

令和3年度職員団体との交渉結果（第2回確定交渉（部長1回目））

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、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3年11月17日（水）10:00～11:45 北新館5-A会議室

4. 内 容

人事委員会勧告の実施、休暇制度、定年延長、働き方改革、会計年度任用職員など

5. 交渉状況

職員団体	県
<p>期末手当の引下げは、新型コロナウイルス感染症対応で日々奮闘している職員のモチベーションに影響するものであり、断固反対である。</p> <p>人事委員会勧告を保留し12月期では引き下げないとのことだが、国では来年6月期で調整との話が出ている。そうなれば新規採用職員や会計年度任用職員は今年は在職していないのに引下げの影響を受けるし、在職している職員も来年1月に昇給した後の給料をベースに引下げを受けることになり、とんでもない話である。</p>	<p>コロナ禍で日々奮闘している職員のがんばりにどう報いるか考えないといけないが、地方公務員法の規定により民間準拠等の原則があり、制度を守ることが県民の信頼の確保につながっていく。人事委員会勧告が基本だと考えており、引き続き話し合いをお願いする。</p> <p>12月期の引下げ分を来年6月期で調整するかもしれないとの懸念は共有しており、国の動向をしっかりと見て情報収集し、本県としてどのように対応すべきか検討していきたい。</p>
<p>結婚休暇の取得期間について、コロナ禍の特例として「当分の間」とする点は評価するが、結婚の在り方が多様化し、後々新婚旅行に行くこともあることからすれば、特例ではなく6か月要件そのものを廃止すべきである。</p> <p>不妊治療休暇について、現行の私傷病休暇を維持した上で新設とする点は歓迎するが、より取得しやすくなるよう、私傷病休暇申請時に診断書の提出は不要としてほしい。</p> <p>育児時間休暇について、配偶者（妻）が育児休業中の場合における男性職員の取得制限の廃止は、要求に答えるものであり満額回答と評価する。</p>	<p>特例廃止後の結婚休暇の取得期間については、今後の新型コロナウイルス感染症の状況や結婚休暇の取得状況等を踏まえて、改めて話し合いをお願いしたい。</p> <p>新設する不妊治療休暇を取得する場合は診断書の提出は不要とするが、私傷病特別休暇により不妊治療を行う場合は他の私傷病の場合にも求めている診断書等の確認が必要と考えている。</p>
<p>定年の引上げは、給与・短時間勤務・役職定年・ポスト・新規採用等の課題があり、制度設計を誤ると今後の県庁の在り方に影響を及ぼすため、しっかりと検討するとともに、引き続き職員団体との交渉・協議を求める。</p>	<p>身体や家庭の状況等があることから、いろいろな選択肢から働き方を選べるのが大事だと考えている。60歳を超えた職員が多様な働き方を通じて経験や知識を発揮できるよう、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。</p>

<p>高齢者部分休業制度について、多様な働き方の選択肢となるものであり、附帯決議もされているので導入してほしい。</p>	<p>高齢者部分休業制度は、高齢期の職員の多様な働き方の選択肢となるが、代替職員の確保などの課題があるため、引き続き導入の是非を検討したい。</p>
<p>時間外勤務について、縮減に向けた取組の効果が現れていたが、新型コロナウイルス感染症の影響によりご破算になっている。新型コロナウイルス感染症は終わりが見えず、長時間労働を原因としたメンタル不調者も生じるなど、大きな問題となっている。</p> <p>人事委員会の報告でも業務量と人員配置の問題に繰り返し言及されており、バランスのとれた人員配置となるよう対応してほしい。</p>	<p>長時間労働を行った職員やメンタル不調者に対しては、産業医による面接指導等を実施しており、引き続き健康管理を行っていく。</p> <p>人員体制については、引き続き事務事業の見直しとともに、業務とのバランスを考慮しながら、重要課題に対応できる体制を整えていきたいと考えている。</p>
<p>会計年度任用職員について、国では勤勉手当も支給されているが、県では期末手当しか支給されない。期末手当を引き下げると、正規職員よりも大きな影響を受けることになり、士気が上がらない。他府県ではいろんな工夫をしているため、十分な検討をしてほしい。</p> <p>私傷病特別休暇が無給とされているが、インフルエンザで出勤できない場合でも無給となり制度上問題がある。正規職員との均衡を図り有給にしてほしい。</p>	<p>会計年度任用職員の給与制度は、基本的には常勤職員の制度の例によることとしており、常勤職員の改定と連動することが適当と考えているが、現時点で国家公務員の給与改定の取扱いが不明であるため、改めて話し合いをお願いしたい。</p> <p>休暇制度は、国の非常勤職員の休暇制度との権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付与することを基本的な考え方としている。私傷病特別休暇の有給化は、国の非常勤職員との権衡を図る観点から困難と考えている。</p>
<p>新型コロナウイルス感染症への対応で約 400 人の兼務発令がされているが、兼務から戻ったときに、当然本務の仕事が進んでいないのに上司から進捗はどうなったと言われた、評価者の係長が兼務になってしまい、自分の仕事ぶりは誰が見てくれるのかと思った、などの人事評価制度に対する不安がある。</p> <p>人事評価制度に内在する問題である公平性や正確性の欠如がコロナ禍で顕在化しており、立ち止まって十分な検証を行うべきである。</p>	<p>兼務職員の人事評価は、兼務所属から情報提供を受けて本務所属が評価することとしており、兼務所属にしっかりと情報提供を行うよう周知したい。また、本務の仕事の目標を変更する必要がある場合は、目標の修正が可能となっており、応援を出している状況を踏まえた評価を行うよう本務所属にも周知したい。</p> <p>人事評価制度そのものについても、アンケート等を通じて運用状況の把握を行いながら、必要な見直しを行い、円滑に実施できるよう取り組んでいきたい。</p>
<p>育児短時間や育児関係の休暇などの制度が充実してありがたいが、時短制度を活用できる職場は本庁にはない。男性職員の育児休業の取得率も上がってきており、若手職員も増えているので、男性職員も女性職員も育児関係の制度を活用するためには、県庁の仕事のやり方を見直さないといけない。</p>	<p>子育てをしながら本庁でも仕事ができる環境は大事な視点だと考えている。本人の希望も踏まえながら、時間的拘束の少ない職場への配置を考えていくとともに、引き続き、休暇制度の見直しや代替職員の配置により、働きやすい職場環境の確保に努めていきたい。</p>