

平成28年 決算特別委員会 第一分科会〔人事委員会所管〕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 人事委員会事務局長、総務審査課長

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p><b>一 過労死防止及び勤務時間の管理等について</b></p> <p>長時間労働が健康をむしばみ、最悪の場合は過労死に至らしめる。電通や関西電力、西日本高速と過労自殺が相次ぎ、大きな衝撃を広げています。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をもつことや、仕事密度の軽減などによる働き方の改善が求められております。ところが道庁も、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る所です。そこで以下、人事委員会に伺います。</p> <p><b>(一) 人事委員会が労働基準監督機関として行う職権について</b></p> <p>道職員などの地方公務員は、身分の取扱いが民間労働者と異なることから、人事委員会が労働基準監督機関の職権を行うこととされております。この職権はどのようなものか、改めて伺います。</p> <p><b>(二) 過労死等防止対策推進法と過労死等防止対策白書に関する認識について</b></p> <p>労基署と同様に立ち入り調査の可能な権限を持っているわけですね。</p> <p>2014年に成立・施行された過労死等防止対策推進法に基づく、初めての法定白書として、2015年度の過労死等防止対策白書が報告されました。人事委員会としても高い関心をお持ちと考えられますが、どのように受け止められましたか。</p>	<p><b>(総務審査課長)</b></p> <p>人事委員会の労働基準監督権限についてではありますが、民間企業などにおきましては、指導監督を行う労働基準監督機関は労働基準監督署であります。地方公務員につきましては、地方公務員法や労働基準法などの規定により、人事委員会が、労働基準関係法令の実行を確保し、職員の勤務条件が守られるよう、指導監督を行うなど、労働基準監督機関の職権を行使することとされているところであります。</p> <p><b>(総務審査課長)</b></p> <p>過労死等防止対策白書についてであります。厚生労働省は、過労死等防止対策推進法に基づき、「平成27年度我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況」、通称「過労死等防止対策白書」を本年10月、初めて公表したところであります。</p> <p>この白書は、過労死等の実態を把握するため、労働者の労働時間のみならず、生活時間の状況等の労働・社会面から見た調査など過労死に関する調査研究を行うことにより、その実態を明らかにし、効果的な防止のための取組に活かすとともに、その重要性について国民の自覚を促し、理解を深めようとするものと承知しております。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>(三) 過重労働が健康に与える影響と過労死防止対策について</p> <p>過労死対策について国の方も動き始めているわけですね。</p> <p>長時間にわたる過重な労働は、過労の蓄積をもたらし、脳や心臓、精神疾患等とともに、過労死等の最も重大な要因とされております。道職員等の勤務時間の把握と長時間労働の是正に関して、人事委員会はどのように取り組んでいるのか。また、その効果をどのように検証しているのか、お示してください。</p> <p>(四) 勤務時間の把握について</p> <p>時間外勤務縮減に向けた取組を積極的に行っているということですが、そのためには基本として時間外勤務の勤務時間の把握が欠かせないことだと思います。</p> <p>一般職は、時間外手当の支給状況によって、勤務時間の把握ができますが、労働時間の縛りのない勤務とされている管理職においては時間外勤務という概念がないため、把握されていないことになっております。教職員においても、時間外労働における割増賃金の規定が適用されていないことなどから、把握されておられません。人事委員会は毎年、給与等に関する報告等の中で、働き方、仕事と家庭の両立支援、長時間労働の是正などを求めています。勤務時間という基本的な情報がなくては、対策や是正の検証もできないのではないかと考えるところです。労働時間を把握することはそもそも使用者の責任であります。先の白書では、過労死ゼロ、週の労働時間 60 時間以上を 5 % 以下に、年次有給休暇の取得率を 70 % 以上にするなど、早期達成を目指す考え方が示されました。</p> <p>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行あるものにするには、喫緊に取り組むべき課題と考えます。人事委員会として、管理職を含めた道職員等の労働時間の把握にむけ、どのように取り組むお考えか伺います。</p> <p><b>【指摘】</b></p> <p>事務局長から答弁がございましたが、管理職も含めて時間外勤務の縮減への意識喚起を図っていくと、ここまで一歩、いや半歩前進したと思います。</p> <p>しかしながら何時間時間外勤務をしたのか把握すること無く、何をもち縮減出来たと評価出来るのか、やはり科学的な発想に転換をしていくときだと考えます。管理職を含めた勤務時間の把握は時代の要請でもあります。各任命権者に出退勤時間の把握を求めることを指摘をして今日の質問は終わります。</p>	<p>(総務審査課長)</p> <p>人事委員会の取組についてであります。当委員会では、これまでも各任命権者における時間外勤務の状況を調査するとともに、毎年の委員会勧告とあわせて、「公務運営に関する報告」においてその調査結果について、公表しているところであります。</p> <p>また、時間外勤務縮減に向けた取組の参考となるよう、長時間の時間外勤務を行った職員が所属する職場の管理職員や職員本人に対して、時間外勤務が増加した要因や縮減のための取組内容などについて、アンケートやヒアリングを実施し、各任命権者に対し、報告の中で効果的な取組事例を紹介するなど、時間外勤務の縮減に向けたさらなる取組について言及しているところであります。</p> <p>(人事委員会事務局長)</p> <p>勤務時間の把握についてであります。当委員会といたしましては、機動的な組織運営のためには、職員の適切な健康管理は大変に重要なことと認識しておりまして、時間外勤務の縮減に向けた取組状況等の調査結果の活用などを通じまして、管理職員も含め、時間外勤務の縮減への意識喚起を図って参りたいと考えております。</p> <p>今後も、各任命権者と連携を図りながら、本年度から新たに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繋げるなど、適切な職員の健康管理に、なお一層、努めて参りたいと考えております。</p>