

平成30年度 第3回人事委員会 会議結果

一 日 時 平成30年5月17日(木) 午後3時から3時30分まで

二 場 所 人事委員会委員室(県庁第二庁舎7階)

三 出席者

- 1 人事委員 委員長 上田博久
委員 中原都
委員 小松哲也
- 2 事務局職員 事務局長 今岡誠一 次長兼任用課長 山添久
給与課長 吉野一朗 係長 毎野卓実
係長 湯ノ口修 係長 足立陽子
係長 高多孝典
- 3 傍聴者 4名

四 議 題

- 議案第1号 平成30年度鳥取県警察官採用試験(警察官A(1回目))の第1次試験合格者の決定について
- 議案第2号 「2018年度給与勧告等に関する要求書」に対する回答について
- 議案第3号 人事委員会規則の一部改正について(公平委員会事務委託公共団体の管理職員等範囲規則関係)
- 議案第4号 人事委員会定めの一部改正について(勤務時間、休日及び休暇の運用関係)

五 議 事

議事について公開又は非公開のどちらとするかについて審議を行い、議案第1号については非公開、議案第2号から4号は公開とすることについて全員の合意を得た。

◇議案第1号

平成30年度鳥取県警察官採用試験(警察官A(1回目))の第1次試験合格者の決定について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

◇議案第2号

「2018年度給与勧告等に関する要求書」に対する回答について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説 明】

「2018年度給与勧告等に関する要求書」に対する回答について

要求事項	回 答
一 賃金改善の要求	
(1) 行政、教育、医療サービスの全国水準を担保するため、給与水準も同様に全国水準に合わせて改善すること。	○ 本県職員の給与水準については、引き続き、民間給与実態調査結果を踏まえ、国や他県の状況等を総合的に勘案し、県民・職員の理解が得られるようなものとしていきたいと考えています。

要求事項	回 答
(2) 人材確保が困難化している獣医師、薬剤師、看護師、教員等について、待遇を改善することなどにより適正な人員を確保すること。	○ 職種による人材確保の困難な状況や人材を確保するための適切な方策等については、任命権者の意見も伺いながら、人材確保の困難な状況や初任給格付け等の状況に応じて、国や他県等の取組も参考にして、本委員会として何ができるのか、引き続き、必要な検討をしていきたいと考えています。
二 臨時・非常勤職員の処遇改善の要求	
(1) 公務の運営に欠かせない臨時・非常勤職員の任用や処遇改善に関わって、2017年5月11日に成立した「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」をふまえ、人事委員会として可能な対応を行うこと。	○ 臨時的任用職員及び非常勤職員の処遇については、例年、給与勧告に併せて報告等を行ってきており、引き続き、同様に考えていきたいと思っています。なお、具体的な臨時的任用職員の給与や非常勤職員の給与ほか勤務条件については、条例上、任命権者が定めることとなっていますので、任命権者とよく協議をしていただきたいと考えています。
(2) 臨時・非常勤職員の休暇制度、とりわけ有給休暇を拡充するよう各任命権者に対して指導すること。	○ 臨時的任用職員の休暇制度の在り方については、同様に公務の執行上の特別な事情により置かれている非常勤職員の休暇制度を所管する任命権者と引き続きよく連携を取り合い、制度の趣旨や国、他県等の状況を踏まえながら、正職員との均衡なども踏まえつつ、県民（納税者）の理解が得られるようなものとしたいと考えています。
(3) 学校現場における臨時的任用職員を雇用する際、地公法第22条の厳格化を行うとともに再任用を前提とした空白期間を設けないこと。	○ 臨時的任用職員の任用については、H26年7月の総務省通知の趣旨も踏まえ、地公法等法令の範囲内で対応します。
三 職位整備の要求	
(1) 少数職種をはじめとする職位の整備を前進させるとともに、「人材育成、能力開発に向けた基本方針」にもとづいた公正な任用を行うよう各任命権者に対して指導すること。	○ 本委員会としては、公務の能率的な運営の観点からの現行級別配置に特段の不具合を認識できないとともに、どのような級別配置が適正なのかは、公務の執行体制と密接不可分な事項であると認識しています。なお、公正な任用については、職員の意欲・能力を高め、組織の活性化と行政サービスの質及び公務能率の向上を図るため、職員の能力・実績を的確に評価して公正に処遇することが重要と考えていることから、例年、給与勧告に併せて本委員会の考え方などについて報告等を行ってきており、引き続き、同様に考えていきたいと思っています。
(2) 職員の士気、モチベーション維持のため、職位の整備を進めるよう任命権者に指導すること。	○ 職位の整備は公務の執行体制と密接不可分な事項であると認識していますので、任命権者とよく話し合ってください。
四 諸手当改善の要求	
(1) 月45時間を超える時間外勤務手当の支給率を150/100とすること。	○ 民間事業所の状況、国や他県の状況等を踏まえながら、県民（納税者）の理解が得られるようなものとしたいと考えています。
(2) 通勤手当を以下のとおり改善すること。 ア 交通機関等利用職員に対する通勤手	○ 特急料金にかかる通勤手当に関する本委員会の考

要求事項	回 答
<p>当について、特急料金にかかる支給率を2/2とすること。</p>	<p>え方は、昨年の給与勧告に併せて報告したとおりです。制度の趣旨や国、他県等の状況を踏まえながら、県民（納税者）の理解が得られるようなものとしたいと考えています。</p>
<p>イ 自動車利用者に対する通勤手当について、駐車料金を含めた実費弁済とすること。</p>	<p>○ 自家用車等の通勤手当については、労使双方の意見を伺いながら、必要な検討をしたいと考えています。なお、通勤手当は、職員の通勤に要する経費を補助することを目的とする手当であり、通勤に要する実費を弁済するものではないと考えています。</p>
<p>(3) 育児休業者について、一時金や退職手当の支給率等すべての除算率を改善すること。</p>	<p>○ 制度の趣旨や国、他県等の状況を踏まえながら、県民（納税者）の理解が得られるようなものとしたいと考えています。</p>
<p>(4) 扶養手当の子の額を国と同額とすること。</p>	<p>○ 扶養手当は公民比較対象の給与であり、給与水準全体を考える中で検討したいと考えています。</p>
<p>(5) 新規採用者に赴任旅費を支給できるよう改善すること。</p>	<p>○ 人材を確保するための適切な方策等については、任命権者の意見も伺いながら、人材確保の困難な状況に応じて、国や他県等の取組も参考にして、本委員会として何ができるのか、引き続き、必要な検討をしていきたいと考えています。</p>

五 休暇制度改善の要求

<p>(1) 病気休暇制度を以下のとおり改善すること。</p>	
<p>ア 現在1疾病180日間のクーリング期間について国に合わせて短縮すること。</p>	<p>○ 制度の趣旨や国、他県等の状況を踏まえながら、県民（納税者）の理解が得られるようなものとしたいと考えています。</p>
<p>イ メンタル疾患等特定疾病に関する休暇期間を180日へ延長すること。</p>	<p>○ 制度の趣旨や国、他県等の状況を踏まえながら、県民（納税者）の理解が得られるようなものとしたいと考えています。</p>
<p>(2) 介護休暇の期間を1年に延長すること。</p>	<p>○ 制度の趣旨や国、他県等の状況を踏まえながら、県民（納税者）の理解が得られるようなものとしたいと考えています。</p>
<p>(3) 特別休暇の育児時間を1日120分（60分×2回の分割取得も可能）に延長すること。</p>	<p>○ 休暇制度は、国、他の都道府県との均衡を考慮しながら、県民（納税者）の理解が得られるようなものとしたいと考えています。</p>
<p>(4) 子の看護休暇の対象を家族に拡充し、家族看護休暇とすること。</p>	<p>○ 制度の趣旨や国、他県等の状況を踏まえながら、県民（納税者）の理解が得られるようなものとしたいと考えています。</p>
<p>(5) 不妊治療に関する休暇を以下の通り改善すること。</p>	
<p>ア 病気休暇が取得しやすい環境や運用を整備するよう各任命権者に対して指導すること。</p>	<p>○ 良好で働きやすい職場環境の確保は、職場全体の士気や業務効率等の観点から重要な課題であると認識しています。このため、例年、給与勧告に併せて本委員会の考えなどについて報告等を行っているところであり、引き続き、同様に考えていき</p>

要求事項		回 答
		たいと思っています。
	イ 不妊治療について長期の休暇が取得できるように制度化すること。	○ 休暇制度は、国、他の都道府県との均衡を考慮しながら、県民（納税者）の理解が得られるようなものとしたいと考えています。
	(6) 夏季休暇の取得期間を6月から10月に拡充すること。	○ 制度の趣旨や国、他県等の状況を踏まえながら、県民（納税者）の理解が得られるようなものとしたいと考えています。
	(7) 子育て部分休暇を小学6年生まで拡充すること。	○ 休暇制度は、国、他の都道府県との均衡を考慮しながら、県民（納税者）の理解が得られるようなものとしたいと考えています。
	(8) 2017年10月1日に施行された育児・介護休業法の改正に伴い、入園式、卒園式等の行事参加も含めた育児にも利用できる育児目的休暇を制度化すること。	○ 休暇制度は、国、他の都道府県との均衡を考慮しながら、県民（納税者）の理解が得られるようなものとしたいと考えています。
六 職場環境改善の要求		
	(1) 時間外勤務の正確な実態把握をもとに、適正な人員配置や増員、業務の廃止も含めた見直しなど、時間外勤務の具体的な縮減策を講じるよう各任命権者に対して指導すること。	○ 時間外勤務の縮減は、仕事と家庭生活の調和、職員の健康の保持・増進、公務効率の向上の観点から、重要な課題と認識しています。このため、例年、給与勧告に併せて本委員会の考えなどについて報告等を行っているところであり、引き続き、同様に考えていきたいと思っています。また、36協定の遵守状況を確認し、違反事業場には、引き続き、労働基準法に基づく改善指導をしていきます。
	(2) メンタル疾患罹患を含む業務による健康被害の防止策について、実態を把握したうえで、実効性のあるものとなるよう各任命権者に対して指導すること。	○ 各職場における職員の安全と健康の確保については、職員やその家族にとってのみならず、公務の効率的かつ確かな提供の観点からも極めて重要な課題であると認識しています。このため、例年、健康管理体制や職場復帰後の支援も含めた復帰支援策の充実に関する本委員会の考えなどについて、給与勧告に併せて報告等を行ってきているところであり、引き続き、同様に考えていきたいと思っています。
	(3) 労働災害を防止するため、管理職の責任を明確にして労働安全衛生体制の確立をするよう任命権者を指導すること。	○ 各職場における職員の安全と健康の確保については、職員やその家族にとってのみならず、公務の効率的かつ確かな提供の観点からも極めて重要な課題であると認識しています。このため、例年、労働安全衛生法等法令遵守や労働災害が発生しないような体制づくりに関する本委員会の考えなどについて、給与勧告に併せて報告等を行ってきているところであり、引き続き、同様に考えていきたいと思っています。
	(4) セクハラ・パワハラが発生しないよう、任命権者への指導を含め積極的な対応を行うこと。また、発生した	○ ハラスメントの防止については、職場全体の士気や業務効率の向上などの観点から重要な課題であると認識しており、例年、良好な職場環境づくり

要求事項	回 答
<p>場合の対応について指針の見直しも含め、任命権者への指導を行うこと。</p>	<p>や任命権者として実態・課題などを的確に把握し、より適切な対応ができるような体制づくりなどについて、本委員会の考えなどを給与勧告に併せて報告等を行ってきているところであり、引き続き、同様に考えていきたいと思っています。</p>
<p>(5) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づき、特定事業主行動計画が実効あるものとなるよう、各任命権者に指導すること。</p>	<p>○ 男女の別なく、子育てや家族等の介護を行う職員がその能力を十分に発揮し、高い士気を持って仕事ができる環境の整備は、職員のワークライフバランスの実現や公務能率の一層の向上の観点からも重要な取組であると認識しています。このため、例年、給与勧告に併せて本委員会の考えなどについて報告等を行ってきているところであり、引き続き、同様に考えていきたいと思っています。</p>
<p>(6) 休職者の職場復帰支援策を改善すること。</p>	<p>○ 休職者の職場復帰支援策については、引き続き、仕事と家庭生活の両立支援、職員の健康保持の観点から、各任命権者の取組状況を注視していきます。</p>
<p>(7) 介護離職者の再採用制度を創設すること。</p>	<p>○ 離職者の再採用制度を創設することは考えていません。</p>
<p>(8) 誰もが利用できる短時間勤務制度を創設すること。特にガンの治療をしながら勤務できるような制度とすること。</p>	<p>○ 制度を創設することは、考えていません。</p>
<p>(9) 職場の労働安全衛生が維持・向上するために必要な措置を講じるよう各任命権者に対して指導すること。</p>	<p>○ 各職場における職員の安全と健康の確保は、重要な課題であると認識しており、例年、労働安全衛生法等法令遵守や労働災害が発生しないような体制づくりに関する本委員会の考えなどについて、給与勧告に併せて報告等を行ってきているところであり、引き続き、同様に考えていきたいと思っています。</p>
<p>(10) 妊娠時の業務軽減のため、非常勤職員等を配置できるよう予算措置を講ずるよう指導すること。</p>	<p>○ 母性保護の観点から妊娠中の職員に対する配慮は重要と認識していますが、任命権者においては、既に、妊娠中の女性職員の負担軽減のための非常勤職員の配置を行うなどの取組を行われているところであり、予算措置については任命権者とよく話し合ってください。</p>
<p>七 高齢者雇用制度の要求</p>	
<p>(1) 年金支給開始年齢が63歳になるまでに定年延長を確実に実現するよう意見の申出を行うこと。</p>	<p>○ 雇用と年金の確実な接続は、官民間問わず大きな課題となっている中、必要な措置であると認識していますが、職員の定年については、地公法第28条の2第2項の規定により、国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものとされていますので、本委員会としては、今後とも国の検討状況等を注視することとし、定年延長自体について、意見の申出その他特段の言及をすることは考えていません。</p>

要求事項	回 答
(2) 再任用職員の給与については、全ての職種で再任用される級の最高号給の7割以上の水準を確保するとともに、生活関連手当を支給するよう任命権者に対して必要な対応を図ること。	○ 再任用職員の給与水準に関しては、引き続き民間における給与水準の動向及び国における検討状況等を踏まえながら検討していきたいと考えています。
(3) 現行再任用制度での希望者全員の再任用を前提とした運用、または再任用短時間勤務の給与制度上の措置について必要な検討と報告・勧告を行うこと。	○ 任命権者に対しては、政府閣議決定に伴う国通知も踏まえ、本県の実情に合った取組を求めるなど、本委員会として必要な対応をしていきます。

◇議案第3号

人事委員会定めの一部改正（公平委員会事務委託公共団体の管理職員等範囲規則関係）について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説 明】

以下のとおり規則の一部を改正しようとするもの。

1 規則の名称

公平委員会の事務を鳥取県に委託している地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則

2 改正の概要

三朝町において行政組織の改正が行われたことに伴い、同町における管理職員等の範囲について所要の改正を行う。

(1) 三朝町の次の職にある職員を新たに管理職員等とする。

機関	職
町長部局	地域振興監

(2) 三朝町の次の職を管理職員等の範囲から削除する。

機関	職
町長部局	統括監 次長 局長
教育委員会事務局	教育長 館長 次長

(3) 施行期日は、公布日とする。

◇議案第4号

人事委員会定めの一部改正について（勤務時間、休日及び休暇の運用関係）について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説 明】

以下のとおり定めの一部を改正しようとするもの。

1 改正する定め of 名称

(1) 職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について

(2) 県費負担教職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について

2 改正の概要

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部改正を踏まえ、国に準じて、特別休暇のうち、いわゆるボランティア休暇の取扱にかかる規定を改正する。

(1) ボランティア休暇の対象施設に係る規定の項ずれの修正。（「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」の一部改正に伴うもの。）

(2) ボランティア休暇の対象施設に「介護医療院」を追加。（「介護保険法」の一部改正に伴うもの。）

3 施行日等

施行日は議決日とし、平成30年4月1日から適用する。

六 次回人事委員会の開催

平成30年5月25日（金）午前9時40分から開催することとした。