

帯広市における臨時・非常勤職員の実態と労働組合の課題

川村 雅 則

はじめに

本稿は、帯広市の臨時・非常勤職員を対象に行った調査研究の成果をまとめたものである^①。

地方公共団体（以下、自治体）には数多くの臨時・非常勤職員が任用（以下、雇用とも言う）されている。いわゆる非正規公務員問題である。短期間・短時間勤務者などが除かれた総務省の調べ（総務省「地方公務員の臨時・非常勤職員について」二〇一三年三月二十九日発表）でも、全国でその人数は六〇万人に及ぶ。

民間の労使対等原則と異なる彼らの任用現場では、任命権者である自治体側の裁量が過度に認められる結果となっている。しかも地方公務員法では、彼らが長期で働くことを前提とした規定が整備されていない。民間の非正規労働者でもなく、正規の公務員とも異なる、法の狭間にある存在と呼ばれるゆえんである。

総務省から各自治体に対して二〇一四年に出さ

れた、任用に関する通知（総務省「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」二〇一四年七月四日）は、こうした問題意識を一定程度共有する一方で、任期付き職員の活用を促しているといった面もある。

公共サービスの質にも関わる、担い手の労働条件をどうするのか。議論の前提として、労使関係者は、自らの自治体の臨時・非常勤の任用実態を明らかにすべきと考える。

かかる問題意識に立ち、帯広市で二〇一四年度から二〇一五年度にかけて調査研究を行った。本稿はその結果について報告することを主な目的としている。

調査研究では、市から提供された資料の整理に加えて、臨時・非常勤職員を対象に仕事と生活に関するアンケート調査を行った^②。

帯広市には「帯広市嘱託職員労働組合」（略称「嘱託労」という、嘱託職員が加入する労働組合があり、規約上は臨時職員も加入できる^③。調査にあたっては同労組の協力を得た。

本稿の構成は、まず、帯広市の臨時・非常勤職員の規模を概観した後、市から提供されたデータやアンケートの結果を使いながら、彼らの労働条件をみていく。具体的には、アンケート回答者の属性などにふれた後、嘱託労の二大課題でもある、雇用の不安定と賃金をめぐる問題を中心に報告する。その際、賃金問題の不合理性をクリアにするため、彼らがそもそもどんな仕事に従事し、どう働いているかも確認する。そして最後に、労働組合への結集の可能性を検討してみる。

1. 帯広市の臨時・非常勤職員の規模

帯広市の非常勤職員は、全て「特別職非常勤職員」として雇われている。また、非常勤職員は「嘱託職員」と呼ばれている。嘱託職員は、「定型的嘱託職員」と「非定型的嘱託職員」とに分かれる（「嘱託・規則」第二条）。人数の多いのは、「二週当たりの勤務時間が二九時間以上である者で、一定の勤務計画の下に勤務を要する」前者である。以上を踏まえ、本稿で

<図表1-1> 帯広市の臨時・非常勤職員数の推移

単位：人

	合計	任用根拠		(参考)
		臨時職員	嘱託職員	正職員
2012	671	221	450	1387
2013	636	202	434	1382
2014	658	213	445	1372
2015	689	233	456	-

注1：各年4月1日時点の人数。

注2：嘱託職員は週の勤務時間が20時間以上の者。

出所：帯広市から提供されたデータで作成。ただし正職員は、総務省「地方公共団体定員管理調査」結果より。

<図表1-2> 部別にみた臨時・非常勤職員数
(2014年4月1日現在)

単位：人

部名・部局名	合計	任用根拠	
		臨時職員	嘱託職員
こども未来部	145	76	69
学校教育部	101	42	59
市民活動部	86	1	85
保健福祉部	84	16	68
市民環境部	65	19	46
生涯学習部	56	18	38
総務部	49	19	30
上下水道部	27	4	23
都市建設部	15	9	6
その他 ^注	30	9	21
合計	658	213	445

注：合計人数が10人に満たない部は、「その他」で一括。

出所：帯広市から提供されたデータで作成。

は以下、定型的嘱託は「定型」、非定型的嘱託は「非定型」、臨時的任用職員は「臨時」と呼称する。

前出の総務省調査によれば(図表は省略)、二〇一二年四月一日時点で、帯広市には、非常勤職員が四五七人、臨時的任用職員が一五九人、合計六一六人が雇われている。同時期における正職員数は一三八七人なので(総務省「地方公共団体定員管理調査」より)、臨時・非常勤割合は三〇・八%である。また、臨時・非常勤に占める女性割合は約七割(女性四三三人、男性一八三人)である。

市から提供された過去四年ほどのデータによれば、帯広市では、臨時・非常勤職員数が六〇〇人

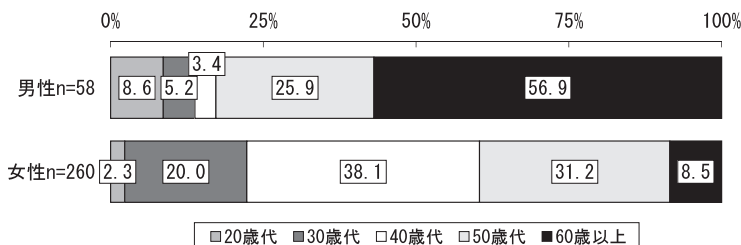
「学校教育部」でそれぞれ一〇〇人を超えて多く配置されているほか、「市民活動部」、「保健福祉部」が続く(図表1-2)。

なお、正規職員数は、二〇〇五年で一五〇三人だったのが、二〇一四年では一三七二人と、およそ一〇年で一割ほど減っている(総務省「地方公共団体定員管理調査」より)。

2. アンケート調査にみる回答者の属性、任用根拠、職種など

アンケート調査の結果をみていこう。回答者三二八人のうち八割(八二・八%)は女性が占めた。

<図表2-1> 年齢



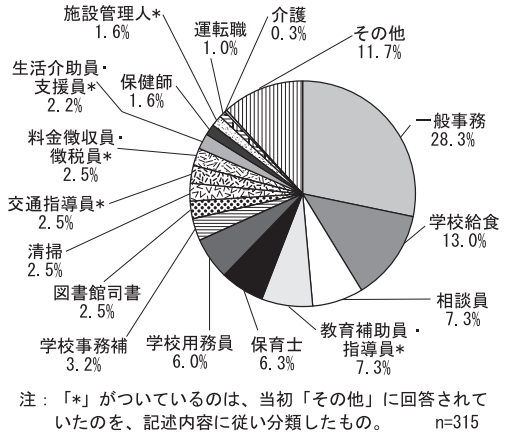
以下、女性の結果を中心にみる。

第一に、年齢は(図表2-1)、「男性」では高齢層が多かったのに対して、「女性」では、「四〇歳代」と「五〇歳代」でそれぞれ三割を超えている。世帯構造は、まず、「配偶者と子ども」(三四・六%)、「配偶者との二人暮らし」(二二・五%)の順に多く、その他では、「単身世帯」「親のみ」「子どものみ」がそれぞれ一割前後であった。

第二に、回答者の任用根拠は(図表は省略)、「定型」四三・七%、「臨時」三二・四%、「非定型」二二・六%、「わからない」一・三%の順である。

第三に、職種については、当初、全体の四分の一を「その他」が占めたため、記載内容に従って分類を試みて再整理したのが図表2-2である。「一般事務」、「学校給食」からの回答が多いほか、「相談員」、「教育補助員・指導員」、「保育士」、「学校用務員」がそれぞれ一割弱を占める。

＜図表2-2＞ 職種（仕事内容）



なお、回答者の二割強（二二・五％）は組合加入者（嘱託労の組合員）である。

3. 雇用と賃金をめぐる問題―嘱託労の二つの中心課題

次に、組合の二大中心課題でもある雇用と賃金に関する結果をそれぞれみていく。アンケート結果の前に、まずは、二〇〇二年における嘱託職員の労働条件の変更（後退）をみておく。

- (1) 嘱託職員の任用更新回数上限の導入と昇給制度の廃止―労働条件の大きな「後退」

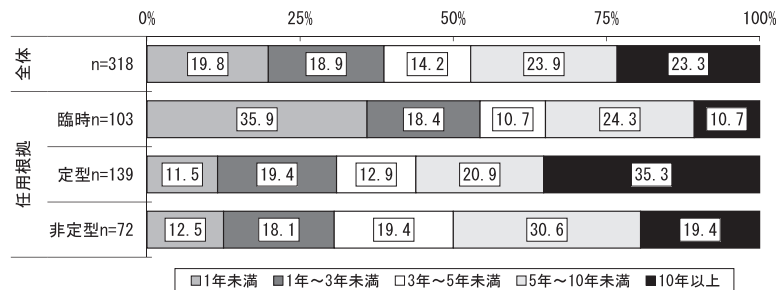
二〇〇二年に嘱託職員の労働条件に大きな変更

があった。それまで、雇用期間は一年間という有期であること以外にはとくに条件はなかったのが、二〇〇二年以降に採用された者は、原則として更新回数が四回（一部職種は七回）までという上限が設けられたのである（更新回数を終えた者がその仕事に再度応募することは認められている^⑤）。さらに二〇〇九年度からは、二〇〇一年以前に採用された者にも更新回数の上限が設けられた。ただし、経過措置として、四回更新職は二〇二三年、七回更新職は二〇二四年までは現行通り、更新が続けられる。

このとき（二〇〇二年）同時に、二〇〇一年以前の採用者（「定型」のみ）に適用されていた、経験年数による昇給制度（経験加算制度）が廃止されることになった。こちらも二段構えで、まずは二〇〇二年以降の採用者には同制度は適用されない、となっており、二〇〇九年には、二〇〇一年以前の採用者からも同制度が廃止されることとなった。ただし、二〇一六年度末までは、二〇〇八年度の金額が維持されるという猶予が設けられ、現在に至る。

臨時職員の任用は、期間が六カ月以内で、更新は一回のみである（「臨時規則」第二条第六項）。また、実際の任用現場では、更新を含め一〇カ月というケースが多く、さらに、再度任用には半年間の空白期間を経なければならぬ、となっているようである。ただし、学校関係職の「学期ごと」任用を含む短期の任用や採用が困難な一部職種の場合には、空白期間は導入されていなかったり、短期で設定されているようである。自治体側の裁量が強く反映されている。

＜図表3-1＞ 全体および任用根拠別にみた勤続年数



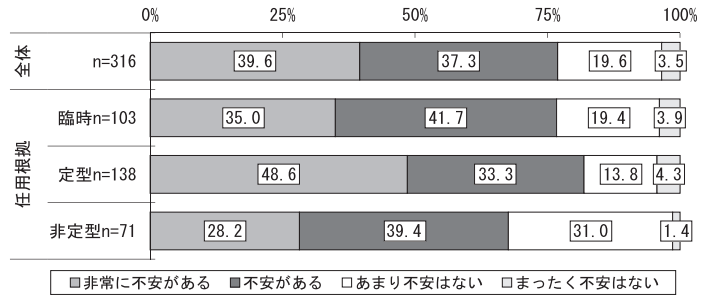
く。では、アンケート結果に基づいて現状をみてい

- (2) アンケートにみる雇用不安など

まず確認したのは、臨時・非常勤とはいえ、彼らの勤続（間に「空白」を含める）ケースもある（ケースもある）年数は短くはない（図表3-1）。嘱託、とりわけ「定型」で長期勤続者が多く、二〇年以上が全体の三分の一を占める。「臨時」も含め、彼らの多くは一時的な仕事に従事しているわけではない。

第二に、雇い

＜図表3-2＞ 全体および任用根拠別にみた雇い止め不安



今の職場で働き続けることは、「希望する」が全体の三分の二（六六・五％）を占めた（とくに希望しない）は九・五％で、残りの二四・一％は「わからない」とりわけ「定型」で希望割合が高い（七二・五％）。

本節に関係する自由記入欄の回答は以下のとおりである。

○ 毎年四月に履歴書提出と面接試験があります。毎年仕事を続けられるのか、心配するストレスは

止めや今の仕事を辞めた後の就職・雇用に対する不安の有無を尋ねたところ（図表3-12）、「非常に不安がある」「不安がある」もそれぞれ四割弱を占めた。「定型」では「非常に不安がある」だけで五割に上る。

なお、もしも、更新回数や年数に上限がないと仮定した場合に

ある。

○ 自分も残すところあとわずかです。五年有期雇用満了。一人親世帯で、この年齢で雇い止めとなった場合、仕事に就く事ができない可能性が大きく、資格もない自分は、生計を立てる収入もなく、年金も無く、不安に押しつぶされそうです。

○ 就職活動に苦労して、ようやく得た仕事。今の仕事にとってもやりがいを感じている。続けたいと思いつつ、常に雇い止めの不安がつきまとう。それを承知で希望したけれど、やはり切ない。

○ 年齢的に新たに就活するのは厳しいですし、職を失くすと生活できなくなると非常に不安です。五年ごとに採用のため作文を書き面接を受けなければならず、その都度、採用されるか不安になる。

4. 仕事の内容は補助的、周辺のなかー働き方や職務内容など

アンケートの結果から、働き方や職務の内容については以下のような実情がうかがえた（図表4-1）。

第一に、任用に際して資格が必要とされているのは、およそ四人に一人の割合で（二三・四％）、「定型」に限ると三割（二九・七％）である。職種

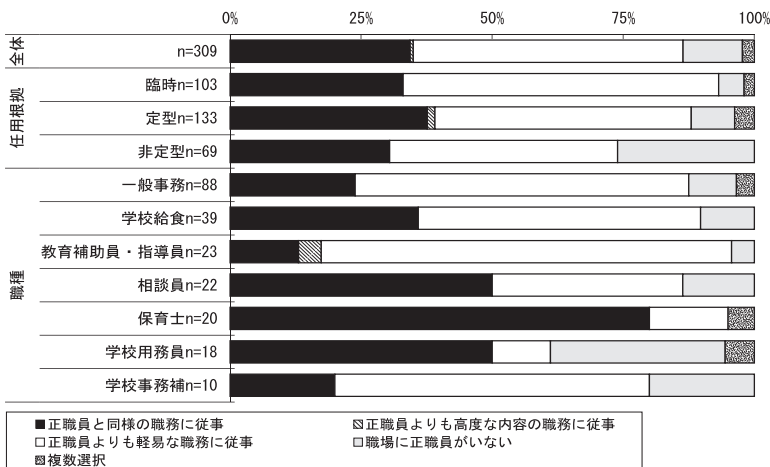
【女性／五〇歳代／臨時】
 ○ 自分も残すところあとわずかです。五年有期雇用満了。一人親世帯で、この年齢で雇い止めとなった場合、仕事に就く事ができない可能性が大きく、資格もない自分は、生計を立てる収入もなく、年金も無く、不安に押しつぶされそうです。

【女性／六〇歳代／定型】
 ○ 就職活動に苦労して、ようやく得た仕事。今の仕事にとってもやりがいを感じている。続けたいと思いつつ、常に雇い止めの不安がつきまとう。それを承知で希望したけれど、やはり切ない。

【女性／三〇歳代／定型】
 ○ 年齢的に新たに就活するのは厳しいですし、職を失くすと生活できなくなると非常に不安です。五年ごとに採用のため作文を書き面接を受けなければならず、その都度、採用されるか不安になる。

【女性／四〇歳代／定型】

＜図表4-1＞ 全体、任用根拠別および職種別にみた職務内容（対正職員比）



による違いがあり、例えば、「保育士」と「図書館司書」では一〇〇％が「必要」と回答している。

第二に、勤務時間は、市の規定（嘱託・要領）によれば、「定型」では、二職種（嘱託保育士、保育所用務員）を除く全ての職種で週の所定労働時間が「二九時間」で、アンケートでも、「週二〇〜三〇時間未満」が全体の四分の三（七三・九％）を占めた。それに対して、「正規職員の例

による」(「規則」という「臨時」では、アンケートでも、全体の七割強(七一・八%)が「週三五時間以上」である。

第三に、仕事は補助的では必ずしもない。正職員と比べた際、全体では、「正職員よりも軽易な職務に従事」が半数を占めるが、「正職員と同様の職務に従事」が三分の一、ほかに「職場に正職員がいない」が一・三%となっている。「定型」では「正職員と同様」が、「非定型」では「正職員がいない」が、全体に比べて、それぞれ多い。職種によっても異なり、人数が最多の「一般事務」では六割強が「軽易な職務」と回答している(もつともそれでも全体の二三・九%は「同等」と回答している)のに対して、「保育士」では、四人に三人は「正職員と同様」と回答している。

本節に関係する自由記入欄の回答は以下のとおりである。

○ 正職員が不在で、日替りローテーションで嘱託職員のみで、仕事をまわしている。とても責任の重い業務なのに、中身を把握している正職員がいない。 【一般事務】

○ 正職員の担当を次年度に私の担当に移動され、週二九時間ではとてもまかないきれない量を日々こなしている。年々仕事が増やされ、毎日必死で仕事をしている。オーバーワークで倒れてしまっ

た。 【その他(学校関連職種)】

○ 「補助」ではありません。家庭訪問は仕事の中

でも重要なものとされ、汚い、臭い、ヤクザ等危険な家にも訪問があります(一部同行はあります【生活介助員・支援員】が...)。

○ 正職員と同じ仕事内容であり、子ども達の命を預る仕事で重大なのに、それに見合った賃金ではない。正職員との格差がかなりある(賃金や休暇等)。 【保育士】

○ 嘱託ということだけで一律に雇用期間の上限を設けられてしまうと、業務遂行に大きな支障が出る。専門技術職かつ長年の経験が必要な業務であることが理解してもらえない。 【女性/定型】

○ 正職員とはぼ変らない仕事内容なのに給与が違

いすぎるので働く意欲がうせてくる。重いものを持つたりする事が多いので腰痛を抱えているが、正職員の人達と違い、色々な保障が少ないので病気やけがをしてしまった時にどうなるのか不安。 【学校給食】

5. 経済的自立の困難、仕事の負担や責任が反映されず低い賃金水準

以上のように、臨時・非常勤といっても、補助的な業務とは必ずしも限らないし、経験・勤続もある。だが、彼らの賃金は低い。まず帯広市から提供された資料で確認しよう。

嘱託職員の賃金額(報酬の額)は、「その職務の複雑性、困難性等に応じ」定められることになっ

ている(規則第一〇条第二項)。「定型」のその金額について、「取扱要領」を整理したのが図表5-11である。八三職種中、「二七万七三〇〇円」と「一九万六〇〇〇円」がそれぞれ四割強を占める。臨時職員は、二八職種の金額(二日実働七時間四五分)を整理したところ(図表5-12)、最低額は「事務補助」の六四六〇円、最高額は「統合新校支援員」の九八八〇円で、一〇〇〇円刻みでみると、六〇〇〇円台五件、七〇〇〇円台一件、八〇〇〇円台五件、九〇〇〇円台七件となっている。「正職員と同等」の仕事内容と回答している者が多かった保育士で日額七〇〇〇〜八〇〇〇円台にとどまる。

なお、「嘱託」も「臨時」も交通費は賃金に含まれる、という設計になっている。

アンケートで確認しても、第一に、年収(勤続が一年未満の者を除く。税込み)は、「臨時」ではほとんどが、「非定型」では九割超が、二〇〇万円未満である(図表5-13)。「定型」ではその割合は二割にとどまるものの、全体の九割は二五〇万円に満たない。

それでも第二に、主な生計費負担者では、「本人」(四四・五%)が「配偶者の収入」(四七・〇%)と拮抗している。性別にみると、「男性」の九割弱(八七・九%)が、任用根拠別にみると「定型」で六割(五九・四%)が、「本人」を選択している。

第三に、正職員との間の賃金・処遇面での差に対する評価で、「不満がある」「非常に不満がある」

<図表5-2> 臨時的任用職員の賃金額(2014年度)

職種		賃金日額
事務補助		6,460円
税務事務員		9,250円
技術補助		7,040円
保育士	産休代替等	7,390円
	上記以外の者	7,190円
	休日勤務	8,120円
運転手	大型	9,250円
	マイクロ	7,040円
公園・街路作業員		9,250円
公園・街路作業補助員		8,150円
ごみ収集作業員		8,310円
道路維持補修作業員		8,150円
動物飼育補助員		7,510円
給食調理員		7,190円
生活介助員		7,040円
用務員(保育所)		6,890円
草刈清掃作業員		8,150円
発掘調査補助員		9,420円
発掘調査技術補助員		7,190円
発掘作業員		7,040円
遺跡整理事業員		6,460円
介護認定訪問調査員		9,360円
保健師		9,250円
校務員(学校)	事務	6,460円
	用務	6,890円
保育所業務補助員		7,040円
統合新校支援員		9,880円
栄養士		7,190円

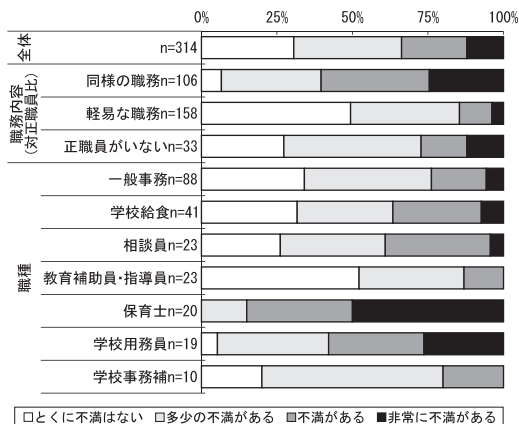
注1：空港に勤務する者については、日額に150円を加えた額とする。
 注2：本表の賃金日額は、1日実働7時間45分の額を示したものである。
 注3：この表に掲げる職種以外の職種については、この表に掲げる基準との均衡を考慮して決めるものとする。
 出所：「臨時・規則」より作成。

<図表5-1> 定型的嘱託職員の賃金(月額)の分布(2014年度)

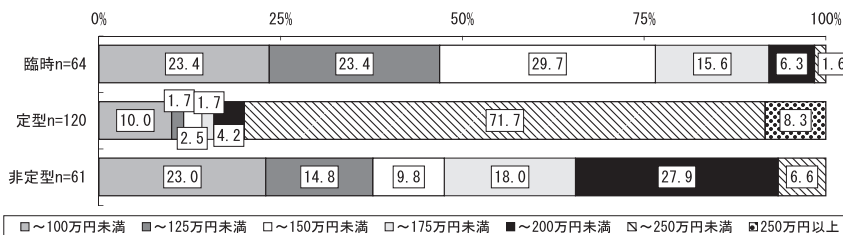
単位：件、%		
月額賃金	該当職種数	割合
177,300円	37	44.6
182,600円	1	1.2
190,600円	34	41.0
193,300円	2	2.4
195,900円	1	1.2
201,200円	1	1.2
203,900円	1	1.2
206,600円	1	1.2
209,200円	2	2.4
211,900円	1	1.2
225,200円	2	2.4
	83	100.0

出所：「嘱託・取扱要領」より作成。

<図表5-4> 全体、職務内容および職種別にみた、正職員との間の賃金・処遇面での差に対する評価



<図表5-3> 任用根拠別にみた年間総収入(税込み、勤続1年未満者を除く)



といった強い不満を持つているのは三人に一人の割合である(図表5-14)。とりわけ、職務が「正職員と同様」と回答している者では、その割合は高く、職種でいうと、例えば「保育士」がそれにあたる。最後に、現在の暮らしの状況を「大変苦しい」から「ゆとりがある」まで五段階で尋ねたところ、「大変苦しい」(二・一五%)、「やや苦しい」(四三・五%)で、全体の三分の二を占めた。本節に係る自由記入欄の回答は以下のとおりである。

○ 何十年もこの仕事を続けている方もずっと同じ給与。仕事は職員の方よりもできると思う。その事に関しての賃金的な評価がないのは、おかしいと思う。
 【女性/四〇歳代/定型】
 ○ 自分は自分一人の収入で子育てをしている最中

なので、もう少し（一万〜二万でもいいので）賃金が高いか、交通費が出るか、ボーナスが出るかすると、有難い…。

○ 辞令の一文に、就業形態は職員に準ずるとあり、同じ仕事をしているのに給与に大幅なひらきがあるのは納得がいかない。【女性／五〇歳代／臨時】

○ 子供の命を預かる大変な仕事をしているが、賃金が安い、ボーナス、通勤費がまったくないのが不満である。 【女性／四〇歳代／臨時】

○ 仕事の内容が年々増えている。増える事に対して不満はないが、それにもなつて賃金が上がっている訳ではないので、不満。

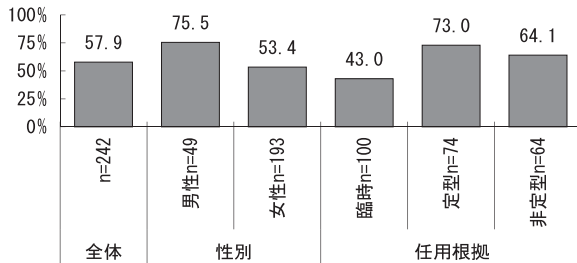
○ とにかく賃金が安いのと、年間通しての雇用ではない事が不満。夏休みと冬休みは長期休業になつてしまうので、収入がなくなり、生活できなくなる。 【学校事務補】

6. 労働組合への結集はあり得ないのかー未加入群の加入意思や労組への期待など

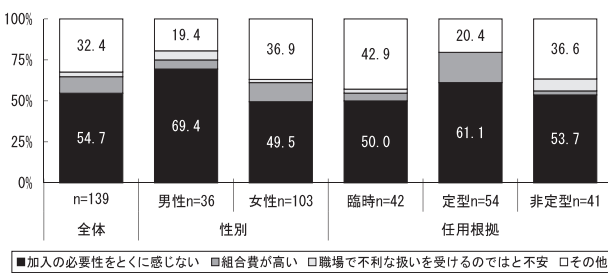
以上のような問題以外でも、仕事上の不安や不満は少なくない。紙幅の都合で省略するが、不安や不満が「とくになら」「とここののは二二・二％にとどまる。

かかる状況下で、臨時・非常勤が労働組合に結集する可能性はないのか。その点を検討してみよう。

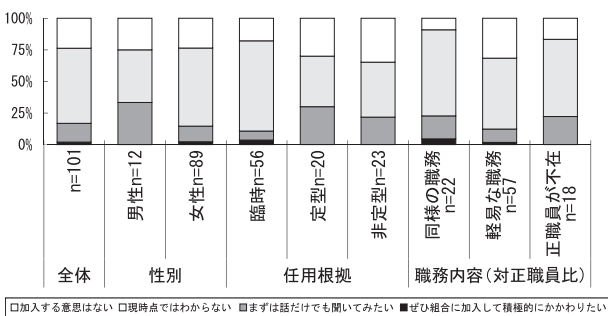
＜図表6-1＞ 労働組合（嘱託労）の認知状況（未加入群対象）



＜図表6-2＞ 労働組合に加入しない理由（対象は「未加入」のうち「知っている」群）



＜図表6-3＞ 労働組合に加入する意思（対象は「未加入」のうち「知らなかった」群）



既述のとおり、本調査回答者の二二・五％は組合員である。残りの、組合未加入者に尋ねた。第一に、労働組合が存在していることを知っているか。結果は（図表6-1）、六割弱が「知っている」。嘱託とりわけ「定型」では七三・〇％が知っている。

第二に、では「知っている」のに加入しない最大の理由は、と聞けば（図表6-2）、「加入の必要性を感じない」が半数強（五四・七％）を占める（注8参照）。

しかも第三に、もう一方の、組合の存在を「知らなかった」者に加入意思を尋ねてみると（図

表6-3）、最多は「現時点ではわからない」五九・四％で、「加入する意思はない」二二・八％を足し合わせると八割強を占める。

以上の結果は労組にとつてあかるい材料では必ずしもないかもしれない。だが、例えば、労組を知っている未加入群で三割を占めた「その他」には、自分は組合に加入できないという誤った理解や、勧誘されたことがないといった回答が目立った。また、労組を知らない未加入群の上記の残り「まずは話だけでも聞いてみたい」あるいは「ぜひ組合に加入して積極的にかかわりたい」である。その合計は、とりわけ「定型」では三割に、「非

目指されるべきと考える。

第二は賃金をめぐる問題である。現行の賃金水準で自立した生活は果たして可能か、補助的とは言えない仕事の内容に見合っているか、経験や勤続が評価されないことに合理性はあるのか、といった検証結果に基づきながら、全体の底上げと、仕事内容や勤続・経験を反映させた賃金表の整備が課題である。

最後に、労働組合への包摂、集団的労使関係の構築である。任用条件による労働組合への結果の困難性は確かに存在するが、とはいえ、彼らもまた現在の賃金・労働条件に多くの悩みや不満を抱えており、また、それらは本来、集団的な労使関係の中で改善が図られるべきものであることが明らかとなった。

繰り返しになるが、以上の課題は、帯広市に限ったことではもちろんない。折しも「臨時・非常勤の一〇万人組織化」が自治労中央本部から提起された（自治労第八八回定期大会、二〇一五年八月）。スローガンで終わらせてはなるまい。

【注】

- (1) 本稿は、『北海学園大学経済論集』第六三巻第二号（二〇一五年九月号）に書いた拙稿（官製ワーキングプア問題（Ⅴ）地方自治体で働く非正規公務員の雇用、労働（Ⅲ））をベースにまとめた。なお、帯広市で筆者が行った本調査研究は、今後は、札幌市と函館市に続き、公益社団法人北海道地方自治研究所内に設置された非正規公務労働問題研究会でも取り扱っていく予定であることを申

し添えておく。

(2) 調査の内容は、過去に実施してきたものと同様で、臨時・非常勤職員の基本的な賃金・労働条件や、かかる条件に対する彼らの不安や不満を明らかにすることにとめた。

調査の時期は、二〇一四年の秋頃から聞き取りや資料の収集を始め、同年一二月にアンケート調査を行った。アンケートの配布部数は七六五部で、年内に回収されたうち、有効回答三二八部を分析の対象とした。

アンケート調査では、無回答は除いて分析を行っているので、各設問の有効回答数は必ずしも一致しない。紙幅の都合で自由記述なども短縮化している。詳細は、注1に記載の拙稿を参照。

(3) 嘱託労は、嘱託職員の雇用の安定を中心的な課題に、一九八三年一月に四八名の組合員で結成された。二〇一四年九月一〇日時点の組合員数は一三四人である。現執行委員長は梨本尚里氏。

なお、嘱託労が組織し、労働条件の改善に取り組んできたのは結果として嘱託職員であった。そのため臨時職員の労働条件は低位で推移してきている。そのことは嘱託労にも運動課題として認識されている。

- (4) 市から提供された文書のうち、臨時・非常勤の任用に関する以下の三つの文書を本稿ではとくに引用している。①「帯広市臨時的任用職員に関する規則」（以下、「臨時・規則」）、②「帯広市嘱託職員の任用等に関する規則」（以下、「嘱託・規則」）、③「帯広市嘱託職員の任用等に関する取扱要領」（以下、「嘱託・取扱要領」）。
- (5) 「嘱託・取扱要領」で数えたところ、「定型」の嘱託職員で更新上限回数が七回までの職種は、不明二職種を除く八一職種中二四職種だった。

(6) 更新回数に上限を設けた理由について、市の説明によれば、行財政計画（帯広市のウェブサイトに掲載されている「第一次行財政改革推進計画」（一九九九年二月策定）による。）の一環として行われた嘱託職員の適性配置の検討を踏まえ、事務事業の趣旨、目的に照らした嘱託職員の新陳代謝を図る人事管理が必要との判断のもと実施された、とのことである。

(7) 回答者の八割弱には、世帯内に他に就労者がいることは踏まえる必要があるものの、家計補助的労働者のイメージで彼らをとらえるのは誤りである（家計補助的であれば低賃金でよい、というわけでは、むしろない）。

(8) ただし、本調査は、臨時・非常勤が組織された労働組合がすでに存在する自治体で行ったものである。そのため、組合を必要としている者はすでに組合に加入している点を割り引いてみる必要がある。

【参考文献】

- ・ 上林陽治（二〇二二）『非正規公務員』日本評論社
- ・ 全日本自治団体労働組合（二〇一五）『自治体臨時・非常勤等職員の手引き（二〇一五年改訂版）』自治労サービス自治労出版センター
- ・ 早川征一郎、松尾孝一（二〇二二）『国・地方自治体の非正規職員』旬報社

※ 「非正規公務労働問題研究会」を含め、筆者らが旭川・札幌・釧路・函館で行ってきた調査結果（拙稿）は、筆者のウェブサイトを参照。

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

へかわむら まさのり・北海学園大学経済学部教授