

3月2日（金）、2月定例会において、地域政党京都党市会議員団所属の中島拓哉議員（南区）と江村理紗議員（右京区）が代表質問を行いました。主な、質問の要旨は以下のとおりです。

■中島拓哉議員（南区）

①二元代表制について

与党だから賛成、野党だから反対といった考えは、二元代表制の性質から考えると誤りである。あるのは市民の味方、すなわち「市民与党」のみであると考え、市長提案議案に是々非々で対応していきたい。市長の議会に対する所見を求める。

②「技能労務職採用の凍結」解除について

議会に対して報告が遅れ、さらに委員会資料では環境政策局の現業職の職員数は当初672人だと説明があったが、京都党の調査で810人だということが分かった。

■江村理紗議員（右京区）

①公立高等学校入試制度について

現在の京都市の高校入試制度は、Ⅱ類（特進）は単独選抜といって自由に学校が選べ、Ⅰ類（普通科）は総合選抜といって学校が選べない。総合選抜制度は学校内で学力格差が大きくなることや行きたい学校を選



江村理紗議員（右京区）

このように事実関係を誤認識される記事にも我々は行政に対する不信感を高めざるを得ない。門川市長の議会軽視の対応、いや市民との約束の反故とも言える対応をどのように考えているのか。

③震災支援について

昨年8月の五山の送り火騒動が、東日本大震災の風評被害を加速度的に広げた。本市にはその責任があり、今の支援策では非常に手薄である。震災の復興10年と言われている。本市は風評被害の震源地として、今後更なる被災地支援に取り組むべきであると考えがいかがか。

べないと問題が多い。特に最寄りのバス停によって高校を決めるバス停方式は不評で、意識調査でも7割以上が「望ましくない」と答え、「志願先の高校を自由に選べることにについて」は、8割以上が賛成している。現在、受験前に住所変更を行う生徒や、願書に最寄りとは異なるバス停名を書こうとするなど、制限を超える制度をすり抜ける方法を考える生徒が増加している。この入試制度は全国でも京都市のみとなった今、これらの実情を踏まえ、選抜方法においては単独選抜制度への移行を進めるべきだが、どうか。

②京都市の掲げる「特別自治市」について

大阪市は「都構想」の実現に向け、非常に力強く国への対応を求めている。地域主権というならば、「国に対して強く要望していく」ことはもちろん、地方のあり方についても独自の構想を打ち出すべきである。国の道州制のありきということ自



中島拓哉議員（南区）

体、既に主体性を欠いている。これでは、いつまでも中央集権の上位下達に従っている域から越えられない。「特別自治市」とは京都市に京都市警や河川管理業務なども含め、包括的な権限を持つということなのか。今マニフェストにおいて「府市協調は、成長戦略を府市共同で推進される」と明記されている。「特別自治市」とは府から市への権限移譲を意味するため、京都府の廃止を前提に考えられているものではないか。そのため、山田知事はすでに、「府は京都市が抜けると地理的に分断される。広域行政体として成り立つのか。

そうでないなら府民の幸福につながらない」と述べ、「特別自治市」について反対を表明している。このように現在「特別自治市構想」で府からの自立を目指しながら、「府市協調」で府と市が連携を組んでいこうとしている。これは論理的破綻で矛盾している。

この矛盾をどう整理するのか？

2月定例会において、地域政党京都党京都市会議員団とみんなの党・無所属の会は共同で、「京都市技能労務職への職員の採用等に関する条例案」を提出し、3月19日（月）の経済総務委員会で審議されました。

本委員会では、村山祥栄議員、中島拓哉議員、そして条例案の共同提出会派の森川央議員が答弁者として、委員会に出席いたしました。

その後、3月27日（火）の本会議にて否決されましたが、市会・市民に十分な説明責任を求める趣旨の「技能労務職への採用の再開に関する決議」の意見書を自由民主党、公明党、地域政党京都党で共同提案し、可決されました。



3月19日（月）の経済総務委員会

Column

京都市の現業職採用については屁理屈ばかり！？ ～現業職採用再開の主な理由～

京都市は、今回の現職の採用再開について以下の4つを主な理由としています。



「緊急時への対応の備え」

東日本大震災時に民間に委託されているごみ収集業務に支障が発生したため、災害等の緊急対応に備え、あくまで一部は直轄業務で維持する。

→地域政党「京都党」と連携を組む、地域政党「いわて」によると、災害時にごみ収集業務が混乱したのは、ごみ収集業務の民間委託が理由ではなく、電気とガスが供給不足に陥っていたからとのこと。緊急対応時に、民間では融通が利く対応が出来ないというのは誠に民間軽視の発想です。



「職場へのモチベーションの向上」

何年も後輩が職場に誕生しない状況は、職員のやる気が維持できない。

→厳しい財政状況の中、人材が不足していないにも関わらず、採用の再開を認めるべきではありません。公務員の性質上、ひとたび採用をすると以後40年間程、雇用を継続させる必要があります。そんな理由で無駄な税金を使うことなど有り得ません！むしろ後輩のあるなしに関わらず職務を全うさせるプロ意識を求めるべきです。



「技術の継承」

ごみ袋を持ったときに、その重さをはかるには熟練の技術が必要である。

→ごみ収集業務のどこに技術継承の必要があるのでしょうか。労働組合の幹部からも「ごみ袋を持ったときに、その重さをはかるには熟練の技術が必要である。」と苦しい紛れの言い訳をしています。これは技術の継承ではなく、「経験」と呼ぶのです。そして、その経験は民間企業に蓄積されております。



「技能労務職の再構築の目処が立った」

職員削減が32%まできたので、目標の50%の目途がたった。

→我々の調査では、この数字に作業長と再任用者が含まれておらず、削減率32%ではなく、24.4%でした。まだまだ再構築の目処が立ったとは言える状況ではありません。また、この削減計画（改革大綱）の背景には職員の不祥事根絶というテーマがありました。しかし、この改革大綱が制定された平成18年以降も市の職員の懲戒処分は109件、懲戒免職は19件とまだまだ不祥事は根絶されておられません。昨年だけで、麻薬取締法違反2件、暴行事件、貸金業法違反、偽装結婚、職場で同僚を包丁で威嚇するなど事件が後を絶ちません。何の目途がたったのでしょうか？