

## 令和4年度 第7回人事委員会 会議結果

一 日 時 令和4年9月2日（金） 午前10時00分から10時15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	中本久美子		
	委員	細田耕治		
2 事務局職員	事務局長	川本晴彦	次長兼給与課長	前田俊和
	任用課長	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 2022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、報告第1号は公開とすることについて全員の合意を得た。

#### ◇報告第1号

2022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】



鳥取県人事委員会  
委員長 小松 哲也 様

2022年8月29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 福山 裕 希



鳥取県教職員組合  
執行委員長 細 砂 直



鳥取県高等学校教職員組合  
執行委員長 岡島 恒 志



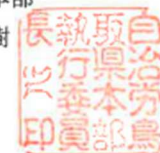
鳥取県会計年度任用職員労働組合  
執行委員長 岩崎 尚 美



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



2022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8日に、3年ぶりとなる月例給、一時金の引上げ勧告と、勤務環境の整備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2022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及び職員の健康状態について、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。都道府県最下位が続いているラスパイレス指数を、100に近づけるよう努力すること。
- (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、土木技師等について、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) 国を基準とし、50歳超の昇給号数を改善すること。
- (4) 現行の人事評価制度は、多くの職員から評価結果に必ずしも納得が得られていないため、賃金への反映を拡大させないこと。
- (5) 全ての給料表および級において号給延長を行うこと。
- (6) 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。
- (7) 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。
- (8) 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。
- (9) 通勤手当を以下のとおり改善すること。
  - ア 交通機関等利用職員に対する通勤手当について、特急料金にかかる費用を全額支給とすること。
  - イ 自家用車利用者に対する通勤手当について、駐車料金を含めた実費弁済とすること。
- (10) 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。
- (11) 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。
- (12) 新規採用者に赴任旅費を支給できるよう改善すること。
- (13) 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。

#### 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、組合との交渉・協議のもと、以下のことについて検討を行うこと。
  - ア 2023年4月1日からの定年の段階的な引上げを確実に行うとともに、多様な働き方が選択できる制度設計を行うこと。
  - イ 60歳を超える職員の年収は60歳時の7割以上を確保し、諸手当は60歳時と同額とすること。
  - ウ 引上げた定年までは昇給を実施するとともに、60歳以下の賃金水準を下げないこと。
  - エ 退職手当については、ピーク時特例を適応すること。また勤続年数、支給率とも上限を引き上げること。
  - オ 定年引上げ者が60歳以降に退職する場合の退職手当については、定年退職扱いとすること。
  - カ 定年前再任用短時間制度を新設し、定数外配置とすること。また、少数職種の短時間勤務の制度設計を行うよう、各任命権者を指導すること。
  - キ 暫定再任用者の賃金水準については、定年引上げ者との均衡をはかること。特に少数職種の再任用時の格付けの改善を図ること。
  - ク 役職定年制は国と同様の制度設計とし、旧管理職の配置や職務内容については、職員の納得性を得られるものとする。
  - ケ 定年引上げ期間中も、計画的・継続的な新規採用試験を実施すること。

#### 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1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を正規と同等に拡充するよう、各任命権者に対して指導すること。
- (3) 会計年度任用職員の継続雇用不安に直結している、育児休業、介護休業、病気休業等の取得要件を緩和すること。

#### 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) 職員の育児休業等について、人事院規則改正もふまえ国並みの制度となるよう人事委員会として必要な対応を行うこと。
- (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、頻繁な通院等の要件に関わらず年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、ハラスメントに当たるかどうかに限らず、勤務環境を悪化させる恐れのある行為が発生しないよう、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) 退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) 育児や介護等の事情で離職した職員の再採用制度を、他県や国の取り組みをふまえ創設すること。
- (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) 全ての職種に対し、妊娠時の業務軽減のため、職員を配置できるよう予算措置を講ずるよう各任命権者を指導すること。
- (10) 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。
- (11) 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。
- (12) 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：確認になるが「7. 労働基準監督強化について」の(1)にある「時間外勤務の正確な実態把握」については職員団体員を含む職員の働きかけも重要と思うが、職員団体もそのような働きかけを行っておられるか。

また、任命権者に対し指導すること、との要求だが、人事委員会として具体的にはどこまで、どのように指導できるか。

事務局：「時間外勤務の正確な実態把握」については、職員団体も職員に対する働きかけは行っている。

指導については、例えば学校現場で時間外勤務が増えると校長や教頭にうるさく言われるから時間外勤務の記録をつけないようなことがあるのではないかと、時間外勤務をするなというばかりでなくきちんとマネジメントするよう管理職を指導せよという要求だと思われる。手とり足とり指導するわけにはならないが、人事管理報告で言及するような方法が考えられる。

特に教員の場合、時間外勤務と言いつつ在校等時間なので、三六協定違反等の事態になるものではなく、そもそも教員の時間外勤務はいわゆる「超勤四項目」に限定されておりそれ以外は学校に残っていても法的には時間外勤務ではないので、在校等時間に対して労働基準監督機関の立場で直接指導することはできない。教育委員会が自ら定めたルールを守るようにというワンクッションある形になるので、三六協定違反なら個別に事情を聞いたりもできるが、そこまで立ち入ることはできないのが実態。

なおかつ、これらは県立学校についての話であり、義務教育学校については労働基準監督の権限が首長にあるので、人事委員会はそもそも指導できる立場ではない。

委員：県立学校はそれほど超過していない。

事務局：そこまで時間外勤務が著しいという実態はない。新型コロナウイルス感染症により部活動が縮小していることもあり、少し落ち着いているところがある。

委員：回答案の中で検討することとしたい。

## 六 次回人事委員会の開催

令和4年9月9日(金)午前10時00分から開催することとした。