

令和2年度 第13回人事委員会 会議結果

一 日 時 令和2年10月30日（金） 午後5時から5時10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 小松 哲也
委員 上田 博久
委員 中本 久美子
- 2 事務局職員 事務局長 川本 晴彦 次長兼任用課長 山添 久
給与課長 川口 豊長 主 幹 尾田 聡子
係長 毎野 卓実 係長 足立 陽子
係長 高多 孝典

※新型コロナウイルスの感染防止の観点から、事務局職員の委員室への入室は説明者など必要最小限の人数とし、必要に応じて隣室（執務室）から呼び出す形で対応

- 3 傍聴者 なし

四 議 題

議案第1号 「2020年度給与勧告等に関する要求書」に対する回答について

報告第1号 国家公務員の給与等に関する人事院勧告等の概要について

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、議事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

「2020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】

要求事項	回 答
1 . 勧告・報告について	
(1) 地方公務員法24条はじめ、第13条及び第14条に基づき、国・他県との公務の近似性や人員確保に十分留意して、公務の職責・業務内容に見合った賃金を勧告すること。	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、引き続き県民・職員の理解が得られる給与水準とする必要があると考えています。
(2) 一時金については、国・他県との格差が縮まるよう引き上げること。引き上げ分は、すべて期末手当に配分すること。	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、引き続き県民・職員の理解が得られるものとする必要があると考えています。
(3) 財源確保を理由とした賃金カットを行わないよう、各任命権者に対して指導すること。	労働基本権の代償機関としての人事委員会の勧告を踏まえて改正等された給与条例に基づき、職員の給与が決定されることが望ましいと考えています。

要求事項	回 答
(4) 活力ある公務組織を維持していくため、また職員の士気、モチベーション維持のため、職位の整備を進めるよう、各任命権者に対して指導すること。	級別の職位配置は効率的な公務の執行と密接不可分な事項であり、現行の職位配置により公務の執行に特段の不具合は生じていないものと認識しています。
(5) 少数職種及び技術職の職位の整備を前進させるとともに、他の職種と同様の均衡のとれた任用を行うよう各任命権者に対して指導すること。	級別の職位配置は効率的な公務の執行と密接不可分な事項であり、現行の職位配置により公務の執行に特段の不具合は生じていないものと認識しています。また、任用については、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おり、引き続き、給与勧告に併せた人事管理報告において、本委員会の考え方などを示していきたいと考えています。
(6) 長時間労働の是正のため、適切な人員配置、業務の削減に取り組む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、公務能率の向上の観点から、重要な課題と認識しています。本委員会が時間外勤務命令の上限を定め、平成31年4月から適用されたところであり、当該上限規制の順守状況を確認して、給与勧告に併せた人事管理報告の中で時間外勤務の縮減に関する本委員会の考えなどを示したいと考えています。また、引き続き36協定の遵守状況を確認し、違反事業場には労働基準法に基づく改善指導をしていきます。
2 . 新型コロナウイルス関連対応について	
(1) 時間外特例業務の勤務実態について、正確な把握および検証を行うと共に、安易に無制限の勤務とならないよう、各任命権者に対して指導すること。	特例業務に従事する場合であっても、時間外勤務の上限時間を超える勤務は必要最小限としなければならないことは当然であり、当委員会としても職員の健康に配慮した運用が行われるよう、任命権者に求めていきたいと考えています。
(2) 専門職を中心に、新型コロナウイルス対応に必要な人員を早急に確保すること。	任命権者の意見を伺いながら、人員の確保に努めていきたいと考えています。
(3) 「待機命令」の実態を把握し、処遇改善に向けて必要な対応を講じること。	コロナ対応に特化した待機に対する手当の支給などの処遇面での改善は考えていません。
3 . 賃金、諸手当に係る諸制度の改善について	
(1) 行政、教育、医療サービスの全国水準を担保するとともに人員確保のため、給与水準を全国水準に合わせて改善すること。	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、引き続き県民・職員の理解が得られる給与水準とする必要があると考えています。
(2) 人員確保が困難化している看護師、教員、薬剤師、獣医師等について、待遇を改善し、適正な人員を早急に確保すること。	任命権者の意見を伺いながら、人員の確保に努めていきたいと考えています。
(3) 全ての給料表および級において号給延長を行うこと。	変更する考えはありません。
(4) 期末・勤勉手当における職務段階別加算などについて、行政職を基本に他給料表、特に教育職給料表の整合を図ること。	変更する考えはありません。
(5) 教育職給料表の統合については、労使協議を十分に尊重すること。	平成27年に、教育委員会から教育職給料表の一本化に向けた課題の解消に向けた検討の見通しが示され

要求事項	回 答
	たことなどから、当面、教育委員会の状況を注視していくこととしています。
(6) 労働組合専従休職者の復職時昇給調整を3/3とすること。	変更する考えはありません。
(7) 通勤手当を以下のとおり改善すること。	
ア 交通機関等を利用している場合、特急料金にかかる費用を全額支給とすること。	手当の趣旨や国や他県等の状況を総合的に勘案し、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
イ 自家用車を利用している場合、駐車料金を含めた実費弁済とすること。	駐車料金の負担については、平成30年度に労使協議により一定の改善が図られたところであり、その後の状況を注視していきたいと考えています。なお、通勤手当は、通勤に要する経費を補助するものであり、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。
(8) 扶養手当を以下のとおり改善すること。	
ア 扶養手当の子の額を国と同額にすること。	扶養手当は公民比較対象の給与であることから、民間給与実態調査の結果や、国や他県の状況等を総合的に勘案し、検討したいと考えています。
イ 教育加算額を引き上げること。	
ウ 他の扶養者の所得の多寡に関わらず、手当を支給すること。	
(9) 月45時間超の時間外勤務手当の支給率を150/100とすること。	民間事業所の状況を踏まえ、国や他県等の状況を総合的に勘案し、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
(10) 新規採用者に赴任旅費を支給できるよう改善すること。	任命権者の意見を伺いながら、検討していきたいと考えています。
(11) 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。	手当の趣旨や国や他県等の状況を総合的に勘案し、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
(12) 住居手当について、鳥取県職員の実情に合わせて引き上げること。	住居手当は公民比較対象の給与であることから、民間給与実態調査の結果、家賃負担の実態、国や他県の状況等を総合的に勘案し、検討したいと考えています。
(13) 高齢者部分休業をした者の退職手当における除算期間を、実際に休業を行った時間を基に計算すること。	任命権者において検討されるべきことと考えています。
4. 雇用と年金の接続について	
(1) 2018年8月に意見の申出が行われた「定年を段階的に引き上げるための国家公務員法等の改正について」をふまえ、以下の対応をすること。	
ア 無年金期間を解消するため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。	国家公務員法等の改正案について、政府が国会への提出時期を含めて、改めて検討されているところであり、意見の申出を行う必要まではないものと考えています。
イ 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各任命権者に対して必要な対応を行うこと。	再任用職員の給与水準に関しては、引き続き民間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。
(2) 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	国の通知等を踏まえ、本県の実情に合った制度運用が行われるよう、任命権者に求めていきたいと考え

要求事項	回 答
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。	ています。
5 . 非正規雇用職員の処遇改善について	
(1) 非正規雇用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、地方自治法の一部を改正する法律」をふまえ、非正規雇用職員の処遇が改善される方向で人事委員会として必要な対応を行うこと。	非常勤職員等の処遇については、給与勧告に併せた人事管理報告において本委員会の考えを示してきたところであり、今年度から任用上の要件を満たす会計年度任用職員に期末手当が支給されるなど、法改正を踏まえた処遇改善が行われたところです。
(2) 会計年度任用職員の休暇制度、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。	会計年度任用職員の休暇制度については、制度の趣旨及び国、他県等の状況を踏まえながら、正職員との均衡及び一般労働法制を考慮し、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
6 . 休暇制度の改善について	
(1) 病気休暇制度を以下のとおり改善すること。	
ア 現在一疾病180日間のクーリング期間について、国と同様に20日に短縮すること。	制度の趣旨や国や他県等の状況を踏まえながら、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
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。	制度の趣旨や国や他県等の状況を踏まえながら、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
ウ 病気休暇の積算対象とならない、定期通院に対して職務専念義務免除とすること。	治療のための定期的な通院を病気休暇の対象としていることに特段の不都合は生じていないものと認識しており、職務専念義務を免除する必要があるとは考えていません。
(2) 介護に係る支援制度を以下のとおり改善すること。	
ア 介護休暇期間を1年に延長すること。	制度の趣旨や国や他県等の状況を踏まえながら、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
イ 介護休暇の対象範囲を三親等まで拡大すること。	国や、他県等との均衡を考慮しながら、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
ウ 介護休業制度を創設すること。	介護に係る休暇制度全体に関わることであり、国として検討されるべきことと考えています。
(3) 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。	国や、他県等との均衡を考慮しながら、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
(4) 子の看護休暇について以下のとおり改善すること。	
ア 日数を増やすこと。	制度の趣旨や国や他県等の状況を踏まえながら、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
イ 対象年齢を18歳まで拡大すること。	
ウ 取得要件を緩和すること。	
(5) 家族看護休暇を新設すること。	制度の趣旨や国や他県等の状況を踏まえながら、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
(6) 不妊治療に関する休暇を以下のとおり改善すること。	
ア 特別休暇及び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	良好で働きやすい職場環境の確保については、引き続き、給与勧告に併せた人事管理報告の中で、本委

要求事項		回 答
	に対して指導すること。	委員会の考えなどを示したいと考えています。
イ	不妊治療について長期の休暇が取得できるよう制度化すること。	国や他県等との均衡を考慮しながら、県民の理解が得られる制度とする必要があり、利用状況等を注視していきたいと考えています。
(7)	夏季休暇の取得期間を10月までに拡充すること。	国や他県等との均衡を考慮しながら、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
(8)	子育て部分休暇を小学6年生までに拡充すること。	国や他県等との均衡を考慮しながら、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
(9)	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。	国や他県等との均衡を考慮しながら、県民の理解が得られる制度とする必要があると考えています。
7 . 労働基準監督強化について		
(1)	勧告・報告に教員を含めた全ての職員の時間外勤務の正確な実態を記載するとともに、各任命権者に対し、時間外勤務の正確な実態把握を基にした、必要な人員配置や増員、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、公務能率の向上の観点から、重要な課題と認識しています。本委員会が時間外勤務命令の上限を定め、平成31年4月から適用されたところであり、当該上限規制の順守状況を確認して、給与勧告に併せた人事管理報告の中で時間外勤務の縮減に関する本委員会の考えなどを示したいと考えています。また、引き続き36協定の遵守状況を確認し、違反事業場には労働基準法に基づく改善指導をしていきます。
(2)	時間外勤務の上限規制その他職員の勤務条件が適切に守られているか定期的に調査し、必要に応じて各任命権者に対して是正勧告を行うなど、人事委員会として労働基準監督権を適切に行使すること。	職場における適正な勤務時間管理が徹底されるよう必要な調査等を行い、労働基準監督機関としての職責を果たしていきたいと考えています。
8 . 職場環境の改善について		
(1)	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、最も重要な課題であると認識しており、引き続き、給与勧告に併せた人事管理報告の中で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を示したいと考えています。
(2)	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、最も重要な課題であると認識しており、引き続き、給与勧告に併せた人事管理報告の中で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を示したいと考えています。
(3)	ハラスメントが発生しないよう、各任命権者への指導を含め積極的な対応を行うこと。また、発生した場合の対応について指針の見直しも含め、各任命権者に対して指導を行うこと。	ハラスメントの防止については、重要な課題であると認識しており、引き続き、給与勧告に併せた人事管理報告の中で、良好な職場環境づくりや、より適切な対応ができる体制づくりに関する本委員会の考えなどを示したいと考えています。
(4)	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。	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、引き続き、

要求事項	回 答
	給与勧告に併せた人事管理報告の中で、本委員会の考えなどを示したいと考えています。
(5) 休職者の職場復帰支援策の改善を各任命権者に対して指導すること。	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。
(6) 介護離職者の再採用制度を創設すること。	離職者の再採用制度を創設することは考えていません。
(7) 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を整備すること。	短時間勤務制度を創設することは考えていません。なお、治療と仕事の両立は人材確保の観点からも重要な課題と認識しており、支援のあり方などについて、任命権者の意見も伺いながら、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。
(8) 地方公務員法第8条の第1項第2号をふまえて、健康管理と福利、厚生制度を勤務条件の重要事項と位置づけ、適正な制度の整備と運用を図るよう各任命権者に対して指導すること。	職員の健康管理については、重要事項であると認識していますので、引き続き、健康診断の実施状況など労働安全衛生法等法令の遵守状況を確認するとともに、状況に応じた必要な措置を検討していきたいと考えています。
(9) 労働基準法第36条第1項に規定する協定について、遵守するよう適切に各任命権者並びに所属長に対して指導すること。	引き続き36協定の遵守状況を確認し、違反事業場には労働基準法に基づく改善指導をしていきます。
(10) 他の地方公共団体及び民間の状況を踏まえ、禁錮以上の刑を受けた場合の救済措置を定めた条例制度の制定について勧告・報告を行うこと。	職員の身分保障に関わることであり、まずは、各任命権者で検討されるべきことと考えています。
(11) 人事委員会事務局が、人事評価制度等の勤務条件等の相談窓口であることを県職員に周知すること。	人事委員会が職員から勤務条件等に関する苦情相談を行っていることについて、引き続き必要な周知を行います。
9 . その他の労働条件の改善について	
(1) 公務職場における外国人の採用を促進するとともに、昇任・昇格等で差をつけないこと。また、障害者差別解消法に基づき、障がい者雇用の促進を図ること。そのために、任命権者への指導を含め必要な措置を積極的に行うこと。	外国人については、ほとんどの職種で受験を認めているとともに、従来から身体障がい者を対象とした採用試験を、平成28年度からは知的障がい者や精神障がい者を対象とした採用試験も実施しているところです。また、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には、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であり、引き続き、給与勧告に併せて本委員会の考え方などを示したいと考えています。
(2) 不服申し立てや措置要求等において、代理人による審査請求が可能となるように人事委員会規則を整備すること。	本県人事委員会規則では、既に代理人の制度を設けており、現行制度を見直す考えはありません。なお、代理人については、審理に際して参加することは考えられますが、地方公務員法の規定や審査請求・措置要求制度の趣旨に照らせば、請求自体は、職員本人の意思に基づき行うものであると考えていますので、請求をはじめ一切の行為を全面的に代理人に委任することは適切ではないと認識しています。
10 . 上記の要求項目については、労働組合と十分交渉、協議を行い、合意に基づいて進めること。	

要求事項	回 答
	職員団体等と意見交換しながら、勧告に向けて検討する考え方に変更はありません。

【質疑等】

委員：介護休暇を三親等に拡大してほしいという項目について、三親等までを対象としている県が結構あるという理解でよいのか。

事務局：介護休暇を三親等まで対象としている県はほとんどない。家族看護休暇については、二親等まで対象としている県もある。

委員：承知した。

委員：会計年度任用職員の休暇に関する回答も、最高裁判例を踏まえてまとめてもらっていると思う。

◇報告第1号

国家公務員の給与等に関する人事院勧告等の概要について、事務局が説明した。

【説 明】

本年10月28日（水）に行われた国家公務員の月例給に係る報告の概要は次のとおり

報 告 の 骨 子

○ 今回の報告のポイント

月例給の改定なし

民間給与との較差（ $\Delta 0.04\%$ ）が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わない。

1 民間給与との比較

約12,000民間事業所の約43万人の個人別給与を实地調査（完了率80.2%）

公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 $\Delta 164$ 円 $\Delta 0.04\%$

〔行政職(一)…現行給与 408,868円 平均年齢 43.2歳〕

2 改定方針

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わない。

（参考）ボーナスの改定（令和2年10月7日勧告）

民間の支給割合（4.46月）との均衡を図るため引下げ 4.50月分→4.45月分
民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

六 次回人事委員会の開催

令和2年11月2日（月）午前9時から開催することとした。