

## 令和元年度職員団体との交渉結果（第1回確定交渉（課長重点））

### 1. 交渉団体

滋賀県地方公務員労働組合共闘会議、滋賀県教職員組合、自治労滋賀県職員労働組合

### 2. 当局側出席者

人事課長、他人事課員

### 3. 交渉日および場所

令和元年11月1日（金）9:50～10:20 本館3-B会議室

### 4. 内 容

人事委員会勧告の実施、通勤手当の高速道路利用の要件緩和、働き方改革、小1の壁 など

### 5. 交渉状況

職員団体	県
人事委員会勧告の実施は基本中の基本である。過去には財政事情を理由とした不実施や、給与カットがあったため、早急の実施すると回答してほしい。	これまでどおり人事委員会勧告を尊重する立場に変わりはないが、勧告の実施については、総務部長と協議して決めていく。
中高年齢層・ベテラン層の賃金は、据置きや抑制が続き、士気に大きく影響しているため、賃金水準の維持改善を図ってほしい。 昇給停止の撤廃や号給延長を行ってほしい。	近年の人事委員会勧告は、若年層に重きを置いた内容となっており、ご理解いただきたい。 昇給停止の撤廃や号給延長については、人事委員会からの勧告もないため、困難と考えている。
通勤手当における高速道路利用の要件を緩和してほしい。	基本的には人事委員会勧告に基づいて実施するものと認識しており、独自に拡大することは困難と考えている。 平成30年度からは、要介護者の介護のために住居を変更した場合を対象とするなど、支給要件を一部拡大している。
現業職員の賃金水準を改悪しないでほしい。	本県においても現業職員の給与を見直すべき時期に来ていることから、技能労務職給料表に国の行政職（二）水準を適用する運用としたいので、引き続き話し合いをお願いしたい。
働き方改革や健康経営を実効あるものとするため、人員増による適正配置や業務量縮減といった根本的な時間外勤務の縮減策を積極的に講じることを。	時間外勤務の縮減は、職員の健康管理と公務効率の向上の観点から大変重要な問題であると受け止めている。 人員体制については、業務とのバランスを考慮した適正な定員管理を行うこととしている。業務量縮減についても、従来にない柔軟な発想で取組を推進していきたいと考えている。

<p>早出・遅出勤務等の労働時間の弾力化を図る制度については、労働組合との交渉・協議・合意を踏まえて対応してほしい。</p>	<p>労働時間の弾力化を図る制度は、柔軟な働き方を進めるための制度と認識しており、女性活躍推進等の観点から、子育てや介護などの制約を抱えている職員が働き続けられる環境を整備することは重要である。</p> <p>本年10月には時差出勤制度を試行したところであり、試行結果も踏まえながら、より柔軟な勤務時間制度の導入に向けて検討を進めていきたい。</p>
<p>育児部分休業や育児短時間勤務の対象となる子が小学校就学前の子とされている「小1の壁」の問題について、中学校就学前までに引き上げてほしい。</p>	<p>育児部分休業および育児短時間勤務の期間は、地方公務員の育児休業等に関する法律により、全国一律の制度となっているため、本県のみ取扱いを変更することは困難と考えている。</p>
<p>人事評価制度を本格実施して3年が経過したことから、客観的なデータを明らかにして偏りを検証し、見直し等に向けて議論させてほしい。</p>	<p>引き続き人事評価制度が円滑に実施できるよう、課題を検証し、必要に応じて見直しも行いながら取り組んでいきたい。</p>