

## 令和2年度職員団体との交渉結果（第1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、総務部次長、総務事務・厚生課長、行政経営推進課長、他人事課員

### 3. 交渉日および場所

令和2年11月9日（金）10：45～12：00 大津合同庁舎7-B会議室

### 4. 内 容

一時金と給与水準、通勤手当の高速道路利用等の要件緩和、働き方改革に伴う時間外勤務の上限規制、夏季休暇の取得期間拡大 など

### 5. 交渉状況

職員団体	県
人事委員会勧告を踏まえ、一時金を引き下げる対応には納得していない。コロナ禍の中で頑張っている職員を評価してもらうよう検討してもらいたい。	コロナ禍への対応にあっては、皆さんの頑張りに感謝を申し上げる。しかし、給与決定については人事委員会勧告を踏まえた対応が基本だ。
扶養手当について、子にかかる支給額が9,700円となっているが、全国的には10,000円が圧倒的に多いため引き上げをしてほしい。人材確保にも影響するものだ。	本県における扶養手当は、これまでから国の制度に準じたものとしており、今年度については人事委員会勧告に無いため対応は困難である。
遠距離通勤にかかる通勤手当の高速道路・新幹線の利用について、育児など様々な事情で遠距離通勤とならざるを得ない職員がいる。昨年も認識を共有していたが、いよいよ対応してもらえる時期だ。	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。 なお、高速道路等の要件緩和について、平成30年度から介護に伴う転居の場合も対象となるよう支給要件を一部拡大したところであり、もう少し話し合いをして検討すべき課題と考えている。
時間外勤務の上限規制について、コロナ禍への対応で時間外勤務が多くなっている。この問題は滋賀県の職場の構造上の問題であり、業務量に見合った人員配置ができていないため、非常時に余裕が無く対応できない状況だ。	事務事業が増える中でその都度人員補充をしながら体制強化につなげてきたが、コロナ禍への対応で時間外勤務が多くなった職員がいたことはしっかりと受け止めたい。 現に業務量や時間外勤務が多い所属には重点的な人員配置に努めている。

<p>非常時の特例業務と位置付ければ、時間外勤務の上限を超えてもやむを得ないこととされては何のための上限規制なのか。労働組合ときちんとした労使協議をして問題の洗い出しが必要だ。</p>	<p>特例業務だから時間外勤務が上限を超えてもよいということではなく、大規模災害等への対応ということを踏まえ、最小限とすべきものと認識している。</p> <p>台風19号被災地への対応やコロナ禍への対応など極めて慎重に対応してきたところ。</p> <p>検証についても適切に実施し、半期ごとに安全衛生委員会に報告したい。</p>
<p>夏季休暇や結婚休暇について、取得期間を広げてもらえないか。給与の回答や働き方改革の回答が厳しい中、職員が実感できる回答をしてもらいたい。</p>	<p>取得日数については既に国を上回っており、これ以上の改善は困難である。また、夏季休暇の取得期間については条例に定められているとおり「6日の範囲内」で「7月から9月まで」の期間内で計画的に取得していただきたいと考えているが、何かできることがあれば次回に回答する。</p>
<p>年次有給休暇について、取得が進んでおらず県は何も対応していないのではないか。環境整備や配慮が必要ではないか。</p>	<p>年次有給休暇の取得促進については、職員に計画的な取得を呼びかけるとともに、取得状況について庁内掲示板で周知している。</p> <p>我々も取得しやすい職場づくりを考えていきたいし、職場で話し合いを行い、取得できるよう工夫していただきたい。</p>
<p>人事評価制度の運用について、職員は「評価」について課題を感じており、検証・見直しが必要ではないか。「評価」が人事や処遇に直結するため、評価者の研修などを行い、人材育成につなげてほしい。</p>	<p>人事評価制度は、人材育成のツールとして、職員の能力開発の支援などを図ることにより、最終的に県民サービスの向上に繋げることが重要と考えている。評価者からは、評価基準が難しいことは聞いており、引き続き運用状況等を把握し、制度が円滑に実施できるよう、必要に応じて見直しを行いながら取り組んでいきたい。</p>
<p>ワークライフバランスについて、子育て支援時間などの育児関係の制度を作ってもらっても生かし切れていない実情がある。制度を活用できる条件整備について、今後どのように実施していくつもりか。</p>	<p>重要なテーマと受け止めている。育児休業等の代替職員について、任期付職員での対応も行っているところであり、ワークライフバランスの取りにくい職場に人員配置するようにしている。</p> <p>人員配置し、制度を活用してもらいやすい職場づくりを確立していくのはこれからの我々の使命だ。</p>
<p>会計年度任用職員について、今年度から新たな制度としてスタートしたが、一時金の削減については、勤勉手当の支給もないのに期末手当を引き下げるのはおかしい。正規職員の給与制度との均衡であれば、勤勉手当を支給してから期末手当を引き下げるのが道理である。</p> <p>また、休暇制度については、正規職員と制度が揃っていないため現場が苦勞している。深刻な伝染病に罹った場合、無給の私傷病特別休暇で休んでもらうように言わないといけない状況だ。</p>	<p>会計年度任用職員は、正規職員の給与制度の例によることとしており、今回の人事委員会勧告では期末手当の引き下げを勧告されたため、ご理解願いたい。</p> <p>また、休暇制度については、国の非常勤職員の休暇制度との均衡を基本とし、以前の非常勤嘱託員の休暇制度を考慮した制度としているところ。会計年度任用職員は地方公務員法において非常勤の職員と定義されており、職務内容や責任の程度も異なることから、正規職員とは異なる取扱いをすべきものと認識しており、国の非常勤職員との均衡も考慮しつつ対応していきたい。</p>