

タイトル	北海道における失業・不安定就業問題（ ）：指定 管理者分野における雇用・労働
著者	川村，雅則；KAWAMURA, Masanori
引用	季刊北海学園大学経済論集，59(3)：77-123
発行日	2011-12-30

《研究ノート》

北海道における失業・不安定就業問題（Ⅳ）

— 指定管理者分野における雇用・労働 —

川 村 雅 則

はじめに

本稿は、指定管理者制度が導入された公の施設を対象に行った、雇用・労働を中心とする調査の結果をまとめたものである。

「官」の領域で働く貧困層、いわゆる官製ワーキングプアが増大している。官製ワーキングプアは、国や自治体に直接雇用（任用）されている非正規公務員と、公務分野がアウトソーシングされた領域で働く人々とに大きくわかれる。

後者のアウトソーシングの手法は、民営化、民間委託、独立行政法人化、公営企業等の売却・譲渡、PFIなど様々であるが、本稿では、指定管理者制度を取り扱う¹。

なお、民間委託分野の雇用・労働については、清掃事業を対象に川村（2011）にすでに中間報告的なものをまとめているが、その後に入手した資料を参考資料として本稿に掲載しておく。

「構造改革」が「官」の領域においても強力に推進されてきた。八代（2005）によれば、「官製市場」とは、総合規制改革会議第3次答申（2003年12月）で初めて定義された概

念であるという。

「官民の役割分担の再構築」を主張する同答申によれば、「規制改革」・民間開放を通じて、「①事業者間の市場競争を通じた消費者の多様なサービス選択による質の向上、②新規事業者の参入による雇用機会の拡大、③財政の制約無しに専門的なサービス産業の発展、等が期待される」という。

本稿でみる指定管理者制度²については、それよりも以前から、総合規制改革会議や地方分権改革推進会議等でその必要性が指摘され、2003年の地方自治法の一部改正によって導入された（表0-1）。その目的は、「多様化する住民ニーズにより効果的、効率的に対応するため、公の施設の管理に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」³にあったとされる。

従来の管理委託制度と比べての相違点は、第一に、管理委託制度では、特定の業務が実施されるものであって、施設の管理権限や責任は設置者である自治体が有していたのに対して、指定管理者制度では、施設全般の管理

1 非正規公務員の実態については、労働組合と共同で実施した調査結果をとりまとめた、日本労働組合総連合会北海道連合会（略称、連合北海道）（2009）を参照されたい。全国的な調査としては、全日本自治団体労働組合（2009）などを参照。

2 指定管理者制度の内容等については、成田（2009）を参照。法律的には行政処分であるが、民間委託と同様の問題をほらむと本稿ではとらえ、とくに区別はしていない。

3 総務省自治行政局長「地方自治法の一部を改正する法律の公布について（通知）」2003年7月17日。

を包括的に行い、行政処分に該当する使用の許可も行うことができるようになったこと。

第二に、従来は、自治体による出資法人、公共団体、公共的団体のみにしか認められていなかった施設の管理業務が、制度の導入によって、株式会社やNPO法人など民間業者にもひろく開放されたことなどがあげられる。

もっとも、多様化する住民ニーズへの効果

表0-1 指定管理者制度の導入の経緯

- ・総合規制改革会議「中間とりまとめ—経済活性化のために重点的に推進すべき規制改革」(2002年7月23日)中の「公の施設」の受託管理者の拡大
- ・総務省「制度・政策改革ビジョン」(同年8月28日)
- ・地方分権改革推進会議「事務・事業の在り方に関する意見—自主・自立の地域社会をめざして」(同年10月30日)中の「地方自治法第244条の2に基づく公の施設の管理受託者の範囲の拡大」
- ・総合規制改革会議「規制改革の推進に関する第2次答申—経済活性化のために重点的に推進すべき規制改革」(同年12月12日)中の「民間参入の拡大による官製市場の見直し」

成田(2009)より。

表0-2 官民のコスト比較

- ①ごみ収集、学校給食などの民間委託：
 - 一般管理運営費は、直営100に対し民間35.0%
 - 施設の運営管理費は、直営100に対し民間59.5%
- ②PFI事業：
 - 建設費は、直営100に対し民間75.8%
 - 運営管理費は、直営100に対し民間52.7%
- ③アウトソーシングは、直営100に対し民間61.4%
- ④指定管理者制度は、直営100に対し民間84.7%

坂田(2006)より。

的・効率的な対応や民間ノウハウの活用などが掲げられているものの、それ以上に、表0-2のような官民のコスト格差⁴の解消、民間活用によるコストの低減があったと思われる。

改正地方自治法が施行され、従来の管理委託制度が経過措置として認められていた期限も終了し、いまや多くの自治体の施設で指定管理者制度が導入されている。総務省の調べ⁵では、同制度を導入した施設は全国で7万件に達し、また、約3割(29.3%)の施設で民間企業等が指定管理者になっているという。

指定管理を含めて、進む「官から民へ」の検証に際しては、公共サービスの質や安全あるいは住民の利用権が損なわれることはないか、また住民による監視・統制機能は低下しないかなど、幾つかの観点からの検証が可能であるし、また必要でもあるだろう(例えばふじみ野市のプール事故は、委託費水準や管理体制のあり方と公共サービスの質や安全性の問題を問うたものとして記憶に新しい)。

本稿の主たる関心事は、そこで働く人々の雇用や賃金・労働条件(以下、労働条件)で

4 坂田(2006)。なお、民間委託等に比べると、指定管理者制度でのコスト低減率が小さい理由については、「ほとんどが施設であり、すでにこれまでに正規職員でなく非常勤職員、パート、アルバイト等を多様するなどコスト低減の方策がかなりとられていたことなどが大きいと思われる」(p20)と説明されている。また同書では、指定管理者制度の導入でコストは「実質的には公営のほぼ半分以下」になるという。以上をふまえると、指定管理者制度が導入されている／いないに関わらず、公の施設における雇用・労働の検証が必要である、ともいえる。

5 2009年4月1日時点で、指定管理者制度が導入されている施設は70,022施設で、2006年の調査時点から比べて8,457施設増加している。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」2009年10月23日発表(http://www.soumu.go.jp/main_content/000041705.pdf)。

ある。アウトソーシング先の労働条件は果たしてどうなっているのか、ということである。象徴的なケースとしてあげられるのは、低入札競争のもとでの賃金切り下げで、市の委託清掃事業で働きながら生活保護を受給するに至った大阪の労働者の事例だが、そうした問題は程度の差はあっても確実にひろがっている⁶。

政府も、こうした事態を鑑み、この指定管理者制度についての懸念を表明し⁷、片山総務大臣（当時）は、同制度が「コストカットを目的として、結果として官製ワーキングプアというものを随分生んでしまっている」ことへの反省を語っている⁸。

もっとも、同通知が「本制度は、その導入以降、公の施設の管理において、多様化する住民ニーズへの効果的、効率的な対応に寄与してきたところ」という評価を与えており、例えば、指定期間の限定（短さ）⁹な

ど、制度そのものがはらむ問題への見直しが行われたわけでも、労働条件に関する規制が設けられたわけでも、ない。そもそも、同制度のもとでの労働条件さえ把握されていないのである。

「官」の領域で進むこうした「改革」を、そこで働く人々の労働条件から検証してみるという目的で、民間委託分野（清掃事業）と指定管理者分野で働く人々に焦点をあてた調査研究活動をゼミの学生たちと2011年に行った¹⁰。

I. 調査の結果

1. 札幌市における指定管理者施設の概要等¹¹

公の施設とは、「住民の福祉を増進する目的をもってその利用に供するための施設」と定義されており、広範にわたる（表1-1）¹²。

6 官製ワーキングプア研究会（2010）、城塚（2008）、藤田（2006）（2008）を参照。

7 総務省通知「指定管理者制度の運用について」（2010年12月28日）

8 「何かですね、指定管理者制度が導入されてから今日までの自治体のこの制度の利用の状況を見てみますと、コストカットのツールとして使ってきた嫌いがあります。もちろんそれは全く否定するものではありませんけれども、指定管理者制度というのは、一番のねらいは、行政サービスの質の向上にあるはずなのです。〔中略〕ところが、そっちの方よりも、むしろ、外注することによって、アウトソースすることによって、コストをいかにカットするかということに力点が置かれてきたような印象を持っております。特に、私などが懸念していますのは、本来、指定管理になじまないような施設についてまで、指定管理の波が押し寄せて、現れてしまっているという。」片山総務大臣閣議後記者会見より（2011年1月5日）。
http://www.soumu.go.jp/menu_news/kaiken/02koho01_03000154.html

9 先の総務省（2009）の調べによれば、一回の指定期間は、「都道府県」の施設では「5年」35.7%、「3年」57.1%で、「指定都市」の施設で

は「4年」42.4%、「5年」37.9%、「3年」13.8%で、それぞれ、全体の9割超を占める。

10 若林大樹・本山栗・佐竹孝紀・藤澤理子・福嶋夏美・石上千里・藤田響一らゼミナールIIに所属する学生が中心となって作業を進めた。藤田が民間委託分野、佐竹が指定管理者分野のチーフをつとめた。

11 札幌市における指定管理者制度の概要や同制度の導入状況（施設）等については、以下を参照。
<http://www.city.sapporo.jp/somu/shiteikanrisha/>
また、札幌市総務局市政推進室「指定管理者制度に関する運用ガイドライン」（以下、ガイドライン）2009年2月（2011年4月一部修正）も用いている。

12 総務省（2009）では、(1)レクリエーション・スポーツ施設：競技場、野球場、体育館、テニスコート、プール、スキー場、ゴルフ場、海水浴場、国民宿舎、宿泊休養施設等。(2)産業振興施設：情報提供施設、展示場施設、見本市施設、開放型研究施設等。(3)基盤施設：駐車場、大規模公園、水道施設、下水道終末処理場等。(4)文教施設：県・市民会館、文化会館、博物館、美術館、自然の家、海・山の家等。(5)社会福祉施設：病院、老人福祉

表1-1 公の施設の主なもの

コミュニティ施設…区民センター，地区センターなど
教育・文化施設…コンサートホール，生涯学習センターなど
体育施設…体育館，温水プールなど
福祉施設…老人福祉センター，保育所など
その他…公園，市営住宅など

出所：札幌市より。

札幌市では，418の施設（136事業）で指定管理者制度が導入されている（2011年4月時点）。136事業のうち「非公募」が36件である。まずはこれらのデータを整理してみた。

まず，各事業で指定されている施設数は（表1-2），8割の事業は1件（施設）だが，残りの2割は複数の施設を一括で指定されている。最大は児童会館104館と子ども人形劇場1施設の合計105施設が指定されているケースである。

また136事業の指定を受けている管理者（団体）数は77法人で，複数の事業で指定を受けているのは14法人である（表1-3）。

各事業における指定期間は「4年」がほとんどを占め，その開始時期は，2010年4月1日が9割を占めている（表1-4）。

表1-4 各事業における指定期間及び開始時期

	単位：件，%		単位：件，%	
	136	100.0	130	100.0
4年未満	4	2.9	4	3.1
4年	130	95.6	2	1.5
4年超	2	1.5	118	90.8
			6	4.6

出所：表1-2と同じ。

表1-2 各事業における指定施設数

	単位：件，%	
	136	100.0
1施設	108	79.4
2，3施設	16	11.8
4，5施設	5	3.7
6施設以上	7	5.1

出所：札幌市のデータから作成。

表1-3 各指定管理者(団体)の指定事業数

	単位：件，%	
	77	100.0
1事業	63	81.8
2，3事業	7	9.1
4事業以上	7	9.1

出所：表1-2と同じ。

次頁の資料は，指定を受けようとする場合，あるいは指定を受けた後の，自治体との間の事務処理がどのように進むのかがまとめられたものだ。

2. アンケート調査の概要

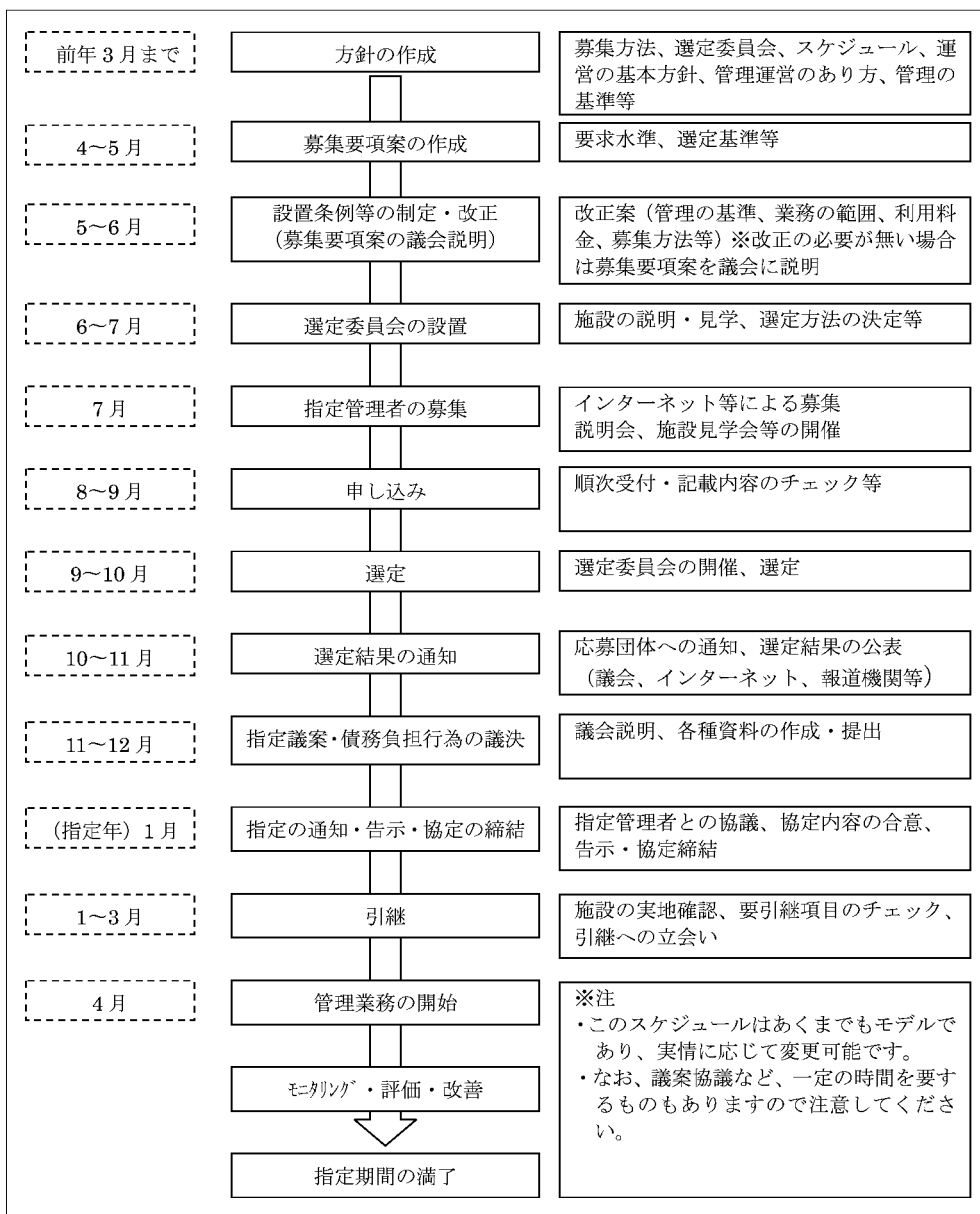
418施設を対象にアンケート調査を行った。原則として施設ごとに回答をしてもらうことを考えたが，一部は，指定管理者（法人）宛に送った¹³。

結果として，276施設に対して調査票を送

センター等に分類されている。

13 例えば，市営住宅合計109施設（36/26/47施設と3事業に分割されて指定）や自転車等駐車場19施設がそうである。また，公園施設のうち，1つの公園管理事務所で複数の公園施設が管理されているケースについては，同じ職員で管理されていることが事前調査で明らかになっていたため，それぞれの公園施設ごとではなく，管理事務所宛に1部の調査票を送るにとどめた。

資料 指定管理者制度における事務処理スケジュール



出所：札幌市「ガイドライン」より。

ることになった¹⁴。回収（いずれも有効回答）が106件なので、回収率は38.4%である。但し、無回答は除いて算出しているため、各設問における有効回答は必ずしも一致していない。

以下の資料を添付した。但し、札幌市との契約で不利益等が発生することのないよう、詳細の数値データや施設の属性などあえてふせた箇所もある。

資料1	自由記述
資料2	集計一覧表（単純集計，法人種別クロス集計）
資料3	調査票

3. 調査の結果

1) 回答施設の属性

当該施設を管理・運営（以下、管理）している法人の種類で最も多いのは「財団・社団法人」で、半数（51.9%）を占める（表3-1）。「社会福祉法人」（17.9%）、「運営委員会」（13.2%）がその後に続く。

制度導入前も含めた、施設の管理年数は長い。「10～19年目」と「20年以上」をあわせると全体の7割を占めている。

管理している施設の種類・分野については、複数分野にまたがる施設もあると考え、複数回答可で尋ねた。

結果は（表3-2）、キ. 体育施設，ア. 区民センター・コミュニティセンター，ケ. 市民利用施設，イ. 高齢者福祉，カ. 公園などが1～3割弱が多い。同表右に示したとおり、以下の本文及び資料1（自由記述）では、

表3-1 法人の種類及び管理・運営年数

		単位：件，%	
		106	100.0
a. 施設を 管理・運営 している法 人の種類	財団・社団法人	55	51.9
	NPO	5	4.7
	株式会社	8	7.5
	社会福祉法人	19	17.9
	運営委員会	14	13.2
	その他	5	4.7
		104	100.0
b. 管理・ 運営年数	1年目	1	1.0
	2～3年目	3	2.9
	4～5年目	7	6.7
	6～9年目	18	17.3
	10～19年目	40	38.5
	20年以上	35	33.7

注：bは、指定管理者制度導入前も含む年数である。

事業者が特定されないよう、【文教／体育】【福祉】【その他】という大括りの分類を用いている。

表3-3のとおり、8割超の施設は、制度導入以前は「管理委託」方式で運営されていた。一部（8.8%）は自治体直営だった。かつて「管理委託」していた事業者が制度導入以降も管理しているケースが多い（93.2%）。

2) 指定管理者施設における雇用量と賃金分布

各施設の雇用量（雇用労働者数。外注は除く）をみると（表3-4）、「～15人未満」が全体の3分の1（34.9%）で、「～10人未満」（26.4%）とあわせると6割を占める。平均値は17.9人（中央値は12.0人）で、最小は3人で最大は131人である。

ここで、回答施設の全ての雇用量を足し合わせてみた（表3-5）。

結果は、全体の雇用量は1897人で、その内訳をみると、正規雇用は全体の3割に過ぎない。残りはフルタイム型の非正規雇用とパートタイム型の非正規雇用（以下、それぞれをフルタイム型、パートタイム型と省略）で、後者が4割強を占めている（わずかだが派遣労働者もみられたが、人数が少ないので

14 調査票を発送後も、例えば、最多施設を管理している法人等から、「どの施設も同じ労働条件なので法人で一括して回答する」旨の連絡などがあったが、276部を配布数とみなす。

表3-2 管理施設の種類・分野（複数回答可）

		単位：件，%		
		106	100.0	
ア.	区民センター・コミュニティセンター	23	21.7	文教／体育
オ.	文化・観光	8	7.5	
キ.	体育施設	29	27.4	
ク.	企業利用施設	2	1.9	
ケ.	市民利用施設	18	17.0	
イ.	高齢者福祉	12	11.3	⇒ 福祉
ウ.	児童・家庭福祉	6	5.7	
エ.	医療	1	0.9	
シ.	障害者福祉（※）	6	5.7	
カ.	公園	11	10.4	その他
コ.	駐輪場・駐車場（※）	3	2.8	
サ.	市営住宅	1	0.9	
ス.	その他	4	3.8	

注：※は、回収後に新たに設けた選択肢。

表3-3 制度導入以前の運営形態と現在の事業者

		単位：件，%	
		104	100.0
a.	制度導入以前の運営形態		
	自治体の直営	8	7.7
	管理委託	88	84.6
	新規施設	6	5.8
	その他	2	1.9
		88	100.0
b.	制度導入以前の事業者		
	同じ	82	93.2
	異なっている	6	6.8

注：bの対象は、制度導入以前が「管理委託」だった施設のみ。

以下ではとくに言及しない。

あわせて、年取分布を雇用形態別にみたのが表3-6である。

正規雇用こそ「400万円以上」が6割を占めているが（もっとも正規雇用でも300万円未満が2割を占めている点には留意）、フルタイム型はほぼ全員が300万円未満で、全体の半数は250万円未満である。そしてパートタイム型は、8割超が100万円未満である（なお、回答の負担を考慮し、雇用形態ごとの労働者の属性は尋ねていない）。

さて、これらを法人の種類別にみてみよう。まずは雇用量（表3-7）である。

「財団・社団法人」では正規雇用が少ない

表3-4 各施設における雇用量

		単位：件，%	
		106	100.0
	5人未満	7	6.6
	～10人未満	28	26.4
	～15人未満	37	34.9
	～30人未満	14	13.2
	30人以上	20	18.9
	平均値（単位：人）		17.9
	標準偏差（単位：人）		18.4

表3-5 雇用形態別にみた、全ての施設における雇用総量

		単位：人，%				
		n=106				
全体	正規	1897	550	513	814	20
	フルタイム型	100.0	29.0	27.0	42.9	1.1
	パートタイム型					
	派遣					

こと、「社会福祉法人」では正規雇用が（相対的に）多いことなどが特徴としてあげられるだろう。これらの結果には、当該施設にはフルタイム職員が必要なのかそれともパートタイム職員の配置で十分なのかなど、各法人種の管理している施設の性質、言い換えれば仕事の性質等が反映していると思われる。

表3-6 雇用形態別にみた、全施設の労働者の年収(税込み)分布

単位：人，%

	全体	(再掲)										
		100万円未満	149万円	199万円	249万円	299万円	349万円	399万円	400万円以上	200万円未満割合	250万円未満割合	300万円未満割合
正規	489	2	3	12	48	32	55	48	289			
	100.0	0.4	0.6	2.5	9.8	6.5	11.2	9.8	59.1	3.5	13.3	19.8
フルタイム型	452	24	30	83	113	174	12	11	5			
	100.0	5.3	6.6	18.4	25.0	38.5	2.7	2.4	1.1	30.3	55.3	93.8
パートタイム型	749	622	96	27	3	0	0	0	1			
	100.0	83.0	12.8	3.6	0.4	0.0	0.0	0.0	0.1	99.5	99.9	99.9

表3-7 法人種別・雇用形態別にみた、全施設における雇用総量

単位：人，%

	全体				
		正規	フルタイム型	パートタイム型	派遣
財団・社団 n=55	1155	234	379	537	5
	100.0	20.3	32.8	46.5	0.4
社会福祉法人 n=19	294	165	66	58	5
	100.0	56.1	22.4	19.7	1.7
運営委員会 n=14	149	44	24	76	5
	100.0	29.5	16.1	51.0	3.4
株式会社 n=8	182	73	29	75	5
	100.0	40.1	15.9	41.2	2.7
NPO n=5	52	15	7	30	0
	100.0	28.8	13.5	57.7	0.0
その他 n=5	65	19	8	38	0
	100.0	29.2	12.3	58.5	0.0

次は表3-8である。紙幅の都合上、実数は全体の分のみ掲載し、各収入水準における値は割合のみ掲載した。そもそも人数が少ない箇所もあるので留意されたい。

結果は、例えば同じ正規雇用であっても、「財団・社団法人」では「400万円以上」の割合が高い（「社会福祉法人」も半数は「400万円以上」である）のに対して、「運営委員

会」や「NPO」では収入水準は低いことなどが示されている。

聞き取りから、1, 2の例をあげておくと（どちらも【文教／体育】施設）、(1)館長と副館長を含めて6人の職員。その他に外注の清掃労働者が4人働いている。6人のうち1人はパートタイマー。ほかはフルタイム雇用で、月給制を採用している。もっともその水準は、館長と副館長は年収で250万円以上300万円未満だが、他は200万円ぐらい。なお、指定管理者制度導入前も、館長こそ公務員で雇用も収入も安定していたようだが、他の職員は非正規だったという。

(2)職員数は3桁と多いが、6割以上はパートタイマーである。管理している施設数が多いので人手は必要だが、管理時間自体は短いので、パートで十分だという（時給は700円台）。正規職員は職員数全体の15%程度で、残りは有期雇用のフルタイム職員だが、勤続年数に上限を設けている。正規職員を増やしたいが委託費の関係もあって困難である。正規職員は、フルタイム職員の中から登用しているが、人数は1割程度の狭き門になっている。

表3-8 法人種別・雇用形態別にみた、全施設の労働者の年収（税込み）分布

単位：％

	全体 (単位：人)									(再掲)			
		100万円未満	149万円	199万円	249万円	299万円	349万円	399万円	400万円以上	200万円未満割合	250万円未満割合	300万円未満割合	
正規	財団・社団	233		0.9	0.4	2.1	1.7	6.4	4.3	84.1	1.3	3.4	5.2
	社会福祉法人	164	1.2			1.2	7.9	17.1	22.0	50.6	1.2	2.4	10.4
	運営委員会	44			13.6	61.4	11.4	11.4	2.3		13.6	75.0	86.4
	NPO	15		6.7	33.3	20.0	13.3	6.7	6.7	13.3	40.0	60.0	73.3
	株式会社	14				14.3	21.4	42.9		21.4	0.0	14.3	35.7
	その他	19				47.4	26.3			26.3	0.0	47.4	73.7
フルタイム型	財団・社団	341	5.9	8.2	21.1	21.4	39.3	1.2	1.8	1.2	35.2	56.6	95.9
	社会福祉法人	67	6.0	3.0	4.5	25.4	55.2	4.5	1.5		13.4	38.8	94.0
	運営委員会	16				81.3	12.5	6.3			0.0	81.3	93.8
	NPO	7			42.9	42.9		14.3			42.9	85.7	85.7
	株式会社	13				30.8	7.7	23.1	30.8	7.7	0.0	30.8	38.5
	その他	8			62.5	37.5					62.5	100.0	100.0
パートタイム型	財団・社団	539	90.4	8.9	0.6					0.2	99.8	99.8	99.8
	社会福祉法人	60	40.0	20.0	40.0						100.0	100.0	100.0
	運営委員会	76	98.7	1.3							100.0	100.0	100.0
	NPO	30	56.7	43.3							100.0	100.0	100.0
	株式会社	6		50.0		50.0					50.0	100.0	100.0
	その他	38	50.0	50.0							100.0	100.0	100.0

表3-9 非正規雇用の労働条件

単位：件、％

	フルタイム型				パートタイム型				
	82	100.0	82	100.0	82	100.0	82	100.0	
a. 給与の支払い形態	月給制	49	59.8	4	4.9				
	日給月給制	21	25.6	13	15.9				
	時給制	1	1.2	63	76.8				
	複数を選択	11	13.4	2	2.4				
		80	100.0	80	100.0				
b. 昇給の有無	定期昇給がある	5	6.3	1	1.3				
	その都度昇給	20	25.0	15	18.8				
	一切の昇給はない	54	67.5	63	78.8				
	複数を選択	1	1.3	1	1.3				
	82	100.0	79	100.0					
c. 雇用の加入状況	全員加入	79	96.3	17	21.5				
	一部加入	3	3.7	29	36.7				
	全員未加入			33	41.8				
	81	100.0	77	100.0					
d. 社会保険の加入状況	全員加入	78	96.3	9	11.7				
	一部加入	2	2.5	13	16.9				
	全員未加入	1	1.2	55	71.4				

3) 非正規雇用の労働条件

ここで、指定管理者施設での中心的な労働力である非正規雇用について、フルタイム型とパートタイム型にわけて、労働条件をもう少しとりあげてみる。

表3-9のとおり、まずa. 給与の支払いについては、フルタイム型は月給制が6割で最も多いが、日給月給制も全体の4分の1を占めている。パートタイム型は全体の4分の3が時給制である。

ちなみに、b. 昇給(制度)は、どちらについても多くの施設で存在しない。フルタイム型でも67.5%が「一切の昇給はない」。また本文には表を掲載していないが、正規雇用であっても、「定期昇給がある」72.5%、「その都度昇給」8.8%と昇給があるのが多数だが、「一切の昇給はない」も16.5%みられる。

保険関係はどうか。フルタイム型では雇用保険も社会保険もほぼ全施設で「全員加入」となっているが、パートタイム型では、雇用保険こそ「全員加入」(21.5%)と「一部加入」(36.7%)で半数を超えるが、社会保険は7割の施設が「全員未加入」である(但し、「全員加入」「一部加入」で3割を占めるということは、労働時間の相対的に長い「パートタイム」も少なくないと思われる)。

なお、表3-10は、制度導入以降の雇用量的変化について、雇用形態別にみたものである。どの雇用形態についても、最も多いのは「変化なし」であるものの、正規雇用は「減少した」という施設が、パートタイム型は「増加した」という施設が、それぞれ2割超である。

表3-10 雇用形態別にみた制度導入以降の雇用量的変化 単位:件,%

	正規雇用		フルタイム型		パートタイム型	
	件数	%	件数	%	件数	%
	93	100.0	88	100.0	87	100.0
増加した	9	9.7	14	15.9	23	26.4
変化なし	63	67.7	58	65.9	59	67.8
減少した	21	22.6	16	18.2	5	5.7

4) 委託料をめぐる問題

雇用が非正規中心であるのはなぜか。業務が短時間なのでパートタイムで雇うなどのケースを除き、その理由として、委託料水準の低さや指定管理期間の短さが聞き取りではあげられた。現行の委託料を施設側はどう評価しているのかみてみよう(指定管理期間については後述)。

表3-11のとおり、委託料(金額)が不十分だという回答は、「やや不十分」「まったく不十分」をあわせると全体の8割を占めている。

また、不十分だと評価する施設にその理由を尋ねたところ(同表b)、ア. 職員の雇用・労働条件の維持や改善が困難、イ. 職員の適切な配置が困難のほか、オ. 施設の修繕費の確保やエ. 備品の確保あるいは備品の修繕費の捻出が困難など、いずれの訴えも高い割合で確認される。

ところで本調査では、2009年、2010年、2011年という3時点での委託費(金額)を尋ねている。表3-12は、前年の値を100として翌年の値を計算したものである。

前述の資料整理の結果(表1-4)から推測しても、公募があらためて行われた施設が

表3-11 委託料に対する評価及び不十分だという理由(複数回答可) 単位:件,%

		件数	%
		92	100.0
a. 委託料(水準)に対する評価	十分	1	1.1
	まあ十分	17	18.5
	やや不十分	43	46.7
	まったく不十分	31	33.7
		74	100.0
b. 委託料が不十分だという理由(複数回答可)	ア. 職員の雇用・労働条件の維持や改善が困難	60	81.1
	イ. 職員の適切な配置が困難	52	70.3
	ウ. 事業・サービス内容の維持や改善が困難	47	63.5
	エ. 必要備品の確保や備品の修繕費の捻出が困難	52	70.3
	オ. 施設の修繕費の確保が困難	58	78.4
	カ. その他	2	2.7

注: bの対象は、aで不十分(やや、まったく)と回答した施設のみ。

表3-12 委託費の推移 単位：件、%

	09年⇒10年 (09年=100)		10年⇒11年 (10年=100)	
	91	100.0	91	100.0
90未満	9	9.9	5	5.5
90～95未満	6	6.6	1	1.1
95～100未満	33	36.3	8	8.8
100	19	20.9	74	81.3
100超～110未満	11	12.1	2	2.2
110以上	13	14.3	1	1.1

注：前年を100とした場合の翌年の値を計算した。

多かったと推測される09年から10年にかけては、「100（前年と同じ金額）」が全体の5分の1で、100未満（前年割れ）が、全体の半数強を占めている（但し全体の4分の1は前年よりも増額している）。それに対して、10年から11年にかけては、「100」が全体の8割を占めている。

こうした委託費の推移については、業務量がどう変化したかもあわせて検討する必要があるため、ここでは、委託費水準が十分ではないという評価がひろくみられたことを確認するにとどめる。

さて、雇用や労働条件に関して、職員自身から不安や不満が聞かれるという施設も少なくない。その割合は、全体の半数（52.1%）に達する。どんな内容なのか自由記述をひろってみた。

【18】 正規職員の離職者が増えた。指定管理期間があるため新規採用が難しい（安定性がないため）。正規職員の基本給を10%削減した。業務が多忙となり超勤と休日出勤が増加。将来の雇用不安。正規職員採用試験の実施を要望。【文教／体育】

【24】 職員数が減ったため超過勤務や休日出勤が増えた。体調不良を訴える職員が増えた。指定管理費のうちの人件費の割合が増えてくると職員は異動させられることになる。職員の数が減少し、委託料の少なさおよび指定管理期間の短さから新規採用計画が立てられない。職員減および業務量

の増加から労働時間が増えたり休みが取りづらくなっている。【文教／体育】

【51】 臨時職員や非常勤職員から賃金の件や、正規職員として今後雇用してもらえるのかという不安を相談される（将来の結婚、所帯、子育てに対する設計が立てられない不安）。【福祉】

【60】 4年毎の公募入札による指定管理者制度そのものへの疑問、不安等。文化財の管理、案内説明及び保守という専門的知識や技術が維持されないことへの疑問があるとともに、指定管理者に選定されなかった場合の雇用への不安がある。収支の悪化による給料の減額や開館日の拡大による影響について、潜在的な不満がある。【文教／体育】

【65】 正規職員が減少し、非正規職員が増加した（ワーキングプアの増）。管理職員の減。次期指定管理者に選定されるかどうかなどがまったく未知数のため正職員であっても指定期間（4年）ごとの有期雇用のような、極めて不安定な立場であり、長期的視野に立った、運営方針や職員育成等の計画の策定の弊害になっている。【文教／体育】

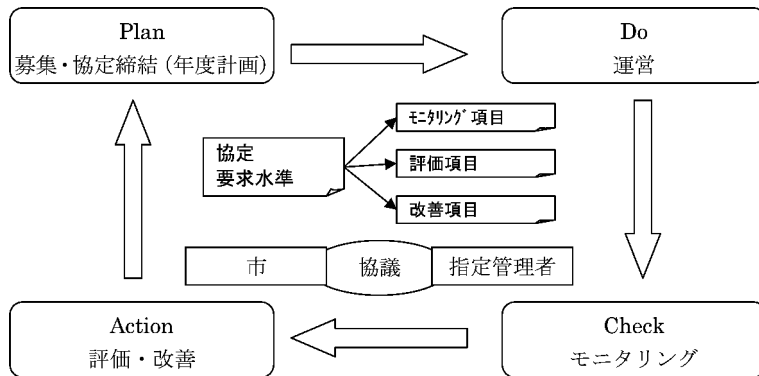
【77】 給与条件の見直し〔を行った〕。4年に1回の指定管理者制度は労働条件等の変化等があり、安ければよいという風潮になりつつあり、1回ごとに厳しい労働条件となりうる。【文教／体育】

【100】 昇給は、18年度指定管理者導入以来一切なし。人件費削減のため、職員が日曜・祝日出勤もあり。指定管理者が変更になった場合、継続雇用について不安あり（声としては出ていませんが、以上の不安があると思います）。【文教／体育】

【106】 面接時にしっかりと説明した上で採用しているのですが、不満はないが、一般的にみても、賃金は低いと感じ、もっと職員の手当を上げたいと思っています。若い方・男性・世帯主など、正規職員であっても、家族を養うには十分とはいえない。マイホームを持つこともできない（雇用期間の限定と、人件費の安さから）。委託料の人件費は市職員と同じレベルの費用積算がないと良い人材・長期雇用が難しい。【文教／体育】

「経費節減」を主たる目的の一つとした指

資料 制度運用におけるPDCAサイクル



出所：札幌市「ガイドライン」より。

定管理者制度のもとで、札幌市のいう「雇用問題への配慮」¹⁵を制度的にどう保障するかが急がれる課題である。

5) その他の指定管理者制度をめぐる評価

指定管理者制度はPDCAサイクルで運用される(上記資料)。順に、(1)要求水準の設定、(2)募集、選定・指定、協定の締結、(3)運営・モニタリング、(4)評価という流れで進む。また、その仕事を得られるかどうかという事業者にとって最も重要な選定にあたっては、5つの基準(1.市民の平等利用確保、2.施設の効用発揮、3.安定経営能力、4.経費の節減、5.その他)に照らして判断される(「ガイドライン」)。

指定管理者としては、委託費水準もむろんのことだが、募集や選定方法がどうであるのか、自治体から要求される仕事の水準は明確であるか、委託費水準と比較して妥当である

か、モニタリングや評価の内容が適切であるかどうかなど、管理事業を遂行する上で重要なポイントがいくつかある。果たして指定管理者の納得のもとで事業は進められているのか。これらの点をみていこう。

資料(p5)でみたとおり、(公募制の場合は)事業者は、まずは指定管理者の募集、選定をクリアしなければならない。

冒頭でみたとおり、回答施設の多くはかつて「管理委託」で運営されていた施設で、なおかつ、その多くは、現在も同じ事業者が管理していた。

但し、選定に際しては公募制が採用されている施設が全体の8割を占める(表3-13)。そして、この公募制であることに対しては、半数が不満であると回答している(なお、非公募の施設については、全てが「とくに疑問や不満はない」と回答)。

不満の背景には何があるのか。もう少し結果をみていこう。

まずは指定管理者の選定方法について尋ねたところ(表3-14の上段。なお、複数回答を予定していなかったが、実際には半数超の施設が複数の選択肢に回答していた)、プロポーザル+ヒアリング、プロポーザル、ヒアリング+書類審査の順に多かった。

また(同表b)指定管理者に選ばれるため

15 「ガイドライン」には、「指定管理者制度の目的の一つは経費の節減ですが、制度運用を通じて施設従事者の人件費が過度に削減されるなど雇用条件が悪化することは、サービス水準の確保という観点からも好ましくありません。したがって、法、条例等の範囲内の制度運用において、指定手続以降指定期間を通じて十分に留意していく必要があります」と記載されている。

表3-13 公募制の採用状況及び公募制に対する評価

		単位：件，%	
		105	100.0
a. 公募制の採用状況	公募	85	81.0
	非公募	20	19.0
		76	100.0
b. 公募制に対する評価	公募であることに不満	36	47.4
	とくに疑問や不満はない	40	52.6

注：非公募の施設では、全てが「とくに疑問や不満はない」という評価だった。

表3-14 選定の際の提案方法及び指定管理者となるために実施した努力

		単位：件，%	
		101	100.0
a. 選定の際の提案方法	プロポーザル型	25	24.8
	ヒアリング	10	9.9
	書類審査	10	9.9
	複数を選択	56	55.4
	（内訳）プロポーザル+ヒアリング	27	26.7
	プロポーザル+書類審査	1	1.0
	ヒアリング+書類審査	26	25.7
		2	2.0
		106	100.0
b. 指定管理者となるために実施した努力（複数回答可）	ア. 提示する金額をできるだけ下げた	41	38.7
	イ. 運営の仕方に工夫を加え、差別化を図った	83	78.3
	ウ. 過去の経験をアピールした	94	88.7
	エ. 他社と共同で出資した	4	3.8
	オ. その他	3	2.8

注：aの「複数を選択」の内訳の値は内数。

には、ウ. 過去の経験をアピールしたり、イ. 運営面での差別化を図った施設が8、9割弱で多いほか、ア. 金額をできるだけ下げたという回答も4割弱を占めている。

では、選定の評価基準はどう評価されているか（表3-15）。全体の4分の3が適切（「まあ適切」が半数）と回答している。不適切だと感じている施設は4分の1で、その理由としては（同表b）、委託料・管理運営費の削減が重視されていることをあげる施設が多い。

自由記述でも、制度導入の目的が経費節減に傾斜している（ように思われている）こと

や評価基準等が不明確であることへの不満等が少なくなかった。

【09】(1)修繕費が施設の建築年数に関係なく一律なのは理解できない。(2)委託料算定根拠に前年度の利用料収入実績が組み込まれているのはおかしい（努力しているところに厳しく、努力していないところに甘い）。(3)設備老朽化に伴い、故障が多発しても「金がない」で修繕が進まない。また、経費の節減に点数配分が多く、本来の目的を逸脱している。地域によって点数のバラツキが激しく不公平感が残る。【文教／体育】

表3-15 選定の評価基準に対する評価及び不適切だと感じる理由(複数回答可)

		単位: 件, %	
		95	100.0
a. 選定の評価基準に対する評価	適切	24	25.3
	まあ適切	49	51.6
	やや不適切	14	14.7
	非常に不適切	8	8.4
		22	100.0
b. 評価基準が不適切だと感じる理由(複数回答可)	ア. 選定基準や点数の配分が明確でない	6	27.3
	イ. 委託料・管理運営費の削減が重視されている	20	90.9
	ウ. 提案する事業・サービスの内容が評価されにくい	8	36.4
	エ. 過去の経験や実績が評価されていない	9	40.9
	オ. 施設の利用頻度・実績や市民からの評価が反映されていない	8	36.4
	カ. その他		

【26】本来コミュニティ施設は地元等の利用者を主体とした管理が望ましい。選定結果をみると、管理運営費の削減が一番重要視されている。指定管理者に対する要求があまりにも多すぎる。【文教／体育】

【44】管理費の削減が募集要項の段階で組み込まれており、そのベースからの削減提案だった。よりよいサービスを行う為、職員研修を行いたい予算がない。利用料金収入の頭打ちの可能性、修繕費の増大。制度2回目だが、入札のたびに制度が変化し、肥大化している。できるだけ簡素にしてみたらそのリソースを利用者へのサービス等の向上に差し向け、より親しまれ、利用される施設としたい。【文教／体育】

【49】平等利用の確保／施設の効用発揮／安定経営能力／管理経費の縮減／その他の計200点満点中の配点と評価点数が不明確。収入のほとんどが自治体からの委託料であるため、正規職員の採用が見込めない。他の施設において公募・非公募の基準が不明確である。【その他】

【64】当事業の内容等について評価する専門知識を有する方が1名のため、委託料・管理運営費の削減が重視される傾向がある。【文教／体育】

【65】選定委員の中には明らかに当施設の運営に

専門外の方もおり、この方々が同じ持ち点を持って、全ての項目を採点評価することに疑問あり(選定委員の資質)。併せて選定後の提案項目の実効性や実現性をどう担保するか仕組み(モニタリング)が不可欠と考える。評価基準の配点割合が「委託料・管理運営費の削減」に多く配分されている(コスト削減の手法として同制度を利用しているように映る)。【文教／体育】

【81】施設の老朽化に伴い発生しうる経費について考慮されていない。経費削減重視が、結果的に人件費の削減につながっていく。指定管理者制度の撤廃もしくは非公募を望む。【文教／体育】

【102】費用対効果を考えて作業しているが、サービスやイベントのレベルアップに対応しにくくなっている。また、機械の更新や施設の修繕に関しては、更新時期や耐用年数に達しているものも多く、それらに対する予算の捻出がほとんどできない。指定管理応募時に提案した事柄への対応や、市民対応・ボランティア対応などが以前より増えているため、緑地管理や施設管理などへの対応が思うように出来なくなっている。一つの現場に絶対必要な最低〔限の〕職員数が不足しているような気がする。【その他】

表3-16 指定管理者制度の幾つかの項目に対する評価

	単位：％				
	a. 指定管理の期間	b. 仕様書の内容や分量	c. モニタリングの内容や頻度	d. 協議の際の自治体側の対応	e. 評価シートの内容や分量
満足	5.2	3.1	2.1	6.3	3.1
やや満足	5.2	6.3	6.3	5.2	2.1
普通	28.1	41.7	65.6	45.8	47.9
やや不満足	9.4	16.7	17.7	33.3	17.7
不満足	52.1	32.3	8.3	9.4	29.2
満足度DI	▲51.0	▲39.6	▲17.7	▲31.3	▲41.7

注：満足度DIは「満足」「やや満足」の合計から「やや不満足」「不満足」の合計を引いた値。

最後の表3-16は、指定管理者制度に関する幾つかの項目に対してその評価を尋ねたものだ。

結果は、どの項目においても満足度DIはマイナス値（不満足の合計が大きいこと）を示している。なかでも、a. 指定管理期間に対する満足度の低さが顕著である。「不満足」だけで半数に及んでいる。b. 仕様書の内容や分量、e. 評価シートの内容や分量等についても、「不満足」が3割前後で多い。ほかにも自由記述では、施設の老朽化に対する補償のないことが多くあげられていた。

【03】内容よりも金額を重要視。指定管理期間の提案の度に内容を増加しつつ金額を下げることを求められ、今後もその方向性が続くことで、労働者の人件費ばかりが削られていくのではという懸念がある。指定期間内のことばかりにとらわれ、長期的な計画が困難。【文教／体育】

【43】公の施設に係る指定管理者の募集申し込みにあたり、経費縮減項目を求められ、元々が人件費が90%以上を占める当組織においては、人件費削減を示していくしかなかった。低賃金〔なの〕が一層下げるよう求められている。社会保険に加入できる賃金体制は必要と思う。このまま一層の低コストを求められたら、競争と言えども疑問に感じる。【文教／体育】

【47】事業内容の評価に際して、他と単純に比較し易い利用者数を基準としている為、数が多いことが良い事という図式になり、その中身・内容に目が向いていない。施設の使用基準に変更、緩和措置を打ち出す一方、その運用については指定管理者に任せるという対応をとっている事から、利用者間に不公平が生じている。統一基準を設けず、現場に投じている状態。「現場で上手く対応して、市民の不満が行政まで来ないように」という姿勢があらわれている。【文教／体育】

【72】本制度は、公平で質の高いサービスを維持、提供するのが本来の趣旨であるが、毎回の委託料減額を考慮すると、市の財政負担の軽減が目的化していると言わざるを得ない。【文教／体育】

【79】給与改定△〔マイナス〕・賞与支給率△・寒冷地手当△。施設を受託出来なかった場合、雇用はどうなるのか？ 職員減・経費削減しながらサービス向上は厳しい。経費削減のため、修繕も緊急以外は後回しになり、その結果利用者へのサービス低下となっている。【文教／体育】

【80】指定管理者制度とは、本来は民間活力の導入による公共サービス向上を目的としているものの、全国的に経費削減ありきで、全く管理能力のない団体が選定され、人命に関わる事故まで発生している。自治体は指定管理者制度の内容検証を行うべき。公共サービスを担う職員が4年ごとの雇用不安や業務過多の中では、良好なサービス提供はできません。指定管理者の業務が良好であれば、非公募で良い。応募や選考のための労力は市

民サービスのために使用したい。同制度の弊害は、最後は市民が受けることになります。【文教／体育】

【106】仕様書など、施設運営やその専門知識・経験の少ない（指定管理者制度そのものを知らない）担当者が作成し、必要以上の煩雑な事務作業を増やしたり要求され、本来業務に支障がある。利益（売上）が伴う管理であれば、努力することで運営に反映されるが、普及啓発や、販売等がない場合は、年々受託費を削減され雇用条件に影響が出てしまう。【文教／体育】

繰り返しになるが、先の「雇用問題への配慮」と同様に、「経費節減」という目的が掲げられたもとの、「市と指定管理者との対等な協力関係の構築」（ガイドライン）をどう制度的に保障していくのか、検討が急がれる。

まとめに代えて

指定管理者制度のもとの雇用・労働をみてきた。

アウトソーシング分野では、雇用・労働の不利が生じるそもそもの制度的な欠陥がある。指定管理者を例に述べれば、事業期間は4年ないし4年前後と短く、次期の事業受注は保障されていない。失敗すればそこで働いていた人々は失業を余儀なくされる。事業を受注しようとするれば、委託費の抑制を余儀なくされる。もともと経費の節減が制度の主たる目的の一つとされている以上（委託費の決定方式に競争的な入札方式が採用されている民間委託等の分野ではなおのこと）、その傾向に拍車がかかるだろう。当然それは、労働者の勤続や経験が賃金など処遇面に反映されないどころか、労働条件の不利益変更につながることになる。

サービスの質の低下なども少なからぬ施設から表明されているなかで、指定管理者制度そのものを存続させるべきなのかどうかの根

本的な議論も必要だと思われるが、ここでは、制度の存続を仮に前提としても、雇用・労働に関して必要と思われる最低限のことがら（雇用保障、賃金規制）について、簡単に述べておく¹⁶。なお、指定管理者を想定してまとめているが、民間委託についても基本的には同様である。

まずは、雇用（継続）保障に関わる問題である。現状では、事業の継続性の欠如（期間限定性）や委託費水準の問題を背景にして継続的な安定雇用（無期雇用）が回避される傾向にあった。両者の改善が必要である。

但し、長期にわたる事業継続が特定事業者の不当な利益を発生させるおそれがあるというならば、雇用や労働条件の継続を制度的に保障した上で事業期間に制約を設けるという方法が考えられる（この点はEUの企業譲渡指令を参照）¹⁷。

次に、賃金規制に関しては、第一に、委託費の内訳と積算根拠を明らかにし、仕事内容や労働者の生計費等の観点から、その見直しを図ることである。

とりわけ人件費の積算根拠として何を利用しているのか、またそれらが適当なものかを自治体は明らかにする必要があるだろう。加えて、事業発注後の労使間での配分でその積

16 繰り返しになるが、サービスの質や住民の利用保障など公共サービスを受用する側の観点あるいは事業者の安定経営などの観点からの検討も欠かせないが、私たちの関心事である、雇用・労働のあり方に限定する。

17 公共の仕事での有期雇用や間接雇用は、合理的な必要性に乏しい限り、極力抑制されるべきではないか。この点に関わって、札幌市の委託清掃事業分野では、ごみ量の変動を背景に、有料職業紹介（人材紹介）事業が使われている。それは、雇用の安定性や賃金・社会保険加入など処遇面からも望ましいものとはいえない。個別労使での解決が困難な労働力の需給調整については、8社の労使と発注者である札幌市とで検討すべきである。

算根拠は遵守されているかのチェックや規制も不可欠である（事業者選定時に雇用や賃金の予定を明示させて、契約後にはそれが遵守されているかをチェックする体制も検討すべきではないか）。

賃金規制に関して第二に、価格入札に代わって導入が進みつつある政策入札の中身をより具体化することが求められる。政策入札のなかでもとりわけ本稿の中心テーマである公正労働・労働者保護に関して注目されるのは、賃金を直接に規制する公契約条例である¹⁸。札幌市も現在、その制定を目指している¹⁹。

条例のポイントは先行研究が示しており、対象事業や対象労働者の範囲、規制される賃金の水準・根拠、審議会の活用など賃金決定方式などがあげられる。札幌市の素案では、指定管理者も適用の対象となっている。もっとも、そこで定められる下限賃金（作業報酬下限額）については、「市の現業職員の初任給を基準とし、生活保護基準その他の事情を勘案し、学識経験者などからなる審議会の意見を聞いたうえで決定」²⁰ されるとしており、水準は必ずしも明確ではない。国ももちろんだが、自治体の姿勢もまた問われている^{21,22}。

18 公契約条例については、小畑（2010）や永山利和／自治体問題研究所（2006）を参照。また先行する千葉県・野田市と川崎市の条例に対する評価や課題については、NPO法人建設政策研究所（<http://homepage2.nifty.com/kenseiken/>）の見解や上林（2011b）を参照。

19 札幌市の公契約条例の素案は同市の「入札・契約」から閲覧することができる。<http://www.city.sapporo.jp/zaisei/keiyaku-kanri/seido/koukeiyaku/documents/joreisoan.pdf>

20 同素案より。

21 公共サービス基本法は、第6条（公共サービスの実施に従事する者の責務）で「公共サービスの実施に従事する者は、国民の立場に立ち、責任を自覚し、誇りを持って誠実に職務を遂行する責務を有する」ことを、第11条（公共サービスの実

以上は、公共調達や受発注のあり方に関わることだが、加えて、労働条件の決定に関する労使対等原則を実効性あるものにする上で、雇用者のみならず、実質的な労働条件決定者である発注者との間の協議の場などの確保を委託先の労働者（労働組合）に保障するべきではないか²³。経費の節減を目的とした同制度のもとで、それなくして、労働条件の改善は困難である。

最後に、労働組合実践に関わって、官民の労働者間の賃金・労働条件格差が巨大となり、アウトソーシングの勢い・圧力が増す今日においては、官民労組の共同の必要性もまた増していることを強調したい²⁴。

施に従事する者の労働環境の整備）で「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」と定めているが、その具体化は関係者の取組みいかんによるといえよう。

22 地方自治法 第1条の2「地方公共団体は、住民の福祉の増進を図ることを基本として、地域における行政を自主的かつ総合的に実施する役割を広く担うものとする」と規定されている。（官製ワーキングプアが発生するような）「状況をただ見過ごすことなく先導的にこの問題に取り組んでいくことで、地方公共団体の締結する契約が豊かで安心して暮らすことのできる地域社会の実現に寄与することができるよう貢献」（野田市・公契約条例前文）することが、求められている。

23 この点については、「背景資本の責任追及」という、労働組合による豊富な実践等が参考になるだろう。なお、政策入札においては、受託者の労使関係の適正化も評価対象として重視されるべきではないか。

24 今回の調査研究で学んだ一例をあげると、「函館地区清掃共闘会議」では、委託事業者の労働者・労働組合と自治体労働組合が一体となって、委託による労働条件の悪化を防ぎ、労働組合が掲げる「同一価値労働・同一賃金」原則を追求してきた。同会議は「直営・委託間の「コスト比較論」打破、安上がり行政による廃棄物の不適切処理や市民サービスの低下〔を〕防ぎ、委託労働者

とかく公契約条例の制定に関心が集まるなかでも、当該業務に従事する労働者を組織し、集団的労使交渉を通じた労働条件の改善（労働協約の締結）を追求することは、労働組合の最重要課題であると思われる。

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
- 川村雅則（2011）「民間委託分野における官民格差を直視し、官民が一体となった労働運動—清掃労働者の実態調査から」『月刊 労働組合』563号
- 官製ワーキングプア研究会（2010）『なくそう！官製ワーキングプア』日本評論社
- 上林陽治（2011a）「政策目的型入札改革と公契約条例（上）」『自治総研』第395号
- （2011b）「政策目的型入札改革と公契約条例（下）」『自治総研』第396号
- 坂田期雄（2006）『民間の力で行政のコストはこんなに下がる—「公」と「民」とのサービス・コスト比較』時事通信出版局
- 城塚健之（2008）『官製ワーキングプアを生んだ公共サービス「改革」』自治体研究社
- 全日本自治団体労働組合（略称、自治労）（2009）「臨時・非常勤等職員の実態調査報告」
- 永山利和／自治体問題研究所（2006）『公契約条例（法）がひらく公共事業としごとの可能性』自治体研究社
- 成田頼明（2009）『指定管理者制度のすべて—制度詳解と実務の手引き【改訂版】』第一法規株式会社
- 日本労働組合総連合会北海道連合会（略称、連合北海道）（2009）『北海道非正規労働者白書2009—均等・均衡待遇を目指して』連合北海道
- 藤田和恵（2006）『民営化という名の労働破壊—現場で何が起きているか』大月書店
- （2008）『公共サービスが崩れてゆく—民営化の果てに』かもがわ出版
- 八代尚宏（2005）『「官製市場」改革』日本経済新聞社

の犠牲〔を〕排除し、清掃行政・市民サービスの充実をはかり、自治体の清掃労働者と委託先労働者の権利、使命、責任の自覚に基づいた具体的な方針を提起、実践することにより、「真の清掃行政確立」をめざし結成」（資料より）されたものであり、具体的には、委託料の適正化・引き上げを中心に、官民の労働組合が共同で（官の労働組合による強力な支援で）、委託先労働者の労働条件の改善を図ってきた（2011年10月28日、自治労北海道での聞き取り）。

資料 1 指定管理者アンケート自由記述一覧

①指定管理者導入前後での雇用・労働条件の変化の内容、②職員から聞かれる雇用や労働条件面での不安・不満、③委託費が不十分だと感じる理由、④施設の選定が公募制であることへの疑問や不満、⑤施設の選定基準が不適切だと感じる理由、⑥制度に関する悩みや要望、または自治体に対する意見や要望など

【02】②給与が安い。シフト(5交代制)がきつく、病気になっても休めない。③ア→職員の人数が少ないためシフトがきつく、年休がとれない。委託料が少ないことや法人の理解が得られないため(秘)。⑥当施設は社会福祉法人〔による運営〕のほうが良いと思う。業務が限定され、新しい事業を発足しにくい。【福祉】

【03】①嘱託職員を減らし、契約職員を増やした(給与の減少)。②業務内容が増加しても給与は増加せず、減少に向かっている。④公募・非公募の基準もあいまいな為、非公募から公募に変わるなど不安定になる。【文教/体育】

【04】①指定管理者導入以前は市の職員等による運営。職員数は現在の倍位の人数【だった】と聞いている。③稼働率が当初見込みより低く、収入が少ない。【文教/体育】

【05】①(1)フルタイム職員のパート化。(2)給与単位の切り下げ、通勤手当の廃止(パート)。(3)フルタイム職員のシフト(休日出勤、振替制度導入)→パート職員の勤務時間が減。②上記雇用条件の変更に伴う収入減(特にパート職員)。

③経年による施設の老朽化、備品の不足、更新ができない。⑤公開されている応募団体の質問に十分な答えがされていないことが多い(説明責任が果たされていない)など。【文教/体育】

【06】④ボランティア育成などで築きあげた人との繋がりなどが途絶えるから。⑥正職の採用が慎重であり、人が増やせない。【その他】

【09】①フルタイム型非正規職員、パートタイム型非正規職員の給与を一律約5%引き下げた。②他のセンターと比べると利用率が高く、忙しいのに賃金が下がるのは不満との声があがっている。④責任逃れの発言が多く、「言っても無駄」との心境になっている。役所とのつきあいは世間常識が通用しないことが身に染みて分かった。⑥(1)自治体は責任逃れの発言・危機感の薄さが多く、担当も2~3年で交代するため、考え方・指導に統一性がなく、指定管理者の声を真摯に聞くという姿勢が見えない。(2)情報交換の場が少なく、各種情報の水平展開もないし、働きかけてもなかなか実現しない。

【文教/体育】

【11】②賃金が低額であること。③現行の委託料額は賃金分を満たしていないため、せめて標準賃金相当額分はみてほしい。④地区センターのように小さな地域のコミュニティ施設の場合は、指定管理者制度はなじまないのではないかとあえて競争を求める積極的な理由はないと思っている(総予算が2000万円程度で、うち人件費が約8割を占めている状況)。⑤指定管理者制度の意味が十分に理解さ

れていない(地域職員)、従前からの運営委員会が指定管理者になっている施設の職員の意識改革が必要(ほかの地区センも同じ状況にある)。要はコミュニティ施設で働いているという意味を理解することが職員には求められていると思うのだが、、、【文教／体育】

【12】②雇用期間・給与(賃金)。【文教／体育】

【13】①業務量の増加に伴い職員数は増員したが、雇用・労働条件に変化はありません。⑥提出書類等の分量が多い。指定管理者制度の評価をどのような側面からくださのかというのは、なかなか難しい問題だと思っています。例えば、一般的に言われる「利便性が増す」こと一つをとっても、感覚的にはその通りだと思いますが、どのような観点かを判断するのは、単純に市民アンケート等から導きだすのもいかなものかと考え、難しいことだと認識しています。一方、指定管理制度は、管理経費の節約的な意味で活用されているのは否めません。そういった点では、評価は活用の利便性との兼ね合いであると考えています。【その他】

【14】②給料水準が低いこと。長期的な就職の見通しがたたないこと。【文教／体育】

【16】①指定管理者制度を理由とした変化はありません。⑤4年に一度の見直しでは雇用面において不安定である(4年後に指定管理者でなくなった場合の職員の雇用が不透明である)。【福祉】

【18】③利用料金制度のため、委託費(指定管理費)を収入見込み分〔だけ〕減額し計出している。また併せて収益事業も繰入し、委託費を減額しているため、収

入が落ちた分全体予算が落ち込む。そのため不十分と感じる。公募時の積算環境が変化している。⑤報告書類が多すぎて、施設での実務時間不足が運営の足を引っ張っている。人員を増やせず悪循環となっている。指定管理期間が短く、良い人材の確保が難しい。【文教／体育】

【19】②休日の取得が難しくなった。③施設の老朽化に対する対策が不十分。【文教／体育】

【22】③札幌市の施設なのに修繕費は札幌市が行ってくれない。【文教／体育】

【24】③修繕費が捻出できず、壊れたままになっている場所を利用者に危険だと指摘されている。④当施設の業務内容が、専門性が高く指定管理制度にそぐわないと感じるから。⑥これまでは開館以来同じ組織が運営できているが、専門性が高く貴重なデータを調査・管理する当施設に4年に1度管理者を変える現行の制度はそぐわない。市の担当者も変わっていく中で、管理者も変わっていくと、施設の方向性やデータの取り扱いが十分に適切に検討できなくなるという不安を抱いている。【文教／体育】

【25】③4人配置が限界のため事業を行うのにそれぞれがフル稼働で頑張ってくれています。ただ、もともとそういうものだろうという意識で働いていますからそこに大きな不満を口にする職員はいないです。【福祉】

【26】②給料が安すぎる。③本来札幌市が負担すべき修理も予算不足で修理してもらえず、指定管理者の持出しが増える。【文教／体育】

【27】③職員給与 etc 抑制しなくてはならない。【文教／体育】

【28】①全日 2 人体制の導入で（従来、夜間・休日・祝日は 1 人体制）勤務ローテーションを変更。パート職員増となる。

【文教／体育】

【29】②昇給はある。③修繕費や自治会要望に対する出費が多い。バリアフリー等の改修も多くなっており、今後の指定管理者更新においても修繕費の確保は必要。④公募であることにまったく不満はありません。しかし、過去の実績や評判等を選考時に考慮していただきたいです。⑥〔修繕費負担に関する分担が不明確。業務の分担が不明確で非効率という記述内容〕。【その他】

【32】①一部月給制から日給月給となった。②修繕箇所などお金が掛けられない。④役所（行政）指導のウエイトが大きい。

【文教／体育】

【35】②指定管理期間満了時の更新の可否（満了時以降の就労について）→失職の不安。③市の職員と待遇に差がありすぎ、施設修繕費について市との負担区分があいまい。【文教／体育】

【36】①日給額がほとんどすえおき。土日祝も関係なくシフト。②単価が安い。③予算が少なく、人員配置が少ない。【その他】

【38】①正規転員の休日出勤を新設した。正規転員 1 名をパート化（2 名）した。②仕事量が増大した。休暇がとれない。④有期雇用契約による雇用の不安定。【文教／体育】

【41】①8：45～21：00 まで 3 名体制もしくは 2 名体制を維持する上で、特に夜間利用客のいないときに窓口を 2 名体制にしなければならないことに対し、その人件費を捻出するために全体全員の給与

を下げ、労働時間が長くなったこと。⑥本来的にはこのような調査は直接委託している札幌市が行い、その実態を把握し、改善に活かすというのが正しいと思うので、この調査に回答するのに戸惑いがありました。せっかくの調査ですので回答しましたが、この調査がどのような利用のされ方をするのか多少不安な面もありますので、よろしくご配慮をお願いします。【文教／体育】

【42】①有給が取りにくい。【その他】

【43】⑥競争なき社会に進歩発展はないと思う。その意味では指定管理者制度導入は、コミュニティ施設の活性化になってきていると思う。ただ、そこでの処遇面で、低コスト一本やりでは問題である。この二面についてバランスの取れた施策を実践していくべきと思う。【文教／体育】

【44】①制度変更による祝日・受付時間延長に対応して時差勤務の時間帯が変化した。契約仕様により常時 2 名の職員配置を行うため、繁忙時の職員増員が難しくなった（職員配置の自由度が無くなった）。職員増員のため新規採用を行いたいが、予算的に難しい。③施設の築年数・利用頻度に応じた消耗が考慮されていない。突発的な事柄に対応する資金的な余力がない。施設利用増に伴うエネルギー消費（電気、水道、灯油他）などの経費が考慮されていない。札幌市側が団体の内部資金を積算に組み入れたため、運営資金に余力がなくなった。【文教／体育】

【46】①フルタイム型非正規職員もシフト制を導入。③修繕費の、市と指定管理者の負担区分が不合理である。10 万以上→市で、10 万以下→指定管理者。④施設

開設時の運営委員会設立のプロセスが全く形骸化された。⑥指定管理者制度になじむ施設となじまない施設の見極めが必要ではないか。又、公募型か否かについても疑問あり。【文教／体育】

【47】②(1)給与水準の低さ。(2)手当関係(家族手当等)の未整備。(3)職員間の給与格差(全国異動を伴う事務員と現地採用スタッフ間の格差)。【文教／体育】

【48】②指定管理期間満了後の雇用。【文教／体育】

【49】①正規職員の給与を10%カットした。非正規職員の昇給が見込めない。②最小限の人数で運営しているため、休暇を取得しづらい。③非正規職員の高齢化が進んでいるとともに最小限の人数で運営していることから技術の継承が難しい。

【その他】

【50】⑥指定管理の期間については、組織運営の観点からは、長い方が望ましい。

【文教／体育】

【55】①超過勤務の増加や休日出勤の増加及び有給休暇を取得できない。②超過勤務や休日出勤が多い。③施設や備品などが老朽化し、修繕費の捻出が困難。自治体と地域住民との間に問題があり、仕様書以外の仕事が多くであるため、予定の業務遂行が困難。④公募することに特に不満はないが、市民との問題が解決するまでは自治体の直営で管理したほうが良いのではと思う。⑥施設の老朽化が酷いため、早期の建て替えを望む。【その他】

【57】③委託料が10年前から正味1億3000万円ほど漸減し、制度導入時からも2千万円程減っている。有料来場者も減少しており、催事等での誘客に頼るが、

費用の大部分が固定費であるため、限界が見えている。⑥指定管理期間が短いために、施設の長期的な視野に立った計画をたてる責任の所在がどこにあるかが曖昧となっている。【文教／体育】

【58】③施設管理においては、経年劣化に対する修繕や更新のための予算が不十分である。主催事業においては、財源が安定しないため、将来展望が描きにくく、長期的視野による普及振興事業を行うことが難しい。事業広報にかける経費が少なく、市民に十分周知を図ることができない。【文教／体育】

【60】①開館日の拡大について、利用者へのサービス向上及び収支の改善を目的として実施。これによる勤務日数の増や休日の減はないが、1日当りの出勤職員数が減少し、月毎の休日の割り振りや昼休みのローテーション、有休取得の面などに影響はある。③利用者の増減により収支が大きく影響する施設においては、管理水準の向上や維持は不確実な要素が多い。自主事業の可能性の範囲や関連事業による収入有無は各施設により違う。現状の制度では、収支の悪化は全て受託者の努力不足で片付けられてしまう。行政として維持すべき水準を施設毎に定量的に定め、それに基づく委託料(交付金)の弾力的な算定、交付制度を検討すべきである。④添付の業務仕様書で補足されているとはいえ、評価項目は文章で不正確。評価する以上、最低〔限〕求めている水準を数値等で明確化すべきである。

(例)「夜間警備は1各の常駐とする」等と明記する→現行の仕様書は「1時間毎の巡回警備」と記述。機械警備でもよいのか否かが不明。結果的に応募する側は

選定超過をクリアするため高額な常駐警備を提示するが、収支で自分の首を締めることになっている。⑥施設毎の基準収入、基準支出（基準となる職員体制も含め）を行政側が詳細に検討、提示すべきである。これにより行政側の望む施設の管理運営基準・水準が明確になり、応募者側でも創意工夫、努力ポイントが検討できる。単に文章で示されている行政側の要望がどんどん過大になる一方、交付金は明確な根拠なく削減されており、最低賃金の担保も難しい。第三者への委託や利用者からの苦情を覚悟した暖房の節約などの状況を生み出している。その上で、「実収入<基準収入」の場合は検証を経て交付金の追加、「実収入>基準収入」の場合は一定割合額を行政に返還（特定財源化）するなどの制度化が必要である。特に自助努力（自主事業）の余地が限られている施設については、この制度化が必要である。【文教／体育】

【61】⑥指定期間内で一定の雇用確保をしなければならず経営上のリスクが大きい。同様に、長期的な視野での人材育成等がしづらい。機能向上のための設備投資を行うか否か、会社としての判断が難しい。【その他】

【62】③最低限の人員で各施設に配置をしており、利用者の数に対していきとどいたサービスが出来ない現状がある。【その他】

【64】②指定管理者として選定されなかった場合、雇用等について不安定であり不安である。③必要備品の経年劣化や施設の老朽化等による修繕費や備品更新費など利用者の安全を担保するために必要な経費の捻出が困難。④（医師）保健師、

栄養管理士、健康運動指導士など専門職により包括的な支援が不可欠であるこの事業において、各資格を保有する職員を雇用し、事業を展開する必要がある。【文教／体育】

【65】③修繕費や備品費は協定による1年あたりの金額や年間の累計金額の定めに基づき指定管理者又は市が対応しているが、施設・設備・用具の老朽化もあり、明らかに不足している現状にある。④提案金額、目玉提案を重視した選定となっていないか疑問。特に人件費に関しては雇用金額と配置職員の資質・経験や保有資格等を含めた比較審査（見極め）が必要（お客様が安全・安心して利用できることが第一）。⑥指定管理期間が繰り返される度に、経費の削減が繰り返されており、このままの状態が続くと、最終的には体力のある大手か異業種の民間企業の草刈場になってしまうのではないかと。また指定期間も短いと長期的視野や展望に立つことが難しい。【文教／体育】

【72】①指定管理制度により、計画的な正規職員の採用がしづらくなった。④1回目の指定管理者としての実績があるにもかかわらず、指定期間の延長などの対策を本市が講じていないため、また、当財団の設立趣旨を考慮するならば、そもそも、資本力の圧倒的な違いがある民間事業者と競合させることに疑問を感じる。

【文教／体育】

【73】②4年の指定期間では先行きが不安である。今後の社会情勢にもよるが生活維持に大変不安である。③サービス水準の低下を招き（利用者に不十分な対応となり満足度が低下）然るべき運営が困難になることが予想されます。常に安全

確保には万全を期しておりますが、人材教育・養成、備品・施設の更新、修繕工事に即対応が出来なくなる。④長期的な施設の運営管理を継続する・事業を維持することが困難となり、安定・継続的なサービスの提供が確保できない。現在の制度ではどうにもならない。⑤(1)ノウハウ(専門・高度な技術)を有しており、自前で取り組んでいる。(2)経費削減の中、サービス向上を図るとともに地域住民・団体の活動を一手に担っていることを重視してほしい。【文教／体育】

【77】③施設は数十年経過すると、修繕だらけである。市が数年ごとの修繕計画予算を立案し施設を運営させることが必要。④公共施設は、収益を第一に運営できない(市民の健康増進。誰でも利用できる施設の理念がある為)。【文教／体育】

【80】①指定管理者提案事項実施のため、自主事業の拡大、開館時間の延長、連携事業の増加により、業務量が増加した。②4年ごとの雇用不安。指定管理費の減額による給与削減、採用職員減などの不安。③予算内での修繕費確保が困難であり、事故の発生が懸念される。④指定管理者の業務が良好であれば、時間と労力と経費をかけて公募作業を行う必要が全くない。【文教／体育】

【81】①早朝勤務、深夜勤務が増えた。年末年始に休めなくなった。仕事量が増えた。55歳で昇給停止。退職金の減額。②正規職員の業務負担増。③中・長期的な修繕計画を立てられない。労働条件が厳しくなる(早朝・深夜勤)なか、配置人数は変わらず対応しなければならない。④賃金カットやリストラの心配がある。【文教／体育】

【82】②指定管理者施設が他団体に管理が移行した場合の雇用関係等。③施設の老朽化に伴う改修工事が行われないうまま、修繕費の予算も少ない。【文教／体育】

【83】①札幌市の給与表を準拠している為、昇給額の減。③施設の老朽化に伴い協定に定める修繕費の金額を超えないものが多く委託料の中で賄いきれない。⑤財団を設立した主旨を理解していない為。【文教／体育】

【85】①職員の効率的な配置。②指定管理者選定結果による雇用の不安について。③利用者が使う用具の更新や使用箇所の修繕費について不足している。④条例の範囲内で公共性、平等性を保ち管理運営するには、ある程度の期間と専門的ノウハウが要求されるため。【文教／体育】

【86】⑥指定管理の期間が短すぎる。【文教／体育】

【89】②業務量に対して職員数が少ない。③夏季は対応出来ているが、冬季は職員数が少ない。⑥安定した管理運営を考えると、期間は長い方が良い。【文教／体育】

【94】②給与面について。③修繕費にかかる予算が限られており、市民サービスの低下が感じられる部分もある。④職員の雇用不安。【福祉】

【95】①先行が不安定なため、新規採用が難しい。指定管理獲得のため独自の給与制度を導入して人件費の削減を図った。②給与面について。【福祉】

【102】①職員の数に余裕がなくなった。正規職員以外の作業員は、月の作業日数が4週8休であったものを、指定管理者となった頃より、20日/月の勤務日数となっている。受付等の事務補助は、雇用保険や社会保険の対象とならない日数で

雇用している。また市民サービス、イベントのレベルアップに対応するため、正規職員は年休を取得することが困難である。②4週8休で働きたい。年休を取得したい。【その他】

【104】①当センターは安定した雇用を維持しております。⑥この指定管理者制度に対しての不満等はありませんが、外側から見えない内側の部分（設備関係の維持費）が経年ごとに増大します。私どものように定員が決められ、その規定に添う運営をしますから、収入は予算を下回るのが当然です。その中から修繕費の支出は非常に大変なのですが、規制など行政からの諸要求などに比較し、この部分の補助になると、「財政」の一言で終わり、どこに請求〔したらよいか〕（泣き寝入り状態）です。指定管理者としての実績を見ていただき、その間の設備維持費としての計上をし、その施設に正確な使用報告書を義務づけ、運用を実現して欲しく考えます。【福祉】

【106】④施設の目的により指定管理者制度の導入にふさわしくないものがあり、特にソフト事業（普及啓発）重点の場合は、専門性も重視されるので、安価な費用で競争入札するのは危険である。【文教／体育】

資料2 指定管理者アンケート集計一覧表

		全体		法人の種類別									
		106	100.0	財団・社団法	NPO	株式会社	社会福祉法人	運営委員会					
施設を管理・運営している法人の種類	財団・社団法人	55	51.9										
	NPO	5	4.7										
	株式会社	8	7.5										
	社会福祉法人	19	17.9										
	運営委員会	14	13.2										
	その他	5	4.7										
		106	100.0	55	100.0	8	100.0	19	100.0	14	100.0		
施設の種類・分野 (複数回答可)	ア. 区民センター・コミュニティセンター	23	21.7	5	9.1								
	イ. 高齢者福祉	12	11.3					12	63.2				
	ウ. 児童・家庭福祉	6	5.7	3	5.5			3	15.8				
	エ. 医療	1	0.9	1	1.8								
	オ. 文化・観光	8	7.5	7	12.7		1	12.5					
	カ. 公園	11	10.4	8	14.5		1	12.5					
	キ. 体育施設	29	27.4	27	49.1		1	12.5			1	7.1	
	ク. 企業利用施設	2	1.9	1	1.8								
	ケ. 市民利用施設	18	17.0	10	18.2	1	20.0	3	37.5	1	5.3	1	7.1
	コ. 駐輪場・駐車場	3	2.8					2	25.0				
	サ. 市営住宅	1	0.9					1	12.5				
	シ. 障害者福祉	6	5.7			1	20.0			5	26.3		
	ス. その他	4	3.8	2	3.6			2	25.0				
			104	100.0	54	100.0	5	100.0	8	100.0	18	100.0	14
管理・運営年数	1年目	1	1.0			1	12.5						
	2～3年目	3	2.9			1	20.0		1	5.6			
	4～5年目	7	6.7	6	11.1								
	6～9年目	18	17.3	3	5.6	4	80.0	5	62.5	3	16.7	1	7.1
	10～19年目	40	38.5	23	42.6			2	25.0	5	27.8	9	64.3
	20年以上	35	33.7	22	40.7					9	50.0	4	28.6
		106	100.0	55	100.0	5	100.0	8	100.0	19	100.0	14	100.0
施設の職員数	5人未満	7	6.6	1	1.8			1	12.5	4	21.1		
	～10人未満	28	26.4	17	30.9	2	40.0	4	50.0	1	5.3	3	21.4
	～15人未満	37	34.9	12	21.8	3	60.0	2	25.0	8	42.1	11	78.6
	～30人未満	14	13.2	9	16.4					3	15.8		
	30人以上	20	18.9	16	29.1			1	12.5	3	15.8		
	平均値 (単位:人)		17.9		21.0		10.4		22.8		15.5		10.6
標準偏差 (単位:人)		18.4		17.7		2.4		43.8		12.2		1.7	
		106	100.0	55	100.0	5	100.0	8	100.0	19	100.0	14	100.0
正規職員の割合	0%	14	13.2	6	10.9	2	40.0	1	12.5			5	35.7
	～25%未満	28	26.4	22	40.0	1	20.0	3	37.5			1	7.1
	～50%未満	40	37.7	22	40.0			2	25.0	10	52.6	4	28.6
	～75%未満	17	16.0	4	7.3	1	20.0	1	12.5	7	36.8	2	14.3
	～100%未満	5	4.7	1	1.8	1	20.0	1	12.5			2	14.3
	100%	2	1.9							2	10.5		
		82	100.0	52	100.0	2	100.0	5	100.0	16	100.0	5	100.0
給与の支払い形態 (フルタイム型)	月給制	49	59.8	23	44.2	2	100.0	4	80.0	14	87.5	5	100.0
	日給月給制	21	25.6	20	38.5					1	6.3		
	時給制	1	1.2										
	複数選択	11	13.4	9	17.3			1	20.0	1	6.3		
		82	100.0	42	100.0	5	100.0	5	100.0	11	100.0	14	100.0
給与の支払い形態 (パートタイム型)	月給制	4	4.9	2	4.8			1	20.0				
	日給月給制	13	15.9	4	9.5					7	63.6	2	14.3
	時給制	63	76.8	35	83.3	4	80.0	4	80.0	4	36.4	12	85.7
	複数選択	2	2.4	1	2.4	1	20.0						
		91	100.0	48	100.0	3	100.0	7	100.0	19	100.0	9	100.0
昇給の有無(正規職員)	定期昇給がある	66	72.5	43	89.6			3	42.9	19	100.0		
	その都度昇給している	8	8.8	3	6.3	1	33.3	1	14.3				
	一切の昇給はない	15	16.5	1	2.1	2	66.7	2	28.6			9	100.0
	複数選択	2	2.2	1	2.1			1	14.3				
		80	100.0	51	100.0	2	100.0	5	100.0	15	100.0	5	100.0
昇給の有無(フルタイム型)	定期昇給がある	5	6.3	2	3.9					3	20.0		
	その都度昇給している	20	25.0	5	9.8			3	60.0	10	66.7	1	20.0
	一切の昇給はない	54	67.5	44	86.3	2	100.0	1	20.0	2	13.3	4	80.0
	複数選択	1	1.3					1	20.0				
		80	100.0	41	100.0	4	100.0	5	100.0	11	100.0	14	100.0
昇給の有無(パートタイム型)	定期昇給がある	1	1.3							1	9.1		
	その都度昇給している	15	18.8	7	17.1	1	25.0	2	40.0	2	18.2	2	14.3
	一切の昇給はない	63	78.8	34	82.9	3	75.0	2	40.0	8	72.7	12	85.7
	複数選択	1	1.3					1	20.0				

単位：件、%

		全体		法人の種類別									
		82	100.0	財団・社団法 52	100.0	NPO 2	100.0	株式会社 5	100.0	社会福祉法人 16	100.0	運営委員会 5	100.0
雇用保険の加入状況（フルタイム型）	全員加入	79	96.3	51	98.1	2	100.0	4	80.0	15	93.8	5	100.0
	一部加入	3	3.7	1	1.9			1	20.0	1	6.3		
	全員未加入												
		81	100.0	51	100.0	2	100.0	5	100.0	16	100.0	5	100.0
社会保険の加入状況（フルタイム型）	全員加入	78	96.3	50	98.0	2	100.0	4	80.0	16	100.0	4	80.0
	一部加入	2	2.5	1	2.0			1	20.0				
	全員未加入	1	1.2									1	20.0
		79	100.0	41	100.0	5	100.0	4	100.0	11	100.0	14	100.0
雇用保険の加入状況（パートタイム型）	全員加入	17	21.5	7	17.1	1	20.0			6	54.5	2	14.3
	一部加入	29	36.7	15	36.6	4	80.0	3	75.0	4	36.4	2	14.3
	全員未加入	33	41.8	19	46.3			1	25.0	1	9.1	10	71.4
		77	100.0	40	100.0	4	100.0	4	100.0	11	100.0	14	100.0
社会保険の加入状況（パートタイム型）	全員加入	9	11.7	1	2.5					7	63.6		
	一部加入	13	16.9	5	12.5	3	75.0	3	75.0	1	9.1	1	7.1
	全員未加入	55	71.4	34	85.0	1	25.0	1	25.0	3	27.3	13	92.9
		93	100.0	51	100.0	3	100.0	7	100.0	18	100.0	9	100.0
制度導入以降の雇用増減（正規）	増加した	9	9.7	2	3.9	2	66.7	2	28.6	3	16.7		
	変化なし	63	67.7	37	72.5			4	57.1	13	72.2	5	55.6
	減少した	21	22.6	12	23.5	1	33.3	1	14.3	2	11.1	4	44.4
		88	100.0	53	100.0	3	100.0	7	100.0	16	100.0	7	100.0
制度導入以降の雇用増減（パートタイム型）	増加した	14	15.9	8	15.1			1	14.3	3	18.8	1	14.3
	変化なし	58	65.9	39	73.6	2	66.7	5	71.4	8	50.0	4	57.1
	減少した	16	18.2	6	11.3	1	33.3	1	14.3	5	31.3	2	28.6
		87	100.0	47	100.0	5	100.0	5	100.0	11	100.0	14	100.0
制度導入以降の雇用増減（パートタイム型）	増加した	23	26.4	7	14.9	5	100.0			2	18.2	8	57.1
	変化なし	59	67.8	37	78.7			4	80.0	9	81.8	6	42.9
	減少した	5	5.7	3	6.4			1	20.0				
		97	100.0	50	100.0	5	100.0	5	100.0	19	100.0	13	100.0
その他の制度導入以降の雇用・労働条件の変化（複数回答可）	ア. 離職が増えた	6	6.2	6	12.0					9	47.4	1	7.7
	イ. 新規採用が難しくなった	24	24.7	14	28.0					9	47.4	9	69.2
	ウ. 職員の給与や諸手当をカットした	33	34.0	14	28.0	1	20.0			10	52.6		
	エ. 昇給幅を減額したり昇給を無くした	13	13.4	2	4.0								
	オ. 外注を増やした	7	7.2	1	2.0	1	20.0			1	5.3	2	15.4
	カ. 勤務日数を増やしたり休日日数を減らした	3	3.1	1	2.0			1	20.0				
	キ. 有給休暇を与えにくくなった	10	10.3	7	14.0	1	20.0					2	15.4
	ク. その他	5	5.2	5	10.0								
		96	100.0	50	100.0	5	100.0	5	100.0	19	100.0	12	100.0
職員からの不安や不満の有無	ある	50	52.1	31	62.0	2	40.0			10	52.6	5	41.7
	とくにない	46	47.9	19	38.0	3	60.0	5	100.0	9	47.4	7	58.3
		92	100.0	48	100.0	5	100.0	6	100.0	15	100.0	13	100.0
委託料の金額に対する評価	十分	1	1.1							1	6.7		
	まあ十分	17	18.5	7	14.6			2	33.3	4	26.7	2	15.4
	やや不十分	43	46.7	17	35.4	3	60.0	3	50.0	10	66.7	7	53.8
	まったく不十分	31	33.7	24	50.0	2	40.0	1	16.7			4	30.8
	（再掲）不十分		80.4		85.4		100.0		66.7		66.7		84.6
		74	100.0	41	100.0	5	100.0	4	100.0	10	100.0	11	100.0
委託料が不十分な理由（複数回答可）	ア. 職員の雇用・労働条件の維持や改善が困難	60	81.1	35	85.4	5	100.0	2	50.0	8	80.0	10	90.9
	イ. 職員の適切な配置が困難	52	70.3	35	85.4	1	20.0	1	25.0	9	90.0	4	36.4
	ウ. 事業・サービス内容の維持や改善が困難	47	63.5	31	75.6	1	20.0	1	25.0	9	90.0	5	45.5
	エ. 必要備品の確保や備品の修繕費の捻出が困難	52	70.3	33	80.5	3	60.0	1	25.0	10	100.0	4	36.4
	オ. 施設の修繕費の確保が困難	58	78.4	36	87.8	3	60.0	2	50.0	9	90.0	6	54.5
	カ. その他	2	2.7	1	2.4			1	25.0				

単位：件，%

	全体		法人の種類別									
	96	100.0	財団・社団法 47 100.0		NPO 5 100.0		株式会 6 100.0		社会福祉法人 19 100.0		運営委員会 14 100.0	
指定管理の期間	満足	5 5.2						2	10.5	1	7.1	
	やや満足	5 5.2	1	2.1				3	15.8	1	7.1	
	普通	27 28.1	8	17.0	2	40.0	4	66.7	5	26.3	5	35.7
	やや不満足	9 9.4	4	8.5	2	40.0	1	16.7			2	14.3
	不満足	50 52.1	34	72.3	1	20.0	1	16.7	9	47.4	5	35.7
仕様書の内容や分量	満足	3 3.1						2	10.5			
	やや満足	6 6.3	4	8.5			1	16.7	1	5.3		
	普通	40 41.7	11	23.4	3	60.0	3	50.0	16	84.2	4	28.6
	やや不満足	16 16.7	10	21.3			2	33.3			3	21.4
	不満足	31 32.3	22	46.8	2	40.0					7	50.0
モニタリングの内容や頻度	満足	2 2.1						1	5.3			
	やや満足	6 6.3	3	6.4			1	16.7	2	10.5		
	普通	63 65.6	31	66.0	2	40.0	5	83.3	16	84.2	7	50.0
	やや不満足	17 17.7	10	21.3	1	20.0					4	28.6
	不満足	8 8.3	3	6.4	2	40.0					3	21.4
協議の際の自治体側の対応	満足	6 6.3					2	33.3	2	10.5	1	7.1
	やや満足	5 5.2	2	4.3			1	16.7	1	5.3	1	7.1
	普通	44 45.8	15	31.9	3	60.0	3	50.0	15	78.9	5	35.7
	やや不満足	32 33.3	24	51.1	2	40.0			1	5.3	4	28.6
	不満足	9 9.4	6	12.8							3	21.4
評価シートの内容や分量	満足	3 3.1	1	2.1					1	5.3		
	やや満足	2 2.1	1	2.1					1	5.3		
	普通	46 47.9	19	40.4	1	20.0	3	50.0	16	84.2	4	28.6
	やや不満足	17 17.7	4	8.5	3	60.0	2	33.3	1	5.3	6	42.9
	不満足	28 29.2	22	46.8	1	20.0	1	16.7			4	28.6
満足度D1（満足計マ （注）不満足計）	指定管理の期間	▲ 51.0	▲ 78.7	▲ 60.0	▲ 33.3	▲ 21.1	▲ 35.7					
	仕様書の内容や分量	▲ 39.6	▲ 59.6	▲ 40.0	▲ 16.7	▲ 15.8	▲ 71.4					
	モニタリングの内容や頻度	▲ 17.7	▲ 21.3	▲ 60.0	▲ 16.7	▲ 15.8	▲ 50.0					
	協議の際の自治体側の対応	▲ 31.3	▲ 59.6	▲ 40.0	▲ 50.0	▲ 10.5	▲ 35.7					
	評価シートの内容や分量	▲ 41.7	▲ 51.1	▲ 80.0	▲ 50.0	▲ 5.3	▲ 71.4					

資料3 指定管理者アンケート調査票

回答の方法は、該当する丸数字に、原則として1つだけ○をつけてください。但し、複数回答可の設問もあります。分析は統計的な作業を行います。ご安心の上、どうぞありのままをお答えください。

■はじめに、貴施設の属性などについてお聞き致します

- 問1 貴施設を管理・運営している法人の種類は、次のどれですか。
 ①財団・社団法人 ②NPO ③株式会社 ④社会福祉法人 ⑤運営委員会
 ⑥その他 ()

問2 貴施設の種別・分野は次のどれですか。複数に該当する場合はあてはまる全てに○をつけてください。
 ア. 区民センター・コミュニティセンター イ. 高齢者福祉 ウ. 児童・家庭福祉 エ. 医療
 オ. 文化・観光 カ. 公園 キ. 体育施設 ク. 企業利用施設 ケ. 市民利用施設
 コ. 駐輪場 サ. 市営住宅 シ. その他()

問3 貴法人が貴施設を管理・運営するのは今年で何年目ですか (指定管理者制度導入前も含む)。
 ①1年目 ②2～3年目 ③4～5年目 ④6～9年目 ⑤10～19年目 ⑥20年以上

■貴施設の労働条件・処遇などについてお聞き致します。

問1 貴施設における現在の職員数について、全体の人数と、雇用形態別の人数を教えてください。

全体	正職員	フルタイム型 非正規	パートタイム型 非正規	派遣職員
人	人	人	人	人

注：正職員とは、雇用期間に定めのないフルタイムの職員。
 フルタイム型正職員とは、有期雇用契約を結び、正職員と同じフルタイム労働の職員。
 パートタイム型非正職員とは、有期雇用契約を結び、労働時間が正職員に満たない(パートタイム型)の職員。
 派遣職員とは、人材派遣事業所から派遣されている職員。

問2 職員の年収(税込み)の分布を、昨年実績で、雇用形態別に教えてください。

	100万円未満	100～149万円	150～199万円	200～249万円	250～299万円	300～349万円	350～399万円	400万円以上
正職員	人	人	人	人	人	人	人	人
フルタイム型 非正規	人	人	人	人	人	人	人	人
パートタイム型 非正規	人	人	人	人	人	人	人	人

問3 給与の支払い等についてお聞きします。

1) 非正規職員の給与の支払い形態について、あてはまるものに○をつけてください。

- a) フルタイム型非正規 ①月給制 ②日給月給制 ③時給制
 b) パートタイム型非正規 ①月給制 ②日給月給制 ③時給制

2) 雇用形態別に、支給の有無について、あてはまるものに○をつけてください。

- a) 正職員 ①定期昇給がある ②その都度昇給している ③一切の昇給はない
 b) フルタイム型非正規 ①定期昇給がある ②その都度昇給している ③一切の昇給はない
 c) パートタイム型非正規 ①定期昇給がある ②その都度昇給している ③一切の昇給はない

3) 非正規職員の雇用保険と社会保険のそれぞれについて、加入状況をお答えください。

	雇用保険	社会保険
フルタイム型非正規	①全員加入 ②一部加入 ③全員未加入	①全員加入 ②一部加入 ③全員未加入
パートタイム型非正規	①全員加入 ②一部加入 ③全員未加入	①全員加入 ②一部加入 ③全員未加入

問4 指定管理者制度導入以降、職員の人数に変化はありましたか。雇用形態別に、あてはまるものに○をつけてください。

- a) 正職員 ①増加した ②変化なし ③減少した
 b) フルタイム型非正規 ①増加した ②変化なし ③減少した
 c) パートタイム型非正規 ①増加した ②変化なし ③減少した

問5 職員人数の変化以外で、指定管理者制度導入以降、職員の雇用・労働条件に変化はありましたか。あてはまる全てに○をつけてください。

- ア. 離職が増えた イ. 新規採用が減少した ウ. 職員の給与や諸手当をカットした
 エ. 昇給幅を狭額したり昇給を無くした オ. 外注を増やした
 カ. 勤務日数を増やしたり休日日数を減らした キ. 有給休暇を与えにくくなった
 ク. その他 ()

雇用・労働条件の変化の内容について、具体的に書きください。

問6 職員から雇用や労働条件面で不安や不満が聞かれることはありますか。

- ①ある ②とくにない

不安や不満の内容について具体的に書きください。

■貴施設の管理・運営や、指定管理者制度に対する評価などについてお聞き致します。

問1 2009年度以降の貴施設の委託料について教えてください。

2009年度		2010年度		2011年度	
億	万円	億	万円	億	万円

- 問2 委託料についてお聞きします。
- 現在の委託料は十分だと思いますか。
 - 十分
 - まあ十分
 - やや不十分
 - まったく不十分
 - 上で③か④と答えた方にお聞きします。そう感じる理由について、あてはまる全てに○をつけてください。
 - 職員の雇用・労働条件の維持や改善が困難
 - 職員の適切な配置が困難
 - 事業・サービス内容の維持や改善が困難
 - 必要備品の確保や備品の修繕費の捻出が困難
 - 施設の修繕費の確保が困難
 - その他 ()
- 不十分だと感じる理由について、具体的に添書きください。

- 問3 貴施設の管理・運営形態についてお聞きします。
- 指定管理者導入以前の管理・運営形態は、次のどれでしたか。
 - 自治体の直営
 - 管理委託
 - 新規施設
 - その他 ()
 - 上で②と答えた方にお聞きします。指定管理者導入以前の委託事業者と現在の委託事業者は同じですか。
 - 同じ
 - 異なっている
- 問4 貴施設の選定についてお聞きします。
- 現在、貴施設の選定は公募ですかそれとも非公募ですか
 - 公募
 - 非公募
 - 貴施設が公募もしくは非公募であることに疑問や不満を感じますか。
 - 公募であることに不満
 - 非公募であることに不満
 - 特に疑問や不満はない
- 疑問や不満の内容について、具体的に添書きください。

- 貴施設の選定の際の提案方法を教えてください。
 - プロポーザル型
 - ヒアリング
 - 書評審査
 - 貴施設の指定管理者となるために(受託するために)行ったことの全てに○をつけてください。
 - 提示する金額をできる限り下げた
 - 運営の仕方に工夫を加え、差別化を図った
 - 過去の経験をアピールした
 - 他社と共同で出資した
 - その他 ()
 - 選定の評価基準は適切だと思いますか。
 - 適切
 - まあ適切
 - やや不適切
 - 非常に不適切
 - 上で③か④と答えた方にお聞きします。そう感じる理由についてあてはまる全てに○をつけてください。
 - 選定基準や点数の配分が明確でない
 - 委託料・管理運営費の削減が重視されている
 - 提示する事業・サービスの内容が評価されにくい
 - 過去の経験や実績が評価されていない
 - 施設の利用頻度・実績や市民からの評価が反映されていない
 - その他 ()
- 不適切だと感じる理由を具体的に添書きください。

問5 指定管理者制度の満足度についてお聞きします。それぞれの項目ごとに○をつけてください。

	満足	やや満足	普通	やや不満足	不満足
1) 指定管理の期間	1	2	3	4	5
2) 仕様書の内容や分量	1	2	3	4	5
3) モニタリングの内容や頻度	1	2	3	4	5
4) 協議の際の自治体側の対応	1	2	3	4	5
5) 評価シートの内容や分量	1	2	3	4	5

最後に、制度に関するご意見や要望、または自治体に対する意見や要望などをご自由にお書きください。

ご協力、本当に有難うございました

資料4 民間委託・清掃事業に関するデータ

民間委託・清掃事業における雇用・労働は、川村(2011)にすでにまとめているが、その後、札幌市から提供されたデータ(表3, 4, 5)等を本資料に掲載する。

あわせて、労働者アンケートの自由記述(資料5)と集計一覧表(資料6)を添付する。

なお、労働者アンケートは、札幌地域労組及び清掃友の会ルートで調査票700部を配布し、169部の有効回答を得た。調査票の配布・回収は8月に実施した。アンケートの前に10数人の清掃労働者から聞き取り調査を行っている。

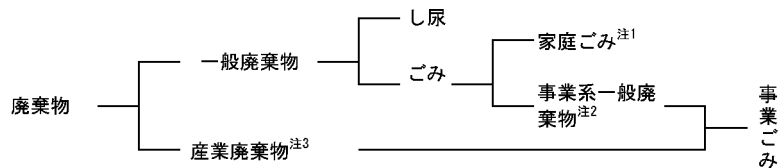
廃棄物(表1)のうち、札幌市における家庭ごみの、ごみ種別に収集量の推移をまとめたのが表2である。委託部分が対象だが、直営の収集量についても合計量

のみを表下に掲載した。2000年時点では、直営と委託の収集量割合は、約7対3だったのが、2009年には逆転し、約4対6となっている¹。

札幌市では2009年7月から「燃やせるごみ」「燃やせないごみ」が有料化され、「雑がみ」「枝・葉・草」の分別収集などの新ごみルールが導入された。その結果、前年度の同期間と比べて、廃棄ごみ全体で4割減というごみ量の大幅な減少が達成されたという。今後も追及すべきごみ量の減少というそれ自体は望ましい状況を、清掃労働者の雇用・労働の悪化につなげないような施策が必要である。

表3は、ごみの種別に委託費の推移をまとめたものである。2002年以降30億円前後で推移してきた委託費は、新ごみルールの導入にともない約38億円に

表1 廃棄物の種類



注1：家庭生活にともなうもの。
 注2：事業活動で生じたもので産業廃棄物以外のもの
 注3：産業廃棄物の種類については省略。

出所：札幌市資料より。

表2 ごみの種別にみた収集量の推移(委託部分のみ) 単位：万トン

年度	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
燃やせるごみ	9.28	10.75	14.20	16.46	16.02	16.13	15.85	15.77	15.47	11.97
燃やせないごみ	2.47	2.42	2.69	3.00	2.91	2.94	2.81	2.79	2.74	2.88
びん・缶・ペット	0.87	1.00	1.00	0.97	0.99	0.98	0.97	0.95	0.94	2.42
プラスチック	0.91	1.07	1.35	1.47	1.66	1.76	1.83	1.85	2.03	2.76
雑がみ										2.62
枝・葉・草										1.24
大型	1.16	0.83	0.89	0.94	0.93	1.01	1.03	1.03	1.05	1.05
地域清掃ごみ	0.12	0.08	0.03	0.03	0.02	0.02	0.02	0.02	0.01	0.01
管路	0.10	0.08	0.08	0.08	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.06
合計	14.90	16.24	20.24	22.97	22.60	22.91	22.58	22.48	22.30	25.00
(参考：直営)	32.60	31.72	28.58	26.37	26.37	26.33	25.93	25.32	24.40	19.01

出所：表1に同じ。

1 同じ収集量であっても、ステーションの数やステーション1件当たりのごみ量など、収集の容易

さ／困難さは、直営と委託とは異なるようである。

表3 ごみの種類別にみた委託費の推移（家庭ごみ）

単位：億円

年度	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
燃やせるごみ	12.13	14.58	15.33	15.90	15.23	14.24	14.54	14.92	12.81
燃やせないごみ	3.21	3.53	3.82	3.80	3.82	3.75	3.82	3.82	3.54
びん・缶・ペットボトル	2.89	2.75	2.63	2.66	2.68	2.56	2.56	2.55	6.50
容器包装プラスチック	4.67	4.91	5.13	5.25	5.33	5.21	5.33	5.29	7.20
雑がみ									3.65
枝・葉・草									1.10
大型ごみ	3.52	3.40	3.52	3.36	3.37	3.39	3.53	3.34	3.38
地域清掃	0.22	0.15	0.13	0.06	0.07	0.05	0.05	0.03	0.03
合計	26.65	29.32	30.56	31.03	30.51	29.20	29.83	29.95	38.23

出所：札幌市から提供されたプリントアウトデータから作成。

まで大きく増加した。但し、2010年度では再び約30億円にまで低下している。

表4は、業者別にみた委託費で、表5は、過去4年分に限ってだが、札幌市から提供された車種別にみた委託単価の推移である²。過去4年間だけでも、委託単価は年々低下している。なお、とりわけ人件費部分など積算の根拠を知りたいところであるが、非公開とのことである。

表4 業者別にみた委託費（2010年度）

単位：億円

A社	B社	C社	D社
9.2695	5.5497	4.6808	1.6663
E社	F社	G社	H社
2.2776	1.7533	3.0726	1.5727

出所：表3に同じ

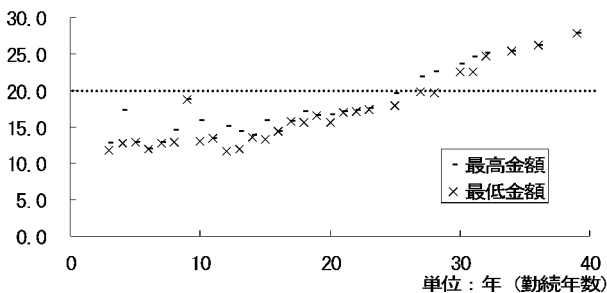
表5 車種別にみた単価の推移

		実数（単価：円）				指数（07年度=100）		
		2007年度	2008	2009	2010	2008	2009	2010
バッカー	3人乗車	77,847	77,175	76,965	74,970	99.1	98.9	96.3
	2人乗車	59,313	58,875	58,776	57,089	99.3	99.1	96.2
プレス	3人乗車	80,105	79,388	79,225	77,230	99.1	98.9	96.4
	2人乗車	61,572	61,089	61,035	59,348	99.2	99.1	96.4
その他	3人乗車	76,695	76,046	75,812	73,817	99.2	98.8	96.2
	2人乗車	58,162	57,747	57,622	55,936	99.3	99.1	96.2

出所：表3に同じ。

図1 勤続年数別にみた基本給（最高金額、最低金額）

単位：万円



2 川村（2011）では、委託単価の推移については、委託費とごみ量で代替して試算していた。

図1は、地域労組A支部の組合員72名の基本給を、勤続年数別に並べたものである。それぞれの勤続年数における「最高金額」と「最低金額」がプロットされている。不明あるいは該当者がいない箇所（勤続年

数）もある。

同図のとおり、「最高金額」で基本給が20万円を超えたのは、ようやく勤続年数27年目にしてのことである。

資料5 清掃労働者アンケート自由記述

①は非正規雇用で雇われること・労働条件に対する不満／②は労働条件や仕事に関する悩み・不安・不満の具体的内容／③はヒヤリハットを経験したときの状況や内容／④は仕事・生活・健康上の悩みや要望など

【001】①正社員と同じ仕事をしているのに賃金や処遇の面で差別をされるのは、おかしいと思います。②会社の役員は、1千万円以上する車を数台乗り回し、福利厚生に関係のない高額物件を購入し、利益があるにもかかわらず人件費を不当に抑えて非正規社員を多く雇うのは、問題だと思います。③急に車やオートバイや人が飛び出してきたとき。④入社して10年近くになりますが、いまだに正社員になれず、正当な人事評価をしてもらえず、1,2年で正社員になる人がいる状態で、将来が大変不安です。[40歳代／非正規]

【002】③雪道の運転。[30歳代／正規]

【003】③道路上の仕事が多いので(マンホール内の点検調査)、車のスピードにヒヤッとする。[30歳代／正規]

【004】②役職者の[不正な行為]。そんなことをしていると作業も遅れ非常にストレスを感じる。そのような人を役職者にしている会社も、どうかと思う。[40歳代／非正規]

【005】③行き交う車とぶつかりそうになる。[30歳代／非正規]

【006】②役所の仕事内容(現場数等)賃金が高すぎ。明らかにキツイのはこちら。地域住民には常にYESMAN。理不尽なことも受け入れなければならない。雨天、雪、危険手当等があってもよいと思う。エアコンをわざわざ取り外

している作業車に乗車させられている。③あまり仲の良くないメンバーで乗ればお互い注意力が散漫。④とにかく役所との格差。たいまん。いわゆる暗部を暴いてほしい。書いたところでどうにかなるとは正直思っていないが、書かないよりはましだと思い書いています。賃金も下がり、昔あった例えばリフレッシュ休暇やお祭りの日の休み等もなくなり、上部は親戚だの知り合いだの天下りだのでまとも、現場に出たこともない奴らが指揮をとり、意見をすれば文句ととられ、いやなら退社しろとおわせ、自社工場でもろくに修理もできず、会社としてはかなり低いランクの我が社とうんざりしつつも不況も相まって仕方なくやっています。それなりの待遇で、賃金で、仕事にのぞめるのが理想。自分自身が変われば環境も変わる。だが、仕事の質や賃金等は個人の力ではどうしようもなく、憤りを感じる毎日です。メディアでは決して報道されない、役所の内部・清掃業務の現状、札幌市の在り方、真実を知りたいし、分かってもらいたい。[30歳代／正規]

【007】②車中が熱い、エアコンをつけてほしいがつけてくれず大変である。[50歳代／正規]

【011】②不況で昇給は難しいと思うが多少はあると嬉しい。[40歳代／正規]

【012】①祝日出勤の手当てが全くないのは不満である。以前仕事中に怪我をしてしまい、労災で10日間休みをもらったが、次に労災がかかることがあると会社を辞めてもらうと言われた。②社員よりもはるかに仕事量が多いのに昇給がない。公休出勤の手当てが全くないのは、おかしい!!社員は祝日も休んでいる。④これから先、老後の蓄えがなく、どう老後を迎えたいか悩んでいる。今現在、税金を支払うと全く貯蓄ができないので涙が出そうだ。[40歳

代／非正規]

【013】③運転中のマナーの悪さが目立つ。[50歳代／正規]

【014】①賞与の差に不満があります。③新人の作業員がごみを振り回してぶつかりそうになった。④給料が安くて、生活がぎりぎり、預貯金ができないので、年金がもらえるようになってからも働かなきゃならないのかが悩み。

[40歳代／非正規]

【015】③子どもの飛び出し、収集物が飛び、車や人にぶつかりそうになる [40歳代／正規]

【017】③自転車の飛び出し。[40歳代／正規]

【019】③車両による事故、高所作業時における転落など。[30歳代／正規]

【020】③中道から、車、自転車がいいスピードで出てくる時が多々ある。④本当に手取りで20万円はほしいです。[30歳代／正規]

【024】④残業（時間外手当）が無いと手取りが少ない。所詮、清掃業という最低な職種なので、あまり贅沢なことを考えても無理なので諦めている。[40歳代／正規]

【025】①ボーナスは出なくとも、金一封位は欲しい。③特に中央区、歩道を自転車で歩行する人と、ごみの運搬中に接触しそうになりそうになることが多い。[60歳代／非正規]

【027】②各会社により、異なるとは思いますが、新人と何年もやってる人との賃金と同じようなので、もう少し多くもらいたいと思う時がある。③歩いて移動中に、歩行者、自転車、自動車が陰から急に飛び出したり、無理に追い越してゆこうとして、接触しそうになることが夏場はある。④作業着や手袋をあまり洗濯しない人、シャワーやふろにあまり入らないのか、朝から少し汗臭い人と朝の回送から運転席の狭い空間で一緒になると、現場で仕事をする以前から疲れる（暑い日に仕事をしてかく汗の臭いとはかなり異なる。これは、午後からは皆同じなので何も言わないですが）。[30歳代／非正規]

【029】②低賃金の為、アルバイトの中には夜もほかのアルバイトをせざるを得ない人がかなり居ます。仕事上のミス、トラブルも会社から従業員が懲罰を科せられます。（正・アルバイトを含む）運転手は作業員に一時的降格、査定による減給等々・・・市民からいろいろ苦情が出されますが、ほとんどが市民側の我儘です。また市民の中には清掃業務の従事者は高給取りと思っている人がいて、いろいろ無理を言われる。③自転車や歩行者の基本的マナー、信号無視、いつ事故になっても不思議ではありません。本当にひどすぎます！！！！④多少この仕事はきつくても、同職種の市職員並みの賃金が欲しい。[50歳代／正規]

【032】①ボーナスや冬季燃料手当が無い。②日給月給制なのに運転する機会をどんどん減らされていき、今までもらっていた賃金よりも4万程度付きで下がった。一人の運転手の給料から浮かせた金額はどこへ行っているの？③眠気や、子どもなどの急な飛び出し。④一刻も早い契約社員から正社員への登用。賃金 UP。[20歳代／非正規]

【035】①責任感だけは変わらないのに評価されない。正社員以上に責任を持たせる。大型免許を取ったほうが良いと言われ、とつても何も変わらない。②トラックにエアコンが付いていない（半分以上）。冬危ない（窓がくもる）。夏は熱中症の原因になる。本当にこの賃金では過程を持ちたくても持てない賃金だと思います。最低18位からだと思います。④やっぱりみんなボランティアではないので、生きていけるくらいの賃金は欲しいと思っています。生活がぎりぎりの人は8割くらいだと思います。[20歳代／非正規]

【036】③車に轢かれそうになる。④給料が安く生活が苦しい。[30歳代／非正規]

【037】②差別が多く、現場やメンバーの編成に差が出てくる。③運転中、自転車の逆走が多

い。走行中、一般車の割り込みが多い。作業中、横断歩道をまたいで作業が多く、自転車がブレーキをかけずに、側をすり抜けていくことが多く、接触しそうになったことが、ほぼ毎日のようにあります。④年齢の割には、給与が低く、生活が苦しい。エアコンの無い車が多く、作業性が悪くなり、疲労度が高くなる。マイナスの査定が多く、プラス査定はほぼ無い。差別が多い。社員登用も少ない。事務関係者は仕事量が少なく、遊んでいる人間が多い。社長や会長の出勤回数は極端に少なく、顔の知らない従業員は沢山いる。売り上げが多いのに、従業員には還元せず、高額物件などの所有が多い。他の事業経営など余計なことに金を使い過ぎ！！元を正せば税金なのに！！会長の考えは、私たち従業員は歯車の一部でしかない事。いくらでも替えはある。[40歳代/正規]

【041】①燃料手当がなくボーナスの額などで差がある。③ゴミ収集時に道路を通行する車と接触しかけたことがある。ゴミ収集時に、ゴミ庫のふた(金属)が頭や手にあたることもある。④会社は労働者、一人一人を個人的な資産とみなし、個人面談などをして、仕事上の悩みや問題点をもっと聞いてほしいと思う。能力の違いなどで作業内容の向き・不向きもあると思うので適材適所になるべくつけて下さると嬉しい。マイナス査定ばかりなので、むしろプラス査定を多くすることにより仕事にやる気をもたせてほしい。[50歳代/非正規]

【042】①1日7200円で手取り12万です。60歳で12万。あと5年も【働かざるを得ない】、、、③分別作業で火が出た時。[60歳代/非正規]

【043】②1人1人の評価がない。③人、車に気づくのが遅れる。④賃金UP。[40歳代/正規]

【044】②昔に比べてゴミや資源が注目されてきているが、それでもゴミ屋に対しては見下している風潮が感じられる。この仕事を長くやって

いれば実に人間的にくだらない人の性格が良く見えてくる。③雪の降り初め等、冬の運転に切り替える時。気温が0℃前後で道路がツルツルの日等。④同じ車に乗る人は同じような歳の人がいいと思う。年ととると若い人と乗るのは段々ときつくなる。体力に差が出てくる。お互いに大変だと思う。[50歳代/正規]

【045】①契約社員の運転手は、運転する日としない日では日給が違い、月の給与が定まらないので生活が不安定である。5年以上勤務しているが準社員～正社員へと昇格もされないので生活も不安定である。②会社のお偉いさんばかりいい思いをして現場で働いている人たちが苦勞している。なかなか昇格出来なく給与の面で生活が苦しく、他にアルバイトをしている人が多くいる。賃金の面がもう少し楽になれば。[50歳代/非正規]

【047】②朝、会社に来てからの車の点検や収集時間が8時30分からなので、その前に現場まで行く時間が残業だというのなら、1日1時間位の残業時間をもらっていません。／昇格がほとんどないのは、モチベーションも下がる。／8:30以降にゴミを出し、取りに来ていないといってもう1回同じ所にいかなければならない事もある。時間は決まっているので、きちっと出してほしい。③冬道ですが、除雪がされず、車とすれちがう時ぎりぎりかわさなければならなかったり、Aに向かう道路もすり鉢状の上、凍結していると大型トラック等大きな車が通るので、ゆっくり進まなければならない時があります。また、せまい所もやわらかくなっている場所がわからず、かたい所からずれ、家の塀に接触した事もあります。④金銭面での将来の不安はあります。これから結婚を考えているのですが15万そこそこの月給で今後の生活がぎりぎりか赤字の生活を予想します。かろうじてボーナスはありますが、仕事上ミスをするとも引かれるとなれば、精神的にも圧迫される

と思います。月給の賃金が上がればそれにこしたことはないと思います。[30歳代/正規]

【048】④長生きしたい。[40歳代/非正規]

【050】③ゴミ収集作業中、病院の医療収集をしているため病院の中から収集する 경우가多く大人や特に子ども(小児科)に行くと子どもは予想できない行動をとるため注意して収集することがあります。④企業側もたいへんだと思うが、もう少し賃金を上げてもらいたい。ここ数年まったく上がっていない。[30歳代/正規]

【051】③作業場内での社有車やお客さんの車、重機などの後退時や作業時の動き。④職場の環境、特に人間関係など表面化しづらい問題が根深く有る。休みづらい部所や状況が公然と有り、有休の消化状況も、従業員でかなり差が有る。又、仕事の状況をお構いなしで休みを取るなど、モラルとはほど遠い者も多数いる。[40歳代/正規]

【052】③自転車やルール無視の車の予測できない動きにはいつもハッとさせられる。[40歳代/正規]

【053】②現場での指揮者の指導が悪い。楽な仕事を選んで仕事をしている人がいる。空残業している人がいるように見える。上司が、仕事の内容がわからない上司がかなりいるように見える。資格を持っているほど現場では何もできない資格者が多い。③雨の日でも仕事をしていて下水道に入って仕事をしている時、交通安全での道路上での仕事でいつ車がつっこんでくるか不安。④毎日がストレスのたまる職場なので、ストレスのたまらない職場にしたい。「空残業」を改善してほしい。空残業の人が多く見られる。上司が仕事を知らな過ぎなので、もっと勉強して欲しい。資格を持つて人でも現場では何も出さないの改善して欲しい。若い人の方が楽な現場で歳をとった人の方がきつい現場なのでかえて欲しい。[40歳代/正規]

【055】①同等の仕事内容以上にもかかわらず給料が安く交通費も出なく手当てなども無い!!交通費が出ない為、会社近くのアパートへ引っ越しました。②代行業者の中でも一番給料が安く昇給もほとんど無く正社員になる事もほとんどありません④札幌市のゴミ回収をしている職員の給料とは言いませんが、せめて他の代行業務をしている方と同じ位の給料はもらいたいです。妻と二人ですが、給料が安すぎて子どももほしいが生活が苦しいので無理です。[30歳代/非正規]

【059】④賃金が低いので生活苦。環境が悪いので身体の不安。[40歳代/正規]

【062】②労働組合に加入したり加入者に対して、会社側の目が気になり加入しにくい。いつ契約を変えられるかが心配。例えば現場の異動です。違う部署への異動です。③初めての作業員など、慣れていない人を連れての仕事では、毎回危険を感じます。車の前を平気に横切ったり、自動車、自転車などの接触があります。刃物やガラスなどにも普通に手を伸ばしたりします。④給料は安いです。正社員になった時期が悪いと言われた。後から入ってきた人が先に正社員に〔なり〕、基本給も2万は違います。同じ仕事をしているのにもかかわらず、腹が立ちます。[30歳代/正規]

【063】①同じ仕事をしているのに、賃金・待遇に差がある。②とにかく賃金が安すぎる。③運転中に関することが多い。[50歳代/非正規]

【064】②会社の上司に対して、不満がありません。協調性がない。④給料をあげてほしい。[40歳代/正規]

【065】①賃金面での昇給アップがないこと。3か月ごとの契約更新がずっと続いていること。契約社員とほかの嘱託社員との賃金差が大きいこと。[30歳代/正規]

【067】③ごみが飛散したとき。走行中、車が急に出てきたとき。[40歳代/正規]

【069】①交通費、昇給がない。②昇給や手当がない。不始末を起こした時だけ賃金カットをするのに、通常は、安全手当、無事故手当がない。③運転中の交通状況（歩行者やバイクの急な飛び出しなど）[20歳代/非正規]

【071】②乗り降りが激しいので、足（ひざ）が痛くなる。生ごみが特に悪臭がひどく、収集車で巻くとき、袋が破け、中の水分が飛び、全身にかかるときがある。④アルバイトでも、保険などをつけてほしい。[40歳代/非正規]

【072】③作業中のぎっくり腰や車、自転車にぶつかりそうになったとき。[40歳代/正規]

【073】①給料が低すぎる。14万じゃ生活できない。[20歳代/非正規]

【074】②仕事の出来・不出来は評価するのに重要であるが、勤務年数や勤務態度などからも評価してほしい。③歩行者や自転車横断。[30歳代/非正規]

【075】①賞与がない。正社員も準社員も仕事内容が同じでありながら、何年たっても昇給もなければ、賞与も、冬季手当もない。②現場の状況を知らない。公社から、変な決め事や、禁止事項が多く、仕事が円滑に進まなくなってきた。明らかに排出者の不手際、並びに周辺市民のえごであるものであっても、公社は『見ない・聞かない・調べない』の3拍子ですべて現場の自分たちを悪者扱いする。③自転車の運転マナーが悪すぎる。交通量が多い所や、歩道・車道がともに狭く、歩行者や他の車に迷惑をかけてしまいそうなところに限って、交通量の少ない朝早い時間帯に収集ができないため、苦情になったり、他車が事故を起こすことがあった。バスターミナルの真ん前にごみ庫を設置し、自車もバスターミナル付近でなければ車を止めなければならないため、周囲の人々から白い目で見られている。上記は地下鉄A駅周辺です。トラブルが起きないかいつもヒヤヒヤしています。[30歳代/非正規]

【076】②札幌市の委託業者としての賃金が低すぎる（役所の方との差がありすぎると思う）。とにかく賃金が低い！③自転車や歩行者などが急に飛び出してくる。車に乗り降りする際、車が急に割り込んできたりする。④札幌市の仕事をしているという立場で見られているので、それなりに賃金が支払われてもいいと思う。最低限結婚して子どもを養っていただけるだけの賃金が必要！とにかく生活に不安！普通に生活できない！借金だけが増えていく！何とかしてほしい！仕事に不満はない！最低18万の手取りは必要！[40歳代/正規]

【077】②社内の雰囲気は、上司や重役の言いなりの人だけ大事にされる。私のように間違えや改善点を指摘しても「うるさい・反抗的な人」とされ、会社の発展や向上にならない。透明性のない会社（社長・会長）は高額物件などを会社経費で購入、さらに報酬は数千万らしい。実際は私たちが苦勞してごみ収集したお金なのに、、、③作業マニュアルで研修をきっちり受けていない作業員を乗せると・作業上で想像もしない行動をとる（マニュアルはあるが、社内では研修をしない。ぶっつけ本番！）。そちらに気が回ると運転も気が散ってしまう。車両に冷房がないので（エアコンは新車のみ。全体の5分の1）夏は熱中症にたびたびなる。[40歳代/正規]

【078】②社員教育がなされていない。低賃金で働かせているため、誰でもいいと思っている。会長・社長以下主任に至るまで社会人教育のできる人がほとんどいません。③ごみ袋の中にガラス、刃物が混ざっている場合があり、それによってけがをする（燃えないゴミ）。道路上での作業のため、車に注意しながらの作業になり、[しかも]機械を動かすため、まわりの音が聞きづらい。④自社の会長、社長は労働組合に対して全く理解がないとしか思えません。毎日、頭を悩ませています。組合員以外の

アンケートにも、読むに耐えない文面がつづられていると思われます。[40歳代/正規]

【079】①早く社員になって安定した収入がほしい。②エアコンがないので、目まいが止まらない時がある。③車や歩行車にごみがあたりそうになったとき。④自分は20才で、この先の将来がやっていけるかどうかはかなり不安です。役所よりきついのに賃金が不平等。[20歳代/非正規]

【081】③運転中の飛び出し等。[50歳代/正規]

【082】③ごみを積んでいる時に、車に轆かれそうになる。[40歳代/正規]

【084】②10年以上昇給がない。手当をどんどんカットしていく。③雪道の運転、車が止まらないとき。④とにかく給料が安すぎる。1か月に2~3回しか休まなくて、手取り23万は安すぎる。勤続20数年でこれではひどすぎる。[40歳代/正規]

【087】②悪臭がひどく、温度が高くて、給料が安い。仕事柄、空気が悪く汚い。③原因がわからず、機械が止まったりする。④もっと楽な生活がしたい。[40歳代/正規]

【090】①同じ仕事を正社員の人より仕事しているにもかかわらず、賃金面での格差があるので不満である。②仕事内容での環境が人体に及ぼす、病理的な面を教えて欲しい。[60歳代/非正規]

【091】①何年経過しても、熟練しても、日当・通勤手当のみ。[60歳代/非正規]

【092】④環境による身体の不安。収入が低すぎの為、生活苦。[40歳代/正規]

【099】③自転車や歩行者の飛び出し。作業中や作業車への乗降の際、ほかの乗用車と接触しそうになる。[30歳代/非正規]

【101】①4月から12月までの雇用のため、冬の間は雇用されない。冬も働きたい。③車や歩行者との遭遇。④通年での契約を望んでいる。

[20歳代/非正規]

【104】②運転手の手当などが無いのがつらい。仕事の内容は作業員と同じ事をして、運転をしているため。10年以上働いても月給が1万円位しか上がってない。仕事でのミスでボーナスが査定されてしまう。査定基準がおかしいと思う。[20歳代/正規]

【105】②会社に問題提起しても回答が返ってこない。③長距離運転における疲労。[40歳代/正規]

【107】③作業中車にひかれそうになった事。[60歳代/非正規]

【108】③停車中のトラックの横を通るときなど(子どもが飛び出しなど。担当している区は道がせまいため、大型車のゴミ収集はつらい)。[40歳代/正規]

【109】②エアコンがついてないトラックが半数以上。会社でわざわざ外していた。③車、自転車、歩行者との接触。[30歳代/非正規]

【110】①作業員としてのアルバイト料が安い。使い捨てと意識している。②会社自体は利益を上げているが、従業員は他にアルバイトをしなければ生活できない人がほとんどで、全く納得いかない!!委託事業者の低賃金には驚くものがあります。③自転車、車、歩行者に気をつけて作業する事。ドライバーの運転。④委託業者の仕事量は、市役所掃除事業所の3倍に当たり、楽な仕事量であるという事にかなりの疑問を抱いている。昼休中、市役所職員は、サッカーをしたり、ゴルフの練習をしたり我々委託業者は少しでも休憩を取らないと、午後からの仕事が出来なくなる。なぜ、市役所職員と差別があるのか。[50歳代/非正規]

【111】①助手手当などが無い(ボーナスも)。[20歳代/非正規]

【112】②ア)同業他社との比較はわかりませんが、新聞等で市直営と比較すると格差がありすぎると思う。イ)昇給率が低いので、将来へ

の希望が持てない。ヒ)現場の状況を会社が理解してない。ソ, テ, ツ)ゴミステーションがトラックから離れた所にあり、ゴミの持ち出しによる体の負担や、特にマンションアパート専用ステーションの管理が悪い為、ゴミ箱化しており、ねずみ、ハエ等の繁殖による健康不安。ト, ネ)協力・理解してくれる人も多数居ますが、何かにつけてイチャモン的な事を言う人も居る。③収集時、歩道を横切って運び出しをする時など、注意はしていても自転車とぶつかりそうになる。ゴミ種によっては機械に巻いた時、汚水や部品が飛び出し自分を含め、車や通行人に当たりそうになる。[40歳代/正規]

【113】④会社という組織を維持する為にはどのような事が必要か? どうすれば良いか? という事があまりにもわからないという人間が多すぎる気がする、しょせん中小企業か! [50歳代/正規]

【114】②協業組合という組織形態が諸悪の根源。有能な人材を登用できないばかりか、命令系統も曖昧で全てが前近代的。とりわけ、企業年金が勤続年数に応じた全従業員数一律の支給全額であり、間違った平等主義である。企業をささえてきた者も一般作業員も同額とは納得がいくものではない。[50歳代/正規]

【115】②10年以上勤務しているのに1万円も上がってない。③マンホールの昇降の際、足掛が破壊した。[30歳代/正規]

【116】①ボーナスの有無、冬期の燃料手当の差など。会社の決まりで運転手(大型免許保持)以外、作業員は何年たっても正社員になれない。②仕事上で個人の評価がまったく無く賃金に反映されない=これ以上の昇給が無い。雇い止めが不安で病気でも朝休み出来ない。④このアンケートを素に、市からの委託清掃会社の契約社員、アルバイトの賃金状況、労働条件の悪さを明るみにしていただける事を切にお願いします。[40歳代/非正規]

【117】②とにかく賃金が安すぎる。将来性がほとんど無い。札幌市直営(市職員)の仕事量に比べて民間委託の負担が多すぎる。不公平。税金の無駄遣いである。委託の半分~3分の2程度の仕事量(収集車1台当たり)。現場範囲が広すぎてスピードを出さざるをえない状況で危険。札幌市の不公平なやり方に不満が大きい。③住宅地での自転車の飛び出し。収集時ガラスビンの破裂他。火災。④要望として、札幌市直営(市職員)との平等化(仕事内容において)。税金を使ってやりたい放題である。[30歳代/正規]

【118】②普通の会社では信じられない様な事が多すぎて書ききれません。ごますり Yes マンが多い為、問題解決が遅く、又、解決されないまま風化してしまう。④書ききれません。あまりにも沢山ありすぎなので! [40歳代/正規]

【119】③ほぼ1日中運転をしているのでやはり車や人が急に横から出てくるのが大変ヒヤッとします。[30歳代/正規]

【121】③機械に挟まれそうになった。運転中に歩行者や自転車が飛び出してきた[40歳代/正規]

【125】③燃やせないごみ収集時、頻繁に火災が発生している。仕事の性質上、路地を走行することが多いため人・車・自転車等との接触事故の危険が大です。[40歳代/正規]

【126】③冬道、天気、温度差。[60歳代/非正規]

【127】②賃金は頭打ち。先が見えない。有料化後、住民の目が怖い。[30歳代/正規]

【134】③疲れがたまり、疲れが抜けなくなっているためか、一瞬ボーっとして、人や車を見落としてしまう時がある。[30歳代/正規]

【136】③歩行者、自転車、自動車に気付かなかった時など。[30歳代/非正規]

【138】①預貯金ができない。③車との接触。[20歳代/非正規]

【139】②車中が分煙されない。たばこが嫌いです。[40歳代/正規]

【140】③信号無視や一時不停止でぶつけられた。④約10年間勤務したが、ほとんど給料が上がらない。家のローンがようやく終わったが、老後の生活が、貯蓄がほとんどないため心配である。[50歳代/正規]

【141】①ボーナス。③ゴミが転がって対向車に気づかない時など。[50歳代/非正規]

【143】③冬道の運転・自転車のとび出し。車対車。[40歳代/正規]

【144】②木、金、以外は有休が取れない。木、金だけ台数が少ないため。③一時停止を無視した自転車が急にとびだしてくる。④素人の人材派遣の人を使っての三人乗車はたんなる数合わせで三人居る事により仕事は楽にはなっていない。全て二人乗車でかまわない。[30歳代/正規]

【165】③バックホーに乗っていて、旋回したとき、人がいた。[40歳代/正規]

【169】③ショベルがバックしてきて、轢かれそうになった。[40歳代/正規]

【171】②運転手としての雇用なのに、それ以外の業務が増えた。③慣れによるうっかり。[50歳代/正規]

資料6 清掃労働者アンケート集計一覧表

		単位：人、%							
		回答者 全体	ごみ収集労働者						
			全体	雇用形態		仕事内容			
				72 100.0	51 100.0	74 100.0	48 100.0		
		169 100.0	123 100.0	72 100.0	51 100.0	74 100.0	48 100.0		
年齢	20歳代	21 12.4	20 16.3	7 9.7	13 25.5	9 12.2	11 22.9		
	30歳代	41 24.3	34 27.6	21 29.2	13 25.5	24 32.4	10 20.8		
	40歳代	52 30.8	32 26.0	24 33.3	8 15.7	23 31.1	9 18.8		
	50歳代	34 20.1	25 20.3	19 26.4	6 11.8	15 20.3	9 18.8		
	60歳以上	21 12.4	12 9.8	1 1.4	11 21.6	3 4.1	9 18.8		
		168 100.0	122 100.0	71 100.0	51 100.0	73 100.0	48 100.0		
世帯人数	1人	28 16.7	20 16.4	16 22.5	4 7.8	13 17.8	7 14.6		
	2人	50 29.8	38 31.1	16 22.5	22 43.1	26 35.6	11 22.9		
	3人	44 26.2	33 27.0	21 29.6	12 23.5	19 26.0	14 29.2		
	4人	21 12.5	14 11.5	8 11.3	6 11.8	7 9.6	7 14.6		
	5人	16 9.5	11 9.0	5 7.0	6 11.8	3 4.1	8 16.7		
	6人	6 3.6	4 3.3	3 4.2	1 2.0	3 4.1	1 2.1		
	7人以上	3 1.8	2 1.6	2 2.8		2 2.7			
		169 100.0	123 100.0	72 100.0	51 100.0	74 100.0	48 100.0		
雇用形態	正職員	108 63.9	72 58.5	72 100.0		56 75.7	16 33.3		
	準社員	19 11.2	19 15.4		19 37.3	10 13.5	9 18.8		
	嘱託社員	11 6.5	3 2.4		3 5.9	1 1.4	2 4.2		
	契約社員	17 10.1	16 13.0		16 31.4	7 9.5	8 16.7		
	アルバイト	14 8.3	13 10.6		13 25.5		13 27.1		
		169 100.0	123 100.0			74 100.0	48 100.0		
雇用形態 (再掲)	正規	108 63.9	72 58.5			56 75.7	16 33.3		
	非正規	61 36.1	51 41.5			18 24.3	32 66.7		
		169 100.0	123 100.0	72 100.0	51 100.0	74 100.0	48 100.0		
現在の会社での勤続年数	1年未満	7 4.1	7 5.7	0 0.0	7 13.7	0 0.0	7 14.6		
	1~3年未満	29 17.2	28 22.8	6 8.3	22 43.1	14 18.9	14 29.2		
	3~5年未満	10 5.9	9 7.3	5 6.9	4 7.8	7 9.5	2 4.2		
	5~10年未満	38 22.5	27 22.0	18 25.0	9 17.6	19 25.7	7 14.6		
	10~15年未満	29 17.2	17 13.8	17 23.6	0 0.0	14 18.9	3 6.3		
	15~20年未満	12 7.1	6 4.9	6 8.3	0 0.0	4 5.4	2 4.2		
	20~30年未満	28 16.6	17 13.8	14 19.4	3 5.9	10 13.5	7 14.6		
	30年以上	16 9.5	12 9.8	6 8.3	6 11.8	6 8.1	6 12.5		
			162 100.0	123 100.0	72 100.0	51 100.0			
仕事内容	ごみ収集 (主として運転業務)	74 45.7	74 60.2	56 77.8	18 35.3				
	ごみ収集 (主として収集作業)	48 29.6	48 39.0	16 22.2	32 62.7				
	その他※ (ごみ収集の「運転」と「収集」の両方に回答した1人を含む)	40 24.7	1 0.8		1 2.0				
			110 100.0	64 100.0	46 100.0	65 100.0	44 100.0		
ゴミの種類	事業系		23 20.9	18 28.1	5 10.9	18 27.7	5 11.4		
	一般家庭系		87 79.1	46 71.9	41 89.1	47 72.3	39 88.6		
		162 100.0	121 100.0	70 100.0	51 100.0	72 100.0	48 100.0		
ふだんの出宅時刻	6時前	9 5.6	3 2.5	1 1.4	2 3.9	1 1.4	2 4.2		
	~6時半前	56 34.6	48 39.7	34 48.6	14 27.5	34 47.2	13 27.1		
	~7時前	58 35.8	46 38.0	25 35.7	21 41.2	25 34.7	21 43.8		
	7時以降	39 24.1	24 19.8	10 14.3	14 27.5	12 16.7	12 25.0		
		162 100.0	121 100.0	70 100.0	51 100.0	72 100.0	48 100.0		
同、帰宅時刻	17時前	28 17.3	25 20.7	17 24.3	8 15.7	15 20.8	10 20.8		
	~17時半前	42 25.9	39 32.2	19 27.1	20 39.2	21 29.2	18 37.5		
	~18時前	37 22.8	31 25.6	17 24.3	14 27.5	19 26.4	11 22.9		
	~18時半前	35 21.6	18 14.9	13 18.6	5 9.8	14 19.4	4 8.3		
	~19時前	11 6.8	7 5.8	3 4.3	4 7.8	3 4.2	4 8.3		
	19時以降	9 5.6	1 0.8	1 1.4			1 2.1		

単位：人、%

	回答者 全体	ごみ収集労働者					
		全体	雇用形態		仕事内容		
			正規	非正規	運転業務	収集業務	
	162 100.0	121 100.0	70 100.0	51 100.0	72 100.0	48 100.0	
出宅から帰宅 までの時間	10時間未満	19 11.7	17 14.0	8 11.4	9 17.6	7 9.7	10 20.8
	10時間台	59 36.4	54 44.6	28 40.0	26 51.0	33 45.8	21 43.8
	11時間台	61 37.7	40 33.1	28 40.0	12 23.5	26 36.1	13 27.1
	12時間以上	23 14.2	10 8.3	6 8.6	4 7.8	6 8.3	4 8.3
片道の通勤時 間（※1時間以 上は1人のみ）	30分未満	163 100.0	122 100.0	71 100.0	51 100.0	73 100.0	48 100.0
	30分以上※	107 65.6	87 71.3	50 70.4	37 72.5	50 68.5	36 75.0
	56 34.4	35 28.7	21 29.6	14 27.5	23 31.5	12 25.0	
公休出勤を含 む週の勤務日 数（※「6日」 が2人、「6、7 日」が1人）	3日以下	162 100.0	121 100.0	70 100.0	51 100.0	72 100.0	48 100.0
	4、5日	8 4.9	7 5.8		7 13.7		7 14.6
	5日	8 4.9	7 5.8	4 5.7	3 5.9	3 4.2	4 8.3
	5日 が2人、「6、7 日」が1人）	105 64.8	84 69.4	49 70.0	35 68.6	50 69.4	33 68.8
	38 23.5	20 16.5	15 21.4	5 9.8	16 22.2	4 8.3	
	3 1.9	3 2.5	2 2.9	1 2.0	3 4.2		
週の総労働時 間（※煩雑に なるので、50 時間以上の選 択肢は足し合 わせた）	30時間未満	160 100.0	119 100.0	68 100.0	51 100.0	72 100.0	46 100.0
	30～39時間	44 27.5	35 29.4	17 25.0	18 35.3	18 25.0	17 37.0
	40～44時間	8 5.0	5 4.2	3 4.4	2 3.9	1 1.4	4 8.7
	45～49時間	68 42.5	56 47.1	31 45.6	25 49.0	36 50.0	19 41.3
	28 17.5	17 14.3	13 19.1	4 7.8	12 16.7	5 10.9	
	7 4.4	3 2.5	1 1.5	2 3.9	2 2.8	1 2.2	
	5 3.1	3 2.5	3 4.4		3 4.2		
休憩時間	60分未満	161 100.0	121 100.0	70 100.0	51 100.0	72 100.0	48 100.0
	60分	20 12.4	11 9.1	8 11.4	3 5.9	6 8.3	5 10.4
	60分超	133 82.6	107 88.4	61 87.1	46 90.2	65 90.3	41 85.4
	8 5.0	3 2.5	1 1.4	2 3.9	1 1.4	2 4.2	
不払い労働の 有無	とくにない	160 100.0	120 100.0	71 100.0	49 100.0	72 100.0	47 100.0
	ある	134 83.8	104 86.7	59 83.1	45 91.8	60 83.3	44 93.6
	26 16.3	16 13.3	12 16.9	4 8.2	12 16.7	3 6.4	
1週間の不払い 労働時間	1、2時間	25 100.0	15 100.0	11 100.0	4 100.0	11 100.0	3 100.0
	3、4時間	11 44.0	6 40.0	5 45.5	1 25.0	4 36.4	2 66.7
	5、6時間	7 28.0	4 26.7	2 18.2	2 50.0	3 27.3	1 33.3
	7、8時間	4 16.0	3 20.0	2 18.2	1 25.0	2 18.2	
	9時間以上	1 4.0					
	2 8.0	2 13.3	2 18.2		2 18.2		
昨年の有給休 暇の使用実績	159 100.0	118 100.0	72 100.0	46 100.0	74 100.0	43 100.0	
	ほぼ全てを使い切った	17 10.7	13 11.0	8 11.1	5 10.9	2 2.7	11 25.6
	4分の3程度を使った	27 17.0	20 16.9	14 19.4	6 13.0	14 18.9	6 14.0
	半分程度を使った	53 33.3	38 32.2	26 36.1	12 26.1	22 29.7	15 34.9
	4分の1程度を使った	40 25.2	29 24.6	16 22.2	13 28.3	23 31.1	6 14.0
	22 13.8	18 15.3	8 11.1	10 21.7	13 17.6	5 11.6	
賞金支払い形 態	164 100.0	123 100.0	72 100.0	51 100.0	74 100.0	48 100.0	
	月給制	106 64.6	75 61.0	67 93.1	8 15.7	59 79.7	16 33.3
	日給月給制	55 33.5	45 36.6	5 6.9	40 78.4	12 16.2	32 66.7
	3 1.8	3 2.4		3 5.9	3 4.1		
税金等をひか れた毎月の平 均的な手取り	160 100.0	120 100.0	70 100.0	50 100.0	72 100.0	47 100.0	
	10万円未満	5 3.1	5 4.2		5 10.0		5 10.6
	10～12.5万円未満	10 6.3	6 5.0		6 12.0	1 1.4	5 10.6
	12.5～15万円未満	31 19.4	27 22.5	8 11.4	19 38.0	9 12.5	18 38.3
	15～17.5万円未満	58 36.3	48 40.0	29 41.4	19 38.0	33 45.8	14 29.8
	17.5～20万円未満	29 18.1	20 16.7	19 27.1	1 2.0	15 20.8	5 10.6
	20～25万円未満	24 15.0	13 10.8	13 18.6		13 18.1	
	25万円以上	3 1.9	1 0.8	1 1.4		1 1.4	
		28.8	31.7	11.4	60.0	13.9	59.6
	65.0	71.7	52.9	98.0	59.7	89.4	
	83.1	88.3	80.0	100.0	80.6	100.0	

単位：人、%

		回答者 全体		ごみ収集労働者									
				全体		雇用形態		仕事内容					
						正規	非正規	運転業務	収集業務				
		155	100.0	115	100.0	72	100.0	43	100.0	74	100.0	40	100.0
2010年の年収 (税込み。 ボーナスや諸 手当の全てを 含む)	100万円未満	2	1.3	2	1.7	1	1.4	1	2.3			2	5.0
	～150万円未満	10	6.5	10	8.7			10	23.3	2	2.7	8	20.0
	～200万円未満	22	14.2	20	17.4	4	5.6	16	37.2	8	10.8	12	30.0
	～250万円未満	22	14.2	15	13.0	5	6.9	10	23.3	9	12.2	5	12.5
	～300万円未満	24	15.5	17	14.8	13	18.1	4	9.3	11	14.9	6	15.0
	～350万円未満	29	18.7	25	21.7	25	34.7			22	29.7	3	7.5
	～400万円未満	21	13.5	18	15.7	16	22.2	2	4.7	15	20.3	3	7.5
400万円以上	25	16.1	8	7.0	8	11.1			7	9.5	1	2.5	
(再掲)	200万円未満		21.9		27.8		6.9		62.8		13.5		55.0
	250万円未満		36.1		40.9		13.9		86.0		25.7		67.5
	300万円未満		51.6		55.7		31.9		95.3		40.5		82.5
最大の収入源		169	100.0	123	100.0	72	100.0	51	100.0	74	100.0	48	100.0
	あなた自身の収入	132	78.1	93	75.6	60	83.3	33	64.7	58	78.4	34	70.8
	妻の収入	9	5.3	7	5.7	4	5.6	3	5.9	6	8.1	1	2.1
	親の収入	9	5.3	9	7.3	2	2.8	7	13.7	3	4.1	6	12.5
	複数回答あるいはその他の収入等	19	11.2	14	11.4	6	8.3	8	15.7	7	9.5	7	14.6
労働条件・仕事に関する悩み、不安、不満等(複数回答可)		164	100.0	123	100.0	72	100.0	51	100.0	74	100.0	48	100.0
	ア. 仕事内容のわりに賃金が低い	100	61.0	70	56.9	44	61.1	26	51.0	45	60.8	24	50.0
	イ. 昇給がない・ほとんどない	104	63.4	71	57.7	48	66.7	23	45.1	51	68.9	19	39.6
	ウ. 労働時間が長い	3	1.8	3	2.4	3	4.2			3	4.1		
	エ. 仕事量が増えた	42	25.6	26	21.1	22	30.6	4	7.8	21	28.4	5	10.4
	オ. 休日が少ない	7	4.3	7	5.7	4	5.6	3	5.9	5	6.8	2	4.2
	カ. 休日出勤がある	5	3.0	4	3.3	2	2.8	2	3.9	4	5.4		
	キ. 有休がとりにくい	26	15.9	24	19.5	17	23.6	7	13.7	22	29.7	2	4.2
	ク. 深夜勤務や早朝勤務がある	8	4.9										
	ケ. 勤務時間が不規則である	10	6.1	2	1.6	2	2.8			2	2.7		
	コ. 休憩がとれない・とりにくい	10	6.1	6	4.9	4	5.6	2	3.9	5	6.8	1	2.1
	サ. 仕事がつらい	33	20.1	25	20.3	18	25.0	7	13.7	18	24.3	7	14.6
	シ. 人手が不足している	33	20.1	14	11.4	13	18.1	1	2.0	11	14.9	3	6.3
	ス. 体調が悪くても休めない	27	16.5	24	19.5	13	18.1	11	21.6	18	24.3	6	12.5
	セ. 当日、急に仕事を休むひとがいる	30	18.3	23	18.7	17	23.6	6	11.8	19	25.7	4	8.3
	ソ. 悪臭がひどい	35	21.3	22	17.9	15	20.8	7	13.7	18	24.3	4	8.3
	タ. 湿気や温度がひどい	38	23.2	28	22.8	14	19.4	14	27.5	15	20.3	13	27.1
	チ. 騒音がひどい	9	5.5	4	3.3	3	4.2	1	2.0	4	5.4		
	ツ. 体に負担がかかる姿勢での作業が多い	44	26.8	34	27.6	24	33.3	10	19.6	23	31.1	11	22.9
	テ. 体力や健康面に不安がある	30	18.3	24	19.5	10	13.9	14	27.5	13	17.6	11	22.9
	ト. 仕事に対する社会的評価が低い	65	39.6	51	41.5	32	44.4	19	37.3	36	48.6	14	29.2
	ナ. 労災の申請がしづいらい雰囲気がある	26	15.9	23	18.7	14	19.4	9	17.6	13	17.6	10	20.8
	ニ. 仕事へのけがへの補償がない	7	4.3	6	4.9	4	5.6	2	3.9	3	4.1	3	6.3
	ヌ. 会社の安全管理体制が不十分である	25	15.2	16	13.0	13	18.1	3	5.9	10	13.5	6	12.5
	ネ. 住民からの苦情や無理な注文がある	42	25.6	39	31.7	27	37.5	12	23.5	28	37.8	11	22.9
	ノ. 職場でパワハラがある	18	11.0	15	12.2	9	12.5	6	11.8	9	12.2	6	12.5
	ハ. 上司や同僚との人間関係がストレス	37	22.6	22	17.9	12	16.7	10	19.6	16	21.6	6	12.5
	ヒ. 職場の問題や仕事の悩みなどを話し合う機会が少ない	25	15.2	15	12.2	10	13.9	5	9.8	9	12.2	6	12.5
普段の仕事での「身体」の疲れ		164	100.0	123	100.0	72	100.0	51	100.0	74	100.0	48	100.0
	とても疲れる	43	26.2	34	27.6	22	30.6	12	23.5	22	29.7	12	25.0
	やや疲れる	99	60.4	73	59.3	41	56.9	32	62.7	45	60.8	27	56.3
	あまり疲れない	20	12.2	14	11.4	7	9.7	7	13.7	6	8.1	8	16.7
	まったく疲れない	1	0.6	1	0.8	1	1.4			1	1.4		
	どちらともいえない	1	0.6	1	0.8	1	1.4					1	2.1

単位：人、%

	回答者全体		ごみ収集労働者										
	全体		雇用形態		仕事内容								
			正規	非正規	運転業務	収集業務							
	164	100.0	123	100.0	72	100.0	51	100.0	74	100.0	48	100.0	
普段の仕事での「神経」の疲れ	とても疲れる	47	28.7	35	28.5	21	29.2	14	27.5	26	35.1	9	18.8
	やや疲れる	87	53.0	62	50.4	39	54.2	23	45.1	40	54.1	21	43.8
	あまり疲れない	26	15.9	24	19.5	10	13.9	14	27.5	7	9.5	17	35.4
	まったく疲れない	2	1.2	1	0.8	1	1.4			1	1.4		
	どちらともいえない	2	1.2	1	0.8	1	1.4					1	2.1
疲労の回復状況	1晩睡眠をとればだいたい疲労は回復する	49	30.4	41	33.6	20	28.2	21	41.2	19	26.0	21	43.8
	翌朝に前日の疲労を持ちこすことがときどきある	56	34.8	40	32.8	20	28.2	20	39.2	25	34.2	15	31.3
	翌朝に前日の疲労を持ちこすことがよくある	37	23.0	30	24.6	22	31.0	8	15.7	22	30.1	8	16.7
	翌朝に前日の疲労をいつも持ちこしている	19	11.8	11	9.0	9	12.7	2	3.9	7	9.6	4	8.3
	(再掲) 疲労高蓄積群		34.8		33.6		43.7		19.6		39.7		25.0
自覚症状(複数回答可)	ア. 腰が痛い	89	53.0	69	56.1	45	62.5	24	47.1	43	58.1	25	52.1
	イ. 首筋や肩が痛い・こる	71	42.3	49	39.8	33	45.8	16	31.4	34	45.9	14	29.2
	ウ. 腕や手が痛い	29	17.3	24	19.5	18	25.0	6	11.8	13	17.6	11	22.9
	エ. 足や膝が痛い	60	35.7	50	40.7	32	44.4	18	35.3	32	43.2	18	37.5
	オ. 体のふしぶしが痛む	18	10.7	16	13.0	11	15.3	5	9.8	10	13.5	6	12.5
カ. 目が疲れる	50	29.8	29	23.6	19	26.4	10	19.6	25	33.8	4	8.3	
腰痛に関する処置等(複数回答可)	ア. 病院や治療院に通っている	24	27.3	18	26.5	12	26.7	6	26.1	11	25.6	7	29.2
	イ. 薬や湿布を使っている	60	68.2	46	67.6	32	71.1	14	60.9	31	72.1	14	58.3
	ウ. コルセットを使用している	25	28.4	19	27.9	12	26.7	7	30.4	10	23.3	9	37.5
	エ. 痛みで仕事に支障がでる	12	13.6	12	17.6	7	15.6	5	21.7	6	14.0	6	25.0
	オ. 痛みがひどく、できれば休みをとって治療したい	6	6.8	5	7.4	4	8.9	1	4.3	2	4.7	3	12.5
ヒヤリハットの有無・頻度	とくにない	53	32.7	40	33.6	22	31.9	18	36.0	22	30.6	17	37.0
	1年に数回ある	57	35.2	38	31.9	16	23.2	22	44.0	20	27.8	18	39.1
	半年に数回ある	14	8.6	11	9.2	10	14.5	1	2.0	9	12.5	2	4.3
	ほぼ毎月1回ある	23	14.2	16	13.4	9	13.0	7	14.0	9	12.5	7	15.2
	それ以上ある	15	9.3	14	11.8	12	17.4	2	4.0	12	16.7	2	4.3
労働組合への加入状況・加入意思等	加入している	90	53.6	64	52.0	44	61.1	20	39.2	45	60.8	18	37.5
	加入していないが、加入しようと考えている	4	2.4	3	2.4	3	4.2			3	4.1		
	加入していないが、加入意思はない	40	23.8	28	22.8	11	15.3	17	33.3	16	21.6	12	25.0
	加入していないが、今後とも加入するかどうかわからない	34	20.2	28	22.8	14	19.4	14	27.5	10	13.5	18	37.5
非加入の理由の有無	理由なし	18	23.1	13	22.0	4	14.3	9	29.0	3	10.3	10	33.3
	理由あり	60	76.9	46	78.0	24	85.7	22	71.0	26	89.7	20	66.7
理由(複数回答可)	ア. 組合費が高い	13	21.7	10	21.7	9	37.5	1	4.5	9	34.6	1	5.0
	イ. 会社に解雇されないか不安	7	11.7	6	13.0	3	12.5	3	13.6	4	15.4	2	10.0
	ウ. 組合のことをよく知らない	16	26.7	12	26.1	5	20.8	7	31.8	7	26.9	5	25.0
	エ. 上司の目が気になって加入しづらい	8	13.3	8	17.4	5	20.8	3	13.6	4	15.4	4	20.0
	オ. 組合は役に立たないと思う	10	16.7	8	17.4	6	25.0	2	9.1	3	11.5	5	25.0
	カ. いまの会社に長く勤めるつもりはない	8	13.3	5	10.9	1	4.2	4	18.2	1	3.8	4	20.0
	キ. その他	16	26.7	11	23.9	4	16.7	7	31.8	7	26.9	4	20.0

