

2021年3月8日

甲府市議会総務委員会での質疑

市当局の労働時間管理は不適切で長時間労働が野放しになっている

自殺事案と長時間労働の管理についての

山田厚の質問と総務部当局答弁

委員長

それでは委員会を再開します。総務部の所管事項調査を続行します。先ほど挙手された委員は質問をお願いします。山田委員。山田委員より資料配布の申し出がありましたので、これを許可します。それでは書記に配布させます。資料配布が終了しました。山田委員、質問をお願いします。

山田

ただいま配布した資料は「職員ニュース」というもので、3月5日の山日新聞の記事です。当局の答弁内容が文字に出されていて分かりやすいかと思って資料配布させていただきました。当局の皆さんのご答弁の内容がアンダーラインを引いた部分です。『2ヶ月～6ヶ月間の平均80時間の残業時間を超えた職員は、1月31日現在では68人で19年度通年より32人上回っている』。それから『100時間を超える職員は18人上回った』ということですが、この状況を本会議の場での答弁内容以外に具体的に言えることがありましたら再度お願いしたいと思います。

委員長 山本業務管理課長

山本業務管理課長

本市におけます超過勤務、時間外勤務ですが、職員全体の時間外勤務の状況につきましては現在減少傾向にあります。対前年度の比で申し上げますと、令和元年度が対前年比でマイナス8%、今年度は対前年比でマイナス約6%を見込んでいまして、全体では減少傾向です。しかし委員のご指摘の通り、一部の職場につきましては新型コロナウイルス感染症関係業務、定額給付金をはじめとした各給付金関係業務、国勢調査業務などの影響もございまして、超過勤務が多くなっているという状況であり、こちらを課題ととらえております。こうした業務繁忙となっている職場につきましては、長時間労働の

改善に向けまして、業務改善の支援、それから任期付職員や会計年度任用職員の配置、課・室・部内での流動体制の促進の他、部内での対応が困難な場合は部を超えての流動による協力体制を取るなど、職員の負担軽減に取り組んでいるところです。

山田

二つの事例の『2ヶ月～6ヶ月で平均80時間』と『1ヶ月間で100時間超え』というのは、これは厚生労働省の通達でも出ている世間的にも有名な「過労死ライン」ですよ。労働災害・公務災害ではだいたいこの辺りを目安にして認定補償しているということです。ですから、いつ倒れてもおかしくない数の方々がこれだけいるということは、本市の皆さんの安全配慮義務というのはいかがなものかという危惧があります。

そしてこういうのは、いわば裾野があって頂点ができるわけなので、全体の超勤が減っているということだけではなく、超勤が減っている仕組みなどもちゃんと考える必要があると思います。

ところでこれらの数の皆さんの超勤の時間の把握はどのようにされましたか。全体を対象にして、どこでどのように見て、これだけの数と時間を明らかにしましたか。

山本課長

超過勤務の実態につきましては、現在総務事務システムを入れておりますが、この超過勤務命令を元に時間を把握しております。

山田

2020年からは紙の命令簿ではなくシステムを入れているんですよ。この間、私がパネルでお見せした内容は紙の命令簿の頃でしたよね。今はシステムであると。システムだと、一番最初に命令が出て、その上で全部カウントする、合計した数が全員分でこの数値になったということですか。

山本課長

おっしゃる通りでございます。

山田

紙の管理だと訂正はしやすくなるけれど、システム管理だと一回打ち込んだ後は変更が難しくなりますよね。それだと義務のように超勤の抑制になるのではないかという心配があります。これは要するに正規職員さん、会計年度任用職員さんも全部含めての数ということですか。

山本課長

おっしゃる通り、超過勤務が対象となる全部の職員の合計ということです。

山田

会計年度任用職員さんはほとんどパートですが、つまりそういうシステムに入っているということでしょうか。

山本課長

・・・申し訳ございません、先ほど全部の職員ということでお答えしましたけれども、会計年度職員のパートについてはこのシステムの対象外となっておりますので除いております。

山田

任期付さんと、会計年度任用職員さんのフルタイムはどうなっていますか。

山本課長

任期付職員と会計年度任用職員のフルタイムにつきましては、先ほどの数字に含まれています。

山田

会計年度任用職員のパートは膨大な数なので、どのように管理するかが重要だと思います。今までのペーパー型ですか、それとも超勤命令簿もないという状況ですか。

山本課長

会計年度任用職員のパートタイムにつきましては紙ベースでの管理となりますが、ほとんど超勤の実績はないという状況です。

山田

私の知っている部署だと3年ほど前からようやく超勤命令簿が送られるようになったけれども、それまではなかったと聞いています。しかし超勤も結構あったと聞いてるので、そのへんの所をしっかりと管理していただきたいと思います。これは要望として言っておきます。

それからこれら80時間や100時間超えている職員へは、労働安全衛生法上、医師との面談が義務として入っていると思います。これはどうなりましたか。

八巻室長

時間外勤務が1ヶ月100時間以上、または2ヶ月～6ヶ月平均が80時間を超える職員につきましては、対象部局と対象職員に文章で通知をいたしまして、職員の申し出がなくても産業医による面接指導を実施している状況です。

山田

この前も聞いたところそのへんの数が曖昧でしたが、結局今まで面接された方は何人くらいいたんでしょうか。

八巻行政管理室室長

・・・11月までの状況で75名となっております。

山田

75名の方々の健康診断結果と併せて有所見率をしっかりと分析された方がいいと思います。ところで何回もお願いしていますが、12月までに終わったという健康診断の全体の有所見率というのはまだ把握されていないのでしょうか。

雨宮職員課課長

有所見率につきましてはただいま集計中として、まずは12月にずれてしまった健康診断の結果を職員の皆様にお伝えしながら、再検査等が必要な方については早めに受診・受検していただけるよう優先させていただいており、集計にはもうしばらく時間をいただきたい状況です。

山田

個々人に結果をすぐお伝えするというのは全然悪いことではなく、それは当然だと思いますのでそこはよろしくお願いします。この状況では健康状態が不調になる方は当然多くなりますので、対応をしっかりとっていただきたいと思います。

それにしても個別通知を出しているのですしたら、全体の集計くらい出してもいいと思いますが。それからもう一つ、厚生労働省はコロナ禍だからと言って4月当初、5月くらいまでにやらなければいけない定期健康診断を3ヶ月ほど延ばしても良いと通達を出したんですよね。それは3ヶ月だから、4～6月ですよ。しかし甲府の場合11月が早くて12月の実施ですが、これはなぜこんなに遅れたんですか。

雨宮職員課課長

本庁につきましては例年5月に行っているところですが、今回は健診をしていただく方にも確認を取り、健診をする場所や担当する人などのソーシャルディスタンスを確保しながらの健診というものの組み立てがなかなか出来ずに12月に遅れてしまった。12月に行った健診も、これまでは各部ごとに割り当てていたんですけども、より具体的に、個々の職員に何時に来てくださいと細かに設定しながら、ソーシャルディスタンスの確保をはかりながら健診をやらせていただいたという状況です。

山田

本来なら、多くの市民の方と接する職場ですから、まずは早めに健康診断をして、必

要なら PCR 検査も含めて行う必要があったのではないかと感じます。今後ともまだまだコロナは終息していませんので、新年度の定期健康診断はなるべく早めにお知らせをしてもらいたいし、実行してもらいたいと思います。

資料の『職員ニュース』の裏側は、前回も皆さんに見てもらったものです。この一番上の表を私も見て考えたんですけど、これは遺族の方々が職員組合の皆さんと一緒に協力した表だと私は聞いています。表の一番上のところには三種類あって、『実際の時間外の時間』というものが毎月毎月 100 時間を超えるような状況になっていますよね。それから二番目の所、『PC 履歴による時間外の時間』。これは当局の皆さんに聞くところによると、基金の方でパソコンのオンオフ時間を出した数字だと私は聞いています。もう一つは『超勤命令簿に記載されていた時間』というのが 4 月から 5 月、6 月、7 月…毎月 18 時間の超勤、39 時間の超勤、36 時間の超勤ということで、この表も基金の方に出したと思います。真ん中の数字と下の方は基金の方に公務災害の任命権者側の努力義務として出した数字だと伺っています。

これは本会議の方でも言ったんですけども、特に甲府市の側のパソコンのログオフ時間の計算がおかしいといったのは、一つは悪意がなくても労働時間の概念が確立していない。というのは、凡例でも、労働法の様々な通達でも文書でも、労働時間というのはいわば入室してから退去するまでの拘束時間から休憩時間を引いた時間です。だから、作業準備、更衣の時間、後片付け、こういうものを全部含めて休憩時間を除く時間ですよ。しかしこの真ん中の、甲府市が助力義務として出された時間は明らかに早朝出勤した 30 分 40 分間のパソコンの入力時間をカットしている。これはいかにも労働時間の概念がおかしい。

それからもう一つは、超勤命令簿に記載された時間が 100 時間超えをしているところでも 36 時間とか。これはどうですかね。当局が出した早朝の超勤時間をカットした時間からもさらに減って、100 時間超えているところも 23 時間、なぜこのような超勤簿の時間になったのでしょうか。教えてください。

八巻行政管理室室長

超過勤務命令につきましては、職員が所属長に対してその日の超過勤務の時間、業務内容を示す中でそれを確認した所属長が超過勤務命令を出して初めて職員は超過勤務に従事するということになります。ですので、超過勤務の命令がない場合には、こういった超過勤務命令としての合計時間には集計されないということになります。

山田

そんなに簡単に言われてもね。職員の皆さんは、これで苦しい思いをされると思いますよ。結局この１８時間とか、３６時間とか、２１時間で超勤手当を支払っているわけですね。どうなんですか。

八巻行政管理室室長

・・・こちらの具体的な数字については個人のものになりますのであれですが、・・・超過勤務命令として集計されたものであればそれに基づいて時間外勤務手当を支払っているということになります。

山田

そうすると毎月２０時間とか２１時間ということになって、本来の労働時間で言えば当局の記載でも１００時間超えたり、８０時間超えているはずなのに、残りの分はいわばサービス労働という実態になっていたということではないでしょうか。いかがですか。

八巻行政管理室室長

・・・先ほども申し上げましたように超過勤務命令については所属長が命令を出した分が超過勤務に従事しているものとなります。そこで超過勤務の命令がなくて、例えばパソコンが起動していると言った場合につきましては、今年度導入いたします長時間労働抑制システムにおいて所属長が職員の勤務状況をより正確に具体的に把握することが出来ますので、こういったシステムを活用する中で適切な労務マネジメントをしたいと思っています。

山田

私のお聞きしたことの答えになっていませんよ。つまりこの２０時間とか、３０時間ということでカウントされているけれど、実際１００時間超えているというのは、基本的には超勤への不払い労働を強いられていたのではないのでしょうか、とお聞きしました。

雨宮職員課課長

・・・重複したようなお話になってしまうかもしれませんが、パソコンの使用時間との差につきましては、やはり私どもとしては超過勤務命令があるかないかというところで判断をしていますので、現状ではその命令がないところについては手当を支給することは出来ないということで考えております。

・・・また、命令外において、命令がないものの、例えば自己研鑽であったりとのことで在庁している方々がいることが確認できた場合には業務管理下におきまして実態把握をしながら改善指導、改善支援を行っている状況です。

山田

これについては長くは質問する気はないですけど、今、部長さん室長さん課長さん、それぞれがその日の業務量を把握していて、「今日はこの人はこのくらい仕事をしてもらわなければ困る」という命令のやり方なんてこの20年30年出来ていませんよ。ほとんど一人一人の自己責任で今日はこのくらいかかるというようなやり方をしているんですよ。

だから命令簿に書いてある・ないではなくて、今の裁判の判例でも全部パソコンの時間というのは有力な見方になっていますよ。その認識をちゃんと持たないと。「命令簿に書いてあったからこれはダメだ」なんて平気で言っていたら、大変なことになりますよ。悪質な、要するに『不払い』というのは当局に対して懲役6か月以下30万円以下の罰金ですよ。普通はこれに該当しないけれど悪質な場合には出来るんです。なおかつ賃金には2年間の時効制度があるからやる気になったら出来ますよ。だからそういうことをしないためにもしっかりしなきゃいけない。

システムの管理の方も、最初の超勤の命令に関する数字で全部やっちゃダメですよ。パソコンのログオフ時間とかではなく、本来なら更衣室の時間も含めて考えるのが労働時間なんだから。そのところをしっかりとってもらわないといけないんですが、そのへんの概念が曖昧で、100時間を超えても平気で…と言っては失礼だけれど、非常に曖昧である。

命令している時間だけ働いた数として計算するなんて、日本全国やっていませんよ、こんなこと。民間でこんなこと通用すると思いますか。甲府だけですよ、こんなことで会議してるの。

なおかつ皆さんが出した文章は公的な文章ですよ。パソコンの時間も真ん中の時間も。下の方も超勤簿から出てきた数字ですよ。これは明らかに、ただ働きが続いて亡くなった方の実態があるわけですよ。そのところをしっかりと反省しないと。何度も言いますが、公務災害補償制度というのは当局の方に責任を問うものではないんです。ただ単に犠牲者の救済だけです。そのへんも含めてもうちょっと誠意ある回答を望みたいと思います。

部長さんいらっしゃいますか。そのへんの御答弁をお願いします。

萩原総務部部長

お答えさせていただきます。やはりあの、担当も、制度的なもの、手続き的なものを含めたところなので、基本は超過勤務をする人と上司のコミュニケーションが出来ていない、対話が出来ていなかったことが一つの原因になると思いますので、それは先ほど

申し上げた庶務勤務システムの中で対話が生まれますから、そこから正確な労働時間、そして超過勤務を管理職が把握して、超過勤務が多すぎるのであれば隣の課などに助けを求める、あるいは流動職員をお願いする、あるいは増員を要請する、そういった対話が生まれると思います。そのへんをちゃんと、システムでも数字を確認しながら、職員同士対話をしながら、ワークライフバランスを築くようにしたいと思います。

山田

部長さんが言われた、対話が不十分であり、これから改善というのは是非やっていただきたいと思います。私は結構うつの方とか、そういう方とも色々面談したりしていますが、うつが激しくなった時は一週間や二週間不眠が続くとか、身体が休まらないとか、目つき顔つきだっておかしくなるんですよ。60日間一日しか休まなかった人や、100時間の超勤時間が半年も続いた人だったら目つき顔つきがおかしくなるでしょう。

何でその時に課長さんが一言声をかけてくれなかったのか、部長さん室長さんが声をかけてくれなかったのかと私は残念に思います。「あなたちょっと顔色が悪いよ」とか「昨日ちゃんと寝た?」とか「ひょっとしたら休日出勤した?」とか、そういう声掛けがなかったんじゃないかというのが、丁寧さが欠けると思います。是非そのへんのところも配慮していただかないと。

先ほどの補正予算で聞けば、29人自己都合退職されるんでしょう?何かやりたいことがあるからラクラク仕事辞めます、という方は、今はいませんよ。というのは、市民の感覚では『一番ゆとりがあって給料もらって楽しい職場が市』だと思っている人が未だにいます。そういう職場で辞める人がたくさん出るというのはどういうことですか。やはり今の仕事が、中核市になって、開府500年になって、コロナになって…いっぱい大変だからだと思うんですよ。だからそのところの改善をしなければいけない。

私は何度もお願いしていますが、単にシステムの構築だけでなんとかなる問題ではないです。人が足りないんです。仕事量が多いんです。

流動体制を言うでしょう?流動体制というのは短期的なものですよ。今、繰り返し繰り返し一年もやっているじゃないですか。それでプロジェクトチームを作るとか、会計年度任用職員さんを入れましたとか。会計年度任用職員さんを入れても29時間制限だから正規の人の労働時間ではないし、公文書も書けない。任期付さんが書けるからいいと言っても、そんなにすぐ書けるものではないですよ。だから是非仕事量を整正することと、まずはとにかく人手の数を増やさないと、仕事で倒れる方がいっぱい出て来て

しまう。そのへん部長さんどのようにお考えですか。

萩原総務部部長

先ほど申しあげました総務事務システム、あるいは長時間労働抑制システム等でデータ実績を見ながら、業務量、そして人の数、そのシステムを入れたことから正確なものが出てまいりますのでそれらを勘案いたしまして業務量に合った人員を確保してまいりたいと思っております。

山田

本会議で言いましたが、人事院規則の中には「過重な業務があるところには要員を確保しろ」と書いてありますよね。甲府市は、仕事は多いけれど人手不足になっているんです。それは今まで私も10年前からしてきたけれども、給料はほどほどおかしくもない、まあ今落ちてきていますけれども…、でも人の数がよその町よりも少ないんです。なおかつ今では正規さん非正規さんの数が50%と50%になっている。これは正規非正規の方々両方ともきつくなっている。一番繁忙期が続くのは3月です。そして7月。

安全配慮義務というのは当局の皆さんにあるのだから、その義務をしっかりとってもらうという。心身の健康管理に気を付けるということです。闇雲に超勤を抑えるためのシステムでは逆効果になります。

しかも今日の総務委員会を聞いても、国土強靱化計画にこれから推進課計画に高齢者のなんとか計画が福祉にあるんですよね。立派な。そしてデジタル化ビジョンに。これでいくと新年度すごく仕事が忙しい。なおかつ組織改編が行われるでしょう。国保は福祉保健部に行くし企画財政部は行ったり来たりしてまた企画部になるという。事務文章に関する条約するものを私どもは反対しませんでしたけれども、この3月4月はものすごく忙しくなってくる。それにコロナのワクチン接種があるでしょう。ワクチン接種のことを聞いたら、医療関係のお医者さんに看護師さんに薬剤師さんにというだけではなくて、いろんな受付係や案内係の事務員さんが必要だと書いてあるじゃないですか。どうするんですか。

そういう時にやはり一定程度、事前の3月の段階から人手を確保すること、そして3月4月にしなくてもいいことなら一年くらい飛ばすべきです。飛ばすのは健康診断だけ飛ばしてたらダメですよ。是非そのへんの過重業務が、これから3月目白押しになっているこの事態をどうやって緩和するのかということを皆さんで考えてもらいたいと思います。これは要望ですけど、最後に部長さんもう一言お願いします。これから3月4月忙しくなりますがどう対応していきますか。

萩原総務部部長

・・・3月4月当然忙しいですし、人事異動もあります。人事異動につきましては従来より年度切り替えの2週間ほど前に行いまして、その中で十分な引継ぎ時間等を確保しているものと思っております。また市民課の窓口等には1月から職員を増員しており、そういった繁忙期に業務が増えるような職場については前もって人員配置しております。そういったことを様々検討して新年度を迎えるような体制を整えていると思いますので、しっかりと業務を行ってまいりたいと考えております。

山田

最後になりますが、人間の労働がすごく過重になると人間の心身の状態が不調になっておかしくなるんです。だから一方では、無理やり自死される本当に悲しい事件が起こり、それからセクハラが増えたり、パワハラが同僚同士で増えたり。清水委員も言われたけれど、本当に真面目な青年が万引きをするなどおかしいことをする、そういった事例も調べればいっぱい出てきます。

ですから、今の甲府市の状況というのは心身の健康が脅かされているだけに、トップの方々は温かい目で見たい。30年前40年前の感覚ではなく、今の感覚で、業務の精選と、忙しい仕事は後回しにするくらいでないといけないと思う。

提案ですが、私が入った頃からもう20幾年も経っている。さらにその前の30年40年から、『市役所の職員は多くの仕事を知らなければいけないから、異動は3年に一回くらいする』というのが未だに続いているでしょう。こういうのは5年に一回とかにするべきです、この事態ですから。というのは、法律の改正がどんどん始まったり業務が増えている時にトコトコ何百人も異動していたら大変でしょう。そういうことも含めて、少しでもゆとりがあるような職場にしていかないと、お互いに傷つけあう職場になります。

最後に、安全衛生配慮義務というのは当局の皆さん全員にあるんです。それからハラスメント規制法が国際的にも2019年に出来ましたけれど、その中の大きな項目の一つは「過大な要求を労働者にした」ということです。とても時間内に終わらないような仕事を労働者に強いた場合、システムだからと押しつけた場合にも「過大な要求」でパワーハラスメントになるんです。そのへんのところを注意して、温かい対応を、職員の皆さん、正規非正規さんにして頂きたいと思います。以上要望で終わります。