

賃下げ、厳しく 権限の無理強いるなら 賃下げ、厳しく

国土交通労働組合東海建設支部は、一〇月一〇日、人事院報告後の団体交渉を行いました。団体交渉では改善勧告がされなかったことに対し、職員的生活をあずかる立場の局長の思いを質すとともに、人事院が進める「給与制度の総合的な見直し」、政権が目論む来年度以降の「賃下げ」の問題を中心に追及しました。

冒頭、挨拶に立った芝田委員長は、「賃下げ」問題や来年度以降の超勤予算の確保について危惧を述べ、改めて局長として「賃下げ」の問題を上部機関へ伝えるよう求めました。また、人事院が来年度からの実施を企てる「給与制度の総合的な見直し」についても、危機感を示し、局長としての姿勢を質しました。



労使対応で紛糾！

議題となった労使関係の改善について、東海建設支部からこれまで執務環境や福利厚生は八五年の四・一八合意に基づき議題としてきたが、分會・事務所間の団交で、予算措置を伴うものは事務所に権限がないとし、一方的に議題から外されている。議題整理の考え方については本部・本省間で決めるものであり、事務所決めるものではない。過去の労使合意を破棄するようなことをするならば、我々も相当の決意をもって臨む」と強く紛糾しました。これに対し中部地整当局は「本省で取り決めた事項を変更するつもりはない。それを前提にしながら労使間の見解の相違を調整させてもらう」と答えたため紛糾、

再度東海建設支部から強く再考を促しましたが、地整当局は「議題を狭めるものではない」ことを確認することにまりました。

局長「賃下げ心配」

ゼロ回答だった人事院報告と、賃下げ特例法について職員的生活をあずかる立場の局長の姿勢を質すと、局長は「人事院報告の主旨を尊重する立場もあるが、職員的生活、士気、活力に影響するのが心配だ。今後目配り・気配りをしていきたい。本省・人事院に話していく」と回答しました。

生活との調和、 処遇改善を行え

勤務条件が切り下げ続けられる中、当局の責任において生活との調和と処遇改善を行うよう求めました。処遇改善では、四級退職では公務員の平均賃金にも届かない問題を指摘。五十歳代の係長・専門職層の五級ポストへの登用など、当局として目標を持って取り組むよう要求しました。四十歳代事務所係長・専門調査員・専門員の四級昇格



の問題を指摘し、引き続き当局として努力するよう求めた。女性職員の処遇改善については、当局が定めた目標「五級以上職員の二・五%以上」に対して、実現に向けて人事にて対応するよう求めた。これに対し当局は「人事の基本がある」と前置きしつつも、「地域防災人事」など処遇改善にも努力すると回答しました。

処遇改善に関連して、人事評価についても指摘。昇任・昇格該当者への人事評価はとりわけ丁寧に行う事を求めました。これに対し当局は人事の基本は年ごとに変わるものではない、と発言しつつも処遇改善が重要な課題であり、第一線でがんばっている職員がいる事を承知しており、当局としても努力するという姿勢を示しました。

H24補正予算対応は 人事評価も評価なのか

人事評価に関しては、今年度上半期の実績評価について職場の不満が大きいことを指摘しました。平成二四年度末の補正予算対応で、通年よりも苦勞した職員は



組合の追求に対し回答する梅山局長

多く、その分A評定で評価されるべきと昨年度末の団交で当局が補正対応は三枚目のシートに記入し回答したことを引用し追及しました。更に絶対評価という制度の主旨からすれば、全国的に見ても群を抜く発注率であった中部地整の多くの職員がA以上の評価がされてもおかしくない、これまでに比べA評定の割合が多かったのかと更に追及しました。

今年度の補正予算編成で 事務所に無理強いするな

消費増税で確実化される平成二五年度補正予算について、日刊建設工業新聞（九月一八日付）での道路局長のインタビュー記事として「現段階で、（道路）局内には補正予算を組む必要はないと言っている」「一四年度予算を確実に確保することの方が先決」を紹介し局長の考えを問いただしたところ、局長は「道路局長の真意は聞いてみないと分からない」と発言。「組合も一緒に聞きたい」と更に追及したところ無言になってしまった。

不用も是とせよ

年度末の予算措置に関しては、落札差金などの不用を是とすべきと追及。年度内の完全執行を求めることが無理・無駄・労働強化につながっていることを指摘しました。これに対して当局は「制度として不用額は認められる」との回答に留まったため、支部から再度不用を是とする組織の方針の確立を求めました。国民からの信頼に真正面から向き合う姿勢を示すためにも、実態として不用額が認められるよう、本局関係部長にも必ず伝えるように要請しました。



最後に芝田委員長から二点について追及しました。一点目は大型補正予算について、我々の職場は必要ないと言っているような政府に從うのではなく、真に地域が望むことは何かを考えて執行すべきであること。二点目は人事評価制度に関して職員がやる気になるような評価をしてほしい、それができない制度であれば廃止すべきであり、運用を変えるなどして管理職や我々職員がムダな仕事をすする事がないよう改善を求めました。

組合としては元々、絶対評価と言っている制度が事実上相対評価されている実態をひまえ、制度反対を表明しており、公務の職場では、人事評価自体がそぐわないと主張しています。民間での事例としては他人を引きずりおろしたり、有利な情報は独り占めにしたり、ワンマンプレーなど国民への平等なサービスを提供する立場とは異なることを指摘してきました。

記事では大型の補正予算は震災復興事業の妨げになる。全国の公共事業が拡大すると被災地の復旧事業が進まず、足かせとなりうる。業界からも毎年安定した予算及び公共事業で人材や体制が確保できるとされており、正にそのとおりである。補正予算は事務所が要求するもので、本局が強要するものではない。しかし事務所ではゼロが足りないとか、昨年の倍積み、昨年並みだと局から指導されている実態を追及し、改善を求め



これに対し、梅山局長からは「補正予算執行など皆さんにしっかりやってもらっている。本日聞いた意見を踏まえ本省とは機会ある毎に話をしていく。正常な労使関係にも努めていきたい。よろしく願います」との発言があり、交渉を終えました。