



NO. 316  
2018.11.14

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/

# 藤井官房長

**テックフォーエース  
最前線での災害支援、国民から  
頼りにされている国交省の基盤  
管理職も含め職員二丸となつて  
取り組むことが重要**

9月28日、国交管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上原委員長他5名が、当局からは藤井官房長以下3名が出席しました。

## 〈委員長発言〉

会見の冒頭、上原委員長より、今年も大阪北部地震、7月の豪雨による災害、台風21号の高潮被害、北海道胆振(いぶり)東部地震など相変わらず災害が頻発し、その都度整備局・地理院の職員は現場で昼夜を問わず対応に追われている。国交省は防災官庁として、国民から期待され、被災者からも感謝されていると思っている。しかし、障害者雇用の水増しなど行政の信

## 1. 増員について

国土交通省の合理化は地



頼を揺るがす事案が明らかになっている。まじめに働いている職員への裏切りである。防災官庁としての国交省が感謝されている一方で、障害者雇用の水増し問題について指摘した上で、以下の5点についてパワーポイントにより管理職が置かれている課題について説明し、官房長の見解を求めました。

方整備局が受け持っている形となっているが、削減は限界にきている、外注化も限界、増員をお願いしたい。「障害者雇用促進法」の

**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

## 2. 定年延長について

水増し数603.5人、についてどう対処されるのか。このようなことは、国交省の職員自体の信頼を損なうことにも繋がることから、適切な対応をお願いしたい。

人事院から意見の申し出で出された、民間は給与減額なしが62.5%もあるのに、60歳以降は60歳前の70%となっており問題がある。役職定年も有り、管理職手当の減額を加えると60%になる。60歳以降の任用は国交省次第であるので、給与減額が起これない運用として頂きたい。

## 3. 再任用について

旧建設省のフルタイム再任用者が少ない、フルタイム希望者全員をフルタイムで採用されるようにして頂きたい。

フルタイム再任用者の格付けが3級係長では悪すぎる。管理職の経験を生かせる業務とポストとし、

4級以上のスタッフポストにして頂きたい。

## 4. 管理職員の処遇について

昨年度も指摘しているが、管理職になって5級に昇格できない異常な処遇実態となっている、とりわけ北陸地整の昇格実態は問題である。管理職昇任即5級の基準化を是非実現して頂きたい。

事務所課長は退職前18ヶ月での6級昇格という実態、無駄な6ヶ月であり退職前24ヶ月で発令されるようにして頂きたい。

テックフォーエースを含め災害時は管理職手当で働かせ放題となっている、災害時は超過勤務手当が支給されるようにして頂きたい。

## 5. 労使関係について

年2回の団体交渉を他組織並みに実現して頂きたい。

## 〈官房長発言〉

管理職のみならず、日頃から国交省の業務につきましても管理職の立場で責任ある対応していただき感謝申し上げます。今、委員長よりご指摘にもあったとおり、国交省の行政自体、国民に密着した仕事であり、特に災害対

応においては、国民の期待ある中で瞬時の素早い対応をしていただいている。さらに社会資本整備による用地の確保や地域活性化など、重要な課題がある中、体制をしっかりと確保していきたいと思っている。

特に災害については、テックフォーエースのご指摘もあったが、現場の最前線で災害支援をしっかりと行っていることは、国民から頼りにされていると思う。公務員についてはそれを巡る環境は非常に厳しさが増している状況である中、国民の期待にきちんと応えられるような対応をしっかりと取っていくということ

で、管理職も含め職員一丸となつて取り組んでいくことが重要であると思っしている。我々当局としても、職員のみならず自身の健康の保持、さらに増進に十分に配慮しながら業務の一層の合理化を進めるといったことで、適切な業務執行を進める、さらには、勤務環境の整備が重要であると思っしている。

## 1. 増員について

国家公務員の定員は、平成26年7月に閣議決定し、府省全体で毎年2%、5年間で10%以上を合理化することを基本としている。さらに各府省の業務改革の推進で合理化を行うこ

(裏面につづく)

となっており、人員については厳しい状況にある。そういった中で私どもとしては、災害対応をはじめとして、防災・減災、社会資本の老朽化対策など国民の負託に添えて業務的的確な執行に向けて、厳しい状況ではあるが、業務執行の合理化を図りながら組織の整備を図って行きたいと思っている。

1人出張所の問題については、事務所や出張所の人員配置は各任命権者がその業務の必要性に基づいて厳しい現状を勘案しつつ、判断していくものであるが、危機管理は、国民の期待に添えるため、重要な体制の基盤であると思っている。で、そのようなことを踏まえながら必要な組織の整備を行っていききたい。

障害者の関係については、社会を騒がせているが、国交省だけの問題ではなく政府としてどういう対応をしていくのかについて、現状はその途上にあると思っている。中身としては、厚生労働省のガイドラインとは異なった形、具体的には障害者手帳の確認を行わないで計上するということが制度を下回っていたことが生じている。これについては政府全体での関係閣僚会議が出来ており、さらにその下に、私もメンバーとなっている厚生労働大臣を議長とする「公務部門における障害者雇用に関する関係府省連絡会議」が設置され、

今回の事態の検証、あるいは今後速やかに達成することについて、政府一体として検討を行っているところである。現在のところ、どういった形で進めるかは、まだ、申し上げる状況に至っていないが、いずれにしても、国交省全体の問題であると認識しており、速やかに法定雇用率を確保するということを進めて参りたい。

## 2. 定年延長について

委員長からのご指摘もあつたが、人事院から政府に対して定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出が行われている。国家公務員の定年を段階的に65歳まで引き上げる。役職定年制を設ける。当面、60歳超の職員は短時間勤務制を導入する。以上が定年延長の概要となつている。これについては、政府に提出され、これを元に政府側としても検討する。具体的に、どういった形で運営されていくかは、これからだと思つている。定年引上げは高齢者職員の生活設計に、重要な課題であるとの認識している。職員の士気の確保の必要性を踏まえて、職員が安心して職務に従事できる制度になるよう、制度官庁の検討の動向を注視していきたい。

## 3. 再任用について

職員の皆さんは長年に渡つて培われた経験・能力を活かして職務に取り組みに行くことと合わせて、後進の育成にも力を発揮して頂きたいと思つている。再任用職員の勤務形態は、H25年3月の閣議決定を踏まえて、職員の希望を把握しながら業務上の必要性に基づいて、定員状況、若手職員の確保の必要性などを総合的に勘案して任命権者が適切に判断しているものだと思つている。

## 4. 管理職員の処遇改善について

一般的に職員の処遇は、重要な課題であると受け止めております。その為級別定数については、人事院に対して業務の重要性・職員の人員構成等を説明しながら、上位級ポストの設置、級別定数の拡大に最大限努力している。全体として良くなるようにしっかりと出来るだけの努力をする姿勢には今後とも変わりはない。昇格は、級別定数の範囲



内で業務実績等、総合的に判断して各任命権者が適切に行つていく性格のものだと思つている。従つて、このポストは、いつ昇格するかは定年退職者として理由で昇格する制度になつていないということだと理解している。基本的には、各任命権者が適切に行つていくことと理解して頂きたい。



国土地理院は、設置法で特別な機関の位置づけになつている。これを踏まえ、どういった組織体制にしていくかを考えていく必要があると思つている。地理院の職員の行つている仕事は、減災・防災等、重要な役割を担つており、職員の処遇について少しでも改善が図られるよう努力して参りたい。

テックフォースに関して、災害発生時の対応は、より迅速に、よりの確な対応が求められる中、テックフォースの存在感、それに対する自治体の期待が高まっている。そのような中で派遣される職員の任務の重要性は十分に認識している。その中で、管理職の業務について、どういった対策

心が図られるか。現在は、一般職員とは別に特別調整額があり、管理職員に行なつていく平日から深夜にまたがる勤務が管理職特別手当で対応することとなつている。テックフォースの業務の重要性を考慮し、それに見合う業務ができるよう、人事院に要望を行つているところである。テックフォース派遣に係る勤務時間間の管理、諸手当についても整備していききたい。災害対応は極めて重要なことであり、管理職の皆様は過度な負担にならないように十分配慮しながら、対応して参りたい。

## 5. 労使関係について

交渉の回数や持ち方につきましましては、当局として約束できないが、まずは窓口で話し合うのが基本です。で、良く話し合つて頂きたい。労使主張を異にするところはありますが、労使相互の地道な努力によって、安定した労使関係を定着させることが大事であるので、引き続きお互い努力していきたくと思つている。

**管理職員の処遇改善を!**  
〈西村事務局長から〉  
最後に西村事務局長から、管理職の処遇改善について指摘し、意見を終わりました。

維持管理の予算が足りないといった状況で管理が出来ないといったことが生じている。予算の確保は、本省の責任でやつていただくこと、西日本の豪雨の対応においても、直轄以外でも職員が昼夜を問わず、頑張つている。予算においては予備費で行つることとなつているが、繰越の出来ない予算は、負担が大きくなり、更なる超勤が増えることが想定される。この部分は、再度本省が財務と協議をしてほしい。また、補正予算による予算の組み替え等知恵を働かせて、現場に負担をかけるないようにしてほしい。

テックフォースでも、働いた分は管理職であつても、超勤で支払うといった処理をやれば管理職もやり甲斐が出てくると思つている。更に、定年延長における役職定年の問題でも、若手の職員が管理職になりたくないといった声も聞かされてきている。是非、管理職の処遇を良くするようお願いしたい。

