

2019年10月23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 西岡 正光
青年部長 柴田 善秀



2019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大幅な引上げを行うこと。人事委員会勧告について、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、年間支給月数を引上げること。
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. 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とともに、本格実施後3年超が経過したことから、客観的なデータを明らかにして検証うこと。具体の課題について組合との共通認識を図り、見直し等の交渉・協議に応じること。
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、実費全額支給を基本に手当額の引上げを行うこと。また、支給除外距離の1km未満への改善や、高速道路等利用の要件緩和を行うこと。
 - (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) 教職員の教員特殊業務手当を抜本的に引き上げること。

- (5)住居手当については、借家等の最高支給額の引上げを含めて改善を図ること。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)長時間労働を是正し職員の命と健康を守るため、人員増による適正配置や業務量縮減といった根本的な超勤縮減策を積極的に講じること。特に本年4月から時間外勤務命令の上限規制が導入されたが、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の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)労働基準法第36条に基づく「36協定」の締結については、法令遵守に向けた職場への指導援助を徹底するとともに、上限時間を超えるおそれのある場合には人員配置を基本にした勤務条件の整備を図ること。
- (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15日の取得実績となるための実効ある措置や病院・福祉施設など年休取得の困難な職場に対する根本的な対策を講じること。

7. 早出・遅出勤務、フレックスタイム、テレワークなど労働時間の弾力化を図る制度については、労働組合との交渉・協議・合意を踏まえて対応を図ること。

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)風疹のワクチン接種など国や自治体から推奨されている予防接種については、「職務専念義務の免除」を取得できるようにすること。

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)育児の部分休業や育児短時間勤務等において、子の対象年齢を中学校就学前までに延長すること。また、看護休暇について、子の対象年齢を18歳までに延長し取得日数の拡大を図ること。
- (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、代替職員の配置をはじめとした環境整備を図ること。また、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. 男女共同参画社会に対応した勤務労働条件の整備を図るため、以下の改善を図ること。
- (1) 2019年3月に改定された「女性職員も男性職員もともにいきいきと活躍できる県庁を目指して」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、男女平等実現に向けた環境整備と教育の強化策などを進めること。
 - (2) 職場でのセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントおよびカスタマーハラスメントについて、実効ある防止策を推進するため、対策を強化すること。
12. パワーハラスメント対策について、「労働施策総合推進法」の制定を踏まえ、相談窓口の強化や迅速な救済措置など、実効ある防止策となるよう早急に対応を図ること。
13. 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。