

## 平成23年度 第9回人事委員会会議結果

### 1 開催日時

平成23年10月4日（火）午後1時～午後3時

### 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	西山秀雄	次長	加賀田啓
任用課長	山添久	給与課長	稲田将
副主幹	懸樋順一	副主幹	新高謙一
副主幹	遠藤公亮		

【傍聴者】 なし

### 4 議題

議案第1号 平成23年度鳥取県職員採用試験（高校卒業程度、短大卒業程度、大学卒業程度【管理栄養士】）の第1次試験合格者の決定について

議案第2号 平成23年度鳥取県警察官採用試験（警察官B）の第1次試験合格者の決定について

議案第3号 平成23年度鳥取県職員採用試験（身体障がい者対象・高校卒業程度）の第1次試験合格者の決定について

議案第4号 選考により採用することができる職に係る承認について

議案第5号 鳥取県立米子高等技術専門校における有機溶剤業務に係る有機溶剤中毒予防規則の一部適用除外認定について

報告第1号 2011年度 賃金、労働条件改善に関する要求書について

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

### 5 議事の公開・非公開

議案第4号、議案第5号、報告第1号及び報告第2号を公開、議案第1号から議案第3号までを非公開とした。

6 議 事

1 議案第1号

平成23年度鳥取県職員採用試験（高校卒業程度、短大卒業程度、大学卒業程度【管理栄養士】）の第1次試験合格者の決定について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説 明】

① 実施結果

【受験者数等】

職 種 (A)	採用 予定者数	申込者数 (B)	第1次試験 受験者数 (C)	第1次試験 合格者数	受験率 (C/B)	受験競争率 (C/A)
	名程度	名	名	名	%	倍
一般事務	6	69 ( 35 )	61 ( 31 )	18 ( 6 )	88.4	10.2
警察事務	5	149 ( 72 )	116 ( 60 )	18 ( 11 )	77.9	23.2
保育士	4	59 ( 48 )	45 ( 37 )	12 ( 11 )	76.3	11.3
司書	3	98 ( 83 )	78 ( 67 )	9 ( 8 )	79.6	26.0
管理栄養士	2	49 ( 47 )	36 ( 35 )	6 ( 6 )	73.5	18.0
合 計	20	424 ( 285 )	336 ( 230 )	63 ( 42 )	79.2	16.8

※表中の（ ）は女性の内数。

※採用予定者数は平成23年10月5日現在のもの。

② 試験日程

第1次試験	試験日	9月25日（日）
	試験会場	【鳥取会場】鳥取大学共通教育棟 【米子会場】鳥取大学医学部講義・実習棟
	試験種目	【一般事務】教養試験、作文試験、適性検査 【警察事務】教養試験、作文試験 【保育士及び司書】教養試験、専門試験、作文試験、適性検査 【管理栄養士】教養試験、専門試験、論文試験、適性検査
	合格発表	10月5日（水）
第2次試験	試験日	【警察事務以外】 10月26日（水）～28日（金）のうち指定する1日（予定） 【警察事務】 11月4日（金）（予定）
	試験会場	【警察事務以外】県庁会議室 【警察事務】県警察本部庁舎会議室
	試験種目	【警察事務以外】人物試験（集団討論及び個別面接） 【警察事務】人物試験（個別面接）、適性検査、身体検査
	採用候補者発表	【警察事務以外】11月14日（月）（予定） 【警察事務】11月29日（火）（予定）

※警察事務の第2次試験は、警察本部に委任して実施

（注）第1次試験で実施した作文試験又は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する。）また、警察事務以外の職種について、第1次試験で実施した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次試験合格者のみ採点する。）

2 議案第2号

平成23年度鳥取県警察官採用試験（警察官B）の第1次試験合格者の決定について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説明】

① 実施結果

【受験者数等】

試験区分	採用 予定者数 (A)	申込者数 (B)	第1次試験 受験者数 (C)	第1次試験 合格者数	受験率 (C/B)	受験競争率 (C/A)
警察官(男性)	名程度 32	名 151	名 124	名 90	% 82.1	倍 3.9
警察官(女性)	3	26	22	11	84.6	7.3
合計	35	177	146	101	82.5	4.2

※採用予定者数は平成23年10月5日現在のもの。

② 試験日程

第1次試験	試験日	9月18日(日)
	試験会場	鳥取会場：鳥取大学農学部 米子会場：西部総合事務所
	試験種目	教養試験(多肢選択式)、作文試験
	合格者発表日	10月5日(水)(予定)
第2次試験	試験日	11月7日(月)、8日(火)(予定)
	試験会場	県警察本部庁舎会議室、県庁会議室、県警察学校
	試験種目	人物試験(個別面接)、適性検査、身体検査、体力検査
	採用候補者発表日	11月29日(火)(予定)

※第2次試験は、警察本部に委任して実施。

(注)第1次試験で実施した作文試験の評価は第2次試験で行います。(第1次試験合格者のみ採点します。)

3 議案第3号

平成23年度鳥取県職員採用試験(身体障がい者対象・高校卒業程度)の第1次試験合格者の決定について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説明】

① 実施結果

【受験者数等】

職種	採用 予定者数 (A)	申込者数 (B)	第1次試験 受験者数 (C)	第1次試験 合格者数	受験率 (C/B)	受験競争率 (C/A)
一般事務	名程度 2	名 3(1)	名 2(1)	名 2(1)	% 66.7	倍 1.0

※表中の( )は女性の内数。

※採用予定者数は平成23年10月5日現在のもの。

② 試験日程

第1次試験	試験日	9月18日(日)
	試験会場	米子会場：西部総合事務所
	試験種目	教養試験(多肢選択式)、適性検査
	合格者発表日	10月5日(水)

第2次試験	試験日	10月25日(火) (予定)
	試験会場	県庁会議室
	試験種目	作文試験、人物試験(個別面接)
	採用候補者発表日	11月14日(月) (予定)

#### 4 議案第4号

選考により採用することができる職に係る承認について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

#### 【説明】

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、以下のとおり申請があり、審査したところ適当と認められるため、申請のとおり承認しようとするもの。

#### ① 知事分

##### (1) 申請のあった職、採用予定者数

船舶乗組員(航海士) 1名

##### (2) 採用予定日

平成24年4月1日

##### (3) 申請理由

欠員が生じており、業務遂行上欠員を補充する必要があるため、速やかに採用者を確保しようとするもの。

##### (4) 選定方法

知事部局において採用試験を実施する。

#### ア 試験内容

##### 【第1次試験】

- ・教養試験：公務員として必要な一般的な知識及び知能についての筆記試験  
(高校卒業程度、多肢選択式40問)
- ・専門試験：専門的知識についての筆記試験(出題分野は航海、運用、法規に関する科目)  
(多肢選択式40問及び記述式3問)
- ・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】

- ・作文試験：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  
(1問)
- ・人物試験：人物・知識についての個別面接

#### イ 受験資格

- ・昭和46年4月2日以降に生まれた者(H24.4.1時点で満40歳以下の者)
- ・1級から6級までのいずれかの海技士(航海)の免許を有する者(又は取得見込みの者)
- ・第1級海上特殊無線技士の免許を有する者(又は取得見込みの者)

##### (5) 人事委員会の判断

この職は、「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。

#### ② 病院局分(薬剤師以外)

##### (1) 申請のあった職、採用予定者数

診療放射線技師 1名

臨床検査技師 1名

作業療法士 1名

##### (2) 採用予定日

平成24年4月1日

##### (3) 申請理由

以下のとおり欠員補充等の必要があるため、採用者を確保しようとするもの

診療放射線技師	昨年度の採用試験で採用できず欠員となっていたものを補充しようとするもの。
臨床検査技師	来年度に育児休業により1名欠員が生ずる見込みであり(来年度中1年間)、また来年度末に定年退職予定者(2名)があることから、この欠員1名について採用者を確保しようとするもの。
作業療法士	厚生病院では現在1名体制のためすべての必要患者に対応できない状況であり、また休暇時等のバックアップ体制も十分でないことから、人員を増員し体制を強化しようとするもの。

(4) 選定方法

病院局において採用試験を実施する。

ア 試験内容

- ・論文試験(公務員として必要な識見、思考力等及び専門的知識についての記述式試験)
- ・面接試験

イ 受験資格

【年齢】

昭和27年4月2日以降に生まれた者(H24.4.1時点で59歳以下の者)

【資格・免許】

診療放射線技師	診療放射線技師免許を有する者(又は取得見込みの者)
臨床検査技師	臨床検査技師の免許を有する者(又は取得見込みの者)
作業療法士	作業療法士の免許を有する者(又は取得見込みの者)

(5) 人事委員会の判断

この職は、「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。

③ 病院局分(薬剤師)

(1) 申請のあった職、採用予定者数

薬剤師 4名

(2) 採用予定日

平成24年4月1日

(3) 申請理由

以下の病院機能の強化等のために、薬剤師を新たに病棟に配置しようとするものであり、今年度の競争試験での採用予定者以上に採用者を確保する必要がある。

- ・病棟における入院患者への配薬・一般注射薬のミキシング等の専門性が要求される業務に薬剤師を従事させ、医療事故防止を図ること。
- ・入院患者への薬剤投与・服薬指導管理業務の強化を図り、医療の質の高度化に対応すること。

今年度の競争試験の採用予定者は現職員の退職による欠員を補充しようとするものであったが、この職員の採用を伴う病院の機能強化の方針は9月中旬(競争試験の合格発表以降)に決定されたものである。

薬剤師の職は、人事委員会が実施した競争試験では応募者数が8人と少なく、さらに今の時期の大卒募集ということで競争試験での受験者確保に不安があるため、選考試験に切り替えることとした。

受験者については、病院薬剤部経由等で有資格者や大学への周知・勧誘などを行うことで確保できると考えている。

なお、試験内容も人事委員会の試験に準ずること及び病院薬剤師が面接を行うことで、競争試験での採用者との均衡を失しないよう配慮したい。

(4) 選定方法

病院局において、人事委員会が実施する採用試験に準じ試験を実施する。

試験内容

- ・教養試験(公務員として必要な一般的な知識及び知能についての筆記試験)
- ・専門試験(必要な専門的知識についての筆記試験)
- ・論文試験(公務員として必要な識見、思考力、表現力等の能力、必要な専門的知識についての筆記)

述試験)

・面接試験

資格要件

・昭和51年4月2日以降に生まれた者（H24.4.1時点で35歳以下の者）

・薬剤師免許を有する者（又は取得見込みの者）

(5) 人事委員会の判断

この職は、「競争試験によりがたい場合に、個別に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るため、人事委員会が今年度実施した競争試験で採用者を確保することが原則のところだが、今回の採用者確保の必要性はその合格者決定以降に発生したものであり、採用者確保が別途必要であることは理解できる。

採用候補者の選定を競争試験ではなく選考によること及びその選定方法も適当であると判断する。

【質 疑】

委 員

薬剤師は、もともと今年の大学卒業程度試験での最終合格者数が足りていなかったのか。

事務局

薬剤師の増員方針が決まったのが9月中旬であり、大学卒業程度試験の最終合格者を決定した後だったため、今回の申請となったもの。

委 員

これから4人の薬剤師を確保することは難しいのではないだろうか。

事務局

来年3月卒業者は、薬学部の6年制移行後初の卒業者である。現場としても、ここ2年間くらいは新卒者が出ていないということが背景にあり、もともと足りていない状況にあると考える。

加えて、民間企業の給与などが好条件であり、薬剤師の人材確保が難しい状況もある。

5 議案第5号

鳥取県立米子高等技術専門校における有機溶剤業務に係る有機溶剤中毒予防規則の一部適用除外認定について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説 明】

鳥取県立米子高等技術専門校が有機溶剤業務に労働者を従事させる場合において、有機溶剤中毒予防規則（昭和47年労働省令第36号。以下単に「省令」という。）第3条第1号に該当することについて、同条に基づき、以下のとおり認定しようとするもの。

① 認定する内容

鳥取県立米子高等技術専門校からの申請のあった有機溶剤業務（有機溶剤等を用いて行う洗浄又は払拭の業務に限る。）については、作業時間1時間に消費する有機溶剤等の量が、省令に定める有機溶剤等の許容消費量を常態として超えないこと。

(1) 鳥取県立米子高等技術専門校における有機溶剤業務

ア 使用する有機溶剤等

トルエン(第二種有機溶剤等)、ガソリン(第三種有機溶剤等)

イ 有機溶剤業務に従事する労働者等

有機溶剤業務に従事する鳥取県立米子高等技術専門校職員（4名）及び生徒

ウ 認定に係る有機溶剤業務

自動車整備科の工作基本実習及び自動車整備実習において、有機溶剤等を使用して塗装部の払拭等を行っている。

(ア) トルエン

・自動車の錆び付いた鉄部品を塗装する際、作業員1名が、ウエスにトルエンを1回当たり10g程度染みこませ、塗装部をウエスにより払拭する。

・使用した塗装器具をウエスにより払拭する。

- ・これらの作業を最も多い場合で1時間当たり4回行う（最大消費量40g）

(イ) ガソリン

- ・作業員1名が、洗浄用の容器にガソリンを40g程度入れておき、自動車の汚れた燃料装置部品をつけ込んで洗浄する。
- ・作業員1名が、ウェスにガソリンを1回当たり10g程度染みこませ、自動車の燃料装置の汚れた部品を払拭する。
- ・これらの作業を最も多い場合で1時間当たり4回行う（最大消費量200g）

エ 有機溶剤業務を行う場所

自動車整備科第1実習場及び第2実習場（いずれもタンク等の内部以外の場所）

開口率	(第1実習場) 89.01㎡（開口部） ÷ 1,569.11㎡（総面積） = <b>5.67%</b> > 3%
	(第2実習場) 30.14㎡（開口部） ÷ 947.37㎡（総面積） = <b>3.18%</b> > 3%

※「タンク等の内部」とは、通風が不十分な屋内作業場等をいい、具体的には、「天井、床及び周壁の総面積に対する直接外気に向かって開放されている窓その他の開口部の面積の比率（開口率）が3%以下の屋内作業場をいう。「タンク等の内部」に該当する場合、適用条項は省令第3条第1項第1号ではなく同項第2号となり、認定基準がより厳格になる（「1日に消費する有機溶剤等の量が有機溶剤等の許容消費量を常に超えないとき」となる。）。

(2) 認定基準（省令第3条第1項第1号）

屋内作業場のうちタンク等の内部以外の場所において当該業務に労働者を従事させる場合で、作業時間1時間に消費する有機溶剤等の量が有機溶剤等の許容消費量を常態として超えないとき。

※「許容消費量を常態として超えない」とは、一時的に超えることはあっても、通常の状態として超えなければ足りる趣旨である。具体的には、作業の性質上明らかに有機溶剤等の消費量が許容消費量より少ないような業務、過去三ヶ月間の有機溶剤等の消費量を調査の結果、許容消費量を超える可能性がないと認められる業務等であることを要する。

(3) 有機溶剤等の消費量と許容消費量

ア 作業時間1時間に消費する有機溶剤等の消費量と許容消費量

トルエン	10g（最大40g）×1.0 ≤ <b>60g</b> （許容消費量）= 2/5 × 150㎡（作業場の気積）
ガソリン	50g（最大200g）×1.0 ≤ <b>225g</b> （許容消費量）= 3/2 × 150㎡（作業場の気積）

※作業時間1時間に消費する有機溶剤等の消費量には、省令第3条第2項において準用する省令第2条第2項の規定により厚生労働大臣が別に定める数値を乗ずることとなる。本件において有機溶剤等の消費量に乗ずることとなる数値は「1.0」である。

※作業場の気積は、第1実習場が**1,810.52㎡**、第2実習場が**862.71㎡**であるが、許容消費量を計算する上では作業場の気積は**150㎡**が上限となる。

イ 認定基準に該当するかどうかの判断

アのとおり通常の状態では有機溶剤等の消費量が許容消費量を超えるものではなく、また、過去3ヶ月間における有機溶剤等の消費量は0gであったことから、認定基準に該当するものと判断。

② 認定日

平成23年10月4日

【質疑】

委員

生徒に関しては、この認定とは関係がないが、当然似たような話で取り扱うことになるのか。

事務局

そういう前提である。適切に生徒に指導を行うという前提で申請があがってきていると認識している。

委員

今この申請が出てきたのは、何か状況が変わったからなのか。

事務局

毎年行っている事業場調査の結果、同校において法令に基づく必要な措置を講じず有機溶剤業務を行っていることがわかったため、指導した結果、当該認定申請が出されたものである。

6 報告第1号

2011年度 賃金、労働条件改善に関する要求書について、事務局が説明した。

【説明】

2011年9月21日

鳥取県人事委員会  
委員長 曾我紀厚様

鳥取県職員労働組合  
執行委員長 片山 武彦



鳥取県教職員組合  
執行委員長 前田 厚彦



鳥取県高等学校教職員組合  
執行委員長 坂口 俊広



鳥取県教育委員会事務局職員組合  
執行委員長 綿本 宏昭



鳥取県非常勤職員労働組合  
執行委員長 黒田 和夫



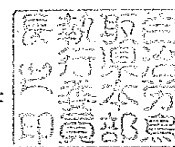
鳥取県現業公企職員労働組合  
執行委員長代行 青木 斉



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 木村 勝典



全日本自治団体労働組合鳥取県本部  
執行委員長 本川 博孝



2011年度 賃金、労働条件改善に関する要求書

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。

このたび、その対価としての賃金労働条件の改善について、組合員の要望を要求書に取りまとめました。貴委員会におかれましては、地方公務員の労働基本権が剥奪されているが故に、労働条件整備に関わっていることを自覚していただき、要求実現のための代償機能を果たしていただけるよう要望します。



## 記

### 1 賃金、手当について

#### (1) 2011年度給与改定勧告について

地方公務員法第24条3項に基づいた、公平・公正な給与改定勧告を行い、賃金水準を国、他県と均衡するように改善すること。

#### (2) 賃金、手当の改善について

- ① 全ての職種において、採用前職歴の給与への換算方法を類似する職務に従事した期間を10割、それ以外の期間を8割とすること。
- ② 全ての給料表および級において号給延長を行うこと。
- 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。
- ④ 労働基準法改正の主旨を尊重し、月45時間を超える時間外勤務手当の支給率を150/100の対象とすること。
- ⑤ 配偶者とその他の扶養親族との格差をなくし、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。
- ⑥ 労働組合休職専従者に対する差別的取扱いを廃止し、復職時昇給調整を民間に準じ3/3に是正すること。
- ⑦ 交通機関等利用職員に対する通勤手当について、特急料金にかかる弁済を2/2とし、長距離通勤者の自己負担を軽減すること。
- ⑧ 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。

#### (3) 職種別の賃金改善について

- ① 教育職給料表(一)、(二)の統合については、労使協議をふまえ、一方的に勧告を行わないこと。
- ② 寄宿舎教員について、主任、副主任制度をやめて、スタッフ職として職位を適正に整備すること。

#### (4) その他

給与、一時金の改定日を統一すること。

### 2 労働時間、休暇および休業について

- (1) 地域社会活動への参画、ワーク・ライフ・バランスの確立、次世代育成支援などを図るため、年間総労働時間1,800時間を確立すること。また、勤務地域制限異動制度を整備すること。
- (2) 賃金不払残業の実態と問題点を把握し、労働監督権を行使すること。
- (3) 定数削減によって職員一人あたりの業務量が増大し、心身疾患の主要因である長時間勤務の原因となっていることから、任命権者に職員定数増を指導すること。
- (4) 労働基準法が定める時間外勤務の限度である年間360時間を超えた職員の属する職場を調査し、改善を指導すること。また、連年で360時間を超えた職員が存在する職場に対し、人員増など具体的な指導を行うこと。
- (5) 育児、介護を行う職員については、月24時間、年150時間を超えて時間外勤務をさせてはならない法を厳守させること。
- (6) 誰もが利用できる短時間勤務制度を創設すること。

- (7) 介護休暇の期間を1年まで延長するとともに、育児休業取得者と同等の昇給復元措置を講じること。
- (8) 育児、介護をするための離職、再採用制度を整備すること。
- (9) 育児時間を1日2回120分に延長し、小学校就学前の子までに拡充すること。
- (10) 組合活動に関わる無給の休暇制度を創設すること。

### 3 男女平等の公務職場の実現について

- (1) 公務における男女平等の実現を人事行政の重要事項と位置づけ、女性職員の各年齢層の登用実態を調査し、職員の構成比率と著しく異なる場合は改善を指導すること。
- (2) 育児休業および育児のための短時間勤務の男性職員の取得促進、次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画」の着実な実施に向け、条件整備や取得率の数値目標を明確にするなどの指導をすること。

### 4 非常勤職員、臨時的任用職員等の労働条件の改善について

本来であれば、全ての労働者に適用されるべき「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）」の主旨に従い、地方公務員短時間労働者に対する差別的待遇を是正すること。

- ① 非常勤職員および臨時的任用職員の雇用期間制限を撤廃すること。
- ② 非常勤職員には、時間外勤務命令を行わないこと。
- ③ やむを得ず、非常勤職員に時間外勤務を命令した場合には、正規職員と同等に所定内（任用条件通知書に記した勤務時間）を超えた時間に対し割増賃金を支給すること。
- ④ 学校現場における臨時的任用職員を雇用する際に再雇用を前提とした空白期間を設けないこと。
- ⑤ 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。

### 5 福利、厚生施策等について

- (1) 地方公務員法第8条の第1項第2号を踏まえて、公務員の健康管理と福利、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指導すること。
- (2) メンタルヘルス対策については、予防策に重点を置いた健康管理体制の充実のため、職場環境などの把握、調査、研究を行い労働監督権に基づいた具体的改善指示を関係機関におこなうこと。
- (3) 2008年度末の労働災害を再発させないため、労安指導機能を果たすとともに、全職場で安全衛生委員会を設置し指導すること。

### 6 その他の労働条件の改善に関わる事項について

- (1) 新たな人事制度の整備に当たっては、中立、公正な人事行政や勤務条件を所管する立場から、必要な役割を果たすこと。また、国家公務員の給与法第21条に準じて、給与決定に関わって苦情がある場合の審査申し立て制度の条例化を勧告するとともに、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。
- (2) 公務職場への外国人の採用、障がい者の雇用を促進すること。そのために必要な職場環境の整備を指導すること。

### 7 勧告に当たっては、労働組合と十分交渉、協議すること。

以上

## 7 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】

#### I 勧告日 平成23年9月30日（金）

#### II 勧告等の概要

##### 1 給与改定

**月例給** 国家公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差（ $\Delta 0.23\%$ ： $\Delta 899$ 円）を解消するため、50歳台を中心に40歳台以上を念頭に置き、月例給は引き下げる

##### (1) 俸給表の引下げ改定

###### ①行政職（一）

・50歳台が在職する号俸を最大 $\Delta 0.5\%$ 、40歳台後半層が在職する号俸を $\Delta 0.4\%$ 、それぞれ引き下げ、40歳台前半層が在職する号俸で収れんさせる。

###### ②その他の俸給表

・行政職（一）との均衡を考慮した引下げ（医療職（一）等は、除外）

※給与構造改革の俸給水準引下げに伴う経過措置額についても、併せて引き下げる。

##### (2) 実施時期 公布日の翌月から

※4月から改定までの較差相当分は、12月期末手当で減額調整を行う。

**期末・勤勉手当** 期末・勤勉手当（現行3.95月）の改定は見送る

#### 【参考：本年の給与改定に係る東日本大震災の影響と人事院の判断】

民間給与実態調査は、東日本大震災のため、2ヶ月遅れで、岩手県、宮城県及び福島県を除く44都道府県で実施された。

このような中、人事院は、本年の給与改定について、次のように判断した。

・月例給／地域手当の級地区分を単位とした官民比較を行っているため、東北3県の影響は限定的。

・期末・勤勉手当／民間が国家公務員を上回ったが、上記東北3県について調査していない中で、当該手当の改定を行うべきと判断するに至らず、改定を見送り。

【参考】東北3県を除いた本年の民間・特別給の支給割合＝3.99月

#### 2 給与制度の改正等

##### (1) 経過措置額の廃止等

・給与構造改革における経過措置額（H18減給保障額）は、平成24年度は2分の1（上限1万円）を減額し、平成25年4月1日に廃止する。

・これにより生ずる原資を用い、若年・中堅層を中心に、給与構造改革実施のために抑制されてきた昇給を回復させる。

#### 【参考：給与構造改革と経過措置額について】

平成18年度から実施した給与構造改革において、地域の公務員給与がそれぞれの地域の民間賃金水準をより適切に反映したものとなるよう、公務員の給料表水準を民間賃金の低い地域を基準に、平均で4.8%引き下げる一方、個々の職員が受ける新たな俸給月額が昇給、昇格及び俸給表改定等により平成18年3月31日に受けていた俸給月額に達するまでの間は、経過措置を設けて段階的に実施することとしていたもの。

##### (2) その他（主なもののみ抜粋）

・定年延長も見据え、来年度以降、高齢層における官民の給与差を縮小する方向で昇格、昇給制度の見直しを検討する。

・民間における産業構造・組織形態の変化等への対応として、民間給与実態調査の対象産業の拡大、職種（役職）の定義・役職対応関係の見直し等について検討を行い、来年度以降、必要な対応を行う。

#### 3 国家公務員の給与減額支給措置に対する人事院の考え方

本年6月に内閣から国会に提出された「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」について、現行の給与改定の仕組みとの関係、法案提出過程における職員の合意、給与減額支給措置の期間等の観点から人事院の考え方を述べ、国会で審議を尽くすよう要請する。

#### 4 国家公務員制度改革に関する報告

##### (1) 国家公務員制度改革の前提となる基本認識

国家公務員制度改革は、民間と異なる国家行政や国家公務員の労使関係の特徴を関係者の共通認識としつつ、議論を尽くし、国民の十分な理解と納得を得て進めるべき。

##### (2) 国家公務員制度改革関連法案に関する論点

人事院として、改革法案に盛り込まれた制度改革案に関し、今後更に議論を深める必要があると考える主な論点は、次のとおり。

###### ア 人事行政の公正の確保に関する論点

- ・採用試験及び研修の公正な実施の確保
- ・幹部職員人事の公正確保

###### イ 協約締結権付与に関する論点

- ・協約締結権付与の必要性と国民の利害・得失の明確化
- ・勤務条件に対する民主的コントロールと当事者能力の確保
- ・複数の労働組合との交渉を通じた勤務条件の決定等
- ・具体的な労使交渉の在り方
- ・仲裁裁定の実効性の確保
- ・引き続き労働基本権が制約される職員の代償措置

##### (3) 国家公務員制度改革基本法に定める課題等についての取組

###### ア 能力・実績に基づく人事管理の推進

採用試験の再編、体系的人材育成等に取り組み、人事評価制度の適切な運用を支援する。

###### イ 職員の勤務環境の整備

男性の育児休業取得促進の一助として短期間の取得者の期末手当の支給割合を見直すと共に、超過勤務縮減のための政府全体としての取組や東日本大震災の惨事ストレス対応を含めた心の健康づくり対策を進める。

### Ⅲ 定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出【骨子】

#### 1 国家公務員制度改革基本法の規定を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から平成37年度に向けて、定年を段階的に65歳まで引き上げることが適当である。

- ・平成25年度から3年に1歳ずつ段階的に定年を引き上げ、平成37年度に65歳定年とする。
- ・段階的な定年の引上げ期間中は、定年退職後、年金が満額支給される65歳までの間について、再任用制度の活用の拡大を通じて65歳までの雇用を確保する。

#### 2 民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳超の職員の年間給与を60歳前の70%水準に設定する。

- ・60歳台前半層の民間企業従業員の年間所得が60歳前の年間給与の約70%であることを踏まえ、60歳を超える職員の年間給与について、60歳に達した日の属する年度の翌年度から、60歳前の70%に設定する。
- ・具体的には、俸給月額の水準を一定程度確保（60歳前の73%）することとし、その分期末・勤勉手当の年間支給月数を60歳前の職員に比べて引き下げる。（年間3 00月）
- ・60歳を超える職員は、昇給しない。諸手当は基本的に60歳前と同様の手当を支給する。

#### 3 能力・実績に基づく人事管理の徹底、当面役職定年制の導入により組織活力を維持する。

- ・管理職の新陳代謝を図り組織活力を維持するため、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるまでの間の当分の間の措置として、本府省の管理職が現行の定年である60歳に達した場合に他の官職に異動させることとする役職定年制を導入する。
- ・役職定年により異動した職員の俸給は、役職定年による異動前に受けていた号俸の俸給月額の73%とする。ただし、その額は異動後にその者が属する職務の級の最高号俸を超えないものとする。

#### 4 短時間勤務制の導入や節目節目での意向聴取等を通じ、60歳超の多様な働き方を実現する。

- ・60歳以降の働き方等についての人事当局による意向聴取を通じ、多様な働き方を実現させる。
- ・短時間勤務を希望する職員を短時間勤務ポストに異動させることを可能とし、これにより若年・中堅層の採用・昇進機会を確保する。

#### 7 次回の人事委員会の開催

平成23年10月13日（木）午前10時から開催することとした。