

## 平成22年度 第26回人事委員会会議結果

### 1 開催日時

平成23年3月28日（月）午前10時～11時08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	中原都

#### 【事務局職員】

事務局長	西山秀雄	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	新高謙一
副主幹	川口豊長		

【傍聴者】 なし

### 4 議題

議案第1号 任期付研究員の任期を定めた採用等の承認について

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 職員の特殊勤務手当に関する条例第3条第1項第4号の「人事委員会が認める業務」の承認について

### 5 議事の公開・非公開

議案第1号を非公開とした。

### 6 議事

#### (1) 議案第1号

任期付研究員の任期を定めた採用等の承認について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

#### 【説明】

鳥取県知事から、任期を定めた研究員の採用をするため、地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律第3条第2項の規定による承認申請があり、審査したところ採用候補者は法令に定められた高度の専門的な知識経験を満たし、任命権者が希望する研究能力を有していると認められるので、申請のとおり承認しようとするもの。

(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】

次のとおり規則及び通知を制定及び改正しようとするもの。

① 改正する規則及び通知の名称

(1) 規則（改正）

- ア 給料表の適用範囲に関する規則
- イ 管理職手当に関する規則
- ウ 職員の職務の級の分類に関する規則
- エ 管理職員等の範囲を定める規則
- オ 公平委員会の事務を鳥取県に委託している地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則
- カ 職員の勤務時間、休暇等に関する規則
- キ 県費負担教職員の勤務時間、休暇等に関する規則
- ク 職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則

(2) 通知（制定）

初任給算定における前歴の換算基準の改正に伴う在職者の号給の決定について

(3) 通知（改正）

- ア 職の区分表について
- イ 給料表の適用範囲に関する規則の「人事委員会が定めるもの」について
- ウ 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
- エ 職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の運用について
- オ 職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について
- カ 県費負担教職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について

② 概要

(1) 職の区分表の見直し関係

職の区分表について（改正）

研究職給料表の改定に伴い、研究職給料表の職の区分表の全部を改正するなど、所要の改正を行う。

（適用日：平成23年4月1日）

(2) H23年度組織改正関係

組織改正及び職の新設等に伴い、関係規定等を整備する。

ア 給料表の適用範囲に関する規則（改正）

それぞれの給料表が適用される職員について規定。

（施行日：平成23年4月1日）

イ 給料表の適用範囲に関する規則の「人事委員会が定めるもの」について（改正）

医療職給料表（2）等が適用される職員について規定。

（適用日：「ア」の改正規則の施行日）

ウ 管理職手当に関する規則（改正）

管理職手当を支給する職及び区分等を規定。

（施行日：平成23年4月1日）

エ 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（改正）

管理職手当の区分が複数格付けされている職のうち、上位の区分とする職を包括的に承認するもの。

（適用日：「ウ」の改正規則の施行日）

オ 職員の職務の級の分類に関する規則（改正）

給料表に定める職務の級の分類について規定。

(施行日：平成23年4月1日)

カ 管理職員等の範囲を定める規則（改正）

一般職員で構成する職員団体に加入することができない管理職員等の範囲を規定。

(施行日：平成23年4月1日)

キ 職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の運用について（改正）

職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則を運用するにあたり必要な事項を規定。

(適用日：平成23年4月1日)

(3) 公平委員会受託事務関係

公平委員会の事務を鳥取県に委託している地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則（改正）

公平委員会の事務を鳥取県に委託している地方公共団体の一般職員で構成する職員団体に加入することができない管理職員等の範囲を規定。

(施行日：平成23年4月1日)

(4) 勤務時間規則の改正関係

ア 職員の勤務時間、休暇等に関する規則（改正）

地震等の災害時において職員の現住居が滅失し一時避難している場合や職員以外に生活に必要な物資の確保を行うことができない場合に特別休暇を認めることとする等次のとおり改める。

(ア) 地震等の災害時に生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で職員以外にそれらの確保を行うことができないときに特別休暇を認める。

(イ) 地震等の災害時に職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合における特別休暇及び職員が退勤途上に身体の危険を回避するために認められる特別休暇について所要の改正を行う。

(施行日：公布日)

イ 県費負担教職員の勤務時間、休暇等に関する規則（改正）

※「ア」に同じ。

ウ 職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について（改正）

災害により職員が勤務しないことが相当であるとして、「ア」によって新たに規則に規定された要件に準ずる場合について規定する。

(適用日：ア及びイの改正規則の公布日)

エ 県費負担教職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について（改正）

※「ウ」に同じ。

(5) 初任給算定における前歴の換算基準の見直し関係

ア 職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則（改正）

職員となる前の一定の経歴に係る経験年数又は一定の学歴に係る修学年数がある者で新たに職員となったものの初任給の算定においてこれらの年数の1年につき4号給で換算した号給を加えていることについて、初任層職員の標準の昇給号給数が5号給であることとの均衡を考慮して次の改正を行う。

(ア) 職員となる前の一定の経歴に係る経験年数又は一定の学歴に係る修学年数がある者で新たに職員となったものの初任給の算定においては、これらの年数のうち6年（公安職給料表の適用を受ける職員にあっては2年、教育職給料表の適用を受ける職員にあっては4年）については、1年につき5号給で換算した号給を加えることとする。

(イ) 新たに職員となった者のうち特定級号給表の職務の級欄に定める職務の級より上位の職務の級とされたものの号給の調整により決定される号給の数が同欄に定める職務の級とされたものとみなして号給の調整及び昇格をしたならば決定される号給の数（以下「昇格後号給数」という。）に達しないこととなる場合の当該者の号給の数は、昇格後号給数とする。

(ウ) (ア)により5号給で換算された修学年数の数又は経験年数の数と採用後期間の数の合計は6年(公安職給料表の適用を受ける職員にあっては2年、教育職給料表の適用を受ける職員にあっては4年)を超えないこととする。

(エ) 当該規則の施行日前から引き続き職員として在職している者の号給について、施行日に新たに職員となる者との権衡上必要と認められる限度において、人事委員会の定めるところにより必要な調整を行うことができる。

(施行日：平成23年4月1日)

イ 初任給算定における前歴の換算基準の改正に伴う在職者の号給の決定について(制定)  
アの(エ)による具体的な調整方法を定める。

(適用日：「ア」の改正規則の施行日)

### (3) 議案第3号

職員の特殊勤務手当に関する条例第3条第1項第4号の「人事委員会が認める業務」の承認について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

#### 【説明】

知事から、次のとおり、困難折衝等業務手当を支給する業務としての承認を求める申請があり、申請どおり承認しようとするもの。

#### ① 対象業務

勤務公署以外の場所において、その所持する公用の携帯電話端末その他の使用場所を特定しない通信機器を用いて正規の勤務時間以外の時間に行う次に掲げる業務

ア 精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第27条第1項の基づく調査

イ 同法第47条第1項の規定に基づく相談又は指導

#### ② 当該業務の実態

次の(ア)から(オ)までに掲げるとおり、当該業務の実態は、当該条例で規定する「人事委員会が認める業務」に該当するものと思料する。

(ア) 電話番号を公表。

東 部：関係機関(警察、医療機関、市町等)のみに周知。

中・西部：職場の留守番電話で、公用携帯電話の番号を公表。

(イ) 通報・相談の内容は、自傷行為や他害行為など人命に関わるもの。

(ウ) 通報は、家族や近隣住民等一般県民のほか、警察、医療機関、市町村等の関係機関から受けるものもあるが、関係機関からの通報後に直接家族等とやりとりを実施。

(エ) 相談等には、精神医療の知識や対人援助の技術が必要。

(オ) 電話で応急的な対応をした上で、必要に応じて症状の確認や入院措置などのため、出勤して対応。

※ 上記(イ)から(オ)までは、関係機関のみに電話番号を周知している東部でも該当。

#### ③ 相談等への対応

区分	東 部	中 部	西 部	日 野
体制	1台(保健師5名でローテ)	1台(保健師2名でローテ)	1台(保健師5名でローテ)	1台(保健師2名でローテ)
電話番号の公表	関係機関(医療機関、警察、市町等)にのみ周知	・留守番電話で番号案内 ・公用携帯電話の番号は関係機関に周知	・留守番電話で番号案内 ・公用携帯電話の番号は関係機関に周知	・番号公開の固定電話(警備員から転送)

※ 2名対応となっている地区(中部・日野)については、職員の負担を軽減するため、対応が可能な職員の増員を検討中。

④ 適用日 平成23年4月1日

【質 疑】

委 員

東部、中部、西部、日野ごとで、現在の相談件数はどれくらいあるのか。

事務局

間違い電話等を除く年間の相談件数として、東部8件、中部12件、西部16件。日野の件数は分からない。

委 員

ローテーションで対応する場合の当該特殊勤務手当の支給方法はどうなるのか。

事務局

ローテーションに当たった月は手当を支給することとなる。

委 員

実際に担当した日数がたとえ1日でも30日でも、月額で支給するということか。

事務局

そのとおりだが、実際は月のうち1週間を目安に職員はローテーションに当たることになり、職員によって該当する日数に極端な差はない見込み。

委 員

本来業務との考え方の違いが分からない。今回申請のあった精神保健業務と支給対象としない感染症業務とでは何が違うのか。

委 員

確かに年に何回かは対応に苦慮する困難な相談電話があるかもしれないが、件数として少ないのではないか。

今回の業務がどのような点において困難折衝等業務と言えるのか、正直分からない面がある。

委 員

この業務以外でも、県土整備部の道路等の維持管理業務などは、携帯電話を持たされていて携帯電話を持っている間に緊張を強いられるのは同じではないのか。

行政委員会の委員報酬でも開催回数が少ないものでは日当制とする傾向もある。当該特殊勤務手当も、実際に相談を受けた件数に応じて支払う方法もあり得るのではないか。

委 員

結論から言えば、今回申請のあったこれらの業務に特殊勤務手当を支給することはやむを得ないのだろうと思う。

このような形でオンコールに特殊勤務手当を支給することとなったのは、労使交渉での経緯が背景。本来、オンコール業務はないのが望ましいが、次善の策として特殊勤務手当を支給することとしたのだろうから、それは理解するが、対象業務について判断の度合いが分からないので、正直なところ委員会としての判断に迷う。

現在、保健師2名でローテーションを回している中部と日野については、今後、職員を増員するのか。

事務局

中部については、課長や課長補佐などの役付き保健師もローテーションの対象職員に加える

ことで対応を考えている。日野については、もともと保健師が2名しかいないので、対応は困難なので、西部と一緒にローテーションを回すということも検討中。

委員

ローテーションに入っている職員は、すべて精神保健業務を専任で行っている職員か。そんなにたくさん職員がいるのか。

事務局

任命権者からは、すべて当該相談業務等の対応ができる職員であると聞いている。

委員

今回の件は、労使交渉の経緯もあることから申請のとおりとすることはやむを得ないが、今後は、特殊勤務手当を支給する業務の線引きをどこにするのか判断が難しい。

今回のように、「人事委員会が認める業務」として、なしくずし的に支給する業務の範囲が広がるのはよくない。

知事部局には、当該業務も条例の本文で規定するよう、条例を改正してほしい。

事務局

特殊勤務手当については、本県の場合、給与制度見直しの重点事項としてこれまで取り組んできた。これまでの見直しの経緯を踏まえ、特殊勤務手当支給の透明性を高めるためにも、なるべく条例に支給根拠を規定するよう、知事部局には口頭で申し伝えている。

委員

条例を改正するまで、暫定的に「人事委員会が認める業務」として承認するという事柄もしれない。

条例を改正するときには、議会で十分に議論してほしい。その際、知事部局も「人事委員会が認める業務」としてこれまで承認されていたからとか、前からこうでしたなどという説明をするのではなく、改めて議会としての判断をしてもらってほしい。

## 7 次回の人事委員会の開催

平成23年4月18日（月）午前10時から開催することとした。