

# 野村官房長



上原委員長

# 9.27 官房長会見

## 国土交通省は国民に頼りにされる存在 要員の確保に向けてしっかりと取り組んでまいりたい



2019年  
10月15日

【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

【Email】  
k-union@alpha.ocn.ne.jp

【ホームページ】

http://www.k-union.network/

官房長からは、「管理職員の皆さんにはそれぞれの部署で国交省の責任ある立場で尽力を頂いている」とのお礼に始まり、「昨年の大阪府地震や7月豪雨など、本年6月下旬・8月の大

### 国民の負託に応えるよう、しっかりと取り組んで行く

九月二十七日（金）、管理職ユニオンと官房長との会見を行いました。管理職ユニオンから上原委員長ほか5名と当局からは野村官房長ほか4名（1名は書記）が出席しました。会見では、上原委員長から①働き方改革について、②増員について、③60歳以降の働き方について、④管理職員の処遇改善について、⑤労使対応についての5点について説明し、官房長の見解を求めました。

雨、台風15号等々、相変わらず大規模災害の発生が続いている中で、管理職員が災害の最前線で災害復旧、被災者支援など、昼夜を問わず全力で当たって頂いていることで国土交通省は非常に国民からも大変頼りにされる存在となっている」との認識を表明しました。また、「インフラ整備・復旧、防災・減災、老



### 超勤上限規制「周知、適正に行う」 「生き生きと働ける職場作り取り組む」

朽化対策、国民の命と暮らしを守るなどの役割は今後より一層大きくなっていく。その負託に応えるべく、しっかりと取り組んで行かなければならない」と回答しました。

『①働き方改革』では、「超過勤務の上限規制」で地整間に取組み指導のバラツキの指摘に対しては、「管理職員によるマネージメントが重要」との認識を示し、「周知を適正に行っていく」と約束し、「職員が生き生きと働



管理職ユニオン側  
(上原委員長、池田事務局長、安藤事務局次長、星野副委員長、西村副委員長)

### 「定年延長」「再任用」高年齢職員の重要な課題

『②職員の確保』については、「災害対応をはじめとして国民の負託に応えた業務の適正な執行が厳しい定員事情のなか」との認識を示し、「一層の簡素・合理化を図りながら、必要な組織の整備、あるいは要員の確保に向けて最大限の努力を図って参りたい」との姿勢を示しました。

『③定年延長』については、「高年齢職員の生活設計に関する重要な課題であると認識しており、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、制度官庁の検討動向を注視しながら適切に対応してまいりたい」との見解を示しました。  
『④再任用』については、「長年の経験、能力を生かした職務に取り組んでいただく事と共に、後進の育成にも力を発揮して頂きたい」と再任用者への期待を示しつつも、「勤務形態や格付けについては業務上の必要性なども勘案しながら業務実績、知識、経験等の観点から各任命権者において適切に判断するもの」と、本省の無責任な姿勢となっておりません。



当局側  
天河人事課長  
佐藤調査官  
小川補佐

### 追及する 池田事務局長



#### ■テック派遣手当。関係機関にも要望！

『⑤管理職員の処遇』については、「重要な課題である」ことから「級別定数についても人事院に対して業務の重要性とか職員の人員構成等を説明しながら、上位級ポストの設置、級別定数の拡大に向けて最大限の努力をしていかなければならない」と約束しました。

テックフォース活動も含めて災害対応について、「特に管理職員の皆さんも第一線でご尽力されているということで、国交省に対して信頼に繋がっている」との認識を示しましたが、管理職員にも超勤扱いでの支払については、あくまでも「制度の範囲内において適切に支払われている」との認識に留まりました。テックの派遣手当等については、業務の特殊性、困難性に考慮して、手当の支給を検討するように人事院にも要望していることを改めて表明しました。

会見の後半では、赴任旅費問題や超勤規制の問題でユニオンと官房長との意見交換を行いました。

#### ■赴任旅費。

##### 実態との乖離認める。

##### 改善の努力を！

（一）赴任旅費について、四月の異動に伴って請求が五十万円であったが、支払われたのは十万円ぐらいで、四十万円近い赤字だ。こういう声が東北や北陸からでている。実態に合わせたい。当（一）トラック企業社のドライバー不足も大きな課題となつていくべきだ。

（二）赴任旅費については、四月の異動に伴って請求が五十万円であったが、支払われたのは十万円ぐらいで、四十万円近い赤字だ。こういう声が東北や北陸からでている。実態に合わせたい。当（一）トラック企業社のドライバー不足も大きな課題となつていくべきだ。

#### ■超勤上限規制

##### 「しっかりと各職場への徹底を進めよう」

（一）超勤上限規制についてアンケートを取り組んだ。速報値としては、各地方整備局で説明が異なり、受け止める側も理解はバラツキ混乱しているのではないかと。官房長も言われたように周知をしっかりとしたい。人事院規則の処分の対象となるのは…と、日々、悩まながら命令している。

（二）超勤上限規制についてアンケートを取り組んだ。速報値としては、各地方整備局で説明が異なり、受け止める側も理解はバラツキ混乱しているのではないかと。官房長も言われたように周知をしっかりとしたい。人事院規則の処分の対象となるのは…と、日々、悩まながら命令している。

#### 実態と乖離する赴任旅費の支給事例

# こんな負担耐えられない！

T地整	Aさん	距離240kmで11万円の支給額に対し、引越業者への支払額50万円
H地整	Bさん	単身者 距離250kmで11万円の支給額に対し、支払額22万円
H地整	Cさん	世帯 距離120kmで20数万円の支給額に対し、4月3日引越しの見積額78万円、2週間後にずらして引越しを行い支払額50万円

（一）超勤上限規制についてアンケートを取り組んだ。速報値としては、各地方整備局で説明が異なり、受け止める側も理解はバラツキ混乱しているのではないかと。官房長も言われたように周知をしっかりとしたい。人事院規則の処分の対象となるのは…と、日々、悩まながら命令している。

「と回答している。特例勤務については、「本省・整備局が示して欲しい」が三七%になっている。本省から整備局へ職員に浸透するよう周知すべきだ。

#### ■生き生きと働ける職場環境を作って行かなければと考える。

（一）管理職員の皆様は超勤勤務を命令する側ですから、私どもも周知について十分だということではなく、いま、お話があったようにしっかりと各職場への徹底を進めていくことが必要と考えている。

#### ■生き生きと働ける職場環境を作って行かなければと考える。

（二）超勤縮減についての取組について、色々なものが発出され、官房長も簡素・合理化についても述べられました。現場からの改善も必要だが、例えば予算要求資料などは、本省と財務省のやりとりなので、求められる資料をしっかりと整理をして真に必要な資料を依頼する事で、現場の係長や管理職員の負担が大幅に軽減されると考えている。

（三）業務マネージメントの取組の政策のなかで、業務プロセス或いは、業務そのものの改善、効率化の工夫などをしっかりとしていくことを位置づけている。頂いた意見を踏まえ進めて参りたい。

（四）新・担い手三法について、それを実行していくためには現場

（五）現場からの改善も必要だが、例えば予算要求資料などは、本省と財務省のやりとりなので、求められる資料をしっかりと整理をして真に必要な資料を依頼する事で、現場の係長や管理職員の負担が大幅に軽減されると考えている。

## 第26回全国建設研究・交流集会

いのちと安全をまもる地域建設産業の発展に向けて  
—復興・まちづくりを支える建設従事者の処遇改善を

日時：2019年11月17日（日）～11月18日（月）  
会場：スパリゾートハワイアンズ（福島県いわき市）  
参加費：両日参加 18,000円（1泊2食込） 日帰り参加 3,500円

概要  
1日目 17日（日）13時～17時  
全体会  
記念講演 岩見 良太郎（埼玉大学名誉教授）  
特別報告 氏家 正一（建設政策研究所研究員）  
現地報告 伊東 達也（原発問題住民運動全国連絡センター筆頭代表委員）  
夕食交流会 18時30分～  
2日目 18日（月）9時～12時（現地視察は8時～13時）  
分科会・講座  
第1分科会 原発災害からの本格復旧・復興に向けて  
第2分科会 建設労働運動と処遇改善  
第3分科会 週休2日実現を考える  
講座1 公共施設・インフラ整備  
講座2 町場工務店  
講座3 憲法  
現地視察

#### お問い合わせ

全国建設研究・交流集会事務局  
NPO 法人建設政策研究所  
電話：03-5332-7820  
FAX：03-5332-7821  
E-mail：JDS04066@nifty.ne.jp

※上記はいずれも予定です。

場の体制が大事だ。監督職員である出張所長が「一人出張所長」として増えてきている。業界の人たちを守っていく事が担い手三法であるが、それをやるためには我々側の体制もきちんとしていないと出来ない。

（一）人が大事にされる職場、やりがい持てる職場とするため、一緒に考えながらやっていくことかと思っている。

（二）生き生きとして働ける職場環境を作って行かなければと考えている。社会ニーズの変化、社会情勢の変化、経済情勢の変化であるとか、そういったものに対応できるように必要な組織の整備、要員の確保にしっかりと取り組んで行かなければと考えている。