

2023年3月31日

土木研究所

理事長 藤田 光一 殿

土木研究所労働組合

中央執行委員長 東 拓生



2023 年春闘要求書

土木研究所労働組合は土木研究所に働く労働者の生活と円滑な業務運営を守ることを目的に以下の要求を行います。貴職におかれましては土木研究所の最高責任者として、職員の労働と生活の実態を理解し、下記の要求実現のために関係機関に働きかけることを含め、最大限の努力を尽くされるとともに、誠意をもって回答するよう強く要求します。

記

1. 賃金について

1) 水準・俸給等について

- ① 賃金を月額平均 25,000 円 (6.2%) 以上引き上げること。
- ② 不利益遡及は絶対に行わないこと。
- ③ 定期昇給制度を今後とも堅持すること。
- ④ 給与体系の改定を行う場合には、全職員を対象とした説明会を開催し、十分な説明を行うこと。
- ⑤ 再雇用となる者の賃金を大幅に改善すること。特に一時金 (ボーナス) については、非常勤職員と同様に、支給月数を常勤職員と同一に改善すること。

2) 諸手当について

- ① 扶養手当の支給額を大幅に改善すること。
- ② 住居手当の支給額・支給内容を改善すること。
- ③ 業務に必要な学会等への加入費、年会費相当分の手当を支給すること。
- ④ 総括主任研究員および主任研究員に超勤手当を支給すること。
- ⑤ 研究員調整手当をすべての研究職員に支給すること。
- ⑥ 車による通勤は実際にかかる費用相当分の手当を支給すること。
- ⑦ 超過勤務手当の支給割合を 150% に、深夜勤務及び休日勤務の支給割合を 200% に引き上げること。
- ⑧ 超過勤務手当は全額支給すること。
- ⑨ 退職手当の改悪を行わないこと。
- ⑩ 退職手当には公務員時代を含めて通算年で計算すること。また、国や大学法人等との間の異動に関しても通算すること。

2. 評価制度について

- ① 賃金に反映させる評価制度は導入しないこと。
- ② 評価の基準を明確にし、職員の納得のいく評価制度とするとともに、十分な説明を行うこと。

3. 昇任昇格について

- ① 昇任、昇格のペースを改善し、処遇改善に努めること。
- ② 昇格の基準を明らかにするとともに、昇格の遅い職員には適切な指導を行い、格差が広がらないようにすること。
- ③ 課長以上のポストに内部昇任を行うこと。
- ④ 総括主任研究員または主任研究員として5級までの昇格を可能とすること。

4. 労働時間・休暇制度などについて

- ① 1日7時間、週35時間への短縮を行うこと。
- ② 厚生労働省通達に準じた勤務時間管理の徹底と職員確保により、超過勤務を大幅に縮減すること。超過勤務削減の努力を担当職員任せにせず、適切な指導を行うこと。
- ③ 「リフレッシュ休暇」（長期勤続休暇）や自主的な能力開発等のための「教育訓練休暇」を実現すること。
- ④ 年次休暇を年間30日とし、最長30日の翌年への繰り越しが可能とすること。
- ⑤ 夏季休暇の日数を10日間に増やすこと。当面、取得可能な期間を6月～10月に延長するとともに、連続でなくても取得可能とすること。
また、結婚休暇も1週間以上に延長すること。
- ⑥ 国の機関同様に、時間休暇を取得できるよう関係機関に働きかけること。
- ⑦ 事務補助の非常勤職員にフレックスタイム制度を導入すること。これが実現するまでの当面の間「ゆう活」を実施し、勤務時間の柔軟性を確保すること。また、全職員を対象としてフレックスタイムの変更が容易に行えるよう申請手続きを改善すること。
- ⑧ テレワークの実施に当たっては、客観的な勤務時間管理を導入・徹底するとともに、長時間労働を防止すること。また、実施にかかる費用は本人に一切負わせないこと。

5. 高齢期雇用、再雇用職員について

- ① 職員が生涯にわたって健康で意欲を持って働き続けられるよう職場環境整備に努めること。
また、職員の自己選択による多様な働き方が可能となるよう、新たに短時間勤務制度などを実現すること。
- ② 65歳までの定年延長が完成するまでの間は再雇用制度を併置すること。
- ③ 必要な定数を確保し、再雇用を希望する者は全員採用すること。また、週5日勤務を希望する者はそれを実現すること。
- ④ 給与水準は退職前の給与水準を維持すること。
- ⑤ 再雇用後のポストや処遇に著しい格差を生じさせないようにすること。とくに、生活関連手当は正規職員と同様に支給するとともに、労働条件について再雇用以前と連続性を持たせること。
- ⑥ 当面、一時金（ボーナス）については、同一労働同一賃金の原則に基づき、短時間勤務を含め定年前と同様の支給率に早急に改善するよう、関係機関に働きかけること。
- ⑦ ポストや処遇の設定などについて、任命権者による恣意的な運用が行われないようガイドラインを示すなど責任ある対応をとること。

- ⑧ 週5日未満の短時間再雇用職員については、その給与及び勤務日数に応じて職務量、職務内容を減ずること。また、これにより再雇用職員が勤務する部署において他の職員の負担増とならないよう、増員などの適切な措置を講じること。また、勤務を要しない日の曜日指定については、再雇用職員の生活に配慮して決定し、年度途中でも変更できるようにすること。
- ⑨ 再雇用職員の宿舍貸与要件を緩和し、短時間再雇用職員に対して宿舍を貸与すること。

6. 障がいのある職員の労働条件・勤務環境等について

- ① 採用試験については、公平性を担保し、試験地についても考慮すること。
- ② 障がい内容の職場への公表・周知については、本人の意向を尊重し対応すること。
- ③ 職場のバリアフリーや業務のサポート体制の充実など、働きやすい勤務環境を整えること。
- ④ 働きがい・達成感が持てるよう、従事する業務は単純作業に限定せず、障がいの内容・程度に応じたものとする。
- ⑤ 採用前の経験や知識、有する技術をふまえた職場配置を行うとともに、俸給号俸についても適切な格付けとすること。
- ⑥ 昇任や昇格については、障がいによる不利益な扱いをしないこと。
- ⑦ 非常勤職員から常勤職員へのステップアップ（転換）については、労働組合の意見をふまえ、手続き及び選考方法を整備すること。
- ⑧ 障がいを理由とする入通院等に対応するため、病気休暇の期間、とくに非常勤職員の場合の日数について見直すこと。
- ⑨ 障がい者への理解を深めるための研修や学習会を実施すること。

7. 非常勤職員について

- ① 非常勤職員の給与を改善すること。
- ② 2022年11月に内閣人事局より各府省宛に、定員外職員の給与の遡及支給を行うよう通知されたことから、常勤職員と同等に給与法改善に伴う差額分を4月に遡って支給をすること。
- ③ 非常勤職員の勤務実績把握及びその評価については、勤務実績把握責任者による恣意的な評価が行われないよう十分監視するとともに、評価方法を厳格化すること。
- ④ 雇用期間を延長すること。
- ⑤ 非常勤職員の休暇等については、常勤職員に準じた制度に改善すること。当面、無給とされている休暇を有給にするとともに、介護休暇の制度化をはかること。有給休暇の日数を増やすこと。
- ⑥ 同一職場の常勤職員以上の超過勤務を要請しないこと。

8. 任期付き研究員について

- ① 希望者については、任期付き研究員の任期終了後に、選考採用として常勤採用すること。
- ② 希望者については、任期終了後の就職先の斡旋を行うこと。

9. 今後の独立行政法人の運営等について

- ① 土木研究所を国の機関に戻すよう関係機関に働きかけること。
- ② 成果主義に走ることなく、将来を見据え、地道な基礎研究についても十分な予算と人員を確保すること。
- ③ 人員や予算の削減を行わないこと。
- ④ 職員の身分や組織全体の変更等、土木研究所の将来を左右する重大な変更が行われるような場合には、できるだけ早期に職員に知らせ、労働組合と協議すること。

- ⑤ 一方的な組織の改編は行わないこと。
- ⑥ 国土技術政策総合研究所所有の実験施設等を、今後も引き続き使用できるよう、関係機関と十分な調整を行うこと。
- ⑦ 慢性的な超過勤務実態を改善するために、大幅増員等の抜本的な措置を講じること。
- ⑧ 研究職員の研究チームから研究支援部門への異動が最小限となるよう、職員の増員など体制を構築すること。また、希望外の研究支援部門で勤務している職員については、できる限り早期に希望どおりの職場・職務に戻すこと。
とりわけ当面、戦略的イノベーション創造プログラム（SIP）事務局等については、2024年4月までに大幅増員を行うこと。また、既存の部署・研究チームからの異動職員については、早期に希望する職場・職務に戻すよう最大限の配慮をすること。
- ⑨ 地方整備局等からの受託研究を実施できるシステムを構築すること。

10. 雇用関連

- ① 一方的な解雇は行わず、労働組合と協議すること。
- ② 雇用保険負担分の賃金増を行うこと。
- ③ みなし公務員制は適用しないこと。
- ④ 公務員倫理法に準じるような倫理規程は課長、主席研究員、上席研究員以上の役職を対象とすること。
- ⑤ 若手職員を大幅に増員すること。

11. 福利厚生・宿舍等

- ① 今後とも、災害補償について従来と同等の水準を確保すること。特に、テックフォース等における災害補償については、十分な配慮を行うこと。
- ② 共済制度が将来にわたって継続できるようにすること。
- ③ 協会健保を利用して健康診断を独自に受ける場合について、丁寧な説明を行うこと。
- ④ 公務員宿舍がこれまでどおり利用できるようにすること。宿舍料の値上げを行わないこと、または、独自の宿舍を確保すること。
- ⑤ 現在実施されようとしている公務員宿舍廃止計画について、該当者全員の代替宿所を確保すること。また、修繕費、引越等に係る負担の軽減を図ること。
- ⑥ 国土技術政策総合研究所の福利厚生施設等を利用できるよう関係機関と調整を行うこと。また、福利厚生面で従前に比較して後退することがないように配慮すること。

12. 健康管理について

- ① 長期に渡って心身の健康を害す者が増えており、業務上の重圧の排除等、抜本的な見直しを行うこと。
- ② パワハラ、セクハラ等が発生しないよう、日頃から指導を徹底すること。
- ③ 過重労働、パワハラ、セクハラ等が原因で長期休暇を余儀なくされた職員に対して、賃金等の減免処置が発生しないようにすること。また、職場復帰に際しては、パワハラ、セクハラ of 加害者から距離を置く配置にするなど、被害者のストレスを極力排除するための措置を講じること。
- ④ 長期休暇者が出た職場では、残った職員の労働強化とならないよう、適切な措置を講じること。
- ⑤ パワハラについても相談窓口を開設し、パワハラを行った者には徹底した指導を行うこと。
- ⑥ 職員などを対象とする外部からの暴言、暴力、違法・不当な要求などへの安全確保策・人権

確保策を講じること。

- ⑦ 新型コロナウイルス対策について、職場実態をふまえた万全の策を講じること。

1 3. 配転・配置換えについて

- ① 身上書を尊重し、特に事情のある職員については、その配転・配置換えの要求を実現すること。
- ② 職員本人の職場・職務に対する希望・意向を十分把握し、日頃から職員本人との意思疎通を十分行い、これを人事に適切に反映すること。また、本人の希望があれば、部長・グループ長面談等を行うとともに、技術系については企画部長が、事務系については総務部長が各々、直接、本人の意向把握を行うこと。

1 4. マイナンバーカードについて

- ① マイナンバーカードの取得はあくまでも本人の任意であることを明言し、取得を強要しないこと。また、今後マイナンバーカードに関する一切のアンケート等は行わないこと。
- ② マイナンバーカードに関する講習会を開催し、取得のメリットとデメリットを丁寧に説明すること。

1 5. その他

- ① 就業規則や各種規定の変更に当たっては、全職員に「規則」の下の「達」までを分かりやすく説明すること。
- ② 管理職指定の範囲について、部下のいないポストについては、管理職指定を外すこと。
- ③ 旅費規定については、旅行者に不利益が生じない内容とすること。また、旅行者や事務担当者、会計担当者の負担が増えないよう、事務手続きを簡素化すること。当面、旅行計画承認書の提出は宿泊を伴う出張に限定すること。
- ④ 出張の変更に伴うキャンセル料の支払いについては、振り込み手数料も支給すること。
- ⑤ 作業服の背文字を無くすこと。
- ⑥ 土木研究所に働く全ての職員が、将来に希望を持ち、生き活きと仕事が出来る環境を整備すること。

以 上