

令和4年度職員団体との交渉結果（第2回確定交渉（部長1回目））

1. 交渉団体

滋賀県地方公務員労働組合共闘会議、滋賀県教職員組合、自治労滋賀県職員労働組合

2. 当局側出席者

総務部長、総務部次長、人事課長、他人事課員

3. 交渉日および場所

令和4年11月9日（水）10：15～12：00 北新館5-A会議室

4. 内 容

人事委員会勧告の実施、諸手当の改善、人事評価制度の運用、働き方改革、会計年度任用職員など

5. 交渉状況

職員団体	県
<p>人事委員会勧告の実施について早期の回答を求める。勧告では給与の引き上げは若年層のみとなっているが、若年層を束ねる等、一層責任が増している中高年齢層についても給与を引き上げてほしい。</p> <p>また、職務に見合う賃金を保障する必要やモチベーション維持の観点から、55歳昇給抑制を撤廃してほしい。</p>	<p>人事委員会勧告を踏まえた対応が基本であるが、その将来にわたる財政的な影響についても十分に検討を行う必要があると考えており、実施についてはもう少し検討の時間をいただきたい。</p> <p>55歳昇給抑制については、人事委員会勧告に沿って対応してきているものであり、今年度の勧告ではこれらについての言及はないため、対応は困難と考える。</p>
<p>一時金について、新型コロナ前の水準まで引き上げてほしい。</p> <p>また、国では勤勉手当の成績率の格差を拡大する勧告が出ているが、全ての職員が頑張っていることから、県では成績率の格差拡大を行わないでほしい。</p>	<p>人事委員会勧告を踏まえた対応が基本であるが、実施については少し検討の時間をいただきたい。</p> <p>成績率については、都道府県で様々な運用を行っており、本県では従来の運用の考え方に変更はない。</p>
<p>通勤手当について、物価高によるガソリン価格の高騰が職員の生活を逼迫させていることから、自家用車に係る手当額を引き上げてほしい。</p> <p>特殊勤務手当について、豚熱殺処分対応等、職務や実態を踏まえ手当の支給額の引き上げを行ってほしい。</p> <p>水防等による深夜等の緊急出動時において、交通費の実費負担額を支給できるようにしてほしい。</p>	<p>通勤手当については、基本的には人事委員会勧告に基づいて実施するものであるとの認識を持っていることから、勧告にない内容について、独自に拡大することは困難と考える。</p> <p>特殊勤務手当全般について、平成29年度の見直しから5年が経過しようとしているため、業務を取り巻く技術の変化等を踏まえて、各部局からの意見も聞きながら検討を行っている。</p> <p>職員が勤務公署に登庁する行為は通勤行為にあたり、通勤手当で措置されるべきものと認識している。ただし、高速道路やタクシーの利用料などは使用料から支出できるものと認識している。</p>

<p>人事評価制度について、2015 年度に合意した 5 項目確認を基に適切な運用を遵守してほしい。</p> <p>国家公務員が本年より導入した人事評価制度の細区分化は多くの問題があることから県では導入しないほしい。</p>	<p>現行の 5 段階評価の仕組みが定着し、人材育成のツールとして円滑に運用されていることや、国や細区分化をする他府県の見直し後の動向等を注視する必要があることから、当面の間、現状の 5 段階評価を維持する方向で検討したいと考えている。</p>
<p>早期退職制度の休止について、人材確保という趣旨は理解できるが、今年度から休止することはあまりにも唐突である。また、加算措置がなくなることや支給率の減等、影響も大きいため、経過措置等も検討してほしい。</p>	<p>年齢構成上の問題や人材確保の観点からも、できるだけ早く早期退職制度を休止することが必要と考えている。</p>
<p>長時間労働の是正のため職員定数を増やしてほしい。</p> <p>どの職場でも年間 14 日以上有給休暇を取得できるよう、労働環境や諸条件改善などの具体的な措置を講じてほしい。</p>	<p>新たな行政需要への対応等のため、平成 29 年度以降の 6 年間で知事部局の定数を増員しているところ。今後も業務の効率化等の徹底を図りつつ、必要な人員体制を整えていく。</p> <p>本年 5 月 13 日付けで、人事課長から各所属長へ年次有給休暇等の取得への配慮を呼び掛けたほか、お盆の時期には年次有給休暇の集中取得期間を設けたところ。</p>
<p>永年表彰者への特別休暇（リフレッシュ休暇）を新設してほしい。</p> <p>育児休業等の制度について、十分な活用ができるよう、育児休業等を取得する際の必要な人員体制を確保してほしい。</p>	<p>リフレッシュのみならず職員の健康確保の観点からも、年次有給休暇を計画的・積極的に取得できる職場環境づくりは重要なことから、本年においても、人事課長より年次有給休暇の取得促進について通知したところ。</p> <p>育児休業の取得期間や、職場の実態等を勘案して、人事管理上配慮を必要とするときは、正規職員の配置を行ってきている。これまで以上に部局とコミュニケーションを図り、連携を深めながら、代替職員の確保に努めており、引き続き努力していく。</p>
<p>会計年度任用職員の一時金について、期末手当の支給月数を引き上げてほしい。また、勤勉手当の支給についても検討してほしい。</p> <p>会計年度任用職員の私傷病特別休暇について、有給としてほしい。インフルエンザに罹患した際等は有給としてほしい。</p>	<p>会計年度任用職員の期末手当の支給月数の引き上げについては、今回の人事委員会勧告の中では具体的に触れられていないため、今後任命権者として検討していく。</p> <p>私傷病特別休暇については、国の非常勤職員においても無給とされており、その権衡の観点から有給化することは困難である。また、インフルエンザは新型コロナウイルス感染症と同水準の外出制限とされているものではなく、休暇について同様の取扱いとすることは困難である。</p>