

令和4年度職員団体との交渉結果

(第1回人事課長交渉(現業・会計年度任用職員))

1. 交渉団体

自治労滋賀県職員労働組合現業評議会、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4年11月11日(金) 14:45~16:00 本館3-B会議室

4. 内容

給料表の見直し、新規採用、会計年度任用職員の給与・休暇 など

5. 交渉状況

職員団体	県
月例給・一時金ともに3年ぶりの引上げ勧告であり、人事委員会勧告尊重の立場であるならば、早期に実施の回答を求める。	人事委員会勧告の実施については、総務部長とよく協議したい。現業職の給与は、行政職の給与制度に準じた形で運用しており、行政職に準じた対応が適切と考えている。
提案されている技能労務職給料表の行政職(二)水準への移行は、相当な給与水準の低下であり、呑めるような話ではない。お互いの認識に溝があるため、撤回を求める。	給料表の水準については、多くの都道府県で国の行政職(二)表水準に見直され、または見直しに向けた取組がされている状況である。認識に大きな開きがあることから、時間をかけてお互いに研究していくことが必要である。
農業技術振興センターの茶業指導所では再任用職員2人が同じ年齢のため、このままでは同時に退職し、職場が回らなくなる。技術の継承のため、退職補充ではなく、少なくとも1人は前倒しでの採用を求める。	農政水産部の考えも聞きながら、業務量の推移や将来的な見通し、社会経済情勢等を総合的に勘案の上、採用を行ってきたところである。今後も同様の考え方に立って、採用時期も含めて適切に検討していきたい。
近江学園の調理師について、ピーク時は4人いたが、1人欠け2人欠け、いよいよ限界である。正規職員ではなく任期付職員を募集しているが、諸々の状況を考えれば委託には馴染まず直営しかないので、直営堅持の立場で正規職員を補充して働きやすい職場にすること。	未来永劫直営と約束することは難しいが、当面は委託化は行わない。令和6年4月に新施設が稼働予定であり、将来的にどのような形が望ましいのか、健康医療福祉部の検討結果も聞きながら、必要な体制を検討していきたい。
土木事務所の道路管理技術員は3名体制が基本だったが、土木事務所によっては0人の職場が生じ、委託で対応している状況。なくすならなくすとはっきり表明してほしい。	土木交通部からは、3名体制という基本的な方針には変わらないが、体制が維持できていない土木事務所では工夫しながら対応していると聞いている。道路の管理水準を維持していくため、土木交通部の意見も聞きながら、柔軟に対応していきたい。
会計年度任用職員の給与について、報酬上限の行政職1級29号給は給与水準が低すぎる。採用時から上限に達し何年経っても給与が上がらないため、上限を引き上げてほしい。また、資格職種は	会計年度任用職員の給与制度は、職務の内容や責任の度合いに応じて職務の級や上限を設定しており、同一労働・同一賃金の考え方に照らしても適切な制度であると考えているが、今後も引き続

<p>2級格付けを可能とするべきである。</p>	<p>き、国の非常勤職員との均衡や民間の給与水準も参考に、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きたい。</p>
<p>常勤職員は勤勉手当の引上げが勧告されているが、会計年度任用職員は期末手当しかない。昨年度に期末手当の引下げ幅を圧縮した考え方を踏まえ、期末手当の引上げを求める。</p>	<p>昨年度の給与改定時に、常勤職員の期末・勤勉手当の合計月数との比率を考慮して会計年度任用職員の期末手当を改定したことは認識しているが、現時点では人事委員会勧告全体の実施について時間をいただきたい。</p>
<p>会計年度任用職員の時間外勤務手当について、制度上支給できるにもかかわらず、非常勤嘱託職員の時代を引きずって支給していない事例がある。不払い残業が生じないよう、各所属に支給可能であることを周知徹底すること。</p>	<p>臨時または緊急の必要がある場合で、真にやむを得ない場合に限り、必要最小限の範囲で時間外勤務を命ずることとされているが、実際に従事した場合には、時間外勤務手当が支給されるもの。不払い残業はあってはならないものであり、適切な取扱いについて周知・徹底を図りたい。</p>
<p>会計年度任用職員の休暇について、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るのは問題である。国との均衡というが、普通の風邪とは違うので、滋賀県として検討し、新型コロナウイルス感染症と同様に有給とすること。 年次有給休暇について、一部の日数しか前倒し付与がないが、6か月の据え置き期間を置かず任用の開始時期から全日数を付与するべきである。</p>	<p>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を図ることを基本とし、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。 私傷病特別休暇については、国の非常勤職員においても無給であり、有給化は困難と考えているが、国のインフルエンザに関する感染防止対策や休暇の取扱いを注視した上で、権衡を図っていききたい。 年次有給休暇については、一定の要件のもとで前倒し付与が行われるほか、基準日が到来すれば全日数が付与されるが、他府県の状況等も含め、取扱いについて研究したい。</p>
<p>会計年度任用職員の人事評価制度について、人材育成のツールであるにもかかわらず、評価結果のみを根拠に、本人への指導や説明を行わないまま、雇止めするために利用している不適切な事例がある。常勤職員に比べ趣旨が徹底されておらず、軽んじられているのではないか。</p>	<p>人事評価制度は人材育成のツールであり、上司とのコミュニケーションを促すツールでもある。会計年度任用職員については十分に徹底できていなかった部分があるかもしれないので、周知徹底していきたい。</p>
<p>会計年度任用職員制度の現場の運用について、業務の分担や時間外勤務・年次有給休暇の取扱い等で所属間に差があり、雇用関係のルールが首尾一貫していない。人事課から所属に対し運用基準を示してほしい。</p>	<p>運用に課題が生じている職場がある、所属間に差があるということであれば、状況を把握して、必要な指導・助言をしていきたい。</p>