

令和3年度職員団体との交渉結果（第3回確定交渉（部長2回目））

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、総務部次長、人事課長、他人事課員

3. 交渉日および場所

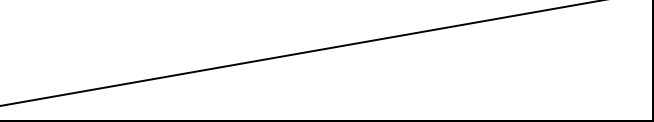
令和4年1月11日（火）9：45～10：30 大津合庁7C会議室

4. 内 容

人事委員会勧告の実施、会計年度任用職員、看護師や保育士などの処遇改善、など

5. 交渉状況

職員団体	県
<p>一時金の引き下げは、オミクロン株への対応など引き続き新型コロナ対応に一生懸命頑張っている職員のやる気に水を差すものであり、行うべきではない。</p>	<p>皆さんが滋賀県職員として日夜奮闘いただいていることについては、感謝しており、敬意を表したい。</p> <p>しかしながら、公務員の給与決定にあたっては、生計費、国および他の地方公共団体、民間事業の従事者の給与と均衡を図ることが地方公務員法に規定されており、人事委員会勧告は、第三者機関である人事委員会が、職員および民間給与の実態を調査し、職員の給与が社会一般の情勢に適切しているか検討した結果であり、勧告を踏まえた対応が基本と考えている。</p>
<p>令和3年12月期の引下げ相当分を令和4年6月期末手当から減額して調整する措置は、実質的には不利益不遡及の原則に反するものであり、違法である。</p>	<p>今回の調整措置は、今後条例等の改正手続きを経て令和4年6月期の期末手当を減額するという将来に向かっての措置であり、直ちに不利益不遡及の原則に反するとは言えないものと認識している。</p> <p>すなわち、令和4年6月期の期末手当の支給計算において、令和3年12月期の期末手当相当額を調整した額とするというものであり、遡及して過去の期末手当を戻入することとは異なると認識している。</p>

<p>正規職員と再任用職員では給与水準の違いや扶養手当の支給の有無などがあるため、令和4年6月期の期末手当の調整措置は、令和3年度末で正規職員を退職し、令和4年度より新たに再任用職員となる職員には特に大きな打撃となる。再任用の辞退などが出てくる可能性もあり、人員体制への影響も懸念されることから、再検討してほしい。</p>	<p>今回の調整措置は、令和3年12月期の期末手当の支給があった者であれば、令和4年の6月期の調整の対象と考えている。</p>
<p>会計年度任用職員は単年度ごとの契約で任用している。過去の一時金を返還させるのは不利益遡及にあたる。6月期の調整を行う根拠は何か。また、引き下げ月の0.05月の根拠は何か。</p>	<p>今回の調整措置は、令和4年6月期の期末手当の支給額計算において令和3年12月以降の期間を期間率に通算することと同様に、支給額の計算方法として令和3年12月期の期末手当の支給のあった者については、引き下げ相当額を調整した額を支給額とするというものであり、遡及して過去の期末手当を戻入するものではないと認識している。</p> <p>引き下げ月については、再任用職員の支給月数の考え方と同様に、制度導入時の一般職員との支給月数の比率を維持するという考え方により算出している。</p>
<p>会計年度任用職員の一時金の引き下げ幅を0.05月に圧縮したことは近畿圏内でも最も高水準であり、評価できる。</p>	
<p>会計年度任用職員の級の格付けについて、人材の他府県への流出を防ぐという人材確保の観点からも引き続き検討してほしい。</p>	<p>制度導入時にそれぞれの職務内容に基づき上限を整理したものであり、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。今後も引き続き、国の非常勤職員との均衡や民間の同種の職種の給与水準なども参考に、他府県の状況も勘案しながら、適切な給与水準の確保に取り組んでいく。</p>
<p>看護師、保育士などの賃金引き上げへの対応について、令和3年12月の総務省通知に基づき、第一線で奮闘している会計年度任用職員を含め賃金引き上げをしてほしい。国通知では特定の職のみが対象となっているが、広く職員が対象となるようにしてほしい。</p>	<p>引き続き情報収集を行った上で、対応を検討していきたい。</p>