

「臨時雇用の拡大」は 指定管理者制度特集 その1 「安心して暮らせる市政の実現」と矛盾

6月議会・本会議(6月28日) 藤井とし子議員の一般質問



6月議会には、来年4月の指定管理者制度導入にむけて63もの条例「改正」案が提出され、日本共産党市議団は、個別の施設ごとに徹底審議するとの立場で臨みました。指定管理者制度についての特集を複数号にわたり掲載していきます。

まず、藤井議員が一般質問で、秋葉市長が「地方自治の本旨ということもある。自治体存立の理念に立ち戻り、血の通った自治体の役割を果たしていきたい」と(今年3月議会)と表明していることをあげ、指定管理者制度をめぐる市の基本的な考えをたどりました。

市「サービス水準は雇用形態にかかわらず」 従事者の意欲、責任感、人柄にもよると答弁

市の行政改革大綱は、「主権者である市民の意思によって、市民が住みやすく安心して暮らせる市政を実現することが市政運営の根幹」と目標でうたっています。

藤井議員は、「公募で指定管理者を選べば、最大4年間しか雇用の保証はなく、正規雇用から臨時雇用への置き換えも懸念される。このことは行革大綱がうたう『安心して暮らせる市政の実現』と矛盾するのではないかと質問しました。

企画総務局長は、サービス向上と経費縮減という制度目的に沿って「最適」な事業者を選定するとし、「従事者の雇用形態にかかわらず、サービス水準は確保される」と答弁。

さらに、正規雇用から臨時雇用への置き換えもありうるとうたううえで、「施設でのサービスの提供の良し悪しは、従事者の意欲、責任感、人柄等によるところも大きく、一概に雇用形態のみで決まるものではない」との考えを示しました。

藤井「行政にしかできないことが問われる」 市「サービス提供で行政と民間に違いはない」

憲法15条は、「すべて公務員は、全体の奉仕者であつて、一部の奉仕者ではない」と公務員の本質を規定しています。

藤井議員は憲法のこの規定にふれ、「民にできることは民でと言うなら、同時に行政にしかできないことは何なのかということが問われなくてはならない」と強調し、公共サービスを提供するうえで行政と民間の決定的な違いをどう考えるのかと市に迫りました。

企画総務局長は、これまでの地方自治法改正で「公の施設」の管理委託先が拡大されてきた経緯(下欄参照)をあげて、「サービスの提供という面では、行政と民間に決定的な違いはない」と答弁しました。

また、指定管理者に対する指導や行政による様々な関与によって、「公の施設」についての行政の最終的責任は担保されるとの考えを示しました。

外郭団体は市が政策としてつくったもの

市が自ら雇用をおびやかすことは許されません!!

「公の施設」とは、「住民の福祉を増進する目的をもって、その利用に供するための施設」(地方自治法第244条)であり、地方自治体が設置する学校、保育園、病院、文化施設などです。「公の施設」の管理委託先は、地方自治法「改正」のたびに拡大されてきました。

その流れの中で、市は出資法人(外郭団体)を設立し、人事権・運営にいたるまで深く関与しながら行政サービスの担い手としてきました。

市の政策として設立された外郭団体で働く人たちの雇用を、市が指定管理者制度の導入によっておびやかすことは許されません。

■地方自治法「公の施設」の管理についての変遷■

- 1947年 地方自治法制定。「公の施設」ではなく「営造物」という用語を用い、その設置管理主体は地方公共団体を想定。
- 1963年 「公の施設」を新設し、管理委託制度を導入。管理委託先は「公共団体または公共的団体」に限定。(公共団体は地方公共団体、水害予防組合など。公共的団体は農協、生協、赤十字社、青年団など)
- 1991年 地方公共団体が1/2以上出資している法人や第三セクターへの管理委託が可能に。利用料金制度も導入され、管理受託者が直接利用料金を受け取り、自らの収入とすることが可能となった。
- 2003年 管理委託制度を廃止して指定管理者制度を導入。管理主体を民間事業者まで拡大。管理委託制度では不可能だった権力的作用(施設の使用許可処分など)も指定管理者がおこなえるようになった。



当局の説明不足は否めない

6月議会・本会議(6月29日) 村上あつ子議員の議案質疑

指定管理者制度特集 続き

村上議員は、指定管理者制度をめぐる「管理経費の縮減」、「外郭団体職員の雇用問題」について追及。公募で指定管理者を選ぶ施設ごとに評価項目など選定基準を示すよう求めましたが、市は「指定議案を提出する際に示す」と述べ、選定作業が終わってから議会に提示するとの考えを示しました。

サービス向上と経費削減について 市が行政サービスと経費を同列視

市は、指定管理者制度の導入目的を「市民サービスの向上と管理経費の縮減」と説明しています。

村上議員は、「人件費が安くなってもサービスが良くなる事例はあるか。今の外郭団体ではサービスが向上しないとの根拠はあるのか」と質問しました。

企画総務局長は具体的な答弁を避け、「サービスとコストはバランスが大切。一方に偏り過ぎた評価はすべきでない」と答え、行政サービスと経費を同列視する考えを示しました。

管理経費の下限額について 下限を下回っても「適正」なら満点評価

市は、管理経費について、「上限額はこれまでの実績額に、制度導入に伴う経費削減効果等を勘案して定め、下限額はその額未満では市が望む業務内容が履行できないと考えられる額を定める」としています。

また、事業者からの提案額が下限を下回る場合でも、業務が「適正に履行される」と認められれば満点、そうでなければ0点と評価する考えです。

村上議員は、「適正な履行」の判断基準について質問し、市は、①市の望むサービス水準が確保できる事業計画、②資格取得者の適正配置、③労働基準法等に違反しない雇用条件——などを審査すると答えました。

100点満点中、最大50点の配点

「経費縮減」に対して異常に高い広島市の評価

市は、指定管理者候補の評価配点を、サービスの質で70～50点、管理経費の縮減で30～50点とし、合計100点満点としています。

村上議員は、経費縮減で最大50点もの配点はあまりに高いと指摘。市は、経費縮減で50点満点とするケースは、場の提供のみをおこなうような、企画力や専門的ノウハウがあまり必要ない施設だと説明。そのうえで50点配点は、管理上の物的・人的能力の評価とのバランスを考慮したものと正当化しました。

*

広島県立みよし公園は、100点満点中、経費縮減に30点の配点で公募。財団法人県教育事業団と民間A社が応募し、「施設の効用発揮」では同財団が優れたものの、「経費縮減」でA社が逆転して指定管理者となりました。

プロパー職員の雇用確保策について 玉突きのようなやり方で大丈夫?

公募で指定管理者を選ぶ施設では、現在、管理受託している外郭団体が選ばれなければ、そこで働く人たちの職場が失われる事態となります。

市は、プロパー職員(外郭団体が雇い入れた職員)の職場を確保する対策として、①外郭団体から派遣職員(市から派遣している職員)を引き上げる、②指定管理者による雇用——などをあげています。市の報告では、公募となっている施設の職員内訳(※)は、市からの派遣職員90人、プロパー職員285人(うちOB20人)、嘱託職員146人(OB30人)となっています。

施設個々の内訳は、当初、提示されていませんでしたが、党市議団の要求で提示に至りました。詳細は追って掲載します。

プロパー職員に対する雇用責任について 市「雇用責任ない。解雇もありうる」

村上議員は、指定管理者にプロパー職員が雇用された場合、給与水準は保障されるべきと指摘しましたが、企画総務局長は、「給与は、指定管理者と職員との労働契約で定められるもの」と述べ、行政として言及しない立場を示しました。

また、同局長は、「市はプロパー職員の雇用主ではなく、雇用責任はない」とし、「解雇もありうる」と答えました。

他都市では

180点満点で

「経費節減」の評価が5点のケースも

横浜市南区地域ケアプラザ 評価配点

評価項目	配点
財務状況、監査結果など4項目	各5点×4
所長、職員の確保、定着など4項目	各5点×4
経費節減、施設の管理など8項目	各5点×8
関連機関との連携など10項目	各10点×10
合計	180点