

# 愛知労働問題研究会 会報 第5号 2018年12月19日



編集・発行：愛知労働問題研究会・運営委員会

連絡先：〒456-0006 愛知県名古屋市熱田区沢下町9-7 労働会館東館3階 愛労連内

HP：<http://www.roren.net/romonken/> Email：[aichiromonken@gmail.com](mailto:aichiromonken@gmail.com)

Facebook：<https://www.facebook.com/aichiromonken/>または

<https://m.facebook.com/aichiromonken/>

①「会報」の最新号以外は、上記のHPに掲載されています。

②メーリングリストやフェイスブックなどは、会員外にも情報が知られる可能性のあることを前提として活用しましょう。

③協力金や寄付金などの振り込みは下記の口座（名義：愛知労働問題研究会）まで

ゆうちょ銀行：店名二〇八（ニゼロハチ）、店番208、普通預金、番号2408778

ゆうちょ銀行の口座間：記号12080、番号24087781

## 【目次】

第5回定例研究会	1
Ⅰ 報告：県庁「働き方改革」	
春日井 洋さん（愛知県職員組合尾張支部執行委員長）	1
Ⅱ コメント：前田定孝さん（三重大学人文学部教員）	8
Ⅲ 質疑応答など	13
報告資料	29
運営委員会からのお知らせ	35

## 第5回定例研究会

\*2018年11月17日（土）13時30分～16時30分頃、労働会館本館2階特別会議室  
参加者8名（個人会員6名、非会員2名）、＜文責在編集担当者＞

### 司会（知崎運営委員）

それでは、愛知労働問題研究会の第5回定例研究会を始めます。本日の司会進行を務めます運営委員で知崎と申します。最初にお断りしておきますが、本日コメントを予定していました前田さんが、大学業務のため出席できないということで、お手元のような文書によるコメントとなりました。したがって、本日は、春日井さんから「県庁『働き方改革』」ということで60分くらい報告をしていただき、休憩の後、質疑・意見交換をしていきたいと思っております。では、春日井さん、よろしくお願いします。

### Ⅰ 報告：県庁「働き方改革」

春日井 洋さん（愛知県職員組合尾張支部執行委員長）

私がこの場で報告させていただいてよいのか不安ですが、研究会ということでよろしくお願ひします。自己紹介ですが、春日井洋です。愛知県職員組合尾張支部執行委員長をしています。尾張支部・支部長とも言われています。支部長になってから2年ほどですが、その前は名古屋支部支部長をしていました。1960年生まれの今年で58歳です。高校を卒業して県に入って今年で40年になります。若いときから組合の活動をしてきて、青年部から始まってほとんどの期間、組合活動に関わってきています。仕事よりは組合の方に一生懸命関わってきました。この間の経験をまとめた文章などもありましたので、今日ここでお話をすることになりました。お手元にある資料を膨らませて参考にしながらお話をさせていただきます。現職は尾張建設事務所に所属しており、用地買収の仕事を主に長いことさせていただいています。特に道路や河川に関わる用地交渉が中心です。その関係でも質問があれば、後でお答えします

愛知県職員組合は47都道府県の職員組合の中で唯一自治労(全日本自治団体労働組合)・自治労連(日本自治体労働組合総連合)などの上部団体に所属していない単独の組合です。昨年、千葉県職員組合が自治労から脱退したそうで、45都道府県の職員組合は自治労に入っている状況です。自治労連(現在でいう)には7府県が入っています。戦後すぐの時、愛知県職員労働組合は自治労連の中心的存在でしたが、レッド・ページの中で委員長や書記長が配転・ページされることがあり、自治労連から抜けました。現規約では上部団体に加盟する場合には、大会で4分の3の賛成で発議、全組合員の過半数の賛成で加盟できることにはなっています。かなり高いハードルです。10年ほど前から、自治労からの働きかけもあって、加盟するかしないかの議論が組合の中であります。ここ数年働きかけが強くなってきていますが、私は自治労連に加盟する方がいいのではないかと思ひながら、まとめたのがお手元の資料です。

## 1. 職場・職員の状況——人員増と残業不払いは待ったなし

2015年6月に愛知県職員組合が実施した調査によると、長時間勤務削減の「実効ある対策」は全世代・全職階で「適正な人員配置(人員増)」が約8割、「残業不払い」は4人に1人で、その主な要因は「予算の制約」と回答しています。残業が非常に増えてきて問題だという結果です。

尾張支部が2017年7月に実施した生活・意識調査では、「心身ともに健康」という回答は5割しかなく、「時間外勤務30時間以上」は1割超えました。「サービス残業」は6割くらいで、不払い残業がはびこっている状況です。愛知県職員組合には11支部があり、尾張支部は尾張地域の中で、本庁の名古屋支部と市庁舎支部を除いた旧愛岐地区である春日井までを含んでいます。その中で900名ほどの組合員を対象にした調査です。県庁支部が含まれていないので、詳しい県庁内の残業の実態は分からないのですが、夜遅く県庁の前を通ると電気がついていいますので、それなりの残業があると推察できます。

私自身で言えば基本的に残業はありません。最近は「残業をするな」というきついお達しがあります。それでも月に1・2度は用地交渉の関係で夜遅くなる場合がありますので、1時間2時間の残業がつくことがあります。健康に働くためには、「人員増と業務量減」と「人員交渉の復活を求める」という意見が、ともに5割あります。

以上、2つの調査結果から、職員の多くは、「恒常的残業」と「長時間勤務」の主な原因が人員不足であると認識しています。

## 2. プロジェクトや重点事業に人員配置——削減された職場・職員は疲弊

次に県全体の職員数はどうなっているのか見たいと思います。資料の2頁目(30頁)に、愛知県全体の職員数について当局が発表しているものを図表にしてあります。平成10(1998)年度から30(2018)年度までの20年間にわたっての職員数の推移です。県の職員というのは知事部局、学校の先生、警察職員など総数で6万5千人になります。昨年度減ったのは、学校の教職員が名古屋市に移ったためです。下の方にあるグラフですが、私どもの所属している知事部局の人数はここ数年間ほとんど変わっていません。やや右肩上がりのところもありますが、数年前に行革で人員削減をしていますので職員は疲弊しています。

資料の1頁目(29頁)に、愛知県の主なプロジェクトの体制の表があります。こういうプロジェクトに対しては、人をつけています。例えば、アジア競技大会に対しては26人体制、リニアのために8人、技能オリンピックに対して14人、ラグビーワールドカップに10人というふうになっています。合計127人で、これには部長級も含まれています。それぞれ2・3年のプロジェクトには人をつけるということです。

全体の職員数ではそれほど増えていませんから、この人数をどこから持ってくるかというと、知事部局全体で1万数千人いるわけですから、ここからプロジェクトのために人を抜いてくることになります。現に私のいる職場でもプロジェクトに移った人の後を補填するということが異動した人がいます。玉突きのような芋づる式の異動です。2・3年間で何ができるのかわかりませんが、そういうことが行われています。

最近、愛知県では児童の虐待が多いということで、児童相談員の配置が増えています。これについても問題がありまして、ベテランの児童相談員が退職してしまった後に人数を増やしたので、20歳代から30歳くらいまでの若い人ばかりの相談員が増えています。この人たちを指導援助する体制がないという問題があります。

愛知県内には5か所の児童相談所があります。虐待の通報を受け、事実を確認して、当該児童を保護施設に保護することを24時間体制でやっています。保護施設が愛知県コローの方に2か所あって、そこに連れて行きます。名古屋市内は名古屋市の方でやっています。しかし、例えば、夜中に子どもを岡崎の施設に連れて行こうという時に、急いでいるのに高速料金が出ないということがあって、「だれが払うんだ」という問題もあるそうです。行きは高速料金が出るけど、帰りは夜中の2時・3時になっても出ないとか、そういう問題もあります。虐待問題が多い中、人は増えていても手の回らない状態だと聞いています。

他の職場でも、課長は10名くらいいるのですが、「前はもっといたよな」と。少なくとも30名くらいいたはずなんです。この20年間で20名くらい減ってしまった。どこに行ってしまったのか、非常に不思議に思っています。毎年毎年一人減り二人減りという状態できたということです。尾張ですから小牧市・春日井市・瀬戸市・長久手市・日進市・豊明市までをカバーしているのですが、人が足りないという声が出ています。これに対して県当局は、知事のやりたいプロジェクトには人を増やすが、その他の日常業務は現状維持か減らして、業務自体を絞って対応しろということです。

資料1頁(29頁)の表にあるように、この4年間は3~6人の職員定数削減にとどまっていますが、県当局が(既存の定数内で)「あいちビジョン2020」の重点施策を推進するための人員を確保すると説明していますように、部局内の人員がかなり重点事業やプロジェクト事業へ替えられつつあります。人員削減された課室やセクションは、それでも従来の業務を遂行しなければならず、長時間労働や恒常的残業につながっています。

県では、「しなやか県庁創造プラン」というものを冊子にして全職員に配っています。

HPでも閲覧できます。これは2014年12月に策定され、今これが着々と進んでいます。これが大本です。第6次行革「しなやか県庁プラン」というものですが、「削減目標を掲げず必要な人員を確保しながら、限られたマンパワーを効果的に配置して一層高度化・複雑化する行政課題に対応する」としてはいますが、人員削減と事業の絞り込みの大本です。

### 3. 大村県政とトヨタシステム

現在は大村県政になってから2期目ですが、2期目のときにトヨタ出身（トヨタ住宅の副社長だったか）の森岡さんという方を副知事に据えました。この2月の議会で任期の更新の議案が出されて、さらに4年の任期が更新されました。この森岡副知事が行革推進本部長として中心になり、「トヨタ改善方式」ということでやっています。

トヨタでやっていた提案制度を、「グッドジョブ運動」と称して行っています。この10月20日に、今年の締め切りということで無駄を省くための提案を募集していて、私の職場では3つ提案を上げろと言われていましたが、1つしか上がっていないと課長会議で問題にされたと聞いています。形の上では自主的な提案ですが、実態はそういうことで、年間何百・何千の提案が上がってきています。私の職場で、例えば、グッドジョブ運動で出した提案は、お客さんが利用できるコピー機が職場にはないので、階下のコンビニに「お客さんが使えるコピー機があります」という張り紙を出したというものでした。これが県民サービスの向上につながるのか疑問です。そんなことをするのだったら、リースでコイン式のコピー機を置いておけばいいことだと思います。私から言わせれば、そんなくだらないことまでも改善・改善とってすべきだと、職員の意識改革をしなければならないということで、やっています。

行革の目標を実現するため、改革の視点、目指すべき県行政の姿として、①県のもてる経営資源をフル活用、②民間・地域の総力を結集、③たゆまぬ見直しで持続できる財政運営、の3つをあげています。この中には県民のためという言葉は一言もありませんが、これを合言葉にして職員全員が尻を叩かれている状態です。

職員を、資産や財源と同じ「経営資源」と位置づけ、「モノ」「カネ」扱いし、民間的手法で公務の費用対効果を強調するなど、公務の基本的役割を否定する発想そのものに驚きです。職員は経営資源だから、お前ら働けというものです。民間的手法で費用対効果ということですが、これがどうなのか疑問です。例えば、1円の税金を集めるのに費用がいくらかかるかという発想でいけば、費用がかかれば取らなくていいのかということではないですよ。税金は、皆さんから公平に納めてもらうというものです。

納めてもらえない人には、納めてもらうように働きかけるとか、強制的にという場合もあるでしょうが、きちんと納めてもらうということです。しかし、費用対効果で1円取るために100円、200円かかったらやめるかということになれば、「脱税」のような税金を払わない人が増えてしまいます。極端に言えばそうなるような、公務にはなじまない民間的手法が行われてきています。公務の基本的役割を否定する発想そのものに驚きです。

県は、主要な取組として、①人材の育成・活用とワーク・ライフ・バランスの推進、②組織の活性化、③職員定数と給与の適正管理、を掲げています。第5次行革大綱(2010～2014年度)だけでも510人もの職員定数が減らされ、多くの職場で正規職員は8割程度になり、パートやアルバイトの任期付きで3年間という若い人が多いのです。3年経っていなくなったらどうするのかと思いますが、そういう方が県の行政サービスをやっているのが実態で、福祉相談センターでは約7割、県民事務所では6割台になっています。このことが県民サービスの低下と職員の労働条件の悪化を招き、大幅な賃金カットや退職金の削減もあって、

職員のモチベーションを著しく低下させ、職場と職員を疲弊させています。今年も人事委員会の勧告があったのですが、55歳以上の方の昇給停止という方向が決まっています。

#### 4. 非正規職員の増加と実態

日々の仕事に追われサービス残業が横行し、非正規職員の増などで正規職員に特に「過重な仕事と責任」が増している現状です。非正規や再任用の職員の方などは、短時間勤務で15時や16時になると帰られるので、後は正規職員が来客対応から事務仕事まで責任を持つこととなります。正規の職員が6割から7割にまで減らされてきていますが、一方で仕事が減ったわけではないので、負担は増えるということです。このような状況では、とても専門能力を高め、人づくりをするゆとりはありません。

この間、集めた組合のアンケートでも、「非正規を増やすよりも正規を増やせ」、「非正規の仕事の分を正規に偏らせるというのはおかしい」という声も出てきています。今すべきことは、やり過ぎた人員削減を反省し、必要な部署に正規職員の増員をはかることです。それなくして、働きやすい職場、ワーク・ライフ・バランスの推進などはありません。また、産休・育休を取得する職員も多くなっていますが、人事課は育休の代替職員の補充について、H28(2016)年度から段階的に正規職員の補充に切り替えるとして、H28年度は27人、H29(2017)年度は58人、H30(2018)年度は78人と、専門職を中心に正規職員で補充していますが、対象者の半数程度でしかありません。

資料の3頁目(31頁)の中程にあるのは、「自治労連春の自治体キャラバン」事前アンケートに県当局が答えた2018年4月1日の数字です。正規職員の定数は8,317人です。知事部局です。ところが実際には正規職員数8,004人で300人余り少ないです。それをどこで補っているかということ、再任用フルタイム72人、再任用短時間357人で、さらにそれを補う形でパート、臨時・非常勤職員等1,450人ということです。我々組合が調べてもなかなか分からないのを、自治労連の方で調べていただいて有難いと思っています。

#### 5. 長時間労働の実態

さらに、今どのようなことが行われようとしているかということ、総勤務時間の縮減です。第6次行革の進捗管理指標では「長時間勤務者(360h超/年)がいる所属数(123所属/H19-H25年度)をH31(2019)年度までに3割削減する」となっています。どのように3割削減するかということ、H29(2017) . 4. 3 及び H29. 8. 16 付けの総務部長通知では、「時間外勤務削減・年次休暇の促進・定時退庁の徹底」ということです。そのために職員や管理職の意識啓発、長時間勤務者への報告と所属ヒアリングを実施するものです。つまり所属長や課長が、職員に「あなたは仕事しすぎだからあまり働き過ぎないようにしなさい」、「早く帰りなさい」ということですね。「仕事はどうするんですか」というと、それはそのままにしてその日は帰るということだけです。

実態を言いますと、毎週水曜日がノー残業デーということで「早く帰れ」「早く帰れ」と言われています。私の職場で言えば、5時30分になると所長が来て「早く帰れ」と言って、35分くらいまでいます。「早く帰れ」「早く帰れ」、「はい、もう帰ります」と応対して各部屋を点検して回っていきます。5時45分くらいになると、また回って来て「まだおるのか」と点検しています。6時半の時点で残業者数を集計報告するようになっているようです。6時25分までに帰った人は集計されないようですが、そのようなことをして総勤務時間を3割減らそうとしています。実際に6時半過ぎてから戻って来て、仕事をする人がいるかどうか、いないと思いますが、このような点検をするのは水曜日だけで、他の曜

日は残り放題なので野放しの状態です。ただ消灯時間とかカギを返す時間はチェックされていると思いますので、勤務時間が長い人は呼び出されて注意を受けることになっていると思います。これは従来の域を出ず、効果もあまり期待できません。

残業代についても予算があるのですが、愛知県では今、出退勤はコンピューター管理になっているのでコンピューターに入力した分の残業代はついています。しかし、実際は皆さんコンピューターに入力しないので残業代がつきません。土曜や日曜も出勤して仕事している人がいるのではないのでしょうか。仕事が減らず、必要な人員も確保できず、形だけ総労働時間を減らそうとすれば、サービス残業を助長するだけになります。

H29(2017) .10.18 付け総務部長通知では、時間外勤務の状況(資料4頁(32頁)を参照)を数字で示し、仕事の見直しに言及し、総勤務時間の縮減に資する取組みとして、①事務総量の減で合議廃止など17事例、②事務効率化で事務の標準平準化など7事例、③業務の実施体制で事務分担の見直しなど3事例、④意識啓発マネジメントで幹部職員の退庁時監察など5事例をあげています。

特に職員の柔軟な人事配置として、1~3か月以下の兼務発令及び当初発令から4か月以下の期間延長発令の部局長への徹底では、職員を資産や財源と同じ「経営資源」と位置づけ、「モノ」扱いが具体的に表れています。また、マネジメントの強化として部局長の人事評価では、部局の時間外勤務状況を知事・副知事に報告させるという、上からの強権的手法が色濃く出ています。これでは、さきほど述べたように「持ち帰り残業」がさらに増えます。

資料3頁(31頁)の下に計算式があります。①一人当たりの所定年間勤務時間は、1日の所定労働時間7.75H(7時間45分)×260日(1年の勤務日)=2015Hとなります。そして②H28(2016)年度全職員の時間外勤務時間総数は、年平均時間外勤務140H/人×職員数11,000人=1,540,000Hとなりますので、これを年間所定労働時間2015Hで割ると、時間外勤務ゼロにするためには764人の増員(②÷①)が必要になります。総残業時間を総職員数で割った数字がこうなります。当局の出している資料で以上のことがわかります。実態は先程述べたように、もっと残業時間が多いのですが、こういうことは分かるということです。

こういう数字を県当局に示して要求すべきだと、職員組合の執行部の方に言いましたが、執行部の方は、「なかなか春日井さんそうは言っても」という反応でなかなか通らない実態です。

資料の5頁目(33頁)ですが、「参考1」が職員組合で5年ごとに取り組んでいるアンケートの内容です(2015年6月に63項目についてアンケートを実施--対象は組合員・賛助会員7,813人で有効回答は5,219人(66.8%) )。

「昨年度(2014年度)の時間外勤務は月平均どの程度か」という問いに対しては、なし10%、5h未満26%、5h以上10h未満36%、20h以上40h未満15%、40h以上60h未満5%、60h以上2%です。本庁は地方機関の倍以上で40h以上13%に、部局別で振興部・健康福祉部・建設部が高い状況です。

「時間外労働した理由は何か(複数回答可)」という問いに対しては、仕事の多い時期55%、人員が不足42%、時間外での業務や突発的な業務40%で、20h以上の区分では「人員不足」の割合が高くなっています。

「時間外勤務の縮減で「実効ある」と考える対策(複数回答可)」に関する問いに対しては、適正な人員配置(人員増)80%、仕事の改善22%、意識改革28%、規制のルールづくり15%で、全世代・全職階において「適正な人員配置(人員増)」が約8割と高くなっています。もちろん、仕事の改善や意識改革も必要ですが、要するに人を増やしてくれという声が組

合員のほとんど（8割）です。

「時間外勤務手当の支給状況」に関する問いに対しては、完全支給 50%、完全支給されず 24%で、時間外勤務が多くなるにつれて「完全支給されず」の割合が高くなり、60hでは7割にもなっています。この数字を見た時に、組合の執行部に「この数字の結果を見てどうするんだ」と、現場や当局に「どうするんだ、何とかするべきだというべきではないのか」と言ったのですが、なかなか通らない状況でサービス残業が横行しています。

「上記で時間外勤務手当が完全支給されなかった理由」についての問いに対しては、予算の制約 39%、自己判断(自己規制)35%、縮減目標のため 9%、36 協定の制約 7%で、予算の制約は建設部 71%、環境部 68%、教育委員会 62%と他部局の約 2 倍になっています。

「参考 2」は、職員厚生課が調べた職員健康管理概要で、当局の出した資料です。①長時間時間外勤務者に対する健康対策(延べ人数)では、月 45 時間超が 4 千人台、月 100 時間超又は平均 80 時間超が 700 人にもなっています。②療養休務状況では、精神及び行動の障害は全体の件数で概ね 6 割超、日数で 7 割近く占めています。メンタルの問題での休務状況です。延べでみるとメンタルでの休務日数が 1 年間で 1 万 5 千日～6 千日に及んでいます。これを埋めるのは、先程述べたようにパートやアルバイトの非正規で補ったり、正規職員は 2 倍 3 倍働けということによって補ったりという状況です。H27 (2015) 年度・H28 (2016) 年度では、職員定数が相当減っているにも関わらず、精神・行動の障害による休務件数が増えています。その結果が、③の健康管理区分の分布状況(平成 28 (2016) 年度末)になります。

心身ともに健康な人の割合は 49.8%で、職員の半数が不健康状態にあります。表の一番右の D3 (制限不要・観不要) が健康な人ということになります。右から左になるにつれて不健康になるということです。一番左の A1 は要休業・要医療ということですから、当局からみても早く休みなさいということで、すでに休業している人です。D3 の健康な人は 6,826 人で総職員数の 49.8%と、半分しか健康な人がいないということです。実は私も、血圧が高く、肝機能やコレステロール値が悪いということで D1 (制限不要・要医療) です。D (D1～D3) であれば、仕事を普通にしてもいいとなりますが、C (C1・C2) になると、要注意ということで、A1・B1 になると、休職しているという数字です。

## 6. 「学習の友」11月号より

資料の 6 頁目 (34 頁) に、谷垣さんという方の『学習の友』(2018 年 11 月号) に載った文章を用意しました。谷垣さんは、実名で出て心配もありますが、4 月まで愛知県以外の地方自治体で働いていて、初めて愛知県の非常勤職員になった方ですが、県の非常勤職員の職場実態がよく書かれていると思います。非常勤ですから短時間勤務ですが、10 時から 4 時半位まで週 4 日勤務だと思います。しかし、仕事が多いので残業をさせられます。ところが、非常勤には残業をさせてはならないという設置要綱があるので、闇残業のようなことになり、2 時間残業をしても残業手当を付けられないので、今週どこかで 2 時間早く上がってくださいというような代休的なやり方で、1 週間 29 時間を超えないように、時間調整しています。ほとんどフレックス対応のようなことでやっています。県当局は、このようなことをやってよいとは言っていないのですが、現場ではやっています。このような現状を『「学習の友」誌に載せてしまい、どのような反響があるのか心配です。反響を聞いてはいませんが、実態はこうなので参考にしてください。

## 7. 毎年毎年いろいろな事業を立ち上げ

今、愛知県は特区申請をして全国の先端を切って取り組み、その中で企業との連携事業を立ち上げようとしています。JR との連携事業ですが、全国規模の観光キャンペーンをしています。「デスクネーション愛知」という名称でしたか。その他に、様々な許認可関係の権限委譲を市町村にしています。その中には広域連合を作って、そこに権限を委譲していくものもあります。平成 30 (2018) 年時点で、市や町への権限委譲が 964 件あったそうです。

また、県関係の第 3 セクターを減らしていこうとしています。愛知公園協会・国際交流協会・愛知文化振興事業団・厚生事業団・健康福祉促進事業団・愛知県土地開発公社・愛知県住宅供給公社など県関係の 18 団体です。これらを減らしていこうというのですが、なかなか減らない、エライサンの天下り先になっているような団体ですが。私の仕事の関係でいえば愛知県土地開発公社ですが、ここ何年か新規採用を行っていません。どんどん人を減らしていて、いつ解散しても良いような状態にしていると言われていています。実際解散できるかどうかは分かりませんが。その減らした分の仕事が、我々県職員の方に回ってくるのではないかと思います。

そういう中で真面目な職員が多いので、多くの方は不平不満を表に出さず仕事をしています。そういう中で自殺をする人がちょこちょこいるようです。自殺を隠すようなことがあって、なかなか詳しいことは分からないのですが、職員組合で把握できれば原因を明らかにしていこうともしています。私の知っている範囲で言えば、3 年ほど前に県庁の 5 階か屋上から飛び降りた人がいました。新聞などにも出なかったのですが、春先の 6 月位でどこからか異動してきたまだ若い 30 歳前の職員でした。県庁は、ご存知のように四角周りに建物があって、その中庭に飛び降りたそうです。表の方には飛び降りなかった。そういう方がいて、大分精神的に参っていたということですが、もみ消されたようなことでした。細かいことは分からないのですが、県庁で飛び降りるということは、その彼も何か訴えたかったことがあったのではないかと思います。

それ以外にも自殺をした人はたくさんいると思いますが、実態を掴めていません。ただ精神的に悩まれている方はたくさんいます。私の職場でも二人の方が、そういう状況で大変です。その人の仕事を他の人がやらなければならない、書類がなかなか見つからずに「どこにいった」「どこにいった」と右往左往することがあって、何で休んだ人間の仕事をしなければならないのだと、不平不満の原因になり、職場がギスギスするという状況になります。この事例は私が直接関わっていることなので、このように言えます。

以上、愛知県庁の中での問題点を上げてきました。知事は、県職員が一枚岩で一致団結して仕事に取り組んでいると言いますが、働き方改革が叫ばれる中で克服していかなければならない問題点ということで報告させていただきました。不十分な内容でしたが、皆さんの研究の一助になればと思います。 (\*以上、報告時間約 54 分)

## II コメント(文書発言) : 前田定孝さん(三重大学人文学部教員) — 「選択と集中」と時間外労働

### はじめに

報告を見て最初に感じたのは、県庁職員における長時間労働とは、地方公務員一般について共通の問題と思われる「財政削減」および「選択と集中」のもとで、民生福祉部門や地方機関等の、県民と直接接する、いわばルーティンの業務をになう職場において人員が「選択」の結果削減され、これに対して知事の戦略的部門へ職員が配置される傾向のなか

で発生しているの

ではないか、同時にそれは、権限を知事に集約することと一体のもとで発生しているのではないか、ということである。

このようにみていくと、県庁における超過勤務（時間外労働）問題は、以下の3層構造になっているのではないかと思われる。すなわち、第1の層において民間企業とも問題状況を共通にする一般的な使用者（任命権者）における労働時間管理の意識の希薄さに起因する長時間労働が発生している。次に、第2の層として、一方でいわゆる「選択と集中」の結果としての特定部門への事務量集中や新規の事務の発生があり、その結果としての長時間労働が発生するとともに、他方でその他の部門において相対的に人員不足となった結果として長時間労働が、それぞれ発生していると思われる。そして第3の層として、「トヨタ方式」に特有な問題が発生している。

このような3層的構造をなすものとみることができる。本コメントでは、第3の層についてコメントする能力を欠くこと、これに対して研究会参加者においては、猿田先生および杉山氏をはじめトヨタ研究を蓄積してこられたメンバーが多数おられることから、そのコメントにゆだねることとし、もっぱら第2の層である「選択と集中」の部分を中心に論じ、付加的に第1の層について論じることとする。

## 1. ある国立大学法人における類似現象

次頁の表（面接指導実施状況一覧）は、2014年度においてそれまでの国家公務員の身分を離れて、雇用関係上において完全に民間企業となった国立大学法人において、最近発生している問題である。

ここで特徴的なことは、その長時間労働が、全学の事務の中核部門である企画総務、財務、および病院の管理部門といったところに集中していることである。各国立大学が、毎年のように文部科学省の運営費交付金配分権限との関係で新たな構想・企画を提出させられていることは、周知の事実であり、財務や企画部門に事務が集約するのは、大学版「選択と集中」の結果である。なお、この場合、学務はもっぱら学生対応であることから見ると、毎年2月はいわば季節労働的に業務が集中する時期である点に、若干の注意が必要である。

この表にある「該当人数」は、産業医の面接指導を勧告された者の人数であるにもかかわらず、面接指導を申し出た者がほとんど存在しないという結果になっている。この点は、あらためて真剣に改善されるべき課題であることはいうまでもない。

この点、報告でも、職員からのアンケート調査の結果、「心身ともに健康じゃない」が5割、「人員増と業務軽減」「人員交渉の復活を求める」がそれぞれ5割あることから、「職員の多くが恒常的残業と長時間勤務の減員が人員不足と認識」とされた。

## 面接指導実施状況一覧

(専門業務型裁量労働制適用職員を除く)

(平成30年7月実績分)

時間外・休日労働時間45時間超

所 属	該当人数	面接指導申出者数
財務部	4	0
地域創生推進子一ム	1	0
医学部附属病院	3	0
医学・病院管理部	4	0
計	12	0

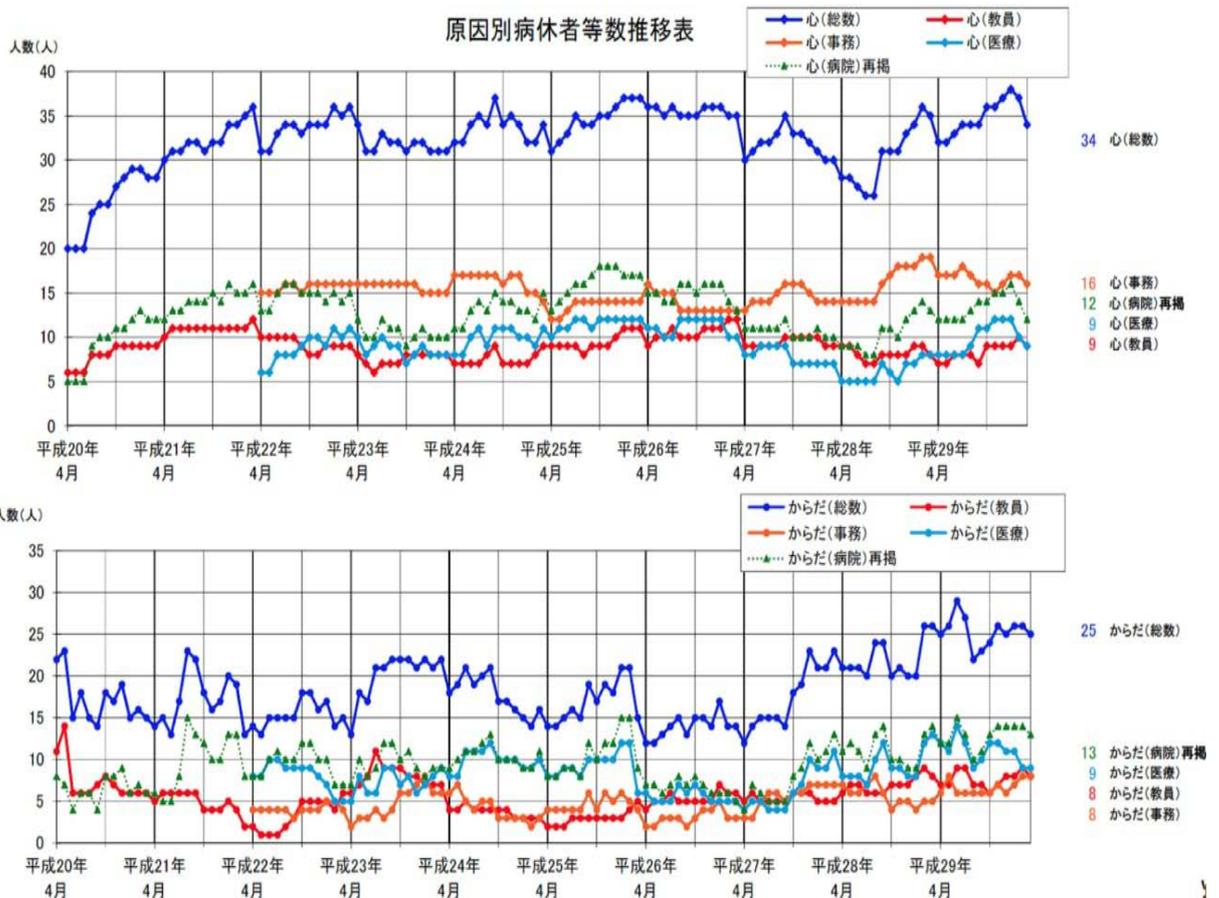
(平成30年2月実績分)

時間外・休日労働時間80時間超

所 属	該当人数	面接指導申出者数
学務部	3	3
医学系研究科	1	1
計	4	4

時間外・休日労働時間45時間超

所 属	該当人数	面接指導申出者数
企画総務部	2	0
財務部	3	0
学務部	9	0
施設部	1	0
人文学部	2	0
教育学部	3	0
医学部附属病院	1	0
医学・病院管理部	9	0
生物資源学研究科	1	0
地域拠点サテライト	1	0
計	32	0



また、上記のグラフは、「心」と「からだ」それぞれごとの「原因別病休者等数推移表」である。集計を開始した2008年4月以降、この10年間で2010年3月を頂点にして高止まりしている。この点安全衛生委員会で毎回問いただすのであるが、産業医は「通常予想される範囲内である」というにとどまる。安全衛生委員会委員長である企画総務部長に他大学の状況を聞いても、的確な回答は存在しない。少なくとも、この「高原状態」の高さを低くするとりくみが求められるはずである。

## 2. 愛知県庁・総務部長通知の問題性

報告で指摘された「職員や管理職の意識啓発、長時間勤務者への報告とヒアリングを実施するもので従来の域を出ず効果も期待」できないとの箇所については、むしろ労働時間管理が使用者すなわち任命権者の責任であるとの認識が欠如している点に、上記の国立大学法人との認識の共通性を感じる。

すなわち労働基準法32条は、「1週40時間1日8時間を超えて労働させること」を使用者に禁止しているのであって、仮に労働者側がそこでその時間を超えて労働している場合、それは使用者が「労働させる」ものとして認識されなければならないのであって、したがってこの1週40時間1日8時間の制限を破る場合は、労働基準法36条所定の手続のもとで、かつその範囲内で初めて許されるのであり、同時にその部分においては、雇用、すなわち民法623条が雇用を「雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、

相手方がこれに対してその報酬を与えることを約すること」と定義するように、その労働した分について対価が発生する。この点、地方公務員法58条3項は、労働基準法24条1項の規定（「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。」）を適用除外とするものの、地方公務員法25条3項4号が、給与条例に規定すべき事項として「四 時間外勤務手当、夜間勤務手当及び休日勤務手当に関する事項」を盛り込むことに照らすと、いかに地方公務員の身分が労働契約ではなく任用処分によって形成されたものであるとしても、この労基法24条1項の適用除外は、民法623条の趣旨を排除するものではない。

この点、愛知県職員の給与に関する条例15条1項は、時間外勤務手当は、「正規の勤務時間以外の時間に勤務することを命ぜられた職員」に対して、「その正規の勤務時間以外の時間に勤務した全時間」について支給するとし、同2項でその支給基準を定める。この場合、「愛知県職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例」5条が「任命権者は、公務のため臨時の必要があると認めるときは、職員に対し、正規の勤務時間以外の時間に勤務することを命ずることができる」としている点からみると、時間外勤務とはあくまでも任命権者が「命ずる」場合にのみなされるものである。したがって、地方公務員の勤務時間管理とは、あくまでも任命権者の判断と責任で実施されるものであって、決して「職員や管理職の意識啓発」という次元で矮小化されてはならないのである。かくして、1割が「時間外勤務30時間以上」、サービス残業を6割というような状況は、任命権者が法にのっとった適切な認識をしているとすれば、絶対に発生するはずないのである。

この記述内容に、愛知県庁の総務部長の認識の問題性を感じるどころである。この点、上記の国立大学法人においても、安全衛生委員会があたかも「労使のみんなで知恵を出しあって労働条件を改善していく会議」であるかのような認識が感じられる点も共通する。この点は、認識をあらためさせなければならない。同様に、報告にもあったように、予算の制約があることを認識しつつ25%が「残業不払い」を指摘しているような状況は、予算制約という呪文に職員みずからがしばられていることを意味するのであり、労働組合運動の力で跳ね返されなければならない。

### 3. 報告者に質問すべき事項

これらの点も踏まえて、報告者に以下の点を質問したい。

第1は、2017年10月18日付け総務部長通知によると、愛知県において「長時間労働がその特定の所属に集中している」とのことであるが、具体的にどのような部門において、どのような業務に長時間労働が集中しているのかである。

報告にもあったように、県の持てる経営資源をフル活用するとして、「多くの職場では正規職員が8割程度、福祉相談センターでは約7割、県民事務所では6割台」という。この場合、地方自治体としての企画立案等に関する戦略的部門とルーティンワーク的な部門との間で、人事配置等において「選択と集中」が図られているとすれば、そこでは、県民に直接接する部門が人員削減の影響を受けていることになる。見方を変えると、県民生活に

直結する部門が、最大のリストラの対象となっていることが推定されるのである。この点、上記の国立大学法人においても、文部科学省対策の企画立案部門や総務財政部門および学長直属部門に人員が重点配分されるのに対して、肝腎の教員研究者が所属する各学部には、人員が配置されない傾向にある。

もしも「選択と集中」と呼ばれる傾向がそのような特徴をもつものであるとすれば、都道府県、あるいは市町村も含めた地方自治体において、住民の生活とは切り離されたところで人員や財政が重点配分されているのではないかという疑いをもたざるをえないのである。

したがって第2に、その他の都道府県あるいは市町村においても同じ傾向にあるのかが問われる。すなわち他の自治体においても、企画立案部門に人員や財政を重点配分する結果、住民の生活に直結する部門との間で、それぞれ業務量の過多および人員不足の両方の理由によって、その問題性が適切に認識されることなく長時間労働が発生しているのではないかということである。

## おわりに

以上、きわめて雑ばくながら報告にコメントした。長時間労働という場合に、第1にそれが法律によって規制されているという認識が薄いことが挙げられる。第2に、そのことを前提として選択と集中等のもとで便宜的なとりあつかいがされることがある。いずれにしても、「働き方改革」という場合に、なにゆえに労働時間が法律で規制を受けているのかについての正確な認識が共有されなければならない。

・・・・・・・・・・・・・・・・・・休憩（約13分間）・・・・・・・・・・・・・・・・

## III 質疑応答など

### 司会

では、それぞれ質問や意見等を出していただきたいと思います。最初に質問をされる方からどうぞ。

### 発言者

私自身、愛知県庁と関わったのは愛知県労働委員会を通じてです。1974年から20年間、日立で労働委員会に関わってきました。2回目は1990年からで、最近、労働委員会の命令をもらった第一工機というところでしたが、私らがやっているときより労働委員会のあり方が無茶苦茶悪いのです。私たちの時も愛知県知事は保守系だったからそんなに大きく変わっていないと思っていたのですが、労働委員会の職員が大村知事に対してどのくらい忖度しているのかということを知りたいと思いました。

それから、昔は、どのくらい事件を受け付けて命令を出して、命令がどういう状況かというデータを出していたのですが、最近はそのデータが一切出てこないのです。労働弁護士に聞いたら最近労働側が勝ったのは日進商事くらいだよというのです。この日進商事の場合はとても極端なケースで、労働者に賃下げを強要するために社長が日本刀を振り回したというような刑事事件にもなった事件です。それ以外は一部勝訴というのはありますが、ほとんどのケースで、大村知事になってから労働側は勝っていないのです。これは多分公益委員などの労働委員会の委員を大村知事が選んでいる影響もあるかと思いますが、

実際に命令を書いているのは事務局の人間だと聞いています。このあたり、知事の影響があるのかということを知りたいのです。前も自民党系の知事だったのに、大村さんになって極端に悪くなったような気がしているので、ひょっとして知事の影響があるのかと思っています。

#### **春日井さん**

愛知県労働委員会に知り合いがないのでわかりませんが、思うことは、職員の人事管理制度として勤務評定があり、人事考課を点数でつけて評価することが始まって4~5年になりますか。この人事考課の点数によって給料に差がつくということが影響しているのかなと思います。愛知県だけでなく全国的に、人事考課をしなければならないということが法的に決められたのです。いろいろ聞いてみると、全ての都道府県が人事考課を厳密にやっているということでもないようです。やっている様な格好をして実際にはやらずに、労働組合とうまくやるところもあるみたいですが、愛知県は人事考課の結果で給料を決めていくことを徹底しています。人事考課が悪ければ昇給はありません。そうなってもう5年ですから、この影響が大きいと思います。県民のために仕事をすると、人事考課上不利になることが労働委員会の性質上あるのかもしれませんが、上司の受けのよい仕事をするという傾向になりやすくなっています。あくまでも推測ですが、民間でもそういうことがあると聞きますので、そういう影響があるのかなと思います。

#### **発言者**

大本には職員の資質の問題があると思います。以前は、労働委員会に長くいて専門性の高い職員がいましたが、最近ではコロコロと変わっており、その点で資質が落ちているのではないかと感じています。私自身は労政事務所に長く勤務しました。昔は労政一家といわれるくらいでしたが、今は県事務所の代表をやる人間はほとんどいなくなってしまっています。そういうことの影響があるのかなという気がしないでもないです。先程指摘のあった労働委員会の委員の任命の問題もあるのかなとは思いますが。労働者委員は連合愛知が推薦していますし、公益委員の学者にしてもそんなに偏っているのかな、使用者委員は経営者側なのでそんなに変わらないのではないのでしょうか。

#### **発言者**

学者や弁護士の委員でもそんなに極端に悪い人はいないはずですが、学者の中で愛知の委員は労働法の専門家がいらないのです。弁護士の委員でも労働法（事件）をやっていた人はひとりもいません。前回辞めた公益委員の代表の人は、公益委員になるまで一度も労働法の本を開いたことがないと言っていました。だから個別にそんなに極端に変な人はいないのですけれど、むしろ専門性という点ではどうなのかなと思います。

#### **発言者**

それは意識的にやっているのですか。

#### **発言者**

意識的にやっているのかどうかはわかりません。

#### **発言者**

生活保護の関係で言えば、対象者の生活を見ていくなど専門性が必要ですが、その仕事に長く従事していないので経験年数の関係で資質が落ちてきている感じがします。だから相模原などでも問題が起きていますが、いろいろなところで専門性が問われる場面が顕著に現れてきているのではないのでしょうか。

#### **春日井さん**

ジョブローテーションの問題ですが、ここ10年くらいでしょうか。

**発言者**

10年どころではないのでは。

**春日井さん**

そうですね。採用3年間で他部局・本庁・出先を入れて3つの職場が変わることが原則になっています。

**発言者**

10年で3つですか。

**春日井さん**

はい、最低で2年ですね。2年～4年くらいいて10年で3つの職場が変わります。私は事務職なのでそうですが、技術ゾーンの人で土木技師が保健所に行くことはありません。保健所にいる保健師、検査技師などの専門職は他の職場に行くことはないです。われわれ一般事務職では10年で3つの職場が原則になっています。新採用で3年やって、少しわかってきたら他のところに行ってしまうので、わかりかけた頃に他の職種に変わってしまいます。

県庁の中と出先とは大分違うのでわからないことが多いです。最初は本庁が多いですから、本庁にいるのは若い人が多いです。最初に出先に行く人もいますが、その場合、次は本庁ということで本庁は30歳代前の若い人が多いです。団塊の世代が多くて600人位いたのですが、平均して各階層300人位になっています。再任用で残っている人もいますが、この5年くらいで、団塊の世代が抜けたので3,000人くらいが新しい人になってきています。

もう一つ団塊世代対応でやったことが、中途採用です。それまでは年金の関係があったものですから、新採用は30歳か31歳くらいまででした。民間の経験者を採用するようになって、中には59歳の方まで採用するようになり、翌年定年じゃないかということもありますが、民間の経験者枠ということで、だいたい40歳くらいのベテランを入れるようになりました。40歳で引っ張ってくると、すぐに主任になり、2～3年で主査にするようなことをやって人材育成と言っています。民間でやってきたからといっても、仕事の内容が違いますから、どうでしょうか、あちらこちらで影響が出ていると思います。

**発言者**

10年で3つの職場という理由は何ですか。3年、4年で慣れてきているのに変わるというのはもったいないのでは。たとえば、今の職場にいるパートの人は15年～20年いるので何にも言わなくてもできるので、すごく便利です。なぜそういう効率性を全部捨ててしまうのかなと思います。外国ではそんなことあり得ないですよ、バンバン変えていくなんて。どうして日本だけそういうことが起こるのかわかりません。

**春日井さん**

「あいち人材育成ビジョン」（2006年3月策定、2012年3月改訂）に目指す職員像があって、①自ら考え行動する職員、②行政プロフェッショナルな職員、③組織力の向上に貢献する職員となっています。人材育成の基本方針として、①専門能力を高めつつ自ら成長し続ける職員づくり、②組織力の向上に貢献し能力をフルに発揮する職員づくり、③働きやすく風通しの良い職場環境づくりという3点を決めて、こういう風にやれとなっています。

**発言者**

組織力の向上とはどういうことですか。

**春日井さん**

組織の一体感を高めるということで OJT (On-the-Job Training) が言われています。組織強化のための取組みとして、組織管理者の能力向上支援、ダイバーシティー推進の取組み・・・ダイバーシティーって横文字なのですかね。

**発言者**

取ってつけたようなことで、それでも経験があった方がいいに決まっています。

**春日井さん**

私も現場でおかしいと感じています。

**発言者**

どんどん職場が変わった人間はできないですよ。

**春日井さん**

できません。私の用地買収の仕事で言えば、10 年位やってやっところこういうものだなあと分かって来て自分で動けるものです。3 年では全然わからなかったですし、3 年で別のところに移ってまた一からやるというのでは訳が分からないですね。こういうことでよいのかとずっと言い続けているのですが。

**発言者**

一番心配なのは、トヨタ自動車から来た副知事が主導したグッドジョブ運動という提案制度です。私は、40 年間批判し続けてきたのですが、県民や住民のことはほとんど考えない、効率しか考えない人たちなので。彼らにやらせたらえらいことになります。提案と言っても自分の都合の悪いことは受け入れないわけですから。

**春日井さん**

私は、間違えてグッドジョブ運動の発表会に参加したことがありました。面白かったと言ってはなんですが、現在の全ての電灯を LED 化したらどうかという提案がありました。蛍光灯を全部数えていくらかかるか試算し、今の電気料金はいくらで愛知県庁の全ての蛍光灯を LED 化すると電気料金がいくら下がるかということでした。しかし、LED が一本いくらで一斉にやると費用が高い、でもやるべきだから毎年何本か換えていくという提案をした職員が優秀賞をもらいました。長いことやれば電気料金は安くなるのですが、そういう提案が優秀賞でした。

**発言者**

賞には何か出るのですか。

**春日井さん**

賞状くらいで何も出ません。

**発言者**

これは勤務時間内にやっているのですか。

**春日井さん**

時間内です。

**発言者**

先ほどノー残業デーの話が出ました。今、プレミアムフライデーやハッピーマンデーとかいろいろあります。労働時間の短縮ということでは、とんでもない滅茶苦茶と言われていますが、県庁や市役所や銀行などから見ればどう思うのでしょうか。早く帰ってお店でものを買って経済が活性化するなどと言われてはいますが、実態としてはどうなのですか。

**春日井さん**

先程言いましたように、水曜日は無理やり早く帰るわけで、他の曜日の残業が増えています。

**発言者**

早く帰る水曜日でも残業をやっている人はいるのですよね。

**春日井さん**

はい、います。私も用地交渉で相手が水曜日でなければ駄目だということで行きました。さすがにそれを行くなどとは言いません。子どもの虐待の問題でも水曜日だから行けませんということは言えません。

**発言者**

基本的には残業としてカウントされるのですよね。

**春日井さん**

はい。その日に残業をやってはいけないということではなくて、不要不急の残業はやめましょうということです。必要なら残業をやってもいいのですが、先程言いましたように調査がありまして、どこの職場では何月何日何曜日に何人が何時間の残業をしているが、どうしてかと説明を求められるわけです。水曜日の残業は減っているけれど、他の曜日が増えていると思います。

**発言者**

先程、30歳前で自殺した人がいるとのことですが、どうして自殺に至ったのですか。

**春日井さん**

伝え聞いたことなので詳細は分かりませんが、県の消防学校の経理で計算間違いがあったのを下の若い人に責任を全部負い被せてしまったというようなことで、あとは有耶無耶になってしまった。新聞にも載ったようです。

**発言者**

責任を下に押し付けたと新聞にも書かれたのですか。

**春日井さん**

新聞にはそのようには書かれていません。消防学校から県庁に異動してきた人が5月か6月ぐらいに自殺してしまったということです。その人は、県庁の偉い人の2世だったということで、だから余計隠したのだということです。詳しいことは分かりませんが、自殺はまことしやかに聞こえてきたので事実です。

**発言者**

実態はよくわからないように隠されたのでしょうか。

**春日井さん**

日本には、自殺に関して隠すような傾向がありますね。

**発言者**

日本では、プライバシーという言葉がすぐに出てきますが、職場での自殺はそれでは済まないですよ。

**発言者**

再発防止策を取らないといけません。

**発言者**

労働安全衛生委員会では、在職死亡として数字が表れるんですけども。

**春日井さん**

県も出しています。内容はごまかしも含めて分かりませんが、在職死亡の数はわかります。人事課が職員の中で何人死んだのかを把握するわけですから。

**発言者**

安全衛生委員会は数字を職員組合に対して示してはいないんですか。

**春日井さん**

示していると思います。

**発言者**

少し前ですが、土木の副局長が川に飛び込んで溺死したことがありました。何もなかった人が亡くなったりすることがちょくちょく起きています。

**発言者**

遺書が無かったりすると、不審死のように警察は取り扱ってしまいます。大迫さんの裁判の場合、死体が川で見つかったのですが、警察は遺書が無いということで不審死として扱いました。

**発言者**

資料にある谷垣好寛さんの記事（34 頁）によれば、県ではしょっちゅう違法休暇が行われているとのこと。特に夏期休暇を全部取らせることが原則で、取らないと所属長から理由はなんだと聞かれるので、実際は仕事をしていても休暇届だけ出すことがあります。

**春日井さん**

愛知県は毎年、夏期休暇の取得日数を内部で発表しています。確か 5.99 日で、6 日にはのっていません。煩わしく理由を問われるのでそうなっています。夏期休暇は 6 月 15 日から 9 月末までの間にとるのですが、大抵の人はお盆の期間にとります。ただ仕事に追われるので、届けだけ出して仕事をすることがあります。年次有給休暇（年休）でも同じことがあります。

**発言者**

全く知らなかったのですが、年休と夏期休暇は別枠なのですね。

**発言者**

年休とは別枠の特別休暇として夏期休暇があります。

**春日井さん**

愛知県の場合、年休は 20 日、特別休暇の中の夏期休暇は、国の基準（国家公務員）では 3 日です。総務省の指導で全ての都道府県で夏期休暇を 3 日にしろと言われていますが、愛知県は胡麻化しています。夏期休暇が 6 日ということは条例などどこを見ても分かりません。特別休暇は、家族休暇という名称で 9 日になっており、家族のために、例えば子どもの授業参観のために取得します。すべての特別休暇は年休と違って理由がいりますから、承認（決済）を受けて取得します。勝手には休めません。昔は、夏期休暇が正式に 6 日あったのですが、国の指導をごまかすために、家族休暇の中に押し込んでいます。国に見つからないように胡麻化していますが、多分他の市や町では多くても 4 日か 5 日しかないはず。組合員の大半は 6 日でも足りないと思っていますが。

**発言者**

年休的なものが実質 29 日あるということですね。

**春日井さん**

そうです。ただ、使用実態をみると、夏期休暇は一部「ゴースト休暇」があるもののほぼ取っていますが、年休取得率は平均 12 日余です。平均月 1 日ですね。我々が当局と交渉すると、当局は「14 日は休め」と言います。年間 14 日は平均月 1 日以上になります。さらに「残業はするな」と。「残業はするな、年休を取れ、夏休みも取れ」では、いつ仕事するのだという話になります。仕事があれば可能ですが、仕事はありますから、闇残業、不払い残業、サービス残業がまかり通ることになっています。

**発言者**

年休的なものだけに限ると、29日というのはヨーロッパ並みです。実際に29日取っている人がいますか。

**春日井さん**

私の職場には一人いますが、病気がちの人です。

**発言者**

病気休暇は別にありますね。

**春日井さん**

その人の場合は腰に問題があって、当日の朝、腰が痛くて休むことが多く、「年休20日では足りなくなるぞ、どうするんだお前は」などと話をしています。

**発言者**

時間休はありますか。

**春日井さん**

年休は1時間単位で時間休を取ることができます。夏期休暇は1日単位でしか取れません。名古屋市は夏期休暇を半日単位でも取れます。一日の労働時間が7時間45分なので、時間休をとると計算がややこしいことになりますが、今はコンピューターで処理します。

**発言者**

日立など民間企業から見ると、こんなに休みがあったらどうですか、トヨタの労働者が聞いたらびっくり仰天しますよ。

**春日井さん**

実質的に29日の休暇を使えば、ですね。何人かは使っていますが、うちの課長などは、家族が病気がちで介護のために毎日1時間早く帰りたいということで、毎日毎日時間休の申請をして、それが通ります。毎日1時間早く帰っていますが、そういう方にとっては有難いですね。

**発言者**

確認ですが、日本で週休2日制というと、会社によって意味が違うのですが、愛知県職の場合はどのようにとらえていますか。

**春日井さん**

我々はカレンダー通りだと解釈しています。

**発言者**

カレンダーの赤いところは休みということですね。土日休んで祝日があったら3連休、4連休になるということで、ベストですね。

**春日井さん**

役所はそういう感覚です。

**発言者**

開庁日と閉庁日という言い方でやっていますね。

**春日井さん**

児童相談所などの場合には、担当者が携帯電話を24時間持って連絡待機ということもあります。それは順番ですが、大変です。

**発言者**

先程、家族休暇が9日間ということでした。スウェーデンの場合、介護休暇でも子どもが病気の時の看護休暇でもそれぞれ年間20日休めます。

**春日井さん**

そういうのは愛知県でもあります。9日以外にあります。

**発言者**

素晴らしいな。

**発言者**

民間企業では看護休暇の場合、年間 10 日です。

**春日井さん**

職員組合として、休暇についてまとめた冊子がありますが、それを今日は持っていませんので、はっきりとした数字は言えません。組合としては年休を使おうと言っています。10 日ちょっとしか年休をとらないものですから。当局も「休め休め」と言っています。

**発言者**

会社によっては、この日は年休を取れという日があるのですが、これはまた別の意味で問題ですが。

**春日井さん**

今年それに近いことをやろうとしています。この日とこの日は年休取りなさいよ、と。記念日休暇ということも言われていて、年休をそういう目的で使いなさい、と。たとえば、家族の誕生日だから休みなさいということです。

**発言者**

勤続何年ということで、1 週間とか 10 日とかの休暇がありますが、休んで帰ってきたら机の上が山のようになっています。誰もやってくれない。それから 1 カ月間は必死になって仕事をしなければならぬ。

**春日井さん**

私もだいぶ前に、用地ではなくて維持管理課にいました。道路に電柱を立てたい、水道管を敷設したいというような申請を受け付ける仕事をやっていた時ですが、1 日で山のように申請が溜まります。しょっちゅう電話がかかってくる。一番うれしかったのは 1 日現場に出る仕事があるときです。週に 1 回くらいですが、電話を取らなくてよくて一番うれしかったです。お客さんと話をせずに、自分で車を運転して現場を回るのが一番楽でした。でも、帰ってくると書類が山のようになっていて、「なんだこれは」となります。あれは大変でしたから、それを何とかしてくれるのなら休みたいです。

**発言者**

コンピューターに入力した時から労働時間をカウントするのもおかしいのですが、トヨタ自動車が、ラインを動かし始めてから労働時間をカウントすることをやり始めておかしくなった。ラインを動かす前に、工場に入ってから準備する時間もあるでしょうし、本来はそれも労働時間に入るはずなのですが、それが全部カットされて休憩時間に吸収されてしまったり、提案活動は時間外にやられたりして、労働時間に計算されません。それがどんどん広がっているのです。

**春日井さん**

コンピューターに入力するという話は逆の意味で言っています。労働時間管理が出来ないのです。たとえば、保健所にはタイムカードありません。愛知県庁は 8 時 45 分始まりで 5 時 30 分終業となっていて、昼休みが 12 時から 1 時までの 1 時間という決まりがありますが、その時間にキンコンカンコンと鐘がなるだけでタイムカードもありませんので、我々はどういう風にやっているかという、朝 8 時 45 分になったら「おはよう運動」ということで、おはようございますと顔を合わせて、「今日も頑張ろう」みたいなことをして、休みを確認しています。昔は出勤簿がありましたので、朝行ったら出勤簿にハンコを押すということでしたけれど、長いこと押し忘れていてまとめて押すとかありました。こういう

ことだったので、むしろ職員組合が提案してコンピューターでやらせているのです。

**発言者**

職員組合の提案ですか。

**春日井さん**

当局は嫌がる人が多いです。出来ないとか。

**発言者**

働き方改革の関係で、全労連の東海ブロックで障害児の研修会をやりました。その中で使用者の労働時間把握義務が労働安全衛生法で定められているということでした。いままでは、裁量労働制とかフレックスタイム制という中では労働時間を把握しなくてもいいということだったのですが、労働安全衛生法の健康管理という面から労働時間を把握しなさいということになるようです。どういう形かはわかりませんが、県でもそういうことが出てくるはずですよ。

**春日井さん**

全国の都道府県との交流の中ではタイムカードの導入という話もありますし、県当局は認めませんが、残業時間帯における車での移動時間の算入ですね。県当局は、車での移動は労働ではないというのです。私の場合で言えば、夕方 4 時にどこかの場所で用地交渉があると、4 時から交渉が始まって 5 時半までは所定労働時間内ですが、6 時に交渉が終わって 7 時半に帰ってきたとすると、車の運転者である私には 7 時半までの 1 時間半の時間外手当をつけてくれます。しかし、2 人で交渉に行っている場合、運転していないもう一人は 30 分しか時間外手当が付きません。

**発言者**

それは慣例でやっているだけでしょう。そういうルールが明確にあるのですか。

**春日井さん**

当局は、そうだと言っているのです。

**発言者**

厚生労働省は、移動時間は労働時間でないと言います。例えば新幹線を使って東京まで出張に行くという場合に、東京まで行く時間については労働時間ではないと。そういうことを適用しているのではないかと。

**春日井さん**

そうだと思いますが、そうだとしても車を運転している私に 1 時間半の時間外手当を付けるのは駄目なはずなのですが。県当局は、車を運転している人は県の財産である車を安全運転で管理しているので時間外手当を認めていいのだと言います。同乗者は乗っているだけだから認めないと言います。何かあったら同乗者もやるのだからといても絶対に認めません。5 年くらい組合も交渉していますが、ダメです。当初は、車の運転者も認めなかったのですが、県有財産の管理者ということで認めるようになったのです。重要物品を運んでいるということでは、県税職員が税金の徴収票とか現金を持っている場合は、同乗している人にも時間外手当を認めています。児童相談所の児童と相談しに行く場合も認めてよいと、ただし帰りは車を運転する人だけだとしています。

**発言者**

待機時間は労働時間だと明確になっているのではないですか。

**春日井さん**

移動時間を待機時間と認めないのです。面白いことですが、休日に会議があつて所長だか課長だかを車に乗せて 2 時間ほど運転していった場合、運転者には往復 4 時間分の時間

外手当がついたのですが、車に乗っていた所長だか課長だかにはつかなかったので非常に怒ったという話です。乗っているだけでも拘束時間ですが。

**発言者**

厚労省の解釈でやっているということでしょうね。

**春日井さん**

そうだと思います。先程の例で言えば、新幹線の車中は労働時間ではないので、マンガ読んでいても寝ていてもいいと。さすがに酒は飲んではいけないでしょうが。笑い話になるようなことばかりです。時間外の車での移動問題は長い間の交渉課題ですが、県当局は厚労省の通達があるということで認めないという態度を変えません。これを何とかしたいというのが我々の強い希望です。もう一つは、緊急時の電話対応の問題です。緊急用の携帯を持たせることは仕事のはずですが、これまで絶対に残業と認めません。残業を付けられない理由については、時間の管理ができないからということです。しかし、連絡を取り合った時間は何時から何時とわかるではないかと言うと、「電話をかけに職場に行ってくれ」とそうすれば残業をつけられると、これでは携帯を持たせている意味がなく全く矛盾したことを言うのです。現場から要望が上がって交渉していますが、こういう形で全然話にならないのです。

**発言者**

『最低賃金 1500 円がつくる仕事と暮らし』（2018 年 10 月）という本が出ました。前回の定例研究会で、非正規の仕事を 2 つも 3 つも掛け持ちをしている人の話を聞いて、非正規で残業などがあつたら掛け持ちに支障が出て大変です。愛知県でも非正規の人がいると思いますが、ダブルワーク的なものはありますか。

**春日井さん**

実態は分かりませんが、正規の県職員は兼業を禁止されているのでできません。非正規の場合は兼業が禁止されていないと思います。

**発言者**

届け出は必要ですか。

**春日井さん**

多分いらないと思います。

**発言者**

シングルマザーなどは、兼業しないと生活できないのではないのでしょうか。

**春日井さん**

愛知県の場合、非正規の方もたくさんいますが、把握されているのは再任用の方ではないのでしょうか。定年退職後 5 年間は再任用されることになっています。OB の方は仕事もよくわかっているのです。若年では嘱託がいます。来年から会計年度任用職員という名称に変わりますが、今は俗に嘱託職員と言っています。その人たちの数は把握できていません。愛労連からの調査に対して、パート・臨時職員 1150 人と回答されています。職員組合で調査する際に人事課に確認すると、「わからん」といいます。「何でわからんのか」と聞くと「各現場で採用しているから」という返答です。「賃金を払っているのは誰だ、わからんはずないだろう」というのですが、わからんと。

20 歳代・30 歳代の若い人が嘱託でいます。そういう人たちがダブルワークをしているかどうか組合としても私個人としても把握できていません。収入制限と県の健康保険の関係で週 20 時間に労働時間が制限されています。

**発言者**

週 20 時間を超えると社会保険料を払わなければならないということですね。

**春日井さん**

それで労働時間がぐっと抑えられているのと、継続して働くと正規に変えなくてはならないので、そうならないように一ヶ月は休みにしています。

**発言者**

パートの時給はいくらですか。

**春日井さん**

県の中では任期付き指名職員となっていて、実際はパートですが、ハローワークに出している関係で最低賃金を超えていると思いますが、実態は分かりません。

**発言者**

最賃を 5 円位超えているのではないですか。

**発言者**

昔は最賃というと日雇いや生活保護の問題だったけれど、今ではどこでも最賃が問題となる大変な時代になったのですね。

**春日井さん**

今、自治労連の中でも最賃の問題をすごく議論します。最賃は守るべきで、最賃があった上で我々の給料があるのだと。去年面白い話を聞きました。神奈川県箱根だったか、そこの初任給が最賃を割ってしまうことがありました。初任給を時給換算すると最賃を割っていたのです。「何だこれは」と、神奈川の人が当局に抗議したという話です。

**発言者**

50 年ほど前に、そういうことを詳しく研究していた藤本武さんという方がいて、日本人の頭の中では、賃金という概念と、賃率と賃金総額という概念が区別されていないと言っていました。一番重要なのは賃率で、この仕事は 1 時間いくらということが大切で、ベースアップはそれを基準に上がるのだと。ところが日本では、賃率の他にいろいろな賃金項目があって、手当が上がったり、ボーナスが増えたりすると賃金総額では増えるのだが、賃率は増えていない。残業をやればやるほど賃率は減るのです。なぜ資本家が残業をやらせるかという、人を雇うより安いからです。その辺の意識が昔以上に曖昧になってきているのではないかと。たとえば、トヨタはベースアップさえ公表しなくなったでしょう。こうなると無茶苦茶ですね。だからどこまで馬鹿にするのかという気がします。

**司会**

あとはよろしいですか。

**発言者**

ダブルワークの問題ですが、一つの職場で残業して、もう一つの職場に遅れたりした場合に残業代はつかないのか、あるいは労働時間を通算するということはないのかという相談がありました。こういう問題はどうでしょうか。

**発言者**

経営者が違うので難しいでしょうね。

**発言者**

何回かメールで相談がありました。詳しいことは分からないのですが。

(※編集者注：労働時間の計算については、労働基準法第 38 条第 1 項に「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。」と規定されています。したがって、上記のようにダブルワークで一日の労働時間が通算して 8 時間を超えた場合は、残業（時間外労働）となり、割増賃金が支払われなければならない

いことになります。)

**発言者**

先程、残業代はパソコンで時間を打ち込めば出るという話をされたと思うのですが、車での移動の場合は、パソコンに打ち込んでも残業代が出ないということですか。

**春日井さん**

厚労省の通達が出ていて、車での移動時間は労働時間に入れないとなっています。

**発言者**

自己判断で、残業としてパソコンに打ち込んでも、予算や 36 協定の制約によって支給されないということですか。

**春日井さん**

そうではなくて、自己判断でパソコンに打ちこまないということです。職員組合の調査では、結果としてパソコンに打っていないのです。いったんパソコンに打ち込んだら変えることは出来ませんから。パソコンに予定を入れて、後で結果を入れますから、最初は 2 時間の見込みのところ 1 時間で済んだとか、2 時間が 3 時間になったという修正はできます。ただ、予算の関係で 3 時間の申請のところ 2 時間しか認められなかったという可能性はあるかもしれません。

**発言者**

自主的に報告をした時点で、所属長が処理をしたりチェックをしたりして、予算の範囲でカットされます。よく聞く話は、年度末になると予算の関係でカットされるということです。

**司会**

前田さんのコメントの最後のところ (12~13 頁) に、報告者への質問事項があります。愛知県の総務部長の通達によると、特定の部署に長時間労働が集中しているとのことだが、具体的にどのような部門や業務に集中しているのか答えてほしいと書いてあります。前田さんは、正規職員が県民事務所で 6 割くらいなどとなっているのだから、結果的に県民生活に直結する部門が人員削減の影響を受けているのではないかという見方をされていて、この辺りはどうですか。

**春日井さん**

どこに集中しているのかという質問ですが、総務部長の通知なのでどこを向いて言っているのか、分からないのですが。

**発言者**

全ての部門で何パーセントの削減ということですから、県民福祉部門だけが集中して割を食うという話ではないですね。

**発言者**

元から忙しい部門はあるのですが、一律カットですね。

**春日井さん**

人員削減は、多少の多い少ないはあっても一律にカットされています。どこが多いのかと言われても私はよく分からないのですが、現場や本庁などではやっているようです。どこでもあそこは暇そうだから減らせというのは多いです。土木事務所でいえば、私が配属されたころは 100 人くらいいましたが、今は半分くらいです。県税事務所は 12・3 か所ありますが、昔はそれぞれ 100 人くらいいたのが、今は 60 人から 70 人に減らされています。

**発言者**

県税事務所は統廃合で減らされていますよね。

**春日井さん**

県税事務所の人に聞くと、三河は愛知県中に行かなくてはならないので大変だと言っています。

**発言者**

名古屋市の健康福祉部でいうと、一律 10%カットの場合、削減目標人数で 100 人とか 50 人になります。年金業務の部署を 10 人増やしたいとした場合、別の部署から減らす人数を持ってくるといように同じ局の中で調整することがあり、削減目標人数が局全体で達成できれば通ります。

**春日井さん**

愛知県の場合、削減はもう終わって止まりました。止まったのですが増やしません。先程話したように、特定のプロジェクトで人が増えているので、そこを増やすために他の部署から持ってこいということになっています。3 人 4 人と抜かれた部署は大変になるということが常態化していますし、季節によって忙しい部門や暇な部門がありますが、3 カ月単位で人事異動しろと言っています。3 ヶ月どこどこに行き、終わったら戻ってくる、そういうことをやってもよいとしています。

**発言者**

そういうことができるのですか。

**春日井さん**

実際にやっているらしいです。

**発言者**

資料の 1 頁 (29 頁) にある「組合の増員要求に対する回答」について、職員組合が何人の増員要求をして回答がこうなったのでしょうか。

**春日井さん**

2 年ほど前から、組合の幹部は、県が人員削減をしなくなったのは組合が交渉してきた成果で、だからもう組合としては増員要求をしないと申し出たのです。「馬鹿なことを言うな」と大分やり取りして、組合の幹部も増員要求をし始めました。そうして出してきたのが、この表にある回答だったのです。今年度の組合の増員要求もこの程度で少しプラスアルファがあるくらいでした。現場も、要求を出しても通らないから出すのも面倒くさい、出しても通らないからとやめてしまうのです。諦めてしまっている状況です。

**発言者**

尾張支部で人員交渉の復活を求めるといことでしたが、どういう人員交渉ですか。

**春日井さん**

先程の話です。当局が交渉もしないと言っていたんです。

**発言者**

いつまで交渉していたのですか。

**春日井さん**

3 年前です。当局がやらないと申し出たのです。人員増の要求もしますが、当局は人員削減の提案をしてきました。しかし、2 年ほど前から人員削減は終わりました。それまではこの職場で 2 人とか 3 人とか削減の提案が出て、それに対して削減を止めてくれと復活交渉をしてきました。それを削減が無いから止めようと組合が申し出したものですから、組合の幹部が要求を出すこと自体を止めようというのはおかしいではないかと声を上げてきました。

**発言者**

ヨーロッパと比べると、人員削減で経済は発展しないのです。賃金も交渉で、私の見ている 20 年ほどはずっと上がっています。この 20 年で GNP から生産性から、ヨーロッパと差がついています。これだけはっきり差がついているのに、日本ではなぜ今のような政策をとり続けるのかよく分かりません。賃上げを言っていますが、本気かどうか、内部留保は増えているけれども企業の内部はがたがたですし、どうなってしまうのかということですね。

**春日井さん**

我々が人員などの交渉をやってきたなかで、当局側の決まり文句があります。「県民に説明できない」という言葉です。

**発言者**

予算が削減されているのに、こうやってやらないと説明できないということですか。

**春日井さん**

人員増を要求しても県民に説明できないと。賃上げ交渉でも「人事委員会勧告（人勧）どおりにやれ」と言っても、「県民に説明できない」と言います。その場合の県民というのは議会です。広く県民に対して県庁が説明することはないですから。議会でそういうことはおかしいという先生方がいっぱいおられますから、それに対して職員の賃金を上げるとなれば人事課はなんだと。人勧が出されると、マスコミがこれで県の職員の給料が上がれば何億円か何十億円の支出増になると書き立てます、そうすると県民は、県の職員だけなんだということになってしまいます。マスコミの方が煽るものですから。事実としては、県の職員の給料が増えれば総支出は増えますが、月給にしたら 200 円になるかならないくらいで、ボーナスもわずかで年間 2 万円位です。

**発言者**

名古屋市職員の賃金には地域手当があります。豊田市は全国でも高いのですが、こういふのは県の職員にもありますか。

**春日井さん**

あります。地域手当は国の制度でして厚労省の指導の下にあるものです。物価が日本中で違うので、物価の高いところの給料を上げましょうという制度です。

**発言者**

豊田市の物価は高くないのでは。

**発言者**

その地域にある民間企業の給与水準に連動しているそうです。

**春日井さん**

最初は物価水準によるという言い方だったのですが、そこにある企業の給料も違うはずで市町村ごとに率を定めるということになっています。東京都が 20% で一番高いです。名古屋市が 15% ですか。この辺りで一番高いのがみよし市だったか長久手市だったか、豊田市で 15% でしたか。愛知県の場合は総務省から指導があるのですが、県庁が一応頑張っていて、全県一律になっています。私は名古屋市に住んでいますが、名古屋市の 15% ではなく全県の 13% だったかです。全県一律を守っています。県の職員で一番多いのは学校の先生です。4 万人くらいいます。

**発言者**

学校の先生にも地域手当が出ているのですか。

**春日井さん**

県の職員だから出しています。小中高の先生は全部県の職員で 4 万人くらいいます。小中

で市立でも給料は県から出ています。

**発言者**

教員の給料を上げたのは、田中角栄首相のときでしたか。

**春日井さん**

それは知りません。

**発言者**

教員の給料が上がり、賃金が高いからみんな教員になろうということでサラリーマン化して全然性格が変わってきたということがあります。

**春日井さん**

先生の場合、4・5年で学校を異動します。だいたい同じ市町村の中ではないでしょうから地域手当が違ってくる問題が出てきます。中には地域手当がゼロのところもありますから。高校で言えば、名古屋市内の学校では15%で、それが三河の学校に移ったらゼロというのではまずいということです。

**発言者**

それは大きいですね。

**春日井さん**

大きいです。先生方の組合からは大反発です。私たちでも、たとえば、新城市に行ったら地域手当が下がってしまうと、「何で」となります。国はそうしています。知り合いに農政部の職員がいますが、3年ごとに異動があります。名古屋市から津島市に行くと、名古屋が当時10%だったかで、津島はゼロなので、激変緩和といって3年間は前の手当を維持するという制度がありました。名古屋にいて津島に行って、名古屋に戻って刈谷市に行くというような場合、手当が変わらないようになるわけですね。

**発言者**

異動が3年というのはどういうわけですか。

**春日井さん**

それは国家公務員の場合です。国家公務員では以上のような運用をしているので、地域手当に格差があっても実質的に賃下げにならないように異動で調整するという約束があるみたいですから、ずっと高いままでいけるということです。学校では5年とか10年いるわけですから、地域手当に差があると、下がってしまいます。私のような事務職でも3年で変わっていけば下がることがあります。だから職員は反対ですが、県当局は早く導入したいと言っています。都道府県レベルで言えば、導入しているところは沢山あります。市町村でも沢山やっています。蒲郡市がゼロで、豊橋市が2%か3%で、去年だったか蒲郡市の職員の逃亡が多くてみんな豊橋市に行ってしまったそうです（笑）。昔は調整手当だったのですが、今は地域手当なので非常におかしな制度になっています。

**司会**

4時半でそろそろお開きの時間ですが、何かあれば。

**発言者**

東郷町に住んでいるので、定例研究会に出てくるときにやたら電車賃がかかります。名古屋市の人は敬老パスがあるのですが、県レベルで、年間5000円位でできないものでしょうか。そういう議論は県議会でもないのでしょうか。その方が人の移動も激しくなるし、活性化すると思うのですが。

**春日井さん**

名古屋市の北区に住んでいるのですが、味鋤という地域では、名鉄は通っているが地下

鉄はありません。敬老パスは名古屋市交通局の市バス・地下鉄だけで、名鉄は入っていません。味鋤は地下鉄と繋がっている名鉄があるので、そこの人たちの声がばあと上がって来て、この間の名古屋市議会を通ったはずです。敬老パスと同等の制度にしたいということだったと思います。

**発言者**

名鉄分も認められたのですか。

**春日井さん**

はいそうです。しかし手間がかかります。名古屋市の敬老パスでは名鉄は乗れないので、運賃を払って領収書などで申請してお金が返ってくるという制度です。

**発言者**

私は一駅ですが、日進駅で運賃が上がります。

**春日井さん**

平安通駅から上飯田駅までは 200 円ですが、味鋤まで行くとさらに 200 円で 400 円かかってしまうのです。是非とも県議会でお願いしたいですね。全国的には、県レベルの敬老パスはないですね。グッドジョブ運動で行きましょうか（笑）。

**発言者**

それはいいですね。

**発言者**

すぐに却下になりますね。

**発言者**

全国に先駆けてですね。

**司会**

最後に春日井さん感想をお願いします。

**春日井さん**

私のつたない話で、自分で作ったものでない他人のふんどしでしゃべっていますので、資料の中の細かいことで突っ込まれてお答えできないことが多かったのですが、何かの役に立てることがありましたらということですし、また何かあれば知っていることは包み隠さずお話できると思います。皆様、研究されているので愛知県庁もいいところは広めてもらいたいし、悪いところは真似しないようによろしくお願いします。今日はどうもありがとうございました。

**司会**

どうもありがとうございました。これで第 5 回定例研究会を終わります。

（\*以上、質疑応答等の時間約 90 分）

**報告資料（29 頁～34 頁に掲載）**

1 職場・職員の状況——人員増と残業不払いは待ったなし

- ・2015年6月に愛知県職員組合が実施した調査

長時間勤務削減の「実行ある対策」は全世代・全職階で「適正な人員配置（人員増）」が約8割、「残業不払い」は4人に一人で、その主な要因は「予算の制約」と回答

- ・尾張支部が2017年7月に実施した生活・意識調査

「心身ともに健康」は5割、「時間外勤務30時間以上」は1割超、「サービス残業」は6割

健康に働くためには、「人員増と業務量減」と「人員交渉の復活を求める」の意見が共に5割

- ・2つの調査結果から職員の多くは恒常的残業と長時間勤務の主な原因は人員不足であると認識。

2 プロジェクトや重点事業に人員配置——削減された職場・職員は疲弊

2014年12月に策定の第6次行革「しなやか県庁プラン」は「削減目標を掲げず必要な人員を確保しながら、限られたマンパワーを効果的に配置して一層高度化・複雑化する行政課題に対応する」としている。

確かにこの4年間は3～6人の定数削減にとどまっているが、県当局が（既存の定数内で）「あいちビジョン2020」の重点施策を推進するための人員を確保すると説明しているように、部局内の人員がかなり重点事業やプロジェクト事業へ付け替えされつつあり、人員削減された課室やセクションはそれでも従来の業務を遂行しなければならず、長時間労働や恒常的残業につながっている。

（職員定数の推移及びプロジェクト関係人数）

○4年間の職員定数の推移

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
知事部局等と 教育の事務部門	10,915人 (+90人)	11,028人 (+113人)	11,070人 (+42人)	11,114人 (+44人)
※病院事業庁を除いた増減	△3人	△5人	△6人	△3人
教職員	48,976人 (+79人)	49,087人 (+111人)	39,396人 (△9,691人*)	39,411人 (+15人)
警察	14,437人 (+39人)	14,477人 (+40人)	14,512人 (+35人)	14,512人 (±0人)
計	74,328人 (+208人)	74,592人 (+264人)	64,978人 (△9,614人)	65,037人 (+59人)

\*県費負担教職員の名古屋市への権限移譲による減員を含む。

○組合の増員要求に対する回答

※児童相談所は国から人件費補填あり

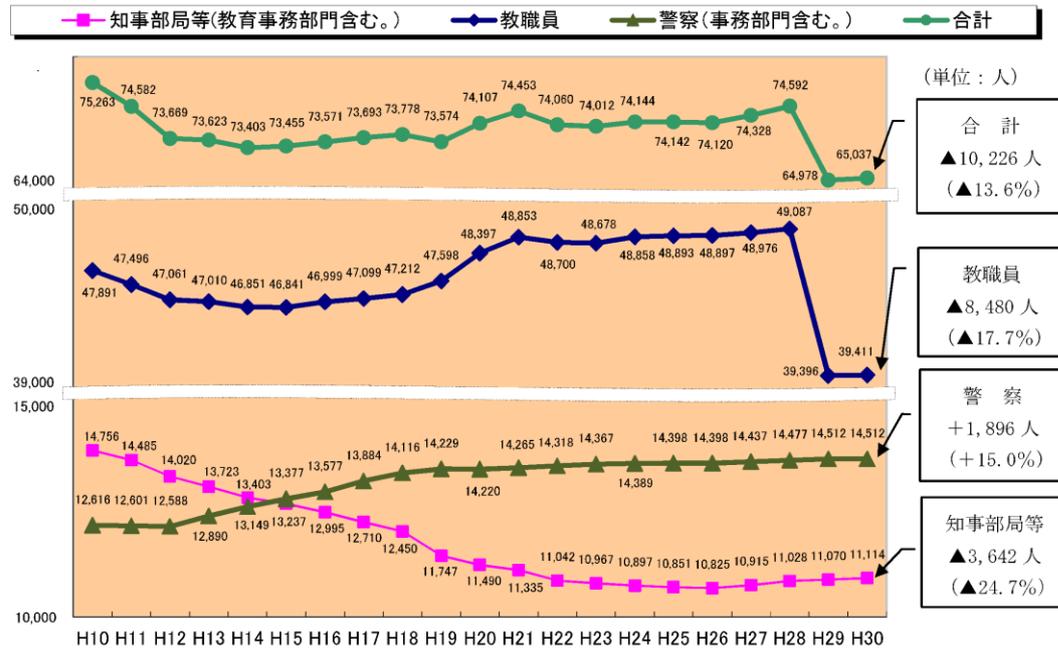
H30年度	海部福祉センター1名 豊田児相1名 春日井児相2名 園芸農産課1名
H29年度	豊田児相：児童心理司1名 刈谷児相：児童心理司1名 農業大学校：嘱託員1名
H28年度	春日井児相：一時保護所2名（嘱託員2名削減） 農業大学校：舎監嘱託員2名
H27年度	県税1名 12保健所：再任2名 児童相談所：春日井・一宮・東三河・海部・知多に6名 建設：1名

○愛知県の主なプロジェクトの体制及び人員(H30.5.1-県職員録から)

アジア競技大会推進課	26人体制 (推進監)	リニア事業推進室	8人体制 (対策監)	技能五輪アビリンピック推進室	14人体制
ラグビーワールドカップ推進G	10人体制 (2名組織委派遣)	トリエンナーレ推進室	17人体制	全国植樹祭推進室	22人体制 (推進監)
ジブリパーク構想推進室	10人体制	インターハイ推進室	6人体制	国際展示場準備室	14人体制

合計 127人

【参考事項】 職員定数の推移 (平成 10 年度～平成 30 年度)



※H29 以降は県費負担教職員の名古屋市への権限移譲による減員を含む。

(給与)

- 民間給与との均衡を図ることを基本とする人事委員会勧告を尊重して、引き続き給与制度の適正化を推進。
- 社会情勢の変化を踏まえ、引き続き各種手当等の適正化を推進。

進捗管理指標

<給与適正化効果額> ㉗ 3 億円 ㉘ 2 億円 ㉙ 1 億円 ㉚ 19 億円

## 「しなやか県庁創造プラン」で加速する職場と職員の疲弊

「しなやか県庁創造プラン」の目標はあいちビジョン2020を推進する行財政体制の確立を目指すことにあります。大村知事は「しなやか創造」をキーワードに、経営資源と仕事を根源的に問い直し、「選択と集中」を徹底すると強調し、2014年4月に就任したトヨタ出身の森岡副知事をトップにした「チーム森岡」を発足させ、計画づくりから進行管理まで「トヨタ改善方式」を取り入れています。

行革の目標を実現するため、改革の視点～目指すべき県行政の姿として、①県のもてる経営資源をフル活用、②民間・地域の総力を結集、③たゆまぬ見直しで持続できる財政運営、の3つをあげています。そして3つの視点は、さらに主要取組課題として10の柱を設定して、体系的に取り組むとしています。

### 1 県の持てる経営資源をフル活用——人はモノでない

職員を、資産や財源と同じ「経営資源」と位置づけ、「モノ」「カネ」扱いし、民間的手法で公務の費用対効果を強調するなど、公務の基本的役割を否定する発想そのものに驚きです。主要取組として①人材の育成・活用とワーク・ライフ・バランスの推進、②組織の活性化、③職員定数と給与の適正管理、を掲げています。第5次行革大綱（H22～26年度）だけでも510人も職員定数が減らされ、多くの職場では正規職員は8割程度、福祉相談センターでは約7割、県民事務所では6割台になっています。このことが県民サービスの低下と職員の労働条件の悪化を招き、大幅な賃金カットや退職金幅削減もあって、職員のモチベーションを著しく低下させ、職場と職員を疲弊させています。日々の仕事に追われサービス残業も横行する、非正規職員の増などで「過重な仕事と責任」が増す職場環境では、とても専門能力を高め、人づくりをするゆとりはありません。今すべきことは、やり過ぎた人員削減を反省し、必要な部署に正規職員の増員をはかることです。それなくして、働きやすい職場、ワーク・ライフ・バランスの推進などはありえません。

また、産休・育休を取得する職員も多くなっていますが、人事課は育休の代替職員の補充について、H28年度から段階的に正規職員の補充に切り替えるとして、H28年度は27人、H29年度は58人、H30年度は78人と、専門職を中心に正規職員で補充していますが、対象者の半数程度でしかありません。

正規職員の定数 8,317人 正規職員数 8,004人 再任用フルタイム 72人 再任用短時間 357人 パート、臨時・非常勤職員等 1,450人 (2018.4.1現在-知事部局等)——自治労連春の自治体キャラバン事前アンケート
---

### 2 総勤務時間縮減——3回の総務部長通知ではサービス残業横行の危険

第6次行革の進捗管理指標では「長時間勤務者(360h超/年)がいる所属数(123所属/H19-H25年度)をH31年度までに3割削減する」となっています。H29.4.3及びH29.8.16付けの2つの総務部長通知は「時間外勤務削減・年次休暇の促進・定時退庁の徹底」という内容ですが、そのために職員や管理職の意識啓発、長時間勤務者への報告と所属ヒアリングを実施するもので従来の域を出ず効果も期待できません。仕事が減らず必要な人員が確保できなければサービス残業を助長することになります。

H29.10.18付け総務部長通知では、参考に時間外勤務の状況(別表)を数字で示し、仕事の見直しに言及し、総勤務時間の縮減に資する取組として、①事務総量の減で合議廃止など17事例、②事務効率化で事務の標準平準化など7事例、③業務の実施体制で事務分担の見直しなど3事例、④意識啓発マネジメントで幹部職員の退庁時監察など5事例をあげています。特に職員の柔軟な人事配置として、1～3か月以下の兼務発令及び当初発令から4か月以下の期間延長発令の部局長への徹底は、職員を資産と財源と同じ「経営資源」と位置づけ、「モノ」扱いが具体的に表れています。また、マネジメントの強化として部局長の人事評価において、部局の時間外勤務状況を知事・副知事に報告させるという、上からの強権的手法が色濃く出ています。これでは「持ち帰り残業」がさらに増えます。時間外勤務の状況(別表)からは、時間外勤務ゼロにするためには764人の増員(②÷①)が必要になります。

※①所定年間勤務時間/人-1日の所定労働時間 7.75H×260日(1年の勤務日)=2015H ②H28年度全職員の時間外勤務時間総数 年平均時間外勤務 140H/人×職員数 11,000人=1,540,000H

<参考>時間外勤務の状況

長時間勤務者(年間360時間を超える時間外勤務を行う者)がいる所属の状況

	26年度	27年度	28年度
長時間勤務者がいる所属数	127	123	128
／総所属数(所属)	／220	／223	／223
長時間勤務者数(人)	940	942	949

(※県立学校職員・警察職員を除く)

長時間勤務所属と長時間勤務者数の関係

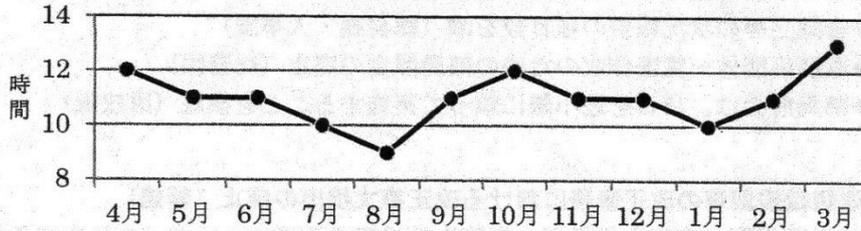
	28年度の 長時間勤務 所属	内3年連続で長時間 勤務者がいる所属	
		内3人以上長時間 勤務者がいる所属	
所属数(所属)	128	96	68
長時間勤務者数(人)	949	863	826

- 長時間勤務者が特定の所属に集中していることから、当該所属を中心とした、業務の見直しや、人員配置の見直しを図っていく必要がある。  
また、速やかに「意識啓発」を中心としたマネジメントの強化を図る必要があることから、「総勤務時間の縮減に向けた取組の促進について」(平成29年4月3日付け総務部長通知)、「時間外勤務の縮減に向けた取組の強化について」(平成29年8月16日付け人事局長通知)を通知している。

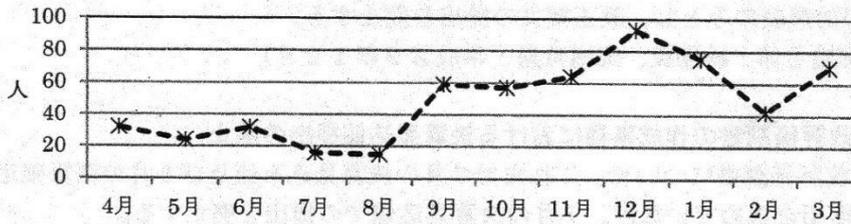
職員一人あたりの時間外勤務の状況

	26年度	27年度	28年度
職員一人あたりの年間平均時間数(時間)	140.2	138.2	140.0

職員一人あたりの月別平均時間外勤務時間数



月別時間外勤務(80時間以上/月)職員数



(※平成27年度の全庁調査結果による)

- 職員一人あたりの年間平均時間数は横ばいであることから、全庁的に事務の総量の減や業務の効率化に着実に取り組むことが必要である。さらに月毎に業務の繁閑が生じている実態を踏まえると、業務の繁閑に応じて職員を適正配置するなどの業務の実施体制の確保に取り組む必要がある。

## 参考1 2015 県職員組合「組合組織・事業・運動に関する調査」の概要（2016. 3. 5）

2015年6月に63項目についてアンケートを実施--対象は組合員・賛助会員7,813人で有効回答は5,219人（66.8%）

○昨年度（26年度）の時間外勤務は月平均どの程度か

- ・なし10%、5h未満26%、5h以上10h未満36%、20h以上40h未満15%、40h以上60h未満5%、60h以上2%
- ・本庁は地方機関の倍以上で40h以上13%に、部局別で振興部・健康福祉部・建設部高い

○時間外労働した理由は何か（複数回答可）

- ・仕事の多い時期55%、人員が不足42%、時間外での業務や突発的な業務40%
- ・20h以上の区分では「人員不足」の割合が高くなっています。

○時間外勤務の縮減で「実行ある」と考える対策は（複数回答可）

- ・適正な人員配置（人員増）80%、仕事の改善22%、意識改革28%、規制のルールづくり15%
- ・全世代、全職階において「適正な人員配置（人員増）」約8割と高い。

○時間外勤務手当の支給状況は

- ・完全支給50%、完全支給されず24%。
- ・時間外勤務が多くなるにつれて完全支給されずの割合が高くなり、60hでは7割にも

○上記で時間外勤務手当が完全支給されなかった理由は

- ・予算の制約39%、自己判断（自己規制）35%、縮減目標のため9%、36協定の制約7%
- ・予算の制約は建設部71%、環境部68%、教育委員会62%と他部局の約2倍にも

## 参考2 職員健康管理概要（職員厚生課調べ）

### ① 長時間時間外勤務者に対する健康対策（延べ人数）

○月45時間超が4千人台、月100時間超又は平均80時間超が700人にもなっている。

年度	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年
所属長聞き取り 月45時間超	5,042	4,969	4,690	4,007	4,289	4,283	4,037	4,463
月100時間超又は平均80時間超	829	751	740	710	840	716	679	775
面接指導対象者	379	306	327	275	459	482	478	478
衛生管理医の面接指導実施者	227	144	142	159	150	194	136	138

### ② 療養休務状況

○精神及び行動の障害は全体の件数で概ね6割超、日数で7割近く占める。

○H27年度・H28年度では、職員定数が相当数減っているにもかかわらず、精神・行動の障害のある件数が増えている。

年度	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年
①休務件数	145	131	135	144	128	160	153
○精神・行動の障害	87	68	74	83	73	105	91
○新生物	24	23	14	21	15	15	16
②休務日数	23,753	19,666	20,862	21,278	21,210	23,055	23,210
○精神・行動の障害	16,784	11,669	13,163	15,323	15,642	17,666	15,868

### ③ 健康管理区分の分布状況（平成28年度末）

○心身ともに健康な人の割合は49.8%で、職員の半数が不健康状態にある。

健康管理区分	A1(要休業・要医療)	B1(要軽業・要治療)	C1(要注意・要医療)	C2(要注意・要観察)	D1(制限不要・要医療)	D2(制限不要・要観察)	D3(制限不要・観不要)	総計
人数(人)	61	28	231	12	4,478	2,060	6,826	13,694
割合(%)	0.4	0.2	1.7	0.1	32.7	15.0	49.8	100

今年3月まで再任用職員として勤務し、65歳となりまだ仕事を続ける体力と気力もあると思いきや4月から週4日、29時間の非常勤職員として本庁での勤務をしています。今まで本庁勤務の経験がなく話には聞いていましたが、とにかく業務量の多さに驚いている状況です。週1回の休日や土日に行事があることがあり、振替の休日を確保することが精一杯で、年休が20日あるのに3時間の時間休しか取れていません。

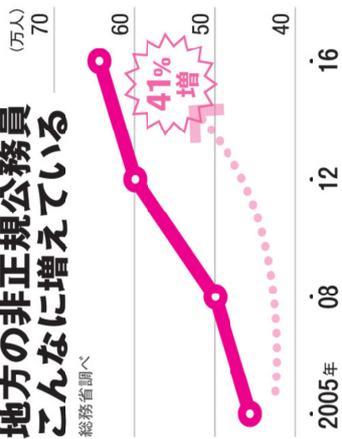
赴任して早々向かいの席の育休代替職員が毎日残業をしているのを見て「大変だね。」と声をかけると「残業をやらないととても毎日の業務をこなせません」と返って来ました。

### ●設置要綱を無視する風潮が問題

私は、6月までは何とか時間外勤務をせずに勤めて来ましたが、8月から12月まで地域のボラン

ティア団体との委託業務の仕事を担当しており、副担当の職員は、議会对応と予算担当で即日回答を迫られ、幹部とのレク(説明)対応で待機を命じられる状況にあり、20団体への契約の説明をほぼ一人で2週間かけて出張してやりました。帰庁してから残務処理でこの間15時間の時間外勤務を余儀なくされました。業務の軽減を何回か申し入れましたが、上司は「設置要綱では、非常勤職員に対し、時間外勤務を命じないことになっており、臨時又は緊急の必要がある場合に限り、命ずることが出来る。今回の場合は臨時的なもので予算がなく申し訳ないが他の日に該当時間分の割り振り変更で対応することとして欲しい。」という返事で、対応しきれない業務を一部育休代替職員に任せるという対応で時間外勤務として認めませんでした。しかし今後委託団体の事業の進行管理や完了検査

### 地方の非正規公務員 こんなに増えている



のためすべての団体にアウトクことになっており、今後時間外勤務がないとは言えない状況があります。

今年度新しい事業も増えており、非常勤と再任用が全体の3割という実態は、課全体の業務量に対して人

いる状況です。最近になって、以前に業務量の多さに我慢できず年度途中で退職した非常勤職員がいたことがわかりました。

### ●現場とは又した組合の認識

この状況は、本庁職場に共通していると思います。組合は非常勤職員の時間外手当支給の要求に対し、正規職員の増員を要求すべきと主張しており、交渉項目から除外しています。

私にとって、非常勤職員として採用された職場の、今の状況は想定外の事態です。

員不足が原因ということがはつきりしています。しかし増員を求める声は拳がつて来ません。

### ●水曜日の夜も3人に1人が残業

この職場に来て夏季休暇を取ったことにして出勤する「ゴースト休暇」と言う言葉を知りました。非常勤職員にも正規職員相当の業務が割り振られており、この間水曜日の当局の残業パトロールに二回遭遇していますが、三分の一の職員が残つて

\*この記事については、学習の友社と著者より転載の許可を得ています。

## 運営委員会からのお知らせ

1. 会報第5号です。これまでと同様に、第5回定例研究会の報告・コメント・質疑応答等を録音したものをできるだけ反訳（読みやすく整理）して掲載しました。ご意見・感想等を愛知労働問題研究会・運営委員会（[romonken-committee@googlegroups.com](mailto:romonken-committee@googlegroups.com)）までお寄せください。

2. 1月26日の第7回定例研究会終了後、会員の集まりを持ちます。

来年1月20日で愛知労働問題研究会発足後1年となります。「愛知労働問題研究会の申し合わせ」にもとづき、原則毎年、会計報告と次期運営委員の選出を行う必要があります。そこで、1月26日の第7回定例研究会終了後(16時30分以降)に会員の集まりをもち、会計報告と次期代表・副代表・運営委員の選出を行いますので、会員各位の参加をお願いします。

なお、次期代表・副代表・運営委員を引き受けていただける会員の方は、できるだけ早く（遅くとも1/19頃までに）運営委員会にお知らせくださるようお願いいたします。

3. 会員および会計状況

12月19日現在の会員数は32（個人28、団体4）で、協力金は計44,500円（12個人、3団体）です。会員名簿および会計（収支）状況は、愛知労働問題研究会のGoogleドライブにある「会員名簿」および「会計」というフォルダに入れてあります（適宜更新します）。会員名簿または会計状況を閲覧したい会員は、当該フォルダの共有（共有アイテム）設定をすれば閲覧できますので、Googleアカウントを作成したうえで、愛知労働問題研究会までアカウント（メールアドレス）をお知らせください。

以上。