

## 【レポート】

毎年単組として取り組んでいる春闘アンケートの結果から、近年増加している早期退職者への対策について考察したので報告する。

# 自治体で急増する早期退職者対策に関する一考察

島根県本部／益田市職員労働組合

## 1. 地方自治体における早期退職者の増加

2024年4月、島根県内の自治体職場において早期退職者が増加しているとの新聞報道があった。益田市役所でも2023年度末に幅広い世代で、多くの早期退職者が発生している。益田市労働組合では、一部の退職者から退職した理由として「職場の変化に対して働き続けることができない」「このまま職場にいても、将来これまで以上に忙しくなることが想定される」など、働く職場の労働環境について不安があることを聞き取っていた。定年まで安心して働き続けることのできる職場づくりを掲げ運動を進めるなかでの事態であり、働く労働環境や賃金・処遇に対する不満であれば、当局に対して改善するように求めなければならない。しかし、近年の近隣自治体の状況を見ても、一部の特定の職場だけでこうした問題が発生しているというよりは、自治体職場全体で働き続けることが困難になっている状況が広がっていると考えることも過言ではないだろう。実際に精神的な病気から長期休暇に陥る職員も後を絶たない状況が続いているとも聞く。

想定しない早期退職者が増えれば、直ちに新たな職員を採用したとしても、自治体の行政サービスに支障が発生する可能性があり、また、技術や経験が継承されることなく失われてしまうことにもなる。特に昨今の労働者不足や地方から中央への一局集中の状況は新たな労働者の確保を極めて困難にもしている。つまり、早期退職者の増加は労働組合にとってだけでなく自治体にとっても深刻な問題となるはずである。そこで、あらためてなぜ早期退職者が急増してきたのか、働き続けられない職場の問題がどこにあるのかを把握し、問題を当局と共有し改善を図る必要がある。しかし、一方で後ほどでも触れるが、超過勤務の状況や年休等の諸権利の取得状況からは、職場の労働環境が急激に悪化しているという状況ではなく、客観的なデータからは全体的な原因を追究し解決策を講じにくい状況になっているとも言える。

益田市職員労働組合では毎年春闘時期に「生活・職場実態アンケート」に取り組んでいるが、そこでも職場全体の傾向を掴むことに苦慮している状況にある。そこで、本稿では、あらためて「生活・職場実態アンケート」のいくつかの設問を近年の傾向を見ることで、職場で何が起きているのかの考察を試みることにした。

早期退職者の増加は労働組合にとっては労働環境の問題の現れであり、早急な改善を図らなければならないと思う。しかも、昨今の社会状況においては、自治体当局にとってもそのままにしておけない問題であることは間違いない。あらかじめ断っておくが、本稿は、労使で課題を共有し、早急に解決しなければならない危機感から、何とか原因を追究しようという思いからの試みであり、稚拙な分析と多分に推察を含んだ考察であることはご容赦いただきたい。

## 2. 賃金（生活・経済実態）について

まず、生活・経済実態について、〔表① 現在の生活実態に満足していますか〕という問では、賃金についてどう感じているかを聞いている。実際のアンケートでは①十分満足、②まあまあ満足、③何とも言えない、④やや不満、⑤かなり不満の5つの選択肢を設けているが、今回の集計では①と②を満足している層、④と⑤をまとめて不満をもっている層の3項目に集約している。2014年と比較すると満足している層が増え、不満をもっている層が減る傾向にあったことはわかる。しかし、物価高騰の影響を受け2022年から満足している層が減少し不満をもっている層が増加傾向にある。2023年にはその傾向がより顕著に現れる。さらに2023年7月の当市の通勤手当の大幅な減額の影響もあり2024年にも満足している層の減少と、不満をもっている層の増加が見てとれる。実際に月例賃金にいくら上乗せしたいかの平均額である〔表② 上乗せしたい金額〕の平均金額をみても上昇傾向にあった金額が2023年から大幅に上昇していることがわかる。

〔表① 現在の生活に満足しているか〕

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
十分満足+まあまあ満足 (%)	42	39	44	44	46	46	34	38
何とも言えない (%)	31	28	24	24	28	28	29	27
やや不満+かなり不満 (%)	27	33	32	32	26	26	37	35

〔表② 上乗せしたい金額は〕

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
月額 (円)	26,212	23,458	24,873	26,125	28,858	28,433	32,640	33,195

## 3. 長時間労働について

次に職場の労働環境について考えるために、まずは超過勤務の状況をみってみる。〔表③ 超過勤務はあるか〕という問いに対して、2024年には大幅に減少していることに注目したい。アンケートの回答にあたっては実際の時間数を積算したというよりは感覚的に回答している組合員が多いと思われるが、「超過勤務はない」と回答している組合員が多くなっている。

しかし、超過勤務の増減に対して、〔表④ 昨年と比較して業務量はどうか〕という設問についてみると、業務量が減少したと感じている組合員は少なく、4割前後の組合員が引き続き業務量が増えていると感じている様子わかる。超過勤務は減っているが実際の業務量については大きな変化がないとも考えられる。また、〔表⑤ サービス残業（自身）〕〔表⑥ サービス残業（まわりの職員）〕をみると、時間数は判明しないが、自分自身サービス残業をしているとしている職員が2022年に増え、毎年3割程度いることもわかる。

〔表③ 超過勤務はあるか〕

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
ある (%)	74	57	75	81	72	73	76	44
ない (%)	25	43	25	19	28	27	24	47

〔表④ 昨年と比較して業務量はどうか〕

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
増えた (%)	37	41	42	41	42	38	43	39
減った (%)	10	7	10	7	8	11	7	6
変わらない (%)	36	52	48	52	50	51	50	48

〔表⑤ サービス残業（自身）〕

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
ある (%)	28	26	28	26	27	38	28	30
ない (%)	68	74	72	74	73	62	72	69

〔表⑥ サービス残業（まわりの職員）〕

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
ある (%)	35	36	40	35	38	46	35	38
ない (%)	52	64	60	65	62	53	65	61

#### 4. 諸休暇の取得状況について

次に休暇の取得状況から職場の労働環境をみることにする。〔表⑦ 年休取得日数〕、〔表⑧ 年休が希望通りに取れるか〕によると、まず年休の取得日数が増えていることがわかる。また8割近い組合員が希望通りに年休がとれる状況にあり、取れないという層は2割前後から大きな増減がない状況となっている。むしろ2024年には改善していることもわかる。

また、年間3日間の夏季休暇についても〔表⑨ 夏季休暇取得日数〕、〔表⑩ 夏季休暇は希望通りに取れるか〕をみればわかるように、平均2.9日取得しており高い取得率が続いている。2023年には取りにくいという数字が増えたが、全体としては年休よりは取得しやすい傾向にあるといえる。

社会的にも「働き方改革」が言われてきたように、長時間労働に問題があることが広く認識され、またこの間、長年にわたって長時間労働の縮減に取り組んできていることから、アンケートでは毎年、休暇全体について取得状況が前年と比較して変化があったかどうかを聞いている。〔表⑪ 昨年と比べて休暇取得に変化はあったか〕によると、取りやすくなったという答えは2020年をピークとすると2024年は6ポイント減少しているが、取りにくくなったという答えに大きな変化はない。全体とすれば取得しやすくなったが数字の上下の幅はあるが概ね1割前後、取得しにくくなったが2割前後、変わらないが6割前後となっており、組合員の感覚ではあるが例年大きな変化がない状況が続いている。

〔表⑦ 年休取得日数〕

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
日数 (日)	9.6	9.3	10	9.7	9.4	9.5	9.7	10.9

〔表⑧ 年休が希望通りに取れるか〕

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
取れる (%)	78	79	80	75	79	78	71	77
取れない (%)	17	21	20	25	21	22	29	17

〔表⑨ 夏季休暇取得日数〕

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
日数（日）	2.9	2.9	2.9	3	2.9	2.9	2.9	2.9

〔表⑩ 夏季休暇は希望通りに取れるか〕

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
取れる（％）	73	94	96	94	94	94	80	85
取れない（％）	15	6	4	6	6	6	20	7

〔表⑪ 昨年と比べて休暇取得に変化はあったか〕

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
取りやすくなった。（％）	8	10	12	16	6	12	13	10
取りにくくなった。（％）	17	17	17	19	19	15	21	18
変わらない（％）	67	71	70	64	73	70	65	64

## 5. 職場における疲労とストレス

〔表⑫⑫´ 業務関係で疲労やストレスを感じるか〕という問いには、①強く感じる、②感じる、③あまり感じない、④感じない、4つの選択肢を設けているが、①と②をあわせた疲労やストレスを感じる層の合計はかわらず、③と④の疲労やストレスを感じない層が減少し、①の強く疲労やストレスを感じる層が若干ではあるが増加していることがわかる。

〔表⑬ 健康で働いているか〕という問いに対する答えは、健康に働いているという回答がわずかに減少し、働いていないという回答がわずかに増加している。

身体的な健康と精神的な健康に対する答えが必ずしも連動しているとは言えず、また、わずかな数字の変化でもあり、傾向を示しているとは言えないかもしれないし、また、原因をここで明らかにすることはできないが、この2つの表の傾向については、労働時間や休暇の取得状況等の全体的な客観的な数値からはわからない原因から、表面的に現れてきている部分と見ることができるとも思われる。

〔表⑫ 業務関係で疲労やストレスを感じるか〕

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
強く感じる（％）	15	13	11	17	14	15	18	18
感じる（％）	57	56	59	56	59	57	54	55
あまり感じない（％）	20	25	22	21	23	22	21	19
感じない（％）	3	6	8	5	4	6	7	6

〔表⑫´ 業務関係で疲労やストレスを感じるか〕

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
強く感じる＋感じる	72	69	70	73	73	72	72	73
あまり感じない・感じない	24	31	30	26	27	28	28	25

〔表⑬ 現在健康に働いているか〕

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
はい（％）	78	84	82	83	82	82	77	77
いいえ（％）	17	16	18	17	18	18	23	23

## 6. 職場の意識について

〔表⑭ 職場において健康や家庭環境が意識されているか〕という問いに対する答えでは、2024年においては意識されているという数字がこれまでで一番多くなり、意識されていないという答えも2024年が一番少なくなっている。多くの職場でワークライフバランスの意識が浸透していることがうかがえる結果ともみえる。

しかし実際の職場で対応できているかについては〔表⑮ 育児時間はとりやすいと思うか〕という設問をみえる。これは、職場の労働環境を表すひとつのデータとしても取り上げてみた。ここでは「取りやすい」「取りにくい」とも増え、「わからない」という数字も減ってきている。近年男性職員も育児休暇等を取得する傾向にあり、多くの職場で該当する職員とともに業務をする機会が増え、育児時間に対する意識は高まっていると思われる。そうした中で取りやすい職場であるという意見が増えていることはよい傾向だが、一方で取りにくいという意見も増え、意識されているが実際には権利を取得しづらい状況があることもわかる。

〔表⑭ 職場において健康や家庭環境が意識されているか〕

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
されている (%)	30	41	42	42	39	38	38	46
されていない (%)	13	11	7	10	11	8	11	5
わからない (%)	50	48	51	48	50	53	51	48

〔表⑮ 育児時間はとりやすいと思うか〕

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
取りやすい (%)	27	30	43	26	32	31	39	39
取りにくい (%)	14	18	14	19	16	20	18	20
わからない (%)	50	52	43	55	52	50	43	40

## 7. まとめ

この度、冒頭に述べた早期退職者が増加しているとの新聞報道を機会に、あらためて自治体職場全体に何が起こって早期退職者が増加しているのか原因を探ろうと試みた。この間、労働組合では生活実態や職場労働環境の改善のために賃上げや長時間労働の縮減に取り組んできた。こうした中で、まず賃金については仕事のモチベーションに直結するものであり、物価高騰の影響に加え、益田市では、2023年に独自に通勤手当の引き下げが行われたことで、2024年春闘では組合員の要求額が急増し、仕事への不満につながっていることは考えられるが、そうはいっても、2022年、2023年には物価高においつかないまでも月例賃金・一時金を引上げており、2014年の数字を見ても、賃金の不満だけが早期対象者の増加につながったとは考えにくい。賃金面での不満はあるものの、島根県の労働市場の状況を考えれば直ちに「転職」や「退職」につながるとは思えず、実際に賃金が安いからより高い賃金の職場へ行くということを益田市労働組合では聞いていないのが実情である。また、超過勤務や休暇等の諸権利の取得状況をみても、全体的に業務量が増え、職場環境が悪化しているという状況は全体のデータからは把握できないというのが正直なところである。

そこで課題になるのが、職場労働密度や強度である。データが示す通り全体的には長時間労働や諸権利の取得に関してはむしろ改善し、職員の意識にも浸透してきている傾向が見て取れる。ただし、超過勤務の減少に対して、業務量の変化はないと感じている組合員が多く、職場で労働強化が進んでいるのではないかと疑うこともできる。

確かに、長時間労働や権利取得についてはこれ以上取り組む必要がないという状況ではなく、安心して働き続ける職場とするため、また、自治体の行政サービスを安定的に提供していくためには引き続き改善しなければならない課題である。しかし、数字の傾向を全体的に見るだけでは、「すでに改善されている」「以前よりよくなっている」となってしまう恐れがある。「定年まで安心して働き続けることのできる職場」になっていない原因は、なくなるサービス残業の状況や、職員の意識の部分に、たとえ少数であっても職員の不満や不安が数字に表れていると考えることができる。また、過疎化や人口減少に加えて、政府が提唱する自治体DXなど自治体職員を取り巻く働く環境は大きく変化しているのは間違いない。また、働き方改革などによって労働者、使用者とも意識的に取り組みを進めているかもしれないが、中には置き去りにされている職場があるかもしれない。

結局のところ早期退職を食い止めるためには、労働組合や自治体当局は、全体の目標を掲げるだけでなく、職場ごとに発生している問題を真摯に議論し、改善に向けた具体的な取り組みを進めるしかない。労働組合としては、まずはしっかりと職場ごとに実態を把握したうえで、それぞれの職場ごとに改善にむけた運動をすすめる必要がある。そのためには当然のことながら、自分は該当する職場ではないので関係ないということではなく、全体で団結して運動するという基本を忘れてはならないことは言うまでもない。