

人事管理上問題の認識ある



茅野局長「話す機会ある」(写真左)

国交労組東海建設支部は、一〇月七日、人事院勧告後の団体交渉を行いました。団体交渉では、二年連続の賃金引き上げ勧告がされたにも関わらず「給与制度の総合的見直し」により、賃上げを実感できない職員が多いこと、地域手当による地域間格差が広がっていること等の問題を改めるよう、本省に「伝える」ことを求めました。また、空ポストや定員・定数改善、女性更衣室などの職場環境に関する要求の改善を求めました。

パワハラ議題外し、 口実をコロコロ変更

冒頭、挨拶にたった芝田委員長は、①給与制度の総合的見直しの撤回、②フレックスタイム制度拡充反対、③空ポスト解消・大幅増員、④再任用制度の改善、

⑤宿舍現物支給の問題、⑥パワハラ防止の六点について、職場実態を示しながら、問題点を指摘し、局長の認識を質しました。

一方、茅野局長の挨拶は、各職場で業務にいそしむ職員への感謝と中部地整の役割を述べるに留まるなど、一般的な挨拶となり、処遇改善等への局長自身の気持ちが見られた挨拶とはなりません。

今回の団体交渉では、前回交渉時に、「パワハラ」の定義と対処方針がないことを理由に議題から外していただきましたが、過労死等防止対策推進法案が閣議決定され、パワハラスメント対策導入マニュアル(定義と

対処方針)が示されたことを指摘すると、「法令等の決まりでない」と議題にしない口実を変更するなど、誠意ある労使関係となっていないことを指摘し、団交に臨みました。

賃上げ実感無し 地域手当問題指摘

二年連続の賃金改善となった今年の人勧ですが、四月に導入された給与制度の総合的見直しの結果、職場の多くの職員は実質的な賃金改善となっておらず、単に「現給保障の金額が下がっただけ」の「賃金改善」であり、職員の士気向上にはつながりません。

しかも、今年の勧告では、官民格差の多くを「地域手当に充てており職場に不満の声がある」と指摘し、改めて本省・人事院への働きかけを強く求めました。

当局は、「中部地整の半分くらいの職場が(地域手当の)対象外であり、職員のものモチベーションに影響することは承知」「給与改善は職員の士気、生活に関することなので、人事管理上十分に關心を持っている」と回答するものの、「四項対応は実施済み」との姿勢に終止、改めての働きかけ



地域手当の問題を指摘する委員長(中央)

「上申」は出来ないが、
「話す機会はある」

職員は賃金要求にまともには答えられないが、「局長はテックハウス等への対応で派遣された方も後方支援された方にも感謝する」と挨拶されたが、地域手当未支給地の職員も同様な対応を求めている。感謝だけでなく、賃金改善等での具体的な姿勢を示せ。との指摘に、渋々ですが、「上申とか、伝えるとは言えないが、(関係機関に)話す機会はある」と局長が回答し、改めて、人勧の問題点に関し、職場・職員の要求を受け止めて、対応することを回答しました。

地整局長パワハラへの認識を問われ

有害な阻害要因 適切に指導する

職員に強制したら、目的にぞくわない

今年の人勸では、『フレックスタイム制の拡充』も勧告されており、中部地整としての問題意識を指摘しました。

地整当局は、「国土交通省としてフレックスタイム制の拡充を要望」したことを明らかにし、『仕事と生活のバランス』を図るために全職員への拡充を求めたことを明らかにしました。支部からは、『職員からの要求ではなく、政府からの要請に人事院が応えた』ことを指摘し、『フレックスタイム制ではなく、四週間の変速労働時間制』であることを追及し、全職員への

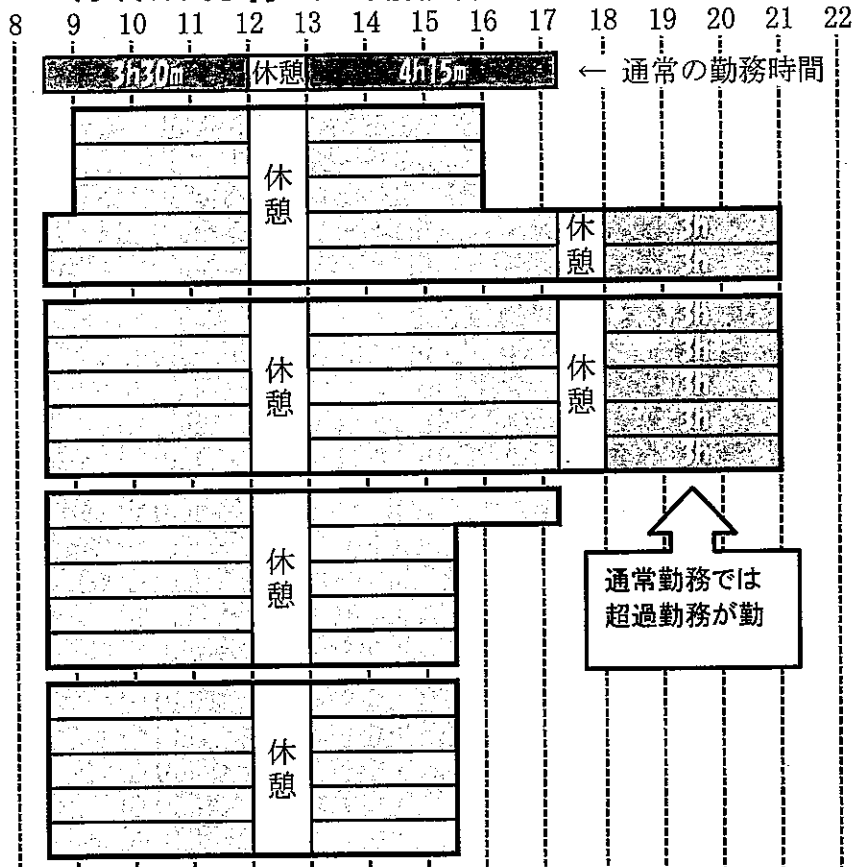


茅野局長 適切な指導を明言

の拡充を行わないように求めました。

地整当局は、『現時点で制度設計中』を口実に明確な回答を避けましたが、支部から『職員からの申請』を強調するが『勤務時間の割り振りは事務所長の権限、上司からフレックスタイム制を示唆されれば部下職員は拒否できない』ことや、給与の銀行振込み時、最後には『強いお願い』として、強制された。フレックスタイム制は強制しないことを厳しく指摘・追及しました。茅野局長は、『(強制を)懸念されることは認識した。制度を知らせなければならぬが、話し方を間違えれば(強制を)誤解されるので、気をつけなければならぬ。そういったことには配慮する』と回答し、『目的は、仕事と生活のバランスを取ること』との認識を示し、支部からは再三の強制するなどの追及に、『強制することには目的に合わない』と回答し、『フレックスタイム制を職員に強制することがないことを明言しました。各職場でも『柔軟な勤務時間の割り振り』について、所長の認識を指摘することが重要です。

フレックスタイム制による勤務時間割り振りの例



パワハラ・ストレストは有害な阻害要因

支部から、パワハラに関する認識を問われた局長は、『パワハラは職場の有害な阻害要因。個人の健康の問題もあるし、仕事の能率からも排除する。部下の気持ちにも配慮し、適切に指導していく』と回答しました。

支部からは、中部地整と

してのパワハラへの対応は評価できる部分もあるが、残念ながら現在も職場で悩んでいる職員が複数名みえるのも事実であり、局長としての認識を全ての管理職に徹底するように改めて要求しました。他にも、宿舍現物支給や再任用に際しても職場の問題点を指摘し改善を求めました。