

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



県人事委員会勧告の実施を最終回答

給料表改定 大卒初任給1500円(高卒2000円) 30代半ばまでの改定
一時金 勤勉手当を0.05月増額(年間4.45月→4.50月)
平均年収で 約2万6千円の引き上げへ

「小1の壁」、独自の休暇制度の創設へ前進
高速道路等利用の要件緩和、「認識を共有する」
人事評価制度、見直しの具体化が焦点に
「働き方改革」、人員配置や定数増への努力を確認

第3回賃金確定交渉(総務部長交渉)

11月15日、第3回賃金確定交渉(総務部長交渉)を実施しました。江島総務部長は今年度の給与改定について、人事委員会勧告どおり実施すると回答。このことにより6年連続で給与・一時金が改善することになります。また、育児部分休業の「小1の壁」について前進ある回答を引き出しました。一方、ベテラン層の賃金改善や働き方改革などの課題では十分な回答がなく、不満が残るところですが、更なる前進的回答を得ることは困難と判断し、今回の確定交渉は収束し、12月開催予定の中央委員会で組合員の意見を聞き、今後の対応方針を協議していきます。



3. 諸手当の見直し

(1) 住居手当の見直し(2020年4月1日実施)

- 基礎控除額を4,000円引上げ(9,000円→13,000円)
全額支給限度額を4,000円引上げ(14,000円→18,000円)

育児部分休業「小1の壁」の課題

本年10月の勤務時間の弾力化の試行結果を踏まえて、「育児部分休業に準じる制度」の創設へ向けて、ニーズや他府県の状況を把握して検討したい。

地域手当の見直し(2020年4月1日実施)

- 地域手当を引下げ(△1.5%)
給料月額を引上げ(+1.4152%)
※手当へのはね返し分を含めて給与支給総額で不利益が生じないように調整(退職手当への影響は無し)

現業職員の給与の見直し(継続協議)

給料表の行政職2表水準への見直しを提案してきたが、十分な議論ができなかった。2021年4月から見直せるよう引き続き話し合いをお願いしたい。

総務部長の回答の概要

人勸の取り扱い

人事委員会勧告は基本的に尊重するべきものであり、勧告どおりの内容で実施する。

【県人事委員会勧告】

1. 給料表の改定(2019年4月1日実施)

国に準じて給料表を引上げ改定(平均改定率0.1%)
※大卒程度初任給1500円、高卒程度2000円の引上げ
※おおよそ30代半ばまで給料表改定、その他は据置き

2. 期末・勤勉手当の改定(2019年12月1日実施)

勤勉手当を年間0.05月引上げ
(年間支給月数4.45月→4.50月)
(一般の職員の場合の支給月数)

Table with 4 columns: Year, Type, 6 months, 12 months. Rows include Heisei 31 and Heisei 32 for End-of-Year Allowance and Conscientiousness Allowance.

【総務部長交渉の主なやりとり】

6年連続の給与・一時金の改善へ

【部長】今年度の人事委員会勧告の扱いについて、検討した結果、勧告どおりの内容で実施することとしたい。
【組合】我々の要求の基本であり、ようやくの実施回答であるが、6年連続の給与・一時金の改善は、職員の生活改善につながるものと評価して受け止めたい。

切実な要求の声に応え「小1の壁」突破へ大きく前進

【組合】育児と仕事との両立支援では、組合員からの切実な声を訴えた。部分休業等の「小1の壁」については、前進ある回答と受け止めた。当事者からすれば待ったなしの現状であり、早期の実現を求める。

【部長】「育児部分休業に準じる制度」の創設へ向けて、ニーズや他府県の状況を把握して検討したい。

【組合】また育児と仕事の両立支援では、代替職員等の確保でも一層の改善を図ってもらいたい。

通勤手当の高速道路等利用の要件緩和、「認識は共有する」

【組合】高速道路等利用の場合の要件緩和で、育児や結婚等の事情による遠距離通勤も深刻であると訴え、異動要件の撤廃を求めた。必要性は受け止めてもらったものと理解するが、実施の回答には至らなかった。実現へ向けてさらに一歩進めてほしい。

【部長】当事者からの訴えも含めて現状は聞かせてもらった。課題については「共有」している。人事委員会の動向を注視していきたい。

中堅ベテラン職員の賃金改善へ「号給延長」を改めて求める

【組合】回答では言及がなかったが、中堅・ベテラン層については、この間に賃金改善が十分に行われておらず、据え置かれている職員も多い。昇給停止の撤廃や号給延長を改めて求める。

地域手当の見直しと給与水準の維持

【組合】地域手当の見直しについては、前回の交渉で、給与水準の維持が大前提であることを訴えてきた。今回の回答は給与支給総額を維持するものと認識する。

現業職の賃金改悪は継続課題でなく撤回をすべき

【組合】現業職の実態や経過からすれば、提案自体があまりにも現実離れした内容であり、撤回をすべきである。

働き方改革、人員配置や定数増への努力を継続

【組合】①長時間労働の是正について、人員増など根本的な対策を講じるべきであると訴えてきた。明確な回答をすべきである。②現場の実態を直視し職場での時間外勤務申請への不適切な圧力などをなくすこと。

【部長】人的な措置については、定数増も含めた対応を進めており、現在も前倒し採用や任期付職員の募集等を行っており、これらの取組を引き続き進めていきたい。時間外勤務申請がしづらいことにならないように所属長への指導は行っていきたい。

人事評価制度、検証と見直しの具体化が今後の焦点に

【組合】前回の交渉で初めて、検証に向けた一部のデータが示された。①評価者による偏りの実態は依然分からないままでありこれを示すデータの提示を含め検証すべき②見直しの視点として、公平公正の観点から評価者による恣意排除の具体化(360度評価の導入など)や、まじめに頑張る職員に光が当たる視点をいれて検討すべきである。

【部長】評価者でばらつきが出ないように評価者研修を進めている。実態を把握しながら、より良い制度となるよう、検証を進め、見直すべきは見直していきたい。

会計年度任用職員制度。「同一労働同一賃金」の視点で改善を

【組合】今後の実施に向けては、現在の嘱託職員へ早期に丁寧な説明してほしい。また「同一労働・同一賃金」の趣旨から、さらなる改善を図ってもらいたい。

再任用職員の給与水準の改善を強く求める

【組合】再任用職員は、培った経験を活かしてどの職場でも欠かせない存在となっているが、賃金水準などは「同一労働・同一賃金」の観点からも問題だ。今回の勤勉手当の改定も波及せず、厳しいままである。改善を図っていくべきである。

青年・女性部 働き方や育児、人員配置等で発言相次ぐ



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。組合員からは現場目線の説得力ある発言が続きました。

育児と仕事の両立で、女性組合員から「時短勤務を取得しているが、時間内では処理しきれない実態もある。子どもの病気等で看護休暇も完全取得し年休もあと数日まで食い込んでいる。休暇の改善を。」また、「いわゆる「小1の壁」で苦勞している話を聞く。人材確保の課題としても育児部分休業の対象年齢をぜひ延長してほしい」などの訴えがありました。中村人事課長は「休暇等については、県民

の理解を得るといふ必要もある。部分休業等については、全国一律の制度で困難であるが、ニーズなどを把握したい」としました。働き方改革では、青年組合員から「業務増により時間外勤務も生じるが、一定の時間を超え、上司からは何とか収めろと言われれば、自己解決しかなくなる。これでは抜本的な解消にならない」との声。また「中堅職員が少ないので助言を受けにくく、業務は滞りがちで苦しい現実がある」との発言もありました。

さらに人事評価制度では、公平性などからの疑問の声や頑張っている職員のモチベーション向上につながっていないとの声もあがりました。中村人事課長は、それぞれの発言を受け止める姿勢を示しました。

現業・嘱託賃金改悪反対・農技センター技労職等の新規採用を



11月11日には、現業職と嘱託の課題で人事課長交渉を実施し、現業の賃金改悪提案や人員確保、嘱託職員の課題を中心にやりとりしました。

少数で奮闘する現業職員への賃金改悪提案は撤回しかない

今回の確定交渉では、現業の行政職2表への切替えが改めて提案されており、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。

農技センター技術員、施設調理員、道管技術員の新規採用を

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「試験研究を継続的に支えている現業職は必要であり、新規採用が必要な時期にきている」と強く訴えました。また福祉職場の調理員や土木事務所の道路管理技術員の人員体制について、現在の業務実態や果たしている役割から委託などは考えられないと新規採用を求めました。中村人事課長は、今後、部局から話を聞き検討していくとしました。

会計年度任用職員制度の今後の対応

嘱託職員の課題では、会計年度任用職員制度の実施に向けた早期の丁寧な説明や処遇の継続的改善を求めました。

2019年「人事希望調書」の提出を