

16春闘に結集し要求実現を

全員参加の春闘を目標とす

東海建設支部の春闘課題

- ① 大幅賃上げなど生活改善要求
- ② 道州制・地方分権阻止の取組
- ③ 四月期要求実現の取組
- ④ TPP撤回・戦争法廃止など、国民・労働者の権利擁護の取組
- ⑤ 春闘を通じ、労働組合の組織拡大・強化の取組

大企業の社会的責任で賃上げし景気回復を!

私達の生活と密接に関わる一六春闘が始まります。今春闘の課題は、①大幅賃上げなど生活改善要求、②道州制・地方分権阻止、③四月期要求実現、④TPP撤回、戦争法廃止など、国民的課題の取組、⑤春闘を通じ、組織拡大・強化の取組を柱に、各職場・地域での運動に全組合員が参加し、諸要求実現を目指すことにあります。

「アベノミクス」による異次元の規制緩和などで、大企業は空前の利益を上げ、内部留保は三〇〇兆円を超えました(下左図参照)。一方で、

消費税八%への増税と円安による物価高、低下し続ける実質賃金(下・右図参照)などで、労働者の国民の暮らしは厳しさを増すばかりです。安倍首相は「企業利益を上げれば国民が潤う」と、盛んに宣伝しますが、大企業がいくら儲けても、労働者がいくら儲けても「おこぼれ」(トリクルダウン)が来ないことは明らかです。そればかりか九四年以降、労働者全体に占める正規労働者の割合(非正規率は急激に上昇しています(裏・上図参照))。労働者と国民、地域経済を犠牲にすることが源泉になつていくことに、多くの人が怒りの声を上げています。

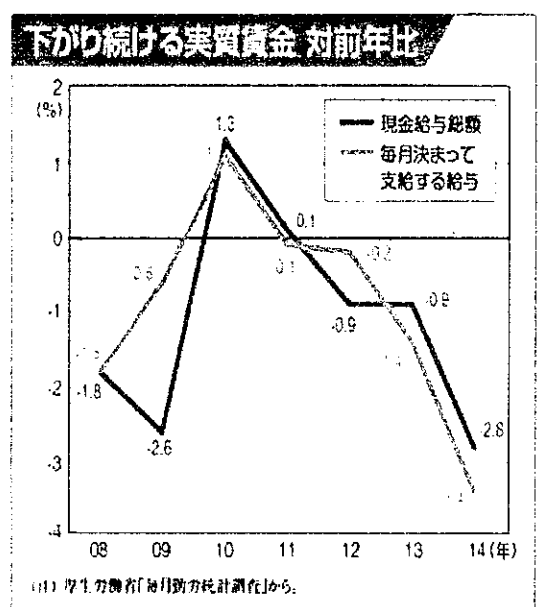
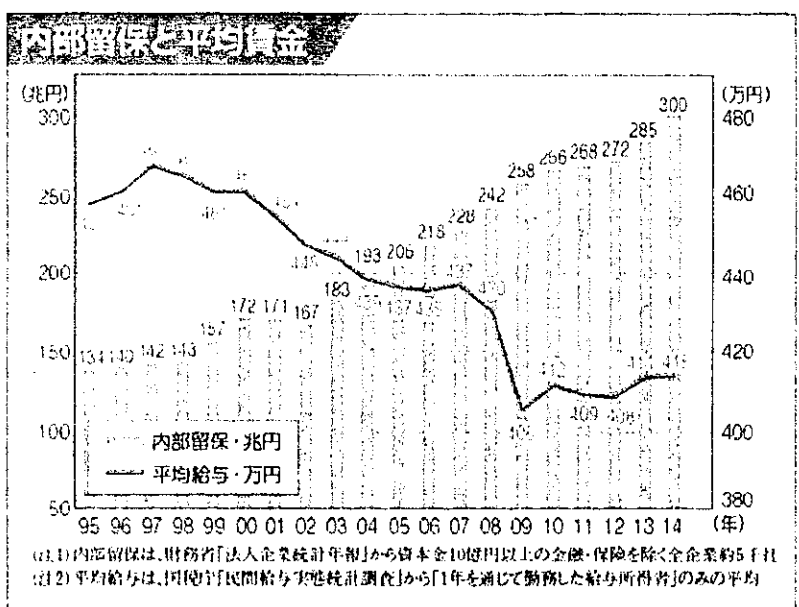
国民各層との共同で賃上げ・諸要求実現を

一六春闘の最重要課題は、商工業者や農業従事者など全ての仲間が力を合わせて、実質賃金の底上げ・下請け単価改善などの要求を取りに行く構えです。

国民春闘共闘で取り組まれる、二月の地域総行動、三月の統一集会など全国統一行動に積極的に参加し、成功させましょう。

「社会的な賃金闘争」です。労使の力関係を越えて、最低賃金の改善などの公務員賃金の改善などの制度・政策闘争を強め、賃金が上がる仕組みづくりと賃金の底上げの実現をめざすことです。

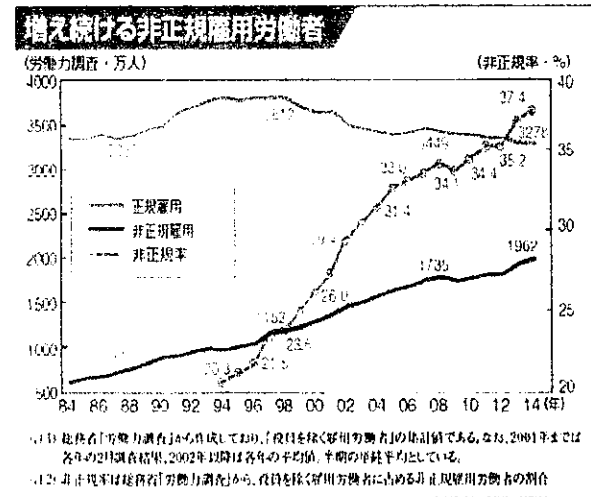
そのために賃上げ・底上げを求める世論を大きく広げる取り組みが求められます。中小零細事業者支援・振興の課題などと結びつ



きながら、最賃一〇〇〇円以上を求め、地域・職場から時給一〇〇〇円未満の労働者をなくす取り組みに力を入れましょう。

「全体として」では、改善にならず

職員各自の処遇改善を求める



来年度四月份人事要求では、支部・分会で『ベテラン職員・女性職員の処遇改善』を求めて、折衝や該当者交渉を強化しています。が、地整当局は、決まり文句である『処遇改善は重要課題、全体として良くなるように努力』することを繰り返して回答しています。しかし、「全体として良くなる」とは、例えば、地整全体で六級以上のポストに在職する職員比が増えれば良いのであって、昇格した職員の経験や年齢は特に問題となりません。一方で、支部・分会で主張する「処遇の底上げ」とは、経験豊富な職員がその

「全体として」でなく「底上げ」こそ大切

今年度人事で、占用調整指導官から保全対策官へ、これまで経験した業務内容を活かしつつ、上位級(四級)↓五級への内部昇任が実現。また、連絡調整事務所では無い事務所係長(三級)から専門官(四級)への内部昇任も実現しました。出張所係が事務所に併任発令され、所属課の業務を数多く経験しています。出張所係長から、専門職や建設専門官(キャリアパス)へ内部昇任を実現させ、ベテラン・女性職員の処遇改善を進めることを、事務所・地整当局に働きかけることが重要となっています。

経験に相応しい処遇へ配置されるのが重要で、個々の職員が定年退職時に何級で退職することとなるかが、重要です。下表は、年度別定年退職者の在職実態です。『底上げ』すれば、三級↓四級↓五級↓六級への処遇改善が進みます。多くの職員が生活との調和を図りながら上位級ポストへと昇任・登用できるように支部・分会での取組を強化します。

内部昇任・登用実現で経験活かす処遇改善を

年度別定年退職者の在職実態

(単位:人)

| 在級 | 退職年度 | H27年度 | | H28年度 | | H29年度 | | H30年度 | | H31年度 | | H32年度 | |
|------|----------|-------|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|----|
| | | 事務官 | 技官 | 事務官 | 技官 | 事務官 | 技官 | 事務官 | 技官 | 事務官 | 技官 | 事務官 | 技官 |
| 6級以上 | 本局〇〇官 | 4 | 6 | 6 | 11 | 2 | 6 | 4 | 3 | 3 | 8 | 3 | |
| | 本局課長 | | | 2 | 2 | 1 | | 3 | 2 | | 5 | | 6 |
| | 事務所長 | | 1 | | 5 | | 2 | | 1 | | 4 | | 3 |
| | 事務所副所長 | 5 | 6 | 3 | 6 | | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 8 | 9 |
| | 事務所〇〇官 | 1 | 5 | 6 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 6 | 2 | 2 |
| | 事務所課長 | 3 | 7 | 2 | 10 | 4 | 4 | | 6 | 6 | 7 | 5 | 8 |
| | 出張所長 | | 9 | | 4 | | 4 | | 7 | | 6 | | 9 |
| 小計 | 13 | 34 | 19 | 39 | 8 | 24 | 13 | 25 | 15 | 39 | 18 | 37 | |
| 5級 | 本局補佐 | | 1 | | | | | | | | | | 2 |
| | 建設専門官 | | 2 | 2 | | 1 | 2 | | 5 | 1 | 4 | 1 | 5 |
| | 上席専門職 | 4 | 1 | 5 | | 1 | | 3 | | | | 1 | |
| | 建設監督官 | | 1 | | 2 | | | | | | 3 | | 3 |
| 小計 | 4 | 5 | 7 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 1 | 7 | 2 | 10 | |
| 4級 | 専門職 | 1 | | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 3 | 7 | 3 | 5 | |
| | 事務所係長 | 1 | 1 | | | | 1 | | 3 | | 2 | 1 | 2 |
| | 小計 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 6 | 7 | 5 | 6 | 2 |
| 3級 | (出)係長、主任 | | 1 | | 2 | 1 | | 1 | | | 1 | | 1 |
| | 行(二) | | | | 1 | | 2 | | | | | | |
| | 退職者総数 | 60 | | 75 | | 43 | | 54 | | 75 | | 76 | |

また、近年の異常気象への対応や社会資本の老朽化対策など、災害等への機敏な対応が可能ないように、単身赴任・長時間通勤の解消も防災官庁として大切な人事政策です。当局へこの点の追求も強化します。