

1 人事委員会の労働基準監督機関としての役割

労働基準法及び労働安全衛生法においては、労働者の労働条件を保護するため、所定の行政機関が監督権を行使することとしています。

この機関を「労働基準監督機関」といい、通常、都道府県労働局、労働基準監督署がこれにあたっていますが、職員に対しては、勤務時間その他勤務条件等についての労働基準監督機関としての職権は、人事委員会又はその委任を受けた人事委員会の委員が行うことと定められています。

2 人事委員会が管轄する事業場及び職員

人事委員会が労働基準監督機関として管轄する事業場は、「労働基準法 別表第1の第11号、第12号事業及び官公署」です。具体的には本庁、区役所、市税事務所、市立学校、消防局などが該当します。

第11号 …… 郵便、信書便又は電気通信の事業（※本市では該当なし）

第12号 …… 教育、研究又は調査の事業

それ以外の事業場（土木事務所、保育所、病院等）は、民間企業と同様に労働基準監督署の管轄となります。

※ 企業職員及び単純労務職員については、地方公務員法第58条第5項の規定が適用の除外とされており、その従事する事業等の号別区分にかかわらず、労働基準監督署が監督機関となります。

3 労働基準監督機関としての業務

人事委員会は、労働基準監督機関としての役割を果たすため、事業場からの申請に基づく許認可等、事業場からの報告の受理、事業場への立ち入り調査の実施などの業務を行っています。

許認可等 …… 職員を宿日直に就かせる際の許可、懲戒免職などにより職員を解雇する際の解雇予告除外認定など

報告の受理 …… 衛生管理者等の選任、職員の死傷病報告、定期健康診断結果報告など

調査 …… 職員の勤務時間、休日、休暇等の勤務条件に関するもの、事業場で使用する機械器具等に関するものなど

これらの監督・調査等の業務により、事業場での労働環境や職員の勤務実態を把握するとともに、労働安全や勤務条件に問題を発見した場合、事業場の長に対し是正するよう指導を行います。