

官製ワーキングプア増大

官の領域でワーキングプアが増大している。非正規公務員だけでなく、民営化や民間委託など、もともと公務の仕事であったのがアウトソーシングされた先で、アウトソーシング自体がコスト削減を目的にしたものであるし、事業者の選定にあたって競争的な入札制度が一定の期間ごとに行われることで、発注単価はさらに引き下げられ、その上に、当該事業者が継続して仕事を受注できなければ、働いていた人達は解雇されてしまう。結果、各地で一斉失業、最賃ぎりぎりの賃金水準という労働者状態の悪化という事態のみならず、公共サービスの質や利用者の安全面などでも深刻な事態が生じている(例えば、ふじみ野市のプール事故)。最少の経費で最大

の効果を追求する行政の姿勢がはらむ問題であるといえよう。

進む「公契約条例」の制定

千葉県野田市、川崎市ですでに制定され、そして札幌市が全国で



川村 雅則
園芸学 准教授
北海道 北大学

3番目の制定を目指しているのが公契約条例である。上記の事態、すなわち官がワーキングプアを生み出してよいのかという反省のもとで、公共事業や業務委託など自

治体が民間事業者に発注する仕事でも、もちろん発注価格を保障した上で、最低限の賃金規制を設け、支払いを義務付けるといふものである。

防貧機能に乏しいわが国の最低賃金の「上」に設けられた賃金規制であり、原資が発注価格に保障

ともかく、仕事の発注後は、そこでの賃金がどうであろうと(最終賃金さえクリアしていれば、基本的には関与してこなかったのに対して、今後、政府による法律制定も

目指されるべきだが、本来、「住民の福祉の増進を図る」ことが基本的任務である自治体が「先導的

は、職種別の賃金水準という発想が制度にみられることだ。生活給と仕事給、つまり、生活していくのに必要な賃金と、当該の仕事に見合った賃金という考えが勘案され、職種別に賃金水準が決定されているのだ。

公契約条例は、なるほど公共事業

公契約条例とタクシ－賃金

職種別賃金の発想生かせ

され新たな人件費負担が事業者に生じるわけではない点も、評価できる。これは何も突拍子もない考えではなく、ILO(国際労働機関)でも条約が制定されている

(もちろんというべきか、同条約をわが国は批准していないが)。

にこの問題に取り組んでいく(野田市)姿勢をみせていることが注目される。

生活給と仕事給の包括化

条例のポイントは幾つかあり、詳細は省略するが、注目されるの

業や業務委託に関わる分野だけに、関心を集めているが、基本的な考えや枠組みは、最賃ぎりぎりどころか最賃割れさえ珍しくない(あまりにも「弾力的」に過ぎる!)タクシ－産業にも生かされるべきものとは言えないか。仕事給、つ

まり、利用者の安心・安全確保が絶対的使命である公共輸送の担い手の賃金はいかにあるべきか、という観点からも(よってそれは、低入札競争が進む自治体委託のバス事業、NPO有償輸送、車両管理業などでも同様)。

いまや年金を受給していなければ生活できないという嘆き・怨嗟が渦巻くタクシ－運転者の賃金・労働条件をどうするのか。産業の将来を考える上でも、あるいは、減車を間接的に促進する政策事項としても、このことがもっと積極的に議論されるべきではないか。関係者が一堂に会する「地域協議会」はその場としてをまわしいと思いがどうか。



川村 雅則
園芸学 准教授
北海道 北大学

『東京交通新聞』2011年11月28日

職種別の発想生かせ—公契約条例とタクシー賃金

川村雅則（北海学園大学准教授）

■官製ワーキングプアの増大
官の領域でワーキングプアが増大している。非正規公務員だけでなく、民営化や民間委託など、もともと公務の仕事であったのがアウトソーシングされた先で。

アウトソーシング自体がコスト削減を目的にしたものであるし、事業者の選定にあたって競争的な入札制度が一定の期間ごとに行なわれることで、発注単価はさらに引き下げられ、その上に、当該事業者が継続して仕事を受注できなければ、働いていた人達は解雇されてしまう。結果、各地で一斉失業、最賃ぎりぎりの賃金水準という労働者状態の悪化という事態のみならず、公共サービスの質や利用者の安全面などでも深刻な事態が生じている（例えば、ふじみ野市のプール事故）。最少の経費で最大の効果を追求する行政の姿勢がはらむ問題であるといえよう。

■進む「公契約条例」の制定
千葉県野田市、川崎市ですでに制定され、そして札幌市が全国で三番目の制定を目指して

いるのが公契約条例である。上記の事態、すなわち官がワーキングプアを生み出してよいのかという反省のもとで、公共事業や業務委託など自治体が民間事業者に発注する仕事で、もちろん発注価格を保障した上で、最低限の賃金規制を設け、支払いを義務付けるといってものである。

防貧機能に乏しいわが国の最低賃金の「上」に設けられた賃金規制であり、原資が発注価格に保障され新たな人件費負担が事業者が生じるわけではない点も、評価できる。これは何も突拍子もない考えではなく、ILO（国際労働機関）でも条約が制定されている（もちろんというべきか、同条約をわが国は批准していないが）。

ともかく、仕事の発注後は、そこでの賃金がどうであろうと（最賃さえクリアしていれば）基本的には関与してこなかったのに対して、今後、政府による法律制定も目指されるべきだが、本来、「住民の福祉の増進を図る」ことが基本的任務である自治体が「先導的にこの問題に取り組んでいく」（野田市）姿勢をみせていることが注目される。

■生活給と仕事給の包括化
条例のポイントは幾つかあり、詳細は省略するが、注目されるのは、職種別の賃金水準と

いう発想が制度にみられることだ。生活給と仕事給、つまり、生活していくのに必要な賃金と、当該の仕事に見合った賃金という考えが勘案され、職種別に賃金水準が決定されているのだ。

公契約条例は、なるほど公共事業や業務委託に関わる分野だけで関心を集めているが、基本的な考えや枠組みは、最賃ぎりぎりどころか最賃割れさえ珍しくない（あまりにも「弾力的」に過ぎる！）タクシー産業にも生かされるべきものとは言えないか。仕事給、つまり、利用者の安心・安全確保が絶対的使命である公共輸送の担手の賃金はいかにあるべきか、という観点からも（よってそれは、低入札競争が進む自治体委託のバス事業、NPO有償輸送、車両管理業などでも同様）。

いまや年金を受給していなければ生活できないという嘆き・怨嗟が渦巻くタクシー運転者の賃金・労働条件をどうするのか。産業の将来を考える上で、あるいは、減車を間接的に促進する政策事項としても、このことがもっと積極的に議論されるべきではないか。関係者が一堂に会する「地域協議会」はその場としてふさわしいと思うがどうか。