

2022年 3月10日

兵庫県知事
齋藤 元彦 様

兵庫県職員労働組合
中央執行委員長 青木 久実子



2022 春闘に関する要求書

日頃から、職員の労働条件の改善、県民福祉の向上、地方自治の拡充等にご努力されていることに対し心から敬意を表します。

組合員の生活の安定や改善を図り、誰もが生き生きと働き続けられる職場をつくるため、下記のとおり、2022 春闘に関する要求書を提出します。

勤務条件に関する要求についての回答は、3月18日までに行われるようあわせて要求します。

記

勤務条件に関する要求

1. 賃金の改善について

(1) 基本賃金の引き上げについて

- ① 基本賃金を37,000円引き上げること。
- ② 職種間賃金格差・不均衡を改善すること。また、現業差別賃金を撤廃すること。
- ③ 定年までの昇給が可能となるよう各給料表の号給を継ぎ足し、1才4号給昇給を保障すること。
- ④ 4号給を下回る昇給は行わないこと。
- ⑤ 再任用職員の賃金を引き上げること。

(2) 高齢層職員の士気確保のため、退職時までには行政職6級相当の給与水準を確保すること。

(3) 高卒初任給を160,100円(2級13号)以上とするなど、初任給基準を改善し、改善に伴う在職者調整を行うなど、若年層の賃金を改善すること。

(4) 経験者採用については職歴に見合った処遇とすること。

(5) 常勤職員との均等・均衡を基本に、会計年度任用職員を含む県に雇用される全ての労

働者の最低賃金を自治労が目標とする月給 165,900 円以上、日給 8,300 円、時間給 1,070 円以上とするなど、賃金水準や労働条件の改善を行うこと。

- (6) 長期療養など休職者の復職調整にあたっての換算率を引き上げること。
- (7) 一時金の引き上げについて
 - ① 一時金の傾斜配分を廃止し、一律支給とすること。
 - ② 期末・勤勉手当を期末手当に一本化し、年間 5 月以上とすること。
 - ③ 勤勉手当の勤務実績の反映に当たっては、職員が職務に精励していることに対して「きめ細かな」対応を行い、職務意欲が高まるよう運用すること。
 - ④ 再任用職員の一時金の支給月数を引き上げること。
- (8) 地域手当の拡充・格差解消を行うこと。
- (9) 住居手当の支給限度額を引き上げるなど、諸手当を改善すること。
- (10) 新幹線等に係る料金含め通勤手当の全額実費支給を行うこと。
- (11) 退職手当を改善すること。
- (12) 寒冷地手当を改善すること。
- (13) 特殊勤務手当を増額するとともに、業務内容に見合う新設・範囲拡大を行うこと。
- (14) 時間外勤務手当については、通常の時間外勤務について 150 / 100、週休日・休日・深夜の時間外勤務について 200 / 100 の割増率とすること。また、必要な時間外勤務手当の財源を確保し、全額支給を徹底すること。
- (15) 人事評価制度について、今後、基本賃金への反映など、取り扱いに変更が生じる場合は、労働組合と十分な協議を実施すること。
- (16) 賃金改善については 2022 年 4 月 1 日から実施し、新賃金は改定後速やかに差額追給を行うこと。

2. 諸権利の拡充及び公正なワークルールの確立について

- (1) 年間総労働時間 1,800 時間の早期実現を図ること。そのためにも、超過勤務縮減に向け、実効ある施策を行うこと。また、更なる所定内労働時間の短縮と休憩時間の延長、年次有給休暇の完全取得等の施策を講じること。
- (2) 仕事と生活の両立支援制度の充実に向けた休暇・休業制度全般の拡充を図り、男女とも取得しやすい職場環境を確立し、ワーク・ライフ・バランスを推進すること。また、在宅勤務、フレックスタイム制度、勤務時間の弾力化等の実施にあたり取扱いに変更が生じる場合は、労働組合と十分協議を行うこと。
- (3) 採用から退職に至るまで、実質的な職場の男女平等の実現に向け、具体的な施策を拡充すること。また、妊娠・出産・育児・介護などによる昇給などの不利益を解消し、賃金格差が生じないようにすること。
- (4) パワー・ハラスメントや「悪質クレーム」をはじめとするカスタマー・ハラスメントに対して、実効あるハラスメント防止策を講じること。

- (5) L G B T Q + などの性的マイノリティ者が必要とする配慮や環境整備を行うこと。
- (6) 定年の引上げについて、早期に協議を行うこと。定年引上げ実現までの間は、希望者全員の 65 歳までの雇用を確保すること。
- (7) 災害防止へ向け、職場環境の維持・改善に取り組むこと。

3. 会計年度任用職員の処遇改善について

- (1) 現在県で働く会計年度任用職員の雇用を継続すること。
- (2) 上限号給、経験年数加算を改善するとともに、業務内容に見合う報酬区分に見直すこと。
- (3) 会計年度任用職員に勤勉手当を支給すること。
- (4) 会計年度任用職員の休暇制度等について、常勤職員との均衡待遇をはかるため、無給休暇を有給化とすること。

要請事項

1. 人事制度について

- (1) 昇任・昇格は成績を理由とした差別を行わないこと。また、人事評価制度について、は、職員の人材育成・能力発揮を促すことを目的とし、総人件費の削減・成績主義強化を目的としないこと。
- (2) 本来常勤職員が行うべき業務については、常勤職員を配置すること。
- (3) 職員採用にあたっての国籍条項を速やかに全廃すること。

2. 分権・自治体改革について

- (1) 「県政改革方針」「財政状況」を理由にした職員の労働条件の切り下げ、県民福祉の後退につながる行政機関等の統廃合、現業部門をはじめとする事務・事業の民間委託などを行わないこと。
- (2) 地域公共サービスの質を確保し、公正な労働を保障するための入札改革・自治体公契約条例の制定に向けて取り組むこと。
- (3) 地方財政確立に向け、地方交付税のさらなる充実などを国に働きかけること。
- (4) 道州制は、県民生活や県民福祉の後退につながるなどの認識をもって対応すること。
- (5) 地方分権の推進は、住民自治の拡大・県民福祉の向上の観点から取り組むこと。
- (6) 地方独立行政法人制度については、新たな導入は行わないこと。
- (7) 指定管理者制度については、関係労働者の雇用保障の観点を含め、労働法制などの法令遵守事項を明記させるなど慎重に対応すること。
- (8) 情報公開請求手続きについて、営利目的や権利濫用による請求に対する対策をさらに講じること。

3. 労働基本権の確立、処分の撤回について

- (1) 解雇防止対策、失業対策、雇用確保創出対策など、働く県民の労働権の保障に万全を期すこと。
- (2) 公務員労働者の労働基本権確立のため、国に強く働きかけること。
- (3) 処分の強化を行わず、これまでの処分を撤回するとともに、処分に伴う実損を完全に回復すること。
- (4) 労働組合運動への第三者による不当な介入、弾圧を行わせないこと。
- (5) 労働法制の「規制緩和」を容認せず、労働者保護行政の拡充・強化を図ること。

4. 労使関係ルールについて

- (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基づく合意によるものとし、労使による自主決着をすること。
- (2) 職場の存廃や業務の委託など、職員の賃金・労働条件にも大きな影響を与える事項については、適切に、事前に労使協議を行うこと。
- (3) 各職場の人員配置と業務状況を把握し、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。

5. 住民の健康と福祉の向上について

- (1) 市場原理の導入による医療や福祉の後退など社会保障制度「改革」を容認せず、県民医療や福祉行政の充実を図るとともに、関係職場の人員増、勤務条件の改善を積極的に進めること。
- (2) 県民の生活基盤を支えるセーフティネットとしての保健所等の体制を充実すること。
- (3) 医師確保に努め、医師の不足による医療の地域間格差を早期に解消すること。
- (4) 病院職場における看護体制や医療スタッフ等の配置状況を点検し、長時間労働や夜勤業務の改善など看護をはじめとする医療職場全体の抜本改善を図り、医療事故の防止に万全を期すこと。
- (5) 県立病院等の患者サービス向上と充実を図ること。

6. 平和と環境を守る対策について

- (1) 平和憲法を守る観点からも、県として有事が発生しないように、アジアをはじめとした諸外国と平和的な関係を築くなど、交流・連帯を深める施策を推進すること。また、「有事」における職員の動員を行わないこと。
- (2) 兵庫県議会が非核平和宣言を採択したことを踏まえ、県としても非核平和宣言を行うこと。
- (3) 兵庫が近隣に多数の原子力発電所を抱える危険な地域の一つであることを踏まえ、県

としての脱原発姿勢を明確にし、太陽光発電などの再生可能エネルギーの活用に向けた施策を推進するとともに、国に対し早急にエネルギー政策の抜本的な転換を図るよう求めること。

- (4) 廃棄物対策や水対策をはじめ環境保全行政の充実・強化を図るとともに、予算と人員を十分に確保し、自然と環境との共生を最優先する環境自治体づくり政策を積極的に推進すること。