

2020年度賃金確定要求書

人事委員会は10月26日、給与勧告に先立ち、知事・県議会議長あてに本年の一時金を0.05月引き下げをを求める勧告を行いました。会計年度任用職員の処遇改善においては、全くのゼロ回答であり、受け入れ難い勧告となっています。

今年は、新型コロナの影響で業務に大きな影響を受け、複数の職員が時間外勤務規制の上限の月100時間を超え、中には月200時間を超える超過勤務を強いられている異常な事態となっています。コロナ業務に直接従事する職場、応援業務に送り出す職場をはじめ、多くの職員が疲弊しています。

また、昨年度、県教委が公立学校の教職員を対象に「学校における働き方改革に関する教職員の意識や課題等について把握し、現状の働き方の把握や今後の取組を検討するに当たっての根拠資料とするため」として実施したアンケート調査によると、月45時間を超える時間外労働を行っている割合が64%となっています。まして今年度は、休校中のオンライン授業やプリント教材での学習などに加え、再開後は、教育課程の組み替えや修正、感染防止のための消毒作業に追われるなど、教職員の勤務は極めて多忙・過密になっています。

このような職場の状況で一時金を引き下げるとは職員・教職員のモチベーションを著しく低下させるもので、断じて許すことはできません。

さらに、これまでの大幅な人員削減と業務の複雑困難化のなかで、職員の健康も家族との時間も犠牲にするような働き方を余儀なくされています。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らず、今こそ大幅な定数増による人員確保に踏み出すときです。

すべての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総ての職員・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、人口同規模県でも最少人数で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き上げ、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・一時金について

1. 消費税増税や物価上昇、共済掛金の引き上げ、「総合的見直し」等で職員は生活水準を下げざるを得ない状況になっている。賃金カットが続いた11年間の経過と職場の声を踏まえ、削減の犠牲となった当事者である中堅・ベテラン職員をはじめとする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. 人財確保のため、採用困難職種について「初任給調整手当」を支給するなど、あらゆる手段を講じるとともに、人財確保の基礎である「魅力ある職場」をつくるための手を尽くすこと。
3. 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き上げられるなか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。
4. 依然として民間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、青年層と世帯形成層の賃金水準を改善すること。
5. 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。
6. 一時金については、期末手当の引下げは行わないこと。また、一時金の「役職加算」については、当面、5%支給開始年齢を引き下げるとともに、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。再任用職員の期末・勤勉手当を退職前と同様に支給すること。
7. 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。
 8. 学校司書・学校事務職員について、昇任昇格の運用を大幅に改善し、主幹級への昇任の道を開くこと。
 9. 教職員が意欲を持って職務に専念できるよう、民主的な賃金制度を確立すること。また、教育職給料表三表(小学校および中学校等教育職給料表)の給与水準を引き上げ、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。
 10. 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。
 11. 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、少なくとも県職員と均等待遇とするよう指導すること。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. 諸手当等について

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引き上げること。また、早期退職にかか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。また、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。
3. 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・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。
4. 諸手当について次のとおり改善すること。
 - (1) 扶養手当について、支給額の改善、範囲の拡大、「特定期間」の支給額の引き上げをおこなうこと。特に、子にかかる扶養手当については月額1万円とすること。
 - (2) 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、特急料金・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・高速自動車国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。また、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。
 - (3) 特殊勤務手当の対象を拡大し、金額も引き上げること。
 - (4) 宿日直手当を引き上げること。
 - (5) 「自宅での待機」「電話当番」など、所定労働時間以外の「拘束」については、これを正当に評価し、オンコール手当の支給等、処遇の改善をはかること。
 - (6) 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。
 - (7) 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。
 - (8) 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。
 - (9) 部活動指導手当を時間当たりの支給とし、支給額を大幅に引き上げること。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。

- (10) 教職員の出張時の駐車料金を実費支給すること。
5. 在宅勤務に要する自宅の光熱水費については、相当する手当を支給すること。
6. 公務で用いた職員所有の携帯電話使用料金については、在宅勤務に準じて携帯電話使い分けサービスを活用し、費用を県が負担すること。

Ⅲ. 人事・人員について

1. これまでの大幅な人員削減と業務の複雑困難化、行き過ぎたコンプライアンス強化等「業務量に応じた人員」が確保されていない状況のなか、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。また、「働き方改革」への取り組みのなかで多くの職場で労働基準法等に違反する“不適切”な事例が頻発している。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. 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。
3. 新型コロナウイルス対応業務の関係職場の人員体制を確保するため、以下のとおり増員を行うとともに、組織体制、職員の配置について見直しを行うこと。
 - (1) 第三波以降の対応を長期的に想定し、保健所等に必要な人員を直ちに配置すること。
 - (2) 衛生科学センターについて、検査および事務にかかる人員を増員すること。
 - (3) 健康医療福祉部の関係職場について、人員を増やし複数の職員によるチームで業務に対応できる組織体制を構築すること。
 - (4) 保健師等の専門職について、必要な人員を配置・確保するために手立てを尽くすこと。また、経験のある職員をバランスよく配置すること。
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、時間外勤務の多寡を人員配置の基準としないこと。少数職場においても少なくとも常時3名以上の体制に復元すること。
5. 人事評価制度については、面談で上司から一方的に叱責されるなど、あるべき姿とは異なる運用が行われ、不適切な運用実態もあり、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、住民に信頼される公平・公正な地方行政を確保する観点から、常に検証を行い客観的で納得性の高い制度とし、真に人材育成のための制度とすること。

また、下位区分の評価を行う場合は、その理由を明示させるとともに、県として妥当かどうか判断し必要があれば、是正すること。
6. 大半の教職員は、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。しかし、管理職は若年層からベテランまでを教諭として一括して人事評価している。このため、現場からは、「若い教員はA評価がついてない」「主任などにA評価が偏っている」との声が届いている。若年層に「優秀」などの評価がついていないことは、人事委員会が作成している「教育職給料表の号給別人員分布の比較」からも明らかである。人事評価制度を、どの年代も公正に評価される制度として見直すこと。
7. 学校現場では30人以下学級を実現し教職員定数を大幅に拡大すること。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。
8. 非常勤講師の1単位当たりの年間実施時間数を現行の31時間から大幅に引き上げること。高等学校標準授業時数では、「35単位時間の授業を1単位として計算する」としている。「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31時間の中に含まれるため、現行の31時間では、十分な授業時間を確保しようとする、授業時間以外の業務は無給で行うこととなる。最低限、文科省が定める1単位35時間に拡大すること。
9. 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。

10. 農業や土木、庁舎管理、調理、県立学校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。
11. 育児・介護の諸制度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、以下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) 教職員の育児短時間勤務の代替は、育児短時間勤務者が勤務しない全ての時間に配置できようにすること。
 - (4) 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。
12. 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。

IV. 労働時間・不払い残業の撲滅・労働基準法 36 条の遵守について

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. 時間外勤務手当申請にあたって、上限規制の範囲内に超勤時間を納めるため、「除算時間」を実際より多く申告させたり、パソコンのログオフ時刻と時間外勤務申請時間との乖離を上司が一方向的に「自己研鑽」とするなど、労働基準法違反の“不適切な”行為を強要されている。また、始業時刻前に実際に勤務している場合で時間外勤務手当が支給されていない事例についても、賃金不払いとならないようにすること。
3. 「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。
4. 教職員の勤務時間を正確に把握するとともに、その削減を早急にすすめること。また、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。文科省が示している「在校等時間」は、「持ち帰り」時間を含まないなど、健康管理を目的として2013年度から県立学校で始まった自己申告方式による勤務時間把握とは目的を異にしている。引き続き自己申告においては「持ち帰り」時間も含めること。
5. 教職員については、研修や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、割り振りにくい業務は、教員の業務として不適切なため、その業務についてのありかたを見直すこと。
6. 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。
7. 「業務の見直し」については現場だけの対応は限界であり、財政課合議等の簡素化や議会対応、水防・災害予警報待機体制など全庁的・抜本的に見直すこと。

V. 健康管理・ワークライフバランス・両立支援・休暇制度について

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休職者、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、事業所の規模に拘わらず、全ての職場で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

の改善をはかること。

3. すべての職員が子育て・介護など家庭と職場を両立できるよう、人員体制の整備や管理職の研修等、下記のとおり条件を整備すること。
 - (1) 介護休暇や育児休業・部分休業の所得保障、対象者等の要件を拡大・緩和し、時間外労働規制の徹底など、制度の改善・充実を図ること。
 - (2) 育児短時間勤務、部分休業、深夜勤の制限などについて、小学校卒業まで延長すること。
 - (3) 妊産婦の時間外勤務制限などの制度を徹底させるとともに、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。また、軽減しても十分な体制がとれるだけの人員を確保すること。
 - (4) 妊娠者の代替措置として、特別支援学校以外の教員においては、体育実技軽減としての指導講師を、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。また、当該妊娠教諭が産休に入り次第、その講師を代替講師として任用する見込みとして配置すること。
 - (5) 看護等休暇の日数加算について、子としての対象を中学生まで拡大すること。また、子どもに障害があるときは、年齢制限を廃止すること。不登校の子に対応する必要がある場合は、日数の拡大をすること。
 - (6) 学校等行事休暇の対象を限定せず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、進路説明会のための休暇を対象とすること。
 - (7) 警報発令等による休校等、子の安全確保のために子を監護する必要がある場合、有給の特別休暇（不可抗力特休）が適用できるよう改善を行うこと。
 - (8) 生理休暇の取得率を向上させるために取得出来る職場条件を整えること。
 - (9) 更年期の健康管理のための特別休暇を設けること。
 - (10) 様々な事情を抱える職員の深夜労働等について、十分な配慮を行うこと。
4. 病気休暇については上限期間を180日に復元すること。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。
5. 健康管理指導区分を見直すとともに、健康管理指導区分や医師の診断等において勤務時間の軽減が必要とされた場合は、上限期間を定めない特別休暇とすること。
6. インフルエンザ感染により出勤できない場合は、私傷病特休とするのではなく、有給の特別休暇（不可抗力特休）が適用できるよう改善を行うこと。
7. 配偶者の転勤に伴う休業制度について、国外への転勤に限らず制度化すること。
8. 夏季休暇の取得期間を拡大すること。
9. 結婚休暇について、取得できる期間を大幅に延長すること。
10. 自己啓発のための休職制度について、対象を拡大するなど改善をはかること。
11. 交通遮断等特別休暇や退勤途上危険回避休暇について、制度の趣旨に沿った弾力的な運用とすること。
12. 「障害者権利条約」「障害者差別解消法」に基づき、以下の改善を図ること。
 - (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おこなうこと。
 - (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。
13. 全ての職員が働きやすい基礎的環境整備や合理的配慮について、人員の配置・施設環境整備など、県の責任で必要な予算を確保すること。
14. 遅出等勤務制度については、教育委員会事務局職員と同様に県立学校事務職員を対象とすること。ま

た、県立学校事務職員の時差出勤制度について、家族の介護等のために誰でも適用できるように制度を見直すこと。

VI. ハラスメントの根絶について

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対策を徹底すること。

また、現在の指針については次の改善を行うこと。

- (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。教育委員会においては、小中学校教職員も含めた相談体制に改善すること。
- (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。

VII. 会計年度任用職員・任期付職員・臨時的任用職員の賃金・労働条件について

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、これに見合う報酬の上限の引き上げを行うこと。また、一時金、退職金、扶養手当相当額の報酬の支給など改善することとし、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」とする支給条件を見直すこと。
2. 会計年度任用職員制度移行にあたって、年収ベースで不利益を生じさせないよう制度設計されている。期末手当を引下げされることとなれば、職員のモチベーションに悪影響を与え、勤務条件確保という制度の趣旨を逸脱することから、手当の引き下げを行わないこと。
3. 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。
4. 会計年度任用職員の勤務時間についてはパソコンやタイムカード等で客観的に把握すること。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。
5. 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。
6. 会計年度任用職員の休暇・福利厚生について、特別休暇を原則有給とし、ガン検診を使用者負担で受診できるようにすること等、一般職員との均衡ある措置を講じること。とりわけ、有給の私傷病特別休暇を正規同様90日にすること。
7. 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。
8. 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。
9. 会計年度任用職員について、業務の状況に応じた勤務形態を設定すること。

VIII. 高齢期雇用について

1. 再任用の運用にあたっては、希望者全員の雇用を保障すること。
2. 再任用職員については、職員定数に含めず、新規採用を抑制しないこと。少なくとも国に準じフルタ

イム以外は定数に含めないこと。当面、教職員の短時間勤務者の定数カウントについては知事部局同様とするよう改めること。また、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。

3. 職員の自己選択による多様な働き方が可能となるよう、フルタイム勤務と短時間勤務との選択は本人の希望を尊重すること。とりわけ、教職員については短時間勤務の職域開拓を学校現場に行い、本人希望にそえるようにすること。
4. 加齢により就労が困難な職種については、65歳まで働き続けることができる職域を開拓すること。
5. 長時間過密、過重労働を改善し65歳まで健康で働き続けられる職場環境を整えること。特に、夜勤・交替制勤務者については、一定年齢以上は夜勤・変則勤務を免除する制度を設けること。
6. 短時間勤務の再任用職員に過大な業務が押し付けられないよう、適正な業務量とすること。
7. 任用と異動にあたっては本人希望を尊重し、継続して働き続けられるようにすること。また希望者には、想定される職に応じた実務研修を定年前に行う等、支援策を充実させること。
8. 定年延長にあたっては、上記各項目を基本とし、安心して働き続けられるよう、多様な勤務形態を保障すること。

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。

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

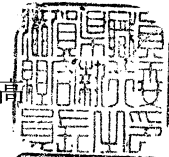
滋賀県地方公務員労働組合共闘会議

議長 井上 博 人



滋賀県職員組合

執行委員長 杉 本 高



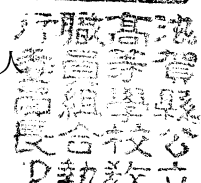
全滋賀教職員組合

執行委員長 澤 豊



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 小 阪 一 三

