

2022年 4月 15日

新潟県知事 花角 英世 様

新潟県地方公務員労働組合共闘会議

議長 岡島 祐次



2022年度地公労春闘要求書

県政発展のためにご尽力されている貴職に敬意を表します。

2021年度の給与改定は、2年連続の月例給据え置き、一時金引き下げとなり、給与構造改革以降の制度改悪で引き下げられてきた私たちの賃金は、健康的な生活の維持が困難な水準まで低下しています。また、臨時的賃金削減が実施されたことで職員のモチベーションは大きく低下しており、今後財政を理由に更なる人員・賃金の合理化があってはなりません。

長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスの実現のために策定された新潟県庁働き方改革行動計画による対策は不十分であり、教職員の多忙化解消と合わせて、組合員が健康で安心して働き続けられる職場環境づくりを推進していく必要があります。

地公労は県民の生活、福祉、教育行政の向上、新型肺炎感染拡大防止のため、日夜奮闘している組合員の要望を踏まえ要求書を提出しますので、県政の最高責任者として、私たちの要求を真摯に受け止め、職員の生活改善、労働意欲向上につながる誠意ある回答を求めます。また、必要がある場合は人事委員会に働きかけることを、あわせて要求します。

記

1 基本的事項について

- (1) 労使関係については、労使対等の原則のもと、信義に基づいた関係を構築すること。
- (2) 労働条件について、十分な話し合いを行い労使合意による解決を図ること。
- (3) 労使交渉・協議により合意に至った事項については、合意書を締結すること。

2 賃金改善について

(1) 賃金水準の改善について

- ① 毎年の県財政状況を明らかにし、状況に応じて臨時的賃金削減を廃止もしくは削減率を圧縮すること。
- ② 月例給・一時金の減額が勧告された場合は、臨時的賃金削減の削減率を圧縮すること。
- ③ 職員の生活が改善できる賃金水準を確保すること。
- ④ 生活に必要な一時金月数を確保すること。
- ⑤ 「給与構造改革」、「給与制度の総合的見直し」、「退職手当削減」により低下した賃金水準を回復する具体策を示すこと。
- ⑥ 公民較差は全年齢層の給料表増額改定を基本に全額使い切るよう人事委員会に要請すること。
- ⑦ 昇給制度の運用については、導入時の労使合意に基づき行い、労使による検証の確認期間は、5年間ではなく10年間とすること。労使協議により「新たな柱立て」を

制度化するとともに、中途採用者の処遇、特地・へき地勤務者の賃金水準改善の手立てとしても運用すること。

- ⑧ 教職員の給料表や諸手当については現行内容、水準を改善すること。
- ⑨ 現業と非現業職員の賃金格差を是正すること。
- (2) 制度改善について
 - ① 人材確保の観点からも、公民較差の大きい初任給について、格付けの引上げなど抜本的な改善を行うこと。
 - ② 昇給抑制を廃止すること。
 - ③ 昇給抑制に伴う職員のモチベーションの改善策を講じること。
 - ④ 教育職の退職手当調整額の適用区分を、文部科学省指針のように見直すこと。
 - ⑤ 中途採用者の初任給決定基準を改善すること。
 - ⑥ 級別標準職務表を見直す場合は、条例改正前に地公労と協議すること。
 - ⑦ 併給調整により低下した特地勤務者の賃金水準を回復すること。
- (3) 社会福祉職場、医療福祉職場で働くすべての職員の賃金水準を改善すること。

3 各種手当について

- (1) 期末勤勉手当について
 - ① 一時金が増額改定となる場合は、期末手当に配分すること。
 - ② 勤勉手当の上位成績率の原資を変更しないこと。
 - ③ 勤勉手当の上位成績率の運用は、労使合意の内容に基づき行うとともに、連続発令は行わないこと。
 - ④ 勤勉手当の上位区分適用者の運用結果を労使により検証すること。
 - ⑤ 育児休業者における期末手当の在職期間について、公務疾病、私傷病等による休暇と同様に休職期間の除算を廃止すること。
- (2) 単身赴任手当の陸路 100 km から 300 km の距離加算区分を細分化し、加算額を増額すること。
- (3) 夜間・休日の緊急時登庁における旅費は実費支給とすること。
- (4) 退職手当の見直しは、地公労との合意に基づいて行うこと。
- (5) 特殊勤務手当の見直しは、地公労との合意に基づいて行うこと。
- (6) 扶養手当の支給額全体を引き上げること。また、民間支給実態と異なる制度としたことから公民比較の対象から除外するよう人事委員会へ要請すること。
- (7) 時間外勤務手当割増率について、労働基準法の趣旨に鑑み、45 時間以上の割増率を引き上げること。
- (8) 住居手当を見直す場合は、職員の手当減額が生じないよう慎重に検討し、安易に国準拠とせず、職員の実負担住居費を基に支給額全体を引き上げること。
- (9) 寒冷地手当の特例公署の居住地要件を新潟県内全域とすること。
- (10) 新潟県の広域な人事異動の実態と県内の国家公務員との均衡を図るため、広域異動手当と同等の手当の導入を国など関係機関に働きかけること。
- (11) 通勤手当は全額実費支給を基本とし、新幹線・高速道路利用料金を往復分支給するとともに、距離や時間など認定要件を緩和すること。併せて、駐車場・駐輪場等の全ての利用者に手当を支給すること。交通用具の手当額について、消費税を考慮し改善すること。
- (12) 月の初日付け以外の採用者について、採用当月分から通勤手当等を支払うこと。
- (13) 休職中の試し出勤について、通勤手当を支給すること。
- (14) 赴任旅費について

- ① 生活根拠地を離れて退職を迎えるような人事異動は行わないこと。また、そのような場合には自宅までの赴任旅費相当額を支給すること。
- ② 異動に伴い住居を移す時にかかる費用は実費支給とすること。引越費用を調査し、移転料との差額分を補填すること。

4 各種休暇について

(1) 特別休暇等について

- ① 結婚休暇を10日間とすること。
 - ② リフレッシュ休暇を5日間とし、勤続10年にも適用すること。
 - ③ 産前休暇の取得始期は出産予定10週間からとし、産後休暇は出産後13週まで取得できるようにすること。
 - ④ 出産補助休暇を5日間とすること。
 - ⑤ 育児休暇を1日120分とし、就学前まで取得できるようにすること。
 - ⑥ 短期介護休暇の取得制限「2週間以上」を撤廃し、「必要な日数」を取得できるようにすること。
 - ⑦ 希望する全ての職員が育児休業・介護休暇の取得及び育児短時間勤務制度が行使できる必要な人的措置を行うこと。また、介護期間中の賃金保障など具体的な措置を講じること。
 - ⑧ 家族看護・子育て休暇は対象家族1人あたり年間8日とすること。午後全てを取得する場合は、(半日単位で取得する場合は、)年次有給休暇と同様に4時間とすること。また、取得要件の「学校等が実施する行事」について、要件を緩和すること。
 - ⑨ リカレント休暇(有給教育休暇)を新設すること。
 - ⑩ ボランティア休暇を10日間とすること。
 - ⑪ 全ての職員が定年まで働き続けられるように労働環境を整備すること。その上で、地方公務員法第26条の3、高齢者部分休業を条例化すること。
- (2) 育児休業期間の延長については子どもが満3歳になるまで、繰り返し請求できるようにすること。また、期間中の賃金保障を行うこと。
- (3) 男性職員の育児参加について、名称を変更し、取得日数を12日にすること。(4) 職員の希望に合わせた不妊治療と仕事の両立を促進するため、短期休暇の取得要件を撤廃すること。また、長期休業制度を早期に新設すること。
- (5) 不妊治療休暇について、名称を変更し、取りやすい環境を整備すること。
- (6) 部分休業・介護休暇は、1日の勤務時間で必要とする時間帯に取得できるようにすること。また、部分休業は中学校就学前まで、介護休暇は必要な期間取得できるようにすること。
- (7) 介護に係る休暇と年次有給休暇を連続取得できるようにすること。
- (8) 事実上婚姻関係と同様の事情にある者との要件で認められている休暇制度等について、同性のパートナーについても含めること。

5 雇用と年金の接続と処遇改善について

- (1) 定年延長の制度構築にあたっては地公労と十分協議し、合意のうえで実施すること。
- (2) 再任用制度の運用にあたっては、職種や任用等の差別を行わず、希望者全員を65歳まで再任(雇)用すること。その上で新規採用者数の確保及び現役世代のポストも確保すること。
- (3) 再任用職員の賃金は、定年前の8割水準を確保すること。一時金の支給月数は定年前と同水準にすること。条例で定めている諸手当の支給制限を解除すること。また、

- 教職員は退職前と業務内容・責任が変わらないため、賃金水準を引き下げないこと。
- (4) 再雇用会計年度任用職員の賃金水準を改善すること。休暇制度も再任用職員と同様にすること。
 - (5) 勤務地は、本人希望を十分に尊重すること。

6 ワーク・ライフ・バランスの推進について

- (1) 新潟県庁働き方改革行動計画については、労使による検証を継続し、より実効性のあるものに適宜見直していくこと。
- (2) 長時間労働の確実な縮減と年次有給休暇などの休暇促進のため、人員確保等の具体的かつ積極的な対策を行うこと。
- (3) 厚生労働省及び文部科学省のガイドラインを踏まえ、職員の始・終業時間や休日の労働時間を客観的な方法により把握すること。
- (4) 教職員の業務の適正化について、文科省報告・通知並びに人事委員会勧告の趣旨を踏まえ、労働基準法違反の現状を速やかに解消するとともに、業務削減を基本とした実効性のある超勤・多忙化解消策を講ずること。
- (5) 遠距離通勤となる配転を行わないこと。
- (6) 労働時間の短縮を伴わないフレックスタイム制の導入、変形労働時間の拡大を行わないこと。一方的な導入とせず、労使合意を前提とすること。

7 人員課題等について

- (1) 一方的な定数削減は行わないこと。職場実態に見合った人員を配置すること。
- (2) 育児休業者等の代替職員について、対象となる休業期間中においては、同一人となるよう全ての職場で一般職の任期付職員を充てる等の制度改善を図ること。また、介護休暇や病気休暇等による代替職員の配置を確実にすること。
- (3) メンタル事由で休職した者の代替職員は、本人や職場の負担を軽減するために、最低6ヵ月以上の期間で配置すること。
- (4) 育児短時間勤務制度の取得促進に向けて、職員への周知を図るとともに取得要件の緩和や代替職員の確保、事故欠要員の配置等の改善を図ること。

8 労働安全衛生等について

- (1) 精神疾患から職場復帰するための制度の拡充と、メンタルヘルス対策の充実、実効性のあるストレスチェック制度の運用を行い、職員及び職場の抜本的な負担軽減に取り組むこと。
- (2) パワーハラスメント及びセクシャルハラスメント等すべてのハラスメントを撲滅するため、所属の実態を把握するための全職員調査を行うとともに、指針に基づき研修や啓発活動を行うこと。また、改正労働施策総合推進法に準じたパワハラ対策を整備すること。
- (3) 公務職場における障がい者の雇用促進を図るため、職場環境の整備を含め必要な措置を行うこと。

9 行財政改革行動計画について

- (1) 新潟県行財政改革行動計画における「定員の適正化」及び「給与制度の適正化」に伴う労働条件の変更は、労使合意が前提であり、一方的に見直さないこと。
- (2) 地域振興局体制の見直し、PFI、指定管理者制度、地方独立行政法人制度の導入にあたっては組合との合意を基本とすること。

- (3) 業務に必要な運営予算を確保すること。
- (4) 義務教育費の国庫負担を 1/2 に復元するとともに、一般財源化に反対の立場で国に見直しを求めること。
- (5) 地方分権に見合った財源の確保がなされるよう国に要望すること。

1 0 臨時・会計年度任用職員の賃金・労働条件について

- (1) 賃金について、正規職員との均衡を図った水準に改善すること。
- (2) 臨時的任用職員の月額の上限を撤廃するとともに、行政職 2 級、教育職 2 級相当も可能とすること。
- (3) 全ての会計年度任用職員に期末手当を支給すること。また、勤勉手当について、国の非常勤職員では支給されていることを踏まえ、常勤職員との均衡を図るため、支給すること。
- (4) 年休、家族看護・子育て休暇などの各種休暇について、正規職員と同様の有給休暇及び組合休暇を新設・拡充すること。
- (5) 職場の実態に応じた雇用期間及び勤務時間を設定すること。
- (6) 公募による採用結果について、労使合意に基づく選考が行われているか、労使で検証すること。
- (7) 会計年度任用職員の人事評価制度について、情報提供すること。
- (8) 財政を理由に会計年度任用職員の雇用止めを行わないこと。

1 1 その他

- (1) 分限条例の特例条項について、公務外の事故も適用すること。
- (2) 業務上の事案で個人が民事訴訟の被告となった場合、訴訟費用及び敗訴時の賠償は県が負担すること。
- (3) 公務部門においても男女共同参画社会基本法、男女平等推進条例の趣旨にそった職場環境の実現に向け実効性のある諸施策を行うこと。
- (4) 現業独自要求について、誠意を持って交渉に応じ、解決を図ること。
- (5) 組合活動に起因する全ての不当処分を撤回し、この間の昇給延伸を完全回復するとともに、今後は行わないこと。