

## 要求組織総対話で 要求を握り取りよう

# 処遇改善・生活との調和でまともで働きがいのある職場環境実現 一人一要求で職場・人事要求実現を勝ち取るう!

東海建設支部では、「退職時誰でも六級、当面五級」を目指し、運動を進めています。その結果、ここ数年で四月期人事において、五〇歳以上の職員に五級以上のポスト（役職）への昇任要求が実現しています。

支部では、「少しでも早く五級昇格を」と要求しましたが、局長は「話を受け止める」との発言に留まり、ベテラン職員の処遇改善について明言を避けています。定員削減、大規模補正予算、異常気象等で労働環境がより厳しくなる中、地整当局の責任で行える人事・任用での処遇改善・生活との調和の実現が重要です。「一人一要求」のとりくみで、要求を前進させましょう。

### 人事・任用でベテラン 職員の処遇改善

給与制度の総合的見直し等により、地域間格差・機関間格差が拡大しており、地方で働く私たちの賃金水準はこの十数年低下しています。とりわけ五五歳以上の職員は、高齢者層の賃金抑制に加え、昇給停止により職責は増大する一方で賃金が上がらず不満が増大しています。

こうした給与制度上の問題を抜本的に是正させることも重要ですが、当局の責任でできる人事・任用の工夫で、処遇改善・生活との調和を実現させることも重要です。

### 10月6日に行った職場 環境改善の団体交渉の中

で、支部からは、今後五年間の退職者の在級状況を示しながら、「少しでも早く五級昇格を」と要求しましたが、局長は「話を受け止める」との回答に留まり、ベテラン職員の処遇改善について明言を行いませんでした。

### 身上書面交まで 各分会から要求組織

今年度の定年退職者数は六二名（右表参照）。中でも六級以上ポストが四九と大半を占めており、四月期人事での処遇改善は十分に可能です。生活との調和と

2020年度 定年退職者数

	事務官	技官
6級以上		
本局 〇〇官	7	13
本局 課長	0	1
事務所長	0	3
事務所 副所長	3	6
事務所 〇〇官	1	2
事務所 課長	3	6
出張所長	0	4
小計	14	35
5級		
本局 補佐	0	1
建設専門官等	2	2
上席専門職	6	0
建設監督官等	0	1
小計	8	4
4級		
専門職	0	1
事務所 係長	0	0
小計	0	1
3級		
(出)係長、主任	0	0
退職者総数	62	

昇格要求基準

昇格	経験	年齢
2級昇格	7年	25歳
3級昇格	12年	30歳
4級昇格	22年	40歳
5級昇格	28年	46歳
6級昇格	32年	50歳

経験年数は、高卒換算年次

もに民主的な発令を勝ちとるには、例年一月末の身上書提出前に行う団体交渉までに、各分会組合員ひとりひとりの要求を組織し、交渉において「身上書の尊重」とともに「個人名を出し昇任要求実現」を迫ることが重要です。

### ベテラン・女性の処遇 改善・生活調和を重点

東海建設支部が要求しているライフサイクル基準・昇格要求基準は、下表のとおりです。

しかしながら、職場では「昇任要求を出すと遠くへ飛ばされる」「昇任すると、仕事が忙しくなる一方で給料が上がらない」等から事情ある職員は要求に対し消極的にならざるを得ない状況にありました。

支部では、  
①五〇歳台の係長・専門職の管理職昇任、五級昇格  
②四〇歳代事務所係長の四級昇格と同年代専門員・専

### ライフサイクル基準

役職	経験年数
出張所係長	12年
事務所係長 または同等職	17年
本局係長・専門職 または同等職	19年
用地官・建設監督官 または同等職	23年
事務所課長・出張所長 ・建設専門官 または同等職	28年
副所長 または同等職	32年

経験年数は、高卒換算年数

門調査員の四級ポスト昇任（登用）

③女性の処遇改善（五級以上在職者の女性比率の目標の達成・継続）を要求しています。これらの実現こそが、全体の処遇改善・生活との調和につながります。各分会では、このことを意思統一し、要求組織総対話運動として「一人一要求」の取り組みを進めましょう。

対話の項目は配転、昇任・登用等の人事要求だけでなく、仕事や執務環境、福利厚生、人事評価なども設けています。未加入者も含め要求を把握し、職場要求を確立しましょう。

## 執務環境・福利厚生は 合意に基づき議題に

執務環境と福利厚生に関しては、分会―事務所間で不当かつ一方的な議題外が行われていきます。旧建設省当局による秘密裏での組合員名簿作成に端を発した労使紛争収束の際、旧全建労（全建設省労働組合）本部と旧建設省当局との間で取り交わした八五年の「四・一八会谈メモ」、「交渉議題の折衝結果について（八・二八メモ）」、八六年の「『八・二八会谈』の懸案事項に対する検討結果（一・三〇合意）」において、物品

関係として「執務環境と福利・厚生に係わるものは議題」としているにも関わらず、「予算決定権限がないから」との事由で、地整当局の一方的な対応によるものです。

予算決定権限は国会に属するものであり、この様な整理では、何も議題になり得ません。予算要求を行う当局の立場を前提とした合意であり、本部―本省間での議論なしに一方的に反故にすることなど、信義則に反する暴挙です。

三年前の団体交渉で局長は、「本省―本部間の取り決めを変えようというものではなく、それを前提に互いに意見を交わし、見解の相違をなくしていきたい」と回答しています。身上書の取扱に関する団体交渉に向けては、このことの追及を強めることも重要です。

### 身上書を尊重させ 処遇改善・WLB実現を

身上（申告）書の取扱をめぐっても、同様の経過があります（左枠内参照）。制度開始当時は、全建労攻撃、

「もの言わぬ職員づくり」のため、悪用・逆用（新婚夫婦に別居を強いる人事や「沼津より西」という面談）に使われていました。マル生粉砕闘争で当局に不当労働行為と恣意的格差の事実と是正を認めさせてからしばらくの間は、身上書の取扱を議題とし、回答で「尊重」を約束させていました。

しかし、八五年に当局は一方的に議題とすることを破棄しました。当局の組合員名簿作成の発覚もあって紛争となり、四・一八合意に至ったのは前述のとおりです。

その後、身上書の議題性については毎年、本部―本省間で「不一致」が続いています。局長、事務所長を含め「尊重」を表明させ、「誠心誠意対処することが当局の責務」と回答させるなど、運動で一定の到達を

築いています。

しかし、当局の人事施策は社会情勢の変化に対応しておらず、WLB実現のためにも、これまで以上に要求実現と処遇改善・生活との調和の実現を迫ることが重要で

### 人事評価は制度と育成で 絶対評価と育成で

昇任要求を実現するためには、人事評価の結果も重要です。「人事評価マニュアル」によれば、「イ・直近の連続した二回の能力評価のうち、一回の全体評価が上位の段階（S又はA）であり、かつ、他の全体評価が上位又は中位の段階（B以上）であること」「ロ・直近の業績評価の全体評価が上位又は中位の段階（B以上）であること」が昇任の条件とされています。マニュアルでは、人事評価の意

## 身上（申告）書をめぐる主な経過

1949 (S24) 全建労発足

1962 (S37) 約25千人の定員化実現

… 1960年の請負化に伴う直営工事を支えた定員外職員（現場労働者）の大リストラを阻止

1965 (S40) ~当局主導の分裂攻撃で第二組合発足

1966 (S41) ~全建労組合員への昇任・昇格差別が全面化

1968 (S43) 中部地建当局が問答無用の「赤紙」醜談を大量強行

1969 (S44) 「勤務に関する調書」制度

1970 (S45) 「身上申告書」制度

→ 意向把握のアリバイづくり。悪用・逆用の限りを尽くした人事を乱発

1974 (S49) 当局の組合差別文書が発覚。マル生粉砕闘争はじまる

→ マル生：生産性向上の名を借りた当局による組合差別・分裂・脱退工作（国鉄や理研が代表的）

1975 (S50) 3.27合意

… 建設省当局が過去の不当労働行為を認め謝罪。処遇の差別を認め是正を約束。身上申告書を議題とし「尊重」を約束

1985 (S60) 「基本原則」と議題外し

→ 建設省当局が過去の経緯、合意、慣行を一方的に破壊する「労使対峙の基本原則」を全建労に通告。身上申告書を議題外し

→ 1986 (S61) ~身上申告書の取扱（意向打診を変更不能の「一斉補充（内マシ）」化等）、希望醜談（人道上要求の放置等）、昇任・昇格（全国ファーストの処遇実態等）が大幅に後退

→ 1988 (S63) ~「権限がない」との事由で事務所長の身上申告書「尊重」表明をとりやめ

1987 (S62) ~一人一要求アンケートのとりくみはじめる

1989 (H1) マンモス行政措置要求闘争

… 他省庁出先より1級昇任の昇格実態解消、昇任・昇格の省内ファースト1返上めざし、多くの組合員が人事局に行政措置要求

こうしたたたかいを展開する中、現状の到達は①身上書の議題性を本部―本省間で毎年確認（「不一致」の場合、従前の「超法規的知恵」）、②事務所長の役割は、任命権者において尊重されるよう誠意をもって努力、を表明させている

義として「人材育成」を挙げ、基本的な仕組として「絶対評価」とされています。東海建設支部は、人事評価制度導入の際、民間企業での実例を挙げながら、組織的な業務運営の崩壊や公務の本質を歪める等の問題を指摘する他、成績主義導入による人件費抑制が狙いであることを指摘し、導入に反対してききましたが、今まさに、「総人件費削減」の手段にされようとしています。

人事評価制度を適切に運用するためには、現行制度の根幹にある「人材育成」と「絶対評価」での運用を確立し、すべての職員に対してきちんとした評価を出させることが重要です。とりわけ、全体の処遇改善・生活との調和を実現する意味では、昇任・昇格該当者への丁寧な対応が求められます。その実効性を確保するため、「一人一要求」のとりくみで、昇任・昇格該当者の要求をくまなく組織し、当局に対し実現を迫っていくべきでしょう。

