

国土交通省 国土技術政策総合研究所
所長 佐々木 隆 殿

国土交通労働組合建設研究機関支部
国土技術政策総合研究所分会
執行委員長 番 場 正

身上書の尊重と人事の民主化等を求める要求書

国土交通省における建設部門各機関である、事務所・出張所・地方測量部・研究機関（国立研究開発法人（以下「国研法人」）を含む）は、社会資本整備や国民生活の安全・安心確保にむけた事業・研究を展開することをおもな目的とし、都市部から地方部に至る全国各地に設置されています。

そのため、職員及び家族が希望する居住地域と実際の勤務官署の配置が必ずしも一致しておらず、当局の人事異動に伴う配転によって、転居や単身赴任・長時間通勤、子どもの就学・転校、両親の扶養、配偶者の就労変更などにより、生活との調和を乱される事例が毎年、多数発生し、職員と家族に多大な経済的・精神的な負担を強いています。

国土交通省は2015年1月、「女性職員活躍とワークライフバランスの推進のための国土交通省取組計画」を策定し、官署を異にする異動及び内示時期に配慮していくことや、転勤の可否が登用に及ぼす影響を排除・縮小していくことなどを示しています。にもかかわらず、これまでの発令・人事配置においては、実効を伴う＝目に見えるような成果は上がっていない、と言わざるを得ない実態にとどまっています。

また、当局はこの間、人事に関する基準を一切設けず、年間を通じての五月雨的な発令や1～2年での短期間配転（＝コロコロ配転）、職種間異動等によるこれまでの経験が活かされないポストへの配置換、増加の一途をたどる役職ポスト空席に対応するための安易な併任の乱・増発などを毎年、多数発令しています。このことにより、職員と家族への負担はもとより、いわんや地域住民等からの「過去の経緯が引き継がれていない」「地域特性や住民要望が反映されない」などの批判・指摘にもつながる事態を招いてさえいます。

社会資本老朽化対策や頻発する大規模災害への対応など、国土交通省に対する国民の期待が日に日に高まっている状況のもとで、地域に責任をもった事業や行政が行われなくなった場合、地域住民や地元建設企業などから国土交通行政への信頼を著しく損なうことにつながる危険性があります。そのためにも、民主的な建設行政への抜本的転換をはかり、職員が心身ともに健康で公務に専念できる職場環境を確立していくことが喫緊かつ緊急の課題であり、なおかつ、人事任用政策の基準を労働組合との協議により策定していくことこそが今、求められています。

その一方で年々、複雑高度化する業務に相反して強行され続ける定員削減はすでに限界をはるかに超え、職場の労働環境は悪化の一途をたどるとともに、将来を担う若手・中堅職員の辞職も相次ぐ悪循環に陥るなど、必至に働く職員からは悲痛な叫びがあがり続けています。加えて、地方分権「改革」・道州制や独立行政法人「改革」は、地方出先機関や研究機関の廃止・縮小、業務の民営化をよりいっそう推しすすめるものであり、文字どおり、職員の「雇用」にも関わる大変重大な問題です。こうした勤務条件に関わる課題に対する当局の使用者責任を如何に果たしていくのが今こそ、問われているときはありません。

貴職におかれては、人事の基準化及び身上書の取扱いと記載事項を尊重し、早急に団体交渉を開催し、誠意ある回答を行うとともに、国総研職員の使用責任者として、下記要求事項の実現にむけて、最大限努力するよう強く要求します。

記

1. 身上書の記載内容を尊重すること。
2. 配転にあたっては、「生活との調和をはかる」ことを基本とし、交渉議題にして確定すること。
 - ① 単身赴任となる配転を行わないこと。また、単身赴任を早期に解消すること。
3. 居住地の変更を伴う配転にあたっては、当局の責任で宿舍の確保を行うこと。
4. 人事に関する基準及び運用方針を任命権者たる国土技術政策総合研究所長の権限において策定すること。
 - ① 昇任・昇格・配転に関する発令基準を速やかに策定すること。とりわけ、一般職（旧Ⅱ種・Ⅲ種を含む）採用者の人事管理・配置に関わる基準について、業務配置や処遇水準とあわせて、近い将来を含めた当局の基本的考え方を明らかとすること。
 - ② 発令基準の制定にあたっては、国土交通労働組合建設研究機関支部国土技術政策総合研究所分会（以下「国総研分会」）と協議すること。
 - ③ 発令基準を制定するまでの間、当局の持っている人事発令等に関する「目安」や考え方を明らかにするとともに、その「目安」や考え方をより良いものとしていくために国総研分会と協議すること。
 - ④ 異動の時期は4月1日を基本とすること。
 - ⑤ 内示は1ヶ月前までに行うこと。
 - ⑥ 「内々示」等を行うにあたっては、職場と職員に無用の不安と混乱を生じさせないように、民主・公平な「内々示」等を丁寧に行うこと。
 - i 国土地理院との人事交流で、技官と同様、事務官においても「にじみだし」を行うこと。
 - ii 国立研究開発法人土木研究所並びに国立研究開発法人建築研究所への異動については「内々示」だけでなく、国の機関と同様に「にじみだし」を行うこと。
 - iii 再任用者（継続含む）に対しても、丁寧な「内々示」等を行うこと。
5. 意向打診・フィードバックなどを十分に行うこと。
 - ① 本人の希望や意向を最大限取り入れるために、全職員との面談を1回に限らず行い、本人の理解を得る措置を講じるとともに、職員から問い合わせがあった場合は、誠実に対応すること。また、本人が断った場合は誠意をもって再度検討するとともに、報復措置は厳に行わないこと。
 - ② 身上書に関する意向の把握については、組織的・系統的に実施するとともに、職員の意向を十分尊重すること。そのために所属長への教育及び指導を普段から徹底すること。

また、人事に関する「補完」について、これまでの各所属長との個人面談に加えて、技官にあつては企画部長以下技術系幹部が、事務官にあつては総務部長以下事務系幹部が、各々直接面談するなどにより実施すること。当面、地方整備局並みに、当該幹部との面談を希望する者については、全員もれなく実施すること。

あわせて、本人の意に沿わない異動等であっても、必要以上の執拗な説得は厳に慎むとともに、違反した所属長等に対しては厳正に対処すること。
6. 任命権者を異にする異動においても十分に意向を把握し、希望者全員を実現すること。
7. 身上書に記載した個人情報の管理を徹底すること。