

愛知労働問題研究会



会報 第22号 2022年2月18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

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 22 回定例研究会	1
Ⅰ 報告：名古屋市職員の長時間労働・非正規労働者の実態と改善に向けた取り組み 津田康裕さん（名古屋市職員労働組合執行委員長）	2
Ⅱ コメント：永井和彦さん（東海自治体問題研究所理事・事務局員、 元自治労連愛知県本部書記）	10
Ⅲ 質疑応答など	13
報告資料	24
運営委員会からのお知らせ	48

第 22 回定例研究会

* 2022 年 1 月 15 日（土）13 時 30 分～16 時頃、Zoom によるオンライン研究会

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（櫻井副代表）

では、愛知労働問題研究会第 22 回定例研究会を始めていききたいと思います。私、運営委員をしています桜井と申します。よろしくお願いします。この研究会では、主に愛労連とその友好関係にある団体の実践と結びついた形での報告をずっとやってきました。今日が

第 22 回目で、基本的に愛労連加盟の主な単産・単組の報告はほぼ終わりました。今日、報告していただく名古屋市職員労働組合（市職労）は、単組ですが、自治労連や愛労連の中ですごく大きな位置づけがされています。河村市長という独特な市政の下で、働いている人たちがどういう状況になっているのか、長時間労働や非正規労働の実態など、また、それへの取り組みを含めて、市職労委員長の津田さんからご報告していただきます。津田さん、よろしくお願いします。

Ⅰ 報告：名古屋市職員の長時間労働・非正規労働者の実態と改善に向けた取り組み 津田康裕さん（名古屋市職員労働組合執行委員長）

1. はじめに自己紹介を兼ねて

名古屋市職労で委員長をしています。津田と申します。よろしくお願いします。今、ご紹介いただいたのですが、取り敢えず、私の自己紹介からしたいと思います。1985 年に名古屋市に就職をしました。最初は緑区役所の社会福祉事務所の保護係というところに配属されました。今日のテーマと絡めていうと、当時は、普段は普通に終業時に帰れたのですが、忙しい時には残業があるよというような感じでした。土曜日がまだ半ドンがあった時代で週 41 時間（平日 7h30m 土曜 3h30m 週 41h）で、私そのものは、当時、生活保護が増えていた時代で緑区の保護係が 1 人増員となり、そこに新規で配置されました。非正規の人は自分の係にはいなくて、隣の係に OB 1 人いて、隣の隣の係に 1 人いて、隣の隣の、もう一個隣の係に OB が 1 人いるという感じでした。

しばらくして、1993 年 3 月に完全週休 2 日制が実施されました。この時は皆さんご記憶と思いますが、日本人は働きすぎだということで、年間労働時間を削減しようということで、むしろ公務が先導して、役所が週休 2 日になったら民間もなるだろうということで、土日完全週休 2 日制になりました。年間労働時間を少なくする、働きすぎだということのはずでしたけれども、完全週休 2 日制に伴って、平日の勤務時間が延長になって、9 時始まりが 8 時 45 分始まりになりました（平日 7h45m、週 38h45m、1 日 15m 勤務時間延長）、ただ、賃金は変わらないということで、そこは大事なことだったと思います。けれども、その頃から忙しい職場とそうでない職場の差がだんだんくっきりと分かれてきたということです。

その後、私は 1992 年に緑区民生課保護係（1 人減）から港区福祉課福祉係（1 人増）という高齢者と障害者の福祉をやる係に異動になりました。これまた、この時代は生活保護受給世帯がどんどん減っていった時代で緑区の保護係が 1 人減員になりました。この時期、ゴールドプランなどが出てき始めた頃で、福祉係が忙しいということで、港の福祉係が 1 人増員になったということで、私が増員の枠にはまって忙しい係に異動したということです。この後、実は、98 年頃から定員管理計画というのが実施をされます。この頃は松原という人が市長でしたけれども、公務員を何百人と減らすということを公約にして当選したということで、全国でそういう首長が出始めて、この後、国が「集中改革プラン」というものをやって、全国的に公務員を減らしていこうということになりました。年間 300 人から 700 人の職員を削減して、実態を無視した人員削減がこれ以降毎年行われていきます。

その後、1999 年に私は港区福祉課福祉係から港区民生課保護係に変わりました。そして、2000 年に介護保険が始まります。2002 年ごろから今度は逆に生活保護が急が増えだしてですね、保護係は忙しい職場になります。2005 年の 10 月に港区民生課保護係から中村区の保護係に変わります。この後ですけれども、2007 年に区役所で日曜窓口がはじまります。かれこれ、この 14 年前に日本人は働きすぎだということで土日完全閉庁ということが始まっ

たのですけれども、今度は逆に住民サービスだから土日でも開けろという雰囲気になってきて、名古屋市は日曜日の午前中窓口を開けるということになります。全国的にこの頃から、24 時間コンビニなど社会では土日夜間なしで休まず働く風潮になってきて、全国的にも全国の自治体で市民サービス向上のため土日・夜間の開庁はじまりました。いつの間にか、日本人は働きすぎだというのが、完全週休二日だったはずなのに、どっかに行ってしまったようなことが、このあたりから始まったのではないかと思います。

2008 年 2009 年にリーマンショックがあって、派遣切りで非常に大変だったですけれども、それから 2017 年からは、市職労本部で休職専従ということで、少し現場は離れています。

最近の状況で、この長時間労働ということに絡めていうと、本庁、区役所、児童相談所などはほぼ毎日残業があるのが普通で、たまに用事があって時間通りに帰らないといけない時は、まわりに今日は定時に帰るねと断りをいれなければいけないという雰囲気になっています。非正規の職員もいつの間にかすごく増えて、例えば、私のいた保護係ですと、非正規職員と正規職員の比率が 1 対 2 ぐらいの比率になっていますし、民生子ども係という区役所で言えば保育園などを担当する係では、1:1 になって正規と非正規がほぼ同じ人数くらいいます。市民課でも、非正規の方が多いという状況になっています。

それで、名古屋市職労ですけれども、名古屋市の職員の中で、水道とか交通などの企業局の職員や教員などはそれぞれ組合があって別なのですが、それらを除く市長部局等の職員で組織しています。僕が役所に入ったときには市長部局で 2 万人弱くらい職員がいました。労働組合対象の職員はほぼ全員組合に入っていました。

1989 年に自治労の皆さんが労働組合を出ていきましたけれども、それでも 1 万 3 千人くらいの組合員がいました。自治労が 4 千人くらいでした。その後ですね、1 つは公務員の数が減らされてきたということで、正規の職員が市長部局で管理職を除いて、1 万 2 千人くらいに減ってきています。市職労の組合員もどんどん減って、今、6 千を切って 5 千人くらいになってきています。自治労名古屋も 2 千人くらいで、1 番多いのは組合に入っていないという人が増えてきています。それから非正規の人たちが非常に増えて、1 か月とか 2 か月の短期の人たちを含めれば、だいたい 7 千人くらい非正規の人たちがいるという状況になっています。そちらの方は、今、一生懸命組織をしようとしていますけれども、200 人もいないくらいの状況です。私が役所に入ったことには 1 万 3 千人くらい組合員がいたので、今は、ほぼ半分になっています。

2. 公務員をめぐる状況の変化

ずっと公務員のイメージは退職まで安定しているという事でした。労働組合のスローガンも退職まで元気に働ける職場をつくろうというものでした。今は、非正規職員は退職という概念がありませんし、正規職員も退職してから再任用ということで、非正規で働くということが普通になっています。職種によっては、退職不補充ということで、退職したら補充をされないというところもあり、それから、定員がどんどん削減がされてきて、退職まで安定して働けるというイメージは、崩れてきています。もう 1 つ、私たちの若い頃は、公務員は残業がないのでいいよね、と言われていたのですが、今日、報告をしますが、今やブラック職場になっていまして、長時間、過密労働が当たり前という職場に変わってきています。それから、つぶれないからいいねと言われてましたけれども、この間、市町村の合併が進んだことにより市町村そのものが消滅してしまうということが起きていますし、民営化や委託化ということで職場そのものが無くなってしまうということも起きています。

それから、私たち公務員でいうと住民と直接接する働きがいがあるということで役所に入った人が多いですけども、だんだん、そういう職場が減って、管理監督といった業務が主体になっています。

公務員バッシングというか、そんな暇な公務員はどんどん削ってしまえというようなことがずっと続いて来て、福利厚生 of 改悪ということで、我々は福利厚生というものは使用者がやるべきだと言ってきましたが、かつて税金を使って福利厚生をやるのはいいのかという話があって、未だに、例えば、名古屋で言えば、福利厚生をしている互助会という組織があるのですけれども、半分は使用者の負担ということで税金が投入されていましたが、もう 10 年以上ですね、税金は投入されずに、自分たちの掛け金だけでやらねばいけないというようなことが続いています。

賃金はこの間少しずつ上がっては来ていますが、人勤で一時金が減らされたり給与のカットがあったりとかということで、なかなか、改善はされていないというようなことが続いています、今は、採用試験の倍率がだんだん低くなってきています。技術職は採用割れがほとんどです。名古屋みたいな大きなところでも行政技術職は 2 次募集まで行きましたけれども、募集割れがあって年度明けに再募集もやっています。今年も 2 次募集をしたということです、公務員の人気自体も、今、国家公務員のことは新聞にも出ていますけれども、地方公務員も同じようなことになってきているということです。

3. 「地方行革」の歪み

その大きな要因に「地方行革」というのがあります。「行革」の中で定員削減、正規職員の数を減らすということが 1 番の目的になってきていました。この正規職員をとにかく減らせばいいのだということが、先ほどの松原市長ではありませんが、目標になって、住民サービスの向上ということが目標にならずにきたということです。目標の達成のためには、乱暴な、あんたの局はこれだけ減らせというような削減がされてきたということです。最近削減の手法は少しずつ変わりつつありますけれども、そういう事が長く続いてきました。

正規職員をどうやって減らすかというと、まず、正規職員を非正規職員にする、非正規ですから短時間になるし、入れ替わりが早くなるし、業務を限定されるので、あとの業務は残った職員の負担になります。それからもう 1 つは業務を委託化、民営化するということです、この委託化、民営化というのは行政の一定の責任の下でやることで、完全に手放してしまうということではないので、管理業務や監督業務は増えて、残った職員がこれをやらなければならないので職員の業務は増えてきます。

この 2 つのことをやる手法の 1 つが現業の職員の退職不補充で、「集中改革プラン」ということで国から至上命題のように言われて、全国の自治体で現業職員の退職不補充ということが、これは、最近、見直されてきてはいますけれども、されてきました。そうすると必然的に職員がいなくなるので、委託化をすれば、非正規で職員の代用をするとかということになります。それが出来ないところでは、残った職員で対応するということになります。いずれにしても、残された職員の仕事は増えるという話になります。それで、いろいろな新しい事業とか、業務量が増えるとかいろいろなことがありますけれども、この職員の定数を減らすということが至上命題になっていると、仕事は増えても職員は増えない、むしろ職員が減るというようなことで、残業量は激増していくということになります。

業務の委託はコストの削減ということが目的とされていましたが、だんだん民でできることは民でやるのだ、コストが減るまいが増えようが関係ないという話になってき

ました。最近では、公共サービスの「産業化」ということで税金を使って金儲けといいますか、営利企業を育てるということになってきて、当初、行革の目的であったコスト削減とは関係ないというような話になっています。

それから、非正規も短時間の勤務でやりますので、正規よりも人数が必要になります。最近であれば、低賃金であれば、なり手がいなくなって人手不足ということで、これまた賃金を増やしていかなければいけないという傾向にあります。名古屋市の会計年度任用職員もホームページを見ていただければ分かりますが、毎月のように募集がされていて、とにかく、人が集まらないということが出てきています。そういう事でいうと、コスト削減ということは正規職員を減らしたから出来るというものではないということが、だんだん分かってきたのかなと思います。

4. 名古屋市の定員管理

名古屋市の定員削減の話なのですが、松原市長の時代から続いていて河村市長になってさらに続けているという話です。

河村市政の1つの特徴は減税をやるということで、減税のための財源を「行政改革」で職員を減らして確保するのだということなのです。定員削減は全国の自治体で見直しされてきていて、愛知県なんかは削減の数値目標を当の昔にやめていますが、名古屋市は減税の財源をつくるということで、毎年削減をしてきています。今も3年間で100人以上減らすということで目標をつくっています。

これが、もう20年位続いています。報告資料の8頁、(1)の下の方針というところの青色の表のところが今の定員管理の目標ですが、例えば、2014年から2016年までの3年間で300人の正規職員の削減が目標とされていますが、これはきっちり達成されています。2017年から2019年の3年間で100人の削減が目標とされていますが、これは123人減らしています。2020年からこの3年間で100人減らすということで、今、進められています。

その上、もう1個の名古屋市の方針で、職員の女性活躍・子育て支援プログラムというのがあります。これは、働く女性の比率だとか、管理職の女性の比率を目標値をつくってやっていこうというプログラムなのですけれども、この中に、子育てとか、家のことがあっても、男性女性区別することなく、職員として働き続けられるようにということで、働きやすい環境の整備ということが掲げられて来しています。

例えば、その1つに年間超過労働時間数600時間超えの職員数を2015年の第1期のプログラムでは、2018年までに0にするという目標をつくりましたけれども、第2期も、もう1回0にするという目標をつくりましたけれども、どちらかというと増えています。これはどちらも名古屋市が目標を掲げて年度を超えてやろうとした目標ですけれども、片一方は完全に実施をするというようなことなのですけれども、もう片一方は、目標はつくったけれども全然達成していない。こういうところに名古屋市が何に力を入れているのかが、如実に出てきていると思っています。

先ほどの定員管理の3年間の話ですが、去年、2021年、少し異変が起きまして、私たち労働組合で定員管理はもう辞めろ、必要なところに必要なだけ人員配置をしろと一生懸命運動をしてきました。2021年の去年は9頁の(2)の表を見てもらうと分かるのですが、技能労務職員ですが、一部の職種を除いて、退職不補充でやる。その他の職員についてはスクラップアンドビルドで、増やさなければいけないところがあれば、その分、どっかを減らせというのですね、増えないようにしているのです。ここはきちんとされているので

すが、何を考えたのか教職員もこの計画の中に 2020 年から入れてしまったために、教職員が減るのだろうと見込んでいたのだろうと思いますが、この間、30 人学級の導入などで教職員が大幅に増えています。定員管理計画そのものが破綻をしています。昨年は、コロナ対策ということで 67 人は定員管理の枠の外で、スクラップアンドビルドの枠外で増員させました。結果的に言うと、この教員を除いても、市長部局の職員が 32 人、昨年から今年にかけて増えているのですね。ということで、ずっと遡って見たのですけれども、実は、松原市長の前の西尾市長の場合は総定数抑制ということで、全体として総定数は増やさないということでやってきたので、32 人増えたというのは 30 数年ぶりくらいのことです。

5. 残業・超過勤務の状況

そこで今日の本題ですけれども、超過勤務手当を申告したというが認められた職員の時間数です。これを見ていただくと、年間 600 時間を超えた職員というのがありますが、2018 年が 185 人だったのが、2020 年は 401 人とべらぼうに、倍以上に増えています。特例業務外と書いてありますけれども、これは後でも説明しますがコロナの関連業務を特例業務ということで、分けていますので、コロナを除いたとしても、2020 年には 289 人と相当増えてきています。職員に対する割合というのは職員全体が減ってきていますので、割合としては人数が増えた以上の増加になっています。

それから、年間 720 時間を超えた職員というのは、これは、労基法が適用されていれば完全に労基法違反になりますが、これも 2016 年から統計がありますけれども、2020 年 184 人ということで減るところか労基法に違反するような実態を減らすというより増やすという実態を表しています。年間 1000 時間を超えた職員は、2012 年に数人、数人でもいいとは言えないのですが、2019 年 17 人、2020 年 29 人ということで、とんでもない職員が、今、過労死寸前の状態にあるというのが実態です。それはコロナで相当数の職員が長時間労働になっていますけれども、コロナ以外の部署もそういう実態があるということで、これは両方ですね、今、コロナの対応に職員が応援に行っていますので、応援に行く方のコロナ以外の部署も人数が少なくなって仕事が忙しくなっているという実態も含めて、全体的に、今、長時間労働が増えてきているということになります。

平均超過勤務時間数も増えてきていまして、2012 年は 132 時間くらいだったものが、2020 年には 166 時間となっています。これは 1 万 7 千人くらい職員がいて、あまり残業がない基本的にローテーションでやるような職場もありますけれども、これだけ長時間労働を強いられている職員も、これは普通ゼロでなければいけないのに、これだけいっぱいいるということになります。

メンタルが原因の休職者というの、少しずつですけれども増えてきています。人数は変わってないようでも全体の人数が減っているのでパーセントで行けば、徐々に増えつつあるということになります。

先ほどは超過勤務の手当てをちゃんともらっている人の人数ですけれども、実は超過勤務を申請していないというか、手続きをせずに手当をもらっていない、いわゆる不払い残業とかサービス残業というのがあります。名古屋市職労で毎年アンケートをとっていますが、2011 年度は 1500 人くらいからアンケートを取っています。それでいくと、残業手当をもらっている人ともらっていない人がありますが、残業がない人が 3 割くらい、月に 4 時間くらいから 10 時間くらいかなという人がだいたいの人で、月に 45 時間を超える、これは労基法上 45 時間が 1 つの区切りのはずなのですが、40 時間、45 時間を超えるような人が 2020 年、21 年と増えてきていまして、72 人、3.7%ある。さらに 11 頁の（2）の右側

の表がサービス残業です。このサービス残業をやっているという人も割合的に言えば増えてきています。さらにサービス残業が 10 時間、20 時間くらいならともかく、60 時間 80 時間というような人たちもいます。アンケートの中でサービス残業の理由ですけれども、短時間の残業だから「まあいいや」というのは、これは少しあるかもしれないのですが、「持ち帰り」とか「申請しづらい雰囲気がある」というようなことで残業の申請の出来ない職場もあります。表（3）の枠の 5 つ目ですか、36 協定の時間を超えているということで、超えた分を申請しないという人が相当数、1.3%くらいあります。自分の仕事が遅いのだという人もいます。また、自分の研修や勉強だからということで申請しない人が、これ、1 割、2 割いるということで、今、かなりのサービス残業があるということです。

もう 1 つ、本庁地区協という本庁で働いている人でつくっているところがあるのですが、毎年、残業パトロールと言って、日を決めて残業している職場を回りながら、飴とかお菓子を配りながら「ご苦労さん」とアンケートを取るという活動があります。そのアンケートで言えば、13 頁にあるように、本庁の職員ですが、その理由が「時間内に終わらない」という人が圧倒的にほとんどです。これは 3 月に取ったので、議会对応とよく言われるのですが、議会对応というよりも通常業務が終わらないという人の方が圧倒的に多い。この質問 3 なのですが、100%申告しているのは半分くらいで、残りは 100%申告していなくて、恒常的になっているという人もかなりいます。その理由で、「上限を超えないように調整しているのだ」という人がかなり多いです。あと、「申告しづらい雰囲気」だとか、「自分のせいだ」ということで申請しなかったというのもありますけれども、こういうのは改善していかなければいけないですが、先ほどの「超勤の上限を超えないように調整している」という職員もかなりの割合でいるということです。600 時間、1000 時間を超えるような職員以外にもいっぱいいて、サービス残業なども含めればあれだけの人数に留まっていなくて、かなりの人数が残業をしているというのが実態だと思います。

6. 残業・時間外労働の規制

少し補足で時間外労働の規制ということで、36 協定の上限が 2016 年にできました。民間の企業は法定の上限がありますので、きちんと守られていると思いますけれども、公務員も保育園など 36 協定を結ばなければいけない職場がありますが、実はそれ以外の大部分の行政職の職場は本庁、区役所はじめ 36 協定を結んでいません。残業をさせる根拠は労基法の 33 条の 3 に、臨時の必要がある場合、公務員に残業をさせていいというのがありますので、それが根拠で 36 協定を結ばなくても、残業が出来ることになっています。ただ、「臨時の必要のある残業労働」が毎日のようにあって 600 時間近くあるということが非常におかしいのだと思いますけれども。実は、この 36 協定の上限が出来た時に、この 36 協定が結ばれていない職場でも人事委員会の規則が制定されて、ほぼこの 36 協定の上限と同じ規制がつくられています。ただ、これには罰則規定がないので先ほどのように、繰り返しこの規則違反というのが横行しているのが実態です。原則月 45 時間、年間 360 時間なのですが、他律的業務と言って、外部の要因で残業しなくてはならないというものについては、年に 6 回まで 100 時間未満ならいいよというのがあり、それでも年間 760 時間までしか、駄目だよということになっています。さらに、大規模災害が起きた時には、この限度時間を超えてもいいけれども必要最低限にしない、この場合は後日検証しなくてはいけないということになっています。先ほどお話したコロナについては、大規模災害として特例業務として時間を超えてもいい、認めるという扱いにこの規則上ではなっています。

名古屋市職労はこの上限が出来る前から、やむを得ない場合でも年間 600 時間を超えないという協定を市当局と結んでいます。この 600 時間を超える場合には労働組合と協議をするのだよと、やっているはずなのですが、700 時間を超えるような職員もいるというのが実態だということです。

7. 長時間労働の影響

長時間労働の影響ですが、メンタル不調が出てくる、ハラスメントが出てくることで、退職者も増え、在職死亡した人も出てくる。この事務遅延というのは、当然なのですが、市民との関係で行くと半年、1 年遅れたということになると、職員自体が処分されるということになります。毎年 1 人、2 人います。本来は長時間労働でもやりきれないような仕事を与えている市当局が悪いのですけれども、現場の責任で場合によっては当事者が処分をされるという実態もあります。とにかく余裕がなくて最低限の業務しかできないということで、悪い対応になる。「これできません」などというサービス切り捨てが起きますし、そもそも、あたらしいことをやろうという意欲が湧かないというようなことが表れていると思います。

8. 長時間労働解消に向けた取り組み

名古屋市職労の取り組みですけれども、これまでの市当局の取り組みですが、毎年、超勤削減目標というものをつくっていきまして、例えば、1 割ずつ超勤を削減していくのだと。これはかなり厳しくやられていました。そうすると、これ自体が先ほどの「時間を調整する」とか、「申告しない」ということでサービス残業の温床になっていますし、ここ数年は目標自体が達成できないので実質形骸化しています。

それから、啓発活動で言えば、今、名古屋市役所本庁舎は夜 11 時、12 時を超えても赤々と明かりがともっていますけれども、終業時の 5 時半とか 20 時、22 時などに帰宅を呼びかける放送が入るようになっていきます。

去年、この長時間労働や残業を減らすためにどうしたらいいかコンサル会社に委託をしました。超過勤務の多い 3 か所くらいの職場にそういうことをしました。コンサル会社の結論は、業務の効率化をしようと思えば、それを考える職員がいるので、業務効率化の推進のための増員が必要ということでした。コンサルと会社からもそういう事が言われるような、今の実態です。こういう事も含めて言いますと、我々は増員しないと、どうにもならないのだと言いますけれども、当局はですね、業務改善だとか、マネジメントだとか、工夫で可能なのではないかと断言しています。

同じ総務局の中で定員管理？の担当と労政の担当で部署が違うので、定数の削減が長時間労働につながっているのだよということを考えることもないのかなということで、労働組合が頑張っていかなければいけないということです。

長時間労働を無くす取り組みですけれども、先ほどの残業パトロールですが、これはアンケートも取って毎年当局とも交渉をしています。これは本庁地区協だけではなくて、児童相談所や区役所でも取り組み始めています。先ほどのサービス残業がある限りは長時間労働の解消にはならないということで、サービス残業をきちんと把握をしたうえで、それに見合った職員を確保していかなければ長時間労働の廃止にはつながらないということで、これは、頑張っようという意欲が湧かないというように表れていると思います。

保育園ですけれども、サービス残業の理由の中で、持ち帰りをしているだとか、申請しづらい雰囲気があるというのがあります。これは保育園だけではないのですが、保育園が

今特に酷い実態になっていまして、3、4 年前に名城大学の箕輪准教授と一緒に調査をしました（2017 年・18 年）。持ち帰り残業をしている人が 8 割、園内で申告をしないでサービス残業をしている人がいっぱいいて平均すると月 10 時間くらいになるとか、休憩なんか取らないというのが当たり前（5 割）であるとか、サービス残業当たり前の風土があるということで、衝撃的な保育労働実態が調査で明らかになりました。

先ほどの超勤削減のために超過勤務の申請をしても、園長が「そんなことしなくてもいいでしょ」と言って事前に超過勤務命令を出さず隠れてサービス残業をするようなことが結構あるという話で、保育園部会で局の所管課とかなり何度も交渉して、園長会でサービス残業を無くすよう所管課から指示をしてもらうということがありました。あるいは、組合員にパンフレットを作成して、残業はやったらつけようねというような啓発活動の取り組みもこの間すすめてきています。

保育園での 1 人当たりの残業時間が 2018 年度 70.2 時間だったものが、2019 年度に 85・1 時間と 15 時間増えました。これは残業時間が増えたというよりは申告する人が増えたことによると思います。1 人あたりの超過勤務時間が 300 時間を超える園も出てきたということです。（最高 302 時間 最低 28 時間）

それから定員管理の話ですけれども、なかなかここは厳しい状況があります。コロナ対策の増員は削減目標の枠外で認めさせることができました。職場の欠員について、これは頑張っ

て無くしていきますということでした。産休・育休は、労働組合が職場で頑張ってきたところで、4 月から 3 月まで 1 年間、産休育休で休むというところには、正規職員で代替を配置することになっています。それを今年度の確定闘争で勝ち取ったのは 6 か月以上休む場合は正規代替を配置するということをして 3 年間かけて段階的にやりますよということで、取りあえず来年度は 4 月 1 日からでなくても、4 月、5 月に産休育休に入ることが分かっているならば、4 月から正規の職員を代替で配置しますよ、ということになりました（行政職など）。

それから、精神疾患による年間を通しての休職は正規で代替配置がされています。ただ、予算とか採用人数の関係で難しい場合がありますけれども、原則そういう事になっています。

今年は、年度途中の採用が 1 回ありました。前倒し採用というの、実は今年 1 月にも前倒し採用というのがありまして、欠員を無くすという事には当局は頑張りますということです。そもそも定数が増えなければ意味がないということで、引き続き定数増に向けて運動しています。愛知県は定数削減の数値目標を辞めちゃいましたし、削減をしている自治体の方が今は少ないということから言えば、諦めムードを打開して、毎年何とか定数を増やしていくということを頑張っていかなければいけないと思っています。

昨年、今年とコロナの関係でなかなか出来ていないところがあって、もう 1 個の住民の世論の形成ということで行けば、今は公務員のバッシングということよりも、コロナ過で命を守る仕事という事で期待の方が実は大きいかなということで、住民の世論に訴えていく活動も大いにやらなければいけないと考えているところです。

9. 非正規職員の実態

非正規職員の实態であります、長時間労働との関係で非正規が増えてきたということですが、名古屋市の非正規職員は、表の A から E まで、これは人数です。フルタイムと短時間勤務がありますけれども、短時間の計と書いてあるところが短時間勤務の職員の数です。月額というところが週 30 時間の職員の大体の数です。時給の職員は週 30 時間未満の

非常に短時間の職員の数です。月額のところだけで言っても A, B, C, D, E で 4800 人いると、時給、日額の勤務を含めれば、7600 人の非正規の会計年度職員の皆さんが名古屋市に働いていることになります。

ちなみに生活保護の係では、2000 年には非正規の職員はいなかったのですね。自己紹介の時に言いましたけれども、それが 2020 年には非正規職員が 200 人、正規のほぼ半分くらいになってきているということです。正規の職員は基準数、法律で決まっている標準数ですが、これさえも満たされていない、定員管理の方が優先されて、法律上必要な職員を増やさずにいるということでもあります。

非正規職員の課題ということで、現状、人が集まっていません。これは処遇が低いということや不安定であるということでもあります。不安定であるということ言えば、年度ごとの任用ということで、再度の任用は公募が原則だということを国が言っています。ただ、非公募でも人事考課に基づいて選考はしろと言っています。再度の任用の回数は制限が来ないのですけども、非公募の回数を制限するということで、国の方針として 2 年間は非公募でやるけれども、3 年目は公募だよ、3 年間やったら 4 年目は公募だよ、もう 1 回試験を受け直せということになっていて、名古屋市もずっとそれできましたけれども、これも去年、一昨年かな、労働組合で頑張って、今は 5 年間ということになっています。民間では 5 年やったら無期雇用ということになるので、基本的には無期の任用をするべきだと思っていますけれども、なかなか厳しい状況です。

待遇でいけば、国がいうのは正規職員との均等待遇ではなくて、国の非正規職員との均等待遇だと言っています。なので、正規の職員よりも待遇が悪いところが多々ありますが、少しずつ改善をさせて、例えば、産休の場合、正規は産前 8 週間なのですが、非正規は 6 週間でしたが、今年改善をさせて正規と同じ 8 週間にさせました。少しずつですが、正規並みにするということで頑張っていますが、なかなか組織化が難しいな、というところです。ということで報告を終わります。

(* 以上、報告時間約 59 分)

司会

ありがとうございました。ここで、少し休憩をします。

・・・・・・・・・・・・・休憩（約 4 分）・・・・・・・・・・・・・

司会

では、再開します。津田さんの報告について、永井さんからコメントをお願いします。

II コメント：永井和彦さん（東海自治体問題研究所理事・事務局員、元自治労連愛知県本部書記）

皆さん、永井です。津田さんの報告を受けて問題提起をさせていただきます。私、自治体の労働運動に 1981 年から 2017 年まで関わっていました。5 年前までですかね。途中、13 年間ほどブランクがあったのですが、2017 年に関わらなくなってからも、自治体労働組合そのものはずっと見てきまして、そういうところからコメントしたいと思います。

まず、定員管理ですけども、公務員の数をするかどうかという問題は、公務ですので、

無駄は無くすということが必要だと思うのです。その上で住民生活の向上に役立つ部分については、必要な人員を確保していくという、こういうスタンスが必要ではないかと思っています。そういう事と併せて、余裕を持った人員体制、公務だからこそ余裕を持った人員体制を持つことが必要だと思います。そういう事で言えば、津田さんから残業のことがありました。もう 1 つは年休、有休の消化の問題ですね。有休は完全消化をする、有休取得をするというのが、本来の制度ですので、有休を完全に取得をして、なお且つ残業がないというところに常に目標を持っていることが必要ではないかなと思います。

もう 1 つ、津田さんから話がありましたが、今回のコロナ過の下での公務労働のあり方としては、東日本大震災のときでもそうでしたけれども、災害時に対応できるゆとりを持った体制が必要だと思います。それをするためにも、職場で今の仕事を無駄はないのかとか、あるいは、必要な人員はどうなっているのかとか、そういう整理・点検活動を進めることが必要ではないかと思っています。以上が 1 点目の問題です。

2 点目に、今の問題とも関連しますが、自治体とは何なのか、公務労働とは何なのか、ということ職員自身が学習したり、研修したりする場の確保ということが必要ではないかと思っています。名古屋市職労では、毎年アンケートで、なぜ公務員になったのかと問うて機関紙に紹介することをしてしています。皆さん「住民のために」ということをおっしゃっているのですよ。そういう事でいうと、もともと「住民のために」という意欲を持った職員が、当局の政治や国の悪政の推進役にならないように、地方自治体とは何なのか、公務労働とは何なのかということ問い続けるということと、労働組合としても繰り返し学習していくことが必要かなと思っています。

その上で、労働時間の短縮の問題で、先ほど週休 2 日制の話がありました。その前の段階で津田さんが言われましたけれども、公務員の場合、かつて土曜日が半ドンということで、午前中に仕事がありました。その時に労働時間の短縮ということで、4 週 6 体制が導入されていくのですが、土曜日の半ドンを 2 つ無くして、4 週間で 6 回の休みをとということで、当局は嫌がりましたが、この時に、一部の労働組合の中に住民へのサービスダウンを伴う 4 週 6 体制には反対だという政策的なスローガンを掲げたところがありました。これは、住民サービスの削減に反対だから、4 週 6 体制にも反対するのだということで、労働者の要求と住民の要求を統一して捉える立場では無い見解だと思うのですが、やはり、正しくは住民サービスの削減を伴わずに、4 週 6 体制を実現せよという政策的提起が正しかったと思うのです。これは常に住民サービスと労働者としての要求を統一的にとらえた議論が必要だと思うのですが、時間短縮の問題でもそうだと思います。先ほど、日曜日の窓口の問題だとか、保育士でいうと保育時間の問題だとか、土曜日に保育園を開くのか開かないのかという問題も、住民の要求と労働者の要求をどう統一して捉えるのかということを職場で議論する必要があると思います。

非正規の問題です。私、自治体労働組合に関わっていた時、ある自治体を担当していて、その保育園の状態をみた時に、今でもあるのですが、非正規の人がクラス担任を持つということがありました。それもかなりの数の保育園でクラス担任を持つ臨時保育士がいました。当時、労働時間が全く同じで、クラス担任を持って、正規の職員と全く同じ労働をしているのに、賃金面、福利厚生面で差別的な待遇だったのです。労働組合からも、クラス担任は正規の職員で対応するべきだということを言っていたのですが、当局は最後まで臨時保育士のままで、なお且つ、正規職員と臨時職員を差別化するために何をやったのかというと、臨時保育士の労働時間を 15 分削減するというのをやってきました。したがって、正規は 8 時間で臨時保育士は 7 時間 45 分ですが、やっていることはクラス担任ですか

ら一緒に、どういう事が起こったかということ、臨時保育士が残業するということが起こりました。こういう常識的には考えられないことが起こってしまうということが、日本の自治体、自治体に限りませんが、総じて言えることだと思います。

会計年度任用職員は、私が自治体の労働組合に関わって以降のことなので、よく分からない部分があります。私が最近話をした会計年度任用職員の人は、給料が年収としては上がったのですが、月給は下がったということでした。つまり一時金ですね、期末手当の出る部分を少なくするために月給を減らすということで、これは全国的にもそういう傾向にあるみたいです。期末手当が出るのは前進面だとは思いますが、本来の正規の人との均等待遇ということであれば、期末手当は正規職員と同じ月数で月給も下げずに、少しでも年収を下げずにやるべきなのが、そういうことが出来ていないことが問題です。

先ほど、津田さんの話でちょっと聞き漏らしたかもしれませんが、非正規職員が 7000 人もいるということでした。名古屋市の場合で、昔、臨時職員に条例に基づかない手当が出ていたという問題で、一時大問題になりました。その時に名古屋市の市長部局の非正規職員を調査したことがありました。その調査では市長部局の非正規職員は 4 万人ということでした。今でも制度として残っていますけれども、特別職の非常勤職員が名古屋みたいな大きなところでは多いのかなと思うのですが、それにしても 4 万人というのは、正規職員の倍まではいかないがかなりの数がいたのですね。多分、今も全てカウントしたら、その位いるのではないかなと思います。それが、多分、名古屋市みたいな大きなところなのでどこにいるのかが分からないのではないかなと思います。

自治労連愛知県本部で、臨時職員、非正規職員、会計年度任用職員の数の調査をやっています。私が関わっていた時でも、多いところで 5 割に近いところがありましたし、3 割、4 割が普通だったと記憶しています。そういう点でいうと、非正規職員で公務がやられているのはおかしいと、非正規職員も言うし、正規職員も言うていく必要があります。職場ごとにどうなっているかを自分たち自身で見ていくこと必要だと思います。非正規だけではなく、今では派遣とか、請負の方などが入って来ていることもあるので、そうした方を含めて職場の人たちが見ていくことが必要だと思います。

最後に、今、全労連が社会的賃金闘争ということを掲げています。最低賃金の引き上げとか、公契約、自治体と契約して仕事をしている人たちの賃金の引上げと職場の中での均等待遇ですね。先ほど津田さんが国と自治体の均等待遇ということをおっしゃられました。これは国自体が非常に不当で、是正させなければいけないと思いますが、正規職員との均等待遇を迫っていくことは、公務だけでなく民間でも必要だと思います。以上が私からのコメントです。

(＊以上、コメント時間約 16 分)

司会

どうも、ありがとうございました。休憩に入る前に 報告とコメントについて、質問を受け付けます。

Ⅲ 質疑応答など

発言者

津田さんのお話はよく分かりましたが、その中で、定数削減がずっと続けてこられたということでしたが、直近のところでは 32 人増員になっています。削減政策は破綻したというお話があったと思うのですが、名古屋市自体は削減目標を撤回してはいません。これがなぜ出来たのでしょうか。これは名古屋市職労が長年要求してきた成果なのかもしれません

んし、何か自治体を取り巻く客観的な状況が変化して増えたのでしょうか。

それから、長時間労働に関わって、メンタルの休業者がいるとのことでしたが、その数とか分かりましたらお願いします。それから、在職死亡の方の数を名古屋市として、また、労働組合として把握しているのでしょうか。また、残業手当の制度がないというお話があったような気がしたのですが、残業手当の制度がないということはということなののでしょうか。

永井さんのコメントで、会計年度任用職員の年収は増えたが、月給は減ったというお話がよく分かりませんでした。また、4週6休のお話で、住民の要求と労働者の要求を統一的に把握して運動を進めなければいけないということでしたが、それは具体的にはどういった方向性なのかということです。住民サービスは減らさないで、労働者の長時間・過密労働を減らす、無くしていくにはどうしたらよいのかということです。

司会

沢山ありましたけれども、まず、津田さんから答えられる範囲でお願いします。

津田さん

有難うございます。まず、定員管理の問題ですけれども、国が集中改革プランで全国の自治体に減らせというのがありますけれども、その後、全国的には人手を減らしすぎて人手不足ということが出てきているということです。名古屋市は減らしすぎたところで、さらに、乾いた雑巾をさらに絞るということでやっています。だから、定員管理の削減の目標も3年間でやっていますけれども、以前は3年間で1000人とか2000人とかを削減しろというところを、今は3年間で100人減らせというように削減の目標も名古屋市は減らしてきてはいます。それでも、削減は名古屋市でやっていかなければいけないということでやっています。全国的には統計にも出ていますけれども、これ以上は減らせない状況にまで来ています。県下の自治体などでは増やしたいのだけれども、採用をかけても人が集まらないので欠員になっていて増えないというような自治体が増えてきている実態になっています。状況としてはそういうことですが、定員を増やせという運動もあり、コロナ過ということでもっと人員を増やせということがありますが、今回、名古屋市はコロナの対応に関しては、定員管理の枠の外でやるというようなことをやらざるを得なかったということです。

メンタルや求職者の数ですが、今、手元にある資料でいうと2020年度で155人、休職者がいます。2012年度では135人でしたので、少しですけれども休職者の数は増えているということです。在職者の死亡の数なども安全衛生委員会の方で出ています。今、手元にはないですけれども、把握はしています。ここ何年かのメンタルの傾向ですが、若い人、20代の人が多くなって20代でも退職する人が多くなっています。在職者死亡の中で言えば、いわゆる自死ですね。しかも、若い人の自死というのも出てきています。

それから、アンケートの中で残業手当の制度がないというのはということかということ、非正規の皆さんには、一部の人を除いて残業手当の制度がなかったのは事実です。ただ、これも一昨年、会計年度任用職員の制度になってから、残業手当が制度上は出るようになりましたので、今は残業手当の制度がないということはないです。本人たちがそう思っている、これは労働組合のせいかもしれないのですが、ということはあるかも知れませんが、そう思っているという人がこれだけの数いるということです。

年収が増えたけれど、月収が減るというのは、会計年度任用職員の制度が一昨年から始まりましたけれども、法律上、今まで嘱託員というのは地方公務員法でいえば、一般職ではなく、特別職の職員ということで制度化してきたところが多いのですね。地方自治法で

一般職の職員については、給料とか手当を出してもいいですよと、ただ、特別職の職員については働いた分だけの報酬を出すようにして、手当とか出してはいかんということになっていました。特別職の人というのは、例えば、審議会の委員の人が月に 1 回くらい委員会に出るとかですね。そういうのが法律上の想定だったので、そんな人に手当を出してはいかんというのが法律上の趣旨だったのですが。それが非正規の人たちが特別職という扱いで、正規の職員と同じように働いているのに、手当も何もないというのはおかしいだろうということもあって、見方はいろいろあるでしょうが、不十分な部分もあるのですが、地公法が変わって、会計年度任用職員という制度が出来て一般職に位置付けてやると。ただ、これもフルタイムは手当を出してもいいのですけれども、短時間の場合は手当を出してはいけなくて、ただ、会計年度任用職員は期末手当だけは出さないと法律上になったのですね。だから、今まで嘱託員で短時間勤務であった週 30 時間で働いている人たちは、今まで手当はもらえなかったのけれども、期末手当がでるようになったということです。期末手当は一時金の一部です。で、ボーナスが法律上出るようになったということで、多くの自治体は月額報酬を減らしてボーナスを出すようにしたということで、大部分のところがそういう事になったということです。

司会

はい、有り難うございました。続いて永井さん、お願いします。

永井さん

会計年度任用職員の問題は、今、津田さんからお話がありました。労働者の要求と住民サービスをどう統一させていくのかというご質問でよかったと思いますが、私が例として挙げたのは、労働者の要求である 4 週 6 体制と住民サービスをどう統一させるかということでした。今でいいますと、これは職場での議論が必要だと思いますけれども、公務員の公務をどう増やしていくのかということではないかと思います。本来、公務としての仕事民間委託化されてきたわけですね。それではいけないということで、ヨーロッパなどでは再公営化されて来ているのですね。民間に委託したものを公営化に戻すという動きが起こっています。日本でも本来公務が担ってきたことを民間に委託してきました。これが元々民間でやってきた仕事も仮に公務でやった方がいいということがあるとしたら、そういう事も公務として国か地方自治体にやらせると、それに合わせて公務員を増やしていくということをしていかないと思っています。ただ、それは住民自身もそういう風に思わないといけないし、公務員自身もそういう風に思わないといけないので、さっき、自治体とは何か、公務労働とは何かを学習することや住民を巻き込んだ形での公務のあり方を追求する場所ですね、そういうものをつくっていくことと併せて必要ではないかと思います。質問の答えになっているかどうか分かりませんが、以上です。

司会

他はよろしいですか。できれば議論に移っていきたくと思いますが、どうしても聞いておきたいことがありますか。よろしければ今から 10 分ほど休憩をとります。

・・・・・・・・・・・・・・・・・・休憩（約 10 分）・・・・・・・・・・・・・・・・・・

司会

それでは後半の方を始めていきます。発言したい方はお願いします。

発言者

ご発言が無ければ、私が発言します。若干、自己紹介します。私は、「全国臨時教職員

の待遇改善を求める全国連絡会」、通称「全臨教」という組織の会長職です。先ほど、質問しようと思ったのですが、津田さん、永井さんの説明で大分解消されました。あとは議論の中でと思いまして。

先ほど永井さんが公務労働というのは何なのかという問いかけをされましたね。今日の津田さんからの報告で、名古屋市で働く様々な職員の方がたくさんおられるとおっしゃっていました。表題にありますように非正規労働と書いてありましたから、公務労働を担う非正規労働者はどこに限定するべきなのかという問いでもあるような気がするのですね。先ほど、津田さんが追加説明された通り、この２年間、地公法、地方自治法の改正に基づいて非正規公務員の２つの事項の改善が求められたのですね。１つは端的に言うと任用の厳格化です。任用期間の問題や任用根拠ですね、法令上の。津田さんは、特別職が限定され、会計年度任用職員が新たに出来たということもおっしゃいました。ただ、欠員補充、これは定員管理の問題と絡むのですが、臨時的任用としてはじめて位置づいたのです。こうした任用の厳格化、果たしてそれは非正規でいいのかという問いかけだと思うのですね。もう１つは、非正規であっても処遇の改善はするべきですと、以上が、改正地公法、地方自治法の大きな２つの趣旨だったと思うのです。

特に聞きたかったことは、名古屋において、この改正地公法、地方自治法の趣旨が生かされているかということです。今日、ずっとお話を聞いていて、名古屋市においても、かなり働く分野によって違うなということを感じました。残業手当は１００％出ていますと、しかし教育職は出ていません。だから、今労基署に訴えています。名古屋市の場合、教育職は申請すれば出ています。申請主義だからそうなのですが、それ以前は全く認めないという姿勢でした。今は限定的で１０名ほどもしか申請できません。１０００名近くいる非常勤講師のたった１％程度しか申請できていない状況です。

もう１つは、今日ずっとこの資料を読んでいて、例えば、最後の方に生活保護の一覧表で正規、非正規とありますけれども、今回の法改正の中で地公法２４条が強調されていると思うのです。２４条が何なのかと言えば、職務給の原則です。職務内容にふさわしい給与を支給しなさいということです。国のマニュアルですら、そういう提起をしたわけですね。そうすると名古屋市は闘いの中でフルタイムの臨時的任用の方は、正規の給与体系に近づいたわけです。名古屋市の中でフルの臨時的任用職員の待遇がここまで改善したのは、多分、名古屋市の中では「教員組合」しかなかったと思います。全国的にも稀なのです。では、先ほど生活保護を担当している非正規の職員の方は、非正規として位置づけて良いのかどうか、全く正規と同じような職務をしているのではないのですか、ということも含めて問い直しがされなければ、安定した定員が確保されていないことによる長時間労働が強いられているわけです。その点、今日、お話を聞きながら、かなり分野によって違うのだなと思いました。だからこそ、地公法改正が部分的なものであったとしても、それを生かすような闘いがすごく求められているのかなと思います。

最後に、だからこそですが、異議申し立てをしなければ前進は無いと思うのですね。だとすると地公法４６条の措置要求の闘いは名古屋市の中でおきているのかどうか、勤務条件に関する措置要求、異議申し立て、先ほど、教育分野で一定の前進があったというのは、措置要求をした臨時教員の方がいましたから、一定の前進を勝ち取ったということなのですね。他の分野で名古屋市の非正規の方が措置要求で闘っている事例があれば、教えていただきたいと思います。もちろん、市職労は全面的に闘っているのしょうから、そんなことは必要ないよとおっしゃるかもしれませんが。そうしたことを今聞きながら、公務の本来のあり方を含めて考える機会になりました。有り難うございました。

司会

後ほど報告者にリプライしていただきたいと思いますので、他に発言のある方、お願いしたいのですけれども。

発言者

市職労の組織人員が以前は1万3000人くらいでしたが、今は半減しているというお話がありました。労働組合は、労働者間の競争とか分断を克服して、皆で団結して賃金・労働条件のたたき売りとか切り下げを許さないということが最大の存在意義かなと思っています。その限りでは皆さんももちろんご存じだと思いますが、数は力ということで、市職労さんは非常に大きな組織ですけれども、これ以上減らさない、労働組合の本来のあり方をさらに前進させるということであれば、まさに今の発言にあったような非正規の人たちをどうやって組織して運動に向かいっていくのかということと、それから、永井さんが最後の方で言われていました社会的賃金闘争や最低賃金の運動などとの連携強化、もちろん市職労は愛労連の中での中心的な存在だと思っていますが、これをさらに強化しなければいけないと思っています。そうした意味で、どうやって組織化していくのか、非正規の人たちはどこにでもいるのでしょうか、組織化しつつ真の均等待遇を勝ち取るにはどうしたいのかという課題があるのではないかなと思うのですが、どうでしょうか。これからの運動で何らかの戦略などがあれば、是非、お伺いしたいと思います。

司会

はい、有り難うございます。まとめてお答えしていただきたいと思っていますので、他の方の発言はないでしょうか。

発言者

職務給の原則という話も出てきましたので、少し、お聞きします。私、昭和20年代の民主変革期の問題を調べていた時、職務給の問題からずっと入ってですね、それ以来、公務員の場合はなってきたと思うのですが、日本の場合、現在終身雇用は解体してきているのですが、公務員の場合、終身雇用制は一体どうなっているのですか。戦後75年でどう変わったのかということ、その辺を教えてください。今日の話で、正規と非正規のことは出るのですが、ジェンダー的な視点から見たら、公務労働というのはどういう風に見えるのかということもお聞きしたいです。こういうものを見る場合でも同一賃金同一労働という視点が決定的に重要だと思うのですが、その辺を柱として据えないと闘えないと思いました。

それから、社会的賃金闘争という言葉が出てきて、私、嬉しいのですけれども、社会的賃金闘争というのはどういうイメージをお持ちなののでしょうか。最賃闘争もいろいろありまして、産業別等々、職種別等々、すべてが最賃闘争ですよね。同じ最賃ですけれども、連帯賃金という呼び方をする場合、賃金自体は決まっていますが、最低賃金を否定するのではなくて、各職種で生活できる賃金を設定していくというのが基本的原則、連帯賃金だと思うのです。その中で、税金を取られたうえで、教育や老後の介護などを全て無料にしていこうというやり方だと思うのですけれども、そういうことを視野に入れた社会的賃金闘争なのかという問題です。

スウェーデンの場合、その辺はずっとはっきりしているのですよね。スウェーデンに行ったとき一番興味があつたのは、日本では今ほとんど興味を持たれていないのですが、企業別賃金格差ですね。私が学生の頃には、企業別賃金格差が日本では非常に大きいということ、私の先生が盛んに言われていたのですよね。それで非常に興味があつて、スウェーデンに行ってそういう質問をしたら、みんな、それはもう問題になっていませんというので

すね。全部それは解決していますと。何で解決したのかというと、賃金水準を規制して、その賃金を払えない企業はつぶれてもよろしいと、その人たちの生活は保障しますから、自分たちで再就職先を探しなさいというのですね。日本でいうと労働力流動化政策とセッ
トになった政策で全部解決していますという話でしたね。LO（スウェーデン全国労働組合連盟）でもほとんど取り上げていません。

そういう意味で、同一価値労働同一賃金とか最賃闘争とか社会的賃金闘争とか、今、聞いていて思ったのは、日本人が今後労働運動をすすめる場合にどんなイメージを持って闘っていくのか、どんな社会をイメージして闘うのかですね。こういうことが日本の労働者の中で欠けているのではないか、やりにくかったのではないかという思いをずっと持っています。それは、昔から福祉国家が批判されてきたこともありますので、なかなか持ちにくかったと思うのですが、だからと言って、社会主義を掲げたら皆まとまるのかといったら、それもあり得ないと思いますので、どういう形でイメージして労働運動を展開していくのでしょうか。

先ほどから言われているように、何を獲得したらいいのか、非正規を無くすというのはある意味では当然ですし、同一価値労働同一賃金の実現も当然ですし、定員確保もヨーロッパの労働運動から言ったら当然ですが、日本では全部崩れてきています。トヨタでいうと定員化というのは省人化で、できるだけ少ない人数でやるという基本原則ですが、これが元になって削減、削減ということで入って来ているとも思うのです。非正規を増やすというのは、トヨタの昔からの方式で、出来るだけ季節工や期間工でやって行くというやり方ですね。昔は臨時工もいたのですが、臨時工の本工化闘争が鉄鋼でやられたこともありますので、なるべく、非正規を減らすというのがあくまでも大事ですし、定員はきっちり交渉していく、賃金は社会化して生活を守るという原理原則ですね。最近、研究者が少なくなったこともあるのですが、あまり言う人がいなくなってきました。社会的賃金闘争とはどんなイメージでやられているのか、聞きたいですね。また、ジェンダーという視点から見て、今日の話がどういう形で展開されるのでしょうか。

さらに、非常に非正規が多いのですが、定年退職後に嘱託で働き続ける場合との違いですね。大学もそうなのですが、嘱託で続ける人もいる、その場合に年金が絡んできます。公務員の場合は分からないのですが、65歳以降ということでしょうか。年金も一部もらいながらそういうものをやっているのか、何ももらわずにやっているのか、もちろん、非正規の場合はもらわないのだと思いますが、その辺の格差というか差別がどうなっているのか、いろいろ教えていただければと思います。以上です。

司会

かなり議論が拡大している感じもありますから、いったん、津田さんと永井さんに今までの発言を踏まえて、お話をしていただけたらと思うのですが。まず津田さん、お願いします。

津田さん

いろいろどうも有難うございます。まず、任用の厳格化みたいな話と、非正規の処遇の改善の話なのですが、任用の厳格化がどうかという話でいけば、本来、地公法は一般職と特別職に分かれていて、特別職というのは助言とか審査会の委員とかですが、労働者性の低い職が特別職というようなことで厳格化をこの際にするのだということで、いわゆる、一般の行政職で働いている職員は一般職ということなのです。ヒントは多分2つあって、今の非正規の人の任用の厳格化ということで特別職ではなくて一般職としての位置づけであるというようなところではかなり進んで、今まで嘱託員は特別職になっていたも

のを一般職に位置付けるということは、されたのだと思います。ただ、非正規か正規かの任用の厳格化については、ここはかなり曖昧なところになっているのは問題かなと思っています。会計年度任用職員は基本的には建前は補助的な業務あたるということで、そういう線引きはあるのですけれども、本当に補助的な業務に就く会計年度任用職員というのはあると思うのですけれども、現状は正規職員が増えないのでその代わりに会計年度任用職員がやるということでかなり正規職員の仕事の内容に近づいて同じような仕事をしているということがありますので、その線引きが非常に曖昧になっているのが一番大きな問題かなと思います。本当は正規職員のやるべき仕事は非正規ではなくて正規がやるということではなくてはならないのに、それが曖昧になってやられている。

処遇の改善ということ言えば、例えば、同一価値労働同一賃金というのがありますけれども、補助的な業務なので賃金が低いのですよというのはあるのかも知れないけれども、本来、正規がやるべき仕事をやっているのに、賃金が低く抑えられているというのが問題なのかなと思います。そこは改善がされているのかというと道半ばかなと思います。名古屋市の場合は、国が会計年度任用職員については、正規職員と同じ給料表を使えということになっていて、同じ給料表を使っています。ただ、会計年度任用職員の場合は同じ給料表を使うのだけれども、補助的な業務なので上限をつくりなさいと言うのが国のマニュアルなのですね。国はその上限は大卒の初任給程度、補助的な業務であれば初任給程度だろうということで位置づけをしています。名古屋市の場合はいろいろ交渉して、仕事の内容に応じて A 区分、B 区分、C 区分、D 区分とつくりましたが、A 区分は大卒で入ってきた人の大体 27 歳くらいの給料が上限となっています。B 区分だと 22, 3 歳の大卒の初任給をちょっと上回るくらいの上限です。この上限を、先ほどの非正規の処遇改善ということ言えば、できるだけ引上げさせて、できるだけ正規と同じ水準に引き上げさせていくということが課題かなと思っています。

それから、残業の超過勤務手当の話ですが、これは嘱託の時代に超過勤務手当が制度化されていないこともあって、これは労使ともにというか、現場にいけばいくほど超過勤務手当が出ないのだという認識があったことは事実です。その都度、その都度、残業をしたのであれば超過勤務手当を出さないと、それは法律違反だよということで改善をしてきてはいますけれども、まだまだ浸透してなくて残業手当が出ないと思って、出していないところもかなりあります。ただ、会計年度任用職員は補助業務で週 30 時間というように時間が決まっているので、残業を認めないのだという思い込みもあって、実際に残業をやっても申告もしないし、予算もないから出さないと切り捨てると言うようなこともありますけれども、残業をさせないということでその分を正規職員にやらせるということもある職場もありますけれども、これもまたおかしな話で、残業の根拠は短時間職員であろうが、正規職員であろうが一定の臨時の仕事があればやるという話です。こういった職場もあるにはあります。ただ、残業したのであればちゃんと残業代は出さなければいけないということはいろいろ言っているところです。

措置要求は労働組合が交渉の窓口であって、きちんとできるので、非正規の措置要求については僕の聞いている範囲では聞いていないですけれども、どこかであるのかもしれませんが、特にそういったことはないかなと思っています。基本的には交渉で解決をしていくべき問題かな、と思っています。当局がそれに応じない場合は考えなければいけないかなと思いますが。

非正規の組織化の話ですけれども、今の非正規職員の中でも非正規の処遇を改善していかうと労働組合に入って頑張ろうとしている皆さんもおりますので、そういう人がいれば

部会をつくって交渉もしてということでやっています。去年から本部の執行委員に非正規の人も 2 人はいてもらって、運動も頑張って、当事者の組織も出来るだけつくって、運動をしっかりとやって行こうということで本部の執行委員の中にも入っていただいてやろうというところです。ただ、いろいろな意識の方がいたり、組合費が給料の 1000 分の 13 ということでやっていますので、そんな高い金は払えないということもあったり、いろいろな課題があって、なかなか進んでいない。正規職員の役員がなかなか非正規職員の方まで目が配れないというようなこともあって、ちょっとうまく進んでいないですが、取り敢えず、今、そういう段階にあります。

ジェンダーの問題は難しい話なのですが、今の会計年度任用職員に女性が多いのは確かです。統計は取っていない、聞いていなので分かりませんが、感覚的に言うと 8 割、9 割は女性かなと思います。そういう意味で女性の処遇の問題もあるかなと思いますが、ここ、5、6 年から 10 年くらいの傾向として OB 以外の嘱託員、昔は若年嘱託員、民間採用の嘱託員と言っていましたけれども、ほとんどが女性でしたけれども、男性も今は増えてきています。男性の非正規も、非正規しか職がないという人たちも多いですけれども、中にはいろいろ話を聞くと、奥さんが銀行の支店長さんか何かをやっていて、夜遅くなるので子どもの世話は私がやらなければいけないから、会計年度任用職員でやっていますというような人もいたり、それから、ずっと民間で役職者などをやっていて、もう残業でほとんど家のことが出来なかったのが、非正規で 4 時に帰れるのでやっていますという方もいたり、いろいろ幅に広がっているというようなこともあります。総じて言えば幹部とか管理職の中には男性が世帯主で、女性が家計の補助的な仕事をしている人と思っている人が多いかなとは思いますが、さっきの人たちも含めて非正規の人が家計を支えているという人たちも増えてきています。非正規の中でも国保推進員など扶養手当の制度があって、もらっている人も結構な数いた、というようなこともあります。

それから、最低賃金（最賃）の話ですけれども、今、生計費調査とか最賃体験とかいろいろやったりしていますが、愛労連とか全労連で最賃を 1500 円にしろとかやっていますけれども、公務員との関係で行くと最賃が 1000 円になったということですが、名古屋市の非正規は、ほとんど 1000 円は超えているのですが、一部 955 円という最賃以下のところがあったので、少し給料表は改善しました。これ 1000 円になると少し広がるのですが、1500 円にしようということがあるのですが、市の職員で 20 代の 25 歳 26 歳くらいの方は時間給でいうと 1500 円を割っています。最賃を引き上げるということは、非正規の賃金アップということを超えて、正規職員でも最低生計費を満たしていない生活を送っていることからすると、全体的な社会的な賃金アップをしていかないと猿田先生がおっしゃるように最低生計費を超えた生活ができないので、社会的な賃金闘争が非正規の人のことで関係のないことだということとは言えない、自分たちの問題でもあるのかなということです。

あと、高齢者の関係のことですけれども、既に去年退職した人からは年金を 65 歳からしかもらえないことになっているので、年金をもらいながら、という人はいますけれども、これからは 60 歳から 65 歳までは年金をもらいながら、という人はいなくなります。61 から 65 までは再任用という制度があって、退職した OB は 65 歳までは再任用制度で収入は 5 割 6 割くらいになりますけれども、65 歳を超えたら再任用の制度はなくなりますので、一般の会計年度任用職員として一般の公募で合格すれば仕事ができるということになるので、年金ももらう、もらわないは関係なしに試験に受かったら会計年度任用職員になるということです。会計年度任用職員は基本的には年齢制限はないということになっていますので、受ければいつまでもやれるということですが、ただ、今、5 年おきに試験を受けないといけ

ないというような形になっています。今、65 歳以上で OB の方で会計年度任用職員になっている方は結構います。取り敢えずそんなところで。

司会

はい、有難うございました。続いて永井さん、補足的なことも含めてお願いします。

永井さん

公務労働を担う非正規労働者の範囲はどうなのかという話がありました。基本的にはこれは正規職員で全て担うべきで、非正規の方が担うのは、今でいう特別職と言われている人たちの部分と一般職の中でも限られた人たちですね。欠員の補充ではなくて臨時的な時に限られるというのが本来ではないかと思います。本来、日本では公務労働自体が増えていかなければいけないと思います。日本に限りませんが、先ほどスウェーデンの話がありました。スウェーデンでは労働者の 3 分の 1 が公務員です。今はどうか知りませんが、これは労働組合の取組もあつたのでしょうか、公務労働が全体の 3 分の 1 になっているということです。そういうことが 1 つあると思います。

それから、ジェンダーの関係ですが、私は愛知県のことをいろいろ調べています。愛知県では各種審議会の委員の 42% が女性です。審議会の委員は、当然というか募集したりしていますが、職員も入れて審議会の構成をみると平均で 34% に下がってしまいます。たとえば、防災会議という地域の防災のための会議があります。これは職員で構成しているのですが、ここは 6% しか女性職員がいません。避難所の体制について、女性の立場から避難所の運営がなされていないということがこの間一番問題になっていましたけれども、そういう防災の場面で女性比率が 6% というのは、ジェンダーということからかけ離れているのではないかと思います。愛知県の管理職でいうと女性は 12% しかいません。課長補佐級で言えば、2 割しかいません。愛知県は大きいということもあるのかもしれませんが、本庁の職員の女性比率が低いのですね。採用自体で男女が差別されているということはないと思いますが、本庁なんかでいうと男性優位になっているということ明らかなと思います。

先ほど、社会的賃金闘争の関係で、最低賃金の話がでました。愛知県で働く職員はどうかというと、愛知県は一番低い賃金が最低賃金と同額だったのです。最低賃金が 1 円上がるたびに愛知県が一番低い賃金を 1 円単位で上げてきていたのです。これは職種によって違いますが、今、愛知県最低賃金が 955 円ですから、これは 10 円単位ということですから、愛知県の職員で今一番低い職種の人は 960 円です。これは会計年度任用職員になっています。もともと、公務員賃金が最低賃金に張り付いていると言われてきましたが、本当に張り付いた状態になっていて、ここを変えていくのは、民間も同じ課題だと思うのですが、最低賃金の底上げをしていくということが、社会的賃金闘争の一番大事な点だと私は思っています。それを含めて、公契約で働いている人たちの賃金・労働条件をどういう風に確保していくのかと、民間・公務を問わず非正規と言われている人たちと正規の人たちとの均等待遇をどう実現していくのが、全労連が提起している社会的賃金闘争の目指しているところなのかなと理解しています。

どんなイメージを持っているのかという話がありました。「社会的」ということがどういうイメージなのかということだと思うのですが、労働運動総合研究所が 15 年位前に、2025 年を目指した政策提言をだしています。それが社会保障を含めた日本の全体像かなと思っています。ただ、労働組合レベルでいいますと、やはり、全労連は一所懸命いつているのですが、ディーセントワーク、これは ILO が言っている労働のあり方、というのがありますが、これを目指していくというのが労働組合としては必要かなと思います。取り敢えず以上です。

司会

有り難うございました。4時になりましたので、何か言い足りない人はいますか。

発言者

1点だけ。先ほど言われたように労働組合として労働運動として、どういう社会像を目指すのかということですが、永井さんはディーセントワークの実現ということをおっしゃいました。当然、この間議論されて来ているはずの「新しい福祉国家」などもありますが、今、新自由主義の転換を求めて運動しなくてはならないと言われていています。そこをもう少しはっきりさせなければいけないと思います。大きな絵を描きながら、その中に「同一価値労働同一賃金」だとか、非正規労働の問題とか、公務労働の問題を考えなければいけないのかなと思います。

司会

どうも有り難うございました。他の人、いかがですか。

発言者

先ほどの人的な配置の問題はもちろんですが、メンタルヘルスには何が必要かということで、職場に2つのことがあるとメンタルヘルスが維持されているという研究があります。それは何かというと、一つは、労働者の専門性と裁量権が認められている職場では、メンタルヘルスが維持されていることです。しかしそれだけでは駄目で、もう1つは、何人かの方が異口同音にいわれましたが、職場の支え合いが必要です。職場の支え合いがあって、労働者としての専門性、あなたの労働専門性に基づいてあなたの裁量でやっていくことが一定認められている職場は、この成果主義の中でも、メンタルヘルスが一定出来ているということが研究の中で明らかにされています。これはある面では、先ほどの社会像や労働像を考える上で、前提として人的な配置の問題が必要だと思いますが、そういう裁量権や人的つながりをぐっと広めていくという闘いもやらなければならないなと感じました。

司会

有り難うございました。

発言者

民間の場合は年功賃金が完全に崩れてきて、上と下の格差がどんどん小さくなっているのですが、公務員の場合も同じイメージでよろしいか、能力給とか成果主義とかいろいろある中で、賃金のイメージ、最近見ていないもので、分かりませんので、どうでしょうか。

司会

永井さん。津田さん、どちらでもお願いしたいのですが。

津田さん

そういうことですね。名古屋市の場合ですが、職務職階性が強化をされて来ています。とにかく、フラット化ですね。フラット化が昔に比べれば、ずいぶん、進んできています。名古屋市の場合だと1級から9級まであるんですね。9級は局長で、8級は部長で、7級が課長で、5級、6級が係長で、1級から4級が主事というところですよ。けれども、昔は係長にならなくても係長と同じ5級、6級まで行けたのですけれども、今は係長にならなければ、4級止まりということで職務職階性が非常に強化をされて来っています。

あと、フラット化ですが、この間、若い人たちの賃金を上げてきて、年齢が高い人たちの賃金を抑えてきて、フラット化が進められて来ているので、民間に出来るだけ近づけようという傾向にあります。ただ、名古屋市の場合は、この間、労働組合がいろいろやっているのは、この秋の交渉では55歳の賃金の定昇を止めるというのが市当局の提案で「こんなことやっているのは名古屋市だけだ」ということだったのですが、取り敢えず、今回

の交渉は 55 歳以上の定昇を止めるということは、止めさせましたので、名古屋市の場合は 55 歳になっても若干給料は上がっていくことになりました。このように少し抵抗はしていますが、フラット化が進んでいるのは事実です。

今、定年延長の話があって、僕は来年 3 月に定年になるのですがけれども、僕の次の代から 61 歳が定年になります。順次、65 歳まで 1 年ごとに定年を伸ばしていくのですがけれども、定年延長の人の 61 歳からの給料は、60 歳の時の給料の 7 割で 61 歳から 65 歳までをやるということになっています。これが順次定年が 65 歳になるまではそれでやるけれども、定年が 65 歳になったら、できるだけフラットに給料は変えると国は言っているのですが、65 歳まで定年が延長されたことを機会に 65 歳まで期間をできるだけフラットにするということは、60 歳の時の水準をぐっと下げて、その辺りでフラットにしたいと、多分、国は考えているようなことだと思います。それはダメだろうということでそういう運動も進めていくのですがけれども、どうも定年延長の機会にさらにフラット化を進めようという意図があるようです。

司会

有り難うございました。そろそろ時間になってきたのですがけれども、まだ、何か言いたいという人はいませんか。それでは、最後に報告者とコメントーターに一言お願いします。

津田さん

今日はどうもいろいろ有難うございました。現状、組織率が下がってきて、給料もなかなか上がらない、人もなかなか増えない、残業も増えるということで、労働組合は少しずつ頑張ってはやってきているのですがけれども、全体の流れを変えることまでは出来ていないということで、忙しいということが前面に出て、この忙しい中だと永井さんの言われた住民の要求にどう応えるのかというような、議論や学習みたいのが忙しいから出来ないというようなことが前面に出てきて、なかなか進まない部分があって、そう意味では悪い循環みたいになりそうなところがあるのですが、改めて原点に返って頑張ってやって行かなければいけないなと思いました。あと、これは個人的な意見なのですがけれども、労働組合の方針ではなくて、今回、長時間労働のことを遡って調べていたら、週休 2 日制の導入の時のことを思い出して、あの時、労働時間は減ったのですがけれども、給料は下がらなかったのですね、土曜日が半日休みになって、今は IC 化とか、デジタル化ということが言われていて、これ総務省は 2040 構想というのをを出していて、その中で今の AI 化が進めば、職員は半分にできると総務省は言っているのです。

これまでの経験から行くと、昔は電算化と言いましたけれども、昔、手作業でやっていた仕事をコンピューターに入れてやっていくということがありましたけれども、その導入の名目は「それをやれば皆楽になるから」と言われてやってきたのが、20 年、30 年前と比べてコンピューター化が進んでいるにも関わらず、仕事はどんどん忙しくなって過密なって長時間労働が増えてきているのですね。昔の手作業でやっていた方が、感覚的に言えば楽だったですね。職員は業務量が減ったら、それ以上に職員が減らされて来てしまっているというのがあって、大前提は住民のサービスが向上するようなデジタル化が進むということなのですが、仕事が楽になってきたら休みが取れるということが大事だとも思うのですね。今のデーセントワークにするということが大事なことのだけけれども、今、そういう話をすると当然職員も減らされ、仕事も減らされ、非正規の人は仕事がなくなるとか、職員でいけば職員が減らされるというようなことに、そういう方向に頭が行ってしまっています。実はこの間も財政局が電算を変えてもう少しいいものにするという話があって、職員をそれに伴って 10 人かそこら減らすという話があって、それは違うだろうと、

むしろ、それで余裕が出来たところで余裕をつくらないといけないなというようなことでいけば、もっと余裕のある仕事で、なお且つ、きちんと普通に仕事の出来る社会を目指していかなければいけないのかなということで思いました。以上です。

司会

はい、有り難うございました。永井さん。

永井さん

今日の労働時間短縮ということでいいますと、JMITUの委員長の三木さんが、「月刊全労連」の12月号で、労働時間短縮闘争で全国的な闘いを目指そうじゃないかという問題提起をされています。JMITUとしては、これを受けて時間短縮闘争をかなりやって行くということを書いていましたが、公務員だけが労働時間を短縮されるということはありませんので、先ほど、週休2日制の話がでましたけれども、あの時も全国的な取り組みがなされて完全週休2日制が実現できたと思います。そういう意味でいうと全国的な労働時間短縮運動に取り組んでいくということが必要だと思っていて、そのために議論を進めていくということが大事じゃないかなと、公務員がゆとりをもって仕事を進める体制をつくっていくことが国民生活の向上につながっていくと思います。そのことも含めて全国的な闘争が必要だと思います。

司会

有り難うございました。では、これで本日の定例研究会を終了いたします。

(＊以上、質疑応答等の時間約77分)

報告資料(24頁～47頁に掲載)

報告資料

名古屋市職員の 長時間労働・非正規労働 者の実態と 改善に向けた取り組み

- 愛知労働問題研究会
- 第22回定例研究会
- 2022年1月15日
- 労働会館
- 名古屋市職労 津田康裕



1 はじめに 自己紹介を兼ねて 1

1985年 就職 緑区社会福祉事務所（緑区役所）保護係に配属

忙しい時に残業 普段は終業時に帰る

平日 7h30m 土曜3h30m 週41h

係に1人増員となり配置された

非正規は隣の係にOB 1人 隣の隣の係に1人 隣の隣の係にOB 1人



1991年10月 完全週休2日青の実施

日本人は働きすぎ⇒年間労働時間の削減

平日 7h45m 週38h45m 1日15m勤務時間延長 賃金は同じ

忙しい職場とそうでない職場の差がだんだんくっきりと

1 はじめに 自己紹介を兼ねて 2

1992年～ 緑区民生課保護係（1人減）⇒港区福祉課福祉係（1人増）
忙しい係に異動



1998年～ 定員管理計画の実施 年間300人から700人の職員を削減
実態を無視した人員削減がこれ以降毎年続く



1991年10月 完全週休2日青の実施

日本人は働きすぎ⇒年間労働時間の削減
平日 7h45m 週38h45m 1日15m勤務時間延長 賃金は同じ
忙しい職場とそうでない職場の差がだんだんくっきりと

1 はじめに 自己紹介を兼ねて 3

1999年～ 港区福祉課福祉係⇒港区民生課保護係
2000年介護保険 2002年ごろから生活保護が急増



2005年10月～ 港区民生課保護係⇒中村区



2007年～ 区役所で日曜窓口がはじまる
24時間コンビニなど社会では土日夜間なしで休まず働く風潮
市民サービス向上のため全国で土日・夜間の開庁はじまる
完全週休二日だったはずなのに



2008年 2009年 リーマンショック

1 はじめに 自己紹介を兼ねて 4

2017～ 中村区民生子ども課 ⇒ 市職労本部（休職専従）

本庁、区役所、児童相談所など

毎日残業がふつう

用事があって時間通りに帰らないといけない時はまわりに断りを

非正規職員：職員 区役所保護係1：2 民生子ども係 1：1

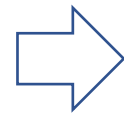
名古屋市職労 市長部局等（企業局・教員などを除く）の職員で組織

2 地方公務員をめぐる状況の変化

公務員のイメージ

- 退職まで安定 ⇒ 退職不補充 非正規化 定員削減
- 残業がない ⇒ 長時間 過密労働
- つぶれない ⇒ 合併により消滅 民営化 委託化
- 住民と直接接する働きがい ⇒ 管理監督業務

- 公務員バッシング
- 福利厚生の改悪
- 賃金など処遇の改悪



希望者の減少
採用割れも

3 「地方行革」の歪み

定員（正規職員・定数内職員）の削減が目的化



数値目標達成のための乱暴な削減

職員を嘱託化・非正規化



短時間勤務 業務は限定

業務を委託化・民営化



完全な民営化ではない
⇒管理業務の増



仕事は増
職員は減

長時間労働
の激増

現業職員の退職不補充
による削減



非正規化・委託化



残った職員での対応

委託 コスト削減⇒「民でできるものは民で」⇒公共サービスの産業化⇒費用の増加

非正規 短時間勤務⇒正規よりも人数が必要 人手不足⇒賃金上昇

コストは削減されない

4 名古屋市の定員管理（1）

名古屋市の計画

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2025
	h 26	h 27	h 28	h 29	h 30	h 31	r 1	r 2	r 6
名古屋市職員の女性活躍・子育て支援プログラム									
働きやすい環境の整備	第1期 目標  0					第2期 目標  0			
年間超過勤務時間数600時間越えの職員数		377	406	389	368	368	445	386	
定員管理の方針									
	目標 △300			目標 △100			目標 △100以上		
予算定員	△ 81	△ 104	△ 115	△ 46	△ 54	△ 23			
実績	△ 300			△ 123					

4 名古屋市の定員管理（2）

予算定員の増減 名古屋市職労行財政部作成					
年度			2020	2021	2022～24
市長部局等	見直し数	技能労務職員	▲ 21	▲ 35	未定
		その他	▲ 81	▲ 84	未定
	調整分(増員要素)		81	84	未定
	小計①		▲ 21	▲ 35	未定
小中等教職員②			39	115	未定
定員管理の方針取組数③(①+②)			18	80	未定
(目標は2024年度までに▲100以上)					
病院局(企業局)からの移管④			0	10	
新型コロナ対策⑤			0	67	
市長部局等予算定員の増減(②④を除く)			▲ 21	32	
					単位(人)

5 残業・超過勤務の状況 (1)

職員1人あたりの超過勤務時間数										(人)	
年度			2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
	年600時間を超えた職員 (職員数に対する割合)		185 1.2%	210 1.4%	284 1.9%	270 1.8%	301 2.1%	305 2.0%	271 1.8%	346 2.3%	401 2.7%
		内特例業務外								342	289
		年720時間を超えた職員 (職員数に対する割合)					136 0.9%	134 0.9%	118 0.8%	155 1.0%	184 1.2%
		内特例業務外								151	126
		年1000時間を超えた職員	5	6	11	11	16	14	13	17	29
	平均超過勤務時間数		132	131	139	146	145	149	155	173	166
		同選挙災害などを除く	90	95	98	105	107	111	113		
		同特例業務を除く								172	153
休職者数（メンタル不調）			134		136	131	121	118	137	162	155
		職員数（正規）	15,016	14,938	14,880	14,747	14,605	14,989	14,908	14,823	14,878
職員数は管理職を除く市長部局等の職員。消防局を含み教員等を除く。							市当局の資料から名古屋市職労作成				
特例業務は新型コロナ対応等											

5 残業・超過勤務の状況（2）

自治労連 「はたらくみんなの要求・職場アンケート」から 名古屋市職労
集計分

直近1月の残業手当

残業時間	2019年度		2021年度	
	人数（人）		人数（人）	
残業なし	532	37.4%	613	31.6%
～10	528	37.1%	749	38.6%
10～	164	11.5%	257	13.2%
20～	80	5.6%	102	5.3%
30～	41	2.9%	81	4.2%
45～	22	1.5%	38	2.0%
60～	10	0.7%	23	1.2%
80～	2	0.1%	6	0.3%
100～	1	0.1%	5	0.3%
不明	43	3.0%	66	3.4%
全体	1423	100.0%	1940	100.0%
45以上	35	2.5%	72	3.7%

直近1月のサービス残業

残業時間	2019年度		2021年度	
	人数（人）		人数（人）	
残業なし	857	60.2%	1147	59.1%
～10	355	24.9%	508	26.2%
10～	115	8.1%	150	7.7%
20～	19	1.3%	34	1.8%
30～	6	0.4%	14	0.7%
45～	9	0.6%	7	0.4%
60～	2	0.1%	1	0.1%
80～	1	0.1%	4	0.2%
100～	2	0.1%	1	0.1%
不明	57	4.0%	74	3.8%
全体	1423	100.0%	1940	100.0%
サービス残 業有	509	35.8%	719	37.1%

5 残業・超過勤務の状況（3）

サービス残業の理由 2つまで

残業時間	2019年度		2021年度	
	人数（人）		人数（人）	
残業手当の制度がない	42	4.9%	48	4.1%
申請しづらい雰囲気がある	170	19.7%	211	17.9%
手当を申請してもカットされる	9	1.0%	11	0.9%
手当額・残業時間の上限設定がある	33	3.8%	26	2.2%
36協定の時間を超えている	13	1.5%	15	1.3%
事前申請ができなかった	60	6.9%	79	6.7%
自分の仕事が遅いため	100	11.6%	149	12.6%
短時間の残業だから	201	23.2%	272	23.0%
自分の勉強や研修だから	49	5.7%	102	8.6%
持ち帰りの残業だから	138	16.0%	218	18.5%
その他	50	5.8%	50	4.2%
全 体	865	100.0%	1181	100.0%

5 残業・超過勤務の状況（4）

本庁地区協残業パトロールでのアンケート		2014		2019	
		回答数	回答率	回答数	回答率
	回答選択肢	441	46.67	675	60.16
質問1 今日残業の理由	通常業務が時間内に終わらない	278	63.04	566	83.85
	新年度予算(市会) 対応	109	24.72	59	8.74
	その他突発事項	77	17.46	52	7.70
	(無回答)	7	1.59	11	1.63
質問3 残業代はきちんと申告していますか	100%申告している	173	39.23	360	53.33
	時にはサービス残業も	235	53.29	288	42.67
	恒常的にサービス残業をしている	27	6.12	24	3.56
	(無回答)	6	1.36	5	0.74
質問4 その理由は	1時間程度はつけない	168	64.12	174	55.24
	事前申請をしない・超えた	15	5.73	21	6.67
	自分のせいだから	70	26.72	64	20.32
	月・年の上限を超えないよう調整	39	14.89	60	19.05
	予算がないと言われる	6	2.29	1	0.32
	所属の目標時間を超えた	11	4.20	12	3.81
	申告しづらい雰囲気	12	4.58	21	6.67
	どうせカットされる	0	0.00	2	0.63
	評価に影響する	—	—	11	3.49

6 時間外労働の規制（1）

36協定職場 保育園など

- 法定上限（労基法第36条3項～6項） 2019/4～
月45時間 年360時間
臨時・特別な事情がある場合（特別条項）
年6回まで月100時間未満（休日労働含）
年720時間以下
複数月80時間以下（休日労働含）
- 災害等臨時の必要がある場合（労基法第33条①）
労働基準監督署への届出 許可が必要
- 罰則 100時間未満等の条項に違反
6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金
- 市職労との協定 2004/10
1日4時間 月45時間 年360時間 休日2日

6 時間外労働の規制（2）

36協定を結んでいない職場 臨時の必要がある場合（労基法第33条③）

法律上の上限、罰則規定なし

⇒ 超過勤務の上限について人事委員会で規則を制定 2019/4～

- ① ②以外の部署 月45時間 年360時間
- ②他律的業務（業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務）の比重が高い部署 月45時間 年6回まで 月100時間未満
年720時間
複数月80時間
- 特例業務（大規模災害など）
限度時間を超えることができるが必要最小限 後日検証
- 罰則 なし
- 市職労との協定 2005/3
年360時間を超えない やむを得ない場合でも年600時間を超えない
600時間をこえる場合は別途協議をする

7 長時間労働の影響

- メンタル
- ハラスメント
- 退職 在職死亡
- 事務遅延

- サービス切り捨て
- 余裕がなく最低限の業務
- あたらしいことをやろうという意欲がなくなる

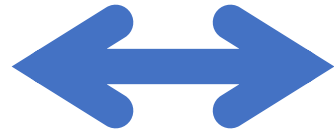
8 長時間労働解消に向けた取り組み（1）

- これまでの市当局の取り組み

超勤削減目標の強要？ サービス残業の温床 実質形骸化
啓発活動 就業時 20時 22時 などに帰宅を呼びかけ
コンサルに委託 業務効率化の推進のための増員が必要

市当局の認識

業務改善
係内のマネジメント
職員の努力
によって削減は可能



労働組合の要求
増員が必要



労政担当・安全衛生担当・定数担当と縦割り

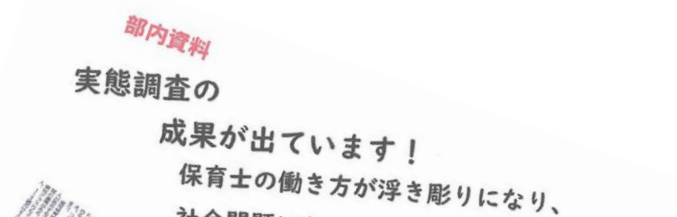
8 長時間労働解消に向けた取り組み（2）

サービス残業・不払い残業をなくす
正確な実態把握 増員の根拠ともなる
結果的に長時間労働の解消につながる

残業パトロール

本庁地区協で実施実態把握の上当局と交渉
児相や区役所でも取り組み
区役所協議会の取り組み 会計年度任用職員の超過勤務

8 長時間労働解消に向けた取り組み (3)



保育園部会の取り組み

衝撃的な保育労働実態調査 (2017・18) 名城大箕輪准教授と取り組み

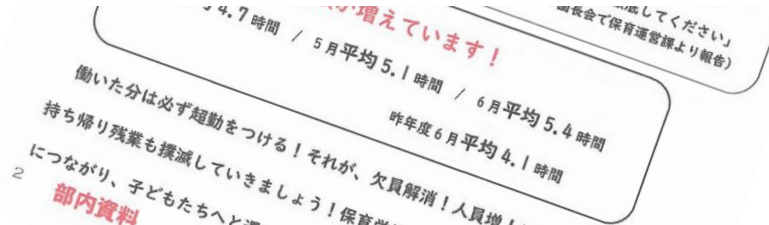
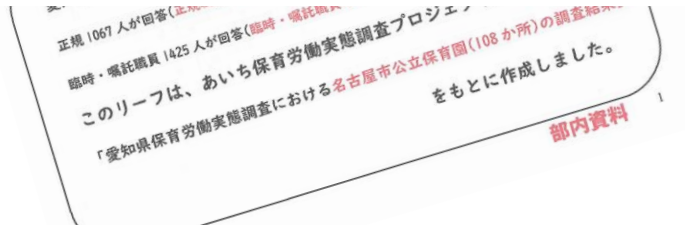
持ち帰り残業をしている (8割)、園内でサービス残業 (平均月10時間)

休憩なし (5割) サービス残業当たり前の風土

超勤削減のため園長が事前に命令を出さない 隠れて残業

局所管課と何度も交渉 園長会でサービス残業を泣くよう指示

組合員への啓発活動 パンフレットの作成



ひとりあたり年間平均残業時間 2018年度70.2時間 → 2019年度85.1時間 に増加
1人あたりの超過勤務時間が300時間を超える園も出現 (最高302時間 最低28時間)

8 長時間労働解消に向けた取り組み（4）

定員管理の数値目標をやめさせる

総務局と本部 各局と支部・区協・税務協 との交渉

○到達点

削減の方針は撤回には至らず

コロナ対策の増員は削減目標の枠外で認めさせる

職場の欠員の解消

産休・育休 6ヶ月以上は正規で代替を配置（行政職など）

精神疾患による年間を通しての休職 正規で代替配置

年度途中の採用 前倒し採用 （今年度）

引き続き定数増に向けて運動

8 長時間労働解消に向けた取り組み (5)

年間600時間を越える職員 労使協議

安全衛生委員会の活用

庁内世論の形成 諦めムードの打開 削減は本当は時代遅れ

20年続く定員管理

幹部職員・管理職・組合役員・組合員

住民の世論の形成

9 非正規職員の実態

会計年度任用職員（報酬区分別）

2021年4月1日

(人)

(円)

	フル	短時間				
	月額	月額	時給	日額	計	年収（週30h）
A	0	283	277	0	560	3,314,334
B	289	1,183	505	4	1,692	3,092,162
C	3	1,659	1,414	0	3,073	2,751,378
D	0	773	39	210	1,022	2,579,912
E	0	945	332	0	1,277	1,713,780
計	292	4,843	2,567	214	7,624	

※市長部局等 消防局、教員を含む

※ 年収は週30時間勤務の人勧改定前の年収

生活保護
実施体制の推移

年度			2000	2005	2010	2015	2020
平均世帯数			12,278	20,907	30,624	38,181	38,437
正 規	地区担当員	基準	155	260	384	464	473
		現在	139	189	245	343	361
		不足	16	71	139	121	112
	査察指導員	基準	27	29	37	68	68
		現在	23	23	24	39	47
		不足	4	6	13	28	20
	その他	現在	19	26	24	24	24
非 正 規	医療・介護扶助事務嘱託員	OB⇒民		11	13	37	38
	援護生活相談員	OB		12	39	16	16
	就労支援員	OB⇒民		2	23	53	52
	訪問活動支援員	OB（⇒民）			30	37	42
	事務嘱託員	民				5	5
	居宅生活支援員	民				11	11
	年金等調査員	民				16	16
	適正実施推進員	民				6	16
	施術給付適正化推進員	民				1	1
	生活保護債権管理嘱託員	民					16
	生活保護経理事務員	民					3
計	正規		181	238	293	406	432
	非正規		0	25	105	182	216
	非正規率		0.0%	9.5%	26.4%	31.0%	33.3%

10 非正規職員の課題

現状 人が集まらない 毎月のように求人 処遇の低さ 不安定

不安定 年度ごとの任用（更新ではない）再度の任用は公募原則（非公募でも人事評価に基づく選考）
再度の任用は回数制限はできないが非公募の回数を制限（国は2回 名古屋市 2回⇒4回）

再度の任用希望者は非公募で任用すべき

年度ごとの任用ではなく無期の任用を

毎年初任給 条件付き採用（1か月）あり

処遇 均等待遇 正規との均等ではなく国の非正規との均等 という国のマニュアル

最後の任用ごとに経験を加味 前歴換算 名古屋市は年齢で決める

職員と同じ給料表を使うが上限を設定 上限の撤廃を

国のマニュアルは大卒初任給を上限 名古屋市はA区分で行政職27歳程度の水準

短時間は期末手当以外手当なし 名古屋市は勤勉他一部の手当を上乗せ

休暇 名古屋市は一部休暇を正規なみにする 正規なみに

福利厚生

短時間・短期間の勤務の職員はさらに低い処遇 一時金、夏休みなど

労働組合への組織化

運営委員会からのお知らせ

1. 会報第 22 号です。これまでと同様に、第 22 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し、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（aichiromonken@gmail.com）までお寄せください。

2. 第 22 回定例研究会後の会員による話し合いの結果

1 月 15 日の第 22 回定例研究会終了後に、2021 年の活動報告と今後の研究会活動などについて、会員の話し合いをもちました（6 名参加）。「運営委員会報告」について意見交換した結果、基本的に報告どおり了承されました。ただし、参加者が 6 名と少なかったため、その後、メーリングリストで会員に了承を求めましたが、ご意見等はありませんでした。

2022 年の運営委員会は、下記の構成です（敬称略）。

代表：浅生卯一（元愛知大学東邦大学教員）

副代表：浅野和也（三重短期大学教員）、櫻井善行（西三河労連顧問）

委員：田巻紘子（名古屋南部法律事務所弁護士）

竹内創（愛労連事務局長）

三浦奈津子（愛知県・特別支援学校教員）

また、2022 年末で愛知労働問題研究会の活動を終了（解散）します。理由は、①定例研究会の報告者を確保するのにかなり苦勞してきていること、②コロナ禍の影響もあり、定例研究会参加者も一桁に留まることが多くなっていること、③コロナ禍以前とは違い、オンラインによる種々の研究会・シンポジウムなどが、地域はもちろん全国的な規模で開催されるようになり、そうした企画に参加しやすくなっていること、以上です。

なお、1 月 15 日の話し合いの中で、1) 不定期でよいが、研究会などを開催できるよう、愛知労働問題研究会の名前だけでも残した方がよいのではないかと、とくに愛知県地域の労働問題について議論できる機会があった方がよい。2) 2022 年末の会計残高は、約 170 万円の見通しである。研究会の活動終了後に、この残高をどのように処理するか、以上の点につき、2022 年 11 月（最後の定例研究会を予定）までに、愛労連とも協議しながら検討することを確認しました。

3. 会員および会計状況

2 月 18 日現在の会員数は 35（31 個人、4 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