

2019 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・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、先進的な取組を行っている他の自治体の事例を参考にしながら、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) テレワークやワーケーション・時差出勤など、職員の個別の事情を踏まえた働き方の多様化に努めるとともに、クリエイティブな働き方ができる職場環境づくりに努めること。
2. 次々と明らかとなる不適切事例や、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) 新規事業の立案やスクラップ・アンド・ビルドを行う際には、予算制約の視点に加えて、人員配置の視点からも業務量・質の見積りや実施可能性等について判断・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は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るかという視点で、各部署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、まず実態把握や検証を行うとともに、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) また、改めて所属長に対し、職員が「実残業時間」を申請するよう直ちに徹底するとともに、ICカードやパソコンログ記録・タイムカードなどによる客観的な労働時間のデータを基本に時間外勤務手当の支給を行うこと。
 - (5) 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。
 - (6) 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。
 - (7) 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。
 - (8) 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。

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「公務のための臨時の必要がある場合」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. 健康で文化的な生活を保障するために勤務時間の短縮を行い、「拘束 8 時間、実働 7 時間」、「週 35 時間労働」の実現を目指して 9 時出勤、5 時退庁を実施すること。
5. 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 日とすること。
 - (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。
6. 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。
7. 育児短時間勤務、部分休業および遅出早出勤務について、小学校就学の始期に達するまでという制限を廃し、範囲を拡大すること。

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る。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、最高支給限度額を引き上げること。また、家賃や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、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を勝手に行わないこと。

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（結婚による転居を対象に）を行うこと。また、「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。

IV. 任期付職員、臨時教職員、嘱託職員、臨時職員、日々雇用職員の賃金、労働条件について

1. 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賃金、労働条件、任用について、抜本的な改善を前倒しで行うこと。
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. 「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. 改正地方公務員法で新設される「会計年度任用職員」については、現在の臨時職員・嘱託職員の労働条件を改善し、以下のように取り扱うこと。
 - (1) 法改正の趣旨にのっとり、現状以上の労働条件や雇用条件を保障することを約束するとともに、各部局に対しこれを徹底させること。
 - (2) 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を置くこと。
 - (3) 勤務日数等について、制度や予算の都合を優先して短時間勤務や週3日、4日勤務せず、必要な勤務時間を設定し、それがフルタイムとなる場合は正規職員とすること。

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・ハラスメント防止に関する指針」の判断基準を厚生労働省WG報告に準じ改めること。
- (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、第三者機関による対応とすること。
- (4) ハラスメント相談による対応に不服がある場合は、被害者・加害者双方が申し立てできるようにすること。
- (5) ハラスメントは第三者が関連する場合があることを認め、適切な措置を取ること。

2019年10月23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 清水 庄次

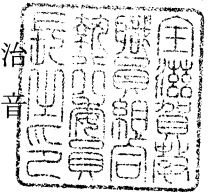
青年部長 志田 裕



全滋賀教職員組合

執行委員長 澤 豊 治

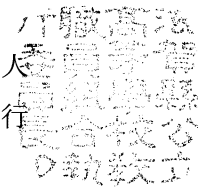
青年部長 佐藤 光 音



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 和行



滋賀県障害児学校教職員組合

執行委員長 小阪 一三

青年部長 柳 生 由布子

