

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））

1. 交渉団体

滋賀県職員組合、全教滋賀教職員組合、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

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）13:15～15:00 危機管理センター会議室3・4

4. 内 容

人事委員会勧告の実施、会計年度任用職員、人員配置・適正な時間管理、ハラスメント、定年延長など

5. 交渉状況

職員団体	県
<p>人事委員会の勧告の取り扱いを保留し、12月期は現行の支給月数とのことだが来年6月期に調整という話も出ている。期末手当の引き下げは新型コロナウイルス感染症対策に加え、豚熱対応も発生し、劣悪な環境や長時間労働をしている職員に対して職員を励ますどころかモチベーションの低下につながると懸念する。</p> <p>人事委員会勧告は期末・勤勉手当を0.15月引き下げるという内容である。会計年度任用職員は期末手当が2.55月しか支給されないのに、0.15月引き下げるとするのは均衡の原則からも疑問。少なくとも引き下げないか支給割合で按分する方法があっても良いので影響緩和について検討してほしい。</p>	<p>今回の人事委員会勧告の取り扱いについては、国家公務員との均衡から国の取り扱いを見て改めて話し合いたい。</p> <p>新型コロナウイルス感染症対策や豚熱対応等、県民の皆さんのために職員が奮闘していることを感謝している。制度上報いていく必要があると考えているが他方で地方公務員制度では民間との均衡を図るということも規定されており、中長期的に見て民間とバランスを取ることが地方公務員制度の透明化、信頼性につながっている。そのため人事委員会勧告を踏まえた対応が基本と考えている。</p>
<p>会計年度任用職員の給与について、消費生活センターの相談員のような公的な資格をもった職種が主事級相当の1級の格付けであることは許せないと思っている。また報酬の上限について、人材確保の観点や近隣府県の状況からも見直しが必要である。</p>	<p>級の格付けや報酬の上限は会計年度任用職員の制度導入時に職務の必要性、責任等を検討して整理したものであり適切なものと認識しているが、今後全く見直さないというわけではないので職務の実態や他自治体の状況等を考慮して引き続き検討していきたい。</p>

<p>業務量に応じた人員を確保すること。また適切な業務量に対する人員配置について時間外勤務が唯一の尺度となっていることに疑問。</p> <p>また時間外勤務の上限規制は健康管理のためであるので自己規制のようなものになってはならない。人員を増やして正しく時間管理ができるようにしてほしい。</p>	<p>定員については財政状況も厳しい中、行政職、専門職を少しずつ増やしている状況。各職場の状況を丁寧に把握していきたい。</p> <p>不払い残業はあってはならない。除算時間の取り扱いを含め時間外勤務手当の申請ができていない事例があれば教えてほしい。また管理職にも時間外勤務の適切な取り扱いについて今後も周知徹底していきたい。</p>
<p>冒頭回答で結婚休暇取得について6か月の期間を当面の期間にするということは是非ともお願いしたい。</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は男性職員の取得ができないという制限は廃止してほしい。</p> <p>不妊治療休暇については会計年度任用職員にも有給で適用されるが私傷病特休も有給とすべきである。</p>	<p>育児時間休暇は制度創設の経緯はあったにせよ、男性だけ取得できないというのはご指摘の通りであるので、取得制限については廃止の方向である。</p> <p>会計年度任用職員の不妊治療に係る私傷病特別休暇の有給化は国の非常勤職員との均衡を図る観点から困難である。</p>
<p>ハラスメントは個人だけでなく組織の利益や県民サービスの提供にも影響がある。職場内での意思疎通が十分にできていない。人事委員会勧告にもハラスメントが起ころうる構造が内在しているという報告があり早急に対応してほしい。</p>	<p>管理職の認識不足という面もあることから、管理職への研修を特にしっかりやっていきたい。相談しやすい環境だけではなく、相談したら対応してくれる環境を少しずつでも作っていくことが大事だと認識している。</p>
<p>定年引き上げについて高齢に伴う支障は必ず出てくる。県のキャリアリターン制度があり、フルタイムで働きたいと思っているなら例えば65歳定年の場合は64歳まで引き上げていくことも可能。</p> <p>県全体の活力化、業務を円滑に推進できる体制が必要で定年延長は一定チャンスだと思っているので県は人や予算を投入する覚悟が必要である。</p>	<p>定年引き上げは大きな課題であると認識していると同時に65歳まで知識・経験のある方を活かせる良い機会だと認識している。</p> <p>制度設計をしていく中で今後も丁寧な話し合いを進めていきたい。</p>
<p>獣医師の新規採用について、公共交通機関で通勤できない部署がある。大津で勤務だと思っていたら違うということがよくある。通勤手当の高速道路利用時の上限額が2万円でおおかつ利用料の2分の1までの支給となっており、この部分がかなりの支障になっていると思う。上限額の見直しをしてほしい。</p>	<p>車でしか通勤できない所属があるということは認識している。他方で通勤手当は人事委員会の勧告等に基づいて実施している。勧告に無い内容について独自に実施することは困難である。</p> <p>高速道路の加算要件については平成30年度、令和3年度に皆さんとの話し合いの結果、一定加算要件の緩和を実施しているところであり現状直ちに改善というのは難しい。</p>