

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

小菅下水処理場委託職員ユニオン
書記長 橋本 武朋

講義の概要

- I. はじめに
- II. 「公共民間」について
- III. 「公共民間」の抱える問題
- IV. 問題の原因はどこに
- V. 問題解決に向けて
- VI. 雇用確保に向けた具体的な取り組み

I はじめに

1. 職場

- 東京都下水道局小菅水再生センター
管理棟(事務棟)と処理施設(プラント)で構成された下水処理場
- 処理施設(プラント)の運転管理 → 下水道局職員
- 管理棟(事務棟)の運転・保守管理 → 民間会社(日建総業株式会社)
- 自治体の施設で自治体の仕事(自治体業務)の一旦を担っている民間企業
- 自治体が自分たちの仕事を民間企業に委託すること → 民間委託
(外注、アウトソーシング、請負)



東京都下水道局
東部第二下水道事務所
小菅水再生センター



小宮水再生センター

桁下3.0m

←
庁舎入口
東館第二下水道事務所
小宮水再生センター

← 東館第二下水道事務所
← 小宮水再生センター
← 東館第二下水道事務所
← 東館第二下水道事務所
← 庁舎入口

バス優先
駐



高圧電圧危険
変電設備
危険
係員以外入るな

ようこそ
小菅水再生センターへ





2. 仕事内容

- 建物設備管理(ビルメンテナンス)
- 管理棟防災センターに24時間365日常駐
- 建物を維持していくのに必要な設備を運転して保守管理する
(電気、機械、空調、給排水、消防、防災などのライフライン)

3. 委託期間と雇用条件

- 委託期間:1年契約 → 毎年3月の入札で向こう1年の仕事が決まるか否か
- 雇用形態:契約社員 → 委託契約が取れなければ失業



エレベーター監視器

エレベーター

5921
PX-
Coh-















組合のこと（1994年に結成）

1. 企業内組合（〇〇会社労働組合）ではなく職場組合として結成
 - 結成のきっかけは、業者交代の動きに対して職場を守るため
2. 公務員ではないけれど自治労に加盟
 - 自治労は1991年より公務員だけではなく自治体職場の民間労働者の組織化に着手
 - 公共サービス民間労働組合評議会（略称：公共民間）の結成

「公共民間」って…？

- 地方自治体の関連職場で働く民間労働者
すなわち、公共サービスに従事する民間の労働者
- 民間とは、民間企業だけではなく、外郭団体も（公社、事業団など）
- 自治体の仕事に非公務員が従事する制度
 1. 民間委託
 2. 指定管理者

非正規雇用の問題

1. 全労働者の3人に1人、若年層の2人に1人
 - 正規:3185万人、非正規:1733万人（2012年総務省）
 - 全体:35.2% 男性:19.9% 女性:54%
 - 公務員では3人に1人が臨時・非常勤職員
2. ワーキングプア（年収200万円以下が1000万人超）
 - 自治体職場では官製ワーキングプア
3. 非正規雇用の増殖を放置すると・・・
 - 労働条件は低い方へ並んでいく
 - 正規のあたりまえの処遇が厚遇視される（公務員バッシング）

Ⅱ 「公共民間」について

1. 公共と民間の間
2. 制度について
3. 公共民間のはらむ矛盾

1 公共と民間の間

1. 公共(国・政府)がやる仕事: 利益は関係ない
 - インフラ整備(道路、河川など)、社会保障、学校、病院、消防、警察など
2. 民間(市場)がやる仕事: 利益が見込まれる業種(利潤追求)
3. 公共と民間の不安定な結びつき
 - 公共は民間(市場)がやれない(供給できない)ことをやる(供給する)
 - 民間企業が公金(税金)を使った公共の仕事をするということの問題
 - 公共が民間に加えるさまざまな制約(受注には年限を切って競争をさせる)
 - 対極関係にある公共と民間の結びつきは構造的に不安定

2 制度について（委託と指定管理者）

1. 委託制度とは

- 自治体の業務を一定の年限を切って、入札によって民間に委託する

- 1964年の東京オリンピック以降拡大

- 主な業務は、

庁舎清掃、受付、電話交換、警備、設備、医療事務、学校給食、学校用務、
ごみ収集、し尿収集、清掃工場・リサイクル工場の運転管理、浄水場・下水処
理場の運転管理、水道料金検針など

2. 指定管理者制度とは

- 公の施設の管理運営を一定の年限を切って、公募によって民間事業者を指定し、管理権限を委任する
- 2003年に導入
- 主な施設は、
市民会館、保育園、学童クラブ、児童館、老人ホーム、図書館、博物館、美術館、体育館、プール、病院、公園など

3 公共民間のはらむ矛盾

1. 自治体から請ける業務に年限

- 委託期間、指定期間

2. 業務を請けるには競争

- 入札、公募

3. それらによって生じる問題

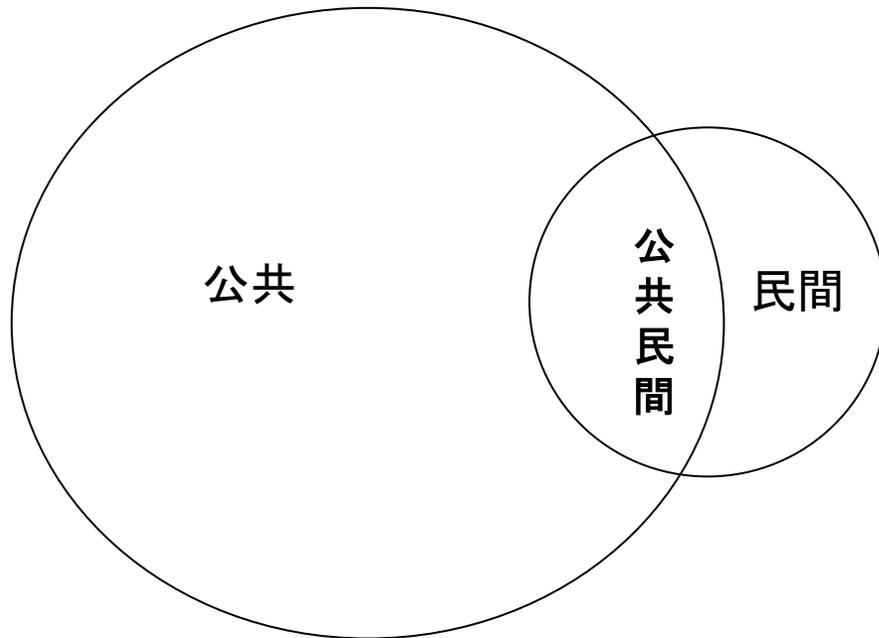
- 競争に勝つにはコストカット、効率化が要求される
- 受注最優先(安値受注)で契約額が低くなれば最初に削られるのは人件費
- 公共民間の不安定化

□ 公共民間の不安定化

1. 労働者：失業と低賃金、労働条件の悪化
間接雇用、官製ワーキングプア
2. 受注側：雇用の不安定化と低賃金、劣悪な労働条件の常態化
慢性的な人員不足(熟練労働者の流出と人材確保の困難)
3. 発注側：公共サービスの不安定化
公共サービスの劣化、質の低下

公共と民間の不安定な結びつきが矛盾をはらむ → 安定化が課題

【構造的に不安定な結合体】



<目的> 公共サービスの確保

<手段> 求められる期間限定性、公平性、透明性、競争性



<矛盾> 不安定性

○雇用の不安定性 = ○公共サービスの不安定性

(自治体交渉を成り立たせる共通基盤)

Ⅲ 公共民間の抱える問題

1. 不安定雇用

- 競争による雇止め＝失業

2. 低賃金

- 安値受注による賃金へのしわ寄せ

3. 劣悪な労働条件

- 経費削減による不十分な社会保障と職場環境の悪化

4. 働きがいの喪失

- 人ではなくモノ扱い(予算上の扱いは人件費ではなく物件費)
- 雇用不安と低賃金

IV 問題の原因はどこに

1. 委託、指定管理者制度という制度そのもの
2. 入札制度の持つ問題

1. 委託、指定管理者制度という制度そのもの

① 公共の仕事を民間に委託することの意味

- そもそも目的は、自治体の歳出削減
→ 安い労働力が必要（人件費ではなく物件費で積算することの意味）

② 民営化（民間活力の導入）の正体

- 民営化さえすればすべてうまくいく（官から民へ、競争とコストの論理）
→ 民営化は魔法の杖ではない
- 民営化されたあとの労働現場のことは一顧だにしない
→ 実態は低賃金不安定雇用

2. 入札制度の持つ問題

① 安ければ安いほど良い

- 価格一辺倒

② 乖離する建前と現実

- 建前は、 1)競争性の担保 2)品質の向上 3)不正の防止
- 現実には、 1)談合による高値安定 2)安値受注競争

③ 置き去りにされる労働者

- 雇用・労働条件が考慮されているとはいえない
- 予算上の取扱いは人件費ではなく物件費

□入札について

1. 随意契約

- 一つの事業者とだけ契約

主たる生計者(一家の大黒柱)が中心の職場(清掃工場、ごみ収集など)

2. 指名競争入札

- 事業者を限定

主婦(家計補助型)、高齢者(年金併用型)が中心の職場(庁舎清掃、警備など)

3. 一般競争入札

- 一定の要件を満たせば自由に参加可能

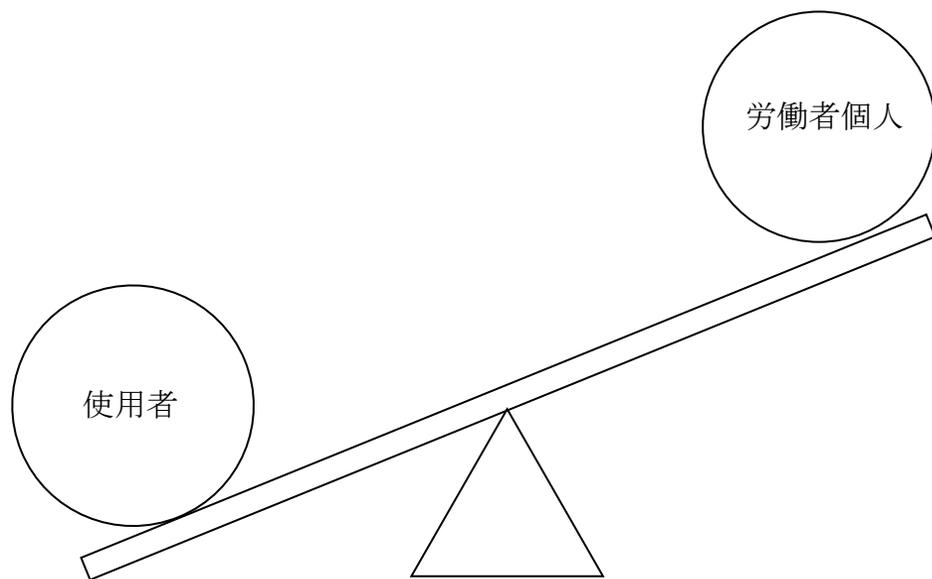
※地方自治法では一般競争入札が契約の相手方選定の原則

V 問題解決に向けて

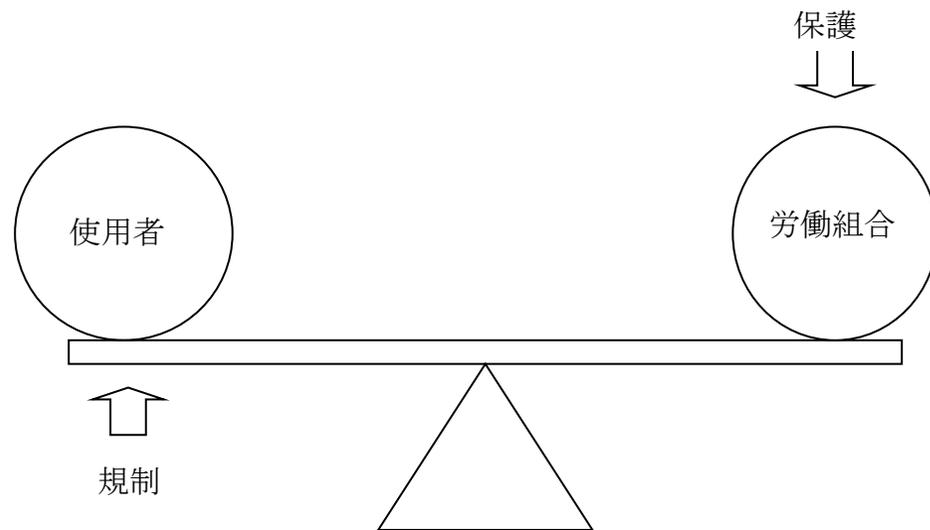
1. 労働組合の役割
 - 力関係
2. 雇用と処遇改善の仕組み
 - 自治体との関係、良い仕事、不良物件宣言
3. 労使関係の逆転
4. 入札制度の改革
 - 現状と課題

1.労働組合の役割 …… 力関係を変えるには

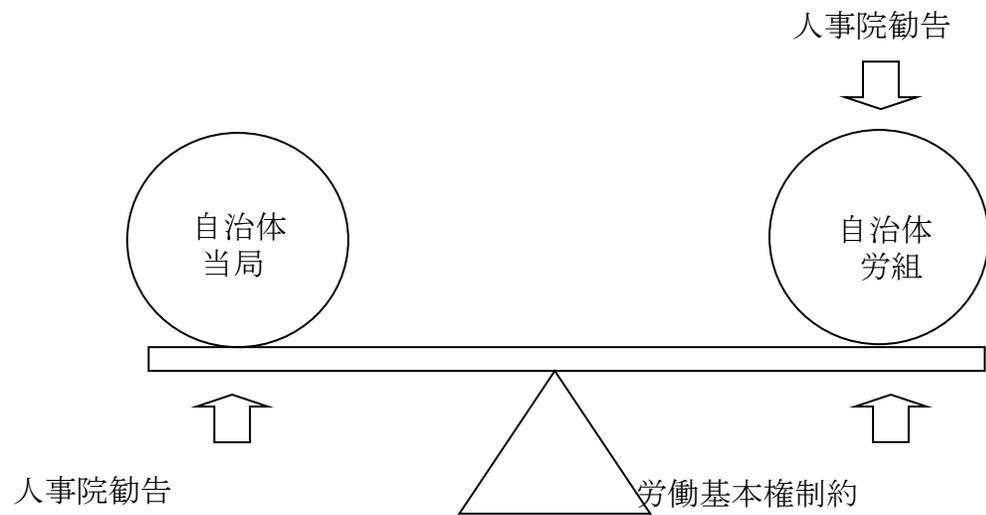
1 使用者×労働者個人



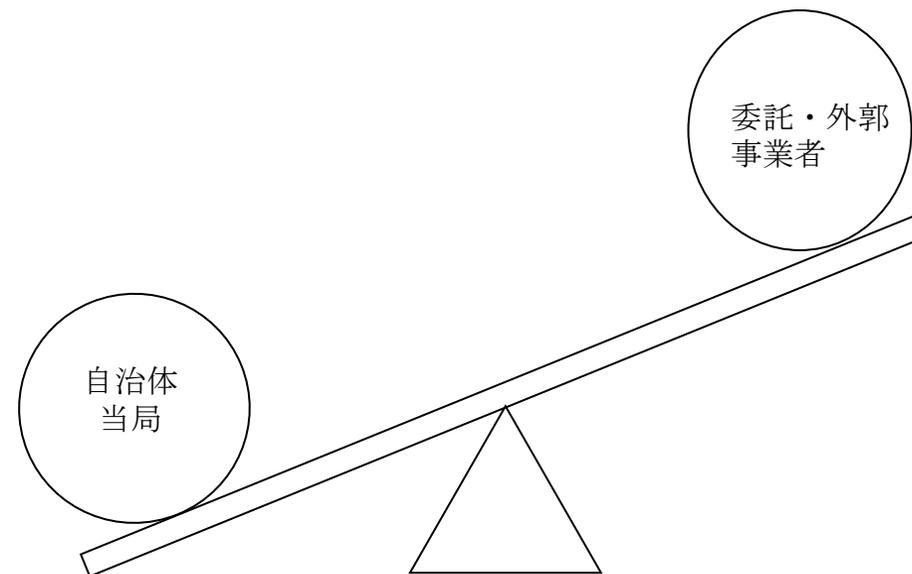
2 使用者×労働組合+規制・保護



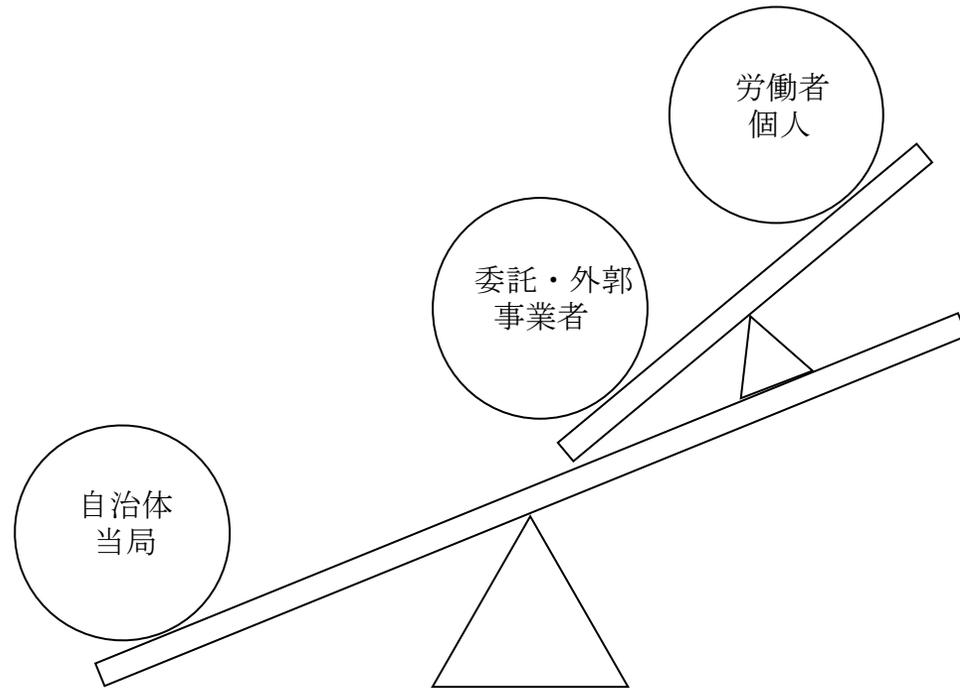
3 自治体当局×自治体労組+人事院勧告



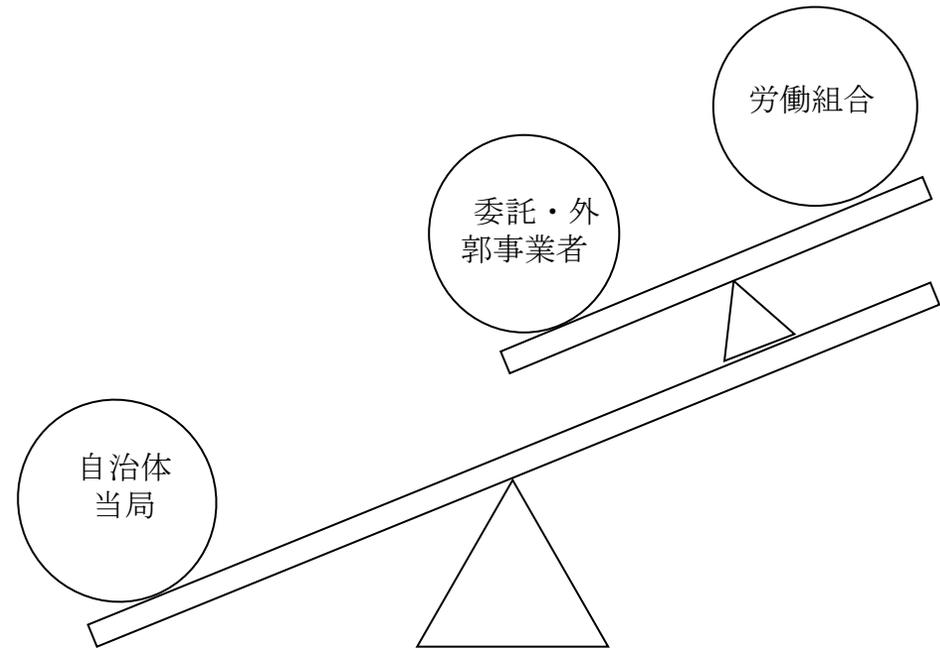
4 自治体当局×委託・外郭事業者



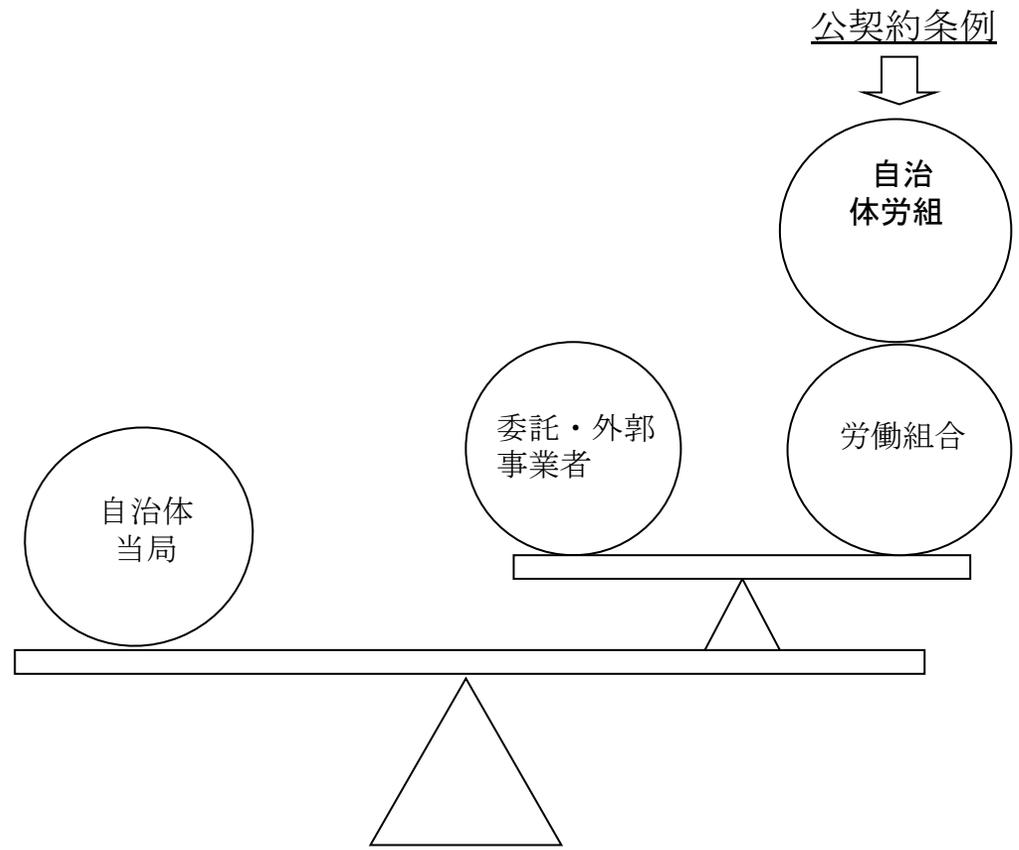
5 自治体当局 × [委託・外郭事業者 × 労働者個人]



6 自治体当局 × [委託・外郭当局 × 労働組合]

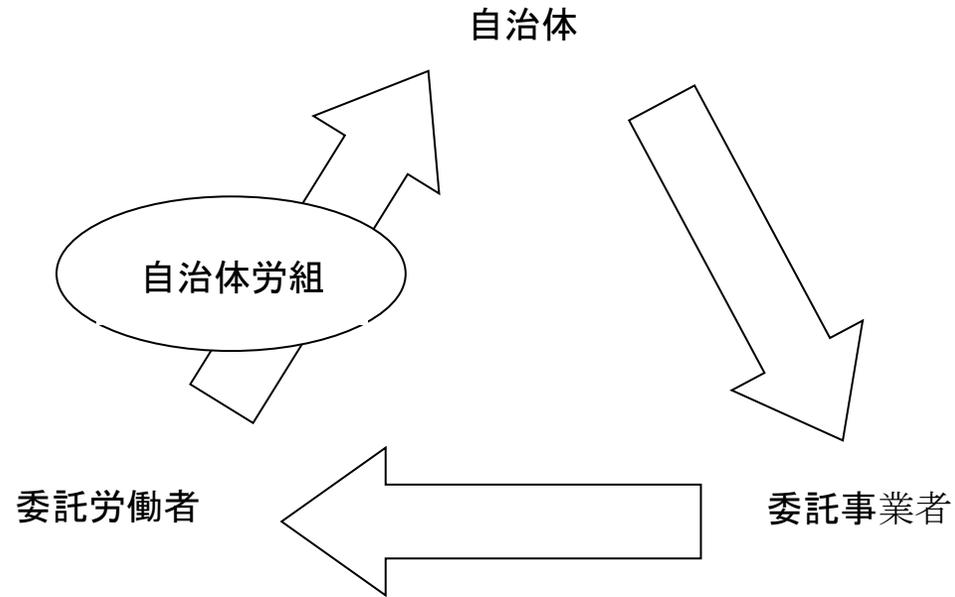


7 自治体当局 × [委託・外郭当局 × 労働組合 + 自治体労働組・公契約条例]

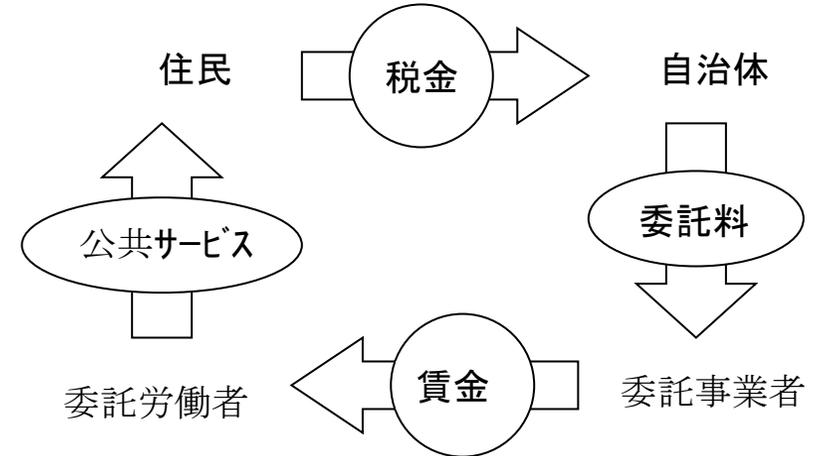


2. 雇用と処遇確保の仕組み（委託の場合）

【正三角形と時計周り】



【良い仕事】



【不良物件宣言】



□不良物件宣言とは

1. 入札には業者交代が常につきまとう
2. 悪徳業者とフツターの業者
3. 受託業者との対峙
 - 労働組合の存在をあきらかにする
 - 組合が好きな会社はない
 - 業者にとっては組合が居座っている現場は厄介な現場＝不良物件
4. 組合と共存しようという業者があらわれる

3. 労使関係の逆転

① 力関係を変える

- 職場支配権の確立 「業務に精通しているのは我々現場の労働者である」
- 組合だからこそ自治体(発注者)と交渉が可能
業務と委託料が確保できる → 会社が組合についてくる

② 不良業者は排除する

- 「受託会社の替わりはいくらでもある」

③ 重要なのは組合の団結

- 職場を組合が仕切る(会社に現場に対して介入させない)

4. 入札制度の改革(現状と課題)

① 今までのやり方では難しい状況も・・・

- 一般競争入札、電子入札 → 不良物件宣言ができない
- 業者による雇用継続拒否

② 法整備の必要性

- 公契約条例(地方レベル)
- 公契約基本法(国レベル)
- ILO94号条約(国際レベル)

□ 公契約条例とは

- 自治体が民間から物品やサービスを購入する契約を通じて社会的な価値の実現をはかることを目的とするもの
- 社会的な価値とは、市場にまかせていては実現できない価値
環境保護、障害者雇用、人権、男女共生、雇用の継続、生活できる賃金など
- 公契約条例の到達点と課題
最終的に求めるものは、受注者が変わっても雇用と賃金・労働条件が継続されることの保障

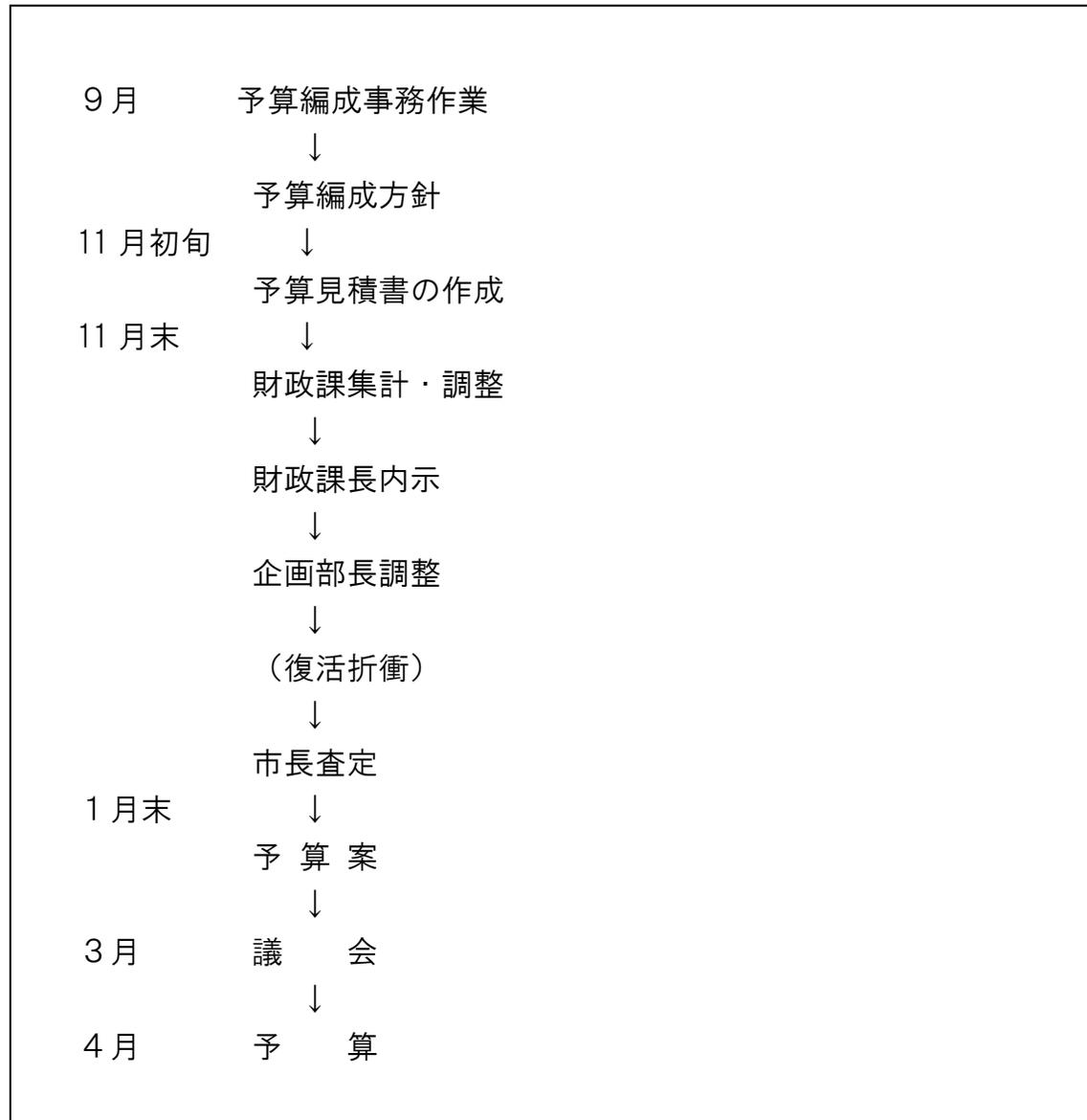
公契約条例の到達点と課題

	雇 用	報酬下限額	報酬審議会	双務的契約関係
2009 野田市		自治体初任給		
2010 改正野田市	雇用継続努力義務	実態賃金		
2010 川崎市			事業者・労働者・有識者の三者構成	
2011 多摩市	雇用継続努力義務	標準的賃金	事業者・労働者・有識者の三者構成	対等平等関係
2012 国分寺			事業者・労働者・有識者の三者構成	適正な積算根拠に基づく価格算定義務
2012 渋谷区			事業者・労働者・有識者の三者構成	
2012 厚木市			事業者・労働者・有識者の三者構成	
○今後の課題	雇用継続義務	公的機関による職種別標準賃金表)		公的機関による職種別標準賃金表)

VI 雇用確保に向けた具体的な取り組み

1. 自治体予算が決まるまで
 - 毎年10月頃に自治体交渉
2. 三つの要望書
 - ① 自治体向け要望書
 - ② 業界各社向け要望書(不良物件宣言)
 - ③ 指名各社向け要望書(不良物件宣言)
3. 重要なこと
 - 労働組合の力を背景にした取り組みと交渉
 - 基本は労働組合の団結

○自治体の予算が決まるまでの流れ



おわりに … 公共民間の安定化に向けて

- 公共と民間の間をできるだけ安定化した結合体に
- 労働者の権利獲得と地位向上
 - ① 不安定雇用の解消、賃金労働条件の改善
 - ② 働きがいの復権 → 仕事の質と技量の向上
 - ③ 公共サービスの質の向上と安定化
- 労働組合の連帯の拡大で実現を目指す