

中部地方協議会主催

議会請願を学べ!

道州制 地方分権改革 学習会を開催

東海

No.3112

15 7 3

国土交通労働組合
東海建設支部
教育宣伝部

地方自治体を 我々の代弁者に!

さる五月一六日、名古屋市の金山駅に近い労働会館の会議室にて「道州制」「地方分権改革」に関する学習会が開催されました。この学習会は国土交通労働組合中部地方協議会の主催で実施したものです。建設・運輸・気象・航空・港湾空港支部の組合員、計二八名が参加しました。

私たちが働く中部地方整備局は国の出先機関ですが、政府あるいは財界が押し進めている「地方分権」「道州制」といった施策はこの出先機関を切り捨てるもので、黙っていれば我々の雇用も失われる危険を孕

んでいきます。この大きな動きに抗うためには、労働組合の日常的な取り組みだけでは力不足です。そこで取り組むのが地方議会請願です。今回開催された学習会は、「道州制」「地方分権」についての知識を深めると共に、経験浅い組合員でも地方議会請願の取り組みができるよう、基本の流れを身につける事が目的です。

本部の小我野中執 経過と情勢を語る!

学習会には講師として中央本部より小我野中央執行委員にお越しいただきました。学習会の冒頭、「道州制」「地方分権改革」の過去の経緯から現在の情勢について講義をいただきました。そもそも地方で働く国家公務員の定員削減との関

連で進められている動きに對し、逆に大幅増員を求め、立場から世論を味方につけて法律・制度を変える必要がある事を、過去からの経緯を踏まえて解説いただきました。

講義後は参加者から、大阪のような広域連合を目標とする動きが名古屋でも不安であるとか、地方整備局は残る方針なのか?といった質問や意見が出ています。

地方議会への一歩 請願はどうやるの?

続いて東海建設支部役員より、地方議会請願の方法について解説がありました。請願書提出から意見書採択までの手順について、手引きをもとに説明すると共に、事例として岐阜市議会の議会事務局へ問合せした際のやりとりを小芝居で再現しました。いざ請願する際は陳情の手続きを確実にしても、何を事務局に確認すれば良いか、といった最初の不安を払拭できるのではないのでしょうか。

配布資料には過去の請願先市町村リストもあって、かつて採択された履歴もあり、採択は決して無理ではない事が実感できます。

議会事務局とのやりとりを再現



最後に取り組み中の国土交通労働部より主旨説明を行いました。港湾・建設・気象それぞれが提起している署名であり、五月下旬の中央行動にて紹介議員要請を行うため、より多くの筆数を集めるために改めて賛同を呼びかけました。

学習会は以上で終わり、事務局から今後の行動提起について連絡があった後、閉会となりました。

年度当初の忙しい時期ながら各職場から参加者が集まりました。残念な事は若い組合員が少なかった事です。

学習会後は参加者有志による懇親会へと会場を移し、交流を深めました。

公務員平均の処遇を下回る

地整として、職員の処遇をどう考えているのか

下表をご覧ください。今年度以降の定年退職者の役職別の在職実態を現しています。残念ながら、少なくない職員が四級以下の退職を余儀なくされています。国家公務員の平均賃金に四級での退職は、国家公務員の平均賃金に満たずに、退職すること在地整当局も認められています。ベテラン職員の処遇改善は待ったなしです。

いけません。

地整・事務所当局は、常日頃から、『地整の存在は、地域から期待されている』との認識を示しています。

しかも、『職員の皆さんには感謝している』とも発言しています。

実際、地整職員は、日本の経済を下支えする社会資本を整備し、老朽化対策や維持・管理、国民の安全・安心に寄与する国土交通行政に勤しみ、災害発生時には、テックホースの派遣など、求められる役割を積極的に果たしています。

こうした職員の努力に対して、地整当局は、『処遇改善は重要課題』と回答するものの、定年退職者の処遇について問われれば、『全体として、良くなるように』としか回答せず、『公務員平均の処遇を下回る』との指摘には、まともな回答を行

スタッフポスト活用して上位級への昇任・登用を

近年、国土交通省は、建設監督官や用地官を財源（スクラップ）し、建設専門官を設置（ビルド）しています。また、社会資本の老朽化や維持・管理面でのラインポストを増設しています。

保全対策官や地域防災調整官は、そうした新たな行政需要に迎え、国民の安全・安心に寄与するために設置され、それぞれ総括保全対策官、総括地域防災調整官を設置し、六級昇格をも念頭に組織要求を行っています。

こうした、スタッフポスト（建設専門官含む）を

活用し、管理職を経験しなくても、上位級昇格できる処遇改善を実現させることが重要です。

ワークライフバランス実現できる人事任用を

中部地整は、「七月・八月はワークライフバランス推進強化月間」として、超過勤務縮減や休暇取得促進などを呼びかけていますが、単身赴任や長時間通勤を強いられるような状況では、本来の意味でのワークライフバランスは実現できません。人事・任用面での改善策を示し、その実現のために当局としてどのように取り組むのか？

そのためには、何が必要を示すことやその実現のために当局自身も努力することが必要です。

新採抑制による、空ポストの増加が原因で、欠員状態での業務執行や無理な併任によるしわ寄せが職員の生活と健康を蝕んでいます。

今、必要なのは職場実態の異常さへの理解を広め、増員と定数拡大など、処遇の改善を積極的に取り組み、職員が安心して業務に取り組める条件を整備することです。

年度別 行(一)職員 定年退職者の在職実態

在級	退職年度	H27年度		H28年度		H29年度		H30年度		H31年度		H32年度	
		事務官	技官	事務官	技官	事務官	技官	事務官	技官	事務官	技官	事務官	技官
6級以上	本局〇〇官	7%	10%	8%	15%	5%	15%	7%	6%	4%	11%	4%	
	本局課長			3%	3%	2%		6%	4%		7%		8%
	事務所長		2%		7%		5%		2%		5%		4%
	事務所副所長	8%	10%	4%	8%		10%	4%	6%	4%	4%	11%	12%
	事務所〇〇官	2%	8%	8%	1%	2%	10%	7%	6%	4%	8%	3%	3%
	事務所課長	5%	12%	3%	14%	10%	10%		11%	8%	9%	7%	11%
	出張所長		15%		5%		10%		13%		8%		12%
小計	22%	57%	26%	53%	20%	59%	24%	46%	20%	52%	24%	49%	
5級	本局補佐		2%										3%
	建設専門官		3%	3%		2%	5%		9%	1%	5%	1%	7%
	上席専門職	7%	2%	7%		2%		6%			1%		
	建設監督官		2%		3%						4%		4%
小計	7%	8%	9%	3%	5%	5%	6%	9%	1%	9%	3%	13%	
4級	専門職	2%		1%	5%	5%	2%	2%	6%	9%	4%	7%	
	事務所係長	2%	2%			2%		6%		3%	1%	3%	
小計	3%	2%	1%	5%	5%	5%	2%	11%	9%	7%	8%	3%	
3級	(出)係長、主任		2%		3%	2%		2%		1%			1%
	退職者総数(人)	60		74		41		54		75		76	