

# 平成30年度 第7回人事委員会 会議結果

一 日 時 平成30年8月20日(月) 午前9時45分から10時55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  | 上田博久  |         |      |  |
|         | 委員   | 小松哲也  |         |      |  |
|         | 委員   | 中本久美子 |         |      |  |
| 2 事務局職員 | 事務局長 | 今岡誠一  | 次長兼任用課長 | 山添久  |  |
|         | 給与課長 | 吉野一朗  | 係長      | 毎野卓実 |  |
|         | 係長   | 湯ノ口修  | 係長      | 足立陽子 |  |
|         | 係長   | 高多孝典  |         |      |  |
| 3 傍聴者   |      | 1名    |         |      |  |

## 四 議 題

- 議案第1号 平成30年度鳥取県職員採用試験(大学卒業程度)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 平成30年度鳥取県職員採用試験(民間企業等経験者対象)の採用候補者の決定について
- 議案第3号 選考により採用する職に係る承認について(船舶乗組員)
- 議案第4号 人事委員会定めの一部改正について(単身赴任手当関係)
- 報告第1号 平成30年度鳥取県警察官採用試験(警察官A(1回目))の採用候補者の決定について
- 報告第2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

### ◇委員長職務代理者の指定について

委員長の職務代理者として指定されていた前中原委員が平成30年7月18日の任期満了をもって退任したため、上田委員長が新たに小松委員を委員長職務代理者に指定した。

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、第2号及び報告第1号は非公開、議案第3号、第4号及び報告第2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号及び第2号

平成30年度鳥取県職員採用試験(大学卒業程度)の採用候補者の決定及び採用候補者名簿の確定及び、平成30年度鳥取県職員採用試験(民間企業等経験者対象)の採用候補者の決定について、事務局が一括して説明し、原案のとおり決定した。

### ◇議案第3号

選考により採用する職に係る承認(船舶乗組員)について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

### 【説 明】

職員の任用に関する規則第19条第2項の規定に基づく選考職の承認について、鳥取県教育委員会から以下のとおり申請があり、適当と認められるので申請のとおり承認しようとするもの。

## 1 申請理由

船舶乗組員（機関部）について、一等機関士の定年退職による欠員を補充するため。  
境港総合技術高等学校の海洋練習船「若鳥丸」の船舶乗組員としての業務に必要な経験や知識を有する者を充てる必要がある。

## 2 採用予定者数

1名

## 3 採用予定日

平成31年4月1日

## 4 選定方法 教育委員会事務局において各種試験、適性検査、書類による選考を実施

### (1) 試験内容

教養試験	公務員として必要な一般的な知識及び知能（社会科学・人文科学・自然科学に関する知識、文章理解・判断推理・数的推理・資料解釈等の能力）についての筆記試験
小論文試験	公務員としての必要な識見、思考力、表現力などについての筆記試験
面接試験	個別面接による人物・知識についての口述試験
適性検査	性格検査

### (2) 受験資格

年齢要件	昭和34年4月2日以降に生まれた人
資格・免許等	船舶職員及び小型船舶操縦者法第5条に規定する五級以上の海技士（機関）に係る免許を有すること ※上記の五級以上の海技免許に関しては、次の者についても受験資格を有するものとする。 ・海技士国家試験の筆記試験のみの合格者 ・登録船舶職員養成施設の課程を修了し、海技士国家試験の筆記試験を免除された者、又は免除予定の者

### (3) 実施スケジュール（予定）

募集期間：平成30年8月23日（木）～9月25日（火）

試験日：平成30年10月13日（土）

選考結果発表日：平成30年11月12日（月）

## 5 人事委員会の判断

上記の職は、「常に選考によるものとするが、実施に当たりあらかじめ人事委員会の承認を要するもの」として整理されている職であり、また、選定方法も適当であると判断する。

### 【質 疑】

委員：教養試験というのは、先日行った大学卒業程度の試験と共通の内容なのか。

事務局：高校卒業程度となる。

委員：申請理由が一等機関士の定年退職で、採用する人の資格は五級以上の海技士となっている。法律で海技士の級が定めてあるが、一等機関士はその中でどの級に位置づけられるのか。

事務局：一等機関士になるためには四級海技士の免許が必要となる。このたび一等機関が退職されることにより、その下の二等機関士が一等機関士になられて、持ち上がりで空いたところに新しい

職員を配置する予定と聞いている。

委員：全体の定員をきちんと確保し、将来に備えるということか。了解した。

#### ◇議案第4号

人事委員会定めの一部改正（単身赴任手当関係）について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

#### 【説明】

以下のとおり定めの一部を改正しようとするもの。

#### 1 通知の名称

単身赴任手当の運用について

#### 2 改正概要

##### （1）手当支給要件の緩和

支給要件の一つである「やむを得ない事情による配偶者との別居」に係る「やむを得ない事情」として、認められるもののうち「保育所等に通所している同居の子を養育する場合」の「子」に係る「満3歳以上」の年齢要件を撤廃。

これに併せて、「保育所等」に該当する施設に「居宅訪問型保育事業を行う施設」を追加。

##### （2）手当支給対象の拡大

以下の①又は②の手当支給対象職員に類する事情があると認められる職員（あらかじめ人事委員会への個別協議が必要）を支給対象に追加。

① 異動に伴い別居することとなった配偶者が、職員の当該異動前の勤務公署から60km未満の範囲内にある住宅に転居した職員

② ①に該当しない職員のうち、異動に伴い別居することとなった配偶者が、父母の介護等のため、職員が過去に勤務していた勤務公署から60km未満の範囲内等にある住宅に転居した職員

#### 3 適用日

議決日とする。

#### ◇報告第1号

平成30年度鳥取県警察官採用試験（警察官A（1回目））の採用候補者の決定について、事務局が説明した。

#### ◇報告第2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8月10日（金）に行われた国家公務員の給与等に関する人事院勧告等の概要は以下のとおり

## 給 与 勧 告 の 骨 子

### ○ 本年の給与勧告のポイント

～月例給、ボーナスともに引上げ～

- ① 民間給与との較差(0.16%)を埋めるため、俸給表の水準を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.05月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

## I 給与勧告制度の基本的考え方

(給与勧告の意義と役割)

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

(現行の民間給与との比較方法等)

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業は部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

## II 民間給与との較差に基づく給与改定等

### 1 民間給与との比較

約12,500民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査(完了率88.2%)

<月例給> 公務と民間の4月分の給与額を比較

○民間給与との較差 655円 0.16%[行政職(一)…現行給与 410,940円 平均年齢43.5歳]  
[俸給 583円 はね返し分(注) 72円] (注)俸給の改定に伴い諸手当の額が増減する分

<ボーナス> 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.46月(公務の支給月数 4.40月)

## 2 給与改定の内容と考え方

### <月例給>

#### (1) 俸給表

##### ① 行政職俸給表(一)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験（大卒程度）、一般職試験（大卒程度）及び一般職試験（高卒者）に係る初任給を1,500円引上げ。若年層についても1,000円程度の改定。その他は400円の引上げを基本に改定（平均改定率0.2%）

##### ② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定（指定職俸給表は改定なし）

#### (2) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

### <ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.40月分→4.45月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
30年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
勤勉手当	0.90月（支給済み）	0.95月（現行0.90月）
31年度 期末手当	1.30月	1.30月
以降 勤勉手当	0.925月	0.925月

#### [実施時期]

- ・月例給：平成30年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

## 3 その他

#### (1) 宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定

#### (2) 住居手当

受給者の増加の状況を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、公務員宿舍使用料の引上げも考慮して、必要な検討



## 公務員人事管理に関する報告の骨子

国民の信頼回復と職場の活性化に向けて人事管理の観点から取り組み、多様な有為の職員が高い倫理感・使命感を持って国民のために職務に精励する公務職場の実現に努力

### 1 国民の信頼回復に向けた取組

#### (1) 研修等を通じた倫理感・使命感の醸成

行政研修等において職業公務員として守るべき行動規範の認識を再度徹底。倫理に係る研修教材の作成・配布や啓発活動を着実に実施。幹部職員を対象に役割を再認識させる研修を実施

#### (2) セクシュアル・ハラスメント防止対策

外部の者からのセクハラに関する相談窓口を設置することとともに、課長級職員・幹部職員への研修の義務化、新たな研修教材の作成等セクハラ防止に必要な対策を検討・措置

#### (3) 公文書の不適正な取扱いに対する懲戒処分の明確化

公文書の不適正な取扱いに関する代表的な事例及び標準的な量定を「懲戒処分の指針」に追加。公文書の偽造等や毀棄、決裁文書の改ざんの場合の標準的な量定は免職又は停職

### 2 人材の確保及び育成

#### (1) 人材の確保

政策を的確に企画立案し、適切に執行できる優秀かつ多様な人材を確保するため、人材に係るニーズと具体的に結び付けながら、各府省等と連携した施策を引き続き展開

#### (2) 人材の育成

部下育成に資するマネジメント能力向上や、若手・女性のキャリア形成支援のための研修等を積極的に実施

#### (3) 成績主義の原則に基づく人事管理

職員の昇任等に当たり倫理感を持った職務遂行や部下指導の状況について十分に留意することを徹底。人事評価結果の任用、分限、給与等への適切な活用に関し引き続き各府省を支援

### 3 働き方改革と勤務環境の整備等

#### (1) 長時間労働の是正

国家公務員の超過勤務等について、以下の事項等を措置

- ・超過勤務命令の上限を人事院規則において原則1月45時間・1年360時間（他律的業務の比重の高い部署においては1月100時間・1年720時間等）と設定。大規模な災害への対応等真にやむを得ない場合には上限を超えることができるとし、事後的な検証を義務付け
- ・1月100時間以上の超過勤務を行った職員等に対する医師による面接指導の実施等職員の健康確保措置を強化
- ・各省各庁の長は、休暇の計画表の活用等により、一の年の年次休暇の日数が10日以上職員が年5日以上年次休暇を使用できるよう配慮

#### (2) 仕事と家庭の両立支援、心の健康づくりの推進等

本年3月に発出した両立支援に係る指針の内容の徹底、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成、心の健康づくりの推進、過労死等防止対策大綱に基づく取組の実施

#### (3) ハラスメント防止対策

検討会を設けるなどして外部有識者の意見も聴きながら、公務におけるパワハラ対策を検討

#### (4) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与については、指針に基づく各府省の取組状況等を踏まえ、必要な指導。非常勤職員の休暇については、民間の状況等を踏まえて、慶弔に係る休暇について措置

- 質の高い行政サービスを維持するためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。定年を段階的に65歳まで引上げ
- 民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳超の職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定
- 能力・実績に基づく人事管理を徹底するとともに、役職定年制の導入により組織活力を維持
- 短時間勤務制の導入により、60歳超の職員の多様な働き方を実現

### 1 国家公務員の定年の引上げをめぐる検討の経緯

- ・ 平成23年、人事院は、定年を段階的に65歳に引き上げることが適当とする意見の申出  
平成25年、政府は、当面、年金支給開始年齢に達するまで希望者を原則として常勤官職に再任用すること、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに段階的な定年の引上げも含め改めて検討を行うこと等を閣議決定
- ・ 政府は、「経済財政運営と改革の基本方針2017」（閣議決定）において、「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める」とし、関係行政機関による検討会で人事院の意見の申出も踏まえ検討した結果、定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討することが適当とし、論点を整理。平成30年2月、人事院に対し、論点整理を踏まえ定年の引上げについて検討要請
- ・ 「経済財政運営と改革の基本方針2018」（閣議決定）においても、「公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」としている

### 2 定年の引上げの必要性

- ・ 少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口が減少。意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことが社会全体の重要な課題。民間では定年を引き上げる企業も一定数見られ、再雇用者の大多数はフルタイム勤務
- ・ 公務では平成26年度以降、義務的再任用の実施等から、再任用職員は相当数増加。行政職(一)の再任用職員について、ポストは係長・主任級が約7割、勤務形態は短時間勤務の者が約8割。このまま再任用職員の割合が高まると、職員の能力及び経験を十分にいかしきれず、公務能率の低下が懸念。職員側も、無年金期間が拡大する中、生活への不安が高まるおそれ
- ・ 複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、60歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠であり、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要。これにより、採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、雇用と年金の接続も確実に図られる
- ・ 定年の引上げを円滑に進める観点からも引上げ開始前を含めフルタイム再任用拡大の取組が必要

### 3 定年の引上げに関する具体的措置

#### (1) 定年制度の見直し

- ・ 一定の準備期間を確保しつつ定年を段階的に65歳に引き上げることとした上で、速やかに実施される必要
- ・ 定年の段階的な引上げ期間中は、定年退職後、年金が満額支給される65歳までの間の雇用確保のため、現行の再任用制度（フルタイム・短時間）を存置
- ・ 60歳以降の働き方等について、あらかじめ人事当局が職員の意向を聴取する仕組みを措置

#### (2) 役職定年制の導入

- ・ 新陳代謝を確保し組織活力を維持するため、当分の間、役職定年制を導入



- ・ 管理監督職員は、60歳に達した日後における最初の4月1日までに他の官職に降任又は転任（任用換）。任用換により公務の運営に著しい支障が生ずる場合には、例外的に、引き続き役職定年対象官職に留まること又は他の役職定年対象官職に任用することを可能とする制度を設定

### (3) 定年前の再任用短時間勤務制の導入

- ・ 60歳以降の職員の多様な働き方を可能とするため、希望に基づき短時間勤務を可能とする制度を導入。新規採用や若年・中堅層職員の昇進の余地の確保、組織活力の維持にも資する
- ・ 短時間勤務職員が能力及び経験をいかすためには、それにふさわしい職務の整備や人事運用について検討が必要

### (4) 60歳を超える職員の給与

- ・ 「賃金構造基本統計調査」では、民間（管理・事務・技術労働者（正社員））の60歳前半層の年間給与水準は60歳前の約70%。「職種別民間給与実態調査」でも、定年延長企業のうち、60歳時点で給与減額を行っている事業所の60歳を超える従業員の年間給与水準は60歳前の7割台
- ・ これらの状況を踏まえ、60歳を超える職員の年間給与について、60歳前の7割水準に設定。役職定年により任用換された職員の年間給与は任用換前の5割から6割程度となる場合がある
- ・ 具体的には、60歳を超える職員の俸給月額が60歳前の70%の額とし、俸給月額の水準と関係する諸手当等は60歳前の7割を基本に手当額等を設定（扶養手当等の手当額は60歳前と同額）。また、役職定年により任用換された職員等の俸給は、任用換前の俸給月額の70%の額（ただし、その額は任用換後の職務の級の最高号俸の俸給月額を上限）
- ・ 60歳を超える職員の給与の引下げは、当分の間の措置とし、民間給与の動向等も踏まえ、60歳前の給与カーブも含めてその在り方を引き続き検討

※ 上記の諸制度について、定年の引上げが段階的に行われる間も、役職定年制等の運用状況、能力・実績に基づく人事管理の徹底の状況、職員の就労意識の変化等を踏まえ、新たな定年制度の運用の実情を逐次検証し、円滑な人事管理の確保等の観点から必要な見直しを検討

関連する給与制度についても、民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況、職員の人員構成の変化が各府省の人事管理に与える影響等を踏まえ、必要な見直しを検討

## 4 定年の引上げに関連する取組

### (1) 能力・実績に基づく人事管理の徹底等

- ・ 職員の在職期間を通じて能力・実績に基づく人事管理を徹底するなど人事管理全体を見直す必要。人事評価に基づく昇進管理の厳格化等を進める必要。人事院としても必要な検討を行う
- ・ 勤務実績が良くない職員等には降任や免職等の分限処分が適時厳正に行われるよう、人事評価の適正な運用の徹底が必要。人事院としても分限の必要な見直しと各府省への必要な支援を行う
- ・ 採用時から計画的に職員の能力を伸ばし多様な職務経験を付与するよう努めるほか、節目節目で職員の将来のキャリアプランに関する意向把握等が肝要

### (2) 定年の引上げを円滑に行うため公務全体で取り組むべき施策

- ・ スタッフ職が必要な役割を適切に果たし得る執行体制の構築や複線型キャリアパスの確立に努めた上で、60歳を超える職員が能力及び経験をいかせる職務の更なる整備を検討
- ・ 定年の引上げ期間中も真に必要な規模の新規採用を計画的に継続できるよう措置
- ・ 職員の自主的な選択としての早期退職を支援するため、退職手当上の措置や高齢層職員の能力及び経験を公務外で活用する観点から必要な方策を検討



### 【質 疑】

委 員：若年層は1,000円程度、その他は400円程度の引上げとあるが、若年層、その他はどこからどこまでかというのは、これから決まるのか。

事務局：人事院勧告に給料表が載っている。この改定後と改定前の給料表を差し引きして、1,000円上がっているところが若年層ということになるが、おそらく明確に何号給ということではない。

1級2級は採用直後の級で若年層といえるが、号給が高いところは、それなりの経験年数をもった方が適用される号給。1級2級の号給が低いところのあたりではないかと思う。

委 員：民間給与との差が0.16%、俸給表の平均改定率は0.2%と割合がずれているように思うが。

事務局：何に対する割合かというところが異なる。0.16%は本給に手当を加えた給与総額に対する差額の割合、平均改定率は本給部分である給料表の引上げ割合ということ。

## 六 次回人事委員会の開催

平成30年9月4日（火）午後3時から開催することとした。