

令和4年 第2回 北海道議会定例会 予算特別委員会〔総務部所管〕開催状況

開催年月日 令和4年6月28日(火)  
 質問者 日本共産党 宮川 潤 委員  
 答弁者 職員監、総務部次長兼行政局長  
 改革推進課長

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p><b>一 指定管理者制度等について</b></p> <p><b>(一) 指定管理者選定のあり方について</b>                      それでは、最初に指定管理者についてであります。                      指定管理者選定のあり方について、より透明性、公平性が問われていると思いますけれども、選定のあり方について、問題意識と検討状況を明らかにしてください。</p> <p><b>(二) 選定委員について</b>                      次に、選定委員の選任について、利害関係者を除くこと、不正な働きかけに対する厳格な対応など、必要でありますけれども、どう考え、どう対処するか、伺います。</p> <p><b>【指摘】</b>                      道と利害関係者にある者、道から仕事をもらっている者が、選定委員となった場合、ネイパルの事件では、職員の不正な働きかけに対して、断固たる態度を貫けなかったということがあります。あるいは、不要な道への付度をするのが懸念されます。このような、道から仕事をもらっている者を、選定委員とすべきでないと考えます。道としては、不正につながる可能性のある者を少しでも排除する。より厳格な方法を探るべきであるということを指摘いたします。</p> <p><b>(三) 契約額の適切化について</b>                      道と指定管理者の契約金額すなわち債務負担額ですけれども、資材高騰などがあり、価格がそぐわないために、指定管理業務に支障をきたす、あるいは経営が厳しくなっているということはないか、伺います。</p>	<p><b>(総務部次長兼行政局長)</b>                      指定管理者の選定についてでございますが、指定管理者制度は、公募に応じた事業者が公平・公正な条件のもとに競争することで、公共サービスの質の向上に繋げる重要な制度と認識してございます。                      道といたしましては、今回の道教委職員による不適正な事案を受けまして、本年5月に職場におけるコンプライアンス研修を実施し、コンプライアンス意識の醸成を図ったところでございます。                      また、道教委の第三者調査委員会の中間報告では、職員から申請者や選定委員への不正な働きかけの禁止、公募手続に関わる職員の行動の留意事項や禁止事項の規定などについて問題提起されたところでございまして、今後、この中間報告や他の都府県の事例も参考にしながら、制度の見直しを進めてまいります。</p> <p><b>(総務部次長兼行政局長)</b>                      選定委員についてでございますが、道の指定管理に関する運用指針では、指定管理者の選定に当たり公正性、公平性を確保するため、選定委員が申請者と親族である場合や取引関係にある場合は、調査審議に加わることができないことなどを定めております。                      調査委員会の中間報告では、選定委員に関して、選定委員への手続等に関する留意事項等の十分な説明や、選定手続の住民参画の検討などについて問題提起され、さらには、今回の不適正な事案のように、職員から選定委員に不正な働きかけがあった場合に、選定委員が相談や通報ができるような仕組みも必要との指摘があったところでございまして、こうした点につきましても、他の都府県の事例も参考にしながら、制度の見直しを進めてまいります。</p> <p><b>(改革推進課長)</b>                      指定管理業務負担金についてでございますが、道が指定管理者に支払う負担金については、「指定管理業務積算基準」に基づきまして、施設ごとに社会経済情勢の変化を反映したうえで、選定期間に必要額を積算しております。                      加えて、新型コロナウイルス感染症の影響に鑑み、衛生資機材の購入等に要する経費を追加措置するなど、施設運営に支障が生じることのないよう、必要な対応を行っているところでございます。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p><b>【指摘】</b>  指定管理者と交わす協定書では、経済情勢の激変等により負担金の額が著しく不相当となった場合は、協議により、負担金の額を変更することができるという条項を設けることが一般的であるようです。現在、物価高騰が著しいために、指定管理業務に支障を来さないうちに、負担金の額の引き上げが必要ではないか。道として、その点親切に聴き取るべきであるということを指摘しておきます。</p> <p><b>(四) 安定的管理運営について</b>  さらに、指定管理者が、頻繁に入れ替わるということになれば、施設の管理運営のための技術が継承されない、雇用が定着しないなどの問題点があると考えますけれども、道の見解は如何ですか。これらの弊害を緩和するための措置を採っているのか、伺います。</p> <p><b>【指摘】</b>  安定経営、長期的視野に立ったサービス提供こそ、利用者に喜ばれることだと考えます。公募により競争性を高め、公共サービスの質の向上に繋げる旨の答弁でありましたけれども、それでは、非公募だとサービスの質が下がるのかということ、そういうことではないと思います。問題は、指定管理者自身の努力であり、それを引き出すための道庁からの働きかけ、これも重要であるということを指摘しておきます。</p> <p><b>(五) 指定管理者における賃金について</b>  指定管理者における正規雇用・非正規雇用それぞれの人数、平均賃金について明らかにしてください。また、医療職である病院職員を除いた場合についてもお示してください。</p> <p><b>(再)</b>  ただいまの答弁で、道の指定管理者において非正規雇用が378人、率にすると47.3%であること、道立病院を除くと52%であることがわかりました。また、正規と非正規で賃金格差が大きく、時給換算で1,052円の格差があること、病院を除いても780円の格差になっていることが明らかとなりました。労働者を非正規、低賃金に追い込んでいくことが、指定管理者制度の本質的問題だと認識しておりますけれども、どういう問題意識をお持ちかお聞かせください。</p>	<p><b>(改革推進課長)</b>  指定管理の運営についてであります。指定管理者制度は、公募により競争性を高め、公共サービスの質の向上に繋げることを目的としており、多くの方々に申請していただくことで、制度の目的をより一層達成できるものと認識しております。</p> <p>一方で、平成31年度には、議会議論や他の都府県の状況などを踏まえまして、サービスの継続性や人材確保などの観点から、指定管理期間の基本について、これまでの4年から1年延長し、5年間に見直したところでございます。</p> <p><b>(改革推進課長)</b>  指定管理者における賃金についてであります。各指定管理者から報告を受けた雇用状況調査の状況によりますと、令和2年度の1年間に指定管理業務に従事した人数と1時間あたりの平均賃金につきましては、正規職員が420人、2,179円、非正規職員が378人、1,127円となっているところでございます。</p> <p>また、道立病院を除いた場合は、正規職員が341人、1,891円、非正規職員が370人、1,111円となっているところでございます。</p> <p><b>(改革推進課長)</b>  指定管理者における賃金についてであります。道が定めた指定管理業務積算基準に基づき、施設ごとに選定期間に必要額を積算しておりまして、また、指定管理者に対し、年に一度、道への雇用状況の報告を義務付け、その内容を確認しているところでございます。</p> <p>なお、積算基準では、従業員等の給料手当やアルバイト等の臨時雇用の賃金の単価は、市場価格から乖離しない範囲内において、業務内容や地域性等を勘案し、施設ごとに決定することとしており、社会経済情勢の変化を反映した負担金額の積算となっているものと考えております。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p><b>【指摘】</b>  今の答弁は、指定管理者制度を運営していく上での注意事項であって、この制度の下では、非正規雇用が大量に作られていく、正規雇用と賃金の格差が大きい、こういうことは改善されておらず、制度そのものが持つ問題、そういうものがあるということは指摘しておきたいと思えます。</p> <p><b>(六) 指定管理者への天下りについて</b>  一例として申し上げますが、道立市民活動促進センターの指定管理者である北海道地域活動振興協会では、道幹部職員退職者が2013年4月から2019年6月まで常務理事兼事務局長として、次の退職者が2019年6月から2020年6月まで同じく常務理事兼事務局長として、さらに次の退職者が2020年4月から現在まで、やはり常務理事兼事務局長として天下っています。  隙間なく連続して、同じポストに就いており、道がこれまで「道職員として長年の経験などが評価され、再就職先が判断した結果として、個々の採用に至っている」結果とはとても考えられず、天下りとしか言いようがないと考えます。見解をうかがいます。</p> <p><b>【指摘】</b>  ネイパルの問題もあり、教育庁は私の質問に答えて、再就職した職員の申請事務への関わり方や、道教委職員との適切な関係について明確にしていくと答弁をしております。  知事部局において、退職管理に関する規則の見直しを検討する必要があるということを指摘しておきます。</p>	<p><b>(職員監)</b>  職員の再就職についてであります。職員の再就職については、道職員として長年培われてきた知識、経験などが個別に評価された結果として、採用に至っているものと認識しており、委員ご指摘の団体への元職員の再就職にあたりましては、当該団体から道に対し、退職管理要綱に基づく人材紹介の要請が行われ、要請の趣旨や、求める知識・経験などを考慮し、適任者の情報について、提供したところであります。  職員の再就職につきましては、地方公務員法の改正などを踏まえ、平成28年度から、罰則のある「働きかけ禁止」などを柱とする退職管理制度を運用しているところであり、道といたしましては、今後とも、法や条例、要綱で定める、この制度の厳格な運用により、職務の公正な執行と公務に対する道民の信頼確保に努めてまいります。</p>