

令和2年度職員団体との交渉結果（第2回確定交渉）

1. 交渉団体

滋賀県地方公務員労働組合共闘会議、滋賀県職員組合、滋賀県公立高等学校教職員組合、全教滋賀教職員組合、滋賀県障害児学校教職員組合

2. 当局側出席者

総務部長、人事課長、総務事務・厚生課長、他人事課員

3. 交渉日および場所

令和2年11月18日（水）9：45～10：45 合同庁舎3-A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等利用の要件緩和、会計年度任用職員、休暇制度など

5. 交渉状況

職員団体	県
<p>人事委員会の勧告・報告どおり給与改定を実施した場合、期末手当の支給月数が0.05月引下げ、月例給は改定なしとなるが、それでは新型コロナウイルス感染症対策で日夜頑張っている職員に対する冷や水となり、モチベーションの点で問題である。</p> <p>県職員給与の引下げは、外郭団体や関連の公的団体の労働者の賃金にも反映され、地域経済へのダメージとなる。</p>	<p>新型コロナウイルス感染症対策として、県民の皆さんのために職員が奮闘していることを心強く思うとともに改めて感謝するが、給与決定に当たっては、人事委員会勧告を踏まえた対応が基本と考えている。</p> <p>県内経済への影響はあるかと思うが、人事委員会勧告を踏まえた給与制度とすることが、県民の皆さんの公務員給与に対する信頼と透明性の確保につながるものと考えている。</p>
<p>通勤手当の高速道路・新幹線鉄道利用について、支給対象要件の緩和を検討し、半額支給や上限額2万円は従来どおりとの回答であるが、人材確保の面で競合する京都府では、全額支給かつ府内居住者は上限3万円としており、検討を求める。</p>	<p>京都府の事例は承知しているが、国家公務員の制度との均衡も考える必要がある。</p> <p>支給対象要件の緩和については、他府県の事例や課題などを踏まえ、何より皆さんとの議論を踏まえて検討したい。</p>
<p>会計年度任用職員の給与について、会計年度任用職員は期末手当しか支給されないため、正規職員と同じ0.05月の引下げは再考すべきである。</p> <p>正規職員と同じように改定するのであれば、今後引上げ改定が行われる場合には4月に遡及して改定すべきである。</p> <p>級の格付けや報酬の上限について、実際に従事している職務内容や職務給の原則、正規職員との均衡からすれば、見直しが必要である。</p>	<p>会計年度任用職員の給与は、正規職員の給与制度の例によることとしており、人事委員会勧告を踏まえ引き下げるのが適当と考える。</p> <p>給与改定は増額・減額いずれの場合も正規職員と連動するものであるため、正規職員が4月に遡及して改定する場合は、会計年度任用職員も4月に遡及する。</p> <p>級の格付けや報酬の上限は制度導入時に整理したものであり、適切なものと認識しているが、他府県の状況も見ながら、引き続き適切な給与水準の確保には意を用いたい。</p>

<p>会計年度任用職員の休暇制度について、私傷病の特別休暇が無給とされているが、10月15日の最高裁判決で不合理な格差と認められたことを受けて、正規職員と同様に有給とするよう検討を求める。</p>	<p>会計年度任用職員の休暇制度は、国の非常勤職員の休暇制度との均衡を図ることを基本としながら、以前の非常勤嘱託職員の休暇制度を考慮して制度を設けているが、国の非常勤職員との均衡を考慮して対応したい。</p> <p>最高裁判決を受けて国でも検討されていると思うので、国の動向にも十分注意したい。</p>
<p>夏季休暇について、土木事務所等の災害対策が必要な部署では、7月は梅雨末期、9月は台風で水防待機が多く、現行の7月～9月では取得できないため、取得期間を拡大してほしい。</p> <p>結婚休暇について、新型コロナウイルスの影響で新婚旅行に行けなかったという声があり、取得期間を拡大してほしい。</p> <p>インフルエンザ等による学級閉鎖で子どもを監護する必要がある場合には、不可抗力の事故の特別休暇を適用してほしい。</p>	<p>夏季休暇については、より取得しやすい休暇制度になるようにという皆さんとの話し合いの経過を踏まえ、具体的な期間を今後検討していきたい。</p> <p>結婚休暇は、国では取得期間が1か月のところ、滋賀県では6か月と幅広く設けているため、現行の6か月以内に取得していただきたい。</p> <p>学級閉鎖の際に不可抗力の事故の特別休暇を適用することは、国の休暇制度との権衡からも困難。</p>
<p>11月9日に本県のハラスメント防止指針が改定されているが、人事院が設けたパワー・ハラスメント防止対策検討会の報告書では、業務過多と人員不足がパワー・ハラスメントの温床となるとされており、人員体制の拡充が必要である。</p> <p>パワー・ハラスメントを行っている職員が人事評価の評価者となっているのは問題であり、評価者から外すべきである。</p> <p>カスタマー・ハラスメントの実態があるため、管理職や県当局は、ハラスメントがあってはならない、職員を守るという毅然とした姿勢を明らかにしてほしい。</p>	<p>各種ハラスメントはあってはならないことと認識している。国の指針を参考にしながら県の指針を改定したところであり、ハラスメントのない職場環境にしていきたい。</p> <p>評価者のハラスメントの話があったが、それもあってはならないことであり、まずは管理職に徹底していきたい。</p> <p>指針にはカスタマー・ハラスメントに関する規定も設けており、そういう実態があるのであれば、管理監督者が責任をもって対応する。</p>
<p>人事評価制度が導入され4年が経過するが、現場では職員から不満や疑問の声も上がっており、実態の把握や制度の再検証が必要である。</p>	<p>見直しは適宜行っていく必要があると考えており、皆さんとも十分に意思疎通を図りながら必要な見直しをしていきたい。</p>