

9/7会見でコロナ禍対策を質す

温度差感じた、徐々にも取り組む

職場要求実現訴える青山委員長



早期にコロナ禍の対策を 定数、処遇、パワハラを指摘

青山委員長は、①コロナ禍の職場環境について、強引な在宅勤務を批判し、現在の各事務所バラバラな対策を戒め、早急な業務継続計画の策定を上意下達とならない形で検討を、②空ポ

九月七日、東海建設支部は定期大会で新たに選出された新四役と堀田局長との会見を実施しました。
青山委員長から職場要求として、①コロナ禍の職場環境、②空ポスト、③処遇改善、④パワハラ防止対策の4点について問題指摘を行い、堀田局長の見解を質しました。

コロナ関連の 要求書提出を

事業継続計画 好事例を広げる

青山委員長の指摘に対し堀田局長は、「職員の皆さんが日々の業務の執行、災害対応について最前線で頑

ストについて、先が見通せない職場環境で空ポストの増大は若手職員の職場離れにもつながる、異常気象時の体制確保ができるよう大幅な増員を、③処遇改善について、建設省時代の人事施策の反省を踏まえ、ベテラン職員、係長相当職の処遇改善を念頭に、世間並みの処遇改善実現を、④人事院規則が発出されても職場では、依然としてパワハラが無くならない、新たなパワハラを生まない職場づくりに尽力を、と四点について堀田局長の見解を質しました。

要求に答える堀田局長



張っていたいただいていることに、改めて感謝申し上げます。」と述べた後、コロナ禍の事業継続計画について「本局各部で計画を作っており、なかなか正解がなく職場の状況も違うが『感染しても事業が継続できる』計画を作っており、各事務所においてもお願いしている。好事例は横展開、情報共有しながら取り組んでいる。予防対策も予算のない中、工夫して取り組んでいる」、業務改善は「働き方改革推進強化月間を通じ、皆さんの意見を聞き、受け止めて対策を講じる。十分に議論し取り組んでいきたい」パワハラについて「前局長も宣言した。許さない、見過ごさない、上司・部下が互いを尊重し合える。この三点を重視していきたい」と回答しました。

コロナ対策の違い 徐々に対策進める

大会発言でのコロナ対策の事務所間の違いについて質すと、局長は「着任後、東京との温度差を感じた」としつつ、「末だ道半ば。徐々に対策は進んでいるがこれで終わりではない。予算的な問題もあり、その措置を含めて実施する」と回答し、今後必要なコロナ感染症対策を進めることを明らかにしました。これに対し支部からは、「くれぐれも上意下達でなく、職場の意見も聞き、予算も無いのに対策を強要しないように」と釘を刺しました。

TEC派遣要員は 事務所責任に転嫁

七月豪雨等で管理職自らがTEC派遣に感じざるを得なかったり、満足な講習もなく一般職員を派遣する問題を指摘すると、「管理職ユニオンからも指摘を頂いているが、本局からは経験ある職員の派遣を要請しているが、事務所から身の安全確保を最優先に、講習を踏まえて派遣していると聞いている」と、満足なTEC-FORCEの研修を開催していないことを棚に上げ、派遣要員の選定責任を事務所に転嫁しました。

9/3 署名提出行動を実施

公務員賃金・期間業務職員の処遇改善を

東海建設支部からは、常日頃から、十分な研修実施と研修受講者からの派遣を基本にするように要求しています。こうした職場の声には耳を貸さず、研修受講していない隊員が多数いるにもかかわらず、TEC-FORCE隊員に任命する姿勢を批判してきました。

後を絶たないパワハラについて、「コンプライアンスでは、管理職に一筆書かせるのに、パワハラは野放しでは」との指摘に、まともな回答はありませんでした。周囲のサポートを考えており、情報収集するが皆さんも情報があつたら是非教えて欲しい」と労働組合にも協力依頼がありました。職場で見かけたら、通報システムもあります。が、秘匿性での課題もあります。そんな時は、是非遠慮せず東海建設支部に情報提供をお願いします。

九月三日、全労連公務部会と公務労組連絡会は、人事院と政府宛署名の提出行動を実施し、人事院宛一万二千七百筆、政府宛一万四千二百筆の署名を提出しました。

人事院前での署名提出行動(写真右下)で、秋山事務局長は「民間調査は八月一七日から九月末までの予定となっている。地方人事委員会勧告も見通しが立っていない。今後、①賃金の大幅改善を求める要求、②期間業務職員の労働条件の改善、③超過勤務の縮減、心の健康づくりのための大幅増員求めて取り組みを強化していくと述べました。



公務員賃金に個人間の格差拡大

国公務連の浅野書記長(写真右側)は、「コロナ禍の中で、新自由主義の破綻が明らかになっているが、この間、公務員賃金も大きく変質させられた。一つは、公務員賃金を地場賃金化するることにより、地域間の賃金格差が拡大し、地域手当では最大一割の格差があり、高卒初任給が最賃を下回る地域も存在する。二つは、年功的な賃金体系が改悪され、中高年層の賃金水準が大幅に抑制された。このことにより生涯賃金も減少している。三つには、人事評価制度が導入され、能力・実績主義が強化されることに伴い、賃金の個別化が進み、個人間の賃金格差が拡大した。このように公務員賃金の職務給原則が形骸化し、様々な格差が拡大している」と指摘しました。



人事院前での署名提出行動に続き、官邸前で「公務・公共サービスの拡充を求める官邸前要求行動」が行われました。

国土交通労組の水谷中央執行委員(写真左側)は、「私達の働く国土交通省は『国土の総合的かつ体系的な利用、開発及び保全、そのための社会資本の総合的な整備、交通政策の推進、気象業務の発展並びに海上の安全』などを担っているが、現在、どの職場も連年の定員削減により職員が不足し、通常業務が維持できない状況となっている。昨年六月の「定員削減計画」では国土交通省だけで五年間に六千七百人もの定員削減を求めており、職場の現実を無視した人減らしは、国



民生活に近い職場ほど行われており、公共交通機関の安全の確保や、災害対応など、国民の安全・安心を守る公務・公共サービスの維持ができなくなっている。国土交通省の業務は、防災・減災、被災地の早期復旧・復興をはじめ、空や陸上交通における人々の安全な移動や物流関連など、国民に安心・安全を提供するという意味では社会保障の一つ。健全な職場を構築することが公務・公共サービスを守ることにつながり、国民生活の向上につながる。内部牽制の役割を発揮し、国土交通行政に係る労働者が守られる行政組織となるように奮闘する」と決意を述べました。