非正規は官製ワーキングプア
職員のサービス残業危惧

一般質問では財政問題に引き続き、県庁の正規職員が減る一方で非正規職員が増えている問題なども質しました。時間がなく予定した質問の半分しかできませんでした。質問は本当に難しいと改めて実感しました。

質問 非正規職員の増加疑問

２００７年３０７６人だった県庁の正規職員は、今は２８７７人と６・５％減です。一方、緊急雇用対策もありますが、臨時任用職員や非常勤職員の皆さんは５２０人から７４５人と43％増え、合計すると26人の増加です。しかし、人件費は07年の９８３億円から、11年は９４１億円と42億円の減です。行政のスリム化と評価もできますが、正規職員を非正規職員に置きかえて経費を削減して良いものでしょうか。

個人消費の喚起こそが好況につながります。賃金の低下は景気の低迷に直結します。県内最大の雇用主は県庁で、個人消費の動向に与える影響は大きく、雇用政策は熟慮が必要です。知事の公約の１万人雇用は正規雇用で目指すべきです。まず隗より始めよ。県庁から非正規職員の正規化に取り組んでください。

知事 地方公法の制約が問題

正規、非正規の区分のことですが、正常だと正直思っていませんが、法律上の制約からして、要はやむを得ない制度なんです。民間よりも公務員の方が、非正規職員と正規職員の区別が厳しくなっています。地方公務員法などが改正されればいいのですが、その枠内で執行していかなければならないことを御理解をいただきたいと思います。ただ、基本的なスタンスとして、正規雇用を増やすべきだと考えています。民間で正規雇用で新規採用される場合は、お一人１００万円という県独自の思い切った助成制度を導入し、正規雇用の拡大を県全体でやっていきたいと思っています。もちろん、その辺の適正化は、県庁の中でも現行の制度の範囲内にはなりますが、努めてやって参ります。

質問 非正規職員の待遇改善を

非正規職員の皆さんの勤務は、月17日か週29時間が基本で初年度は14万１０００円。１年毎に昇給しますが、５年目の16万７１００円が上限で、継続勤務したい人は５年毎に採用試験を受けなければなりません。

正規職員との格差も大きく、有給休暇は半分の10日間。公務災害での休暇も、正規職員は必要と認める時間は取得できるのに対し、非正規の場合には最小限必要な時間しか認められていません。結婚休暇や育児休暇も無給です。そして、ボーナスも正規職員は昨年度、３・85カ月分支給されましたが、非職員には支給されません。

県内の市町村は、県の姿勢を驚くほど敏感に反応いたします。県内の企業も県庁をしっかりと見ています。県庁で働く非正規労働者の皆さんのためだけではなく、県内で働く非正規労働者のためにも、県庁で働く非正規労働者の皆さんの待遇を整えてはいただけないでしょうか。

知事 来年度さらに見直したい

非常勤職員のあり方については、地方公務員法の体系があり、その枠内で制度を組む必要があります。そういう制約の中ではありますが、議員のおっしゃるように、なるべく働くモチベーションを上げるようにします。平成20年に鳥取県では、他県とはまた違った処遇の改善をやりました。有給休暇の改善もやり、金額的に改善いたしたところです。来年度、さらに見直しをやって職場環境を整えたいと思っています。

質問 待遇悪化ばかりでは逆効果

２００５年以降、給与制度の見直しで、待遇が改善されたのは初任給の引き上げだけ。現業職、研究職、65歳を超える人の給料が削られました。もちろん県民の皆さんの中に県職員の給与が高いと批判があることは承知しています。しかし、サラリーマンのモチベーションは賃金で決まります。私も元会社員ですが、経営が悪いから５％カットと言われても納得ができませんでした。頑張った人には頑張っただけ報いる制度でなければなりません。

知事 業務のスリム化徹底したい

プロジェクトの結果、１年間で約３割の超過勤務減です。私は議員のおっしゃる本当の意味での行政改革をやろうとしています。明治以来の伝統で、お役所仕事と言われるような仕事のやり方があります。典型が予算編成。県民の皆さんと議論をする以上に、庁内で予算獲得のためにエネルギーを使い切ってしまうぐらいやっていました。馬鹿馬鹿しいことです。課長ベース、部長ベース、知事ベースと３段階での査定を１回で決着するようにしました。何回も何回も同じ資料を作り、１カ月で終わるところを３カ月かけるのは無駄だからです。トヨタやコクヨがやっている改善運動も進めました。議員指摘の通り、市町村との役割分担、二重行政の廃止もその一つ。日野郡とは今、行財政改革のテーブルを作りました。公募委員も参加する事業棚卸しを11月14、15日に実施して見直します。

残業を減らすスマート５（ＧＯ）５（ＧＯ）プロジェクトも進行中ですが、民間企業で中間管理職をした経験から申しますと、残業を減らす方法は人を増やすか、業務をばっさり切るしかありません。意識改革では無理です。県と市町村の二重行政を抜本的に見直すなど業務を減らさない限り、うその残業報告書を作成するか、ダメな部局との評価を承知で正直に報告するかを、中間管理職に選択させるだけです。サービス残業を危惧しています。