

令和7年度職員団体との交渉結果（第3回確定交渉（部長2回目））

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

総務部長、総務部次長、人事課長、他人事課員

3. 交渉日および場所

令和7年11月17日（月）13:15～14:45 危機管理センター会議室3・4

4. 内 容

再任用職員の待遇改善、前歴換算制度の見直しに伴う在職者調整、育休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、フレックスタイム制・勤務間インターバル、緊急出勤時の交通費支給など

5. 交渉状況

職員団体	県
<p>再任用職員の月例給は給料表の同じ職務の級の初号給よりも低い金額で、期末手当・勤勉手当についても一般職員のほぼ半分となっており、納得できない。他の都道府県では人事委員会の勧告を待たずに改善に踏み込んでいるところもあると聞いており、県でも改善に踏み込むよう求める。</p> <p>困難な係長の職務に従事している者は行政職給料表の4級適用であり、係長級で任用されているならば4級適用ができないとは思っていない。それまで課長補佐や主幹だった者が再任用になった途端に職務の困難度が下がる点は疑問に思っており、知事部局として問題意識をもって、人事委員会に提起するなど取り組むよう求める。</p>	<p>人事委員会勧告どおり実施することが適切と考えており、勧告にない内容を独自に実施することは困難。また、再任用職員については原則として係長級で任用しており、行政職給料表で適用される級は3級である。4級は主幹級の職務であること、また、定年延長により給与水準7割措置の適用を受ける職員との均衡の観点からも、4級格付けは困難。</p> <p>現行制度による再任用職員のモチベーションへの影響については課題意識を共有し、機会をとらえて人事委員会にも伝えていきたい。</p>
<p>初任給決定における前歴換算制度の見直しに伴う在職者調整の範囲については、最大限幅広く行うよう訴えてきたところであり、平成29年4月以降の採用者を対象に調整するという回答で、現場でも喜ばれると思う。現場では来年度の職員の採用についても不安の声もあり、今回の前歴換算制度などの改善により、採用が進むことにつながっていけばと考えている。</p> <p>技能労務職のうち技術員の初任給決定についても、前歴換算制度の見直しを踏まえて、見直すべき。</p>	<p>職員が採用できるかといった不安に対しても、勤務条件の改善や試験方法の見直しなど、様々な努力をし、必要な職員の確保に努めていく。</p> <p>技術員の初任給決定については、換算率の運用も含めて検討したい。</p>

<p>育児休業等を取得した職員のカバーだけでなく、私傷病休暇や病気休職のカバーについても勤勉手当の加算対象となるのか。</p> <p>新規採用職員が採用できない場合など、そもそも職員が配属されない部分についても職場でカバーされていると思うが、これについても勤勉手当の加算が必要ではないか。</p> <p>勤勉手当が加算されることにより、職場内での不公平感が出るのが無いよう配慮してほしい。</p>	<p>育児休業については、産前・産後休暇や配偶者出産休暇、男性職員育児休暇も含めて一か月以上取得した職員の業務をカバーした場合、私傷病休暇、病気休職についても、一か月以上取得した職員の業務をカバーした場合は、加算対象となる。</p> <p>制度導入の目的として、育児休業や病気休暇を気兼ねなく取得できる環境づくりや、男性職員の育児休業取得促進などがあり、育児休業や病気休暇を取得したことにより、当該職員の勤勉手当が減額される分を主な原資として、業務をカバーした職員に対し加算を行うこととした。業務負担が生じる点は同じかもしれないが、対象範囲を絞り込む必要があり、欠員が生じている場合まで対象とすることは困難であるが、詳細については、今後検討したい。</p> <p>欠員が生じた場合には、年度途中の採用に向けた採用選考の実施、前倒し採用、臨時的任用職員の配置、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ところであり、引き続き努力したい。</p> <p>育児休業等を取得した職員の業務を分担する際は、そもそも係内の業務分担に偏りが生じていないか確認し、必要に応じてリバランスを図るなど、不公平感が生じないよう配慮することについて、各所属に呼び掛けたい。</p>
<p>先の交渉の中で、時間外勤務が生じる日において、翌日の勤務開始時間を遅らせることで、勤務間インターバルとフレックスを組み合わせる運用とするべきではないか、と提案していたが、どうか。</p>	<p>時間外勤務を縮減し、職員の多様な働き方を促進するものであることは理解できる一方、フレックスタイム制の導入にあたっては、勤怠管理をはじめ、職員の勤務時間が一定ではなくなることに起因する様々な課題を踏まえた制度設計が必要と認識しており、まずは、育児・介護等の事情を有する職員を対象に、勤務パターンを限定した制度設計が望ましいと認識している。試行期間における職員の意見も聞いたうえで、本格運用に進んでいきたい。</p>
<p>業務や緊急時の登庁において、通勤手当で認められた交通手段で登庁や帰宅ができない場合に要する往復の自動車交通費等を支給できるようにすること。</p>	<p>水防待機等のために車で出勤した場合の費用について、通勤手当として支給することは困難だが、職員の自己負担が発生していることについては課題だと考えており、通勤手当以外の形で何か対応できないか検討を始めた。</p>