

東海

No. 3058

2013.10.17

国土交通労働組合
東海建設支部
教育宣伝部

国土交通労組
東海建設支部
へ結集しよう

処遇改善・生活調和は当局の責務でできる労働条件改善 配転、昇任、登用、昇格等の要求を早期に確立しよう!



【10・29 処遇改善該当者交渉に参加しよう!】

■地整該当者交渉
13:30~15:30 (13:00 集合)
場所: 合庁 7 階地整大会議室
■人事院中部事務局交渉
16:00~17:00
場所: 合庁 4 階人事院会議室

内閣と人事院は来年度以降の「賃下げ」を明言し、年内の決定を目標としています。情勢適応原則(生計費重視、民間準拠)に照らし何の根拠・道理もない、言われなき「賃下げ」攻撃への対抗のこのへきが重要な局面を迎えています。

同時に、職務でも労働条件でも負担が増大する中、当局の責任で行える人事・任用での処遇改善・生活調和の実現も重要です。一人一要求アンケートのとりくみで、要求を前進させましょう。

「賃下げ」許さず、人事任用で労働条件改善を

内閣は九月二七日の給与関係閣僚会議で、来年度以降の「賃下げ」に言及。「次回以降に結論を得る」としました。一〇月一日には安倍首相が、来年度からの消費税率引上を発表。儲かっている企業への優遇策を二一〇までに具体化するとし、復興特別法人税の一度前倒しでの打ち切(九千億円)に関わっては、

代替財源の確保を明言。来年度以降の「賃下げ」を狙っています。第三者機関の立場を放棄し、時の政権におもねる人事院も「給与制度の総合の見直し」と称し、地方で働く五〇歳代職員を中心に、来年度からの「賃下げ」を検討しています。こうした内閣、人事院の「賃下げ」攻撃を許さないとりくみ

今年度の定年退職者数は四五名。中でも六級以上ポストが三四と大半を占めており、四月期人事での処遇改善は十分に可能です。生活調和とともに民主的な発言を勝ちとるには、例年一月末の身上書提出前に行う回交までに、各分会組合員一人ひとりの要求を組織し、回交において「身上書の尊重」とともに「この人をこの職場で昇任させよ」と、具体的な要求実現を迫ることが重要です。

H25年度退職者数(東海建設支部調べ)

ポスト	事務官	技官	計
本局〇〇官	1	7	8
副所長	1	6	7
事務所〇〇官	1	1	2
事務所課長	3	6	9
建設専門官	2	0	2
出張所長	0	6	6
小計	8	26	34
上席専門職	7	0	7
建設監督官	0	1	1
専門職	0	2	2
事務所係長	0	1	1
小計	7	4	11
合計	15	30	45

身上書回交までに各分会から要求組織を

ベテラン・女性の処遇改善・生活調和を重点に

支部としてとりわけ重視しているのは、①五〇歳代の係長・専門職の管理職昇任と五級ポスト登用、②四〇歳代事務所係長の四級昇格と同年代専門員・専門調査員の四級ポスト昇任、③女性の処遇改善(五級以上在職者の女性比率一・五%以上の省目標の達成・継続)です。これらの実現こそが、全体の処遇改

善・生活調和につながります。各分会は、このことを意識統一し、一人一要求アンケートのとりくみを進めましょう。アンケートの項目は配転、昇任・登用等の人事要求だけでなく、仕事や執務環境、福利厚生、人事評価なども設けています。未加入者も含め対話で要求を把握し、職場要求を確立しましょう。

執務環境・福利厚生の一方的な議題外し許さん

執務環境と福利厚生に関してはここ数年、分会一事務所間で不当かつ一方的な議題外しが行われています。旧建設省当局による秘密裏での組合員名簿作成

に端を発した労使紛争収束の際、旧建設省本部と旧建設省当局との間で取り交わした八五年の「四・一八会議メモ」、交渉議題の折衝結果について(八・二八メモ)、八六年の「八・二八会議」の懸案事項に対する検討結果「一・三〇合意」において「物品関係として」執務環境と福利・厚生に係わるものは議題」としているにも関わらず、「予算決定権限がないから」との事由で、地整当局の指導のもと一時的な議題外しが行われているもの。予算決定権限は国会に属するものであり、そんな整理では何も議題になり得ません。予算要求を行う当局の立場を前提とした合意ですし、それを本部一本省間での議論なしで一方的に反故にする(ことなど、信義則に反する暴挙です。

予算決定権限は国会に属するものであり、そんな整理では何も議題になり得ません。予算要求を行う当局の立場を前提とした合意ですし、それを本部一本省間での議論なしで一方的に反故にする(ことなど、信義則に反する暴挙です。先の人後後回交で局長は「本省一本部間の取り決めを要えよ」というものではなく、それを前提に互いに意見を交わし、見解の相違をなくしていきたい」と回答しています。身上書回交に向けては、このことの追及を強めることも重要です。

身上書を真に尊重せよ

身上(申告)書の取扱をめぐっても、同じような経過があります(左枠内参照)。身上(申告)書の制度開始当時は、全建労攻撃、もの言わぬ職員つくりのため悪用・逆用に使われていました。マル生粉砕闘争で旧建設省当局に不当労働行為と恣意的格差の事実と是正を認めさせたからは、身上(申告)書の取扱を議題とし、回答で「尊重」を約束させていましたが、当局は八五年にそれを一方的に破棄。当局の組合員名簿作成の発覚もあって紛争となり、四・一八合意に至ったのは前節に記したとおりです。

人事評価は制度であり絶対評価と育成で行え

昇任要求を実現するために、人事評価の結果も重要です。「人事評価マニュアル(平成二一年七月総務省・人事院)によ

れば、「直近の連続した二回の能力評価のうち、一回の全体評価が上位の段階(S又はA)であり、かつ、他の全体評価が上位又は中位の段階(B以上)であること。直近の業績評価の全体評価が上位又は中位の段階(B以上)であること」が昇任の条件とされています。そのマニュアルでは、人事評価の意義として「人材育成」を挙げ、基本的な仕組みとして「絶対評価」を掲げていますが、先の人後後回交で当局は「一五ヵ月予算の執行等、通常業務に加えての負荷に対応。絶対評価なのだからA評価をせよ」と業績評価のA評価者は増えているのだな「昨年度末の回交で補正対応は三枚目のシートに相当して回答した」等の追及に対し、「制度の趣旨がある」と回答。絶対評価の運用をほめかしました。一方で人事院は、来年度からの実施を目指す「給与制度の

総合的見直し」の中で案の定、上位評価の昇給効果抑制とともに、昇給が抑制される下位評価を増やすとし、人件費抑制を狙っています。東海建設支部は人事評価制度導入の際、民間企業での事例を挙げながら、組織的な仕事の破壊や公務の本質を歪める問題を指摘。人件費抑制が狙いであることを追及し、導入に反対してきましたが、今まさに「総人件費削減」の手段にされようとしています。人事評価制度の改善を阻止するために、現行制度の根幹にある「人材育成」と「絶対評価」での運用を確立し、すべての職員に対しきちんとした評価を出させることが重要です。とりわけ、全体の処遇改善・生活調和を実現する意味では、昇任・昇格該当者への丁寧な対応が求められます。

身上(申告)書をめぐる主な経過

- 1949 (S24) 全建労発足
- 1962 (S37) 約 25 千人の定員化実現
 - 1960 年の請負化に伴う直営工事を支えた定員外職員(現場労働者)の大リストラを阻止
- 1965 (S40) ~ 当局主導の分裂攻撃で第二組合発足
- 1966 (S41) ~ 全建労組合員への昇任・昇格差別が全面化
- 1968 (S43) 中部地建当局が問答無用の「赤紙」配転を大量強行
- 1969 (S44) 「勤務に関する調書」制度
- 1970 (S45) 「身上申告書」制度
 - 意向把握のアリバイづくり。悪用・逆用の限りを尽くした人事を乱発
- 1974 (S49) 当局の組合差別文書が発覚。マル生粉砕闘争はじまる
 - マル生: 生産性向上の名を借りた当局による組合差別・分裂・脱退工作(国鉄や郵政が代表的)
- 1975 (S50) 3.27 合意
 - 建設省当局が過去の不当労働行為を認め謝罪。処遇の差別を認め是正を約束。身上申告書を議題とし「尊重」を約束
- 1985 (S60) 「基本原則」と議題外し
 - 建設省当局が過去の経緯、合意、慣行を一方的に破棄する「劣悪対応の基本原則」を全建労に通告。身上申告書を議題外し
 - 1986 (S61) ~ 身上申告書の取扱(意向打診を変更不能の「一育補充(内々示)化」等)、希望配転(人道上要求の放置等)、昇任・昇格(全国ワーストの処遇実態等)が大幅に後退
 - 1988 (S63) ~ 「権限がない」との事由で事務所長の身上申告書「尊重」表明をとりやめ
- 1987 (S62) ~ 一人一要求アンケートのとりくみはじめる
- 1989 (H1) マンモス行政措置要求闘争
 - 他省庁出先より 1 級遅れの昇格実態解消、昇任・昇格の省内ワースト 1 返上をめざし、多くの組合員が人事院に行政措置要求
 - こうしたたたかいを展開する中、現状の到達は、①身上書の議題性を本部一本省間で毎年確認(「不一致」の場合、従前の「超法規的知恵」、②事務所長の役割は、任命権者において尊重されるよう誠意をもって努力

支部分からのこうした指摘に対し当局は、この間の交渉等において、当局内部でも所属長と当事者との間で、十分に意思疎通を図り、「丁寧に行う」と回答しています。その実効性を確保するため、一人一要求アンケートのとりくみで、昇任・昇格該当者の要求をくまなく組織し、当局に対し実現を迫っていきます。

