

## 正規・非正規・公共労働者の共同運動と組織の 前進で、「公的サービスの産業化」へ対抗を

自治労連埼玉県本部

本部方針を支持する立場から、公的サービス産業化への対抗について発言します。

埼玉では、一昨年、春日部市学校給食で、委託業者が必要な調理員を確保できず、まともな給食ができないばかりか保健所から衛生上の指摘を受けるなどし、契約解除されたことがありました。今年、八潮市の委託学校給食で3453人の集団食中毒が発生しました。食材のぞんざいな扱いから発生したもので、未だに給食が再開できないでいます。業務を委託してしまえば業者にお任せ状態になり、十分な水準の業務が行われているかどうかのチェックが不十分であることが、大きな原因の一つです。

必要な賃金・労働条件、業務水準を確保するための公契約の適正化が重要です。

春日部市学童保育では、昨年4月から、指定管理者が社協から株式会社トライへ変更になりました。一昨年は、全国の皆さんの支援のもと、住民や地域労連とも共同し運動を展開し、学童支援員の雇用継続と保育の質確保が基本的に実現しました。しかし、指定管理者トライのもと、また新たな事態が発生しています。

支援員の配置が、指定管理の募集条件や協定書で常勤支援員93名確保とされていましたが、情報公開請求資料で60数名であることが判明しました。これに対し、父母とともに、

不当な財務会計処理にあたるとして、住民監査請求を行いました。

結果は棄却でしたが、驚いたことに週17時間30分勤務の支援員も常勤として数えることを、春日部市がトライと合意していたことが判明。結局、子どもの成長支援の労働を「数さえつじつま合わせをすればいい」というのが公的サービスの産業化の実態です。しかし、情報公開請求や住民監査請求など、法的に認められた住民参加の仕組みを有効に活用することで公契約の適正化、ひいては公的サービスの産業化へ対抗する手段となるのでしょうか。

増加し続ける指定管理者制度導入に対して、私たちは、指定管理者制度研究会で1年半に渡った研究成果を報告書としてまとめました。指定管理者制度は、「公の施設の設置の目的を効果的に達成するため必要があるときに認められる」ものであり、しかも行政処分であるため様々な規制をかけることも可能であり、検証の結果、改善を求め、直営に戻すことも可能な制度です。

そこで、指定管理者制度の導入の可否、公募・非公募、業者選定、モニタリング及びその評価などを行政内部だけでさせず、住民や専門家なども参加し、しっかりした物差しを設定することで、運用を改善していくことを提案しました。

春日部市の影響を受け、隣の杉戸町でも学童保育へ指定管理者制度を導入する方向です。

入間市では、給食センターと市庁舎建設へのPFI導入が準備されており、組合と住民で制度を学習し、計画を検討するとりくみが進んでいます。

さいたま市でも、クリーンセンターへの包括民間委託導入の動きがあり、組合は、技術継承の問題点等について指摘し労使協議を行っています。

委託、指定管理、PFI、包括民間委託など様々なツールを使って公的サービスの産業化が進められています。

これらに対抗するため、①委託・指定管理者制度をはじめとした公契約の適正化にとりくむこと、②正規職員のみならず非正規職員及び委託・指定管理者職場の労働者の組織化と運動の前進が必要と考えます。

おそらくは、正規職員よりも多くなった非正規職員及び委託・指定管理職場等の労働者を対象にした運動が今後の自治労連運動の行方を左右し、ひいては公的サービスの産業化や「自治体戦略 2040 構想」への対抗にもなるのではないのでしょうか。

埼玉県本部では、9月27日に第71回定期大会を1日のリアル開催で行いました。感染対策を十分にし、例年と変わらない人数規模での大会開催ができました。

大会では、秋季年末闘争は、人勸が出される前までが勝負どころであることを提起。「アタマとココロを変え」待ちの姿勢から、攻めの姿勢で、秋の再要求書を全県一斉に提出し、「コロナだからこそ賃金改善」と旺盛な運動をすすめていくことを意思統一しました。多くの仲間からの発言で、コロナ下でも、各単

組が様々な工夫をしながら動いていることがいきいきと語られました。リアルだからこそ、熱意や感情などが伝わる大会でした。

コロナによって、私たちが指摘してきた新自由主義政策の誤りが見えやすくなりました。

自治体に働く全ての労働者の安定した雇用、賃金改善、正規と非正規の均等待遇、公契約の適正化、社会保障制度の改善など私たちが今まで要求してきたことを実現することが、新自由主義政策からの転換につながります。引き続き、組織と運動の前進を目指し奮闘することを表明し、埼玉からの発言とします。