自治労県職

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　内線：4790,4791
直通077-528-4790
FAX077-521-3784
E-MAIL:shigajichiro@yahoo.co.jp
総合病院西館1階　内線2112

新型コロナ対策、制度をうまく活用しよう

風邪かな？と思ったら休もう　臨時休校問題は、課題を集約

新型コロナウイルスが猛威をふるっています。兵庫県や大阪府では職員への感染も報告され、業務遂行に大きな支障が生じました。小中高および特別支援学校の臨時休校では、特にお子さんを持つ世帯にとっては、生活に直結する事態となっています。
そうした中、県人事課は、職員の時差出勤、在宅勤務制度の拡充および特別休暇の拡充について各課に周知しています。私たちも制度をうまく活用し、万全の備えを心がけましょう。自治労ではこの問題に関する電話相談窓口を設置しています。問題の解決に当たるとともに、課題を集約して改善を求めていきます。

拡大された特別休暇制度

（新型コロナウイルス感染症拡大防止において出勤することが著しく困難な場合の休暇の取扱い）

１．要件（次のいずれかに該当する場合）
（１）新型コロナウイルス感染症により検疫法第16条第2項に規定する停留の対象となった場合
（２）職員またはその親族に発熱等の風邪症状が見られることから、新型コロナウイルス感染症対策の基本方針等を踏まえ、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合
（３）新型コロナウイルス感染症対策に伴う小・中・高・特別支援の学校、義務教育学校、中等教育学校等の臨時休業その他の事情により、子の世話を行う職員が、当該世話を行うために勤務しないことがやむを得ないと認められる場合

２．対象職員
・一般職員および臨時的任用職員
・嘱託員（６月以上継続勤務しており、１週間の勤務が３日以上または勤務日が週以外の期間で定められており１年間の勤務日が１２１日以上である場合）

【Ｑ＆Ａ】（人事課資料より抜粋）
Ｑ１：小学校は臨時休業となっているが、居住地の小学校は低学年の受け入れを実施している。この場合は対象となるか。
Ａ：小学校で受け入れが可能な場合は、特別休暇の対象とはなりません。ただし、人数制限等で受け入れを断られた場合等は対象となります。

Ｑ２：小学校や学童等の受け入れの時間が限られており、勤務時間の一部で送迎や世話をする必要がある。この場合、直別休暇の対象となるのか。
Ａ：当該休暇は勤務時間の一部で取得することが可能です。こうした事情で勤務時間の一部について勤務しないことがやむを得ない場合は、当該一部の時間について特別休暇の対象となります。

コロナ問題 相談窓口

こんな相談をお寄せください

○休暇を申請しても認めてもらえない。
○欠勤で収入が減るのは困る。
○時差出勤の申請の仕方が分からない。
○有給休暇は増えるの？
○子どもの面倒を見る人がいない。
など

☎077-528-4790
内線　4790，4791
(平日)
開設　9:00～18:00
12:00～13:00も可

〔参考〕
県民の皆様への知事メッセージ（令和2年2月25日）
（抜粋）
国の新型コロナウイルス感染症対策本部で決定された基本方針の中で、「患者・感染者との接触機会を減らす観点から、企業に対して発熱等の風邪症状が見られる職員等への休暇取得の勧奨、テレワークや時差出勤の推進等を強力に呼びかける」とされたことから、県内企業にも呼びかけるとともに、県庁においては「時差出勤制度」、「在宅勤務制度」の対象者等を拡大して、かつ前倒しをして実施いたします。
滋賀県知事三日月大造

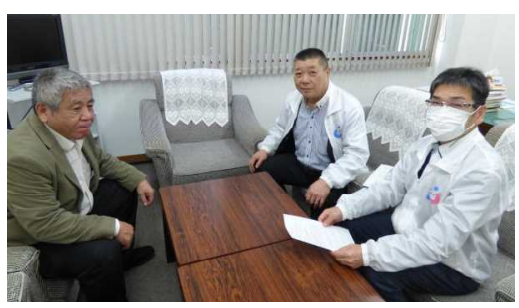
新型コロナウイルス感染症を予防するために

総務事務･厚生課

新型コロナウイルスを含む感染症対策の基本は
その１　**手洗い**　　その２　**咳エチケット**　です
※特別な場合を除き症状のない人のマスク使用を WHO は推奨していません
職場で取り組む感染予防対策として
日々の職場の清掃に加えて換気が大切
空気が滞留しないよう換気をしましょう
発熱など風邪の症状がある時は、仕事を休み、外出を控えるようにしましょう

公共サービス部門の職場でも 新型コロナで特別休暇等拡大

自治労県職連合に参画する滋賀県人権センター労組でも、職場委員を中心に県に準じた特別休暇や時差出勤制度の拡充に向けた要請活動を実施。その結果、同内容の休暇制度が設けられることとなった。交渉にあたった河井委員長は次のように述べた。
「子育て中の職員もおり、県と同内容の特別休暇が取得できることとなり、まず一安心だ。これからも職員の声を集約していきたい。」
自治労滋賀県職員連合に加盟するほかの公共サービス部門の職場でも同様の取り組みが行われており、県に準じた制度への拡大が広がりつつある。



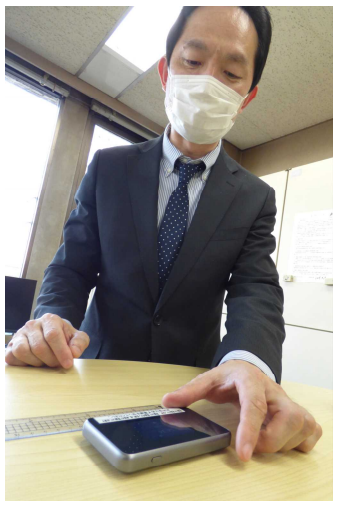
在宅勤務、一度試してみたら

３月より対象が実質すべての職員に拡大され、新型コロナウイルス感染症予防対策としても推奨されている在宅勤務。

ただ、これまでほとんど目にすることのなかった勤務形態に、取り組みを躊躇している職員も多いのでないだろうか。

在宅勤務を行うには自宅にリモート接続環境を設けることになるが、担当する情報政策課によれば、パソコンは職場の共通事務端末を使用でき、回線は専用のモバイル WiFi ルーターを貸してくれるとのこと。

同課情報基盤係長で何度も在宅勤務を経験している黒川補佐は、「在宅勤務に適している業務としては、例えば仕様の案を練るといった、"考える"ことに時間を要する作業がある。大げさに考えず、まずは半日程度の勤務から試してみてはどうか。」と話した。



専用のモバイルWiFiルーター
情報基盤係（077）528-3383

○時差出勤制度の要点

可能となる勤務パターン

勤務区分	勤務時間	休憩時間
早出勤務	①午前7時00分から午後3時45分まで ②午前7時30分から午後4時15分まで ③午前8時00分から午後4時45分まで	正午から 午後1時00分まで
（通常勤務）	（午前8時30分から午後5時15分まで）	
遅出勤務	④午前 9時00分から午後5時45分まで ⑤午前 9時30分から午後6時15分まで ⑥午前10時00分から午後6時45分まで	

・１日単位でできる。（申請手続きは原則として２勤務日前まで）
・勤務時間が午前８時30分から午後５時15分と規定されている職員が対象（臨時的任用職員を含む）。
・所属データストア内におかれた「時差出勤予定表」の申請欄に希望する勤務区分を入力して申請する。

６５歳定年延長法案が閣議決定、2022年４月から段階的に

役職定年制導入　退職金支給の特例　地方公務員も同様に改正へ

公務員の定年引上げに関する法案が３月１３日に閣議決定されました。雇用と年金の円滑な接続のために６５歳までの定年延長が求められるなか、今国会がギリギリのタイミングという段階であり、少子高齢化・労働力人口の減少における必要不可欠な社会政策という観点からも、法律案の審議・採決と成立が必要となっています。また、地方公務員においても同様の法改正が進められる中にあって、条例改正を含め各自治体での高齢期の雇用のあり方が問われることになります。

国家公務員法等の一部を改正する法律案の概要

平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、知識、技術、経験等が豊富な高齢期の職員を最大限に活用するため、定年の65歳引上げについての国会及び内閣に対する人事院の「意見の申出」（平成30年８月）に鑑み、国家公務員の定年を引き上げる。

１．定年の段階的引上げ

現行60歳の定年を段階的に引き上げて65歳とする。

（ただし、職務と責任の特殊性・欠員補充の困難性を有する医師等については、66歳から70歳の間で人事院規則により定年を定める）

	現行	令和４年度～５年度	令和６年度～７年度	令和８年度～９年度	令和10年度～11年度	令和12年度～【完成形】
定年	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

（※）定年の引上げに併せて、現行の60歳定年退職者の再任用制度は廃止
（定年の段階的な引上げ期間中は、定年から65歳までの間の経過措置として現行と同様の制度を存置）

２．役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）の導入

①　組織活力を維持するため、管理監督職（指定職及び俸給の特別調整額適用官職等）の職員は、60歳（事務次官等は62歳）の誕生日から同日以後の最初の４月１日までの間に、管理監督職以外の官職に異動させる。

②　役職定年による異動により公務の運営に著しい支障が生ずる場合に限り、引き続き管理監督職として勤務させることができる特例を設ける。

３．60歳に達した職員の給与

人事院の「意見の申出」に基づき、当分の間、職員の俸給月額は、職員が60歳に達した日後の最初の４月１日（特定日）以後、その者に適用される俸給表の職務の級及び号俸に応じた額に７割を乗じて得た額とする。

（役職定年により降任、降給を伴う異動をした職員の俸給月額は、異動前の俸給月額の７割水準）

（※）検討条項として、政府は、①60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、国家公務員の給与制度について、人事院において公布後速やかに行われる昇任・昇格の基準、昇給の基準、俸給表などについての検討の状況を踏まえ、定年引上げ完成の前（令和12年３月31日まで）に所要の措置を順次講ずること、②公布後速やかに評語の区分など人事評価について検討を行い、施行日までに所要の措置を講ずること、を規定

４．高齢期における多様な職業生活設計の支援

①　60歳以後定年前に退職した者の退職手当
60歳に達した日以後に、定年前の退職を選択した職員が不利にならないよう、当分の間、「定年」を理由とする退職と同様に退職手当を算定する。

②　定年前再任用短時間勤務制の導入
60歳に達した日以後定年前に退職した職員を、本人の希望により、短時間勤務の官職に採用（任期は65歳まで）することができる制度を設ける。