

平成21年度 第6回人事委員会会議結果

1 開催日時

平成21年6月11日（木）午前10時00分～午後0時25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 | 曾我紀厚 |
| 委員 | 高橋敬一 |
| 委員 | 佐蔵絢子 |

【事務局職員】

| | | | |
|------|------|------|------|
| 事務局長 | 西山秀雄 | 給与課長 | 稲田将 |
| 任用課長 | 西尾孝之 | 副主幹 | 懸樋順一 |
| 副主幹 | 松本秀樹 | | |
| 副主幹 | 川口豊長 | | |

【傍聴者】 なし

4 議題

議案第1号 条例改正に対する本委員会の意見について

議案第2号 人事委員会規則及び通知の制定及び一部改正について

議案第3号 労働基準法第41条の規定に基づく宿直又は日直勤務の許可について

議案第4号 職員の昇任選考について

報告第1号 平成21年度鳥取県職員採用試験（大学卒業程度）の受験申込状況について

報告第2号 2009年度賃金、労働条件改善に関する要求書について

報告第3号 公平委員会事務委託団体職員の懲戒処分について

報告第4号 職員からの苦情の概要及び処理状況について

協議等事項

1) 教育職給料表の一元化について

2) 今後の人事委員会規則の制定及び改正について

3) 民間企業等経験者の職員採用について

5 会議の公開・非公開

議案第4号、報告第3号、報告第4号及び協議等事項を非公開とした。

6 議 事

(1) 議案第1号

条例改正に対する本委員会の意見について、事務局が説明し、原案のとおり意見を提出することに決定した。

【説 明】

平成21年6月議会に提出された職員の退職手当に関する条例の一部改正について、地方公務員法第5条第2項の規定に基づき県議会から意見聴取があり、これに対して本委員会の意見を回答しようとするもの。

① 改正理由

退職手当制度の一層の適正化を図り、もって公務に対する県民の信頼確保に資するため、退職手当について新たな支給制限及び返納等の制度を設けるもので、今年4月1日から国家公務員の退職手当に返納制度等が創設されたが、この制度を本県も導入するために条例改正しようとするもの。

② 概 要

ア 職員の退職手当に関する条例の一部改正

- (ア) 退職手当支払後に、在職期間中に懲戒免職処分を受けるべき行為があったと認められた場合、退職をした者に退職手当の返納を命ずることができることとする。
- (イ) 退職後、退職手当支払前に在職期間中に懲戒免職処分を受けるべき行為があったと認められた場合には、退職手当の支給を制限することができることとする。
- (ウ) 在職期間中に懲戒免職処分を受けるべき行為があったと認められた場合で、既に当該職員が死亡しているときには、支払前であれば遺族等に対する退職手当の支給を制限し、支払後であれば遺族等に返納を命ずることができることとする。
- (エ) 退職手当の支給制限に際しては、非違の性質などを考慮して退職手当の一部を支給することが可能な制度を創設する。返納についても、一部を返納させることが可能な制度を創設する。
- (オ) 処分を受ける者の権利保護を図る観点から、懲戒免職処分を受けるべき行為があったことを認めたことによる支給制限、すべての返納命令を行う際には、人事委員会に諮問することとする。

イ 関係条例の一部改正

職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例等について、所要の規定の整備を行う。

③ 施行期日等

ア 施行期日は、公布日とする。

この公布日は、6月30日の議決を経て7月1日が予定されている。この公布日以後の退職に係る退職手当が対象となる。

イ 所要の経過措置を講ずる。

④ 条例案に対する人事委員会の判断

本条例案は、公務員の不祥事に対する県民の厳しい批判がある中、公務に対する県民の信頼を確保するため、退職後に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められるに至った者の退職金の全部又は一部を返納させることができることとする等、退職手当について新たな支給制限及び返納の制度を設けるものであり、妥当であると思われる。

また、当該制度を適用する際には、本委員会に諮問することとされている。これは、退職手当の

返納を命じる等の処分を行う場合には、事実関係や処分の公平性等を客観的に判断する必要があるからである。このため、処分を受ける者の権利保護を図る観点からは、第三者機関として中立性が確保され、又、元々、公平審査の機能を有し、識見・専門性に優れた本委員会をその審査機関として規定されることについても妥当なものと考えられる。

したがって、本条例案について、異議はない。

【質 疑】

人事委員

資料中、「非違の性質などを考慮して退職手当の一部を支給することが可能な制度を創設する」とあるが、新しい支給制度などを作るのか。

事務局

非違行為があったときに、現行では禁固以上の刑に処せられたときは全額支払わないとされている。民間の状況、判例を踏まえて、事案の性質やそこに至った経緯、事後の対応などを考慮して一部を支給するというもの。

人事委員

生計を考慮するといっても、実際にどういった範囲まで考慮できるのか、すべきなのか、非常に難しい問題だ。

人事委員

退職手当は給与の後払いという性質だったと思う。実際に判断するとなると、迷う場面が予想される。基準が明確であればよいのだが。委員会の判断に対して不服がある場合、行政不服審査法の対象となるのか。対象となるのであればどこが判断するのか。

事務局

処分したところに審査請求するような形になるのではないかと。人事委員会の役割は諮問を受けて意見を返すこと。

人事委員

処分をするのは、人事委員会ではないということか。

事務局

職員の身分がなくなった後の処分になるので地方公務員法ではなくて、地方自治法第206条第1項に給与等の給付に係る審査請求と異議申立てという制度が規定されており、その規定に基づいてやるという見解が総務省から届いている。知事が処分権者であれば、上級庁である総務大臣に審査請求と異議申立を行うことができる。

(2) 議案第2号

人事委員会規則及び通知の制定及び一部改正について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説 明】

① 会計管理者の設置関係

地方自治法の改正により出納長に代わって会計管理者が設置されることに伴い、関係する人事委員会規則について所要の改正を行おうとするものだが、地方自治法改正の経過措置の規定に基づき、現出納長の任期満了日の翌日から施行するよう規定を整備しようとするもの。

1 規則・通知の名称

【規則：制定】

- ・会計管理者の設置に伴う関係人事委員会規則の整備に関する規則

(改正する規則)

- ア 管理職手当に関する規則
- イ 管理職員等の範囲を定める規則
- ウ 職員の職務の級の分類に関する規則

【通知：改正】

- ・管理職手当に関する規則別表第1中の「人事委員会が承認したもの」について
- ・職の区分表について

2 施行日

平成21年7月11日

② 学級数の変更に伴う鳥取商業高等学校の校長の職に係る管理職手当の変更など

1 規則・通知の名称

【規則：改正】

- ・管理職手当に関する規則

【通知：改正】

- ・管理職手当の支給区分を上位に決定する学校の選定基準

2 施行日及び適用日

平成21年7月1日

【質疑】

① 会計管理者

人事委員

鳥取県行政組織条例第14条第2項に「会計管理者に長を置き、会計管理者とする」とあるのは、組織名も長も会計管理者ということか。

人事委員

法律上は会計管理者という組織はなく、条例で組織たる会計管理者が出てくるということのようだ。

人事委員

職務的にはかなりレベルの高い職務と思う。

事務局

部局長と同じレベルのように規定されている。

事務局

本来の出納長的な部分は会計管理者に、三役的な部分は別途検討してということではないか。

② 学校の管理職手当の変更関係

人事委員

今のように特定の学校名を規則に記載していると、学級の増減が生じるたびにその都度改正の必要が生じる。クラス数で規定するとかそういう形にした方がよいのではないか。

事務局

今回は緊急性もあって現状の形式で改正を行うもの。学校名を列記することは確かに管理職手当の対象校を明確にするという観点では望ましいとも思うが、ご指摘のとおり実務的な隘路も否定できない。今後の検討課題として、年度末までに規則の規定の仕方を考えたい。

(3) 議案第3号

労働基準法第41条の規定に基づく宿直又は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】

平成21年6月4日付けで鳥取県人事委員会事務局長から、平成21年6月9日付けで監査委員事務局長から断続的な宿直又は日直勤務の申請があり、適当と認められるので、労働基準法第41条第3号及び労働基準法施行規則第23条の規定により申請のとおり許可しようとするもの。

① 許可の要件

- ア 宿日直の勤務の態様が労働密度の薄いものであること。
- イ 一定額以上の宿日直手当が支払われること。
- ウ 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。
- エ 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。

② 申請の内容

ア 目的

平成15年度に鳥取県知事及び鳥取県教育委員会教育長に対して許可済みである「害及び事件、事故等に対する24時間災害等初動体制」にかかる宿日直について、平成21年7月までの新型インフルエンザ対応に係る宿日直の対象職員に鳥取県人事委員事務局及び鳥取県監査委員事務局の職員を加える。

イ 宿日直の勤務の態様

電話対応など一般的な待機業務

ウ 宿日直対象者

人事委員会事務局及び監査委員事務局の課長級又は課長補佐級の職員

エ 勤務時間

| | | |
|--------------|----|-------------------|
| 平日 | 宿直 | 午後5時15分～翌日午前8時30分 |
| 休日 (2交代制) | 日直 | 午前8時30分～午後5時15分 |
| | 宿直 | 午後5時15分～翌日午前8時30分 |

オ 一定期間における宿直・日直の最大回数と1回の宿日直手当

| | | |
|----|---------------------|--------|
| 宿直 | 週1回を限度(1人当たり週0.05回) | 4,200円 |
| 日直 | 月1回を限度(1人当たり月0.06回) | 4,200円 |

カ 睡眠設備

防災待機室(畳の間10畳)に寝具2組と簡易ベッド2組の合計4組を設置。
冷暖房設備あり。

(4) 議案第4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。

(5) 報告第1号

平成21年度鳥取県職員採用試験(大学卒業程度)の受験申込状況について、事務局が説明した。

【説明】

- ① 申込期間 5月15日(金)～6月1日(月) ※消印有効

② 申込状況

| 職 種 | 公告時採用予定者数 (A) | 申込者数 (B) | 申込競争率 (B/A) |
|---------------|------------------|-------------|----------------|
| | 名程度 | 名 | 倍 |
| 事務（一般コース） | 10 | 500（190） | 50.0 |
| 事務（環境コース） | 1 | 23（7） | 23.0 |
| 総合化学（一般コース） | 1 | 28（10） | 28.0 |
| 総合化学（食品化学コース） | 3 | 12（10） | 4.0 |
| 農業 | 2 | 34（14） | 17.0 |
| 林業 | 2 | 17（4） | 8.5 |
| 水産 | 2 | 15（0） | 7.5 |
| 土木 | 10 | 56（2） | 5.6 |
| 社会福祉（福祉コース） | 3 | 39（24） | 13.0 |
| 社会福祉（心理コース） | 1 | 11（8） | 11.0 |
| 保健師 | 2 | 20（18） | 10.0 |
| 獣医師 | 5 | 5（3） | 1.0 |
| 薬剤師 | 2 | 8（1） | 4.0 |
| 計 | 44 | 768（291） | 17.5 |

※ 表中の（ ）は女性の内数。

③ 試験日程

| | | |
|-------|----------|---|
| 第1次試験 | 試験日 | 6月28日（日） |
| | 試験会場 | 鳥取会場：鳥取大学工学部 米子会場：鳥取大学医学部講義・実習棟 東京会場：国士舘大学世田谷校舎6号館 大阪会場：大阪経済大学B館 |
| | 試験種目 | 教養試験（多肢選択式）、専門試験（多肢選択式）、論文試験、適性検査 |
| | 合格者発表日 | 7月3日（金）（予定） |
| 第2次試験 | 試験日 | 7月27日（月）～31日（金）のうち指定する1日（予定） |
| | 試験会場 | 県庁会議室 |
| | 試験種目 | 人物試験（集団討論及び個別面接） |
| | 採用候補者発表日 | 8月12日（水）（予定） |

（注）第1次試験で実施する論文試験の評価は第2次試験で行います。（第1次試験合格者のみ採点します。）また、第1次試験で実施する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します。（第1次試験合格者のみ判定します。）

④ 採用予定時期 平成22年4月1日

【質 疑】

人事委員

会場ごとの人数は整理してあるか。

事務局

鳥取402名、米子175名、東京80名、大阪111名となっている。

人事委員

たくさん来てくれるのはありがたい。優秀な人材を確保できる。

事務局

事務職の受験者が増えたが、技術職種の確保も重要。

人事委員

獣医師は例年募集しているが、採用してもやめているのか。なぜ確保しにくいのかな。

事務局

小動物などをメインに扱う民間病院への志向も強いようだ。

県の職場では、農林系と環境系のどちらであるかということも、本人の志向と合うかどうかということもある。

(6) 報告第2号

2009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】

今日の報告は、要求書を受理したということ。例年出されているものであり、昨年度との比較を整理している。次回の委員会において回答方針案を事前協議させていただきたい。

1 2009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

- ① 公民比較方法については、双方の職務内容を適切に把握、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比較方法に改善すること。
- ② 県職員の標準職務表は、係長、副主幹を行政職3、4級に、課長補佐、主幹を同5、6級とし、企業規模500人以上（事業所規模50人以上）の民間事業所との均衡を図ること。また、他給料表においても同様とすること。
- ③ 賃金比較の対象企業規模を100人以上に戻すこと。
- ④ 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。
- ⑤ 県職員の職位割合を職務内容の類似性から国家公務員と均衡させること。

(2) 2009年度の賃金、手当改善について

- ① 2009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。
- ② 中断している、労働組合、人事委員会、各任命権者の三者における賃金水準、賃金配分、給与体系等について具体的な調査資料に基づいた検討、協議を早期に再開すること。
- ③ 適正な職務給への移行のため、未整備である諸制度、諸基準を適正に整備するための研究、指導をおこなうこと。
- ④ 過去の勧告で触れた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料制度の研究、指導をおこなうこと。
- ⑤ 大卒初任給格付けを民間初任給と均衡させること。
- ⑥ 全ての給料表および級において号給延長をおこなうこと。
- ⑦ 勤勉手当への成績率反映については、評価制度および評価結果の実態を把握し、適正に運用されるよう指導すること。また、現行の不公平運用が是正されない間、良好者の月数を0.725月に引き上げる措置を講ずること。
- ⑧ 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。
- ⑨ 労働基準法改正を踏まえ、時間外勤務手当等を直ちに改善すること。

- ⑩ 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。
- ⑪ 労働組合休職専従者の復職時調整を、民間に準じ2/3から3/3に是正すること。

(3) 職種別の賃金改善について

- ① 人材確保が困難となっている高度な国家資格を要する獣医師、薬剤師などの専門資格職種については、在職者年齢の偏りによって能力が適正に労働条件に反映されない不利益を排除するため、スタッフ的な個別給料表を定めること。
- ② 教育職給料表(一)、(二)の統合は、おこなわないこと。
- ③ 教員賃金については、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おこなうとともに、労働組合と十分に協議すること。
- ④ 実習教員や寄宿舎教員の職位を適正に整備すること。

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

- 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。
- ② ICレコーダー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。
- ③ 時間外勤務の増加が進んでいる現状から、時間外勤務時間数を根拠として不足人員を把握し、適正人員配置を指導すること。
- ④ 時間外勤務実態、メンタル発現者の増加などの実態から、定数増を使用者に指導すること。
- ⑤ ワーク・ライフ・バランスの確立を進めるため、短時間勤務制度、休暇制度の総合整備をおこなうとともに、勤務地域制限異動制度を整備すること。
- ⑥ 障がい者などが利用できる短時間勤務制度を整備すること。
- ⑦ 時間外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。
- ⑧ 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が求める主旨を厳守させること。また、子の看護休暇を「子一人につき5日」とし、中学校就学の始期に達するまでに拡大すること。
- ⑨ リフレッシュ休暇制度、リカレント休暇制度を整備すること。

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、次の改善をおこなうこと。

- ① 育児休業復職時調整の改正によって不利益取扱いを受けている旧制度利用者を救済すること。
- ② 女性職員の各年齢階層の登用実態を調査し、差別的取扱いがあれば是正すること。
- ③ 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進めること。

(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」の主旨に従い、2007年勧告、2008年勧告でおこなった非常勤職員の処遇改善を知事が早期に進めるよう指導すること。

(2) 非常勤職員および臨時的任用職員の雇用、身分等の差別的取扱いを解消し、継続的、安定的な雇用を確保するための制度整備を進めること。

- (3) 非常勤職員等の賃金・労働条件を「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2008年度から実施している職務内容を反映させていない賃金格差の是正を指導すること。

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) 昨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、全職場での安全衛生委員会を設置を指導すること。

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。
- (3) 教育公務員特例法第12条により、公立学校の教諭などにのみ適用されている条件付任用期間1年を、地方公務員法第22条1項と同様の6か月間とすること。

【質 疑】

事務局

回答案については、次回の委員会以降相談させていただく。

(7) 報告第3号

公平委員会事務委託団体職員の懲戒処分について、事務局が説明した。

(8) 報告第4号

職員からの苦情の概要及び処理状況について、事務局が説明した。

(9) 協議等事項

ア 教育職給料表の一元化について、事務局が説明し、協議した。

イ 今後の人事委員会規則の制定及び改正について、事務局が説明し、協議した。

ウ 民間企業等経験者の職員採用について、事務局が説明し、協議した。

7 次回の人事委員会の開催

平成21年7月3日（金）午前10時00分から開催することとした。