

時間外勤務縮減に向けた人事委員会の役割と取組について

1. 人事委員会の基本的な役割

- ① 職員の勤務条件等について絶えず研究を行い、その成果を議会もしくは長または任命権者に提出すること。
- ② 人事行政の運営に関し、任命権者に勧告すること。
- ③ 職員に係る労働関係法令の遵守状況を監督すること。

2. これまでの人事委員会の取組

- ① 職員の給与等に関する報告および勧告において、任命権者や他の都道府県における取組状況等を調査のうへ、職員の心身の健康管理や公務能率の向上等の観点から、具体的な取組を例示しながら、時間外勤務縮減に向けた実効性のある取組が行われるよう任命権者に要請。

平成28年 職員の給与等に関する報告および勧告 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員の心身の健康や公務能率の向上に資するのみならず、ワーク・ライフ・バランスや人材確保、女性の活躍推進の観点からも極めて重要な課題であり、強くその実現が求められている。また、学校現場においては、教員の子どもと向き合う時間を確保し、教育環境の充実にもつながるものである。

本県においては、これまでから、定時退庁の取組や朝礼・終礼による勤務時間管理、イクボス宣言など、様々な取組が行われてきたところである。また学校においても、校務分掌の見直しや部活動指導の負担軽減策などが講じられてきたところであるが、依然として時間外勤務の状況に大きな変化は見られず、学校現場においても教員の長時間におよぶ勤務実態が見受けられるなど、これまでの取組が必ずしも十分浸透し、有効に機能しているとは言い難い状況にある。

任命権者においては、一斉消灯日の設定や、会議・説明会・報告・届出等の廃止・簡素化など、本年度も新たな取組が進められているところであるが、これまでの取組と合わせ、実効性をより高めるため、幹部職員の強いリーダーシップのもと、組織を挙げて取り組む必要がある。また、引き続き、計画的かつ効率的な業務の運営と、スクラップアンドビルドなど事務事業の見直しを進め、業務量と人員配置のバランスのとれた勤務環境の確保に努める必要がある。

本委員会としても、引き続き、労働基準法第36条第1項に規定する協定の遵守状況を確認し、協定を逸脱した勤務実態が認められる事業所に対しては改善に向けた指導を行うなど、時間外勤務の適正化に取り組んでいく。

- ② 労働基準監督機関として、所管の事業所に対し労働関係法令の遵守状況を調査し、文書による改善指導を実施。特に労働基準法第36条で規定する協定（36協定）の遵守状況については、協定を逸脱した事業所に対して原因の分析と再発防止策の提出を求めるなどの指導を行っている。

3. これまでの人事委員会の取組における成果

- ・本委員会の要請を踏まえ、様々な取組が行われてきたところであるが、依然として時間外勤務の状況に大きな変化が見られないことや長時間勤務の実態などから、これまでの取組が必ずしも十分浸透し、有効に機能しているとは言い難い状況にある。

4. 現状を踏まえた上での今後の取り組み

- ① 時間外勤務縮減に向けて本年度中に「提言書」を取りまとめるとともに、来年度の報告・勧告につなげる。
- <提言書の骨格>
- ・職員アンケートの分析
 - ・時間外勤務の要因の分析
 - ・他府県や民間企業の時間外縮減に向けた取組の紹介
 - ・時間外勤務縮減方策の提示
- ② 時間外勤務の適正化を図るための取組の強化
- ・時間外勤務に関する自主点検を要請し、長時間勤務の抑制を図るなど健康管理の観点から必要な措置が講じられるよう指導。
 - ・36協定を逸脱した事業所が提出した再発防止策に沿って改善が進んでいるか現地調査を実施。