

## 2013 年度『公契約に関するアンケート』の結果について

2014 年 4 月 25 日 茨城県労働組合総連合

### はじめに

茨城労連では、今年度で 9 回目を数える「公契約に関するアンケート」を実施致しました。

アンケートは、自治体の非正規職員の労働実態、自治体が発注する公共事業や委託事業の下で働く労働者の適正な労働条件の確保のための自治体の取り組み、労働行政の実態を把握し、それぞれの改善を求める運動の一環としてこの間とりくみを重ねています。市町村ごとの給与所得と課税状況の調査や、所得の地域間格差と税収に占める給与所得者の割合なども調査対象として把握いたしました。

建設産業をはじめとした公共工事・公共調達では、競争入札による価格競争と重層下請構造のもとで、従事労働者の賃金水準の著しい低下が生じるとともに、事業そのものの水準低下も指摘されるなど、労働者の適正な賃金労働条件の確保で労働者を守るとともに、公共工事・公共調達の水準を確保することが求められています。また、深刻な経済状況の中で、地域経済振興・中小業者の営業確保の視点で、住民生活本位の公共事業への転換も必要となっています。

2009 年 5 月 13 日に、「国及び地方公共団体は、安全かつ良質な公共サービスが適正かつ確実に実施されるようにするため、公共サービスの実施に従事する者の適正な労働条件の確保その他の労働環境の整備に関し必要な施策を講ずるよう努めるものとする。」(第 11 条)を含む「公共サービス基本法」が国会において全会一致で成立し、国・自治体に公共サービス従事労働者の適正な労働条件確保へ向けた努力義務が付与されました。その理念を具体化する公契約条例は、公契約の下での労働者の賃金・労働条件の向上だけでなく、地域経済の活性化、あるいは、公共調達という行政行為を通じた市場経済への公正取引モデルの提供という性格も併せ持っています。

### 1 38%を超えて固定化しつつある非正規職員雇用

(1) 県内 44 市町村の職員総数(病院・消防を除く)は 33,174 人(昨年 33,623 人)、うち正規職員 20,350 人(同 20,644 人)、非正規職員(2 時間程度の短時間雇用を含む)は 12,824 人(同 12,979 人)、非正規職員の割合は 38.7%(同 38.6%)となりました。自治体のほぼ 4 割の職員が不安定雇用という状況が固定化しつつあります。県内 44 市町村中、17 の自治体で非正規職員が 40%を超え、さらに、那珂市、守谷市、土浦市、つくばみらい市の 4 自治体は 50%を超える非正規率となっています。正規職員数対前年比ではマイナス 294(昨年マイナス 322)人となりました。今回の調査においても、非正規職員増員によって必要となる職員数を確保している状況は変わっていません。

(2) この非正規職員は、雇用期間が「6ヶ月以内」や「1年以内」の有期雇用です。さらに、低賃金という実態も遅々として改善されていません。今年度調査では、通勤手当は未支給が 4 自治体(昨年 5)、社会保険未加入が 4 自治体(昨年 5)、雇用保険は全自治体で加

入という結果になりました。労働行政を担う地方自治体として、通勤手当、社会保険、雇用保険、労災保険の整備が全県下で大分改善されてきましたが、非正規職員間での職種や雇用形態などで、賃金・労働条件に格差が生じている実態については変わっていません。

(3) 賃金は、「保育士」の場合平均時給 992 円(昨年 971 円)で、1,000 円以上の自治体は 17 自治体(昨年 13 自治体)と年々改善が進んでいます。一方で、「一般事務職」の平均時給は、810 円(同 807 円)と 3 円ほど改善されました。「一番低い時給」調査の平均は、810 円(同 788 円)で若干改善されるとともに、最低額も 720 円(同 700 円)と改善されました。改善の背景には茨城県の最低賃金が 699 円から 713 円に 14 円引き上げられたことによるものと推察されます。

(4) しかし、各自治体において依然としてワーキングプアを生み出し続けているという認識は欠落しています。時給 1,000 円で 1,800 時間働いて年収 180 万円しかない労働者を生み出している事実を、雇用者責任を持つ各自治体がどのように受け止めているのかが鋭く問われます。権限委譲に伴い増え続ける行政需要に対して、各自治体ではマンパワーの確保を迫られ、総職員数を年々増加させているのが事実です。安い賃金で働かせることのできる非正規職員の比率は年々上昇し、県内 44 市のうち、17 自治体が非正規率 40 %を超えています。

(5) 現在、各自治体では国の雇用創出の基金による事業を活用して、有期雇用非正規職員を採用しています。その雇用創出事業は当初時限立法によってスタートが切られましたが、震災復興への対応などから継続している事業であり、恒久的な対策ではないこともあり、国の対応如何によっては、各自治体へも直接的に影響を与える可能性も含まれています。

## 2 公契約のもとで働く労働者の実態

(1) 公共工事・委託業務で働く労働者の適正な賃金・労働条件確保のための対応については、入札方法を「総合評価方式」を導入している自治体は、33 自治体(昨年 34)で進められています。地元業者や労働者のくらしと経営が守られ、品質確保・地域経済振興実現に向けて、すべての自治体での総合評価方式による入札制度の採用が待たれます。

(2) 公契約のもとで働く労働者の労働条件については、30 自治体(昨年と同じ)での検討開始が報告されていますが、現実として条例制定に至る自治体が皆無の中で、今年度においても本格的な検討は始められておりませんでした。地方自治体が財政危機を抱える中で、多くの自治体では予算縮減、市場化・民営化などを伴いながら、公共調達や公共入札の競争化を促進してきました。その中で見落としていたのは、地域経済に対する負の波及効果であり、その一端がワーキングプアの拡大です。公共部門と民間部門とがワーキングプアを拡大させることが、担税力を低下させる要因であることともに、地方財政危機の悪循環を招いていると思われる。

### 3 拡充されない市町村労働行政

(1) 労働行政を担当する専任職員配置も昨年までの調査結果から進展していませんでした。各自治体の労働行政のために支出する「労働費」の予算額は、皆無が8自治体をはじめ、各自治体における労働費の位置付けは変わっていません。県内自治体で予算措置された労働費の格差は大きく開いています。各市町村での労働行政の強化拡充が求められています。

(2) 市町村が課税する住民税の課税総額に対する給与所得者(全てが労働者とはいえない)の占める割合は、平均 85.6 % (昨年 86.2 %)、給与所得者 1 人当たりの課税額は平均 105,800 円 (昨年 106,600 円) で、最高 148,400 円 (つくば市) から、最低 75,100 円 (大子町) と、茨城県の南北で約 2 倍の格差がみられる状況はここ数年来の実態で、今年も変化はありません。課税額も同様に昨年とほぼ同額となりました。市町村の貴重な税源でもある住民税が、各自治体にすむ住民・労働者によって納税されていることから、地域生活と密着した行政を進める立場の市町村における労働行政の充実はきわめて重要であり、抜本的な改善が求められるともいえます。

### 4 給与所得者の地域格差

(1) 県内での地域間格差は依然として広がったままとなっています。住民税課税額割合で 86.2 % という圧倒的多数である給与所得者いわゆる労働者の賃金水準が自治体財政に与える影響は大きなものであることを認識する必要があります。

(2) 地域住民の賃金底上げは、消費購買力増加や自治体の税収増などにも直結し、地域経済の振興と自治体財政強化に大きく貢献することは明らかです。内需中心の経済政策や、域内経済の循環などの視点を持つことが重要です。内需の柱である労働者の雇用の安定と、労働者の賃金引き上げへの転換が求められています。

(3) リーマンショック、東日本大震災以降、再生を目指して地方自治体の取り組みが始まっています。マネー資本主義に対抗した「里山資本主義」など、地域特性を生かした、地元の住民生活に立脚した経済循環のあり方が模索され、今までにない経済と雇用のあり方などが生まれています。依然として改善されない茨城県内での南北格差。特に県北地域での経済再生策の確立と実践が強く求められます。

### 5 調査結果を受けての今後の運動

(1) 自治体の正規職員から非正規職員への置き換えがさらに進んでいます。法的根拠を持たない「集中改革プラン」が全国的に推進され、各自治体では定員削減が進められました。自治体当局の言う「定員適正化」は、正規職員削減を非正規職員で埋め合わせるという図式です。2014 年 3 月 25 日に県市町村課が発表した「県内市町村等の職員数の状況」では、「各自治体が新規採用の抑制や退職者不補充などにより、定員管理の適正化を進めた結果」と評価しています。しかし、今回の調査でも明らかになったとおり、非正規職員採用による正規職員数減の穴埋めであり、採用された非正規職員はその多くが年収 200

万円以下のワーキングプアであり、官製ワーキングプアがいっこうに改まっていないという事実です。

- (2) 地方分権改革や地域主権改革などにより、今後さらに市町村がその役割を担う範囲が拡大されます。当然業務量も比例して増大します。先に触れた茨城県による発表には、資料として類似団体別職員数の状況もつけられています。総務省が作成するこの指数は、住民生活の向上や地域経済の発展に即応し得るよう、適正な行政水準が確保されているかを見る点から、自治体財政実態、人口、産業構造なども考慮されたうえで類型化され、市町村に身近な尺度として利用できるように作成されているものです。少ないと示された市町村は、国からみて「定員が適正ではない」ということを指摘しているものともいえます。
- (3) 震災復興を担わなければならない自治体職員の不足が、復興の進捗を阻んでしまうという事態も生まれています。被災自治体を応援しようにも、自らの自治体にその余力が殆んど持ち合わせていないこともこの間明らかになっています。自治体の仕事は、専門性、中立・公正性、効率性、継続・安定性といったものが重要視されなければなりません。費用対効果中心のこの間進められてきた行政改革を見直し、今後の災害対策なども含めてそのあり方を問い直すことが必要です。職員の半数を非正規職員に置き換えた市町村において、災害時のマンパワー確保や、災害対策組織としての十分なパフォーマンスが担保されているのかが大変懸念されます。
- (4) 公契約条例は、条例によって賃金水準や社会保障費用を確保させることによって、入札価格のダンピングや価格割れを防止し、適正な落札価格を生み出すとともに、下請工賃を安定させ、成果品やサービスの品質確保をもたらすという効果が期待できます。結果として、公共調達市場に新たな競争秩序をもたらしながら、民間市場に対して、公正な市場取引における模範的な行動を示すことに繋がります。市場化・民間化がもたらした公共サービスの疲弊と、官製ワーキングプアからの脱却、地域経済再生の想いなどが結び付き、野田市に続いて、川崎市でも条例が制定され、その動きは全国へと広がっています。茨城県をはじめ、県内自治体での公契約条例制定をめざして、茨城労連は、公契約運動と最低賃金の改善運動を結合させ、さらなる前進を図るものです。