

開催年月日 平成30年7月3日(火)
 質問者 日本共産党 宮川 潤 委員
 答弁者 総務部長、総務部次長、財産活用担当課長

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>一 道有施設のエネルギー対策等について</p> <p>(一) エネルギー消費量について 「北海道ファシリティマネジメント推進方針」で「道有建築物等の電気・機械設備等にかかわる改修や運用方法の改善等により、エネルギー消費量および光熱水費を縮減し環境負荷の低減と運営コストの縮減を図る」とありますので、その進捗状況について質問します。 まず、知事部局全体における電力・石油等のエネルギー消費量の推移について質問します。</p> <p>(二) LED化の進捗と効果について 更なる省エネルギー化を進めることについてですが、札幌市役所が一気にLED化を進めたことは、高い評価を得ていますが、道の本庁舎ほかLED化した道有施設数、および節電効果をお示し下さい。</p> <p>(二) -再 LED化の削減効果が大きなものだと分かりますが、道有施設のLED化の到達点として73施設ということですが、それは、率で言うと何%になるのか。</p> <p>【指摘】 2015年決算特別委員会においてLED化について伺ったところ、2%という答弁でした。それが13%ということですが、LED化が進んだということは無いようなので、LED化していても、把握されていなかったものが、把握されたということだと思われまます。温暖化対策や省エネルギー化について、認識をあらためていただくように申し上げるものであります。</p> <p>(二) -再々 建物が老朽改築する場合にLED化するのは当然としても、蛍光管と内部配線を交換することでLEDに交換できる施設が他にもあるはずですが、その調査がなされていないということが問題です。それらの調査と交換を進めていくべきと考えるが、どうか。</p> <p>(三) LED化の進捗について 今後把握されるということなので、確実に調査を進めていただきたいと思ひます。 これまでの到達点を伺いましたが、これまで毎年努力してきて、こういう到達点になるのか、それとも、進めた年と進めていない年のばらつきがあるのか、進捗状況について、何年度に何カ所どう進めてきたのか伺う。</p> <p>(四) 進め方が場当たり的である問題について 特定の年度にだけ進め、進めていない年もあったことがわかりましたが、実施したのはどういう状況の中で進めてきたのか伺います。</p>	<p>(財産活用担当課長) 知事部局における道有施設のエネルギー使用量の推移についてであります。平成23年度と平成28年度との比較では、電気使用量については、平成23年度は9,395万1千ワットアワーであったのに対し、平成28年度は7,481万9千ワットアワーで、約20%の縮減となっている。 また、石油等を含むエネルギー消費の原油換算量については、平成23年度は3万5千123キロリットルであったのに対し、平成28年度は2万7千140キロリットルで、約23%の縮減となっております。</p> <p>(財産活用担当課長) 道有施設におけるLED化についてであります。平成21年度以降、平成29年度までに改修工事などによりLED照明を導入した施設は15施設、改修の必要なくLED電球に交換、または器具を更新しLED化した施設が58施設、計73施設となっております。 また、LED照明を導入した施設における節電効果についてであります。例示しますと、平成26年度に改修を行った檜山合同庁舎では、節電などの運用改善も含めた電気使用量の削減効果として、改修前と比較して17%の削減となっております。</p> <p>(財産活用担当課長) 道有施設におけるLED化率についてであります。知事部局において、電気を使用している553施設に対して、LEDを導入した施設は73施設となっており、その占める割合は約13%となっております。</p> <p>(財産活用担当課長) 道有施設におけるLED化についてであります。毎年行っている道有施設のエネルギー調査において、使用している照明器具の種類の項目を加え、把握してまいると考えております。</p> <p>(財産活用担当課長) 過去の整備状況についてであります。改修工事などによりLED照明を導入した15施設の内訳としまして、平成21年度に1施設、平成23年度に1施設、平成24年度に1施設、平成26年度に5施設、平成27年度に2施設、平成28年度に1施設、平成29年度に4施設となっております。 また、LED電球への交換につきましては、電球の更新時期に併せ随時行っているところです。</p> <p>(総務部次長) LED照明の整備の考え方についてであります。道ではこれまで、施設の老朽化に伴う建替えや、設備の更新を含む大規模改修などを契機に施設の省エネルギー化を進めてきたところであり、省エネルギー性の高い空調設備への更新や断熱性の高い窓ガラスへの改修などとともによりLED照明の導入を図ってきたところ。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>(五) 今後の計画について 今後はいつまでに交換し、LED化を完了させるのか、どのようなペースで進めるのか、計画を作ることを検討すべきではないのか伺います。</p> <p>(五) -再 計画化するという回答はありませんでしたが、私は、一昨年の11月決算特別委員会で、知事に「札幌市は100%のLED化である一方、道は2%」であり、取り組みに開きがあることについて「自覚していただきたい」と申し上げました。今後の計画さえ作られていないということは、どういうことなのか。計画を今後も作らないで済ませるおつもりなのか、伺います。</p> <p>【指摘】 計画に進めるということではありますが、きちんとした計画を作って、確実に進めるよう指摘をしておきたいと思います。</p>	<p>(総務部次長) 今後の道有施設のLED化についてであります。道においては、これまで、執務室及び廊下の照明の減灯や照明効率の高いHf（エイチエフ）蛍光管の導入を図るなど、総合的な省エネルギー化の取組を進めてきたところ。 道有施設の改修時におけるLED化の検討にあたっては、施設全体の老朽状況などを踏まえ、改修等の費用対効果を総合的に判断し、取り組んできたところであり、今後ともこうした施設の改築や改修に併せ、コスト面を勘案しながら、LED化をはじめとする道有施設の省エネルギー化に取り組んでまいりたいと考えています。</p> <p>(総務部長) 今後の対応についてであります。道では、平成28年3月に策定しました「北海道省エネルギー・新エネルギー促進行動計画」に基づきまして、道有施設において、率先して省エネルギーの推進を図ることとし、計画的にその取組を進めているところ。 こうした考えの下、今後とも庁舎におけるエネルギーの利用効率でありますとか、導入効果などを十分勘案しながら、計画的に設備更新を行うことによりまして、環境負荷の低減と維持管理コストの縮減に努めてまいります。</p>

開催年月日 平成30年7月3日(火)
 質問者 日本共産党 宮川 潤 委員
 答弁者 人事局長、人事課長

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>二 道の障がい者雇用等について (一) 障がい者の雇用率引き上げの理念について 次に道の障がい者雇用等についてであります。 「障がい者の雇用の促進等に関する法律」で、国・地方自治体・企業等の障がい者雇用率が定められ、今年から雇用率が2.5%に引き上げられたものと承知しておりますけれども、引き上げを行う理念についてお示しください。</p> <p>(二) 昨年度からの進捗状況について 昨年11月の決算特別委員会で、わが会派の佐野議員がこの問題を取りあげた際に、知事部局において205名、精神障がい者24名の雇用をしている、精神障がい者・知的障がい者の採用は行っていないが職場実習や臨時職員としての任用を行っている、他の都府県の状況を把握しているとのことでありました。その後の進捗状況について、また今後の採用についてうかがいます。</p> <p>今の答弁で分かったことは、他の県で進んだということが分かりました。道については、引き続き検討ということでありますから、実際の採用に結びつくような具体的な検討を進めるように指摘をしておきたいと思えます。</p>	<p>(人事課長) 障がい者雇用率の引き上げについてでございますが、障がい者雇用促進法に基づき国や地方公共団体に達成が義務づけられている法定雇用率は、本年4月より、2.3%から2.5%に引き上げられ、平成33年4月までには、さらに、2.6%に引き上げられることになってございます。 こうした法定雇用率引き上げの背景といたしまして、平成18年4月から、実雇用率のみなし算定対象に精神障がい者が加えられ、さらに、平成25年度の法改正により、雇用環境のさらなる整備を図る観点から、法定雇用率の算定基礎に精神障がい者を追加する規定が設けられたところでありまして、障がいの有無に関わらず、個性を尊重し合いながら共生する社会の実現は、重要な課題として、これまで、精神障がい者の雇用の促進が図られてきたところでございます。 この間に、職を求める求職活動を行う精神障がい者数や企業に実際に雇用されている精神障がい者数も増加しており、平成29年6月の障がい者雇用促進法施行令の改正によって、法定雇用率が引き上げられたものと承知してございます。</p> <p>(人事局長) 障がい者の雇用についてでございますが、他の都府県の状況につきましては、今年度の実施予定を含め、知的障がい者を対象とする採用試験は、東京、神奈川、愛知、京都、鳥取の5都府県、精神障がい者を対象とする採用試験は、東京、神奈川、鳥取、福岡、埼玉、静岡の6都府県で実施しており、47都道府県のうち、8都府県で実施していると承知しているところでございます。 道の検討の進捗状況につきましては、この他、関係機関などから就労の現状や受け入れ職場の環境づくりなどにつきまして、情報収集を行い、障がい者雇用に関する現状や課題についての検討材料の収集に努めているところでございます。 知事部局としましては、平成29年6月1日時点におきましては、雇用率2.7%となっており、法定雇用率を満たしているところでございまして、今後、庁内関係部局におけます精神障がい者や知的障がい者の職場実習等を通じた就労支援を進めるとともに、職員採用につきましては、身体障がい者を対象とした採用選考試験の実施によりまして雇用を確保していく考えでございます。 また、精神障がい者や知的障がい者の採用のあり方についての検討に関しましては、プライバシーなどの制約もあり、慎重に取り扱う必要がありますことから、先進的な都府県や民間企業に直接訪問するほか、関係機関や専門家との意見交換を実施するなど、障がいの程度や特性に応じた働き方や職域の設定、勤務条件といった課題への対応や採用試験における能力実証方法など、採用のあり方につきまして、引き続き、検討してまいります。</p>

開催年月日 平成30年7月3日(火)
 質問者 日本共産党 宮川 潤 委員
 答弁者 職員監、人事課長、
 財産活用担当課長、行政改革課長

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>三 道・指定管理者等における雇用形態等について (一) 臨時・非常勤職員の現状について 道庁の、特別非常勤職員、一般非常勤職員、臨時職員の任用の趣旨、任期、および任用・雇用条件についてお示しください。</p> <p>(二) 会計年度任用職員について 地方公務員法の改正により、会計年度任用職員が創設されますが、まずその概要をお示しください。</p> <p>【再】(二) 会計年度任用職員について ただいまの答弁で、臨時的任用職員の任用要件が厳格化されたということですが、その内容についてお示しください。</p> <p>(三) 会計年度任用職員の更新について 受付職員なども今まで臨時的職員であったわけですが、ただいまの答弁では病気休職や出産・育児に関わるという場合に、まさに、臨時的というのはそういうものを指すものだと思います。 受付業務というのは、常時必要とされている仕事ですから、会計年度任用職員に移行しても、24ヶ月という上限が設けられることになりそうですか。</p>	<p>(人事課長) 道の臨時・非常勤職員についてでございますが、特別職非常勤職員については、本庁や振興局において顧問弁護士や産業医、各種の相談員など定数内職員では得られない特定の知識・経験等が必要な専門的業務に従事させるため、1年の任期で任用しております。報酬については、職務内容に応じて、それぞれの職ごとに設定しており、年次有給休暇や病気休暇、育児休業などを付与してございます。 一般職非常勤職員については、本庁や振興局などにおいて、申請・交付業務や定数内職員の補助的な業務に従事させるため、1年の任期で任用しており、特別職非常勤職員と同様に、報酬や年次有給休暇などの休暇を付与しているところでございます。 また、臨時職員については、病気休職、出産・育児に係る休暇等を取得する職員の代替や受付業務などに従事させるため、1回につき6月以内の任期で任用しており、6月を超えない期間での更新を可能としておりまして、同一の人を任用できる期間は、通算で24月を限度とする取扱いとしており、報酬については、一律に、日額で6,790円と設定しておりまして、6ヶ月勤務で10日間の年次有給休暇を付与してございます。</p> <p>(人事課長) 会計年度任用職員についてでございますが、昨年の地方公務員法の改正によって、特別職非常勤職員と臨時的任用職員について任用要件が厳格化されるとともに、新たに会計年度任用職員制度が設けられ、任用基準や服務規律等について統一的な取扱いが示されたところでございます。 この会計年度任用職員につきましては、補助的な業務などを行う職であり、改正後の地方公務員法において、「一会計年度を超えない範囲内で置かれる非常勤の職」と定義され、期末手当の支給が可能となるとともに、地方公務員としての服務規律に関する規定や人事評価、職務給の原則などが適用され、公正な運用も確保されることになってございます。 会計年度任用職員の任期や任用方法、報酬や休暇などの勤務条件につきましては、改正法や、8月に示される予定の国のマニュアルによる統一的な取扱いを基本に、各地方公共団体において、条例などにより定めるものとされているところでございます。</p> <p>(人事課長) 臨時的任用職員の任用要件についてでございますが、今回の地方公務員法の改正において、臨時的任用職員の任用要件につきましては、病気休職や出産・育児に係る休暇等を取得する職員の代替として「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」とされたところでございます。</p> <p>(職員監) 会計年度任用職員の任用要件についてでございますが、道の臨時職員については、平成30年4月現在ですが、約480人の臨時職員を任用してございます。 同一の人を任用できる期間というのは、採用における平等主義の原則などから、「繰り返しの任用は避けるべき」とする国からの通知を踏まえまして、現行通算で24月を限度とする取扱いとしてございます。 現在、道におきましては、新たに設けられた会計年度任用職員制度の導入に向け、臨時職員や非常勤職員に関し、現在の勤務条件やそれぞれの職の必要性について改正法の趣旨を踏まえ精査に着手したところでありまして、国から示される方針を踏まえるとともに、他県の状況なども参考にしながら、新たな制度における任用のあり方について検討を進めてまいりたいと考えております。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>【指摘】 これまで受付業務に従事してきた方は、2年で雇用が打ち切られてまいりました。しかしその後も受付は必要なので、別の人が受付業務に就くと。雇用は2年ですけれども、業務は継続するという状況が続いてきました。2年などの上限は設けるべきではないと指摘をさせていただいて、次の質問に移ります。</p> <p>(四) 指定管理者の契約および再委託について 総務部所管施設に係る指定管理者の契約年数及び指定管理者からの再委託業務の契約年数についてうかがいます。</p> <p>【再】(四) 指定管理者の契約および再委託について 道民活動センターにおける再委託業務のほとんどが1年というのが実態ではないですか。</p> <p>(五) 指定管理者および再委託業者における雇用形態について 当該指定管理者は契約期間中は業務が継続されますから、労働者はその間、雇用が継続されることが想定されます。 再委託業者は、1年ごとに入札によって契約を行う場合、1年後には仕事があるかどうか分からない、よって従業員も1年後には雇用が継続できるかどうか分からない状況にあるのではないですか。 きわめて不安定な雇用であり、官制ワーキングプアと呼ばれる状況があるのではないかと考えますが、指定管理者で働く労働者及び再委託業者で働く労働者の雇用の実態について、発注者である総務部は把握しているのかがいます。</p> <p>(六) 指定管理者および再委託業者における雇用状況の把握について 私は、労働者が1年ごとの契約での雇用では非常に不安定であり、官製ワーキングプアが生まれていると言っている。 発注者である道としては、このような労働環境は改善すべきと考えますか、また、実態把握の必要性についてどうお考えですか、うかがいます。</p> <p>ただいまのご答弁は「法令遵守のもと、個々の労使当事者間で自主的な取り決められるべきもの」との考え方が示されました。これまでも労働者の就業環境に関する我が会派などからの質問に対し、繰り返し使われてきたフレーズです。</p>	<p>ります。</p> <p>(財産活用担当課長) 総務部所管の指定管理者の契約及び再委託についてありますが、道民活動センターにおける指定管理者の指定年数は4年、指定管理者からの再委託業務の契約年数は、清掃・警備などの管理業務については4年、設備等の保守点検業務などその他委託業務は、単年度契約であると承知しております。 また、北方四島交流センターにおける指定管理者の指定年数は8年となっており、指定管理者からの再委託業務の契約年数は、清掃・警備などの管理業務及び、設備の保守点検業務などその他委託業務ともに1年から3年の契約期間であると承知しております。</p> <p>(財産活用担当課長) 道民活動センターにおける再委託業務についてありますが、警備業務、清掃業務、総合案内業務などは、総合管理業務委託として、ひとつの契約となっており、指定期間の4年間の契約となっておりますが、駐車場機械保守点検業務、エレベーター保守点検業務、舞台設備保守点検業務等23件の設備保守点検業務などににつきましては、単年度契約であると承知しております。</p> <p>(財産活用担当課長) 雇用状況の把握についてありますが、総務部においては、指定管理者と締結する協定書において、指定管理者に対し「管理に関する業務の実施状況に関する事項」や「管理に係る経費の収支状況に関する事項」などの報告を求めています。雇用状況等については、報告を求めている事項となっていないことから把握していません。</p> <p>(行政改革課長) 指定管理者等における労働環境の改善についてでございますが、指定管理者制度は、民間ノウハウの活用による利用者の利便性の向上と効率的な施設運営の実現を目的として導入していることから、施設の運営については、指定管理者が道と締結する協定書の範囲内で、裁量により行うこととしており、賃金などの労働条件についても法令遵守のもと、個々の労使当事者間で自主的に取り決められるべきものと考えているところでございます。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>仮に、当事者双方が対等な立場にある場合には、自主的な取り決めに委ねても問題は無いのかもしれませんが、労働組合も無く特に熟練技能を伴わない労働においては、使用者は極めて弱い立場におかれており、公平な取り決めとはならないのが実態であります。</p> <p>すなわち、指定管理者の再委託業者で働く多くの現場労働者は毎年契約更新を繰り返し、特に清掃や警備の労働者の多くは、ずうと何年も最低賃金による雇用のままです。</p> <p>多くの場合、契約から半年間は年次有給休暇もなく、例えば4月から半年間であれば10月までの半年間となり、例えば、子どもの運動会や夏休み期間中も、お盆も年休も取れないが毎年続くのです。こういう状態が続くことを労使当事者間の自主的な取り決めというのであれば、道の姿勢は無責任だと言わざるを得ません。</p> <p>今回議論させていただいた指定管理者における雇用環境は道はまさに「当事者」であり、自らの立場をきちんと自覚すべきです。</p> <p>ですから、全国では公契約条例が進んでいます。</p> <p>今後、道発注の様々な契約に関わる労働環境の改善及び公契約条例制定について、引き続き道の姿勢を正していくことを申し上げ、私の質問を終わります。</p>	