

2022年10月21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 西村 仁



2022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に加え、新型コロナ業務をはじめ、県民ニーズの要請に応じて奮闘している全ての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。また、財政事情等を理由に給与引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(4.30月分)を大幅に改善すること。少なくとも、新型コロナ前の水準に回復すること。また、勤勉手当の支給率ウエイトを減らし期末手当への一本化を図るとともに、成績率の拡大を行わないこと。
3. 県政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未だ低位にある初任給や青年層賃金を改善すること。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。
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、子の額の上限額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、ガソリン価格の高騰が職員の生活を逼迫させていることから、引上げること。また、駐車・駐輪に係る手当を全額支給に改善すること。
 - (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) 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。

- (5) 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。見直しに当たっては、職場からの要望を踏まえるとともに、少なくとも月例特勤の日額化を行わないこと。
- (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。

5. 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) 新型コロナウイルス感染症への対応において、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きたことから、災害等の緊急事態に臨機応変に対応できる柔軟性を確保するため、適切な人員増を図ること。
- (2) 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、上位決裁権者の意向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。また、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。さらに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) 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。
- (4) 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日以上有給取得が義務づけられていることから、県において有給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。

6. 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、精神疾患や慢性疾患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）を拡大すること。

7. 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、正規職員による代替職員の確保を前提とし、業務遂行に必要な体制が確保されるよう、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。

(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。

(3) 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。

(4) 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。

(5) 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。

(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。

8. 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。

9. 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、一昨年度、今年度に幹部職員が立て続けに処分された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。

10. 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、この間、若手職員の精神疾患が急増していること、数年間多忙の極みにあったコロナ対策に従事した職員の燃え尽き症候群の恐れが内在していることを踏まえ、適正に対応すること。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。また、休職職員の職務については、代替職員などを当てることで、他の職員にも職務上、負担が生じないように図ること。

11. 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。