

令和2年度職員団体との交渉結果

(第1回人事課長交渉(現業・会計年度任用職員))

1. 交渉団体

自治労滋賀県職員労働組合現業評議会、自治労滋賀県職員労働組合

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2年11月11日(水) 14:45~16:00 本館3-B会議室

4. 内容

給料表の見直し、人事評価、新規採用、会計年度任用職員 など

5. 交渉状況

職員団体	県
<p>技能労務職給料表の国の行政職(二)表水準への見直しは、大幅な減額提案であり、かつ、ここ数年は「来年4月から」と時期を区切った提案をされているが、納得できる内容ではなく、撤回を求める。</p> <p>他府県では見直しに当たり行政職への転換などを行っているので、多方面な議論を求める。</p>	<p>多くの都道府県で行政職(二)表水準への見直しがされ、または見直しに向けた取組がされている状況であり、本県においても見直すべき時期に来ていると考えている。</p> <p>引き続き話し合いをお願いしたい。</p>
<p>人事評価制度が導入されているが、研究成果を挙げたことなどが着目されがちで、日常的に現場の仕事を支え、縁の下の力持ちである現業職員には光が当たっていない。</p> <p>評価者がしっかりと現業職員の仕事を評価しないと、処遇反映に当たって不利が生じ、賃金水準が低下してしまう。</p>	<p>人事評価の実施に当たり、日常の指導や助言が困難な場合には補助者を置き、また、様々な機会を利用してコミュニケーションを図るよう指導をしている。</p> <p>上司と部下がコミュニケーションを図ることが人事評価制度の基本であるため、工夫・指導していきたい。</p>
<p>農業技術振興センターの技術員は、今年度末で退職予定の職員がいるため、このままでは体制が維持できない。</p> <p>近江米の特Aダブル受賞においても、技術員は重要な役割を担っており、これ以上人を減らされると仕事が成り立たないため、若手の職員を採用してほしい。</p>	<p>農業技術振興センターの技術員の皆さんには、研究員と連携して、精度の高い研究成果が生まれる環境を支えていただいております、感謝申し上げます。</p> <p>現業職場のみならず、県行政全体を見ながら対応する必要があるため、農政水産部の考えも聞きながら、効率的、適切な方法を検討していきたい。</p>
<p>土木事務所の道路管理技術員は、1班3名体制が基本だが、約半数の事務所ですべて1人職場となり、体制が維持できない。</p> <p>委託などの結論があるのであれば、現業職員が最後までやる気をもって仕事ができるよう、今後の方針をしっかりと示してほしい。</p>	<p>道路管理技術員の皆さんには、道路維持・補修作業に従事いただいております、感謝申し上げます。</p> <p>業務の体制については、業務量や業務内容の変化等を見ながら、どうすれば最も効果的かを常に考えて対応していく必要があり、土木交通部とも十分に協議して対応したい。</p>
<p>会計年度任用職員の給与について、正規職員とは異なり勤勉手当が支給されないため、正規職員と同様に期末手当を0.05月引き下げるのは不合理である。</p> <p>また、勤勉手当の支給も検討すべきである。</p>	<p>会計年度任用職員の給与は、正規職員の給与制度の例によることとしており、増額・減額いずれの場合も正規職員の給与改定と連動するため、正規職員と同じ支給月数とすべきである。</p> <p>勤勉手当については、国の動向を注視したい。</p>

<p>会計年度任用職員の休暇について、年次有給休暇の付与については、採用から6か月の据え置き期間を設けることなく、採用時から全日数を付与すべきである。</p> <p>私傷病の特別休暇が無給とされているが、正規職員と同様に有給とするべきである。</p>	<p>休暇制度については、国の非常勤職員の休暇制度との均衡を図ることを基本としつつ、以前の非常勤嘱託職員の休暇制度を考慮して制度を設けており、さらなる制度の拡充は困難。</p> <p>10月15日の最高裁判決のように、無給の病気休暇が不合理な格差と認められたケースもあることから、今後の国の動向に注視したい。</p>
<p>会計年度任用職員の業務の分担や範囲、業務の進め方などの取扱いについて、所属による違いが生じているため、人事課があるべき姿や運用基準を示してほしい。</p>	<p>会計年度任用職員制度の導入に当たっては、取扱要領を定め、人事管理の適正化を図っている。</p> <p>業務の分担や範囲、進め方については、各所属で適切に定めていると認識しているが、各所属の状況や運用上の課題をよく聞き取っていきたい。</p>