

令和7年度職員団体との交渉結果（第2回人事課長交渉（青年・女性部））

1. 交渉団体

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13日（木）15：00～16：15 本館3－B会議室

4. 内 容

前歴換算制度の見直しに伴う在職者調整、自動車に係る通勤手当の見直し、自宅待機手当、仕事と育児の両立、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する手当、ハラスメント対策の強化など

5. 交渉状況

職員団体	県
初任給算定における前歴換算制度の見直しに伴う在職者調整について、概ね3年以内に採用された職員を対象とするとのことだが、近年は中途採用の職員が多いことも踏まえ、主査級程度までを対象とするなど幅広く実施することを検討すること。	近年在職者調整を実施した団体においては概ね3年以内に採用された職員を対象としているが、在職者間の逆転防止の観点や、人事評価制度の導入に伴って昇給制度を見直していること等を踏まえ、もう少し幅広く改善の効果が及ぶよう検討を進めている。
交通用具利用者の通勤手当について、人事委員会勧告どおりに実施すること。また、自動車に係る距離区分別の手当額について、14 km未満の区分についても引上げを要求する。	自動車に係る距離区分別の通勤手当額については人事委員会勧告の内容を基本に検討を進めている。14 km未満の区分については人事委員会からの勧告・報告はなく、独自に実施することは困難である。
勤務時間外における緊急事態の対応に備えた自宅等での待機や県所有の持ち回りの電話を割り当てられた際の待機に対して、待機の頻度や待機中の精神的な緊張感も考慮し、オンコール手当（待機手当）を支給すること。	自宅での待機については、その待機時間に業務に従事する必要がないことから、勤務として命じることとはできず、勤務ではないものに対して手当を支給することは困難である。
技術職においても気兼ねなく育児休業を取ることができるよう、知識や技術のある代替職員を配置すること。 育児部分休業について、現在は30分単位でしか取ることができないが、取りやすくなるよう15分単位で取得できるようにすること。 看護休暇について、子どもが立て続けに病気を患った際などにも十分対応できるよう、日数加算の対象年齢を18歳まで引き上げること。	代替職員の確保については引き続き努力し、技術職のワークライフバランス枠の拡充についても検討したいと考えている。 育児部分休業は、国家公務員の事例等も参考に30分単位としているところであり、ご理解いただきたい。 看護休暇は現状国よりも有利な制度となっており、国や他の都道府県との均衡上、拡大は困難である。

<p>育児休業を取得した職員の業務をカバーした職員に対する手当の支給について、育児休業を取得した職員だけでなく、休職した職員のカバーも手当の対象とすること。</p>	<p>育児休業を取得した職員の業務をカバーした職員に対する手当の導入で気兼ねなく育児休業等が取りやすくなればと考えており、休職者のカバーについても加算対象とするよう検討しているところ。</p>
<p>電話対応などで、どのような場合にカスタマーハラスメントに該当するのか判断できず困ることがあるため、どのような内容がカスタマーハラスメントにあたるのか、どのように対応したらいいのかが分かる基準・指針等を設けること。</p>	<p>本県でもカスタマーハラスメントに対応するための指針が必要と認識している。カスタマーハラスメント対策法が今年6月11日に公布されたことから、今後国から示される指針等を踏まえ、他の都道府県の動向も注視しつつ、本県の対応指針の策定を検討したい。</p>