

令和 7 年度 第 1 1 回人事委員会議事録

一 日 時 令和 7 年 1 0 月 1 日（水） 午前 1 0 時 0 0 分から 1 0 時 2 5 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 中 本 久美子
委 員 細 田 耕 治
委 員 小 松 哲 也
- 2 事務局職員 事 務 局 長 丸 山 真 治 次長兼給与課長 灘 尾 幸 三
任 用 課 長 湯ノ口 修 係 長 浅 田 瑞 生
係 長 河 崎 卓 哉 係 長 前 田 智 大
主 事 玉 谷 航 祐 主 事 蓮 佛 藍 子
- ※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 2 0 2 5 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 職員からの苦情相談について【事案番号 7 年－ 2 号～ 4 号】

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 号は公開、報告第 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

2 0 2 5 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】

要求項目	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) 官民給与の比較対象を「企業規模 100 人以上」とすること。	○国に合わせて「企業規模 100 人以上」で公民比較を行うこととしています。
(3) 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。
(4) 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。	○労働基本権制限の代償措置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。
(5) 定年引上げの開始をふまえ、活力ある公務組織を維持し、職員の士気、モチベーションの向上	○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

を図るとともに、経験に基づいた能力を発揮をするため、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。	生じていないものと認識しています。
(6) 少数職種及び技術職の職位の整備を前進せるとともに、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。
(7) 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、人事管理報告等の中で、特定の所属や職員に負担が集中しないよう十分に配慮しつつ業務量に応じた要員の配置など柔軟な人事管理を行っていくことや、人員に応じた業務量という視点をより強く念頭に置きながら業務を見直していくこと等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。
2. 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、全世代の給与水準を全国水準に合わせて改善すること。全国最低水準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。	○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。	○任命権者の意見を伺いながら、人材の確保に努めていきたいと考えています。
(3) 現行の人事評価制度は、多くの職員から評価結果に必ずしも納得が得られていないため、賃金への反映を拡大させないこと。	○任命権者の意見を伺いながら、他県の状況も踏まえて検討していきたいと考えています。 ○人事評価の適切な運用について、人事管理報告において言及することを考えています。
(4) 全ての給料表および級において号給延長を行うこと。	○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おり、延長すべき特段の事情が認められれば変更を検討したいと考えています。
(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) 労働組合専従退職者の復職時昇給調整を 3 分の 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 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すが、今回国に準じた改定を行うよう勧告することとしています。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。

イ 月の途中で採用された職員等に対し、採用日から通勤手当を支給できるようにすること。	○国に準じた改定を行うよう報告で言及することとしています。
(8) 扶養手当の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、国や他県等の状況を総合的に勘案し、検討したいと考えています。
(9) 月45時間超の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。
(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。	○国、他県等の状況や人材確保の観点から、令和6年の給与報告において赴任旅費の支給対象の見直しについて言及したところです。
(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。	○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。
(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を踏まえた上で、家賃負担の実態、国や他県等の状況を総合的に勘案し、検討していき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。
(14) 待機を要する全ての業務に対し、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、手当の支給などの待機に対する給与での措置はできないものと考えています。
(15) 産業教育手当を再支給するよう、任命権者に対して指導すること。	○人材確保の観点や廃止された経緯など様々な点を踏まえ、産業教育に従事する教員の手当の見直しについて報告において言及することを考えています。
3. 高齢雇用制度について	
(1) 定年引上げに伴い、以下のことを各任命権者に指導すること。 ア 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。
イ 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。
ウ 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。
エ 少数職種の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。
オ 再任用職員に対し、扶養手当を支給すること。	○再任用職員の手当については、労使協議により決定されてきたところであり、扶養手当についてもその状況を注視していきたいと考えています。
カ 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。
4. 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	○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

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」および 2023 年 4 月 26 日に成立した「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。	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、令和 6 年度には勤勉手当の支給など、法改正等を踏まえた処遇改善が行われたところです。
(2) 会計年度任用職員に対し、期末手当および勤勉手当を正規と同等の月数とするよう勧告すること。	○会計年度任用職員の期末手当及び勤勉手当の月数については、労使協議で合意が得られてきているところであり、今後もその状況を注視していきたいと考えています。
(3) 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。	○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。
(4) 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。	○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。 ○令和 6 年国の人事管理報告で言及された育児のための休暇に係る任用期間の取得要件については、国に準じることが適当であるとして報告で言及したところです。
5. 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。	○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。
エ 「短期介護休暇」の取得日数を 1 人あたり 10 日とすること。	○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。
(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) 子育て休暇を以下のとおり改善すること。 ア 取得日数を子 1 人あたり 10 日とすること。	○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 対象年齢を要件にかかわらず、18 歳まで拡大するとともに、取得事由を中学生以下の場合と同一にすること。	○令和 6 年 4 月から一定の要件のもと対象年齢を 18 歳まで拡大し、令和 7 年 4 月からは取得事由の拡大や家族看護休暇の新設など拡充を図ったところです。更なる制度の見直しに際しては、制度の趣旨、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 養育の実態がある三親等まで対象を拡大すること。	○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。
(5)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。	○制度の見直しに当たっては、休暇取得の実態や制度の趣旨、国や他県等の状況を踏まえて検討する必要があると考えています。
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。
6. 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、当該上限規制の遵守状況を確認して、人事管理報告等の中で時間外勤務の縮減に対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。 ○令和7年人事管理報告においては、時間外勤務の数値の把握だけでなく、職員が健康的に安心して働くことができる職場環境づくりを管理職が強く意識することについて言及するよう考えています。
7. 職場環境の改善について	
(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、引き続き人事管理報告等の中で労働災害の防止措置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。また、研修体制の強化や発生した場合の対応等実態を把握し、各任命権者に対して事象が繰り返されないよう指導・サポートを行うこと。	○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。
(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	○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

動計画が実効性のあるものとなるよう、各任命権者に指導すること。	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、全ての職場で創設すること。	○知事部局において、R6年度にアルムナイ採用の試験を実施され、今年度も募集されています。引き続き任命権者で実施される採用の状況やその動向を注視します。 ○令和7年の人事管理報告においては、多様な職種への拡充など必要な制度の充実について言及しています。
(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いたきたい。
(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、拘禁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。	○人事評価の適切な運用について、人事管理報告において本委員会の考えなどを示したいと考えています。 ○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. 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、給与勧告等に併せ

	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。
9. 勧告・報告にあたっては、労働基本権制約の代償機関の立場から、中立かつ公正な第三者機関としての使命を十分果たすとともに、労働組合との十分な交渉・協議と合意に基づいて行うこと。	
	○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。

◇報告第1号

職員からの苦情相談【事案番号7年－2号～4号】について、事務局が説明した。

六 次回人事委員会の開催

令和7年10月8日（水）午前11時00分から開催することとした。