

人事委員会議事録（第1669回）

1 開催日時

令和3年10月4日（月）15：10～16：30

2 開催場所

兵庫県人事委員会 審理室

3 会議に出席した者

委員	松田直人	委員長
	鈴木尉久	委員
	長尾真	委員
事務局職員	西村嘉浩	事務局長
	森本剛史	任用課長
	吉川昭裕	給与課長
	岡野揮代美	任用課副課長兼給与課副課長

開 会

第1号議案

議事録の承認を求める件

人事委員会議事録（第1668回）について、審議の結果、原案どおり承認した。

協議事項1

職員の給与等に関する報告及び勧告の取扱い

報告事項1

職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査等の結果

給与課長が、標記調査の結果を報告するとともに、本年の職員の給与等に関する報告及び勧告の取扱いを説明した。

（委員）

職種別民間給与実態調査の結果で、「定年年齢を60歳から引き上げた事業所」における給与の状況が記載されているが、そのような事業所数はどれくらいあるのか。

（事務局）

実際調査した事業所のうち、率にして16.5%、事業所数としては60弱である。

（委員）

調査結果によると、民間の場合60歳を超える従業員の年間給与水準は課長級で60歳前の74.7%、非管理職で76.9%ということだが、国の場合は60歳前の7割水準とする措置を講じるということか。

（事務局）

民間の60歳以上の従業員の年間給与水準の調査結果を、定年引上げ導入の際の給与

決定の参考としているが、調査結果は年々下がっている傾向にある。

(委員)

同一労働同一賃金という考え方もあり、どのような水準とするかは非常に難しい問題である。県が7割水準にすれば、追隨する民間企業も出てくるのではないか。

(事務局)

国家公務員が7割水準にすれば、均衡の原則に基づき、国に合わせざるを得ない。県に追隨する企業も出てくるのが予想される一方、調査事業所の中には、技術力の高い人材を流出させないため給与水準を維持しているというところもあった。

(委員)

月例給の改定がある場合、適用はいつからとなるのか。

(事務局)

月例給の公民較差はその年の4月時点の給与を比較していることから、増額改定の場合は、4月に遡って適用し、4月時点からの差額を年度内に支払う。減額改定の場合は、減額は通常1月からになるが、年収ベースで民間水準と均衡を図るため、差額を年度内の給与から引き去る。どちらにせよ、年度内に精算している。

(委員)

人事行政の諸課題については、課題の提示のみで、具体策までは人事委員会としては言及しないのか。

(事務局)

すぐに対応すべき課題や、長期的に考えなければならない課題等様々な課題があるが、その中でも定年引上げは直近で対応していく課題だと考えている。具体的な対応が必要で、条例改正が必要なものは、報告ではなく勧告として記載している。

(委員)

民間で在宅勤務手当を支給している場合、通勤手当は減らされているのか。

(事務局)

事業所への聞き取りでは、勤務実績に合わせて通勤手当を精算している事業所もあったが、在宅勤務により個人が負担する電気代などが明確になりにくいため、通勤手当も精算しないという事業所も見受けられた。

出勤者の7割削減をめざしていたが、その場合は週に2日ほどの出勤となり、定期代を支給するよりも回数券代を支給した方が安くはなる。出勤日数に応じた通勤手当の支給とすべきと言えないことはないが、在宅勤務時の電気代等の手当も行っておらず、個別に精算する必要がある等繁雑な面もある。人事院は在宅勤務制度のあり方について研究を進めていくとのことであり、その結果を受けて対応していく。

(委員)

今勧告の職員への最も大きな影響は、この冬の賞与が下がるということであるが、民間との均衡を踏まえるとやむを得ないということか。

(事務局)

昨年は賞与を0.05月引き下げたが、今回はその3倍の引下げとなる。ここまで大きく下がるのはリーマンショック以来となるので、職員にとっては影響が大きい。

(委員)

管理職手当の減額措置について、取り止める目処は立てられるのか。ある程度人事評価が高い職員は早く元に戻るようにした方がよいのではないか。引き下げばかりというのもどうかという気がする。

(事務局)

今年度は「行財政運営方針」の3年に1回の見直しの年であり、平成20年から長期にわたって継続している措置であるので、引き続き行うかどうかは議論が行われると考えている。

報告事項2

行政B（高卒程度）採用試験筆記試験の実施状況

任用課長が、標記試験の実施状況を報告した。

(委員)

警察事務職、教育事務職、小中学校事務職は、少人数であっても行政B（高卒程度）で採用する必要があるのか。行政A（大卒程度）で採用すれば、必要人数は確保できるのではないか。

(事務局)

行政Bは、不況時には高卒者の雇用の受け皿になっている面がある。年により採用があったりなかったりすると、受験者が不安定な立場に置かれることになり、よい人材が確保できなくなる可能性があるため、少人数でも継続して採用している。

(委員)

多様な学歴や年齢の人材を採用する方が組織に活力が生まれるから、少人数でも採用する意義はあるのではないか。

報告事項3

経験者採用試験の申込状況

任用課長が、標記試験の申込状況を報告した。

(委員)

広報活動で第二新卒者の年齢層にターゲットを絞るのはよいことだ。民間企業を経験して合わないと思った人が興味をもってくれるかもしれない。

25歳から27歳までは行政Aと経験者B区分の両方を受験できるが、行政Aの面接で第二新卒者が新卒者の中に少しだけ混ざっているのは違和感があった。受験年齢を分け、経験者B区分の採用枠を広げる方が、受験する側も受験しやすいのではないか。

(委員)

行政Aは試験科目に法律や経済の専門試験があるが、経験者は職務経歴書と論文試験のみとなっている。公務員経験者など法律・経済が得意な者を行政Aの受験に誘導し、経験者B区分は民間企業経験のある第二新卒者に特化することはできないか。

報告事項4

任命権者が行った処分

任用課長が、教育委員会が行った2件の懲戒処分の内容及び理由を説明した。

(委員)

同僚職員が校長に本件非違行為の事実を報告したのは1回だけか。

(事務局)

校長は、同僚職員から教頭を通じて何度も報告を受け、前任校長時代には教頭として報告を受けていた。

(委員)

何度も報告を受けながら口頭注意に止めていたのであれば、校長の責任は重い。

(委員)

同校の特別支援学級は、担当教諭以外が行き来しにくい場所にあると新聞報道されていた。そのため他の教職員の目が十分に行き届かず、非違行為が長期にわたって続く一因となったのではないか。

閉 会