

【論文】

自治体公共サービスの民間委託は、「経費の削減」と「公共サービスの質の維持向上」を大義名分に推進されてきた。しかし本当に、民間委託化により経費は削減され、サービスの質は維持向上しているのだろうか？

本稿では、主に東京都の児童福祉関連職場の給食調理を例にあげ、この2つの大義名分がデマ、現状は経費の削減もサービスの質の維持向上も実現できていないことを明らかにする。

その上で、給食調理の直営維持と再直営化を提言し、実現するにあたっての課題の整理と解決策を提案する。

安くて美味しい直営給食のススメ

— 児童福祉関連職場の例から見る給食調理の直営維持・再直営化の提言 —

東京都本部／自治労東京都庁職員労働組合・福祉保健局支部 縄田 大輔

序章 問題意識と要旨

2023年9月、全国で給食調理などを受託していた「ホーユー」の経営破綻が大きな話題となり、公共サービスの民間委託化の是非が改めて問われる契機にもなった。このような自治体公共サービスの民間委託化は、1980年代以降全国的に推進され、とりわけ給食調理や清掃などの現業業務は、現業職の不採用と同時に着々と委託化されてきた。御多分に漏れず、東京都の児童福祉関連職場の給食調理においても、常勤調理員の不補充と委託化が同時並行で進められてきた。2か所ある都立の児童自立支援施設では、今なお直営で給食を提供しているものの、児童相談所併設の一時保護所は、全7所において給食調理を外部委託している。常勤調理員が何年も採用されていない現実を踏まえれば、児童自立支援施設においてもそう遠くない将来、給食調理の委託化に舵をきられてもおかしくはない。

そもそも、なぜ公共サービスの委託化が推進されてきたのか。その大義名分は「経費の削減」と「公共サービスの質の維持向上」の2つ¹にある。経費が安くなった上で同等以上の公共サービスが提供されるのであれば、納税者は民間委託化を歓迎する。言い換えれば、納税者の理解を得るには「経費の削減」と「公共サービスの維持向上」の2条件をクリアしていなければならない。問題は、本当にクリアされているのかである。

1点目の「経費の削減」ができる理由を「直営より人件費を削ることができるから」と吉田(2023)²は説明する。この点、ホーユーでは、技能実習生を違法に働かせることで人件費を抑えていたことも明らかになったが、他の事業者でも創意工夫という名の無理な手口で経費を抑えてきた可能性は否定できない。しかし、特に人件費が高騰する昨今、悪質な事業者ばかりではないとすれば、多くの委託案件で今も本当に経費は削減されているのか、疑問である。

2点目の「公共サービスの維持向上」を裏付けるキーワードとして、総務省は「民間のノウハウの活用」などと煽ってきた³。だがこれは極めて抽象的な表現であり、実態は不明瞭である。ホーユーは、サービスの向上はおろかその提供すらできなくなったという極端な例であったが、多くの委託化されたサービスの質はきちんと維持向上しているのか、疑問が残る。

1 「競争の導入による公共サービスの改革に関する法律（平成18年法律第51号）」第1条から引用

2 吉田佳弘(2023)「学校給食から考える公務アウトソーシング破綻の背景」『公務「委託」の破綻から考える』日本国家公務員労働組合連合会p. 6

3 地方公共団体における民間委託の推進等に関する研究会(2007)「報告書」https://www.soumu.go.jp/main_content/000156783.pdf (2024. 8. 1確認)等を参照されたい。

本稿は、上記の問題意識を起点とし、冒頭で紹介した東京都の給食調理の分析を中心に、以下のとおり展開する。

まずは、実際の委託契約金額と直営時に発生する人件費を比較することにより、直近の東京都の一時保護所では経費を削減できていないことを明らかにする。次に、事例紹介を通じて、委託化により公共サービスの質が低下している事実、特に「仕様」という制約により「個別的支援」の提供に支障が出ている点を指摘する。以上を根拠に、給食調理の直営維持と再直営化を提言する。その実現に向けて、第一の策として常勤調理員の採用再開を、次善の策として会計年度任用職員の待遇改善を提案する。

第1章 「経費の削減」という名の幻想

1.1 先行報告による指摘

公共サービスの民間委託化が実はコスト削減につながらないとの指摘については、既に多くの先行報告がある。

2015年に内閣府が「民間活用を実施するにあたっての課題」を自治体窓口業務25部門に質問⁴したところ、多くの部門が「個人情報の取り扱い」に次いで「経費削減効果がない」と回答している。

また、鈴木（2017）⁵は「外部委託の検討にあたって、職員給与費より委託料が安くなることをもって可否判断している。しかしながら、受託企業への発注事務、事前説明そして業務遂行のモニタリングなど、外部委託によって新たに発生する仕事がある。これにかかるコストを加えると、総額で委託前のコストを上回ってしまうことがある」と指摘している。

更に、公共サービスに限った話ではないが、日本で唯一の給食業に専門特化した経営コンサルティング会社である日本給食業総合研究所ホームページ⁶では「自社直営よりも運営費用は増加する可能性もあります」と給食の外部委託により必ずしもコストが削減するとは限らないことを忠告している。

1.2 委託経費＞直営人件費

実際はどうか。ここで紹介する事例では、鈴木（2017）が外部委託化の当然の前提条件としている「職員給与費より委託料が安くなること」がそもそも成立していない。つまり、委託料に加えて新たに発生する仕事に係る経費を含めた総額と人件費とのコスト比較以前に、「委託料だけで直営時の人件費を上回っている」のである。

以下、直近の東京都の一時保護所給食調理の委託金額を検証することで、上記を明らかにしていく。以降は特段の断りがない限り、東京都の給与体系、東京都の職場の事例とする。

4 みずほ総合研究所株式会社（2016）「地方公共団体における民間委託の推進に関する調査報告書（抜粋）」
https://www.soumu.go.jp/main_content/000429785.pdf（2024. 8. 1確認） pp. 10－35

5 鈴木文彦（2017）「コスト削減につながらない外部委託 工夫の成果、享受できる仕組みを」『日経グローバル No. 313 2017. 4. 3』 p. 45

6 日本給食業総合研究所ホームページ<https://nkk-inc.com/column/useful/post-9027/>（2024. 8. 1確認）

(1) 直近委託契約金額の常勤職員人件費への換算

表1 一時保護所別委託金額、1日平均児童数、常勤職員人件費換算、措置費基準職員数、現実に必要な職員数

区分	児童相談センター (西部・新宿含む)	立川	八王子	足立	合計
委託金額	16,894万円	2,530万円	4,451万円	3,790万円	27,665万円
1日平均児童数	142.3人	28人	53.2人	44.2人	267.7人
常勤職員人件費換算	22.8人	3.4人	6.0人	5.1人	37.4人
措置費基準職員数	12人	4人	4人	4人	24人
現実に必要な職員数	18人	6人	6人	6人	36人

注：端数処理の結果、合計と内訳が一致しないことがある。

出所：東京都入札情報サービス、事業概要2023年（令和5年）版（東京都児童相談所）、東京都人事委員会ホームページ及び令和3年就労条件総合調査（厚生労働省）から筆者作成

一時保護所別の給食調理委託金額など、検証に必要ないいくつかの項目を表1⁷に記した。以下表側各項目の意味を説明する。

「委託金額」：2024年度1年間の各一時保護所の給食調理委託の契約金額である。調理設備費や食材費は含まれていないため、概ね調理のための人件費と考えて差し支えない。

「1日平均児童数」：2022年度中の1日あたりの保護児童数の平均である。1日平均児童数×3食が毎日提供する給食数と考えて差し支えない。

「常勤職員人件費換算」：委託金額を常勤職員1人あたりの年間人件費740万円⁸で除し、現在の委託金額により、常勤職員を何人任用できるかを示した。例えば、児童相談センターの委託金額があれば、1年間に常勤職員が22.8人任用できることを示している。

「措置費基準職員数」：1日平均児童数から国措置費基準「児童90名未満で4人、以降30人ごと

7 表頭左から「児童相談センター併設一時保護所（西部一時保護所・新宿一時保護所含む）」「立川児童相談所併設一時保護所」「八王子児童相談所併設一時保護所」「足立児童相談所併設一時保護所」の略記である。児童相談センターの所管で分室にあたる「西部一時保護所」と「新宿一時保護所」は本所とは別にそれぞれ委託契約を締結しているが、表側「1日平均児童数」が分室も含めた児童相談センターとしての合算値しか公表されていなかったため、委託金額をはじめその他の表側項目も「児童相談センター（西部・新宿含む）」として3所合計値を掲載した。1日平均児童数は「事業概要2023年（令和5年）版（東京都児童相談所）」から引用した。また、都立の一時保護所はこの他に「江東児童相談所併設一時保護所」があるが、2024年度は契約金額が公表されていなかったため表1から除外した（確認はしていないが、複数年にわたる契約を2023年度以前に締結しているものと推測される）。また、八王子は一度契約不調となった影響で、年度当初3か月分を急遽特命随意契約し追加で残り9か月分を別契約したため、委託金額は2つの契約の合算値となっている。委託金額は、東京都入札情報サービス<https://www.e-procurement.metro.tokyo.lg.jp/indexPbiFrSp.jsp>（2024.8.1確認）の入札（見積）経過情報から引用した。

8 1人あたりの年間人件費を算出するには、直接毎年職員に渡す「現金給与費」に加え、福利費や退職給付、研修費、採用費などの「現金給与以外の労働費用」を考慮する必要がある。ここではまず「現金給与費」として、東京都人事委員会の「令和5年職員の給与に関する報告と勧告」の「職員給与関係資料」第3表https://www.saiyou.metro.tokyo.lg.jp/pdf/r5kankoku/r5honbun/r5_04_01_syokujitsu.pdf（2024.8.1確認）から、実際に現業職に適用される行政職給料表(二)の平均給与月額を用いて1人当たりの年収「6,067,589円」を算出した。具体的には給与365,109円の12か月分の額に、給料と扶養手当と地域手当の計362,641円に一時金の月数4.65月を乗じた額を合算した。その上で「現金給与以外の労働費用」を考慮するにあたり、令和3年就労条件総合調査（厚生労働省）第16表<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/21/dl/gaiyou03.pdf>（2024.8.1確認）を参考にした。具体的には「現金給与費」82%と「現金給与以外の労働費用」18%の比率から、現金給与6,067,589円に1.22（100%÷82%）を乗じて、年間人件費740万円を算出した。

に1人加配⁹を満たす職員数を算出した。措置費基準とは、国庫負担金を受領するために満たすべき基準である。児童相談センターはこれにあてはめると6人となるが、実際は3所別々に運営するため3所×4人の計12人、その他の所も4人ずつ配置し、合計24人の常勤調理員を配置できれば、国の措置費基準を満たせることがわかる。

「現実に必要な職員数」：1所あたり6人の常勤調理員が現実的に必要と仮定し、児童相談センターは上記同様3所×6人の計18人と記載した。1所あたり6人と設定した理由等は後述する。

(2) 3割引き!?! 委託より安かった直営給食

表1表頭の合計欄を確認すると「常勤職員人件費換算」37.4人に対し「措置費基準職員数」が24人であり、差引13.4人、3割以上の乖離がある。これは、現行の委託金額を人件費に充てれば、全所に措置費基準を満たす職員を配置できるばかりか、更に13.4人の過員が配置可能であることを意味している。3割以上の乖離は、措置費基準を職員定数とする直営運営に切り替えれば、現行委託金額に比べて3割以上少ない費用で済むことを意味している。

もっとも、措置費基準がそもそも低すぎる可能性もある。実際、この措置費基準職員数での運営は現実的に厳しい。そこで、実例を参考にする。直営給食を維持している児童自立支援施設では、現在は常勤職員と会計年度任用職員複数人で運営しているが、かつては常勤職員6人程度で運営していた。このかつての児童自立支援施設の「常勤職員6人」が現実的に必要な職員数の目安¹⁰とし、表1上で「現実に必要な職員数」として記した。

合計欄を確認すると、ここでもやはり「常勤職員人件費換算」37.4人が「現実に必要な職員数」の36人を上回っている。現行委託金額の範囲で、必要な常勤調理員が十分に任用でき、更に1.4人分の経費が余るのである。

以上、経費が3割引きになるというのは現実的ではないにせよ、一時保護所においては委託よりも直営の方が経費は安いこと、しかも、後述する会計年度任用職員の力を借りるまでもなく、常勤職員のみによる直営と比較しても委託の方が高いという事実が判明した。この状況の背景に、近年の最低賃金の上昇等による人件費高騰があるとすれば、他の自治体や他のサービスでも同様の傾向があるかもしれない。

第2章 「公共サービスの質の維持向上」という名の幻想

前章では、民間委託化の1つ目の大義名分、「経費の削減」があてはまっていないケースがあることを指摘した。本章では、2つ目の大義名分「公共サービスの質の維持向上」の真偽を検証する。なお、「給食サービスの質が高い」を本稿題名では「美味しい」と表現しているが、単純な「味」だけでなく、「安心」「安全」「健康的」「確実な提供」などの意を含んでいる。以下、実例で検証する。

2.1 事例検証

(1) 朝食の早出し

ある一時保護所に勤務する組合員の証言である。急遽通院が必要となった児童がおり、いつもの朝食時刻では間に合わないため、少し早めの朝食提供を業者に依頼した。しかし「そのような対応は仕様の範囲外」と断られたという。仕様の範囲外であれば当然であり、業者に責はない。

9 一時保護所の職員配置基準は定められていないため、「児童福祉法による児童入所施設措置費等国庫負担金について」（令和6年5月22日付こ支家第324号）の児童養護施設の基準を準用した。

10 都立の児童自立支援施設の入所児童規模は、1施設あたり常時70～80人程度であり、立川、八王子、足立よりは大規模である。また、児童相談センターの児童数142.3人は3所の合計であり、正確な数値は公表されていないが1所あたりの児童数は児童自立支援施設よりも小さい、あるいはせいぜい同程度であると推測できる。つまり、1所あたり6人の常勤調理員を配置できれば全所の直営運営が十分可能と本稿では判断している。

事前にある程度の事態を想定し、仕様に盛り込むことは可能である。しかしながら、特に広域行政で移動範囲の広い東京都においては、極端に早い時刻の出発、極端に遅い時刻の帰所は当然発生する事態であり、同じようなことは通院だけでなく通学などでも起こり得る。これらを事前の仕様ですべてカバーすることは現実的に困難である。もっとも、直営時でも例外的対応には限度があり、職員の負担への配慮が必要である。とは言え、組合員によると「この程度は、直営時には当たり前のように対応してきた」とのことである。

一時保護児童の通学する権利が重要視されている昨今、仮に「通学を進めた代償としてきちんとした朝食がとれない児童が増えた」なんて事態になれば、笑い話ではすまされない。

(2) カロリー調整不可

児童福祉分野ではないが、都内民間障害者支援施設での事例を紹介する。当該施設では数年前から調理を外部委託している。2024年度は契約が一度不調となったため、最終的に施設内調理委託はあきらめ、外部からの給食搬入に切り替えることにしたという。しかし契約後に問題が発覚。当該業者は、個別のカロリー調整に完全には応じてくれなかったのだ。

障害者には、きめ細やかなカロリー調整が必要な利用者が多くいる。当該業者は、1食セットの定食形式で給食を提供するため、平均以上のカロリー摂取が必要な利用者は、2食目がまるまる1セット与えられる。2食目のセットに手をつけた結果、利用者本人はもちろん専門知識のない職員では制御できず、必要以上のカロリーを摂取し、数か月で極端に肥満化した利用者が複数いるという。今のところ深刻な健康被害は報告されていないが、早急に改善が必要である。

本件は、仕様の工夫次第では委託でも解決でき、直接的には直営か委託かの問題ではない。しかしここで強調したいのは、委託では「できる」と思ったことでも「できない」ことがあり、常にそのリスクを抱えているということである。そしてこの「できない」に直面した場合、利用者によっては命に関わる事態にもつながりかねない。直営ならば、カロリー調整は当然対応すべきことであることは言うまでもない。

(3) 直営ならではの“食育”

ここで、児童自立支援施設の事例を紹介する。児童自立支援施設は、不良行為をした、またはするおそれのある児童のほか、環境的な理由により生活指導等を必要とする児童を入所させ、自立をめざす施設であり、全国に設置されている。都立の児童自立支援施設では、児童の自立をめざす支援の一環として、日々の食事を通し、児童の心身の健やかな成長や情緒の安定を図るとともに、正しい食生活の知識を身に付け、自立に向けて基本的な調理技術や栄養についての知識を習得させることに努めている。これを「食育」として位置付けている。

具体的な取り組みを紹介する。2つある施設のうち萩山実務学校では、2005年度から、調理職員が各児童寮において年間2回食材と機材類を持ち込み、児童の目の前で出来立ての料理を提供する「出張調理」に取り組んでいる。メニューは児童の要望に基づき、これまでに、てんぷら、ステーキなどを提供し好評を得ている。特に、調理職員が握るお寿司が人気である。この他にも、児童一人一人の誕生日に、希望メニューを提供する「誕生日希望献立」を実施するなど、美味しく楽しめる食育に取り組んでいる¹¹。

これらは、児童自立支援施設の給食が今も直営で提供されているからこそ実現できていることではなかろうか。福祉職とともに調理職員も一緒に児童と密接に関わりながら行う食育、児童一人一人の希望を聞く食育を、仕様という制限がある中で、委託で実施できるだろうか。受託できる民間事業者がいるだろうか。この点、嶋林(2023)¹²は、ある保育所の事例を挙げ「秋の栗拾いで子どもたちがとってきた栗を調理して給食で提供することがあります。それは直営だからできる『食育』

11 『事業概要令和5年版』東京都立萩山実務学校p.14

12 嶋林弘一(2023)「学校給食から考える公務アウトソーシング破綻の背景」『公務「委託」の破綻から考える』日本国家公務員労働組合連合会p.11

で、外部委託すればできなくなります」と、食育は直営だからこそできるものと、経験上断言している。

2.2 「個別的支援」への弊害

「朝食の早出し」「カロリー調整」「食育」の事例を紹介した。給食は単なる食事出しにとどまらず、児童への「支援」の一環であり、直営でしかできない支援、直営であれば確実にできる支援があることがご理解いただけたはずだ。ここでは更に一步踏み込み、これら直営ならではの支援の性質、位置づけを整理しておきたい。

「個別支援」という単語は、福祉に携わる者にとってなじみ深い。児童福祉の分野でも、支援が複雑多様化したことを背景に、これまで以上に個別支援の重要性がうたわれている¹³。個別支援は、集団における支援との対比で用いられ、集団支援だけではうまくいかない場合に別途個別に行う支援である。決して特別な対応ではなく、日常的な支援である。ただし、比較的一律化・マニュアル化しやすい集団支援に対し、より一層の職員の専門性、臨機応変性などが求められるのが個別支援の特徴であろう。

早出し、カロリー調整、食育の事例をいきなり個別支援に含めてしまうのはやや乱暴かもしれない。ただ集団一律の支援とは一線を画すという意味では、個別支援と類似しているとは言えないだろうか。そこで本稿では、紹介した直営ならではの支援を、個別支援に準じた支援として「個別的支援」と位置付けたい。

支援のあり方が複雑多様化する今、個別支援同様、この個別的支援が今後も重要な役割を担う。そして「仕様」という強力な制約がある委託では、個別的支援の提供には限界がある。事実、弊害が出てきている。この状況を、「公共サービスの質の低下」と言わずして何と言えよう。

第3章 直営維持と再直営化に向けて

前章までで、紹介した給食調理委託では、経費は削減されていなければ、サービスの質も維持向上していないことを指摘した。もはや民間委託する合理的理由は見当たらない。以上を踏まえ、まずは当該業務の「直営維持と再直営化」を提言する。本章では、それを実現していくための課題を整理し解決策を提案する。

3.1 常勤調理員の採用が第一

冒頭でも触れたが、多くの自治体同様、東京都の常勤調理員は何年も採用がない。しかし、第1章で検証したとおり、現在の委託金額を確保する財政力があれば、歳出予算を増やすことなく、十分な常勤調理員を採用できる。当局はまずこのことを認識し、常勤調理員の採用を直ちに再開すべきである。

3.2 次善の策としての会計年度任用職員の待遇改善

その上で、現実を目を向ける。現在、常勤調理員に退職者が出た場合は、常勤は補充されず、会計年度任用職員が補充任用される。この、常勤職員から会計年度任用職員に移行するいわゆる「非正規化」は、民間委託化同様、コスト削減のみに執着し、公共サービスのありかたや働く職員の想いを軽視した許しがたい行為である。しかしながら非正規化は、会計年度任用職員制度の創設以降、都でも更に拍車がかかっており、ただちに歯止めをかけられる状況にない。また、まったく馬鹿げた話ではあるが、人件費と物件費の全体で見た経費削減が達成できたとしても、人件費そのもの、職員定数や正規公務員そ

13 厚生労働省（2006）「児童自立支援施設のあり方に関する研究会報告書」<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/02/s0228-2.html>（2024. 8. 1確認）や厚生労働省（2021）「はじめて一時保護所に着任する職員のためのハンドブック（令和3年度子ども・子育て支援推進調査研究事業）」https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/column/opinion/detail/2021_13364_2.pdf（2024. 8. 1確認）を参照されたい。

のものが増えること自体を問題視する見方も根強く、現業常勤職員採用再開までの道のりは険しい。そこで、常勤調理員採用再開までの策として、会計年度任用職員の任用を前提に直営を維持、再直営化していくための課題を整理し、解決策を提案する¹⁴。

ここでの課題は明確である。会計年度任用職員が集まらない、いわゆる「人手不足」である。一般事務職の会計年度任用職員以上に、民間企業に競合職が多い調理員のような職では、この人手不足がかなり深刻となっている。以下、2つの視点で課題を整理し、解決策を探る。

(1) 低過ぎる月額報酬

表2は東京都の会計年度任用職員調理員と民間の飲食物調理従事者の賃金を比較した表である。

東京都では、フルタイムの会計年度任用職員制度を導入していないため、月16日勤務が基本的な任用形態である。2024年8月現在、東京都の月16日勤務の調理員（栄養調理技術専門員）の賃金は、月額報酬196,500円、4.65月分の一時金を含めた年収が約327万円程度となっている。民間労働者¹⁵との賃金比較のため、これをフルタイム換算¹⁶すると、月収約258,000円、年収約430万円である。一方、令和5年賃金構造基本統計調査（厚生労働省）によると、都内飲食物調理従事者の平均賃金は、月収で320,900円、一時金含めた年収は約424万円である。年収は会計年度任用職員が民間をわずかに上回っているもののほぼ同水準、月収では月6万円以上も会計年度任用職員が低くなっている。1つ目の問題はこの月収の低さにある。

表2 会計年度任用職員調理員と民間飲食物調理従事者の賃金比較

区分	月収	年収
会計年度任用職員（フルタイム換算）	258,000円	430万円
民間飲食物調理従事者	320,900円	424万円

出所：東京都公報、令和5年賃金構造基本統計調査（厚生労働省）から筆者作成

株式会社広済堂が2014年に「年収が同一の場合、月給とボーナスどちらが多い方を選択するか」を聞き取った調査¹⁷では、7割以上の回答者が「月給が多い方を選択する」と回答しているように、多くの人が求職時に年収より月収を重視する傾向にある。ほぼ同水準の年収¹⁸の現状では、多くの求職者が民間より6万円以上も低い会計年度任用職員の月収を見て、民間を選択するのは自然な心理、行動である。

勤務条件も過酷である。毎日の出勤時間は一定ではなく、早番（朝5時出勤）、遅番（朝10時15分出勤）などが含まれた不規則勤務となっている。不規則うんぬん以前に、公共交通機関による通勤が一般的な都内で、朝5時に出勤できる者はそう多くはない。

この状況で、現在の月額報酬はあまりにも低すぎる。会計年度任用職員の待遇課題はこれだけではないが、まずは月額報酬の大幅増額が求められる。

14 会計年度任用職員は常勤職員と職責等が異なり、完全には常勤職員の代替とはなり得ない。飽くまで前章までで否定した委託よりはよい、という意味での次善の策である。

15 ここで賃金比較する東京都「飲食物調理従事者（一般労働者）」の所定内労働時間は月平均172時間である。詳しくは、令和5年賃金構造基本統計調査（厚生労働省）の「都道府県別第3表」を参照されたい。

16 月21日をフルタイムの勤務日数だと仮定して、月16日の月額報酬を16で除し21を乗じた。なお、フルタイム職は現実には存在しない。

17 <https://workin.jp/work/salaly-or-bonus>（2024.8.1確認）

18 東京都会計年度任用職員の採用選考募集要領を確認すると、月額報酬については明確に記載があるものの、年収を引き上げている一時金については「一定の要件を満たす場合、期末手当、勤勉手当を支給」としか記載されていない。そもそも年収についての十分な情報が求職者に届いていない可能性があり、求人内容を見直す余地もある。

(2) 月16日勤務の限界と限定的なフルタイム会計年度任用職員の導入

2つ目の問題点として「月16日勤務」が求人者のネックになっている可能性がある。上記ではフルタイム換算した月額報酬を紹介したが、現実にある職は月16日の月額報酬196,500円である。手取りが月15万円だとすると、とても都内では生活できない。副業するにしても、一つの職場で月16日拘束された状況下では、副業先の選択肢はそう多くない。しかも不規則勤務をしながらの副業は、体力的にも厳しい。その一方で、空き時間を利用して働くアルバイトやパートにとっては、月16日は勤務日数が多すぎる。この「月16日」が、実に中途半端なのである。

この問題に対する苦肉の対応策を紹介する。「月16日」「1日7時間45分」は都の会計年度任用職員の勤務日数・時間の上限であるが、絶対ではない。求職者の少ない今は、月16日を基本としつつも週1回や1日4時間などのあらゆる勤務形態を設定し、何とか人をかき集めているというのが実情である。ただここで、将来的に常勤職員がいなくなった状況を想像してほしい。経験のある月16日勤務の職員が複数いる状況であればまだしも、短時間アルバイトだらけになってしまっただけでは、コアとなる職員がいなくなり直営の維持は厳しくなるであろう。

そこで、フルタイム会計年度任用職員の導入を提案したい。前述のとおり、東京都ではフルタイムの会計年度任用職員を制度として導入していない。フルタイム会計年度任用職員の処遇は短時間と異なり、退職手当などの諸手当の支給や各種有給休暇など、常勤職員との均等待遇が原則となっている¹⁹。従って、待遇改善につながる意味でもただちに導入すべきである、と言いたいところではあるがそう単純な話ではない。「勤務日数が同じになると、常勤職員と会計年度任用職員の役割分担が今以上に曖昧になり、コストを削減したい当局が更に会計年度任用職員を増加させるのでは?」「その一方で常勤職員の採用が減ってしまうのでは?」といった懸念があるからである。しかしながら、そもそも常勤職員が採用されていない調理員については、この懸念は問題とならない。そこで、調理員をはじめ常勤を採用していない現業職に限定し、採用再開までの間、フルタイム会計年度任用職員を導入するのはどうだろうか。もちろん導入にあたっては常勤職員に準じた待遇が大前提である。そしてこの前提がクリアできれば、月16日問題だけでなく、前述した月額報酬の改善など待遇面の諸課題が一举に解決し、求職者の増加が期待できる。また、フルタイムならば、常勤職員同様とは言わないまでも、ある程度中心的な役割を担ってもらうことは検討してよい。このフルタイム会計年度任用職員がコア職員となることで、今後の直営維持・再直営化も現実的なものとなるのではないだろうか。

終章

吉田(2023)²⁰が「子どもそれぞれの発達に応じたきめ細やかな対応が求められ、温かい食事、栄養バランス、食の安全性など、公務労働者としての使命感、責任感によって維持されてきたのが給食」というように、給食は、「公」が責任を持って提供すべきものである。本稿では、そうすべきことに合理性があること、納税者からも十分に理解が得られることを明確にした。

世界では、公共サービス民営化の失敗をきちんと反省し、再直営化の取り組みが進んできている。当局は、本稿での指摘を正面から受け止め、調理員の方が安心して「安くて美味しい直営給食」を提供し続けられる環境を再構築していただきたい。

19 総務省ホームページhttps://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/koumuin_seido/kaikeinendo_ninyou.html (2024. 8. 1確認)等を参照されたい。

20 吉田佳弘(2023)「学校給食から考える公務アウトソーシング破綻の背景」『公務「委託」の破綻から考える』日本国家公務員労働組合連合会p. 6

<参考文献>

- ・吉田佳弘・嶋林弘一（2023）「学校給食から考える公務アウトソーシング破綻の背景」『公務「委託」の破綻から考える』日本国家公務員労働組合連合会pp. 5－16
- ・みずほ総合研究所株式会社（2016）「地方公共団体における民間委託の推進に関する調査報告書（抜粋）」
https://www.soumu.go.jp/main_content/000429785.pdf（2024. 8. 1確認）
- ・鈴木文彦（2017）「コスト削減につながらない外部委託 工夫の成果、享受できる仕組みを」『日経グローバル No. 313 2017. 4. 3』 pp. 44－45
- ・『事業概要令和5年版』東京都立萩山実務学校