



2018 年第 2 回定例会（2018 年 6 月 21 日）

木佐木忠晶議員（鶴見区選出）

代表質問と答弁

* 一問一答形式に編集
（文責：日本共産党神奈川県議団）

《 1 》知事の政治姿勢について

木佐木議員：日本共産党の木佐木忠晶です。日本共産党神奈川県議会議員団を代表して質問いたします。

質問の第一は、知事の政治姿勢についてです。

〔 1 〕 中学校完全給食の実施拡大に向けて

木佐木議員：まず、県内の中学校完全給食の実施拡大に向けて伺います。

全国では公立中学校の約 9 割で行われている中学校完全給食ですが、本県においては、ここ数年で中学校完全給食を開始したり実施を表明する自治体が増えたものの、未だに 5 割未満の実施率で全国最下位となっています。

かつて全国最下位であった大阪府では、府がイニシアチブを発揮して府内公立中学校の給食実施のために 5 年間の期間で、給食施設の整備をする際の初期費用を府が補助するという取り組みを行った結果、現在は 9 割を超える実施率となっています。

これまで、教育長は市町村の事業であることを理由に、情報提供することが県の役割であるかのように認識を示してきました。しかし、実際は県が招集する会議において給食のテーマを設けるとい程度のもので、それもすでに実施している給食の中でどう食育を推進するかが議論の中心だったとのこと。学校給食の必要性については、「2017 年度食育白書」の中でも、「学校給食は、栄養バランスの取れた食事を提供することにより、子どもの健康の保持増進を図るために実施されています。」そして、「学校給食実施校は着実に増加していますが、中学校の実施率などに課題もあることから、より一層の学校給食の推進が必要です」としています。こうした状況において、全国最下位の本県が情報提供以外の手立てを頑なに取ろうとしないのは、学校給食法 5 条の地方公共団体の任務として県に義務付けられた役割を矮小化していると言わなければなりません。

そこで知事に伺います。知事は中学校完全給食が子どもたちにとって必要と認識しているのか、また、全国最下位という不名誉を返上するためにも、県内の中学校完全給食実施率 100%という目標を掲げて取り組むべきと考えますが、併せて見解を伺います。さらに、県市長会から要望のあった給食施設の整備に対する補助を行うべきと考えますが、見解を伺います。

黒岩知事：木佐木議員のご質問に順次お答えしてまいります。私の政治姿勢について何点かお尋ねがありました。まず、県内の中学校完全給食の実施拡大に向けてです。

はじめに、中学校給食に対する認識についてですが、心身の成長期にある中学生が食育について正しい知識を持ち、栄養バランスのよい食事をとることは大切であり、そういう意味で、家庭での食生活と併せて、学校給食も必要なものと考えています。

次に、中学校給食の実施率の目標についてです。学校給食については「学校給食法」で、設置者である市町村において実施されるよう努めることになっています。

次に、給食施設整備への補助についてですが、法令によりその施設整備は市町村負担としています。それぞれの市町村では、共同調理方式やデリバリー方式など財政負担の低減を図る工夫をして施設を整備しています。

私としては、こうした事例を県教育委員会がきめ細かく情報提供することで、市町村を後押ししていく必要があると考えています。

《再質問》

木佐木議員：今知事から答弁いただきましたが、中学校給食については非常に冷たい答弁だなという風に思います。ですので、この給食の問題について、1点再質問をさせていただきます。

知事は必要性について、給食の必要性については一定理解を示されたとは思いますが、目標を掲げるつもりも補助を行うつもりもない、全国最下位の実施率ということをもっと恥じていないなという風に感じます。

中学校完全給食実施については昨年の横浜市長選挙の際にも大きな争点となり、私の地元の鶴見でも、その選挙期間中に、私自身が中学生から「友達がお昼の時間に何も食わず突っ伏して時間を過ごしている。彼もお昼が食べられるように何とかしてほしい、給食を実施してあげてほしい」、こういった声を直接もらいました。

知事はこうした中学生の声に、なんら応えるつもりも責任もないと感じるのでしょうか。子どもの貧困も課題となっているさなか、学校給食法 5 条には「国及び地方公共団体は学校給食の普及と健全な発達を図るよう努めな

なければならない」とされています。市町村からも実施したいができない、だから県に予算要望として平成 29 年度要望から上げている、2 年連続で上げられている。こうしたことをしっかりと受け止めるべきではないでしょうか。

そうであるにもかかわらず、会議を招集しテーマの一つとして給食を設定しただけで、県は責任を果たしたと知事はお思いなのではないでしょうか。その点について、再度知事の見解を伺いたいと思います。

《再質問への答弁》

黒岩知事：それでは再質問にお答えいたします。

県教育委員会ではこれまでも中学校給食の実施へ向けて、施設整備に関する情報提供などを行ってまいりました。それにより県内の市町村では様々な工夫が行われ、実施率が伸びていっています。

また、「学校給食法」では、施設整備に要する経費については学校の設置者である市町村が負担することになっています。

こうした中、私としては財政支援ではなく、引き続き県教育委員会が情報提供するとともに、栄養教諭の配置や食育を推進し、市町村を支援していくことが必要と考えております。答弁は以上です。

《要望》

木佐木議員：まったく中学校給食については冷たい姿勢だということがよくわかりましたので、この点、是非今後要望していきたいという風に思います。

[2] 保育士の待遇改善に向けた取り組みについて

木佐木議員：次に、保育士の待遇改善に向けた取り組みについて伺います。

知事は今年 4 月までに県内どこでも待機児童ゼロを掲げてきましたが、達成には程遠い現状です。また、待機児童解消と両輪で取り組むべき保育の質の確保については、子どもの命と発達を保障するための大きな課題となっています。保育士不足による受け入れ定員を減らさざるを得ない園がでてくるなど、待機児童解消のためにも保育士不足を解決していくことは焦眉の課題となっています。

2017 年賃金構造基本統計調査によれば、県内保育士の平均賃金は県内の全職種平均と比較して月額で約 12 万円も低くなっており、全国の保育士平均と全国の全職種の平均賃金の差よりも大きく開いています。

川崎市保育問題交流会が 6 月 14 日に発表した川崎市内の保育園職員に対して行ったアンケート調査では、年収 300 万円未満の職員が約 5 割であり、ま

た約 7 割の職員が人手は足りていないと回答しています。ただし、民間保育園と比較して、賃金が高く、年収 400 万円以上の方が 5 割を超える公営保育園では、勤続年数も 3 年以下が多い他の形態とは異なり、現在の雇用主のもとで定年まで働きたいという回答も多く、より働き続けやすいと感じていることが伺えます。これらからも、賃金の水準は働き続けていくためにも重要な要素であるといえます。

こうしたことからか、国も経験年数概ね 7 年以上の研修受講者を対象とした最大月額 4 万円の補助を行っています。しかし、これは同じ職場の保育士同士で賃金格差をつけることになり非常に使いづらいことや、そもそも園の保育士数の概ね 3 分の 1 の保育士分しか手当てされないなど、根本的な賃上げに資するものになっていません。

また、横浜や川崎が賃上げ等の取り組みを行う中で、藤沢市や鎌倉市の保育所に働く予定だった人が、横浜市内の保育所に移ったことで保育士を確保できなくなった園が生まれ、その園では子どもを預かれなくなり、園も保護者も大変困る、そういった状況も生まれています。国の制度が不十分な現状において、県内で保育士の奪い合いという状況にしないためにも広域自治体である県が先行して県内で働くすべての保育士に対して賃金を補助する取り組みを行うことが必要だと考えます。

そこで知事に伺います。保育士が働き続けることが困難な状況にある原因をどのように分析しているのか、また、他職種との格差をなくすため、経験年数等にかかわらず県内で働く全ての保育士に対して賃金を引き上げるための補助を行うべきと考えますが、見解を伺います。

黒岩知事：次に、保育士の待遇改善に向けた取り組みについてです。

まず、保育士が離職する原因ですが、県が平成 25 年から 26 年に実施した保育士実態調査によりますと、「結婚のため」及び「妊娠・出産のため」との回答がそれぞれ 23%で最も多く、次いで「育児」、「職場の人間関係」、「勤務体制の不満」の順となっています。

そこで、県では、様々な理由から離職した保育士が復職できるよう、かながわ保育士・保育所支援センターにおいて、相談や就職先の紹介などの支援を行っています。

次に、県内保育士に対する賃金引き上げの補助についてですが、県では、これまでも国に対して保育士賃金の引上げなどを要望してきており、平成 30 年度までの 6 年間で約 11%の賃金引き上げが実現しました。

保育士の待遇改善は、自治体間のさらなる給与格差を生まないためにも、国全体の制度設計において取り組むべきものであり、今後も、機会を捉えて、他の職種の給与水準を踏まえた更なる引き上げを国に要望してまいります。

《要望》

木佐木議員：それでは数点要望をさせていただきたいと思いますが、まずは保育士の待遇改善についてですが、保育士の方は幼い子どもたちの命と発達という非常に重たい責任を背負って仕事をされています。しかし、その重さに比例して待遇が全く上がっていない。こういったことは知事も認識をされているかと思います。

県は保育士不足の解消の責任を果たすためにも、国に要望することは確かに必要ですが、併せて、県自らが手当をしていくことが必要だということを是非、自覚していただきたいと思います。

[3] オスプレイの飛行中止に向けて

(1) オスプレイの飛行に対する知事の対応について

木佐木議員：次にオスプレイの飛行中止に向けて伺います。まず、オスプレイの飛行に対する知事の対応についてです。

4月4日、米空軍所属のオスプレイが横浜ノースドックに陸揚げされ、5日横田基地へと飛び立ちました。このニュースはテレビや新聞などでも取り上げられ、オスプレイの持つ危険性が多くの市民の関心事であることを示しています。

神奈川県の実態だけでも、2016年12月から1年半の間、国内外で8回も事故や緊急着陸などを起こしています。仮に、同一機種の民間機がこうした事故等を繰り返せば、原因の究明と万全の解決策が示されなければ飛行を再開するなど到底あり得ないと思います。しかし、現実には防衛大臣が安全を確認したと宣言した後も事故は繰り返されています。

知事は4月10日の会見で「事前に情報提供があったことは、前向きに受け止めたい」と発言されていますが、そもそも3月16日の時点で米側から日本政府に対して通報があったにもかかわらず、約3週間も関係自治体に伏せられていました。これらについて防衛省は「今般の配備情報については3月16日、米側から接受国通報がありました。その際米側からは運用の安全の観点から米国内の調整が整うまでの間は日本側からの公表を控えるよう要請されていました。この米側の要請を踏まえ、米側との調整を行った結果4月3日の公表となったとのことです。」と回答しており、地元の不安より米軍の都合を優先しています。知事はこのような姿勢の米軍と日本政府に対して、満身の怒りを込め抗議をすべきだったはずですが。

今後、横田基地には10機オスプレイが配備をされる予定となっており、訓練などで神奈川県上空を飛行することも十分想定されます。まして、今回配

備されるCVという機体は地形追従装置などを備えており、米空軍の指示文書でも上空約30メートル、距離でいえば、私の場所から傍聴席の最後列あたりまで、この30メートルという低空飛行での訓練実施が明記をされています。CVはMVと機体としてはほぼ同じ大きさとのことですが、頭上30mに25mプールほどの大きさがある危険な航空機が飛び交うとなれば、住民の方に与える不安はいかばかりでしょうか。

2017年8月に3人の死者を出した着艦の際の墜落事故の報告書では、2015年12月に起きた同様の事故にも触れ、「いずれの事故も、還流した吹きおろしが艦体に跳ね返り、ローターの弧に入り込んだ」と分析をしています。そして「人的ミスは一切なかった」ことも繰り返し強調されており、これらの事故が構造的に起こり得るものということが示されていると思います。

航空自衛隊の元空将からは、オスプレイの特性が機体の安定に与える影響について米軍が十分認識していなかった可能性があるという指摘をされています。あわせて、防衛省によれば、オスプレイの10万時間当たりの事故率は、乗員が死亡したり機体が大破したりした、最も重大な「クラスA」で2012年の1.65、2016年の2.62、昨年9月時点で3.24となっており、減るところかこれまでに最も高い数字となっています。防衛省がHPで説明する、飛行時間の増加に伴い事故率が低減されるのでCVについてもそうした見込みがあるという説明は、事実とそぐわないのではないのでしょうか。

そこで知事に伺います。県民のいのちと暮らしに責任を持つべき知事として、安全宣言後も変わらず事故を繰り返す危険なオスプレイの飛行を、県内はもちろん、国内でやめるよう日米両政府に対して要請すべきと考えますが、見解を伺います。

黒岩知事:次に、オスプレイの飛行中止に向けてお尋ねがありました。まず、オスプレイの飛行に対する私の対応についてです。

オスプレイについては、平成26年以降、米海兵隊のMV-22が県内に度々飛来し、また、本年4月には、米空軍のCV-22が横浜ノースドッグに陸揚げされ、横田基地に飛行しています。

この間、平成28年12月の沖縄での不時着水事故をはじめ、事故が発生していますが、国はオスプレイの安全宣言を撤回していません。

しかし、依然として同機の安全性について、県民の皆様の不安が払拭されたとはいえず、本県は、これまでも安全対策の徹底や情報提供等を求めています。

今後も、オスプレイについては、安全性に関する県民の皆様の不安の声に配慮しつつ、適切な対応を行うよう国に求めてまいります。

(2) 防災訓練でのオスプレイ使用に対する県の姿勢について

木佐木議員：次に、防災訓練でのオスプレイ使用に対する県の姿勢についてです。

今年8月、海老名市で実施が予定されている「ビッグレスキューかながわ」では、在日米軍や自衛隊も訓練に参加することになっています。報道では、知事と在日米陸海軍司令官との意見交換会において、在日米海軍司令官から防災訓練にオスプレイを参加させたいとの提案があったとされています。こうした提案は、昨年今年と話されたとのことではありますが、先ほど指摘したようにオスプレイは構造上安全が確保できているとは到底言えません。こうした機体が訓練に使用されることになれば、多くの住民や関係機関に不安を広げることになります。

そこで知事に伺います。防災訓練において米軍や自衛隊のオスプレイ使用については主催者の判断によるもの、と思いますが、この点確認いたします。

また、今後、県が行う「ビッグレスキューかながわ」等の防災訓練において、米軍や自衛隊からオスプレイを使いたいとの要請があった際には断固拒否すべきと考えますが、併せて見解を伺います。以上です。

黒岩知事：次に、防災訓練でのオスプレイ使用に対する県の姿勢についてです。まず、防災訓練における米軍や自衛隊のオスプレイ使用の判断についてです。

県の訓練で使用する装備については、それぞれの参加機関が訓練の内容や効果、安全面などを踏まえ選択した上で、参加機関で構成する合同会議の場で調整しています。

そのうち、オスプレイのように極めて県民の皆様の関心が高い装備については、共催する地元市町村の意見も伺いながら、主催者である私が最終的に判断することになります。

次に、在日米軍や自衛隊からオスプレイを防災訓練に使いたいとの要請があった場合には、安全性についての考えをしっかりと聞いた上で、地元市町村などと慎重に検討してまいります。答弁は以上です。

〈要望〉

木佐木議員：次に、オスプレイについてですが、是非、県としてオスプレイの危険性に対する知見を深めてもらいたいと思います。

そして、県民の命と暮らしを守る知事として、危険性の高いものが好き勝手に県民の頭上を飛び交うような状況には終止符を打つ、そうした立場に立って今後も取り組みを進めていただきたいと思います。以上です。

《 2 》 県政の重要課題について

木佐木議員：それでは質問の第二について、県政の重要課題について伺います。

[1] 住宅困窮者解消に向けた県営住宅政策について

まず、住宅困窮者解消に向けた県営住宅政策について伺います。

(1) 戸数増加について

まずは、戸数増加についてです。

2017年4月、改正住宅セーフティネット法が可決され10月25日から施行されました。これは、現在のわが国が抱える貧困の問題やこれまで国が進めてきた住宅政策のツケが噴出した結果、住宅確保要配慮者（住宅困窮者）への対応が焦眉の課題である、これを示すものと言えます。

しかし、政府がこの法律による問題解決の中心に据えようと考えている住宅確保要配慮者向け賃貸住宅の登録は、全国でも4月末現在で80件、621戸と非常に伸び悩んでいます。

こうした状況の中で、国連人間居住会議（ハビタット）がたびたび確認してきた「住まいは人権」というところに立ち返らなければなりません。生活の基盤であり、人間の成長・発達の土台としての住居は、国と自治体の責任ですべての人に保障されなければならないというのは、現代社会が到達する基本理念です。

そうであれば、今まさに存在する住宅困窮者に対して、低廉で良質な住居を手当てしていくことは公営住宅法1条および3条の「地方公共団体は、常にその区域内の住宅事情に留意し、低額所得者の住宅不足を緩和するため必要があると認めるときは、公営住宅の供給を行わなければならない」との規定から、自治体の責務のはずです。

しかしながら県営住宅は、2016年度の状況で応募者の6人に1人しか入れず、単身入居に至っては13人に1人の入居となっています。10万人当たりの管理戸数は498戸と全国の平均以下となっており、これで自治体の責務を果たしたといえるでしょうか。

そこで知事に伺います。人間らしく生活をする土台である住宅の保障をしていく県の責務を果たすため、県営住宅の戸数を増やすべきと考えますが見解を伺います。

黒岩知事：県政の重要課題について、何点かお尋ねがありました。

まず、住宅困窮者解消に向けた県営住宅政策についてです。はじめに、戸数増加についてです。

本県においては、今後、世帯数が減少していく中であっても、高齢化の進展により県営住宅の対象となる住宅困窮世帯の数は、現在と大きく変わらない見通しです。

一方、現在の県営住宅における喫緊の課題は、厳しい財政状況の中にあっても老朽化への対応や入居者の高齢化によるバリアフリー対応を進めることです。

こうしたことから、県営団地住宅は戸数を増やすのではなく、既存団地の建て替えや個別住戸の改善を行い、居住性や安全性の向上を図りながら継続的かつ安定的な提供に努め、今後も住宅セーフティネットの中核としての役割をしっかりと果たしてまいります。

(2) 入居者資格の拡充について

木佐木議員：次に、入居者資格の拡充についてです。

住宅セーフティネット法の改正に当たり、制度の方向性を検討した「新たな住宅セーフティネット検討小委員会」の最終とりまとめでは、住宅確保要配慮者のうち、若年・子育て世帯の現状と課題として「非正規雇用の増加等を背景として、若年層の収入はピーク時と比較して約一割減少している。」と記載されており、また2005年と2015年で比較すると単身世帯の非正規雇用者数が約1.4倍になっていること、また男女ともに生涯未婚率が高まっていることも示され、単身の若者の貧困が居住の貧困に結びついていることが容易に推察されます。

こうしたことを踏まえれば、県営住宅の入居者資格の中に単身の住宅困窮者であって60歳未満の方が含まれていないことは、現状とずれていると指摘せざるを得ません。「住まいは人権」という立場に立ち、戸数を増やすことと併せて、県営住宅の入居者資格を広げていくことが求められます。

実際に愛知県では、リーマンショックに伴う解雇などにより、住居の退去を余儀なくされたいわゆる離職退去者を単身入居できるものに追加するなどの変更を行っています。住宅困窮者の存在を見て見ぬふりするのではなく、すべての住宅困窮者に対して積極的に手を差し伸べていく姿勢が必要です。

そこで知事に伺います。60歳未満の単身者も含めた住宅困窮者の現状をしっかりと把握し、実情に沿ったものになるよう県営住宅の入居者資格を拡充することが必要と考えますが、見解を伺います。

黒岩知事：次に、入居者資格の拡充についてです。

これまで県営住宅では、社会情勢の変化や住宅困窮者の状況に合わせて入居者資格を拡充し、多様化する住宅困窮者に的確に住宅を提供してきました。現在、単身者の入居については60歳以上の方のほか、障がい者、生活保護受

給者などを対象としています。

昨年度の単身者の応募倍率は約 10 倍で、応募者の 8 割以上が 60 歳以上の方であり、高齢単身者のニーズが高い状況が続いています。これは、民間賃貸住宅の戸数が多いものの、高齢単身者などに対して 6 割以上の大家が拒否感を有し、入居を制限している状況があることによるものです。

一方、若年単身者については、民間賃貸住宅のワンルームなど、低廉な家賃の募集が数多くあります。

したがって、県営住宅は高齢単身者の受け皿としての役割が依然として高いことから、60 歳未満の単身者に入居者資格を拡充することは考えておりません。今後も、多様化する住宅困窮者の実情を把握しながら、的確な住宅提供に努めてまいります。

《再質問》

木佐木議員：もう 1 点、住宅困窮者の解消について伺います。

1 点だけですが、そもそも知事は 60 歳未満の単身低所得者について、公営住宅法で言われる「住宅に困窮する低額所得者」に該当するとお認めになるのか、この点について伺います。以上です。

《再質問への答弁》

黒岩知事：60 歳未満の単身者が住宅困窮者になるかということをお認めか認めないかということですが、60 歳未満の単身者の住宅困窮者がいることは承知してはいますが、しかし、先ほども申し上げましたように、民間賃貸住宅で、ワンルームなど低廉な家賃の募集が数多くあります。

県営住宅は単身高齢者の受け皿としての役割が依然として高いことから、60 歳未満の単身者に入居者資格を拡充することは考えておりません。答弁は以上です。

《再々質問》

木佐木議員：公営住宅法で言われる「住宅に困窮する低額所得者」に含まれるか、これに該当するか、ということです。その点について YES か NO か、お答えいただきたいと思えます。

《再々質問への答弁》

黒岩知事：担当局長からお答えさせます。

鈴木県土整備局長：お答えします。県営住宅条例では、単身者の入居資格について条例第 6 条第 2 項に規定しておりまして、60 歳未満の場合は、身体障

害者、生活保護受給者等であれば該当するという風に認識しております。私からの答弁は以上です。

《議長への要望》

木佐木議員：今の県土整備局長の答弁は全く私の質問に答えていませんが、お答えいただけないということでしょうか。

議長：木佐木議員に申し上げます。すでに申し合わせの質問回数を超えておりますので、要望の後に終結発言のみ認めます。

木佐木ただまさ君。

《要望》

木佐木議員：はい、知事及び県土整備局長においては十分な認識がないのかもしれませんが、今後、県営住宅については、高齢単身者対して対応が重要なのは私も重々承知しています。

そこに抜本的な手当てを示していくためにも、戸数を増やすことと併せて、住宅困窮者の対象を限定するのではなく、しっかりと対象を広げて手を打つということを行っていただきたいと思えます。

[2] 県職員の働き方の改善に向けて

木佐木議員：次は県職員の働き方の改善に向けて何点か伺います。

(1) 職員の未払い残業の実態把握と残業代の完全支給について

まず、職員の未払い残業の実態把握と残業代の完全支給についてです。

働き方改革を論ずる大前提は、使用者が法令を遵守していることです。そうした中で4月の職員団体によるアンケートでは、「残業代未払いはなくなったか」という問いに対して46%がいまだに未払いがあると回答しています。

昨年の質問でこうした事態を指摘しましたが、知事は「適切に時間管理を行っていく」と答弁したにもかかわらず、未払い残業はなくなっていない。

職員にサービス残業を強いるような実態があるのであれば、働き方改革と叫ぶ以前の問題です。残業申請がしづらいということがあるのであればそれを取り除くことが必要であり、そもそも未払い残業が存在するという事実と向き合うことから取り組みを進めていかなければ改善は図られません。

そこで知事に伺います。時間外労働については労働時間を正確に把握し、残業代を完全に支給することが当然に行われなければならないと考えますが、職員団体のアンケートが示す「残業代の未払いがある」という結果に対する

知事の認識と残業代の完全支給に向けた実効性のある取り組みをどう進めていくのか伺います。

黒岩知事：次に、県職員の働き方の改善についてお尋ねがありました。まず、職員の未払い残業の実態把握と残業代の完全支給についてです。

時間外勤務は、職員の業務を組織的に管理した上で、上司からの事前命令に基づいて行うものであり、時間外勤務を命じた場合には、当然のことながら手当を適正に支払う必要があります。

これを徹底させるため、職場での朝夕ミーティングなどを通じて、時間外勤務の見込みを把握した上で、職員間の仕事量を平準化させるなど、全庁を挙げて業務の組織的なマネジメントが円滑に行われるよう取り組んでいます。

今後ともこうした取り組みを通じて、勤務時間をしっかりと把握し、時間外勤務を命じた場合には手当を適正に支給していきます。

なお、時間外勤務手当の支払いについて具体的な情報が寄せられた場合には、調査を行い、適正に対応してまいります。

（２）恒常的な残業実態を解消するための職員数増加について

木佐木議員：次に、恒常的な残業実態を解消するための職員数増加についてです。

働き方改革の柱の１つに人間らしく暮らし働き続けるために長時間労働の是正が掲げられると思います。職員の時間外勤務については労働基準法第 33 条 3 項「公務のために臨時の必要がある場合においては、時間外労働させることができる」という旨の規定が根拠とされています。

しかし、職員団体のアンケートによれば、残業は臨時的なものではなく「ほとんど通常業務」との回答が約 7 割にも上っています。また、原則禁止とされている 21 時以降の残業についても、県の把握では今年の 3 月、警察を除く本庁職場について、21 時以降在庁していた職員が全くいなかったのは 144 所属中 10 所属、約 7 %となっています。

こうした残業実態から見えてくるのは、恒常的な人手不足とそれによる長時間労働の実態です。県民に対して、しっかりとサービスを提供するためには、業務量を適切に配分することが必要です。

そこで知事に伺います。原則禁止となっている 21 時以降の残業がこれだけある実態を前にして、今の職員数で適切であると認識しているのか、また、職員のワークライフバランスを保障し、県民サービスの向上と両立させるためには、業務改善の努力だけでは限界があることに率直に目を向け職員数を増やすべきと考えますが、併せて見解を伺います。

黒岩知事：次に、恒常的な残業実施を解消するための職員数増加についてです。

職員数については、各所属の業務量や時間外勤務の実態等を確認した上で、年度ごとに必要な人員を配置していますので、現在の職員数は適正と認識しています。

平成30年度は、県政の諸課題に的確かつスピード感を持って対応するため、オリンピック・パラリンピック業務、子ども関連施策、国際文化観光施策などについて増員しています。

また、年度途中であっても、突発的な業務等が生じた所属には、必要に応じて人事異動を行い増員するなど、柔軟に対応することとしています。

さらに、今年度からは、各部局の裁量の中で業務や時間外勤務の状況等に応じ、非常勤職員を迅速に配置できるよう、「非常勤職員採用の枠配分」を実施しています。

(3) 管理職の残業実態の把握について

木佐木議員：次は、管理職の残業実態の把握について伺います。

わが会派は2017年の第1回定例会の本会議において、管理職についても労働時間を把握することを求めました。知事からは「管理職の働き方も含めて働き方改革推進本部の検討の中で長時間労働の改善に向けて実効性ある取り組みを強力に進めていく」旨の答弁がありました。

それから1年が経ち、推進本部で実現された取り組みは率直に言ってどこが強力なのか理解に苦しみます。

働き方改革推進本部の「平成30年度取組方針」のなかには、管理職の残業実態の把握等については明示されていません。そもそも、管理職について働き方を改善していく上で、実態をつかまなければスタート地点すらわからず、改善のためのロードマップすら描くことができないのではないのでしょうか。

長時間の時間外労働については、労働安全衛生法66条の8、66条の9において健康管理のための医師面接指導の制度が設けられており、この法令に基づいて県も過重労働対策実施要領を設けています。ここには、月80時間を超える時間外勤務を行った職員などに対して、医師の面接指導を受けさせなければならないとされ、これには課長以上のいわゆる管理職を除く規定はありません。課長になったとたんに体が丈夫になるわけではありませんから、当然の規定だと考えますが、管理職の時間外労働を把握もせずに、どうやって適正に運用していくのでしょうか。

平成18年3月17日「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」という厚労省の通達（基発第0317008号）には、「過重労働による業務上の疾病を発生させ、労働基準関係法令違反が認められるものについては、

司法処分を含めて厳正に対処する」と記載されています。仮に、管理職が過重労働により倒れるような事態が起きれば、この通達に該当するような事態になってしまうのではないのでしょうか。

そこで知事に伺います。管理職の残業実態を把握しているのか、また、管理職も長時間にわたる過重な労働にならないようどのように取り組んでいくのか、併せて伺います。

黒岩知事：次に、管理職の残業実態の把握についてです。

管理職は一般の職員と比較し、より高度な責任と広範な裁量を有していますので、時間外勤務についても自らの責任と判断のもとで行うべきものと考えています。また、管理職は職員の働き方に大きな影響を与えることから、自ら率先して時間外勤務の縮減に取り組むことが必要です。

「働き方改革推進本部」では、管理職を含むすべての職員を対象に、午後9時時点における在庁状況を各所属ごとに取りまとめ、毎月開催している定例会議で情報を共有しています。また、各部局においても、幹部会議を定期的に開催し、管理職も含めて時間外勤務が多い職員の状況を個別に確認した上で、時間外勤務の縮減のための対策を講じるなど、業務や勤務時間について組織的な管理の徹底を図っています。

今後ともこうした取り組みを通じ、管理職を含むすべての職員を対象に長時間労働の是正に努めてまいります。

《再質問》

木佐木議員：知事及び人事委員会委員長にご答弁をいただきましたが、答弁を受けて2点、再質問をしたいと思います。

まずはじめに、県職員の働き方について伺います。知事の答弁はまるで未払い残業が存在しないという前提に立っていると、そういう風に感じていますが、実際に未払い残業があると切実なアンケートの声があるにもかかわらず、それは存在しないと、これは非常に受け入れがたい答弁だと思います。

実際に、働き方改革推進本部が立ち上がり、プランを立て、それを実行する。そして1年以上がたつ今、まさにPDCAのC、チェックする、検証する地点にあるはずですが、にもかかわらず、自分の取り組みがすべて満額で成功し、実行され、それが適切に行われている、そういう風なことを強弁するのは非常に乱暴ではないのでしょうか。

実際にアンケート結果で「まだある」といった声がある。それと県の認識は齟齬がある、それについてはどのように検証しているのか、その点について伺います。

《再質問への答弁》

黒岩知事：それでは、追加質問についてお答えいたします。

「働き方改革推進本部」において決定した「取組方針」では、全庁共通の取り組みとして、職場での朝夕ミーティングなどを通じて時間外勤務の必要性を見極めた上で、事前命令を徹底することにしております。そして、時間外勤務を命じた場合には手当を適正に支払うこととしています。

なお、時間外勤務手当の支払いについて、具体的な情報が寄せられた場合には、調査を行い、適正に対応してまいります。

[3] 約 40 年放置された職員の懲戒処分に係る

審査請求事案について

(1) 控訴審判決を受けての知事の対応について

木佐木議員：次に約 40 年放置された職員の懲戒処分に係る審査請求事案について伺います。

まず控訴審判決を受けての知事の対応についてです。

元職員に対する懲戒処分に関し不服申立てが行われましたが、審理が約 40 年放置されていた事案について、今年 4 月の控訴審は判決に際して「審査請求の受理から約 40 年という通常では想定しがたい長期間にわたって、答弁書等が提出されず、その不提出には正当な理由が認められず、これらを採用して重要な証拠にすることは公平な審理であるとは言えない」とし、また、「裁決行政庁の判断には裁量権の濫用ないし逸脱があったものとして違法となる」と判断が示されました。

昨年 11 月の本会議に議案として示された際、唯一わが会派はこの点につき県はこの状況を生み出したことを真摯に反省し控訴すべきでない指摘しました。なお、本件人事委員会の裁決は他の 11 人に関して、同じ県の不作為があったにもかかわらず請求棄却または却下となったままになっています。

知事は判決を受けて、「二度と同様の問題が起こらないように努める」としながらも、一方で、「控訴審判決を受け入れざるを得ない結果は大変残念」とコメントしており、本当に反省しているのか甚だ疑問に感じます。

そこで知事に伺います。控訴審判決を受けて、常識外れの長期間にわたり正当な理由なく答弁書等を提出しなかったことをどのように受け止め、反省しているのか、また、二度と同様のことを起こさないためにどのように取り組んでいくのか併せて伺います。

さらに、本件当事者と一緒に審理されていた他の請求人に対しても誠意ある対応を取るべきと考えますが、今後の対応を伺います。

黒岩知事：職員の懲戒処分に係る審査請求事案について、お尋ねがありました。控訴審判決を受けての対応についてです。

本事案については、東京高等裁判所において平成 30 年 4 月 24 日に本県の控訴を棄却する判決が出されました。人事委員会において判決内容を精査し、訴訟代理人である県の弁護士にも確認しましたが、「憲法解釈の誤り」などの上告理由に該当しないため、上告を断念し、残念ながら控訴審判決を受け入れざるを得ない結果となりました。

本事案の処理にあたっては、当時の時代背景を含め様々な事情がありましたが、県の書面の提出が遅れたことが人事委員会の審査が長期化した一因となったことは事実です。

このような審査の長期化が二度と起こらないよう、今後は人事委員会の示す事務手続きに従って適切に進めていきます。

また、他の請求人については、本県控訴審判決の効力は及ばず、人事委員会も処分を妥当とした裁決を取り消していませんので、特段の対応は予定していません。私からの答弁は以上です。

（２）控訴審判決を受けての人事委員会の対応について

木佐木議員：次は、控訴審判決を受けての人事委員会の対応についてです。

控訴審判決では、「不利益処分についての審査請求制度は、中立公平な人事委員会が簡易迅速に審理することにより職員の利益を保護するとともに早期に適正な行政運営の確保を図ることが目的とされ、そのために職権審理主義をとっている」と指摘をしています。

「不利益処分についての審査請求に関する規則 16 条」も、その迅速審理の手段確保のためのものであるにもかかわらず、これに反する審査がなされたことは非常に残念です。

県人事委員会は、一部の県内市町村の審理も委託されていることも踏まえて、一層適切な手続きをするように心がけていただきたいと思います。

そもそも侵害された権利の回復は、迅速に行われなければ困難となります。長期間経ってしまうと処分が取り消されたとしても、決して回復できないものがあることを肝に銘じるべきです。

そこで中立公平な人事委員会として、控訴審判決で裁量権の逸脱又は濫用であると指摘されたことについて、どのように受け止めているのか、また、審理が長期間放置される事案が二度と起こらないよう、どのように取り組み、それを担保していくのか併せて、人事委員会委員長に伺います。以上です。

山倉人事委員会委員長：人事委員会関係のご質問についてお答えいたします。職員の懲戒処分に関わる審査請求事案の控訴審判決を受けての人事委員会の対応について、お尋ねがありました。

今回の判決の中で、規則適用に関し、裁量権の逸脱又は濫用と指摘された点については重く受け止めており、改めて審査の長期化が二度と起こらないようにしなければと考えています。

再発防止のためには、様々な審査事案がある中で、一律に制度で手続きの期限等を定めることではなく、個々の事案に応じた計画的で丁寧な対応を徹底していくことが大切だと考えています。

今後は、まず、人事委員会がこれまで以上に当事者の状況をきめ細かく確認し、審査の計画を作ります。そして、書面の提出等を依頼する際には、その都度当事者とよく調整し、適切な期限を設定していきます。

さらに、再発防止を担保するためには、実務を担う職員の意識が重要ですので、研修を定期的に行うことにより、今回の事案の教訓を組織全体で共有し、将来にしっかりと引き継いでいきます。

こうした取り組みにより適切かつ迅速な審査を徹底し、人事委員会の責任を果たしてまいります。答弁は以上です。

《要望》

木佐木議員：また、県職員の働き方の改善についても、県職員団体のアンケートでは「仕事量に対する職員数が不足している」、「新しい業務についても学ぶ時間がない」、こういった声も寄せられています。

この声と向き合わなければ、未払い残業を根絶し、職員のワーク・ライフ・バランスと県民サービスの向上を両立させていくことはできないと思います。

改めて、県職員の実態に目を向けて、改善の取り組みを行うことを要望して、私の質問を終わります。

