

2021年10月19日

群馬県知事
山本 一太 様

群馬県職員組合連合会
〔群馬県職員労働組合〕
〔群馬県教職員組合〕
〔群馬県高等学校教職員組合〕
〔群馬県企業局労働組合〕
議長 高橋 勝

2021年度 群馬県関係職員の労働条件改善に関する要求書

日頃より、私たち群馬県職員組合連合会の活動に御理解をいただき、厚く御礼申し上げます。

県民に信頼される県政の運営を目指すためにも、労使で真剣に議論しなければならない課題は山積みの状況です。貴職におかれましては、県関係職員の士気を高揚させ、ひいては県民サービスの向上を図るため、要求書に基づき労働条件の改善を行うよう強く求めます。

ついては、2021確定交渉における改善要求を下記のとおり提出しますので、その実現に最大限の努力をするよう要求します。

記

1 基本賃金等について

- (1) 私たち公務労働者の労働基本権制約の代償措置である人事委員会勧告を守り、財政事情等いかなる理由があっても、勧告に基づかない違法な賃金カットを行わないこと。
- (2) 高年齢層職員の給与水準の在り方については、組合と協議すること。
- (3) 若年層職員の給与水準については、民間給与水準との較差を踏まえ、所要の措置を講じること。
- (4) すべての在職者が定年まで昇給が可能となるよう、給料表の号給を延長すること。
- (5) 中途採用者の初任給決定について、企業や大学等で培った知識・経験・技能等を県行政に活かし、即戦力を前提としている場合、経験年数換算率の割り落としを行わないこと。
- (6) 教職員給与については、教育公務員特例法・人材確保法の趣旨を踏まえ、勤務実態に応じた適切な水準を確保すること。また、教職員の勤務実態を踏まえ諸手当を増額すること。
- (7) 通勤手当について、以下のとおり改善すること。
 - ① 交通用具預け料については距離制限を撤廃し、全額支給とすること。
 - ② 高速道路・新幹線利用加算について、全額支給とすること。

2 定数管理・定年延長について

- (1) 定年年齢の引上げについては、本県の実情を踏まえた処遇や引上げ期間中における採用の継続など、組合と事前に十分な協議を行うとともに、再任用制度の処遇や任用、在り方等についても労使協議等のうえ、制度運用を行うこと。
- (2) 定数内は正規職員を配置するよう採用計画の見直しを進めること。また、定年年齢の引上げ期間中においても新規採用を継続的に行い、必要があれば条例定数の拡大等柔軟な運用を行うこと。

3 労働時間並びに休暇について

- (1) ワーク・ライフ・バランスの観点から、長時間労働等、時間外勤務の実態を把握し、業務スクラップや人員確保、職員の健康保持等、適切な措置を講じること。
- (2) 勤務時間のインターバルを確保すること。
- (3) 年5日以上の子休取得が労働基準法で義務づけられていることを踏まえ、全職員が確実に取得できるよう周知・徹底し、取得実績の改善を図ること。
- (4) 災害対応等の時間外勤務（基準上限超え及び労働基準法第33条第1項適用）について、時間外勤務の時間及び期間に制約を設けること。また、適用となる業務や災害認定のルール等についても基準を設けること。

4 両立支援対策について

- (1) 不妊治療休暇について、取得日数を拡大するとともに休暇名称の変更も含めた環境整備を図ること。
- (2) 第一子の出産に係る「男性職員の育児のための特別休暇」について、産前でも取得できるよう対象範囲を拡大すること。
- (3) 男女ともに育児休業制度の実効性を上げるため、正規代替職員の確保や男性職員の育児参加の促進等により、取得環境の整備に努めるよう任命権者を指導すること。
教職員にあっては、病休、産・育休補助の臨時教職員を確実に任用できるよう任命権者を指導すること。
- (4) 改正育児・介護休業法及び育休取得回数制限の緩和等をはじめとした妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援のための措置について、制度改正・導入の際には組合と事前協議を行うこと。
- (5) 職員が仕事と治療の両立ができるよう休暇・休業制度を整備すること。

5 その他の労働条件に関する事項

- (1) 以下の労使交渉・協議の原則的事項に関して、組合と確認書を締結すること。
 - ① 公務労働者の労働基本権制約の代償措置である人事委員会勧告を守ること。
 - ② 基本的労働条件については、確定交渉で最終決着する交渉ルールを遵守すること。また、交渉課題に関する当局提案は、組合要求提出時までに行うこと。
 - ③ 労働条件の変更に関する事項については、事前協議の原則に基づき労使協議を行うこと。
 - ④ 確定交渉で確認した事項は、労使双方で記名押印し、書面化すること。
 - ⑤ 知事が交渉に応じられない場合は、全面的な権限委任を受けたものが交渉当事者となること。
- (2) 人事評価制度について、人材育成を目的とした制度であることを踏まえ、評価結果のフィードバックや処遇への反映等、適正な運用が行われるよう任命権者を指導すること。また、見直し等を行

う場合は組合と事前の協議・合意を行うとともに、職員からの苦情については、労使協議等を活用した解決の仕組みを設けるよう任命権者を指導すること。

(3) 各種ハラスメント対策について、職員への注意喚起を引き続き行うとともに言動例及び防止指針等の周知徹底を図ること。また、問題のある職場および職員（行為者）については、解決するよう指導すること。

(4) 会計年度任用職員・臨時的任用教職員の待遇について、改正地方公務員法・地方自治法に則るとともに、同一労働・同一賃金の考え方から、正規職員との較差是正、待遇改善を図ること。