

日本共産党京都府会議員団の森吉治です。通告にもとづき質問させていただきます。私自身、歴史と伝統のある府会議員の一員として初めての質問となります。どうかよろしく願いいたします。

経済対策の肝である労働者賃金の抜本的引き上げを

【森議員】まず、賃金の引上げについてです。労働者の賃金の引上げが経済対策の肝であることはいまや明らかです。

実質雇用者報酬は、1995年を100とした場合、2021年EU19カ国は111、アメリカは131に対し、日本は91と唯一と言っていいほど賃金は上がっていません。

今年に入っても、実質賃金は低下を続けています。4月の勤労統計調査でも、実質賃金は前年同月比3.0%減で13カ月連続のマイナス、今年1月の4.1%減に続く大幅な減少です。中小・零細企業、非正規雇用労働者、個人事業主、医療・介護・福祉労働者など多くの労働者にとって賃上げはどこの世界の話かというのが現実になっているからです。

京都の春闘状況の特徴を京都地方労働組合総評議会にも伺いました。中小の製造業でもベアは一定の水準を確保しているところもありますが、そこでも業績がいいかと言えばけっしていいとは言えず、経営者は原資が厳しいなかでも人材を確保するため相当な努力をされています。医療・介護関係は、コロナの加算などもなくなり経営上先を見通せないなか、京都医労連の集約でもベアは皆無というのが現状です。非正規雇用労働者も一部大手スーパーなど改善の動きはありますけれども、全体として厳しい事態は続いています。産業間、企業規模間、正規・非正規による格差が広がっており、全体の底上げを図っていくことが今重要です。その意味で最低賃金の大幅な引上げが国際的な流れ、社会的要請になっています。最低賃金審議会に直接に建議を行うなど意見表明すべきと考えますが所見をお聞かせください。次に建材関係の企業の社長さんが「賃金をあげたくてもあげられない。資材高騰でメーカーは度々資材の値上げを言うけれども、我々下請けはそうは転嫁できない。人件費も含む工事諸経費はこの20年あがっていない」。医療機関の労働者も「春闘を期待したがベアはゼロ。今年は離職する率が高い、せめて給料が上がれば、コロナ禍での労苦も報われたのに」と言われています。賃上げは、医療体制の確保にもつながります。これらの声は一例ですけれども、これが現実ではないでしょうか。

2021年6月府議会は「中小企業に対して賃金引上げができる環境整備を国に求める意見書を全会一致で採択いたしました。昨年の京都地方最低賃金審議会は「中小企業、小規模事業場に対する直接かつ総合的な抜本的支援策を着実に講じる」との付帯決議を行いました。

まさに今、動くのは知事の番です。2つのことを提案します。

一つは京都府独自の賃上げ助成制度です。京都の中小企業の現場や労働者の暮らしを守る責務を担う京都府が政策をリードすることがいよいよ大事になってきています。

富山、福井、山形県をはじめ賃上げに着手した支援が始まっています。京都府でもこれまで、2021年9月補正予算で最低賃金引上げ等の影響を大きく受ける企業を支援する中小企業経営改善緊急支援事業を制度として実施されてきています。限定的ではありますが、賃上げへの助成制度としては一歩踏み出したものと認識しています。また、就労・奨学金返済一体型支援制度などを政策立案してきた実

績も持つておられます。これらも足がかりにもして、府独自の賃上げ助成制度を創設することを求めるものですけれども、所見をお聞かせください。

2つ目には建設産業における設計労務単価が現場労働者の賃金に反映されていない問題の解決と賃上げを担保する公契約条例の制定です。

設計労務単価の引き上げが、労働者1人1人には行き届いていないことはこの間府議会で指摘されてきました。あらためて京都建築労働組合の直近の調査を紹介いたしますと、設計労務単価 24,871 円に対し実際に労働者に渡っている賃金は 14,552 円にしかありません。確かに政策的には設計労務単価は 2012 年 17,069 円でしたから 10,319 円上がっていることとなります。しかし、賃金は 2012 年 13,848 円に対し 704 円しか上がっていません。

先日京都府も後援されている京建労の住宅デーが各所で行われ、私もそこで話も聞いています。この間資材費が木材、鉄、アルミなど2倍以上に高騰するなかで、とても人件費まで引き上げが及んでいないとの声にありました。そのような実態をつかんでおられますでしょうか。

国土交通大臣は今年の2月14日の会見で、「新たな設計労務単価を前年度比プラス5.2%、11年連続、最近の物価上昇を上回る大幅な引き上げになったことを明らかにし、「設計労務単価の引上げが現場労働者の賃金水準の上昇につながるよう官民一体となった取り組みを進める」と述べられました。知事はこの大臣会見をどう受け止めますか。

適正に設計労務単価が現場労働者の賃金に反映され、賃上げが確保される責任は京都府にあると考えます。実態把握を行い、是正が図られるよう踏み込んだ取組をすすめる必要があると考えます。いかがですか。そして抜本的には賃金条項を盛り込んだ公契約条例をつくり賃上げを保障し、民間に波及させることを求めます。

【西脇知事・答弁】最低賃金引き上げのための国への意見についてでございます。最低賃金は厚生労働大臣の諮問を受けた中央最低賃金審議会が答申した改定額の目安を参考に、各地方最低賃金審議会において、公労使による十分な議論がなされ、そこで出された答申を踏まえて、各都道府県労働局長において決定されるものでございます。京都府は、これまでから国に対して賃金引き上げに向けた環境整備などを要望してきたところであり、今後も同様に対応してまいりたいと考えております。

また京都府独自の賃上げ助成制度についてでございます。賃上げは労働者の生活の安定と向上が図られることにより、経済の好循環をもたらし、さらには地域経済の活性化にもつながることから大変重要だと考えております。合わせて、中小企業の事業継続を支えていくためには、原資となる利益を確保しながら賃金を引き上げていくことが大切だと考えております。このためこれまでから、国の経済対策も活用しながら、中小企業の持続的な経営改善の取り組みを支援しており、今回の春闘では速報値ではございますが、中小企業において約7000円以上の改定が実現したところでございます。中小企業は経営改善により利益を確保し、賃上げにつなげる動きが続くよう、この定例会においても国の経済対策を活用しながら、金融・経営一体型支援体制強化事業費をはじめとする、中小企業の持続的な経営改善の取り組みを支援するための予算案を提案しております。今後ともあらゆる施策を総動員し、賃金引き上げができる環境の整備に取り組んでまいりたいと考えております。

【吉井総務部長・答弁】賃金情報を含む公契約条例の制定についてでございます。労働者の賃金等の労働条件は、労働関係法令の下で労使が自主的に決定することとされており、最低賃金法とは別に、条例

等で賃金の基準を新たに設けることにつきましては、慎重に対応することが必要であると考えております。また労働者の賃金問題は公契約のみならず、私契約を含めた統一的な見地からナショナルミニマムとして、労働法制の中で対応されるべきものと考えてございます。

【浜田建設交通部長・答弁】建設現場労働者の賃金についてでございます。国におきましては、設計労務単価を決定するため、公共工事等に従事した建設労働者等に対する賃金の支払い実態を従前から継続的に調査されております。国は調査結果に基づき令和5年度の単価について約5.2%引き上げると表明されたところであり、11年連続の上昇となりました。京都府におきましても、従前から国とともに調査を実施した上で、国と歩調を合わせて単価を引き上げてきたところでございます。今回につきましては、約6.6%引き上げており、その他の取り組みと合わせまして公共工事を受注した企業の適正な利潤確保につなげてきたところでございます。京都府といたしましては、民間工事を含め、元請け業者、下請け業者、そして建設労働者などの間において請負代金などの面で適正な契約がなされるよう引き続き国とともに関係団体に要請し、建設労働者の賃金水準のさらなる改善につなげてまいりたいと考えております。

【森議員・指摘、再質問】生産性、効率性の問題についてですけれども、日本の労働生産性、よく上がってないという風に言われるんですけれども、実際労働生産性は1995年度比ではEU 125.4に対して日本は130.5で、実際はこの間労働者、中小企業も含めて頑張って生産性を上げてきているというのが、統計的にも明らかになっています。しかし賃金下がっているというのが実態でして、そういう意味では労働者の賃金をあらゆる分野で引き上げる努力を行ってこそ、経済を回す原動力が動いていくのではないかとこのことを指摘していきたいと思っております。

また、実効ある価格転嫁策を政府に要請するというところで、先日代表質問にも答えられましたけれども、これも大事なんですけれども、山形県では相互に連携協力し、適切な価格転嫁とともに、賃上げを促進する機運を高め、地域経済につなげる。こういう共同宣言を経済団体や労働組合、県など11団体が共同宣言をして、呼びかけてきて適正な価格転換を呼びかけているところもでございます。

このように京都府が何をするのかということが問われているのではないのでしょうか。賃金助成制度について、やはり中小企業、非正規雇用の比率が高い京都こそ賃上げに着目した施策が特に求められます。最低賃金への引き上げへの取り組みと合わせて今年度の課題として検討を求めたいと思っておりますけれども、補正予算も含めて改めてその考えをお伺いをしたいと思っております。また建設労働者の賃金の引き上げが設計労務単価との関係で乖離がある。この問題についてはやはり現に現場の調査でも明らかになっているわけですから、改めて指導體制の強化もして、労働組合や事業団体の協力も得て、実態調査をする。こうしたことも具体的に今年度の課題とし、踏み込んでいただくこと。このことも改めて求めて、見解を求めていきたいと思っております。

【知事・再答弁】賃上げと最低賃金制度への意見具申についてでございます。先ほども答弁いたしましたように、賃上げは労働者の生活の安定と向上がはかれることにより、経済の好循環をもたらす。さらには地域への活性化につながるということで、非常に重要である。その認識には変わりはありません。そして国に対しましても、賃金引き上げに向けた環境整備を行った上で、最低賃金の引き上げも要望しているところでございます。私どもとしては、国の経済対策も活用しながら、中小企業等が賃上げができるようなそうした経営改善の取り組みを支援することによりまして、中小企業が賃上げにつながる動き

につながりますように、今後とも努力をしまいたいと思っております。なお最低賃金につきましては、先ほど申しあげました審議会に対する直接の意見具申の方法はございませんけれども、国に対しまして環境整備の上の最低賃金引き上げも引き続き要望をしまいたいと考えております。

【浜田部長・再答弁】公共事業労務費調査の件についてでございますが、毎年10月に国と都道府県などの発注者が全国一斉に実施いたしますほか、必要に応じて任意の月にも実施しており、下請けも含めた労働者を対象に、基本給だけでなく臨時手当なども含めて賃金台帳などと照合しながら、綿密な調査を行っているところでございます。こちらを請求 労務単価に反映させていくということでございます。先ほどもお答えいたしました通り、京都府といたしましては民間工事を含め、元請け業者、下請け業者そして建設労働者などの間において、請負代金などの面で適正な契約がなされるよう、引き続き国とともに関係団体に要請し、建設労働者の賃金水準のさらなる改善につなげてまいりたいと考えております。

【森議員・指摘要望】先ほども紹介しましたけれども、2021年9月に補正予算で最低賃金の引き上げとともに、中小企業を支援して賃上げに対応するそうした補正予算も組まれたという経過もございます。是非 9月補正予算も含めてご検討いただくように改めて求めておきたいと思っておりますし、また建設労働者の賃金の引き上げ問題については、さらに踏み込んで調査もされることを改めて求めておきたいと思っております。

職員は宝、職員が誇りと働きがいを持って働ける府政を

【森議員】2つ目は府政のあり方、府政改革についての質問でございます。

私事ではありますが、1979年に京都府庁に入職して、林田府政、荒巻府政、山田府政のもとで職員として働いてまいりました。また労働組合では西脇知事も含め、立場の違いはあっても府政と京都府財政は府民のものということで、かけがえのないものとして大切に守ってまいりました。2000年には当時全国に先がけて交付税削減など、厳しい財政環境のもと給与カットも労働組合としては異例の妥結という形で協力もしてまいりました。管理職の皆さんは今も給与カットを継続をされており、そうしていわば身を切って京都府財政を守ってきておられることにあらためて敬意を表したいと思います。一方で、国の集中改革プランのもとで、京都府でも乾いたタオルを絞るように人員削減が行われ、その中で職員が自ら命を絶たれた、このことも身近に私も経験しております。直近ではコロナ禍で月200時間超の残業など、心ならずも職場を去る仲間の姿も脳裏によぎります。

こうした経験を通じ実感することは、やはり職員は宝であり、職員が誇りをもって、働きがいを持って働けるそうした府政、必要な体制が確保され、公共の役割を発揮できるようにすることが、府民のための本当の改革につながるということです。

その上で、3つの点について要望・質問をいたします。

一つは、清廉で信頼のもとづく府政運営をすすめることにかかわってです。かつて退任の際に職員団体の事務所に寄られ、在任中不祥事などなく清廉な府政運営ができたのも職員の力によるところが大きいとおっしゃられた知事さんもおられました。これまで自ら点検し不断に改革を行い、職員にも厳しく対応してきたのが京都府だと認識しております。

こうしたもと、一方、特別職である副知事のハラスメントとして認定された事案や、また一部週刊誌に報道された嵐山通船と関係する事案も起こっております。これについては知事が管理責任とともに府

民や府議会への説明責任を明らかにされ、適切に対応されることを知事には求めておきたいと思っております。

2つ目には、京都府の執行体制の強化、それに係わって会計年度任用職員制度の在り方についてです。府の知事部局の定数条例は4287人が定数になっております。かつては7000人近くいた職員は、大学が法人化したという経過もありますけれども、大幅に人員を減らされました。当然、執行体制がとれませんので、アウトソーシング、会計年度任用職員に置換える、そういうこともおこなわれてきました。

住民の安全安心に係る業務も含め、多くの業務でアウトソーシングがいま広がっていますが、本当にそれが経済的なのか、住民の生活にとって不可欠で安定的に府が直接サービスを提供すべき業務ではないのかなど一度検証して、直営に戻すことも含め見直しを図っていく必要があると考えます。所見をお聞かせください。

会計年度任用職員は、知事部局で約1600人にもなり、いま消費生活相談員、児童や女性に係る相談員、図書館司書をはじめ恒常的で専門的な業務にまで広がっています。

常に雇用の不安を抱えながら、府民の暮らしを最前線で支えておられます。日本図書館協会が6日図書館で働く非正規職員の処遇改善を求める要望書を全国の自治体に送付されました。知事も受けとられたかと思っております。記者会見で植松貞夫理事長は「図書館の進歩発展のためには、働く職員が安定的な雇用条件の下で長期間働き続けることが重要だ」というふうに訴えておられます。

また、会計年度任用職員制度が、ワーキングプアを自治体自身が生み出す制度だということも認識し、雇用の安定と処遇改善にむけ抜本的な制度の見直しが必要です。賃金は最低賃金水準の高卒初任給にもとづいており、抜本的引上げは待たなしです。休暇も、5月8日からコロナ特別休暇が廃止され病欠休暇3日しかなく、推奨される待機期間5日には対応できていません。常勤職員にはある退職手当も1日30分短くだけで非常勤の扱で制度的に支給されていません。極めて専門的な対応されている消費生活相談員の方が、3年に1度面接をうけられており、いつ雇止めになるか不安定なもとの働いておられます。ダブルワークもされています。これで安定し継続して相談にあたることにはならないのでしょうか。

会計年度任用職員制度について、公共の業務は本来常勤で担う、こういう大原則に立って見直し、原則正職員化をすること、そして処遇改善に向け、抜本的な見直しを今こそ求めたいと思っております。所見をお聞かせください。

第3点は、透明な府政、府政の見える化についてです。北山エリア整備計画ではKPMGコンサルタント株式会社に委託し調査・構想されてきましたけれども、総額でいくら想定されるのかということも明らかに示されないままです。今後、北陸新幹線や府営水道の問題など、府民の皆さんにとって大事な問題が議論されていくこととなります。意思形成過程でも府議会に必要な情報が示され、審議が尽くされる必要があると考えます。ぜひご所見をお聞かせください。

耐震性の無い府立大学舎の建て替えを最優先で行え

【森議員】最後に、北山エリア開発と関わってとりわけ老朽化が著しい府立大学校舎の改築こそ最優先ですすめられるべきと考えることです。

府は今年度の予算で花折断層の被害予測も含め調査を行うこととされています。府として危険性を認識しての調査かと考えます。府立大学の校舎の耐震化の状況についての昨年2月府議会では、2号館が0.40など過半数の校舎で、耐震基準を満たしていない事が明らかになりました。知事の責任が大きく問われています。一刻も早く府立大学の校舎の改築を求めて質問を終わらせて頂きます。どうもご清聴あ

りがとうございました。

【林田職員長・答弁】府政を推進するための執行体制についてでございます。京都府におきましては、行財政環境が厳しい中であっても、将来にわたって質の高い行政サービスを提供し続けることができるよう、その時々に適した執行体制を構築してきたところでございます。現在では正規職員を適切に配置するとともに、業務内容などに応じて会計年度任用職員などの任期の定めのある職員を配置する執行体制を構築する中で、効果的・効率的に事務事業を実施しているところでございます。このため、定型的業務や高度な知識技術を要する専門的業務につきましては、会計年度任用職員の配置や民間のノウハウを活用する外部委託の導入により対応しているところであり、今後もこうした手法を活用する必要があると考えております。また会計年度任用職員制度につきましては、全国統一的な制度として令和2年度から導入されたものであり、府政の円滑な運営において執行体制の一翼を担う重要な任用制度であると考えております。なお会計年度任用職員の正規雇用化につきましては、公務員の採用は競争試験によることとされており、制度上は認められませんがその処遇につきましては、制度導入時から常勤職員と同じ支給月数の期末手当を支給するなど、大幅な処遇改善を図ってきたところであります。さらに地方自治法の改正により令和6年度からは勤勉手当の支給が可能となるとともに、給与改定の実施時期を常勤職員に準じて遡及改定することを基本とするよう、国から通知が発出されるなど順次改善が図られていることから、京都府におきましても、国や他府県の状況を踏まえ適切に対応してまいりたいと考えております。

【吉井総務部長・答弁】議会や府民の方々への情報公開、情報発信についてでございます。京都府がおこないます各種の事業のうち、府民の方々への影響が大きい事業につきましては、実施状況や実施結果を府議会へ報告し、府民の方々に情報発信するだけでなく、検討段階であっても多くの皆様のご意見を賜り、事業内容に反映することが重要であると考えております。こうした考えのもと、京都府が各所の事業を実施に当たりましては、議会においてご審議いただくことはもちろんのこと、これに加え各担当部局において事業内容や府民の方々の影響などを踏まえ、住民説明会やパブリックコメント、有識者会議を実施するなど情報発信に努めてございます。今後とも府議会をはじめ様々な立場、多くの方々からご意見を伺い、府民の皆様のご理解を得ながら各種の事業を進めてまいりたいと考えております。