

令和5年度職員団体との交渉結果（第2回人事課長交渉（青年・女性、会計年度任用職員））

1. 交渉団体

滋賀県職員組合

2. 当局側出席者

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14日（火）13:30～14:45 本館3-B会議室

4. 内 容

主任・副主任制度、会計年度任用職員の課題、両立支援制度、休暇制度など

5. 交渉状況

職員団体	県
<p>主任・副主任制度について、専門性が高い職場は事務分掌ローテーションが難しいため、管理職員が副主任を決めて業務を分け与え、主任と組み合わせて業務を行うような配慮を求める。</p> <p>また、小さい職場では主任・副主任制度の体制も難しく、人員にゆとりがない。</p>	<p>主任・副主任制度が機能するように、人事異動においても、短期間の異動や係の半分以上が異動するようなことは極力避けること、係の経験者を係長とすることなど部局とも連携の上、意を用いているところであり、各所属に引き続き呼び掛けていきたい。</p> <p>また、小規模係を見直すなど、もう少し大きな規模でお互いに助け合えるような体制づくりに取り組んでいきたい。技術継承や人材育成のためにはゆとりある人員体制が必要であり、意を用いて取り組んでいきたい。</p>
<p>会計年度任用職員の報酬について、職責や経験年数に見合う報酬額となるよう見直してほしい。報酬が低く募集しても応募がなく、報酬には上限がありモチベーションにも影響している。</p> <p>また、会計年度任用職員の配置から正規職員の配置に置き換えてほしい。</p>	<p>現行の会計年度任用職員の給与制度は、常勤職員と同様、前歴の加算という形で職務経験を反映させるとともに、従事する職務の内容や責任の度合いに応じて、報酬上限を設定しているところであり、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。</p> <p>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、他府県の状況も考慮しながら、適切な給与水準の確保に取り組みたい。</p> <p>また、当該職が任期の定めのない職として必要と判断されるならば、常勤の職として設置すべきものとする。職の設置については、常勤・非常勤にかかわらず、部局からよく話を聞き、適切な判断をしたい。</p>
<p>会計年度任用職員の私傷病特別休暇について、有給化の声が大きい。全国的に見ても一定有給化の動きがあり、県内自治体でも有給制度があるところが半数以上ある。人材確保の観点からも検討を求める。</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との均衡を基本に、以前の非常勤嘱託員の休暇制度を考慮することを基本としている。国の非常勤職員においては、無給かつ10日とされていることから、有給化は困難である。</p>

<p>会計年度任用職員に対して勤勉手当を支給する場合、人事評価制度は現行制度の簡素な方法を継続するよう求める。</p>	<p>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、他の都道府県の状況も参考に、具体的な支給方法等について検討を進めている。</p> <p>人事評価結果の勤勉手当の成績率への反映についても、簡素な仕組みとする必要があると考えている。</p>
<p>看護休暇について、2人以上の子を養育する職員については、本来の5日に加えてさらに5日が付与されているが、3人以上の子を養育する職員に対するさらなる日数の加算をしてほしい。また、加算対象となる子の範囲を中学校就学までから中学校卒業までに拡大してほしい。</p>	<p>これまでから対象者の範囲を拡大してきており、国や他の都道府県との均衡から、ただちに更なる拡大は困難である。</p>
<p>子に障害がある場合など一定の要件がある場合、小学校3年生までの子を養育する場合に1日を通して2時間までとなっている子育て支援時間の時間と対象年齢を拡大してほしい。在宅勤務等のテレワークを実施することが難しい職場もある。</p>	<p>子育て支援時間は、国には導入されていない制度であり、ただちに拡大することは困難である。在宅勤務をはじめとしたテレワーク制度や時差出勤制度を活用しながら、仕事と育児の両立を図ってほしい。また、様々な事情があっても働き続けられる職場環境を目指して取り組んでいる。</p>
<p>台風による休校やインフルエンザによる学級閉鎖時に不可抗力の事故の特別休暇を取得できるようにしてほしい。国では6月に「こども未来戦略方針」を閣議決定し、看護休暇で対応するという話があるが、看護休暇は日数に限りがあるため不可抗力の事故の特別休暇での対応を求める。</p>	<p>不可抗力の事故の特別休暇は、職員の責によらない原因によって出勤することができない、もしくは著しく困難である場合に認められる休暇であり、安全確保のため子を監護する必要がある場合は、職員自身が出勤することが不可能もしくは著しく困難であるとはいえず、国の休暇制度との権衡からも、更なる拡充は困難である。</p> <p>本年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」において、看護休暇の取得事由の範囲の見直しが含まれていることは承知している。まずは「こども未来戦略方針」の内容を把握し、今後の国や他の都道府県の対応状況を注視して対応を考えていきたい。</p>
<p>昨年度、宮城県では「孫休暇」が制度化され、今年度も香川県が導入するなどいくつかの団体が導入される。本県では孫を対象とした看護休暇に同居要件があり見直す必要があると考えている。定年引上げにより孫がいる職員も増えてくるため検討してほしい。</p> <p>また、鳥取県が更年期休暇を制度化した。遅れないよう検討してほしい。</p>	