

行政通知の読み方・使い方

この連載では、自治体法務に関わる行政通知を取り上げ、通知の発出元に、発出の背景や読み方、使い方などを解説していただきます。

地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律の公布について

（平成28年12月2日総行公第134号、各都道府県知事、各指定都市市長、各人事委員会委員長宛 総務大臣通知）

地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う条例参考例等の送付について

（平成28年12月2日総行公第135号、各都道府県知事、各指定都市市長、各人事委員会委員長宛 総務省自治行政局公務員部長通知）

解説・相馬 翔一（総務省自治行政局公務員部 公務員課公務員第四係）

1 はじめに

平成28年の臨時国会（第192回国会）において、地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律（以下「改正法」という。）が

成立し、平成28年12月2日に公布され（平成28年法律第95号）、平成29年1月1日に施行された。

総務省では、各地方公共団体に対し、総務大臣通知を發出し改正法の内容について、さらに、公務員部長通知を發出し改正法の公布に伴い必要となる条例改正のための条例参考

例の送付や留意事項について、周知をしたところである。そこで、本稿では主に、総務大臣通知で周知した改正法の内容について説明することとしたい。

2 制度改正に至る経緯等

近年、少子高齢化の進展に伴い、育児や介護と仕事の両立を支援していくことが、我が国の重要な課題となっている。

このため、まず民間労働者に関して、家族形態の変化や様々な介護の状況に柔軟に対応できるよう、民間労働法制の見直しが行われた。具体的には、平成28年3月31日に公布された雇用保険法等の一部を改正する法律（平成28年法律第17号）において、多様な家族形態・雇用形態に対応するため、

①育児休業の対象となる子の範囲の拡大（特別養子縁組の監護期間にある子等）

② 育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件（1歳までの継続雇用要件等）の緩和

等の、また、介護離職の防止に向け、

③ 介護休業の分割取得（3回まで、計93日）

④ 介護のための所定外労働の免除制度の創設

⑤ 介護休暇の半日単位取得

等を主とする制度の拡充がなされたところである。

一方、これらの社会情勢を踏まえ、公務ににおいても、適切な公務運営を確保しつつ、働きながら育児や介護がしやすい環境整備を更に進めていくことが必要であるとして、平成28年8月に人事院から、民間労働法制に即した見直しを旨とする「国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出及び一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正についての勧告」が行われた。このため、当該申出等を踏まえて制度を改正するべく、国家公務員について、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成28年法律第80号。以下「国家公務員改正法」という。）が成立したところである。

そして、今般、地方公務員においても、働きながら育児や介護がしやすい環境整備を一層進めるため、民間労働者及び国家公務員に

係る規定の改正内容に準じて、地方公務員の育児・介護に係る制度の改正を行ったものである。

3 法律の解説

（1）地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。以下「地方育休法」という。）第2条第1項関係

本項は、法律上の親子関係がある子（実子及び養子）に限られている育児休業の対象となる子について、法律上の親子関係に準じるといえるような関係にある子にも拡大したものである。

具体的には、①特別養子縁組の監護期間中の子、②養子縁組里親に委託されている児童（児童福祉法第6条の4第1項に規定する里親である職員に委託されている児童のうち、当該職員が養子縁組によって養親となることを希望している者（改正法附則第7条の児童福祉法等の一部を改正する法律（平成28年法律第63号）の一部改正により、平成29年4月1日からは、「児童福祉法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童」となる。）、③その他これらに準ずる者として条例で定める者にも拡大す

ることとする。③については、改正後の「職員の育児休業等に関する条例（案）」（平成4年2月13日付け自治能第20号）において、民間労働者及び国家公務員に準じて、「児童福祉法第6条の4第2項に規定する養育里親である職員（児童の親その他の同法第27条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、同法第6条の4第1項に規定する里親であつて養子縁組によって養親となることを希望している者として当該児童を委託することができない職員に限る。）に同法第27条第1項第3号の規定により委託されている当該児童」と規定したところである。

なお、この育児休業に係る子の範囲の拡大については、地方育休法第10条第1項及び第19条第1項に規定する育児短時間勤務及び部分休業の子の範囲においても同様に適用されることになる。

（2）育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）

（ア）第2条関係

平成28年11月24日に公布された国家公務員改正法においては行政執行法人の職員について（第61条第33項）、今回の改正法において

は地方公務員について（同条第34項）、それぞれ、職場において行われる育児休業や介護休業等の利用に関する言動、いわゆるマタハラ等により当該職員の勤務環境が害されることのないよう雇用管理上必要な措置を講じることが義務化された。

本条は、この「育児休業」が、第2条第1号において、民間労働者に係る休業として定義付けられており、この定義が第61条第33項及び第34項に及ばないようにする必要があることから、それらを除外することとして規定したものである（従来、第9条の3についても、同様の考え方から除外することとして規定されている。）。

*以下の各項の解説では、各項が対象とする制度について、それぞれ、便宜上、次の名称を使用する。

- 第6項…介護休業
- 第11項…子の看護休暇
- 第16項…短期介護休暇
- 第20項…所定外労働の制限
- 第24項…時間外労働の制限
- 第28項…深夜業の制限
- 第32項…介護のための所定労働時間の短縮

(イ) 第61条第6項関係

本項は、連続する3月以内の範囲内において必要と認められる期間において取得可能とされている介護休業について、通算して93日の範囲内であれば、3回までの異なる時期に分割して取得できることとする等の改正を行ったものである。

民間労働法制においては、一の要介護状態について1回まで取得可能であった介護休業について、労働者の分割取得のニーズがあることや、同一の要介護状態であっても複数回介護体制の見直しが必要になる場面があることが予想される等の理由から、対象家族1人につき3回まで取得できることとされた。分割期間には制限が設けられず、民間労働者は、要介護状態が生じた際の介護体制の整備等の介護の始期における対応、介護施設間の移動等の中間期における対応、要介護者の看取り等介護の終期における対応など、3回の異なる時期に分割して取得することができるようになった。

国家公務員については、6月の範囲内が必要と認められる期間の介護休暇が取得できることとされているが、休暇を取得できる時期は介護休暇の初日から6月の範囲内に限られていた。そこで、民間労働者について、介護休業の時期を期間の制限なく分割できること

となったことを踏まえ、国家公務員についても介護休暇を3回までの異なる時期に分割して取得できるよう改正が行われた。具体的には、介護休暇を請求することができる期間として、各省各庁の長が人事院規則の定めるところにより、職員の申出を踏まえて指定する指定期間を設け、当該指定期間は一の要介護状態ごとに、3回を超えず、かつ、合計して6月を超えない範囲内で指定できることとし、その上で、具体的な介護休暇の期間は、指定期間内の必要と認められる期間とすることとされた。

さて、地方公務員の介護休業については、国家公務員の介護休暇に係る制度を参考に設計されてきた経緯がある。このため、今般、地方公務員については、国家公務員に係る改正内容を踏まえ、①一の要介護状態につき3回までの分割した時期に、取得可能期間の範囲内で介護休業を取得できることとしたこと、②介護休業を請求することができる期間として任命権者等が指定期間を設けること、③指定期間は一の要介護状態ごとに、3回を超えず、かつ、合計して93日を超えない範囲内で指定すること、④介護休業の期間は、指定期間内の必要と認められる期間とすることとした。

また、地方公務員に関しては、上記のほか、

要介護家族の範囲（配偶者、父母及び子に準ずる者として厚生労働省令で定める者を含むこととした。）及び取得可能期間（分割して取得可能となることを踏まえ、取得可能期間を93日とすることとした。）についても改正を行った（なお、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則（平成3年労働省令第25号。以下「育児法施行規則」という。）第86条において、当該厚生労働省令で定める者として、「祖母、兄弟姉妹及び孫」が規定されている。）。

（ウ）第61条第11項及び第16項関係

第11項（子の看護休暇）及び第16項（短期介護休暇）は、1日単位での取得が前提となっていたところ、民間労働者に係る規定の改正を踏まえ、厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得を可能としたものである。この、厚生労働省令で定める1日未満の単位については、民間労働者に係る育児法施行規則の規定（第34条第1項）を踏まえて、半日（所定労働時間の2分の1）と規定されている（育児法施行規則第91条及び第95条）。

なお、国家公務員の子の看護休暇や短期介護休業等の特別休暇の取得単位については、職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について（平成6年7月27日付け職職―328）に

において、既に「必要に応じて1日、1時間又は1分を単位として取り扱うもの」とされているところである。

（エ）第61条第20項関係

本項は、所定外労働の制限について、3歳に満たない子を養育するための規定のみ設けられているところ、民間労働者及び国家公務員に準じて（国家公務員については、人事院規則が改正され、同様の制度が創設）、要介護家族を介護するための規定を新たに設けたものである。

具体的には、3歳に満たない子を養育する職員が当該子を養育するために請求した場合において、任命権者等が公務の運営に支障がないと認めるときに、所定労働時間を超えて勤務しないことを承認しなければならないとする規定（第61条第19項）を、要介護家族を介護する職員について準用する形をとっている。

（オ）第61条第32項関係

本項は、要介護家族の介護をするため、任命権者等の承認を受けて、1日の勤務時間の一部につき勤務しないことができる、介護のための所定労働時間の短縮の制度を創設したものである。

この勤務しないことができる時間について

は、要介護家族が介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間内において1日につき2時間を超えない範囲内で必要と認められる時間としている。

なお、当該3年の期間が介護休業の指定期間と重複する場合は、制度を利用することはできず、また、当該勤務しない時間が認められるのは、任命権者等が公務の運営に支障がないと認める場合に限られる。

ところで、民間労働者に関しては、育児・介護休業法第23条第3項において、「要介護状態にある対象家族を介護する労働者であつて介護休業をしていないものに関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく連続する3年の期間以上の期間における所定労働時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講じなければならない」としている。具体的には、①所定労働時間の短縮の制度、②フレックスタイム、③始業又は終業の時刻の繰上げ又は繰下げ、④介護サービス費用の助成のいずれかの方法（以下「介護のための所定労働時間の短縮等の措置」という。）によることを厚生労働省令で規定している。

従来、地方公務員における介護のための勤務しない時間については、国家公務員に係る

介護休暇制度を参考に規定された介護休業制

度（連続する3月以内の期間において時間単位で取得可能）の中で対応してきたところであり、当該介護休業制度をもって、民間労働者における所定労働時間の短縮等の措置と均衡を図ってきた。一方、民間労働者に係る改正において、当該所定労働時間の短縮等の措置が「3年の期間以上」とされたことから、地方公務員についてもこれと均衡の取れる最低基準を整備することが必要となったが、先述の経緯を踏まえ、国家公務員と同様の考え方でこれに対応することとし、今般、国家公務員改正法の改正内容（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）第20条の2において「介護時間」制度を創設）を踏まえて、本項の規定を設けたものである。

(力) 第61条第34項関係

本項は、国家公務員改正法においては行政執行法人の職員について（第61条第33項）、今般の改正法においては地方公務員について（同条第34項）、それぞれ、職場において行われる育児休業や介護休業等の利用に関する言動、いわゆるマタハラ等により当該職員の勤務環境が害されることのないよう雇用管理上必要な措置を講じることを任命権者に義務化したものである。

したものである。

対象となる具体的な制度又は措置については、以下のとおり育介法施行規則第97条に規定されている。

① 地方育休法第2条第1項の規定による育児休業

② 地方育休法第10条第1項の規定による育児短時間勤務

③ 地方育休法第19条第1項の規定による部分休業

④ 育児・介護休業法第61条第6項において読み替えて準用する同条第3項の規定による休業（介護休業）

⑤ 育児・介護休業法第61条第11項において読み替えて準用する同条第7項の規定による休暇（子の看護休暇）

⑥ 育児・介護休業法第61条第16項において読み替えて準用する同条第12項の規定による休暇（短期介護休暇）

⑦ 育児・介護休業法第61条第19項（同条第20項において読み替えて準用する場合を含む。）の規定により所定労働時間を超えて勤務しない制度（所定外労働の制限）

⑧ 育児・介護休業法第61条第23項（同条第24項において読み替えて準用する場合を含む。）の規定により制限時間を超えて労働時間を延長して勤務しない制度（時

間外労働の制限）

⑨ 育児・介護休業法第61条第27項（同条第28項において読み替えて準用する場合を含む。）の規定により深夜において勤務しない制度（深夜業の制限）

⑩ 育児・介護休業法第61条第32項において読み替えて準用する同条第29項の規定により1日の勤務時間の一部につき勤務しない制度（介護のための所定労働時間の短縮）

なお、雇用保険法等の一部を改正する法律（平成28年法律第17号）においては、民間労働者に係る「職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置」が育児・介護休業法第25条に新たに規定されたほか、「職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置」が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第11条の2に新たに規定された。後者の規定は、民間労働者だけでなく地方公務員に対しても適用されるものである。また、国家公務員に関しては、人事院において人事院規則10-15（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）が新たに制定されたところである。

(キ) その他(非常勤職員)(25)

改正法の附則第6条において、雇用保険法等の一部を改正する法律の一部改正を行っている。これは、地方公務員である非常勤職員の介護休業の取得要件を、民間企業における有期契約労働者の介護休業の取得要件及び非常勤の国家公務員の介護休暇の取得要件と同等とする緩和措置を講じたものである。

具体的には、従来、介護休業の取得要件を、①引き続き雇用された期間が1年以上である者

②介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日(以下「93日経過日」という。)を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者(93日経過日から1年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。)としていたものを、

①引き続き雇用された期間が1年以上
②93日経過日から6月を経過する日までに、その労働契約(労働契約が更新される場合)は、更新後のものが満了することが明らかでない者
に改正したものである。

②については、従来、93日経過日から1年を経過する日までの間に任期が満了すること

が明らかでない場合に要件を満たす、とされていたものを、93日経過日から6か月を経過する日までの間、との緩和を行うものである。この場合の「明らかでない」かどうかは休業の申出時点で判断し、任期が満了するが更新等の可能性がある場合には、「明らかでない」と判断するものである。

なお、民間労働法制において有期契約労働者の育児休業の取得要件についても緩和がなされているが、国家公務員においては人事院規則事項、地方公務員においては条例事項とされている。今般、国家公務員について民間に準じて人事院規則の改正が行われたことから、各地方公共団体の条例についてもこれに準じて対応する必要がある。

(3) その他

その他、(1)及び(2)の改正内容に関連するものとして、改正法の附則において、地方公務員等共済組合法(昭和37年法律第152号)、地方公務員災害補償法(昭和42年法律第121号)、地方独立行政法人法(平成15年法律第118号)について、所要の改正を行っている。

4 おわりに

先述のとおり、今般の改正により、各地方公共団体においては、改正法や人事院規則等を踏まえ、条例の改正等を行っていただく必要がある。

公務員部長通知でも触れているが、改正法案に係る国会審議においては、育児休業・介護休業等の制度の職員への周知徹底や、働き方改革の推進などのほか、特に、非常勤職員が育児休業や介護休業等の各種制度を利用するために必要な条例等の整備に関して議論が行われたところである。

については、現時点において常勤職員及び非常勤職員に係る条例等が整備されている団体においては、所要の改正を行っていただき、また、非常勤職員に係る条例等が整備されていない団体においては、今般の改正を機に、速やかに所要の条例等を整備していただくようお願いしたい。併せて、今回の改正の趣旨を踏まえ、職員が働きながら育児や介護を両立できるよう、育児・介護に関する各種制度について積極的に職員へ周知いただくようお願いしたい。

通知

地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律の公布について

（平成28年12月2日総行公第134号、各都道府県知事、各指定都市市長、各人事委員会委員長宛 総務大臣通知）

地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律（平成28年法律第95号。以下「改正法」という。）は、平成28年12月2日に公布されました。

改正法は、働きながら育児や介護がしやすい環境整備を更に進めるため、民間及び人事院勧告等を踏まえた国家公務員に係る規定の改正内容に準じて、地方公務員の育児支援・介護支援に係る規定の改正を行うことをその内容とするものです。

改正法の施行については、平成29年1月1日とされております。

貴職におかれては、今回の改正の趣旨に則り、下記事項に留意の上、その施行に遺漏のないよう格別の配慮をお願いします。

なお、本法の施行に当たり、条例参考例、運用上の留意事項等については、別途、通知・

情報提供しておりますので、これも参考の上、所要の措置を講ずるようお願いいたします。

おつて、貴都道府県内の市町村等に対しても、この旨周知願います。

記

第1 地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正

育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の対象となる子について、地方公務員法第4条第1項に規定する職員（以下「職員」という。）が特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者であつて、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第1項に規定する里親である職員に委託されている児童のうち、当該職員が養子縁組によつて養親となることを希望している者その他これらに準ずる者として条例で定める者を含むものとする。こと。（第2条第1項関係）

職員の申出に基づき、要介護家族の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、合算して93日を超えない範囲内で指定する期間内において必要と認められる期間、休業をすることができるとすること。（第61条第6項関係）

2 職員であつて小学校就学の始期に達するまでの子を養育するものは、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をを行う等のため、任命権者又はその委任を受けた者の承認を受けて、厚生労働省令で定める1日未満の単位で休暇を取得することができることとする。（第61条第11項関係）

3 職員は、要介護家族の介護その他の世話をを行うため、任命権者又はその委任を受けた者の承認を受けて、厚生労働省令で定める1日未満の単位で休暇を取得することができることとする。（第61条第16項関係）

4 任命権者又はその委任を受けた者は、職員が要介護家族を介護するために請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、所定労働時間を超えて勤務しないことを承認しなければならないこととする。（第61条第20項関係）

5 職員は、任命権者又はその委任を受けた者の承認を受けて、要介護家族の介護をす

るため、要介護家族の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間内において1日につき2時間を超えない範囲内で勤務しないことができるとすること。（第61条第32項関係）

6 任命権者又はその委任を受けた者は、職場において行われる職員に対する育児休業、要介護家族の介護をするための休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されることのないよう、当該職員からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないこととする。（第61条第34項関係）

7 介護休業の申出ができる非常勤職員の要件を緩和すること。（雇用保険法等の一部を改正する法律の一部改正関係）

第3 その他

1 この法律は、平成29年1月1日から施行すること。（附則第1条関係）

2 この法律の施行に伴い、関係法律について所要の規定の整備を行うこと。（附則第2条から第7条まで関係）

通知

地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う条例参考例等の送付について

（平成28年12月2日総行公第135号、各都道府県知事、各指定都市市長、各人事委員会委員長、総務省自治行政局公務員部長通知）

地方公務員の育児休業、介護休暇等に係る制度については、地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律（平成28年法律第95号。以下「改正法」という。）が12月2日に公布され、平成29年1月1日から施行されます。また、国家公務員に係る制度についても、国家公務員の育児休業等に関する法律及び一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律が改正されるとともに、関連する人事院規則が公布され、それぞれ運用通知も発出されましたので、別添1のとおりお知らせします。

この改正法は、育児又は介護を行う職員の職業生活と家庭生活の両立を一層容易にするため、育児休業等の対象となる子の範囲を拡大するとともに、介護休暇を3回まで分割し

て取得できるようにする、介護のため1日の勤務時間を2時間まで短縮できるようにする等の措置を講ずるものです。

各地方公共団体において、育児休業、介護休暇等に係る制度を整備することは、働き方改革や女性職員の活躍推進の観点からも重要な課題であり、改正法等を踏まえた条例の改正等を行っていただく必要があります。

つきましては、条例について改正する必要がある事項を盛り込んだ条例参考例を下記のとおり作成しましたので、送付します。

条例の改正等に際しては、別紙条例参考例を参考とするほか、国家公務員に係る関連法及び人事院規則等の改正内容を踏まえ、適切な措置を講じられるようお願いいたします。

また、一般職非常勤職員を任用しており、当該職員に係る育児休業、介護休暇等に係る条例等を整備していない団体にあつては、①地方公共団体として、職員の育児・介護に係る制度を推進する責務を有すること、②国家公務員及び民間については要件を満たす非常勤職員については育児休業の取得が可能であり、それとの均衡を図る必要があること、③臨時国会の改正法に係る審議の際にも一般職非常勤職員制度の整備を推進すべきことについて議論が行われていること（別添2参照）にも御留意いただき、速やかに所要の条例等

を整備するようお願いします。なお、当該整備状況については、今後、フォローアップのための調査を行うことを予定しております。

さらに、団体の職員が、育児休業、介護休暇等に係る制度の内容を確実に知り得るよう、今回の改正を機に、改めて周知いただくようお願いいたします。なお、周知等に関し別添3の取組事例があり、また、国家公務員について別添4の「国家公務員の両立支援ハンドブック」(今般の制度改正前のもので)が作成されているので、参考としてください。

おつて、貴都道府県内の市町村等に対しても上記の旨を周知されるようお願いいたします。なお、地域の元気創造プラットホームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は地方公務員法第59条(技術的助言)及び地方自治法第245条の4(技術的な助言)に基づくものです。

記

1 職員の育児休業等に関する条例(案)(平成4年2月13日自治能第20号)

2 職員の勤務時間、休暇等に関する条例(案)(平成6年8月5日自治能第65号)

コラム
十任十色

美術館と病院

山形は県立美術館の管理課長をしている。本庁から人員削減と予算カットを命じられて頭を抱えていた。

「というも、県の税収は今一つ伸びを欠いているからであった。しかも、県のインフラは橋や道路を始めとして耐用年数を超えているものばかりで早急の改修工事が必要であった。加えて、古い建造物の耐震改修も焦眉の急と言えた。つまり、文化にかけるカネなどないわけである。」

山形はともかく美術館の職員組合に定数と運営予算の削減を申し入れた。

当然ながら、けんもほろろどころか激しい突き上げを食らってしまった。

「県庁の言いなりにそんな無理を言うてくるなんて、それでも血の通った管理職なのか。今までさんざんリストラをやられたおかげで、館は人も建物もボロボロじゃないか。もう一滴の血も出ないところまで追いつめられているんだよ。」

山形にもそれはよくわかっていた。もともと、県庁の役人ではなくて、大学の研究者か学芸員になりたかったから、この美術館に来られてとても嬉しかったのに……。収蔵品の鑑賞を心置きなくできる。日曜画家仲間との個展も実現できる。そんな夢を描いていたのに……。よりによって文化の破壊者扱いされるとは。

「美術館のミッションをどう考えているんだ。県民はみんな文化馬鹿になればいいか。それでも人間か。やっと美術に理解ある課長が来たと言いはるが喜んでいたのに、その期待を裏切るどころか潰しに来たとは思ってもよらなかった。」

組合の激しい抗議はほとんど罵倒と言ってよかった。結局、山形は本庁に定数通りの人員確保と本格補修手のための予算増とを再度お願いに行くことになってしまった。

まずは、経理課長から回る。かつて山形の下で係長をしていた切れ者である。さすがに、相手にしない程の無礼ではなかったが、丁寧な県政事情から部への予算配分まで説明されて、山形にはぐうの音も出ない。

せめて定数だけでもと思ひ、総務課長に回る。ここでは、優しくなかった。職員一人当たりの仕事量のグラフを見せて、寝言を言ってきたのかと言わんばかりに、とうとうと、ほかの課に比べて美術館の定数がいかに多いか説明された——というより叱り飛ばされて終わった。

これ以上削減目標を高く設定されないうちに、と、そそくさと立ち去って、担当の部長に相談に行った。山形とは同期入庁でその当時から不思議とウマがあったので、いい考えがあるのではないかとすすがるような気持ちで部屋をノックした。

「私は部長も知っているように文化馬鹿と言われるような人間だ。文化行政一筋にやってきた。前任たちが無茶苦茶に合理化してしまった美術館から更に搾り出せというのは酷だと思わないかい。」

「酷だとは思ふよ。でもね、病院よりは楽なもんだ。山形も知ってのとおり、私は県立病院のリストラをやった。看護師の定数を切るんだ。これは一つ間違えば、患者の生き死にの問題だ。だから、辛かった。その分、組合、特に看護師代表の役員とは毎日膝を突き合わせて話し合った。始めはまったく話にならなかった。私は粘りに粘って、なかなかなるかもしれないという線を——もちろん確信はなかったけどね——とにかくそういう線を引いた。文化がなくても今すぐ人は死なない。そう考えれば、まだまだ余裕があるんじゃないかい。やりようがあるんじゃないかい。そもそも、文化行政を根絶やしにしなければならぬなんて誰も言うてない。山形だから、文化馬鹿を自称する山形だから、そうならない知恵と工夫を期待されているんだ。」

まったく、あいつにはかなわない。いつも丸め込まれるのは私の方だ。それでいて、なんだか悪い気がしない。とにかく、館に戻って皆と再度話してみるか。山形は自分に言い聞かせながら、すごすごと引きあげた。病院だけじゃない、文化だって人が死んでしまう、心が死ねば体が死ぬよりひどいんだ。そんなことを呟きながら。

山形の文化馬鹿ぶりは、鉄壁のように見えた反対の波を少しずつなだめていった。

毎晩の会議の末に「次善の策だが」という枕詞と「いずれ財政状況が改善したら元に戻す努力を惜しまない」という免罪符を随所に付けて合理化案がまとまった。

目玉は学芸員の事務職兼務であった。定数はいじらずに、実質的に事務職員を減らす、その穴を今まで研究の殻に閉じこもっていた学芸員たちが埋める提案であった。もちろん、研究至上主義の学芸員からは猛烈な反発が、本庁からは甘いとお叱りが、事務職員からは白い目が山形に集中した。

計画案はそれにとどまらず、館内の説明員に市民ボランティアを募るとか、館内グッズを売り出す、新聞社やテレビ局とのタイアップを図って外部から運営費を集める。のみならず、集客と宣伝に利用する。などなど、山形ならではのアイデアが盛り込まれていた。

それでも、山形には「本当にこれでよかったのか」とじくじたる思いがいつまでも残った。

(新戸 拓)