

## 令和4年度職員団体との交渉結果（第1回確定交渉（課長重点））

### 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

人事課長、他人事課員

### 3. 交渉日および場所

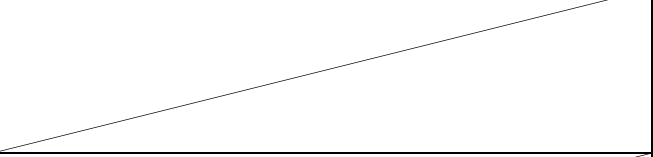
令和4年11月1日（火）13:30～14:00 本館3-B会議室

### 4. 内 容

賃金改善および一時金、通勤手当、会計年度任用職員の待遇改善、人員体制、早期退職制度 など

### 5. 交渉状況

職員団体	県
早期退職制度については、定年制導入に際して締結した協定に基づき実施してきたもの。職員の人生設計の観点からも休止は断じて容認できない。少なくとも、今年度については早期退職者募集を例年通り行うこと。	令和5年度から段階的に定年年齢を引き上げることや、職員の年齢構成、人材確保の観点から、例年実施していた早期退職者の募集については、今年度より当分の間は実施しないこととしたい。
高齢者部分休業について、代替職員の確保など制度の運用について課題があることは認識しているが、画一的な制度とはせず、幅広い選択肢のある制度となるよう再検討を求める。	高齢期職員の多様な働き方のニーズに応えるとともに、各職場の他の職員の負担が大きく増加することがないように、また、業務マネジメントに支障が出ないように運用を行う必要があると考えている。
民間企業と県の初任給には大きな格差があることから、初任給格付けの引上げを求める。	
採用が困難となっている薬剤師や獣医師への初任給調整手当の新設・引上げを求める。	本県の獣医師の給与については、近畿府県の中でも大きく不利とは言えず、人材確保のために初任給調整手当を増額することは困難である。また、薬剤師に対して支給している団体は全国的にもほとんどなく、新設は困難と考える。
消費者物価指数の上昇に対し、これを解消できる賃金改定とはなっていない。大幅な基本給の改善が急務である。	これまでどおり人事委員会勧告を尊重する立場には変わりはないが、勧告内容の実施については、総務部長と協議して決めていく。
会計年度任用職員の報酬が低いことによる人材流出が現実のものになっており、初任給格付けの引上げや、専門的な資格等を必要とする職は2級相当の格付けが可能な制度とすること。	本県の会計年度任用職員の給与制度は、職務経験の反映を行うとともに、従事する職務の内容や責任の度合いに応じて格付けされる級や号給の上限を設定している。このことは同一労働・同一賃金の考え方や職務給の原則に照らしても、適切な制度であると考えている。
一時金を引き上げる時は勤勉手当、引き下げる時は期末手当という取扱いが続いているが、引き上げる時は期末手当の引上げを求める。	人事委員会勧告を踏まえた対応が基本であるものの、実施については総務部長と協議して決めていく。

<p>会計年度任用職員の期末手当についても引き上げるとともに、国で検討されている勤勉手当の支給を可能とする法改正についても、速やかに実施するよう国に要請すること。</p>	<p>会計年度任用職員の期末手当の支給月数の引上げについては、人事委員会勧告の中では具体的に触れられておらず、今後任命権者として検討していくものと認識している。</p>
<p>子に係る扶養手当について、国と同様に1万円となるよう制度の早期完成を求める。</p>	<p>人事委員会勧告を踏まえた対応が基本であるものの、実施については総務部長と協議して決めていく。</p>
<p>長時間働かなくとも適正な業務ができる人員体制を構築すること。</p>	<p>不断の取組として、事務事業の見直しや業務の効率化の徹底を図りつつ、業務の質・量とのバランスを十分考慮し、必要な人員体制を整えていく。</p>
<p>職場でコロナ感染者が拡大するような事態に備え、特定の職員に業務を集中させず、不慮の事態にはグループで対応できる複数担当制などの体制作りを求める。</p>	
<p>未然にハラスメントを防止するとともに、メンタル不調やその予兆を発見できるようにカウンセリング能力を持った職員の職場巡回や相談を行うことを求める。</p>	