



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

「一時金削減、月例給据置」の回答は譲らず
夏季休暇期間延長・高速道路手当加算は大きく前進
長時間労働の是正、最適な人員配置へ努力表明
会計年度任用職員、課題共有するも具体の改善無し
育児との両立支援、人的措置含め見直すべき時期と訴える
三日月知事 交渉終了時「コロナ禍での奮闘に感謝」

第2回賃金確定交渉(総務部長交渉)

第2回賃金確定交渉(総務部長交渉)を11月18日に実施しました。江島総務部長は一時金削減および月例給据置について、「人事委員会勧告どおり実施する」と譲りませんでした。新型コロナ禍で奮闘する職員の努力に応えよとの要求に背を向ける回答となりました。一方、夏季休暇の取得期間延長や通勤手当の高速道路等利用の要件緩和については前進ある回答を行いました。給与面での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。なお、交渉終了時に三日月知事が登場し「新型コロナ禍を含め日頃から奮闘して頂いていることに感謝する」と謝辞がありました。



る、前進ある回答を得た。検討に当たっては、期間をできるだけ幅広くとった措置としてほしい。

【部長】取得期間について、令和3年度から一定延長の方向で検討したい。

通勤手当の高速道路等利用の要件緩和、「実施に向けて調査したい」

【組合】高速道路等利用加算の要件緩和については、前進ある回答を得た。要件緩和については、育児や結婚を含めて幅広く緩和を検討してほしい。

【部長】皆さんからの声を聞かせて頂き、また人事委員会からも報告を頂いたので、実施に向けて調査をしていきたい。

年次有給休暇の拡大、5日未満取得の解消へ条件整備を

【組合】年次有給休暇において「年14日以上」の取得目標があるが、実績とはかなり隔たりがあるのが実状である。また、福祉施設など年間5日未満に留まる職場も存在する。人材確保にも影響することであり、具体の改善を図ってほしい。

【部長】年次有給休暇の取得促進に向けて、種々の取組を進めているところであるが、さらに取組を継続したい。また、福祉施設等でも取得促進が進むよう職場での工夫等をお願いしたい。

長時間労働の是正、最適な人員配置へ向けた基本認識を確認

【組合】職場ではそもそも業務量と人員配置の課題がある中で、さらに新型コロナ対策で長時間労働に拍車がかかっている。人事委員会の報告においても、最適な体制へ人員配置を求めている。引き続きの定数増を含めて対応すべきでないのか。また、時間外勤務の上限規制においても他律的業務の扱いや特例業務の定義など、働き方改革が空洞化しないよう組合と協議を進めてほしい。

【部長】業務量と人員配置の関係では、この4年間定数増も含めた対応を進めており、適切な人員配置が図れるよう引き続き努力していきたい。時間外勤務の上限規制では、特例業務の取扱いなど、皆さんの意見や所属から実態を聞き、適切な対応を図りたい。

人事評価制度、検証と見直しへ具体的な協議を

【組合】組合員からも負担感や不公平感、客観性への疑問など多数の意見があがっている。昨年の交渉においても検証と見直しに向けての協議を確認してきたが、その後の進展が滞っている。

《総務部長回答の概要》

- 人勸(一時金と月例給)の取り扱い
人事委員会勧告どおりの内容で実施する。
①期末手当の引下げ(年間支給月数4.50月→4.45月)
今年度:12月期の期末手当を0.05月引下げ
来年度:6月期12月期の期末手当をそれぞれ0.025月引下げ
②月例給は改定無し
■通勤手当の高速道路(新幹線)利用加算の要件緩和
高速道路(新幹線鉄道)利用を行う場合の異動要件の緩和に向けて、他府県の状況等を調査して検討したい。
■夏季休暇の取得期間の延長
取得期間について、令和3年度から一定延長の方向で検討したい。

【主なやりとり】

一時金の削減、月例給の据置は不満

【組合】一時金0.05月削減および月例給の据置の回答であったが、人勸を尊重するという立場は理解するものの、今年度においては新型コロナ禍で奮闘する職員の努力に応えるよう訴えてきた。今回の回答は、この訴えに応えておらず不満である。
【部長】職員の奮闘には本当に頭の下がる思いであり、努力に報いたい思いはあるが、給与の改定にあたっては、人勸を尊重して対応することが基本であり、ご理解願いたい。

夏季休暇の取得期間延長、「一定延長の方向で検討したい」

【組合】夏季休暇について、取得期間の延長を要求していたとこ

さらに具体化を図ってほしい。

【部長】 昨年の交渉においてもデータを示しながら、話し合いを進めてきた。今後も検証を進め、見直す必要があれば見直していきたい。

現業職の賃金見直しの提案、全面的な撤回を求める

【組合】 現業職員の賃金水準の見直しについて、期限を切った協議は改められたが、現業職の実態からすれば、不当な見直しであり、全面的に撤回すべきである。

【部長】 引き続きの話し合いは継続していきたい。

会計年度任用職員の処遇改善について

【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、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を求めてきた。今回の回答では改善に向けた内容が含まれていないが、給与関係も含めて課題は多い。県職場における役割は今後も増していく。改善への課題共有もできないのか。

【部長】 会計年度任用職員の処遇改善は、最近の判例や国の動向を踏まえたいが、指摘のあった点での課題意識は持っている。

《月例給等の県人事委員会報告(11/16)》 今年度の「月例給の据え置き」を報告

県人事委員会は11月16日、今年度の月例給等に関する報告を行いました。月例給の据置など不満のある内容ですが、夏季休暇や通勤手当に関わっては要求に応える報告となりました。

県人事委員会報告の抜粋

1. 公民較差

公民較差△64円 △0.02%

[新規採用職員を除く行政職給料表適用職員3158人 平均年齢42.4歳]

2. 改定方針

民間給与との較差が極めて小さく、給料表および諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わない。

3. その他

(1) 人材の確保・育成等

- ・新型コロナウイルス感染症への対応を契機とし、誰もが参加しやすいようWebを効果的に活用した説明会やセミナーを実施
- ・効果的にOJTが行える環境の整備に努めるとともに、キャリア形成に対する意識を高めるための支援を早い段階から行う必要
- ・法定雇用率の確実な達成を図り、障害者活躍推進計画を着実に推進
- ・女性職員が能力を十分に発揮できるよう、キャリア形成支援を進めることが重要であり、引き続き管理職への女性の登用を推

進める必要

(2) 働き方改革の実現に向けた取組の推進

- ・仕事の進め方を見直すことにより、様々なリスクに耐えられる体制を構築するとともに、より多様で柔軟な働き方を実現することが必要
- ・法令や規則に基づく厳格な勤務時間管理に一層留意するとともに、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

(3) 意欲を持って働くことができる勤務環境の整備

- ・職員が意欲を持って主体的に職務に取り組めるよう組織として支援するなど、実効性のある取組を講ずる必要
- ・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
- ・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、再発防止に生かすなど被害者の目線に立った対応が必要

(4) 高齢層職員の能力と経験の活用

- ・定年の引上げに関する国の動向を注視し、適切な対応がとれるよう準備を進める必要
- ・高齢層職員が知識や技能の継承など人材育成の面でも積極的に役割が果たせるよう取り組む必要

人事当局、「年末年始の休暇取得の促進」を示す 12月28日の年休取得含めた9連休を奨励

人事課はこのほど、「年末年始における休暇取得の促進について」の取扱いを明らかにしました。その中では、本年12月26日(土)から来年1月11日(月・祝)までの期間において、年末年始の休日に加えて休暇を取得することを奨励するよう所属長に要請しています。特に12月28日(月)に休暇を取得すると9連休となることから、休日を含めた9日以上連続休暇の取得についても奨励を要請しています。そのため、業務(各種行事および会議を含む)の見直しや運営上の工夫を求めて

います。11/18の総務部長交渉においても、年休取得拡大の観点から今後も継続して対応するよう求めました。

なお、年末年始の挨拶や訓示等は次のとおり見直される予定です。

○年末：知事挨拶⇒実施なし

○年始：知事訓示⇒1/4庁内放送等による訓示

※年末一斉清掃は12月25日(金)を予定

2020年「人事希望調書」の提出を 公平な人事・昇任格差の是正・個別課題解決の資料に

自治労県職では、来年度に向けた人事課題の取り組みを開始します。この調書は、「昇任の遅れや格差の是正」、「人事異動」や「人員確保」などの諸課題で組合員の個別な事情の把握を行い、個別および共通した課題の前進を図っていきます。併せて、引き続き人事評価制度の評価結果(今年度の中間評価)や一時金の成績率の記入欄(6月支給分)も設け、継続した実態把握を行います。

人員・人事の問題は、職員が意欲・適性に応じ、職場で生き生きと働き続けられるために、解決していかなければならない重要な問題です。自治労県職は、「人事希望調書」に基づき、一人ひとりの課題と向き合い、解決に向けた取り組みに全力を挙げます。

夏季休暇の期間延長、「実施の方向で検討したい」 高速道路等利用の要件緩和、「実施へ向け調査したい」



