

令和元年度 第9回人事委員会 会議結果

一 日 時 令和元年8月19日(月) 午前9時40分から10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 | 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 | 川本晴彦 | 次長兼任用課長 | 山添久 | |
| | 給与課長 | 川口豊長 | 主幹 | 尾田聡子 | |
| | 係長 | 毎野卓実 | 係長 | 高多孝典 | |
| 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2年4月採用予定 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 鳥取県職員採用試験(令和2年4月採用予定 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 職員の採用選考について
- 議案第4号 宿直勤務の許可について
- 報告第1号 2019年度鳥取県警察官採用試験(警察官A・B(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

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4号及び報告第2号は公開、議案第1号から3号及び報告第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

鳥取県職員採用試験(令和2年4月採用予定 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、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

◇議案第2号

鳥取県職員採用試験(令和2年4月採用予定 民間企業等経験者対象)の採用候補者の決定について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

◇議案第3号

職員の採用選考について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

◇議案第4号

宿直勤務の許可について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説 明】

鳥取県知事から、職員の勤務時間、休暇等に関する条例第9条第1項の規定に基づき、次のとおり宿

直勤務の申請があり、適当と認められるので、申請のとおり許可しようとするもの。

1 申請内容

むきばんだ史跡公園で実施される竪穴住居宿泊イベントにおいて、夜間の庁舎管理（トイレの提供）やイベント参加者の事故やケガの対応等のため宿直勤務を行うもの。

本申請の宿直業務については平成29年度に許可をしているが、令和元年度の組織改正により任命権者が教育委員会から鳥取県知事に変わったことに伴い再度申請があったもの。（業務内容については前回から変更なし）

2 許可の要件

宿日直勤務の許可基準については、厚生労働省から次のとおり示されている。

- (1) 宿日直の勤務の態様が労働密度の薄いものであること。
- (2) 一定額以上(※)の宿日直手当が支払われること。
- (3) 宿直勤務については週1回、日直勤務については月1回を限度とすること。
- (4) 宿直勤務については、相当の睡眠設備が設置してあること。

※《宿日直手当額の基準》

〔当該事業場の属する企業の全事業場において宿日直の勤務に就くことの予定されている同種の労働者についての1人1日平均額の3分の1を下回らないこと。〕

3 申請内容の検討

(1) 勤務の態様

夜間におけるイベント参加者へのトイレの提供や事故、ケガ発生時の対応などのほか、一般的な待機業務を行うものであり、労働密度は薄いと認められる。

○ 勤務時間

宿直	午後5時30分～翌日午前8時45分
----	-------------------

(通常勤務時間：午前8時45分～午後5時30分)

(2) 宿日直手当

職員の給与に関する条例第16条の2に基づき、宿日直手当に関する規則第3条に定める宿日直手当（1回あたり4,400円）を支給することとしており、基準を満たしている。

(3) 宿直の回数

一人あたりの回数は、週1回未満であり基準を満たしている。

○宿直の回数

	厚生労働省基準	申請内容
宿直勤務	週1回以内	週1回（週0.25回）

(4) 睡眠設備の設置

ガイダンス棟事務室（37.26㎡）及び調査研究棟事務室（38.9㎡）に寝具、冷暖房設備があり、相当の睡眠設備があると認められる。

◇報告第1号

2019年度鳥取県警察官採用試験（警察官A・B（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7日（水）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(0.09%)を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ
- 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
- ③ 住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引上げ、その原資を用いて手当額の上限を引上げ

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55万人の個人別給与を実地調査(完了率87.9%)

<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 387円 0.09%〔行政職(一)…現行給与 411,123円 平均年齢43.4歳〕
〔俸給 344円 はね返し分(注) 43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 4.51月 (公務の支給月数 4.45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、総合職試験及び一般職試験（大卒程度）に係る初任給を1,500円、一般職試験（高卒者）に係る初任給を2,000円引上げ。これを踏まえ、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について所要の改定（平均改定率0.1%）

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（専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし）

(2) 住居手当

公務員宿舍使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引上げ（12,000円→16,000円）。これにより生ずる原資を用いて、民間の状況等を踏まえ、手当額の上限を1,000円引上げ（27,000円→28,000円）

手当額が2,000円を超える減額となる職員については、1年間、所要の経過措置

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.45月分→4.50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
令和元年度	期末手当	1.30月（支給済み）	1.30月（改定なし）
	勤勉手当	0.925月（支給済み）	0.975月（現行0.925月）
2年度 以降	期末手当	1.30月	1.30月
	勤勉手当	0.95月	0.95月

[実施時期]

- ・月例給：平成31年4月1日（住居手当については令和2年4月1日）
- ・ボーナス：法律の公布日

3 給与制度における今後の課題

職員の職務・職責や専門性の重視、能力・実績の反映等の観点からの取組を引き続き推進。民間企業における定年制の状況等を踏まえながら、給与カーブの在り方について検討

公務員人事管理に関する報告の骨子

公務に対する国民の信頼を回復し、更に高めるため、全体の奉仕者としての公務員の使命等を再認識させるよう、倫理感・使命感の醸成や職務に対する責任の自覚を働きかけるなど一層の対応に努力。キャリア形成に強い関心を持つ若手職員が増加し、育児、介護等の事情を抱えた職員の存在が顕在化する中で、多様な有為の人材を公務に誘致し、これらの人材が活躍できる公務職場の実現に向けた取組を推進

1 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

採用試験の申込者数が減少してきている中、多様な有為の人材を確保するため、各府省等と連携しつつ、受験者層に応じた施策を展開。人材確保をめぐる諸課題の幅広い検討が必要

(2) 人材の育成

管理職員のマネジメント能力向上や若手職員・女性職員のキャリア形成支援のため、引き続き、専門的な知見を活かした研修を実施

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人材育成の観点も踏まえて人事評価が適切に活用され、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるよう各府省を支援。分限処分に關する運用の徹底など必要な取組を実施

2 勤務環境の整備

(1) 勤務時間等に関する取組

- ・ 本年4月から、超過勤務命令の上限等を設定。制度の運用状況を把握し、必要に応じて各府省を指導。関係機関と連携しつつ、各府省における長時間労働の是正に関する取組を支援
- ・ 仕事と家庭の両立支援制度の周知、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、過労死等防止対策の推進

(2) ハラスメント防止対策

現在開催している有識者による「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」での議論の結果も踏まえて、新たな防止策を措置。セクシュアル・ハラスメント対策の充実・強化

(3) 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、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取組。非常勤職員の休暇について、民間の状況等を踏まえ、夏季休暇を新設

3 障害者雇用に関する取組

障害者選考試験、合理的配慮指針の策定、フレックスタイム制の柔軟化等をこれまでに実施。本年秋にも同選考試験を実施するほか、各府省の適切な選考等を引き続き支援

4 定年の引上げ

昨年8月の本院の意見の申出を踏まえ、定年の65歳への段階的な引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう、改めて要請

六 次回人事委員会の開催

令和元年9月6日(金)午前9時40分から開催することとした。