

令和3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3年11月2日（火）13:30～14:00 本館3-B会議室

4. 内 容

賃金改善および一時金、定年延長、両立支援制度、会計年度任用職員の待遇改善 など

5. 交渉状況

職員団体	県
賃金の据え置きおよび一時金の削減は、新型コロナウイルス感染症対応に奮闘する職員に対して、冷や水を浴びせることになる。	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、勧告内容の実施については、総務部長と協議して決めていく。
新型コロナウイルス感染症対応により業務量が飛躍的に増加しており、BCP（業務継続計画）が機能していない。時間外勤務命令の上限規制の適切な運用および職員定数増について引き続き求めていく。	時間外勤務の削減は、職員の健康管理と公務効率の向上の観点から重視している。 業務の削減や効率化に努めるとともに、応援体制の構築による業務分担および人員配置の見直しに取り組む。
定年延長については、労使で合意すべき事項が多いため、今後も職員団体と交渉および協議をお願いしたい。	60歳を超えた職員が多様な働き方を通じて、その経験や知識を発揮できるよう、基本的には法改正の趣旨に沿って国家公務員に準じた制度を検討していく。職員団体とも必要な話し合いを行い、適切な時期に条例改正を行うことができるよう検討を進める。
結婚休暇の取得期間について、可能な限り取得期間を延長してほしい。	人事委員会から意見照会があれば、取得期間についてしっかり検討する。
男性職員の育児休業および男性職員育児休暇については、国の意見の申し出を踏まえたうえで、取得を促すための具体的な措置を講じてほしい。	男性職員の育児休業については、取得を促進するため、周知や面談などを行っている。今後は、法改正の動向を注視しながら、より取得しやすい制度の構築に取り組んでいく。併せて、取得対象である職員の声を拾い、取得を妨げている要因を掘り下げ、解消を目指す。 男性職員育児休暇については、国の動向を注視し、適時に必要な検討を行う。

<p>育児時間休暇の取得時間の延長および男性職員に対する取得要件の解消を望む。</p>	<p>育児時間休暇は、主に保育園等への送迎に利用されていると認識しているところ。国や他府県との権衡の観点から、取得時間の拡大は困難である。男性職員に対する取得要件の解消については、国や他府県における取扱いも踏まえて、検討していく。</p>
<p>不妊治療休暇については、国の動向を踏まえて措置を講じてほしい。 なお、私傷病特別休暇を取得できる現行制度も維持してほしい。</p>	<p>不妊治療のための休暇の新設については、国の動きを注視し、しっかりと検討していく。 また、不妊治療を私傷病特別休暇の対象とする現行の取扱いについても、国や他府県の取扱いも踏まえながら、しっかりと検討していく。</p>
<p>人事評価制度が公平公正に行われているのか疑問、不満を感じている。 新型コロナウイルス感染症対応による兼務等の拡大により、より一層被評価者が納得しづらい状況が生じている。 制度の検証と見直しについて、具体的な進展を図るため、立ち止まって交渉・協議を行いたい。</p>	<p>引き続き人事評価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。 兼務職員の人事評価については、兼務先所属から本務先所属への情報提供や目標の変更等により、適切な評価を行い、地方公務員法の規定に基づき、適切に給与へ反映させたい。</p>
<p>会計年度任用職員の諸手当や休暇制度について、正規職員との均等待遇を望む。 特に、一時金の削減や、私傷病特別休暇が無給であることについては問題提起をしたい。</p>	<p>本県の会計年度任用職員の給与制度は、基本的には常勤職員の給与制度の例によることとしている。したがって、一時金についても、人事委員会勧告に沿って常勤職員と同様の支給月数とすべきものと考えている。 本県の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権衡およびこれまでの本県の非常勤嘱託職員の休暇制度を考慮することを基本的な考えとしており、私傷病特別休暇の有給化は、困難と考えている。</p>
<p>月途中採用の臨時教職員について初月の通勤手当が支給されない、また月内の雇用だと通勤手当が一切支給されないことに不満を感じている。</p>	