

## 2016年6月定例会（7月1日）松谷清議員 総括質問質疑全文

○副議長（水野敏夫君） 休憩前に引き続き会議を開きます。

総括質問を続けます。

次に、松谷 清君。

〔24番松谷 清君登壇〕

○24番（松谷 清君） それでは、通告に従いまして2点の質問をさせていただきます。

最初に、同一労働同一賃金と地方公務員の正規、非正規雇用について、お伺いします。

全労働人口に占める非正規雇用が4割に拡大し、野党の政策であった同一労働同一賃金を安倍政権が1億総活躍社会に取り入れるなど、参議院選挙の争点になりつつあります。

一方で、保育、介護人材が不足する中、待遇改善も争点化し、公務員の正規、非正規格差も大きな社会的関心事となっております。

まず、同一労働同一賃金の実現に向け、政府はガイドラインを作成する方向で検討を進めていますが、静岡市はそれをどのように受けとめているか、お伺いします。

次に、自治体の臨時、非常勤職員の任期について、2014年に総務省から通知が出ていますが、通知の概要はどのようなもので、市としてどのように対応しようとしているのか、伺います。

次に、非常勤職員の実態についてであります。資料の1ページを見ていただきたいと思います。

地方公務員法第17条による正規職員が5,976人、地方公務員法第17条によるフルタイム給料支弁及び地方公務員法第3条第3項第3号による短時間報酬支弁、合わせて非常勤職員が1,936人、地方公務員法第22条による臨時・パート職員が1,372人です。

まず、3点お伺いいたします。

正規職員、非常勤職員、臨時・パート職員の人件費の推移を、総額も含めて過去5年間どのような傾向にあるのか、お伺いします。

2つ目に、正規職員、非常勤職員、臨時、パート職員の格差はどのようなものがあり、それをどう認識しているか、お伺いします。

3つ目に、本市の公共サービスの担い手が正規職員 5,976人だけでなく、その約2分の1である、3,308人の非正規職員であることをどう考えるか、お伺いいたします。

次に、静岡駅地下駐車場の収支及び使用済み券流出事件等について、お伺いいたします。

まず、3ページの資料を見ていただきたいと思います。

経常収支は2003年の初年度を除き、繰入金はゼロで経過しています。ところがこの5年間、駐車場使用料収入が、資料の回転率も減少傾向にあります。在庫台数、使用料、繰入金の実情はどのような状態なのか、原因と改善策をどのように考えているか、お伺いいたします。

2つ目に、内部告発について、お伺いいたします。

昨年12月、資料の3ページの新聞記事にあります不正事件が発覚しました。受託者である株式会社KSP・WESTの労働組合の皆さんや従業員から、昨年4月ごろより何度も静岡市に情報提供、警察当局への告発も行われてまいりました。その都度、市が真摯に対処していれば事件は防げたと考えます。

提供された情報にどのように対処してきたのか、また使用済み券流出事件を受けて、静岡市の監督指導

責任をどのように考えているか、伺いたいと思います。

○副市長（小長谷重之君） 私からは、同一労働同一賃金の実現に向けた政府のガイドラインについて、どのように受けとめるかについて、お答えさせていただきます。

同一労働同一賃金とは、職務内容が同一の労働者に対し、同一の賃金を支払うべきという考え方ですが、政府においては、これからガイドラインをまとめていくものであり、具体的な内容につきましては、今後明らかになっていくものと認識しております。

政府のガイドラインが作成された場合には、市としてどのような対応をしていく必要があるかを検討していくこととなります。

一方、地方公務員においては地方公務員法を中心に正規職員及び臨時、非常勤職員の任用、その他の勤務条件が規定されており、適切な運営が求められております。

本市における臨時、非常勤職員といった非正規職員につきましては、年々増加傾向にあり、また多様な職務内容、勤務形態での任用が必要なことから、制度が複雑化している状況にあります。

このため、市といたしましても、多様な人材の確保や女性活躍の推進といった観点も踏まえ、臨時、非常勤職員の任用制度の適切な運用を図り、質の高い行政サービスの提供に取り組んでまいります。

○総務局長（池谷眞樹君） 非常勤職員等についての4点の御質問にお答えいたします。

最初に、平成26年7月に総務省から発出された通知の概要についてですが、これは地方公共団体における臨時、非常勤職員の任用制度の適切な運用を目的として出されたものであります。

通知の内容は、大きく分けて3つありますが、1つ目は、臨時、非常勤職員の任用についてです。職務内容や勤務形態等に応じて適切に任用するよう、職と任用根拠の位置づけや、募集、採用時の際の留意事項が示されております。

2つ目は、勤務条件等についてです。職務内容と責任に応じて適切に水準を決定するといった、報酬等の水準の考え方や、休暇制度等に関する留意事項が示されております。

3つ目は、再度の任用についてです。同一の者の再度の任用に当たっての客観的な能力の実証の必要性等について、留意事項が示されております。

本市では、通知を受け、先日の答弁にもありましたとおり、選考試験における受験資格の見直しを初め、任用根拠の整理や勤務条件について、総務省通知の趣旨に沿った、より適切な任用を行うよう検討を進めているところでございます。

次に、正規職員、非常勤職員等の人件費の推移についてですが、正規職員、非常勤職員を含めた一般会計の人件費の総額は平成22年度決算額約492億円に対し、26年度は約465億円となっており、全体としては約27億円の減となっております。

それぞれの推移は、正規職員では給与改定、給与特例減額の実施や退職手当の増減の要因により、年度ごとの増減はあるものの、業務の委託化などにより職員数が減少していることもあって、人件費も減少傾向にあります。

非常勤職員については、選挙に従事した委員や国勢調査の委員への報酬など、一時的に従事する非常勤職員の数が異なるため、年度により総額の増減はありますが、一般事務を補助する非常勤職員は増加しており、その報酬は増加傾向にあります。

一方、人件費に含まれない臨時、パート職員の一般会計の賃金の総額は、平成 22 年度約 14 億 9,000 万円に対し、26 年度は約 14 億 4,000 万円となっております。

次に、正規職員と非常勤職員、臨時職員の違いについてですが、大きく3つの違いがあると認識しております。

1つ目は、任期と勤務時間の違いです。正規職員は原則終身雇用となりますが、非常勤、臨時職員については総務省通知にもあるように任期が1年以内となっております。また、勤務時間について、正規職員は原則フルタイム勤務ですが、非常勤職員やパート職員は職務内容や職責により短時間勤務が基本となっております。

2つ目は、休暇等勤務条件の違いです。任期や勤務時間の長さにより、付与する休暇の種類や日数等に正規職員との違いがあります。

3つ目は、報酬、賃金の違いです。任期や勤務時間の長さはもとより、職務内容や職責の重さにより報酬、賃金に正規職員との違いがあります。

最後に、本市の公共サービスの担い手としての非正規職員の活用についてですが、平成 27 年4月に策定した職員適正配置計画において、非常勤職員等の活用を掲げております。この計画にもあるように、3次総にスピード感を持って対応していくためには、これまで以上に選択と集中の視点に立って、貴重な経営資源である人材を最大限有効に活用していく必要があると考えております。

そのため、正規職員を初め、事務の種類や性質に応じて、非常勤職員、臨時職員といった多様な任用、勤務形態の職員を活用し、効率的な行政サービスの提供を行うことが重要と考えております。

○都市局長(塚本 孝君) 静岡駅北口地下駐車場に関して、3点お答えいたします。

初めに、駐車場使用料収入は減少傾向にあるが、入庫台数、使用料、繰入金の実績はどのようなか、また原因と改善策をどのように考えているのかについてです。

静岡駅北口地下駐車場エキパは、JR静岡駅周辺の路上駐車や駐車場入庫待ち渋滞の解消など、駅前周辺の自動車交通の円滑化を図るため、国土交通省と静岡市が共同で整備し、平成 15 年 10 月に供用開始いたしました。

平成 23 年度と 26 年度の実績データを比較すると、入庫台数は 19 万 8,902 台から 16 万 3,947 台に、また使用料収入も1億 4,100 万円から1億 1,100 万円に減少し、繰入金は 1,890 万円から 5,350 万円に増加しています。

使用料収入の減少は、静岡駅周辺にはコインパーキングなどの時間貸し駐車場が増加していること、また静岡商工会議所のお買物調査結果から、来街者が減少していることなどが原因と考えております。

改善策としては、平日の長時間駐車時の料金上限額を引き下げる料金改定や、認知度の向上を図る案内看板の設置などを行い、利用者の増加に努めております。

次に、使用済み回数券使用に関する情報について、どのように対処してきたのかについてです。

本市との共同管理者である国からエキパの運営を委任されているTFI株式会社が、平成 27 年6月 10 日にエキパ元従業員から情報を受け、回数券について調査をしたところ、不正の有無を確認するには至りませんでした。

平成 27 年 11 月 19 日に市職員が元従業員から使用済み回数券が金券ショップで販売されているとの通報を受け、翌日、販売されている事実を確認したことから、11 月 30 日に静岡中央警察署へ相談しまし

た。

平成 27 年 12 月 1 日には、エキパの管理業務を受託した業者に対し、使用済み回数券の回収後の適正な取り扱いを徹底するよう指示し、さらに 28 年 1 月 15 日には、使用済み回数券の再利用防止装置を設置いたしました。

次に、事件を受けて市は監督・指導責任をどのように考えているのかについてです。

受託者からの業務報告や市職員の現地での立ち会いにより、委託業務の執行状況を確認しており、市として必要な責務は果たしていたと考えております。

しかし、このような事件が起きたことを踏まえ、本市と共同管理者であるTFI及び受託者の3者は、エキパが市民の皆さんに安心して利用していただける駐車場となるよう共通認識を持ち、今後さらに再発防止に取り組んでまいります。

〔24 番松谷 清君登壇〕

○24 番(松谷 清君) それでは、2回目の質問をさせていただきます。

答弁いただいたんですけどね、格差をどう認識するかについて、全く答えていなくて、多様な任用形態で効率的に運用していくという話だけなんです。格差については、また後で質問しますけれども、総務省通知に特に触れられていないのですが、総務省通知の中で一般職と同一と認められる報酬支弁については避けるべきだという通知になっているわけでありまして。静岡市の場合、指定管理の拡大や、病院などは独法化なので正規職員は減少しておりますけれども、答弁にもありましたように、報酬支弁の非常勤も増加し、費用も人件費も増額しているということです。

近年の判例では、報酬支弁の非常勤職員でも常勤の職として給料支弁の職員と同等に扱われるべきとしている判例がありますけれども、市はどのように認識しているか、伺いたいと思います。

2つ目に、報酬支弁の非常勤職員を給料支弁に変更することについて、どう整理されているのか、伺いたします。

3つ目に、非常勤職員が極めて多い職種、非常勤職の保育教諭、保育士とか、非常勤の図書館司書など、非常に多いわけですが、正規職員としての雇用形態は考えられないか、伺います。

ちなみに、資料の2ページ目にありますけれども、保育教諭は正規が 636 人で、給料支弁の非常勤職員が 412 人で、3分の2が非常勤なんです。図書館では、資料と若干数字が変わるんですけども、正規が 48 人で、報酬支弁の非常勤が 143 人で、3倍なんです。こういう実情にあります。

資料の2ページ目の左を見てください。非常勤職員全体のうち、5年以上の非常勤の方は給料支弁で合計しますと 121 人、報酬支弁の方は 75 人で、合計 196 人で全体の 1,933 人の約1割の職員が5年以上で最高 23 人、任用を繰り返しているわけでありまして。

まず、この 23 人は非常勤職員として扱われていらっしゃるわけですが、こうした方々を正規職員に変えていくことは考えられないのか、伺いしておきます。

2つ目に、同じ職場で同じ仕事をしながら、非正規職員には大きな差別、格差があります。そこで、非常勤保育教諭を例に、5年、10年、15年、20年で正規職員に比べてどれくらい給料月額が異なるのか、伺いたいと思います。

また、非常勤には制度はないのですが、正規の保育教諭が退職する場合、5年、10年で退職手当はどのようになるのか、伺いしておきたいと思ひます。

次に、地下駐車場の問題について、お伺いいたします。

いやあ、ちょっと驚きましたね。責任については余り感じていないんですね。自分たちはしっかりやってきましたと。だけど、再発防止が必要だと言っているわけですね。

まあ、お伺いしますけれども、使用料収入が5年間で1億4,000万円から1億1,000万円に、3,000万円減っているんですね。で、繰入金は1,890万円から5,350万円で3,000万円増加しているんですね。極めて業績は悪いわけですよ。

その悪い現状を、コインパーキングの増加と買い物客が減少したことによると言っているわけですが、これで本当に経営というか、運営に責任が持てるんでしょうか。

仕様書と異なる人員配置、従業員への負担増、それらによる駐車サービスの低下を放置した市の経営の危機感のなさが、私はその減少の一部になっているのではないかと思うわけであります。

2011年から2015年7月まで、受託会社KSPは、4年間もの間、4つの入庫ロビーで仕様書どおりの人員配置を行わず、昼休みの45分、4人交代を合計すると3時間、1レーンは休止させていたわけであります。

当然、利用客数は減少し、1レーン、1時間30台と言われてはいますが、3レーンで90台です。90台を超える土曜、日曜、祝日が1年間で134日あるんですね。そういう状態を見たら、利用客は利用できない、渋滞という形で利用できなくなっているわけでありますが、そうしたことが減収につながっているのではないかと推定されるわけであります。

一方で、配置しなかった人件費は会社の利益となります。ことし、株式会社ユアーズにおいても同様に、仕様書どおりの人員配置は組まれておりません。ある報告によれば、平日は4.5時間、土曜、日曜、祝日は8時間不足しているとの指摘もあります。仕様書と異なる人員配置は認められるのか。サービスの低下、従業員の負担増、使用料の減少につながっていると考えられますが、どう考えるか、お伺いします。

次に、内部告発の問題でありますけれども、お手元の資料の4ページを見てください。

これは昨年7月3日の国の駐車場管理者TFIと静岡市との協議の議事録であります。実は、市は先ほどの答弁にもありますけれども、労働組合の皆さんが、従業員からの情報提供で、使用済み券の流出を事件発覚の半年前に確認しているわけであります。

議事録にはどう書かれているかという、廃券状況、使用済みですね、のチケットの管理状況を確認していけば抑止できると言っているわけであります。

きちんと確認できなかったと、さっき局長が答弁したんですけれども、ここじゃ明確に抑止できるとちゃんと書かれているんですね。市の監督・指導が徹底していれば、まさに防げた事件であります。

警察は、この事件を不起訴としましたが、市は事件をどのようにとらえ、今後どのように対応するのか、伺っておきたいと思えます。

次に、安全性の問題について、お伺いします。

地下駐車場において、地震などによる電源喪失は危機管理上重要な課題であります。しかし電源喪失における対応マニュアルはあるんですけれども、訓練は全くなされていないようであります。仕様書の安全管理に基づく従業員への研修については、市は受託者にどのように指導しているのか、伺います。

以上、2回目の質問です。

○総務局長(池谷眞樹君) 非常勤職員等についての5点の御質問にお答えいたします。

最初に、近年の非常勤職員に関する裁判例の認識についてですが、まず、地方自治法において常勤の職員かそうでない職員かによって、給料支弁か報酬支弁かを規定しております。

その前提の上で、東京都東村山市の裁判例においては、常勤の職員に当たるか否かは任用方法ないし基準、職務内容及び態様、報酬の支給、その他の待遇等を総合的に考慮して、実質的に判断されるものであるとしております。

このことから、報酬支弁の非常勤職員であっても、勤務時間や職務内容が正規職員と同様であるなど、勤務実態が常勤職員と変わらない場合に、地方自治法上の常勤の職として認められる場合があると認識しております。

次に、報酬支弁の非常勤職員を給料支弁に変更することについて、どう整理するかですが、本市においては、例えば非常勤保育教諭のように、任用期間が1年未満でありながら、1日の勤務時間が正規職員と同様な非常勤職員について、常勤職員とみなして給料支弁に整理しております。

一方、一般事務員のように、短時間勤務で対応可能な業務に従事している非常勤職員については、正規職員と同様とは言えないことなどから、報酬支弁に整理しております。

次に、比較的人数の多い非常勤職員の正規職員への転換についてですが、非常勤保育教諭や非常勤図書館司書などの職については、それぞれの所管で効率的な行政サービスを行うため、正規職員と非常勤職員の役割を分担し、それぞれの職責の範囲で業務を遂行しております。

そのため、非常勤職員の数が多い職ということを持って、正規職員の役割を担う職員が必要とは言えず、正規職員という雇用形態に転換することにはつながらないと考えております。

次に、長期間、再度の任用を繰り返している非常勤職員の正規職員への転換についてですが、本市において、例えば山間地のこども園など、遠隔地における業務や齋場などの特殊な業務のため希望する者がなく、やむを得ず再度の任用を繰り返している非常勤職員が一部存在しております。

しかしながら、先ほどの答弁のとおり、事務の種類や性質に応じて、非常勤職員、臨時職員といった多様な任用、勤務形態の職員を活用しており、定型的・補助的業務や短時間勤務で対応が可能な業務については、正規職員という雇用形態に転換することは困難であると考えております。

最後に、非常勤保育教諭と正規職員との給料月額と比較についてですが、非常勤保育教諭が5年、10年、15年、20年と再度の任用を繰り返した場合と、正規の保育教諭が仮に職責に変更がなく、昇任、昇格せずに同様の年数を勤務したときの給料月額の差は短大卒の保育教諭を例にした場合、5年で約4万2,000円、10年で約7万7,000円、15年で約11万円、20年で約12万9,000円の差となります。

また、正規の保育教諭の退職手当については、5年で約84万円、10年で約197万円となります。

○都市局長(塚本 孝君) 静岡駅北口地下駐車場に関して3点お答えいたします。

初めに、仕様書と異なる人員配置は認められるのか、またサービスの低下、従業員の負担増、使用料減収につながっていると考えられないかについてです。

仕様書の基本配置人員の記載は、一般的な人員の配置例を示したものであり、法令を遵守し、業務の執行に支障がなければ、例示と異なる人員配置も許容する前提で、本年度は発注しております。

法令を遵守し、業務の執行に支障がない人員配置であれば、サービスの低下、従業員の負担増、使用料の減収にはつながらないと考えております。

次に、逮捕者は不起訴処分になったが、事件をどうとらえ、今後どのように対応するのかについてです。不起訴処分という結果でありましたが、刑事事件としては一つの区切りがついたものと考えております。市が所管する施設で、逮捕者が出たことはまことに遺憾であります。このような事件が二度と起こらないよう、市としては受託者に対し適正な管理が行われるよう、指導を徹底するとともに、精算機に再利用防止装置を設置するなど、対応に取り組んでおります。

本事件において、こうむった損害については、民事事件として損害賠償請求を検討しております。

次に、電源喪失時の対応など、従業員への研修について、受託者にどのような指導をしているのかについてです。

従業員の研修は、受託者の責務となっています。本年度の管理業務における従業員への研修は、受託者から提出された委託業務実施計画書で、新たに採用された者に対する教育研修や、警備業法に基づく新任者教育、現任者教育などが示されており、この計画に基づいて実施されているものと認識しております。

なお、電源喪失時の研修については、この計画書で9月から12月の期間内に実施することを確認しております。

〔24 番松谷 清君登壇〕

○24 番(松谷 清君) それでは、3回目の質問をさせていただきます。

非常勤保育教諭と正規の職員の間、5年で4万円、10年で7万7,000円、15年で11万円、20年で12万9,000円の差、退職金が5年で84万円、10年で197万円と、それだけの格差が現実にあるわけであります。

23年勤務されて、それで人が集まらないからといって、23年間も非常勤職員のままで置いておくということは、果たして本当に許されるのでしょうか。その辺が大変疑問であるわけであります。

特に、この非常勤の保育士、保育教諭の皆さんについて絞って質問しますが、保育教諭は正規、非正規にかかわらず、同じように保育にかかわっているんですね。その点を確認しておきたい。まさに同一労働なんですよ。

次に、保育教育が不足するこの時代、実際に、きのうもきょうも答弁にありましたが、要するに今の条件では集まらないんですね。5年間同じ労働現場で育った貴重な人材資源を、そこで放り出すということは、捨てるということなんですよ。

この貴重な人材資源、さっきの総務局長も貴重な経営資源という言葉を使っていますけれども、やっぱり積極的に活用すべきでありますし、その意味で5年の任用制度の廃止など、雇用条件の対応策について、伺っておきたいと思います。

非常勤問題の最大の問題は、任用という公法的勤務関係、つまり行政行為に規定されておりまして、民間の労働契約法の対象にならない、そこに最大の問題、矛盾があるわけであります。

その意味では、非常勤職を地方公務員法の枠外に外して、公務員パート法の制定などによる解決策を、私は検討すべきだとは思いますが、それは時間がかかります。格差は現状においてあるわけでありますから、これで退職金の手当の支給は可能なんですよ。

本市の実情と退職手当を支給できる制度の検討については、どう考えているのかをお伺いしておきたいと思います。

次に、地下駐車場の問題ですけれども、減収につながらない、仕様書は一般のと言うんですけれども、さっき私が示したように、KSPは4年間、3時間休止していたんですよ。134日ある祝日、土曜、日曜で、これが減収につながっていないはずがないじゃないですか、都市局長。本当につながっていないと言えるんですか。現実には調査してみればわかりますけれども、土曜、日曜、祝日の1レーン30台とすると90台を超える、130台とか120台とかというのはちゃんと出てるじゃないですか。

そんな程度の経営に対する管理状況でいいんだらうかと、私は驚きと同時にちょっと怒りを感じますね。

で、3回目の質問になるわけですけれども、この受託者、KSPであれ、ユアーズであれ、受託契約書に仕様書の遵守は明確化されているわけです。仕様書では、従業員に市の職員に準ずる心構えも求めています。

交通政策課の経営の危機感のなさ、現場従業員の心ある情報提供に真摯に向き合わない、その姿勢が収益の悪化、犯罪の温床をつくり出したと私は考えております。

ところが事態は全く逆であります。資料の5ページを見てください。受託者の従業員向け文書ですけれども、交通政策課とタイムズ24、TFIが参加した引き継ぎ会議において、全ての人を入れ替えると注文があったと書かれております。これが事実なら、この発言は人事介入に当たりますけれども、どう考えるのか。

2つ目に、仕様書特記事項で、例えば残業の取り決めを決める36協定締結の後ですね、労働基準法の遵守は明確に記載されておりますが、どうやって確認しているのか、伺ってきたいと思います。

ことしの受託者のユアーズは、1日2人体制を、ある職種においては1人24時間勤務で仮眠4時間、時給860円の体制を導入しているんですね。これが民間委託、公共サービスの担い手の非正規雇用の実態なんです。静岡市はどのような労働基準法の確認をされているか、注目すべき大きな点なので、伺っておきたいと思います。

次に、内部告発の問題でありますけれども、民事における損害賠償請求は評価しますが、不起訴処分になるので相当困難を極めます。

事件発覚後に昨年12月中旬から1月まで、窓口で使用済みサービス券を使うよう指示があったとのことあります。どのような目的で誰が指示したのか伺っておきたいと思います。

○副議長(水野敏夫君) あと1分です。

○24番(松谷清君)(続) 安全性の問題でありますけれども、現在、4つの有効レーンのうち国管理の2レーンの重量計が故障で計測不能であります。昨年6月に静岡市の重量計も故障しております。4月の重量計故障時、今回、ユアーズは修理が完了したという虚偽の報告書も出してあります。長期にわたる重量計故障の放置は安全管理上、重大な問題であります。

いつの段階で故障し、いつ修理が完成しているのか、重量制限を超える車両にどのように対応しているのか、重量計の故障状態での運用について、関係法令、条例に基づく施設管理者としての責任をどうとらえているのか、伺っておきたいと思います。

これは、入り口ゲートで2.6トン、入庫ゲートで2.3トン、入り口で一人乗車の場合、2.4トンぎりぎり入れば重量オーバーの車が入るということは十分あるわけでありまして、その意味で安全上、大変問題があると思いますので、伺って3回目の質問を終わりたいと思います。

○子ども未来局長(平松以津子君) 正規、非正規雇用に関する御質問にお答えします。

こども園では、正規・非正規にかかわらず、同じように保育に携わっているのではないかについてです。

正規保育教諭と非常勤保育教諭は、保育教諭としてこども園において園児に対する日々の教育・保育に従事するという点では同じですが、正規保育教諭はクラスを担当して教育・保育を行い、非常勤保育教諭はその補助的業務を行うという違いがございます。

具体的には、各園の教育・保育の全体的計画に基づく歳児別の指導計画の作成や運動会や園外保育といった行事の企画立案業務、保護者への対応などの判断を要する業務については、正規保育教諭が担当しており、正規保育教諭と非常勤保育教諭にはその職務の内容や職責に違いがございます。

○総務局長(池谷眞樹君) 非常勤職員等についての2点の御質問にお答えいたします。

まず、非常勤職員の任用限度の廃止と、選考の簡素化についてですが、総務省通知において非常勤職員の任用に当たり、同一のものを長期にわたり同一の職務に繰り返して任用することは身分の固定化などの問題が生じるとして、留意が必要とされております。

また、繰り返し任用されても、再度任用の保障のような既得権が発生するものではなく、臨時、非常勤の職であっても、任期ごとに客観的な能力の実証に基づき、当該職に従事する十分な能力を持った者を任用することが適切とされており、通知の趣旨に沿った運用が必要であると考えております。

ただし、各業務において求める能力はそれぞれであるため、今後も引き続き各職に適した能力を実証する選考の実施に努めてまいります。

次に、非常勤職員の退職手当についてですが、まず本市の実情は、報酬支弁の非常勤職員については地方自治法の規定により諸手当を支給するものではないため、退職手当は支給しておりません。

また、給料支弁の非常勤職員については、12月を超えない任用の場合には条例に基づき退職手当を支給することができません。報酬支弁の非常勤職員の諸手当について、法律で認められていないものを制度化することはできないと考えております。

○都市局長(塚本 孝君) 静岡駅北口地下駐車場に関して、6点お答えいたします。

初めに、受託者変更に伴う引き継ぎ会議での発言が人事介入に当たるのではないかについてですが、引き継ぎ会議では、人事介入に当たるような発言はなく、議員より配布されました資料に記載されている発言の表現は、実際の発言内容とは異なるものと認識しております。

会議での発言は、使用済み回数券の事件が長年勤務し、内部事情に精通した従業員により引き起こされたことを重くとらえ、不正防止策の一環として資質や能力を勘案し、従業員の適正配置を受託者をお願いしたものです。

事件の再発防止は、市、共同管理者、受託者の共通の思いであり、人事介入に当たるものではないと考えております。

次に、仕様書特記事項に記載されている労働基準法の遵守を確認しているのかについてですが、仕様書特記事項の記載は受託者に各種法令の遵守を求めるもので、受託者が各種法令を遵守していることを確認する責務を市に課するものではありません。

仮に、受託者に労働基準法に違反する事実が認められれば、労働基準監督署に通報するなどの必要な対応を行います。

次に、平成 27 年 12 月中旬から 1 月末まで使用済みのサービス券を使うよう指示されていたと聞いたが、誰が何の目的で指示を出したのかについてですが、市及び共同管理者のいずれも、そのような指示を出した事実は確認できませんでした。

次に、故障している駐車場の 2 パースの重量計の修理はいつ完了するのかについてですが、エキパでは国と本市がそれぞれ 2 基ずつの駐車レーンを所有しており、現在使用されていない重量計は、国が所有している駐車レーンに設置されているものです。この重量計は、本年の 2 月及び 4 月にそれぞれ誤作動を起こし、以降使用されていない状況です。

国に確認したところ、できる限り早く修繕を行いたいとの回答をいただいております。

次に、重量制限を超える車両にどのように対応しているのかについてですが、通常は入り口ゲートと各駐車レーンで 2 段階のチェックを行い、重量制限を超える車両は、各段階で退出路から退出していただいております。

現在は、入り口ゲートにある重量計で 1 回目のチェックを行い、重量制限を超えるおそれのある車両は計測可能な重力計のついている駐車レーンへ案内し、2 回目のチェックを行っております。

最後に、重量計が故障している状態で運用しているが、施設管理者としての責任をどう考えているのかについてですが、入り口ゲートと各駐車レーンで全ての車両に対して 2 段階のチェックを行うことが望ましいと考えております。

このことから、国に重量計を早急に復旧していただくよう、既に修繕を依頼しており、事故がないよう警備員による誘導を徹底することで、施設管理者の責務を果たしていると考えております。

~~~~~