

令和3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3年11月11日(木) 14:45~16:00 本館3-B会議室

4. 内容

期末手当、給料表の見直し、新規採用、会計年度任用職員の給与・休暇 など

5. 交渉状況

職員団体	県
期末手当の引下げは、縁の下の力持ちとして職場で行政職を支えている現業職員が報われないため、最大限の検討を求める。	地方公務員法の規定により、地方公務員の給与は、民間給与との均衡を図ると同時に国家公務員給与との均衡も図ると規定されている。このことを踏まえながら、今後検討していく。
提案されている技能労務職給料表の行政職(二)表水準への移行は、大幅に水準が低下する内容であり、容認できるものではない。引き続き話し合いをということなので議論は続けるが、お互いの認識に開きがあるため、このままでは平行線である。	給料表の水準については、多くの都道府県で国の行政職(二)表水準に見直され、または見直しに向けた取組がされている状況である。本県においても見直すべき時期に来ていると考えており、引き続き話し合いをお願いしたい。
現業職員の採用がなければバトンタッチができない。農業技術振興センターで今年度採用があったことは評価するが、4月以降仕事のノウハウがわからず苦勞している状況がある。ノウハウを伝承していくため、現業の退職者と新規採用が重なる状況を求める。	これまで業務量を見ながら必要に応じて補充してきたところであり、今後も農政水産部の考えも聞きながら、業務量の推移や将来的な見通し、業務の代替性などを総合的に勘案しながら、効率的で適切な方法を引き続き検討していきたい。
採用があると将来性のある職種だとわかるが、土木事務所の道路管理技術員は採用がない。3名体制が基本だったが、今では0人の職場が生じ、委託で対応している状況であり、現業職員以外の職員へのしわ寄せも生じている。現業職員の採用がないならいではっきりしてほしい。	道路維持補修等の業務は、現在、事務所によっては、再任用職員等の応援や委託パトロールにより体制を確保している。 今後の業務の体制については、基本的には業務量や業務内容の変化を見て検討していく必要があり、土木交通部とも十分に協議しながら、対応していきたい。
一時金を引き下げるときは期末手当、引き上げるときは勤勉手当では、期末手当しか支給されない会計年度任用職員は減っていく一方である。他府県では、人事委員会勧告で配慮している事例もあるし、任命権者で配慮している事例もある。我々としてもこだわるポイントであり、しっかり部長に伝え、会計年度任用職員の一時金について何らかの配慮をするよう求める。	パートタイム会計年度任用職員に対する給付は、地方自治法上、期末手当以外の手当を支給することは想定されておらず、本県独自に勤勉手当を支給することは困難である。 また、会計年度任用職員の給与制度は、基本的には常勤職員の給与制度の例によることとしており、増額・減額いずれの場合であっても常勤職員の給与改定と連動するものと考えている。

<p>会計年度任用職員の報酬水準が低いため、報酬の上限および職務の級の格付けについて再考を求める。</p>	<p>制度導入時に職の再構築を実施し、職務の内容および責任の程度などを考慮して、現在の報酬の上限を整理したものであり、適切なものであると認識しているが、今後も引き続き、国の非常勤職員との均衡や民間の同種の職種の給与水準なども参考に、他府県の状況も勘案しながら、適切な給与水準の確保に取り組んでいきたい。</p>
<p>会計年度任用職員の場合、年度当初に所属から「時間外勤務手当の予算がない」と言われ、サービス残業につながっている事例がある。時間外勤務を命じた場合には、時間外勤務手当の不払いがないようにすべきである。</p>	<p>時間外勤務の管理は常勤職員と同じであり、時間外勤務を命じた場合に手当を支払うのは当然のことである。所属によって捉え方がまちまちな部分があると思うので、そのようなことがないように所属に周知していきたい。</p>
<p>会計年度任用職員の私傷病特別休暇が無給とされていることは問題であり、国との均衡だけで困難と言いきれるのか。国よりも休暇付与日数が多めになっていることはありがたいが、無給がカバーされるものではなく、何とかしてほしい。 年次有給休暇については、6か月の据え置き期間を置かず、任期の開始時期から全日数を付与すべきである。</p>	<p>本県の会計年度任用職員の休暇制度は、国の非常勤職員の休暇制度との権衡を図ることを基本としながら、以前の非常勤嘱託職員の休暇制度を考慮して付与することを基本的な考え方としている。 私傷病特別休暇の有給化は、国の非常勤職員との権衡を図る観点から困難と考えている。無給ではあるが、国よりも付与日数は多くなっており、ご理解願いたい。 年次有給休暇については、一定の要件のもとで前倒し付与が行われるが、他府県の状況等も含め、取扱いについて研究したい。</p>
<p>会計年度任用職員の任用回数の上限が4回5年とされているが、採用困難な職種もあり、杓子定規に運用する必要はなく、延ばしていくべきではないか。</p>	<p>総務省マニュアルでは、任期終了後に再度、同一の職務内容の職に任用されることはあり得るものの、新たな職に再度任用されたものと整理すべきものとされ、その都度能力実証が必要とされている。 本県ではこの制度改正の趣旨に沿って検討し、平等取扱いの原則および成績主義を踏まえ、4回までは非公募による選考とできることとしたところであり、現状はこのとおり運用したい。</p>
<p>会計年度任用職員は4回まで更新（再度の任用）が可能であるが、人事評価で×がついたら終わりであり、活性化のツールではなく恐怖のツールになっている。人材育成の観点からもうちょっとやりようがあるのではないか。</p>	<p>地方公務員法上は人事評価の対象となるため、常勤職員に準じて簡素な項目で人事評価を実施している。再度の任用に当たっては、能力実証が必要なため、人事評価の結果をその判断材料として活用している。十分に意思疎通を図るよう周知していきたい。</p>