

2020年度 青年部独自要求書

私たち滋賀県に働く青年職員は、地方自治の発展を願い、県民の暮らしと教育、生命にかかわる職場で奮闘しています。

しかし、困難化かつ多様化する業務に人員体制が見合っていないため、特に青年層に恒常的な時間外勤務という過大な負担が強いられています。そのうえ、業務の質や量・スケジュールが変化しない中、具体的な手立てを示さないままの時間外勤務縮減の圧力が、業務の過密化と心的ストレスの増加を招いています。さらに、青年層の賃金水準は依然として低く、家賃や奨学金返済、子育て費用などで経済的にも余裕のない生活となっています。

貴職においては、青年層の自立した生活、安心して働き続けられる職場、そこから生まれる良い仕事、ひいては県民全体の利益のために、下記事項について誠意を持って応え、早急に改善されるように強く要求します。

記

I. 人事・人員・働き方・組織体制について

1. 社会全体での人材獲得競争が激化している中、行政・学校・病院等公営企業を含む幅広い公務職場において、優秀な人材の確保、生産性の高い働き方、質の高い行政サービスの提供のため、以下の取り組みを進めること。
 - (1) コンプライアンス意識を高く持ち、職員の権利を守ろうと努力する滋賀県の魅力を発信し、優秀な人材を獲得すること。
 - (2) 予算編成や議会对応スケジュール、施策構築などの業務の流れにおいて、プロセスを最小限とするよう見直し、抜本的な業務量の削減を進めること。
 - (3) 冷房の運転について、生産性の高い働き方につなげる視点から、適切な温度管理とすること。
 - (4) 在宅勤務制度について、モバイルルーターやチャットツールの導入・実施条件緩和によってハード面の整備が大きく前進した。しかし、紙とハンコが必須の前時代的な書類仕事、操作があまりに煩雑で実用に耐えない電子決裁システム、資料を読み上げるだけの非効率的な上司への協議手法、職員間のコミュニケーション不足などがネックとなり、十分に活用できていない。これらの課題に対する対応を現場任せとするのではなく、行政改革を推進する立場である総務部が先頭に立ち、オール県庁で対応すること。
 - (5) 庁内文書をすべて公印省略とし、重要な行政上の意思決定を除いて事務連絡とする旨を、基準を示して周知すること。市町宛文書についてもできる限りこの扱いに準じること。
 - (6) ワークেশョンによる多様な働き方の実現を促進するため、現在の在宅勤務制度は自宅発自宅経由自宅着の出張という取り扱いとなっているが、自宅発私用旅行先等経由自宅着の出張を認める制度に拡張すること。

- (7) 半日程度の出張時において、用務先への移動時間等を考慮した業務効率性を高めるため、自宅から用務先に直行し、用務終了後は自宅に戻り終業時刻まで在宅勤務を行うことも可能である旨を明確化すること。
- (8) ウェブ会議のさらなる推進のため、会議室をパーティションで区切るなどして小割のウェブ会議スペースを設置すること。

2. 心身の疾患などによる欠員が他の職員の負担となり、さらなる欠員を呼ぶ悪循環の現象や、次々と明らかとなる不適切事例の発生などは、業務量に見合わない職員数、人員配置によるものである。また、中堅層が少ないという年齢構成の歪みが職場に悪影響を及ぼしている。以下の取り組みによってただちに是正すること。

- (1) 時間外勤務命令は、緊急性の高い業務を行うために真に必要な場合に限るという原則に基づいて、業務の総量・質を十分に踏まえた人員配置を行うこと。加えて、厚生労働省における「健康づくりのための睡眠指針 2014」においては、「人間が十分に覚醒して作業を行うことが可能なのは起床後 12～13 時間が限界であり、起床後 15 時間以上では酒気帯び運転と同じ程度の作業効率まで低下する」とされていることから、適切な判断力や生産性の維持確保・事故やヒューマンエラーの防止等を図る上でも、勤務時間内に集中して業務を行い、十分な休息を確保し、質の高い業務につなげるという好循環の構築を図っていく視点で取組を行うこと。
- (2) 予算制約が厳しい中で新規事業の立案やスクラップ・アンド・ビルドを行う際、各部局はその事業の必要性について説明することはできるが、部局横断的な視点で全庁的な優先順位について判断することは困難である。よって、予算制約と全庁的な優先順位の観点から、部局任せではなくオール県庁で取り組み、その結果について査定・企画調整担当部署が内外に対する説明責任を果たすこと。また、事業の量的・質的要素を評価しつつ、予算面だけでなく職員数や職階等の人員配置の視点も一体的にとらえた判断・査定等を行うこと。
- (3) 時間外勤務の総量規制が導入された中、人員配置に比して過度な業務の量・質となっているなどの理由から、トップマネジメントによる業務管理や進捗調整・機動的な人員配置等の是正策が十分行われることなく、結果として時間外勤務の増加が個々の職員に起因する問題として矮小化されている事例がある。こうした管理職のマネジメントの欠如は、個々の職員に対し休息時間を実態以上に長く申告させたり、「持ち帰り残業」を誘発する「無言の圧力」や過労死リスクの放置にも繋がるほか、必要な事前準備をさせない、業務の先送りを余儀なくさせるなど、真に必要な時間外勤務命令を行わない「時短ハラスメント」ともなり、県庁全体における法令違反や情報漏洩等のリスクを高め、同時に「いい仕事をしたい」という職員の熱意に背を向ける行為に他ならない。

時間外勤務の抑制そのものだけが目的になるのではなく、真の意味での「働き方改革」の実現という目的が達成されうるかという視点で、各部局や各所属においてマネジメントが機能しているか否かについて、引き続き実態把握や検証を続けるとともに、各々の管理職の取組任せにするのではなく、全庁的な取組の底上げにつながる実効性のある「しくみづくり」の視点から改善を図ること。

- (4) 改めて所属長に対し、職員が「実残業時間」を申請するように指導することを徹底させること。また、おおむね1時間以上の休憩時間を申告している職員に対してその内訳を確認し、不必要に庁内に残ることのないよう指導すること。
 - (5) 「勤務間インターバル制度」について、制度の一層の周知、所属における業務マネジメントの促進、希望する職員が活用しやすい環境整備といった視点から、時間外勤務事前命令簿の様式内に翌日のインターバル制度の活用を希望する場合の入力欄を設けるなどの工夫を行うこと。
 - (6) 新規採用職員の数は少しずつ増加しているが、彼らを指導する立場の職員の負担はこれからますます大きなものとなる。新規採用だけでなく、経験者採用も拡充し、適切な年齢構成を実現すること。経験者採用にあたっては、昇給・昇任について直採用職員と同等の取り扱いとすること。
 - (7) 年齢構成の歪みから、今まで公務職場が培ってきた技術や知見の青年職員への継承が危ぶまれている。今後同じことが繰り返されないよう、計画的な新規採用を継続的に行うこと。
 - (8) 係長をはじめとする先輩職員の業務が多忙を極め、青年職員が先輩職員と相談しながら業務を行うことができず、孤立に苦しむケースが多く見られる。職場環境悪化の結果であるとの認識に立ち、職員定数増により必要な人員を配置すること。
 - (9) 行政職の事務職員の業務においても、各分野のプロフェッショナルとして高い専門性が求められる。個々の職員がこれまで培ってきた専門性や経験を考慮しない人事異動は職員の負担と業務効率・県民サービスの低下を招くものであるから、本人の希望と適性を考慮しながら、効果的な人事異動を行うこと。
3. 人事評価制度は、誰もが意欲をもち協力して職務に励むことができるよう、人材育成を主眼とした制度とすること。また、面談に際しては個々人の長所をさらに伸ばすことを重視し、青年層が前向きに「頑張ろう！」と思える指導を行うこと。
 4. 教職員の研修について以下のとおり把握及び見直しを行うこと。
 - (1) 初任研をはじめとする青年教職員に課せられている研修の量と内容を、地教委が行っているものも含めて県教委の責任で把握すること。
 - (2) 青年教職員の声を集約し、過重な負担となっている研修は大胆に精選し、研修がより効果的なものとなるよう見直すこと。

II. 労働時間・休暇制度などについて

1. 県庁など一般官公署において常態化している時間外勤務は「公務のための臨時的必要がある場合」とは言えない。36協定の締結をし、36協定の上限時間を超えた所属においては、直ちに人員配置を行うこと。
2. 水防待機用務の「振替」は、労基法上の代休であることから本人申請によるものとし、本人申請なき場合は時間外勤務手当を支払うこと。また、「振替」申請の強要は行わないこと。
3. 教育現場では業務量の増大と教員不足により長時間過密労働化が進行している。青年教職員は部活指導や初任者・経験者研修などによってさらに業務が増大している実態がある。長時間

- 労働の実態把握と要因分析を行い、解消に向けた実効ある措置を行うこと。また、勤務時間内で教材研究などの時間を確保できるようにするために、学校長への指導をするとともに、県教委としてその具体的な策を講じること。
4. 教職員の勤務時間、休憩時間、休暇、勤務内容等の勤務条件について採用時に明文化した書面をもって新規採用者に明示すること。
 5. 青年教職員の超過勤務の実態を正しく把握すること。上限時間の原則（＊）を超過する事例については、市町教委を通じて管理職が状況把握と改善に向けた措置をとるよう指導すること。＊公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針
 6. 教職員の異常な長時間過密労働を是正し、勤務時間内に授業準備・教材研究の時間を確保できるよう、具体的な措置を講ずること。
 7. 休暇制度について、次の項目を改善すること。
 - (1) 結婚休暇を10日に拡大することとし、取得できる期間を大幅に延長する運用改正を行うこと。
 - (2) 夏季休暇の取得時期は7月～9月であるが、9月は第2四半期のまとめを行う時期であるために業務量が多く、夏季休暇を取得しにくい実態がある。夏季休暇取得期間を6月から10月までに拡大し、その上で全職員が6日間取得できるよう徹底すること。
 8. 病院・福祉施設等の交代勤務職場において、育児時間休暇や育児部分休業、勤務制限（深夜・時間外）などの制度は、必要とする職員が全て認められること。これら休暇・休業を取得することが職場に負担を掛けることがないよう、人員体制を確保すること。また、妊婦については、妊娠判明時から勤務軽減措置を行い、夜勤は本人申請がなくとも免除すること。
 9. 育児短時間勤務、部分休業について、小学校卒業まで範囲を拡大すること。
 10. 部活動については、超過勤務の大きな要因の一つとなっている部活指導のあり方を見直し、当面以下の内容に早急に取り組むこと。
 - (1) 長時間勤務を改善するため立場から、「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン（2018年3月）」、「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン（2018年12月）」、滋賀県教育委員会による「部活指導について（2018年7月）」において示された部活動指導の基準を各市町教育委員会や学校に周知・徹底すること。
 - (2) 各学校において、この基準が徹底されているか把握し、徹底されていない市町教委や学校に対しては改善を求め指導をすること。また、地域によって部活動に対する取り組みに隔たりがないよう、県による指導を徹底すること。

Ⅲ. 賃金・諸手当について

1. 依然として民間初任給との隔たりが大きい初任給を大幅に引き上げるとともに、奨学金返済や自立生活を始める青年層が希望を持って働けるよう賃金水準を改善すること。
2. 「給与制度の総合的見直し」は、ベテラン層で大幅に賃金水準が低下し、青年層にとっても将来設計を大きく狂わせることになった。将来設計が見通せる賃金体系にすること。

3. 民間経験を持った新規採用職員の初任給を改善するため、経験者採用等「前歴」に着目した採用の場合は、経験年数の換算について換算率を100/100とすることし、採用後一定期間内に標準入職者の賃金水準に到達できる措置を講じること。
4. 住居手当について、全額支給限度額と最高支給限度額を引き上げること。また、持ち家に係る住居手当について、住宅ローンの負担が青年層に重くのしかかっている実情をふまえ、住宅ローン・固定資産税など住宅関連費の支出に見合う手当を支給すること。
5. 職員住宅・独身寮は、県外からの就職者はもとより青年層や世帯形成層の生活に欠かせない施設であり、入居前のハウスクリーニングを徹底するなど、維持・改善をすること。空室が多い状況や共益費の負担が重くなっている状況も踏まえ、使用料を軽減するよう見直すこと。また、独身寮での男女住み分けや他団体への入居要件の緩和については、組合との協議を行うこと。
6. 通勤手当については、自己負担を生じさせないことを基本にして、駐車・駐輪料金、特急・高速料金等の改善および要件緩和を行うこと。特に、「新幹線鉄道等」利用にかかる通勤手当について、「婚姻による転居」や「配偶者の就業・転勤に伴う転居」を認めるとともに額の2分の1とする制限をなくすこと。
7. 「携帯電話使い分けサービス」について、在宅勤務時のみならず、出張中における職場や関係者等に対する業務上必要な連絡にも活用ができるよう、対象を拡充すること。

IV. 会計年度任用職員・臨時教職員の賃金・労働条件について

1. 「同一労働同一賃金」の原則を貫き、正規職員との待遇格差を無くすため、地方自治法・地方公務員法改正の主旨を尊重し、業務の実態に見合う報酬上限の引き上げを行うこと。また、勤番手当、退職金、扶養手当等の相当額の報酬の支給など改善すること。
2. 最低賃金ギリギリの賃金水準では、自力での生計が成り立たないことから、生計費を原則として、生活を保障する賃金を支給すること。
3. 会計年度任用職員の休暇制度については、有給の私傷病特別休暇を制度化すること。
4. 臨時教職員について、一般職員との均等待遇を実現すること。
5. 正規職員が担うべき業務を会計年度任用職員に置き換えないようにするとともに、高い専門性が求められる職種について正規職員として採用すること。
6. やむを得ず会計年度任用職員に時間外勤務を命令する場合、その内容について所属長は十分に精査すること。ただし、必要と認められる時間外勤務に対する報酬は確実に支給するための予算措置を行うこととし、勤務時間の割振変更を行わないこと。また、会計年度任用職員に時間外勤務を強いることがない人員体制を確保すること。

V. その他

1. 福利厚生制度について

互助会は地方公務員法第42条に基づく県の福利厚生制度の一翼を担っている。条例に基づく県補助金を復活し、福利厚生事業を充実させること。

2. セクハラ、パワハラ対策について

ハラスメント防止対策が機能しておらず、不幸な事件が発生している。ハラスメントは未然に防止するとともに、発生した場合は初期の段階で確実に対策が講じられるよう徹底すること。

- (1) 被害者保護を徹底し、些細なことでも相談できる環境を整えること。
- (2) パワーハラスメントについては、本年6月に改正施行された人事院規則と整合するように対応を改めること。
- (3) 申し立てのあったハラスメント事案については、被害者の保護を最優先に、事実関係を調査する弁護士等による第三者機関を設けること。
- (4) 第三者機関に被害者・加害者双方が申し立てできるようにすること。

3. 庁内放送について、現在は緊急の内容でないにもかかわらず緊急回線が使われており、各執務室のスイッチで切ることができない例がある。協議や電話の妨げになるので、庁内放送の内容は広報課が責任をもって精査し、不要なものは掲示板への掲載などに代え、放送内容についても緊急のものを除いては通常回線を使うことを徹底すること。

4. コロナ対策臨時交付金で設置型の非接触式体温計を設置し、職員や来庁者に検温を励行するよう指導するなど、真に必要な感染症対策を講じることとし、「やった感」を出して満足するだけの対策で終わらせることがないようにすること。

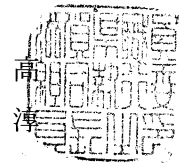
2020年10月29日

滋賀県知事 三日月 大造 様
滋賀県教育長 福 永 忠克 様

滋賀県地方公務員労働組合共闘会議
議長 井上 博



滋賀県職員組合
執行委員長 杉 本
青年部長 永 里

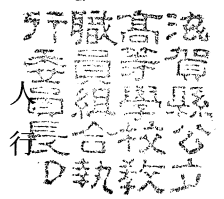


全滋賀教職員組合
執行委員長 澤 豊
青年部長 佐藤 光



滋賀県公立高等学校教職員組合

執行委員長 井上博
青年部長 森田和



滋賀県障害児学校教職員組合

執行委員長 小阪一
青年部長 柳生由布

