

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めざして (案)

2019年5月25日

**国土交通省管理職ユニオン
任用政策委員会**

目 次

はじめに	1
I. 国土交通省に働く管理職員の実態	2
1. 国民は国土交通省に何を期待しているか	2
2. 政府の対応について	3
3. 人事院の考え	4
4. 管理職員の処遇の実態は	4
5. 昇格改善の実態と問題点	6
II. 管理職員の処遇改善に向けて	11
1. なぜ昇格改善が進まなかったのか	11
2. 昇格改善に向けて	12
3. 60歳以降の働き方について	15
4. 諸手当について	17
5. 職場環境について	17
III. 国土地理院における昇格改善について	19
IV. あるべき管理職像について	21
V. 組織を強く大きく	22

は じ め に

防災減災・国土強靱化など緊急的な政府の要望、公共事業の品質確保と透明性・公平性を目指す入札制度の見直し、社会資本の延命・老朽化対策など業務の高度化、複雑・多様化が進み、さらに、頻発する大規模災害での対応など、私たち国土交通省に働く管理職員は、国民からの期待に応えるため、業務に使命感と誇りを持って取り組んでいます。

一方、関連法案を年内に提出し2021年4月に施行を予定している定年延長制度では、60歳未満の公務員の賃金カーブも抑制する昇格調整等も想定され、これまでの昇格政策の前提に大きな変化が生まれることが予想されます。さらに、当局がいわゆる「青年の山」対策やコース分け人事に向けて組織や定数改善をスタッフポストを中心に重点を移しつつある中で、管理職員の処遇改善、級別定数の改善は、ポスト毎の改善要求では抜本的改善は難しくなっています。

今まで、ユニオンは管理職への昇任即5級昇格発令、誰でも55歳までに6級昇格を、当面は定年退職2年前までに6級昇格できるように定数改善や職務の評価を見直すことを、人事院や国土交通省当局に要求をし続けてきました。

しかしながら人事院は、「行政全体の業務が複雑・困難・高度化しているのが現状であり、組織段階間の相対的な関係は変化していない。職務評価の共通尺度としての現行の級別標準職務表は妥当なものである。」と回答しています。この回答は、職場実態や私たちの実感とは全くかけ離れたものです。

昨年取り組んだ「第11回管理職員等アンケート」の結果でも多くの管理職員が、今の処遇に対しても多くの不満があることが明らかになっています。

厳しい財政事情、少子高齢化がますます進む中、公共事業のあり方が問われています。今こそ国民の生命と財産を守り、大企業ではなく国民に寄り添う事業が待ち望まれています。そのためには、地方出先機関に真に国民から求められた、果たすべき役割を考慮した組織を確立し、その職務を正しく評価すべきというのが私たちの基本的要求です。

国民から期待され、評価される業務を遂行する中で、地方整備局では、「局課長や事務所長も含めた全面的な昇格改善」と国土地理院では、「一部幹部を除き多くの職員の処遇改善が据え置かれている地理職員の大幅な評価替え」を中心に据え「誰でも55歳までに6級昇格し、多くの管理職員の7級昇格実現」に向けた昇格改善を目指すために、本部では「政策委員会」を設置し「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(案)」の任用政策を策定しました。

この政策(案)を一読いただいて、皆さんの感じられたご意見を寄せていただき、さらに発展した政策にしたいと思います。

国土交通省管理職ユニオン
中央執行委員長 上原 秀樹

1. 国土交通省に働く管理職員の実態

1. 国民は国土交通省に何を期待しているか

(1) 頻発する「過去に例のない」災害

日本は、山地が広がり平地が少ない。海に囲まれ、川が多い。この国のどこに住んでも、自然の影響から逃れることはできません。

近年、その自然が従来の常識からは想像できない態様・規模で頻繁に私たちに牙をむいています。国土強靱化の名の下、インフラ整備に膨大な資源が投じられていますが、その内容は不要不急の事業も少なくなく、真剣に国民の生命と財産を守るための事業展開をしなければ取り返しのつかない多くの人命をまた失うことにつながります。

また、「過去に経験のない災害」が発生するたびに、災害時の緊急対応・生活基盤の整備などの遅れが指摘され、「地方では国がなければ河川、国道の事業はますます遅れる」との意見が噴出しています。

災害時の対応において、全国的なネットワークを組織する国の役割は重要です。災害時、地方自治体は、各地域での対応に追われ、府県を超えた支援は十分にできないし、災害対策用の資機材等の確保も困難です。国は全国的に地方整備局を組織しており、地域を越えた支援や災害対策の資機材等の支援が可能です。過去にユニオンなどが取り組んだ「地方整備局の移譲反対」の請願などが全国535地方議会で採択などがされるなど、地方自治体を中心に「直轄事業に対する国民の期待」が高まっています。

(2) 社会資本整備は、今、否応なく大きな転換期に立たされている。

多様な災害が頻発する日本において、良質なインフラの整備や維持管理をとおして国民の生命・財産を守ることは、社会資本整備の最優先の使命であり、私たちの誇りです。

人と人との交流や物流を支える道路や港湾施設、土砂災害や洪水から国民の生命・財産を守る砂防施設や河川施設などの社会資本は、高度経済成長期に集中的に整備され、現在、これらの老朽化が急速に進行する一方、国・地方を通じて財政的な制約が厳しくなるなど、効率的で計画的な維持管理・更新が重要な課題となっています。

しかしながら、地方自治体では行政改革による定数削減、団塊の世代の職員の大量退職と採用抑制、市町村の合併などにより、市町村全体の土木部門の職員数の減少割合は約14%で、さらに技術系職員がいない市町村の割合は約3割に上り、十分な維持管理・更新ができない状況にあります。

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 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%

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)

国土交通省で行っている、維持管理に係る基準やマニュアルの整備、より実務的な研修の強化・充実などによる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による被災直後の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土交通省の持つ技術力への期待が高まっています。

また、過疎化によるコミュニティの機能低下が広がる地方の中山間地域では、社会資本整備に対して、生活利便性の維持向上や地域経済活性化への期待もあります。

特に現場の最前線である地整、事務所・出張所は将来に亘って自らの役割を果たすために、まさに大きな転換の時を迎えています。

年度別災害・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

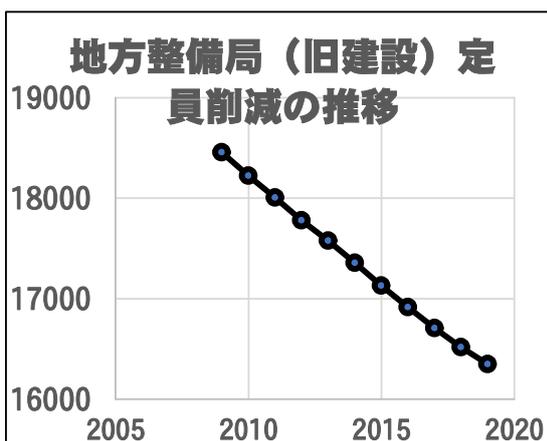


2. 政府の対応について

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、公務の職場に「小さな政府」作りが持ち込まれ、公務を民間市場に解放、公務サービスを営利の対象にし、定員削減公共事業の民営化が進められています。

こうした動きは、前述した国民が国土交通省に期待する動きに相反しているといえます。

今後本気になって「国民の安全・安心への信頼を保ち続ける」ためには、際限のない合理化による人員削減をやめ、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ります。



3. 人事院の考え

(1) 級別定数改定の基本的考え方

級別定数は、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。

人事院として級別定数の改定に当たっては、職務・職責の内容・程度、職務の遂行に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する。

(2) 級別標準職務表の改善について

国の行政組織の業務はそれぞれ本府省、管区機関、府県単位機関、出先機関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、各官職を評価している。業務内容の複雑・困難化、業務量の増大は承知、各組織段階及び各役職段階の相対的な関係には大きな変化がない。

なお、各官職の格付けは、その職責を上下の官職との相対的な関係を考慮、官職を一つ上位の官職と同等に評価することは、異なる職責の官職を同一に評価することになり、職務給原則との関係から困難である。

(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

① 私たち管理職は、係長・係員が不在の職場が増えるなかでの業務を強いられており、複数で対応する対外協議等の対応も含め、かつて係長や係員が行っていた業務もこなしているのが実態です。また、事業個所や業務量の変化に業務執行体制がリンクしておらず、事務所間や部署間の人員配置と業務分担の偏りが見受けられ、業務が集中する部署ではその厳しさが増えています。

② 「2018年管理職等アンケート」において、「見直すべき業務」として、

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

が圧倒的に上位となっており、この改善要求は前回「アンケート」と同回答です。

③ 職員管理上、管理職は、部下の健康管理や超過勤務管理、コンプライアンスの確保、他律的に与えられる業務執行状況の把握とノルマの追及、さらに人事評価の具体的作業を実施していま

す。前述のとおり、管理職は業務に忙殺され、会議等で席空きの状態が多く、「満足なマネジメントができない」との声がよせられています。また、病休者を部下に持つ管理職にはさらなる負担がかけられています。

④ 一方、当局は、

- ・ 超過勤務をしないと成り立たない部署に対して、何ら対策をとらず、健康管理と超過勤務縮減を連呼
- ・ コンプライアンス確保では、回数と参加率を重視したミーティングの開催と繰り返し一方的に行われるアリバイ作りの注意喚起
- ・ 人事評価での調整者の任務を放棄した評価者への指導を行っており、度量とひらめきを持った幹部はごく僅か。

⑤ また、課内に在席している官ポストについては、任務と責任、所属長との関係が不明確な場合があります、それらを明確にする必要があります。

⑥ これまでの係単位やグループ単位で進めてきた業務の進め方が、個人完結型への変更を余儀なくされ、先輩や上司の目が行き届きにくい職場環境を作り出し、責任が担当者個人に押しつけられる職場環境。その結果、健康を害しても精神的に病んでも誰も気がつかないし見逃される状況にあります。

(2) 処遇の実態

私たち管理職、とりわけ50歳代の処遇は年々後退し、特に、2010年には55歳以上かつ6級以上の職員は1.5%の給与削減となり、6級昇格すると給与支給額が下がる現象が発生する異常事態となりました。人事院も「心苦しい」と言わざるを得ませんでした。

『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	制度見直しによる4.8%の給与削減
2010.8	55歳以上の6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	退職年金削減成立
2012.12	昇格制度の人規改正を公布
2013.6	昇給抑制成立

また、2012年2月に「国家公務員給与削減特例法」が成立し8%以上の給与削減、2012年11月に退職手当の平均402万円削減が成立、2012年12月10日に「来年1月1日に間に合うように」と人事院規則9-8を一部改正し、6級昇格時には月額6,400円、年間ボーナス込みで10万円削減、2013年には、55歳超職員の昇級を抑制する「一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律」が成立し、成績「良好」でも昇給なし、「特に良好」でようやく500円~700円の昇給(5級80号以上の場合)となるなど連年にわたって高齢者いじめが続きました。

「総人件費抑制」の名のもとに、55歳以上の職員をターゲットとした賃金切り下げと共に2014年「総合的な給与制度の見直し」と評して、都市と地方の格差をさらに拡大させました。

2014年に強行された「公務員制度の一部改正」では、内閣府の中に内閣人事局が新設され、各省庁の審事官以上クラス(600人)の人事権が内閣に集約され、官邸主導のいわゆる「忖度」行政が始まることになりました。

また、局補佐や地方測量部課長には、6級定数がないとの理由で5級のままとなっています。地

理や営繕の職場では、広域配転を強られる一方で、5級昇格も含め同じ管理職のなかでも劣悪なものとなっています。

さらに、これまでユニオンが弊害を指摘し、是正を求めてきていたキャリア優先の人事も、未だ是正されず、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の6級混在を生み出しています。

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

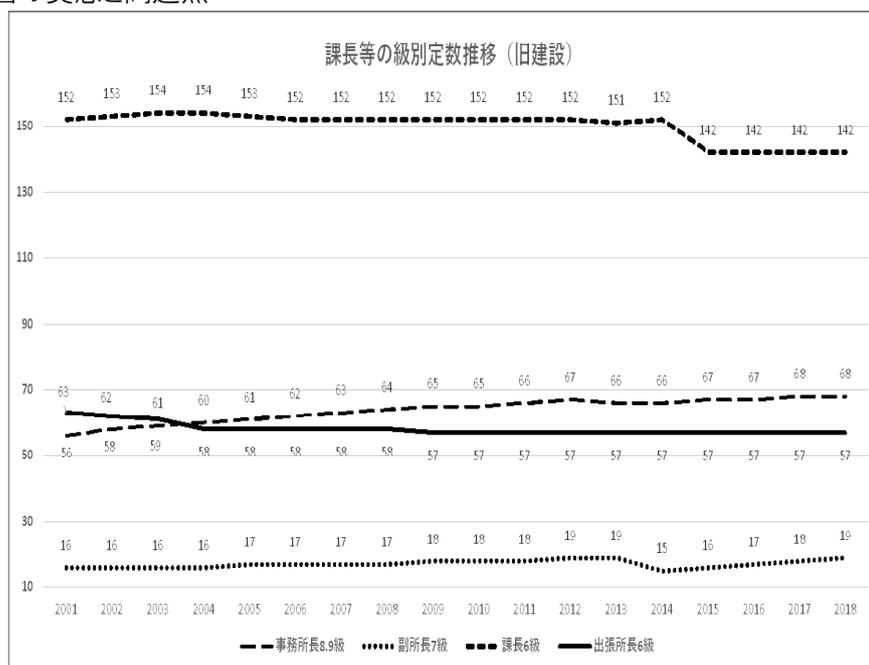
2001年(平成13年)1月6日の省庁合併以降、2018年度までの級別定数の推移をみますと、ユニオンの運動も反映して5級以上で全省庁平均の改善率を上回り、地方整備局では、国交省全体の改善率を上回り、5級・6級では大きく改善されています。

しかし、他省庁や国土交通省全体と地方整備局の7・8級以上の高位級で比較してみると在級在職者数の率は全省庁平均の率を下回っています。

	5級			6級			7級			8級以上		
	2018	2001	01~18	2018	2001	01~18	2018	2001	01~18	2018	2001	01~18
法 務 省	1,754	2,099	83%	1,121	1,169	96%	231	200	116%	160	147	109%
厚生労働省	4,244	3,759	112%	2,345	2,372	99%	429	447	96%	323	259	125%
農林水産省	2,798	1,479	189%	1,949	1,677	116%	269	229	118%	321	271	119%
国土交通省	4,356	3,523	124%	3,684	3,335	111%	750	588	128%	800	661	121%
(内)地方整備局	2,918	1,601	182%	1,578	1,386	114%	172	171	101%	153	141	109%
全 府 省	21,425	20,778	103%	17,824	18,441	97%	4,100	3,844	107%	4,290	3,644	118%

(2) 省内における改善の実態と問題点

省庁合併以降の定数改善は、5・6級については、大きく改善されている一方で、7～9級については、あまり改善が進んでいない実態が明らかになりました。



その内容を具体的に旧建設省における役職別最上位級定数の変化で見ると、表のようになります。

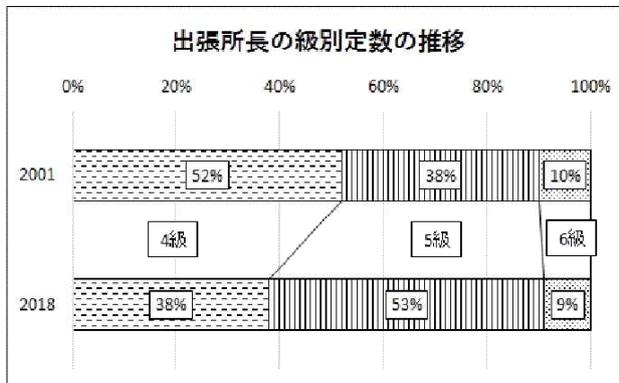
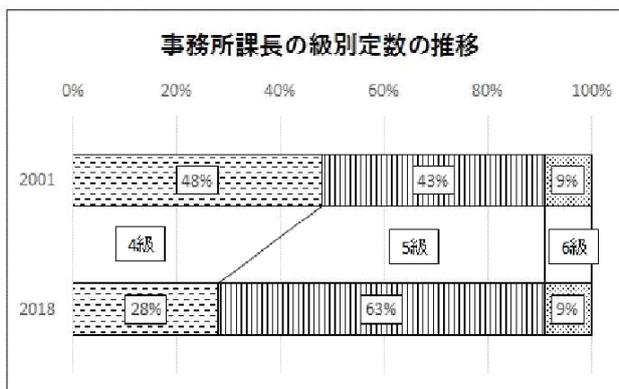
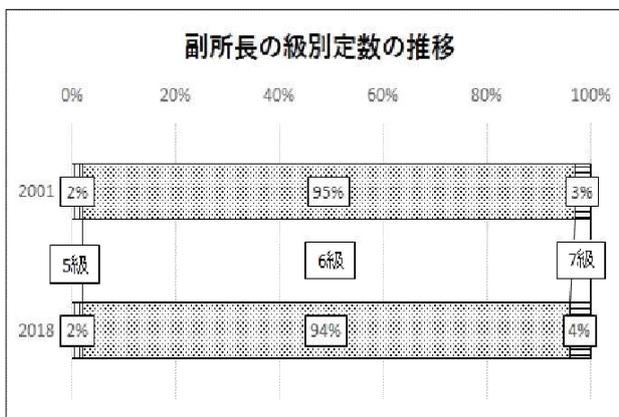
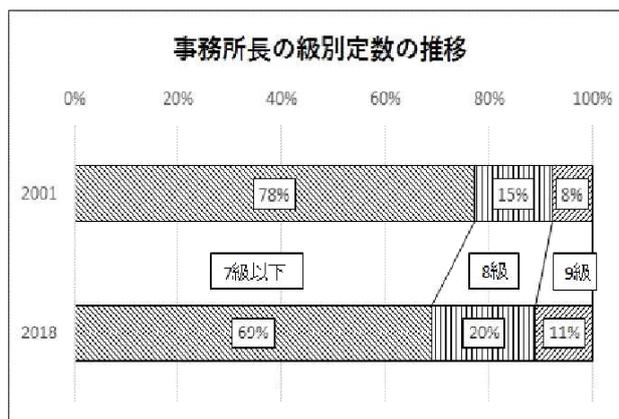
他省庁比較で改善率が低い7～9級定数でしたが、事務所長・副所長の改善率は省内では高く、他省庁比較で大きく改善が見られた6級定数ですが、省内の課長・出張所長では改善率がマイナスになっています。

その結果省庁合併以降の役職別の級分布は右図のように変化しました。

事務所長の8・9級定数は、23%から31%へ改善、副所長は、わずかな改善となっていますが、課長・出張所長は最上位級の6級定数改善が後退しています。そのため、5級在級者が増えています。

課長・出張所長の6級定数改善が進まない中で、6級昇格発令時期が後退し、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される傾向となっています。

また、「少ない定数を有効活用する」ため「6級は、最高位級で有り、定年退職を理由に誰もが昇格できる者でない」という人事院見解のもと、平成25年度以降定年退職者を選別し5級で退職される管理職員を生み出し、さらに、管理職経験者であっても退職時に建設専門官などのポストにあることを理由に5級退職をさせています。



(3) ここ数年のポスト・定数の変化

2015年度から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減っています。組織別に見てみますと、本局ではスタッフ、ラインポストとも増加し、事務所ではスタッフポストが増えています。それ以上にラインポストが減られています。

業務の広域化、集中化で組織を合併し、合併によって減らされたラインポストがスタッフポスト新設の財源にされています。

また、新設しているスタッフポストは、最高位級が6級止まりであり、省庁合併以降6級定数の改善率は高くなっていますが、官ポストの増加によって6級に多くの職階が混在する原因となっています。

それらのスタッフポストの多くは訓令職であり、7・8級への評価替えが厳しいポストです。いずれ青年の山は年齢を重ねより高い級への評価替えが必要になります。それを見通して高位級まで分布するスタッフポストを要求する必要があると思いますが、人事院の「下位官職が上位官職と並ぶことはない」という方針の元では、ラインポストを上位級に評価替えし、そのポストとの比較でスタッフポストの上位級格付けをしていかなければ、昇格改善は行き詰まることとなります。すなわち、6級のラインポストから昇格する7級スタッフポストであるという昇格ラインを作り上げておく必要があります。そのためには、6級ラインポストの定数改善が絶対必要となります。

こうした考えがないため定数の改善ができても上位の級に昇格できず、それを説明するために訳のわからない「でたらめな昇格基準」を作り、結果的に昇格に行き詰まりが生じているのです。

なお、新設されているスタッフポストは、いわゆる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ます。

本局に新設されているスタッフポストは、6級以上格付けされており、コース分け人事に利用されています。

2015～2019年度ラインポスト、スタッフポストの変化

【地整全体】				【地整全体】			
	増	減	計	【本局】	スタッフ・ライン別		
				増	減	差引き	
局〇〇官	44	46	-2	ライン	304	193	111
局建設専門官	57	10	47	スタッフ(所属付)	17	36	-19
局課長・室長	27	12	15	スタッフ	105	69	36
局補佐	57	37	20	計	426	298	128
専門官	3	0	3	【事務所】			
保安指導、監督官、用地官	4	13	-9	増	減	差引き	
専門員	14	36	-22	ライン	432	746	-314
局係長	220	144	76	スタッフ(所属付)	612	722	-110
副所長	34	17	17	スタッフ	592	425	167
事業対策官	23	8	15	計	1,636	1,893	-257
総括地域防災調整官	10	1	9	合計	2,062	2,191	-129
地域防災調整官	20	1	19				
総括保全対策官	43	0	43	※スタッフ(所属付)は専門官・専門員等			
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				
占用調整指導官							
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・専門調査員	45	530	-485				
係長	270	442	-172				
出張所長	14	26	-12				
専門官	44	1	43				
出係長	44	110	-66				
合計	2,062	2,191	-129				

(4) 進まない副所長、課長補佐の昇格改善

副所長の昇格改善はほとんど見られず、7級定数も微増という実態です。これは、キャリア優遇人事の影響が出ているためです。

別表は、事務所長の2018年度の年齢別級別分布です。

事務所長の在級状況は、キャリアの事務所長は40歳からで6級から9級に在級しています。うち7級以上の在級者が85%となっています。一方ノンキャリアの事務所長については54歳からで在級も6級及び7級のみで、7級在職者が31%となっています。

キャリアに比べノンキャリアは事務所長に昇任する年齢も高く、また事務所長になっても8・9級への昇格はほとんど望めず、ノンキャリアの事務所長の多くが6級におかれています。

これらのことから明らかなように、未だに、キャリア優先の人事が行われています。

キャリアは、若くして事務所の所長や局の筆頭課長に昇任しますが、若いためすぐに7級以上に昇格できないでいます。一方、ノンキャリアは重要事務所の所長や局の筆頭課長に登用されないため、年齢が高くても昇格が遅く押さえられます。このことは、事務所長の8・9級定数改善にも悪影響を及ぼし、さらに、前述した人事院の考えの元、副所長や事務所課長の格付けが事務所長・副所長を上回ることがないため、定数改善に悪影響を及ぼすことになるのです。

また、下表にあるとおり、7級副所長が関東を除き地整に1～2名と極めて少なく、さらに事務系に限って発令されていることが、定数改善が進まない原因にもなっています。

また、局課長補佐は、2013年までは、6級暫定定数が認められていましたが、それ以降は認められていません。理由は「定数に暫定はない」という当時の政権党の判断によるものです。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ます。人事の流れからしても6級定数はつけるべきです。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ります。

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
34								
35								
36								
37								
38								
39								
40								
41								
42								
43								
44								
45								
46								
47								
48								
49								
50								
51								
52								
53								
54								
55								
56								
57								
58								
59								
60								

副所長7級の実態

整備局	7級在職数	在籍事務所名	事・技	特記事項
東北	2	岩手河川国道	事務	整備局No.2の事務所・局課長から異動
		仙台河川国道	事務	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	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	局課長から異動
		横浜国道	事務	局課長から異動
		大宮国道	事務	局課長→東国副所長→現職
		千葉国道	事務	局課長から異動
		利根川上流河川	事務	局管理官から異動
		京浜河川	事務	局課長から異動
		江戸川河川	事務	局課長から異動
中部	2	木曾川下流河川	事務	他事務所の副所長から
		名四国道	事務	他事務所の副所長から
近畿	1	淀川河川	事務	局調査官(渉外)から
中国	1	山口河川国道	事務	一県一事務所の道路・河川の混合事務所
四国	1	徳島河川国道	事務	四国最大の事務所・局課長から
九州	2	熊本国道	事務	
		筑後川河川	事務	
	17			

(5) 勧奨退職廃止の影響

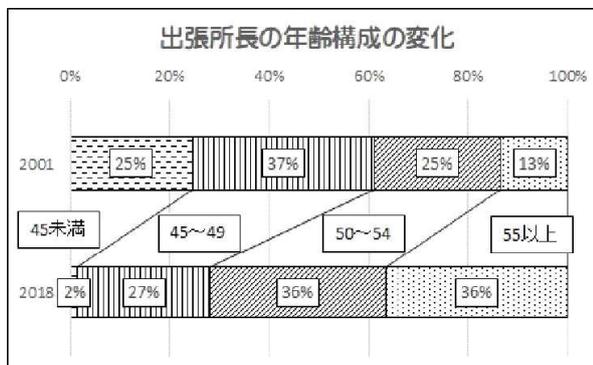
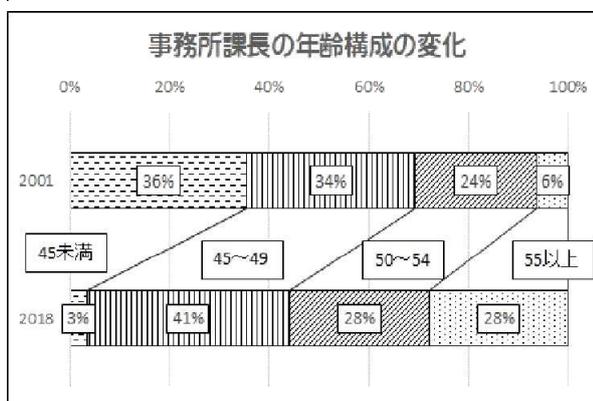
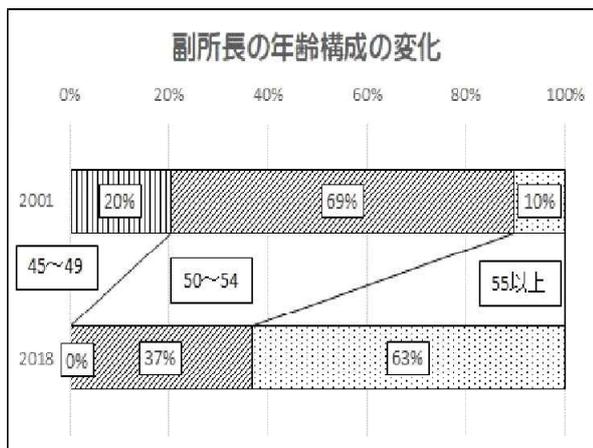
勧奨退職中止による影響もあります。

勧奨退職を行っていた当時は、管理職員等については60歳の定年を待たずに勧奨退職していました。そのため当時は、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割前後となっていたのですが、勧奨制度が無くなった現在では副所長は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。

しかし級別定数の各役職の最上位の級の比率はほとんど増えておらず副所長の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ません。

また、事務所課長や出張所長では5級定数は改善されていますが、年齢構成で年齢の高い層の比率が高くなったため5級昇格についても改善にはなっていません。

課長・出張所長の6級定数改善が進んでいないことや、当局のコース分け人事のため、課長・出張所長の年齢構成も高くなってきています。



(6) 発令基準

発令基準について当局は「昇格は、在級年数、ポスト歴、号俸、経験年数、勤務成績を総合判断し、定数の範囲内で発令している。」との回答に終始しており明確な基準を示しておらず、発令基準を当局の都合により変えています。

5級昇格について以前は、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ましたが、最近では2歳差と役職による処遇の差を拡大しています。また、以前は管理職昇任前のポストに関係なく、年齢が高ければ管理職昇任と同時に5級発令されていました。ところが、最近は管理職昇任前のポスト歴や在級年数などの基準が地整ごと、発令年度ごとに持ち込まれ、管理職になっても、長期にわたって4級に放置され、5級発令されない実態が生まれています。

そのため、事務所課長や出張所長では5級定数が余っている状況となっています。

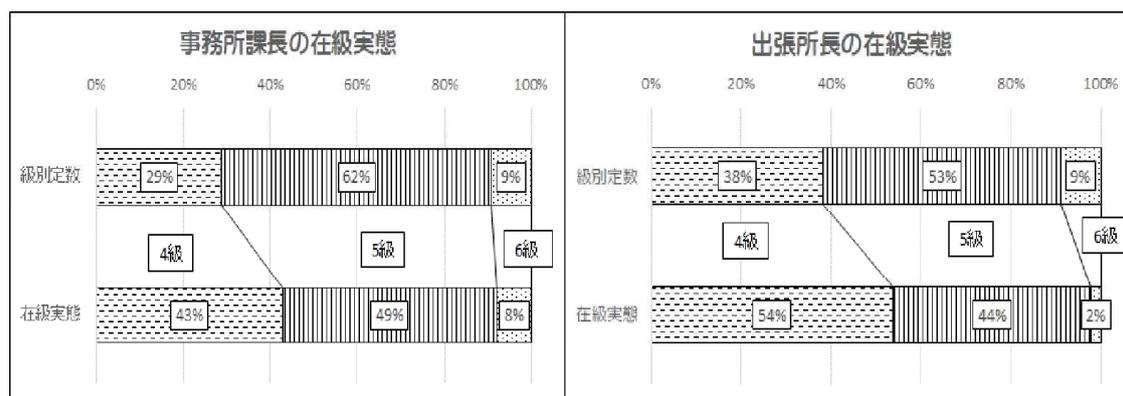
定数を余らしている一方で不明瞭な昇格基準で上位級への昇格発令をしないため、各級で頭打ちが発生し、この結果、課長・出張所長の級別の年齢構成も高くなっています。

出張所長の5級発令は、概ね53歳前後であり、6級発令は定年退職12カ月前の発令となっていますが、一部の地整では55歳前後で発令されています。

事務所課長の5級昇格は早くて概ね50歳にならないければ発令されていません。

6級昇格は、全地整で定年退職18カ月前が最も早い昇格となっていますが、管理職経験年数などにより12カ月前の発令が増えている傾向が出てきています。

事務所官ポストの6級昇格は、定年退職2年～3年前に発令されています。



(7) その場しのぎの組織体制作り

前述したように、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、集中化を図っています。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ます。そのため、6級定数は一定増加しますが、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ます。

II. 管理職員の処遇改善に向けて

1. なぜ昇格改善が進まなかったのか

国交省当局は、これまでユニオンとの団体交渉や折衝の中で昇格改善については「全体としてよくなるように」との回答を繰り返してきました。

しかし、旧建設省時代からの差別・選別のために上位級の定数拡大に不熱心な歴史が、現在の各役職における最上位級定数の改善が進んでいない現状を作り出しています。さらに、道州制の動きや小さな政府を目指す流れの中での政策官庁化への思惑に加え、大企業と政権党の顔色ばかりに気を遣い、大型公共事業推進に血道を上げ、とにかく大型公共事業を発注できればいいという発想が、組織の形骸化を生み体制も処遇もちぐはぐな組織を作り上げてしまったところに、今日の劣悪な処遇を生み出した原因があるといえます。

前項で述べましたが、国民の期待、地方自治体の期待に応え、本当の意味での社会資本整備を推進し国民に安全安心の生活環境を提供する。そして、一度災害が起きれば全地整をあげてそ

の災害復旧に全力を挙げる。長い間整備してきた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。こうした国民や地域住民に寄り添い喜ばれる公共事業を目指し、そのために必要な組織と体制作りを行い、それらに裏打ちされた昇格改善を行うべきです。

2. 昇格改善について

今回の「政策」では、昇格改善が遅れている原因を解消し、昇格改善を目指すだけでなく、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します。

その際、当局がラインポストを財源にスタッフポスト重視の昇格改善を考えていることや、業務の集中化によって、多くのポストが空き組織が縮小そして統廃合の可能性があること。さらに、近い将来に「定年延長」が実施されることが予想される中でのその対策も考慮すること。などを念頭に置き、昇格改善を目指します。

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し、6.7級定数の拡大を目指す。
- ・ 集中化によって組織の縮小・統廃合を防ぐために、空くポストを利用して、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します。

(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、ラインポストとスタッフポストが混在し、事務所によって、同じ名称のスタッフポストでも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ます。

2018年度 事務所〇〇官 実人員

	最上位級	東北	北陸	関東	中部	近畿	中国	四国	九州	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	0	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	0	0	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		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
計		74	58	111	86	94	52	35	76	586

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ます。

一方、多発する災害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ます。

憲法第25条は、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上増進及び増進を国の社会的使命としています。こうした基本原則からも国民の安全・安心を守る社会資本整備・管理は国が責任を持って実施するのが憲法上の責務です。

国は自らの責任で整備した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・監督する責任があります。

この責任を果たすためにも、時代の要請にこたえた国土交通行政の展開が今、まさに必要であり、将来に亘って自らの役割を果たすためには、この転換期を受動的な対応ではなく、自ら変革の好機としてとらえ積極的にチャレンジしながら現場の魅力を発信し人材育成を行い様々な分野で期待される役割を果たして行く必要があります。

これらの問題解決を解消するため、下記業務を専ら担当する「地域防災調整室」「保全対策室」を、さらには将来の事業を担当する「事業創造室」を設置し、「総括官」は7級以上格付け、「官」は6級以上格付けとします。

室	業務内容
地地域防災調整（官）課	地方自治体と連携調整しながら事前防災（タイムライン作成支援）や防災教育を担当する。
保全対策（官）課	地方自治体と連携した老朽化対策の推進を担当する。

(2) 代表事務所制による改善

業務の合理化の流れの中で「技術審査・品質確保課」「契約事務」などの業務が代表事務所に集中されて執行されています。

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」と発言しています。

ユニオンの調査によるとその実態は表の通りです（最終ページ）。これらの代表事務所の課長・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、定数改善を迫ります。

- *「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する。
- *「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する。

(3) 監督・検査等の充実を

また、代表事務所への業務の集中による組織の縮小・統廃合を防ぐために、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」、出張所に「行政相談室」を作ります。

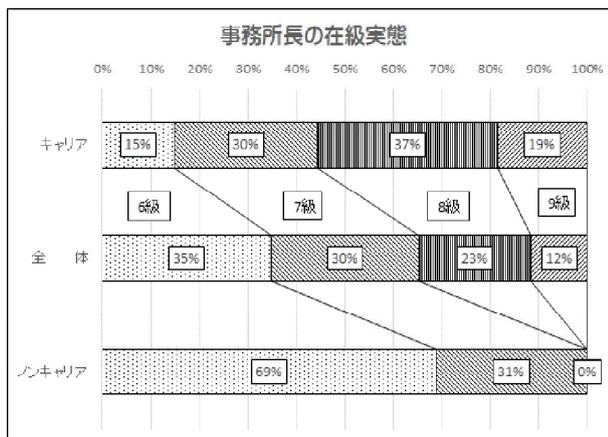
- *「業務・工事検査課」 事務所内の業務・工事（分任官）の完成検査を担当する。
- *「行政相談室（官）」 一人出張所中心に、出張所管内の管理・占用などの相談に対応する官ポストを新設し、これらの官ポストには「役職定年」により役職を降りた管理職員も登用していきます。

(4) 人事・任用の差別・選別の解消に改善

① キャリア優先の人事・任用を改善

左表は、キャリア・ノンキャリア事務所長の在級分布です。ノンキャリアの在級分布をキャリア並みにすれば、大幅な昇格改善がされることは間違いなく、当面キャリア優先の人事・任用を改善し、全体平均の昇格がされれば、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なります。

このことは、副所長の7級への大幅な評価替えに繋がります。



② 職責を正當に評価し、基準を定めそれに基づいた発令を

当局は、「昇格に当たっては、与えられた定数の枠内……」などと回答をしています。職務給の原則に基づき、定数拡大の努力を最大限行うべきですが、その努力が見えない中での「与えられた枠内……」というのは当局の無責任な姿勢そのものといわざるを得ません。第一には、こうした無責任な姿勢を改めさせる必要があります。

昇格発令が「定数の枠内」という当局の公式見解がある中で、定数の余裕に応じて発令基準が曖昧になり、そのため中抜き発令が横行しています。発令基準を数年間分析することによって、発令の「目安」を作りあげ、その「目安」に基づいて発令を求めていきます。当然、その「目安」は年々改善されるように定数改善も追及していきます。

③ いわれのない格差を解消

出張所長・課長の6級退職とスタッフポストを利用した7級以上での退職のコース分け人事の重視は、出張所長・課長の6級定数改善に不熱心になり、より一層出張所長・課長の6級定数改善を後退させています。ラインポストの形骸化は昇格改善の障害となることと併せて当局を追求していきます。

また、当局は、6級に官ポスト・課長・出張所長が在級している実態や、上位級定数拡大が実現できない中、官ポスト職員などの不満をそらすため、官ポスト・課長・出張所長の6級発令に12ヶ月～6ヶ月の発令時期の差を持ち込んでいます。人事院は「4月に発令しても問題はない」としています。

前項で上げた定数改善を実現していく中でこの矛盾は解消されますが、定数改善が進まないことを理由にして課長・出張所長の昇格発令を遅れさすという行為は、職務給制度を基本とする国家公務員の昇格制度からは逸脱しており、引き続き当局を追及し、4月期発令を迫ります。

④ 副所長・局課長補佐の昇格改善

キャリア優遇人事、若年勸奨中止などの影響を受け、副所長の処遇は改善が進まず、ほとんどが6級在級であり、技術系副所長の7級はゼロです。事務所長のキャリア優遇人事を改めれば、事務所長の31%が8級以上昇格が可能であり、副所長の7級発令も4%から31%程度への改善も可能となります。

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

また、事務所課長・副所長と局補佐の人事の流れを基本に、局課長補佐の6級格付けも要求していきます。局の課長補佐の6級定数実現は、事務所課長・副所長、局課長の定数拡大にも大きく影響を及ぼします。

3. 60歳以降の働き方について

(1) 定年延長の流れの中で

年金制度の改悪により2013年度の定年退職者から年金の支給がゼロ、支給開始が61歳からとなり、以降3年に1歳ずつ引き上げられ、65歳まで遅らされる事から、人事院は年金の支給開始年齢と雇用の連携を図るため2011年の勧告で「段階的に定年年齢を引き上げること」との意見の申し出を行っていました。

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歳になる前の約7割と設定

しかし、政府はこの人事院の意見を退け、『定年退職する職員がフルタイム再任用を希望する場合、当該職員の任命権者は、定年退職日の翌日、常時勤務を要する官職に当該職員を採用することにする』などとする基本方針を閣議決定しました。(2012年3月24日) その後、人事院が2018年8月勧告で「定年延長を求めた意見書」を政府に提出したのを受け、政府は、2019年通常国会に「定年延長法案」の提出を予定していましたが、「民間からの批判」や「選挙への影響」から提出を断念しました。

60歳を超える職員の賃金水準を7割とすることや年齢差別である役職定年制の導入などの問題を含む法案が提出されなかったことは評価しつつも、職場の年齢構成がいびつにならないようにするための定員管理のあり方、年齢差別につながる役職定年制を導入しないこと、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や水準のあり方など、職員の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。

そして、管理職員の60歳以降の処遇については、

- * 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。

ことを目指していきます。

(2) 再任用の活用について

国家公務員の「雇用と年金の接続」と「長年培った能力・経験を有効に発揮すること」を目的として、2002年(平成14年)に「再任用制度」が新設されました。

ユニオンは当初より「職員が培ってきた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」を要求して運動を展開し、右表のように要求を前進させてきました。当局を「再任用制度は業務遂行上重要で有り、有効に活用する」という認識に立たせ、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し、そして、その業務にふさわしい処遇確保を目指します。

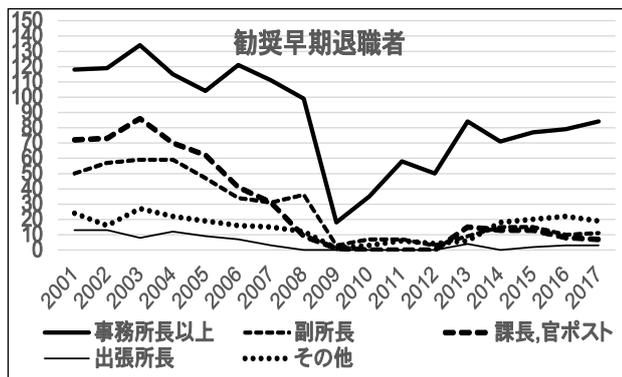
再任用の要求実現の経過

- ・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

(3) 再就職について

建設省の時代から、公共事業を巡る「癒着・汚職」は数多く指摘されてきました。中でもその原因の一つとして「天下り」があげられてきました。

その都度当局は「綱紀の肅正」「天下り禁止」を通達してきました。そのたびに多くの職員は「自分たちの執行している業務も同じ目で見られることに、残念で悔しい思い」をしています。



「再就職禁止条項」によって、表面だった組織的強制的退職強要と再就職斡旋は目立たなくなっていますが、少なくない職場で明らかな就職斡旋かとみられる動きが、副所長以上に対して行われています。ユニオンは、正々堂々とハローワークなどを利用した再就職については、反対はしませんし、職業選択の自由の保障という点でも歓迎します。しかし、職員の退職後にも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、反対します。

具体的には、「国民から見えていわゆる「天下り」としてみられる一切の行為を中止すること」を引き続き要求していきます。

4. 諸手当について

ユニオンの運動で大きく改善

「管理職員でも災害出勤時、休祭日及び深夜勤務には超過勤務手当の支給を」の要求は、ユニオン結成時からの悲願で、2005年度より本格的に取り組みを強化し「学習会」の開催、人事院宛「要求署名」などを何度も繰り返してきたところです。

こうした運動の結果、2006年度には「管理職手当では休・祭日の勤務については、十分カバーできない」として実現した管理職特別勤務手当を増額させ、さらに、2014年度には、平日深夜勤務に、「管理職員深夜勤務手当」を新設させました。

これら要求は国家公務員の労働組合の中で唯一ユニオンが要求し実現したものです。人事院本院の「ユニオンさんの要求もあり」の発言や地方事務局の「ユニオンも含めた国交省からの強い働きかけがあり付いた手当てだと思ふ」との回答もされています。

さらに、「運用を緩和せよ」の運動の中で、自宅でも緊急時に行った連絡や指示についても、国交省当局のかたくなな姿勢がありましたが、「行政措置要求」を行うことにより、2018年度には「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ます。

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」多くの管理職員はこう考えています。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にも関わらず、大幅な定員削減が強行され、事務所や出張所の係長に多くの欠員が生まれ、その代わりの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ます。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ません。また、経済政策優先の予算消化第一主義の為、用地や仮設・工期など問題があっても無理な業務執行がされ、仕事の手戻り・工事中止・無駄・不要な業務執行をしまっている場合もあります。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ます。さらに、パワーハラスメントなどで自殺者も出るなど異常な職場の状況となっています。

また、2019年度より導入された超勤の上限規制については、職員の増員をし、その上で超勤

管理職特別勤務手当

(管理職員が休日等に出勤した場合に支給される手当)

区分		6時間未満の支給額	6時間を超えた支給額
3種	改訂	8,500円	12,750円
	現行	8,000円	12,000円
4種	改訂	7,000円	10,500円
	現行	6,000円	9,000円
5種	改訂	6,000円	9,000円
	現行	4,000円	6,000円

平成19年4月から実施

管理職員深夜勤務手当

代表的な官職	特別調整額区分	手当額
本府省課長	一種	6,000円
本府省室長	二種	5,000円
府県部長	三種	4,300円
管区課長	四種	3,500円
地方課長	五種	3,000円

平日の午前0時から午前5時までの間に勤務した場合

規制をすべきであり、そうしなければ、国民サービスの低下を招き、職場にはサービス残業が横行することになります。ただし、当面は今の異常な職場実態の解消に向けて、

<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を要求していきます。

(2) パワハラ撲滅について

国土交通省管理職ユニオンが先日実施した「第11回管理職員等アンケート」では、パワハラを受けたことがある管理職員等は回答者の42%・633人で、そのうち2%・33人は現在も受けていると回答、そして「周りでパワハラをみた」と回答した管理職員等は30%・459名いることが明らかになっています。

際限のない定員削減にある職場実態を無視して、アベノミクス推進のために工事の発注率を上げるためパワハラが数多く発生し、その為、肉体的にも精神的にも追い詰められ健康や精神を害する職員が増えています。

当局は、こうした実態を「見て見ぬふり」をし、そして、それを繕うために「文書」を發出しお茶を濁そうとしていますが、こうした局面は、職場の実態から生まれているため、時間が経てば解決するものでなく、当局が本気にならない限り解決しない問題です。

私たちは、一日も早くこうした実態を解消し、多くの管理職員等が生き活きと働きがいを持って毎日業務に専念する職場環境を作り上げるため、自ら「パワハラを行っていないか振り返る」と共に「していないか」の確認をお互いに行います。そして、職場に「パワハラ撲滅ポスター」を張り出し、職場でも啓発活動を実施してきました。その結果、職場では目立たなくなってきましたが、被害を受けている職員数は減少していません。引き続き、パワハラを撲滅するため当局に以下のような「パワハラ撲滅ルール」を設けさせていく必要があります。また、職場にも当局の責任において徹底するよう申し入れています。

- 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。
- ⑧ 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。

Ⅲ. 国土地理院における昇格改善について

(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年目となりました。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きました。

国土交通省が進めているi-constructionの一つを担う「3Dモデルを活用したICT土工」などは、測量から始まり設計・施工・検査・維持・そして更新までを一元的に進めるとしてはいますが、ベースとなる測量成果の上に成り立っています。今後多くの公共施設を施工するに当たって、地理院が衛星測位の精度維持や公共測量として助言審査していくこととなります。

また、国土地理院は災害対策基本法による指定行政機関、そして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行政機関ヘリエゾンを派遣し、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。事実、昨年の豪雨や地震の災害時は被災状況の把握のために空中写真撮影やリエゾンなどを行うなど、真っ先に災害現場に駆けつけ、消防や自衛隊に情報提供するなど重要な役割を果たしています。

(2) 地理院の処遇の実態

地理院のポスト別級格付けは表のようになっています。本院地理院長や参事官は、本省並みの指定職格付けになっていますが、その下のポストである部長は、H18から11・10級枠がなくなり9・8級枠しかなく、2級格下げになっています。その影響を受け課長や補佐クラスの定数改善は進んでいません。

さらに問題なのは、地方測量部の処遇です。

地方測量部は、全国10ヶ所ありほぼ地整の管轄範囲と同じですが、処遇は管区長である部長3名が6級に据え置かれたままになっています。次長は、6級格付け、課長は5級格付けになっています。地方整備局の府県単位機関の事務所以下の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員が生まれています。

このようななか、国土地理院の格付けや処遇について人事院本省は「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。

また、「標準職務表は、執行体制・職責・管轄範囲などから機関格付けをしている」とも回答しています。

ブロックの複数県を担当する地方測量部は部長が7・8級であり「府県単位の機関」(事務所)の位置づけとなっています。部長が6級の四国と北陸は「地方の出先機関」(出張所)の扱いにされ

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
	671											
指定職俸給表	2											
院長	1											
参事官	1											
行政職俸給表	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	
地方測量部長	10				1	6	3					
地方測量部次長	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
研究職俸給表	18						-	5	6	4	3	-
部長等研究員	15							5	6	4		
研究員	3										3	
専門スタッフ俸給表	3								-	2	1	-
専門スタッフ職	3									2	1	

ています。本院を本省庁、地方測量部を管区並みにすべきです。

(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「特別な機関」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、本院の「課の所掌事務の一部」を地方でこなしているという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、5級以下のポストの増、定数改善が中心になっていて、6級以上のポスト増・定数改善に不熱心であったこと。
- ④ 全国移動の少ない事務官が、本院に多く在籍し、事務官の処遇改善が重視されてきたこと。

(4) 処遇改善の方向性

2015年の人事院交渉の中で、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。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、当面は、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からも遠く及ばないことから、

=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11・10級格付けであったことから、なぜ2級格下げになったのかを追求し、11・10級格付けを復活させます。
- 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します。

=地方測量部=

- ① 府県単位機関格付けですので、他省庁の府県単位機関並み格付けと比較し定数改善を要求します。
- ② 特に地方測量部の位置づけが、本院の「課の所掌事務の一部」を地方でこなしているという位置づけになっていること。

=根本的に見直し=

また、地理院の「専門性」「特別な機関」を強調して、「スタッフポスト」(特に技術部門)を大幅に増やし、処遇改善を進めていく事も追求していきます。

具体的には、本院の部・課長及び地方測量部部長はそのままラインとして残し、その他のポストは「官ポスト」として職務内容とその職責を強調して、新たな「官ポスト」を要求し昇格改善を図る方法を検討していきます。

IV. あるべき管理職像について

国民や地方自治体から期待される国土交通省。その中で働く私たち第一線の管理職員の言動は、職場の内外から注視されています。管理職ユニオンは、こうした環境の中で管理職員としてどう振る舞うべきなのかをまとめてみました。

① 業務遂行上でのあるべき姿

近年多発している大規模災害や社会資本の老朽化等の課題から国民の「安全・安心を守る」ため、さらに厳しい国家予算の中で「無駄な公共事業」と国民から批判されることのないよう、国民目線で真に必要なことは何かを意識して業務を行うことが重要です。そのために、以下の姿勢で業務を遂行していくことが必要です。

- ・ 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

事業推進のための円滑な業務執行、そして前述の「業務遂行上のあるべき姿」を実現していくためには、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です。そのために、以下の姿勢で上司と対応していくことが必要です。

- ・ 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

定員削減が進み少ない人員で業務を遂行しなければならない現状において、部下職員は貴重な戦力であり、それを踏まえた業務執行管理が極めて重要です。さらに、今後、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と言えます。そのために、管理職員として以下の姿勢で部下と対応していくことが必要です。

- ・ コミュニケーションを図り、部下職員のことを良く知る。
- ・ 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。

V. 組織を強く大きく

行き詰まった経済情勢の中で、政府・財界は行政機構の再編・業務の切り売りや国民からの大収奪路線を強行するため公務員攻撃を激化させています。

職場の状況は、人減らしと成績主義のもとで、長時間労働・過密労働の実態が深刻で、メンタルヘルスや過労死・過労自殺が増えるなど健康破壊が進行し、人間らしい雇用と労働が根底から破壊されています。成果主義の押しつけ、人減らしと外部委託労働者への置き換え、仕事の外注化が進み、職場がかつてのように労働者を「育てる」のではなく、モノの様に「使い捨てる」やり方となってきています。その結果、人間関係が壊され、労働者の命と健康が危機にさらされています。

「第11回管理職員等アンケート」では、多くの管理職員が業務執行体の改善を求め、パワハラや労働強化のない職場、自らの健康と家庭を大切に出来る職場環境改善を求めていることが明らかになっています。しかし、当局は、職場の管理職員の悩みに応えようとしなければかりか、一層の労働強化を押しつけてくるだけです。

国土交通省管理職ユニオンは、業務執行体制の改善をめざし、業務の簡素化に向け、職員の健康と家庭を守るための方針を掲げ、道理と事実を持って管理職員の処遇と健康を守る砦として職場になくてはならないものになっています。

職場で壊されつつある人間関係を再構築する役割、職場で失われつつある若い労働者を育てる役割、「良い仕事がしたい」という願いのよりどころ、職場のオアシスとして存在する役割が求められ、「職員一人一人の苦しみは職場で働く労働者みんなの苦しみ」ということで、職場の労働者と日常的に結びつき、人間的信頼関係を構築する努力を行い、分断されている職場で、結びつきを大事に「信頼されるユニオン」をめざし、「困っている人には声をかけること」を大切に運動を進めています。

これまでの管理職ユニオン運動で確実に管理職要求の前進を勝ち取ってはいますが、職場状況や職場の労働者からの求めに対して国交省管理職ユニオンは十分に応え切れていないのも事実です。現状の管理職ユニオンの組織を強く大きくすることが、それらの声に応える最大の保障です。

管理職ユニオンを強く大きくする条件は大いにあります。

㊦ 管理職員の要求を前進させてきていること、㊧ 管理職アンケートでは1,500名を超える支持・協力者が職場の中にいること、㊨ これまでの日常活動の積み上げによる職場への影響は広がっていること、㊩ 管理職ユニオンの組織対象外へ異動していますが、その方たちとのつながりが継続されていること、㊪ 職場には自らの健康や家族の生活を守る砦が必要であること、等々です。

組織が大きく発展する情勢がありながら、組織の現状維持が「やっと」の状況にあります。職場の労働者へ情報を提供する「機関紙活動」を中心に諸活動をさらに改善することが求められ、多くの組合員にその活動に参加していただき、管理職ユニオンに未だ加入していない管理職員には、自らの要求や悩みなどを解決するためにもユニオンへの加入を大いに勧めて行きましょう。

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設等並びにこれに伴う損失補償に係る調査及び連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においては、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業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	技術事務所等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	技術事務所等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	技術事務所等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	技術事務所等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、建設部、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務のうち特定事項に関する事務をつかさどる。

地方整備局組織細則(平成30年2月改正)

地整	代表事務所	構成事務所	地整	代表事務所	構成事務所	地整	代表事務所	構成事務所		
東北	青森河川 国道	岩木ダム統管 高瀬川河川	関東	利根川下流河川	霞ヶ浦河川	近畿	淀川河川 事務所	大阪国道、浪速国道、 猪名川、淀川統管、 近畿技術		
	岩手河川 国道	北上ダム統管		江戸川河 川	利根川上流河川 北首都国道		兵庫国道	六甲砂防、明石公園、 姫路河川国道、豊岡河川国道		
	仙台河川 国道	釜房ダム管理所 七ヶ宿ダム管理所 東北国営公園 東北技術		荒川上流 河川	二瀬ダム管理所 大宮国道		奈良国道	大和川、木津川上流、 紀の川統管、紀伊山地砂防、 飛鳥公園		
		北上川下 流河川		鳴瀬川総合開発 鳴子ダム管理所	京浜河川			相模川水系広域ダム ハッ場ダム工事 品木ダム水質管理所	和歌山河川 国道	紀南
		秋田河川 国道		能代河川国道 鳥海ダム	利根川水 系砂防			東京国道	荒川下流河川	滋賀国道
	湯沢河川 国道	玉川ダム管理所 成瀬ダム		相武国道	国営昭和記念公園		福井河川 国道	足羽川ダム、九頭竜ダム統管		
	山形河川 国道	最上ダム統管		横濱国道	川崎国道		鳥取河川 国道	倉吉河川国道 日野川河川		
	酒田河川 国道	月山ダム管理所 新庄河川		千葉国道	首都国道 関東技術		出雲河川	松江国道 鳥取河川国道 浜田河川国道		
	福島河川 国道	郡山国道 磐城国道 三春ダム管理所 摺上川ダム管理所		宇都宮国 道	下館河川 日光砂防 鬼怒川ダム統管		岡山国道	岡山河川 苫田ダム管理所 高梁川・小田川		
		三陸国道		長野国道	霞ヶ浦導水工事 常総国道 国営常陸海浜公園		福山河川 国道	八田原ダム管理所 岡山国道 福山河川国道		
		新潟国道		飯豊山系砂防 羽越河川国道 阿賀野川河川 阿賀川河川 信濃川下流河川 北陸技術	常陸河川 国道		渡良瀬川河川 利根川ダム統管 富士川砂防	太田川河 川	広島国道 中国技術 三次河川国道 温井ダム管理所 土師ダム管理所 弥栄ダム管理所 広島西部山系砂防	
	信濃川河 川			長岡国道 湯沢砂防 越後丘陵公園 三国川ダム管理所	高崎河川 国道		甲府河川 国道	山口河川	山口河川	
				千曲川河 川	高田河川国道 松本砂防 大町ダム管理所		木曾川上 流河川	越美山系砂防 新丸山ダム工事 丸山ダム管理所	香川河川 国道	香川河川国道 徳島河川国道 那賀川河川 四国山地砂防 吉野川ダム統合管理 四国技術
		富山河川 国道			黒部河川 立山砂防 利賀ダム工事 神通川砂防		岐阜国道	高山国道 富士砂防		松山河川 国道
金沢河川 国道	金沢営繕		沼津河川 国道		静岡河川 長島ダム 豊橋河川 設楽ダム工事	高知河川 国道	高知河川国道 土佐国道 大渡ダム管理所			
中部	名古屋国 道		名四国道 愛知国道 多治見砂防国道 庄内川河川 中部技術 矢作ダム管理所	三重河川 国道	紀勢国道 北勢国道 蓮ダム管理所	中村河川 国道	中村河川国道 中筋川総合開発工事			
		三峰川総合開発工事 天竜川ダム統合管理 飯田国道	天竜川上 流河川	筑後河川	遠賀川河川 九州技術 筑後川ダム統合管理					
		福岡国道	北九州国道 海の中道海浜公園	佐賀国道	有明海沿岸国道 武雄河川					
九州	熊本河川 国道	川辺川ダム砂防 緑川ダム管理	筑後河川	八代河川国道 菊池川河川	長崎河川	雲仙復興				
			大分河川 国道	佐伯河川国道 山国河川	大分川ダム工事					
			宮崎河川 国道	延岡河川国道	鹿児島国 道	川内川河川 大隅河川国道 鶴田ダム管理				

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めざして

2019年5月25日 初版 発行

発行責任者 国土交通省管理職ユニオン中央執行委員会

連絡先 〒100-8926

東京都千代田区霞が関2-1-2

中央合同庁舎2号館 B1

国土交通省管理職ユニオン

03-3509-1138

Mail : k-union@plala.ocn.ne.jp

政策委員会 政策委員長 星野豊

本 部 西村正司 落合綱三 西村正美

支 部 大井哲哉 安藤勇 上野好隆 高村裕一

事務局 中山幸男

