

国土交通省
管理職ユニオンニュース

No335
2020年
2月3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@aloha.ocn.ne.jp

【ホームページ】
<http://www.k-union.network/>

折衝報告

職場に見える増員配置を

出張所を無くすチャンス!

二〇二〇年一月一七日、管理職ユニオンは、本省調査官室と予備交渉を行い、二月七日(金)に官房長交渉を行うことを確認しました。引き続き折衝では、職場の問題点について追及しました。

増員を職場が実感する要員配置を!

昨年一二月二〇日の組織内示では、始めて地整定数が増員に転じました。ユニオンは、既に各省庁とも新規採用の内定は出されており、新たに採用を工夫し『職員増員分を余すことなく職場に配置するよう』追求しました。当局は「秋に大きな災害があ

って、整備局も含めて省全体でもプラスとなった。」「防災減災などの我が省の取り組みが認められた結果」「人の確保については、新規採用や経験者採用などで認められた枠にしっかりと配置となると思う」との回答を行っています。うがった解釈ですが、「なると思う」とするなど“人ごと”のニュアンスもありますが、この増員結果に対する職場の関心は高く、『皆が見ている、

職場の悪弊の原因は「要員不足」にあり!

しっかりと目に見える形で配置を行う」よう指摘しました。特に災害対策の最前線となる出張所の要員拡充が必要です。

併せて、若手・中堅が辞めていく流れが止まっていないこと、当局の会議では技術の継承や士気の向上が言われるが、職場に相談し合える余裕がないこと、係長時代に部下を持ったことのない管理職もいること、これらの大きな元凶は『要員不足』にあることを指摘しました。

「定年延長制度」に繋がる再任用の処遇改善を!

フルタイム再任用の枠として専門員が、全国で三一新設

されており、有効に使うよう指摘しました。現在、専門員、係長での採用が実績となっておりますが、三級格付と給与水準も現役時代の七割にはほど遠い状況になっていきます。数年後には「定年延長制度」が導入される状況を踏まえ、誰もが希望する処遇と、今までの知識と経験を活かせる業務内容とするよう追及しました。

技術系幹部の「失敗」を現場に転嫁するな!

組織内示では、昨年、今年と四地整で道路メンテナンスセンターが設置されています。業務は大規模な橋梁、トンネルの点検診断を担当し、それ以外の道路施設は、殆どの地整が、既存の技術事務所組織が担当する体制となっており、近畿地整は、それ以外の道路施設を担当すべき「維持管理技術課」が廃止になっています。

当局は「要求した結果」と、業務配分の来年度の方針や基本的考え方などの回答は行っ

ていません。問題は、組織の改廃要求時の業務分担のマネージメントが行われていないこと、また、その対応を現場に押しつけようとしていることにあります。調査官室は、厳しく技術系担当の責任を問う、現場任せの無責任な対応をさせないよう指導するよう追及しました。

職場の課題と問題は山積みです。管理職ユニオンは、二月七日の官房長交渉で職場を改善させるべく追及を行います。その他職場の問題があれば管理職ユニオン組合員へ伝えてください。職場の支援と世論が私たちの力です。



2.7官房長交渉実施!職員が誇りとやりかを持っている回答を!!

業務の入契手続き改善を 担当課長は、参加業者の公平性に 心を砕いています。



工事を発注するときの発注手続きはブロックに設置された品質確保課で、「透明性」「公正性」を確保しながら進められています。

業務発注の場合はどうでしょうか？ あまり具体的に指摘すると「情報漏洩」「内部告発」と問題視されかねないので簡単に問題指摘をします。是非、課長会議等機関の会議で議論頂きたいものです。

○発注担当課が応募者の「参加資格」「技術審査」の資料を作ります。資料受け付けの経理課から事業担当への資料受け渡しの際、業者名はマスキングされますが、「同種」「類似」業務を確認する際、応募者名を発注担当課は不可抗力的に知ることとなります。

○業務は、単年度で完結するものは少なく前年度、一緒にやったコンサルタントも参加

します。こうした接点は多かれ少なかれ発注担当者課長は持っています。この場合、評価点が高ければ「えこひいき」と指摘を受けかねません。

○「えこひいき」と取られないよう評価基準を明確化しますが、キーワードに矮小化され普通の技術提案と斬新な技術提案も差が付かないケースもあります。

業務を担当する担当課長は、「もしかしたら訴えられるかも」と言った「不安」を抱いています。当局は、一般の増員や新設ポスト、再任用ポストを活用して、こうした「不安」を解消すべきです。

ユニオンは、こうした仕事こそ知識と経験の豊富な再任用者を活用すべきと考えます。当然、本人の意向を踏まえての話ですが…

**再任用職員をどう活用するのか？
職員の負担軽減と再任用職員の処遇改善が重要です**

事務と技術。何故これほど違うのか！？

右図は、ある地整の局付建設専門官の年齢と級別分布のグラフです。

事務、技術を比較すると、事務には6級が存在するが、技術には6級が存在していません。

当局は、昇任・昇格は人事評価の結果と言いますが、同じ役職名でこれほど評価が異なる理由を説明してほしいものです。

客観的には、概ね今までの経験年数＝(イコール)年齢で発令されています。その年齢を超えて5級で残されているのは電気通信、機械等の専門職種がほとんどです。

技術系は、経験年数を満たす人を登用すること。更に職種に格差を持ち込まないこと。こうした視点を持てば、技術も6級発令は可能です。

防災・社会資本整備等の仕事を進めていくモチベーションは、個々人で様々ですが、責任ある役職に就いた先に、それに見合う処遇があってこそ満たされるものです。

技術系にも処遇改善に向けた工夫ある人事任用を期待したいものです。

