

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 国準拠の給料表に改定 (平均改定率3.04%) 全世代へ配分
一時金 期末勤勉手当 0.1 月増額 (年間4.50月→4.60月)
扶養手当 子の扶養手当増額、配偶者は廃止 (2年間の段階実施)
通勤手当 高速道路等利用の手当を全額支給 (上限15万円)

地域手当支給率5.7%に引下げるも給料月額調整を実施
中途採用者の前歴換算を民間10割に、在職者調整も実施
子育て支援時間の対象学齢を「小6年生」までに延長
看護休暇に「学級閉鎖」追加、育児部分休業「年間10日相当」も選択肢に

11/15 第2回賃金確定・総務部長交渉

11月15日、第2回賃金確定・総務部長交渉を実施しました。交渉に先立ち、三日月知事からのメッセージが読み上げられ、誇りをもって職務に取り組む県関係職員への感謝の言葉がありました。

岡田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年連続で給与・一時金が改善することになり、32年ぶり水準の給与改定や一時金の年間0.1月の増額となります。通勤手当は高速道路・新幹線利用についての全額支給、地域手当の引下げに伴う給料月額水準調整の実施、中途採用者の前歴換算制度の改善、子の扶養手当の増額等が進みます。さらに育児との両立支援では、子育て支援時間の対象が小6年生まで延長となるなど前進ある回答がありました。

一方で、求めていた中高層賃金の改善、配偶者扶養手当の維持、会計年度任用職員の任用回数上限撤廃は厳しい回答に止まっており、不満や課題は残りますが、更なる前進的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 (2024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3.04%)

- 初任給：大卒程度23,200円、高卒程度23,600円引上げ
若年層から30歳台を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 (2024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4.50月→4.60月)



(一般職員の場合の支給月数)

Table with 3 columns: Category (e.g., 令和6年度 期末手当), 6月期, 12月期. It details the number of months for various allowances like end-of-year bonus and diligence allowance.

※給与改定について適切な時期に県議会に関係条例を提案予定

※差額支給は、議決後の給与支給日予定

■給与制度のアップデート (2025年4月1日実施)

【給料表および昇給制度の見直し】

- 職務や職責を重視した給料表への見直しを実施

【扶養手当】

- 子に係る扶養手当を引上げ改定 (10,000円→13,000円)
配偶者の扶養手当を廃止 (6,500円→廃止)
2年間で段階的に実施 (下表参照)

Table showing the impact of spouse support allowance changes. Columns include '配偶者' (Spouse) and '子 (1人当たり)' (Child per person), with rows for different salary levels and the resulting allowance amounts for Heisei 26, 27, and 28.

【地域手当および給料月額水準調整】

- 支給割合を県内一律で5.7%に引下げ
給料月額は、給与水準を維持するため改定後の給料表の額に100分の101.7030を乗じて得た額に調整

【通勤手当の改善】

- ・新幹線鉄道・高速道路利用の特別料金を交通費の上限15万円の中で全額支給
- ・支給要件である片道30分短縮の要件を廃止

【再任用職員の手当】

- ・再任用職員に住居手当、特勤勤務手当を支給

【その他の手当】

- ・単身赴任手当：採用時から支給可能に
- ・管理職員特別勤務手当：平日深夜の時間帯を拡大し、午後10時～午前5時勤務時に支給

■中途採用者の前歴換算制度の改善

- ・民間企業等における経験のうち、正社員経験について100分100の換算率を適用
- ・2025年度以降の全ての採用試験の合格者から適用
- ・2026年4月1日を基準日として一定の範囲内で在職者調整を実施（具体的な範囲等の内容は今後調整）

■子育て支援時間の拡大（2025年4月1日実施）

- ・子育て支援時間の対象児童の学齢を「小学校6年生」まで拡大（現在、小学校1年生から3年生まで）

■育児・介護の両立支援策の改善

【看護休暇の拡大】

- ・取得事由に感染症に伴う学級閉鎖を追加

【育児部分休業の改善】

- ・育児部分休業の取得パターンを追加
- ・現行の1日2時間以内に加え「1年に10日間相当」が選択可能に

【時間外勤務の制限の拡大】

- ・現行3歳未満を「小学校就学前」に拡大

■会計年度任用職員の処遇

- ・看護休暇、学校等行事休暇、短期介護休暇等について、6月以上の任用の要件を廃止し、任用当初から適用
- ・育児部分休業の対象を拡大（3歳未満→小学校就学前）

※実施時期は、育児・介護休業法等の改正に応じて決定

【総務部長交渉の主なやりとり】

3年連続給与一時金引上げ、給料月額の水準調整は評価

【組合】3年連続の給与・一時金の引上げ改定となった。改定率も32年ぶりの水準であり、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。また、地域手当について、5.7%に引下げられるものの、給与水準維持のための給料月額の調整の実施についても評価したい。

中高年齢層の処遇改善を今一度真剣に考えるべき

【組合】この間の交渉で訴えている通り、中高年齢層は物価高騰に追いついておらず、モチベーションの低下につながる。若年層にとっても、中高年齢層の賃金が上がりにくい現状を見ると、新規採用に影響を及ぼすだけでなく、離職にもつながりかねない。55歳昇給抑制の改善や休暇等の措置を含め、この層の貢献に応えるため様々な方策で今一度、真剣に検討していくべきである。

中途採用者の前歴換算、在職者調整を幅広く

【組合】中途採用者の前歴換算の見直しについては、長年訴えてきた課題であり、さらに近年の経験者採用の増加や人材確保を考えると、さらに必要性が増してきた中であり、大きな前進と受けとめる。今後の採用者のみでなく、幅広く在職者調整をしてもらいたい。

配偶者の扶養手当の廃止は大いに不満であり遺憾

【組合】配偶者の扶養手当廃止については、この間の交渉で、支給されている職員の中には子育てや身体的理由等により働きたくても働けない方がいると訴えてきた。廃止の方針は、大いに不満であり遺憾。

会計年度任用職員の任用回数の上限撤廃の再検討を

【組合】会計年度任用職員の処遇改善については、特に、非公募での任用回数の上限撤廃を要求してきた。従来通りの回答に止まっているが、人材の確保は、会計年度任用職員においても例外ではなく、今後も課題となってくることであり、一律の回数制限は再検討すべきである。

青年・女性部 中途採用者の前歴換算・育児との両立支援等で訴え



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13日に青年・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、「民間での経験を生かしたいと県職に入職したが、民間経験が給与に全て反映されず、この差が今後も埋まらないのは不満」との発言もあり、制度の改善を強く訴えました。また、育児と仕事の両立について「正職員での育休代替を確保するなど誰もが取得しやすい運用を行ってほしい」「『子育て支援時間』は

小学3年生までとなっており、それ以降は家族の状況によっては離職も考えなければならない」「制度導入後から利用しており、仕事との両立を続けている。子どもに負担をかけないように、さらなる制度の拡大を」などの意見が出ました。さらに、人員不足の課題については「技術職場で中堅層がおらず、若手だけで現場に向かうこともある。仕事の相談をしようにも、上司も多忙で時間がとれないこともある」との声。メンタルヘルスの課題では「職場のみでは受け止めが限界で人事課の対応も」の意見。石野人事課長は「職員の意見を受け止め、できることから対応したい」と回答しました。

会計年度職員 任用回数の上限撤廃や私傷病休暇等の制度改善を
現業職員 新規採用職員の拡大、公平な人事評価制度の運用を

11月11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任用回数の上限撤廃の訴え

会計年度任用制度導入から5年目となり、今年度で任用期間が満了する職員も多くいる中、任用回数の上限撤廃の声が高まっています。当日参加の組合員からも「琵琶湖をかかえる滋賀県の職員としてやりがいを持って仕事をしている。今後も継続して働き続けるためにも、任用回数の上限を撤廃してほしい」

と思いを伝えました。

現業職員の新規採用の拡充を

現業職員の人員の課題について、退職不補充等で年々職員は減少しており、一人職場で奮闘する現業職も多い。一部職場では新規採用もなされてきたが、他の職場においても直営でのサービス維持が求められている。新規採用を拡大してほしいと訴えました。

公平な人事評価制度の運用を

職場で少数の現業職員には、人事評価制度による処遇反映がいきわたらないのが実態。業務をしっかりと把握してくれて、頑張りを正しく評価されるよう、公平な運営をしてほしいと伝えました。