



公契約

北海道における運動から

社会的な賃金制度の確立めざす

川村 雅則
北海学園大学

公契約条例が今なぜ必要か

公務労働の非正規化が進んでいる(以下、話は自治体に限定)。正規職員が臨時・非常勤職員や民間労働者に置き換えられている。自治体財政の逼迫を背景にして、彼らの労働条件は低位にとどめられている。自治体発注の建設工事・委託事業・公の施設の指定管理事業・物品調達領域では、競争入札制度で最も安い価格を提示した事業者に仕事が発注されるのが原則であるために、そこでの雇用の不安定化・労働条件の抑制は避けがたい。「最少の経費で最大の効果を」(地方自治法)という命題がそのことを不問に付してきた。公契約条例はそこに歯止め

をかけ、自治体からの発注価格の適正化を前提に、働く者の賃金の適正化が期待されている。

本稿では、札幌・北海道における運動を紹介しながら、最賃・公契約運動に関わる基礎的な作業を一つだけ提起する。

札幌・旭川を中心とする

北海道での運動・共同

2012年第1回定例会において、当時の札幌市長が市議会に公契約条例の制定を提案した。前後して、労働組合・労働弁護士の団体・研究機関など8団体で構成される「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。以下「求める会」)を結成し、その名の通りの取り組みを始めた。

札幌地域の連合・労連・全建総連などナショナルセンターの垣根を超え、かつ、業種を超えて

取り組むことができた理由は検証が必要である。ただ、ときに失敗や試行錯誤を経ながらも、「運動を前進させる上で共同が不可欠である」という判断に各

団体・参加者が立ち、関係者のあいだを取り持ちながら、意識的・積極的に発展させて現在に至る。

札幌市の公契約条例案のてんまつは周知のとおりで、業界団体からの強い反対が壁となつて、議会では継続審議が繰り返され、最終的には翌13年の第3回定例会で否決をされてしまうのであるが、短期間に大小様々な規模の集会・学習会を重ね、

各議員・会派に対するロビイング活動、業界団体との懇談、街頭宣伝そして10万人署名活動など、集中的な取り組みを行ってきた。

こうした札幌での経験は旭川で活かされ、同じく広範な団体で14年春に「旭川ワーキングプア研究会」(代表・小林史人弁護士)を発足させ、市民集会・調査活動・ロビイング活動などを重ねた結果、16年12月に、理念型とはいえ公契約条例が道内で初めて制定されることとなった。「公契約条例に関する方針」が同市で08年に制定されていたことも、条例制定の下地にあったと思われる。現在、条例の附則に設けられた、2年の間での見直し条項の存在を念頭に置き、市の取り組みを後押しして条例に実効性をもたせるための準備を進めている。

札幌においても、条例が制定するまでは会を解散させないという決意で運動を継続している。有期契約労働者の無期転換

など、雇用に関する企画・集会を毎年開催し、16年からは東京や大阪に呼応して「なくそう！官製ワーキングプア北海道集会」を開催しているほか、札幌市からの定期的なヒアリングの実施、各種の調査・研究活動につとめている。情報共有と運動を進める上での「求める会」の会議は通算で100回を超えた。なお、ここでの共通の経験やつながりは、労働法制の改悪や安保法制の制定に抗する各種の運動などにも反映されていると思われる。

時給1000円を下回る賃金実態

業界団体の賛同を取り付けて、議会での可決——できれば全会一致での可決を可能とする政治的な条件を作り上げることなど、公契約運動の課題は多岐にわたるが、ここでは、運動の出発点である、公契約領域で何が起きているか、とくに労働者の賃金がどうなっているかに焦

点をあてて課題を提起する。

労働界の最賃スローガンでは、「いまずぐ1000円」という短期的な目標と、1500円という長期的な目標とが掲げられている。この時給1000円に満たない労働者が数多く働くのが非正規公務員や公共民間労働者の世界である。

しかし、こう書いたものの、彼らの賃金実態は把握・共有されていないだろうか。とりわけ委託事業や指定管理事業などの分野では、それぞれの事業でどのような職種の配置が想定され、かつ、どのような賃金算出根拠によつて具体的な賃金額が設定されているだろうか。毎年の調査結果に基づき国土交通省・農林水産省によつて設定される公共工事設計労務単価が予定価格の積算で使われる建設工事と同じように、まずは「モノサシ」を明らかにすることが、次の段階、すなわち現場調査で賃金支給の実態を明らかにする上でも不可欠である。

この作業は、自治体労組や自治体議員にこそ実施が期待される。筆者も身近な自治体で調査を始めたところであるが、使われている算出根拠の一つが、臨時・非常勤職員の賃金や初任給を含む、市職員の賃金であった。

つまり、低位の公務員賃金が民間（自治体発注）の仕事の賃金算出根拠で使われている。この点で官と民の賃金は一蓮托生であり、両者の底上げ・好循環づくりが必要であること、公務・公共サービスの担い手全体を視野に入れた取り組みが運動では必要であることを述べたい。

技能水準に関係なく設定・適用される法定最賃に対して、公契約条例による最賃は本来、仕事内容や技能水準が反映された、より高い水準、職種別賃金が期待されている。しかしそもそも法定最賃が機能不全を起しているなかでは、公契約最賃でも1000円に満たない金額が設定されているのが現状である。とはいえ、法定最賃が上

れば公契約最賃も引き上げられるという作用が確認される。最低生計費を満たす法定最賃と、それを上回る公契約最賃・職種別賃金といった、社会的な賃金制度の確立をめざそう。

共同で豊かな地域づくりを

19年春に統一地方選挙を迎える。また2020年度からは、会計年度任用職員制度という新たな公務員（非正規公務員）制度も始まる。民間に比べて公務の非正規雇用は条件の未整備などが目立ち、「周回遅れ」との指摘もある。議論を巻き起こす上でもその実態の告発を急ごう。国主導の行財政改革、さらには、骨太方針による公的サービスの産業化によつて、自治体は今、公務労働の非正規化を競わされている。公契約運動は、住民福祉の増進という本来の役割を自治体を取り戻し、また、人口流出が深刻な地域でも暮らし働き続けられる条件づくりの契機となりうる運動である。