

## 平成21年度第8回人事委員会会議結果

### 1 開催日時

平成21年7月21日（火）午前10時00分～午前10時55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 佐蔵絢子

#### 【事務局職員】

次長 加賀田 啓  
任用課長 西尾孝之 給与課長 稲田 将  
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 職員団体からの要求に対する回答について

議案第2号 労働基準法第41条の規定に基づく宿直勤務の許可について

報告第1号 警察職員の懲戒処分について

#### 協議等事項

(1) 「県職員」「警察官」の仕事説明会の実施について

(2) 国家公務員の65歳定年制に関する動向について

### 5 会議の公開・非公開

報告第1号及び協議等事項を非公開とした。

### 6 議事

高橋委員は出席できなかったが、今後の事務に支障があることから、地方公務員法第11条第2項の規定により委員2名で委員会を開催することとした。

#### (1) 議案第1号

職員団体からの要求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】

要 求 項 目	回 答 案
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。	・ 現行制度を検証の上、より職員や県民（納税者）の理解が得られるようなものとなるよう、必要な見直し等について、検討していきます。
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。	・ 変更する予定はありません。
③ 賃金比較の対象企業規模を100人以上に戻すこと。	・ 変更する予定はありません。
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。	・ 変更する予定はありません。
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。	・ 任命権者と協議してください。
(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。	・ 引き続き、民間給与実態調査結果等を踏まえ、県民・職員の理解が得られるようなものとしたい。
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。	・ 引き続き、機会を捉えて、労働組合や各任命権者の意見を伺うとともに、当委員会の考え方も理解が得られるよう、説明に努めていきたい。
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。	・ 制度の研究は行います。
④ 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料制度の研究、指導をおこなうこと。	・ 制度の研究は行います。
⑤ 大卒初任給格付けを民間初任給と均衡させること。	・ 平成20年4月に初任給基準を改善したところであり、当面、変更する予定はありません。
⑥ 全ての給料表及び級において号給延長をおこなうこと。	・ 特別な事情がない限り、変更する予定はありません。
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。	・ 勤勉手当は勤務成績に基づき支給すべきものであり、当委員会の取扱を変更する予定はありません。
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。	・ 変更する予定はありません。
⑨ 労働基準法改正を踏まえ、時間外勤務手当を直ちに改善すること。	・ 改正労働基準法の施行期日（平成22年4月1日）に向けて措置します。
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	・ 扶養手当は比較給与であり、民間給与実態調査結果等を踏まえ、給与水準全体を考慮する中で

育加算額を引き上げること。	、県民（納税者）の理解が得られるようなものとしていきます。
①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。	・制度の趣旨を踏まえ、県民（納税者）の理解が得られるようなものとしたい。
(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。	・変更する予定はありません。
②教育職給料表（一）、（二）の統合は、おこなわないこと。	・二本立ての理由がない以上、統合に向けて、検討していきます。
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。	・関係法令等に基づき対応します。
④実習教員や寄宿舎教員の職位を適正に整備すること。	・任命権者と協議してください。
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。	・時間外勤務の縮減は課題と認識していますので、機会を得て、任命権者と話をしていきます。
②IC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。	・時間外勤務の縮減は課題と認識していますので、法令遵守を求めています。
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。	・時間外勤務の縮減は課題と認識していますが、人員配置については、任命権者と協議してください。
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。	・時間外勤務の縮減は課題と認識していますが、定数増については、任命権者と協議してください。
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。	・勤務時間や休暇に係る制度は、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なるよう、研究を行います。勤務地域制限異動制度の整備は、任命権者と協議してください。
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。	・勤務時間に係る制度は、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なるよう、研究を行います。
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。	・36協定の遵守を求めています。時間外勤務の縮減は課題と認識していますので、機会を得て、任命権者と話をしていきます。
⑧育児、介護をおこなう職員については、年15	・法が求める主旨は徹底するよう指導していきま

0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。	す。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なるよう、研究を行います。
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。	・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なるよう、研究を行います。
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を受けている旧制度利用者を救済すること。	・変更する予定はありません。
② 女性職員の各年齢階層の登用実態を調査し、差別的取扱があれば是正を指導すること。	・任命権者と協議してください。
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指導すること。	・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なるよう、研究を行います。
(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行うこと。	・昨年度の勧告に併せて報告しているので、当面は、実施状況を見守っていきます。
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。	・昨年度の勧告に併せて報告しているので、任命権者とも協議してください。
(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。	・昨年度の勧告に併せて報告しているので、任命権者とも協議してください。
(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。	・昨年度の勧告に併せて報告しているので、任命権者とも協議してください。
(4) 年齢別最低賃金制度を導入すること。	・昨年度の勧告に併せて報告しているので、任命権者とも協議してください。
(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。	・昨年度の勧告に併せて報告しているので、任命権者とも協議してください。
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。	・健康管理と福利・厚生施策の拡充については、引き続き研究するが、職員の健康保持の重要性については十分認識した上で、昨年度の勧告に併せて報告しているので、任命権者ともよく協議してください。
(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。	・過去に報告で述べたこと、その後の経過等も含めて任命権者と話をしてみたい。

<p>(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あり方の検討をおこなうこと。</p>	<p>・給与制度全般の中で検討していきます。</p>
<p>(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の設置を指導すること。</p>	<p>・法令遵守と労働災害が発生しないような体制づくりについて、求めています。</p>
<p>6 その他の労働諸条件の改善に関わる事項について</p>	
<p>(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。</p>	<p>・必要な調査、研究は行っていきます。なお、既に、苦情申し立てに係る制度はあります。</p>
<p>(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。</p>	<p>・外国人については、ほとんどの職種で受験を認めているとともに、身体障害者を対象とした採用試験も実施しているところです。障害の程度に応じた勤務と処遇のあり方については、昨年の勧告の際に報告しているように、引き続き検討していく必要があります。</p>
<p>(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も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。</p>	<p>・法律事項であり、要求があれば、所管機関と協議してください。</p>

【質 疑】

事務局

教育職給料表の統合について、教育委員会事務局と具体的な議論をしていきたいと思いますという意見交換を行った。一本化したときに支障があると思われることがあれば、教育委員会の方から具体的にどうこうするといった具体的なプランをいただいて、それについて検討していきたいというような話をした。早期に協議したいと考えているし、また、委員会にも諮って進めていきたい。

(2) 議案第2号

労働基準法第41条の規定に基づく宿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】

鳥取県知事、鳥取県教育委員会教育長、鳥取県監査委員事務局長、鳥取県人事委員会事務局長から宿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 一定額以上の宿直手当が支払われること。
- ウ 宿直勤務については、週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年度に許可済みである「災害及び事件、事故等に対する24時間災害等初動体制」にかかる宿直勤務について、平成21年8月から10月の間における新型インフルエンザ対応に係る宿直勤務に限り1回の宿直員数を1名から3名に増員する。

なお、日直勤務（勤務体制は1名）については平成15年度に鳥取県知事、教育委員会教育長に対して許可した内容から変更はない。

また、新型インフルエンザ対応に係る宿直体制は3人体制で、うち1名は必ず防災局職員、残りの2名を課長又は課長補佐が宿直勤務を行う。（知事部局以外の申請が2名となっているのは、残りの2名いずれも当該任命権者の職員となる可能性があるため。）

イ 宿直の勤務の態様

電話対応など一般的な待機業務

ウ 宿直対象者

		対象職員	対象員数	対象員数	
				男性	女性
防災局		全職員	28名	26名	2名
防 災 局 以 外	知事部局	課長又は課長補佐（課長級・補佐級を含む）	359名	330名	29名
	教育委員会事務局		33名	30名	3名
	監査委員事務局		15名	14名	1名
	人事委員会事務局		3名	3名	0名
合計			410名	377名	33名

宿直勤務の対象職員は男性のみ

エ 勤務時間

区分	宿直勤務の開始及び終了時刻
平日及び休日	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の回数と1回の宿直手当

一定期間における宿直の回数	宿直手当
許可条件：週1回を限度 防災局職員（1人当たり週0.27回） 防災局職員以外（1人当たり週0.04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。

(3) 報告第1号

警察職員の懲戒処分について、事務局が説明した。

(4) 協議等事項

①「県職員」「警察官」の仕事説明会の実施について事務局が説明した。

【説明】

ア 県職員（警察職員以外）の説明会

- (ア) 日時  
8月17日(月) 午後1時15分から4時まで  
※ 午後1時受付開始、希望者による個別相談は午後4時から5時まで
- (イ) 会場  
県庁講堂(本庁舎1階)及び各職場(鳥取市東町一丁目220)
- (ウ) 対象の職種と定員  
事務(50名)  
社会福祉(福祉・心理)、保健師、保育士、総合化学、薬剤師、建築、獣医師、農業、土木  
(各職種5名)

- (エ) 内容
- ・ オリエンテーション、人事担当者のお話、若手職員のお話(13:15~14:15)
  - ・ 職場見学(14:30~16:00)
    - 県職員の説明会参加者の職場見学は県庁本庁舎又は第2庁舎の各部局を予定。
    - 職種によっては県の地方機関などを見学する場合がある。(送迎付)
  - ・ 個別相談(16:00~17:00) ※ 希望者のみ(採用試験、勤務条件、配属など)

イ 警察職員(警察官、警察事務)の説明会

- (ア) 日時  
8月17日(月) 午後1時15分から4時まで  
※ 午後1時受付開始、希望者による個別相談は午後4時から5時まで

- (イ) 会場  
県警察本部庁舎「会議室」(鳥取市東町一丁目271)

- (ウ) 対象の職種と定員  
警察官、警察事務(50名)

- (エ) 内容
- ・ オリエンテーション、人事担当者のお話、若手警察官・職員のお話(13:15~15:15)
  - ・ 施設見学(15:15~16:00)
  - ・ 個別相談(16:00~17:00) ※ 個別相談は希望者のみ

ウ 対象

県職員・警察官の採用試験の受験を予定されている方、又は今後の受験を考えている方

エ 申込期間

8月5日(水)まで  
※ 申込みは先着順で、定員になり次第受付を終了。

オ 申込方法

電話又はEメール。

②国家公務員の65歳定年制に関する動向について、事務局が報道をもとに説明した。

7 次回の人事委員会の開催
---------------

平成21年7月30日(木)午後4時00分から開催することとした。