

令和元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、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

令和元年11月8日（金）8：30～10：15 北新館5－B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利用の要件緩和、働き方改革、小1の壁 など

5. 交渉状況

職員団体	県
人事委員会勧告の実施は基本中の基本である。過去には財政事情を理由とした不実施や、給与カットがあったため、早々に実施する回答を強く求める。	これまでどおり人事委員会勧告を尊重する立場に変わりはないが、勧告の実施については、来年度以降の予算にも影響を与えることから慎重な検討が必要であり、もう少し時間をいただきたい。
人事委員会勧告による改善もあるが、人材確保の面からも青年層の賃金改善が必要だ。	これまでから人事委員会勧告どおりに改定できており、これ以上の改善は困難である。
中高年齢層・ベテラン層の賃金は、据置きや抑制が続いている。モチベーションの確保のためにも昇給停止の撤廃や号給延長を行ってほしい。	人材育成等に尽力いただいていることには感謝するが、人事委員会勧告を基本に検討することになる。人事委員会勧告がないのでこれ以上の対応は困難である。
通勤手当における高速道路・新幹線利用の要件を緩和してほしい。	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。
働き方改革は過渡期であるが、業務量は増えているのに人員は増えておらず、サービス残業が出る懸念が大きい。 業務量と人員配置のことについて、認識を示してほしい。	働き方改革が過渡期であるのはそのとおりであり、時間外勤務の縮減は、職員の健康管理と公務能率の向上の観点から大変重要な問題と受け止めている。 行政経営方針のもと、業務とのバランスを考慮した適正な定員管理に努めているところであり、業務量自体の縮減努力や重点的な人員配置など繁閑調整の工夫をして解決していきたい。
育児部分休業や育児短時間勤務の対象となる子が小学校就学前の子とされている「小1の壁」を取り払ってもらうことを強く訴えたい。 他の都道府県では特別休暇制度もあるので、先進事例を参考にしてほしい。	育児部分休業および育児短時間勤務の期間は、地方公務員の育児休業等に関する法律により、全国一律の制度となっているため、本県のみ取扱いを変更することは困難と考えている。 これまで勤務時間の弾力化の取組として「育

	<p>児・介護のための早出遅出勤務」を1か月単位で導入してきたが、1日単位で「時差出勤制度」の試行を行ったところ。今後はニーズや試行の結果を踏まえ、より柔軟な勤務時間制度の導入に向けて検討を進めたい。</p>
<p>人事評価制度を本格実施して3年が経過したことから、客観的なデータを明らかにして偏りを検証し、見直し等を行うことが必要である。どのように検証しようとしているのか。上司が部下を評価することに加え、部下が上司を評価する「360度評価」の導入も必要だと思う。</p>	<p>「360度評価」は民間等で導入されていることは承知しているが、導入にあたっては懸念もあるため、まずは、現行の人事評価制度の定着を図り、人材育成推進会議などの議論を踏まえながら、検証を進めていきたい。</p>
<p>学校等行事休暇の日数および対象範囲を拡大してほしい。</p>	<p>学校等行事休暇は本県独自の休暇制度であり、これまでから日数や対象範囲を拡大してきており、更なる拡充は困難である。</p>
<p>再任用職員の賃金改善をしてほしい。</p>	<p>人事委員会勧告もないため、改善することは困難である。</p>
<p>ハラスメントの対応について、公表が進んでいるがどのように考えているか。</p>	<p>12月に示される人事院の指針案を踏まえて、県においても指針を年度末に改正する方向で検討を進めているところ。 今後も、相談窓口の設置等により、ハラスメント等の防止に努めることで職員の働きやすい職場になるよう取り組んでいきたい。</p>