

第54回 共に働く街を拓くべんきょう会

市役所で働く人たち—正職・非正規・民間…その働き方と社会のありかた



2019. 9. 13(金) @越谷市中央市民会館

—山下弘之さんのお話

自己紹介：越谷市職員組合元委員長、現在は越谷地域公共サービスネットワーク議長

■障害者雇用政策における自治体の立場とは。

職場参加の次のステップとして障害者雇用という問題がある。①積極的な・模範的な使用者という立場と、②市内の企業や団体に障害者の雇用と条件など労働政策をよくしていこうとする行政の立場がある。①が直接雇用。②に関わるのが間接雇用。

■間接雇用—公契約条例の意義とこれから

段階的にだが、間接雇用は安定してきた。雇用の対象を拡げて、単年度だったものを3年間の長期継続契約にした。指定管理者制度も指定期間を3年から5年にした。だが、契約上複数年にするだけだったので、雇用の不安は消えない。リサイクルプラザは、資源化施設、啓発施設、業務施設の3つに分かれている。資源化施設はほとんど委託職員。今、障害者は手選別ラインで7名で対応している。

ここで一人当たりの委託料が2004年に100だったものが、2007年には59まで下がり、3年間で40%減になった。06年の時、入札変更(競争)による業者変更があったため。そこで組合を作って少しはよくなったのだが、賃金も急激な下がり方をした。Cさんという障害者は、05年には17万円もらって一生懸命働いて自活していたが、06年には賃金が10万に。仕事で使う手袋まで自費になった。その会社は障害者と一生懸命やっている会社だと言うので、「適正な入札金を出してもらいたいの、労働組合を作ったのでぜひ参加してください」と言ったら、「それは入札妨害か、ヤクザみたいなやつだな」と返してくるような会社だった。

2017年から公契約条例が施行され、賃金の下限額を公的に決めることになり、委託料のダンピングはできなくなった。プールの吸い込み口にはまって子供が亡くなったふじみ野市の事件でも、どんどん入札金額を下げるものだから、できない会社ができる会社に勝手にやれよと丸投げの形になっていた。これはおかしいよ、というのが公契約条例を作る時のベースになった。

越谷市の条例には、社会的価値として障害者雇用、環境、安全等が謳われているが、賃金のように具体的な決まりはない。そこは市民サイドで問題提起していただきたい。

■直接雇用—臨時・非常勤と会計年度任用職員

次に直接雇用について。2017年に地方公務員法が改正され、現在の非正規職員の多くに対し、「会計年度任用職員」という制度が来年から実施される。雇用期間を1年以内と限定。「再度の任用ができる」とし「更新」とはせず、長期継続していても毎年1ヶ月間の「条件付き採用期間」を新設。

越谷市には1270人の非正規職員がいる。病院、学童保育などはすごく多い。3つのタイプがあり、①代替型…正規職員を抑制するのでしょうかなく入れている。②補充型…どんどん仕事は増えているため。③専門職型…学童保育の指導員など、どんどん専門職化している。それでも一人も正規職員がいない。

総務省は49万人が会計年度任用職員になると想定しているらしい。市役所のほとんどのところを民間に任せてしまおうという動きが出てきている。改定の問題点として、任期の法制化が一番大きい。雇用継続の取組への足かせになる。

越谷市は、任期が恒常的なものについては労働協約を結んでいる。任期のない雇用形態というのは今の法体系にはないので、やむをえず2年だが65歳までちゃんと雇用を保障するような労働協約を結んだ職員が450人くらいいる。越谷市の制度設計で、政府がやらないのだったら役所で独自でやりましょうという考え方になった。昔は1年雇用が繰り返されていた。不安の声が大きく、そういうのはやめて自動的に更新していきましょうということで、保育士など継続性のある職場の人たちは、条件を①職の継続性があること、②継続性雇用を義務づける、③仕事は本格的業務と、3点セットで制度設計した。現行の非常勤職員制度を会計年度任用職員制度に移行させることは「2年から1年になる」という単純な話ではなく、越谷市の労働政策(雇用安定策)を大きく後退させることにつながるものである。

箕面市は学童保育の支援員や郷土資料館の学芸員など、人材確保が困難で、ライフスタイルに合った働き方の選択が必要ではないかとして、任期の定めのない短時間勤務職員制度を条例で制定できるようにと総務省に求めているが、総務省は門前払いしている。