

平成24年度 第2回人事委員会会議結果

1 開催日時

平成24年5月11日(金)午前10時～11時40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	次長	加賀田啓
任用課長	山添久	給与課長	稲田将
係長	新高謙一	係長	有岡博己

【傍聴者】 なし

4 議題

議案第1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2号 平成23年(不)第4号事案に係る再審請求について

議案第3号 職員の職務に専念する義務の免除について

報告第1号 平成23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2号 2012年度 賃金、労働条件改善に関する要求書について

5 議事の公開・非公開

議案第1号、議案第3号、報告第1号及び報告第2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

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、鳥取県教育委員会から以下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。

申請のあった職
文化財主事（任期付職員）

採用予定者数
4 名

採用予定日
平成 24 年 7 月 5 日

申請理由

埋蔵文化財の発掘調査業務については、その業務の専門性・特殊性から、高度の専門的知識・経験、職務遂行能力が求められる。

そのため、その者が業務に必要な専門的知識・経験を有しているか、それらの知識・経験を業務に活用できるかどうかといった点に着目し、専門試験、論文試験、実技試験及び人物試験により総合的に評価する必要がある。

備考（採用の根拠条項について）

- ・平成 23 年度までの文化財主事の採用に関しては、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律第 3 条第 2 項に基づいて行っていたため、同項に基づき任命権者が自ら選考を行い、採用に当たっては同条第 3 項に基づき人事委員会の承認を求めている。
- ・このたび、根拠条項を見直し、同法第 4 条第 1 項に基づいて任期付職員の採用を行うこととなったが、同項では採用は選考によることとされていないため、地方公務員法第 17 条第 3 項本文に基づき競争試験によることとなる。
- ・しかし、文化財主事の採用については上記の理由により競争試験になじまないため、職員の任用に関する規則第 19 条第 2 項に基づき、人事委員会の承認を得て選考による採用を行おうとするもの。

選定方法

教育委員会において採用候補者選考試験を実施。

(1) 試験内容

- ・専門試験：文化財主事に必要な専門的知識についての筆記試験（多肢選択式）
- ・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
- ・実技試験：土器の実測図に関する実技試験
- ・人物試験：個別面接による人物及び専門的知識についての口述試験

(2) 受験資格

次のいずれかに該当する人

- ・大学又は大学院で考古学又は歴史学を専攻して卒業（修了）又は平成 24 年 7 月 4 日までに卒業（修了）見込みの人
 - ・大学又は大学院を卒業（修了）したのち、発掘調査員に相当する職に 6 か月以上従事した経験のある人（ただし、発掘調査補助員及び発掘作業員を除く。）
- 年齢要件なし

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。

2 議案第 2 号

平成 23 年（不）第 4 号事案に係る再審請求について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

3 議案第3号

職員の職務に専念する義務の免除について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説明】

鳥取県教育委員会委員長から職員の職務に専念する義務の免除について以下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。

職員が第2回トロント世界ろう者陸上競技選手権大会に日本代表として出場する場合

職員名

鳥取聾学校 臨時的任用職員（定数内講師） 前島 博之

申請期間

参加日程（7月7日～23日）のうち勤務を要する日

根拠法令

「職務に専念する義務の特例に関する規則」

「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（平成6年人事委員会通知）」

職務に専念する義務の特例に関する規則

（義務免除）

第2条 条例第2条第3号に規定する人事委員会が定める場合及びその期間は、次の表のとおりとする。

14 前各号に掲げるもののほか、人事委員会が必要と認める場合	その都度必要と認める期間
--------------------------------	--------------

（臨時的任用職員の義務免除）

第5条 臨時的任用職員（地方公務員法第22条の規定に基づき臨時的に任用された職員、女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律（昭和30年法律第125号）第3条第1項の規定に基づき臨時的に任用された職員及び地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第6条第1項の規定に基づき臨時的に任用された職員をいう。）の義務免除については、人事委員会が別に定めるところによる。

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（平成6年人事委員会通知）

第2 職務に専念する義務の免除

1 職員は、次の各号に掲げる区分に応じ、それぞれ当該各号に掲げる場合のいずれかに該当する場合においては、あらかじめ任命権者又はその委任を受けた者の承認を得て、職務に専念する義務を免除されることができる。

（2）定数内職員 前号に掲げる場合のほか、職務専念特例規則第2条の表第13号及び第14号に規定する場合

2 前項に掲げる義務免除の運用については、当該職務に専念する義務の免除の例による。

承認基準

・ 類似の事例について過去の承認は次の基準によっている。

1 国際大会に参加する場合

2 国際大会の参加がほぼ確実な職員がその予選大会に参加する場合（事前合宿への参加を含む。）

なお、本件は、包括承認されている事由には該当しない。

承認理由

本件陸上競技大会は、世界の聴覚障害者スポーツの統括組織である国際ろう者スポーツ委員会が主催者となっており、世界約30カ国から参加する国際大会である。これは、当委員会における包括承認済事項である「職員が全国障害者スポーツ大会及び同予選会に鳥取県代表選手として出場する場合」と比較しても同等以上の大会であることが認められる。また、本大会に参加することは、競技レベルの向上ひいてはスポーツ振興に資するものと認められる。本件はこれに選手として出場するものであり、1にも合致することから、承認することが適当である。

本大会の主催者等

【主催者】国際ろう者スポーツ委員会

聴覚障害者に限定した国際スポーツ大会であるデフリンピック（パラリンピックと同様の大会であるが、国際組織間の問題により聴覚障害者のみで独立した大会となっている）など聴覚障害者のスポーツとその競技大会を統括、運営する団体。1995年に国際パラリンピック委員会脱退。デフリンピックと本件の世界ろう者選手権は、それぞれ4年ごとに別の年に開催される。

【派遣元】日本聴覚障害者陸上競技協会

日本の身体障害者スポーツの普及・振興を図る統括組織である公益財団法人日本障害者スポーツ協会の内部組織である日本パラリンピック委員会の加盟団体として、聴覚障害者スポーツの国内大会の開催及び国際大会の選手選考等を行っている。

承認日

議決日

【質 疑】

委 員

この期間の給与はどうなるのか。

事務局

職務に専念する義務が免除され、有給となる。申請に対し承認するかどうかの基準の主要なものとしては、職務に専念する義務があるにもかかわらず公務以外の用務を行うことの、公務遂行とのバランスをどう捉えるかということであると考えている。

委 員

定数内の講師についての申請であるが、定数外の講師などの臨時的任用職員についての適用はどうか。

事務局

定数外の臨時的任用職員には、今回のような個別の承認を要するようなケースは適用されない。定数内の臨時的任用職員については、将来の学級数減・学校統合等を勘案して、本来正職員を充てることが適当であるところを臨時的任用職員をもって充てているという特別な事情を考慮し、正職員に準じて扱っているところである。

事務局

今回の案件は、聴覚障がい者のオリンピックに相当する国際大会を主催する者からの要請であるし、これに参加することの報道などを通じて、障がい者のスポーツへの関心が高まるなど、鳥取県のスポーツ振興に大きく寄与する面も出てくると思われる。そういう面も含めてバランスを考える必要がある。

4 報告第1号

平成23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】

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105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

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）、衛生推進者及び産業医の選任状況並びに衛生委員会の開催回数）

（ア）クレーン取扱体制

【調査結果】

・米子工業高等学校におけるクレーンの取扱業務について、設置報告書が人事委員会に提出されておらず、設置時に実施すべき荷重試験及び安定度試験についても、定期自主検査についても行われていない。

【対応等】

・米子工業高等学校に対して文書指導を行ったところ、平成24年1月17日付で、指導のとおり試験・検査等行う旨回答あり。

（イ）衛生管理者の選任、報告状況

【調査結果】

・鳥取聾学校の11月1日現在の職員数は69人であり、常時使用する労働者数が50人を超えるため、衛生管理者1名以上の選任が必要である（労働安全衛生規則7条1項4号）が、選任されていない。

・その他の衛生管理者の選任が必要な事業場については概ね適正に行われていた。

【対応等】

・鳥取聾学校に対して指導を行ったところ、平成24年2月1日付で選任報告書が提出された。

（ウ）安全推進者、衛生推進者、産業医の選任、報告状況

【調査結果】

・特段の指導事項なし。

（エ）衛生委員会の開催

【調査結果】

・特段の指導事項なし。

イ 事故発生回数・死傷病者数

【調査結果】

・死傷病報告（労働安全衛生規則97条）の報告漏れが3件あり（園芸試験場、八頭高等学校、倉吉総合産業高等学校）。

【対応等】

・指導を行い、3件とも報告済である。なお、倉庫内の段差による転倒事故が起こった八頭高等学校、犬走り脇の側溝での転倒事故が起こった倉吉総合産業高等学校については、再発防止策が必要と思料されたが、それぞれ、段差解消、ライト設置などにより、現場状況は改善済。

ウ 有害な業務の有無・定期自主検査実施状況

調査対象：16事業場（前回調査で指導事項のあった事業場等）

項目及び該当所属	調査結果	対応等
（ア）定期自主検査及び作業環境測定について （園芸試験場等12事業所）	クレーン等の機械の定期自主検査、有機溶剤・特定化学物取扱業務に係る定期自主検査及び作業環境測定等が実施されていない。	継続的に調査を行い、問題点を具体的に把握し、是正すべき事項について指導し改善を促していく。 平成23、24年度以降実施する、有機溶剤については取扱量少量のため適用除外認定を受ける予定である等報告あり。
（イ）有害業務に係る法規制の遵守について （八頭総合事務所農林局）	今回調査により、特定化学物質取扱業務があることが判明。	継続的に調査を行い、問題点を具体的に把握し、是正すべき事項について指導し、改善を促していく。 八頭農林局からは、22年度以降使用していないので原則廃棄するが、一部については取扱を継続することで報告あり。継続使用分については詳細調査を行い、法令に則った手続を行うよ

		う指導中。
--	--	-------

23年度中に、米子高等技術専門校、警察航空隊に対し適用除外認定済。（鳥取工業高校については認定手続中、埋蔵文化財センターは24年度に申請予定）

(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：15事業場（36協定を締結する12号事業場（54事業場）のうち
前回調査において指導事項のあった13所属及び今回台帳調査により
指導事項が発覚した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10回以上)	乖離あり職員の 割合()はH22
知事部局	10	4	8	15%(16%)
教育委員会	5	2	(未調査)	(未調査)
合計	15	6	8	15%(16%)

【対応等】

・協定を順守するよう各所属に対し文書指導するとともに、各任命権者と意見交換を行い、再発防止を求める。

今後の労働基準監督、労働安全衛生管理について

各事業場に対し継続して指導助言していくとともに、上記の問題点について、今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。

また、36協定については、昨年度以降、全事業所に更新・変更報告を適時行うよう案内通知を行うこととしており、危険・有害業務については、予算要求などの折に財政課・予算主務課等を通じて必要な手続・法規制を周知するなど、新規業務が生じた際の届出・検査等に遺漏がないよう労働安全衛生関係法令の周知徹底を図る。

【質 疑】

委 員

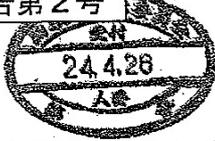
近年の取組により改善されている。

時間外勤務の縮減策や勤務時間と退庁時間の乖離防止策など、他県等の取扱も調べておくこと。

5 報告第2号

2012年度 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】



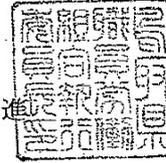
2012年4月26日

鳥取県人事委員会

委員長 曾我紀厚 様

鳥取県職員労働組合

執行委員長 井中 進



鳥取県現業公企職員労働組合

執行委員長 上田 英樹



鳥取県教職員組合

執行委員長 前田 厚



鳥取県高等学校教職員組合

執行委員長 中 康 昌



鳥取県教育委員会事務局職員組合

執行委員長代行 鳥 飼 敏 博



鳥取県非常勤職員労働組合

執行委員長代行 白 川 泉



地方独立行政法人

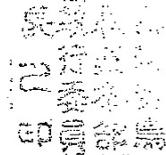
鳥取県産業技術センター職員労働組合

執行委員長 木 村 勝 典



全日本自治団体労働組合鳥取県本部

執行委員長 本 川 博 孝



2012年度賃金労働条件に関わる要求書

貴委員会におかれましては、地方自治の発展と、それを支える地方公務員の賃金労働条件の整備に日々ご精励のことと存じます。

私たち鳥取県に働く全ての地方公務員は、雇用形態に関わりなく、県民の負託に応え、豊かな地方自治と教育を創造するために励んでおります。

このたび、賃金労働条件の改善について、組合員の要望を要求書に取りまとめました。貴委員会におかれましては、地方公務員の労働基本権が剥奪されているが故に、労働条件整備に関わっていることを自覚していただき、要求実現のための代償機能を果たしていただけるよう要望します。

記

一 賃金改善の要求

- (1) 国家公務員給与特例法案の可決に伴う国家公務員の給与削減を県職員に波及させないこと。
- (2) 行政、教育、医療サービスの全国水準を担保するため、給与水準を改善すること。
- (3) 人材確保が困難化している獣医師、薬剤師、看護師、教員等の待遇を改善すること。
- (4) 非常勤職員および臨時的任用職員の処遇を改善するよう任命権者を指導すること。

二 賃金制度改善の要求

- (1) 行政職係長を4級に格付けすること。他の給料表適用職種についても均衡措置を講じること。
- (2) 介護休暇取得者に、育児休業制度と同等の昇給復元措置を講じること。

三 諸手当改善の要求

- (1) 月45時間を超える時間外勤務手当の支給率を150/100とすること。
- (2) 通勤手当を以下のとおり改善すること。
 - ア 交通機関等利用職員に対する通勤手当について、特急料金にかかる支給率を2/2とすること。
 - イ 自家用車利用者に対する通勤手当について、駐車料金を含めた実費弁済とすること。

四 休暇制度改善の要求

- (1) 病気休暇制度について、2010年に国で制度が改正され、他都道府県でも改正が進んでいることから、本県においても改善に向けて制度の見直しを行うこと。
- (2) 介護休暇の期間を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を整備すること。
- (5) 特定事業主行動計画を踏まえ年休取得目標実現に向けた具体策を提示すること。
- (6) 高齢者部分休業制度を速やかに制度化すること。

五 職場環境改善の要求

- (1) 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。
- (2) 業務による健康被害の防止策を講じるよう任命権者を指導すること。
- (3) メンタル疾患、セクハラ、パワハラの発生を防止する具体策を講じるよう任命権者を指導すること。
- (4) 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。
- (5) 誰もが利用できる短時間勤務制度を創設すること。

六 高齢雇用制度について

- (1) 雇用と年金の接続を確実にを行うような制度設計を行うこと。また、実施にあたっては組合と必要な協議を行うこと。

【質疑 委員

一の(3)の人材確保が困難化している職種の待遇改善に係る要求内容に関し、職員団体側の主張について2点確認したい。

1点目として、高校教員の人材確保が難しいというのは事実かどうか。

2点目として、船員の賃金が民間と比べて大きく劣っているというのは事実かどうか。

事務局

現状を確認し、後日報告する。

7 次回の人事委員会の開催

平成24年5月21日(月)午後2時から開催することとした。