

2020年10月29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  
議長 内海 善夫



滋賀県教職員組合  
執行委員長 内海 善夫



自治労滋賀県職員労働組合  
執行委員長 根本 守仁



## 2020年度賃金確定要求書

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。

県関係職員においては、新型コロナウイルス感染症対策のため、健康医療福祉部や病院職場はもとより、他の部署においても兼務等での対応を含めて県民の健康と生活を守るため日々奮闘しています。また、学校においても子どもたちの命と健康を守ることを第一優先にこれまでも増して様々な業務が上乘せされ、教職員も多忙を極めています。

滋賀県人事委員会は10月26日、民間給与実態調査が例年より遅れたことを踏まえ、一時金等を先行し国に準じて0.05月引下げるとする勧告を行いました。このことはコロナ禍で奮闘する職員の努力に冷水をかけるものであり、遺憾と言わざるを得ません。また月例給与は別途の勧告とされましたが、この内容についても危惧するところです。

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、下記の諸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。

### 記

1. 厳しい職場環境や生活実態に加え、コロナ禍で業務負担が急増するなか、県民ニーズや教育への要請に応じて奮闘している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引上げを行うこと。

財政事情等を理由に給与引き下げ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(4.5月)を維持すること。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. 「給与制度の総合的見直し」の影響等を踏まえ、県関係職員の給与水準を維持するため、「給料表の水準調整」を行い改善を図ること。

4. 中高年齢層の賃金については、職務の責任が増しているにも拘わらず据置や抑制が続いている。職員の士気に大きく影響していることから、中高年齢層の賃金水準の維持改善を図ること。
5. すべての職員の職務に見合う賃金を定年まで保障するため、55歳昇給停止の撤廃や号給延長を行うこと。
6. 県政や滋賀の教育現場を支える優れた人材を確保するため、初任給や青年層賃金について改善すること。また、多様な経験を持つ有為の人材を確保するために中途採用者の賃金水準を改善すること。人事評価制度導入以降、青年層の昇給実態が低下傾向にあることからこの改善を図ること。
7. 「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) 従来賃金水準を維持するため、係長級・主幹級・課長補佐級への標準的な昇任時期を遅らせることなく、また、職種や職場等による格差を生じさせないこと。
  - (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6級への到達を保障すること。特に学校教育法の一部改正に伴い、「学校事務をつかさどる」職に相応しい賃金水準となるよう改善を図ること。
8. 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（①格差を設けることを目的としないこと、②チームワークを重視した運用を行うこと、③賃金水準の低下を目的としないこと、④人事課・教職員課が運用の状況の把握を行うこと、⑤制度の検証と見直しを適宜行い、組合からの改善要求に応じていくこと）を基に適切な運用を図ること。また、人事評価制度の検証・見直しについては、この間の労使合意を踏まえて客観的なデータを基に共通認識を図り、具体の課題で見直しの協議を進めること。
9. 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行うこと。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。
10. 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。
11. 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、下記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) 正規の職員との職務内容に応じ均衡・権衡を図ること。給料（報酬）の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) 諸手当については、正規の職員と同様とすること。期末手当については、現行支給率を維持するとともに、勤勉手当の支給を図ること。
      - ウ) 時間外勤務手当の支給について、正規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、その他の労働条件について

休暇制度について、その種類、期間、給与保障など正規の職員との均等待遇を図ること。特に、病気休暇や育児関係の休暇などにおいて有給の特別休暇とすること。また年次有給休暇について、6ヶ月の据え置き期間を置かず任期の開始時期から全日数を付与すること。

③雇用の継続が図られるよう、任用回数の上限を設けないこと。

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正規の教職員に準じて改善すること。特に常勤の臨時講師を臨時教諭とし、教育職給料表2級を適用すること。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正規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、正規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月途中から任用される臨時教職員の通勤手当を完全な日割り計算で支給すること。

12. 以下の諸手当について積極的な改善を図ること。また、厳しい職務の実態を踏まえ、現行の特殊勤務手当の縮小・廃止または統合などを行わないこと。

(1) 扶養手当については、子の額の上限度額への即時引上げと配偶者分の回復を行うこと。属性区分を見直し扶養順位による支給とすること。

(2) 通勤手当については、実費額の全額支給を基本に手当額の引上げを行うとともに、支給除外距離を1km未満に改善すること。新幹線鉄道（高速道路）利用については、異動要件を全面的に緩和するとともに、利用料金を全額支給とすること。

(3) 駐車・駐輪の手当については、実質支払い金額まで増額すること。

(4) 借家等に係る住居手当について、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。

(5) 宿日直手当については、支給額を大幅に引き上げること。

(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) 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、さらに引き上げること。また、部活動指導に関わる手当の支給要件を「3時間以上」から「1時間単位」に変更すること。さらに休日出勤に見合うよう単価の引き上げを行うこと。

(8) 特殊勤務手当に関しては、特に、新型コロナウイルス感染症防止のための関連業務に係る手当について、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。

(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や自家用車やタクシー利用による交通費の実費負担分を支給できるよう改善すること。

13. 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) 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的な対応策が準備されていないこと、事前対応が半ば圧力的に進められていることなど、課題が見受けられるため、実態を把握して必要な措置を講じること。

(2) 上限時間を超えて時間外勤務を命じられる「特例業務」について、業務内容や範囲な

どについて、事前に労働組合との交渉・協議を行うこと。また特例業務により上限時間を超えた場合は、速やかに労使で当該業務に係る要因の整理・分析・検証を協議すること。

- (3) 新型コロナウイルス感染症対策で特定の部署や担当者に負担が集中し、長時間労働が生じていることから、この状況の改善のため早急に人的な措置を含めた対応を図ること。また、同様な事態を繰り返さないために業務量に応じた人員増を図ること。
  - (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き上げること。
  - (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15日の取得実績となるための実効ある措置を講ずること。また労働基準法では5日以上の子休取得が義務づけられたことから、県において子休取得の実状を明らかにし必要な対応を図ること。特に福祉施設等では勤務実態から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ずること。
14. 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ずること。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) 「文科大臣告示（指針）」（2020.1.17）に則り、ICTやタイムカードによる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ずること。また、県教育委員会が策定した「学校における働き方改革取組方針・取組計画（2020.3改訂）」の実現に向けた具体策を早期に実行すること。
  - (2) 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。
  - (3) 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がの実施を確実に進めるとともに、より実効性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。
  - (4) 産・育休や病気休職者等の迅速な補充を行うこと。また、補充がなかなか進まないことから、早急に人材確保の具体策を講ずること。
  - (5) 部活動に関わって、①平日の勤務時間外の部活動の運営方法を早急に考え、教職員の負担が減るよう社会体育への移行等、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。
  - (6) すべての教職員に昼休憩の45分間を確実に取らせること。また、取れない教職員には、勤務時間の割振りや回復措置が取れるよう管理職を指導すること。
  - (7) 教職員の子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。また、現在、暦年としている子休の周期を9月から翌年の8月末までに改めること。
  - (8) 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。
  - (9) 多忙化解消や元気回復に逆行する「変形労働時間制」は、絶対に導入しないこと。
  - (10) 在校等時間の「上限」が規定されたことは一定評価できるが、教員の超過勤務の根本

的な原因となっている「給特法」の廃止や抜本的な見直し等を国に強く働きかけること。

15. 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。
16. 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を拡充するなどし、自己実現、職業能力開発、社会貢献等のための総合的休業制度の早期具体化を進めること。
17. 在宅勤務制度について、新型コロナウイルス対策で制度利用者が拡大してきたことを踏まえて、今後の制度活用に向けて状況認識を示し、課題の改善を図ること。
18. 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) 学校等行事休暇の日数および適用範囲の拡大をさらに図ること。
  - (2) 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。
  - (3) 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。
  - (4) 更年期障害に対応する休暇を新設すること。
  - (5) 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。
  - (6) 休憩時間が完全に取得できる条件を整備すること。
  - (7) 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。
  - (8) 夏季特別休暇の付与日数を増加するとともに、取得期間を6月から10月までに拡大すること。
  - (9) 結婚休暇の取得日数（7日間）を拡大するとともに、取得期間を延長すること。
19. 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こと。
  - (1) 看護等休暇について、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、複数の子の付与日数の対象年齢を18歳までに延長すること。
  - (2) 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。
  - (3) 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の代替職員の確保について、正規職員を基本として配置すること。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。技術職員の代替職員の配置にあたっては、職員の専門性や経験を考慮すること。
    - ② 時間外勤務を前提とした職場の実態を変えずしては、根本的には育児介護との両立を図れないことから、どの職場においても業務量に見合う人員配置を確保すること。
    - ③ 男性の育児休業取得が進むよう具体的促進策を講じること。
  - (4) 育児時間（休暇）については、取得時間を120分に延長すること。

- (5) 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。
- (6) 子どもの引きこもり、不登校や機能回復訓練に対応できる休暇・休業（部分休業含む）を新設すること。
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) 2019年3月に策定された「すべての職員がいきいきと活躍できる県庁を目指して」および「すべての教職員がいきいきと活躍できる教育委員会を目指して」に基づき、女性の積極的な幹部への登用、女性の職務・職域範囲の拡大、男性の育児に関わる休暇取得率向上、男女平等実現に向けた環境整備と教育・啓発の強化策を進めること。
- 2019年3月に策定された「すべての職員がいきいきと活躍できる県庁（教育委員会）を目指して」に基づき、女性の積極的な幹部への登用、女性の職務・職域範囲の拡大、男性の育児に関わる休暇取得率向上、男女平等実現に向けた環境整備と教育・啓発の強化策を進めること。
- (2) 職場でのセクシュアル・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。パワーハラスメント対策については、法改正や人事院規則改正を踏まえ、現行指針の早急な見直しを図ること。また、セクシュアル・ハラスメント等の指針も同様に国の改正を踏まえ、指針を早期に改定すること。性的指向・性自認に係るハラスメント防止についても明記すること。
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。特に、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。
24. 定年の延長等については、国に遅れることなく次のとおりの対応を図ること。
- (1) 定年延長について
- ① 国の動向を踏まえつつ、県において職場・職員の実情に即して実施すること。実施にあたっては、労働組合との交渉・協議・合意を基に進めること。

② 60歳以降の給与について、同一労働同一賃金の観点から60歳までの給与水準を維持すること。

③退職手当の支給に不利を生じさせないこと。

④加齢等に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障をきたすおそれがある職種等において特段の対応策を講じること。

(2) 再任用制度(暫定再任用制度)について

① 65歳定年制度完成までの間は「暫定的再任用制度」が共存するが、希望者全員の再任用を行い、雇用を保障すること。

② 給料表の「級」格付けの見直しを含め現行の給与水準を大幅に改善すること。

③ 期末勤勉手当の支給率について一般職員並みに改善すること。また扶養手当や住居手当等の現行の不支給の手当を支給すること。

25. 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。

26. 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。