

2021年10月22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



## 2021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であって、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改善を行うこと。  
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(4.45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. 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、子の分の上限額への早期引上げを行うこと。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、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。
  - (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。
  - (6) 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。
  - (7) 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。
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) 上限時間を超過し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過した場合は、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的な対応策を適時適切に講じること。
- (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日以上年の取得が義務づけられたことから、県職場の年次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。

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) 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。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 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。

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) 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の措置を行うこと。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 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。

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、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。

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。