

上位定数の拡大を

「昇格実現集会」

11月3日に気象部門昇格実現集会を開催し、翌4日には長官・人事課長交渉と人事院（給与第二課）交渉を実施しました。会議では、各支部と本部から11人が参加し、昇格をめぐる状況や問題点を確認しました。交渉には9人が参加し、職務の正しい評価と処遇改善、上位定数の拡大などを強く求めました。

昇格をめぐる状況

気象庁の年齢構成において50歳台後半にピークがあり、この年代を中心に頭打ちとなる職員が多数存在しています。

最高号俸到達者について、4級は昨年度から改善しているものの、5級は再度増える傾向にあります。

学習することが大切

昇格制度は少し複雑でわかりにくいと

ころがあるため、学習をして、昇格制度の仕組みを知ることが大切です。仕組みを知らなければ、気づくこともありません。さらに、10月からは人事評価制度がこれまで5段階評価から6段階に細分化されます。昇格に人事評価が大きくかわることからも、学習がとりわけ重要となっています。昇格実現集会が開催できていない支部においても、学習会を開催すること

が重要です。

昇格に関する とりくみ

いくつかの支部から「ブロック国公などに結集しながら、人事院地方事務局に対して要求実現を迫っている」と報告がありました。

コロナ禍の影響で、独自で昇格実現集会が開催できていませんが、交渉を実施し、要求実現を迫っている支部もあります。引き続き職場段階からの積み上げが必要であることをあらためて確認しました。

長官・人事課長交渉

長官に要求書を手交し交渉を開始し、冒頭で「緊急速報メールの年内廃止について反対している自治体もあり、拙速な対応は問題」と指摘しました。

特段回答は求めませんでしたが、自治体との調整が重要であることをあらためて要求しました。

年度途中の 役降りはいらない

2023年度から、定年延長制度が始まります

が、定員管理や級別定数の措置など課題は山積みです。さらには、柔軟な制度運用が必要であることを求めました。それについて長官からは「定員や級別定数については、人事課で詰めているところ」と回答がありました。



写真撮影の瞬間だけ、マスクを外して撮影しました

回答を受け、「今後、組合に検討状況を開示するとともに、職員団体等の関係者との協議することをお求め徹底すること」と要求しました。

役職定年制は、役降り先の級別定数を圧迫するなど、60歳未満の昇任昇格にも影響があります。気象庁当局は「定数拡大を内閣人事局及び人事院に働きかけていく」と回答していることから、内閣人事局交渉でも引き続き追及していきます。

また長官が「役降り年度途中では行わない」とはじめて言及しました。組合が要求していたことをあらためて確認することができたことは、大きな成果と言えます。

査定当局を

追及しよう

昇格課題について

長官は、私たちの主張に理解を示し「査定当局には引き続き要求する」と回答しています。そもそも、気象庁の年齢構成によつて、昇格課題が引き起こされているため、定数拡大を行わなければなりません。そのためにも、気象庁当局と足並みをそろえ、査定当局を追及していくことが重要です。

欠員解消について

今年度は気象庁全体で109人の削減に対して、160人の増員が認められ、8年ぶりの純増となっています。こうしたなかで高卒採用や大卒（物理）以外の採用、気象庁独自の採用などについてもかかわらず、4月1日現在の欠員が78人ありました。その後、さらに採用をしてきましたが6月1日現在で47人となつていま

す。地方官署ではほとんど欠員は解消されていますが、本庁なら欠員が許されるといふわけではありません。引き続き組合としても欠員解消を求めて、魅力ある職場を作り、国民の期待に応えられるようにしましょう。

均等均衡待遇を

求めて

2022年度人事院勧告に基づき給与法改正にあたっては、定員外（非常勤）職員の給与改善をはかるとともに、常勤職員と同様に、4月に遡って支給することを強く訴えました。しかしながら、長官は「月例給については遡って支給しない」と回答しています。昨年12月期の時金について、常勤なみの月数の支給を見

送りましたが、今回も支給しないことは、均等均衡待遇が今や世間の常識になりつつあるなかで、断じて許されません。期間業務職員の賃金の改定は、気象庁独自で決められることから、再検討するよう強く要求しましたが、職場段階からも追及することが、特に必要となっています。

適正評価を

追及して

人事院交渉では、私たちが求めている級別定数の改定については「限られた予算のなかでは、従前よりも大きな変更がない限り、認めることは困難である」と前置きがされ、「意見を踏まえ検討する」としたうえで、「年齢構成については、5級6級は高位号俸の定数であり不均衡の是正はしない」と

従来の回答に終始しました。これらのことから、本院との交渉だけでなく、人事院地方事務局との交渉積み上げが重要であり、各支部はブロック国公などに結集してとりくみを強める必要があります。

今後も、職場での目配り、気配りを十分に行い、昇格をはじめとする諸問題がないか互いに目を光らせながら、すべての人の処遇が改善するようにとりくみをすすめることを意志統一して、一連のとりくみを終了しました



長谷川長官と要求書手交