

なくそう官製ワーキングプア、 進めよう公契約運動



北海学園大学教授

かわむら まさのり
川村 雅則

はじめに

『月刊全労連』編集部から依頼されたテーマは、非正規雇用問題である。

具体的には、生涯派遣法や残業代ゼロ法など労働法制の全面的な改悪（「安倍雇用改革」）案とその背景にある資本蓄積の強化・労資間の分配構造の変化をにらみながら秋の地方議会に向けて開始される労働組合運動の組み立て・具体化に資する論考を要請された。

その要請に対して、ここ数年の取り組み、すなわち、（１）自治体の臨時・非常勤（非正規公務員）問題と、（２）公契約条例の制定（公契約の適正化）運動の提起で応えたい¹⁾。スローガン風にいえば、なくそう官製ワーキングプア、進めよう公契約運動である。

公共サービスは公務員（正職員）だけで担われているわけではない。担い手の多様化が進んでいる（図表１）。直営部門では非正規公務員が増大し、また、「官から民へ」のかけ声のもとで民間

労働者の活用も広がる（便宜上、前者を「内部」、後者を「外部」と称する）。

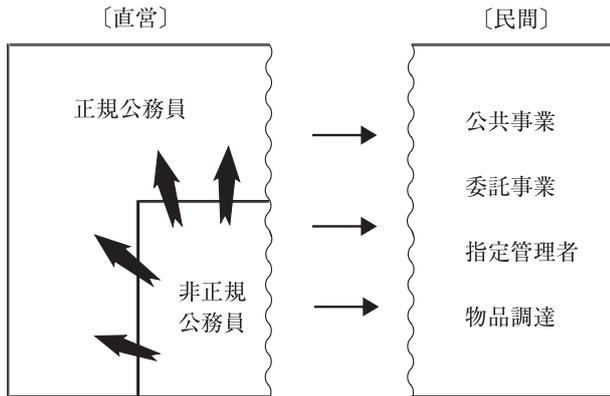
問題は、「担い手の多様化」の過程で、「内部」にも「外部」にも、働く貧困層や雇用不安が広がっていることだ。「住民の福祉の増進」（地方自治法）という地方自治体の存在意義にも反する事態であり、自治体の使用者責任と発注者責任が放棄されている。

運動の前進のためにはまずは問題の「発見」なり「可視化」が必要だが、その作業は進んでいるか（本稿の随所で言及する調査活動とは、労働組合の場合には組織化とセットで追求されるべき課題であることを先に強調しておく）。

以下、大上段に構えることなく、地域や職場での明日からの取り組みに何か役立つよう、話を進めていきたい。Iでまず取り上げるのは「内部」の問題だ。労働組合と協力しながら道内主要自治体で行った調査²⁾のうち、臨時・非常勤当事者へのアンケートも行った２市（旭川市・2013年、釧路市・2014年）の結果も使いながらみていく。データは調査時点のものである（両市とも、非常勤は嘱託と呼ばれている）。

なお、この問題や対策については上林（2012）³⁾

図表1 公共サービスの担い手の多様化



のほか、NPO 官製ワーキングプア研究会 (<http://kwpk.web.fc2.com/>) のレポートが詳しい。

I 自治体「内部」の臨時・非常勤問題

1) 急増する臨時・非常勤職員と、問題の概要

日本では、非正規雇用は、いまや2000万人(1962万人)、割合にして4割に近づく(37.4%)。女性に限定すると、非正規割合は56.6%だ。また非正規の7割が女性である(以上は、総務省「労働力調査(2014年平均)」より)。そして女性の非正規雇用の46.7%が年間所得が100万円未満、85.0%が200万円未満である(総務省「2012年就業構造基本調査」より)。

こうした状況は、公務(自治体)の世界でも同様である(図表2)。すなわち総務省の調査によれば、2005年には約46万人だった臨時・非常勤が、2008年には約50万人、そして、2012年には約60万人と短期間で急増している⁴⁾。彼らの4人に3人が女性だ。また、自治労調査によれば、多くは年収が200万円未満である(「2012年度自治体臨時・非常勤等職員の賃金・労働条件制度調査結果報告」2012年12月発行)。

非正規公務員の増加の背景には、一方での定数削減の圧力や自治体の財政難があり、他方での公共サービス需要の増大・多様化などがある。

図表2 増加する地方自治体の臨時・非常勤職員数——総務省調査より

単位：人

	全体	特別職	一般職	臨時的 任用職員
		非常勤 職員	非常勤 職員	
合計	603,582	231,209	127,390	244,983
一般事務職員	149,562	54,723	32,650	62,189
保育士等	103,428	22,912	26,052	54,464
給食調理員	39,294	9,248	12,495	17,551
教員・講師	78,937	22,195	8,817	47,925
その他	118,593	76,883	20,449	21,261

注1：数値は2012年4月1日時点のもの。

注2：対象は、任用期間が6ヵ月以上又は6ヵ月以上となることが明らか、かつ、週19時間25分以上勤務の者。

出所：総務省「臨時・非常勤に関する調査結果」(2013年3月29日発表)より作成。

図表3 市町村では3割に及ぶ非正規公務員割合——北海道内のケース

単位：人

	臨時・非常勤			正職員	臨時・非常勤 割合 (%)	
	合計	特別職 非常勤 職員	一般職 非常勤 職員			
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

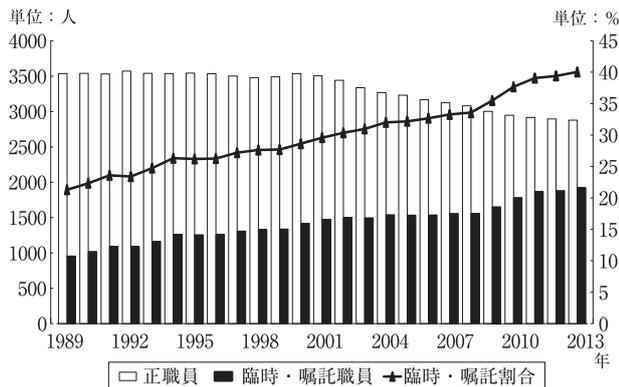
出所：総務省(2013)から提供されたデータで作成。

詳細は省くが、本来、臨時的な業務などに限定的に雇われるはずの彼らが、法制度の整備もないまま(「法の狭間」に置かれたまま)、なし崩し的に増やされ、しかも、非正規とはいえ「公務員」だからという形式論で、労働者としての権利が不当に制約されている状況にある(後述)。

ところで、この総務省データを使えば、各市町村の臨時・非常勤の規模がわかる(図表3のとおり道内では、札幌市を除く市群、町村群ではおよそ3割)、その上で、彼らの配置あるいは基本的な労働条件などの把握を進めてもらいたい。例えば旭川市では、四半世紀前は2割程度だった非正規割合が現在は4割にまで増えており(図表4)、全国同様、福祉や教育、医療部門など女性職場に多く配置されていることがわかる(図表5)。

なお(札幌市のように)、臨時・非常勤割合が

図表4 四半世紀で非正規雇用割合が2倍に
——4割に達する旭川市の臨時・非常勤



注：各年4月1日時点の人数。正職員の人数は、総務省「地方公共団体定員管理調査」による。
出所：旭川市提供資料より作成。

図表5 福祉、教育、医療部門など女性職場に多い臨時・非常勤（旭川市）

	正職員 (人)	臨時・嘱託職員	
		人数 (人)	割合 (%)
学校教育部	121	671	84.7
子育て支援部	122	313	72.0
市立旭川病院	521	261	33.4
社会教育部	117	146	55.5
福祉保険部	257	121	32.0
上記以外の計	1,648	410	19.9
合計	2,786	1,922	40.8

注：紙幅の都合で臨時・嘱託職員が100人以上の部局に限定する。
出所：図表4に同じ。

低くとも、それは委託や指定管理者を活用している可能性が高いので、公共サービスの担い手全体（「内部」と「外部」）の把握が必要である。

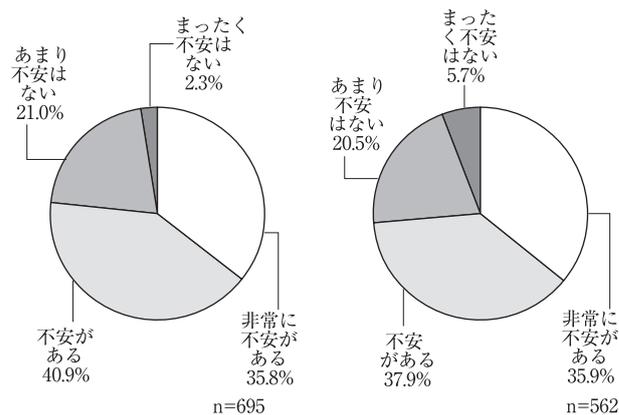
2) 自治体側の過度な裁量の容認 ——「任用」という扱い

ところで、非正規雇用の問題点を、①有期雇用の濫用問題、②低賃金・処遇問題、③労使関係における圧倒的な不利、集团的労使関係からの排除とさしあたり整理する。

自治体の非正規も問題は同様である。それどころか、①は、彼らは雇用ではなく「任用」という扱いで、自治体側の裁量が過度に容認されている。民間であれば一定の条件をみたせば撤回させられる雇止めがいつでもできてしまう。

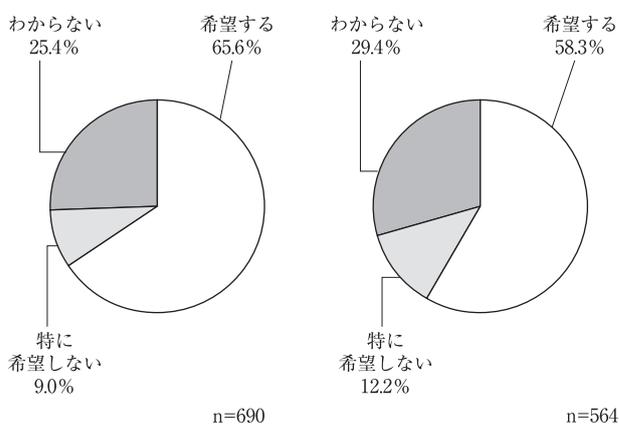
いや、それどころか、雇用機会を住民に広く分かち合うためといった理由で勤続（再度任用）の

図表6 臨時・非常勤の7割強が雇止めや再就職に不安を感じて働く（旭川市、釧路市）



注：左が旭川市、右が釧路市調査の結果。なお、四捨五入の関係で合計が100%にならない場合がある（以下の図表も同様）。

図表7 臨時・非常勤の6割前後が今の職場で働き続けることを希望

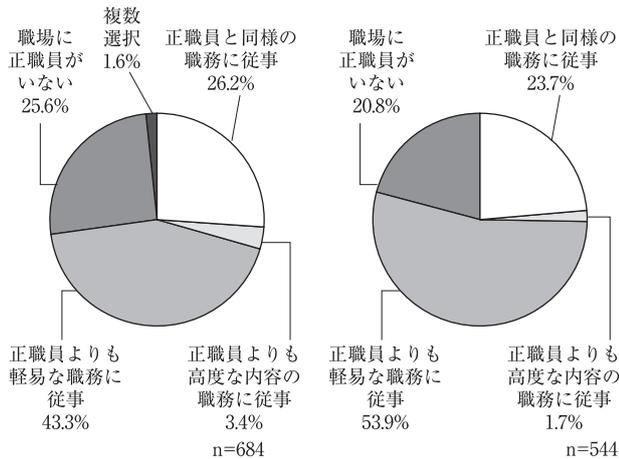


年数や回数に上限を設けられる擬似ワークシェアリングが行われたり、雇用が継続していないことを明確に示すため、一定の「空白期間」が任用と任用の間に設定されたりしている。しかもその期間の長短は、採用の困難さに応じて（困難職は短く）設定される自治体もあるなど、使う側の都合次第である。

こうした理不尽、すなわち、仕事は恒常的にも関わらず有期で雇われ、更新時期が近づくたびに（あるいは日常的に）雇止め不安にさいなまれる現状（図表6）の改善なくしては、彼らに労働者としての権利行使は困難だろう。

補足すれば、家事育児の責任が女性に重くのしかかる日本では、正職員を目指す女性労働者は圧倒的な多数派ではないが、それでも第1に、本調査でも、女性の4割超は正職員を希望し、第2

図表8 臨時・非常勤の仕事は、補助的、簡易なものでは必ずしもない



に、半数以上が今の職場で働き続けることを希望している（図表7）。

5年超の有期雇用で無期雇用への転換権が付与されるといふ改正労働契約法の趣旨は、公務の世界でも当然に尊重されるべきであろう。そして実際、自治体間で運用が異なるという事実ひとつをとっても労働組合の取り組みによってこの問題は解決可能なのである。

3) 基幹業務、専門的業務の一方での低賃金

彼らの仕事内容はどうか。正職員よりも軽易という回答が最大とはいえ、必ずしも補助的ではない。基幹的で、しかも高度な知識や技能を必要とする業務を担う者も少なくない（図表8）。かつては正職員が行っていた仕事を担当している者もいる⁵⁾。

ただ、賃金水準は、専門的な業務に従事する者も含め、総じて低い。釧路市を例に確認する。

第1に、主要な臨時職員の日額は（図表9）、いずれも1万円に満たない。保健師や看護師などで8000円台半ばである。仮に、週休2日以外をまったく休みなく働けば年間で221万円という水準だ。

第2に、嘱託（非常勤）職員の職種別賃金表を整理してみたところ（図表10）、157職種のうち16万円（12倍して192万円）以上は1割に満たない（7.6%）。正職員よりも勤務時間が短いとはいえ、

図表9 医療職で日給8千円台半ば——釧路市の臨時職員の賃金額

単位：円

	1日当たり	1時間当たり
事務補助、技術補助、掃除婦・夫（軽）、給食婦・夫、学校用務員	5,800	748
看護師、自動車運転手（重）、ボイラー技師など	8,400	1,084
准看護師、介護支援専門員、自動車運転手（軽）、土木作業員	7,550	974
保健師	8,570	1,106
保育士、幼稚園教諭、介護補助員	6,680	862
訪問介護員	7,280	939
ゴミ収集作業員、公園管理人	6,500	839
庁舎警備員、掃除婦・夫（重）、雑役婦・夫など	6,090	786

注：正規の勤務時間勤務する職員。
出所：釧路市提供資料より作成。

件数ベースで最多は「13万5500円」（50件）である（年間で約160万円）。

ところで、彼らは被扶養者だから、という理由でその賃金水準の低さは不問に付されることも多いが、本調査によれば、例えば、（男女間で差があるとはいえ）旭川でも釧路でも4割超（43.6%、41.2%）が、「本人（あなた自身）」を主たる家計支持者に選んでいる（選択は1つのみ）。家計自立型の非正規増は、民間同様の現象である。

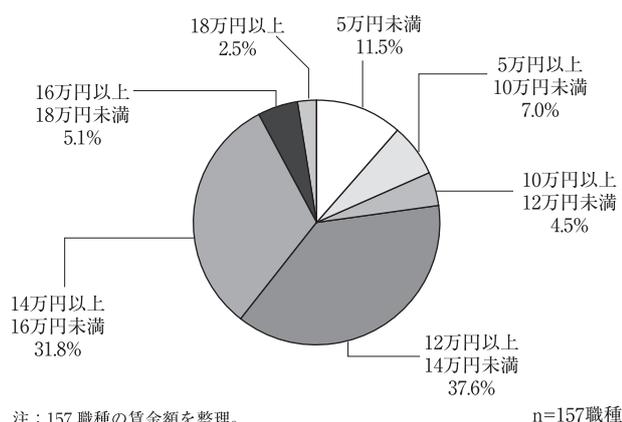
いや、そもそも問われているのは、家計支持者であるかどうかに関わりなく、仕事の内容や経験・勤続が評価されていない（昇給等はない）といった支給基準の妥当性、合理性ではないか。その検証と、均等待遇への接近作業には着手されているだろうか。

4) 2014年総務省通知を活用し、非正規の訴えに正面から向き合う

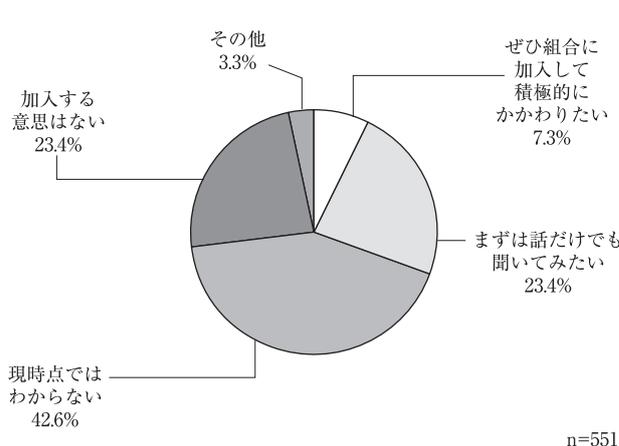
自治体労組——例えば自治労は、臨時・非常勤等職員の処遇改善と雇用継続にむけて、4つの運動課題を提起している。すなわち、①臨時・非常勤等職員の組合加入を進める、②正規職員、臨時・非常勤等職員がともに要求、交渉を進める、③住民に、臨時・非常勤等職員の実態を訴えていく、④臨時・非常勤等職員制度の法改正に取り組む、である。

いずれも首肯すべき内容だ。ただ③には、「住民に」だけでなく、「正職員に」「組合員に」訴え

図表 10 月額 16 万円（年間 200 万円弱）以上は、職種全体の 1 割弱——釧路市の嘱託職員の賃金額



図表 11 組合に関心を持つ臨時・非常勤（未組織労働者）は少なくない（釧路市）



ていく必要性も、蛇足ながら付け加えたい。というのも、先にみたような理由で非正規の現状を容認し、組合加入を不要とみなす言説は組合内でもなお根強いからだ。

だが例えば、労働組合への彼らの関心状況をみれば、最大こそ「現時点ではわからない」であるとはいえ、「ぜひ積極的にかわりたいたい」「まずは話だけでも聞いてみたい」をあわせると 3 割に及ぶ（図表 11）。臨時・非常勤と労働組合の接点がほとんどない（皆無の？）現状でこれだけの関心があることを積極的に受け止めるべきではないか。

折しも、自治体のかかる任用状況に対して、総務省から、通知（「臨時・非常勤職員及び任期付き職員の任用等について」）が発出された（資料参照）。

総務省のねらいは別にあるとはいえ、ただ、今回の通知の背景に、労働組合のこの間の運動成果があるのは事実だ。例えば、勤続上限や「空白期間」の設定の必要性の否定、再度任用や職員の経験の評価（報酬変更）の容認などがそれである。「通知」の積極的な活用が求められる⁶⁾。

資料 総務省新通知による、自治体臨時・非常勤職員の任用に関する指摘（抜粋）

- 「任用」の「任期」について
 - ・〔略〕平等取扱いの原則や成績主義の下、客観的な能力の実証を経て再度任用されることはありうるものである。
- 「再度の任用」における「任期の設定等について」
 - ・再度の任用の場合であっても、新たな任期と前の任期の間に一定の期間を置くことを直接求める規定は地方公務員法をはじめとした関係法令において存在しない。
 - ・募集にあたって、任用の回数や年数が一定数に達していることのみを捉えて、一律に応募要件に制限を設けることは、平等取扱いの原則や成績主義の観点から避けるべきであり、〔略〕均等な機会の付与の考え方を踏まえた適切な募集を行うことが求められる。
- 「再度の任用」における「報酬等について」
 - ・同一人が同一の職種の職に再度任用される場合であっても、職務内容や責任の度合い等が変更される場合には、異なる職への任用であることから、報酬額を変更することはあり得るものである。

出所：総務省「臨時・非常勤職員及び任期付き職員の任用等について」（2014年7月4日付）より。

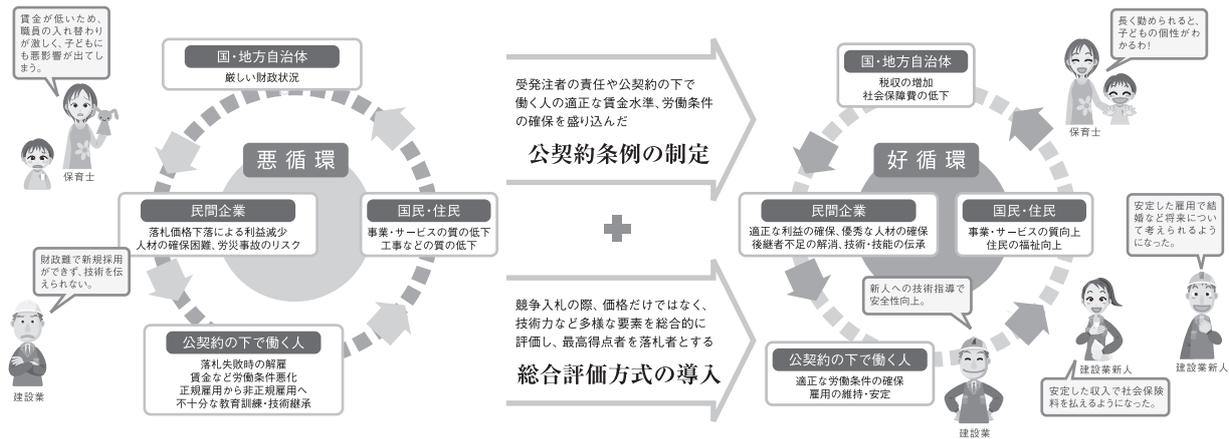
II 自治体発注事業で広がる雇用問題と公契約運動⁷⁾

次に、「外部」に広がる雇用不安、低賃金問題について、札幌市の公契約運動の経験⁸⁾もまじえながら、みていこう（札幌以外では旭川で運動が進んでいる⁹⁾）。

1) 公契約条例の基本的な考え方と、札幌市の経験からの教訓

契約当事者の一方を国や自治体とする契約、すなわち公契約を適正化する運動がなぜいま必要か

図表 12 公契約領域における現状（悪循環）と、条例制定の目指すもの（好循環）



出所：連合「公契約条例をつくろう」（公契約条例パンフレット）2012年2月より。

と問われれば、財政の悪化や過度な競争入札制度あるいは積極的な行財政「改革」のもとで、公共サービスの担い手が疲弊しているからだと答えたい（図表12）。その意味で公契約条例を自治体が提起することは、本来、自らの発注行政を検証し、働く貧困層をなくすことを決意する、自治体による「反貧困宣言」だといえよう。

その点で、混乱の末に条例案が否決された札幌市の経験——2012年2月に公契約条例（案）が提案された時点ですでに業界団体から強い反発があり（しかもそこには一定の理¹⁰）があり）、継続審議、修正案の提出を経た後、2013年秋の第3回定例市議会で否決されたのは、ある意味でやむを得ないことであった。端的に、市の準備不足は明らかだったし、責任の一端を担う議会もまた、1年半もの「継続審議」で何をしていたのかが問われた（以上の経緯や、業界団体の反発に対する評価は拙稿を参照）。

言い換えれば、私たちの課題の一つは、公契約の現場でいま何が起きているかを関係者（自治体、議会、住民）の目に見えるようにし、検証作業に着手させることだ。

一例をあげると、指定管理者制度が導入された施設で働く人たちの雇用調査がある。

指定管理者制度とは、2003年の地方自治法の一部改正で「民間の能力を活用しつつ、住民サービスの向上を図るとともに、経費の節減等を図る」

ことをねらい導入されたものだが、実際には、コスト削減が主たる目的化している。

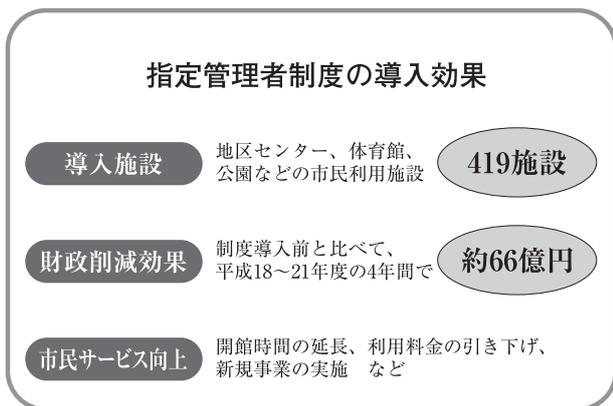
同制度は、2012年4月1日時点で、全国で7万超の施設に導入されている（総務省「公の施設の指定管理者制度の導入状況等に関する調査結果」）が、後に公契約条例を提案する札幌市もまた、行財政改革の一環として指定管理者制度を400超の施設に導入し、4年間で約66億円の削減効果を強調した（図表13）ものの、職場のゆとりや人件費もじつはそこで削られていたことの検証はされていなかったのだ。私たちの指定管理者調査——施設調査（2011年）、労働者調査（2012年）はそのことを指摘した（前者の結果の一部が図表14）。

「市の仕事で貧困 悲痛」と題して私たちの調査（労働者調査）結果を報じた地元の新聞記事（『北海道新聞』朝刊2012年9月6日付）に、「市、実態認識に甘さ」という解説記事が併記されたのも当然だろう¹¹。あなたの地域の指定管理者施設はどうか。

2) 横断的な賃金規制、労使対話の契機としての公契約条例・運動

ところで、地域産業・経済政策や中小企業振興の拡充・抱負化など、多様な領域への「波及効果」を期待させる公契約運動だが、労働組合が目すべきは、横断的な賃金規制（適正化）の機能や、労使対話の契機ではないか。

図表 13 札幌市では、公契約条例が提案される一方で指定管理者制度の導入の問題点が検証されていなかった



出所：札幌市「スリムな市役所へ——札幌市の行財政改革」(2010年9月発行)より。

公共事業であれば「公共工事設計労務単価」、委託業務であれば「建築保全業務労務単価」や生活保護あるいは自治体職員の賃金水準などが、条例制定後の賃金設定で用いられることになる。最低生計費や労働者の熟練が反映されたものでは必ずしもない段階であるとはいえ、それでも、職種ごとの賃金指標が設定されることのインパクトは小さくなく（しかも例えば公共工事設計労務単価は、2013年度から3年連続で大幅引き上げが実現している）。そして、その水準の決定に際しては、条例が制定された自治体では、審議会方式すなわち地域産業界の労使が参加して決定するという手法も採用されている。

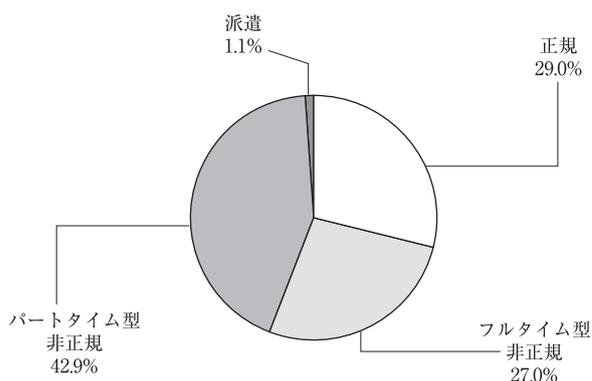
横断的な職種別賃金への接近と労使対話（集团的労使交渉）の実現が目指されるべきではないか。この点でも「公契約条例は一部の組合の課題」ではなく地域全体の課題だ。

3) 労働組合の規制力・取り組みあってこそその公契約条例

「外部」問題に関して労働組合に求められるものは何か。

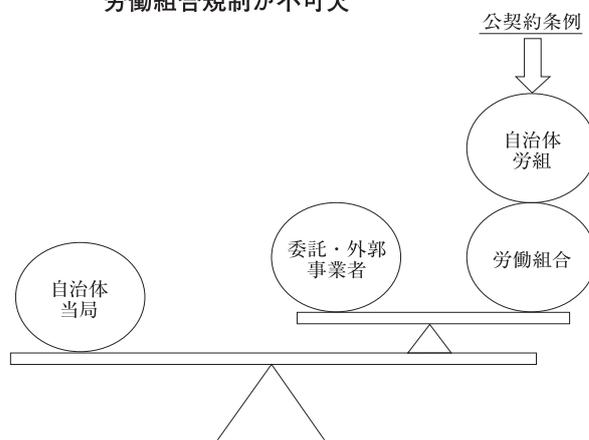
まず発注者側労組には、たとえ自治体業務がアウトソーシングされても、その「経済効果（コスト削減効果）」をなくするような取り組み（同一労働同一賃金原則の実現）だ。公契約条例と労働組合という規制があってはじめて、当局との対等な関係、受託事業者の労働条件の改善が実現する

図表 14 指定管理者導入施設で働く職員の雇用は非正規が中心（2011年施設調査より）



n=1897人（106施設）

図表 15 公契約領域の労働条件改善には、公契約条例と労働組合同規制が不可欠



出所：橋本武朋「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1804号（2013年11月25日号）より。

（図表15）。アウトソーシングや発注のありかたに組合規制をかけることが必要になる。

受託者側労組とりわけ建設労組にも、公契約適正化の好機をいかした取り組みが求められる。

すなわち建設産業の担い手不足という事態をうけて、政府も、いわゆる「担い手三法」（公共工物品質確保促進法、公共工事入札契約適正化法、建設業法）の改正¹²⁾のほか、公共工事設計労務単価の大幅引き上げなどを実現した（図表16）。業界団体もまた、危機感をもって労働条件の改善を模索している。さしあたり、労務単価の大幅引き上げが働く側にまわっているかどうかの現場の事実をもって（写真①）、労働組合もここに参画する必要がある¹³⁾。

図表 16 公契約条例の賃金指標として用いられることになる設計労務単価は
2013 年度から大幅引き上げ——北海道における主要 12 職種の公共
工事設計労務単価の推移

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 導員A	交通誘 導員B
2015年	16,700 (23,500)	13,800 (19,400)	11,500 (16,200)	18,200 (25,600)	18,600 (26,200)	16,600 (23,300)	14,000 (19,700)	17,900 (25,200)	19,200 (27,000)	19,200 (27,000)	10,600 (14,900)	9,100 (12,800)
2014年	16,400	13,500	11,300	17,100	17,400	16,300	13,700	16,800	18,000	18,000	9,900	8,900
2013年	15,400	12,700	10,600	15,700	16,000	15,300	12,800	15,400	16,500	16,500	9,100	8,300
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：2015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、宿舍費等を、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。

り上げた本誌中村重美論文を参照
されたい。



まとめに代えて

4) 追求すべき共同と連携 ——地域で運動を進めるにあたって

ところで第1に、札幌と旭川どちらの運動においても、労働組合は、ナショナルセンターの垣根や業種の違いを越え、なおかつ、発注者側と受注者側の双方の労組が結集したことは折に触れ言及してきた。加えてどちらの運動でも、日弁連が提起する「公契約法・公契約条例の制定」を自らの活動に位置付ける弁護士がそのあいだに入って運動の調整やけん引役をつとめているのも特徴だ。

労働法制の全面改悪が企図される情勢を踏まえても、地域レベルでのこうした共同自体が意識的に追求されるべき課題と考える（写真②）。

第2に、労組と議員による連携の強化を求めたい。

各種の公共サービスをどのような条件で発注するか（加えて、自治体の臨時・非常勤をどのような条件で雇うか）については、行政だけでなく議会にも責任がある¹⁴⁾。そのことの自覚の上で、労組とりわけ自治体労組と議員の連携で、なくそう官製ワーキングプア運動や公契約運動をいっせいに全国で展開できないものか。

最後に、市と業界団体との対立から出発した札幌市では実現できなかったが、本来は、政労使で、公契約領域における事実認識や条例の仕組み・意義などを共有することが前提作業として必要だったと思う。この点は、世田谷区の実験を取

量的にも質的にも深刻化する官製ワーキングプア問題の解決主体としては、やはり労働組合とりわけ自治体労組に期待をしたい。

ただ一方で、官製ワーキングプアの増大に自治体労組の「容認」はなかっただろうか。切り捨てられていく労働者をつなぎ止める取り組み（組合規制）は十分だったか、あるいは、今この瞬間はどうかとの疑問は禁じ得ない。

労働組合が「恵まれた」層として未組織労働者から乖離^{かいり}するような事態は生じていないか。臨時・非常勤職員の組織化や自治体発注の仕事で働く民間労働者との連携、あるいは、地域の業界団体との対話・共同といった職場や地域での営為があつてこそ、方針書に掲げられた制度政策要求は前に進む。言い換えれば、職場闘争なき制度政策闘争は実効性に欠ける。

労働組合を必要とする多数の者が「発見」され、仲間づくり・組織化の輪が秋からの運動でひろがるかどうか。それは文字どおり、労働組合の具体的な取り組み^{いかん}如何である。

主な参考文献

- ・小畑精武（2010）『公契約条例入門——地域が幸せになる〈新しい公共〉ルール』旬報社
- ・遠藤公嗣、筒井美紀、山崎憲（2012）『仕事と暮らしを取りもどす——社会正義のアメリカ』岩波書店
- ・上林陽治（2012）『非正規公務員』日本評論社
- ・熊沢誠（2013）『労働組合運動とはなにか——絆のある働き方をもとめて』岩波書店
- ・原富悟（2013）『公契約条例ハンドブック——賃金破壊



写真① 設計労務単価の引き上げが働く側にまわっているかは、検証が不可欠——建設労働組合（建交労）による、公共工事現場での作業員からの聞き取り調査



写真② 公契約条例の制定を求める署名の街頭宣伝行動。労働法制の全面改善が進められようとするなか、地域レベルでの積極的な共同が求められている

とサービスの劣化にストップ』新日本出版社

・早川征一郎、松尾孝一（2012）『国・地方自治体の非正規職員』旬報社

（注）

- 1) 本稿は、最近書いた論考との重複がある点をご了承願いたい。なお、過去に執筆した拙稿はいずれも筆者のウェブサイトからダウンロードできるので詳細はそちらを参照されたい。
- 2) 筆者は、総務省データを使って道内各市町村の臨時・非常勤情報の整理を行ったほか、全日本自治団体労働組合（略称、自治労）加盟の単組の協力を得ながら、札幌・旭川・釧路・函館・帯広で調査に取り組んでいる。
- 3) 上林の論文「非正規公務員問題——研究と運動の到達点と課題」『北海道自治研究』第548号（2014年9月号）がインターネット上で読める。
- 4) 図表の注釈のとおり、短期間あるいは短時間の就労者は調査対象から除かれている。その分だけ実際よりも人数は少ない。
- 5) そもそも正職員と比較したのが便宜上であって、本来は仕事内容そのものの分析（職務分析）が必要である。
- 6) 通知の評価などは、NPO 官製ワーキングプア研究会のまとめたブックレットが詳しい。
- 7) 原富（2013）のほか、『月刊全労連』2014年9月号の特集（「公契約適正化のチャンス」）を参照。またインターネット上で、上林陽治「公契約条例ならびに公契約基本条例をめぐる論点」『自治総研』第435号（2015年1月号）が読める。
- 8) 2012年2月に議会に公契約条例案が付議されたのにあわせて、労働組合、弁護士、研究者らで構成される「札幌市公契約条例の制定を求める会（代表：伊藤誠一弁護士）」を立ち上げ取り組みを進めてきた。NPO 法人建設政策研究所（略称、建政研。http://homepage2.nifty.com/kenseiken/）の機関誌である『建設政策』に書いた拙稿のほか、「札幌の公契約運動から——なくそう官製ワーキングプア」『経済』第238号（2015年7

月号）を参照。

- 9) 旭川でも、札幌を参考にしながら2014年春に運動が始まった。団体名は、「旭川ワーキングプア研究会（代表：小林史人弁護士）」である。拙稿「公契約運動の進め方——札幌と旭川の経験から」『建設政策』第162号（2015年7月号）など参照。
- 10) 低価格発注をあらため、予定価格の適正な積算や最低制限価格の引き上げといった入札契約制度の改善が求められていた。
- 11) もっとも、入札契約制度の改善や労働環境調査の実施など、札幌市のその後の施策は、拙稿「公契約の適正化に向けた札幌市の取り組み」『建設政策』第160号（2015年3月号）を参照。
- 12) 一連の政策をどう評価するかなどは、『建設政策』第162号の「特集 品確法改正の影響を考える」の諸論考を参照。
- 13) 旭川での公共工事現場調査の結果をまとめた、須貝卓矢「2年続けて上がった労務単価が賃金に反映されたか」『建設政策』第159号（2015年1月号）など参照。またビルメン業界の非正規労働者の賃金が最賃にへばりついた状況を明らかにした、佐藤隆一「公契約条例の柱の一つ、保全業務委託の調査・研究がまとまる」『建設政策』第151号（2013年9月号）も。
- 14) 拙稿「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155号（2014年5月号）も参照。

かわむら まさのり 1974年生まれ。北海学園大学経済学部教授。反貧困ネット北海道副代表、NPO 法人建設政策研究所副理事長。労働経済専攻。主な著書に、『学校で労働法・労働組合を学ぶ』（共著、きょういくネット、2014）、『日本の保育労働者』（共著、ひとりなる書房、近刊）、など。論考はウェブサイトで配信中。http://www.econ.hokkai-s-u.ac.jp/~masanori/index