



新しい年に向けて

2018年がスタートしました。雪のない年末・年始は生活するには大助かりです。でも、心の隅になんとか物足りなさを感じてしまうのは身勝手というものなのでしょう。皆様にとって、すばらしい年になりますことを心よりお祈り申し上げます。4年目を迎える私自身にとっては、大きな節目となる年です。今まで以上に、思いを前面に出す「勇気」と、自らを謙虚に振り返る「脚下照顧」という2つの言葉を胸に誠心誠意活動していきます。そのためにも、プレーンである皆様の声に真摯に耳を傾けていく所存です。どうぞよろしくお願いたします。



12月議会「補正予算」から見えるもの

12月議会補正予算は、人件費が中心となります。ほとんどがマイナス補正となっている中で、超過勤務手当については、全会計合わせまして4,556万2000円（昨年比でも約1,500万円の増）が計上されたことは、後述する職員の処遇改善という方向性の元では、一つの明るい材料でもありました。

補正全体の中で最も気に掛かった、追加補正として提案された「人道の港敦賀事業費」442万1千円でした。具体的な内容は、リトアニア共和国独立100周年を祝う式典に出席するとともに、旧日本領事館（杉原ハウス）訪問による交流促進や、日本ポーランド国交樹立100周年（2019年）及びポーランド孤児上陸100周年（2020年）に向けた意見交換等を行うため、使節団として、随行も含め、計6名を派遣するというものです。

これに対しては、いろいろな意見が挙げられました。私自身としても、10月30日に届いた招待状に対して、どうして今追加補正なのかということも含め、疑問はあります。

どれだけの予算をどの部分に充てていくかは、その為政者の価値観ということになりますが、442万円というと、3園以上の公立保育園のホールに冷房が完備できる金額です。1名以上の支援員を確保できる金額です。図書費用としたら…と考えると、釈然としないものが残ってしまうのは、私だけではないと思います。

今改めて思うのは、交流をしていく以上、慎重に先を見通した関係性を築いていってほしいということ。そして、ポーランド孤児の資料等についても、謙虚に歴史を捉える意識で、正確な資料を収集していってほしいということです。



補正予算概要

一般会計	2億7,885万4千円
特別会計	1,733万2千円
企業会計	2,284万8千円
合計	3億1,903万4千円

補正後の予算額

一般会計	274億1,405万6千円
特別会計	193億5,894万9千円
企業会計	103億7,831万3千円
合計	571億5,131万8千円

一般質問より

敦賀市職員の勤務と処遇について

今回は、この一点での質問でした

平成29年の3月議会でも取り上げた内容です。前回はそうでしたが、本来ならば、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、以下の8つの視点から質問させていただきました。

- (1) 市立敦賀病院職員の勤務
- (2) 市職員の勤務
- (3) 市職員の超過勤務手当の支給
- (4) 市職員の心身の健康
- (5) 市非正規職員の処遇
- (6) 保育士・幼稚園教諭の勤務と処遇
- (7) 児童クラブ職員の勤務と処遇
- (8) 本市の教職員の勤務



冒頭に、「職員を裏切らない誠実な御答弁」と「節目では市長にも答弁をいただきたい」旨のお願いをした上での質問となりました。

一点目に 市立敦賀病院職員の勤務 を取り上げたのは、市立敦賀病院は法に則って、三六協定を締結していて、その必要性と有意性を確認したかったからです。新聞等で社会問題になっている医師の膨大な超過勤務時間については、医師法の「応召義務」の中で、かなり高い上限設定であったのも事実です。いずれにしても、法に則って誠実な勤務と処遇がなされていることをという点で、十分に説得力のある答弁をいただきました。

以下、8つの視点の中で、皆さんにお伝えしたいことはたくさんあります。今回の質問を通して浮かび上がったのは、「8つの問題点と11の疑問点」でした。私のHP上の「12月議会を終えて」には、かなり詳細にまとめさせていただきましたが、ここでは紙面の都合で、全てを語ることはできません。残念ですが、特に(2)(3)に絞り、述べさせていただきます。前後の脈略に言葉足らずの部分もありますことをお許し願いたいと思います。

気がかりなのはやはり (2) 職員の勤務実態 です。

3月以降、○超過勤務の事前申請、事前承認の徹底 ○定時退庁や帰宅を促すパソコン端末への画像配信や館内放送 ○ノー残業デーの徹底 ○月ごとの超過勤務計画の作成 といった取り組みを進めてきています。

にもかかわらず、今年度4月から10月の超過勤務時間は、平成27年度のものより2400時間ほど多くなっています。また、超過勤務時間が60時間超、80時間超の職員は平成27年度に比べ減ってはいるものの、100時間を超えた職員は10人の増となり、今年度の最も多い職員というのは一月170時間となっているのが実態です。市サイドは、「時間増は国体関係によるものであり、その分を差し引けば5000時間ほど減少している。」と説明しますが、【疑問】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。

また、「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。」に至っては疑問符がたくさんついてしまいます。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、【疑問】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。また、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「労働時間の考え方」と「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置」です。【疑問】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、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。

理事者からは「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えます。

次に、(3)市職員の超過勤務手当の支給について伺いました。それに対して、「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。」という言葉と同時に、今回も「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。」「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ことは現在難しい状況にある。」との答弁がありました。

【問題点】この言葉には、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。では、どのように対処しているのかが見えてきません。

休日出勤時したときの代休取得の状況についても、「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ます、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。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、庶務事務システムの導入をすることによって、しっかりと把握に努めていきたいと考えている。」との答弁でした。

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、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、法に抵触するものならば、許されることではありません。人件費は義務的経費なのです。その義務的経費を削っているよう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。私自身も法的な部分も含め、しっかりと確認していきたいと思えます。

いずれにしても、根っこにあるのは人の不足です。非正規の方に頼るだけではなく、きちんと正規の職員を確保していくことが大切なのだと強く感じます。

今回の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あり、勤務時間に対する意識の低さです。職員打ち合わせを「勤務時間に含まれない」と明言する姿に釈然としないものを感じました。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。法に抵触する部分があるとするならば、早急に対応する必要があります。今変えていかないと大きな代償を払うことになってしまいます。これは間違いのないと思えます。

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。職員に精神的なものを期待し、求めるのであれば、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かねばなりません。職員を預かるとはそういうことなのです。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えます。

活動の足跡(10月・11月・12月)

- 10月 2日 市町議員合同修会(福井市)
- 4日 市庁舎建設対策徳部委員会
- 5日 議員説明会(最終処分場費用負担)
- 10日 議員説明会
- 14日 Dプリンセス来航
- 17日 敦美地域開発協議会視察(豊田市)
- 18日 各務原市議会交流会参加
- 22日 衆議院選挙
- 26日 連合福井定期大会
- 27日 県教組政策懇談会
- 28日 西地区敬老会列席
- 30日 視察(有害鳥獣処理・加工施設)
- 11月 1日 広報広聴委員会
- 3日 敦賀市市政80周年記念式典出席



- 4日 赤レンガフォーラム参加
- 6日 市議会議長会議員研修会(越前市)
- 7日 平成28年度決算議会(~10日)
- 10日 日本海地誌研究会 参加
- 11日 気比中学校70周年記念式典参加
- 15日 ウィーンフィル四重奏団コンサート
- 18日 県教組中央委員会
市民吹奏楽団定期演奏会
- 21日 新幹線市民フォーラム
- 22日 個人市政報告会(津内神明神社)
- 27日 F-TOP21 定期総会
- 28日 12月議会開催
- 12月 19日 閉会
- 26日 消防議会・意見交換会



条例可決と附帯決議に思うこと

継続審査となっていた「敦賀市民文化センター設置および管理に関する条例」及び、附帯決議が可決されました。これは、次年度の文芸協会の活動に予算をつけないとし、このままでは、市民文化センターが貸館管理のみとなり、その機能を生かせないことになってしまうという状況下での苦渋の決断でもあります。

これまで文芸協会が担ってきた「実行委員会組織での市民の主体となった活動を支援する」という部分については、会場を問わず教育委員会が担保していくという方向が示され、説明がない不透明感の中で、「支援事業の募集」が行われています。確かに、今後の在り方としては、指定管理者を全国へ公募し、文芸活動に対するノウハウとネットワークをもった民間の力を導入することによって、市民に、これまで以上によりよい音楽文化や舞台芸術に触れる機会を提供することが期待できる場所でもあります。

しかし、文芸協会の担ってきた他の活動に対してはどうなのでしょう。これまで文芸協会は、いろいろなところに足を運び、「ぼーとあい」という名称で、ジャンルを問わず、会場を問わず、市内の文化活動・市民活動をホームページや広報誌によって発信してきました。この活動はどのように引き継がれるのでしょうか。また、実行委員会主体での活動に対してもボランティアとして関わり、サポートしてきました。この活動は、今後どのように受け継がれていくのでしょうか。多くの部分があいまいなまま進んでいきかねない状況にあります。

その点から、附帯決議を提出・可決し、不安が現実のものとならないよう、文化振興に対しての明確な説明を求め、議会としてもしっかりと市の活動と支援の状況を調査し、見守っていききたいと思います。

TUTTIはどうしても私の活動報告が中心となります。一般質問の詳しい内容は、ホームページに掲載させていただいております。(右のQRコードをご利用下さい。)年4回発行されている「市議会だより」では、市議会全体の様子が紹介されていますので、是非併せてご覧下さい。いろいろなご意見をいただければ幸いです。



発行責任者 市民クラブ

編集責任者 北川 博規

E-mail h.kitagawa131@gmail.com

ホームページ <http://kitagawa-hiroki.net/>

フェイスブック <https://www.facebook.com/hiroki.kitagawa.754>

敦賀市津内町1丁目12-10 TEL. 090-1319-6667 FAX. 0770-22-4121

この議会だよりは、一部政務活動費で発行しています。