

## 令和2年度職員団体との交渉結果（第2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、人事課長、総務事務・厚生課長、他人事課員

### 3. 交渉日および場所

令和2年11月18日（水）11:00～12:00 北新館5-A会議室

### 4. 内 容

人事委員会勧告の実施、通勤手当の高速道路等利用の要件緩和、会計年度任用職員、休暇制度など

### 5. 交渉状況

職員団体	県
<p>期末手当は引き下げ、月例給は据え置きという勧告どおりの回答があったが、我々の思いとしては、過去11年にわたって独自カットしてきたという点をしっかりと受け止めてもらいたい。今回の引き下げについてどのように考えているのか。</p>	<p>人事委員会勧告は、第三者機関である人事委員会が職員および民間の給与の実態を調査し、職員の給与が社会一般の情勢に適応しているかを検討した結果であり、人事委員会勧告を踏まえた対応が基本と考えている。現段階で給与カットについて具体的に申し上げることはない。</p>
<p>通勤手当の高速道路利用加算の要件緩和については勧告でも言及されたことであり、調査を早々にしていただき、幅広に検討いただきたい。 扶養手当の上限額の引き上げについても、早々に検討していただきたい。</p>	<p>結婚や育児などやむを得ない事情の中で働く職員の思いについては受け止めさせていただいた。みなさんからいただいた意見をベースに検討してまいりたい。 扶養手当については平成28年の人事委員会勧告において段階的に引き上げることとされ、順次改正してきた。勧告に沿った制度が基本であると考えている。</p>
<p>年次有給休暇の県の取得目標は14日だが、福祉施設では5日も取れていないと聞く。危機感をもって対応すべき。 年末年始の休暇取得促進について、新型コロナウイルス感染症という面はあると思うが、一過性のものでなく継続的にすべきである。</p>	<p>所属においては、積極的に休暇を取得できるように工夫してほしい。 一過性としなないという点では働き方改革につながるものであると思っている。今後の状況を踏まえて検討したい。</p>
<p>長時間労働について、230時間を超える職場や平均90時間を超える職場がある。人事委員会勧告でも人員不足について言及されており、増員が必要である。</p>	<p>時間外労働を抑制する取組をしているところであり、一部の職員に過重な負担が続かないよう、現場の意見を踏まえながら柔軟な人員体制としたい。</p>

<p>人事評価制度について実施したアンケートで約6割の人が不公平感や客観性への疑問を多数あげている。本来あるべき人材育成という観点についても不十分であり、検証と見直しをすべき。</p>	<p>実施状況を見ながら、必要な見直しについてみなさんと情報共有しながら、引き続き検討してまいります。</p>
<p>技能労務職給料表の国の行政職（二）表水準への見直しについて、期限を切った提案は改められたが、現業職員の実態からすれば不当な見直しである。</p>	<p>他の都道府県で見直しがされている中で、相対的に滋賀県の水準が高くなってきているという問題意識は持っている。引き続き話し合いをお願いしたい。</p>
<p>会計年度任用職員は、県の職場にはいなくてはならない存在であり、勤勉手当がない一時金を正規職員と連動して引き下げることはおかしい。 正規職員と同様の年次有給休暇の付与の仕方や、有給の私傷病特別休暇が必要である。</p>	<p>会計年度任用職員の給与については、常勤職員の例によることとしていることから、会計年度任用職員の期末手当についても、人事委員会勧告に基づき引き下げるのが適当と考えている。 勤勉手当については、判決を受けての国の動向、他府県の状況を見ながら引き続き検討したい。 休暇制度についても国の動向等を注視して検討してまいります。</p>