

## 生活防衛の取組に全員参加を

3.12公務員連絡会中央行動 人事院、総務省交渉実施



人事院前交渉支援行動で街宣車上で決意表明する木村書記次長

### 1,000人結集

公務員連絡会は、3月12日（金）、東京・社会文化会館において、「連合に結集し、すべての仲間の雇用確保と生活の安定をめざそう！」の目標を掲げ、3.12中央行動を実施しました。全国各地から約1,000人の仲間が結集しました。

### 国交職組全行動に参加

国交職組は、同会場での前段集会（女性・青年）、本集会、書記長クラスによる人事院・総務省との交渉お

よびその支援行動にそれぞれ参加しました。

国交職組・加藤書記長が参加した交渉は、人事院職員福祉局長、給与局長、総務省人事・恩給局長を相手に行われ、最終回答にむけた検討状況を質しました。

前回交渉（3/3）より回答は具体的になったとは言え、わたしたちの要求に照らせばまだまだ不十分な内容と言わざるを得ず、3月23日に予定している人事院総裁および総務大臣との交渉に向けて、取組を継続していくことを確認しました。

なお、中央行動詳細については、公務労協情報No.20を参照願います。

### 超勤上限時間設定の実態と定年による退職管理原則を訴える……国交職組加藤書記長

加藤書記長は、人事院職員福祉局長交渉において、「国交省は『他律的業務』の上限時間720時間/年を地方整備局を含む全ての職場に適用している。人事院が示した典型例の明示は『国会対応、国際関係、法令協議および予算折衝』であり、主に本省業務と我々は理解しており、国交省の運用に異議を唱えているところである。人事院の指導を要請する。」と発言し、超勤縮減の実効確保を求めました。

また、給与局長交渉では「報道によれば国交大臣は『早期退職勧奨を前提とした人事制度を抜本的に検討する必要がある』と発言している。定年による退職管理に逆行する発言である。人事院が、段階的定年制について具体化する際、『退職管理は定年によることが原則』と改めて明記いただきたい。」と要請しました。

なお、国交職組は、公務員連絡会の交渉を踏まえ、3月26日に予定されている官房長交渉で国交省当局の基本的な考え方を質すことにしています。

中央交渉活かした各省交渉、地方交渉の推進を！

# 前原大臣ぶれちゃダメ！

## 定年による退職管理への抜本改革が必要です

前原大臣は3月5日の閣僚懇談会で、「天下りを認めないかわりに、民間企業が実施している退職金の上積みなどの処遇を検討する」ことを提案するとともに「最終的には、早期勸奨退職を前提とした人事制度の抜本的な見直しが必要」と強調したとのこと。

大臣発言の真偽と真意については、確認が必要ですが、報道のとおりだとすれば見過ごせない内容を含んだ発言と言わなければなりません。

### 定年制の目的は何か

1981年5月、定年制に関する国公法の一部改正（施行は1985年3月31日）がされた際、「組織的、強制的退職勸奨は行わない」との附帯決議が附されました。定年前に辞めさせられるのであれば定年の意味がないからです。

「逐条国家公務員法」（鹿児島重治<sup>注1</sup>ほか編）によれば、定年制の導入の目的は、「職員の新陳代謝を計画的に行うことにより組織の活力を維持し、もって公務能率の維持増進を図る」「所定の年齢までの勤務継続を保障して、安んじて職員を職務に専念させること」の大きく2つとしています。また、「定年制度実施以前に行われていたような集団的、画一的な勸奨退職は、定年制度がこれに代わるので原則として行われたいこととなる。」と説明しています。

**注1** 編者は、鹿児島重治・人事院事務総長、森園幸男・人事院任用局長および北村勇・人事院任用局審議官（役職はいずれも1988年当時）です。

### 国交省（旧建設省）における退職管理の実態

国交省（旧建設省）では、定年制施行後も長い間、管理職層を中心に「勸奨退職＋再就職斡旋」が続けられてきました。当局は「組織の活力・活性化のため必要だから止める考えはない」と勸奨による退職管理に固執してきましたが、金丸談合事件や水門工事官製談合事件など業界絡みの不祥事の度、再発防止策として「勸奨年齢を段階的に引き上げる」方針が打ち出し、実際、勸奨年齢は徐々に引き上げられてきました。

定年制施行から四半世紀を経過した現在、キャリア職員と一部のノンキャリア職員は、勸奨退職しているのが実態です。相変わらず「活力・活性化」を理由にして、定年による退職管理の原則を無視・軽視していることこそ問題だと言わなければなりません。

### ベテラン職員を活用する人事任用政策の確立こそ重要

高齢社会において、知識・経験豊富なベテラン職員を活かす人事政策は、日本においては官民間問わず求められていることです。誰もが安心して定年まで働き続けられる職場を前提とした「組織活性化策」を確立することこそ、前原大臣が主導すべき「抜本の見直し」ではないでしょうか。



活力は、労働者の視点から。ベテラン職員は貴重な人材。

前原大臣は、誰からのどんな情報に接して、あのような発言をしたのかは定かではありません。しかし、能力・実績を認めて登用した職員を定年前に辞めさせること自体、矛盾した人事政策ですし、そこまでして新採を確保しなければならない理由もないはず。また、年齢構成の歪みは、後で中途採用等でカバーしながら徐々に是正することも可能です。早期退職慣行温存で利益を得る方がいるのかどうか判りませんが、大臣には「定年制下では定年による退職管理が原則である」ことを是非想起してもらいたいものです。

## 定年まで元気に働ける職場を！

# ワーク・ライフ・バランス 仕事と生活の調和の実現のため

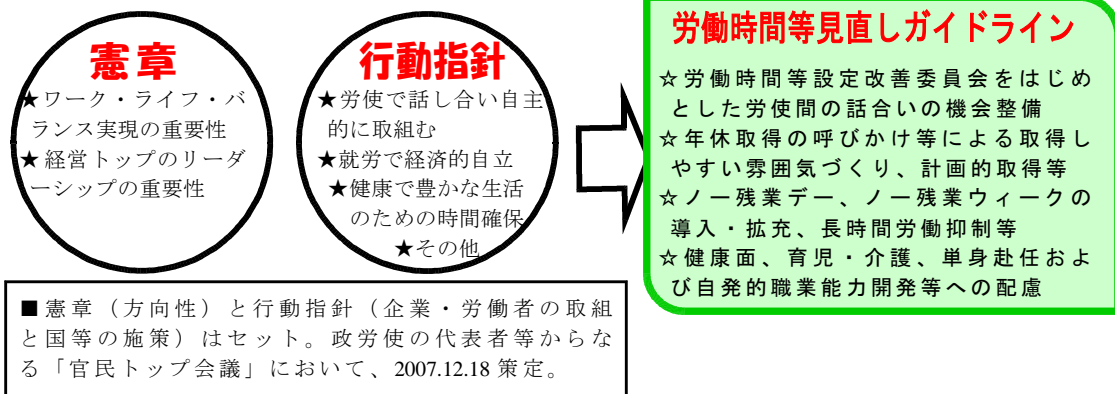
「労働時間等見直しガイドライン」が改正されました

厚生労働省は3月19日、「労働時間等見直しガイドライン」（労働時間等設定改善指針）を改正しました。ポイントは、労使間の話し合いを基本に、年次有給休暇の取得しやすい環境整備、所定外労働時間の削減および労働者の健康と生活への配慮、に関するガイドラインが示されています。

「民間主導による仕事と生活の調和にむけた気運を醸成することが重要」との認識から改正されたガイドラインは、今後の民間企業の労働時間短縮・適正化を推進する目安となるものです。

国家公務員は、労基法適用除外となっていますが、仕事と生活の調和、いわゆるワーク・ライフ・バランスの実現は、国全体の課題です。公共部門においてもその必要性は同様です。ちなみに、昨年制定された「公共サービス基本法」第11条には、「国及び地方公共団体は、安全かつ良質な公共サービスが適正かつ確実に実施されるようにするため、公共サービスの実施に従事する者の適正な労働条件の確保その他の労働環境の整備に関し必要な施策を講ずるよう努めるものとする。」と明記されています。

国交職組は、厚労省のガイドライン見直しの趣旨が、国交省・地方整備局の職場でも積極的に活かされるよう、取組を強化していきます。



## 真面目≠長時間労働

欧米では、年休取得は100%が常識です。フランスの統計では、加えて年3日の欠勤があるとのこと。一方、日本は、1992～3年度の56.1%がピーク、2000年度に50%を切り、2008年度は47.4%となっています。お国柄の違いとはいえ、先進諸国の中で日本の勤労者の年休取得率の低さは際立っています。勤勉（真面目）さと長時間労働は別物です。「生産性」を大切にしたい人間らしい働き方が求められています。

## 公正な競争条件、真の豊かさの観点も大切

また、残業手当や休日手当も、欧米では「ペナルティー」の意味合いが濃い割増率が普通で、残業割増が50%、休日割増100%といった事例も少なくありません。連合試算によれば、50%未満の割増率なら、新規雇用より低コストとなるそうです。

日本は、世界中に自動車や電気製品などの工業製品を売り残り稼いでいます。労働条件と実態を視る限り、競争条件は公正なのか疑問です。永らく労働基本権を制約してきた公務労働の実態もこれらと無関係ではありません。

国交職組は、「真の豊かさ＝労働者の（底堅い）豊かさ」だと考えます。「某国のクシャミで風邪をひく」ような脆弱な経済構造を抜本的に見直し、内外需バランスのとれた経済構造・発展への舵を切ることが大切だと考えます。

## 良質な公共サービスと時短の両立を



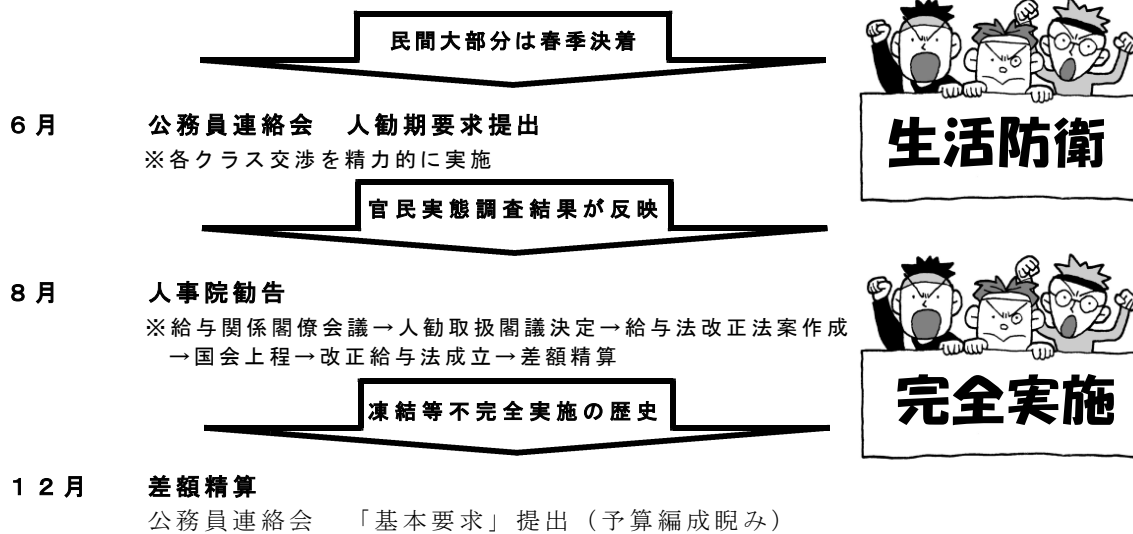
↑ 連合2.12闘争開始宣言集會・日比谷公会堂



↑ 連合3.6総決起集會・明治公園

## ■ 進行中の春季生活闘争日程

- 3月12 公務員連絡会 中央行動（社会文化会館1,000人規模）、書記長クラス交渉  
公務員連絡会 第2次全国統一行動 交渉状況等確認  
※公務労協情報No.20
- 17 民間大手回答日・・・定昇確保も一時金は厳しい内容、中堅・中小の動向は？
- 23 公務員連絡会 回答指定日 委員長クラス交渉
- 24 公務員連絡会 第3次全国統一行動 最終交渉等確認  
※国交職組ニュース No.139 で確認を
- 26 国交職組 官房長当局交渉（職場独自要求も対象です）



## 人勤制度の賃金・労働条件の取組は「通年闘争」

編集後記 ♠ ♥ ♣ ◆ ♠ ♥ ♣ ◆ ♠ ♥ ♣ ◆ ♠ ♥ ♣ ◆ ♠ ♥ ♣ ◆ ♠ ♥ ♣ ◆ ♠ ♥ ♣ ◆ ♠ ♥ ♣ ◆ ♠ ♥ ♣ ◆ ♠ ♥ ♣ ◆ ♠ ♥ ♣ ◆ ♠ ♥ ♣ ◆ ♠ ♥ ♣ ◆

■「早期勧奨退職を前提とした抜本の見直し」（前原大臣発言報道）に我が目を疑った。当局が自らその能力と実績を評価し登用した職員を定年年齢前に辞めさせる・・・これほど矛盾した人事政策があるだろうか。それを前提とした退職管理ときたからビックリだ。

■マーフィーの法則に「人は無能なレベルまで出世する」というのがあるようだ。勧奨が、科学的根拠にしたがってこの「無能レベル」の幹部職員を淘汰すると言うのであれば、理解できなくもないが、『総人件費2割削減』とマニフェストに書いたから」が理由で排除されるとしたら、それは如何なるものか。

■根拠を精査せずマニフェストを作成した「政治家」のレベルは「無能」ではないのか。失礼、むしろ、「無責任」と言うべきかも知れない。 (K)