



NO. 191
2012. 10. 20

発行
国土交通省
管理職ユニオン
所在地
東京都千代田区
霞ヶ関2-1-2 中央
合同庁舎2号館
TEL
03-3509-1138
ホームページ
http://www7.ocn.
ne.jp/~k-union

2012年管理職員等アンケート 回収数は2,068名と過去最高に 給与削減に大きな怒り、 仕事はハード、62%の人が健康不安、「仕事見直せ」が87%

今回の回収数内訳

所属	回収数
東北	174
北陸	253
関東	318
中部	279
近畿	391
中国	102
四国	162
九州	222
地理	157
本省他	10
計	2068

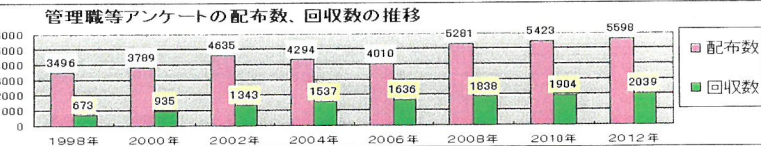
回収数の推移

年度	回収数
1998	673
2000	935
2002	1343
2004	1537
2006	1636
2008	1838
2010	1904
2012	2068

アンケート結果と活用
アンケートの結果では、こうした厳しい情勢を反映し、職場では様々な問題点が浮き彫りとなつていますが、こうした中で多くの改善意見や要求が出されています。国土交通省ユニオンは、今回のアンケートに寄せられた多くの要求・意見を基に要求書としてまとめ、本省や関係機関に提出していきます。(四面に掲載)
この要求の実現のために、全国の職場から実現を当局に迫っていきます。(アンケートの分析は、〇二九名分)

アンケート内容の特徴
今回のアンケートを取り組むに当たつた特徴は、「公務員パッシング」が続く中で賃金の大幅削減に続き、退職金の削減が閣議決定され、定年を迎えても「年金ゼロ」の時代に直面し、また、「地域主権」議論で地方整備局などのブロック単位での移譲が決定され、その法案の検討が進められ、職場では相次ぐ大規模災害への対応なども維持管理費、人員の削減が続くという、家庭でも職場でも将来が見通せない状況の中で取り組まれました。アンケートの設問内容もこうした状況を極力反映するように設定し、これまでの継続的な設問部分は大幅に少なくしました。

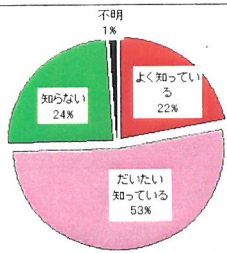
アンケートの実施結果
国土交通省管理職ユニオンは、活動の基本を「職場の管理職員等の声、要求を大事にして、職場に依拠した運動を進める」として、ユニオン結成以来二年毎にアンケート活動を行ってきました。今回実施した管理職等アンケートは八回目となり、二〇一二年七月から八月にかけて、地方整備局、国土地理院、本省等に勤務する管理職員と管理職経験者、国土地理院の人を対象に行つたもので、アンケートの依頼は全国で五、五九八名に行い、二〇六八名から回答が寄せられました。(回収率三六・九%)
多くの方から協力を得られたことに、深く感謝申し上げます。



「地方整備局の廃止・移譲より充実」「拙速」など「反対」が88%

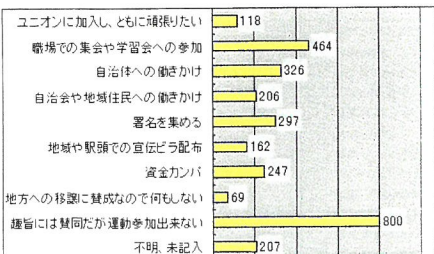
この設問は、身分と将来生活に関わる問題で関心も高く、「地方整備局の廃止、移譲」については拙速であり88%の人が「反対」と回答、ユニオン等が行っている地方自治体への要請行動についても「知っている」と75%の人が回答している。また、整備局廃止反対の運動について、「どんな運動に参加出来ますか」の問いには「運動に参加」の回答も多く、回答者の91%の人が、ユニオン等の運動に共感又は理解を示しています。

3. ユニオンは国土交通省建設支部(旧全建労)などと一緒に、地方自治体の首長や議会を訪問し、国民の安全安心を守るためには「地方整備局の移譲でなく、充実」であるとして地方整備局が果たす役割を説明し、移譲反対の意見書採択を要請してきました。
その結果、4月末現在で500を超える自治体が請願採択していますが、知っていましたか。



◆75%の人が「知っている」と回答

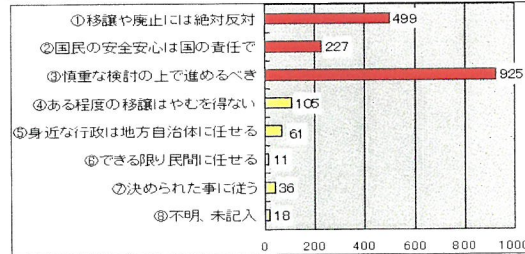
4. ユニオンは、全国の地方自治体の過半数での請願採択を目指しますが、国民の安全安心を守り、職場と雇用を守るためにはどんな運動が出来ますか。(3項目以内選択)



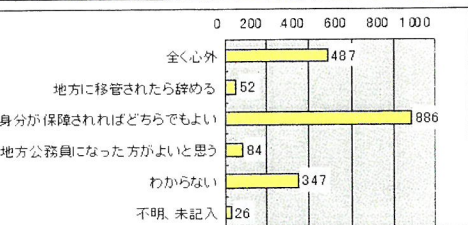
◆回答者の91%の人が運動に共感、理解を示している

1. 政府は、2012年の通常国会に法案を提出し、2014年度中の廃止・移譲を目指すことが決定されていますが、現在ユニオンはこの流れにストップをかける運動を構築していますが、考えと最も近いものはどれですか。(1項目選択)

- 移譲や廃止には絶対反対、むしろ整備局を国の機関としてもっと充実すべき
- 憲法25条には「国は、すべての生活部面の上向・増進に努めなければならない」とあるとおり、国民の安全安心は、地方でなく国の責任に於いて守るべきである
- 十分な検討が行われているとは思えない、国民にメリット、デメリットを明示し、慎重な検討の上で進めるべき
- 維持管理などある程度の移譲はやむを得ない
- 二重行政等の解消の観点から、国の役割は外交、防衛、司法などに限定し、身近な行政は地方自治体に任せるべきだ
- 効率性・経済性からできる限り地方や国の業務は、民間にまかせべき
- 決められた事に従う
- 不明



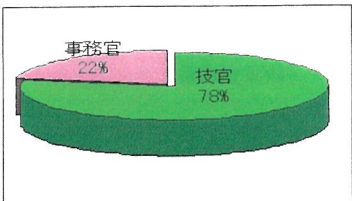
2. 仮に地方整備局が丸ごと移管された場合、当該地域の職員の身分は地方公務員となる可能性がありますが、どう思いますか



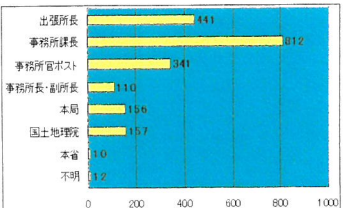
設問4 地方整備局の廃止・移譲

設問1 基本的事項

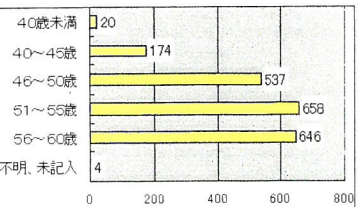
1. 官職



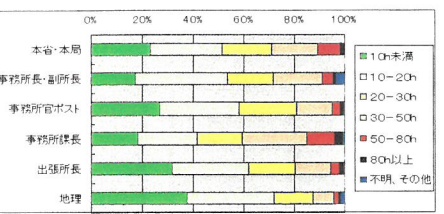
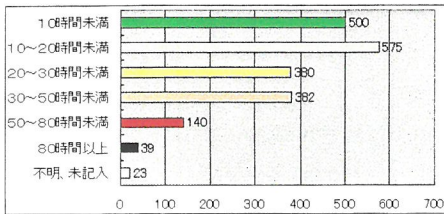
2 役職等



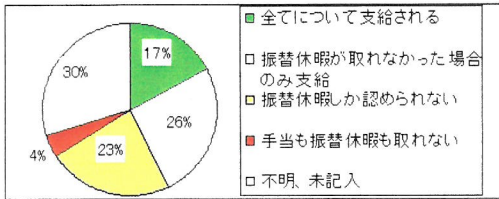
3. 年齢



1-2. 1年間の月平均時間外勤務はどのくらいですか



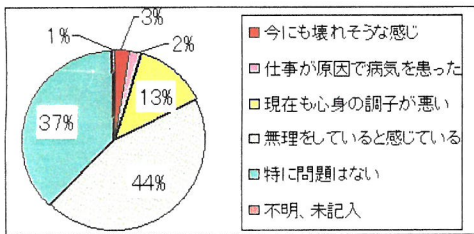
1-5. 「管理職特別勤務手当」の支給状況



管理職特別勤務手当支給の推移

	2006年	2008年	2010年	2012年
全てについて支給される	13%	11%	12%	17%
振替休暇が取れなかった場合のみ支給	19%	24%	21%	26%
支給される計	32%	35%	33%	43%

3. 業務が忙しい中で健康不安



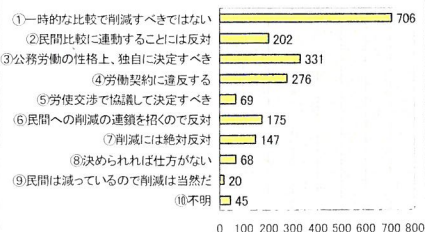
給与削減に85%が怒り！ 退職金削減は94%が反対！

今回の「特例法」による「給与削減」で平均約4万円削減され、これに対しては85%の人が不満や怒りを表明しています。また、人事院や政府が退職金を400万円以上削減しようとしていることに対し、94%と圧倒的多数の人が異論を唱え反対と回答しています。

【国家公務員の退職金削減】

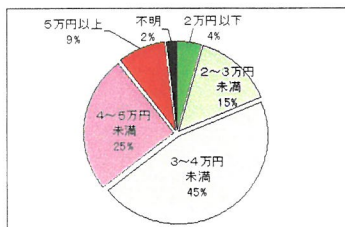
3. 人事院は、国家公務員の退職金が民間との比較で400万円以上も高いという調査結果を政府に報告し、政府はこれを受け「有識者会議」で検討し、この秋にも退職金減額法案提出を強行しようとしています。あなたはどう思いますか。(1項目選択)

- ① 退職金は「賃金の後払い」の性格があり、一時的な比較で削減すべきではない。
- ② 退職金は「情勢適応の原則」外であることから直ちに民間比較に連動することには反対
- ③ 公務員の退職金は「兼職禁止」など公務労働の性格、必要とする人材確保などを考慮し、独自に決定すべき
- ④ 一定の退職金と年金が保障されていることから公務員になったのであり、労働契約に違反する
- ⑤ 「労使交渉」で誠意を尽くし、協議して決定すべき
- ⑥ 公務員の退職金削減はさらに民間の削減に連動し、削減の連鎖を招くので反対
- ⑦ 理屈はさておき、削減には絶対反対
- ⑧ 決められれば仕方ない
- ⑨ 民間は減っているのだから公務員の削減は当然だ
- ⑩ 不明

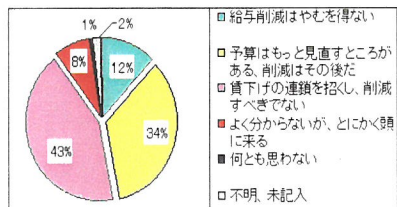


【国家公務員の給与削減】

1. 2012年3月「国家公務員給与と臨時特別法案」が成立し4月より大幅な給与ダウンがありました。あなたはどのように感じましたか。

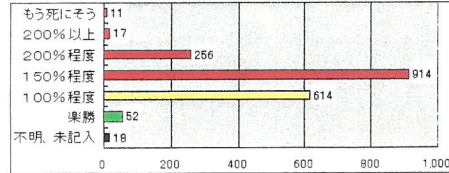


2. 今回の給与削減についての考えに最も近いものはどれですか。(1項目選択)



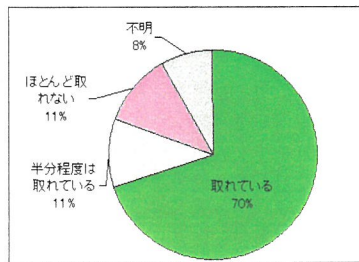
【仕事の忙しさの実感】

1. 人が減り、業務は複雑多岐にわたり、忙しさも半端でなくなってきましたが、どんな実態でしょうか。(あなたの感覚で結構です)



200%以上：毎日10時過ぎまで残業、土・日曜も出勤が多い、休暇ほとんど取れない
200%程度：ほとんど毎日残業、休日出勤が毎月あり、休暇も残り取れない
150%程度：残業は週半分くらい、たまに休日出勤、休暇はまあまあ取れる
100%程度：残業、休日出勤ほとんどなし、休暇も自由

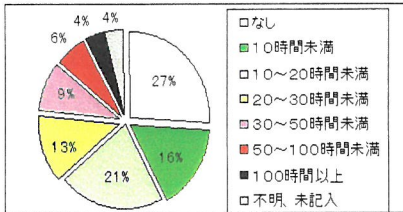
1-4. その場合の振り替え休暇は取れていますか



【管理職員の深夜勤務の実態】

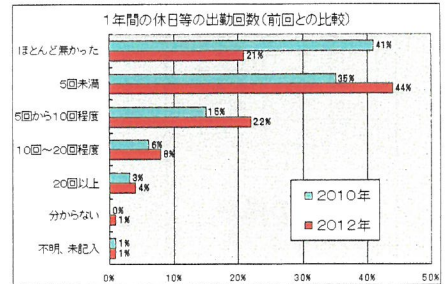
2. ユニオンの要求もあり、人事院は「管理職員の深夜勤務の実態」の調査をこの3月に実施し、今年度の民間調査でも調査項目に入れています。深夜の手当支給を実現させるため、より多くの実態を人事院の作業に反映させる必要があります。平成23年中(東日本大震災含む)深夜(22時から翌朝5時まで)勤務の実態について答えて下さい。

2-2. 深夜勤務の延べ時間



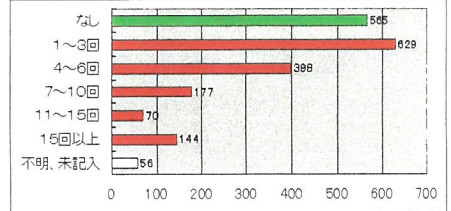
◆深夜勤務があったという人は70%
深夜勤務の時間も平均すると20時間以上

1-3. 1年間の休日等の出勤回数



◆休日等の出勤は58%→77%に大幅に増加

2-1. 平成23年度中の深夜勤務の回数



深夜勤務回数の部署又は役職別比較

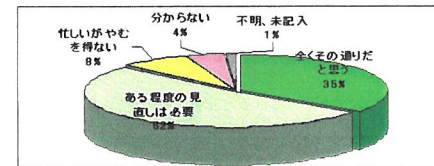
時間	本省、本局	事務所、支所	事務所、支所	事務所、支所	事務所、支所	事務所、支所	事務所、支所	事務所、支所	事務所、支所			
なし	50	30%	18	16%	107	31%	203	25%	69	16%	112	71%
1~3回	47	28%	35	32%	104	30%	250	31%	168	38%	51	13%
4~6回	24	14%	31	28%	67	17%	164	20%	119	26%	51	4%
7~10回	16	10%	21	20%	35	10%	79	10%	36	8%	2	1%
11~15回	2	1%	5	5%	16	5%	31	4%	12	3%	3	2%
15回以上	23	14%	7	6%	16	5%	72	9%	23	5%	4	3%
不明	4	2%	5	5%	6	2%	13	2%	19	4%	9	6%
計	166		110		341		812		441		157	
深夜勤務あり	67%		70%		67%		73%		80%		53%	

※現場前線の出勤頻度180%、事務所、本局でも相当頻度100回超えが10%以上となっている。

設問3 公務員賃金の削減について

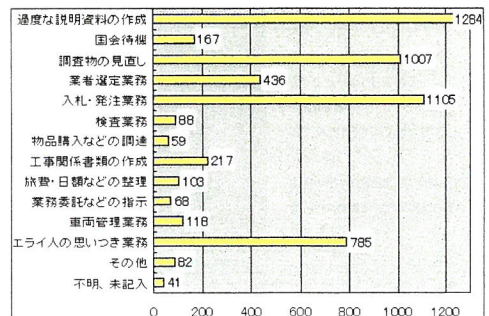
【見直すべき業務について】

4. 忙しさの原因としてももちろん人員不足がありますが、他に調査物や説明資料作りなどに追われ、本来業務が出来ない、仕事を見直すべきだとの意見がありますが、どう思いますか



◆87%の人が仕事をみ直すべきと回答

5. 仕事をみ直す場合、改善すべき項目は



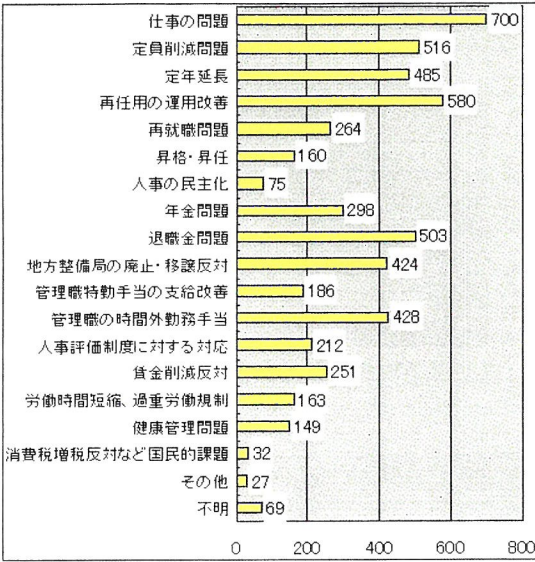
設問2 仕事、健康問題

忙しさは半端でなく 休日等の出勤も増加

仕事は忙しさを半端でなく、休日等の出勤も増加しています。これは、業務が複雑多岐にわたり、人が減り、業務は複雑多岐にわたり、忙しさも半端でなくなってきましたが、どんな実態でしょうか。(あなたの感覚で結構です)

【今後取り組むべき要求項目】

2. 管理職ユニオンとして、今後取り組むべき要求項目はどれだと思いますか。(重要だと思う項目を3つだけ選んで下さい)



【勤奨退職制度について】

1. 組織的強制的若年勤奨は無くなりましたが、組織の活性化と「官」で培った能力を「民間」に広げるためにという理由で「若年勤奨制度」は残されていますが、どう考えますか。(1項目選択)

- ① “天下り”がさんざん公務員バッシングの材料にされた、公務員の中立的確保、行政の民主化を進めるために勤奨制度は完全に止めるべきだ
② 勤奨制度は有ってもよいが、組織的な斡旋(脱法的なものも含め)は止めるべき
③ 組織の活性化を進めるために退職金の割増率のアップを含めて積極的に活用すべきだ。ただし、この場合関連公益組織、関連業界への再就職支援すべき
④ 組織の活性化を進めるために割増率のアップを含めて積極的に活用すべきだ、職業選択の自由であり、一切の規制はしない
⑤ その他

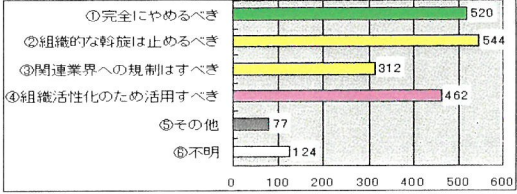


Table comparing survey results from 2006 and 2012. Columns include '過去の回答内容', '2006年', '2008年', '2012年回答内容', and '容認'. Rows list various survey items like '勤奨制度の廃止', '高給取りの削減', '58歳程度ならあってもいい', etc.

※ 2012年で勤奨退職制度の容認が増えたのは、定年延長によって60歳以上の生活不安が高まったこと等があると思われる。(2010年はこの設問無し)

「勤奨退職制度の容認が増加した!?」
山積する課題にユニオンへの期待が
これまで「天下り批判」の中で勤奨退職制度については「やめろ」という意見が多かった。しかし、今回の調査では、勤奨制度の廃止を望む意見は減少し、むしろ「官」で培った能力を「民間」に広げるためにという理由で「若年勤奨制度」は残されていますが、どう考えますか。という理由で「若年勤奨制度」は残されていますが、どう考えますか。という理由で「若年勤奨制度」は残されていますが、どう考えますか。

アンケート結果に示された管理職員等の切実な要求の実現

アンケート結果から下記要求書(案)をとりまとめました。この要求書は例年10月中に行われている官房長官見会で提出を予定しています。職場で議論していただき、この要求の補強、付加をお願いします。

国土交通大臣 羽田 雄一郎 殿

2012年10月 日

国土交通省管理職ユニオン 中央執行委員長 岡村 昌美

第8回管理職等アンケート結果に基づく要求書(案)

国土交通省管理職ユニオンは、本省(旧建設)、地方整備局、国土地理院等に勤務する管理職員(管理職経験者を含む)を対象として、1998年のユニオン結成以来、2年毎にアンケートを実施し、今回で8回目となります。
管理職ユニオンでは、これまでアンケートに託された管理職員の切実な「思い」や「声」、「要求」を「管理職ユニオンニュース・アンケート特集版」としてその結果を職場に戻すとともに、国土交通省をはじめ、人事院や総務省に要求書として提出し、交渉を行うことにより処遇改善の実現を図ってきました。

今回のアンケートは、国の財政危機を背景に、いわゆる公務員バッシングが繰り返され、特例法案による賃金の大幅引き下げ、退職金の引き下げなどが強行され、さらに、「地域主権」による地方整備局のブロック単位での廃止・移譲が具体化され、職場存続の問題が取りざたされる中で、3・11東日本大震災、各地で頻発する豪雨災害に全力で対応するという、まさに仕事と処遇のあり方が大きく問われている状況の下で取り組まれました。
アンケートでもこうした状況を反映し、賃金、仕事の問題、そして定年後の生活設計、再任用の問題などに多くの設問項目を設け、これまでの最高の2068名の方から回答をいただきました。下記事項は、今回取り組んだアンケートに寄せられた管理職員の切実な声を取りまとめたものであり、国土交通省に働く管理職員にとっても、どの要求項目も切実、かつ、早急に改善を必要とする課題です。

貴職におかれましては、厳しい状況の中、第一線で懸命に働く管理職員の思いをしっかりと受け止め、早急に団体交渉を行い、誠意ある回答を求めます。

記

1. 賃金、退職金に関する要求

- 1. アンケートには「公務員バッシングが続くとやる気が萎えてしまう」「家のローン、大学生2人、一番必要なのに給与減、本当に厳しい等の声」が寄せられ、東北復興の財源は一部理解しつつも、圧倒的多数の職員が賃金削減の不当性を訴え、怒りを表明しています。全く不当な賃金削減を止め、直ちに回復するよう関係方面に働きかけを強く求めます。
(1) 「国家公務員給与臨時特例法」を直ちに廃止し、削減された賃金水準を回復すること。
(2) 本年8月8日に出された人事院勧告について、50歳代後半の昇格、昇格制度の見直しは単に年齢だけの比較で、役職、経験年数などが反映されておらず、該当する管理職員の賃金を不当に抑制するものであり、この導入に反対すること。
(3) 国家公務員の勤務条件は「兼職禁止」など様々な制約があり、退職金が賃金の後払いという性格も持つことから、退職金の削減は止めること。
(4) 6級以上55才を超える職員の賃金1.5%削減を廃止すること。

2. 職場環境、勤務条件に関する要求

- アンケートの結果によれば、「もう死にそう」「ほとんど毎日残業、休日出勤、休日もほとんど取れない」が16%に達し、心身の健康を害し、あるいは表明している人を含めれば62%の人が健康問題を抱えています。こうした実態にありながら「管理職員特別勤務手当」の支給実態はほとんど改善されておらず、「手当も振り替え休んでもない」との回答が5%程度で継続しており、早急な改善を求めます。
(1) 管理職員も含め、職員の健康管理を徹底し、もっぱら仕事の原因と考えられる心身の健康不安を解消するため、適切な手段を講ずること。
(2) メンタルヘルスに悩む管理職員について、適切に対応すること。
(3) パワハラに関する指摘・意見が多く寄せられており、パワハラの増大が懸念される。相手からパワハラを受けられる行動、言動は、厳に慎むよう指導すること。また、具体的問題が指摘された場合には直ちに対応、是正すること。
(4) 管理職員特別勤務手当は支給を原則とするよう運用を見直し、必要な予算を確保すること。また、この制度の趣旨、支給方法などについて定期的に該当者や事務担当職員に説明し、支給実態の改善を図ること(地方整備局や地理院で支給実態に大きな差がある)。
(5) 管理職員特別調整額10%削減を直ちに回復すること。また、管理職員の超勤実態を反映し、大幅に引き上げること。
(6) 管理職員であっても深夜の勤務には民間同様超過勤務手当を支払うこと。また、人事院に支払い可能な制度とするよう働きかけること。
(7) 防災出勤時は超過勤務手当又はこれに見合う手当を支給すること。
(8) 親族を介護するための介護休暇制度を確立すること。

3. 仕事のあり方、業務執行体制について

業務の多様化、人員・予算不足を反映し、業務の見直しを求める声も多く寄せられています。仕事の見直しを求める声は「全くその通り」が36%、「ある程度必要」が51%と87%の人が見直し

の必要性を提起しており、「過度な説明資料の作成」「入札・発注業務」「調査物の見直し」がベスト3で、「偉い人の思いつきの業務」が続いています。いづれも上部機関からの依頼的要素の強いものであり、その気になれば大きく改善できるもので、真摯な検討と改善を強く求めるものです。

- (1) 仕事の見直し、業務執行体制の改善については、本省各部署の意識改革が必要であり、「業務検討委員会」などを設置し、管理職ユニオンの各機関との間で真摯に話し合うこと。
(2) 2011年7月25日提出、「災害時における業務執行体制に関する要求書」の要求事項について、引続きその実現に努力するとともに、管理職ユニオンと協議を進めること。
(3) 「過度な説明資料の作成」「入札・発注業務」「調査物の見直し」「偉い人の思いつきの業務」等については、抜本的に見直し、改善を図ること。
(4) 適切な業務執行、技術力維持のためには増員が不可欠であり、定員削減を止め、増員に格段の努力を行うこと。
(5) 国民の生命・財産を守る防災事業を強化し、国民生活に密着した維持・管理・修繕事業を強化するため、維持・管理予算の削減を止め、増額に格段の努力を行うこと。
(6) 管理基準を明確にし、現場の職員のみならず責任が転嫁されることのないよう、責任の所在を明確にすること。
(7) 発注者支援業務、車両管理業務などにおいて「直接指示」が出来ないことは、業務遂行上重大な支障であり、支障の生じないような契約形態に見直すこと。また、業務の継続性、委託労働者の労働条件なども考慮した適切な契約形態とすること。
(8) 公用車、緊急車両の削減計画については見直し、業務遂行に必要な車両を確保すること。

4. 地方出先機関の移譲・廃止問題に関する要求

アンケートの回答からは「むしろ整備局を国の機関としてもっと充実すべき=27%」「国民の安全・安全を守るのには国の責任=12%」「十分な検討が行われていない、もっと慎重な検討を=49%」で、整備局の移譲・廃止に反対する意見が89%を占めています。これは、日常の維持管理業務や、防災業務に携わってきた管理職員の経験や実感から思いであり、今進められている「ブロック機関の丸ごと移譲」なるものが、いかに無責任なものかを物語っています。

- 整備局の地方移譲に反対する自治体からの決議も500を超え、市町村長の「地方を守る会」が広がり、世論も大きく変わってきています。こうした現状を踏まえ、整備局のブロック単位での移譲、職員の移譲などの検討は白紙に戻し、国の役割の原点に返った検討を強く要求します。
(1) 「国の出先機関のブロック単位での移譲」に反対し、整備局を国の出先機関として充実させること。
(2) 道路、河川など国の重要社会資本整備は引き続き直轄体制を維持すること。
(3) 職員の雇用、勤務条件を守ること。

5. 将来の生活設計に関する要求

政府は人事院の「段階的定年延長」の報告を拒否し、1年更新の再任用で対応することを決定しましたが、こうした現状を踏まえてアンケートでは「まだ考えていない=27%」を除けば「定年後再任用し、その後は退職したい=30%」「定年後再任用し、その後は民間に再就職したい=8%」と38%の人が再任用を希望しています。(年代別に集計すればこの比率は大きく違ってくる)しかし、現状での再任用には仕事のあり方、勤務時間、勤務場所、勤務環境など、大きな課題があり、本格的な「再任用時代」を向かって早急に改善していくことが求められます。

- (1) 年金支給開始年齢引き上げにともなう雇用と年金支給の連携については、定年年齢を段階的に延長することを基本とすること。
(2) 再任用にあたっては、フルタイム勤務を基本とし、当該者の希望により週4日勤務、週3日勤務も可能とすること。また、定年前の退職者についても採用すること。
(3) フルタイムでの賃金は職務、職責が定年前と同程度なら同等の賃金とすること。最低でも定年前の賃金の70%を下回らない水準とすること。短時間勤務の場合においても、上記の水準に準拠すること。
(4) 管理職経験者は「指導官」ポストとし、4級以上上の格付けとすること。これに合わせ、専門職、係長、一般職員の格付けを引き上げること。
(5) 再任用者であっても昇格が可能な制度とすること。
(6) 業務の配置に当たっては当該者と十分な意思疎通の場を持ち、本人の希望を尊重し、経験・能力が十分発揮できる留意すること。
(7) 業務配置に当たっては権限と責任を明確にするとともに、再任用者同士、あるいは現役者との連携がうまく取れるよう工夫すること。
(8) 業務配置に当たっては下記の業務が能力・経験を生かす上で適切との回答が多く、これを取り入れること。
・河川や道路などの管理業務 ・工事監督 ・検査業務 ・出張所での窓口業務
・資料整理 ・設計審査 ・防災業務 ・品質管理 対外調整など
(9) 再任用者であっても防災時の待機、連絡、出勤、技術指導・援助などが出来るようにすること。
(10) 再任用者であっても超過勤務が出来るようにすること。
(11) 勤務場所は出張所も可能とし、勤務場所、業務範囲を広げること。
(12) 再任用者は定員の枠外とし、新規採用、世代間のバランスが取れるようにすること。