

平成
24
年度

メンタル診断実施検討

官房長交渉(11.19)で対策踏み込む回答

国交職組は11月19日(金)、国交省小澤官房長をトップとする事務当局と当面する重要事項について、団体交渉を実施しました。

この間、最大の懸案事項となっていた地域主権改革への対応については、政務三役対応になっている状況から、具体的見解を確認することが出来ませんでした。直轄・地方整備局の役割が重要であること、地域からの期待が大きいことに触れ、全職員一丸となってしっかりと対応することの必要性・重要性が強調されました。

また、メンタルヘルス対策の充実については「共済組合との連携を含め、全職員を対象にした心の健康診断を平成24年度に向けて検討していく。」ことが表明されました。国交職組の粘り強い働きかけ、共済組合運営審議会での倉橋委員(国交職組推薦)発言などが反映された形となりました。

加藤委員長は交渉冒頭、「大臣会見の早期設定」を求めました。小澤官房長は「強い要望があることは聴いている。今後の状況の推移も見ながら検討していく。」と回答しました。政務マターの課題が多い現在、一日も早い設定を期待するものです。



職場実態踏まえた組合役員の発言に対して熱心にメモをとる小澤官房長。(写真中央)



官房長ほか当局の回答を注視する加藤委員長ほか、組合役員もしっかりメモ。

■官房長の主な発言

■身上書関係

従来どおり、変わりはない。

■地域主権改革関係

年内メドにアクションプラン策定。8月末省としての検討結果報告したが、総理から「再仕分け」が命じられており、作業中。詳しいことは話せないが、受け皿の問題を

提起するとともに、雇用問題を丁寧に議論するよう主張している。

■事務事業見直し関係

社会資本整備重点計画を見直しているところ。国土交通行政は、国土保全、国民生活および産業基盤・活力に資するもの。重要性は変わらない。

維持管理予算は、前年度同額確保をもとめている。

組織の整備は、総合的に考えていく。

■予算・定員確保関係

地域活性化、ミッシングリンクの解消、ゲリラ豪雨対策などを重点に対応するための予算要求としている。国交省においては、4年分の削減目標を平成22年度予算で達成していることを踏まえて要求している。定員は、1人でも多くという立場で要求したところ。

地方整備局に関しては、防災機能強化の観点から要求している。

非常勤職員については、制度改正があったが、「常勤化防止」の観点から総務省の指導があるため、長期化は困難である。

各種支援業務は、事務事業の執行に必要なものは要求していく。弘済会・協会については、外部有識者による事業譲渡のあり方、雇用支援についても検討していく。

予算執行については、効率的執行に努めるとともに、社会資本整備予算として認めteいただいたことをふまえ、有効活用していくことが重要。

■賃金・労働条件および処遇の改善関係

単身赴任手当や新幹線利用の通勤手当の拡充は、当局として適切に対応していく。

人事院から、定年年齢の段階的延長含め、

専門スタッフ職の活用、役職定年制の導入などが検討課題として示されている。制度が固まれば国交省もそれに従っていく。

いわゆる「青年の山」については、全体として良くなるよう努力していく。

人事評価制度の適切な運用に向けて、評価者訓練に努めてきたところであり、今後も続けていく。

■ワーク・ライフ・バランスの確保関係

生活との調和に配慮してきたつもりである。単身赴任も出来るだけ少なくしたいという気持ちで努力してきたところである。

超勤縮減については、職員の健康に配慮するとともに、業務の見直し、簡素・合理化を引き続きすすめていきたい。

メンタルヘルス対策は、全職員の問題と認識している。各支部での取り組み状況を考えつつ、共済組合との連携含めて検討していく。

■労使関係

大臣会見の早期設定の強い要望があることは聴いている。国会開催中で、省関係の提出法案も5本のうち1本しかあがっていない状況。今後の状況の推移を見ながら、検討していきたい。

取り巻く情勢が厳しいからこそ、良好な労使関係が必要であると認識している。

職場実態と職員の声

■その他主なやりとり

■コミュニケーションルール

組合◆馬淵大臣からメールで直接意見が求められている。日々の職場運営を通じて、必要な情報をきちんとあげていくべきだと思うが。

当局◆職場の「生」の声をどうやって吸い上げるのかいろいろ考えてきたところ。日々の折衝や交渉などを含め、それぞれのチャンネルを上手く使って、より円滑な意思疎通に努め、今後の組織運営に活かしていきたい。

■管理瑕疵と国家賠償

組合◆巡視頻度の低下等で道路交通環境が悪化し、良質なサービスが提供されず、今後大きな事故も危惧されるところである。直轄管理は高い水準が求められており、判例は「予算の制約は国家賠償の免責事由に

ならない」としている。職員が責任と誇りを持って職務を遂行できるよう、必要な措置を講じていただきたい。

当局◆道路は、国民生活と直結し、産業活動の基盤でもある。適切な維持管理に向けてさまざまな工夫をしていきたい。管理瑕疵について、仮定の話は答えにくいですが、組織全体として適切な管理に努め、現行の財政制度の中で適切に対処していく。

■情報共有・地域主権改革対応

組合◆全国知事会提言への見解と対応あるいは政府の地域主権改革および出先機関改革への対応が職場では見えない。しっかり情報を共有することが大切だ。

組合◆近畿では、関西広域連合の話もあり、組合員・職員の心配は大きい。

当局◆情報はできる限り適切に伝えていき

たい。

■超勤縮減問題について

組合◆地方整備局の上限目標として360時間／年を設定し、特に、長時間の超勤を速やかに縮減すべきだ。

当局◆国交省は地方整備局を含め、全体として業務が他律的であり、年間360時間の上限目安時間を一律に設定することは困難である。

長時間超勤の防止は、大変重要な問題と認識している。週20時間の上限目安時間を本格実施し、医師による指導が受けやすい環境整備に努めてきたところ。5月の官房長通知に基づき取り組みを強化しているところである。月60時間は事後的に翌月対応につなげていくこととしており、全体的には縮減、週20時間超も改善の方向になっていると感じている。極めて長い超勤が一部の負担に偏らないよう引き続き取り組む。

■転勤負担軽減について

組合◆東北は単身赴任が多い。常に1割を超える職員が単身赴任となっており、長期化の傾向が認められる。単身赴任解消のためにも新幹線手当の拡充と負担軽減のため単身赴任手当の拡充をお願いする。

当局◆各地方整備局の事情をふまえると転勤は避けられない。無くすことは難しい。単身赴任は、一般的には好ましくないと認識しており、転勤負担の軽減に努めていきたい。新幹線手当の支給要件緩和については、実態を踏まえて対応していきたい。単身赴任手当での拡充については、適切に対応していく。

■制度変更・試行のあり方について

組合◆入札・契約手続きのの見直しが相次ぎ、業務量増加・超過勤務につながっている。試行の上の試行というケースもあるが、手続きの混在がヒューマンエラーを招いている。整理されたい。

当局◆制度・手続きについては、適切に対応していきたい。

■国民への説明・情報発信について

組合◆事業仕分けがマスコミにとりあげられ「スーパー無駄遣い」と批判された。国民に対して「具体的で判りやすい説明」が必要だ。対策は？

当局◆事業仕分けをはじめ、社会資本整備について、しっかり議論するとともに、国

民の声を聴いていきたい。

■人事評価について

組合◆本省方針が定まらず業務が停滞している。人事評価の目標設定にも苦慮している。今後給与にも影響してくるので、現行に満足するのではなく、検証と見直しをお願いする。

当局◆人事評価制度の検証については、制度が円滑に実施されるよう適切に対応していきたい。目標設定は評価者と話し合いながらボトムアップあるいはトップダウンさまざまな形があると思う。状況変化や突発事態に伴う目標変更、例えばダム事業でも再検証の資料作成等があり、それなりに対応できるのではないか。

組合◆目標設定で真新しいものを求められる。通常業務が勤務時間内に終わらない職場で、いきおい「超勤」となるが。

当局◆評価者（管理職）は、超勤管理も人事評価の要素として含まれている。目標設定の時点で、勤務時間内で到底終わらない目標を設定するというにはならない。

■宿舍修繕と費途別管理について

組合◆費途別の予算管理が求められるが、本省からの内訳通知が遅く、執行上、担当者が困っている。

また、省庁別宿舍予算が削減されているが、居住に支障を来す事態も発生している。必要な予算は必ず確保いただきたい。

当局◆必要予算の確保に努めたい。最低限必要な設備、緊急性のあるものは修繕することに。ケースバイケースである。居住不可の場合、退居いただくこともあるかも知れない。

■スペシャリスト育成について

組合◆法改正や試行業務が多い中、幅広い人事交流が続けられ、大卒・中途採用の拡大で短期間で係長昇任を迎えている。個別業務のスペシャリストが激減しているのではないか。組織的にも危機感を持っている。対策等について見解を。

当局◆人材育成において、スペシャリストを組織的に育成していくという対応にはなっていないと思うが……。

■メンタルヘルス対策について

組合◆メンタルヘルスの不調を理由とした長期病休者が増えている。再発・長期化も深刻。自分の仕事に誇りを持ち働ける職場環境の整備が基本だが、早期発見、早期治

自律的労使関係が、風通しを良くする！

療が重要だ。そのためには、身体の定期健診同様、全職員を対象とした心の定期健診が必要だ。踏み込んだ検討をお願いする。当局◆職員が心身ともに健康で勤務することは重要であり、地方整備局職員が、厳しい定員事情の中で頑張っていることを十分承知している。

これまで、人事院指針に基づき、カウンセリング、講演会や資料配付を行ってきたところである。例えば、内部カウンセラーは500人を数え、女性も50人配置している。また、外部カウンセラーについても、

予算や受任者の制約の中、充実に努めてきた。

心の健診は、予防の観点から重要だと認識しているが、全職員対象の心の健診は、費用が多額であり、各支部においては複数年計画で実施しているところもあり、全体として実施するためには調整が必要である。

平成23年度は難しいが、平成24年度から共済組合との連携による実施を検討する。

■官房長まとめの言葉

組織を預かっている中で、職員と一緒に運営していくことが重要と考えている。情報を頻繁に交換し、意思疎通を図っていくことが大事だと思う。

安定した労使関係を築き、一丸となって仕事に取り組む環境を整備していきたい。

■交渉を終えて 中央執行委員長 加藤順一

◆メンタルヘルス対策の充実に向けた全職員対象の心の健診について、「平成24年実施に向けて共済組合との連携含めて検討する。」としたことは評価できる。

倉橋中執・共済運審の努力を多とするものである。(倉橋委員が具体的検討を求めた10月20日の運審において、他の組合推薦委員が賛意を示し発言してくれたことも忘れてはならない。)

心の健診具体化に向けて、詰め協議をしっかりとすすめたい。

◆人事評価の個人目標設定において、超勤前提はおかしいとの見解が表明されたことも、当然ではあるが評価しておきたい。

この発言は、組合として職場に徹底していく必要がある。

◆週20時間超が減少傾向との感触は歓迎。ただし、年度途中でのことであり、年間通しての検証が不可欠である。実態を共有し、つぎの一步を踏み出せるよう、折衝を強化していきたい。

◆一方、地域主権改革への対応方針について、政治主導の下、限界があるとは言え、具体的説明がないことは遺憾。大臣会見の早期設定が必要である。

◆いずれにしても、風通しの良い職場づくり、当局の立場からお願いします。

編集後記 ♠ ♥ ♣ ◇ ♠ ♥ ♣ ◇ ♠ ♥ ♣ ◇ ♠ ♥ ♣ ◇ ♠ ♥ ♣ ◇

■11月29日、第8回地域主権戦略会議が開催された。国交省の再仕分け結果が報告・確認されているが、これまでの説明とはひと味違っている。

■従来説明は、「直轄について限定的に見直す。」「河川・国道ともに一定の基準で移管候補をあげた上で、関係自治体との個別協議を踏まえて移管する。」だった。

■今回は、「広域地方行政体を整備すれば一括して移管することが可能。」である。「政府全体としての検討」の必要性など、いくつかの留保はあるものの、踏み込んだ見解である。

■一方、12月1日発足した「関西広域連合」。受け皿たり得るのか未だ不明だが、奈良県HPに掲載された不参加理由は、「地域主権に逆行する。」と明快である。関西広域連合は、この見解に対して実績で成果を示す必要がある。

■基礎自治体(市町村)に権限を確立することが「地域主権」なら、都道府県は基本的に不要である。国の出先機関も都道府県も市町村に権限を移譲し、補完しなければならない事務事業に特化して「広域地方行政体」を再編するというのが、合理的ではないのか。道州制の議論・検討を正面からすすめる必要があるのではないか。(J)