

1 回目

通告に従い、総括質疑をいたします。

市は、平成 19 年度から退職職員の再任用制度を復活させ、32 人の再任用を予定しています。まずはじめに、再任用制度の導入、凍結、凍結解除にいたる経緯を、市が提出した「再任用制度導入経過」に基づいて、追っていつてみたいと思います。

本市の再任用制度は、国の「高齢社会対策大綱」に則り、平成 13 年の第 1 定例会において条例の制定と改正を行い、14 年 4 月から再任用配置が実施されました。しかし、市長への手紙などを通して、多くの市民から「公務員優遇である」との声が多数寄せられたこともあり、実施後たった 2 ヶ月しか経っていない同年 5 月 28 日に、市は凍結を記者発表しました。

記者発表の内容は、

- 1、市内の雇用環境は依然として厳しい状況である
- 2、公務員優遇との市民からの声がある
- 3、行政執行体制の一層のスリム化を図る必要がある
- 4、再任用を通常勤務の 2 分の 1 で運用することの課題がある

このような社会慣用や諸情勢を総合的に勘案し、再任用制度を当分の間凍結する、というものでした。そして、この時の凍結に至った記録、すなわち文書が存在していないことが分科会質疑で明らかになりました。

平成 17 年 6 月から、凍結解除へ向けた課題整理や調査を行い

同年 9 月 2 日と 14 日に凍結解除に向けた市職員組合との勉強会を実施

同年 11 月に組合と協議して、18 年度以降の凍結解除に向けた準備作業に着手することを当時の菅原市長と山上、中屋両助役との打ち合わせで確認。この段階で、事実上の凍結解除の意思決定がなされたとのこと。

しかし、ここでもまた、どのような経緯で、またどのような理由で凍結解除の意思決定がなされたのかという記録、文書がいっさい存在していないことが、分科会質疑で明らかになりました。

平成 18 年 4 月、庁議にて各部に協力依頼

同年 7 月から 10 月にかけて、数々の事務処理により、再任用職員の選考が行なわれ

平成 19 年 1 月 12 日、定年退職者 85 人中、32 人の再任用職員の選考が、再任用を実施する要因 4 点と共に示され、西川市長の印鑑が押されて決裁されています。平成 18 年 4 月から平成 19 年 1 月までの再任用に関する事務処理は、全てそれぞれの場面で実に見事に細かく、起案、決裁の文書が残されています。しかし、一番肝心な、凍結を解除するかどうか、重要な方針の意思決定の大切な記録が全く存在していません。文書主義の行政としては、あってはならない事務処理です。

分科会質疑で、中屋助役は「瑕疵があった、市民に深くお詫び申し上げます。」と非を認め、謝罪しましたが、なぜ、文書主義の役所において、それらの文書が存在しないのかの理由については、何も答弁しませんでした。

Q1、

そこで、市長にお伺いいたします。なぜ、文書が存在しないのですか、理由をお示ください。また、存在しないことを、どのようにお考えですか、市政方針で法令遵守を掲げていらっしゃる市長としての見解を求めます。

A 1、

再任用制度に関わる意思決定等の書類についてのご質問であります。

平成13年の関係条例の制定及び平成14年度の再任用事務の

実施、また、平成19年度の再任用事務の実施につきましては、

事務専決規程に基づき、起案処理等を行い、適切に事務を進めてきております。

しかし、平成14年5月の凍結に至った経過、及び、平成17年11月において平成19年度からの凍結解除に至る経過につきましては、行政内部において様々な形で検討協議を行い、意志を固めてきたわけではありますが、この決定は、職員の任用に関わる重要な方針の意思決定として、文書主義に基づき、協議や打合せの内容と、その一連の経過の記録は残すべきであったと考えるものであります。

今後は、行政の透明性の確保の上からも、文書主義を徹底してまいりたいと存じますので、よろしく願いを申し上げます。

2 回目

市長から「一連の経過の記録は残すべきであった。行政の透明性の確保の上からも、文書主義を徹底してまいりたい」とのご答弁です。再任用の凍結解除の意思決定は、西川市長ではなく、菅原前市長時代に決められたことであり、西川市長が就任した後では、もう、どうにも止まらない状態だったのかもしれませんが。また、助役など幹部職員からの市長への説明も不十分だったのかもしれませんが。それは、ある程度理解できます。理解できますが、しかし不適正な事務処理はあってはならないことです。いったいあの当時なにがあったのでしょうか。文書が残っていないことで、なにか文書に残してはまずいことでもあったのかと、余計な憶測を市民に与えかねません。行政の透明性がないとしか言いようがありません。

菅原前市長の時代には、100条委員会も開かれるほど不適正な事務処理が多くありました。そういう市政に市民はうんざりして、行政経験もない、議員経験もない、おまけに経営経験もない、しかし公正、公平、透明な市政運営をマニフェストに載せ、職員の法令遵守、組織の透明化、職務を公正に遂行するための仕組みづくりをしたいと思っている西川市長に、市民は市政を託したのではありませんか。ぜひ、まだ残っている菅原市長時代の悪癖や膿を出し切って、秋をめどに行なう機構改革では、職員の任用や配置も含めて「あ～、市役所はほんとうに変わった」と市民が納得するような大胆な改革をすべきと強く指摘いたします。

Q2、さて、ある理由があつて凍結したことを凍結解除する場合、普通は凍結の理由が解決するか、または緩和されたかのどちらかです。そこで市長に確認させていただきます。

平成 14 年 5 月の凍結理由は、1、市内の雇用環境は依然として厳しい状況である 2、公務員優遇との市民からの声がある 3、行政執行体制の一層のスリム化を図る必要がある、4、再任用を通常勤務の 2 分の 1 で運用することの課題があるのですが、4 以外は、凍結解除を決めた平成 17 年 11 月も再任用を再開する現在も、解決していないし、緩和もされていないと私は思いますし、分科会での各部長の答弁からも明らかですが、市長はどういう認識をお持ちですか、お答えください。

A 2、

凍結理由の緩和などの条件整備は出来ていませんが、新たな要因が生まれてきた事など、再任用を再会すべきと判断したものです。

市内の雇用環境の好転など凍結解除の条件が整っていないにも関わらず、そのことにはいっさい頼被りをして、市は

- 1、公務員以外についても「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」が改正され民間では高齢者の雇用が義務化されたなど、高齢者を取り巻く社会環境が変化したこと
- 2、年齢構成を考慮しながら新規採用者を平準化して採用できること
- 3、再任用職員は、各種統計における定数外として扱われるため、別途管理することができ、組織の改変などに柔軟に対応できること
- 4、新規採用職員と比べても同程度のコストで雇用できること

の 4 つを要因としてあげ、解除に踏み切っています。

まず、一番目、本市における高齢者の雇用は、民間事業主に高齢者の雇用促進が義務化されたにもかかわらず、市の高齢者雇用のための相談室のデータでは、希望者の 8% 以下、ハローワークのデータでも 17% 以下しか、高齢者は就職できていません。商工観光部「地域経済の活性化に向けた取り組み方向」の中には、「低調な雇用環境」「雇用の増大」「若年者の雇用促進」などの文言はありますが、高齢者の雇用に関する文言ならびに新しい取り組みはいっさい起債されていないことが、委員会質疑で明らかになりました。要するに、市は民間の高齢者の雇用促進にはあまり関心がなく、関心があるのは、もっぱら高齢の市職員のことであると思われる。

二つ目、新規採用の平準化について。市の財政健全化プラン改訂版の中の人件費の削減に示されている新規採用者の計画では、平成 19 年 55 人、20 年 72 人、21 年 95 人、22 年 100 人となっており、19 年と 22 年では予定採用人数に約倍近くの開きがあります。どこをどう解釈したら、平準化されていると読み取れるのでしょうか、私には、3050 人体制に持っていく単なる数合わせの詭弁としか思えません。

3 つ目、「再任用は各種統計の定数外だから管理しやすい」とは、職員数を他都市と比べるときや削減の推移を比べるときに、再任用は職員数に入れなくて良いので統計上に現れないから便利、ごまかしがきくということですか。それでは、ヤミ帳簿ならぬヤミ職員数ではありませんか。

4 つ目、新規採用職員とコストを比べてみました。新規職員にかかる経費を再任用職員の勤務時間である正職員の 5 分の 4 でわりかえすと、高卒では年額 226 万円となり再任用職員にかかる経費 322 万円より 96 万円コストは少なく、大卒では 272 万円となり 50 万円

のコスト減となります。市民にとっては大きな違いに見えますが、市役所の感覚では、一人当たり 50 万円や 96 万円ぐらいは、同程度という感覚なのでしょうか。

加えて、市は、平成 18 年 10 月に、行財政改革推進プログラムの改訂版を策定しました。理由は、少子高齢化や高度情報化が一層進展するとともに、雇用や環境問題の深刻化、市財政の厳しい状況により、財政健全化プランの目標額の見直しを余儀なくされた状況に対処するためです。この中に突然、再任用制度が現れてきます。どこに記されているかという、「改革プロセス 4 市役所のスリム化と体質の改善に向けて」の中に、平成 22 年度当初で 3050 人体制を目指す取り組みの一つとして、「再任用制度の効果的な活用」と明記されています。

そこで、お尋ねします。

Q3、凍結時、平成 14 年 5 月の「行政執行体制のスリム化が必要だから、再任用を凍結したこと」と行財政改革推進プログラム改訂版の「再任用制度の活用による市役所のスリム化」は、どのように違うのですか、その違いをお示してください。スリム化のために凍結し、スリム化のために凍結解除と言われるても、何が何だか私にはさっぱり理解できません。論理矛盾に見えます。たぶん、市民のみなさまも理解に苦しむだろうと思いますので、誰にでも判るようにお答えください。

A 3、

総務部長の答弁は、何を言っているのか何を言いたいのか、よく解らない答弁だった。

3 回目

重要な意思決定における文書の不在という不適正な事務処理、雇用環境の好転など凍結解除の条件が整っていないこと、凍結もスリム化のため、凍結解除もスリム化のためなど再任用制度再開の要因の整合性の無さなど、凍結を解除し、再任用を再開することに私は妥当性も正当性も全く見出せません。

Q4、

そのような再任用は、即刻中止すべきと言いたいところですが、採用予定者の職員は、採用されるつもりで、他の職を探していないことでしょうかから、100 歩譲って平成 19 年度は仕方がないとしても、平成 20 年度以降は再凍結すべきと考えますが、市長はどのようにお考えですか。

A 4、

再任用制度を平成 20 年度以降も実施する考えがあるのかとのご質問であります。

平成 19 年度から再任用制度を運用する理由といたしましては、団塊の世代の大量退職

を迎え、年金制度が改正されたことや、高齢者の継続雇用は官民共通の義務であること、また、職員の年齢構成を考慮しながら新規採用者を毎年平準化して採用できること、さらには、人件費を抑えた中で知識と経験を有する職員を雇用できるとの考え方に立ち、平成15年度から凍結してまいりました再任用制度の運用再開を決定したところであります。

平成19年4月から再任用職員を配置してまいりますが、配置後も職務状況はもとより、組織として、いかにより効率的な執務体制の中で効果的な業務がなされたかについて十分検証を行い、翌年度以降のより効果的な配置方法や勤務形態の改善も検討しながら、継続して実施してまいりたいと考えております。

4 回目

「20年度以降も継続して実施していきたい」、それが市長のお考えですか。本当にかっかりしました、非常に残念です。

ところで市長は、今まで退職職員が嘱託として働いていることをご存知ですか。16年度は定年退職者97人のうち23人、17年度は86人中33人、18年度は61人中13人が嘱託職員として、その豊富な行政職員としての知識と経験を市のために活用してくださっています。その嘱託職員に必要な経費は、一人あたり年額約180万円であり、再任用と比べると142万円も少ないのです。加えて、各種休暇の有無など、その処遇には大きな差があり、正規職員と非正規職員間の格差を如実に物語っています。19年度再任用される退職職員は32人ということなので、差額の142万円をかけると4,544万円となります。翻って言うと、嘱託職員と比べると再任用職員32人では4,544万円のコスト高ということです。退職職員の有効活用を考えるとしたら、どちらが財政健全化に有効なのか、答えは明らかです。にもかかわらず、嘱託ではなく再任用をするとしたら、それはもう「プチ天下り」としか言いようがありません。

団塊の世代が大量に退職するに当たって、豊富な行政経験を持つ退職職員の活用が必要という考え方は一理あるかもしれませんが、そのことに意義申し立てをする気はありません。ただ、今回のように、臨職、嘱託と比べてどこから見ても公務員優遇としか思えない処遇による再任用で良いのか、果たして市民のご理解と納得は得られるのかどうか、非常に疑問と言わざるを得ません。理解は得られないと私は思います。

仮に再任用職員と嘱託職員の差額4,544万円で、どんな市民サービスが可能となるのか、市長知っていますか。一例を挙げてみます。

私たち女性議員はみんな、こどもたちの健康と命を最優先すべきと考え、学校給食への強化磁器食器の導入を強く求めてきました。市は、メラミン食器の入れ替え時期に合わせて随時強化磁器食器への変更を約束し、議会でもそのように答弁してきました。私たちは、すぐにでも切り替えてほしいと思いましたが、市の財政が苦しいということも理解できることから、23年度までの段階的導入でもやむを得ないと納得してきました。しかし、市は、19年度の切り替えを計画では4,197食分のところを1,362食分、計画の約3分の1に財政難を理由に削ったことが分科会で明らかになりました。そして、その財源不足と言われた金額は、約4,400万円です。再任用職員と嘱託職員の差額とほぼ同額です。この差額の財源があったらと思うと、こどもたちに本当に申し訳ない気持ちでいっぱいです。

市長は、どこを向いて旭川市の舵取りをしているのですか？こともたちですか、それとも支持母体である職員組合ですか？市民は、期待と同時に不安な気持ちを持ちながら、市長の采配をじっと見つめているのですよ。

凍結理由の一つが「公務員優遇との市民からの声がある」にもかかわらず、凍結解除を決めるときに、菅原前市長は市民の声をいっさい聞かず、組合との勉強会と協議のみで、凍結解除へと向かいました。まったくの市民不在でした。西川市長は、市政方針の中で「市民との対話から市政を動かす」とまた「市民の声を市政に取り入れ、反映させてまいります」とも述べています。

Q5、20年度以降も再任用制度を運用するつもりとのご答弁ですが、その前に市民が今回のような再任用制度の再開をどのように考えているのか、市民の意見を十分に聞くべきであると私は思います。市民意見の聴取と把握をどのようになさるのか、その手法も含めてお答えください。

A5、

再任用制度の運用を継続するにあたっての市民の意見の反映についてであります。

再任用制度につきましては、地方公務員法で規定されておりますし、本市においても関係条例が整備されているもので、その制度を運用するか否かについては、その時点、時点で、職員の退職状況や採用計画、職員の年齢構成、人件費など、様々な要因を勘案し、行政自らの責任で決定すべき市の機関内部の事務でありますことから、市民参加推進条例第6条第2項の規定にもございますが、特別のパブリックコメントや委員会等に図ることは行わなかったものと考えております。

ただ、行政内部の組織運営に関わることであっても、市として一定の判断を持つに当たって、市民意識の把握や有識者からヒアリングを行うなど、外部の意見も取り入れることは有効であるとは認識しているものであります。

また、人事委員会を設置している都道府県や政令市等では、その中で意見を聞くこともできますが、人事委員会を設置していない本市においては、こうした人事制度の運用に関わって、外部の意見をいただくためにどんな手法があるのかにつきましては、今後の課題であると認識しております。

再任用に充てる財源も強化磁器食器に充てる財源も、ともに市民の貴重な血税です。そのことを忘れてはならないと私は思います。私たちは、その税金を何にどのように使うのかを市民から任せられているのですよ。市民の意見を聞くのは当たり前のことです。

最後に、市民は藁をもすがる思いで市長に旭川市の市政を託したのです、その市民の気持ちを裏切らないようにしていただきたいということを述べて、総括質疑とします。