

NO. 243  
2015. 2. 9

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  
Eメール  
k-union@alpha.ocn.ne.jp  
ホームページ  
http://www7.ocn.ne.jp/~k-union

# 管理職員の処遇と健康・家庭を守る砦 管理職ユニオンへの加入を訴えます

## 管理職員深夜勤務手当

代表的官職	区分	平日深夜午前0時～午前5時
本府省課長	一種	一回・6000円
本府省室長	二種	一回・5000円
府県部長	三種	一回・4300円
管区課長	四種	一回・3500円
地方課長	五種	一回・3000円

平日の午前0時～午前5時までの間に勤務した場合。

「管理職深夜勤務手当」ユニオンと全ての管理職員の長年の要求であった「管理職員にも超勤手当支給を」の要求は、昨年の人事院勧告で「管理監督職員の臨時又は緊急の必要により」祝日の急から午前5時までの間に勤務した場合には、管理職員の特別勤務手当を支給することを勝ち取っています。

## 管理職特別調整額の定額化後の手当

職務の級	手 当 額 (円)					本省課長補佐
	1種	2種	3種	4種	5種	
10C	139,300					
9C	130,300	104,200				
8C	117,500	94,000	82,200			
7C		88,500	77,400	66,400		35,400
6C			72,700	62,300	51,900	33,200
5C				59,500	49,600	31,700
4C				55,500	46,300	

この勧告に人事院は「ユニオンも含めた国交省からの強い働きかけがあり付いた手当だと思つ」と感想を述べています。

## 厳しい状況の中着実に処遇を改善

国民いじめの露払いとして、厳しい公務員攻撃がされています。今号は、そんな中でも、ユニオンが、結成以来、着実に処遇を改善してきたことや、職場環境や業務の進め方等について、ユニオンの考えをお示しし、ユニオンへの加入を訴えるものです。

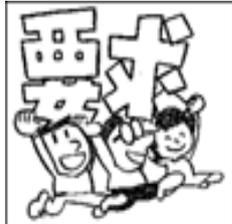
## 課長・出張所長の5級定数変化

	H21	H25	H26	増
課長	770	911	949	179
出張所長	248	294	307	59

増はH21とH26との比較

【級別定数改善】課長・出張所長退職時に6級昇格を実現すると同時に、「管理職昇任と同時に5級昇格を」の要求は、職場からの運動を反映し、平成22年度が進められ定数の改善が進められています。

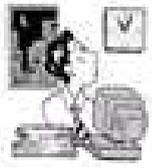
【管理職手当、管理職特別勤務手当の運用緩和】2006年度の勧告では管理職手当の支給率を12%から15%（4種）に改善させ、これにより出張所長・課長クラスで月額一万円前後の収入増となり、平行して、管理職特別勤務手当も増額させています。その後の「運用を緩和せよ」の運動の中で支給対象を広げ、自宅でも緊急時に行った連絡や指示についてもその対象とさせています。



## 自分たちの仕事が 国民に理解され喜ばれる業務であるため

私たちが執行している公共事業は、少なくない国民から「悪」と見なされているところがあります。それは、「癒着・汚職」「不要・不急・無駄」「無計画」などがその原因になっているからです。

【定年後の働き方】定年延長の実現と併せて、管理職員の再任用ポストとして「指導員」「指導官」ポストを要求し、「指新設」3・4級格付けを實現しています。



- 国民から見えていなくなる「天下り」として止めること。
- 不要・不急な大型事業は行わないこと。
- 防災・減災、維持補修・更新事業を優先すること。
- 予算消化第一主義を改めること。
- 地方の建設業界の健全な育成のため環境改善を図ること。
- 要求しています。
- また、地方自治体などから歓迎されている「テックフォース」について「テックフォース」の安全生活環境改善も要求しています。

建設省の時代から、公共事業を巡る「癒着・汚職」は数多く指摘されてきました。中でもその原因の一つとして「天下り」があげられてきました。その都度当局は「綱紀の粛正」「天下り禁止」を通達してきました。そのたびに多くの職員は「自分たちの執行している業務も同じ目で見られることに、残念で悔しい思い」をしています。

# 職場環境改善の進め方の改訂も追来

連年に渡る定員削減、多岐にわたるそして高度化する業務、無理な業務計画の執行、近年増加している地元や関連団体からの要望などにより、第一線の管理職員は、心身とも疲れ果てています。昨年取り組んだ「第9回管理職員等アンケート」では、通院も含め約60%が健康に不安を持っていると回答しています。

★「土日・休日」及び平日勤務時間外のイベントへの出席はできる限り縮小すること。等を要求しています。



## 無駄な業務の見直しを要求

ユニオンは、もう一度業務を見直し、  
★過度な説明資料  
★調査物見直し  
★偉い人の思いつき業務等をまずは見直すことを当局に要求しています。同時に入契・発注業務の簡素化も要求しています。また、職員の健康と家庭を守るため、  
★一週間の超勤時間を10時間、一ヶ月間の超勤時間を40時間、年間360時間の制限勤務時間外には緊急事案以外の「電話やメー

### パワハラ撲滅を目指して 当局にルール作りを申し入れ

さらに、こうした職場環境は、あちこちの職場に、パワハラを引き起こしています。「アンケート」では、34%がパワハラ被害を経験しており、34名の管理職員等が現在もついていると回答しています。パワハラは、該当者を



等のルール作りをするよう当局に求めています。

肉体的にも精神的にも追い詰め、結果的に健康や精神を害する事になり、絶対に許してはならない行為です。ユニオンは、職場環境を改善するため、パワハラを自ら「しない」、そして「させない」「見逃さない」の「パワハラ撲滅運動を当局と共に進めていく」立場で、各地整や本省当局にも働きかけをしています。その中で、★複数の職員などからパワハラ指摘のあった場合は、パワハラと認め、適切に対処する。

大幅な増員こそが 国民の期待に応える 公共事業執行の早道

自らが健康で業務も「国民に理解され、喜ばれる」業務を執行したい。多くの管理職員はこう考えています。しかし、連年にわたる定員削減は、こうした私たちの思いを踏みにじり、「予算消化第一」「用地や仮設・工期など問題があっても見切り発注」そして、回りの職員の健康どころか自らの健康も顧みられないという職場環境を作り出してしまっています。その結果、手戻り・工事中止・無駄・不要な業務執行を繰り返す一方、発注者支援業務委託や行政事務補助委託業務などの行政を行うべき職員の人員不足を補うものであり、その予算は同じ一般会計からの支出です。ならば、職員を増やすことが財政面でも得策であり、結果的に「国民のための公共事業」執行につながるのではないのでしょうか。

## 国土交通省管理職ユニオン加入届

私は、上記の主旨に賛同し、国土交通省管理職ユニオンに加入します

年 月 日

所 属

役 職

氏 名

印

国土交通省管理職ユニオン  
中央執行委員長 殿