

# 学校現業職の民間委託・賃下げを許さず 子どもと教育、学校の 安心・安全を守りぬこう



日高教現業職員部 11・28 中央行動 (2008.11.28)

2009 年 7 月

日本高等学校教職員組合・現業職員部

「民間委託・賃金問題」学習・討議資料 もくじ

<b>I. 「構造改革」路線と現業職員をめぐる情勢</b>	
1. 攻撃の背景にある「構造改革」路線の本質とねらい	… 3
(1) 財界・大企業の利益に奉仕するための「国家改造計画」	
(2) 「構造改革路線」路線の4つの特徴	
(3) 「構造改革」路線の3つの内容	
2. 「構造改革」攻撃と現業職員問題	… 5
(1) 「小さな政府づくり」のスタート	
(2) 総務省がすすめる「公務公共サービスの民営化」	
(3) 本格的な民営化、福祉破壊・地方切り捨て	
(4) なりふりかまわぬ現業職員攻撃	
<b>II. 技能労務職員（現業職員）の賃金切り下げ攻撃を批判する</b>	
1. 総務省「技能労務職員の給与に係る基本的考え方に関する研究会」のねらい	… 7
2. 「研究会」報告は何を言っているか	… 7
(1) 給料表作成にあたっての基本的な考え方	
(2) 民間給与水準の調査、官民給与の比較方法	
(3) 「交渉手続き」について	
(4) 「説明責任」について	
3. 「研究会」報告を批判する	… 10
(1) 統一されていない現業職員の給料表の実態	
(2) 給料表が統一されていない理由	
(3) 今日まで基準とされてきた法律	
(4) 地方公務員法と同様の給与決定「3原則」	
(5) 現在の給与水準は総務省が示す基準にもとづく到達	
(6) 現業職員の給与改定は人事院勧告そのもの	
(7) 民間労働者の給与改善が先決	
(8) 誠実な交渉こそ労使関係の要	
<b>III. 業務の民間委託を批判する——北海道における民間委託の現状と問題</b>	
1. 民間委託導入の経過	… 13
2. 民間委託の実態と問題点	… 13
(1) 民間委託を促進する「職務替え」と人事異動	
(2) 偽装請負を生む「民間委託」	
(3) 民間業務員の低賃金の実態	
(4) 入札をめぐる混乱	
3. 今後の課題	… 16
<b>IV. 私たちの運動をどうすすめるか</b>	
1. たたかいの基本	… 16
2. 具体的なたたかいの方針	

## 学校現業職の民間委託・賃下げを許さず 子どもと教育、学校の安心・安全を守りぬこう

### はじめに

いま、学校現業職員に対する賃金切り下げや民間委託の攻撃が、全国の自治体や学校に激しくかけられています。こうした攻撃は現業職員の職そのものをなくそうとする攻撃であり、くらし・権利の破壊そのものであるとともに、何よりも、子どもと教育に対する攻撃であり、学校の安心・安全をそこなうものです。

この攻撃の根本にある「構造改革」路線に、国民の批判が大きく高まっている今、あらためて、現業職員の身分確立を求め、民間委託に反対するたたかいを大きく飛躍させることが求められています。そのためには、あらためて、こうした攻撃の背景や特徴を見きわめ、たたかいの方向性に確信を深めることが重要であり、職場・支部・組合段階での学習が不可欠です。この「学習・討議資料」は、そうした学習活動の一助となることを願って、日高教現業職員部常任委員会・検討委員会が作成したものです。幅広く活用され、運動の発展に役立てていただくことを願うものです。

### I. 「構造改革」路線と現業職員をめぐる情勢

#### 1. 攻撃の背景にある「構造改革」路線の本質とねらい

いま、公務・公共サービスにかかわる技能労務職員（現業職員）への攻撃が、全国を吹き荒れています。これは、現業職員だけにかけている攻撃ではありません。その背景には、30年来、自民党政治が全国民にかけてきた大がかりな「構造改革」攻撃があります。

##### (1) 財界・大企業の利益に奉仕するための「国家改造計画」

現在の「構造改革」路線のルーツは、80年代以降の「臨調行革」路線にさかのぼります。そのねらいの本質は、「経済のグローバル化のもとで、大企業の競争力を強化する」ことを最優先の国家目標として、財界・大企業の利益に奉仕するための「国家改造」をすすめることにありました。政府の機能の重点が、本来の「国民に奉仕する」ことから、「財界・大企業に奉仕する」ことへと移され、国の政策の基本方向、政府予算（税金）の使いみちは抜本的に変えられてきました。

こうして、「構造改革」路線は、一方で財界・大企業に空前の莫大な利益をもたらし、他方で大多数の労働者・国民のくらし・福祉・教育の破壊をすすめました。それは同時に、日本国憲法が国民に保障した基本的人権（生存権、教育権、労働権など）を犠牲にする道でもありました。

##### (2) 「構造改革」路線の「4つの特徴」

「構造改革」路線をすすめるための「しかけ」として、4つの特徴をあげることができます。

#### ① 財界が政府の中枢で政策を支配

第1の特徴は、財界・大企業の代表（現在の日本経団連など）が政府の中枢部に入り込み、国

の政策の基本を都合よく変えることです。現在では、財界代表が参加する「経済財政諮問会議」で、毎年の「骨太の方針」として、政府の基本政策や政府予算編成の基本方針が決められます。

## ② 「財政再建」を口実に

第2の特徴は、「行政改革」（「構造改革」路線）の口実として、「財政再建」が必ず持ち出されることです。そもそも、国や地方自治体の財政赤字は、おもに財界・大企業の利益優先の大規模公共事業などで拡大したのですが、そのことへの反省はなく、「三位一体改革」や消費税増税など、国民の負担をさらに増やす方向しかありません。

## ③ キーワードは「市場主義」「競争原理」、「規制緩和」「自己責任」

第3の特徴は、「規制緩和」・「民間活力導入」、「自己責任」・「受益者負担」などが、今日の「構造改革」路線を合理化するキーワードになっていることです。ことばを変えれば、「公務・公共サービス（福祉・教育など）を含めてあらゆる分野を市場として開放して競争原理をもち込み、民間企業が自由に利潤追求できるようにする」、「その競争で勝つか負けるかは自分の責任であり、自分が受ける利益に対しては負担をするのが当たり前だ」ということです。ここには、日本国憲法がすべての国民に保障した基本的人権（生存権、教育権、労働権など）の考え方は姿を消しています。

## ④ 国民の中に分断・対立をつくりだす

第4の特徴は、「構造改革」路線をすすめる際に、国民内部に分断・対立を意図的につくりだし、国民が団結して反対するのを封じ込めようとすることです。もっとも典型的なのは、小泉元首相の「改革勢力」対「抵抗勢力」という単純化した図式です。公務員・教職員と国民とを対立的に描き、「構造改革」がすべての問題を解決するような幻想をふりまいて、多くの国民が一時的には幻惑されました。しかし、貧困と格差が広がる中で、大多数の国民が「構造改革」に対する批判を強めています。

### (3) 「構造改革」路線の「3つの内容」

30年近く続いてきた「構造改革」路線の具体的な内容は、大きく3つに分けられます。

#### ① 財界・大企業優先の税財政と福祉・教育の切りすて

第1の内容は、国民の税金である国家予算の使い道を財界・大企業優先にするとともに、医療・福祉・教育の分野への支出を大幅に減らすことです。一方で、大型公共事業への莫大な税金の投入、大企業への大幅減税などをすすめると同時に、他方で、福祉・医療・年金などの社会保障の改悪、消費税の創設・増税などの国民の負担増、国家公務員・地方公務員の賃金切り下げ、定数の大幅削減がすすめられました。

#### ② 公務公共サービスを利潤追求の市場に

第2の内容は、従来は市場原理・競争原理になじまない分野として、民間企業の参入が制限されていた公務・公共サービス（医療・福祉・教育）も、利潤追求の市場に開放されたことです。国、地方自治体を問わず、公務員の削減と表裏一体で、「民営化」や業務の「民間委託」がすすめられました。とくに、公務部門の技能労務職員に対する攻撃は意図的な「ねらい撃ち」であり、公務・公共サービスの破壊という点でも、賃金・労働条件の破壊という点でも、典型的な「構造改革」攻撃です。

#### ③ 働くルールの破壊

第3の内容は、「労働者派遣法」の制定などに代表される「働くルールの破壊」です。利潤を最大限追求するために、企業は必要とときだけ労働者を雇い、必要なくなったらボロ雑巾のように

捨てる——まさに、労働者をモノ扱いする雇用のあり方は、人間としての尊厳を否定するものです。また、正規雇用の労働者であっても、長時間・過密労働、サービス残業、低賃金などが蔓延しています。非正規労働者は3人に1人（青年層では2人に1人）にまでなり、年収200万以下の「ワーキングプア」層は1000万人を超えています。

「働くルールの破壊」は、社会保障の切り下げとともに、労働者・国民の間に貧困と格差を広げ、多くの子ども・青年の学び働く権利さえ奪い去っています。

## 2. 「構造改革」攻撃と現業職員問題

### (1) 「小さな政府づくり」のスタート

1981年3月、「第2次臨時行政調査会」が発表した中間報告「行革の基本的理念と課題について」では、単に財政を立て直すために行うのではなく「国の歩みを変える（小さな政府づくり）ために行う」として今後の行政改革の方向性が示されるとともに、同年7月の「行政改革に関する第1次答申」は、「本来、行政改革の最大の眼目は、行政のあり方を大きく改めることを通じて、国家と国民を合わせた国全体の歩みを、より望ましい方向に変えていく」と述べ、国のあり方そのものの方向転換をせまることがねらいであることが示されています。

さらに82年7月の「第3次答申」は、「国民の意思を形成する者、公権力を執行する者」に限られるとし、それ以外の民間と同じ業務を担っている者は公務員の範囲に入れないという考え方を示し、公務員の範囲、種類などを検討課題にのせています。

こうした「臨調行革」路線のもっとも典型的な事例が「国鉄民営化」であったわけですが、第1次答申は「緊急に取り組むべき改革方策」として「国、地方を通ずる行政の合理化、効率化及び減価」をかかげ、「学校給食業務については共同調理方式の転換、非常勤職員の活用、清掃業務については民間委託等をそれぞれ地域の実情に即して積極的に推進する」と打ち出すとともに、「第3次答申」が「事務、事業の整理、民間委託の推進など」と題し「公務員の中には、例えば、技能労務職員のように、民間と同様の業務を行うものも含まれているが、特別の必要がある場合を除き、当該業務について事務、事業の整理、民間委託を積極的に推進する」と指摘しました。この指摘により、学校現業職員にとって定数削減・民間委託等の直接的な攻撃を生み出すことになりました。

85年、これらの答申をもとに打ち出された「地方行革大綱」によって自治体「リストラ」が全国的に広がりました。その方針にそって文部省（現在、文部科学省）は、各都道府県に対して、「学校給食業務の運営の合理化について」を通知、「地域の実情に応じ、パートタイム職員の活用、共同調理方式、民間委託等の方法により、人件費等の経常経費の適正化を図る」ことを打ち出し、現業職員削減攻撃がはじまりました。

### (2) 総務省がすすめる公務公共サービスの民営化

1990年代は、橋本内閣が打ち出した6大改革として、「行政改革」「財政構造改革」「経済構造改革」「税制改革」「金融改革」「教育改革」をあげ、80年代の「臨調行革」路線をいっそう押しすすめようとしてきました。その中で、現業職員の定数削減・民間委託を文部省から自治省（現在、総務省）が受け継ぎました。自治省（当時）は、「地方公共団体における行政改革推進の指針の策定について」（1996年）を各自治体宛に通達し、各自治体が自治体「リストラ」計画を策定するよう指示するなど、これまで以上の学校現業職員に対する削減攻撃を強めていきました。

1997年12月の行政改革会議「最終報告」は、国の役割を「重要な国家機能の遂行」に限定し、

その他の業務は「官から民へ」、「国から地方に」移し変えるなど、国民に対する国の行政実施責任を「免責」する内容で貫かれており、国民には自助自立、自己責任をせまり、行政サービスの民営化やアウトソーシングが一方の中心課題となりました。

この事を端的に述べているのが**経済戦略会議答申「日本経済再生への戦略」**（1999年2月）です。そこでは「規制・保護や横並び体質・護送船団方式に象徴される、過度に平等・公平を重んじる日本型社会システムが、公的部門の肥大化・非効率化や資源配分のゆがみをもたらしている。このため、公的部門を抜本的に改革するとともに、市場原理を最大限活用し、民間の資本・労働・土地など、あらゆる生産要素の有効活用と最適配分を実現させる新しいシステムを構築することが必要である」と述べています。

### （3）本格的な民営化、福祉破壊・地方切り捨て

2001年5月、小泉内閣が誕生し、新自由主義政策に沿った「構造改革」路線で「民間活力」の導入によって公的部門をいっそう合理化し、「小さな政府づくり」をすすめました。「構造改革」路線は、この間の大型公共事業の推進によって生じた財政危機を口実としてすすめられており、国民の生活に密接に関係する教育や医療・福祉といった住民向けサービスの切り捨てなど、国民に「痛み」を押しつけ、さらに「自立」と「自助」をせまるものとなっています。

また、この「構造改革」は、「地方分権」を口実として国の関与・責任を放棄する一方で、補助金の縮小・廃止や地方交付税の見直し、削減などによって、市町村合併や自治体リストラを強引にすすめました。2002年6月に発表された「**骨太方針 2002**」は、06年を目途に「**補助金・交付税・税源移譲を三位一体で検討する**」ことを打ち出し、学校現業職員に大きな影響をもたらしました。それは、学校現業職員の財政措置の根拠が、地方交付税における教育費の一般財源として一定程度、計上されているからです。

また、「**三位一体の改革**」は、財源の整理として、地方交付税と国からの補助金を削減し、所得税と住民税の税率変更で税収を地方に移転する政策として実施されました。しかし、財政が黒字になった県と赤字になった県ができて、地方間の格差が生まれました。結果として、全国で35道府県が赤字になった「三位一体の改革」は、地方財政をいっそう深刻にさせました。このことは、総務省が打ち出した「**行政改革の新たな指針**」と相まって、教職員全体の賃金引き下げ攻撃と同時に、現業職員の賃下げ・民間委託を加速させています。

小泉「構造改革」は、郵政民営化も含めた公的金融を市場に開放したことと、市場化テストや指定管理者制度、PFIのような民間委託の拡大、独立行政法人の民営化に見られるように、公務公共サービスの民間営利企業への開放を極端にすすめました。

### （4）なりふり構わぬ現業職員攻撃

総務省は2005年、「**行政改革のための新たな指針（通達）**」を各自治体に発し、現業職員の賃金引き下げ・民間委託の圧力を強めています。07年の総務省による記者会見は、マスコミに現業職員の「賃下げキャンペーン」をあおる卑劣な攻撃でした。さらに08年11月に出された**総務事務次官通知**では、「現業職員の給与については「**経済財政改革の基本方針 2007**（2007年6月閣議決定）に沿ったとりくみを着実に推進するよう要請する」として、とりくみ方針を策定・公表していない地方公共団体は速やかに策定し公表するよう圧力をかけ、2009年度までに完結することを強調しています。

## Ⅱ. 技能労務職員（現業職員）の賃金切り下げ攻撃を批判する

### 1. 総務省「技能労務職員の給与に係る基本的考え方に関する研究会」のねらい

「技能労務職員の給与に係る基本的考え方に関する研究会」（以下「研究会」という）は、2008年4月に発足しました。以来、総務省が主導する研究会は、大学教授5名によるメンバーで10回の会議を経て報告書をまとめました。

「研究会」立ち上げのきっかけは、「技能労務職員の給与が民間事業者と比べ給与水準が高い」というキャンペーンと、「経済財政改革の基本方針 2007」で示された、地域の民間給与を公務員賃金によりいっそう反映させる方針を具体化したものです。

この「研究会」報告によって、地方公共団体の現業職員の給与の見直しに向けたとりくみが加速され、結果的に「給与構造改革」に加え、さらに現業職員の独自の給与水準引き下げを促すものになっています。

### 2. 「研究会」報告は何を言っているか

#### (1) 給料表作成にあたっての「研究会」の基本的な考え方

現業職員の給与は、「給料」と「その他手当」で構成されます。そのうちの給料は、職務の複雑、困難及び責任の度に応じて区分される「級」と、同一級をさらに細分化される「号給」と組み合わせた給料表の形式で決定されるのが一般的としています。

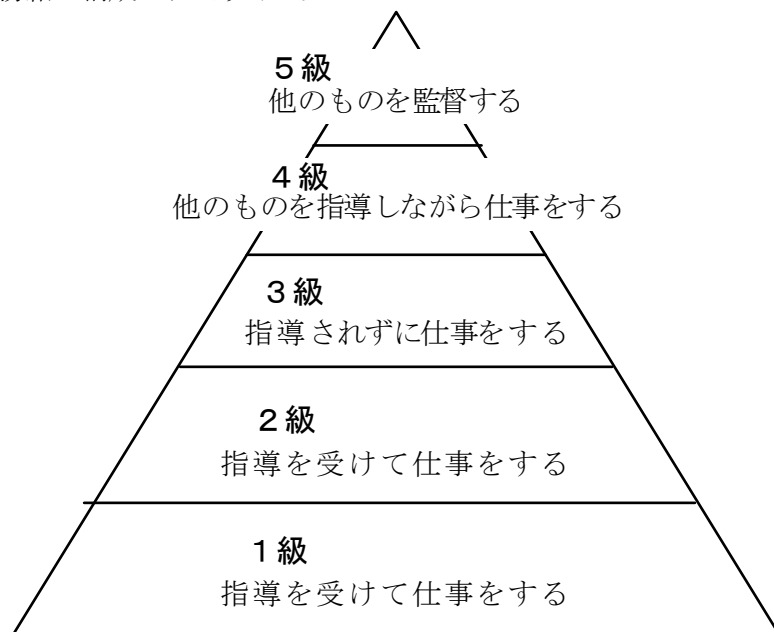
その上で、「研究会」報告は、現業職員の給料表として国の行政職俸給表（二）を用いる事は可能であるとしています。そして、給料表については、現業職員の職種の小区分ごとに職務内容が異なれば、個々に給料表を作成することも考えられるが、コストの面を考えれば給料表は一本化することが現実的だと指摘しています。したがって、現業職員の職種の小区分ごとに適用級を区別しない措置や、行（二）を用いない場合で、国の行（二）適用職員と給料水準が大幅に違う場合、地方公共団体における説明責任が求められると警告しています。

#### ①現業職員の職種の小区分ごとに適用級を区分する

1級	2級	3級	4級	5級
←農場作業員・介助員 5級まで使用				
←一般環境整備・運転手 4級まで使用				
←給食調理 3級まで使用				

具体的な級や号給については、国の行（二）の例を用いて説明しています。級の構成は、職責等の区分に応じたものにすべきだとして、①指導されながら仕事をする、②指導されずに仕事をする、③他のものを指導しながら仕事をする、④他のものを監督する、という4区分を示し、組織の大きさや職務の構成によって級の増減させる「ピラミッド方式」を提示し、単に経験や年齢のみに応じて昇給させることを戒めています。

②職務給の構成ピラミッド式



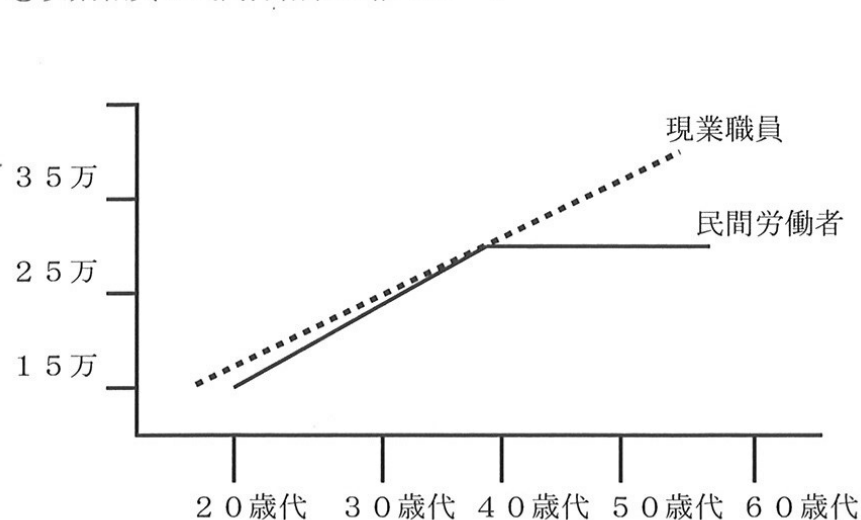
号給については、昇給停止制度が改善され、以前の昇給停止年齢以降、昇給幅は2号給とし、各級の最高号給を超える昇給はできないとする制度の確認が示されています。

「研究会」は、現業職員と民間の賃金構造との比較による検証を次のようにまとめています。

① 年齢と平均給与月額との関係では、地方公務員は定年退職まで平均給与月額の上昇が続くが、民間労働者は40歳代でほぼ平均給与月額の上昇が止まり、その後は横ばいになる。

② 経験年数（民間労働者については勤続年数）と平均給与月額の関係については、地方公務員は、経験年数に応じて平均給与月額が上昇を続けるが、民間労働者は、清掃及び給食員については勤続年数に応じて上昇を続けるが、守衛・用務員・自動車運転手については、一定の勤続年数に達すると平均給与月額の上昇が止まり、その後は横ばいとなる。

③現業職員と民間労働者の給与カーブ



③ したがって、全体として見ても、経験年数が長期になるにつれ地方公務員の平均給与月額が民間より上回り、期末手当を加えた平均年収でも同様の比較分析になった。

これらの「研究会」の検証結果を見ると、現業職員について独自給料表を用いる場合でも、単に年功的な給与とするのではなく、行（二）の考え方に沿った給料表の構造や運用とすることが



必要とまとめています。

## (2) 民間給与水準の調査、官民給与の比較方法

現業職員の給与水準についても、「研究会」報告は、「一般職同様、適正なものとするためには、同種又は類以の職種の民間労働者との給与水準比較を行ない、説明責任を果たす必要がある」と指摘しています。ただし、現業職員の場合は、「公務員でも特殊な給与決定がされるので留意する必要がある」としています。

異なる集団間で賃金比較をする場合は、「同種・同等の者同士の給与を比較する『同種・同等比較の原則』に基づくことが適当である」とし、その比較するデータは「賃金センサス（\*用語解説）」が適当であるとしています。その上で、職務内容でも法律上で、「同一又は類以の職種」「民間事業の従事者の給与」を考慮すべきことが定められているので、「賃金センサスなどの制度をふまえて民間労働者との給与水準の比較を適切に行なうことが求められている」としています。

その際、都道府県別のデータを用いる場合に、「必要に応じ消費者物価指数などにより補正した過去のデータを用いるといった処方も検討すべきである」とし、地域間の構成比が異なることにも注意が必要としています。

「研究会」報告は、具体的な手法として、経験年数に応じた「ラスパイレス比較（\*用語解説）」と全体の平均給与月額を経験年数や年齢に応じて補正して比較する方法と、「同種・同等等比較の原則」に則り、各地方公共団体において、賃金センサスの調査票情報の使用承認手続きを経て、比較する手法があるとしています。そして、いずれの比較方法を用いても検証した結果は、現業職員の給与水準が高いと結果が出たとしています。

### 用語解説 \* 「ラスパイレス指数」

「ラスパイレス指数」とは、国家公務員の給与を100とした場合の地方公務員の給与水準を指数で示しているものです。一定の給与制度、運用を前提として計算されたラスパイレス指数で、国と異なった措置が地方で行われた場合、指数が変動します。その際、給料表の改定方法、昇給・昇格等の運用、給料表の構造など国との違った給与の実態を把握してあり方を検討する時に使われる数字です。

### 用語解説 \* 「賃金センサス」

「賃金センサス」とは、厚生労働大臣官房政策調査部が、わが国の賃金構造の実態を詳細に把握することを目的として行なう最も規模の大きい「賃金構造基本調査」で、昭和23年から毎年実施されています。主要産業に雇用される常用労働者について、その賃金の実態を、労働者の種類、職種、性別、年齢、学歴、勤続年数、経験年数別等に明らかにしたものです。

## (3) 「交渉手続き」について

「研究会」報告は、現業職員は、「労働組合法にもとづく労働組合を組織し、労働協約締結権を含む団体交渉をすることが認められています。一方、地方公務員法の規定に基づき、職員団体を結成することもできるが、職員団体には労働協約を締結することはできないとなっている」と説明しています。

また、「研究会」報告は、「団体交渉においては、当事者としての現業職員の所在を明確にし、職員団体としての交渉か労働組合としての交渉なのかトラブル防止のため、明確にする必要がある」としています。また、「交渉では十分な討議ののち、双方の主張が対立し、意見の一致を見ないまま交渉を打ち切りとなることは、誠実交渉義務違反には当たらない」としています。

## (4) 「説明責任」について

「研究会」報告は、「現業職員に限らず、地方公務員の給与については、ここ数年来、特に高い関心が寄せられており、十分な説明責任を果たした上で、住民の理解と納得を得ることが求められています。そのためには、給与決定の結果としての給与構造や給与水準だけでなく、その決定に至る考え方や過程にもわかりやすく説明する必要がある」と強調しています。

また、現業職員の給与については、「一般職とは決定方法が異なるが、住民に対する説明責任を果たすことには変わりがない」と説明しています。さらに、「基本的には、民間労働者と同様の労働法制が適用されているにもかかわらず、給与が民間と比較して水準が高いとの批判を踏まえれば、より積極的に説明責任を果たすべき」と指摘しています。

### 3. 「研究会」報告を批判する

#### (1) 統一されていない現業職員の給料表の実態

総務省の「研究会」は、現業職員の給料表が今日に至るまでの歴史的経過や、給与の決定や水準がルールを無視して一方的に決められ、その結果、民間労働者よりも給与水準が高いと批判しています。それだけに、現業職員の給与の決定や今日的水準に至る経過を正確に把握し、彼らの批判を正していかなければなりません。彼らの発行した文献を基に反論をします。

私たち現業職員の給料表は、地方公務員のうち**技能労務職員**、すなわち**単純な労務に雇用される職員**として扱われていますが、現在に至るまで全国的に統一した基準が定められていないため**行政職（一）表適用**や**（二）表適用**など、各県ごとにバラバラな状態に置かれています。このバラバラな給料表の実態が生み出されてきた経過は、次のようなものです。

#### (2) 給料表が統一されていない理由

現業職員の給料等については、**地方公務員法57条**において「**特例を別に定める**」とされています。地方公務員法57条は、「職員のうち、公立学校の教職員、単純な労務に雇用される者その他その職務と責任の特殊性に基づいてこの法律に対する特例を必要とするものについては、別に法律で定める。但し、その特例は、第1条の精神に反するものであつてはならない」となっています。一般職に属する地方公務員は6種類、一般行政職員、警察職員、消防職員、教育職員、公営企業職員、単純労務職員に分けられていますが、一般行政職員を除くそれぞれの職種ごとに職務の内容が異なるので、例えば教育公務員は教育公務員特例法というように、職種に応じて特別の法律が定められるわけです。現業職員の場合も同法で特別の法律を定めるとされていますが、現在に至るまで特例法が定められていません。

#### (3) 今日まで基準とされてきた法律

特例法が定められるまでは、**地方公営企業労働関係法附則第5条の規定**により、**地方公営企業法第38条及び第39条の規定**が準用され、現業職員の給与については、その種類及び基準のみを条例で定め、具体的な額及び支給方法については、各首長が規則で定めることになっています。

私たち現業職員の給料表は、上記のような条件のもとで決定され、しかも、制度が確立される以前は「食える賃金を支給しろ」などに強調されるように劣悪な状況でした。制度がスタートした当時は国の行政職（二）表と同程度の水準ではじまりましたが、労働組合を中心に現業職員の社会的地位の向上と、技術の向上をもとに研修を積み、教育労働者の一員として県教育委員会との交渉を積み重ね、給与の今日的水準を築いてきました。また、毎年行われる給与決定の最終判断は、県教育委員会との交渉で確認された事項を県議会に図り、その承認を得なければ支給されない制度が確立されています。

そのような状況で決められた現業職員の給与水準について、民間より高いというクレームを付けること自体、制度を無視した権力の乱用以外なものでもありません。私たち現業職員の給与水準が今日的まで引き上げられた経過のなかにも政府が提示しているルールをすべて受け入れている水準になっています。

#### (4) 地方公務員法と同様の給与決定「3原則」

賃金決定の基準は、現業職員の給料にも**給与決定の三原則（均衡の原則・職務給の原則・給与条例主義の原則）**が適用されます。

「**均衡の原則**」については、地方公営企業法第三十八条第三項（単純労務職員については、地方公営企業労働関係法附則五項の規定により同条が準用される）において「企業職員の給与は、生計費、同一又は類以の職種の国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与、当該地方公営の経営状況その他の事情を考慮して定めなければならない」ということが適用されます。

「**職務給の原則**」については、「その給与は、その職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等職務内容と責任に応じるものでなければならない」（地方公営企業法第三十八条第二項）が適用されます。

「**給与条例主義の原則**」については、職務内容が民間事業の従事者に類以しており、労働協約締結権が認められていることから、地方公営企業法第三十八条第四項の規定により、給与の種類と基準のみが条例事項とされます。その他の事項については、労働協約の締結されたものにあつては原則としてそれにもとづき、管理者の制定する管理規定、規則などで定めることとされています。

現業職員の特例が定められていないこと、また給与決定の原則に基づき、これまで現業職員の給与制度は、国家公務員の給与制度に準じることが基本とされてきました。

#### (5) 現在の給与水準は総務省が示す基準にもとづく到達

現業職員が国家公務員の給与制度に準じる扱いをされる根拠として「**地方公務員の給与制度の改正について**」（昭和36年2月11日付け自治乙公発第二号各都道府県知事、人事委員会長あて事務次官通知）第二の二（一）による「現業職員の給料表を定めるにあたっては、国家公務員の場合の取り扱いを参考として措置すべきである」の扱いが適当であるとされてきたわけです。

また、現業職員の給与を今日的水準に引き上げてきた要因に次のような基準が含まれています。**①地方公務員の給料表の基準**（通知昭和32年6月1日自公発五一号）として「原則として用いないもの」として行政職給料表（二）があげられ、**②一般行政職以外の職種に属する職員の場合、その職員数が極めて少ない場合は、それらの職員のために特別の給料表は設けず、行政職給料表（一）を適用してもよいとされています。**

このように私たち現業職員の給料表の歴史的な変遷は、法整備が未完成のなかでも、給与決定の3原則に沿って、しかも自治省（現在総務省）が基準として出している地方公務員の給与の基準を含めて今日の給与水準に至っているのです。

#### (6) 現業職員の給与改定は人事院勧告そのもの

「研究会」報告は、「一般職の給与改定は、人事委員会が精確な公民比較を行い、これを反映した給与勧告が尊重され給与改定が行われるが、現業職員の給与は人事委員会の勧告の対象とならず、団体交渉を経て決まる」と指摘しています。

私たちの給与体系は上記で説明したとおり、全国バラバラな給料表が用いられています。しかし、使用している種類は基本的に行政職（一）と（二）で、バラバラな給料表の違いを組み合わせ

せだけです。しかも、秋の確定交渉では、バラバラな給料表でも、給料改定率は人事委員会勧告が提示する改定率が用いられ、団体交渉で人事委員会勧告以外の改定率が示された例は、いまだかつてありません。この事からも現業職員の給与が民間労働者の水準を反映したものでないという根拠になりません。

#### (7) 民間労働者の給与改善が先決

また、私たち現業職員の給料月額はずべての公務員同様、定年退職まで上昇するシステムになっています。しかし、「研究会」報告では、「民間労働者は、40歳代ではほぼ平均給与月額の上昇が止まり、その後は横ばいになる」とし、現業職員だけが定年まで給料月額が上昇することを批判する内容になっています。「研究会」は、民間の40歳代で給料月額が止まるシステムにこそ是正の目をむけ、政府が民間労働者の給与水準改善に対する政策を打ち出すことが先決問題です。

#### (8) 誠実な交渉こそ労使関係の要

「研究会」報告は、交渉手続きについて、「交渉で双方の主張が対立し、意見の一致を見ないまま交渉を打ち切ることは、誠実交渉義務違反にあらず、当局の提案を実施すべきだ」という不当な見解を示しています。この不当な見解に「まった」をかけた事例が、香川県高教組現業職員部の教訓的なたたかいです。

香川県の現業職員にかけられた大改悪は、賃金引き下げ、定年年齢の引き下げ、任用替えて、当局との再三の交渉にもかかわらず、当局が提案を撤回することなく平行線が続いていました。香川県高教組現業職員部は、この事態を打開するため、**香川県労働委員会**に対し斡旋を申し立てました。

その結果、労働委員会からは、「双方とも、今後とも互いに相手の立場を尊重し、誠実に交渉を行い、円滑な労使関係の確立に務めるものとする」とし、激変緩和措置を含め高教組現業職員部の主張を支持し、県教委に誠実な交渉に応じるよう求める斡旋内容が提示されました。この明確な斡旋案に対して、県教委も労働委員会の判断に従うことを労働委員会に通知しました。このことから、交渉で意見の一致を見ない事案でも、誠意をもって交渉する労使交渉は保障されている証を示しています。

#### **用語解説** \* 「労働委員会」

「労働委員会」とは、労働者と使用者との間の争いを解決するための専門的な行政機関で、労働組合法により国（中央労働委員会）と都道府県（都道府県労働委員会）に設けられています。

委員の構成は、労働組合から推薦された労働者を代表する者（労働委員）、経営者の団体から推薦された使用者を代表する者（使用者委員）と労・使の委員が同意した学識経験者（公益委員）の三者各同数で組織されています。

業務は、労働組合法、労働関係調整法、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律をはじめ、関係法令にもとづいて行なわれています。労働者への不当労働行為、労働条件の改悪、賃金の切り下げなど一方的な改変があった場合、労働委員会へ申し入れ、不当労働行為の審査、労働争議の調整（あっせん、調停、仲裁）等の審査を行い、労使関係が円滑にいくよう、労使関係の正常化、安定化をめざす機関です。

### Ⅲ. 業務の民間委託を批判する—北海道における民間委託の現状と問題

#### 1. 民間委託導入の経過

北海道当局は、国の「行政改革の新たな指針」をもとに、「新たな行財政改革のとりくみ」を策定し、「危機的な財政状況の下で簡素・効率的・機動的な道庁再編」「民間に出来るものは民間に」「公務員の人件費の抑制をはかる」として、民間委託化等の徹底のために、2006年から知事部局の現業職員1000人を配置転換し、現業職の全廃計画を強行しました。

道は道教委に対しても、同様に学校現業職の見直しを迫りました。見直しを迫られた道教委は、道立学校の技能労務業務について整理し、今後の在り方を検討するため、全職種を対象とした現状調査を提案してきました。これに対して道高教組は、委託導入の為の調査に強く反対しましたが、道教委は、「民間委託を前提とするものではなく、技能労務職の特殊性や業務内容を明らかにし、道教委の考えをまとめる資料とする」として現状調査を実施しました。

しかし、道教委は2007年、突然学校現業職の民間委託化を提案し、道高教組や教職員の強い反対にもかかわらず、強行決定しました。具体的には、公務補、農務従事員、調理員については委託化を推進し、介護員については特別な支援が必要な児童生徒に直接対応する職であり、委託化は困難として当面は直営で対応するとしました。

道教委は、「可能な職種から民間委託化を図り翌年から順次実施していく」としていましたが、年度替わりの4月から、人事異動や臨時職員の解雇によって空白になった5校の高校で、計画的に民間委託を導入しました。5校の委託導入に際し、組合になんら計画を示すことなく実施したことは許すことはできません。

#### 2. 民間委託の実態と問題点

##### (1) 民間委託を促進する「職務換え」と人事異動

08年度には、新たに「職務換え」方針が導入されました。08年度は67名の現業職員が職務換えし、一般業務(36校)、調理業務(9校)、農場業務(2校)、スクールバス運転業務(4校)、の計51校で民間委託が導入されました。09年度は、48名が職務換えを行い、一般業務(27校)、調理業務(8校)、農場業務(1校)、スクールバス運転業務(2校)、の計38校で新たに民間委託が導入され、全道で89校の道立学校で民間委託が実施されました。

民間委託化は、職務換えと人事異動を一体としてすすめられ、委託校が拡大されました。職務換えは教育職(実習助手)や行政職(学校事務)を選択できますが、大多数の人が事務職を希望しています。職務換えになったら、1年間の実務研修を経て正式に事務職員となりますが、職務換えをした後は、現業職に戻りできません。

道高教組は、民間委託化に反対する基本姿勢を明らかにした上で、道教委の示す「職務換え(案)」が決して我々が望んでいるものではないことを厳しく指摘し、現業職員の不安や疑問、怒りを背景に、道教委にせまりました。交渉では、「本人の意向を確認しながら」「本人の意向を尊重する」「強制を前提としない」などの回答を引き出しましたが、実際には様々な問題があります。

自ら職務替えを希望する者がいる一方で、校長・事務長から「現在の職に残る道はない」「条件が良いのに断ったら後はどうなるか知らない」「民間委託が決まったから」などと、管理職からの誘導や強制的なやり方が広がり、民間委託が一挙にすすめられました。しかし、学校長から「4月から民間委託が決まったから異動をなさい」と強要されたのに対して、分会の素早い対応で

不当な異動と民間委託を阻止させた事例もありました。厳しい民間委託化攻撃のなかでも、民間委託を阻止できたことは、今後のたたかいにつながるものです。

## (2) 偽装請負を生む「民間委託」

### ① 「派遣」と「請負（委託）」とはどう違うか

「派遣」は、派遣会社が自分の雇用する労働者を別の会社（派遣先）へ派遣して、そこで就業させることを言います。労働者は、派遣先の指揮命令下で働きます。一般派遣であれば、法的に派遣期間に上限（3年まで）があり、その期間を超えて派遣することは違法となります。

「請負」は、受託者（一定の業務を請け負った人）が目的を完成させて引き渡す契約です。発注者（業務を委託した人）は、個々の作業について指示することはできず、どんな方法で達成するかは受託者に一任され、発注者は口を出すことができません。この根拠は、1986年4月17日に出された「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（労働省告示第37号）の第2条です。

#### 【「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（労働省告示第37号）第2条】

請負の形式による契約により行う業務に自己の雇用する労働者を従事させることを業として行う事業主であっても、当該事業主が当該業務の処理に関し次のいずれにも該当する場合を除き労働者派遣事業を行う事業主とする。

- ①労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うこと。
- ②労働者の業務の遂行に関する評価等に係わる指示その他管理を自ら行うこと。

### ② 北海道の「民間委託」の実態

学校が行う「業務委託（請負）」とは、学校側が一定の業務の処理を委託し、受託業者がその委託業務を処理するために、自己の責任と一定の裁量のもとに、自己の雇用する労働者を指揮命令下において業務に従事させることをいいます。

契約が業務委託であっても、現場の実態として、学校側や教職員による仕事のやり方の指図や技術指導などの指揮命令や、勤務評定・時間管理など管理監督が行われた場合は、雇用関係があるものと認められ、**委託を偽装**したものとして処罰の対象になります。しかし、業務員も子どもたちのためとか、受託者という弱い立場などがあり、現実的には「無法地帯」となっており、偽装が認知されにくい状況になっています。

委託学校は、委託業務の処理について必要な連絡指導に当たる業務担当員を定め、また受託会社は業務委託の処理について業務処理責任者を定めて、委託業務の処理のために配置する業務員の責任体制を明確にすることになっています。

「仕様書（校舎等整備業務処理要領及び取り扱いについて）」では、業務内容に従って業務を処理することが定められています。「仕様書」には、業務作業における優先度がA・B・C・Dと、細かく設けられています。優先度Aは不審者の発見・火災等災害時の対応・施錠異常の報告等、Bは玄関の解除・トイレの詰まり対応・樹木の剪定等、Cは施設設備の管理・除雪・各所清掃・式典等行事補助等、Dは生徒の机・椅子の修理・除草等となっています。しかし、これまでの日常業務に含まれていなかった「国旗掲揚」が優先度Bに設けられており、民間委託を契機に学校現場に管理主義的な教育行政をおしつける狙いがあると思われます。

「仕様書」に含まれていない業務を依頼する時は、業務担当者から受託会社の業務処理責任者を通して従業員に作業の支持を行わなければなりません。現場の実態を見ると、「民間の業務員

といえども、職員と同様の仕事あるいは、それ以上に働いてもらっている」「学校行事の手伝いなども行なっている。その為、学校の日程・様子を説明しなければスムーズにすまない」「現実には受託会社ではなく、会社から派遣されてくる従業員との間での打ち合わせ、仕事の調整を行なっている」「学校行事などの予定の周知、業務内容の確認、学校からの業務連絡のため、事務所で打ち合わせに参加している」などという状況が常態化しています。これでは民間委託ではなく「派遣労働」と見なさざるをえません。

### (3) 民間業務員の賃金の実態

委託業者の選定は「一般競争入札方式」で行いますが、07年度に民間委託が導入された5校の委託額は、約176万円から約360万という低い金額で落札されています。

	A 高校	K 高校	E 高校	H 高校	B 高校
落札金額	¥1,764,000	¥2,022,300	¥3,351,600	¥3,679,200	¥2,790,000
入札業者数	5社	5社	1社	1社	6社
人数(年齢)	1人(51歳)	1人(50代)	1人(40代)	1人(50代)	1人(62歳)

この金額から会社の利益を差し引くと、安い人件費しか残りません。このため、民間業務員の賃金が低くなり、年収130万円から180万円という状況です。

たとえば、**A高校**の業務員の賃金は、日給月給で1時間650円、1日5,200円。勤務日が多い月(22日間)でも114,400円、年収1,274,000円でダブルワークをして生活を維持しています。

また、**B高校**の業務員の賃金は、1日7,000円と通勤手当3,950円、勤務日の多い月(22日間)には157,950円、年収1,762,400円です。生活維持のために貯蓄と年金に頼らざるをえません。どちらも早出・残業業務には手当てはありません。お互いの賃金を比べてみると、落札金額の違いが賃金の格差につながっているように思われます。

委託額があまりにも低いことから、道高教組は入札価格を最低350万円にするよう**最低入札制度**を要求し、08年度から最低入札制度を設けさせました。このことによって「社員に採用された、雇用保険が付くようになった」「日給制から月給制に替わり、さらに有給休暇が付いた」など、業務員の待遇が僅かでも改善されたことで、組合に対する感謝の言葉も寄せられています。しかし、まだまだ低い落札金額のため、安い賃金しか貰えず、生活苦のために辞めていくケースも見受けられます。ままた、学校のなかに多くの低賃金労働者(官製ワーキングプア)を生み出しています。

業務員は低い賃金で仕様書に沿って業務をすすめています。草刈や屋根の雪下ろしなど1人で処理できない時は会社から応援を頼むが、委託料が安い、会社が地元でないなど、十分な業務が出来ずに学校で働く業務員にすべて負担がかかっている状態です。学校の環境・施設設備の維持管理は、このような劣悪な労働条件で働く委託労働者の上に成り立っているのです。

### (4) 入札をめぐる混乱

08年度から13校で、新たに学校給食の民間委託が導入されましたが、そのうち5校の学校で、「入札日から契約調理業務実施日の期間が短くて対応できない」と、入札から撤退する事態になりました。また、入札相場価格水準の高騰で落札価格があわずに不成立になるなど、改めて入札をやり直したことで、「給食を1ヶ月以上も実施できない」という異常な事態となり、現場に混乱をもたらしました。

入札をやり直した学校では、子どもたちの給食を確保するために急遽、市の給食センターから応援をもらったり、異動した調理員を臨時的に戻したり、退職した調理員を再度採用するなどして、1ヶ月も遅れて本格的に委託による学校給食が行われました。

高教組は、学校給食の入札にかかわる混乱について、道教委と交渉を行ないました。道教委は一連の混乱に対して「大変申し訳なかった」と謝罪し、混乱の原因として見通しが甘かった事などを説明したものの、不当にも、民間委託化の見直しには応じませんでした。

### 3. 今後の課題

道教委は、「学校運営に支障のないように『業務仕様書』で対応する」としていますが、子どもたちの安全・安心な教育環境は保障できません。

自治体が公共・委託事業を民間業者に発注する場合、その事業に働く労働者が人間らしい生活ができ、専門性をもって仕事ができるように賃金、労働条件を公正・適正に確保させること、そして継続性のある職種については、正規職員としてきちんと採用させていくことが不可欠です。

厚生労働省が、製造業の請負事業における雇用管理の改善と適正化の促進を図るため、請負業者だけでなく、発注者の講ずべき措置が「ガイドライン」として示されました。現行法を活用し、公務公共事業が社会的に求められる水準や質を確保し、そのための賃金や人員体制の確保、労働法規の厳守などを図るとりくみが重要になっています。

## IV. 私たちの運動をどうすすめるか

### 1. たたかいの基本

#### (1) 「構造改革」路線の矛盾とゆきづまり

「構造改革」路線は、一方で、労働者・国民の貧困と格差を広げながら、他方では、大企業に空前の莫大な利潤をもたらしました。こうした状況のもとで、「構造改革」路線に反対し、労働者・国民のくらし・福祉・教育を守る各分野のたたかいが大きく発展しました。私たち現業職員も所属する全労連・全教・日高教のたたかいは、国民的な共同の運動を起こし、国民世論の共感と高揚のなかで、歴代の自公政権を追い込んできました。

今や、30年近くに及んだ「構造改革」路線は完全に行きづまり、それをすすめてきた自公政権は、わずか2年の間に首相が3人も交替し、いずれも末期には支持率が2割を切るところまで落ちて国民から見放されています。こうした中で、多くの国民は自民党政治に代わる新たな政治を求めて模索を始めています。

#### (2) たたかいの基本

##### ① 攻撃の本質をみきわめ、国民的な共同のたたかいをすすめます

現業職員への攻撃のねらいの本質を正確に見きわめ、全労連、全教・日高教に結集して全国連帯のたたかいをすすめ、「構造改革」攻撃に反対する国民的な共同の運動に合流します。

また、政治的な力関係を変えることを視野に入れ、抜本的な政策転換の展望を切りひらきます。

##### ② 学校の安心・安全と教育を守る共同のたたかいをすすめます

現業職員への攻撃が、学校の安心・安全を脅かすものであり、学校全体、教育全体への攻撃であることをふまえ、全教職員、全教育界の共同を追求します。

##### ③ 世論を背景に、教育の条理にもとづいて、当局との交渉を力強くすすめます



## 2. 具体的なたたかいの方針

### (1) 世論を高め、共同をすすめるために

- ① 職場・支部・組合単位の学習をすすめ、要求の正当性とたたかいの展望に確信を深めるとともに、たたかいの意思統一をすすめます。
- ② 職場での全教職員の共同を基礎に地域住民との共同をすすめ、宣伝・署名にとりくみます。
- ③ 各道府県議会議員、地元選出国會議員への要請にとりくみます。

### (2) 当局との交渉

- ① 教職員・保護者・地域住民の世論や国民世論をつくりつつ、教育の条理をつくして、当局との交渉を粘り強くすすめます。
- ② 日高教・高校懇談会などによる中央行動を配置し、国會議員要請行動、中央省庁との交渉などにとりくみます。

### (3) たたかいと結んだ組織拡大

- ① 組合員でない教職員にも、職場・支部での学習会や決起集会などへの参加をよびかけたり、宣伝・署名のとりにくみを要請したりするなど、全教職員の共同をすすめます。
- ② 攻撃に反撃し、要求を実現するためには、組織の拡大と強化が最も重要なことを訴え、組合加入を積極的にすすめます。

### (4) 政治的な力関係を変えるたたかい

「構造改革」路線に反対し、憲法をくらし・福祉・教育に生かす政治勢力の前進のために力をつくすことは労働組合・教職員組合の重要な課題であり、要求実現の立場から、職場で大いに政治論議をすすめます。

以上

◆編集

「民間委託・賃金問題」検討委員会

相川 正俊（検討委員長・埼高教）

山口 貞一（事務局長・北海道高教組）

小塩 義彰（検討委員・愛知高教組）

泉澤 篤（検討委員・青森高教組）

事務局

加門 憲文（担当役員・委員長）

芦沢 陽子（担当書記）

《検討日程》

2009年5月16日 第1回検討委員会

2009年6月21日 第2回検討委員会

2009年7月3日 第3回検討委員会

◆発行：日本高等学校教職員組合  
現業職員部