

2008年10月15日

国土交通大臣
金子 一義 殿

国土交通省職員組合
中央執行委員長 竹林 和也

職場環境改善および処遇改善等に関する基本 요구書

わたしたち国土交通省職員組合（略称：国交職組）は、結成以来一貫して「明るく働きがいのある職場」をめざし、自由にして民主的な労働運動を展開しています。

国交職組は、職員の賃金・労働条件および福利厚生 の改善とともに、職務や職場の社会的評価の向上をめざして運動を進めてきました。

しかし、現実 は、小さな政府をめざす政府自らの政策によって、賃金水準は引き下げられ、定員も歯止めない削減が続けられ、雇用の維持すら心配される状況となっています。

職場においては、慢性的な長時間労働が解消されず、走りながらの改革を強いられる精神的圧力や職場内対話の不足等から、精神的疾患によって長期休暇・休業を余儀なくされる職員が増加し、自殺者まで出ています。

貴職におかれましては、上記の状況を踏まえ、早期解決が必要な下記要求事項について、早期に団体交渉を実施し誠意ある回答と必要な措置を講じられるよう求めるものです。

記

1. 身上書を尊重した異動について

- (1) 身上書および面談で把握した、勤務地・職務内容等に関する職員の希望を最大限尊重した人事を行うこと。
- (2) 配置換えにあたって、子弟教育、家族の扶養・介護、病気などの特別な事情がある者については、十分に配慮すること。
また、すでにある単身赴任、長時間通勤は早期にこれを解消するとともに、新たに生じることのないようにすること。
- (3) 配置換えの内示に先立ち、職員との意志疎通をはかること。特に、転居を伴う配置換えや希望と異なる場合は、その徹底を図ること。
- (4) 異動の内示は遅くとも1ヶ月前とすること。
- (5) 職員の経済負担を緩和するため、赴任旅費は概算払いにより、赴任前に支給すること。

2. 超過勤務時間の縮減について

- (1) 適切かつ自律的な勤務時間管理を徹底するため、臨時・緊急の場合を除き、超過勤

務命令をしないこと。

- (2) 超過勤務手当は、超過勤務命令の実績に応じて全額支給すること。
- (3) 超過勤務時間の縮減は、目標を設定して計画的に進めること。
- (4) 超過勤務をはじめとする勤務時間は、全て正確に記録すること。
- (5) 360時間／年の上限目安を設定するとともに、各職員の超過勤務実態を職場内に公表し、超過勤務時間縮減に向けた議論に活かすこと。
- (6) 超過勤務縮減の取組みの周知徹底をはかるとともに、取組みの結果について、十分な検証を行い公表すること。

3. 処遇改善について

- (1) 行（一）4級以上および行（二）3級以上の定数拡大を重点とした、級別定数の改善を図ること。
- (2) 級別定数の改善は、現行官職に配分された級別定数の切り上げを重視し、標準職務表および級別資格基準を満たす職員の昇格ができるようにすること。
- (3) 地方整備局課長補佐6級の標準定数化をはじめとした、機関および官職の格付け改善についても積極的に働きかけること。
- (4) 幹部ポスト新設・増設に伴った7級以上の定数拡大と併せ、専門性の高いスタッフポストの上位級への切り上げを進めること。
- (5) 当面の喫緊の課題として、いわゆる「青年の山」対策の充実とともに、退職管理の見直しに伴うベテラン職員向けの上位級定数拡大を進めること。
- (6) 非常勤職員の職務内容、任用および給与等の実態を調査するとともに、「均衡待遇」の観点から処遇の維持・改善をすること。

4. 人事任用政策の見直しについて

- (1) 早期退職慣行を見直し、誰でも安心して定年年齢まで働ける職場とすること。
また、希望者全員の再任用を行うこと。
- (2) 能力・実績を重視した人事任用と前提となる新たな人事評価制度を確立すること。新たな人事評価制度は、4原則（公平・公正性、客観性、透明性および納得性）2要件（苦情処理制度と労働組合の参加）を具備したものとすること。
このため、現在実施されている人事評価のリハーサル試行を十分に検証し、国交職組と十分な交渉・協議を行い合意すること。
- (3) 改正国公法の趣旨を踏まえ、I種試験採用職員のみを優遇する現行の運用を改めること。

5. 安全で健康な職場環境について

- (1) 職務内容の把握と適切な勤務時間管理を徹底し、特定の職員に過度の肉体的・精神的負担が集中しないようにすること。
また、「心の健康づくり研修指針」（人事院）を活用したメンタルヘルス対策の充実を含め、職員の健康管理について細心の注意と万全の措置を講じること。
特に、「精神及び行動の障害」を理由とした長期病休者の増大や自殺者の発生を踏まえ、すべての職員を対象としたメンタルヘルス診断を速やかに実施すること。

- (2) セクシュアル・ハラスメントの排除と防止に万全を期すこと。そのために、全職員（非常勤職員を含む）を対象にセクシュアル・ハラスメントに関するアンケート調査を実施するとともに、被害者が利用しやすい相談体制の整備、相談に対する適切かつ迅速な対応および措置をすること。

また、管理者・職員の意識啓発と意識向上に向け、定期的なキャンペーンや研修における周知徹底をはかること。

- (3) 人事院が発出した「職場における喫煙対策に関する指針」（平成15.7.10）に基づき国土交通省においても引き続き喫煙対策を進めること。

- (4) 暴力団関係者との対応などにおいて、担当職員のみを危険な業務に晒さないこと。職員を危険から組織的に防衛し、かつ、適正な業務処理をするため、すべての職場に危機管理体制を整備すること。

また、このような状況が発生した場合に万全を期すため、防止策・対応方法に関するマニュアルを整備するとともに、研修を実施すること。

6. 男女平等の公務職場の実現について

- (1) 男女平等参画促進の観点から、職業生活と家庭生活の両立に向けた支援策として、男性の育児休業取得促進のための環境整備を進めること。

- (2) 女性公務員の採用・登用計画の一層の促進を図ること。国土交通省としての数値目標等を設定した積極的な計画を策定すること。

また、女性職員の育成に向けた「メンター」を導入すること。

- (3) 次世代育成支援対策推進法に基づき策定された「国土交通省特定事業主行動計画」のフォローアップで成果が確認できない事項等については、計画の一部見直しを含め、着実な実施、実効ある施策の整備を進めること。

また、行動計画の見直しの際は国交職組と協議すること。

7. 地方整備局の組織体制の整備と運営について

- (1) 平成21年度の組織改正にあたっては、職員の勤務条件に影響を及ぼす全ての事項について、国交職組に説明するとともに、職員の生活に最大限配慮すること。

なお、長期的には、組織の総合性・効率性を重視した事務所・出張所等の組織改正を基本方向として進めること。

- (2) 業務の簡素・合理化については、共通事務の一括処理など省力化に結びつく見直しを中心に進めること。

- (3) 地方分権に伴う国と地方の役割分担については、事務事業の精査を大前提とするとともに、地方分権に伴う組織見直しを含め、並行して検討されている道州制議論との整合性を確保し、将来的に大きな手戻りを招かないようにすること。

また、個別の事業に関する都道府県との協議は、直轄管理および組織設置の必要性および客観的基準を明確に示し対応を進めること。

- (4) 関係公益法人等との契約関係については、外部からの批判を招かないよう、競争性・透明性に最大限配慮し、整合性のある対応を徹底すること。

- (5) 平成20年度の補正予算の獲得および配分については、職場の実態をふまえて、適正な執行ができる規模および内容とすること。

また、補正を含む平成20年度予算の執行にあたっては、全体として効率的執行に努めるとともに、結果としての執行残額は不用額として処理すること。いたずらに完全消化を求めることは厳に慎むこと。

8. 定員の確保について

- (1) 平成21年度の定員については、事務事業を円滑かつ適正に執行するため、通常業務を所定勤務時間で処理できる十分な定員を確保すること。
- (2) 再任用の定員管理については、年金支給開始年齢の段階的引き上げに対応する弾力的な定員管理方式とするよう関係機関に働きかけること。

9. 労使関係について

- (1) 大臣、官房長等の交代の際には、会見の場を設定すること。
- (2) 労使慣行を尊重し誠意ある対応をすること。交渉には大臣が出席すること。
- (3) 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行うこと。

以 上