

平成24年度 第25回人事委員会会議結果

1 開催日時

平成25年3月28日（木）午後3時～5時

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	加賀田啓
任用課長	山添久	給与課長	稲田将一
係長	遠藤公亮	係長	新高謙一
係長	有岡博己		

【傍聴者】 なし

4 議題

議案第1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2号 職員の昇任選考について

議案第3号 人事委員会規則等の一部改正について（組織改正関係）

議案第4号 人事委員会規則等の一部改正について（特殊勤務手当関係）

議案第5号 人事委員会規則及び規程の一部改正について（人事委員会事務局組織改正関係）

議案第6号 人事委員会委員長通知の一部改正について（臨時的任用職員の夏季休暇関係）

議案第7号 公益通報処理通則要綱の一部改正について

報告第1号 平成24年度労働基準及び労働安全衛生実態調査（事業場調査）の結果について

5 議事の公開・非公開

議案第1号、議案第3号から第7号まで及び報告を公開とし、議案第2号を非公開とした。

6 議 事

1 議案第 1 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、鳥取県営病院事業管理者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 申請のあった職及び採用予定者数

理学療法士 1 名程度
医療ソーシャルワーカー 1 名程度
薬剤師 2 名程度

② 採用予定日

平成 25 年 6 月 1 日

③ 申請理由

理学療法士	欠員が生じており、欠員のままでは良質かつ適正な医療を提供していくことができなくなるおそれがあるため、早期の欠員補充が必要であり、選考で採用できるよう申請するものである。
医療ソーシャルワーカー	知事部局への出向により欠員が生じることとなり、欠員のままでは良質かつ適正な医療を提供していくことができなくなるおそれがあるため、早期の欠員補充が必要であり、選考により採用できるよう申請するものである。
薬剤師	欠員補充のため、人事委員会の承認を得て平成 24 年 12 月 9 日に採用試験を実施したが、適格者がなく、合格者がなかったため、再度試験を実施しようとするものである。

④ 選考基準及び選定方法

病院局において選考のための試験を実施する。

(1) 理学療法士

ア 試験内容

- (ア) 論文試験（公務員として必要な識見、思考力等及び専門的知識についての記述式試験）
- (イ) 面接試験

イ 受験資格

- (ア) 年齢
昭和 28 年 4 月 2 日以降に生まれた者
- (イ) 資格・免許
理学療法士の免許を有する者（又は取得見込みの者）

(2) 医療ソーシャルワーカー

ア 試験内容

- (ア) 論文試験（公務員として必要な識見、思考力等及び専門的知識についての記述式試験）
- (イ) 面接試験

イ 受験資格

- (ア) 年齢
昭和 28 年 4 月 2 日以降に生まれた者
- (イ) 資格・免許

次のいずれかに該当する者

- ・社会福祉士の資格を有する者（又は取得見込みの者）
- ・医療法に規定する病院又は診療所における医療ソーシャルワーカー業務の実務経験が3年以上の者

(3) 薬剤師

ア 試験内容

- (ア) 教養試験
- (イ) 専門試験
- (ウ) 論文試験
- (エ) 面接試験

イ 受験資格

- (ア) 年齢

昭和52年4月2日以降に生まれた者

- (イ) 資格・免許

薬剤師の免許を有する者（又は取得見込みの者）

⑤ 人事委員会の判断

(1) 理学療法士及び医療ソーシャルワーカーの職は、「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、申請理由及び選定方法も適当であると判断する。

(2) 薬剤師の職は、「競争試験によりがたい場合に、個別に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、人事委員会が実施する競争試験で採用者を確保することが原則である。しかし、急な退職に対応するため平成24年11月に人事委員会の承認を得て選考により採用しようとしたが適格者がなく、合格者がなかったものであり、依然として人員確保の必要性があることは理解できる。

また、その選定方法も適当であると判断する。

2 議案第2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。

3 議案第3号

人事委員会規則等（組織改正関係）の改正について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説明】

人事委員会規則等の一部を次のとおり改正しようとするもの。

① 改正する規則等の名称

(1) 規則（改正）

ア 職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則

イ 給料表の適用範囲に関する規則の一部を改正する規則

ウ 職員の職務の級の分類に関する規則の一部を改正する規則

エ 管理職手当に関する規則の一部を改正する規則

オ 管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則

カ 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の一部を改正する規則

(2) 通知（改正）

ア 「職の区分表について」の一部改正について

イ 「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」の一部改正について

ウ 「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」の一部改正について

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」の一部改正について

② 概要

(1) 平成 25 年度組織改正関係

組織改正、職の新設・廃止等に伴い、以下の関係規定を一部改正する。

ア 職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則

職の新設、廃止に伴い、教育職給料表(1)、(2)の級別資格基準表備考欄の職名を改めるとともに、海事職給料表の級別資格基準表及び初任給基準表に新たな職種を追加。

(施行日：平成 25 年 4 月 1 日)

イ 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

職の新設、廃止に伴い、級別資格基準表の読み替えの対象とする職種を変更。

(施行日：平成 25 年 4 月 1 日)

ウ 給料表の適用範囲に関する規則

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 25 年 4 月 1 日)

エ 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

医療職(2)の給料表が適用される職員等について規定。

(適用日：平成 25 年 4 月 1 日)

オ 職員の職務の級の分類に関する規則

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 25 年 4 月 1 日)

カ 管理職手当に関する規則

管理職手当を支給する職及び区分等を規定。

(施行日：平成 25 年 4 月 1 日)

キ 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

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：平成 25 年 4 月 1 日)

ク 管理職員等の範囲を定める規則

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 25 年 4 月 1 日)

ケ 職の区分表について

組織改正、職の新設等に伴う所要の改正を行う。

(適用日：平成 25 年 4 月 1 日)

(2) 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

職の設置その他の見直しに伴い、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改正する。

(施行日：平成 25 年 4 月 1 日)

【質 疑】

委 員

同じ所属でも、リーダーは部長相当の人だからというような理由で、組織が部になったり課になったり変わることがあるのか。

事務局

まず、組織である。組織の業務量であるとか、重要度が上がったとか下がったとかいう形で変わっていく。

そこに後付けで人が配置されていくもの。

4 議案第4号

人事委員会規則等（特殊勤務手当関係）の改正について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説明】

人事委員会規則等の一部を次のとおり改正しようとするもの。

① 規則及び通知の名称

(1) 職員の特殊勤務手当の支給に関する規則

(昭和31年鳥取県人事委員会規則第5号)

(2) 特殊勤務手当の運用について

(平成4年3月27日付発鳥人委第158号鳥取県人事委員会委員長通知)

② 改正理由

(1) 直接指導手当廃止関係

特殊勤務手当（教員特殊業務手当）の対象から特別支援学校又は特別支援学級の児童又は生徒に対する直接指導の業務を除外する条例改正に伴い、上記1(1)規則中、短時間勤務職員に係る手当支給の特例を定める規定から当該手当を削除する。

(2) 規定の整備関係

条例の規定の整備に伴い、条例条文の一部を引用する上記1(2)通知について所要の改正を行う。

③ 施行期日

平成25年4月1日

5 議案第5号

人事委員会規則及び規程の改正について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説明】

人事委員会規則及び規程の一部を次のとおり改正しようとするもの。

① 規則等の名称

(1) 鳥取県人事委員会事務局組織規則

(2) 鳥取県人事委員会文書の管理に関する規程

② 改正内容

(1) 鳥取県人事委員会事務局組織規則

ア 改正理由

地方公務員法の一部改正に伴う所要の改正を行う。

イ 概要

地方公務員法の規定を引用する規定における項ズレの改正

※同法第12条第6項が追加されたことにより、同条第7項以下が1項ずつ繰下げ

改正前) 第12条第7項

改正後) 第12条第8項

ウ 施行期日

公布日

(2) 鳥取県人事委員会文書の管理に関する規程

ア 改正理由

人事委員会事務局の組織の見直しに伴い、文書管理主任の選任について所要の改正を行う。

イ 概要

平成 25 年度組織改正により人事委員会事務局次長が同任用課長を兼ねることとなったことに伴い、文書管理主任は、任用課の係長のうちから適当と認められる者を次長が指名することとする。

ウ 施行期日

平成 25 年 4 月 1 日

6 議案第 6 号

人事委員会委員長通知（臨時的任用職員の夏季休暇関係）の改正について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説明】

人事委員会委員長通知の一部を次のとおり改正しようとするもの。

① 通知の名称

- (1) 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・・・職員
(平成 6 年 12 月 21 日付発鳥人委第 59 号鳥取県人事委員会委員長通知)
- (2) 臨時的任用職員の休暇について・・・県費負担教職員
(平成 6 年 12 月 21 日付発鳥人委第 60 号鳥取県人事委員会委員長通知)

② 改正理由（両通知共通）

臨時的任用職員のうち通年的任用職員※が夏季（7 月～9 月）に有給の特別休暇を 2 日まで取得できることとするよう、臨時的任用職員の休暇等について規定した上記通知中、特別休暇に関する規定の一部を改正する。

※通年的任用職員について

上記通知において、任用期間等が 9 月以上の臨時的任用職員を通年的任用職員、任用期間等が 9 月未満の臨時的任用職員を短期間任用職員と定義し、病気休暇及び特別休暇の内容に差異を設けている。
例（差異のあるもののみ掲載）

	○：認めている ×：認めていない	
	通年的任用職員	短期間任用職員
病気休暇		
私傷病	○無給	×
特別休暇		
妊娠中の健康診査	○	×
妊婦の通勤緩和	○	×
妊娠中の休憩	○	×
妊娠障害休暇	○	×
産前休暇	○	○無給
産後休暇	○	○無給
育児時間	○	○無給
生理休暇	○	○無給
子の看護休暇	○	○無給
短期介護休暇	○	○無給
夏季休暇（平成 25 年度～）	○	×

（参考）非常勤職員の夏季休暇について

月 17 日以上又は週 29 時間以上の勤務、かつ任期 9 月以上の非常勤職員を対象に、平成 25 年度から夏季（7 月～9 月）に有給の特別休暇を 2 日まで取得できることとする休暇制度改正が予定されている。

- ③ 施行期日
平成 25 年 4 月 1 日

- 7 議案第 7 号
公益通報処理通則要綱の改正について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

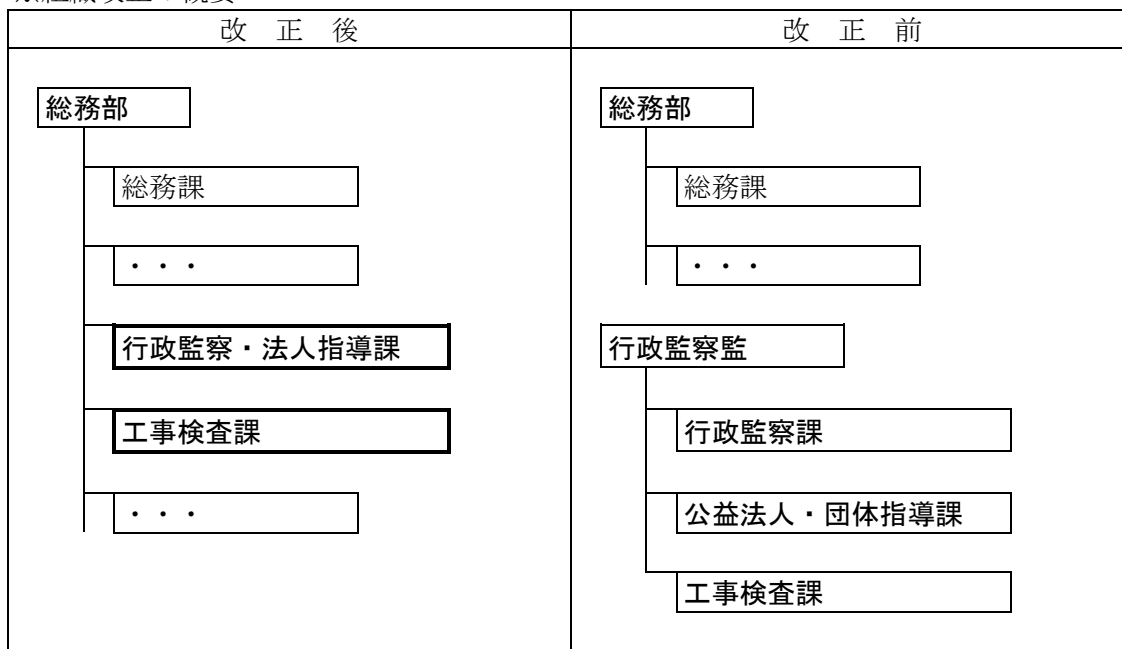
【説 明】

平成 25 年度組織改正により、行政監察監が総務部に統合されることに伴い、通報窓口等に係る規定を改正しようとするもの。

① 概要

- 平成 18 年 3 月、公益通報者保護法の施行に合わせ、公益通報制度の運用に関し、知事部局その他の県の機関と連名で「公益通報処理通則要綱」を制定した。
- 当該要綱では、事業者内部での犯罪や法令違反行為を公益のために通報した労働者が、解雇や減給その他不利益な取扱いを受けないよう、公益通報制度の運用に関し、以下のような事項を定めている。
 - ・公益通報を受け付けた場合には、その内容をしかるべき担当に伝達すること。
 - ・調査は、公益通報に基づくものであることを明らかにせず、通報者が特定されないよう行うこと。
 - ・調査方法、調査の進捗状況、調査結果、調査に基づく改善状況等を適宜通報者に連絡すること。
 - ・通報の内容や通報者が特定されるおそれのある情報を漏らさないこと。 ほか

※組織改正の概要



- ② 施行日 平成 25 年 4 月 1 日

【質 疑】

委 員

総務部以外の所属の者が内部通報しようとする際には、別に窓口があるのか。

改正後の要綱を見る限り、総務部の職員も総務部へ通報することとなっているが、通報しにくい面があるのではないかと。

事務局

要綱上、他の組織と相互にチェックするような仕組みにはなっていない。

委員

他県や民間企業等の取扱いでは、相互チェックはしていないのだろうか。
議案そのものに異論はないが、個人的には制度自体に疑問を感じる。

事務局

考え方を担当課に確認しておく。

8 報告第1号

平成24年度労働基準及び労働安全衛生実態調査（事業場調査）の結果について、事務局が説明した。

【説明】

① 調査概要

労働基準法及び労働安全衛生法順守の観点から、人事委員会が労働基準監督の職権を行使する118事業場（12号事業場（教育・研究・調査）及び官公署）に対して実施した。調査内容は次のとおり。

- (1) 労働安全衛生法に規定される基準・順守事項関係
- (2) 労働基準法に規定される基準・順守事項関係
- (3) 勤務時間管理の実態

② 調査結果、対応等

- (1) 労働安全衛生法に規定される基準・順守事項関係

ア 安全衛生管理体制（クレーン取扱体制、衛生管理者、安全推進者（知事部局）、衛生推進者等の選任状況並びに衛生委員会の開催回数）

【調査結果】

・特段の指導事項なし。

イ 事故発生回数・死傷病者数

【調査結果】

・死傷病報告（労働安全衛生規則97条）の報告漏れが4件あり（知事部局本庁、むきばんだ史跡公園、智頭農林高等学校、鳥取盲学校）。

【対応等】

・指導を行い、4件とも報告済である。

ウ 有害な業務の有無・定期自主検査実施状況

調査対象：14事業場（前回調査で指導事項のあった事業場等）

【調査結果及び対応等】

・有機溶剤、特定化学物質の取扱について、作業環境測定等法規制が遵守されていない所属があったが、近年取扱がない等、以下の例外的な所属を除き、全て改善が確認された。

・林業試験場、東部農林局、八頭農林局、埋蔵文化財センター、鳥取工業高校については、近年取扱なし、取扱微量等の理由により法規制が適用除外となっており、今後も継続して使用実態の把握に努めることとする。

- (2) 労働基準法に規定される基準・順守事項関係（勤務時間割振、週休日の割当）

特段の指導事項なし。

- (3) 勤務時間管理の実態

調査対象：11事業場（36協定を締結する12号事業場（55事業場）のうち前回調査において指導事項のあった11所属）

【調査結果】

・「時間外勤務及び休日勤務に関する協定（36協定）」を超えて時間外勤務・休日勤務を行わせている事例、就業時間又は時間外勤務を終えた時間と退庁時間が乖離している事例等があった。

	調査対象 事業所数	36協定違反 事業所数	乖離あり事業所数 (月5又は6回以上)
知事部局	9	5	9
教育委員会	2	2	
合計	11	7	9

【対応等】

- ・協定を順守するよう各所属に対し平成25年2月13日付けで文書指導するとともに、各任命権者と意見交換を行い、再発防止を求めた。

③ 今後の労働基準監督、労働安全衛生管理について

近年、特に危険・有害業務に係る関係法令の適用の有無等の詳細な調査指導により、法令の遵守状況については大幅に改善されてきている。加えて、調査結果については、各所属及び任命権者に状況説明・意見交換を行い、関係者が職場の安全に向けて目的意識を持って取り組めるよう措置している。

一方、本調査によって死傷病報告の報告漏れなどが発覚したものであり、今後も本調査等を通じて各事業場に対し継続して指導助言していくとともに、上記の指導事項については、来年度の事業場調査において重ねて対応状況の確認、指導を行う。

【質疑】

委員

36協定違反の原因は突発的業務との説明があったが、一覧表に「×」がついているのは試験場などがほとんどで、こういった研究機関で突発的な原因というのは想像しにくいですが、どういうものか。

事務局

PCBなど緊急を要する調査分析などが入ってくることもあるように聞いている。

委員

他にも狂牛病とかが発生すると避けがたいということか。

避けがたいのであれば、36協定の限度時間自体に問題があるのではないか。

事務局

恒常的に時間外勤務が多い倉吉農業高校は別にしても、その他は休日限度違反なので、休日勤務の回数をきちんと数えると、意識を高めるだけで解決するものがほとんどだと思われる。ものすごく超過しているといったものはない。

委員

36協定の解釈としては、限度時間を超える時間外勤務命令には従う必要がないという整理かと思っている。

協定を超えた時間外勤務命令は拒否できるということではないのか。

事務局

人事委員会のスタンスとしては、36協定の限度時間を超える時間外勤務命令はできないということである。

時期的にやむを得ないといったような場合は、特記事項で規定する方法もあり、36協定は目標ではなく、この範囲内でなければ仕事をさせることができない、というスタンスで指導を行っている。

委員

確かに、休日の勤務管理をするということもあるが、無理なようであれば特別な場合について労使できちんと話をするというのも重要なかもしれない。

事務局

倉吉農業高校の場合は、毎年度当初には必ず違反が生じているということであれば、それは何らかの対応をしなければならない。

事務局

4月だけでも特例を設けるよう検討するなど、所属に指示はしている。

委 員

それでも改まらない場合というのは、何か手段があるのか。

事務局

今は、違反があるので改善をしてくださいという指導通知を出しているが、改善されないようであれば、勧告であるとか、労基法違反については罰則規定もあるので、そこまで行くかどうかは程度の問題もあるが、法律上の義務であるということを分かった上で対策を講じていただくよう、厳しい指導をしていく必要がある。

委 員

ではこれについては引き続きフォローをお願いします。

7 次回の人事委員会の開催

平成25年4月16日（火）午前10時から開催することとした。