

## 令和2年度職員団体との交渉結果（第2回人事課長交渉（青年・女性））

### 1. 交渉団体

滋賀県職員組合

### 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2年11月13日（金）14:45～16:00 本館3-B会議室

### 4. 内容

夏季休暇、テレワーク、時間外勤務の上限規制、会計年度任用職員の一時金と給与水準、女性活躍、通勤手当の高速道路利用等の要件緩和 など

### 5. 交渉状況

職員団体	県
夏季休暇の取得期間を6月～10月に延長してほしい。	条例で夏季休暇の取得期間は7月から9月となっている。国と同様の制度となっているのでその期間内に計画的に取得してほしい。意見は総務部長に伝えたい。
多様な働き方について総務部が先陣を切って取り組んでほしい。在宅勤務の時間単位の取得ができるようにしてほしい。出張が終わり早く家に帰って終業時間までの端数の時間で取得できないか。	基本的には1日または半日の取得であるが色々な意見があると思うので県庁の新たな働き方のワーキンググループに意見を伝えてほしい。
時間外勤務申請について時間数を減らすために休憩時間を多くとるなどの事例があるので所属長の意識を変える環境づくりが必要だ。当局で勤務時間と申請時間の乖離状況をチェックできないか。	賃金不払い残業というのはあってはならない。まずは所属長、管理職がしっかり意識を持つことが大切だと思っている。
携帯の使い分けサービスを在宅勤務時だけでなく出張先からも使えるようにしてほしい。	出張先での連絡先が業務上の関係先かどうかをどうチェックするのかという課題がある。課題や取り扱いは他府県を参考にしていきたい。
期末手当の削減については他自治体で削減を見送るという情報もある。会計年度任用職員の待遇改善について措置している自治体もあるので検討いただきたい。	会計年度任用職員の給与制度は常勤職員の給与制度の例によることとなっており、増額、減額いずれの場合も連動する。期末手当についても、人事委員会勧告に基づくものとすべきと考えている。
会計年度任用職員の給与の格付けが1級となっているが本当に職務給原則に合っているのか。また、同じ1級でも途中で上限を設けているが国は1級の中で常勤職員が在職している号給まで昇給させるよう人事院が指導しているのでその点も検討願いたい。	会計年度任用職員の給与の水準については、制度導入時に職の再構築を行い、職の必要性、業務の内容について改めて検討し、責任の点を考慮し現在の報酬の上限を整理した。今後も他府県の状況を参考にしながら適正な給与水準となるようにしたい。

<p>県庁で上に上がっていくのが女性活躍ととらえがちであるが、会計年度任用職員は圧倒的に女性が多いが研修はなく、給与も途中の号給でとまる。真の意味で女性活躍というなら会計年度任用職員の待遇を改善するべきだ。</p>	<p>女性職員だけに限らず男性職員も含めて多様性もある中で生き生きと活躍できるような県庁を作っていくものだと思っている。</p> <p>会計年度任用職員は以前の臨時職員や非常勤嘱託と同じ感覚になっていないか各所属に周知する必要があると思う。</p>
<p>婚姻、配偶者の転勤による転居で通勤ができなくなり、退職した職員がいた。通勤手当の新幹線等の加算要件を緩和してほしい。</p>	<p>通勤手当の加算措置の要件緩和については総務部長にも改めて思いを伝えたい。</p>