

2022年度賃金確定要求書

人事委員会は10月14日、知事・県議会議長あてに本年の給料表を国に準じて改定し、子に係る扶養手当を9,900円に上げるとともに一時金を0.10月上げを求むる勧告を行いました。

プラス勧告となったものの、30歳台半ば以降の職員の給料表の改定がなく、物価上昇に追いついていません。再任用職員の一時金についても僅かな上げで、月例給については何ら改善することなく、一般職員との格差は解消していません。

人事委員会は今年の勧告・報告の中で、人材確保のために“長時間労働の是正をはじめとした働きやすい職場環境づくりに向けた取組を強化”することに言及しました。また、働き方改革の推進にあたり“必要な部署において適切な人員増強が図られるよう実効性のある取組が必要”“全ての職場で業務遂行に必要な体制が維持できるよう組織全体の人員体制の見直しを行うなど、育児休業等を取得しやすい職場環境の整備に一層取り組む必要”があると言及しており、任命権者が責任を持って対応することが求められています。

県および県関係職場では、各分野で県民のいのちと暮らしを守るため、懸命に職務に精励していますが、多くの職場で病気休暇・休職・退職の連鎖が起きている中、新型コロナウイルス感染症関連業務、児童虐待事案対応業務などにより、月100時間を超える時間外勤務を強いられる職員が多数でおり、職員の健康はおろか命までも脅かされかねない状況です。

教育現場での長時間勤務も依然として解消していません。残業代を出さないとした給特法の下では労働時間の管理が甘くなり、肥大化する業務の見直しが進まず過労死ラインを超える働き方が蔓延しています。しかし標準法の壁に阻まれ、教職員の増員は遅々としてすすんでいません。

2022年1月31日、文部科学省は、全国の公立学校の「教師不足」に関する実態調査結果を初めて発表しました。調査結果によると、2021年4月始業日時点での未配置は2,558人、5月1日時点でも2,065人となっています。教員の未配置が生じる原因として、教育現場の長時間過密労働があげられます。精神疾患の休職者も毎年5千人を超えるなど、病休や中途退職に追い込まれる教員が後を絶ちません。さらに本来必要な教員まで非正規教員の大量採用でまかなうため、病休等の代わりが見つからなくなるという悪循環が見られます。

滋賀においても、年度途中の産休・病休の補充も容易でないなど、人員不足により多忙化に更なる拍車がかかっています。今年度から県立学校でICカードによる勤務時間の把握が行われていますが、その結果、8月末までの時点の産業医面談の件数が、昨年度の同時期の3倍の127件となりました。まだ面談が実施されていない数を合わせると、さらに多い超勤実態が隠れていることは明らかです。

県民の期待に応えるためにも、このような状態が放置されてはなりません。人口同規模県との比較で最低レベルの職員数となっている現状を改め、“業務量に見合った大幅な定数増”による人員確保に踏み出すとともに、労働環境を改善することが急務となっています。

県民の幸せを実現する新たな滋賀の地方自治の発展が求められている中、県政の現場で奮闘する職員・教職員が、元気に生き生きと働けることは、その礎となるものであり、奮闘する職員が安心して生活し働けるよう、生計費原則に基づく賃金引上げ、チームワークで働ける賃金制度と職場環境など、下記の要求を労使対等の立場で協議し実現されるよう強く要求します。

記

I. 基本賃金・一時金の改善

1. ガソリン代、食料品等の物価上昇による負担増を踏まえ、全ての職員の生活改善につながる大幅な賃金改善を行うこと。
2. 高齢期雇用については、「雇用と年金の接続」を大原則とし、年金の支給開始年齢が引上げられる中で生活を保障できる賃金が確保できるよう、雇用保険の高年齢雇用継続給付相当を考慮し、少なくとも現職時の75%水準に再任用職員・再任用教職員の基本賃金を改善し、「同一労働同一賃金」を原則とすること。
3. 依然として民間との隔たりが大きい初任給を大幅に上げるとともに、青年層と世帯形成層の賃金水準を改善すること。
4. 民間経験を持った新規採用職員の初任給を改善すること。特に、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。
5. 一時金について、勤勉手当および期末手当の支給月数を上げること。また、一時金の「役職加算」については、当面、5%支給開始年齢を下げるとともに、10%支給開始年齢の遅い教職員、看護職員、現業職員の加算措置を改善すること。
6. 多くの職員が最高号給で昇給停止となっている本県の実態を改善できるよう、行政職給料表では4級・5級・6級で、教育職給料表では、二表と三表における2級で大幅な号給延長を行うこと。また、年齢のみを理由として昇給を抑制する55歳昇給停止は、同一労働同一賃金の原則に反するため、廃止すること。
7. 主幹級への昇任の遅れにより昇格できず、職員の生涯賃金に影響を及ぼしていることから、昇任の遅れを改善すること。
8. 採用が困難な薬剤師への初任給調整手当を新設するとともに、獣医師の初任給調整手当を増額すること。
9. 学校司書と小・中学校事務職員について、昇任昇格の運用を大幅に改善すること。また、主幹級への昇任の道を開くこと。
10. 教育職給料表三表（小学校および中学校等教育職給料表）の給与水準を上げ、二表（高等学校等教育職給料表）と三表の給与格差を是正すること。
11. 総務省による現業職員の賃金決定への介入を許さず、現業職員の賃金水準を大幅に改善するために、行政職給料表3級水準の運用時点を早め、到達号級を行政職給料表5級水準とすること。また、「昇格特昇」の実施に伴う行政職給料表との格差を是正するとともに、技能労務職の給与体系の運用を段階的に一本化すること。
12. 県立大学・公社・指定管理受託団体職員など県関係職員の賃金改善を図ることとし、少なくとも県職員を下回ることがないよう指導すること。県職員の改善内容については各団体においても同様の改善が行える予算を措置すること。

II. 諸手当等の改善

1. 退職手当は、生涯設計や退職後の生活に欠かせない賃金の一部であり十分な水準まで上げること。また、早期退職に係る割増制度を改善すること。
2. 昇格の格差は退職手当の調整額に大きく影響するので、昇格運用の改善を行い、職員間の格差を是正すること。
3. 教員の退職手当の調整額については「最高の号給を受けていた期間」という条件を撤廃し勤続25年以上の教諭は全て「第5号」区分に位置づけ、教諭以外の教職員もこれに準じること。
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・固定資産税など住宅関連費の支出に見合う手当の支給を行うこと。
5. 扶養手当について、支給額の改善、範囲の拡大、「特定期間」の支給額の引上げを行うこと。特に、子に係る扶養手当を月額1万円とすること。
 6. 通勤手当は職員に自己負担を生じさせないことを基本にして、駐車・駐輪料金等の改善、交通用具利用者の臨時的な交通機関利用時の運賃の支給拡大を行うこと。
 7. 新幹線・高速道路等の利用に係る通勤手当の加算について、特別料金の額の2分の1とする制限をなくすとともに、2万円の加算額上限を撤廃すること。
 8. 教職員の出張時の駐車料金を実費支給すること。
 9. 駐車料金に係る通勤手当については、学校敷地内で駐車料金が課される場合についても支給対象とすること。
 10. 宿日直手当を上げること。
 11. 緊急用の携帯電話等を自宅に持ち帰り、その対応に備えて自宅待機を命ぜられ、実質的な拘束を受ける職員について、「オンコール手当（自宅待機手当）」を支給すること。
 12. 所定労働時間以外の時間帯に、緊急対応のため自宅等で電話指示や相談等の実務を行った場合は、第一報を受けた時点から業務完了の報告を受けた時点までの「手待ち時間」を含む全ての時間について、時間外勤務手当を支給すること。
 13. 水防等による所定労働時間以外の呼び出しについては、発令時から帰宅時までの時間外(休日)勤務手当を支払うこと。
 14. 水防等による夜間の呼び出しや深夜の帰宅等、通勤手当で認められた交通手段で登庁や帰宅ができない時に要する実費（往復の自動車交通費、高速料金、タクシー料金等）を支給すること。
 15. 教員の測定可能な時間外勤務に対し手当を支給すること。
 16. 部活動指導手当を時間当たりの支給とし、支給額を大幅に引上げること。また、非常災害時に学校が避難場所として指定されていることから、「児童もしくは生徒の保護または緊急の防災もしくは復旧の業務」に係る手当の支給要件のうち、従事する時間要件を短縮すること。
 17. 入学等考査手当を、業務量に見合ったものとするため、現行の支給額を大幅に引上げること。また、校種の異なる県立中学校入試については、別途、入試手当を支給すること。
 18. 在宅勤務に要する自宅の光熱水費について、職員負担額に相当する手当を支給すること。
 19. 特殊勤務手当を改善すること。特に、熱中症等の危険を伴うハウス内薬剤散布作業への手当新設、豚熱、鳥インフルエンザ等の家畜伝染病の防疫作業等に係る感染症防疫等作業手当の増額、ダム湖での特殊現場作業手当の増額などの改善を行うこと。

Ⅲ. 職員定数・人員・人事

1. これまでの大幅な人員削減により、「業務量に応じた人員」が確保されていない状況の中、保健所などでは新型コロナウイルス感染症関連業務を担い、全庁的に関係職場への応援体制を敷いており、県民の命と健康、くらしと財産をまもるため、職員の健康も家族との時間も犠牲にするような働かされ方を余儀なくされている。県民の期待に応え職員の健康を守るため、業務量に見合った人員が確保されるよう職員定数を大幅に拡大し、実質的に人員増とすること。
2. 職員が育児休業等を気兼ねなく取得できる人員体制とするとともに、業務遂行に必要な体制が維持できるよう、職員定数を大幅に拡大すること。
3. 国スポ大会等の大規模イベントの開催や、公共事業の急増等への対応は、職員定数の拡大により行うこと。
4. 地道に頑張る職員が正当に評価される人事制度とすること。また、時間外勤務の多寡のみを人員配置の基準としないこと。少人数職場においても少なくとも常時3名以上の体制に還元すること。

5. 人事評価制度については、職員のモチベーション向上や人材育成に繋がっていない。職員の誰もが意欲をもって働き、職員が孤立することなく、チームで助け合い、住民に信頼される公平・公正な地方行政を確保できる勤務環境の構築につながる制度とすること。
6. 生涯、給料表2級（または1級）が適用される点が行政と大きく異なる教育現場において、人事評価制度は、職員のモチベーション向上や人材育成に繋がっていない。人事評価の上位区分が一部の教職員に偏る実態を改善し、全ての教職員の人材育成に繋がるようにすること。
7. 研修については、教職員が自主的・自発的に行えるように保障すること。新たな研修制度の実施に当たっては、教職員の負担増や人事評価等の管理強化につながるようなことのないようにすること。
8. 学校現場において、さらなる少人数学級を実現するとともに、教職員定数を大幅に拡大すること。とりわけ、障害児学校においては、大規模化解消や障害認定の見直し等の工夫により、教職員定数を大幅に拡大すること。
9. 学校現場では、代替の教員が見つからなかったり、年度当初より定数内の臨時教職員が見つからないなど、教育に穴が空く状況が常態化している。欠員が出た学校では残った教員に負担がしわ寄せされ、ドミノ倒しでさらに教員が倒れることも少なくない。教育の空白が生じない手立てを講じること。
10. 会計年度任用職員である時間講師の業務内容について、教科指導に限定するのではなく業務内容を広げること。
11. 定数内の臨時講師については、直ちに正規化すること。また、正規で配置されるべきポストが臨時的任用職員となっている臨時実習助手、臨時司書、臨時寄宿舎職員などについて、正規職員の採用を直ちに行うこと。
12. 臨時講師については、職務給および同一労働同一賃金の原則に基づき、職名を「臨時教諭」とし、2級給料表を適用すること。当面、二表・三表とも2級に渡るなどの対応をとること。
13. 学校現場においては、学習支援員、スクール・サポート・スタッフ、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等を各校からの要望の基づき増員配置すること。
14. 1人1台端末、校務支援システム、観点別評価の導入が一斉に導入されたことにより、ICT業務を担当する教員に大きな負担がかかっている。特に小規模校では、担当を1人しか配置できず、仕事量が大幅に増加し、超過勤務の原因にもなっている。ICT業務を担当する教員の負担軽減のための人員を配置すること。
15. 技術職種や専門職種については処遇の改善によって計画的な採用を実現し、技術や知見の継承など人材育成を図るとともに年齢構成の歪みを是正すること。
16. 農業や土木、庁舎管理、調理、県立学校等の現場では技能労務職の退職者不補充が続く中で、技術の継承、業務運営に支障を来す状況にあるので、今すぐ技能労務職を採用すること。
17. 育児・介護の諸制度や、高齢者部分休業等が気兼ねなく取得できるよう、県職員・教職員の定数を拡大するとともに、次のとおり代替職員の確保、配置を行うこと。
 - (1) 代替職員は正規職員を確実に配置すること。
 - (2) 比較的短期間の育児休業や、介護休暇についても代替職員を確実に配置すること。
 - (3) 産休補充の先読み加配（先行加配）について、更なる期間の拡大をはかるとともに、対象を担任に限定しないこと。また、男性の育休補充についても対応できる制度とすること。
 - (4) 教職員の育児短時間勤務や高齢者部分休業等の代替は、育児短時間勤務者が勤務しない全ての時間に配置できるようにすること。
 - (5) 専門職種の代替職員が確保できるよう、免許資格職以外の専門職についても正規職員の前倒し採用によって対応することを原則とすること。
18. 人事管理業務を分掌しない課長補佐級職員については、管理職等の範囲に含めないよう見直すこと。
19. 「障害者権利条約」「障害者差別解消法」に基づき、次のとおり対応すること。
 - (1) 行政機関における障害者の雇用を拡げること。また雇用にあたっては、現場職員への周知と受け入

れにあたっての必要な研修を行うこと。

(2) 障害者雇用の労働条件については、共に安心して働き続けられるよう、業務内容を明確にし、対応を現場任せにせず、専門家や医療機関の意向を踏まえ、勤務時間や休憩時間・休暇制度など、弾力的運用を行えるよう、当局が責任を持って“合理的配慮”等を行うこと。

(3) 学校現場の現業職や事務職に設けられている障害者雇用枠の会計年度任用職員の報酬は、上限が極めて低い。障害者の生涯雇用の場として機能するよう報酬の大幅な見直しを行うこと。

20. 「女性活躍のための特定事業主行動計画」の各数値目標が達成できるだけの人員体制とすること。

IV. 労働時間・不払い残業の撲滅・労働基準法 36 条の遵守

1. 一般官公署の時間外勤務上限規制については、業務の性格によって指定することとし、原則部署の上限時間の範囲内で業務が滞ることのない人員体制とすること。

2. 時間外勤務が適正に申請されていない実態を調査し、不払い残業となっている時間については、法令に従い時間外勤務手当を支給すること。

3. 文科省は、「1年単位の変形労働時間制」について、休業期間中の休日をまとめて取りすることを目的としているが、滋賀県では既に休業期間中に全国で最長となる 15 日間の閉庁方式によるまとめて取りを実施しており、条例を制定してまで導入する意味は無い。学校現場に「1年単位の変形労働時間制」を導入できるようにする条例改正は行わないこと。

4. 教職員については、学校現場での事業の見直し、大幅な業務削減など時間外勤務の縮減に向けた取り組みを着実に進めること。あわせて、勤務時間の割振変更可能な業務の拡大を行うこと。その際、割り振りできない業務については、教員の業務として適切なものかを検討し、その業務についてのありかたを見直すこと。

5. 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。

6. 「業務の見直し」については、県民サービスの向上を第一に考え、現場職員の意見を尊重し、過大な業務を軽減し職員が健康で働き続けられる持続可能な職場となるよう取り組むこと。

V. 健康管理・ワークライフバランス・休暇制度・両立支援制度の拡充

(健康管理)

1. メンタルヘルスの不調による私傷病特別休暇取得者や退職者、退職者が続出し、欠員をフォローするための過重労働により、欠員の連鎖が生じている職場も少なくない。安全配慮義務を問われる事態も発生しており、職員定数を増やし、直ちに欠員が補充できる体制とすること。

2. 労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止するため、ストレスチェックの集団分析をしたうえで、結果について分析・検討を行い、具体的な対策をとり、職場環境の改善を図ること。

3. 新型コロナウイルス感染症関連業務や大雨災害対応業務により、労基法第 33 条第 1 項の適用を受けた場合や、特例業務の適用を受けた場合に規制時間を超えて時間外勤務を行った職員に対しては、時間外勤務に係る要因の検証を行い、時間外勤務縮減と当該職員の健康管理を徹底すること。

4. 病気休暇については上限期間を 180 日に還元すること。また、人事院規則と取扱いを整合させ、復職して一定期間の勤務を行った後には、それまでに取得した病気休暇の期間を通算しないこと。

(ワークライフバランス・休暇制度・両立支援制度)

5. 配偶者同行休業について、国外への転勤に限らず、国内の転勤への同行も対象にするなど改善を図ること。

6. 自己啓発等休業制度について、対象を拡大するなど改善を図ること。
7. 生理休暇を取得しやすい職場環境を整えること。
8. 更年期の健康管理のための特別休暇を設けること。
9. 時差出勤制度について、教育委員会事務局職員と同様に県立学校事務職員、夜間定時制勤務の教職員を対象とすること。また、県立学校事務職員については家族の介護等のために誰でも適用できるように、夜間定時制勤務の教職員については長期休業中に適用できるように時差出勤制度を見直すこと。
10. 妊娠・出産・育児・介護と仕事との両立は社会全体の責任であることから、次のとおり対応すること。
 - (1) 労働基準法に定める妊娠中の職員に対する業務の軽減を保障する等、母性保護を徹底すること。
 - (2) 学校等行事休暇の対象や日数を拡大すること。特に保育園の保護者会、学校のPTA等の役員活動を対象とすること。
 - (3) 看護等休暇の休暇日数の加算対象を、中学生まで拡大すること。
 - (4) 育児部分休業、育児短時間勤務、深夜勤務の制限の対象年齢を小学校卒業年齢まで拡大すること。
 - (5) 介護休暇・育児休業・部分休業の所得保障および保障対象者等の要件を拡大・緩和し、制度の改善・充実を図ること。
 - (6) 介護休暇・育児休業・部分休業を取得している職員への時間外労働規制を徹底すること。
 - (7) 妊娠者の軽減措置として、現在、任意の8週を限度に設けられている小中高の体育指導軽減と特別支援学級の指導軽減措置（非常勤講師の配置）を妊娠判明時から全期間配置とすること。特別支援学校の教員については、1日3時間の指導軽減を、妊娠判明時からの全期間配置にするとともに、1日6時間に延長すること。
 - (8) 妊産婦の時間外勤務制限などの制度を徹底するとともに、すべての教職員に学校職場における妊娠・出産に関わる軽減措置を拡大すること。
11. 臨時講師については、「地方公務員の育児休業等に関する法律」第2条で育児休業の対象者から除外されている。しかし、臨時講師の任用実態は、年度をまたぐ継続雇用となっている。臨時講師について、育児休業が取得できるよう県独自の措置を講じること。

VI. ハラスメントの根絶

1. セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等防止については、ハラスメント防止に関する指針に基づき、被害者の保護を最優先に、第三者機関による対応とすること。
2. 任命権者および教育委員会が昨年実施したアンケートでハラスメントを受けている職員・教職員が相当数いると回答があり、「いずれの組織においてもハラスメントが起り得る構造が内在している」と昨年、人事委員会が報告で言及したところである。ハラスメント根絶のためにどのような対応をとるか明らかにし、早急に対策を講じること。

VII. 会計年度任用職員・任期付職員・臨時的任用職員の賃金・労働条件

1. 会計年度任用職員は、職場での経験を重ねることにより職務内容は質的に向上し、その責任も重くなっており、改正地方公務員法の趣旨に従い、職責に見合う報酬格付けとなるよう見直すこと。当面、行政職2級適用とすること。また、報酬上限を引上げること。
2. すべての会計年度任用職員に一時金、退職金、扶養手当相当額の報酬を支給できるよう改善を行うこと。
3. 常勤職員とは異なり会計年度任用職員には年間2.50月の期末手当のみの支給となっているため、モチベーション向上、および勤務条件確保のために期末手当の支給月数を引上げること。

4. 非常勤講師の勤務時間の特殊性に配慮し、会計年度任用職員の一時金支給の条件としている、「1週間当たりの勤務時間が15時間30分未満の者に支給しない」を見直すこと。
5. 非常勤講師について、1コマあたりの年間任用週数（年間実施時間数）の拡大や基本報酬の改善を行うこと。「授業の打合せ、教材研究、定期考査問題作成・採点、成績処理、実習準備・片付け、補講授業等」も年間実施時間数の中で行うため、十分な授業時間を確保しようとすると、授業時間以外の業務は無給で行うこととなる。必要な業務が十分行えるよう、年間任用週数（年間実施時間数）を大幅に引上げること。
6. 会計年度任用職員の勤務時間について、所定労働時間を超えた労働には労働基準法に従い時間外勤務手当相当の報酬を支給すること。
7. 県および県関係職場で働く職員の最低賃金を1,500円以上とすること。
8. 会計年度任用職員の私傷病特別休暇をはじめとする特別休暇を有給化し、常勤職員との均等・均衡待遇を基本に改善を行うこと。
9. 常勤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常勤職員として採用すること。
10. 学校業務員の仕事は、経験的知識が不可欠である。現行の制度では、5年後の再度の任命は可能であるものの給料は既に上限に達しているため、若い人が生涯の仕事として選択することを困難にしている。学校業務員として勤務する会計年度任用職員の任用については、制度の根本的な見直しを検討すること。
11. 共済組合の任意継続となるための被保険者期間を、「継続して2ヵ月以上」に改めるよう、共済組合に働きかけること。
12. 臨時教職員の任用において、以下の改善を行うこと。
 - (1) 臨時講師の任用において、月の初日に任用がなく、その月内で任用が終了する場合について、交通費と住居手当を日割り計算で支給すること。
 - (2) 正規教職員の年度末退職後や再任用職員任期満了または途中終了後に臨時講師に任用された場合に設けている4月1日の任用空白をなくすこと。
 - (3) 臨時講師として、月の途中で任用がなくなるものの、同一月に新たな学校での任用が分かっている場合の任用空白をなくすこと。また、雇用は事実上継続しているとして公立学校共済組合員の資格を継続させること。
 - (4) 通信制高校に置かれている臨時養護教諭を正員として配置すること。当面、夏休みの任用空白を無くすとともに、雇用は事実上継続しているとして公立学校共済組合員の資格を継続させること。

VIII. 定年年齢の引上げに伴う高齢期雇用、並びに再任用制度の改善

高齢期雇用については、定年年齢の引上げによる確実な「雇用と年金の接続」を大原則とし、年金の支給開始年齢が引上げられる中で生活を保障できる賃金水準を確保するよう、改正地方公務員法および、附帯決議の趣旨に沿うよう、次のとおり制度化すること。

(任用等について)

1. 定年年齢前退職者および定年退職者については、希望者全員を再任用すること。
2. 定年前再任用短時間勤務とするか、定年年齢まで勤務するかを選択は、あくまで職員の希望によるという原則を確認し、恣意的・一方的な適用とならないようにすること。また、円滑な組織運営等を図るため定年前再任用短時間勤務に相応しい職を創設し、知識、能力、経験を活かすことができるよう配置すること。

(賃金水準、退職手当について)

3. 60歳を超える職員の賃金は、従事する職務の内容・職責及び蓄積された知識、能力、経験に相応しい

ものとし、60歳前後の賃金水準を引下げないこと。

4. 大半が生涯、給料表2級（または1級）が適用される教育現場においては、役職定年した職員の給料への「管理監督職勤務上限年齢調整額」の上積みは、同一労働同一賃金の原則を大きく逸脱させることとなる。県教委は、役職定年する管理職に、総務省が示す「本人の希望による降任」という選択肢があることをしっかりと説明すること。

(職員定数について)

5. 定年年齢を引上げる期間に必要な新規採用を継続するため必要な職員定員を確保すること。
6. 小・中・高・特別支援学校で、本来正規であるべき定数内の人員に臨時講師が多数任用されている。定年年齢を引上げる期間に、中長期的な視点から採用予定人数を検討し、定数内の臨時講師の比率を下げ、正規の教員数を増やすこと。

(高齢者部分休業、役職定年制等について)

7. 高齢者部分休業について、職員の加齢による諸事情への対応や地域貢献等を図るための制度となるよう関係規則等を整備すること。とりわけ、教育職への制度導入については、日常の業務に支障を生じさせないこと。
8. 役職定年制について、対象範囲について恣意的な運用とならないようにすることとし、役職定年により降任等をされた職員が定年まで安心して職務に従事できる職場環境等を整えること。

(定年前再任用短時間勤務職員および暫定再任用職員の賃金等の改善について)

9. 定年前再任用短時間勤務および暫定再任用職員・教職員の賃金改善や働き方について、次のとおり改善すること。
 - (1) 期末・勤勉手当、扶養手当、住居手当について退職前と同様に支給すること。
 - (2) 賃金は、同一労働同一賃金の原則に基づく公平・平等なものとすること。雇用保険の高年齢雇用継続給付相当を考慮し、少なくとも現職時の75%水準とすること。
 - (3) 再任用職員については、職員定数に含めないこと。
 - (4) 週3日勤務の再任用職員は2人ペアで配置する原則を厳守すること。

IX. 公務員の労働基本権の回復に向けて

公務員労働者の労働基本権の全面的回復など、憲法とILO勧告に沿った民主的な公務員制度を確立するよう国など関係機関に働きかけること。

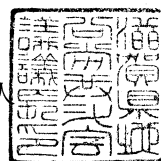
2022年10月21日

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 人

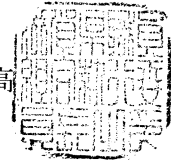


滋賀県職員組合

執行委員長

杉本

高



全滋賀教職員組合

執行委員長

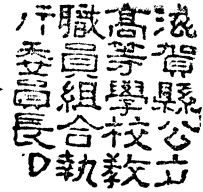
高岡光浩



滋賀県公立高等学校教職員組合

執行委員長

井上博人



滋賀県障害児学校教職員組合

執行委員長

角

哲郎

