

県の職場は疲弊し

県職員の生活とモチベーションは低下/

1 県行財政改革-リストラ攻撃

(1) 行政改革の取組の概要 (県行財政改革の取組状況から抜粋)

- 1 本県では、昭和60年以降、累次の行革大綱のもとで、積極的に行政改革に取り組んできた。特に、戦後初の赤字決算となった平成10年度に策定した第三次行革大綱(平成11年度～)以降は、継続的に行革大綱を見直しながら取組を進めてきた。
- 2 そのような中、平成20年後半からの急速な景気後退などの状況の変化を踏まえ、未曾有の危機的状況に直面する県財政の健全化、分権・協働型社会を先導する県庁づくり、組織の能力や活力の維持向上などの重要課題に対応していくため、平成22年2月に第五次行革大綱を策定した。
- 3 さらに、税収の大幅な回復が見込めないなど、本県の厳しい財政状況は深刻化し長期化するものと見込まれることから、第五次行革大綱を深掘りして、これまで以上に徹底した行革に取り組んでいくこととし、平成23年12月に「行革大綱に係る重点改革プログラム」を公表した。

【参考】第三次行革大綱(平成11年度)以降の主な実績

	11～16年度 (第三次行革大綱・ 改訂第三次行革大綱)	17～21年度 (あいち行革大綱2005)	22～26年度 (第五次行革大綱 ()は26年度当初)	11～26年度 累計
職員定数 (知事部局等・教育事務部門)	1,584人削減	1,331人削減	510人削減(26人)	3,425人削減 〔10.4.1現在:14,756人→26.4.1現在:10,825人(△3,931人) (※定数条例の改正数。大学法人など外部移管等による減分を含む。〕
公の施設	45施設廃止等	23施設廃止等	25施設廃止等(1施設)	93施設廃止等 〔10.4.1現在:153施設→26.4.1現在:72施設(※新設等12施設)〕
県関係団体	16団体削減	1団体削減	1団体削減	18団体削減 〔10.4.1現在:37団体→26.4.1現在:19団体〕
行革効果額	3,524億円	1,273億円	1,279億円(101億円)	6,076億円 ⇒ 約6,100億円

平成11～26年度までの累計
約6,100億円

第五次行革大綱の取組による行革効果額 (単位:億円)

	H22	H23	H24	H25	H26	計
1 自主財源の確保(未利用財産の適正な処分など)	26	35	18	20	14	113
2 施策の見直し、事務事業の工夫・改善	548	123	116	74	50	911
内訳						
廃止・縮減による歳出削減	(202)	(90)	(102)	(59)	(39)	(492)
事務事業の廃止・縮減等に伴う人員の見直しなど	(43)	(33)	(14)	(15)	(11)	(116)
投資的経費の縮減	(303)	—	—	—	—	(303)
3 給与等の適正管理(給与制度の適正化など)	96	32	12	78	37	255
計	670	190	146	172	101	1,279

(2) 第5次行革大綱(H22～26年度)－H22年2月策定(神田知事)

「身の丈にあった行政」や「民間活力を生かす」との名のもとに、県民生活の向上にとって必要な仕事と組織、施設の縮小及び廃止をすすめるなど、人件費を含む歳出削減が目的化し、163の個別取組事項を位置づける、県民と県職員に犠牲を強いる計画で、既に破綻した「安上がりで住民犠牲の構造改革」の愛知版です。

(3) 第5次行革大綱の深掘り－重点改革プログラム策定(H23年12月・大村知事)

3・11東日本大震災は、国や社会構造のあり方、そして自治体の役割が鋭く問われているにもかかわらず、大村知事は、従来の「構造改革路線」である現行「第5次行革大綱」をなんの反省や総括もなく、行革の「深掘り」と称して、行革大綱の具体化、加速、拡大をすすめる重点改革プログラムです。具体的には、深掘りの視点として、①民間活力の導入②資産の適正管理③効果の徹底的検証④地方分権改革の加速⑤人件費の見直し、を示して46項目を重点改革項目にあげています。

大村知事は、一方で県財政の危機といいながら、中部国際空港の2本目滑走路、西知多道路、リニア新幹線に伴う名駅前開発などの大型公共事業に膨大な県財政をつぎ込もうとしていることが、この3年間の予算編成やマニフェスト重視の県政運営で顕著に現れています。

(4) 新たな行革大綱の策定について（大村知事初めての行財政改革計画）

大村知事は、新たな行革大綱を今年12月目途に策定する予定です。これまで以上に「県民と県職員を犠牲にした行財政改革で生み出した財源」を「大型公共事業につき込み、大企業応援の財源」に充てようとしています。また、今年3月に策定した「あいちビジョン2020」を強力にすすめるために、プロジェクト優先の大幅な組織再編も検討されるのでないかと思われます。今後、計画素案や大綱への意見や批判を「県民目線」で集中していくことが求められています。

(県当局の説明)

①策定の背景及び必要性

累次にわたる行政大綱は6千億円にのぼる効果額を生み出すなど大きな成果。しかし、県財政は依然として厳しく、立て直しも未だ十分でなく、引き続き持続可能な財政基盤の確立に向けた取り組みが必要。より一層効果的・効率的な行政運営の取り組みが必要。

②策定の趣旨及び計画期間

県の行政改革についての目標及び考え方を示し、具体的な取組計画（時期、内容等）を定める。計画期間は5年間（平成27年度から平成31年度まで）

③策定の時期／平成26年12月（予定）

④策定の進め方／有識者による検討委員会を開催するとともに、県民や各界関係者・市町村などから幅広く意見を得ながら策定

2 職場と職員は、「行革の加速・拡大」で疲弊しつつあります

大村知事は、現行の第5次行革大綱を加速・拡大するために平成23年8月に重点プログラムを策定し実行してきました。この5年間だけでも行革の名により510人（目標500人）もの正規職員が削減され、職員減らしがさらに進行し、職場はますます疲弊しつつあります。多くの職場では正規職員は8割程度で再任用職員を除いても非正規職員が1割を超え、福祉相談センターでは正規職員の比率が7割、県民センターでは6割台になっています。職場では職員が減って空席が目立ち、建設事務所などでは出張のある日は職場に数人しか残らないことが週に何回もあります。年休などの権利行使もままならず、日常の仕事の遂行にも支障がでており、県民サービスの低下を招いています。また、県当局の怠慢による年度当初の欠員は、一昨年約70人、昨年度100人超、今年度約40人にもなり、年度末に職場は臨時的任用職員の確保するために奔走せざるを得ず、年度当初から仕事の遂行に大きな支障がでています。この間、メンタル療休者は正規職員が減り続けているのに高止まりしています。職員が健康で働き続けるためにも、県民サービスの維持・

向上のためにも、もう「人減らし」は止め正規職員の増員が「待ったなし」です。

*第3次行革(H11~16) あいち行革大綱(H17~21) 第5次行革大綱(H22~26)
1,584人削減 1,331人削減 510人削減

*メンタル療休者(年度別) — 19年度/91人 20年度/84人 21年度/88人
(病院・企業庁除く) 22年度/87人 23年度/68人 24年度/74人

*時間外勤務時間の実態(職員厚生課調べ/H24年度)

- ・月45時間を超える者-所属長聞き取り--延べ4,007人
- ・月100時間を超える者又は平均80時間を超える者--延べ710人
- ・面接指導対象者--延べ275人(327人)・衛生管理医による面接指導実施者--延べ159人

また、愛労連などが主催する「2013年春の自治体キャラバン」に対し、県は非正規職員の人数・割合、賃金など労働条件を明らかにしましたが、劣悪な賃金実態が明らかになりました。非正規職員の処遇改善等も「待ったなし」です。

*知事部局では非正規職員1,486人(正規は8,319人)で17.8%を占める。(内訳/地公法第3条3項892人=再任用職員等、地公法第17条441人=嘱託職員、地公法第2条153人=臨時的任用職員)

*一般事務820円~1050円/時間 時給1000円未満は362人、時給800円未満は53人で、最低は農業総合試験場等のアルバイトで760円(最賃758円)。

○**保健所では**、年々予算減らされ、会計担当者が「わが家の家計よりもひどい」と嘆く程です。暖房費節約のため女性は膝掛けを腰にまいて震えながら仕事をしています。保健師は法律改正により業務量減になるとの理由で定数が削減されましたが、減るところか新規事業が加わり、時間外業務が増えています。

○**県税事務所では**、税務システム経費と引き替えに人員削減が進行しています。また、平成23年度から県下6つの評判の悪い滞納整理機構が発足し、市町村と県税事務所の職員が出向で業務していますが、「数字」で追われるためストレスは相当なものです。また、経費削減のため公用車の更新がままならずエンストなどのトラブルも多発しています。

○**児童相談センターでは**、国の基準で児童福祉司の増員が毎年なされていますが、現場の労働条件やストレスは一向に改善のきざしが見えません。対応すべき件数が増え続けていること、虐待ケースの困難性が主な原因です。時間外や休日にも携帯電話をもたされ相談・対応で心身ともに休まらず、年間360時間を超える職員もでてきています。

○**病院職場は**、組合アンケートで、改善して欲しいのトップは「時間外勤務」で、特に20代では上の世代の倍近くになっています。仕事を辞めたいは4人に3人、その理由のトップは「人手不足で仕事がきつい」が5割超、「休暇が取れない」が4割近くを占めるなど職員は劣悪な労働条件に置かれています。これでは「安心・安全な医療」は期待できません。また、大村知事の指示もあって「独立行政法人化」にむけた動きが急です。

3 賃金と退職金の削減で、職員の生活とモチベーションは低下しています

大村知事は、今年1月14日「給与削減の解除」の記者発表で「5年間で率にして4～3%・862億円の給与抑制をしてきた。また、平成11年度から血のにじむ行財政改革により、職員定数削減などの人件費抑制額は1,360億円、この5年間を含めた給与抑制額は1,554億円、合わせて2,900億円の人件費を削減した」と強調・説明しました。この5年間の1人当たり賃金削減額は108万円にもなり、県職員は貯金を取り崩し、必需品も差し控え、まさに「血のにじむ」生活を送らされたのは職員であり、安心して仕事に励むことができていません。20代の職員からは就職してから一度も給料が上がらない、中堅の職員からは働ければ働くほど給料は下がるなんて」の怒りと失望の声が広がっていました。さらに、ここ数年の退職者（予定者）は、退職金が数百万円も削減される追い打ちで、生活設計まで狂わされ、モチベーションの低下につながっています。

また、給与反映による人事評価制度の導入から4年、職員の分断と格差が広がり、職場では、チーム(グループ)力が低下し、職員間の協力体制にも悪影響を及ぼしつつあります。

*5年間の賃金削減額

年 度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	
削減額/人	38万円	27万円	11万円	17万円	15万円	合計△108万円

*退職金の削減額（退職年月日）

H25.3.1～H25.9.30△約150万円 H25.10.1～H26.6.30△約150万円 H26.7.1～△約120万円 合計△約420万円

○給与削減に大義も道理ありません。**大村知事は**、人事委員会制度を平成23年度から3年連続で「否定」し、大幅な給与削減を行い職員の生活を破壊し、仕事への意欲を著しく低下させてきました。

○給与削減に緊急性も必要性もありません。**大村知事は**、財源不足を理由に「大幅な給与削減」を強行しながら、決算では毎年50億円以上の黒字、さらに給与削減額の決定後に最終予算で数百億円も投資的経費の上積みなど、全く不誠実な姿勢をとってきました。

○にもかかわらず、**大村知事は**、今年3月28日の組合交渉でも、職員に対して大幅な賃金削減に対する「一切の謝罪の言葉」はなく、「例外的・時限的措置として実施してきたもの、県財政は依然として厳しいー」などと述べ、管理職の給与削減を継続しました。

○退職手当削減では、**大村知事は**、年度内実施を強行し自ら混乱を招きながら、昨年2月末の知事部局等退職者には「3月末まで勤めよ」と脅し、再任用希望者には全国的に例を見ない「7月採用」のペナルティを課しました。*昨年2月末退職者/知事部局等351人中49人、愛知県教職員1,158人中116人 警察本部289人中250人

4 新行革で職場と職員は活性化するか、トップダウンの県政運営で大丈夫か

(1) 新行革では職場と職員は活性化しません

愛知県は、年内に策定する新しい行革大綱の「中間とりまとめ」を9月に公表しまし

たが、そこでは、県職員を資産と財源と同じ「経営資源」と位置づけ、「モノ」「カネ」扱いし、公務を民間的手法で費用対効果を強調するなど、公務の基本的役割を否定する発想そのものには驚きです。主要取組として、①人材の育成・活用とワーク・ライフ・バランスの推進②組織の活性化③職員定数と給与の適正管理、の3つを掲げています。

しかし、この間の「行革」の名による大幅な職員減らしが進行し、職員は、日々の仕事に追われ、サービス残業も横行し、非正規職員の増などによる「過重な仕事と責任」の職場環境では、専門的な能力を高めたり、職場で人づくりをする余裕はなく、とても職場を活性化することはできません。人員削減の数値目標などもつてのほかです。

今すべきことは、やり過ぎた人員削減を反省し、もう定員削減は止めて必要な部署に正規職員の増員をはかり、県民福祉の向上につながる部署を充実させることです。それなくして、女性も含めた働きやすい職場、ワーク・ライフ・バランスの推進などありません

(2) トップダウンの県政運営ではダメです

①大企業奉仕の県政か

大村県政の産業施策は、航空宇宙産業特区による航空宇宙産業への支援、次世代自動車産業への支援、産業空洞化対策減税基金による高度先端産業立地補助金を10億円から100億円に引き上げなどの見られるように、神田県政以上に徹底した大企業支援策が中心になっています。

②中小企業支援は置き去りか

一方、中小企業支援として、中小企業振興条例を制定し、中小企業底力を強化すると言っていますが、条例は宣言しただけに留まり、具体的な支援策はありません。減税基金で中小規模の投資を進めるとしていますが、グローバル展開ができる中小企業に限定され、多くの下請け小規模企業へは支援しようとする姿勢が見られません。

③目玉の女性活躍促進なども掛け声倒れか

県内企業の長時間労働や休暇の実態も調査せず、県として独自にワーク・ライフ・バランスを進める意思が見えません。また、技能五輪・アビリンピックあいち大会を開催しますが、イベント開催だけで、モノづくりの人材育成の独自の視点が欠落し、28年度開校の愛知総合工科高校しか目玉がなく、特区を活用して全国初の公設民営化を狙っています。

大村県政の特徴は、重点施策の多くは県民からの要望や意見に耳を傾けたり、関係する部課や部署から積み上げた施策の推進ではなく、マニフェストや中部財界などの意向も受けて、国の特区制度も最大限活用する「トップダウン」の県政運営で言えるのではないのでしょうか（それらを実行する事務方の「司令塔」は知事政策局の「企画課」です）。これらは、昨年7月に国・総務省から女性副知事、今年4月にはトヨタからの副知事を迎え、「目玉施策」の旗振り役をさせていることにも顕著に現れています。