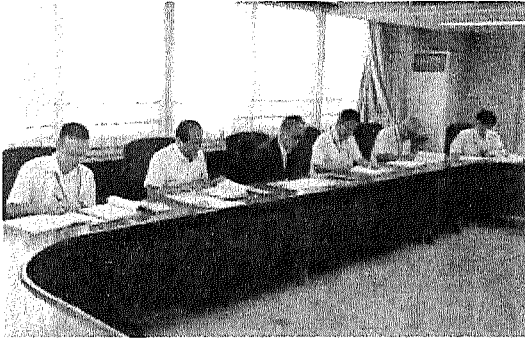


9/1局長会見で局長回答

処遇改善、要員確保、健康管理、 労使関係など いずれも重要な課題



当局側：写真左から3人目が塚原局長



組合側：写真右から4人目が深見委員長

九月一日、東海建設支部は大会での役員改選出に伴う局長会見を行いました。会見は一一時から三〇分間の限られた時間でしたが、委員長より、六つの課題について回答を求め、局長から処遇改善、要員確保、健康管理、労使関係など重要な課題と認識していると回答がありました。

人勤改善部分の早期の実施を！ 職場からの要求押し上げで 労働環境改善を！

労働環境改善を！

明るく働きやすい職場をつくる 処遇等重要な課題に努力を表明

冒頭の挨拶では委員長から賃金（人勤）、退職金、処遇改善（昇格改善、再任用処遇）、空き定数・ポスト、パワハラ課題について職場の声を本省に伝え、局長自身が努力するよう求めました。

塚原局長は、災害対応、事業推進への感謝を述べた後、深見委員長が挨拶で求めた六項目に対し、いずれも重要な課題とし、職員の方々が明るく働きやすい職場環境をつくる。処遇改善、要員確保、健康管理、労使関係など重要な課題で努力する。今後もしっかりとやっていきたい。と、回答しました。

その後、質疑に移り次のやりとりを行いました。

人勤問題本省に伝えたい 給与水準の改善に努力を

人事院勧告課題では、先の団体交渉で各分会及び支部から賃金課題等の要求の実現を求めており、これに対する局長の対応について確認すると、「賃金課題は伺っており、人勤前に本省に伝えた。本省からは「給与水準の改善を図るよう努力する」と聞いている。」と回答し、四・一八合意に基づく上申を行ったことを確認しました。

退職金の改善反対 改悪反対を！

退職金課題では、支部から「国家公務員の平均額である二、五三〇万円の支給者は中部地整にはほとんどいない。」と実態を説明し、内閣人事局は七八万円引き下げの姿勢を変えておらず、調整率で調整の姿勢を示しており、職場の実態を含め、改悪を行わないよう強く求めました。

退職時誰でも6級、 当面5級の実現を！

昇格課題では、今年的人事で誰でも五級への展望を築いたものの六級への展望は厳しい状況にあることを指摘し、局長の姿勢を問いましたが、「重要な課題、全体が良くなるように努力している。」とこれまでの回答にとどまり、中高年齢層の賃金水準が「総合的見直し」等により下がっている中で、「せめて他省庁並みの処遇での退職を」という切実な要求である六級での退職に向け、踏み出す姿勢は示されませんでした。

希望者全員のフルタイム再任用に 消極姿勢、閣議決定慎重を！

再任用問題では、組合が「定年退職者が希望する場合はフルタイムと閣議決定している」「今年の四月に一名実現したが、事情ある希望者がハーフ雇用となつたために職場を去る実態や、仕事へのやりがいが見出せず年度途中で辞めていく実態をどう考えるか」との問いには、「長年貢献していただいた退職者にはできるだけのことはしたい」「気持ちとしては本人の希望を大事にしたい」「重要な課題」としながらも、若

国家公務員の雇用と年金の接続について（平成25年3月26日閣議決定）

国家公務員の高齢期雇用については、平成13年度から始まった公的年金の基礎年金相当部分の支給開始年齢の65歳への段階的な引上げに対応し、同年度に60歳定年後の継続勤務のための任用制度として新たな再任用制度が施行され、多くの職員が再任用されてきたところである。平成25年度以降、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢も段階的に60歳から65歳へと引き上げられることに伴い、無収入期間が発生しないよう国家公務員の雇用と年金の接続を図るとともに、人事の新陳代謝を図り組織活力を維持しつつ職員の能力を十分活用していくため、人事院の「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」（以下「意見の申出」という。）の趣旨、高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）に掲げられている高齢者雇用に係る基本的理念や事業主の責務規定の内容等を踏まえ、当面、下記のとおり、定年退職する職員（勤務延長後退職する職員を含む。以下同じ。）が公的年金の支給開始年齢（以下「年金支給開始年齢」という。）に達するまでの間、再任用を希望する職員については再任用するものとする。国家公務員の雇用と年金を確実に接続することとする。

記

①（定年退職する職員の再任用）

定年退職する職員が再任用を希望する場合、当該職員の任命権者は、退職日の翌日、国家公務員法（昭和22年法律第120号）第81条の4の規定又は自衛隊法（昭和29年法律第165号）第44条の4の規定に基づき、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで、常時勤務を要する官職（以下「フルタイム官職」という。）に当該職員を再任用するものとする。ただし、当該任命権者は、職員の年齢別構成の適正化を図る観点から再任用を希望する職員をフルタイム官職に再任用することが困難であると認められる場合又は当該職員の個別の事情を踏まえて必要があると認められる場合には、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで、国家公務員法第81条の5の規定又は自衛隊法第44条の5の規定に基づき、短時間勤務の官職に当該職員を再任用することができる。

<以下省略>

平成30年度 中部地方整備局再任用職員募集要領（一部省略）

1. 対象者
 - (1) 平成29年度定年退職者
 - (2) 平成29年度において既に再任用されている方のうち昭和28年4月2日以降に生まれた方
2. 任期

<省略>
3. 選考等
 - (1) 平成29年度定年退職者（義務的再任用）
 - ・定年年齢60歳の方（義務的再任用）
願書を提出して頂き、面接を実施します。
なお、再任用を希望する場合、国家公務員法上の欠格事由又は分限免職事由に該当する場合は除き、原則として再任用されます。
 - ・定年年齢63歳の方（裁量的再任用）
願書を提出して頂き、面接を実施します。
 - (2) 平成29年度において既に再任用されている方のうち昭和28年4月2日以降に生まれた方
 - ・昭和31年4月2日以降に生まれた方（義務的再任用）
定員等の状況を考慮の上、従前の勤務実績等に基づく選考を行います。
なお、再任用を希望する場合、国家公務員法上の欠格事由又は分限免職事由に該当する場合は除き、原則として再任用されます。
 - ・昭和28年4月2日から昭和31年4月1日までの間に生まれた方（裁量的再任用）
定員等の状況を考慮の上、従前の勤務実績等に基づく選考を行います。

※義務的再任用とは、「国家公務員の雇用と年金の接続について」（平成25年3月26日閣議決定）に基づき、定年退職する職員が公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用を希望する場合における再任用のことです。

※裁量的再任用とは、再任用のうち、義務的再任用を除いた再任用のことです。
4. 職務の級、5. 業務内容、6. 勤務官署、7. 勤務形態及び勤務時間、8. 休暇

<省略>
9. 給与及び諸手当
 - (1) 給与

<省略>
 - (2) 諸手当

通勤手当、地域手当（異動保障は適用されません）、広域異動手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、期末・勤勉手当、宿日直、単身赴任手当が支給対象となります。

* 短時間勤務職員の超過勤務当については、1日の勤務時間と超過勤務時間の合計が7時間45分に達するまでは、支給割合は100/100とされます。

【期末・勤勉手当の支給割合（成績標準者の場合）】

区分	期末手当	勤勉手当
6月	0.65月分	0.385月分
12月	0.80月分	0.385月分
10. 退職手当、11. 雇用保険、12. 医療保険制度及び年金制度

<省略>
13. 公務員宿舍
 - ① 常時勤務職員は、国家公務員宿舍の貸与が可能です。
 - ② 短時間勤務職員は、宿舍の貸与はできません。
14. 老齢厚生年金と収入について、15. 再任用の希望聴取について、16. 問い合わせ先、17. その他

法改正や組織・定員の状況により、給与や勤務条件等が変更となる場合があります。

再雇用といけれど...
閣議決定は「フルタイム」
但し書き乱用が政府方針?

会見で局長は「若手の確保、定員事情」を理由にハーフでの採用としています。が、閣議決定（左下線参照）では「フルタイム」が基本となっています。但し書きで「年齢別構成の適正化を

図る観点」でハーフを認めています。ここ数年の新規採用により年齢構成は相当改善が進んでおり、いつまでも「但し書き」運用を行うことは、政府方針に反する行為です。また、職員

定数の空きも相当数あり、当年度に限定すれば、希望者のフルタイム再任用は十分可能であると思われま

では「定員等の状況を考慮の上」と記載されています。が、この今年度定年退職者が対象となる選考条件にはこの文言はなく、常識的に考えれば、定員事情等に関係なく、本人の希望によりフルタイム雇用をする

手職員の確保、定員事情、人事状況を踏まえ全体人事の中で配置を検討するとし、「現状ではフルタイムを一義的に増やすとはいえない」との姿勢を示しました。

定員状況では、担当者が足りない中で、係長等に負担が増えている実態を踏まえ、増員を求めました。ま

た、欠員ポストについては、当局の行ったシミュレーション結果を職場に示す様に求めましたが、対外的要因や不安定要素等を理由に職場に示す姿勢には立ちま

ても「今後も地整の実態や重要性を踏まえ説明していく」と、従来の回答に終わりました。

対応を求めましたが、局長は「空きポストについては大変難しい問題、我々としても問題意識を持って取り組む」との回答にとどまりました。

要員確保は従来回答に引き継ぎ

要働制をのて貸割勉与、加ますうイい年とらこの
でき度図待正与合手、当期え。必△て退ももこの
すか官る遇規等、当期え。要△雇は職本、少こと
。け庁たの職に宿の末て、が用フ者年、度なくか
もへめ均員つ舎支・、あをルに度なく
重の、衡といの給勤給り行夕お定