

「懇談にあたっての事前アンケート」の解説

貴職の、安心・安全、住みやすい自治体をめざし、住民福祉の向上に向けて、昼夜を分かたずご奮闘されていることに、心から敬意を表します。また、アンケートへのご協力に感謝申し上げます。本年も、以下の意向に基づいたご回答を、よろしくお願いいたします。

【基本項目】

(1) 公務員定数と正規職員の労働実態についてうかがいます。

正規職員人数、退職者数と新規採用者数、女性管理職人数、長期病欠者とメンタルヘルスによる長期病欠者の人数、正規職員の高卒初任給、地域手当についてお答えください。

地域手当がない、あるいは低率の自治体では初任給が、最低賃金を下回るという事例も生まれています。問 10)、11)、12)は、こうした動きに対して行政がどう判断し対応しているかを、問 13)、14)では、職員募集への影響と考えをお答えください。

(2) 正規職員の時間外労働の実態についてうかがいます。

この設問は、2001 年 12 月 12 日に出された厚生労働省労働基準局長通達「基発第 1063 号」に基づく認定基準が、自治体の職場で生かされているかどうかについてうかがいます。職員の非正規化が進む中で、正規職員への業務集中と過重労働が広がっています。激務から、前設問で聞いた長期病欠や若い職員の早期退職が多発しています。公務労働の実態を客観的に知る上で、重要な設問と考えています。公務職場の実態をお答えください。

ここでは質問事項を新設しました。よろしくお願いいたします。

2) 貴自治体で、時間外勤務・休日勤務を行うための、労使協定「労働基準法第 36 条(以下 36 協定)」を締結していますか。また「36 締結」を締結している場合は、その職場と延長時間限度を教えてください。

- i 36 協定の締結の有無 ・ 締結している職場がある ・ 締結している職場がない
- ii 36 協定を締結している職場ごとの 36 協定延長時間限度

職場名	36 協定延長時間限度			
	1 日	1 週間	1 ヶ月	1 年
	時間	時間	時間	時間
	時間	時間	時間	時間
	時間	時間	時間	時間
	時間	時間	時間	時間

(3) 非正規職員の人数と労働条件について聞いています。

この設問には、選挙管理実務のような「単発もの」「日々雇用的な業務」は含みません。「常用的勤務」に就いている臨時・非常勤職員の人数を聞いています。任用根拠は以下の通りです。

※1) 臨時・非常勤職員の人数は(週 29 時間未満のすべての人数を記入してください。ただし、選挙実務のようなごく短期の臨時職員数は含みません)。と但し書きを入れています。

1) 臨時・非常勤職員は、地方公務員法に基づいて採用されています。

- 地公法第3条3項3号……特別職のうち、臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職。2014年の「公務員部長7.4通知」では、3条3項3号による非常勤職員の任命を削減する方向が打ち出されています。それにより、労基法対象の労働者を地公法対応に意図的に変える動きも出ています。
- 地公法第17条……職員の職に欠員を生じた場合においては、任命権者は、採用、昇任、降任又は転任のいずれか一の方法により、職員を任命することができる。
- 地公法第22条……（条件附採用及び臨時的任用）臨時的任用又は非常勤職員の任用の場合を除き、職員の採用は、すべて条件附のものとし、その職員がその職において六月を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用になるものとする。この場合において、人事委員会は、条件附採用の期間を一年に至るまで延長することができる。

5項……人事委員会を置かない地方公共団体においては、任命権者は、緊急の場合又は臨時の職に関する場合においては、六月をこえない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、任命権者は、その任用を、六月をこえない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。

総務省が示す短時間勤務職員に関する制度

職の区分	非常勤職員		臨時的任用職員
	特別職	一般職	一般職
地公法適用	なし	あり	あり
根拠法令	地公法3条3項3号	地公法17条	地公法22条2・5項
採用の要件・対象	臨時または非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員およびこれらの者に準ずる者の職	職員の職に欠員を生じた場合の任命の方法の一つとして、採用を規定	①緊急の場合 ②臨時の職の場合 ③任用候補者名簿がない場合
採用方法	規定なし 〔面接等による〕	競争試験または選考 〔面接等による〕	規定なし 〔筆記試験・面接等による〕
任期	規定なし〔通常1年以内〕		6月以内、6月以内で更新可 再度の更新は不可
勤務時間・休暇等	条例等で規定		
分限処分	規定なし	適用あり	適用なし
懲戒処分	規定なし 〔要綱等で規定〕	適用あり 〔地公法27・29条〕	
服 務	規定なし 〔要綱等で規定〕	適用あり 〔地公法30～38条〕	
社 保 等	勤務時間等により厚生年金・健康保険法を適用 公務災害または労災保険を適用		
定 数	定数条例外〔自治法第172条3項〕		

※なお地公法第35条では、「職務専念義務」が規定されていて、一般的に「兼業」が禁止されています。その結果、無届のダブルワークやアルバイトが機械的に処罰される危険もあります。一方

この設問は、非正規の収入だけで、家計を支えている人が何人いるかを聞いています。万が一「誰もいない」とすると、それが「扶養家族しか雇用しない」という理由の場合は「就労差別」にあたる可能性があること、あるいは、賃金額が自立した生計を営む額に達していないので労働者が応募しないケースもあることを念頭に置いてお答えください。「人数がつかめない」というのは、実態を隠そうとすることであり、労働者の源泉徴収票を見れば容易に把握できるものです。

また、設問では臨時職員と非常勤職員について、それぞれの人数や賃金額をうかがっています。同じ「非正規雇用」職員でも、労働条件が違う場合がありますので、正確にお答えください。

5) 臨時・非常勤職員のその他の労働条件について

臨時職員と非常勤職員それぞれについて、うかがいます。

- ・昇給制度 ・年次有給休暇
- ・特別休暇………正規職員なら必ず保障されている「忌引き」「育児・介護」「結婚」「介護」などの特別休暇について、臨時・非常勤職員の方は、どのようになっているかお答えください。
- ・通勤手当………「みんな近所から自転車でくる」として「時給に含む」とする自治体があります。そうすると、短時間勤務で公共交通機関などを利用している人の場合、最低賃金を下回るケースもあります。また、正規職員と同様の通勤方法でも、「非正規の交通費は半額」など、不合理な差別を行っている自治体もあります。正規職員と非正規職員の間で格差がないかどうかもお応えください。特に「交通費を含む」としている自治体は要注意です。
- ・健康診断………「社会保険加入者について行っている」という自治体が多くみられます。法的には、社保加入者に限定することに合理性はなく、全員の無料受診が望ましいと考えます。

6) 非常勤職員の雇用年限・更新回数について

地方公務員法通りに任用されれば、雇用年限は1年、更新回数は1回までです。しかし、スキルアップ、業務上の必要性などから、実際の運用として、クーリングオフ期間などを設けて、何年も繰り返し雇用しているケースも多数みられます。

13年に労働契約法が改正され、有期から無期への転換、有期であることを理由とした不合理な労働条件の禁止などが盛り込まれました。地方公務員は対象外となっていますが、無視していいものではないと考えます。雇用年限、契約更新回数など、貴自治体独自の施策も含めてご回答ください。

7) 派遣労働者について

派遣労働者を使用している自治体が増えています。貴自治体における派遣労働者の業務実態や延べ人数、期間、総費用、派遣労働者の時給、日給などお答えください。

8) 平成26年7月4日の「総務省公務員部長通知」の実施状況を聞きます

この通知は、「勤務条件等」について、手当支給の要件とされる地方自治法上の「常勤の職員」定義について、「任用方法ないし基準、勤務内容及び態様、報酬の支給その他の待遇等を総合的に考慮して実質的に判断されるものであり、地方公務員法上の任用根拠から直ちに定まるものではない」ことを紹介し留意するよう示しています。

また、法律改正などにもとづいて、年休、産休、育児・介護休暇を整備するよう求め、雇用中断（空白期間）による年休リセット、社会保険・労働保険の被保険者資格の問題についても「勤務の実態に即して判断」することに留意するよう求めています。さらに、適用除外とされているパート

労働法、労働契約法、雇用機会均等法（一部）、雇用対策法などについても、地方公務員法 13 条の平等取り扱いの原則を踏まえた対応を求めている内容です。

「再度の任用」について、空白期間撤廃を求める運動を反映して、「空白期間設定」の根拠について「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」ことを明記しました。そして、空白期間中の就労について「任用されていないものが事実上業務に従事することのないよう、…業務の遂行に必要な期間を考慮して適切に定めることが必要」とし、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」と記していることは運動の反映です。また、業務の継続性を踏まえ「公募により難しい場合や公募による必要がない特定の場合を除き」といったケースがあることが記されました。臨時・非常勤職員の当面の待遇確保による「継続活用」と、任期付職員への置換えを促進するものであることの留意が必要です。

しかし、正規職員の大幅削減と行政サービスの多様化のもとで、臨時・非常勤職員が増加し、「任用の実態と制度との乖離」が生じてきた原因を見れば、総務省の示す「任期付職員制度」の活用では、専門性・継続性の確保や雇用の安定の問題は全く解決されません。

改めて「任期付」という制度が、「一定期間内に終了」「一定期間内の業務の増加」を要件とすることを踏まえ、均等待遇原則を具体化し、短時間の職を担う「任期の定めのない短時間公務員制度」を確立し、住民の安心・安全を担っている臨時・非常勤職員の正規化をはかることが必要です。

9) 新設の質問項目です。

貴自治体では、平成 29 年 5 月 11 日に改定された地方公務員法および地方自治体法の一部改正法（会計年度任用職員）制度の移行に向けて検討していますか？

- 検討した（具体的に：.....）
- 検討していない（その理由：.....）

10) ハラスメント相談の担当を聞きます

人事院は、セクシュアル・ハラスメントの相談については、3種類の相談窓口が用意されているとしています。1つは本府省や管区機関等に置かれている「セクハラ相談員」、もう1つは所属機関の人事担当者、そして人事院の相談窓口（「国家公務員の苦情相談」）です。しかし実際には、職場任せになっているケースが多く、相談しにくい実態も聞きます。さらにセクハラだけでなく、派輪ハラ、マタハラなど、さまざまな“嫌がらせ”が増え、メンタル不全是正規・非正規労働者を問わず増え続けています。そうした事態に対し、自治体職場としての対応をお答えください。

(4) 公契約適正化について

1) 公共サービス基本法について

公共サービス基本法は、2009年7月1日に施行されました。

それを管轄する総務省からは、基本法施行を具体化するための指示文書

第 11 条（公共サービスの実施に従事する者の労働環境の整備）
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。

等はまったく出されていませんが、同法第 11 条には、労働者の適正な労働条件などを確保する責任を発注者が負うと定められています。そして、その条文の冒頭の主語は「国及び地方公共団体は」

となっていますので、国が具体的に動かないことをもって、地方公共団体が何もしなくてよいということにはなりません。東京都新宿区や佐賀市など全国 13 の区市で「要綱による指針」で公契約条例に近い実践を行なっている先進的な取り組みを参考に、条文に基づき、法律を順守する立場から、自治体として努力と具体化を始めてほしいと考えます。

2) ごみ収集事業に従事する委託労働者の賃金・労働条件に関する質問です。

すべての自治体に共通する「ゴミ回収」事業の民間委託。従前は「民民契約に官は介入出来ない」「労使関係は、労使双方で決めるもの」として、関与を否定する傾向がいまだにあります。しかし、公共サービス基本法の施行で、発注者の責任が明記され、その履行確認が求められる状況になっています。ついては、事業に従事する委託労働者の賃金について、調べて回答してください。

3) 公契約条例の制定に関する質問です。

公契約条例について検討する自治体も数多く生まれています。

ここでは自治体が、公契約条例について制定の方向はあるのかどうか、自治体として検討したかどうか、どう考えているか、どのような検討結果になったか、及び検討されている部所などについて、お答えください。検討していない場合や制定の意思がない場合は、なぜしないのか、その理由をお答えください。

全国的には公契約条例も「基本条例化」することで、実効性をなくし、理念だけで済ませようとする傾向もあります。自治体が公契約条例を制定するということは、適正な労働条件の確保と公務・公共サービスの質の確保を受注業者にお願いするために、適正単価による発注を自治体として実施するという強い意思を宣言し、地域経済の活性化をめざすことを広く宣言することになります。仮に基本条例ができたとしたら、次には、「理念」だけで止めさせず、条例に実効性を確保させる必要が生まれてきます。高知市では、理念条例がありましたが、実効性が担保できないとして、議員提案で本条例へのバージョンアップが提案され、賃金規制のある厳しい条例に発展しています。

(5) 民間委託・指定管理等の委託事業所の労働実態について聞いています。

1) は、指定管理者制度とそれ以外の委託事業について、その制度対象の施設数、そこで働く労働者数（正規・非正規雇用の区別も含めて）をお答えください。

2) アウトソーシングから直営に戻した業務について

3) と 4) は、東京都新宿区や佐賀県佐賀市が、指定管理や民間委託が決まり、公契約を受注した企業に対して、「要項」に基づく「規則」として、仕事を発注する際に全受託業者に提出させている項目です。この項目は、新宿区が、社会保険労務士会と相談して、企業であつたら当然守るべき基準として、労働基準法問いに基づいて定めたものです。

当然守るべき最低限の労働条件（労働基準法の最底基準）ですので、公務公共サービスに従事する事業所が、最低限守らなければならない指標です。そして発注者である自治体には、その管理監督責任があります。自治体の、労働条件に対する基本姿勢をお答えください。

5) 高齢者就労について

シルバー人材センターは、高齢者雇用安定法第 40 条～48 条により、定年退職者など的高齢者に、ライフスタイルに合わせた「臨時的かつ短期的またはその他の軽易な就業（特別な知識、技能を必

要とする就業)」を提供し、ボランティア活動などの社会参加を通じて、高齢者の「健康で生きがいある生活実現と地域社会の福祉の向上、活性化に貢献する事業」として、国から補助金が出ています。これは、雇用によらない「生きがい就労」として、労基法の適用を除外した就労（請負契約）であり、極端に安い価格で入札に参加して仕事を受注したり、最低賃金以下の就労、労災不適用、民業圧迫などをめぐって、各地でさまざまな混乱や争いが起きています。さらに2016年4月から“派遣事業”に限り、労働時間が週20時間から40時間まで緩和（改悪）されました。

自治体の財政状況が悪化するなかで、労働諸法制の適用を受けないシルバー人材センターの活用を意図的に広げる傾向があります。ここではシルバー人材センターの活用実態を聞いています。

シルバー人材センターが、個人事業主に仕事をあっせんしています。労働者派遣に該当する行為もありますが、派遣業許可を取らずに違法派遣をしているセンターもあります。発注契約が労働契約ではないため、競争入札ではなく随意契約が適当だとも言われます。仮にシルバー人材センターが入札で公務公共サービスに参入する場合は、明確に安価な受注を理由とした「民業圧迫」行為です。自治体がどのような契約・範囲でシルバー人材センターに発注しているかお答えください。

(6) 公共工事についてうかがいます。

1) 設計労務単価を示していますか

「設計労務単価」そのものを熟知していない業者のために、「入札参加業者の遵守事項」や「落札業者の順守事項」「約款」などの文中に、設計労務単価を表や文章で具体的に記載する自治体も出てきています。「遵守事項」「約款」などに具体的な設計労務単価を明記することで、行政として意識している具体的金額を入札業者に示しているのです。

全建総連傘下の組合は、「設計労務単価は、公共工事の質を確保する最低の単価」と主張しています。公共サービス基本法の趣旨から見ても、設計労務単価を現場労働者に保障させることは大切な視点です。自治体の公共工事の原価の在り方に対する認識の一環として聞いています。受注業者に示している場合は、どのような形式で示しているか、できれば現物を提示ください。

2) 公共工事設計労務単価の引き上げについて、現場労働者の賃金改善を要請しましたか

国土交通省は、「コスト削減」を掲げ、1997年度をピークに、公共工事設計労務単価（二省協定賃金）を15年間にわたって引き下げてきました。その背景には、設計労務単価は積算単価の基準であって、「現場労働者の賃金を規定するものではない」としてきた国土交通省の基本姿勢も、現場労働者の賃金を引き下げてきた原因の一つです。

この結果、見過ごすことのできない建設産業への新規入職者の激減、業界全体の存続にかかわる技能者不足により国土交通省は2013年度から公共工事設計労務単価を毎年引き上げ約40%上昇（もどり）しました。同時に、建設業団体、公共や民間の各発注者に対して、技能労働者について適切な賃金水準を確保するように通知を出しました。政策的な引き上げへの誘導が行われたのです。

しかし、全建総連の調査でも、実際に賃金が上がった労働者は建設業従事者の2割程度で有り8割は賃金改善されていません。設計労務単価を引き上げた政策目的は、未だ達成できていません。

3) 設計労務単価の引き上げが、実際にどのように改善されたか調査しましたか。

国土交通省の要請に基づいて、貴自治体では、現場労働者の賃金改善について、入札参加業者や

落札業者行われた依頼がどのように結実しているか聞いています。

「設計労務単価は上がったらしいが、賃金は変わらない」「ピンハネ額が増えて会社が設けただけ」という現場の声も聞こえてきます。明確な政治的意図を持って行われた設計労務単価の引き上げが、現場就労者の労働条件の改善ではなく、中間業者のマージンやピンハネ、元請企業の利潤になってしまったら意味はありません。この引き上げ策がどのような効果が上げたか、自治体として実態を把握し、業者に改善するよう要請する責任があります。調査した場合はその結果と、具体的に効果があったケースも聞いてください。調査していない場合、なぜしていないのか聞き出してください。

一方で、公契約条例を施行している自治体では「こんな賃金をもらったことがない」「やっと自分の仕事が社会的に認められた気がした」という声が出るほど、直接的な効果が出ています。

4) 建設業退職金共済と社会保険加入について

5) 施工体制台帳への契約書の写しの提出について

重層下請が当たり前の建設業界。下へ行くほど「ピンハネ」が激しくなり、現場で働いている労働者の賃金は、世間相場から導き出された「公共工事設計労務単価」からどんどん離れていきます。

建設業法に規定された施工体制台帳に記載された業者間の「契約書」を発注者に提出させることを義務付けることで、不要な中間業者を排除し、ピンハネを防止する効果を発揮できます。「民民契約だから」「労働条件は労使間で合意したことだから介入できない」などの理由で、この取り組みを拒否する行政側の姿勢は、「公共サービス基本法 11 条」「公共工物品質確保法の付帯決議の 9」などの視点からも、明確に誤りです。発注者として、末端まで把握する必要性もお答えください。

6) 入札参加業者への指導文書について

多くの自治体で、「入札参加業者の遵守事項」などの名称で、入札に参加する業者に、さまざまな「依頼」「お願い」「約束」を、文章で要求しています。これは、規則や「約款」のような強制力はないものの、入札業者への「縛り」となっています。

その指示文書のなかに、下請代金の支払い方法や過度なダンピング、ピンハネ抑止の項目を設けている自治体もあります。異常な長期手形や支払い遅延、人件費も手形で支払うケースなど、下請企業を苦しめる元請や中間業者も散見します。「指導文書」は、競争自由の原則に任せて、労働者の賃金を叩き売りすることがないように、入札参加業者にクギを刺す効果があり、さらに公共工事などの公的サービスの質を確保する目的もあります。自治体として、そういう文書があるかどうかをお答えください。自治体として持っている場合は、「指導文書」の現物をご提示ください。

8) 入札「不調」の件数を聞きます

入札が「不調」になった場合の対応についてお答えください。

(7) すべての入札・契約について聞いています

1) ダンピング受注を避けるための行政側の努力・工夫についてうかがいます。

公共サービスの質を下げている最大の元凶は、非正規化、下請構造などにあります。そうした悪い事例を防ぐための行政側の取り組みについてお答えください。ダンピングを行う業者には、ギャング業者や反社会的勢力（暴力団など）のブローカーが暗躍しています。公正取引を実現するためにも、じちたいの「防止策」はどうしても必要になります。

2) 「総合評価方式」とは

「総合評価落札方式」は、従来の価格のみによる落札方式とは異なり、「価格」と「価格以外の要素」（例えば、初期性能の維持、施工時の安全性や環境への影響）を総合的に評価する落札方式であり、具体的には入札者が示す価格と技術提案の内容を総合的に評価し、落札者を決定する落札方式です。

一般競争入札が広がり、低価格競争が激しくなり、その結果、公共サービスの質が下がり続け、住民の安心・安全、ひいては財産や生命までもが危険にさらされる事態が起きています。上手に運用できれば、地域循環型経済を築くことにもつながっていく制度です。

3) 総合評価方式の評価基準に関する基本的視点と評価基準

総合評価方式に、どのような評価基準を入れるのかは、自治体の裁量が生かされる部分であり、そこに地元企業保護、労働者保護の基準などを入れることで、賃金や労働条件を確保することも可能になります。実際、東京都日野市では、「現場労働者に設計労務単価の8割以上に賃金を支払う」ことを守れば2ポイント加算され、履行されない場合5ポイント減点する基準が存在します。日野市の評価方式は、地元の労組や商工会が共同で市に要請したことで実現しました。

多くの自治体が、評価基準に「労働者保護」「下請企業保護」「地元企業への優遇措置」などを盛り込んでいません。地域循環型経済を再構築し、住み、働き続けられる地域をめざして、地元で財政が回る仕組みをめざしてほしいと考えます。また、小さな市町村では、都道府県で作成した「基準」に基づいて総合評価方式を実施するケースがほとんどで、地元業者の意向や要求は盛り込まれない形式が中心です。都道府県に対して要求することも重要ですが、市町村として市民の声や要望を聴いておくことは大切と考えます。検討している項目があるかどうか確認してください。

※総合評価方式で「価格」が占める割合について

技術点や労働者保護など、価格以外の評価基準があっても、「価格」が占める割合が高ければ、落札は「安い業者」に流れます。それを防ぐための総合評価方式ですが、実際は価格の占めるウエイトを8割～9割とする自治体ほとんどで、実際は価格で決まっています。経済産業省は、価格点とそれ以外の評価点について「1：1」、「50%」が望ましいとしますが、それでも、ダンピングして異常な低価格の札を入れた業者が有利です。それでは、総合評価方式のメリットを殺してしまいます。価格以外の基準が占めるウエイトを「50%」以上としているかお答えください。

4) 落札率について

- ・直近1年間の、それぞれの入札についての最低落札率を聞いています。

建設関係の入札では、「最低制限価格制度」などの具体策が広がっていますので、それほど大きく落ち込むことは少ないと思います。しかし、印刷などの物品発注や業務委託では、予定価格の3割程度の低入札が横行しています。その原因になっているのは、一般競争入札の過剰な広がりです。

異常に低い落札価格の事業に従事する労働者の実態がどうなのか、それで公共サービスの水準が確保できるのかについて、公共サービス基本法に基づいて確認するための基本的な質問です。

5) 入札時に「抽選」となった件数

最低制限価格制度の導入で、入札額が同額で横並びする工事が多発しています。そうになると、総合評価委方式で格差をつけない限り、落札業者は抽選で選ばれます。直近1年間の抽選の実施状況を含めて、その実態をお答えください。

6) 自治体が発注した公共工事の入札で「不調」になった件数を聞いています。

①直近1年間の不調の件数等について

②「不調」となった理由を聞きます

「不調」になる理由はさまざま考えられますが、多くは「予定価格が安すぎる」「利益が出ない」などの理由が多く聞かれます。業者の廃業などの影響もあります。地域の中で渦巻いている具体的な実態などについてお答えください。

③入札が「不調」になった場合の対応についてお答えください。

7) 入札制度について

① 最低制限価格制度は、落札率の下限を定め、それ以下の札は「不調」になる制度です。入札額の下支えとして効果的です。データは契約課が持っています。公共工事の最近の傾向で、最低制限価格を85%~90%とする自治体が増えています。

② 低入札価格調査制度は、基準となる落札率を定め、それ以下の価格で落札した場合、実際に履行が確保できるか調査する制度です。調査の実際は、「できますか」という電話などでの問い合わせがほとんどで、労働者の賃金実態や労働条件などについて調べることはないようです。ちなみに、低価格調査で失格になったという例はほとんど聞いたことがありません。

8) 自治体が発注する印刷物の契約上の扱いについて

自治体が発注する印刷物は、ほとんどの自治体で「物品費」扱いとなっていて、既製品の購入と同様に扱われています。つまり、製作にかかる費用や労働者の賃金は全く考慮されておらず、官公需の印刷は底値を低迷していて、原価割れや利益なしの状況が続いています。そうなると、受注できるのは、大手企業に限定され、地場の印刷業者は、官公需にも参入できなくなってしまいます。

製造請負として印刷物の適正な単価が確保できる流れをめざすための設問です。出版労連は、教科書の受注形態について「製造請負」「公契約方式」を希望する要望書を国に提出しました。

(8) 中小企業労働者の福利厚生、地元企業振興などについて聞いています。

1) 中小企業振興条例について

中小企業振興条例の制定を求める運動は、全国的に広がり、制定する自治体も急速に増え続けていて、2015年12月現在で38県、17区、115市、15町が制定（全商連調べ）しています。東京都墨田区のように、いち早く振興条例を制定し、「中小企業センター」を設けて、新入社員の共同研修や中小企業に働く労働者のスキルアップ講座を実施している地域もあります。一方で、中小企業振興条例があっても「掛け声」だけの条例になっていて、「無担保無補償融資制度の枠を増やした」などの「支援策」は聞きますが、具体的な「振興策」はないという地域もあります。

しかし、自治体として、地域経済をさあさえる「要」である中小企業振興をどのように考えているかを計る重要な「バロメーター」になりますので、中小企業振興条例の有無、制定の方向などについて確認します。また、条例がない中でも、「中小企業振興」について、自治体としてどのような具体的な施策を持っているのかお答えください。

2) 地域経済の活性化に向けて

地域経済の活性化のカギと言われる「地域循環型経済の構築」は、地域振興の視点をもち、地域

の生活関連中小企業、商店街、地方自治体との連携活動が活発に展開される地域づくりをすすめ、まちを出なくても、仕事・教育・福祉の機会が確保されるまちづくりをめざすことです。

くらしと地域再生の3条件として、i)「強い社会保障」への重点的予算配分(税制改革、財源論ありきではない)。社会保障とナショナル・ミニマムの実現を通じて、国民生活に安心・安全をもたらすようにする。ii)環境を基点にすえた長期的産業ビジョンを構築し、大量生産・大量廃棄から脱却する、iii)「新しい公共」ではなく「公の復権」をすすめながら、大企業本位の経済運営と国土形成政策からの転換をはかる、という3つの視点が必要になります。

しかし、それらを民間の自主的な努力に委ねるだけでは、地域循環型経済の仕組みは構築できません。そこでは、自治体の役割が決定的に重要です。地域経済の大きな柱である公共部門で発生する需要が、地域に還元される仕組みをつくる必要があります。そのための有効な手段として、入札の総合評価方式に労働者保護制度、地場企業への優先発注(下請企業の地元選定、防災協定の有無、適正単価の発注など)、地域ボランティアへの貢献などを盛り込むことが考えられます。

また各種条例などについては、中小企業振興条例、公契約条例、入札の適正化にむけた要項・指針などで、公務・公共サービスに従事する労働者の賃金の下支え、地場企業の保護育成の流れをつくっていくことも必要です。地域経済の活性化を言いながら、大企業の工場誘致に血道をあげ、不況の際には、大量の非正規労働者を解雇しているという実例が多数みられます。それでは、地域経済の活性化にはつながりません。そういう視点を持って、地域経済の活性化策をお答えください。

3) 中退共制度について

中退共制度は、1959年に中小企業退職金共済法に基づき設けられた中小企業のための国の退職金制度です。退職金制度を持たない中小企業が数多くあり、労働条件で大企業と大きな格差ができています。中退共制度を利用することで、中小企業労働者に退職金制度が実現できます。

また、中退共に自治体から補助が出ているところも多く、その活用が期待されています。ちなみに、中退共と建退共は、継続してかけ続けることができますので、幅広い周知も必要です。

4) 健康診断について

労働安全衛生法第66条に、常時労働者を雇用する企業は、健康診断を必ず実施しなければならないことが明記されています。さらに、健康診断を意図的に実施しなかった場合は、50万円以下の罰金に処せられることも定められています(同120条1号)。

健康診断は、従業員50人以上の企業では、約9割の企業で実施されています。50人未満の企業となると、具体的な統計はありませんが、費用負担などを考えると、一気に低くなることが予想されます。実際、埼玉県のある市では、50人未満の企業では、半数を下回る42%の実施率という調査結果も出ています。そうした実態を踏まえて、中小企業施策が盛んな地域では、「従業員数10人未満の企業は、企業健康診断1人につき1回5,000円の補助」など、健康診断に補助金を出している自治体があります。

そういう補助制度があるかどうか、中小零細企業の労働者の健康を確保することにつながります。もしそういう制度があれば、労働組合としても積極的に中小零細企業に宣伝すること石があることをご理解いただいて、受診率の向上に役立ちたいと考えています。

5) 就労支援、緊急雇用対策、解雇抑制等の具体的施策について

自治体が行っている緊急雇用などは、あまりにも一過的なものが多く、安定した雇用の確保や生

活を支援するという視点からかけ離れたものがほとんどです。また、仕事を探している労働者の願いからもかけ離れていて、制度設計も含めて、根本的に改めてもらう必要があると考えています。

被災地では、福島を除染作業で、福島労働局が特殊勤務手当（除染手当）の問題委をはじめ、賃金や各事業場における労働条件の明示や賃金の支払い、労働時間等の労働条件に関する事項について監督・指導した結果、何らかの労働基準関係法令（労働基準法・労働安全衛生法など）の違反があった企業が68%もあったことが明らかになっています。そして、重層下請、悪徳ブローカーの介在、ピンハネなど、人間らしい労働条件が阻害されている事態が明らかになっています。

岩手や宮城でも、大企業の進出と地元企業の復興に温度差があり、雇用のミスマッチが多数発生していることなど、さまざまな問題になっています。そうした視点に立って、自治体の雇用促進、就労支援制度などについてお答えください。

以 上