

## 令和6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

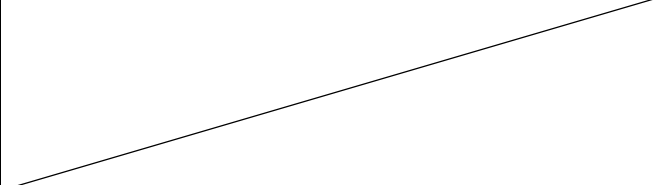
令和6年11月15日（金）13：15～14：45 危機管理センター会議室3・4

### 4. 内 容

人事委員会勧告の実施、中途採用者の初任給の見直し、諸手当の改善、育児と仕事の両立支援制度、会計年度任用職員の任用回数上限撤廃など

### 5. 交渉状況

職員団体	県
<p>近年、物価高騰している中、人事委員会勧告の実施は評価するが、一方で、若年層に重きを置く改善であり、中高齢層は数千円と物価に追い付いていない。</p> <p>モチベーションの維持や離職防止等の観点からも、55歳昇給停止の撤廃や号給延長、休暇などの中高齢層の改善のやり方はいっぱいある。</p>	<p>モチベーションの向上は大事なことだと認識しているが、55歳昇給抑制措置および号給延長は、いずれも給料表の運用の根幹をなす部分であることから、勧告にない内容を独自に実施することは困難。</p> <p>なお、国においては、高齢層職員のモチベーションの維持について、人事管理の様々な面から一体的に検討を行っていくとされており、国の動向を注視していきたい。</p>
<p>配偶者に係る扶養手当について、民間企業では6割が支給している中で、廃止することは国の政策的なところが強い。働きたくても働けない人に対して非常に酷であり、配慮はないのか。</p>	<p>職員それぞれに家庭の事情、個別の事情が存在するとは思いますが、今回の見直しでは、個別の事情にかかわらず、配偶者の手当を一律廃止するものとして勧告があったところであり、ご理解願いたい。なお、病気や負傷等により「心身に著しい障害を有する者」に該当する場合は、配偶者であっても引き続き手当の支給対象とすることが可能。</p>
<p>通勤手当について、新幹線・高速道路等利用に対する加算の要件緩和については評価するが、ガソリン代の高騰もあり通勤手当では賄えない状況になっており、距離区分等制度自体を改善してほしい。</p> <p>駐車場・駐輪場代について、自己負担が生じている点も合わせて改善を要求する。</p>	<p>通勤手当は、従来から国家公務員の制度と均衡を図るとともに、人事委員会が民間企業における支給状況を調査した上で行う勧告をもとにした制度としてきた。ガソリン価格の高騰は感じているが、勧告に無い対応は困難。</p> <p>駐車場・駐輪場料金に係る加算措置については、国よりも有利な取扱いとなっているため、ご理解願いたい。</p>

<p>再任用職員に対する住居手当の支給はありがたいが、基本給が低い。若年層が大幅に引き上がり、逆転してしまう。会計年度任用職員も今年度から勤勉手当が支給されるようになり、年収では逆転している例もある。</p>	<p>再任用職員の給与水準は、民間企業における高齢層従業員の年間賃金水準を基本に制度設計されており、民間の給与水準を踏まえる必要があると認識。勧告どおり実施することが適当と考えておりご理解いただきたい。</p>
<p>前歴換算制度について、民間の正社員経験が100/100換算ということで非常に喜ばしい。在職者調整はどの程度行われるのか。</p>	<p>見直し後の制度の適用を受ける職員の多くが入庁する、令和8年4月1日を基準日として調整を行うことを念頭に、その範囲や内容を検討していきたい。</p>
<p>会計年度任用職員の休暇制度について、年次有給休暇の採用当初からの付与と私傷病特別休暇の有給化を要求している。この点はかなり重視しているので重く受け止めてほしい。</p>	
<p>会計年度任用職員の任用回数について、5年終了後に再度応募できるとはいえ採用される保障はない。幅広く雇用の機会を与えるという趣旨は分かるが、人材確保が難しい職場や職種では問題がある。柔軟な対応を求める。</p>	<p>本県においては、従前から国よりも多い4回まで再度の任用を可能とし、その後も、公募の結果、同一人が採用されることは妨げておらず、現行の取扱いが経験やスキルを有する人材の確保の障害となっているとまでは言えないものと認識している。現行の取扱いを継続すべきものと考えている。</p>
<p>高齢層の頑張りに応える制度、特に節目の休暇制度の創設を求める。</p>	<p>定年の引上げに伴い勤続年数の長期化が想定される中、長期にわたり奮闘いただいている職員の労をねぎらうことは今まで以上に重要なことと認識しているが、勤続30年目の永年在職や定年退職の際に知事から感謝状を贈呈しているところであり、新たにメッセージを発することは難しい。一方で、節目において休暇を取得することは、その取得を所属長等から該当職員に呼びかけていくことも検討したい。引き続き出来ることを研究していきたい。</p>
<p>ワークライフバランス枠の人員配置や長時間労働の是正等に取り組んでいただいているが、退職者に対する人的措置を求めている職場もある。定数はピーク時から1,000人も減らされており、定数増と国スポ・障スポ大会後の人員配置により要求している職場に人員を配置してもらえるのか。</p>	<p>次年度の体制については、現在、部局から話を聞いて、検討を始めているところ。財政状況や人員確保の状況は厳しい状況が見込まれるところだが、今後検討の中で、県政の重要課題や新たな行政需要に的確に対応できる体制を整えられるように努める。</p>