

令和2年度 第10回人事委員会 会議結果

一 日 時 令和2年10月5日（月） 午前9時40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 上田 博久
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 足立 陽子
係長 高多 孝典

※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3年4月採用予定 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 鳥取県警察官採用試験（令和3年4月採用予定 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 鳥取県警察官採用試験（令和3年4月採用予定 警察官B（2回目））の第1次試験合格者の決定について
- 議案第4号 選考により採用する職に係る承認について（獣医師）
- 議案第5号 選考により採用する職に係る承認について（医療技術職）
- 報告第1号 鳥取県職員採用試験（令和2年度実施 氷河期世代チャレンジ枠（警察行政））の採用候補者の決定について
- 報告第2号 令和2年度給与勧告等に関する要求書について

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、第5号及び報告第2号は公開、議案第1号から第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3年4月採用予定 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、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

◇議案第2号

鳥取県警察官採用試験（令和3年4月採用予定 警察官A（2回目））の第1次試験合格者の決定について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

◇議案第 3 号

鳥取県警察官採用試験（令和 3 年 4 月採用予定 警察官 B（2 回目））の第 1 次試験合格者の決定について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

◇議案第 4 号

選考により採用する職に係る承認（獣医師）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、鳥取県知事から次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

申請のあった職	採用予定者数	申請理由
獣医師	3 名程度	令和 2 年度末での退職者補充のため

2 採用予定日

令和 3 年 4 月 1 日（状況によってはそれ以前に採用）

3 能力実証の方法

知事部局において選考を実施。

（1）受験資格

- ア 年齢要件 昭和 4 5 年 4 月 2 日以降に生まれた人（5 0 歳未満）
- イ 資格・免許等 獣医師免許を有する人又は令和 3 年 3 月 3 1 日までに取得見込の人
- ウ 職務経験 不問（ただし、職務経験の有無により試験種目が一部異なる）

（2）選考方法

試験種目	内 容	対象者
専門試験	必要な専門的知識についての筆記試験	・ 獣医師としての職務経験がない人 ・ 職務経験が 3 年未満の人
経歴評定	職務遂行に必要な経歴、専門性等について評定	・ 獣医師としての職務経験を 3 年以上（※）有している人
適性検査	職務遂行に関する適性についての検査	・ 全員
人物試験	個別面接による人物についての口述試験	・ 全員

※ 3 年以上の職務経験

- ・ 対象期間：平成 2 3 年 4 月 1 日から応募の日まで
- ・ 1 年以上継続した職務経験が複数ある場合は、それらを通算可

（3）募集期間

随時募集

1 月末まで募集期間を設定し、その間、応募があった都度、応募者と日程調整の上、試験を実施する。（応募のタイミングにより試験を複数回実施することを想定）

4 人事委員会の判断

当該職については、「競争試験によりがたい場合に、個別に人事委員会の承認を要するもの」として整理されているところ、近年の追加の競争試験及び今年度の競争試験の実施状況から、追加の

競争試験では採用予定者数を確保できる可能性が極めて低いとの判断もやむを得ないものとする。また、選定方法も適当であると判断する。

◇議案第5号

選考により採用する職に係る承認（医療技術職）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、鳥取県営病院事業管理者から次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

申請のあった職	採用予定者数	申請理由
医療ソーシャルワーカー	2名程度	・ 県立中央病院において、欠員を補充するため。（+1名） ・ 県立厚生病院において、年度途中で退職する職員（自己都合退職）を補充するため。（+1名）

2 採用予定日

令和3年4月1日

3 能力実証の方法

病院局において選考を実施。

(1) 試験内容

専門試験（専門的知識及び思考力、表現力などの能力についての論文試験）、面接試験（個別面接による人物、専門的知識についての口述試験）により合格者を選考。

(2) 受験資格

○年齢

昭和36年4月2日以降に生まれた者

○資格・免許

次のア～ウのいずれかに該当する者

ア 社会福祉士及び介護福祉士法（昭和62年法律第30号）に基づく社会福祉士の資格を有する者又は令和3年4月30日までに同資格を取得する見込みの者

イ 保健師助産師看護師法（昭和23年法律第203号）に基づく保健師免許又は看護師免許を有する者又は令和3年4月30日までに同免許を取得する見込みの者

ウ 医療法（昭和23年法律第205号）に規定する病院又は診療所における医療ソーシャルワーカーとしての実務経験が令和3年3月31日満了時点で3年以上となる見込みの者

(3) 試験実施スケジュール（予定）

10月9日（金） 募集開始

11月6日（金） 募集締切

11月21日（土） 試験日

12月7日（月） 合格発表

4 人事委員会の判断

当該職については、「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。

◇報告第1号

鳥取県職員採用試験（令和2年度実施 氷河期世代チャレンジ枠（警察行政））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

令和2年度給与勧告等に関する要求書について、事務局が説明した。

【説明】



2020年9月24日

鳥取県人事委員会
委員長 小松 哲也 様

鳥取県職員労働組合
執行委員長 三浦 敏 樹



鳥取県現業公企職員労働組合
執行委員長 苗村 るみ子



鳥取県教職員組合
執行委員長 井上 匡 央



鳥取県高等学校教職員組合
執行委員長 岡島 恒 志



鳥取県教育委員会事務局職員組合
執行委員長 梶川 和 則



鳥取県会計年度任用職員労働組合
執行委員長 岩崎 尚 美



地方独立行政法人
鳥取県産業技術センター職員労働組合
執行委員長 今岡 睦 明



全日本自治団体労働組合鳥取県本部
執行委員長 山口 一 樹



2020年度給与勧告等に関する要求書

貴委員会におかれましては、私たち鳥取県で働く地方公務労働者の給与・労働条件改善に向けてご努力されていることに敬意を表します。

人事院の勧告は、新型コロナウイルスへの対応により、例年の8月よりも大きく遅れているところではありますが、年内までには何らかの形で示されると考えています。

貴委員会におかれましては、地方公務員の労働基本権制約の代償機関としての機能を十分に発揮するとともに、私たち鳥取県で働く地方公務労働者が置かれている現状を十分踏まえ、下記要求事項の実現に向け最大限努力いただくよう要求します。



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。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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、各任命権者に対して指導すること。
- (5) 少数職種及び技術職の職位の整備を前進させるとともに、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。
- (6) 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。

2. 新型コロナウイルス関連対応について

- (1) 時間外特例業務の勤務実態について、正確な把握および検証を行うと共に、安易に無制限の勤務とならないよう、各任命権者に対して指導すること。
- (2) 専門職を中心に、新型コロナウイルス対応に必要な人員を早急に確保すること。
- (3) 「待機命令」の実態を把握し、処遇改善に向けて必要な対応を講じること。

3. 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、給与水準を全国水準に合わせて改善すること。
- (2) 人員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、適正な人員を早急に確保すること。
- (3) 全ての給料表および級において号給延長を行うこと。
- (4) 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、特に教育職給料表の整合を図ること。

- (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。
- (6) 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。
- (7) 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、特急料金にかかる費用を全額支給とすること。
 - 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。
- (8) 扶養手当を以下のとおり改善すること。
 - ア 扶養手当の子の額を国と同額にすること。
 - イ 教育加算額を引き上げること。
 - ウ 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。
- (9) 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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (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。

4. 雇用と年金の接続について

- (1) 2018年8月に意見の申出が行われた「定年を段階的に引き上げるための国家公務員法等の改正について」をふまえ、以下の対応をすること。
 - ア 無年金期間を解消するため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。
 - イ 全ての職種で再任用される級の最高号給の7割以上の水準を確保するとともに、生活関連手当を支給するよう各任命権者に対して必要な対応を行うこと。
- (2) 現行再任用制度での希望者全員の再任用を前提とした運用、または再任用短時間勤務の給与制度上の措置について必要な検討と報告・勧告を行うこと。

5. 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。

- (2) 会計年度任用職員の休暇制度、とりわけ有給休暇を拡充するよう各任命権者に対して指導すること。

6. 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。
 - イ メンタル疾患等特定疾病に関する休暇期間を180日へ延長することとする。
 - 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。
- (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。
 - イ 介護休暇の対象範囲を三親等まで拡大すること。
 - ウ 介護休業制度を創設すること。
- (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。
- (4) 子の看護休暇について以下のとおり改善すること。
 - ア 日数を増やすこと。
 - イ 対象年齢を18歳まで拡大すること。
 - ウ 取得要件を緩和すること。
- (5) 家族看護休暇を新設すること。
- (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。
 - イ 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。
- (7) 夏季休暇の取得期間を10月までに拡充すること。
- (8) 子育て部分休暇を小学6年生までに拡充すること。
- (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。

7. 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。

- (2) 時間外勤務の上限規制その他職員の勤務条件が適切に守ら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。

8. 職場環境の改善について

- (1) 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。
- (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よう各任命権者に対して指導すること。
- (3) ハラスメントが発生しないよう、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、発生した場合の対応について指針の見直しも含め、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。
- (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。
- (6) 介護離職者の再採用制度を創設すること。
- (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。
- (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。
- (9) 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。
- (10) 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。
- (11) 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。

9. 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。
- (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。

10. 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。

【質疑等】

委員：本年度は新型コロナウイルス感染症の影響ということもあるが、要求項目が羅列してあっても優先順位が分からない。組合が今年は職員のために何をしてほしいのかということが大切だと思う。それについては局長から組合によく伝えていただきたいと思う。

事務局：要求書にメリハリをつけるということは大事だと承知。重点要求項目といった形で要求してもらったら、こちらとしても分かりやすいと考える。

委員：それでは、局長の議論待ちということでお願いします。

事務局：意見交換させていただく。

六 次回人事委員会の開催

令和2年10月13日（火）午前9時40分から開催することとした。