

令和2年度職員団体との交渉結果（第2回人事課長交渉（青年・女性））

1. 交渉団体

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2年11月13日（金）13:15～14:30 本館3-B会議室

4. 内 容

青年層の賃金、諸手当、時間外勤務の上限規制、両立支援制度、休暇・休業制度、メンタルヘルス対策など

5. 交渉状況

職員団体	県
<p>青年層賃金について、人事評価制度導入以降、青年層の給与実態が従前の特別昇給の制度と比べて低下していることから、給与水準の改善を図ること。</p>	<p>若年層については、平成26年度の人事委員会勧告において、給与制度の総合的見直しによる引き下げが見送られ、また、以降の人事委員会の勧告では、毎年平均を大きく上回る引き上げを行うなど、若年層に重きを置いた内容になっている。今年度についても、基本的に人事委員会の勧告を基本に対応していきたい。</p>
<p>通勤手当について、子育て世代は通勤途中に子どもの送り迎えをする場合があり、直線距離では2km未満でも実際には徒歩通勤が困難であるため、2km未満は支給対象外とする要件の見直しをお願いしたい。 高速道路等を利用する場合の通勤手当の支給要件について全面的に緩和するよう見直しをお願いする。</p>	<p>通勤手当に関して、人事委員会の勧告等に基づいて実施するものと認識しているが、人事委員会の対応を注視して参りたい。 職員の思いについては、聞かせていただく。</p>
<p>時間外勤務について、係内の業務に偏りがみられる場合には、職員が心身の不調をきたす前に業務の平準化を図る必要があるが、現状として、不調をきたしてから業務の見直しがなされている。今後、個々の時間外のデータを公開し、客観的な基準により調整を促すルールづくりが必要と考えるが、どのように考えるか。</p>	<p>係の業務の状況については、普段から係長や管理職が気にかけていることが重要である。係長が係員の時間外勤務の状況を1番理解しているため、一律の基準を作るのではなく、その時の状況を見て係で調整をするものと考えている。</p>
<p>育児と仕事の両立支援の観点から、育児休業等を取得する際の代替職員の確保について、特に技術系職種の代替職員の配置にあたっては、正規職員を基本として配置してほしい。また、部分休業等で短時間勤務する場合の職場のフォロー体制について、抜本的な改善をお願いしたい。</p>	<p>代替職員については、これまでから育休の取得期間や職務の特殊性、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。今年度からは、資格免許を必要としない技術職種についても、育休法に基づく任期付職員制度の対象に含めることとしている。 部分休業は、代替職員の配置ではなく、職場において事務分掌などを工夫していただいているが、各所属の意見等も聞いて参りたい。</p>

<p>夏季休暇の付与日数を増やすとともに、取得期間を拡大すること。</p>	<p>夏季休暇は、国が3日間の付与日数であるのに対し、本県は6日間となっていることからこれ以上増やすことは困難。取得期間の拡大については、職員の意見として聞かせていただく。</p>
<p>結婚休暇の取得日数を増やすとともに、取得期間を延長すること。</p>	<p>結婚休暇は、本県の場合7日間の取得日数があり、国の5日間を上回る休暇制度となっている。また、取得期間においても国では1か月とされているのに対し、本県では6か月の取得期間を定めている。社会通念上は、6か月の期間で「結婚に伴い必要と認められる行事等」が完了することが見込まれると考えられるため、その期間で取得いただきたい。</p>
<p>新採職員の精神疾患による長期療養の増加が懸念される。また、今年度はコロナ禍もあり新採職員に対する支援が十分でなかった。来年度においては、対応をお願いしたい。</p>	<p>精神疾患については、メンタルヘルス対応はこれまでから健康管理室の体制を充実してきているところ。早期に対応できるようにケアをしっかりとやっていきたい。</p> <p>来年の4月には新たな職員を迎えるため、今年度の経験を踏まえて、しっかりと対応していきたい。</p>