第１２５９号　　２０２２年１１月２１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

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3000円（高卒4000円） 30歳代半ばまでの改定
一　時　金 勤勉手当０．１０月増額（年間4.30月→4.40月）
扶 養 手 当 子の扶養手当を増額（月額9700円→9900円）

早期退職制度の休止：今年度退職は現行どおり
会計年度任用職員の期末手当0.05月引上げ
豚熱等の「感染症防疫等作業手当」は改善
中高齢層改善・55歳昇給抑制撤廃「課題認識は共有」

11/18 第2回賃金確定・総務部長交渉

１１月１８日、第２回賃金確定・総務部長交渉を実施しました。

河瀬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３年ぶりに給与・一時金が改善することになり、一時金の年間0.1月の回復、初任給など若年層の賃金改善、子の扶養手当の改善が実現します。会計年度任用職員の期末手当の改善、豚熱などの感染症防疫等作業手当も増額となります。また、当局から唐突に提案のあった「早期退職の休止」については、今年度末退職は現行どおりとなりました。中高年層の賃金改善など不満が残る課題はありますが、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。

総務部長の回答の概要

■人勧の取り扱い

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（２０２２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0.3%）

・大卒程度初任給3000円、高卒程度4000円の引上げ
・おおよそ３０歳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（２０２２年１２月１日実施）

勤勉手当を年間０．１０月引上げ
（年間支給月数４．３０月→４．４０月）

（一般職員の場合の支給月数）

		６月期	１２月期
令和４年度	期末手当	1.20月（支給済み）	1.20月（改定なし）
	勤勉手当	0.95月（支給済み）	1.05月（現行0.95月）
５年度	期末手当	1.20月	1.20月
以降	勤勉手当	1.00月	1.00月

３．子の扶養手当の増額（２０２２年４月１日実施）

・子に係る扶養手当を引上げ改定（9,700円→9,900円）

※１１月県議会に関係条例を提案する予定。

■特殊勤務手当の見直し

・感染症防疫等作業手当（現行340円/日）の引上げ
・その他の手当は「廃止・縮小・日額化」の見直しは無し

■会計年度任用職員の改善

・報酬改定は常勤職員との均衡を図り実施
・期末手当を年間0.05月増額（年間支給月数2.50月→2.55月）

■早期退職制度の休止

・２０２３（Ｒ５）年度から当分の間、休止とする。
（今年度については、現行どおりで実施）

【総務部長交渉の主なやりとり】

３年ぶりの給与・一時金ともに引上げ

【部長】今年度の人事委員会勧告の取扱いについて、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】３年ぶりの給与・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。

子の扶養手当、早期の1万円到達を求める

【組合】子の扶養手当を引き上げる回答は評価するが、9900円にとどまっている。国や他府県は1万円に到達しており、人材確保の面でも早期の上限額への引上げが必要である。人事委員会勧告待ちの姿勢でなく、任命権者としての判断を行うべきである。

早期退職の休止、今年度は現行どおりに

【部長】提案していた早期退職制度の休止については、２０２３年度（来年度末退職）からとし、今年度については、従前

どおりで実施することとしたい。

【組合】早期退職制度休止の提案について、中高齢層の人材確保の必要性などの目的は理解できるが、唐突すぎる提案は、職員の人生設計を狂わすものと指摘してきた。冒頭の回答で今年度末での退職者は従来どおりとなったことは、ギリギリの回答と理解するが、人材確保の観点があるのなら、中高齢層を定着させる手立ても打つべきであり、賃金改善など処遇の改善も図らなければ納得はできない。

中高齢層賃金改善･55歳昇給抑制撤廃求める

【組合】全世代におよぶ賃金改善をすべきである。特に中高齢層については、若手職員への指導など現場を支え奮闘している。この層への改善は必要である。さらに定年引き上げとも相まって55歳昇給抑制の撤廃をすべきである。また、早期退職制度の休止との関連からも重要な要素である。

【部長】定年が段階的に引き上げられる中で中高齢層のモチベーションを維持していくことは重要であると認識している。55歳昇給抑制についての課題認識は持っているが、人事委員会の勧告がない中では改善は厳しい。国の動向などを注視していきたい。

会計年度任用職員の勤勉手当の支給を

【組合】会計年度任用職員の一時金支給について、昨年度の減額局面で幅を圧縮した例を援用して、期末手当を増額する回答があったことは評価したい。しかしながら根本的な問題は、勤勉手当が支給されないことである。自治労の全国的な取り組みの中で、ようやく勤勉手当支給に向けた法改正が重要局面を迎えている。県としても、尽力してもらいたい。

【部長】勤勉手当の支給については、法改正が必要であり、国での動きに注視していきたい。

特殊勤務手当の改善、更に幅広く検討すべき

【組合】豚熱等への感染症防疫等作業手当の改善については、実態を踏まえ要求に応えたものと評価したい。他の手当については、廃止・縮小・日額化はないとのことであるが、対象範囲の拡大など残された課題等については、今後の予算交渉でさらに幅広く議論していきたい。

ゆとりある職場環境に向け「職員定数増」を

【組合】育児・介護との両立支援を進める条件整備を図るには、人員体制が重要な要素となっている。また、コロナ対策も含めて災害等に備える体制の余力が無いことも露呈している。引き続き、大幅な職員定数増を求める。

【部長】現在、次期の行政経営改革方針の策定作業を進めているが、その中において、業務執行体制の「持続性と代替性」の確保を謳っており、人事委員会の報告では、必要な部署への適切な人員増強に言及されている。引き続き、検討を進めていきたい。

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１６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。

育児と仕事の両立の課題で組合員からは、「代替職員を早期に確保し、安心して産休に入りたい。代替職員が受けられる仕事も限られ、結局、係の若い職員の負担が増えることになってしまう。人員体制も改善をしてほしい。」「子育てをするうえで、出産前と同じように働くことはできない。生活がまわらないし、残業ありきで働き続けると破綻する。」「今の状況では仕事量が多く、仕事か家庭かどちらかを選択しろと言われているようなものだ。」「家庭の事情により早く帰らざるを得ない状況で、残業は少ないものの、実態は限られた時間の中で頑張っている。数字だけでは見えてこない苦労もあることを知ってほしい。」などの切実な訴えがありました。

これに対して酒見人事課長は「チームで仕事を行うことが必要で、そのためには係内に余裕が必要。次期行政経営方針にも盛り込みながら、人事課だけでなく各課も進んで負担軽減に努めるよう働きかけたい。」としました。その他、働き方改革やメンタルヘルス対策について等、組合員から積極的な発言がありました。酒見人事課長は、それぞれの発言を受け止める姿勢を示しました。

現 業 職 員 近江学園や茶業指導所等での新規採用を
会計年度職員 勤勉手当の支給が可能となる制度改善を

11月11日に、現業職の課題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意見をもとにやりとりしました。

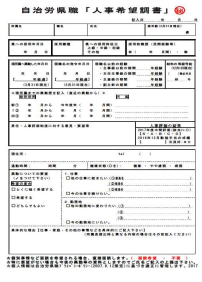
近江学園調理師、茶業指導所の新規採用を

賃金水準の確保とともに、人員体制の確保について職場の実態からの訴えを行いました。特に、正規職員の確保が厳しい状況の近江学園の調理師について、人事課長回答では任期付職員の募集を行っているとしていますが、任期付きに止まらず正規職員の複数確保を求めました。また、農業職場での茶業指導所の前倒しの正規職員確保を求めました。人事課長は、農政水産部からの意見を踏まえて検討しているとしました。

会計年度任用職員の勤勉手当支給を

会計年度任用職員の一時金増額については、少なくとも昨年度に行った例を踏まえて、増額支給できるように強く求めました。さらに根本的には、勤勉手当が支給されない制度が問題であると、現在、全国の自治労の取り組みで署名や国会要請行動を行い、国段階での前向きな情勢が生まれてきており、県としての積極的な後押しを求めました。

2022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。人員・人事の問題は、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。