

# 平成30年度 第22回人事委員会 会議結果

一 日 時 平成31年3月22日（金） 午後3時5分から4時5分まで

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 上田博久  
委員 小松哲也  
委員 中本久美子
- 2 事務局職員 事務局長 今岡誠一 次長兼任用課長 山添久  
給与課長 吉野一朗 係長 毎野卓実  
係長 湯ノ口修 係長 高多孝典
- 3 傍聴者 4名

## 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（薬剤師）  
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（諸手当関係）  
議案第5号 人事委員会規則等の一部改正について（勤務時間関係）  
報告第1号 平成30年度鳥取県職員採用試験（身体障がい者、精神障がい者対象・高校卒業程度（追加募集：警察行政））の採用候補者の決定について  
報告第2号 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5号及び報告第2号は公開、議案第1号及び報告第1号は非公開予定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次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 申請理由

申請のあった職	採用予定者数	申請理由
薬剤師	8名程度	・職員の欠員による補充

#### 2 採用予定日

平成32年（2020年）4月1日

### 3 選定方法

病院局において選考を実施。

#### (1) 試験内容

専門試験（専門的知識及び思考力、表現力などの能力についての論文試験）、面接試験（個別面接による人物、専門的知識についての口述試験）

#### (2) 受験資格

##### ア 年齢

昭和35年4月2日以降に生まれた者

##### イ 資格・免許

薬剤師法第2条に規定する薬剤師免許を有する者

(※)平成32年(2020年)4月30日までに同免許を取得する見込みの者を含む。

#### (3) 試験実施スケジュール(予定)

4月19日(金) 募集開始

5月24日(金) 募集締切

6月8日(土) 試験日

6月24日(月) 合格発表

### 4 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。

#### 【質 疑】

委員：8名のうち新病棟オープンの補充が5名か。

事務局：その通り。

委員：5名に至らなかったらどうなるのか。それはそれで病院はスタートしないといけない。

事務局：充当していないということで直ちに採用にかかるが、まだタイムラグがあるので、他の病棟等と連携を図りながら極力支障のないように対応していく。

事務局：今回は来年春の新卒者向けなので、早めに取りかかるということでこの時期に試験をしているが、ここで万が一充足できない場合でも、まだ期間があるので、内部でカバーできなければ更に追加募集を行うことなどが考えられる。

委員：よく分かるが、薬剤師は薄氷を渡るようにこれまでずっと足りないということがある。だからいつも次の募集がなされるが、一人でも退職するとそこで足りない状態がずっと続いているのではないか。そのことがこれからも問題であると感じる。今はこれでよいが、しょっちゅうこういうことが出てくる。確かに薬剤師の絶対数については、県内に大学がないなどのいろいろな事情があるが、だいたい薄氷を渡るような感じでやっている気がする。

事務局：あらかじめ余裕を持って多めにとることがなかなかできにくいことがある。

事務局：病院の経営ということもある。ご意見があったことは病院局に伝えておきたい。

#### ◇議案第3号

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

#### 【説 明】

次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) 規則

- ① 給料表の適用範囲に関する規則
- ② 管理職手当に関する規則
- ③ へき地手当等に関する規則
- ④ 職員の職務の級の分類に関する規則
- ⑤ 管理職員等の範囲を定める規則
- ⑥ 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

(2) 定め

- ① 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

2 概要

(1) 平成31年度組織改正関係

① 給料表の適用範囲に関する規則

文化財行政の教育委員会から知事部局への移管、原子力環境センターの機能強化に伴う組織又は職の新設等を踏まえ、教育職給料表(1)、教育職給料表(2)及び研究職給料表を適用する職員の範囲を定める規定を一部改正する。

○ 教育職給料表(1)、(2)

- ・教育委員会の文化財課、埋蔵文化財センター及びむきばんだ史跡公園の知事部局への移管に伴う所要の規定の整備、教育総務課の文化財主事の追加及び文化財課の専門員の削除
- ・交流推進課、鳥取看護専門学校、倉吉総合看護専門学校、皆成学園及び男女共同参画センターの規定位置を建制順に変更

○ 研究職給料表

- ・原子力環境センターの主幹研究員、主任研究員及び研究員の追加

② 管理職手当に関する規則

組織の移管、廃止、職の新設又は廃止等に伴い、管理職手当の支給区分を定める当該規則別表第1に規定する組織又は職、及び管理職手当月額を定める規則別表第2に規定する備考第1項で定める特定職を一部改正する。

規則別表第1

<知事部局>

- ・本庁の中部地震復興本部事務局の局長(1種)の削除
- ・本庁の歴史遺産室の室長(4種)の追加
- ・本庁の企画調整幹(3種、4種)の削除
- ・本庁の民工芸振興官(4種)の削除
- ・本庁の農業大学の副校長(4種)の追加、次長(4種)の削除
- ・とっとりかっこ館の館長(3種)の削除
- ・知事の事務部局の地方機関の埋蔵文化センター所長(3種)及び発掘事業室の室長(4種)、むきばんだ史跡公園の所長(3種)の追加
- ・米子工事検査事務所の規定位置の変更 ※平成26年度当初の組織改正によるもの。

<教育委員会>

- ・教育委員会事務局の本庁の歴史遺産室の室長(4種)の削除
- ・教育機関の埋蔵文化センター所長(3種)及び発掘事業室の室長(4種)、むきばんだ史跡公園の所長(3種)の削除

規則別表第2の備考1(特定職)

<知事部局>

- ・知事の事務部局の地方機関の職のうちむきばんだ史跡公園の所長、埋蔵文化財センターの発

掘事業室の室長の追加

<教育委員会>

- ・教育機関の職のうちむきばんだ史跡公園の所長、埋蔵文化財センターの発掘事業室の室長の削除

③ 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」について組織の移管、廃止、職の新設又は廃止等に伴い、通知を改正するもの。

- ・1の部長の職務及び同相当職の職務を行う職の中部地震復興本部事務局の局長の削除
- ・1の部長の職務及び同相当職の職務を行う職の教育委員会事務局及び教育機関に本庁の次長を追加
- ・7の課長の職務及び同相当職の職務を行う職の歴史遺産室の室長の規定位置を教育委員会事務局及び教育機関から知事の事務部局の本庁に変更
- ・7の課長の職務及び同相当職の職務を行う職の埋蔵文化財センターの発掘事業室の室長の規定位置を教育委員会事務局及び教育機関から知事の事務部局に変更

④ へき地手当等に関する規則

小学校の廃校に伴い、へき地学校に該当する学校がなくなることを踏まえ、へき地学校の指定に係る規定の削除などの所要の改正を行う。

⑤ 職員の職務の級の分類に関する規則

組織の移管、廃止、職の新設又は廃止等に伴い、管理職員の範囲を定める当該規則別表に規定する職員を一部改正する。

○ 行政職給料表級別職務分類表

<知事部局>

- ・中部地震復興本部事務局の職の削除
- ・農業大学の副校長（6級）の追加、次長（6級）の削除
- ・本庁共通の企画調整幹（6級）、民工芸復興幹（6級）の削除
- ・文化財課の室長（4級～6級）の追加
- ・とっとり賀露かっこ館の職の削除
- ・埋蔵文化財センターの所長（6級）、室長（4級～6級）、次長（4級、5級）の追加
- ・むきばんだ史跡公園の所長（6級）の追加

<教育委員会>

- ・文化財課、埋蔵文化財センター及びむきばんだ史跡公園の職の削除

<人事委員会事務局>

- ・主幹（4級、5級）の追加

○ 教育職給料表（1）級別職務分類表

<知事部局>

- ・本庁共通の文化財主事（2級、特2級）の追加
- ・埋蔵文化財センターの係長（2級、特2級、3級）及び文化財主事（2級、特2級）の追加
- ・むきばんだ史跡公園の係長（2級、特2級、3級）及び文化財主事（2級、特2級）の追加

<教育委員会>

- ・埋蔵文化財センター及びむきばんだ史跡公園の職の削除
- ・教育委員会事務局の文化財主査（3級）の削除

○ 教育職給料表（２）級別職務分類表

<知事部局>

- ・本庁共通の文化財主事（２級、特２級）の追加
- ・埋蔵文化財センターの係長（２級、特２級、３級）及び文化財主事（２級、特２級）の追加
- ・むきばんだ史跡公園の係長（２級、特２級、３級）及び文化財主事（２級、特２級）の追加

<教育委員会>

- ・埋蔵文化財センター及びむきばんだ史跡公園の職の削除
- ・教育委員会事務局の文化財主査（３級）の削除

○ 研究職給料表級別職務分類表

<知事部局>

- ・原子力環境センターの主幹研究員（３級）の追加

○ 医療職給料表（１）級別職務分類表

<知事部局>

- ・総合事務所の所長（４級）の追加

⑥ 管理職員等の範囲を定める規則

組織の移管、廃止、職の新設又は廃止等に伴い、管理職員の範囲を定める当該規則別表に規定する職員を一部改正する。

<知事部局>

- ・本庁の副校長の追加。
- ・本庁の民工芸振興幹、企画調整幹の削除
- ・教育機関の埋蔵文化財センター、むきばんだ史跡公園の追加

<教育委員会>

- ・教育機関の埋蔵文化財センター、むきばんだ史跡公園の削除
- ・規則別表の備考２の「庶務に関する事務を行う次長」の組織の範囲から教育委員会の事務局等の教育機関を削除

<人事委員会事務局>

- ・主幹を追加

(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

委託団体からの依頼に基づき、当該団体における職の設置等を踏まえ、管理職員等の範囲を定める規則別表を一部改正する。

<改正依頼のあった団体 １８団体>

岩美町、若桜町、智頭町、八頭町、湯梨浜町、琴浦町、北栄町、日吉津村、大山町、南部町、伯耆町、日南町、日野町、江府町、境港管理組合、米子市日吉津村中学校組合、鳥取県西部広域行政管理組合、八頭環境施設組合（廃止済み団体）

3 施行日

平成 31 年 4 月 1 日

◇議案第 4 号

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

## 【説 明】

次のとおり規則及び定めの一部を改正しようとするもの。

### 1 改正する規則等の名称及び概要

#### (1) 初任給調整手当関係

##### ① 初任給調整手当の支給に関する規則

- ・医師等に対する手当月額の限度額の引上げを踏まえ、手当月額を改定する。〔国準拠〕

#### (2) 通勤手当関係

##### ① 通勤手当の支給に関する規則

- ・通勤用駐車場料金相当額の加算額の支給対象となる駐車場の考え方並びに当該駐車場料金相当額の算出方法について規定する。

##### ② 通勤手当の支給に関する規則の解釈及び運用方針

- ・①を踏まえた具体的な実施規定の整備。
- ・改元に伴う様式（通勤届、通勤手当認定簿）の所要の整備。

#### (3) 単身赴任手当関係

##### ① 単身赴任手当の支給に関する規則

- ・給与条例第10条の2第3項の同条第1項の規定による単身赴任手当を支給される職員との権衡上手当支給の必要があると認められるものに再任用職員を追加する。

##### ② 単身赴任手当の運用について

- ・①の職員との権衡上手当支給の必要があると認められるものに再任用職員を追加する。

#### (4) 宿日直手当関係

##### ① 宿日直手当に関する規則

- ・勤務1回当たりの手当額を次のように引き上げる。〔国準拠〕

区分	現行	改正後
通常の宿日直	4,200円	4,400円
医師又は歯科医師の宿日直	20,000円	21,000円
特殊な業務を主とする宿日直	7,200円	7,400円

### 2 施行日

平成31年4月1日

## ◇議案第5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】

次のとおり規則及び定めの一部を改正し並びに定めを新設しようとするもの。

### 1 改正する規則等及び新設する定め等の名称

#### (1) 改正する規則

- ① 職員の勤務時間、休暇等に関する規則
- ② 県費負担教職員の勤務時間、休暇等に関する規則

#### (2) 改正する定め

- ① 職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について
- ② 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
- ③ 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
- ④ 臨時的任用職員の休暇について

(3) 新設する定め

- ・ 時間外勤務を命ずるに当たっての留意点について

## 2 概要

(1) 時間外勤務命令の上限設定関係【(1)の①、(2)の①及び(3)】

- ・ 労働基準法の改正により本年4月から時間外労働の上限規制が導入され、国家公務員についても人事院規則に時間外勤務命令の上限時間が規定されたことなどを踏まえ、国家公務員の場合に準じて時間外勤務命令の上限時間等を定める。

(2) 障がい者の勤務時間の取扱い柔軟化関係【(1)及び(2)の①、②】

- ・ 国家公務員について本年から障がい者の勤務時間の取扱いの柔軟化が図られたことを踏まえ、国家公務員の場合に準じてフレックスタイム制度及び休憩時間の付与についてより柔軟な取扱いを可能とする。

(3) 臨時的任用職員の休暇の見直し関係【(2)の③、④】

- ・ 本年4月以降に採用される臨時的任用職員について再度の任用の取扱いが見直し(空白期間の廃止)されることから、再度の任用の場合の年次有給休暇の取扱いなどについて労働基準法上の取扱い等を踏まえた見直しを行う。
- ・ 非常勤職員について平成31年度から結婚休暇が新設されることを踏まえ、非常勤職員に準じて結婚休暇を新設する。

## 3 施行日

平成31年4月1日

### 【質疑等】

委員：勤務時間に関して、一月45、一年360時間という国から示された数字が、この規則等に整理されているので、それが現場に下ろされていくときに、この意味をそれぞれが考えて働き方のいい形になるように、自分たちの職場なり、それぞれの課だったりで具体的な姿にされるようにと思う。ただ「こうなさい」というような命令でトップダウンでというようなやり方ではなくて、それぞれが工夫されながらということを思っている。

休暇に関しては、1日又は2か月空けのことがクリアされたことによって、日数が今回のようにできたということは鳥取県としても大きいと思うし、こういう様々な形の方々が働きやすいということを求めて、障がい者のフレックスタイム制のこともそうであるし、臨時的任用の方々の様々な事情に応えられる休暇ということで整理されて良かったと思う。

### ◇報告第1号

平成30年度鳥取県職員採用試験(身体障がい者、精神障がい者対象・高校卒業程度(追加募集:警察行政))の採用候補者の決定について、事務局が説明した。

## ◇報告第2号

平成30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・遵守事項関係
- (2) 労働基準法に規定される基準・遵守事項関係

#### 2 調査結果、対応等

- (1) 労働安全衛生法に規定される基準・遵守事項関係

- ア 安全衛生管理体制（ボイラー等取扱体制、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）
- イ 事故発生回数・死傷病者数
- ウ 危険又は有害な業務の有無・取扱状況

##### 【調査結果】

##### <台帳調査>

- ・ア～ウいずれも、特段の指導事項なし。

##### <実地調査>

- ・10事業場（法令に定める特定化学物質等及びボイラー等の機械を取り扱う所属34事業場のうち、10事業場を選定。平成28年度は4事業場、平成29年度は10事業場で実施。）
- ・一部に手続きの不備等の瑕疵が散見されるものの、各事業場とも概ね適正な安全措置を講じているものと確認した。

なお、2事業所で保管義務のある定期自主検査の記録の不備（潜水器、局所排気装置※使用時に検査していた。）、2事業場でクレーンの設置報告の不備（※定期自主検査は適切に行われていた。）があった。（口頭指導済み）

- (2) 労働基準法に規定される基準・遵守事項関係（勤務時間割振、週休日、時間外勤務及び休日勤務に関する協定（以下、「36協定」））

##### 【調査結果及び対応等】

- ・36協定に定める月間限度時間の超過が3事業場あった。
- ・いずれも職員の休職や、事務量が急増した等の事情があるものの、限度時間等協定内容の認識不足が主な原因である。
- ・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、文書により是正指導を行う。

#### 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：27年度3所属→28年度3所属→29年度5所属→30年度3所属）

いずれの違反事例も法令等の内容についての理解が不十分なことに起因するものであることから、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、違反事例を示した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したい。



## 【質 疑】

委 員：限度時間等の協定内容の認識不足というのは、36協定の中身を責任者がよく理解していなかったということか。

事務局：認識はしているが、甘い部分があるということ。

委 員：甘かったら口頭指導で済んでしまったら、いつまでもまた新しい人が来てもそうなるのではないか。会社の場合であれば改善策を出すように言っている。違反したらしたで、その職場の長が改善策を出さないと。口頭指導をして、わかりました今後気をつけますと言って、また出てくる、また新しい人が入るということでは繰り返しになる。2回したら強力な指導をすることを考えていると言われたが、2回したからやるのではなくて、直すのが目的ならば、口頭指導だとか文書よりも、例えば改善策を出しなさいと、こういう具合にしますということを見せてくださいという方がいいのではないか。そうしないと、いつも転勤で代わられる方が、すみません、ごめんなさいと言っていたら、結局そのままずっと行ってしまふ。指導というのが甘いような気がする。

委 員：文書指導の内容というのは、こう直しなさいということを書くという感じか。

事務局：文書指導の内容については36協定の限度時間の違反があったということで、協定というのは努力目標ではなく使用者に刑事罰が科されることがあるということに記載し、そんなに甘いことではないんだと言うようにはしているが、それ以上のことはまだ言ってはいない。おっしゃるように、具体的にどういう具合に改善していくのかということを知ることがひとつ大切なことだと考えている。

委 員：やはり職場からの改善策を出してほしい。防止に向けてのということであれば必要でないかと思う。

事務局：時間外の上限規制が始まるので、この規則改正で上限が設けられると、任命権者の方も真剣にそこを守る必要が出てくるということで、任命権者の方でかなり取組を考えられるということがひとつある。そこも踏まえながら人事委員会としてどう取り組んでいくのか。違反してしまったところに対する指導というのは必要なこと、また未然防止というところで、まずは起こらないようなやり方というのを考える必要があると考えている。年度当初に事務が集中するということがあるのであれば、その段階で年度当初に人事委員会の方から、所属に対して何かアクションしていくとか、そのあたり検討させていただければと思う。

## 六 次回人事委員会の開催

平成31年4月19日（金）午前9時40分から開催することとした。