

身の上書
真の尊重
で解消の真の尊重
要。処遇改善
前進を!

退職誰でも6級を目指して 2014年4月期人事で大幅前進を!

全建労は、九〇年代から誰でも八級（現在の六級）当
面六級（現在の四級）を目指して級別定数の改善、ポス
ト改善を求めて運動してきました。その結果、スタッ
フポストの増加などにより、一定程度処遇の改善は進み、
「青年の山」などの厳しい状況下でも処遇の後退を限定
的にとどめ、概ね退職時四級を実現させ、退職時六級の
展望も築いてきました。しかし、一方で「女性国家公務
員の採用・登用の拡大等に関する指針（二二年一月改
正）」（三次男女共同参画基本計画を踏まえたもの）が
ありながら、当局は異動を条件とした人事施策の変更を拒
み、女性を中心に五〇代の専門職・係長の処遇を放置し
ています。私たち国土交通労働組合東海建設支部は、「指
針」に基づき「登用を阻害する要因の見直しや転勤自体
の必要性の見直し・キャリアパスの多様化等」を目指し
ています。

国上交通労働組合

行政職（一）四級でやめ
ることは、人事院のいう国
家公務員の平均賃金に満た
さないままやめること、つ
まり、普通の国家公務員と
して働きながら賃金は「普
通」ではないということだ
す。（人事院の行政職（一）
の平均と四級最高号俸賃金
想定と比較は紙面再下段）
この平均値には、事務次
官や局長などの特別職は含

まれていませんからまさに
一般公務員の賃金水準で
す。確かに基本給では、平
均を上回っていますが、よ
く見ると俸給の特別調整額
（管理職手当）や地域手当
（一〇％程度）、その他（本
省手当等）が含まれており、
これらの手当を除くと実支
給額は、平均に満たない状
況となります。仮に地域手
当三％支給地に勤務してい
たとしても、昇給停止の五
五歳までに七五号俸まで昇
給する必要がありますが、
五〇歳でやっと四級五〇号

キャリアパスで処遇 の遅れの解消を!

人事院は男女共同参画社
会基本法に基づく「指針」
のなかで「キャリアパスの
多様化」「転勤自体の必要
性の見直し」「登用を阻害
する要因の見直し」などを
示しています。しかし、職
場には女性を中心に家庭事
情・地理的条件等から異動
が困難な職員が多くおり、
それを為にして昇任が放置
されている職員がいます。
「指針」をふまえ、積極的
な取り組みで処遇が遅れた
職員の処遇改善を図る必要
があります。
一三年四月の人事では、
事務系女性の若年層を中心

△2013年人事院報告 国家公務員給与関係 第3表より

給与種目	H25平均給与	実支給(想定)	備 考
俸給	332,464	388,300	H25:4級35号俸相当/想定:4級93号俸で計算
扶養手当	12,162	12,162	
俸給の特別調整額	11,918	0	管理職でないため未支給
地域手当等	37,100	0	H25:平均10%程度/想定:地方0%で計算
住居手当	4,307	4,307	
その他	7,530	0	H25:本省手当、寒冷地・特手手当等
合計	405,481	404,769	

人事院の示す平均賃金は、全ての行政職（一）の平均（減額前）である。
地域手当未支給地で働く4級最高号俸職員を実支給額（想定）とした。
共働きの場合、扶養手当はもらっていない職員も多くおり、この場合差額は拡大する。

今年度定年退職者の 三四名が六級ポスト

今年度の定年退職者四五
名のうち三四名（事務八名、
技術二六名）が六級まで昇
格できるポストでの定年退
職者数です。（左表参照）
また、例年早期退職者が数
名程度生じることからもう
少し増えると思われます。
つまり、うまく運用すれ
ば、新たに三四名以上の五
級職員を六級ポストに引き
上げることが可能です。ま

□事務系職員分布 単位:人

生 年 度	6級		5級		4級		3級		計
	事務所 課長 以上	建設 専門官	上席 専門官	用地官 指導官	専門官 専門職	事務所 係長等	出張所 係長	主任等	
53	6	2	7						15
54	17	2	4	3	4	1	1		29
55	13	1	1	1	2	1	1		20
56	18	2	2	1	5	1	1		29
57	9	1			2		1		15
58	15		1	1	2				20
59	14			1	6	1		15	22
60	16			1	7	1			26
61	14	1	1		5	1	2		24
62	11	1		2	8	3	1		26

□技術系職員分布 単位:人

生 年 度	6級		5級		4級		3級		計
	事務所 課長 以上	出張所 長	建設 専門官	監督官	専門官 専門職	事務所 係長等	出張所 係長	主任等	
53	20	6		1	2	1			30
54	31	11	2	2	3	1	1		49
55	30	13		26	3	2			49
56	31	6	2	2	3	1	2		47
57	20	9	2	1	1	1			33
58	15	5	3	2	4	3		30	32
59	35	7	1	3	6	3	1		53
60	28	6	4	3	5	2	1		49
61	32	2	6	5	10	3			58
62	33	2		4	6	5	2		52

級は、各役職の最上位級（未公表のため東海建設支部推定）
斜体の53年次が今年度定年退職者数
■は空きポストに対する概ねのライン（限定するものではない）
■数値は上位空き人数
人数は、東海建設支部調べ

重点要求は五〇歳の 賃金水準引き上げ

重点要求は、前述のと
おり、五〇歳代の四級以下の
職員を六級ポストに上げて
いくことで賃金水準の引き
上げを図ります。
具体的には、出張所係長
は事務所課長補佐級（専門
職・専門官等）に、事務所
係長は監督官、建設専門官
等に昇任していくことで将
来的には誰でも六級を目指
します。

四〇代の職員は 昇任要求すべきなの

これまで中部地整当局
は、出張所係長（係長級）
↓事務所係長（係長級）
↓専門職（課長補佐級）
↓監督官（課長補佐級）
↓出張所長（課長級）の人事の流
れを一部を職員を除き押し
付けてきました。しかし、
二〇〇九年の人事で「標準
的な官職の分類表」に基づ
く人事として監督官（課長
補佐級）↓専門職（課長補
佐級）↓専門職（課長補
佐級）などの実質上の降格
人事を行ってきました。こ
れを「正」とするならば、
出張所係長（係長級）から
専門職（課長補佐級）への
昇任は「普通の人事」です。
「キャリアパス」とは呼べ
ませんが、少なくとも処遇
を遅らせられた職員に対し
てはこの「普通の人事」を
行わせることで遅れた処遇
を還元させる必要があります。
また、出張所には地域対
策専門職等を配置するこ
と、事務所では建設専門官
や専門官等のスタッフポス
トを活用することでこれま
での職場で培った行政能力
を十分発揮しつつ処遇改善
が図れるはずですが、
今こそ地域防災人事と
差別の一掃・基準化を
定員事情が厳しさを増す
中、地域事情をよく知り即
応できる職員こそが、地域
が求めている人材です。当
局がこれまでの人事施策を
改め、人事の基準化・民主
化を図ることで、全体の処
遇改善が進みます。そのた
めにも、身上書にキツチリ
要求を書き込みましょう。

と五〇歳前半で五級昇格、
ほとんどの職員が六級以下
で退職しています。
つまり、五〇歳前半まで
に五級になれるポストに上
がれば良いことになりま
す。
一方、若い職員が課長等
のポストにつくことは、課
長等ポストの格付けを落
し、上位級定数（六級）を
減らし、下位級定数（四級）
を増やすこととなります。
このことは地整全体の処遇
改善を考えるとマイナス以
外何者でもありません。
一方、それ相応の年齢の
者が課長等ポストを占める
ことで、上位級定数が増え
ることになり、将来四〇代
の職員が五〇代になった時
の昇格改善にもつながるこ
とになります。