

2020年10月29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 根本 守仁

青年部長 柴田 善秀



2020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、教育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、ゆとり豊かさが感じられない労働環境などの中にあつて、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、一人ひとり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、中高年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のなか、県民ニーズ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上げを行うこと。
財政事情を理由に見送ること等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、現行年間支給月数（4.5月分）を維持すること。
3. 青年層賃金について、昇給昇格運用等の改善を図ること。特に人事評価制度導入以降、青年層の給与実態が従前と比べ低下していることから、給与水準の改善を図ること。
4. 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。
5. 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、子の分の上限度への早期引上げと、配偶者分の減額の回復を行うこと。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)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。
- (6)水防等の緊急出勤時において、職場までの時間外勤務手当の支給や自家用車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。

6. 真の「働き方改革」を推進するため、次の事項の実現を図ること。

- (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」に関して、その業務（大規模災害対応など）や職員の範囲などについて、交渉・協議を行うこと。また、「特例業務」が行われた場合は、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じること。また労働基準法では5日以上有給休暇取得が義務づけられたことから、県職場の有給休暇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じること。

7. 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。

8. 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。

9. 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 男性が育児休業を取得できる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。

10. 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出来るなど、母性保障の特別休暇が取得しやすい環境整備を行うこと。

(4) 妊娠した女性職員が安心して勤務できるように、マタニティハラスメント防止策を推進し、諸権利の行使に関する説明や職場で共通理解するための研修を重点的に行うこと。

11. 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（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。

12. 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、中高年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、新規採用者の増員をはじめとした人員体制の改善を図ること。