

## 平成23年度 第10回人事委員会会議結果

### 1 開催日時

平成23年10月13日(木) 午前10時～12時50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	西山秀雄	次長	加賀田啓
任用課長	山添久	給与課長	稲田将
副主幹	懸樋順一	副主幹	新高謙一
副主幹	遠藤公亮		

【傍聴者】 なし

### 4 議題

議案第1号 人事委員会通知の一部改正について

議案第2号 「2011年度 賃金・労働条件改善に関する要求書」に対する回答について

### 5 議事の公開・非公開

公開とした。

### 6 議事

#### 1 議案第1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】

以下のとおり通知を改正しようとするもの。

#### ① 通知の名称

- (1) 職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について
- (2) 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 趣旨・概要（両通知共通）

(1) 障害者自立支援法の一部改正に伴う所要の改正

「障がい者制度改革推進本部等における検討を踏まえて障害保健福祉施策を見直すまでの間において障害者等の地域生活を支援するための関係法律の整備に関する法律（平成22年法律第71号）」の制定・施行に伴い、障害者自立支援法第5条第4項（重度の視覚障害者の移動を支援する同行援護）が追加されたことに伴い、同法を引用する規定について所要の改正を行うもの。

※10月13日施行（10月1日から適用）

(2) 短期介護休暇（特別休暇）における「一の年」の解釈に係る所要の改正

短期介護休暇は、「一の年において5日（要介護者が2人以上の場合にあつては、10日）を超えない範囲内でその都度必要と認める期間」取得できるものであるが、この取得単位期間としての「一の年」は、1暦年をいうものであることを明示する。

※子の看護休暇と同様の取扱。

※10月13日施行（10月1日から適用）

③ 内容

(1) 職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について

改 正 後	改 正 前
<p>第9 特別休暇関係</p> <p>1 規則第16条の表に掲げる特別休暇の取扱いは、それぞれ次に定めるところによる。</p> <p>(1)及び(2) 略</p> <p>(3) <u>第3号の2、第12号の3及び第12号の4</u>の「一の年」とは、1暦年をいう。</p> <p>(3の2) 略</p> <p>(3の3) 第3号の2イの「人事委員会が定めるもの」とは、次に掲げる施設とする。</p> <p>ア 障害者自立支援法（平成17年法律第123号）<u>第5条第13項</u>に規定する障害者支援施設及びそれ以外の同条第1項に規定する障害福祉サービスを行う施設（エ及びクに掲げる施設を除く。）、<u>同条第22項</u>に規定する地域活動支援センター並びに<u>同条第23項</u>に規定する福祉ホーム</p> <p>イ～コ 略</p> <p>(3の4)～(17) 略</p> <p>2～4 略</p>	<p>第9 特別休暇関係</p> <p>1 規則第16条の表に掲げる特別休暇の取扱いは、それぞれ次に定めるところによる。</p> <p>(1)及び(2) 略</p> <p>(3) 第3号の2 <u>及び第12号の3</u>の「一の年」とは、1暦年をいう。</p> <p>(3の2) 略</p> <p>(3の3) 第3号の2イの「人事委員会が定めるもの」とは、次に掲げる施設とする。</p> <p>ア 障害者自立支援法（平成17年法律第123号）<u>第5条第12項</u>に規定する障害者支援施設及びそれ以外の同条第1項に規定する障害福祉サービスを行う施設（エ及びクに掲げる施設を除く。）、<u>同条第21項</u>に規定する地域活動支援センター並びに<u>同条第22項</u>に規定する福祉ホーム</p> <p>イ～コ 略</p> <p>(3の4)～(17) 略</p> <p>2～4 略</p>

(2) 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 後	改 正 前
<p>第8 特別休暇関係</p> <p>1 規則第15条の表に掲げる特別休暇の取扱いは、それぞれ次に定めるところによる。</p> <p>(1)及び(2) 略</p> <p>(3) <u>第3号の2、第12号の3及び第12号の4</u>の「一の年」とは、1暦年をいう。</p> <p>(3の2) 略</p>	<p>第8 特別休暇関係</p> <p>1 規則第15条の表に掲げる特別休暇の取扱いは、それぞれ次に定めるところによる。</p> <p>(1)及び(2) 略</p> <p>(3) 第3号の2 <u>及び第12号の3</u>の「一の年」とは、1暦年をいう。</p> <p>(3の2) 略</p>

<p>(3の3) 第3号の2イの「人事委員会が定めるもの」とは、次に掲げる施設とする。</p> <p>ア 障害者自立支援法（平成17年法律第123号）<u>第5条第13項</u>に規定する障害者支援施設及びそれ以外の同条第1項に規定する障害福祉サービスを行う施設（エ及びクに掲げる施設を除く。）、<u>同条第22項</u>に規定する地域活動支援センター並びに<u>同条第23項</u>に規定する福祉ホーム</p> <p>イ～コ 略</p> <p>(3の4)～(17) 略</p> <p>2～4 略</p>	<p>(3の3) 第3号の2イの「人事委員会が定めるもの」とは、次に掲げる施設とする。</p> <p>ア 障害者自立支援法（平成17年法律第123号）<u>第5条第12項</u>に規定する障害者支援施設及びそれ以外の同条第1項に規定する障害福祉サービスを行う施設（エ及びクに掲げる施設を除く。）、<u>同条第21項</u>に規定する地域活動支援センター並びに<u>同条第22項</u>に規定する福祉ホーム</p> <p>イ～コ 略</p> <p>(3の4)～(17) 略</p> <p>2～4 略</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

【質 疑】

事務局

規則等の改正は委員会に附議する案件であるが、本議案のように法令の改正による条項ずれ等は判断の余地のない議案であり、事務局長の専決とする方向で検討することについて、事前に相談させていただきたい。

条例改正においても、法令の改正又は廃止に伴い、当該法令の条項等を引用する規定の条項のずれ等を整理する改正内容の場合は、議会の委任を受け、知事において専決処分ができることとなっている。

なお、了解いただいた上は、追って人事委員会の事務の専決及び代決規則の一部改正規則を附議することとなる。

委 員

類似のものについては専決することについて了解するので、規定の整備を進めること。

2 議案第2号

「2011年度 賃金・労働条件改善に関する要求書」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】

職員団体からの要求に対し、次のとおり回答しようとするもの。

要求項目	回 答
1 賃金、手当について	
(1) 2011年度給与改定勧告について	
地方公務員法第24条3項に基づいた、公平・公正な給与改定勧告を行い、賃金水準を国、他県と均衡するように改善すること。	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>また、本年の勧告に当たっては、公民較差の解消に加え、本県の現行給料表の構造的な問題への対応、平成18年の給与構造改革の現給保障額の取扱等も検討事項であると考えています。</li> </ul>
(2) 賃金、手当の改善について	
①全ての職種において、採用前職歴の給与への換算方法を類似する職務に従事した期間を10割、それ以外の期間を8割とすること。	<ul style="list-style-type: none"> <li>国や他県等の取扱を踏まえ、労使双方の意見も伺いながら、検討したいと考えています。</li> </ul>
②全ての給料表および級において号給延長を行うこと。	<ul style="list-style-type: none"> <li>変更する予定はありません。</li> </ul>
③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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>変更する予定はありません。</li> </ul>

④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。
⑤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。
⑥労働組合休職専従者に対する差別的取扱いを廃止し、復職時昇給調整を民間に準じ3/3に是正すること。	・変更する予定はありません。
⑦交通機関等利用職員に対する通勤手当について、特急料金にかかる弁済を2/2とし、長距離通勤者の自己負担を軽減すること。	・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。 ・なお、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、特急料金の支給要件も含めて労使双方の意見を伺いながら、必要な検討はしたいと考えています。
⑧自家用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。	・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。 ・なお、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、労使双方の意見も伺いながら、必要な検討はしたいと考えています。
(3) 職種別の賃金改善について	
①教育職給料表（一）、（二）の統合については、労使協議をふまえ、一方的に勧告を行わないこと。	・昨年、一昨年の勧告の際、統合とその後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、その検討状況を見ながら、適切に判断したいと考えています。
②寄宿舎教員について、主任、副主任制度をやめて、スタッフ職として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、一時金の改定日を統一すること。	・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。また、勤務地域制限異動制度を整備すること。	・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、引き続き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。 ・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。
(2) 賃金不払残業の実態と問題点を把握し、労働監督権を行使すること。	・時間外勤務の縮減については、適正な勤務時間管理が前提であると考えていますので、法令遵守を求めています。
(3) 定数削減によって職員一人あたりの業務量が増大し、心身疾患の主要因である長時間勤務の原因となっていることから、任命権者に職員定数増を指導すること。	・職員の健康管理、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) 労働基準法が定める時間外勤務の限度である年間360時間を超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時間を超えた職員が存在する職場に対し、人員増など具体的な指導を行うこと。	・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。
(5) 育児、介護を行う職員については、月24時	・引き続き法遵守を求めています。

間、年150時間を超えて時間外勤務をさせてはならない法を厳守させること。	
(6) 誰もが利用できる短時間勤務制度を創設すること。	・制度を創設することは考えていません。
(7) 介護休暇の期間を1年まで延長するとともに、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たと考えています。
(8) 育児、介護をするための離職、再採用制度を整備すること。	・制度を整備することは考えていません。
(9) 育児時間を1日2回120分に延長し、小学校就学前の子までに拡充すること。	・変更する予定はありません。
(10) 組合活動に関わる無給の休暇制度を創設すること。	・新たな無給休暇制度の創設は考えていません。
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すること。	・昨年度、同法に基づく後期の5年間の行動計画が策定されたばかりですので、引き続き、実施状況を見守っていきます。 ・なお、男性の育児休業取得促進の一助として、短期間の取得者の期末手当の支給割合の見直しを検討しています。
4 非常勤職員、臨時的任用職員等の労働条件の改善について	
本来であれば、全ての労働者に適用されるべき「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、地方公務員短時間労働者に対する差別的待遇を是正すること。	・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る中、昨年度、一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す。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、時間外勤務命令を行わないこと。	・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学校現場における臨時的任用職員を雇用する際に再雇用を前提とした空白期間を設けないこと。	・地公法等法令の範囲内で対応します。
⑤通年的に雇用される定数外職員の特別休暇を定数内職員と同等とすること。	・臨時的任用職員は、その任期は更新も含めて最長1年であること等を踏まえると、定年まで勤務することを前提とする正職員と特別休暇について、一定の差が生じてもやむを得ないと考えています。 ・定数内職員(常勤講師)については、その雇用期間は必ずしも通年的ではない中、雇用期間に着目せず、当該職の設置事情を考慮し、特別に措置しているものであり、定数外職員については、平成20年度から雇用期間に着目して特別休暇を整理・見直ししている中、更なる見直しは、当面、考えていません。

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等について 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、職場環境などの把握、調査、研究を行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。
(3) 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、全職場で安全衛生委員会を設置し指導すること。	・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。
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。	・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。
(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。	・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、身体障がい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。
7 勧告に当たっては、労働組合と十分交渉、協議すること。	・職員団体等と意見交換しながら、勧告に向けて検討する考え方に変更はありません。

## 7 次回の人事委員会の開催

平成23年10月19日（水）午前10時から開催することとした。