

2020 年度女性部独自要求書

1. 長時間労働は「女性活躍推進」とは相容れないものであり、残業が前提となるような「働き方」をさせないよう配慮すること。真に仕事と家庭生活の両立支援をはかり女性の活躍を推進するために、「女性活躍のための特定事業主行動計画」の各数値目標を達成しても業務が滞ることのない人員体制とすること。
2. 現在当局が推進している「女性活躍」は、管理職になることや特定部署の業務のみに光が当たるものとなっている。全ての女性職員がそれぞれの条件のなかで頑張ることこそが「女性活躍」であると位置づけ、誰もが輝いて働き続けられるよう、支援制度を充実すること。
3. 会計年度任用職員は、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、改正地方公務員法の趣旨に従い、これに見合う報酬の上限の引き上げを行うこと。また、一時金、退職金、扶養手当相当額の報酬の支給など改善することとし、会計年度任用職員の一時金支給の条件としている、「1 週間当たりの勤務時間が 15 時間 30 分未満の者に支給しない」とする支給条件を見直すこと。
4. 会計年度任用職員の勤務時間についてはパソコンやタイムカード等で客観的に把握すること。所定労働時間を超えた労働には労働基準法に従い時間外勤務手当相当の報酬を支給すること。
5. 会計年度任用職員について、業務の状況に応じた勤務形態を設定すること。
6. 会計年度任用職員が恒常的な業務に就いている場合は、正規化すること。
7. 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。特に、新幹線鉄道・高速自動車国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。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。
8. すべての病気の特別休暇を 180 日に戻すこと。
9. 産休代替職員としての雇用期間については「産休代替任期付職員」を制度化し、任期付き職員としての雇用条件を確保すること。任期付き職員の採用時の研修を充実させるなど処遇を改善すること。
10. 専門職種の代替職員が確保できるよう、免許職種以外の専門職についても正規職員の前倒し採用ができるようにすること。
11. 育児短時間勤務、部分休業、深夜勤の制限などについて、小学校卒業まで延長すること。
12. 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。ハラスメントを未然に防止し、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。現在のパワーハラスメント防止対策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については、本年 6 月に改正施行された人事院規則と整合するように対応を改めること。
 - (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、事実関係を調査する弁護士等による第三者機関を設けること。
 - (4) 第三者機関に被害者・加害者双方が申し立てできるようにすること。
13. 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 P T A 等の役員活動、進路説明会のための休暇を対象とすること。
14. 警報発令等による休校等、子の安全確保のために、子を監護する必要がある場合、有給の特別休暇（不可抗力特休）が適用できるよう改善を行うこと。

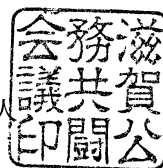
15. 看護等休暇の日数加算について、子の対象を中学生まで拡大し、家族について日数を拡大すること。また、子どもに障害があるときは年齢制限を廃止すること。不登校の子に対応する必要がある場合は日数を拡大すること。
16. インフルエンザ感染により出勤できない場合は、私傷病特休とするのではなく、有給の特別休暇（不可抗力特休）が適用できるよう改善を行うこと。
17. 結婚休暇について、取得できる期間を大幅に延長すること。
18. 更年期の健康管理休暇を新設し、リフレッシュ休暇を復活させること。
19. 病院・福祉施設等の交代勤務職場において、育児時間休暇や育児部分休業、勤務制限（深夜・時間外）などの制度は、必要とする職員が全て認められること。これら休暇・休業を取得することが職場に負担を掛けることがないように、人員体制を確保すること。また、妊婦については、妊娠判明時から勤務軽減措置を行い、夜勤は本人申請がなくとも免除することとし、50才以上の職員の夜勤も免除すること。
20. 病院等の交代勤務職場において、夜勤免除がとりやすい条件を整備すること。
21. 水防等夜間の待機等へ入ることについては、育児や介護を行う職員の条件や意志を尊重し一律的な取り扱いはしないなど十分に配慮すること。
22. 教育現場では、妊娠判明時から全期間に指導軽減措置を拡充すること。特別支援学校の妊娠軽減時間を一日6時間に増やすこと。養護教諭については複数配置の学校にも軽減措置をすること。また、学期を限定しないこと。
23. 育児休業・介護休暇等の要件を拡大・緩和するとともに、育児休業・介護休暇等の取得者に対する不利益を一切なくし、人員増により取得しやすい環境整備を整えること。育児休業手当金は2歳までは無条件に支給すること。また、制度、申請方法等について丁寧に周知するよう管理職に対し指導すること。
24. 生理休暇について、会計年度任用職員についても有給で取れるようにすること。
25. 人事評価制度は、個人競争の激化による協働意識の低下、長時間労働・精神疾患の激増、組織力の低下等を招き、育児や介護に支障を来しかねないことから、誰もが意欲を持って働ける、真に人材育成のための公平・公正な制度に改めること。

2020年10月29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 杉本 高樹
 女性部副部長 吉田 澄子



全滋賀教職員組合

執行委員長 澤 豊治
 女性部長 山本乃里子

