

2010年 7月 5日

国土交通大臣
前原 誠司 様

国土交通省職員組合
中央執行委員長 加藤 順一

2010年人事院勧告等に関する要求書

国交省・地方整備局の職場においては、歯止めのない定員削減のもと、非常勤職員が大幅に削減され、各種支援業務も縮小され、「走りながらの改革」を求められる第一線の職場で働く常勤職員の労働強化が進んでいます。

また、長時間に及ぶ超過勤務や頻繁な転勤と単身赴任は、職員のワーク・ライフ・バランスの実現を阻害し、心と身体の健康に悪影響を及ぼし、特に、「精神と行動の障害」（いわゆる「メンタルヘルスの不調」）を理由とした長期病休者を増やしています。

一方、鳴り止まない公務員バッシングのもと、厳しい財政事情を背景にして、総人件費削減を求める政治圧力はますます大きくなっています。

わたしたちにとって人事院勧告制度は、労働基本権を制約されている現在、その代償措置として、賃金・労働条件改善の唯一の手段となっています。

貴職におかれては、職場の労働強化の実態、生活防衛を求める職員の切実な声、労働基本権制約の代償措置としての人事院勧告制度において、国交職組が掲げる下記要求事項の実現に向け、人事院への働きかけをはじめとする最大限の努力を強く要求します。

記

1. 賃金要求について

(1) 月例給与について

2010年度の給与改定に当たっては、公平・公正な官民比較に基づき、公務員労働者の月例給与の水準を維持すること。

(2) 一時金について

一時金については、精確な民間実態の把握と官民比較を行い、公務員労働者の生活を防衛するために必要な支給月数を確保すること。

(3) 諸手当について

① 民間の時間外労働手当等の精確な把握に基づいて、超過勤務手当の割増率を引き上げるとともに、1か月当たり60時間を超える超過勤務時間を算定する場合において日曜日等の超過勤務時間を算入するよう改めること。

- ② 地方整備局の職場実態を踏まえ、転勤による経済的負担を軽減し、「ワーク・ライフ・バランス」を実現するため、単身赴任手当および新幹線通勤の改善を図ること。

(4) 給与構造改革終了後の検討事項等について

- ① 給与構造改革が本年度で終了したことを踏まえ、その進展状況について慎重な検証を行うこと。
- ② 経過措置が段階的に解消することによって生じる制度改正原資の活用方法については、国交職組と十分交渉・協議すること。

(5) 年齢による給与引き下げ措置について

「世代間配分」の適正化は、傾斜配分によって時間かけて是正すること。「50歳台後半」について、一定率を乗じて一律減額するというような乱暴な措置をとらないこと。

2. 労働諸条件の改善について

(1) 労働時間の短縮及び休暇について

- ① 本府省における在庁時間削減の取組みについて、現状、目標、取組み状況および達成状況を国交職組および職員に公表すること。
- ② 勤務時間管理を徹底し、勤務時間記録の正確を期すとともに、地方整備局の超過勤務時間の上限目安時間を年間360時間とすること。
- ③ 超過勤務手当は、正確な勤務時間記録に基づき勤務実績どおり全額支給すること。
- ④ 病気休暇制度や運用のあり方等の検討に当たっては、国交職組と十分交渉・協議、合意すること。

(2) 男女平等の公務職場の実現について

- ① 「女性国家公務員の採用・登用拡大に関する指針」の着実な実施に向けた指導、メンター制度の実効性確保に向けて必要な取組みを行うこと。
- ② 育児休業及び育児のための短時間勤務について、数値目標を設定した男性取得の促進策をとりまとめること。

(3) 新たな高齢者雇用施策について

- ① 65歳までの段階的定年延長を実現するため、「定年」を退職管理の前提とすること、高齢職員層の職域開拓・再編をすすめ、新たな高齢者雇用施策を取りまとめること。
- ② 新たな施策の実施に関わる給与体系・水準のあり方を含め、具体的な施策の内容について、国交職組と十分な交渉・協議を行い、合意に基づいて検討作業を進めること。

(4) 福利厚生施策について

メンタルヘルスに問題を抱える職員が増加していることから、「職員の心の健康づくりのための指針」等に基づいた心の健康診断やカウンセリングの着実な実施や復職支援施策の拡充・強化を図ること。特に、心の健康診断については、身体の定期健康診断同様、全ての職員を対象に実施すること。

また、定年の段階的延長を前提とした退職準備プログラムの充実を図ること。

3. 非常勤職員等の制度及び処遇改善について

- (1) 「非常勤職員給与ガイドライン」の遵守を最低ラインにして、非常勤職員等の賃金・労働条件を改善すること。
- (2) 「日々雇用非常勤職員制度」から「期間業務職員制度」に移行することをふまえ、当該職員の継続的・安定的な雇用確保を実現すること。
- (3) 「期間業務職員制度」導入に併せ、当該職員への育児休業及び介護休暇および共済年金適用を実現すること。

4. 新たな人事評価制度の活用について

- (1) 人事評価制度の活用に向けて、評価者訓練の徹底、制度内容の周知徹底、組織目標を明示した上での個人目標の設定、未経験職務における細かな対応、信頼・納得性向上に向けた費用対結果の全面開示など、運用を改善すること。
- (2) 人事評価制度の本格的実施に伴う事務量を踏まえ、業務配分の見直しや要員配置について必要な措置を講じること。

5. その他の事項について

国交省・地方整備局における障がい者雇用を促進すること。そのために必要な職場環境の整備を行うこと。

以上