

平成20年度 第3回人事委員会会議結果

1 開催日時

平成20年5月20日(火) 午前10時08分～午後0時20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

【傍聴者】 なし

4 議題

議案第1号 人事委員会通知の一部改正について

議案第2号 職員の昇任選考について

報告第1号 2008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 公平委員会事務委託団体の職員の懲戒処分について

協議等事項

(1) 5月定例会に付議予定の条例案の概要について

(2) 県民から寄せられた意見(県民の声)について

(3) 平成20年度現業職員から非現業職員への転任を前提とした能力実証の取組状況について

(4) 第51回全国人事委員会連合会公平事務研修会の研究テーマについて

(5) 平成20年度中国地方人事委員会協議会委員全員会議・事務局長会議の議題について

(6) 師範の職の新設について

(7) 全国人事委員会連合会分担金の削減の取扱いについて

5 会議の公開・非公開

議案第2号、報告第2号及び協議等事項を非公開とした。

6 議事

(1) 議案第1号

人事委員会通知の一部改正について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説 明】

事務の簡素化、軽減を図るために改正しようとするもの。今年度の報告から適用するようになりたい。

通知の名称

公益法人等への職員の派遣等に関する条例施行規則の運用について

概要

報告書の様式及び様式の備考を改正する。

- ・派遣先機関における報酬等の状況について、職務に従事した場合における給与との均衡をはかることが取決め書により確認できるものについては記入を省略できるものとする。
- ・派遣先機関における単身・家族同伴の別については、勤務地が外国である派遣職員についてのみ記入するものとする。
- ・職務復帰後の状況のうち、異動の状況について記入する場合の説明を加える。
- ・その他、所要の改正を行う。

施行日

平成20年5月20日

【質 疑】

事務局

この報告は、派遣した際に給与が下がっていないか、職員に不利益が生じていないかということをチェックするものだが、実際には不利益が生じないよう取決め書を交わして適正に取り扱っており、金額の記載までは必要ないだろうということ。

委 員

金額の部分以外でも報告には手間がかかりそうに思えるが、何故この部分のみの簡素化なのか。

事務局

金額の部分は派遣先団体に照会しなければならないため、他の部分よりも特に手間がかかっている。他の部分は任命権者が承知しているので照会しなくても作成できる。派遣先団体への照会に手間がかかり報告が遅れているという実態もあるので、派遣先団体へ照会しなくても報告できるようにしようとするもの。

委 員

派遣先や派遣職員はどのくらいあるのか。

事務局

派遣対象となる公益法人は23団体で公益法人への派遣は35名。特定法人は智頭急行のみで退職派遣者は1名。

委 員

それでは、事務の軽減を図るということで了承。

(2) 議案第2号

職員の昇任選考について、事務局が説明し、選考の結果、請求のとおり合格とすることに決定

した。

(3) 報告第1号

2008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】

これまでは、鳥取県職員労働組合、鳥取県教職員組合、鳥取県高等学校教職員組合、鳥取県現業公企職員労働組合、全日本自治団体労働組合鳥取県本部の5者からの要求であったが、今回は、鳥取県非常勤職員労働組合、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の2者が加わり、合計7者の連名で4月23日に要求書が提出された。要求内容は次のとおり。組合からは、委員と忌憚のない意見交換をしたいという申出があった。

1 2008年度賃金要求について

(1) 公正な公民比較方法の確立について

官民比較方法の在り方については、職務内容を適切に評価し、その職務に求められる人材、能力を考慮した公正な仕組みに改善すること。

比較対象企業規模を100人以上とすること。

一時金については、月例給と同様にラスパイレス比較とすること。

標準職務表は、係長・副主幹を行政職4級水準に各付けるとともに、課長補佐・主幹を同6級水準格付け、他給料表においても同様とすること。

(2) 2008年度の賃金、手当改善について

2008年度の給与改定にあたっては、民間賃金実態を正確に把握し、鳥取県職員の賃金水準を改善すること。また、労働組合、人事委員会、各任命権者の三者で、賃金の水準、配分、体系等について、具体的な数字に基づいた検討・協議が行えるような条件整備を行うこと。

大卒初任給格付けを民間初任給と均衡させること。

適正な職務分析と職務評価に基づく職務給への移行のため、未だに未整備である諸制度、諸基準を適正に整備するため、民間企業を含めた諸制度などの研究の下、適正な指導、助言をおこなうこと。

過去の勧告で触れたままとなっている、技術職、専門職に対する事務職と異なる複線的給与制度の研究をおこない、指導・助言すること。

行政職給料表2級および教育職(一)1級・2級の号給延長をおこなうこと。

勤勉手当への成績率反映ならびに査定昇給については、評価制度および評価結果の実態を調査研究し、現制度の不備から生じている職種間、職場間格差によって完全運用できない不利益を解消するため、良好者の月数を引き上げる是正措置を講ずること。

育児休業復職時調整の改善(1/2 1/1)と同様の措置を既取得者にもおこなうこと。

時間外勤務手当については、通常的时间外勤務について150/100、週休日・深夜の時間外勤務について200/100とすること。休日勤務手当について200/100とすること。夜間勤務手当について50/100とすること。

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。

(3) 職種別の賃金改善について

人材確保が困難となっている高度な資格を要する獣医師などの職種については、在職者年齢の偏りにも対応が可能なスタッフ的な個別給料表を定めるなどして、早急に賃金・労働条件の改善をおこなうこと。

教員賃金の見直しや新たな職の設置については、中央教育審議会等での論議(教職調整額・義務教育等教員特別手当の見直し等)に追従することなく、本県における教職員の労働実態、必要な人材確保の観点から適切な検討を行うとともに、労働組合と十分に協議をおこなうこと。

2 労働時間、休暇および休業について

(1) 労働時間管理について

ICレコーダー管理導入によって把握されているサービス残業については、労働監督権を行使し完全禁止を指導すること。

所定内労働時間を超えた超過勤務時間数に基づき、不足人員の適正配置を指導すること。

育児・介護をおこなう職員、高齢者に対する総合的な休暇、休業制度の検討をおこない、指導・助言すること。

高齢者、育児・介護をおこなう職員、就学以外においても、ワーク・ライフ・バランスの確立を進めるために短時間勤務制度、休暇制度の研究、検討をおこなうこと。

障害者に対する短時間勤務制度の導入を指導すること。

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。

所定内勤務時間について、民間実態を精査し、調査結果に基づいた勤務時間の在り方を本年度勧告に盛り込むこと。

超過勤務を原則禁止とし、真にやむを得ない場合にあっては年間 150 時間に制限、その遵守を指導すること。

育児、介護をおこなう職員については、年 150 時間を超えて超過勤務をさせてはならないとする法の示す目的を尊重し遵守させること。

16 週以前の早期流産に対しても妊娠に起因する障害と見なして「妊娠障害休暇」を適用すること。

3 男女平等の公務職場の実現について

(1) 公務での男女平等の実現を人事行政の重要事項と位置づけ積極的に推進すること。

育児休業の取得を根拠とする復職時調整での不利益取扱いを撤廃し、生涯にわたる賃金、労働条件の差別的取扱いの是正を勧告すること。

女性職員の各年齢階層の登用実態を調査し、是正を指導すること。

女性の労働権確立に向けた休暇制度の拡充や環境整備を指導すること。

(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必要な指導を行うこと。

4 非常勤職員等の労働条件の改善について

(1) 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に従い、2007 年勧告・報告に基づく非常勤職員の処遇改善措置を直ちに実施すること。

(2) 非常勤職員およびパート職員等の雇用・身分等の差別的取扱いを解消し、本人の希望に沿った継続的、安定的な雇用を確保するための施策を提言すること。

(3) 非常勤職員等の処遇については、「均等待遇」の原則に基づき抜本的に改善すること。

(4) 年齢別最低賃金制度を導入すること。

(5) 県が今年度から実施した「技術系非常勤職員」に対する差別的賃金格差を是正すること。

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、その施策の拡充に向けた基本政策を策定すること。

(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、職場環境などの調査、研究をおこな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) 民間事業所における従業員駐車場の整備および実費弁済状況が一昨年に把握されたことから、公共交通機関を利用できない労働環境の問題点を調査するとともに、本県職員の通勤手段の中心となっている自家用車利用における駐車料金を含めた実費弁済の在り方の検討をおこなうこと。

(4) 全ての事業場に安全衛生委員会を設置すること。

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が

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) 労働組合休職専従者については、労使対等を定めた労働基準法に従い、民間事業所の実態を精査し、公民均衡の観点から早急に復職時調整における不平等措置を廃止すること。
- (3) 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。
- (4) 公務に関わったの刑事事件での起訴にともなう禁錮以上の刑に処せられた場合の失職のうち、事案の性格によっては任命権者の判断で失職をさせない措置をおこなえるよう指導すること。

(4) 報告第 2 号

公平委員会事務委託団体の職員の懲戒処分について、事務局が説明した。

(5) 協議等事項

5 月定例会に付議予定の条例案の概要について、事務局が説明した。

【説 明】

平成 2 0 年 5 月例例会に職員に適用される条例の一部改正が付議される予定である。おって県議会から意見聴取がある予定。条例改正の内容は次のとおり。

1 改正予定の条例

職員の特殊勤務手当に関する条例

2 改正理由

感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律の一部改正に伴い、新型インフルエンザ等感染症及び新感染症の対する体制整備の一環として職員の特殊勤務手当の支給対象業務を見直すため、所要の改正を行うもの。

3 概 要

防疫等業務手当の支給対象業務に、新型インフルエンザ等感染症及び新感染症の病原体に汚染されている区域において行う患者の看護、当該病原体の付着した物件若しくは付着の疑いのある物件の処理作業又は当該区域から患者を移送する業務を加える。(支給額：日額 3 0 0 円)

4 施行期日

施行期日は、公布日とする。

5 その他

本県においては、本年 2 月 1 9 日付けの特例通知により、今回の国の法律改正の内容を支給対象業務とすることができるようになっているが、改正法が本年 5 月 2 日に施行されたことに伴い、条例自体を改正することとなったもの。

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】

【意見者】

個人（年齢・性別不明）（4月25日受付 5月7日県民室へ回答）

【意見】

今朝の新聞を見てメールさせていただきました。熊本県知事給料を県民平均にする記事です。鳥取県も大企業も少なく、県民一人の所得が低い地域です。廻りの人や、職安の給料を見ても15万～20万が平均。それもボーナスなしで。それに比べ地方の公務員給料の多さには驚かされます。本来、身分・安定を保障する代わりに給料を下げるべきではないでしょうか。平井県知事ぜひお願いしたいこと。それは、職員の給料を県平均まで下げてください。それと、熊本県知事同様に知事に直接メールを送れるようにすべきです。

【回答】

公務員の給料は、身分・安定を保障する代わりに、高すぎるのもっと下げてもいいのではないかとの意見ですが、県職員の給与については、地方公務員法第24条第3項に「職員の給与は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その他の事情を考慮して定めなければならない」と定められています。

人事委員会は、毎年国（人事院）と共同で民間給与実態調査を行い、県職員の給与水準が、民間事業所の同種同等の従業員の給与水準と比べて高いか、低いか結果を考慮し、国や他の都道府県の職員の状況なども勘案して県職員の給与について勧告を行っています。

従来は県内民間より県職員の給与が高くて国に準拠した給与勧告を行っていましたが、近年は、国準拠ではなく県内民間水準をより反映したものとなるよう、県職員の給料やボーナスを引き下げる勧告を行っているところです。

今後も県職員の給与水準が県内民間の給与水準をより適切に反映したものとなるようにしていきたいと考えています。

【質疑】

委員

地方公務員法にある「その他の事情」とは、どこまでを考慮するのか。

事務局

あまり想定されるものはない。県の財政状況は考慮しないとされている。県の財政状況については知事や議会が判断すること。

委員

本来は財政状況が一番重要だと思う。

事務局

人事委員会は、第三者機関として客観的に調査し勧告を行う。人事委員会が財政状況を考慮しすぎて引き下げの勧告をするというのはどうかと思う。

委員

県民の意識や世論といったものはどうか。

事務局

難しい。そういったものを考慮することはあまりない。

委員

県の財政状況が厳しければ世論にも反映されることになるだろう。

平成20年度現業職員から非現業職員への転任を前提とした能力実証の取組状況について、事務局が説明した。

【説 明】

18年度、19年度と同様に、今年度も現業職員から非現業職員への転任を前提とした能力実証を行っている。今年度は、知事部局と病院局において事前選考に合格した18名の現業職員が能力実証中である。転任までの流れは例年と同様。対象職員は非現業業務に従事し、必要な研修を受講するとともにOJTによる指導を受ける。勤務評定等により転任が可能と判断されれば年度末に転任の申請が出される。

【質 疑】

委 員

転任については今後の状況をも見守っていきたい。

第51回全国人事委員会連合会公平事務研修会の研究テーマについて、事務局が説明し、回答案を協議した。

平成20年度中国地方人事委員会協議会委員全員会議・事務局長会議の議題について、事務局が説明した。

師範の職の新設について、事務局が説明した。

【説 明】

警察本部から協議があったもの。

全国人事委員会連合会分担金の削減の取扱いについて、事務局が説明した。

6 次回の人事委員会の開催

平成20年6月12日(木)午前10時00分から開催することとした。