

6 議 事

(1) 議案第1号

人事委員会規則及び通知の制定及び一部改正について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説 明】

規則及び通知の名称

【規則：制定】

- ・ 職員の自己啓発等休業に関する条例の施行に伴う関係人事委員会規則の整備に関する規則
- ・ 職員の給与の支給に関する規則等の一部を改正する規則

【通知：制定】

- ・ 防疫等業務手当に係る「人事委員会がこれらに相当すると認める感染症」について

【通知：改正】

- ・ 期末手当及び勤勉手当の運用について
- ・ 特殊勤務手当の運用について
- ・ 警察職員の特殊勤務手当の運用について
- ・ 職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について
- ・ 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
- ・ 復職時等における号給の調整の運用

概要

ア 職員の自己啓発等休業に関する条例の施行に伴う関係人事委員会規則の整備に関する規則

(施行日：平成20年4月1日)

職員の自己啓発等休業に関する条例が新設され、自己啓発等休業制度が導入されたことに伴い、職員の給与、勤務時間等に関係する人事委員会規則について所要の改正を行う。

<改正する規則>

- (ア) 職員の給与の支給に関する規則
- (イ) 職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則
- (ウ) 通勤手当の支給に関する規則
- (エ) 期末手当及び勤勉手当の支給に関する規則

イ 職員の給与の支給に関する規則等の一部を改正する規則

ウ 特殊勤務手当の運用について

エ 警察職員の特殊勤務手当の運用について

オ 復職時等における号給の調整の運用

(施行日：平成20年4月1日)

職員の育児休業等に関する条例等の一部が改正され、育児短時間勤務制度が導入されたこと等に伴い、職員の給与、勤務時間等に関係する人事委員会規則について所要の改正を行う。

<イの規則により改正する規則>

- (ア) 職員の給与の支給に関する規則
- (イ) 警察職員の特殊勤務手当の支給に関する規則
- (ウ) 職員の特殊勤務手当の支給に関する規則
- (エ) 通勤手当の支給に関する規則
- (オ) 管理職手当に関する規則
- (カ) 初任給調整手当の支給に関する規則
- (キ) 期末手当及び勤勉手当の支給に関する規則

- (ク) 人事委員会の事務局長に対する事務委任規則
- (ケ) 特地勤務手当等に関する規則
- (コ) 教職調整額の支給方法等に関する規則
- (サ) 義務教育等教員特別手当に関する規則
- (シ) 職員の勤務時間、休暇等に関する規則
- (ス) 県費負担教職員の勤務時間、休暇等に関する規則
- (セ) 任期付研究員の採用等に関する条例施行規則
- (ソ) 任期付職員の採用等に関する条例施行規則
- (タ) 平成18年改正条例附則第7条の規定による給料に関する規則

カ 防疫等業務手当に係る「人事委員会がこれらに相当すると認める感染症」について

(施行日：公布日)

防疫等業務手当の対象となる感染症として、新たに鳥インフルエンザ及び新型インフルエンザを指定する。

キ 期末手当及び勤勉手当の運用について

(施行日：平成20年4月1日)

育児短時間勤務制度の導入に伴う所要の改正、懲戒処分を受けた場合の勤勉手当の成績率に係る規定の整備等を行う。

ク 職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について

ケ 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

(施行日：平成20年4月1日)

育児短時間勤務制度の導入に伴う所要の改正、1時間単位で取得した病気休暇の日への換算方法の明確化等を行う。

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

(ア) 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)

(イ) 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)

(ウ) 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)

(エ) 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)

【条例に規定する勤務したものとみなされる期間】

自己啓発等休業の期間のうち

- a 職員としての職務に特に有用であると認められるもの：100%以下
- b a以外のもの：50%以下

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

(ア) 事由が発生した月の翌月から支給単位期間が開始することとなる場合

2月以上の期間にわたる自己啓発等休業から職務に復帰した場合を追加

(通勤手当規則第5条の4第2項)

(イ) 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

(ア) 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)

(イ) 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(期末勤勉手当規則新第3条第2項第1号)

(ウ) 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

(期末勤勉手当規則第8条第2項第1号)

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

(ア) 管理職手当(管理職手当規則別表第2備考新第2項)

(イ) 初任給調整手当(初任給調整手当規則別表備考新第4項)

(ウ) 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】

(ア) 操縦業務

・4日以上7日未満:60%

・1日以上4日未満:30%

(イ) 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20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又は勤務日ごとの勤務時間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

月の中途において1週間ごとの勤務日の日数又は勤務日ごとの勤務時間の時間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)

- (ア) 短時間勤務職員（育児短時間を除く）の月額調整
条例に定める月額にその者の1週間の勤務時間数をフルタイム職員の勤務時間数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。

【特例】

月の中途において1週間ごとの勤務日の日数又は勤務日ごとの勤務時間の時間数に変更される場合は、上記の適用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時間を160で除して得た数を月額に乗じて上記調整規定を適用する。

- (イ) 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に変更される場合は、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20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。

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

- (ア) 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（期末勤勉手当規則新第3条第2項第4号）

- (イ) 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

（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

- (ウ) 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）

- (エ) 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、a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）
 （エ）bの取扱いの変更は、平成20年4月1日以後の期間の計算について適用され、同日前の期間（H19.12.2～H20.3.31）の計算については、従前の例による。

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

(ア) 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

(イ) 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		
育児短時間勤務職員等以外	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	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
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の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

(ア) 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つて、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)

(イ) 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)

(ア)及び(イ)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

(ウ) 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休休暇について、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

(エ) 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、年の中で新規に短時間勤務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

(オ) 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

(カ) 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

(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。ただし、病気休暇で1日の全部を勤務しなかった場合は、1日を単位とする。

(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

(キ) 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

(ア) 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

(イ) 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

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。

(ア) 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)

(イ) 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)

(ウ) 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)

(エ) 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)

(オ) 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

(カ)「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

(キ)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」定める率とし、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条の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)

ウ 特殊勤務手当（防疫等業務手当）関係

防疫等業務手当の対象となる感染症に鳥インフルエンザ及び新型インフルエンザを指定

(防疫等業務手当に係る人事委員会が認める感染症通知)

【質 疑】

事務局

働き方が多様化してきており、それに合わせて様々な規定も整備しなければならない。規定がないと何もできない。

委員

休暇の理由を出させるということだが、休暇は与えなければならないということで、理由を詮索できないのではないかと思うが。

事務局

理由を記載させるのは病気休暇、特別休暇及び無給休暇の場合。年次有給休暇は労働基準法に基づく権利だが、これらの休暇は権利ではない。

事務局

忌引休暇等の場合、証明まで必要とするものではないが、申告するということで、不正取得について一定の抑止力があると思う。

委員

「言った」「言わない」ということにしないためにも、記録に残すということはよい。育児短時間勤務職員については、通常の職員が週40時間、育児短時間勤務職員が週20時間の場合だと、期末・勤勉手当の在職期間、勤務期間は4時間＝1日と換算するということが。

事務局

換算はそういうことだが、この部分の規定は育児短時間を除いた短時間勤務職員に関するもの。

委員

通常が週40時間であるのに対して週何時間かということが、全てに関係してくるということか。

事務局

その通り。原則勤務時間に応じた按分となる。

事務局

働き方が多様化し、人事委員会の職員でも制度が複雑で分かりづらいと感じるので、現場の担当職員は大変だと思う。

委員

警察はタイムレコーダーがないが、時間の把握をどうするのか。できないのではないかと。どのように時間管理を行うのか。刑事など現場の警察官にタイムレコーダーなどは現実的ではないといった話も聞く。制度上はきれいなものであっても、実態に合わないのはいかがでしょうかと思う。

委員

教職に対する時間管理の話題があるが、警察も方向としては同じだと思う。確かに刑事の勤務は不規則だが、それ以外は時間管理が可能なのではないか。ただ、時間管理すると経費は増えるだろうから、時間管理と合わせて特殊勤務手当の見直しも必要と思う。また、各都道府県の様子を見ながらということもあるだろう。

事務局

基本的には時間管理の方向だろうと思う。国の動き等も見ながら考えていかなければならない。

(2) 議案第2号

現業職員の一般行政職への転任の承認について、事務局が説明し、原案のとおり承認することに決定した。

(3) 議案第3号

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、原案のとおり決定した。

【説明】

鳥取県後期高齢者医療広域連合の管理職員等の範囲を指定するため、人事委員会規則を改正するもの。

規則の名称

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

改正の概要

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。

【管理職員等】

事務局長
総務課長
業務課長

施行日

公布日

【質疑】

委員

部長などはいないのか。課長補佐は管理職員等にはならないのか。

事務局

事務局長以下2課の体制となっている。業務課に課長補佐がいるが権限が無い。

事務局

総務課に課長補佐がいて、人事などを担当していれば指定する場合もあるだろうが、該当するような職員はいない。

(4) 協議等事項

育児短時間勤務に伴う任期付短時間勤務職員等の採用の取扱いについて、事務局が説明した。

【説明】

平成20年4月から育児短時間勤務に伴う任期付短時間勤務職員を採用することが可能となるよう、その採用方法について任用規則上規定するもの。

併せて、育児休業に伴う任期付職員の具体的な選考方法についても規定するもの。

【質疑】

委員

早期に検討が必要ということか。

事務局

次回の委員会で規則と通知の改正を付議したい。

事務局

すぐに対応できるようにしておきたい。いざという時に規則改正から始めていたのでは遅い。短期の職であり、この程度のやり方でよいと思う。あまり細かい試験を行うと応募が無いだろう。

一般職非常勤職員の採用の取扱い等について、事務局が説明した。

【説明】

ア 非常勤職員・臨時的任用職員の見直しの状況

知事部局（職員課）が中心となって見直しを行い、他の任命権者についても基本的に知事部局と同様の見直しを予定しているところ。

（見直しの概要）

非常勤職員について、勤務形態や業務内容から類型整理を行った。

（一般職非常勤職員の考え方）

・正職員に近い勤務形態のもの

（月17日以上又は週30時間以上の常勤的勤務の形態）

・正職員が行う業務と同様又は近いもの（県の正職員に同等の職がある等）

・正職員と同様に組織内の指揮命令下業務を行うもの

一般職非常勤職員の採用は、能力実証により行う。

・各任命権者が採用試験を実施（当該職に必要な能力の実証）

・再度の任用は勤務評定により判断

臨時的任用は、地方公務員法の趣旨に合致する場合のみに限定する。

・1年未満の短期の職である場合には臨時的任用可

・業務の内容が臨時的である場合には臨時的任用可

イ 一般職非常勤職員の採用の取扱い

一般職非常勤職員は任用規則上「選考により採用できる職」に規定済みであるが、具体的な選考の方法については、これまで「勤務評定結果又は採用試験結果によることとする」ほか詳細は示していないため、このたび取扱いを定めておくもの。

鳥取盲学校寄宿舎の寄宿舎主任及び寄宿舎副主任の設置について、事務局が説明した。

【説明】

教育委員会において労使合意に至ったということで報告があったもの。年度末に規則改正を行いたい。

【質疑】

委員

1つの寄宿舎に視覚障害も聴覚障害も一緒なのか。

事務局

盲学校と聾学校在近くにあるため。

委員

寄宿舎指導員と舎監は違うのか。

事務局

別である。舎監と寮務主任は教員である。

委員

いつ改正するのか。

事務局

年度末の予定。

平成20年2月議会に提案予定の条例案の概要について、事務局が説明した。

【説明】

平成20年2月議会に提案予定の条例案について、県議会から意見聴取がある予定である。

ア 公益法人等への職員の派遣等に関する条例の一部改正について

<条例案の概要>

(ア)改正理由

公益法人等に職員を派遣することにより、業務の円滑な実施の確保を通じて地域の振興、住民の生活の向上等に関する諸施策の推進を図るため、職員を派遣することができる法人を追加する等の改正を行う。

(イ)概要

- a 職員を派遣することができる法人に、次の法人を加える。
 - ・鳥取県土地開発公社
- b 職員を派遣することができる法人から、次の法人を削る。
 - ・財団法人鳥取県童謡・おもちゃ館
 - ・財団法人日本建設情報総合センター
 - ・社会福祉法人恩賜財団済生会

(ウ)施行期日

施行期日は、平成20年4月1日とする。

イ 職員の給与に関する条例等の一部改正について

< 条例案の概要 >

(ア) 改正理由

人事委員会の「船舶に乗り組む職員の給与に関する報告及び勧告並びに意見の申出」等を踏まえ、海事職給料表の新設等を行う。

(イ) 概要

a 職員の給与に関する条例の一部改正

(a) 海事職給料表の新設

船舶に乗り組む職員の処遇の適正化を図るため、これらの職員を対象とした海事職給料表を新設する。

(b) 医療職給料表(3) 級別標準職務表の改正

医療職給料表(3) について、職務・職責の実態と給与上の格付けとの対応関係が不適切ないわゆる「わたり」の廃止に伴い、職務の級の分類の基準となるべき標準的な職務を改正する。

(c) 定時制通信教育手当の見直し

定時制通信教育手当の支給対象及び額を次のとおり見直す。

- ・定時制の課程又は通信制の課程を置く高等学校の校長については、手当を支給しないこととする。
- ・昼間において授業を行う定時制の課程については、手当の支給対象としないこととする。
- ・手当の月額を、定時制の課程を置く高等学校の職員にあつては2万円、通信制の課程を置く高等学校の職員にあつては1万円(現行 給料月額の10パーセント(管理職手当の支給を受ける者は8パーセント))とする。

(d) 特地勤務手当の廃止

特地勤務手当を廃止する。

b 職員の特殊勤務手当に関する条例の一部改正

(a) 航海手当の見直し

航海手当の名称、支給対象及び額を次のとおり見直す。

- ・名称を「海上危険業務手当」に改める。
- ・支給の対象となる業務を、危険と認められる期間に行われる巡視等のための航海の業務、日没時から日出時までの間において行われる試験調査等の業務及び人事委員会がこれらに相当すると認める業務に限定する。
- ・手当の額を上記の業務に従事した日1日につき600円とする。

(b) 夜間定時制業務兼務手当の見直し

夜間定時制業務兼務手当の支給対象及び額を次のとおり見直す。

- ・支給の対象となる職員に昼間において授業を行う定時制課程の授業に従事することを本務とする教育職員を加える。
- ・支給の対象を本務に係る正規の勤務時間を超えて夜間において授業を行う定時制課程の授業に従事したときに限定する。
- ・手当の額を授業1時間につき600円(現行 830円)とする。

c 職員の旅費等に関する条例の一部改正

旅行手当を廃止する。

d 関係条例の一部改正

(a) 次の条例について、aの(d)の改正事項に準じた改正を行う。

- ・現業職員の給与の種類及び基準に関する条例
- ・企業局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例

(b) 職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例について、所要の規定の整備を行う。

(ウ) 施行期日

施行期日は、平成20年4月1日とする。

【質 疑】

委 員

公益法人等への職員の派遣については「派遣することができる」という規定だから、派遣しなくなっても法人名を条例に残しておくこともできると思うが。

事務局

以前はそのようにしていても、最近は派遣しなくなった法人名は削除している。

事務局

リアルタイムで変更すると、実態がよく分かるということが言える。

委 員

その都度議会において検討する機会が与えられるということはよいと思う。

平成20年度中国地方人事委員会協議会委員全員会議の開催日程の調整について、事務局が説明した。

【説 明】

例年5月中旬から下旬の日程で行っているもの。平成20年度は島根県で開催されることになっており、日程調整依頼があった。

【質 疑】

委 員

時間帯はいつ頃か。

事務局

委員全員会議は例年2時頃から始まる。

委 員

日程はいつ頃決定するのか。

事務局

4月上旬から中旬と思う。

事務局

現時点では5月中下旬の日程は分からない。島根県には、できるだけ早く決めてもらうようお願いする。