

< 官房長交渉報告 (その 2) >

# 各支部の代表が 支部で抱える問題点を指摘!

No.382  
2024 年 3 月 7 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/>

(次号よりつづく)

## 〇六十歳以降の働き方について

『役降り後のポスト、それから役降り後にどういう仕事を担当するのかについての具体的な中身は、業務上の必要性や、組織定員などの状況を踏まえて決まることになると思います。もちろん職員の方のこれまでの職歴とか、能力だとか、経験だとか、ご本人のご希望だとかをできるだけ尊重して、適切に任命権者が行うことになるかと思っております。』

生活設計に関わる非常に重要な課題ですので、職員の皆さんも気にされていると思いますし、多くの皆さんの士気をしっかりと

するという観点からも安心して仕事に取り組めるような、そういう制度であるべきだと思いますので、運用に当たってはできるだけきめ細かい対応に努めて行く必要があると思っています。』と回答されました。

## 〇管理職員の処遇改善について

『管理職員の方の処遇改善については当然、重要な課題ですが、級別定数の改定という観点では、人事院に対して、機関全体の評価職務評価を高める様、これまでも繰り返し説明をしております。できるだけ上位級ポストの設置、あるいは級別定数の拡大をお願いするなど、最大限努力を

してきたところです。結果として、上位の方の級について、数字としては増えてきていると認識していただきます。

今後とも国土地理院の地測を含めて職員の処遇が、全体としてよくなるように努力を続けていかないといけないと思っております。

テックフォースについては、業務が非常に特殊、困難だということで、人事院に手当を要望してきたところ、令和3年4月から地方公共団体に派遣されたテックフォースのリエゾンの連絡調整の仕事は、災害応急作業等手当の支給対象として認められています。今般の能登半島地震についても、能登の地震への対応として、リエゾンへの支給要件が緩和をされているのと、災害応急作業等手当の支給額の引

き上げが行われています。できるだけ現場で頑張っている方々の待遇が、改善されるよう努力を続けていきたいと思っております。』と回答されました。

## 〇労務環境について

『人事異動情報の話ですが、国土交通行政に対する国民からの信頼を損なわないようにするためには、公表前、発令前の人事情報というのは取り扱いをよく考える必要がある。国民からの負託に答えていくためには、必要な考えだと思いますので、この趣旨を何卒ご理解いただきたい。』

会場の年の間数については、この場ではお約束できませんが、意見交換させて頂くことは非常に重要と思っております。今後とも努力していきたい。』と回答されました。

(裏面につづく)

(表面よりつづく)

### 〇各支部より

#### 〇地理支部

国土地理院本院を「本省並み」に、地方測量部を「管区機関」(地方整備局並み)として評価し、抜本的な級別定数改善、6級ポストの級別定数拡大を行うよう要求している。

複数の都道府県を管轄する地方測量部等の部長は、6級から8級の格付で、6級3、7級5、8級2。現在能登半島地震の最前線で指揮を執っている北陸地測の部長も6級。人事院の行政職(一)標準職務表では、「府県単位機関の長」は7、8級だが、標準職務表より極めて低い評価となっている状況。

また、地方測量部の課長の6級は、19のうちわずか2で、5級が17、

管理職でありながら5級のまま退職せざるを得ない状況。

#### 〇九州支部

当局からシニアは重要であると発言されていたが、職場ではそのよくな扱いを受けていない。先ほど官房長もシニアから若い世代に技術やノウハウの伝承が重要との発言があったが、シニアの業務の内容と処遇が合っていないのが現状である。

今後あらゆる産業に襲ってくる労働者不足についての危機感が、国土交通省の職場には全くない。

昨年、九州地整では、定年退職者の半分しか再任用を希望しなかった。残りの半分は完全退職を選択した。なお、技術系の副所長以上の人材は一人も再任用を希望

しなかった。今年の4月もいろいろな人に話を聞いたが、職場に残るのは半数で退職が半数の状況である。当局が言う優秀な人材は、皆民間に再就職する不思議な世界がある。再就職の規制があるはずなのに。国民の目線から見るとこの状況は正常といえるのか。

もう少し魅力ある国土交通省の職場にしなければいけない。だれもが地域住民のために65歳までホネを埋めて働くことができる職場に是非して頂きたい。

#### 〇四国支部

定年延長の実施に際して、身上書の尊重と希望実現に向けた当局の姿勢として、定年延長者の取扱いは、職員と変わらないのか。もう少し丁寧なフォローや情報提供があっても良いのではないかと。また、定年延長者は将来的に単身赴任もありうるのか。勤務する職員はその様なところが気になるので丁寧な説明を求めます。

管理職特別勤務手当の課題として、手当を申請すると休日等に管理職がでなければならぬ必要性について、現場を良く理解されていない人事担当者から確認を求められるが、どういう理由なら認められるのか。TEC派遣時、準備時は認められるのか。整備局の定員は4年連続で純増しているが、微増であり抜本的な改善となっていない。1人出張所長、係長併任、出張所の統合などによる出張所体制の脆弱性が業務継続の危機を招いている。現場対応がままならない状況が続いて

おり、地元から不信の声も挙がっており、地元との信頼関係も崩れてきている。

若手職員の辞職数も、年々増加している傾向であるが、どう分析して対策は考えているのか。各整備局に指導は行わないのか

最初の官房長の挨拶のなかで出張所という言葉が入っていないから、たので非常に残念に感じている。

#### 〇中国支部

災害支援の必要性は認識しつつも、TEC隊員の安全配慮義務は当局の責任である。また、テックフォース派遣時及び防災業務時の勤務に対する手当に対する不満も大きい。今回の能登への派遣でも感じたが、以下の5点について気になる点があり、改善

を要求する。

- ・ 超過勤務手当の対象にならない管理職員の派遣を基本としないこと。
- 派遣するのであれば手当を支給する体制を整えること。

- ・ 職員の負担となる休日移動は行わないよう配慮すること。

- ・ 勤務時間外での車両移動は全員、超過勤務の対象とすること。

- ・ 派遣期間は移動日を含め、7泊8日以内とする

- ・ 被災調査業務が円滑に行えるよう当局の責任で内業場所及び備品の確保を行うこと。

**○近畿支部**

令和6年度組織改正  
が示され、予算定員は純増255人となっている。地整全体でも67名増と話を聞いている。さらに新規採用への影響

緩和のための特例的な

定員395人となっているが、若手職員の早期退職による係長の欠員など現場の感覚としては純増とはなっていない。

近畿では福井河川国道事務所と紀南河川国道事務所、河川と道路の維持出張所が統合されるがこれは全国では初めてのことで、これにより出張所長の職責、労働強化はもとより、出張所が減ることは地域の期待を裏切る行為であり、当局が「地域に根ざした出張所は大切、重要」としてきたことを反故にするものではないか。

地域の安全安心を守るためにも職員の増員、組織の拡充を図るべきで、特例的な定員をフルに活用して、増員を実感できるものにして頂きたい。

**○中部支部**

維持管理予算が不足している。伸率が1.0を下回る現状が何年も続いており、一方で労務単価が年々上昇し、経常的維持工事は労務費のシェアが大きいことから、作業量も低下し続けている。労務単価等の上昇で出来高は変わらな

いが出来形が減少している状況である。

本省はDX化等でコスト削減を指示しているが、除草や舗装・区画線劣化等はDX化でな

んとかなると考えているのか。現場の職員は腹が立っている職員が多く存在している。こうした背景から、道路も河川も管内除草作業を職員自身が実施している実態があり、自分もメモの残る限りでは日換算で年間55日も除草作業

を実施した。そのうち1

1日間は休日に除草作業をしている実態だ。

大雨出水で設備が故障を起こして災害費を請求しても「維持費の範疇だ」として配布もされない。こうした状況であっても、国民の最前線

向き合わなければならぬ職員が多い。

**○関東支部**

令和6年度組織改正

で関東では3つの出張所が廃止される。その中で管理区間に規制区間もある出張所の廃止が行われる。出張所が廃止になれば事務所が対応するしかないが、先週の大雪のとき該当事務所が対応しきれず、他事務所から応援をだすことになった。出張所の見直しや事務所の対応など今後の組織をどのように考えているのか？

組織の中期・長期の展望

を教えて頂きたい。

中部地整不正事案の根本は、予算消化至上主義による弊害があり、予算消化、現実的でない供用年度、用地未買収箇所の工事発注など職員に過度な負担を負わす事

がないよう本省としてきちんと明言すべき。

例えば、予算消化に関しては、様々な理由により予算消化が出来ない場合は不用もありきという方針を明確に出して欲しい。

**○北陸支部**

能登半島地震の対応

について、地整の職員は1月2日から出勤し、災害対応をおこない1月11日まで帰宅できない状況であった。その間は徹夜や執務室、ホテルに泊まることになった。

1月12日からは被

災地調査のために週 2 回 テックフォーラスとして活動を行った。これも道路状況が悪いため朝 5 時に出発して夜の 9 時に帰宅する状況である。局長は交代要員を確保して健康に留意するようにと言ったが、課長や出張所長など交代がでない職員も多い。事務所長、副所長自身も自治体からの支援要請があり非常に忙しかった。

以上より当局に要求するのは、大規模災害に關しては県市町村に対して事前に支援計画の作成を依頼できないか。物的支援、人的支援など国土交通省としてどこまで実施するかについて、県市町村と協議をして、明文化する必要があらうと感じた。

また災害対応時の職員の安全・健康の確保が重要であり、これも明文化すべきと感じた。

北陸の管理職特別勤務手当は、申請に対して支給実態が大幅に抑制されている。実態を認識している事務所長が支給の可否を判断できるようにすることが事務の合理化と支給の適正化に必要。速やかに改善すること。

事務所長、副所長のパワハラについて、最近事務所の課長、出張所長に對して出身校や人格を否定する発言をする人が増えてきている。そのような発言をうけて管理職を辞めたいという人も出てきている。

北陸ではユニオン役員が副所長以上に登用されず、組合差別の任用が継続されている。今期 4 月期人事では組合役員からの副所長以上への登用を求める。

地方部の勤務について、ダム管理所もあれば出張所もあるが、長距離通勤や単身赴任によって支えられるところ。

現在は再任用の短期（週 3 日勤務や 4 日勤務）の方に宿舍の貸与がされていないが、宿舍に空きがあれば貸与することに問題はないと考える。再任用の方に赴任の希望があった場合、現職の負担軽減につながる。希望があっても宿舍がなければ希望を取り下げしてしまう。

さらに 60 歳以降は金銭的に厳しく、定年延長者や再任用者であっても、世帯で入居した場合でも単身赴任と同額とするなどの配慮も必要。防災の観点からの人事でもあることから、財務省の理解を得るべきと考える。

これらの実現できれば、希望があった場合、現職の負担軽減につながる。希望があっても宿舍がなければ希望を取り下げしてしまう。

さらに 60 歳以降は金銭的に厳しく、定年延長者や再任用者であっても、世帯で入居した場合でも単身赴任と同額とするなどの配慮も必要。防災の観点からの人事でもあることから、財務省の理解を得るべきと考える。

今日は現場の声を頂いた。平時、被災地、地院などの話を聞いた。災害対応についても健康管理や手当て、処遇について話を聞いた。災害時は事前に想定していたこと以外が発生する。反省点を今後に生かして行きたい

各支部から切実な意見を言わせてもらった。全部が実現できないかもしれないが実現できるように努力してほしい。官房長が良い事を発言しても、ここに居る皆さんが実行しなければ無駄になる。みなさん努力してほしい。



交渉の状況（奥が本部執行委員）

○委員長から

各支部から切実な意見を言わせてもらった。全部が実現できないかもしれないが実現できるように努力してほしい。官房長が良い事を発言しても、ここに居る皆さんが実行しなければ無駄になる。みなさん努力してほしい。

□最後に

○調査官から

今日は現場の声を頂いた。平時、被災地、地院などの話を聞いた。災害対応についても健康管理や手当て、処遇について話を聞いた。災害時は事前に想定していたこと以外が発生する。反省点を今後に生かして行きたい