

平成25年度 第28回人事委員会会議結果

1 開催日時

平成26年3月28日（金）午後3時～5時15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	森谷邦彦	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 解雇予告の除外認定について
- 議案第2号 解雇予告の除外認定について
- 議案第3号 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4号 人事委員会規則等の一部改正について（組織改正関係等）
- 議案第5号 人事委員会規則等の一部改正について（通勤手当関係）
- 議案第6号 人事委員会規則の一部改正について（旅費の調整基準関係）
- 議案第7号 人事委員会規則の一部改正について（準へき地学校廃止関係）
- 報告第1号 平成25年度鳥取県職員採用試験（高校卒業程度（追加募集：警察事務））の採用候補者の決定について
- 報告第2号 平成25年度鳥取県職員採用試験（身体障がい者対象・高校卒業程度（追加募集：警察事務））の採用候補者の決定について
- 報告第3号 平成25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
- 報告第4号 平成24年度支払監理における口頭指摘に対する警察本部の対応について

5 議事の公開・非公開

議案第3号から第7号及び報告第3号を公開とし、議案第1号及び第2号並びに報告第1号、第2号及び報告第4号を非公開とした。

6 議 事

- 1 議案第1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。
- 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
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下記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
理学療法士 1名程度
言語聴覚士 2名程度
臨床検査技師 1名程度
医療ソーシャルワーカー 1名程度
薬剤師 6名程度
- ② 採用予定日
平成26年6月1日
- ③ 申請理由
早急に欠員補充を行う必要があるため。（全職種共通）

- ④ 選定方法
病院局において採用候補者選抜のための試験を実施。

(1) 試験内容

- ア 薬剤師以外の職
論文試験及び面接試験
- イ 薬剤師
教養試験、専門試験、論文試験及び面接試験

(2) 受験資格

- ア 年齢
(ア) 薬剤師以外の職
昭和30年4月2日以降に生まれた者
(イ) 薬剤師
昭和54年4月2日以降に生まれた者

イ 資格・免許

理学療法士	理学療法士の免許を有する者（又は取得見込みの者）
言語聴覚士	言語聴覚士の免許を有する者（又は取得見込みの者）
臨床検査技師	臨床検査技師の免許を有する者（又は取得見込みの者）
医療ソーシャルワーカー	次の(ア)、(イ)、(ウ)のいずれかに該当する者 (ア) 社会福祉士の資格を有する者（又は取得見込みの者） (イ) 保健師の免許を有する者又は看護師の免許を有する者（又

	は取得見込みの者) (ウ) 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年以上となる(見込みの)者
薬剤師	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) 薬剤師以外の職

これらの職は、「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。

(2) 薬剤師

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る。人事委員会が実施する競争試験で採用候補者を確保することが原則だが、競争試験で必要な採用候補者が確保できず、その補充のため病院局が実施した試験でも必要な人員が確保できず、その後も多数の欠員が生じているため、採用候補者の確保が別途必要であることは理解できる。また、選定方法も適当であると判断する。

【質 疑】

委 員

薬剤師の年齢制限は何か意味があるのか。

事務局

競争試験でも同様に35歳以下の募集としているが、これは、単に資格を持っているというだけで職が勤まるものではないので、ある程度若い方に入っていただき、その後組織内で伸びていただきたいということ。

委 員

35歳は厳しいのではないかと。だから応募がないのではないかと。

委 員

行政職は何歳だったか。

事務局

行政職も35歳である。

委 員

他の職種はどうか。獣医などもそうか。

事務局

獣医は50歳である。

委 員

どうして15年も幅があるのか。

委 員

しかも、薬剤師は昔より採用年齢が上になっている。採れないという状況を考えるとどうなのか。

委 員

以前にも言ったが、これだけたくさんドラッグストアができていて、そちらの方が給料が良いだろうし、応募がないのも仕方が無いかないと考えてしまうが。

委 員

それに、経験がなくて年齢が上の人もあるだろうが、経験があって年齢が上の方がいて、やはり扱いにくいということがあるのかどうか。案外、別に良いのではないかという気もする。特に専門職なので、他での経験がマイナスになるとはちょっと思えない。

委 員

これでは、ハードルが高すぎる。やはり集まらないだろうと思う。

事務局

来年度の競争試験も含めて、年齢の見直しをしていく。

委 員

他の職種も含めてどうなのかということ把握した上で、薬剤師だけの問題なのか、そうではないのか分からないが、特に採用が難しい職種の場合には、実際の現場であるとか任命権者の意見も聞きながら、見直す手もあるかもしれない。

委員

今回は病院事業管理者からの申請だが、採用後は別に病院に限られるものではなく、知事部局との人事交流は当然あるのだろう。

事務局

ある。

委員

得がたい職の年齢要件について、獣医は50歳としており、薬剤師も同様の状況であるのに35歳で良いのか。薬剤師の配置場所として生活環境部等にも配置するのだから、人事交流へも影響が出ることを考えるとどうかと思う。

事務局

配置先はある程度限定的。ただし、おっしゃるように、ただでさえハードルが高いのに、年齢でまた高くするということについては検討する必要がある。

委員

何歳なら良いのか、というのはなかなか難しいが。良い人がいればそれでいいのかな、という気もする。警察でも経験者再採用を始めたところであるし。

委員

人が集まりにくい職種については、看護婦にしても、やはり民間の方がずばぬけて給料がよい。人材不足の職種については、そういうイメージが強い。民間に勤めていた看護師が、この春から市立病院に行くことになり、給料は大分下がると言っていた。そういうイメージが一般的にあるのかなと思う。薬剤師は絶対数が足りていないのだから。そこでハードルが高いと、やっぱりということになる。

委員

今回の募集に関しては難しいかもしれない。次の課題として、任命権者側にこんな意見があったとお伝えしておいた方がよい。また、他の職種についてもいったん整理して、そういう部分があれば我々の中でも課題としておいた方がよい。

委員

バランスのこともあって難しい部分はあるだろう。しかし、資料に給料が書いてあるが、6年制大学で19万ぐらい。民間の薬剤師はもっともらっているはずである。

委員

それではそうした意見も付した上で、今回の募集は、これで良いか。

委員

良い。

委員

良い。

4 議案第4号

人事委員会規則等の一部改正（組織改正関係等）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 職員の給与の支給に関する規則の一部を改正する規則
- イ 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
- ウ 給料表の適用範囲に関する規則の一部を改正する規則
- エ 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

- オ 管理職手当に関する規則の一部を改正する規則
- カ 管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則
- キ 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)

ア 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) 「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

イ 通知 (回答)

改正給与条例附則第9項等の規定に基づく給与抑制措置に準じた給与の抑制について(回答)

② 概 要

(1) 平成26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
職の新設に伴い、教育職給料表(1)、(2)の級別資格基準表備考欄に新たな職名を追加する。
- 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
職の新設に伴い、級別資格基準表の読み替えの対象とする職種を追加。
- 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。
- エ 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。
- オ 管理職手当に関する規則
管理職手当の支給区分、月額について規定。
- カ 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。
- キ 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。

(2) 管理職手当関係

ア 管理職手当に関する規則

- (ア) 管理職員が占める職務内容や職責の重さ、困難性等に応じて、より実態に即したものになるよう、地方機関等職員に係る管理職手当の支給区分・金額を引き下げることを中心とした見直しを行なうもの。
- (イ) 改正給与条例の施行により、平成26年4月1日以降、給料表に乗ることとされる率が改正されることに伴い(医療職給料表(1)を除き、行政職6級相当以上932/1,000→964/1,000)、管理職手当についても、算定基準額に乗ることとしている率を改めることによる月額の改正を行なうもの。
- (ウ) 公安職7級の一部の職について時間外勤務手当化することに伴い、管理職手当の支給対象職員から除外するもの。

イ 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。

ウ 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

公安職7級の一部の職について時間外勤務手当化することに伴い、昇給号給数の抑制(標準4号給を3号給)を継続するため、抑制対象職員の規定方法を改めるもの。

エ 職員の給与の支給に関する規則の一部を改正する規則

オ 改正給与条例附則第9項等の規定に基づく給与抑制措置に準じた給与の抑制について

公安職7級の一部の職について管理職手当を時間外勤務手当化することに伴い、時間外勤務手当等についても55歳・行政職6級相当以上の職員に対する給与の1.5%減額措置を適用するため、警察本部からの依頼に基づき、時間外勤務手当等の時間単価に係る減額規定を人事委員会規則に設けた上で、運用方法の詳細を通知（回答形式）により定めるもの。

(3) 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。

③ 施行（適用）日
平成26年4月1日

5 議案第5号

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

【説明】

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 規則等の名称

通勤手当の支給に関する規則
通勤手当の支給に関する規則の解釈及び運用方針

② 改正内容等

(1) 現状

- ・公共交通機関利用の場合の通勤手当は、定期券の通用期間のうち6月を超えない範囲内で最も長いものに相当する期間（＝支給単位期間）に対応する定期券の価額を支給する。
（例）通勤にJRを利用する場合、最も期間の長い定期券＝6か月定期の価額に相当する額を、支給単位期間の開始する最初の月に支給する。
- ・支給単位期間は、通勤手当の支給が開始される月又は通勤手当の額が改定される月から開始する。
- ・支給単位期間の開始月（＝通勤手当の支払月）は各職員の通勤の実情に応じて決定されるため、統一されていない。

(2) 問題点

- ・支給単位期間が4月の定期異動期をまたいでいる場合、通勤手当の返納・定期券の払戻しの手間が発生している。

(3) 見直し案

- ・支給単位期間の開始を定期異動期の4月（速やかに支給単位期間を調整するため併せて10月）に集約し、定期異動時の返納・払戻しの手間を軽減する。
- ・4月又は10月以外の月に、支給単位期間を開始する場合には、開始月から3月まで又は9月までの期間について、定期券の最も長い通用期間を支給単位期間とすることができる。
- ・払戻し相当額は、使用済み期間の定期券の価額を基礎に算定されるため、支給単位期間開始当初に期間を調整する方法による場合の通勤手当額と大差はない。
- ・支給例～1月からJRを使って通勤する場合～

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
現行	支給額	6箇月定期の価額					6箇月定期の価額						6箇月定期の価額			異動		
	返納額																払戻し相当額	
見直し案	支給額	3箇月定期の価額		6箇月定期の価額						6箇月定期の価額						異動		
	返納額																返納なし	

※JRの場合の払戻し額について（上記支給例による計算）

有効期間が1か月以上残っている場合に限り払戻しが可能。

払戻額＝定期券販売額－使用済月数分の定期運賃－手数料 210円

1月1日～6月30日まで有効の6か月定期券を3月31日に払い戻す場合

払戻額＝6か月定期運賃－3か月定期運賃－手数料 210円

③ 施行期日

平成26年4月1日

【質 疑】

委 員

JRの定期券は1、3、6ヶ月だが4ヶ月ならどうするのか。

事務局

3ヶ月と1ヶ月で調整する。

委 員

通知については案のとおりが良いが、職員への周知方法を工夫したほうが良い。

事務局

担当者や職員には図表などを示しながら分かりやすくしようとは思っている。

委 員

6ヶ月分の通勤手当を分割して支給することは何か支障があるか。

事務局

定期は6ヶ月分を買うときに先に支払うことになるからどのみち返還してもらわないといけなくなる。

委 員

異動は3月と9月がメインか。

事務局

メインはその通り。今回のことにより本人と事務方ともに楽になる。

委 員

了解した。

6 議案第6号

人事委員会規則等の一部改正（旅費の調整基準関係）について事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説 明】

人事委員会規則の一部を次のとおり改正しようとするもの。

① 規則の名称

職員の旅費等に関する条例施行規則

② 改正概要等

(1) 概要

正午以前に帰着又は午後 1 時以降に出発する旅行に係る日当の減額調整基準
(規則別表第 3 第 1 第 5 号及び第 6 号)

ア 現状

旅費は、交通費、日当、宿泊料等で構成されており、そのうち日当は、その 2 分の 1 を昼食代、残り 2 分の 1 を域内交通費として想定しているため、正午以前に在勤庁に帰着する又は午後 1 時以降に在勤庁を出発する旅行には、当該日にかかる日当定額の 2 分の 1 (昼食代相当) を支給しない。

現行減額調整基準では帰着地又は出発地を「在勤庁」に限定しており、週休日等に自宅等に帰着する又は自宅等を出発する場合を規定していないが、現行規定の趣旨から運用により減額調整されている。

イ 改正内容

帰着地又は出発地を限定せず、在勤庁以外の地を帰着地又は出発地とする場合も減額調整の対象であることを明確にする。(取扱いに変更はない。)

(2) 施行期日

公布日

7 議案第 7 号

人事委員会規則等の一部改正 (準へき地学校廃止関係) について事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説明】

人事委員会規則の一部を次のとおり改正しようとするもの。

① 規則の名称

へき地手当等に関する規則

② 改正理由

準へき地学校の廃止に伴い、へき地手当の支給対象となる準へき地学校について所要の改正を行う。

③ 改正案の概要

準へき地学校について定めた規定中、古布庄小学校を削る。

④ 施行期日

平成 26 年 4 月 1 日

8 報告第 1 号

平成 25 年度鳥取県職員採用試験 (高校卒業程度 (追加募集 : 警察事務)) の採用候補者の決定について事務局が説明した。

【説明】

鳥取県警察本部において、別添のとおり採用候補者が決定され、3 月 19 日 (水) に発表された。その結果は以下のとおりであったので報告するもの。

① 実施結果

職 種	公告時 採用予 定者数	採 用 予定者数	申込者数	第1次試験 受験者数 (A)	第1次試験 合格者数	第2次試験 受験者数	採 用 候補者数 (B)	受 験 競争率 (A/B)
警察事務	名程度 3	名程度 4	名 108(46)	名 83(36)	名 14(5)	名 10(5)	名 4(3)	倍 20.8

※表中の（ ）は女性の内数。

※「公告時採用予定者数」は募集時点、「採用予定者数」は採用候補者発表時点のもの。

② 試験日程

第1次試験	試 験 日	2月9日(日)
	試 験 会 場	鳥取会場：鳥取県警察本部庁舎会議室 米子会場：鳥取大学医学部講義・実習棟
	試 験 種 目	教養試験、適性検査
	合格者発表日	2月19日(水)
第2次試験	試 験 日	3月7日(金)
	試 験 会 場	鳥取県警察本部庁舎会議室、鳥取県保健事業団健診センター
	試 験 種 目	人物試験(個別面接)、作文試験、身体検査
	採用候補者発表日	3月19日(水)

※第2次試験は警察本部に委任して実施。

9 報告第2号

平成25年度鳥取県職員採用試験(身体障がい者対象・高校卒業程度(追加募集：警察事務))の採用候補者の決定について事務局が説明した。

【説 明】

鳥取県警察本部において、別添のとおり採用候補者が決定され、3月19日(水)に発表された。その結果は以下のとおりであったので報告するもの。

① 実施結果

職 種	実施決定 時採用予 定者数	採 用 予定者数	申込 者数	第1次試験 受験者数 (A)	第1次試験 合格者数	第2次試験 受験者数	採 用 候補者数 (B)	受 験 競争率 (A/B)
警察事務	名程度 1	名程度 1	名 8(3)	名 7(3)	名 3(0)	名 3(0)	名 1(0)	倍 7.0

※表中の（ ）は女性の内数。

※「実施決定時採用予定者数」は募集時点、「採用予定者数」は採用候補者発表時点のもの。

② 試験日程

第1次試験	試 験 日	2月9日(日)
	試 験 会 場	鳥取会場：鳥取県警察本部庁舎会議室 米子会場：鳥取大学医学部講義・実習棟
	試 験 種 目	教養試験、適性検査
	合格者発表日	2月19日(水)
第2次試験	試 験 日	3月7日(金)
	試 験 会 場	鳥取県警察本部庁舎会議室、鳥取県保健事業団健診センター
	試 験 種 目	人物試験(個別面接)、作文試験、身体検査
	採用候補者発表日	3月19日(水)

※第2次試験は警察本部に委任して実施。

10 報告第3号

平成25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116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】

・衛生管理者選任報告の報告漏れが2件あり、2件とも報告済である。

イ 事故発生回数・死傷病者数

【調査結果】

・特段の指摘事項なし。

ウ 有害な業務の有無・定期自主検査実施状況

調査対象：前回調査で継続調査とした4事業場等

【調査結果及び対応等】

・継続調査としていた東部農林局、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、昨年度と実態は変わらず、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。

・鳥取湖陵高校が新たに有機溶剤の取扱を開始しており、作業環境測定等の法規制が遵守されていないことが判明したことから、平成26年3月14日付けで文書により改善結果等の報告を求めるとともに、再発防止等の指導を行った。

・なお、本調査完了後に、本調査では取扱いなしと回答のあった警察本部において特定化学物質を取り扱っていることが判明（健康診断結果報告による）したことから、法規制の遵守状況等詳細を確認し、必要に応じて是正指導を行うこととする。

- (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：12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10所属及び今回セルフチェックにより違反報告のあった2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	7	4 (4)	4

教育委員会	5	3 (1)	1
合計	12	7	5

※1 括弧書きは再発により文書で改善結果等の報告を求めている所属数

※2 教育委員会（県立学校）はICカード一部未導入のため、乖離の調査対象は2所属のみ

【対応等】

- 各所属とも、協定違反者数・違反回数は1～2名（回）であり、協定遵守に係る意識向上により違反は十分防げられると思われるため、「協定違反は努力目標ではなく使用者に刑事罰が科される可能性もあること」、「協定遵守が不可能となった時点で直ちに変更届を提出すること」、等の注意事項と併せて、各所属に対し平成26年3月14日付けで文書により是正指導を行なうとともに、昨年度調査に引き続き協定違反の生じた所属については、文書により対応結果等の報告を求めるとした。

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、依然として本調査により法規制の不徹底等が発覚するものもあり、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、指導を行うことはもとより、有害業務及び36協定違反再発に係る対応結果等の報告を求めている所属に対しては、速やかに改善状況の確認を行なうこととする。

【質 疑】

委 員

以前鳥取商業高校に視察に行った際に、時間外にやらなければならないことが多くあるということで、乖離が多くあるように感じた。

教育委員会はICカードが未導入で実態がよく分からないというのがずっと続いていると思うが、教育委員会に、いつになったら導入できるのかとか、導入の如何にかかわらず、勤務実態の把握をどうするのかといったようなことは、当委員会として言っておいても良いのではないか。

事務局

ICカードは26年度中に県立学校全校に導入される予定である。

委 員

そうすると今後はそれである程度分かるようになるということか。了解した。

委 員

36協定違反が改善できていない理由は何か。

事務局

理由はやはり意識が低いということである。時間数を数えていないとか、今月何回休日勤務を行ったというような把握をしていない。どうしても忙しさにかまけて、所属長も本人も、そういった把握がおろそかになってしまっている。逆に言えば、適切に管理さえすれば改善できるだろうということで、通知の中で厳しく記載している。

委 員

協定は所属単位で締結しているのか。

事務局

そのとおりである。

委 員

協定自体は締結しているのか。

事務局

もちろんである。

事務局

職員が協定内容を意識していないというか、管理職員はある程度分かっているのだが、先ほど言っ

たように、忙しさに紛れて、どの職員が何時間時間外勤務を行っているのか集計していないし、ましてや本人はただ一生懸命働いただけということで、何回とか何時間といった意識が少し薄い。

委員

最近、長時間労働が原因で公務災害認定される例が何件かある。そういうところはきちんと意識付けしないと大変なことになるのではないか。

事務局

やはり 36 協定の協定内容を適切に頭に入れさせなければならない。

委員

労働者側は、組合の代表者しか協定内容を認識してないのではないか。そういう問題があるのかもしれない。

事務局

そういう可能性もあり、厳しく注意喚起を行ったところである。

委員

良いと思う。今後結果報告があるようなので、成果を出させるようにしていただきたい。

11 報告第 4 号

平成 24 年度に実施した警察本部への支払監理に対する対応結果について事務局が説明した。

7 次回の人事委員会の開催

平成 26 年 4 月 16 日（水）午前 10 時から開催することとした。