



2019(平成31)年度の国土交通省全体の予算定員は、下表の通り32人の純増となっています。新規増員には高齢職員の活躍の場の拡大及びワークライフバランスの推進のための定員、障がい者雇用推進のための定員が含まれております。

地方整備局、国土地理院は毎年削減され、特に地方整備局は毎年度200名前後の定員削減が行なわれています。

ユニオンが調査した国交省内の各部署の予算定員は、前年度当初の予算定員と比べ、地方整備局、北海道開発局、気象庁、国土地理院などで減員となっています。

本省当局はユニオンとの折衝で増員要求に対し、現場で今本当に人が減ってとても大変だと言ったことは、我々も良く理解をしていますので、その為の体制については、しっかりこちらとしても準備をして査定官庁にしつかり要求をしています(組織

# 国土交通省全体は純増

## 地方整備局・国土地理院 北海道開発局・気象庁は純減

### 2019年度予算定員

織定員要求を)出せば我々の業務の実態等を良く理解して頂くまで説明していく事に変わりはない。その方針でやっている。最終的に査定官庁に出来るだけ我々の実態を理解して頂く努力をしていくわけだが、それを伝えるには、我々が考えていることを出来るだけ査定官庁に認めて頂くにはどうしたら良いのかと言う事を考えながらやっていくということとし、具体的な増員要求の中身には触れず、どのように「しつかり要求」をしているのか不明です。予算定員の決定後は「引き続き最大の努力を行う」としながらも「定員を巡る情勢が厳しい」「政府方針に基づいて査定された結果」という言い訳に終始しています。

### 地方整備局が国交省全体の定削減を負担!

内閣人事局は定員の削減率(毎年度2%、5年間で

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(港湾含む)
	要求総数	定員合理化数	差し引き	新規増員数	定員合理化数	差し引き	
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	1,287	1,255	32	-121

10%)は国土交通省全体のものであって、各部署に



つについては当局が判断するものとしています。

2019年度は、障がい者雇用などの定数が別途措置されていることもあって国交省全体としては増員になり地方整備局も減員数が少なくなっていると考えられますが、他の部署の増員を地方整備局が負担していることには変わりありません。地方整備局はもとより国交省全体として増員に取り組む事が必要です。

2019年度組織内示では、関東、中部地整に特殊橋梁の点検修繕や橋梁診断等のデータ集積などを行う「道路メンテナンスセンター」が新設され、九州地整では「有明海沿岸国道」、中国地整では災害対策を行う2事務所が新たに設置をされていますが、新設組織に見合う職員が配置されていない問題があります。

また、各地整の本部に「防災室」(防災課は廃止)「災害対策マネジメント室」が設置され防災室は、防災課の業務を引き継ぎ「マネジメント室」は「ECC(EOC)の派遣や調整等の業務を行うこととされています。

## 定年延長署名に取り組んでいます

ご協力お願いします!

新聞報道によると、政府は定年延長について6月16日まで開催される通常国会に法案は提出しないが年内の提出を目指すこととされています。また、その内容は60歳に達すると原則として管理職から外す「管理監督職務上限年齢」の制度を廃止し、役職定年制を導入し、賃金水準は60歳からは70%に切り下げ、さらに50歳代から給与水準を抑制する賃金カーブを導入すると報道されています。

内閣人事局は、「検討事項は多岐にわたり結論を得るには時間を要する。そうした状況を踏まえて今通常



国会への提出は予定されていない」と答えています。

新聞報道のように60歳未満の給与水準を抑制する賃金カーブを導入するのであれば、俸給表の賃金水準を引き下げることや、昇格、昇給ペーシングを遅らせることなどが考えられ、高齢層はもとより若い層の職員にも影響が出てくるものになっています。

人事院も昨年政府に行った「意見の申出」の中で60歳を超える給与水準引き下げは「民間給与の動向等も踏まえ60歳前の給与カーブも含めて検討」としています。

年金支給開始年齢を引下げ、また、60歳未満の給与を引き下げ、さらに60歳以降は70%以下の賃金で「踏んだり蹴ったり」と言わざるを得ないのではないのでしょうか。

こうした状況を踏まえ、ユニオンは処遇の切り下げがない定年延長要求を内容とする要求支持署名に取り組んでいます。

管理職員や全職員が仕事の「誇り」と「やりがい」が持てる定年延長制度とするよう要求していきます。