

平成28年 決算特別委員会〔総務部所管〕開催状況

開催年月日 平成28年11月10日(木)
 質問者 日本共産党 真下 紀子 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>三 過労死防止及び勤務時間の管理等について 過労自殺が相次ぎ、大きな衝撃が広がっています。2014年に過労死等防止対策推進法が成立・施行され、政府が「働き方改革」「女性の活躍社会」を掲げながら、過労死が繰り返されていることは重大な問題であると考えています。 世界の流れは、労働時間の短縮、11時間以上のインターバル、仕事密度の軽減などによる働き方の改善が進められています。 道庁も、連日夜半過ぎまで電気がついており、長時間労働が懸念されています。 人事委員会での議論も踏まえ、以下、伺います。</p> <p>(一) 道職員の精神疾患、自殺の推移等について 長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらし、脳や心臓、精神疾患等とともに、過労死等の最も重要な要因とされています。 道職員の精神及び行動の障害や脳血管疾患、心疾患による長期療養者の推移、職員の自殺の推移はどのようになっているのか。過去5ヶ年の状況について伺います。</p> <p>(二) 過重労働による健康障害防止について 今の答弁は1ヶ月以上の長期療養者に限った人数ですが、過重労働による健康への影響について、いかがお考えなのか伺います。 また、庁内の安全衛生委員会ではどのような調査審議が行われ、どのような対策をとられてきたのか、あわせて伺います。</p> <p>(三) 勤務時間、休日、休暇などの一般職の勤務環境の把握について 少し順位を入れ替えて一般職から聞いていきたいと思います。 8割強の一般職において、勤務時間、休日、休暇などの勤務環境について、どのように把握しているのか先に聞きたいと思います。</p>	<p>(職員厚生課長) 職員の長期療養者などの状況についてであります。精神及び行動の障害による長期療養者は、平成23年度は201人、24年度は205人、25年度は185人、26年度は162人、27年度は179人となっており、脳血管疾患では、平成23年度は13人、24年度は10人、25年度は15人、26年度は13人、27年度は7人次に心疾患では、平成23年度は6人、24年度は7人、25年度は3人、26年度は2人、27年度は4人となっているところでございます。 また、自殺につきましては、平成23年度は5人、24年度は3人、25年度は6人、26年度は2人、27年度は1人となっています。</p> <p>(職員厚生課長) 職員の健康障害の防止等についてであります。道では、職員が職務に起因する健康障害を起こさないための措置として全道の各職場において、産業医を含めた安全衛生委員会を定期的に開催し、「精神及び行動の障害」、「脳血管疾患」などによる長期療養者の状況の推移、職員の死亡の状況、その要因の分析、時間外勤務が月45時間を超える職員を対象とした「過重労働による健康障害防止対策」などについて調査審議しているところでございます。 特に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知見が得られていると承知しており、時間外勤務が月100時間を超える場合などは、産業医が職員本人や職場の上司と面談を行い、必要に応じて、職員本人、職場に対して、指導、助言の措置を行っているところでございます。 今後とも、こうした取り組みをはじめ、生活習慣病の予防やこころの健康の保持増進など職員の健康障害の防止、健康の増進に努めて参ります。</p> <p>(給与服務担当課長) 職員の勤務状況の把握などについてでございますが、「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、管理職員は、部下職員の時間外勤務の状況や年休の取得状況を日々把握するとともに、定期的なミーティング等を通じて職場内での情報共有を進めるなど、効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて率先して取り組むこととしているところでございます。 また、各部局の代表課におきましては、各所属における時間外勤務の実績や年休の取得状況等を定期的に把握し、業務が適正に配分されていないなどの状況が認められる場合には、必要に応じて当該管理職員を指導することとしております。 加えまして、管理職員が部下職員の時間外勤務や年休の取得に係る具体的なマネジメントができていないかを人事評価に反映するなど、職員のワークライフバランスの推進に向けた取組を進めているところでございます。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>(四) 残業時間の実態について 管理職のマネジメントによって取り組んでいるという事なんですが、では実際に道職員の残業時間はどのようになっているのかお示してください。 月単位で過労死ラインの80時間を超えているのは、実人数とのべ人数でどうなっているのか。36協定違反はないのか伺います。</p> <p>(五) 残業手当の適切な支給について 月80時間超えが332人いて、年150時間を超える方が432人いると、やはりこれ過重な仕事の環境というのが懸念をされるところです。 一般職は、時間外手当などの支給状況によって、勤務時間の把握ができるということになっておりますが、実際の勤務時間よりも過小な命令とされているようなことはないですか。</p> <p>【指摘】 それは管理職の命令の中で仕事が終了しているということを確認しているのかと言うことになると思うのですが、出退勤が確認されていない中で、それ以上に働いていることがないのかどうか、これは懸念をされるところです。ここのところは指摘に留めておきます。</p> <p>(六) 職位別の割合等について 管理職の割合がわかるように、職位別職員数と構成比について、まずお示してください。</p> <p>(七) 管理職の勤務時間の把握について 管理職が多いという風に思います。本当に管理監督を仕事としている方なのか後で聞きたいと思いますが、多いというふうに思います。残業手当が支給されないこの2割近い管理職の勤務時間の把握というのは、どのように行われているのでしょうか。</p> <p>(八) 管理職手当と残業の関係について 把握をしていないと言うことですね。管理職というのは、本来、労働時間の縛りのない勤務とされているために、管理職は時間外勤務という概念がないという風に、本来はそうなっていると思います。 管理職手当が支給されていると思いますが、残業代という概念はあるのでしょうか。</p>	<p>(給与服務担当課長) 職員の時間外勤務の状況についてでございますが、平成27年度の実績といたしましては、1月当たり80時間を超えて時間外勤務を行った職員数は、実人数で対象職員の約3%となります332人、延べ人数では688人となっております。 また、36協定を締結している職場におけます年間の時間外勤務時間数につきましては、協定で延長可能時間として定める150時間以内が1,177人、協定の定めに基づきまして、職員団体との協議等により150時間を超えて時間外勤務を行った職員は432人となっておりますところでございます。</p> <p>(人事課長) 時間外勤務手当についてでございますが、管理職員が、部下職員の時間外勤務の状況等を日々把握しながら、効率的な業務運営を実施するなど時間外勤務の縮減に向けた様々な取組を実施している中、時間外勤務は、業務の進捗状況等により、緊急かつやむを得ない場合に、管理職員による事前命令のもと実施するものでございまして、こうした事前命令に基づく時間外勤務手当については、適切に支給しているところでございます。</p> <p>(人事課長) 管理職員数などについてであります。平成28年4月1日現在で、職員数13,400名のうち、本庁部長相当職は、37名で0.3%、本庁次長相当職は、159名で1.2%、本庁課長相当職は、553名で4.1%、本庁主幹相当職は、1,816名で13.5%となっております。これら管理職員の合計は、2,565名で職員に占める割合は、19.1%となっております。</p> <p>(給与服務担当課長) 管理職員の勤務時間についてでございますが、労働基準法におきまして、管理職員は、その勤務内容から、一定の勤務時間に限定することが困難な者とされており、超過勤務を行う場合には、自らの責任と権限のもとで行うべき職にありますことから、道におきましては、人事評価の面談などを含め、超過勤務の状況や、業務配分、健康状態などを把握しているところではあります。超過勤務の時間数につきましては、統一的な把握や管理を行うことはしていないところでございます。</p> <p>(給与服務担当課長) 管理職手当についてでございますが、管理者又は監督者という地位にある職員につきましては、自らの判断に基づいて時間外勤務を行うなど、勤務の態様が一般職員とは異なりますことから、勤務した時間数によって支給される手当ではなく、毎月、職位に応じた定額の管理職手当を支給しているものでございます。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>(九) 管理職を含む勤務時間の把握について</p> <p>定額の管理職手当が支給されているわけですが、自らの判断に基づいて時間外勤務を行うとおっしゃられますが、本来時間外勤務という概念はないわけですが、管理職には、</p> <p>ところがどうしてこういう時間外勤務という言葉が出てくるかという、この管理監督に当たるべき管理職の方たちも、実は、勤務時間は拘束されていて本来の勤務時間を自ら決める、それから人事権がある、こうした管理監督者ではないということの反映だという風に思うわけです。だから、言い方悪いですけど、名ばかり管理職ではないですが、本来の管理監督、経営者と同様な管理監督者ではない立場にある管理職が、今道職員の中に二割近くいて、手当は出ているけれど残業代が支給されないという仕組みになっているだけであって、本来はこの方たちにも私は残業代は支給されるべき対象だという風に考えております。民間では当然そういう対象にされているわけです。管理職の勤務時間についてなんですが、これは、把握されていないということになります。</p> <p>道は、働き方、仕事と家庭の両立支援、長時間労働の是正などを行っているということなんですが、勤務時間という基本的情報がなくては、対策や是正の検証はできないのではないかと考えます。総務部はどのように対応しているのですか。</p> <p>(十) 勤務時間の把握及び長時間労働の是正の取り組みについて</p> <p>今、人事局長から管理職員も含めて全職員のワークライフバランスの推進を図るといって答弁だったんですが、やはりこのためにはどうしても出退時間を把握すると、このこと抜きに議論は出来ないのではないかと、評価できないのではないかとこのように考えます。</p> <p>過労死等防止対策白書では、過労死ゼロ、週の労働時間60時間以上を5%以下にして、年次有給休暇の取得率を70%以上にすると、この早期達成をめざすという考え方が示されております。</p> <p>労働時間を把握することは、言うまでもなく使用者の責任であります。人事委員会においては、部下職員も含めて時間外の縮減の意識改革を図るといって答弁でしたが、任命権者において勤務時間を把握し、長時間労働の是正を実効あるものにするには、私は喫緊に取り組むべき課題だと考えております。それで、今回こういう質問をしているわけです。</p> <p>道においても、管理職を含めた道職員等の労働時間を把握し、職員の健康に配慮した勤務環境を整えることで、質の高い業務を行うことができるのではないかと考えますが、</p> <p>今後の対応について、職員監に伺います。</p> <p>【指摘】</p> <p>今回は半歩前進と言うことで、管理職を含めて、考えを及ぼせるとの答弁だったので、この程度で留めたいと思いますけれど、管理職とされる方たちも含めて、出退時間の把握というのは不可欠な時代です。</p> <p>職務密度の軽減、必要な増員、これも合わせて、やはり考えていく必要があるということをおっしゃる質問を終わります。</p>	<p>(人事局長)</p> <p>管理職員の勤務時間についてであります。管理職員の超過勤務については、管理職員自らの職責と権限により管理すべきものであります。その一方で、管理職員に対しても長時間勤務による健康障害の防止や、ワークライフバランスの推進に配慮することは、使用者として取り組むべき重要な課題であると認識しているところであります。</p> <p>道としては、管理職員の上位にある職員が定期的な面談等を通じて、超過勤務等の状況や健康状態を把握するよう努めているところであります。今後とも、研修などの機会を通じて周知徹底するなど、管理職員も含め、全職員のワークライフバランスの推進を図られるよう、指針等に基づく取組を推進してまいりたいと考えています。</p> <p>(職員監)</p> <p>職員のワークライフバランス推進に向けた対応などについてであります。職員一人ひとりが十分な能力を発揮し、組織の生産性や持続可能性を高めるためには、管理職員も含め、職員の超過勤務の状況を把握し長時間の労働慣行を見直すとともに、職員の健康に配慮した職場環境を整えることが重要であると認識しているところでございます。</p> <p>このため、昨年策定いたしました「職員のワークライフバランスの推進に関する指針」に基づき、幹部職員のリーダーシップのもと、管理職員も含めた時間外勤務の縮減や年休取得の促進に取り組むことはもとより、本年度から実施いたしますストレスチェックの分析結果を職場環境の改善につなげるなど、管理職員を含め、全ての職員の適切な健康管理に努めながら、能率的な公務運営や組織活力の維持向上に向けて、引き続き、取り組んでまいりたいと考えてございます。</p>