

国土交通省 国土技術政策総合研究所
所長 奥村康博 殿

国土交通労働組合 建設研究機関支部
国土技術政策総合研究所分会
執行委員長 番場 正

2023年建設部門職場に関する夏季重点要求書

国土交通省で建設行政にたずさわる職場では、国民の安全・安心を確保するための行政ニーズの高度化・多様化により、職務の複雑・多様化、繁忙の度合いが増しており、多大な責務を担いながら職務を遂行しています。

建設行政職場では、長年にわたり定員削減を強行し続けた結果、深夜に及ぶ超過勤務や休日出勤などの長時間過密労働がまん延し、職員の大量の退職、在職死亡者やメンタル疾患も含めた健康被害、さらにはパワハラ事案も頻発するなど、職場環境は悪化の一途をたどり、働くうえでのルールが崩壊の危機に瀕しています。私たちは、このような状況を改善するよう長年にわたって訴え、4年続けて地方整備局では定員が増員されたものの、これまで行われた定員削減を埋めるものにはなっておらず、人員不足はまったく解消されていません。

また、職員の生活や職場実態を顧みない諸施策は、公務職場における業務実施体制の確保や職員のモチベーションに大きな打撃を与えることから、断じて容認することはできません。公務の能率向上や健康確保の観点を踏まえた働くルールの確立と、職務・職責に応えた処遇改善など労働条件改善は不可欠です。

以上をふまえ、貴職におかれては、早急に団体交渉を開催し、誠意ある回答を行うとともに、国総研職員の使用責任者として、国総研に働く労働者の労働と生活実態を十分に理解し、公務労働者の職場と雇用確保、生活改善、諸権利拡充、国民・住民サービスの充実をめざす立場から、下記要求事項の実現にむけて、関係機関への働きかけを含めて最大限努力するよう強く要求します。

記

1. 国民本位の建設行政の確立と要員確保等について

- (1) 国民の安全・安心の確保に資する国民本位の行政を確立すること。
- (2) 「地方分権改革・道州制」による事務・権限の移譲や国の地方出先機関の廃止は行わないこと。
- (3) 国民生活及び社会経済の安定等に不可欠な独立行政法人の事務・事業は、国の責任で存続・拡充すること。また、国の直接運営の方がより効率的・効果的、かつ、高い公共的見地から貢献できる事務・事業は、国の機関に戻すこと。
- (4) 建設産業に働く労働者の公正な賃金確保にむけ、公契約法（公共事業における賃金等確保法）を制定すること。
- (5) 社会資本の維持管理や防災など国民の安全・安心をまもる事務・事業に必要な予算を確保すること。
- (6) 国家公務員の総人件費削減を中止するよう関係機関に働きかけるとともに、要員確保や処

遇改善に必要な予算を確保すること。

- (7) 総定員法を廃止するとともに、定員合理化計画の策定などを行わないよう関係機関に働きかけること。
- (8) 社会資本の維持管理、防災など国民の安全・安心をまもる事務・事業に必要な体制の確保にむけ、事務所・出張所、地方測量部、国総研・土研・建研の定員を大幅に増員すること。
- (9) 事務所係長・出張所係長などの役職空席を解消すること。
- (10) 行政職(二)職員が災害対応等で果たしている役割をふまえ、不補充政策を撤廃するよう関係機関に働きかけること。

2. 昇格・諸手当等の改善について

- (1) 人事院が検討する社会と公務の変化に応じた給与制度の整備に対しては、公務員賃金の引き下げとなるようなものとはせず、初任給をはじめとした公務員賃金の大幅に引き上げを行い、職員の生活と労働の実態にふさわしい賃金水準に改善すること。
- (2) 民間企業等から職員を採用するにあたっては、民間経験を十分に考慮し、給与を決定すること。採用後の職員の処遇については、昇格に必要な在級期間の短縮を含め、職員の能力・実績に応じて柔軟な運用を行うこと。
- (3) 昇格改善について、以下の要求が実現するよう関係機関に働きかけるなど必要な措置をはかること。
 - ① 級別標準職務表を抜本的に改正し、各職務の評価を引き上げること。
 - ② 行政職(一)の格付け上限を、係員3級、主任4級、係長5級とすること。また管区課長補佐6級、地方出先機関課長6級に格付け上限を引き上げること。
 - ③ 行政職(二)の部下数制限を撤廃し、職務の特性にふさわしい昇格基準を確立すること。
 - ④ 本省・地方の機関間格差や府省別、組織別、世代間、男女間の昇格格差を是正すること。
 - ⑤ 在級期間表を改善し、上位級についても明確な基準を定めること。
 - 1) 行政職(一)Ⅲ種(一般職高卒程度)採用者の2級昇格の必要経験年数を7年とし、上位級についても見直すこと。
 - 2) 行政職(二)については、政府の「不補充政策」による部下数減少の実態をふまえた資格基準表の見直しを行い、部下数制限を撤廃すること。部下数制限撤廃までは当面の間、付加業務評価基準を明確にするとともに、付加業務等により昇格改善を積極的にはかること。
 - 3) 研究職の昇格実施基準を改善すること。とりわけ、Ⅱ種・Ⅲ種採用の主任研究官(員)の5級昇格と研究室長(上席研究員)への昇任を実現すること。
 - 4) 研究職の初任給格付けについては、ノンキャリアであっても2級格付けとすること。
 - ⑥ 級別定数の改定にあたっては、以下の点に留意して改善すること。
 - 1) 昇格水準の抜本的改善に結びつく級別定数の大幅改善をはかること。その際、切上げ要求、役付増・振替要求、年齢構成上のいわゆる「コブ」の解消要求などを最大限考慮すること。
 - 2) 事務所・出張所・地方測量部の機関評価を府県単位機関に見直すこと。また、事務所・出張所・地方測量部における年齢構成上の「コブ」にともなう4・5級昇格水準の遅れを

解消する級別定数を確保すること。

- 3) 現在、限定的に認めている管区課長補佐6級、本省係長5級、出先係長4級を本定数で大幅に増やすこと。また、同格の専門職等についても同様とすること。
 - 4) 4・5級最高号俸者を解消するため、優先的に昇格させること。当面の救済措置として、号俸延長を行うこと。
 - 5) 3級への昇格ペースが維持できる定数を確保すること。また、2級への昇格について、機関間格差等が生じないように定数改定をはかること。
 - 6) 機械、電気通信、土木営繕、化学など技術系専門職種の処遇の抜本的改善をはかること。
 - 7) 在級期間表どおりの昇格が可能となる定数上の措置を講じること。とりわけ、俸給表の見直しにともない、出先課長については、課長（標準）と課長（困）がそれぞれ1級上位に格付けられたことをふまえた定数上の措置を速やかに講じること。また、最高位号俸到達者の救済をはじめ、昇格頭打ちなど、劣悪な昇格実態を抜本的に改善すること。
 - 8) 行政職(二)について、職務の多様化・重要性を勘案し、定数の確保も含め必要なポストを新設し5級以上の格付けとすること。
- (4) 諸手当について、以下の要求を実現するよう関係機関に働きかけること。
- ① 職員に自己負担を生じさせることのないよう通勤手当の支給要件・支給額を改善すること。
 - ② 単身赴任手当の支給要件を改善するとともに支給額を引き上げること。
 - ③ 寒冷地手当の級地区分や指定基準を改め、支給額等を改善すること。
 - ④ 特殊勤務手当等について、勤務実態に見合った支給改善を行うこと。
 - 1) テックフォース等による災害対応業務の実態に見合うよう、人事院規則9-30に定める災害応急作業手当の支給要件・支給額の改善を行う、ないしは新たな枠組みの手当を新設するよう関係機関に働きかけること。
 - 2) 債権回収業務や危機管理担当者へ手当を支給すること。
 - 3) 用地交渉等手当を引き上げるとともに、支給範囲を拡大すること。
 - 4) 降灰地域の周辺に居住する職員に対して、降灰手当を新設すること。

3 定員外職員制度の抜本改善について

- (1) 定員外職員制度を抜本的に見直し、雇用の安定、均等待遇などをはかる法制度を整備すること。また、そのために必要な予算措置を行うこと。
- (2) 定員外職員の任用について、公正な人事管理を行うための法整備を行うとともに、契約更新回数制限など合理性や納得性のない一方的・一律的な「雇い止め」を行わないこと。また、個別事情や職場実態を無視した「任用中断」を行わないこと。
- (3) 定員外職員の身分保障を常勤職員と同様に実効あるものとするための法整備を行うこと。
- (4) 定員外職員の処遇について常勤職員と同等となるよう法整備を行うこと。
- (5) 定員外職員について、採用（任用）手続や人事配置などの人事管理を公正に行うこと。
- (6) 職務内容、職務経験等に応じた賃金の引き上げを行うとともに、昇給制度を設けること。また、賃金の引き上げにあたっては遡及適用すること。
- (7) 定員外職員の休暇制度について、常勤職員と同等の制度とすること。そのためにも、以下

の事項について早急を実現すること。

- 1) 無給とされている休暇を有給とすること。
 - 2) 定員外職員の病気休暇、子の看護休暇について、6か月以上任用の制限を撤廃すること。
 - 3) 年次有給休暇を採用時から取得できるようにすること。
- (8) 福利厚生や安全衛生にかかわる経費を予算化すること。
- (9) 定員外職員の勤務実績把握の評価結果を勤勉手当に反映しないこと。
- (10) 共済組合加入や退職手当支給について制約をもうけないこと。
- (11) 障がい者雇用を理由として定員外職員を雇い止めすることがないよう、必要な措置を行うこと。

4. 旅費及び公務員宿舎制度の改善について

- (1) 旅費法を抜本的に見直し、実態に見合うよう以下の要求を関係機関に働きかけること。
- ① 級による差別を廃止し、日当・宿泊料等の単価引き上げや、一般業務日額旅費の撤廃など、実態に見合った支給基準の改善を行い、職員の自己負担が生じないようにすること
 - ② 赴任旅費について、実態に見合うよう大幅な改善を行うこと。移転料等が速やかに支給されるよう三社見積りの撤廃など申請手続きの簡素化すること。
- (2) 公務員宿舎制度について、以下の要求を実現すること
- ① 宿舎使用料・駐車場使用料を引き下げるよう関係機関に働きかけること。
 - ② 職員が安心して職務に専念できるよう、必要な宿舎・駐車場は当局の責任で確保すること。
 - ③ 転居をとまなう異動に際しては、すみやかに宿舎を確保し早期に提示すること。
 - ④ 宿舎の管理、老朽化した宿舎の修繕・耐震化等は当局の責任で行うこと。
 - ⑤ 公務員宿舎の廃止にあたっては、入居者への事前の説明を含め十分な情報提供を行い、職員の宿舎確保に障害が生じないよう必要な対応をはかること。また、廃止予定宿舎であっても、居住に支障のある箇所は完全に修繕を施すこと。
 - ⑥ 当局都合により宿舎移転を余儀なくされる場合、借り上げを含む代替宿舎を確保するとともに、原状回復及び移転料は当局負担とすること。
 - ⑦ 独立行政法人の職員に係わる宿舎については、国の職員と同様の対応を行うこと。
 - ⑧ 国家公務員宿舎の入居できる5類型の取り扱いを廃止するよう関係機関に働きかけること。また、希望する職員すべてに宿舎を貸与すること。
 - ⑨ 再任用職員の宿舎貸与要件を緩和し、短時間再任用職員に対して宿舎を貸与するよう関係機関に働きかけること。

5. 高齢期雇用について

- (1) 定年延長にともなう給与制度の見直し検討等について以下を実現すること。
- ① 60歳を超える職員の賃金については、年齢のみを理由とした賃下げは行わず、従事する職務の内容・職責、及び蓄積された知識・能力・経験にふさわしいものとし、かつ高齢期にふさわしい生活が維持できる水準とすること。
 - ② 60歳以前の賃金については、現行水準を維持・改善すること。
 - ③ 役職定年制の運用については、各職場の実状に応じた柔軟な対応を可能とすること。

- ④ 定年年齢を段階的に引き上げていくにあたって、安定的な公務・公共サービスを提供するために必要な定員・定数を確保すること。定員および定数管理については、経過的取扱いを含め柔軟に行うこと。
 - ⑤ 新規採用の抑制など、急速な高齢化や職員構成上のゆがみをもたらす運用を行わず、業務上や人材育成に支障を及ぼすことがないようにすること。
- (2) 高齢期雇用にかかる労働条件の整備について、以下を実現すること。
- ① 大幅増員で長時間過密労働を解消するとともに、所定勤務時間の短縮、各種休暇制度の充実と運用改善をはかるなど、職員が生涯にわたって健康で意欲をもって働き続けられる職場環境の整備に努めること。
 - ② 高齢期の雇用については、多様な働き方ができるように課題を整理するとともに、年金支給開始年齢を60歳に引き下げよう関係省庁に働きかけること。
 - ③ 時間外労働に対する規制を強化すること。とりわけ高齢期における夜勤・変則勤務を規制するとともに回数制限、免除する制度を設けること。
 - ④ 退職給付のあり方については、労働組合との誠実な交渉・協議をつくし、合意を前提とすること。また、支給水準については、不利益変更を行わず、現行水準を維持・改善すること。
 - ⑤ 加齢により就労が困難な職種については、65歳まで働き続けることができる職域を設けるなど、特別な措置を検討すること。
 - ⑥ 再任用職員の給与水準は少なくとも退職前の給与水準を維持するよう、賃金を大幅に引き上げるとともに、常勤職員と同様の一時金及び生活関連手当等を支給すること。また、年次休暇について、再任用職員となった際に繰り越しできるようにすること。
 - ⑦ 再任用制度について、定員・定数の確保をはじめ、希望者全員のフルタイム任用を保障すること。
 - ⑧ 早期退職募集制度は恣意的な運用を行わないこと。

6. 両立支援制度の拡充について

- (1) 子の看護休暇を子ども一人につき5日以上とし、対象年齢は、当面、中学校入学前の子まで引き上げること。
- (2) 育児時間・育児短時間勤務の適用対象年齢を、中学校入学前の子まで引き上げること。
- (3) 誰もが育児参加しやすいよう職場環境を整備すること。
- (4) 介護休暇の取得期間を延長し、取得方法、要介護期間の制限撤廃などを改善すること。
- (5) 短期介護休暇における要介護家族の定義及び範囲を見直し、拡充すること。
- (6) 育児休業や介護休暇中の所得保障を充実すること。
- (7) 保育時間、育児時間の取得者がいる職場については、必要に応じて増員など人員配置も含めた検討をすること。

7. 健康・安全確保等について

- (1) 心の病の発生を予防するため、「心の健康づくり」にむけた対策を充実・強化すること。
 - (2) パワーハラスメント防止にむけた人事院規則を徹底するとともに、すべてのハラスメント根絶にむけて体制確保をはじめ具体的な対策を講じること。
- 当面、とくにハラスメントを働いた管理職に対しては、ハラスメントを受けた者に対して

直ちに謝罪するとともに、職場の内外を問わず、二度とハラスメントを働かないことを宣誓させること。あわせて当該管理職の上司である所属長は、適切に指導・監督するとともに、再発防止に必要な措置を講じること。

(3) 産前休暇を8週間、産後休暇を10週間とし、産前6週間の就業禁止期間を設けるとともに、産前休暇、産後休暇、育児休業すべての期間で代替要員を確保すること。

また、早産における産前休暇の終了日と産後休暇に開始日を出産日ではなく出産予定日を基準とするよう、関係機関に働きかけること。

(4) 感染症対策について、職場実態をふまえた万全の策を講じること。

(5) 生理休暇を特別休暇に戻すよう関係機関に働きかけること。

(6) 妊産婦の負担を軽減するため、軽易な業務への転換、勤務時間短縮などを行うこと。

8. 災害対応業務に関する労働条件改善について

(1) 災害対応派遣における拘束時間はすべて勤務時間とするなど、実態に見合った勤務時間管理を行うこと。

(2) 災害対応業務にあたっては、交代要員を計画的に配置するなどの対策を講じること。また、対応にあたる職員の健康管理を徹底すること。

(3) 自主避難等している職員に対しては、自己都合とせず通勤手当を満額支給するなど特例措置を講ずること。また、家族のみが自主避難している場合は、単身赴任手当を支給すること。

(4) 災害時における通勤手段の変更や宿泊が必要になった場合などに、自己負担が生じないように措置を講じること。

(5) 福島県内に勤務する職員の放射線量管理を徹底させるとともに、定期的に特別健康診断を行うこと。また、被災後、福島県の官署に勤務した職員及び希望する職員についても、同様に対応すること。

9. 構内施設等について

(1) 耐震補強などが必要な建造物について、早急に修繕等対策を講じること。

(2) 庁舎・実験施設など構内施設の設備や備品等について、破損や劣化の状況を調査し、修繕や更新の必要なものは早急に対策を講じること。

(3) 上記(1)および(2)を講じるための適切な予算確保を行い、予算不足を理由に対策を先延ばししないこと。

以 上