

2009年10月 2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

### 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、「明るく働きがいのある職場」をめざし、結成以来一貫して「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 of 改善とともに、組織体制と運営の見直しを通じた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、現状は、賃金・労働条件は厳しい民間実勢を反映して切り下げられようとしている上、福利厚生施策は一方的な切り下げが続き、歯止めのない定員削減によって、職員は慢性的な長時間労働を強いられています。

さらに、単身赴任を伴う頻度の高い転勤やその場凌ぎの業務の見直しのため、多くの職員が肉体的・精神的ストレスを高めています。このため、少なくない職員がメンタルヘルスの不調を訴え、長期病休を余儀なくされています。

それでも職場が維持されているのは、職員の高い使命感によるものです。職員も職場も疲労困憊となっているいま、職場環境の整備はまさに喫緊の課題となっています。

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。

- (6) 職員の転勤負担を軽減するため、転勤総数を抑制することを基本にして、人事任用施策を含む総合的な施策を講じること。

## 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。このため、必要となる予算を確保すること。
- (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) 超過勤務を含む勤務時間は、全て正確に記録すること。
- (5) 地方整備局においては、360時間／年の上限目安を設定すること。
- (6) 超過勤務縮減の取組みを周知徹底するとともに、幹部職員・管理職員が率先垂範で確実に実施すること。なお、取組み結果については、公表するとともに、十分検証し施策に反映させること。

## 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、標準職務表等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・増設に伴う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。  
このため、組織的な退職勧奨を止めるとともに、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に向け、活用を含む新人事評価制度を周知徹底するとともに、運用の公平・公正性および客観性を確保するため、全ての評価者に対して、評価者訓練を徹底すること。  
また、新人事評価制度の信頼性および納得性を高めるため、評価結果を全面開示するとともに、独立性の高い苦情処理体制を整備すると共に、誠意ある苦情対応に努めること。
- (3) I種試験採用職員のみを優遇する現行の運用は廃止すること。

## 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・ハラスメントおよびパワー・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・ハラスメントおよびパワー・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被害者救済を第一義とした措置をすること。

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」のフォローアップを踏まえ、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) 事務事業の変化に対応できる組織体制と要員配置とすること。

- (2) 省庁再編時の重複組織については、速やかにこれを解消すること。

- (3) 事務所・出張所については、総合性・効率性・安定性を重視し、統合・再編を通じて規模を拡大することを基本方向とすること。平成22年度の組織改正にあたっては、この基本方向に逆行しない組織改正とすること。

- (4) 組織改正に伴い、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。

- (5) 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。試行については、一定期間経過後、その結果を検証し、本格実施にするか、旧方式に戻すか整理すること。旧方式と試行の併存期間は、極力これを短期間とすること。

- (6) 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。
- (7) 平成21年度予算の執行において、当初予定の事業を効率的に執行した結果発生する執行残額については、特別な理由がない限りこれを「不用額」として処理すること。「有効活用」の名目で完全消化を求めないこと。
- (8) 平成22年度予算の確保については、職場実態を踏まえた上で、確実に執行できる内容および額とすること。(平成21年度の新たな補正予算が編成される場合も同様)

#### 8. 定員の確保について

- (1) 平成22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、定年年齢が引き上げられるまでの間、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。
- (3) 定員以外の非常勤職員、現場技術業務委託職員、車両管理員についても、事務事業を円滑に実施できるよう適切に確保すること。

#### 9. 地方分権改革対応について

- (1) 組織廃止、定員削減ありきの行革ではなく、事務事業の精査に基づき国と地方の役割分担の見直しに基づく分権改革とすること。また、移管対象事業の確定については、関係自治体との個別協議を踏まえること。
- (2) 地方分権に伴う国の出先機関改革については、「広域的な公共事業」という特性を踏まえ、道州制議論との整合性に十分配慮した検討と結論を得ること。
- (3) 事務事業の地方移管あるいは組織改正に伴う職員の雇用問題については、国が責任をもって対応すること。

#### 10. 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、確実かつ速やかに情報提供を行うこと。

以 上