

平成28年度 第3回人事委員会 会議結果

1 開催日時

平成28年5月19日（木）午前10時～10時50分

2 開催場所

審理監査室（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	上田博久			
【事務局職員】	事務局長	三王寺由道	次長兼任用課長	今岡誠一	
	給与課長	吉野一朗	係長	富山哲明	
	係長	湯ノ口修	係長	古川真史	
【傍聴者】		なし			

4 議題

- 議案第1号 平成28年度鳥取県警察官採用試験（警察官A（1回目））の第1次試験合格者の決定について
- 議案第2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3号 平成27年（不）第1号事案に係る判定について
- 議案第4号 審査請求の受理及び審査員の指名について
- 議案第5号 人事委員会規則及び人事委員会委員長通知の一部改正について（勤勉手当関係）
- 議案第6号 「2016年度給与勧告等に関する要求書」に対する回答について
- 議案第7号 労働基準法第41条の規定に基づく宿日直勤務の許可について

5 議事の公開・非公開

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2号、第5号、第6号及び第7号は公開、議案第1号、第3号及び第4号は非公開とすることについて全員の合意を得た。

6 議事

◇議案第1号

平成28年度鳥取県警察官採用試験（警察官A（1回目））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。

◇議案第2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（以下「任用規則」という。）第19条第2項の規定に基づく選考職の承認について、鳥取県営病院事業管理者から下記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
病院薬剤師
- 2 採用予定者数
10名程度
- 3 採用予定日
平成29年4月1日又はこれ以前の日
- 4 申請理由
早急に欠員補充を行う必要があるため。
- 5 選考基準及び選定方法
病院局において選考を実施。
 - (1) 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（個別面接による人物、専門的知識についての口述試験）
 - (2) 受験資格
 - ア 年齢要件：昭和32年4月2日以降生まれの者
 - イ 資格免許：次のいずれかの要件を満たす者
 - ①次期国家試験に合格し、薬剤師免許を取得する見込みの者
 - ②薬剤師免許を有する者（今春実施の国家試験に合格し、採用予定日までに免許登録完了予定の者を含む。）
- 6 任用規則運用方針第19条関係第2項ただし書による特例承認を要する期間及び理由
 - (1) 期間
平成31年3月31日まで
 - (2) 理由
県立病院薬剤師確保に当たっては、関係機関と連携をとりながら大学訪問、就職ガイダンス参加等積極的に受験者確保に取り組んでいるところであるが、十分な受験者数及び採用者数の確保に至っていない。
平成28年5月1日現在、薬剤師定数38人に対し現員28人。不足10人を補う職員の負担は過大であり、更に育児支援制度の利用により人材不足が一層深刻化することが懸念されるため、早急に人材確保を図る必要がある。
また、平成30年秋には中央病院建替えと同時に病床数を増加する予定であり、少なくとも平成30年度まで人材確保の必要性は極めて高い状態が続くことが見込まれる。
県内薬剤師は慢性的に不足している状況にあるため、受験者確保のため新卒・既卒を問わず時機

をとらえて採用試験を行うために機動的な募集を可能としたい。

7 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、特例承認を要する期間及び理由も適当であると判断する。

【質 疑】

委 員

3年間が適切かどうかを判断するのは難しいが、欠員がかなり多いので、薬剤師の3年くらいはこういう厳しい状況が続くと言うことだな。

事務局

そのとおり。需要が高い時期である。

◇議案第3号

平成27年(不)第1号事案に係る判定について、事務局が説明し、原案を一部修正の上決定した。

◇議案第4号

審査請求の受理及び審査員の指名について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

◇議案第5号

人事委員会規則及び人事委員会委員長通知の一部改正(勤勉手当関係)について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説 明】

以下のとおり人事委員会規則及び人事委員会委員長通知の一部を改正しようとするもの。

1 改正する規則等の名称

- (1) 期末手当及び勤勉手当の支給に関する規則(昭和41年鳥取県人事委員会規則第4号)
- (2) 期末手当及び勤勉手当の運用について(昭和41年2月1日付発鳥人委第12号)

2 概要

- (1) 勤勉手当の成績区分ごとの成績率及び職員の区分ごとの支給総額の上限の改正

平成27年の人事委員会勧告を受けて、職員の給与に関する条例が一部改正され、期末・勤勉手当の支給割合が引上げられたことを踏まえ、勤勉手当の成績区分ごとの成績率の適用範囲等を改正する。

<勤勉手当に係る条例改正の内容> (一般の職員)

○ 支給割合を年間0.07月分引上げ(H27年勧告前1.5月分 → 1.57月分)

【平成27年度】

12月期を0.07月分引上げ(H27年勧告前0.75月分 → 0.82月分)

※平成27年12月に規則等改正済み。

【平成28年度以降】

6月期及び12月期を各0.035月分引上げ(H27年勧告前0.75月分 → 0.785月分)

※今回規則等を改正する。

<改正の内容>

①本年6月以降支給分の勤勉手当にかかる成績区分ごとの成績率の適用範囲について改正する。

【成績区分ごとの成績率の適用範囲の考え方】

- ・「良好（標準）」・・・年間支給割合の引上げ分(0.07月)の1/2相当（半期分0.035）を引上げ。
- ・「特に優秀」の上限・・・年間の支給割合の1/2相当（半期分0.785）の2倍。
- ・上記以外・・・「良好（標準）」に対する現行の比率を維持。

※ 懲戒処分を受けた場合の成績率は通知で規定、その他は規則で規定している。

②本年6月以降支給分の勤勉手当にかかる職員の区分ごとの支給総額の上限について改正する。

(2) 勤勉手当の算定に係る勤務期間の取扱いに関する1月以下の短期間育児休業者の特例の新設
勤勉手当の算定に係る基準日(6/1又は12/1)前6月の期間内に育児休業をしていた職員のうち、承認に係る期間が1月以下である者の手当額の算定に当たって、手当額の算定に係る勤務期間から当該育児休業により休業した期間を除算しないこととする。

3 施行期日

平成28年6月1日

【質 疑】

委 員

改正規則第8条第2項第2号について、基準日をまたごととまたがまいと、連続する育児休暇は一期間とするということだ。

事務局

そのとおり。具体的に基準日をまたぐかどうかということについては、改正通知第3条及び第8条関係に記載している。

◇議案第6号

「2016年度給与勧告等に関する要求書」に対する回答について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説 明】

以下のとおり回答しようとするもの。

要求事項	回 答
一 賃金改善の要求	
(1) 行政、教育、医療サービスの全国水準を担保するため、給与水準も同様に全国水準に合わせて改善すること。	○ 本県職員の給与水準については、引き続き、民間給与実態調査結果を踏まえ、国や他県の状況等を総合的に勘案し、県民・職員の理解が得られるようなものとしていきたいと考えています。
(2) 人材確保が困難化している獣医師、薬剤師、看護師、教員等について、待遇を改善することなどにより適正な人員を確保すること。	○ 職種による人材確保の困難な状況や人材を確保するための適切な方策等については、任命権者の意見も伺いながら、人材確保の困難な状況や初任給格付け等の状況に応じて、国や他県等の取組も参考にして、本委員会として

	<p>何ができるのか、引き続き、必要な検討をしていきたいと考えています。なお、病院の薬剤師については、H26年度から採用者の上限年齢を35歳から59歳に引き上げるとともに、より効果的に人材確保が行えるよう、昨年度からは病院局が直接採用することとしたところです。</p>
<p>(3) 月例給と一時金の改定日を統一すること。</p>	<p>○ 勧告の実施日に関する考え方については、平成21年度の給与報告で整理したとおりですので、これを変更する考えはありません。</p>
<p>二 臨時・非常勤職員の処遇改善の要求</p>	
<p>(1) 臨時・非常勤職員の任用や処遇改善に関わって、総務省通知「臨時・非常勤職員及び任期付き職員の任用等について」(2014年7月4日、総行公59号)をふまえ、人事委員会として可能な対応を行うこと。</p>	<p>○ 臨時的任用職員及び非常勤職員の処遇については、例年、給与勧告に併せて報告等を行ってきており、引き続き、同様に考えていきたいと思っています。なお、具体的な臨時的任用職員の給与や非常勤職員の給与ほか勤務条件については、条例上、任命権者が定めることとなっていますので、任命権者とよく協議をしていただきたいと考えています。</p>
<p>(2) 臨時・非常勤職員の休暇制度を拡充するよう各任命権者に対して指導すること。</p>	<p>○ 臨時的任用職員の休暇制度の在り方については、同様に公務の執行上の特別な事情により置かれている非常勤職員の休暇制度を所管する任命権者と引き続きよく連携を取り合い、制度の趣旨や国、他県等の状況を踏まえながら、正職員との均衡なども踏まえつつ、県民(納税者)の理解が得られるようなものとしていきたいと考えています。</p>
<p>(3) 学校現場における臨時的任用職員を雇用する際、再任用を前提とした空白期間を設けないこと。</p>	<p>○ 臨時的任用職員の任用については、H26年7月の総務省通知の趣旨も踏まえ、地公法等法令の範囲内で対応します。</p>
<p>三 職位整備の要求</p>	
<p>(1) 少数職種をはじめとする職位の整備を前進させるとともに、「人材育成、能力開発に向けた基本方針」にもとづいた公正な任用を行うよう各任命権者に対して指導すること。</p>	<p>○ 本委員会としては、公務の能率的な運営の観点からの現行級別配置に特段の不具合を認識できないとともに、どのような級別配置が適正なのかは、公務の執行体制と密接不可分な事項であると認識しています。なお、公正な任用については、職員の意欲・能力を高め、組織の活性化と行政サービスの質及び公務能率の向上を図るため、職員の能力・実績を的確に評価して公正に処遇することが重要と考えていることから、例年、給与勧告に併せて本委員会の考え方などについて報告等を行ってきており、引き続き、同様に考えていきたいと思っています。</p>
<p>(2) 職員の士気、モチベーション維持のため、職位の整備を進めるよう任命権者に指導すること。</p>	<p>○ 職位の整備は公務の執行体制と密接不可分な事項であると認識していますので、任命権者とよく話し合ってください。</p>

四 諸手当改善の要求	
(1) 月45時間を超える時間外勤務手当の支給率を150/100とすること。	○ 民間事業所の状況、国や他県の状況等を踏まえながら、県民（納税者）の理解が得られるようなものとしたいと考えています。
(2) 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、特急料金にかかる支給率を2/2とすること。	○ 特急料金については、長距離通勤者の負担軽減のほか公共交通機関の利用促進の観点も踏まえ、その支給要件も含めて、労使双方の意見を伺いながら、必要な検討をしたいと考えています。
イ 自動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。	○ 自家用車等の通勤手当額については、算定に当たっての基礎条件の変動状況等も勘案し、労使双方の意見を伺いながら、必要な検討をしたいと考えています。なお、通勤手当は、職員の通勤に要する経費を補助することを目的とする手当であり、通勤に要する実費を弁済するものではないと考えています。
五 休暇制度改善の要求	
(1) 病気休暇制度を以下のとおり改善すること。	
ア 現在1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。	○ 制度の趣旨や国、他県等の状況を踏まえながら、県民（納税者）の理解が得られるようなものとしたいと考えています。
イ メンタル疾患に関する休暇期間を180日へ延長すること。	○ 制度の趣旨や国、他県等の状況を踏まえながら、県民（納税者）の理解が得られるようなものとしたいと考えています。
(2) 介護休暇を以下の通り改善すること。	
ア 介護休暇の期間を1年に延長すること。	○ 制度の趣旨や国、他県等の状況を踏まえながら、県民（納税者）の理解が得られるようなものとしたいと考えています。
イ 介護休暇を分割で取得できるようにすること。	○ 制度の趣旨や国、他県等の状況を踏まえながら、県民（納税者）の理解が得られるようなものとしたいと考えています。
(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。	○ 現行制度を変更することは、考えていません。
(4) 子の看護休暇の対象を家族に拡充し、家族看護休暇とすること。	○ 制度の趣旨や国、他県等の状況を踏まえながら、県民（納税者）の理解が得られるようなものとしたいと考えています。
(5) 不妊治療に関する休暇を以下の通り改善すること。	
ア 病気休暇が取得しやすい環境を整備するよう各任命権者に対して指導すること。	○ 良好で働きやすい職場環境の確保は、職場全体の士気や業務効率等の観点から重要な課題であると認識しています。このため、例年、給与勧告に併せて本委員会の考えなどについて報告等を行っているところであり、引き続き、同様に考えていきたいと思っています。
イ 現行病気休暇の適用にならない不妊治療	○ 休暇制度は、国、他の都道府県との均衡を考

	について特別休暇を制度化すること。	慮しながら、県民（納税者）の理解が得られるようなものとして考えています。
(6)	夏季休暇の取得期間を6月から10月に拡充すること。	○ 現行制度を変更することは、考えていません。
(7)	子育て部分休暇を小学6年生まで拡充すること。	○ 休暇制度は、国、他の都道府県との均衡を考慮しながら、県民（納税者）の理解が得られるようなものとして考えています。
六 職場環境改善の要求		
(1)	時間外勤務の正確な実態把握をもとに、適正な人員配置や増員、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各任命権者に対して指導すること。	○ 時間外勤務の縮減は、仕事と家庭生活の調和、職員の健康の保持・増進、公務能率の向上の観点から、重要な課題と認識しています。このため、例年、給与勧告に併せて本委員会の考えなどについて報告等を行っているところであり、引き続き、同様に考えていきたいと思っています。また、36協定の遵守状況を確認し、違反事業場には、引き続き、労働基準法に基づく改善指導をしていきます。
(2)	メンタル疾患罹患を含む業務による健康被害の防止策、労働災害の防止策を講じるよう管理職の責任を明確にして労安体制の確立をするよう任命権者を指導すること。	○ 各職場における職員の安全と健康の確保については、職員やその家族にとってのみならず、公務の効率的かつ的確な提供の観点からも極めて重要な課題であると認識しています。このため、例年、健康管理体制や職場復帰後の支援も含めた復帰支援策の充実、労働安全衛生法等法令遵守や労働災害が発生しないような体制づくりに関する本委員会の考えなどについて、給与勧告に併せて報告等を行ってきているところであり、引き続き、同様に考えていきたいと思っています。
(3)	セクハラ・パワハラが発生しないよう、任命権者への指導を含め積極的な対応を行うこと。また、発生した場合の対応について指針の見直しも含め、任命権者への指導を行うこと。	○ ハラスメントの防止については、職場全体の士気や業務効率の向上などの観点から重要な課題であると認識しており、例年、良好な職場環境づくりや任命権者として実態・課題などを的確に把握し、より適切な対応ができるような体制づくりなどについて、本委員会の考えなどを給与勧告に併せて報告等を行ってきているところであり、引き続き、同様に考えていきたいと思っています。
(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あるものとなるよう、各任命権者に指導すること。	○ 男女の別なく、子育てや家族等の介護を行う職員がその能力を十分に発揮し、高い士気を持って仕事ができる環境の整備は、職員のワークライフバランスの実現や公務能率の一層の向上の観点からも重要な取組であると認識しています。このため、例年、給与勧告に併せて本委員会の考えなどについて報告等を行っているところであり、引き続き、同様に考えていきたいと思っています。
(5)	休職者の職場復帰支援策を改善すること。	○ 休職者の職場復帰支援策については、引き続き

と。	き、仕事と家庭生活の両立支援、職員の健康保持の観点から、各任命権者の取組状況を注視していきます。
(6) 離職者の再採用制度を創設すること。	○ 離職者の再採用制度を創設することは考えていません。
(7) 誰もが利用できる短時間勤務制度を創設すること。	○ 制度を創設することは、考えていません。
(8) 職場の労働安全衛生が維持・向上するために必要な措置を講じるよう各任命権者に対して指導すること。	○ 各職場における職員の安全と健康の確保は、重要な課題であると認識しており、例年、労働安全衛生法等法令遵守や労働災害が発生しないような体制づくりに関する本委員会の考えなどについて、給与勧告に併せて報告等を行ってきているところであり、引き続き、同様に考えていきたいと思っています。
(9) 妊娠時の業務軽減のため、非常勤職員等を配置できるよう予算措置を講ずるよう指導すること。	○ 母性保護の観点から妊娠中の職員に対する配慮は重要と認識していますが、任命権者においては、既に、妊娠中の女性職員の負担軽減のための非常勤職員の配置を行うなどの取組を行われているところであり、予算措置については任命権者とよく話し合ってください。
七 高齢者雇用制度の要求	
(1) 年金支給開始年齢が63歳になるまでに定年延長を確実に実現するよう意見の申出を行うこと。	○ 雇用と年金の確実な接続は、官民間問わず大きな課題となっている中、必要な措置であると認識していますが、職員の定年については、地公法第28条の2第2項の規定により、国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものとされていますので、本委員会としては、今後とも国の検討状況等を注視することとし、定年延長自体について、意見の申出その他特段の言及をすることは考えていません。
(2) 雇用と年金の接続について、当面、職員の希望通りの再任用等を実現するとともに、高齢期の生活水準と適切な労働条件を確保するための対応をはかること。	○ 任命権者に対しては、政府閣議決定に伴う国通知も踏まえ、本県の実情に合った取組を求めるなど、本委員会として必要な対応をしていきます。また、再任用職員の給与水準に関しては、引き続き民間における給与水準の動向及び国における検討状況等を踏まえながら検討していきたいと考えています。
(3) 現行再任用制度での希望者全員の再任用を前提とした運用、または再任用短時間勤務の給与制度上の措置について必要な検討と報告・勧告を行うこと。	○ 任命権者に対しては、政府閣議決定に伴う国通知も踏まえ、本県の実情に合った取組を求めるなど、本委員会として必要な対応をしていきます。

◇議案第7号

労働基準法第41条の規定に基づく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】

鳥取県教育委員会から労働基準法第41条第3号及び労働基準法施行規則第23条の規定に基づき宿日直勤務の申請があり、適当と認められるので、申請のとおり許可しようとするもの。

1 申請内容

現在、博物館において、警備員（非常勤職員）が行っている、館内外の巡視業務等の宿直及び日直業務について、当該警備員が宿日直業務を行えない場合には、他の博物館職員が行えるようにするもの。

2 許可の要件

労働基準法施行規則第23条に基づく断続的な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) 宿直勤務については、相当の睡眠設備が設置してあること。

3 申請内容の検討

(1) 勤務の態様

勤務の態様は、館内の定時的巡視、電話の收受、非常事態発生等の対応（年5件程度）等の一般的な待機業務であり、労働密度が薄いと考えられる。

(2) 宿日直手当

職員の給与に関する条例第16条の2及び宿日直手当に関する規則第3条により、一般の宿日直手当、入院患者の病状の急変等に対処するための医師又は歯科医師の宿日直手当、特殊な業務を主として行う宿日直手当を規定している。

宿日直手当額

一般の業務 宿直 4,200円 日直 4,200円

(3) 宿日直の回数

基準を満たしている。

○宿日直の回数の基準

基準	宿直	日直
厚生労働省基準	週1回を限度	月1回を限度

○宿日直の回数の申請内容

事業所名	宿直	日直
鳥取県立博物館	週1回	月1回 (12/29～1/3の 年末年始のみ)

(4) 宿日直対象者

博物館の全職員（26名） ※1回の宿直員数、日直員数は1名

(5) 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

(6) 睡眠設備の設置

警備員室及び宿直室（31㎡）に寝具、冷暖房設備あり。
宿直勤務については、相当の睡眠設備があると認められる。

【質 疑】

委 員

申請内容では、警備員が宿日直業務を行えない場合とあるが、職員の宿日直業務はこういった場合の応援的な意味か。

事務局

そのとおり。申請内容のとおり5月下旬から警備員が宿日直業務をできない期間があるため、その期間について職員が宿日直を行うもの。

委 員

非常勤の警備員は何名配置しているのか。

事務局

2名である。

委 員

今回そのうち1名の方が勤務できない状況になったから、その1名の方の分を職員が行うということか。

事務局

そのとおり。

委 員

期間限定なのか。

事務局

そのとおり。その後も同じようなことがあれば、今回と同様の体制をとるとのこと。

7 次回人事委員会の開催

平成28年6月1日（水）午前10時から開催することとした。