

局長の姿勢を団交で追及 人勧について本省へ伝える

東海

No.3081

14.07.25

国土交通労働組合
東海建設支部
教育宣伝部

二〇一四
人勧
前交
実施



局長へ署名を渡す芝田委員長

国土交通労働組合東海建設支部は七月二十五日に地整當局と人事院勧告に関する局長交渉を実施しました。交渉では、給与制度の総合的見直しも含めた人事院勧告に対し本省への上申要求や増員、処遇改善について追及しました。これに対し八鍬局長は「人勧について勿論本省へ伝えるし、他のご意見も私なりに努力していきたい」、「働きやすい職場を作るのが私の仕事だ」と回答しました。

期間業務職員の処遇改善 求める署名五〇〇筆提出

交渉の冒頭、芝田委員長が挨拶に立ち、「平均七・八%の減額措置が私たちが闘っている『公務員賃下げ違憲訴訟』の取り組みを背景に三月で終了した。しか

し人事院は政府の要請を受け、また地方において国家公務員の給与が高いという批判の声があるという極めて抽象的な理由から『給与制度の総合的見直し』として、地方で働く職員や五〇歳後半の職員を狙い撃ちで賃下げし、キャリアや東京など本省の賃金水準を確保しようとしている。公務と民間では、組織も業務も全く異なるにも関わらず、職務・職階制の原則を無視し、公務労働者の働き方を根本から崩壊させる。『給与制度の総合的見直し』については断固反対であり、

人事院勧告に対する局長コメント

人事院勧告に対するコメントを申し上げます。給与制度の総合的見直しを含む人事院勧告について、ご要望・ご意見をお聞きました。中部地方整備局では、5県にまたがる各部署で重要な仕事をしていただいていると認識しています。国家公務員の給与については、第三者専門機関である人事院が官民比較の調査等の結果に基づき判断するものであり、人事管理上の問題ができるだけ少なくなるようにしていただきたいとの考えであると聞いています。本省としては、全国各地に転勤も多いなどといった職場の実態や、高齢職員をはじめ職員の士気の確保の必要性等を説明し、実態を十分に踏まえた制度にさせていただくよう、人事院に話をするなど、適切に対処していると聞いています。中部地方整備局として、人事院中部事務局とは人事行政全般について、いろいろとやり取りする機会があり、適切に対処しているところです。給与制度の総合的見直しを含む人事院勧告に関するご要望・ご意見については、早急に本省に伝えます。その後、本省において適切に対処されるものと考えています。また、その他のご要望・ご意見については、私なりに判断して、適切に対処してまいりたいと思います。

そのことを本省へ上申してもらいたいと求めました。また各職場で取り組んだ五〇〇筆を超える「期間業務職員の労働条件改善を求める署名」を直接局長に手渡しました。

局長 努力したい

これを受け八鍬局長は「職員の皆さんの努力には感謝している。私たちの取り巻く状況は厳しいが、期待も大きいことから仕事に誇りをもっていただいで取り組んでほしい。私としても一層努力して、ともにが

人事院勧告 について

昨年の人事院報告でもそうだが、政府の要請・意向に沿って給与制度の総合的見直しを行おうとしている。これでは第三者独立機関として機能していない。国は地方より高いと言われ、本省へは優秀な人材を入れたいため本省手当など

んばっていききたい。私としても、明るい職場、正常な労使関係、健康管理、処遇改善や定員削減のもとでの要員確保等は重要な課題と承知している」と回答しました

上積みしている。本省からの急な業務依頼などの対応が多い。本省を支えているのは地方だ。本省は超勤予算を確保していないという根本的問題がある。ブラック企業と同じだ。本省の超勤実態を反映した超勤手当を支給する必要がある。

寒冷地手当の見直しは温暖化の影響で支給地域が少なくなる可能性があるが、今の燃料費高騰による影響を考慮するとどうなるか不透明である。

だまご討ちはない

昨年度の定年退職者は誕生日を迎えるまで年金が出ない期間があることから、再任用の基本は「フルタイム」と主張してきました。当局の回答は今回の再任用の募集要項は七月十八日に



当局を追及する支部執行部

このこと。週五日勤務が基本など確認したところ、「職場の実態や個人の事情に配慮して決める」と回答したため、「それが自在定規だ」と紛糾しました。

昨年退職した木曾川下流の柴田さんは誕生日が五月で年金を受け取れない期間が一ヶ月であり、週三日勤務を希望したものの四日勤務を命ぜられ、木曾上の笠根さんは誕生日が三月で年金を受け取れない期間が長い事もあり五日勤務を希望したものの週四日勤務を命ぜられました。当局が義務的再任用は四日、裁量的再任用は三日と画一的に行っていることを追求したところ、回答は「職場の実態や個人の事情に配慮して決める」の一点バリエーション。

今まで常勤職員が担っていた業務を再任用へ切り替えることに週三日と四日の差はあるのでしょうか？ただでさえ業務多忙なのに再任用へ切り替え、しかも超勤させないような業務のやり方で、適切な業務処理ができるのでしょうか。必要な場合は再任用も超勤ができることを周知し、再任用者も働きやすい環境としなければ、居づらくなってしまうのが今までの経験でわかっているはず。

職場の実態は しっかり聞いた 定退七四名、 新採六一名十α

予定価格の算出や業者選定、超勤の入力業務などシステムへ入力するためには権限のある職員がIDとパスワードを入力し、他人が作業できないようになっていきます。

しかし、長年の定前による職員は皆、業務多忙のため、他の者がIDとパスワードを使って、業務を処理していません。

社保庁の処分者は個人情報を見ただけで処分されています。最近ではベネッセの個人情報流出事件が発生してます。これまで東海建設支部は適切な業務処理を追求してきましたが、当局は処分の厳重化を示すのみで、根本を解決していません。この問題は職員を処分する前に適切な業務処理を先に行うべきです。今回の指摘で局長が知らなかったとは言わせません。



安倍内閣は本日、向う五年間で十%の定員削減を閣議決定しました。定員削減は実施するが、必要などころは増員するとしております。国交省は社会資本整備で地域の安全安心やテックフォースなど災害時に自治体からも迅速な対応で感謝されています。ここで、増員できないかといえばいつ増員するのか。今年度末の定年退職者は七四名で、新規採用者の大卒一般で六一名、高卒はこれから合格発表し、採用の有無が決まります。再任用は昨年度まで、概ね半数程度の採用でした。個人の事情などがあっても、これは言えませんが、これまでの経験や知識を生かし、能力を発揮できるようにしなければなりません。なれない業務を押しつけ、残業もできないようでは、職場に居づらく途中でやめていく者も多くありません。再任用の働かせかたもまだ不十分であると言わざるを得ません。



回答する八鍬局長と大西調査官

働きやすい職場を

以前に比べ、メンタル疾患や勤務制限者が多いことから、抜本的な対応を追求したところ、メンタル疾患に関して、職員二三〇〇人の約二%に当たる人数で推移し、勤務制限者が増加傾向にあるとのこと。

今年度から本局では試行的に健康診断時にカウンセリングを実施し、メンタル対策を実施しているとのこと。今後は事務所まで拡大したいとのことでした。働きやすい職場を作ることは局長の重要な業務の一つであると感じていることから、改善が期待されます。