

緊急事態宣言下において、 全国の職場の抱える課題を追求!

3/8 官房長交渉



アンケート結果を背景に 職場実態を訴える

★交渉までの経緯★
今回の団体交渉にあたり、ユニオンは年内交渉を要求していましたが、当局は例年とおりの2月上旬の交渉として1月中旬の予備交渉を求めてきました。しかし、当局は「緊急事態宣言」発出を理由に予備交渉を延期、さらには団体交渉を行うことは難しいと、年度末を迎え様々な課題を抱えている職場状況に背を向ける姿勢を取っていました。これに対しユニオンは、オンライン折衝など対応の工夫も含め、調査官室への申し入れや職場宣伝を強化しました。こうした取り組みの結果、2月22日予備交渉で「宣言解除後の3月8日交渉の提案」があり交渉日程が決まりました。



職場状況に背を 向ける本省当局

管理職ユニオン本部は、3月8日(月)に官房長との交渉を行いました。当局側は瓦林官房長、参事官、調査官、課長補佐、技術企画官の5名(書記2名)、ユニオン側は小原委員長、副委員長2名、事務局長、中央執行委員9名の合計13名が出席しました。

No.351

2021.4.12

【発行】
国土交通省管理職
ユニオン

東京都千代田区霞ヶ
関2-1-2 中央合同
庁舎2号館
03-3509-1138
k-union@alpha.oc
n.ne.jp
http://www.k-uni
on.network/

小原委員長冒頭発言 当局と共に、良い 職場環境を目指す



我々は業務を進めるため部下を指導し、先頭に立つ管理職である。職場環境も含め当局の考えと共に良い方向を実現する立場である。言わば一般職員の労働組合と異なることを踏まえ、官房長の見解をお聞きする。

①今回の団体交渉は新型コロナ「緊急事態宣言」下のもと人数、時間を縮小したが、現場の声を聞く場としては拡大する必要がある。
②激甚災害による復旧業務所は設置しても、人員は引き抜くなど厳しい実態が続いている。国土強靱化予算も継続される。職場実態はギリギリ。「防災官庁」として責務を果たすには101名の増員では不十分。

③取り組んだアンケート結果では、忙しさの原因は「複雑化した入札契約制度」「過度な説明資料の請求」が指摘され、また、経験と実績の蓄積を生かす人事任用の改善が必要と考える。

瓦林官房長回答 現場の努力が国民 の信頼を得る



④政治的圧力を感じた職員は18%、「既存タムの治水利用の進め方が理不尽」「現状維持でいいのに予算の上積みがあった(地元議員への忖度)」等の意見があった。政治の影響を受け、長期的に計画性を持って取り組むべき部分が阻害されている。
⑤定年延長制度、具体が見えない中、再任用制度の改善が重要。年金支給年齢の引き上げを容認するものでないが、政治政策の中で収入の空白や減収があつてはならない。政府の一員として努力して欲しい。
4月人事において委員長をはじめ数人の役員に管理職指定を外す内示が行われた。組織破壊として嚴重に抗議する。一方で管理職員の「6級昇格改善」を目指しており、「課長、出張所長の6級定数増」は、昇任による条件整備により昇格へ繋がるものがモチベーションになる。当局は昇任、昇格への基準・目安を示して頂きたい。

必要な組織の整備、 要員を確保する

災害対応については、各整備局で昨年度から新しい体制の下、取り組んでおり、皆さんが最前線で尽力頂いていることは十分認識している。
災害からの復旧、復興も含めた体制のあり方、特に地方出先機関体制については、行政ニーズや社会情勢変化に適切に対応しながら、必要な組織の整備や要員の確保をはかっていくこととしている。事務所、出張所の人員配置につきましては、各任命権者が、厳しい定員事情も勘案して業務上の必要性により適切に対応している。(裏へ)

1月に着任してこういう場は初めて。先ずは今年も新型コロナの「緊急事態宣言」が続く中、責任ある立場で、ご尽力頂き感謝申し上げます。
各所の最前線で、インフラ整備、防災減災、老朽化対策など、不可欠な業務を日々全力で取り組む皆様の努力の積み重ねもあって、国民の信頼を頂いている。引き続き、地域にあってはならない存在、役割を認めて頂くことが大事。当局としては、職員の健康保持・増進が大事で、十分配慮しながら業務の簡素化、合理化を進め、工夫を凝らしながら適切な業務執行、勤務環境の整備に取り組む。

更なる簡素化に 向け努力する

1月に成立した補正予算の円滑な執行に向け、繰越し手続き、発注事務の簡素化を進めてきている。また、事故繰越しでは提出書類の一部省略とか財務局とのヒアリング省略といった簡素化が図られ、コロナ禍の中、緩和されている。更なる簡素化に向け努力する。

女性職員活躍とワークバランス推進のため工夫し取り組んでいる。超過勤務上限規制導入を踏まえ、地方整備局に関係するところでは、①国会関係業務の待機体制の見直し、具体的には地方機関等に対する待機依頼の原則廃止。②地方機関等に対する業務依頼の合理化、依頼業務の必要性検討や提出時期の配慮など引き続き業務依頼の合理化の具

(表から)
防災・減災、国土強靱化に対する体制構築に向け、査定当局に対し、災害対策の重要、防災・減災対策、老朽化対策をはじめ業務の重要性と職場が大変厳しい状況であることを繰り返し説明してきた。結果、差し引き202名の純増という査定結果で地方整備局は、昨年度に引き続いて101名の純増となった。今後とも一層の合理化は図らなければならないが、必要な組織の整備や要員の確保については、本省をあげて最大限努力する。

上位級の定数拡大に 最大限努力する

体的な取り組みの周知を図っていく。更に管理職員マネジメント能力の向上として、「管理職員の業務改善10原則」「管理職マネジメントハンドブック」を新任管理職の研修で周知している。

事業の執行にあたり管理職員を含む職員の健康管理に十分留意しながら、適正な事業執行が図れるよう努力していく。

管理職員を含めた職員の処遇については重要な課題。特に上位級の定数については、人事院が厳しい姿勢を取っているが、人員構成など説明しながら上位級ポストの設置や定数拡大に最大限努力する。

定年引き上げについては、制度官庁による検討が進められているが、国土交通省としても高年齢層職員の生活設計に関わる重要な課題である。職員の士気を確保するとの観点から、職員が安心して職務に従事できる制度になるよう、制度官庁の動向を注視しながら引き続き対処する。

再任用職員については、長年の経験や能力を生かし職務に取り組んで頂き、合わせて後進の育成にも力を発揮して欲しいと考えている。また処遇については、これまでの閣議決定を踏まえ、職員の希望を把握しな

全国から職場の 実態を訴える



から各任命権者において適切に判断しているところ。労使関係については、(交渉)年何回など具体的な時期は約束できないが、窓口で話し合いが基本である。よく話し合っている。労使は主張を異にするところもあるが、今後とも双方の立場で地道な努力を続けていくことによって安定した労使関係を定着させていくべきと考えている。

地理

国土地理院の定員は40年間で2/3まで減少、業務量に見合った職員が確保されず、ワークバランスの実現に支障をきたしている。日々業務執行に追い立てられ肉体的にも精神的にも苦勞を強いられ、若手職員の育成、技術継承が困難になると危惧している。地方整備局が純増の中、2021年度は8人減となっており、防災・減災対策、災害対策を地理院も持っている。当局は業務に必要な

東北

要員確保に努めると回答を繰り返しているが、定員減は止まらない。

業務実績や職責、組織の重要性から地理院本院は本省並み、地方測量部は管区機関と評価し、抜本的な級別定数改善を求めた。当局は少しでも良くなるよう努力すると回答しているが、6級以上の級別定数拡大は進んでいない。複数の都道府県を管轄する地方測量部は10箇所ある、標準職務表からみても極めて低い評価。そのため、管理職でありながら、5級退職となっているケースもある。様々な機関と対等な立場で対応している地理院の格付け改善について本省はどのように考えているのか。

関東

管理職員は災害対応で深夜や休日勤務において手当はあるが、回数や金額が決まられており不十分。先月の福島沖地震の際、日曜日深夜から夕方まで勤務したが、1回で定額だ。超過勤務手当に相当する手当を支給すべきだ。

第3次補正予算が1月末に成立し、今、職場では予算執行や繰越し手続等で非常に忙しい時期となっている。繰越し申請で1月の補正予算では理由を付けるのに苦労している。建前上、繰越し手続をするのだが、

中国

繰越しは適正な工期の確保、コンプライアンスの遵守の点から、事故繰越しも含めた手続きの簡素化が必要。実態は工事発注予算と工期がかみ合っていない、不調・不落が増えることも考えられる。国土強靱化加速化対策を進めることから、適正な工期の確保のため事故繰越しも含めた手続きの簡素化を進めるべき。

中部

維持管理予算だが、除草も満足にできない、排水構造物の清掃もできないのが日常となっている。大きな交差点では骨材が飛散している状況もあり、地元からは苦情を受けている。いつも予算のせいにするのか」とも言われている。末端の管理職は一生懸命、頭を下げるしかない。橋梁の補修でも塗りの替えしかできず、必要な部材の補強もできないことが各所で発生している。維持管理予算の拡充が極めて重要だ。

流域治水プロジェクトの年度末公表に向け、基礎自治体がついてきていない状況の中、河川事務所は、牽

近畿

取り組んだアンケート結果から管理職員が思っている事を話す。

超過勤務上限規制の上限を超える理由を管理職員が悩んで考えている。何が特例なのか、本省は具体的に示すべきだ。上限規制をしても業務量は変わらないし、根本を本気で見直さないといけない。個々の努力もマネジメントも人員不足をカバーするには限界だ。臨時又は緊急にあたる超過勤務を特別にすり替えて働かせている。

(表から)
粗悪な制度のほころびを管理職員に責任転嫁させるのは許さない。

事務所、出張所の体制強化だが、昨年度近畿は4つの出張所が廃止された。その内の淀川、山崎出張所が廃止され、隣接する2つの出張所の管理区間が増えた。出張所職員が不足している中で、災害時の対応が不十分になる。また、地域住民の窓口の役割であった出張所が遠方になり地域の方々に迷惑をかけていることも認識して欲しい。

河川の事務所では流域治水協議会や減災協議会など自治体との調整、更にダム事前放流や洪水調整など幅広い業務を行っている。たとえば琵琶湖の全開放流や水資源ダムとの調整などは府県をまたぐ調整を行っている。そういう実績を踏まえ府県単位機関への引き上げや標準職務表の見直しなど高まる業務内容に見合う処遇改善を求める。

ダム操作体制の例を示すが、管理支所だけでは体制が取れず事務所全体で体制を取ることに、大半が管理職員が対応している。管理職員は17時15分から24時まで無給となっている。TECCも同様だが、管理職員として良い仕事をすることは働きに見合う対価が必要で、官房長の言う士気にも影響がで



四国

コロナ禍の中、規模等は縮小されているが、開通式典は取りやめにはなっていない。3月の忙しい時期に徳島で開通式典を行う。2月の高知での開通式典では、「緊急事態宣言」の中、10人の国会議員が東京等から出席し、貴重な土地の提供を頂いた住民へ謝辞を言われたが、式典には地権者は呼ばれていない。これでは地域のための式典でなく、行政の自己満足ではないかと感じる。準備をする事務所の労力や費用を考えると、早く供用することが地元にとって良いことであり、国民の方を向いての仕事になっていないのではと感じている。

予算関係資料において、定められた様式で文字ポイントや字体、単位、ふりがななど事細かく指示がある。年度末に式典や工事発注もあり、忙しい時期で期限もない中、資料の簡素化を図るならこういう点にも配慮願いたい。

2年連続で純増と言われているが、手放しに喜べない。職員の年齢構成だが、30〜40歳代が歪になっている。事務所、出張所係長や専門官の欠員が目立つ。その業務のしわ寄せが課長、出張所長の負担となっている。その係長層を補うため、民間や自治体出身者からいきなり係長として採用しているケースがある。ある事務所では、一つ

の課に係長、係員の2人も新規採用として配置された。係長は国の業務の進め方がわからない中、新規採用の部下を抱えることになった。しかし、残念なこと、6月末で辞職した。課長がフォローしているが、限界がある。この課は来年度廃止になるが、事業がなくなる訳でなく、他の課や出張所に負担が増えることになる。「人財」を大切に、仕事内容に配慮した「人財」配置となるよう求める。

九州

補正予算で国民の経済を下支えするなら、職を失った方が雇用される環境を建設業界として考えなければならぬ。お金が一部の人しか回っていかぬ。経済をどう回していくか、国土交通省としても考えて行く必要がある。建設業界はスリム化を図っている中、大きな補正の波がきててもさす、不調・不落が増える。末端の管理職員の仕事が増える。国民の役に立つ仕事ができるようにして頂きたい。

災害派遣だが、大災害時においては24時間体制となるが、三交代制にして欲しい。職員の健康を守り、災害復旧も早くやっていく体制を取って欲しい。自衛隊、警察などは三交代制だし、医療関係、電力など民間事業者もワンチームで現場に入っている。国交省は寄せ集めで現場対応している。

日常から教育訓練したチームとして被災地へ派遣できるようにして欲しい。最前線の管理職は少ない人数で能力を最大限発揮するモチベーションを日々考へ悩んでいる。そんな中で突然、国会議員の横槍で地元同意もなく、交通事故も起きてない事業をやれと本省道路局から言われる。少ない人数の中、余計な横槍を入れられると仕事も成り立たない。忖度行政だと感じることが末端では起きてしまっている。本間に必要な事業は、きちんと積み上げて事業実施するべきであり、政治家の横槍で事業を進めるべきでないことを申し入れる。

北陸

北陸地整とは例年12月に団体交渉を実施してきた。しかし、今年度は12月は大雪、1月はコロナで二度延期している。「緊急事態宣言」下でも他の地整では団体交渉を行っている事を話しているが、北陸地整は、外部との意見交換や他県に出向いたりしているのに、ユニオンとの団体交渉を「真に必要なもの」と位置付けてない。予備交渉でも出席者や時間に制限をかけるなど国交法違反ではないかと思う。信頼関係を損なう地整当局を指導すべきだ。

瓦林官房長回答

働きやすい職場のため、最前線の声を聞く



予算が参議院入りする中、国交省は7つの法案を提出している。閣議決定を明日にして、根回しなどあり退席することを許して欲しい。

佐藤調査官回答

地理院は特別な機関、重要な役割を担う



1月に着任して、初めて最前線の皆様からどんな苦労をしているのか、どんなことを考えているのか、直接会って伺う機会を取れたことは、有意義な経験だった。話を伺って、国土交通省として、国民・地域に対する行政をしっかりとやっていく思いは同じ。信頼関係のもとで、一緒に進めて行ければと思う。

級別定数の改善は、努力した結果

課長、出張所長6級(定数増)については、全体として努力している中、結果だ。与えられた枠を有効に活用する努力をする。定数が増えたことによる昇格の要件や人事任用のあり方についての質問だが、昇格については、職務遂行能力、勤務成績など総合的に任命権者が判断するもの。(裏へ)

(表から)

人事任用は組織として仕事効率的・効果的に発揮できるような人事配置・任用を当局として行うもの。災害対応については、今回コロナ禍の出動回避の中、これまでにない勤務形態を経験をして頂いた。忙しい中でのいろんな苦勞も聞いた。勤務管理など管理職員ならでは部下職員へのコミュニケーションなど大変だったと推察する。省として取り組む中で、やるべき仕事かどうかを考える意識を持った。

管理職員特別勤務手当、超過勤務手当など指摘を頂いた。現場で必要な活動が効果的になされるよう、必要な手当についても当局としてしっかり努力していきたい。

九州中部**そんな言葉では、頑張れない**

災害対応について、手当て、処遇改善は喫緊の課題。派遣元や受け入れ所属に対する組織的な支援も必要。与えられた仕事を懸命に真面目に取り組んでいる。しかし、昇格の改善は良くなっていない。当局の回答では、管理職員として誇りを持って頑張れない。末端の管理職員はそんな言葉では頑張れない。

佐藤調査官回答

今日の話の中では業務執行、予算執行の話が多かった。官房長も話しをしたが、当局として努力していきたい。

**池田事務局長**

今回は遅い時期、人事異動の内示後の交渉となった。引越しについて実費支給になり、引越し貧乏は解決できるが、3者見積もり徴収の負担が大きい。たとえば引越し業者を事務所一般競争で決定することで、見積もりは不要になる。改善をお願いしたい。

今回、職員指導の時点で宿舍調整を行っている地整がある。改善されており全国に広げて欲しい。

佐藤調査官回答**移転料の実費支給、課題が見えてきた**

昨年から実費支給として異動者本人の経費削減努力を示すため、3者見積もりをお願いしている。異動された方には、ご苦勞をかけた。いろんな課題が見えてきた。今後、運用を重ねて、財務省と連携して、異動された職員、事務担当者の負担を少しでも軽減がはかれるよう努めてまいりたい。

テレワーク、在宅勤務は新しい働き方。ハード整備やソフトの手続きの面はこれから。運用を積み重ねること、やりやすい仕事とそうでない仕事があると思う。コロナと付き合ひせざるを得ない中で、現場の対応力を維持し災害対応も続けていかなければならない。課題はあるが、指摘の点も踏まえ、検証・分析をしながら、より良い在宅勤務も含めた職場環境の整備に努める。

**楠田参事官回答****問題意識をしっかりと受け止める**

本日はコロナの緊急事態宣言下のもと、人数制約の中での交渉となったが、職場の実態を含めいろいろ伺うことができ、当局として問題意識をしっかりと受け止めて、引き続き窓口を通じてやりとりをさせていただく。

小原委員長**防災官庁としての役割を議論しよう**

コロナ禍の中、時間を確保して頂きありがたいと思っている。我々の主張を受けて頂くためには、窓口だけでなく、官房長も含め技術系のことをしっかりわかってもらなければと考えられている。問題の本質を理解して欲しい。

今日の交渉の中で重要な事は、防災官庁としてこれ

ユニオン運動への参加を呼びかけます!

からどういう役割を果たしていくか。どう体制を取っていくか。増員が必要と考えている。発生する災害や気象変動の中で我々がどう貢献していくのか提言させて頂くので、一緒に議論して行きたいと思っている。

補正予算では、各支部から問題点をださせて頂いたが、根本的な矛盾が見えてくる中で解決がでない。やらなくてもいい作業を見直したら改善され、業界へも理解されることなどを提言していきたい。このような交渉を複数回設けて頂きたい。

以上

管理職ユニオンをはじめとした職場の労働組合の運動によって、長年減り続けた定員が令和2年度に101名純増に転じました。管理職ユニオンが取り組んだ「アンケート」では、複雑化する「入札契約制度」と過度な資料づくりを求め組織体質が忙しさを原因と指摘され、この声を官房長や各地整局長に伝え、少なからず改善されています。また、管理職員特別勤務手当を設置させました。

管理職ユニオンは、「アンケート」等による職場の多数の意見を要求とし、職場で意見交換をして、独りぼっちの管理職員を作らない運動を目指しています。4月に入って新しい職場で忙しくされている方もおられると思いますが、**管理職ユニオン**は、国民の安全・安心と財産を守る事が働きたいのある処遇につながると思っています。あなたも**管理職ユニオン**へ加入することを呼びかけます。働きがいのある職場にするため、この思いを若い世代に引き継ぐため、管理職ユニオンの運動に参加されることを呼びかけます。

