

令和7年度職員団体との交渉結果（第3回確定交渉（部長2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17日（月）10：30～12：00 県庁北新館5階5A会議室

4. 内 容

中高齢層の給与、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、再任用職員の給与、専門職の初任給調整手当、水防等の緊急出勤時の手当、県外出張の弾力的な運用、育休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、フレックスタイム制の導入など

5. 交渉状況

職員団体	県
<p>人事委員会勧告の実施は評価するが、若年層に重きを置く改善であり、中高齢層は物価上昇に追い付いていない。モチベーションの維持や離職防止等の観点からも、中高齢層の賃金水準改善や55歳昇給抑制措置の撤廃、給料表の号給延長などが必要。</p>	<p>今年度の人事委員会勧告による給料表改定は、中高齢層の職員が在職している級号給についても概ね10,000円以上引き上げる内容となっており、年収で見ると、若年層と遜色のない、または上回る額での引上げとなっている。また、55歳昇給抑制措置および給料表の号給延長は、いずれも給料表の運用の根幹をなす部分であり、勧告にない内容を独自に実施することは困難。</p> <p>モチベーションへの影響等については課題意識を持っている。機会を捉えて人事委員会に伝えていきたい。</p>
<p>初任給算定において、民間企業等における正社員の経験の換算率を100/100に改善したことに伴う在職者調整について、民間正社員経験を有する全ての職員を対象とするべきではないか。</p> <p>技能労務職のうち、技術員の初任給決定についても、前歴換算制度の見直しを踏まえて、見直すべき。</p>	<p>在職者調整は逆転防止や部内均衡等を考慮して一定の範囲を対象に実施するものと認識しており、これ以上調整範囲を拡大することは困難。</p> <p>技術員の初任給決定については、換算率の運用も含めて検討したい。</p>
<p>勤務間インターバルによる出勤時間が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扱うことにより、インターバルを確保できるようにするべき。</p>	<p>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」に反すると考える。</p>

<p>再任用職員の賃金が会計年度任用職員の賃金より低い中、再任用職員のモチベーション維持に問題がある。再任用職員の人材確保に向けて、期末手当・勤勉手当の改善や職務の級の格付けの再検討など任命権者の判断で何らかの改善をお願いしたい。</p>	<p>勧告どおり実施することが適当と考えており、人事委員会勧告にない内容を独自に実施することは困難。また、再任用職員については原則として係長級で任用しており、4級格付けは困難。</p>
<p>総合土木職など欠員が続いている職種は人材確保が困難な職種であるから、初任給調整手当を支給すべき。</p>	<p>総合土木職は、知識の特殊性・専門性や人材確保の困難性という点で、医師や歯科医師とは異なると認識。今年度の人事委員会勧告では言及がないこと、また、他の都道府県でも支給事例はほとんどないことも踏まえると、支給は困難。</p>
<p>災害時だけでなく、水防待機のため公共交通機関の運行時間外に登庁する場合にも交通費の実費支給が必要。</p>	<p>自己負担が生じている点は課題と認識しており、通勤手当以外で何か対応ができないか、検討を開始したい。</p>
<p>県外出張の際、業務によっては公務後に懇親会や役員会がある場合があり、旅行命令の運用をもう少し柔軟にすれば県職員としての活躍が拡がると考えるが、どうか。</p>	<p>人脈構築や自己研さんに資するケースもある一方、県民の方から疑念を持たれ、県政に対する信頼に影響を与える可能性もあり、無制限に認めることは困難。検討すべき課題があることから、どういう範囲であれば認めることが可能か、他の都道府県の取扱いを調査したい。</p>
<p>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成績率の加算について、代替職員が配置される場合も、一定の負担が生じるため加算すべき。</p>	<p>標準の成績率は引き下げず、既存の原資の余りを活用して加算することとしたため、対象範囲を絞り込む必要があり、代替職員が配置されない場合に限定して加算することとしたところ。</p>
<p>フレックスタイム制の導入について、まずは育児や介護の事情を抱えた職員から導入ということであるが、今後、全職員に運用する場合に生じる問題を検証していく必要がある。</p>	<p>所属における勤怠管理がこれまでに比べて難しくなる等の課題が考えられることを踏まえ、一定の勤務パターンを設定し、その中で週休3日を可能にする形としつつ、対象者を限定して試行を開始したい。</p>