

○ 7 番（小林哲雄）

7 番議員、小林哲雄です。本日は 1 項目の質問をさせていただきます。

それでは、部制度を廃止し管理職の削減及び職員の労働環境を問う。について質問をいたします。

本日の私の質問のメインテーマは、部制度の廃止です。ここに至るまでのプロセスとして、職員の労働環境をひも解きながら、メインテーマに結びつけていきたいと考えていますので、よろしくお願いいたします。

平成 14 年 12 月定例会第 2 日目に、部設置条例の新規制定の条例案が提出されました。同日、審議を終了し、総務常任委員会に付託され、翌年平成 15 年 2 月に臨時会が開催され、賛成多数で可決されました。この間においても、さまざまな議論がなされたものです。

このように紆余曲折を経て、開成町では、平成 15 年 4 月より「部設置条例」を施行しました。ちなみに当時、この議場にて審議に参加されていた方は 3 名です。ベテランの高橋議員、そして、私、小林哲雄、そしてもう一人、府川町長です。

当時は、県内で部制をしいていないのは開成町と真鶴町 2 町でありました。しかしながら、昨今、近隣の自治体では部制度の廃止が増えてきています。

平成 19 年 4 月に松田町を皮切りに、同年 7 月に山北町、平成 20 年 4 月より大井町、平成 23 年 4 月に清川村、平成 24 年 4 月より中井町が部制度を廃止して、課制度に戻っています。ちなみに真鶴町はずっと課制度を継続しています。おわかりのように、上郡 5 町で部制度を継続しているのは開成町のみとなっております。

さて、現在、町の職員定数は、条例により 125 名となっていますが、幼稚園教諭と現業職員を差し引くと 100 名程度の職員数となっています。そう簡単に定数をふやすことはできません。そこで管理職を削減し、実際に仕事をする職員数を増やすべきと考えます。また、町職員の労働環境と「労働基準法」との関係についても伺います。

では、順次項目について伺います。

まず、「労働基準法」関係について。国家公務員法と地方公務員法はいずれも公務員をその適用対象としていますが、両者の間には幾つかの大きな違いがあります。労働基準法の適用が原則排除されているか否かもその一つです。国家公務員には、国家公務員法附則により、労働組合法、労働関係調整法、労働基準法などや、この法律に基づいて発せられる命令は適用除外となっています。そこで地方公務員である開成町職員について伺います。

①労働基準法と町職員の関係はどうなっているのか。

②有給休暇の取得率は。サービス残業はないと考えますが、あえて確認をいたします。

③サービス残業の有無について。

④三六協定の締結の有無について。

⑤みなし労働時間制の有無について。

⑥振替休日と代休の定義と根拠について。

⑦町民一人当たりの職員数は、これは足柄上地域との比較もお願いいたします。

⑧希望降格（降任）制度の利用状況について。

⑨総務省の有識者会議が報告案をまとめた「協約締結権」が実現したらどうなるのでしょうか、お伺いいたします。

先ほどもお話をいたしました、足柄上郡内等の自治体で既に廃止されている部制度であります、この点についてお伺いします。⑩開成町の部制度を早期に廃止し、課制度に戻すことを提案いたします。

⑪場合によっては副町長定数条例を改正して、副町長の２人体制の検討も重要だと考えます。

以上で１回目の質問といたします。よろしくお願いいたします。

○議長（茅沼隆文）

町長。

○町長（府川裕一）

小林議員のご質問にお答えします。ご質問の内容が細部にわたりますので、質問内容のうち、１０及び１１の足柄上郡内等の自治体で既に廃止されている部制度について、の考え方を私から答弁させていただき、１から９の質問については、担当課長から答弁をさせます。１０の開成町の部制度廃止を提案するについてですが、平成１５年から開成町では、部制度をひく組織改革を行いました。部制は組織をフラット化し、組織の効率化、意思決定のスピードアップを図るために行ったものであります。

部制については、町民ニーズに対し意思決定のスピードが図れるため、有効と考えております。

また、人材育成計画の中で部長の役割については、町行政の運営者の位置づけとなっております。具体的には、一つ目に町政全般に対する政策評価と政策議論に参加し、町政方針を実現する。

二つ目に、町政の長期的視点から自部門の政策課題を実現するため、進むべき方向性を打ち出すことができるものであると位置づけており、現時点では、部長の役割については機能していると考えており、部制廃止は今のところ考えておりません。

今後の職員の年齢、役職構成などを考慮すると、現在実施している業務量調査の結果も踏まえ、今後の検討課題とは考えております。

次に１１番、場合によっては副町長の２人体制の検討も重要だということについてですが、平成１９年地方自治法の改正に伴い、副町長の定数は条例で定めることができるため、条例改正すれば、２人体制は可能とはなっております。副町長２人体制は、多様な住民ニーズや政策課題に的確かつ素早く対応するためには有効であると考えられますが、大規模な都市とは異なり、町村規模の業務の明確な分担は、実務的には難しい側面があると考えております。町の行政改革大綱の中で、組織機構の見直しについては、３年ごとに実施することになっております。来年度は組織機構の見直しを

行う予定であり、その際には、ご提案の部制度と副町長の２人体制についても調査、検討したいと考えております。

以下は担当課長にお話をさせます。よろしくお願いします。

○議長（茅沼隆文）

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

それでは、①から⑨まで順次私のほうからお答えさせていただきます。まず、最初に労働基準法関係について、労働基準法と町職員の関係は、一般職の国家公務員は、国家公務員法附則第１６条で、労働基準法は適用除外となっております。一方、地方公務員である町職員には、原則として労働基準法は適用されています。ただし、地方公務員の職務の特殊性から、地方公務員法第５８条第３項で、地方公務員の労働基準としてなじまない労働基準法の一部を除外しております。

例えば、労働基準法第２条で規定されている、労使が対等の立場で労働条件を決定すること、賃金の支払い、フレックスタイム制、年次有給休暇の計画的付与などは、地方公務員への適用を除外しております。

なお、地方公務員の具体的な勤務条件、給与については、地方公務員法第２４条第６項の規定により条例によって定めているところでございます。

②有給休暇の取得率は、サービス残業はないと考えるが、一般職員の過去３年間の有給休暇取得率でございます。平成２１年の平均取得率は１０．２日、平成２２年の平均取得率は９．４日、平成２３年平均取得率は９．０日でございます。過去３年間では、平均取得率９日以上となっているのが現状です。

③サービス残業の有無。サービス残業ないと認識しております。サービス残業については、労働基準法第３７条の違反であり、時間外労働の割増賃金の未払いとなります。時間外勤務につきましては、管理職が適正な労働時間管理を行っております。

④三六協定の締結の有無。まず、三六協定とは、労働基準法第３６条の規定からとった略語でございます。労働時間は１日８時間、１週間４０時間を超えて労働させることは禁止されております。禁止されていますが、例外として、三六協定を提出した事業所は、オーバーワークさせた場合でも刑罰が免罰されております。三六協定とは、労使による書面による協定で、労働基準監督署長に届け出なければいけません。

地方公務員につきましては、労働基準法第３３条第３項の規定である公務員のために臨時の必要がある場合に基つき、三六協定は締結しておりません。

⑤みなし労働時間制の有無。みなし労働時間制は、労働基準法第３８条の２第１項で労働者が労働時間の全部または一部について事業場外で業務に従事した場合において労働時間を算定しがたいときは、所定労働時間労働をしたものとみなす制度です。みなし労働時間制は、外への業務につく社員を対象につくられた制度であります。地方公務員については、地方公務員法第５８条第３項で適用除外となっております。

⑥振替休日と代休の定義と根拠。振替休日とは、労働する日と、休日を入れかえるものであります。ただし、次の条件を満たしていることが条件となっております。一つ

目として、4週間4日間の休日を確保すること。二つ目は、就業規則で振替休日の制度があることであり、町では開成の職員の勤務時間、休暇等に関する規則で規定しております。三つ目は、事前に労働者に通知することが条件となっております。また、代休とは、休日に労働し、改めて別の日に休日を設定するものです。振替休日は、割増賃金は発生しなく、代休は割増賃金が発生いたします。

⑦町民1万人当たりの職員数は、足柄上地域との比較も。平成23年の町民1万人当たりの職員数は全国の類似団体区分で、普通会計所属職員数で66団体中、当町では6番目に少ない水準にあります。また、平成24年4月1日現在の足柄上地域の人口1万人当たりの職員数の状況は、中井町で109.2、大井町で84.2、松田町94.2、山北町127.5、開成町69.5人です。当町は足柄上地域の自治体で最少の職員数となっております。類似団体である大井町とは当町の約1.2倍となっております。

⑧希望降格降任制度の利用状況と現状です。平成15年4月に職責を果たすことが身体的、精神的に苦痛を感じる職員や、家庭の事情などにより、その職責を果たすことが困難であると感じる職員に降格を申し出る制度として開成町職員希望降格制度実施要項を制定いたしました。この制度は、本人の心身の負担軽減を図ることを目的としております。体調面での不安等により職責を果たすことができないため、降格を志望した人数はこれまで7名となっております。

⑨総務省の有識者会議が報告案をまとめた「協約締結権」が実現したらどうなるのか。現在の状況でございますが、給与などの労働条件を労使交渉で決める労働協約締結権を地方公務員に与える地方公務員制度改革関連法案を11月16日に閣議決定をいたしました。衆議院が解散となり、審議未了状態となっております。労働協約締結権が実現したら、町職員の給与や勤務条件については、労働組合との労使交渉を行うこととなります。

以上でございます。

○議長（茅沼隆文）

小林哲雄君。

○7番（小林哲雄）

それでは、再質問させていただきます。一般職の国家公務員は、国家公務員法附則第16条で労働基準法が適用除外されているということについては確認をいたしました。

一方、地方公務員であります町職員には、原則労働基準法が適用されます。ただし、地方公務員法第58条第3項で一部を除外しています。それは今、課長が述べたとおり、労働条件の決定、契約、解雇、賃金の不払い、フレックスタイム制、事業場外労働等々があります。裏を返せば、多くの労働基準法は、地方公務員である開成町職員にも適用されるというふうに解釈をすることができます。

それでは、順番にお伺いをしておきます。有給休暇の取得率について伺います。過去3年の取得率が年々下がってきています。平成21年の取得日数は10.2日、平

成 2 2 年は 9. 4 日、そして、平成 2 3 年昨年は 9. 0 日ということですが、この有給休暇、最大何日間繰り越しができるのか、お伺いいたします。

○議長（茅沼隆文）

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

最大の繰越日は 2 0 日間でございます。

○議長（茅沼隆文）

小林哲雄君。

○7 番（小林哲雄）

最大 2 0 日間ということの答えをいただきました。これは自治体によって、2 0 日でも、3 0 日、4 0 日のところも知っていますが、開成町の場合は 2 0 日間が繰り越される。

例えば、有給休暇の 3 0 日余っていても、2 0 日繰り越して、1 0 日間は捨てるというふうなことになると思います。

ということで、年初めに 2 0 日いただきます。年末の最大繰り越しとして 2 0 日、合計 4 0 日間が最大の有給休暇数だと理解いたします。年次休暇の消化日数が少ないということは、常にその職員は年初に 4 0 日の休暇をいただき、取得していますが、その中の 1 0 日前後しか消化していないことになります。裏を返せば、年間 3 0 日がたまってしまうと。もう少し職員に休むことを進めるべきではないかと考えますが、町の考えをここでお伺いをしたいと思います。

○議長（茅沼隆文）

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

それではお答えさせていただきます。町では、現在、例えばですけれども、5 月の連休とか年末年始、休みが長い期間、そのときにはそれに足して、長期間なるべく連続して休むようにという指示をさせていただいております。また、今回先ほど言ったように、有給がなかなかとれないという状況はございますので、とるようにということで、うちのほうで各課に通知しているところでございます。

○議長（茅沼隆文）

小林哲雄君。

○7 番（小林哲雄）

5 月の連休、そして年末年始、いっぱい休暇がある方が、5 月の連休に利用してとっても 1 日か 2 日、年末年始のときも 1 日か 2 日だったと思うのですが、そのほかにもどんどん進めるべきだなと思います。そこで今、年末年始ということが出たので、この開成町で年末年始に職員にどのように休む指示をしているのか、その辺があればお伺いいたします。

○議長（茅沼隆文）

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

それでは、ご質問にお答えさせていただきます。例えば、今回の1月4日から始まるわけでございますけれども、5日が土曜日ということで、4日金曜日ということで4日は出てくる日でございますけれども、その日を各課で、例えば4日を休んで連続した休暇をとるようにという、その辺の話ですね。例えば28日から休みなんですけれども、その前に休める。なかなか難しいところではございますけれども、29日からですけれども、その辺のところである程度というところでございます。

○議長（茅沼隆文）

小林哲雄君。

○7番（小林哲雄）

できたら、そう願いたいのですが。

例えば、役所の場合は、たった1週間の間に、年末、12月28日には仕事納め式、年初の1月4日には仕事始め式、こういうようなイベントがあるやに聞いていますが、その辺について、例えば今の話ですと開成町は、4日は休んでいいよと。では仕事始め式はどうなるのという話になるので、その辺についてどうなんですか。

○議長（茅沼隆文）

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

では、お答えさせていただきます。今現在、納め式とか、そういう式はやっておりません。そのかわり、4月と10月に上半期、下半期ということで、町長講話という形でお話ししていただいているんですけれども、今はそのような式は行ってはございません。

○議長（茅沼隆文）

小林哲雄君。

○7番（小林哲雄）

ありがとうございました。ということは、職員が休みやすい状態だということで理解してよろしいですね。

海老名市、これは新聞報道もされましたのでご承知だと思うのですが、11月28日の内野市長の定例記者会見で、年末の仕事おさめ式を廃止する。来年の仕事始め式は1月7日にすることをその日発表をいたしました。本来の年始であります4日は平常通り業務は行います。ただし可能な限り9連休にして、職員にはリフレッシュしてほしいとしています。12月29日から1月6日まで休むと9連休になるらしいんですね。それはカレンダーの関係で、今年は最大のチャンスということで、内野市長はこのようなことを言ったのかと思います。

また、管理職には休みがとれない人もいるが、4日に仕事始めを行うと全員出てこなければいけない。臨機応変に対応してもらいたいと話しています。ということで、ある程度、管理職の方に我慢してもらおうかなというような感じも、このニュアンスでは受け取れるのですが、ただし、残念ながら曜日の関係で、これは2013年度、

来年のみの対応となるそうです。ただ、このように職員に対する健康管理への思いやりが非常にこの会見でも伝わってくる。これは参考にすべきじゃないのかなというふうに思っております。

それでは、続きまして、サービス残業の有無についてお伺いいたします。仕事は山積みなのに、残業時間を〇〇時間まで減らせと命令される話は世の中にあるのかもしれませんが。仕事の山が減らないままでは、暗に残業時間を申告せずに残業しろと言われているように感じてしまうのではないのでしょうか。これが割増賃金不払い残業、わかりやすく言うとサービス残業というものです。実際の残業時間数と申告する残業時間数が違うのは大きな問題です。

課長の答弁からもありましたように、サービス残業は、労働基準法第37条の違反であり、時間外労働の割増賃金の未払いとなると。ただし、開成町は管理職が適正な労働時間の管理を行っているということです。

雇う側は、時間外労働をきちんと把握をして、割増賃金を支払わなければ、今言ったように、労働基準法第37条の違反になるということで、これは労働基準法の適用範囲内ということでご理解願いたいと思います。

先ほどの答弁をいただいた中で、サービス残業はないと認識していると、2月の問題、認識しているというのと、ないというのではかなり違うのです。認識しているのではなく、サービス残業はないと明言をしていただきたい。この問題では課長では荷が重いと思いますので、部長級の方に答弁を願えたら幸いと感じます。

○議長（茅沼隆文）

行政推進部長。

○行政推進部長（芳山 忠）

サービス残業につきましてですけれども、当然のことながら違法行為になりますので、サービス残業はないと、現状ではないというふうに申し上げてよろしいかと思います。

ただ、いわゆる本人が業務に関連して、例えば、ちょっと調べものがあるとか、そういった形での時間の使い方というのはあるのかなと、それでも極力早く帰るようにという指導はしておりますけれども、そういった部分は多少あるのかもしれないということはございます。

以上です。

○議長（茅沼隆文）

小林哲雄君。

○7番（小林哲雄）

調査程度は、それは労働かどうかという話にもなりますので、その辺はいいと思います。

ここで今、サービス残業はないというふうに言い切っていただきましたので、このことで問題になることはないというふうに認識をしております。逆に言えば、もし出た場合には、政治責任はとっていただきます。

続いて、三六協定についてお伺いいたします。先ほどの答弁で、労働基準法第33条第3項の規定、公務のために臨時の必要がある場合にに基づき締結をしていないということですが、もう少し詳しく調べていただきたいというふうに思います。

労働基準法第33条は、第1項から第3項まであります。この第33条の上に表題があるんですね。この33条はその上に書いてある表題、災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等について書かれている条文であります。

答弁の公務のために臨時の必要がある場合も、災害に限定されていると、これは解釈するのが通常だと思います。ということで、三六協定を結んでない理由としては成り立たないということで、もう一度見解をお伺いいたします。場合によっては、もう一度調査をしていただいても結構ですが、よろしくお願いします。

○議長（茅沼隆文）

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

それでは、お答えさせていただきます。小林議員のおっしゃるとおり、災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働ということになっております。この点も私もちょっと不思議に思いまして、小田原の労働基準監督署に回答を求めました。そちらのほうでは、大分古いんですけども、昭和23年のときに行政解釈というのが出ているということで、その内容に関しましては、こちらの災害ではなくて行政関係の臨時の必要があれば、それはオーケーだという回答をいただいたところでございます。

以上です。

○議長（茅沼隆文）

小林哲雄君。

○7番（小林哲雄）

ありがとうございます。ということで、労働基準法第33条の規定ではなく、三六協定については一種の慣例ですね。なかなか市町村や自治体で三六協定を結んでいるというのは聞いたことがないので、僕もあえてここで聞かせていただいたのですが、課長さんさすがですね。労働基準監督署まで連絡とっていただいて、昭和23年の行政解釈に基づいて今は運用されていると。実際には65年も前の話なんですけど、これでオーケーということ、今ここで理解をいたしました。

続きまして、みなし労働時間制についてお伺いします。みなし労働時間制について、課長の答弁をいただきましたが、これももう一度確認していただきたいのですが、答弁では労働基準法第38条の2、38条の3とか、いろいろあるんですね、条文が。38条の2第1項と地方公務員法第58条第3項をもとに適用除外としていますけど、地方公務員法第58条第3項で適用除外にしているのは1項ではなく、労働基準法第38条の2第2項と第3項ですので、これはすぐにとっても時間がなかなかないと思いますので、後でご確認を願いたいと思います。またあえて言えば、みなし労働時間制については、この町ではそぐわないので、あえてこれについては、この後、質問することは避けたいと思いますので、後でご確認願えますか。その辺だけ確認させて

ください。

○議長（茅沼隆文）

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

小林議員さんのご質問にお答えさせていただきます。今、ご確認をとということでございますので、後ほどその辺、確認させていただければと思います。

中身的には、38条の2のただし書きの部分について、一応こちら地方公務員法で適用除外ということになっていますので、その絡みで私の認識が違ったかもしれませんが、そちらのほうで解釈させていただいたところがございます。

○議長（茅沼隆文）

小林哲雄君。

○7番（小林哲雄）

それでは、次にいきます。次に振替休日と代休の違いについてお伺いします。昨今、イベント等が多いので、職員の方は時間外勤務手当をいただくのではなく、代休をもっているということで、代休という言葉はよく皆さん知っています。振替休日の代休の違いについて、明確に知ってやっているのか。その辺もあえて確認をさせていただきます。

答弁では、振替休日は、割増賃金を発生しない。また、代休は、割増賃金が発生するというお答えでありました。この違いについて、もう少し詳しく簡潔にお答え願えたらと思いますが、お願いします。

○議長（茅沼隆文）

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

それでは、お答えさせていただきます。現在、町の職員なんですけれども、基本的に代休というのは使ってございません。例えば、イベントがあるのは前からわかってございますので、そこで振替ということで基本的にはしております。

先ほどこちらのほうで書かせていただいておりますけれども、振替と代休の違いなんですけれども、振替は本当に休日を出勤に振りかえるという意味合いでございます。代休というのは、急に出るということで、例えば日曜日に何かあったときに来たときは代休という取り扱いになると思います。

以上です。

○議長（茅沼隆文）

小林哲雄君。

○7番（小林哲雄）

今の考え方を聞いてびっくりしたんですね。ということは、代休ではなく振替休日でやっているということは、割増賃金も払わないで使っているということですよ。これは下手にすると労働基準法違法になりますよ。いいですか。先に話します。

例えば、開成町職員の勤務時間、休暇等に関する条例、これはご承知ですよ。第

3条、週休日及び勤務時間の割り振り。日曜日及び土曜日は週休日とする。これは週休日、休みです。これは条例でこの日は休みになると。この休みを別のときにするには、事前に職員と打ち合わせをして、いつ休みますときちんと約束してからやらなきゃだめじゃないですか。それはまた追い追いやりますけれど、これは5条の週休日の振替にも書いてありますから。

もう一点、同じ条例の第10条、休日の代休日、この3条と10条をごっちゃにしているから今みたいな答弁になるんじゃないのかなというふうに思います。

では、第10条だけちょっと読みます。ここで・・なかなかわからないので、休日の代休日、第10条、任命権者は職員に…。

○議長（茅沼隆文）

小林議員、マイクに紙が挟まっていますので、ちょっと。

○7番（小林哲雄）

すみません。任命権者は、職員に休日法による休日または年末年始の休日であるものについては云々と書いてあるんですね。だから、休日と週休日の違いを明確に分けてくれないと、残業代払う必要があるときに払っていない。これは労働基準法の違反になるので、その辺について、気がついたことがあればお話し下さい。

○議長（茅沼隆文）

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

それでは、すみません。ちょっと私の答弁違いというか、勘違いで申しわけありません。週休日、土日は振替ということでやってございます。祝日ですね。それに関して、振替ではなく賃金で払っているということでございます。すみません。代休です。

○議長（茅沼隆文）

小林哲雄君。

○7番（小林哲雄）

ということは、土曜日、日曜日は振替休日と。祝日等は、年末年始にはなかなかないと思いますが、祝日は代休と。それには当然割増賃金を払うと。今日はそんな質問じゃないので、細かいことは言いませんが、ただ、振替休日の場合に、三つ条件があるんですよ。条例で決めること。これは決まっています。決めれば就業規則で決める。それからこれは条例で決まっています。それと大事なものは、あらかじめ振り替える日を定めること、特定すること。いついつ出たから一月目とか二月休んでいいよというんじゃなくて、振りかえする場合には、この辺の休みをとるから事前に一月前に事前に打ち合わせをして、この休みはここでとりますという話をしておかないといけない。これは規則等に書いてありますよね。

もう一つは、これも大事、1週間に1日中の休日を確保すること。例えば、土日出て、振替休日で二、三週間先にした場合に、1週間通して1日も休みがなかったら、それはいけませんよという話にもなってきますので、その辺については、ぜひ今後注意をしながら運用していただきたいなというふうに思います。

それでは、次にいきます。1万人当たりの職員数についてお伺いします。平成23年の町民1万人当たりの職員数は、全国の類似団体区分では、普通会計所属職員数で66団体中、開成町は6番目に少ない数字であると、これはかなり少ないですね。また、足柄上郡内の自治体では、突出して少ない職員数です。いかに開成町の職員が頑張っているかというのが如実にあらわれていると思います。この件について、先ほど、今言いました普通会計所属職員数とは何か、あえて確認させてください。また、開成町の1万人当たり69.5人の計算式があればご提示願います。

職員定数を住民の数で割ると、この数字にならないんですね。ですから、何かほかの計算式があるのかなと思って、あえてその辺をお伺いいたします。

○議長（茅沼隆文）

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

それではお答えさせていただきます。今、計算式というお話だったんですけれども、こちらの数字、神奈川県で出している数字をそのまま使っていて、ちょっと私もその計算式までは見なくて申しわけないのなんですけれども、神奈川県からいただいている資料ということでございます。

あと普通会計というのは、一般会計、特別会計でない部分でございます。

○議長（茅沼隆文）

小林哲雄君。

○7番（小林哲雄）

ということは、私が冒頭申し上げた、定数条例では125人、庁舎内は約100人ぐらいだろうと。それだけでは幼稚園の先生とか、給食の現業職員の方は抜いて100人といったのですが、この場合には普通会計ですから、これを入れて計算されると理解してよろしいですね。その辺の確認をさせてください。

○議長（茅沼隆文）

行政推進部長。

○行政推進部長（芳山 忠）

普通会計の定義について、ちょっと補足で説明させていただきます。普通会計と申し上げますのは、いわゆる本町で申し上げますと一般会計と、あと給食事業会計ですか。特会ですか。これを足したものとということになります。国保とか、介護保険ですか、あるいは仮に駐車場のようなものが特別会計になっていた場合は除くといった形になります。そういった全国共通の基準を総務省のほうで設けておりまして、それに基づいて構成した想定上の会計ということになります。

したがって、それ以外の部分で職員が張りついていると、そちらに職員定数が想定上ですけれどもカウントされますので、必ずしも単純に職員定数と実際の人数で割ったときに数値が一致しないということはあると思います。

以上です。

○議長（茅沼隆文）

小林哲雄君。

○ 7 番（小林哲雄）

わかりました。国保にしろ、介護にしろ、職員として一人二人、あっちで給与を見ている場合は、その職員はカウントされないというふうに理解をしておきます。

続いて、希望降格制度に伺います。平成 13 年 10 月に愛知県西原町を議会視察させていただきました。これを受けて、私は、平成 14 年 12 月の定例会において、希望降格制度導入等の一般質問を行いました。これとは別に、町では部設置条例と並行して、希望降格制度も制度化いたしました。私は大変期待をしておりました。答弁では、降格を希望した人は 7 人ということでしたが、実際に降格した人は何人いるのか、お伺いいたします。

○議長（茅沼隆文）

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

それでは、お答えさせていただきます。7 名希望降格しまして、実際は 6 名でございます。

○議長（茅沼隆文）

小林哲雄君。

○ 7 番（小林哲雄）

7 名の希望があって、実際に降格した人が 6 人、実はこの希望降格制度、全職員を対象にしているわけではないんですよね。簡単に言えば、僕の意識の中では、課長級以上かなという認識があったんです。そうすると、この過去 10 年の間に課長が希望降格を出して降格したという事例はないんですよ。なぜ、7 人で 6 人が降格したかという数字が出てこないんですが、それとも私の降格の考え方、対象の考え方が違うのかなと思いますので、その辺、もう一度お伺いいたします。

○議長（茅沼隆文）

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

それではお答えさせていただきます。小林議員の申した課長級以上ではなくて、6 級の今で言う主幹クラスから上ということでこちらの制度は成り立っております。

○議長（茅沼隆文）

小林哲雄君。

○ 7 番（小林哲雄）

でも、同じじゃないですか。主幹以上で降格した人って聞いたことないんですよね。あれば教えていただきたいんですが。要するに給料表の 6 級以上が対象になるわけで、5 級以下の係長クラス等は全然対象外じゃないですか。基本的には西原町もそうだったんですが、例えば意に反して課長になっちゃった人が、自分は家に帰って早くいろいろなことをしたいとか、家庭に尽くしたいとか、主婦の場合だったら、課長だったら 5 時に帰れないから課長をやめて、家で早く子供たちにご飯をつくりたいとか、そ

うというような希望がある人に関して、希望を聞いて、ならいいですよというのが希望降格で、本人の意思をかなり尊重してやるのが希望降格なんですね。

ところが、ここの町の場合は、ある課長が希望降格制度を出します。慰留しちゃうじゃないですか。何回も出して、慰留した結果、何になったか。定年前にやめていくじゃないですか。そういうことをなくすために、この希望降格制度というのを制度化したのに、全然運用されていないから、あえて今日、僕はここで言っているつもりなんです。

ぜひ、そういう方がこれから、ますます仕事が大変なときに出てくるかもしれない。そうしたときに、そういう人たちの希望を聞いて、きちんと制度を利用して、その人の精神状態も勘案して、希望どおりに6級から5級に下げてやる。それが執行部側の職員に対する愛情じゃないんですか。今日は時間がないので、この数字云々については、また後で直接言ってもいいけれど、聞きますけれど、最後の本題になかなか入れないので、この辺でやめておきます。ただ、この希望降格制度については、私10年間見てきて、余りにも間違った使い方をしているので、あえてここで言わせていただきました。

では、今日のメインテーマである、部制度の廃止についてお伺いいたします。平成15年当時は、神奈川県内において部制度を実施していない自治体、課制度しかない時代ですね。課の設置条例しかない自治体は開成町と真鶴町の2町でした。ということで、清川村は部があったんですね。

例えば、神奈川県から数字が来た場合、あて先がおおむね担当部長となっていたようなことが考えられます。うちは部がないから直接課長になるのかな。どこかの会議に行って、みんな部長が来ているのに、うちの町だけ課長が出ている。ちょっとみっともないなというような感覚もあったのではないかなというふうに推測がされます。

しかし、昨今、先ほどもお話しましたように、足柄上郡内では開成町以外の町は全て部制度を課制度に戻しております。且にちに関しては冒頭の質問で申し上げました。言いかえれば、上郡内の2万人以下の町村であれば、課制度で十分にやっていけるということではないでしょうか。町の答えにもありましたように組織のフラット化、組織の効率化、意思決定のスピードアップといったことが理由に挙げられましたが、この理由を見ても、10年前の部制度を提案したとき、当時の助役の言ったメリットと全く同じなんです。そのときから疑問に思っています。部制が敷かれることによって、係長、課長、部長、副町長と階層が増えることが、なぜ組織のフラット化なのか。なぜ階層が一つ増えることによって、効率化、意思決定のスピードアップが挙げられるのか。言うのは勝手ですけども、僕は逆じゃないのかなと。

部制をひいた際に、部内の人事権を部長に委ねました。それもあ那时的特徴でした。そういうことを含めて、今の部制度がある部分機能しているのかもしれませんが、今言った組織のフラット化、組織の効率化、意思決定のスピードアップといった理由は、僕は該当しないと思っていますので、このことについてまずお答え願いたい。

もう一点、部制を敷いた際に、部内の人事権を部長に委ねました。繁忙期には、部

内である課からある課に異動させるということを部長の裁量権できるというふうに決めたはずなんです。これが現在どうなっているか、この辺もあわせてお伺いいたします。

○議長（茅沼隆文）

行政推進部長。

○行政推進部長（芳山 忠）

部制を施行いたしまして10年近くたつわけですがけれども、当然のことながら、最初からいわゆる組織としてスムーズに動いていっているわけではないということで、現在では、いわゆる部制については非常に、私も部長の一人なので申し上げにくいのですが、円滑に運営できているというふうに考えております。

他町のケースを小林議員のほうでおっしゃっていますけれども、ちょうど今、人口減少期にある町村もあれば、引き続き増加しつつある町村もあるという中で、大井町ですとか開成町は、ちょうど部制を敷くかしかないか、かなり微妙なラインなのではないかと感覚的には思っています、人数的にも。

例えば大井町などでは、いわゆる参事制のようなものを一時とっていたこともある。ほかにもそういったところもあるというところから、今後も、本当に部制なしのままでいくのかどうか、ここはまた見ていかなければいけないだろうというふうに考えております。

現状の開成町の組織に対して、比較的さまざまな事案の中で、かなりスピーディーな判断を求めるといったケースがございます。それぞれの分野の中で、そういった案件に関しての意思決定の速度というのは、かなり定着化してきているというふうに私どもでは考えております。

また、いわゆる部内の人事の配置でございますけれども、実際に事例を発令して、人を動かしてというところまで具体的に踏み込んだ運用はしておりませんが、繁忙期の業務のやりくりに関しては、部内の中でも人のやりくりで対応していくといったことは、これはかなり通常の中で行われているということでございますので、そういった部分での活用は図られていると。いわゆる課のレベルでどうしよう、こうしようといった中で人を調整するよりも、かなり有機的にスムーズに動いているというふうの実態としては分析できるというふうに考えております。

以上です。

○議長（茅沼隆文）

小林哲雄君。

○7番（小林哲雄）

ありがとうございました。各町によって、人口が減っているところ、増えているところ、いろいろありますが、そういう中で上郡は部制が徐々になくなって、10年前は部制を嫌がった町が一つだけ部制を敷いているという現状になっているのかなと思います。

部長人事の関係なんですが、繁忙期、特に税務課関係の確定申告が終わった後の時

期というのは大変だと思うのですが、あるときは町長が辞令を渡し、あるときは部長の辞令というのはちょっとおかしいかと。辞令は渡していないというんですか、それは何か中途半端じゃないですか。だったら町長の辞令自体が何とか部に命じるとか、そういうふうにして、あとの人事はきちんと部長がやるべきじゃないんですか。あるときは町長、あるときは部長だったら、何となく中途半端な気がしますので、その辺はご検討願います。

それで、部制廃止の関係になりますが、今言ったように、人口減少を迎えている自治体が部制を廃止しているということなのですが、これは高度成長のひずみで、職員が大量に雇われたときから、ある部分、しばらくは採用しなかった時期があって、その人事関係がかなり空白になって、密度が濃かったり、荒かったりあるんですね。そうやってくると、僕が5年先を見ると、本当にこの人が課長になれるのかなと、要するに年齢的にもすごく若くなっちゃうじゃないですか。そういうことを見越した場合には、ある程度早目にきちんと組織をそれに対応するように改変するべきだと思っています。そうすれば、能力がある人はきちんとやることによって、先ほどの希望降格制度を使わなくてもいい人事ができるのかなというふうに思っています。

それで、今年度の予算で計上されています定数管理、業務量調査事業の結果を最大限尊重していただきたい。

私が一番心配しているのは、今、申し上げましたように、今後、職員の年齢構成等にひずみが出てくるとも予想されています。また、現在、課長級でもかなりの仕事を抱えているということで、課長自体が仕事に汲々して、かなりの職員の課の内部の自分の部下の職員のメンタルの部分に目が行き届かないおそれもあります。ということは、早期に部下の異常を発見できないということもあり得るわけなんです。そういうことを含めて、今後速やかにこの部制度の見直しを検討していただくことを要望しておきます。

ただし、よく言われます、答弁にも今後検討課題と考えというのはありますが、よく言われるのは検討すると言っておいて何もしない。これは役所用語だと、よく揶揄されることがありますが、この件についてはそういうことのないように、今後もしっかりと私は注視していきたいというふうに思っております。

部制の関係については、私と町執行部側の認識というのは、人事関係も含めてかなり共通していると思います。ですから、問題点はこれ以上言わなくても、多分わかっていただいたということで、今後、執行部側に最善の判断を委ねたいなというふうに思います。

それでは、最後に残っています開成町副町長定数条例の件について簡単にお伺いいたします。

地方自治法第161条都道府県に副知事を市町村に副市町村長を置く。ただし、条例で置かないことができる。ですから、自治法では置かなくてもいいんです。1人ではなく、2人置いてもいいんです。この自治法の161条を受けまして、開成町では開成町副町長定数条例があります。ただし、条文は1条のみですね。1行であらわせ

ます。地方自治法第161条第2項の規定に基づき副町長の定数を1人とする。これだけなんです。ということで、この1を2にすることによって、条例を改正ができますし、副町長の2人体制はやろうと思えば、いつでも実現ができるということになります。

もう一点、部制を廃止して、副町長を2人にするメリットを強いて言えば、部長は定数管理の中の定数で入ります。副町長は定数管理の中の定数に入らないんじゃないですか。ということは、部制を廃止して部長がなくなっても、副町長、きちんと二つ頭にしてやれば、定数は増えない。今ある定数の中で、実際に動ける職員を増やせるというようなメリットがあると思います。これについては第4次開成町行政改革大綱、これは平成23年4月に改定されたものなのですが、先ほど課長の答弁にもありました。組織機構の見直しは3年ごとに行うことになっています。ということで、これは平成23年4月に改定されたので、3を足しますと平成26年3月に改定を見直すと、改定じゃなくて見直す際に、ぜひこのことをやっていただきたいと思います。

26年3月ということで、簡単に言えば来年度、25年度末ということになりますのでその際には、ぜひ、見直ししていただきまして、部制度の廃止、場合によっては、副町長の2人体制について、ぜひ実現していただきたく、検討願いたいというふうに思います。そして、今でも役場への決裁においては、スピードアップを図られておりますが、さらなるスピードアップ、またはスピード感あふれる行政運営をなされることを期待いたしまして、私の質問をこれで終わりにいたします。ありがとうございました。