様式3－1

要求書受領に係る対応概要（支部・青年部）

課所等名	日時	場所	出席者		発言要旨
			当局	職員団体	
総務課	令和5年2月20日（月） 17:56～18:10 （14分間）	帯広開発建設部 5階会議室	帯広開発建設部 部長　小林　幹男 次長（総務担当）　笠井　和宏 総務課長　古川　勇	全北海道開発局労働組合帯広支部 執行委員長　加藤　康徳 書記長　村上　敏博	○職員団体側 　２０２３年統一要求及び独自要求を取りまとめたので、要求書を提出する。 ○当局側 　交渉議題等については、予備交渉において整理することとしたい。

注　ホームページへ掲載の際は、要求書を添付

２０２３年　２月２０日

帯広開発建設部長　　小林　幹男　　殿

全北海道開発局労働組合帯広支部
支部執行委員長　加　藤　康　徳

２０２３年　統一要求書

北海道開発局に勤務する職員並びに非常勤職員等の勤務条件に関わる以下の事項について改善すること。

賃金引上げについて

１.「賃金は勤務条件の最たるもの」であることを十分認識し、開発局に勤務する職員並びに非常勤職員等の賃金を別紙「賃金要求書」のとおり改善が図られるよう人事院等関係機関に働きかけること。

新型コロナウイルス感染症への対応について

１．新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、職場の実態を踏まえた感染防止対策や安全確保を強化するとともに、勤務条件を改善すること。特に、在宅勤務やテレワークの課題等を把握し、必要な対応策を講じること。

事業執行体制について

１．ワークライフバランスを実現するため、公務職場における「働き方改革」等を進め、年間総労働時間1,800時間体制を確立すること。
２．超過勤務縮減に向けて事業に必要な要員を確保すること。また、定員等の確保、当面する超過勤務縮減方策の検討に当たっては組合の意見を十分に聞き、別紙のとおり実施すること。
３．2023年度の事業を執行するに当たり、各職場における「業務推進方針」の基本的な考え方を十分説明するとともに、その実施に当たっては組合の意見を十分に聞き、一方的に実施しないこと。また、変更が生じる場合においても考え方を十分説明すること。
４．事務・事業の労働者派遣・委託請負化に当たっては、組合の意見を十分に聞き、一方的には行わないこと。
５．健康安全管理など勤務条件に十分留意し、必要な機械・船舶・施設の増強、更新を行うこと。
６．ＯＡ機器の運用及び適用業務の拡大については、別紙を前提とし、組合の意見を十分に聞き、健康安全管理に十分留意した上で一方的に実施しないこと。
７．設計・積算、監督業務の改悪は行わないこと。また、仕様書の改定に当たっては、考え方を十分に説明するとともに組合の意見を十分に聞くこと。
８．業務に必要な工事諸費等予算を確保すること。
９．開発事業の推進に当たっては、公害・環境問題等について地域住民の同意を得ること。

人事評価制度について

１．人事評価制度において、評価結果の開示及び労働組合が参加する苦情処理制度を確立すること。
２．「人事評価の基準、方法等に関する政令」等の改正を踏まえた人事評価制度が、円滑かつ公正に運用されるよう、引き続き制度の周知や評価者訓練等を徹底すること。また、昨年10月から実施されている標語区分の見直し等について、引き続き職員に十分な説明を行うこと。

組織・級別定数の改善について

１．級別標準職務表上、北海道開発局の位置づけを上位に格付すること。
２．昇任速度を早め、退職時事務６級、技術７級を実現すること。当面、別紙のとおり改善すること。

人事異動について

１．人事については、公平・公正、かつ、民主的に行い、昇任人事の差別は行わないこと。あわせて、部内昇任を拡大すること。また、人事異動に当たっては別紙のとおり行うこと。
２．転居を伴う赴任旅費について、次のとおり改善すること。
イ．旅費法を改正し、移転料の定額を増額すること。
ロ．対象外経費となっている項目について、対象経費とすること。
ハ．当面、実費支給となるよう財務大臣協議を行うこと。
ニ．実費支給のための請求手続を簡素化すること。

単身赴任について

1．単身赴任となるような異動は行わないこと。当面、単身赴任を強いられる者に対し、別紙のとおり改善を図ること。

雇用保障について

1．全職員の「定年年齢までの雇用保障」を実現すること。また、「雇用保障」に当たっては、別紙のとおり進めること。
2．再任用制度の実施に当たっては、別紙のとおり進めること。

健康管理について

1．直営診療所の整備・拡充を図ること。
2．保健安全協議会を復活すること。当面、職員の意見等を聞く措置として、開発建設部及び課所において健康安全管理に関する会議等を設置し、健康安全管理計画等に職員の意見・要望を十分反映すること。
3．振動病をはじめとする職業病、労働災害絶滅のため、労働医学調査・職場環境の改善・健康安全管理を徹底すること。また、職業病については、全て公務災害認定を行うこと。特に、職業性疾患に対する公務災害認定については積極的に取り組むこと。
　検診枠の拡大を行うとともに、各種検診の年齢制限を撤廃し、希望者全員が受診できるようにすること。
4．メンタルヘルス対策について積極的に進めるとともに、ストレスチェックを確実に実施し、ストレス原因の追究と管理職員の意識改革に努め、実効あるカウンセリング制度の充実に努めること。また、新たなメンタルヘルス疾患を発生させないため、必要な措置を講じること。あわせて、休職等からの職場復帰に当たっては、本人の意向に配慮するとともに、スムーズな復帰が図られるよう必要な措置を講じること。
5．パワーハラスメント対策について、人事院規則10-16に基づき積極的に進めるとともに、この間の民間動向や人事院の調査結果を踏まえ必要な対策を講じること。
　その他ハラスメントについて、必要な対策を着実に推進すること。
6．ＶＤＴ作業従事者に対する健康と安全を確保すること。特に、新たな職業病を発生させないため、ＶＤＴ管理指針の遵守・徹底を責任を持って行うこと。

制度改善について

1．非常勤職員制度の抜本的改善をめざし、公務員連絡会が参加する検討の場を設置し、政府全体として解決に向けた取組が推進できるよう働きかけを行うこと。当面は、非常勤職員制度について、法律上明確に位置づけることとし、勤務条件等について、常勤職員との均等待遇の原則に基づき、関係法令、規則を適用すること。
2．期間業務職員制度について、当該職員の雇用の安定と処遇の改善となるよう、適切な運用に努めること。
3．消費税を抜本的に是正すること。また、不公平税制を是正し勤労者所得税の大幅減税を実現すること。
4．公的年金制度の抜本的改善を行うこと。
イ．生活できる年金制度を確立し、別個給付の特別措置について、働くことが困難な場合は、満額年金を支給すること。
ロ．基礎年金国庫負担割合２分の１を堅持するとともに、被用者年金保険料の費用負担割合を改善すること。
ハ．共済組合の「運営審議会」の権限を強め、民主化を図ること。
5．医療保険制度の改善を行うこと。また、健康保険、共済短期の本人10割給付、老人医療の無料化制度を復活するとともに、老人保健法に基づく共済組合からの拠出は国庫負担とすること。
6．介護サービスの基盤整備を拡充し、介護保険制度の円滑実施と公正・透明な制度運営を図ること。
7．「働き方改革」において、ライフステージに応じ社会的要請に応える休暇・休業制度の拡充を別紙のとおり実現すること。また、年次休暇を含めた各種休暇・休業制度について、取得しやすい職場環境の整備を図ること。

行政改革について

1．行政改革は行わないこととし、これ以上の組織の統廃合及び定員削減は行わないこと。
2．国が進める地方分権改革に対して、次のとおり進めること。
イ．国土交通行政の推進に必要な地方整備局・北海道開発局の役割を明確に主張し、安易な計画の策定をしないよう最大限努力すること。

権利について

1．民主的な公務員制度改革を実現し、労働基本権を速やかに保障すること。また、過去の処分による実損を回復すること。
2．職場における労使の取決めを守ること。
3　女性の労働権確立に向け、「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」について、使用者として必要な取組を着実に実施し、女性が働き続けるための職場環境の整備に努め、女性の採用・登用と職域拡大を図るとともに、メンター制度の実効性を確保すること。
4．一人ひとりの多様性を尊重し、ジェンダー平等を推進することによって、誰にとっても働きやすい職場にすること。

国立研究開発法人土木研究所寒地土木研究所について

1．独立行政法人の見直しに当たっては、拙速に行わないよう次のとおり求めるとともに、国自らが直接行うことが必要な事業については、国に移管すること。

イ．国民に対するサービスの低下とならないよう検討するとともに、関係者との十分な交渉・協議・合意の上で進めること。
ロ．雇用については、政府が責任を持って確保すること。
ハ．適正な労使関係を確保すること。

2．国立研究開発法人土木研究所寒地土木研究所に関し、当面、次のとおり行うこと。
イ．寒地土木研究所に勤務する職員の労働条件が、北海道開発局の職員と同等に確保されるよう、対処すること。また、労働条件については交渉・協議・合意に基づき決定し、労働協約を締結すること。
ロ．これまでの寒地土木研究所の円滑な研究体制が維持されるよう、業務及び運営費交付金を確保すること。

そ　の　他

1．別紙３「全開発帯広支部『独自要求書』」について、当局として誠意を持って回答すること。
2．障がい者雇用に当たっては、勤務条件を明らかにするとともに、雇用される障がい者の立場にたって、職場環境の整備や職員に対する研修などを適切に実施すること。
3．その他、勤務条件に関わる要求や職場で発生した問題については、誠意を持って解決すること。

別　紙「賃金要求書」

１．賃金の引上額

イ．職員の2023年度賃金については引き上げること。

ロ．現行の比較企業規模を堅持することとし、社会的に公正な仕組みとなるよう改善の上、公務員賃金の水準を引き上げること。

ハ．非常勤職員等の給与については、引き続き「非常勤職員給与決定指針」を遵守するとともに、指針の改正を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に相当する給与の予算確保など必要な措置を講じること。また、常勤職員と同等の勤務を行っている期間業務職員の給与を「均等待遇の原則」に基づき抜本的に改善すること。

２．賃金体系の改善

イ．賃金の改善に当たっては、初任給抑制を行わないこと。

ロ．昇給間差額については、中・高位号俸に対する切下げを行わないこと。

ハ．能力、実績給を改めること。

ニ．行政職(二)の俸給表を抜本的に改善すること。

３．賃金決定基準の改善

イ．標準職務表を抜本的に改善すること。

ロ．級別資格基準を改正し、学歴格差を縮小すること。

ハ．経験年数換算表及び休職期間等換算表を抜本的に改善すること。

ニ．昇給延伸に対する復元措置を行うこと。

ホ．高齢職員の昇給抑制は行わないこと。

４．諸手当の改善

イ．扶　養　手　当　　支給範囲を拡大し、支給額の引上げを行うこと。

ロ．通　勤　手　当　　全額実費支給し、全額非課税とすること。また、交通用具利用者に対する支給額を改善すること。

ハ．住　宅　手　当　　支給範囲を拡大し、支給額の引上げを行うこと。

ニ．寒 冷 地 手 当　　寒冷地手当法を維持すること。また、生活実態に合った支給水準を確保すること。

ホ．地　域　手　当　　適用地域区分及び支給率の改善を図ること。

ヘ．一　　時　　金　　期末手当一本とし、年間６カ月を支給すること。また、傾斜配分をやめ、均等に配分すること。

ト．超過勤務手当・夜勤手当・休日給　　支給率の改善を行うこと。

チ．特殊勤務手当　　適用範囲を拡大し、支給額の引上げを行うこと。

リ．特　地　手　当　　適用基準を緩和し、支給割合の引上げを行うこと。

ヌ．宿 日 直 手 当　　支給額の引上げを行うこと。

ル．単身赴任手当　　適用範囲の拡大を行うとともに支給額の引上げを行うこと。

ヲ．在宅勤務関連手当　　職員の実態を把握し、支給すること。

５．実施時期について

以上の要求改善については、2023年４月１日から実施すること。また、新賃金については早期支払を行うこと。

別　紙

＝ 要員確保関係 ＝

イ．事務、事業に見合った定員職員の配置を行うこと。また、大規模な自然災害への対応等も踏まえた適切な人員を確保すること。

ロ．育児休業・長期休職に伴う代替要員を確保すること。

ハ．事務、技術の適正な人事配置を行うこと。

①部局内の適正な人事配置を行うこと。

②事業間の適正な人事配置を行うこと。

③部局間の適正な人事配置を行うこと。

④職員の年齢構成等のバランスに配慮した人事配置を行うこと。

⑤業務分担の適正な見直しを図ること。

⑥事務所、事業所における管理業務を充実すること。そのため必要な課所に管理職員を配置すること。

ニ．事務、技術定数の見直しについて検討すること。その際、組合の意見を十分に尊重すること。

ホ．デスク系非常勤職員について、必要な期間の新規雇用を図ること。

ヘ．産前・産後休暇に伴う代替要員を確保すること。

＝ 超過労働関係 ＝

イ．土、日、祝祭日の超過勤務については、原則として命令しないこと。

ロ．ノー残業デーの徹底を図ること。また、実効を図るため管理職員等が具体的な指導を行うとともに、その責任体制を明らかにすること。

ハ．連続した超過勤務、深夜に及ぶ超過勤務を解消し、勤務間インターバルを確保すること。また、超過勤務を命ずる各管理者の超過勤務命令のあり方、その責任を明らかにすること。

ニ．本省、本局からの報告物等の業務については、職場の担当者に負担が掛からないよう、徹底した改善措置を図ること。

ホ．実効性のある超過勤務縮減策について、全ての事業部門別に早急に具体化すること。なお、実施に当たっては、組合の意見を十分に聞き、話し合うこと。

ヘ．上限規制の特例業務の厳格化を含め、超過勤務縮減等を検証するとともに、これを踏まえ必要な対応策を講じること。

＝ 電算関係 ＝

イ．ＯＡ機器の運用による直接的な人減らし、労働強化、勤務条件の大幅な変更は行わないこと。

ロ．行政情報化の推進に当たっては、部局間に差が生じないよう十分調整すること。また、実施に当たっては組合の意見を十分に聞き、一方的に進めないこと。

ハ．ＯＡ機器の設置及び作業環境については、健康管理や職場実態に即し改善すること。

＝ 組織・級別定数関係 ＝

イ．スタッフ制の拡大を図ること。

ロ．部局上席専門官・専門官・開発専門職を拡大すること。

ハ．部局課長補佐・上席専門官の５級枠を拡大すること。

ニ．専門官・係長・開発専門職の４級枠を拡大すること。

ホ．開発専門職・主任の３級枠を確保すること。

ヘ．行(二)職員の部下数制限を撤廃し、一定の号俸・経験年数に達した者は全て上位級に昇格させること。

＝ 人事関係 ＝

イ．国土交通省内における人事異動については、原則として、北海道開発局内とすること。

ロ．男女間の差別は行わず、女性を積極的に登用すること。

ハ．組合役員に対する差別は行わないこと。

ニ．本局中心人事の改善を図るとともに、人事異動に当たっては職員の希望、生活との調和を最優先して行うこと。

ホ．人事異動の時期は、４月１日を基本とし、内示は30日前とすること。

ヘ．他部局との交流、業務経験を必要とする場合は、本人の意向を尊重し、一定のサイクル基準を設定すること。

ト．部内昇任年齢の引下げを図るとともに、昇任年齢の較差を無くすこと。

＝ 単身赴任関係 ＝

イ．単身赴任の期間は、特別の場合を除き、当面３年以内とすること。

ロ．単身赴任手当の増額・範囲の拡大、単身赴任者専用住宅の確保等の改善を図ること。

＝ 雇用保障関係 ＝

イ．長期勤続に対する人事管理のあり方（希望異動・部内昇任や異動、採用から退職まで）の一定のサイクルを確立すること。

ロ．中途退職希望者に対する援助を行うこと。
ハ．定年退職後の生活安定に助力すること。
ニ．2023年度からの定年の段階的引上げに向けた環境整備を図ること。

＝ 再任用関係 ＝

イ．希望する者全てをフルタイム再任用すること。また、そのために必要な組織・級別定数及び業務の確保を行うこと。
ロ．短時間勤務者について、諸手当の支給、公務員宿舎の入居など、勤務条件にフルタイム官職との差を生じさせないこと。
ハ．再任用職員の給与制度等については、2023年度からの定年の段階的引上げも踏まえ、その経済的負担、定年前職員との均衡を考慮して改善すること。

＝ 働き方改革関係 ＝

イ．生理休暇を特別休暇とすること。
ロ．妊娠障害休暇と更年期障害休暇を新設すること。
ハ．産前休暇を８週間、多胎妊娠の場合の産後休暇を10週間にそれぞれ延長すること。
ニ．育児休業期間については有給とすること。
ホ．公立産休明け保育所及び学童保育所を拡充すること。
ヘ．介護休暇・看護休暇・夏季休暇等の特別休暇を拡充すること。特に、家族介護を理由とした離職を防止するため、介護休業制度を整備すること。
ト．産前・産後休暇、育児休業及び育児のための短時間勤務について、取得しやすい職場環境の整備を図ること。
チ．保育時間の取得可能期間を拡充するとともに、１回当たりの時間を45分に拡大すること。
リ．出生サポート休暇について、取得しやすい職場環境の整備を図ること。特に、プライバシーの配慮を徹底すること。

別紙３

全開発帯広支部『独自要求書』

北海道開発局帯広開発建設部長は、次の項目に対して誠意ある回答を行うよう強く求める。

１　執務室内における空調管理について、当局として取りうる努力を行うこと。

２　庁舎周辺及び構内において、環境・安全整備に努めること。

３　自操運転に関して、職員の健康と安全に配慮した対応を図ること。