

横浜市は、横浜市技能文化会館を平成18年4月から地方自治法の指定管理者制度を利用して、第1期は株式会社ファンケルホームライフ、第2期は株式会社キャリアライズ、第3期は株式会社キャリアライズ(平成30年10月からは組織統合したパーソルテンプスタッフ株式会社)が「横浜しごと支援センター」として労働相談を「民営化」している。この労働相談は相談を行うだけで、神奈川県のように解雇や賃金不払いやパワハラなどの「労働者と使用者の労使紛争についてのあっせん指導」は行っていない。横浜市は神奈川県との二重行政があるとして「特別自治市」構想を謳うが、この部分では二重となっていない。

労働相談を行政機関が行う意義は何か。何故、弁護士や社会保険労務士ができることを行政機関が行っているのか。

憲法15条2項では「すべて公務員は、全体の奉仕者であって、一部の奉仕者ではない。」とし、地方公務員法38条1項もこれを受けて「職員は、許可なく、私企業で地位を兼ね、若しくは営利目的の私企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業にも従事してはならない」旨を定め、私企業から距離を置いて「全体の奉仕者として勤める」という「公務員の公共性」を定めている。地方自治法10条2項では「住民は、法律の定めるところにより、その属する地方公共団体の役務の提供をひとしく受ける権利を有している」ことを定め、「地方公共団体の公共性」を定めている。誰もが無料でひとしく労働相談及びあっせん指導を受けられることを定めているのだ。

横浜市は労働相談を民営化した時点で、そもそも営利目的である私企業になる「指定管理者」は、憲法、地方公務員法及び地方自治法に抵触している。さらに、指定管理者には利害関係者、つまりは指定管理者である私企業に雇われている労働者が存在し、いくら授権する際に必要な措置を講じても当該私企業に雇われている労働者が消滅する訳ではないので、横浜市の労働相談の公平性・中立性を保つことはできない。

横浜市がIRという巨大企業を設けると聞く。この巨大企業に雇われる労働者が多いので、この巨大企業は労働相談の指定管理者になれないと言うのだろうか。雇われる労働者の数ではない。そもそも制度設計自体が違憲・違法である。