

内部昇任・登用 報酬などで「処遇の底上げ」

対話を通じ、要求組織を

東海

No.3088

14.10.22

国土交通労働組合
東海建設支部
教育宣伝部

要求組織総対話
多くの仲間と対話を

H26年度 定年退職者数

	事務官	技 官
本 局〇〇官	7	5
本 局 課 長		1
事務所副所長	7	4
事務所〇〇官	2	3
事務所 課 長	1	14
出張所長		9
建設専門官	2	3
小 計	19	39
上席専門職	5	1
建設監督官		1
用地官	1	
専門職	3	2
事務所 係 長	1	1
小 計	10	5
行(二)		1
退職者総数	74	

支部要求が反映し 内部昇任・登用実現

今年度の定年退職者数は七四名(技乙一名含む)です。中でも六級以上ポストが五八とほぼ八割を占めており、四月期人事での処遇

改善は十分に可能です。又、一昨年は内部昇任を、今年度は同一事務所専門職から上席専門職に配置換えを、年度途中人事で内部の昇任・登用で支部要求に基づき発令されています。

地整当局は、今週末にも身上書を配布する模様です。支部・分会では、「身上書を尊重し、処遇改善を進めよ」との折衝を強化し、四月期人事での「処遇の底上げ」を求めて取り組みを強化しています。

「処遇の底上げ」を進めるには、職員「要求を組織」し、当局にその実現を迫ることが重要となります。

職場環境を含めて、多くの仲間との対話を進めましょう。

「処遇の底上げ」めざし 多くの仲間の要求組織



生活の調和と民主的な発令を勝ちとるには、今週末にも配布される身上書に多くの仲間が要求を書き込むことが重要です。

支部・分会では、仲間の処遇実態を示しながら、一人ひとりの対話で要求を組織し、名簿にまとめて当局に提出し、その実現を求めるとしています。

更に、地整・事務所当局との団体交渉で、「身上書の尊重」「生活との調和を図った配転」を約束させ、具体的な要求(「〇〇さん」等)の実現を迫ることとしていきます。

支部としての重点要求は、①五〇歳台の係長・専門職の課長級ポストへの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

増員や宿舎・庁舎など 職場環境も組織化を

要求の対話をするときには、添付のアンケート用紙を活用し、配転、昇任・登用等の人事要求だけでなく、仕事や職場環境、福利厚生、人事評価などの欄も設けています。未加入者も含め対話で要求を把握し、職場要求の確立に努力しましょう。

在職者の女性比率二・五%以上の省目標の達成・継続)、④事情ある職員の配転要求実現です。

地整職員の中には、四級で定年退職を迎える職員が少なからず在職しており、生涯賃金で比較すれば、「平均的な国家公務員賃金」以下での退職を余儀なくされることとなります。

支部・分会では、地整当局の回答である「全体として(処遇が)良くなるよう最大限努力する」では、定年退職時の到達級を改善することとならず、「極端に言えば、誰かが上位級に昇格」すれば、「全体として」良くなることとなり、職員個々の処遇を引き上げる(処遇の底上げ)とならないと、指摘しています。

「全体として」は処遇改善とならない

「底上げ」ベテランの処遇改善を

13 退職年次別官職別比率

年齢	事務官		技官	
	6級以上	5級以下	6級以上	5級以下
60	53.3%	46.7%	86.7%	13.3%
59	65.5%	34.5%	89.8%	10.2%
58	70.0%	30.0%	87.8%	12.2%
57	69.0%	31.0%	83.0%	17.0%
56	66.7%	33.3%	93.9%	6.1%
55	75.0%	25.0%	71.9%	28.1%
54	63.6%	36.4%	81.1%	18.9%

14 退職年次別官職別比率

年齢	事務官		技官	
	6級以上	5級以下	6級以上	5級以下
60	66.7%	33.3%	88.4%	11.6%
59	68.4%	31.6%	86.7%	13.3%
58	72.4%	27.6%	83.0%	17.0%
57	64.3%	35.7%	93.8%	6.3%
56	73.7%	26.3%	75.8%	24.2%
55	69.6%	30.4%	82.7%	17.3%
54	70.4%	29.6%	80.0%	20.0%

※ 6級以上:6級昇格可能ポストに在職する職員数
 ※ 具体的には、建設専門官、管理職以上で集計

左の表は昨年度と今年度の五四歳以上職員の在級比率を一覧表にしました。事務官も技官も昨年度今年度で六級以上のポストに在職する職員の比率は七年間を平均すると大差(事務官六六・六%↓六九・三%、技官八四・八↓八四・三%)ありません。

「全体として」でなく「底上げ」こそ大切

地整当局は、支部との交渉等で「処遇改善に対する姿勢」を問われると『全体として良くなるよう』最大限の努力をすると回答します。支部からの、『全体では、ベテラン層が改善されない』との追及に、前任の足立局長は『処遇の底上げ』を行うと明確に回答し、ベテラン職員の処遇改善を明確に約束しました。「全体」と「底上げ」と何が違うのか？

「全体として良くなる」とは、例えば、地整全体で六級以上のポストに在職する職員比が上がれば良いのであって、昇格した職員の経験や年齢は特に問題となりません。一方で、支部で主張する「処遇の底上げ」とは、経験豊富な職員がその経験に相応しい処遇へ配置されることが重要で、個々の職員が定年退職時に何級で退職することとなるかが、重要です。

内部昇任・登用実現 キャリアパスを実現せよ

これまでの支部の指摘・追及に地整当局は、昨年度内部昇任を、今年度は、同一事務所で専門職から上席専門職に配置替えさせ、年度途中人事で内部登用を実現させています。

これらの人事異動は、女性職員の昇任・登用とベテラン職員の処遇改善を進めるのに極めて有効な手段であることは明らかです。

今年、新規に設置された防災対策官や地域防災調整官などは、昇任即五級発令がなされ、管理職以外で上位級への昇格が可能となるポストを設置させることが出来ました。しかも、地域防災調整官の昇任先として総括地域防災調整官が複数設置され、六級昇格も可能となっています。

地整当局に、「処遇の底上げ」を迫るためにも多くの職員が、五級ポストから六級ポストへ、四級ポストから五級ポストへ、キャリアパスも含めて、「積極的な要求」を身上書に記入することが重要となります。この機関紙を参考に積極的な要求記入を。

退職年次別役職別在職実態一覧表

(東海建設支部調べ)

年齢	部長	事務所長	局課長	副所長	課長補佐	管理官	事務所課長	建設専門官	出張所長	上席専門職	指導官	局係長	専門調査員	指導員
	局〇〇官	管理支所長			建設専門官(局)	対策官				用地官 建設監督官	専門官 専門職	事務所係長	専門員 出張所係長	主任 一般
6級以上への昇格が可能なポスト										5級ポスト	4級ポスト	3級ポスト		
60	12	0	2	11	0	5	14	5	9	8	5	2	0	0
59	9	1	3	10	2	4	11	1	11	5	3	3	0	1
58	10	7	8	8	1	6	11	3	6	6	7	0	3	0
57	6	4	2	5	1	3	8	3	7	0	5	1	1	0
56	6	2	1	6	1	6	8	1	8	2	7	3	0	1
55	5	1	6	8	5	10	15	4	5	1	11	3	1	0
54	1	2	3	15	7	7	13	6	5	3	10	2	2	1