

令和3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

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15日（月）13:15～14:30 本館3-B会議室

4. 内容

賃金改善、諸手当改善、休暇制度、働き方やワーク・ライフ・バランスなど

5. 交渉状況

職員団体	県
一時金削減について、新型コロナウイルス感染症対応等で頑張っているのに削減でよいのか。月例給与水準の改善も含めて検討してほしい。	人事委員会勧告を踏まえた対応が基本と考えているが、総務部長と協議していきたい。
水防等の緊急出勤時における出勤時間に対して時間外勤務手当の支給を行うことや、自家用車やタクシーによる交通費の実費負担分を支給するよう求める。	時間外勤務手当の対象時間として、水防等の緊急出勤時の呼び出しによる通勤時間を含めることは困難。 なお、災害時における公共交通機関等の不平等のため、通常の通勤方法と異なる方法により出勤し、その出勤にかかる交通費を負担した場合には、鉄道賃や車賃、タクシー料金を旅費で支給できることとしている。
週休日の振替については、強制されるものではなく、本人の申請がなければ時間外勤務とし、時間外勤務手当を支給すること。そもそも、年次有給休暇の取得もできていない。職員の個別事情等に応じた対応を求める。	週休日の振替は命令により行うものであり、時間外勤務についても職務命令であることから、週休日の振替と時間外勤務のいずれかを職員が選択できるものではない。 職員の健康と安全の確保のため、振替により週休日確保することは極めて重要である。 また、時間外勤務を縮減して、総労働時間の抑制に努めなければならない。
携帯電話使い分けサービスについて、在宅勤務時だけでなく、出張や業務上必要な連絡にも活用できるよう対象を拡大してほしい。	現在は在宅勤務時に限っての利用としているが、色々な意見をもらっているので対象範囲の検討をしたい。 ただし、恒常的な利用となる場合は、各所属において公用の携帯電話を用意いただきたい。
結婚休暇について、取得日数を拡大するとともに、コロナ禍で新婚旅行が延期されている事情を考慮し、取得期間を延長してほしい。	常勤職員の結婚休暇の取得日数については、すでに国家公務員の5日間を上回る、7日間を取得できることから、付与日数を増加することは困難。 一方、取得期間については、人事委員会から意見照会があったところであり、しっかりと検討していきたい。

<p>不妊治療休暇について、国が新たな特別休暇として創設することに合わせ、現行の私傷病特別休暇の上乗せの制度として設けるとともに、対象範囲の拡大や申請手続きの簡素化を図ってほしい。</p>	<p>これまでから不妊治療については、私傷病特別休暇の対象としてきたが、国において不妊治療休暇の新設等が示されたことを受け、国の動きを注視し、しっかりと検討していきたい。</p> <p>また、不妊治療を私傷病特別休暇の対象とする現行取扱いについても、国や他都道府県の取扱いも踏まえ、しっかりと検討していきたい。</p>
<p>育児や介護と仕事の両立支援制度における育児休業等の代替職員の確保について、正規職員の配置を基本とし、特に部分休業等の短時間勤務の場合の業務分担や人員配置について、抜本的な改善を求める。</p> <p>また、時間外勤務を前提とした勤務のあり方を無くし、業務量に見合う人員配置を求める。</p>	<p>育児休業等の代替職員について、これまでから人事管理上配慮が必要な場合は、正規職員を配置してきたところであり、育児休業法に基づく任期付職員での対応も行っている。</p> <p>さらには、正規職員や任期付職員による対応が困難な場合、会計年度任用職員により対応するなど、代替職員の確保に努めている。</p> <p>加えて、今年度においては、部分休業等の取得者の多い一部の所属を対象として、試行的に、会計年度任用職員を配置する対応を行っている。</p> <p>なお、業務量に見合う人員配置については、近年増加する行政需要に対応するため、平成 29 年度以降、知事部局の職員定数を 5 年連続で増員しているところ。</p>
<p>男性の育児休業取得が進むよう具体的促進策を求める。</p>	<p>男性職員の育児休業取得率は、「次世代育成支援および女性職員の活躍推進のための取組方針」において、令和 4 年度に 40% という目標を掲げている。何よりも取得しやすい環境づくりが重要と考えている。国家公務員において育児休業の取得回数制限の緩和等を内容とした法改正が見込まれており、地方公務員においても同様の法改正が想定されるため、改正の動向を注視しながら、より取得しやすい制度構築に取り組んでいく。</p>
<p>育児時間休暇については、取得時間の延長を求める。また、男性職員の場合、配偶者が育児休業等を取得していると休暇の対象とならないことから、この要件を解消するよう求める。</p> <p>男性職員育児休暇については、取得日数および取得期間の拡大を求める。</p>	<p>育児時間休暇については、女性職員が授乳その他の世話をを行う際に取得できる特別休暇であったが、平成 8 年度から、育児と仕事の両立支援のため、男性職員についても取得を認めるようになり、現在は、主に保育園等への送迎を行う場合に取得されていると認識している。そのため、現行の 1 日 2 回各 45 分で十分と考えており、また、国や他都道府県との権衡の観点からも、取得時間の拡大は困難。</p> <p>一方、男性職員が育児時間休暇を取得する場合の要件については、国や他都道府県における取扱いも踏まえて、検討していきたい。</p> <p>男性職員育児休暇については、今後の国の動向を注視し、適時に必要な検討をしていきたい。</p>