

平成29年度 第8回人事委員会 会議結果

一 日 時 平成29年8月21日(月) 午後3時から4時まで

二 場 所 人事委員会委員室(県庁第2庁舎7階)

三 出席者

- | | | | | | |
|---------|------|------|---------|------|--|
| 1 人事委員 | 委員長 | 上田博久 | | | |
| | 委員 | 中原都 | | | |
| | 委員 | 曾我紀厚 | | | |
| 2 事務局職員 | 事務局長 | 今岡誠一 | 次長兼任用課長 | 山添久 | |
| | 給与課長 | 吉野一朗 | 係長 | 富山哲明 | |
| | 係長 | 湯ノ口修 | 係長 | 足立陽子 | |
| | 係長 | 古川真史 | | | |
| 3 傍聴者 | | 4名 | | | |

四 議 題

- 議案第1号 平成29年度鳥取県職員採用試験(大学卒業程度)の採用候補者の決定及び採用候補者名簿の確定について
- 議案第2号 平成29年度鳥取県職員採用試験(民間企業等経験者対象)の採用候補者の決定について
- 議案第3号 選考により採用する職に係る承認について(弁護士)
- 報告第1号 平成29年度鳥取県警察官採用試験(警察官A(1回目))の採用候補者の決定について
- 報告第2号 国家公務員の給与等に関する人事院勧告等の概要について

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1号、第2号及び報告第1号は非公開、議案第3号及び報告第2号は公開とすることについて全員の合意を得た。

◇議案第1号及び第2号

平成29年度鳥取県職員採用試験(大学卒業程度)の採用候補者の決定及び採用候補者名簿の確定及び、平成29年度鳥取県職員採用試験(民間企業等経験者対象)の採用候補者の決定について、事務局が一括して説明し、原案のとおり決定した。

◇議案第3号

選考により採用する職に係る承認(弁護士)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、鳥取県知事から以下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 申請のあった職
弁護士
- 2 採用予定者数

1名程度

3 採用予定日

平成30年4月1日

4 申請理由

平成27年度に採用した1名が退職(H28.3.31付)し、欠員が生じている。

また、多様かつ複雑な行政課題への対応が問われる県政においては、地域の実情に応じた法律的判断が求められ、県の法務能力を問われる機会がますます拡大していく傾向にあり、迅速かつ的確な相談体制の確立、職員の法令解釈等の能力向上を図る必要がある。

この対応には、法律分野における高度の専門的な知識経験が必要であり、当該知識経験を有する弁護士を採用する必要がある。

5 選定方法

知事部局において選考を実施。

(1) 試験内容

- ・書面審査（経歴調書に基づき、職務遂行に必要な経歴、専門性等について審査）
- ・人物試験（人物・知識についての個別面接）

(2) 受験資格

弁護士として訴訟活動に関する実務経験を2年以上有していること又は平成30年3月31日までに当該実務経験が2年以上となる見込みの人

※年齢要件 59才以下（平成30年4月1日時点）

6 人事委員会の判断

上記の職は、「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。

【質 疑】

委 員

現在弁護士は何人いるのか。

委 員

県庁は誰もいない。

事務局

平成24年度から必要な職だということで募集していたが、実際に採用出来たのが平成27年度実際採用されたが、この1年で退職されてしまった。その後も募集していたがなかなか応諾していただかなかった。

委 員

なかなか色々な問題があると思うが、簡単に募集してくるものなのか。

事務局

何名か応募はあるが、辞退されてしまう。地元に近いということで他自治体に行かれてしまったという事情もあるようだ。

委 員

うまくいけばよいし、うまくいかなければ原因をしっかりと究明しなければならない話。

委 員

いずれにしても必要なものなら早急にしないといけない。空白期間があった場合はどうしているのか。

事務局

顧問弁護士2名をお願いしており、必要の都度、相談をかける体制になっている。

委員

おそらく、県の職員を兼ねた弁護士の役割は、顧問弁護士とのつなぎと、県の日常業務に関する相談や顧問との連携も含まれるのだろう。

事務局

現在は、ある程度政策法務課が仕分けて顧問弁護士に相談に行かせていただいております、少しタイムラグがある。

委員

退職した理由はわからないが、そこにも要因があるのだろう。

◇報告第1号

平成29年度鳥取県警察官採用試験（警察官A（1回目））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

国家公務員の給与等に関する人事院勧告等の概要について、事務局が説明した。

【説明】

[勧告日 平成29年8月8日（月）]

給 与 勧 告 の 骨 子

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差 (0.15%) を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ (0.1月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

給与制度の総合的見直し

- ① 本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復

I 給与勧告制度の基本的考え方

(給与勧告の意義と役割)

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

(現行の民間給与との比較方法等)

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業は部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

II 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査 (完了率87.8%)

<月例給> 公務と民間の4月分の給与額を比較

○民間給与との較差 631円 0.15% [行政職(一)…現行給与 410,719円 平均年齢43.6歳]
[俸給 456円 本府省業務調整手当 119円 はね返し分(注) 56円]
(注)俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

<ボーナス> 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績 (支給割合) と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.42月 (公務の支給月数 4.30月)

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験 (大卒程度) 及び一般職試験 (高卒者) 採用職員の初任給を1,000円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定 (平均改定率0.2%)

② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定 (指定職俸給表は改定なし)

(2) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、係長級の手当額を900円、係員級の手当額を600円引上げ

(3) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.30月分→4.40月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
29年度 期末手当	1.225月 (支給済み)	1.375月 (改定なし)
勤勉手当	0.85月 (支給済み)	0.95月 (現行0.85月)
30年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.90月	0.90月

[実施時期]

- ・月例給：平成29年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

Ⅲ 給与制度の総合的見直し等

1 給与制度の総合的見直し

- ・ 国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、平成27年4月から3年間で、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施
 - * 55歳を超える職員(行政職俸給表(一)6級相当以上)の俸給等の1.5%減額支給措置及び俸給表水準の引下げの際の経過措置については、平成30年3月31日をもって廃止
- ・ 平成30年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額6%相当額に、係員級は同4%相当額にそれぞれ引上げ
- ・ 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復することとし、平成30年4月1日において37歳に満たない職員の号俸を同日に1号俸上位に調整

2 その他

(1) 住居手当

受給者の増加の動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、必要な検討

(2) 再任用職員の給与

再任用職員の給与の在り方について、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討

(3) 非常勤職員の給与

本年7月、勤勉手当に相当する給与の支給に努めることなど、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

公務員人事管理に関する報告の骨子

働き方改革などにより、有為の人材を確保し、全ての職員の十全な能力発揮を可能とする魅力ある職場を実現することは、公務が行政ニーズに応じていくための基盤。職員意識調査の結果も踏まえ、国民の理解を得つつ、活力ある公務組織を維持できるよう、引き続き中・長期的な視点も踏まえた総合的な取組を推進

1 人材の確保及び育成

(1) 多様な有為の人材の確保

民間の多様な取組の動向も注視し、公務の魅力や大学関係者等を含め広く具体的に発信することが重要。女性や地方の大学生、民間人材など対象に応じたきめ細かな人材確保策を各府省と連携し展開

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は公務職場に定着。今後、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進を踏まえた適正な評価が必要。引き続き人事評価結果の任免・給与等への活用、苦情の解決を適切に推進

(3) 人材育成

能力開発の方向性等につき職員とのコミュニケーションが重要。本院は、マネジメント研修、キャリア形成・女性登用拡大に資する研修、中途採用者向け研修を充実強化

2 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正の取組

超過勤務予定の事前確認等の徹底など職場におけるマネジメントの強化、府省のトップが先頭に立って組織全体として業務の削減・合理化に取り組むことなどが重要。本院としても、官民の参考事例の収集・提供等により、各府省の取組を支援

(2) 長時間労働の是正のための制度等の検討

各府省の取組や上限規制に係る民間法制の議論等を踏まえ、各府省や職員団体等の意見を聴きながら実効性ある措置を検討。また、超過勤務の多い職員の健康への更なる配慮として必要な措置を検討

(3) 仕事と家庭の両立支援の促進等

指針の改正による両立支援の促進、フレックスタイム制の活用促進、ハラスメント防止対策・心の健康づくりの推進

(4) 非常勤職員の勤務環境の整備

非常勤職員の給与については、本年7月に指針を改正したところであり、引き続き、指針の内容に沿った処遇が行われるよう、各府省を指導。また、民間における同一労働同一賃金の議論を踏まえ、慶弔に係る休暇等について検討

3 高齢層職員の能力及び経験の活用

質の高い行政サービスを維持するには、高齢層職員を戦力としてその能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。このためには採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能となることから定年の引上げが適当。その際、組織活力の維持のための方策について政府全体で検討を進めることが必要。本院は、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、平成23年の意見の申出以降の諸状況の変化も踏まえ、論点整理を行うなど鋭意検討

【質 疑】

委 員

特に大企業中心に、今年の業績はバブル期以来の改善で、収益を出している。まだ検討しなければ

ならないが環境的にはそうなっているのではと思う。

それから、人事管理に関する報告の中の、非常勤職員の勤務環境については非常に難しいと感じる。同一労働同一賃金と言っているが、定年を迎えて一旦辞めた方を再度同じ内容の仕事についてもらったとしても、そこまで出せないというのが現実。

しっかりこれから議論していきたいと思う。

委員

県の状況をしっかり見る事だと思う。

委員

民調の結果を待った上でということになる。

委員

4年連続両方（月例給、ボーナス）ともあがるのは52年ぶりか。

委員

生活している中で実感はあまりない。

委員

それは物価上昇とのバランスがあって、可処分所得的には実感がないと思う。

六 次回人事委員会の開催

平成29年9月4日（月）午前9時40分から開催することとした。