

モチベーションを維持し 明るく働きやすい職場に

東海

No.3210

19 3 20

国土交通労働組合
東海建設支部
教育宣伝部

賃上げ実現 真の働き方改革を

東海建設支部は、三月二〇日、春闘期の賃上げ要求と四月期人事に関する局長交渉を実施しました。委員長代理は、①大幅賃上げ、②四月期人事として、ベテラン・女性職員の処遇改善、生活との調和のとれた人事、③働き方改革・業務改善に関する問題意識を指摘・追及しました。

勢田局長は、モチベーション高め明るく働きやすい職場として、我々の意見も聞きながら、処遇改善に努力することを約束されました。

交渉にあたり 三つの要求を指摘

交渉の冒頭で委員長代理は、①大幅賃上げ、②四月期人事③働き方改革・業務改善に関する問題意識を指摘・追及し、勢田局長の姿勢を質しました。

これに対し、勢田局長は、



組合の追及に回答する 勢田局長

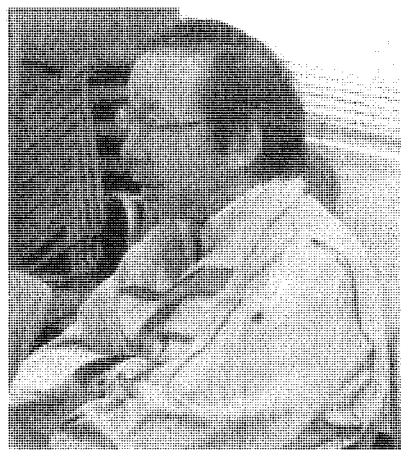
職場のパワハラ なくすべき

議題回答では、組合からはパワーハラスメントについて未だに無くなっていないのが現状。きちんと対応していただきたい。と追求し、当局回答ではパワーハラスメントは、職場の有害な要因でなくすべきと認識している。幾つかのツール

二次補正や早期発注でも大変な苦勞をかけ、事務所など訪問し、地域の首長からも感謝されている。皆さんと一緒に頑張ってモチベーションを持って事業をしなければならぬ。と述べました。

賃金要求 職場の実情を！

賃金の改善については、民間情勢では二%で六〇〇〇円と賃上げ基調は続いている。公務職場の実態を上



追及する 青山副委員長

多く、組織改正など改善の絶好の機会だった。局長が発言「処遇が良くなるように」との内容はどうなったのか。と追及しました。局長からは「最大公約数的に良い方向に持ってきた結果。問題あるかもしれないが、当局としてはそういうこと」と回答し、「やれることはやった」との認識を示しました。

転勤ありきの職場で、『転勤できない』とは言うつもりが無いが、職員の生活との調和で異動できない職員やWLBの推進では『なりたい自分に』と言われて一年で転勤では、なりたいたい自分も描けない。と局長の認識を否定し、職場はそうとらえていないと追及しました。局長からは『指摘はよく分かった、わたしなりに確認させてもらう。』と述べました。(裏面へ)

今回の人事 私なりに確認する

四月期人事について、前回交渉で局長は処遇改善と生活調和につながる人事を行うと発言していた。ベテラン職員に対して退職前は一定配慮があるものの、「係長・専門職横滑り」が多い異動となり処遇の改善になっていない。今期は定年も



職場実態を説明する 炭電書記長

今回の対応 改善必要 いろいろな形でリカバリしたい 人事・会計・厚生課長連名文書に局長発言！

職員の皆様へ

平成31年4月期の異動に伴う定員削減に際して、人事不足等の影響により、引継受継の確保が困難になることが想定されます。

職員の皆様には、ご苦労をおかけしますが、早急に当たって、転異期間、通勤手当、赴任旅費、宿泊費等について困ったことがあれば、各部、各事務所の担当にご相談いただきたいと思います。本局の取組として、各所、各事務所の担当と連携して、職員の皆様への引継の負担軽減を図ってまいりたいと考えていますので、よろしくお願ひします。

総務課人事課長
総務課会計課長
総務課厚生課長

**面談時期昨年より遅延
誠意無い回答に紛糾**

面談の時期については組合からは一日でも早く追合してきて。今回の二回目の面談は一日早まったが、三回目の面談は昨年と同様の三月一日であった。何故、早められなかったのか明らかにして欲しい。という問いに対して、当局は「時期については、できるだけ早くとし、今年度の作業に臨んだが三月一日で変わっていない。面談の時期は個々の人事作業を進めるうえで結果的にそうなった。」と回答にとどまり、昨年は四日間できてたものがなぜ遅れたのかとの問いに対し、「昨年度の作業と比較はできないが、しっかり努力した中で、結果として今年は五日間かかった」と回答し、紛糾しました。組合からは「ただだけの職員が迷惑を被っているのか分かっていて、そのことによって、一ヶ月分家賃を支払った人がいる。組合としては、そのことについて職場に説明しなければならぬ。」「結果的に」なんて理由になっ

ていない。なぜできなかったのか明らかにせよ。局長がやったことがどういふことか反省して欲しい。組合からは面談を早くするため良に身上書を早く出しても良いとも言っていた。

本省や市町村はそれより前に決まっていた。遅れる理由がない。昨年までできていたことができていない。「WLBだ、意識改革だ」と言っているが、局長がWLBの意識がない。自分の発令した人事を肝に銘じてほしい。他の地整では二月中に一斉面談ができているところもある、遅れた理由はなにかと追及するも、当局は最後まで明確な回答をしなかった。

**引越しの大臣発言
リカバリーを約束**

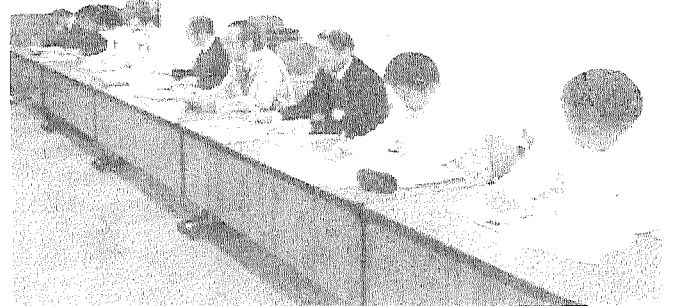
引越しの時期についての大臣の発言に関連しては、職員への通知の文書が出されているが全職員に周知されていないと組合が追及しました。二月二十八日に「職員のみなさまへ」という文書を作成して周知している」と回答。

所長会議資料で見ている職員や、全く知らない職員もいる。文書管理規定にも則らない、日付も無い、標題も無い、理由も記載されていないなど何を職員に対して周知する文書かも分からない内容では、大臣の言う「職員への周知」となるのか。また、通知文書では引越しの引越について「相談

「転勤先で早く来い」と言われた場合はどうすれば良いのか。大臣の発言に沿った対応は何もしないけど（周知したとの）アリバイだけは作っておけというのが、当局の方針なのか。引越しの引越に関しては職員に負担を強いていて、地整の懐は痛まないのではとの追及に、局長は「いずれにしても、主旨が伝わらない中で、今回の対応については改善が必要」「いろいろな形でリカバリしたい」と、今回の職員周知、引越しの引越に対する対応不足を認め、改善を約束しました。

**超勤規制で処分？
職員に不利益やめろ**

超勤規制については、四月からの人事院規則が適用さ



れることから、四五時間／月、三六〇時間／年を示すことは出来るはず。超えた場合、罰則はないのか。と質しました。これに対し、「罰則は無い」としながらも、国会答弁の中で、人事院総裁が「場合によっては、処分される可能性がある」と回答していることは承知しているとし、処分をにわす発言がありました。組合からは、四五時間を超えた職員が処分や不利益を被ることが無いことを確認し、超勤実態がどの様な状況で、どう対処するのか検討すべき。また他律的な業務が示されていないので、早く示すことを求めました。また、業務の効率化についても当局がやるべき事をやらす、個人に責任転嫁するなどと追及しました。

