

より多くのなかまを職場で迎えよう

2021年7月5日号  
第216号  
毎月2回5日・20日発行

発行所

東京都千代田区霞ヶ関2の1の3 国土交通労働組合  
電話(03)3580-4244 F A X (03)3593-0359  
URL: https://kokkoroso.or.jp/  
発行者: 安藤 高弘  
1部20円(組合員の購読料は組合費に含む)



2021年7月5日 国交労組 第216号 (通巻1372号) 昭和37年12月3日 第三種郵便物認可

# 国交労組

## 職場から交渉を積み重ねて要求を実現させよう

### 第10回全国待遇改善委員会

6月5日、オンラインによる第10回全国待遇改善委員会を開催しました。会議では、成立したばかりの定年延長やテレワークの課題を中心に議論するとともに、官房人事課交渉にあたっての要求書ならびに交渉のすすめ方を確認しました。また、7日に人事院、10日に本省官房人事課に対して本部待遇改善委員会による交渉を行い、コロナ禍で交渉に参加できないなかまの思いを伝え、職場課題の改善を訴えました。

**定年延長もテレワークも希望に応じたものに**

会議の冒頭、安附待遇改善委員長から「労働運動の主役は、支部であり分会。自分が携わる仕事の困難性・重要性を当局に認めさせていくためにも、要求を再確認し、補強をお願いしたい」とあいさつがあり、続いて、本部から議案にもとづき私たちをとりまく情勢とともに重点課題について説明しました。

支部参加者からは、定年延長について、法案成立は一步前進としつつも、「役職定年制や給料7割水準は処遇として問題がある。退職時をピークとしている処遇を、今後、どの時点をピークにするのかや、再任用について一時金月数が現役より少ないといった定年延長との処遇のバランスなど、65歳まで働くことについて、再任用の処遇の改善も含め議論を深めることが必要(関西気象)と問題提起がなされました。また、コロナ対応とし

て出勤率削減の目標ありきで実施されているテレワークでは、実施率の調査日には在宅勤務の働きかけがあり、在宅勤務と届けているもの、実際は出勤している職員もいたことや、テレワーク環境の整備が依然として十分なこと、運用のばらつきなどの問題が改善されない実態が報告されました。

**行(二)職責に報いる処遇に改善を**

7日には、職務の専門性・特殊性により行(一)職員同様に災害対応にもあたっている行(二)職員について、賃金や要員確保、処遇改善にかかわる実態を示して人事院交渉を行い、人事院は給与第二課・大角専門官が対応しました。

人事部から「再任用のフバランスの観点から、時差出勤の拡大などを含



人事部・大角専門官(左)へ要求書を手交する吉岡副委員長

**健全な働き方は当局責任で実現を**

個別協議があれば、きちんと対応する。プルタイムが定員管理の面で認められれば、各府省の方針をある程度配慮して級の設定は考えたい」と回答がある一方、「地域間・世代間の適正な配分、職務や勤務実績に応じた適正な給与配分が適切に行われている」「他の俸給表に比べて上位級の定数について、それほど逼迫していない」と発言したことにに対し、組合から、かつて5級昇格できた方との世代間での不公平、不利益を現職員が被っていることを指摘し、部下数要件や付加業務だけでなく、昇格のための新たな基準を設けるよう求めました。

10日には、人事院勧告での賃金改善をはじめ、昇格等の改善、定年延長を含め安心して働き続けられる高齢期雇用課題の解決、テレワークや超過勤務など労働条件の改善や健康・安全管理の徹底、定員外職員や障がいを持つ職員の課題について大臣官房人事課と交渉を実施し、当局側は石原人事課長、小池参事官ほかが対応しました。

人事課長から、「いかに職員の士気を下げず、モチベーションを維持することが重要」「定年延長の



人事部勧告にむけ官房人事課へ賃金改善などを訴える

たい、「定員外職員については、公募において能力の実証を適切に行った結果をもとに採用しており、一律何年での雇止めというものは行っていない」「障がい者については、ステップアップは数多くはないが、ある」との回答がありました。

具体的制度設計について、これから制度官庁と意見交換していく。職員に混乱をもたらさないよう、丁寧に情報提供していくとともに、制度官庁への要望も当局としてしっかりとやっていきたい。「定員確保にむけ、丁寧に査定当局に説明を行い、1つでも2つでも改善できるように最大限努力していきたい」と回答がありました。

また、「テレワークであろうと勤務時間の管理はやっていかなければならず、新しい働き方を考えていきたい」「ハラスメント被害を相談できるような体制を充実させることが重要で、早急に対処していき



JAL不当解雇撤回闘争をつうじて女性運動の歴史に触れる機会があった。1965年、女性客室乗務員の定年は30歳。結婚退職・妊娠退職も企業内では制度化されていた。これらの不当な待遇を撤廃し、1979年、60歳定年を実現させた。同じ航空職場のなかまの奮闘に励まされ、力をもらい、私たちの運動は現在に至る▼「スチュワーデス」という言葉を聞かなくなつて久しい。性差別用語では?との世論にも押され、30年前には「CA」などの呼称には正されている。広く認知されるには時間だつて必要だろう。一方、ハイヒールを強制する理不尽なルールは短期間で見直され、SNSが社会を変え

る力を実感した▼住宅メーカーに勤める長女が、事務職から建築現場への異動を求めた。しかし、法令で定める荷物など持ち運びにかかわる重量には男女差があることから、本人の希望は叶わなかった。所謂、職種によって男女の区別は、まだある。しかし、女性らしき、男性らしさを求める時代ではない。一人ひとりの希望と能力に応じて活躍の場を広げていくことがジェンダー平等の実現には欠かせない。(P・G)