

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、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）13:15～14:15 大津合同庁舎7D会議室

4. 内 容

人事委員会勧告の実施、早期退職制度、諸手当、会計年度任用職員の処遇改善、定年引上げなど

5. 交渉状況

職員団体	県
人事委員会勧告の実施について、職員の頑張りに応えるものであり、評価する。しかし、今般の改定の恩恵を受けるのは主に若年層に偏っており、不満がある。	/
早期退職制度について、中堅層を確保するために休止するという趣旨は理解するが、一方で、中高年齢層職員が働きやすい環境づくり、処遇改善も必要。55歳昇給抑制については、見直していただきたい。	早期退職制度は制度創設時の職員の年齢構成を想定して実施された制度。中堅層は現在層が薄くなっており、その層に対して退職を促す当該制度は県全体にとってデメリットがある。一方で、中高年齢層の働きがいについては、定年引上げも実施されることから、今後ますます重要な課題であると考えている。昇給抑制のみにとどまらず、様々な論点から考えていく必要がある。
手当の改善については職員採用にも影響がある。子に係る扶養手当については月額1万円に引き上げ、制度完成させてほしい。	平成28年より人事委員会勧告に沿って手当額を改正してきたところであり、今年度の実施は困難。
家畜に関する感染症に係る特殊勤務手当の改善については評価できる。ぜひ国等の水準や業務内容をしっかりと見据え、見直してほしい。	/
会計年度任用職員の報酬改定の遡及適用、期末手当の支給月数引上げは、評価する。 国は会計年度任用職員の勤勉手当の支給について検討に入ったと聞いている。次年度に向けてしっかりと話し合いをしていきたい。	/

<p>高齢者部分休業の導入は評価するが、その運用について懸念している。部分休業の取得者が増えることによって生じる穴をどのように埋めていくかが課題。また、教育現場では制度自体を思うように利用できないという懸念もある。</p>	<p>高齢者部分休業の他にも、部分休業の制度がある。これらの代替をどうしていくのか、皆さんと同じように問題意識を持っている。職員や所属の現場の意見を踏まえながら、しっかりと対応していきたい。</p>
<p>若手職員の育休取得については、上の方の意識が変わることが必要。また同時に、仕事が係内でしっかりと回るような体制にしてもらうことが必要である。職員定数の増が必要だ。</p>	<p>定数については、平成 29 年度以降 6 年連続で増員している。今後も業務の質と量を勘案し、必要な体制を整えていきたい。</p>