

身重くが要求書送付 東海建設部に精進せよ

昇格発令で処遇改善を行え 10.31該当者交渉で当局を追及

国土交通労働組合東海建設支部は、10月31日に該当者交渉（処遇改善）と人事院中部事務局交渉を行いました。

該当者交渉には各職場から三八名が参加。昇格による処遇改善、地域防災人事の実現、再任用者の職場環境改善、パワハラ防止の厳正な対応、育児休業者の後補充などを追及しました。

当局は参加者からの発言を受け、「職員の希望や実情を改めて聞いた。参考にしていきたい」と述べ、処遇改善について「様々なポストがあるなかで全体的に処遇を上げていきたい。上位級の拡大を重視し、職務の複雑・困難性や年齢構成の状況も説明し本省にお願いしている」と回答。

遅れが顕著な事務所係長の四級昇格については「何年間も指摘され、重要視している。一定の事務所では昇格できないが、次の四期には定年退職者も多いため代議がある。少くとも良くしていき、スタッフポストで長年四級に据え置かれていた職員を五級・六級昇格については「人事評価結果による昇任が基本だが、上位定数を増やすことも実現したい」と表明しました。

再任用課題では、「1〜2年後には六才で無年金となる業務内容や勤務先など、指摘されている問題も踏まえ検討している」と回答。ライフワ



静国分会 山本さん

■静岡 山本さん
四月に静岡へ異動し四級が打てるポストについた。同年代の三名とともに一日も早い昇格実現を求める。

育休中で一年半後の職場復帰を予定している女性職員は、夫が四月に本局へ異動。安心して職場復帰できるよう、実家の家のある岐阜への異動を求める。

■名国 笠根さん
再任用について「これまでの知識・経験を生かして」と言うが、実際に反映されていない。個人問題にせず組織的な対応で改善せよ。それがないなかで人事課長が「生半かな気持ちでの再任用希望は困る」と言っているのはおかしい。

五日間の仕事を三日間でこなすのはきつい。超勤命令は出せないがやるを得ない。未払いはおかしい。手当を払えるようにすべき。



名国分会 笠根さん



浜松分会 後藤さん

■浜松 後藤さん
浜松以外の事務所に通えない事情の職員の内部昇任を実現してほしい。何年も要求している。多くの出張係長がたらい回し人事で放置されている。経験年数で四級、五級の道が決まる。事務所係長への登用を求める。私については五級ポストへの昇任を求める。



三重分会 中村さん

■三重 中村さん
この四月に三重へ異動。五才目現在の四級昇格が発令されていない。普通に仕事をしているのになぜなのかわからない。普通道に比べて道路管理二課は防災のためか、昇格が付き大変な状況。担当者を最低でも二名確保してほしい。



沼津分会 勝又さん

■沼津 勝又さん
沼津は地整の東端で単身赴任が多く、防災体制の面で不安を抱えている。単身赴任の解消を求める。



紀勢分会 杉本さん

■紀勢 杉本さん
紀勢国道は新直轄など、四国地整の道路予算に匹敵する事業量を八〇名余でこなしている。しかし連調事務所ではないため、五〇才の係長でも三級のまま。該当三名の昇格発令を求める。管理第二課の職員が七月に退職した。後補充が無い。交通対策を係長ひとりで担う大変な状況。補充をお願いしたい。



天谷ム分会 栗野さん

■天谷ム 栗野さん
庁務を担う職員が定年退職を迎える。本人も希望しているフルタイムでの再任用をお願いする。再任用終了後の対応も考えてもらいたい。井並を配属し「へん」状態がなくな。近所に商店がない状況。

パイパストンネル工事の最終段階を迎え、機械設備の整備はここ二三年ほどが山場であり、残留を希望する。建設監督官と建設専門官の経験一三年で定年まで残り三年余。五級昇格を求める。

職務・職責を正當に評価し級別定数改善せよ 東海建設支部が人事院中部事務局交渉で追及

人事院中部事務局交渉には二〇名が参加。参加者は六〇分間という限られた時間のなか、人事院中部事務局に対し職場実態を紹介しながら、防災対策をはじめ国民の安全・安心を守り、経済発展を支える社会基盤を整備する中部地整職員の職務・職責を正當に評価し、級別定数を改善するよう求めました。



対応する人事院中部事務局 (左から総務課長、第一課長)



多治見分会 西さん

■多治見 西さん
給与が下がっているなか、三人家族でも生活に窮している。中学生ひとりの学習塾費用すら月例給ではまかなえない。その状況がこれからもずっと続くのか。事務所は若い職員が少なく頭をつかす外部委託。設計書の手エックで外部委託。外部頼みでは、意欲や質がどうしても落ちる。組織の将来に懸念を抱かざるを得ない。どうしていいのかを講かしてほしい。

要求を組織し処遇改善を

参加者の発言から、四級昇格年齢の顕著な遅れ、五級・六級昇格の展望が開けない実態が浮き彫りとなりました。

その解消のためには、各ポスト上位級定数の改善とともに、上位ポストへの昇任の前進が求められます。

今年度は定年退職者が六〇余名にのぼり、昇任要求を実現するチャンス。総対話で要求を組織し、身上書尊重の運動などで処遇改善を促すことが重要です。



人事院交渉に参加する東海建設支部のみなさん

係長の四級昇格の遅れの問題では、静岡分会の山本さんが発言に立ち「静岡国道は東中部・東部の改築・管理を担当。新東名へのアクセス道や耐震対策などで多忙。静岡県や政令市静岡市とも調整。連調事務所として

四級係長ポストがついているが不足。私は四八才だが三級。以前は四〇代前半で四級昇格していた。以前よりも係長職務の困難度や責任は増している。四級定数改善を」と求めました。

五級・六級定数不足の問題では、北勢分会の松井さんが「建設専門官になって五年目。本来は六級評価のポストだが、未だに四級。一五年間も昇格していない。足りない五級・六級定数の大幅改善を」と迫りました。

今年の人事院勧告で出された五〇歳台後半の昇給停止や昇格メリット削減の問題では、中枝分会の山下さんが「五才目で四級。五〇代の給与が高いというのでは不公平。四級・五級で定年を迎える者が多い出先の者へのしわ寄せは不条理。人事評価結果が普通でも昇級しなのは制度にもとめる。再考を」と訴えます。

女性の処遇改善では、支部役員の前田さんが発言に立ち「男

性の処遇後退のしわ寄せは女性に。登用・採用拡大の指針を逆行する。上位級定数の改善を行二には女性が多い。部下数だけではなく、他の条件も反映して昇格実現を」と指摘しました。

パワハラの問題では、庄内川分会の山本さんが「セクハラのように指針を策定するなど、パワハラを無くすために尽力を」と求めました。

意見を交わして人事院は、「職務の複雑さや困難性は全体的に増している。相対的な処遇の位置づけに変わりはない」と上位級定数の改善に後退的な回答をしましたが、その内容は「一、人員構成や世代間公平は考慮事項で限界はあるが、きめ細かく観るよう努力する」と姿勢を示し、最後に「現場の実態や定数改善などについて伺った。本院に伝える」と述べました。