

2023年10月24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



2023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にあって、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の中、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大幅な改善を図ること。
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(4.40月分)を大幅に改善すること。
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. 県政を支える意欲のある人材を確保するため、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、前歴換算制度の見直しを含め、中途採用者の賃金水準を改善すること。あわせて、これに係る在職者調整を行うこと。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とともに、配偶者に係る扶養手当額を回復すること。さらに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、交通用具利用者の支給額を上げること。また、高速道路等の利用について、支給に係る要件を緩和し、全額支給すること。また、駐車・駐輪に係る手当を全額支給に改善すること。
 - (3) 獣医師、薬剤師など採用困難職種については、人材が確保しにくい状況であることか

ら、初任給調整手当の増額や期間の延長、対象職種の拡大を図ること。

- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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、少なくとも月額特勤の日額化を行わないこと。
- (7) 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。
- (8) 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。
- (9) 宿泊費については、2012年に減額見直しされているが、都市部を中心に宿泊料を超過する例もあることから、実態に見合うよう改善すること。また、公用車利用している私用車に係る旅費についてもガソリン代の高騰を踏まえ、引上げること。
- (10) 在宅勤務等を中心とする働き方の職員については、光熱・水道等の負担が大きいことから、手当を創設すること。なお、手当新設に伴う通勤手当の取扱については、現行事務の実態に即した対応となるよう定めること。
- (11) 勤務時間外において、緊急的事態の対応に備えて自宅等で待機を割り当てられている場合や県所有の持ち回りの電話を割り当てられて待機している場合などにおいては、限りなく勤務時間に近い身体的、精神的拘束状態を余儀なくされていることから、この業務に対してオンコール手当（待機手当）を支給すること。
- (12) 自己啓発やリスクリング（学び直し）を促進するため、業務に役立つ資格や学位等を取得した場合に、必要な手当を支給すること。

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) 長時間労働の是正やゆとりある職場を実現するため、職員定数増を図り、適正な人員配置を行うこと。
- (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、本年の人事委員会報告で言及があったとおり、特例業務の適用については、その範囲が真に必要な最小限のものとなっているかを十分精査し、検証したうえで、組合との十分な協議を図ること。
- (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、本年の人事委員会報告にも言及されているとおり、労働基準法では5日以上有給休暇取得が義務づけられている一方で、県関係職場ではそれを下回る職員も少なくないことから、早急に改善を図ること。特に福祉施設等では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。
- (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。また、取得期間を延長すること。

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、常勤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。
 - 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) 2023年3月に策定された「滋賀県特定事業主行動計画」に基づき、全職員が能力を発揮できる職場環境整備、女性職員のキャリア形成支援・登用の推進、男性職員の家事・育児参加の推進などを進めること。

(2) 職場でのセクシュアル・ハラスメント、カスタマーハラスメント、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。特にカスタマーハラスメント対策については、「職務に関する働きかけについての対応要領」を踏まえた対策を具体化するとともに、長時間の居座り、職員への動画撮影等を防止するため、庁舎管理規定等を整備すること。

10. 共生社会の実現を図る立場から、LBGTQ+を含めて、職員の多様性を尊重する労働条件の整備や環境の整備を行うこと。

11. 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。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、病休職員が生じた場合は、速やかに代替職員を充当するなど、人的補償を行い、業務負担が生じて他の職員にも連鎖しないよう図ること。

12. 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、中途採用者をはじめ、多様な新規採用職員の拡大を図り、人員体制の改善を図ること。