

令和5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、総務部次長、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16日（木）10：30～12：00 北新館5-A会議室

4. 内 容

人事委員会勧告の実施、会計年度任用職員の勤勉手当および休暇制度、諸手当の改善、人事評価制度の運用、働き方改革など

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、職員全体の給与の引上げにつながるものであり、評価する。</p> <p>しかし、消費者物価指数から見ると、給与の上げ幅は特に中高年齢層において十分でない。</p>	<p>人材確保を図る必要があることを考慮し、初任給や若年層に重点的に配分することはやむを得ない。</p> <p>人事委員会勧告どおり実施することが最も県民の理解と納得が得られ、適正な処遇を確保することになると考える。</p>
<p>獣医師の初任給調整手当についても他府県と比較して最も高い水準であり、評価する。</p>	/
<p>会計年度任用職員に対して勤勉手当の支給し、支給月数を一般職員と同様とすることは評価する。</p> <p>一方、会計年度任用職員の私傷病特別休暇の改善については言及がなかったため、議論の継続を求める。</p>	<p>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基本としつつ、以前の非常勤嘱託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、国では無給かつ10日とされており、本県における無給かつ90日を期間とする休暇制度は、妥当なものとする。</p>
<p>中途採用者の初任給水準の改善について、今後の対応についてどのように考えるか。</p>	<p>公務における厳しい人材確保の状況に対応していくためには、相応の初任給水準を確保していく必要があると考えており、前歴換算制度の在り方について研究していきたい。</p>

<p>通勤手当について、ガソリン価格の高騰が職員の生活をひっ迫させており、来年度以降も検討を求める。</p>	<p>人事委員会勧告において言及されていないことから対応は困難である。</p>
<p>人事評価結果の給与反映について、勤勉手当の成績率の運用見直しの方向性はどのようなものか。運用上問題があればまた話し合いたい。</p>	<p>行政経営方針に掲げる「県庁を担うひとづくり」を推進する観点から、勤勉手当の成績率区分の運用を見直し、勤勉手当の支給総額を超えない範囲で「優秀」に決定できる職員の割合を拡大したい。また、「特に優秀」に決定すべき職員がいない場合には、その枠を「優秀」に充てることのできるよう、関係機関と調整したい。</p>
<p>どの職場でも年間14日以上の子次有給休暇を取得できるよう、具体的な措置を講じてほしい。取得できない状況について深刻に受け止め、今後も真摯に話し合いを求める。</p>	<p>年間5日以上の子次有給休暇を取得できていない職員が全体の約1割いるという事実は重く受け止めている。今後、どういったことができるか考えていきたい。</p>
<p>職員の心理的安全性を確保するため、カスタマー・ハラスメントへの対策として、撮影行為等を防止するための規定整備等を求める。</p>	<p>現行の庁舎等管理規則でも必要な指示や措置を講じることは可能であるが、現行規則への明文化については他府県の状況等も参考に、今後研究していきたい。</p>
<p>課長補佐級の職員について、一律管理職員の範囲に含まれ組合員資格が制御されているが、これを見直すことを求める。</p>	<p>問題意識を持っており、現在人事委員会とも検討を行っているため、それを踏まえて対応したい。</p>