

令和元年度職員団体との交渉結果（第3回確定交渉（部長2回目））

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

総務部長、人事課長、他人事課員

3. 交渉日および場所

令和元年 11 月 15 日（金） 13：00～14：30 大津合同庁舎 7－C 会議室

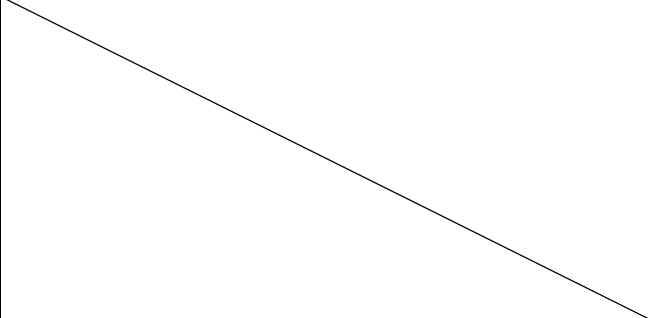
4. 内 容

人事委員会勧告の実施、育児と仕事の両立支援、働き方改革、人事評価制度 など

5. 交渉状況

職員団体	県
<p>人勧実施について、6年連続の改定で、改善の方向に進んでいることは職員の励ましになる。今後も財政事情が厳しい状況が続くことは把握しているが、給与カットはお金以上の負の影響があり、そこに手を付けてしまったらおしまいだという共通認識を持ってほしい。</p>	
<p>住居手当について、人事委員会勧告どおりではあるが、当事者にとっては手当額が下がる場合もあるので、経過措置などの対応をお願いしたい。</p>	
<p>地域手当の引き下げについて、給与総額が現状割れすることはないと理解しており、納得の水準である。</p>	
<p>中高年齢層の賃金について、現場では一番手薄な層であり、頑張っている。滋賀県はとりわけこの層が少なく、県庁力を発揮するためには光を当てることが必要。</p> <p>中高年齢層は行政職4級・5級・6級で最高号給に滞留しており、昇給がストップしている。1年頑張れば昇給があるというのはモチベーションになる。</p> <p>他県でも国より号給延長している例がある。当局でも努力のしようがある。任命権者から人事委員会に本気で検討を促してもいいのではないか。</p>	<p>日々大変な努力をいただいていることにはお礼申し上げる。ただ、これまでの人事委員会勧告では、若い層について改善されてきたが、今回も中堅層の改定について勧告はなかった。高齢層について改定がないことについても理解いただきたい。</p> <p>55歳以上の昇給停止については、平成24年度の人事委員会勧告を受け、平成25年度の話し合いを経て実施した。人事委員会勧告なしに撤廃は難しい。号給延長については、平成26年度の人事委員会勧告を受けて、給与制度の総合的見直しの中で延長した。人事委員会勧告で言及がなかったため、これ以上の対応は困難である。</p>

<p>通勤手当について、高速道路・新幹線利用の要件緩和を求めてきたが、育児や結婚による転居を認めないのは整合性がなく、説明の限界にきている。人事委員会勧告はないが、人事委員会事務局長が「他府県の状況を調査して検討したい」と言っており、当局でも検討をしてほしい。人事委員会勧告の範囲から一步踏み出してほしい。</p>	<p>基本的には、人事委員会勧告に基づいて実施するものであり、勧告がないものは実施困難である。しかしながら、皆さんの声を直接聞かせてもらい、問題意識は共有したいと思う。人事委員会も言及したと聞いているので、その対応を注視していきたい。</p>
<p>現業職の賃金について、今回の改悪は見送られたが、引き続き話し合いをとの回答であった。議論は十分にできており、マネジメントまでやっている現業職にしわ寄せがいくというのは、まともな判断とは思えない。継続提案自体の撤回を求める。</p>	<p>現業職の方には、職員指導のような立場でもやっていただいていることについて聞かせていただいた。ただ、この内容については、国の基準に基づいて実施するというので話し合いをさせていただいた。話し合いの中で、他県との給与水準を比較するようという意見もあったので、具体的な提案もしながら、引き続き話し合いをお願いしたい。</p>
<p>育児と仕事の両立支援について、時差出勤は時間がずれるだけで、送りも迎えもしなければならぬ者には役に立たない。</p> <p>小1の壁について理解いただいたと感じる。当事者にとっては、来年4月からどうするかという問題。早々に対応してほしい。</p> <p>育児休業・部分休業については、技術系の代替職員が確保できず、そもそも正規の確保も難しい状況。部分休業・育児短時間勤務の職員で、窓口対応等で帰るに帰れない人もいる。女性比率が高くなってくると、育児などで休む職員も増えてくる。条件整備など、抜本的な対策をする必要がある。</p> <p>男性の育児休業も、代替職員を含めたバックアップがなければ、知事からメッセージを受けても休めない。</p>	<p>育児部分休業と同様の休暇制度の創設に向けて、先進県の調査やニーズの把握を進めてまいりたい。</p> <p>これまでから、当該年度における育児休業の取得期間や職務の特殊性ならびに職場の実態等を勘案して、人事管理上配慮を必要とするときは、正規職員の配置を行ってきた。事務職ならびに資格免許を必要とする技術職種については、育児休業法に基づく任期付職員での対応も行っている。また、状況に応じて非常勤嘱託や臨時的任用職員の雇用もしてきた。今後も実態に合わせた対応が必要と考えている。短期的な場合は、職場での工夫をお願いしたいが、代替措置をしているケースもあるので、必要な措置を職場と一っしょに検討したい。</p>
<p>働き方改革について、人事委員会も言っているが、業務量は減っていないのに、時間外勤務の締め付けがあり、人員も増えていない現実がある。知事も増配置に言及していた。一步踏み込んだ話をしてほしい。</p> <p>業務量と人員配置のバランスが取れていない中で、上限規制だけが先走っている。やらなければならない仕事があるのに、上司からは「何とか時間内に収められないのか」と言われ、サービス残業による自己完結しか方法がなくなっている。ログオン・ログオフ時間の乖離も、みんな付度して本当のことを言わない。この県庁の風土を改善しないとイケない。上限規制がどのように作用しているのか、人事委員会のアンケート結果と向き合って対応してほしい。</p>	<p>業務量や時間外が多い所属にあっては、業務の効率化の一方で、必要に応じて重点的な人員配置にも努めているところ。それぞれの職場において繁忙調整や応援体制を組んでいただきながら対応していただいているということに感謝したい。知事も「不断に検証する」と言っているとおおり、非常に重要なことと思っている。来年度の執行体制の検討においても、今年度の人員措置の効果を確認の上、不断の取組としての事務事業の見直し等を行いつつ、必要が認められる所属への増員を含めて人員を強化してまいりたい。</p> <p>職員の健康管理は大事であり、公務能率の観点から、時間外勤務縮減に取り組むことは大切なことである。職員の業務状況を把握した上で、仕事の進め方を見直したり、業務の優先順位をつける等により、正規の勤務時間内に終わるよう上司が</p>

	<p>指導すること自体は、適切なものと思っている。その上で、上司から命令を受けて時間外勤務に従事した場合には、その時間に対する手当が当然に支給されるものと認識している。サービス残業はあってはならない。勤務時間と時間外申請の乖離がないか確認する仕組みは持っているので、もし不適切な事例があるのであれば、実態を教えてください。</p>
<p>人事評価制度について、成績率区分でいえば、1回あたり30%、3回で90%の職員が上位区分になるはずなのに、3回連続で標準という職員が40数%もいる。評価者による偏りがあったとしか考えられない。360度評価などいろんな方策を見直しの視点として持ってほしい。</p> <p>言われたことにはデータを出して納得させてほしい。今後の仕組みをどうするか、いっしょに汗をかいて少しずつ前に進みたい。ともに議論していただきたい。</p>	<p>制度ができて3年が経ち、少しずつ改善も見えてきた。担当業務の内容や取り巻く環境が変化すれば、上司の評価も変化する。一方で、評価者の目合わせは必要であり、検証していく中で話し合いが必要であればいっしょに考えていくが、二次評価という担保なども働かせながらやっていきたい。苦情相談や苦情処理の仕組みも設けているので、客観性・公平性を担保していきたい。</p>
<p>会計年度任用職員について、臨時・非常勤の課題であったボーナスの支給など、4月に向けての見通しは開けてきた。制度について一刻も早く職員に丁寧に伝えていただきたい。今はスタートの山を越ただけであり、大きなテーマは同一労働・同一賃金。ボーナスの支給月数、給料の上限や休暇制度など一般職員との格差は多々ある。今後も確定交渉の大きなテーマとして議論したい。</p>	
<p>ハラスメントについて、ハラスメントが起らない職場づくりが義務だということを管理職研修で伝えてほしい。単に事件の取締りだけではなく、受けた側が納得できる対応を円滑にしてほしい。</p>	<p>働きやすい職場づくりが大事。相談しやすい職場にする、上司が聞く耳を持つことが大事。管理職研修でも伝えている。さらに力を入れていきたい。また、12月には人事院の指針案が示されるものと聞いている。県においても、人事院の「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」における議論の動向を踏まえ、「パワー・ハラスメント防止に関する指針」を年度末に改正する方向で検討を進めてまいりたい。管理職のハラスメントにしっかりと対応していきたい。</p>