

県職交渉（2月交渉①）の概要

- 1 交渉日 令和2年1月29日（水）
- 2 場 所 北館201会議室
- 3 出席者 【当局】行政経営部長，人事課長外
【組合】委員長，副委員長，書記長外
- 4 議 題 人事異動，出向・派遣，執行体制・増減要素等，時間外勤務・年休，パワハラ指針

項 目	組 合 主 張	当 局 回 答
人事異動	<ul style="list-style-type: none"> ○人事異動に対してどういったスタンスで臨むのか。 ○職員の家庭事情や配慮事項については最大限尊重してくれ。 	<ul style="list-style-type: none"> ○本人希望を尊重し適材適所の観点で行う。 ○はい。
出向・派遣	<ul style="list-style-type: none"> ○出向・派遣に当たっては，本人同意を徹底してくれ。 	<ul style="list-style-type: none"> ○はい。
執行体制・増減要素等	<ul style="list-style-type: none"> ○現時点での来年度の業務量の増減見込みはどうか。 ○具体的にどういう検討を行っているのか。 ○来年度の公共部門の執行体制について，どう考えているのか。 	<ul style="list-style-type: none"> ○現在精査中だ。 ○大きなものでは，観光の関係で派遣も含めて整理を行っている。 ○他県応援が減る見込みの中で，追加公募を実施している。当初予算は整理中だが，できる限り執行体制の確保に取り組んでいく。
時間外勤務・年休	<ul style="list-style-type: none"> ○年休の取得状況や，4月～12月の時間外の状況について，どう受け止めているのか。 ○恒常的に時間外勤務が多いところの執行体制について，何か検討しているのか。 	<ul style="list-style-type: none"> ○年休の取得促進については，改めて趣旨を徹底したい。時間外は上限規制の状況も踏まえて，来年度の取組を考えていく。 ○恒常的に時間外勤務が多い所属については，全体の業務量の中で考えていく。
パラハラ指針	<ul style="list-style-type: none"> ○パワハラ指針の策定することになっているが，実効ある対策についてどう考えているのか。 	<ul style="list-style-type: none"> ○法律上は令和2年6月までの策定となっている。国の指針も踏まえ，事業主としてパワハラ抑制のための指針を作っていく。