

# 管理職ユニオンニュース

No.329  
2019年  
11月1日

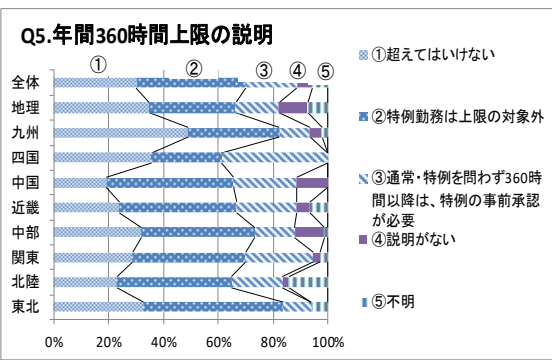
【発行】  
国土交通省管理職  
ユニオン  
【所在地】  
東京都千代田区  
霞ヶ関2-1-2 中央  
合同庁舎2号館  
TEL 03-3509-1138  
【Email】  
k-union@alpha.ocn.ne.jp  
【ホームページ】  
http://www.k-  
union.network/

## アンケートのご協力ありがとうございました 「当局の無責任な超過勤務規制 は許せない！」が職場の声だ!!

管理職ユニオンが取り組んで超過勤務アンケートは全国で五九二名の協力を得ることが出来ました。アンケートでは大きく三つの問題が見えてきました。

### ■各地整で「周知の温度差」

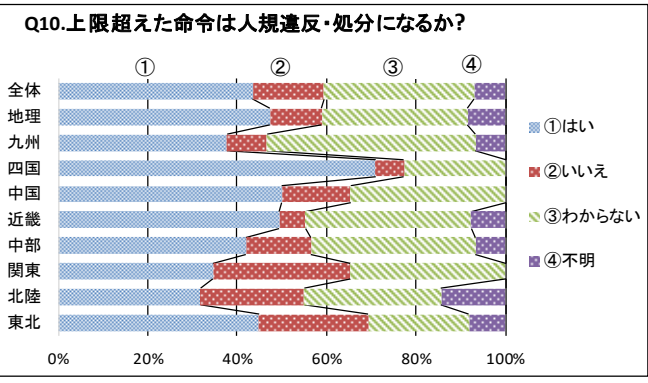
アンケートでは「年間三六〇時間が上限」との説明を受けているかの質問では、九州では四九%が「超えてはいけない」という理解を示す一方で、「特例勤務は上限の対象外」が東北の五一%の他、全体的に四〇%以上の認識の地整が多くなっています。  
また、「上限を超えた命令は人事院規則違反・処分の対象となるか」の問では、四国で七一%が「はい」と答える一方、関東や九州など多くの地整で五〇パーセント以上が「いいえ」「わからない」と答えています。



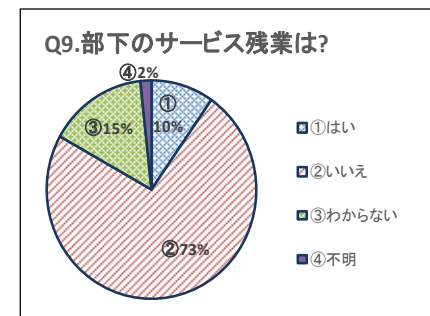
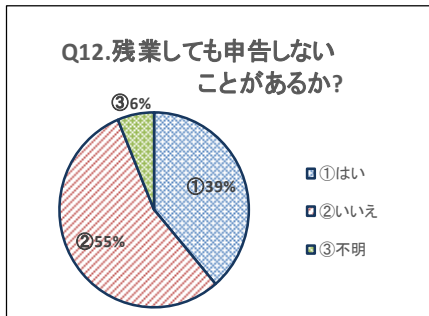
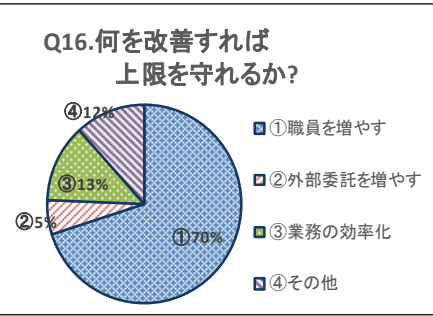
### ■サービス残業蔓延の恐れあり

「部下のサービス残業」が「あ

れこれらは、各地整の説明スタンスの不統一から来るものです。不測の混乱を招かないよう、本省が責任を持って統一の説明周知を行うべきです。



ると答えた割合は一〇%。自らの残業を「申告しないことがあるか」に対しては、「ある」と答えた割合は三九%となっています。数値の高い低い、の見解は人により異なりますが、サービス残業は厳然と存在していると言えます。また、記意見では、「サービス残業が増加するだろう」と危惧する声が多く出されています。  
仕事のやり方、業務量の配分の工夫などが、不十分のまま、超過勤務の上限時間を守ることが前面に出れば「サービス残業が蔓延する」と多くの管理職が不安を感じている実態を示しています。



# アンケートに書かれた 記述意見!

01東北	Aさん	災害及び災害体制対応以外の特例超勤は人員不足が原因であると思う。早急な人員増加をしなければ、サービス残業が増えるだけ。
01東北	Bさん	はじめに数値(上限規制)ありきで業務の縮減、効率化の議論がされていないことはおかしい。必要人員を話し合うことが大事だと思う。体調を崩している職員が増えている中で一人当たりの業務量は増えても上限規制されては困る。
02北陸	Cさん	特例の実態を公表すべきである / それに対案を提言する必要がある / たとえば、災害対応には増員が必要。もともと、人が足りない災害対応のためにも増員を / 予算管理、発注を特例。現場には仕事を割り振る人もいない / 現場管理職の責任にするな
02北陸	Dさん	・部下職員の上限規制のため、管理職が部下職員の超勤をチェックし、規制を超えないように指導したり、業務分担の見直しを行うなど、これまで以上に管理職員の負担増となっている。この指導や調整のために、月何時間も費やされているのは本末転倒。 / ・毎週水曜日や給料日など、幹部職員が定時退庁を行うよう巡回しているが、超勤縮減のための方策を提示せず、単に巡回しているだけで、かえって職場の不満・不安をあおっている。 / ・私以外に、土日出勤(サービス残業)を行っている者が多くいる。45時間上限規制はおろか、80時間を超えている者も多いためと思われる。
03関東	Eさん	・単純に人を増やせば良いわけではないが 係長、担当者が余りに少ない。 / ・働き方改革がスタートしたが昨年まで80hを上限として仕事をしており、仕事のやり方を改めなければならないが、仕事量は減っていない。但し早く帰る意識は持っているので徐々に変わっていくのか?現場ではI-CON, BIM/CIM 学ぶ事も増えており、これが働き方につながっていくのかな?分からないながらも進めている。とにかく これからも国土交省を維持するなら若い人を増やさなければならない。
03関東	Fさん	・超勤は今まで慣例として残っていたこともあったように思う事もある。一番は職員を増員すべきである。
04中部	Gさん	良くも悪くもあやふやなまま「特例」を使用しているのはどうかと思う。おそらく、サービス残業があるかと思う。数字だけ見て判断するのは危険。結果、何かあれば管理職が責任を問われる。WLBと言うなら増員も含め、当局も真剣に考えるべき Q9への回答は無記名とはいえ避けず。
05近畿	Hさん	①「3のQ9」で「わからない」と選択したのは、本人の申告でしか確認が出来ないため。 / ② 通常業務を執行するうえで職員数が十分に足りないがために、本来の臨時又は緊急の業務にあたる超過勤務を“特例超勤”という名前にすり替えて働かせ、「超過勤務の上限規制」の趣旨を歪めている。国家公務員の定員削減計画を撤廃し、通常業務が定時で終了出来るように職員を増員するべきである。
05近畿	Iさん	職員を増やす取り組みを本気でやりましょう。このままでは、国民の生命と財産が守れなくなります。係員のいない逆ピラミッドを解消し、まともな組織にする必要があると思う。
06中国	Jさん	特例超勤の適用範囲については、現状では曖昧な扱いだが、いずれ厳格に運用されると思われる。現段階から抜本的な業務の整理などしないと年360時間を超えた以降、サービス残業につながる恐れがある。
06中国	Kさん	働き方改革として、公務員にも超勤の上限を設けることは良いと思うが、仕事が多すぎる現状では残業無しで業務をこなすことは無理がある。勤務時間を優先するのであれば、できない仕事をどうするか定めてから上限規制を設けるべきであり、時期尚早である。また、労働者を守るための規制を当局の労務管理の材料にしている感があり、サービス残業をさせないことを第一に取り組んで欲しい。
06中国	Lさん	出張所では女性職員の増加に伴い、育児と両立する職員も多数存在する。(〇〇出張所 2/2で在職)このため、残業は危機管理や事故等必要最小限以外は、命令が困難。(管理職は、仕事の代わりはできるが、育児の代わりはできない。)したがって、勤務時間内で部下の業務を完結させるため、管理職の負担が増加している。
07四国	Mさん	・人員は減少する一方で、業務量が增大している中、超勤の上限を設定するのは矛盾がある。 / ・その上で特例措置はあくまで言い訳でしかなく、実質の超勤が減っていないのが現状である。 / ・今の現状で本当に超勤を減らすのであれば本省や本局等の上部組織でスクラップする業務を提示すべきと想する。
08九州	Nさん	年間360時間は聞いているが、現状では業務量を減らすか職員を増やすしかない超勤管理は難しい。360時間を超過した場合の処分がどうなるのか不安。
09地理	Oさん	超過勤務の上限規制は必要だと思うが、業務量の多い部署では業務を削るか人員を増やすかをあわせて考えないと、どこかにしわ寄せが来るとと思われる(サービス残業など)。
09地理	Pさん	災害以外(国会対応、本省との調整等)は、全体で超勤を発生させない働き方をすべき。サービス残業を一切認めないで実態を把握すべき。超勤命令しないのではなく必要なものはした上で。

## 職場は「限界」 問題の根本は 要員不足。

「何をすれば上限を守れるか」  
の問題では、「職員を増やすこと」  
が全回答数の四五%と最も多く、  
「不明」の回答を除くとその割合

は七〇%に達します。  
また、記述意見では、「4〜6月  
の3ヶ月で三〇〇時間という職  
員(係長)がおり、会検や予算要  
求が連続していた」「係長、担当  
者が余りにも少ない」「など職場  
実態の危うさも記述され、「WLB  
と言うなら増員も含め、当局も真  
剣に考えるべき」「精査して真」

必要な職員は認めるべき」との声  
が出されています。やはり、根本  
問題である要員不足の解決がな  
くては、職員の健康と家庭は守れ  
ません。増員の声を大きく上げて  
いく必要があります。



### 編集後記

又もや大災害が発生!それも毎週のようにやってきた。東京新聞で『自然災害で多くの人命が奪われ生活が破壊されているのに防災費は防衛費の半分。「これ、逆じゃありません?」「災害大国であることを思えば防衛省を防災省に、自衛隊を災害救助中心の隊に再編し」「国際貢献も災害支援に特化させれば、それが最大の安全保障になる』とのコラム! …ウ〜ム。納得。テックに参加の皆さまご苦勞様です。(R)