

令和7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7年11月11日（火）13:30～14:45 本館3-B会議室

4. 内容

賃金改善、高齢層賃金水準、熱中症対策、人材確保、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
人事委員会勧告では年代にかかわらず改善され、例年よりよい水準である。早期実施を求める。 行政職俸給表（二）水準への見直しについて、現状では到底受け入れられない。	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。 行政職俸給表（二）水準への見直しについては、お互いの認識に大きな開きがあることから、時間をかけてお互いに研究していくことが必要であると考えている。
現業職は中途採用者が圧倒的に多く、57歳以上の職員の昇給抑制措置を撤廃すること。	平成24年度の人事委員会勧告を受け、平成25年度に皆さん方との話し合いを踏まえて対応したものであり、今年度の人事委員会勧告では行政職等の職員についての昇給にかかる言及ではなく、現業職についても対応は困難。
60歳超で給与が7割水準となるが、現業職は60歳到達前と同じ職場で同じ職務に当たっており、同一労働同一賃金の原則が守られるべき。定年引上げの制度完成を待っていられる状況ではない。	国においては、民間企業における高齢期雇用の実情を踏まえた人事院の「意見の申し出」に沿って、当分の間、給与を7割水準にされたところであり、地方公務員の給与制度は、国家公務員の給与制度との均衡を図る必要があることから、適正な水準であると考えている。
再任用職員は、仕事は同じなのに給与は一般職員の5割・6割の水準になる。会計年度任用職員と週4日勤務で年収を比較すると逆転される。職務給の問題からもアンバランスになっている。県によっては期末・勤勉手当をかさ上げしたり職務の級の格付けを引き上げたりしている。工夫の余地はまだまだある。	再任用職員については、国との均衡を踏まえた給与制度としているところ。今年度の人事委員会勧告では言及ではなく、現業職についても対応は困難。
熱中症警戒アラートが出ていても外で作業しなければならない。特殊勤務手当として措置が必要である。 空調服の貸与についても所属によって求められる機能性が様々であり、丁寧に対応する必要がある。	ビニールハウス内の作業に対し手当を措置している団体は全国でも多くないことから、直ちに手当を新設することは困難と考えているが、近年猛暑が続いていることも踏まえ、支給している団体の運用を確認するとともに、全般的な点検の際には部局の考え方をお聞きし、引き続き皆さんとも話し合いたい。 空調服については、作業環境の特殊性などによ

	り、各所属で予算の範囲内において、物品請求書により購入することは可能なので、各所属においてご検討いただきたい。
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こと。	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1名配置されているが、施設も新しくなり県下の福祉施設の核となる施設の「食」という重要な部分は直営の調理員を置くべき。	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。
会計年度任用職員の給与について、業務内容によっては高い専門性や経験が必要であり、専門的だが資格職ではない職（土木事務所の登記事務など）について何か対応できないか。 総務省のマニュアル改訂を受け、上限の廃止等県としても処遇の検討が必要ではないか。	資格職の会計年度任用職員は、知識や経験をもって任用する職ではなく、従事する職務に特定の資格免許が必須である場合を想定して設けたものであり、客観的に明示できる資格免許の保持を必須とすることが適切と考えている。 給与については、今後も他府県の状況などを勘案しながら、適切な給与水準の確保に取り組んでまいりたい。
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10日はぎりぎりの日数であり、さらなる改善が必要である。	会計年度任用職員の休暇制度は、国の非常勤職員の休暇制度との権衡を図るべく、これを基本としながら、以前の非常勤嘱託職員の休暇制度を考慮して付与することを基本的な考え方としており、特別休暇についても、こうした考え方に基づき、制度を設けている。国との権衡の観点から、国を上回る有給日数を設けることは困難である。
会計年度任用職員の任用回数の上限について、総務省のマニュアルからは削除されており、人材確保が困難な職場を考慮してはどうか。	県においては、4回までは非公募による選考とできることとしている。なお、4回までの非公募による任用が終了した後、新たに公募による選考を通じて同一の方が任用されることは妨げていない。