国土交通省
管理職ユニオンニュース

NO. 267
2016. 2. 25

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://www.k-union.network/

あなたも管理職ユニオンへ！

国交省の強みである

現場力を最大限発揮出来る組織を

官房長交渉

組織体制改善に向けた道筋を示す時

国土交通省管理職ユニオンは、2月10日、「業務執行体制及び管理職員の処遇改善等に関する基本要求書」に基づき官房長交渉を実施しました。この交渉には、ユニオンから神野委員長他19名が出席しました。当局からは田端官房長を筆頭に、人事課長、調査官他15名が出席しました。

今回の交渉では、「業務執行体制」「増員要求」「再任用フルタイム」「パワハラ問題」「管理職員の処遇改善」の課題についても追求を行いました。

冒頭、神野委員長から次の7点について指摘しました。

①劣悪な職場の状況
係長の空きポストが全国で300以上あり、組織の空洞化が進行している。定員削減で業務の切り売りが加速化し職員の技術力が低下している。

②劣悪な職場状況の背景
地整と地理の年齢別人員構成において20歳代の職員がわずか6%。歪な組織体制は組織の崩壊につながる。減員から増員への転換を。

③災害対応、補正予算
頻発する災害に対して不眠不休で対応せざるを得ない職場実態。職員の安全配慮義務違反の問題もある。なり振り構わない補正予算執行の強要。

④パワハラの根絶
表だったパワハラ減っているように見えるが、東北での係長の行方不明など未だパワハラは存在する。ルール作りを。

⑤再任用フルタイム
本年度定退者から最大2年間無年金が発生する。全府省で唯一フルタイムの再任用を行わない旧建設で直ちにフルタイムの実現を。

⑥管理職員の処遇改善
業務の複雑化・多様化により課せられた管理職員の責任の重さに比べ処遇は年々悪化している。管理職員の志気を落とさないため処遇改善を。

⑦労使関係
管理職員で組織された組合であり一般労組とは違う立場であるが不利益がある。また、年2回の交渉も改善を求める。

追及する神野委員長

回答する田端官房長（右から二人目）

神野委員長の発言を受けて官房長から次の通り、総括説明がありました。

管理職の皆さんが全国各地の現場の最前線で事業の適切な実行や部下の指導など多岐に渡る場面で努力をしてる点は十分認識している。

昨今の公務を取り巻く環境は厳しいのは言うまでもない。そんな中で職員一人一人の努力もあって、国交省は国民から頼りにされている。この厳しい状況にあっても国民の期待に応えられるよう職員が一丸となって取り組むことが重要であることを理解してほしい。

当局としても、職員の心身の健康の保持や増進に配慮するとともに業務の一層の簡素効率化を進め適切な業務執行に努めていきたい。

歪な年齢構成は承知している

業務体制の考え方は地方整備局の体制について、行政ニーズや社会経済情勢の変化に的確に対応する必要な要員の確保に努めていく。職員の年齢構成については若手職員の減少、30代後半から40代前半他の層より多いという人員構成は承知している。年齢構成の適正化を通じた組織の活力は重要な課題と認識している。若手職員の計画的安定的な確保に取り組む必要がある。

定員については各府省が定員の合理化を行い行政需要の変化を反映し自律的再配置に努める等定員を取り巻く情勢は引き続き厳しい状況にあるが、国土交通行政を適切に遂行するため必要な要員の確保について災害対応等の業務の必要性を説明し最大限努力する。国交省の強みである現場力を最大限発揮出来るよう常日頃現場を支えている皆さんに感謝する。国民の負託に応えるため厳しい定員事情や業務執行の一層の簡素合理化を図り災害対応を始め職場の必要な組織の整備や要員の確保に努力したい。

職員の過度の負担とならないよう配慮

職員の心身の健康は大変重要であると考えている。災害対応は職員の過度の負担とならないように配慮し、きめ細かい健康管理を行いたい。

補正予算については、一億総活躍の実現に向け、特に災害復旧その他の緊急対応を行うため関東東北豪雨の復旧など、必要な経費を計上してる。入札手続きの効率化等により事業の速やかな執行が重要と考えている。業務執行にあたっては関係法令の順守や事務の簡素化合理化を進める工夫により適切な業務執行に努めていきたい。

パワハラは監督者の意識向上に努める

次にパワハラについて、職員が行方不明になったことについては誠に残念。パワハラはあってはならない。部下の指導は部下の気持ちに配慮しながら意思疎通を円滑に適切におこなう必要がある。当局としても各種研修等の機関の活用で管理監督者の意識向上を図り防止に努めていく。

再任用は長年の経験や能力を生かして職務に取り組むと供に、後進の育成に力を発揮してほしい。勤務形態は閣議決定を踏まえ職員の希望を把握しながら業務上の必要に基づき定員状況、若手職員の確保等総合的に任命権者で適切に判断する。

処遇は重要な課題

管理職員の処遇については重要な課題。級別定数の確保については人事院に対して、業務の重要性人員構成を踏まえ上位級の設置、級別定数の拡大など最大限努力し全体として良くなるよう努力する。その姿勢に変わりはない。

管理職特別勤手当について、災害対応を含め業務管理等で管理職員の苦労は承知しているが、手当の支給については関係法令を踏まえ適切に対応していく。

最後に労使関係について、交渉の日程等約束は出来ないが、労使関係は今後とも相互の地道な努力によって安定した労使関係を継続することが重要と考えている。

管理職員の退職後の処遇確保

再任用 4級・5級格付け実現！

【当局】出来る限り努力した

次に各課題毎に個別の追及を行いました。

増員に向けての考え方について組織の維持、処遇へ影響。旧建設省だけが減らされ、他省庁はほとんど減っていないとの追及について「各地整の実情を聞いて大切なのは国交省の再配置についてはは防災減災対策の必要性や執行できる受け入れ体制が必要と思っている。定員管理が厳しい中で業務の必要性と執行出来る体制をしっかり説明し、現場力を大切にすることが国交省の組織としての認識である。引続きしっかり対応していきたい。」と当局の考えが示されました。

再任用について、フルタイムは地理院が1年間に限り実現したが地整ではフルタイムが出ていない事の追及に「人事院の報告は承知している。色々な考え方の中で定員事情や人員構成、雇用と年金の接続などを踏まえて再任用の能力を生かす有効な配置を考え、勤務日数、格付けなどについて可能な範囲で検討する。」「毎年度どういう事が出来るのか任命権者が取り組み、引き続きいろんな実情も聞きながらどういう対応をしていけるか考え検討していく。」と任命権者への責任転嫁と本省の責任を放棄する従来と変わらない姿勢に終始しました。ただ、新たに5級の格付けが出来るなど次年度での4・5級の格付けについては「出来る限り努力した」との回答があり、再任用職員の処遇改善のユニオンの運動が一定実現したことが明らかになりました。

管理職特別勤務手当について、事故対応の緊急時の在宅勤務で手当が支給されていないことの追及に「特勤の自宅勤務が焦点となっている。災害時の30分ルールは承知している。特勤の前提として特別調整額の補完制度として出来た以上はその補完制度について対外的な理解を得ることも勘案しなければならない。」との認識を示したため、ユニオンから、「特勤制度が出来た理由は管理職手当では、休祭日の勤務等に付いて十分なフォローが出来ていない。平日の深夜の勤務も同様であることから付いた手当である。さらに、人事院は深夜手当については時間や場所の制限は撤廃したとも説明している。よって、臨時で緊急であれば無条件に支払うべきである。」当局は誤解している。」との指摘を行いました。

今こそ当局としても増員への政策転換を

お互いが知恵を絞って改善を！

最後に、委員長から「処遇改善では5級で定年退職する実態がある。5歳までに6級発令の実現を。労使交渉についても引き続き議論を行いたい。再任用をどう活用するか考えないと組織が成り立たない。色んな知恵がある。災害対応や危機管理体制について別枠の再任用の定員の確保などお互いが知恵を絞って、当局も考えてほしい。」との指摘を行い、団交を終了しました。