

# 2022県職確定闘争要求書

## 1. 基本賃金について

- (1) 賃金水準の引き上げを行うこと。
- (2) 地域手当は、支給割合を全県一律に10%とすること。

## 2. 人事評価制度について

人事評価制度の運用にあたっては、随時実施結果を検証すること。また、検証にあたっては労使間で情報を共有し、労使協議にもとづいて課題解決にあたること。特に、給与・処遇への反映については、人材育成の活用に重点をおくとともに実質的に賃金の抑制となる制度にしないこと。

## 3. 賃金改善について

- (1) 定年年齢を65歳とする新たな制度が施行されることから、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。
- (2) 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。
- (3) 資格職の初任給決定については、無資格・異種の期間を繰り入れる改善をすること。
- (4) 民間経験を持つ中途採用者の初任給決定については、「社会人採用」の「特例的な計算」にもとづく初任給との均衡を図り改善すること。また、主任昇格基準については、職務経験を考慮のうえ、在職年数等の選考基準を緩和すること。
- (5) 中堅層・若年層の賃金を改善すること。
- (6) 適用する給料表が変わった場合は、現に支給されている給料額を保障すること。
- (7) 育児休業等の休暇・休職による期末・勤勉手当の在職期間等の除算率を改善すること。

## 4. 昇任・昇格について

- (1) 昇任・昇格については、公平・公正に行うこと。また、男女間、職種間の格差を解消すること。
- (2) 主任昇格基準を見直し、昇格年齢の引き下げを行うこと。
- (3) 出先機関の課長等で係長級の職の格付けを改善すること。
- (4) 行政職の4級到達は、次の条件を満たす場合に行うこと。  
ア. 38歳   イ. 勤続16年
- (5) 行政職の5級到達は、次の条件を満たす場合に行うこと。  
ア. 45歳   イ. 勤続21年
- (6) 行政職の6級到達は、次の条件を満たす場合に行うこと。  
ア. 47歳   イ. 勤続23年
- (7) 研究職給料表適用職員の昇格については、3級および4級への昇格基準を改善し、4級への到達は遅くとも年齢47歳までに行うこととし、首席研究員の発令を早めること。また、出先機関の部長(又は室長)経験が無くても4級へ昇格できる専門研究員(行政職主査相当)を設けること。

- (8) 医療職給料表（二）適用職員の昇格については、5級到達38歳・6級到達47歳とすること。なお、行政職7級水準に相当する措置を講じること。
- (9) 医療職給料表（三）適用職員の昇格については、5級到達38歳・6級到達47歳とすること。なお、行政職7級水準に相当する措置を講じること。
- (10) 福祉職給料表適用職員の昇格については、4級到達38歳・5級到達47歳とすること。
- (11) 行政職給料表（一）以外の給料表適用者については、行政職給料表（一）と同水準となるよう運用改善を行うこと。
- (12) 船舶職員の処遇を改善すること。特に乙種船舶（いばらき丸、とうかい）の船長・機関長の格付けを海事職5級に改善するとともに、船長には管理職手当を支給すること。

## 5. 給料の調整額および特殊勤務手当の改善について

給料の調整額について、職務の内容や労働実態の変化に対応した支給対象職種の拡大や調整数の改善を行うこと。あわせて、勤務の実態に対応して特殊勤務手当を新設すること。

- (1) 看護職員等の人材確保のため、調整数を引き上げること。
- (2) 保健所精神保健担当課の職員に、調整額を支給すること。
- (3) 精神保健福祉センター職員の調整数を引き上げること。
- (4) 家畜伝染性疾患の発生予防、まん延防止業務については、人畜共通感染の危険性も伴うことから、家畜保健衛生所、食肉衛生検査所、動物指導センターの調整数を引き上げること。
- (5) 児童相談所の全ての職員に調整額を措置すること。また、児童相談所の児童福祉司・児童心理司については、調整額を引上げること。
- (6) 新型コロナウイルス対応で支給される保健衛生業務手当の特例措置の支給対象を衛生研究所の検査業務にも拡大すること。
- (7) 新興感染症への対応等の業務の困難性および人材確保の観点から保健所に勤務する保健師に調整額を支給すること。

## 6. 諸手当について

- (1) 採用困難職種に初任給調整手当を支給すること。
- (2) 研究職給料表適用者については、国で支給している主任研究員手当（研究員調整手当）を支給すること。
- (3) 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。
- (4) 通勤手当については、次の改善を行うこと。
  - ①通勤手当については、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、2km未満についても支給すること。
  - ③高速道路および特急列車の使用基準を緩和し、全額支給とすること。なお、本庁勤務者の高速道路料金の非支給措置を撤廃すること。
  - 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、通勤手当の実額を保障すること。
- (5) 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。
- (6) 夜間・休日対応などのために携帯電話を所持させる職員に対して、自宅待機手当等を支給すること。

## 7. 地方自治の確立について

- (1) 県民行政に関する知事と組合との定期的意見交換の場を設けること。
- (2) 現在の天下り人事については、漸減計画を立てて減らすこと。なお、新たな天下り人事は行わないこと。
- (3) 地方財源確保に向けて、地方交付税の必要額の確保、税財源の委譲、超過負担の解消など、自治体財政を確立するよう政府に意見要望を提出すること。また、普通交付税の算定基礎に含まれる災害対応・感染症対策・児童虐待対応に係る人員確保については適正に対応すること。

## 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、指定管理者制度およびPFIは導入しないこと。
- (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定数削減等の一切の合理化を行わないこと。
- (3) 出先機関での庶務の統廃合および兼務は行わないこと。
- (4) 新興・再興感染症対策を含む公衆衛生の最前線を担う保健所の恒常的な人員体制を強化すること。

## 9. 安心して働ける労働条件・労働環境の改善について

- (1) 労働時間の短縮について
  - ①年間総労働時間1,800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日付け覚書によ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。
- (2) 勤務時間管理システムについては、時間外勤務実績との整合性を調査および検証を行い、実態との乖離が生じることのないよう適正に運用すること。
- (3) 時差出勤及び在宅勤務制度の運用にあたっては、職員のワーク・ライフ・バランスの推進の目的を逸脱しないこと。また、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。
- (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是正すること。
- (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) 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。

- (7) 新型コロナウイルス感染症の影響により、病院事業の経営状況が逼迫しており、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。

## 10. 適正な人員確保について

- (1) 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政策的な重要性や行政需要の拡大などから、求められる県民サービスの円滑な提供が急がれる職場。
  - ②時間外勤務時間の法定上限超過など、時間外勤務実績を踏まえて、業務負担軽減が急務な職場。
  - ③試験研究機関については、その役割が十分果たせるよう業務体制の確保が必要な職場。
- (2) 産前産後休暇者、長期療休者、退職者、育児休業（休暇）及び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。また、現に欠員がある場合は早急に補充すること。
- (3) 保健・医療・福祉職場に勤務する職員については、その職務に応じ、専門的な知識や資格を有する者を配置すること。
- (4) 児童一時保護所等施設において利用者の権利を擁護するため、利用者の状況や職員の勤務体制を的確に把握し、同性支援できる人員を配置すること。
- (5) 精神科救急搬送業務については、精神保健福祉法の趣旨に沿った機関で実施するとともに、人員確保を含めて早急に整備すること。
- (6) 日立児童相談所および鉾田児童相談所において欠員となっている保健師については、児童福祉法の主旨を踏まえ、速やかに配置すること。
- (7) 会計年度任用職員の配置にあたっては、恒常的な業務への安易な切り替えは行わないこと。

## 11. 安全衛生対策について

- (1) 安全衛生委員会の機能を強化すること。実質的な機能を確保するため、委員会を月1回開催すること。
- (2) 労働安全衛生法にもとづき職員の快適な職場環境を確保すること。なお、冷暖房については、過度な節電は行わず、職員の健康に配慮した温度設定とし、必要な予算を確保すること。
- (3) 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、長時間による過重労働を排除するための具体的措置を講じること。また、職員の健康確保の責務に対する管理者教育を徹底すること。
- (4) 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、メンタル面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。
- (5) 新型コロナウイルス感染症等の感染症対策、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。

## 12. 男女共同参画社会の実現について

- (1) 男女共同参画社会の実現に向け、女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法にもとづく「子育て応援・女性活躍推進プラン」が着実に実行できるよう年次目標を定めて具体的

- な取り組みを進めること。
- (2) 各種ハラスメントの防止策を積極的に推進し、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など、男女がともに働きやすい職場環境とすること。
  - (3) 育児休業及び育児関係休暇等が取得しやすい環境整備を行うこととし、以下のとおり改善すること。
    - ①育児休業に係る正職員による付加配置については、職種ごと育休取得実績及び欠員の状況を踏まえ、実効ある人数を確保すること。
    - 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等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。
    - ⑤育休任期付き職員の採用にあたっては、人材確保のために大学卒業見込み学生の受験に門戸を広げる等制度の改善を進めること。

### 13. 休暇制度の新設、拡充等について

- (1) 各種休暇を取得しやすい職場環境を整備すること。
- (2) 授業参観休暇、入学・卒業式参観休暇を新設すること。
- (3) 家族看護休暇については、取得対象に義務教育修了後の子及び同居する祖父母を加え、取得日数を拡充すること。
- (4) 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。
- (5) 少子化対策の一環として配偶者出産補助休暇を拡充すること。妊娠障害休暇(つわり休暇)はそのつど認める日、産前休暇は医師が必要と認める場合にはさらに1週間、産後休暇は13週間(多胎妊娠の場合には、産後休暇は15週間)にそれぞれ延長すること。
- (6) 子の忌引休暇の拡充を図ること。
- (7) 育児時間休暇の適用を子供の就学前までとすること。
- (8) 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。
- (9) リフレッシュ休暇を拡充し、30歳勤続5年以上に2日のリフレッシュ休暇を付与すること。
- (10) コロナ禍において取得が困難になっている結婚休暇や長期勤続休暇等については、取得できる職場環境をつくること。

### 14. 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間勤務職員が短期給付および福祉事業が適用となる等、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。
- (3) 茨城県庁生活協同組合に対する支援策を充実すること。

### 15. 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、雇用・任用・賃金・休暇等に関して一般職と同様な条件整備を図り、処遇改善を行うこと。

## 16. 適正な労使関係ルールの確立について

- (1) 労働法を遵守し、円滑な職場労使関係を築くこと。そのための管理者研修を行うこと。
- (2) 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基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。
- (3) 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。
- (4) 適正な人員配置についても労使交渉・協議にもとづいて実施すること。
- (5) 人事異動については、本人の希望業務を尊重し異動させること。  
また、1983年1月17日付組合との確認内容を遵守すること。さらに、事前協議制を確立し人事問題に関する事前協議機関を、早急に設置すること。
- (6) 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。
- (7) 人事委員会規則に定める管理職等の範囲指定にあたっては、組合と十分協議し、団結権を侵害しないよう対応すること。

## 17. 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。