



NO. 307
2018. 3. 15

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
Eメール
k-union@alpha.ocn.ne.jp
ホームページ
http://www.k-union.network/

あなたも管理職ユニオンに

ユニオンに加入を希望される方
下記アドレスに「氏名・所属」をメールください。
後ほど担当支部から連絡させていただきます。
k-union@alpha.ocn.ne.jp

国民の期待に応える業務執行を 管理職ユニオンへの加入を訴えます

管理職員の処遇と健康・職場環境改善に向け

管理職の皆さんの加入が大切です！

私たち国土交通省管理職ユニオンは、1998年2月に結成され20年を迎えています。

・管理職が、仕事と生活にふさわしい処遇を保障されるべきである

・退職後の生活も、安定的に普通の生活が営めるようにされるべきである

・仕事に誇りを持ち、充実した生活を送りたい

・国土交通省と公共事業が、国民にとって必要な存在であるということ

・社会的に強く望まれるようにしたい

の四点を規約にうたい運動を進めています。

私たちが結成されたのは、1998年2月です。

・定年退職前の6級昇格や再任用者の給与の格付けアップ、管理職特別勤務手当の増額、深夜勤務手当への運用拡大など着実に前進させてきています。

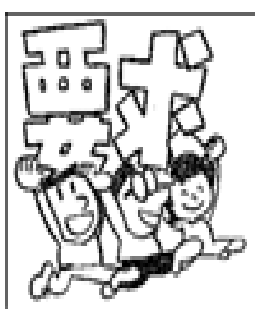
・今私たちの職場では大幅な定員削減が行われ、地方整備局では毎年約200名の人員削減がされています。

・こうした定員削減により出張所長しかいない「ひとり出張所」や空きポスト(欠員)を急速に増やし、一層の外注化や委託労働者によりやっとな業務が回っているという、行政として極めて脆弱な体制となっています。

・職場では用地や工期などに問題があっても無理な業務執行が行われたり、深夜の会議「深夜のメール、一えらい人の思い付き」業務などが今だに横行しています。

・こうした職場環境は肉体的、精神的に職員を追い詰め、パワハラはおろか自殺者を生み出すに至っています。

・ユニオンは仕事の進め方や職場環境の改善のため2年に1回「管理職員等アンケート」を実施し2000名を超える管理職員等の声を要求書にまとめ、当局と折衝、交渉を積み重ね改善するよう要求しています。



ユニオンは業務執行について
予算消化第一主義を改め

- ・防犯、減災、維持補修、更新事業を優先すること
- ・不要、不急な大型事業は行わないこと
- ・いわゆる「天降り」とみられる一切の行為を中止すること

地方建設業界の健全な育成のため環境改善をはかることなど業務の改善を行うよう要求しています。

また、連年にわたる定員削減により外注化や委託労働者の導入がされています

国土交通省管理職ユニオンの結成

国土交通省管理職ユニオンは、組合員の団結により国土交通省に働く管理職員の労働条件を改善し、その経済的・社会的・文化的地位を守り、かつ、向上させ、あわせて国民生活に資する民主的な国土交通行政と、清潔で公正な公共事業の実現を期することを目的とし(規約第3条)、1998年2月に内外の期待の中で、建設省管理職ユニオンとして結成、2001年5月、第4回全国大会で「国土交通省管理職ユニオン」(略称・国交管ユニオン)とその名を改訂しました。

◆自然災害などの非常時には、全国の事務所・出張所が地域の建設業と協力して初動対応にあたるため増員と機能強化が求められるます。

ユニオンが目指す国土交通省の役割

◆橋梁など構造物の老朽化への対策には、ノウハウを蓄積する国土交通省の役割がますます重要となります。その役割を最前線で担

が、その結果、事務所、出張所では災害時や緊急時に体制が組めない状況となっており、また、行政能力が継承されず、技術力も「低下」していると考えられます。

国民の真の安全・安心のため現状のアウトソーシングを縮小して事務所と出張所職員の増員が必要と考え

ています。

◆自然災害などの非常時には、全国の事務所・出張所が地域の建設業と協力して初動対応にあたるため増員と機能強化が求められるます。

◆橋梁など構造物の老朽化への対策には、ノウハウを蓄積する国土交通省の役割がますます重要となります。その役割を最前線で担

事務所・出張所の増員・体制強化が必要不可欠です。

建設業界の健全な成長には、労働三法及び建設業法が適法かつ適正に運用され、建設労働者の生活改善、適正な元下契約の締結、官民癒着や悪質・不良業者については厳格に対処していく仕組みと体制が必要で、適正な指導・監督、監視体制が必要で。

◆横浜マンション傾斜問題における基礎くい崩れ工事管理・テータ偽装問題や落橋防止装置溶接不良問題など「粗雑・粗漏工事」の発生を防止するため、工事の監督・検査体制の強化、的確な指導・助言ができる体制確保が必要で。

これ以上の定員削減は駄目

毎年度、2%、5年間で10%以上の定員削減が行われ、2018年度の予算定員では、北海道開発局、地方運輸局、気象庁なども50〜80名程度削減されていますが、地方整備局では他の部局と比べて最も多い200名を超える定員削減が行われており、国土交通省全体の定員削減数の75名を大きく上回っています。

内閣人事局は、削減率は国土交通省全体のもの、各部局の削減については国土交通省が判断するものとしていきます。本省当局は、

一般職員予算定員比較 ・2018年度以外は年度末定員・本省は特会含まず・地整は港湾含む

	2014年度	2015年度	2016年度	増減	2017年度	増減	2018年度	増減
地方整備局	19,932	19,674	19,455	-219	19,226	-229	19,009	-217
国土地理院	695	689	681	-8	675	-6	671	-4
海上保安庁	13,208	13,422	13,626	204	13,744	118	13,994	250
観光庁		100	103	3	109	6	200	91
本省	4,029	4,058	4,092	34	4,140	48	4,153	13
国交省全体	59,158	58,919	58,677	-242	58,483	-194	58,408	-75

・増員された部局は海保、観光、本省だけ(2018年度)

高齢層への職員全体の攻撃

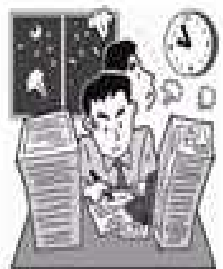
地整での削減はまだまだ可能と判断しているのでしょうか。職場から「これ以上の削減は限界」「職員増やせ」の声をもってあげていくことが必要です。

公務員は賃金が高すぎる、退職手当が多すぎるなどの攻撃を行う一方で、公務員

も「身を切る思いをし、上げを抑制する」という「官民の賃下げ競争促進」の流れの中で、私たちの処遇改善の速度は鈍いものになっています。

しかし、職場からの粘り強い運動で確実に要求は前進しています。ユニオンの結成当時の管理職は、高級官僚とそれに繋がる一部管理職が優遇され、多くの管理職員の処遇は劣悪なものでした。ユニオンの結成後は、管理職員の処遇と健康を守る岩としてユニオンが行動する中で、パワハラは減少し、処遇についても管理職手当の改善や管理職特別勤務手

当の支給額の改善、長い間管理職員の要求であった「管理職員にも超勤を」の要求前進の足がかりとなる深夜勤務手当の新設、フルタイム再任用など様々な要求を実現してきました。



しかし、職場にはまだ多くの要求があります。特に、高齢層を標的にした改善が行われ、この5年間で退職金は約500万円削減され、給与制度の総合的見直しの名のもとに50歳台の給与は民間を上回って下げなどの改善を行っています。

政府は2月、定年延長について人事院に総人件費抑制を踏まえ、給与の引き下げや役職定年制の導入などの制度の検討を行うよう要請していますが、こうした総人件費抑制ありきの動きや改善は、その時々や一過性のみならず、職員全体への処遇改善となるもので

昇格では、管理職昇任と同時に5級昇格、55歳までに6級昇格を基本要求とし、事務所課長で定年退職1年前に6級昇格するまでに要求を実現しています

職場要求前進の内容

- 2001年 退職前全員六級発令実現
- 2003年 退職1年前全員六級発令実現
- 2006年 管理職手当増額実現 1万円程度の増額
- 2006年 管理職特別勤務手当の運用拡大
- 2008年 再任用指導員ポスト新設、三級発令実現
- 2011年~ 課長・出張所長五級定数大幅増
- 2012~4年 再任用指導官ポスト新設、四級発令実現
- 2014年 各地で発生しているパワハラを減少
- 2015年 深夜勤務手当の新設実現
- 2016年 再任用新ポスト設置、五級発令実現
- 2016年 国土地理院でフルタイム再任用実現
- 2017年 三地方整備局でフルタイム再任用実現
- 2017年 TEC-FORCE移動の特勤手当明文化
- 2018年 フルタイム再任用の拡大

が、5級昇格では、55歳を超えても昇格していないなど残念な実態もありました。また、定数があるにもかかわらず、職階で格差をつけるため発令を遅らせることや「中抜き」発令が行われており、こうしたことをやめさせ全体として改善させていくことを要求しています。また、国土地理院では組織の格付けアップを基本に昇格改善を要求しています。



管理職の皆さん 私たちを取り巻く状況は仕事や処遇で厳しいものがあります。だからこそ職場で孤立せずユニオンに加え、各人が出来る範囲でともに行動を起こしていきませんか。皆さんの加入を待っています。