

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、滋賀県職員組合、全滋賀教職員組合、滋賀県公立高等学校教職員組合、滋賀県障害児学校教職員組合

2. 当局側出席者

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）14:15～14:45 本館3-B会議室

4. 内 容

賃金改善および一時金、通勤手当、会計年度任用職員の待遇改善、人員体制、定年延長 など

5. 交渉状況

職員団体	県
新型コロナウイルス感染症対応や豚熱対応に奮闘する職員に対して、給与や待遇改善をもって人事当局の決意を示してほしい。	これまでどおり人事委員会勧告を尊重する立場には変わりはないが、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。
通勤手当の駐車場料金、新幹線・高速道路等の特別料金の加算について、加算額の2分の1制限および上限の撤廃が必要だと考える。	通勤手当についても、基本的には人事委員会の勧告に基づいて実施するものであるとの認識を持っている。そのため、勧告にない内容について、独自に拡大実施することは困難である。また、新幹線・高速道路等の特別料金について、平成30年度および令和3年度に加算要件の緩和を実施したところであり、ご理解いただきたい。
結婚休暇の取得期間の延長を実現してほしい。	今後、人事委員会から具体的な制度設計について意見照会があれば、取得期間についてしっかり検討する。
育児休業の法改正に関する国の動向について、情報収集に努めるとともに、県としての概要の早期提示を求める。	/
会計年度任用職員について、不妊治療を含めた私傷病特別休暇の有給化を望む。	不妊治療を含めた私傷病特別休暇については、国の非常勤職員の休暇制度との均衡の観点から有給化は困難である。
会計年度任用職員の職務の級について、行政職については2級相当までの引き上げを要求する。職務給原則の観点から、号給の上限の撤廃を求める。	本県の会計年度任用職員の給与制度は、職務経験の反映を行うとともに、従事する職務の内容や責任の度合いに応じて格付けされる級や号給の上限を設定している。このことは同一労働・同一賃金の考え方や職務給の原則に照らしても、適切な制度であると考えている。
年間2.55月の期末手当のみの支給となっている会計年度任用職員の一時金の削減については反対を表明する。他府県の動向も踏まえつつになると思うが、少なくとも支給月数に配慮してほしい。	/

<p>これまでの大幅な人員削減に加えて、新型コロナウイルス感染症対応や災害対応などにより、人員不足に拍車がかかっている。先を見越した人員確保および職員定数増に真摯に取り組んでほしい。</p>	
<p>定年延長に伴う高齢者部分休業制度の導入について、早急かつ確実な関係条例・規則等の整備を求める。</p>	<p>高年齢層職員が働き続けることができる職場としていくことは重要と考えるが、代替職員の確保など制度導入による課題も考えられることから、現時点においては、慎重に判断する必要があると考えている。</p>
<p>教職員について、先読み加配(欠員が予想される場合に、先行して人員配置を行うこと)の検討を求める。</p>	
<p>臨時講師の育児休業や通勤手当などに関して、待遇改善を求める。</p>	