

安心して子どもをゆだねられる？

公共性のある業務とは何か

公共性のある業務とは、「共通のみんなに役立つ仕事のことであり、消防、水道、保育、給食、清掃、税務、公衆衛生などのこと」です。住民が生活していくには、これらの仕事や施設が必要になります。つまり、住民が生活し続ける、発展し続けることを保障するのが公共性といえます。

従って、ある業務について、公共性があると判断した場合、区が行う必要のある業務となります。ところが区は、この原則を無視し「区行革大綱」に基づき、公共性のある業務を次々と民営化や民間委託しようとしています。これで区民生活を守ることができるでしょうか。

区立保育園の民営化は保育を商品化するもの

区が保育所の民営化を進める背景は、「効率化・安上がり論」だけではありません。

もう一つは、2000年4月から保育所経営に対して、営利企業の参入が認められたことです。区立保育園の運営を営利目的の民間企業に委ねることになると、保育所運営の経費が営利企業にわたり、公費でもうけをだそうとすることが起こります。そして、保育サービスを商品として売買することにもなります。このことは、保育の公共性と企業の営利性がぶつかり矛盾を起こすことになり、「ベビーホテルちびっこ園」にみられるように子どもの命が脅かされる事態にもなりかねません。

区は「行革大綱」に基づき 保育園、障害者施設、特養ホームを民営化し 学校・保育園給食、検査業務、児童館を民間に委託

千代田区は今年四月に「千代田区行政財政構造改革推進大綱」を発表しました。その内容は、効率化と称し、安上がり行政をめざして、特養ホーム、障害者施設、保育園等の運営そのものを民間企業などに委ね、児童館・学童クラブ、学校・保育園給食、保健所検査業務、図書館等の業務は民間委託にするとしています。区民にもっとも身近で子ども・高齢者の施設や業務を区の直営からまるごと民営化、民間委託にするというのです。

こうしたことは、公共性のある業務を民間に委ねることで、区の行政責任を放棄することにつながります。この方式を広げていけば、区の業務はほとんどなくなります。私たちは、こうした考え方で行政を進めて良いのだろうかとの強い問題意識を持っています。区民のみなさんのご意見をお聞かせ下さい。

公共性のある業務は区自ら行うのが自治体の役割・責任



保育、学童保育、給食等の仕事は 専門性・熟練が必要

保育士の経験は、ゼロ歳の乳児から就学前の児童まで年齢別の六年間、各年齢ごとに二回、合計十二年間は必要といわれ、長期雇用の保障が必要です。

ところが、民間では、短期アルバイト型雇用で経費を浮かせているので、この専門性をカバーすることは困難となっています。

また、保育、学童保育、給食などの仕事には、固有のノウハウや熟練が必要です。これは、現場を経験しなければできないことです。この熟練形成を保障するにも長期雇用が求められますが、民間ではこれを保障する賃金・雇用条件にはなっていません。

区が給食調理の民間業者委託を 新たに拡大

今年4月から、中学校給食の調理と四番町保育園の調理が民間業者に委託されました。私たちは、「サービスの質は低下する」「決して安上がりにならない」などの理由から委託には反対してきました。

区は来年度、和泉小学校、麹町小学校、いずみこども園の給食調理を民間業者に委託すると提案しています。民間委託の安上がりの秘密は、短期的な低賃金労働者を雇用していることです。こうした中では、調理員の専門性や熟練が保障されず、サービスの質は低下すると心配するのは当然ではないでしょうか。



政府が押し進めている公務員制度改革では 行政への不信感をなくすことはできません



政府は、公務員の労働基本権を制約したまま、公務員制度改革を押し進めています。
私たちは、政府により進められようとしている「公務員制度改革」の撤回と、21世紀社会にふさわしい透明で民主的な公務員制度改革の実現を求めています。
公務員制度改革は、行政組織の持つ閉鎖性を改め、福祉・雇用・環境・人権などの分野で信頼される「社会的セーフティネット」の役割を充実させるための改革であるべきと考えます。

政・官・財の癒着を助長させる 天下りの全面的禁止を

政府が打ち出した「公務員制度改革大綱」では、「天下り」について、人事院による事前規制を廃止し、各大臣の裁量に委ねようとしています。

これは世論に逆行し事実上、天下りを野放しにするものです。特権的・中央集権的な官僚制度がもたらしている、政官財の癒着構造の問題など、現在の行政や公務員への不信感はなくなりません。



公務に求められていることは 住民ニーズに応じた公共サービスの提供

「大綱」で政府は、能力・実績主義を徹底し、能力本位の任用を行い、給与体系を能力、業績が反映される仕組みに改めることなどで実現しようとしています。

しかし、公務に求められていることは、地域・住民ニーズに応じた公共サービスを提供することです。競争をおこなうことで、みなさんに信頼される行政が実現できるかどうか、大いに疑問です。

公務員に労働基本権を保障し、 対等・平等な労使関係制度の確立を

私たちに、憲法が働くものに対して与えている基本的人権としての「労働基本権」が現状において制約され、しかもこの改革自体がわたしたちの労働条件の大幅な変更であるにもかかわらず労使協議が依然として保障されていません。

政府は、労働基本権代償措置としての人事院の給与勧告などの機能を縮小・廃止し、各府省に人事管理権限を与えるなどの改革を進めようとしています。そうであれば公務員の労働基本権は回復されるべきです。その際には、労使対等の立場で労働条件を決定する仕組みが、同時に提起・検討されなければ納得できません。しかし、いまだに政府からは労働基本権の在り方について誠意ある回答はありません。

地方公務員制度は地方分権の 理念・意義を前提にすべき

「大綱」では、地方公務員への適用についても、「国家公務員に準じた改革を行う」ことを明記しています。しかし、3000をこえる自治体すべてで、細部に至るまでまったく同じ制度設計・適用がされることは合理的と言えるでしょうか。

地方公務員制度改革にあたっては、自治体の自己決定・自己責任を原則とする、地方分権の理念・意義を前提にすべきです。法律では、基本的な枠組みだけを規定し、自治体が条例で定めるのが本来の道筋です。

2002年11月