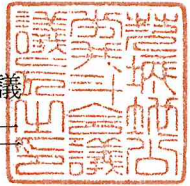


2024年10月11日

茨城県知事
大井川 和彦 様

茨城県地方公務員労働組合共闘会議
議長 須之内 浩二



2024年度地公労統一要求書

下記のとおり、2024年度要求書を提出いたしますので、10月18日までに文書による誠意ある回答をお願いいたします。

記

1. 賃金引き上げについて

- (1) 2024年度の給与改定にあたっては、全世代の給与改善となるよう給料表の改善を行い、地方公務員労働者の生活の維持・改善を図ること。
- (2) 段階的な定年引上げが進む中で、安定的な65歳定年制度が実現するよう、労働意欲を低下させる55歳を超える職員の昇給停止を廃止するとともに、最高号給到達者の現状を踏まえて給料表の号給増設を行うこと。
- (3) 再任用職員の経済的負担、定年前職員との均衡を考慮して、生活関連手当の支給及び期末勤勉手当の支給割合を定年前職員と同じくすること。
- (4) 中・若年層の賃金水準を引き上げること。
- (5) 民間経験を持つ中途採用者の初任給格付けを改善すること。
- (6) 昇給区分の運用について、4号給を超える8号給5%、6号給20%に相当する原資を確保し、公平な運用によって賃金水準を確保すること。
- (7) 行政職給料表、研究職給料表、医療職給料表（二）、（三）及び福祉職給料表の運用改善を図り賃金水準を引き上げること。
- (8) 教育職給料表（二）、（三）については、文部科学省による勤務実態調査や人材確保法の趣旨を踏まえて、賃金水準の改善を図ること。
- (9) 乙種船舶の船長、機関長の格付けを海事職給料表5級に改善すること。
- (10) 文科省令に基づき、学校事務処理体制の充実および教員の事務負担軽減などのため小中学校の学校事務の共同実施地区に配置されている事務長については、新たな県の任用職とすること。
- (11) 適用する給料表が変わった場合、現に支給されている給料額を保障すること。
- (12) 育児休業に伴う経済保障を拡充すること。また、一時金・昇任発令等で不利益な取扱いを受けることのないように改善すること。
- (13) 臨時的任用職員および会計年度任用職員の処遇については、同一労働同一賃金および常勤職員との均等待遇の原則に基づき、類似する職務の一般職員との均衡・権衡を図ること。
- (14) 教育現場の臨時的任用教職員については給料の上限を撤廃すること。

2. 諸手当等について

(1) 地域手当について

- ① 地域手当は、県内一律 10%支給すること。
- ② 県は市町村の自主的な立場を尊重し、強制的な指導などは行わないこと。

(2) 扶養手当については、支給額を引き上げるとともに、属性区分を見直し扶養親族の範囲を拡大すること。

(3) 通勤手当については、次の改善を行うこと。

- ① 支給限度額を引上げて全額支給すること。
- ② 交通用具使用者については、2 km 未満についても支給すること。
- ③ 高速道路及び特急列車の使用基準を緩和し、全額支給とすること。
- ④ 通勤に伴う駐車（輪）料については、条件を付けずに支給対象とし、全額支給すること。
- ⑤ 月の途中で採用された者についても、通勤手当の実額を保障すること。

(4) 時間外勤務手当・休日勤務手当・夜勤手当を次のとおり改善すること。

- ① 時間外勤務手当については全実績時間について 100%支給すること。また、単価算出率を 100 分の 150 とし、深夜勤務・週休日等の場合 100 分の 200 とすること。当面、月 45 時間を超える時間外勤務手当については単価算出率を 100 分の 135 とすること。
- ② 休日勤務手当は 100 分の 200 とすること。
- ③ 夜勤手当は 100 分の 50 とすること。

(5) 人材確保の観点から採用困難職種については、初任給調整手当を支給すること。

(6) 勤務に見合ったものとして人材確保法により措置された義務教育等教員特別手当の改善を行うこと。

(7) 夜間看護等手当について、支給額を増額すること。

(8) 宿直手当については、支給額を増額すること。

(9) 給料の調整額について支給額を改善すること。特に他県と比べ支給水準が低いものについては、人材確保の観点からも早急に改善を図ること。

(10) 研究職給料表の適用者については、国が支給を行っている主任研究員手当を新設し、支給すること。

(11) 一時金については、期末手当に一本化し全職員に一律年間 6 ヶ月を支給すること。併せて、支給日を元に戻し、6 月 10 日、12 月 10 日とすること。また、基準日に育児休業中である職員の一時金の期間率等を改善すること。

(12) 期末・勤勉手当の職務段階別加算支給割合については、教諭に適用される加算支給該当年齢を引き下げること。

(13) 交替制・変則勤務者に対する手当を新設すること。

(14) 旅費については、支給要件および車賃の改善を図ること。

3. 2024 年度の人事委員会勧告等の実施については、地公労と十分協議すること。

4. 労働条件・休暇等権利の改善について

(1) 公務におけるワーク・ライフ・バランスを確保するため、年間総労働時間 1,800 時間に向け、労働時間短縮推進のため人員・予算など諸条件の計画的整備を図ること。また、交替制職場や各

種の学校等については、その勤務の特殊性に鑑み特に配慮すること。

(2) 時間外労働を縮減するとともに、未払い残業を解消すること。

そのために、以下の対応を具体的に実施すること。

- ① 厳正な勤務時間管理、業務量の削減、管理者の意識改革及び業務量に見合った人員配置を行うこと。
 - ② 学校職場においては、教員の時間外勤務の上限が制定されたことを踏まえ、持ち帰り仕事等を含め超勤実態を把握したうえで、業務量の削減など実効ある具体策を講じること。
- (3) 労働基準法等労働関係法令が遵守される職場環境を確立するため、管理職等をはじめ職員への指導、啓発を徹底すること。なお、管理職に対しては研修等において十分な法令知識取得の機会を確保・提供すること。
- (4) フレックスタイム制については、職場の実態を踏まえ慎重に対応すること。また、小中学校に時差出勤制度を導入するために調査・研究を行い、早急に制度化すること。
- (5) テレワークなど在宅勤務における勤務実態を把握し、長時間労働の原因とならないよう措置を講じること
- (6) 教員の1年単位の変形労働時間制の導入に関しては、労使交渉を十分に行い、まずは業務削減を最優先すること。
- (7) 公務員労働者の労働基本権を保障し、争議行為禁止条項及び罰則条項を撤廃するよう政府・国会に働きかけること。また、これに関し今後一切の処分を行わないこと。
- (8) 地方公務員法第55条の2に定める専従休職制限を撤廃するよう働きかけること。
- (9) 年次有給休暇については、市町村立学校の県費負担教職員も含め、職員の要求に基づく計画的、連続的取得を促進し、その完全取得を達成すること。なお、労働基準法に準じて全職員が年次有給休暇5日以上取得できるよう措置すること。
- (10) 各種特別休暇の取得しやすい環境を整備すること。
- (11) 精神疾患及び長期継続的に治療を要する疾病にかかる療養休暇に関しては、期間の延長を図ること。
- (12) 夏季休暇の拡充を図ること。
- (13) 忌引休暇の拡充を図ること。
- (14) 会計年度任用職員の休暇制度については一般職員と同様な休暇制度とし、無給の休暇については有給化すること。
- (15) リフレッシュする機会として長期勤続休暇に30歳5年勤続、60歳35年勤続を加えること。
- (16) 子育て休暇、血姻族危篤休暇、リカバリー休暇（更年期障害休暇）等の新設を行うこと。
- (17) 短期の出生サポート休暇を改善すること。また、長期の出生サポート休暇に係る要件を緩和するとともに、給与等の減額を行わないこと。
- (18) 家族看護休暇については、対象範囲や取得日数を拡充すること。
- (19) 学校行事参加休暇を新設すること。
- (20) 介護休暇・介護時間休暇については、完全有給化するなど一層の充実を図ること。
- (21) 健康管理休暇については、取得しやすい環境を整備すること。
- (22) 男性職員の育児休業取得促進を図るための具体的措置を講じること。特に、育休取得職員が安心して育休を取得できるよう、代替職員を確実に配置すること。
- (23) 県民の日を休日とすること。

- (24) 産休者・長期療休者・育児休業（休暇）者・夜勤免除者等が生じた場合は、速やかに代替職員を正職員で配置すること。そのために必要な人員を年度当初に定数に付加配置すること。なお、欠員については早急に補充すること。
- (25) 妊娠期間中は危険を伴う業務や過重な業務に従事させないようにすること。また、代替職員を配置すること。
- (26) 育児時間休暇取得期間を子どもの就学前まで延長すること。
- (27) 育児短時間勤務制度の運用にあたっては、その趣旨を十分に周知させるとともに、取得しやすい環境を整えること。
- (28) 教員の採用で導入された離職再採用制度については、すべての職員が適用となるよう制度の充実を図ること。
- (29) 各種ハラスメント等の防止策を積極的に推進し、男女がともに働きやすい職場環境とすること。
 - ① パワーハラスメントについては、その定義や実効ある紛争解決機能の措置に向けて検討すること。
 - ② 相談員制度を実効あるものとするため、専任職員を配置すること。
 - ③ 市町村立学校の県費負担教職員についても、実効ある相談員制度を確立すること。
- (30) 起訴に伴う休職や禁固以上の刑に処せられた場合のうち、公務外の交通事故をはじめ事案の性格によっては任命権者の判断で失職させない措置を行えるように、分限条例の改正を行うこと。
- (31) 職員が停職処分を受けた場合、業務に支障が出ないよう代替職員を確保すること。
- (32) 教職員の懲戒処分の指針は、懲戒権の濫用になるので、廃止すること。
- (33) 公務に起因すると判断できるすべての災害・疾病について、使用者責任を認め公務災害として取り扱うこと。
- (34) 公務災害補償制度の抜本的な改善を行い、その補償については県独自の上積み補償を制度化すること。また、地方公務員災害補償に係る不服申立制度の二審制を維持するため、国及び関係機関に対する働きかけを行うこと。
- (35) 新たな新興感染症の対応などにより、病院事業の経営に影響を及ぼすため、人材確保・手当の支給・施設設備等に支障が出ないよう病院事業会計に十分な繰入れを行うこと。

5. 女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく「子育て応援・女性活躍推進プラン」の進捗状況について、毎年度労使による検証を行い、目標達成に向けて取り組みを進めること。

6. 安全衛生の確立と福利厚生の実施について

- (1) 職員及び市町村立学校の県費負担教職員の健康管理については、過重労働による健康障害のガイドラインの適確な運用を含め、一層の充実・強化を図ること。

そのため、管理者教育を徹底させ、産業医の活動強化を図るなど、職員が安心して働けるよう職場環境の改善を図ること。また、メンタルヘルス対策については、臨床心理士を置くなど相談室の拡充や相談員養成制度を創設し専任化を行うこと。
- (2) 公務員の健康管理の充実を図り、職場における健康・安全体制を強化すること。
 - ① 定期健康診断の医療機関での受診及び検査項目の拡充を図ること。
 - ② 人間ドックの拡充・費用補助の増額などを行うこと。

- ③ 市町村が実施している乳ガン、子宮ガン検診の受診については、特別休暇または職務専念義務免除扱いとすること。
 - ④ 市町村立学校では労働安全衛生法が機能していないため、市町村教育委員会に対しての指導を強化し、市町村ごとの「労働安全衛生協議会」を設置させること。
 - ⑤ 過重労働防止など職員の労働安全衛生推進のため、実勤務時間の正確な実態把握を行うこと。
- (3) 職員の福利厚生を充実させるため、共済組合、互助会及び生活協同組合に対する支援策を充実すること。
7. 新型コロナウイルス感染症等感染症対策・大規模災害・放射能災害等における職員の労働安全確保のための対策を強化すること。
 8. 人事委員会の人事については、その中立性を十分保障するよう留意すること。
 9. 職場の実態に応じて人員増を行うこと。なお、人員の増減については組合と事前協議を行うこと。
 10. 公益法人等に職員を派遣する場合には、派遣前の福利厚生等の勤務条件を低下させないこと。また、当該勤務条件の確保ができない場合など、派遣先の条件整備が整わない場合には職員を派遣しないこと。派遣になる職員にかかる本人同意は、最低1ヶ月前に行うこと。
 11. 行政機構等の改革の実施に当たっては組合と事前協議を行うこと。また、組織改編並びに統廃合については、地公労と十分に協議し合意のうえ実施すること。
 12. 再任用制度（定年前再任用・暫定再任用を含む）については、希望する者全員を任用すること。
 13. 段階的定年引上げの施行にあたって、円滑かつ安定的な制度運用及び高齢層職員の勤労意欲の向上に向けて、2022年8月12日付け確認書に基づき、引き続き精力的に労使協議を行うこと。
 14. 賃金制度や休暇制度に対して、国（総務省）の不当な介入・干渉を受けることなく、県の自主的な立場で対処すること。また、県は市町村の自主的な立場を尊重し介入などは行わないこと。
 15. 県機関のPFI・地方行政独立法人化・指定管理者制度の導入は行わないこと。
また、既に導入が行われている事業箇所、並びに導入予定の事業箇所においては、従前の雇用を確保するとともに、賃金水準、労働条件の維持を確保すること。
 16. 公共サービス基本法の主旨に基づいた公契約条例を制定すること。
 17. 包括外部監査に基づく労働条件の改悪を一切行わないこと。

18. 人事評価制度については、人材育成に重点をおくものとし、地公労との合意事項を踏まえ、適正に運用すること。また、引き続き地公労と協議すること。
19. 昇任・昇格については、基準を作成し明示すること。また、男女間、職種間、本庁と出先間の格差を解消すること。
20. 確定期の交渉とは別に、賃金等以外の労働条件については、地公労要求に基づいて、任命権者別の交渉をはじめとして、他の時期に十分な機会を確保し、交渉に応ずること。