

平成29年 第1回 北海道議会定例会 予算特別委員会〔総務部所管、知事総括質疑〕開催状況

開催年月日 平成29年3月17日(金)  
 質問者 日本共産党 佐野 弘美 委員  
 答弁者 職員監、人事局長、給与服務担当課長  
 職員厚生課長

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p><b>一 働き方改革等について</b>  <b>(一) 働き方改革と道の対応について</b>                      電通や関西電力、道内でも医療現場で非常に痛ましい過労死が発生しました。働き過ぎで命まで奪われるというのは日本にしかない事象であり、国際的にも恥ずべき事態であります。そして、一人の過労死によって失うものはあまりにも大きすぎます。そういった意味でも「働き方改革」は待ったなしの問題であります。</p> <p><b>1 公務災害、長期療養の状況について</b>                      人事院は昨年7月、一般職国家公務員の脳・心臓疾患および精神疾患による公務災害の状況について発表しました。                      道職員の脳・心臓疾患および精神疾患の長期療養の状況、公務災害の補償状況はどのようになっているのか。過去5年間の状況について伺います。</p> <p><b>2 時間外労働の実態について</b>                      脳・心臓疾患と精神疾患の状況についてお答えをいただきましたが、道職員の残業時間をどのように把握し、昨年度の時間外勤務の状況はどうなっているのでしょうか。                      また、長時間労働と脳・心臓疾患との関係についてはどのように認識しているのでしょうか、伺います。</p> <p><b>3 これまでの取り組みについて</b>                      大臣告示で超えてはならないとされる年360時間を421人も超えており、非常に深刻な事態だと言わざるを得ません。資料も事前に拝見をさせていただきましたが、減少の兆しも見えていません。長時間に渡る過重な労働は、脳や心臓の疾患との関連性が強いというご答弁でありましたが、道はこれまで、長時間労働をなくすために、どのように取り組み、そしてどう評価しているのかお答えください。</p> <p>これまでも取り組まれており、意識改革が進んできていることとは思いますが、それでもやはり改善はされていません。やはり、先程も議論がありましたが、とてもこなせない業務量であるということでもありますので、命と健康に関わる事でもありますので、業務と人員の配置のバランスについて、アンバランスの解消を、是非検討していただきたいと思っております。</p>	<p><b>(職員厚生課長)</b>                      職員の長期療養などの状況についてであります。脳血管疾患による長期療養者数は、平成27年度は7人で、直近5年間の平均は約12人となっております。心疾患では、平成27年度は4人で直近5年間の平均は約4人、次に精神及び行動の障害では平成27年度は179人で、直近5年間の平均は約186人となっております。                      公務災害の補償状況については、精神及び行動の障害によるものが平成25年に1件となっております。以上です。</p> <p><b>(職員厚生課長)</b>                      職員の時間外勤務の把握についてであります。職員の時間外勤務の把握につきましては、「職員のワークライフバランスの推進に関する指針」などに基きまして、管理職員が、時間外勤務命令により部下職員の状況を日々把握しているところであります。平成27年度の時間外勤務の状況については、年間で360時間を超えた職員は421人、そのうち720時間を超えた職員は61人となっております。                      長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も大きな要因と考えられ、また、脳や心臓の疾患との関連性が強いという医学的見地が得られているものと承知をしております。以上でございます。</p> <p><b>(給与服務担当課長)</b>                      時間外勤務縮減の取組についてでございます。道においては、平成27年度に「職員のワークライフバランスの推進に関する指針」を策定いたしまして、管理職員による業務マネジメントを適切に行いながら事前命令や退庁管理の徹底に取り組むほか、全庁完全定時退庁日の取組などを実施する「ワークライフバランス推進強化期間」の設定や、人事評価において、部下職員の時間外勤務の縮減や年休取得促進に関するマネジメントについて評価し、管理職員の意識改革を促すなど時間外勤務の縮減に向けた取組を進めているところでございます。                      道といたしましては、職員のワークライフバランスを推進していくためには、指針の趣旨等が組織全体に徹底されることが重要であると認識しておりまして、今後とも、職員一人ひとりの意識改革に向けて取り組んでまいりたいと考えております。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p><b>4 国の「ガイドライン」について</b> 厚生労働省は1月、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を発売しました。ガイドラインのポイント、道においてガイドラインが適用される範囲、また道の対応について、お示しください。</p> <p><b>5 適正な自己申告による始業・終業の確認について</b> 道は、自己申告により就業時間を確認をしています。時間外勤務命令について、「緊急かつやむを得ない」場合にと限定していますが、そのことによって、時間外勤務命令を超えて仕事をしたとしても申告しないという事態を生んでいるのではないかと危惧をします。ガイドラインでいうところの「適正な申告の阻害要因」となっていないか調査・検討すべきと考えるところであります。如何か伺います。</p> <p><b>6 労働時間を適正に記録することについて</b> 道の労働時間の記録の仕方は、時間外勤務命令に相当する時間だけ記録を残せば良いということになってしまいますが、公務災害に対応するためにも、これまで把握してこなかった早出勤や、時間外勤務命令を超えた残業も記録として残すべきではないでしょうか。如何でしょうか。</p> <p><b>7 始業・終業時刻の確認と記録について</b> ガイドラインでは、始業・終業時刻の確認方法の「原則」として示されている、タイムカードやICカード、パソコンの使用時間など「客観的な記録」を、道では採用されておられません。 6県がすでに採用しているのですが、道としてもこれらを採用すべきと考えますが、如何か伺います。</p> <p><b>【指摘】</b> 申告されない、また命令に含まれない時間外勤務があまりにも多いのではないかと、だから導入できないのではないかと、このままでは心配になってしまいます。 東京、埼玉、大阪など、大きな都府県で既に実施されています。働く人の命と健康がかかっていますので、是非これらの事例を研究をして検討をしていただきたいと思います。</p>	<p><b>(給与服務担当課長)</b> ガイドラインについてでございますが、国におきましては、過重な長時間労働など使用者が労働時間を適切に管理していない状況が見られる現状を踏まえて、これまでの基準に具体的な事例などを明示し、労働時間の考え方のほか、使用者の労働時間を管理する責務や、労働時間の適正な把握のために講ずべき措置等のポイントを示した新たなガイドラインを本年1月に策定したものでございます。 道の全ての職場が本ガイドラインの対象となりますことから、ガイドラインのポイントですとか、取り組むべき内容について知事部局におきましては、先月、全職員に周知したところでございます。今後とも、職員の勤務時間を適切に把握する責務を有する管理職員に対しまして、各種会議を開催し周知徹底を図るなど、労働時間の適正な把握に努めてまいりたいと考えております。</p> <p><b>(給与服務担当課長)</b> 時間外勤務時間の確認についてでございますが、時間外勤務につきましては、業務の緊急性・必要性を十分に吟味し、最小限の命令とすることが必要でございますので、道におきましても、「職員のワークライフバランスの推進に関する指針」などに基づき、事前命令の徹底など適正な時間外勤務命令が行われるよう、取り組んでいるところでございます。 今後とも、業務の見直しや適切な執行管理など管理職員によるマネジメントを徹底しながら、時間外勤務の縮減に努めてまいりたいと考えております。</p> <p><b>(人事局長)</b> 労働時間の把握についてであります。新たなガイドラインにおきまして、使用者は、客観的に見て、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間を労働時間として適切に把握することとされているところでございます。 道においては、これまでも、「職員のワークライフバランスの推進に関する指針」におきまして、時間外勤務命令の手続きを明示いたしまして、適正な時間外勤務の実施及び実績を把握しておりますほか、管理職員においては、人事評価の面談などにおいても、時間外勤務の状況や、業務配分はもとより健康状態などの把握に努めているところであり、引き続き、事前命令や退庁管理の徹底などを通じまして、適切な労働時間の把握に努めてまいりたいと考えております。</p> <p><b>(職員監)</b> 勤務時間の把握についてであります。国が示した新たなガイドラインにおきましては、労働時間把握の原則的な方法として、これまでのタイムカード、ICカードに加え、パソコンの使用時間の記録を新たに示す一方で、従前と同様に、「自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う」ことについても認められているところでございます。 道といたしましては、タイムカード等の導入につきましては、費用対効果の面も含めた検討が必要と考えており、今回示されたガイドラインを踏まえ、労働時間の定義や、労働時間の適正な自己申告について、管理職員をはじめとした全職員に改めて周知徹底するなど、労働時間の適正な把握に、引き続き取り組んでまいりたいと考えております。</p>