

「不当に下げられた給与を戻せ」と主張出来るのは労働組合だけ  
国交労組に協力を

10.9 人勧確定定期団交行

賃金回復を本省に依頼!

国土交通労働組合東海建設支部は、一〇月九日、人事院勧告確定定期の団交を行いました。特に、四月から平均七・八%引き下げられている賃金回復について、今年八月八日に出された人事院勧告の不当性も含めて、中部地整当局を追及しました。  
局長は、「給与引き下げに関してご苦労されていることは十分に話も聞いた」と回答しましたが、引き続き職場段階でも追及していかねばなりません。



人勧後団交に臨む当局

本書には各団体の「きこえ」を掲載して、「日程が立て込み、挨拶で」

本来改選後の会見を行う予定であったが見送らせもなかった、また、今回の団体交渉に当たっても予備交渉を短時間で進めていただきお礼を申し上げたい」と発言し、大会以降の日程が立て込み十分に対応できなかったことに対して東海建設支部に陳謝しました。  
違憲な給与削減の課題について、芝田委員長が「労働基本権の代償機能にかかわらず、人事院勧告に基づかない賃下げ代償機能として

努力回答に終始する新局長



逸脱している」「二年で賃下げが終わらない」と明言している。勝手なことをされてなぜ抗議しないのか」と追及すると、当局は「基本姿勢は人事院勧告制度尊重で勧告された内容にコメントする立場にはない」というのが当局の姿勢。「特例法と人事院勧告は別」と言っているし、その中で人事院が検討されたことだと思っ

当局を追及する東海建設支部執行部



してみていることが大切だと思っている」と職場の不平不満を本省に伝える約束をしました。

強い意志は何?きこえ

東海建設支部は、「心配するだけでは困る」「補正予算や当初予算の執行、予算の使い方で資金が削られ、その上で賃金が削られては困る」など追及すると、総務部長は「全員の給与が下げられていることは職場の状況として大きい。職員だけでなく、家族や子ども、親にも苦労があるうかがうかっている。強い意志はうかがっている。本省に状況を報告する機会はある」と回答しました。

地域主権改革について

地域主権改革について、状況を追及すると、当局は「地域に支援されるより首述散に話をしている。心大地盤が引く張つていくことを求めたい」と回答し、局長は、「整備局として今まで培ってきた技術・ノウハウ・人材を社会資本整備や防災できっちり果たし、地域の住民、首長、経済界の方、

=各職場からの追及内容=

1. 健康管理課題について

追及内容

静岡分会から、メンタル対策・長時間通勤解消及び要員の確保を要望。静岡河川は事務所職員46名(出張所・非常勤除く)のうち3名が出勤がままならない状況。元々職員数が少ない事務所、業務に多大な支障が生じている。原因は業務量に対する職員の少なさであり、長時間通勤の未解消による個人への負担が大きいこと。既に仕事の分担や省力化などで解消出来るレベルではなくなっている。  
現在は出勤できない職員の業務を皆で分担して凌いでおりますが、このまま続けば他の職員もつぶれてしまう恐れがあり、悪循環に陥りかねない危機的な状況である。

当局回答

メンタル疾患の方が趨勢的に増加しているという状況にはなっていないが、事務所によって濃淡があることは承知している。当局として原因等も調べている。早期対処しないと長引くという認識のもと、復帰支援も含めガイドラインを作成し組織的に対処している。

2. 青年層の職場要求

追及内容

沼津の独身寮は現在、20部屋に対して6部屋しか使われておらず、電気水道代等の負担増が問題となっている。厨房や風呂、廊下や階段等の共有スペースの負担が少人数で行うことで、月10,000円/月人以上の負担をしている。特に夏期期間は電気代がかさみ、13,000円/月人くらいまでになる。

加えて、寮の維持費の負担も大きい。草刈り等の維持費は、入寮者で行うこととなっているが、少人数の場合1人当たりの負担が大きい。沼津では、年に2回草刈りを行っているが(1回は世帯さん負担、1回は独身寮負担)、1回当たりの費用が3~4万かかり、1人当たりの負担が増えている。  
本省文書に基づき、入寮者数の現況に対する対策として当局による負担を求めます。早急に賄い業務の復活および独身寮のワンルーム化を行っていかないと、青年層がつぶれてしまう。

当局回答

共用部分は入居者での負担が原則だが、本省からの事務連絡を親てしっかり検討していきたい。

3. 女性からの発言

追及内容

男女共同参画に関わり、ローモデル(目標とすべき先輩の設定)やメンター制度(昇任に向けての助言・指導)が職場で導入されていない。前々回の団交で企画調整官が「やっていき」と回答していたがどうなっているのか。女性の技術系では「子育てをしているので係長にはなれない」という意識が強く昇任への躊躇がある。男性の育休取得でも昇任・昇格差別や無給、職場への迷惑などへの不安が出ている。

当局回答

女性の登用は昨年8月に新しい計画が出された。そこでの目標を念頭において具体化していきたい。育休制度の周知はわかりやすくなるよう検討してきた。メンター制度は女性技官が増えて年数が浅いため行っていないが、考えていきたい。ローモデルについては本省がイントラに載せているが、それも参考にしていきたい。

中部地整当局は、給与削減について、「しっかりと意見を聞き働きかけると回答し、中途採用についても「努力中」と回答しています。定年退職者が多く、新規採用が少なくなる中で、当局に当事者として責任を果たせざることを追及するにあたっては、職場からとりこがり団体交渉、折衝、予備交渉で追及することが大切だ。今月末には身上書交換、布、来月には身上書回交、身上書の提出です。職場では一人一要求で職場の要求をつかみ、身上書回交に向けて、人事要求を押し上げること、憲法違反の給与削減を回復させる運動と合わせに行うことが重要だ。



青山書記長が「求年度の定年退職者が約六〇名、六割が再任用されたも三六名。新規採用が五名程度だと二〇名程度減る」となる。局長は「削減された技術の継承も出来ない」と追及すると調査官は「欠員補充は基本的な考え、出来る限り少なくしていきたいのが基本姿勢。年度途中の新規採用、再任用の活躍、育休後の欠員補充を踏み切るなど臨時任用を極端に落ち込むことは避けたい」と回答

防衛について観望をほそまききこえ

しました。「前回の団交でこちらから「防災で組織増を認め」と追及したが総務部長は「出来ない」と回答した」と追及すると、総務部長は「追及を承知してはいるが、現時点ではお答えしきれない」と回答し、「一人でも多く」という姿勢は変わっていない。防災という観点ではもっともな話。少しでも確保したいという姿勢。(増員の努力を)抜いたりのゆるめたりというわけではない」と回答