

平成28年度 第13回人事委員会 会議結果

一 日 時 平成28年10月4日(火) 午後3時から3時25分
午後5時10分から5時15分

二 場 所 人事委員会委員室(県庁第2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 曾我紀厚

2 事務局職員 事務局長 三王寺由道 次長兼任用課長 今岡誠一
給与課長 吉野一朗 係長 富山哲明
係長 湯ノ口修 係長 古川真史

3 傍聴者 なし

四 議 題

議案第1号 平成28年度鳥取県職員採用試験(高校卒業程度、短大卒業程度)の第1次試験合格者の決定について

議案第2号 平成28年度鳥取県警察官採用試験(警察官A(2回目))の第1次試験合格者の決定について

議案第3号 平成28年度鳥取県警察官採用試験(警察官B)の第1次試験合格者の決定について

議案第4号 平成28年度鳥取県職員採用試験(身体障がい者、精神障がい者対象・高校卒業程度)の第1次試験合格者の決定について

議案第5号 「2016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1号から第4号までは非公開、議案第5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号から議案第4号

平成28年度鳥取県職員採用試験(高校卒業程度、短大卒業程度)の第1次試験合格者の決定について、平成28年度鳥取県警察官採用試験(警察官A(2回目))の第1次試験合格者の決定について、平成28年度鳥取県警察官採用試験(警察官B)の第1次試験合格者の決定について、平成28年度鳥取県職員採用試験(身体障がい者、精神障がい者対象・高校卒業程度)の第1次試験合格者の決定について、事務局が一括して説明し、原案のとおり決定した。

◇議案第5号

「2016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（案）
1 勧告・報告について	
<p>(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材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。</p>	<p>○ 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。</p>
<p>(2) 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」に基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。</p>	<p>○ 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、引き続き、給与勧告に併せて本委員会の考え方など必要な報告をしたいと考えています。</p>
<p>(3) 一時金が引き上がる場合は、すべて期末手当に配分すること。</p>	<p>○ 期末・勤勉手当の改定については、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。</p>
<p>(4) 育児介護休業法の改正に即し、仕事と家庭の両立支援の充実を図るよう「職員の育児休業等に関する条例」並びに「職員の勤務時間、休暇等に関する条例」の改正について意見の申出を行うこと。</p>	<p>○ 働きながら育児や介護がしやすい環境整備の必要性は本県においても民間や国と同様であると考えますので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。</p>
<p>(5) ハラスメントの防止について、民間法制内容をふまえた防止策の措置、各職場への啓発をはかっていく等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、指針の見直し等任命権者への指導を行うこと。</p>	<p>○ 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いますので、良好な職場環境づくり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、引き続き、給与勧告に併せて本委員会の考えなど必要な報告をしたいと考えています。</p>
<p>(6) 月例給の改定日を2016年4月1日とすること。</p>	<p>○ 勧告の実施日については、過去の経緯、国や他県の状況等を踏まえて検討したいと考えています。</p>
2 賃金、諸手当に係る諸制度の改善について	
<p>(1) 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、任命権者に指導すること。</p>	<p>○ 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。</p>
<p>(2) 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材確保のため、給与水準を全国水準に合わせて改善すること。</p>	<p>○ 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。</p>
<p>(3) 人材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、適正な人員を確保すること。</p>	<p>○ 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</p>

		<p>続き、必要な検討をしていきたいと考えています。なお、病院の薬剤師については、H26年度から採用者の上限年齢を35歳から59歳に引き上げるとともに、より効果的に人材確保が行えるよう、昨年度からは病院局が直接採用することとしたところです。</p>
(4)	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。
(5)	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、特に教育職給料表との整合を図ること。	○ 変更する考えはありません。
(6)	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。	○ 昨年、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。
(7)	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。
(8)	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、特急料金にかかる支給率を2/2とすること。	○ 特急料金については、長距離通勤者の負担軽減のほか公共交通機関の利用促進の観点も踏まえ、その支給要件も含めて、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。
	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。	○ 自家用車等の通勤手当額については、算定に当たっての基礎条件の変動状況等も勘案し、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。
(9)	子にかかる扶養手当を引き上げること。また、教育加算額を引き上げること。	○ 扶養手当は比較給与であり、給与水準全体を考慮する中で、国や他県の状況等を総合的に勘案し、国に準じた見直しを行うことも考えています。
(10)	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、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。
3 雇用と年金の接続について		
(1)	年金支給年齢が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。	○ 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>(2) 当面、職員の希望通りの再任用等を実現するとともに、高齢期の生活水準と適切な労働条件を確保するための対応をはかること。</p>	<p>○ 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。また、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。</p>
<p>(3) 現場の実態に即した制度運用がなされるよう、任命権者に対して必要な対応をとること。</p>	<p>○ 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。</p>
<p>4 臨時・非常勤職員の処遇改善について</p>	
<p>(1) 臨時・非常勤職員の任用や処遇改善に関わって、総務省通知「臨時・非常勤職員及び任期付き職員の任用等について」(2014年7月4日、総行公59号)をふまえ、人事委員会として可能な対応を行うこと。</p>	<p>○ 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。</p>
<p>(2) 臨時・非常勤職員の休暇制度を拡充するよう各任命権者に対して指導すること。特に介護休暇の分割取得や育児休業等の対象となる子の範囲の拡大、育児休業及び介護休暇を取得できる職員の要件緩和等について所要の措置を講ずること。</p>	<p>○ 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。</p>
<p>(3) 学校現場において臨時的任用職員を雇用する際、再任用を前提とした空白期間を設けないこと。</p>	<p>○ 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。</p>
<p>5 休暇制度の改善について</p>	
<p>(1) 病気休暇制度を以下のとおり改善すること。</p>	
<p>ア メンタル疾患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>イ 病気通算判定期間(クーリング期間)の延長等、任命権者が恣意的な運用をしないよう指導すること。</p>	<p>○ 個々の事例にかかる病気休暇の具体的な運用については、実態を踏まえて任命権者が適切に判断されるべきものですので、任命権者とよく話し合ってください。</p>
<p>(2) 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>○ 現行制度を変更することは、考えていません。</p>
<p>(3) 子の看護休暇の子の対象年齢を18歳に引き上げること。</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) 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ので、引き続き、給与勧告に併せて本委員会の考え方など必要な報告をしたいと考えています。</p>
<p>イ 現行病気休暇の適用にならない不妊治療について特別休暇を制度化すること。</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</p>

		ものとして考えています。
6 職場環境の改善について		
(1)	時間外勤務の正確な実態把握と職員の健康を害するような長時間勤務を防ぐために職場の労働安全衛生体制の確立とともに労働基準監督権をもって任命権者を監督すること。	○ 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。このため、引き続き、給与勧告に併せて必要な報告をしたいと考えています。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、労働災害の防止策を講じるよう管理職の責任を明確にして労安体制の確立をすること。	○ 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、公務の効率的かつ的確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、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、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、引き続き、給与勧告に併せて必要な報告を行いたいと考えています。
(3)	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、給与勧告に併せて本委員会の考えなどについて報告等を行いたいと考えています。
(4)	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。
(5)	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。
(6)	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・人工透析等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。
(7)	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任命権者に指導すること。	○ 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。
7 その他の労働条件の改善について		
(1)	公務職場への外国人の採用を促進するとともに、障害者差別解消法に基づき障害者雇用の促進を図ること。そのため、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、今年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。本委員会としては、障がい者雇用に係る取組について点検し、課題等に応じて見直しを行っていくことが重要であると考えており、給与勧告に併せてその旨報告をしたいと考えています。

<p>(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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。
<p>8 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。</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。

六 次回人事委員会の開催

平成28年10月6日(木) 午前10時から開催することとした。