

2021年度賃金確定要求書

人事委員会は10月11日、知事・県議会議長あてに本年の給料表を改定せず、一時金を0.15月引き下げをを求める勧告を行いました。コロナ禍での職員の奮闘に報いることのない、受け入れ難い勧告となっています。

県および県関係職場では、各分野で県民のいのちと暮らしを守るため、懸命に職務に精励していますが、多くの職場で病気休暇・休職・退職の連鎖が起きているなか、新型コロナウイルス感染症関連業務、児童虐待事案対応業務などにより、月100時間を超える時間外勤務を強いられる職員が多数でしており、職員の健康はおろか命までも脅かされかねない状況です。

教育現場での長時間勤務も依然として解消していません。残業代を出さないとした給特法の下では労働時間の管理が甘くなり、肥大化する業務の見直しが進まず過労死ラインを超える働き方が蔓延しています。しかし標準法の壁に阻まれ、教職員の増員は遅々としてすすんでいません。

本年10月1日、教員の残業代支払いを巡る訴訟で、さいたま地裁は原告の請求を退けました。しかし、裁判長は判決で「給特法はもはや教育現場の実情に適合していないのではないかとの思いを抱かざるを得ない」として、「給特法を含めた給与体系の見直しなどを早急に進め、教育現場の勤務環境の改善が図られることを切に望む」と言及しました。裁判所ですら給特法の見直しに言及せざるを得ないのが今の教育現場の実態です。このような状況で、2年連続となる一時金引き下げは、職員のモチベーションを著しく低下させるもので、断じて許すことはできません。

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、“業務量に見合った大幅な定数増”による人員確保に踏み出すとともに、労働環境の改善が急務となっています。

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すべての職員・教職員が、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、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。

なお、定年年齢の引き上げの具体化に伴い生じる諸課題について、職員等の意向を適切に把握し、引き続き労働組合と協議を行うことを求めます。

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すべ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・再任用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. 民間経験を持った新規採用職員の初任給を改善すること。特に、経験者採用等「前歴」に着目した採用の場合は、経験年数の換算について換算率を100/100とすること。
6. 一時金については、期末手当の引き下げは行わないこと。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。
7. 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。
8. 主幹級への昇任の遅れにより昇格できず、職員の生涯賃金に影響を及ぼしていることから、昇任の遅れを改善すること。
9. 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。
10. 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。
11. 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。
12. 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行うこと。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とし、自動車・自転車駐車場の利用料金、新幹線・高速道路等の特別料金の加算について、加算額を利用料金・特別料金の2分の1とする制限および加算額上限を撤廃するとともに、新幹線・高速道路等利用時の加算について加算要件を撤廃すること。
 - (3) 駐車料金にかかる通勤手当については、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。
 - (4) 宿日直手当を引き上げること。
 - (5) 「自宅での待機」「自宅での電話当番」は、「働く場所にこだわらない働き方」としての在宅勤務が推進される中、“在宅の断続的勤務”であることから、オンコール手当支給等、処遇の改善を図ること。
 - (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。
5. 在宅勤務に要する自宅の光熱水費について、職員負担額に相当する手当を支給すること。
 6. 公務で用いた職員所有の携帯電話使用料金については、在宅勤務に準じて携帯電話使い分けサービスを活用し、費用を県が負担すること。

Ⅲ. 人事・人員について

1. これまでの大幅な人員削減により、「業務量に応じた人員」が確保されていない状況のなか、新型コロナウイルス感染症、大雨等の自然災害、鳥インフルエンザ、豚熱等への対応、国土強靱化関連業務など、県民の命と健康、くらしと財産をまもるため、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。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. 新型コロナウイルス感染症関連業務や大雨災害対応業務により、労基法第33条第1項の適用を受けた場合や、時間外勤務上限規制の特例業務に従事させた場合に、規制時間を超えて時間外勤務を行った職員に対しては、時間外勤務に係る要因の検証結果に基づき、時間外勤務縮減と当該職員の健康管理を徹底すること。
3. 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、職員定数の拡大により行うこと。
4. 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、時間外勤務の多寡のみを人員配置の基準としないこと。少人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。
5. 人事評価制度については、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。なお、今年度については、新型コロナ関連業務への応援のため多くの職員が兼務発令により、本来業務を離れ関係職場での業務に従事し、当該職員も、残された職員も業務が進まない中、評価が適正に行われない状況があった。このため、今年度においては特例として評価結果の賃金反映を中止するなど特別な対応をとること。
6. 子どもたちの成長・発達を保障するうえで教職員の一致と協力が不可欠な学校現場においては、人事評価結果を賃金とリンクする人事評価制度は、本来馴染まないものである。また、大半の教職員は、生涯、給料表2級が適用され、若年層からベテランまでを教諭として一括して人事評価されることで、若年層に大きな不利益が生じていた。このため、2021年度から教諭の職の人事評価記録書を3区分に分けるという見直しが行われた。しかし、見直しの意図が現場に正しく伝わっていない。3区分に分けられたねらいについて、管理職から職場に周知するとともに、改善の効果について具体的に検証すること。
7. 学校現場において、さらなる少人数学級を実現するとともに、教職員定数を大幅に拡大すること。
8. 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的任用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。
9. 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。当面、二表・三表とも2級に渡るなどの対応をとること。

10. 学校現場においては、学習支援員、スクール・サポート・スタッフ、ICTアドバイザー、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等を各校からの要望の基づき増員配置すること。
11. 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。
12. 農業や土木、庁舎管理、調理、県立学校等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。
13. 育児・介護の諸制度が気兼ねなく取得できるよう、県職員・教職員の定数を拡大するとともに、次のとおり代替職員の確保、配置を行うこと。
 - (1) 代替職員は正規職員を確実に配置すること。
 - (2) 比較的短期間の育児休業や、介護休暇についても代替職員を確実に配置すること。
 - (3) 教育現場における若手教員の増加や講師確保の観点等を踏まえ、産休補充の先行加配（先読み加配）を実施すること。
 - (4) 教職員の育児短時間勤務の代替は、育児短時間勤務者が勤務しない全ての時間に配置できるようにすること。
 - (5) 専門職種の代替職員が確保できるよう、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すること。
14. 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。
15. 「障害者権利条約」「障害者差別解消法」に基づき、次のとおり対応すること。
 - (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行うこと。
 - (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。
 - (3) 学校現場の現業職や事務職に設けられている障害者雇用枠の会計年度任用職員の報酬は、上限が極めて低い。障害者の生涯雇用のもと機能するよう報酬の大幅な見直しを行うこと。
16. 「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。

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、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. 時間外勤務手当申請について、職員組合が6月に行ったアンケートで回答者の3割が「手当申請できていない時間外勤務がある」と回答し、除算時間を実際の休憩時間よりも多く申告する実態が明らかになった。パソコンのログオフ後に業務することや、ログオフと申請の乖離時間を「自己研鑽」などとし、正しく申請しない実態がある。これらの事例について実態を調査し、不払い残業となっている時間については、法令に従い時間外勤務手当を支給すること。
3. 教職員の勤務時間を正確に把握するため、タイムレコーダー等の導入などを検討するとともに、超過勤務の削減を早急にすすめること。また、学校現場に「1年単位の変形労働時間制」を導入できるようにする条例改正は行わないこと。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、健康管理を目的として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。タイムレコーダー等の導入後も、引き続き自己申告においては「持ち帰り」時間も含めること。
4. 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。あわせて、勤務時間の割振変更可能な業務の拡大を行うこと。その際、割り振りできない業務は、教員の業務として不適切なため、その業務についてのありかたを見直すこと。
5. 水防待機用務の「振替」は、労基法上の代休であることから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」申請の強要は行わないこと。
 6. 「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、財政課合議時の資料の簡素化や議会対応、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・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、職場環境の改善を図ること。
3. 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。
4. 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。
5. 配偶者同行休業について、国外への転勤に限らず、国内の転勤への同行も対象にするなど改善を図ること。
6. 結婚休暇について、取得期間を大幅に拡大すること。
7. 自己啓発等休業制度について、対象を拡大するなど改善を図ること。
8. 生理休暇を取得しやすい職場環境を整えること。
9. 更年期の健康管理のための特別休暇を設けること。
10. 遅出等勤務制度について、教育委員会事務局職員と同様に県立学校事務職員、夜間定時制勤務の教職員を対象とすること。また、時差出勤制度は、県立学校事務職員については家族の介護等のために誰でも適用できるように、夜間定時制勤務の教職員については長期休業中に適用できるよう制度を見直すこと。

VI 妊娠・出産・育児・介護と仕事との両立支援制度の拡充について

1. 妊娠・出産・育児・介護と仕事との両立は社会全体の責任であることから、次のとおり対応すること。
 - (1) 労働基準法に定める妊娠中の職員に対する業務の軽減を保障する等、母性保護を徹底すること。
 - (2) 学校等行事休暇の対象や日数を拡大すること。特に保育園の保護者会、学校のPTA等の役員活動を対象とすること。
 - (3) 看護等休暇の休暇日数の加算対象を、中学生まで拡大すること。
 - (4) 育児部分休業、育児短時間勤務、深夜勤務の制限の対象年齢を小学校卒業年齢まで拡大すること。
 - (5) 3歳未満児を養育中の教職員の申し出があった場合の『時間外勤務』免除について、実質的な運用が可能となるような制度整備を行うこと。
 - (6) 介護休暇・育児休業・部分休業の所得保障および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。

- (7) 妊産婦の時間外勤務制限などの制度を徹底するとともに、すべての教職員に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。
- (8) 妊娠者の代替措置として、現在、任意の8週を限度に設けられている小中高の体育指導軽減と特別支援学級の指導軽減措置（非常勤講師の配置）を妊娠判明時から全期間配置とすること。特別支援学校の教員については、1日3時間の指導軽減を、妊娠判明時からの全期間配置にするとともに、1日6時間に延長すること。また、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。
2. 妊娠・出産・育児・介護に関する休暇制度について、次のとおり改善すること。
- (1) 育児休業を同一の子につき、無条件で分割して2回取得できるよう改善すること。
- (2) 期末手当・勤勉手当の在職期間等の算定に当たっては、子の出生後8週以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないこととすること。
- (3) 子の出生後8週間以内の育児休業について、請求期限を短縮すること。
- (4) 不妊治療を私傷病休暇の対象とする現行制度を引き続き堅持し、より取得しやすい制度に改善すること。
3. 会計年度任用職員の育児介護に関する制度について、次のとおり改善すること。
- (1) 育児休業・介護休暇の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止すること。
- (2) 短期介護休暇の取得要件のうち、6月以上の継続勤務の要件を廃止すること。また、看護休暇の取得要件のうち、「6月以上の任用期間」を廃止することとし、すべて有給化すること。
- (3) 配偶者出産休暇・男性職員育児休暇等の育児参加のための有給の特別休暇を制度化すること。また、育児時間休暇を有給化すること。
- (4) 産前休暇・産後休暇を有給化すること。
- (5) 不妊症治療を含め私傷病にかかる有給の特別休暇を制度化すること。
4. 臨時講師については、「地方公務員の育児休業等に関する法律」第2条で育児休業の対象者から除外されている。これは、臨時講師の任用根拠である地方公務員法 22 条の3が、1年以上の長期雇用を想定していないためである。しかし、臨時講師の任用実態は、年度をまたぐ継続雇用となっている。臨時講師について、育児休業が取得できるよう県独自の措置を講じること。

Ⅶ. ハラスメントの根絶について

1. セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等防止については、ハラスメント防止に関する指針に基づき、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。
2. 任命権者および教育委員会が実施したアンケートでハラスメントを受けている職員・教職員が相当数いると回答があり、「いずれの組織においてもハラスメントが起り得る構造が内在している」と人事委員会が報告で言及したところである。ハラスメント根絶のためにどのような対応をとるか明らかにし、早急に対策を講じること。
3. 職員組合が6月に実施したアンケートでは回答者の25%が「直近3年間でハラスメントと思われる行為を受けたことがある」と回答している。この中で、「所属長にハラスメント相談しても、来年度は配置転換するからの一言で済まされる」と組織としてハラスメントの根絶に向け対応できていない実態が明らかになっている。組織として被害者の立場に立った適切な対応を行うこと。

Ⅷ. 会計年度任用職員・任期付職員・臨時的任用職員の賃金・労働条件について

1. 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、職責に見合う報酬格付けとなるよう見直すこと。当面、行政職2級適用とすること。また、報酬上限の引き上げ、一時金、退職金、扶養手当相当額の報酬の支給などの改善を行うこと。
2. 会計年度任用職員には年間2.55月の期末手当のみの支給となっているため、期末手当の引き下げは、職員のモチベーションに悪影響を与え、非常勤職員の勤務条件確保という制度の趣旨を逸脱することから、手当の引き下げを行わないこと。
3. 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。とりわけ、昨年度実績では、学校現場における会計年度任用職員の約75%を占める非常勤講師で一時金を支給されたのは数名であった。非常勤講師の勤務時間の特殊性に配慮し、期末手当が支給できるよう、人事委員会が支給条件としてその規則で定める1週間当たりの勤務時間を見直すこと。
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とし、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. 県および県関係職場で働く職員の最低賃金を1,500円以上とすること。
6. 会計年度任用職員の休暇制度については、有給の私傷病特別休暇を制度化し、正規職員との均等・均衡待遇を基本に改善を行うこと。
7. 会計年度任用職員の休暇・福利厚生について、特別休暇を原則有給とし、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。
8. 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にするとともに、高い専門性が求められる職種について正規職員として採用すること。
9. 学校業務員の仕事は、経験的知識が不可欠である。現行の制度では、5年後の再度の任命は可能であるものの給料は既に上限に達しているため、若い人が生涯の仕事として選択することを困難にしている。学校業務員として勤務する会計年度任用職員の任用については、制度の根本的な見直しを検討すること。
10. 会計年度任用職員が職員住宅に入居できるよう、滋賀県職員住宅の管理および使用に関する規定を見直すこと。
11. 非常勤講師について、年間予算の拡大や基本報酬の改善を行うこと。具体的な改善として、非常勤講師の1単位当たりの年間実施時間数（年間予算）を大幅に引き上げること。高等学校標準授業時数では、「35単位時間の授業を1単位として計算する」としている。「授業の打合せ、教材研究、定期考査問題作成・採点、成績処理、実習準備・片付け、補講授業等」も年間実施時間数の中で行うため、十分な授業時間を確保しようとする、授業時間以外の業務は無給で行うこととなる。必要な業務が十分行えるよう、年間実施時間数（年間予算）を大幅に引き上げること。
12. 臨時教職員（臨時講師、実習助手、寄宿舎指導員）の任用において、以下の任用空白を設けないこと。
 - (1) 正規教職員の年度末退職後や再任用職員任期満了または途中終了後に臨時講師に任用された場合に設けている4月1日の任用空白をなくすこと。
 - (2) 臨時講師として、月の途中で任用がなくなるものの、同一月に新たな学校での任用が分かっている場合の任用空白をなくすこと。また、任用空白で生じる公立学校共済組合員資格については、喪失させずに継続させること。

IX. 定年年齢の引上げに伴う高齢期雇用、並びに再任用制度の改善について

高齢期雇用については、定年年齢の引き上げによる確実な「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水準を確保するよう、改正地方公務員法および、附帯決議の趣旨に沿うよう、次のとおり制度化すること。

(任用等について)

1. 定年年齢前退職者および定年退職者については、希望者全員を再任用すること。
2. 定年前再任用短時間勤務とするか、定年年齢まで勤務するかを選択は、あくまで職員の希望によるという原則を確認し、恣意的・一方的な適用とならないようにすること。また、円滑な組織運営等を図るため定年前再任用短時間勤務に相応しい職務の創設等を行うこと。

(賃金水準、退職手当について)

3. 60歳を超える職員の賃金は、従事する職務の内容・職責及び蓄積された知識、能力、経験に相応しいものとし、60歳前後の賃金水準を引き下げないこと。
4. 大半が生涯、給料表2級（または1級）が適用される教育現場においては、役職定年した職員の給料への「管理監督職勤務上限年齢調整額」の上積みは、同一労働同一賃金の原則を大きく逸脱させることとなることから、行政職とは切り分けて制度設計を行うこと。
5. 60歳以降で退職した場合は、在職時の「最高号給」を算定基礎として退職手当を支給することとし、支給水準について不利益変更は行わず維持改善すること。

(職員定数について)

6. 定年年齢を引上げる期間に必要な新規採用を継続するため必要な職員定数を確保すること。
7. 60歳以降の職員については職員定数に含めないこと。

(キャリア・リターン制度改正、高齢者部分休業、役職定年制等について)

8. キャリア・リターン制度について、短時間勤務からフルタイムへの移行など、働き方の自己選択を保障するため、定年年齢を引き上げた場合には定年前1年までの再採用が可能とするよう改正すること。
9. 高齢者部分休業について、職員の加齢による諸事情への対応や地域貢献等を図るため、早急かつ確実に関係条例・規則等を整備すること。とりわけ、教育職への制度導入については、日常の業務に支障が生じないことを前提とすること。
10. 役職定年制について、対象範囲について恣意的な運用とならないようにすることとし、役職定年により降任等をされた職員について、当該職員が定年まで安心して職務に従事できる職場環境等を整えること。
11. 60歳以降の多様な働き方を保障するために、経験や熟練、専門性をいかした新たな職務を創設すること。また、65歳まで働き続けることが困難な職種の存在を踏まえ、誰もが健康で安心して働き続けることができる制度を確立すること。

(再任用の賃金等の改善について)

12. 再任用職員・再任用教職員の賃金改善や働き方について、次のとおり改善すること。
 - (1) 期末・勤勉手当、扶養手当、住居手当について退職前と同様に支給すること。
 - (2) 賃金は、同一労働同一賃金の原則に基づく公平・平等なものとする。少なくとも雇用保険の高年齢雇用継続給付相当を含め、民間水準まで改善すること。
 - (3) 再任用職員については、職員定数に含めないこと。
 - (4) 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。

X. 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。

2021年10月22日

滋賀県知事 三日月 大造 様

滋賀県教育長 福永 忠克 様

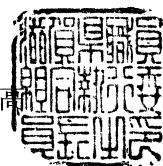
滋賀県地方公務員労働組合共闘会議

議長 井上 博 人



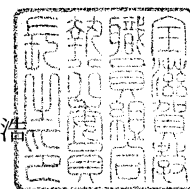
滋賀県職員組合

執行委員長 杉本 高



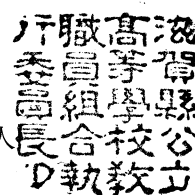
全滋賀教職員組合

執行委員長 高岡 光 浩



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 角 哲 郎

