

令和4年度職員団体との交渉結果（第3回確定交渉（部長2回目））

1. 交渉団体

滋賀県職員組合、全教滋賀教職員組合、滋賀県公立高等学校教職員組合、滋賀県障害児学校教職員組合

2. 当局側出席者

総務部長、人事課長、他人事課員

3. 交渉日および場所

令和4年11月18日（金）10：30～11：30 北新館5A会議室

4. 内 容

人事委員会勧告の実施、諸手当、会計年度任用職員の処遇改善、早期退職制度など

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は、最低限行うものであり、実施は当然であるが、給料表の引上げは一部の職員しか影響がなく、物価上昇に対する措置とはなっていない。</p> <p>子に係る扶養手当について、制度完成に向けて努力すること。</p>	/
<p>感染症防疫等作業手当の改善については評価できるものの、国の水準の方がまだ上回っている状況である。</p>	<p>指摘いただいた点については課題認識しているところであり、引き続き話し合いをお願いしたい。</p>
<p>人材確保の観点から、初任給水準の改善、また、獣医師に対する初任給調整手当の改善、薬剤師に対する初任給調整手当の新設を求める。</p>	<p>人材確保については給与の面からだけでなく、様々な観点から検討していく。</p>
<p>通勤手当の高速加算など個人負担を生じさせないことを基本に改善を求める。</p>	
<p>電話対応のために自宅待機することは職員にとって心理的な不安も大きく、自宅待機に対する手当の創設を求める。職員の努力に報いるため、滋賀県が全国の先頭に立ち改善すべきである。</p>	
<p>会計年度任用職員の報酬の遡及適用については、制度創設時の約束であり、当然の対応である。</p> <p>期末手当の支給月数引上げは、昨年度の労使合意を守られたものと評価する。</p>	/

<p>消費生活相談員など募集をしても来てもらえない職種もあり、報酬の上限の改善が必要。免許や資格等が必要となる会計年度任用職員Bについて、一括りで上限を決めるべきではない。</p>	<p>現行の給与水準は、制度導入時に国の非常勤職員との均衡や他府県の状況も勘案して決定したもので、現時点では適当であると考えている。ただし、将来にわたって完全に固定するのではなく、状況の変化に応じて適切な給与水準となるよう取り組んでいく。併せて、勤務形態など工夫できる場所は所属の意見も聞きながら対応していく。</p>
<p>会計年度任用職員の私傷病休暇について、90日間取得できることは他府県と比較して多いが、無給である。90日間全てとまでは言わないが、傷病手当金の関係からも3日間の有給化を求める。</p>	<p>国の非常勤職員の休暇制度との均衡や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ところ。本人からの請求により療養に専念することを目的とする休暇の趣旨を踏まえ、現行の休暇制度は妥当なものと考えている。</p>
<p>高齢者部分休業について、制度開始後に課題が生じることも考えられるため、引き続き話し合いを求める。</p>	<p>制度開始後、見直さないというものではない。職員や所属の現場の意見を聞き、試行錯誤しながら実施したい。</p>
<p>早期退職制度について、当初の回答では今年度から休止であったものの、我々との話し合いを踏まえ次年度から休止ということであるが、定数を減らし、年齢構成を歪にしてきたのは職員の責任ではなく、当局の責任である。 どのような状態になれば再開するのか。</p>	<p>早期退職の募集休止の提案に至った責任は職員にあるものではない。しかし、現在の職員の年齢構成上、引き続き早期退職制度を実施するのは、今後の県庁組織にとってデメリットの方が大きくなると考えられるため提案したもの。 再開の時期については、制度の趣旨に沿って将来の年齢構成を見ながら検討していく。</p>
<p>闘病しながら働き続けるための制度として私傷病休暇のクーリング期間の創設を求める。</p>	<p>従来から、原則として休暇取得の原因となった負傷・疾病が寛解するまでは、期間を通算することが妥当と考えているところであり、一旦、職務復帰した後、一定期間の勤務実績があり通院等がなければ、改めて特別休暇が取得できるとこととしているので、ご理解いただきたい。</p>
<p>育児と仕事の両立について、子育て支援時間の取得時間の拡大とともに、小学校卒業まで取得できるよう拡充を求める。</p>	<p>子育て支援時間は、小学校3年生までの子を養育するために利用可能な制度として令和2年度より導入したもの。国には導入されていない制度であり、制度をこれ以上拡大することは困難であるが、課題としては認識する。</p>
<p>高齢層の職員の頑張りに報いるため55歳昇給停止の廃止や号給延長などのインセンティブが必要である。</p>	<p>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たものであり、国家公務員との兼ね合いもあるため、すぐさまの対応は難しい。定年引上げを進める中で、高齢者の給与水準がどうあるべきか、勤務環境と合わせて検討したい。</p>