

**国土交通省
管理職ユニオン**

No358号
2022年1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-unionnetwork/

展望ある未来へ！

諸君の実現のため、みなさんとともに奮闘！

みなさん。新年あけ

ましておめでとございませう。国土交通省管理職ユニオンを代表して一言ご挨拶を申し上げます。

に前進させてきました。

国民の命と暮らしは極めて深刻な状況

配分の好循環」をスローガンにデジタル改革、規制緩和、行政改革をセットとする構造改革を推進しようとしています。

安倍政権以降、内閣人事局が設置され、官僚支配の強化、政権の意向を第一とする官僚機構がつくられ、憲法違反の悪法が強行され、森友・加計疑惑、さへらを見る会、総務省接待問題などが引き起こされました。

昨年10月に発足した岸田政権は、「安倍・菅政権」を継承し「新自由主義からの転換」「新しい資本主義の実現」「成長と

また、新型「コロナウイルス」対策では、国内感染確認から2年

を経過しましたが、新種の「オミクロン株」が出現し、日本にも感染例が出てきており警戒を強める必要があるにもかかわらず、経済対策を優先するあまり「まともな対策」が取られておらず、国民の不信感がおさまりません。さらに、国民を守るための公共投資はこの30年間で唯一減額となっており、国民の命と暮らしは極めて深刻な状況となっています。

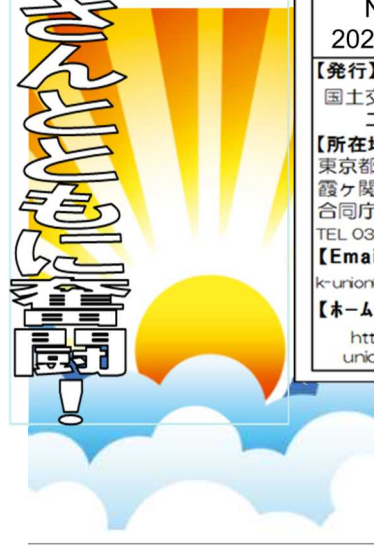
業務執行体制や管理職員の処遇は、まだまだ不十分

職場においても、国土交通省をめぐる情勢はきびしく、仕事にも様々な変化が生まれ、肉体的、精神的労働強化が進行しています。

私たちの「体制拡充と増員」の取り組みにより、令和4年度も含め3年連続で「地方整備局の定員増」を勝ち取っているものの、長年の定員削減による長時間・過密労働が常態化してい

ます。加えて「新型「コロナ」が職場を直撃し、心身ともに健康が蝕まれる職員が急増するなど、異常な状態に拍車をかけています。業務執行体制や管理職員の処遇はまだ不十分な状況です。

また、2021年6月に定年延長にかかる「国家公務員法等の一部を改正する法律」が成立し、これまで原則60歳としていた定年年齢が、2023年度に60歳に到達する職員から段階的に引き上げられ、2031年度に65歳になります。法律では、60歳に達した職員の給与について、当分の間、職員の俸給月額、職員が60歳に達した後の最初の4月1日以後、7割水準に引き下げるとしています。私たち管理職員は、役職定年により俸給の特別調整額が支給されなくなることに、年間の給与水準が5〜6割となることが予想されます。ユニオンは、昨年12月に内閣人事局や人事院と交渉し、法律の問題点を指摘することもに、今後の制度設計に労組の意見を反映するよう追及しています。 【裏面に続く】



暖かいご支援、 ご協力をお願い いたします

いま求められていることは、「若者も高齢者もだれもが『未来に展望を持って』安心して働き、生き続けられる社会や職場をつくることではないでしょうか。」

私たち管理職ユニオンは、職場での悩みを共有し、共に働く仲間として支えていける労働

組合として、これまでの活動に自信を持ち、共通する産別・国民的課題と結びつけ、諸要求の実現のため「みなさんとともに奮闘」していく決意です。

むすびに、今後とも国土交通省管理職ユニオンの運動に、職場のみなさんの暖かいご支援、ご協力をお願いし、2022年の年頭にあたったのこあいさつとさせていただきます。

国土交通省管理職ユニオン
中央執行委員長 亀井 稔

官房長会見

「国民から期待の大きい職場。 配慮・工夫し勤務環境改善に努力！」

去る 12 月 13 日、管理職ユニオンは、瓦林官房長と会見を行いました。この会見は通常管理職ユニオンの大会後遅滞無く行われるものですが、新型コロナ禍に配慮し、かつ、対面で話し合うことを重視し 12 月の開催となりました。

亀井管理職ユニオン委員長からは、(1)二年連続増員の実感がない職場 (2)「働き方改革」に対するアンケート結果 (3)60 歳以降の働き方等について、ユニオンとしての考え方を示しました。

瓦林官房長からは、冒頭「大きな災害も相次ぐ中、国民の期待は大きい。配慮工夫しながら勤務環境の改善に取り組んでいきたい」との回答がありました。要員確保の部分では、定員法等厳しい状況はあるものの「国民から負託された業務である防災、復興業務の的確な執行に必要な要員等組織の整備を図りたい」また、『働き方改革』での超勤上限規制の問題では「特例勤務の実態等を把握し、検証していく努力を行う」等の回答がされています。

時間の制約があり細かい点の確認は出来ませんでした。頻発した災害等の職場の大変さへの理解と、改善に向けた姿勢が示されたのは成果です。国民の期待に応える災害対応を健全に執行して行くには、地整から、各職場から必要な要員を積み上げていくことが重要です。また、毎年当然のように補正予算が配置され、それによる「特例勤務」超勤等の解消・改善が必要です。

管理職ユニオンは各職場の実態を把握し、地方整備局に実態を訴え、要員の充実と職場環境の改善を求めています。



内閣人事局交渉

長期化する災害に対応出来る人員確保を モチベーション維持できる「定年延長」制度設計を



管理職ユニオン

例年、年末に行われる「組織内示」を前に、管理職ユニオンは内閣人事局交渉を 12 月 20 日(月)に実施しました。交渉では、増員と定年延長制度について追及しています。

増員の課題では、長期化している災害の対応に要員が足りていないことを訴え、増員するよう要求しました。具体的には、職場の実態に基づき「災害対応では、連続昼夜勤務が 2〜3 日続く勤務の実態がある。」

「民間の労働基準法と同様の国家公務員にも連続勤務時間の制限を設けるべき」

「職員は使命感を持って災害に対応しているが、管理職は手当が少なくモチベーションが保てないことを訴えています。特に職員全体の健康を守り、長期化する災害対応を乗り切るためには、ローテーションによる勤務態勢が組

る要員確保を訴えています。定年延長では、級の格付けは、退職時 6 級が定年延長後も 6 級で同等となっている理由の追及では、明確な回答はされませんでした。

も、「同等の職責を求めめる」のであれば、管理職員は「役職定年」で「課長 出張所長」の役職は解かれます。それでも、同等の業務内容を求められる可能性があります。そうならば、個人の受け止めの問題はありますが、「給与は下げるが同じ仕事をしろ」と言う使用者にとって余りにも都合が良すぎる運用です。また、定年延長者が 6 級枠を使用すれば、課長・出張所長の 6 級昇格へも影響することが考えられます。

今まで年齢別人員の不均衡の問題では、専門官等のポストと級別定数を確保し、大きな処遇低下は生じていませんが、職場が不満と改善の声を発したからです、職場の皆さんのご理解とご協力をお願い



内閣人事局

ます。