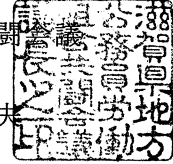


2019年10月23日

滋賀県知事 三日月 大造 様

滋賀県地方公務員労働組合 共闘

議長 内海 善夫



滋賀県教職員組合

執行委員長

内海 善夫



自治労滋賀県職員労働組合

執行委員長

西岡 正光



2019年度賃金確定要求書

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。

本年10月15日県人事委員会は、今年度の公民較差を0.11% 421円として6年連続で月例給および一時金を改善するとした今年度の給与改定を勧告しました。

しかしながら、私たちの暮らしにおいては、生活の改善には届かない内容となっています。また、職場の実態は、増大する行政需要や多様化する教育への要請に対して、職員、教職員は精一杯の努力を続けていますが、超過勤務やメンタル疾患の事例の現実をみれば、もはや限界を超えていると言っても過言ではない状況です。

貴職におかれては、県関係職員の厳しい仕事や生活の実態を直視されるとともに、現場の声を十分に聞き、私たちとの真摯な話し合いを行ったうえで、下記の諸要求の実現に向けた積極的な措置を講じられるよう、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、県民ニーズや教育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、財政事情等を理由に見送ること等のないように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。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。また、引上げの配分を期末手当に充当すること。
3. 「給与制度の総合的見直し」の影響等を踏まえ、県関係職員の給与水準を維持するため、「給料表の水準調整」を行い改善を図ること。
4. 中高年齢層の賃金については、据置や抑制が続いている一方で、公務の実態として職務の責任が増している。職員の士気に大きく影響していることから、中高年齢層の賃金水準

の維持改善を図ること。

5. すべての職員の職務に見合う賃金を定年まで保障するため、昇給停止の撤廃や号給延長を行うこと。
6. 県政を支える優れた人材を確保するため、初任給や青年層賃金について改善すること。また、多様な経験を持つ有為の人材を確保するために中途採用者の賃金水準を改善すること。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この改善を図ること。
7. 「能力・実績に基づく人事管理」の名の下に無用な賃金格差を生じさせないため、以下の対応を図ること。
 - (1) 従来賃金水準を維持するため、係長級・主幹級・課長補佐級への標準的な昇任時期を遅らせることなく、また、職種や職場等による格差を生じさせないこと。
 - (2) 小・中学校事務職員の賃金水準を改善するため、昇任および昇格制度の改善を基本に主任事務主査の格付けや新たな上位職設置による上位級への昇格などを行うこと。特に学校教育法の一部改正に伴い、「学校事務をつかさどる」職に相応しい賃金水準となるよう改善を図ること。
8. 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・教職員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を行うこと。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。
9. 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一本化等を行うこと。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。
10. 人材確保の観点から、医師や看護職をはじめとする医療従事者に対して、賃金その他の思い切った待遇改善を行うこと。
11. 臨時・非常勤職員など県関係職場に雇用されるすべての労働者の処遇改善、安定雇用に関して必要な対応および抜本改善を行うこと。特に臨時・非常勤職員の処遇改善に向けた法整備がなされたことから、「同一労働・同一賃金」の趣旨を踏まえ2020年4月の施行に向けて、次の事項を基本とした対応を図ること。
 - (1) 会計年度任用職員制度の導入について
 - ① 継続交渉となっている課題について、労働組合との十分な交渉・協議・合意の基に早期に回答を行うこと。
 - ② 2020年4月の施行が迫っており、所属や当事者への説明、採用の手続き等のスケジュールを早期に明示すること。
 - ③ 正規の職員との「同一労働・同一賃金」の基本理念を踏まえた格差是正をめざして、給与水準や昇給運用、勤勉手当の支給、継続雇用、休暇制度、福利厚生等の諸課題について、今後の労使交渉の中で誠意を持って対応するという基本姿勢を示すこと。
 - (2) 教育現場の臨時・非常勤職員の処遇について

- ①臨時教職員の待遇を正規の教職員に準じて改善するとともに、臨時講師等の2級格付け、号給の上限設定の撤廃を図ること。また、臨時事務職員・臨時栄養職員についても、原則一人職場であることを考慮し経験に応じた給料表の適用を行うこと。
- ②臨時学校事務職員・臨時講師の正規職員への道を開くため、採用年齢上限を引き上げること。
- ③非常勤講師の賃金・労働条件の現行維持に努めること。

12. 以下の諸手当について積極的な改善を図ること。また、厳しい職務の実態を踏まえ、現行の特殊勤務手当の縮小・廃止または統合などを行わないこと。

- (1)扶養手当については、子の分の上限額への早期引上げと配偶者分の回復を行うこと。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、実費額の全額支給を基本に手当額の引上げを行うとともに、支給除外距離を1km未満に改善すること。また、高速道路等利用の要件を緩和すること。
- (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)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。
- (5)宿日直手当については、支給額を大幅に引き上げること。
- (6)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。
- (7)教職員の教員特殊業務手当について、職務内容に見合うよう、さらに引き上げること。また、部活動指導に関わる手当の支給要件を「4時間以上」から「1時間単位」に変更すること。さらに休日出勤に見合うよう単価を上げること。
- (8)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や自家用車やタクシー利用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。

13. 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、①他律的部署の所属が大半を占めること、②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、③事前対応が半ば圧力的に進められていることなどの課題が見受けられることから、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。

14. 教職員の多忙化解消や長時間労働是正を図り、健康で元気に働き続けられる労働条件を整備するため、次の事項の実効ある措置を講じること。また、市町立学校でも同様の措置が講じられるよう市町教育委員会への働きかけを強化すること。

- (1)県教育委員会が策定した「学校における働き方改革取組方針」に則り、学校現場の時

- 間外労働の削減を誰もが実感できるよう具体策を早期に実行すること。
- (2) 時間外勤務として命じる場合は県給特条例第6条2項の業務に限定するよう管理職を指導し、やむを得ず勤務時間を超過した場合は、回復措置を徹底すること。
 - (3) 労働安全衛生法が改正されたにもかかわらず、労働時間管理や安全衛生体制の確立および実効性ある運営が進んでいないことから、ICTやタイムカードによる客観的な勤務時間把握やすべての学校における衛生委員会の確立に向けて最大限努力すること。また、法に則り、産業医による面接指導の実施が進むよう指導を強化すること。
 - (4) 病気休職者等の迅速な補充を行うこと。
 - (5) 部活動に関わって、①平日の勤務時間外の部活動の運営方法を早急に考え、教職員の負担が減るよう社会体育への移行等、抜本的な措置を講ずること。②学校体育連盟の大会や練習試合の引率・役員等に関わって、教職員の負担が減るよう具体的な措置を講ずること。
 - (6) すべての教職員に昼休憩の45分間を確実に取らせること。また、取れない教職員には、勤務時間の割振りや回復措置が取れるよう管理職を指導すること。
 - (7) すべての泊を伴う学習を勤務時間の振り替えの対象とすること。
 - (8) 教職員の年休取得を促進するため、管理職、関係機関に実効性のある施策を実施するよう働きかけること。また、現在、暦年としている年休の周期を9月から翌年の8月末までに改めること。
 - (9) 学校現場で、事務職員等に超過勤務を命じる場合は、必ず事前に「36協定」を結ぶよう市町教育委員会や管理職への働きかけを強化すること。
 - (10) 教員の超過勤務の原因になっている「給特法」の廃止や抜本的な見直し等を国に強く働きかけること。
15. 病気休暇を取得したことにより昇給延伸の扱いを受けている職員に対して、復元措置を講ずること。
16. 自己啓発等休業制度（修学や国際貢献活動のための休業）や修学部分休業制度を拡充するなどし、自己実現、職業能力開発、社会貢献等のための総合的休業制度の早期具体化を進めること。
17. 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。
18. 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。

19. 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。

20. 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) 生理休暇など特別休暇が取得しやすい環境整備を行うこと。

21. 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「次世代育成支援および女性職員の活躍のための取組方針」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、男性の育児・家事への参画など、男女平等実現に向けた環境整備と教育・啓発の強化策を進めること。
 - (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。

22. 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。

23. 共生社会の実現を図る立場から、県職員の募集採用では、さらに「障がい者雇用」を拡大するとともに、必要な職場環境の整備を行うこと。法定雇用率の算定に当たっては厚生労働省のガイドライン等に則り適切な対応を図ること。また、小中学校、県立学校における障がい者教職員の採用を一層促進すること。日本国籍を有しない職員に対する任用上の制限を撤廃すること。

24. 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。特に、ストレスチェック制度を有効に活用し、その結果を分析・検証し、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。

25. 高齢期の雇用にあたって、「段階的定年延長」の制度設計や「再任用制度」の運用について、次のとおりの対応を図ること。

(1) 段階的定年延長について

- ①人事院の「意見の申出」を踏まえ、県において、職場・職員の実情に即して着実に実施すること。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」の観点から給与水準の保障を図ること。
- ③多様性に応じた「短時間勤務制」の導入を図ること。
- ④退職手当の支給に不利を生じさせないこと。
- ⑤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。
- ⑥定年引き上げまでの間、希望者全員の再任用を行い、給与水準を改善すること。

(2) 再任用制度について

- ①同一労働同一賃金の観点から給与水準を大幅に改善すること。また、期末勤勉手当の支給率を一般職員並みに改善すること。
- ②フルタイム、短時間ともに希望者全員の雇用を保障すること。
- ③職員定数については、定数カウントから外すこと。
- ④再任用されない場合の苦情処理システムを確立すること。

26. 県関連労働者の賃金労働条件の改善を県職員に準じて行うこと。

指定管理者制度の導入等によって、雇用が不安定化し、賃金労働条件の切り下げ等が行われないよう、指定管理料の改善など必要な予算措置を行うこと。

27. 給与改定等の実施時期などについては、当共闘会議との合意を踏まえて実施すること。