

令和5年度 第4回人事委員会 会議結果

一 日 時 令和5年6月22日(木) 午前10時00分から10時35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 | 中本久美子 | | | |
| | 委員 | 細田耕治 | | | |
| 2 事務局職員 | 事務局長 | 山本雅美 | 次長兼給与課長 | 前田俊和 | |
| | 任用課長 | 尾田聡子 | 係長 | 米田康孝 | |
| | 係長 | 山口玲夏 | 係長 | 河崎卓哉 | |
- ※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 鳥取県職員採用試験(令和6年4月採用予定 大学卒業程度(事務(キャリア総合コース)))の採用候補者の決定及び採用候補者名簿の確定について
- 議案第2号 「2023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、議案第2号は公開、議案第1号は非公開とすることについて全員の合意を得た。

◇議案第1号

鳥取県職員採用試験(令和6年4月採用予定 大学卒業程度(事務(キャリア総合コース)))の採用候補者の決定及び採用候補者名簿の確定について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

◇議案第2号

「2023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 賃金改善の要求	
<p>(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、全世代の給与水準を全国水準に合わせて改善すること。都道府県最下位が続いているラスパイレス指数を、100に近づけるよう努力すること。</p>	<p>○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。</p>
<p>(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、総合土木職等について、待遇を改善することなどにより適正な人員を早急に確保すること。</p>	<p>○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。</p>
<p>(3) 全ての給料表および級において号給延長を行うこと。</p>	<p>○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。</p>
2 非正規雇用職員の処遇改善の要求	
<p>(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「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。</p>	<p>○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等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年度には病気休暇等の有給化、令和4年度には妻の出産休暇、育児参加休暇の新設など、法改正等を踏まえた処遇改善が行われたところです。</p>
<p>(2) 会計年度任用職員の休暇制度を正規と同等に拡充するよう、各任命権者に対して指導すること。</p>	<p>○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、病気休暇や一部の特別休暇が有給となるなど、任命権者において一定の改善が図られたところです。</p>
<p>(3) 会計年度任用職員の継続雇用不安に直結している、育児休業、介護休業、病気休業等の取得要件を緩和すること。</p>	<p>○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、育児休業の取得要件の緩和など、任命権者において一定の改善が図られたところです。</p>
<p>(4) 会計年度任用職員に対し、期末手当を正規と同等の月数とするとともに、勤勉手当を支給するよう勧告すること。</p>	<p>○会計年度任用職員の期末手当については、令和元年度に労使協議により支給月数が定め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。また、勤勉手当については、地方自治法の一部改正の趣旨を踏まえて適切に対応したいと考えています。</p>
3 職位整備の要求	
<p>(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任命権者に対して指導すること。</p>	<p>○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</p>

要求事項	回 答
	り、引き続き、給与勧告に併せた人事管理報告等において、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) 定年引上げの開始をふまえ、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。
(3) 長時間労働の是正のため、人員確保を図るとともに、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等の中で、業務量に応じた要員配置など新型コロナウイルス感染症への対応等で特定の所属・職員に負担が集中しないよう配慮を求めたところです。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。
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100分の150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。	○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。	○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) 扶養手当を以下のとおり改善すること。	
ア 教育加算額を引き上げること。	○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を踏まえた上で、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 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。
(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) 児童相談所の緊急携帯など特に日常生活が著しく拘束されるものについては、待機の実態に見合った手当を	○待機の時間については、行動に一定の制約を受ける場合もあ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

要求事項	回 答
支給すること。	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。	○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 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対象とするなど、取得要件の緩和を図ること。	
(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 特別休暇の不妊治療休暇を、頻繁な通院等の要件に関わらず年10日とすること。	○令和4年から制度を拡充したところであり現時点では要件の撤廃は適当ではないと考えますが、頻繁な通院を要する治療を類型化するなど、より利用しやすい制度となるような方策を検討していきたいと考えています。
イ 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等の中で、本委員会の考えなどを示したいと考えています。
ウ 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	○国や他県等との均衡を考慮しながら、県民の理解

要求事項	回 答
拡充すること。	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。
(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。	○新型コロナウイルス感染症に係る特別休暇については、感染症法上の位置付けが5類感染症に変更されたことに伴い廃止しました。
(11) 新型コロナウイルス感染症が5類に移行されても、当面の間は関連する特別休暇を維持すること。また、5類移行後の職員のサービスの取扱いについて明示するよう各任命権者に対して指導すること。	○新型コロナウイルス感染症に係る特別休暇については、感染症法上の位置付けが5類感染症に変更されたことに伴い廃止しました。
6 労働基準監督強化の要求	
(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と事後検証を基にした、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等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) 時間外勤務記録が正確になさ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) 長期療養者の人数、特に精神疾患の者が増加している実態をふまえ、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等の中で健康管理体制や職場復帰への支援など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等の中で健康管理体制や職場復帰への支援など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) 良好な職場環境の整備は使用者の責任であることをふまえ、ハラスメントに当たるかどうかに限らず、勤務環境を悪化させる恐れのある行為が発生しないよう、各任命権者への指導を含め積極的な対応を行うこと。	○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等の中で、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。

要求事項	回 答
また、研修体制の強化や発生した場合の対応について、各任命権者に対して指導を行うこと。	
(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、給与勧告に併せた人事管理報告等の中で、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) 育児や介護等の事情で離職した職員の再採用制度を、他県や国の取り組みをふまえて創設すること。	○他県の状況等を踏まえ研究していきたいと考えています。
(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。	○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) 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) 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な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。
(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) 現行の「教職員の評価・育成制度」及び「人事評価制度」は、評価結果に納得が得られていないことから、育成の観点から所属長が丁寧な説明を行うよう各任命権者ならびに所属長に対して、指導すること。そのうえで、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。

要求事項	回 答
8 高齢雇用制度の要求 以下のことを各任命権者に指導すること。	
(1) 多様な働き方が選択できる制度設計を行うこと。とりわけ、少数職種の短時間勤務の制度設計を行うこと。	○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。
(2) 引上げた定年までは昇給を実施するとともに、60歳以下の賃金水準を下げないこと。	○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。
(3) 退職手当については、勤続年数、支給率とも上限を引き上げること。	○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) 少数職種について、再任用時の格付けの改善を図ること。	○暫定再任用職員等の格付けについては任命権者において再任用制度の趣旨を踏まえつつ、職務と職責に応じて適切に決定されるべきものと考えています。
(5) 再任用職員に対し、生活関連手当を支給すること。	○暫定再任用職員等の生活関連手当については、令和4年度に労使協議により定め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。
(6) 定年引上げ期間中も、計画的・継続的な新規採用試験を実施すること。	○年度ごとの採用職員数の平準化に努めていきたいと考えています。

【質疑等】

委 員：要求事項2(4)「会計年度任用職員に対して勤勉手当を支給するように勧告すること」に対する回答、「勤勉手当については、地方自治法の一部改正の趣旨を踏まえて適切に対応したいと考えています。」とは、具体的にはどのような趣旨か。

事務局：要求は、会計年度任用職員にはこれまで勤勉手当の支給が認められていなかったところ、法改正により令和6年度から支給できるようになることから、支給について人事委員会に勧告してほしいというものであるが、任命権者が勧告をまたず対応する可能性もあるなど状況が未確定であるため、現時点で勧告する・しないではなく、状況に応じて対応するという回答としている。

委 員：要求事項4(7)「児童相談所の緊急携帯など特に日常生活が著しく拘束されるものについては、待機の実態に見合った手当を支給すること。」について、昨年度児童相談所に視察に行き、大変な業務と実感したが、待機手当はやはり支給できないという考え方になるのか。

事務局：大変な業務を行っている児童相談所にどのように対応していくかという問題はあるが、待機そのものに対する手当の要求に対してはこのような回答になるかと思う。

委 員：児童相談所の業務内容に対する判断もあると思うが、他にも待機を行っている所属がある中で、均衡を考慮する必要もあるのではないかと思う。

委 員：呼び出される頻度などにもよるものだとは思う。待機と言いながらほぼ電話がないパターンと、頻繁に電話がかかってくるパターンとでは対応が変わってくることもあるかと思う。

事務局：本県にはいわゆる「オンコール手当」というものがあり、勤務時間外に電話番号がホームページ等で一般公開されている公用携帯電話を持ち、住民の方から直接電話を受けて対応するような児童相談所の職員については、特殊勤務手当のうち困難折衝等業務として月額の特典勤務手当を支給している。

一方、勤務時間外に外部から電話を受けた庁舎の守衛等を通して間接的に電話を受けるような「待機」自体には手当は支給していない。

委 員：要求書に記載のある待機は、勤務時間外に住民から直接電話がかかってくるようなものではなく、上司等からかかってきた電話を受けて職員が対応するようなものを指しているのか。

事務局：要求書に記載のある待機は例えば何かあったら呼び出されるようなもの。これは県土整備部や危機管理局等にも事例がある。

例えば総合事務所の県土整備局の場合、勤務時間外に住民が総合事務所の代表番号に電話をかけると一旦守衛が受けて、そこから職員に電話がかかってくる。こういったものには手当は出ていない。

委員：児童相談所の場合、夜間・休日でも保護者等から相談ダイヤルに直接電話があるというイメージがあったが、その場合はオンコール手当の対象になるのか。

事務局：その場合はオンコール手当の対象になっている。要求書でいう待機は、そのような場合とは異なる。

委員：「特に日常生活が著しく拘束される」に該当するかどうかの検討も必要。

事務局：日常生活の制限については、例えば入浴時でさえ身近に公用携帯電話を置いておく必要があり気の休まる間がないなどの声がある。また、当番の日は何かあったらすぐ出勤できるよう遠出はできないというようなこともあり、負担感はあると考えられる。

委員：当番がどれくらいの頻度で回ってくるかも考慮する必要があるかもしれない。

事務局：危機管理局の職員は365日24時間公用携帯を持っている。一方で県土整備部では当番で持ち回りしているなど、所属によって違いがある。

事務局：そもそも待機に賃金が払えるか、地方自治法で支給できる手当が限定されている中で対応できるのかどうかということも考慮する必要あり、今回のような要求に対しては、このような回答とせざるを得ないと考えている。

六 次回人事委員会の開催

令和5年6月30日（金）午前10時00分から開催することとした。