

3週間にわたる書面大会で役員・方針を決定

コロナ禍でも、萎縮せずに運動を

東海

No.3263

21.10 6

国土交通労働組合
東海建設支部
教育宣伝部

今年の大会では、コロナ感染症拡大の影響を受け、昨年までの対面での開催を断念し、初めての書面開催となりました。

業務でも、オンライン会議等が推奨される中で、各分会の代議員との通信手段の確定ができず、書面での開催となりました。

昨年来の取り組みとして、オンラインでの開催方法を模索しており、今後の課題を残しつつも、分会代議員との意思疎通(下表参照)もとりつつ、無事、一連の流れを踏襲し、運動方針(案)、財政方針(案)、役員選出を行い、成功させることが出来ました。

昨年までの対面方式では、職場要求や業務執行体制に関する疑問や不満にも意見が集注しましたが、今年度は、対面でのリアルな、討論が不十分に終わり、分

東海建設支部第六四回定期大会は、コロナ感染症拡大状況を受け、初の書面開催となりました。
八月二十八日から三週間にわたって支部と分会代議員との間でやりとりを進める中、新体制の確立と方針案を確認しました。

早期協会の開催を！

会からの意見も処遇改善に集中(裏面参照)することとなりました。

昨年度の東海建設支部の取り組みは、コロナ感染症拡大の影響を受け、各団体の行動自体も「自粛」を余儀なくされる中で、独自行動も制限を受け、各職場での要求闘争も「自粛」してしまい、職場での労働組合の姿を見せることが困難となっていました。各県労連(県評)への運動参加も「自粛」を求められ、役員中心の取り組みとなりました。職場や地域での運動が、各地での要求前進につながり、私達の職場にも反映されることとなります。

二〇二一年度は、七月の熱海での土石流災害をはじめ、昨年に引き続き、中部地整内ので、災害・異常気象に追われつつ、定員の大幅増と、働き方改革、若い

職員が生活設計の立てられる職場へと変えていくことを求めて、コロナ禍の状況でも、「萎縮」せずに要求闘争を進めることが大切であると考えます。

そうした面を重点に新たな役員体制(右表)の下で、各県協・分会との連携を図りつつ、各県労連(県評)、各県国公との連携を図りつつ、職場要求の前身のために奮闘することが大切と考えます。又、昨年度は、多くの職場で新たな仲間を迎える取り組みも行われましたが、残念ながら、組織の減少傾向は変わらず、二割を切る組織実態となっています。

定年退職年齢の延長や働き方改革、四月期の人事異動など、要求実現の力となる、組織拡大も今後、具

2021年度 東海建設支部役員名簿

役	職	氏 名	分 会 名
執行委員長	(欠 員)		分 会
執行副委員長	青 山 浩	名 国	分 会
執行副委員長	橋 本 波 雄	紀 勢	分 会
執行副委員長	山 下 仁 司	本 局	分 会
書記長	炭 竈 康 志	本 局	分 会
書記次長	(欠 員)		分 会
執行委員	川 上 雅 司	名 国	分 会
執行委員	瀬 古 信 広	進	分 会
執行委員	佐々木 智 史	岐阜国	分 会
執行委員	宇 田 良 仁	天 ダ ム	分 会
執行委員(青年)	小 竹 亮 太	本 局	分 会
執行委員(女性)	節 田 真 理 子	名 国	分 会
会計監査	堀 川 勝 利	三 重	分 会
会計監査	中 森 裕 也	桑 名	分 会

今回大会(書面開催)での分会代議員の役割

	分会・代議員の役割	確認する資料	報告様式	期限	報告先
① 分会内で代議員を選出し支部へ報告		「64 選出証明書」	書記局	8/26(木)	書記局
② 議案集に対する意見を分会内で集約し、意見書で報告	大会議案集	意見書	意見書	8/26(木)	書記局
③ 財政方針に対する意見を、意見書で報告	財政方針(案) ※28日以降に代議員に送付	意見書	意見書	9/2(木)	書記局
④ 役員選挙への投票(郵送)	投票用紙 ※28日以降に代議員に送付	投票用紙	投票用紙	9/3(金)	書記局
⑤ 今年度の支部運動方針・財政方針等への賛否	報告様式 ※9月4日以降に代議員に送付	報告様式	報告様式	9/9(木)	書記局

まだまだ不十分な処遇改善

ベテランや再任用職員の要求前進を

東海建設支部の運動で、「退職時誰でも六級」の実は達していないものの、ここ数年で「当面、五級」は概ね見通しがつきつつありますが、四級のままで退職せざるを得ない職員がいくりことも事実で、早い時期での昇任・登用を進めて、少なくとも退職時に五級昇

分会からは、職場で永年苦勞して、働いているにもかかわらず、退職時の処遇が国家公務員の平均賃金にも達しない処遇を改善するように、更なる運動の強化が求められている点と、再任用職員が年度途中で退職する事象が続いていることを指摘しつつ、再任用職員が年度途中退職しなくすむ処遇の確保や働き方の改善を求められています。

支部として、この間の取り組み状況や今後の方向性を分会へ返して、今後、運動を具体化することで了解を得ました。

運動方針(案)・財政方針(案)への意見は三分会から提出(下表参照)されました。

分会からの意見では、ベテラン職員や再任用職員の処遇改善とコロナ禍での仲間作りへの取り組みが問われ、若い中間の要求や女性職員からの意見はありませんでした。

組合への結集を訴えつつ、仲間を増やす取り組みも続けます。

職場では、多忙な業務に見合う職員数が確保されず、残されたままであるなど、当局が進めている働き方改革が「むなしく」さえ思える状況が続いています。

強みが続けることの必要性を強調されました。

又、仲間を増やす取り組みでも、交流会等のイベント実施が困難な中で、労働組合への加入を訴える機会が減り、職場闘争も少なくな

格の実現を求めて、取り組みを進めます。

第64回定期大会議案に対する 意見		回	答
分会	2. 定数改善・昇格要求実現を求める取り組み →P14. 定数改善・昇格要求実現を求める取り組みの中で(2)昇格発令の評価と課題、1)行(一)職員関係①全体の総括のなかで「17年度より引き続き来年度定年退職者を5級発令できる役職への昇任・登用を実現させ、定年退職時の5級発令をほぼ確定させつつあります。」とまとめているが、中技分会の組合員だけの処遇実態だけみても、今年度定年退職の1名は辛うじて5級での退職となるが、生年次63の専門員は現在3級で処遇改善の見通しは立っていない。 そのほかの組合員は事務所係長3名(生年次68、69、73)は2名が4級で1名が3級となっており、さらには生年次75の事務所主任は3級で中技分会をみれば定年退職時の5級発令の展望はまったく見えていない。		5級発令の展望が見えるよう、「要求総組織総対話」にて本人要求を組織し、当局を追及していきたい。 支部との情報共有にて、要求を具体化し追及していきます。
中技	V. 独自要求課題の取り組み 1. 処遇の底上げと生活との調和の取れた人事・任用の取り組み →議案では、P28に「特に50歳代の係長・専門職層(ベテラン)職員からは、「早期に5級・退職時に6級昇格」を目指し、50歳前後の係長層の4級昇格を重視します。」「とあるが「退職3年前までに3級」という実態もある中で緊急的な処遇改善、身障者である職員の処遇改善の取組もお願いしたい。 長期病休者の問題 →中技では、心身の不調による長期病休者が昨年度は5名いたが、昨年度末に1名、今年度に入り1名自己都合退職をしている現在は7月より1名復帰したため2名が病休となっている。 職場として当局が、長期病休者のフォローが出来ているか、いささか疑問である。 (・職員が病休となった場合に当局全体でフォローしているように思えず、明らかに所属長や総務課長に丸投げしていると感じられる。※今年度退職の1名が昨年度に病休明けで職場復帰したあと、また病休になるまでの対応が不可解) また、退職に至る経緯・原因が当局から職場には示されていない		処遇改善については前段同様、本人要求の情報を共有し当局と交渉していきたい。 病氣休業者への対応については、当局はそれぞれ病気の段階に応じて対応を取っているが、個別対応について疑問・不安がある点については、支部とも課題を共有し、個別課題として当局を追及したいので、情報共有をお願いします。
天ダム	①コロナ対策でイベントが行えないか若者への訴えのよいか方策を知りたい。 ②65歳への定年引き上げについて、組合の方針を知りたい。 ・反対するのか、賛成するのか ・引き上げにより60歳までの給料が下がり昇給しなくなるのであれば、モチベーションが上がるか。労働する時間が延長されるのに見合う生涯賃金のUPが必要ではないか。		国公共や職場環境改善要求の確立、初年度引・若名協力など対話を通じて、加入の訴えをお願いします。 定年制は、国公労連では「労働に年齢制限がある」ことが差別として反対で、本部もその方針です。賃金UIPについては、全ての年代での追及を実施して、はにベテラン、若の課題として追及していきたい。
桑名	P9(1)再任用職員の処遇改善、定年年齢引き上げを求める取り組みについて 本人から採用は少い方を選任している。 本人としては少しでも賃金の多い方を選任しているように見える。 なり仕事の負担が増えている。すぐに辞める人を選任しているように見える。 再任用者退職が減らせるように高齢職員の処遇確保に力を入れてほしい。		ベテラン職員の処遇改善については課題として追及しており、引き続き実施します。