位級の定数が流用されているものとみられます。

何故、九級についている三つの定数が使われていないのでしょうか。人事院の標準職務表によれば、九級の職務は「管区機関の特に困難な業務を所掌する課の長の職務」と規定されています。地建で「困難な業務の課長」と評価されているのは、どの地建のどのポストなのか。また、八地建あるうち三しか定数がついていないということは、あとの五地建の課長ポストは「重要」な評価がされていないのか。そうでないとしたら、少なくとも九級ポストは全地建の河川・道路合わせて一六の定数がなければ、不公平な評価となります。建設本省は、このことを人事院とどう協議しているのでしょうか。

建設省がその内容を明らかにせず、発令しないのは、全地建的にみて不公平な発令になることと、九級部長が残っているなかで課長を九級に発令することがはばかられるためとみられます。

地建課長の級別予算定数

会計別	9級	8級	7級	計
一般会計	3	200	37	240

地建課長の組織別、級別、実在人員分布表

地建	9級	8級	7級	6級	5級	不明	計
東北		17		4		8	29
北陸		15	5	2			22
関東		28	6	2	3		39
中部		24	4	1	1		30
近畿		21	6	1	3		31
中国		23	7	1	1		32
四国		13	7	1			21
九州		23	5	1			29
不明						7	7
計		164	40	13	8	15	240
定数との差	-3	-36	+3	+13	+8	+15	

さらに、八級定数を使い切らず、七級定数がオーバーし、六・五級にも課長が在級しているのは、やはり、キャリア優遇の人事の影響のためとみられます。

地建の課長は、キャリアとノンキャリアが混在する状況となっていますが、地建は、人事、会計などの課長ポストは、本省係長を発令して、キャリアが握り、現場と関連のある企画、河川、道路などの計画課長などもキャリアで独占しています。ただし、これらの課長ポストの場合は、本省係長から発令するのではなく、一度は、工事事務所の課長を経験させ、現場の空気を吸った者を課長に直接発令するか、局補佐を経由して発令するやり方をとっています。つまり、人事、会計、事業計画は本省が握り、キャリア人事で統轄するというやり方をしています。

ノンキャリアは、たたきあげて各工事事務所の課長を経験させ、一定の年令に達してからやっと補佐へ、そして課長のポストにつかせる人事をしています。キャリアは若いために経験年数と在級年数の“シバリ”に影響されることになり、そのために、八級、九級ポストにつけない場合もあり、それが、七級の定数オーバー、五・六級にも在級という実態を生みだしているものとみられます。

ノンキャリアは、各工事事務所を異動し、経験年数は充分あるものの、キャリアの待遇とのバランスもあって、相当の年令になってから局の補佐、課長への発令となるので、八級止まりの処遇となっているものとみられます。

こうした状態は、次のように改善させていく必要があります。
① 九級定数三を全地建数で河川、道路にそれぞれ確保して一六に増やし、全地建で発令させる。それまでのあいだ、ついている三つの定数を使って予算と職員数の多い地建から発令をさせるとともに、暫定定数を五設定して全地建で発令させる。

この事実は、
② 重要な課の評価を人、金、事業を重視して、人事、会計、企画、道路計画、河川計画など、一地建五ポスト、全地建では四〇ポストを人事院に要求していくようにさせる。

とくに現場と関係のある課長ポストは、キャリアだけで独占せず、工事事務所で経験を積んで有能なノンキャリアも登用し、九級ポストへ昇格させる道をひらく。

こうした定数の運用と人事が軌道にのるなかで、とくに重要なポストについては、一〇級の評価に改めることをめざして、一〇級の暫定定数を設定するようにさせる。

地建・課長補佐の定数は、次表のとおり、四二七ポストであり、七級と八級に分布しています。

これにたいして、地建別の在級人員は次表のとおりとなっています。

地建・課長補佐の昇格の問題点とそれを是正させる方向

会計別・地建課長補佐の級別予算定数

会計別	7級	6級	計
一般会計	189	74	263
道路特会	63	30	93
治水特会	49	22	71
計	301	126	427

地建課長補佐の組織別、級別、実在人員分布表

地建	8級	7級	6級	5級	不明	計
東北	7	24	15		5	51
北陸	2	28	8			38
関東	6	45	24	1		76
中部	2	43	12			57
近畿	4	44	9			57
中国		42	12			54
四国	5	26	6			37
九州	2	49	5			56
不明					1	1
計	28	301	91	1	6	427
定数との差	+28	0	-35	+1	+6	

地建の課長補佐は、キャリアとノンキャリアがポストを分けあっていますが、

③ 定数と在級人員の差である三五は、暫定定数設定分と五級在級一ポストと不明六に使われているものとみられる。

などが特徴となっています。

キャリア組は、人事、会計、企画や、道路、河川の計画ポストを占め、ノンキャリアは、工務、管理、用地の一部など、実際に地元の意見を反映しながら、仕事を推進するポストとなっています。

技術系のキャリアの人事は、重要事務所の調査課長などを経て局の補佐となるのが一般的傾向で、発令時の年令は、二九才から三一才くらいまでとなっています。

これにたいして、ノンキャリアの人事は、いくつかの事務所の課長を経てから局の補佐に発令されるので、事務所課長になる年数もかかることも含めて高令化し、四〇才代半ばから五〇才代前半で補佐となっています。そして、五〇才代半ば過ぎに再び事務所の副所長となり、そのまま退職するか、あるいは、局課長となって退職するかのコースをとらされています。

こうした人事のなかで、キャリアは若すぎて、経験年数と在級年数が不足しているために八級に発令することができず、八級の暫定定数を設定して発令されることは、年令が高い七級事務所課長から局課長補佐に発令された者か、少数職種である機械、電通、土木營繕、官庁營繕などに従事している職員の一部から発令してしているものとみられます。

この結果、六級在級者は定数よりも少なくなり、その分が八級の暫定定数に振り替えられることとなっているものとみられます。

八級の暫定定数発令は、高令化している職員への発令であり、辞めるときには八級に昇格させる運用となっています。こうした運用になつていては、キャリアが若くて八級になれないことからそれとの釣り合いを考えなければならぬこと、課長の定数が八級に集中し、しかも、キャリアの待遇もあって八級定数がすべて発令されていないこと、七級にも在級しているキャリアがいることなどが影響しているためとみられます。

こうした状態を改善するには、地建課長の昇格で提起している改善要求を実現しながら、補佐の場合も、次のようにしていく必要があります。

① 退職時の運用八級でなく、八級の標準定数を要求し、少なくとも暫定定数並の標準定数を確保させる。

② 退職時の運用は、九級の暫定定数を要求し、「地域住民のための公共事業を」との声が高まっている社会的な動きに対応して、地域振興の公共事業計画を立案するスタッフポストを設定し、九級の定数を要求し、これに

課長補佐や副所長から発令するとともに、事務所課長や出張所長の発令へとひろげていくこととし、当面、暫定定数を要求して、退職時に運用する

ようにしていく。

工事事務所長の昇格の問題点とそれを是正させる方向

工事事務所長のポストは二五四で、その会計別の級別定数は、次表のとおり、一一級から八級に分布しています。

これにたいして、地建別の事務所長の在級人員は、次表のとおりとなっています。

会計別・事務所長の級別予算定数

会計別	11級	10級	9級	8級	計
一般会計		1	2	14	17
公園事業			1	10	11
道路特会	10	25	16	31	82
治水特会	8	9	30	97	144
計	18	35	49	152	254

事務所長の組織別、級別、実在人員分布表

地 建	11級	10級	9級	8級	不明	計
東 北		2	4	30		36
北 陸		2	7	15		24
関 東		9	8	31		48
中 部		4	5	25		34
近 繩		2	5	25		32
中 国		2	5	19		26
四 国		1		15		16
九 州		4	2	29		35
計		26	36	189		251
定数との差	-18	-9	-13	+37		

(注)「不明」のタテ欄の3は、大蔵省が予算上認めた全国254事務所。しかし、総務省は251事務所しか認めていない。

この事実は、

① 一級の定数が一八ポストついているのに、発令がされていない。

② 一〇級も三五ポストついているのに、二六ポストしか発令せず、九ポスト余している。

③ 九級も四九ポストついているのに三六ポストしか発令されず、一三ポストを余している。

これにたいして、八級は、一五一ポストの定数について一八九ポスト

発令されており、三七ポストだけ定数オーバーとなっている。

- (5) この定数オーバーの分は、一一級から九級まで余している定数が流用されていると思われる。

- (6) それでも大体の傾向は明らかである。
などが特徴となっています。

なお、予算定数が二五四なのに、実在人員が二五一と違っているのは、予算是二五四事務所が認められているのに、組織の管理を所掌する総務庁が二五事務所しか認めていないためです。

人事院の標準職務表に規定している地方出先機関の長の職務は、八級の職務

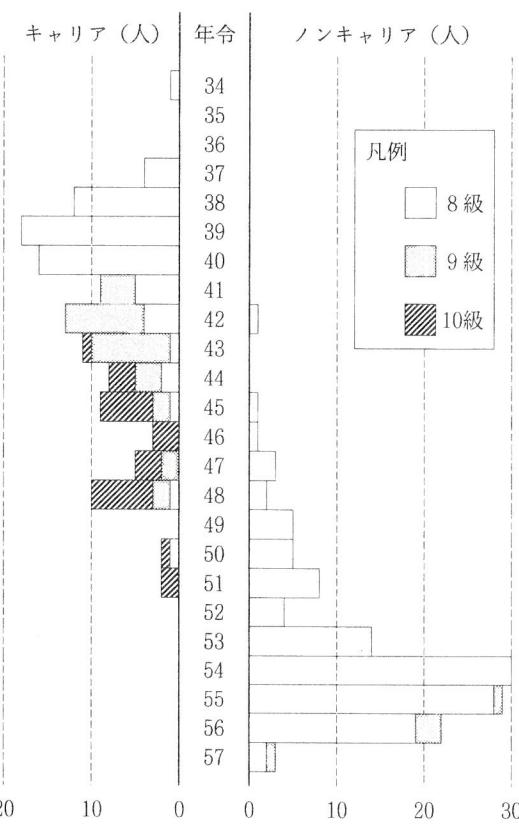
では、「困難な業務を所掌する地方出先機関の長の職務」と規定しています。

しかし、九級ポストが四九、一〇級ポストが三五、一一級ポストが一八ポストを認めているのは、建管ユニオン・近畿支部と人事院・近畿地方事務局の交渉で、人事院側が「建設省は公共事業をおこなっている特殊性もあり府県単位

建設省全体・採用試験別・年令別在級分布表

年令	キャリア					ノンキャリア				
	11	10	9	8	計	11	10	9	8	計
34				1	1					
35										
36										
37			4	4						
38			12	12						
39			18	18						
40			16	16						
41		4	5	9						
42		9	4	13					1	1
43	1	9	1	11						
44	3	3	2	8						
45	6	2	1	9				1	1	
46	3			3				1	1	
47	3	2		5				3	3	
48	7	2	1	10				2	2	
49								5	5	
50	1		1	2				5	5	
51	2			2				8	8	
52								4	4	
53								14	14	
54								30	30	
55							1	28	29	
56							3	19	22	
57							1	2	3	
計		26	31	66	123		5	123	128	

事務所長の採用試験別・年令別在級比較表



機関に準ずる扱い」にしている、と話していることを裏づけており、さらに、一〇級、一一級も認めているのは、重要事務所のいくつかは、管区機関に準ずる評価をしていることを示しています。

こうして定数がついているのに、建設本省は、一一級ポストを発令せず、一〇級ポストの場合も三五ポスト（一一級未発令も含むと五三）のうち二六ポストしか発令せず、九ポスト（一一級の空定数も含めると二七ポスト）を余し、さらに、九級ポストも四九ポスト数にたいして三六ポストしか発令していないので、一三ポスト余しています。したがって、九級以上のポストは、四〇ポストも余して運用しているということになります。

これにたいして、八級ポストの場合は、三七ポストがオーバーしており、これらは上位級の定数を流用しているものとみられます。

本省が、定数がありながら、何故、上位級を発令しないのか、を明らかにするために、事務所長の採用試験別・年令別の在級状況を調べたのが次の表です。

二五一事務所の所長の採用試験別の内訳は、キャリアが一二三名にたいして、ノンキャリアが一二八名となっています。

その在級分布の内訳は、キャリアが一〇級から八級に分布していますが、ノンキャリアは、五名だけが九級であとは、八級に集中しています。

キャリアの昇格をみると、五〇才と四八才で八級にとどまっている二名（例外とみられる）以外は、ほとんどが三七才から四〇才代前半に分布し、九級は四一才から四八才に分布しており、ほぼ、四〇才代前半で九級に昇格していることがわかります。また、九級から一〇級への昇格は、一〇級の分布が四三才から五一才となっているので、四〇才代後半には一〇級に昇格していることがわかります。

しかし、キャリアでも一一級に昇格しているのは一人もいません。その原因は、本省キャリアとの関係と経験・在級年数とのかかわりとみられます。

本省キャリアとのかかわりをみてみると、河川局と道路局の課長以上の年令別の傾向を調べたのが次の表です。

本省の河川・道路局の局長、次長、課長の年齢

河川局			道路局		
河川職	年齢	道路官	職	年齢	
局長	51	局長	長	51	47
次長	48	次	課長	46	44
課長	45	課長	務務	44	44
長務	45	道道	交通管理	48	47
政画	49	企企	企企	47	47
境境	48	環環	有料道路	49	49
水水	51	高高	高速道路	48	48
計計	48	開開	道路開発	49	48
環治	49	防防	地方道路	48	44
治海岸	51	砂砂	傾斜保全	48	

局長は、五一才で同年令、次長は四七才と四八才、課長は、河川局では四五才から五一才に分布し、道路局では、四四才から四九才に分布しています。本省の課長ポストは五五ポストで、うち一級が五〇ポスト、一〇級が五ポストであり、河川・道路両局の課長すべてがキャリアで占められ、ほとんどが一級に在級しているものとみられます。

地方建設局の一〇級在級者を一一級に昇格させると、ほぼ本省課長と肩を並

べることとなります。在級資格を二年としても四八才から五三才となり年令的には本省課長の年令に準ずることとなります。したがって、本省は、キャリアのなかでも機関間格差を設ける必要があると考えて一一級の発令を見送つていることと、地建のキャリア所長を一一級に発令すれば、一〇級、九級の昇格も早めなければならなくなり、ノンキャリアとの格差が一段と露骨になることに神経を使っているためではないか、とみられます。

こうしたキャリア間の機関間格差があつたとしても、キャリアの昇格はノンキャリアとくらべると順調です。

ノンキャリアの八級の在級分布は、五〇才から五八才まで、五四才と五五才に「山」があります。五〇才代半ばすぎには退職する職場の実態を考えると、キャリアとの差は、あまりにもひどい差別だといえます。

四〇才代後半で一〇級に昇格するキャリア、そして、本省に帰つて一一級へ。それとくらべて五〇才代半ばで八級に集中しているノンキャリア、その差は二級、本省への帰省組とくらべて三級の差であり他の省庁に例をみない差別人事であることを示しています。

人事院の級別資格基準でもI種とIII種の経験年数の差は七年でしかありません。（四ページ表参照）

建設省は「昇格は、定数の範囲内で勤務成績等を考慮して発令するもの」といつていますが、キャリアとノンキャリアとの差は、勤務成績などは単なる口実であつて、採用試験別の選別人事を基礎にした建設省独特の差別人事であることを明瞭に示しています。

もし、建設省の「成績主義」を認めるとしても、少なくとも一〇級にも九級にも、キャリアと七年の差でノンキャリアが分布していなければなりません。建設省は、このつじつまの合わない人事をどう説明するのでしょうか。建設本省は、この説明抜きで「勤務成績論」をあくまで貫くとするならば、ノンキャリアの所長は、「能なし」で「成績が良くない」と判定していることになり、そんな「無能」な人材を所長に発令している建設本省の責任が問われることになります。

こうした「不合理」で「矛盾」のある人事は次のように改善させていく必要があります。

① 一一級についている定数一八を発令させる。

定数一八の根拠は明らかにされていませんが、俸給表が八等級制の時代の建設省の工事事務所長一等級は、利根川（関東）と淀川（近畿）の所長

でした。このほか地建の河川・道路の事務所を一ヶ所づつ管区機関に準ずる事務所に設定すれば全部で一八の定数となります。一八の定数は、おそらくこうした考え方で設定されたものとみられます。

地建	連絡調整事務所	重要事務所	ダム統管
東北	青森、秋田、湯沢（秋田）、岩手、山形、仙台・北上下流（宮城）、福島	能代、酒田、新庄 8	3 北上川
北陸	新潟国道、信濃川（新潟）、富山、千曲川（長野）、金沢（石川）	長岡国道、立山砂防、高田 5	3 大町
関東	高崎（群馬）、常陸（茨城）、長野国道、利根川上流・大宮国道（埼玉）、千葉国道、江戸川（千葉）、渡良瀬（栃木）、甲府（山梨）、京浜・横浜（神奈川）、東京国道、東京第一營繕	霞ヶ浦、宇都宮營繕、下館、利根川砂防、昭和、荒川上流、利根川下流、首都国道、富士川、東京第二營繕、相武、荒川下流 13	12 利根川 鬼怒川
東海	静岡国道・浜松（静岡）、三重、岐阜国道、木曾川上流（岐阜）、天竜川上流（長野）、名古屋国道・豊橋（愛知）	沼津、木曽川下流 8	2 天竜川
近畿	大阪国道、淀川（大阪）、奈良国道、兵庫国道、姫路（兵庫）、京都国道、福井、滋賀国道、和歌山	琵琶湖、福知山、六甲砂防 9	3 淀川
中国	鳥取、岡山国道、出雲（島根）、山口、広島国道、太田川（広島）	岡山河川、三次 6	2 —
四国	徳島、香川、松山（愛媛）、高知	4 大洲、中村	2 吉野川
九州	福岡国道、筑後川（福岡）、鹿児島国道、大分、熊本、宮崎、佐賀国道、長崎国道	遠賀川、北九州国道、武雄、大隅、川内川	筑後川
技術	各地建の技術事務所 8 カ所	8	5
合計	69 カ所	32 カ所	8 カ所

「連絡調整事務所」と「重要事務所」のうち、管区機関に準ずる扱いをうけている事務所が一一級のポストに評価されているものとみられるので、その事務所名を明らかにさせ、一〇級に在級する所長を一一級評価事務所の所長として一一級を発令させる必要があります。

なお、利根川と淀川が建設省でも特別の位置を占めているのは、河川の改修土木事業が、内務省が設置された明治六年（一八七三年）の翌年から利根川、淀川ではじまつことによっています。

さらに、現在の地方建設局の前身とでもいえる土木監督署が設置されたのが、明治一九年（一八八六年）であり、その管轄河川と地域は、利根川＝東京、北上川＝仙台、信濃川＝新潟、淀川・木曽川＝大阪、吉野川＝徳島、筑後川＝久留米の七河川。六ヶ所でした。これに、戦後急速に発達した“車社会”と道路の重要な管轄区をもつ事務所を加えた「重要事務所」が、一一級の評価を得てもおかしくない位置を占めているといえます。

② 一〇級の定数の余り九ポストに、一一級への昇格によって空いた一八ポストを加えた、一〇級二七ポストに、九級に在級している所長を発令させ

三〇ヶ所の事務所の選定は、「連絡調整事務所」六九ヶ所のうち、一一級指定の一八事務所を除いた五一ヶ所から選定することとし、たち遅れている技術を発展させる立場から全国八技術事務所の所長ポストを一〇級と評価させます。また、一地建で、河川、道路の事務所の計一六の重要な事務所を設定して一〇級事務所と評価させ、残りを特に重要な仕事をおこなつてある事務所に選定させる。

(3) 九級ポストの、残定数一三に、九級から一〇級に昇格することによつて空くポストニ七を加えた四〇ポストに八級に在級する所長から発令せる。その場合、キャリアとノンキャリアの発令格差は、高卒の場合は、経験年数七年の格差で発令させます。

現在、ノンキャリアは、一一級、一〇級にはほとんどいません。これを一挙に是正させることは、人事院規則のシバリもあってできないので、九級昇格の格差のは是正からはじめて数年で一〇級昇格を実現し、一〇年以内に一一級昇格の道をひらくことをめざします。

副所長の昇格の問題点と

それを是正させる方向

工事事務所の副所長のポストは四八二であり、級別定数は、次表のとおり九級から七級に分布しています。これにたいして、地建別の在級人員の級別分布は、次表のとおりとなっています。

会計別・事務所副所長の級別予算定数

会計別	9級	8級	7級	計
公園事業		1	1	2
道路特会	9	192	3	204
治水特会	7	261	8	276
計	16	454	12	482

事務所副所長の組織別、級別、実在人員分布表

地 建	9級	8級	7級	不明	計
東 北	2	47	8	1	59
北 陸		45	3	1	49
関 東	4	75	6		85
中 部	2	67	2		71
近 繩		65			65
中 国	1	50			51
四 国	1	31			32
九 州	1	63	2		65
不 明				5	5
計	11	443	21	7	482
定数との差	-5	-11	+9	+7	

- この事実は、
① 九級定数が一六ポストついているのに、一一ポストしか発令せずに、五ポスト余している。しかも、発令されているのは、例えば関東地建では、利根川上流、横浜国道、東京国道、常陸などの大事務所であり、辞め九級に使われている。
② 八級ポストも、四五四ポストついているのに、四四三しか発令せずに、一一ポスト余している。
③ 七級ポストは、定数が一二だけなのに、一一ポスト発令し、九ポストオーバーしている。

- ④ このオーバー分は九級、八級の定数の余り一六ポストを流用しているものとみられる。

九級、八級の定数を余して七級だけ定数オーバーしているのは、建設省の人事政策として「なるべく上位級に昇格させない」方針をとっているためであります。その原因は、ノンキャリアの地建課長と工事事務所長が、八級に吹き溜まっているので、副所長だけを九級に昇格させることができないところにあります。

こうした状態は、次のように改善させていく必要があります。

- ① 地建課長、事務所長の昇格改善を進めながら、副所長の九級定数一六を発令させ、工事事務所の評価は、管区機関に準ずると位置づけている事務所を中心に三〇に増やさせる。

- ② 九級の未発令定数五と九級の定数を増やした一四を加えた一九の九級発令を実現させる。

- ③ 八級の定数は、残二九と九級に昇格して空く一九の合計四八を発令させ、七級の在級者をなくさせる。(不明の六も整理される)

- ④ さらに、「連絡調整事務所」「重要事務所」は、準府県単位機関と評価されているので、一〇九事務所のうち九級定数三〇を差し引いた七九事務所の副所長ポストの九級化をめざす。

事務所課長の昇格の問題点と

それを是正させるための方向

工事事務所の課長のポストは、一、六八七であり、その級別定数は、次表のとおり八級から六級に分布しています。

これにたいして、地建別の在級人員は、次表のとおりとなっています。〈表参照〉

この事実は、

- ① 一五〇ポストの八級定数にたいして、一五一ポストが発令され、二名が定数オーバーしている。その分は暫定定数が設定されているものとみられます。
② 七級については、七二六の定数中発令されているのは六七四であり、五二ポストが未発令となっている。このうち一ポストは、上位の級への振り

出張所長の昇格の問題点とそれを是正させる方向

工事事務所の出張所長のポストは六四二ポストであり、その級別定数の内訳は、次表のとおり八級から五級に分布しています。これにたいして、地建別の在級人員の分布は次表のとおりとなっています。

会計別・事務所課長の級別予算定数

会計別	8級	7級	6級	計
一般会計	5	15	14	34
公園事業	3	18	17	38
道路特会	63	312	339	714
治水特会	79	381	441	901
計	150	726	811	1,687

事務所課長の組織別、級別、実在人員分布表

地 建	8級	7級	6級	5級	不明	計
東 北	24	76	109	7	11	227
北 陸	9	66	81		1	157
関 東	44	84	193	5		326
中 部	10	80	130			220
近 繩	18	119	96			233
中 国	5	73	83	2		163
四 国	16	57	33		1	107
九 州	26	119	101	5		251
不 明					3	3
計	152	674	826	19	16	1,687
定数との差	+2	-52	+15	+19	+16	

会計別・事務所出張所長の級別予算定数

会計別	8級	7級	6級	5級	計
公園事業		1			1
道路特会	31	106	138	5	280
治水特会	32	134	192	3	361
計	63	241	330	8	642

出張所長の組織別、級別、実在人員分布表

地 建	8級	7級	6級	5級	不明	計
東 北	2	35	40	13	1	91
北 陸	2	22	45			69
関 東	7	50	70	4		131
中 部	1	41	48			90
近 繩	12	28	38			78
中 国		23	31			54
四 国	3	8	21			32
九 州	4	41	41			86
不 明					11	11
計	31	248	334	17	12	642
定数との差	-32	+7	+4	+9	+12	

(注)「不明」のタテ欄の11は、事務所長の場合と同様と思われます。

- 替えに使われているものとみられる。
- ③ 六級については、定数が八一一ついているのに在級者は八二六であり、一五定数オーバーとなっている。この分は、七級定数が流用されているものとみられる。
- ④ 定数のついていない五級にも一九名在級しているので、その分も七級定数が流用されているものとみられる。
- 八級の定数が目一杯使われていますが、多くは辞めるときに八級に昇格されるという使い方であり、圧倒的多数は、七級に滞留しています。こうした状態は、次のように改善させていく必要があります。
- ① 当面、九級副所長に準ずる、例えば地域振興のための公共事業施工のポストを地建ごとに新設し、河川と道路、それぞれ一ポストづつ計八地建一六ポストの九級暫定定数を設定させる。
- ② 新設する九級ポストは逐次増やさせ、「連絡調整事務所」と「重要事務所」の一〇九ヶ所に広げていく。
- ③ 八級ポストは、定数を増やし、課長であれば誰でも昇格できるようにする。

- この事実は、
- ① 八級の定数が六三ついているのに、在級人員は三一であり三二ポストが発令されていない。
- ② 七級の定数は、二四一だが、在級人員は二四八であり七ポストオーバーしている。この分は、八級の余している定数を流用しているものとみられる。
- ③ 六級の場合も定数三三〇にたいして在級人員は三三四であり四ポストオ一

バーしている。これも上位級の定数を流用しているものとみられる。

- ④ 五級の場合も定数八にたいして在級数は一七であり九ポストオーバーしており、その分は上位級の定数を流用しているものとみられる。

などが特徴となっています。

こうした定数の運用をしているのは、事務所課長が七級ポストに滞留し、辞めるときに八級に昇格している例も少なくないこと、これとの関連で出張所長の場合は、近畿地建以外では辞める前に八級にするという運用をしているからです。

こうした状態は、次のように改善させていく必要があります。

- ① 使われていない八級定数の残り三二ポストを退職と関係なく発令させる。
- ② 副所長に準じて設定する地域振興等のための公共事業施工のポストに、出張所長からも昇任させることにし、当面、辞めるときに九級に昇格させ

る。

- ③ 準府県単位機関と評価されている「連絡調整事務所」と「重要事務所」の出張所をすべて八級評価とすることをめざし、当面、筆頭出張所を八級に評価し、一〇九ポストまで増やさせる。

- ④ 未発令三二と、定数増三六を合わせた六八ポストの八級昇格を発令させる。
- ⑤ 七級の定数を大幅に増やし、八級への昇格によつて空く七級定数を含めて六級から昇格させる。

- ⑥ 五級から六級への昇格を発令させ、五級在級者をなくさせる。

こうして、七級の在級比率を高め、六級の在級比率と逆転させます。この要求の前進によって、専門職の七級昇格や、「連絡調整事務所」及び「重要事務所」係長の六級昇格の道がさらにひろがっていくこととなります。

建設本省の回答と建管ユニオンの見解と提言

建設省は、こうした昇任・昇格の問題点をかくして、一一月一八日の建管ユニオンと調査官との折衝では、次のように回答しています。その回答への建管ユニオン本部の見解と批判は次のとおりです。

人事問題を扱う立場

させていただく」と回答しています。

- ① 建設本省調査官は、折衝のなかで、まず「人事の基準的な考え方述べるのは、この場では適切でない。が…」「相互の理解を深めるということで話を
- ② この態度は、全労働にたいしてもそうですが、まず「人事は一切交渉の対象にしない」という建設省の基本的態度を表明したもののです。しかし、それでは“身もフタ”もないでの、「相互理解」という恩恵的な立場を押しつけながら「話はする」と内容に立ち入っているものであり、建設省の対組合対策の基本を示したものといえます。

- (3) 建設本省のこの態度は、国家公務員法（国公法）の一方的な解釈と建管ユニオンへの押しつけしかありません。国公法一〇八条の五項では「給与、勤務時間、その他の勤務条件は、交渉の申し入れがあつた場合においては、その申し入れに応すべき地位に立つ」と当局に交渉応諾を義務づけています。
- (4) 同項③号では、「國の事務の管理及び運営に関する事項は交渉の対象とすることはできない」と規定されています。が、具体的な個々人の発令は、当局の裁量権と人事権に属する管理運営事項ですが、人事の基準については交渉事項であり、これを拒否することは許されません。
- (5) また、職員全体に、人事の基準が明らかにされて、人事が民主的におこなわれてこそ「明るい職場」「意欲的に働く職場」ができるのであって、この立場を放棄して「人事について組合と交渉すれば組合の権威を高めるから正式な交渉はしない」といわんばかりの「対組合対策上からみた交渉のテクニックを使いわかる」手法は、本末を転倒したものといわなければなりません。

不明確な昇任基準

- (6) ノンキャリアの幹部登用要求については「職務の遂行能力等を総合的に判断をしながら発令している」「人事院勧告のⅡ・Ⅲ種の幹部ポストへの登用については、問題意識をもってとりこんでいるし、努力している」と回答しています。
- (7) 建設省の幹部登用は、キャリアが中心であり、I種採用試験に合格して採用されたキャリアの学歴別、年次別に、序列をつくり、人事異動でポストを経験させて昇任させる人事をしています。「職務遂行能力を総合的に判断する」ということは、まず、三つの基準（採用試験、学歴、入省年次）を基礎にしながら、それ以外に、「どれだけ切れるか」「政策づくりや、地域、自治体、他省庁との協調性などの資質や実績」や「どれだけ自民党とのつながりがあるのか、という政治性」とともに「建設省幹部の最優秀がどれだけ厚いか」という人脈などによって、よりよいポストに早く抜擢されていきます。しかし、三基準から飛び抜けて昇進させることはできないので、一定のところまで同時昇任させながら、三基準以外の要素を加えて評価されるキャリアに有利な序列を与えることを積み重ねていく、手法をとっています。

論理の矛盾をさらす「勤務成績論」

- (8) このことは、Ⅱ・Ⅲ種試験で採用された職員の幹部登用問題で、さらに、明らかとなりました。本省調査官は、Ⅱ・Ⅲ種試験採用職員の幹部登用について「問題意識をもっている」「努力している」と答えています。
- (9) この回答は、人事行政機関である人事院がノンキャリアの幹部登用の施策を明らかにしていることや、各界からの行政機関幹部のキャリア独占批判が強まっている情勢のなかで、本省首脳が、これまで建設省がおこなってきたキャリア中心の優遇人事では、社会的に通用しなくなりつつある、と認識をはじめていることを示すものといえます。
- それでは、これまではどうであったのか、と問い合わせれば、「問題意識をもった」ということは、これまで問題意識がなかった、ということの証明であり、「努力する」ということは、これまで「努力しなかった」ということを認めたものといわれても仕方ありません。
- こうした事実は、ノンキャリアにたいする本省の「勤務成績論」は空論でしかなかったことの証しであり、これまでの人事政策を抜本的に検討し直す

大蔵省などでは、この要素のほかに重要な要素として閨閥（妻の婚姻を中心とした閥）が加わりますが、建設省の場合は、それほど露骨ではありません。ただし、キャリアのあいだでも「学校閥と、採用試験の成績が重視される」といわれています。こうみてくるとキャリアにたいする建設省の「成績論」とは、ノンキャリアにおこなわれているような、上司がおこなう勤務評定とは関係がないことがわかります。

これを事実で証明しているのが、キャリア所長とノンキャリアの所長の年令別の在級分布の表です。キャリア所長は、ほぼ、四〇才代で一〇級までいているのに、ノンキャリアの所長は、九級在級が五〇才代半ばすぎでたった五名、あとは、八級に放置され、在級年令の「山」は、五〇才代半ばに集中しています。

この事実は、建設本省のいう「勤務成績論」というのは架空の「理屈」であり、キャリア職員の利益を守るために「ごじつけ」でしかないことを明らかにしています。

べきであるということを明らかにしています。

それでも、なお本省が「成績論」を主張するなら、「成績が評価され」「有可能だった」「キャリア官僚」が、官庁のトップの次官や、局長クラスに昇任して「何故汚職を繰り返すのか」を説明する必要があります。国民に責任を負う行政機関の幹部に、ペーパーテストが良くて游泳術がうまくために出世した人物が就いても、自己の栄達のために行政と権力を利用し、国民から批判されて行政の権威を失墜させることになることは、これまでのたくさんの実例が教えています。

説得力ない三基準

⑩ 建管ユニオンが、「年々、経験年数を重視した昇任人事」要求をおこなつたのにたいしては「責任感、適性、職務経験を重視して総合的に判断して適切に人事をおこなっている」と回答しています。

⑪ 責任感とは、職員であれば、誰でももっているものであり、無責任な職員は少ないものです。問題は、どの程度の責任感をもっているのかということになりますが、それは仕事の実績が証明するものであり、長年の経験の蓄積のなかから培われるものです。したがって、経験年数と無関係ではありません。

⑫ 適性とは、「職務にふさわしいか」、「ポストにふさわしいか」が問われるなどを意味すると思われますが、これまで、長年の経験のなかで試されていくものであって、誰かが勝手に頭のなかだけで考えるものではありません。

⑬ 職務経験とは、職員が定められたポストで一定の期間仕事をした実績を指すものであるから、これまた、経験年数と無関係ではありません。

⑭ 人事院も経験年数を重視していることは、職務・ポストにリンクしている賃金体系表の上位の級に昇格するためには、経験年数と在級年数が必要なことを級別資格基準表で明示していることでも明らかです。

⑮ このように、建管ユニオンが要求している経験年数を重視した昇格発令は、根拠があるのであり、多数の職員の認める基準要求です。

建設本省の調査官は、さも、それとは別の評価尺度があるかのようにいつていていますが、その主張には何の根拠もありません。

強いていうなら、責任感、適性とは、誰が判断するのか、それは、「勤務成績」を“もの”に「上司」が判断することだけにつきます。

客観性がとぼしく、主觀性が濃い上司の評価だけを中心とした人事をおこないづけるなら、職場のなかに、評定者へ“おもねり”関心を買う風潮をはびこらせ、国民に奉仕する民主的な職場とはなり得ません。むしろ職場は上意・下達、命令至上主義の気風が濃厚となり、国民から離反していくこととなるでしょう。そのことは、国民の厳しい批判にさらされている公共事業でも上司の命令を絶対なものとして「決めたものはやりぬく」という硬直的な態度をとり国民からより厳しく批判されている事実が示しています。

答えられないキャリア優遇人事

⑯ キャリアだけの情実、選別人事をやめよとの要求にたいする調査官の回答は、「人事の基本的な考えに基づいてやっている」との回答でした。

⑰ 建管ユニオン本部は、具体的な事例として、本省から工事事務所に異動した女性キャリアの例をあげ、「子供の出産のために産前産後の休暇に入り。産休後、育児休暇をとり、出勤しなかったのに本局課長に差転した」と、「女性の出産は社会的な責任でもあるので、差別をしないのは当たり前」だが「ノンキャリア女性の昇任・昇格については、大きな差別があり」さらに「出産休暇はペナルティーに数えられている」ことを指摘して、「どうして不公平なこうした人事をやるのか」とただしました。

本省調査官は、これには答えませんでした。

こうした人事の不公平さが、社会的に明らかになれば、批判的となるものとみられます。

勝手につくる経歴論

⑱ 建管ユニオン本部は、事務所長の九級以上の発令が、「連絡調整事務所」かどうかに関係なく発令されていることを指摘し、「基準の不明確さ」をた

だしたのにたいして、本省調査官は、「経歴によつて差があり、昇格の基本的な考えに基づいてやつてある」と回答しました。

(19) 人事院がつけた定数は、具体的な人につけたものでなく、組織とポストにつけたものです。定数要求をするときには、建設省も具体的な人でなく、組織とポストで要求しています。

本省調査官の回答は、「個人の経歴重視」だけで「定数がつけられれば、どう使おうと勝手だ」という論法となります。

この態度は、定数を管理している人事院も、定数を承認した国会も無視した態度であり、建管ユニオンが、建設省のこの態度を人事院や国会で明らかにすれば、問題になる可能性があります。

(20) 入省後の経歴とは、どれだけのポストについたのか、ということです。地建間も含む配転で経歴ポストの数を増やしていくのはキャリア組です。

ノンキャリアの地建間配転は、希望者以外にはやらないのが建設省の方針です。なのに経歴を持ち出すのは身勝手な理屈です。工事事務所ごとの評価の基準を明確にし、地建間、地建内配転は、私生活との調和を含めた配転基準をつくり、人事異動の実績にもとづいて公平に昇任させていくようにし、誰がみても納得できる人事だと評価できるように運用すべきです。

不明確な勤評の基準

(21) 八級の定数動向の質問にたいして本省調査官は「八級以上の定数は増えている。評価の“もの指し”をどうこういう問題でない」「職名ごとの定数は決められており、ポストをつくるのも改善策、I・II種ということで考え方が変わることはない」「発令は個人の基準でやつてある」と答えました。

(22) 定数は増えていることを認めたものの「評価の“もの指し”」については逃げています。これまでみてきたように、定数の使い方が問題にもならないような乱脈さであり、それが論議されば、問題の所在が明らかになり、本省が困った立場に立たされるためとみられます。

(23) また、II・III種ということで考えが変わらないといつてますが、差別人事をしているのは、キャリアとノンキャリアの所長の在級分布の差別が明確

に示しており、本省調査官の発言は、白を黒といいくるめるたぐいの発言だと批判されても仕方ないものです。

(24) 本省調査官の発言が職場の実態とあまりにも違うことが指摘されたなかで、本省調査官は、「発令は、個々人の勤務成績等を総合的に判断して実施している」と答え「適切にやつてあると思う」とも答えています。

さすがに、勤務評定絶対論が主張できず、「勤務成績『等』」という言葉を使い、経験・在級年数も評価の要素のなかに含めなければならないことをそれとなく匂わせ、さらに、そうした人事は「適切」と「思う」と「自分の判断では」という逃げ道をつくった回答をしています。

キャリアとノンキャリアを明確に差別した人事をやつておいて、「勤務成績論」を平気で持ち出す感覚は誠実な態度と論理でないことはいうまでもありません。

(25) 真の勤務評定とは、一号俸の特別昇給をさせたり、下位の級の昇格を高位号俸になつてから「やつと」「恩きせがましく」させるのではなく、眞面目に働きさえすれば、公平な特別昇給がおこなわれたり、一定のポストまでは、昇格できるようにながら、ノンキャリアであつても、職場の職員の多数に信頼され、地域住民にも信頼が厚く、そのことによつて建設省の業務が国民に評価されるような仕事をした職員は、地建の部長はおろか、本省の課長、局長にも抜擢していくということになければなりません。

キャリアだけの権益を共同で守り、ノンキャリアを差別し、ノンキャリア間で「勤務評定論」で競争をあおるやり方は、国民に負託された、公正で国民のための行政をおこなう行政組織のあり方に基本的に背いているといわれるべきであつて、建設省の未来のためにも、こうした「やつていることを覆い隠す」ための言行は改めるべきです。





建管ユニオン第二回定期大会（発言する萩原委員長）



【表紙写真】結成後 初の本省との団体交渉（99年3月26日）

上：本省交渉で処遇改善について資料に基づいて実態をつくユニオン側

下：ユニオンが示す資料に見入る小野官房長（左、峰久人事課長 右、川本調査官）



建設省管理職ユニオン第2回定期全国大会スローガン

仲間の期待に応え、職場の「目に映る」運動で
組織の飛躍を勝ち取ろう！
公平な昇任・昇格で、だれでも9級の実現を！
行政サービスの低下となる「行革」に反対し、
国民のための社会資本整備を促進しよう！



■この政策についての御意見・御感想をお寄せ下さい。

発行／建設省管理職ユニオン中央本部

〒114-0004 東京都北区堀船1-12-19

☎03(3911)8150 ☎03(3911)8169