

大幅賃上げ実現、フレックスタイム導入阻止

皆さんの気持ちキツキツに伝える

東海

No.3114

15. 7. 24

国土交通労働組合
東海建設支部
教育宣伝部

職場要求も受け止め、
本省・人事院に伝えよ



八兼局長「本省・人事院に伝える」

賃金・フレックス等 処遇や再任用要求で

交渉の冒頭で、芝田委員長は、①大幅賃上げの実現、②フレックスタイム制の導入反対、ベテラン職員の処遇改善、③空ポスト解消と大幅増員、④再任用職員の

東海建設支部は七月二四日、人事院勧告に関する局長交渉を実施しました。冒頭委員長から人事院勧告に関する要求、フレックスタイム制、ベテラン職員・再任用職員の処遇改善、空ポスト、労使関係に関する要求を訴えました。八兼局長は「色々皆さんから聞く考えをしっかりと捉えて、本省にしっかりと伝えていきたい」と回答し、人事院にも「伝える」姿勢を明言しました。

処遇改善、⑤労使関係について、要求と問題意識を指摘し、使用者の最高責任者である局長に誠意ある回答を求めました。

八兼局長は、人事院勧告に関するコメントを回答した上で、支部からの「どのような立場で伝えるのが重要」との指摘に対し、「給与は大切だと思っている。防災等ががんばってもらっている。皆さんの意見をきちんと伝えていきたい」と回答し、職場・職員の切実な大幅賃上げに沿った「上申」を行うと約束しました。

また、「昨年は給与の総合見直しもあり、人事院に適切に対処するとコメントで回答している。今年は姿勢が変わったのか」との指

人事院勧告に関する局長『コメント』
人事院勧告について、皆さんからご要望・ご意見をお聞きした。

毎年の給与改定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、如何ともしがたい面はあるが、人事管理上の問題ができるだけ少なくなるようにして頂きたいとの考えであると聞いている。

本省としては職場の実情や職員の志気の確保の必要性等を人事院に説明するなど適切に対処していると聞いている。今日、皆さんからお聞きした人事院勧告に関するご要望・ご意見については、本省に伝える。

その後本省において、適切に対処されるものと考えている。

また、その他のご要望・ご意見については、私なりに判断し、適切に対処してまいります。

四週間の変則労働 時間制につながらる

今人勧での争点であるフレックスタイム制について、「四週間の変則労働時間制につながらり、職場に混乱を招く。制度導入には反対だ」との指摘・追及を受け、即答はしなかったものの、団交最後のまとめで、

「フレックスタイムについては、確かに中部は窓口業務もあり、人も少ない中で厳しい。どうやるべきかか、思いはしっかりと受け止め、本省に伝えていく」と回答し、支部の「柔軟な勤務時間の職場はない」とことや、「申請に基づくといいながら、最後は当局が勤務時間を割り振る」とこの問題点について理解を示す回答をおこない、団体交渉を終わりました。

八月初めの人事院勧告に向けて各職場・地域での取り組みを強化し、大幅賃上げ実現、フレックスタイム導入阻止を勝ち取ろう。

フックバイト募集と変わらない



窓口の後退姿勢を指摘する青山書記長

地整に「柔軟な勤務時間の職場」あるか？

東海建設支部では、四月の人事異動で交替した窓口対応の後退姿勢が顕著であり、『要求で議論しても、応えないし、押し黙る』ので、議論にならないことを具体的な事例を示して追及し、『労使が議論できなければ要求が後退する』ことを指摘し、改善するように求めました。

支部では、人事院が国公労連に説明したフレックスタイム制の提案について、『資料を渡してある、問題点について議論しよう』と提案しても、窓口は『詳細が決まっておらず、話できない』との姿勢に終始したことを指摘、地整は『政府の一員』と公言し、決まったら決定に従う姿勢に終始するので、『決まる前は決定でないから議論せず、決

まったら従う』では、窓口で議論する意味がなく、職場・職員の要求をまともに受け止めるつもりのないことを如実に表しています。

しかも、窓口は、『柔軟な勤務時間を割り振る必要があるから、国交省としてフレックスタイム制の拡充を人事院に要望している』ことを明らかにしましたが、支部から『地整に柔軟な勤務時間を割り振る職場があるのか？』と問い質しても回答せず、黙り込み、議論をしようとしません。私達の勤務時間が改善されるようとしており、地整の姿勢を聞いても回答しないのは、『政府の要請を受けた人事院が好き勝手行う』と問題点を指摘しました。

その気も無いのに募集だまし討ちではないか？

地整が一七日に公表した平成二八年度再任用職員募集要領では、勤務形態として常勤勤務（フルタイム）が

明記されており、『これまでも、募集されるが採用されないのでは、ウソが書いてあると指摘される』と追及しても、『制度としてあるから書いてある』との回答に終始、『好条件（フルタイム）で募集して、採用は別（全員ハーフタイム）を繰り返す、フックバイトの募集と同じだ』と指摘・追及しても、まともな回答を行いませんでした。

昨年度（再任用）希望聴取時に『単身赴任はどうか？』と聞かれていた。手が出ることから単身赴任させるのか』と指摘すると、『キメ細かに希望を聞く』と回答しましたが、『昨年の募集要領には、二級は一般職員、三級は係長相当職、と明記されているが今年の募集要領には書かれていない。キメ細かに希望を聞くのと矛盾する』と指摘すると回答不能に陥りました。

また、職務の級として新たに五級が明記されていることについて『四級は副所長が再任用されている。五級は誰を想定しているのか？』と聞いても、窓口は『まだ決まっていない』と繰り返す姿勢に終始しており、『かつて、四級は副所長クラス』であることを募



知らん顔の坪内厚生課長

集時点で回答していたことを指摘しましたが、回答は変わりませんでした。

更に、共済年金の長期特例制度の記述がないことを指摘すると、『募集要領は、再任用期間中のことを記述している』と回答（窓口）しましたが、『だったら、なぜ兼業の説明がない』と指摘すると、回答不能に陥り、『今年度定年退職者はフルタイムで二年再任用されれば、長期特例に該当される職員がいる。改めて、記述せよ』と追及しましたが、『フルタイムで再任用するつもりがないのか？修正の約束をしませんでした』

支部からは、『労使対応の後退は要求の後退につながる。局長としてしっかり指導せよ』と指摘し、局長は最後に『正常な労使関係は重要』と回答しました。