

国土交通労組に入って 処遇改善を勝ち取ろう

本紙は「建設部門ニュース」NO.27をベースに作成しています。

本部建設部門秋季年末闘争期における官房長交渉実施 出先機関の重要性は認識 現場の大幅増員に最大限努力

身上書の尊重、WLBに 考慮した人事を

国交労組建設部門は十一月一日、身上書尊重と人事の基準化、ワークライフバランス（以下、WLB）に配慮した人事、出張所・事務所職員の大幅増員、テックフォース（以下、TEC）を含めた災害対応の問題、五〇六級定数の大幅拡大や専門職種の処遇改善、「働き方改革」によるサービス残業の増大、業務執行体制の改善などについて官房長交渉を実施しました。東海建設支部からは炭竈書記長が参加し、増員、内示を早めることを求めました。



古澤建設部門委員長

- ① 身上書の記載内容を尊重し、WLB取組計画の着実な履行をはかること。
- ② 青年層・係長層などの退職者増加の課題。
- ③ 人事院勧告に基づく給与改正の早期実施。
- ④ 六五歳定年制に向けた議論。
- ⑤ 定員合理化計画による職員削減の弊害。大幅増員の実現。

身上書「出来るだけ尊重」 地整等も同様の姿勢

野村官房長は、災害対応などに対する職員の奮闘に謝意を表した後、身上書に対する従来の方針は変わらないことを示した上で「身



野村官房長

⑥ TEC派遣の問題指摘と、実情に見合った手当の実現。

⑦ 建設労働者の処遇改善、若手入職者の確保など魅力ある建設産業への転換。

などについて指摘し、改善を求めました。

定員削減の問題が噴出 「TEC派遣・災害対応で」

上書で把握した事情や希望も出来るだけ尊重する」と回答しました。また、その後のやりとりにおいて、佐藤調査官が、地整など下部組織も同様の姿勢であることを示しました。

台風一九号をはじめ、大規模災害が相次いだ中で、事務所や出張所では業務執行体制の問題が生じたことを指摘し、具体的事例も示して「防災官庁を自負するのであれば出先機関の大幅増員こそ必要だ」と訴えました。関東建設支部からは、避難警報（レベル五）の発出遅れが生じてしまった最大の要因は事務所の職員削減であり、職員個人への責任追及は絶対に行わないよう指摘し、併任発令など小手先の対応ではなく、しっかりと職員を増員するよう求めました。また、北陸建設支部からは、千曲川破堤対応のために連続三日勤務をしている出張所長の事例や、超過勤務時間が二九〇時間を超えている管理職



交渉にのぞむ建設部門役員

がいることを示し、職員個人の奮闘に頼って組織的な対応が出来ていない中で、人事院規則にも違反するような働き方が当たり前に行われている現状を早急に改善し、職員の健康管理や安全管理を確実に行うよう厳しく求めました。これに対し、佐藤調査官は「職員の安全管理は言うまでも無く重要だ。人事院規則一〇四（職員の保健及び安全保持）に基づき適切に対応していきたい」と回答しましたが、具体的な解決策は示しませんでした。

また、TEC派遣に関わって、近畿建設支部から「河川や砂防のTEC隊員に道路の担当者や派遣したり、研修受講や災害対応経験の無い新採を派遣したりしている。

専門職種・ベテラン職員の職務に合った処遇を

二次災害のリスクが高い現場は、一歩間違えば命に関わる。そうした職員も派遣しないという体制が組めない。災害対応のスペシャリストと言えぬのか」と指摘しました。しかし、佐藤調査官は「研修や教育、装備の拡充も進めている。マニュアルの充実なども行っている」との定型的な回答に留まり、職場の実態を踏まえた対応とは言い難い不誠実な対応に終始しました。

災害対応が国土交通省の重要な業務であることは我々も理解しています。問題は、適切な対応が出来ないほど職場が疲弊していることであり、交渉での指摘を真摯に受け止め職員の大幅増員や体制拡充を早急に行うよう引き続き求めていきます。

炭竈書記長 増員、内示時期について問題指摘

支部から参加した炭竈書記長からは次の二点について指摘し、回答を得ました。

既に過度な負担、職員の増員を！

指摘 災害対応で要員が不足している。通常業務と災害対応の二つのことをするにはやはり人が必要。官房長から「隊員を派遣した場合」は過度な負担とならないように」とのことだが現場は既に過度な負担となっている。中部で災害が無いにせよ「十分な対応がとれない」と危惧しており、増員を求める。

回答 災害対応をはじめ国交省に対する国民の期待が高まる中、皆様のご苦労については承知している。定員

を取り巻く状況はきわめて厳しい。各任命権者においても任用上の工夫、業務改善の工夫等、限られた人員でやりくりをしていただいている。引き続き、各任命権者の努力とともに、本省としても要員の確保をはじめとした観点で最大限努力していきたいと考えている。

内示の時期を早め、職員の負担軽減を

指摘 昨年度は内示日を三月七日と各任命権者が決めた。引越しの問題があり、職員への協力依頼があったが、職員の負担を軽減するためにも内示日を早めるべき。「各任命権者の判断」では無く国土交通省として対

回答 内示の時期は、地方公共団体への異動、地整外など任命権者の内外にわたる人事が相当数あることや、新設組織の決定など様々な要因があるなお、生活との調和をできるだけ配慮するという姿勢で、慎重に人事作業を進めていく中で「できるだけ」の努力を行った結果、今年の四月期は三月七日に内示が行われた。

引越し費用の高騰を受けて、皆さんの負担を軽減させるため、既実施の「事業者の空き情報」提供に加え、「分散引越し」の検討をお知らせした。きめ細かい目配りで職員は取り得る対応をとっていただいた。一方、赴任旅費については、旅費法において決まっております。国交省での対応は難しい。意見を踏まえ実情を把握しながら受け止める。

＝各支部代表の発言項目＝

東北：中高年齢層の昇格改善。台風災害を踏まえ、無理な震災復興供用の見直し。北陸：千曲川破堤に関する職場疲弊。当局の安全確保義務違反追及。地理：高年齢層の処遇遅れ。女性職員の処遇格差。転勤強要による退職の発生。研究：女性職員に対する災害現場での働き方改善。組合役員に役職の昇格差別解消。行政職フルタイム再任用実現。非常勤職員の勤務評定導入反対、処遇改善要求。関東：台風災害対応に関わる職場の混乱。東海：定員削減に伴う職場環境悪化、労働強化の実態。内示日前倒し、実効ある引越難民対策の実施。近畿：TECでの専門分野外・経験不足者派遣。2巡目派遣時の休日出発改善。中国：職員の年齢構成のいびつさ指摘。処遇改善。サービス残業の横行。四国：サービス残業の横行。当局も人員の不足を認め、処遇の大幅改善。九州：TEC派遣移動時の超勤未払い改善。

かし、佐藤調査官は「中高年齢の山や年齢構成の状況は把握している」と回答したものの「全体として良くなるような努力」の繰り返しに留まっています。

WLBを重視した働き方が社会的に広まっている中で、国土交通省の職場は旧態依然とした本省・本局優遇、労務部門・計画部門優

遇となっており「局に行かないと昇格しない」「本省経験者は別格」という差別人事が横行しています。

超過勤務ありき、サービス残業ありきの職場実態について、当局は「削減に向けた一層の努力を行う」としたものの、一方で「職員個々の意識を変えて一人ひとりが積極的に超勤縮減

に取り組んでもらいたい」と無責任な回答をしています。こうした職場実態を見限って、係長クラスまで含め若年退職が全国で多発している異常な状況を当局は問題と感じていません。

『WLB推進計画を作った』と胸をはるのではなく、実効ある人事政策への転換を強く求めます。