

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

県当局、確定交渉で第一次回答

人勧実施をはじめ各要求に対し 消極的な姿勢に止まる

皇若年・中堅ベテラン各層に及ぶ改善措置を 遺動手当高速道路・新幹線利用加算の要件緩和を 農時間労働の是正へ「定数増」を含む改善措置を 青児と仕事の両立支援へ「小1の壁」突破を求める

11/1 第1回賃金確定交渉

滋賀県地公労共闘会議(自治労県職・滋賀県教組)は、11月1日、今年度賃金確定第1回交渉を実施しました。人事課長は、冒頭に主要な課題についての回答を行いました。基本要求である「人勧完全実施」の回答を保留したほか、各要求事項についても、消極的な回答に止まっています。

組合は、人勧の早期実施をはじめ、働き方改革、「小1の壁」突破、 人事評価制度の検証と見直しなどの課題を訴え、再検討を求めました。引き続き11月8日に総務部長交渉で前進を目指します。皆さ んのご協力をお願いします。

【自治労県職の主張】

人勧実施は要求の基本中の基本、早期に実施の回答すべき

【組合】「人勧の完全実施」は我々の要求の基本中の基本である。職員の頑張りに応えていくためには、早期に完全実施を表明することが何より重要である。次回交渉で早期の実施回答を求める。

中堅・ベテラン層を含む全ての職員の賃金改善をすべき

【組合】現場を支える全職員に波及する賃金改善を行うべきである。とりわけ中堅・ベテラン層については、この間に賃金改善が十分に行われておらず、据え置かれている職員も多い。 昇給停止の撤廃や号給延長を強く求める。

通勤手当 高速道路等利用の要件緩和、育児支援からも必要

【組合】通勤手当の高速道路新幹線利用の異動要件については、 介護の場合に緩和されたが、育児等においても同様な実態が あり、育児と仕事の両立支援の観点からも異動要件の撤廃や 更なる緩和を行うことを強く求める。

長時間労働の是正、定数増を含む改善措置が不可欠

【組合】働き方改革や時間外勤務命令の上限規制が進められているが、「改善が実感できない」というのが職場の声である。 人事委員会の報告でも3年連続で定数を含めて言及されており、知事からの訓示もある中、定数増を含む改善措置を示していくことが、何より必要である。





次回確定交渉(総務部長交渉)の日程

1 1 月 8 日 (金) 8:30-10:15 (集合8:00)

場所:県庁北新館5B会議室

(第1回交渉(11/1)は回答中心であり役員で対応としました)

育児と仕事の両立支援「小1の壁の突破」「人的条件整備」を 【組合】働き方改革においても、ワークライフバランスを図る ことが重要であり、そのためには、育児や介護との両立支援を 強化していく必要がある。育児の当事者からは「小1の壁」を 訴える声が多い。県として部分休業等での独自の改善策を講じ るべきである。また、育児休業等での代替職員の確保が困難に なっている。制度があっても課題の多い実態を改善すべきであ

「人事評価制度」の検証と見直しを行うべき

【組合】人事評価制度については、本格導入されて3年が経過しているが、制度への不満がたまっている。昨年度の交渉において総務部長自ら検証の必要性に言及されており、その後の検証の経過等聞かせてもらい議論していきたい。

【県当局の主な一次回答】

[月例給および一時金の改善]

人事委員会勧告を尊重する立場に変わりはありませんが、勧告内容の実施に関しては総務部長としっかり協議して決めていくものと認識している。

[中堅・ベテラン層の賃金・昇給停止撤廃・号給延長]

近年の給与改定は、民間給与の状況や国の給与改定の内容を 踏まえた人事委員会勧告に基づくもの。今年度も、これらの考 え方を踏まえたものと認識している。

今年度の勧告では、「昇給停止撤廃」「号給延長」についての言 及はなく対応は困難。

[扶養手当の改善]

今年度の人事委員会勧告において、子にかかる扶養手当につ

いては9,700円に据え置くとされたことから、これ以上の対応は困難。

[通勤手当の改善、高速道路等利用の要件緩和]

通勤手当につきましても、勧告にない内容について、独自に拡大実施することは困難である。なお、高速道路等の利用要件緩和につきましては、平成30年度から、要介護者の介護のために住居を変更した場合も対象となるよう支給要件が一部拡大されたところ。

[住居手当の改善]

人事委員会からの勧告は、借家等に対する基礎控除額を4,000円引き上げるとともに、全額支給限度額も4,000円引き上げることであり、最高支給額の引き上げについての勧告はありませんので、対応は困難。

[給料表の水準調整の実施]

「給料表の水準調整」につきましては、人事委員会から勧告がありませんでしたし、人事委員会勧告以上の改善は困難。

[現業職の賃金]

本県おいても見直すべき時期に来ていることから、技能労 務職給料表のすべての号給に国の行政職2表水準を適用する 運用としたいので、引き続き、お話し合いをお願いしたい。

[人事評価制度]

平成28年度から全職員を対象に本格実施しているが、この制度は職員間に差をつけることを目的にするものでなく、人材育成のツールとして、把握した「強み」を伸ばし、「弱み」克服に向け職員の能力開発の支援などを図ることにより、最終的には県民の皆さんへのサービス向上につながるようにしていくことが重要。引き続き、制度が円滑に実施できるよう、課題を検証し、必要に応じて見直しも行いながら取り組みたい

[働き方改革・長時間労働の是正]

時間外勤務の縮減は、職員の健康管理と公務能率の向上の 観点から大変重要な問題。人員体制については、行政経営方 針のもと、毎年事務事業の見直しや業務の効率化を徹底する 一方で、重要課題等には的確に対応するともに、業務とのバ ランスを考慮した、適正な定員管理を行うこととしている。

業務量や時間外勤務の多い所属については、業務量自体を縮減するような努力や事務処理方法の改善をお願いした上で、重点的な人員配置にも努めているところ。各部局において年度途中における応援体制の構築など、繁閑調整の工夫を引き続きしていただきたい。また、業務量縮減については、

本年3月の行政経営方針2019の策定と同時に、県庁における健康経営計画を策定し、その中で「業務のさらなる見直し」の取組を引き続き位置づけたところ。AIやRPA等のICTを活用した業務の効率化などの取組のほか、新たに、庁内公募の職員による横断的な業務見直しも進めており、従来にない柔軟な発想で取組を推進していきたい。

[病気休暇の期間拡大、リッセト期間の緩和]

病気休暇は、国や他府県の状況など全国的な均衡を考慮し、 平成20年4月から90日とし、精神疾患および妊娠に起因する 疾病については特例として180日としたもの。平成27年4月 からは、がん等の悪性新生物についても180日としたところ。 これ以上の期間の拡大は困難。病気休暇から一旦復職した後 においても、引き続き通院治療を受け、療養が継続している 場合には、通算は必要なものと考えております。

[風疹等のワクチン接種の職免適用]

今回の風しんのワクチン接種等について、勤務時間外に予防接種を行うことは可能と考えており、勤務時間外での接種をお願いしたい。

[育児・介護と仕事の両立支援(小1の壁改善)]

育児短時間勤務および部分休業の期間については、地方公務員の育児休業等に関する法律により、全国一律の制度となっており、本県のみ取扱いを変更することは困難。

[育児・介護と仕事の両立支援(人的な環境整備)]

育児休業等の代替職員の確保措置については、これまでから、人事管理上配慮を必要とするときは、正規職員の配置を行ってきたところ。事務職ならびに資格免許を必要とする技術職種については、育休法に基づく任期付職員で対応も行っている。また、正規職員や任期付職員による対応が困難な場合は、非常勤嘱託員または臨時的任用職員により対応するなどし、育児休業の代替職員の確保に努めている。

[パワーハラスメント対策の強化]

「労働施策総合推進法」の制定によりパワーハラスメントが法的に定義されたところであり、厚生労働省の諮問機関である労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、先日、事業主として雇用管理上講ずべき措置等に関する指針の素案が示されたところ。今後も、研修の機会等を通じて指針等や相談窓口の周知を図るなど、ハラスメント等の防止に努めることで、職員の皆さんが働きやすい良好な職場環境づくりに努めます。

2019賃金闘争前進へ自治労・県教組が結集自治労・県教組秋闘勝利へ総決起集会を開催



10月19日(土)に自治労滋賀県本部・滋賀県教職員組合が「2019秋闕勝利総決起集会」をピアザホールで開催しました。集会には、県下の自治体や学校などから約400名の組合員が参加し、自治労県職からも、本部・支部の役員が参加しました。集会では、人事委員会勧告の完全実施、働き方改革、人員などの課題で方針提起があり、引き続き、主要単組から取り組みの報告や決意表明を行いました。最後に参加者全員で団結の声を発し、今後の取り組みの前進を誓いました。



「AI·RPAとこれからの自治体」 ~自治労県本部がセミナー開催~

10月26日、自治労県本部主催の「ユニオンセミナー」において「AIとRPAとこれからの自治体」と題して自治労本部の藤森総合組織局長の講演がありました。自治体においてAI等を導入する動きが総務省の「自治体戦略2040構想研究会」報告の影響もあり生じています。人員不足の中で注目される向きもありますが、報告には問題も多くあり、違和

感を感じる自治体関係者や識者も あります。働く側として考えてい くべきテーマであると指摘されて います。詳しい資料を希望される 方は、組合書記局まで。



農技センター技労職の新規採用で申し入れ



農業技術振興センター班はセンター所長に対して、技労職の新規採用を求める申し入れを行いました。センターの技労職については、新規採用がなされないまま相当期間が経過し、この間、退職者の再任用や嘱託職員雇用でつなぎ、センターの業務遂行を維持してきましたが、現

時点では、全体が高齢化し綱渡りのような状況を続けています。農作物等に関わっての業務は委託等になじまず直営堅持は不可欠であり、また研究職の側からも現場を熟知した技労職の存在は欠かせないものとなっています。これらの状況から技労職の新規採用を強く求めました。山田所長は「同じ認識はしており最大限努力していきたい」と応えました。

今回の風しんのワクチン接種等について、受診できる医療機関は県内530か所程度と聞いております。さらに、ワクチンの接種等に必要となるクーポンの有効期限は年度内まで有効であることから、勤務時間外に予防接種を行うことは可能と考えており、勤務時間外での接種をお願いします。

育児短時間勤務および部分休業の期間につきましては、地方公務員の育児休業等に関する法律により、全国一律の制度となっております ので、本県のみ取扱いを変更することは困難と考えています。

育児休業等の代替職員の確保措置につきましては、これまでから、当該年度における育休の取得期間や職務の特殊性ならびに職場の実態等を勘案して、人事管理上配慮を必要とするときは、正規職員の配置を行ってきたところ。事務職ならびに資格免許を必要とする技術職種については、育休法に基づく任期付職員での対応も行っているところ。また、正規職員や任期付職員による対応が困難な場合は、非常勤嘱託員または臨時的任用職員により対応するなどし、育児休業の代替職員の確保に努めている。

平成28年度から全職員を対象に人事評価制度を本格実施しておりますが、これまでからお伝えしているとおり、この制度は、職員間に差をつけることを目的とするようなものではなく、人材育成のツールとして、把握した「強み」を伸ばし、「弱み」の克服に向け職員の能力開発の支援などを図ることにより、最終的には県民の皆さんへのサービス向上に繋がるようにしていくことが重要と考えているところです。

3 制度の運用においては、これまで、人事委員会のアンケート結果などを踏まえて、面談の実施の徹底を図るため、人事評価シートに面談の実施日を記載させるとともに、人材育成への活用がより一層図られるよう、政策研修センターでの研修との連携や、人事評価の手引きの記載内容の充実などの改善を行ってきたところです。

4 引き続き、制度が円滑に実施できるよう、課題を検証し、必要に応じて見直しも行いながら取り組んでまいりたいと考えています。