

○議長（中西峰雄君）引き続き、順番4、6番 清水君。

〔6番（清水信弘君）登壇〕

○6番（清水信弘君）本年4月4日のNHK日曜討論、番組内であったと記憶しています。いわゆる政権公約・マニフェストとイタリア語で言うところのものは、後ろにアクセントを置いてマニフェストと発音すべきものだそうであります。マニフェストと前にアクセントを置く英語では、動詞で「明示する」、名詞では「積荷目録」、日本では産業廃棄物を処分する際に処理業者に提出する「産業廃棄物管理票」という意味で以前から使われていたものとか。NHKは今後、マニフェストはマニフェストと統一するとのことでありました。現政権による廃棄物化されつつある幾多のマニフェストはマニフェスト一枚ではとても書き尽くせなく、累々とうずたかく積まれつつあります。発音、ちょっと自信ありません。

ただ、菅内閣の「最小不幸社会」というキャッチコピーは「友愛」などと比ぶべくもなく、具体的な想像が及ぶ点、すばらしいと思います。とりあえずハネムーンの約100日間程度の期待はあります。

本題であります。このたび、長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や仕事と生活の調和を図ることを目的とするらしい「労働基準法の一部を改正する法律」（平成20年法律第89号）が、平成20年12月12日に交付され、本年4月1日から施行されることとなりました。すなわち、既に施行されているということになります。本3月議会でも既に条例改正がなされ運用中であり、ざんきに及ぶ部分もありますが、その施行に関しお聞きしたいと思

います。また、自民、公明、民主各党において、この法案に反対を表明した議員はいないとのことでもあります。共産、社民については言に及ばずということでしょうか。

手にいたしましたリーフレットによりますと、改正点は、1、時間外労働の割増賃金率が引き上げられます。（中小企業については、当分の間、運用が猶予されます。）

2、割増賃金引き上げなどの努力義務が労使に課されます。（企業規模にかかわらず適用されます。）

3、年次有給休暇を時間単位で取得できるようになります。（企業規模にかかわらず適用されます。）

以上の3点であります。このうち、1における改正法第37条第1項第138条によりますと、1カ月に60時間を超える時間外労働を行う場合、法的割増賃金率が現行の25%から50%に引き上げられます。ただし、中小企業については、当分の間この法律の実施は猶予されますというくだりと、改正法第37条第3項では、割増賃金の支払いにかえた有給休暇の仕組みが導入され、事業場で労使協定を締結すれば、1の1カ月に60時間を超える時間外労働を行った労働者に対し、改正法による引き上げ分、50マイナス25の25%分の割増賃金の支払いにかえて有給休暇を付与できるとされる2点について、その実施が橋本市役所に及ぼす影響、認識等についてお伺いしたいと思います。

少し余談にそれたいと思います。

労働基準法は、酒気帯び、酔っ払い運転に関する罰則が緩くなるのがないこととは反対にと言うべきか、同様にと言うべきか、これ

まで労働者にとって不利になることは一切ありませんでした。異を唱えることはできない性質のものとは私は理解しており、かつて、資本家の繁栄は労働者の犠牲とも言える過酷な労働の上に成り立っていたことを考えれば、それはそれで大変結構なことであると思っています。

また、この法律に関しての流れ、特に週40時間を超える労働、すなわち残業の罰則割増に関してのそれは、公務員に徹底、公務員同様に実施されるのが巨大企業群、続いて大企業、中企業、実施されにくいのが小企業、ほぼ実施されず、無視して働くのが当然なのが零細企業、個人企業群であることは間違いありません。かつ、前述の法律の流れと逆方向に少なくなる労働時間、高くなる上位企業の給料・賃金を維持するために、下位企業が安い単価のより多い労働時間で支えているという構図になっていることも私の認識で、間違いなくその頂点に立つのが、時間給の平均が4,000円を超える公務員ということにもなっていると思います。

日本経済好調の節には、下位企業群も寝食を忘れて働き、上位企業群の給料の何割か減程度のもので、まずは満足していた記憶が下位企業群の方々には懐かしいと思われます。

今、残業はおろか通常の仕事もなかつたりなかつたりで、あれば安い単価で急を要するものが多く、中小企業以下の企業経営者の夢は、「徹夜仕事よもう一度」とか。この「長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や仕事と生活の調和を図ることを目的とする云々」は、今時、公務員と大企業群を対象としてなされ、下位企業群との賃金格差を助長するものとして改正されたとしか私には思えません。

日本経済の失敗の大本は、30年以上も前になりますか、この労働基準法による週40時間

労働、いわゆる週5日制にしたのにもかかわらず、給料を下げなかったという点にあると思っています。当然、それにより労働時間単価は高くなり、生み出される製品価格も高くなる。当時好調の日本経済は、値上げしてもそれを吸収できていた。自来、途上国と呼ばれていた国々が、我が国の絶えざる援助によって実力を涵養、我が国との労働時間単価の差はいかんともしがたくなっているのが現状ととらえます。

この週40時間労働が週休2日を強制し、休日を増やすことで消費を拡大しようという考えは、結果、国家のあらゆる政策同様愚策に終わっている。すなわち、日本人は忙しいときほどよく遊ぶということが立法者にはわからなかった。土曜日に会社に集まり、仕事を済ませた昼から旅行に出かけたりという時代、皆よく遊んだという時代を思い出します。

また、公に口にすることはついぞありませんが、この週40時間労働、超えると割増の残業代という労働基準法がなかったら、生き長らえているであろう企業が我が地域にもごまんとあるという考えが、たくさんの経営者の胸にあるのは間違いありません。労働者のための労働基準法が、労働者の職場を奪ってしまいました。今、日本経済を救う最良の方法は、私において週40時間の労働をよしとしても、土曜の強制出勤、これであらゆる方面の経済が活性化すると考えますが、これがすなわち酒気帯び・酔っ払い運転の罰則に準ずるというもので、もとの戻ることにはないものでしょう。立法者が口にすると恐らく袋だたきになることでしょう。

質問であります。

この法律に、事業場という表記はありますが、公務員というそれはありません。今までさんざん述べてきましたが、なぜこの法律に公務員という表記はないのですか。公務員に

も適用されますか。労働基準法は公務員の職場も事業場とされているのですか。

この質問に関しましては、既に本議会で条例改正がなされており、公務員に適用云々は駄問でありました。この法律に公務員という表記がない点につきご答弁ください。以下においてもそごする部分がありますが、確認という意味でご答弁お願いします。

②昨年度、橋本市職員で月60時間を超える残業を行っている職員は延べ何人ですか。その職員にこの改正を適用すると、どれくらいの賃金アップになりますか。また、今年は何れくらいの賃金アップを見込まれていますか。具体的な数字で示してください。

③この法律による中小企業群の割増賃金率について、今回の施行から3年後に改めて検討するとされていますが、橋本市の認識として、中小企業にはここしばらく、すなわち3年程度は景気の回復はなく、月60時間を超すほどの労働はない。あったとしても割増賃金を払うとやっていけないととらえるのか、どうでしょう。この法律は公務員、大企業と中小以下の企業群賃金格差を助長すると考えませんか。

④60時間を超した分、25%から50%へアップした25%について、労使協定の上、有給休暇を付与できるとされています。橋本市の協定はいかかなものですか。今、ほとんどの公務員の年間出勤日数は225日以下になっていると思います。これ以上休めというのは、しんどいような気がします。

以上、質問席から終わります。

○議長（中西峰雄君）6番 清水君の一般質問に対する答弁を求めます。

企画部長。

〔企画部長（吉田長司君）登壇〕

○企画部長（吉田長司君）事業場において時間外労働の割増賃金率の引き上げ等を内容と

する労働基準法の一部を改正する法律が、本年4月1日より施行されたことは清水議員のご指摘のとおりでございます。

これを踏まえ、本市においても、月60時間を超える超過勤務に係る時間外勤務手当の支給割合を引き上げるとともに、当該支給割合の引き上げ分の支給にかえて、正規の勤務時間においても勤務することを要しない日または時間を指定することができる制度を新設すべく、3月議会において改正条例をご承認いただいたところでございます。

おただしの1点目ではありますが、地方公務員にも、原則、労働基準法は適用されておりますが、一部については地方公務員法第58条第3項の規定により適用除外とされているところであります。

今回の月60時間を超えた部分の割増率引き上げについては、適用される条項であることから、先ほども申し上げたとおり条例整備を行い、4月より適用しているところです。

おただしの2点目ですが、月60時間を超える残業を行っている職員は、平成21年度で延べ92名でありました。これらの職員の時間外手当算出において、この改定を適用した場合、約77万円の時間外手当が新たに必要となります。

また、今年度についても、権限委譲等で業務量が増大する中、時間外手当の発生は避けられないと考えますが、今後とも時間外の長時間勤務は極力抑制し、職員の健康保持に努めていきたいと考えています。

最後に、おただしの4点目ですが、月60時間を超えたことにより、さらに割り増しされる部分について、有給休暇にかえることができる制度の件ですが、地方公務員法上は、労使協定の必要なく行うことができることから、条例において既に整備済みであります。また、その趣旨は、長時間にわたり勤務を行ったか

わりに、身体を休め、健康を保持し、福祉を確保するための制度でありますので、当該休暇の取得に努めてまいります。

以上でございます。

○議長（中西峰雄君）経済部長。

〔経済部長（岡松克行君）登壇〕

○経済部長（岡松克行君）次に、中小企業の60時間超えの割増賃金制度の適用猶予について、お答えをさせていただきます。

おただしのとおり、本年4月に施行された労働基準法の一部改正法は、労働時間の抑制等を図ることを目的にしております。また、経営体力が必ずしも強くない中小企業においては、当分の間猶予されます。これは、時間外労働抑制のための体制の見直し、新規雇用や省力化投資等の速やかな対応が困難であり、時間外労働に見合う事業者の経済的負担が大きくなることへの緩和措置と考えております。よって、この改正の趣旨から判断して、大企業と中小企業の賃金格差助長に結びつくとは考えておりません。

○議長（中西峰雄君）6番 清水君、再質問ありますか。

6番 清水君。

○6番（清水信弘君）1番からいきたいと思いますけれども、企画部長、表記がない点については答弁いただけましたかね。それはもう表記しないということになってるんですか。それで、そうだろうと思うんですけども、一部地方公務員というのは、警察とかそういうところになるのかな。

○議長（中西峰雄君）企画部長。

○企画部長（吉田長司君）労働基準法の解説ということがありますので、ちょっと説明させていただきますと思います。

労働基準法と地方公務員の関係でございますけれども、解説にはこのように記載してございます。「公務員も労働者であることから、

その適用を除外することとしない限り、労働基準法は適用される。しかし、公務員には勤労者である半面、全体の奉仕者として公共の福祉を増進するという勤務の特殊性があるので、別に法令を定め適用除外している場合がある。」ということで、国家公務員の一般職については労働基準法適用除外と、これは国家公務員法でうたわれているようでございます。それに対して、地方公務員につきましては、法律上、労働基準法の全面的な適用除外の規定がございません。ただ、地方公務員法第58条第3項で、労働基準法の規定のうち、一部の規定は適用除外されるということで、一部の規定ということで12項目が労働基準法から適用除外されております。

また、適用除外規定といいますが、企業職員、いわゆる水道とか病院の職員ですけど、企業職員及び単純労務職員、清掃事業所とか給食センターの職員ということになるかと思いますが、については適用がなく、したがって、これらの職員については労働基準法がほぼ全面的に適用されるということになってございます。この根拠につきましては、地方公営企業法第39条にうたわれております。

以上が市に関係する地方公務員と、その労働基準法との関係でございます。

以上でございます。

○議長（中西峰雄君）6番 清水君。

○6番（清水信弘君）部長、表記がないのは、これはわかっておるといことなのかな。答弁いただいたんかな。

○議長（中西峰雄君）企画部長。

○企画部長（吉田長司君）今まで労働基準法関係、職員の福利厚生関係的なことで労働基準法の改正があったわけでございますけども、今まであえて地方公務員とか公務員というような形でうたわれたことはございません。ということで、市役所につきましても、法律上

は事業所とか事業場という位置付けがされてございますので、今までの経過の中では、特にそれをうたわれたということはございません。

○議長（中西峰雄君）6番 清水君。

○6番（清水信弘君）わかったとします。

先ほど、92名、77万円というのは、これで77万円ですよ。それと、部長の答弁の中に、さらなる健康確保に努めてまいりますというものがございましたけれども、去年、この92名の方で健康を害されたというような方はおられましたでしょうか。

○議長（中西峰雄君）企画部長。

○企画部長（吉田長司君）これは1年間の延べ人数で60時間を超えた職員でございまして、実質的にはダブっている人もございますので、人数的には42名だったと思います。

その中では、ちょっと確認できませんが、なかったように思います。ちょっと不確かでございますが。

○議長（中西峰雄君）6番 清水君。

○6番（清水信弘君）結構だと思います。

残業の多い職員というのは、どんな、暇と言ったら悪い、暇になるのではないと思うんですけれども、どこへ行っても多いと思うんですよ。ちょっと失礼かもわかりませんが、こんな残業の多い方のランキングというのは持たれてるんですか。答えにくかったら、そんなんないと言ってください。

○議長（中西峰雄君）企画部長。

○企画部長（吉田長司君）データとしてつかんでおります。

○議長（中西峰雄君）6番 清水君。

○6番（清水信弘君）わかりました。もう名前は結構です。そんなんとでも。

どの課へ行っても、本当に残業してる人が多いというのはもう定説ですわ。そのような残業の多い方に対して、当局として、よくや

っているか、ちょっと何か足りないんじゃないかとか、どういう判断を持たれているのか、ちょっと教えていただきたいと思うんですけれども。

○議長（中西峰雄君）企画部長。

○企画部長（吉田長司君）その質問に明確に答えることはできませんけれども、残業されている状況、係でやられているということでしたら、それは一つの流動体制の中でやっているということ、季節的なものも含めてやっているということを考えます。ただ、職員一人でやっているとか、そういう状況もたまにございますので、その辺については改善していかなければいけないということで考えてございます。

そういうことで、その辺も切り込んでの中身、これから今年度含めて精査していかなければいけないかなというふうに考えてございます。それで、その判断というのはどちらの部分もございまして、一つの、ひとくくりでは申せませんです。

○議長（中西峰雄君）6番 清水君。

○6番（清水信弘君）結構です。

3年後に実施が再検討されるとする企業規模がリーフレットに示されていますが、本市に本社を置く事業所で、これを超える企業はそうないのではないかと思います。してみると、この法律の遵守のリーダーとしては、橋本市だけとなってくると思いますけれども、その点について、思いたされることは何かありますでしょうか。もっと、ものすごくしっかり守ろうとか。お願いします。

○議長（中西峰雄君）経済部長。

○経済部長（岡松克行君）ただ今の中小企業の位置付けの質問と解釈をさせていただいた中で、確かに橋本市につきましては、この中小企業以上の大企業につきましては、数は少ないと思っております。今、その中で企業誘

致等を含めて、大企業に橋本市に来ていただいた中で、橋本市の活性化、産業の活性化ということの中で取り組んでいるところでございますが、今ご質問の中の、清水議員の質問につきましては、時間外労働、割増賃金の引き上げ、これがどういう形の中で経済の、要は橋本市の格差につながらないかというご質問やったと思うんですけども、それにつきましては、労働基準法の今回の改正の趣旨、先ほど壇上でご答弁させていただきましたが、長時間労働をする労働者割合がかなり高水準になっております。その中で、労働者の健康の保持と家族の時間の共有という中で、長時間労働の抑制を積極的に取り組む目的で改正されています。

その中で、今後、中小企業におきましては、負担的なものが増えてくる中で、3年間の猶予措置という形でとらえております。そこらの経過を見た中で、猶予措置について検討して、必要な措置をとるということになっておりますので、今回の目的は長時間労働の抑制を目的とした改正ということで考えておりますので、ご理解をよろしくお願ひしたいと思います。

○議長（中西峰雄君）6番 清水君。

○6番（清水信弘君）4番に移りたいと思います。

企画部長のほうから、既に協定がなされているとありましたが、その協定は具体的に言っただけですか。今、言えないですか。いいですわ。そしたら、橋本市職員の年次有給休暇の消化率はどの程度かおわかりでしょうか。

○議長（中西峰雄君）企画部長。

○企画部長（吉田長司君）だいたい1年間に20日あるわけでございますけれども、20日とられているところ、特にとられているところは、毎日の仕事はその日に終わっていくよう

な職場がとられているところが多いです。きょうしなかつたら明日に残るといような、仕事の継続性のあるところについてはとられていない部署がございまして、そういうところについては、平均で10日、平均でという言い方は悪いんですけど、10日というのが数多く見受けられます。年間で、程度。

○議長（中西峰雄君）6番 清水君。

○6番（清水信弘君）先ほど、年次有給休暇が20日とれるとして、制度的に休みなさいよというのが、計算しますと225日ということですね。それと、年末年始5日ですよ。この中には元旦が入っている。5日の中には土曜、日曜も加わってくると。6日ですか、失礼しました。余計不利になると思います。5日ですね。これで年末年始、元日、土日を除くと三、四日、夏休みが5日ございますよね。してみると、義務とか制度的に休めということ、こういうふうになりますので、出勤日数は多くて220日ということになります。義務的・制度的なものですよ。そうしますと、この1年365日から出勤日220日を差し引くと、休日は145日ということになります。これを日にしますと1.5対1ですね。整数化しますと3日続けて2日休めということになります。こうしますと休むのが忙しくて、当然、残業が増えてくると思うんですよ。これだけ休めと言われたら、公務員の平日の仕事ができなくなるのは目に見えてる。皆のんびり仕事していると見えますけれども、私はそんな認識は改めてもらわないかと思う。私らもそんなことはないと言わないかと思うんです。ただ、このとおりしていたら残業が増えるのはもう目に見えてる。

ということで、今までのこの休みのほかに有給休暇をとれというこんな法文は、私はこれ、かなりおかしいというか、とれないと思うんです。そしたら賃金として払うしかない

と。そのところの認識はどういうふうに持たれているのか、ちょっと聞きたいと思います。

○議長（中西峰雄君）企画部長。

○企画部長（吉田長司君）今回の改正でございますけれども、今回の改正に限って言わせていただきますと、月に60時間を超える人についての有給休暇で、かえてできるということでございますので、普段から残業してない人は有給はとれません。60時間以外は。それが延べにして年間77人ということですので、その人が60時間を月に超えるということは、オーバークラウド、中身はどうあろうとオーバークラウドしているということで、代休してくださいよということでございますので、全職員がとるということではないので、何百人といてる中の77人を対象にして代休ということでございますので、この改正を見る限りは、そういうような計算にはならないというふうに考えてございます。

○議長（中西峰雄君）6番 清水君。

○6番（清水信弘君）ちょっと方法が違うと思うんですけどね。その方が、92名が77万円をとるかわりに、これ、77万円が去年は払われてないわけですよ。今年、それをこの方に当てはめたら77万円払わんなんようなことになったというふうに、私、今理解しておるんですけども、この方が代休とれと、とってくれと頼んだって、代休というのは難しいんやないかという質問なんです。これだけ休めと言われておるのにね。どうでしょう。

○議長（中西峰雄君）企画部長。

○企画部長（吉田長司君）ちょっと、今さっき数字を間違えまして、92人です。

それで、延べ92人で対象者が42人ということから考えまして、1年間通じて全員、42人があるということではございません。やっぱりこれは60時間を超える月が12カ月あるんじ

やなしに、そういう月があるということのあかしかというふうに考えてございます。ということで、60時間を超えない、もうちょっと仕事が楽になったときに代休をとってくださいということなので、この人が1年間通じて60時間を超えるということでしたら、これは代休をとるにしても時間外が増えるだけのことでございますので、そういうことではなしに、難しいときはしていただいて、金にかえるかわりに、ちょっと楽になったときに代休をとってくださいよという考え方が趣旨でございますので、そういうことから理解していただいたらいいんじゃないかというふうに考えます。

それで、60時間を超えない人については、従来どおり何も変わりませんし、代休ということも特にございませんので、そういうことで理解していただいたら、時間外がその人が増えていくということじゃなしに、平均して60時間以内に年間ならしなさいよという考え方と同じ、平たく言ったらそういう考え方と理解していただいたらいいかと思います。

○議長（中西峰雄君）6番 清水君。

○6番（清水信弘君）まあ、どういうんでしょうかね。代休の、年次休暇の消化率もそうない、そして月にこれだけ固まってくるということで、ほんだら消化率ないんだったら、給料でもらう、残業代としてもらうほうがいいんじゃないですか。だって休めないもん。休むのしんどいもん。いい悪いは言ってないですよ。給料でとるほうが普通じゃないですか、そういう認識はどうですかとお聞きしているんですけど、どうでしょう。

○議長（中西峰雄君）企画部長。

○企画部長（吉田長司君）その議論については、職員のほうからもたまに出てくる議論でございます。年休消化しなかった分、金銭にかえてくれないかという議論とよく似てい

るというふうに考えてございます。ただ、最大20日間ある年休につきましては、これはいろんなケースに使っていただく中で、健康増進ということの観点だけじゃなしに、いろんな家庭の行事とか含めて使っていただくという考え方でございますので、今回の60時間を超える云々につきましては、金にかえる制度はあるわけですが、休んでいただいて健康増進を図っていただくという考え方が前面に出ていますので、年休の消化の部分と、年休がとれないのに、これは代休無理じゃないかというのはわかりますけども、ちょっと観点が違うということで、説明ちょっと不十分ですけども、ご理解願いたいというふうに考えてございます。

○議長（中西峰雄君）6番 清水君。

○6番（清水信弘君）90%了解しました。

この大企業群についても公務員に劣らず、給料はもっと上だと思えますけれども、劣らずのものがあるとすると、この法改正は一体何を求めているのか、ほんまに私にはわからないんです。労働条件が公務員とか大企業に比べて低い中小企業については、3年後に実施するじゃないんです。3年後に検討するんです。恐らく、検討されるかどうかもわからないというようなことになってきて、こんなもん実施されないと。されることを期待しますが、ならないと思います。

この前テレビで言ってたんですけども、スイスのビジネススクール、国際経営開発研究所、IMDというんですか、毎年5月に発表する国際競争力、かつて1989年から93年までの5年間、日本は1位を続けました。今年、世界58カ国中27位。1位であることが即国民にとっていいことだとは言えないものでしょうが、この基準法の改正はランキングを上げるには恐らくくみしないと私は思います。

先ほども言いましたけども、各政党国会議

員に1人の異論者がいないということも申し上げましたが、これも飲酒運転における罰則と同じで、反対しがたい案件であることには違いないと思います。これをつくったのは、中小企業に思っていたことの少ない立法者がつくったのではないかと、これはおかしいと、地方の一議員から小さな異論は申し上げておきたいと思います。3年後、この法律が中小企業にも適用されるほどの景気回復を心から願っております。

最後に、この質問について、退職した職員に聞いたんです。職員そんなに遊んでないでと。一生懸命やってるでと。そんなもん休んだるかいなと。休みも決まったほどとってないでと。そらそうやろうとは言ったんですけども、しかし、やはり恵まれておりましたということは言っていました。

終わります。

○議長（中西峰雄君）これをもって6番 清水君の一般質問は終わりました。

この際、2時30分まで休憩いたします。

（午後2時19分 休憩）