

## 1 2月議会一般質問を終えて

黒字の部分は、私の考えと質問です。⇒の部分は、答弁内容。【疑問】、問題点は私見です。

1 2月議会では、これまでも取り上げてきた市の職員の勤務と処遇について伺いました。

本来なら全ての事業所や企業に対して取り上げていくべき内容なのだと思いますが、今回は市または地方の働き方をリードしていく立場にある市の姿勢に絞って質問させていただきました。冒頭に、「恐らく中には自分の問題であるとして見守っていらっしゃる方もいらっしゃると思います。職員を裏切らない誠実な御答弁をお願いします。恐らく総務部長さんからの答弁が中心になるんだと思っています。あくまでも職員を預かっているのは市長ということになります。市長にも節目ではぜひ答弁をいただきたいと思っていますので、どうぞよろしく願いいたします。」と前置きしてのスタートでした。ここでは、その答弁の概要と、その中から現れた課題と疑問・問題点をまとめておきたいと思います。

まず、**(1) 市立敦賀病院職員の勤務**について伺いました。

敦賀病院は各職務毎に三六協定を締結しています。昨年3月議会でも職員の勤務について取り上げたときにも耳にした言葉ですが、労基法33条の第3項「公務のために臨時の必要がある場合においては、第一項の規定にかかわらず、官公署の事業（別表第一に掲げる事業を除く。）に従事する国家公務員及び地方公務員については、第三十二条から前条まで若しくは第四十条の労働時間を延長し、又は第三十五条の休日に労働させることができる。」が、公務員の超過勤務を正当化しています。そのことについては、後述するとして、問題になるのはこの中の（別表第一に掲げる事業を除く。）という文言です。別表1の中に示された一つが医療に関する勤務です。ですから法規上、敦賀病院は三六協定を結ぶ必要があり、その中で超過勤務の上限が示されているわけです。現在の法規上の手続きに則っていることを確認させていただきました。

毎月1回の労働安全衛生委員会で協定を超過した職員についての時間数を把握しており、そこで数カ月続くようなことがあれば面談等を実施して改善等を求めることになっているとのこと。

ただ、それでも問題がないわけではありません。特に医師に関しては、かなり高い上限が設定されているわけで、他市町の病院での医師の超過勤務が報道されています。医師法第19条に「診療に従事する医師は、診察治療の要求があった場合には、正当な事由がなければ、これを拒んではならない」という応召義務というものがあり、医師は夜間・休日にかかわらず診療、治療を行わなければならないと定められていることから、三六協定に定められている医師の超過勤務時間がやむを得ず多くなっているのが現状であるとのこと。

根っこにある「医師を初めとする人材の確保」という大課題に誠実に真剣に向き合っていけることをお願いしたいと思います。

さて、その上で**(2) 市職員の勤務**について伺いました。

ここでは、昨年3月議会での質問の答弁の確認も含め、質問させていただきました。

まずは、3月以降、市職員の時間外勤務削減の取組について、どのような取り組みをなされ、その結果や成果はどのような形になって表れているのかを伺いました。

⇒今年度から行財政改革の一環といたしまして超過勤務に対する意識改革というのを行っている。

具体的には、①所属長が業務命令として超過勤務を行わせるための事前申請、また事前承認の徹底

- ②定時退庁や帰宅を促すパソコン端末への画像配信
- ③帰宅を促す館内放送
- ④ノー残業デーの徹底
- ⑤月ごとに各自が業務量を見積もり、目標を定めた上で無駄なく業務を進めるとともに、業務量を平準化するため超過勤務計画の作成

を行っているとのことでした。その結果

⇒ 今年度4月から10月の超過勤務時間は、災害対応を除き7万7901時間、平成27年度の同月での超過勤務時間は、同じく災害対応を除き7万5501時間となっているところでございます。

今年度のほうが2400時間ほど多くなっているが、これは国体推進課の職員の超過勤務時間が大きく増加しており、平成27年に比べて約7000時間ほど増加しているわけで、その分を差し引けば5000時間ほど減少しているということになると思っている。

⇒ 超過勤務時間については、4月から10月の超過勤務時間が60時間を超えた職員は176人で平成27年度に比べ81人の減、80時間を超えた職員は78人で36人の減、さらに報道によると100時間を超えた職員は37人で10人の増となっている。また、今年度の最も多い職員というのは一月170時間となっている。

#### 【疑問1】

昨年は、確かに国体のプレ大会、ダイヤモンド・プリンセスをはじめとする大型クルーズ客船の受け入れ、衆院選、市政80周年事業等がありました。答弁では、プレ国体の関係性を前面に出していますが、これと同様の事業は毎年出現してくるものであり、今の体制では職員の超過勤務に繋がってくるのを解消できないのではないのでしょうか。現に、月170時間と最も超過勤務時間数が多かった職員（ちなみに、報道によると、同職員の時間外労働時間は、7月に91時間、8月に82時間、9月に170時間、10月に104時間）は、国体推進課ではなく、人道の港発信室の職員なのです。

#### 【疑問2】

⑤の「月ごとに自らの業務量を見積もり、超過勤務計画を作成する。」ことは可能なのでしょうか。誰もが早く仕事を終わらせたいと懸命に職務にあたります。それにも拘わらず、新たに突発的な職務が生まれてくるから超過勤務が常態化しているのです。それを見越して月の計画を立てていくのは常識的に考えて難しいように感じます。ましてや、月初めに計画をたてるということは、超過勤務せざるを得ない状況であることを当局が自ら認めていることに不思議な思いを抱きます。

いくつかの取り組みの中で、水曜日を中心とする「ノー残業デー」について、確認させていただきました。それは、業務量が変わらない中で、水曜日の残業を行わないとする効果はどこにあるのかという疑問です。常識的に考えて、絶対量が変わらなければ、その分が前日や翌日の業務量に跳ね返ってくるからです。

これに対して、

⇒ 当然ながら業務量そのものが減るということではありませんけれども、たとえ水曜日以外に業務が上乘せされたとしても、週一度は残業しない日を設定することによって、オン、オフのメリハリをつけることができ、ワーク・ライフ・バランスの推進にもなると考えているところです。

#### 【疑問3】

この答弁には、確かにノー残業デーのプラス面があるのもうなずけます。ただ、業務を他に回していくことで、精神的にオフの状態を生み出せるのか疑問です。

平成29年1月20日付で厚生労働省から示された『労働時間の適正な把握のために使用者講ずべき措置に関するガイドライン』については、その中身についても確認させていただきました。その中で、示されているのは

(1) 労働時間の考え方

- ・労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間にあたる。

(2) 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

- ・使用者が始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること
- ・原則的には、使用者が自ら現認すること
- ・(タイムカード、ICカード、パソコン等)客観的な記録を基礎とすること
- ・賃金台帳の適正な調整
- ・時間外労働の時間数に上限を設けて適正な申告を阻害しないこと

などです。

そこで、このガイドラインは何をどのように改善していくためのものなのか。また、そのガイドラインを守っていくためにどのような取り組みをされているのかを伺いました。

⇒ 本市におきましても自己申告制により終業時刻の確認を行っており、時間外勤務の事前申請を所属長が承認することにより勤務時間の把握を行っている。時間外勤務の申請様式という中に予定時間と実際の実施時間を記入するような様式となっており、予定時間を超えて時間外勤務を実施した場合も、申請用紙に実施時間を記入することにより正確な時間が把握できる形をとっている。

【疑問4】

この中で、勤務時間の現認はなされているのか。客観的な記録をもとに把握確認はなされているのか疑問の残るところです。

8時30分の始業前に行われている職員打ち合わせは、勤務時間に含まれないのでしょうか。

これに対して、

⇒ 始業開始前の事務連絡とか課内の打ち合わせ時間、これについては始業時間というふうには捉えていない。という明確な答弁がありました。本当にそうなのでしょうか。

【疑問5】

職員朝礼や打ち合わせも使用者の指揮命令下に置かれている時間だとすると当然勤務時間にあたることになり、当然見直されるべき点なのではないのでしょうか。そもそも本当に必要な時間なのでしょうか。PCの掲示板に示すことで済むことも多いはず。そのために朝の貴重な10分を使わなくてもよい方法を見つけられるのではないのでしょうか。

【疑問6】

申告時間と、それから勤務実態、これに乖離した部分がないのでしょうか。勤務時間をきちんと把握していくことがガイドラインの示すところであるわけですが、もしそれがなされていないとすると、曖昧な申請の中で仕事をし、それを黙認しているということになります。さらに述べるならば、仕事を時間を曖昧にすることでサービス残業を黙認し、利用していると解されることになるのではないのでしょうか。

これに対しては、

⇒ 時間外勤務の申請から所属長の承認、取りまとめまでを今後におきましては電子化する庶務事務システムの導入というのを検討させていただいており、より正確に終業時間の把握を行うことができるように進めていきたいと考えている。電子システム化にしていくという方向で鋭意検討し、平成 30 年度からでも導入できるような方向で考えている。

との答弁がありました。大変貴重な答弁です。その具体的な取組に注目していきたいと思います。把握すべきなのは、それぞれの職員の始業時間から終業時間までの正確な把握です。その実態把握は、正確にガイドラインに沿ってなされているのかを聞きたいと思います。

次に、昨年 3 月の時点で答弁にあった言葉について確認させていただきました。

まず、前述した労基法 33 条 3 項に言及した中で「地方自治体においては、一部の事業を除きますが、三六協定がなくても労働時間を延長できる云々」という答弁がありました。その答弁の中にあつた「一部の事業」とは、本市の場合何なのか。そして、それは法的にはどのように規定されているのかお伺いしました。

⇒ 労働基準法第 33 条第 3 項におきまして、別表第 1 に掲げる事業を除き、臨時の必要がある場合に時間外労働させることができると規定されているところですが、その別表第 1 には、製造事業とか電気通信の事業等が掲げられており、本市に関係する事業としては水道の事業が該当するものと考えている。

水道事業については、法的な部分から三六協定を組んでいかななくてはならないということになりますけれども、それに対しての方向性は

⇒ 水道事業ということにつきましては、下水道事業の公営企業化とあわせまして三六協定の締結が必要であるということの認識はしている。今後、そのあたりについても検討していくという形になろうかと思ひます。

#### 問題点 1

**これは、法的な問題です。努力義務を超えた部分であることを考えると、検討云々の問題ではありません。三六協定を結ばずに時間外労働があるとすれば、労基法に反することになります。早急に対応すべきなのではないのでしょうか。**

水道、下水道事業が三六協定を結んだ場合、一つの庁舎の中で、協定を結んでいる部署とそうでない部署が存在することになります。その点で煩雑さが生まれてくる可能性はないのでしょうか。

⇒ 三六協定につきましては、事業場ごとに締結する必要があり、場所的に分散している事業所はそれぞれで締結する必要があると思ひている。そのため水道事業のみ三六協定を締結する必要があると、その中での煩雑な状況にはならないと思ひている。水道事業以外のものについては、行政改革の一つである超過勤務時間の削減ともあわせて、協定の締結については慎重に対応していきたいと考えている。

との答弁でした。

#### 【疑問 7】

**前述したように、市立敦賀病院は三六協定を組んでいます。しかも、庁舎外にあります。しかし、水道事業については、庁舎内に勤務している職員もあります。その中で、その部署だけが時間外勤務の上限を設定していく。そこには当然ガイドラインに沿った勤務時間の把握に対して、これまで以上の意識改革が求められることになります。その状態の中で本当に職員の意識統一は図れるのでしょうか。煩雑さは生まれてこないのでしょうか。**

もう一点、3 月議会での質疑の中で、「三六協定を組むとかえってサービス残業がふえるんじゃないか」という

発言がありました。その考え方がちょっと理解できなかったため、再度確認させていただきました。

⇒ 各課の繁忙時期というのは違いがあり、時間外勤務の上限を定めてしまうと、上限を超える部分については、やむを得ず時間外勤務が必要な場合でも申請せずに残業する職員が出てくる可能性があるということの意味である。

#### 問題点2

病院にしても法に従って三六協定を結んでいます。確かに前述したように医師の時間は大きいものの、上限ラインを引いているのです。国でも、今その上限時間を見直そうという流れにある中で、そこに至っていない敦賀市の状況を改善していく必要性を感じざるを得ません。繁忙時であろうと何であろうと一つのラインを引いていくことが求められます。早急に精査していただかなければなりません。

さらにもう一点。3月のやりとりの中で、市長は「業務の偏りということをきちんと平準化していきたい。行政改革によって業務執行の効率化に努めるとともに、時間を削減していくことが職員にとっても必要である。例えば、一月の勤務時間の超過の予定というものをい出して、それぞれチェックして課の中または部の中で平準化していく。そして業務が過重にならないように取り組んでいきたい。」と答弁されています。

この「平準化」というキーワードについて、この平準化がそれぞれの部署でどのように実施されて、どのような成果になってあらわれているのかをお伺いしました。

⇒ 業務量を平準化するために、月ごとに各自が業務量を見積もって超過勤務計画の作成を行っております。所属長が課員の計画を精査し、偏りの確認と平準化を実施しているという形をとっているわけです。その結果、本年、超過勤務時間の60時間を超えた職員あるいは80時間を超えた職員が減少しているという数字があらわれておりまして、平準化の成果があらわれているのではないかと考えている。

確かに、60時間超、80時間超の職員が減っている。それは成果だと思います。しかし、それは平準化ということからの成果とは捉えにくい気がします。

というのは、市の職員の大半は、一人で自分に与えられた職務をやるワンオペレーション。つまりワンオペ公務（私の造語ですが）なのです。自分のスペシャルな職務をやっているのです。その中で標準化していくのはかなり難しい気がするのです。それについてもう一度、本当に実践できるのかどうか。今後の見通し、方向性というのをもう一度確認させていただきました。

⇒ 各業務につきまして事務分掌において決めています。事務分掌におきましては正担当と副担当というのを設けております。複数の担当者で業務に当たっているということです。また、部長の裁量によりまして、事務量が多く作業的な業務については、部単位で一時的配置の変更などを含めて協力できる体制というのをそれぞれの課、部の中でとっている。

業務量の平準化には各所属長が課員の状況を把握することが必要だと考えており、そのためにも引き続き月ごとの各自が業務量を見積もり超過勤務計画の作成を行うことで所属長による偏りの確認と業務の平準化の工夫を続けていきたいと考えています。

難しい部分はいっぱいあると思いますけれども、ぜひその方向も加味しながら、新しい取り組みもあるならそれを実践していただきたいと思います。

次に、職員の年休（有給休暇）取得の状況について示させていただきました。

本市の職員の年休取得日数が1人当たり4.7日と聞いています。一般企業の年休の取得は大体9.7日と考えると、大体5日間の差があります。5日間、つまり40時間です。それを本庁の職員数400ということで考えますと約1万6000時間。要するに年休を減らすことによってそのトータル1万6000時間を過重な労働のために使っている。と捉えられないか。大変懸念します。

年休をとっても自分に返ってくる。同僚に迷惑をかけたくない。へとへとになっても休めない。苦しさが伝わってくるような気がします。自由に年休を取得できるよう啓発していかなくてはならないでしょうし、それを啓発していく。その必要性を強く感じます。いずれにしても問題が業務量と人的な不足にあるのは間違いありません。その点について、市長の所見をお伺いしました。(今回も、何度か市長の答弁を求めました。しかし、総務部長による答弁に終始したという印象が残ります。とても残念です。)部長からの答弁は、ここでも平準化によって……でした。

次に、もう一つの大きな課題である **(3) 市職員の超過勤務手当の支給** について伺いました。

12月現時点で今年度の超過勤務手当の支給状況はどうなっているのか、お聞きします。

⇒ 条例、規則等に基づいて正規の勤務時間を超えて処理することがやむを得ないと判断されるもののうち所属長が認めた部分について手当を支給しているところですが、限られた予算の中での全ての時間分を手当として支給することは難しい状況です。 今年度から行財政改革の一環ということで超過勤務に対する意識改革を行っておりますが、今後も引き続き超過勤務時間の削減と同時に、手当の支給については改善していきたいと考えている。

### 問題点3

昨年3月議会の時にもそうでしたが、この「全額支給が難しい」というこの言葉、これは大変大きな問題があります。「労働に対する対価を支払わない」ということは、ありえないのです。公の場での発言としては、大変問題なのです。では、どのように対処しているのかが見えてきません。

予算は前年度の90%をもとにして立て、12月で人件費の補正を行ってやっていくとのことですが、今議会の補正予算の中にどのようにその補正が組まれているのか、また、その額がどのような試算で出されているのか。中堅職員でいうと何時間分の金額が保証されているのかお伺いしました。

⇒ 超過勤務手当については、今回の12月補正予算の中で、全会計合わせて4556万2000円を計上している。昨年の補正額よりも約1500万円の増となっており、手当の支給についても改善されているものと考えている。算定根拠は、各所属から提出された超過勤務手当の見込み額を基礎にして、業務量とか過去の超過勤務の実績、今年度の手当の支給状況などを勘案して設定している。また、計上額であります4556万2000円を中堅である係長級職員の単価で換算した場合、約2万2000時間分を確保したということになる。

現時点ではそれでやっていけるという見込みですが、もしそれが足らなくなった場合、3月での補正、または次年度での補填していくことが求められます。

次に、60時間を超えた超過勤務に対しては本人の意思によって代替休、超勤代休をとることもあると思いますが、超過勤務手当の支給、そして超勤代休の取得の状況を伺いました。前回にも質問しましたが、その時点では今は手元に資料がないということでしたので、改めて平成28年度の対象職員の超勤代休の取得状況、あ

わせて休日出勤時したときの代休取得の状況を求めました。

⇒ 平成 28 年度におきまして、月の超過勤務時間が 60 時間を超過した職員は 302 人でございます。そのうち超勤代休を取得した職員はゼロ人で、割り増し支給した職員が 74 人、それ以外は休日を含めた振りかえ代休の該当ということになるわけです。

休日勤務したときの代休についても各課で管理をしており、平日の振りかえと混合していることによって、取得状況についてはそれぞれまた把握はできていないというのが現状です。いわゆる平日に超過勤務しますと、それが例えば 4 時間とした場合、その 4 時間が 1 日 7 時間 45 分で計算した分の 4 時間オーバーした分を振りかえという時間帯に合わせて休んでもらうということです。今後、超勤代休あるいは休日の振りかえもしっかりと区別して把握できるように、先ほども申し上げた庶務事務システムの導入をすることによって、しっかりとそういったことの把握に努めていきたいと考えている。

#### 問題点 4

一般的な考え方としては、素通りしてしまいそうな話ではありますが、労基法に関わる大きな問題であるように感じます。市の財源を考えれば仕方がないという声もあるのかもしれませんが、しかし、もしも法に抵触するということはないのでしょうか？ もしそうだとするならば許されることではありません。さらに、人件費は義務的経費です。その義務的経費を、つまり人件費を削っているんな施策を行っていく。これは間違っているのではないのでしょうか。大きなハードルです。もう一度きちんと精査していかなければなりません。

労基法上では、時間外勤務時間が 60 時間を越えた分に対しては、本人の意思によって、代休措置は認められています。休日の勤務については、事前に振替休日を指定することで可能となります。また、突発的な休日勤務に対しては、代休の指定は可能です。しかし、通常勤務日の超過勤務の時間を累積・積算して代休としていくことに対しては、それが法的に許されたとしても（この点については、これから精査していきたいと考えます） いろいろな問題があります。

単純に考えても、①超過勤務の割増分は支払われなければなりません。②その代休が正しく執行されているかを把握し、明確に示さなければなりません。③その代休が、使用者からの指示や強制ではなく、本人の意思によって執行されていくことが不可欠なのだと思います。これら 3 点について、明確な説明がなされるべきなのだと思います。（ここでも、市長の所見を求めましたが、質問とピントのずれた内容の答弁でした。ことが大きなだけに、とても寂しく感じました。）

いずれにしても、きちんと正面から向き合える対応を求めました。

次に、**(4) 市職員の心身の健康**について伺いました。

この内容に入る前に、改めて市長の過労死ラインに対する認識をお聞きしました。

⇒ 市長から「過労死ラインとは、健康障害リスクが高まるとする時間外労働時間を指すものであり、発症前 1 カ月におおむね 100 時間または発症前 2 カ月ないし 6 カ月にわたって 1 カ月当たりおおむね 80 時間を超える時間外労働が認められる場合が判断基準になると考えています。」

という言葉をいただき、胸を撫でおろしました。

職員の健康実態について、精神疾患等の理由で病休をとっている職員の数が増加していると聞いています。その数の推移とその原因について、どのように捉えているのかお伺いしました。

⇒ 平成 27 年度の病休取得者のうち精神及び行動の障害によるものは 6 名、平成 28 年度は 11 名となっております。

ます。本年 12 月 1 日現在では 4 名が病休等を取得している。原因といたしましては、業務内容によるもののほか、家族とかプライベート関係など職場や職場外の心理的ストレスが要因にあるものと考えている。

メンタル面や心の健康管理、それに対してはどのような取り組みがなされているのか伺いました。

⇒ 国におきましては平成 27 年 12 月から年 1 回のストレスチェックとその結果に基づく面接指導の実施を義務づけたところです。これを受け、本市においても昨年度からストレスチェック及び面接指導を実施し、職員にみずからのストレスの状況について気づきを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させるよう努めている。また、メンタルヘルス対策といたしまして、若手職員向けには未然にストレスの原因及びストレス反応を知り対処能力を高める研修を、管理職員向けには職場環境の改善や望ましいコミュニケーションのあり方などラインケアに関する研修を行っている。

そういう研修を受けたとしても、公務員の場合、職場や勤務についての訴えとか SOS を発信しようとした場合、どこにどのように発信していけばいいのか。また、その中での公平委員会の役割等について伺いました。

⇒ まずは職場の上司に相談するなど所属内での取り組みが必要であると考えている。また、勤務時間その他の勤務条件、服务等の人事管理全般に関しては総務課で相談を受けることも可能である。そのほか勤務条件に関しては、職員団体を通じて要求や改善を求めるとともに、公平委員会に対しての勤務時間の措置要求を行うこともできる。

公平委員会は、市職員の勤務条件に関する措置要求と職員に対する不利益な処分を審査して、これに必要な措置を講じ、もって人事行政の公正を期することを目的に設置されている機関であり、勤務条件に関する措置要求に関しましては、要求書の調査、補正後、受理された場合、議案の審査を経て当該要求の容認、棄却、却下の判定を行うことになる。これまでに受け付けた件数につきましては、把握できる期間の中では 1 件である。公平委員会につきましては、地方公務員法第 7 条で設置が義務づけられておりまして、職員にとっては周知の事実であると思われるため、特に啓発等を行う必要はないものと考えている。

その他ストレスチェックにおいて高ストレスであると判断された場合には、産業医との面談を受けるような積極的な勧奨を行うなど、メンタルヘルスの不調の未然防止には努めていきたいと考えている。

#### 問題点 5

公平委員会の存在は周知の事実とのことですが、周知の事実だと思っているものがそうでないからいろんな問題が起こってくるのです。公平委員会も含め、いろいろな取組や対応機関・手順の啓発についてはぜひ前向きに行っていく必要を感じます。

次に、**(5) 市非正規職員の処遇**について伺いました。

昨年の 10 月の最低賃金改定に伴い、臨時職員及びパート職員の賃金の見直しを行い、全体で平均 5% 程度の賃金引き上げを行っています。また、保育士や児童クラブに勤務するパート職員につきましては、県内他市の状況を勘案して 15% 程度の引き上げを行ったことに対しては、評価しています。その中で、嘱託の方の給料については手つかずの状況でここまで来ています。それについての見解をお伺いしました。

⇒ 嘱託職員につきましては、臨時職員、パート職員と異なりまして月給制をとっております。毎年昇給を行っていることから、決して手つかずの状況ではないとは思っているわけでございます。

### 【疑問8】

問題となるのは、非正規の方の採用と契約の内容です。まずは、何年間かの安定した雇用契約が結ばれているのかという疑問です。さらに、給料表自体が「同一労働同一賃金」という体系になっているのかという疑問です。その不公平感と不安定感が問題であること再確認していく必要があるのです。

非正規の方の勤務実態、そして超過勤務手当の支給について伺いました。

⇒ 出先機関の施設における貸し館業務とか運転業務を担う職員につきましては、定例的に超過勤務を行う必要というのが出てくるわけですが、その他の職員につきましては、基本的には超過勤務を行うということはありません。

とのことでしたが、間違いないのでしょうか。とても不安が残ります。この点については、今後しっかりと確認していきたいと考えます。

### ⑥ 保育士・幼稚園教諭の勤務と処遇について伺いました。

就学前教育に携わる保育士、幼稚園教諭の勤務の状況について伺いました。

⇒ 保育士と幼稚園教諭の一月当たりの平均超過勤務時間については、正規の保育士が10時間、正規の幼稚園教諭が4時間、非常勤につきましては、保育士、幼稚園教諭ともに基本的には超過勤務は行っていない。正規の保育士、幼稚園教諭におきまして超過勤務時間が60時間、80時間を越えた職員につきましては、現在いない。

さらに、保育園の保育士さんたちの超過勤務手当の支給の部分で、何時間までしかだめだという上限設定をしているのではないかという話を耳にしたことがありますけれども、それについてはどうなのでしょう。

⇒ 上限を設けてはいない。各行事ごとの業務量を考慮した上で必要とされる部分について予算措置を行い、手当は支給させていただいております。

### 【疑問9】

全ての面で、正当な対応がきちんとなされているということでしたが、現場の実態との乖離はないのでしょうか。毎年、夏に公立の保育園と児童クラブを訪問させていただいています。その中で耳にするのは、人材の不足とそれによる勤務の厳しさです。その内容をまとめたものは担当部署にも伝えているだけに、今回の答弁にはどうしても？がついてしまいます。特に、非正規の方が4割以上の中で、非正規の超過勤務の補正はゼロでした。それについて、本当にきちんとゼロでやっていけるのでしょうか。大変疑問です。

超過勤務手当が出ないからどうしても持ち帰り仕事が多くなる。深夜遅くまで行事の衣装などを準備しているという話を耳にしたこともあります。すべては「子どもたちのために」という思いからのものなのです。ならば当然いろいろな面で、それに対しての保証がなされなければならないのだと思います。

また、本市の保育士の給料が他市町に比べて低いという声に対しての見解を求めました。

⇒ 保育士の業務のうち、特に運動会や生活発表会等、子供たちの喜ぶ姿、成長した姿を思って衣装や小道具等を準備するため細かな作業も多く、通常の時間内におさまらないということがあつては認識している。

それで、園長会や主任会の機会を通して、行事等の準備について余り無理のないよう、できるだけ通常の業務の範囲でできるようをお願いをしている。またどうしても残業の必要な場合には超過勤務の申請をするように周知している。その点で、ワーク・ライフ・バランスを欠くようなことは少なくなるとは考えている。

⇒ 給料表自体は県内他自治体と同じものを使用させていただいていますので、差が出るということはないと思われます。ただし、事務職員と同様に、若手保育士の比率が高いため平均給料月額が低いということには間違いはございません。

いずれにしても働きがいのある職場でないといけない。これは大切なんだと思います。ワーク・ライフ・バランスが崩れて、意に反して退職せざるを得ないというようなことはあってはならないのです。

続いて⑦ **児童クラブ職員の勤務と処遇**について伺いました。

まず、児童クラブには、正規の職員はおられなく、囑託である代表者の方を中心に献身的に子どもたちの命を預かっているという現状に対しての理事者の見解を求めました。

⇒ 現在、敦賀市で実施している児童クラブの職員は、囑託である代表者のほか、臨時職員及びパートの非正規の職員です。児童クラブには正規の職員はおりませんが、保育士や教員といった豊かな経験を有する代表者を初め、現場に従事する全ての職員が子供たちの成長の一助となれるよう責任感と熱意を持って職務を全うしてくれております。このことについては、児童クラブ職員を含め全職員について感謝しているところです。

「放課後児童支援員研修」といういうものがあります。これへの参加と資格取得、これはどのように規定されて、現在の状況はどのようになっているのか、お伺いしました。

⇒ 児童クラブごとに放課後児童支援員を置かなければならないことと規定されております。また、放課後児童支援員は、おおむね児童 40 人ごとに 2 人以上配置することとなっておりますが、うち 1 人を除き資格を有しない補助員でも代替可能となっております。

次に、放課後児童支援員の資格要件につきましては、保育士、教員の資格を有する者、2 年以上放課後児童健全育成事業に従事した者等であって、都道府県知事が行う研修を修了した者——3 年の経過措置がございます——となっておりますのでございます。

この研修につきましては、福井県において年 3 回実施される対象となる職員を順次受講させているところでございます。

#### 【疑問 10】

放課後児童支援員研修について伺いました。放課後児童支援員研修は、まずその研修を受けるまでのハードルが幾つかあります。そして、その受ける場、時間、日数についてもかなり大きなハードルがあります。それぞれ児童クラブでは少ない人数で職務を抱えながら、その人がスキルアップできるように、みんなで協力して背中を押してその研修に参加しています。そして、その中で資格を手に入れる。しかし残念ながら、それが処遇に反映していない状況には、大きな疑問を感じます。

⇒ 平成 29 年 12 月 1 日現在の資格取得状況ではございますが、児童クラブの職員数 74 名に対し 24 名が資格を保有しており、配置基準を満たしている状況となっております。

放課後児童支援員の資格は、試験などを経ることなく所定の研修を受けた者全てが取得できるというもの

であり、当該資格取得をもって賃金を上げるというようなことは現在難しいと考えている。また、県内の他市の状況についても放課後児童支援員の資格取得をもって賃金を引き上げている自治体というのは今のところはないというところである。

ほかの市町にはない。それならば、まず敦賀が第一歩を踏み出してはどうなのでしょう。職場を挙げて送り出してスキルアップしていく。その大変な苦勞、それを背負っているということをもう再認識し、検討すべきものと考えます。

最後に、**⑧ 本市の教職員の勤務**について伺いました。

まず、教育委員会学校教育課職員、特に指導主事の皆さんの勤務実態について伺いました。

⇒ 学校教育課職員のうち、平成 29 年度 4 月から 10 月までの実績において、超過勤務時間が 60 時間を超えた職員数は延べ 12 人、そのうち指導主事の方は 8 名、そしてまた 80 時間を超えた職員数は延べ 2 名、そのうち指導主事は 1 名となっております。正規の勤務時間を超えまして処理することがやむを得ないと判断されるもののうち、所属長が認めた部分につきましては、条例、規則等で規定する支給割合に基づきまして手当を支給するという状況でございます。しかしながら、予算上の制約ということなどから、全てを手当として支給するということは現在難しい状況にある。

#### 問題点 6

ここでも、「予算上の制約によって、超過勤務手当のすべてを支給することは難しい。」という言葉が、躊躇なく出てきました。この言葉は、理事者からサービス残業を設定しているようにも聞こえます。

**問題点 4**でも述べたように、何度も言いますが、どのように対処しているのか。その対処の方法は労基法に抵触していないのかを精査する必要があります。

指導主事の皆さんの勤務は大変な状況です。夕方、食事の準備やお子さんの世話のために一旦帰り、8 時ごろもう一度やってきて自分の仕事に向き合っている姿を目にしてきました。その状況は今現在変わっているのかどうか、お伺いしておきます。

⇒ 先生方におきましては大変忙しい日々を送っていただいておりますが、今おっしゃったように一度帰られてまた出勤というのは、その時々のお家庭の御事情などでそういったことがある場合もあるかと思いますが、それははっきり言わせて職員についてもそういったことはございますので、必要な業務について超過勤務をしていただいていると認識しております。

#### 【疑問 1 1】

どうなのでしょう。これは、自分の職務を果たすための正当な姿なのでしょう。さらに述べるならば、前述したガイドラインに示されているように、使用者がきちんと終業時間を把握することがなされているのでしょうか。

指導主事として市教委で勤務している皆さんは、これからの本市の教育をリードしていく貴重な人材なのです。学校現場とかけ離れた事務的な処理に追いつめられるようなことは絶対にあってはならないと思います。

昨年行われた文部科学省の教員勤務実態調査によりますと、小学校で2割、中学校で4割が月時間外勤務100時間、そして小学校3割、中学校6割が80時間という話がありました。敦賀市の小中学校時間外勤務時間、その中で80時間を超えた職員数を教えてください。

⇒ 本市の独自調査において、4月から9月までの6カ月の調査結果では、一月当たり時間外勤務が80時間を超えた教職員は、小学校の平均は約34人で、6カ月で延べ205人でありました。中学校の平均は約74人で、6カ月で延べ444人でありました。

#### 問題点7

つまり、2月から6月にかけて80時間勤務が常態化している。小学校では34人、中学校では74人の職員は過労死ラインを超えているということになりそうです。各小学校で1校当たり2人から3人。それから中学校でいきますと1校当たり14～15名という状況だということです。

大変な数字だと思います。その原因が何であると分析し、その改善に向けてどのように取り組んでいるのでしょうか。

⇒ 長時間勤務の要因となっている主な理由としては、小学校では学習ノートの点検や翌日の授業の準備が、中学校では部活動後の教材研究や行事の準備が挙げられています。

その改善に向けて1日3時間程度の学校運営支援員を配置し、例えば授業の準備や後始末、学習プリントやおたよりの印刷と配布を行い、学校の先生方が子供たちに向き合う時間を確保し、学習指導や生徒指導に専念できる環境を整えている。

また、本市においては従前から県内で唯一中学校の部活動の休養日を完全確保している。また、今年度から学校の先生方が学習指導や生徒指導など放課後に子供と向き合う時間を確保するため、部活動講師を配置し、講師単独による部活動の指導を可能にしている。

そのほかにも、ICT機器を活用し勤務時間の縮減を図っている。

また、遠隔研修システムの通話機能を活用することで、それぞれの学校にしながら会議や打ち合わせを行うことを可能とし、移動にかかる時間を削減している。

文科省や県教委がガイドラインを示しています。会議の精選や短縮、ノー残業、ノー部活デー、その負担軽減策を示していますから、それに取り組んでいると思うのです。ところが結果となってあらわれているのは長時間労働が改善どころかむしろ悪化しているという実態です。

教員の場合、一般の公務員と異なっていて残業代は支払われません。基本給に4%という調整額が示されて、それによって教員の超過勤務が野放しになっている。この状況です。中学校の場合には、それに部活動が追い打ちをかけます。

いじめ防止の面からもきめ細かい観察、そして嫌なことは嫌と言えるんだという、そういう子供たちをつくるためにも、今の教員の指導体系では大変ゆとりがなく厳しい状態であるということを確認しておきたいと思います。このことに対して、教育長の所見を求めました。

⇒ 現在の学校の先生方の勤務実態を見ると多忙を極めており、国でも喫緊の課題として中央教育審議会初等中等教育分科会により、本年8月29日に学校における働き方改革に係る緊急提言が出された。国及び県全体で学校における働き方改革が進められる中、本市としても校長会あるいは教頭会に勤務時間を意識した働き方の改善を指示している。

本市では、午後9時には帰宅、午後9時30分には学校を閉めるということを従前から実施しておりますが、平成28年度の4月から10月の期間では延べ131校が午後9時30分を過ぎておりましたが、本年度の同じ時期では延べ70校と半減しており、これまでの取り組みの成果として働き方の改善は徐々にですが図られていると認識しております。

今後も、先生方が子供と向き合う時間を確実に維持しながら限られた時間の中で最大限の効果を上げられるような働き方の改善を進めてまいりたいと、このように思っております。

#### 問題点8

4%の教職調整額、時間数でいうと大体8時間分程度。それによって膨大な勤務が求められていくという不自然さ不合理さ。

今回のいろいろな質問と答弁を通して見えてきたのは、勤務に対する認識の甘さでした。勤務時間に対する意識の低さ。何十年も前ならば暗黙のルールや内部の申し合わせで通ってきたのかもしれませんが、その感覚は今の社会では受け入れられません。今変えていかないと大きな代償を払う。これは間違いないと思います。

働き方改革が重要な課題となっている今です。それ以前の問題として、堂々と胸を張って仕事ができる環境、働くということを正面から話し合える環境をつくっていただきたい。市の職員でよかったと思える職場をつくっていただきたいと思います。

最後に、市長の所感を求めました。

⇒ 議員がする質問された過剰な超過勤務や超過勤務手当については、当然改善していく必要があるとの認識のもと、取り組みを実施し、その改善傾向も見えてきておりますので、これらを継続することにより良好な職場環境を目指してまいります。

しかしながら、議員の言われる堂々と胸を張って仕事ができる、働くということを正面から話し合える、市の職員でよかったと感じるといったことについては、職場環境の諸条件から来るものではなく、市の職員として、市民の皆さんに全体の奉仕者としての公務員の崇高な精神、仕事に対する熱意によって、その目標であったりさまざまな事業に立ち向かい、乗り越え達成する。そうしたことを繰り返して感じていくものだと思います。

そのためには、職員それぞれが個々において資質の向上と業務の効率化に真摯に向き合っていく必要がありますが、本市職員については、その心構えが、また覚悟が備わっていると信じておりますし、期待をしております。

最後の言葉は印象的でした。ただ、働くということの根っこには、社会への貢献があるのは間違いないと私も感じます。それは、どのような職業にも共通している根っこに持っていかなくてはならないものなのだと思います。しかし、今「働き方改革」として求めているものは、「精神論」では片づけられない部分なのだと思います。市の職員に精神的なものを期待し、求めるのであれば、それを支える職場環境、処遇の改善、そしてなによりも、今回述べさせていただいた、8つの問題点と11の疑問点を払拭していくとこなのだと考えます。

今回の内容をもとに、次年度のどこかで進捗状況の確認をしていきたいと考えます。

