

**国土交通省
管理職ユニオンニュース**

No360 号
2022 年 3 月 23 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://wwwk-unionnetwork/>

官房長交渉報告

防災体制の充実

出張所、事務所の最前線に増員を！

管理職ユニオンは二月二十五日、各地方整備局及び国土地理院の各支部要求を背景に官房長交渉を実施しました。災害対応に苦勞する職場実態には一定の理解を示しつつも、それを改善する要員配置や、管理職特別勤務手当等処遇の充実を求める声には、従来の域に留まる内容となっています。

■増員による 防災体制の充実

国土交通省は、令和二年度定員査定以降、「地方整備局（北海道開発局を含む）等の執行体制の強化」との項目で2020年（R2）57名、2021年

（R3）134名、2022年（R4）135名と3年連続の増員での査定を受けています。査定理由は「大規模災害からの復旧・復興」「災害発生時におけるテックフォース派遣」「防災・減災・国土強靱化」の観点から「地方整備局等の人員



○上位定数確保！

当局は定数確保については、「重要な課題」と発言しつつ「人事院の査定は厳しい」と逃げの回答をしています。増えた定数を有効に使い発令幅拡大の追及に関しては「総合的に判断」し発令していくとしています。

○災害時支給手当の改善

も異なり一般職員としての超勤手当等の支給を検討するよう迫りましたが、当局は「災害時も『特別の調整額（管理職手当）の範囲内』と回答し、ユニオンの指摘に誠実に答えられています。

亀井委員長

職場に見える増員の配置、処遇改善を！



瓦林官房長

これで良いとは思っていない。



■働きがいある定年延長制度の創設を！

当局は、定年延長が初めて適用される昭和38年生まれに対して、定年延長での雇用継続を望むかの意向把握を行っています。ユニオンは運用方針も示さず、退職金の取扱いすら説明しない不誠実な当局の姿勢を追及しています。

当局の回答は、制度設計に対する考えも示さず「安心して勤務できる制度となるよう（人事院等の動きを）注視していきます」と回答しています。

限られた時間の中の交渉であった事から、十分に相互理解を深めた上でのやりとりとはなっていませんが、年1回2時間（今回は新型コロナウイルスにより1時間半）の交渉を増やすように求めるとともに、適切な時期と回数で我々の要求と切実な職場実態を聞くよう求め、当局より「皆さんから色々なお話を聞かせてもらった。改善すべきは改善していく」との回答を得て交渉を終えています。



悩みを共有できる組織

それが、「管理職ユニオン」です



管理職の皆さん! 管理職ユニオンへの加入、運動参加をお願いします。

官房長交渉で訴えたユニオンの要求

| | |
|--------------------|--|
| 【業務改善】災害時の三交代体制の確立 | 甚大な規模の災害が発生すれば24時間を超えるような連続勤務が後を絶たない。政府の方針はワークライフバランスにあり、一度「非常体制」が発令されたら、滞りなく「三交代勤務」に移行し職員の健康が守られるよう、当局の責任で制度設計を行い要員体制を整えること。 |
| 【業務改善】出張所体制の拡充 | 減員による一人出張所や出張所の統廃合により現場対応がままならない状態にある。地元からも不信の声が出ており、今まで培った地元との信頼関係が崩れている。現場への増員と処遇改善を強く求める。 |
| 【業務改善】雪寒体制の改善 | 雪寒体制が事務所全体で取り組んでいるが、24時間勤務してその翌日に再度の24時間勤務をする職員も少なくない。当局は職員の健康が守られる状態で体制が継続できるように要員の確保を行うべきだ。また、女性は母性保護を考慮した体制勤務ガイドラインを作るべき |
| 【業務改善】ダム放流体制の改善 | 中部丸山ダムで放流体制の変更があった。今までダム流入量2800m ³ /s以上の操作が、300m ² /s以上に今年から変わった。8月期は連続24時間を超えるゲート操作が頻繁に発生し、他事務所からの応援があってもゲート操作責任者の管理支所長は140時間を超える超過勤務を強いられ、所在の町から出られない状態になっている。当局はこの異常な体制を改善すべきだ。 |
| 【手当】支給改善 | TEC派遣や防災業務は、管理職手当の適用内として、超過勤務手当は支払われていない。この事は現職管理職員のモチベーションを低下させるだけでなく、若手職員の管理職への昇任意欲も低下させている。災害対応業務をやりがいを持って取り組むためにも、報われる手当の新設、或いは、超過勤務での処理を要求する。 |
| 【処遇】地理院の処遇改善 | 地理院は、災害時も含め「国土強靱化」に関する業務を行っているが、地方整備局が増員の内示がある中蚊帳の外にある。同様に要員確保を行って欲しい。また、地理院長は「特別な機関」の長で処遇の格付けも高いが、本院は「管区」地方測量部は「府県単位」にも及ばない処遇だ。機関として均衡有る処遇評価を求める。 |
| 【処遇】6級昇格改善 | 課長の6級昇格を10月1日発令にしているが、何故4月1日で発令しないのか。年度で付いた定数を半年放置するのは格差を付ける目的で処遇改善と逆行する。 |
| 【処遇】格差の解消 | 専門職種は過去と比べ6級昇格が後退している。原因は課長ポストの削減で、本人の能力とは関係ないところでの格差だ。 |
| 【処遇】格差の解消 | 女性管理職の処遇が遅れている。5級にも昇格しておらず、同じ様な年齢の男性管理職と明らかな差がある。同等に近づけることが管理職とした当局の責任では無いのか |
| 【処遇】級別定数改善 | 10年前と上位ポストの級別分布を見ると、キャリアのポストは上位定数を増やしているが、地整生え抜きのノンキャリアは増えていない。事務所の上位層の格付けを上げたなら全体の格付けも上げるべき。副所長の7級ポストを増やすことを要求する。 |

■管理職の皆さん

私たちが管理職員の仕事は、部下の健康やメンタルも含めた「職員管理」と、国民の安全・安心の為に防災業務や社会資本整備等の業務を「マネージメント」することなのです。

これら仕事は、マニュアルがあっても各々の特性や運用ルールが日々変化し、戸惑うケース

も多々あります。事務所によって異なるローカルルールもありません。また、周囲の人間関係などで悩むケースもあるのでないでしょうか。

私たちが管理職ユニオンは、そんな時に相談に乗れる組織を目指しています。答えが解っていれば教え合い、解らなければ、一緒に考え、当局等解決できる



ところへ一緒に働きかけたいと思っています。

減らない退職者 やりがいと夢が持てる職場へ転換を

■コラム

四月期の人事異動が明らかになった。

近畿地整では、30人を超える退職者が確認された。

理由は色々あるとは思いますが、よく聞く理由は、

「配転が広域にわたること」

生活設計を持つ上で、何処を拠点に仕事と生活を両立させるかは大きな問題だ。職場では、長時間通勤と単身赴任がウヨウヨいる。そんな実態を若い人が見ると夢が持てないのかも知れない。

処遇の「格差が明瞭」。本省を経験した人と、出張所で現場を大事にする人の格差が歴然等々。

そして、「仕事が忙しすぎる」「アウトソーシングする一方で、新たな課題・仕事が増える。超過勤務は一向に減らない。更には「パワハラまがい」の業務ノルマの締め付け等々。防災事業等、国民から期待される仕事だからこそ、やりがいと夢の持てる職場に転換したい。