

# 令和5年度 第24回人事委員会 会議結果

一 日 時 令和6年3月18日(月) 午前10時から11時まで

二 場 所 人事委員会委員室(県庁第二庁舎7階)

## 三 出席者

- |         |      |       |         |      |  |
|---------|------|-------|---------|------|--|
| 1 人事委員  | 委員長  | 小松哲也  |         |      |  |
|         | 委員   | 中本久美子 |         |      |  |
|         | 委員   | 細田耕治  |         |      |  |
| 2 事務局職員 | 事務局長 | 山本雅美  | 次長兼給与課長 | 前田俊和 |  |
|         | 任用課長 | 尾田聡子  | 係長      | 山口玲夏 |  |
|         | 係長   | 河崎卓哉  | 主事      | 竹茂美緒 |  |
|         | 主事   | 小谷健太  |         |      |  |

※新型コロナウイルスの感染防止の観点から、事務局職員の委員室への入室は説明者など必要最小限の人数とし、必要に応じて執務室から呼び出す形で対応

- 3 傍聴者 なし

## 四 議 題

- 議案第1号 職員の採用選考について  
議案第2号 選考により採用する職に係る承認について(児童指導員)  
議案第3号 人事委員会規則等の一部改正について(勤務時間関係)  
議案第4号 職員の職務に専念する義務の免除について  
議案第5号 管理職手当の区分の承認に係る専決処分の承認について  
議案第6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)  
報告第1号 令和5年度事業場調査の結果について

## 五 議 事

議事について公開又は非公開のどちらとするかについて審議を行い、議案第2号から第4号及び第6号並びに報告第1号は公開、議案第1号及び第5号は非公開とすることについて全員の合意を得た。

### ◇議案第1号

職員の採用選考について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

### ◇議案第2号

選考により採用する職に係る承認(児童指導員)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する。

#### 1 申請理由

- (1) 申請のあった職及び採用予定者数

児童指導員 2名

- (2) 申請理由

専門性の高い職種であるが、配置換や競争試験等による人員確保が困難な状況であり、欠員が生

じることから、選考により採用を実施するもの。

2 採用予定日

令和6年6月から7月頃

ただし、任用候補者の資格取得状況等により、令和7年4月1日までの間で決定する。

3 配属先及び職務内容

職 種	配属先	職務内容
児童指導員	児童相談所、療育園、皆成学園等	児童指導、援助、一時保護等の業務

4 能力実証の方法

知事部局において選考を実施

(1) 受験資格

ア 年齢要件

昭和40年4月2日以降に生まれた人（59歳以下）

イ 資格・免許等

児童福祉施設の設備及び運営に関する基準第43条第1項各号のいずれかに該当する者

(2) 選定方法

試験種目	配点	内 容
経歴評定	100点	職務遂行に必要な経歴、専門性等について評定
論文試験	200点	〔記述式・・・1問〕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
人物試験	500点	個別面接による人物、専門知識についての口述試験

5 試験実施スケジュール（予定）

募集期間：令和6年3月18日（月）～4月26日（金）必着

試 験 日：令和6年5月11日（土）

合格発表：令和6年5月22日（水）

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。

◇議案第3号

人事委員会規則等の一部改正（勤務時間関係）について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説 明】

以下のとおり規則及び定めの一部を改正する。

1 改正する規則等の名称

(1) 職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成6年鳥取県人事委員会規則第15号）

(2) 県費負担教職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成6年鳥取県人事委員会規則第17号）

(3) 職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について（平成6年12月21日発鳥人委第57号）

(4) 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（平成6年12月21日発鳥人委第58号）

2 改正概要

関係法令の改正に伴い、関係規則等について所要の改正を行う。

(1) 医師の時間外勤務の上限規制

令和6年4月1日より診療に従事する勤務医の年間の時間外勤務の上限規制（960時間）が導入される（県の機関で勤務する医師については、他の職員と同じ上限（360時間）を適用）ことに伴い規定の整備を行う。

(2) 児童福祉法等の改正

子育て世帯に対する包括的な支援の体制強化等を目的として、現在「福祉型」と「医療型」に分かれている児童発達支援センターの類型について、障害種別にかかわらず支援できるよう一元化が行われるもの。

当該改正に伴って、特別休暇（子の看護休暇）に関する規定の整備を行う。

(3) その他

勤務時間の適正管理等を目的とした関係規定の整備。

4 施行日

令和6年4月1日

【質疑等】

委員：県立病院に勤務する医師についてもこれらの規則等が適用されるか。

事務局：県立病院に勤務する医師の勤務時間等については、病院局の規則等により規定されている。

◇議案第4号

職員の職務に専念する義務の免除について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説明】

鳥取県営病院事業管理者から職員の職務に専念する義務の免除について申請があり、適当と認められるので以下のとおり承認する。

1 申請内容

(1) 免除されることができる場合

医療法第110条又は第123条の規定に基づき、継続した休息時間の確保を行わなかった場合、又は、やむを得ない理由により当該休息時間中に労働させた場合

(2) 対象職員

県立病院に勤務する医師

(3) 免除されることができる期間

確保を行わなかった、又は、やむを得ない理由により労働させた休息時間に相当する期間

(4) 根拠規定

○職務に専念する義務の特例に関する条例

（職務に専念する義務の免除）

第2条 職員は、次の各号の一に該当する場合においては、あらかじめ任命権者又はその委任を受けた者の承認を得て、その職務に専念する義務を免除されることができる。

(1) 研修を受ける場合

(2) 厚生に関する計画の実施に参加する場合

(3) 前2号に規定する場合を除く外、人事委員会が定める場合

○職務に専念する義務の特例に関する規則

（義務免除）

第2条 条例第2条第3号に規定する人事委員会が定める場合及びその期間は、次の表のとおりとする。

(14) 前各号に掲げるもののほか、人事委員会が必要と認める場合	その都度必要と認める期間
----------------------------------	--------------

## 2 当委員会の判断

申請理由は妥当と考えられることから、承認することが適当である。

(承認する理由)

- ・ 令和6年度から医師の働き方改革に伴う新制度が施行され、継続した休息時間の確保が義務づけられる（一部の医師については努力義務）。  
また、当該休息時間の確保を行わなかった場合、又は、当該休息時間中にやむを得ない理由により発生した労働に従事した場合は、これに相当する時間の休息時間（以下「代償休息」という。）を翌月末までに確保することとされている。
- ・ 代償休息は、医師の健康確保の一環として病院の管理者側に付与が義務づけられているものであり、服務上の措置であることから職務に専念する義務を免除することにより確保することが適当と考える。  
※特別休暇（職員側の私的生活上ないしは社会生活上の事由等に起因）により確保することとはしないもの。

## 3 承認日 議決日

### 【質疑等】

委員：実際の運用においては困難が伴うものと予想される。

事務局：病院局においては、研修等による制度の周知、勤務時間の適正管理のための会計年度任用職員の配置等の取組を行っているとのことである。

委員：このことによって勤務の状況が見える化されることは意義があると思う。

### ◇議案第5号

管理職手当の区分の承認に係る専決処分の承認について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

### ◇議案第6号

人事委員会規則等の一部改正（特殊勤務手当関係）について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

### 【説明】

以下のとおり規則及び定めの一部を改正する。

#### 1 改正する規則及び通知の名称

##### (1) 規則

- ア 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）
- イ 義務教育等教員特別手当に関する規則（昭和50年鳥取県人事委員会規則第19号）

##### (2) 通知

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 概要

以下の規則等について、所要の改正を行う。

##### (1) 規則

- ア 職員の特殊勤務手当の支給に関する規則

職員の特殊勤務手当に関する条例の一部改正により新設された夜間学級担当手当について、他の月額特殊勤務手当と同様に、対象業務（夜間勤務）を行う日数等に応じて手当額を減額する規定を設ける。

イ 義務教育等教員特別手当に関する規則

義務教育等教員特別手当について、定時制通信教育手当と同様に、夜間学級担当手当と併給する場合、手当額を4分の3に減額する規定を設ける。

(2) 通知

平成20年2月22日付第200700177536号鳥取県人事委員会委員長通知等に伴う所要の改正

4 施行日

1 (1) については令和6年4月1日、1 (2) については施行日

◇報告第1号

令和5年度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遵守の観点から、人事委員会が労働基準監督の職権を行使する117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遵守事項関係

安全衛生管理体制（衛生管理者等の選任状況、衛生委員会の開催状況）、事故・死傷病者の発生状況、放射線業務等有害な業務の有無及び業務内容、ボイラー等特定の機械等の定期自主検査実施状況

(2) 労働基準法に規定される遵守事項関係

勤務時間、休憩時間、時間外勤務、宿日直業務の状況

2 調査結果、対応等

(1) 労働安全衛生法に規定される遵守事項関係

ア 安全衛生管理体制（衛生管理者等の選任状況、衛生委員会の開催状況）

<衛生管理者の非選任及び衛生委員会の未設置について>

- ・1事業所において、年度途中で会計年度職員が増員となり職員数が50人となったが、衛生管理者に係る有資格者が不在で、非選任の状態となったもの（衛生委員会も未設置）。
- ・衛生管理者に係る資格を取得するには通常試験の受験等のため一定の期間を要するが、当該事業場には保健師が在籍しており、保健師は試験が免除となるため、早期の資格取得が見込まれ、資格取得に向けて手続きが進められているところ。
- ・当該事業場に対しては、「衛生管理者の選任等は努力目標ではなく、違反した場合は使用者に刑法上の刑罰が科される可能性もあること」等の注意事項と併せて文書により是正指導を行うこととする。

<衛生管理者選任報告について>

- ・労働安全衛生規則第7条において準用する同規則第2条第2項に基づく衛生管理者選任報告について、1事業所の報告漏れがあった。
- ・当該報告義務に対する認識不足が報告漏れの主な原因と考えられる。
- ・今回報告漏れが判明した事業場には、報告書の受領時に内容を確認の上、必要に応じて文書による注意喚起を行うこととする。
- ・今回報告漏れが判明した事業場だけでなく、当委員会による労働基準監督の対象となる全事業場（調査対象事業所）に対して、衛生管理者等選任報告の徹底について周知を行うこととする。

## イ 事故・死傷病者の発生状況

### <労働者死傷病報告について>

- ・労働安全衛生規則第 97 条に基づく労働者死傷病報告について、2 事業所の報告漏れがあった。
- ・当該報告義務に対する認識不足が報告漏れの主な原因と考えられる。
- ・今回報告漏れが判明した事業場には、報告書の受領時に内容を確認の上、必要に応じて文書による注意喚起を行うこととする。
- ・今回報告漏れが判明した事業場だけでなく、当委員会による労働基準監督の対象となる全事業場（調査対象事業所）に対して、事業場内での事故防止のための安全管理体制の点検等の取組はもとより、やむを得ず労働者死傷病が発生した場合に必要な報告の徹底について周知を行うこととする。

## ウ 有害な業務及び特定の機械等の取扱状況

特段の指導事項なし。

## (2) 労働基準法に規定される遵守事項関係

### 時間外労働、休日労働に関する協定（以下「36 協定」）の遵守状況

- ・36 協定に定める年間限度時間の超過が 1 事業場、月間限度時間の超過が 2 事業場、1 日の限度時間の超過が 1 事業場あった。（いずれかの超過があった事業場は計 3 事業場）
- ・臨時的又は特別な事情によるものもあるが、通常業務の時期的繁忙等により限度時間を超過したものも見受けられ、協定内容の遵守が軽視されていることが原因の一つと考えられる。
- ・36 協定違反があった所属に対しては、「協定違反は努力目標ではなく使用者に刑法上の刑罰が科される可能性もあること」、「協定遵守が困難となった時点で直ちに協定内容を変更すること」、等の注意事項と併せて文書により是正指導を行い、違反が 2 年以上連続となった事業場については対応方針について回答を求めることとし、文書による是正指導の内容を各任命権者に提供することとする。

## 3 今後の労働基準監督、労働安全衛生管理について

労働基準法や労働安全衛生法に係る規定の遵守については、毎年、一部の所属で違反がみられる状況が続いている。（36 協定違反：R1 年度 3 所属 R2 年度 4 所属 R3 年度 4 所属 R4 年度 5 所属）

いずれの違反事例も協定内容の遵守が軽視されていることや法令等の内容の理解が不十分なことが原因の一つと考えられることから、事業場調査等を通じた指導助言のほか、本年度と同様に年度当初にすべての対象事業場に対して注意喚起文書を送付する等の方法により、違反の未然防止を図ることとする。

### 【質疑等】

委員：この調査で 36 協定違反が判明した事業場以外にも潜在的に時間外勤務が多い事業場があることも考えられるので、注意喚起は徹底する必要があると考える。

委員：労働者死傷病報告について、手続きがマニュアル化されているか。

事務局：年度当初に必要な手続きを周知している。また、任命権者に依頼し、公務災害の申請に係る手続きが記載されている文書によっては労働者死傷病報告が必要である旨、記載してもらっている。

委員：現在の仕組みでは、それぞれ別の窓口で公務災害と労働者死傷病報告の手続きをする必要があるが、公務災害の申請と労働者死傷病報告の手続きが連動するような仕組みができると報告漏れが防げるのではないか。

事務局：任命権者と連携しながら、報告漏れの防止に向けてできることに取り組んでいきたい。

## 六 次回人事委員会の開催

令和 6 年 3 月 22 日（金）午後 3 時 00 分から開催することとした。