

## 官房長 会見特集

# 官房長会見 必要な措置をとり要員の確保に努力

—災害対応・メンテナンスなどの必要性や現場の実態を説明し—

10月15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神野委員長他5名が、  
当局から田端官房長他3名が参加しました。

## 適正な業務執行体制 をつくらせていく

会見の冒頭、神野委員長から次のような問題指摘を行い、官房長の考えを確認しました。

- 一、国土交通省の組織・人員のあり方は
- 二、定員削減により多くの職員が精神的・肉体的に極限状態
- 三、再任用フルタイムの実現について
- 四、処遇改善について
- 五、労使関係について

これに対して、官房長からは次の通りの回答がありました。



管理職の皆さんには国土交通行政を進める中で責任ある立場で業務執行にご尽力いただき感謝申し上げます。安全、安心の確保は自然災害が多い中で重要な役割であり、最前線で事業推進の努力が多いと推察している。広島県の土砂災害、御嶽山、関東・東北豪雨など全国各地の災害対応では自衛隊、消防の活動が報道されるが、現実には住民の国土交通省が果たしている役割への期待は感じている。職員の健康管理、職場環境の中で業務遂行出来るような取組として業務の適正な執行を目指していきたい。

業務改革の取り組みの中の「河川関係事務と出張所業務」のところの記述については、災害対応を行いつつ一方で河川管理維持・工事を両立していく事が必要

## 出張所を無くす ことはない

という中で困難な状況を踏まえて、維持管理、更新に関する業務プロセスの見直しや平準化を取り組みながら適切な河川管理を通じて対応していく。(出張所を無くす)そういうことではなく当局として国民の負託にこたえ業務執行に取り組みの中で簡素化・合理化を図っていくながら、災害対応・メンテナンスなどの必要性や現場の実態を説明し必要な措置をとり要員の確保に努力していく考えである。歪な年齢構成については、若手職員の減少で他の



年齢層に負担が多い状況もあり、年齢構成の適正化をしないと組織の活力に繋がってこない。若手を計画的、安定的に確保することが重要と考える。そのため早期退職をいかに円滑にやっつけていく必要がある。定員削減が5年で10%という全体の方針がある中で、国土交通行政の国民の負託にこたえ、適正な業務執行体制をつくらせていく必要があると考える。今回の鬼怒川のような想定されない災害があった中で、国民の安全安心を保つことが必要になってくる。

説明資料を過度に求めることや思いつきではないかの指摘には必要な業務のために必要なやり方が大切かとの認識を持って業務改善を省として取り組んでいくことを如何に浸透させるかだと思つた。

## パワハラは社会全体でやるべき

パワハラの関係では、パワハラは社会全体でやめていくことであるのでハンドブック(人事院の)を如何に浸透させていくかだと思つた。

再任用については、今年の人事院勧告で触れられたことは承知している。定員を取り巻く状況や雇用と年金の接続のあり方があるところを注視しながら、毎年度任命権者で検討を行っている。若手が少なくなっている現状であるところでの確保も念頭に置きながら検討する。

## 処遇は全体として 良くなるように

労使関係、処遇の課題では、処遇は重要だと思つている。全体として良くなるように考えている。交渉の関係では、年何回といった約束は出来ないが窓口でいろいろと話し合い決めていくものと思つている。

最後に、委員長からの次の発言で会見を締めくくりました。

労働組合と当局は車の両輪だと思つている。労働組合が無ければ変な方向に行くことも考えられるので、良い労使関係を築いて、今後とも職場が良くなるように、お互いが頑張っていければと思います。

# 定前による職場の問題点を浮き彫りに 組織・増員要求追及！

## 全国活動者会議開催

国交管ユニオンは、10月17、18日の二日間に渡り、愛知県豊橋市において国交管ユニオン2015年度全国活動者会議を開催しました。執行部を含め全国の支部から51名が参加し、職場や管理職を取り巻く情勢認識を一致させながら、今後の運動について議論が交わされました。

## 業務執行体制と増員問題

本全活会議の目的としては、一昨年の大会を「増員元年」と位置づけ運動を構築してきた中で、私たちが取り巻く情勢を把握し、「組織も人もこれ以上減らせない」とことを確認し、「定員削減の結果職場で発生している問題点」を把握し、職場内外に宣伝しつつ職場内での業務と職員配置の見直しを行うっていくことを確認すること。職場要求の到達点と問題点を今後の方向性を確認することで会議が進められました。

## 組織の拡充と増員要求の課題

今回の会議での最大の課題である「増員」について、各支部から「定員削減によ

って発生している職場の問題」について発表され、非常に厳しい職場実態や問題点が浮き彫りになりました。具体的には、以下のような行動を実施し、業務執行体制の拡充を追求していく事が確認されました。

- ①もうこれ以上職員は減らせないキャンペーンを行う。
- ②各支部から「発表」された「定員削減の結果職場で発生している問題点」をまとめ、それを宣伝材料として使用する。
- ③職務の内容や人員配置を点検し、政策委員会を立ち上げ、組織拡充や増員要求

## パワハラ撲滅

これまでのユニオンの「パワハラ撲滅指針を示せ」という追及を反映して、人事院は「パワハラを防止していくため、職員一人一人のパワハラ防止に関する意



識啓発をより一層推進していく」と今年勧告し「パワハラコメント防止ハンドブック」(8月7日発刊)を発刊しました。この「指針」の職場への配布だけでなく、当局が責任もって全職員に徹底することを追及していくことが確認されました。

## 管理職特別勤務手当

管理職特別勤務手当の、支給要件について「臨時で緊急な業務であること」と「管理職員としての業務があること」在宅での業務が

## 再任用フルタイム実現について

ユニオンは「再任用制度」が新設された平成14年度より、「職員が培ってきた知識や経験を生かせる仕事に就かせよ」「退職時から2級下がりの格付け」を要求して運動を展開し、要求を前進させてきました。一方国土交通省当局は、閣議決定歪曲、人勸無視の姿勢は崩していないことから、引き続きフルタイム採用実現を要求していくことが確認されました。

## 昇格発令・処遇改善

ユニオンは55歳までに管理職員の6級発令を要求していますが、当局は定数拡大に努力するどころか、官ホスト・課長・出長所長に格差を持ち込み、課長・出張所長の昇格発令を遅らせるという暴挙を行っています。こうした中、今年度5級発令に於いて55歳以上管

理職員が未発令であったため、ユニオンはその改善を要求した結果、10月1日付で未発令であった出張所長に5級昇格発令がされ、処遇改善の運動の成果が報告されました。



### 報告された、定員削減により発生している想像以上の切実な声！

- ・表向きは強靱のようだが内向きな仕事増
- ・災害列島 関東東北 鬼怒川決壊北上川洪水で、TEC気持ちよく行ってもらいたいがほぼ振替休暇で整理。
- ・年齢構成歪さ 技術のたすきがつながっていない技術の継承できない。
- ・担い手不足 出張所事務所も 機械電通の専門職種はもっと厳しい。
- ・進む定員削減と外注化 発注者支援業務と技術力との関係。
- ・職員上回る委託者 職員だけでは無理。支援頼み。
- ・若手離職 単身、長時間やらないと昇任しない。辞めて自治体へ。(魅力薄れる国交省)