

2010年2月24日

国土交通大臣
前原 誠司 殿

国土交通省職員組合
中央執行委員長 阿部敏雄

2010年春季生活改善要求書

私たち国土交通省職員組合（以下「国交職組」）は、賃金、時短を中心とした労働条件全般について、下記のとおり改善を求めますので、貴職におかれましては、速やかに団体交渉を行うとともに、誠意ある回答及び必要な措置（権限のある関係機関への働きかけを含む）を求めるものです。

なお、これらの要求の多くが、日本労働組合総連合会（連合）に結集する公務員労働組合の統一的な要求であることを申し添えます。

記

I. 2010年度の賃金要求について

1. 2010年度の賃金改善について

（1）賃金について

① 2010年度の給与改定にあたっては、民間賃金実態を正確に把握し、国家公務員の賃金水準を維持・改善すること。

② 給与構造改革後の課題については、改革の検証をした上で慎重に検討すること。

③ 定年の段階的延長等高齢者雇用施策の検討に伴う給与体系の見直しについては、慎重にすすめること。

（2）社会的に公正な官民比較方法の確立について

① 総人件費削減に向けた給与水準の引き下げは行わないこと。

② 官民比較方法を抜本的に改善すること。一時金についても月例給同様にラスパイレス比較を行うこと。

（3）諸手当について

① 新幹線通勤手当の支給要件を緩和するとともに全額支給とすること。

② 単身赴任手当の支給要件を緩和するとともに支給額を引き上げること。

③ 住居手当の支給額を引き上げること。

（4）一時金について

一時金については、民間支給実態を正確に把握反映すること。

（5）実施時期について

2010年度の給与改定については、2010年4月1日から実施すること。

2. 非常勤職員等の雇用、労働条件の改善について

(1) 「均等待遇」の原則に基づき、常勤職員と同等の勤務を行っている非常勤職員の給与を俸給表に位置付けること。

(2) 「非常勤職員給与ガイドライン」の実施状況を点検・報告し、着実な改善に努めること。

(3) 非常勤職員の雇用・身分等の差別的取扱いを解消し、日々雇用職員の任用・勤務形態の見直しに当たっては、任期を1年以内とし更新可能とすることを基本に、本人の希望にそった継続的・安定的雇用を確保すること。

(4) 業務の外部委託にあたっては、公正労働基準の遵守を必要条件とすること。

(5) 非常勤職員制度の見直しを踏まえて育児休業法を適用すること。

II. 労働時間、休暇・休業について

1. 総労働時間の短縮について

(1) 総労働時間の短縮

ワーク・ライフ・バランスを確保するため、年間総労働時間を1,800時間体制を確立すること。当面、つぎの事項を実現すること。

(2) 超過勤務の縮減

①超過勤務命令の徹底をはじめとする実効ある超過勤務縮減策を講じること。

②超勤時間の年間上限目安時間を360時間とすること。

③360時間を超える年間上限目安時間の対象業務・職場は、人事院に示す典型例を踏まえて厳しく限定すること。

④超勤時間の月間上限目安時間は、当面、公務災害認定指針以下とすること。

⑤超勤時間の週間上限時間を15時間とすること。当面、現行上限の実施状況を点検・報告し、必要な措置を講じること。

⑥超過勤務手当は全額支給すること。

(3) 休暇の取得促進

①年次有給休暇、夏季休暇の計画的取得を促進すること。

②代休は確実に措置すること。

2. 育児短時間勤務制度および自己啓発等休業制度の円滑な運用について

育児短時間勤務制度および自己啓発等休業制度について、引き続き周知徹底をはかること。また、制度の活用ができる職場環境のより一層の整備に努めること。

III. 労働安全衛生・健康管理の充実について

1. 健康管理の充実について

(1) 公務災害の発生を未然に防ぐため、公務災害認定指針の職場内周知徹底およびそれを念頭に置いた勤務時間管理の徹底・健康管理の充実を図ること。

(2) 超過勤務時間が公務災害認定指針に抵触する職員については、例外なく臨時の健康診断を実施すること。

2. メンタルヘルス対策について

(1) メンタルヘルス対策を充実すること。人事院の「心の健康づくりの研修のために」を踏まえた階層別職場内研修を実施すること。

(2) 「心の健康づくり」に向けた国土交通省としての方針を明確に示すとともに、外部専門家の活用を含むカウンセリング体制の整備、職員の復職・職場適応の支援体制の整備、ストレス原因となった職場環境の改善を進めること。

(3) 定期健康診断の際、全職員を対象としたメンタルヘルス診断を実施し、併せて組織診断も実施すること。

3. セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメント対策について

(1) セクシュアル・ハラスメント防止と排除のため、人事院規則および訓令の趣旨を周知徹底すること。また、アンケート等での実態把握、外部相談員の導入など利用しやすい相談体制の拡充、被害者救済を優先した人事上の措置を講じること。

(2) パワー・ハラスメント（ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行）防止と排除のため、ガイドラインの作成および周知徹底をすること。

IV. 福利厚生施策等の充実について

1. 計画策定と着実な実施について

福利厚生を勤務条件の重要事項と位置付け、政府の福利厚生基本計画を踏まえ、国土交通省として、福利厚生施策を着実に実行すること。

また、国土交通省の福利厚生施策の長期展望を示すとともに、安易な福利厚生施策の切り捨てを行わないこと。

2. 具体化を急ぐ施策について

当面、①老朽化した宿舍・寮の更新および退去時負担の軽減、②多様な余暇活動への支援強化、③育児・介護を担う職員への支援、④共済事業（と連携した施策含む）の拡充、などの検討を行い具体化を目指すこと。

V. 新たな高齢者雇用施策について

(1) 誰でも安心して定年年齢まで働き続けられる新たな人事任用政策を速やかに確立すること。

(2) 新たな高齢者雇用施策については、雇用と年金の接続をはかるため、65歳までの段階的定年延長を実現すること。

(3) 当面、希望者全員の再任用を実現すること。また、職責に応じた級格付けとすること。

(4) 退職準備プログラムを整備し、充実すること。

VII. 男女平等参画の公務職場の実現について

(1) 女性職員の採用・登用拡大計画について

女性職員の積極的な採用・登用拡大に向けて、「計画」の着実な実施に努めること。

(2) 次世代育成支援について

次世代育成支援対策推進法に基づく「特定事業主行動計画」を着実に実施すること。

また、行動計画の検証を踏まえ、目標未達の事項については、取組方法等計画の見直しを行うこと。

VIII. 適正な職務遂行に向けた環境整備について

1. 法律・規則遵守の業務執行の徹底について

事業および予算の円滑・適正な執行のため、法律・規則の趣旨や手続きを徹底すること。

また、このため、要員確保と業務配分の適正化に努めるとともに、有効活用名目のいきすぎた「使い切り」を強要しないこと。

2. 不当な圧力への適切な対応について

暴力団等不当な圧力による業務執行への影響を排除するとともに、適正な業務執行と職員の安全を確保すること。

また、本省および地方整備局は、事務事業執行の第一線の事務所・出張所を支援する体制を整備すること。

3. 事業執行の適正期間の確保について

職場実態、工事発注の準備状況等を踏まえた適正期間の設定および要員確保をはじめとした執行体制を確実に整備し、事業効果の早期発現を追求すること。

IX. 労働基本権確立を含む公務員制度改革について

(1) ILO勧告に基づき、労働基本権制約の立法政策を見直し、労働基本権、団体交渉に基づく賃金・労働条件決定制度を確立すること。

(2) 国家公務員制度改革基本法に基づく公務員制度の抜本的な改革を進めること。特に、自律的労使関係制度を早急に確立すること。

X. 国土交通省における近代的労使関係の確立について

1. 労使慣行の尊重について

交渉・会見等については、これまでの労使慣行を最低限維持するとともに、職員団体間で異なる労使対応をとるなど、一切の差別的取扱いをしないこと。

2. 労使対応の原則について

一方的な労使対応・慣行の見直しは行わないこと。

また、政治主導の下での労使交渉をはじめとした新たな労使対応の原則を整理する際は、事前に国交職組と誠意ある交渉・協議を経ること。

3. 団体交渉について

総括的な交渉には、原則として大臣が出席すること。

4. 情報提供について

勤務条件に密接に関わる事項については、速やかに情報提供をすること。

5. 管理職員等の指定について

地方整備局の係長以下の職員について、「管理職員等」に指定しないこと。

当面、本局専門員、係員および事務所の総務係長（職員係長が設置されている場合）の指定については、速やかに見直し、「管理職員等」から除外するよう関係機関と協議すること。

以上