



NO. 290
2017. 2. 28

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/

増員は最大の課題だ

2・10交渉 官房長回答

管理職アンケートの声を基に追求

国土交通省管理職ユニオンは、2月10日、官房長交渉を実施しました。この交渉には、ユニオンから神野委員長他21名が、当局からは吉田官房長を筆頭に、調査官他14名が出席しました。

今回の交渉では、「業務執行体制」「増員要求」「再任用フルタイム」「パワハラ問題」「管理職員の処遇改善」の課題について追求を行いました。



追及する神野委員長



冒頭、神野委員長から主に次の6点について指摘しました。

1. 定員・組織体制

- ・大規模災害やインフラ老朽化対策での事務所・出張所、国土地理院の役割の重要性。
- ・定員削減の結果、歪な組織体制。
- ・全国で600を超える事務所・出張所係長・専門員等の空きポスト
- ・その結果、全国の6地整で「係長や担当者がいない一人出張所長」という異常な実態。
- ・災害時の広域連携や集中化、業務のアウトソーシング拡大・ブロック化では職場はもう限界。
- ・昨年実施した管理職アンケートでは、約7割、1,400名の管理職員等が「最大の課題は職員が少な

い」と訴えている。

・テックフォースは泥縄方式(新設↓訓令↓省令)の組織となっている。きちっと法制化した組織にし、定員増や手当の新設を。

2. 業務改善

- ・管理職アンケートでの業務改善として、「入札・発注業務の簡素化、過度な説明資料の中止、調査物の見直し、幹部の思いつき、好

みと考える業務の中止」について具体的な改善策を。

4. 再任用フルタイム採用

- ・本年度から、国土地理院で1年限定付の再任用フルタイムが発令され、来年度からは北陸・中部・近畿で新たな再任用フルタイムが実現する状況になった。当局の努力に感謝したい。しかし、全地整・希望者全員が発令とはなっていない。
- 引き続き、再任用フルタイムを定員と別枠とするよう内閣人事局等に働きかけ、希望者全員の再任用フルタイムを実現して頂きたい。
- また、年金との接続の問題については、民間で実施している定年延長(退職時給与の70%)が基本と管理職ユニオンは考えている。
- その実現に向けても努力して頂きたい。

5. 処遇改善

- ・管理職50のまま退職させられる管理職が出ていることは大きな問題。
- 管理職昇任即5C昇格を実施して頂きたい。
- ・55歳までに管理職員全員が6C実現できるように具体的な手立てを。

若手職員が少ないことは大きな課題

委員長の発言を受けて官房長から次の通り総括回答がありました。

管理職の皆さんは、それぞれの部署で日頃から責任ある立場で活躍されていることに感謝申し上げます。

国土交通行政は災害対応等をはじめ、幅広い業務をこなし国民生活と密着した仕事だと思っっている。国民の安全安心。自然災害から守るといふことは基本であるが東日本大震災をはじめ最近災害が頻発している。熊本地震、北海道・東北豪雨、鳥取地震など、職員は昼夜を問わず復興にがんばってもらっている。国交省の現場力をもって、国民からの大きな期待にこたえている事に感謝する。今日も中国地方の豪雪に昨晩から寝ずの対応に感謝する。道路河川といったインフラ整備、老朽化対策対応に今後の役

6. 労使関係

- ・組織体制の問題で意思疎通を図るためにも技術系幹部(河川・道路局長)の団体交渉出席を。
- ・年2回の団体交渉を他組織並みに実現を。



回答する吉田官房長

割は増々大きくなる。

一方で公務を取り巻く環境は大変厳しい。こういった状況にあつて国交省に対する国民の期待にこたえるため、これまで以上に一丸となって業務に取り組むことが重要だと考える。その中で職員の心身の健康の保持増進、業務の一層の簡素化合理化、勤務環境の改善に取り組んでいきたい。

増員は、結果が出ていない事に歯がゆい思い

増員・業務執行体制においては、職員の年齢構成、組織体制について年齢構成で20代、30代が少なくことは大きな課題だと考えている。

増員に向けての取り組みについては、府省全体で毎年2%以上の合理化という厳しい方針の中で災害対応、防災減災、老朽化対応などしっかりと対応する必要があることを定員査定当局に働きかけている。一番大きな問題であると考えているが充分な結果が出ていないことに歯がゆい部分はあるが最大限取り組む。職場で必要に応じ業務委託の活用をしつつ、現場力、技術力、安心安全のためインフラ管理、人材確保、技術の継承をやっていくことは重要だ。出張所、事務所については現場体制のところでは震害に関の中で国交省の持ち味・特色であり、現場力が強みである。国民に近いところで現場力をしっかりと高めたいよう頑張る。業務改善については、これまでも業務改善計画の取り組み等取り組んだが、業務プロセス、効率化、働き方改革、各機関工夫し昨年の9月に

パワハラはあってはならない

テックフォースでは、現場の災害時第一線での活躍は頼もしく思っている。一方職員の過度の負担とならないように健康管理にも配慮したい。今年で10年となるが、この間災害に際して実態や対応は違つが、特に東日本大震災などを踏まえて全国からの派遣で指揮



命令系統の明確化にも取り組んできた。手当支給については、人事院にも要望している。パワハラはあってはならない。上司による部下への指導はお互いに意思疎通が円滑になるように、研修の機会も通じてやっていきたい。人事院からハンドブックも作成され、今後適切に対応していく。再任用は永年の建設・国土交通省での経験、能力を生かした職務に取り組んでもらうことと併せて、後進の指導にあたってもらいたい。閣議形態は(H)25年の閣議決定に従い、総合的に

テックフォース 手当支給は人事院に要望している

勸案し判断する。毎年度任命権者で判断。厳しい定員事情、若手職員の確保など勘案して総合的に判断する。処遇改善は、上位級は厳しいが、級別定数の確保に最大限努力し、全体として良くなるよう取り組みたい。労務関係は特定の職員団体ということで不利益等の判断要素とはならない。まずは、窓口でしっかりと話し合っで欲しい。国交省は国民からの期待は大きい。公務を取り巻く環境は厳しいが職員一丸となって業務遂行にあたるために安定した労務関係が必要。お互いの地道な努力を続けていきたい。



増員については我々としても漫然としている訳では無い 査定局に大変な職場状況を説明している

官房長の総括回答の後、各課題について具体的な追求を行いました。増員に関しては、「国土交通省の中で来年度も地方整備局だけが200を超え減員となっている。熊本復興事務所が新設されるが他の事務所を減らして配置されているのになぜ純増にならないのか。」係長がいらない出張所長一人だけの出張所もあり、管理瑕疵の問題など深刻だ」と再度指摘しました。官房長からは、増員は最大の課題だ。我々としては無い。査定当局に大変な職場状況を説明している。尖閣問題とか色んな課題があるが、災害対応・老朽化対策など限られた体制の中で毎年度繰り返し説明している。一人でも多くという姿勢で取り組む」との回答でした。

改善すべきは改善する

再任用について「人事院勧告でのフルタイムを増やすことや、生活苦が深刻化するといった指摘を踏まえどう改善するのか。」の指摘に対して「いろいろな機会で見聞している。定員が大きな制約だ。人員構成、年金との接続、そういう状況で任命権者が適切に判断する。」と回答。処遇改善では、出張所長の5級昇格での、55歳以上で未発令の問題を指摘しました。最後に委員長から「本日は色々と議論したが、改善のスピードを速めたい」と発言し、官房長からは「色々な問題意識を受け止めた。改善すべきところは改善する。国交省に対する期待は大きい」と発言し交渉を終えました。