

令和6年度職員団体との交渉結果（第2回人事課長交渉（青年・女性、会計年度任用職員））

1. 交渉団体

滋賀県職員組合

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13日（水）15:00～16:15 本館3-B会議室

4. 内 容

不払残業の撲滅、住居手当、女性活躍、育児と仕事の両立支援制度、生理休暇、会計年度任用職員の任用回数、育休代替等任期付職員の採用選考 など

5. 交渉状況

職員団体	県
<p>組合の実施したアンケートでは、3割の職員がサービス残業を行っているとのことである。</p> <p>時間外勤務時間の上限規制があるにもかかわらず、業務分担の見直しがされないという話も聞く。</p> <p>小さな業務でも積み重なると負担となることから、無駄な業務を増やさない、減らせる業務は減らすという対応が必要である。</p>	<p>不払残業はあってはならない。</p> <p>職場の中での業務分担のマネジメントが必要である。事務の集中化も含めて検討する。</p>
<p>住居手当について、本県の南部地域では1LDKで60,000円超の相場となっており、最高支給限度額の引上げが必要である。</p>	<p>本県の最高支給限度額は30,000円と、全国でも最高水準であり、また、人事委員会勧告で住居手当の見直しについての言及がないため、改定は困難である。</p>
<p>女性活躍について、本庁の管理職ばかりが上げられ、現場で働く女性職員に光が当たっていない。両立支援制度を充実させ、働きやすい環境を整備する必要がある。</p> <p>子育て支援時間について、対象となる子の年齢を小学校卒業まで拡大し、昼休みの前後にも取得できるよう改善が必要である。</p> <p>育児時間休暇について、子が3歳に達するまで取得が可能だが、保育園の送迎に利用する職員もおり、保育園の送迎は3歳で終わるようなものではない。拡大が必要である。</p>	<p>管理職になることだけが女性活躍ではない。職員が働きやすい環境整備に努める。</p> <p>子育て支援時間について、国では当該制度が存在しないことや、他の都道府県との均衡も考慮し、現在の年齢設定が適切と考えているが、強い意見をいただいたので、総務部長としっかり協議したい。昼休みの前後の取得を可能とする見直しは困難である。</p> <p>育児時間休暇について、国および他の都道府県との均衡上、拡大は困難である。</p>
<p>生理休暇について、取得単位の見直しを求める。他の県では、職員が取得しやすいよう、時間単位の取得を可能とした事例がある。</p>	<p>労働基準法第68条で「生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない。」とされており、現在の取得単位はこの規定に沿った運用であると認識している。</p>

<p>会計年度任用職員の任用について、5年ごとの公募が負担となっている。職場にとっても多くの労力をかけて選考を行うことは合理的でない。国の期間業務職員については、非公募で再度任用が可能な回数の上限が撤廃された。本県でも柔軟な運用を求める。</p>	<p>任用される人材の固定化、平等取扱い、成績主義の観点から懸念があり、現行の取扱いを維持すべきである。</p>
<p>育児休業代替等任期付職員は3年ごとに名簿の更新があり、更新の都度、人事委員会選考を受ける必要があり、負担が大きい。人事評価で問題がなければ選考を受けなくて済むようにすべきである。</p>	<p>人事委員会の選考は制度上必要であり、人事評価だけを用いて任用することは困難である。</p>