

平成24年度 第13回人事委員会会議結果

1 開催日時

平成24年9月28日（金）午前10時～12時40分

2 開催場所

人事委員会委員室（県庁第二庁舎7階）

3 出席者

【人事委員】

委員長	曾我紀厚
委員	中原都
委員	荒濱健太郎

【事務局職員】

事務局長	森谷邦彦	次長	加賀田啓
任用課長	山添久	給与課長	稲田将一
係長	遠藤公亮	係長	新高謙一
係長	有岡博己		

【傍聴者】 なし

4 議題

議案第1号 「2012年度給与勧告等に関する要求書」に対する回答について

5 議事の公開・非公開

公開とした。

6 議事

1 議案第1号

「2012年度給与勧告等に関する要求書」に対する回答について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説明】

「2012年度給与勧告等に関する要求書」に対する回答について

要求項目	回答(案)
1. 勧告・報告について	
(1) 民間賃金実態に基づき公民較差を精確に把握し、勧告制度の下で鳥取県で働く地方公務員労働者のあるべき賃金を勧告すること。	<p>・引き続き、民間給与実態調査結果を踏まえ、国や他県の状況等を総合的に勘案し、県民・職員の理解が得られるようなものとしていきたいと考えています。</p>
(2) 国家公務員給与改定・臨時特例法による給与引き下げ措置は、あくまで国の事情によるものであり、これを前提とした勧告、もしくは報告を行わないこと。	<p>・本年の給与勧告に当たっては、地方公務員法第24条第3項の趣旨を踏まえ、国の当該措置を考慮するか検討しているが、本県では、近年、納税者である県民の理解と納得の観点から、民間給与実態調査結果に表れた県内民間給与実態を重視した勧告を行ってきていること、国の当該措置は公民較差の解消を目的としない暫定的な特例措置であることなどを勘案し、特段の考慮はしないこととしたいと考えています。</p>
(3) 50歳台職員の昇給抑制、昇格制度の見直しについては、本県職員における昇給・昇格実態は国とは実情が異なることを踏まえた対応を行うこと。	<p>・今年的人事院勧告の中で示された50歳台職員の昇給抑制、昇格制度の見直しに加え、近年、国や他県等が公民較差の解消に当たり、50歳台を中心とした中高年齢層職員をより抑制的に給与改定していることなどを勘案すれば、高齢層職員の給与のあり方については、高齢期の雇用問題を踏まえ、本県においても検討課題であると考えています。ただし、本県においては、既に、今年的人事院勧告で示された50歳台職員の昇給抑制措置よりも厳しい昇給抑制措置を講じており、また、本県の現行給料表は、高齢層職員がより多く在級する行政職6級相当以上の職員をより抑制する構造となっていることなども勘案する必要があると考えています。</p> <p>・一方、本委員会としては、これまでも言及してきたとおり、この本県の現行給料表構造が行政職6級相当以上の職員をより抑制する構造となっており、早急に是正する必要があるとともに、本県の給料表の基となる国の俸給表は、平成18年の国の俸給表であり、国は、その後、中高年齢層抑制に加えて若年層優遇の方向で俸給表を改定してきている中、この基となる国の俸給表の切替も検討課題であると認識しています。</p> <p>・しかし、これら給料表構造上の課題の解消に向けては、原資の生じる具合や公民較差の度合いなども見計らいながら検討する必要があると考えているため、本年の勧告で措置することは見送ることとしていますが、高齢層職員の給与のあり方については、これらの課題と併せて、引き続き検討していきたいと考えています。</p>
(4) 「人材育成、能力開発に向けた基本方針」の実体化に向け、適正な級別配置を実現するよう、報告すること。	<p>・職員の人材育成、能力開発については、任命権者において、基本方針に沿って積極的に取り組んでおられるものと認識しています。また、本委員会としては、現行級別配置に公務の能率的な運営の観点からの特段の不具合を認識できないとともに、どのような級別配置が適正なのかは、公務の執行体制と密接不可分な事項であると認識していますので、本委員会として、特段の報告をするなど具体的に関与することは適当ではないと考えています。</p>
(5) 非常勤職員、および臨時的任用職員の処遇改善に関わって、勧告時の報告を含め、任命権者を指導するなど可能な対応を行うこと。	<p>・非常勤職員等の処遇については、例年、給与勧告に併せて報告等を行ってきており、引き続き、同様に考えていきたいと思っています。一方、非常勤職員の給与ほか勤務条件や臨時的任用職員の給与については、条例上、任命権者が定めることとなっていますので、具体的な話については、任命権者とよく協議をしていただきたいと考えています。</p>
(6) 給与、一時金の改定日を統一すること。	<p>・勧告の実施日に関する考え方については、平成21年度の給与報告で整理したとおりですので、当面、これを変更する考えはありません。</p>

要求項目	回答(案)
2. 賃金、諸手当、賃金に係る諸制度の改善について	
(1) 鳥取県における公共(行政・教育・医療)サービスの全国水準を担保するため、給与水準の改善等、必要な対応を行うこと。とりわけ、人材確保が困難となっている獣医師・薬剤師・看護師・教員・船員等については、初任給格付けや職に応じた必要な手当等の改善を図ること。	<ul style="list-style-type: none"> ・本県職員の給与水準については、引き続き、民間給与実態調査結果を踏まえ、国や他県の状況等を総合的に勘案し、県民・職員の理解が得られるようなものとしていきたいと考えています。 ・また、職種による人材確保の困難な状況や人材を確保するための適切な方策等については、任命権者の意見も伺いながら、人材確保の困難な状況や初任給格付け等の状況に応じて、国や他県等の取組も参考にして、本委員会として何ができるのか、引き続き、必要な検討をしていきたいと考えています。
(2) 全ての給料表および級において号給延長を行うこと。	<ul style="list-style-type: none"> ・変更する考えはありません。
(3) 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、特に教育職給料表との整合を図ること。	<ul style="list-style-type: none"> ・変更する考えはありません。
(4) 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。	<ul style="list-style-type: none"> ・小中学校の教員と高校の教員の職務内容には差がないと考えていますので、近年、給与報告で言及してきたとおり、早急に一本化すべきとの本委員会の考え方に変わりはありませんが、任命権者としても、一本化を図るべきとの考え方には理解を示された上で、課題解消に向けて取り組んでおられる中であるので、本委員会としては、引き続き、この任命権者の取組を注視していくこととしています。
(5) 介護休暇後の昇給復元措置を、育児休業後の措置と同等にすること。	<ul style="list-style-type: none"> ・制度の趣旨や国、他県等の状況を踏まえながら、県民(納税者)の理解が得られるようなものとしたと考えています。
(6) 労働組合専従退職者の復職時昇給調整を3/3とすること。	<ul style="list-style-type: none"> ・変更する考えはありません。
(7) 通勤手当を改善すること。	
① 交通機関等を利用している場合、特急料金にかかる支給率を2/2とすること。	<ul style="list-style-type: none"> ・長距離通勤者の負担軽減のほか公共交通機関の利用促進の観点も踏まえ、特急料金の支給要件も含めて労使双方の意見を伺いながら、必要な検討はしたいと考えています。
② 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。	<ul style="list-style-type: none"> ・自家用車等の通勤手当額については、算定に当たっての基礎条件の変動状況等も勘案し、労使双方の意見を伺いながら、必要な検討はしたいと考えています。なお、通勤手当は、職員の通勤に要する経費を補助することを目的とする手当であり、通勤に要する実費を弁済するものではないと考えています。
(8) 扶養手当における配偶者とその他の扶養親族の格差をなくし、扶養順位による支給とすること。また、教育加算額を引き上げること。	<ul style="list-style-type: none"> ・扶養手当は比較給与であり、民間給与実態調査結果等を踏まえ、給与水準全体を考慮する中で、県民(納税者)の理解が得られるようなものとしていきます。
(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。	<ul style="list-style-type: none"> ・変更する考えはありません。
3. 新たな高齢者雇用施策について、雇用と年金の接続を確実にするため、65歳までの段階的定年延長を基本とした意見の申出を直ちに行うこと。	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用と年金の確実な接続は、官民間問わず大きな課題となっている中、本委員会としても必要な措置であると認識しています。今後、国において制度の詳細設計や法整備が図られるとともに、各任命権者においては、これに伴う具体的な運用に向けた検討がなされていくものと思われませんが、本委員会としてもこの国の動向を注視しながら、各任命権者の取組を支援、促進するなど必要な対応をしていきたいと考えています。 ・なお、職員の定年については、地方公務員法第28条の2第2項の規定により、国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものとされていますので、本委員会としては、今後とも国の検討状況等を注視することとし、定年延長自体については、意見の申出その他特段の言及をすることは考えていません。

要求項目	回答(案)
<p>4. 臨時・非常勤職員の処遇改善について</p> <p>(1) 通年的に雇用される定数外職員の特別休暇を、定数内職員と同等とすること。</p> <p>(2) 学校現場における臨時的任用職員を雇用する際、再雇用を前提とした空白期間を設けないこと。</p>	<p>・定数内職員(常勤講師(臨時的任用職員))については、その雇用期間は必ずしも通年ではない中、雇用期間に着目せず、当該職の設置事情を考慮し、特別に措置しているものであり、定数外職員は、その任期が限られていることや勤務時間が短時間であるなど、定年までフルタイムで勤務することを前提とする正職員と、特別休暇について、一定の差が生じてもやむを得ないと考えています。</p> <p>・一方で、それぞれの特別休暇の制度趣旨を勘案した場合、正職員との均衡なども踏まえつつ、一定程度の措置が妥当なものはないかなど検討することも必要ではないかと考えています。</p> <p>・なお、臨時的任用職員の休暇制度は、現行では本委員会が所管していますが、この職は、公務の執行上の臨時的な必要により置かれている職ですので、特別休暇の付与の可否やその期間などについては、当該公務に対し責任を持って執行している任命権者において、当該職の種類や公務への支障の有無を勘案しながら、当該特別休暇の趣旨や正職員との均衡などを踏まえ、適切に判断いただく方が、より現実的な運用になるのではないかと考えていますので、臨時的任用職員の休暇制度のあり方については、今後、任命権者とも話をしてみたいと考えています。</p> <p>・地方公務員法等法令の範囲内で対応します。</p>
<p>5. 休暇制度の改善について</p> <p>(1) 病気休暇制度について、2010年に国で制度が改正され、他都道府県でも改正が進んでいることから、本県においても改善に向けて制度の見直しを行うこと。</p> <p>(2) 介護休暇の取得可能期間を1年に延長すること。</p> <p>(3) 育児時間を一日2回120分に延長し、小学校就学前までに拡充すること。</p> <p>(4) 自己啓発のための休業制度の取得要件を緩和すること。</p> <p>(5) 高齢者部分休業制度を速やかに制度化すること。</p> <p>(6) 誰もが利用できる短時間勤務制度を創設すること。</p>	<p>・制度の趣旨や国、他県等の状況を踏まえながら、県民(納税者)の理解が得られるようなものとしたと考えています。</p> <p>・制度の趣旨や国、他県等の状況を踏まえながら、県民(納税者)の理解が得られるようなものとしたと考えています。</p> <p>・現行制度を変更することは考えていません。</p> <p>・現行制度を変更することは考えていません。</p> <p>・この制度は、任命権者において、公務の運営に支障がないと認められる限りにおいて運用されることが想定された制度ですので、制度化については、任命権者とよく協議してください。</p> <p>・制度を創設することは考えていません。</p>
<p>6. 職場環境の改善について</p> <p>(1) 時間外勤務の具体的な縮減策を講じるよう任命権者を指導すること。</p> <p>(2) 業務による健康被害、とりわけメンタル疾患罹患の防止策や復職支援策の充実を講じるよう、任命権者を指導すること。</p>	<p>・時間外勤務の縮減は、仕事と家庭生活の調和、職員の健康の保持・増進、公務能率の向上の観点から、重要な課題と認識していますので、本委員会の考えなどについて、引き続き、給与勧告に併せて、必要な報告をしたいと考えています。また、36協定の遵守状況を確認し、違反事業場には、引き続き、労働基準法に基づく改善指導をしていきます。</p> <p>・職員の健康保持については、職員やその家族にとってのみならず、公務の効率的かつ的確な提供の観点からも極めて重要な課題であると認識していますので、引き続き、健康管理体制や職場復帰後の支援も含めた復帰支援策の充実については、給与勧告に併せて、本委員会の考えなど必要な報告をしたいと考えています。</p>

要求項目	回答(案)
(3) セクハラ、パワハラが発生しないよう、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、任命権者への指導を行うこと。	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメントの防止については、職場全体の士気や業務効率の向上などの観点から重要な課題であると認識していますので、良好な職場環境づくり、また、任命権者として、実態・課題などを的確に把握し、より適切な対応ができるような体制づくりについて、給与勧告に併せて、本委員会の考えなど必要な報告をしたいと考えています。
(4) 育児休業、及び育児のための短時間勤務等について、臨時・非常勤職員を含めて制度を十分に活用できるよう、引き続き周知と取得しやすい職場環境の整備を図るとともに、「新成長戦略」(2010年6月18日閣議決定)に基づき、2020年までに男性の育児休業取得率13%を達成できるよう、実効ある具体的促進策を講じること。	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と家庭生活の両立支援の観点から、臨時・非常勤職員を含めて職員の育児支援策の充実については、本委員会としても重要な課題であると認識しており、本委員会としては、近年、育児休業の取得要件の緩和、子の看護休暇の対象となる子の範囲や取得日数の拡大など時機を捉えて制度を充実させてきているところ。 ・また、特に、男性職員の育児休業の取得促進を念頭に、その一助となるよう、昨年の12月期から、承認に係る期間が1か月以下である育児休業を取得した職員については、期末手当の支給割合を減じないこととしたところです。 ・なお、各任命権者においては、一昨年度、次世代育成支援対策推進法に基づく後期の5年間の行動計画を策定され、この中で男性の育児休業取得率の数値目標を掲げて取り組んでおられるところですので、本委員会としては、引き続き、各任命権者のこの目標達成に向けた取組を注視するとともに、育児支援策に係る制度の周知徹底、各職場における理解促進、利用しやすい雰囲気醸成、職場内の相互協力体制の整備など制度の利用促進に向けた取組について、給与勧告に併せて、本委員会の考えなど必要な報告をしたいと考えています。
(5) 全ての職場において労働災害が発生しないよう、労安指導機能を積極的に果たすこと。	<ul style="list-style-type: none"> ・各職場における職員の安全と健康の確保は、重要な課題であると認識していますので、引き続き、労働安全衛生法等法令遵守を求めるとともに、これに留まらず労働災害が発生しないような体制づくりについて、給与勧告に併せて、本委員会の考えなど必要な報告をしたいと考えています。
(6) 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、適正な福利厚生制度の整備を任命権者に指導すること。	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の健康管理については、重要事項であると認識していますので、引き続き、健康診断の実施状況など労働安全衛生法等法令の遵守状況を確認するとともに、状況に応じた必要な措置を検討していきたいと考えています。
7. その他の労働条件の改善について	
(1) 公務職場への外国人の採用、障がい者の雇用を促進するため、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	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人については、ほとんどの職種で受験を認めているとともに、身体障がい者を対象とした採用試験も実施しているところです。本委員会としては、身体障がい者の雇用促進のための必要な措置については、具体的な課題に応じて検討していく必要があると考えており、引き続き、給与勧告に併せてその旨報告をしたいと考えています。
(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。	<ul style="list-style-type: none"> ・本県人事委員会規則では、既に代理人の制度を設けており、現行制度を見直す考えはありません。 ・なお、代理人については、審理に際して参加することは考えられますが、地方公務員法の規定や不服申立・措置要求制度の趣旨に照らせば、申立・請求自体は、職員本人の意思に基づき行うものであると考えていますので、申立・請求をはじめ一切の行為を全面的に代理人に委任することは適切ではないと認識しています。
8. 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。	<ul style="list-style-type: none"> ・職員団体等と意見交換しながら、勧告に向けて検討する考え方に変更はありません。

【質 疑】

事務局

回答内容については、事務局と職員団体との意見交換の内容を報告させていただきながら、委員にも直接お会いいただき、これまで数度にわたり協議させていただいてきたところ。指摘のあった点も踏まえ、今回議案として提案した。

考え方や回答案の書きぶり、文章表現など、これでよいか。

委 員

当該回答案でよい。

7 次回の人事委員会の開催

平成24年10月3日（水）午前10時から開催することとした。