



NO. 322
2019. 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/

これ以上の定削をやめさせ、国民の期待に応える業務執行体制を実現しよう！

国土交通省管理職ユニオンは、2019年5月25日(土)〜26日(日)の2日間、第22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します。

◇◇◇今回大会の目的

- ① 結成当初から民主・公正・効率的な国土交通行政の確立や6級昇格の改善、再任用フルタイムの拡大、在宅による管理職特別勤務手当支給など管理職員の処遇改善を進めてきた。こうした運動の前進に確信を持ち、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 「国民に理解され喜ばれる公共事業」の執行のため

に業務内容や執行体制の在り方を議論し、方針を確立すること。

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ユニオンがその先頭に立ち期待に応えていくこと。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。

◇ 私たちを取り巻く

情勢の特徴

安倍第二次政権が発足して6年がたち「アベノミクス」の経済政策により、実質賃金と消費支出は大幅に減額となっています。一方大企業の内部留保は増え続けてい

ます。また、軍事費は毎年過去最高額を更新し、社会保障費は削減され続けています。

職場を取り巻く情勢

2019年度の予算定員は国土交通省全体では初めて32名の純増となったものの地方整備局では121名減

年度	予算定員	定削減数	増員	国土省削減数		地整(港湾込み)	
				削減数	削減数	削減数	削減数
2014(26)	59,054				19,932		
2015(27)	58,815	1,259	1,020	-239	19,674	-258	
2016(28)	58,573	1,289	1,047	-242	19,455	-219	
2017(29)	58,483	1,230	1,036	-194	19,226	-229	
2018(30)	58,408	1,290	1,215	-75	19,009	-217	
2019(31)	58,493	1,255	1,287	32	18,888	-121	

大会議案ダイジェスト号

となり削減が続いています。こうした定員削減の結果2018年度の地方整備局では976にもほる事務所出張所係長等の空きポストが発生し、全国の5地整で「係長や担当者がいない、ひとり出張所長」が39ヶ所となっています。2019年度予算では、10月に予定されている消費増税対策として「臨時・特別の措置」も行われ、補正予算の執行と併せ、定削の下で苦慮している職場にこれ以上に「無理」な業務執行が押し付けられようとしています。

2018年度運動の経過と総括

◇◇◇2018年度人事院

勧告の取り組み

勧告は、月例給、一時金

ともに5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、現給保障の廃止により賃下げとなつてきている高齢層や無年金に置かれている再任用職員の生活改善には遠く及ばないものとなっています。勧告と同時に「定年延長の申出」も行なわれ、60歳の約60%の賃下げや役職定年制の導入など問題を多く含んだ内容となっています。

業務執行改善等の取り組み

◇ 増員要求運動

「ひとり出張所」の解消、予算定員と実定員の差、テックフォースの法制化などによる増員を内閣人事局や国土交通省に要求してきました。その結果、地方整備局では昨年度の217名から121名の純減に留まり、地理院は3名純減となりました。また、法制化には至りませんでしたが、地方整備局の本局に災害対策室の新設がされ、中国地方整備局では、災害対策を行う事務局が2箇所設置されています。

◇ 管理職特別勤務手当

在宅勤務での不当な未支給問題について、近畿、北陸支部では、人事院に行政措

置要求を行い、近畿の事案では「支給対象」と判定されています。人事院の判定では、本省当局が人事院が定める支給要件以外の要件を持ち込み不支給としていることを否定し、本事案と同様な勤務は支給すべきとしています。

◇ 管理職アンケート

7月から取り組み3720名に配布し1517名から集約しました。特にパワハラを「現在も受けている」人が33名おり、「パワハラを周りで見たことがある」人が456名もいます。日常的にパワハラが起っていると考えられます。

60歳以降の働き方

◇ フルタイム再任用の実現

2019年度からフルタイムの2年継続が実現しました。また、ユニオンが再三要求していたフルタイムの定員の「別枠」について、「高齢者の活用及びWLB推進のための専門員」及び「高齢者雇用推進のための専門員」として、別枠定員を勝ち取りました。しかしながら「専門員」ということから3級格付けとなっています。

フルタイムの大幅な採用、管理職経験者としてその職

責を果たすことから4級以上のポストへの採用、通勤時間等への配慮など、フルタイムの処遇改善は定年延長の制度設計と相まって、またたなしの課題として引き続き改善を迫りしていきま

◇定年延長の課題

昨年8月人事院は定年延長の「意見の申出」を行いました。60歳時の約60%の賃金など政府の総人件費抑制を忠実に実行し、同時に定年延長と引き換えに昇給カーブを抑えるなど全年齢層にわたり賃金抑制を一層進めようとしています。2021年度の導入も言われていますが、こうした状況を受け処遇低下のない定年延長を要求して署名活動に取り組んできています。

◇昇格改善

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

2018年度 昇格発令結果

役職	6級昇格					計
	定年退職					
	24ヶ月期	18ヶ月期	15ヶ月期	12ヶ月期	小計	
事務所課長		57		16	73	74
出張所長				22	22	23
建設専門官(保安官)					0	2
事務所官ポスト	35			2	37	69
副所長					0	45
局・建設専門官					0	45
局・課長補佐					0	0
計	35	57	0	40	132	213

昇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づけておらず、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」「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



2019年度 運動方針(案)

事業と運動

◇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、仕事に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。

◇国民の期待に応える 事業執行を目指して

業務執行の改善
業務発注・業務執行体制の改善を図るため、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。

増員要求の取り組み

大幅な定員削減は、欠員の増加、技術の承継ができない、委託労働者抜きでは業務が執行できない状況を生み出しています。

新たな定員削減計画に反対

2014年(平成26年)7月に閣議決定された「平成27年度から平成31年度までの定員合理化目標数」について、「次期(2020年度から5年間)の定員合理化目標数の算定方法について、必要に応じ見直しを行う」とされています。2019年7月に閣議決定されるであろう「次期の5年間にわたる合理化目標数」に向けた取り組みを強化します。

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とします。そのため①ひとり出張所の解消②空きポストの解消③予算定員と実定員の差の解消④技術事務所「テックフォース」の母体の設置」を要求していきます。

そのため、職場内の他の労働組合とも共同の運動を追求していき、ともに職場の支持を背景に国会請願、地方請願行動などに取り組みます。

◇健康と家庭を守る 業務執行体制確立

健康と家庭を守る
公平で民主的な行政を職場から追求していきま。そのため、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。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。

◇超過勤務上限規制

4月から実施されている上限規制について、そもそも業務量に応じた要員が確保されていない職場において、マネジメント強化、業務の削減・合理化などは、すでに限界を超えており、恒常的に長時間の超過勤務が行われている状況となっています。職員が減り業務量が減らない、行政サービスの質を落とせない現状では、部下職員のサービス残業が懸念されます。超過勤務ありきの業務執行体制の現状を変えるためには職員の大増員とともにサービス残業禁止の徹底や業務執行改善を迫っていきます。

◇60歳以降の働き方について

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。

◇管理職員の処遇改善

管理職員の処遇改善
局課長、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。

◇労使関係に関する要求

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。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。

大会では、管理職員の処遇改善を目指す「政策」を発表します