

令和7年度職員団体との交渉結果（第1回確定交渉（課長重点））

1. 交渉団体

滋賀県地方公務員労働組合共闘会議、滋賀県職員組合、全滋賀教職員組合、滋賀県公立高等学校教職員組合、滋賀県障害児学校教職員組合

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7年11月5日（水）14：15～14：45 本館3-B会議室

4. 内容

人事委員会勧告の実施、前歴換算制度の見直しに伴う在職者調整、中高齢層の給与、人員体制、働きやすい職場づくり など

5. 交渉状況

| 職員団体 | 県 |
|--|---|
| 物価上昇による負担増を踏まえ、全ての職員の生活改善につながる大幅な賃金改善を行うこと。 | これまでどおり、人事委員会勧告を尊重する立場に変わりはないが、勧告内容の実施については、総務部長と協議して決めていく。 |
| 宿日直手当を引き上げること。 | 今年度の人事委員会勧告において、国に準じて手当額を引き上げる内容の勧告があったことから、これを基本に総務部長と協議したい。 |
| 初任給算定において、民間企業等における正社員の経験の換算率を100/100に改善したことによる在職者調整について、採用年度等による制限を設げず、民間経験を有する全ての職員を対象とすること。 | 在職者調整の対象範囲については、近年、前歴換算制度の見直しに伴う在職者調整を実施した団体において、概ね3年以内に採用された職員を対象としていること等を踏まえ、検討したい。 |
| 再任用職員の期末・勤勉手当の年間支給月数については、一般職員同様の水準とすること。 | 国との均衡を踏まえた給与制度としており、人事委員会勧告を基本に総務部長と協議したい。 |
| 多くの職員が最高号給に到達している本県の実態を改善できるよう、大幅な号給延長を行うこと。また、55歳以上の職員の昇給抑制は、同一労働同一賃金の原則に反するため、廃止すること。 | これまでから人事委員会勧告に沿って対応してきているものであり、今年度の勧告ではこれらについての言及はないため、対応は困難。 |
| 短期間の育児休業や、介護休暇についても代替職員を確実に配置すること。 | 今年度からは、育児や介護等のために職員が休業する場合の業務執行体制の代替性を確保するワーク・ライフ・バランス枠を3名分増員し、知事部局の全11部局と教育委員会事務局に各1名を配置し、本格運用を開始したところ。今後とも、よりよい仕組みづくりや、ワーク・ライフ・バランス枠の段階的な拡充についても検討していく。 |

| | |
|---|---|
| <p>職場に欠員が生じた時には、まずは人員補充により対応すること。</p> <p>欠員をカバーした職員に対して手当を支給する場合には、職場に分断を持ち込むような運用とならないようすること。</p> | <p>業務をカバーした職員に対する手当については、他の都道府県の事例を参考に、勤勉手当の成績率を加算する制度の導入を検討したい。</p> |
| <p>メンタルヘルスの不調による私傷病特別休暇取得者や休職者、退職者が続出し、欠員をフォローするための過重労働により、欠員の連鎖が生じている職場も少なくない。職員定数を増やし、直ちに欠員が補充できる体制とすること。</p> | <p>職員定数について、近年は行政需要に対応するため、大幅な増員を行っているところ。年度途中退職者や長期休職者等の欠員については、前倒し採用や、任期付職員登録制度による臨時の任用職員としての配置、会計年度任用職員による対応など、できる限り柔軟に対応している。</p> |
| <p>勤務間インターバルの確保については、職員の健康を守るため、制度化を図り徹底すること。</p> | <p>これまでから 22 時以降の時間外勤務を原則として行わないこととしているが、総務省が示す基準を踏まえ、11 時間のインターバルを確保できるよう見直したい。</p> |
| <p>学校等行事休暇の対象や日数を拡大すること。特に保育園の保護者会、学校の P T A 活動・進路説明会・入学者説明会を対象とすること。</p> | <p>学校等行事休暇は本県独自の制度で、これまでから対象や日数の拡充を行ってきたところである。国や他の都道府県との均衡から、更なる制度の拡充は困難。</p> |
| <p>不登校の子を世話する場合も介護休暇を取得できることを周知すること。</p> | <p>不登校という事由だけで対象となるものではないが、不登校が疾病等に起因するものであり、その上で、職員が側にいて世話をしなければその子の日常生活に著しい支障を及ぼすと認められる場合であれば、介護休暇の取得が可能であるため、引き続き「子育て・介護ハンドブック」を活用するなどして周知を図りたい。</p> |
| <p>フレックスタイム制の導入で週休 3 日を可能とする場合には、本人の意思を尊重できるよう人員体制を整えること。</p> | <p>まずは育児・介護等の事情を抱える職員に限って週休 3 日が可能となるよう、令和 8 年度中に試行的に導入したい。制度の導入にあたって、代替職員の配置等については想定していないが、必要に応じて、所属長が調整を行うことで、職員の事情に応じた柔軟な働き方が実現できる制度となるよう試行したい。</p> |