

# 令和4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、会計年度任用職員））

## 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

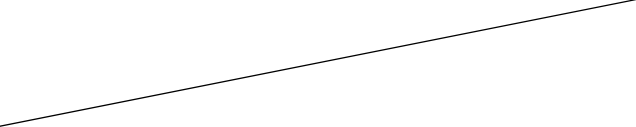
令和4年11月16日（水）15:00～16:15 本館3-B会議室

## 4. 内容

人員配置、業務継続性確保、適正な勤務時間管理、備品管理、会計年度任用職員の課題、両立支援制度など

## 5. 交渉状況

職員団体	県
<p>人員配置について、どこの職場でどれだけ足りていないのか把握する必要がある。コロナ応援や、家庭の事情などによる職員の不在が重なり、係の人数が1人や2人になることもある。定数増や柔軟な応援など機動的な人員配置を行ってほしい。</p>	<p>定数については、新型コロナウイルス感染症対応などをはじめとした県政の重要課題や新たな行政需要への対応のため、平成29年度以降、増員してきたところ。また、少人数の係については、持続性や代替性の確保のため、係を統合していくことの検討を各部局へ依頼している。</p>
<p>少数の係を統合することだけでなく、少数の係自体の人員を増員することも併せて検討してほしい。</p>	<p>増員については、次年度の業務見込み等から個別に検討を行う。</p>
<p>感染症対応の応援等で人員が少なくなった職場において、うまく対応できた職場とそうでない職場があった。平素から何かあったときのフォローができるように備えておくことが必要であるが、チームワーク、孤立防止、業務の標準化など仕事の進め方についてどう考えているか。</p>	<p>業務執行体制の持続性や代替性の確保は、次期行政経営方針での重点的な取組としていきたいと考えている。また、事務引継のルールを定め各所属に示すことで業務の標準化を図っている。加えて、業務の見直しや効率化も大事な要素であると考えている。</p>
<p>適正な勤務時間管理について、各所属長が管理することとなっているが、全ての所属で正しく制度どおりの適正な管理ができていないのではないか。人事課として踏み込んで調査する予定は。</p>	<p>気づいた所属については、随時指導している。引き続き所属で責任をもって管理してほしい。過労死を防止し職員の健康を守ることを趣旨とし時間外勤務の上限を導入したことを引き続き周知していきたい。 また、時間外勤務を命じているのにもかかわらず、手当の不払いというのはあってはならない。もしそのような事例があれば連絡いただきたい。</p>
<p>備品管理について、業務を効率化するとともに真に重要な物品の管理を適切に行うため、財務規則に定める備品の金額要件を3万円以上から10万円以上に引き上げてほしい。</p>	<p>基準額の水準も含めて業務見直しの観点から改めて検討していきたい。</p>

<p>会計年度任用職員の初任給について、B区分の職でも下限が初号給となっており、求人票の報酬額の上限と下限の差が大きく、募集をしても応募が無いこともある。また、専門性の高い会計年度任用職員については報酬額を定額としている自治体もある。人材確保の観点からも職に応じて下限額を引き上げてほしい。</p>	<p>会計年度任用職員の初任給の決定は、常勤職員と同じ初任給基準を用いているため、基準学歴に応じた初任給となっている。ただし、高卒では取得できない資格を前提とした職のような場合には、求人票の記載方法の工夫ができるか、関係機関と調整していきたい。</p>
<p>会計年度任用職員の給与水準について、消費生活センターの相談員については、行政職2級適用としてほしい。京都府では固定報酬で募集しており、人材が流出している。</p>	<p>会計年度任用職員の給与水準については、制度導入時にそれぞれの職務内容に基づき整理したものであり、同一労働・同一賃金の考え方や職務給の原則に照らしても、適切な制度であると考えている。</p> <p>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まいりたい。</p>
<p>現行の不安定で報酬の低い会計年度任用職員ではない、安定的で専門性を長く発揮できるような新しい雇用形態の検討も必要と考える。</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。新型コロナウイルス感染症に罹患した場合は有給となるが、インフルエンザに罹患し勤務停止となった際は無給となる。4日目からは傷病手当金の対象となるため、少なくとも3日間を有給としてほしい。</p>	<p>京都府以外の近隣府県および国では、全て無給としていることを踏まえても、本県では無給ではあるが、90日措置しており適切なものと考えている。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自粛を求める取扱いとなっていないことから、休暇について同様の取扱いとすることは困難である。今後も全国状況を注視していきたい。</p>
<p>育児短時間勤務等の制度について、取得可能時間や対象年齢を拡大してほしい。</p>	<p>育児短時間勤務は全国一律の制度であり、本県のみでの取扱い変更は困難である。また、本県においては、子育て支援時間制度の導入や、テレワークおよび在宅勤務の要件緩和を進めてきたところ。</p>