

2018年6月28日

本会議・討論

## ◆請願第2号

「請願第2号 指定管理者の労働法令に違反する行為の根絶を求める請願」について、賛成の立場で討論します。

請願者は、指定管理者が管理・運営する市の福祉施設で、働いており、勤続8年の間に運営法人の不当労働行為をたびたび経験してきました。

その不当労働行為とは、労働基準法で保障されている、労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分の休憩時間を、8時間を超える場合には60分の休憩時間を労働時間の途中に与えていないこと、さらに、時間外労働に対して2割5分以上の率で計算した割り増し賃金を支払っていないこと、時間外労働に関する労使協定の上限を超えて、時間外労働をさせていたことなどです。

以上の不当労働行為に対する労働基準監督署による是正勧告と再勧告ののち、改善が実現するまでに2011年から1年以上が費やされています。

さらに、2015年からは、法人側の労働組合との団体交渉を拒否するという行為が散見したため、組合側が大阪府の労働委員会に不当労働行為救済申し立てを2度に渡って行い、それを受けて労働委員会の調査、承人調べが行われ、救済命令が発令される直前になって、2018年によく和解するはこびになった、とのことで、この件もさらに長い年月を要しています。

請願者は以上の経過から今回の請願に至り、指定管理者による労働関係法令に違反する行為の根絶に向けて、市に対し実効性のある措置を求めています。

ここで、まず確認しておきたいのは、請願者は雇用主である法人を断罪し、一法人の課題を解決したい、という意図ではなく、指定管理制度の枠組みのなかで管理運営される公の施設の指定管理者全体にかかる問題として、提起されているという点です。

「箕面市指定管理者制度の運用にかかる指針」には、指定管理者を募集する際には、募集要項に「地方自治法及び労働基準法等の関連法令等の遵守」を、そして選定された指定管理者と交わす協定書には、「労働関係法規の遵守」を盛り込むことが明記されています。

しかしながら、総務常任委員会の質疑のなかで、現在58施設を管理する指定管理者のうち、「労働関係法規の遵守」を明記しているのは、わずか5件である、とのことでした。そのほかの指定管理者との協定書には「関係法令の遵守」と記載されてい

る、ということでしたが、今後、市ができることとして、指針の「留意事項」のなかに、労働関係法規の遵守について、丁寧に書き込み、協定書を作成するときには、きちんと明記されているかチェックを行うなど、常に重要事項として市、指定管理者の双方が留意するための改善策が必要です。

指定管理者が、法令を遵守しなければならないのは当たり前のことです。しかし、現実には、今回、数々の事例が挙げられていたように、法令違反が行われています。

とりわけ非正規で雇用されている労働者や、未組織の労働者は、不当労働行為があっても、なかなか権利を主張しにくい、というのが現状ではないでしょうか。請願者も述べておられましたが、労働関係法令違反で被害を受けるのは、市民サービスを担う労働者であり、その結果、市民サービスの劣化を招くことに繋がります。

地方自治法第244条の2、10項には「普通地方公共団体の長又は委員会は、指定管理者の管理する公の施設の管理の適正を期するため、指定管理者に対して、当該管理の業務又は経理の状況に関し報告を求め、実地について調査し、又は必要な指示をすることができる。」とあります。

法で定められた休憩時間を与えないことや、時間外労働の割り増しを支払わないこと、労使協定で定められた以上の残業を強要することなど、違法性は明確であるにも関わらず、総務常任委員会での質疑では、市が指定管理者に指導を行ったという文書がない、ということが明らかになりました。おそらく口頭にて指定管理者に指導をおこなったのではないかと、という市のご答弁でしたが、関係機関や庁内で情報共有していなかったということであり、労働法令違反行為を軽く扱い、重要視していなかったことの現れであると考えます。

さらに、組合との団体交渉に応じない、という問題については「所管庁の結論が出ていないので労働組合法違反とは言えない」というような市の見解が示されました。これは非常に忌々しき問題であると重く受け止めています。正当な理由なく団体交渉に応じないのが違法行為であることは議論の余地がありません。市の認識では、不当労働行為が行われた場合には、所管庁の命令が発令されない限り、認めない、ということになります。

労働者が、所管庁に訴えなければ、泣き寝入りするしかない、ということになりますし、訴えたとしても、役所の事務は一定の時間がかかるため、結論がでるまでの間、労働者に長い苦闘を強いることになります。本来は市が速やかに団体交渉に応じるよう指導すべきであるのに、現状では、所管庁の結論が出るまで放置する、ということが明らかになりました。

請願者は、万一、指定管理者が法令違反を行った場合は、監督官庁任せでは解決を長引かせてしまうため、箕面市も指定管理者を選定した責任において、積極的に指

導・監督を行い、早い時期に違法行為が解消するように努めて欲しい、と求めています。

私は、請願者の願いは、もっともであると考えますが、議会が「結果的に改善されたのなら、それでよいではないか」という判断を示すことになれば、議会の姿勢が厳しく問われることとなります。なぜなら、この請願は、今回の請願者が雇用されている法人だけの問題ではなく、指定管理者制度の運用、そのものにかかる課題であるからです。

不当労働行為が行われた実例がある以上、指定管理者の性善説に依るのではなく、いつ、どこでもおこりうる問題であるとの認識に立って、事前に防ぐための指針の強化と、協定書への明記、また残念ながら不当労働行為が行われた場合や、疑われた場合も含めて、市の速やかな調査や指導、助言が行われるように、議会は、この請願の趣旨を受け止め、採択すべきであると考えます。

さらに、地方自治法第244条の2、11項には指定管理者の指定の取り消し、又は期間を定めて管理の業務の全部または一部の停止を命ずることができる。と定められており、請願事項に反対する余地はないものと考えます。

要するに、市が法令をいかに解釈し、運用するのか、が問われているのだと考えます。

総務常任委員会における意見のなかで、府労働委員会の命令が出ないかぎり、違法性があるか否かの判断ができないので、採択できない。という考えが示されました。しかし、この請願は、一法人の違法労働行為の是非を問うものではありませんし、解決の有無を確認するものでもありません。

請願の目的は、今後も世間一般に想定される違法行為から労働者を守るという立場を明確にし、違法行為の根絶を目指すことにありますので、請願について反対する要因は見当たらないのではないのでしょうか。

私はこれまでも、市の指定管理者や委託事業者のもとで働く労働者の処遇について、懸念しており、公契約条例の制定を提案・要望してきました。公契約条例が制定されていない現在、議会としては、せめて市の施設の業務を担う労働者を守るという立場で、労働争議を行わなくても労働者の権利が守られることで、質のよいサービスが維持できる指定管理者制度の運用を確立させていかねばならないと考えます。

二元代表制の真価を発揮する意味においても、議会の総意としてこの請願を採択されますよう訴えまして、私の賛成討論といたします。