

官房長会見

パワーハラは絶対あってはならない このことを徹底させる

社会資本整備は効果が長期にわたる。維持管理等、中長期的な観点をもち進めていく。その中では、防災・減災、インフラ老朽化、国民の命と暮らしを守る等を政策の重点として

業務執行について

- 一、業務関係として、人員不足の問題・テックフォース・東北や近畿等の在職死亡・テックフォースの問題・大蔵海岸の最高裁判決問題
- 二、管理職員の志気の問題
- 三、パワーハラの問題
- 四、定年、再任用関係
- 五、労使関係について

10月23日、ユニオンと官房長との会見が実施されました。この会見には国土交通省管理職ユニオンから河野委員長他四名が、当局から西脇官房長以下三名が参加しました。



位置付けている。今年度は、防災・減災とが景気対策中心に、景気の下支え、持続的な景気の回復のためにも、入札契約の手続きの簡素化をしていく。不調不落等の問題は、労務単価の引き上げとかで対応している。その他、課題があるが、法令順守し、業務範囲の見直し、事務の簡素・合理化等いろいろな工夫をしながら適切に取り組んでいきたい。

官房長 会見特集

健康管理 過度の負担となら ないような配慮

何よりも皆さんが心身ともに健康な状況で勤務していただくことが何よりも大変重要と考えている。過度の負担にならないように配慮すること、きめ細やかな健康管理をやっていかねばならないと考えている。

テックフォースについて

テックフォースは被災自治体からは評価が非常に高く、安心安全の面から引き続き被災自治体の支援のためにはテックフォースを引き続き活用していきたい。派遣した先で災害対応で

大変だが、派遣元の職場についても、大変忙しい対応になる。そのへんをにらみながら、適正な職員の配置とか、過度な負担とならないように工夫しながら取り組んでいくことと必要な健康管理を行っていく。

大蔵海岸判決について

再発防止に努めていたが、司法の厳しい判決を受け、この判決を教訓にこれからも安全な海岸管理を行っていく。

業務執行体制と増員問題

一般論では、組織については災害では防災・減災、インフラ老朽化、社会情勢の変化に対応等に適切に対応できるように考えている。これについては7月に閣議決定されているが、全体で毎年2%、5年で10%以上の合理化を基本に、各機関で業務改善の取り組みを推進する定員の合理化を行い、行政需要の変化を反映する自律的な組織内の再編、新規需要を図ることが徹底されている。引き続き定員を取り巻く情勢は非常に厳しいと認識しているが、災害対応等業務の必要性を説



明しながら最大限の要員の確保に努力していきたい。業務の関係では、業務改善にきちっと務めることが重要。国土交通省の業務改善計画に基づき、業務の改善に取り組んでいく。

人事院勧告について

人勤問題は、委員長より提起しませんでした。官房長より特別にコメントがされました。

我々としては、給与制度の総合的な見直しに当たり、国土交通省の実態、高齢者職員をはじめとする職員の士気確保の必要性等について、影響の少なくなるような制度設定をしてほしいと人事院にこれまで要望してきた。

パウハラについて

基本的にはいわゆるパウハラあってはならないことは当然。上司から部下に対する指導については、部下の気持ち等を当然配慮してお互いに意思疎通が円滑にはかられようとする。研修等を活用しながら、管理者の意識の向上に努めていく。

処遇改善について

処遇改善は非常に重要な課題。全体としてよくなるようにできる限り努力をしなければならないと考えられている。その姿勢には変わりはない。

再任用については、まず再任用職員の皆さんの長年の経験、能力を生かして職務を遂行していただくことと後進の指導に力を発揮

委員長より増員とパウハラについて再指摘

これらの一連の回答をうけて委員長より「我々管理職としての問題視しているのは、増員とパウハラ」との再指摘を行いました。

これに対して官房長は「制度全体の枠組みの中で、厳しい環境にある。その中で、業務必要性、国土交通省の特殊性とか実態の部分等を訴えて最大限努力をするなら、パウハラは絶対あってはならない。このことを徹底させる」と回答しました。

していただきたいと考えている。再任用職員の勤務形態については、昨年の3月に閣議決定されているが、それを踏まえて職員の希望を把握しながら、業務の必要性に基づき定員の状況とか若手職員の確保の必要性等総合的に勘案して判断していく。

労使関係について

人事はもとより厳正、公正、適材適所の原則があるので職員団体、役員であることとそうなることとはないと考えている。今後とも安定的な労使関係に努めていきたい。

最後に事務局長から「中部では出張所長1名が6級昇格されていない。定数がある。本省から指導をお願いしたい。」との申し入れを行い会見を終了しました。

再任用実態調査、「フラットな立場で調査する」

内閣府人事局交渉

官房長会見の翌日の10月24日には、内閣府人事局交渉が実施されました。この交渉には国土交通省管理職ユニオンから河野委員長他10名が、内閣府人事局からは給与1担当参事官補佐他5名が参加しました。

内閣府人事局交渉では、2014年度の人事院勧告の取扱いに等しい給与を要求する要求書をもとに交渉を行いました。

冒頭、委員長から次の指摘を行いました。「ユニオン結成以来2年に1回実施しているアンケート調査結果の特徴として、給与制度の総合的に直しについて80%が反対、60歳以降の生活設計では、再任用や定年延長を希望する声が多数である。ユニオンの今後の運動への期待が多い結果となっており。今年度の人事院勧告では管理職の深夜勤務手当が新設されたところは評価されるが、今後の運用について検討が必要だ。55歳以上の給与抑制などの取扱いについて

モチベーションが保たれない。再任用のフルタイムや定年延長で65歳への引き上げを要求する。」



人事局からは「人事院勧告については10月7日の閣議に於いて勧告通り決定した。55歳以降の比較により差が大きいこと、国民の理解を得る観点からご理解いただきたい。定年退職の関係を段階的に引き上げる検討が

されている」との回答がありました。これに対して、「55歳以降の民間比較については人事院は明確な根拠を示していない。根拠がない中で民間比較と言われても納得できない。また、55歳以降の民間の役職も公表されていない。公務の職場では55歳以降でも役職定年はない。任用が民間とは違って「人事院のデータ分析でこの結果がでている。55歳以降のところは人事管理の違いはあるが、民間からの批判がある」との回答であったため、「民間からの批判は政府に踊らされて他のデータを用いたでっち上げだ」「民間は60%が非管理職だが、公務は

80%以上は管理職。民間からの批判の声はない」と指摘しました。60歳以降の働き方に関しては、再任用のあり方について収入面の実態や仕事のあり方、年金との接続という観点での調査をとの追及に対して「働き方の部分、年金との接続のところも含めて、フラットな立場で調査する」と回答しました。

テックフォース、維持管理、予算執行などの厳しい職場実態指摘!

交渉後の、意見交換では定員削減に関して、防災、減災に関わるテックフォースの実態、補正予算の執行や公物管理の重要性などの通常業務での国交省の厳しい職場実態を示し、増員による改善を求めました。

