

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

自治労県職

県人事委員会勧告の実施を最終回答

給料表改定 大卒初任給約11000円(高卒約12000円)逡減し全世代で改定
一時金 期末勤勉手当0.1月増額(年間4.40月→4.50月)
扶養手当 子の扶養手当を増額(月額9900円→10000円)

獣医師の初任給調整手当を改善(3→6万円、期間11→20年)
会計年度職員の勤勉手当:常勤職員並みで支給(今年度の期末手当は0.05月増)
在宅勤務手当を新設、人事評価の勤勉手当反映を見直し
「管理職員等の範囲」を見直し、課長補佐級職員の組合員資格回復を検討

11/16 第2回賃金確定・総務部長交渉

11月16日、第2回賃金確定・総務部長交渉を実施しました。
東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2年連続で給与・一時金が改善することになり、一時金の年間0.1月の増額、若年層に重点を置きつつ全世代での賃金改善、子の扶養手当の1万円到達が実現します。また会計年度任用職員に係る勤勉手当を常勤職員並みに支給、獣医師の初任給調整手当の改善、在宅勤務手当の新設などが実施されることとなります。さらに勤勉手当の成績率区分の運用の見直しが前進。一方で中高年層の賃金や自動車通勤手当などで不満な課題は残りますが、更なる前進的回答を得ることは困難と判断。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. 子に係る扶養手当の増額(2023年4月1日実施)
・子に係る扶養手当を引上げ改定(9,900円→10,000円)
※給与改定について11月県議会に關係条例を提案予定。
■獣医師の初任給調整手当の改善(2024年4月1日実施)
・上限額を月額6万円に引上げ(現行月額3万円→6万円)
・1年ごとに3000円逡減し期間を20年間に延長(現行11年間→20年間)
・在職中の者は2024年4月1日までの経過年数に応じた手当額を支給する。
■会計年度任用職員の給与改善【今年度の改定】
・期末手当を年間0.05月増額(年間支給月数2.55月→2.60月)
・報酬月額を遡及改定(2023年4月1日実施)
【勤勉手当の支給】
・勤勉手当の支給へ条例改正(2024年6月期から実施)
・支給月数は常勤職員に準じ年間4.50月(勤勉手当2.05月 期末手当2.45月)
・2023年度から雇用の職員は期間を通算する
・人事評価は年間2回とし、2段階の簡易な形で実施
■在宅勤務手当の新設
・国に準拠した内容で在宅勤務手当の新設へ(地方自治法の改正や他府県の動向をみて検討)
■人事評価による勤勉手当の成績率反映
・より意欲向上につながる制度となるよう成績率区分の運用を見直したい
・勤勉手当の支給総額を超えない範囲で成績率の「優秀」の割合を拡大(現行25%の拡大)
・2024年度の人事評価から施行し、2024年12月期支給分から反映したい

総務部長の最終回答の概要

■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(2023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1.03%)
・初任給:大卒程度約11000円、高卒程度約12000円引上げ
・若年層重点で逡減しつつ給料表全体を引上げ
2. 期末・勤勉手当の改定(2023年12月1日実施)
期末手当・勤勉手当を年間0.10月引上げ(年間支給月数4.40月→4.50月)
(一般職員の場合の支給月数)

Table with 3 columns: Period (6 months, 12 months), Current rate, and Proposed rate. Rows include '令和5年度 期末手当' and '6年度 期末手当以降 勤勉手当'.

【総務部長交渉の主なやりとり】

2年連続で給与・一時金ともに引上げ

【組合】2年連続の給与・一時金の引上げ改定は、物価高の厳しい生活実態の改善につながる措置として評価して受け止めたい。しかしながら、全世代への改定となったものの中高年齢層の改善はわずかに止まっている。今後の課題として改善へ向けて努力してほしい。

子の扶養手当が上限の1万円到達。今後の課題も

【組合】子の扶養手当は上限の1万円に到達したことは評価したい。一方、来年度に予定されている給与制度のアップデート（見直し）では、子の扶養手当の増額と配偶者の手当の減額が予想される。改めて、この点はしっかり議論が必要。

獣医師の初任給調整手当、支給額・期間が大きく改善

【組合】獣医師の初任給調整手当については、前回は「他府県と比べて遜色ない水準で検討」とされた。その期待に応え全国でも最高レベルとなる回答であり高く評価したい。薬剤師等の困難職種への回答はなかったが、さらなる検討をしてほしい。

会計年度職員の勤勉手当、「常勤職員並みの支給」が実現

【組合】会計年度任用職員の勤勉手当については、条例改正し常勤職員並みの支給月数を求めているが、回答はこの要求に沿うものであり評価したい。一方、休暇制度については「私傷病休暇の有給化」の回答はなかった。今後、引き続き検討してほしい。

自動車通勤手当・高速道路利用は、再度の検討を求める

【組合】通勤手当については回答がなかったが、ガソリン代の高騰は職員の生活の負担となっている。高速道路利用加算の改善を含めて、次年度の給与制度のアップデートの中で再度の検討を求めたい。

【部長】通勤手当についても人事委員会勧告に基づいて対応し

ているところである。人事委員会勧告を含めて今後の動向は注視していきたい。

中途採用者の賃金「課題意識」から早期の「改善」を

【組合】中途採用者の前歴換算制度については、前回交渉で人材確保の観点から「課題意識」を持っているとされたが、人材確保策は待ったなしの状況となっている。国に先んじても対応をしていくべきである。

【部長】人材確保が厳しい状況であり、民間経験の長い職員の採用も増えてきていることから、課題意識は持っている。前歴換算制度のあり方について、研究したい。

人事評価による勤勉手当反映、「優秀」の成績率区分の割合を拡大へ

【組合】人事評価制度については、検証見直しを求めてきた中、前回の交渉では「より職員の意欲向上や人材育成につながる制度となるよう、成績率区分の運用を見直したい」とされたが、多くの職員に反映する運用となるのか。

【部長】人事評価について、「A」評価を受けた者の割合は4割あるにも関わらず、勤勉手当の成績率の反映では「特に優秀」「優秀」を合わせても3割である。今後「優秀」の成績率区分の現行25%を拡大できるように調整している。

年休取得5日未満が1割、早急な対応策を示すべき

【組合】年次有給休暇については、前回の交渉で年間5日未満取得の職員は全体の約1割（約300名）に及んでおり、「重く受け止める」とされたが、労働基準法が適用なら「違法」状態であり、早急な具体的対応策が講じられるべきでないのか。

【部長】年休取得日数で年間5日を下回る職員が1割に及ぶことは重く受け止めており、実態を把握し、改善へ向けて今後どういったことができるか考えていきたい。

課長補佐級の組合員資格の回復について

【組合】課長補佐級については、管理職員等の範囲を定める規則によって一律に管理職の扱いとなっているが、業務実態と合致せず、いたずらに労働基本権を制約していることから、課長補佐級の組合員資格の回復について回答を求める。

【部長】現在、人事委員会とともに検討しているところ。引き続き、職員団体の皆さんと話し合いしながら、検討を進めたい。

青年・女性部 給与改善・育児との両立・ハラスメント等で発言続く



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14日には青年・女性の要求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。賃金の課題では、特に中途採用者の前歴換算制度について、実態は厳しく民間勤務時より給与は半減したとの発言もあり、制度の改善を強く訴えました。また、獣医師の初任給調整手当について「獣医師の支給額は他府県より低く、防疫にかかる困難な業務と手当が見合っていない」「薬剤師など他の専門職種も改善を」など

の意見が出ました。育児と仕事の両立について「育児との両立の言葉とは裏腹な実態があり、無理なく両立できている人は少ない」「『子育て支援時間』は小学3年生までとなっており、それ以降も時短がなければ離職の不安もある。制度の拡大を」「育休代替職員との交替に重なる日がなく、引継ぎが円滑にできない」「代替職員の月途中の通勤手当支給もすべき」などの意見も。パワハラについて「若手職員が委縮することなく安心して仕事ができるようにしてほしい」など切実な訴えがありました。酒見管理監（人事課長）は「人員配置は増員要素が多く厳しい中ではあるが、少しでも職場のゆとりにつながるよう対応したい」と回答。

の意見が出ました。育児と仕事の両立について「育児との両立の言葉とは裏腹な実態があり、無理なく両立できている人は少ない」「『子育て支援時間』は小学3年生までとなっており、それ以降も時短がなければ離職の不安もある。制度の拡大を」「育休代替職員との交替に重なる日がなく、引継ぎが円滑にできない」「代替職員の月途中の通勤手当支給もすべき」などの意見も。パワハラについて「若手職員が委縮することなく安心して仕事ができるようにしてほしい」など切実な訴えがありました。酒見管理監（人事課長）は「人員配置は増員要素が多く厳しい中ではあるが、少しでも職場のゆとりにつながるよう対応したい」と回答。

会計年度職員勤勉手当の支給など常勤職員との均衡を 現業職員 新規採用の拡大、公用車・被服貸与で現場からの声



11月10日に、現業職と会計年度任用職員の課題で人事課長交渉を実施。それぞれの現場からの切実な声などが出され、改善に向けてやりとりをしました。

会計年度任用職員の勤勉手当、常勤職員並みを

会計年度任用職員の勤勉手当支給については、前回の総務部長交渉で前向きな検討の回答がありましたが、常勤職員並みの支給を改めて求めるとともに、今年度の期末手当の増額、勤勉手当支給の場合における人事評価制度の簡便な運用などについても要求し、人事課長からも受けとめた回答がありました。

石田川ダムで新規採用へ、採用の拡大を

近年、農業系職場の一部において新規採用があるなど前向きな展開もある中、近江学園調理師、土木系職場などでの採用を求めました。人事課長は石田川ダムの管理技術員については、新規採用を行う方針を明らかにしました。組合としては評価しつつ、永源寺ダムについても同様であることの実態を訴えました。

公用車や被服貸与の課題も現場からの声

公用車については、職員の安全確保の観点から、購入時の事前協議を行っているが、人事当局より簡素化に向けた提案もあり、改めて組合としての基本的な考えを述べました。また、被服貸与の運用面からの要望を伝えました。

