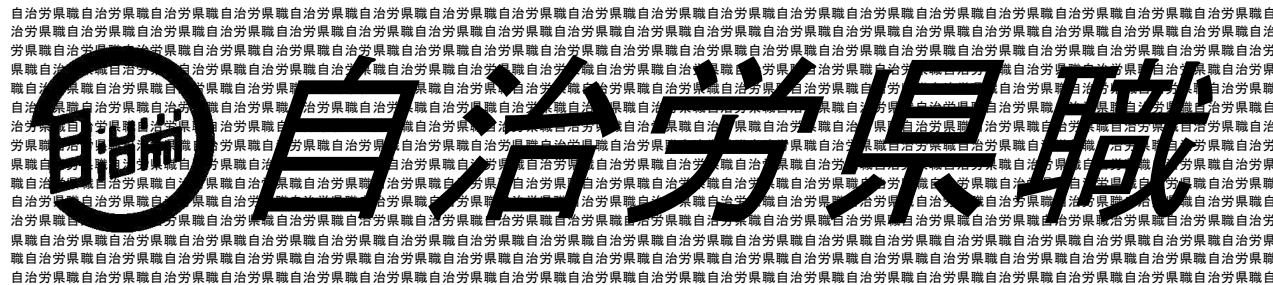


速報版

発行:自治労滋賀県職員連合労働組合
自治労滋賀県職員労働組合
県庁東館5階
県庁内線:4790.4791
直通077-528-4790
FAX077-521-3784
E-MAIL:shigajichiro@yahoo.co.jp



県人事委、「給料表・諸手当の改定無し」の報告へ
長時間労働是正「人員配置を含めた措置が必要」
夏季休暇の取得期間延長を念頭に「言及したい」
高速道路等利用加算の要件緩和も前進ある回答

人事委員会委員長交渉(11/12)

勧告日は来週(16日からの週)早々

自治労県職と滋賀県教組は11月12日、人事委員会委員長交渉を実施。桂人事委員会委員長は、公民較差を▲0.02% (▲64円)とし、給料と諸手当の改定は行わないと回答。

長時間労働の是正では、職場の実態に応じた人員配置について要請するとなりました。また、組合側が強く求めていました「高速道路等利用加算の要件緩和」や「夏季休暇の期間延長」については、「これらを念頭に言及する」と前進ある回答を得ました。「報告」は来週早々の予定とのこと。



言及されるのか。

【委員長】新幹線鉄道等の利用に係る加算要件の緩和も念頭に、多様な働き方の推進やワーク・ライフ・バランスの実現の観点から、長距離通勤に伴う負担の軽減を検討していく必要があると考えており、その旨、報告の中で言及していきたい。

《人事委員会交渉の主なやりとり》
一時金削減・月例給の据置きでは職員の奮闘に吃不らる

【組合】一時金においては既に0.05月分の削減を勧告されたが、今回の回答では月例給も据置きであり、新型コロナ禍で奮闘する職員の立場からは士気もあがらず不満な回答である。職員の奮闘や努力にどう応えるのか引き続き検討を求めたい。

長時間労働の是正、人員増への強い要請を求める

【組合】新型コロナ対策において、異常な長時間労働が発生しているが、このことは恒常的な人員不足が招いたものであり、この間、人事委員会が要請している「業務量と人員配置」の観点から定数増も含めて任命権者にしっかり要請してほしい。

【委員長】定数の見直しについては、これまでから報告で言及しており、この間、増員もされてきたところだが、新型コロナ感染症への対応に伴い、職員の負担は大きくなっていると認識している。職場実態に応じて最適な体制となるよう人員配置を含めた措置を講じる必要がある。

夏季休暇の取得期間の延長を念頭に「言及したい」

【組合】夏季休暇の取得期間の延長については、今回の報告で言及してほしいと求めていたが、どのような対応か。

【委員長】休暇を取得しやすい環境の整備に向けた検討の選択肢のひとつとして、夏季休暇の取得期間の延長を念頭に置いているところ。職員の健康やワーク・ライフ・バランスの充実に向けて、休暇を取得しやすい環境の整備は検討していく必要があると考えており、その旨、言及していきたい。

高速道路等利用の加算の要件緩和に前進ある回答

【組合】高速道路(新幹線)利用の加算の要件緩和についても、この間に共通認識を得られたと考えているが、どのように

《人事委員会委員長の冒頭回答》
公民較差▲0.02% (▲64円) 月例給の改定無し

・公民較差が極めて小さく、給料表、諸手当とも改定は行わないことが適当。本年は月例給の勧告は行わず報告のみとなる。なお、期末勤勉手当については、10月26日に0.05月削減の勧告を行ったところ。

人材の育成、障害者雇用

・人材育成については、指導する立場の職員への研修など効果的にOJTが行える環境を整備。管理職員が業務の遂行状況を把握した上で適正に人事評価を行い、その結果を人材育成に活用していく必要。
・障害者雇用については、法定雇用率の確実な達成を図りつつ、採用された職員がやりがいを持って働き続けられるよう組織全体で支援していく等取組を着実に推進する必要。

女性職員の活躍推進

・職員が男女の別なく家庭における役割を担いつつ、公務においても能力を十分発揮することができるような職場環境づくりを進めることや、人事配置や仕事の配分において機会を与えやりがいを高めることなど女性職員のキャリア形成支援を進め、引き続き管理職への登用を推進する必要。

働き方改革の実現

・デジタル化を前提として仕事の進め方を見直すことにより、災害発生時にあっても様々なりスクに耐えられる体制を構築し、より多様で柔軟な働き方を実現していくことが必要。

長時間労働の是正

・法令や規則に基づく厳格な勤務時間管理に一層留意。新型コロナウイルスへの対応に伴う負担も大きくなっていることから緊急事態に臨機応変に対応できる柔軟性を保ちつつ職場実態に応じた最適な体制となるよう人員配置を含めた措置を講ずる必要。

会計年度任用職員について

・引き続き適正な任用・勤務条件の下で有為な人材を確保しその能力の発揮を図ることにより業務の効率化を進める必要。

メンタルヘルス対策、ハラスメント対策

・メンタルヘルス対策については、精神疾患により長期に療養する職員が増えていることを踏まえ、引き続きストレスチェックや上司・部下間の適切な情報共有、相談窓口の活用を通じて、メンタル不調の未然防止、早期発見・早期対応に取り組む必要。また経験の浅い職員が一人で仕事を抱え込まないよう周囲が支え合う組織風土を形成。係長以上の役職者に対しても、上司によるサポートなど組織的に職員をフォローする仕組みが必要。

・職場におけるハラスメント防止について、全職員がハラスメントを許さないという共通認識を持つとともに、ハラスメント被害の実態把握に努め、再発防止にいかすなど被害者の目線に立った対応が必要。

意欲を持って働くことができる勤務環境の整備

・今後の県政を担う中核となる若手職員の仕事に対する意欲の維持・向上が課題と考えられることから、職員が意欲を持って主体的に取り組めるよう組織として支援するなど、実効ある取組を講ずる必要。

・とりわけワーク・ライフ・バランスの充実に向けては、より休暇を取得しやすい環境の整備や長距離通勤に伴う負担の軽減などを検討していく必要がある。

高齢層職員について（定年の延長）

・定年の引上げに関する国の動向を注視し、適切な準備を進めるとともに、高齢層職員が知識や技能の継承など人材育成の面でもより積極的にその役割が果たせるよう取り組む必要。

人事課長交渉を実施(11/11 現業・会計年度職員、11/13 青年女性)

育児との両立に人員を！長時間労働是正の具体化を！



自治労県職は、賃金確定交渉の要求課題の実現を求めて11月13日には青年・女性層の課題で人事課長交渉を実施。青年層の要求では、人事評価制度導入以降、特別昇給がなくなった関係で賃金の水準が低下していく懸念があり、人事評価制度を含めた改善を求めました。また、長時間労働の是正では、青年組合員から「長時間労働で特定な部署や個人に負担が生じ、メンタル不調などの深刻な事態が生じている。未然防止を図るには、業務量の平準化を進める必要があるが、現状では現場での調整に限界がある。客観的な残業時間等から職場での調整を促すシステムなど、

人事課として具体的な対策を図ってほしい」と提言。前川人事課長は発言を受け止めながらも、具体の回答には至りませんでした。育児との両立の課題では、当事者の組合員から「時短勤務を経験する中で、まだまだ職場の条件整備が整っていないと感じる。業務量も減らないままでどんどん自分にしわ寄せが生じている。人的な措置が不足している。これまでの対応を見直す時期にきているのではないかと発言。前川人事課長は「代替職員の配置など人的な対応は進めているが、引続き環境整備に努めたい」と回答。メンタルヘルス不調の関係では、今年度に入り新採職員や20台の若年層の病休増加が懸念される。新採や若手職員への支援について、今一度対応を図ってほしいと求めました。

現業賃金改悪の撤回・農技センター現業職採用、会計年度職員の処遇改善を！

少数で奮闘する現業職員への賃金改悪提案は撤回すべき



現業職と会計年度任用職員の課題で11月11日に人事課長交渉を実施しました。

現業の賃金水準の引下げについて、継続交渉

としていますが、現業職員は少人数で踏ん張っているにもかかわらず、大幅な賃金改悪を行うことは全く道理に合わないとして強く撤回を訴えました。前川人事課長は、時期を区切った提案は行わないが、引続きの話合いは行いたいと回答。

農技振興センター技術員の人員補充は待った無し、新規採用を

農業技術振興センターの技術員について、現場組合員から

「現在は再任用も含めて5人がギリギリの状態現場を支えている。先般の近江米特Aダブル受賞においても大事な役割を現業職が担っている。このままでは体制を維持できない。どうしても新規採用をお願いしたい」と強く訴えました。前川人事課長は、今後、担当部局から話を聞き検討していきたいと答えました。

会計年度任用職員の一時金減額反対、休暇の改善を求める

一時金の課題では、勤勉手当の支給ができないのなら期末手当の維持をと訴えました。また、休暇制度では、年休付与などの改善、また、インフルエンザ罹患を例に私傷病特別休暇の有給化を求めました。さらに会計年度任用職員の業務のあり方等でも要望を行いました。前川人事課長は一時金の課題では厳しい回答に終始しました。

自治労・会計年度任用職員連絡会を結成



自治労県職は11月11日、新たに「会計年度任用職員連絡会」を結成しました。会計年度任用職員制度は今年度から導入されましたが、これまでの自治労県職の取組に賛同を頂き、知事部局をはじめ病院事業庁から多くの加入が進みました。このことを受け、さらに組合員同士の交流を図り、賃金・休暇・雇用などの処遇の改善を図っていくため結成の運びとなりました。今後、一層の取組を図っていきます。



