

平成22年度 第5回人事委員会会議結果

1 開催日時

平成22年6月24日（木）午前10時～午後11時40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 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 平成22年度鳥取県職員採用試験（民間企業等経験者対象）の実施について
議案第2号 職員の昇任選考について
議案第3号 平成22年（不）第1号～第5号事案に係る審査の併合について
議案第4号 人事委員会通知の一部改正について
議案第5号 職員団体からの要求に対する回答について

協議等事項

（1）平成22年（不）第1号～第5号事案の口頭審理準備手続について

5 会議の公開・非公開

議案第2号、第3号及び協議等事項を非公開とした。

6 議事

（1）議案第1号

平成22年度鳥取県職員採用試験（民間企業等経験者対象）の実施について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説明】

ア 試験の概要

(ア) 試験の目的

公務部門に民間等の知識・経験を導入し、新たな業務増や政策課題等に対応するとともに、組織・人事の活性化を図る。

(イ) 募集職種・採用予定者数

職 種	採用予定者数
事務（一般）	3名程度
事務（経済交流）	1名程度
建築	1名程度
土木	3名程度

(ウ) 受験資格

ア 年齢

昭和26年4月2日以降に生まれた人であること。

イ 資格・職務経験等

a 事務（一般）

平成22年4月1日までに民間企業等（公的団体を含む）において事務系業務（経理、財務、会計、総務、労務、企画、営業等）の職務経験を通算して5年以上有していること。

b 事務（経済交流）

平成22年4月1日までに民間企業等（公的団体を含む）における貿易・経済交流業務（企業との商談や北東アジア諸国、ロシアへのビジネス展開に対する支援、通関手続きなどの貿易業務等）の職務経験を通算して5年以上有していること。

c 建築

一級建築士の資格を有する人で、平成22年4月1日までに、民間企業等（公的団体を含む）における建築設計業務の職務経験を通算して3年以上有していること。

d 土木

技術士（建設部門、農業部門、森林部門のいずれか）、技術士補（建設部門、農業部門、森林部門のいずれか）又は一級土木施工管理技士の資格を有する人で、平成22年4月1日までに、民間企業等（公的団体を含む）における土木工事の設計又は監督の職務経験を通算して3年以上有していること。

ウ 国籍要件

日本国籍を有しない人は、就職に制限のない在留資格を取得しているか、平成23年3月31日までに取得見込みであること。

(エ) 試験日程

受付期間	7月5日（月）～22日（木）（消印有効） （インターネット受付：7月5日（月）午前0時～22日（木）午後12時）	
第1次試験	試験日	8月8日（日）
	試験会場	鳥取会場：県立鳥取西高等学校
	試験種目	事務（一般） 教養試験（多肢選択式）、論文試験、適性検査 事務（経済交流） 論文審査（事前提出）、教養試験（多肢選択式）、論文試験、

		適性検査 建築・土木 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	8月19日（木）（予定）
第2次試験	試験日	9月12日（日）（予定）
	試験会場	県庁会議室
	試験種目	人物試験（個別面接）、専門試験（口述式）
	採用候補者発表日	9月17日（金）（予定）

（注） 第1次試験で実施する論文試験の評価は第2次試験で行う。（第1次試験合格者のみ採点する。）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する。（第1次試験合格者のみ判定する。）

（オ）採用予定時期 平成23年4月1日
（ただし、欠員等の状況によっては、それ以前に採用されることもある。）

【質疑】

委員

アルバイトやパートについて、会社で臨時職員だが常勤でずっと使われていて本採用にしてもらっていない人についても、そういう人の中には受けたい人もいると思うが、受験対象になるのか。

委員

労働基準法上はパート扱いしてはいけない6ヶ月や1年使っている人でも、パートという扱いをしている会社はいくらでもあるだろうが、この受験要件をみると対象と見えないように見えるがどうなのか。

委員

そういう人の中には受けたい人もいる。

事務局

できるだけ幅広く受験できるようにしたいとの考えなので、そこは整理したい。県の非常勤職員の場合は、週40時間の制限で外れるが、例えば、県の臨時職員は対象とするのかどうかとか、アルバイトなどには期間更新していく例もあるので、そのあたりがどうなのか書き方について整理したい。

委員

受験要件は明確でないと、自分が応募してよいのか判らない。整理した上で外部からよく見えるようにしてください。

（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、請求のとおり合格することに決定した。

（3）議案第3号

平成22年（不）第1号～第5号事案に係る審査の併合について、事務局が説明し、原案のと

おり決定した。

(4) 議案第4号

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】

ア 通知の名称

- ・ 臨時的任用職員の休暇及び職務に専念する義務の免除について
- ・ 臨時的任用職員の休暇について（県費負担教職員）

イ 改正の概要

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）の改正に伴い、臨時的任用職員の特別休暇について所要の改正を行うものである。

(ア) 特別休暇制度の改正（5月28日委員会議決済み）

a 子の看護休暇の改正

- (a) 取得要件の拡大 子に予防接種又は健康診断を受けさせる場合が休暇の対象に加わる。
- (b) 取得日数の拡大 子が2人以上の場合は年10日（現行年5日）

b 短期介護休暇の新設

(a) 要介護者の範囲等

【対象者】 負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者（配偶者、父母、子、配偶者の父母等）の介護その他の世話を行う職員

【介護等の範囲】

- ・ 要介護者の介護
- ・ 要介護者の必要な世話（通院等の付添い、介護サービスの提供を受けるために必要な手続代行等）

(b) 取得日数

1の年において5日（要介護者が2人以上の場合は10日）

(c) 休暇の単位

1日又は1時間

(イ) 臨時的任用職員への適用について

【改正前】

特別休暇の種類	教職員定数の範囲内において正式任用職員の欠員補充として任用されている職員（定数内職員）	定数内職員以外の職員		備考
		通年的任用職員	短期間任用職員	
子の看護休暇	あり（有給）	あり（有給） 任用期間6月 未満比例付与	なし	

【改正後】

特別休暇の種類	教職員定数の範囲内において正式任用職員の欠員補充として任用されている職員	定数内職員以外の職員		備考
		通年的任用職員	短期間任用職員	

	(定数内職員)			
子の看護休暇	あり(有給)	あり(有給) 任用期間6月 未満比例付与	あり(無給) 任用期間6月 未満比例付与	
短期介護休暇	あり(有給)	あり(有給) 任用期間6月 未満比例付与	あり(無給) 任用期間6月 未満比例付与	新設

ウ 施行期日

平成22年6月30日

(5) 議案第5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、原案のとおり回答することに決定した。

【説明】

回答案は次のとおり。

2008年度賃金・労働条件改善に関する要求書回答(案)

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昨年までの公民比較方法では誤差が大きく、県内民間状況を正確に表していないことから、統計学的に有意差(正確さ)のある手法を研究し、適正な公民比較のもとで給与改定勧告をおこなうこと。	・変更する予定はありません。
②公民比較に用いられる役職対応関係については、民間の企業規模に関係なく県職員と同一の役職と比較するよう是正すること。	・変更する予定はありません。
③県職員の標準職務表については、国管区機関の級別職務表に準じた役職に是正すること。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。
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	
①2010年度の給与改定にあたっては、地方公務員法24条3項を尊重するとともに、2007年度に「国とは国公ラスパイレス」「地方公共団体の職員とは、他県の給与水準」「民間事業の従事者の給与は、県内民調」と事務局長と確認した内容をもとに均衡を実現すること。	・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ていきます。

②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、具体的な調査資料に基づいた検討・協議を早期に実施すること。	・引き続き、三者協議の中で職員団体や各任命権者の意見を伺うとともに、当委員会の考え方なども理解が得られるよう、説明に努めていきます。特に、現行給料表は昇任・昇格しても給与の上げが十分に行われない問題のある構造ですので、その是正に向けて、県民・職員の理解が得られるよう話をしていきます。
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過去の勧告で触れら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全ての給料表および級において号給延長をおこなうこと。	・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労働基準法改正の主旨を尊重し、月45時間を超える時間外勤務手当の支給率を150/100の対象とすること。	・労働基準法は遵守しますが、現行支給率を変更する予定はありません。
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。	・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、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。
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。	・変更する予定はありません。
(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。	・昨年の勧告の際、統合とその後の給与水準については整理した上で、新職の設置等早急に必要な措置を講じるよう任命権者に要請していますので、労使協力して、検討していただきたいと考えています。
③教員賃金については、中央教育審議会等での論	・関係法令に基づき対応します。

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。	
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。
(4)その他	
給与、一時金の改定日については、2009年度のような不統一を生じさせないこと。	・勧告の実施日については、平成21年度の給与報告で整理していますので、変更する予定はありません。
2 労働時間、休暇および休業について	
(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が、当面は縮減に向けた全庁運動の成果等を見守りたいと考えています。
(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。	・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。また、全任命権者に職員の勤務実態の客観的把握とデータの活用による時間外勤務の縮減を引き続き求めています。
(3)定数削減と業務量増が時間外勤務時間を増加させている要因であることから、根拠の無い定数削減をおこなわないよう指導すること。	・時間外勤務の縮減は課題と認識していますが、定数・人員配置については、任命権者と協議してください。
(4)心身疾患の主要因である長時間勤務の是正のため、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)時間外勤務時間が労働基準法が定める年間360時間を越えた職員の属する職場を調査し、改善を指導すること。また、連年で360時間を越えた職員を生じさせている職場に対し、人員増など具体的な指導をおこなうこと。	・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くとともに、違反事業場には法に基づく改善指導をしていきます。
(6)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法を厳守させること。	・育児介護休業法の改正に伴う制度改正については、説明会を開催し、各任命権者に対し、制度趣旨の徹底と法遵守を求めています。
(7)障がい者が利用できる短時間勤務制度を創設すること。	・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。
(8)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。
(9)介護休暇取得者に、育児休業取得者と同等の昇給復元措置を講じること。	・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て考えています。
(10)育児時間を1日2回120分に延長し、就学前の子までに拡充させること。	・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。
(11)組合活動に関わる無給の休暇制度を創設す	・休暇制度は、国、他の都道府県との均衡を考慮し

ること。	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、女性職員の各年齢層の登用実態を調査し、職員の構成比率と著しく異なる場合は改善を指導すること。	・任命権者と協議してください。
(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。	・今年度から5年間の行動計画が策定されたばかりですので、当面は、実施状況を見守っていきます。
(3) 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。
4 非常勤職員等の労働条件の改善について	
本来であれば、全ての国民に適用されるべき法律である「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）」の主旨に従い、非正規労働者であるだけの差別的待遇の是正をおこなうこと。	・非常勤職員の給与、勤務条件は、条例上、任命権者が定めることとなっている中、昨年度の勧告に併せて報告しているので、任命権者と協議してください。
①非常勤職員および臨時的任用職員の雇用期間の制限を撤廃すること。	・臨時的任用職員は法令上任用期間に制限がありません。非常勤職員の任用期間は法令上特段の制限はありませんが、任命権者が定めていますので、任命権者と協議してください。
②非常勤職員には、時間外勤務命令をおこなわないこと。	・任命権者と協議してください。
③やむを得ず、非常勤職員に時間外勤務を命令した場合には、正規職員と同等に所定内（任用条件通知書に記した勤務時間）を超えた時間に対し、割増賃金を支給すること。	・労基法に抵触しないようにするべきですが、非常勤職員の給与、勤務条件は、条例上、任命権者が定めることとなっていますので、具体的な取扱は、任命権者と協議してください。
④育児休業制度を整備すること。	・非常勤職員の給与、勤務条件は、条例上、任命権者が定めることとなっていますので、具体的な取扱いは、任命権者と協議してください。
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、適正な福利厚生制度の整備を指導すること。	・健康管理体制の充実に向けて、又、適正な福利・厚生施策について任命権者と話をしていきます。
(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。	・健康管理体制の充実に向けて任命権者と話をしていきます。

<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民調で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) 2008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し指導すること。</p>	<p>・法令遵守を求めるとともに、労働災害が発生しないような体制づくりについて、任命権者と話をしていきます。</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、給与決定に関わって苦情がある場合は、既存の苦情相談制度や措置要求制度が活用できないか、ご検討ください。</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。必要な職場環境の整備については、具体的な課題に応じて引き続き検討していく必要があると考えています。</p>

(6) 協議等事項

ア 平成22年(不)第1号～第5号事案の口頭審理準備手続について

【説明】

事務局が説明し、協議した。

6 次回の人事委員会の開催

平成22年7月2日(金)午後10時から開催することとした。

上記の会議について、その相違ないことを証するため署名する。

平成 年 月 日

委員長

委員

委員