

2011年2月21日

国土交通大臣
大島 章宏 殿

国土交通省職員組合
中央執行委員長 加藤 順一

2011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。

記

I. 人件費削減措置について

（1）公共サービス基本法に基づき、良質な公共サービスが適正かつ確実に実施されるよう、社会的に公正な賃金・労働条件を確保すること。

（2）国家公務員の人件費削減措置の検討を開始するにあたっては、依然として労働基本権が制約されている人事院勧告制度の下にあることを踏まえ、以下の事項の実現を前提とすること。

- ① 連合・公務労協・公務員連絡会が求める自律的労使関係制度の法的措置の実現を確実にすること。
- ② 政府がめざす人件費削減の必要性について、その全体像を含めて明確で納得のいく説明を行うこと。
- ③ 必要な法案の国会提出については、公務員連絡会・国公連合との合意を前提とすること。

II. 2011年度の賃金要求について

1. 2011年度の賃金改善について

（1）賃金について

① 2011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。また、現給保障措置は堅持すること。

（2）社会的に公正な官民比較方法の確立について

官民比較方法については、現行比較企業規模を堅持するとともに、社会的に公正な仕組

みとなるよう、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) 定年延長に伴う給与体系等の見直しについて

定年延長の実施に伴う60歳以降の給与のあり方については、職務給の原則を維持するとともに、ゆとりある豊かな生活が実現できる水準を確保すること。

(5) 50歳台の給与見直しについて

- ①50歳台の給与のあり方については、官民較差を踏まえた配分の問題として、人事院勧告期に向けて慎重な検討を行うこと。
- ②50歳台後半層の一律削減措置はただちに撤回すること。

(6) 実施時期について

2011年度の給与改定については、2011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) 期間業務職員制度については、当該職員の雇用の安定と処遇の改善となるよう、適切な運用に努めることとし、「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) 非常勤職員等の雇用・身分等の差別的取扱いを解消するため、非常勤職員制度を法律上明確に位置付けて、勤務条件等について均等待遇の原則に基づき、常勤職員に適用している法令、規則を適用すること。

Ⅲ. 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、60時間/月とすること。
- 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、上限超過がある場合は確実に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。

⑦ 45時間～60時間／月の超過勤務に対する割増率および代休時間の取扱いは、民間実態を踏まえた改正を行うこと。

(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代休は確実に取得できるよう措置すること。

IV. 人事評価制度について

人事評価制度の運用にあたっては、地方整備局においても勤勉手当等に活用されることから、公平・公正性、客観性、信頼性および納得性を高めるよう努めること。

このため、期首面談においては、組織目標を明示するとともに、それと整合した個人目標の設定を徹底するとともに、評価結果の活用方針を併せて説明し、期中における日常的なコミュニケーションを通じて、被評価者の円滑な目標達成を支援すること。

また、期末面談においては、評価結果を全面開示することを原則とし、全体評語のみの開示に止まる場合は、フィードバックを通じて個別評語が類推出来るよう配慮すること。

V. 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」の方針を明確にするとともに、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。

VI. 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

災害対応業務や転居を伴う頻繁な転勤や単身赴任が多い実態を踏まえ、必要な宿舍を責任を持って確保するとともに、老朽化した宿舍の更新をすすめること。また、使用料抑制および退去時負担の軽減等に努めること。

VII. 新たな高齢者雇用施策について

(1) 年金支給と雇用の連結を図るため、定年年齢を65歳まで段階的に引き上げること。

このため、人事任用施策の見直しをはじめとした高齢雇用施策の具体的検討を急ぐこと。

(2) 当面、希望者全員の再任用を実現すること。また、その給与格付けについて、3級枠を大幅に増やすとともに、4級枠の確保に努めること。

(3) 65歳定年を前提とした人生設計セミナーおよび退職準備セミナーを開催すること。

VIII. 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