

令和7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、総務部次長、人事課長、他人事課員

3. 交渉日および場所

令和7年11月10日（月）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、中高年齢層の給与、前歴換算制度の見直しに伴う在職者調整、勤務間インターバル、60歳超職員の給与水準、通勤手当の見直し、初任給調整手当の改善、育児休業等取得者の業務をカバーした職員に対する勤勉手当の加算など

5. 交渉状況

職員団体	県
人事委員会勧告を完全実施すること。 勧告の完全実施について、早急に回答いただくことが職員の安心につながる。	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についても十分に検討する必要があることからもう少し時間をいただきたい。
人事委員会が公表しているモデル給与による集計では、中高年齢層の職員の賃金改善率は物価上昇率に追いついていない。中高年齢層の賃金の改善のため、55歳以上の職員の昇給停止の見直しや給料表の号給延長を行うこと。	今年度の人事委員会勧告は中高年齢層についても手厚く給料月額を引き上げる内容となっている。 55歳以上の職員の昇給停止や給料表の号給延長は、過去から人事委員会勧告に沿って対応しており、今年度の勧告では言及がないため困難である。
初任給決定における前歴換算制度の見直しに伴う在職者調整の対象となる職員の範囲について、概ね3年以内に採用された職員を対象とするとされているが、これでは範囲が狭いため、幅広く調整を行うこと。	近年在職者調整を実施した団体においては概ね3年以内に採用された職員を対象としているが、在職者間の逆転防止の観点や人事評価制度導入に伴う昇給制度の見直し等を踏まえ、幅広く改善の効果が及ぶよう検討したい。
勤務間インターバルの確保について、11時間のインターバルの確保を実効性のあるものとするため、翌日の所定労働時間の開始時間を超える場合は、その時間を勤務したものと取り扱うこと。	実際には勤務していないにもかかわらず「勤務したものとみなす」方法は、「ノーワーク・ノーペイの原則」に反する。 勤務間インターバルの制度は健康管理のための制度であり、遅くまで仕事をして翌日遅い時間に出勤するということが常態化しないよう21時30分に退勤を促すことを基本とするとともに、遅出勤務制度の活用により対応したい。

<p>60歳超の職員の給料水準は60歳到達前の7割となっており、全く同じ仕事をしているにもかかわらず水準が下がることは同一労働同一賃金に反している。後進の育成など重要な存在であるにもかかわらず、このような処遇であることは問題であり、改善すること。</p> <p>また、再任用職員の給与について、会計年度任用職員の処遇改善が進んだことで、これを下回る水準となっている。再任用職員の多くは係長級で任用され、後輩職員にアドバイスを行う立場であるにもかかわらず、意欲の減退を招く給与水準となっており、改善すること。</p>	<p>60歳超の職員の給与水準は、国家公務員の給与制度および他の都道府県の状況からも適正な水準と考えているが、国の動向も注視したい。</p> <p>再任用職員にとっても、給与水準はモチベーションの維持に重要な要素であると考えている。国においては60歳前後の職員層の給与水準や高齢層職員のモチベーション維持について人事管理の様々な面から一体的に検討を行っていくこととされており、国の動向を注視したい。</p>
<p>通勤手当について、ガソリン価格の上昇を踏まえ、増額・距離区分の増設等の改善を求める。</p>	<p>今年度の人事委員会勧告において、自動車に係る手当額の引上げ等が勧告されたため、これを基本に検討したい。また、国においては、月の途中で採用された職員や異動した職員に対し、令和8年10月以降、採用日や異動日から通勤手当を支給することとされたことから、国の動向を注視し、適切に対応していきたい。</p>
<p>初任給調整手当について、薬剤師など人材確保が困難な専門職種についても拡大を求める。</p> <p>特に総合土木職について人材確保が厳しい状況である。採用試験の見直しだけでは不十分であり、人材確保のため初任給を改善すること。</p>	<p>初任給調整手当は、専門性の高い採用困難職種に対する例外的な手当措置であり、慎重な検討が必要である。今年度の人事委員会勧告では言及がなく、他の都道府県でも支給事例はほとんどないことから、拡大は困難である。</p>
<p>水防待機のため、公共交通機関が運転していない時に自家用車で登庁した場合、交通費の自己負担が発生しているので改善すること。</p>	<p>自宅から勤務公署への登庁は通勤行為であり、旅費支給は困難であると考えているが、職務のための出勤行為に自己負担が生じている点については課題として共有したい。</p>
<p>育児休業等を取得した職員を代替する職員の確保とともに、その業務をカバーした職員への勤勉手当加算を行うこと。</p> <p>また、当該加算のための原資を捻出するために、標準の成績率の引下げを行わないこと。</p>	<p>まずは代替職員の確保に取り組みたいが、育児休業等を取得した職員の業務をカバーした職員に対する勤勉手当の成績率の加算についても検討したい。</p> <p>この加算のための原資の捻出については、皆さんとの話し合いを踏まえて具体の方法を検討したい。</p>