

## 令和2年度職員団体との交渉結果（第1回確定交渉）

### 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、滋賀県公立高等学校教職員組合、  
全教滋賀教職員組合、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、総務事務・厚生課長、行政経営推進課長、他人事課員

### 3. 交渉日および場所

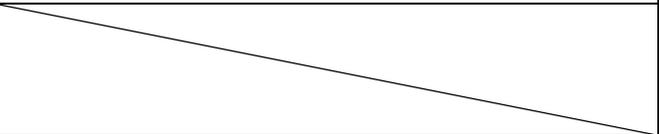
令和2年11月9日（金）13:15～14:30 北新館5-A会議室

### 4. 内 容

一時金と給与水準、通勤手当の高速道路利用等の要件緩和、会計年度任用職員に係る給与水準・休暇制度、夏季休暇の取得期間拡大、人員確保 など

### 5. 交渉状況

職員団体	県
一時金の引き下げは、コロナ禍で頑張っている職員に伝えるものではない。人材確保の面からも給与水準の引き下げは認められない。	コロナ禍への対応にあつては、皆さんの頑張りに感謝を申し上げる。しかし、給与決定については人事委員会勧告を踏まえた対応が基本である。
扶養手当について、子にかかる支給額が9,700円となっているが、他府県では既に10,000円を支給しているところもあり、早期の制度完成をお願いする。	本県における扶養手当は、これまでから国の制度に準じたものとし、人事委員会勧告に基づいて決定している。今年度の人事委員会勧告にない場合には、対応は困難である。
通勤手当の高速道路・新幹線の利用について、婚姻や配偶者の就職・転勤など様々な事情で遠距離通勤とならざるを得ない職員がおり、要件緩和をお願いする。また支給額は2分の1ではなく、全額支給とすること。	基本的には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、独自に拡大することは困難と考えている。 なお、高速道路等の要件緩和について、平成30年度から介護に伴う転居の場合も対象となるよう支給要件を一部拡大したところである。
会計年度任用職員の一時金の引き下げについて、勤勉手当の支給もないのに期末手当を引き下げるのはおかしい。期末手当ではなく勤務手当を引き下げることができるのではないかと。また、報酬の上限については、1級の最高号給までとするのが本来のルールではないかと。	会計年度任用職員の給与制度は、常勤職員の給与制度の例によることとしており、人事委員会勧告に沿って常勤職員と同様の支給月数とするものと考えている。 また、現在の報酬の上限設定については、同一労働・同一賃金や職務給の原則の考え方からも適切なものと認識しているが、引き続き適切な給与水準の確保に努めたい。

<p>会計年度任用職員の私傷病特別休暇について、無給ではなく有給の休暇を創設するよう検討をお願いする。</p>	<p>会計年度任用職員の休暇制度は、国の非常勤職員の休暇制度との権衡や、以前の非常勤嘱託職員の休暇制度を考慮して付与しているところ。国の動向も注視しつつ検討していきたい。</p>
<p>昨年度の技能労務職給料表の国の行政職（二）表水準への見直し提案は、撤回すべきである。</p>	<p>国や他の都道府県と比較して相対的に高い給与水準にあり、本県においても見直すべき時期に来ていると認識している。引き続き話し合いをお願いしたい。</p>
<p>人員体制について、非常時や業務量の増加にも対応できるよう恒常的な人員配置をお願いする。</p>	
<p>人事評価制度について、職員の人材育成やモチベーション向上につながっていない不適切な運用がされている。評価を受けている側のアンケートを実施し、本来の趣旨に沿うよう検証・見直しを行う必要がある。</p>	<p>不適切なものは改める必要があると認識しており、改善をしていきたい。</p>
<p>現業職の採用について、技術の継承ができるよう計画的な新規採用をお願いする。</p>	
<p>夏季休暇の取得期間について、仕事内容によっては取得しづらい期間もあるため、10月末まで延長するよう検討されたい。 また、健康管理指導区分によって勤務時間の軽減が必要とされる場合に、時間単位で病気休暇が取得できるよう、国の制度を倣い制度化を検討いただきたい。</p>	