



NO. 309  
2018. 5. 16

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/

# 宿願を押しつづけて増員を！ 処遇低下のない定年延長を実現しよう！



国土交通省管理職ユニオンは、2018年5月26日(土)5/27日(日)の2日間、第21回定期全国大会を愛知県豊橋市において開催します。本号にて、議案のダイジェストを紹介いたします。

## ◆21回大会の目的

- ① 結成当初から管理職手当の増額、深夜手当、6級昇格の改善などを実現し、2018年度では地理・地整での再任用フルタイムの拡大など管理職員の処遇改善を進めてきた。このことに確信を持ち、定年延長など今後の課題を明確にすること。
- ② おかしいことは「おかしい」と言える職場の確立やパワハラ、長時間労働などの職場環境の改善、さらに増員要求を実現していく方針を確立すること。
- ③ 「国民のための公共事業」の執行のために業務内容や

## ◆私たちが取り巻く情勢の特徴

- ④ 職場の要求はより切実さを増している。状況を打開し展望を作るため、その保障となる組織を大きくする意思統一をはかること。
- 「アベノミクス」の経済政策により、安部政権の発足時と昨年を比べ実質賃金と消費支出は大幅に減額となつています。また、長時間労働を法的に認知し、無制限の労働時間を認める「高プロ」の導入を進めようとしています。

## 職場を取り巻く情勢

「森友・加計」問題では、決裁文書が改ざんされていることが明らかとなり、不透明な行政手続きにより政治による「行政の私物化」とも言われており、公正な行政の執行が問われています。定年延長について、人事院は政府の要請により定年の段階的延長、総人件費抑制のため「役職定年制」の導入、給与水準を引き上げることなどについて検討を行っています。2018年度の予算定員は国土交通省全体では75名の純減に留まったものの地方整備局では純減数を上回る217名の減員となつています。その結果、出張所長しかいない「ひとり出張所」が毎年度増加しています。

# 大会議案ダイジェスト号

	事務所 (本院)	出張所 (地測)	専門員 など	合計
2017年度	284	449	57	733
2016年度	227	273	114	500
2015年度	138	175	108	313
2014年度	81	91	81	253

# 2017年度運動の経過と総括

## ◆2017年度人事院勧告の取り組み

勧告は、月例給、一時金

## 業務執行改善等の取り組み

ともに4年連続でプラスとなったものの若年層を除き400円の引き上げとなり、高齢層では現給保障により引き上げにはなりません。給与制度の総合的見直しの完成が本年4月1日とされたため、3月31日までの現給保障が終わり高齢層の多くの職員が賃下げとなっています。退職手当の削減は、人件費抑制の削減ありきであり、労働条件の不利益変更として人事院や内閣人事局との交渉で追及されました。1月から実施が強化されました。

## 60歳以降の働き方

2月の福井豪雪による国道8号通行止めの災害対応では、出張所の人員不足、80時間連続勤務など災害体制が人員不足から機能しないことが明らかになっています。

## フルタイム再任用の実現

職場からの運動を長年積み重ねた結果、2016年度からフルタイム再任用が実現していますが、2018年度では地理院及び九州を除く地方整備局でフルタイムが拡大されました。しかしながら、給与格付けは係長3級となっており、短時間と比べ処遇が低くなつていきます。また、フルタイムは、1年度限りとなつて

## 管理職特別勤務手当

テックフォースの移動中における管理職特勤支給について、単なる移動とされているものが、条件付きではありますが支給対象とされ、要求が一步前進しています。

## 災害慰

在宅勤務での不当な未支給問題について、近畿、北陸支部で、人事院に行政措置要求を行っています。

### ◇定年延長の課題

政府は、2月人事院に定年延長の制度設計を検討するよう要請しました。総人件費抑制の下で、定年延長と引き換えに昇給力アップを抑えるなど賃金抑制と定員削減を一層進めようとしています。

2月9日に行われた官房長交渉において、職場から集められた定年延長や再任用給与改善などを求める署名を手渡ししました。

### ◇昇格改善

平成29年度 昇格発令結果

役職	6級昇格					不明	その他	計
	24ヶ月前	18ヶ月前	15ヶ月前	12ヶ月前	小計			
事務所課長		47		15	62			62
出張所長				17	17		2	19
建設専門官(保全官)				0	0	8	1	9
事務所官ポスト	30			5	35	6	20	61
副所長				0	0		0	0
局・建設専門官				0	0		28	28
局・課長補佐				0	0		0	0
計	30	47	0	37	114	14	51	179

ユニオンは誰でも55歳までに6級昇格、当面定年退職2年前までに6級昇格できるように定数改善や職責の評価を見直すことを要求しています。

6級昇格では、課長定退

1. 5年前、出張所長1年前に発令されていますが職階による格差を設けるために4月に発令せず定数を余らすなど定数を有効に活用していない実態があります。

また、5級昇格では、管理職以前のポスト経験や中抜き発令を行うなど当局の自在定規による発令となっています。

地理院の地方測量部の評価について、人事院は地測課長の6級評価については否定をしておらず、組織の位置づけも含め今後も追求していくことが必要です。

### ◇建設産業の仲間と

私たちは、公共物の適正管理、災害対応などの役割を建設産業の仲間とともに担うために、「入契法」を品確法などの適正な体制を確保していくことが必要です。そのため建設政策研究所、生公連運動に結集しています。

# 2018年度 運動方針(案)

### ◇運動を進める基本

第一、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。

第二、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。

第三、仕事を誇りを持ち充実した生活を送りたい。

第四、国土交通省(旧建設省)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が、社会的に強く望まれるようにしたい。

の四点を掲げ、運動を進めていきます。

## 重点要求と運動

### ◇国民の期待に応える 事業執行を目指して

業務発注・業務執行体制の改善を図るため、今年度は特に「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」の取り組みを強化します。

### ◇増量要求の取り組み

大幅な定員削減は、欠員の増加、技術の承継ができない、委託労働者ばかりでは業務が執行できない状況を生み出しています。内閣人事局などの査定スケジュールに基づいた運動をしていくため、国土交通省が査定要求するまでに局長・本省交渉を配置していくこと

### ◇健康と家庭を守る 業務執行体制確立

森友・加計問題では「行政が歪められた」と指摘されていますが、公正・公平な立場で業務を執行すること、おかしものは「おかしい」と言える職場、汚職・腐敗に加わらない、見逃さない立場を堅持していきます。

また、「パワハラ撲滅のルール確立」や超過勤務の上限規制、テックフォースの超過勤務手当支給要求などを追求していきます。

### ◇60歳以降の働き方について

定年後、年金支給までの接続は、定年延長によることを基本として要求していきます。総人件費抑制の中で賃金引き上げや処遇の低下を伴わないよう署名行動や交渉等で要求していくとともに引き続き希望者のフルタイム採用を要求していきます。

### ◇管理職員の処遇改善について

局長、局官ポスト、事務所副所長の7.8級定数の評価替えを行うことや5.6級の中抜き発令をさせないこと。また、地理院の「特別な機関」としての格付けを明確にすると同時に、地方測量部課長の6級定数を確保・拡大すること等「誰でも55歳までに6級昇格。多くの7級昇格実現」をめざします。そのため「政策委員会」を設置します。

### ◇労働規制撤廃の課題

裁量労働制、「高プロ」の導入など労働法制の改善に反対していきます。

### ◇労使関係に関する要求

団体交渉は7月、12月期の年2回の開催を求めます。官房長との会見(交渉)は時間を拡大し、予算要求前での実施を求めていきます。

## 第1回 管理職等アンケートを実施

### 定年延長の検討事項(人事院)

① 現行の定年年齢を前提とした人事管理や職員の生活設計の見直しなど定年の引き上げを段階的に開始することが適当ではないか。新採の人材確保などを考慮し引き上げのペースはどうか。

② 定年引上げにより昇任ペーシングが遅れると若手中堅職員のモチベーション維持に懸念が生じるため、成績、実績に基づく人事管理の徹底。

③ 職員構成の高齢化に伴う総人件費の抑制のため、一定の年齢に達したときに下位ポストへ異動する「役職定年年制」の導入の検討。役職定年年制の対象の範囲。役職定年年制により役職から外れた職員のモチベーションの維持をはかる職務内容。

④ 国民の理解を得るために、民間給与との均衡、総人件費抑制を踏まえたものとするため60歳以上の職員の給与水準は60歳時に比して一定程度下げることが必要ではないか。

⑤ 多様な働き方のため、60歳以降定年年齢前まで短時間の再任用の制度が必要ではないか。また早期退職に対する支援が必要ではないか。

などが論点として政府から人事院へ検討要請がされています。