予算特別委員会・総括質疑議事録〔2018年3月20日〕

※これは日本共産党埼玉県議団で作成した議事要旨です

【柳下県議】

本日は、県の非正規雇用職員についてとりあげます。歳出予算の事業概要、産労の２ページ、非正規雇用対策事業費３０８６万円についてです。資料要求はまず総務部資料１と、教育局資料３　、警察本部資料３、警察資料３をご覧ください。足してみますと、県では総計５８００人の非正規労働者を雇用していることとなります。

この４月からいわゆる無期転換ルール、「有期労働契約が通算５年を超えて反復継続した場合、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働者に転換できる」というルールが実施されます。

県はこの２月に非正規雇用者実態調査の結果を公表しました。その結果この無期転換ルールを知っている非正規労働者は私も驚きましたが、わずか１７％です。８３％の人は知らないわけです。そこで、私は県は今後、ルールの周知に努めるべきだと考えます。

さて、県の５８００人の非正規職員には、法律上はこの無期転換ルールは適用されません。しかし、法律上はそうだとしても、雇用契約を繰り返した労働者の経験を生かして、雇用を守るべきだという無期転換ルールの精神は、公務であっても見習うべきだと考えますが、知事の答弁をもとめます。

【知事】

非常勤職員の職は毎年、必要性を吟味した上で任用期間を１年以内という形で採用をしております。翌年度も引き続き必要が認められる職でも同一の職を新たに設置した上で、改めて任用しているという形を取っています。原則１年が当たり前と言うことで、引き続きと言う事はめったに無い話です。

したがって、同一の職務内容の職に任用されていることがあったとしても、これは任期が延長された、或いは同一の職に再度任用された者では無いという認識に立っています。地方公務員の成績主義や平等取り扱いの原則を踏まえて、繰り返し任用されても再度任用保障のような既得権が発生するものではありません。

今後も毎年度、各非常勤職員の必要性をしっかり確認して、適切に非常勤職員制度の運用を行っていきたいと思ってます。

【柳下県議】

今、４月の実施に向けて、民間企業や、独立行政法人などでは、長期にわたって雇用契約を繰り返した非正規職の雇止めが横行し、批判を受けています。無期転換の権利を持つ５年を目前にした雇止めは許されません。県では、よもやこのような雇止めはありえないと考えます。

３月で年度替わりですが、何年も雇用を繰り返されている県の非正規職については、その経験を生かすべきと考えます。知事も先ほど｢何度もチャンスがある埼玉｣ということを言っています。今のお答えの中では原則１年、引き続きはめったに無いというお答えでしたけども、この点について経験を活かすべきだと考えますが、いかがですか。

【知事】

先ほども申し上げましたが毎年度、必要性を吟味して設置して、任用期間１年以内、任用にあたっては面接等によって職務遂行能力及び意欲を判定した上で行っております。その後も能力、意欲というものを確認した上で能力等を有すると認められた者について任用するという姿勢をとっています。

柳下議員が言われるように非常に有能だからということで５年なら５年、再任用された人は正規の職員ということであれば、試験を受けて入って来る人との違いをどうするんだという、この比較衡量の問題にもなってきますので、この辺は理解して頂きたいと思っています。

【柳下県議】

県は非正規雇用対策事業として非正規雇用の正規の職員への転換を推進しています。

一方で埼玉県職員の非正規雇用の正規への転換のとりくみはどうでしょうか。例えば、長期にわたって勤めた非正規職員が正規職になりたいと考えたとしても、埼玉県の採用試験は３０歳未満という受験の年齢制限があります。

しかも、非常勤などの経験者に対応した試験制度があるわけではありません。中には、長期に正規採用がなく、非正規で働いてきて、ようやく採用が始まった時には、３０歳以上になっていた、このように、受験機会すら与えられていない人もいます。知事、受験機会すら与えられないこの制度の矛盾をどう考えますか。

【知事】

年齢制限についてのお話ですが、かつては２８歳までという事もありました。大学院に進学する人達も多いということで、３０歳まで年齢を引き上げています。

また社会人の枠の中で採用される者については年齢制限がありません。５９歳までオッケーという事になっていますので、これは組織のあり方の問題とそして社会体験を十分積んだ方々の採用との比較衡量の問題でご理解を賜りたいと思っています。

【柳下県議】

私は以前、県立学校の図書館司書の方にお話しを伺ったのですが、この方も県職員の非正規と横並びで、採用年齢制限が３０歳未満でした。でも、そのお仕事の中身は、教室ではさまざまな思いを持つ子どもたちが、図書館に来てその心をいやす。第２の保健室と呼ばれていたそうです。

その方は｢本当に自分はこの仕事に生きがいを持っている｣と言っていました。その司書の方は教員では無いけれども、教育の一環、その指導を担っているとのことでした。私は司書もやはり教育の担い手だと思いました。

教員は、採用年齢に制限は無いけれども、司書には制限があるというのは説明がつきません。

知事、教員にならって、職員の採用試験の年齢制限を引き上げるとともに、非正規特別選考を設けるべきと考えます。先ほど、知事のお答えの中でも、採用試験は５９歳まで年齢制限というお話がありましたけれども、この点での検討はどうですか。ぜひやって頂きたいと思います。

【知事】

司書の年齢制限についてのお話ですが、それぞれの現場においてこれまで作られてきた一つの慣行でございます。そうしたご意見があった事をしっかり踏まえて今後、検討させて頂きたいと思います。

【柳下県議】

この司書の方も３０歳を過ぎたら一生懸命頑張って来て、あっちの学校、こっちの学校と行きますと、そのたびに引越しもする訳です。まったく生活ががらっと変わってしまうような中で、引き続き再任用についても道が開くように検討してください。

以上