

令和3年度 第4回人事委員会 会議結果

一 日 時 令和3年6月15日(火) 午前9時00分から9時40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 前田 俊和
給与課長 川口 豊長 主 幹 尾田 聡子
係長 米田 康孝 係長 足立 陽子
係長 山口 玲夏

※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 「2021年度給与勧告等に関する要求書」に対する回答について

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

「2021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】

「2021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
1 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。	○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) 人材確保が困難化している獣医師、薬剤師、看護師、教員、保育士、児童相談所職員等について、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。	○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。
2 非正規雇用職員の処遇改善の要求	
(1) 公務の運営に欠かせない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	○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、令和2年度から任用上の要件を満た

要求事項	回 答
「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、処遇が改善される方向で人事委員会として可能な対応を行うこと。	す会計年度任用職員に期末手当が支給されることとされたほか、令和3年度から病気休暇等が有給化されるなど、法改正等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おり、令和3年度から病気休暇等が有給となるなど、任命権者において一定の改善が図られたところ です。
3 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。	○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。
(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。	○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。
4 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。
(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当について、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。	○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。
(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。	○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。
(4) 扶養手当を以下のとおり改善すること。	
ア 子の扶養手当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。	
(5) 新規採用者に赴任旅費を支給できる	○任命権者の意見を伺いながら、検討していきたい

要求事項	回 答
よう改善すること。	と考えています。
(6) 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。
(7) 待機の実態に見合った手当を支給すること。	○待機の時間については、行動に一定の制約を受けるものの使用者の指揮命令下に置かれているとまではいえないことから、手当の支給はできないものと考えています。
5 休暇制度改善の要求	
(1) 病気休暇制度を以下のとおり改善すること。	
ア 現在1疾病180日間のクーリング期間について国にあわせて短縮すること。	○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) 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。	○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) 子の看護休暇の対象を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 養育の実態がある三親等への対象拡大や臨時休校に伴う子の世話も要件とするなど、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に対して指導すること。	○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

要求事項	回 答
	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。
(10) 新型コロナウイルス感染症に関する特別休暇の対象に、通所施設の閉鎖に伴う要介護への対応を加えること。	○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。
6 労働基準監督強化の要求	
(1) 教員を含めた全ての職員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。
7 職場環境改善の要求	
(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、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、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、任命権者への指導を行うこと。	○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、各任命権者に対して指導すること。	○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

要求事項	回 答
	き、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任命権者に指導すること。	○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とすること。	○制度を創設することは考えていません。なお、治療と仕事の両立支援は人材確保の観点からも重要な課題と認識していますので、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) 職場の労働安全衛生を維持・向上させ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。	○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。
(9) 全ての職種に対し、妊娠時の業務軽減のため、職員を配置できるよう予算措置を講ずるよう各任命権者を指導すること。	○妊娠時の業務軽減については、各所属において事務分担の見直しなどの対応が図られているところです。また、学校においては、妊娠中の女性教諭等の負担軽減のための会計年度任用職員の配置などの取組が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話し合ってください。
(10) 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。
(11) 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。
(12) 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。
8 高齢者雇用制度の要求	
(1) 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が国会で可決、成立したところです。
(2) 再任用職員の給与については、以下のとおり任命権者に対して必要な対応を図ること。	
ア 再任用される級の最高号級の7割以上の水準を確保すること。	○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。
イ 生活関連手当を支給すること。	
ウ 年収について、退職前の7割以上を確保すること。	
(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。	○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ています。

【質疑等】

委員：扶養手当については、現在の額に改正して以来ずっとこの要求がされているが、組合としてはどの程度強い思いがあるものだろうか。

事務局：給与増額改定の原資が生じた場合に、全体の給料を引き上げなくてもいいから子の扶養手当を引き上げてほしい、とまでは考えていないのではないか。

まず全体の給料を引き上げて、なお原資があれば扶養手当も引き上げてほしいと考えておられるものと思う。大きく景気が改善されないと、なかなか厳しいかもしれないと感じる。

委員：組合の強い思いが伝わってこないように感じられた。

委員：原資がないのであれば引き上げられないと回答せざるを得ない。

委員：昨年度から子の看護休暇の取得対象に甥や姪を加えてほしいという要求が出ている。本項目について組合が強く要求される意図と他県の状況について教えてほしい。

事務局：家族看護休暇を設けておられる県でも、三親等を看護の対象にしている県はあまりないのが現状である。

委員：制度を手厚くしていくということは必要なことかもしれないが、昨年から、聞いていてやや唐突な印象を受けた。鳥取県独自の事情とか、他県はしているとか、そうした背景があって要求されているのか、それがあれば認める、ないから認めないということではないが、不思議に思っている。

委員：組合員からそういう声があるということか。

事務局：親が遠くに行かれている甥の面倒を見ておられる方から、なぜこの子について子の看護休暇がとれないのか、扶養しているのになぜか、ということのようである。

もともと育児・介護休業法という法律で子に限定している。その一線を超えるものであり、制度的にかなり検討しなければならず、簡単にできることではないことをこれまでも説明してきたところである。

委員：鳥取県で特に考慮しなければならない事情があれば教えてほしいと思ったもの。了解した。

六 次回人事委員会の開催

令和3年7月1日（木）午前9時40分から開催することとした。