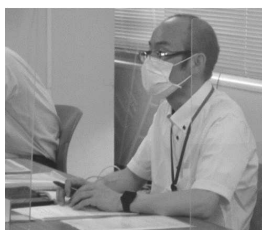


7 / 21 人事院勧告前の調査官折衝実施 勧告へのご意見は局長通じて本省に伝える

東海建設支部は七月二十一日、中部地整災害対策本部が七月三日より非常態勢であることから、人事院勧告に関する上申団交の代わりとなる調査官折衝を実施しました。支部から、大幅賃上げ、初任給改善、地域間・世代間格差の是正、再任用・期間業務職員の処遇改善など、二一人勧課題に加え、①処遇改善と事情ある職員の配転希望実現、②定数・ポスト改善、③労働環境改善、④要員確保などの切実な要求の実現を訴えました。各職場からの声については速やかに局長に伝えます」と回答しました。

民間賃金にも影響するため、大幅賃上げを！



炭竈書記長

支部から、「この間は製春闘にて民間賃金は上がってきたが一方、公務職場においては初任給・若年層の民間との格差解消に留まっている。二一人勧については、①生活改善できる大幅賃上げ、②初任給改善、③地域間・世代間格差の是正、④再任用・期間業務職員の処遇改善を求める。多

大な責務を担いながら職務を遂行している職員の日頃の奮闘に心えるよう職場実態を上部機関へ伝えよ。」としたほか、①ベテラン職員の処遇改善と事情ある職員の配転希望実現、②定数ポスト改善、③コロナ禍の労働環境改善、④異常気象時の対応踏まえた要員確保などの切実な要求の実現を訴えました。

当局から調査官が局長あいさつを代読し、熱海災害派遣・職場の支援に感謝を述べ、業務執行・インフラDX推進・コロナ対策への感謝と、引き続きの感染防止対策への協力を依頼し、「働き方改革では、昨年実施アンケートの結果を踏ま

人事院勧告に関する局長『コメント』

先ほど、委員長から今年度の人事院勧告について、ご要望・ご意見をお聞きました。

皆さんが5県に亘る中部地整管内の様々な部署で、地域からの期待に応えるため重要な業務に日々ご苦労されていることは私としても十分に認識しております。

国家公務員の給与について、本省からは毎年の給与改定については第三者専門機関である人事院が官民比較の調査等を行い、その結果に基づき人事院が判断するものであることから、我々としては如何ともし難い面はあるが、人事管理上の問題が出来るだけ少なくなるようにしていただきたいとの考えであると聞いています。

このため、本省としては職場の実情や、職員の士気の確保の必要性などを人事院に説明するなど、適切に対処していると聞いています。

今日、皆さんから伺った今年度の人事院勧告に関するご要望・ご意見については、早急に本省に伝えます。その後本省において適切に対処されるものと考えています。

また、その他のご要望・ご意見については、私なりに判断して、適切に対処してまいりたいと考えています。

働き方改革、皆さん実感できるよう更に推進へ

え①業務の削減効率化・不要不急な業務の見直し②デジタル化の推進③テレワークの推進、これらの三つの柱と併せ、“テレワーク時の管理職マネジメント”により進めてまいりたい。コロナ禍にて職員の皆さんには大変ご苦労をおかけする。



竹内調査官

賃金課題「懸念を含め本省に伝える」

賃金課題では、この間の勧告ではベテラン職員の処遇改善に寄与していないこ

職員の皆さんが効果を実感できるよう、取組を更に推し進めてまいりたい。「皆さんと支えるご家族の健康を第一に地整全体でワークライフバランス推進をしっかりと取組んでいきたい。」「正常な労使関係、職員の健康管理、処遇改善、厳しい状況下での要員の確保を重要」と述べましたが、今回の交渉ポイントである賃金改善は昨年同様に触れませんでした。

全体の処遇改善が良くなるよう上位級ポスト確保に努める 業務改善方針をWLB推進月間と併せて職場周知

と、コロナ禍での業務遂行や近年増える災害時の職員派遣を例に職場の実情を訴え「先の災害対応・支援をはじめ、コロナ禍でも“公物管理”が重要と位置づけられ事業執行に尽力いただいている」と理解を示したほか、地域間格差・ベテラン職員のモチベーション維持が課題との追及には「実態はお聞きした。職場実態については常々、本省にお伝えしている。」「この間リエゾン手当も新設され少しでも前進した」と回答しました。

処遇改善「引続き上位級ポスト確保努める」



田口副委員長

処遇改善ではベテラン職員・専門職種の処遇が進展しないとの追及に「職種に限らず全体の処遇改善が良くなるよう上位級ポスト確保していく」とし、併任も多く処遇改善されず安く使われていると指摘しました。処遇の遅れ、多様な採用について、キャリアパスを考慮すべきとの追及には「内部昇任・登用も行って

いる」「年度中でも人事を行っている」との回答にとどまり支部からは、実態を示すべきと追及しましたが明確な回答はありませんでした。

また異動については、年度途中人事はあるが、事情ある職員の異動が未実現との指摘をしました。

防災対応含めた要員は充分ではないと指摘



山下副委員長

要員確保では、全体職員数は昨年度と変わらなすが、空ポストが増加し一九四となった点を追及しましたが、「再任用フルタイム、社会人係長採用の推進を中心に解消に向けて努力」との回答にとどまりました。

災害対応での要員不足、雪寒対応では緊急招集に近隣職員のみで対応など、必要な人員が圧倒的に不足しているとの追及に、「防災・減災は重要な位置づけ、要員についても中部の実態を説明し要求している。一人でも多くの姿勢」と現場の人員不足を伝えていると回答がありました。また、不足した人員で自

治体支援ができるのかとの追及に「組織を挙げて支援」「防災対応含めた要員は充分ではないため要員確保に努める」とにとどまり、職場の深刻な課題に対し不十分な回答となりました。

定年延長については「今後の対応」

成立した定年延長について、今年で五四歳となる職員から定年が六五歳となる。処遇や役職などを指摘したところ「法案概要に示されたほか、今後の対応」と回答しました。また過去の採用抑制同様に、定年退職者が二年に一度となることから新規採用が減ることから新規採用が延びるため、定員は変わらない。採用についても今後の対応となる」との回答となり、空ポストが増える現状踏まえ、組織維持のための採用をすべきとの指摘しました。



節田執行委員

業務改善方針はWLB推進月間と併せて職場周知

コロナ禍の労働環境改善では、業務改善方針を職場周知しないのかとの問いに

「今後予定のWLB推進月間と併せて周知」と回答、テレワークの推進については「現状のみにとどまらず職場でも自宅でも同様の業務が遂行できるようにする」とした目標を示しました。また、阻害要因となる部分は「管理職のマネジメント研修で事業執行をフォローしていく」としました。テレワーク導入がコロナで至急実施だったが、一年経過し、やり方・マニュアルがあるのではと指摘し「単身赴任や子育て世代など活用事例を示している。今後は更なる活用を目指して進めて行く、懸念については伝える」と回答しました。



メモをとる当局