

2025 年度 青年部独自要求書

私たち滋賀県に働く青年職員・青年教員は、地方自治の発展を願い、県民の暮らし、教育、生命にかかわる職場で奮闘しています。

しかし、県の職場では、困難化かつ多様化する業務に対して人員体制が見合っていないため、恒常的な時間外労働という過大な負担を強いられているだけでなく、具体的な手立てを示さないまま時間外労働の縮減を求められ、八方塞がりや機能不全に陥る職場や体調を崩す職員が続出しており、私たちの心理的安全性をも脅かしています。

今般の普通退職の原因の一つには、こういった異常な実態に対し抜本的な対策を取らず、ことなかれ主義とあきらめムードが蔓延する県庁に対し、見切りをつけられているということがあるのでないでしょうか。

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強く要求します。

記

1. 時間外労働の累積過多を勘案した人事ローテーションについて

(1) 趣旨

過重労働が恒常化している職員に対する健康に配慮することを目的とし、過去5年間における時間外勤務が累計1,800時間を超える職員について、原則として時間外労働実績が少ない部署への異動を考慮する制度を導入することを提案する。

本制度の取組の可否および考え方について具体的に検討し、結果を提示すること。

(2) 制度設計と根拠

労働基準法第36条に基づく時間外労働の年間上限は360時間（月あたり30時間）であり、これを5年間継続して超える場合、累積は1,800時間に達することとなる。

この水準を超えて働き続ける状態は、法的にも制度的にも限界を超えた過重労働といえるため、防止する必要がある。

また、本制度は、激務ポストに配属された職員が「一定期間頑張れば異動による負荷軽減が期待できる」という明確な見通しを持てるようにすることにより、職場定着の促進や人材流動性の向上にも資するものと考えられる。

(3) 実現可能性と初期対応

人事当局においては、すでに時間外労働の実績を把握しているところであり、制度の導入は技術的にも問題なく可能であると考えられる。

制度導入初期には、過去の勤務実績から一定数の対象者が見込まれるが、これは長年の過重労働によって生じた構造的課題を是正する過渡期として必要な対応である。

また、本制度は原則とし、本人のスキルや経験、健康状態、家庭事情なども総合的に勘案し、柔軟な運用とするものとする。

抜本的な改革の為、人事当局の体制強化や業務支援体制の整備といった措置を講じることも検討されたい。

本制度が定着すれば、長時間労働の抑制効果が働き、累積超過に達する職員そのものが減少するため、将来的には制度の運用負担も軽減されていくと考えられる。

2. 教職員の労働条件について

(1)教職員の長時間労働の是正について

教職員の長時間過密労働を是正し、勤務時間内に授業準備・教材研究の時間を確保できるよう、具体的な措置を講ずること。

(2)教職員のハラスメント防止について

ハラスメント被害の実態を客観的に正しく把握し、職場におけるハラスメントの実態がなくなるよう具体的な改善策を講じること。また、ハラスメント防止に関する内容を、今後策定される「業務量管理・健康確保実施計画」に位置付けること。

3. 庁内業務の省力化について

業務の省力化のため、国において実施されている通勤手当等の事後確認を注意喚起に置きかえる措置について、滋賀県においても実施すること。

4. 研修制度の充実について

職員が公用で出張する際に延泊し、公費で支弁される旅費に加えて自費で延泊し、自己研さんに充てる「ゆとり延泊」の制度を導入すること。

2025 年 10 月 22 日

滋賀県知事 三日月 大造 様

滋賀県教育長 村井 泰彦 様

滋賀県地方公務員労働組合共闘会議

議長 山 田 浩 樹

滋賀県職員組合

執行委員長 児 玉

青年部書記長 小 山

全滋賀教職員組合

執行委員長 角 哲 郎

青年部長 稲 留 翔 太

