

## 令和元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、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 15 日（金） 14：45～16：15 北新館 5 -A 会議室

### 4. 内 容

人事委員会勧告の実施、現業職員の給与、人員体制について、育児と仕事の両立支援 など

### 5. 交渉状況

職員団体	県
基本賃金の改善について、改めて財政事情を検討して判断したということだが、財政事情がどうであれ人事委員会の勧告の内容は最低限実施すべきものとする。	財政事情の検討は、総務部長としては必要と考えている。県民の行政需要に対応するためには、持続可能な財政基盤をつくる必要があり、県の財政を預かる立場、勤務条件を預かる立場を睨みながら人事委員会勧告を実施するという判断をさせていただいた。
再任用職員は、人事委員会勧告では改善にならなかった。民間の場合は高齢者雇用給付金で、現職時代の 75%を切る場合は失業保険から上乘せの制度があるが、公務員にはない。再任用の処遇については、民間と比べて低く、賃金面において改善が必要という問題意識は持っていないのか。	再任用職員の給与水準については、国において民間企業における高齢者従業員の年間給与水準を参考にして制度設計されたものと認識している。現行の再任用職員の給与水準は国や民間との均衡の観点から妥当なものと考えているが、今後も国の動向等に注視していきたい。
子の扶養手当について、国や他府県は 10,000 円であり、改善すべきだ。	制度上、扶養手当の原資から子に対する手当を配分するため、据え置かれたものと認識している。人事委員会勧告に基づくものであり、適切と考えている。
技能労務職の給料表の国の行政職（二）表水準への見直しについて、滋賀県の平均賃金では全国 30 位である。他府県で給料表の見直しがされている事実は承知しているが、暮らしの実態や賃金水準の実態、職員の働きぶりから考えると見直しの必要性はない。	30 位という数字は、どのデータで比較するかという問題で、ラスパイレス指数からみると高い水準である。どの水準をどのような方法で比較するかなども含めて検討が必要と考えている。今後、具体的な案を示しながら、引き続き話し合いをお願いしたい。

<p>人員について、国体等の大規模イベントや公共事業の増大に対応する任期付職員を採用するため、募集に入っていることについては評価したいが、大規模イベントのために現場からの職員を引き抜くことはやめてほしい。</p>	<p>これまでも行政経営方針を見直しながら、事務事業の効率化を考慮して必要などころには人員配置してきた。国体等の大規模イベント、公共事業に任期付職員の活用も図るべく取り組んでいるところ。来年度の執行体制においても、事務事業の見直しを図りつつ、必要と認められる所属への増員も含めて人員配置を検討していきたい。</p>
<p>超過勤務の上限規制が入ったので、表に出てくる超過勤務は減っているが、超勤実態が隠れている。困難な職場が多く、人員の再配置というのは事実上無理である。来年に向けての定数増について伺いたい。</p>	<p>業務量は予算で決めるもので、毎年波があるもの。全体をみて業務量の平準化、業務量の見直しを行ったうえで来年度の体制を考えていきたい。</p>
<p>定数に欠員が生じている。これは人事当局の責任であり、欠員を生じさせないということをお願いしたい。 我々の思いとしては業務量に見合う人員を入れてもらおうしかない。定数の拡大に向けての努力を要求しておきたい。</p>	<p>4月1日現在で土木職と子ども家庭相談センターにおいて欠員が生じることとなってしまったことは大変心苦しい。土木事務所においては、昨年度末に特別募集を行い、任期付職員の採用を行ったところ。また、10月1日の経験者採用の実施、来年4月1日採用の前倒し採用など鋭意職員の確保に取り組んでいるところ。子ども家庭相談センターにおいては、2月以降必要な職員の確保を目指し、採用試験を実施してきたが欠員が生じている。人員確保に引き続き努力してまいりたい。</p>
<p>時差出勤の試行でより柔軟な検討を進めていくというのでは、小1の壁を破れない。一人一人の職員に手を差し伸べ、誰もが働ける職場をつくるためには、時差出勤の試行では十分な対応にならない。短時間勤務の制度が必要だ。</p>	<p>様々な制度を組み合わせることも必要だが、皆さんの強い想いを聞かせいただいたので、育児部分休業と同様の休暇制度ができないか創設する方向で先進県の調査やニーズの把握を進めていく。時差出勤も行いつつ、育児部分休業という制度もできるかどうか検討を進めていきたい。</p>
<p>通勤手当の高速加算を結婚や育児のために転居したケースにも広げてほしい。退職した職員の間にも制度があれば働き続ける選択肢があったはずだ。</p>	<p>通勤手当については、人事委員会勧告に基づき実施するという考え方をもち、勧告にない内容を実施するのは困難と考えているが、皆さんの声は問題認識として共有したい。人事委員会としても研究したいという発言があったと聞いているので、人事委員会の対応も注視していきたい。</p>