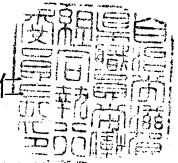


2020年10月29日

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



自治労滋賀県職員労働組合現業評議会

議長 朝田 清司

2020年度現業評議会要求書

貴職の県民生活の向上と地方自治の発展に向けたご尽力に、深く敬意を表します。

また、私たち自治労滋賀県職員労働組合現業評議会の活動に対し、特段のご理解とご配慮を賜り厚く感謝申し上げます。

さて、私たち現業職員は、県政の最前線の職場にあつて、多様化する県民ニーズに応え、より質の高い地方公共サービスを提供するために、必要な技術や経験を保持・向上させながら、誇りを持って精一杯日々の業務に励んでいます。

しかしながら私たちを取り巻く情勢は、賃金や人員確保を含めて一般職員以上に厳しい状況に置かれてきています。私たちは、県政における現業業務の位置づけを明確にするとともに、現業（職場）活性化を推進することで、意欲を持って働ける職場環境を作りあげ、社会的に必要とされる仕事としての職の確立に取り組んでいきたいと考えています。

賃金確定のこの時期、県民が主人公となる県行政の実現を願い、自らの賃金労働条件の改善とともに、地域公共サービスの担い手としての責務を果たすため、下記のとおり要求をまとめました。貴職におかれては、県民に対して責任ある行政サービスを確保し、また現業労働者の生命と暮らしを守る立場から、以下の要求項目に対して、私たちとの交渉に誠実に応じられ、真摯な話し合いを行った上で、精一杯積極的な措置を講じられるよう最大限の努力と対応を求め、速やかに文書により回答されるよう要求します。

記

1. 賃金の改善について

- (1) 県関係職場に働く現業職員の賃金、諸手当を改善するため、積極的な措置を講じること。賃金確定に当たっては労働組合との十分な協議を行い、合意の上に進めること。
- (2) 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の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。
- (3) 中途採用者の低賃金を改善するため、当面「現業モデル賃金(高卒免許職種モデル)」を基準に、入職後の格差是正処置を積極的に実施すること。
- (4) 初任給格付け基準および初任給短縮措置を改善すること。これにともなう在職者調整を行うこと。年齢別初任給基準を全職種とも「1歳4号」に改善すること。
- (5) 中途採用者の賃金格差を解消するため、前歴換算・経験年数換算基準の抜本的な改善を行うとともに、前歴を有する全ての職員に調整を行うこと。

2. 一時金については、一時金（期末勤勉手当）について、年間支給月数(4.5月)を維持すること。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.. 定年の延長等については、国に遅れることなく次のとおりの対応を図ること。

(1) 定年延長について

- ①国の動向を踏まえつつ、県において職場・職員の実情に即して実施すること。実施にあたっては、労働組合との交渉・協議・合意を基に進めること。
- ②60歳以降の給与について、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。
- ③退職手当の支給に不利を生じさせないこと。
- ④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等において特段の対応策を講じること。

(2) 再任用制度（暫定再任用制度）について

- ①65歳定年制度完成までの間は「暫定的再任用制度」が共存するが、希望者全員の再任用を行い、雇用を保障すること。
- ②給料表の「級」格付けの見直しを含め現行の給与水準を大幅に改善すること。
- ③期末勤勉手当の支給率について一般職員並みに改善すること。また扶養手当や住居手当等の現行の不支給の手当を支給すること。

4. 人事評価制度の運用については、現業職員が評価の処遇反映において不利が生じ、賃金水準の低下をきたさないよう、適切な取り扱いを図ること。

5. 現業職員の人員確保と業務の見直しについて

- (1)現業職員の新規採用について、一部職種で再開されたが、他の職種・職場においても採用を再開すること。また、今後の採用方針や職のあり方の基本方針を示すこと。
- (2)少数人員職場も含めて直営を引き続き堅持し、住民サービスの低下につながる現業業務の民間委託は行わないこと。
- (3)現在、再任用職員が勤務している職場については、その職員が退職する時点で必ず正規職員で補充すること。
- (4)福祉職場の調理師の現行人員配置を維持するため、欠員については、正規職員の増員を基本に確保を図ること。
- (5)農業技術振興センターにおける農業技術員の欠員状態は業務上も限界にきており、早急に正規職員で補充すること。
- (6)道路管理技術員は、1班3名体制が前提であるにも拘わらず、1人職場となっている事務所が増えており、事実上体制が維持できていない。この現状に対する基本認識と今後の職に対する方針を示されたい。

6. 現業職員の採用経過（現地採用）を引き続き尊重するとともに、人事異動の必要が生じた場合は事前に労働組合と協議をするとともに、本人の希望を最大限尊重すること。

7. 公用車問題について

- (1)公用車（本庁総務課集中管理車を含む）の使用は当該職員の業務（現場への移動）に限定するとともに、送迎などの運転業務には絶対使用させないように引き続き関係職場

に周知徹底すること。

(2) 公用車の安全管理の立場からも、更新基準を「7年または10万km」とすること。

8. 労働安全衛生の充実および職場環境の改善について

(1) 危険作業に携わる現業職員の安全対策として、労働安全衛生意識の向上につながる啓発や学習の機会を保障すること。特に、腰痛の危険性の高い業務に従事する現業職員の健康対策として、腰痛予防のための研修を行うとともに、引き続き作業車の車種改善や、建設機械等の設備の導入、資格の取得など積極的な労働安全対策を行うこと。

(2) 現場作業に従事する現業職員に対する被服貸与については現場の環境に応じた機能的なものに根本的に見直すこと。

(3) 福祉施設・県立学校の調理現場における調理用被服について各職員のサイズに合った被服貸与にし、衛生管理上、年2回以上の更新にすること。また、業務員やパート職員に対しても同等に被服貸与すること。

(4) 福祉施設・県立学校の旧式の調理器具については速やかに更新するとともに、指曲がり症等の防止や腰痛防止に効果のある器具等について積極的に導入すること。

(5) 県庁IT化が進められ、旅費や給与の面からも端末機器による処理が増加していることから、現業職についても申請主義でなく全員一律に端末機器配備を行うこと。また、IT講習にも積極的に参加できるよう環境を整え、職場でのフォローを行うこと。

9. 現業職員に対する差別意識を払拭するよう、引き続き職場での人権研修を強めるとともに、現業職員の資質向上と誇りを持った積極的な業務遂行のためにも、現業職員の研修（県内外）や業務内容検討会などへの参加を保障すること。

10. 現業職員においては労働協約締結権があることから、労使合意を遵守し、一方的な給与改定を行わないこと。

11. 現在、協議中の労働協約については速やかに締結すること。

12. 以上の要求について最終回答は、文書を持って行うこと。