

東海

No. 3093

14.11.19

国土交通労働組合
東海建設支部
教育宣伝部

各分会の団交で
当局を追及へ

四月期人事 見える形と なるよう努力していく！



当局を迫及する支部執行部

東海建設支部は一月一九日に身上書の尊重を求める地整局長交渉を行いました。

団体交渉で局長は「身上書の尊重」姿勢を示し、「職員の処遇を念頭において人事を行う」事を明言しました。地域防災人事として配慮を求めたことについて「地域防災の強化について、今までよりも重点的に考えていきたい。」との発言を得ました。処遇の底上げについては、改善を念頭に置く一方、定数枠の不足や引き続き同じ業務を希望するといった個々個別の事情について発言をするなど、後ろ向きな姿勢が見られました。女性の昇格については、「女性に生き生きと働いていただかないと職場は成り立たない。」との局長発言があり、きちんと要求を出していくことが大切です。最後に局長から「四月期人事に向けて、目に見える形となるよう努力していく」との発言がありました。

地域防災人事が必要 内部昇任・内部登用の実現を！

東海建設支部から「有事の際に対応できるような体制作りが必要。それには、単身赴任・長時間通勤の解消を図り、地域の特性、過去の災害体験の継承が必要となる。」と地域防災人事を追及しました。当局は「単身赴任、長時間通勤が好ましいとは思っていない」と回答しました。「地域

2014年局長表明

「身上書を尊重せよ」ということについて、この場であらためて身上書についての考え方を述べておきたいと思います。

身上書は配置換え等のための参考資料であり、事柄の性格上全部が全部必ずしも本人の希望通りになるとは限らないことを理解して頂きたい。配置換えにあたりましてはこれまでも職員の生活との調和を著しく乱すような配転は行っていないつもりであります。身上書等によって把握した個人的事情あるいは希望もできるだけ尊重することとしております。このような身上書に対する従来の方針を変えるつもりはありません。

身上書の悪用・逆用という主張に関しては、悪用・逆用と解されることがないように努める考えであり、身上書をできるだけ尊重するという主旨ののっとり今後とも対処したい。このように考えております。

なお、身上書は職員の健康状態、生活状況、勤務に関する希望等を正しく把握するためのものであり、大切に扱ってきており、今後とも変わりはありません。

また、事務所長は人事形成の過程において役割を有する者であり、事務所長が職員を管理し、事務所を統轄する立場として、把握した職員の希望や事情について、局長としてきちっと受け止め適切に判断していきたいと思ひます。

処遇の底上げを 否定するつもりはない。

処遇改善について当局は、従来より全体として良くなる必要があるとの姿勢であることから、処遇の底上げとなる人事、とりわけ五〇歳代の昇任・昇格を図り、当面退職時誰もが五級となるよう求めました。局長からは「定数枠が足りないという状況がある。定数を確保するよう働き

かける。処遇改善を念頭に置いて実現するように考えていきたい。ただし、引き続き同じ業務を希望するといった個々個別の事情もある。」と回答しました。

女性が生き生きと働ける職場をつくる！

女性の昇格について「昨年、今年と女性の昇任・昇格が増えている。しかし一方では、出張所係長に長期に据え置かれている状況や、事務所に併任され主に事務所業務を行っていている実態がある。内部昇任・内部登用を行い、能力に見合った処遇にせよ。」と追求しました。当局は、「女性の採用・登用は大幅に増やして



支部の追及に対し回答する局長

いる。内部昇任・内部登用はやらないうと云っている訳ではない。スタッフポストを活用したキャリアパスの多様化は必要である。仕事と生活の調和に努める。」と回答しました。これまでの女性の昇格について、転勤や職務換えの有無によって昇格できる者が選抜されているとの意識があるとの指摘を行いました。局長からは、「今後増々女性職員が増える。女性にいきいきと働いていただかないと職場は成り立たない。産休・育休と不安なく休めて、職場に戻ってからもいきいきと働いていただけのように。処遇も当たり前前のように。処遇も当たり前前のように。処遇も当たり前前のように。」と回答しました。



テックフォース・リエゾンの問題解決を！

「テックフォース・リエゾンでの派遣について、派遣者より問題点が指摘されている。各職場で意見集約されていると思いが、過去の派遣でも同様の意見が出されており、教訓が生かされていない。また、今回の派遣ではリエゾンで派遣先に出向いた係長が首長に現場判断を相談されるといった事例がある。テックフォース・リエゾンについて位置付けを研修等で明確にすることが必要。」との指摘を行いました。派遣先から帰ると、通常業務が残っていたなど、少ない職員からの派遣が通常の業務執行に及ぼす影響も、無視する訳にはいけません。当局は「課題があることは認識している。問題を繰り返さないと言ふこと。継承していく。」と回答していることから、まずは職場から問題点を挙げていくことが重要です。

賃金については、改正給与法が成立してしまっただけから、地域間格差が増大することになり、同様に職場内でも賃金差が大きくなる恐れがあることから、当局として、職場感情に配慮する必要がある事を

指摘しました。定員削減で今や職場は五〇歳の職員でさえ、その年代の賃金は下がるばかりで、職場の志気に影響することを指摘しました。あわせて、寒冷地手当の官署指定なラビに条件緩和について引き続き働きかけを行うよう求めました。

再任用については、「フルタイム・ハーフタイムの決定と監督員としての任命については、任命権者が判断すること」との本省回答を受けて、取り扱いは説明を求めました。当局からは、「勤務形態については検討中である。決定していると言ふことではない。監督員の任命については一般職であつても特別任命として事務所長が任命することが可能。」と回答しました。

今後、再任用者の出張所勤務が増えることが考えられませんが、職場経験を生かした働き方ができるように、事務所へも求めていく必要があります。



当局を追及する委員長

四月期人事目に見える形で！

交渉の最後に四月期人事に向けて局長の考えを再度求めました。局長からは、「本日はいただいた意見については私も認識した。念頭に置いて四月期人事において検討させていただきます。言うだけでは意味がないので、目に見える形となるよう努力していく。」と回答しました。

○各分会での団体交渉実施後に身上書を提出しましょう。

○今後、該当者交渉を行っていきまますので、積極的な参加を訴えます