

県協・分会大会 早期の開催を!

省、中部事務局には常日頃から会う機会はある



指摘する青山委員長

一〇月四日、東海建設支部は、人事院勧告の確定期交渉を実施しました。
青山委員長からは人事院勧告要求の他、超過勤務上限規制、空ポスト解消、処遇改善、パワハラ防止の五点について勢田局長の姿勢を質しました。勢田局長は、賃金課題について「本省、中部事務局には常日頃から会う機会はある。引き続き行う」と約束しました。

青山委員長 五つの課題を指摘

交渉冒頭の挨拶で青山委員長は「①人事院勧告では、俸給表への反映は、若年層への配分のみで、係長層以上の職員へは配分がない。厳しい生活を強いられている職員への配慮の欠ける勧告となっており、極めて不当。「住居手当」も中央優遇、一時金が〇・〇五ヵ月改善されても、住居手当の見直しで年間所得が減額となる職員が多数になる。臨時国会で改善部分の早期実施と、住居手当の地方切り

捨てを行わないよう、本省、関係機関への働きかけを求め、定年延長については昨年の交渉で問題指摘しており、改善を図った上で法案上程を求め、②業務改善はかけ声ばかりで業務削減は進まず、職場毎にバラバラな特例業務により、職員に不安と不満が広がっている。月四五時間、年間三六〇時間に対する姿勢が、真に超過勤務縮減のための努力ではなく、「単なる規制逃れのために管理職がキウキウとしていいる」としか映っていない。客観的な勤務時間管理については、今なお、その方法を明らかにしていないことは、不信感しか生まない。当局が進める業務改善がアリバイづくりで職場のなかで、支持が得られない。職員を大幅に増やし、職員一人あ

たりの業務量を減らす努力を強く求める。また、不払い残業を強いるような言動や指導とならないために、人事評価制度における業績評価項目から「部下職員の超過勤務時間の縮減」を外すよう求める。③空ポストについては一七九に増え、出張所係長から上位の役職へと変わっており、若い職員の間では、不安が広がっている。一、二年度の広範囲な転勤や業務量の割に安月給、先の見通せない人員配置で、将来設計が描けない。必要な職員を確保することは当局としての喫緊の課題。コミュニケーション結果を明らかにし、必要な対策検討を求め、④現在の処遇は退職時に五級にやっと昇格できる段階。以前のよう四級退職が当たり前の処遇からは改善されてはいるが、地整での勤務に対する評価としては不十分。転勤・転居や長時間通勤、単身赴任が処遇改善への踏み石となっている。本局係長は四〇歳前半で四級昇格するが、育児・介護・本人の健康に課題がある職員は、昇任も認められずに三級に放置され、連絡調整事務所勤務しても五〇歳目前にやっと四級、連絡調整事務所以外では五〇歳を越えても三級のまま。当局の「全

体として良くなるように」との姿勢が如実に表れている。⑤パワハラ防止では、厳しい職場環境の中で、パワハラが後を絶たない。当局はパワハラには寛容な対応を執っているとしか映ていない。パワハラは、職員の命と健康に直接関係し、業務全体にも悪影響が大きい。トップとしての認識を職場に明らかにし、再発防止、新たなパワハラを産まない職場を作るために、更なる努力を求める。」と指摘しました。

職員・家族の健康に向けWLB実現 明るく働きやすい職場を目指す



挨拶する勢田局長

委員長挨拶を受け、局長からは事業執行への感謝の後、地域からの期待を報告し、「モチベーションが保たれるように職場づくり、職員、家族が健康であるようWLBに取り組んでいきたい。明るく働きやすい職場は重要な課題と認識している」と挨拶しました。

なお、疑応答での追及と当局回答の概要は次の通りです。

常日頃本省とやりとり 職場要求を伝える

人勧課題の追及に対し、当局は「前回交渉でお聞きした皆さんの要求は、本省に伝え、その後、本省が人事院に伝えたとお聞きしている。その後、改めてお聞きした配分・住居手当等の要求は、「伝える」とは言えないが、本省・人事院中部事務局には、日頃からやりとりする機会があり、そういった、範囲内で対応してまいりたい。住居手当がマイナスになる職員がいることは認識している」と回答しました。また局長は「職場の実情、職員の生活の厳しさはお聞きした。職員の士気と生活は重要な課題と認識している、常日頃から本省等とやりとりする機会はあるので、皆さんの認識、職場の実情を引き続き伝える」と本省・中部事務局への働きかけを約束しました。

職場実態と 当局のギャップ認識

業務改善が進んでいない事に関して当局は「今やっている業務改善が最終形ではない、フレキシブルに業

務改善を進めていきたい。予算の限度があり、優先度を付けて対応している」と回答しました。組合が「組合（職場）の意見を聞いても業務改善が進められておらず、職場は冷めている。ギャップが大きい」と更に追及すると総務部長は、「意見を職場に求めている。相互で意見交換しているの

で、すぐには出来ない」と職場での力エル会議の実情も把握しないまま官僚的な回答を行いアリバイづくりの「働き方改革」が露呈しました。その後の追及で局長は「職場実態と当局の判断にギャップがあるとの指摘は受け止めた。業務改善について門戸を閉じていない」と認識のギャップを認めざるを得ませんでした。

空ポスト解消の努力 増員姿勢を明らかに

空ポストの解消については組合から見通しを示すとともに、防災体制確立のためにも大幅な増員を求めましたが、当局は「空ポスト解消のシミュレーションを示すように求められているが、定数は認識しているが、定数や採用数など、不確定要素が多数あり、年度年度の変化もあるのでお示しすることは出来ない。一人でも多く増員できるように最大

限努力することにつぎる」との回答に留まり、具体的な方向性は最後まで示しませんでした。しかし、「空ポストの現状をどのよう

組合の指摘受け止め モチベーション上げる努力

処遇改善課題では組合が、当局の「全体としてよくなる」処遇改善では、光の当たらない職員がいるとして、大幅な処遇改善を求めたのに対し、当局は「若い係長層、四〇歳代の係長層、ベテラン職員と各階層ごとの処遇をそれぞれが、

全体としてよくなるように処遇改善を進めることが重要で、各役職の上位級定数の拡大、処遇を念頭に入れた組織要求など、努力している。引き続き努力していきたい」との回答に留まり、組合からの「前局長は、退職時五級昇格の処遇に踏み切った後、この処遇でよいのか？との指摘に、少しでも早く五級昇格できる人事を進めることが重要と回答していた。勢田局長はどう考えているのか」との問いに局長は「全体のモチベ

第4回 全国青年交流集会
集え 日本のまんなかへ！
～魅力がない街とは言わせねえ 名古屋レポリレーション～

魅力あふれる
名古屋をぶらりぶらり

日時：11月 9日(土) 13:00～開始
10日(日) ～12:00 終了

○開催場所 名古屋市内
○イベント内容
1日目～なごや地下鉄ラリー
豪華景品めざし名古屋を巡ろう！
2日目～国会って見たことある？
国会をパブリックにビューイングしてみよう！

ションを上げるために皆さんのご指摘を受け止める」とベテラン職員の処遇改善も約束しました。

パワハラ防止では 「価値観が変わった」

パワハラ課題では、組合が繰り返されるパワハラに効果的な再発防止と加害者教育の徹底を求めるたのに対し、当局は、「個々人の状況に違いがあるが、職場の状況を把握しながら、対応していく。いろいろとケアさせてもらっている。パワハラはあってはならない」と従来の回答に留まりましたが、組合から「職場ではパワハラ加害者が昇任し、メンタル疾患者が横滑

四月期人事に向け 前向きな努力求める

交渉の最後に、青山委員長は、「これから人事作業の時期となるが昨年の積み残し要求である、内示時期、引越対策など、窓口で指摘するので真摯に受け止め前向きに検討するように求める」とし、これから始まる人事作業での改善を求めました。