国土交通省
管理職ユニオンニュース

No325号
2019.9.2

【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-union.network/

「定年年齢早期引き上げ」に触れるも管理職層（高齢層）は「ゼロ回答」

人事院は8月7日、政府と国会に対して、国家公務員の給与に関する勧告及び公務員人事管理に関する報告を行いました。

官民較差は、月例給で387円（0．09％）、一時金は0．06月と、ともに6年連続で民間が公務を上回りましたが、30歳代半ばまでの職員が在級する号俸の改定にとどまり、40歳代以降の年代については、ベースアップとはなっていません。

私たち管理職ユニオンは、人事院に対し、①「総賃金抑制」の下、地域格差の拡大と高齢層の賃金抑制を取りやめること、②管理職員の生活を基礎にした賃金引き上げを行い、職責に準じた賃金とすること、③賃金改定にあたっては、生計費と経験・勤続年数に応じた賃金水準を前提に、世帯形成及び教育費などの負担に着目した配分とすること、④比較企業規模は少なくとも100人以上に戻すこと、⑤55歳以上の処遇については、国家公務員の任用形態に合わせた勧告とし、ここ数年行われている、単純な官民比較での処遇の切り下げを行わず、また、切り下げられた部分の回復を行うことを要求してきました。

しかし、今回の勧告は、こうした管理職員等の要求からはほど遠いものとなっています。

管理職層は、定員削減で厳しい職場実態のなか、行政の現場の第一線で重要な職責を担っています。更に、4月から導入された超過勤務の上限規制によって行政サービス低下を招かない為に「部下の勤務時間と健康管理」と「業務の進捗マネージメント」に奮闘している管理職員層にとっては、モチベーションの維持も困難になります。

管理職層にとって大きな期待であり不安でもある『定年延長』に関しては、基本的に触れておらず、昨年、「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」のなかで、「複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、60歳を超える職員の能力及び経験を60歳前と同様に本格的に活用することが不可欠となっている」とし、再任用職員の能力と経験に大きく期待するものとなっていたにも関わらず、賃金等処遇面及び制度面で「ゼロ回答」は許されません。

「公務員人事管理に関する報告」の中では、長時間労働の是正にむけて、今年も定員問題に言及し、定年年齢の引き上げにむけた措置の早期実施にふれたことは、私たちの運動の成果です。今後、良い方向へ実現するよう運動を強めていくことが重要です。

また、非常勤職員に勤続6ヶ月以上で夏季休暇として連続3日が取得出来るなど、労働者の処遇改善が図られています。

再任用募集要項　地整毎の違い！？

令和２年度の再任用の募集要項が各地整及び地理院から出されました。
管理職ユニオンでは、これらを比較したところ、それぞれの地整で以下のような特徴が見られます。私たちは、全国的に格差のない運用を追求していきます。

■採用対象者について

〇中部地整のみ、中部地整職員に限定していません。中部では、居住地に配慮し他地整での再任用を実現しています。

■勤務官署について

〇出張所での再任用者の活用は、ユニオンが要求し拡大させてきました。遅ればせながら関東地整で勤務官署として「出張所」が記載されることとなりました。

■採用方法について

再任用の採用は、年金支給年齢の引き上げに伴うもので、「国公法３８条と７８条に該当しない場合」は『義務』付けられています。しかし、

〇関東・四国・九州地整では「…定員の状況等を考慮の上、従前の勤務実績及び健康状態等に基づく選考」と記述。

〇近畿地整では、「…従前の勤務実績等に基づく選考」と記述。

〇中国地整・地理院では、「…再任用意向調書提出期限を徒過して再任用の希望を出した場合」の記述。採用に『差別』を持ち込む気配があります。

■勤務形態及び勤務時間の欄

〇勤務形態の短時間勤務（週４日・３日）については、必ず連続する必要は無いはずですが、関東・九州地整では、「連続する」の記載となっています。

「超勤上限規制」当局は職場の現実に向き合え

ある地整の人事課から、各事務所からの特例業務の申請に対し、「なぜ特例としなければならないのか伝わらないものが多い。」「特例業務と通常業務の違いが不明瞭。」「予算要求事務を4月から出し続けている所属がある。業務のピーク時の整理・把握の上での届出となっているのか。」「本局への提出後の質問や修正対応を理由に特例であげているのは対外的に説明出来ない。」「やむを得ず緊急対応せざるを得なかった場合にのみ届出としてあげるべき。」と指摘が返ってきている。

当局は4月の導入時の説明では『限られた期間内で迅速な対応が求められる重要業務』の事例として「予算要求業務」を例示している。後出しジャンケンもいいところだ。

更に「所属長はこの内容で後日に理由を分析し、検証することができるのか。」と指摘を続けている。人事院の説明文書では「各省各庁の長が…適切な対応を講ずるもの」とされており、当然、対応を講ずるものが「その要因の整理、分析及び検証」を行うべきである。こんな責任転嫁は許せない！当局は職場の現実に向き合うべきだ。

（R）

国民の期待に応える組織体制の充実と共に管理職員の処遇改善を目指して(案)

シリーズ第2回

２　地方整備局の現状

私たち管理職員の仕事は、過去と比較するなら(1)入札契約業務に関わる作業が増大し　(2)説明責任から過度なまでの説明資料が求められています。また、係長の空きポスト等人員は減り、業務マネージメント、部下の健康管理など負担は増加する一方です。

①キャリヤとノンキャリアの大きな格差

右表は、２０１８年度の事務所長の年齢別級別分布です。キャリアの事務所長は４０歳から６級に在級し、５０歳台では９級に昇格できるのが実態です。

一方で、ノンキャリアの事務所長は、５０歳後半で７級に昇格しているのが実態です。キャリアの処遇を引き下げろというのがユニオンの主張ではありません。ノンキャリアも人事院「標準職務表」通り、「府県単位」であれば７級８級の評価とすべきです。この格差は各階層に歴然と存在しています。

事務所長の年齢別投球分布

行(一)級別標準職務表(抜粋)

	５級	６級	７級	８級	９級	１０級
本府省庁	課長補佐	課長補佐(困)	室長	室長(困)	課長(重)	課長(特重)
管区機関	課長補佐 係長(困)	課長	課長(特困)	部長(重)	機関の長 部長(特重)	機関の長(特重)
府県単位機関	課長	課長(困)	機関の長	機関の長(困)		
地方出先機関	機関の長 課長(困)	機関の長(困)				

職種別定数の改善状況

	2001年	2018年	改善率
事務所長8、9級	56	68	121%
副所長7級	16	19	119%
課長6級	152	142	93%
出張所長6級	63	57	90%

②勧奨退職廃止の影響

約１０年程度前、民間や関連団体への再就職が「天下り」と国民から批判され勧奨退職がほぼなくなりました。

それ以前は、副所長、事務所課長、出張所長の５５歳以上が占める割合が１割前後と少なかったのが、副所長は６割強、事務所課長は３割弱、出張所長は４割弱と大幅に増えています。

しかし、級別定数は、右表のとおり課長・出張所長６級は減少してきているのが現状です。

③　スタッフポストの乱立?

「乱立」との表現はいささか乱暴ですが、ここ最近の組織ポストの増減は、ラインポストが減って、スタッフポストが増加する傾向にあります。

これは４０歳台中盤の人員の山「旧青年の山」対策としての側面があり、その効果は一定評価できるものです。

しかし、職名と担当業務内容が整合しているか、関係部署との責任分界が合理的に図られているかというと、疑問符が付く部分も多いのではないでしょうか?

これは、役職に就いた人により業務内容が変更されることからの矛盾と言えると考えます。

地整全体	スタッフ・ライン別		
【本局】	増	減	差引き
ライン	304	193	111
スタッフ(所属付)	17	36	−19
スタッフ	105	69	36
計	426	298	128
【事務所】	増	減	差引き
ライン	432	746	−314
スタッフ(所属付)	612	722	−110
スタッフ	592	425	167
計	1,636	1,893	−257
合計	2,062	2,191	−129

地整全体	増	源	計	合計
○○官	44	46	−2	
局建設専門官	57	10	47	
局課長・室長	27	12	15	
局補佐	57	37	20	
専門官	3	0	3	
保全指導・監督官・用地官	4	13	−9	
専門員	14	36	−22	
局係長	220	144	76	128
副所長	34	17	17	
事業対策官	23	8	15	
総括地域防災調整官	10	1	9	
地域防災調整官	20	1	19	
総括保全対策官	43	0	43	
保全対策官	123	2	121	
工事品質管理官	2	5	−3	
契約事務管理官	13	3	10	
用地対策官	16	5	11	
建設専門官	276	92	184	
占用調整管理官 道路管理指導官	16	50	−34	
用地官	3	99	−96	
建設監督官	47	159	−112	
課長	70	151	−81	
専門官	476	90	386	
専門職	47	101	−54	
専門員・調査員	45	530	−485	
係長	270	442	−172	
出張所長	14	26	−12	
専門官	44	1	43	
出張所係長	44	110	−66	−257
合　計	2,062	2,191	−129	

技術審査・品質確保課のセンター化

地整	代表事務所	構成事務所
東北	青森河川国道	岩木川ダム統管
		高瀬川河川
	岩手河川国道	北上川ダム統管
	仙台河川国道	釜房ダム管理
		七ヶ宿ダム管理
		東北国営公園
		東北技術
	北上川下流河川	鳴瀬川総合開発工事
		鳴子ダム管理
	秋田河川国道	能代河川国道
		鳥海ダム工事
	湯沢河川国道	玉川ダム管理
		鳴瀬ダム工事
	山形河川国道	最上川ダム統管
	酒田河川国道	月山ダム管理
		新庄河川
	福島河川国道	郡山国道
		磐城国道
		三春ダム管理
		摺上川ダム管理
	三陸国道	
	南三陸国道	

④増加する地整横断組織!

複数事務所の入札契約に関わる技術評価を行う「品質確保課」が設置されています。また、地整によっては、その「契約事務」を代表事務所が行うなど業務の集中化、集積化が進んでいます。また、専門職種は複数事務所に併任をかけるケースも増加しています。

職員が「減少した」ことが主な原因ではありますが、複数事務所を横断的に担当することで業務内容は、複数化、高度化しています。

●キャリアとノンキャリアの差など格差は拡大
●勧奨退職の減少に対応した処遇確保が図られていない!
●スタッフポストが整理不十分　　●縦横断的業務配分改善は途上
●業務を改善し、評価を向上させる余地は沢山ある!