

# 令和5年度 第1回人事委員会 会議結果

一 日 時 令和5年4月19日(水) 午前10時から11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 山 本 雅 美 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 山 口 玲 夏 係 長 河 崎 卓 哉
- ※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 解雇予告除外認定について  
議案第2号 鳥取県職員採用試験(令和6年4月採用予定 大学卒業程度(機械))の実施について  
議案第3号 個人情報保護条例の改正に伴う告示(成績開示関係)に係る専決処分の承認について  
議案第4号 令和5年職種別民間給与実態調査の実施について  
議案第5号 人事委員会規則の一部改正について(公平委員会事務委託地方公共団体の管理職員等範囲規則関係)  
議案第6号 職員の職務に専念する義務の免除の承認に係る専決処分の承認について  
議案第7号 勤務条件に関する措置要求の受理について  
報告第1号 2023年度給与勧告等に関する要求書について

## 五 議 事

4月1日付けの異動に伴い、鳥取県人事委員会議事規則第5条に規定する会議に出席する職員及び同規則第7条に規定する議事録を作成する職員として河崎係長が委員長から指定された。

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2号から第6号及び報告第1号は公開、議案第1号及び第7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

解雇予告除外認定について、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6年4月採用予定 大学卒業程度(機械))の実施について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

### 【説 明】

令和6年4月1日採用予定の標記の採用試験を、以下のとおり実施する。

※現在申込受付中の鳥取県職員採用試験(令和6年4月採用予定 大学卒業程度)の募集職種に追加するもの。

## 1 概要

### (1) 募集職種・採用予定者数

職種	採用予定者数
機械	1名程度

### (2) 受験資格

#### ア 年齢等

- ① 昭和58年（1983年）4月2日から平成14年（2002年）4月1日までに生まれた人
- ② 平成14年（2002年）4月2日以降に生まれた人で、学校教育法による大学（短期大学を除く。）を卒業した人若しくは令和6年3月31日までに卒業する見込みの人又は鳥取県人事委員会がこれらと同等の資格があると認める人

#### イ 国籍

日本国籍を有しない人にあつては、就職に制限のない在留資格を取得しているか、令和6年3月31日までに取得見込みであれば受験可能。

### (3) 試験内容

試験種目		配点	内 容
第1次試験	専門試験	300点	[多肢選択式・・・40問 2時間] 必要な専門的知識についての筆記試験
	論文試験	120点	[1問 1時間] 公務員として必要な識見、思考力、表現力などの能力についての筆記試験
	適性検査	—	職務遂行に関する適性についての検査
第2次試験	人物試験	600点	集団討論及び個別面接による人物、専門的知識についての口述試験

(注) 第1次試験で実施する論文試験の評価は第2次試験で行う。(第1次試験合格者のみ採点。)

また、第1次試験で実施する適性検査の検査結果は、第2次試験の人物試験の参考として使用する。(第1次試験合格者のみ判定。)

### (4) 試験日程

受付期間		4月24日（月）午前9時～5月18日（木）午後5時 ※原則としてインターネットによる申込とする。
第1次試験	試験日	6月18日（日）
	試験会場	鳥取会場：鳥取県庁 米子会場：米子コンベンションセンター 東京会場：立教大学池袋キャンパス 大阪会場：関西大学千里山キャンパス
	合格者発表	6月30日（金）（予定）
第2次	試験日	7月中旬～7月下旬のうち指定する1日（予定）
	試験会場	鳥取県庁
	採用候補者発表	8月上旬（予定）

※5月14日（日）及び6月18日（日）に実施予定の大学卒業程度の他の職種（全職種）との併願は不可とする。

※5月14日（日）実施予定の大学卒業程度（事務（キャリア総合コース））は受付期間を終了しているが、「機械」に限り申込みの変更を認める。

(5) その他

(3) 及び (4) の内容は、新型コロナウイルスの感染状況、申込状況等により一部変更することがある。

2 広報

以下のとおり積極的な広報を実施し受験者確保をはかる。

- ・ 受験案内を作成、県の機関等で配布
- ・ ホームページ掲載
- ・ SNS (LINE、Twitter、Facebook)、メールマガジン送信
- ・ 報道機関への資料提供
- ・ 求人サイトへ求人情報掲載
- ・ 大学へ求人情報提供
- ・ 関係機関に協力を要請 など

◇議案第3号

個人情報保護条例の改正に伴う告示（成績開示関係）に係る専決処分の承認について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説明】

以下のとおり人事委員会告示に関する専決処分を行ったので報告するとともに承認を求める。

○専決処分の理由

令和5年3月24日に公布された「鳥取県個人情報の保護に関する法律等施行規則」（令和5年鳥取県規則第6号。以下「規則」という。）の施行（同年4月1日）に合わせて告示する必要がある、人事委員会を開催するいとまがなかったため。

○専決処分の日

令和5年3月27日

1 概要

「鳥取県個人情報保護条例」（平成11年鳥取県条例第3号）の全部改正（令和4年12月26日公布、令和5年4月1日施行）により、個人情報の開示について、書面により請求し即時に開示を決定、開示する手続き（即時開示）が設けられたことに伴い、規則第7条に基づき、即時開示することができる個人情報について告示するもの。

○開示手続の変更点

	変更後	変更前	場所
受験者	開示請求（書面） ※本人のみ	開示請求（口頭） ※本人又は代理人	人事委員会事務局窓口
人事委員会事務局職員	その場で本人確認 ↓ 開示決定通知の交付 ↓ 成績の開示（閲覧） ※手数料なし	その場で本人確認 ↓ 成績の開示（閲覧） ※手数料なし	

2 内容

○告示の廃止

「口頭による開示請求を行うことができる個人情報」(平成11年鳥取県人事委員会告示第3号)

○告示の制定

「直ちに開示決定等を行う個人情報」

※開示する成績の情報は、従来開示していた内容と変更なし。

#### ◇議案第4号

令和5年職種別民間給与実態調査の実施について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

#### 【説明】

令和5年職種別民間給与実態調査を以下のとおり実施する。

#### 1 目的

県職員の給与を県内民間事業所従業員の給与と比較検討するための資料を得ること(人事院等との共同調査であり、全国の調査結果を集計したものは国家公務員の給与との比較の資料となる。)

#### 2 調査対象

##### (1) 調査対象事業所

令和5年4月現在における県内の企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の251事業所

企業規模…調査対象事業所も含めた企業全体の従業員数

事業所規模…調査対象事業所の従業員数

##### (2) 調査事業所

(1)の中から人事院が無作為抽出により選定した143事業所

#### 3 調査方法

感染予防対策を徹底して、調査員による実地調査を基本としつつ、必要に応じて対面によらない方法も活用する。

#### 4 調査期間

令和5年4月24日(月)から6月16日(金)まで

#### 5 主な調査内容

- ・本年4月分の個人別給与の支給状況(職種(事務・技術等)別、年齢別、学歴別)
- ・初任給の支給状況(職種(事務・技術等)別、学歴別)
- ・昨年8月から本年7月までに支払われた賞与及び臨時給与の支給状況(支給総額、支給人員等)
- ・各種手当の支給状況
- ・高齢者雇用施策の状況 など

#### 【質疑等】

委員：調査方法について、新型コロナの時是一部変更したが、今年は特段の変更等はないか。

事務局：オンライン調査は引き続き実施するなど、5月に五類感染症に移行予定ではあるが、引き続き新型コロナに対応した調査方法を検討している。

委員：オンライン調査になって不便になった点等はないか。

事務局：大きな不便、苦情などは生じていない。

現状ではオンライン調査がすべての調査に対応できているわけではなく、全国的な課題として改善を求めるような意見はある。ただ、実地調査にもメリットがあることもあり、昨年と比べ

調査方法に変更はないが、現在それで大きな問題ということはない。

委員：調査依頼については、基本的にはお答えいただけているか。拒否されることもあるか。

事務局：拒否されることもあり、回答率も若干下がり気味であるので、丁寧に対応していきたい。

委員：断られる理由はどのようなものが多いか。

事務局：やはり忙しいということが、新型コロナもあり、多い。

また、国、県からの調査はたくさんあり、中には法令で回答を義務づけられているものもあるが、本調査には法的義務はないので、そのような調査であればと、中には強い口調でお断りされることもある。

委員：今年は民間給与もあがるのではないか。大事な調査である。

#### ◇議案第5号

人事委員会規則(公平委員会事務委託地方公共団体の管理職員等範囲規則関係)の一部改正について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

##### 【説明】

以下のとおり人事委員会規則を改正する。

#### 1 改正する規則の名称

公平委員会の事務を鳥取県に委託している地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則(昭和41年鳥取県人事委員会規則第31号)

#### 2 概要

委託団体(鳥取県東部広域行政管理組合)からの依頼に基づき、当該団体における職の設置等を踏まえ、管理職員等の範囲を定める規則の別表を一部改正する。

※本改正は委託団体の令和5年度組織改正に伴うものであるため、本来は公平委員会の事務を鳥取県に委託している地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則(令和5年鳥取県人事委員会規則第27号)により改正を行うべきものであるが、委託団体からの改正依頼が同改正に間に合わなかったため、今回改正を行うもの。

○事務局の「課長補佐(総務課に所属するものに限る。)」を「課長補佐(総務福祉課に所属するものに限る。)」に改める。

○鳥取県東部環境クリーンセンターの「場長」を「センター長」に改める。

○その他所要の改正。

#### 3 施行(適用)日

公布日

##### 【質疑等】

委員：所要の改正である別表の備考欄の改正について確認したい。

事務局：鳥取県東部広域行政管理組合を含む全団体に係る備考欄について、同組合の所属名変更に伴い一部改正するもの。内容的に変更があるものではない。

#### ◇議案第6号

職員の職務に専念する義務の免除の承認に係る専決処分の承認について、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、職員の職務に専念する義務の免除について下記のとおり3件の申請があり、人事委

員会の事務の専決及び代決規則(昭和41年鳥取県人事委員会規則第20号)第2条第2項の規定により、令和5年4月4日及び同月13日に以下のとおり専決処分し、承認した。

よって同条第3項の規定により報告するとともに承認を求める。

[申請1～3] 職員が次の大会に競技役員として参加する場合

申請1：第52回世界選手権大会最終選考会兼第19回アジア競技大会最終選考会

申請2：第52回世界選手権大会コンパウンド部門最終選考会

申請3：FISU ワールドユニバーシティゲームズ最終選考会兼第18回世界ユース選手権大会最終選考会

1 職員名

スポーツ課 専門員 樋口彰紀

2 申請期間

申請1：参加日程（4月5日（水）～4月9日（日））のうち勤務を要する日

申請2：参加日程（4月10日（月）～4月12日（水））のうち勤務を要する日

申請3：参加日程（4月18日（火）～4月25日（火））のうち勤務を要する日

3 根拠法令

職務に専念する義務の特例に関する規則第2条の表第14号

4 承認理由

- ・対象職員は、平成13年4月1日から鳥取県立米子南高等学校に勤務し、アーチェリー競技における高校生等の指導を行う傍ら、全日本アーチェリー連盟でも選手の指導育成を担ってきた。令和5年4月1日からは、スポーツ課でアーチェリー競技に関する全日本団体からの情報収集及び県内競技者の人材育成業務を担当している。
- ・教職員が現在又は過去の職務に関連のある体育大会等に主催団体から書面等による委嘱を受けて役員等として参加する場合については、平成25年8月27日開催の人事委員会において職務専念義務の免除を包括的に承認している。（平成25年8月30日施行）
- ・については、上記職員は、現在、県内競技者の人材育成等のため、人事異動により知事部局に出向しているが、教育委員会以外の任命権者の下にあっても上記の事情は変わらないため、教職員に準じて職務に専念する義務の免除を行おうとするものであり、承認するのが適当である。

5 専決処分の理由

任命権者から申請があったときから当該申請の承認により職員の職務に専念する義務を免除しようとする期間の始期まで間がなく緊急を要し、人事委員会に諮るいとまがなかったため。

6 専決処分の日

申請1及び2：令和5年4月4日

申請3：令和5年4月13日

◇議案第7号

勤務条件に関する措置要求の受理について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

◇報告第1号

2023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。



2023年4月17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  
執行委員長代行 前田 和 俊



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



### 2023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、地方自治の発展と、それを支える地方公務員の賃金労働条件の整備に日々ご精励のことと存じます。

私たち鳥取県に働く全ての地方公務員は、雇用形態に関わりなく、県民の負託に応え、豊かな地方自治と教育を創造するために励んでおります。しかし、本県の賃金水準は全国最低であり、人材の確保が困難になりつつあり、とりわけ学校現場や知事部局の専門職においては職員の確保ができない状態となっています。

貴委員会は、地方公務員の労働基本権制約の代償機関であることを含め、職員の利益保護の役割を十分に果たすことが求められます。また、鳥取県の人口流出が続き、県職員への応募者が減少し続けている現状を十分にふまえ、下記事項の実現に向けて、最大限の努力をいただきますよう要求します。

## 記

### 一. 賃金改善の要求

- (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、全世代の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ース指数を、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、総合土木職等について、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。

### 二. 非正規雇用職員の処遇改善の要求

- (1) 公務の運営に欠かせない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。
- (4) 会計年度任用職員に対し、期末手当を正規と同等の月数とするとともに、勤勉手当を支給するよう勧告すること。

### 三. 職位整備の要求

- (1) 少数職種をはじめとする職位の整備を前進させるとともに、「人材育成、能力開発に向けた基本方針」にもとづいた公正な任用を行うよう任命権者に対して指導すること。
- (2) 定年引上げの開始をふまえ、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任命権者に指導すること。
- (3) 長時間労働の是正のため、人員確保を図るとともに、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。

### 四. 諸手当改善の要求

- (1) 月45時間を超える時間外勤務手当の支給率を100分の150とすること。
- (2) 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すること。



- イ 自動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。
- (3) 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) 扶養手当を以下のとおり改善すること。
  - ア 教育加算額を引き上げること。
  - イ 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。
- (5) 新規採用者に赴任旅費を支給できるよう改善すること。
- (6) 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。
- (7) 児童相談所の緊急携帯など特に日常生活が著しく拘束されるものについては、待機の実態に見合った手当を支給すること。

## 五. 休暇制度改善の要求

- (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。
  - 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) 特別休暇の育児時間を1日120分(60分×2回の分割取得も可能)に延長すること。
- (4) 子の看護休暇の対象を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。
- (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。
- (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。
- (10) 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。
- (11) 新型コロナウイルス感染症が5類に移行されても、当面の間は関連する特別休暇を維持すること。また、5類移行後の職員のサービスの取扱いについて明示するよう各任命権者に対して指導すること。

#### 六. 労働基準監督強化の要求

- (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。

#### 七. 職場環境改善の要求

- (1) 長期療養者の人数、特に精神疾患の者が増加している実態をふまえ、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な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) 現行の「教職員の評価・育成制度」及び「人事評価制度」は、評価結果に納得が得られていないことから、育成の観点から所属長が丁寧な説明を行うよう各任命権者ならびに所属長に対して、指導すること。そのうえで、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。

#### 八、高齢雇用制度の要求

以下のことを各任命権者に指導すること。

- (1) 多様な働き方が選択できる制度設計を行うこと。とりわけ、少数職種の短時間勤務の制度設計を行うこと。
- (2) 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。
- (3) 退職手当については、勤続年数、支給率とも上限を引き上げること。
- (4) 少数職種について、再任用時の格付けの改善を図ること。
- (5) 再任用職員に対し、生活関連手当を支給すること。
- (6) 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。

#### 【質 疑】

委員：賃金について、組合の速報には「知事と人事委員会は、科学をきちんと学んでいない」という指摘があったが、条件をどうとらえるかという意味の理解をどう進めていくかが課題としてあると感じた。

委員：職員団体の役員の任期は制限があるのか。

事務局：法令上役員任期の制限等はない。ただ、専従休職期間には上限がある。

#### 六 次回人事委員会の開催

令和5年5月24日（水）午前10時00分から開催することとした。