

2018年度「公契約に関するアンケート」の結果について

茨城県労働組合総連合

はじめに

茨城県労働組合総連合（茨城労連）では、毎年県内 44 市町村のご協力のもと、各自治体で働く非正規職員数や賃金・労働条件、各自治体が発注する公共事業や委託事業のもとで働く労働者の適正な労働条件の確保のために行っている各自治体の取り組み、労働行政の実態等を把握し、それぞれの改善を求める運動の一環として「公契約に関するアンケート」を毎年 12 月に実施しています。

平成 30 年 9 月に茨城県が行った県政世論調査での「県政への要望」では、第 1 位が「医療体制の充実（医療人材の確保、救急医療やがん対策の推進等）」、第 2 位が「高齢者の保険・医療・福祉サービスの充実」、第 3 位が「雇用創出（成長分野等の企業誘致、産業を支える人材の育成・確保等）」でした。

医療体制の充実、高齢者福祉の充実、雇用創出を求める県民からの要望はいっそう切実なものになっており、それらを公務・公共サービスとして提供する市町村の役割はますます重要になってきています。公務・公共サービスの充実の観点からも、非正規職員の正規職員への転換、最低賃金の 1000 円以上の引き上げ、賃金・労働条件の改善が強く求められています。

1 非正規職員数と雇用実態

(1) 県内 44 市町村の職員数（病院・消防を除く）は 34,750 人（前年 34,532 人）、内正規職員 20,378 人（前年 20,256 人）、非正規職員 14,372 人（前年 14,276 人）で、非正規率は前年より 0.1 % 増の 41.4 % でした。前年に比べると正規職員は 122 人（前年 219 人）増え、非正規職員は 96 人（前年 377 人）増えています。

(2) 2006 年のアンケート調査開始時の正規職員数は 24,119 人で、今回の調査ではこの 12 年間で 3,741 人（前年 3,863）減少しています。非正規職員が 40 % を超えている自治体は 21 自治体で昨年より 1 自治体減少しています。50 % を超えているのは 4 自治体で、昨年と同数です。

(3) 2006 年のアンケート調査開始時に比べて、正規職員の削減数が最も大きい自治体は取手市の 411 人（前年 415 人）がトップで、日立市 224 人（前年 233 人）、ひたちなか市 209 人（前年 235 人）、筑西市 201 人（前年 196 人）と 200 人を超えています。

しかし、昨年度に引き続き正規職員の削減にストップがかかり、正規職員の前年比は 16 年の - 144 から今年は + 122（前年 + 219）と改善されています。公務・公共サービスを充実させるためにも、全ての市町村で正規職員の削減にストップをかけて、非正規職員の正規化をすすめるべきです。

(4) 2006 年の「低い時給額」の平均は 744 円でした。今回の調査での平均は 854 円（前年 835 円）で、12 年間で 110 円（前年 91 円）引き上げられたこととなります。

平成 30 年 10 月に 26 円引き上げられた茨城県の最低賃金を 32 円（前年 39 円）上回っていますが、時給額 1000 円以上にはほど遠い額になっています。県や市町村が最低賃金に合わせるのではなく、率先して非正規職員の賃金を上げることで最低賃金の引き上げを作り出していくことが求められています。また、賃金引き上げが人手不足の解決につながります。

(5) 非正規職員に一時金（ボーナス）を支給している自治体は天子町、大洗町、河内町、

五霞町の4町でそれ以外は不支給になっています。また、退職金はすべての自治体が一不支給です。

(6) 非正規保育士の時間額は、つくばみらい市と守谷市の1,250円を最高に1,000円以上の自治体は33自治体(昨年29自治体)になっています。つくば市では、民間保育士に市独自で月額3万円の補助をしていますが、保育師の人手不足解消が深刻な課題になっています。

(7) 正規職員に占める女性は、正規職員20,378人の内女性は8175人(前年7,987人)で40.1%を占めています。

年金制度改悪によって公務員の支給開始年齢が、昨年から63歳になりました。今後とも2歳刻みで繰り延べられて、2022年からは65歳支給開始になります。今回の調査では、再任用者は1,033人(前年1,156人)でした。

再任用者1,033人のうち女性の再任用者は267人(前年230人)で、平均は25.8%ですが、女性の再任用者の数は市町村によって異なっています。

(8) 今年は非正規職員に占める女性の数を調査しました。全県の女性の比率は80.9%で、非正規職員の多くが女性であることが明らかになりました。7つの自治体は90%を超えています。女性活躍といいながら、市町村役場において低賃金の非正規労働者を女性が占めるということは、改善すべき問題です。

今や働くものの4割が非正規労働者で、全国では2,000万人を超えています。もはや非正規職員なくして公務・公共サービスは成り立ちません。昨今の人手不足の中で、必要な仕事に見合った非正規労働者を含め労働者を雇用することが難しくなっています。公務・公共サービスの充実の面からも、非正規職員の賃金、労働条件の改善が求められています。

2 進まぬ公契約条例の制定

(1) 公務・公共サービスの民間委託化・アウトソーシングが進んでいます。今回の調査では、11自治体(前年8自治体)が「外部委託予定」と回答しています。自治体の行財政の厳しさを理由に、公務・公共事業の効率化やコストダウンの高まりと相まって、仕事の確保を最優先した外部委託が増加していると考えられます。しかし、その影響が元請け・下請け企業の経営悪化や、そこで働く労働者の賃金・労働条件の低下、ひいては雇用まで悪影響を及ぼしています。

一方で、全国的には公務・公共サービスの「質」の確保と公契約のもとで働く労働者の賃金・労働条件の改善、地域循環型社会の構築を図る観点から「公契約条例」「要綱」を整備する自治体が増えてきています。

(2) 残念ながら県内自治体では、「検討する」の回答が寄せられているものの、条例制定には至っていません。2018年度の県民要求茨城共同運動連絡会の要求に対し、県の担当課からは「労働基準法など関係法令を遵守した労使間の自主的な取り決めに委ねることが適当」「国の立法政策によって対応すべきもの」等の回答が寄せられました。

各市町村における公契約条例の制定が進まない背景には、県のこうした消極的な姿勢が反映されています。

3 拡充が進まない市町村労働行政

(1) 労働行政の専任の職員がいるのは日立市、常陸大宮市、ひたちなか市、境町の3市1町だけで、その他は兼務で、兼務もないのが東海村と行方市です。県内44市町村の労働行政の担当職員総数は、昨年の112人から6人減って106人です。

(2) 県内44市町村の「課税額の給与割合(課税総額に対する給与所得者の割合)」は、昨

年の平均は 84.4 % でした。今年 は 84.5 % で、昨年比プラス 0.1 % でした。

給与所得者 1 人当たりの課税額平均は 107,000 円で、昨年 の 106,200 円から 800 円増加しています。最高がつくば市の 152,500 円で、最低は 大子町の 80,100 円です。過疎地域に行けば行くほど実質賃金の減少や高齢化社会の進展によって、今後も課税額の給与割合が年々減っていくことが懸念されます。

- (3) 労働費予算がゼロの自治体は、東海村、笠間市、城里町、潮来市、行方市、銚田市、稲敷市、美浦村、河内町、つくばみらい市の 10 市です。県内 44 市町村の労働費予算額の平均は 13541 円で、昨年 の平均よりも 216 円減少しています。

約 84.5 % が給与所得者でありながら、そのために使われる労働費予算がゼロであったり、ごくわずかでしかないのは問題です。安定した税金を確保するためにも、労働行政を充実し、若者やすべての労働者の働く場（雇用）の確保や定住の促進を行政が推進していく必要があります。

4 調査結果を運動に生かして

- (1) 民間職場に限らず、公務の職場も人手不足が深刻化しています。これまでは、国からの「行革」の押しつけのもとで、正規職員の不補充、非正規職員の配置増が強行されてきました。しかし、人手不足の深刻化のもとで、賃金や労働条件の改善をしなければ、公務・公共サービスを保障する雇用の継続・確保はできません。また、非正規労働者の増加の中で、ワーキングプアが 1,100 万人を超えています。ワーキングプアの増加は地域経済の発展を阻害しています。茨城労連は、非正規労働者の正規化、非正規労働者の賃金、労働条件の向上に取り組んでいきます。
- (2) 公契約のもとで働く労働者は 1,000 万人とも言われています。その多くが低賃金のもとで働いています。公契約条例は、条例が規定する賃金水準や社会保障費用をきちんと確保させることによって、ダンピングや低価格入札を防止します。公契約条例は下請け工賃を安定させ、質の高い公共工事（公務・公共サービス）を確保することにつながります。茨城労連は、引き続き茨城県をはじめとした自治体に公契約条例の制定を働きかけていきます。
- (3) 茨城県の最低賃金は昨年 10 月から 26 円引き上げられて 822 円になりましたが、1 日 8 時間、月 22 日間働いても月額 144,672 円です。最低賃金は全国平均が 874 円で、最高が東京都の 985 円です。茨城県の県南地区では、高校生や若者が最賃の高い千葉県や東京都に流失しています。私たちは、普通の 8 時間働けば人間らしい生活ができる最低賃金の引き上げと全国一律最低賃金制度の確立を求め、引き続き奮闘していきます。
- (4) 昨年成立した「働き方改革」関連法が、2019 年 4 月から施行されました。そもそも、労働時間の原則は「1 日 8 時間、週 40 時間」であり、36 協定を結ぶことで時間外労働が認められます。定時出勤・定時退勤を原則としながらも、時間外労働の上限規制の原則である「月 45 時間、年 360 時間」を守らせるとともに、仕事の終了から翌日の仕事の開始まで 11 時間以上空けるべきだとする「勤務間インターバル規制」を各職場でも具体化すべきです。