

# 令和6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、滋賀県職員組合、全滋賀教職員組合、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6年11月8日（金）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、諸手当の改善、職員定数、両立支援制度、ハラスメント対策、会計年度任用職員の勤務条件など

## 5. 交渉状況

職員団体	県
物価が大幅に上昇しており、人事委員会勧告の実施では不十分である。若年層だけでなく、全職員に対し、生計費に見合う賃金改善を求める。	人事委員会勧告を尊重する立場に変わりはないが、財政的な影響についても十分検討を行う必要がある、もう少し検討の時間をいただきたい。
再任用職員の給与水準が低すぎる。職員のモチベーション維持のため、改善を求める。	再任用職員の給与水準については、民間企業における高齢層従業員の年間賃金水準を基本に制度設計されており、民間の給与水準を踏まえる必要がある。
民間経験を持った新規採用職員の初任給を改善するため、前歴換算の改善を求める。人材確保のためにも求められている。	本県の前歴換算制度は国よりも有利な取扱いとしているものの、近年人材確保が厳しい状況となっていること、民間経験の長い職員の採用が増えていることから、その運用面について見直しを検討したい。また、在職している職員についても、一定の範囲について、在職者調整が必要と認識しており、その範囲や内容を検討したい。
地域手当の支給率の引下げにより、給与水準が下がることがないよう、現在行われている給料月額に係る調整率を引き上げるよう求める。	人事委員会勧告を基本に検討するものと考えているが、人事委員会勧告の実施については、令和6年度の給与改定とあわせて、もう少し検討の時間をいただきたい。
今回の人事委員会勧告で給料月額の水準調整が勧告された。他の都道府県においては、水準調整後の給料月額を退職手当の基本額の算定基礎としているところもあり、本県も水準調整後の給料月額を算定基礎とするよう検討を求める。	退職手当については支給水準も含めて国の制度に準じてきたところであり、退職手当の基本額の算出基礎となる給料月額は、引き続き給料表の額とすることが適当である。
扶養手当について、政策的に誘導されたものであって、育児や介護、健康面の問題等の事情があって扶養されている配偶者もいる。配偶者に係る扶養手当は廃止しないよう求める。	これまでから国の制度に準じたものとしており、国においては、民間企業や公務職場において配偶者に係る手当の受給割合が減少していることから配偶者の手当を廃止することとされたものである。人事委員会勧告を受けて見直すものであり、ご理解いただきたい。

<p>自家用車利用にかかる通勤手当について、ガソリン代の高騰を踏まえ引き上げるとともに、長距離通勤者に対応できるよう、自動車使用距離の区分を拡充するよう求める。</p>	<p>人事委員会勧告に基づいて実施するものと認識しており、勧告にない内容を独自に拡大実施することは困難である。</p>
<p>大雨警報への対応などで、公共交通機関が動いていない深夜に出勤することとなった場合、自家用車で行かざるを得ないにもかかわらず、高速道路を利用してもその負担に対する措置がないことが、職員の大きな不満となっている。自己負担がないように検討を求める。</p>	<p>高速道路やタクシーの利用料などは使用料から支出できるものと認識している。なお、災害時における公共交通機関の不通等のため、通常の通勤方法とは異なる方法により出勤した場合には、鉄道賃や車賃、タクシー料金を旅費で支給可能である。</p>
<p>業務見直しにより職場に余裕が生まれればよいが、これ以上の業務見直しは困難である。また、新しい行政需要への対応にあたり、現状の業務見直しもせずに進むため、現場は疲弊しており、状況を打開するには定数拡大が必要である。</p>	<p>今年度からワークライフバランス枠として、近年増加している男性職員の育児休業をはじめ、育児や介護等のために職員が短期の休業等をする場合にも柔軟に対応できるよう、試行的に9部局に各1人を増員している。試行結果も踏まえつつ、国スポ・障スポ大会後を見据え、代替職員の確保、充実を図っていきたい。</p>
<p>休校や学級閉鎖に対応できるよう休暇制度の整備を求める。</p>	<p>感染症に伴う学級閉鎖については、今般の育児・介護休業法改正を受けた国における対応も踏まえ、必要な措置を検討していきたい。台風などの災害による休校については、国や他の都道府県との権衡の観点の踏まえて研究していきたい。</p>
<p>小学校3年生までの子を養育する職員が対象となっている子育て支援時間の対象年齢の拡大を求める。子育てを理由に退職を考える職員もおおり、せめて小学校卒業まで延長してほしい。このままでは大切な人材を失う。人材確保のためにもぜひ願う。</p>	<p>子育て支援時間は、国にない制度であり、多くの近隣府県でも小学校3年生までを対象としており、国や他の都道府県との均衡から、現時点では更なる制度の拡充は困難と考えるが、引き続き話し合いをお願いしたい。</p>
<p>組合アンケートでも1割近くが「ハラスメントあり」と回答している。組合への相談では、管理職によるパワハラ事例を聞く。当局が積極的な調査に入るなどの対策を求める。</p>	<p>職員から相談を受けて、ハラスメントにあたるのではないかとこの事案を把握した場合には、プライバシーの保護および相談者の気持ちに最大限配慮しながら、できる限り慎重かつ丁寧に、必要な初動対応はもとより、関係者へのヒアリング等による事実確認および再発防止に取り組んでいる。相談窓口等に相談しても対応されない管理職によるハラスメント事案があれば、教えていただきたい。</p>
<p>会計年度任用職員の私傷病休暇の一部有給化を検討するよう求める。</p>	<p>国の非常勤職員においては、無給かつ10日とされているところであり、国との権衡の観点から有給化することは困難である。</p>
<p>会計年度任用職員については、5年毎の公募があることで精神的なプレッシャーがあると聞いている。職場でその職員が必要と認められ任用されているのであれば、5年毎に公募を行う必要はないのではないか。</p>	<p>本県では4回まで非公募による再度の任用を可能とし、その後も、公募による選考の結果、同一人が採用されることは妨げていない。現行の取扱いが人材確保の障害となっているとまでは言えないものと認識しており、現行の取扱いを継続すべきである。</p>