

令和5年度職員団体との交渉結果

(第1回人事課長交渉(現業・会計年度任用職員))

1. 交渉団体

自治労滋賀県職員労働組合現業評議会、自治労滋賀県職員労働組合

2. 当局側出席者

総務部管理監(人事課長)、他人事課員

3. 交渉日および場所

令和5年11月10日(金) 13:30~14:45 本館3-B会議室

4. 内容

人事委員会勧告の実施、技術員等の新規採用、公用車の適正な利用、会計年度任用職員の給与・休暇・人事評価制度 など

5. 交渉状況

職員団体	県
人事委員会勧告尊重の立場であるならば、早期に実施の回答を求める。	人事委員会勧告の実施については、総務部長とよく協議したい。現業職の給与は、行政職の給与制度に準じた形で運用しており、行政職に準じた対応が適切と考えている。
農業技術振興センターおよび畜産技術振興センターの技術員の退職補充や増員をしてもらったが、技術継承のためにも事前説明や前倒し採用を求める。	これまでも、業務の量、内容、特性等を見ながら、必要に応じて必要な採用を行ってきたところ。今後も、農政水産部の考えも聞きながら、業務量の推移や将来的な見通し、業務の代替性、社会経済情勢などを総合的に勘案しながら検討していく。
近江学園の調理師について、食事の質を確保するためにも、正規職員を複数配置してゆとりのある職場にしてほしい。 また、各福祉職場における食事提供について、直営体制を維持してほしい。	児童の処遇の質を確保するため、健康医療福祉部の考えも聞きながら、必要な体制を検討していきたい。 現在直営体制の彦根子ども家庭相談センターおよび淡海学園ならびに日野町に新設する子ども家庭相談センターについても、人材確保面で給食を提供できる体制の安定化を図るため、令和6年度から民間業者への委託による食事提供の実施を予定している。
土木事務所の道路管理技術員は欠員が目立ち、委託で対応している。土木業界の高齢化が進んでおり、委託不能となる可能性も十分あるため、採用再開も含めて検討の上、現状に対する基本認識と今後の職に対する方針をきちんと説明してほしい。	業務の体制については、道路維持補修業務の業務量・内容の変化および社会の動きなどを見た上で、どうすれば最も効果的か常に考え対応しているところであり、土木交通部とも十分に協議しながら、対応していきたい。
ダム管理技術員の採用については、どのように考えているのか。特に永源寺ダムについては、その特殊性を考慮して検討してほしい。	石田川ダムのダム管理技術員について、ダムの目的、形態、管理手法、業務内容を勘案しながら、ダム管理業務を適切に執行できる体制とともに人事ローテーションに鑑み、所属部局とも検討した結果、新年度の採用に向けた手続きに入りたい。今後も、所属部局の考えも聞きながら、業務量の推移や将来的な見通し、業務の代替性、社会経済情勢などを総合的に勘案しながら検討していく必要がある。
公用車による送迎等は一般職員の本来業務ではないはずだが、日常茶飯事に行わ	送迎については、職務上必要な範囲で行っているものと認識している。今後も、適正な公用車使用および交通事故の未

<p>れており、軽微な事故も発生している。職員の安全を確保するためにも、送迎などの業務に使用させないよう関係職場に周知徹底を求める。</p> <p>公用車購入に係る事前協議の見直しについて、提案の趣旨は理解するが他にも議論すべき点があると思う。様々な視点から検討してほしい。</p>	<p>然防止を呼びかけたい。</p> <p>公用自動車購入に係る事前協議について、排気量 2,000cc を超える公用車または普通自動車免許では運転できない特殊車両の新規購入を協議対象とするよう見直したい。</p>
<p>被服貸与について、空調服が貸与可能であることを知らず、自費で購入して自己解決している職員も多いことから積極的に周知してほしい。</p>	<p>空調服も被服に該当するものと整理しており、所属の被服貸与要領で定めれば、予算の範囲内で購入し貸与することが可能であるため、その旨を所属へ周知することを検討していきたい。</p>
<p>会計年度任用職員の給与改定について、基本給は常勤職員同様に令和 5 年 4 月に遡及して改定されるのか。</p>	<p>会計年度任用職員の報酬については、従来から改定期間も含め常勤職員と連動してきたところであるが、人事委員会勧告の実施については検討に時間をいただきたい。</p>
<p>会計年度任用職員の時間外勤務手当について、制度上支給できるにもかかわらず、予算の都合や非常勤嘱託職員時代の名残から支給していない事例がある。改善傾向も見られるが、所属間で取扱いが異なっている。</p>	<p>勤務時間の適正な把握が重要だと考える。不払い残業はあってはならないものであり、適切な取扱いについて徹底を図りたい。</p>
<p>会計年度任用職員の勤勉手当について、条例改正を行い、常勤職員と同様の支給月数とするよう求める。</p> <p>また、勤勉手当導入前の令和 5 年 12 月期期末手当については、制度導入時の割合を維持するこれまでの考え方を基に支給月数を引き上げるよう求める。</p>	<p>勤勉手当については、地方自治法の一部改正により支給可能とされ、人事委員会勧告で常勤職員との均衡を踏まえて具体的な支給方法を定めることについて言及があったところであり、会計年度任用職員の適正な処遇確保は極めて重要な課題と認識している。具体的な支給方法等について検討を進めているところだが、支給月数については常勤職員と同様とする方向性で検討している。</p> <p>期末手当について、支給月数の引上げについては、人事委員会勧告の中では具体的に触れられておらず、任命権者として検討しているが、人事委員会勧告の実施については検討に時間をいただきたい。</p>
<p>会計年度任用職員の私傷病特別休暇について、無給とされているが、インフルエンザ等で出勤できない場合でも無給となるのは問題であることから、有給化を検討すべきである。</p>	<p>本県の会計年度任用職員の休暇制度は、国の非常勤職員の休暇制度との権衡を図ることを基本とし、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。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かつ 10 日とされており、その権衡の観点から有給化は困難である。</p>
<p>会計年度任用職員の年次有給休暇について、一部の日数しか前倒し付与がない。据え置き期間を置かず任期の開始時期から全日数を付与すべきである。</p>	<p>会計年度任用職員の年次有給休暇については、一定の要件のもとで前倒し付与が行われるほか、任用時期に応じて設定された基準日が到来すれば全日数が付与される制度となっている。他府県の状況等について、注視していきたい。</p>
<p>会計年度任用職員の人事評価制度について、勤勉手当が導入された場合においても、簡素な制度運用とするよう求める。</p>	<p>勤勉手当の成績率区分の設定にあたっては、本県における会計年度任用職員の勤務実態等を踏まえ、常勤職員よりも簡素な仕組みとする必要があることも含めてどのような仕組みが良いか、適切な人事評価制度の実施に向けて、しっかりと検討していきたい。</p>