

調査官「相応しい人にポストについてもらう」 参加者の抗議で「処遇改善を念頭」に修正

東海

No.3159

17.10.18

国土交通労働組合
東海建設支部
教育宣伝部

要求総組織総対話 多くの仲間と対話を

国土交通労働組合東海建設支部は、一〇月一〇日に処遇改善・級別定数改善に関する該当者交渉を行いました。参加者からは昇格への切実な思いをはじめ、組織・増員の要求、再任用職員、期間業務職員も含めた労働者全ての賃金改善、退職手当改悪反対をうったえました。

【浜松 山田さん】

浜松には支部調べで、出張所を中心に一五ポストの空きがある。期間業務職員だけで留守番しているなど、これで住民サービスが十分と言えるのか。空きポストを埋めてもらいたい。

退職手当が削減されようとしているが、国家公務員の平均二五七〇万円になるように処遇を改善してもらいたい。平均まで届いていない方を聞いたことがない。当局が処遇改善をサボっている結果だ。しっかり取り組んでもらいたい。期間業務職員の処遇改善と、三年を超える選考を行



山田さん

う場合、在職者の優先的採用をお願いしたい。

建設専門官の五級発令が遅い。管理職経験しないと五級になれないのか。五級の処遇改善を人事院、本省に働きかけてもらいたい。

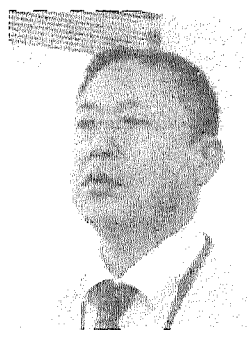
【本局 高木さん】

専門職種の五級昇格が事務・土木と比べ遅い。当局が管理職経験を足かせにしているせいだ。専門職種の管理職ポストは極めて少ない。併任により広域的な職務を担っていることを考慮すべき。かつての”中堅の山”も問題となってくる。五級定数の拡大が急務だ。



高木さん

【名四 西さん】



西さん

事務所の超勤が非常に多い。当局は適切に支払っていると云うが、つけていない人もいようだ。適切な超勤管理の実施を。

ドライブレコーダーの設置を運転手付の車両にもお願いしたい。乗車する職員の事を考え、また安全運転を心がける点からも全車に付けるべき。

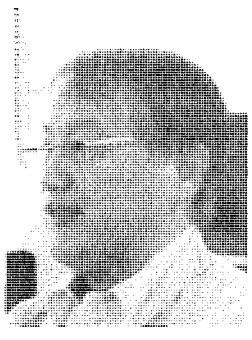
【桑名 藤沢さん】

保全対策官に任命され昇格すると思っただが実現していない。係長・専門職・監督官と地道に上がるような現場で頑張っている人が割を食っている。過去にはそれなりに上がってきたと思うが、今は職員が減っているのに昇格ペースが落ちていくように思う。四級から五級へ上がることができない。



藤沢さん

【桑名 増田さん】



増田さん

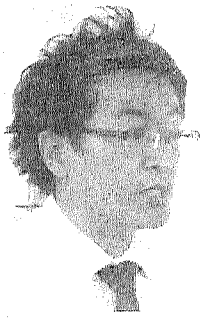
専門職六年目で来年で退職となる。家庭の事情、生活との調和を重要視してきたが、私も含め、全体の処遇の底上げをきちんとやってもらいたい。転勤などの条件を付けた昇格ではなく、家庭との調和を図った中で最大限の処遇改善を努力してもらいたい。

【桑名 志賀さん】

下流に来て一年半、まだ四級のまま。河川公園課には官職がないが、調整業務も多々あり、業務も多々ある。下流に来て通勤時間が短くなった事は評価できるが、昇任が伴っていない。若い人達のためにも、国交省の処遇は悪くないと言いたい。処遇改善をお願いしたい。私自身、四月を待たなくても、五級昇格ができる官職への昇任を要求する。



志賀さん



山下さん

【三重 山下さん】
 先日の団交で局長は五級退職について『良いとは思っていない』と回答されていた。しかしそう言いつつも、実体が伴っていない。昇給停止となる五五才以上のベテラン職員には六級の目がしっかり見えるよう、定数の確保をしてほしい。中堅の山世代が今後上位級へ上がった際には、今の数では足りず、四級での退職を危惧している。しかし通常業務はもとより、今後係長はの育成など、重要な職務が沢山ある。当局には処遇という形で返してもらいたいことが重要。

三重でも出張所を中心に空きポストが多い。早期の補充をしてもらいたい。所内では、再任用の方に退職前と同じ仕事をお願いしているが、処遇面では五級から三級、二級分の賃下げ。超勤が付かない中でも個人の責任感でやっていたにしているのが実状。労働に対する対価は当然払うべきであり、それが法令遵守ではないか。しっかり対応してもらいたい。



辻さん

【紀勢 辻さん】
 昨年度の身上書団交時に局長は『処遇改善を念頭にやる』と言っていた。しかし紀勢へ転勤してきた方で、四級になるべき年代なのに横滑り。地域手当も付かない紀勢への配転とはどういう見で処遇改善につながるのか、教えてもらいたい。どこの事務所でも四級になれる環境作りを。紀勢はスタッフポストが少ない。四級、五級のポストが殆ど無い状況なので、係長への負担が大きいにもかかわらず、処遇が悪い。紀勢は松阪市に事務所があり地域手当はゼロ。隣の津市は六%、更にその隣の鈴鹿市は一二%になる。松阪から鈴鹿まで移動にそれ程時間はかからないのに、この差はなんだ。地域毎に手当が違うのはおかしいと、人事院に言うべき。品確センター勤務で、三重県内の各事務所に併任がかかっている。県内全域の業務なので府県単位の仕事をしているが、組織形態はそうならない。

局では建設専門官五二歳

代で六級が発令されているが、事務所では五七歳にならないと五級も打たない。おかしい、説明してほしい。



安藤さん

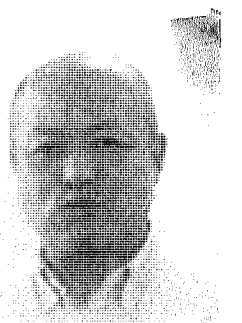
【岐阜 安藤さん】

事務所の評価を府県単位機関にすべき。上流は岐阜で一番大きい河川事務所。木曾第一出張所は愛知県との境、両県の間で仕事をしているため調整毎も多く、苦勞が多い。

出張所係長を中心に空きポストが一〇程度ある。八つの出張所のうち六つの出張所で係長がいらない。良い仕事ができないので空きポストの改善を。機械・電通職の処遇改善を兼ねて、施設管理課の新設をお願いしたい。木曾川三川で施設管理物が多岐にわたるが、機械・電通職は管理課の一部にいただけ、是非設置してもらいたい。

【高山 刈田さん】

最近『若手を育てるのは大事。促成栽培しないとすぐに係長になるからよろしく頼む』とよく言われるが、



刈田さん

二、三年の職員を一年でどうにかするのは難しい。また最近の若手職員は、マジメで責任感が強い子達なので、誰も相談する相手もない職場へ放り出すことがもの凄く不安。責任だけ負わせて処遇は後回しとなるのはよくない。

調査官 ベテラン職員への配属欠く回答で紛糾

私たちの要求に対し、三宅調査官からは、通り一辺倒の回答に終始するなか、ベテラン職員の処遇改善について、『昇格を含めた人事は、ポストに限りがあることから、基本的にポストを配分するものではなく、相応しい人にそのポストについてもらうもの。職員の能力、適正・意欲等に應じた人事任用に努める考えであり、職員の勤務成績など総合的に勘案して処遇の公平も図りながら発令していく。』とまるでベテラン職員をないがしろにするような発言がされたため、参加者から『局長は処遇を念頭に人事をやっていくと言っ

処遇改善に向けた全体の底上げを

処遇改善について当局の姿勢は『少しでも良くなるように』として上位級定数の拡大を主に求めています。それも大事なことです。私たちが求める処遇改善は、誰でも退職時六級、当面五級であり『全体の底上げ』を行わないと果たすことができません。

一月には身上書を提出することになりますが、キチンと自分の思いを書き込むことが重要です。該当者交渉でその思いや改善要求を、中部地整当局に直接伝えることも重要です。この機会を逃さぬよう積極的に参加しましょう。