

令和5年度 第8回人事委員会 会議結果

一 日 時 令和5年9月1日（金） 午後3時から3時20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 宿日直勤務の許可について

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

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、議事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

宿日直勤務の許可について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説 明】

鳥取県西部総合事務所日野振興センター所長から、職員の勤務時間、休暇等に関する条例第9条第1項の規定により宿日直勤務の許可申請があり、適当と認められるので、申請のとおり許可する。

1 申請内容

西部総合事務所日野振興センター日野振興局において、専ら宿日直業務（文書收受、庁内巡視等）に従事する会計年度任用職員が宿日直勤務できない場合に、同局の他の職員が宿日直勤務を行うもの。

2 許可の要件

宿日直勤務の許可基準については、厚生労働省から次のとおり示されている。

- (1) 宿日直の勤務の態様が労働密度の薄いものであること。
- (2) 一定額以上(※)の宿日直手当が支払われること。
- (3) 宿日直勤務については週1回、日直勤務については月1回を限度とすること。
- (4) 宿日直勤務については、相当の睡眠設備が設置してあること。

※《宿日直手当額の基準》

〔 当該事業場の属する企業の全事業場において宿日直の勤務に就くことの予定されている同種の労働者についての1人1日平均額の3分の1を下回らないこと。 〕

3 申請内容の検討

(1) 勤務の態様

文書收受、庁内巡視等の業務等のほか、一般的な待機業務を行うものであり、労働密度は薄いと認められる。

○ 勤務時間

宿直	午後5時15分～翌日午前8時30分
日直	午前8時30分～午後5時15分

※仮眠時間 原則午後11時～翌日午前5時30分

(2) 宿日直手当

職員の給与に関する条例第16条の2に基づき、宿日直手当に関する規則第3条に定める宿日直手当(1回あたり4,400円)を支給することとしており、基準を満たしている。

(3) 宿日直の回数

	申請内容(一人当たりの回数)	基準
宿直	週1回以内	満たす(基準:週1回を限度)
日直	月1回以内	満たす(基準:月1回を限度)

※宿直は毎日、日直は週休日等のみ。

(4) 睡眠設備の設置

和室6畳に寝具、冷暖房設備等が備えられており、相当の睡眠設備があると認められる。

◇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。

【説明】



2023年8月22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、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7日に、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2023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性や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) 定年引上げの開始をふまえ、活力ある公務組織を維持し、職員の士気、モチベーションの向上を図るとともに、経験に基づいた能力を発揮するため、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. 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、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バイレス指数を、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、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) 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。
- (4) 全ての給料表および級において号給延長を行うこと。
- (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。
- (8) 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。
- (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。

- (14) 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。

3. 高齢雇用制度について

- (1) 定年引上げ開始をふまえ、組合との交渉・協議のもと、以下のことについて早急に取り組むこと。
- ア 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。
 - イ 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。
 - ウ 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。
 - エ 少数職種の再任用時の格付けの改善を図ること。
 - オ 再任用職員に対し、生活関連手当を支給すること。
 - カ 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。

4. 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報酬月額・一時金について、常勤職員と同様に4月に遡及して改定すること。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 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。

5. 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。
 - 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。
 - エ 「短期介護休暇」の取得日数を1人あたりにするとともに、日数を増やすこと。
- (3) 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) 子の看護休暇について以下のとおり改善すること。
- ア 取得日数を子1人あたりにするとともに、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。

6. 労働基準監督強化について

- (1) 勤告・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。

7. 職場環境の改善について

- (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性の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) 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並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。

8. 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。

9. 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。

六 次回人事委員会の開催

令和5年9月8日（金）午前10時00分から開催することとした。