

地域手当、扶養手当「見直し」について

重大な問題 本省・人事院に伝える



塚原局長(中央)「本省・人事院に伝える」

東海建設支部は七月二十五日、人事院勧告に関する塚原局長との団体交渉を実施しました。
冒頭、芝田委員長から①一六人勸、②フレックスタイム、③処遇改善、④空ポスト、⑤再任用者の処遇改善について要求を訴えました。

塚原局長は、人勸期要求は「重大な問題だと考えています」と答え、「本省や人事院に伝える」と約束しました。

働いた分、代価を求めたのは当然

交渉冒頭、芝田委員長から①一六人勸での大幅賃上げ、地域手当の問題、扶養手当「見直し」反対、②フレックスタイム拡充への懸念、③「底上げ」による処遇改善、④空ポストの解消、

⑤再任用者の処遇改善の五点の要求について職場実態を交えながら、訴えました。

塚原局長からは、人勸に関するコメント(右下参照)を明らかにするとともに、「賃金は関心あるし、職員への影響は重大だと思えます。仕事をしたら代価を求めるとは当然のこと。しっかり仕事をやってもらうためには、生活が安定していかないといけない」との認識も示し、「皆さんの思いをしっかりと受け止め、本省・人事院に伝えます」と約束しました。

地域手当・扶養手当「見直し」は人事管理上の重大な問題と認識

芝田委員長から、「地域の各職場はそれぞれの地域

人事院勧告に関する局長『コメント』
今日、委員長から改めて、人事院勧告について、ご要望・ご意見をお聞きした。中部地方整備局では、5県にまたがる各部署で地域の期待に応えるため重要な仕事をしていると認識しています。
国家公務員の給与について本省から、毎年の給与改定について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ことから、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士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、

で重要な役割を果たしているが、地域手当で給与に差が出ています。当局としての認識を示せ」と迫りました。
地整当局は当初、「今日、お聞きした意見・要望は本省に伝える」としか回答せず、職員の地域手当の弊害に関する認識を示そうとしました。
支部からは、「居住地は変わらないのに、勤務場所が変わるだけで一六%もの賃金差が出る。それでも配転に依ると言うのか」と厳しく指摘・追及する中で、「職員の志気、生活面で、重要な問題と認識している」と回答し、「(地整当

局として)人事管理上の問題がある」ことを明らかにし、本省・人事院に対して、職場の意見・要望を伝えることを約束しました。
また、現在人事院が進めている「扶養手当の見直し」について、「配偶者扶養手当の見直しは、減額ありきでの検討となっており、賃金が下げられる。生活に影響があるので、ちゃんと伝えてもらいたい」と指摘しました。
地整当局は、「重要な問題だと考えています」と回答し、地域手当同様に「本省に伝える」ことを約束しました。

パワーハラは「職場の有害な阻害要因」との認識

事務所長に話しすることは大切



パワーハラの認識 事務所長に伝える

前局長の「職場の有害な阻害要因」との認識を示せ

炭竈書記長は、交渉冒頭のやりとりの中で、塚原局長に「パワーハラに関する前局長の認識を踏襲しているか？」と問いかけました。問いかけに対し、山田調査官は、「パワー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、仕事の効率からも排除する。部下の気持ちにも配慮し、適切に指導していく」との前局長の認識・姿勢を回答しました。

地整当局はパワーハラコメントに関して、議題お回答する姿勢を示していませんが、支部から「職場の重要な要求」であることを指摘し、前任の局長と同じ認識であるかの確認を求め、パワーハラに関する当局の姿勢を明らかにするように求めました。

支部から、「厚生労働省の指針では、パワーハラ防止に関し、トップの認識を部下に伝えることが重要との指摘がある。塚原局長はその姿勢にたつのか？」との追及に、局長は「パワーハラは大事な課題と知っている。局長から事務所長に、どういう場面で伝えるのか？又個別に話しをすることを含め、認識を伝えることは大切だと思っている」と回答し、地整のトップとしてパワーハラ防止への強い決意を明らかにしました。

フレックスタイム・ゆう活勤務時間を明らかにせよ

四月以降、フレックスタイムの拡充が実施され、現在一〇〇名を超える職員が活用している実態があり、活用している職員は四月以降三〇名弱で推移しているが、一般の職員での利用が少しづつ増えているのが実情です。柔軟な勤務時

間でワークライフバランスをはかることは重要なことですが、職場では、フレックスタイム・ゆう活利用者の勤務時間が職場に明らかにならず、混乱が少なからず報告されており、支部として、「各職場でフレックスタイム・ゆう活利用者の勤務時間を公表せよ」と迫りました。

山田調査官は、「各職場ごとに工夫してほしい」との回答に終始しましたが、「会議の調整や急な仕事の依頼など業務執行に支障がある」と指摘する中で、山田調査官は、「職場の掲示板に明記するのが推奨案、二番目はスケジューラーへの掲載、三番目は立て札での表示」であることを明らかにし、「職場で工夫してほしい」と強調しました。そうすることで、ゆう活利用者への業務配置等を円滑に行うことが可能となります。

期間業務の雇い止め 国交省だけの運用やめよ

支部から期間業務職員の三年雇い止めに、国交省だけの運用であり、四年目以降も公募による採用が可能となるようにせよ。と



当局へ職場実態を訴える執行部

の要求を迫りました。地整当局は「四年目以降も公募による採用は可能だが、内閣人事局の常勤化防止の観点から、採用していない」との回答に終始しました。

支部からは、「三年雇い止めは国交省だけの運用であり、人事院からも指導されているはず、公募による採用に踏み切れ」と迫りましたが、地整当局は回答を変えませんでした。

交渉の最後に、芝田委員長から「各職場で奮闘している職員に対し、我々の要求への姿勢を示してほしい」と指摘すると、塚原局長は、「私として皆さんお気持ちはわかったつもり、きっちり受け止めた。しっかりと対処してまいりたい」と回答し交渉を終わりました。