

3割組織目指し、職場に労働組合を

対話を通じ、仲間の輪を広げよう

空ポストの動向 「来年も増える」

中部地整の職場は、民主党政権下の新採抑制政策のあおりを受け、技術系幹部に「係長昇任の該当者が居ない」と言わしめるほど、歪な年齢構成となっており、今年四月期人事、年度途中人事で六五を越える空ポスト(左表参照)が発生しています。しかも、今年度定年退職者は六〇名と昨年より減るものの、多くの役職者が退職されます。

その結果、地整当局も「空ポストは、来年も増える」と回答せざるを得ない状況となっております。

空ポストとなった職場では、事務所からの併任での対応や業務の進捗を見ながら対応策を検討するなど、後追いの対応に終始し、自

空ポスト 事務官・技官別

	事務官	技官
出張所係長	14	23
事務所係長	7	10
専門員等	1	2
本局係長		2
建設専門官		1
技術検査官		1
合計	22	43

分の後任が「空ポスト」となった職員からは、「あの苦労はなんだったのか」との声が出されています。地方自治体や地域住民から期待される職場とするためにも組織の充実と体制の強化は必要不可欠です。各分会で、議会請願等での働きかけを強化することが必要です。

給与制度改革の撤回 フレックスタイム制の阻止

人事院は、八月六日に一五人事院勧告を政府と内閣に行いました。昨年に引き続き、四月時点での官民の給与差を月額賃金と一時金で改善勧告しました。

しかし、昨年度強行された「給与制度の総合的見直し」の結果、高齢職員を中心に引き上げ勧告を実感できない状況となっております。地域間・年齢で差を付ける「給与制度改革」の撤回を求める取り組みも重視していきます。

しかも、効果的な超勤削減策もないまま、フレックスタイム制の拡充を勧告するなど、使用者に都合の良い、勤務時間の割り振りを許さない、フレックスタイム制導入阻止も重要な取り組みとなります。

国民の安全・安心 守れる組織と定員を

中部地整の各職場では、毎年のように繰り返される異常気象による災害や、近年激しさを増す「ゲリラ豪雨」など、災害対応や社会資本整備の老朽化対策、減災・防災、地方自治体への技術支援など、私達の業務内容は多岐にわたり、地域の安心・安全を守るためには、欠くことの出来ない組織となりつつあります。

その一方で、定員削減計画の押しつけにより、毎年のように各事務所で欠員が発生し、厳しい労働に強いられることとなります。地域から期待される組織となるためにも必要な定員確保と体制の拡充を求め、仲間と共に各種行動に取り組みしましょう。

職場環境の改善 働きやすい職場

職場では、長時間労働がまん延し、厳しい労働環境での勤務を強いられています。それにも関わらず、中部地整当局は、パワハラを交渉議題としないため、各職場で繰り返されるパワハラが後を絶ちません。職員は一日の多くの時間

を職場で過ごし、日々の勤務に勤しむこととなります。当然、働きやすい職場にするためには、セクハラやパワハラのないことが必要条件となります。また、コンプライアンスに関する課題も多く放置されており、各職場で、労働の実態から職場環境改善を求めることが必要となります。

職場の仲間との対話を通じ、職場環境改善を要求化することも重要です。

三割組織めざし、要求での対話を

残念ながら、東海建設支部の組織率はやっと四分の一を確保しているにすぎません。体制確立も困難な分会が増えています。

声を出し、求め続ければ現状を変えることはできません。今の職場が当たり前でなく、働きやすく、労働と生活に見合った処遇改善を求めるため、多くの加入をお願いいたします。

国民本位の公共事業推進、職場の仲間の処遇改善など、要求に基づく対話を通じ、三割組織建設めざし、各分会での組織拡大運動に積極的な取り組みをお願いします。