



No.352
2021.5.27

【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/

アンケートから見える職場の実態 (上)

業務執行

増員、業務の簡素化が必要

職場事態で改善が必要なことは、①増員(73%)、②仕事量を減らす(37%)、③定員削減をしない(31%)であり、前回のアンケートより増員を求める声は増えています。(+6%)

業務執行を進めやすくするためには、①入札発注業務の簡素化(62%)、②過度な説明資料の中止(51%)、③調査物の見直し(51%)となっており、過業務の簡素化が必要で、

業務執行、職場環境を改善するためには増員が必要

管理職ユニオンが昨年取り組んだ「管理職アンケート」は全国から1362名の回答がありました。コロナ禍の中、生活様式も変わり仕事の形態も変わる中、様々な職場実態が明らかになっています。その中で見えてきた課題を紹介します。

度な資料作成が大きな負担になっています。

また、予算執行については、①業務内容や防災体制に見合う増員(59%)、②不必要な予算は、繰り越さず返納(54%)、③維持補修予算の計画的な要求(46%)となっており、予算執行に必要な増員や必要な予算の確保が求められています。

委託でなく職員が行うべき

監督・検査業務の民間導入は、①職員の増員で委託を減らす(30%)、②定員削減のためやむを得ない(19%)、③委託がなければ業務が進まない(15%)と、職員で行う業務だ

入札手続きは、多くの職員の負担になっている

が、職場実態から委託に頼らざるを得ないのが現実で、職員の技術力低下にもつながっていると言われています。

毎年改定されている入札手続きについては、①複雑、ミス防止から簡素化が必要(75%)、②多岐にわたる契約方式を整理する必要がある(63%)と、多くの管理職員の負担となっています。

管理職員の日常業務については、①予算消化主義の改善(50%)、②入札契約制度の見直し(45%)、人事評価制度の改善(37%)

理不尽な政治の圧力を受けている

政治の圧力を経験したかについては、18%であり、その内容は、①用地補償、②工事場所などがあります。高圧的な叱責や恫喝を受けた回答もあり、理不尽な圧力を管理職員は受けています。



職場環境

超過勤務の規制を超え、心身に異常を抱えている

健康状態については、①通院(14%)、②現在心身の調子が悪い(6%)、③今にも壊れそう(3%)など、健康に不安を抱えている方が、24%となっています。

超過勤務においては、管理職員の18%、部下職員の39%が上限規制を超過しています。また、サービスクラスがあるのは、27%

当局は職場の実態を把握していません。

超過勤務の縮減の方策については、増員を求める声は圧倒的です。(71%)

今もパワハラを受けている

職場でのパワハラは、①現在も受けている(25名)、②過去に受けた(607名)となっており、なくならないパワハラ、当局は早急に対応すべきです。

職場要求

休めない、手当もない

管理職特別勤務手当については、①条件により支給される(69%)となっており、②手当も振替休暇もない(9人)、③手当を申請しない(102人)と、ただ働きとなっている実態があります。

振替休暇の取得は、取れない(ほとんど、半分程度)が10%となっており、また、振替休日に出動した場合の管理職特別勤務手当の申請は、①申請していない(26%)、②申請できることを知らない(34%)と、なっており、働いていながら、休めない、手当がない実態があります。

す。いずれも当局の責任でこの状態をなくすべきです。

支給要件、約20%が知らない

ユニオンなどの要求により、平日の深夜(0時~5時)における管理職特別勤務手当が支給されていますが、その支給実態は、手当の支給条件を知らなかったが、19%と。回答しており、まだまだ周知不足になっています。

選択したい、退職後の働き方

再任用については、①フル・ハーフタイムは本人の選択制(60%)、②経験知識を生かした業務(48%)に加え、③基本給を引き上げる(39%)、④5級格付けとする(31%)と、現役時の経験を生かした働き方、また、職責に応じた処遇を求めています。

定年延長制度については、①短時間勤務を選択可能にする(46%)、②60歳以降降職を降り、従事職責に見合った給与水準(30%)となっており、各人が退職後の多様な働き方を希望しています。

(次号へ続く)



定年延長法案

定年年齢段階的に引き上げ、令和13年には65歳

年度	2023 令和5年	2024 令和6年	2025 令和7年	2026 令和8年	2027 令和9年	2028 令和10年	2029 令和11年	2030 令和12年	2031 令和13年
生年	昭和38年	昭和39年	昭和40年	昭和41年	昭和42年	昭和43年	昭和44年	昭和45年	昭和46年
退職年齢	61歳	61歳	62歳	62歳	63歳	63歳	64歳	64歳	65歳

定年延長法案、国会成立を目指す

国家公務員の定年を段階的に引き上げ65歳とすることを柱にした国家公務員法等一部改正法案が、4月27日の衆議院本会議で可決し、参議院へ送付され、国会での成立を目指すとしていいます。

同法案は2020年の通常国会で、検察官の特例を認める「検察庁法の改正案」が世論から批判を受け、立ち消えとなっていました。しかし、検事総長らの定年を最大3年延長できることとした特例規定を削除するなどして、今国会に法案を再提出されました。

段階的に引き上げ、65歳定年へ

今回の改正案の概要は、施行を令和5年4月1日とし、定年のスケジュールを1年ずつ以外は昨年の法案と同じ。

●定年を段階的に65歳まで引き上げる。施行日の令和5年4月1日に61歳、その後、2年毎に1歳引き上げ、最終的には令和13年4月1日から最終形の65歳とするもの。
●役職定年制は、指定職あ

るいは俸給表の特別調整額の支給対象官職等を対象とし、60歳の誕生日以降、次の4月1日までの間に管理監督職以外の官職に異動させるもの。役職定年による異動が生じる場合、引き続き管理監督職として勤務する特例を設ける。
●60歳以降の職員との給与は、人事院の「意見の申出」に基づき、当面の間、職員の俸給月額を、60歳に達した日以降の最初の4月1日以後、その職員の級号俸に同じ額に7割を乗じた額とする。役職定年により降任、降級を伴う異動をした場合は、異動前の俸給月額を7割水準とする。
●60歳以後、定年前に退職した職員の退職手当については、定年前の退職をした方が不利にならないよう、当分の間、60歳以後にその者の非によることなく退職した者については、定年を理由とする退職と同様に退職手当を算定する。(60歳以降は途中で退職しても定年で退職しても基本的に退職手当は変わらない)
●定年の引き上げで、現行の60歳定年退職者の再任用制度は廃止。定年の段階的な引き上げ期間中は、65歳までの経過措置として現行と同様の制度を存置。
●60歳に達した日以後定年前に退職した職員を、本人の希望により、短時間勤務の官職に採用(任期は6

新規採用継続のため定員増が必要

5歳まで)することができ制度を設ける。
昨年の法案は、検察幹部の特例規定に野党が反発し廃案になりましたが、特例規程を削除した今回は、4月23日の衆議院内閣委員会での審議後の採決で、修正案を提出した日本維新の会を除く党派が全て賛成しています。なお、衆議院の実質審議は、1日限りでした。

衆議院内閣委員会では、「定年引き上げる年度において定年退職者が生じない。仮に一定の定員であるならば、新規採用者数が大幅に減少することになり、組織の年齢構成にゆがみが生じる。定年を引き上げても十分な新規採用はできるのか」という質問があり、河野国家公務員制度担当大臣は、「定年引き上げ期間内の調整時に、一時的に定員を増やすことは当然やっていく」と答弁しています。



3度目の緊急事態宣言！ 出勤回避やテレワークが取り組まれる

政府は東京都、京都府、大阪府、兵庫県の4都府県に昨年来3度目となる緊急事態宣言を4月25日に発令しました。当初は5月1日を期限としていましたが、病床の逼迫や新規感染者数の高止まりを受け、31日までに期限を延長。その後、宣言の対象は、北海道、愛知県、岡山県、広島県、福岡県、沖縄県にも拡大され、沖縄県以外は31日が期限となっていました。なお、最後に対象となった沖縄県は6月20日が期限となっています。

すことになるわけで、3月に示した「再び宣言をださないため」の五つの対策を実行すべきです。とりわけ、医療体制の強化、迅速なワクチン接種は早急に行うべきです。合わせて、休業や減収に対する補償支援対策は重要です。

職場においては、テレワークの実施や出勤回避の強化など周知され、コミュニケーションが取りにくい状態が続いています。業務執行の遅れも続いている職場もあります。

職員は健康と命を守ることに加え、新型コロナウイルスに対応をきっかけに、国家公務員の定員削減や非正規化が問題視されていることも合わせ、国民の命と財産を守る防災体制の確保を求めています。

組合員の純増で第24回全国大会を迎えよう!

ユニオン本部は、5月22日(土) Web 会議にて中央執行委員会を行い、大会議案討議、大会開催方法等について、各支部の状況報告も合わせ意見交換を行いました。

緊急事態宣言が繰り返される中、様々な課題を抱えている職場の状況が昨年取り組んだアンケートから明らかになっており、職場の声を元へ、管理職員の処遇と健康を守る存在は益々重要となっています。

次期大会は6月26日(土)を予定しています。4月以降、新しい仲間を迎えた各職場ではユニオンへの加入者の報告もあり、さらにユニオンが大きな組織になって大会を迎えるため、全国の仲間の奮闘をお願いします。