

## 平成25年度 第13回人事委員会会議結果

### 1 開催日時

平成25年9月25日(水) 午前10時45分～午後1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

#### 【事務局職員】

事務局長 森谷邦彦 次長兼任用課長 稲田将  
給与課長 新高謙一 係長 遠藤公亮  
係長 向井京子 係長 有岡博己  
係長 河村淳

【傍聴者】 なし

### 4 議題

議案第1号 宿日直手当に関する規則第2条第1号の規定による承認について

議案第2号 解雇予告の除外認定について

議案第3号 2013年度給与勧告等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

議案第1号及び第3号を公開とし、議案第2号を非公開とした。

### 6 議事

#### 1 議案第1号

宿日直手当に関する規則第2条第1号の規定による承認について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

#### 【説明】

宿日直手当に関する規則第2条第1号に規定する承認について、鳥取県教育委員会から申請があり、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 申請内容

(1) 対象業務

鳥取県立琴の浦高等特別支援学校寄宿舎における宿直業務

(2) 申請の概要

宿日直手当の額については、外部との連絡、文書の収受等の通常業務は1回につき4,200円だが、学生等の生活指導など常態として身体又は精神的緊張を伴う特殊な業務の場合、宿日直手当に関する規則第2条第1号の規定により、「人事委員会の承認」を受け、1回につき7,200円を支給することができることとされている。

県立琴の浦高等特別支援学校は、知的障がいのある生徒に対する教育を行うため、本年4月に開校した特別支援学校であるが、精神的に不安定な生徒、問題行動が見られる生徒も在籍し、宿直業務においても、生徒の状況や様子を把握し、適切な指導、支援、対応等を行う必要がある。そのため、宿直業務を行う指導員の精神的負担が大きいことから、7,200円の手当を支給できるよう本委員会へ承認の申請がなされたもの。

② 承認する理由

宿日直手当の額について、特例により1回につき7,200円の支給が認められる「人事委員会規則で定めるその他の特殊な業務（条例第16条の2第1項）」とは、過去の承認事例に照らすと、学生等の生活指導、入所者の介助など、常態として身体又は精神的緊張を伴う特殊な業務をいう。

今回申請の業務は、宿直業務中、常に生徒の状況や様子を把握し、適切な指導、支援を行う必要があり、常態として精神的緊張を伴う業務であることから、条例で規定する「その他の特殊な業務」に該当すると考えられる。

また、現在7,200円の宿日直手当の支給がなされている高等学校は、倉吉農業高等学校、中央育英高等学校、日野高等学校の3校であり、当該高校では、夜間巡回のほか、寄宿舎生の指導監督、施設管理等を行っている。琴の浦特別高等支援学校における宿直業務の困難性は、これらの高校の宿直業務と同等と考えられる。

③ 適用日 平成25年10月1日

【質 疑】

委 員

寄宿舎の生徒数は何人か。

事務局

12名である。

委 員

他に寄宿舎がある学校はあるのか。

事務局

盲学校にあるが、そこは労働密度が高いので宿日直ではなく通常勤務をしている。

委 員

他に同じように寄宿舎があつて、宿日直をしており、4,200円の宿日直手当を支給しているところはないか。

事務局

ない。

委 員

生活指導等を行うかどうかのポイントになるという理解でよいか。

事務局

そのとおり。今回のケースでは、精神障害のある生徒が相手ということで職員も不安や緊張を持って仕事に当たっているということで困難性があると考えている。

委 員

この議案に関しては承認してよいと思う。

宿直週 1 回となっているが、勤務条件として結構厳しいのではないか。

事務局

非常勤をもう 1 名増やすなどの検討を行っており、労働基準監督署と協議中のことである。

2 議案第 2 号

解雇予告の除外認定について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

3 議案第 3 号

2013 年度給与勧告等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】**

次のとおり回答しようとするもの。

要求項目	回 答
1 勧告・報告について	
(1) 民間賃金実態に基づき公民較差を精確に把握し、勧告制度の下で鳥取県で働く地方公務員労働者のあるべき賃金を勧告すること。	○引き続き、民間給与実態調査結果を踏まえ、国や他県の状況等を総合的に勘案し、県民・職員の理解が得られるようなものとしていきたいと考えています。
(2) 国家公務員給与改定・臨時特例法による給与引き下げ措置、地方交付税削減による各地方自治体の給与削減を前提とした勧告、もしくは報告を行わないこと。また、国家公務員の給与減額特例措置に準じた削減については、人事委員会としての見解を示すとともに、国に対して給与削減特例措置を直ちに終了するように求めるなど適切な対応を行うこと。	○本県では、近年、民間給与実態調査結果に表れた県内民間給与実態を重視した勧告を行ってきていること、国や国に準じて他団体が行う当該措置は、公民較差の解消を目的としない暫定的な特例措置であることなどを勘案し、本年の給与勧告に当たって特段の考慮はしないこととしたいと考えていますが、納税者である県民の理解と納得を得られる給与勧告とすることが重要ですので、この観点から、今後も適切に判断していきたいと考えています。 ○また、職員の給与は、地方公務員法に定める給与決定の原則に基づき決定されるべきものと考えていますが、国が行っている当該措置について、当委員会として特段の対応を行う考えはありません。
(3) 少数職種をはじめとする職位の整備を前進させるとともに、「人材育成、能力開発に向けた基本方針」に基づいた公正な任用を行うよう各任命権者に対して指導すること。	○本委員会としては、公務の能率的な運営の観点からの現行級別配置に特段の不具合を認識できないとともに、どのような級別配置が適正なのかは、公務の執行体制と密接不可分な事項であると認識していますので、特段の報告をするなど具体的に関与することは適当でないと考えています。また、公正な任用については、職員の意欲・能力を高め、組織の活性化と行政サービスの質及び公務能率の向上を図るため、職員の能力・実績を的確に評価して公正に処遇することが重要であることから、平成18年のわたり廃止において年功的な昇任管理から能力・実績に基づく任用制度へ移行した趣旨を踏まえ、任命権者においては、引き続き、適切な運用のための取組を進める必要がある旨の報告をしたいと考えています。
(4) 非常勤職員及び臨時的任用職員の処遇改善に関わって、勧告時の報告を含め、任命権者を指導するなど可能な対応を行うこと。	○非常勤職員等の処遇については、例年、給与勧告に併せて報告等を行ってきており、引き続き、同様に考えていきたいと思っています。一方、非常勤職員の給与ほか勤務条件や臨時的任用職員の給与については、条例上、任命権者が定めることとなっていますので、具体的な話については、任命権者とよく協議をしていただきたいと考えています。
(5) 給与、一時金の改定日を統一すること。	○勧告の実施日に関する考え方については、平成21年度の給与報告で整理したとおりですので、当面、これを変更する考えはありません。
2 賃金、諸手当、賃金に係る諸制度の改善について	
(1) 行政、教育、医療サービスの全国水準を担保するとともに人材確保のため、給与水準を全国水準に合わせて改善すること。	○本県職員の給与水準については、引き続き、民間給与実態調査結果を踏まえ、国や他県の状況等を総合的に勘案し、県民・職員の理解が得られるようなものとしていきたいと考えています。
(2) 人材確保が困難化している獣医師、薬剤師、看護師、教員等について、待遇を改善することなどにより適正な人員を確保すること。	○職種による人材確保の困難な状況や人材を確保するための適切な方策等については、任命権者の意見も伺いながら、人材確保の困難な状況や初任給格付け等の状況に応じて、国や他県等の取組も参考にして、本委員会として何ができるのか、引き続き、必要な検討をしていきたいと考えています。
(3) 全ての給料表及び級において号給延長を行うこと。	○変更する考えはありません。
(4) 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。	○変更する考えはありません。
(5) 教育職給料表の統合については、労使協議を十分に尊重すること。	○小中学校の教員と高校の教員の職務内容は異なるものの、給料表を分けておくほどの大きな違いを見出すことが難しいと考えていますので、近年、給与報告で言及してきたとおり、早急に一本化するべきとの本委員会の考え方に変わりはありませんが、任命権者としても、一本化を図るべきとの考え方には理解を示された上で、課題解消に向けて取り組んでおられる中であるので、本委員会としては、引き続き、この任命権者の取組を注視していくこととしています。
(6) 介護休暇後の昇給復元措置を、育児休業後の措置と同等にすること。	○制度の趣旨や国、他県等の状況を踏まえながら、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。
(7) 労働組合専従退職者の復職時昇給調整を3/3とすること。	○変更する考えはありません。
(8) 通勤手当を以下のとおり改善すること。 1) 交通機関等を利用している場合、特急料金に係る支給率を2/2とすること。 2) 自家用車を利用している場合、駐車料金を含めた実費弁済とすること。	○特急料金については、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、その支給要件も含めて、労使双方の意見を伺いながら、必要な検討をしたいと考えています。  ○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、労使双方の意見を伺いながら、必要な検討をしたいと考えています。なお、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。

要求項目	回 答
(9) 扶養手当における配偶者とその他の扶養親族の格差をなくし、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、より必要性の高い職員への配分の見直しを検討することも必要と考えています。
(10) 月45時間超の時間外勤務手当の支給率を150/100とすること。	○現時点では、現行支給率を変更する考えはありません。
3 高齢者雇用制度について 新たな高齢者雇用施策について、雇用と年金の接続を確実にするため、65歳までの段階的定年延長を実現するため意見の申出を直ちに行うこと。 また、無年金であること踏まえ、当面、希望者が再任用されること、再任用職員の給与設定については、退職時の7割以上の賃金を確保するなど、現場の実態に即した制度運用がなされるよう、任命権者に対して必要な対応をとること。	○雇用と年金の確実な接続は、官民間わず大きな課題となっている中、必要な措置であると認識していますが、職員の定年については、地公法第28条の2第2項の規定により、国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものとされていますので、本委員会としては、今後とも国の検討状況等を注視することとし、定年延長自体について、意見の申出その他特段の言及をすることは考えていません。 ○再任用職員の給与水準については、来年度の職種別民間給与実態調査の結果も踏まえて検討していくと共に、任命権者に対しては、政府閣議決定に伴う国通知も踏まえ、地域の実情に合った、具体的な制度運用に向けた取組を求めるなど、本委員会として必要な対応をしていきます。
4 臨時・非常勤職員の処遇改善について (1) 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。	○定数内職員（常勤講師／臨時的任用職員）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、定数外職員はその任期が限られていることや勤務時間が短時間であるなど、定年までフルタイム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。 ○一方で、それぞれの特別休暇の制度趣旨を勘案した場合、正職員との均衡なども踏まえつつ、一定程度の措置が妥当なものはないかなど検討することも必要ではないかと考えていますので、臨時的任用職員の休暇制度のあり方については、同様に公務の執行上の特別な事情により置かれている非常勤職員の休暇制度を所管する任命権者と引き続きよく連携を取り合い、制度の趣旨や国、他県等の状況を踏まえながら、県民（納税者）の理解が得られるようなものとしたいと考えています。 ○なお、臨時的任用職員の休暇制度は、現行では本委員会が所管していますが、この職は、公務の執行上の臨時的な必要により置かれている職ですので、特別休暇の付与の可否やその期間などについては、当該公務に対し責任を持って執行している任命権者において、当該職の種類や公務への支障の有無を勘案しながら、当該特別休暇の趣旨や正職員との均衡などを踏まえ、適切に判断いただく方がより現実的な運用になるのではないかと考えています。
(2) 学校現場における臨時的任用職員を雇用する際、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 休暇制度の改善について (1) 病気休暇制度を以下のとおり改善すること。 1) 現在1疾病180日間のクーリング期間について国に合わせて短縮すること。 2) メンタル疾患に関する休暇期間を180日へ延長すること。 (2) 介護休暇の取得可能期間を1年に延長すること。 (3) 育児時間を1日2回120分に延長し、小学校就学前までに拡充すること。 (4) 自己啓発のための休業制度の取得要件を緩和すること。 (5) 高齢者部分休業制度を速やかに制度化すること。 (6) 不妊治療に係る特別休暇を制度化すること。また、現行の病気休暇での適用基準を示すと共に取得しやすい環境を整備するよう各任命権者に対して指導すること。	○制度の趣旨や国、他県等の状況を踏まえながら、県民（納税者）の理解が得られるようなものとしたいと考えています。 ○制度の趣旨や国、他県等の状況を踏まえながら、県民（納税者）の理解が得られるようなものとしたいと考えています。 ○現行制度を変更することは、考えていません。 ○現行制度を変更することは、考えていません。 ○この制度は、任命権者において、公務の運営に支障がないと認められる限りにおいて運用されることが想定された制度ですので、制度化については、任命権者とよく協議してください。 ○制度の趣旨や国、他県等の状況を踏まえながら、県民（納税者）の理解が得られるようなものとしたいと考えています。病気休暇での適用基準については、各任命権者で制度の周知方法を工夫しておられる中、特段の不都合は生じていないものと考えています。

要求項目	回 答
(7) 臨時的任用職員の休暇制度を拡充すること。あわせて、非常勤職員の休暇制度を拡充するよう各任命権者に対して指導すること。	<p>○臨時的任用職員等の休暇制度については、それぞれの休暇の制度趣旨を勘案した場合、正職員との均衡なども踏まえつつ、一定程度の措置が妥当なものはないかなど引き続き検討することも必要ではないかとも考えていますので、その旨、給与勧告に併せて、本委員会の考えなど必要な報告をしたいと考えています。</p> <p>○また、臨時的任用職員の休暇制度のあり方については、同様に公務の執行上の特別な事情により置かれている非常勤職員の休暇制度を所管する任命権者と引き続きよく連携を取り合い、制度の趣旨や国、他県等の状況を踏まえながら、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。</p> <p>○なお、臨時的任用職員の休暇制度は、本委員会が所管していますが、この職は公務の執行上の臨時的な必要により置かれている職ですので、休暇付与の可否やその期間などについては、当該公務に対し責任を持って執行している任命権者において、当該職の種類や公務への支障の有無を勘案しながら、当該休暇の趣旨や正職員との均衡などを踏まえ、適切に判断いただく方がより現実的な運用になるのではないかと考えています。</p>
6 職場環境の改善について	
(1) 適正な人員配置や増員、業務の見直しなど、時間外勤務の具体的な縮減策を講じるよう任命権者を指導すること。	<p>○時間外勤務の縮減は、仕事と家庭生活の調和、職員の健康の保持・増進、公務能率の向上の観点から、重要な課題と認識していますので、本委員会の考えなどについて、引き続き、給与勧告に併せて、必要な報告をしたいと考えています。また、36協定の遵守状況を確認し、違反事業場には、引き続き、労働基準法に基づく改善指導をしていきます。</p>
(2) メンタル疾患罹患を含む業務による健康被害の防止策、労働災害の防止策を講じるよう管理職の責任を明確にして労安体制の確立をするよう任命権者を指導すること。	<p>○職員の健康保持については、職員やその家族にとってのみならず、公務の効率的かつ的確な提供の観点からも極めて重要な課題であると認識していますので、引き続き、健康管理体制や職場復帰後の支援も含めた復帰支援策の充実については、給与勧告に併せて、本委員会の考えなど必要な報告をしたいと考えています。</p> <p>○同様に、各職場における職員の安全と健康の確保も重要な課題であると認識していますので、引き続き、労働安全衛生法等法令遵守を求めるとともに、これに留まらず労働災害が発生しないような体制づくりについて給与勧告に併せて、本委員会の考えなど必要な報告をしたいと考えています。</p>
(3) セクハラ、パワハラが発生しないよう、任命権者への指導を含め、積極的な対応を行うこと。また、発生した場合の対応について、指針の見直しも含め、任命権者への指導を行うこと。	<p>○ハラスメントの防止については、職場全体の士気や業務効率の向上などの観点から重要な課題であると認識していますので、良好な職場環境づくり、また、任命権者として実態・課題などを的確に把握し、より適切な対応ができるような体制づくりについて、給与勧告に併せて、本委員会の考えなど必要な報告をしたいと考えています。</p>
(4) 育児休業及び育児のための短時間勤務等について、臨時・非常勤職員を含めて制度を十分に活用できるよう、引き続き周知と取得しやすい職場環境の整備を図るとともに、「第3次男女共同参画計画」及び「新成長戦略」（2010年6月18日閣議決定）に基づき、2020年までに男性の育児休業取得率13%を達成できるよう、実効ある具体的促進策を講じること。	<p>○仕事と家庭生活の両立支援の観点から、臨時・非常勤職員を含めて職員の育児支援策の充実については、本委員会としても重要な課題であると認識しており、本委員会としては、近年、育児休業の取得要件の緩和、子の看護休暇の対象となる子の範囲や取得日数の拡大など時機を捉えて制度を充実させてきているところです。</p> <p>○また、特に、男性職員の育児休業の取得促進を念頭に、その一助となるよう、承認に係る期間が1か月以下である育児休業を取得した職員については、期末手当の支給割合を減じないこととしたところです。</p> <p>○なお、各任命権者においては、平成22年度、次世代育成支援対策推進法に基づく後期の5年間の行動計画を策定され、この中で男性の育児休業取得率の数値目標を掲げて取り組んでおられるところですので、本委員会としては、引き続き、各任命権者のこの目標達成に向けた取組を注視するとともに、育児支援策に係る制度の周知徹底、各職場における理解促進、利用しやすい雰囲気醸成、職場内の相互協力体制の整備など制度の利用促進に向けた取組について、給与勧告に併せて、本委員会の考えなど必要な報告をしたいと考えています。</p>
(5) 退職者の職場復帰支援策を改善すること。また、離職者の再採用制度を創設すること。	<p>○退職者の職場復帰支援策については、引き続き、仕事と家庭生活の両立支援、職員の健康保持の観点から、各任命権者の取組状況を注視していきます。なお、離職者の再採用制度を創設することは考えていません。</p>
(6) 誰もが利用できる短時間勤務制度を創設すること。	<p>○制度を創設することは、考えていません。</p>
(7) 地方公務員法第8条の第1項第2号を踏まえて、健康管理と福利、厚生制度を勤務条件の重要事項と位置付け、適正な福利厚生制度の整備を任命権者に指導すること。	<p>○職員の健康管理については、重要事項であると認識していますので、引き続き、健康診断の実施状況など労働安全衛生法等法令の遵守状況を確認するとともに、状況に応じた必要な措置を検討していきたいと考えています。</p>

要求項目	回 答
<p>7 その他の労働条件の改善について</p> <p>(1) 公務職場への外国人の採用を促進するとともに、2013年4月から障がい者の法定雇用率が引き上げられたことを踏まえ、障がい者雇用の促進を図ること。そのため、任命権者への指導を含め必要な措置を積極的に行うこと。</p> <p>(2) 不服申し立てや措置要求等において、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>○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。本委員会としては、身体障がい者の雇用促進のための必要な措置については、具体的な課題に応じて検討していく必要があると考えており、引き続き、給与勧告に併せてその旨報告をしたいと考えています。</p> <p>○本県人事委員会規則では、既に代理人の制度を設けており、現行制度を見直す考えはありません。</p> <p>○なお、代理人については、審理に際して参加することは考えられますが、地方公務員法の規定や不服申立・措置要求制度の趣旨に照らせば、申立・請求自体は、職員本人の意思に基づき行うものであると考えていますので、申立・請求をはじめ一切の行為を全面的に代理人に委任することは適切ではないと認識しています。</p>
<p>8 上記の要求項目については、労働組合と十分交渉、協議を行い、合意に基づいて進めること。</p>	<p>○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。</p>

【質 疑】

事務局

委員会でのこれまでの方針協議及び本日の職員団体との意見交換の内容を踏まえ、回答方針案について一部修正し、議案第3号として改めて付議させていただいた。

2 (5) の「小中学校の教員と高校の教員の職務内容」の部分については、細部においては、小中学校の教員と高校の教員の職務内容には差があるので、誤解のない表現にした方がよいとの委員からの意見を踏まえ、過去の勧告・報告に沿って修正を行った。

委 員

了解した。

事務局

1 (3) の「公正な任用」については、本日の職員団体との意見交換会で、職員団体側から改めて意見・要望が示された。当該意見・要望や委員の意見も踏まえ、回答文面には一部修正を行っている。公正な任用については、職員の能力・実績を的確に評価して処遇することが重要であり、適切な運用のための取組を進める必要があることに間違いはなく、わたり廃止の趣旨を踏まえて、回答案の修正を行った。

委 員

了解した。当該回答案でよい。

7 次回の人事委員会の開催

平成25年10月3日（木）午前10時から開催することとした。