

令和3年 決算特別委員会〔総務部所管〕開催状況

開催年月日 令和3年11月11日(木)
 質問者 日本共産党 宮川 潤 委員
 答弁者 職員監、人事局長、人事課長、給与服務担当課長、
 職員活躍担当課長、職員厚生課長

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>一 道職員の働き方等について (一) コロナ対応を行う職員の時間外勤務について 1 職員の時間外勤務上限規制について 新型コロナウイルス感染症の対応を行う職員の時間外勤務について、大変な激務であり、道民の命を守るために大いに役割を発揮していただきたいと、期待も大きいのですが、労働密度も高く、長時間勤務で強いストレスにさらされているとも思います。健康で働き続けるために、時間外勤務については上限規制が設けられております。まず、一般的な人事委員会規則についてでございますが、時間外勤務の上限規制は通常どのようなものかお示してください。</p> <p>2 保健所保健師の時間外勤務の実態について 保健所保健師の奮闘には大変頭が下がりますが、その保健師の時間外勤務の上限規制はどうなっていますか。 また、根拠となる規則も合わせてお示してください。時間外81時間以上100時間以下及び101時間以上の時間外残業は昨年度どれだけありましたか。 また、月最大の時間外勤務は何時間で、年間最大時間数は何時間だったのか合わせて明らかにしてください。</p> <p>1年間で時間外1,385時間ということは、1週間のうち5日間出勤したとして、毎日5時間残業したということであり、深夜11時頃まで残業するのが毎日続いていたということでもあります。1か月の時間外勤務251時間ということですが、これは土日も休まずに8時間働いた上に、平日は毎日8時間半の時間外勤務ということになりますから、午前2時半頃まで毎日働いていた計算になります。体調を崩して当然というべき状況が現実には起きているのであります。</p> <p>3 長時間労働職員の面接指導及び対応について 1か月の時間外勤務が100時間を超えて勤務を行った職員や、2か月ないし6か月の1か月平均の時間外勤務が80時間を超えて勤務を行った職員などは、産業医の面談が行われることになってはいますが、本庁及び石狩地域の保健所において、面談対象となった職員のうち、実際に面談が行われたのは何人か。また医師から時間外労働の軽減を指導された保健師は何人いましたか。 また、長時間労働職員に対して道として、これまでどう取り組んできたのか伺います。</p> <p>道として面談なども行っているということですが、医師から指導を受けることになって18人中17人、医師から面接指導を受けて、それで時間外労働の軽減が必要だと医師から言われているわけですね。面談も必要ですけれどもね、直ちに改善するということが必要だと思います。</p>	<p>(職員活躍担当課長) 職員の時間外勤務についてでございますが、人事委員会規則に規定される、時間外勤務を命ずることができる時間の上限は、原則、月45時間、年間360時間となっておりますが、通常予見することのできない業務量の大幅な増加に伴い臨時的にこれらの上限を超えて時間外勤務を命ずる必要がある場合は、月100時間未満、年間720時間以内、2か月ないし6か月の1か月平均が80時間以内などといった上限規制が適用されているところでございます。 また、道民の生命、財産に重大な影響を及ぼす緊急事態への対応等、公務の運営上、真にやむを得ない場合には、この上限規制を適用しないこととされております。</p> <p>(職員活躍担当課長) 保健所に勤務する職員の時間外勤務についてでございますが、保健所においては労働基準法第36条の規定に基づき、所属と職員が協定を締結し、その協定で定められた範囲内で勤務時間を延長することができることとされているほか、人事委員会規則における上限規制の規定が適用されております。 令和2年4月1日現在における保健所の所属職員は882名で、1か月当たり81時間以上100時間以下の時間外勤務を行った職員は37名、101時間以上行った職員は75名となっております。 また、1か月間の時間外勤務が最も多い職員は月251時間で、1年間の時間外勤務が最も多い職員は年間1,385時間となっております。</p> <p>(職員厚生課長) 時間外勤務を行う職員への対応等についてでございますが、昨年度、石狩地域の江別及び千歳保健所に勤務する保健師で面接指導の対象となった職員は18名おりまして、そのうち17名の職員に対し面接指導を実施し、産業医から「時間外労働の軽減が必要」との指導助言を行ったところでございます。 道といたしましては、これまでも業務の緊急性や重要性から、時間外勤務を行わざるを得ない職員に対しまして、管理職員等が声かけや目配りし、日常的に体調の変化などの把握に努めますとともに、各所属からの過重労働の状況報告に基づきます産業医による面接指導のほか、精神保健医による「心の健康相談」を行っております。 また、心理的な負担の程度を把握し、ストレスの気付きを促すための「ストレスチェック」を全職員を対象に行っておりまして、高いストレス状態を示している職員に対しまして面談を実施するなど、職員の健康管理に取り組んでいるところでございます。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>4 新型コロナウイルスへの対応に係る時間外勤務の取扱の見直しについて 人事委員会規則の「緊急事態」ということですが、これはいつから適用していますか。 無期限に「緊急事態」を適用させることは、規則で想定していなかったことではないのですか。「緊急事態」については、一定の時期に解消すべきではないでしょうか。 コロナ感染に対応する職員をはじめ、時間外勤務が集中する部署は定数増により過重勤務の解消を図るべきだと思いますけれども、どう取り組むのか、今後の方針について伺います。</p> <p>4-再 長時間勤務を行っている所属の意見を聴きながら応援体制づくりなどについては検討はされないのか伺います。</p> <p>コロナ感染というのは確かに重大な事態です。しかし、大変な緊張感をもって働いている保健師が今年の2月からずっと緊急事態ということで、時間外勤務の上限撤廃が続くことは酷であります。異常事態だと思います。改めて、上限の復活を再考することが必要ではないかと考えるものであります。この点、指摘しておきます。</p> <p>(二) 会計年度任用職員制度について 次に、職員の健康管理について、何点か伺います。</p> <p>1 職員数等の推移について 知事部局における正規職員と非正規職員の数について、昨年度と2000年度との比較をお示しください。また、昨年度の正規職員、非正規職員の男女比についても併せてお示しください。</p> <p>常勤職員は男性が75.8%、非常勤では女性が73.5%と、雇用の現状は際立った状況にあると言わざるを得ません。これは、所得の格差にも繋がっていると指摘させていただきます。</p>	<p>(職員監) 新型コロナウイルス感染症の対応業務についてですが、人事委員会規則に規定される、道民の生命、財産に重大な影響を及ぼす緊急事態への対応等、公務の運営上、真にやむを得ない場合に該当するものとして、令和2年2月4日から、上限規制の規定を適用しないこととしたところであります。 一方で、時間外勤務は、健康の維持といった点からも、臨時的なものとして、できる限り最小限にとどめるべきと考えており、感染症の対応業務につきましては、引き続き、重要性や緊急性などを見極め、上限規制の適用を検討していくことが必要であると考えております。 また、今年度、感染症対策局の設置や保健所保健師の増員など、行政需要に応じた組織機構の見直しや応援体制の構築を図っているところであり、道といたしましては、引き続き、こうした対応とともに、長時間勤務を行っている所属の意見も聴きながら、的確かつ迅速に対応できる応援体制づくりをさらに進めていくほか、職員のワークライフバランスの確立に向けた取組を推進し、時間外勤務の縮減と、職員の業務負担の軽減に取り組んでまいります。</p> <p>(職員監) 応援体制づくりについてでございますが、道といたしましては、長時間勤務を行っている保健所などの意見も聴きながら、的確かつ迅速に対応できる応援体制づくりをさらに進めてまいりたいと考えております。</p> <p>(人事課長) 職員数等についてでございますが、これまでの職員数適正化の取組に伴いまして、知事部局における4月1日現在の常勤の職員数は、令和2年度が12,709人となっており、20年前の平成12年度の20,723人と比べ、8,014人の減となっているところでございます。 なお、非常勤の職員数は、令和2年度が1,122人、平成12年度が2,323人となっており、1,201人の減となっているところでございます。 また、令和2年度の男女の比率につきましては、常勤の職員では、男性が75.8%、女性が24.2%、非常勤の職員では、男性が26.5%、女性が73.5%となっているところでございます。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>2 会計年度任用職員制度の概要について 20年間の間、道職員は約8,000人減少、正規職員が12,709人、非正規の内会計年度任用職員が1,118人、臨時職員が4人となっています。 会計年度任用職員制度は昨年から導入されておりますけれども、臨時職員とはまずどう違うのか。また、正規職員と雇用契約、労働待遇でどう違うのか明らかにしてください。</p> <p>会計年度任用職員について、一会計年度内ですけれども、繰り返し雇用されていくということはあると。しかし、長年働いていくとしても、毎年毎年一会計年度ですから毎年契約をし直すということになりますから、これは契約している本人、働いている人にとっては翌年どうなるのかわからない、これは非常に不安な状態だというふうに思います。</p> <p>3 職員の号俸区分等について 会計年度任用職員制度が導入される際に、これまで支給されてこなかった期末手当が新たに支給されるようになったこと、労働時間が短縮されて給与水準が維持されるために、手取りは下がることはないと説明されてきました。 まず、正職員、会計年度任用職員の給与・報酬について確認をしたいと思います。職員給与を定めている「行政職給料表」において、正職員と会計年度任用職員の最低号俸区分をそれぞれお示しください。 また、正職員と会計年度任用職員の給料表上における昇給の上限についても併せて伺います。</p> <p>4 会計年度任用職員の報酬について つまり大卒者の初任給が、大卒者の一番低い給料が会計年度任用職員については最高の給与水準ということですね。 この制度の導入にあたっては、会計年度任用職員制度の導入にあたっては、昇給制度を盛り込まれるということでもあります。しかし、ただいま申し上げましたように、会計年度任用職員の昇給の上限1級25号ということでもあります。こういう上限を設けたのはなぜですか。伺います。</p> <p>5 正職員と会計年度任用職員の賃金比較について 正職員と会計年度任用職員の賃金格差という点ですけれども、4年制大学を卒業した新卒22歳の正職員の賃金、その方が10年雇われて30歳、さらに10年後40歳こういう職員の平均の給料・手当の合計金額をお示しください。 また、会計年度任用職員は4年制大学新卒である22歳時の報酬と期末手当の合計額をお示しください。その職員が号俸上限となる年齢、報酬、期末手当の合計金額もお示しください。</p> <p>22歳4年生の大卒の会計年度任用職員の報酬の上限となるのが205万円。それが最高。 しかしそれは、新規採用者正職員の22歳の272万円にもはるかに及ばないということですね。</p>	<p>(人事課長) 会計年度任用職員制度についてであります。臨時職員や非常勤職員の任用等に関する制度の明確化を図るため、平成29年に地方公務員法と地方自治法が改正され、道におきましても、昨年4月から会計年度任用職員制度を導入したところでございます。 本制度におきましては、パートタイムとフルタイムの二つの勤務形態を設けたほか、従前の臨時職員に適用されていなかった期末手当の支給や子の看護休暇の取得を可能とするなど、国の通知等を踏まえた運用をおこなっているところでございます。 また、会計年度任用職員は一会計年度内の任期とすることや、扶養手当や勤勉手当が支給されないことなどが常勤職員と勤務条件が異なっているところでございます。</p> <p>(給与服務担当課長課長) 職員の給料表の号俸等についてでございますが、常勤職員の初任給は、初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の初任給基準表において定められており、その中で、一般行政職につきましても、高校卒程度の試験の採用者は行政職給料表の1級5号俸、大学卒程度の試験の採用者は1級25号俸とされ、職務の級に定められた最高号俸が上限となるものであります。 一方、事務補助など定型的な業務を行う職に任用される会計年度任用職員の報酬につきましても、会計年度任用職員の任用に関する規定におきまして1級1号俸を基礎といたしまして、1級25号俸の給料月額を超えない範囲内と定めているところでございます。</p> <p>(給与服務担当課長) 会計年度任用職員の報酬等についてでございますが、昨年4月から導入しております会計年度任用職員の報酬等は、北海道職員の給与に関する条例におきまして、職務の複雑、困難及び責任の程度や勤務の特殊性、常勤職員との均衡を考慮し、任命権者が定めることとしているところであります。 このため、道といたしましては、事務補助などの業務を行う会計年度任用職員につきましても、定型的・補助的な業務の性質に着目し、職務の内容や責任の程度が、常勤職員とは異なる設定とすべきものでありますことから、報酬等の水準に一定の上限を設けることが適当であり、一般行政職の常勤職員の初任給基準を上限の目安とするといった国の考え方を踏まえまして、会計年度任用職員の報酬等の上限を定めているところでございます。</p> <p>(給与服務担当課長) 職員の給与等についてでございますが、一般行政職の職員につきましても、標準的な昇給を行った場合の給料、期末手当及び勤勉手当の1年度に支給される支給額の試算では、22歳の新規採用者で約272万円、30歳の在職者で約404万円、40歳の在職者で約512万円となっております。 一方、週30時間勤務の事務補助などの業務を行う会計年度任用職員の報酬及び期末手当の1年度に支給される額の例では、22歳の4年制大学新卒者で約175万円、その場合の報酬の上限となる年齢は24歳で、支給額は約205万円となるところでございます。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>6 職員間の賃金格差について 正職員と会計年度任用職員の所定労働時間が1時間45分差があることを踏まえても、その昇給の取扱いが異なり、長く勤めれば勤めるほど給与格差が拡大することについて問題だとはお考えにはなりませんか。ワーキングプアを生み出しているのではないですか。認識を伺います。</p> <p>7 会計年度任用職員制度の改善に向けた取り組みについて 会計年度任用職員の任用はあくまでも会計年度ということで、再度任用は認められるものの、2年毎の任用で、試験がその都度行われます。 また、短時間勤務とされているため、勤勉手当の支給もないそうであります。 会計年度任用職員は女性が7割を超えており、賃金格差と不安定な雇用はジェンダー平等の観点からも問題があるとの認識をお持ちですか。 正規職員と非正規職員の格差を解消し、労働が正当に評価されるとともに、奉仕者として生きがいをもって働ける公務労働にしていく取り組みが期待されますけれども、今後の取組について伺います。</p> <p>格差が非常に大きい、低賃金であるということから、ぜひ見直しを行っていただきたいということを指摘しておきます。</p>	<p>(給与服務担当課長) 常勤職員との違いについてでございますが、会計年度任用職員を含めた地方公務員の給料等につきましては地方公務員法に定める職務給の原則に基づきまして、職務の複雑、困難及び責任の程度や勤務の特殊性などを考慮して定めることとされておりまして、事務補助などの業務を行う会計年度任用職員につきましては、定型的・補助的な業務の内容や責任の程度が常勤職員とは異なるものであること、さらには常勤職員との均衡などを勘案し、報酬等を設定しているところでございます。</p> <p>(人事局長) 会計年度任用職員の勤務条件についてでございますが、昨年4月に導入した会計年度任用職員制度は、地方公共団体におけます行政需要の多様化等に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進するため、臨時職員や非常勤職員の任用・勤務条件の明確化を図ることを目的としたものでございます。 そのため、勤務の内容等に応じた任用・勤務条件とする必要がありますことから、会計年度任用職員が従事する業務の内容や量のほか、地方公務員法に定めます職務給の原則などの給与決定原則を踏まえ、勤務時間や給与水準等を定めているところでございます。 道といたしましては、今後とも制度の趣旨を鑑み、関係規定に則った会計年度任用職員の任用はもとより、国や他都府県の状況に加え、常勤職員との均衡等も勘案しながら適切な運用を行ってまいりたいと考えてございます。</p>