

とつまよう 自治体の仲間

号外
部内資料

発行所
東京自治体労働組合総連合
〒170-0005
豊島区南大塚2-33-10東京労働会館4階
TEL 03-5940-7951 FAX 03-5940-7957
発行人 矢吹 義則

定価1部10円
(ただし組合員の購読料は組合費に含まれています。-1人に1部配布)
本紙は再生紙(古紙75%以上)を使用しています

http://www.tokyo-jichiroren.org/ E-mail honbu@tokyo-jichiroren.org

東京都から公務員が消える 職員を減らしすぎた自治体

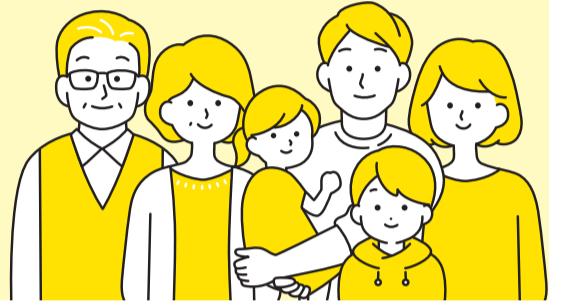
6月20日告示

7月7日
投票

自治体の職員が足りない。残業なしには仕事が回らない——東京都は職員を削減し続け、気が付けば知事部局の職員は40年間で半数以下になっています。背景には、小池都知事をはじめとする歴代都知事が「ひっ迫する都財政」を理由に職員定数を削減してきたからです。

しかし、この間の人件費削減により、都の財政は2022年度末時点で5兆円のため込みを作り上げました。ため込まれた財政は、都民の暮らしと、労働者の労働条件の改善と職員増加に活かすべきです。都知事選挙は職員の働き方と暮らしを改善するチャンスです。

本号は自治体労働者の視点から都政を分析し、私たちの願いにこたえる候補者を選択するための資料として作成しました。本号を読み、職場で対話を広げていきましょう。



40年間で都の職員数は半減

東京都の職員は40年間で半分に減らされました。「都の職員定数の推移」では1979年度に22万3333人であった職員総数は、2006年度には16万5293人まで減少しました(図1)。知事部局の職員数は5万5111人から、2万5267人(48%)まで減少しています。

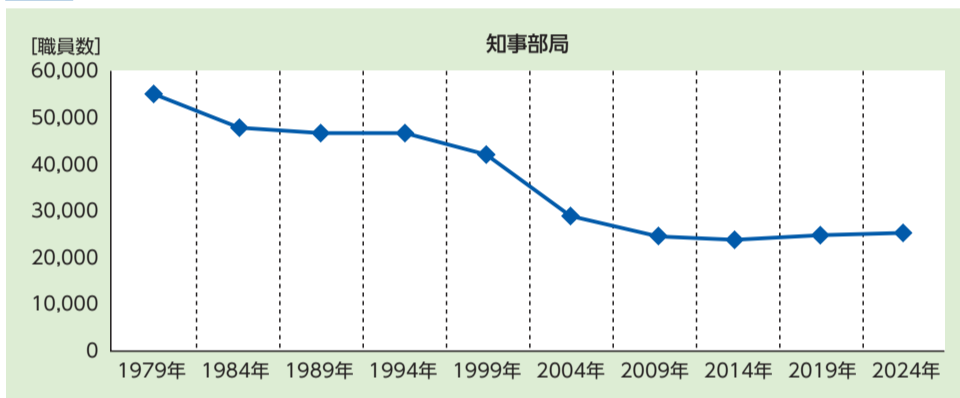
東京都の人口は、1979年時点は1163万人ですが、2024年1月の人口は1410万人に増加しています。

職員の人口に対して公務員数は反比例しています。職員人件費を削減し資産増加

歳入合計で人件費が占める割合では、2010年度の25%が最大で、2021年度は15%、2022年度は16%まで低下しています(図3)。

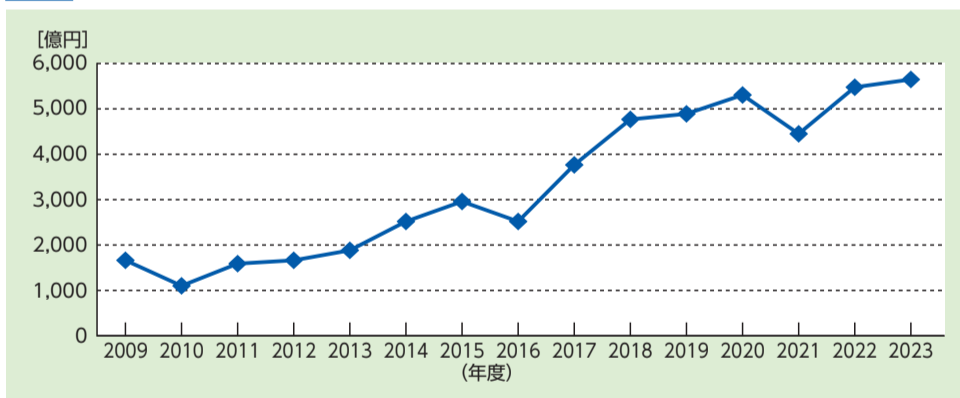
東京都の定数削減と人件費抑制の影響は、区市町村にも影響しています。23区の正規職員は、2007年時点は6.5万人でしたが、毎年減少を続ける中で2014

図1 職員は5.5万人から2.5万人まで減少



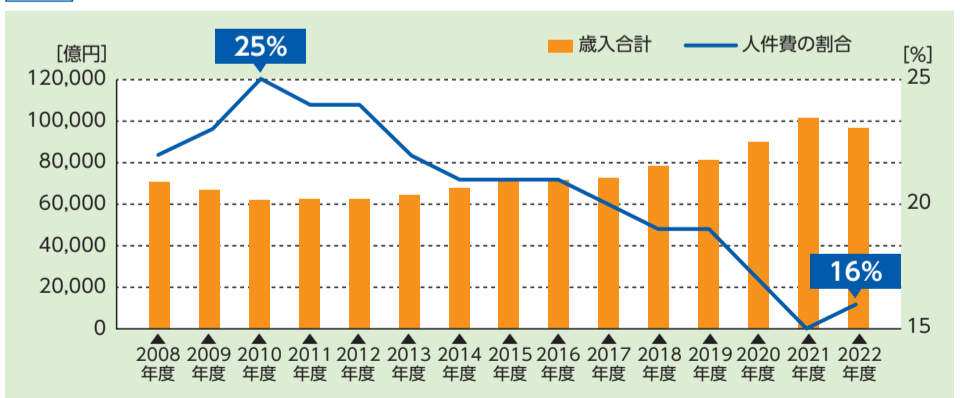
東京都総務局人事部「職員ハンドブック23」より作成

図2 人件費を削り貯めこんだ金融資産は5兆円超



出典:野中郁江「ゆたかな財政の活用で取り戻そう! 私たちの東京」59頁

図3 歳入に占める人件費は激減



出典:野中郁江「徹底検証! 東京都政」23頁

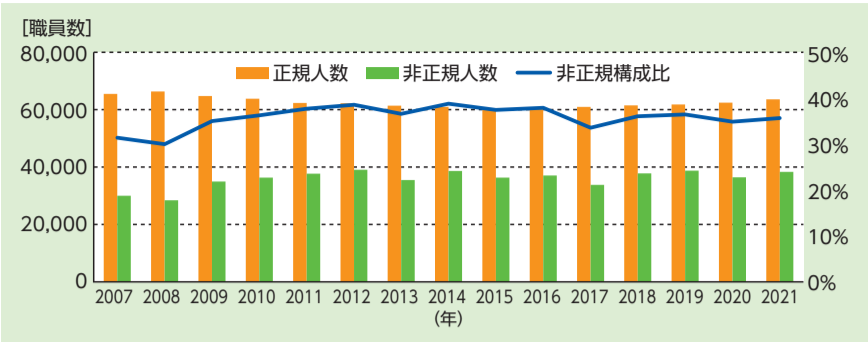
本特集号の一部は「ゆたかな財政の活用で取り戻そう私たちの東京」¹(旬報社)と「徹底検証!東京都政」²を参考に作成しています。詳細は書籍をお買い求めください。



26市はさらに深刻です。2017年は正規職員が2.4万人でした。2021年は約5千人減の2.1万人です(図5)。会計年度任用職員は1千人増で2.1万人と正規とほぼ同数です。三多摩は、職員の過半数が会計年度任用職員の自治体が増えており、非正規公務員なしには公務の運営ができなくなっています。

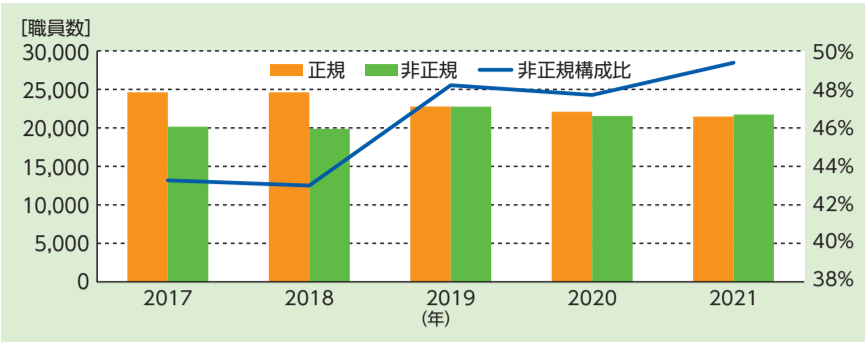


【図4】 23区 正規・非正規公務員数と非正規比率



出典:東京春闘共同会議「自治体キャラバン」より作成

【図5】 26市 正規・非正規公務員数と非正規比率



出典:東京春闘共同会議「自治体キャラバン」より作成

会計年度任用職員を使い捨て 子どもに身近な専門職を雇い止め

東京都は2024年3月末、都立学校で働く会計年度任用職員の東京都スクールカウンセラーを250人雇い止めた。スクールカウンセラー(SC)の5分の1にあたる人数です。雇止めされたSCは勤続年数が16年以上の経験が豊富なベテランばかりです。都は不採用した合理的な根拠を明らかにしていません。

心理職ユニオン(東京公務

公共一般心理職一般支部・東京自治労連加盟)は東京都教育委員会と団体交渉を行い、SCの採用基準を聞き直しました。都教委は「面接で決めている」、「都SCとしての経験や勤務評価は考慮していない」と回答しました。学校現場ではSCの評価が良いにも関わらず、都教委はこれを基準とせず、20分程度の面接で採用可否を決めていると述べています。

民間であれば、5年以上継続して雇用されれば労働契約法の無期転換申込が発生します。しかし、会計年度任用職員は労働契約法が適用除外です。さらに、実態は雇用継続していても、地公法上は「単年度任用」であるため、継続しているとはみなされません。会計年度任用職員制度は「適正な任用・勤務条件の確保」という趣旨で創設されましたが、実際には、不合理かつ極めて不安定な労働条件であることが明らかに

なりました。SCの仕事は、不登校やいじめ、虐待などの困難を抱える児童や保護者のケアを支援する専門職で、臨床心理士資格や公認心理士資格を必要とします。長年働いた経験すら評価されず、子どもや保護者、学校から必要とされているにも、都合で不採用にされることになれば、誰も働くことができなくなります。

2025年度には区市町村でも雇用更新回数満期を迎える会計年度任用職員が多数見込まれます。非正規職員の安易な切り捨てを絶対に認めることはできません。

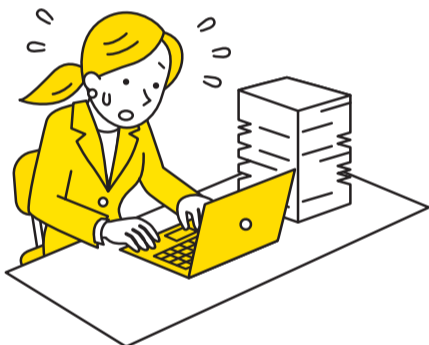
公務員の応募が激減

東京都の職員の採用に対し申込者が激減しています(図6)。2022年度の東京都の採用試験の合格倍率は2.8倍で、全国平均の5.3倍と平均を大きく下回っています。23区の合格倍率は2.4倍とさらに低い水準です。

東京都の受験者数は、2019年は3660人ですが、2023年は2429人です。特別区の受験者数は、2019年は1万3470人ですが、2023年は1万179人でした。都と区の受験者数の急激

【図6】 東京都、特別区I類採用試験受験者数の推移

	受験者数	
	東京都	特別区
2019年度	3,660	13,470
2020年度	2,506	16,860
2021年度	2,493	13,426
2022年度	2,770	10,975
2023年度	2,429	10,179



な減少の背景には、職員の採用を抑制し、給与の削減を続け、長時間労働を強いてきたことによる、公務員に対するイメージの低下があるのは疑う余地がありません。職員の労働強化を続け、非正規公務員の大量の雇い止めを続ける自治体で未来の展望を見いだせない状況が続けば、希望者が減るのは当然です。

大企業の要望でつくられた「未来の東京」戦略

【図7】 東京都が選任した「ポスト・コロナにおける東京の構造改革有識者会議」(2020年10月)

秋池 玲子	ポストン コンサルティング グループ マネージング・ディレクター&シニア・パートナー
大洞 達夫	アロポ・インターナショナル株式会社 代表取締役
芹澤 ゆう	株式会社フォルマ 代表取締役社長
出口 治明	立命館アジア太平洋大学(APU) 学長
中林 美恵子	早稲田大学社会科学部 教授
三木谷 浩史	楽天株式会社 代表取締役会長兼社長 一般社団法人 新経済連盟 代表理事
ロバート・アラン・フェルドマン	モルガン・スタンレーMUFG証券 シニアアドバイザー

出典:東京都「#シントセイ 都政の構造改革ポータルサイト」(敬称略、50音順)

【図8】 ポスト・コロナにおける東京の構造改革提言「5つのKey Message」

- I** デジタルを徹底活用してコロナを封じ込み、DXがもたらす東京の新しい未来を描き実現すべきだ。
- II** 東京が世界に発信すべき最も重要な価値は「安全・安心」だ。感染症への対応力を高め、社会経済活動の新しいスタンダードを作るべきだ。
- III** 格差の拡大など、コロナ禍の影響を踏まえ、社会のセーフティネットを改めて強化すべきだ。
- IV** 東京は圧倒的に多様性を高めなければならない。選択肢の多い社会をつくり、多様な人の繋がりでイノベーションを生み出していくべきだ。
- V** 東京はアジアで一番の経済・金融都市を目指すべきだ。20年後には、今は名もないスタートアップがトップを占めるようでないといけない。

出典:東京都「#シントセイ 都政の構造改革ポータルサイト」

第二期小池都政は、「未来の東京」戦略と題した長期総合計画を策定し、具体化を進めている。都は、「未来の東京」戦略を策定するにあたり「東京の構造改革有識者会議」を2020年9月、10月に開いている。有識者は32人で多くが大企業の経営者です。「未来の東京」戦略の内容を見ていくと、使用者側の意見が色濃く反映した内容であることが明らかです(図7)。

大企業優先政策を具体化

構造改革会議が東京都に提言した「ポスト・コロナにおける東京の構造改革提言」5つのKey Messageは、労働基準法の改正など、大企業の利益優先のための意見書になっています(図8)。提言は、「東京都には、本提言をもとに、今直ぐにやらなければならないという強い危機感を社会全体で共有し、具体的な改革を強力に進めていただきたい」

大企業儲けのための露骨な意見

「今やらないと世界から取り残される危機感を持ち、東京の構造改革を進めるべきだ」とありかけています。特に「デジタルについては、「世界に完全に取り残されており日本はデジタル後進国」、「経済成長も低迷」といい、「強い危機感を共有して構造改革を進めるべき」としています。モルガン・スタンレーMUFJ証券のロバート・アラン・フェルドマン氏は、東京を金融街にすべきと発言しています。ライフネット生命保険会社創業者の出口治明氏は、「シリコンバレーを見ても分かるように、大学が一つの鍵を握っていると思います。東京都は都立大学を持っていくわけですから、極端に言えば、東京都立大学をコアにして東京バレーを作るような発想があってもいいのではないかと。都立大学をこき使う、使い倒す」と発言をしています。「未来の東京」戦略の「ビジネス・研究開発」では「世界一オープンな経済・金融都市へと進化し、世界中のグローバル企業が都内に活動」としています。都立大学はローカル5G環境を整備され、民間企業の実証フィールドとして提供されています。

③ とうきょう 自治体の仲間

民間出身の管理職が増加

東京都は2021年度に新設したデジタルサービス局に、ICT企業出身で専門知識を持つ人材を課長として雇い入れました。課長職は常勤職であるにも関わらず、常勤職員ではなく、単年度任用の特定任期付職員として任用しました。任期付職員の更新は5年以内です。これでは、専門人材を任用しても、都には経験や知識は残りません。

特定任期付職員のデジタルサービス局課長の任用やGovTech東京を設立したのは、小池都知事が任命した宮坂学副知事（元Yahoo社長）です。退職前提の組織では、民間企業に籍を置いた兼業人材ばかりになる可能性があります。都はGovTech東京を「自治体のデジタル化における新たなロールモデル」にすると言います。期間の定めのない常勤職員による公務の運営の大原則が、デジタル化を梃子に崩されようとしています。

2023年9月1日に事業を開始したGovTech東京は、都の政策連携団体とは異なり、東京都の給料表や服務規定に準拠していません。専門職の給与は平均年収1千万円を超えています。しかし、雇用期間は単年度で、更新回数は最大3回までと、退職を前提とした組織です。これでは、都に人材が残らないことは明らかです。



特定任期付職員の場合、常勤の一般職の地方公務員であることから、守秘義務や営利企業等の従事制限など

都立病院独法化は命と民主主義の問題

都立病院労組 書記長 大利英昭

独法化は命の問題

独法化の過程は民主主義の破壊

都立病院が保健医療公社病院と合わせて地方独立行政法人化（以下、独法化という）されてから2024年7月で2年になります。「都立病院独法化、自分には関係ないかな？」と思われる方も多いかもしれません。しかし独法化の問題は、都民と都で働く皆さんすべてに関係する問題なのです。なぜなら独法化は、命の問題であり、民主主義の問題だからです。

21年小池都政はコロナ感染が拡大する中、オリンピック・パラリンピックを強行します。都の医療体制は逼迫し、医療につながれないまま44人が在宅で亡くなりました。その後開催された9月都議会でも、小池都知事はオリンピック・パラリンピックでレガシーをと空疎な発言を繰り返して、44人の在宅死に対する真摯な検証、コロナ医療を担う都立・公社病院を独法化しても良いのかは、まともに議論されませんでした。小池都政は、都民の命よりもゼネコン・大企業の利益優先なのです。

20年の都知事選で、独法化を前面に出すのは得策ではないと判断した小池知事は、独法化を争点から外しました。2021年の都議会議員選挙でも、2つの選挙は、コロナ対策を議論する大事な機会でした。それを小池都知事は潰したのです。その後も小池都知事は、独法化問題から、つまり都民の命をどう守るかという最も大事な議論から、一貫して逃げました。都は400億円赤字、医療環境の急激な変化に対応できない等を独法化の理由としていました。

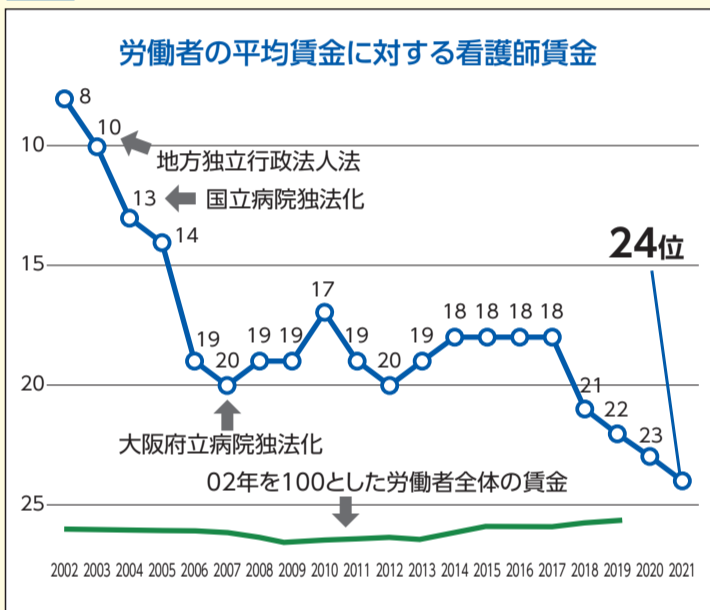
都立病院内では、今赤字が話題です。23年度が大幅な減収で赤字になったということ、各病院がしきりにアウンズしています。都立病院が赤字、実はあり得ないことなのです。なぜなら、独法化された病院は自治体の医療政策をもとに中期計画を立案し運営されています。赤字になるということは提供する医療が不採算ということであって、自治体は赤字分を補填する義務があるので、ところが病院を独法化した多くの自治体が赤字の補填を怠っており、独法化された自治体病院の多くが負債を抱えています。自治体が赤字を放置するのは、将来赤字を理由に病院を廃止したり譲渡したりの世論作りのためです。

譲渡されたりしても、また給料が上がらなくても仕方ないかなと思わせるためです。そうでなければ、コロナ補助金廃止による減収を、その理由を説明せずに騒ぎ立てる理由がありません。

都立病院に十分な資金を注入しないまま、都立病院を立ち枯れさせ、さらなる新自由主義的改悪、一部病院の譲渡や、医療ツーリズムの導入もやむを得ないと思わせる、これが小池都政の狙いです。2022年の都立病院独法化で未完に終わった新自由主義的政策を実行することを都はあきらめていないのです。

ですから私たちもあきらめてはいけません。独法化は、公務員に比べ安く働く労働者を増やし、公共サービスを切り縮め社会を不安定化する政策でしかありません。私たちが求めるのは平等で格差のない社会です。「都立病院を都立に戻せ」は様々な困難を抱えた人、保険証を失った人、難民、希少な病気を抱えた人等、弱者にいかなる時でも医療を提供するシステムを構築しようというスローガンです。

図9 看護師賃金が年々さがっていく日本



【出所】OECD統計:各国の労働者の平均賃金に対する看護師賃金水準の日本のOECD加盟順位
【井上伸(KOKKO編集部)作成を都立病院労組執行委員会が一部改変】

しかしこれらは都議会論戦で、400億円は法令に基づく繰り入れで赤字ではない、コロナという医療環境の激変に都立病院であることの制約はなかったと、すべて論破されてしまいました。そのため理由のない都立病院独法化は、先行した大阪の独法化のように注目を集めず、ひっそり行われました。赤字を大宣伝して、独法化の狙いである、患者負担を増やす、職員の労働条件を切り下げ、また医療ツーリズムのような稼ぐ医療を導入することができません。しかし小池都政はあきらめられたわけではありません。

現在都立病院全体で約600床が閉鎖されています。主な原因は看護師不足です。退職が増えて補充が追いつかないのです。退職が相次ぐのは、ハードな仕事に給料が見合っていないと感じていること、職員を成績率で競争させて「効率的に」働かせようとする法人の姿勢に嫌気がさしていることが原因です(図9)。院内では赤字説が流れています。24年度、都立病院の減収の主な原因は、コロナ補助金の減収です。それなのに、なぜ赤字が喧伝されるのでしょうか。それは職員に今後病院が閉鎖されたり



保健所職員が足りない

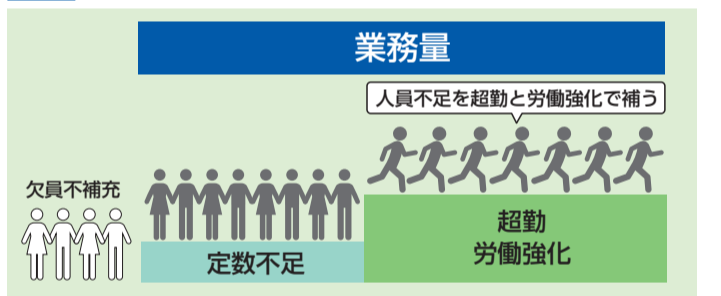
東京自治労連公衆衛生部会は、都内(東京都と特別区9区)の保健所と保健センターで働く職員を対象に、新型コロナウイルス感染症第5波(2021年7月～9月末)期間中、職員の労働実態と意識を聞く「新型コロナウイルス第5波期間における保健所職員の実態調査」を行いました。

2023年5月に新型コロナウイルス感染症が5類に移行し、保健所等の公衆衛生関連の職場は落ち着いたかのように思われていた。しかし、実態は人員不足による恒常的な超過勤務労働が続いていることが明らかになりました。

東京自治労連は2023年10月、公衆衛生関連の職場で働く職員の実態を把握するため「私の『ひとこと』カード」と題したアンケート

調査を行い、「こんな職場は困ります」と「こんな職場は最高です」の設問に自由記述で回答してもらいました。「こんな職場は困ります」回答で最多の出現項目は「人員不足」でした。人員不足がどのような問題を引き起こしているか明らかにするため、自由記述の語句の出現頻度を計測したところ「業務量過多」が24人(59%)、「人員不補充」が10人(24%)、「超勤増」が5人(12%)でした(図11)。

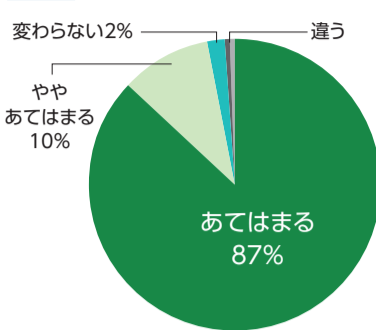
図11 人員不足を常勤職員の超勤と労働強化で補う(イメージ)



この調査の結果、コロナ感染症対応の保健師と事務、衛生監視職を中心に、最大150時間の超過勤務が発生しており、とりわけ、常勤の保健師に負荷が集中していました。超過勤務の主な原因は、感染症に対応するための常勤職員不足でした。常勤職員を増員しなければ、地域住民の公衆衛生を守る保健所は、機能不全に陥りかねない状態でした。

さらに、縦割り化の中で母子保健がすべて福祉分野に入れられる区や、乳幼児健診が全面委託となっている区もあり、組織や職員の分断から機能の弱体化が問題となっています。

図10 常勤保健師「職員不足」97%



調査の結果、コロナ感染症対応に従事した保健師と事務、衛生監視職を中心に、最大150時間の超過勤務が発生しており、とりわけ、常勤の保健師に負荷が集中していました。超過勤務の主な原因は、感染症に対応するための常勤職員不足でした。常勤職員を増員しなければ、地域住民の公衆衛生を守る保健所は、機能不全に陥りかねない状態でした。

東京都の保健所は、1997年と2004年の2回にわたる保健所統廃合(17保健所→14保健所)と、12保健所→7保健所)と、2カ所の市移管(07年度に八王子保健所、11年度に町田保健所)により、現在では島しょ保健所を含め6カ所になりました(図12)。

図12 東京都の保健所数の推移

年	多摩・島しょ	特別区	計
1975	18	53	71 (保健所区移管)
1997	13	39	52 (地域保健法施行)
2004	8	23	31

出典:全国保健所長会 「東京の保健所のあゆみ」2004年7月

広域化した保健所で命を守るのか

保健所は憲法第25条に定められた国民の健康権を保障するために設置されています。しかし、現状は1997年の地域保健法施行以後統廃合が進み、全国で850あった保健所が472保健所と、55%にまで減少されました。

その結果、管内人口が100万人を超える多摩府中保健所や、管轄区域が東京都の3割を占める西多摩保健所が出現しました。統廃合の結果、担当区域は広域に

なり、職員定数も小池都政のもとで大幅に削減された状態が続いています。また、総定数抑制方針のもとで、計画的な採用がなされないため、ベテランの退職により年代の偏りが生じ、技能や技術の継承が大きな課題になっています。

年度途中で産休・育休・病欠者などが出ると、とたんに欠員状態となり、困難を抱えながらの業務運営を強いられています。2020年度新型コロナウイルス感染症が発生するなかでも、保健所職員の定数は増えませんでした。欠員補充(医師、保健師、薬剤師等)と少数職種(診療放射線技師、歯科衛生士、栄養士等)の増員が課題となっています。

専門性の継承が危うい

地域保健法施行以後、保健所の機能・役割が見直され、組織も福祉部門との関連

で大きく様変わりしてきました。組織や業務分担のあり方などが各区様々で、保健所と

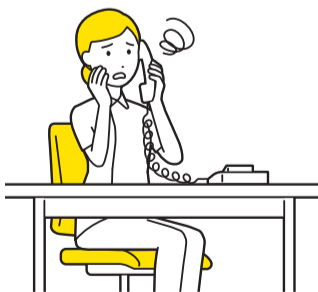
図13 都内における公衆衛生医師の配置

	特別区	東京都	八王子市	町田市
定数	119	49	3	3
職員	61	33	2	3
不足数	△58	△16	△1	0

出典:2023年12月6日特別区副区長会資料より作成

常勤増は急務

保健所は、全職種で常勤職員の増員が求められています。とりわけ、感染症対応の常勤保健師の業務負荷と超勤時間増が集中しており、常勤職員を増員しなければ、感染症対応はおろか、保健師の多様な本来業務にも支障が出ていることが分かりました。また、専門性を継承するためにも、常勤職員の人員増が切に求められています。



また、自治体財政の効率性、合理的な運営が求められる中で、人員配置の見直しが必要とされています。診療放射線技師、検査技師は退職不補充により削減され、診療放射線検査機能が喪失している区もあります。栄養士や歯科衛生士も退職不補充や非常勤職員化が進み、保健所に集中配置となっている区や、正規の歯科衛生士が1名のみという区もあります。

私たちの願いにこたえる都知事を選ぼう

東京都知事を決めることは、自治体労働者の働き方と暮らしを決めることです。小池都政は、職員削減と給与を抑制し続けてきました。コロナで住民の命を守ってきた都立病院を独法化しました。コロナ禍で過労死ラインを超える働き方をしてきた職員を減らしてきました。職員を削減し、給与を抑制した結果、東京都は5兆円の金融資産の蓄積があります。

東京都の財政力を住民の福祉の向上に活用するためには、私たちの願いにこたえる都政を実現する知事である必要があります。都民と自治体労働者の願いにこたえる候補者を選びましょう。

