

速報版

発行：自治労滋賀県職員労働組合
自治労滋賀県職員連合労働組合
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

県人事委員会勧告に向けて要求書提出

物価高騰に対応する大幅な賃金引上げの勧告を 全世代に格差なき給与・一時金の引上げを 地域手当の見直し、扶養手当・通勤手当(高速道路利用)の課題も



自治労県職は9月5日、県人事委員会に対して、県勧告に関する要求書を提出しました。

県においては人員構成や事業量による時間外勤務の増加など職員の負担が続いて

います。また、私たちの生活は物価高騰で厳しさを増しており、組合員からは大幅な賃金改善を求める声が続いています。

人事院は8月8日、月例給を2.76% (11,183円)、一時金を0.1月引上げる勧告を行いました。月例給と一時金を3年連続で引き上げられたことは、組合員の期待に一定応えた内容と受け止めます。しかしながら、若年層と中高年齢層の改定率に極めて大きな格差があることには不満が残ります。

人事委員会交渉の日程	
第1回事務局長交渉	9月19日(木) 13:30～ 北新館5-B会議室
第2回事務局長交渉	9月26日(木) 14:40～ 北新館5-D会議室
第3回事務局長交渉	10月7日(月) 13:30～ 北新館5-A会議室
人事委員長交渉	10月10日(木) 14:30～ 北新館5-B会議室
※各回とも交渉の1時間前から打合せを行います。	

自治労県職は県関係職員の待遇改善につながる県人事委員会勧告を求めて、上記のとおり人事委員会交渉を実施しますので、各職場からの交渉参加や応援をよろしくお願いいたします。

(裏面に要求書の要旨を掲載)

来年度予算へ向け職場の環境改善を強く要求 職員の自己負担解消へ第一歩、職務上の名刺が公費負担に カスハラ対策で職員の名札「氏のみ表記」が可能に



自治労県職は、提出した「2024年度予算・職場要求書」を基に、8月29日に人事課長交渉を実施しました。この交渉は、職場要求アンケートなどに基づき、来年度予算措置も含めて職場環境の改善を図るため実施するもので、職場での課題を率直に訴えて人事当局に積極的な対応を求めました。この課題での総務部長交渉は来年1月を予定しています。

8/29 予算・職場要求人事課長交渉

今後も不断の取組として、事務事業の見直しや業務の効率化の徹底を図りつつ、業務執行体制の持続性や代替性の確保を進めたい。みなさんからいただいている要求は職場環境の改善に資するものであり、よりよい職場づくりのため一緒に考えていきたい。人材の確保については、滋賀県庁で働きたいと思っただけのよう引き続き努めていきたい。

老朽化対策は職員の労働環境とともに県民の安全に関わる！

【組合】地方機関においては老朽化が著しく、業務の運営に支障をきたしている施設がある。働く職員の労働環境と同時に、利用者である県民の安全にも関わることである。一つの例として琵琶湖博物館では先月の豪雨で館内フロアの一部に水が漏れ、滝のように落ちた個所もあった。来館者の安全にかかわることであり、早急に対応が必要となっている。

【課長】建築物の老朽化対策については、長寿命化対策をはじめ必要な予算を確保し、施設の安全性の確保や効用の発揮に努めたい。琵琶湖博物館については雨漏りの原因個所が特定できておらず、大掛かりになることも考えられるが、対応を検討されると聞いている。

【交渉での主なやりとり】

人材確保は待たなし、継続した職員定数増は不可欠

【組合】来年度の採用状況をみると、募集人数に対して合格者数が充足していない職種がある。人材が集まらない状況に対して、どうすれば魅力ある職場になるのか、人員確保にむけ、さらに取組を強めてほしい。

【組合員】人員不足は深刻で、研究職場では、ルーティン業務に時間をとられ、研究が計画通り進められない状況。技術職員として魅力ある研究機関でなければ希望する者も少なくなり、研究がやせ細ってしまうのではないかと。

【課長】これまでの8年間で知事部局の定数を計401人増員した。

試験研究機関の機器・備品の早期更新が必要

【組合】機器や設備の更新が滞っており、日常業務や運営に支障が生じている。また、日々進展する科学技術に合わせた研究が実施できていない。水産試験場では顕微鏡や天秤などの備品を昭和のものをだましだまし使っている。特殊な公用車も故障が頻発している。先日も公用車が高速道路で不調となり、オーバーヒート寸前だった。早急に更新予算を確保すべきである。

【課長】予算要求の時期でもあり、具体的な回答は控えるが、要求があったことは認識したい。高額な大型機器等は枠外も含め計画的に更新している。施設の所管課からは、今後の業務の適正な執行のため、厳しい財政状況ではあるが優先順位を決めて予算の確保に努めると聞いている。

どの職場も適切な室温を「個別空調の導入も検討」

【組合】本庁および大津合同庁舎の運転基準が改定され、期間を限定せず通年で冷房運転が可能となったが、所属によっては適正な室温管理ができない場合がある。空調の不調により暑い中で業務を行う職員もいるため、個別空調の導入も含めた対策をしてほしい。

【課長】空調設備の更新については、長期保全計画や更新・改修計画などにに基づき実施しており、今後更新時期が来た際には、個別空調の導入について検討されると聞いている。

自己負担解消、私用車使用の旅費等の改善を要求

【組合】職員の名刺作成費用については知事からの提言を待たずともなく、公務で使用するので自己負担がないようにすべき。携帯端末でのロゴチャットの通信費についても当然のように自己負担となっていることから、適正な費用弁償を求める。さらに、私用車使用時の旅費について、ガソリン代等も上昇していることから、旅費単価も改善をすべき。

【課長】職務で使用する名刺の作成費用については、職員名刺の取扱いルールに関する通知を行い、公費負担が基本であることの周知を図りたい。また、ロゴチャットについて、私有端末で利用することは所属や組織、職員の判断に委ねているところ。各所属において必要があれば、公用端末等

を購入し、職員への配布を検討願いたい。私用車使用の旅費は、自動車の性能も向上していることから、直ちに改定する必要はないと考えている。

多発する災害、水防出動にかかる負担が増加

【組合】水防等の緊急出動時において、職場までの出動に係る時間外勤務手当の支給や自家用車による交通費等の実費負担分を支給するべき。災害が広域化、頻発化するとともに、職場によっては少人数で当番を組まなければならない、繰り返しの出動で負担が増している。

【課長】状況は理解できるが、職員が勤務公署に登庁する行為は通勤行為にあたり、通勤手当で措置される。通勤手当は、月額による定額の支給であり、日々の通勤回数による調整を行うものではなく、臨時的な通勤についても考慮するものではないので、ご理解願いたい。ただし、高速道路やタクシーの利用料などは、使用料から支出できるものと認識している。

物価高騰に伴い賃賃料が上昇、住居手当を見直すべき

【組合】物価高騰により、賃賃料の上昇率が前年同期比で17.2%の増となっている調査結果がある。金額では1万円以上増加している。県外からの入庁希望者にアピールする観点からも、住居手当の改善をすべき。

【課長】住居手当については人事委員会勧告に基づき検討するものと認識しており、勧告にないものは困難である。

会計年度職員の更新上限回数の撤廃など処遇改善を

【組合】会計年度任用職員の処遇改善について、雇用期間の更新回数の制限を改善するとともに、有給の特別休暇の拡充を図るべきである。

【課長】有給の特別休暇の拡充については、国等の動向を注視し、国や他の都道府県との均衡の観点を踏まえた上で、必要な検討をしてまいりたい。

カスハラ問題、名札表記の見直しなど具体的な対策を

【組合】カスハラについては、職員の心身を守るよう、電話の自動音声対応や録音、名札表記の見直しなど具体的な対策を講じるべき。

【課長】組織として安心して働けるよう、できることから実践していきたい。

人事委員会勧告に関する要求書の要旨

- 物価高騰に対応するため、月例給与を大幅に引き上げること。
- 一時金支給月数の現行水準(年間4.50)を大幅に引き上げること。あわせて、期末・勤勉手当の割り振りについては、期末手当の割合に重点を置くこと。
- 本年の人事院勧告において初任給・若年層の大幅な賃金改善が勧告されたが、職員全体の物価高騰に対応した賃金改善を図るために、この間、抑制されている中・高齢層職員の賃金水準の大幅な引上げを図ること。
- 地域手当について、滋賀県においては過去の経緯を踏まえて現行通りの支給率を維持すること。
- すべての職員が定年まで昇給可能となるよう、思い切った号給延長を行うこと。また、55歳昇給停止の措置を撤廃すること。さらに、給与制度のアップデートにおいては言及されなかった「中高年齢層の給与水準の見直し」は、県関係職員の給与に大きな影響を与えることから、引き続き問題意識を持った対応を図ること。
- 人事評価制度については、公平性・公正性・透明性・納得性・合目的性・客観性等の保障がなされた上で、職場に無用の競争主義や差別的な取扱いが生じることのないようにすること。また、「給与制度のアップデート」において言及された勤勉手当の成績率上限の引き上げについては、この間の滋賀県の実態を踏まえて行わないこと。
- 恒常的な超過勤務を縮減し、サービス残業を根絶させるため、県関係職員の職場実態を把握・分析して実効ある対応を図ること。
- 年次有給休暇について、職員の平均取得日数に顕著な改善が見られず、特に福祉施設や教育現場では取得しづらい環境が続いている。職場の工夫や運用に転嫁せず、取得環境の抜本的な改善を図るため、任命権者へ強く要請を講ずること。
- 扶養手当については、配偶者の手当額を維持するとともに、子等の上限額の引き上げを行うこと。
- 通勤手当については、特に燃料費の高騰を鑑み、自動車等通勤手当の改善を図ること。新幹線鉄道(高速道路)利用については、異動要件を撤廃するとともに、利用料金を全額支給とすること。
- 借家等に係る住居手当について、昨今の家賃上昇に鑑み、全額支給限度額および最高支給額の引上げを図ること。また自宅に係る手当の支給を復活すること。
- 経験者採用者の賃金格差を解消し、幅広く有為な人材を獲得するため、抜本的改善を行うとともに、前歴を有するすべての職員に在職者調整を実施すること。
- ハラスメント等への実効ある防止策を推進するため、対策を強化すること。カスタマーハラスメントについては、対応に苦慮する事案が顕著化していることから、職員の心身を守るよう具体的な対応を図ること。
- 育児や介護と仕事の両立支援制度について、十分な活用ができるよう、代替職員の配置をはじめとした環境整備を図ること。また、子育て支援時間の対象児童の学齢を小学校6年生までに引上げること。
- 会計年度任用職員について、私傷病休暇の有給化等の改善を図ること。また、会計年度任用職員の再度の任用について、人材の確保と雇用継続の観点から更新上限回数(4回)を撤廃すること。
- 定年引上げについて、60歳超の給与を7割とする給与水準を同一労働・同一賃金の観点から見直すため、民間実態調査を行うなど客観的で公平・公正な根拠を示すこと。

