

2023年6月27日

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年人事院勧告にむけた重点統一要求書

国土交通行政に携わる職場では、国民の安全・安心を確保するため、多大な責務を担いながら職務を遂行しています。この間、未曾有の被害を及ぼした東日本大震災をはじめ、地震、豪雨、台風などの自然災害が相次いで発生するなか、防災の重要性が浮き彫りになりました。また、国内旅行者や訪日外国人旅行者が急増するなか、当該旅行者を輸送する交通機関の安全・安心を確保する業務もきわめて重要となっており、国土交通行政が果たすべき役割が高まっています。

しかし、連年にわたる一律機械的な定員削減の強行にくわえ、業務の高度化・複雑多様化がすすむなか、多くの職場では必要な要員確保もままならず、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常態化する状況に陥り、心身に不調を訴える職員も増えています。また、安全・安心を守る国土交通行政の役割もふまえると、国土交通行政の体制拡充は喫緊の課題です。

一方、昨年の人事院勧告では、新規採用者をはじめ若年層の給与に一定の改善がはかられたものの、依然として中高年層の給与は据え置かれています。歴史的な物価上昇のもと、全世代で実質賃金は低下しており、とりわけ扶養親族がいる中高年層の生活苦に拍車がかかっています。2023年人事院勧告では、職員の労苦に報いる大幅な給与改善を全世代で実現できるよう、人事院に対する積極的な働きかけを強く求めます。

さらに、現在、人事院が検討している「給与制度の整備（アップデート）」にかかる骨格案では、給与カーブのフラット化など、労働条件の改悪がねらわれており、職員の将来設計に悪影響を及ぼすことが懸念されます。いま、必要なことは、真に職員の労働と生活実態をふまえた待遇改善であり、給与水準や退職手当の改善はもちろん、自己負担が重くのしかかっている通勤手当や寒冷地手当など諸手当の改善、さらには、テレワーク手当の新設等を求めます。

また、定年延長制度については、年齢差別ともいえる給与水準7割・役職定年制など、職務給原則に反する重大な問題を含む一方で、その狭間におかれる再任用制度においては、賃金水準が職務・職責に見合っていないことにくわえ、生活関連手当（寒冷地手当、住居手当

等)なども支給されず、多大な負担となっていることから、再任用職員の処遇改善も切実な要求になっています。さらに、国土交通省の定員外職員については、給与法改善にともなう給与差額の4月遡及に関して、内閣人事局から改善を求める通知が発出されているにもかかわらず、放置されています。こうしたなかで、定員外職員の雇用の安定、均等・均衡待遇の実現など、すべての職員の職務・職責に応えた処遇改善など労働条件の改善が不可欠です。

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も含めて最大限努力するよう強く要求します。

## 言 己

### 1 賃金の改善等について

- (1) 公務員賃金を大幅に引き上げ、職員の生活と労働の実態にふさわしい水準に改善するよう関係機関に働きかけること。
- (2) 「給与構造改革・給与制度の総合的見直し」による地域間格差と世代間格差を解消するよう関係機関に働きかけること。
- (3) 初任給を抜本的に改善すること。また、初任給決定における経験年数調整について正當に評価するよう関係機関に働きかけること。
- (4) 一時金（ボーナス）について、以下の事項について関係機関に働きかけること。
  - ア 年間支給月数を改善すること。
  - イ 勤勉手当の割合は縮小すること。
  - ウ 一時金の上下格差縮小の観点から管理職加算制度、役職傾斜支給を見直すこと。
- (5) 定員外職員の学歴、経験年数及び職務内容等を踏まえ、常勤職員との均等待遇・均衡に向け、当面、以下の改善をはかること。
  - ア 賃金の時間額を250円以上引き上げること。
  - イ 一時金の支給月数を改善するとともに、勤勉手当を廃止して期末手当に一本化すること。また、生活関連手当等を支給・改善すること。
- (6) 俸給と手当の配分に当たっては、職務給原則に沿うとともに、以下の点をふまえ、労働組合との十分な交渉・協議のうえで行うよう関係機関に働きかけること。
  - ア 俸給表改定は、初任給近辺の官民較差解消を重視するとともに、すべての級号俸で職務や職責の実態が反映されるよう適切な改善を行うこと。
  - イ 諸手当について、以下の事項を実現すること。
    - ① 支給地域の拡大など地域手当を改善するとともに、地域間格差を解消すること。
    - ② 住居手当を改善すること。
    - ③ 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。また、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

に実効を伴う対応ができる措置を講じること。

- ④ 介護員（看護助手）や介護福祉士の交替制勤務に対応する夜間介護手当の新設や夜間特殊業務手当を大幅に増額するなど、職務の実態に見合った手当を支給すること。
- ⑤ 扶養手当の支給範囲及び支給額を改善すること。
- ⑥ 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。
- ⑦ 超過勤務手当の支給割合を150%に、深夜勤務及び休日給の支給割合を200%に各々、引き上げること。また、正規の勤務時間を超えて移動に要した出張中の時間に対しても支給すること。
- ⑧ 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。
- ⑨ 特殊勤務手当の支給範囲や対象職員の拡大をはかるとともに、勤務や生活実態に見合うよう、支給額を改善すること。
- ⑩ 特地勤務手当の支給対象の拡大をはかるとともに、勤務や生活実態に見合うよう、支給率等を改善すること。
- ⑪ 新型コロナウイルスに感染するリスクが高い窓口等で業務に従事する職員に対して手当を新設すること。

ウ 生活改善や意欲向上につながるよう、高齢層の賃金抑制を是正すること。

- (7) 行（二）職員の賃金は、特殊性・専門性に見合った水準に改善するとともに、昇格の抜本改善をはかるよう関係機関に働きかけること。

## 2 定員外職員制度の抜本的改善について

- (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) 労働条件の決定にあたっては、公正・中立な第三者機関が、勧告権の行使等、労働基本権制約の「代償機能」を十全に果たすこと。
- (3) 恒常的・専門的・継続的業務に従事する期間業務職員は、常勤化・定員化すること。そのため、総定員法の廃止や定員合理化計画の策定中止・撤回、行政体制の整備・拡充をはかること。
- (4) 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。
- (5) 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を関係機関に働きかけること。
- (6) 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。
- (7) 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。
- (8) 定員外職員の賃金は行政職（一）1級5号俸を基礎として、学歴、経験年数及び職務内容等の要素を考慮して決定すること。

- (9) すべての定員外職員にも常勤職員と同等のフレックスタイム制を選択できるよう、本省など関係機関に働きかけること。
- (10) 共済組合への加入要件を緩和し、すべての定員外職員が採用後7ヶ月目から加入できるようにすること。
- (11) 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、常勤職員と同様、遡及適用すること。
- (12) 定員外職員の諸手当については、次のとおり新設・改善等を行うこと。
- ア 一時金（期末・勤勉手当）関係
- ① 一時金の支給月数を改善するとともに、原資を期末手当に一本化すること。
- ② 期間業務職員において2019年4月から新たに導入した勤勉手当制度については、本来なじまないで廃止すること。
- 廃止までは当面、所属長を含む恣意的な運用をやめるとともに、やむを得ない家庭の事情で事前に所属長の了承を得た欠勤については、勤勉手当の除算の対象としないこと。
- イ その他手当
- ① 住居手当、扶養手当、寒冷地手当などの生活関連手当を、正規職員と同等に支給・改善すること。
- ② 超過勤務を行った場合は、超過勤務手当を全額支給すること。
- ③ 退職手当の支給要件及び支給額を改善すること。
- また、正規職員と同様、不利益とならないよう、最大限配慮すること。
- (13) 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施すること。
- ア 病無給とされている休暇を有給とすること。
- 有給とするまで当面の間、不慮の事故や疾病等で長期間、休暇を取らざるを得ない場合、現状の無給休暇の期間（10日間）を延長すること。
- イ 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。
- ウ 年次有給休暇を採用時から取得できるようにすること。また、常勤職員並みに休暇日数を増やすこと。
- 当面、職員間の交流が多い国立研究開発法人土木研究所と同様に、現行の年休取得以前である採用後6ヶ月未満の間、3日間の年次有給休暇を取りくずして使用できるようにすること。
- (14) 福利厚生や安全衛生に関わる経費を予算化すること。
- (15) 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。
- (16) 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。
- (17) 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に、必要な措置を行うこと。

### 3 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。
- ア 60歳を超える職員の賃金については、年齢等による差別は行わず、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。
  - イ 60歳以前の職員の賃金については、現行水準を維持・改善すること。
  - ウ 定年延長にともなう給与制度の検討にあたっては、民間のモデルケースともなりうる公平で納得性の高い仕組みとすること。
  - エ 役職定年制の運用については、各職場の実情に応じた柔軟な対応を可能とすること。
- (2) 高齢期雇用にかかる労働条件・勤務環境の整備について、以下を実現すること。
- ア 大幅増員の実現にむけて、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図るなど、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。
  - イ 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歳に引き下げるよう関係省庁に働きかけること。
  - ウ 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。
  - エ 退職給付のあり方については、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。
  - オ 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、賃金水準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住居手当を含む生活関連手当等を支給すること。  
とりわけ、一時金については、同一労働・同一賃金の原則に基づき、常勤職員及び定員外職員の支給月数と同一とすること。  
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。
  - カ 再任用制度について、定員・定数の確保をはじめ、俸給表、定年退職直前の役職、労働組合の加入状況及びジェンダーなどを含むあらゆる差別を一掃し、希望者全員のフルタイム任用を保障すること。

### 4 労働時間短縮、休暇制度など働くルールの確立について

- (1) 労働時間の短縮にむけて、以下のとおり改善するよう関係機関に働きかけること。
- ア 所定勤務時間を「1日7時間、週35時間」に短縮すること。また、窓口取扱時間を設定すること。
  - イ 客観的な勤務時間管理を徹底し、超過勤務の大幅な縮減と不払残業を根絶すること。
  - ウ 超過勤務命令の上限を超えた場合の「整理・分析・検証」結果などを踏まえて、長時間労働の是正にむけて実効性のある対策を講じること。
  - エ 交替制勤務者をはじめとするすべての職員について、連続勤務時間を短縮し、勤務間隔を11時間以上確保すること。

- オ 交替制勤務者で発生している年次有給休暇（1時間単位）の切り捨て時間を解消するため、15分単位等の柔軟な年次有給休暇の取得を可能とするよう制度改善をはかること。
- (2) 労働時間短縮をはじめとした労働条件改善にむけて、必要な要員を確保するよう、政府へ強力に働きかけること。
- (3) 過重労働につながる制度改悪を行わないこと。また、休暇・休業制度が取得しやすい体制・環境を整備すること。
- (4) 休暇制度を以下のとおり改善するよう関係機関に働きかけること。
- ア 年次有給休暇、夏季休暇、結婚休暇の柔軟な取得を含めた改善・拡充をすること。
- イ 不妊治療のための通院休暇を拡充すること。また不妊治療費の助成を行うこと。
- ウ インフルエンザなどによる学校保健安全法に基づく出席停止に対応するための休暇を新設すること。
- エ リフレッシュ休暇を早期に制度化すること。
- (5) テレワークの実施にあたっては、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、テレワーク実施にかかる職員の経済的負担を補償すること。
- (6) 国家公務員宿舎使用料を引き下げるとともに、新築も含め必要な公務員宿舎を確保すること。また、宿舎に入居することが認められる職員の類型を廃止すること。
- (7) 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をはじめ、赴任旅費の改善にむけて関係機関への働きかけを強めること。
- (8) 職員一人あたりの執務スペースの拡充やバリアフリー設備の充実、相談しやすい環境など障がいをもつ職員を含めた働きやすい職場環境を整備すること。また、障がいをもつ職員を支援するための定員を確保するよう、政府に働きかけること。
- (9) 性的マイノリティの職員や利用者への偏見や差別を防ぐために必要な措置を講じること。
- (10) 「女性職員活躍と職員のワークライフバランスの推進のための国土交通省取組計画」Ⅲ. 2. (1) について、職員各位に目標・行動指針を示し、計画的かつ恒常的に行うこと。
- (11) 社会人経験者の採用にあたっては、公務経験の有無に関わらず、採用後予定している職務内容について、採用予定者が十分に把握できるよう、説明すること。また、採用後に本人から疑念・疑問があった場合は、本人が納得できる説明をすること。

## 5 民主的な公務員制度と労働基本権の確立について

- (1) 憲法第28条の原則に立った基本的人権として、ILO勧告など国際基準にそった労働基本権の全面的な回復を実現すること。
- (2) 中立・公正な行政を確立するために、公務員の身分保障を形骸化させる動きに対しては、専門・中立的な人事行政機関の責務として毅然と対処すること。

- (3) 公務員の市民的・政治的自由を保障する観点から、国公法を改正し、人事院規則14-7（政治的行為）を廃止するよう関係機関に働きかけること。
- (4) 公正・中立・民主的な公務員制度を確立すること。また、団結権と団体自治に反する職員団体登録制度は廃止するとともに、組織介入、不当労働行為は一切行わないこと。
- (5) 管理職員の範囲については、労働組合法に順じた規定とし、労働組合が自主的に組合員の範囲を決定できるようにすること。当面、管理職員等の範囲（人事院規則17-0「別表」）を抜本的にあらためること。
- (6) 職員団体のための職員の行為の制限（国公法第108条の6）を廃止すること。
- (7) 評価制度については、抜本的な見直しを行うとともに、当面、以下を実現すること。
  - ア 評価結果は全面開示とすること。
  - イ 中・長期的な人材育成と適材適所の人事配置に活用する制度に改めるとともに、短期の評価を直接給与や昇任・昇格に反映しないこと。
  - ウ 苦情処理システムに労働組合の関与を保障すること。

## 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1人につき5日以上とし、当面、中学校入学前の子まで引き上げる。
- (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。
- (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、母性保護等について

- (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て人事院規則等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。そのうえで、ハラスメントの実態把握を行うとともに、相談窓口など被害救済策について、全職員に周知徹底すること。

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) 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。

(5) 生理休暇を特別休暇に戻すこと。

(6) 行政機関や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。

以 上