

本稿は、5月20～21日に行われた「こんな地域と職場をつくりたい 公共を取りもどす運動をすすめる 全国交流集会」でのトークセッション発言について、加筆・修正したものです。

京都市は「財政破綻」を口実にするな 人員増で職場に余裕をつくるのが解決策

京都自治労連

京都市では、行財政改革の影響で公共施設の利用料値上げなど幅広く市民の生活に影響が生じています。保育士給与のための補助金もカットされて、私も民間の保育園に子どもを預けているのですが、その園でも先生方の処遇に影響が出ています。それが原因かはわかりませんが、複数の先生が中途退職されました。通算11年保育園に預けていますが、こんなことは初めてです。実態を顧みずに、財政的な都合を優先して改革を進めた結果です。

市の正規職員を9年間で1523人削減 財政危機で不安あおり退職も

京都市職員として働く立場からいうと、今回の財政危機騒動の前から、どんどん働きにくい職場になってきていました。門川市長は、2011年からの9年間で正規職員を1,523人削減しました。現在進めている行財政改革計画でも、2025年までの5年間で、さらに550人の人員削減を進めようとしています。そんな状況のため、職場にはまったく余裕がありません。そして追い打ちをかけるように、「賃金カット」「財政破綻」と騒がれて、若手職員は将来に不安を感じています。京都市当局が

2020年度と2021年度に退職した若手職員について調査しています。退職理由を複数回答で聞いているのですが、「京都市の厳しい財政状況を理由に、京都市の将来性に不安を抱いている」という回答が1割近くあります。財政危機をあおることで、退職を後押ししてしまっているわけです。

大変な時に支え合う先輩や仲間が必要 しかし、だれにもまったく余裕がない

私は、本庁職場にいる間に2人の子どもを産んでいます。産育休をとると、正規職員ではなく臨時的任用の方で代替されることが多いです。そのため、丸々同じ仕事をしてもらうのは難しく、結局、職場に残された同僚の負担が増えます。2人目の出産前に同僚から、「産休入らんといてくれ〜」と冗談めかして頼まれました。もちろん仲良しの関係の中での話ですが、「やっぱり負担かけているんだなあ」と思いました。2人目育休からの復帰の際に、子育てと両立しやすいと言われる区役所の職場に異動しました。しかし、聞いていた話と違って、生活保護のケースワーカーは覚えることも多くて、利用者対応や保護費の

計算の締切もあり、前の職場の歓送迎会にも出られないくらい忙しく、「メンタル不全で休むかも」と初めて思いました。なんとかこなせるようになりましたが、保育園の迎えがあって残業できないので、勤務時間中に過密に仕事をこなすしかなく、まったく余裕はありませんでした。何年も働いてきた職員でも、そんな状況です。

生活保護のケースワーカーには、新採職員が配属されることが多いです。大変な仕事で、もちろんやりがいのある仕事なのです。しかし、やりがいを実感するまでには経験も必要ですし、大変なときに支えあう先輩や仲間が必要です。でも先輩も忙しいんです。実は、コロナ感染症が流行り始めた年に、4月に配属された新採職員が6月末に退職したことがあります。退職理由や本音を聞いたわけではないのですが、コロナ下で飲み会などが制約されて職場でのつながりも希薄、孤独な中で大変な仕事を任されて耐えられなかったのかなと推察しています。私としても、もう少し何かできなかったのか、という思いがあります。利用者対応で困っているときに一緒に窓口で対応するとか、保護費の計算を代わりにやるとか。でも、そんな余裕はだれにもありません。

業務の委託や集約化を進める京都市職員減で通常業務に支障きたしている

業務の持続性という点でいうと、京都市はいま、業務の集約化や委託化を進めており、この間、税部門を集約化して、京都市で1つの市税事務所にしています。今では区役所に税を担当する部署はありません。市民ももちろん困るのですが、区役所に勤務する職員数が減った影響で、選挙事務の従事者を集める

のに苦勞することになりました。

子育て中だった私も、所属長から頼み込まれて、何とか家の都合をつけて、朝5時から夜10時まで従事するような状況です。それでも集めきれず、本庁からも応援職員を頼むようになっていきます。コロナ対応のような非常時の対応だけでなく、通常業務である選挙事務でさえ、市役所全体から人をかき集めないと運営できない状況になっているわけです。これで大規模災害が起こったら、本当に市民の命を守れるのか、不安です。職員を削減するあまり、職場に余裕がなくなって、弊害が生じているというのが京都市の状況です。

人員を増やし、職場に余裕をつくるしか解決策はない

本庁で子育てをしながら長時間労働をしている職員がこんなことを話してくれました。

「よく“お母さんが笑顔だったら、子どもも笑顔だよ”と言われますが、この公務員という仕事もそうだと思います。異常な時間外労働からいい制度、いい施策が生まれるはずがありません。市民のための自治体であるのなら、まず、職員がいきいきと働ける職場づくりをすることが大切です。」

これに尽きます。とにかく人員を増やして、職場に余裕をつくるしか解決策はありません。職場には、私のような子育て中の職員もいれば、介護をしている人、自分の病気を治療しながら働いている職員もいます。みんながみんな100%で仕事をできる状況にないのに、同じ定数「1」とカウントされている、そして定数自体も減らされている。組合のアンケートでも、「育児や介護の休暇制度が充実するのは良いことだが、その分の仕事を誰がしているのか考えて欲しい。人員の補填がないと

周りの職員が割をくう」というような記述が複数みられるようになってきています。職場に余裕がないせいで職員同士が対立させられています。

市民生活を支えるためにも、若手職員をフォローする余裕を生み出すためにも、仕事と家庭を両立させて働くためにも、人員を増やす必要があります。ですが、ひとつの自治体でできることには限界があります。なので、労働組合同士、手を取り合って国に働きかけることが重要です。京都市職労も、京都府職労、大阪府職労と一緒に、公務員の長時間労働を何とかしたいと総務省や厚労省に働きかけて、保健師の増員につながっています。国が率先して公務員削減を進めている中で、それに対抗するのは大変ですが、やっぱり「人を増やす」取り組みを進めることが重要です。