

## 市職員の処遇と行政効率

8 年前の平成 19 年 2 月 23 日付け南日本新聞で財務課職員の異様な残業時間の実態が報道された。その時の市の見解として『合併による業務増が大きな要因。今は平準化してきた』とある。ところが現在でも殆ど変わらない異様な状態が継続している。

定員適正化計画を昨年 10 月に策定し、さらなる人員削減計画があるようだ。人員削減が目的となっているように感じる。より良いサービスをより低い人件費で提供しようとするれば、過重な時間外労働を職員に担わせるか、低い人件費で雇える非正規職員を雇わざるを得ない。月額制の非正規職員の職務は継続性があり、短期で異動する正規職員よりも職務に精通していると耳にする。解決策として正規職員の能力を高め、たくさんの仕事をこなせるようにするしか無いと思うが、成果は上がっていないようだ。

そこで問う。

- (1) 当時の市税収は 120 億円、人件費は 116 億円との報道である。市税収と人件費の変遷を問う。

人件費は行政サービス全体を含めての答弁を要請する。

総務部長答弁

市税と人件費及び賃金の合併以降の変遷を、地方財政状況調査、いわゆる決算統計の数値で答弁する。

年度	市税	人件費	賃金
平成 18 年	141 億 6,216 万円	111 億 2,563 万円	6 億 1,024 万円
平成 19 年	154 億 2,612 万円	111 億 7,669 万円	5 億 5,000 万円
平成 20 年	155 億 5,403 万円	110 億 5,212 万円	5 億 4,586 万円
平成 21 年	143 億 7,865 万円	104 億 6,826 万円	5 億 9,006 万円
平成 22 年	150 億 6,930 万円	102 億 874 万円	6 億 1,056 万円
平成 23 年	153 億 5,323 万円	98 億 6,657 万円	6 億 0,320 万円
平成 24 年	152 億 9,585 万円	96 億 3,550 万円	5 億 9,584 万円
平成 25 年	153 億 6,554 万円	90 億 7,481 万円	6 億 2,916 万円

- (2) 昨年の 12 月議会で総務部長は『時間外勤務の恒常化・長期化が見られ、職員の健康保持に注意を払う必要がある、特に、1 月の時間外勤務が 100 時間を超える、あるいは 1 月の時間外勤務が 80 時間を超え、これが 2 月以上継続するような場合は、過重労働対策が必要』と答弁された。平成 19 年から改善されていないことの認識と受け止める。このような時間外勤務の実態が存在する部局毎の時間外勤務の要因、対応、対策を問う。

総務部長答弁

12 月議会で答弁した過重労働の対策が必要な部署は、財務課が挙げられる。

時間外勤務の要因としては、定例的な予算編成作業、決算統計事務に加え、本年度は「(仮称)霧島市公共施設管理計画」の策定作業を行っていることなどによる。

対応・対策には、現在、行っている施策別枠配分予算編成作業の見直しや財務会計システムの有効活用による事務の効率化を図る必要があるほか、職員の意識改革や他の部署の職員の協力も大切であるのではないかと考える。

なお、今月の庁議において、市長から各部長等に対し、「時間外勤務の現状と対策について」直接指示がなされたほか、グループウェアで各職員にも同様の通知をした。

- (3) 霧島市職員で過重労働を原因として体調を崩したり、長期休暇を余儀なくされている職員が存在すれば、その人数、実情を問う。

総務部長答弁

現在、30日を超える病気休暇を取得している職員はいるが、時間外勤務の多い部署の職員ではない。

- (4) 休日出勤を余儀なくされるケースもあろうかと思う。休日出勤者に対して適切な代休が与えられているか、代休を取得できなかったケースでは時間外手当を支払っているか問う。

総務部長答弁

正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員には、その実績に応じて、時間外勤務手当を支給している。また、週休日の振替等については、「霧島市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則」第4条で勤務日後8週間後の日までの期間内としているが、8週間以内に取得できない職員を救済する目的で勤務日から1年間は振替を取得できるように運用している。

- (5) 市職員の異様な時間外労働の実態が明らかになっている。無制限時間外労働は許されるか？ その上限の定めはあるか？ 法的根拠も含めて問う。

総務部長答弁

労働基準法では、第32条で労働時間について、第33条で時間外労働等について規定しているが、その第33条第1項第3号において、公務のために臨時の必要がある場合においては、官公署の事業に従事する国家公務員及び地方公務員については労働時間を延長し、又は休日に労働させることができると規定されている。時間外労働の時間数については、特に上限の定めは無いが、時間外勤務の必要性や職員の健康管理等を適切に判断して命じなければならないと考える。なお、同法第36条の規定に基づき、労使間の協定を定める際には、その内容について基準（同法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準）が定めてある。

- (6) 市職員に労働基準関係法令は適用されるか？

総務部長答弁

地方公務員法第58条において、労働基準法その他の法律の適用除外等を定めてあるが、それ以外については、地方公務員にも労働基準法が適用される。

- (7) 非正規職員の処遇について問う。非正規職員の存在する法的根拠を示せ。

H26.11 の非正規職員は 691 名と聞く。報酬の支払いは月額制と日額制が存在するようだが、この人数割りと、その理由、労働条件について問う。臨時職員の募集条件も合わせて問う。

総務部長答弁

臨時職員や非常勤職員の任用については、地方公務員法第3条や第17条、第22条等に規定されているが、霧島市における臨時職員は、民法第623条の規定及び「霧島市臨時職員の雇用に関する取扱い規程」に基づく雇用である。

平成26年11月時点の臨時職員691名のうち、月額雇用者が378名、日額雇用者が313名である。月額雇用者は特別臨時職員として位置付け、相当な知識、経験若しくは資格を必要とする、又は特殊な職種等で特に市長が指定する職員であり、日額雇用者は一般臨時職員として位置付け、特別臨時職員以外の者である。

また、月額雇用者は原則としてフルタイム勤務とし、1年のうち1か月は17日以下の勤務としており、日額雇用者は、社会保険に加入を希望しない場合は、月15日以下の勤務、加入を希望する場合は、月16日以下の勤務である。勤務時間については、通常、8時15分から17時まで。

募集要件については、雇用する職種によって異なるので、雇用を必要とする担当部署が条件を付して、ハローワークに求人登録をしている。

なお、臨時職員等の任用・雇用に係る法的根拠については、現時点において、各自治体で見解が異なっているようであり、今後も引き続き検討を重ね、適切な形態となるよう努める。

(8)市職員の異動実態を問う。

どのような間隔で職員の異動は行われているか、その基準、意図するところは何か、及び実際異動した職員がその職場で戦力として活躍できるまでの期間を問う。

総務部長答弁

人事異動の基準は、各課等の職員配置の状況、業務の状況、職員の在職年数、過去に経験した部署などを総合的に勘案した上で、異動対象者を抽出し、適材適所を基本に異動を行っている。

また、その意図としては、職員の能力や適性を生かして組織力を向上、活性化させるほか、新たな部署における職員の能力や労働意欲の向上、人材の育成、人身の刷新を図ることなどにより、住民サービスの向上に繋げることである。

なお、人事異動があっても、継続的な業務運営が行えるよう業務マニュアルを整備し、研修等を実施している。

Q：平成 19 年の新聞記事をお見せする。真夜中でもこうこうと明かりが点いている。200 時間を越える月もある。現在も殆ど変わっていない、市長はどのように思うか？

A(市長答弁)：時間外勤務の実情について庁議の席で発言を求めた。職員の健康問題、派生する手当ての問題、頑張らなければこなせない実態等、部課グループ別に精査しながら、あるべき姿、方向性探しを健康と市の職員の仕事に対するやる気を掌握しながら努力をなさいと指示した。

Q：残業で一番問題になっている財務課について伺う。職員数は？

A(財務課長)：課長を含めて 13 名

Q：財務課職員としての経験年数は？

A(財務課長)：予算編成に関わる財政グループの勤務年数

課長補佐を含めて 9 名、平成 27 年 3 月時点として

6 年：1 名、5 年：1 名、4.5 年：1 名、4 年：1 名、2 年：2 名、1 年：2 名、0.5 年：1 名

Q：財務課の残業の 13 名でこなした残業時間は？

A(総務部長)：時間外の特に多いのは財政グループである。予算を担当するグループであり 7 名。13 名は管財グループと合わせた人数。25 年度 1 年間の当時時間外支給対象 9 名、合計で 9,155 時間である。

Q：今年度、財務課で体調不良で休んだ職員はいるか？

A(総務課長)：病休を取得した職員はいた。

Q：残業が理由ということはないか？

A(総務部長)：このような席で個別の職員、その課で病気休暇をとれということになれば、特定をされる。職員が病気休暇を取る理由については一般的であるが、様々な理由がある。一つの病気で休む職員もおれば、様々な理由で休む職員もいる。病気ということなので理解して欲しい。

Q：部署名は分からないが『明日休みたい、あさって休みたいとして休暇証を出したら無届で残業をなさいと指示する部長さんがいる』と聞いた。このような事実があるか？

A(総務部長)：全庁的なことについて、総務部には届いていない。非常に時間外勤務が多い部署、そうでもない部署、様々であるが、休みを取るばあいでも事前に連絡をして取るべきである。業務の事を考えながら休みは取る。所属長は休みの申し出があれば、時期変更権という権限もある。職務に不都合があれば別な日に休むようにとの指示は認められる。

Q：休日出勤について伺う。代休を取る権利の期間は？

A(総務課長)：8 週間、弾力的運用で 1 年間の振替は可。

Q：1 年経過後の取扱いは？

A(総務課長)：1 年間振替が出来なかった場合については時間外なりでの対応が必要になる。

Q：対価が支払われるか？

A（総務課長）：1 年間振替が出来なかったものについては時間勤務手当を支払う形になる。

Q：1 年間代休を取れなかった人には時間外手当を支払っているとの理解で良いか？

A（総務課長）：年末に振替が出来なかった日数の確認は取っている。1 年を超えて振替が出来なかった日数は掌握していない。

Q：お金を払っているか分からないということか？

A（総務課長）：現在はそういった形で支払っているものは無い。

Q：失効した事実はあるか？

A（総務課長）：1 年を超えて振替が出来なかった日数は掌握していない。

Q：時間外手当が支払われているかの確認を今議会中においてほしい。

A（総務部長）：代休が 1 年経過して残った場合、手当を支払うべきという指摘であるが、代休の 1 年後の取得の状況調査は実施したことがない。従って手当を支払った事実はない。  
近くにいる職員を見ると忙しいところにいる職員は、その年だけではなく毎年忙しい。取れなかった分を翌年に取れるかという翌年も忙しい。そのような部署にいる職員は代休を取っていない。調査するとなると仕事も膨大なものになる。今後その部署が事態が生じた場合に時間外手当を支給するとなると法的なものは別としても支出が増える。労務を管理する部署としては健康管理の部分もあるので出来るだけ休んでくれと年休も取って欲しいと促進もしている。代休が取れるような環境も必要ではないかということで市長からも先般、指示があった。

そういったことをすると引き続くこともある。可能な限り運用の中で休みを取って欲しい。休みが取りやすい職場環境にさせていただきたいが一方で時間外勤務までして、それもかなりな時間外勤務をしなければならない部署がある。部署によって凸凹はある。私達は時間外勤務をしている部署の職員も好き好んでしているわけではなからうと思う。本当に私たちも多いところの部署には感謝している。止む無くそういうところにある職員について、出来るだけそれを削減するような努力、その部署の職員と共に労務を管理する部署としては考えている。理解して欲しい。

Q：私の質問はサービスではなく、労働に対して対価を払っているかと問うている。

A（総務部長）：私もそのような認識でいる。サービス残業は良くないと常々言っている。休みの日、時間外手当をもらうためには所属長が命ずるわけである。そのような職員に支払われる。休日の入退記録を見れば、時間外勤務命令によらない職員もかなり居る。中身は色々あろうが、検査のために出てきたり、自分の仕事の段取りのために出てきたり様々である。どの辺まで時間外勤務命令をするかは大事なことである。サービス残業があってはならないということについてはそのように認識している。

Q：代休を取るということは休日出勤した事実があるわけですから、それに対する対価を支払うかとの問いかけである。

A（総務部長）：1 年間を超えて代休を取れなかった職員の実態調査はこれまで実施していない。そのようなことがあれば、時間外手当は支払わねばならないことになっている。今後、どのように対処するかは検討する。

Q：総務課長答弁で時間数、人も把握しているとの答弁があった。その方々に対して時間外手当を支払ったかの調査をお願いしている。

A（総務課長）：振替未消化の日数は年末時点での振替されていない日数である。1 年を超えて消化されていない分については掌握していない。

Q：市長、是非掌握して働いた方にはお金を支払うべきではないか？

A（市長）：指摘の点について実態調査をする。

Q：平成 26 年 7 月総務省発行の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等についての通達で『臨時・非常勤職員の任用等に係る取扱いを再度検証した上で、必要な対応を図れ』との記載がある。どのような検証をされたか、どのような対応をされたかを問う。

A（総務課長）：臨時職員、非常勤職員の任用について、それぞれの団体に雇用の形態について地方公務員法に基づく雇用とか、民法に基づく雇用とか、判断が分かれています。霧島市では霧島市臨時職員の雇用に関する取扱い規定を定め運用している。総務省通知は検討している。

Q：市長、人員適正化計画では職員を削減する、ところが国、県からの移管事務は増える。仕事は増える、職員は減る、市民サービスは向上させねばならない。具体的にどうやったら良いのでしょうか？ 残業で、臨時職員で対応か？ 方策を問う。

A（市長）：非正規職員の採用の形態はそれぞれの地方自治体によって異なり、地方公務員法によって採用する方法と、民法によって採用する方法があって、見解が分かっていると聞く。正職員がしっかり力を発揮し非正規職員は見方によっては両方がしっかり仕事をしあって地道な部分を支えてもらってこそ全体が上手に動いているというような理解も出来る。しっかり実態を掌握し、やる気のある職場作り、問題点の解決できる職場作り、さらに力を尽くしたいと思う

A（総務部長）：事務の量が増えるという指摘を臨時職員、時間外勤務で賄うのかとの問いであるが、それは極論である。様々な対処方法がある。合併協議時、2 割の職員削減を掲げ、それに基づいて人員適正化計画でその目標に近づけるべく努力をしている。霧島市に限らず厳しい財政事情の中で行財政改革に取り組んでいる。その中でも人件費の削減はどこでも取り組んでいる。一方、事務量の増加、予期せぬ事務があれば、人員増によるのかというのが当然ある。正規職員を増員すると人事行政の硬直化とか、行政経費の継続的な肥大化を招く。条例定数の増加することなく一時的な採用であったはずの臨時職員の方を便宜的に雇用し、更新を重ねて結果的に長きに亘って働いているというような問題、どの自治体もあるようだ。霧島市も長い間、働いている方もいる。今、始まったことではない。昭和の時代からあった。その後様々な法律が出来た。労働を巡る問題は先の 12 月議会でも答弁したが、様々な法に対処しながらやっていかねばならないと考える。今後霧島市においても、他の自治体の事例も勉強しながら出来るだけ望ましい形に持って行くように努力する。

Q：市長、臨時職員 700 名弱であるが、その中にも若い方もいらっしゃるはず。子供を作りたい、でも給料は低い、身分は不安定、このような点に配慮願いたい。

地方創生とは、国は東京一極集中を是正したいといっている。

市長は昨日の宮内議員の質問で TPP が地方の農業に与える影響は無視できないとの見解を示された。私は今までの国の施策が地方を疲弊させてきた、それを取り繕う補助金交付が行き詰まりつつあり、言葉を変えて地方創生となったと思っている。

国に振り回され、地方は衰退する。ますます霧島市の中産間地域は疲弊する。

霧島市に於ける地方創生とは周辺地域の活性化、国分隼人への集中を是正することと思うが、市長の施策はこれと合致しているのか、所信で『全庁をあげて中産間地域の振興に取り組む』と述べたが、言葉遊びにならないように期待する。