

～国民の期待に応える組織体制の拡充と共に～
管理職員の処遇改善を目指しての政策
(案)

- I 国土交通省に働く管理職員の実態
- II 管理職員の処遇改善に向けて
- III 国土地理院における昇格改善について
- IV あるべき管理職像について
- V 組織を強く大きく

2019年5月25日

国土交通省管理職ユニオン

1. 国民は国土交通省に何を期待しているか

- ◆災害時の対応において、国の役割は重要。
- ◆国は、地域を越えた支援や災害対策の資機材等の支援が可能。
- ◆インフラの老朽化が急速に進行。
- ◆財政的な制約が厳しい。
- ◆効率的で計画的な維持管理・更新が重要な課題。
- ◆定員削減と技術者不足。

年度別災害復旧費・維持管理費(補正含む)				単位: 千円
年度	河川災害復旧費	河川維持修繕費	道路災害復旧費	道路維持管理費
2018	43,439,208	133,784,958	13,100,914	357,119,308
2017	44,931,736	93,087,158	38,320,418	273,064,000
2016	35,244,135	99,493,500	59,483,928	277,101,000
2015	29,741,848	86,804,512	1,036,987	228,800,000
2014	21,422,544	81,717,400	2,810,754	210,658,000
2013	22,569,620	111,146,000	2,343,005	239,951,000
2012	20,131,562	154,869,424	1,871,875	270,825,000
2011	219,559,921	83,949,867	67,068,265	65,794,000

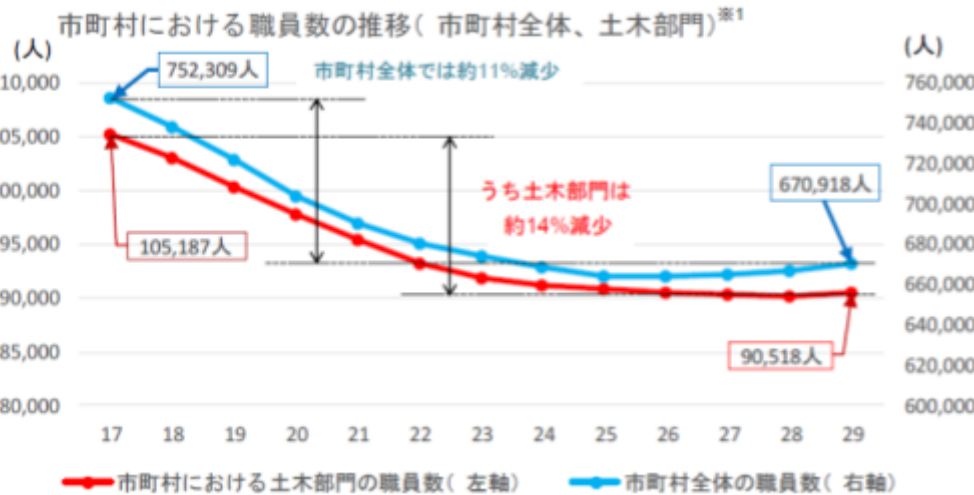
※河川災害復旧費には特別緊急事業費を含む

国交省所管社会資本の将来の維持管理・更新費

年 度	推計結果
2018年度	約5.2兆円
2023年度(5年後)	約5.5～6.0兆円[1.2]
2028年度(10年後)	約5.8～6.4兆円[1.2]
2038年度(20年後)	約6.0～6.6兆円[1.3]
2048年度(30年後)	約5.9～6.5兆円[1.3]

建設後50年以上経過する社会資本の割合

	2018年	2023年	2033年
橋長2m以上の道路橋 約73万橋	約25%	約39%	約63%
トンネル 約1万1千本	約20%	約27%	約42%
河川管理施設(水門等) 約1万施設	約32%	約42%	約62%
下水道管渠 総延長約47万km	約4%	約8%	約21%
港湾岸壁 約5千施設	約17%	約32%	約58%

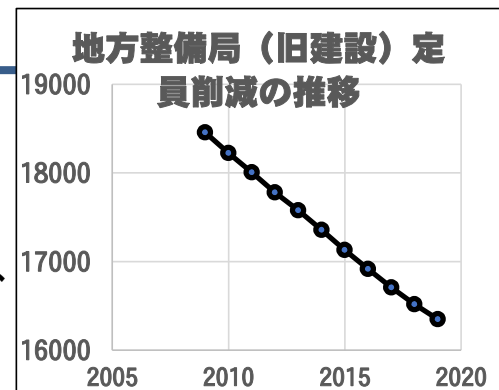


市町村への技術的支援をはじめ、大規模災害時におけるTEC-FORCEによる被災直後における被災状況調査や災害復旧方針の指導・助言など市町村からの国交省の技術力への期待が高まっている。

2. 政府の対応について

◆政府の方針は、「国が行う行政は、外交、防衛、経済協力、他は地方行政か民間で」という理念に基づき、定員削減 公共事業の民営化が進められている。

◆「国民の安全・安心への信頼を保ち続ける」ためには、際限のない合理化、人員削減をやめさせ、社会資本を適正に整備し、維持・管理できる体制を再構築する必要がある。



3. 人事院の考え

①級別定数改定の基本的考え方

◆職務給の原則の下、府省ごとに、職務を複雑、困難及び責任の度に応じて各職務の級別の適用職員数(枠)を定める。

◆職務・職責の内容・程度、職務の遂行能力や実績等に応じた適切な給与上の評価を行う。

◆中・下位級については、職員の在職状況等に伴う世代間の大きな不公平が生じないように配慮、不必要な定数は回収。

②級別標準職務表の改善について

◆本府省、管区、府県単位、出先といった組織段階別に職務の標準的な尺度となる級別標準職務表において差を設け、各官職を評価。

◆業務内容の複雑・困難化、業務量の増大は承知、各組織・役職段階の相対的な関係には変化がない。

◆官職を一つ上位の官職と同等に評価することは、同一評価とになり、困難。

③国土地理院に関する回答

◆国土地理院本院は、**管区機関**。

◆地方測量部は**府県単位機関**と位置づけている。

4. 管理職員の処遇の実態は

(1) 管理職員の仕事の実態

- ◆係長・係員が不在の職場が増加。
- ◆管理職員が、オーバーワーク。
- ◆厳しさが増している。

「2018年管理職等アンケート」結果 「見直すべき業務」

- ① 過渡な説明資料の作成（回答者の57%）
- ② 入札・発注業務遂行（54%）
＜業者選定業務を含めると76%＞
- ③ 調査物の見直し（49%）
- ④ エライ人の思いつき業務（36%）

(2) 処遇の実態

『連年にわたる55歳超職員攻撃』

- 1999年より連続マイナス勧告
- 2005, 8 制度見直しにおける4.8%の給与削減
- 2010, 8 55歳以上の六級在職職員の1.5%賃金カット
- 2012, 2 特例法強行採決 7.8%カット
- 2012, 11 退職金削減成立
- 2012, 12 昇格制度の人規改正を交付
- 2013, 6 昇給抑制成立

◆2014年:「公務員制度の一部改正」を強行、内閣人事局を新設し各省庁の審事官以上クラス(600人)の人事権が内閣に集約、官邸主導に。

◆ノンキャリアの事務所長や副所長の多くが6級に据え置かれ、官ポスト・課長・出張所長など多くの役職が6級に混在。

◆地理、営繕では、5級昇格など、劣悪となっている。

5. 昇格改善の実態と問題点

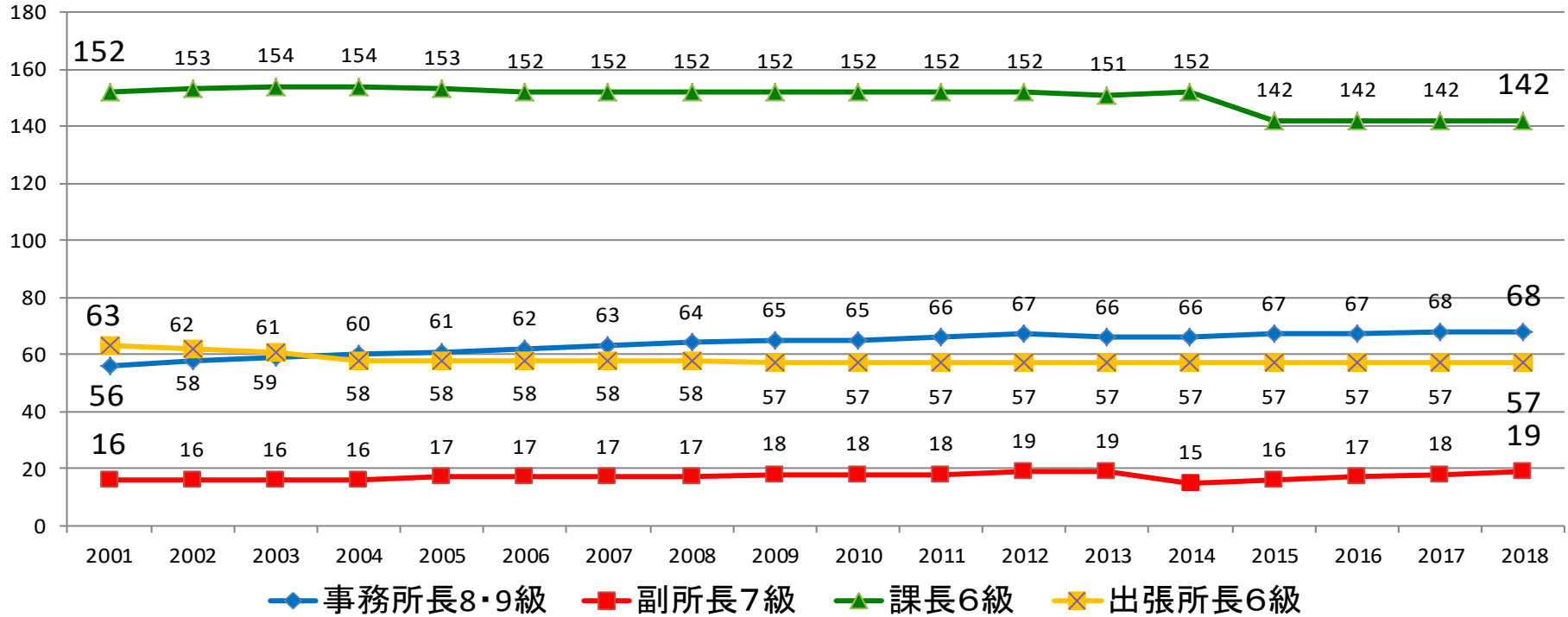
(1) 省庁合併以降の昇格改善の他省庁比較

	5級			6級			7級			8級以上級		
	2018	2001	01~18	2018	2001	01~18	2018	2001	01~18	2018	2001	01~18
法 務 省	1754	2099	83%	1121	1169	96%	231	200	116%	160	147	109%
厚生労働省	4244	3759	112%	2345	2372	99%	429	447	96%	323	259	125%
農林水産省	2798	1479	189%	1949	1677	116%	269	229	118%	321	271	119%
国土交通省	4356	3523	124%	3684	3335	111%	750	588	128%	800	661	121%
(内) 地方整備局	2918	1601	182%	1578	1386	114%	172	171	101%	153	141	109%
全 府 省	21425	20778	103%	17824	18441	97%	4100	3844	107%	4290	3644	118%

◆5級・6級では大きく改善。◆7・8級以上の高位級は全省庁平均を下回っている。

(2) 省内における改善の実態と問題点

級別定数推移(旧建設)



◆省庁合併以降、定数改善は、5. 6級については、大きく改善されている。

◆一方、7～9級については、あまり改善が進んでいない実態。

◆7～9級定数は、他省庁比較では、改善率が低いですが、事務所長・副所長の改善率は省内では高い。

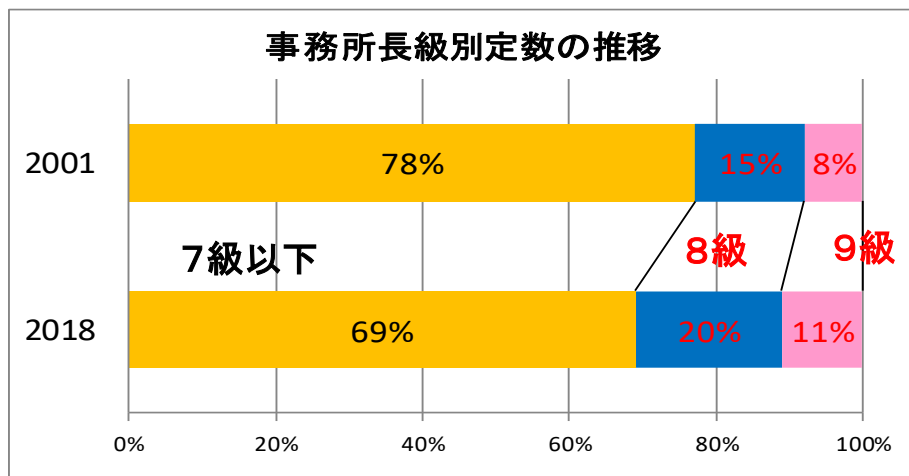
◆6級定数は、他省庁比較では大きく改善が見られるが、省内の課長・出張所長では改善率がマイナス。

	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) 省内における改善の実態と問題点

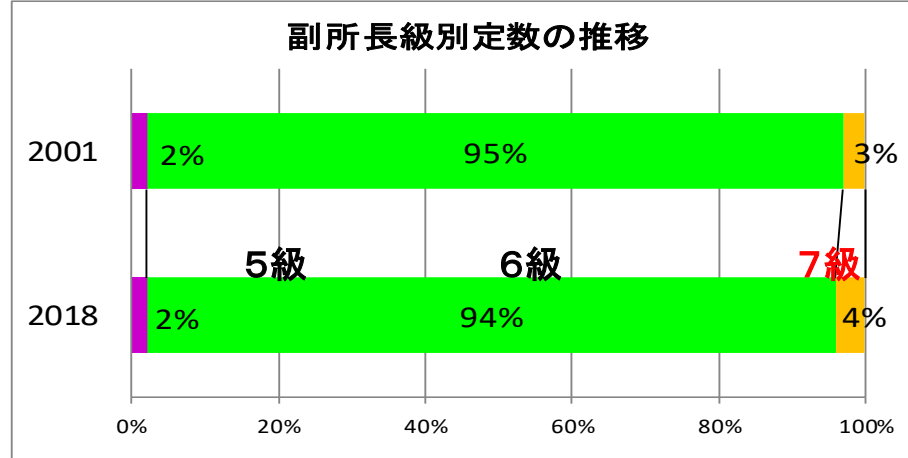
【省庁合併以降の役職別の級分布】

事務所長級別定数の推移



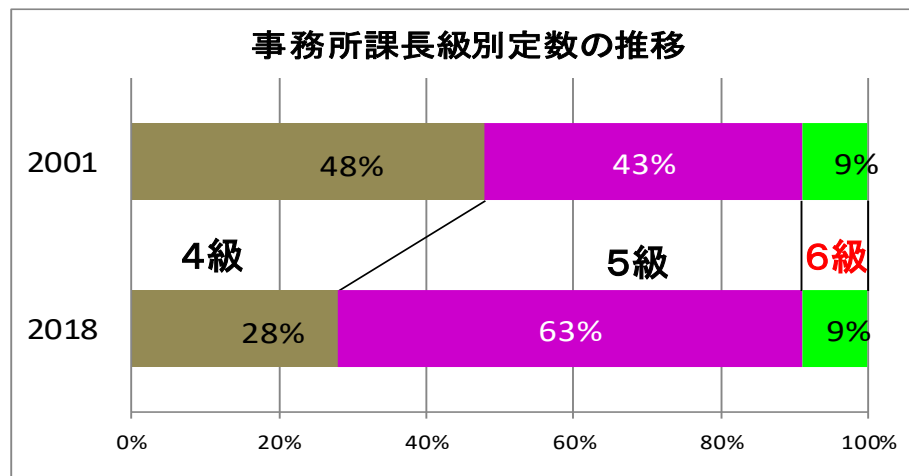
◆事務所長の8・9級定数は、23%から31%へ改善。

副所長級別定数の推移



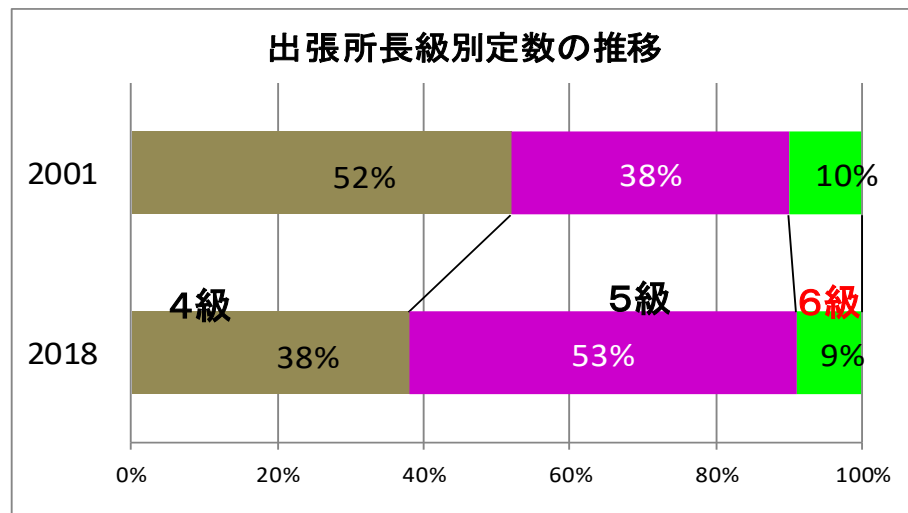
◆副所長7級は、わずかな改善となっている。

事務所課長級別定数の推移



◆課長6級定数は改善されず、5級在級者が増加。

出張所長級別定数の推移



◆出張所長は6級定数改善が後退し、5級在級者が増加。

- 6級発令時期が後退し、課長が定年退職18か月前、出張所長が12か月前に全国一律化傾向。
- 管理職員経験者でも、退職時に建設専門官のポストを理由に5級退職をさせている。

国土交通省に働く管理職員の実態

国土交通省管理職ユニオン

(3)ここ数年のポスト・定数の変化

- ◆2015年度～2019年度までの間に、スタッフポストが74増え、ラインポストは203減っている。
- ◆本局は、スタッフ、ラインポストとも増加。
- ◆事務所は、スタッフが増加、それ以上にラインが減少。
- ◆業務の広域化、集中化で組織を合併し、合併で減ったラインポストがスタッフポスト新設の財源にされてる。
- ◆新設のスタッフポストは、青年の山対策としてのポストと、コース分け人事用のポストに分かれている。
- ◆高位級まで分布するスタッフポストを要求すべき。
- ◆6級のラインポストから昇格するスタッフポストの昇格ラインを作り上げておく必要がある。
- ◆そのためには、6級ラインポストの定数改善が絶対必要。

- ◆新設されたスタッフポストは、最高位級が6級止まりで、6級に多くの職階が混在する原因となっている。
- ◆本局に新設されたスタッフポストは、6級以上に格付けされており、コース分け人事に利用されてる。

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
〇〇官	44	46	-2	128
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	
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	-257
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	
合計	2,062	2,191	-129	

国土交通省に働く管理職員の実態

国土交通省管理職ユニオン

(4) 進まない副所長、課長補佐の昇格改善

◆ キャリア優遇人事

(キャリアは若いため、ノンキャリアは登用左例ため昇格できない)

◆ 7級副所長が、事務系に限っての発令。

◆ 局課長補佐は、2013年以降6級暫定定数が認められていない。
(定数に暫定はないという当時の政権党の判断)

◆ 局課長補佐は、事務所課長や建設専門官などから登用されるため、人事の流れからも6級定数はつけるべき。

◆ このことは、局課長や事務所副所長の7級定数改善にも繋がる。

副所長7級の実態(2018年度)

整備局名	7級在級者数	在籍事務所名	事務技術	特記事項
東北	2	岩手河川国道事務所 仙台河川国道事務所	事務 事務	整備局No.2の事務所・局課長から異動 整備局No.1の事務所・局課長から異動
北陸	1	富山河川国道事務所	事務	整備局最大の事務所・局課長から異動
関東	7	東京国道事務所 横浜国道事務所 大宮国道事務所 千葉国道事務所 利根川上流河川事務所 京浜河川事務所 江戸川河川事務所	事務 事務 事務 事務 事務 事務 事務	本局契約課長から異動(H30.4.1) 本局建設産業第二課長から異動(H30.4.1) 本局路政課長→東京国道副所長→現職(H30.4.1) 本局総務課長から異動(H30.4.1) 本局用地補償管理官から異動(H30.4.1) 本局厚生課長から異動(H30.4.1) 本局水政課長から異動(H30.4.1)
中部	2	木曽川下流河川事務所 名四国道事務所	事務 事務	他事務所の副所長から 他事務所の副所長から
近畿	1	淀川河川事務所	事務	局調査官(渉外)から
中国	1	山口河川国道事務所	事務	1県1事務所の道路・河川混合事務所
四国	1	徳島河川国道事務所	事務	四国最大の事務所・局課長から異動
九州	2	熊本河川国道事務所 筑後川河川事務所	事務 事務	
合計	17			

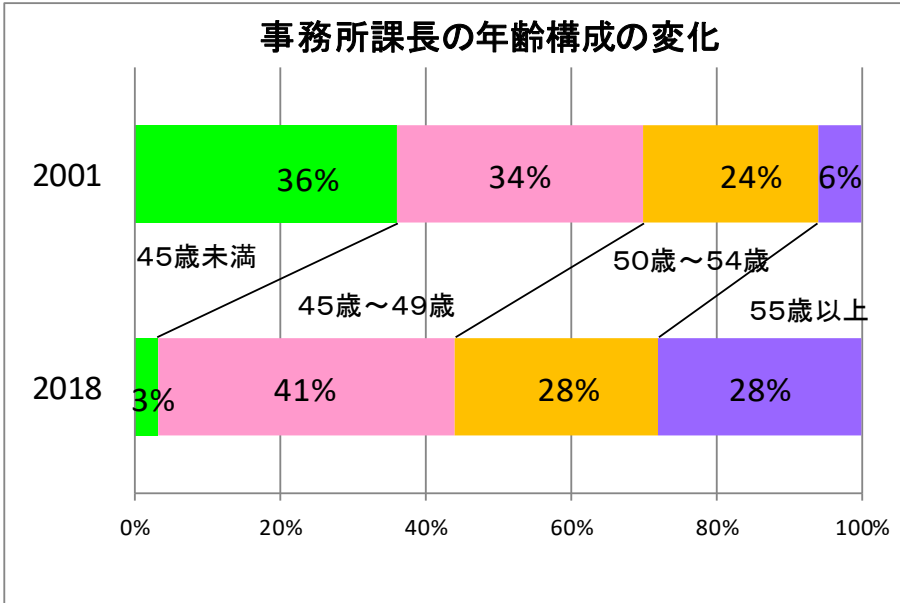
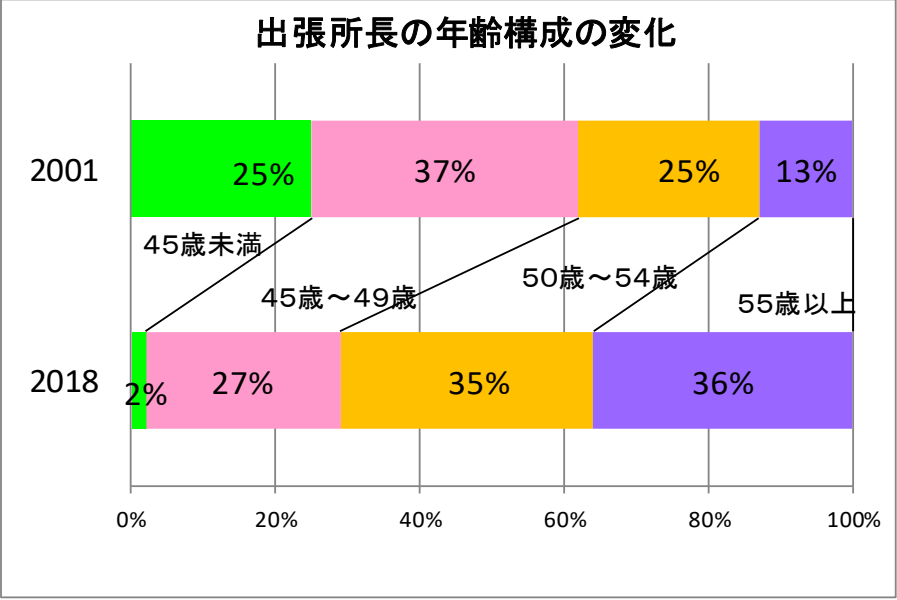
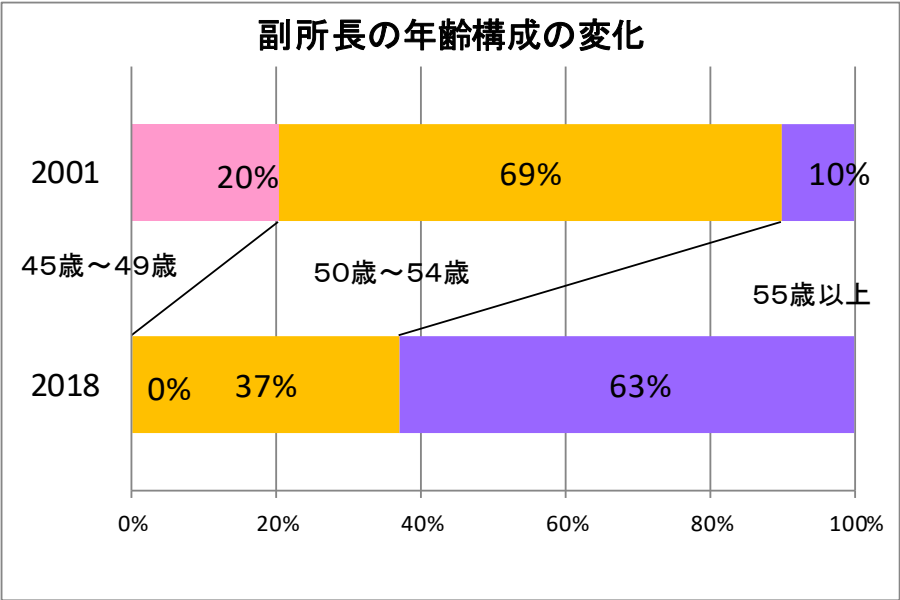
事務所長の年齢別等級分布

年齢	2018							
	キャリア				ノンキャリア			
	9	8	7	6	9	8	7	6
39								
40								
41								
42								
43								
44								
45								
46								
47								
48								
49								
50								
51								
52								
53								
54								
55								
56								
57								
58								
59								
60								

◆ 事務所長の在級状況は、キャリアは40歳からで6級から9級に在級。内7級以上の在級者が85%。

◆ 一方ノンキャリアは、54歳からで在級も6級及び7級のみ、7級在職者が31%、多くが6級におかれている。

(5) 勧奨退職廃止の影響



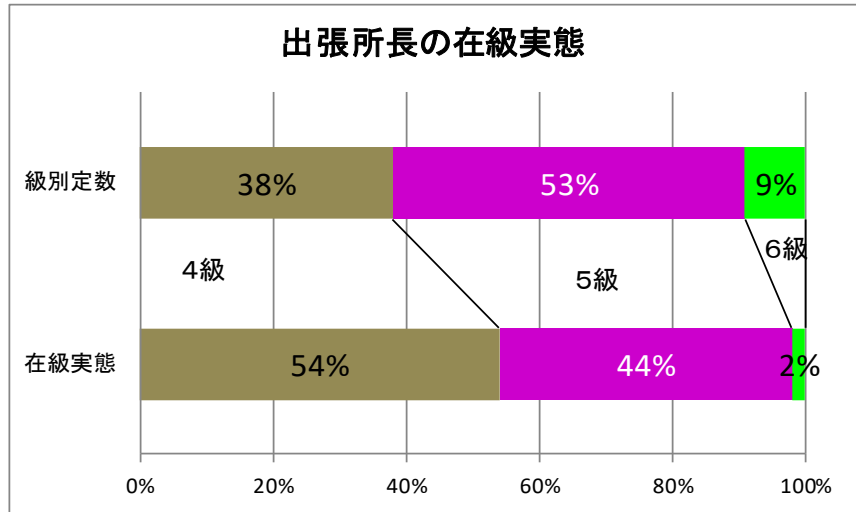
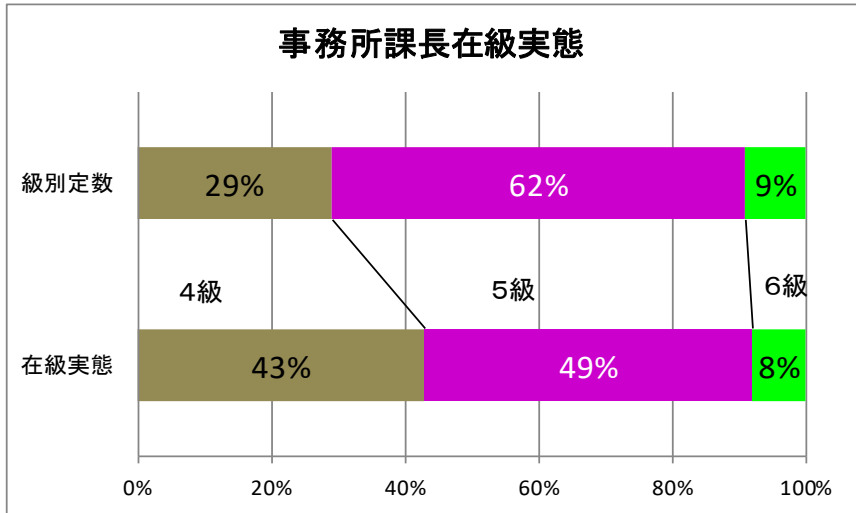
- 副所長・事務所課長・出張所長の各役職で55歳以上の年齢の職員が占める割合は概ね1割前後から副所長は6割強、事務所課長は3割弱、出張所長は4割弱と大幅に増加。
- しかし級別定数の各役職の最上位の級の比率はほとんど増えず、副所長の7級、事務所課長・出張所長の6級昇格年齢の改善にはなっていない。
- 事務所課長や出張所長では5級定数は改善されているが、年齢の高い層の比率が高く、5級昇格についても改善されていない。

(6) 発令基準

- ◆5級昇格は、局補佐・建設専門官、事務所課長・建設専門官、出張所長では1歳差で発令されていたが、最近では2歳差と役職による格差を拡大。
- ◆管理職昇任と同時に5級発令されていたが、最近では管理職になっても、長期にわたって4級に放置される実態が生じている。
- ◆そのため、事務所課長や出張所長は5級定数が余っている。
- ◆出張所長の5級発令は、概ね53歳前後、6級発令は定年退職12か月前とっているが、一部の地整は55歳前後で発令。
- ◆事務所課長の5級昇格は早くても概ね50歳。
- ◆課長6級昇格は、全地整で定年退職18か月前が最も早いですが、管理職経験年数などで12か月前の発令が増えている傾向。
- ◆事務所官ポストの6級昇格は、定年退職2年～3年前に発令。

(7) その場しのぎの組織体制作り

- ◆職員が減る中で業務を維持するために、当局は、業務の広域化、集中化を図っている。
- ◆その結果として生まれた定数の財源をその場しのぎの訓令職のスタッフポストに充当している。
- ◆そのため、6級定数は一定増加するが、それより上位の定数改善ができず、6級頭打ちの状況を生み出している。



管理職員の処遇改善に向けて

国土交通省管理職ユニオン

1. なぜ昇格改善が進まなかったのか

- ◆国交省当局の団体交渉、折衝での回答は
 - 「全体としてよくなるように」の繰り返し

しかし

- ◆旧建設省時代からの差別・選別
 - 位級定数拡大に不熱心
 - 現在も各役職の最上位級定数の改善が進んでいない。
- ◆道州制の動きや小さな政府
- ◆大型公共事業を発注できればよい
 - 組織の形骸化
 - 処遇もちぐはぐ

- ◆国民の期待、地方自治体の期待に応える。

- ①安全安心の生活環境を提供する。
- ②全地整をあげてその災害復旧に全力を挙げる。
- ③社会資本を効率よく長期に利用できるための対策を練る。

国民の期待は

そのために

- ◆国民、地域住民に寄り添い喜ばれる公共事業を！
 - 必要な組織と体制作りを行う。
 - 裏打ちされた昇格改善。

2. 昇格改善について

今回の「政策」では、昇格改善を目指すだけではなく、国民や地方自治体が期待する体制作りとそれに見合った処遇改善を提案する。

念頭に置く事案

- ◆当局のコース分け人事
(ラインよりスタッフ重視の昇格改善)
- ◆業務の集中化によって、多くのポストが空く可能性がある。
- ◆近い将来に「定年延長」が実施されるため、その対策も考慮する。

具体的には、

- 乱立するスタッフポストの職務を整理し、防災・老朽化対策業務を補強し、7級以上の定数拡大を目指す。
- 業務集約化の中で職責アップをアピール、7級以上定数の拡大を目指す。
- 集中化によって空くポストを、監督・検査・行政相談を担当する組織を新設すると同時に、定年延長による「役職定年」に備える。
- 人事・任用の差別・選別を解消し、昇格改善を目指す。
- 出張所長・課長で6級退職とスタッフポストを利用した7級以上退職のコース分け人事への移行は、ラインポストの形骸化に繋がり、昇格改善のネックとなることを追求する。

2. 昇格改善について

(1) 国民の生活と安全を守る責務を明確にすべきではないか

安定性・継続性が重要な規範とされ前例主義がひとつの組織文化となっている結果、その場しのぎの組織・ポスト作りは、任務と責任、ラインとスタッフポストが混在し、同じ名称のスタッフポストでも事務所によって業務内容がバラバラで、人事院に対する評価替えの説明との矛盾をきたしている。

◆多発する災害対策と国民の防災への期待、地方自治体からのリエゾン・テックフォース派遣や、さらには公共施設の老朽化対策に対する地整、事務所・出張所組織の充実が望まれている。

◆社会資本の維持管理、改善を基本的に自ら行うとともに、地方自治体が整備する社会資本に対しても、その技術基準や管理基準を明確にして指導・監督する責任がある。

2018年度 事務所〇〇官 実人数

	最高級	東北	北陸	関東	中部	近畿	中国	四国	九州	合計
契約事務管理官	6	11	6	17	11	7	6	3	10	71
用地対策官	6	7	4	12	8	9	5	4	9	58
工事品質管理官	6	10	5	14	8	7	6	4	7	61
事業対策官	6	11	6	16	19	15	4	12	10	93
総括保全対策官	6	1	7	4	6	12	6		6	42
保全対策官	5	28	21	21	23	32	21	8	22	176
総括地域防災調整官	6	1	2	6	2	3			2	16
地域防災調整官	5	3	4	15	6	6	1	1	6	42
総括技術情報管理官	6	1	1	1	1	1	1	1	1	8
技術情報管理官		1	2	2	2	1	2	2	2	14
総括構造物維持管理官				1						1
構造物維持管理官				2						2
技術開発対策官						1			1	2
合 計		74	58	111	86	94	52	35	76	586

室	業務内容
地域防災調整室	防災教育 防災情報普及 タイムライン
保全対策室	地方自治体と連携した老朽化対策の推進

これらの問題解決を解消するため、専ら担当する組織を設置し、「総括官」は7級以上格付け、「官」は6級以上格付けとする。

2. 昇格改善について

(2) 代表事務所制による改善

■ 業務の合理化

●「技術審査・品質確保課」「契約事務」が代表事務所に集中化。

2015年当時人事院の審議官は「複数の事務所の業務を一括して執行していれば、それは評価替えの対象となる」と発言している。

代表事務所の課長・副所長は一ランクアップの評価替えが可能であり、人事院に評価替えを訴え、定数改善を迫る。

◆「業務・工事入札統括執行課」ブロック内の業務・工事の入札手続きを担当。

◆「技術審査・品質確保統括課」ブロック内の業務・工事の技術審査等を担当。

(4) 人事・任用の差別・選別の解消による改善

1) キャリア優先の人事・任用を改善

■ 当面キャリア優先を改善し、全体平均とする。

ノンキャリアの事務所長の60%以上が7級以上に昇格が可能に

(3) 監督・検査等の充実を

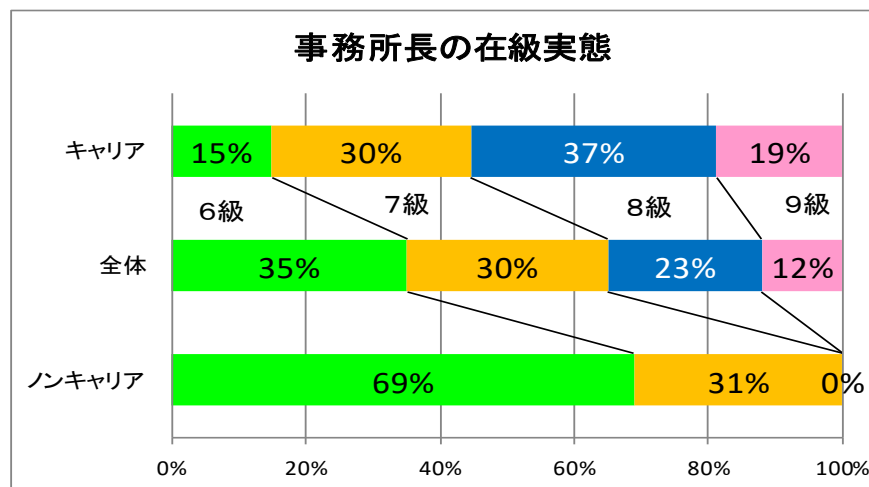
代表事務所への業務の集中により、業務が縮小するいくつかの課などは所内での調整を図り、その空きポストを利用し「業務・工事検査課(官)」、出張所に「行政相談室」を作る。

◆「業務・工事検査(官)課」事務所内の業務・工事(分任官)の完成検査を担当。

◆「行政相談室(官)」一人出張所中心に、出張所管内の管理・占用などの相談に対応する官ポストを新設し、これらの官ポストには「役職定年」により役職を下りた管理職員も登用。

■ ノンキャリアの在級分布をキャリア並みにする。

大幅な昇格改善に繋がる



管理職員の処遇改善に向けて

国土交通省管理職ユニオン

2) 職責を正に評価し、基準を定めそれに基づいた発令を

【当局の回答】「昇格に当たっては、与えられた定数の枠内……」

【問題点】

- ◆「与えられた枠内」とは、当局の無責任な姿勢。
- ◆職務給の原則に基づき、定数拡大の努力が見えない。
- 昇格発令が「定数の枠内」とは、
- ◆定数の余裕に応じて発令基準が曖昧となる。
- ◆そのため中抜き発令が横行。

【解決策】

- 発令基準を数年間分析するし、発令の「目安」を作り、「目安」に基づいて発令を求める。
- 年々改善されるよう定数改善も迫及する。

3) いわれのない格差を解消

【人事院】「4月に発令しても問題はない」

【問題点】

- ◆出張所長・課長で6級退職とスタッフポストを利用した7級以上退職のコース分け人事の重視。
- ◆出張所長・課長の6級定数改善に不熱心とり6級定数改善を後退。
- ◆官ポスト(退職前5年～2年)、課長(退職前1.5年)、出張所長(退職前1年)の6級発令時期を差別化。

【解決策】

- 定数改善が進まないことを理由に課長・出張所長の発令を遅れさす。
- 国家公務員の昇格制度からは逸脱している。
- ラインポストの形骸化は昇格改善の障害となると追求する。
- 当局を追及し、4月期発令を迫る。

4) 副所長・局課長補佐の昇格改善

【問題点】副所長の処遇改善が進まず、技術系副所長の7級はゼロ

【解決策】事務系副所長の約10%に7級定数がついていることを考慮すれば、大幅な改善が可能。

事務所長・副所長級別分布

2018年度

役職	級	8・9	7	6	5	合計
副所長	在級数	0	19	471	12	502
	在級率	0	4%	94%	2%	100%
事務所長	在級数	68	45	109		222
	在級率	31%	20%	49%		100%

3. 60歳以降の働き方について

(1) 定年延長の流れの中で

- ◆職場の年齢構成がいびつにならない定員管理のあり方
- ◆年齢差別につながる役職定年制を導入しない
- ◆60歳を超えて勤務することが困難な職種への対応
- ◆退職手当の支給時期、水準など、生活設計に関わる諸課題について、誠実に対応することを追及していきます。

●原則、役職定年制は実施せず引き続き業務と処遇は継続させる。

●役職を下りる事を本人が希望する場合は、これまでの経験や知識を生かせる新しいポストを設けそのポストにふさわしい処遇を確保する。

国家公務員定年延長のポイント

- 現在60歳の定年を2021年度から3年ごとに1歳ずつ延長し、33年度に65歳とする方向
- 60歳に達した管理職を降格させる「役職定年制」を導入
- 定年延長後の給与は60歳煮る前の約7割と設定(管理職員は6割台)

(3) 再就職について

●当局が影響を持つことを目的とした就職斡旋については、反対。

●「国民から見ていわゆる(天下り)とみられる一切の行為を中止すること」を引き続き要求する。

(2) 再任用の活用について

■ユニオンは「知識や経験を生かせる仕事に就かせよ」、「退職時から2級下がりの格付け」を要求

■運動を展開し、表のように要求を前進させてきました。

■長年の経験と知識が生かせるポストに就かせることを引き続き追及する。

■その業務にふさわしい処遇確保を目指す。

再任用の要求実現の経過

- ・平成15年度(2003年度)
希望する事務所の勤務の実現
- ・平成20年度(2008年度)
3級指導員を新設させ管理職経験者の3級昇格実現
- ・平成24年度(2012年度)
指導官ポストを新設させ、4日勤務の実現
- ・平成25年度(2013年度)
再任用者の出張所勤務の実現
- ・平成26年度(2014年度)
指導官ポストの4級発令、
- ・平成28年度(2016年度)
管理職経験者全員がワンランクアップ(主任指導官・指導官)で4.5級昇格実現
国土地理院でフルタイム実現
- ・平成31年度(2019年度)
全地整でフルタイム実現

4. 諸手当について

(1)ユニオンの運動で大きく改善

- 管理職員手当の改善！
- 【2006年度】管理職員手当の支給率（12％から15％（4種）に改善）
- 課長・出張所長で月一万円前後増額、

- 管理職員特別勤務手当
- 災害出勤時、休祭日及び深夜勤務には超過勤務手当の支給を！
- 「管理職員特別勤務手当」の増額
- 【2014年度】平日「管理職員深夜勤務手当」を新設。

●人事院本院、「ユニオンさんの要求もあり」と回答。

●さらに、「行政措置要求」により、人事院から「在宅勤務に合理性が認められれば、支給対象となる」判定を勝ち取っている。

管理職特別調整額の定額化後の手当

職務 の級	手 当 額 (円)					
	1種	2種	3種	4種	5種	本省課長補佐
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

管理職特別調整額の支給割合

区分	1種 本省課長等	2種 本省室長等	3種 府県部長等	4種 管区課長等	5種 府県課長等	本省課長補佐
支給割合	25%	20%	17.5% (16%)	15% (12%)	12.5% (10%)	8%

()の率は定額化前の支給割合

区 分		週休日等		平日 深夜
		6時間未満	6時間以上	
3種 (府県部長)	改訂	8,500	12,750	4,300
	現行	8,000	12,000	
4種 (管区課長)	改訂	7,000	10,000	3,500
	現行	6,000	9,000	
5種 (地方課長)	改訂	6,000	9,000	3,000
	現行	4,000	6,000	

5. 職場環境について

(1) 業務改善について

■自らが健康で仕事も「国民に理解され、喜ばれ、家族から誇りに思われたい」と多くの管理職員は考えている。

■しかし、私たちのこうした思いをよそに、職場は業務の高度化・複雑多様化が進行し、行政需要も増大しているが、大幅な定員削減が強行され、多くの欠員が生まれている。

■委託労働者でやっと業務が回っているという、極めて脆弱なものとなっている。

■このため国民サービスの低下を招き、若い職員に技術や経験の継承も出来ない。

■こうした職場環境は、肉体的にも精神的にも職員を追い詰め、健康や精神を害する管理職員を生み出している。

■ユニオンは、こうした仕事の進め方や職場環境改善のため、表のような「業務の改善」を行うことを要求している。

＜業務の改善に向け＞

- ★ 予算消化第一主義を改めること。
- ★ 入札・発注業務を簡素化すること。
- ★ 過度な説明資料の要請を中止すること。
- ★ 偉い人の思いつき業務を中止すること。

＜職員の健康と家庭を守るため＞

- ★ 勤務時間外の緊急事案以外の電話やメールの中止
- ★ 土日・休日及び勤務時間外のイベント出席の縮小

(2) パワハラの撲滅について

「管理職員等アンケート」

◆パワハラを受けたことがある【42%・633人】

◆そのうち「現在も受けている」【2%・33人】

◆「周りでパワハラをみた」【30%・459名】

① パワハラ相談室の開設

② 幹部会議等で、「しない」意思統一、「していないか」の互いの確認の実施。

③ パワハラをしない・させないため、文書やポスターなどによる啓発強化。

④ パワハラを受けた職員には十分なケアを行うと同時に、公務災害を適用すること。

⑤ 不幸にもパワハラが発生した場合は以下のルールに則って対処する。

⑥ 二人以上の職員などからパワハラの指摘（目撃も含む）のあった場合は、パワハラと認める。

⑦ パワハラを行った職員に対して、当局は「指導」を行う。

⑨ 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「適切な措置」を行う。

国土地理院における昇格改善について

国土交通省管理職ユニオン

(1) 国土地理院の現状

- 国土地理院は、政府機関として近代測量を始めた明治2年から引き継ぎ、今年で150年目となる
- 名称も国土地理院になって60年、測量の日が制定されてから30年、国土地理院の名称も国民に広く知られるようになり、国際機関での活躍や防災機関として地理院の役割は重くなっている。
- 災害対策基本法による指定行政機関、地方測量部等は指定地方行政機関となり、災害時には被災情報の提供やリエゾンを派遣すると共に、防災機関として県などの地域防災計画にも明記され役割は増してきています。

(2) 地理院の処遇の実態

- ◆ 院長や参事官は、本省並みの指定職格付け。
- ◆ 部長は、H18から旧11・10級枠がなくなり、現在9・8級枠しかなく、2級格下げになっている。
- ◆ さらに問題なのは、全国10ヶ所の地方測量部等の処遇で、管区長である部長等3名が6級に据え置かれたまま。次長は、6級格付け、課長は5級格付。地方整備局の府県機関の事務所以下の格付けとなっています。そのため、5級のまま定年退職する管理職職員が生まれています。

このような中、国土地理院の格付けや処遇について人事院本院は「地理院本院は、管区機関格付け、地方測量部は府県単位機関格付けとなっている」と回答しています。

国土交通省 指定職号俸(建設関係)

(H31.3.28人事院の級別定数等に関する内閣総理大臣への意見より)

8号俸	7号俸	6号俸	5号俸	4号俸	3号俸	2号俸	1号俸
事務次官	技監 国交審議官		官房長 本省局長	本省局長 政策統括官 国土地理院長	本省審議官 国交大校長 国総研所長 地方整備局長	本省局次長 本省部長 本省審議官等 国交大副校長 国総研副所長 地方整備局長 地方整備局副局長	国土地理院参事官

国土地理院級別定数分布 2018年度

		定数	11級	10級	9級	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
本院	指定職俸給	671											
	院長	1											
	参事官	1											
	行政職俸給	648		—	4	6	19	54	94	219	187	64	1
	部長	7			4	3							
	課長	40					11	29					
	課長補佐	68							35	33			
	係長	168								74	94		
	主任	59									8	51	
	地方測量部	10				1	6	3					
地方測量部	地方測量部	7						7					
	同課長	19						2	17				
	同係長	41								6	35		
	専門職	215				2	2	13	42	106	50		
	一般職員	14										13	1
研究職	研究職俸給	18						—	5	6	4	3	—
	部長等研究	15							5	6	4		
	研究員	3										3	
	専門スタッフ職俸給表												
	専門職	3								—	2	1	—

備考：指定職俸給表の適用を受ける「参事官」である職員の数が当該職名について掲げられている数に満たない場合は、その数に満たない数と同数の級別定数が当該職名で行政職俸給表（一）の10級に設定されるものとする。

※国土交通省には11級定数は無い

行政職俸給表（一）級別標準職務表										H29.12.15 施行			
機関	級	10級	9級	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級		
本府省庁		課長(特重)	課長(重)	室長(因)	室長	課長補佐(因)	課長補佐	係長(因)	係長 主任(因) 専門官(特定)	主任 係員(特高)	係員		
管区機関		機関の長(重)	機関の長 部長(特重)	部長(重)	課長(特因)	課長	課長補佐(因)	課長補佐 係長(因)	係長 主任(因) 専門官(特定)	主任 係員(特高)	係員		
府県単位機関				機関の長(因)	機関の長	課長(因)	課長	係長(特因)	係長 主任(因) 専門官(特定)	主任 係員(特高)	係員		
地方出先機関					機関の長(因)	機関長 課長(因)	課長	課長	係長 主任(因) 専門官(特定)	主任 係員(特高)	係員		

(3) なぜ現在のように処遇改善が遅れているのか

- ① 設置法で「特別の機関」と位置づけられ、本省・地整・事務所組織と違う曖昧な格付けがされてきたこと。
- ② 特に地方測量部の位置づけが、「国土地理院の所掌事務の一部を分掌する」とした各地方組織の位置づけになっていること。
- ③ これまでの処遇改善の作業の中で、地理院は、目先の問題解決のみ優先し、5級以下のポストの増、定数改善を中心におこない、中・長期的な視野を持った六級以上のポスト増・定数改善に不熱心であったこと。
- ④ 測量法改正や地理空間情報活用推進基本法の施行、災害対策基本法の指定行政機関など、新たな業務執行や職責などを、組織拡充や級別定数改善に結びつけてこなかったこと。

(4) 処遇改善の方向性

人事院は「国土地理院本院は管区機関格付け、地方測量部は府県単位機関」と回答しています。しかし、実態として地理院は、管区機関格付け、府県単位機関格付けにも及ばない状況です。また、人事院本院交渉・関東事務局交渉では「国土地理院の処遇が悪いというのはわかっている」と回答しています。

基本的には、本院は本省庁、地方測量部は管区機関格付けであることを主張しつつ、下記の内容を処遇改善の方向性としていきます。

【本院】

- ① 院長・参事官が「指定職」であることは、管区機関以上の格付けであること。
⇒ よって、本院の各役職は、管区機関並み以上の格付け評価すべきであること。
- ② H18年以前は、部長に旧11・10級格付けであった。
⇒ なぜ2級格下げになったのかを追求し、指定職につながる現10・9級格付けを復活させる。
- ③ 部長の評価替えに合わせて、課長・補佐の評価替えも要求する。

【地方測量部】

- ① 他省庁の府県単位機関並み格付けと比較し定数改善・組織の充実を要求します。
- ② 組織規則の「本院の事務の一部」と規定されている内容について、実態を示すことで、地方測量部がおこなっている職務や職責を正當に評価させます。

管理職員としてどう振る舞うべきなのか

① 業務遂行上でのあるべき姿

国民目線で真に必要なもことは何かを意識して業務を行うことが重要。

- ◆事業計画に基づいた合理的で効率的な事業推進とマネジメント。
- ◆防災、減災、維持補修、更新事業の優先。
- ◆不要不急の公共事業は行わない。
- ◆予算消化第一主義を改める。
- ◆コンプライアンス(法令遵守)。
- ◆地域住民との合意形成重視。

② 上司に対してあるべき姿

上司との信頼関係を築き、チーム一体として業務を進めていくことが重要。

- コミュニケーションの充実。
- 率直に意見を伝えるなど、本音トークでの信頼関係構築。
- 問題のある上司に対しては「是々非々」で対応する。

③ 部下に対してあるべき姿

組織の維持発展していくためにも部下職員の指導育成、技術の伝承が喫緊の課題。

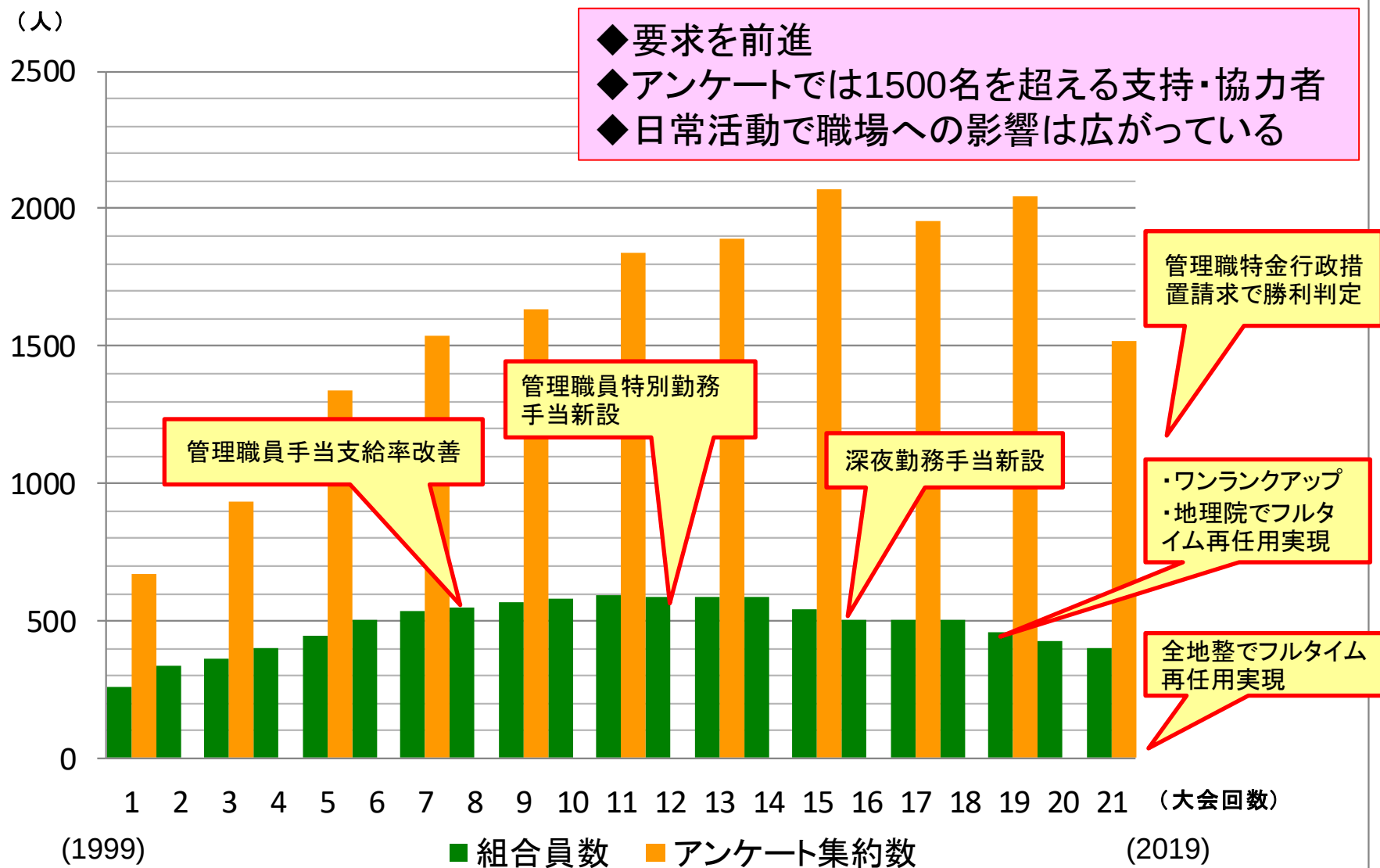
- ▼コミュニケーションを図り、部下職員を良く知る。
- ▼目配りを十分に行い仕事の進捗管理、危機管理を徹底する。
- ▼部下職員が育ちやすく働きやすい環境作りに心がける。
- ▼部下職員に寄り添って動機付け・指導を行う。
- ▼自分自身も常に成長し、部下職員の手本になる。

④ その他

管理職員として円滑に業務を遂行するためには、上司と部下の関係のほかに、横断的や対外的なマネジメントが重要です。

- 関係各課を取り込んだ横断的なマネジメントの実施。
- 県市町村や関係機関との調整など対外的なマネジメントの実施。

管理職員の実態に基づく要求闘争の強化と、管理職員の団結の強化が、今こそ必要です。



行政職俸給表(一)級別標準職務表

級 機関等	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	10 級
本府省庁	係 員	主任係 (特高)	主任係 (特高) 専門官(特定)	係 長 (特高)	課長補佐	課長補佐 (特高)	室 長	室 長 (特高)	課 長 (特高)	課 長 (特高)
管区機関	係 員	主任係 (特高)	主任係 (特高) 専門官(特定)	課長補佐 係長(特高)	課長補佐 (特高)	課 長	課 長 (特高)	部 長 (特高)	機関の長 部長(特高)	機関の長 (特高)
府県単位 機 関	係 員	主任係 (特高)	主任係 (特高) 専門官(特定)	係 長 (特高)	課 長	課 長 (特高)	機関の長	機関の長 (特高)		
地方出先 機 関	係 員	主任係 (特高)	係長(相関) 主任(特高) 専門官(特定)	課 長	機関の長 課 長 (特高)	機関の長 (特高)				

平成18年4月1日施行

技術審査・品質確保課のセンター化

2018年度

整備局	代表事務所		構成事務所					整備局	代表事務所		構成事務所								
	事務所数	事務所数	事務所名	事務所数	事務所名				事務所数	事務所数	事務所名	事務所数	事務所名						
東北	32	11	青森河川国道	2	岩木川ダム統管	高瀬川河川		中部	32	8	木曽川上流河川	3	越美山系砂防	新丸山ダム工事	丸山ダム管理				
			岩手河川国道	1	北上川ダム統管						岐阜国道	1	高山国道						
			仙台河川国道	4	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	2	鳴瀬川総合開発工事	鳴子ダム管理						静岡国道事務所	2	静岡河川	長島ダム管理				
			秋田河川国道	2	能代河川国道	鳥海ダム工事						浜松河川国道	2	豊橋河川	設楽ダム工事				
			湯沢河川国道	2	玉川ダム管理	成瀬ダム工事								名古屋国道	6	名古屋国道	愛知国道	多治見砂防国道	庄内川河川
			山形河川国道	1	最上川ダム統管							中部技術	2	矢作ダム管理					
			酒田河川国道	2	月山ダム管理	新庄河川						三重河川国道	4	木曽川下流河川	紀勢国道	北勢国道	連ダム管理		
			福島河川国道	4	郡山国道	磐城国道	三春ダム管理				摺上川ダム管理	天竜川上流河川	3	三峰川総合開発工事	天竜川ダム統合管理	飯田国道			
			三陸国道	1															
南三陸国道	1																		
北陸	23	5	新潟国道	6	飯豊山系砂防	羽越河川国道	阿賀野川河川	阿賀川河川	近畿	28	6	淀川河川	5	大阪国道	浪速国道	猪名川河川	淀川ダム統管		
			信濃川河川	4	長岡国道	湯沢砂防	越後丘陵公園	三國川ダム管理				兵庫国道	5	六甲砂防	明石海峡公園	姫路河川国道	豊岡河川国道		
			千曲川河川	3	高田河川国道	松本砂防	大町ダム管理					福知山河川国道	5	大和川河川	木津川上流河川	紀の川ダム統管	紀伊山系砂防		
			富山河川国道	4	黒部河川	立山砂防	利賀ダム工事	神通川水系砂防				奈良国道	5	飛鳥歴史公園					
			金沢河川国道	1	金沢営繕							和歌山河川国道	1	紀南河川国道					
関東	43	14	利根川下流河川	1	霞ヶ浦河川			中国	22	6	滋賀国道	3	京都国道	琵琶湖河川	大戸川ダム工事				
			江戸川河川	2	利根川上流河川	北首都国道					福井河川国道	2	足羽川ダム工事	九頭竜川ダム統管					
			荒川上流河川	2	二瀬ダム管理	大宮国道					鳥取河川国道	2	倉吉河川国道	日野川河川					
			京浜河川	1	相模川水系広域ダム管理						出雲河川	2	松江国道	浜田河川国道					
			利根川水系砂防	2	八ッ場ダム工事	品木ダム水質管理					岡山国道	3	岡山河川	吉田ダム管理	高梁川・小田川緊急治水対策河川				
			東京国道	2	荒川下流河川	東京外かく環状国道					福山河川国道	1	八田原ダム管理						
			相武国道	1	昭和記念公園						太田川河川	7	広島国道	中国技術	三次河川国道	温井ダム管理			
			横浜国道	1	川崎国道						山口河川国道		土師ダム管理	弥栄ダム管理	広島西部山系砂防				
			千葉国道	2	首都国道	関東技術													
			宇都宮国道	3	下館河川	日光砂防	鬼怒川ダム統管												
			長野国道																
			常陸河川国道	3	霞ヶ浦導水工事	常総国道	常陸海浜公園												
			高崎河川国道	2	渡良瀬川河川	利根川ダム統管													
			甲府河川国道	1	富士川砂防														
四国	15	4						九州	35	8	香川河川国道	5	徳島河川国道	四国山地砂防	那賀川河川	吉野川ダム統管			
											松山河川国道	3	大洲河川国道	山鳥坂ダム工事	野村ダム管理				
											高知河川国道	2	土佐国道	大渡ダム管理					
											中村河川国道	1	中筋川総合開発工事						
											筑後川河川	3	遠賀川河川	九州技術	筑後川ダム統管				
											福岡国道	2	北九州国道	海の中道海浜公園					
											佐賀国道	2	有明海沿岸国道	武雄河川					
											長崎河川国道	1	雲仙復興						
											熊本河川国道	7	八代河川国道	菊池川河川	立野ダム工事	熊本復興			
											川辺川ダム砂防	2	緑川ダム管理						
九州	35	8																	
								大分河川国道	3	佐伯河川国道	山国川河川	大分川ダム工事							
								宮崎河川国道	1	延岡河川国道									
								鹿児島国道	3	川内川河川	大隅河川国道	鶴田ダム管理							

官ポストの定数と事務内容

役 職 名	定数	組 織 規 則 で の 記 載 内 容
契約事務管理官	69内	直轄工事の入札及び契約に関する調査、調整及び苦情の処理に関する事務をつかさどる。
用地対策官	57内	直轄工事に伴う土地等の収用、使用及び買収並びに地上物件の移転等並びにこれに伴う損失補償に係る調査及び連絡調整に関する事務をつかさどる。
工事品質管理官	61内	直轄工事の入札及び契約に関する審査、調整及び苦情の処理に関する事務のうち技術的事項に係るもの並びに直轄工事の実施に係る適正な施工の確保その他の土木工事の施工に係る品質確保に関する調査、調整及び指導に関する事務をつかさどる。
事業対策官	92内	直轄工事の実施に関する調査及び連絡調整に関する事務をつかさどる（工事品質管理官を置く河川国道事務所等にあつては、工事品質管理官がつかさどる事務を除く。）。
総括地域防災調整官	15	河川国道事務所等の所掌事務に関する防災に関する事務のうち特定事項に関する事務をつかさどり、及び地域防災調整官のつかさどる事務を統括する。
地域防災調整官	40内	河川国道事務所等の所掌事務に関する防災に関する事務のうち特定事項に関する事務をつかさどる。
総括保全対策官	40	河川国道事務所等の所掌事務に関する公共土木施設（公園を除く。）の保全及び利用に関する事務のうち特定事項に関する事務をつかさどり、及び保全対策官のつかさどる事務を統括する。
保全対策官	176内	河川国道事務所等の所掌事務に関する公共土木施設（公園を除く。）の保全及び利用に関する事務のうち特定事項に関する事務をつかさどる。
技術開発対策官	2内	土木工事の施工技術の改善に関する調査及び試験施工に関するもののうち、特定事項に関する事務をつかさどる。
総括構造物維持管理官	1内	技術事務所の所掌事務に関する公共土木施設の維持管理に関する事務のうち特定事項に関する事務をつかさどり、及び構造物維持管理官のつかさどる事務を統括する。
構造物維持管理官	2内	技術事務所の所掌事務に関する公共土木施設の維持管理に関する事務のうち特定事項に関する事務をつかさどる。
雪害対策官	1	技術事務所の所掌事務に関する雪害対策に関する事務のうち特定事項に関する事務をつかさどる。
地震津波対策官	1	技術事務所の所掌事務に関する地震及び津波の対策に関する事務のうち特定事項に関する事務をつかさどる。
総括技術情報管理官	8内	土木技術（企画部、建政部、河川部及び道路部の所掌に関するものに限る。次条において同じ。）に関する情報の収集及び管理に関する事務のうち特定事項に関する事務をつかさどり、並びに技術情報管理官のつかさどる事務を統括する。
技術情報管理官	16内	土木技術に関する情報の収集及び管理に関する事