

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、滋賀県教職員組合、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7年11月5日（水）13:30～14:00 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、育児休業等取得者の業務をカバーした職員に対する勤勉手当の加算、勤務間インターバル、フレックスタイムの導入など

5. 交渉状況

| 職員団体 | 県 |
|--|---|
| 厳しい職場環境や生活実態に加え、全ての職員の生活改善を図るため、給与水準の大幅な改善を図ること。 通勤手当について、交通用具利用者の支給額を引き上げ、62km以上の距離区分を新設すること。 駐車場・駐輪場料金について、全額実費支給に改善すること。 月途中で採用される職員の通勤手当を採用月から支給すること。 | 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。 |
| 多様な経験を持つ有為の人材を確保するため、初任給算定における前歴換算制度の見直しを含め、中途採用者の賃金水準を改善し、これに伴う幅広い在職者調整を行うこと。 なお、対象範囲については、採用後概ね3年以内の職員だけを対象とするのではなく、より幅広い対応を求める。 | 中途採用者の初任給算定について、本県では国より有利な取扱いとしている。在職者調整については、令和8年4月1日を基準日とした実施を考えているところ。対象範囲については、他団体における概ね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て検討したい。 |
| 高齢層職員については責任が増加しているにもかかわらず給与抑制が続いているとともに、物価高騰に対応する実質賃金の改善が不十分であり、モチベーション等への影響が大きいことから、賃金水準の改善を図ること。 55歳以上の職員の昇給抑制については、定年が65歳まで引き上がり、職務に見合う賃金を年齢問わず保障する必要がある一層高まっていることから、撤廃すること。 60歳超職員の給与について、7割とする給与 | 今年度の人事委員会勧告は中高齢層も手厚く給料月額を引き上げている。勧告を基本に、総務部長と対応を協議したい。 55歳以上の職員の昇給抑制の撤廃については、人事委員会勧告による言及がないため、対応は困難である。 60歳超職員の給与については、国に準じて7割水準としているところであり、国および他の都道府県との均衡の観点からも、適正な水準であると考えている。 |

| | |
|--|---|
| <p>水準を同一労働・同一賃金の観点から見直すこと。</p> <p>暫定再任用職員および定年前再任用短時間勤務職員の職務・級の格付けなどについて、従前の取扱いを抜本的に見直すこととし、給与や一時金も 60 歳超の常勤職員との均衡を図ること。</p> | <p>暫定再任用職員および定年前再任用短時間勤務職員の給料等の改善については、人事委員会勧告を基本に、総務部長と対応を協議したい。</p> |
| <p>育児休業等を取得した職員の業務をカバーした職員に対して新たな手当を支給するなど、育児休業等を気兼ねなく取得できる体制を構築すること。</p> | <p>現行制度で十分応えられない部分があることは課題と認識している。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>フレックスタイムは、メリット・デメリットや既存の諸制度との整合性を検証した上で、制度導入の可否について組合との十分な交渉・協議・合意を図ること。</p> | <p>フレックスタイムについて、柔軟な働き方の実現に向けて、令和 8 年度中に試行的に導入をしたいと考えている。皆さんとの話し合いの結果も踏まえて制度設計等について検討したい。</p> |
| <p>勤務間インターバル制度について、11 時間を基本として導入すること。またインターバルによる出勤時間が所定労働時間の開始時間を超える場合は、その時間を勤務したものとして取り扱うこと。</p> | <p>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。なお、インターバルの確保によって翌日の所定労働時間の開始時刻を超えてしまう場合は、これまでどおり、遅出勤務制度の活用によって対応することとしたい。</p> |