

平成25年度 第3回人事委員会会議結果

1 開催日時

平成25年5月22日（水）午前10時～12時30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	中原都
委員	荒濱健太郎

【事務局職員】

事務局長	森谷邦彦	次長兼任用課長	稲田将
給与課長	新高謙一	係長	遠藤公亮
係長	向井京子	係長	有岡博己
係長	河村淳		

【傍聴者】 なし

4 議題

議案第1号 平成25年度鳥取県警察官採用試験（警察官A）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 職員の昇任選考について

議案第4号 「2013年度賃金労働条件に関わる要求書」に対する回答について

5 議事の公開・非公開

議案第2号及び第4号を公開とし、議案第1号及び第3号を非公開とした。

6 議事

1 議案第1号

平成25年度鳥取県警察官採用試験（警察官A）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。

2 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、鳥取県知事から以下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

研究員（水産種苗生産技術）

② 採用予定者数

1名程度

③ 採用予定日

平成25年9月1日

④ 申請理由

陸上養殖の振興に向けて、優良な養殖用種苗の提供体制の確立が急がれるが、水産種苗生産技術は非常に高度な技術であり、本県で当該技術を有する職員は実質1名である。

今後、対象魚種の増加等に応じた体制の強化を図るため、選考により専門的知識を有する職員を採用する必要がある。

⑤ 選定方法

知事において採用候補者選考試験を実施。

(1) 試験内容

ア 第1次試験

- ・経歴評定：提出された経歴調書に基づく、職務の遂行に必要な水産種苗生産技術、種苗量産技術又は養殖技術の研究・開発に関する専門知識等についての評定
- ・論文試験：公務員として必要な識見、思考力、表現力などの能力についての筆記試験
- ・適性検査：職務遂行に関する適性についての検査

イ 第2次試験

- ・人物試験：個別面接による専門知識及び人物についての口述試験

(2) 受験資格

ア 昭和43年4月2日以降に生まれた人（45歳以下）

イ 平成15年8月1日から平成25年8月1日までの間に、民間企業等（公的団体を含む。）において、水産種苗生産技術、種苗量産技術又は養殖技術の研究・開発に係る業務に従事した職務経験を通算して5年以上有している人又は当該期間における職務経験が5年以上となる見込みの人

⑥ 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、また選定方法も適当であると判断する。

【質疑】

委員

応募の見込みはあるのか。

事務局

あるのではないかと聞いている。

3 議案第3号

職員の昇任選考について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

4 議案第4号

「2013年度賃金労働条件に関わる要求書」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】

次のとおり回答しようとするもの。

要求項目	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) 国家公務員の臨時特例に準じた県職員の給与削減に対して反対すること。	○職員の給与は、地方公務員法に定める給与決定の原則に基づき決定されるべきものと考えています。
(3) 人材確保が困難化している獣医師、薬剤師、看護師、教員等の待遇を改善すること。	○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。
二 賃金及び雇用制度改善の要求	
(1) 臨時的任用職員について一時金の支給をはじめとした処遇を改善すること。また、非常勤職員についても同様な処遇改善するよう各任命権者に対して助言・要請をすること。	○非常勤職員等の処遇については、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。一方、非常勤職員の給与ほか勤務条件や臨時的任用職員の給与については、条例上、任命権者が定めることとなっていますので、具体的な話については、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。
(2) 非常勤職員について、任用期間が1年の者であっても、雇用期間に上限を定めないよう各任命権者に対して助言・要請をすること。	
(3) 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」に基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。	○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ので、特段の報告をするなど具体的に関与することは適当でないと考えています。また、職員の人材育成、能力開発については、任命権者において、基本方針に沿って積極的に取り組んでおられるものと認識しています。
(4) 行政職係長を4級に格付けし、他の	○平成18年度からの給与構造改革の給料表への切替

<p>給料表適用職種についても均衡措置を講じること。</p>	<p>えとわたり廃止に伴う級格付けの見直しが同時に行われた結果、労使交渉とその合意を得て、旧4級（係長の職務）及び旧5級（困難な業務を行う係長の職務）に格付けられていた行政職係長が新3級に格付けられ、新4級は課長補佐の職務の級と格付けられている中、職務給の原則に照らせば、基本的には、同一の職位の職が複数の職務の級に格付けられることや同一の職務の級に異なる職位の職を格付けることは適当ではないと考えていますので、これに違う見直しを行うことは考えていません。</p>
<p>(5) 介護休暇取得者に、育児休業制度と同等の昇給復元措置を講じること。</p>	<p>○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になりたいと考えています。</p>
<p>三 諸手当改善の要求</p>	
<p>(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。</p>	<p>○現時点では、現行支給率を変更する考えはありませんが、引き続き、県内民間事業所や国、他県等の状況を踏まえながら、検討したいと考えています。</p>
<p>(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、特急料金に係る支給率を2/2とすること。 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。</p>	<p>○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。 ○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。</p>
<p>四 休暇制度改善の要求</p>	
<p>(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に合わせて短縮すること。 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。</p>	<p>○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になりたいと考えています。</p>
<p>(2) 介護休暇の期間を1年に延長すること。</p>	<p>○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になりたいと考えています。</p>
<p>(3) 育児時間を1日2回120分に延長し、小学校就学前までに拡充すること。</p>	<p>○現行制度を変更することは、考えていません。</p>
<p>(4) 自己啓発のための休業制度を整備すること。</p>	<p>○現行制度を変更することは、考えていません。</p>

<p>(5) 高齢者部分休業制度を速やかに制度化すること。</p>	<p>○この制度は、任命権者において、公務の運営に支障がないと認められる限りにおいて運用されることが想定された制度ですので、制度化については、任命権者とよく協議してください。</p>
<p>(6) 不妊治療に係る特別休暇を制度化すること。また、現行の病気休暇での適用基準を示すと共に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。</p>	<p>○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て考えています。病気休暇での適用基準については、国、他県等の状況を踏まえ、任命権者の意見も聴いた上で、判断したいと考えています。</p>
<p>(7) 臨時的任用職員の休暇制度を拡充すること。あわせて、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は、本委員会が所管していますが、この職は公務の執行上の臨時的な必要により置かれている職ですので、休暇付与の可否やその期間などについては、当該公務に対し責任を持って執行している任命権者において、当該職の種類や公務への支障の有無を勘案しながら、当該休暇の趣旨や正職員との均衡などを踏まえ、適切に判断いただく方がより現実的な運用になるのではないかと考えています。ただし、それぞれの特別休暇の制度趣旨を勘案した場合、正職員との均衡なども踏まえつつ、一定程度の措置が妥当なものはないかなど検討することも必要ではないかと考えていますので、臨時的任用職員の休暇制度のあり方については、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、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。</p>
<p>五 職場環境改善の要求</p>	
<p>(1) 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。</p>	<p>○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ので、本委員会の考えなどについて、引き続き、任命権者ともその実態や取組状況について話をしながら、給与勧告に併せて、必要な報告をしたいと考えています。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。</p>
<p>(2) 業務による健康被害の具体的な防止策を講じること。特にメンタル疾患について、復職支援策の充実を図ること。</p>	<p>○職員の健康保持については、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ので、引き続き、任命権者ともその実態や取組状況について話をしながら、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については、給与勧告に併せて、本委員会の考えなど必要な報告をしたいと考えています。</p>

<p>(3) ハラスメントの発生を防止する具体策を講じると共に、ハラスメント防止委員会が機能しているか検証すること。</p>	<p>○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いますので、良好な職場環境づくり、また、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について、任命権者ともその実態や取組状況について話をしながら、給与勧告に併せて、本委員会の考えなど必要な報告をしたいと考えています。</p>
<p>(4) 休職者の職場復帰支援策を改善すること。また、離職者の再採用制度を創設すること。</p>	<p>○休職者の職場復帰支援策については、引き続き、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。なお、離職者の再採用制度を創設することは考えていません。</p>
<p>(5) 誰もが利用できる短時間勤務制度を創設すること。</p>	<p>○制度を創設することは、考えていません。</p>
<p>(6) 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。</p>	<p>○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いますので、引き続き、労働安全衛生法等法令遵守を求めるとともに、これに留まらず労働災害が発生しないような体制づくりについて、任命権者ともその実態や取組状況について話をしながら、給与勧告に併せて、本委員会の考えなど必要な報告をしたいと考えています。</p>
<p>六 高齢者雇用制度について</p>	
<p>(1) 年金使用（支給）開始年齢の引上げに伴い、雇用と年金の接続をはかり、再任用を希望する職員の雇用が完全に確保されるよう制度設計を行うこと。また、組合と必要な協議を行い、一方的な制度設計としないこと。</p>	<p>○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、本委員会としても必要な措置であると認識しています。各任命権者においては、これに伴う具体的な運用に向けた検討がなされていくものと思われませんが、本委員会としても国の動向も注視しながら、各任命権者の取組を支援・促進するなど、必要な対応をしていきたいと考えています。</p>

【質 疑】

委 員

不妊治療に対する国や他県の状況を確認しておくこと。

事務局

病気休暇での適用基準も含めて、ひとまず勧告までの期間の中で全国状況の研究をしてみたい。

また、任命権者とも意見交換してみたい。

委 員

職場環境等の要求については、実績等を調べておくこと。

事務局

例年、データを押さえて把握をしており、組合側からの実態・提案などをよく伺いながら、任命権者とも実態や取組状況について話をした上で、勧告・報告に向けて検討していきたい。

なお、「六 高齢者雇用制度について」で触れている、雇用と年金の接続については、定年退職後の生活の不安を解消することにつながるもので、在職中の公務の邁進、職務専念の観点からも必要な措置と認識している。

7 次回の人事委員会の開催

平成25年6月5日（水）午前10時から開催することとした。