

平成20年度第11回人事委員会会議結果

1 開催日時

平成20年9月10日（水）午前10時00分～午後0時25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 高橋敬一

【事務局職員】

事務局長 浅井 涉 次長 中尾康師
任用課長 西尾孝之 給与課長 岡田良彦
課長補佐 松本秀樹

【傍聴者】 なし

4 議題

議案第1号 人事委員会規則及び通知の制定又は一部改正について

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

報告第1号 平成20年度鳥取県警察官採用試験（警察官A（1回目））の採用候補者について

報告第2号 平成20年度鳥取県職員採用試験（身体障害者対象・高校卒業程度（一般事務・警察事務））の受験申込状況について

報告第3号 対県五者共闘会議からの賃金・労働条件改善に関する要求書について

協議等事項

- (1) 対県五者共闘会議からの要求書に対する回答案について
- (2) 職員の給与に関する報告・勧告の検討課題について
- (3) 全国人事委員会連合会役員会の概要等について
- (4) 全人連の教員給与に関する参考モデル給料表の取扱いについて

5 会議の公開・非公開

報告第1号及び協議等事項を非公開とした。

6 議事

(1) 議案第1号

人事委員会規則及び通知の制定又は一部改正について、事務局が説明し、原案のとおり決定し

た。

【説明】

国民生活金融公庫等が廃止され、公庫の予算及び決算に関する法律の一部が改正されること等に伴い、人事委員会規則及び通知を制定又は一部改正しようとするもの。

① 規則及び通知の名称

<規則：制定>

- ・公庫の予算及び決算に関する法律の一部改正に伴う関係人事委員会規則の整理に関する規則

<通知：改正>

- ・期末手当及び勤勉手当の運用について
- ・給料表の適用範囲に関する規則の「人事委員会が定めるもの」について

② 概要

ア 公庫の予算及び決算に関する法律の一部改正に伴う関係人事委員会規則の整理に関する規則

イ 期末手当及び勤勉手当の運用について

(施行日：平成20年10月1日)

公庫の予算及び決算に関する法律の一部改正に伴い、公庫を引用する部分を削る。

<アの規則により改正される規則>

- (ア) 職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則
- (イ) 通勤手当の支給に関する規則
- (ウ) 期末手当及び勤勉手当の支給に関する規則
- (エ) 住居手当に関する規則
- (オ) 職員の勤務時間、休暇等に関する規則
- (カ) 県費負担教職員の勤務時間、休暇等に関する規則

ウ 給料表の適用範囲に関する規則の「人事委員会が定めるもの」について

(適用日：平成20年4月1日)

県の行政組織の見直しに伴う所要の規定の整備を行う。

【質疑】

委員

公庫がなくなるのはいつか。

事務局

本年9月30日である。

委員

今回は、ちょうどよいタイミングということか。

事務局

そのとおりである。次は12月から社団法人及び財団法人が一般社団法人等に移行することに伴う改正が出てくる。

(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】

- ① 申請のあった職
船舶乗組員（航海士）
- ② 採用予定者数
1名
- ③ 採用予定日
平成21年4月1日
- ④ 申請理由
平成20年度末までに退職者が予想されることから、平成21年度当初時点で欠員を生じさせないよう採用者を確保しなければならないため
- ⑤ 選定方法
知事部局において採用試験を実施
試験内容
【第1次試験】
 - ・教養試験：公務員として必要な一般的な知識及び知能についての筆記試験（高校卒業程度、多肢選択式50問）
 - ・専門試験：専門的知識についての筆記試験（出題分野は航海、運用、法規に関する科目）（多肢選択式40問及び記述式3問）
 - ・適性検査：職務遂行に関する適性についての検査【第2次試験】
 - ・論文試験：公務員として必要な識見、思考力、表現力などの能力についての筆記試験（1問）
 - ・面接試験：人物及び専門的知識についての口述試験受験資格
 - ・昭和43年4月2日以降に生まれた者（H20.4.1時点で満40歳以下の者）
 - ・1級から6級までのいずれかの海技士（航海）の免許を有する者（又は取得見込みの者）
 - ・第1級海上特殊無線技士の免許を有する者（又は取得見込みの者）
- ⑥ 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

試験と選考はどう違うのか。

事務局

競争試験は広く対象者を求めるものであり、選考は職種等を限定している。

委員

選考は、その人が適切かどうかを見るというイメージか。競争試験のようにも思える。

事務局

従来の選考は一本釣りをしてきた。最近は広く募集するようにしているが、確かに競争試

験との違いはなくなってきつつある。

委員

透明性を高め、公平性を保つ観点からやっているということか。

事務局

そのとおりである。

委員

退職者が予想されるというのは定年か。

事務局

早期退職等もあり、はっきりとは言えない。先ほどの話で選考試験の場合は告示しないというのも競争試験との大きな違いかもしれない。

(3) 報告第1号

平成20年度鳥取県警察官採用試験（警察官A（1回目））の採用候補者について、事務局が説明した。

【説明】

鳥取県警察本部において採用候補者が決定され、本日14時に発表される。

① 実施結果

	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)
	名程度	名	名	名	名	名	倍
警察官(男性)	21	208	172	103	80	37	4.6
警察官(女性)	2	40	25	13	7	5	5.0
警察官(男性) <武道/柔道>	1	5	4	—	—	—	—
警察官(男性) <武道/剣道>	1	4	4	2	2	—	—
合計	25	257	205	118	89	42	4.9

② 試験日程

第1次 試験	試験日	7月13日(日)
	試験会場	(鳥取会場) 鳥取大学共通教育棟 (米子会場) 鳥取大学医学部(旧)保健学科校舎
	試験種目	教養試験(多肢選択式)
	合格発表	7月25日(金)
第2次 試験	試験日	8月25日(月)～27日(水)
	試験会場	県警察本部庁舎会議室、県庁会議室、県警察学校
	試験種目	論文試験、人物試験(集団討論及び個別面接)、適性検査、身体検査、 体力検査、実技(武道受験者のみ)
	採用候補者発表	9月10日(水)

※ 第2次試験は、警察本部に委任して実施。

(4) 報告第2号

平成20年度鳥取県職員採用試験（身体障害者対象・高校卒業程度（一般事務・警察事務））の受験申込状況について、事務局が説明した。

【説明】

① 申込期間 8月20日（水）～9月3日（水）

② 申込状況

職種	採用予定者数 (A)	申込者数 (B)	申込競争率 (B/A)
	名程度	名	倍
一般事務	3	9	3.0
警察事務	1	3	3.0
合計	4	12	3.0

③ 試験日程

第1次試験	試験日	9月21日（日）
	試験会場	（鳥取会場）鳥取県庁講堂 （米子会場）鳥取大学医学部（旧）保健学科校舎
	試験種目	教養試験（多肢選択式）
	合格発表	10月6日（月）午後2時（予定）
第2次試験	試験日	10月22日（水）（予定）
	試験会場	【一般事務】鳥取県庁会議室 【警察事務】鳥取県警察本部庁舎会議室
	試験種目	【一般事務】作文試験、面接試験、適性検査 【警察事務】作文試験、面接試験、適性検査、身体検査
	採用候補者発表	11月11日（火）午後2時（予定）

※ 警察事務の第2次試験は、警察本部に委任して実施する。

④ 採用予定時期 平成21年4月1日

<参考：平成19年度の状況>

職種	採用予定者数 (A)	申込者数 (B)	第1次試験 受験者数 (C)	受験率 (C/B)	受験競争率 (C/A)
	名程度	名	名	%	倍
一般事務	2	11	10	90.9	5.0

(5) 報告第3号

対県五者共闘会議からの賃金・労働条件改善に関する要求書について、事務局が説明した。

【説明】

去る9月4日に対県五者共闘会議（鳥取県職員労働組合ほか4団体）から勧告に向けての要求書「2008年度賃金・労働条件に関する要求書」が提出された。内容の詳細と今後の対応については、このあと協議の中で詳しく説明したい。

1 賃金要求について

(1) 月例給与の改善勧告について

- ① 比較対象企業規模を100人以上に戻すこと。
- ② 2008年度の給与改定にあたっては、同一価値労働＝同一賃金および人材確保の観点から、国家公務員、他県職員との均衡、県内民間との均衡を実現する給与水準を勧告すること。
- ③ 初任給格付け基準を民間初任給と均衡させること。あわせて在職者調整を実施すること。
- ④ 給与水準を左右する職位整備については、労使間協議の進行状況を十分に把握し、人事委員会の職責に従い、適切な調査・研究をおこない、助言・指導をおこなうこと。
- ⑤ 人材確保が困難となっている高度な資格を要する職種および少数の専門職について、給与水準が事務職と均衡される個別の昇給制度を定めるなどして、早急に賃金水準の改善をおこなうこと。
- ⑥ とりわけ、人材確保が困難となっている獣医師などの職種については、初任給調整額の増額および在職者調整をおこなうこと。
- ⑦ 行政職給料表2級および教育職(一)給料表1級、2級の号俸延長をおこなうこと。
- ⑧ 教員賃金の見直しや新たな職の設置については、中央教育審議会等での論議(教職調整額義務教育書学校等教員特別手当の見直し等)に追従することなく、本県における教員の労働実態、必要な人材確保の観点から適切な検討をおこなうとともに、労働組合と十分に協議を行うこと。
- ⑨ 鳥取県知事部局の教育職給与表適用者の存在を考慮し、教育職給料表統一の場合には給与引下げとしないこと。

(2) 一時金の改善勧告について

- ① 比較対象企業規模を100人以上に戻すこと。
- ② 一時金については、同種同等とされる職種比較でのラスパイレス比較方式に改めること。
- ③ 地方公務員法14条および2007年度確定交渉時の労使確認を尊重し、適正な一時金を勧告すること。
- ④ 勤勉手当への成績率反映ならびに査定昇給については、評価制度および評価結果の実態を調査研究し、適正に運用できるよう指導すること。

(3) 手当てについて

- ① 通勤手当額を増額すること。
- ② 時間外手当を先進諸国で最も用いられている150/100とすること。

2 労働時間ならびに休暇・休業制度の改善について

- (1) 所定勤務時間を1日7時間45分、1週間38時間45分に短縮すること。
- (2) ゆとり、豊かな時代にふさわしい個人の価値を尊重する自己啓発・自己実現や社会貢献を促進するための総合的な休業制度を実現すること。
- (3) 看護、介護、高齢者部分休業を早期に制度化すること。また、休暇制度活用者の職場に負担がかからないような制度設計をおこなうこと。とくに、「子の看護休暇」については、対象年齢、取得要件を拡大し、「子育て休暇」に改編すること。
- (4) 障がい者の雇用拡大、在職者の勤務継続のため、障がい者短時間勤務制度を創設すること。
- (5) 超過勤務を原則禁止し、真にやむを得ない場合にあっては年間150時間に制限し、その遵守を指導すること。
- (6) ICカードによって把握されているサービス残業については、労働監督権を行使して完全禁止を指導するとともに、必要な職場については増員をおこなうよう指導すること。

3 男女平等の公務職場の実現について

- (1) 女性国家公務員の採用・登用拡大に関する指針を参考とし、女性の労働件確立や環境整備等に関する数値目標を含めた積極改善措置(ポジティブ・アクション)を講じること。また、計画等の策定にあたっては当該労働組合との十分な協議を行うこと。
- (2) 職業生活と家庭生活との両立支援を推進すること。とりわけ超勤縮減対策を強力にすすめること。

- (3) 長距離通勤を極力少なくするよう指導するとともに、子育て期間にある職員に長距離通勤を課さないこと。
- (4) 女性の労働権確立に向けた休暇制度の拡充や環境整備を指導すること。
とりわけ、16週以前の早期流産に対しても妊娠に起因する障害と見なし「妊娠障害休暇」を適用すること。
- (5) 次世代育成支援対策促進法に基づく「特定事業主行動計画」の着実な実施に向け、必要な指導をおこなうこと。
- (6) 主任・主査制度廃止に伴う給与引下げを被った女性職員への差別待遇に対し、判例に沿った特段の配慮を講ずること。

4 福利・厚生施策等の改善について

- (1) 地方公務員法第8条第1項二号を踏まえて公務員の健康管理と福利、厚生制度を勤務条件の重要事項と位置づけ、その施策の拡充に向けた基本計画を策定すること。
- (2) メンタルヘルス対策については、労働安全衛生法に基づく職場衛生委員会の設置および定期開催を指導するとともに、長時間労働による健康破壊の予防やメンタルヘルス対策にむけた具体的な指針を策定し、各所属に提示すること。
- (3) リハビリテーションなどのための、必要に応じた休暇制度を設けるなど制度面の改善を進めること。
- (4) 鳥取県総務部長通知による労働安全指導の遵守状況を把握し、適切な指導をおこなうこと。
- (5) 民間事業所における従業員駐車場の整備状況や実費弁済状況が過去に把握されていることから、公共交通機関が利用できない通勤環境の問題点を調査するとともに、自家用車での駐車場のあり方を検討すること。

5 非常勤職員、臨時的任用職員の賃金・労働条件の処遇改善について

- (1) 8月26日に人事院事務総長名で発せられた「一般職の職員の給与に関する法律第22条第2項の非常勤職員に対する給与について（通知）」で示された内容を、同種職務である鳥取県非常勤職員にも適用させること。
- (2) 常態的、継続的に配置されている非常勤職員については、職務の必要性を認め正規職員化すること。その場合、転職試験などについて研究すること。
- (3) 非常勤職員の職務内容を調査・把握し、適正な職務評価を加えた賃金基準を作成すること。
- (4) 最低賃金を行政職高卒初任給に引き上げること。
- (5) 一定期間の雇用を前提とする非常勤職員については、任期付職員とし、労働法制を適切に反映させること。
- (6) 経験年数によって向上する職務遂行能力を適切に評価し、上限の無い昇給制度を組み入れること。
- (7) 休暇制度および福利厚生制度についても、正規職員との均衡をはかること。
- (8) 超過勤務については、実態把握をおこない、適切な是正措置を講ずること。
- (9) 全ての非常勤職員の雇用期間を、更新継続であったとしても5年とすること。
- (10) 特別職ではあるが、月17日未満の非常勤職員にも通勤手当を支給すること。

6 その他の労働諸条件の改善に関わる事項について

- (1) 新たな人事評価制度の整備に関わって、中立・公正な人事行政や勤務条件を所管する立場から、制度の公平性などを調査研究し、必要な役割を常に果たすこと。
また、国の給与決定における審査申立制度の改善措置に対応した措置を講ずること。
- (2) 労働組合専従休職者については、労使対等を定めた労働基準法に従うとともに、民間事業所の実態を適切に調査研究し、公民均衡の観点から復職時復元での不平等措置を早急に廃止すること。
- (3) 公務職場への外国人の採用、障がい者の雇用を促進するため、必要な職場環境の整備をおこなうこと。

7 勧告に当たっては、労働組合と十分協議すること。

(3) 協議等事項

- ① 対県五者共闘会議からの要求書に対する回答案について、事務局が説明した。
- ② 職員の給与に関する報告・勧告の検討課題について、事務局が説明した。
- ③ 全国人事委員会連合会役員会の概要等について、事務局が説明した。

【説明】

8月11日(月)に開催された全国人事委員会連合会役員会の概要が送付されてきた。11月に開催される全人連総会に付議される議案等も入っているので、内容を確認しておいていただきたい。また前回の委員会で報告したが、職員組合の全国団体から全人連及び各人事委員会宛の要請書も送付されてきたので、合わせて御覧いただきたい。

- ④ 全人連の教員給与に関する参考モデル給料表の取扱いについて、事務局が説明した。

【説明】

去る9月3日に全国人事委員会連合会より、本年の教員給与に関する参考モデル給料表について、人事院勧告に準じて改定しないとの通知があった。なお、引下げが予定されている義務教育等教員特別手当の額についてはモデル額が別途示されることとなっているので、今後また報告があると思われる。

6 次回の人事委員会の開催

平成20年9月22日(月)午前10時00分から開催することとした。