

6 議 事

(1) 議案第1号

一般任期付職員の採用の承認について、事務局が説明し、原案のとおり承認することに決定した。

【説 明】

教育委員会から一般任期付職員の採用について承認申請があったもの。

採用予定職（所属部課名）

文化財主事（教育委員会事務局文化課）

業務内容

- ・ 建造物及び文化的景観（建造物）の指定・選定・登録と管理
- ・ 登録文化財活用推進支援事業
- ・ 文化財公開・活用事業
- ・ 文化財建造物緊急支援事業
- ・ 三徳山世界遺産登録に向けた歴史遺産調査（建造物）

採用予定者を当該業務に当該期間を限って従事させる必要性及び根拠規定

- ・ 文化的価値を有する木造建築物（近世社寺や近代和風建築等）を文化財として保護する取組が遅れていることから、専門的知識経験を有する者を配置し、文化財指定等の取組を積極的に推進する必要があるため
- ・ 任期付職員の採用等に関する条例第2条第2項第1号に該当

任用予定期間

平成20年4月1日から平成22年3月31日まで（2年間）

選考基準、選考方法及び選考結果の概要

- ・ 選考基準 大学又は大学院で建築学を専攻し、文化財建造物に関する現場経験がある者
- ・ 選考方法 採用試験（1次：専門試験・論文試験、2次：面接試験・適性検査）
- ・ 選考結果 1次：受験者4名中3名合格、2次：受験者3名中1名合格

(2) 議案第2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、原案のとおり承認することに決定した。

【説 明】

病院局において、医療技術職の採用を予定している。これらの職は、実施に当たりあらかじめ人事委員会の承認を要することとなっており、今回申請があったもの。人事委員会の承認後、速やかに募集を行う予定である。

申請のあった職

- ・ 理学療法士 1名
- ・ 作業療法士 1名
- ・ 言語聴覚士 1名
- ・ 臨床検査技師 1名

・薬剤師 1名

申請理由

理学療法士	平成19年11月に選考の承認を得て採用試験を実施したが、合格者が採用を辞退したため採用必要数が確保できなかったもの
作業療法士	平成19年11月に選考の承認を得て採用試験を実施したが、合格者が採用必要数に達しなかったもの
言語聴覚士	県立病院の急性期病院としての機能充実を図るため、言語聴覚士を採用してリハビリテーション体制を充実させようとするもの
臨床検査技師	中央病院における心臓疾患の手術・検査体制を整備するため、臨床検査技師を採用しようとするもの
薬剤師	人事委員会が実施した平成19年度県職員採用試験（6/24実施分及び10/28実施分）の合格者が採用を辞退したため、採用必要数が確保できなかったもの

選定方法

・病院局において採用試験を実施（平成20年3月1日実施予定）

・試験内容

理学療法士 作業療法士 言語聴覚士 臨床検査技師	論文試験・・・公務員として必要な識見、思考力、表現力等の能力、必要な専門的知識についての筆記試験 面接試験・・・人物及び専門的知識についての口述試験
薬剤師	教養試験【多肢選択式】・・・公務員として必要な一般的な知識及び能力についての筆記試験 専門試験【多肢選択式】・・・必要な専門的知識についての筆記試験 論文試験・・・公務員として必要な識見、思考力、表現力等の能力、必要な専門的知識についての筆記試験 面接試験・・・人物、専門的知識についての口述試験

・年齢要件

理学療法士 作業療法士 言語聴覚士 臨床検査技師	昭和24年4月2日以降に生まれた者 （平成20年4月1日時点で59歳以下）
薬剤師	昭和47年4月2日以降に生まれた者 （平成20年4月1日時点で35歳以下）

・資格要件

理学療法士	理学療法士免許を有する者（又は取得見込みの者）
作業療法士	作業療法士免許を有する者（又は取得見込みの者）
言語聴覚士	言語聴覚士免許を有する者（又は取得見込みの者）
臨床検査技師	臨床検査技師免許を有する者（又は取得見込みの者） 心臓カテーテル検査（主に臨床心臓電気生理検査）の実務経験
薬剤師	薬剤師免許を有する者（又は取得見込みの者）

人事委員会の判断

理学療法士 作業療法士 言語聴覚士	「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。
-------------------------	--

臨床検査技師	
薬剤師	「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、申請理由については必要性が認められるとともに、選定方法も適当であると判断する。

(3) 議案第3号

勤務条件に関する措置要求の受理について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

(4) 報告第1号

警察職員等の懲戒処分について、事務局が説明した。

(5) 報告第2号

職員からの苦情・相談の概要及び処理状況について、事務局が説明した。

(6) その他

平成20年度職員採用試験の実施計画について、事務局が説明した。

【説明】

実施計画及び日程について

試験の種類		受験資格	受付期間	第1次試験	第2次試験
県職員 (大学卒業程度)		35歳以下	5月16日(金) ~ 6月2日(月)	試験日 6月29日(日) 合格発表日 7月4日(金)	試験日 7月28日(月) ~ 8月5日(火) 採用候補者発表日 8月12日(火)
県職員 (高校卒業程度)	一般事務等	21歳以下	8月8日(金) ~ 25日(月)	試験日 9月28日(日) 合格発表日 10月6日(月)	試験日 11月4日(火) ~ 6日(木) 採用候補者発表日 11月15日(金)
	警察事務	23歳以下			試験日 10月31日(金) 採用候補者発表日 11月15日(金)
県職員 (身体障害者対象)		35歳以下	8月20日(水) ~ 9月3日(水)	試験日 9月21日(日) 合格発表日 10月6日(月)	試験日 10月22日(水) 採用候補者発表日 11月11日(火)
県職員 (資格免許職)		(未定)	9月26日(金) ~ 10月16日(木)	試験日 11月2日(日) 合格発表日 11月11日(火)	試験日 12月8日(月) ~ 10日(水) 採用候補者発表日 12月18日(木)
警察官A (1回目)		30歳以下	5月16日(金) ~ 6月18日(水)	試験日 7月13日(日)	試験日 8月25日(月)

			合格発表日 7月25日(金)	~ 27日(水) 採用候補者発表日 9月10日(水)
警察官 A (2回目)		9月26日(金) ~10月16日(木)	試験日 11月2日(日) 合格発表日 11月11日(火)	試験日 12月1日(月) ~ 3日(水) 採用候補者発表日 12月18日(木)
警察官 B	30歳 以下	8月8日(金) ~ 25日(月)	試験日 9月21日(日) 合格発表日 10月6日(月)	試験日 10月27日(月) ~ 29日(水) 採用候補者発表日 11月21日(金)

募集職種及び採用予定者数について

- ア 県職員(大学卒業程度)及び警察官 A(1回目)は4月下旬に決定
 イ 県職員(高校卒業程度)及び警察官 B(2回目)は6月下旬に決定
 ウ 県職員(資格免許職)及び警察官 A(2回目)は9月下旬に決定

昨年度との主な変更点

ア 教養試験(記述式)の廃止

【現行の教養試験(記述式)の内容】

- ・長文を読解し、要旨を規定字数で簡潔にまとめる筆記試験で、第1次試験で実施(事務職種のみ実施)
- ・配点 1問50点
(教養試験(多肢選択式)150点、専門試験(多肢選択式)160点と併せ、計360点)

【廃止理由】

- ・論文試験の評価対象と重複する点が多い。
- ・他県での実施例がない。
- ・受験者の負担を軽減できる。
- ・廃止により試験日程短縮が可能となる。

イ 専門試験(記述式)の廃止

【現行の専門試験(記述式)の内容】

- ・各職種に必要な専門性について、記述により確認する筆記試験で、第1次試験で実施(技術系職種及び資格免許職のみ実施)
- ・配点 3問120点(1問40点)
(教養試験(多肢選択式)150点、専門試験(多肢選択式)240点と併せ 計510点)

【廃止理由】

- ・出題内容の精度の検証が困難である。
- ・基本的な知識は専門試験(多肢選択式)で検証可能である。
- ・他県での実施例が少ない。
- ・受験者の負担を軽減できる。
- ・廃止により試験日程短縮が可能となる。

適性検査の実施日程の変更

【変更内容】

- ・従来、第2次試験において、第1次試験合格者のみを対象に行っていた適性検査を、第1次試験日に全受験者を対象に実施する。ただし、検査結果は第2次試験の人物試験の参考とする。(第1次試験合格者のみ判定。)

【変更理由】

- ・試験日程の短縮のため。

論(作)文試験の実施日程の変更

【変更内容】

- ・従来、第2次試験において、第1次試験合格者のみを対象に行っていた論(作)文試験を、第1次試験日に全受験者を対象に実施する。ただし、評価は第2次試験で行う。(第1次試験合格者のみ採点。)

【変更理由】

- ・試験日程の短縮のため。

【質 疑】

委 員

論文試験、適性検査の変更理由に試験日程の短縮とあるが、どのような意味か。

事務局

これまで2次試験を2回に分けて実施していたものを1回にすること。

委 員

国家公務員の合格発表の時期とはどの程度違うのか。

事務局

国家 種は8月下旬が合格発表である。

委 員

せっかく早く発表しても、後で国に合格して辞退されたら同じになってしまう。

委 員

採用予定者数を絞り込んでいくと同時に、不足がでないようにしなければならない。見直しによりよい結果がでるとよい。

(7) 協議等事項

職員採用試験の見直しについて、事務局が説明した。

職員団体からの給料表級別標準職務表の変更に関する要求書について、事務局が説明した。

平成20年度に向けた主な組織案の概要について、事務局が説明した。

【説 明】

組織改正が行われると、級分類規則、管理職手当規則などに関係してくる。

- ア 行財政改革を強力に推進する庁内のエンジンとなる組織を整備
総務部に「行財政改革局」を設置し、業務効率化、定数削減、人事・給与管理及び財源

の確保などを所掌。
総務部の総務課と管財課を統合して簡素な組織に再編。

- イ 個別の業務・権限を持たない中間管理層を見直した組織に整備（共通）
部の専任次長は、総務部、商工労働部において先行的に廃止。
本庁各課の総括課長補佐は部局の主管課など特定業務を持つものを除き廃止。
- ウ U I J ターンなど県外からの移住定住を促進する組織を整備
移住定住サポートセンターの窓口機能、移住定住に関する情報発信・セールスの機能とともに中山間地域の振興を図るために「移住定住促進課」を設置。
移住定住の促進とともに、市町村への分権の推進、地域の情報と交通の基盤整備の推進を一元的に所掌する「地域づくり支援局」を企画部内に設置。
分権自治推進課は「自治振興課」に改称。
- エ I T ・情報政策に関わる組織を統合して強化
県庁内の I T システム最適化などの業務を、地域情報化を進める情報政策課に移管統合。
- オ 県外での企業誘致・観光誘客などの活動を効果的に行う組織を整備
東京・名古屋・関西における企業誘致や観光誘客などの活動の「本部」として県外事務所を位置付け。
- カ 観光資源及び国際便の利用促進に関わる組織を整備
観光課を「観光政策課」に改称。
観光課と地域資源振興室に分かれていた観光資源の総合調整・磨き上げの業務を一元化して観光政策課内に「観光資源振興室」として設置。
交通政策課と観光課に分かれていた米子ソウル便の利用促進の取り組みを一元化して観光政策課内に「国際観光振興室」を設置。
- キ 子育てに関する幅広い支援を担当する総室・チーム制組織を整備
福祉保健部内に「子育て支援総室」を設置。
子育て応援チームは、少子化対策に加えて未婚・晩婚化対策を所掌。
保育・幼児教育チームは、教育委員会と連携をとりながら幼稚園及び保育所の幼児教育及び保育の指導を所掌。
母子保健・児童養護チームは、児童虐待・思春期保健・デート D V を含む D V 対策などの業務を所掌。
- ク 子どもの発達を支援する体制の強化
障害のある児童のライフステージを一貫して支援する専門的な体制を強化するため、障害福祉課内に「子ども発達支援室」を設置。
- ケ 高齢者施策の調整を図る機能の強化
高齢者に関わる各種の支援施策を総合調整する担当参事を長寿社会課内に設置。
- コ 産業・雇用の取り組み全般に機動性を持って対応するために総室・チーム制組織を拡充
商工労働部内を二総室一局の機動性を持つ組織に再編。
物流、貿易、国際経済交流を所管する「通商物流チーム」を設置。
商工業や農林業等との連携を調整・強化する担当参事を産業振興戦略総室内に設置。
市場開拓局の地産地消推進室は「食のみやこ推進室」に改称。
- サ 安全・安心なまちづくりを推進する組織を整備

犯罪のない安心できるまちづくり、犯罪被害者に対する総合相談窓口及び交通安全の推進を一元的に所掌する担当をくらしの安心推進課内に設置。

- シ 農林系試験研究機関の組織を統合・簡素化
本庁の農林総合技術研究院と農林系試験場を統合して「農林総合研究所」を設置。庶務部門を集中化してスリム化を図る。
- ス 県産材の流通・販路開拓に関する分野の体制強化
専門性を持って県産材の販路開拓に取り組むため、林政課内の林業・林産振興室を「県産材販路開拓室」に再編。
- セ 総合事務所の福祉保健局の機能の見直し
日野総合事務所の福祉保健局・日野保健所について、窓口機能を残しつつ、西部総合事務所で一括実施できる業務については集約化を実施。
- ソ 総合事務所の農林局の機能の見直し
東部・西部の林道整備に関する業務は流域単位で八頭・日野の総合事務所の農林局に集約して強化。
東部・西部の総合事務所では「農林業振興課」を設置し、林業振興課を課内室化。
平成19年度で大規模な直営工事が終了する日野総合事務所農林局の地域整備課は、同局内の農業振興課内の課内室化。
- タ 少子化時代に対応する高校改革を推進する体制を整備
高等学校課内に「高校改革推進室」を設置。
- チ 文化に関する業務を知事部局へ移管
教育委員会が所掌していた県展や文化芸術事業など文化に関わる業務を知事部局へ移管。
教育委員会の文化課は「文化財課」に改称。
- ツ その他の組織整備
防災局内の組織の相互連携を強化するためチーム制を導入。
全国和牛能力共進会鳥取県大会の終了により和牛全共室を廃止。
総務課内の公益法人・団体指導室を行政監察監に移管して監察・検査部門を一元化。
特別支援学校に関する管理及び指導を行う特別支援教育室は、小中学校課・高等学校課と同様に課体制化。
普及啓発など生涯学習に関する施策の定着を考慮して家庭・地域教育課内の生涯学習振興室を廃止して担当化。

自己啓発等休業及び育児短時間勤務制度のうち給与・勤務時間等に係る今後の人事委員会規則及び通知の改正予定について、事務局が説明した。

【説明】

次回の委員会で必要な規則及び通知を改正し、早めに周知したい。

ア 自己啓発等休業の導入に係る給与等の整備関係

(ア) 給与の支給関係

給与の支給に関する規定に自己啓発等休業を追加

a 給料を日割り計算する場合

自己啓発等休業を始め、又は終了により復帰した場合を追加

(給与支給規則新第6条第1項4号)

- b 給料の支給期日後の復帰のためその計算期間の給料をその際支給する場合
自己啓発等休業から復帰した場合を追加(給与支給規則第6条第2項)
- c 給料の支給期日後に発生した事由による過払分を返納する場合
自己啓発等休業を追加(給与支給規則第7条第2項)
- d 減額すべき給与を次の計算期間の給料から差し引くことができない場合にその他の未支給の給与から差し引くことができる場合
自己啓発等休業を追加(給与支給規則第16条第1項)

(イ) 職員の初任給、昇格、昇給等の基準関係

自己啓発等休業をしていた期間に係る復職時調整の方法を規定

自己啓発等休業をしていた期間について、自己啓発等休業条例第11条に規定する期間を引き続き勤務したものとみなして復職時調整を行うこととする。

(初任給規則第17条第2項)

(ウ) 通勤手当関係

支給単位期間の開始、返納に係る規定に自己啓発等休業を追加

- a 事由が発生した月の初日から支給単位期間が開始することとなる場合
自己啓発等休業を追加(通勤手当規則第5条の4第2項)
- b 返納の事由
月の中途において自己啓発等休業を始め、当該期間が2月以上にわたる場合を追加(通勤手当規則第10条の2第3号)

(エ) 期末手当及び勤勉手当関係

期末手当・勤勉手当の支給を受けない職員、期末手当・勤勉手当の在職期間・勤務期間について自己啓発等休業を追加

- a 期末手当及び勤勉手当の支給を受けない職員
基準日において自己啓発等休業をしている職員を追加
(期末勤勉手当規則新第1条の3第2号、第3条の9第1号)
- b 期末手当に係る在職期間
自己啓発等休業をしている職員として在職した期間の2分の1を在職期間から除算する。(期末勤勉手当規則新第3条第2項第1号)
- c 勤勉手当に係る勤務期間
自己啓発等休業をしている職員として在職した全期間を勤務期間から除算する。
(期末勤勉手当規則第8条第2項第1号)

イ 育児短時間勤務制度の導入に係る給与、勤務時間等の整備関係

(ア) 勤務時間数に応じた支給額の調整

1週間当たりの勤務時間数に応じて(算出率を乗じて)支給額を減額

- a 管理職手当(管理職手当規則別表第2備考新第2項)
- b 初任給調整手当(初任給調整手当規則別表備考新第4項)
- c 義務教育等教員特別手当(義務教育等教員特別手当規則第4条)

(イ) 警察職員の特殊勤務手当関係

航空手当について月の中途において1週間ごとの勤務日の日数が変更される場合の特例を設定

従事した日数により支給月額が調整される航空手当について、月の中途において1週間ごとの勤務日の日数が変更される場合の特例を定める。

(警察特勤規則新第5条第3項)

【従事日数による航空手当の調整】

- a 操縦業務
 - ・ 4日以上7日未満：60%
 - ・ 1日以上4日未満：30%

b 整備業務

- ・ 8日以上15日未満：60%
- ・ 1日以上8日未満：30%

短時間勤務職員については、上記の日数を1週間当たりの勤務日に応じて割り落とす。

【特例】

月の中途において1週間ごとの勤務日の日数が変更される場合は、上記の日数を人事委員会が別に定める。

(人事委員会の定め)

変更があった月1月における当該職員の勤務日を当該月における一般職員の勤務日で除して得た数を日数に乗じて上記調整規定を適用する。

(ウ) 職員の特殊勤務手当関係

短時間勤務職員(育児短時間を除く)の月額について、月の中途において1週間ごとの勤務日の日数が変更される場合の特例を設定
従事した日数により支給月額が調整されるに手当ついて月の中途において1週間ごとの勤務日の日数が変更される場合の特例を設定

月の中途において1週間ごとの勤務日の日数が変更される場合の特例を定める。

(特勤規則新第4条第3項)

【短時間勤務職員(育児短時間を除く)の月額の調整】

- ・ 条例に定める月額にその者の1週間の勤務日の日数を5で除した数を乗じて得て算出

育児短時間勤務職員等は、当該割落としは行わない。

【従事日数による手当の調整】

- ・ 8日以上15日未満：60%
- ・ 1日以上8日未満：30%

短時間勤務職員については、上記の日数を1週間当たりの勤務日に応じて割り落とす。

【特例】

月の中途において1週間ごとの勤務日の日数が変更される場合は、上記の日数を人事委員会が別に定める。

(人事委員会の定め)

変更があった月1月における当該職員の勤務日を当該月における一般職員の勤務日で除して得た数を月額、日数に乗じて上記調整規定をそれぞれ適用する。

(エ) 期末手当・勤勉手当関係

期末手当・勤勉手当の在職期間・勤務期間について育児短時間勤務等を追加

a 期末手当に係る在職期間

育児短時間勤務等をしている職員として在職した期間の2分の1を在職期間から除算する。(期末勤勉手当規則新第3条第2項第5号)

b 勤勉手当に係る勤務期間

育児短時間勤務等をしている期間として在職した全期間を勤務期間から除算する。(期末勤勉手当規則新第8条第2項第8号)

期末手当・勤勉手当の在職期間・勤務期間に係る期間の計算方法を変更

c 育児短時間勤務職員等の場合(新規)

(a) (b)以外の期間の期間計算の方法

日を単位とせず、時間を単位として取り扱い、8時間を1日に、30日を1月に換算(期末勤勉運用通知第3条、第3条の2、第8条及び第9条関係新第4号)

(b) 負傷、疾病により勤務しなかった期間、介護休暇の期間等の期間の期間計算の方法

・ 週休日、祝日、年末年始の休日を除く。

・ 日を単位とせず、時間を単位として取り扱い、8時間を1日に、30日を1月に

換算。

(期末勤勉運用通知第 3 条、第 3 条の 2、第 8 条及び第 9 条関係新第 5 号)

d 育児短時間勤務職員等以外の場合

(a) (b) 以外の期間の期間計算の方法

- ・月により計算する場合は、民法の例による。
- ・1月に満たない期間は合算する。その場合、30日を1月に換算し、1日の換算は、次による。

(期末勤勉運用通知第 3 条、第 3 条の 2、第 8 条及び第 9 条関係第 2 号)

A B 以外の職員の期間

8 時間をもって 1 日と換算

B 短時間勤務職員の期間 (新規)

「 $A \div B \times 8$ 時間 」をもって 1 日と換算

A = 短時間勤務職員の期間のその者の勤務時間の総時間数

B = 短時間勤務職員の期間の通常職員の勤務時間の総時間数

(b) 負傷・疾病により勤務しなかった期間、介護休暇の期間等の期間計算の方法 (新規)

- ・週休日、祝日、年末年始の休日を除く。
- ・勤務時間が 1 日 8 時間と定められた日以外の勤務日については、日を単位とせず、時間を単位として取り扱う。(日・月の換算は、(ア) と同様)

(期末勤勉運用通知第 3 条、第 3 条の 2、第 8 条及び第 9 条関係新第 3 号)

(オ) 特地勤務手当等関係

手当の基礎となる額について、異動等の日及び現在の勤務時間に応じた調整を規定

a 特地勤務手当

$$\text{特地勤務手当基礎額} = A \times 1/2 + B \times 1/2$$

(特地勤務手当規則新第 3 条第 3 項 ~ 第 5 項)

基準日 (1)	育児短時間勤務職員等以外	育児短時間勤務職員等
現在		
育児短時間勤務職員等以外	A = 基準日に受けていた給料 基準日に受けていた扶養手当 の合計 B = 現に受ける給料 現に受ける扶養手当 の合計	A = 基準日に受けていた給料 ÷ 基準日算出率 (2) 基準日に受けていた扶養手当 の合計 B = 現に受ける給料 現に受ける扶養手当 の合計
育児短時間勤務職員	A = 基準日に受けていた給料 × 現行算出率 (3) 基準日に受けていた扶養手当 の合計 B = 現に受ける給料 (4) 現に受ける扶養手当 の合計	A = 基準日に受けていた給料 ÷ 基準日算出率 × 現行算出率 (5) 基準日に受けていた扶養手当 の合計 B = 現に受ける給料 (4) 現に受ける扶養手当 の合計

1 基準日 = 異動等の日

2 基準日に受けていた給料は、基準日算出率を乗じて減額されているため、基準日算出率で除して復元

3 基準日に受けていた給料は、減額されていないため、現行算出率を乗じて減額

4 現に受ける給料は現行算出率を乗じて既に減額

5 基準日に受けていた給料は、基準日算出率を乗じて減額されているため、基準日算出率で除して復元したものに現行算出率を乗じて減額

b 特地勤務手当に準ずる手当

特地勤務手当に準ずる手当の基礎額 (特地勤務手当規則新第 4 条第 3 項 ~ 第 5 項)

基準日 (1)	育児短時間勤務職員等以外	育児短時間勤務職員等
現在		
育児短時間勤務	基準日に受けていた給料	基準日に受けていた給料

職員等以外	基準日に受けていた扶養手当 の合計	÷ 基準日算出率 (2) 基準日に受けていた扶養手当 の合計
育児短時間勤務職員	基準日に受けていた給料 × 現行算出率 (3) 基準日に受けていた扶養手当 の合計	基準日に受けていた給料 ÷ 基準日算出率 × 現行算出率 (4) 基準日に受けていた扶養手当 の合計

- 1 基準日 = 異動等の日
- 2 基準日に受けていた給料は、基準日算出率を乗じて減額されているため、基準日算出率で除して復元
- 3 基準日に受けていた給料は、減額されていないため、現行算出率を乗じて減額
- 4 基準日に受けていた給料は、基準日算出率を乗じて減額されているため、基準日算出率で除して復元したもに現行算出率を乗じて減額

(カ) 勤務時間、休暇等関係

育児短時間勤務職員等に宿日直勤務、時間外勤務を命じることができる場合を規定

a 宿日直勤務

育児短時間勤務職員等以外の職員に宿日直勤務を命じることができない場合であって、育児短時間勤務職員等に命じなければ公務運営に著しい障害が生じると認められるとき。

(勤務時間規則新第9条の2、県費負担教職員勤務時間規則新第8条の2)

b 時間外勤務

公務のため臨時又は緊急の必要がある場合において、育児短時間勤務職員等に時間外勤務を命じなければ公務運営に著しい障害が生じると認められるとき。

(勤務時間規則新第9条の3、県費負担教職員勤務時間規則新第8条の3)

a及びbは、他の職員よりも厳格な要件を定める趣旨である。

(勤務時間運用通知第5の2、県費負担教職員勤務時間運用通知新第4の2)

育児短時間勤務職員等に週休日の振り替え等を行う際の留意点を設定

c 育児短時間勤務職員等に対し、宿日直勤務、時間外勤務において他の職員よりも厳格な要件が定められていることに留意するものとする。

(勤務時間運用通知新第3第5項、県費負担教職員勤務時間運用通知新第3第5項)

短時間勤務職員に年の当初に与えられる年次有給休暇について、端数の時間を含む日数に変更、育児短時間勤務職員等を追加

d 計算により算出される休暇日数に端数が生じた場合、当該端数の時間を含む日数として設定。(現行 四捨五入)

(勤務時間規則新第12条第1項、県費負担教職員勤務時間規則新第11条第1項)

【年次有給休暇の設定に係る計算式】

$$160\text{時間} \times \text{その者の1週間の勤務時間} \div 40 \div 1\text{日当たりの平均勤務時間数}$$

端数の時間を含む変更に伴い、年の中途で新規に職員となった場合の年次有給休暇の日数について、採用月から12月までの月数に応じて割り落としを行う規定を、当該端数を考慮して計算する方法に変更。

(勤務時間運用通知第7第5項、県費負担教職員勤務時間運用通知新第6第5項)

年の中途において勤務形態が変更されるときの変更後の年次有給休暇の日数を通知で規定する方法から規則で規定する方法に変更

e 変更の日における日数 = A + (B - C)

(B - C) が負の場合は、(B - C) = 0

(勤務時間規則新第12条の2、県費負担教職員勤務時間規則新第11条の2)

A = 変更の日の前日における残日数

B = 変更の日の月に新規採用されたとして変更後の勤務形態により設定される日数

C = 変更の日の月に新規採用されたとして変更前の勤務形態により設定される日数

繰越日数を除き、年の初日に付与されていた日数と(B - C)の合計は、20日を限度。

最終結果に1日未満の端数があるときは、端数時間を含む。(変更後1日当たり平均勤務時間を1日に換算)

年次有給休暇の単位を「1日又は1時間」ではなく「1時間」とする職員に育児短時間勤務職員等を追加

f 1日当たりの勤務時間が異なる場合が想定されることから、育児短時間勤務職員等の年次有給休暇の単位を「日又は時間」ではなく、「時間」とする。

(勤務時間規則第14条第2項、県費負担教職員勤務時間規則新第13条第2項) 時間単位で取得した年次有給休暇は、1日当たり平均勤務時間数をもって1日に換算する。

(勤務時間規則第14条第3項、県費負担教職員勤務時間規則新第13条第3項) 病気休暇、特別休暇においても同様の取扱いとする。

(勤務時間運用通知第8第1項、第9第2項第1号、
県費負担教職員勤務時間運用通知第7、第8第2項第1号)

勤務時間が1日4時間以下の場合の育児時間を1日1回45分を限度とする

g 8時間勤務の場合を想定している現行の規定について、勤務時間が少ないことを考慮した休暇を設定する。(労働基準法の解釈の範囲)

(勤務時間運用通知新第9第1項第5号の3、
県費負担教職員勤務時間運用通知新第8第1項第5号の3)

【参考：育児時間（特別休暇）】

職員が生後1年6月に達しない生児を育てる場合、1日2回各45分以内（合計90分以内）の休暇を取得できる。

(キ) 平成18年改正条例附則第7条の規定による給料（特例給料）関係

育児短時間勤務職員等を始めた場合に係る特例給料に係る規定を追加

a 現に育児短時間勤務等をしている職員

平成18年3月31日に受けていた給料月額に現行の算出率を乗じて得た額

b 現在は育児短時間勤務等を行っていない職員（過去において行ったことがある職員）

平成18年3月31日に受けていた給料月額

【参考：特例給料】

平成18年4月1日に実施した給与構造改革により切り替えられた給料月額（新給料月額）が同年3月31日に受けていた給料月額（旧給料月額）に達しないこととなる者は、旧給料月額と新給料月額の差額を、新給料月額に加算して給料として支給

ウ その他関係

(ア) 期末手当・勤勉手当関係

一時差止処分の規定に係る解釈の明確化

任命権者間の取扱いを統一する趣旨から、取扱いを明確にする。

a 公務に対する信頼を確保し、制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるときの解釈の明確化

逮捕の理由となった犯罪等に係る法定刑の上限が禁錮以上の刑に当たるものであるとき（期末勤勉運用通知給与条例第16条の6関係第1項）

b 一時差止処分の取消しの申立てがあった場合の任命権者の取扱い

速やかに事情の変化の有無を確認する

(期末勤勉運用通知給与条例第16条の6関係第2項)

c 一時差止処分を取り消すことが当該処分の目的に反すると認められるときの明確化

現に勾留されている場合等（期末勤勉運用通知給与条例第16条の6関係第3項）

d 差し止める必要がなくなった場合の明確化

離職した者の死亡又は逮捕の理由となった犯罪等について、刑が廃止された場合等（期末勤勉運用通知給与条例第16条の6関係第4項）

e 一時差止処分の取消しにおいて処分を受けた者及び人事委員会へ通知する事項の

明確化（期末勤勉運用通知規則第3条の8関係）

- ・処分を受けた者の氏名
- ・処分を行った年月日
- ・処分を取り消した理由及び年月日
- ・支給した手当額及び支給年月日
- ・その他参考となる事項

基準日に離職、死亡した職員の取扱いの明確化

f 「それぞれ在職する」職員に含まれるものとする。

（期末勤勉運用通知給与条例第16条の4及び第16条の7関係）

懲戒処分を受けた者の勤勉手当に係る成績率の運用の弾力化

g 懲戒処分を受けた者の勤勉手当に係る成績率について、「基本として決定する率」として掲げていた方法から、「範囲内で決定する率」とし、それぞれの率に「以下」を付して、任命権者において弾力的に運用できるようにする。

（期末勤勉運用通知規則第7条及び第7条2関係）

【成績率：変更後（再任用職員以外）】

種類	成績率
停職	100分の30以下
減給	100分の40以下(100分の45以下)
戒告	100分の50以下(100分の65以下)

（ ）内は、特定幹部職員の割合

（イ）勤務時間、休暇等関係

休暇の適正管理に係る規定を追加

休暇簿に取得原因となる事由を記載する欄を設け、申請者に記載を求める等により、適正に運用されるよう留意する旨を明示し、休暇の不正取得の防止を図る。

（勤務時間運用通知新第12第3項、県費負担教職員勤務時間運用通知新第11第3項）

鳥取県後期高齢者医療広域連合の管理職員等の範囲の指定について、事務局が説明した。

【説明】

鳥取県後期高齢者医療広域連合（平成19年2月1日設立）の公平委員会の事務を平成20年1月1日付けで受託したことに伴い、地方公務員法の規定に基づき管理職員等の範囲を定めるもの。次回の委員会で規則を改正したい。

（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規則第2条）

【管理職員等】

- ・事務局長
- ・総務課長
- ・業務課長

教育職出身課長等の転職時の給与の取扱いについて、事務局が説明した。

参事官等（公安職）の級の格付けについて、事務局が説明した。

全人連給与部会関係報告について、事務局が説明した。

【説明】

学校教育法等の一部改正により設置が可能となった主幹教諭、指導教諭については、給料

表上、新たな職務の級の設置が必要ということであり、全国人事委員会連合会が「参考モデル給料表」を検討していたところだが、このたび「参考モデル給料表」の決定について報告があったもの。教育委員会が副校長、主幹教諭、指導教諭を導入するということであれば、これらの職に対応した給料表について勧告する必要があるが、現段階では導入の予定はないということである。他県では10県程度が4月1日導入に向けて勧告するようである。

ア 「特2級」新設に当たっての考慮事項

学校教育法等の一部を改正する法律（平成19年法律第96号）及び関係政令等
小学校、中学校及び高等学校等に、主幹教諭及び指導教諭を置くことができることとなり、法律及び政令等により、その職責や職務内容が明示された。

文部科学省による教員給与に関する説明資料（平成20年度予算案の説明等）
主幹教諭及び指導教諭について、「本給については教諭とは異なる級で処遇されることが適当」とされ、教諭と教頭の間での処遇である点が示された。

一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）に定める規定の趣旨
（国家公務員の給与制度の趣旨）

イ 「特2級」作成のポイント

（ア）名称

旧教育職俸給表（二）及び旧教育職俸給表（三）に新設する、主幹教諭及び指導教諭に適用される職務の級の名称は「特2級」とする。

（イ）初号の位置

主幹教諭等の職務・職責を考慮し、行政職俸給表（一）3級の初号と同位置（大卒制度年齢28歳）の大卒制度年齢28歳で設定する。

（ウ）昇格対応

特2級は、行政職俸給表（一）の3級係長級以上の級に相当すると考えられ、昇格対応の設定に当たっては、一定の昇格加算額を設定する。

2級から特2級への昇格加算額については、現行の昇格制度（新昇給制度）の基本的な考え方に基つき、9,000円とする。

特2級から3級への昇格加算額については、現行の2級から3級への昇格加算額と同額の10,000円とする。

（エ）水準及び昇給カーブの設定

現行の2級と3級の「中間水準」を基本とする。

（オ）末号の位置

現行の2級又は3級の昇格回数や、特2級と3級との逆転防止等の観点から、総合的に判断した結果、55歳で設定する。

（カ）再任用職員の俸給月額

現行の2級と3級の再任用職員の俸給月額の間水準とする。

注意点

当該給料表はあくまで「参考モデル給料表」であり、その活用や運用の詳細については、各団体において判断するものである。

教職員団体から全人連への要望について、事務局が説明した。

【説明】

教員給与に関して教職員団体から全国人事委員会連合会に要望があり、その対応状況について、給与部会事務局である東京都人事委員会事務局から報告があったもの。

ア 教職員給与対策連絡会共同代表（公務労協公務員連絡会地方公務員部会関係）

(ア) 日時 平成20年1月17日(木)午後2時～2時10分

(イ) 要請の内容

a 要請者 日本教職員組合生活局長 野川孝三
日本高等学校教職員組合書記長 大出建隆
全国大学高専教職員組合書記次長 森戸文男

b 発言概要

新職を含む参考モデル給料表については、社会的な信用度が高く、安定的、継続的な給料表となるよう、検討を行うこと。

新職設置により、他の職の級の水準低下を生じさせないこと。

(ウ) 要請への回答

a 回答者 全国人事委員会連合会給与部会事務局
東京都人事委員会事務局任用公平部副参事(制度改革担当) 渋谷恵美

b 発言概要

主幹教諭等の新たな職に対応した参考モデル給料表を作成する方向で検討している。その際、これまでの参考モデル給料表と同様、専門機関への調査研究委託を考えている。

要請内容については、政府予算案の内容や委託調査研究の結果等を踏まえ、今後検討のうえ、適切に対応していきたい。

イ 全日本教職員組合(公務労組連絡会関係)

(ア) 日時 平成20年1月17日(木)午後5時～5時10分

(イ) 要請の内容

a 要請者 全日本教職員組合中央執行副委員長 新堰義昭
全日本教職員組合中央執行委員 蟹沢昭三

b 発言概要

2級の水準を引き下げないこと。

新たな職の級の水準は、2級との格差を最小限とすること。

(ウ) 要請への回答

上記ア(ウ)に同じ