2026年10月21日

滋賀県知事
　三日月　大造　様

滋賀県地方公務員労働組合共闘会議
議　　長　　太田　恵

滋賀県教職員組合
執行委員長　　太田　恵

自治労滋賀県職員労働組合
執行委員長　　森川　学

２０２６年度賃金確定要求書

御職の県関係職員の賃金・労働条件の向上に向けたご尽力に敬意を表します。

さて、県職場においては、人員構成の変化や事業量の増加により時間外勤務が増大する職場もあるなど、職員の負担は続いています。教育現場では、給特法等改正によって処遇の改善が進められていますが、不登校児童生徒の増加や教育内容の過積載、いわゆるカリキュラム・オーバーロードなど子どもをとりまく課題は複雑多様化しています。新たな教育施策が次々と導入される一方、人員不足がいつまでも解消されず、多忙化がさらに増し、教職員は疲弊しています。

また、世界情勢や政治の不作為に起因した物価高騰が続いており、職員の生活はゆとりがなく、多くの職員から大幅な賃金改善を求める声が相次いでいます。

人事委員会は10月16日、月例給と一時金を5年連続で引き上げるとする勧告を行いました。この勧告は全年齢層に対して引上げを行うものではありますが、物価高騰下での厳しい生活実態を踏まえれば、十分なものとはいえません。特に中高齢層については、過去の賃金抑制により物価上昇に追いついておらず、実質賃金の継続的な引上げが必要です。

御職におかれては、県関係職員の厳しい仕事や生活の実態を直視されるとともに、現場の声を十分に聞き、私たちとの真摯な話し合いを行ったうえで、下記の要求の実現に向けた積極的な措置を講じられるよう最大限の努力と対応を強く要求します。

１．厳しい職場環境や生活実態に加え、県民ニーズや教育への要請に応えて奮闘している全ての職員の生活改善を図るため、基本給および諸手当の月例給与水準の大幅な改善を

図ること。また、財政事情等を理由に抑制を行うことのないよう誠意をもって対応すること。

2．一時金（期末勤勉手当）について、年間支給月数（4.65 月分）を大幅に改善すること。勤勉手当の支給率ウエイトを減らし期末手当への一本化を図ること。また期末手当・勤勉手当の級別加算に伴う行政職と教職員・現業職員との間の格差を解消すること。

3．中高齢層職員については、この間、一層責任が増しているにもかかわらず賃金抑制が続いてきた。昨年は一定の改善がみられたものの、過去の抑制により物価高騰に対応する実質賃金の改善が不充分であり、仕事に対するモチベーションやキャリアプランに大きく影響していることから、賃金水準の改善を図ること。

4．55歳昇給抑制については、定年が65歳まで引き上がり、職務に見合う賃金を年齢問わず保障する必要が一層高まっていることから、撤廃すること。また、号給延長を行うこと。

5．県政や滋賀の教育現場を支える意欲のある人材や、多様な経験を持つ有為の人材を確保するため前歴換算における再調整（わり落し）を廃止すること。あわせて、前歴を有する全ての職員に在職者調整を実施すること。

6．「能力・実績に基づく人事管理」の名の下に無用な賃金格差を生じさせないため、以下の対応を図ること。

(1)誰もがやりがいを持ちつつ安心して職務に精励していくため、係長級・主幹級・課長補佐級への標準的な昇任時期を設定し、38 歳行政職給料表 4 級、45 歳 5 級、50 歳 6 級を目安として昇給・昇格を保障していくこと。また、職種、職域、性別、休職の有無等による格差を生じさせないこと。また過去の休職により生じた給与格差を回復させること。

(2)小・中学校事務職員の賃金水準を改善するため、昇任および昇格制度の改善を基本に主任事務主査の行政職給料表 4 級への格付けや新たな職として「事務主幹」「総括事務主幹」を設置し、行政職給料表5級への到達を保障すること。特に2025年9月に文科省より通知された「業務量管理計画策定にむけた改定指針」に則り、事務職員の職務の重要性に相応しい賃金水準となるよう改善を図ること。

7．人事評価制度については、2015 年度の最終交渉の 5 項目確認を基に適切な運用を図ること。人事評価制度の検証と見直しについては、この間の労使合意を踏まえて具体的な進展を図ること。

8．働き方改革や健康経営を実効あるものとするため、次の事項の改善を図ること。

(1)長時間労働の是正やゆとりある職場を実現するため、職員定数増を図り、適正な人員配置を行うこと。

(2)教職員の人員確保策の一つとして、退職理由や離職期間を問わない職員の再採用制度（キャリアリターン制度）の対象職種を教職員にも適用すること。

(3)恒常的な超過勤務を縮減し、不払い残業を根絶させるため、県関係職員の職場実態を把握・分析して実効ある対応を図ること。特に時間外勤務命令の上限規制に関しては、他律的部署の所属が大半を占めること、上限遵守のための取組において具体の対応策が準備されていないこと、超過勤務が恒常的に多い所属がみられることから、人員配置など迅速な対応を図ること。

(4)週休日の振替については、安易に時間単位等での振替を実施することなく、本来の趣旨に沿った適切な振休制度の運用を行うこと。

(5)１ヶ月あたり 45 時間を超える超過勤務について、超過勤務手当の割増率を引き上げること。

(6)年次有給休暇の取得を積極的に促進するため、労働環境や諸条件改善などの具体的な措置を講ずること。当面、全職員が年間 14 日以上の取得実績が図られるよう実効ある措置を講じること。取得しやすい環境整備の一つとして 15 分単位の取得を可能とすること。また本年の人事委員会報告にも言及されているとおり、労働基準法では５日以上の年休取得が義務づけられている一方で、県関係職場ではそれを下回る職員も少なくないことから、早急に改善を図ること。特に福祉施設等では取得が困難な状況にあり、人材の確保等にも重大な影響を及ばしていることから、人員体制等も含めた抜本的な対策を講じること。

(7) 勤務間インターバル制度について 11 時間を基本として実施の徹底を図ること。

9．病気休暇を取得したことにより昇給延伸の扱いを受けている職員に対して、復元措置を講じること。

10．現業職員の低賃金構造を改善するため、技能労務職給料表の職種ごとの格付け運用一本化等を図ること。少なくとも現行の賃金水準や昇給昇格運用の改悪を行わないこと。

11．人材確保の観点から、医師や看護職をはじめとする医療従事者に対して、賃金その他の思い切った待遇改善を行うこと。

12．会計年度任用職員や臨時的任用職員など県関係職場に雇用されるすべての労働者の処遇改善、安定雇用に関して、以下の要求に基づき必要な改善を図ること。

(1)会計年度任用職員制度について

①賃金について

ア）常勤職員との職務内容に応じ給与の均衡・権衡を図ること。特に現行の大卒初任給を基本とする上限額を引き上げること。また級の位置づけについては、職務経験等を踏まえて２級以上の格付けを可能とすること。

イ）扶養手当や住居手当などの諸手当については、常勤職員との均衡・権衡をはかること。

ウ）時間外勤務手当の支給について、常勤職員と同様の時間外勤務の管理を行い、不払い残業等が生じないよう所属へ適切な指導を行うこと。

②休暇制度について、その種類、期間、給与保障など常勤職員との均等待遇を図ること。育児時間休暇の有給化や有給の私傷病休暇の拡大を図ること。また、

③雇用の継続や人材確保が図られるよう、任用回数の上限を撤廃すること。

④賃金改善や雇用の継続に必要な予算については、責任をもって確保すること。

(2)教育現場の臨時・非常勤職員の処遇について

①臨時教職員の待遇を常勤の教職員に準じて改善すること。特に常勤の臨時講師の給料表２級適用の前歴加算年数を大幅に軽減すること。また、臨時事務職員・臨時栄養職員についても、原則一人職場であることを考慮し経験に応じた給料表の適用を行うこと。

②臨時学校事務職員の常勤職員への道を開くため、採用年齢上限を引き上げること。また経験のあるものについては、その前歴を考慮し、常勤職員として積極的に採用すること。

③非常勤講師等の賃金・労働条件の改善に努めること。

④定年引上げにかかわって、臨時教職員が被っている不利益を解消すること。

13．定年の引上げについては、段階的に実施されているが、多様な働き方を保障できるよう、高齢期職員の意向を尊重しつつ、勤務環境の整備を図るとともに今後も円滑に実施されるよう以下の対応を図ること。

(1)新規採用職員については、中長期的な視点に立って、将来にわたり安定的な行政サービスを提供できるよう、毎年度確保すること。

(2)60 歳超の給与について、７割とする給与水準を同一労働・同一賃金の観点から見直すこと。また、職務内容についても知識や経験が活用できるよう若年層へのサポートやアドバイスの役割が重点となるようにするとともに、職員定数のカウントを緩和すること。

(3)暫定再任用職員、定年前再任用短時間勤務職員の職務・級の格付けなどについて、従前の取扱いを抜本的に見直すこととし、給与については、60歳超の常勤職員との均衡を図ること。特に一時金については極めて低い水準にあることから常勤職員と同等とすること。

(4)学校現場については、定年前再任用短時間勤務、暫定再任用短時間勤務およびシニア教職員部分休業を現実的に活用し、多様な働き方が実現するよう、短時間勤務者の定数外化を行うなどの条件整備に努めること。

14. 以下の諸手当等について積極的な改善を図ること。

(1)勤務時間外において、緊急的事態の対応に備えて自宅等で待機を割り当てられている場合や県所有の持ち回りの電話を割り当てられて待機している場合などにおいては、限りなく勤務時間に近い身体的、精神的拘束状態を余儀なくされていることから、この業務に対してオンコール手当（待機手当）を支給すること。

(2)薬剤師や総合土木職などをはじめとした専門職種については、民間との給与格差を要因とした人材の確保が困難な状況であることから、初任給調整手当の対象職種とすること。

(3)転居に関する手当を新設すること。

(4)扶養手当については、配偶者の手当額を復活するとともに子等の上限額の引き上げを行うこと。さらに属性区分を見直し扶養順位による支給とすること。

(5)駐車・駐輪に係る手当は自己負担が生じないよう全額実費支給に改善すること。

(6) 新幹線鉄道や高速道路等の利用について、支給に係る要件を緩和すること。

(7)借家等に係る住居手当について、家賃の高騰を踏まえて全額支給限度額および最高支給額の引上げを図ること。また自宅に係る手当の支給を復活すること。

(8)交替制職場および変則勤務者や土日・休日勤務を常態とする者への手当を新設すること。

(9)宿日直手当については、支給額を大幅に引上げること。

(10)特殊勤務手当に関しては、職務や実態を踏まえ手当の支給対象範囲や支給額の改善を図ること。見直しに当たっては、職場からの要望を踏まえるとともに、少なくとも月額特勤の日額化を行わないこと。

(11)猛暑日の屋外作業においては、命の危険が伴うことから屋外作業手当を新設すること。

(12) 教職員の教員特殊業務手当について、職務内容に見合うよう、大幅に引き上げること。特に部活動指導に関わる手当をさらに増額すること。また、練習試合等の引率者の旅費を適切に支給するなどの具体的な措置を講じること。

(13)水防等の緊急出勤時において、職場までの出勤に要した時間を含めて勤務の実態に即した時間外勤務手当の支給を行うこと。

(14)深夜の出動や勤務が予想される場合に、私有車で出勤した際の費用弁償を行うこと。

(15)自己啓発やリスキリング（学び直し）を促進するため、業務に役立つ資格や学位等を取得した場合に、必要な手当を支給すること。

(16)義務教育等教員特別手当の学級担任への加算については、複数担任制や「チーム学校」として教育活動を行うことから、学級担任以外も含め一律に支給すること。

(17)昨年度の交渉において、月途中から任用される職員の通勤手当を当月から全額支給するとの回答があったが、未だに実施に至っていない。早急に実施すること。

15. 教職員の多忙化解消や長時間労働是正を図り、健康で元気に働き続けられる労働条件を整備するため、次の事項の実効ある措置を講じること。また、県給特条例改正の趣旨に則り、市町立学校でも同様の措置が講じられるよう市町教育委員会への働きかけを強化すること。

(1)給特法等改正法に則り、客観的な勤務時間の把握を行い、「在校等時間」の上限が守られるよう実効ある施策を講じること。また、土日や休日勤務、取得できなかった休憩時間も時間外在校等時間に含め、「持ち帰り仕事」に要する時間も確実に把握すること。

(2)給特法等改正法附則に明記された 7 項目の措置が実効あるものとなるよう、県としての予算措置や施策の実施を強力にすすめること。

(3) 2026 年 3 月に改訂された「学校における働き方改革取組計画」を実現するための具体策を早急に講じること。また、指針に位置付けられた「学校と教師の業務の 3 分類」に基づいた業務の適正化を促進すること。

(4)学校現場の教員はもちろん、県教委に勤務する教員も、時間外勤務として命じる場合は県給特条例第６条２項の業務に限定するよう管理職を指導し、やむを得ず勤務時間を超過した場合は、回復措置を徹底すること。

(5)労働安全衛生法が改正されたにもかかわらず、労働時間管理や安全衛生体制の確立および実効性ある運営が進んでいないことから、すべての学校における衛生委員会の計画的開催の確立に向けて対策を強化すること。また、法に則り、産業医による面接指導の実施を確実に進めるとともに、より実効性のあるものになるよう市町教育委員会や管理職への指導を強化すること。

(6)産・育休や病気休職者等の迅速な補充を行うこと。また、欠員補充がなかなか進まないことから、定数内臨時講師の解消など、早急に人材確保と取得環境改善の具体策を講じること。

(7)部活動に関わって、①勤務時間外の部活動の運営方法を早急に考え、教職員の負担が軽減されるよう円滑な地域移行等、抜本的な措置を講ずること。②学校体育連盟の大会や練習試合の引率・役員等に関わって、教職員の負担が減るよう具体的な措置を講ずること。

(8)教職員が所定の休憩時間を取得できないことは、大きな問題であり、違法状態であることから是正すること。また、取得できない教職員には、勤務時間の割振りや回復措置がはかられるよう管理職への指導を徹底すること。

(9)教職員の年休取得を促進するため、管理職、関係機関に実効性のある施策を実施するよう働きかけること。現在、暦年としている年休の周期を 9 月から翌年の 8 月末までに改めること。

(10)学校現場で、事務職員・栄養職員等に超過勤務を命じる場合は、改正労基法による罰則付きの上限規制が適用されていることも踏まえた上で、必ず事前に「36協定」を結ぶよう市町教育委員会や管理職への働きかけを強化すること。また、当該職員の勤務時間把握を徹底すると共に、不払い残業を発生させないよう管理職を指導すること。

(11)教員の超過勤務の根本的な原因となっている「給特法」の廃止を国に強く働きかけること。

(12)多様な人材の学校運営への参画を推進するため、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、学校司書、教員業務支援員などの待遇の改善を図ること。

16. 次世代育成や安心して働き続けられる社会づくり、仕事と育児や介護との両立などワーク・ライフ・バランスのための積極的な支援施策を実施するとともに、希望者が育児・介護関連休暇を気兼ねなく取得できるよう管理職の意識改革を促すこと。

(1)育児や介護と仕事の両立支援制度について、十分な活用ができるよう以下の事項を踏まえて実効ある条件整備を図ること。

①育児休業等を取得する際、常勤職員による代替職員の確保を前提とし、業務遂行に必要な体制が確保されるよう、配置すること。特に部分休業等で短時間勤務する場合の業務の分担や人員配置について、抜本的な改善を図ること。併せて引き継ぎ期間の創設など男性職員が育児休業等を取得しやすい条件整備を図ること。

②時間外勤務を前提とした勤務のあり方を無くさなければ、根本的には育児・介護との両立を図れないことから、業務量に見合う人員配置を行うこと。

(2)育児時間（休暇）については、取得時間を120分に延長するとともに、現行の45分単位以外の取得パターンの多様化を図ること。

(3)育児部分休業については、取得が容易となるよう、区分を15分単位とすること。

(4)子育て支援時間の対象の学齢を中学校3年生までに引上げること。また代替職員を配置すること。

(5)時間外勤務の免除の対象となる子の範囲を中学校就学前の子に拡大すること。

(6)育児休業等を取得する教職員数をこれまでの実績を踏まえながら推計し、計画的な正規職員採用をすすめること。また産休先行加配の運用範囲をさらに拡大すること。

(7)養護教員や事務職員等が育児短時間勤務を取得した場合、教員と同様に代替職員を配置すること。また、育児短時間勤務取得者への代替は、授業と給食指導に限定することなく、勤務しないすべての時間に配置すること。

(8)育児休業の取得期間中の所得補償については、共済・互助会制度のみでなく給与制度としての措置を行うこと。

(9)看護休暇について、一人あたり付与日数（家族全体の上限の日数を含む）の拡大を図るとともに、複数の子の付与を人数に応じて拡大し、対象年齢を18歳までに延長すること。

(10)介護休暇等については、次のとおり改善すること。
①休暇期間中は有給とすること。②取得期間を1年に延長すること。③休暇の対象家族の拡大を図ること。④休暇の取得に伴う昇任・昇格、退職手当等に関わる取り扱いについては不利益が生じないように措置すること。⑤休暇中の代替職員を確保すること。
(11)子どもの引きこもり、不登校に対応できる休暇・休業（部分休業含む）を新設すること。

17. ゆとり・豊かさが実感でき、ワーク・ライフ・バランスの時代にふさわしい休暇制度を確立するため、各種休暇制度を新設・拡充すること。
(1) 定年が 65 歳まで引き上げられたことから、職員人生の節目（60 歳時も含め）で心身の回復が図られるようリフレッシュ休暇を復活させること。
(2)無給休暇を新設すること。
(3)ボランティア休暇の日数（現行 5 日間）を拡大するとともに、利用範囲の拡大を図ること。
(4)スクーリング休暇、リカレント休暇（有給教育休暇）を特別休暇として新設すること。
(5)更年期障害に対応する休暇を新設すること。
(6)忌引休暇を子は父母なみに7日、孫は祖父母なみに3日に拡充すること。
(7)学校現場、病院職場、福祉現場等では、休憩時間が業務待機時間の扱いとなり、十分な休憩がとれない場合があることから、休憩時間が十全に取得できる条件を整備すること。
(8)私傷病休暇の取得期間の延長を図るとともに、精神疾患や慢性病等による私傷病休暇を取得した後、寛解期からの再度の取得の場合における期間等の要件を緩和すること。
(9)男女ともに不妊治療において取得できる私傷病特休を180日に延長すること。
(10)夏季特別休暇の付与日数を 7 日以上に拡大すること。また、取得単位に「1 時間単位」を加えること。
(11)結婚休暇の取得日数（現行7日間）を拡大すること。

18. 本年1月から試行的に実施されるフレックスタイム制度について、詳細を明らかにするとともに、本制度の対象外となっている職員に業務が集中しないよう、対策を図ること。あわせて、本制度を必要とする全ての職員が利用できるよう対象を拡大するとともに、まずは現行の時差出勤制度を細分化することで、柔軟な働き方を実現させること。

19. 自己啓発等休業制度（修学や国際貢献活動のための休業）や修学部分休業制度の拡充を図り、自己実現、職業能力開発、社会貢献等に資する総合的休業制度の早期具体化を進めること。

20. 性と生殖に関する健康・権利保障の観点から、以下の労働条件の改善を図ること。
(1)産前休暇を 10 週間に、産後休暇は 13 週間に延長すること。妊娠中の職員の勤務軽減に伴う代替職員の配置対象職場を拡大し、条件を緩和すること。
(2)多胎妊娠の場合、産前休暇を 16 週間に延長すること。
(3)生理休暇が時間単位で取得できるなど特別休暇が取得しやすい環境整備を行うこと。

21. 男女共同参画やハラスメントの防止に対応する勤務労働条件を整備するため、以下の措置を講じること。
(1)2023 年 3 月に策定された「滋賀県特定事業主行動計画」および「次世代育成支援および女性職員の活躍推進のための行動計画（教育委員会）」に基づき、全職員が能力を発揮できる職場環境整備、女性職員のキャリア形成支援・登用の推進、男性職員の家事・育児参加の推進などを進めること。
(2)職場でのセクシュアル・ハラスメント、カスタマーハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティー・ハラスメント、性的指向・性自認に係るハラスメント等への実効ある防止策を推進するため、対策を強化すること。特にカスタマーハラスメント対策については、対外的な周知啓発とともに、ハラスメントを受けた職員に対するケアが実施できるよう具体的対策を図ること。また、教育現場においても理不尽な要求に対して、スクールロイヤーの配置等の対策を講じること。

22. 共生社会の実現を図る立場から、県職員の募集採用では、さらに「障がい者雇用」を拡大するとともに、必要な職場環境の整備を行うこと。法定雇用率の算定に当たっては厚生労働省のガイドライン等に則り適切な対応を図ること。また、小中学校、県立学校における障がい者教職員の採用、特に教員の採用を一層促進すること。日本国籍を有しない職員に対する任用上の制限を撤廃すること。

23. 職員の心身における健康管理を図るため、時間外勤務の縮減はもとより、医師による健康チェックおよび相談などの適切な対応・措置を講じること。また、複雑高度化する職務や仕事量の増大等に伴い精神的不調を訴える職員が増加している現状を踏まえ、メンタルヘルス対策の充実・強化を図ること。ストレスチェック制度を有効に活用し、その結果の分析・検証を行った上で、対応策に反映するとともに、試し出勤制度など復帰のための支援対策の拡充を図ること。また、病休職員が生じた場合は、速やかに代替職員を充当するなど、人的補償を行い、業務負担が生じて他の職員にも連鎖しないよう図ること。

24. 県関連労働者の賃金労働条件の改善を県職員に準じて行うこと。指定管理者制度の導入等によって、雇用が不安定化し、賃金労働条件の切り下げ等が行われないよう、指定

管理料の改善など必要な予算措置を行うこと。

25. 職員の地域貢献型副業・兼業の推進に関して、2025 年 3 月に策定された「滋賀県職員人材育成・確保基本方針」の趣旨を踏まえ、職員が地域活動や社会貢献型副業に安心して取り組めるよう、許可手続の迅速化・簡素化を図り、あわせて健康管理等の適正管理体制を整備するとともに、営利企業への従事を含む多様な兼業を原則として積極的に認める方向で運用すること。

26. 他部局への動員・要請について、災害や防疫など、緊急性が高く予測困難な事態へ対応は了とするものの、マラソン大会や花火大会など、あらかじめ計画されているイベントに必要な人員体制については、必要な予算を確保して外部委託するなど、部局内の人員で実施が可能となるよう対応すること。

27. 給与改定等の実施時期などについては、当共闘会議との合意を踏まえて実施すること。