

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、会計年度任用職員））

1. 交渉団体

滋賀県職員組合

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13日（木）13：30～14：45 本館3－B会議室

4. 内 容

時間外勤務の累積過多を勘案した人事ローテーション、諸手当の事後確認、旅費制度、子育て支援時間・学校等行事休暇、両立支援、会計年度任用職員制度 など

5. 交渉状況

職員団体	県
過重労働が常態化している職員に対する健康への配慮として、時間外勤務の累積過多を勘案した人事ローテーションを提案する。	人事配置については、時間外勤務の状況も含めた業務の量や質、人間関係などを自己申告や所属長との対話で細かく聞き取った上で検討しており、引き続きこの手法により対応していきたい。
国においては通勤手当等の事後確認を廃止し、これを注意喚起に置き換える改正がなされた。滋賀県においても積極的な見直しを求める。	通勤手当等の認定誤りについては、毎年監査で指摘されており、直ちに事後確認を廃止することは困難である。ただし、事後確認事務の省力化については、他の都道府県の状況も把握した上で検討を開始したい。
旅費制度について、職員が公用で出張する際に、公費で支弁される旅費に加えて自費で延泊し、自己研さんに充てる「ゆとり延泊」の制度を導入するよう求める。 令和4年度から特急を利用した場合などに利用証憑を復命時に求められることとなったが、旅行命令と特急券の利用日にずれがあると旅費が支給されなくなるケースがあり、やりすぎだと考えている。正当な理由があれば旅費の支給を認めるよう改善を検討すること。	出張前後に私事旅行を行うことを無制限に認めることは困難である。 復命時に利用証憑を求める運用については外部監査委員からの指摘を踏まえたものである。 私事旅行の範囲、公務災害の取扱い、交通機関利用日が変わることによる運賃の変動など考慮すべきこともあり、他の都道府県の状況も確認した上で、時間をかけて検討したい。
子育て支援時間について、他県では中学卒業までの子を対象としている例がある。不登校となる児童・生徒は中学校に進学することで増えていることも踏まえると、対象の範囲拡大が必要である。 学校等行事休暇について、進路説明会や入学者説明会は学校側の行事であるにもかかわらず、休暇の取得要件となっていない。対象となる行事の拡大が必要である。	子育て支援時間および学校等行事休暇は、本県独自の休暇制度であり、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について、代替職員の確保が最優先であることはまず主張しておくが、その上で、当初から忙しい事業を担当している職員には業務を割り振らず、比較的手の空いている職員に業務を割り振る場合、当初から忙しかった職員への配分がなくなってしまうのではないかと心配もある。分配する係長等の負担もあるため、係全体での均等配分により不公平感の出ない制度とすべきである。</p>	<p>複数人で業務をカバーした場合は分配できる仕組みを検討しており、できる限り不公平感のない制度としたい。</p>
<p>会計年度任用職員の報酬は常勤職員の給与改定と連動しているが、物価高の状況も踏まえ、早期の改善実施を表明すべきである。差額支給も早期に実施する必要がある。</p> <p>会計年度任用職員についても社会貢献活動休暇を認めるべきである。国スポ・障スポ大会で自主的にボランティアとして参加いただいた職員もいる。この機に拡大を求める。</p> <p>国においては、非常勤職員の非公募による任用の上限回数が見直されている。本県では5年目の公募が必要となっており、見直す必要がある。</p>	<p>給与改定による差額分支給については、条例改正および補正予算の可決後となる。</p> <p>会計年度任用職員の休暇制度については、国の非常勤職員の制度を基本に、本県における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としており、国で認められていない社会貢献活動休暇は導入していない。</p> <p>非公募による任用の上限回数の廃止については、公募により同一人物の再度の任用が妨げられるものではなく、上限回数を設けていることが人材確保上の障害となっているとまでは言えないと考えている。</p>