

令和6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

人事課長、他人事課員

3. 交渉日および場所

令和6年11月11日(月) 15:00~16:10 本館3-B会議室

4. 内容

賃金改善、人事評価、人材確保、労働安全対策、会計年度任用職員の給与・休暇、任用回数 など

5. 交渉状況

職員団体	県
今年度の人事委員会勧告は32年ぶりとなる高水準のベースアップとなるため、しっかり対応してほしい。給与制度のアップデートについて、技能労務職の給料表についても変更があると聞いているが、不利益にはならないという認識でよいのか。	勧告の実施についてはもう少し検討の時間をいただきたいが、現業職の給与は、行政職の給与制度に準じた運用としており、行政職に準じた対応が適当であると考えている。 また、給与制度のアップデートについては、国の行政職(二)表の号俸カットに伴う技術的な見直しであり、現行制度から不利な取扱いとならないよう見直すことについて、総務部長と協議したい。
人事評価に基づく給与区分決定については、所属単位で上位区分に決定できる割合が設定されているが、現業職員が上位の給与区分に決定されることが少なく、現状では頑張りが正しく評価されていないと感じている。ルールか指導があってもよいのではないのか。 人事評価は検証と見直しが必要である。開示を含めて、検証と見直しの議論をしたい。	給与区分の決定については、所属単位で相対化することとしており、技能労務職員のみで相対化するのは困難である。 評価結果の検証については任命権者が行うものであり、開示については現段階では難しい。
現業の職務は民間でもできるとして委託へ移行しているケースもあるが、民間でも人が集まらない。職務の性質上、一定期間の継続雇用が必要であり、現業職員の新規採用を行うよう求める。	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。
近江学園の調理師について、現在は任期付職員が配置されているが、長期雇用により安心して任せられるというのが大きいため、直営・複数体制に向けて前向きな検討をお願いする。	民間委託により実施されている施設もあるため、そういった施設での食事提供の状況、人材充足状況なども確認しつつ、部局の意見を聞きながら、必要な体制を検討したい。
道路管理技術員は1名で回しているところもあるが、1名体制は無理がある。体制を維持するのか、委託で対応するのか、考えをまとめてほしい。	道路管理技術員として在職している方々を引き続き任用していくという考えは変わっていない。道路管理業務をどのような方法で実施していくかは、部局の意見も聞きながら、再任用職員の配置や技術職員の応援、業務委託等により柔軟に対応していきたい。

<p>現業職員は加齢に伴う身体的な機能の低下により支障が生じている。高齢者部分休業制度や定年前再任用短時間勤務制度があるが、これらとは別の配慮があってもよいのではないか。</p>	<p>加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に影響を及ぼすことは一定あり得るものとする。 職場の実情に応じて、職務分担に十分な検討や工夫が必要な場合もあると考えており、職場の状況などをよく聞き取りたい。</p>
<p>公用車の安全性について、予算の面から更新できず不安な状況があるとすれば、所属の判断ではなく、当局から指導すべきである。</p>	<p>公用車の更新にあたっては、バックモニターなどを装備しているものを購入するよう通知している。</p>
<p>会計年度任用職員の報酬上限があまりにも低い。仕事の種類にはバリエーションがあり、2級格付けや上限の見直しがあってもよいのではないか。</p>	<p>現行制度は従事する職務の内容や責任の度合いに応じて、職務の級や報酬の上限を設定しており、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。</p>
<p>会計年度任用職員の休暇制度について、私傷病休暇の有給化と年休の前倒し付与日数の増は、最低限必要である。仮にインフルエンザになれば、会計年度任用職員の場合、無給となり大打撃を受ける。年休は6月経たないと付与されないが、色々と配慮が必要な方もいる中で、2・3日の前倒し付与ではあまりにも酷ではないか。</p>	<p>私傷病休暇については、国の非常勤職員においても無給とされており、その権衡の観点から有給化することは困難である。年次有給休暇については、任用時期に応じて設定された基準日が到来すれば6月の継続勤務を待たずして、基準日に全日数が付与される制度となっている。</p>
<p>人材確保に困っている所属はほとんど困っている。会計年度任用職員を何度募集しても来てくれない所属もある。非公募による再度の任用が4回までとされていることで、所属としてはみすみす有為な人材を逃すこととなる。もう少し柔軟に、現実的な判断をお願いしたい。</p>	<p>実際に困っている職場があれば、お話を伺っていききたい。任用される人材が固定化することは、平等取扱いの原則、成績主義の観点から懸念を持っており、現行の取扱いを継続すべきである。</p>