２０２６年１０月２１日

滋賀県知事　三日月 大造　様

自治労滋賀県職員労働組合
執行委員長　　森川　学
青年部長　　岩本　健也

２０２６年度女性・青年部要求書

御職の県民福祉の向上と地方自治の発展に向けたご尽力に敬意を表します。

私たちは、行政の第一線の現場で質の高い県民サービスを提供するため、日々奮闘していますが、ゆとりや豊かさが感じられない労働環境などの中にあって、将来の展望が描きにくい実態にあります。

御職におかれては、私たちとの交渉に誠実に応じられ、一人一人がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域社会においても子育て期、中高齢期などのライフステージに応じて多様な生き方が選択・実現できるよう、下記の諸要求の実現に向けた最大限の努力と対応を強く要求します。

記

１．厳しい職場環境や生活実態に加え、県民ニーズ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。また、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。

３．県政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。

４．以下の諸手当について積極的な改善を図ること。

(1) 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、子等の上限額の引上げを行うこと。

(2) 駐車・駐輪に係る手当を全額実費支給に改善すること。

(3) 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。

(4) 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。

(5) 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。

(6) 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。
(7) 宿日直手当については、支給額を大幅に引上げること。
(8) 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。
(9) 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。
(10) 公用車利用している私用車に係る旅費については、ガソリン代の高騰を踏まえ、少なくとも30円/km以上に引き上げること。また、県外出張における旅行命令の運用において厳格化されたが、業務周辺の行程等について弾力的な運用を図ること。
(11) 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。
(12) 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。

5．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) 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、人事配置など迅速な対応を図ること。
(3) 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。
(4) 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上げること。
(5) 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、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ぼしていることから、人員体制等も含めた抜本的な対策を講じること。
(6) 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。

6．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) 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) 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。
(6) 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。
(7) 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。
(8) 結婚休暇の取得日数(現行7日間)を拡大すること。また、取得期間を延長すること。

7．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) 仕事と育児や介護との両立支援制度について、女性職員だけでなく男性職員にも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とともに、引継ぎ期間の創設など育児休業等を取得しやすい条件整備を図ること。
②育児時間休暇や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とともに、代替職員を配置すること。
③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・互助会制度のみではなく、給与制度としての措置を行うこと。
(3) 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。
(4) 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。
(5) 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。
(6) 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。
(7) 看護休暇について、子を2人以上養育している場合の日数加算の対象となる子の対象年齢を18歳までに引上げること。また、一人あたり付与日数（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すること。
(8) 学校等行事休暇の日数および取得事由の拡大を図ること。
(9) 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。
(10) 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。

8．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。

9．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。２０２３年３月に策定された「滋賀県特定事業主行動計画」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。

10．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。

11．行政職場では長年の行政改革によって、どの職場も人員不足が深刻化し、特に若年層においては、中高齢層からの知識や経験が継承しにくい上に、業務の質的量的な負担は増大している。今後の県政を担う人材を育成・確保するためにも、中途採用者をはじめ、多様な新規採用職員の拡大を図り、人員体制の改善を図ること。

12．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。