

2019年度賃金確定要求書

知事部局では3年連続で2桁定数増となったものの、「業務量に見合った人員」には程遠く、労働条件の改善を実感することはできず、むしろ、私傷病特別休暇や休職、退職者が続出し、多くの職場で複数の欠員が生じ、さらに過重労働が強いられる悪循環となっています。健康で働き続けることが困難な労働環境の中で私たちは県民のいのちと暮らしを守るため、懸命に働いているところです。

こうしたなか、人事委員会は10月15日、勧告および報告を行いました。消費税増税や物価上昇などを踏まえると実質賃金は低下し、職員の暮らしを改善するものとはなりません。また、過去の賃金カットや「給与制度の総合的見直し」の最大の犠牲者である中堅・ベテラン職員に給料表改定の効果は及びません。一時金の較差0.05月についても、勤勉手当への配分は「成果主義」をいっそう強めるものであり看過することはできません。

一方、定数増や教員の長時間労働の課題については、県人事委員会も職員アンケートを踏まえ引き続き踏み込んだ言及をしました。これまでの大幅な人員削減と業務の複雑困難化のなかで、人員増なしの時間外規制は「サービス残業」を生み、職員は仕事の「質の確保」に苦悩しています。職員の健康被害による長期休暇・休職・退職も多くの職場に広がっています。県民の期待に応えるためにも、このような状態が放置されてはならず、人事委員会が指摘した“業務量に見合った人員となっていない”状態を直ちに解消するため、大きく踏み込んだ人員確保が必要です。学校現場における長時間労働の是正は「学校単独の取組では限界がある」として、教育委員会と学校との連携が重要としています。全国都道府県教育長協議会がまとめた報告「教員の多忙化解消について」（2017年3月）では、国の補助があるSCやSSW、部活動指導員などの他、ICT指導員や教員の定数増が多忙化解消への効果が大きいと指摘しています。人事委員会の報告にある「定数の見直し」について早急にとりくむことが必要です。

さらに知事は10月の訓示において、こうした職場状況を共有したうえで、「職員の増強・増員もしっかり行い」と誓ったところであり、その実現に職場の期待は高まっています。

すべての県民の幸せを実現する新たな滋賀の地方自治の発展が求められている中、県政の現場で奮闘する総ての職員・教員が、元気に生き生きと働けることは、その礎となるものであり、人口同規模県でも最少人数で奮闘する職員が安心して生活し働けるよう、生計費原則に基づく賃金引き上げ、職員がチームワークで働ける賃金制度と職場環境など、下記の要求を労使対等の立場で協議し実現されるよう強く要求します。

記

I. 基本賃金・一時金について

1. 消費税増税や物価上昇、共済掛金の引き上げ、「総合的見直し」等で職員は生活水準を下げざるを得ない状況になっている。賃金カットが続いた11年間の経過と職場の声を踏まえ、削減の犠牲となった当事者である中堅・ベテラン職員をはじめとする全ての職員の生活改善につながる大幅な賃金改善を行うこと。
2. 人財確保のため、採用困難職種について「初任給調整手当」を支給するなど、あらゆる手段を講じるとともに、人財確保の基礎である「魅力ある職場」をつくるための手を尽くすこと。
3. 高齢期雇用については、「雇用と年金の接続」を大原則とし、年金の支給開始年齢が引き上げられるなかで生活を保障できる賃金が確保できるよう、雇用保険の高年齢雇用継続給付相当を考慮し、少なくとも現職時の75%水準に再任用職員・教職員の基本賃金を改善し、「同一労働同一賃金」を原則とすること。
4. 依然として民間との隔たりが大きい初任給を大幅に引き上げるとともに、青年層と世帯形成層の賃金

水準を改善すること。

5. 一時金については、期末手当の大幅な引き上げを行うこと。また、一時金の「役職加算」については、当面、5%支給開始年齢を引き下げるとともに、10%支給開始年齢の遅い教職員、看護職員、現業職員の加算措置を改善すること。再任用職員の期末・勤勉手当を退職前と同様に支給すること。
6. 多くの職員が最高号給で昇給停止となっている本県の実態を改善できるよう、行政職給料表では4級・5級・6級で、教育職給料表では、二表と三表における2級で、大幅な号給延長を行うこと。
7. 学校司書・学校事務職員について、昇任昇格の運用を大幅に改善し、主幹級への昇任の道を開くこと。
8. 教職員が意欲を持って職務に専念できるよう、次の改善を行うよう求め、民主的な賃金制度を確立すること。
 - (1) 教育職給料表三表（小学校および中学校等教育職給料表）の給与水準を引き上げ、二表（高等学校等教育職給料表）と三表の給与格差を是正すること。
 - (2) 教育職給料表三表の1級の最高号給は125号、これに対し二表は153号までである。三表の号給を延長し、格差を是正すること。
9. 総務省による現業職員の賃金決定への介入を許さず、現業職員の賃金水準を大幅に改善するために、行政職給料表3級水準の運用時点を早め、到達号級を行政職給料表5級水準とすること。また、「昇格特昇」の実施に伴う行政職給料表との格差を是正するとともに、技能労務職の給与体系の運用を段階的に一本化すること。
10. 県立大学・公社・指定管理受託団体職員など県関係職員の賃金改善を図ることとし、少なくとも県職員と均等待遇とするよう指導すること。県職員の改善内容については各団体においても同様の改善が行える予算を措置すること。

II. 諸手当等について

1. 退職手当は、生涯設計や退職後の生活に欠かせない賃金の一部であり十分な水準まで引き上げること。また、早期退職にかかる割増制度を改善すること。
2. 昇格の格差は退職手当の調整額に大きく影響するので、昇格運用の改善を行い、職員間の格差を是正すること。また、教員の退職手当の調整額については「最高の号給を受けていた期間」という条件を撤廃し勤続25年以上の教諭は全て「第5号」区分に位置づけ、教諭以外の教職員もこれに準じること。
3. 住居手当について、全額支給限度額と最高支給限度額を引き上げること。また、持ち家に係る住居手当について、住宅ローン・固定資産税など住宅関連費の支出に見合う手当の支給を行うこと。
4. 諸手当について次のとおり改善すること。
 - (1) 扶養手当について、支給額の改善、範囲の拡大、「特定期間」の支給額の引き上げをおこなうこと。特に、子にかかる扶養手当については月額1万円とすること。
 - (2) 通勤手当は職員に自己負担を生じさせないことを基本にして、駐車・駐輪料金、特急料金・高速料金等の改善および要件緩和を行うこと。また、学校敷地内で駐車料金が課される場合についても支給対象とすること。「新幹線鉄道等」利用にかかる通勤手当について、「婚姻による転居」や「配偶者の就業・転勤に伴う転居」を認めるとともに額の2分の1とする制限をなくすこと。
 - (3) 特殊勤務手当の対象を拡大し、金額も引き上げること。
 - (4) 宿日直手当を引き上げること。
 - (5) 「自宅での待機」「電話当番」など、所定労働時間以外の「拘束」については、これを正当に評価し、オンコール手当の支給等、処遇の改善をはかること。
 - (6) 所定労働時間以外の時間帯に、緊急対応のため自宅等で電話指示や相談等の実務を行った場合は、第一報を受けた時点から業務完了の報告を受けた時点までの「手待ち時間」を含む全ての時間について、時間外勤務手当を支給すること。
 - (7) 水防等による所定労働時間以外の呼び出しについては、発令時から帰宅時までの時間外(休日)勤務

手当を支払うこと。

- (8) 教員の測定可能な時間外勤務に対し手当を支給すること。
- (9) 部活動指導手当を時間当たりの支給とし、支給額を大幅に引き上げること。また、非常災害時に学校が避難場所として指定されていることから、「児童もしくは生徒の保護または緊急の防災もしくは復旧の業務」に係る手当の支給要件のうち、従事する時間要件を短縮すること。
- (10) 教職員の出張時の駐車料金を実費支給すること。

Ⅲ. 人事・人員について

1. これまでの大幅な人員削減と業務の複雑困難化、行き過ぎたコンプライアンス強化等「業務量に応じた人員」が確保されていない状況のなか、職員の健康も家族との時間も犠牲にするような働かされ方を余儀なくされている。また、「働き方改革」への取り組みのなかで多くの職場で労働基準法等に違反する“不適切”な事例が頻発している。県民の期待に応え職員の健康を守るため、業務量に見合った人員が確保されるよう職員定数を大幅に拡大し、実質的に人員増とすること。
2. 国スポ大会等の大規模イベントの開催や公共事業の急増等への対応は、職員定数の拡大や任期付き採用制度の活用を行うこと。
3. 地道に頑張る職員が正当に評価される人事制度とすること。また、時間外勤務の多寡を人員配置の基準としないこと。少数職場においても少なくとも常時3名以上の体制に復元すること。
4. 人事評価制度については、不適切な運用実態もあり、職員のモチベーション向上や人材育成に繋がっていない。職員の誰もが意欲をもって働き、住民に信頼される公平・公正な地方行政を確保する観点から、常に検証を行い客観的で納得性の高い制度とし、真に人材育成のための制度とすること。
5. 学校現場では30人以下学級を実現し教職員定数を大幅に拡大すること。定数内の臨時講師については、直ちに正規化すること。また、正規で配置されるべきポストが臨時教職員となっている臨時実習助手、臨時司書、臨時寄宿舎職員などについて、正規職員の採用を直ちに行うこと。
6. 臨時教職員（臨時講師、実習助手、寄宿舎指導員）の任用期間の空白により、正規教職員の年度末業務が更に多忙となっている。正規教職員の業務を軽減するためにも、臨時教職員の空白を撤廃すること。
7. 非常勤講師が、自ら試験問題作成や採点業務等を行うことは、正規教職員の業務を軽減することにつながる。非常勤講師の1単位当たりの年間実施時間数を35時間とすること。
8. 技術職種や専門職種については処遇の改善によって計画的な採用を実現し、技術や知見の継承など人材育成を図るとともに年齢構成の歪みを是正すること。
9. 農業や土木、庁舎管理、調理、県立学校の現場では技能労務職の退職者不補充が続く中で、技術の継承、業務運営に支障を来す状況にあるので、今すぐ技能労務職を採用すること。
10. 育児・介護の諸制度が気兼ねなく取得できるよう、代替職員は正規職員を確実に配置することを基本に県職員・教職員の定数を拡大するとともに、比較的短期間の育児・介護休業についても代替職員を確実に配置すること。教員については、時間を限定せず正規の時間全てについて代替職員を配置すること。また、専門職種の代替職員が確保できるよう、農業、土木等、免許資格職以外の専門職についても正規職員の前倒し採用によって対応することを原則とし、少数職種等で前倒し採用が困難な職種についても任期付きの採用ができるようにすること。
11. 人事管理業務を分掌しない課長補佐級職員については、管理職等の範囲に含めないよう見直すこと。

Ⅳ. 労働時間・不払い残業の撲滅・労働基準法36条の遵守について

1. 一般官公署の時間外勤務上限規制については、「原則部署・他律的部署」の指定が不適切な所属が見受

けられるので、業務の性格によって指定することとし、原則部署の上限時間の範囲内で業務が滞ることのない人員体制とすること。

2. 「働き方改革」「生産性の高い働き方」と称して超過勤務縮減対策が押し付けられるなか、職員にとって「圧力」となり、“見かけ上は”上限時間を超えないように時間外勤務を“調整”したり翌月回しをしている実態や、始業時刻前の勤務や「除算時間」を実際より多く申告するような労働基準法違反の“不適切な”行為が蔓延している。パソコンのログ記録等、やタイムカードにより客観的に把握した時間で手当を支給すること。また、時間管理を管理職自らがを行い賃金不払い労働を根絶すること。その際の出退勤記録と時間外勤務の記録との乖離理由の確認は事実を歪めるような圧力とならないよう指導すること。
3. 「女性活躍のための特定事業主行動計画」の各数値目標が達成できるだけの人員体制とすること。
4. 厚労省「過労死等防止対策白書」（2018年）によれば、教職員の1日の実勤務時間の平均は11時間17分である。今国会に提出が予定されている「1年単位の変形労働時間制」は、教職員の超過勤務を縮減することにつながるばかりか、1日の労働時間が10時間を超えている学校職場には、導入の余地はない。また、文科省が示している「在校等時間」は、「持ち帰り」時間を含まないなど、自己管理を目的として2013年度から県立学校で始まった自己申告方式による勤務時間把握とは目的を異にしている。

教職員の勤務時間を正確に把握すると共に、その削減を早急にすすめること。

過労死ラインの実態を覆い隠す1年単位の変形労働時間制は決して導入しないこと。

5. 教職員については、研修や学校現場での事業の見直し、大幅な業務削減など時間外勤務の縮減に向けた取り組みを着実に進めること。
6. 水防待機用務等については体制を見直すとともに、休日の水防待機については前もって休日を振り替えたことにはならないことから「振替」は労基法でいう「振替」ではなく「代休」に該当するので、振り替えるか否かは本人申請によるものとし、本人申請なき場合は時間外勤務手当を支払うこと。また、「振替」申請が事実上強要されている実態があり、これを改めること。
7. 「業務の見直し」については現場だけでの対応は限界であり、財政課合議等の簡素化や議会对応、水防・災害予警報待機体制など全庁的・抜本的に見直すこと。

V. 健康管理・ワークライフバランス・両立支援・休暇制度について

1. メンタルヘルスの不調による私傷病特別休暇取得者や休職者、退職者が続出し、欠員をフォローするための過重労働により、欠員の連鎖が生じている職場も少なくない。安全配慮義務を問われる事態も発生しており、職員定数を増やし、直ちに欠員が補充できる体制とすること。
2. 労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止するため、事業所の規模に拘わらず、全ての職場でストレスチェックの集団分析をしたうえで、結果について分析・検討を行い、具体的な対策をとり、職場環境の改善をはかること。
3. すべての職員が子育て・介護など家庭と職場を両立できるよう、人員体制の整備や管理職の研修等、下記のとおり条件を整備すること。
 - (1) 介護休暇や育児休業、部分休業の所得保障、対象者等の要件を拡大・緩和し、時間外労働規制の徹底など、制度の改善・充実を図ること。
 - (2) 育児短時間勤務、部分休業、深夜勤の制限などについて、小学校就学の始期までに制限することなく少なくとも小学校低学年まで延長すること。
 - (3) 「育児・介護のための早出遅出勤務」について、要件を緩和し柔軟な運用とする現在実施中の試行を、速やかに本格実施すること。
 - (4) 小学校の教員においては、妊娠判明時から全期間、体育実技軽減として、指導軽減講師を配置すること。また、妊娠判明時点での配置講師を「先読み加配」として配置すること。体育の時間のみの勤務

とせず、当該妊娠教諭が産休に入り次第、その講師を代替講師として任用する見込みとして配置すること。その際、その他の時間の指導軽減や校内の別の指導に入れるなどして、勤務時間を延長し、校内事情の精通をはかり、当該学級への指導の引き継ぎがうまくいくようにすること。

- (5) 看護等休暇の日数加算について、子としての対象を中学生まで拡大すること。また、子どもに障害があるときは、年齢制限を廃止すること。不登校の子に対応する必要がある場合は、日数の拡大をすること。
 - (6) 学校等行事休暇の対象を限定せず日数を拡大すること。特に保育園の保護者会、学校のPTA等の役員活動、進路説明会、警報発令等による休校等、子の安全確保のための休暇を対象とすること。
 - (7) 生理休暇の取得率を向上させるために取得出来る職場条件を整えること。
 - (8) 更年期の健康管理のための特別休暇を設けること。
 - (9) 妊産婦の時間外勤務制限などの制度を徹底させるとともに、正規職員・臨時職員を問わず学校職場における妊娠・出産に関わる軽減措置を拡大すること。また、軽減しても十分な体制がとれるだけの人員を確保すること。
 - (10) 様々な事情を抱える職員の深夜労働等について、十分な配慮を行うこと。
4. 病気休暇については上限期間を180日に復元すること。また、人事院規則と取扱いを整合させ、復職して一定期間の勤務を行った後には、それまでに取得した病気休暇の期間を通算しないこと。
 5. 健康管理指導区分を見直すとともに、健康管理指導区分や医師の診断等において勤務時間の軽減が必要とされた場合は、上限期間を定めない特別休暇とすること。
 6. 配偶者の転勤に伴う休業制度について、国外への転勤に限らず制度化すること。
 7. 夏季休暇の取得期間を拡大すること。
 8. 自己啓発のための休職制度について、対象を拡大するなど改善をはかること。
 9. 交通遮断等特別休暇や退勤途上危険回避休暇について、制度の趣旨に沿った弾力的な運用とすること。
10. 「障害者権利条約」「障害者差別解消法」に基づき、以下の改善を図ること。
 - (1) 行政機関における障害者の雇用を拡げること。また雇用にあたっては、現場職員への周知と受け入れにあたっての必要な研修をおこなうこと。
 - (2) 障害者雇用の労働条件については、共に安心して働き続けられるよう、業務内容を明確にし、対応を現場任せにせず、専門家や医療機関の意向を踏まえ、勤務時間や休憩時間・休暇制度など、弾力的運用を行えるよう、当局が責任を持って“合理的配慮”等を行うこと。
 11. 全ての職員が働きやすい基礎的環境整備や合理的配慮について、人員の配置・施設環境整備など、県の責任で必要な予算を確保すること。

VI. ハラスメントの根絶について

ハラスメント防止対策が機能しておらず、不幸な事件が発生している。ハラスメントは未然に防止するとともに、発生した場合は初期の段階で確実に対策が講じられるよう対策を徹底すること。

また、現在の指針については次の改善を行うこと。

- (1) 被害者保護を徹底し、些細なことでも相談できる環境を整えること。教育委員会においては、小中学校教職員も含めた相談体制に改善すること。
- (2) 「パワー・ハラスメント防止に関する指針」の判断基準を厚生労働省WG報告に準じ改めること。
- (3) 申し立てのあったハラスメント事案については、被害者の保護を最優先に、第三者機関による対応とすること。
- (4) ハラスメント相談による対応に不服がある場合は、被害者・加害者双方が申し立てできるようにすること。
- (5) ハラスメントは第三者が関連する場合があることを認め、適切な措置を取ること。

Ⅶ. 任期付職員・臨時講師・嘱託職員・臨時職員・日々雇用職員の賃金・労働条件について

1. 任期付職員・臨時講師・嘱託職員・臨時職員・日々雇用職員について、地方自治法・地方公務員法改正の趣旨を尊重し、業務の実態に見合う賃金、労働条件、任用について、抜本的な改善を前倒しで行うこと。
2. 臨時講師については、職務給および同一労働同一賃金の原則に基づき、職名を『臨時教諭』とし、2級給料表を適用すること。また、給料の上位制限を撤廃すること。さらに、6月以上勤務した場合に『退職手当』を支給すること。
3. 一般職員と同様に客観的な労働時間把握を行い、所定労働時間を超えて労働している嘱託職員に時間外勤務手当相当の報酬を支給するよう徹底すること。また、勤務時間の振替によりこれを支給しない扱いとする場合は、その取り扱い方法等について職員組合との協定を締結すること。この場合も36協定を締結すること。
4. 嘱託職員は、職場での経験を重ねることにより職務内容は質的に向上し、その責任も重くなっており、地方公務員法・地方自治法改正の趣旨を踏まえ、前倒しでこれに見合う報酬の引き上げを行うこと。また、一時金、退職手当、扶養手当相当の報酬を支給すること。
5. 労働基準法第15条に基づく勤務条件の明示を行うこと。労働条件の明示が不十分であり、これを分かりやすく一覧にした書面を渡すこと。
6. すべての嘱託職員について一般職員との均等待遇を実現すること。特に、月16日または週28時間45分勤務の制限がついている特別休暇については制限を撤廃すること。
7. 県および県関係職場で働く職員の最低賃金を1,000円以上とすること。
8. 臨時講師と比較しても劣悪な待遇にある小中学校の臨時事務職員・臨時栄養職員、県立学校の臨時司書について、少なくとも臨時講師と同様、前歴換算を行い、地域手当を支給すること。
9. 臨時講師・嘱託職員・臨時職員の休暇・福利厚生について、特別休暇を原則無給とする規則を撤廃することやガン検診を使用者負担で受診できるようにすること等、一般職員との均衡ある措置を講じること。とりわけ、有給の私傷病特別休暇を正規同様90日にすること。
10. 改正地方公務員法で新設される「会計年度任用職員」については、現在の臨時職員・嘱託職員の労働条件を改善し、下記のように取り扱うこと。
 - (1) 法改正の趣旨に則り、現状以上の労働条件や雇用条件を保障することを約束するとともに、各部局に対しこれを徹底させること。
 - (2) 正規職員が担うべき業務を「会計年度任用職員」に置き換えないようすること。
 - (3) 業務の必要性がある限り雇用を継続すること。
11. 学校現場に適用される会計年度任用職員の制度設計については、学校が円滑に進み、教員や生徒・児童が教育活動を行う上で支障のないようにすることを第一に重視する観点から、フルタイムを原則とすること。

Ⅷ. 高齢期雇用について

1. 再任用の運用にあたっては、希望者全員の雇用を保障すること。
2. 再任用職員については、職員定数に含めず、新規採用を抑制しないこと。少なくとも国に準じフルタイム以外は定数に含めないこと。当面、教職員の短時間勤務者の定数カウントについては知事部局同様とするよう改めること。また、週3日勤務の再任用職員は2人ペアで配置する原則を厳守すること。
3. 職員の自己選択による多様な働き方が可能となるよう、フルタイム勤務と短時間勤務との選択は本人の希望を尊重すること。とりわけ、教職員については短時間勤務の職域開拓を学校現場に行い、本人希望にそえるようにすること。
4. 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公務部内に開拓すること。

5. 長時間過密、過重労働を改善し65歳まで健康で働き続けられる職場環境を整えること。特に、夜勤・交替制勤務者については、一定年齢以上は夜勤・変則勤務を免除する制度を設けること。
6. 短時間勤務の再任用職員に過大な業務量が押し付けられ、結果、サービス出勤が発生している事例がある。適正な業務量とすること。
7. 任用と異動にあたっては本人希望を尊重し、継続して働き続けられるようにすること。また希望者には、想定される職に応じた実務研修を退職前に行う等、フォローアップ体制を充実させること。
8. 定年延長にあたっては、上記各項目を基本とし、安心して働き続けられるよう、多様な勤務形態を保障すること。

IX. 公務員の労働基本権の回復に向けて

公務員労働者の労働基本権の全面的回復など、憲法とILO勧告に沿った民主的な公務員制度を確立するよう国など関係機関に働きかけること。

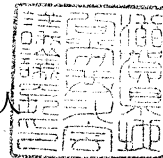
2019年10月23日

滋賀県知事 三日月 大造 様

滋賀県教育長 福永 忠克 様

滋賀県地方公務員労働組合共闘会議

議 長 井 上 博 人



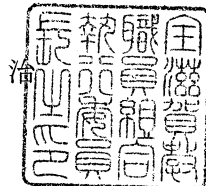
滋賀県職員組合

執行委員長 清 水 庄 次



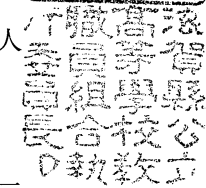
全滋賀教職員組合

執行委員長 澤 豊 滄



滋賀県公立高等学校教職員組合

執行委員長 井 上 博 人



滋賀県障害児学校教職員組合

執行委員長 小 阪 一 三

