

該当者交渉で 身の上書を伝えず

身上書の取扱について塚原局長表明

身上書「できるだけ尊重」ベテラン職員に出来る努力、工夫する 若手は貴重な人材、しっかりフォロー、業務改善の意識高めたい

2017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あります。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。

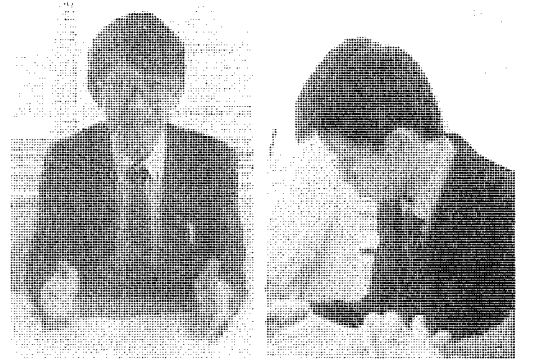
地域に精通、心強い 若手は貴重な人材

身上書の尊重課題では、民間アパートの契約要件、保育園の入園手続き等から一カ月前の内示に向け努力するよう求めたほか、生活

との調和を求めました。局長は、内示時期を早めることに関しては当初消極的な姿勢を示していましたが、組合の指摘で「すぐに早くできるとは言えないが、受け止めなければならぬ」とし、生活との調和では、

「地域に精通した職員がいるのは心強い」とし、「希望地と職場配置のギャップを考慮し全体の人事を考えなければならない」と回答しました。また、青年層から一年でのコロコロ配転と青年の希望をないがしろにした異動、自治体への異動、面談での希望範囲を拡げようとする所属長の姿勢などを追求すると「若手は貴重な

一月一七日、東海建設支部は身上書の尊重を求める局長との団体交渉を行いました。交渉で深見委員長から、身上書の尊重、四月期人事と処遇改善、WLB実現、フルタイム再任用の実現、空ポストの解消や退職金と人事院勧告の取扱等について、職場の実態を交えて指摘・追及しました。それに対し塚原局長は、指摘に対し留意したいし努力したいとの姿勢を示しました。



↑ 青年の異動に対する問題を指摘する
森さん(左)、佐々木さん(右)

思いは軽いものではない できる努力、工夫する

人材、大事に育てていきたい」「本人のやりがいも大切にしたい」と回答し、人事に対し不満や疑問を持つ青年がいることに対しては「しっかりフォローしたい」と回答しました。

ベテラン職員の処遇改善では、組合の求める「退職時六級、当面五級」について、局長は理解を示すと共に「退職時の処遇、少しでも上げて辞めてもらう。その言う努力をしている」と回答し、処遇の全体の底上げに理解を示しました。また、異動できない事情ある職員に対し、内部昇任の実現のためのポスト確保や併任人事による処遇改善について、内部昇任・登用はこれまでも行っている」とし



← 努力表明をする
塚原局長



長年の貢献に報いたい フルタイムにしっかり努力する

ながらも、「そういうニーズもある。個別には言えないが、皆さんの思いは軽いものではない。出来る努力はする。工夫もする」と回答し、処遇の底上げを約束しました。

再任用職員の処遇改善では、フルタイム任用が実現しなかったために職場を去った事例もあり、希望者全員のフルタイム雇用と退職時の七五%賃金を求めましたが、「長年貢献していただいた方に報いたい」としながら「希望と意欲を確認」「若手の確保と定員事情など全体の中で考えたい」とし、これまでのハーフ任用を前提とした姿勢を示しました。組合からは今年度退職者を対象とした面談で面接官が「フルタイムだと転勤もあるし、残業もあり、現役と同じように働いてもらわなければならぬ」「フルタイム雇用が出来なかった場合どうするか？」などと、局長の言う「貢献に報える」ものではない。「これまで再任用者の転勤は数えるほど」「限られた時間で業務をこなしているハーフ職員に失礼」「フルタイム希望の手を下ろさせようとして

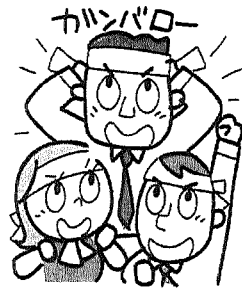
いるとしか考えられない」「本省は任命権者に任せていると言っている」と追及すると、「四月にどうなるかは答えられないが、しっかり努力したいし、面談の趣旨はそう言うことでは無いし、指導したい」と回答しました。

出張所 限られた人員 苦勞かけている

空きポストについては、過去の新採抑制、厳しい定員削減（五年で一〇%）等により現状では空きポストの解消が困難であることを認めながらも、シミュレーション結果については不確定要素を理由に示さず、具体的な方針も示しませんでした。また、局長が各出張所を回っていることについて、職場から「統廃合候補を探しているのでは」との意見が出ていることに対し、「決してその様な事ではない」「事務所長から出張所の実態も聞いています。直接見聞きするため言っている」「工事が多いところ、管理が大変なところなど、皆さんが限られた人員で頑張っている」と苦勞をかけている。「今の機能を守る為どうするか考えている」と回答しました。

B国公主催「18春闘討論集会&組織拡大交流集会」のお知らせ

中部ブロック国公では、春闘討論集会と併せて、各組織での組織強化の取り組みに向けた情報交流の場として交流集会を以下のおり開催します。各分会役員はもとより、多くの若手職員の結集を呼びかけます。



日 時：12月23日(土)13:00~17:00
会 場：労働会館東館（名古屋市熱田区沢下町）
日 程（予定）：情勢報告、春闘方針の提案、分散会など

ドライブレコーダーが2月から各事務所に配布されることとなりました。組合の指摘で運転手付官用車にも配備されることになり、事務所での安全対策での活用が期待されます。

※前号のブロック国公交渉の東海建設支部参加者は橋本さんでした。お詫びして訂正します。



↑仕事の課題を指摘する家田さん

業務改善意識を高めた 指摘を留意し努力する

業務改善では、工事の工期適正化システムが維持修繕工事ではまともに使えず、担当者の負担になっているのに業務でも新たに工

期算定システムの試行導入が通知された。業務委託では変更設計時の落札率の計算などシステム改善を求め、仕事ばかりが増える。業務改善になっていない。局長は業務改善に積極的だが、その取り巻きにはその様に伝わっていない。と指摘し、局長からは「意識を高めた」と思っている。「現場の声に聴いていきたい」「現場の声を取り入れていきたい」「指摘は留意し、努力したい」と回答しました。