

2020春闘勝利に向け 各職場・地域で国民春闘に結集し 明るく働きやすい職場環境の実現を



東海

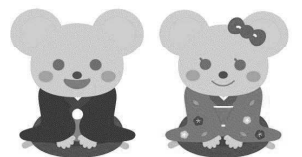
No.3229

20. 1. 6

国土交通労働組合
東海建設支部
教育宣伝部

《新年号》

2020
HAPPY
NEW YEAR



生活でできる賃金と 一律最賃の実現を

二〇一八年の労働者の平均年収は四四〇万円とピーク時の一九九七年の四六七万円と比べて三〇万円近く減少しています。私達国家公務員賃金も「給与制度の総合的見直し」により、一割近く削減され、地域手当として中央に手厚く配分し、地方で働く職員との格差は二割におよびます。一方で、地域最低賃金は、東京の一〇一三円と鹿児島など七九〇円と格差は三倍にもおよび、人事院は地域手当の格差は少ないと論じ、更なる格差拡大の口実にさねかねないのが、実態です。国民春闘に結集し、民間賃金を引き上げ、全国一律の

新年明けましておめでとうございます。
二〇二〇国民春闘が幕を開けました。国民春闘としての課題は、八時間働けばまともな生活ができる賃金の獲得、社会保障の拡充等が上げられます。
職場の要求は、四月期人事、大幅増員、期間業務・再任用職員の処遇改善、ハラスメント防止等です。
各職場・地域での国民春闘に結集し、明るく働きやすい職場作りに奮闘しようではありませんか。

最低賃金の確立に奮闘することが求められます。

同一労働同一賃金 職場の待遇差なくそう

また、今年の四月から民間企業では、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。再任用・期間業務職員は、一時金の支給割合、手当支給で現役職員との差があります。こうした格差を解消するためにも、民間企業での取り組みが重要となります。

ハラスメントなくせ 働きやすい職場を

二〇一九年六月のILO第一〇八回総会において



トヨタ総行動の一場面
[手前が青山委員長]

「仕事の世界における暴力とハラスメントの除去に関する条約」と勧告が採択され、日本国内でも五月に女性の活躍推進法・男女雇用機会均等法・労働施策総合推進法が改正されハラスメント対策について一定の改善が行われ、人事院もパワハラに関する指針作りに取り組み始めています。

地整の職場にも残念ながらパワハラが後を絶たず、体調を崩し、休職せざるを得なかったり、休職しなくても業務に多大な悪影響が出てしまいます。こうした点も職場での取り組みが重要です。

局長からのメッセージにもパワハラ防止が明記されているのも東海建設支部の指摘を受け、明記するようになりまし。

大幅増員の実現で 国民の安全・安心を

昨年は、数多くの自然災害が起こり、地整からも他

職員が魅力を感じる 国土交通省の実現を

今年度の新規採用職員2名が退職されました。それそれに事情があつての決断とは思いますが、今の地整はそれほどまでに魅力のない職場なんでしょうか？
厳しい就職活動の末、一旦は国土交通省の職場を選ばれた思いを全うできるような「明るく、働きやすい職場」を目指して、東海建設支部は、活動をしていきます。当然のこととして、国民の安全・安心を守るために、地域の建設産業の経営の安定と建設労働者の労働条件改善も求めています。
東海建設支部は、職場と職員に求められる労働組合を目指します。



4月期に向け職場課題を解消し 職場要求を実現させよう！

引越しに協力を 職員も協力？

昨年一月には既に報道で騒がれていたトラック運転手不足による『引越難民』の発生では、一般ユーザーへの呼びかけが行われている中、直前の二月二十六日大臣会見で「国土交通省職員は、四月の第二週以降に引越しするように（要旨）」との発言がなされました。これを受け、当局は「困ったことがあれば、各部、各事務所の担当にご相談いただきたい。」と具体的な方策も示さず、責任回避の怪文書を発出し、当局内部でも混乱が発生しました。三月の交渉で局長は「いろんな形でリカバリーする」と回答しながら、結局、同じ文書を発出するに留まりました。本来であれば、「〇〇の期間は赴任期間の延期が可能」や「業務都合により単身で職場に行かなければいけないときは〇日は宿泊が可能」など、制度を具体的に示すべきです。

を重ね「今年は職員へ事前

超過勤務上限規制 どうやって？

昨年四月より「超過勤務上限規制」が施行され、職場の状況はどう変わったのでしょうか？従前から業務改善を指摘していましたが結果は、①概算要求②台風対応・災害支援③事業推進（発注・会議開催）は「特例業務」として処理しているのが現状です。有事に出動し、平時は事業推進のため、発注・現場管理・会議、

毎年定員削減では超過削減どころではありません。既に三六〇時間を超えてた職員がいますが、改善の方策は示されていません。

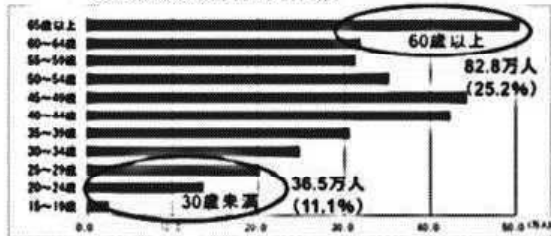
人員の確保・業務の簡素化などいずれも、年度末までに間に合う内容ではありません。まずは、①不要不急の対応を減らし、②合理化できる調書などまとめるべきです。

今後の改善に向けては、職員一人ひとりが職場から声を出していくことが必要です。

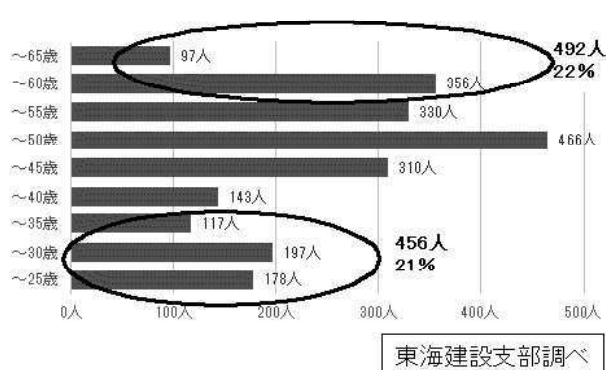
また、超過勤務の分析結果は今後の改善につな

建設現場の生産性向上

現場の急速な高齢化と若者離れが深刻化する中、限りある人材の有効活用と若者の入職促進による将来の担い手確保が急務
＜年齢構成別技能者数＞



中部地整年齢構成(H31.4)



建設環境を改善！ 職場は改善？

さて昨年六月に品確法・建設業法・入契法「新・担い手三法」が改正されました。その理念は

働き方改革の促進
現場の生産性の向上
持続可能な事業環境の確保
とあります。

いずれも我々の職場でも必要な内容です。「生産性向上」にて示されている上図では、「担い手」が不足していることを示しています。

す。同じように、中部地整の年齢構成を表してみました。再任用職員の方も含めますが、五五歳以上の職員と三五歳以下の職員がほぼ同じであり、建設業全体と同じく「担い手」の確保が急務です。

また、「工期の適正化」は「作業時間の確保」であり、「現場の処遇改善」では「職員の処遇改善」とまさに我々の置かれている現状と同じです。

建設業全体の改善に向けた旗を振るためにも、まずは私たち自身の職場を改善すべきです。

=11/9～10 第4回全国青年交流集会= 全国から200名が参加し交流・学びを深める

