

令和3年度 第10回人事委員会 会議結果

一 日 時 令和3年9月3日（金） 午前9時40分から10時25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 | 前田俊和 | |
| | 給与課長 | 川口豊長 | 主 幹 | 尾田聡子 | |
| | 係 長 | 米田康孝 | 係 長 | 足立陽子 | |
| | 係 長 | 山口玲夏 | | | |

※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

報告第1号 2021年度給与勧告等に関する要求書について

報告第2号 職員からの苦情相談について（事案番号3年－1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、報告第1号は公開、報告第2号は非公開とすることについて全員の合意を得た。

◇報告第1号

2021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。

報告第1号

鳥取県人事委員会
委員長 小松哲也様



2021年8月31日

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 中野陽



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

2021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。

人事院は8月10日に、月例給は2年連続据え置き、一時金は2年連続引き下げる勧告と、妊娠・出産・育児との両立支援等に係る公務員人事管理に関する報告を行いました。

貴委員会におかれましては、この勧告等を参考に2021年度鳥取県給与勧告等に向けて現在検討を進めておられることと思います。その際には、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。

記

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的な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ずること。

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獣医師、薬剤師、看護師、教員、保育士、児童相談所職員等について、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。
- (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) 労働組合専従退職者の復職時昇給調整を3分の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 子の扶養手当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100分の150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) 公務員の定年延長に関して改正国家公務員法・地方公務員法が2021年6月に成立したことをふまえ、以下の対応をすること。
 - ア 2023年4月1日からの定年の段階的な引上げに向けて、具体的シミュレートに基づく計画的な新規採用の実施、定年前再任用短時間勤務の導入に向けた職務内容・配置・勤務形態等の整備、組織の新陳代謝の確保や組織活力の維持という制度趣旨をふまえた役職定年制のあり方など、組合との交渉・協議のもと、必要な検討を行うこと。
 - イ 雇用と年金を確実に接続するための再任用職員については、職務・職責が定年前と変わらない実態にあることもふまえ、給与水準の改善見直しを早急に行うこと。諸手当についても定年前の職員との均衡等を考慮し改善すること。
- (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、とりわけ以下の項目について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。
 - ア 不妊治療休暇
 - イ 配偶者出産休暇及び育児参加休暇の新設
 - ウ 産前休暇及び産後休暇
- (3) 会計年度任用職員の育児休業、介護休業等の取得要件を緩和し、採用当初から取得できるようにすること。

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) 人事院の育児休業法の改正に関する意見申出等をふまえ、次のとおり改善すること。
 - ア 育児休業の分割取得を可能とすること
 - イ 期末手当・勤勉手当の在職期間等の算定にあたり、子の出生後8週間以内における育児休業期間とそれ以外の育児休業期間を合算しないこと
- (4) 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。
- (5) 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 養育の実態がある三親等への対象拡大や臨時休校に伴う子の世話も対象とするなど、取得要件の緩和を図ること。
- (6) 家族看護休暇を新設すること。
- (7) 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年10日とすること。
 - 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。
 - 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。
- (8) 夏季休暇の取得期間を10月までに拡充すること。
- (9) 子育て部分休暇を小学6年生までに拡充すること。
- (10) 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。
- (11) 新型コロナウイルス感染症に関する特別休暇の対象に、通所施設の閉鎖に伴う要介護への対応を加えること。

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。
- (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。

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るよう各任命権者に対して指導すること。
- (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について、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. 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。

【質疑等】

委員：報道によると人事院が、これまで「ひとごと院」と揶揄されてきたのが新総裁を迎え、この度の勧告も具体的な内容で量的にも増えたとのことである。

このような国の動向も踏まえ、やはり真摯に、一步でも前を模索していく姿勢が大切と、改めて襟を正す思いである。

事務局：人事院はこれまで長時間労働やハラスメントについて「見て見ぬふり」をしてきた部分が結構あったように感じる。

新総裁がそれではダメだということをハッキリと打ち出され、政府との意見交換会等も行われることとなったので、可能なことは上手に取り入れていきたい。

委員：国はパソコンの操作時間で職員の勤務時間を管理することも検討しているようだが、鳥取県庁ではそのような管理は難しいのではないかなど、国と県で違うところもあると思う。

事務局：あとはハラスメント対策の徹底。組合からは任命権者の指導を求められるが、「やってください」、「やっています」では何も変わらない。

報告第2号でもお話しするが、個別の案件に人事委員会が関わって行って、注意喚起や改善を求めることを繰り返すしかないかと感じている。

総論では言葉のやり取りになってしまうので、個別の事案でやっていかななくては変わらないかと思っている。

委員：個別事案への対応が「けん制」にもなる。

事務局：職員、任命権者ともにそのような意識が出てくれば対応していく意味があると思う。

委員：一つ一つの事例に当たることで、イメージができていくといいと思う。

委員：人事院に強力に「積極的にやりましょう」という姿勢を打ち出していただけるのは県としても望ましいと感じる。

県の人事委員会が単独でがんばることもできなくはないが、力不足や「エネルギーロス」もある。

地方も動く気概や問題意識は持っているので、いわば「大本」である人事院にしっかり姿勢を打ち出していただければ「それならば」となるし、そうなればやるべきこともある。

そういうところを人事院が見せてくれるとありがたいと感じる。

委員：国が大きく変わってくれることはありがたいこと。本来国の姿勢に関わらずやらなくてはいけないことはやらなくてはいけない、ということはあるが、今後とも注目していきたい。

◇報告第2号

職員からの苦情相談（事案番号3年－1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3年9月10日（金）午前9時40分から開催することとした。