

2022 年 10 月 24 日

静岡県知事  
川勝平太 様

静岡県職員組合  
執行委員長 伊藤



### 要 求 書

職員の賃金・労働条件改善に向けた貴職の日頃の努力に対し、敬意を表します。

10 月 21 日、静岡県職員組合は、第 211 回本部委員会において要求書を決定したので、ここに提出します。

災害等により、地域住民の生命と健康、暮らしと安全を守る地方自治体の業務の在り方が問われています。しかし、現場では長引く新型コロナウイルス対応業務に加え、欠員も多く、人員不足は深刻な状況にあります。業務継続性のためには、人材確保の観点も含め、賃上げによる処遇改善と職務に相応しい労働条件確保が何よりも重要です。

貴職が、業務に精励する職員の姿勢を真摯に受け止め、下記要求の実現に向け、誠意をもって回答されるよう要求します。

### 記

#### 1 県独自の賃金改定及び給与の取扱等

(1) 賃金改定にあたっては、労使交渉での合意により改定すること。また、独自の給与カットは行わないこと。

(2) 給与制度の在り方については、組合と十分協議し進めること。また、以下の点に留意し、給与水準の回復・改善を図ること。

ア 職員の生活改善に繋がる独自給料表を作成すること。また、特例給料月額算定の際、級別に異なる率を設定することなどにより、本県における年齢層別の公民均衡を図ること。

イ 職務の級の適用について、行政職給料表においては、副班長級を 5 級、班長級全職員を 6 級、課長級全職員を 7 級適用とし、他の給料表についても同様に改善すること。また、主任級、副班長級、班長級への昇任年齢を早めること等により、若年層・中堅層の給与水準について大幅に改善を図ること。

ウ 定年までの実質的な昇給を可能とする枠外号給の増設等、本県の優位性を確保した上で給与制度の改善を図ること。また、定年引上げを踏まえ、高齢層の昇給抑制措置を見直すとともに、60 歳超の常勤職員と再任用職員の処遇について均衡を図ること。

エ 他の給料表の職場への異動に際し、給料月額が異動前の水準に達しない場合には、現給保障をすること。

オ 休職者等の給与について、次のとおり改善すること。

(ア) 特別休暇、休職（介護休暇、病気、専従）による昇給の遅れ等については、復職時に全期間就業したとみなし調整すること。また、既に復職し昇給が延伸されている職員についても同様に調整すること。

(イ) 育児休業、部分休業、介護休暇及び介護時間の取得期間について給与全額を支給すること。

(3) 社会的養護従事者処遇改善事業を踏まえ、吉原林間学園と三方原学園などの対象施設で勤務する職員の給与を引き上げること。

## 2 一時金、通勤手当等の改善

(1) 一時金を次のとおり改善すること。

ア 期末手当に一本化し支給月数を改善すること。また、一時金職務加算について、班長級昇任時に15%を適用するなど改善すること。

イ 一時金の引き上げ分を、公正・均衡に分配すること。

(2) 諸手当を次のとおり改善すること。

ア 扶養手当について、配偶者がいない場合に支給される子どもの手当額を増額すること。

イ 通勤手当について、消費税増税に鑑み、基本額を上げた上で、次のとおり改善すること。

(ア) 通勤に係る経費は全額支給とすること。

(イ) 交通用具使用者に係る通勤手当について、本県優位性の回復と本県職員の実態に鑑み改善すること。

(ウ) 駐車場・駐輪場料金の支給について、さらに改善すること。

(エ) 有料道路料金の支給要件を緩和すること。

(オ) ホームライナー整理券代を支給すること。

ウ 国の交付税措置を踏まえ、児童相談所に勤務する児童福祉司等の処遇を一層改善し、他県に劣後する部分については均衡を図ること。また、人員増に見合う執務スペースなど、職場環境を整備すること。

エ 新型コロナウイルス感染拡大を受け、検査業務従事者にも防疫等作業手当を支給するとともに、感染者・感染の疑いのある者の飼養動物を保護する業務等、危険性を考慮し手当の対象とすること。

オ 夜間・休日における緊急対応のための待機に対し、待機手当（オンコール手当）を支給すること。

カ その他、住居手当・単身赴任手当等について、職員的生活実態に合わせ支給要件を見直し、改善を図ること。

キ 旅費等の 2017 年 1 月 18 日付け要求書に係る継続課題について改善すること。

(3) 必要な専門職人材を確保するため、獣医師及び薬剤師について、初任給調整手当新設などによる確実な給与水準改善を行うこと。

### 3 勤勉手当・査定昇給に反映する評価制度の運用

人事評価制度については労使合意を尊重するとともに、在宅勤務等、従来とは異なる勤務実態についても適切に評価の上フィードバックする等、真に人材育成に繋がる運用を図ること。また、国が示した勤務成績が不良な職員に対する分限処分のプロセス強化については、安易にこれを行わないこと。

### 4 時間外勤務命令の上限規制を背景とした人員増等による時間外勤務縮減、未申請対策等

(1) 災害時にも迅速な対応を可能とする人員増について、次のとおり実現を図ること。

ア 計画的な増員を行うこと。また、慢性的な時間外勤務の縮減に向け、年間の時間外勤務が 360 時間を超える見込みの職員がいる職場については、年度途中であっても柔軟に増員を行うこと。当面年間 540 時間超の職場については、直ちに増員を行うこと。

イ 特に、施設職場等の宿直勤務のほか、特例勤務が実施される職場や、夜間緊急業務のある職場に配属された職員が、家庭的責任を負いながら働き続けられるよう、早急に人員増を行うこと。

ウ 育児休業や産前・産後休暇、介護休暇及び特別休暇等の代替職員については、直ちに常勤職員を配置すること。特に、専門職種については専門職員を配置すること。また、人材確保のための登録制度やキャリア・リターン制度（ジョブ・リターン制度）を導入すること。

エ 長期療養からの復職、障害等のある職員の採用等に際しては、当事者の就労準備性及び適性を十分に確認した上で当該所属の職員を増員し、当面のサポート体制を整えること。

オ 各種休暇・休業制度の権利が職員の必要に応じて行使できるよう、人員増を含めた環境整備を行うこと。

カ 以上の要求を前進させるため、「時間外勤務縮減検討会」を充実強化すること。

(2) 未払いの時間外勤務が発生しないよう、勤務時間の適正化を図るため、次の事項を実現すること。

ア 時間外勤務の縮減について、実効性のある具体的な措置を直ちに実施すること。また、月 45 時間超 60 時間以下の時間外勤務手当の割増率について、民間企業の実態を踏まえて改善するとともに、代替休暇制度の運用に際しては、本人の意思を尊重すること。

イ 労働基準法第 36 条に基づく協定について、内容を遵守するとともに効果的な対策を講じ、職場協議で取り上げられた問題については、早期解決すること。また、旧

16号職場などその他の職場においても、36協定に準じて取扱い、組合と包括協定を結び部局協議をすること。

ウ 災害等緊急業務のため勤務した場合の時間外勤務手当は、公務遂行性が認められる自宅出発時から支給すること。なお、待機時間についても、その拘束性に鑑み時間外勤務手当、特殊勤務手当又は調整額等により処遇を改善すること。また、緊急呼び出し当番及び週休日・休日のイベントなどの勤務についてはその必要性を精査し、規模は必要最小限とし、勤務従事者の環境整備を行う等負担軽減を図ること。

エ 女性の深夜、超過、休日労働について、母性保護の観点から極力抑制すること。育児・介護を行う職員については、休日・時間外勤務命令にあたって配慮することとし、時間外勤務免除及び時間外勤務制限制度の適用対象となる子の年齢を、中学校入学の始期に達するまで延長すること。

オ 時間外勤務縮減月間については、今後の在り方について引き続き組合と十分議論すること。

カ 総務省通知に従い、勤務時間を正確に把握できるシステムを構築し、未申請による時間外勤務の未払いが発生しない仕組みをつくとともに、時間外勤務の要因の整理・分析・検証し、時間外勤務縮減に向けた適切な対策を行うこと。

## 5 人事異動、昇任年齢の改善、昇任・昇格の是正 昇任及び人事異動は公平・公正に行うこと。

(1) 人事異動については、期間を原則3年とすること。本人の意向を尊重し、単身赴任や自己負担を強いる通勤及び1時間を超える長時間通勤をなくすこと。なお、異動の内示については1か月前までに行うこと。下田地区等から住所移転を伴う人事異動を行う場合には、方面内示を行うこと。

(2) 各班に必ず班長・副班長を配置し、上位職との班長・課長代理等兼務を解消すること。また、昇任について、職種・性別による年齢格差を解消するとともに、一定年齢に達した未昇任者について、次のとおり改善すること。なお、課長代理職・主幹職を積極的に活用すること。

ア 主任級について、大卒経験6年、高卒経験10年で速やかに昇任させること。

イ 副班長級について、36歳以上の未昇任者を速やかに昇任させること。(別途名簿提出)

ウ 班長級について、48歳以上の未昇任者を速やかに昇任させること。(別途名簿提出)

エ 研究職、医療職(二)表について、それぞれ47歳、46歳で班長級に昇任させること。(別途名簿提出) なお、研究調整官は5級とすること。

オ 現業職について、30歳で主任技能員に、45歳で技能長に昇任させること。(別途名簿提出)

(3) 任期付研究員や任期付一般職員制度の運用については、組合と協議すること。

- (4) 公益法人等への派遣にあたっては、法の趣旨に基づき派遣予定者への説明を十分行い、同意の上、派遣すること。また、あらかじめ設定された派遣年限にかかわらず、本人又は派遣先職場が望む場合には、その任を解くこと。なお、問題点が生じた場合は、組合と協議すること。
- (5) 業務応援要員（OSS）については、職務について十分説明を行った上で本人の同意を得て任命すること。

## 6 雇用と年金の接続、再任用職員の労働条件改善、勸奨退職制度

- (1) 定年引上げに伴う各制度構築にあたっては、組合と給与水準・職の設置・人員体制・労働安全衛生等の課題について十分協議すること。また、再任用職員の給料表の適用級、一時金の支給月数、扶養手当・住居手当等生活関係手当について、任用形態の違いから生ずる不合理な処遇格差を解消すること。
- (2) 早期勸奨退職制度について、退職手当の割増率等、国の早期退職募集制度を上回る制度とし、退職手当調整額を改善すること。
- (3) 再任用時の配置先について、十分な説明を行った上で、本人の希望等（特に健康状態）を考慮して決定すること。また、必要に応じて、柔軟な配置転換を可能にすること。
- (4) 加齢等に伴う身体機能低下等を補うため、職場環境について65歳まで支障なく働けるよう改善すること。

## 7 働きやすい職場づくりの推進

- (1) 職員の健康管理及び安全衛生対策を強化・充実すること。
  - ア 病気休暇制度・休職制度について改善すること。また、がんなどの慢性疾患の治療と職業生活との両立を支援する立場から、必要に応じて利用できる短時間勤務制度を導入すること。
  - イ 各種ハラスメントについて、策定した指針等に基づき指導を徹底すること。また、その際、個人の問題ではなく職場環境の問題としての視点から、加害者及び被害者に対して、効果的なサポートを実施し、環境調整を行う第三者を介在させること。
  - ウ 長時間労働や職場のハラスメント等、公務に起因することが疑われる精神疾患等については公務災害を申請するよう助言・指導し、積極的に救済を図ること。また、県独自の見舞金等の制度を新設すること。
  - エ 障害・慢性疾患等を持つ職員に対しては、組織としてその特性の理解に努め、必要に応じて、個人と組織との間を調整する専門家によるサポートを行うこと。また、障害等の事由により、勤務地・異動サイクル等について当該職員から特段の配慮を求める申し出があった場合には、個別に対応すること。
  - オ 水防や緊急通報業務等、夜間業務に従事した翌日の勤務前の休憩・休息のための時間について、労働安全衛生の観点から一定時間を確保できるよう、職務専念義務免

除等を適用するなどの新たな仕組みをつくることを視野に、時間外勤務縮減検討会等における労使協議をもとに研究すること。

カ 派遣・出向先の職員に対して、派遣・出向先職場と協力の上、知事部局職員と同様に、メンタルヘルス等健康管理のサポート体制を築くこと。

キ 職場の冷暖房を柔軟に稼働させること。特に時差勤務時間帯に加え、災害やコロナ対策等の緊急案件で対応している時間帯も稼働させること。

ク 別途提出する「労働安全衛生に関する要求書」に基づき改善すること。

(2) 誰もが家庭的責任を負いながら働ける職場環境の実現と職員の健康維持・増進の観点から、次の項目について改善を図ること。

ア 育児・介護に係る休暇・休業について利用率を男女別に把握し、誰もが必要に応じて利用できるよう環境整備を行うこと。

イ 育児のための短時間勤務制度について、対象範囲を中学校就学の始期に達するまでの子に拡大すること。また、職員の配置は並立任用で行うこと。

ウ 中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員について、看護休暇の日数を増やすこと。特に、学校行事への参加機会を確保する観点から、家族休暇の日数を子の人数に応じて追加すること。

エ 「育児時間」の対象年齢について、小学校就学前まで適用すること。

オ 介護休暇及び看護休暇の対象となる家族のうち、同居が条件とされている者について、「常時介護」の状態にあると認められる場合は同居とみなすこと。

カ 現在試行中の時差勤務・在宅勤務について、利用状況の把握と課題の検証を十分に行い、必要に応じて組合要求を踏まえた改善を行うこと。

キ 育児に係る休暇・勤務制度について介護にも適用させること。

ク 修学部分休業制度を導入すること。

(3) 公用車について、業務の効率化や交通事故防止のため、次のことを実現すること。

走行距離 10 万 km 又は初度登録から 7 年を超えた公用車について、即時更新すること。また、更新基準に満たない場合であっても、走行の安全性に支障を来す場合には、速やかに更新すること。EV 車だけでなく、業務目的に応じてガソリン車の調達を行うこと。

(4) 予算配分の偏りにより、研究機関における県単独研究等に支障が生じている。全庁的に主として需用費の予算要求のルールを見直し、業務を円滑に行うために必要かつ十分な配分を行うこと。

(5) 職場のパソコン環境等を改善すること。

ア 単独事務所のインターネット環境を改善すること。

イ 派遣職場に SDO を配備し、情報の迅速な共有化を図ること。

ウ モバイル端末については、業務実態を把握し、搭載ソフトや周辺機器の整備を含め、その用途に適した通信環境を整えること。特に、希望者全員に対する外付けディスプレイの配布や庁内の Wi-Fi 整備を早急に行うこと。

エ 会計年度任用職員のSDO環境を整えること。

- (6) 公務上の瑕疵・過失に係る職員への訴訟等について、個人に過度な責任・負担がかからないよう対策を講ずること。また、分限特例条例について、「情状酌量により執行猶予が付いた場合の事故」を適用対象とすること。

## 8 現業職の給与水準改善等

- (1) 現業職給料表について、新給与制度妥結時の確認事項を誠実に履行すること。とりわけ常勤職員による確実な退職補充及び中堅層以下の給与水準の早急な回復を行うこと。
- (2) 現業職における労働条件に関して、地方公営企業労働関係法に基づき、労働協約を締結すること。当面、機構改革に伴う労働条件の変更がある場合は、事前協議を行うこと。

## 9 会計年度任用職員の処遇改善

- (1) 一時金の支給月数については、勤勉手当の創設、又は期末手当の引き上げを図ること。適用時期については、4月に遡及すること。
- (2) 病気休暇・看護休暇の有給化及び家族休暇の新設等、常勤職員との均衡待遇の視点から、引き続き改善すること。
- (3) 別途提出する「会計年度任用職員に関する要求書」に基づき改善すること。

## 10 その他

- (1) 効率化を最優先した行政の民営化を安易に行わないこと。
  - ア 指定管理者制度は見直し、問題がある施設は県直営に戻すこと。
  - イ 独立行政法人については不断の検証を行い、問題がある場合は県直営に戻すこと。
- (2) 共済・互助会など福利厚生制度について、別途提出する「福利厚生事業に関する要求書」に基づき改善すること。
- (3) 危険物取扱者、建築主事等、職務に必要な資格の取得に係る費用を県費で負担すること。
- (4) 県外在住者を職員として採用する際は、赴任旅費が不利にならないように、内定時に赴任旅費制度の案内を丁寧に行うこと。
- (5) 職場や階層から出されている諸要求については、誠意をもって交渉すること。