

2024年10月11日

茨城県知事 大井川 和彦 様

茨城県職員現業労働組合
委員長 三田寺 修

2024年度茨城県職員現業労働組合要求について

貴職におかれましては、県民の生活向上と職員の社会的地位向上のため、日ごろから尽力されていることに対し、心より敬意を表します。

茨城県職員現業労働組合は、職員の生活と権利向上のため、2024年度の茨城県職員現業労働組合要求を下記のとおり提出し、その実現を強く要求するものです。

また、解決にあたっては、10月21日（月）までに文書により回答されるとともに、労使の誠意ある交渉によって実現を図るよう強く申し添えます。

記

1. 基本賃金の引上げについて

- (1) 現業職員の賃金水準を引き上げること。
- (2) 地域手当は、支給割合を全県一律に10%とすること。
- (3) 現業職員と非現業職員の給与格差を解消すること。
- (4) 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。
- (5) 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。

2. 賃金改善について

- (1) 総務省通知による、技能労務職員等の給与見直しのための民間賃金比較については、企業規模・勤務形態・雇用形態等、賃金比較資料としては不適切であるため行わないこと。
- (2) 一時金の職務段階加算のうち10%の部分について対象年齢を引き下げること。
- (3) 第2昇職基準の年齢および号給について大幅に引き下げること。
- (4) 4級から5級への昇格基準を改善すること。
- (5) 行政職給料表（二）への切り替え時に4級昇格した者と2015年以降に4級昇格した者の給与格差を解消すること。

3. 諸手当について

- (1) 扶養手当については、支給額を引き上げるとともに、扶養親族の範囲を拡大すること。
- (2) 通勤手当については、支給限度額の引上げ、高速道路使用基準の緩和、本庁勤務者の高速道路料金の非支給措置の撤廃など全額支給すること。
- (3) 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、各手当の単価算出率を以下のとおり引き上げること。
 - ①時間外勤務手当については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。なお、当面の間、月45時間を超える時間外勤務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夜間勤務手当は100分の50とすること。
- (4) 調整額・特殊勤務手当についての改善を図ること。
 - ①飼い犬等の取扱いを行う作業員の調整数を2に改善すること。
 - ②道路維持補修作業にかかる特殊現場作業等手当について、支給要件の緩和及び支給額の増額を行うこと。
 - ③家畜等取扱手当（獣の屠殺または解体の作業）を月額5,000円に引き上げること。
 - ④交替制・変則勤務職場に「早出出勤手当」を新設すること。
 - ⑤サイロ内部作業手当を新設すること。
 - ⑥室外気温と寒暖差の大きい温室作業について、温室等作業手当を新設すること。
- (5) 旅費については、支給要件および車賃の改善をはかること。

4. 人事評価制度について

人事評価制度については、人材育成の活用重点をおくとともに、現業業務の特性を踏まえ実施結果を検証し労使協議を行うこと。また、給与への反映は行わないこと。

5. 適正な人員確保について

職員の健康維持、ワーク・ライフ・バランス確立および県民サービスの維持・向上を図るために適正な職員数を確保すること。特に以下について配慮すること。

- (1) 職場の人員配置については定数化をはかること。
- (2) 職員の退職等により欠員が生じたときは、正職員で補充すること。特に、試験研究機関については、その役割が十分果たせる業務体制を維持するため、専門的な知識・技術が継承できるよう早期に採用計画を提示すること。
- (3) 産休・長期療休・休職者・育児休業（休暇）・夜勤免除・中途退職等が生じた場合には、速やかに正職員で配置すること。また、現に欠員がある場合は直ちに補充すること。

6. 人事異動等について

- (1) 職種変更や人事異動は三者合意（本人・組合・当局）のない場合は、実施しないこと。
- (2) 任用換え制度の運用については、平成24年11月12日現業職員給与水準検討小委員会合意に沿って対応すること。

7. 労働時間の短縮について

- (1) 年間総労働時間 1800 時間を実効あるものとするため、勤務実態を精査し、それに見合った人員を配置するなど、時間外勤務削減が具体的に進展する対策を強化すること。
- (2) 労働基準法第 36 条にもとづく休日および時間外労働に関する労使協定を全職場で守れるよう対処すること。また、同法 36 条適用除外職場についても 2019 年 2 月 19 日付け覚書に依り適用職場同様に取り扱うこと。
- (3) 時間外および休日労働の縮減と年次有給休暇完全取得を推進するための労働環境を整備すること。なお、労働基準法に基づき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。

8. 組織・業務見直しについて

- (1) 県機関の地方独立行政法人化、指定管理者制度及び PFI の導入は行わないこと。
- (2) 住民サービスの切り捨てにつながる業務の民間委託化等による人員削減等の一切の合理化を行わないこと。

9. 労働条件・権利等の改善について

- (1) 労働基準法・労働安全衛生法を遵守すること。そのために管理者教育を徹底し、職員の安全管理を充実すること。職員が行う作業について、法令等で規定されている安全講習を受講させること。
- (2) 公務災害について、県独自の上積み補償制度を新設すること。
- (3) 刑事事件での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、公務に関する事項をはじめ、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、分限条例の改正を行うこと。
- (4) 福祉施設・試験研究機関など老朽化した施設を早急に建て替えること。また、県民サービスや労働安全衛生法において問題のある施設については改修などは正すること。
- (5) 老朽化した公用車（トラクター等特殊車両を含む）については、早期に更新すること。また、法定点検等公用車の保守・点検については十分な予算措置を行うこと。
- (6) 作業服、長靴等業務に必要なものを支給すること。
- (7) 労働安全衛生委員会の機能を強化すること。特に、現業職場においては、職員数の多少に関わらず労働安全衛生の再点検を順次実施し、対策に必要な予算を確保すること。
- (8) 新興感染症対策や家畜伝染病発生時の対応、大規模災害および放射能災害等への対応においては、職員の労働安全確保のためのマニュアルを整備するなど対策を強化すること。
- (9) 職員の健康管理については、「過重労働に係る健康障害防止に関する要綱」にもとづき実効ある対策を講じること。そのため、管理者教育を徹底させ、職員が安心して働ける職場環境の改善に努めること。
- (10) メンタルヘルス対策については、引き続き充実を図ること。また、精神的不調を原因とする長期療休者についてその発生原因を精査し、根本的な予防策を講じること。さらに、任用換え職員のメンタルヘルスについて注視するとともに、問題が生じた場合は迅速に対応すること。

10. 休暇制度の新設・拡充について

- (1) 各種休暇を取得しやすい職場環境を整備すること。
- (2) 学校行事参加休暇を新設すること。
- (3) 育児時間休暇の適用を子供の就学前までとすること。
- (4) 家族看護休暇については、孫を含む対象範囲や取得日数を拡充すること。
- (5) 生理休暇については、安心して取得できる職場環境を整備すること。
- (6) 精神疾患および長期継続的に治療を要する疾病にかかわる療養休暇に関しては、期間の延長を図ること。
- (7) 子の忌引休暇の拡充を図ること。
- (8) 長期介護休暇については、完全有給化するなど一層の充実を図ること。

11. 福利厚生について

- (1) 職員の福利厚生予算を増額すること。特に、地方公務員等共済組合法の改正に伴い短期勤務職員が短期給付および福祉事業が適用となったため、地方職員共済組合県支部の財源不足が懸念されることから、事業主負担金の拡充等を検討すること。
- (2) 定期健康診断の検査項目の拡充および人間ドック検査項目の拡充、費用負担軽減など、職員の健康管理の充実を図ること。

12. 男女共同参画社会の実現について

- (1) 各種ハラスメント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。
- (2) 育児休業・育児短時間勤務については、職員が取得しやすい環境整備を行うこと。あわせて、人材バンクの充実、付加配置、任期付き職員の採用制度等を組み合わせた総合的かつ実効ある代替職員確保の仕組みを構築すること。個別の課題については以下のとおり改善すること。
 - ①代替職員の配置を正職員で対応し年度当初に付加配置すること。
 - ②代替職員については、産休時から育児休業が終了まで継続雇用すること。
 - ③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。
 - ④子が1歳を超えて育児休業を取得した者に対し、経済的保障を行うこと。
- (3) 男女共同参画社会の実現に向け、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」について、積極的かつ具体的に実践すること。

13. 会計年度任用職員等の労働条件の改善について

会計年度任用職員等の処遇については、同一労働同一賃金および常勤職員との均等の原則に基づき、一般職員との均衡・権衡を図ること。

14. 適正な労使関係ルールの確立について

- (1) 賃金・労働条件の決定にあたっては、労使交渉・協議の実施とそれにもとづく合意によるものとし、労使による自主決着とすること。また、これまで確認書・確認メモ等で確認した事項については遵守すること。

- (2) 機構改革・組織改編・業務見直しについて、最低1年前にその内容を組合に提示し、労使協議の場を設定すること。特に、職場単位での民間委託は職員の身分、労働条件に重大な変更をもたらすものであり、計画段階で必ず組合に提示すること。
- (3) 各職場の配置人員と業務状況を随時点検・把握し、適正な人員配置と職場の環境改善について、労使交渉・協議を行うこと。
- (4) 確定期の交渉とは別に、賃金等以外の労働条件について、他の時期に十分な機会を確保し、交渉に応じること

15. 高齢者雇用施策について

- (1) 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。また、再任用者の給与処遇については、正職員との均衡が図れるよう改善すること。
- (2) 段階的定年引き上げの施行にあたって、円滑かつ安定的な制度運用、遠距離通勤の解消、業務負担の軽減及び高齢層職員の勤労意欲の向上に向けて、2022年8月10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。