

令和5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、総務部管理監（人事課長）、他人事課員

3. 交渉日および場所

令和5年11月7日（火）15：30～17：15 大津合同庁舎7D会議室

4. 内 容

人事委員会勧告の実施、諸手当の改善、会計年度任用職員の勤勉手当、人事評価制度の運用、働き方改革など

5. 交渉状況

職員団体	県
人事委員会勧告の実施について、早期の回答を求める。 また、約30年ぶりの水準で全世代の給料月額引上げ勧告がなされているが、若年層に比べて中高年齢層の引上げ額が少なく、不公平感がある。	人事委員会勧告を尊重する立場に変わりはないが、その将来にわたる財政的な影響も含めて慎重に検討する必要があると考えている。 近年の人事委員会勧告は若年層に重きを置いていたが、今年度は中高年齢層にも改定の効果が及んでいる。人事委員会勧告を基本に検討したい。
中途採用者の初任給について、国より有利な制度であるとはいえ、満足のいく内容ではない。他府県の状況把握だけでなく実効性のある議論をすべきである。	民間経験の長い中途採用者の増加や採用辞退等の現状を見ると、現行の取扱いを今後も続けるのが適当か課題意識を持っている。まずは他府県の状況把握を進めたい。
通勤手当について、物価高によるガソリン価格の高騰が職員の生活をひっ迫させていることから、自家用車に係る手当額を引き上げてほしい。	基本的には人事委員会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ことから、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。
獣医師の初任給調整手当について、人材確保の観点からも、少なくとも近隣府県と比べて見劣りしない水準にすべき。また、実施時期について現時点での検討状況を教えてほしい。	人事委員会勧告で獣医師の支給額等の見直しについて言及があったところであり、他府県と比較して遜色のない水準となるように検討したい。実施時期については、令和6年度を予定している。
在宅勤務等手当について、導入にあたっては、支給対象要件および通勤手当調整に係る手続の簡便性についてしっかりと検討してほしい。	人事委員会勧告で手当新設の検討について言及があったところであり、国や他府県の動向を把握した上で、検討していく。
会計年度任用職員の勤勉手当について、支給することを前提に検討中であると認識しているが、支給月数はどうするつもりか。また、人事評価結果の給与反映の検討状況について教えてほしい。	勤勉手当については、地方自治法の一部改正により支給可能とされ、人事委員会勧告で常勤職員との均衡を踏まえて具体的な支給方法を定めることについて言及があったところであり、支給月数

	<p>については、常勤職員と同じとする方向で検討している。人事評価の方法および評価結果の成績率への反映については、簡素な仕組みとする予定である。</p>
<p>人事評価制度の運用について、この間の労使合意を踏まえて、検証と見直しを継続してほしい。</p> <p>また、人事評価結果の給与反映について、勤勉手当の「特に優秀」区分を「優秀」区分へ一本化するなど実態に合わせて運用すべき。</p>	<p>引き続き、人事評価制度が円滑に実施できるよう、必要に応じて見直しを行いながら、取り組みたい。</p> <p>人事評価結果の給与反映については、職員の頑張りが十分に給与に反映されているとは言い難い面があり、課題意識を持っている。行政経営方針に掲げる「県庁を担うひとづくり」を推進する観点から、より職員の意欲向上や人材育成につながる制度となるよう、勤勉手当の成績率区分の運用の見直しを検討したい。</p>
<p>長時間労働是正や両立支援のため職員定数を増やし、適切な人員配置をしてほしい。</p>	<p>行政需要に対応するため、平成29年度以降、定数を増員している。今後も、事務事業の見直しや業務の効率化の徹底を図りつつ、業務の質・量とのバランスを十分考慮して、突発事案の発生や育児介護など様々な事情がある職員の増加にも柔軟に対応できる、持続性や代替性の確保を進める観点を重視した体制づくりに取り組みたい。</p>
<p>どの職場でも年間14日以上有給休暇を取得できるよう、具体的な措置を講じてほしい。労働基準法では5日以上有給休暇の取得が義務づけられている一方で、それを下回る職員も少なくなく、特に福祉施設等では勤務実態から取得が困難な状況にあるため、人員体制等も含めた抜本的な対策を講じてほしい。実態確認だけでなく、その先の具体策を検討すべき。</p>	<p>年間5日以上有給休暇を取得できていない職員が全体の約1割いるという事実は重く受け止めている。まずは5日を下回る職員について、その実態や所属ごとに偏りが無いかなどを調べたい。</p>
<p>職員の心理的安全性を確保するため、カスタマー・ハラスメントへの対策として、撮影行為等を防止するための規定整備など積極的な姿勢を見せてほしい。</p>	<p>パワーハラスメントの防止等に関する指針に基づき、組織として対応し、職員の救済を図っているところ。加えて、今年度から「職務に関する働きかけについての対応要領」を見直し、職員の安全が確保される対応ルールを一層強化したところ。現行の庁舎等管理規則でも必要な指示や措置を講じることは可能だが、現行規則への明文化については、他府県の状況等も参考にし、今後研究していきたい。</p>
<p>職員の多様性を尊重するため、LGBTQ+への対応について、まずはソフト面でしっかり取り組んでほしい。</p>	<p>ダイバーシティ推進の意識を全ての職員が共有するとともに、それぞれの違いを互いに理解し、尊重し、一人ひとりが能力を発揮できる職場環境づくりに努めていきたい。</p>