

四級定年退職は公務員の平均賃金以下

残念 これで良いと思わない



四級退職は「残念」と茅野局長

四級定年退職で、 仕事に誇り持てるか

支部からは、身上書の尊重に関する局長コメントと四月期人事に関する基本姿勢を確認した上で、ベテラン職員の処遇改善について

東海建設支部は一月一九日に身上書の尊重を求める局長交渉を行いました。交渉で芝田委員長は、身上書の尊重、四月期人事と処遇改善、空ポストについて、職場要求を交えて指摘・追及しました。茅野局長は『国民の安全・安心を守り、地域の期待に応える仕事に誇りを持って欲しい』と挨拶しましたが、処遇改善の具体的な言及はありませんでした。

問題点を指摘追及しました。具体的には、来年度の定年退職者で専門職に据え置かれ四級での退職を余儀なくされている職員がみえることを指摘。これまでも管理職昇任を要求してきたが、結果として専門職に据え置かれており、今年の四月期人事でも「希望地の近くの事務所」への異動を口実に、昇任登用を行わなかった点を指摘。同じ職場に年齢の若い職員が専門職から建設監督官に登用されており、「処遇を念頭に人事」を行っていただければ、ポストを差し替えたはず、そうすれば少なくとも定年年次には五級昇格の展望が開けたことを追及しました。

2015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えます。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ないつもりですが、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に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えます。

単身・長時間は なるべく解消したい

地域防災人事の指摘・追及に、『単身赴任・長時間通勤は、なるべく解消したい。この思いでやっている』と回答、昇任に単身が条件との指摘には『単身赴任しない昇任させないとの考えはない』と明確に回答し、『現実にそういう職員(単身せずの昇任者)もいる』ことを明らかにし、地域防災人事を否定しませんでした。

また、茅野局長自身の挨拶で、「誇りを持って仕事をしたい」との発言を引用しつつ、「公務員平均賃金以下での退職で誇りが持てると思っているのか」と厳しく指摘しましたが、茅野局長は終始黙りを決め込み、明確な回答をさげました。茅野局長は支部からの再三の指摘に『四級退職は残念。これで良いと思っていない』と回答するのがやっとでした。

空ポスト解消の時期を明確にせよ!

早急に改善したい計画無ければ作る

出張所が重要なら空ポスト解消せよ

支部から、出張所係長を中心に多くの空ポストがある(左表参照)ことを、『局長は地域との窓口である出張所は大切』との挨拶を事務所訪問時に行われているが、実態は多くの空ポストがそのまま放置され、事務所からの併任対応で切り盛りしている。本籍地の業務もままならず問題になっている。空ポスト解消の計画を明らかにせよ。と指摘、追及しました。

これに対し地整当局は、『出張所が必要ないとは思っていない』『出張所は維持していく』との回答を行いました。定員削減や退職者の推移などを口実に、「シミュレーションは出来るが、計画は明らかに出来ない」との回答に終始したため、

空ポスト実態調査

	事務官	技官
出張所係長	15	23
事務所係長	6	10
専門員等	1	2
本局係長		2
建設専門官	1	1
技術検査官		1
合計	23	43

紛糾しました。

支部から改めて、空ポストの実態や職場での課題を示し、早期解消を追及する中で、茅野局長は『(空ポストで)現場では大変な苦勞をおかけしている』としたうえで、『(空ポストを)早急に改善したい。計画がなければ作る』と明言しました。

併せて支部からは、今年の四月期の新任係長が早ければ二八歳で昇任していることを指摘し、三級への昇格の道を開くためにも、級別定数の確保に努力するように指摘しました。

女性職員の庁舎設備職員への周知徹底を

議題回答に伴う指摘事項として、前回回答で指摘追及し、各職場で具体的な動きとなっていない『女性職員関係 庁舎設備調査』に、各職場で年内をめどに実施されていることには敬意を表しつつ、『未だ、具体的な動きとなっていない事務所があるし、結果について所長会議での報告に留まっている。所属職員に周知徹底せよ』と指摘しました。

地整当局は、『個別具體の把握は行っていないが、必要な把握は行う』と中途半端な回答であったため、『更



当局を追及する委員長

衣室に変更したのに従前とおりの会議室で使用することの無いように、再度、周知せよ』と追及しました。

また、予算要求が必要な庁舎改善については、『最初から予算要求をあきらめることの無いように、計画をもって改修せよ』と指摘・追及しました。

地整当局は、『予算要求の伴う改修は計画をもって実施するよう事務所を指導する』と回答しました。

既に、各事務所が実態把握している各事務所・出張所・詰所等における、女性職員関係の庁舎設備について、労基・安衛法に基づき、『本来あるべき姿』の庁舎とさせ、女性職員含めて安心して、職務に励める状況を作らせることが重要です。

要求総組織総対話で四月期要求の把握を

今後、各分会で事務所長交渉を実施、身上書尊重の確認を行うこととなりますが、なんといいっても重要なのは、四月期人事要求の組織となります。業務多忙で困難を極めることとなりますが、各分会での要求総組織対話運動を確実に、職場の仲間の要求を把握し、集計することが必要です。

今月末の身上書提出後、地整との「階層別・配転・昇任要求該当者交渉」「専門職種該当者交渉」「ベテラン・総括該当者交渉」や、各県協別独自署名の提出など、年内・年明け早々の各種取り組みに多くの仲間を結集し、四月期要求実現を求めましょう。

特に、ベテラン職員の処遇改善、五〇歳前後係長クラスでの四級昇格、女性・専門職種職員の処遇改善、生活との調和のとれた配転要求など、支部・県協・分会が一体となって取り組みを強化していきます。その上で、各分会が事務所当局を追及し、『要求実現』の立場に立たせることが重要となります。各分会での意思統一と各種行動への参加呼びかけをお願いします。