

2023年10月27日

国土交通省 国土技術政策総合研究所
所長 佐々木 隆 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年人事院勧告の取扱い等に関する要求書

人事院は8月7日、官民の給与較差にもとづき国家公務員の本俸を3,869円(0.96%)、一時金を0.1月引き上げるなどの2023年人事院勧告を国会と内閣に対して行いました。

本勧告は、昨年につづく給与「改善」勧告となったものの、物価高騰が相次ぐもと、物価上昇分にも満たず、極めて低額であり、頻発する自然災害への対応など、国民の生命(いのち)と暮らし、権利を守るために、昼夜を分かたず奮闘する職員に冷や水を浴びせるものであり、極めて不満な内容です。

常勤職員と同様に職場を支えている再任用職員の処遇改善も極めて不十分であり、非常勤職員の課題について若干言及はあるものの、具体的な改善措置には触れていません。

その一方で、政府は「骨太方針2023」に「同一労働同一賃金制の徹底と必要な制度見直しの検討等を通じて非正規雇用労働者の処遇改善を促す」とかかげていることに鑑みれば国の職場においても安定雇用と均等・均衡待遇の実現にむけて抜本的な改善措置を講じるべきです。

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、公務職場における勤務環境・条件整備について緊急かつ真摯に受け止め、下記要求事項の実現にむけて誠意をもって対応し、最大限努力するよう強く要求します。

記

1. 2023年人事院勧告・報告の取り扱いについて

- ① 2023年人事院勧告・報告の取り扱いにあたっては、労働組合との交渉にもとづく合意のもとで決定するよう関係機関に働きかけること。
- ② 官民較差に基づく給与・処遇の改善をはかるため、改善部分を早期に実施するよう働きかけること。
- ③ 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」(アップデート)を検討していくにあたっては、労働条件改悪とならないよう、労働組合との交渉にもとづく合意のもとで決定するよう働きかけること。
- ④ 地域別最低賃金を下回る地域で勤務する職員の実態に鑑み、若年層職員の給与水準をはじめ労働条件を改善するよう働きかけること。

2. 労働時間短縮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以下のとおり改善すること。

- ① 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。
- ② 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残業未払いを根絶すること。
- ③ 他律的業務の比重の高い部署と特例業務を必要最小限とし、超過勤務命令の方法を明確化すること。また、超過勤務上限の月45時間、年間360時間を徹底すること。
- ④ 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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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。

(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) 休暇制度を以下のとおり改善すること。

- ① 年次有給休暇、夏季休暇、結婚休暇を拡充すること。
- ② 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。
- ③ インフルエンザや新型コロナウイルス感染症などに対する学校保健安全法にもとづく出席停止に対応するための休暇を新設すること。
- ④ 新型コロナウイルス感染症をはじめ、感染拡大防止にかかる休暇等を拡充すること。
- ⑤ 長期勤続休暇を早期に制度化すること。
- ⑥ 休暇・休業制度が取得しやすい環境を整備すること。

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、均等待遇などを図る法制度を整備するよう働きかけること。また、そのために必要な予算を確保すること。
- 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、労働契約法の解雇権濫用法理や無期転換制度と同様の制度を整備すること。
- 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 期間業務職員の更新に係る公募は、専門性維持を困難にし、深刻な精神的負担をもたらすことから撤廃すること。

撤廃までは当面、現行のいわゆる「採用4年目以降、毎年の公募」を見直し、厚生労働省における運用と同様、「3年毎に1回」の公募に改めること。

- ⑤ 職務給の原則、同一労働同一賃金を基本とする均等待遇を確立すること。
- ⑥ 常勤職員との均等・均衡待遇にむけ、当面、以下の改善を図ること。
 - ・ 均衡待遇にむけ、当面、以下の改善を図ること。
 - ・ 賃金の時間額を最低250円以上引き上げること。
 - ・ 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。
- ⑦ 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。
- ⑧ 休暇については常勤職員と同等の制度とするとともに、以下の事項について早急に改善す

るよう働きかけること。

ア) 無給とされている休暇を有給とすること。

イ) 病気休暇、子の看護休暇における勤務日数や任期などの取得要件を撤廃すること。

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。

⑨ 福利厚生や安全衛生にかかわる経費を予算化すること。

⑩ 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。

4. 諸手当等の改善について

① 地域手当は本俸に繰り入れたうえで廃止し、俸給表を引き上げること。当面は、地域間格差の解消にむけ、支給地域の拡大など地域手当を改善すること。

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。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対応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 扶養手当は、支給範囲及び支給額を改善すること。

⑥ 職務や生活の実態に見合うように、単身赴任手当、寒冷地手当、特地勤務手当など諸手当の改善をするとともに支給額を引き上げること。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。

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 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、支給額を改善すること。

- ・ 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。

- ・ 債権回収業務や危機管理担当者へ手当を支給すること。

- ・ 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。

- ・ 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。

- ・ 危険動物生息地域において作業する職員に対して、危険動物手当を新設すること。

⑨ 級による差別を廃止、日当・宿泊費等の単価を引き上げ、測量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。

⑩ 赴任旅費について、実態に見合うような改善を行うこと。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。

5. 高齢期雇用について

(1) 定年延長にともなう制度の見直し検討等において、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。

- 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 役職定年制については、職場実態を踏まえた運用を可能とする制度とすること。
 - 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していくためにも必要な定員・定数を確保すること。定員及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。とりわけ、新規採用の定数確保にくわえ、職員構成上のゆがみの解消を含め、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・勤務環境の整備について、以下を実現すること。
- ① 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。
 - ② 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。
 - ③ 再任用職員の賃金水準を大幅に引き上げるとともに、常勤職員と同様、住居手当や扶養手当をはじめとする生活関連手当等を支給すること。また、一時金については、同一労働同一賃金の原則に基づき、早急に常勤職員と同様の支給月数とするよう関係機関に働きかけること。
 - ④ 定年退職前に残った年次有給休暇を再任用となっても使用できるようにすること。
 - ⑤ 暫定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。
 - ⑥ 短時間再任用であっても、希望者については宿舍への入居が可能となるよう、財務省など関係機関へ働きかけること。

6. 職場実態に即した両立支援制度の拡充をはかるとともに、十分に制度が活用できるよう職場環境を改善すること。

7. 独立行政法人等の賃金決定に対する不当な介入・干渉を行わないこと。

8. ILO勧告を真摯に受け止めて、早急に労働組合との具体的協議を開始して行動計画を策定し、憲法とILO勧告に沿った労働基本権の全面回復と民主的公務員制度を確立するよう関係機関に働きかけること。

9. 人事評価制度の見直しについては、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こと。

- ① 評価結果は全面開示とすること。
- ② 短期の評価結果を給与等の決定に直接反映しないこと。
- ③ 苦情処理システムに労働組合の関与を保障すること。また、利用しやすい環境を整備すること。

以 上