

2021年10月22日

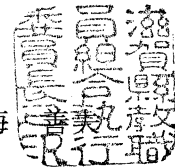
滋賀県知事 三日月 大造 様

滋賀県地方公務員労働組合共
議長 内海 善



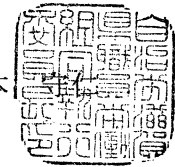
滋賀県教職員組合
執行委員長

内海



自治労滋賀県職員労働組合
執行委員長

根本



2021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最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11日、公民較差が僅少であるとして給与改定を見送るとともに、一時金を国と同様0.15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。

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拡大するなか、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改善を図ること。
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（4.45月分）を維持すること。勤勉手当の支給率ウェ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. 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。

4. 定年が引き上がることを踏まえて、年齢を問わず職務に見合った賃金を保障するため、55歳昇給抑制の撤廃や号給延長を行うこと。
5. 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、民間事業所と比べても低位にある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。
6. 「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) 誰もがやりがいを持ちつつ安心して職務に精励していくため、係長級・主幹級・課長補佐級への標準的な昇任時期を設定し、昇給・昇格を保障していくこと。また、職種、職域、性別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4級到達保障や新たな職として「事務主幹」「総括事務主幹」を設置し、行政職給料表5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。
7. 人事評価制度については、導入時の5項目確認などの労使合意を基に適切な運用を図ること。また、この間のコロナ対策による兼務等の拡大で、評価者による公平な評価や目標の達成が困難になり、被評価者が納得しにくい状況が生じていることも勘案し、制度の検証と見直しについて、具体的な進展を図るため、立ち止まって交渉・協議を行うこと。
8. 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図ること。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。
9. 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。
10. 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。特に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。当面、産前産後休暇の有給化、配偶者出産休暇と育児参加休暇の新設（有給）等については、国に遅れることなく実施するとともに、育児時間休暇や私傷病休暇の有給化を図ること。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、採用年齢上限をさらに引き上げること。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職員の通勤手当を完全な日割り計算で支給すること。

11. 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、子の額の上限度への引上げを早期に行うこと。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、駐車・駐輪に係る手当を全額支給に改善するとともに、自動車等利用の支給額を引き上げること。また、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)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。

(4)宿日直手当については、支給額を大幅に引き上げること。

(5)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。

(6)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。

(7)特殊勤務手当に関しては、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。

(8)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を行うとともに、自家用車やタクシー利用による交通費の往復分を含めた実費負担額を支給できるように改善すること。

(9)週休日の振替については、本来は代休に相当するものであり、強制されるものではなく、本人の申請がなければ時間外勤務（時間外勤務手当の支給）とすること。

12. 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対応策が準備されていないこと、上位決裁権者の移行が申請の自己抑制によってサービス残業の温床になっていることなど、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、長時間労働が継続していることから、人的な措置を含めた具体の対応策を適時適切に講じること。
- (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14日以上取得実績が図られるよう実効ある措置を講じること。また労働基準法では5日以上年休取得が義務づけられたことから、県において年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じること。

13. 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じること。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じること。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じること。
- (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分間を法令に則り、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) 教職員の年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、暦年としている年休の周期を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、正規の手続きに則り、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。

14. 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。

15. 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。
16. 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7日以上に拡大すること。また、取得単位に「1時間単位」を加えること。
 - (9) 結婚休暇の取得日数(7日間)を拡大するとともに、コロナ禍で新婚旅行等が延期されている事情を考慮して、取得期間を現行の「6ヶ月以内」から「申請のあった期間」に延長すること。
17. 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) 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勤務のあり方を無くさなければ、根本的には育児介護との両立を図れないことから、この観点からも業務量に見合う人員配置を行うこと。
 - 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。
 - (2) 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。また、男性職員の場合、配偶者が育児休業等を取得していれば休暇の対象とならないことから、この要件を解消すること。男性の育児参加休暇については、取得日数および取得期間を拡大すること。
 - (3) 育児休業に関する「人事院の意見の申出」を踏まえ、育休の取得回数制限の緩和など国の措置に遅れることなく改善を図ること。
 - (4) 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何らかの措置を行うこと。
 - (5) 不妊治療休暇については、現行では私傷病休暇として制度化されているが、国が新たな特別休暇として創設することに合わせ、現行の私傷病休暇の上乗せの制度として設けるとともに、現行の制度では対象とならなかった事前検査や申請手続きの簡素化を図ること。

- (6) 看護休暇について、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。また、被介護者（対象家族）について、同居の要件を撤廃すること。
- (7) 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。
- (8) 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。
18. 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。
19. 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。
- (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、性的指向・性自認に係る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。特にパワーハラスメント対策については、職員のアンケートにおいて、相当数の職員がハラスメントを受けたことがあるとの結果や幹部職員によるハラスメント事例を真摯に受け止め、一層の具体的改善策を講じること。
20. 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、特に教員の採用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。
21. 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。
22. 定年延長については、地方公務員法の改正を踏まえて、次の事項を基本に県の職場・職員の実情に即した検討を行い、国に遅れることなく制度導入が図られるよう、労使

交渉・協議・合意の上、速やかに条例改正を行うこと。

- (1) 60歳以降の給料について、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。少なくとも60歳前の7割以上の水準は確保すること。
- (2) 扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当、特殊勤務手当、宿日直手当については、60歳前と同水準とすること。
- (3) 退職手当について、新国家公務員退職手当法を踏まえ、60歳に達した日以後、その者の非違によることなく退職した職員を定年退職として取り扱うこと。また同法第5条の2に規定されている、いわゆる「ピーク時特例」を適用すること。
- (4) 60歳以降の職員の多様な働き方を可能とするため、「定年前再任用短時間勤務制度」を制度化し、職員の希望に基づき雇用を確保すること。ただし、同制度は一旦退職した後の任用であることに鑑み、職員の意に反し、定年前再任用短時間勤務職員に任用するような運用は行わないこと。また、多様な働き方の選択肢を整備するため「高齢者部分休業制度」を導入すること。
- (5) 「定年前再任用短時間職員」および「暫定再任用職員」の働き方や職務・級の格付けなどについては、知識、技術、経験等を積極的に活用する観点から従前の取扱いを抜本的にあらため、給与も60歳以降の常勤職員との均衡をはかること。また、教職員の現行・再任用制度において、短時間勤務が事実上取得できない状況を改善し、制度開始までに条件整備を早急に図ること。
- (6) 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（いわゆる「困難職種」）等において特段の対応策を講じること。
- (7) 組織の新陳代謝を図るため「役職定年制」を導入することとし、対象の役職は管理職以上で、真に管理監督権限のある職員に限ること。降任後の役職や配置について、スタッフ職に任用するなど組織運営や昇任の停滞が生じないように、適正な人事管理を行うこと。役職定年の例外となる特例任用については、組織の硬直化を招かないよう運用基準を明確に定めることとし、真に必要な場合に限ること。
- (8) 定年の段階的引き上げに伴って、中堅層職員の昇格を確保するため、ポストの確保や定数管理の弾力化など柔軟な対応をはかること。また、職員のモチベーション低下を防ぐため、職員全体の昇任昇格スピードおよび到達級について、最低限維持すること。
- (9) 年齢構成がいびつになるなど組織の停滞を避けるため、新規採用職員を計画的に募集すること。
- (10) 職員が60歳に達する前年度に60歳以降の任用、給与、退職手当等について情報提供および意思確認を行うとともに、当該職員の意向について最大限尊重すること。

23. 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。

24. 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。