



NO. 314  
2018.9.18

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/

# 2019年度機構・定員要求 昨年度より77名 少ない増員要求

昨年度より少ない増員要求が期待できるのでは？

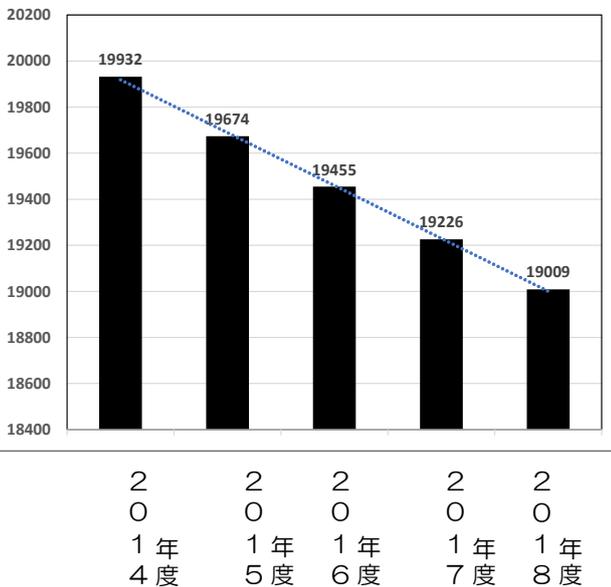
8月末に国土交通省が内閣人事局に要求した来年度の定員要求は、新規増員要求数1,651人、定員合理化数1,247名となっています(本省情報提供)。2018年度要求と比べ定員合理化数が減っているとはいえ増員要求数が全体で77人も減っています。新規増員要求の主な内容は

- ① 防災、減災対策、社会資本の老朽化対策の体制強化304人(64人)
- ② 海上保安の基盤強化309人
- ③ 公共交通の安全確保等の体制強化140人(4人)
- ④ 持続的な地域社会形成及び経済成長を支える基盤強化212人(145人)

また、組織要求の主要事項として「EC-PROCの運用強化に向けた体制整備」を要求していますが、水管理・国土保全局など本省での増員を要求するの

職場から増員の声をあげよう！  
例年12月末には定員が査定されますが、今後とも内閣人事局や本省・地理・地整当局に交渉折衝を行い増員要求を行っていきま

地整定員削減推移



国土交通省の定員要求と決定数の変化

年度	増員要求			決定			地整減
	要求総数	定員合理化数	差引き	新規増員数	定員合理化数	差引き	
2012(24)	1,351	1,193	158	783	1,242	-459	
2013(25)	1,132	1,193	-61	727	1,330	-603	
2014(26)	1,436	1,061	375	694	1,106	-412	-265
2015(27)	1,498	1,245	253	1,020	1,259	-239	-258
2016(28)	1,555	1,284	271	1,047	1,289	-242	-219
2017(29)	1,552	1,229	323	1,036	1,230	-194	-229
2018(30)	1,728	1,274	454	1,215	1,290	-75	-217
2018(31)	1,651	1,247	404				

# 今年度も「一人出張所」が増加

ユニオンの調査によると出張所長しかいない「一人出張所」が昨年度と比べ倍ハカ所増加していることがわかりました。河川・砂防の出張所に多くなっています。東北・関東・九州地整には、「一人出張所」はありませんが、再任用者の配属などで対応しています。「一人出張所」の多くは併任を付けて急場をしのいでいます。併任は「併任によって当該職員の職務遂行に著しい支障がないと認められる場合」に「真にやむを得ない場合に限り」などとされています。本省調査官については任命権者が適切に判断していることと他人事のように発言しています。併任の「乱発」ではなく増員で対応するよう努力すべきです。

全国「一人出張所」 2018. 4						
地整	道路	河川	砂防	ダム	海岸	計
東北	0	0	0	0	0	0
北陸	2	3	5	0	1	11
関東	0	0	0	0	0	0
中部	4	0	9		2	15
近畿	0	2	1	0	0	3
中国	0	7	0	1	0	8
四国	0	2	0	0	0	2
九州	0	0	0	0	0	0
計	6	14	15	1	3	39

ユニオン調べ

全国「一人出張所」 2017. 4						
地整	道路	河川	砂防	ダム	海岸	計
東北	1					1
北陸	2	3	4		1	10
関東						0
中部			7		1	8
近畿		1	1			2
中国		7		1		8
四国		2				2
九州						0
計	3	13	12	1	2	31

ユニオン調べ



## 「しない」「させない」「見逃さない」パワハラ根絶を！

ユニオンは「しない、させない、見逃さない」としてパワハラ根絶の運動を進めてきました。その結果、職場からのパワハラ報告は減ってきていますが、北陸支部からの報告にもあるように引き続き撲滅に向けて継続した運動としていく必要があります。何かあれば調査団を配置する等の対応を迅速に行い、本部と連携して改善に取り組んでいきます。また、「パワハラ撲滅運動」の展開と併行して、当局にも「共同で取り組むよう」に申し入れをしています。全くなじむようにはしていません。

人事院は今年8月の勧告で「職員意識調査の結果によると、依然として、上司

からパワハラを受けたと感じる職員が一定数存在しており、職員の勤務意欲の向上や心身の健康良好な勤務環境を実現するために、更なる防止策を検討する必要があります」としています。

ユニオンは、パワハラ根絶に向けて①複数の職員などからパワハラ指摘のあった行為は「パワハラ」と認め、当局は、本人に対して「指導」を行う②その後再び指摘を受けた場合は、当局は名前を公表し、人事上も含めた「適切な処理」を行う ことをルール化するよう引き続き当局に申し入れていきます。

### 北陸支部 ■ パワハラやって も昇任・昇格支部は厳正な処分を要求

北陸支部は折衝等で5級昇格の遅れとパワハラを厳しく追及しています。4月期発令では出張所長最年長の森田さん(支部事務局)が5級昇格から外されました。発令された3名の出張所長は二人よりも若い職員です。ユニオン調べではこれまで4級在級3年あるは4年で発令されてきたまま、昨年度から在級が4年半に遅らされてきました。人は在級4年です。「明らか

かに過去の発令と比べて処遇が後退している」という指摘に対して当局は「まとも」に答えられず、最後の言い訳は「総合的評価の結果」です。

今回発令された3名の内の一人は、ユニオンが調べた結果、監督官時代にパワハラをはたらき、何人もの現場代理人を交代させています。当局はそれでも出張所長に昇任させました。その出張所では4月に異動してきた若手職員がパワハラを受けて、11月から事務所に「もっぱら併任」させなければならぬ事態を生じさせました。また、現場技術員が「やっていられない」と辞職し、後任の方も「辞めたい」と言いだし、当該出張所長転動後はのびのびと仕事をしているという事態もありました。これらの時のパワハラに対して当局が厳正な措置を取った形跡がありません。問題を起こしてもいい加減な対応でお茶を濁そうとする当局のやり方がパワハラを許すことにつながっています。

今年度4月に異動してきた出張所では、再任用2年目の職員が「顔を見るのもイヤだ」と当局の慰留にもかかわらず5月31日付けで辞職してしまおうという事態を引き起こし、現場技術員も辞職。主任監督員として担当していた工事の内2社の現場代理人を精神疾患に追い込み、辞職を考える事態を引き起こしました。こうした工事の主任監督員を

出張所長から技術副所長に実質交代させました。当局は問題発覚後、事務所長が出張所長に厳しく注意し、「出張所長に対する苦情や相談は技術副所長が窓口になる」と受注者に周知したりしてしまっています。また当局は現在「適切に対処しているところ」とも回答しています。これらは出張所長のパワハラを認めただけにほかなりません。しかしながらパワハラ実行者本人は、今だに被害を受けた本人や会社に謝罪すらしていませんし、全く反省の態度がありません。

出張所長のパワハラ問題については国交労組も当局を追及していますが、ユニオンは「当局はパワハラ常習者とわかっていながら昇任させてきた。さらには昇格もさせている。当局の言う総合評価とは何なのか。パワハラはマイナス評価にはならないのか。」などと厳しく追及を行い、パワハラ出張所長の問題は業界にも悪影響を及ぼしている重大な問題でもあることから、パワハラ出張所長に対して厳正な処分を行うこと、その結果を職場内外に明らかにすること、及び任命権者としての責任を明らかにすること。テララメな総合評価を改め発令から漏れた2名の昇格を速やかに取り消すことを求めています。

