

## 【民間委託・民営化実施の基準と同一労働同一賃金の認識について】

### （質問）

民間委託・民営化実施の基準と同一労働同一賃金の認識について伺います。現在、市が担っている事業、業務の中には、民間でも行えるものがあるように感じます。現在、直営でしている事業や業務を民間委託や民営化出来るか検討される際の判断基準があれば教えてください。

また、様々な同じ事業や業務で公務員と非公務員が従事していますが、その人件費にはかなりの差があると思います。例えば、公立幼稚園、公立保育所の職員の平均給与はいくらでしょうか。また、私立幼稚園、私立保育所の職員の平均給与は市としていくらを基準とし委託料や補助金に反映しているのでしょうか。一方、業務内容やサービスの質の違いはあるのでしょうか。

また、現在、給食センターなどで正職員として調理業務に従事している方の平均給与はいくらでしょうか。一方、市立豊中病院の調理業務は民間委託していますが、委託前後の調理員の平均給与はそれぞれいくらで、業務委託によるコスト削減効果額はいくらでしょうか。また、委託前後で業務内容やサービスの質の違いがあれば教えてください。

他の事業、業務においても賃金格差が生じていると思います。全く同じ事業、業務に従事しているにもかかわらず、公務員かそうでないかで人件費の基準が異なることについて、同一労働同一賃金の考え方についてのご見解もお聞かせ下さい。

### <答弁>

事業・業務の委託化等にかかわりますご質問にお答えします。直営の事業・業務に対し、外部委託等の手法による外部活力導入が図れるかどうかの検討に際しましては、『豊中市外部活力導入のガイドライン』にもとづき、導入の適否を判断することとしております。具体的には、法令等により行政の直接執行が義務付けられておらず、外部の知識・能力を活用する方がふさわしいものなど、外部活力導入が適した事業・業務に対し、サービスの質を維持もしくは向上させることを必須の条件として、コストの適正化などの目的が達し得ると考えられる場合、導入を判断していくこととしておりますので、よろしく願いいたします。

続きまして、保育所・幼稚園における公立と民間の人件費に関するご質問にお答えします。例えばある児童が公立から民間に移ったとしても、受けられるサービスに差がないという意味では、サービス内容は同じと言えますが、公立の保育士・幼稚園教諭には、現場のキャリア蓄積を通じた保育行政・幼児教育行政への反映等の役割があり、公立と民間とで保育士・幼稚園教諭の職務内容が全く同じとは言えないと考えております。

以上のことから、単純比較はできませんが、平成23年の公立保育所職員の平均給与は、賞与などの手当を含めまして、年額679万4500円で、公立幼稚園は、695万2300円となっております。

次に民間保育所の運営費委託料の基準上の、職員の平均給与は419万1900円でございます。

なお、私立幼稚園については、市が基準とする額はございません。

続いて、給食センター等の調理業務にかかわっている常勤職員の平均給与は、平成23年度の年収ベースで594万1000円となっております。また、市立豊中病院の調理

業務にかかわっていた常勤職員の平均給与は、委託前年度の平成21年度在籍者の年収ベースで687万5千円となっております。しかしながら、委託先の従業員の平均給与は、市においては把握いたしておりませんため、委託前後で調理員の平均給与にどの程度の差があるかは不明であります。委託によるコスト削減効果と致しましては、6255万4千円でございますが、この値につきましては、いま申しあげました現実の平成21年度在籍職員の年収にもとづく人件費コストと委託料の差ではなく、個人別の給与差に左右されない市職員の平均年収を用いた積算であります。

委託前後のサービスの質の変化につきましては、患者等からの評価は良好で、サービス面でも委託の効果はあったと考えておりますが、先程の保育士・幼稚園教諭の場合と同様に、調理員の職務内容が直営時の市職員と委託業者の従業員とで全く同じとは言えないと考えております。それに必要な職員数についての検証を常に行うことで、適正な業務執行体制の構築と人件費の適正化に努めてまいりたいと考えております。

次に、同一労働・同一賃金の考え方についてですが、民間企業における社員の給与は、関係法令に基づいて労使関係の中で決定されているものであると認識しています。市においては、民間の給与水準が適正であるかどうかを判断する立場にはありませんが、同種の分野で、民間と市の事業が競合している場合において、それぞれが担っているサービス内容や責任の度合い等が必ずしも同一でないこと、また配置されている職員の職種・職階・雇用形態・年齢構成などの状況も異なるため、単純な給与比較は難しいものと考えています。

全く同じ業務内容・職責を担っているという前提に立てば、著しい給与格差は望ましいことではなく、今後における市民サービスの方向性を検証しながら、必要に応じて運営主体や職員配置のあり方を見直すなど、最も効率的な事業実施体制の構築に努めていきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

#### (質問)

民間委託・民営化実施の基準と同一労働同一賃金の認識についてですが、同じかそれ以上のサービスの質が提供されているにもかかわらず、公務員かそうでないかだけで、人件費に大きな差があることは是正すべきだと思うのですが、市として、どのような形で、その差を解消していこうと考えておられるのか具体的にお答え下さい。例えば、公立の幼稚園や保育所をもう少し民間委託したり、学校給食センターなどの調理業務に、市立豊中病院のように民間委託を導入することは、同一労働同一賃金を実現する一つの手法でなはいかと考えるのですが、ご見解をお聞かせ下さい。

#### <答弁>

市の事業・業務のうち、サービスの質を維持もしくは向上させたいと、直営よりも委託化した方がコスト的にも有利という部分につきましては、委託化等を積極的に進めていくものと考えております。しかしながら、現実の市の事業・業務個々におきましては、その一部に行政で行う独自の部分が混在している場合などがあり、現状のまま民間の担い手に引き継いでコストダウンを図るといった単純な解決策は多くの場合取れず、まず事業・業務の内容の精査と切り分けを行うことが必要と考えております。

また、委託化等が同一労働・同一賃金を実現する一つの手法となるのではないかと、ご質問につきましては、先程もお答えいたしましたように、現実の事業・業務に

関して同一のサービス内容・サービス水準及び職務内容という前提での単純な給与比較ができませんため、どういう状態をもって同一労働・同一賃金の実現と考えるかは、判断が難しいと考えております。委託化等によりめざすものと致しましては、民間の担い手とのパートナーシップで、公共サービスの効果・効率を向上させるという点に主眼を置いておりますので、よろしく願いいたします。

#### (意見・要望)

民間委託・民営化実施の基準と同一労働同一賃金の認識についてですが、私は、全ての業務を民間委託、民営化すべきと主張しているのではありません。先程、答弁されたようにサービスの質を維持もしくは向上させた上で、委託化した方がコスト的にも有利な事業・業務は委託化を積極的に進めるべきと主張しているのです。少なくとも保育所、幼稚園事業、調理業務については民間委託して、サービスの質が維持、向上していることを答弁されているわけです。そして、民間委託することで、公務員・非公務員の人件費の格差解消にも繋がると私は思うのです。また、可能な範囲で民間委託を進めることは、新たな公務員の雇用が抑制でき、将来的な市(市民)の負担軽減につながりますし、限られた職員定数の中で、より需要の高い、正職員としての職責が求められる事業・業務に正職員を配置することが可能になると考えます。是非とも、保育所、幼稚園事業、調理業務に限らず、全ての事業、業務において行政が担うべき事業、業務、サービスなのか、厳格に精査すると共に、同じ事業、業務に従事しているにもかかわらず、公務員かそうでないかの違いによる人件費の大きなかい離を解消するよう全力で真剣に取り組んで頂きたいと強く要望しておきます。結局のところ、「だから公務員は非公務員よりも給与が高いんです。」「だから、公務員が担わないといけないんです。」と説得力のある答弁を伺うことは出来ませんでした。行政が担わないといけない、市の負担が割高になっても行政が、公務員が担わないといけないと仰るのであれば、市民が納得できる明確な理由を示して頂きたいと強く要望しておきます。

## 【省エネ器具への付け替えと消灯の徹底について】

(質問)

省エネ器具への付け替えと消灯の徹底について伺います。豊中市でも様々な形で、省エネ、環境負荷の軽減に努められていると思いますが、現在、豊中市庁舎における執務スペースの蛍光灯器具による年間の消費電力、CO2 排出量、電力料金はどれくらいでしょうか？また、廊下やエントランス等の共用部分及びトイレや給湯室等の照明器具の年間の消費電力、CO2 排出量、電力料金はどれくらいでしょうか？

<答弁>

豊中市庁舎における蛍光灯器具にかかる年間消費電力等に関するご質問にお答えいたします。

平成22年度の実績によりますと執務スペースでは、年間消費電力量約392,000 KWH、CO2排出量は約122トン、電力料金は約7,168,000円となっております。

また、共用部につきましては、年間消費電力量約187,000KWH、CO2排出量は約58トン、電力料金は約3,415,000円となっておりますのでよろしくお願い致します。

(質問)

省エネ器具への付け替えと消灯の徹底についてですが、大和郡山市では、2009年3月に庁舎の執務スペースの蛍光灯器具の省エネ更新を進め、前年度比で年間23万5千Kwh、CO2 130トンの削減を達成し、電力料金でも年間461万円の削減になったそうです。具体的には、市役所庁舎蛍光灯器具314基を高効率HF型蛍光灯器具466基に取り替え、消費電力を上げずに照度を上げる工夫として特殊な反射板を取り付けられました。事業費は約582万円で、1年余りで支出分を回収できています。さらに、既存の照明器具にひも付きスイッチを取り付け単独回線にし、部屋ごとの点灯消灯しかできなかったものを、不要箇所の照明のみを消すことができるようにするなどの節電、省エネの取組みもされています。また、今年度からは、廊下やエントランス等の共用部分の照明器具を、アルミ反射板を器具一体型とした45Wに全て入れ替えることで、明るさを保ちながら、灯数を減らすことによる消費電力の削減をされています。豊中市でも同様の取組みを検討し、早急を実施することで、省エネ、環境負荷の軽減、コスト削減に努めるべきと考えますが、いかがお考えでしょうか？

<答弁>

省エネ器具への取り替えに関するご質問にお答えいたします。豊中市庁舎につきましては、これまでも省エネルギー対策として、平成4年度の第一庁舎電気設備改修工事におきまして、高効率(省電力型インバータ)HF型蛍光灯器具への取り替えを行ってまいりました。

また、平成22年度には、「中核市・特例市グリーンニューディール基金事業」を活用し、第一庁舎1階玄関付近・議会棟周辺及び第二庁舎1階玄関付近のダウンライトのLED化を実施し、今年度も引き続き同基金を活用した照明のLED化を予定しております。

さらに、今夏や今冬につきましても、全国的な電力不足が危惧されることから、本庁舎内の蛍光灯の1/4間引きを行う等、節電対策に取り組み、電気使用量の抑制、CO2等排出量の削減に努めているところでございます。

今後は、この間引きによる節電対策の取り組みが、年間通して可能か否かにつきまして検討してまいります。

なお、ご指摘の反射板の活用を含む省エネ器具等への取り替え、ひも付きスイッチを取り付けた単独回線への改修につきましては、建物の構造上改修が可能ではありますが、窓口業務を含む執務スペースにおいて蛍光灯器具の設置状況や、照度による問題がないか、施設管理上の問題点等を検証し、導入への可能性について検討をしてまいりますのでよろしくお願い申し上げます。

#### (意見・要望)

省エネ器具への付け替えと消灯の徹底についてですが、大和郡山市は、照明器具にひも付きスイッチを取り付け単独回線にし、昼食時や時間外の就業中をはじめ、いつでも不要箇所の照明を消すことができるようにしたことで「まめに電気を消すなどの習慣づけが予想外の省エネにつながった」と話されるなど、省エネ、環境負荷の軽減、コスト削減とともに、職員の意識改革も図れていると考えられます。豊中市でも様々な省エネ、節電の取り組みをされていますし、省エネ器具への付け替えには初期投資が必要となることから、費用対効果や国や府の基金事業などの今後の動向を十分精査する必要があるとは思いますが、今後も技術革新を最大限活用した形での更なる省エネ、節電、コスト削減、職員の意識改革に取り組んで頂くことを要望しておきます。

## 【教育委員会と学校現場の関係性について】

(質問)

教育委員会と学校現場の関係性について伺います。教育委員会は9月21日付で各小中学校長に、「教職員の休憩時間の取得について」という文書を保護者に配布するよう通達されたと思います。その内容は、「現在、教職員は教科指導をはじめ、生徒指導、校務等、多忙を極めている」。また、「労働基準法に使用者は労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分の休憩時間を与えなければならない、休憩時間を自由に利用させなければならない。との規定があるので、教職員は、買い物・食事等で外出することが認められている。そのため、保護者の方々は、休憩時間の趣旨をご理解頂きたい」とのものであります。まず、この文書を配布することにした理由は何でしょうか。保護者の無理解で、教職員の方々が休憩時間を取れない状態が顕著化しているのでしょうか。なぜ、個別にではなく全ての小中学生の保護者に配布する必要があったのでしょうか。さらに、各小中学校の校長宛てに、当該文書を配布するよう指示された際、「文書の内容説明が不十分」、「学校に対しての不信を生みかねない」との懸念や疑念から、配布に異議を唱えられた校長先生が少なからずおられます。しかし、そのような学校長の懸念や意向をよそに、教育委員会は10月中旬に教職員人事チーム長名で各校長宛てに公文書を出し、当該文書を教育推進部長名で全ての保護者に配布することを強制した、こだわった理由を教えてください。また、当該文書を配布後、保護者から「教育委員会が何を保護者に訴えたいか分からない」、「保護者の間では、公然とは批判しないが、非常識で真意の分からない文書について非難や危惧の念を強めている」などのご意見を伺っていますが、そのことについてのご見解をお聞かせ下さい。

<答弁>

ご質問の文書を配布いたしました背景及び理由でございますが、教育委員会におきましては、教職員が休憩時間を実質的に取得できるためには、勤務時間規則に定められた11時から14時までの時間帯では、給食指導その他の観点から休憩時間を取得することが困難でありますことから、児童生徒が下校した後の時間帯も含めた時間帯で、それぞれの教職員が取得可能な休憩時間を明示し、取得させる取り組みを、本年9月中旬から10月31日までの間を定めて試行を行ったところです。保護者あての文書につきましては、休憩時間を取れないことが保護者の理解不足に起因するというものではありませんが、休憩時間の取得にかかる試行を実施するにあたって、教職員の勤務の実情、労働基準法の規定、休憩時間の意義及びその取得について保護者の方々に広くご理解を頂くことも必要であると考え、各校長あてに当該文書の配布を指示いたしましたものでございます。

ご質問にありますように、保護者に教職員の勤務条件にかかわる文書を配布することについて、学校長が抵抗感を覚え、配布を見合わせるような状況はございましたが、教職員の勤務実態の改善に向けて教育委員会が主体的に取り組を進めていることを明らかにするため、教育委員会教育推進部長名での配布といたしましたところです。

しかしながら、文書の内容が休憩時間の取得に関する一般的な内容にとどまっており、教育委員会としての今後の取組内容をお示しするには至っておりませんことから、今後、休憩時間の取得など教職員の勤務実態の改善に向けた効果的な取り組みを明らかに

してまいるとともに、保護者に対して、わかりやすい情報発信に努めてまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

#### (質問)

教育委員会と学校現場の関係性についてですが、配布された文書の内容、情報のわかりにくさを問題視しているのではなく、一方的に全ての小中学生の保護者に配布したこと自体を問題視しているのです。保護者の無理解で休憩時間が取れない状態ではないと言うのであれば、尚更のことです。私は、今回の文書を配布して、子どもたち、保護者、教職員、誰にとってメリットがあったのか全く分かりません。このような状況でも、当該文書を配布させたことは、正しかったと考えておられるのでしょうか。学校現場の管理監督責任者である学校長の意見や意向について、教育委員会はどのように考えておられるのでしょうか。そもそも、私は、このような文書を強制的に全小中学生の保護者を対象に配布することを教育委員会の方々の意思、判断だけで実施されたとは到底考えられません。組合もしくは何らかの組織からの外的圧力があったのではないかと思うのですが、そのようなことは一切なかったのでしょうか。あくまで教育委員会の一存で、この件は判断されたのでしょうか。

#### <答弁>

このたびの保護者あて文書の配布につきましては、教職員の勤務実態の改善を進めるにあたり、保護者の方々の理解の一助とするとともに、教育委員会が全市的に取り組みを進めていることを発信する意味で必要なものであったと考えております。

次に、学校長の意見・意向につきましては、教育委員会と学校現場との意思疎通が重要でありますことから、校長会議や各種のヒアリングのほか、日常的なコミュニケーションを通じて、学校長の意見や意向を十分把握する必要があるものと考えております。しかしながら、教育委員会の名において発出する文書につきましては、各校長において適正に執行されることが必要と考えております。

なお、申すまでもございませんが、このたびの文書配布につきましては、休憩時間の取得を促進する取り組みを進めるなかで、その必要性を認識し、教育委員会としての判断のもとに配布いたしましたものでありますので、よろしくお願いいたします。

#### (意見・要望)

教育委員会と学校現場の関係性についてですが、教育委員会自らの判断で当該文書の配布に至ったとの答弁は非常に残念でなりません。私は、今回の文書の配布が教職員の労務環境の改善にも、保護者の理解を深めることにも全く繋がっておらず、この件に関しての教育委員会の判断、行動は間違っていたと思います。学校現場の教職員の方々の労務環境が非常に厳しいこと、改善すべきであることは十分理解します。しかし、労務環境の改善を図るなら、教育委員会として保護者に理解を求める文書を配布するのではなく、教育予算を拡張する、加配教員数を増やす、現場の教職員の意見聴取をしてそのニーズに応えるといったことを、すべきではないかと思います。また、常識的に考えて、どこの企業であっても、もちろん官公庁や自治体であっても「自らの労務環境が過酷なこと、労働基準法に定められて

いる権利を主張し、休憩時間を自由に利用すること、買い物・食事等で外出することをご理解ください。」といった趣旨の文書を顧客や市民に対し配布するでしょうか。

さらに、「保護者の無理解で教職員が休憩時間を取れないということはない」との答弁があったわけで、そのような保護者に理解を求める文書を配布する意味が全くわかりません。このような文書を配布することで、むしろ、保護者に誤解や疑念を生み、かえって、教職員の方々に対する保護者や世間からの風当たりが強くなるとは考えなかったのでしょうか。

是非とも、当該文書の内容どうこうというよりも、配布したこと自体に問題がなかったか改めて教育委員会として考えて頂きたいと強く要望するとともに、もっと、学校現場、特に管理監督責任者である校長先生の意向を尊重すべきではないかと意見しておきます。