

## 勢田局長が身上書の尊重を表明

# 身上書「出来るだけ尊重」、面談時期「受け止めて努力」

# 東海

No. 3223

19.11.15

国土交通労働組合  
東海建設支部  
教育宣伝部

## 各事務所で 尊重表明を



尊重表明する勢田局長



指摘する青山委員長

### 身上書を尊重し 内示・面談を早めよ

十一月五日、東海建設支部は身上書の尊重を求める勢田局長との交渉を行いました。交渉で青山委員長から、身上書の尊重、人事処遇、空ポスト、パワハラ、業務改善と超過勤務命令の上限規制に関して指摘しました。

勢田局長は、身上書の尊重表明を行い、内示等の時期について「できるだけ早くしたい」としたほか、処遇改善については「（強い要求について）改善できるよう取り組み」、増員については「考えられることはやっていく」と努力する姿勢を示しました。

新たな検討を含め「地域の防災力」向上などに向け、明るく働きやすい職場環境、正常な労使関係、健康管理、処遇改善、要員確保への努力姿勢を明らかにしました。

その後、支部から、身上書の尊重表明に関して、面談・内示時期を早めることを求め以下の通り回答を得ました。昨年までの「早めることは困難」の姿勢を変えさせ、努力姿勢を表明させたことは、東海建設支部が昨年作業を遅延させたことを指摘し運動してきた成果です。しかし、具体的な改善方針は示しておらず、引き続き追及していくことが重要です。

### 局長表明に対する質疑・回答

#### ■面談の時期を早く

面談については、できるだけ早くやりたいという気持で人事作業には鋭意とりくんでいきたいと考えている。

しかしながら、個々の事情や希望をできるだけ尊重しようとするれば人事作業は遅れるという相反する面や、地方公共団体等との人事交流や地方整備局外配職など、任命権者の内外にわたる人事が相当数あるとともに、一方では新設組織の決定時期等の問題もあるため、人事作業を今より早めることはなかなか難しい問題があることも理解されたい。

こうした状況のなか人事作業を進めていく過程において、適切に対処してまいりたい。

実際、人事担当者を含めかなり丁寧にきめ細やかに人事作業にあたり、努力しているのは間違いない。WLB推進の観点等、皆さんのご意見は受け止め、努力できる部分については今後とも努力してまいりたい。

#### ■内示の時期を早く

4月期要求では内示については、できるだけ早くやりたいという気持で人事作業には鋭意とりくんでいきたいと考えている。

しかしながら、個々の事情や希望をできるだけ尊重しようとするれば人事作業は遅れるという相反する面や、地方公共団体等との人事交流や地方整備局外配職など、任命権者の内外にわたる人事が相当数あるとともに、一方では新設組織の決定時期等の問題もあるため、人事作業を今より早めることはなかなか難しく、従って内示の時期を早めることも困難であると考えているが、い問題があることも理解されたい。こうした状況の中人事作業を進めていく過程において、適切に対処してまいりたい。

### 2019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います。

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ご理解して頂きたい。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い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ましては、悪用・逆用と解されることがないように努める考えであり、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、局長としてきちんと受け止め適切に判断していきたいと思います。

# 赴任のルール1月中に示す？組合はもっと早く 処遇改善「強い要求改善出来るよう取り組む」 テック派遣「今後の運用改善したい」

何が出来て何が出来ない？  
面談までに提示を！

今年の人事で出された「怪文書（日付、具体性のない文書）」に対して組合から改めて問題指摘するとともに、改善を求めたところ、当局は昨年の問題を踏まえ「人事の時期までに赴任期間、宿舍や旅費などについて中部地整として出来るものと出来ないものについて示す」と回答しました。また、その時期について組合からは身上書提出までに示すよう求め追及し、当初時期を示そうとしなかった当局に一月中に示すことを提案させ、組合要求との差をなくすため、さらなる前倒しを求めました。

## 消極姿勢に終始も、 最後は改善を約束

ベテラン職員の処遇改善では、当局は「処遇改善については全体としてよくなるように」「各階層ごとの処遇改善について努力姿勢を示しましたが、これまでの局長が発言していた「退職直前に五級になっても満足していない」「少しでも早く、より上位級で退職できるような努力」など積極的な処遇改善発言は行われず、「ベテラン層・若手・女性など様々な課題があり

一つ一つ具体的に申し上げられない」と後退した姿勢に終始しました。組合からすべての職員が展望を持って働ける様、局長として姿勢を示すよう求めたところ局長は「強い要求は伺った。確認しながら改善できるような取り組みでいきたい」と組合の要求について改善する姿勢を示しました。

## 整備局の体制に危機感 考えられるようになっている

空ポスト定員課題では、防災対応、事業量増加などに対し、定員削減で職員数が不足している実態の中、併任や再任用で負担を強いている実態、今年の定員では国交省全体で増、本省、運輸局、航空局で増となっている一方で整備局、開発局が大量の削減を受け持っている実態を示し、増員要求を求めました。当局は、「数は言えないがしっかりとやっているつもり。いろいろアピールもしている」との回答にとどまりました。再度、キチンと職場に相應る増員を求めたところ局長は「今の体制は厳しいと思っている」と実態を認め、

「（増員の）やり方はいろいろある。任せてほしい。危機感はあるやっってる。考えられることはやっている」と回答しました。

## テックの非常時体制の課題 即日対応、派遣課題に理解も

テックの「非常時モード」について職場では土日を含め「派遣要請があるかも」と遠慮を控えている職員の実態を示すと局長は「今日中にその様な事態は解消したい」と回答し、職場の実態が局長に届いていないことを露呈しました。

また、テック要員に既任命者以外の職員やテック研修を受けていない職員を派遣し、安全対策などがおぼろげになりつつある実態等を指摘すると局長は主張に理解を示しつつ改善していくことを約束しました。

## 意見をしっかりと検討し 明るく働きやすい職場環境へ

最後に青山委員長から将来展望が持てず、若手がやめていく事態をどのように受け止めるかWLBというなら整備局がどこに向かうのかが判る人事を求め、局長からは「意見をしっかりと検討し明るく働きやすい職場環境、正常な労使関係に努める」との回答で交渉を終えました。

