

2005年7月22日

明石市長 北口 寛人 様

自治労明石市職員労働組合  
中央執行委員長 宮本誠之

## 行政改革実施計画（案）に対する意見について

このたび、策定された行政改革実施計画（案）について、下記のとおり意見の申し出を行います。

### 記

1. 行政改革の究極の目的である「市民サービスの向上」は、市民生活の安全と安心を守ることが大前提であると考えます。人員削減やコスト削減についての目標は多く掲げられていますが、「安全・安心の確保」という課題は計画（案）の中に見当たりません。明石市は、二つの事故の教訓から「安全・安心の街づくり」を第一目標に取り組んできたはずですが、「人員と予算は削減し、サービスの向上と安全・安心の確保」というたいへんな課題を前に、職員は限界を感じるとともに、計画（案）に困惑しているのが現状です。今回示された計画（案）は、「効率化やコストの削減」に偏りすぎていると考えます。
2. 多くの職場で、指定管理者制度の活用や、民間委託の推進がうたわれていますが、とりわけ教育や福祉分野でのこれらの活用と推進が、「市民へのより質の高いサービスの提供」につながるのかは疑問な部分があります。指定管理者制度の活用や、民間委託の推進で期待できるメリットは計画（案）の中に記載されていますが、公物管理権のあいまいさ、業者責任の問題、不安定雇用労働者の創出等、懸念される点やその対応策については触れていません。こうした両面の要素を市民に説明する必要があると考えます。また、収益性の低い施設において、公正で質の高いサービスが保障できるかという疑問にも十分に答えているとはいえないと考えます。

- 3 . 指定管理者制度の導入により、職員がいなくなったあとの施設の管理手法が明確になっていません。指定管理者との責任分担をして、所有者として市の管理責任をどのように果たすのかが曖昧です。安全対策を中心に管理方針を明確にすべきであると考えます。
- 4 . 指定管理者制度などのアウトソーシングによるコスト削減は、パート労働をはじめとした非正規労働者の配置による人件費抑制に直結し、結果的に低賃金労働者を増加させることとなります。生活保護基準を下回る労働者が作られるなど社会問題化している中、行政がこれに拍車をかけるのではなく、契約にあたっては公正労働基準を徹底するなど歯止めをかける対策を明確にすべきであると考えます。
- 5 . 「人事評価制度」や「成果主義賃金制度」は、民間では導入が進められてきましたが、すでにその弊害や問題点が指摘され見直しがされ始めている状況です。これまでなじみにくいとされてきた公務職場にどう適用できるのか、またすでに指摘されている問題にどう対応するのかといったことについて、十分な検証を行い対策を明確にしなければ、むしろ弊害のほうが大きくなる恐れがあると考えます。明石市の人事制度でいま求められているのは、小手先の制度いじりではなく、採用から研修・人事異動を通じていかにすばらしい職員を養成していくかという人事制度の全体構想を明確にし、公正・公平に運用していくことであると考えます。
- 6 . この間、明石市では正規職員が減少する一方、嘱託・パート・臨時などのいわゆる「非正規職員」が増加しています。計画（案）ではさらなる「非正規職員」の活用がうたわれています。しかし、その任用の法的根拠自体の曖昧さもあり、賃金（報酬）が低く「均等待遇」「同一労働同一賃金」といった国際的労働基準に反するケースが多いのが実態です。こうした労働者を拡大する上では、法的位置づけの明確化、雇用環境の整備などが前提として必要であると考えます。
- 7 . 「削る改革」だけでなく、「創造する改革」の推進を目指すとの記載がありますが、実施プログラムにあげられたほとんどが「削る改革」であり、「創造する改革」の姿が見えません。政策課題や将来の街づくりのため、今後重点的に進める事業について、具体的に示す必要があると考えます。

- 8 . 現在の財政事情を招いた原因を分析し明らかにするとともに、その反省に立った財政運営の方針を示す必要があると考えます。
- 9 . 給与制度改革や人事制度改革等、職員の勤務条件に関わる事項については、労使交渉や協議の位置づけをあらためて明確にするるとともに、これに臨む基本的な姿勢を明らかにする必要があると考えます。