

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

昇格・処遇改善に関する要求書

私たち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に、高度化・多様化した様々な行政ニーズに応えるべく日々職務を遂行しています。とりわけ、未曾有の被害を及ぼした東日本大震災や熊本地震、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っています。また、交通運輸産業における需要回復へむけた施策のみならず、交通権を担保し、公共交通機関の安全・安心を確保する業務もきわめて重要となる一方で、連年にわたる一律機械的な定員削減と、増員を伴わない新規業務の増加などで慢性的な要員不足に陥っています。

そのため、職場では長時間過密労働がすすむとともに、メンタル疾患を誘発するなど、深刻な事態にもなり、さらには、行(二)職不補充方針や定員外(非常勤)職員の手当、休暇などの待遇格差が業務を執行するうえで、大きな課題となっています。加えて、その職務評価は低く据え置かれているばかりか、特殊な職務に対する手当の不支給によるモチベーションの低下など、職場環境や労働条件は益々厳しくなるばかりです。

このような状況下において、職員の処遇改善が強く求められているなか、人事院は8月7日、国会及び内閣に対し、月例給を引き上げる勧告を行いました。十分ではなく、一般職・高卒者の初任給においては、最低賃金を下回る地域がいまだに残されています。また、「給与制度のアップデート」については、2022年に表明されて以降、若年層や再任用職員の給与改善などが期待される一方で、60歳前後の給与カーブのフラット化や諸手当の見直し、能力・実績主義の強化などでは、職場の漠然とした不安を招いてきています。あらためて労働組合との合意を前提とした、労働者本意の「アップデート」として措置されなければならない、良質で安定的な公務運営のためにも抜本的な改善が求められています。

この間、人事院は、総人件費抑制をもくろむ政府の意向に迎合し、よりいっそう、高齢層の切り捨てや、本省と地方局との格差を拡大させる姿勢に終始しており、私たちの切実な声に背をむけ続けています。

さらには、2023年度予算は、処遇改善には不十分な定数切り上げや手当新設・改善の見送りなど、私たちが求める改善にはほど遠いものとなっており、安心して業務に専念することで、国民本位の質の高い全国一律の行政サービスを確保するためには、必要な手当改善を含めた労働条件や労働環境の整備が不可欠です。

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、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、最大限努力するよう強く要求します。

I. 昇格に関する要求

1. 級別標準職務表の改善について
 - (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）の格付け上限を各々、係員3級、主任4級、係長5級とすること。また、管区機関課長補佐6級、地方出先機関課長6級に各々、格付け上限を引き上げること。
 - (3) 行政職（二）における各職種の格付け上限を撤廃し、職務の特性にふさわしい昇格基準を確立すること。
 - (4) 専門行政職級別標準職務表について、部長7級、首席・先任5・6級、一般4級を各々、実現すること。
 - (5) 海事職（一）・（二）について、標準職務表を抜本的に改善し、「船の大小」「航行区域」「職名等級」による格付け差別も含めて撤廃すること。
 - (6) 初任給水準を大幅に改善すること。
 - (7) 航空気象業務における組織再編に伴い、業務が集約された地域航空気象官署の格付けを引き上げること。
2. 在級期間表等の改善について
 - (1) 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。
 - (2) 行政職（一）一般職高卒（Ⅲ種）採用者における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。
 - (3) 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。当面、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。
 - (4) 専門行政職の2級昇格について、航空保安大学校基礎研修課程終了後の必要経験年数を5年とするとともに、航空保安大学校本科卒の必要経験年数を8年とし、上位級についても見直すこと。
 - (5) 海事職（一）・（二）について在級期間表を改正し、上位級についても明確な基準を定めること。同時に「昇格運用基準」を明らかにするとともに、職責を正當に評価し、ポスト付き未昇格者の早期改善をはじめ、深刻な「頭打ち」を抜本的に解消すること。
 - (6) 研究職の「昇格実施基準」を改善すること。
3. 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。また、他の職種についても、これに準じて改善すること。
 - (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、切上げ要求や役付増・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とともに、定年延長制度や再任用制度によって昇格遅れが発生しないよう、十分な定数を確保すること。
 - (2) 行政職（一）4・5級最高号俸者を各々、解消するため、優先的に昇格させること。また、当面の救済措置として、号俸延長を行うこと。
 - (3) 行政職（一）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。
 - (4) 専門行政職における処遇の抜本的改善をはかること。
 - (5) 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、出先機関課長については、課長（標準）と課長（困）が各々、1級上位に格付けられていること

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。

- (6) 行政職（二）について、職務の多様化・重要性を勘案し、定数確保を含めて必要なポストを新設するとともにし、5級以上の格付けとすること。
- (7) 海事職（一）について、各長を現行より1級上位へ格付けするとともに、必要定数を確保すること。海事職（二）についても、各部の長を6級以上とするとともに、次長等のポストを新設し、昇格改善をはかること。とりわけ、海事職（二）5級高位号俸者を早急に救済すること。
- (8) 教育職について、3級の高位号俸者を直ちに昇格させること。

4. 各種の昇格差別の解消等について

- (1) 人事評価制度については、公平性・客観性・透明性・納得性を備えた職員参加、育成重視型の仕組みとし、評価結果を直接給与や任用の決定に反映させないこと。
- (2) 本省・地方の機関間格差や府省別、組織区分、世代間、男女間の格差を是正すること。
- (3) 技術系少数職種の昇格改善を行うこと。
- (4) 採用試験区分に基づく人事運用での差別を撤廃し、採用資格にとらわれない登用をはかること。
- (5) 定数運用における在職年数制限（ポストしぼり）を直ちにやめること。
- (6) 高齢層職員の賃金抑制を是正し、職務と生活実態に見合った水準に改善すること。
- (7) 民間企業等から職員を採用するにあたっては、経験を十分に考慮し、給与を決定すること。また、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。

II. 諸手当及び旅費関係

1. 地域手当については、本俸に繰り入れたうで廃止し、俸給額を引き上げること。そのうで、次の事項について改善等をはかること。
 - (1) 本俸に繰り入れのうで廃止するまでの間、当面は、地域間格差を縮小し、支給地域の拡大などの改善をはかること。
 - (2) 3研究所統合により2016年4月、発足した「国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所」の地域手当については当面、東京都調布市と同様、16%以上とし、統合によるスケールメリットを十分に活かすこと。また、少なくとも現行支給水準を維持し、労働条件を低下させないこと。
2. 扶養手当の支給範囲及び支給額を改善すること。
3. 住居手当について、全額支給限度額・最高支給限度額を引き上げるとともに、適用範囲を拡大すること。
4. 職員に自己負担を生じさせないよう、通勤手当の支給要件・支給額を改善すること。また、災害等により、一時的に通勤経路の変更を余儀なくされた場合においても、自己負担を生じさせないこと。
5. 単身赴任手当については、中途採用職員を含めて支給要件を拡大し、支給額を改善するとともに、全額を比較給与対象外とすること。
6. 超過勤務手当については、次の事項について改善等をはかること。
 - (1) 支給割合を150%に、深夜支給割合を200%に引き上げること。なお、休日等に勤務した割増分については、代休を取得した場合でも、支給できるようにすること。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。
 - (2) 官用車やレンタカーを使用しての出張にあっては、移動時間についても超過勤務手当の支給対象とすること。

- (3) 主任研究官が、実質的に「俸給の特別調整額」相当分以上の超過勤務を行った場合は、その超えた部分を超過勤務手当として支給すること。なお、当面、深夜にわたる実験・観測や災害要請対応など、勤務時間外に勤務した場合は、その分の手当を支給すること。
7. 休日給の支給割合を200%に、夜勤手当の支給割合を100%に各々、引き上げること。また、宿日直手当を業務実態に見合うよう改善すること。また、休日等の宿日直勤務に対する加算措置等手当を増額すること。
8. 寒冷地手当については支給要件を改め、支給額等を改善するとともに、留守家族も支給対象とすること。
9. 沖縄・奄美地方や小笠原地方など亜熱帯気候の地域を対象とし、冷房費等の負担を解消する手当を新設すること。
10. 特地官署等の指定基準について、離島・へき地の生活不便度、物価・生計費など都市部との相対的な格差を十分反映したものとすよう抜本的な見直しを行うこと。
11. 特殊勤務手当の改悪は行わず、勤務実態に見合った支給改善を行うこと。
- (1) 災害応急作業等手当を大幅に引き上げるとともに、テックフォース派遣への全面適用や災害時における緊急確保航路における障害物の除去業務など、支給範囲を拡大すること。
- (2) 狭あい箇所内等検査作業手当を大幅に引き上げるとともに、船舶安全法に基づく検査と同様の作業環境にある「海洋汚染等及び海上災害の防止に関する法律」「船員法」、「船舶職員及び小型船舶操縦者法」に基づいてPSC業務を行った際にも同手当を支給するよう、支給範囲を拡大すること。
- (3) 高所作業手当について、支給要件の緩和をはかり、外国船舶監督官など支給範囲を拡大するとともに、支給額を大幅に引き上げること。
- (4) 刑事訴訟法に規定する特別司法警察職員の運航労務監理官（船員労務官）に対し、犯則取締等手当を支給すること。
- (5) 鉄道技官への道路上作業手当を支給すること。
- (6) 債権回収業務や危機管理担当者へ手当を支給すること。
- (7) 交替制、変則勤務者に対して手当を支給すること。
- (8) 夜間特殊業務手当の支給範囲を拡大するとともに、支給額を大幅に引き上げること。
- (9) 航空保安大学校並びに大阪空港事務所の地域手当支給割合を引き上げること。
- (10) 航空保安大学校岩沼研修センターに地域手当を支給すること。
- (11) 航空管制手当を大幅に引き上げるとともに、支給制限を撤廃すること。
- (12) 航空交通管制官等の訓練教官に手当を支給すること。また、管制業務の特殊性に鑑み、訓練監督手当を支給すること。
- (13) 空港消防出動手当、除雪作業手当を支給すること。
- (14) 航空手当の級別格差をなくすとともに、支給額を大幅に引き上げること。
- (15) 開発評価管理官の業務に対して手当を支給すること。
- (16) 用地交渉手当を大幅に引き上げること。
- (17) 海洋環境整備船乗組員に対し、海上作業に対する手当を新設すること。
- (18) 爆発物取扱等について、職場と作業実態をふまえた爆発物取扱等作業手当を再適用すること。
- (19) 海上での油流出事故などの災害に対応する手当を新設すること。
- (20) 大規模災害時の危険な海域における船舶運航等に対応する災害救援業務手当を新設すること。
- (21) 除氷・高所作業・除網など、船上での危険な作業に対する危険手当を新設すること。
- (22) 船上観測手当を新設すること。
- (23) 司厨部に火気高熱手当を新設すること。

- (24) 気象観測船で行う海洋気象観測業務に従事する職員に、水上等作業手当を支給できるよう適用範囲を拡大すること。
 - (25) 冬季・北方海域において、海洋観測業務に従事する職員に冬季観測手当を、観測業務に従事する船舶には冬季航海手当を各々、新設すること。
 - (26) 火山観測の山上作業手当を大幅に増額し、すべての火山観測に拡大すること。
 - (27) 離島・海岸地域に居住する職員に対して、塩害（対策）手当を新設すること。
 - (28) 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。
 - (29) ハブ等の危険動物生息地域で作業する職員に対して、危険動物手当を新設すること。
 - (30) テレワークにかかる自己負担をなくすための手当の支給要件を緩和すること。
12. 俸給の調整額について、支給区分の改善や支給対象職種の拡大等、職務内容の変化に応じた改善を行うこと。
- (1) 高度な業務を実施している海技試験官、運航労務監理官、船舶検査官、船舶測度官、外国船舶監督官、鉄道技官に対して俸給調整額を支給すること。
 - (2) 航空管制官や航空管制運航情報官等の俸給調整額を引き上げること。また、航空管制技術官や航空保安大学校教官、空港保安防災教育訓練センター教官、航空機検査官等に対し、俸給調整額を支給すること。
13. 退職手当は、公務の特殊性に見合った水準に改善すること。見直し検討にあたっては、労働条件性を明確にし、労働組合との協議をつくすとともに、当面、「調整額」は廃止し、在職時における最高の俸給と勤続年数を基礎とする算定方式に改めること。
14. 旅費等に関し、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実現すること
- (1) 級による差別を廃止し、日当・宿泊費等の単価を引き上げるなど、実態に見合った支給基準の改善を行うこと。
 - (2) 日当に関する基本的考え方を抜本的に改めること。
 - (3) 赴任旅費について、職員の自己負担が発生しないよう改善すること。
 - (4) 航海日当の差別的ランクわけ（現行20ランク）をやめ、大幅に増額すること。また、船員食卓料についても大幅に増額すること。
 - (5) 国総研における独自要求（SEABIS関係）
 - ① 2016年度から導入された同システムについては、設定自体が行政機関ベースとなっており、旅行者データにおいて俸給表自体、そもそも研究職が当初設定されておらず、使い勝手の良くない基本設定となっている。以上の理由から、研究機関が容易に使用できるようなシステムに抜本的・早急に改善するよう、関係機関に強く働きかけること。
 - ② 旅費に関する説明会について、非常勤職員を含めて、初任者対象、2・3年目以降対象など実務レベルに合わせて複数回に分けて開催し、実効を伴う業務の合理化・効率化をはかること。
 - ③ 現行の全体マニュアルの使い勝手が悪いなどの状況を改善するため、国総研版簡易マニュアルを作成し、実効を伴う業務の合理化・効率化をはかるとともに、異動者等の負担を軽減すること。

Ⅲ. 待遇改善に関する要求

1. 定年延長をはじめとする高齢期雇用に関する要求
- (1) 定年年齢の引き上げに関わって、以下の要求を実現すること。
 - ① 具体的な運用にあたっては労働組合との協議を尽くし、合意を元にすすめること。
 - ② 60歳を超える職員の賃金について、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・経験にふさわしい水準とし、かつ高齢期にふさわし

い生活が維持できるものとする。

- ③ 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。
 - ④ 能力・実績主義強化とそれに基づく人事評価制度の見直しは行わないこと。
 - ⑤ 役職定年制については、画一的な導入は行わず、職場実態を踏まえた運用を可能とする制度とすること。
 - ⑥ 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。
- (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の要求を実現すること。
- 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 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。また、60歳からの年金受給権を保障すること。
 - 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、誠実な交渉・協議をつくし、合意を前提とすること。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。
- (3) 再任用について
- ① 再任用制度については、定年延長が実現するまでの暫定措置と位置づけ、フルタイムを基本とし希望者全員の再任用を保障すること。
 - ② 再任用職員の賃金水準を大幅に引き上げるとともに、常勤職員と同様の生活関連手当等を支給すること。また、定年退職前に残った年次休暇を再任用となっても使用できるようにすること。
 - ③ 再任用制度について、定員の枠外とすること。また、必要な定員・定数の確保により、希望者全員のフルタイム任用を保障すること。
- (4) 早期退職募集制度の運用にあたっては、恣意的な運用を行わないこと。
- (5) 人事院勧告の今後の給与制度見直し（60歳前後の給与水準の連続化など給与カーブの見直し）では、能力・実績や人事評価による差別的な給与制度の導入とならないようにすること。

2. 職場環境改善に関する要求

- (1) 長時間過密労働の解消、所定勤務時間の短縮、各種休暇制度の充実と運用改善など、職員が健康で意欲をもって働き続けられるよう職場環境整備に努めること。
- (2) 病気休職等による欠員に対応できるよう、十分な要員を確保すること。また、体制が整うまでの間、臨時的任用などの欠員対策を講じること。
- (3) メンタルヘルスを含む健康管理・確保対策を充実・強化すること。
- (4) セクシャル・パワー・アカデミック・マタニティなど、あらゆるハラスメント防止にむけた実効的な体制確立・拡充をはかるとともに、相談窓口など被害救済策についてすべての職員に周知徹底すること。
 - ① パワーハラスメントに対する指針を早急に策定すること。
 - ② パワーハラスメント対策導入マニュアル（厚生労働省）に基づく「トップのメッセージ」を早急に明らかとし、別紙の建設研究機関支部国総研分会（案）を参考として、所長名による「パワーハラスメント根絶宣言」を直ちに発出すること。また、「パワハラ防止のための望ましい取組」に基づき、アンケート調査の具体化を含めて、パワ

ハラを含むハラスメントの根絶・防止にむけて、団体交渉等を通じて、よりいっそう労働組合と真摯な意見交換を実施すること。

- ③ 当面、とくにパワハラ等を働いた管理者等に対しては、パワハラ等を受けた対象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今後、二度とパワハラ等を働かないよう宣誓させること。あわせて、管理者等に任せきりとせず、二度とパワハラ等を働かないよう、当該上司が適切に指導・監督すること。

(5) 夏季休暇の期間については、すべての職員において拡大の対象とすること。

3. 男女平等・共同参画に関する要求

- (1) 性別を理由にした配置を行わず、女性の配置が極端に少ない部署においてはその原因を解消し、部署による男女比の偏りを無くすこと。
- (2) 家庭的事情などに配慮し、昇格が遅れている女性に対して、キャリアパスの形成など積極的差別是正の特別措置（ポジティブアクション）を行うこと。
- (3) 昇任・昇格にあたっては、次の事項に配慮するとともに、女性も男性も公平に職務経験が積めるよう、管理職への指導および意識啓発を常に行うこと。
 - ① 昇任・昇格における男女差別をしないこと。
 - ② 女性の任用にあたっては、男女差別なく任用を行うとともに、母性保護やWLBの観点から、特に事情のある職員については本人の意向を尊重した任用とすること。
- (4) 産休代替措置を法定化し、代替措置を育児休業に継続すること。産休代替要員を全職種、全期間確保すること。
- (5) 深夜勤務に対する措置を講じること。
 - ① 仮眠のできる施設を男女別に確保するなど、職場環境を整備すること。
 - ② 健康診断を6か月に1回実施する等健康管理を行うこと。
 - ③ 防犯面での安全確保のための具体的措置を行うこと。
- (6) すべての職場に十分な広さをもった男女別のトイレ・休憩室・宿直室・休養室、更衣室、搾乳室等を整備すること。また、設置基準を明確にすること。

4. 障がいのある職員の労働条件・勤務環境等について

- (1) 採用試験地について考慮すること。
- (2) 勤務地及び配転については、通勤等における本人の事情を考慮すること。また、配転できないことを理由として、昇任等で不利益な扱いをしないこと。
- (3) 職場のバリアフリーや業務のサポートなど、働きやすい勤務環境を整えること。
- (4) 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。
- (5) 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、特に定員外職員の場合の日数について見直すこと。
- (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) 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。

5. 定員外（非常勤）職員に関する要求

- (1) 定員外職員制度の抜本改善、雇用の確保などについて
 - 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、そのための必要な予算を確保すること。
 - ② 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。また、契約更新に際して、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」及び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 「期間業務職員制度」について、人事院規則の趣旨に則り運用するとともに、経験など能力評価を適正に行い、各職場の実態に配慮して任用を行うこと。
 - ④ 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。
 - ⑤ 定員外職員の処遇は、公正な職務評価による待遇改善を行うよう法制度を整備するとともに、労働契約法の不合理な労働条件相違の禁止を適用すること。
 - ⑥ 労働条件の決定にあたっては、人事院が労働基本権制約の代償機能を十全に果たすしくみを確立すること。
 - ⑦ 公募を含む採用手続きについては、ハローワーク及び所ホームページへの募集掲載以降、書類選考を経て面接を実施する場合、具体的な担当業務については当該研究室・課・部等が、勤務条件については人事厚生課が各々、責任をもって直接説明し、的確に対応すること。これらが実施されるまでは当面、採用元である各研究室・課部等に責任を押し付けず、定員外職員をはじめとした採用や勤務条件に関わる問合せなどに対しては、人事厚生課が責任をもって対応すること。
- (2) 賃金・諸手当について
- ① 賃金・一時金については常勤職員との均等待遇をはかるとともに、勤勉手当を廃止し、期末手当に一本化すること。
 - ② 「国家公務員の非常勤職員の給与に係る当面の取扱いについて」に基づいて、定員外職員の給与改善をはかるとともに、4月に遡って支給すること。
 - ③ 「一般職の職員の給与に関する法律」第22条2項（常勤職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で給与を支給）の規定を廃止し、新たに定員外職員の給与決定基準を給与法で定めること。
給与法で規定するにあたっては、行政職（一）1級5号俸を基礎として、職務内容、在勤する地域及び学歴・職務経験等に応じた賃金格付けとすること。また、それを裏付ける「予算措置」を講じること。
当面、定員外職員の生活と労働の実態をふまえた賃金改善を行うこと。
 - ④ 定員外職員の時給を250円以上引き上げること。
 - ⑤ 住居手当、扶養手当、寒冷地手当などの諸手当を常勤職員と同等に支給すること。
 - ⑥ 退職手当の支給要件を改善すること。
 - ⑦ 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) 休暇制度等の拡充について
- ① 定員外職員の休暇等を常勤職員と同等の制度に改善すること。当面、無給とされている休暇を有給とするとともに、採用時から年次休暇が取得できるようにするなど制度設計すること。
 - ② 国総研の期間業務職員においては、人間ドック受診時における職務専念義務の免除に関して常勤職員と同様、共済組合員としての権利を正当に行使させること。
- (4) 労働条件・職場環境等の改善について
- ① 共済組合への加入要件を緩和すること。
 - ② 加入要件を満たす定員外職員に対し雇用保険や健康保険、厚生年金などに加入させること。
 - ③ メンタルヘルスを含む健康管理・確保対策を充実・強化すること。そのため、常勤職員と同様に、人間ドックを含めた各種健康診断を実施すること。
 - ④ 福利厚生や安全衛生に関わる経費を予算化すること。

IV. 建設研究機関支部国総研分会の独自要求

1. 基本要

(1) 組織・運営等

- ① 研究所における運営に関する基本方針は、研究機関に相応しい「公開・民主・自主」とし、過度なトップダウンを求めるのではなく、ボトムアップにより研究現場の意見を反映させる仕組みをつくること。
- ② 賃金に反映させる人事評価制度は、直ちに撤廃すること。また、所属長が部下職員を評価するだけの現行「絶対評価」方式を、部下職員が所属長を評価できる「相対評価」方式に抜本的に改めること。
- ③ 研究機関及び事務・事業の強制的及び画一的な統廃合は行わないこと。
- ④ 研究支援部門の削減を行わず、研究機関の適正規模を踏まえた支援部門の配置を行うこと。
- ⑤ 研究・開発業務に弊害をもたらしている画一的な競争入札制度はやめること。
- ⑥ 実験施設や試験機等が、必要に応じて容易に更新等できるよう、予算措置を行うこと。また、実験施設を含めた庁舎の耐震構造点検と、建物・設備被害の速やかな復旧を行うこと。あわせて、被害復旧に乗じた、安易な事務・事業の整理・統合を行わないこと。
- ⑦ 職員が「安全・安心」して職務に精励できるよう、日常普段に職場（執務）環境を点検・見直ししておくこと。当面、職員の健康維持の観点から、空調設備の不備について早急かつ抜本的な改善に最大限努めること。特に土砂災害研究部においてはその影響が顕著であるため、執務室の移動を含め可能な方策を検討の上対応すること。

(2) 人員確保

- ① 人件費の抑制による人員削減ではなく、必要な増員を行うこと。
- ② 支援業務に従事する職員については、長期的視野に立った適切な補充と育成を行うこと。
- ③ メンタルヘルスを含む健康管理に最大限配慮するとともに、労働強化とならないようにすること。とくに、新規採用者については直近の数年間、事務系を含めて病気休暇取得者等が複数以上に増加していることから、新採を含めて、業務運営・人事管理の観点からも安易な業務配置を避けるなど、労働強化とならないよう、実効ある対策を講じること。
- ④ 「人材育成」に対し、積極的な資源投入を行うとともに、基礎的・基盤的研究と人材育成を「車の両輪」として推進することを、当局の基本政策として位置付けること。とりわけ、次世代の研究者・技術者への「技術の継承」の観点に立って、海外を含む必要な研修等を実施拡充すること。

2. 処遇改善要求

(1) 昇格

- ① 他省庁との格差を早急に解消し、誰でも研究職員は5級、行（一）職員は6級、行（二）職員は、職種に応じて6級～3級昇格を実現すること。
- ② 昇格発令にあたっては、年齢・経験年数を重視した基準で発令すること。
- ③ 当面、次について重点的に改善すること。
 - a) 高位号俸者（双子号俸以上の者）を一掃し、ワンランクアップの昇格発令を実現すること。
 - b) 研究職は、主任研究官であっても、他研究所並みに5級昇格を実現すること。
 - c) 行（一）は、6級以上で退職できるようにすること。当面、少なくとも5級以上で全員、退職できるように改善すること。とりわけ、課長補佐相当に昇任後、速やかに5級昇格させるとともに、重点要求者に関しては早急に昇任させること。
- ④ 昇格における機関間（旧研究所所属を含む）・職種間・男女間・組合所属などすべて

の格差を解消するとともに、過去の全建労時代から現在の国土交通労組まで依然として続く、組合差別による昇格差別は、最優先で解消すること。当面、組合差別・男女差別（女性間差別含む）を早急に解消すること。

(2) 昇任

- ① 昇任発令にあたっては、年令・経験年数を重視した発令とすること。
- ② 昇任は、格差の著しい職員の格差解消を重視した発令とすること。また、過去からの組合差別を早急に解消すること。
- ③ 本省等からの役職者への登用はやめ、内部登用を拡大すること。また、内部昇任は、役職・職種・性別で差をつけることなく、全職員を対象とするとともに、役職及び発令数を大幅に拡大すること。
- ④ 係長昇任にあたっては、経験年数10年（高卒換算）で行うこと。当面、経験年数13年経過で昇任させること。

(3) 超勤縮減

- ① 計画的な研究・業務遂行体制を確立し、抜本的な超過勤務縮減のために実効ある条件整備を行うこと。
- ② 超過勤務を命令することができる場合とされている「緊急または臨時」について基準を明らかとし、やむを得ず超勤させる場合は、これに基づき超過勤務命令を行うよう適正化を図ること。また、恒常的な超過勤務は、管理者の責任において改善解消するよう努めること。
- ③ 超勤手当は翌月、全額をきちんと支給するとともに、必要な予算を確保すること。また、不払並びにサービス残業を根絶すること。

(4) 勤務時間

- ① 「変形労働時間」「裁量労働制」「成果主義」など、労働強化・改悪につながる諸制度は導入しないこと。

以 上