

## 平成20年度 第1回人事委員会会議結果

### 1 開催日時

平成20年4月10日(木) 午前10時00分～午前11時37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 高橋敬一  
委員 佐蔵絢子  
委員 曾我紀厚

#### 【事務局職員】

事務局長 浅井 涉 次長 中尾康師  
任用課長 西尾孝之 給与課長 岡田良彦  
課長補佐 荒田すみ子 課長補佐 松本秀樹

【傍聴者】 なし

### 4 議題

報告第1号 職員の懲戒処分について

報告第2号 職員からの苦情・相談の概要及び処理状況について

#### 協議等事項

- (1) 県民から寄せられた意見(県民の声)について
- (2) 採用試験における年齢制限の取扱いについて
- (3) オープン県庁(県庁・警察の仕事説明&見学会)の実施結果について
- (4) 人事委員会の機能強化及び連携方策に関する検討会報告書
- (5) 2008年度公務労協情報 No.24

### 5 会議の公開・非公開

報告第1号、報告第2号及び協議等事項を非公開とした。

### 6 議事

#### (1) 報告第1号

職員の懲戒処分について、事務局が説明した。

#### (2) 報告第2号

職員からの苦情・相談の概要及び処理状況について、事務局が説明した。

(3) 協議等事項

県民から寄せられた意見（県民の声）について、事務局が説明した。

【説明】

<p>【意見者】</p> <p>性別、年齢、住所 不明（平成20年3月27日 メール）</p>
<p>【意見】</p> <p>「オープン県庁」が実施されたい。県職員への理解を深め、優秀な人材を求めるなどの目的は評価できる。高校生も参考になるだろう。</p> <p>今後も広く現場の実態や魅力をアピールし、高校生が見学できる機会を設け、また教職員や他の事務所にもオープン化を展開して県政の活性化を図ってほしい。</p>
<p>【回答】 4月 2日 県民室へ回答</p> <p>「オープン県庁」についてご意見をいただき、ありがとうございました。</p> <p>人事委員会では、優秀な人材を確保するため、県職員や警察官の仕事に関心をお持ちの方を対象に、その仕事内容ややりがい、魅力などを紹介する説明会を実施しているところです。</p> <p>特に、今回の「オープン県庁」は高校生を対象として実施しました。実際に仕事の様子を見たり、職員の話の聞いたりしたことで、将来の職業選択の参考にしていただけたのではないかと考えています。</p> <p>今後も、説明会などの取組みを通じて、県職員や警察官の仕事のやりがい、魅力などを紹介し、優秀な人材の確保につなげていくよう努めてまいります。</p> <p>なお、今回の「オープン県庁」の概要や参加者の意見などについては、人事委員会のホームページで公開しています。</p> <p>（ <a href="http://www.pref.tottori.lg.jp/jinji/">http://www.pref.tottori.lg.jp/jinji/</a> ）</p>

採用試験における年齢制限の取扱いについて、事務局が説明した。

オープン県庁（県庁・警察の仕事説明&見学会）の実施結果について、事務局が説明した。

【説明】

ア 日 時	平成20年3月27日（木） 13:30～16:00（個別相談は16:00～17:00）
イ 場 所	鳥取県庁 及び 警察本部
ウ 参加人数	16名（高校2年生：9名、高校1年生：4名、教員：3名）
エ 参加高校	7校 （鳥取東高、鳥取西高、鳥取商業高、鳥取緑風高、岩美高、倉吉総合産業高、境高）
オ 主な内容	（ア） 県庁の仕事ガイダンス （イ） 県庁見学ツアー（生活環境部、工労働部、県議会本会議場、教育委員会） （ウ） 警察の仕事ガイダンス

(エ) 警察本部庁舎見学ツアー(交通管制センター、通信司令室)

(オ) 個別相談(希望者のみ)

(ア) 県庁の仕事ガイダンス

県庁の仕事について … 鳥取県人事委員会事務局 任用課 課長補佐 荒田すみ子

- ・ 公務員の仕事とは? 公務員のやりがい、魅力について
- ・ 国の仕事と県の仕事の違いについて
- ・ 市町村の仕事と県の仕事の違いについて
- ・ 県職員の様々な職種について
- ・ 採用試験について
- ・ 県職員のやりがい、魅力について

県庁の仕事について … 鳥取県人事委員会事務局 任用課 主事 谷川真理子

- ・ これまで経験した部署、仕事について
- ・ 就職する前に不安に思っていたことについて
- ・ 実際に県職員として働きはじめて感じたことについて
- ・ 仕事の中でうれしかったこと、困ったことについて
- ・ 県職員のやりがい、魅力について

(イ) 県庁見学ツアー

生活環境部 商工労働部 県議会本会議場 教育委員会

【参加者の意見】

- ・ 普段は見たり入ったりできないところを見学できてよかった
- ・ 職員の方の表情は充実して生き生きしていました
- ・ 仕事の内容や雰囲気がよく分かった
- ・ 見学だけではなく具体的な仕事の内容も説明してほしかった

(ウ) 警察の仕事ガイダンス

警察官の仕事について … DVDで紹介

(エ) 警察本部庁舎見学ツアー

交通管制センター 通信司令室

(オ) 個別相談

個別の質問や相談について、職員がお答えしました。(4名参加)

<参加者へのアンケート結果>

参加者の学年	高校2年生	9名
	高校1年生	4名

将来の進路について	高校を卒業したら就職したい	5名
	高校を卒業したら進学したい	8名
	まだ、はっきりと決めていない	-

将来の職業としての公務員への関心について	公務員になりたい	8名
	公務員に関心がある	4名
	今は関心がない	1名

県庁の仕事が理解できましたか	理解できたと思う	10名
	少しは理解できたと思う	3名

あまり理解できなかったと思う	-
----------------	---

警察の仕事が理解できましたか

理解できたと思う	9名
少しは理解できたと思う	4名
あまり理解できなかったと思う	-

仕事の説明や見学の中で『良かったもの』

- ・ 県庁の中を見学できたこと。実際に見て、仕事の内容や雰囲気がよく分かった。
- ・ 議会の場を見ることができてよかった。生活の上であまり接点がなかったので、よい経験になった。
- ・ 警察本部に入れて、いろいろな仕事を知ることができてよかった。
- ・ どのような仕事をしているのを見ることができて楽しかった。
- ・ 将来は警察官を目指しているので、ビデオ等を見て更に関心がわいた。
- ・ 今までは抽象的にしか仕事の内容が分からなくて、公務員になりたいという気持ちが弱かったけれど、話を聞いて具体的に分かり、決心がついた。
- ・ 様々なところで職員の方の表情を見てみると、充実していて、生き生きしていた。こちらもうれしく思った。
- ・ 警察のビデオは分かりやすかった。
- ・ 議会や警察の中はどちらも普段入ったり見たりできないので、見学できてよかった。
- ・ 本会議場で議員が実際に座る席に座るなど、普段できないような体験ができてよかった。
- ・ 通信司令室では実際に現場の地図を表示するなどしてもらい、仕事を実感できた。
- ・ 普段は入れないところに入れてもらえてよかった。
- ・ 本会議場に入れてよかった。議員の席にも座れて感激した。
- ・ 実際の職場やシステムなどの機械が見れてよかった。
- ・ 普段見ることができない場所が見れてよかった。働いている人の様子や感想も聞けて充実していた。

仕事の説明や見学の中で『悪かったもの』

- ・ TVカメラがあると気になった。
- ・ 県庁の見学は、各部署の名前だけでなくもう少し具体的な内容も説明してほしかった。
- ・ 警察でも実際に働いている若い人の話が聞きたかった。

その他、意見や感想

- ・ いい経験ができたと思う。これからの参考にしていきたい。
- ・ 県庁や警察の中は堅苦しいイメージがあったが、見学をして説明を聞いているうちに、鳥取県のために一生懸命仕事をされていることが分かった。
- ・ 普段は遠い存在である県庁や警察でどんな仕事をしているのかあまり分からなかったけれど、今日の見学で少しは知ることができた。大変よい経験ができてよかった。
- ・ もっと後輩の人にも知ってもらいたいので、このような取組みを大きく長く続けてほしい。
- ・ 最初は不安でいっぱいだったが、話を聞いたり、いろいろな場所を巡ってみると、新発見がたくさん見つかった。
- ・ 県庁の案内ではいろいろ説明してほしかった。見てまわっただけなので少し物足りない気がした。
- ・ 丁寧な説明でとても分かりやすかったし、いろいろな場所が見学できて楽しかった。
- ・ 来年以降もこのような取組みがあるといいと思う。
- ・ 県職員や警察官が実際にどのような仕事をしているのを見れてよかった。

【質 疑】

委 員

テレビなどで扱っていたか。

事務局

山陰放送で放送した。

委 員

大学生は対象ではないのか。

事務局

大学生を主体とする説明会は8月と12月に予定している。

委 員

鳥取県の民間企業が県外で合同の説明会を開催するが、そういったものに参加するなどで  
きないか。

事務局

ふるさと鳥取県定住機構が主催する就職フェアに人事委員会も参加している。3月には東京と大阪で開催され、人事委員会事務局のブースも開設された。5月に県内で開催されるものにも参加する。

委 員

県庁や警察本部の中など、なかなか入る機会のない所を見学するなどして、高校生にはよ  
かったのではないか。

人事委員会の機能強化及び連携方策に関する検討会報告書について、事務局が説明した。

【説 明】

3月17日の人事委員会で概要を報告していたが、この度、全国人事委員会連合会から正式に  
報告書と資料が送られてきた。

課題1 給料表の作成について

【課題】

公民給与比較を勧告へより適切に反映していくため、独自給料表を作成すること及び給料表作成  
のノウハウ等を蓄積する手立てを検討する必要があるのではないか。

給与勧告等において給料表を改定する場合には、給料表を明示すべきではないか。

ブロック単位での給料表の作成等について検討する必要があるのではないか。

【現状】

人事委員会設置団体のうち従来から独自の給料表を使用している団体は17団体であり、今年度  
独自の給料表を勧告した人事委員会は4団体となっている。(平成19年の勧告において、国が給  
料表の勧告を行う中で、改定勧告を行わなかったために、独自の給料表となった団体が1団体あ  
り。)

一方で、平成19年の人事院勧告では民間給与との較差を埋める手法の一つとして地域手当の引  
き上げを前倒しで行っており、地域手当支給の対象となっていない地域の人事委員会は、同様の手  
法を使えないため、公民較差を埋めることについて苦慮したものと考えられる。

【基本的考え方】

地方公務員の給与のあり方に関する研究会(以下「研究会」という。)報告書においては「各地

方公共団体がそれぞれの地域民間給与の水準をより反映した給料表を定めるべきである。すなわち、給料表の構造については、国の俸給表の構造を基本にした上で、地域民間給与の水準を反映するため、給料表の各号給の額について、一定の調整を行った給料表とする等の措置をとるべきである。」とされている。

すなわち、国公準拠の考え方を刷新し、制度は国家公務員給与の制度趣旨に則った上で、水準については地域民間給与水準をより重視するという趣旨からすれば、給料表は国の行政職俸給表(一)と必ずしも合致するものではなく、むしろ、地域民間給与水準を適正に反映させるためには、級の構成な

どの枠組みは国の行政職俸給表(一)に準じながら、水準の調整を行った独自の給料表を作成することが適当である。

国と異なる独自の給料表の作成については、平成16年から国立学校の独立行政法人化による国の教育職俸給表の一部が廃止されたことにより、各人事委員会において教育職給料表について既に取組が行われており、全国人事委員会連合会給与部会では、義務教育諸学校等の給料表構造等についての勉

強会が設けられている。さらに、ここでは行政職給料表などについても検討が行われることとされている。各人事委員会がこのような動きを加速させ、適切な給料表の作成をはじめとして、給与に関してより専門性の高い組織を目指すなければならない。

また、そのための人材育成にも積極的に取り組むことが重要であり、その方策についても検討する必要がある。

#### 【留意点】

独自の給料表作成に当たっては、均衡の原則の適用において給与制度は国家公務員に則りながら、地域民間給与の水準をより適切に反映させるという今日の基本的考え方からすると、次のような点に留意する必要がある。

##### (1) 民間給与が著しく高い地域の取扱い

地域民間給与の反映という観点だけで考えたとき、例えば、その地域の民間給与水準が当該地域の国家公務員の給与水準と比較しても非常に高い場合において、地方公務員の給与はその民間の水準に合わせて高くてもよいという意見がある。

しかしながら、この場合においても、地方公務員給与の決定に当たって、より地域民間給与を重視すべきこととされても、地方公務員法第24条第3項の「生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与」を考慮すべきことは変わっていない。研究会報告書においても、「給与水準については、(中略)地域の民間給与をより重視して均衡の原則を適用すべきである。(中略)この場合、仮に民間給与が著しく高い地域であったとしても、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準をその地域の地方公務員の給与の水準決定の目安と考えるべきである。」とされているところである。

また、地域民間給与と比較して地方公務員給与が高止まる傾向の一つの要因として批判のあった国公準拠の考え方は刷新されたが、同時期に国家公務員においても、地域民間給与の反映という基本的な考え方に基づいて給与構造改革が行われている。

これらのことに鑑みれば、普遍的な説得力を有する相当の客観的な根拠及び合理的な理由がない限り、地方公務員給与が国家公務員給与の水準を上回ることについて住民・国民等の理解と納得を得ることは困難であると考えられる。

##### (2) 地域手当と給料表の関係

地域手当は、安定的なデータに基づいて民間給与水準の比較を行うために、過去10年の賃金センサスのデータを基礎として算出されており、基本的には、10年程度ごとに見直しを行うこととされている。

地方公務員給与における地域手当についても、客観的なデータに基づいて設計された国家公務員の制度に則ることとするとともに、頻繁に変わることのない地域民間給与の大きな傾向が地域手当に反映され、毎年度の変動が給料表に反映されることが適切であると考えられる。

地域手当と給料表の関係をこのように考えると、毎年生ずる公民較差に対応するために、給料表の見直しを行わず地域手当により調整することは適切ではない。

また、いたずらに地域手当分を織り込んだ給料表を作成することは、地域手当の制度の趣旨を

無視することとなるだけでなく、退職手当へのはね返りや国家公務員の給料水準と比較したラスパイレス指数の上昇を招き、住民の理解と納得が得られるものではない。

以上のような地域手当と給料表の関係を十分認識しながら、各人事委員会においては地域民間給与の水準をより適切に反映させた給料表を調製する必要がある。

## 課題2 人事委員会勧告の説明責任について

### 【課題】

人事委員会勧告に対する社会的な信頼をより向上させるため、説明責任を果たす観点から、どのように対応していくか。

比較方法等の専門的・技術的な事項について統一的で分かりやすい説明のあり方を検討する必要があるのではないか。

### 【現状】

公民給与を比較する方法及びその結果については、人事院の公表内容などを参考に各人事委員会がそれぞれ住民等に対して公表を行っている。

地方公務員の給与がどのような調査結果に基づいて決定されているのかをわかりやすく議会や住民に対して説明することは人事委員会の重要な役割であり、国公準拠の考え方を刷新し、地域民間給与水準をより適切に反映させることが求められている現状においては、各人事委員会における説明責任を以前にも増して積極的に果たしていく必要がある。

### 【基本的考え方】

人事委員会勧告においては、公民較差率及び給与改定率という結果のみならず、その結果に至った過程をわかりやすく説明する必要がある。

人事委員会勧告は、毎年、地方公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本に行われている。このため、役職段階、学歴、年齢階層別の地方公務員の平均給与と、これと条件を同じくする民間企業従業員の平均給与の水準を比較しているところである。このような趣旨・目的で人事院と共同で民間給与の実態調査が行われていること他、調査対象事業所の選定方法、人事委員会職員による実地調査の概要等、調査の具体的な内容及び方法を示す必要がある。

調査結果については、結果そのものに加えてその結果にどのような傾向が認められるかを、住民等にわかりやすく示した上で、例えば全国的な動向や従来の傾向と大きく異なる場合には、調査結果における公民較差が一時的な変動要素をことさら反映したものではないかといった観点等も含め、その要因を分析し、調査結果の妥当性を丁寧に説明するなどの工夫が必要である。

こういった点も含めて説明するためには、例えば、次のような事項についても、適切に分析し、言及することがより丁寧な説明であると考えられる。

- ・ 民間事業の従事者における「所定内給与」の状況
- ・ 国家公務員給与水準と比較した「ラスパイレス指数」及び「地域手当補正後ラスパイレス指数」の状況
- ・ 近接都道府県（指定都市）や人口・産業等が類似する都道府県（指定都市）の給与水準の状況
- ・ 「生計費」の状況

### 【留意点】

#### (1) 現給保障の取扱い

公務員の給与水準が民間より高いいわゆる逆較差が出ている場合には、給与構造改革に伴う現給保障が続いている場合であっても、以下のことに留意した上で、各人事委員会において説明責任を十分果たしていく必要がある。

ア) 現給保障というのは激変緩和のための一時的なものであること。

イ) 現給保障は「差額」と規定されているが、その絶対額を保障するものではなく、給与水準を保障するものであること。つまり、民間賃金水準が低くなれば、その分、保障される額も低くなる性格を有するものであること。

ウ) 民間給与との水準の均衡を図ることは人事委員会の最も重要な機能であることから、逆較差が存在する場合は、「現給保障」を引き下げる等のマイナス勧告を行うことが適切で

あると考えられること。なお、実際に給与構造改革初年度から現給保障額を引き下げた都道府県もあるところである。

## (2) 独自の給与カット

人事委員会が、財政的な理由等による独自の給与カットを勘案して勧告することは、人事委員会の果たすべき機能の観点からは適切ではないと考えられる。

なぜなら、独自の給与カットは人事委員会勧告後に財政的な理由から長及び議会の判断で実施されるものであって、当該団体の財政事情は人事委員会が勧告を行うに際して考慮すべき要素ではないからである。

すなわち、給与カットをしないとした水準で逆較差がある場合には、地域民間給与反映の観点でマイナス勧告を行うことが適切である。

### 課題3 公民給与比較データについて

#### 【課題】

民間給与水準をより適切に把握していくために、民間給与実態調査におけるサンプル数の制約をどのように克服していくかについて検討する必要があるのではないか。

調査対象事業所数や民間給与データの制約から、必ずしも調査結果の精確性や安定性において十分とはいえない場合があるのではないか。

調査対象となる事業所が多いほど、データの安定性をより高いものにすることができることから、類似地域等のデータを補完的に用いるといったデータの相互利用についても検討する必要があるのではないか。

#### 【現状】

地域における民間企業従業員の給与の状況をよりの確に把握する上で、より多くのサンプル数を確保するために調査事業所数を増やすことは効果的であるが、職員が直接事業所を訪問して行う実地調査の方法でデータを収集していることから、マンパワーの制約等限界がある。

#### 【基本的考え方】

公民給与比較は、人事院及び各人事委員会が共同で実施している民間給与実態調査によって得られるデータにより行っているが、サンプル数が多いほど安定的な調査結果が得られるものである。

実際に数多くのサンプルを得るためには、人事委員会相互間でデータを交換・共有し、当該地方公共団体の区域を越えたサンプルに基づくデータを活用することも一つの方法であるが、各人事委員会が勧告を行う基礎となるデータの一部が他の地域のもので構わないのかという課題がある。

これに対して、公民給与比較自体を広域的な視点から行うことが考えられるが、制度的に多くの課題があるものである。

このような制度的な問題に立ち入らずに、勧告の基礎となる調査のサンプル数を増やすために、共同調査を行う人事院の意見も踏まえつつ、例えば、以下のような手法について検討を行うことも考えられる。

地域手当における賃金指数が類似するなど、何らかの客観的な指標のもとで類似する地域等のデータを補完的に用いるといったデータの相互利用

当該年度の民間給与データの使用を基本としつつ、何らかの指標で補正するなどした前年度等の自地域分データの補完的な利用 現在、全国統一的な抽出率により調査している個人票について、より多くのサンプルが得られるような独自の抽出率を設け、附帯調査として一事業所におけるより多くの従業員サンプルの収集

#### 【留意点】

上記 ~ については、客観的なルールを構築した上でを行い、住民等への適切な説明が必要であると考えられるので、公民給与比較の信頼性を高めるためには、統一的なルールを検討することが望ましい。

なお、民間給与実態調査の調査票に記入された事項は、すべて個人情報であることから、データの相互利用を行う際にも、十分に留意し、必要最少限の範囲で行う必要があると考えられる。

### 課題4 公民給与比較方法について

## 【課題】

将来的により厳しい説明責任が求められることも想定し、公民給与比較におけるこれまでの取扱いを再点検する必要があるのではないか。

総務省の「公民給与比較ガイドライン」と異なる取扱いをしている場合には、より適切な公民給与比較を行う観点から、これまでの取扱いを点検すべきではないか。

総務省の「公民給与比較ガイドライン」と異なる取扱いをしている場合には、説明責任を果たす観点から、対外的に明示する必要があるのではないか。

## 【現状】

総務省通知「人事委員会における公民給与比較の較差算定等に係る留意点について」（平成18年8月23日付け総行給第93号通知）（「公民給与比較ガイドライン」という。）に基づいて行っている人事委員会がほとんどであるが、一部の項目について公民給与比較ガイドラインと異なる取扱いとしている団体もある。

## 【基本的考え方】

公民給与比較ガイドラインは、人事院という専門的な体制によって制度設計された官民給与比較の取扱いを基本として総務省において作成されたガイドラインであるが、これに沿った取扱いは国や他の地方公共団体における公民給与比較の方法と整合的となることから、住民の理解と納得を得られやすいものであると考えられる。

公民給与比較ガイドラインと異なる取扱いの場合には、その取扱い及び考え方を十分に説明する必要があり、このような説明を各人事委員会が適切に行うことは、人事委員会全体の公民給与比較に対する信頼確保につながるものであり重要であると考えられる。

なお、公民給与比較ガイドラインで触れられていない技術的な細部の部分についても、検討が行われることが望まれる。

## 【留意点】

精確な公民較差算定を行うに当たっては、前提となる適正な給与制度及びその運用の確保が必要であり、級別職務分類表に適合しない級への格付け等の不適切な給与制度及びその運用については、速やかに見直しを行うべきである。

## 課題5 人事委員会間の連携について

## 【課題】

前述の課題1～4等に対応するため、人事委員会が連携を図る必要があるのではないか。

類似地域等のデータを補完的に用いるといったデータの相互利用についても検討する必要があるのではないか。

各人事委員会において給料表作成のノウハウを身につける必要があるのではないか。

## 【現状】

適切な公民給与比較の一助となると考えられるデータの相互利用については実施されておらず、統一的に取り組むことが効果的と考えられる共通の課題に関する検討については、取組が十分とは言えない状況である。

しかしながら、全国人事委員会連合会において給与に関する勉強会を実施するなど、専門能力の向上のための取組が行われている。

## 【基本的な考え方】

人事委員会は、日夜勤務に精励する職員にとって重要な勤務条件である給与の制度設計を行う重要な役割を担っており、また、住民等に対する説明責任が増大していることから、その機能を適切に発揮することが強く求められている。そのため、人事委員会事務局職員の適切な人員体制の確保及び専門能力の向上が不可欠である。

このことを踏まえ、まずは各人事委員会において、機能強化に関して何が必要とされており、そのために何をすべきかを十分に議論する必要があると考えられる。

そうしたなかでも、国公準拠の考え方の刷新や給与構造改革の実施により、従前にも増して給与制度が複雑化している今日においては、共同研修等の実施によって職員の専門能力向上を図ることは、重要なことである。

特に、独自給料表の作成に当たっても、現行の国の俸給表の構造や昇格制度等を十分に理解した上で構築していく必要があることから、前述の全国人事委員会連合会での勉強会のような機会を拡充することなどを通じて給与制度についてさらに理解を深める必要がある。

また、説明責任を果たす観点から、各人事委員会が勧告制度の趣旨に沿ってそれぞれ適切に勧告等を行うことが、なによりも重要である。サンプル数を増やす方法として、当該地方公共団体の区域を越えた地域のデータを活用する方法については住民や議会への説明に当たってその理由を説明することが困難であるとして消極的な意見もあるが、データの安定性をより高めることは重要な課題であることから今後さらに検討する必要がある。

加えて、情報開示についても、特段の事情がない限り、全国統一の考え方のもとで実施することが住民等の理解と納得を得られやすいと考えられるため、人事委員会間で情報交換を行うほか、ガイドライン作りについても検討する必要がある。

なお、人事委員会が共同で改善策の検討を行う際には、人事院と連携して行っていくことも効率的であると考えられる。

2008年度公務労協情報について、事務局が説明した。

#### 【説明】

例年、春季に労働組合が人事院と総務省に要求書を出している。連合系の組合である公務員労働組合連絡会、全労連系の組合である公務労組連絡会ともに人事院、総務省と交渉を行っており、ともに3月19日に回答があったようである。

鳥取県の職員組合も同様の要求書を出してくると思う。提出があれば人事委員会で報告し、回答案について協議したい。

#### 6 次回の人事委員会の開催

平成20年4月22日(火)午前10時00分から開催することとした。