

令和6年 決算特別委員会〔総務部所管〕開催状況

開催年月日 令和6年11月13日(水)
 質問者 日本共産党 丸山 はるみ 委員
 答弁者 職員監、人事局長、人事課長、
 給与服務担当課長

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>一 会計年度任用職員について</p> <p>(一) 会計年度職員の構成について 知事都局における会計年度任用職員数を何うとともに、女性の割合についても、令和2年4月1日時点との比較でお示し願います。また、60歳以下の世代における会計年度任用職員の女性の割合についても伺います。</p> <p>(二) 女性中心の雇用形態であることについて 3年前の本委員会において、我が会派は非正規職員の問題を取り上げておまして、この当時、女性職員の割合が73.5%でありまして、当時よりも女性の割合が増加しています。60歳以下では9割以上が女性という結果が初めて明らかになったと思っています。 会計年度任用職員は補助的業務であるとして、正職員よりも安い賃金とされ、かつ、昇給の限度も正職員に比べてずっと低く抑えられてきたことは大きな問題だと思えますが、会計年度任用職員も道庁の行政サービスを支える重要な仕事を担っています。結果として安い賃金で働く仕事の大半を女性が担っているということは、雇用形態を通じた女性差別とも言えるのではないのでしょうか。男女共に働ける雇用形態としていく必要があると考えています。 会計年度任用職員の9割以上を女性が占めているということに対して、ジェンダー平等の観点から是正を図っていく必要があると考えていますが、見解を伺います。</p> <p>(三) 任用期間について 会計年度任用職員制度は1年度単位の任期とされておりまして、継続して雇用する場合には更新手続きを行っていますが、3年を超える雇用を希望する場合は、新たに試験を受け直さなければなりません。 道は会計年度任用職員の任用にあたっては広く募集を行うことが基本であるとし、継続的な雇用が必要とは答弁してこなかったと思います。 そこで伺いますが、昨年度と本年度の4月1日現在における任用期間1年と、1年未満の短期の会計年度任用職員の人数の比較をお示しください。</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、知事部局の4月1日現在の会計年度任用職員数は、令和2年度は、1,029名、令和6年度は、1,132名となっております。 また、会計年度任用職員に占める女性の割合は、令和2年度は、79.1パーセント、令和6年度は、80.2パーセントとなっており、60歳以下の会計年度任用職員の女性の割合は、令和2年度は、88.4パーセント、令和6年度は、91.5パーセントとなっております。</p> <p>(人事課長) 会計年度任用職員の任用についてでございますが、会計年度任用職員の任用に当たっては、地方公務員法で定める平等取扱いの原則に基づき、任用を希望する方に均等な機会を提供することが必要とされておりまして、公共職業安定所への求人や、インターネットを活用し、できる限り広く公募を行い、性別に関わらず、面接及び経歴評定等の方法により任用しているほか、会計年度任用職員として再度の任用を希望する方についても、性別に関わらず、勤務実績などの能力実証により任用を行っているところでございまして、引き続き、地方公務員法の趣旨に沿って、適切に運用してまいります。</p> <p>(人事課長) 会計年度任用職員の任用についてでございますが、知事部局における4月1日現在の任用期間が1年となっている会計年度任用職員数は、令和5年度は、1,018名、令和6年度は、1,041名でございまして、任用期間が1年未満となっている会計年度任用職員数は、令和5年度は、245名、令和6年度は、91名となっております。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>(四) 業務の継続性について</p> <p>今の答弁で1年間の任用期間があった職員が会計年度任用職員の大半を占めていることが明らかになりました。</p> <p>大半の業務は1年度だけで終了する業務ではなく、複数年度継続して行われている業務が多いと考えています。</p> <p>複数年度に渡り継続する業務を会計年度任用職員が担っているということであれば、定型的な業務や補助的業務であっても継続性が求められる業務を担っているということになるのではないのでしょうか。見解を伺います。</p> <p>(四) 一再</p> <p>今の答弁では、会計年度任用職員が担っている業務について、継続性が求められる業務であるかについてははっきりわかる答弁ではなかったと思いますけれども、令和6年4月1日現在で、任用期間が1年となっている会計年度任用職員について、昨年度から引き続き任用されている職員は何名いらっしゃるのか、その割合と併せて伺います。</p> <p>(五) 総務省のマニュアル改正について</p> <p>引き続き任用された職員は76.7パーセントになっているということで、結構な割合だと思いますが、我が会派はこれまで、会計年度任用職員が勤務継続を希望する場合は、連続2回を限度とする更新回数制限を見直すように求めてきました。</p> <p>人事院は今般、ほぼフルタイム勤務の期間業務職員について、公募なしで採用更新できる回数制限を撤廃するということになりました。これを受けて総務省は「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル」を改正し、公募によらない再度の任用を行うことができるのは原則2回までとする取扱いを削除しています。</p> <p>元々非正規という不安定雇用に加え、試験によらない再度の任用は2回までという方針は、その後の雇用の不安定化につながり、人手不足の中、経験のある会計年度任用職員を長期にわたって雇用することは、行政サービスの向上につながるという風に考えます。</p> <p>道において今般の総務省の改正をどう受け止め、今後どのような対応を取るのかお答えください。</p> <p>(六) 雇用継続のための努力について</p> <p>仮に再度の任用の回数制限がなくなったとしても、1年ごとの任用で雇用継続の不安が残ることには変わらないと思います。北海道で行っている人事評価制度が悪用され、雇い止めが拡大するような運用は行うべきではありません。</p> <p>雇用の継続を希望する会計年度任用職員は、原則は雇用を継続させ、業務として終了した場合は、他部署への配置転換を行うなど、本人が希望する限り雇用を継続させるための努力を払うべきだと考えますけれども、どのようなお考えかお示しください。</p>	<p>(人事課長)</p> <p>会計年度任用職員の業務についてでございますが、会計年度任用職員は、受付・窓口業務のほか、病気休職や育児休業を取得した職員の欠員代替、各部局の事業の執行に係る業務や、業務輻輳による短期集中的な業務への対応など、その業務内容によって、任用期間は様々となっております。</p> <p>道といたしましては、引き続き、会計年度任用職員の職の設置に当たりまして、各部局の業務内容や業務量などを十分に把握の上、適切に対応してまいります。</p> <p>(人事課長)</p> <p>会計年度任用職員の任用についてでございますが、知事部局における本年4月1日現在の任用期間が1年となっている会計年度任用職員1,041名のうち同一の課で、昨年度から引き続き任用された職員数は、798名でございまして、その割合は、76.7パーセントとなっております。</p> <p>(人事局長)</p> <p>会計年度任用職員の任用についてであります。道では、国の取扱い等を踏まえ、勤務実績などの能力実証による、公募によらない再度の任用を、連続2回までとしております。</p> <p>本年6月に、国においては、公募によらない任用について、上限回数を連続2回までとする取扱いが撤廃されましたが、一方で、平等取扱いの原則などを踏まえ、適正な運用を行うこととされており、その具体的な運用については明らかにされていないところでございます。</p> <p>道といたしましては、会計年度任用職員の再度の任用の見直しについて、国の取扱いや他府県の動向、さらには各部局や振興局における実情等を把握した上で、検討してまいります。</p> <p>(人事課長)</p> <p>会計年度任用職員の任用についてでございますが、国の非常勤職員の任用にあたっては、公募による再任用、公募によらない再任用いずれの場合におきましても、その任期は一会計年度内における最長1年間であり、恒常的に配置することを前提とした任用が行われないよう留意して運用しているものと承知しておりまして、道といたしましては、こうした国の運用も踏まえながら、地方公務員法に基づく平等取扱いの原則や成績主義の原則に沿って、適切に対応しているところでございます。</p> <p>なお、道では、臨時・非常勤職員の方々に対して、毎年度、常勤職員としての採用に向けた受験情報の提供を行っているところでございまして、こうした取組を通じて、行政サービスを支える人材の確保に努めてまいります。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>(七) 会計年度任用職員のハラスメント対策について</p> <p>次にですね、会計年度任用職員のハラスメント対策についてお聞きしたいのですが、会計年度任用職員は勤務評価が雇用継続に直結することから、職場での立場が弱く、パワハラやセクハラなどのハラスメントに遭いやすく、ハラスメントや理不尽な扱いがあっても相談しにくいと指摘をされています。正職員に比べて会計年度任用職員の立場の弱さが要因となり、ハラスメントに遭いやすいとされている、こうした指摘について、道の認識をお示しください。</p>	<p>(人事局長)</p> <p>ハラスメントに関する認識についてであります。パワー・ハラスメントは、職務に関する力の差を背景に行われるものであり、その力の差は、職務上の地位に限られないことから、同僚同士や、部下から上司に行われるケースもあり得るところでございます。</p> <p>また、セクシュアル・ハラスメントについては、男性から女性に行われるものに限らず、女性から男性のほか、女性同士や男性同士で行われるものも対象になるところです。</p> <p>これらを踏まえ、道では、職位や任用形態、性別などに関わらず、誰もがハラスメントの行為者や被害者になり得るとの認識の下、令和5年度から、簡易申請を活用した「ハラスメント110番」や、弁護士が相談を受け付ける「外部窓口」の運用を開始するなど、職員が相談しやすい環境づくりを進めてきており、会計年度任用職員に対しても、利用を呼びかけているところでございます。</p>
<p>(八) ハラスメント研修について</p> <p>とはいえですね、やはり任期が1年しかないということで、会計年度任用職員の方たちの立場の弱さを否定はできないと思うのですが、職員研修においてハラスメントに関する研修はどのように行われてきたのか、また、会計年度任用職員がハラスメントに関する研修を受ける機会はどうに保証されているのか、お答えください。</p>	<p>(給与服務担当課長)</p> <p>ハラスメントの防止に関する研修についてでございますが、道では、新規に採用された職員向けの研修や、係長級、課長補佐級などへの昇任時に受講する階層別研修、幹部職員を対象とした特別研修のほか、毎年、「コンプライアンス確立月間」を設け、各職場において、服務規律の確保や法令遵守の徹底を目的に、公務員倫理やハラスメント防止などに関する研修を集中的に実施しているところでございます。</p> <p>職場研修は、正職員に加え、会計年度職員も、必ず受講してもらうこととしておりまして、匿名や本人以外からの相談も受け付けていることや、相談者の秘匿性が確保されることを明示したリーフレットを配付し、ハラスメントの被害を受けた時や、見聞きした時は、ためらうことなく相談することなどにつきまして、周知徹底を図っているところでございます。</p>
<p>(八) 一再</p> <p>幹部職員向けのハラスメント研修は外部講師が行っているということなんです。なぜ部長級などに限定しているのでしょうか。会計年度任用職員が受講する職場研修では、所属の管理職員が講師となると聞いておりますが、上司はハラスメントをする立場にもなり得るということで、その効果について懸念があります。立場の弱い会計年度任用職員にこそ、外部講師の話聞く機会を設けるべきではないかと思いますが、見解を伺います。</p> <p>まず、ハラスメントを起こさないという立場だという風に理解をいたしました。</p>	<p>(人事局長)</p> <p>ハラスメントの防止に関する研修についてでございますが、パワー・ハラスメントなどを許さない組織風土を醸成していくためには、幹部職員が自ら率先して理解を深め、その防止に関する意識を高めていく必要がありますことから、道では、令和4年度から、幹部職員を対象とした研修を実施しております。</p> <p>この研修では、部長級や次長級の幹部職員の受講を必須とし、対面とオンライン配信により、外部の専門家から講義をいただき、研修後は、講演動画などを積極的に活用して、その内容を組織全体で共有するなどしてきたところでございます。</p> <p>道といたしましては、今後とも、こうした取組を継続し、会計年度任用職員を含め、ハラスメントに関する理解が庁内に浸透するよう取り組んでまいります。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>(九) ハラスメントに関する実態調査について</p> <p>正職員と同様に会計年度任用職員に対してもハラスメントの相談窓口が周知されていると承知しています。しかし、やはりその立場の弱さは完璧に解消するものではないと思ひまして、自ら声を上げにくいという要因があるということ、道自身がよく認識した上で、ハラスメント対策を講じる必要があると考えています。</p> <p>ハラスメントに関する実態調査を行うなど、可視化しにくいハラスメントに対して少しでも会計年度任用職員の声を受けてもらう取り組みは行うべきだと思いますが、見解を伺います。</p> <p>(十) 処遇改善に向けた取組について</p> <p>これまで会計年度任用職員の業務の多くが継続的に行われている業務であるということが明らかになりました。</p> <p>総務省のマニュアル改訂とも相まって、早急に会計年度任用職員の処遇改善に取り組む必要があると考えます。</p> <p>賃金格差の是正はもちろん、継続的に必要な仕事をする職員は正規雇用とするなど、補助的であっても継続的な業務は正規転換を図る必要があるのではないのでしょうか。</p> <p>今回指摘した事項も含め、会計年度任用職員の処遇改善にどのように取り組むのか、職員監の見解を伺います。</p>	<p>(人事局長)</p> <p>ハラスメントに関する実態の把握等についてであります。道では、令和4年度から、毎年、会計年度任用職員を含め、知事部局の全ての職員を対象に、パワー・ハラスメントなどに関し、被害を受けたと感じた経験や加害をしたかもしれないと感じた言動の有無のほか、ハラスメントの防止指針や相談窓口の認知度などについて、アンケート調査を行っているところでございます。</p> <p>このアンケートで寄せられたハラスメントと感じた言動などを「職員の声」として取りまとめ、職場研修の資料として活用しているところであり、今後とも、会計年度任用職員を含めた職員の意見や職場の実態等を十分に踏まえながら、ハラスメントのない働きやすい職場環境づくりに取り組んでまいります。</p> <p>(職員監)</p> <p>今後の対応についてであります。道では、多様化・高度化する行政ニーズに対応するため、会計年度任用職員をはじめとした、臨時・非常勤職員といった多様な任用形態を活用しており、制度の趣旨や勤務の内容に応じた勤務条件を確保し、任用を行っているところでございます。</p> <p>こうした中、道では、地方自治法の改正に鑑み、今年度から、会計年度任用職員に対し、これまで措置されていた期末手当に加え、新たに勤勉手当を支給しており、また、再度の任用につきましても、国の取扱いや他府県の動向、さらには各部局や振興局における実情等を把握した上で、その見直しを検討することとしており、今後とも、制度の趣旨に沿って、会計年度任用職員の任用や適正な処遇の確保に努めてまいります。</p>