

官製ワーキングプア問題と労働組合の課題・再考

―「非正規公務労働問題研究会」の発足にあたって

川村雅則

はじめに

公益社団法人北海道地方自治研究所に「非正規公務労働問題研究会」が新たに設置され、二〇一四年度（二〇一四年四月）から活動を開始している。研究会のメンバーは、同研究所と自治労北海道本部の関係者を中心に構成している。

筆者自身のことでは、この間、非正規公務員など官製ワーキングプア問題の調査研究に取り組み、なおかつ、労働組合や弁護士の方々と一緒に、札幌市議会で二〇一三―一三年に審議されてきた公契約条例の制定運動にも関わってきた。

よって本研究会を立ち上げた問題意識も、基本的にはその延長上にある。すなわち、官製ワーキングプア問題の解消に調査研究で貢献することである。

本稿では、「的外れ」という批判は承知の上で、

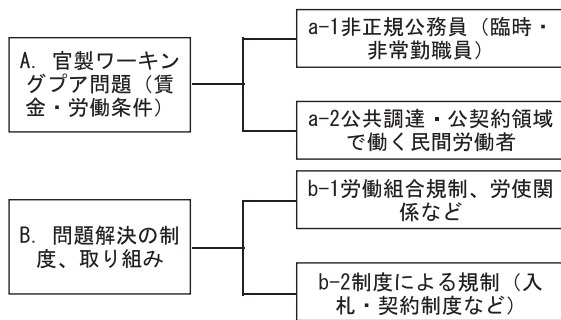
本誌読者の中心を占める自治体労働組合や議員などへの期待を随所に織り交ぜながら、本研究会における問題意識や、予定している活動内容を整理する。忌憚のないご意見や、本研究会への情報提供などをお願いしたい。

なお、本稿は、筆者がこれまでに様々な媒体を通して執筆・発表してきた他の論考等と重複する部分がある。元となった拙稿や資料などは、筆者の個人ウェブサイトに掲載しているので、あわせて参照されたい。

1. 本研究会の主要研究テーマ

本研究会の主要研究テーマは、図表1にあるとおり、(A)官製ワーキングプア問題の実態と、(B)同問題の規制の状況、すなわち、労働組合を中心とする関係者の取り組みや制度による規制の実態について、明らかにすることである。そこからみ

＜図表1＞ 当研究会の主要研究テーマ



えてくる、関係者の課題についてもふれる。

以下では、便宜上、官製ワーキングプア問題を、(a-1)自治体が直雇用する非正規公務員問題を、

と、(a12) 公共事業・委託事業・指定管理者・物品調達など公共調達(公契約)の領域で働く労働者にひろがる問題——とに分ける。前者を自治体「内部」の官製ワーキングプア問題、後者を「外部」の官製ワーキングプア問題と呼ぶ。本研究では両者を対象とする。

公務員の定数削減や自治体の財政難を背景に、あるいは、「入札制度改革」や「官製市場改革」という積極的な「改革」を通じて、問題は拡大している。「最少の経費で最大の効果」を求める「地方自治法」の規定もそこに拍車をかけている(ワーキングプアのアタマに「官製」をあえてつけて強調するのは、こうした「官」独特の「仕組み」に焦点をあてるためでもある)。

もっとも、にもかかわらず、民間企業におけるワーキングプア問題に比べて、その実態は十分に知られていないのではないか。いまなお、「公務員バッシング」や「小さな政府」路線が支持を集めている、言い換えれば、市民が(場合によっては当事者が)官製ワーキングプア問題を促進しているようにも見受けられる。

であればこそ、現場で何が起きているかを明らかにする作業、すなわち、テーマAの実態把握がまずは必要である。その上で、テーマBとして、労働組合の実践(b11)や制度による規制の実態(b12)を明らかにする。

なお、ここでの制度による規制とは、公共調達の分野で労働条件悪化を防止する制度、具体的に

は入札・契約制度を取り上げる。公契約条例はその最先端に位置付けられるだろうが、同条例によらずとも、最低制限価格や低入札価格調査制度、総合評価方式などが思い浮かぶ。なお、その他にも、例えば、地域の中小企業振興策や産業政策なども、受注者の経営改善を図り、間接的には、そこで働く人たちの労働条件を改善するものとして、必要に応じて取り上げたい。

2. 北海道における非正規公務員問題

官製ワーキングプア問題を構成する主要な項目の一つに「非正規公務員問題」がある。

非正規公務員とは、国や自治体に雇用(任用)される臨時・非常勤等職員であり、民間の非正規雇用とも共通する問題、すなわち、仕事は恒常的であるにもかかわらず有期雇用であることや、生活していくにはほど遠く、仕事内容も経験も反映されない低賃金問題などに加えて、民間の「雇用」と異なる「任用」という形態から生じる特有の問題が、そこには含まれる。その象徴は、いくら長期で働き続けたとしても雇止めを覆すことができないという問題である。

民間分野の労使対等原則とは異なり、なおかつ、正規の公務員とも異なる存在として、「法の狭間」に彼らは置かれている。自治労『自治体臨時・非常勤等職員の手引き』によれば、「現行の法令とその解釈は、非正規職員の「労働者としての権利」

を不当に低く抑え、行政の裁量を過度に認める結果となって」いるのだ。

総務省の調査によれば、短時間・短期間勤務者を除いても、そうした非正規公務員(臨時・非常勤職員)が、全国の地方公共団体では約六〇万人にまで増大しているという。北海道もその例外ではなく、北海道および道内市町村を合わせると、その数は二万五〇〇〇人超に及び(図表2)。

だが一方で、各市町村のデータをみると、彼らの雇用不安や低賃金は繰り返し強調される必要がもちろんあるが、そこには自治体間で差がみられるのも事実である。例えば、割合の大小だけで評価はできないが、各自治体における臨時・非常勤職員の割合(図表3)や、再度任用が可能かどうか(図表4)、再度任用が可能な場合に上限が設けられているかどうか、また、賃金水準や手当の支給状況などがあげられる。

これらの差は自治体の財政力や、労働力の需給状況(確保の困難さ)だけで決まるものではない。労働組合の規制もまたそこに関与している。労働組合の規制もまたそこに関与している。労働数は少ないが、臨時・非常勤の組織化をすでに実現している単組もある。そこでは自治体当局とどのような交渉が行われているのか。また、正職員と非正規職員という組合員間での「溝」を埋めるための、どのような組織運営が図られているのだろうか。

<図表2> 北海道及び道内市町村における、正職員数及び任用根拠別にみた臨時・非常勤職員数

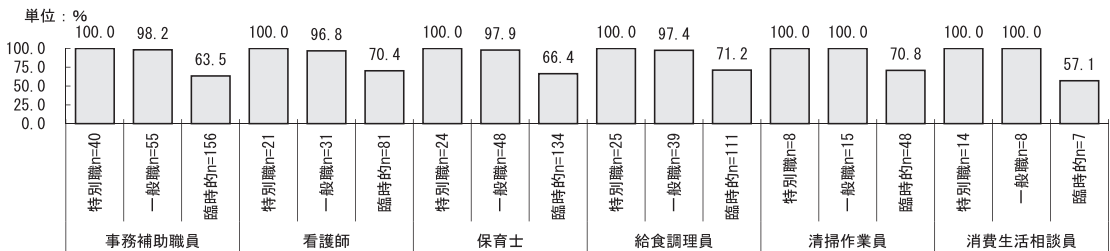
単位：人、%

	臨時・非常勤 合計 (a)	正職員 (b)			臨時・非常勤 割合 (%)	
		特別職非常勤 職員 (地公法 3条3項3)	一般職非常勤 職員 (法17条)	臨時的任用職 員 (法22条2 項・5項)		
全体	25,579	7,650	5,378	12,551	138,033	15.6
北海道	1,560	518	422	620	73,956	2.1
札幌市	2,153	1,262	0	891	14,273	13.1
市群 (札幌市を除く)	12,207	4,607	3,065	4,535	29,376	29.4
町村群	9,659	1,263	1,891	6,505	20,428	32.1
全体	100.0	29.9	21.0	49.1	—	—
北海道	100.0	33.2	27.1	39.7	—	—
札幌市	100.0	58.6	0.0	41.4	—	—
市群 (札幌市を除く)	100.0	37.7	25.1	37.2	—	—
町村群	100.0	13.1	19.6	67.3	—	—

注：臨時・非常勤割合は、 $a \div (a+b) \times 100$ で算出。

出所：総務省 (2013) から提供されたデータで作成 (正職員数は、総務省「地方公共団体定員管理調査」より)。

<図表4> 職種×任用根拠別にみた、再度任用が可能な自治体の割合



注：それぞれの対象 (n=〇〇) は、回答のあった自治体の数。

出所：図表2に同じ。

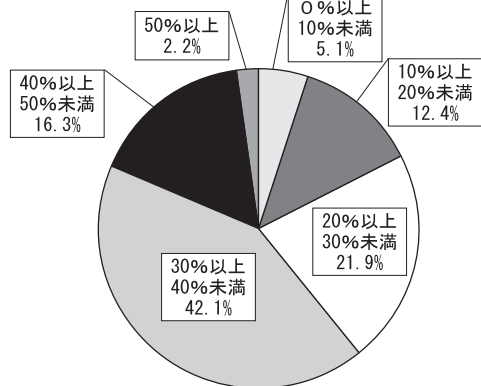
3. 臨時・非常勤職員の基本的な労働条件の把握という課題

全日本自治団体労働組合 (自治労) (二〇一二年) は、図表5のとおり、臨時・非常勤職員問題に関して四つの運動課題を提起している。いずれも重要な課題だが、各職場での具体化状況はどうだろうか。

これらの運動課題に貢献するためにも、当研究会では、最終的には、旭川市職労と共同で行ったような、個々の臨時・非常勤を対象にしたアンケート調査の実施までこぎつけたと考えているが、その前段の作業として、総務省調査にならって、統一の書式を使い、各自治体の臨時・非常勤の基本的な労働条件を整理したい (図表6)。

これは単組レベルでも先行して取り組んでもらいたい作業なので、補足すると、第一に、調査は、職種×任用根拠別に行う必要がある。一口に「非正規公務員」といっても、職種によって、あるいは、同じ職種でも任用根拠によって、労働条件は異なるからだ。

<図表3> 道内各市町村 (札幌市を除く) における臨時・非常勤割合



注：n=178 (札幌市を除く市町村)

出所：図表2に同じ。

<図表5> 臨時・非常勤等職員の処遇改善と雇用継続にむけての4つの運動課題

- (1) 臨時・非常勤等職員の組合加入を進める
- (2) 正規職員、臨時・非常勤等職員がともに要求、交渉を進める
- (3) 住民に、臨時・非常勤等職員の実態を訴えていく
- (4) 臨時・非常勤等職員制度の法改正に取り組む

出所：自治労 (2012b) より。

＜図表6＞ 各自治体における非正規公務員の把握課題

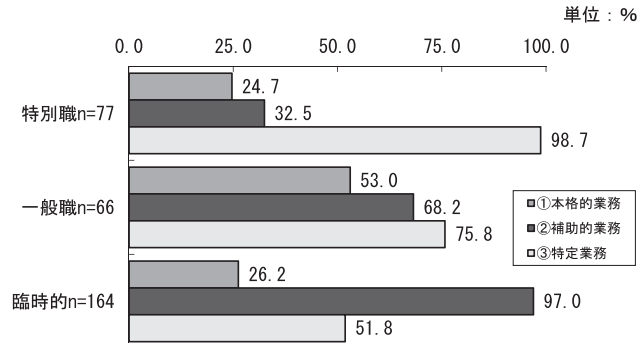
職種〔 〕	特別職	一般職	臨時的
	人	人	人
(a) 人数			
(b) 任用・再度任用関連	1回の任用期間 再度任用の可否と、上限（通算回数、通算期間）の有無	ヶ月	ヶ月
(c) 賃金・処遇関連	賃金 昇給の有無 通勤手当を除く諸手当／一時金／退職金の有無 通勤手当・交通費の有無	円	円
(d) 労働保険・社会保険の加入状況			
(e) 働き方関連	週当たりの所定内労働時間 仕事内容（専門性や負担など）、同一職種の正職員との差異	時間	時間
(f) 各種の休暇制度の有無と、取得時の所得保障の有無	年次有給休暇 産前・産後休暇 育児休暇 育児時間 生理休暇 子の看護休暇 病欠休暇 忌引休暇		

注：総務省（2013）を参考に作成。

その上で、第二に、図表6の各質問項目のうち、b「任用」は、一回の任用期間と、再度任用（空白）期間を併せての再度任用、また「公募制」による再度任用なども含む）の可否を調べる。労働力の確保が容易な職種は短期で切られるのに対して、確保が困難な職種は比較的長期で雇われている傾向を感じる。また、「学期」この任用」では、社会保険の切り替え負担や有給休暇（に代わる休暇制度）がどうなっているかのチェックが必要である。

なお、勤続上限を設けて任用を機械的に終了す

＜図表7＞ 任用根拠別にみた、職務内容の区分の基本的考え方（複数回答可）



注：①本格的業務とは、常勤職員が従事する業務と同種の本格的な業務。②補助的業務とは、補助的、典型的な業務。③特定業務とは、特定の経験・知識等を必要とする業務。出所：図表2に同じ。

ることについて、当局側からは、住民に広く公平に雇用機会を提供するため、という説明がなされるが、労働組合はこれを「ワークシェアリング」と容認してよいのだろうか。

c「賃金」は、支給形態と金額のほか、昇給の有無（経験加算などの形態を含む）や諸手当・一時金・退職金の有無なども調べる。自治体調査の結果からは、昇給も各種手当でも設けられていない自治体が多いと推測されるが、例えば「通勤手当」など、切実な要求から順に一つずつ、「不支給の妥当性」が検証されるべきだろう。

4. 公共調達の領域で働く人たち

非正規公務員問題（a11）以上に、実態把握や取り組みが進んでいないのが公共調達の領域（a12）ではないだろうか。いまだ冷めやらぬ「改革」熱、「官から民へ」の大会唱で、この領域がなお拡大することが予想される。

そこでまずは各市町村の公共調達の全体像（金額ベース）をつかむ必要がある。札幌市を例にあげると、全ての事業が網羅されているわけではな

e「働き方」に関しては、所定内労働時間や残業の有無のほか、賃金水準の妥当性を視野に入れ、その内容や負担を検証する。図表7のとおり、常勤職員と同様の業務に従事している臨時・非常勤も少なくない。なお、定員削減で正職員の配置をなくしている職場もある点には注意が必要である。

f「休暇」は、民間に比べると、男女ともに差別無く働き続けられる公務員の世界の中でも、非正規に限ると、休暇にさえ差が付けられているのが実態である。非正規公務員の多くは（全体の四分の三は）女性である。「産前・産後休暇」、「生理休暇」など性に関わる休暇や、育児関連の休暇は、取得時の所得を含め保障されているだろうか（むろん育児は男女共通の課題である）。

以上のとおり、臨時・非常勤の処遇改善のためには、こうした不断のチェックと問題意識の共有が必要だと考えるだろうか。

億円を超える（図表8および図表9）。問題は、いにして、公共工事を中心に、ゆうに一〇〇〇

<図表8> 札幌市の公共調達状況（2012年度）①

	発注件数 (件)	発注金額 (百万円)	備考
工事の請負	1,661	71,590	左記調達には、各部局（250万円以下的小額工事）や企業局（交通局、水道局及び病院局）において発注しているものも含まれる。
業務委託（建設関連業務を除く）	5,415	40,875	業務委託は、各部局で直接発注しており、左記の数値は、建物維持管理に関する業務や機器の保守などの請負契約や準委任契約として、契約管理課に報告があったものを集計。
建設関連業務	1,034	3,666	建設関連業務は、測量、地質調査、設計及び工事監理などの業務で、左記数値には、各部局（100万円未満の小額業務）や企業局（交通局、水道局及び病院局）において発注しているものも含まれる。
物品の購入等（契約管理課発注分）	1,594	5,062	左記調達には、各部局や企業局（交通局、水道局及び病院局）において発注しているものは含まれない。例えば、①物品の借受、10万円未満の小額物品、200万円未満の物品の修繕、②交通局、水道局及び病院局で発注している物品の購入等である。

出所：札幌市財政局管財部契約管理課から提供された資料より作成。

ここに労働組合的な観点からのチェック、すなわち、適正な労務管理を行いうる金額は受注業者に支払われているか、労働者には適正な賃金が支給されているか、などのチェックが働いているかどうかである。

<図表9> 札幌市の公共調達状況(2012年度)②
—指定管理者の収入とその内訳

単位：百万円		
収入合計		23,914
指定管理業務収入	合計	20,352
	指定管理費	12,236
	利用料金	5,505
	扶助費・措置費・給付費・運営費	1,124
	その他	1,487
自主事業収入		3,067
市からの別途発注業務の委託料収入		482
その他収入		13

出所：札幌市市長政策室改革推進部推進課から提供された資料より作成。

例え、二〇〇三年の地方自治法の一部「改正」によって導入された指定管理者制度を例にあげる。総務省の調査によれば、二〇一二年四月一日時点で、指定管理者制度が導入された施設は全国で七万を超える（七万三四七六施設）。民間能力を活用し住民サービスの向上などが制度導入理由には掲げられていたものの、そもそも、一定期間ごとに事業者の見直しが行われ、その上に、経

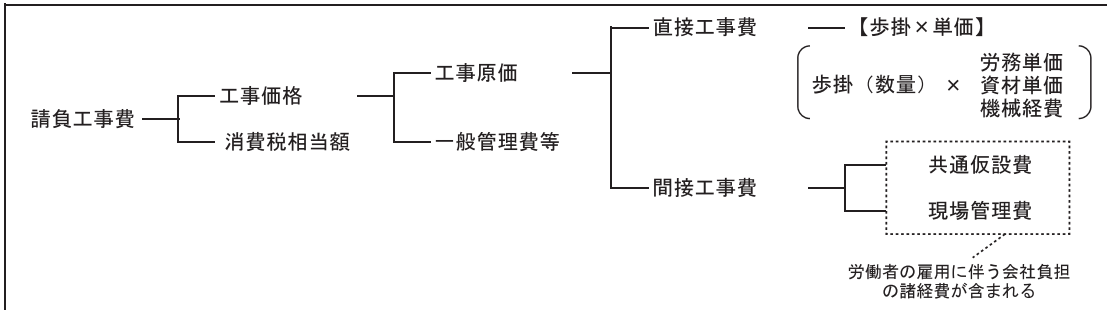
費の節減が事業者選定に際しての主要な評価ポイントとなつている以上、雇用不安や賃金抑制は避けがたい。実際にも、経費の節減が現場では追求され、後に政府から「運用改善」の通知が出されるに至っている。

指定期間の長期化（上記の総務省調査では、指定期間「五年」が五六・〇％で最多）事業の安定化など、一定の見直しも進みつつあるようだが、例えば、公契約条例の制定運動に関わつて、児童会館施設を対象に筆者らが行つた調査^⑩でも、指定管理料が減額され、施設運営が厳しくなつていくことが示されたほか、無期雇用の職員からは仕事に見合わぬ低賃金の問題が、有期雇用職員からは雇用不安を中心に訴えがあがるなど、制度見直しの必要性が示唆された。

ところで、この指定管理者調査のときにも感じたが、賃金に焦点を当てた課題が公共調達分野にはある。それは、賃金の支給実態もさることながら、予定価格の積算において、労務単価は、果たして何を根拠に決められているのか、ということである。そこをまずは明らかにした上で、それは妥当（な水準）なのか、また、実際には、決められた通りに支給されているか、仮に支給されていないとすればそれはなぜか、などの検証が必要だと考える。

このような問題の把握は公契約条例の審議で欠かせない作業の一つと思われるので、次節で公共工事を例にもう少し説明を加えておく。

<図表10> 予定価格の積算体系



出所：国土交通省「公共工事設計労務単価」の参考（補足説明）資料より。

<図表11> 北海道における主要12職種の公共工事設計労務単価

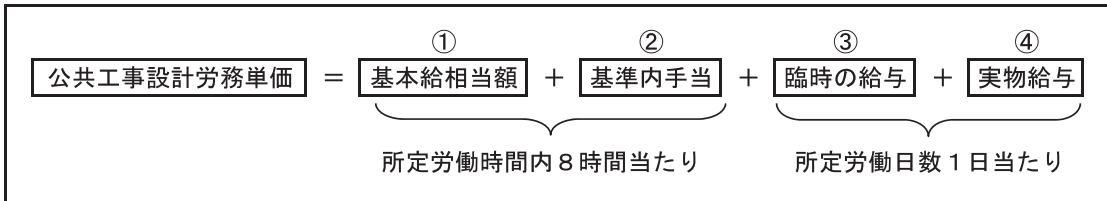
単位：円

	特殊作業員	普通作業員	軽作業員	とび工	鉄筋工	運転手 (特殊)	運転手 (一般)	型わく工	大工	左官	交通誘導 警備員A	交通誘導 警備員B
2014年	16,400 (23,100)	13,500 (19,000)	11,300 (15,900)	17,100 (24,000)	17,400 (24,500)	16,300 (22,900)	13,700 (19,300)	16,800 (23,600)	18,000 (25,300)	18,000 (25,300)	9,900 (13,900)	8,900 (12,500)
2013年	15,400 (21,700)	12,700 (17,900)	10,600 (14,900)	15,700 (22,100)	16,000 (22,500)	15,300 (21,500)	12,800 (18,000)	15,400 (21,700)	16,500 (23,200)	16,500 (23,200)	9,100 (12,800)	8,300 (11,700)
2012年	13,400	11,000	9,200	13,400	13,600	13,300	11,100	13,100	14,000	14,000	7,900	7,100

注：2013年、2014年の下段（括弧内）の金額は、建設労働者の雇用に伴って必要となる、法定福利費の事業主負担額、労務管理費、安全管理費、宿舎費等を、公共工事設計労務単価（上段の数値）に加算した金額。

出所：国土交通省「公共工事設計労務単価」より作成。

<図表12> 公共工事設計労務単価の構成



出所：図表10に同じ。

5. 賃金はどうか決まっているのか、決定通りに支給はされているか

公共工事では、農林水産省及び国土交通省による「公共工事労務費調査」に基づき、「公共工事設計労務単価」（以下、設計労務単価）が決定され、それが予定価格の積算（図表10）に用いられている。設計労務単価は、市場価格（賃金の支払い実態）に基づき決定されるため、この間、公共工事の削減などにより建設投資が減少するなかで、設計労務単価と賃金支払いの双方が、お互いに抑制・削減の方向に機能してきた。負のスパイラルである。それが、技能労働者の低賃金や社会保険未加入などの労働条件の悪化を通じて、若年入職者の減少をもたらした。しかもそこにきて、東日本大震災の被災地工事や東京オリンピックの関連工事に労働力が吸引され、技能労働者の不足が全国各地で問題になっている。二〇一三年に設計労務単価が大幅に引き上げられた（全職種の全国平均で、対前年度比一五・一％増）背景にはこうした事態がある。図表11は、北海道の主要一二職種の設計労務単価である。

設計労務単価に関する説明や「構成」（図表12）が示すとおり、この設計労務単価は、所定労働時間内八時間当たりの単価であって、現場管理費（法定福利費の事業主負担額、研修訓練等に要する費用等）および一般管理費等の諸経費は含まれてい

<図表13> 北海道の建築保全業務労務単価
(清掃員日割基礎単価)

	清掃員A	清掃員B	清掃員C
金額	9,200円	7,600円	6,700円

出所：国土交通省「2013年度 建築保全業務労務単価」より作成。

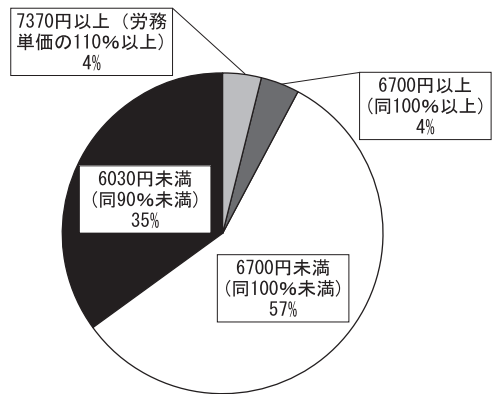
ない。「労働者への支払い賃金を拘束するものではない」と強調されるものの、これだけの金額が労働者に支払われるものとして積算されているのである。

問題は、それが実際に支給されているかどうかである。札幌市が発注する公共工事で働く者の実勢賃金データを手でできていないので、その代わりに、札幌市が調べた清掃員の賃金実態を例にみてる。

図表13は、「建築保全業務労務単価」に基づく北海道の清掃員の労務単価である。清掃員Cは本来六七〇〇円の単価（時給換算で八三八円）で積算されているのだが、札幌市の調査結果によれば（図表14）、実際にそれだけ（同単価の一〇〇%ないしそれ以上）の賃金が支給されているのは一割に満たない。半数以上は同単価の九〇%未満にとどまる。

以上のテーマに関して、いま多くの労働組合は公契約条例の制定を「方針」に掲げている。しかし、公共調達の領域で何が起きているか、とりわけそこで働く者の賃金や労働条件に十分な関心は向かっているか。札幌市調査のような事実の把握や検証作業（賃金の根拠・決定基準やその妥当性、

<図表14> 建築保全業務労務単価（清掃員C：6700円）と支給実績賃金との比較



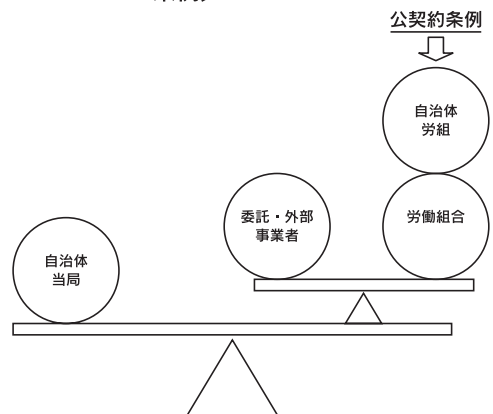
注：札幌市公表資料より作成。

そしてそれが実際に支給されているか）があつてこそ、公契約条例の必要性の審議が進むのではないか。札幌市における公契約条例の制定論議にかかる筆者らの経験からもそう考える。その上でもう一つ強調したいことが、関連する法令や契約実務に明るい自治体労働者こそが、以上の問題提起を図るに適したポジションにあることである。ここでも自治体労組への期待は大きい。

6. 公共調達分野への労働組合の直接的な規制

ところで、この領域で自治体労組に期待される、もう一つの取り組みがある。すなわち、自治体業務が仮にアウトソーシングされても、アウトソー

<図表15> 自治体当局×〔委託・外郭当局×労働組合+自治体労組・公契約条例〕



出所：図表タイトルも含め、橋本（2013）より。

シング先の労働者の労働組合への結集を支援し、労働条件の悪化を防ぐ取り組みである。何らの抵抗もなければ、当該業務は低水準の労働条件で実現可能な業務とみなされ、アウトソーシングは加速するだろう。そこに歯止めをかける組合規制である。

図表15は、橋本（二〇一三）からの引用である。受注業者で労働組合が結成されても不十分で、そこに自治体労働組合が共闘関係をつくること（加えて公契約条例が制定されること）は、極めて、実効性ある交渉が実現することを示している。

これを実践してきた単組として当研究会が注目しているのが、函館市職労（函館地区清掃共闘会議）である。そのような仕組みができた経緯のほ

か、自治体との交渉形態や交渉内容、現行の規制実態（受託先の労働条件の水準）などを明らかにしたい。同様の実践をされている労働組合があれば、情報提供をお願いしたい。

7. まとめに代えて

ほぼ全ての自治体に、正職員で構成される労働組合が存在する。彼らの隣には非正規職員が肩を並べて働いている。また、自治体が発注する業務で働く民間労働者にとつて彼ら自治体労組は、発注者側の労働組合である。自治体労組が両者（a-1およびa-2）の労働条件規制で果たす潜在的な力は大きいといえよう。短絡的というそしりは免れないかもしれぬが、あとはその規制力を実際に発揮するかどうかではないか。

この間、札幌に続き、北海道第二の都市である旭川でも、旭川地域・自治体・建設関係の労働組合に弁護士や研究者・研究機関で構成された「旭川ワーキングプア研究会」（代表Ⅱ小林史人・旭川弁護士会会長）が結成され、公契約条例の制定などを掲げた取り組みが始まっている。筆者も同研究会のメンバーである。

「我々こそが必要とされている」という確信をもった具体的な取り組みが、全道の自治体労組にいまほど求められているときはない。当研究会の取り組みがその一助となるよう奮闘したい。

【注】

(1) 筆者のウェブサイトのURLは以下のとおり。

<http://www.econ.hokkai-u.ac.jp/~masanori/index>

(2) 早稲田大学メディア文化研究所公共ネットワーク研究会が、「公務員（とくに非正規）の実態についての一一般市民の認知状況を把握し、「公共分野」に関する報道の在り方を検討する際の資料とする」ことを目的に、二〇一四年二月に行ったWEB調査（全国の一八〜七四歳の男女二五三〇人対象）の結果によれば、非正規雇用の現状（具体的には、規模が増加し、全雇用者の三分の一超にいたること）について認知している回答者はおよそ七割（詳しく知っていた）八・五%、「少しは知っていた」六〇・〇%）であるのに対して、非正規公務員の現状（地方公務員のほぼ三割が非正規雇用であること）については、四割強（詳しく知っていた）六・五%、「少しは知っていた」三四・二%にとどまった。

(3) 詳細は上林（二〇一一）などを参照。

(4) 総務省「臨時・非常勤職員に関する調査」二〇一三年三月発表。同調査は、短時間勤務者や短期間勤務者が含まれないなどの限界があるが、人数規模だけでなく、任用期間や再度任用に関する状況あるいは勤務時間、賃金なども取り上げられており、貴重である。北海道および道内各市町村のデータを取り寄せて、川村（二〇一四b）で整理してみたので参照されたい。

(5) 臨時・非常勤（直雇用）の活用ではなくアウトソーシングを進めれば、臨時・非常勤の割合は小さくなること、財政難の状況下で公共サービスを

充実させようとするれば同割合が大きくなる（逆に、公共サービスの削減を進めれば、同割合は減少する）可能性があることなどを鑑みても、総合的な評価が必要である。

(6) 詳細は川村（二〇一三b）を参照。

(7) この記述は、川村（二〇一四c）。

(8) メインの収入は指定管理料であるが、それ以外の収入―施設によっては、利用者からの利用料金収入、自主事業による収入、あるいは、同種の民間施設と同様に、介護給付費や運営費など、別枠で制度的な収入を得ている施設もあるので、それらも整理されている。

(9) 総務省「公の施設の指定管理者制度の導入状況等に関する調査結果」二〇一二年一月公表。

(10) 川村（二〇一三a）を参照。なお、札幌市では指定管理者の導入施設は四〇〇を超える（二〇一四年四月現在で四一七施設）。

(11) 国土交通省「公共工事設計労務単価について」によれば、①公共工事設計労務単価は、公共工事の工事費の積算に用いるためのものであり、下請契約等における労務単価や雇用契約における労働者への支払い賃金を拘束するものではない。②本単価は、所定労働時間内八時間当たりの単価である。③時間外、休日及び深夜の労働についての割増賃金、各職種の通常の作業条件または作業内容を超えた労働に対する手当等は含まれていない。④公共工事設計労務単価は、労働者に支払われる賃金に係わるものであり、現場管理費（法定福利費の事業主負担額、研修訓練等に要する費用等）及び一般管理費等の諸経費は含まれていない。⑤

法定福利費の事業主負担額、研修訓練等に要する費用等は、積算上、現場管理費等に含まれている。

(12) 限定的な調査とはいえ、労働組合によって旭川で実施された公共工事現場調査では、設計労務単価を大きく下回る金額しか支給されていないかつ。須貝(二〇一四)を参照。

(13) 公契約条例の審議段階(二〇一三年九月二十七日)で公表された、札幌市財政局契約管理課「二〇一三年度 建物清掃業務従事者の支給賃金状況(確定値)」を参照。

(14) 札幌市で条例がなぜ制定に至らなかったかについては、本誌第五四一号に掲載された、ふじわら広昭「札幌市公契約条例提案から否決までの経緯」や、「札幌市公契約条例の制定を求める会」の代表である伊藤誠「と事務局長の渡辺達生が連名でまとめた文書「札幌市公契約条例の制定を求める取り組みのご報告」、加えて、川村(二〇一四a)などを参照。

(15) 自治労の公共民間評議会の取り組みを参照。同団体のウェブサイトによれば、「自治体関連を中心に地域公共サービスを担う事業所の民間労組によって構成され、約一二〇〇組合、四万五千人が結集している。業種は、環境衛生、福祉・保健医療、公の施設管理、庁舎清掃など多岐にわたり、さらに社協など介護職場に働く職員、ホームヘルパーも参加している。自治体が民間委託を進める大きな理由は「安上がり」にある。そのために労働者の雇用は不安定で、賃金は低く労働条件も劣悪で自治体に比べると大きな格差がある。さらに、ほとんどの公共民間職場には労働組合がない。雇

用の安定・保障、自治体職員並みの賃金・労働条件と公共サービスの向上を目標に、自治労は、公共民間労働者の組合づくりと自治労結集を進めている」とある。

(16) 橋本論文には、民間委託の問題点と労働組合の役割が整理されている。同論文は以下からダウンロードが可能である。

<http://www.fair-labor.soc.hi-u.ac.jp/rh-jumpo/131125.pdf>

【参考文献・資料】

- 川村雅則(二〇一三a)「北海道における失業・不安定就業問題(V)―指定管理者制度が導入された施設で働く人たちの雇用・労働」(『北海道大学経済論集』第六〇巻第四号所収) 二〇一三年三月
- 同(二〇一三b)「官製ワーキングプア問題(I)―地方自治体で働く非正規公務員の雇用、労働」(『北海道大学開発論集』第九二号所収) 二〇一三年九月
- 同(二〇一四a)「札幌市公契約条例案の否決をうけて、関係者の課題をあらためて考える」(『建設政策』第一五三号所収) NPO法人建設政策研究所、二〇一四年一月
- 同(二〇一四b)「官製ワーキングプア問題(II)―総務省「臨時・非常勤職員に関する調査」の北海道データの集計結果(I)」(『北海道大学開発論集』第九三号所収) 二〇一四年三月
- 同(二〇一四c)「公契約条例の制定に向け、議員・議会の調査機能に期待する」(『建設政策』

第一五五号所収) NPO法人建設政策研究所、二〇一四年五月

- 上林陽治(二〇一二)『非正規公務員』日本評論社、二〇一二年九月
- 須貝卓矢(二〇一四)「公共工事現場調査で賃金実態を明らかに―旭川の経緯から」(『建設政策』第一五四号所収) NPO法人建設政策研究所、二〇一四年三月

- 全日本自治団体労働組合(二〇一二a)『自治体臨時・非常勤等職員の引き―臨時・非常勤職員の賃金・労働条件・権利(二〇一二年改訂版)』自治労サービス自治労出版センター、二〇一二年五月
- 同(二〇一二b)『自治体とともに支える臨時・非常勤等職員―二〇一二年度自治体臨時・非常勤等職員の賃金・労働条件調査結果報告(ダイジェスト版)』自治労総合公共民間局、二〇一二年一月

- 橋本武朋(二〇一三)「地方自治体の関連職場で働く民間労働者の現状と雇用確保の取り組み」(『労働法律旬報』第一八〇四号所収) 二〇一三年一月

ハかわむら まさのり・北海道大学経済学部准教授
／当研究所・非正規公務労働問題研究会主査