

11 月 6 日に知事直轄組織の書面審査がおこなわれ、日本共産党の加味根史朗、山内佳子両議員が質問をしました。

加味根委員の質問と答弁

官製ワーキングプア問題について

【加味根委員】まず、知事部局の正規職員、非正規職員の人数、非正規の割合を聞く。

【森下職員長】平成 24 年度嘱託職員は、461 名、宿日直員などいろんな職種を足すと嘱託職員等の特別職については 953 名。臨時職員・アルバイトは、年間の雇用日数を日割りするので、23 年度の数字になるが、537 名。全体の職員数が知事部局で 4800 名なので、非正規の雇用率は、15%程度となる(数字が合わないため後日訂正あり)。

【加味根】嘱託職員 461 人プラスそれに準ずる職種で 953 人、臨時職員 537 人、非正規の雇用の率は、15%程度ということだが、「明日の京都」では「安定した就業の確保」が府政の重要課題、目標の一つに位置付けられている。公務員の中で非正規がどんどん増えて来ていることが全国的な社会問題となってきたが、京都府の「明日の京都」に照らしてみても、非正規が 15%で多いというのは問題ではないかと思うが、この目標を達成していくという点で、それに逆行するような動きになってきているのではないか。

【職員長】公務の府の執行体制だが、限られた財源の中で、いかに効果的な組織をつくっていくかという観点があるので、そうした中で、まず正規職員を充てるところを精査し、その中で非正規職員の方にも補助的に入っていただくとか、また、いまの数字の中には、資格がいるような職種があるので、これは定数のあるなしは関係なく適宜配置するということがあるとか、男女共同参画の推進のために、産休等の代替があれば、それを数字に入れておくというなかでの 15%と思っている。

そういった中で、「明日の京都」は全体の施策推進をするので、雇用的なこともあるが、バランスを取りながら執行体制を確保するというところで現状のところに至っている。

【加味根】いまの言い分は、一般の企業で非正規をつくり出して置き換えているその論理と同じなのだ。そういう立場に立っていたら、「明日の京都」で正規雇用の拡大をいくら掲げていても、企業の皆さんに、あるいは京都の中小企業団体、経済団体の皆さんに強くお願いすることにならないのではないか。やはり足元から最大限減らして、正規に変えていく、そういう努力を示してこそ一般の企業の皆さんにも京都府の姿勢を示すことになるので、是非是正をしていただきたいと思うがどうか。

【職員長】府における非正規の状況だが、いろんな全国状況なども見ているが、やはり高い団体もある。そういった中で府では、執行体制の正規のところと非正規のところを見ながら、15%は高いか低いかという評価があるのだと思うが、基本的にはその推移の中で動いており、臨時職員も去年よりは 22 年度よりは少なくなっているもので、前後しながらこのレベルで取り組んでいる。

【加味根】引き続き非正規を最大限減らして正規雇用を拡大していくという「明日の京都」の目標に照らした府政への転換を求めておく。

あわせて、いま非正規の職員の方々がこういった状況に置かれているのかということを紹介しながら、

改善を求めている。

昨年度の末に府職労の皆さんが、非正規職員へのアンケートを行ないました。非正規の方の雇用の状況では、臨時職員の方が 53%、44%の方が非常勤の嘱託職員という結果だった。不安を感じることの第一位が「雇用契約を更新されないのではないかと心配」が 51%、二番目が「賃金が安い」40.3%、三番目が「正職員との賃金、労働条件の格差がある」32%ということだった。この「雇用契約更新に対する不安」というのは、具体的に声も新聞で紹介されている。「来年 3 月まで臨時職員としての雇用期限、期間上限の 3 年を迎える。その後のことを考えるととても不安だ。そういう不安を感じず生活していただける環境がほしい」とか、「いまのところ契約の更新をさせていただいているが、毎回、更新のときに年齢面から退職するよう言われている。そのような発言をやめてほしい」。こういう不安な気持ちで仕事に励んでおられるというのが実態だ。

同時に、話を聞いていて思ったのは、臨時職員の方、非常勤職員の方が、府政の執行にあたって、重要な基幹的な業務を担っておられ、重要な責任を担っておられるという点だ。こんな声もある、「何回か臨職を経験しているが、年度を追ううち、だんだん人数も増え、仕事の内容も正規とほぼ変わらない内容になってきていることに驚いている。若い方がたくさん何回も更新されていて、生活の糧をこの場で得ているということは、このままこんな中途半端な立場に置かれているままとというのが解せないことです」と、こういう不安定な立場に置かれながら、仕事の中身としては正規の職員の方とほとんど変わらない。こういう状況をこのまま続けていいのかということが問われているのではないかと。その中で、なにを希望するのかというと、やはり、「正規雇用を希望する」51%あるわけだ。そういう声に耳を傾け、積極的に非正規の方、非常勤職員の方を含めて、正規職員としての採用に向けた環境整備をしていくべきだと思うがどうか。

【職員長】雇用の関係は、府では地公法上、非常勤職員については最大半年、更新して最大一年間の任用期間を設け、その中で若干の雇用待機期間を設け、最大三年まではいけるということで、他団体よりは比較的雇用期間は長いという現状にある。それと、正規期限が来たら、地公法上正式な任用の競争試験等手続きをとるということが大原則となっており、そういう法の限界があるとのご理解をたまわりたい。

【加味根】低賃金の問題、ボーナスが支給されない業種がある問題、年休がない状態が改善されていないという問題などある。是非、非正規の職員が安心して、生活がしていけるような労働条件の改善に向けて、努力いただくよう強く求めておく。

山内委員・幹事の質問と答弁

臨時職員問題について

【山内委員】部局の平成 23 年度の運営目標の中で「複雑・多様化する行政課題に対してより専門的、かつきめ細かに対応するために、福祉職と環境職の職員採用を行ったが、採用された方は何人おられてどういった仕事、役割をされているのか。

【森下職員長】昨年度の試験から実施している。今年度 4 月 3 人採用。福祉、環境は行政の柱になるところ。これから専門職員を育成していく。

【山内】府の職員は専門的な力量をつけられている方が多い。必ずしも有資格者でなくても安定した雇用の中で業務を行う、スペシャリストということで育成されている。府で働いて専門職といわれるのはどれだけおられるのか。全体として、そういう方々がどういう役割を果たしておられるのか。

【職員長】先ほどの人数ですが、福祉職は3人、環境は4人。行政のなかにはたとえば、技術職、土木・建築もある。事務職であっても長く経験することでスキルを高める、たとえば税務関係職。適宜、適材適所の中で育成もおこなっている。

【山内】専門職といわれる中で、非正規と言われる方は何人でどこの部署におられるのか。

【職員長】個々の台帳はない。非正規職員は臨時のことだと思うが、産休とか長期で休務される方の代替補充ということで補助的な業務、そのつどごとに入れていく。また、この間雇用基金を使って今までできなかったところを周知的にやることで雇用を確保する。個々まちまちになっていて、一般的には正規職員とことなっていて補助的なこと。

【山内】補助的なこと以外に、専門性の高い、たとえば、消費生活相談センターの相談員は、きわめて高い専門性を要求されているにもかかわらず、専門職という理由で非正規職員、嘱託になっている。少しずつ待遇改善が進んでいるとはいえ、いまだに不安定な雇用。どうして正規採用にならないのか。

【職員長】委員、言われました消費生活相談員は一般職ではなく時間数を限って、その時間帯に対応すると特別職の非常勤職員、嘱託職員として雇用している。専門性が高いことについては若干他の職よりも処遇面でプラスすると工夫をしている。

【山内】非正規は産休などの補助的な業務とおっしゃったが、府の消費生活相談員は補助的な業務どころか市町村を指導するような役割を果たしている。全国的にも非正規の方が多かったが、この間正規雇用の相談員が増えているという。先ほど全国の状況を見てと言われたが、全国的状況としては正規採用の流れというものがある。ぜひ専門職を正規採用してほしい。

職員の休務状況について

【山内】職員の休務状況が平成23年度228名となっているがそのうち88名がメンタル。メンタルの相談数も平成17年度は36件で、22年度が155件、23年度は252件と急増している。原因は何か。

【職員長】昨年度でいうと1週間以上休務した場合、休務した職員が228人でメンタルが88名で約3分の1がメンタルということになっている。ここ数年では横ばい。相談件数がふえているのは一昨年9月に精神担当健康管理員を配置して、相談日数が月2回だったのを週2回となった。これで相談件数が増えた。

【山内】ぜひ、メンタルの対策もたてていただきたい。

それで、時間外勤務について、削減ということを部局の目標に掲げられている。ただ、実際には府職労の超勤実態調査の結果では、今年の5月29日の調査で午後6時半から午後11時までの退庁者が1009名にのぼり、そのうち事前命令がなかったのは約4割。特に午後9時までの場合、事前命令なしが5割以上にものぼり、今年の人事委員会の勧告においても、時間外勤務手当の支給のあり方について「業務の実態に応じ適時・適切に支給される必要がある」と述べています。人事委員会の勧告を受けてどのような改善に取り組んでいかれるのか、伺う。

【職員長】時間外管理は基本的には命令行為で時間外を行っていただく。当局としては、まず事前命令をする職責がいなかったら事後命令を行う。徹底を図る。この徹底が緩むとまずいので、抜き打ち調査をやったり、部局ごとに丁寧なヒヤリングをしている。命令行為が適切におこなわれるように取り組んでいる。そういったなかで時間外の縮減に取り組んでいる。

【山内】公務労働の現場で法律違反が行われているということは絶対あってはならないことだと思う。人事委員会の勧告を真摯に受け止めて改善を求めておく。