第１２１２号　　２０２０年１１月１０日

自治労県職

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

一時金の維持･給与改善の要求に厳しい回答

署名5,144筆提出し、奮闘に応える改善を要請

コロナ禍での長時間労働、人員増の根本的な対策が必要

夏季休暇の期間延長、高速道路等加算には一定の理解示す

現業職員、会計年度任用職員の課題改善を要求

11/9 第1回賃金確定交渉（総務部長交渉）

滋賀県地公労共闘会議（自治労県職・滋賀県教組）は１１月９日、第１回賃金確定交渉を実施しました。交渉では先ず、月例給の改善、一時金維持を求めました。江島総務部長は、「一時金は人事委員会勧告に基づく対応が基本」とし、月例給の改善についても、消極的な姿勢に終始しました。これに対して組合は、交渉冒頭に要請署名5,144筆の提出を行い、新型コロナ禍で奮闘している職員の努力に応えることを要請。一時金の維持および月例給の改善は必要であると強く訴えました。さらに夏季休暇等の期間延長、長時間労働の是正、高速道路等利用の要件緩和、会計年度任用職員、現業職員の賃金改善等を訴えました。総務部長は、夏季休暇の期間延長や高速道路手当の要件緩和などワーク･ライフ･バランス実現に向けた取組については、一定の理解を示しました。引き続き１１月１８日の第２回確定交渉で前進を目指します。

【総務部長交渉の主なやりとり】

一時金の引下げ反対、月例給の改善を求める

【組合】一時金０．０５月削減の勧告が出されたが、コロナ禍で奮闘する職員の立場からすれば、セーフティネットとしての県の役割を発揮する重要な局面であるにも拘わらず、給与は逆に減っていくのは納得がいかないばかりか、今後の士気に影響するものである。何かの改善を検討すべきでないのか。

【部長】職員の奮闘には、心から感謝したい。しかしながら、給与の改定にあたっては、県人事委員会の勧告に基づき対応することが基本であり、ご理解願いたい。

新型コロナ禍での長時間労働、構造的な人員不足が原因だ

【組合】長時間労働は早急に是正されるべきであるが、ことの本質はコロナ対策で顕在化した県の職場の構造的な人員不足にあり、業務量に見合う人員配置を根本的に解決しなければ、同様な問題は繰り返される。また、時間外勤務の上限規制にも他律的業務の扱いや特例業務の定義など、何のための改革か分からない抜け穴があり課題の改善が必要だ。

【部長】新型コロナ対策での長時間労働は懸念しているところであり、追加の人員配置等に努めているところである。時間外勤務の上限規制については、特例業務の検証などを半期毎に労働安全衛生委員会で報告していきたい。

夏季休暇の期間延長等「何ができるのか考えたい」

【組合】今年度は新型コロナの関係で夏季休暇について、期間内に取得ができなかった者も少なからずあった。６月から１０月までに取得期間を延長すれば、今後、取得しやすい環境整備ができる。実施すべきではないのか。

【部長】業務を調整してもらって、期間内に取得してもらうことが基本である。実状については理解できるので、人事委員会勧告・報告を踏まえて、何ができるのか考えたい。

高速道路等利用の要件緩和、前向きな見解示す

【組合】通勤手当の高速道路等利用加算の要件緩和については、介護の事由だけでなく、育児や結婚も介護と同様に要件緩和の必要性があることは、県当局とも昨年度の交渉で共通認識ができている。今回の確定交渉で結論を出すべきである。

【部長】通勤手当は人事委勧告に基づく対応が基本であるので、そのことを踏まえてどのように対応できるのか検討したい。

現業職員の賃金水準見直し提案の撤回を

【組合】この間、現業職員の賃金水準の見直しが継続して提案されている。職員の欠員補充も無く、少数かつ高齢化で頑張る現業職員に対する引下げ提案は撤回すべきである。

【部長】現業職員の賃金水準の見直しについては、継続協議となっており、今回も話し合いをお願いしたい。

会計年度任用職員の給与や休暇等の改善について

【組合】会計年度任用職員制度については、正規職員との均衡の観点からは課題も多い。勤勉手当の支給、年休の付与や私傷病の有給休暇の改善など図ってもらいたい。

【部長】国に準拠しながら対応しているところである。

次回の確定交渉（総務部長交渉）の日程
１１月１８日（水）11:00－12:00（集合10:30）
場所：北新館５Ａ会議室

11/6 人事委員会交渉結果は裏面

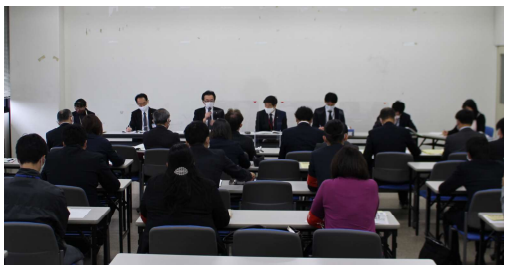
月例給、国同様の「据置き」の見通し示す

夏季休暇の取得期間の延長、要求に理解を示す

高速道路等利用加算の要件緩和「言及を検討したい」

長時間労働の是正、会計年度任用職員の処遇改善等を求める

11/6 第２回人事委員会交渉を実施



滋賀地公労共闘会議（自治労県職と滋賀県教組）は１１月６日、第２回人事委員会事務局長交渉を実施。冒頭の回答で矢野事務局長は今年度月例給の見通しについて、「公民較差は僅少である」として、国と同様に「据置き」の見通しを示しました。

組合は、新型コロナ禍で奮闘している職員の努力に応えるため、月例給はもとより労働条件全般に及ぶ改善を求め、夏季休暇等の期間延長、長時間労働の是正、高速道路等利用の要件緩和、会計年度任用職員の改善等を訴えました。引き続き１１月１２日の人事委員会交渉で前進ある回答を求めていきます。

《人事委員会局長の主な回答》

本年の公民較差は僅少、月例給改定無しの見通し

国をわずかに下回り▲0.02%程度（▲60円程度）の較差の見込み。較差が極めて小さく、給与改定には至らない見通し。

働き方改革・長時間労働の是正

・新型コロナウイルス感染症対策下での働き方については、在宅勤務や時差出勤の課題等を踏まえ、仕事の見直しやリスクに備えた体制の構築について言及したい。

・新型コロナウイルス感染症への対応に当たり、兼務発令等による負担も大きくなっていることを踏まえた対応について言及したい。

若手職員・メンタルヘルス・ハラスメント防止

・今後の県政を担う若手職員の仕事に対する意欲の維持・向上について言及したい。

・メンタル不調の未然防止、早期発見、早期対応に取組む必要。

・ハラスメントの防止については、職場全体の勤務環境にも悪影響を及ぼす重大な問題であることから、法改正を踏まえ、適格な対応を図る必要がある旨、言及したい。

《交渉での主なやりとり》

月例給「据置き」では職員の奮闘に応えられない

【組合】先般、一時金において国どおりの削減を勧告されたが、月例給も「据置き」では、新型コロナ禍で奮闘する職員の士気に応えられるのか疑問である。民間事業所の調査の結果だけでなく、職員の奮闘や努力を踏まえるならば、何かの改善策を検討すべきでないのか。

【局長】職員の奮闘には、頭の下がる思いである。しかしながら、給与の改定にあたっては、民間準拠を基本とならざるをえないので、ご理解願いたい。

高速道路等利用の加算の要件緩和「言及を検討したい」

【組合】高速道路等利用の加算について、人事異動のみを要件とせず、育児や結婚等を理由とする場合も含めて幅広く対象となるよう求めてきた。前回の交渉においても、「任命権者の意見を聞きたい」とされるなど前向きな回答も頂いたが、改善へ向けてどのような認識に至っているのか。

【局長】多様性のある勤務やワーク・ライフ・バランスの観点から選択肢として認識している。検討したい。

夏季休暇の取得期間の延長「検討したい」

【組合】今年度は新型コロナの関係で夏季休暇や結婚休暇について、期間内に取得ができなかったとの声を聞く。取得期間を延長することは十分妥当性があるのではないか。

【局長】夏季休暇の期間延長に限らず、休暇を取得しやすい環境の整備は重要と考えており、休暇全般の課題として検討したい。

コロナ対策の過重労働を職員の負担で終わらせるな

【組合】新型コロナ対策において、対象職場の長時間労働が県議会やマスコミにもとりあげられたが、このことは、残業の上限規制や働き方改革が「何のための、誰のためのものなのか」が問われることである。特定な職員の負担や犠牲で終わらすことのないよう、従来にも増して人員増も含めて任命権者にしっかり要請してほしい。

【局長】新型コロナ対策での実態は承知しており、兼務発令等での対応もある中で、業務量と人員配置の関係からどのように言及するか検討したい。

人事評価制度の運用の検証と見直し

【組合】組合員のアンケートにおいても負担感や不公平感、客観性への疑問など多数の意見が挙がっている。人事委員会として、制度の検証や見直しを考えていくべきでないか。

【局長】人事評価制度が職員の納得のもとに、趣旨が活かされることが大事と考えるので、適切な運用がなされるように言及していきたい。

会計年度任用職員の処遇改善

【組合】会計年度任用職員制度については、今年度から導入されたが、正規職員との均衡の観点からは課題も多い。給与や休暇面で処遇の改善を要請してほしい。

次回の人事委員会交渉の日程

◆人事委員長交渉

１１月１２日（木）10:00－10:30

場所：大津合同庁舎７Ｄ会議室