

2009年2月25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

2009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. 2009年度の賃金要求について

1. 2009年度の賃金改善について

(1) 賃金について

- ① 2009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 超過勤務手当、休日給および夜勤手当の割増率を引き上げること。
- ④ 特地勤務手当の見直しについては、生活環境・実態と人材確保を重視した慎重な検討を行うこと。

- ⑤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
2009年度の給与改定については、2009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」を最低ラインとし、常勤職員と同様の改善を行うこと。
- (3) 非常勤職員の雇用・身分等の差別的取扱いを解消し、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。

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

ワーク・ライフ・バランスを確保するため、年間総労働時間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。

- (1) 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年間上限目安時間を設定すること。時間は、360時間/年とすること。
 - ③公務災害認定指針（80時間/月）以下の月間上限を設定するとともに、20時間/週の現行監視体制を継続すること。
 - ④超過勤務手当は全額支給すること。
- (2) 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。
- (3) 勤務時間短縮の具体的措置
勤務時間法改正に伴う勤務時間の15分短縮の具体的措置については、組合と協議すること。

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100時間／月以上又は80時間／月以上で連続の職員については、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. 新たな人事評価制度について

- (1) 新たな人事評価制度については、4原則（公正・公平性、透明性、客観性、納得性）2要件（苦情処理委員会の設置、労使協議制）の確保を基本として運用すること。特に、評価結果の本人への全面開示、苦情相談・苦情処理への組合の参加を担保すること。
- (2) 職員に対する制度の周知徹底とともに、評価者全員を対象とした訓練の徹底をはかること。

- (3) 評価結果の任用、給与等への活用についても、4原則に基づいて運用すること。
- (4) 政令・府令に基づく、実施規定の策定にあたっては、組合と協議すること。

VI. 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人事管理とすること。このため、組織的、強制的な退職勧奨は速やかにやめること。
- (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65歳とすること。雇用の確保は、最も重要な勤務条件であることから、組合と協議しすすめること。
- (3) 当面、希望者全員の再任用を実現すること。
- (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。また、計画の着実な実施のため、研修等を通じて職場内の周知に努め、年度途中で計画の実施状況を公表すること。

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」を着実に実行すること。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

事業および予算の執行を優先させるあまり、法律・規則の趣旨や手続きを逸脱する業務執行とならないよう、法律・規則遵守の徹底をはかること。

職場実態から、執行不可能な予算獲得と配分は行わないこと。また、非効率な予算の完全消化至上の職場風土・体質を改めること。

2. 危機管理体制の確立について

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ため、すべての職場で危機管理体制を確立すること。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・出張所の危機管理体制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

事業効果の早期発現に向けた取り組みについては、職場実態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すること。

Ⅷ. 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) 内閣人事・行政管理局構想については、労働基本権制約の代償機能の形骸化につながるおそれがあるため、やめること。

Ⅸ. 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。新たな労使対応の原則については、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