

自治労資料2023第4号
2023年1月21～22日
東京・連合会館

2023春闘勝利！ 公共サービス民間労組 春闘討論集会 議案・資料集

全日本自治団体労働組合
公共サービス民間労組評議会

目 次

全体集会日程	3
分科会日程	4
I 春闘方針、関係資料等	
① 公共サービス民間労組評議会・2023春闘の取り組み方針	7
② 2023春闘 公共民間労組 要求モデル	18
③ 安全かつ良質な公共サービスを実施するための労働環境の整備に関する要求モデル —— 自治体単組・公共民間労組共通 ——	23
II 講演資料	29
III 取り組み報告	
① 岐阜県住宅供給公社労働組合 労働問題闘争報告	33
② 日本クリスチャンアカデミー労組 解雇撤回の取り組み	40
IV 分科会	
① 第1分科会「指定管理者制度・委託契約制度の問題と課題」	47
② 第2分科会「介護・福祉職場の現状と課題」	81
③ 第3分科会「組合活動の活性化」	107
③ 第4分科会「組織内および協力議員との連携について」	123
V 参考資料	
① 総務省通知「原材料価格、エネルギーコスト等の上昇に係る指定管理者制度の運用の 留意点について」	127

全体集会日程

日時 全体集会

2023年1月21日（土）13：00～16：40〔連合会館大会議室〕

*受付開始12：00

分科会

1月22日（日）09：00～12：00〔連合会館201・401・402・404会議室〕

12：00～ 受付開始

13：00～ 全体集会 司 会 平 間 英 基 事務局次長

あいさつ

公共サービス民間労組評議会 橋 本 武 朋 議 長

自治労本部 藤 森 久 次 副 委 員 長 *web参加

全国一般評議会 福 島 憲 一 議 長 *web参加

来 賓 岸 まきこ 参議院議員（組織内）

*web参加

鬼 木 まこと 参議院議員（組織内）

13：40～ 本部提起

公共民間評・2023春闘の取り組み方針（案）

比田井 修 事務局長

14：00～ 質疑・討論

14：15～ 休 憩

14：30～ 講演「職場の安全衛生：労使の役割について（仮）」

講師・産業医 山 名 隼 人 医 師

質疑・応答

15：40～ 休 憩

15：50～ 取り組み報告①岐阜県住宅供給公社労組

鷲 見 顕 執行委員長

取り組み報告②日本クリスチャンアカデミー労組

都 木 かおり 書 記 長

*Zoomによる報告

16：30 まとめ、団結ガンバロー

16：40 終 了

分科会日程

日時 2023年1月22日（日）09：00～12：00

場所 連合会館 201・401・402・404会議室

① 第1分科会

テーマ：指定管理者制度・委託契約制度の問題と課題

会場：連合会館内 402会議室

② 第2分科会

テーマ：介護・福祉職場の現状と課題

会場：連合会館内 401会議室

③ 第3分科会

テーマ：組合活動の活性化

会場：連合会館内 201会議室

④ 第4分科会

テーマ：組織内および協力議員との連携について

会場：連合会館内 404会議室

I 春闘方針、関係資料等

公共サービス民間労組評議会・2023春闘の取り組み方針

1. 公共サービス民間労組評議会の2023春闘の基調と課題

〔1〕取り組みの基調

(1) 自治労の2023春闘方針のポイントは、次の通りです。

① 公務職場の賃金・労働条件改善

- ・賃金の運用改善にむけ少なくとも「1単組・1要求」を行うこと
- ・公共サービスに携わる人員の確保
- ・中途採用職員の処遇改善にむけた総点検

② 2022春闘期に決着をめざす民間職場の賃金・労働条件の改善

③ 「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンの全国展開

(2) 公共サービス民間労組評議会（以下、公民評）は、自治労方針を踏まえ、春闘を年間賃金闘争サイクルのスタートとして位置づけ、全ての単組で要求書を提出し、交渉を行うことを確認し、春闘の取り組みを進めてきました。

2022春闘における公共民間単組の交渉等の状況は、要求書提出186単組・25%（前年210単組・26%）、交渉実施136単組・18%（前年145単組・18%）、妥結72単組・10%（前年83単組・10%）であり、すべての項目で単組数が低下しています。新型コロナウイルス感染症の影響による単組活動の停滞が続いていることに加え、単組役員の単年度任期などによる力量の低下が影響していると考えられます。

(3) 公民評に結集する単組のうち春闘期に労働条件を決定する単組は2割程度に留まっており、春闘に結集する意味を見出せていない単組が増加していることが要求書提出率等の低下の要因だとすれば、あらためて春闘をたたかう意義を全体で意思統一する必要があります。一方、指定管理職場・委託職場では自治体からの受託料や委託費が確定した4月以降に交渉が行われることから、春闘期の調査(3月末締切)では反映されないことを考慮し、調査時期を変更する必要があります。

公民評では、規模が小さい、組織率が高くない単組が多いことから、単組活動の経験の蓄積や労使関係がまだ成熟していない単組が少なくありません。また、最近では活動が停滞していること理由に解散・脱退する単組もあります。それだけに県本部・県本部評議会等は、単組活動チェックリストを活用し、単組ごとの活動状況や傾向、問題意識の共有化を行うなど必要に応じた支援や交流の場を設けることが必要です。

とりわけ、指定管理職場・委託職場については、自治体単組の理解と協力を進めるためにも、県本部・県本部評議会等が、自治体単組と指定管理職場・委託職場単組に

よる対策会議等を設置し、自治体単組と公共民間単組の職場実態や課題を共有する必要があります。

- (4) 2022年8月に開催した第32回公民評総会においても「『要求・交渉・妥結』の運動サイクルの確立と実践を通じた単組の自立的・主体的運営に向けた組織強化」を重点課題として設定しています。2023春闘においても、春闘を年間賃金闘争サイクルのスタートと位置づけ、すべての単組で春闘に結集する意義を十分に意思統一した上で、要求書提出・労使交渉・労働協約の締結を行います。

2023春闘を取り組むにあたって、県本部・単組は、「単組の主体的運動・組織力量の低下」「評議会運動を通じての単組間連携の希薄化」「県本部と公共民間単組の支援・連携のあり方」等々の課題について、この間の取り組みを総括・検証し、その克服にむけた議論と取り組みを行います。

その上で、「なぜ、春闘に結集するのか」について十分な意思統一を行い、組合員一人ひとりの声が要求を形づけるという意識を促すため「あなたの声ではじまる春闘」をスローガンに、具体的な春闘要求につなげます。

秋闘期に賃金等を決定する単組においても、春闘期に要求書を提出し、労使間ルールの確認や人員確保など、職場の課題や労働条件に係る問題を要求・交渉して秋につなげ、通年的な交渉体制を確立します。

妥結時期がいつかに関わらず、要求書を提出し、交渉を実施することを評議会に結集するすべての単組で実践します。

- (5) 公共民間職場では新型コロナウイルス感染症に対応し、住民に安心・安全な公共サービスを提供するため、感染予防対策を講じてきました。引き続き感染症予防対策の強化を求めます。また、今回の新興感染症や大規模災害など、事業者の責によらない理由による経費増や収入減によって、労働者の賃金削減等が行われることのないよう自治体単組と連携して取り組みます。

- (6) 「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンへの参加

自治労が一昨年から取り組んでいる「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンに公共民間単組も取り組みます。

「エッセンシャルワーク」である公共サービスと公共サービス労働者の重要性と存在価値を、社会に理解してもらうことを目的にキャンペーンに取り組み、公共サービスを提供する労働者の環境を改善するためには、もっと「投資」すること（予算を配分すること）が必要であることを世論に訴えます。単組は、県本部や地方連合会等と連携し本部作成の動画およびアピールボード等活用した街宣行動を展開し世論にアピールします。

スローガンと主要な取り組み事項について

すべての単組は職場要求討議を行い、春闘期から要求提出・交渉を進め、
雇用、賃金・労働条件、公共サービスの維持・改善をはかろう！

1. これまでの取り組みの検証と春闘をたたかう意義の意思統一

- ① 単組・県本部は、この間の春闘期における取り組みの総括に基づき、春闘方針を確立します。
- ② 県本部は春闘集会・学習会を開催し、各単組との意思統一をはかります。また、春闘期に妥結する単組を中心に職場オルグを実施します。
- ③ 県本部評議会の機能を高め、県本部と単組、単組間の連携を強化します。

2. 全単組での要求書の提出と交渉の実施

- ① 全単組で要求書を作成し、要求書の提出・交渉を実施します。
要求書の作成にあたっては、要求モデルを参考としつつ、職場の課題や組合員の声が確実に反映されたものとなるよう意見集約等をしっかりと行います。また、関係自治体との意見交換の場を設定するなど、県本部・関係自治体単組との連携をはかります。
- ② 秋闘期に妥結する単組についても、必ず春闘で要求書を提出し、交渉を実施します。
- ③ 本部は県本部の取り組み状況をふまえ、全国幹事を中心に各県へのオルグ等の支援を行います。
- ④ 各県においては、全国一般との交流・共同行動を行い、地域労働運動強化をめざします。

3. 単組活動チェックリストの活用

- ① 県本部評議会は、春闘期の学習会等の場を通じて、単組活動チェックリストを活用し、単組活動ができているか、停滞していないかを把握します。
- ② 県本部は、記入結果の点検を行い、単組活動が十分にできていない単組については、県本部公民評担当役職員等が個別にヒアリング調査を実施します。
- ③ 県本部は、県内単組の状況を把握し、セミナーや交流会を開催するなどの対応を工夫します。
- ④ 単組は、執行委員会等で単組活動チェックリストを活用し、明らかとなった課題について執行委員間で共有し、次年度の年間行動計画に反映します。

〔2〕 具体的課題

(1) 事前協議・同意協定確立、不当労働行為をなくし、労働組合権利の確立

- ① 労働協約や就業規則などの一方的改悪を許さず、労働条件の変更にあたっては労使による事前協議を行い、労働組合の同意を得ることの協約化をはかります。
- ② 団体交渉拒否、組合役員・活動家の解雇など不当労働行為を許さず、正常な労使関係の確立を進めます。
- ③ 時間内組合活動、組合活動休暇制度の確立・協約化を進めます。

(2) 「賃金カーブ維持分+賃金改善分（生活維持向上分+格差是正分）=16,500円」以上の賃上げ、代表職群賃金確立、自治体最低賃金の協約化

- ① 公共サービス民間労働者の賃金については、同一・類似の自治体労働者と同一賃金という基本的考え方から、公務・民間を横断する地域公共サービス労働者の賃金形成をめざします。

② 賃金引き上げの要求目安

1) 賃金カーブ維持分を算定可能な組合（賃金表が確立している組合など）

【「賃金カーブ維持分+賃金改善分16,500円」以上】

公共民間評議会の2022年賃金実態調査における実在者賃金（第3四分位値回帰値）に、2023連合方針（中小組合の取り組み）を踏まえ、「賃金カーブ維持相当分4,500円+賃金改善分（生活維持・向上分10,000円+格差是正分2,000円）16,500円」以上の確保をはかります。

2) 賃金カーブ維持分が算定困難な組合（賃金表が確立していない組合など）

【賃金カーブ維持相当分4,500円+賃金改善分12,000円以上】

賃金カーブ維持相当分4,500円に賃金改善分（生活維持・向上分+格差是正分）12,000円（連合中小組合の取り組み）を加えた水準を要求目安とします。

【解説】

- ① 「賃金カーブ維持分」として4,500円の確保。

<内訳>

- ・連合は、「2022地域ミニマム運動」（全産業・規模300人未満、男女計）による中位値の「1年・1歳間差」（全産業・300人未満・18-45歳の男女計）の平均が4,214円（前年4,400円）であることから、「賃金カーブ維持分」を4,500円としている。

- ② 「生活の維持・向上分」として、中小組合平均賃金250,000円×4%=10,000円以上を要求。

<内訳>

- ・2022年10月の消費者物価総合指数は月対前年比プラス3.6%高。11月に入り、食料品などの身の回りの品は6%上がるなど40年8か月ぶりの伸び率となっている。2023年度はプラス1%半ばの予想がされ、それを考慮する。
- ・労働者の賃金は1997年をピークに下がり続け、いまだに回復していない。国税庁の「2021年分民間給与実態統計調査結果」によると、2021年の日本の平均給与は443万円で前年比プラス2.48%と3年ぶりに増加に転じている。人手不足で、労働力確保・定着化こそ中小企業経営の最大の課題であり、賃金水準の回復、実質賃金の引上げが必要である。
- ・医療・介護など社会保障にかかわる費用負担が増えている。老後に備えた対策が求められる。

③ 「格差是正・配分の歪み」として今年度は2,000円以上を要求。

<内訳>

- ・「連合加盟組合全体の平均賃金は約30万円であり、公共民間組合員の平均賃金との差は約5万円ある。この差を一気に解消することは困難であるため、今年度は5万円×4%=2,000円以上を要求していく。

④ パートタイム労働者を含む公共民間労働者の均等待遇をめざし、企業内最低賃金の協約化

(要求基準：月額169,800円<国公行一1級17号俸相当額、高卒初任給>日額8,500円、時間給1,096円以上)を確立します。ただし、時給については、連合方針を踏まえ1,150円以上をめざします。

(3) 自治体準拠単組における賃金改善にむけた取り組み

人事院は月例給および一時金の引上げ勧告を行い、地方においてもすべての人事委員会でほぼ同様の引上げ勧告を行いました。自治体準拠単組は、勧告内容を踏まえた上で労使交渉を実施し賃金改善につなげます。

また、人事評価制度の導入については、労働組合との事前協議、交渉を実施し、合意に基づかない制度導入は断固阻止するよう取り組みます。

(4) 働き方改革関連法を踏まえた時間外勤務の縮減と総労働時間の短縮にむけた取り組み

組合は、長時間労働の是正とワークライフバランスの確立をめざして、適切な人員配置や業務のあり方の見直しを求めることが基本です。

時間外労働の上限規制が導入されたことから、単組は36協定を点検し、点検を踏まえた見直しに取り組みます。36協定締結にあたっては、上限時間として、1日2時間、4週24時間、3ヵ月50時間、年間150時間をめざし、少なくとも改正労基法に定める

限度時間（月45時間、年間360時間）の範囲内とするよう求めます。

また、年5日の年次有給休暇の取得が企業に義務付けられました。年次有給休暇の取得促進にむけて、職場における取得状況を労使で点検し、職場の労働者が全員偏りなく年次有給休暇を取得できるよう、取得5日未満者をなくす取り組みはもとより、年次有給休暇100%取得に取り組みます。また、労働者の取得時季の希望を聴取し、取得時季を使用者が一方的に指定することのないよう求めます。

勤務間インターバル制度については、EU労働時間指令と同様、最低11時間の休息時間の設定や繰り下げた時間分を勤務したものとみなすなど、導入にあたっての制度整備にむけて労使で検討を行います。

(5) 労働契約法を活用した非正規労働者の雇用安定と格差是正にむけた取り組み

労働契約法18条に基づき、有期契約労働者の無期転換申込権が発生していることから、無期転換ルールの適正な運用を求めます。

評議会として、あらためて法律の周知を徹底し、労働協約、就業規則、労働条件通知書を点検するとともに「改正労働契約法を活用した取り組み指針」を活用し、①不合理な雇止めの禁止、②不合理な労働条件の是正、③有期契約労働者に対する無期転換ルールの周知、④有期から無期契約への転換の取り組みを強化します。また労契法を最大活用する観点から無期化の前に不合理格差是正を行うなど取り組みの組み立てにも十分留意します。加えて、契約期間5年に至る前の雇止めや就業規則の見直しなど、無期転換を避ける脱法的な取り扱いをさせない取り組みを強めます。

また、新しく無期転換した労働者と以前から無期雇用の労働者との待遇差についても、点検し不合理な待遇差の是正に取り組みます。取り組みにあたっては、「非正規労働者の仲間作り」方針を十分に意識し、雇用安定・労働条件の改善、そして「仲間作り＝組合加入」を一体的に進めます。

(6) 労働安全衛生体制の確立、不払い残業撲滅、男女がともに働く職場環境の整備

① すべての職場に労働安全衛生委員会を設置し活動を強化するとともに、ストレスチェックの確実な実施を求めます。また、労災補償を確認し、3,000万円（連合傘下組合の平均額）を下回る場合は労災上積み補償の協約化をはかります。

② 残業時間や手当支給の実態を把握し、不払い残業をなくすとともに、残業の縮減にむけた取り組みを進めます。また、月60時間を超える時間外労働割増率については、施行猶予（中小企業：2023年3月末）を待たずに割増率50%以上の引き上げを要求します。

③ あらゆるハラスメントを防止するための基本方針を明らかにし、啓発活動や苦情処理のための具体的実施計画を定めること。特に、労働者瀬策総合推進法でパワー・ハラスメント防止措置を企業に義務付けられたことから、相談窓口を設置し、

防止にむけた対策を講じるよう要求します。

- ④ 2025年まで延長された次世代育成支援対策法に基づき、男女がともに働く職場環境の整備を進めます。育児・介護休業法の改正を踏まえ、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備や有期労働者の取得要件の緩和を求めます（2022年4月施行）。また、出生時育児休業（産後パパ休業）の創設や育児休業の分割取得の制度化を要求します（2022年10月施行）。
- ⑤ 国家公務員は、2022年1月から、1年に付き5日の不妊治療のための休暇（有給）が、体外受精や顕微授精などで頻繁な通院が必要とされる場合は、更に5日の休暇が設けられることになりました。地方公務員についても、総務省が同様の措置を求めていることから労働条件が自治体に準拠している職場では不妊治療休暇の新設を求めます。
- ⑥ 障害のある職員、LGBTQ+などの性的少数者が必要とする配慮や働くための環境整備を求めます。

（7） 高齢者雇用継続制度の協約化

2021年4月から改正高年齢者雇用安定法が施行され、65歳までの雇用確保義務と70歳までの就業機会を確保することが努力義務となりました。

65歳までの定年引き上げを実現するとともに、70歳までの定年引上げや継続雇用の確立を求めます。

また、60歳以降の雇用形態や賃金（退職手当含む）、労働条件等については、対象者等の意見を反映させるため、十分な職場討議を行ったうえで労使交渉を実施し、合意をもって決定することを基本とします。

（8） 同一労働同一賃金を踏まえたパート職員・派遣労働者の労働条件の改善

- ① 単組は、同一労働同一賃金ガイドラインなどを踏まえ、短時間・有期雇用労働者の労働条件を点検し、不合理な格差等について、早急な改善を求めます。
- ② 具体的には、「同一労働同一賃金の法整備を踏まえた簡易チェックリスト（連合作成）」を活用し、すべての待遇を点検し、待遇毎の目的や性質を確認するとともに、職務内容などの違いを確認して、不合理な待遇差の早急な改善を要求します。
 - 1) パート・有期雇用労働者を雇用する場合は、賃金・労働時間など労働条件を明記した「雇入れ通知書」を交付し、雇用管理の改善措置の内容を説明すること。その際、「昇給・昇格の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」「相談窓口」を明示すること。
 - 2) パート・有期雇用労働者を対象にした就業規則を設けること。その際、事業所のパート職員の過半数代表の意見を聴くこと。
 - 3) 職務の内容、人材活用の仕組みが正規労働者と同様であるパート・有期雇用労働者

働者に対する差別的取り扱いを禁止すること。その他のパートの均等待遇をはかること。

4) 賃金（基本給、賞与、役付手当等）は、パート・有期雇用労働者の職務の内容、勤務経験などを勘案し、決定すること。

5) 正規労働者と同様の職務を担っているパート・有期雇用労働者に対しては、正規労働者と同様の教育訓練を実施すること。

6) 食堂、更衣室、休憩室等の福利厚生施設の利用について、正規労働者と同様の取り扱いとすること。

7) パート・有期雇用労働者から正規労働者への転換を推進するため、次の措置を講ずること。

- 正規労働者の募集内容について、パート・有期雇用労働者に周知する。
- 正規労働者の募集に際しては、パート・有期雇用労働者を優先雇用とすること。
- パート・有期雇用労働者を正規労働者へ転換するための試験制度を設けるなど、転換を推進するための措置。

③ 単組は、2022年10月から、健康保険・厚生年金保険の特定適用事業所の要件が緩和されたことに伴い、短時間労働者への健康保険・厚生年金保険の適用について、加入状況やチェックオフなど点検します。

また、この緩和に伴い一方的に労働時間を短縮するなど要件を満たさせないようにする労働条件の改悪には断固反対し撤回を求めます。

④ 派遣労働者に対する取り組みでは、原則として、派遣労働者と派遣労働者を受け入れる企業（派遣先）の正社員との間で不合理な待遇差を設けてはならないことがルール化されています。派遣先労働組合は、同じ職場で働く派遣労働者の労働条件・待遇差を確認し、自社の労働者との間で不合理な待遇差等がある場合は、改善にむけた早急な働きかけを行います。

また、派遣期間を延長する場合は、過半数労働組合等からの意見聴取が義務づけられていることから、確実に意見表明を行います。

(9) 解雇・雇止め阻止、自治体（出資団体）責任による雇用継続・保障の確立

① 県本部、自治体単組と協力・共闘し、公社・事業団の統廃合、指定管理者制度による事業所の変更、競争入札による受託企業の変更に対して、自治労4原則（1：優先雇用権（雇用継続）、2：賃金・労働条件の継続、3：自治労（単組）との労使関係の継続、4：サービス継続）に基づき、解雇を阻止し、雇用継続・保障を実現します。

② 自治体（出資団体）には、使用者責任と同等に責任があることを明らかにする交渉を進め、一方的な解雇・雇止めを阻止し、事前労使協議・同意に基づく原則の確立をはかります。

また、使用者に対しても雇用者責任を追及し、指定や受託状況に関わらず継続雇用について「雇用保障に関する協定」の締結に取り組みます。

- ③ 森林・林業公社は、社会情勢の変化により経営環境が厳しい状況にありますが、全国で造成された森林は、木w材として販売できるまでに生長しており、その収益により経営改善に繋がっているところです。一方で、過去の組織のスリム化によって森林技術者が不足していることから、適正な人員確保と雇用継続をめざし、単組・県本部は対公社当局交渉・対県対策を強めます。

(10) 自治体の入札・委託契約(公契約)における公正労働基準の確立、公契約条例の制定

- ① 各自治体に対し、入札制度における落札者決定ルールの改善を求めます。具体的には、適切な人件費を確保できる積算基準の確立、労働法などの法令遵守規定、労働集約型請負への最低制限価格制度や低入札価格調査制度の導入を求めます。
- ② 公共サービスの質と公正労働基準の確立にむけて、公契約条例の制定に取り組みます。また、「安ければ安いほどいい」という競争入札から、公正労働、雇用継続、リビングウェイジの確保を中心にした総合評価方式の導入を自治体単組、地方連合会、全建総連とともに協力して進めます。
- ③ 入札参加条件、委託契約書、仕様書に「労働法遵守など公正労働条項」があるかの点検を自治体単組と協力して行い、その確立を自治体に求め、交渉を進めます。
- ④ 雇用継続、生活賃金など公正労働条件が保障できる委託料の引き上げを進めます。

(11) 指定管理者制度の運用改善と委託職場における取り組み

- ① 県本部・単組は、指定管理者制度取り組み方針、指定管理者制度に対する取り組みガイドラインおよび2010年総務省通知を踏まえ、自治体単組と課題を共有した上で、下記の要求を基準に運用改善にむけて取り組みます。
 - 1) 指定期間は10年を目標に最低5年を求めること。また、非公募による特定指定とすること。
 - 2) 労働条項や継続的運営の実績を付加するなど、選定基準を改善すること。
 - 3) 人件費等の積算根拠の明確化および、指定管理料を適正に算定すること。
- ② 県本部は、ガイドラインを参考に取り組み方針を確立します。また、自治体単組と指定管理者単組の連携を強化するため、両単組による対策会議等を設置します。対策会議の設置にあたっては、自治体単組の理解と協力が不可欠です。そのため、公共民間単組・関連自治体単組による合同学習会を開催するなど、連携ある取り組みの必要性の理解を深めるとともに、公共民間単組の職場実態や課題を共有する場を設定するなど、工夫ある取り組みを行います。
- ③ 単組は、自治体における予算編成期に合わせて、指定管理者制度の取り組み方針で示した要求書モデルを参考に要求書を作成し、自治体単組と連携し、交渉を実施

します。

単年度で交渉実施までの取り組みが困難な場合は、

- 1) 職場課題の共有と課題解決にむけた方向性の協議
- 2) 統一した要求書の作成
- 3) 自治体交渉への公共民間単組からの参加
- 4) 合同交渉の実施

など、この間の取り組みの進捗状況を踏まえた到達目標の設定を行う等、段階的に取り組みを進めていきます。

- ④ 委託職場単組においては、関連自治体単組との連携ある取り組みが推進できるよう、対策会議等の設置に取り組みます。対策会議においては、委託契約内容の分析を行うなど、課題や問題点を明確化し、その解決にむけた方針を確立します。とりわけ人件費については、2023年度自治体予算での適切な措置について、県本部・自治体単組と連携して自治体に求めます。あわせて、他の評議会と連携して委託職場における現状の課題を調査・分析し、課題解決に取り組みます。
- ⑤ 指定管理者職場・委託職場ともに、人件費や資材について、年度ごとの協定で人件費上昇分や資材等の加算を担保できる制度とするよう自治体に求めます。また、最低賃金改善や働き方改革関連法施行による人件費増が見込まれることから、2022年10月11日発出の総務省通知を踏まえ契約期間中に関わらず、指定管理料・委託費の増額に取り組みます。
- ⑥ 指定管理職場・委託職場は、新型コロナウイルス感染症対応による事業所経営の悪化や同一労働同一賃金を口実とした低位平準化により、賃金の引き下げや採用募集に際し正規労働者から非正規労働者への置き換え、非正規労働者の雇止めが進むことが懸念されます。指定管理者職場・委託職場において、新型コロナウイルス感染症の影響により休業・休館となった職場は、施設において減収が生じた場合など、労働者に負担を転嫁することのないよう取り組みます。

(12) 地域公共サービスに働く仲間の自治労結集の促進

- ① 県内、地域の公共サービス民間労組の学習会、交流会、相互激励行動、決起集会などに積極的に参加し、公共サービス民間労組間の連携ある取り組みを進めます。
- ② 第5次組織強化・拡大計画に基づき、県本部と連携して単組活動の活性化と組織拡大を進めます。春闘期における取り組み等を通じて、正規・非正規の相互理解を深めるとともに、具体的な処遇改善要求を行い、非正規労働者の仲間作りを進めます。
- ③ 3～4月の年度末・年度はじめに、「公共民間職場の新規採用・未加入者への組合加入促進ビラ」などを活用し、新採職員、非組合員、非正規職員の組織化に集中して取り組みます。

- ④ 業種別の横断組織である自主交流会の活動を通じて、組織強化・拡大に県本部と連携して取り組みます。
- ⑤ 同じ自治体、近隣の同業種、公共サービス民間労働者への組合づくりを働きかけ、自治労結集を進めます。
- ⑥ 全国一般評議会との連携を強化し、同業種間の交流・共同行動を行い、賃金・生活の向上をめざした地域労働運動の強化に取り組みます。
- ⑦ 地域中小労組、地域ユニオンとの交流・激励・共闘を強めます。

(13) 処遇改善加算と助成金制度活用について

医療や介護・障害福祉職員に関わる、看護職員処遇改善評価料および介護職員処遇改善加算等を積極的に活用し、賃金改善に取り組みます。そのため、病院や事業所に対して必ず申請や加算の届出・請求をするよう求めます。また、医療については対象施設や対象職種などの拡大に取り組みます。

保育士については、公定価格における処遇改善分が確実に職員の賃金に反映されるよう自治体単組と連携し求めます。

この他、民間事業所に適用される補助金・助成金制度を活用し、処遇改善を行うよう求めます。

(14) 政治闘争の推進

- ① 本部、県本部の提起する取り組みに積極的に参加するとともに、単組において政治学習会等を開催します。
- ② 公民評のすべての単組で統一自治体選挙闘争に積極的に取り組みます。公共民間単組の雇用と賃金・労働条件の確保のため、自治労が推薦する組織内や地元の国会議員、地方議員との連携した取り組みを進めます。

2023春闘 公共民間労組 要求モデル 《2023春闘統一重点課題》

1. 賃金の維持改善、定期昇給（相当分）の賃金引き上げ確保と賃金表確立、格差是正分の上積み
2. 自治体準拠単組は、自治体の賃金改定を基本に確実な賃金改善の実現
3. 自治体最低賃金（月額169,800円以上、日額8,500円以上、時間額1,096円以上。ただし、時給については、最低1,150円以上）の協約化
4. 働き方改革関連法を踏まえた時間外勤務の縮減と総労働時間の短縮、労働基準法に基づく時間外労働割増率の引き上げ
5. 同一労働同一賃金をはじめとする働き方改革関連法、会計年度任用職員制度を踏まえた非正規・パート労働者の雇用安定・労働条件改善・格差是正
6. 解雇・雇い止め阻止、自治体（出資団体）責任による雇用継続・保障の確立
7. 「事前協議・同意協定」の確立
8. パワーハラスメントの防止をはじめとする労働安全衛生活動の推進
9. 育児・介護休業法の改正を踏まえた育児休業の取得に関わる環境整備、両立支援策等の改善
10. 高年齢者雇用安定法を踏まえ70歳までの雇用の確立
11. 公正労働基準に基づく自治体入札・契約制度と委託費の改善、公契約条例の制定
12. 指定管理者制度の運用改善と指定管理者職場・委託職場における人件費等の適切な確保
13. 新型コロナウイルス感染症予防対策強化と事業所経営の悪化を理由とする解雇・雇い止めならびに賃金改悪の阻止

《2023春闘 雇用主に対する要求》

【賃金・諸手当】

1. 公共サービス職場のすべての労働者に適用される最低賃金（月額169,800円＜国公行（一）1級17号相当額、高卒初任給＞、日額8,500円、時間給1,096円）を確立すること。ただし、時給については、最低1,150円以上に引き上げること。
2. 賃金改善について、「賃金カーブ維持相当分4,500円＋賃金改善分（生活維持・向上分10,000円＋格差是正分2,000円）」の16,500円以上の引き上げを実施すること。
3. 月例給、一時金について、自治体の水準を最低とし、維持・改善すること。
4. 賃金表を確立し、定期昇給を完全実施すること。
5. 50歳台後半職員の昇給抑制、昇格見直しは実施しないこと。
6. 退職手当（金）の改善をはかること。中小企業退職金共済等を活用すること。また、定年延長により退職手当（金）の減額を行わないこと。
7. 非正規・パート労働者の賃金等の原資を確保すること。また、処遇の改善にあたっては、正規労働者の賃金・労働条件の引き下げを行わないこと。

（医療・社会福祉職場職員の処遇改善）

8. 医療・社会福祉職場職員の処遇改善加算に対応し、職員の処遇改善を確実に実施すること。

（非正規・パート労働者について）

9. 非正規・パート労働者の賃金については、正規労働者との労働時間に比例したものとし、最低時給は1,150円以上とすること。
10. 非正規・パート労働者の賃金改善のため、正規労働者との均等・均衡措置の観点から、時給を103円（16,500円/160時間）以上引き上げること。
11. 昇給ルールを導入・明確化すること。

【人員・休暇・労働時間】

12. 人員を確保し、休暇交替要員を確保すること。
13. 不払い残業を一掃し、恒常的な時間外勤務を縮減するため、増員をはかるなど定数を見直すこと。
14. 時間外労働の上限規制にあわせて、36協定の上限時間を1日2時間、4週24時間、3ヵ月50時間、年間150時間をめざし、少なくとも改正労働基準法に定める限度時間（月45時間、年間360時間）の範囲内とすること。
15. 労働基準法に則り時間外労働月60時間超の割増率引き上げを行うこと。中小事業主に

についても、速やかに50%以上に引き上げること。

16. 法定休日（日曜または日曜相当日）についても月60時間を超える超過勤務時間の算定の対象とすること。
17. 完全週休2日制、週38時間45分以下、年間1,800時間労働を達成すること。
18. 年次有給休暇を初年度20日とし、夏季休暇、年末年始休暇、産前産後休暇、育児休業（休暇）、介護休業、ボランティア休暇制度を確立すること。また、年休の取得を促進し（年間取得5日未満者の解消）、勤務間インターバル制度の導入にむけ、労使協議を行うこと。
19. 育児・介護休業法改正を踏まえ、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、本人周知・意向確認措置と育児休業制度（産後パパ育休の創設と分割取得）の整備を速やかに行うこと。また、非正規・パート労働者に対する育児休業・介護休業制度の適用要件を緩和すること。
20. 有給の不妊治療休暇（年5日、特別の事情がある場合は10日）を制度化すること。

【雇用安定】

21. 雇用確保に努め、解雇、雇い止めを行わないこと。
22. 高年齢者雇用安定法を踏まえて、65歳までの雇用を確保すること。加えて、70歳までの継続雇用の確保に努めること。
23. 自治体事業への入札にあたっては、公正労働基準に基づく積算を行い、ダンピング入札を行わないこと。自治体との契約書に記載された「労働条項」（労働基準法をはじめ労働諸法遵守、自治体最低賃金、雇用引き継ぎなど）を遵守すること。
24. 指定管理者の応募にあたって、2010年12月28日総務省通知も踏まえ、①公的責任を果たせる人材の配置、②人件費の減額を招かない、③非正規職員への置き換えをしない、④労働諸法の履行、⑤長期的な視点での企画・立案ができることなどを前提に、事業計画などについて労使協議を行うこと。また、雇用保障協定を締結すること。
25. 指定管理者の応募にあたって、非公募あるいは指定期間を10年以上とするように、法人として自治体に働きかけること。
26. 指定管理者の選定基準に、労働法の遵守、社会保険加入、継続雇用の保障、常勤者比率などの公正労働基準を設けるとともに、障害者雇用、男女平等参画の状況、環境への取り組みなど社会的価値についても設けるよう、自治体へ働きかけること。
27. 最低賃金の改善による人件費増が見込まれることから、契約の更新にあたっては、指定管理料・委託費の増額を自治体に求めること。

（非正規・パート労働者・派遣労働者について）

28. パートタイム・有期雇用労働法および会計年度任用職員制度を踏まえて、同一労働同一賃金ガイドラインなどに基づき、短時間・有期雇用労働者の労働条件を点検し、不合

理な格差等について早急に改善すること。

29. 非正規・パート労働者の更新拒否による雇い止めをしないこと、また有期から無期契約への転換をはかるなど、雇用保障に関わる協定を締結すること。
30. 短時間労働者の厚生年金・健康保険の適用拡大について、改正法に則った適切な対応を行うこと。
31. 派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡待遇が義務化されていることから、均等・均衡待遇を実現できる水準で派遣料金を設定すること。また、派遣労働者の雇用安定措置や期間の延長などに関わり労使協議を行うこと。

【権利・労安・男女平等】

32. 憲法、労働組合法で保障されている団結権、団体交渉権（労働協約締結権）、団体行動権などの労働基本権を侵害する不当労働行為を行わないこと。労働条件の決定・変更にあたっての「事前協議・同意協定」を締結すること。
33. 組合事務所・掲示板を認めること。組合活動のための有給休暇制度を確立すること。
34. 安全衛生委員会を設置し、定期的に委員会を開催すること。また、健康診断やストレスチェック実施など、労働者の健康・安全に十分に配慮した取り組みを行うこと。
35. 労災上積み補償（死亡時3,000万円以上）を確立すること。
36. ハラスメントを防止するための基本方針を明らかにし、研修、啓発活動や苦情処理のための具体的実施計画を定めること。また、「労働施策総合推進法改正」の施行によって、パワーハラスメント防止措置が企業に義務づけられることから、相談窓口を設置し、防止にむけた対策を講じること。
37. 地域公共サービスの向上に資する職員研修および人権研修を有給で実施すること。
38. 男女間の賃金格差を解消し、職場での男女平等参画を実現すること。
39. 次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定、実施状況を点検し、見直しを行うこと。
40. L G B T Q + など性的マイノリティ者が必要とする配慮や環境整備を行うこと。

【新型コロナウイルスなど感染症対策】

41. 新型コロナウイルスなど感染症法に基づく感染症の影響による事業所経営の悪化を理由に、賃金引き下げや採用募集に際し正規労働者から非正規労働者への置き換え、非正規労働者の雇い止めを行わないこと。
42. 新型コロナウイルスなど感染症防止対策を強化するとともに、人員不足解消にむけて対策を講ずること。
43. 休業・休館等の場合は、正規・非正規労働者の雇用形態に関わらず、代替勤務により働く場を確保すること。やむを得ず休業・休館させる場合には、賃金の全額分の休業手当を支給すること。

44. 新型コロナウイルス感染症等に関する休暇は、有給の特別休暇とすること。
45. 新型コロナウイルス及びインフルエンザなどのワクチン等予防接種について、その費用は事業主負担とすること。

【労働協約の締結】

46. 以上の要求について、労使で合意したときは、労働協約として締結すること。

安全かつ良質な公共サービスを実施するための 労働環境の整備に関する要求モデル — 自治体単組・公共民間労組共通 —

(制度等の導入関連)

公共サービス基本法10条・11条に基づき、自治体の責務を果たすために以下の事項の実現を要求します。

1. 雇用安定をはかるため、指定管理者の選定、公社・事業団などの統廃合、競争入札などによる委託企業の変更の場合でも、これまで従事してきた労働者の「雇用保障」や「優先雇用」の協定を関係団体、労組間で締結すること。さらに、公共サービスの維持・発展をはかるために、雇用の引き継ぎとともに、賃金、労働条件、勤続年数、労働協約、労働慣行の継続をはかること。
2. 安さを追求する競争入札から、公共サービスの質の向上や自治体政策実現に資する入札にむけ、公正労働、リビングウェイジ（生活できる最低賃金）、雇用継続、障害者雇用、男女平等参画などを総合評価する公契約条例を制定すること。
3. 事業者の入札参加や指定管理者への公募にあたっては、人権などの社会的価値（環境、障害者雇用の推進や男女平等参画など）や公正労働基準（ディーセントワーク、常用雇用の原則、雇用の継続、標準的生活賃金）、労働法の遵守、社会保険等の加入、継続雇用を要件とすること。また、同要件を、委託先事業者や指定管理者の協定書に規定すること。なお、労働基準法等違反企業や不当労働行為企業を契約から排除すること。
4. 指定管理者の指定にあたっては、施設の特性に応じて、長期間の指定も可能とし、10年を標準とすること。また、これまでの指定管理者の事業実績に十分留意し、特定の団体を特命指定できるものとする。
5. 指定管理者の選定基準において、継続的に指定されている法人には、経験や実績を考慮した加算や自動更新規定を設けること。
6. 入札や指定管理者の人件費積算にあたっては、公正労働基準を確立するため、ILO 94号条約（公契約における労働条項）や同一労働同一賃金の趣旨を活かし、これまで従事していた職員や同一地域の同様な職種の平均賃金を下回らない積算をし、標準人件費に基づく職種別賃金単価表を整備すること。また、その積算根拠を公表し、予算化すること。さらに、人件費上昇分や資材等の加算、消費税増税分については、契約期間中であっても指定管理料・委託料を増額すること。

労務提供型請負（業務委託）の入札・落札においても公正労働基準に基づく「最低制限価格制度」「低入札価格調査制度」を導入すること。

7. 仕様書や委託先企業との契約書において、労働諸法（指針を含む）を遵守する旨の公正労働条項を設けること。災害など事業者の責によらない事態が発生した場合は、指定

管理料・委託料を減額しないこと。また、2022年10月11日に総務省が発出した「原材料価格、エネルギーコスト等の上昇に係る指定管理者制度の運用の留意点について」を踏まえ、適切な対応を行うこと。

8. 労働時間等設定改善法が改正され、他の事業主との取引を行うにあたり、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮が必要となったことから、自治体の契約についても、改正の趣旨に則った対応を行うこと。

(労働条件関連)

9. 公社・事業団、社協、民間委託企業など主として自治体の補助金、委託費などに依存する事業所の労働者に適用される自治体最低賃金（月額169,800円<国公行(一)1級17号相当額>、日額8,500円、時間給1,096円）を確立すること。ただし、時給については、最低1,150円以上に引き上げること。最低制限価格制度を活用して委託費において自治体最低賃金を最低保障するとともに、仕様書、委託契約において明記し、履行を確保すること。
10. 総合評価方式を活かし、ダンピングを防ぐとともに、技術、経験、公正労働基準、リビングウェッジ、雇用引き継ぎ、障害者雇用、男女平等参画などが委託契約に反映されるようにすること。業務の継続性をはかるために、随意契約についても活用すること。
11. 委託担当、委託先への出向・派遣職員に対して、労働諸法などの研修を実施し、遵守するよう指導すること。また、労働施策総合推進法改正に則り、ハラスメントを防止するための基本方針を明らかにし、啓発活動や苦情処理のための具体的実施計画を定めること。
12. 委託企業従業員に対して、地域公共サービスを向上し、業務遂行のための職員研修、安全衛生研修、および人権研修を有給で実施すること。また、職場の安全衛生活動の充実と体制の強化をはかること。
13. 自治体設置の公社、事業団などにおける不払い残業をなくす予算措置を講じること。
14. 介護保険による指定事業所において、労働基準法、労働安全衛生法、パートタイム労働法などの違反がないように、労働基準監督署、労政事務所などと共同で、周知徹底、改善指導を行うこと。また、介護労働者が安心して働き続けられるよう保険者として環境整備をはかること。
15. 委託企業においても、福利厚生制度を設けることができるように委託料を算定すること。

<公共サービス基本法>

自治労が長年制定をめざし成立した法律（2009年5月成立、7月施行）。公民を問わず、公共サービスに従事する者の適正な労働条件の確保と労働環境の整備に関し、必要な施策を講じることが求められるもの。

(公共サービスの実施に関する配慮)

第10条 国及び地方公共団体は、公共サービスの実施が公共サービスによる利益を享受する国民の立場に立ったものとなるよう、配慮するものとする。

(公共サービスの実施に従事する者の労働環境の整備)

第11条 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。

II 講演資料

職場の安全衛生：労使の役割について（仮）

講師：山名隼人

プロフィール：

医療法人社団こころとからだの元氣プラザ所属（非常勤産業医）。全日本自治団体労働組合選任産業医。東京大学医学部を卒業後、JR 東京総合病院、東京大学医学部附属病院で臨床研修。産業医科大学での研修を経て産業医資格を取得。日本医師会認定産業医、社会医学系専門医・指導医。

東京大学大学院医学系研究科で公衆衛生学と臨床疫学を学ぶ。公衆衛生学修士（専門職）、医学博士。東京大学医学系研究科ヘルスサービスリサーチ講座特任助教、同特任講師を経て、2022年12月より自治医科大学データサイエンスセンター講師。大規模データベースを用いた臨床疫学に関する教育・研究も行っている。

研究の例として、労働者に対する健康診断の効果を検証し、日本産業衛生学会の英文誌に報告している*。同研究では、高血圧で既に外来治療を受けている労働者であっても、外来受診に加えて定期健康診断を受けることが糖尿病の早期診断に関連していた。定期健康診断の重要性を示した報告となっている。

*Yamana H et al. Association between mandatory health examination attendance and diabetes treatment initiation among employees being treated for hypertension. Journal of Occupational Health 2020; 62: e12183.

Ⅲ 取り組み報告

令和4年10月29日(土)

岐阜県住宅供給公社労働組合 労働問題闘争報告

1. 岐阜県住宅供給公社について

岐阜県住宅供給公社の事業活動

- ・ 公社が所有する賃貸住宅を岐阜市、大垣市、瑞穂市、各務原市の4箇所
- ・ サービス付き高齢者住宅1箇所（岐阜駅前のシティタワー43の6～14階）
- ・ 公営住宅の管理代行業務（岐阜県営住宅、岐阜市営住宅、大垣市営住宅）
- ・ 正規職員は14名（管理職2名、非管理職12名）、内9名が組合員。3分の2以上は非正規職員で構成されている。
- ・ 部長以上の役職員は岐阜県職員または岐阜県職員OB。

2. パワハラが始まりだした頃

～職場の雰囲気の変化について

(1) 令和2年度から人事異動が活発になりはじめる

(2) 慣れない業務から時間外労働と休日出勤が増加するようになる

(3) 業務上のミスや問題が起こり、懲戒処分が頻繁に行われるようになる

(4) 就業時間外勤務申請ができない雰囲気になる

(5) 労働組合はどうしていたのか

(6)降格の懲戒処分が行われるようになる

令和4年2月1日

業務上のミスを理由として、職員2人が同時に『職務に適格性を欠く』として降格・降給処分

課長代理から主査へ降格(1級降格)

主任から主事へ降格(1級降格)

令和4年4月1日

職員1人が職務に適格性を欠くとして降格・降給処分を受ける。

主査から主任へ降格(1級降格)

(7)労働組合が自治労岐阜県本部に相談する

(8)パワハラ役員が再雇用される～続くパワハラ

(9)パワハラ役員がパワハラによる減給の懲戒処分を受ける

(10) 全職員に対してパワハラに対する調査を行う

(11) 労働組合が公社当局へ団体交渉を行う

(12) 令和4年8月16日の団体交渉後の当局からの回答について

- ・当該職員の言動を止められなかったことを認め、理事長、専務理事が給与の10分の1を自主返納することを発表
- ・10月1日より人事評価制度を改め、評価につき説明を希望する職員への説明を行うようにする。令和4年度中においては評価を給料に反映させない。
- ・『職務に適格性を欠くとして』降格・降給処分を受けた職員は調査の結果、処分にあたる事実、根拠がなかったとして降格・降給が取り消される。
- ・不払いの時間外勤務手当については、過去3年間に遡って支払う。
- ・事実や根拠のある懲戒処分(戒告・降格・降給処分)は一切取り消さない

3. 今後の取り組みについて

(1) 今後の労働組合での対応

- ・改定された人事評価制度が給料に反映するのか、反映する場合は組合と交渉・協議する。
- ・給与規程を明確にさせる。
- ・退職した当該職員が関わった懲戒処分(戒告・降格・降給処分)につき、再度、見直し、撤回を求める。

(2) 今回の団体交渉を経験して

- ・会社の昇級や給与に関することを組合員全員が熟知していない

(3) その他

- ・今回のパワハラに関連した労働問題に起因する退職者は6名

(正規職員3名、非正規職員3名)

4. 最後に

今回、住宅供給公社で発生した当該役員によるパワーハラスメントは職員の尊厳を傷つけ、働く意欲や生産性を低下させる忌まわしい行為です。処分の対象となった役員は職員人事に大きく影響力があった役員です。パワハラするような人格を持った役員が職員人事の決定や懲戒処分、降格、減給処分の決定に大きく影響を与えていたのは明らかで大きな問題です。パワハラする役員が職員人事に関与することで、適正な人事が歪められ、人事権の濫用により、当該役員の恣意的な考えで懲戒処分ができたとなると、職員の働く意欲や生産性を低下させるだけでなく、職員とその家族の生活を脅かす重大な問題です。

住宅供給公社では過去には考えられないような異常ともいえる懲戒処分が頻繁に行われました。この背景には、適正な人事を歪める役員による人事権を濫用した正に『パワーハラスメント』であり、このような行為を労働組合として決して許さず、今後も公社当局と協議をしていきます。

アンケート実施した組合員の声を一部抜粋しました。

1. パワハラ問題について

役員からのパワハラ

職員A

- ・総務部のフロアに呼ばれ『クビにするぞ』と2～3回言われた。
- ・全く自分に否がないにも関わらず、説明しても聞く耳を持たず、憤慨し備品持ち出し記録簿を投げつけられた。
- ・退職した職員の補充が無い為、年々業務量が増えているのにも関わらず、残業することを一切許されず、ミスをするると降格等の人事による懲戒処分を受ける為、職員は常に怯えながら業務にあたっている。現在の住宅供給公社では適正な人員を確保しないで、職員が欠員した為、増加した業務量をこなす為、サービス残業を強要させ、ミスをしたら懲戒処分をするといった人事権を利用したパワハラが横行している。

職員B

- ・役員から『正社員になったからといって調子に乗っていると。お前をクビにするぞ!』と脅迫される発言を受けました。
- ・いきなり役員から呼び止められ『また契約社員に戻してやってもいいんだぞ。戻りたいのか?』と意味不明な発言を受けたこともありました。
- ・役員から全く自分に否が無いにも関わらず、皆がいるフロア内にて大声で怒鳴り叱られたことがありました。否が無いことを説明した後、すぐに叱責したことが間違いであることをその役員は気づいたが、謝るところか笑ってごまかされました。大声で叱責したことについて私に謝罪の一言もありませんでした。事務所内において皆の前で大きな声で怒鳴られ、叱責されたことがトラウマとなってしまいました。
- ・人事異動で引き継ぎの時間を与えられなかった為、大垣本社異動となった前任者に業務について質問する電話連絡すると、後ろで役員が聞き耳を立てており『人に聞くのではなく自分で考えろ! いちいち電話をしてくるな!』と前任者の電話の後ろから大きな声で激しく叱責されている為、業務に必要な電話さえも、役員に聞き耳を立てられ、叱責されるのが怖いので電話をするのを躊躇することがあります。

職員C

- ・役員から数名の職員の名前を挙げて『おまえ達のような、やる気のない職員をどうしたらクビにすることができるか、弁護士に相談中だ』とフロア内に多くの職員がいる所で、大きな声で職員を侮辱する発言をされました。
- ・役員から『効率悪くて仕事残すくせにタバコなんか吸いに行くな。契約社員に戻すぞって! いかクビにするぞ。他県では仕事にタバコ吸ってクビになったのもあるからな』と脅迫するような発言をされました。
- ・常日頃から役員から『残業をするな!』と命令されているのに、他の職員がサービス残業していて、自分は用事があるため定時になって帰ると役員から『他の職員が残業(サービス残業)しているのにお前だけ仕事を残して先に帰るのか』と激しく叱責されました。
- ・業務で忙しく外出しているのにも関わらず、役員から『喫茶店に行って遊んでいるんだろ』と根拠の無い思い込みで私を不辱する発言をされました。
- ・他にも数多くの役員からのハラスメント発言を受けたことがありますが、記録をとってなかった為、詳しいことは書き切れません。

職員D

- ・役員から内線で呼び出され、書類の不備を業務指導の範囲を超えて、必要以上に激しく叱責されたことがあります。
- ・役員から書類を机に激しく叩きつけ返され『こんな物回すな』と言われた。役員からの叱責が怖いので総務部の部屋へ行きたくない。

2023年1月21日

公共サービス民間労組評議会 2023 春闘討論集会

「日本クリスチャンアカデミー労組 解雇撤回の取り組み」

日本クリスチャンアカデミー労働組合

書記長 都木かおり

<労働組合>

公益財団法人 日本クリスチャン・アカデミーで働く仲間、主に財団が運営する宿泊研修施設「関西セミナーハウス（京都市左京区）」と「関西セミナーハウス活動センター（同左）」の職員でつくる労働組合。

2006年12月19日 組合結成 7人

2007年1月15日 自治労加盟

2020年9月 組合員14人（正職3・嘱託4・パート7）

2021年5月 組合員9人（嘱託(元正職)2・元嘱託3・元パート4）

<取り組み経過>

2020.8 関西セミナーハウスの宿泊事業の売上が例年の8~9割減。理事会が2020年10月1日から2021年3月末までの休業を決定。

職員への個別の説明は「10月から3月まで休業、その後は未定」。

パート職員には「12月までの賃金は保障する」。正職員には「4月解雇になるかもしれない」。

雇用不安が募り、3人から14人の組織率100%の組合に。

2020.9.25 「労働組合への事前協議、休業を決定した理由と根拠の提示、休業期間中の雇用と賃金の保障、2021年4月からの再開見込みと雇用の継続」を内容とする要求書を代表理事に提出。

2020.9.30 回答書の内容は、「休業の理由は説明済み」「休業中の雇用と賃金保障は確約できない」「再開の見込みを明らかにするのは困難」「雇用継続を保障することも困難」。事務局長に説明を求めるも拒否。

2020.10.2 団体交渉申入書を事務局長に提出。事務局長は「回答書以上の話はない」と拒否。

団体交渉拒否は不当労働行為であると追及。

2020.10.15 第1回団体交渉「雇用調整助成金があるうちは雇用を守る。職員の意見を聞

- く」との回答。休業決定の理由と再開の見込みについては納得いく回答なし。
「理事会で雇用問題は出ておらず雇い止めになるとは一切説明していない」
との回答。
- 組合は雇用問題になる可能性があるため協議継続を要請。
2020. 10. 31 組合大会で今後の闘いの方針を確認。
2020. 12. 12 理事会で 2022 年 3 月末まで 1 年間の休業期間延長が決定。
2021. 1 口頭で、雇用につき提案がある場合は、まず組合への提示を求めたが、組合への提示はなされないまま理事者側から 3 人の正職員個々に今後の雇用について口頭説明が行われる。
2021. 2. 13 理事者側、正職員に対し、2 月末日を回答期限に合意解約提示。「2021 年 3 月末退職。4 月から週 3 日の非常勤嘱託職員として 1 年雇用。賃金は現行基本給の 7 割。合意すれば退職金 10% 増し。合意しない場合は 3 月末で解雇」
正職員組合員は組合への提示がない限り回答をしないとの意思表示。
2021. 2. 28 理事者側、正職員、嘱託、パート全員に 3 月末日の解雇予告通知または雇用契約期間満了予告通知。
2021. 3. 3 団体交渉申入書と抗議文を提出。
2021. 3. 11 第 2 回団体交渉。理事者側は経営上の理由として「3 月末の解雇撤回はない」と明言。次回の交渉で財務資料の提示を確認。
2021. 3. 29 第 3 回団体交渉。理事者側は財政状況を説明するも 3 月末解雇は撤回せず。団交終了後、「解雇予告及び雇止め了承しない」とする全組合員の署名を提出。
2021. 3. 30 理事者側、緊急の理事会を経て、「1 年間の非常勤嘱託雇用と退職金の 10% 増し」を正職員に再提案することを決議。
2022. 3. 31 理事者側、全職員に「解雇通知書」または「雇用期間満了通知」を交付。
正職員 3 人中、2 人は非常勤の嘱託雇用提案を受け、1 人は退職の意思。
嘱託 3 人、パート 4 人が訴訟に同意。
2021. 5. 7 京都地裁に訴状提出。
2021. 6. 18 第 1 回期日
2021. 7. 27 第 2 回期日
2021. 10. 7 第 3 回期日
2021. 11. 25 第 4 回期日
2022. 1. 20 第 5 回期日
2022. 3. 9 第 6 回期日

2022. 4. 21 第 7 回期日

2022. 5. 30 第 8 回期日

2022. 7. 7 第 9 回期日

2022. 9. 7 第 10 回期日

2022. 11. 9 判決 主文は「原告らの請求をいずれも棄却とする。」

この間、「関西セミナーハウス」は、2021 年 10 月から、段階的に宿泊研修施設事業を再開、
「関西セミナーハウス活動センター」は、期間を通じて休業することなく事業を継続している。

以 上

IV 分科会

第1分科会

指定管理者制度・委託契約制度の問題と課題

第1分科会「指定管理者制度・委託契約制度の問題と課題」

座長	津村 崇夫 幹事（近畿）	
幹事	茅原 秀行 副議長、菊池 博行 幹事（東北）、南風原 幹事（九州）、	
助言者等		
講演	講師	青木 衆一
	役職	埼玉県本部 アドバイザー
	テーマ	指定管理者制度・委託契約制度の問題と課題
分科会のねらい	指定管理職場、委託職場で働く者が感じる制度の問題と課題を討論し、評議会運動に反映させ、省庁要請行動に繋げ課題解決をめざす。	
進行	9:00	座長あいさつ（趣旨、進め方等を含む）
	9:10	講演「委託・指定管理がかかえる不安定化リスクに対処する — 自治体単組との連携・自治体交渉のすすめ —」 自治労埼玉県本部アドバイザー 青木 衆一さん 講演60分
		2分各自まとめ①わかったこと②聞きたいこと 1分隣の人とまとめた内容を述べ合う
	10:20	発表と質疑応答
	10:30	休憩（WEB参加者をブレイクアウトルームに振り分け）
		グループ討論（進め方説明） 自己紹介 テーマ（次の3つから選択して討論） ①講義の内容をさらに討論 ②職場の実態報告、課題。解決方法を討論
	11:20	③省庁要請の内容を討論（資料：2022省庁要請書及び要請記録）
	11:45	
	11:55	グループ討論結果の発表
	12:00	発表に対するコメント（講師） 分科会まとめ（座長） 閉会

委託・指定管理がかかえる不安定化リスクに対処する —自治体単組との連携・自治体交渉のすすめ—

1. 委託・指定管理者制度のもつ不安定化のリスク

- ・一定の契約・指定年限を区切って入札・公募（＝複数事業者間競争）による受託・指定事業者決定のシステム
- ・一定の契約・指定年限ごとのリセット。事業者交代→労働者交代→業務継続の危機
- ・「業務の継続的安定的な調達」（目的）と「競争性の確保」（手段）のジレンマ
- ・事業者交代、こんなことが起きる（資料1・2）。
- ・自治体・事業者・労働者（住民も）の誰も望まない事態
- ・ **誰も望まないことに不安定化を回避する糸口、希望をつなぐ出発点がある**
不安定化回避の三者の共通なニーズ（願い）を結び合わせることができれば…
（不安定化のリスクを軽減化できるし、不安定化に直面した場合でもダメージを最小限にすることができる）

2007.5.26 東京

深谷市の保育園給食

落札業者辞退し混乱

市職員派遣、調理を担当

深谷市立保育園の本年度の給食業務を落札した業者が急ぎよ辞退したため、新たな業者が決まるまで市職員が保育園に出向き給食作りをしていたことが二十四日分かった。四月十二日の入札で請負業者が決まり、現在は通常通り給食は提供されているが、同市は職員を通常とは違う業務に就かせる結果になったなどとして、業者に対し損害賠償を求める方向で検討している。同市はこの業者を九カ月間の指名停止処分にした。(高橋恒夫)

市、損害請求を検討

同市は市立保育園十カ所、約書をなかなか提出しないので昼の給食を実施。請負業者が保育園に直接入札して調理している。同市では毎年、年度末に翌年度一年間の調理業務委託業者を指名競争入札で決定。今年も二月廿三日に一回目の入札があったが、落札業者はなかった。同月二十八日に八社が参加して再入札し、市内の業者が落札した。しかし、落札業者が契約して調理に当たってもらう

落札業者にはなつたが、契約前だった。(市職員が給食を作っていたことは、知らなかった。市には迷惑をかけたと思っ

一方、急ぎよ児童課の女性職員を保育園に派遣して調理させることを決定。土、日曜を除く四月二日から九日までの六日間、児童課計二十人のうち多い日で九人を保育園に派遣。その後は急ぎよ募集した臨時職員で同月末まで乗り切った。その間に同市は四回目の入札を行い、新たな落札業者が決まった。

いる」と語った。同市児童課は「給食業務を滞らせることはできないので、課の職員を派遣したが、業務に支障は出なかった。保育園に派遣した職員は、本来やらない業務を行っていた。今後、弁護士と協議して損害賠償などを請求する方向で協議している」とも述べた。

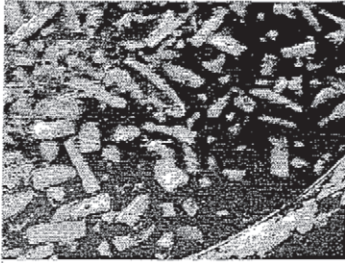
業者が決まらないまま、新年度が始まったため、前の業者で給食業務をしていた一部の人は継続し、必要な三十六人が確保できなかった。誠に申し訳ないと言って辞退した。

給食遅れ、料理に焦げ

春日部市 業者と契約解除

春日部市の一部小学校の給食で、調理が給食の時間間に合わなかったり、調理に失敗して焦げるなどとして、市が調理を請け負っていた春日部の業者との契約を5月末に解除したことが22日、分かった。市がこの業者と給食業務を委託したのは初めてで、業務開始からわずか2カ月だった。児童の健康被害はないという。

(保坂直人)



小学校の給食で4月に調理される予定だった「エビとイカのちりソース」。調理を失敗し、ソースは焦げた匂いとなり、児童に提供されなかった(春日部市提供)

市教委によると、市は今年約8千食分の給食調理をこの業者が委託。5校のうち複数の学校で、給食開始時間までに調理が間に合わなかったり、調理を失敗するなどトラブルが続いた。ある小学校では、給食開始が最大で1時間半遅れた。チリソースの調理で具材を焦がし、約700人分の総菜を提供できず、シトルトの卵焼きに献立を変更したこともあるという。

市は業者に指導を実施したが、改善されなかったため、5月末で契約を打ち切った。4月からのわずか2カ月間で、調理は33回だった。6月

1日から、別の小学校に委託している業者2社が事業を請け負い、給食は問題なく提供されているという。

市は市立37小中学校のう

ち、旧春日部市域の28小中学校で自校方式の給食を児童らに提供。各校に配置した栄養士が献立を作成し、委託を受けた調理員が調理している。

トラブルが起きた業者との契約金額は、今年4月から2020年3月まで3年で約3億4639万円。この業者は昨年、予定価格約3億7901万円の一入札で最も安い額を示し落札していた。

市は業者の提出した人員配置計画を事前に確認したとしている。市教委の担当者も自校方式で手作りの給食を進める上で、市が求めている調理水準を業者が理解していなかった。今回のことを反省し、今後に生かしたいと話した。

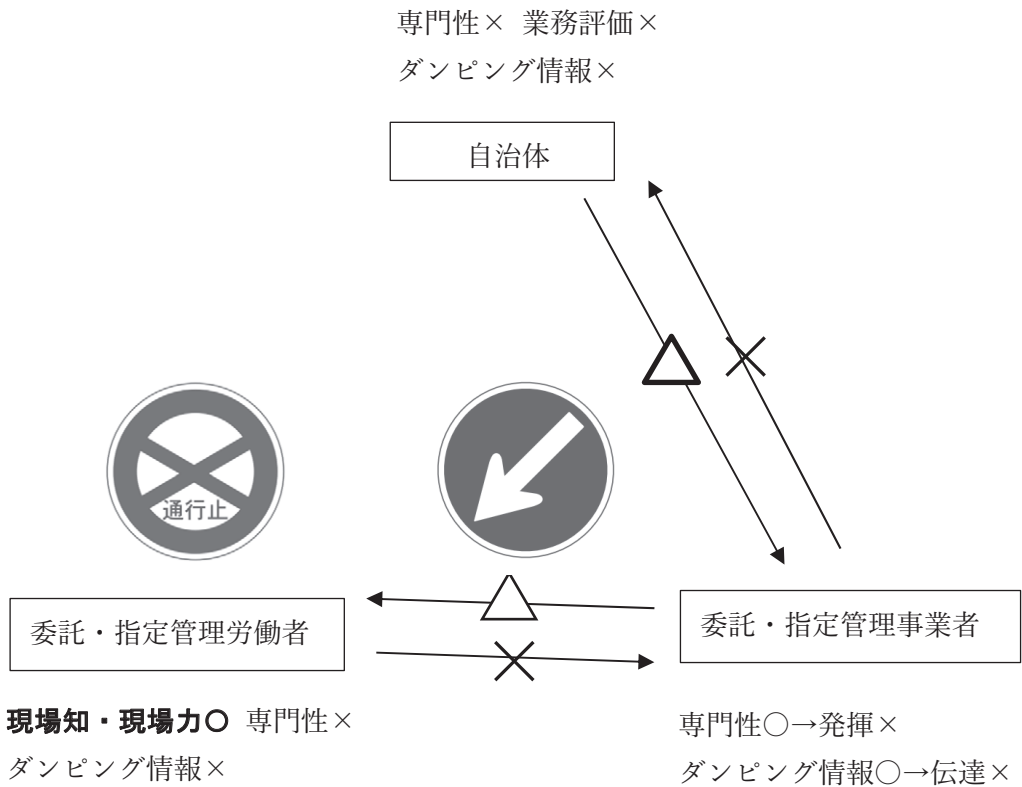
契約解除となった業者は「市に」迷惑を掛けてしまったことは事実。人が足りなかったり、調理員への教育が徹底できなかった」とコメントしている。

埼玉新聞
2017年6月23日

2. 不安定化を生む三者の関係

- ・ 一边を欠いた、不安定な正三角形。
発注者は請負の労働者を指揮命令できない（偽装請負問題）。
- ・ 現場任せの構造

【図. 一方通行の行き止まり（現場任せの構造）】



3. 事業者交代が起きる時

- ・ 異業者交代が起きる時
 - ① 現場力の低下・劣化
 - ② 現場力の逆立ち
身体拘束、エプロンテーブルクロス、狭い柵、ドアノブを縛る、水道の元栓を締める
トイレも部屋も同じタオル
 - ③ 現場力のあなどり
蛇口をひねれば水が出る、どの事業者がやってもこんなもの、経費の削減

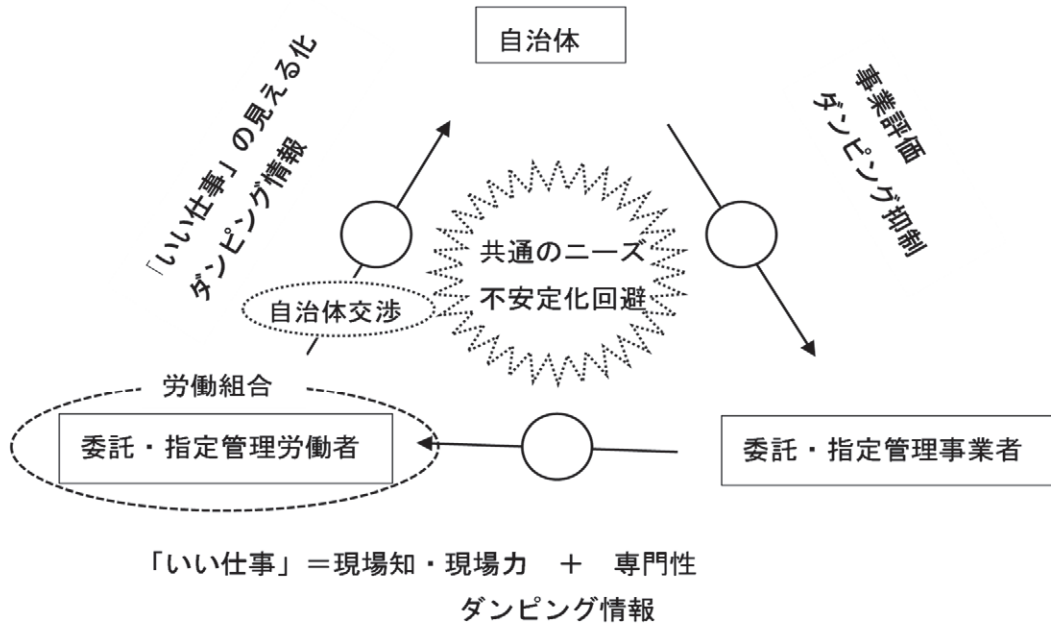
4. 事業者交代が起こってしまったら（事後対処）

- ・ 事業者間での雇用継続（“居抜き”）
- ・ 自治体が事業者に雇用継続をお願いすることも→公契約条例における雇用継続条項
- ・ 労働組合が自治体を通じて事業者に雇用継続をお願いする
- ・ **不安定化回避への三者の共通のニーズ（願い）が一瞬、交わる（結び合わせの可能性）**
- ・ 事後対処は泥縄。賃金・労働条件の継続までは難しい→不安定化

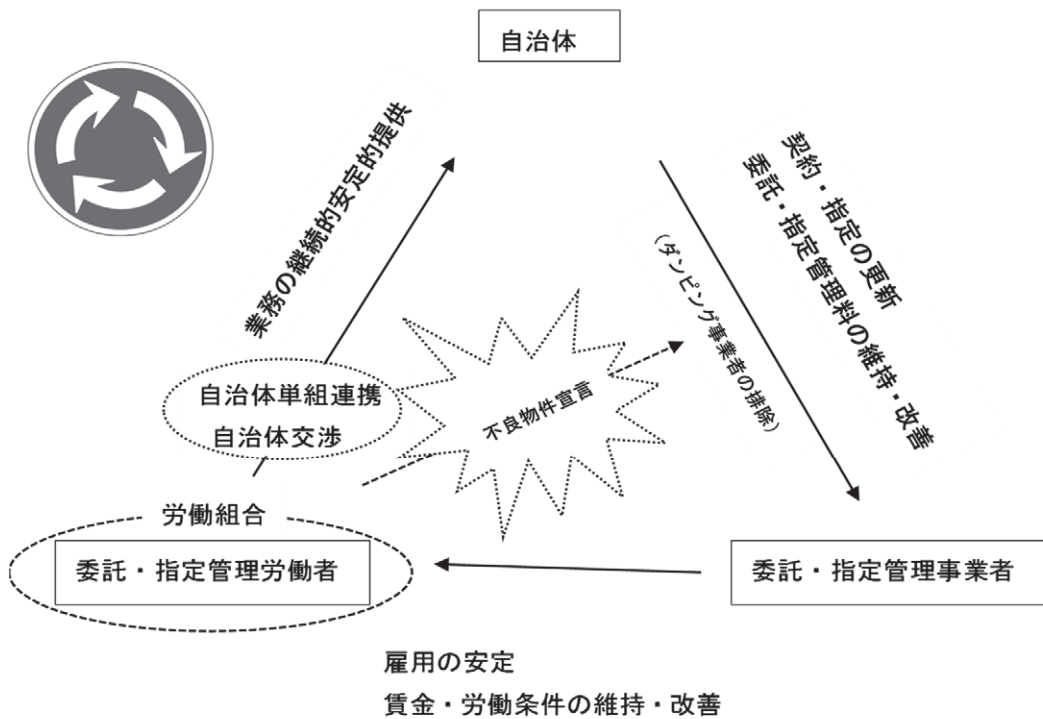
5. 不安定化のリスクを誰がどうやって回避するのか（事前予防）

- ・ **不安定化回避への三者の共通ニーズ（願い）を結び合わせることができるのは自治体単組と連携できる労働組合だけ**
(結び目には「いい仕事」がある)

【図. 行き止まりから循環へ（不安定化のリスクの予防）】



【図. 正三角形と時計回り】

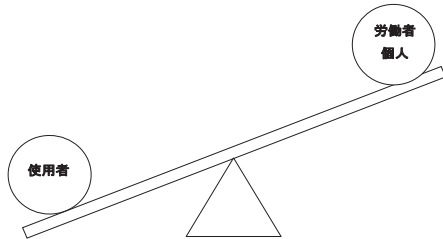


・ウィンウィンの関係を作り出す。

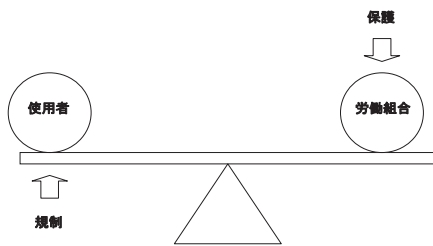
6. 自治体交渉はなぜウィンウィンの関係を作り出せるのか

【図. シーソー】

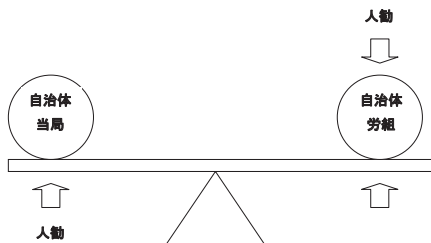
1 使用者×労働者個人



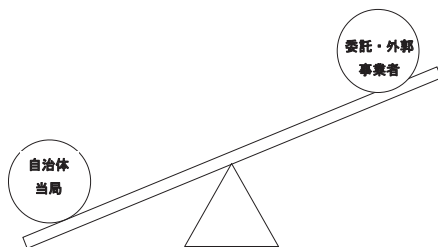
2 使用者×労働組合+規制・保護



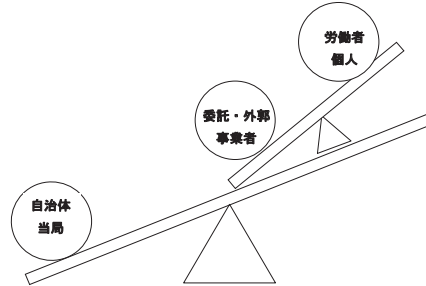
3 自治体当局×自治体労組+人勸



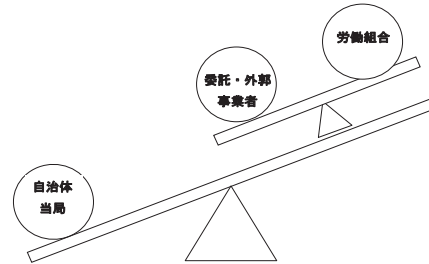
4 自治体当局×委託・外郭事業者



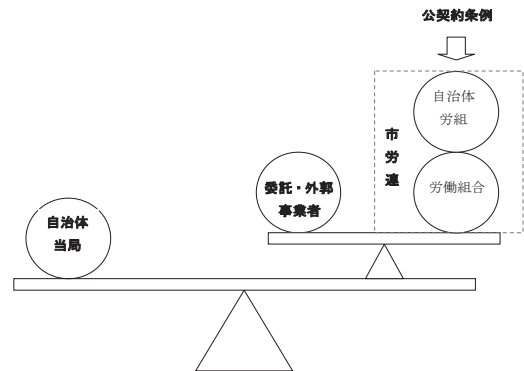
5 自治体当局×[委託・外郭事業者×労働者個人]



6 自治体当局×[委託・外郭当局×労働組合]



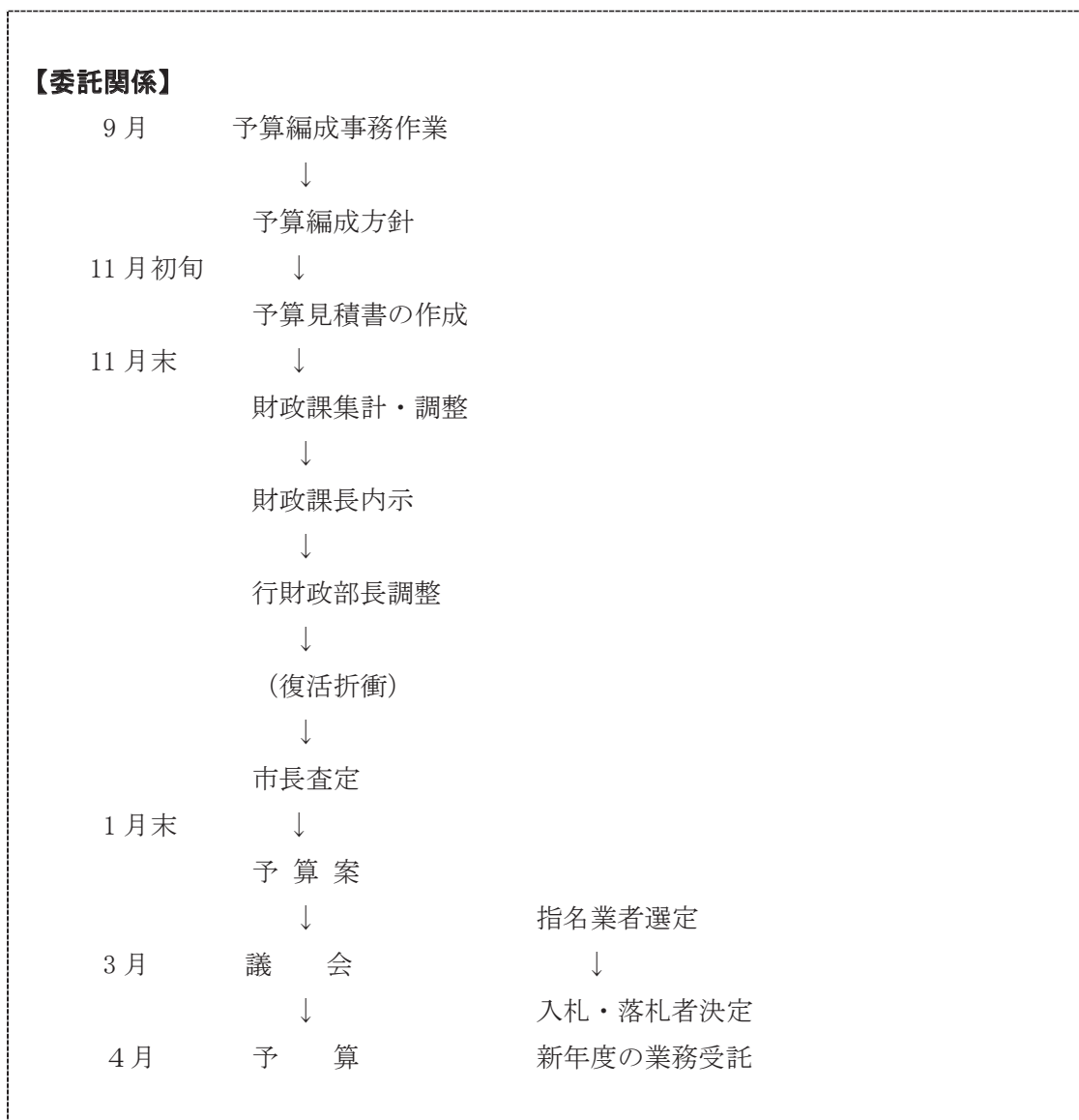
7 自治体当局×[委託・外郭当局×労働組合+自治体労組・公契約条例]



- ・自治労加盟の意義：陳情権（公共民間単組）＋交渉権（自治体単組）＝事実上の「交渉」
- ・事業者も組合を通じて事実上、自治体と対等に（ユニオンショップ成立の土壌Ⅰ）
- ・狭義の交渉：予算編成期の交渉、自治体と労働者の互惠関係の確認
 広義の交渉：狭義の交渉を起点とした日常的な狭義、互惠関係の実態化

7. 自治体交渉（狭義）を行う

- ・自治体の予算、受託・指定事業者が決まるまでの流れに対応
 委託は更新前年、指定管理は更新前々年が重要 中間年も必要



【指定管理関係】

6月 公募／随意指定、指定期間、募集要項案の検討



8月 募集開始、申請受付



9月 書類審査、ヒアリング



候補者の選出



10月 候補者の決定



12月 指定議案上程

予算議案の上程（債務負担行為）



3月 予算議案の上程（単年度予算）



4月 新年度の指定管理運営

【埼玉県本部公共民間評の取り組みから】

- ・ 毎年10月、県内一斉の統一自治体交渉として交渉を実施（資料3・4）
- ・ 県知事・市町村長宛ての統一要望書を提出

【統一自治体要望書（抜粋）】

1. 業務の継続的確保と雇用等の継続について

- ①業務の継続性を確保するために、ダンピング（不当廉価）事業者を排除すること。
- ②事業者が交代する場合は、業務の継続性を確保するために、現行の現場労働者の雇用を新たな事業者を引き継がせること。また雇用が円滑に引き継がれるよう、現行の賃金・労働条件も引き継がせるよう配慮すること。

2. 業務の安定的確保と生活賃金の確保について

- ①予算編成にあたっては、委託料・指定管理料について人件費に準じる扱いをする

こと。

- ②業務の安定性を確保するために、現場の労働者が定着できる生活可能な賃金が支給できるよう、委託料・指定管理料の予算計上を行うこと。また「外郭」団体の職員については、自治体準拠の賃金が支給できるよう配慮すること。
- ③予算計上にあたっては、最低賃金・労働報酬下限額（公契約条例）・春闘・人事院勧告の動向、職種別賃金の実態等も考慮し、委託料・指定管理料の改善に努めること。

3. 委託制度・指定管理制度の改善について

- ①長期契約・指定、随意契約・指定の活用を図ること。
- ②最低制限価格制度を導入すること。
- ③公契約条例を制定し、業務の継続性・安定性を確保するため、雇用継続、労働報酬下限額、自治体の適正積算義務等の条項を設けること。また既に制定済の自治体においては、職種別の労働報酬下限額の導入、労働報酬下限額の改定を反映できるよう長期契約の中間年での変更契約の導入、条例適用対象の契約金額等の制限の緩和等、改善に努めること。

4. 職場改善の要望について（別紙）

- ・自治体交渉では、同時に職場改善要望を口頭ないし文書で行う
- ・職場要望＝「いい仕事」の見える化のきっかけに

【職場要望の趣旨】

- ①「いい仕事」をしていく上で労使間の対応では限界のある問題点について改善を要望する。
- ②施設の運営に関わる一員として直に接する利用者の声や利用者にとって危険、不便、重要と思われる点を指摘する。

- ・2月にダンピング情報の提供（委託関係）

職場でご覧ください

LINK



自治労埼玉県本部 公共サービス民間労組評議会

〒330-0063 埼玉県さいたま市浦和区高砂 4-3-5

県労評会館2F tel048-838-5531 fax048-836-1094

ホームページ <http://ww2.plala.or.jp/kokyomnkn>

人と人 心と心をつなぐ絆でありたい 発行 : 2017年11月24日 第111号

越谷市の行財政部長（左端）に、公共サービスの安定継続と委託料の改善を要望する
越谷地域労組と越谷市しらこぼと職員労組の組合員＝越谷市役所で2017年10月29日



「公契約条例を活かし委託料改善を」 越谷の公共民間単組が市当局に要望

自治労埼玉県本部の公共サービス民間労組評議会は10月19日から25日にかけて、越谷市職員組合のサポートを受けて、発注者である越谷市などに対して委託料や指定管理料の改善、業務契約の確保と雇用安定などを求める要請行動に取り組んだ。参加した公共民間単組は、市の業務委託職場や指定管理者職場の組合員で構成する越谷地域労組・埼玉医療スタッフユニオン・市しらこぼと職員労組・JEC越谷労組・市リサイクルプラザ委託ユニオンなど。この要請行動は、自治体等の予算編成に先立ち、毎年実施されているもの。要請先は市役所（総務部長・行財政部長など）や市立病院、一部事務組合（東埼玉資源環境組合・水道企業団）など18の業務実施部署。市の関連団体（越谷市施設管理公社・市社会福祉協議会）にも、再委託業務に働く組合員がいることから、今年も同様に要請した。要請先からはそれぞれ前向きな回答を引き出すことができた。

越谷市では今年4月、公共サービスの安定継続や公共事業に従事する民間労働者（公共サービス民間労働者）の雇用や労働条件の確保を目的に、公契約条例が施行され、「労働報酬下限額」も設定された。来年6月には多くの職場で業務委託契約の更新（入札）を迎えることから、「下限額」を担保できる委託料の確保のため、条例の目的に沿った予算措置を求めた。また、「下限額」の適用対象ではない少額契約の業務委託職場にも、「下限額」適用職場との均衡を求めた。さらに、「下限額」を上回る賃金が支給されている職場もあることから、「職種別賃金」の創設も課題とされている。

他の自治体にも 取り組み広げて

毎年上昇を続ける社会全体の人件費相場に見合った委託料・指定管理料を、複数年契約の中でどう設定、確保していくのか。これに対する解決策を、自治体業務を受託する事業者の「企業努力」だけに求めるのであれば、労働者の賃金ダウン・雇用不安を招くばかりだ。これは越谷市に限った問題ではない。自治労埼玉県本部は同様の取り組みを県内の他自治体にも呼びかけており、今年度は、埼玉県（業務委託）・さいたま市（指定管理）・熊谷市（業務委託）でも取り組んでいく。

職場でご覧ください

LINK

人と人 心と心をつなぐ絆でありたい

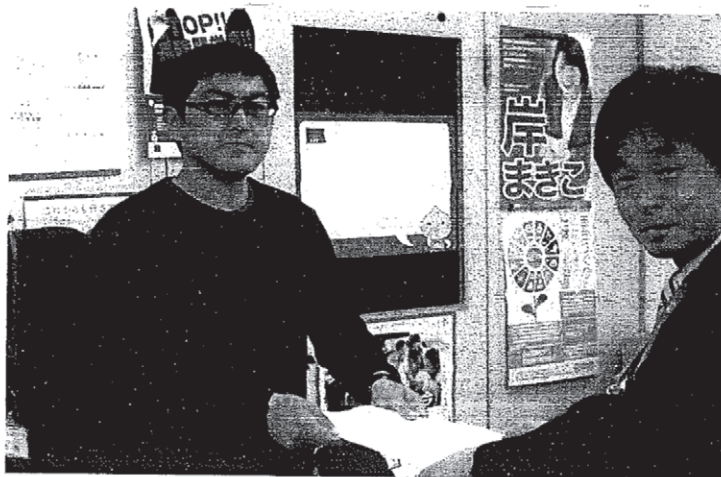


自治労埼玉県本部 公共サービス民間労組評議会

〒330-0063 埼玉県さいたま市浦和区高砂 4-3-5
 県労評会館2F tel048-838-5531 fax048-836-1094
 ホームページ <http://ww2.plala.or.jp/kokyomnkn>

発行：2017年12月25日第112号

指定管理者の次期選定をめくり、要望書をさいたま市子ども未来局青少年育成課に手渡す自治労さいたま市公共サービス職員ユニオンの花村秋洋委員長【左側】＝自治労さいたま市職労の組合事務所にて2017年11月24日



指定管理者の次期選定を巡り市当局に要望

さいたま市公共ユニオン「雇用安定と指定管理料の改善を」

さいたま市社会福祉事業団の職員で構成する自治労さいたま市公共サービス職員ユニオン（花村秋洋委員長）は11月24日、事業団が指定管理者になっている市内約100箇所の児童関係施設の指定管理協定が2019年4月に更新を迎えることから、市当局（子ども未来局青少年育成課）に対して、雇用安定や指定管理料の改善などを要望した。当日は、自治労さいたま市職員労働組合（國分政義委員長）も同席、申し入れをサポートした。

ユニオンは現在、公募になっている指定管理者の選定を随意指定に切り替えるよう要望し、事業団が選定から外れた場合の雇用不安を訴えた。しかし、市当局は「事業団が引き続き指定管理者になって欲しい」と回答したが、公募に固執する姿勢を崩さなかった。このため、ユニオンは事業団職員がもつ高い専門性・実績や経験・施設利用者との信頼関係などをアピールした。また、埼玉県の最低賃金が毎年約3%上昇するなど人件費の高騰に触れ、職員の募集や人材確保の観点から指定管理料の改善を求めた。さらに、経費削減を指定基準の最優先にしないことや、ダンピング防止のため最低制限価格の設定も要求した。これに対して、市当局は「経費削減は大切だが事業の継続も大切」と回答するも、「指定管理料が増えない中で経費＝裏面に続く＝

指定管理者選定の事務の流れ（イメージ）

- 2018年6月頃＝審査会の開催（公募 or 随意指定・指定管理期間など）
- 2018年8月頃＝指定管理者の募集・申請受付
- 2018年10月頃＝選定委員会の開催（指定管理者の選定・承認）
- 2018年12月頃＝指定管理協定の締結（更新）
- 2019年4月＝指定管理業務の開始

8. 不良物件宣言を出す

- ・ 入札・公募：自治体の手を離れる業者間の競争
- ・ 競争の抑制：不良物件宣言
事業者にとっての労働組合＝優越的地位を脅かす厄介な存在
労働組合が居座る職場＝「不良物件」、職場は所詮借り物、敬遠へ
抗生物質と「競争菌」
抗生物質と共生する「共生菌」の登場（ユニオンショップ成立の土壌Ⅱ）
「不良物件」を逆手にとる宣言
- ・ 2月に関係各社に要望書（宣言）郵送

【業界向け統一要望書（不良物件宣言）の趣旨】

- ①入札、応募にあたっては公正な取引を阻害する不当廉売（ダンピング）を行わず、生活できる賃金が支払える金額を見積ること。
（※具体的に要望する賃金・労働条件を列挙する）
- ②受注にあたっては、現場で働く委託・指定管理労働者の雇用、賃金、労働条件を引継ぐこと。
（※末尾に、構成する単組名・職場・職種を列挙する）

- ・ 入札や公募の前にダンピングの動き→指名業者や応募対象事業者宛てに要望書送付
- ・ 場合によっては直接、当該事業者を訪問

【個別事業者向け要望書（不良物件宣言）の趣旨】

（例）〇〇〇〇に働く委託清掃員〇〇名は現在、自治労〇〇ユニオンに加入しております。今年も契約更改にあたり、清掃員は「会社が替わった場合、引き続き働けるだろうか」と不安をいただいています。貴社におかれましては、本年3月の入札で、〇〇〇〇における清掃業務契約を落札するに至った場合には、当組合員の雇用を引き継いでいただきますよう切にお願い申し上げます。

9. ユニオンショップを結ぶ

- ・「いい仕事」の条件：仕事の単位＝組合の単位(従業員＝組合員)→ユニオンショップ

【委託の事例】

- ①労使は委託契約の確保と委託料の改善を通じて、また業務の改善と研鑽を通じて会社の発展とユニオン組合員の雇用安定・生活向上に努める。
- ②労使は業務を通じて市民サービスの向上に努め、市民に信頼され、働き甲斐のある職場作りに努める。
- ③労使は労使協議を第一として、信頼できる労使関係作りに努める。
- ④会社の従業員はユニオンの組合員とする。
- ⑤会社はユニオン組合員の組合費を給与からチェックオフし、ユニオンが指定する口座に振り込む。

【社協の事例】

- ①社協において〇〇事業所に従事する職員は以下に定める者を除き、すべてユニオンの組合員とする。
 - (1) 労働組合法第2条第1項により組合員になれない者
 - (2) 社協、ユニオンが協議決定した者
- ②社協は〇〇事業所に従事する職員の内、ユニオンを除名された者、ユニオンに加入しない者及びユニオンを脱退したものを1ヶ月以内に解雇する。

但し、職員がユニオンを除名され、訴訟を起こした場合、社協とユニオンは、協議して解雇について決定する。

10. 公契約条例を作る

- ・運動の成果の制度化としての公契約条例
まんじゅう構造としての公契約条例
- ・雇用を継続しない事業者の存在への対処
- ・2016 越谷市公契約条例ができて
 - ①雇用継続条項は賃金・労働条件継続への糸口に
 - ②労働報酬下限額は全体の賃金底上げにつながる。

図 まんじゅう構造としての公契約条例



1 1. 自治体単組にとって

- ・情けは人のためならず
- ・自治体にせり出した地域の住民たち
- ・自治体内の様々な分断線。分散線を横につなぐ
- ・2006年7月31日、ふじみ野市プール死亡事故。担当の課長、係長失職。

1 2. 不安定化への対処事例

(資料5・6)

1 3. 幹事の質問に答えて…

- ・最低賃金の委託料・指定管理料への反映
- ・委託・指定管理労働者の単価の基準
- ・定年延長、70歳までの就労確保の努力義務
- ・高年齢労働者の安全と健康確保

(別紙「参考資料」)

以上

職場でご回覧ください

LINK 目録 自治労埼玉県本部 公共サービス民間労組評議会

〒330-0063 埼玉県さいたま市浦和区高砂 4-3-5
県労評会館2F tel048-838-5531 fax048-836-1094
2021年6月8日 第120号

人と人 心と心をつなぐ絆でありたい

業者交代で 雇用・賃金の継続できる！

越谷では、今年度は多くの単組で委託契約の更新時期を迎え、4月・5月に入札が集中しました。その中で市立病院清掃業務と同守衛業務、東埼玉資源環境組合の清掃業務で、それぞれ38年、41年ぶりに入札で業者交替が起きました。いずれも越谷地域労組の生え抜きの分会であり、組合員の半数を占めています。その意味で今回の業者交替は雇用・賃金の危機であると同時に単組存続の危機でもありました。

【越谷市立病院では・・・】



4.30 申し入れ

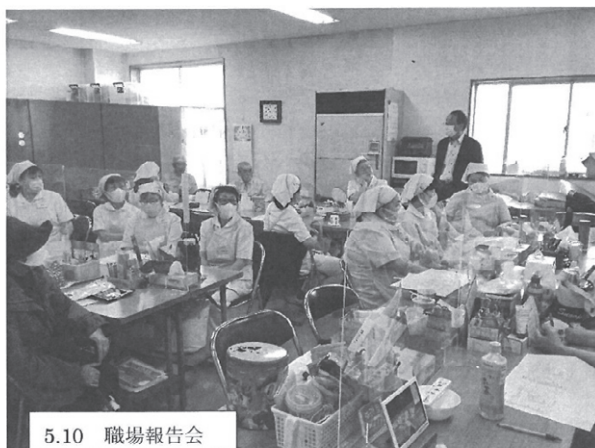
4月28日の入札で清掃・守衛業務について旭ビル管理がそれぞれ14.6%、21%のダンピングを行いました。組合は直ちに病院当局に現場と話し合いを申し入れ、4月30日、組合と現場組合員は病院当局に業務の継続性・安定性を確保するために「雇用と賃金を新会社に引き継がせる」ように申し入れました。

要請を受けて、5月7日、病院は新会社を呼び、組合からも業務と賃金の実態について説明を行いました。新会社は業務と雇用・賃金の引継を表明することとなりました。その後、組合と新会社で話し合いを持

ち、新会社は月額賃金の具体的な支給方法について検討に入りました。5月18日、新会社は現給保障を前提としての新給与体系について清掃・守衛に提示し、了解を得ました。

5月21日、病院当局と新会社による組合と現場組合員に対する全体説明会が行われました。病院当局より業務・雇用・給与を引き継ぐ確約が新会社から得られたこと、新会社より個々面接の段取り、給与の内容、機材の搬入等について具体的な説明がありました。

5月31日、機材の搬入、6月1日、雇用と



5.10 職場報告会



5.21 全体説明会

賃金の継続を前提に業者交代が行われました。

この結果、新会社が大幅な赤字を出すことが必至となりました。ダンピングの責任は新会社にあるが、同時に大雑把な仕様書を作成した病院当局にもあります。業務の持続性を確保するために今後、組合は病院当局に対して仕様書の見直しと委託料の改善を求めています。また、新会社にはユニオンショップ協定の締結も求めています。

【東埼玉資源環境組合では・・・】

1月、現行業者がコンプライアンス宣言(入札で既得権を主張しないこと)をしたことから、清掃業務について業者間競争が激化し、ダンピング合戦が起きることが想定されました。このため、東埼玉資源環境組合当局に対して、情報提供を行うとともにダンピングを回避する対策をとるよう申入れを行ってきました。

6月1日、入札でむさしビルクリーナーが落札し、業者が交代しましたが、ダンピングは回避することができました。6月3日、組合は東埼玉資源環境組合に対して「雇用と賃金を新会社に引き継がせる」ように申し入れました。6月7日、新会社から組合に対して業務・雇用・賃金・ユニオンショップの継続について表明がありました。

雇用・賃金の継続には、組合が必要。

仲間を増やそう！



公共サービス現場の声を反映させた政策や、地方自治と地方財政の確立にむけた政策実現を図るため、**自治労組織内候補**

者「鬼木 まこと」さん(前・本部公共民間評事務局長)を応援しよう！

LINE 公式アカウントが開設されました！
友達になって 鬼木さんを応援しましょう！
QRコードを読み取ってくださいね。



埼玉

職場でご回覧ください

LINK 目録

自治労埼玉県本部 公共サービス民間労組評議会
〒330-0063 埼玉県さいたま市浦和区高砂 4-3-5
県労評会館2F tel048-838-5531 fax048-836-1094
人と人 心と心をつなぐ絆でありたい 2022年10月11日 第124号

2022 秋季・自治体確定闘争スタート

第84回自治労埼玉県本部定期大会において、2022秋季・自治体確定闘争方針が確立された。公共民間単組は、業務の継続性・安定性を確保するため、「埼玉県本部統一要望書」を提出し、賃金労働条件改善に向けて取り組みを進めよう。

要望の柱は次のとおり。

- ①業務の継続的確保と雇用等の継続について
- ②業務の安定的確保と生活賃金の確保について
- ③委託制度・指定管理者制度の改善について

各職場環境の改善についても併せて申し入れ・意見交換を実施しよう。先陣を切って、越谷にある単組が10月中に申し入れを行う。県立呼吸器循環器病院、県公営競技事務所等への申し入れも進めて行く。

要求なくして改善なし！

各単組の課題を

当局にぶつけよう！

「ドアが重くて危険」だって立派な改善要求。
組合員の声を集め働きやすい職場を作ろう。

事業者交代を経て委託契約の更新をめざす

越谷地域労組の取り組み報告

越谷では、2021年6月、市立病院の清掃業務と守衛業務の受託会社が交代しました。その経過については、『LINK第120号』（2021年6月8日）で、雇用と賃金の継続が約束されるまでの取り組みについて報告しました。それから約16ヵ月が経過する中で、ようやく継続の取り組みに一区切りをつけることができましたので、2021年6月以降の取り組みを報告します。

委託料の回復ができた！

2021年6月1日、新しい受託会社に雇用が継続され、6月分の賃金から現給保障が行われました。これは、感染症対応も含めた病院業務の特殊性を踏まえ、現行の業務水準を維持するためにも必要とされました。

現行の業務水準と『仕様書』の間には大きな乖離がありました。新しい会社は、この『仕様書』に基づいて業務を落札しましたが、現行の業務水準を継続しようとする、大幅な赤字を抱えることになります。これでは業務を持続的・安定的に提供していくことが、今後、先に行けば行くほど難しくなることが明らかでした。

このため、現行の業務水準に基づいて『仕様書』を見直し、委託料を回復する変更契約が必要でした。組合は、市当局、病院当局への申入れを重ね、2021年9月1日から『仕様書』を見直し、委託料を回復することができました。

清掃機材の補充へ！

その頃、清掃現場では、累積していく赤字の影響もあり、必要な清掃機材の補充が滞り、いたるところで悲鳴があがっていました。このため、2021年10月の病院当局への申入れの場で、この問題を取り上げ、このままでは感染症対応にも支障が出かねないと、受託会社に直接、指導することを要請しました。病院当局は、この要請を受け、受託会社を呼び、清掃機材の補充を円滑に行うよう指導しました。この結果、2021年11月、受託会社は清掃機材を一斉に補充し、ようやく業務の継続にめどが立ってきました。しかし、まだまだ課題は残されており、今後、円滑な補充のためのシステム作りが求められます。

ユニオンショップ協定を含む労働協約の締結ができた！

年明け以降、組合は会社に対して労働協約(案)を提示しました。その後、会社からも案が提示され、組合は、それを受け、再度組合案を提示しました。最終的には労使で文言を微調整し、2022年9月22日に労働協約を締結することができました。

労働協約の内容は、①ユニオンショップ協定(労働者全員の組合加入協定)、②現給保障、です。これらで労使関係の継続ができ、ようやく事業者交代に伴う一連の継続の取り組みを終えることができました。

委託契約更新の取り組みへ！

次期の委託契約の更新まで、1年と10ヵ月となりました。事業者交代はもうこりごりです。これからは委託契約の更新ができるよう業務の安定性の確保、「いい仕事」作りに取り組みたいと思います。

具体的には、①清掃業務では、感染症対応を進めるため、病院受託責任者資格と医療関連サービスマークの取得、機材補充システムの構築、②守衛業務では、業務マニュアルの作成等を進めていきます。

雇用・賃金の継続には、組合が必要。

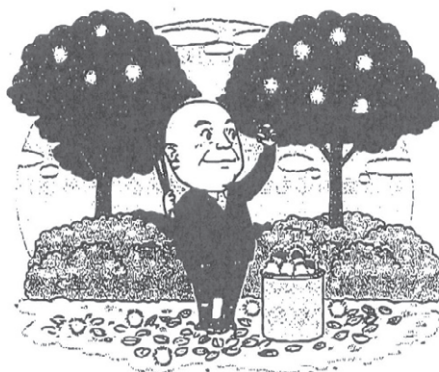
仲間を増やそう！

くみあいセミナーを予定しています！

多くの方に参加いただき、学習&交流できる内容を検討中です。

詳細が決まり次第、お知らせします。

ぜひ、ご参加ください。



参考資料

令和4年度中小企業者に関する国等の契約の基本方針について

〔令和4年8月26日〕
〔閣議決定〕

国は、官公需についての中小企業者の受注の確保に関する法律（昭和41年法律第97号）第4条第3項の規定に基づき、令和4年度における中小企業者に関する国等の契約の基本方針を別紙のとおり定める。

行う新規開業及び中小企業・小規模事業者が行う販路開拓活動の基礎となる企画力・提案力等をいかした創意工夫に係る事例集を参考とし、発注者が求める品質・機能水準等を適切に盛り込んだ発注仕様書の作成や、競争参加者の資格設定に際し、下位等級者の参加が可能となるよう弾力的な運用に努めるとともに、総合評価落札方式における創意工夫による価値の適切な評価に努めるものとする。

(9) 外注における地域の中小企業・小規模事業者の活用及び人件費確保等の周知

国等は、役務及び工事等において外注（下請や二次下請等を含む。以下同じ。）が必要な元請事業者に対し、契約内容の履行の確保を行う観点から必要がある場合には、外注に際して当該元請事業者が地域の中小企業・小規模事業者の活用を考慮し、その人件費（社会保険料（事業主負担分及び労働者負担分）相当額を適切に含み、かつ、清掃、警備、洗濯、庁舎管理、電話交換その他最低賃金又はその近傍の人件費単価の被用者が用いられる可能性のある役務の外注については、各都道府県における最低賃金の改定額（契約期間中に最低賃金額の改定が見込まれる場合には、その改定見込額を含む。）についても反映した額）を確保するとともに、外注先との間であらかじめ書面により作業内容、人件費単価、期間等を明確化するよう努めることについて、ホームページへの掲載、入札説明の際に周知を行うよう努めるものとする。

(10) 中小企業・小規模事業者の資金繰りへの配慮

- ① 国等は、特に人件費比率の高い役務契約に対し、業務内容に応じて部分払（毎月払い等）を行うよう配慮することに努めるものとする。
- ② 国等は、中小企業・小規模事業者との官公需契約における支払いまでの資金繰りに配慮し、国等に対する債権の譲渡が必要と認められる場合は適切に対応するものとする。特に、発注者から債権の譲渡制限の意思表示がなされた場合であっても、受注者による譲渡の効力は妨げられないことと改正された民法（明治29年法律第89号）第466条第2項の趣旨を踏まえ、国等は、中小企業・小規模事業者による資金調達の円滑化を図るため、国等の承諾を得なかったとしても債権の譲渡は有効であることについて、ホームページへの掲載等により中小企業・小規模事業者へ情報提供するなど、資金繰りへの配慮に努めるものとする。

7 ダンピング防止対策、消費税の円滑かつ適正な転嫁等の推進

国等は、官公需契約の一部に過度な低価格競争が生じていることや最低賃金の引き上げに向けた環境整備の観点等を踏まえ、ダンピング対策の充実、消費税の円滑かつ適正な転嫁の確保等、適正価格での契約や価格と品質が総合的に優れた調達を推進するため、適切な対策を講ずるものとする。

(1) ダンピング防止推進の周知

国等は、ダンピングの防止について、ホームページへの掲載、入札説明の際に周知を行うよう努めるものとする。

また、国等は、公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律（平成12年法律第127号）第12条の規定を踏まえて、公共工事の入札の際に、入札金額の内訳書の提出を適切に求めていくものとする。

(2) 適切な予定価格の作成

- ① 国等は、役務及び工事等の発注に当たっては、需給の状況、原材料及び人件費（社会保険料（事業主負担分及び労働者負担分）相当額を適切に含み、かつ、清掃、警備、洗濯、庁舎管理、電話交換その他最低賃金又はその近傍の人件費単価の被用者が用いられる可能性のある役務の発注については、各都道府県における最低賃金の改定額（契約期間中に最低賃金額の改定が見込まれる場合には、その改定見込額を含む。）についても反映した額）等の最新の

実勢価格等を踏まえた積算に基づき、消費税及び地方消費税の負担等を勘案し、適切に予定価格を作成するものとする。

なお、燃料や原材料等の市況価格の変動が激しい商品等については、特に、最新の实勢価格や需給の状況等を考慮するよう努めるものとする。

- ② 国等は、公庫等及び地方公共団体における工事等の発注に際し、いわゆる歩切りや予定価格等の事前公表の取りやめ等が促進されるよう努めるものとする。

(3) 低入札価格調査制度の適切な活用等

- ① 国等は、役務及び工事等の発注に当たっては、ダンピング受注の排除等適正価格による契約の推進のため、低入札価格調査制度を適切に活用するものとする。

- ② 国等は、特に人件費比率の高い役務契約については、適正な履行確保の観点から、低入札価格調査基準価格を下回る価格により落札した者と契約する場合における措置として、人件費が明記された入札価格内訳書の徴収を徹底し、最低賃金額を下回る人件費でないことに留意するとともに、落札の決定があった旨の公表の徹底を行うものとする。

また、下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（昭和22年法律第54号。以下「独占禁止法」という。）及び労働関連法等の所管行政庁は、その執行を図る上で、必要に応じ下記③において中小企業庁が取りまとめた情報も含め、低入札価格調査制度に基づく調査情報も活用するものとする。

- ③ 中小企業庁は、清掃、警備、洗濯、庁舎管理、電話交換その他最低賃金又はその近傍の人件費単価の被用者が用いられる可能性のある役務契約について、各府省等が公表する低入札価格調査制度に基づく調査情報を取りまとめ、下請代金支払遅延等防止法、独占禁止法及び労働関連法等の所管行政庁に提供するものとする。

- ④ 国等は、地方公共団体における役務及び工事等の発注に際し、低入札価格調査制度、最低制限価格制度及び入札ボンド制度等の適切な活用が促進されるよう努めるものとする。

(4) 最低賃金額の改定に伴う契約金額の見直し

- ① 国等は、契約前において、清掃、警備、洗濯、庁舎管理、電話交換その他最低賃金又はその近傍の人件費単価の被用者が用いられる可能性のある役務契約について、年度途中の最低賃金額の改定を踏まえた予算を確保し、最低賃金の改定額（契約期間中に最低賃金額の改定が見込まれる場合には、その改定見込額を含む。）を反映させた適切な予定価格を作成するとともに、入札金額における人件費について、契約期間中に最低賃金額の改定が見込まれる場合には、その改定見込額についても考慮した上で入札することを入札希望者にあらかじめ周知するものとする。また、人件費単価が改定後の最低賃金額を下回った際は適切な価格での単価の見直しを行う旨の条項をあらかじめ契約に入れることなどにより、年度途中で最低賃金額の改定があったとしても、受注者が労働者に対して最低賃金額以上の賃金を支払う義務を履行できるよう配慮するものとする。

- ② 国等は、契約後において、清掃、警備、洗濯、庁舎管理、電話交換その他最低賃金又はその近傍の人件費単価の被用者が用いられる可能性のある役務契約について、最低賃金額の大幅な改定があった場合には、契約金額を変更する必要があるか否かについて受注者に対し確認し、最低賃金引上げ分の円滑な価格転嫁を図るため契約金額を変更するなど、受注者が労働者に対して最低賃金額以上の賃金を支払う義務を履行できるよう配慮するものとする。

(5) 労務費、原材料費、エネルギーコスト等の上昇への対応

- ① 国等は、公共工事の発注に当たっては、労務費、原材料費、エネルギーコスト等の実勢価格を反映した適正な請負代金の設定や適正な工期の確保について、契約後の状況に応じた必要な契約変更の実施も含め、適切に対応するものとする。

- ② 国等は、物件及び役務の契約について、契約の途中で需給の状況又は原材料費、エネルギ

総行第 233 号
令和 4 年 8 月 26 日

各都道府県知事 殿
(契約担当課、市町村担当課扱い)

総務省自治行政局長
(公印省略)

地方公共団体の調達における中小企業者の受注機会の確保等について

地方公共団体においては、官公需についての中小企業者の受注の確保に関する法律（昭和 41 年法律第 97 号）第 8 条の規定に基づき、国の施策に準じて、中小企業者の受注の機会を確保するために必要な施策を講ずるよう努めることとされているところです。本年 8 月 26 日に「令和 4 年度中小企業者に関する国等の契約の基本方針」（以下「基本方針」という。）が閣議決定されたことを踏まえ、経済産業大臣から「令和 4 年度中小企業者に関する国等の契約の基本方針」に準じた措置の実施について」（令和 4 年 8 月 26 日付 20220822 中第 4 号 各都道府県知事あて経済産業大臣通知）により、各地方公共団体あてに中小企業・小規模事業者の受注機会の増大について要請されているところですが、地方公共団体における入札・契約手続の運用においても、基本方針を十分に踏まえた対応が求められることとなるものです。

基本方針を踏まえた入札・契約手続の運用において、特に留意すべき事項は下記のとおりですので、各都道府県においては、関係法令及び基本方針に基づき、適切に対応するとともに、貴職におかれては、貴都道府県内の市区町村に対しても、この旨周知願います。

また、本通知は、地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 条の 4 第 1 項に基づく技術的な助言であることを申し添えます。

記

1. 中小企業・小規模事業者向け契約目標の見直しに関する事項（基本方針 第 1 「2」関係）

官公需における予算総額に占める中小企業・小規模事業者向け契約金額比率について、前年度までの実績を上回るように努めるものとされたことに加え、新規中小企業者の契約比率については、国等全体として 3% 以上を目指すものとされていること。

2. 新型コロナウイルス感染症関連の影響を受けている中小企業・小規模事業者に対する配慮に関する事項（基本方針 第2「3」関係）

新型コロナウイルス感染症の影響を受けている中小企業・小規模事業者に対し、納期・工期の柔軟な対応及び代金の迅速な支払、最新の実勢価格等を踏まえた適切な予定価格の作成及び契約金額の変更、入札参加機会の確保のための柔軟な対応、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を防止するための経費の適切な計上等の措置事項の活用を図ること。

3. 災害の被災地域等の中小企業・小規模事業者に対する配慮に関する事項（基本方針 第2「1」、
「2」、「6」（4）③及び（7）関係）

近年頻発する記録的な豪雨等の自然災害を受け、被災地域における相談対応、適正な納期・工期の設定及び代金の迅速な支払、地域中小企業の適切な評価及び適切な予定価格の作成や、今後の災害発生に備えた業務継続のため必要な物件及び役務の発注、適切な地域要件の設定を行うこと等による中小石油販売事業者に対する配慮等、災害関連の措置事項のなお一層の活用を図ること。

4. 事業継続力が認められる中小企業・小規模事業者に対する配慮に関する事項（基本方針 第2「6」（6）関係）

中小企業等経営強化法（平成11年法律第18号）に基づく事業継続力強化計画の認定を受けた中小企業・小規模事業者を積極的に活用し、受注機会の増大に努めること。

5. 中小企業・小規模事業者が受注しやすい発注とする工夫に関する事項（基本方針 第2「5」関係）

物件等の発注に当たっては、総合評価落札方式の適切な活用、分離・分割発注の推進、発注時期や施工時期の平準化、適正な納期・工期、納入条件等の設定、同一資格等級区分内の者による競争の確保等により、中小企業・小規模事業者が受注しやすい発注となるよう工夫すること。

また、中小企業官公需特定品目（織物、外衣・下着類、その他の繊維製品、家具、機械すき
和紙、印刷、潤滑油、事務用品、台所・食卓用品及び再生プラスチック製製品）の発注を行うに際し、中小企業・小規模事業者の受注機会の増大を図ること。

6. ダンピング防止対策、適切な予定価格の作成等に関する事項（基本方針 第2「7」関係）

官公需契約の一部に過度な低価格競争が生じていることや最低賃金の引上げに向けた環境整備の観点等を踏まえ、需給の状況、原材料及び人件費等の最新の実勢価格等を踏まえた適切な予定価格の作成、低入札価格調査制度、最低制限価格制度等の適切な活用、最低賃金額の改定

や労務費、原材料費、エネルギーコスト等の実勢価格に係る契約後の状況に応じた必要な契約変更の実施等の適切な対策を講ずること。

7. 中小企業・小規模事業者の特性を踏まえた配慮に関する事項（基本方針 第2「6」関係）

中小企業・小規模事業者が地域経済や雇用の重要な担い手となっていることを踏まえ、一般競争入札における適切な地域要件の設定や、総合評価落札方式における地域精進度等の適切な評価等により中小企業・小規模事業者の受注機会の増大を図ること。

8. 新規中小企業者への配慮に関する事項（基本方針 第3「1」関係）

役務及び工事等における一般競争入札の際には、契約の履行の確保に支障がない限り、過去の実績を過度に求めないよう配慮すること、競争参加者の資格の設定に際し、下位等級者の参加が可能となるよう弾力的な運用に努めること、少額の随意契約による場合には、新規中小企業者を見積り先に含めるよう努めること等により、新規中小企業者の受注機会の増大を図るよう努めること。

また、国等は、地方公共団体と連携して、地域の新規中小企業者の受注機会の増大に努めるとともに、地方自治法施行令（昭和22年政令第16号）第167条の2第1項第4号に基づき、新商品の生産又は新役務の提供により新たな事業分野の開拓を図る者として地方公共団体の長により認定された者が生産する新商品又は提供する新役務の受注機会の増大を図るための措置を講ずる等、地方公共団体と連携した地域の新規中小企業者への配慮に係る事項が盛り込まれていること。

9. 地方公共団体と連携した「働き方改革」に対応する取組等に関する事項（基本方針 第2「5」（9）、「6」（5）、「8」（3）、第3「1」（2）及び「2」（2）関係）

関係省庁が連携して、地方公共団体等に対して、発注時期等の平準化に必要な取組の共有や要請等を直接行う体制を強化すること。

これは、「官公需確保対策地方推進協議会」等の場を通じて、「働き方改革」に対応するそれぞれの取組等について、地方公共団体と連携することを求めるものであること。

10. 地方公共団体への協力依頼に関する事項（基本方針 第2「8」関係）

国は、全ての地方公共団体に対して、基本方針に準じて、地域の実情に応じて必要な場合には、中小企業者に関する契約の方針等を策定すること等により、中小企業・小規模事業者の受注機会の増大に努めるよう要請する等、地方公共団体への協力依頼に係る事項が盛り込まれていること。

総 行 経 第 3 1 号

令 和 4 年 10 月 11 日

各都道府県行政改革担当部局長
各都道府県市区町村担当部局長
各指定都市行政改革担当部局長 } 殿

総務省自治行政局行政経営支援室長

原材料価格、エネルギーコスト等の上昇に係る
指定管理者制度の運用の留意点について

令和4年8月26日に発出された「地方公共団体の調達における中小企業者の受注機会の確保等について」（令和4年8月26日付総行経第233号自治行政局長通知）において、「官公需契約の一部に過度な低価格競争が生じていることや最低賃金の引上げに向けた環境整備の観点等を踏まえ、需給の状況、原材料及び人件費等の最新の実勢価格等を踏まえた適切な予定価格の作成、低入札価格調査制度、最低制限価格制度等の適切な活用、最低賃金額の改定や労務費、原材料費、エネルギーコスト等の実勢価格に係る契約後の状況に応じた必要な契約変更の実施等の適切な対策を講ずること」とされております。

日本銀行が毎月発表する企業物価指数においては41年ぶりの上昇水準となっている等、今般の原材料価格、エネルギーコスト等の上昇により指定管理者が負担する経費が増加するものと考えられますが、当該経費の増加については、各地方公共団体と指定管理者との間で締結した協定等において、リスク分担の考え方が示されている場合は当該考え方にに基づき対応し、地方公共団体と指定管理者の間で協議をすることとされている場合は当該協議に基づき取扱いを定める等、協定等に基づき適切に対応されるべきものです。また、協定等において取扱いが明確でない場合は、地方公共団体と指定管理者との間で別途協議を行い、取扱いを決定することが必要であると考えられます。

つきましては、指定管理者制度を導入している地方公共団体におかれましては、以上のことを踏まえ、適切な運用に努められますようお願いいたします。

また、各都道府県市区町村担当課におかれましては、貴都道府県内の市区町村に対しましても、本通知について周知方よろしく申し上げます。

なお、本通知は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4第1項に基づく技術的な助言であることを申し添えます。

担 当	総務省自治行政局行政経営支援室
電話番号	03-5253-5519（直通）
ファクシミリ	03-5253-5992
電子メール	gyoukaku@soumu.go.jp

定年の段階的引上げ

別紙

定年退職者なし 定年退職者なし 定年退職者なし 定年退職者なし 定年退職者なし 定年退職者なし 定年退職者なし 定年退職者なし

生年月日 (西暦)	定年退職日	定年 年齢 (年度末)	年金支給 開始年齢	定年後の 無年金 期間	定年年齢														
					R3年度 (2021)	R4年度 (2022)	R5年度 (2023)	R6年度 (2024)	R7年度 (2025)	R8年度 (2026)	R9年度 (2027)	R10年度 (2028)	R11年度 (2029)	R12年度 (2030)	R13年度 (2031)	R14年度 (2032)			
S31.4.2 ~S32.4.1	H29.3.31 (H28年度末)	62歳 (60歳)	62歳 (60歳)	2年 (なし)	60歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳								
S32.4.2 ~S33.4.1	H30.3.31 (H29年度末)	63歳 (60歳)	63歳 (60歳)	3年 (なし)	再短 65歳	再短 65歳	再短 65歳	再短 65歳	再短 65歳	再短 65歳	再短 65歳	再短 65歳	再短 65歳	再短 65歳	再短 65歳	再短 65歳	再短 65歳	再短 65歳	再短 65歳
S33.4.2 ~S34.4.1	H31.3.31 (H30年度末)	63歳 (60歳)	63歳 (60歳)	3年 (なし)	再短 65歳	再短 65歳	再短 65歳	再短 65歳	再短 65歳	再短 65歳	再短 65歳	再短 65歳	再短 65歳	再短 65歳	再短 65歳	再短 65歳	再短 65歳	再短 65歳	再短 65歳
S34.4.2 ~S35.4.1	R2.3.31 (R1年度末)	60歳	64歳 (61歳)	4年 (1年)	再フル 62歳	再フル 63歳	再フル 64歳	再フル 65歳	再フル 66歳	再フル 67歳	再フル 68歳	再フル 69歳	再フル 70歳	再フル 71歳	再フル 72歳	再フル 73歳	再フル 74歳	再フル 75歳	再フル 76歳
S35.4.2 ~S36.4.1	R3.3.31 (R2年度末)	60歳	64歳 (61歳)	4年 (1年)	再フル 62歳	再フル 63歳	再フル 64歳	再フル 65歳	再フル 66歳	再フル 67歳	再フル 68歳	再フル 69歳	再フル 70歳	再フル 71歳	再フル 72歳	再フル 73歳	再フル 74歳	再フル 75歳	再フル 76歳
S36.4.2 ~S37.4.1	R4.3.31 (R3年度末)	60歳	64歳 (61歳)	5年 (2年)	再フル 61歳	再フル 62歳	再フル 63歳	再フル 64歳	再フル 65歳	再フル 66歳	再フル 67歳	再フル 68歳	再フル 69歳	再フル 70歳	再フル 71歳	再フル 72歳	再フル 73歳	再フル 74歳	再フル 75歳
S37.4.2 ~S38.4.1	R5.3.31 (R4年度末)	60歳	65歳 (62歳)	5年 (2年)	再フル 60歳	再フル 61歳	再フル 62歳	再フル 63歳	再フル 64歳	再フル 65歳	再フル 66歳	再フル 67歳	再フル 68歳	再フル 69歳	再フル 70歳	再フル 71歳	再フル 72歳	再フル 73歳	再フル 74歳
S38.4.2 ~S39.4.1	R7.3.31 (R6年度末)	61歳	65歳 (63歳)	4年 (2年)	再フル 59歳	再フル 60歳	再フル 61歳	再フル 62歳	再フル 63歳	再フル 64歳	再フル 65歳	再フル 66歳	再フル 67歳	再フル 68歳	再フル 69歳	再フル 70歳	再フル 71歳	再フル 72歳	再フル 73歳
S39.4.2 ~S40.4.1	R9.3.31 (R8年度末)	62歳	65歳 (63歳)	3年 (1年)	再フル 58歳	再フル 59歳	再フル 60歳	再フル 61歳	再フル 62歳	再フル 63歳	再フル 64歳	再フル 65歳	再フル 66歳	再フル 67歳	再フル 68歳	再フル 69歳	再フル 70歳	再フル 71歳	再フル 72歳
S40.4.2 ~S41.4.1	R11.3.31 (R10年度末)	63歳	65歳 (64歳)	2年 (1年)	再フル 57歳	再フル 58歳	再フル 59歳	再フル 60歳	再フル 61歳	再フル 62歳	再フル 63歳	再フル 64歳	再フル 65歳	再フル 66歳	再フル 67歳	再フル 68歳	再フル 69歳	再フル 70歳	再フル 71歳
S41.4.2 ~S42.4.1	R13.3.31 (R12年度末)	64歳	65歳 (64歳)	1年 (なし)	再フル 55歳	再フル 56歳	再フル 57歳	再フル 58歳	再フル 59歳	再フル 60歳	再フル 61歳	再フル 62歳	再フル 63歳	再フル 64歳	再フル 65歳	再フル 66歳	再フル 67歳	再フル 68歳	再フル 69歳
S42.4.2 ~S43.4.1	R15.3.31 (R14年度末)	65歳	65歳	なし	再フル 54歳	再フル 55歳	再フル 56歳	再フル 57歳	再フル 58歳	再フル 59歳	再フル 60歳	再フル 61歳	再フル 62歳	再フル 63歳	再フル 64歳	再フル 65歳	再フル 66歳	再フル 67歳	再フル 68歳

備考1 この表において「再短」は再任用時勤務のみ可能、「再フル」は再任用時フルタイム勤務又は再任用時勤務が可能

2 「年金支給開始年齢」及び「定年後の無年金期間」の欄の()内は特定消防団員における年金支給開始年齢等

3 59歳に達する職員を対象に60歳以降の任用、給与、退職手当に関する情報提供及び勤務態様の意思確認を毎年1月～2月に実施予定

4 令和4年度、6年度、10年度及び12年度定年退職予定者及び定年前再任用時勤務任期間了予定者を対象に暫定再任用制度説明会を当該年度の7月に実施予定

改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されました

65歳までの雇用確保
(義務)



70歳までの就業確保
(努力義務)

70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、
再就職援助措置・多数離職届等の対象が追加されます。

高年齢者就業確保措置について

<対象となる事業主>

- ・ 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ・ 65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主

<対象となる措置>

次の①～⑤のいずれかの措置（高年齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があります。

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止

- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
※特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む

- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⇒P2、3

- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 ⇒P2、3

a.事業主が自ら実施する社会貢献事業

b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

※ ④、⑤については過半数労働組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります（労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、そして労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の同意が必要です。）。

※ ③～⑤では、事業主が講じる措置について、対象者を限定する基準を設けることができますが、その場合は過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。

※ 高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業のことです。「社会貢献事業」に該当するかどうかは、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されることとなります。

※ bの「出資（資金提供）等」には、出資（資金提供）のほか、事務スペースの提供等も含まれます。

エイジフレンドリーガイドライン (高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン)

厚生労働省では、令和2年3月に「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」(エイジフレンドリーガイドライン。以下「ガイドライン」)を策定しました。

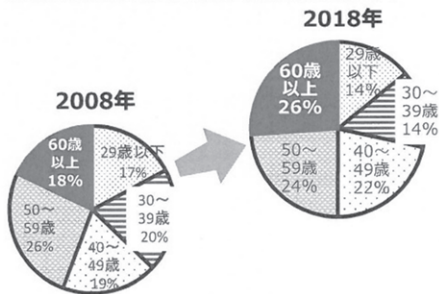
働く高齢者の特性に配慮したエイジフレンドリーな職場を目指しましょう。



働く高齢者が増えています。60歳以上の雇用者数は過去10年間で1.5倍に増加。特に商業や保健衛生業をはじめとする第三次産業で増加しています。

こうした中、労働災害による死傷者数では60歳以上の労働者が占める割合は26%（2018年）で増加傾向にあります。労働災害発生率は、若年層に比べ高齢層で相対的に高くなり、中でも、転倒災害、墜落・転落災害の発生率が若年層に比べ高く、女性で顕著です。

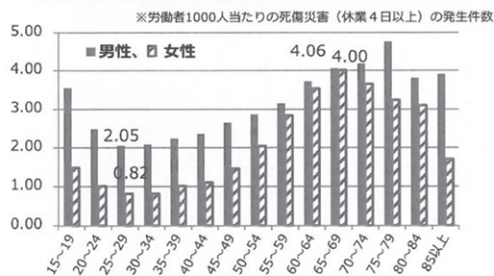
<年齢別死傷災害発生状況（休業4日以上）>



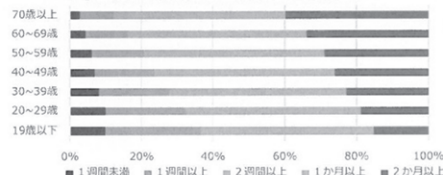
高齢者は身体機能が低下すること等により、若年層に比べ労働災害の発生率が高く、休業も長期化しやすいことが分かっています。

体力に自信がない人や仕事に慣れていない人を含めすべての働く人の労働災害防止を図るためにも、職場環境改善の取組が重要です。

<年齢別・男女別の労働災害発生率 2018年>



<年齢別の休業見込み期間の長さ>



出典：労働力調査、労働者死傷病報告

このガイドラインは、雇用される高齢者を対象としたものですが、請負契約により高齢者を就業させることのある事業者においても、請負契約により就業する高齢者に対し、このガイドラインを参考として取組を行ってください。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

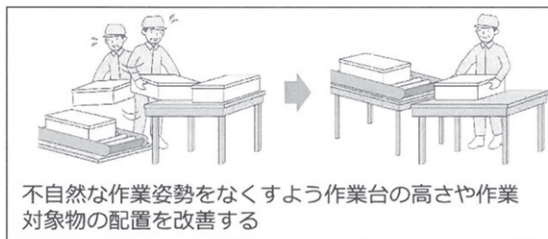
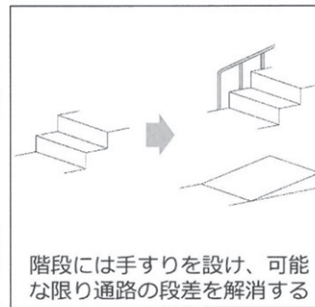
ガイドラインの概要

2 職場環境の改善

(1) 身体機能の低下を補う設備・装置の導入（主としてハード面の対策）

- ・高齢者でも安全に働き続けることができるよう、施設、設備、装置等の改善を検討し、必要な対策を講じます
- ・以下の例を参考に、事業場の実情に応じた優先順位をつけて改善に取り組みます

↓対策の例↓



その他の例

- ・床や通路の滑りやすい箇所に防滑素材（床材や階段用シート）を採用する
- ・熱中症の初期症状を把握できるウェアラブルデバイス等のIoT機器を利用する
- ・パワーアシストスーツ等を導入する
- ・パソコンを用いた情報機器作業では、照明、文字サイズの調整、必要な眼鏡の使用等により作業姿勢を確保する 等

第2分科会

介護・福祉職場の現状と課題

第2分科会「介護・福祉職場の現状と課題」

座長	千葉 雄太 副議長	
幹事	太田 道宏 幹事(北海道) (記録)、竹内 雅智 幹事(北信)、山崎 宏史 幹事(四国)	
助言者等		
講演	講師	門崎 正樹
	役職	社会福祉局長
	テーマ	介護職員等の処遇改善について
分科会のねらい	福祉職場における状況や実態を把握・整理し、処遇改善加算等について理解することにより、職員の処遇改善や人材確保にどう繋げるかを考える。	
進行	9:00	座長あいさつ (趣旨、進め方等を含む)
	9:05	講演「介護職員等の処遇改善について」 自治労本部 門崎 正樹 社会福祉局長
	10:05	質疑
	10:20	休憩 (WEB参加者をブレイクアウトルームで振り分け)
	10:30	グループ討議 ・ 処遇改善加算等は処遇改善に繋がられているか ・ 処遇改善のために組合としてどのように取り組んでいるか ・ 今後、組合で取り組んでいくことは
	11:30	各グループより発表
	11:50	まとめ
	12:00	閉会

介護職員等の処遇改善について



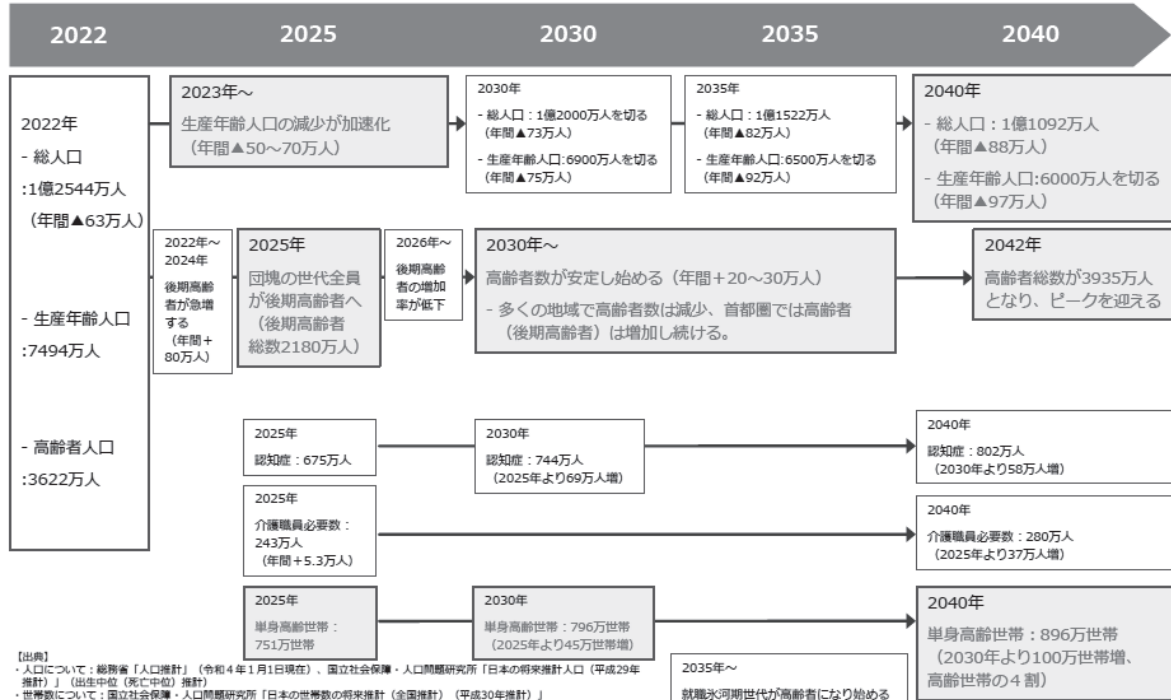
※チームしゃぶくろう：社福評の新キャラクター。それぞれ色の異なる7羽のフクロウは多様性の尊重、本部社福評の7つの部会を表しています

自治労総合政治政策局
社会福祉局長 門崎 正樹

介護を取り巻く状況

2040年までの人口等に関する短期・中期・長期の見通し

全世代型社会保障構築会議 議論の中間整理（概要）より



【出典】
 ・人口について：総務省「人口推計」（令和4年1月1日現在）、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」（出生中位（死亡中位）推計）
 ・世帯数について：国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計（全国推計）（平成30年推計）」
 ・認知症について：厚生労働科学研究費補助会厚生労働科学特別研究事業「日本における認知症の高齢者人口の将来推計に関する研究」（研究代表者：二宮利治（平成27年3月））、各年齢の認知症有病率が一定の場合の将来推計。
 ・介護職員数の必要数について：市町村により第8期介護保険事業計画に位置づけられたサービス見込み量（総合事業を含む）等に基づく都道府県による推計値を算出したもの。

これまでの21年間の対象者、利用者の増加

○介護保険制度は、制度創設以来21年を経過し、65歳以上被保険者数が約1.7倍に増加するなかで、サービス利用者数は約3.4倍に増加。それに伴い介護保険費用の総費用は約4倍に、第1号被保険者の保険料が約2倍に増加するなど、高齢者の介護に無くてはならないものとして定着・発展している。

①65歳以上被保険者の増加

	2000年4月末		2021年3月末	
第1号被保険者数	2,165万人	⇒	3,579万人	1.7倍

②要介護（要支援）認定者の増加

	2000年4月末		2021年3月末	
認定者数	218万人	⇒	682万人	3.1倍

③サービス利用者の増加

	2000年4月		2021年3月	
在宅サービス利用者数	97万人	⇒	399万人	4.1倍
施設サービス利用者数	52万人	⇒	96万人	1.8倍
地域密着型サービス利用者数	—		88万人	
計	149万人	⇒	509万人※	3.4倍

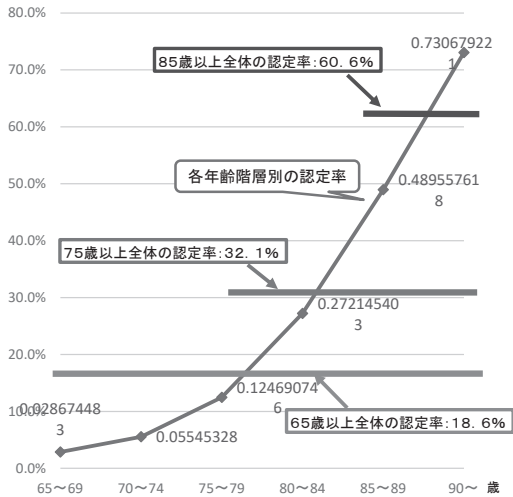
（出典：介護保険事業状況報告令和3年3月及び6月月報）

※ 居宅介護支援、介護予防支援、小規模多機能型サービス、複合型サービスを足し合わせたもの、並びに、介護保険施設、地域密着型介護老人福祉施設、特定施設入居者生活介護（地域密着型含む）、及び認知症対応型共同生活介護の合計。在宅サービス利用者数、施設サービス利用者数及び地域密着型サービス利用者数を合計した、延べ利用者数は583万人。

今後の高齢者福祉をとりまく状況

年齢階級別の要介護認定率

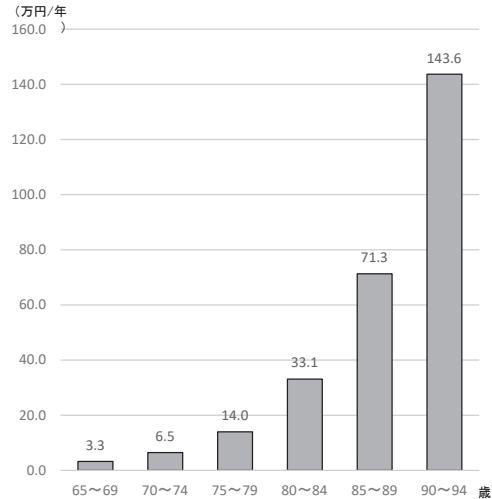
○要介護認定率は、年齢が上がるにつれ上昇。特に、85歳以上で上昇。



出典：2019年9月末認定者数(介護保険事業状況報告)及び2019年10月1日人口(総務省統計局人口推計)から作成

年齢階級別の人口1人当たりの介護給付費

○一人当たり介護給付費は85歳以上の年齢階級で急増。



出典：2018年度「介護給付費等実態統計」及び2018年10月1日人口(総務省統計局人口推計)から作成
注)高額介護サービス費、高額医療合算介護サービス費は含まない。補給給付に係る費用は、サービスごとに年齢階級別受給者数に応じて按分。

第8期介護保険事業計画におけるサービス量等の見込み

令和2(2020)年度
実績値 ※1

令和5(2023)年度
推計値 ※2

令和7(2025)年度
推計値 ※2

令和22(2040)年度
推計値 ※2

○ 介護サービス量

	令和2(2020)年度 実績値 ※1	令和5(2023)年度 推計値 ※2	令和7(2025)年度 推計値 ※2	令和22(2040)年度 推計値 ※2
在宅介護	359 万人	391 万人 (9%増)	405 万人 (13%増)	474 万人 (32%増)
うちホームヘルプ	114 万人	123 万人 (8%増)	128 万人 (12%増)	152 万人 (33%増)
うちデイサービス	219 万人	244 万人 (11%増)	253 万人 (15%増)	297 万人 (36%増)
うちショートステイ	35 万人	40 万人 (14%増)	40 万人 (17%増)	48 万人 (38%増)
うち訪問看護	61 万人	68 万人 (10%増)	71 万人 (15%増)	84 万人 (37%増)
うち小規模多機能	11 万人	13 万人 (19%増)	14 万人 (23%増)	16 万人 (43%増)
うち定期巡回・随時 対応型サービス	3.0 万人	4.1 万人 (37%増)	4.4 万人 (45%増)	5.4 万人 (78%増)
うち看護小規模多機能型居宅介護	1.5 万人	2.6 万人 (75%増)	2.8 万人 (89%増)	3.4 万人 (130%増)
居住系サービス	47 万人	54 万人 (14%増)	56 万人 (19%増)	65 万人 (39%増)
特定施設入居者生活介護	26 万人	30 万人 (17%増)	32 万人 (22%増)	37 万人 (43%増)
認知症高齢者グループホーム	21 万人	23 万人 (11%増)	24 万人 (15%増)	28 万人 (33%増)
介護施設	103 万人	110 万人 (8%増)	116 万人 (13%増)	133 万人 (30%増)
特養	62 万人	67 万人 (8%増)	71 万人 (14%増)	82 万人 (31%増)
老健	35 万人	37 万人 (5%増)	39 万人 (10%増)	44 万人 (26%増)
介護医療院	3.4 万人	5.2 万人 (53%増)	6.5 万人 (91%増)	7.4 万人 (118%増)
介護療養型医療施設	1.7 万人	1.0 万人 (40%減)	- 万人	- 万人

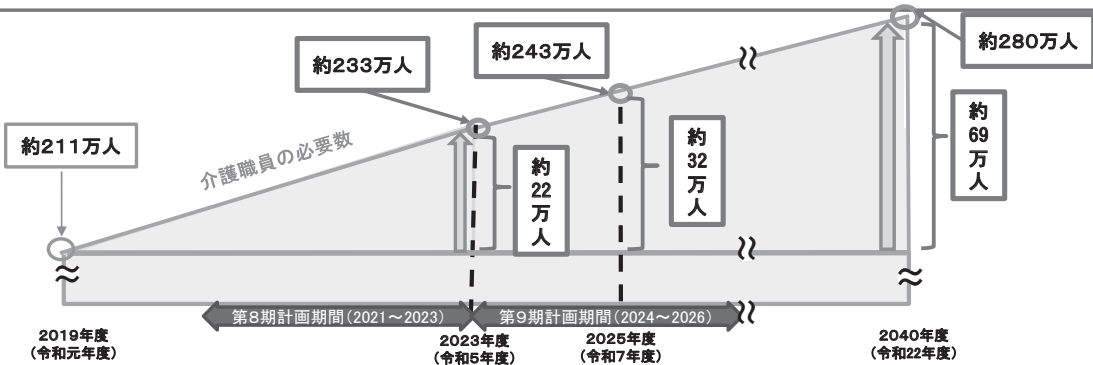
※1) 2020年度の数値は介護保険事業状況報告(令和2年12月月報)による数値で、令和2年10月サービス分の受給者数(1月当たりの利用者数)。在宅介護の総数は、同報告の居宅介護支援・介護予防支援、小規模多機能型居宅介護及び複合型サービスの受給者数の合計値。在宅介護の内訳については、ホームヘルプは訪問介護、訪問リハ(予防給付を含む。)、夜間対応型訪問介護の合計値。デイサービスは通所介護、通所リハ(予防給付を含む。)、認知症対応型通所介護(予防給付を含む。)、地域密着型通所介護の合計値。ショートステイは短期入所生活介護(予防給付を含む。)、短期入所療養介護(予防給付を含む。))の合計値。居住系サービスの特定施設及び介護施設の特養は、それぞれ地域密着型サービスを含む。

※2) 令和5(2023)年度、令和7(2025)年度、令和22(2040)年度の数値は、地域包括ケア「見える化」システムにおける推計値等を集計したものの。なお、在宅介護の総数については、※1と同様の方法による推計値。

第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について

- 第8期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護職員の必要数を集計すると、
 - ・2023年度には約233万人（+約22万人（5.5万人/年））
 - ・2025年度には約243万人（+約32万人（5.3万人/年））
 - ・2040年度には約280万人（+約69万人（3.3万人/年））
 となった。 ※（）内は2019年度（211万人）比

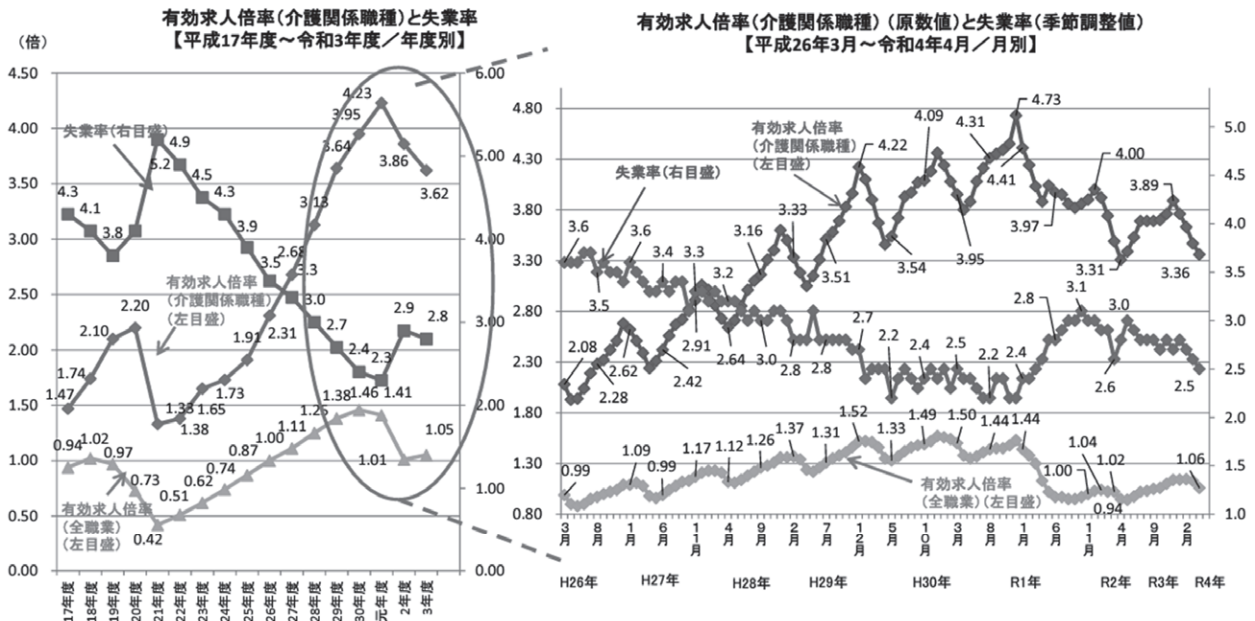
※ 介護職員の必要数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員の必要数に、介護予防・日常生活支援総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員の必要数を加えたもの。



注1) 2019年度 (令和元年度) の介護職員数約211万人は、「令和元年介護サービス施設・事業所調査」による。
 注2) 介護職員の必要数 (約233万人・243万人・280万人) については、足下の介護職員数を約211万人として、市町村により第8期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量 (総合事業を含む) 等に基づく都道府県による推計値を集計したものの。
 注3) 介護職員数には、総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員数を含む。
 注4) 2018年度 (平成30年度) 分から、介護職員数を調査している「介護サービス施設・事業所調査」の集計方法に変更があった。このため、同調査の変更前の結果に基づき必要数を算出している第7期計画と、変更後の結果に基づき必要数を算出している第8期計画との比較はできない。

有効求人倍率について

- 介護関係職種の有効求人倍率は、依然として高い水準にあり、全職業より高い水準で推移している。



注) 平成23年度の失業率は東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査の実施が困難な状況となっており、当該3県を除く結果となっている。

【出典】厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

(※1) 全職業及び介護関係職種の有効求人倍率は、パートタイムを含む常用の原数値。
 月別の失業率は季節調整値。

(※2) 常用とは、雇用契約において、雇用期間の定めがない、又は4か月以上の雇用期間が定められているものをいう。

国の介護人材の確保に係る検討の視点

- 2025年には団塊の世代が全員75歳以上となり、2040年には、認知症の有病率や要介護認定率が他の世代と比較して相対的に高い85歳以上人口が急増することから、介護サービスの需要は更に高まる。
- 介護職員の数について、第8期介護保健事業計画の介護サービス見込み量に基づき、都道府県が推計した必要数を集計すると、2040年度には2019年度比で約69万人増の約280万人となっている。
- 2025年から2040年にかけて、生産年齢人口は急激に減少することが見込まれる中、既に深刻な人手不足となっている介護現場でさらなる人材確保が大きな課題に。
- 介護人材の不足の喫緊の対応として、国は処遇の改善等の人材確保策と並行して、①介護現場でのテクノロジーの導入等による効率的なサービス提供②介護職員が行うべき業務の切り分け、事務処理等の職員負担軽減の徹底等を提案。



介護人材の確保および介護現場の生産性向上、経営の大規模化・協同化を進めていくべきとしているが、このことが必要以上な介護人材確保の代替えや介護の質の確保を損なうものであってはならない。

9

国におけるこれまでの介護人材確保対策

<p>介護職員の処遇改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を目指し、総額2000億円(年)を活用し、経験・技能のある介護職員に重点化した更なる処遇改善を2019年10月より実施 ○ 介護職員について、収入を3%程度(月額9,000円)引き上げるための措置を、2022年2月から実施 ※ 令和3年度介護報酬改定では、介護職員の人材確保・処遇改善等にも配慮し、改定率を+0.70%とするとともに、更なる処遇改善について、介護職員間の配分ルールの柔軟化を実施。 <p>(実績)月額平均7.5万円の改善</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> <ul style="list-style-type: none"> ○ 月額平均1.8万円の改善(令和元年度～) ○ 月額平均1.4万円の改善(29年度～) ○ 月額平均1.3万円の改善(27年度～) ○ 月額平均0.6万円の改善(24年度～) ○ 月額平均2.4万円の改善(21年度～) </div>
<p>多様な人材の確保・育成</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護福祉士修学資金貸付、再就職準備金貸付による支援 ○ 中高年齢者等の介護未経験者に対する入門的研修の実施から、研修受講後の体験支援、マッチングまでを一体的に支援 ○ ボランティアポイントを活用した介護分野での就労的活動の推進 ○ 多様な人材層の参入促進、介護助手等の普及促進 ○ 他業種からの参入促進のため、キャリアコンサルティングや、介護・障害福祉分野の職業訓練枠の拡充のため、訓練に職場見学・職場体験を組み込むことを要件に、訓練委託費等の上乗せ、訓練修了者への返済免除付きの就職支援金の貸付を実施 ○ 福祉系高校に通う学生に対する返済免除付きの修学資金の貸付を実施 ○ 介護施設等における防災リーダーの養成
<p>離職防止 定着促進 生産性向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護ロボット・ICT等テクノロジーの活用推進 ○ 介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援 ○ キャリアアップのための研修受講負担軽減や代替職員の確保支援 ○ 生産性向上ガイドラインの普及 ○ 悩み相談窓口の設置、若手職員の交流推進 ○ ウイズコロナに対応したオンライン研修の導入支援、介護助手としての就労や副業・兼業等の多様な働き方を実践するモデル事業の実施
<p>介護職の魅力向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学生やその保護者、進路指導担当者等への介護の仕事の理解促進 ○ 民間事業者によるイベント、テレビ番組、新聞記事、SNSを活かした取組等を通じて全国に向けた発信を行い、介護の仕事の社会的評価の向上を図るとともに、各地域の就職相談のできる場所や活用できる支援施策等の周知を実施
<p>外国人材の受入れ環境整備</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護福祉士を目指す留学生等の支援(介護福祉士修学資金の貸付推進、日常生活面での相談支援等) ○ 「特定技能」等外国人介護人材の受入れ環境整備(現地説明会等による日本の介護のPR、介護技能向上のための集合研修、介護の日本語学習支援、介護業務等の相談支援・巡回訪問の実施等) ○ 特定技能の受入見込数を踏まえ、試験の合格者見込数を拡充するとともに、試験の開催国を拡充

10

処遇改善加算について

11

介護人材の賃金の状況（一般労働者、男女計）

○ 介護職員について産業計と比較すると、勤続年数が短くなっているとともに、賞与込み給与も低くなっている。

		平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	賞与込み給与 (万円)
産業別	産業計	42.2	10.3	35.5
職種別	医師	41.0	5.8	95.0
	看護師	39.9	8.0	39.9
	准看護師	50.2	11.3	33.4
	理学療法士、作業療法士、 言語聴覚士、視能訓練士	33.7	6.3	33.8
	介護支援専門員（ケアマネジャー）	50.9	9.0	32.1
	介護職員 【(C)と(D)の加重平均】	43.8	7.0	28.5
	訪問介護従事者（C）	46.4	6.7	29.3
	介護職員（医療・福祉施設等）（D）	43.6	7.0	28.4

【出典】厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」に基づき老健局老人保健課において作成。

注1)一般労働者とは、「短時間労働者」以外の者をいう。短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう。

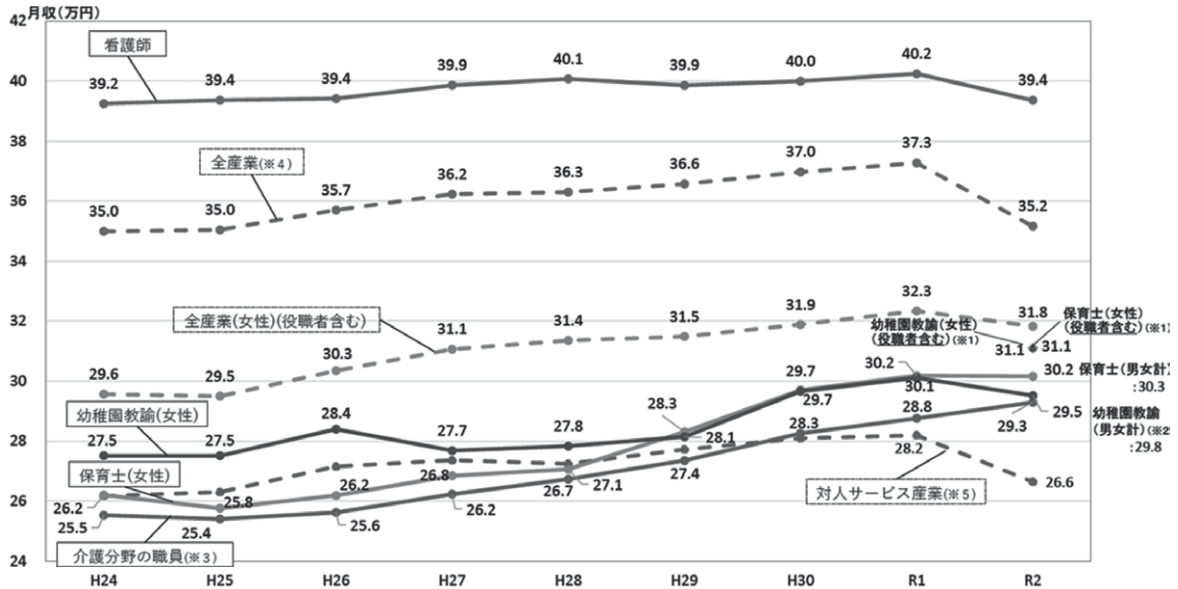
注2)「賞与込み給与」は、「きまって支給する現金給与額(労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される現金給与額)」に、「年間賞与その他特別給与額(前年1年間(原則として1月から12月までの1年間)における賞与、期末手当等特別給与額(いわゆるボーナス))」の1/12を加えて算出した額

注3)「介護職員(医療・福祉施設等)」は、医療施設・福祉施設等において入所者及び通所者に対する入浴、排せつ、食事等の介護の仕事に従事するものをいう。なお、特定処遇改善加算の(I)～(II)を取得している事業所の勤続10年以上介護福祉士の賞与込み給与は、35.5万円(令和3年度介護従事者処遇状況等調査)

注4)産業別賃金は「10人以上規模企業における役職者」を除いて算出。なお、職種別賃金には役職者は含まれていない。役職者を含む産業計は、平均年齢43.4歳、勤続年数12.3年、賞与込み給与40.8万円

12

職種別賃金平均（役職者を除く）月収換算推移



(出典) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成24年から令和2年までの各年で公表されたもの)を基に作成。いずれも一般労働者(短時間労働者を含まないもの)。
 (注1) 「役員を含む」としたものの以外に、役員を除いた数値。ただし、「全産業」及び「対人サービス産業」は、令和元年までは100人以上の企業の役員者、令和2年は10人以上の事業所の役員者を除いた数値。
 (注2) 「月収」とは、賃金構造基本統計調査における「きまって支給する現金給与額」に、「年間賞与その他特別給与額」の1/12を足した額。
 「きまって支給する現金給与額」とは、労働協約又は就業規則などにあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって6月分として支給される現金給与額(基本給、職務手当、精進手当、家族手当が含まれるほか、時間外勤務、休日出勤等超過労働給与を含む)のこと、いわゆる手取り額でなく、税込み額である。
 (※1) 令和元年までは職種の賃金については役員を除いたものを調査していたが、令和2年から調査方法が変わり、職種の賃金については役員を含んだものも調査している。
 (※2) 令和元年以前の「幼稚園教諭」は、令和2年より「幼稚園教諭、保育教諭」に区分を変更している。
 (※3) 「介護分野の職員」は、令和元年までは「ホームヘルパー」及び「福祉施設介護員」を、令和2年は「訪問介護従事者」及び「介護職員(医療・福祉施設等)」をそれぞれ加重平均したものの。
 (※4) 「全産業」は、産業別データの「産業計」から役員別データの「役員計」を除いて算出したもの。
 (※5) 「対人サービス産業」は、産業別データの「宿泊業、飲食サービス業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」を加重平均し、役員別データの「宿泊業、飲食サービス業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」の「役員計」を除いて算出したもの。

13

連合 医療・介護従事者向けアンケート 調査結果（2021年5月）

◇ 新型コロナにかかわらず、医療・介護現場において、問題・大変だと思うことは何ですか（複数回答可）

	介護(施設・通所系)		介護(訪問系)	
	n=1352	n=322	n=1352	n=322
1. 業務量が多い	809	59.8%	202	62.7%
2. 時間外労働が多い	354	26.2%	109	33.9%
3. 夜勤が多い	108	8.0%	9	2.8%
4. 休みが取りにくい	538	39.8%	145	45.0%
5. 低賃金	954	70.6%	203	63.0%
6. 人手不足	1072	79.3%	197	61.2%
7. パワハラ等のハラスメント	282	20.9%	59	18.3%
8. 患者・利用者またはその家族からの暴力等のパワハラ・セクハラ等	361	26.7%	86	26.7%
9. その他	54	4.0%	17	5.3%

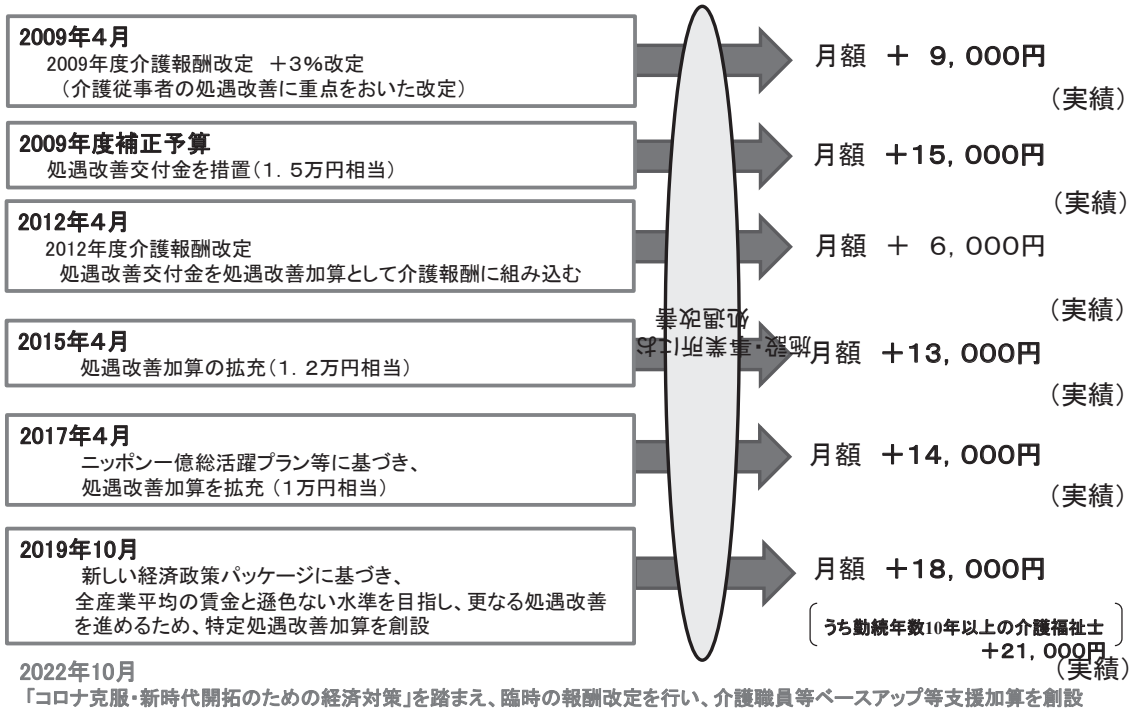
◇ 今求めているものは何ですか（上位3つまで）

	介護(施設・通所系)		介護(訪問系)	
	n=1352	n=322	n=1352	n=322
1. 命を預かる働きに見合った報酬(手当)が欲しい	1075	79.5%	237	73.6%
2. 休みが欲しい	288	21.3%	63	19.6%
3. 感染予防対策グッズ	291	21.5%	77	23.9%
4. パワハラ等のハラスメント改善	145	10.7%	23	7.1%
5. 誹謗中傷(家族含む)への対策	53	3.9%	24	7.5%
6. 人手不足の解消	842	62.3%	141	43.8%
7. 医療・介護従事者のワクチンの早期接種	623	46.1%	180	55.9%
8. 政府、自治体からの正確な情報発信	269	19.9%	86	26.7%
9. その他	28	2.1%	9	2.8%

14

国の介護職員の処遇改善についての取組

これまでの実績を単純に合計すると、月額75,000円となるものの・・・



15

処遇改善加算が該当となる介護サービスの種類

◇ 現在、処遇改善にかかる加算については、介護職員処遇改善加算、介護職員等処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算があり、事業所の総報酬に加算率（サービス毎の介護職員数を踏まえて設定）を乗じた額を交付。該当となる介護サービスは以下のとおり。

訪問・通所・ 短期入所系サービス	地域密着型サービス	施設系サービス
訪問介護	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	特定施設入居者生活介護
訪問入浴介護	夜間対応型訪問介護	介護老人福祉施設
通所介護	地域密着型通所介護	介護老人保健施設
通所リハビリ	認知症対応型通所介護	介護療養型医療施設
短期入所生活介護	小規模多機能型居宅介護	介護医療院
短期入所療養介護	認知症対応型共同生活介護 地域密着型特定施設入居者生活介護 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護 看護小規模多機能型居宅介護	

※訪問看護、訪問リハビリテーション、福祉用具貸与、特定福祉用具販売、居宅介護支援、介護予防支援の事業所は該当にならない。

16

介護職員処遇改善加算

■対象：該当となるサービスを行っている事業所の介護職員のみ

■算定要件：以下のとおりキャリアパス要件及び職場環境等要件を満たすこと

加算（Ⅰ）	加算（Ⅱ）	加算（Ⅲ）
キャリアパス要件のうち、 ①+②+③を満たす かつ 職場環境等要件 を満たす	キャリアパス要件のうち、 ①+②を満たす かつ 職場環境等要件 を満たす	キャリアパス要件のうち、 ①or②を満たす かつ 職場環境等要件 を満たす

＜キャリアパス要件＞

- ①職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること
- ②資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること
- ③経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けること

※就業規則等の明確な書面での整備・全ての介護職員への周知を含む。

＜職場環境等要件＞

賃金改善を除く、職場環境等の改善

17

介護職員等特定処遇改善加算 その1

■目的：技能・経験を持ったリーダー級の職員の処遇改善

■対象：該当となるサービスを行っている事業所が、①経験・技能のある介護職員、②その他の介護職員、③その他の職種に配分

■算定要件：処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれかを取得しており、以下の要件をすべて満たすこと。

加算（Ⅰ）	加算（Ⅱ）
①+②を満たす かつ 職場環境等要件 を満たす	②を満たす かつ 職場環境等要件 を満たす

①介護福祉士の配置等要件を満たすこと

（サービス種別によって定められたサービス提供体制強化加算等を算定していること）

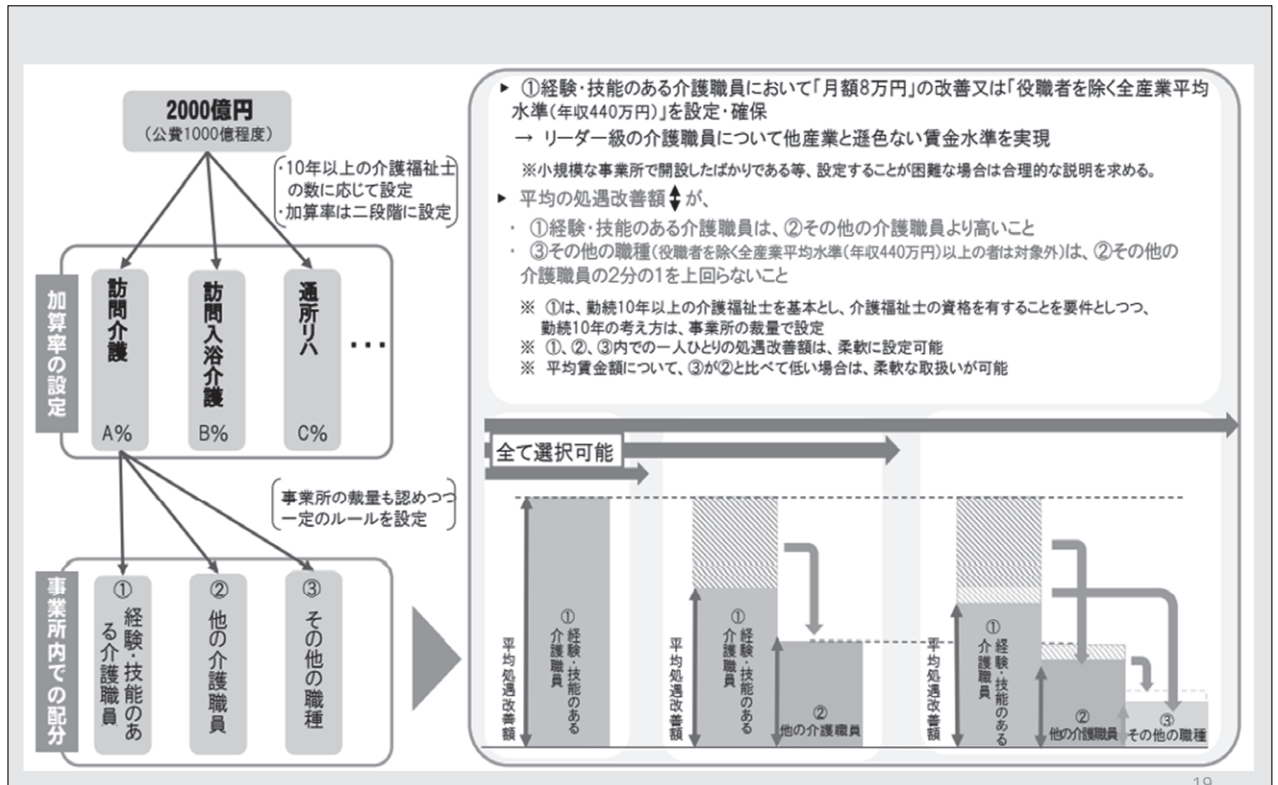
②処遇改善加算に基づく取組について、ホームページ掲載等を通じた見える化を行っていること

＜職場環境等要件＞

賃金改善を除く、職場環境等の改善

18

介護職員等特定処遇改善加算 その2



介護職員処遇改善加算・介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件

○「職場環境等要件」として、研修の実施などキャリアアップに向けた取組、ICTの活用など生産性向上の取組等の実施を求めている。

- ・ 介護職員処遇改善加算：以下のうちから1つ以上取り組んでいる必要
- ・ 介護職員等特定処遇改善加算：以下の区分ごとにそれぞれ1つ以上取り組んでいる必要

区分	具体的内容
入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化 ・ 事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築 ・ 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築 ・ 職業体験の受け入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等 ・ 研修の受講やキャリア段位制度と人事課課との連動 ・ エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等導入 ・ 上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保
両立支援・多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備 ・ 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備 ・ 有給休暇が取得しやすい環境の整備 ・ 業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実
腰痛を含む心身の健康管理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施 ・ 短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施 ・ 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施 ・ 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
生産性向上のための業務改善の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の削減 ・ 高齢者の活躍(居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供)等による役割分担の明確化 ・ 5S活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・躰の頭文字をとったもの)等の実践による職場環境の整備 ・ 業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減
やりがい・働きがいの醸成	<ul style="list-style-type: none"> ・ ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善 ・ 地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 ・ 利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供 ・ ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

介護職員処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算の請求状況

年度	2018年度		2019年度		2020年度		2021年度		2022年度
	4月	10月	4月	10月	4月	10月	4月	10月	
介護職員 処遇改善 加算	90.8%	91.7%	91.5%	92.3%	92.4%	92.9%	93.2%	93.3%	93.4%
介護職員等 特定処遇改善 加算	—	—	—	53.8%	64.3%	66.1%	68.5%	69.0%	70.2%

※厚生労働省「介護給付費等実態統計」の特別集計により算出した当該加算を算定した事業所割合

※2022年4月サービス提供分以降は処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）が廃止となっている

21

介護職員等ベースアップ等支援加算と処遇改善に係る加算全体のイメージ

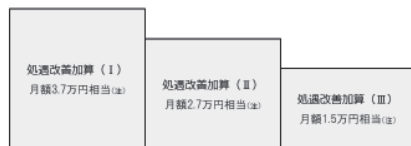
■加算額：対象介護事業所の介護職員（常勤換算）1人当たり月額平均9,000円の賃金引上げに相当する額。

■対象：介護職員。ただし、事業所の判断により、他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることのできるよう柔軟な運用を認める。

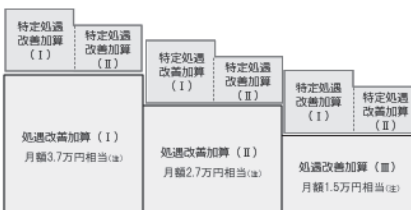
■算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。

- 処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅲ）のいずれかを取得していること
 - 賃上げ効果の継続に資するよう、加算額の2/3は介護職員等のベースアップ等（※）に使用することを要件とする。
- ※「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」の引上げ

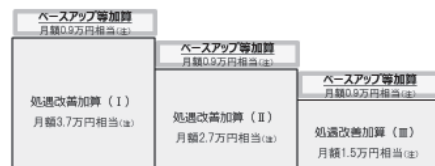
以上3つの加算の取り方は以下の4パターンになる



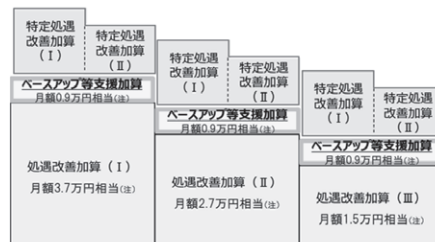
介護職員処遇改善加算



介護職員処遇改善加算+介護職員等処遇改善加算



介護職員処遇改善加算+介護職員等ベースアップ等支援加算



介護職員処遇改善加算+介護職員等処遇改善加算+介護職員等ベースアップ等支援加算

22

介護職員等ベースアップ等支援加算の取り組みの考え方

- ① 正規職員、非正規職員にかかわらず、収入を3%（月額平均9,000円相当）の改善の取り組みを進める。
 - 1) 給料表の改定、昇給・昇格基準の見直し、初任給引上げ、昇給上限の引き上げによる月額3%相当以上のベースアップを求める
 - 2) 給料表の改定、昇給・昇格基準の見直しが困難な場合は、手当・調整額の新設または、既存の手当・調整額の上乗せを求める
 - 3) 非常勤職員について、本事業を活用し、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術および職務経験が考慮された給与水準となるよう、同一労働同一賃金の原則に応じた処遇改善を求める
- ② 処遇改善の対象となる職員との均衡の観点などから、同事業団（協議会・法人）内の他事業所など対象外の職員については、社会福祉充実財産（内部留保）等の活用などによる処遇改善を求める。また、処遇改善を行わない場合であっても、人員確保、超過勤務手当の全額支給など何らかの労働条件の改善を引き出す。
- ③ 介護、障害の10月以降の新加算について、処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを取得していない事業所は、要件として新加算の対象外のため、速やかに処遇改善加算Ⅰ～Ⅲ、新加算の取得を求める。

23

参考情報：老人保護措置費に係る支弁額等の改定について

◇ 令和3年12月24日老高発1224第1号厚生労働省老健局高齢者支援課長通知

養護老人ホーム及び軽費老人ホームについては、軽費老人ホーム事務費補助金は平成16年度に、また、養護老人ホーム等保護費負担金は平成17年度に、それぞれ一般財源化され、現在は地方交付税措置が講じられています。

一般財源化されて以降、各自治体における養護老人ホームの老人保護措置費に係る支弁額及び徴収額並びに軽費老人ホームの利用料及び徴収額（以下「老人保護措置費に係る支弁額等」という。）については、「老人福祉法第11条の規定による措置事務の実施に係る指針について」（平成18年1月24日老発第0124001号）及び「軽費老人ホームの利用料等に係る取り扱い指針について」（平成20年5月30日老発第0530003号）において示した「老人保護措置費支弁基準」、「費用徴収基準」及び「軽費老人ホーム利用料等取扱基準」を踏まえ、社会経済情勢や地域の実情等を勘案し、各自治体において改定されているところです。

こうした中、本年11月19日に閣議決定された「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」において、別紙のとおり、「看護、介護、保育、幼児教育など現場で働く方々の収入の引上げ等」が盛り込まれ、今般の令和3年度補正予算において、介護職員を対象として処遇改善を行うこととされたところです。

養護老人ホーム及び軽費老人ホームに勤務する職員については、この処遇改善の対象となっておりませんが、その業務内容は介護職員の業務内容に類似していることなどから、必要な処遇改善を図ることが重要であると考えており、老人保護措置費に係る支弁額等について、適切に改定いただくようお願いいたします。

なお、この改定に伴い生じる経費については、令和4年度から地方交付税措置を講ずることとされております。

また、都道府県におかれましては、老人保護措置費に係る支弁額等の改定について、管内市区町村に対して、周知をお願いします。

なお、本通知は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4第1項の規定による技術的助言であることを申し添えます。

24

賃金改善をめざすべき姿と加算の継続

・ 処遇改善加算は必要であるが、一時金や手当ではなく、以下のような取り組みが必要。

1. モデルとなる給料表の導入
2. 経験や勤続年数などに応じた、昇給・昇格基準の設定
3. その他、勤務労働条件の整備
4. (上記の条件整備を行った上で) 処遇改善加算分を基本報酬に含ませ、
毎年の労使交渉にて、賃金レベルの底上げを図る

・ さらにいえば、加算ではなく、本体報酬をアップした上で、労使交渉によって賃金改善を図っていくのが労働組合運動としては本来の姿といえる。しかし、医療・福祉分野の労働者の労働組合加入率がわずか6.2%であり、労働組合がない、労使交渉ができない実態から、現時点では本体報酬化しても処遇改善につながらないことが予想される。 → 介護現場の組織化は重要！

・ したがって、自治労は連合と連携しながら加算の継続・拡充を引き続き求めていく。

25

参考情報：加算の一本化に向けた検討

介護職員の働く環境改善に向けた政策パッケージ（案） 抜粋

全世代型社会保障構築本部 第5回 2022年12月16日

<具体策>

(3) テクノロジーの導入促進と業務効率化

⑥生産性向上に向けた処遇改善加算の見直し

○現在、処遇改善に関する加算が3本立てとなっており、事務負担が大きいとの声が多い。これらの事務手続や添付書類の簡素化を進めるとともに、加算制度の一本化について検討を進める。また、処遇改善加算等の取得要件である職場環境等の要件について、生産性の観点から見直しを検討する。

○なお、処遇改善に関する加算を未だ取得していない事業所も一定程度存在することから、こうした事業所における給与体系の構築等も含め、社会保険労務士等による個別相談等を行い、着実な取得率の向上を図る。

26

介護人材確保について

27

その他の介護人材不足の要因を考える

- ① 賃金水準の低さ
- ② 職種としての負担
- ③ 社会的イメージ（社会的評価）
- ④ 他産業の人材不足（生産年齢人口の減少）
- ⑤ 要介護者及び家族のモラルのなさ
- ⑥ 介護現場の指導力・養成力の欠如



現場で環境を変えていく要素

28

2021年度介護労働実態調査介護労働者の就業実態と就業意識調査結果報告書

公益財団法人介護労働安定センター

◇ 現在の法人に就職した理由（複数回答）

	回答労働者数	やりたい職種・仕事内 容だから	働きたいのある仕事だ と思つたから	人や社会の役に立ちた いから	資格・技能が活かせる から	法人の方針や理念に共 感したから	経営が健全で将来的に 安定しているから	通勤が便利だから	労働日、労働時間が希 望とあつていてから	賃金等の水準が適当だ から	教育研修等が充実して いるから	福利厚生が充実してい るから	子育て支援が充実して いるから	その他	理由は特にな い	無 回 答
全 体	19,925	7,484	7,308	4,815	7,607	1,471	1,353	7,418	5,208	1,983	528	1,227	794	1,200	1,498	387
	100.0	37.6	36.7	24.2	38.2	7.4	6.8	37.2	26.1	10.0	2.6	6.2	4.0	6.0	7.5	1.9

◇ 現在の法人に就職したきっかけ（複数回答）

	回答労働者数	ハローワーク等	福祉人材センター (web含む)	学校・養成施設等での 進路指導	求人・就職情報誌、求 人情報サイト	折込チラシ、新聞・雑 誌の広告	法人又は施設・事業所 のホームページ	(就職セミナー) (就職説明会)	友人・知人からの紹介	ボランティア、実習	講座を通じて施設・事 業所を知った	ホームヘルパー等養成 講座	施設・事業所からの就 職の働きかけ	民間の職業紹介	(市報・区報等)	その他	無 回 答
全 体	19,925	4,223	408	742	1,514	1,138	269	137	6,731	134	349	663	350	127	1,347	1,793	
	100.0	21.2	2.0	3.7	7.6	5.7	1.4	0.7	33.8	0.7	1.8	3.3	1.8	0.6	6.8	9.0	

29

2021年度介護労働実態調査介護労働者の就業実態と就業意識調査結果報告書

公益財団法人介護労働安定センター

◇ 前職（介護関係の仕事）をやめた理由（複数回答）

	回答労働者数 (介護関係の仕事の経験あり)	人員整理・勧奨退職・法人解 散・事業不振等のため	他に良い仕事・職場があつた	新しい資格を取つたから	収入が少なかつたため	自分の将来の見込みが立たな かつたため	自分に向かない仕事だつたため	職場の人間関係に問題があつた ため	法人や施設・事業所の理念や運 営のあり方に不満があつたため	家族の転職・転勤、又は事業所 の移転のため	定年・雇用契約の満了のため	病気・高齢のため	結婚・出産・妊娠・育児のため	家族の介護・看護のため	その他	無 回 答
全 体	4,885	335	859	373	835	724	334	1,238	934	142	130	174	650	191	665	109
	100.0	6.9	17.6	7.6	17.1	14.8	6.8	25.3	19.1	2.9	2.7	3.6	13.3	3.9	13.6	2.2

30

働きやすい介護現場とは

- ・ 介護理念として、やりがいのある介護
- ・ 流れ作業でなく、要介護者とふれあいのある心が通う介護
- ・ 人間関係が良好の職場
- ・ めざすべき先輩（上司）がいる介護現場
- ・ 休日取得などブラック企業でない職場
- ・ 次から次への「人」が「人」を呼んでくる。働きやすい職場は、□□ミで新たな職員（転職）が来る。
- ・ 新卒においても、先輩が後輩を呼んでいく。
- ・ ネット、ライン、SNSが発達して、その噂は非常に浸透している。
- ・ 募集広告、ハローワーク、織り込み新聞チラシでは、ほとんど期待できない。
- ・ 人材確保のリクルートに力を入れる。
- ・ 派遣会社で頼む場合もいたし方ない時期もあるが、あくまでも「その場しのぎ」でしかない。

※ 2021自治労介護・地域福祉集会：淑徳大学結城教授特別講演より

安心して卒業生を送り出せる介護事業所チェック20項目

安心して卒業生を送り出せる介護事業所チェック20項目

1	ブラック企業か否か？	
2	毎年、新入社員の同期がいる(研修があるか否か)？	
3	1年目職員のチューター(トレーナ制度)があるか？	
4	職員へ認知症・介護技術研修を、しっかり実施しているか？	
5	利用者(要介護者)の人権に関する研修を実施しているか(虐待防止研修など)？	
6	介護事業所の理念・哲学をしっかりと職員に示しているか？	
7	定期的に管理職及び職員にパワハラ・セクハラ研修を行っているか？	
8	中間管理職の指導者研修を実施しているか？	
9	組織で介護福祉士などの資格取得のための研修支援を実施しているか？	
10	賞与が年間2回必ずあるか？	
11	資格手当・定期昇給はあるか？	
12	希望休・有給休暇を若い職員に、優先して取らせる職場雰囲気か？	
13	ステップアップの道筋を見せているか？	
14	職員のメンタルケアの仕組みがあるか？	
15	職員と施設長or所長との面談が定期的にあるか？	
16	職員と管理職との面談が定期的にあるか？	
17	施設長or所長と中間管理職が定期的に連携しているか？	
18	介護離職率の現状はどうか(定着率)？	
19	新人職員に対して返済義務のある奨学金の助成システム(手当)があるか？	
20	組織的に、常時、管理職がリクルート活動を行っているか？	

結城康博オリジナルで作成

※ 淑徳大学：結城教授作成

32

介護人材確保に対する課題

- 介護人材の確保は重要課題である。特に訪問介護が深刻。
- 介護離職ゼロとともに、介護職離職ゼロの取り組みも重要。
- 給与・賃金改善とともに、勤務時間、休憩時間、時間外労働など、働く環境改善も必要。
- 介護職場で働くことの社会的評価の向上も大切である。
- 介護職場での賃金決定は労使交渉によることが第一だが、組合の組織率が低い現状では、介護職員処遇改善加算の継続は必要。
- 介護職場における外国人労働について、排除するものではない。大切なことは、日本人との均等待遇、人権保護など、労働環境の整備をきちんとしないと、「安価な介護人材」になる恐れ。

33

介護保険制度の見直しについて

34

介護保険制度の見直しに関する意見（概要1）

2022年12月20日 社会保障審議会介護保険部会

I 地域包括ケアシステムの深化・推進

1. 生活を支える介護サービス等の基盤の整備

○地域の実情に応じた介護サービスの基盤整備

・長期的な介護ニーズの見直しや必要な介護職員数を踏まえ計画を策定。その際、既存施設・事業所の今後のあり方も含め検討

○在宅サービスの基盤整備

・複数の在宅サービス（訪問や通所など）を組み合わせて提供する複合型サービスの類型の新設を検討
・看護小規模多機能型居宅介護のサービスの明確化など、看護小規模多機能型居宅介護等の更なる普及策について検討

○ケアマネジメントの質の向上

・質の向上・人材確保の観点から第9期を通じて包括的な方策を検討
・適切なケアマネジメント手法の更なる普及・定着
・ケアプラン情報の利活用を通じた質の向上
・質の高い主任ケアマネジャーを養成する環境の整備、業務効率化等の取組も含めた働く環境の改善

○医療・介護連携等

・医療計画と介護保険事業（支援）計画との整合性の確保
・地域リハビリテーション支援体制の構築の推進
・かかりつけ医機能の検討状況を踏まえ、必要に対応

○施設サービス等の基盤整備

・特養における特例入所の運用実態を把握の上、改めて、その趣旨の明確化を図るなど、地域の実情を踏まえ適切に運用

○住まいと生活の一体的支援

・モデル事業の結果等を踏まえ、住宅分野や福祉分野等の施策との連携や役割分担のあり方も含め引き続き検討

○介護情報利活用の推進

・自治体・利用者・介護事業者・医療機関等が、介護情報等を電子的に閲覧できる情報基盤を整備するため、介護情報等の収集・提供等に係る事業を地域支援事業に位置づける方向で、自治体等の関係者の意見も十分に踏まえながら検討

○科学的介護の推進

・LIFEのフィードバックの改善や収集項目の精査を検討

2. 様々な生活上の困難を支え合う地域共生社会の実現

○総合事業の多様なサービスの在り方

・実施状況・効果等について検証を実施
・第9期を通じて充実化のための包括的な方策を検討。その際、地域の受け皿整備のため、生活支援体制整備事業を一層促進。また、多様なサービスをケアプラン作成時に適切に選択できる仕組みの検討

○通いの場、一般介護予防事業

・多様な機能を有する場として発展させるため、各地域の状況や課題毎に活用・参照しやすいよう情報提供。専門職の関与を推進

○認知症施策の推進

・認知症施策推進大綱の中間評価を踏まえた施策の推進

○地域包括支援センターの体制整備等

・家族介護者支援等の充実に向け、センターの総合相談支援機能の活用、センター以外の各種取組との連携
・センターの業務負担軽減のため、
- 介護予防支援の指定対象を居宅介護支援事業所に拡大
- 総合相談支援業務におけるプランナー等の活用推進。市町村からの業務の部分委託を可能とする等の見直し
- 3職種配置は原則としつつ、職員配置の柔軟化

3. 保険者機能の強化

○保険者機能強化推進交付金等

・評価指標の見直し・縮減とアウトカムに関する指標の充実

○給付適正化・地域差分析

・給付適正化主要5事業の取組の重点化・内容の充実・見える化

○要介護認定

・より多くの保険者が審査の簡素化に取り組むよう、簡素化事例の収集・周知。今後、ICTやAIの活用に向けて検討
・コロナの感染状況を踏まえ、ICTを活用して認定審査会を実施できるとする取扱いについて、コロナの感染状況を問わず継続

35

介護保険制度の見直しに関する意見（概要2）

II 介護現場の生産性向上の推進、制度の持続可能性の確保

1. 介護人材の確保、介護現場の生産性向上の推進

(1) 総合的な介護人材確保対策

・処遇の改善、人材育成への支援、職場環境の改善による離職防止、介護職の魅力向上、外国人材の受入れ環境整備など総合的に実施
・介護福祉士のキャリアアップや処遇につながる仕組みの検討
・外国人介護人材の介護福祉士資格取得支援等の推進

(2) 生産性の向上により、負担が軽減され働きやすい介護現場の実現

○地域における生産性向上の推進体制の整備

・生産性向上等につながる取組を行う介護事業者へ認証を付与する取組により、優良事例を横展開
・都道府県主導のもと、様々な支援・施策を一括して取り扱い、適切な支援につなぐワンストップ窓口の設置など総合的な事業者支援
・地方公共団体の役割を法令上明確化

○施設や在宅におけるテクノロジー（介護ロボット・ICT等）の活用

・相談窓口を通じた体験展示、研修会、個別相談対応等の推進
・施設における介護ロボットのパッケージ導入モデル等の活用推進
・在宅におけるテクノロジー活用に向けた課題等に関する調査研究

○介護現場のタスクシェア・タスクシフティング

・いわゆる介護助手について、業務の切り分け、制度上の位置付け等の検討。人材の確保については、特定の年齢層に限らず柔軟に対応

○経営の大規模化・協働化等

・社会福祉連携推進法人の活用促進も含め、好事例の更なる横展開
・「デジタル原則に照らした規制の一括見直しプラン」も踏まえ、各サービスにおける管理者等の常駐等について、必要な検討

○文書負担の軽減

・標準様式や「電子申請・届出システム」の基本原則化について所要の法令上の措置を遅滞なく実施

○財務状況等の見える化

・介護サービス事業所の経営情報を詳細に把握・分析できるよう、事業者が都道府県知事に届け出る経営情報について、厚生労働大臣がデータベースを整備し公表
・介護サービス情報公表制度について、事業者の財務状況を公表。併せて、一人当たりの賃金等についても公表の対象への追加を検討

2. 給付と負担

(1) 高齢者の負担能力に応じた負担の見直し

○1号保険料負担の在り方

・国の定める標準段階の多段階化、高所得者の標準乗率の引上げ、低所得者の標準乗率の引下げ等について検討を行い、具体的な段階数、乗率、公費と保険料多段階化の役割分担等について、次期計画に向けた保険者の準備期間等を確保するため、早急に結論を得る

○「現役並み所得」、「一定以上所得」の判断基準

・利用者負担が2割となる「一定以上所得」の判断基準の見直しについて、後期高齢者医療制度との関係や介護サービスは長期間利用されること等を踏まえつつ、高齢者が必要なサービスを受けられるよう、高齢者の生活実態や生活への影響等も把握しながら検討を行い、次期計画に向けて結論を得る

○補足給付に関する給付の在り方

・給付の実態やマイナンバー制度を取り巻く状況なども踏まえつつ引き続き検討

(※) 次期計画に向けて結論を得るとされた事項については、遅くとも来夏までに結論を得るべく引き続き議論

(2) 制度間の公平性や均衡等を踏まえた給付内容の見直し

○多床室の室料負担

・老健施設及び介護医療院について、在宅との負担の公平性、各施設の機能や利用実態等を踏まえつつ、介護給付費分科会において介護報酬の設定等も含めた検討を行い、次期計画に向けて結論を得る

○ケアマネジメントに関する給付の在り方

・利用者やケアマネジメントに与える影響、他サービスとの均衡等を踏まえ包括的に検討し、第10期計画期間の開始までに結論を得る

○軽度者への生活援助サービス等に関する給付の在り方

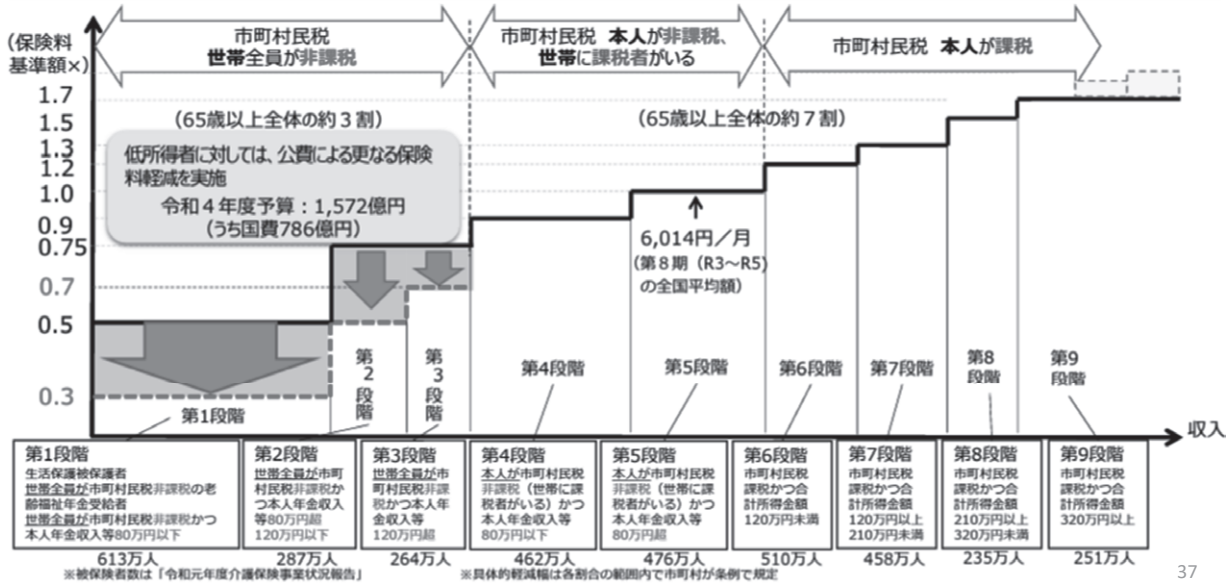
・現在の総合事業に関する評価・分析等を踏まえ包括的に検討し、第10期計画期間の開始までに結論を得る

(3) 被保険者範囲・受給者範囲

・第2号被保険者の対象年齢を引き下げることについて、介護保険を取り巻く状況の変化も踏まえつつ、引き続き検討

介護保険の第1号保険料負担の見直し

- 介護保険第1号保険料は、保険者ごとに介護サービスの利用見込み等を踏まえて基準額（第8期の全国平均額は6,014円）を設定した上で、所得段階別の保険料を決定。基本的に、基準額を上回る増額分の合計（高所得者の追加的な負担）と、基準額を下回る減額分の合計（低所得者の負担軽減）を均衡させている。
- これに対し、低所得者の保険料負担の軽減を強化するため、平成27年度より、公費による更なる負担軽減を実施（平成27年4月：一部実施（第1段階を0.05ポイント引下げ）、令和元年10月：完全実施）。
- 今後、高齢化の進展による第1号被保険者数の増加や、給付費の増加に伴う保険料の上昇が見込まれる中で、低所得者の負担軽減に要する公費の過度な増加を防ぐため、負担能力に応じた負担の考え方に沿って、高所得の被保険者の負担による再分配を強化すべき。



利用者負担の見直し

- 介護保険制度の持続可能性を確保するためには、利用者負担の更なる見直しをはじめとした介護保険給付の範囲の見直しに引き続き取り組むことも必要である。
- 利用者負担については、2割・3割負担の導入を進めてきたが、今般の後期高齢者医療における患者負担割合の見直し等を踏まえ、
 - ① 介護保険サービスの利用者負担を原則2割とすることや2割負担の対象範囲の拡大を図ること、
 - ② 現役世代との均衡の観点から現役世代並み所得（3割）等の判断基準を見直すこと
 について、第9期介護保険事業計画期間に向けて結論を得るべく、検討していくべきである。

◆利用者負担のこれまでの経緯

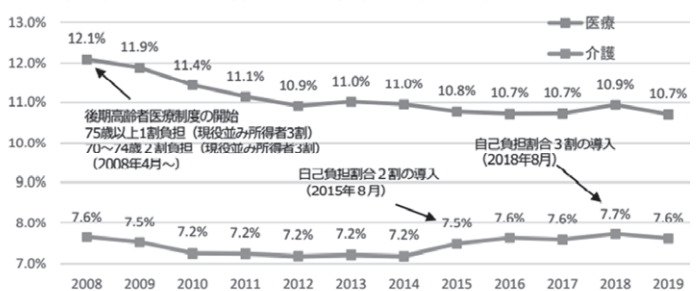
- 一定所得以上の利用者負担の見直し【平成27年8月施行】
- ・ 保険料の上昇を可能な限り抑えつつ、制度の持続可能性を高めるため、これまで一律1割に据え置いている利用者負担について、相対的に負担能力のある一定以上の所得の方の自己負担割合を2割とする。
- 現役世代並みの所得のある者の利用者負担割合の見直し【平成30年8月施行】
- ・ 世代間・世代内の公平性を確保しつつ、制度の持続可能性を高める観点から、2割負担者のうち特に所得の高い層の負担割合を3割とする。

◆利用者負担の区分

1割負担	下記以外の者（92%）
2割負担	合計所得金額160万円以上の者（5%） （かつ単身で年金収入+その他合計所得金額280万円以上（夫婦世帯：346万円以上））
3割負担	合計所得金額220万円以上の者（4%） （かつ単身で年金収入+その他合計所得金額340万円以上（夫婦世帯：463万円以上））

（注）%は、要介護（支援）認定者に占める割合（「介護保険事業状況報告」令和3年3月暫定版より）

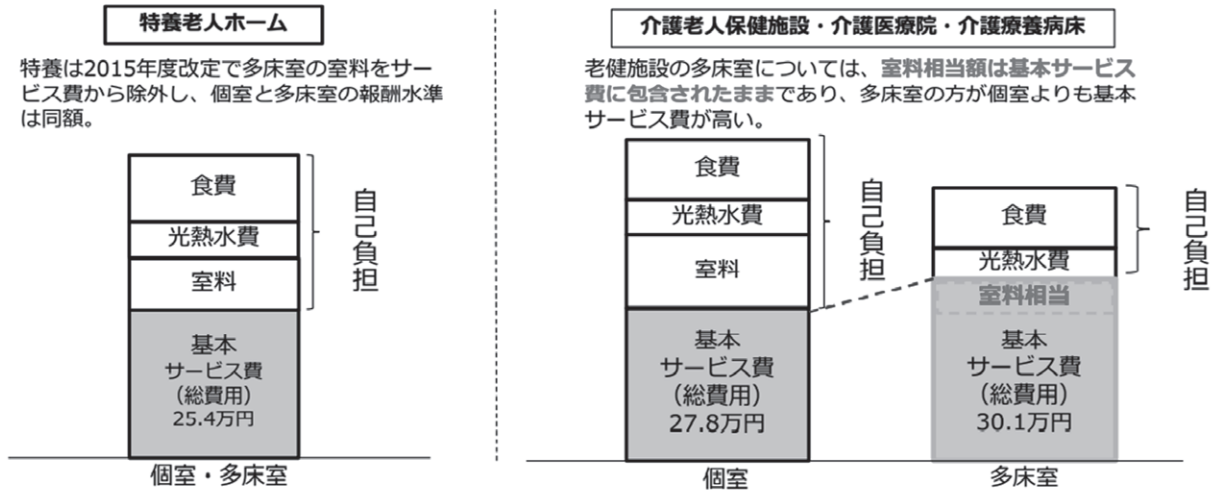
◆実効的な自己負担率（利用者負担/総費用）の推移



（注1）実効負担率は、実効負担率 = 利用者負担額 / 費用額、利用者負担額 = 費用額 - 給付費額。
 （注2）医療については、65歳以上の実効負担率。
 （出所）厚生労働省「介護保険事業状況報告」、「医療保険に関する基礎資料」

多床室の室料負担の見直し

- 制度創設時から、「施設介護については、居宅介護とのバランスや高齢者の自立が図られてきている状況から見て、食費等日常生活費は、利用者本人の負担とすることが考えられる」とされていた（「高齢者介護保険制度の創設について」（1996））。
このため、2005年度に、食費と個室の居住費（室料＋光熱水費）を介護保険給付の対象外とする見直しを実施（多床室は食費と光熱水費のみ給付対象外）し、2015年度に、特養老人ホームの多床室の室料負担を基本サービス費から除く見直しを行った。
- しかしながら、介護老人保健施設・介護医療院・介護療養病床の多床室については、室料相当分が介護保険給付の基本サービス費に含まれたままとなっている。
- 居宅と施設の公平性を確保し、どの施設であっても公平な居住費（室料＋光熱水費）を求めていく観点から、給付対象となっている室料相当額について、第9期介護保険事業計画期間から、基本サービス費等から除外する見直しを行うべきである。

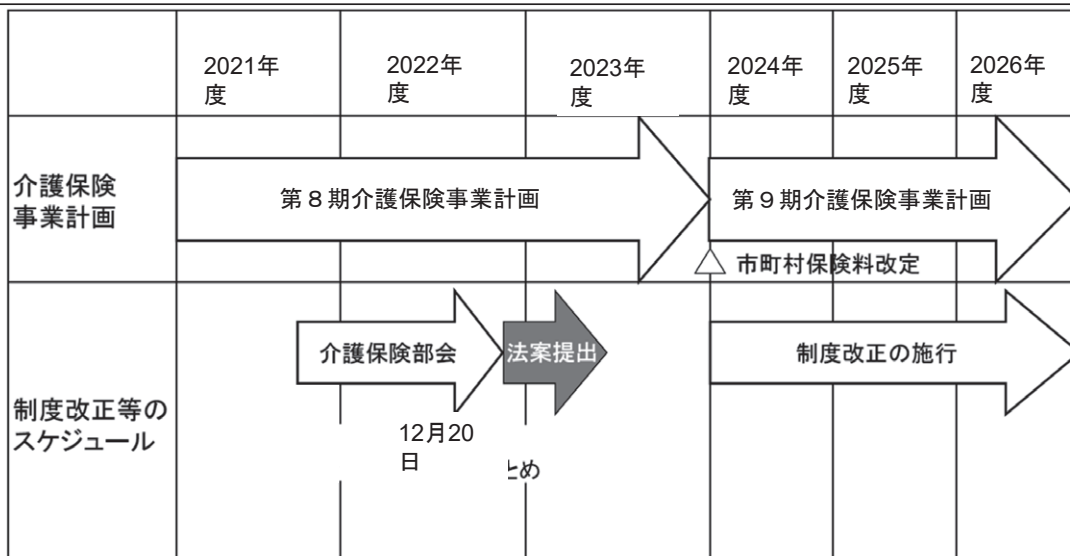


(注) 上記の特養老人ホーム、介護老人保健施設等の基本サービス費は要介護5の者が30日入所した場合の費用(利用者負担含む)

39

介護保険制度の改正と介護報酬改定に係る今後のスケジュール

○ 介護保険制度は原則3年1期とするサイクルで財政収支を見通し、事業の運営を行っている。2023年度から○したがつて、この間に保険料の大きな増減が生じると、市町村の事業運営に大きな混乱が生じることから、制度改正は、2023年度からはじまる第9期介護保険事業計画に反映させていくことを念頭に置いている。



※介護報酬

- 2023年中に社会保障審議会介護給付費分科会において介護報酬改定の議論がスタート
- 2023年12月 介護給付費分科会での議論取りまとめ
- 2024年1月 介護報酬改定が告示
- 2024年4月 介護報酬改定が施行

40

政治活動の推進について 少し考えよう

41

自治労組織内国会議員の主な役割

自治労組織内国会議員は、法案や予算案が国会に提出される前から各省庁からの情報収集や各省庁への意見反映といった活動を日常的に行っている。
また、私たちの政策を理解する国会議員のネットワークを広げる役割を担っている。

- ①法案・予算案の国会提出前に、各省庁から情報収集と意見反映
- ②自治労の省庁要請・交渉の窓口
- ③自治労の政策を理解する国会議員との窓口を担い議員のネットワークを拡大



▲岸議員と厚生労働省要請を実施



▲省庁担当者と議論する江崎議員



▲9/29厚生労働省より児童の意見聴取等の整備についてレクを受ける吉田議員 42

なぜ自治労が組織内議員を必要とするのか

◇ 介護や障害福祉など福祉の現場に働く私たちの職場や生活は政治に直結

⇒介護現場に密接にかかわる介護保険法などの社会保障制度は、すべて政治の場で決定される。

利用者の福祉、職員の働き方・やりがい等に大きく影響

⇒公共サービス職場の労働条件等は地方自治体の状況に大きく影響を受ける

⇒地方自治体で働く職員の身分労働条件は条例・規則で規定→地方議会

⇒その準拠となる国家公務員の身分労働条件は法律で規定→国会で決定

- 制度の運用や労働条件は法の枠内であり、労働組合の運動には限界がある
- とくに福祉の現場で働く私たちは、好む好まざるとに関わらず、政治に『無関係』ではられない

◇ 国会において、現場の意見を反映させ、「自治労の代弁者」となる組織内国会議員が必要！なのです。

◇ 同様の理由で組織内地方議員が必要！ → 統一地方選挙の取り組み

43

ご清聴ありがとうございました！
ともにがんばりましょう！

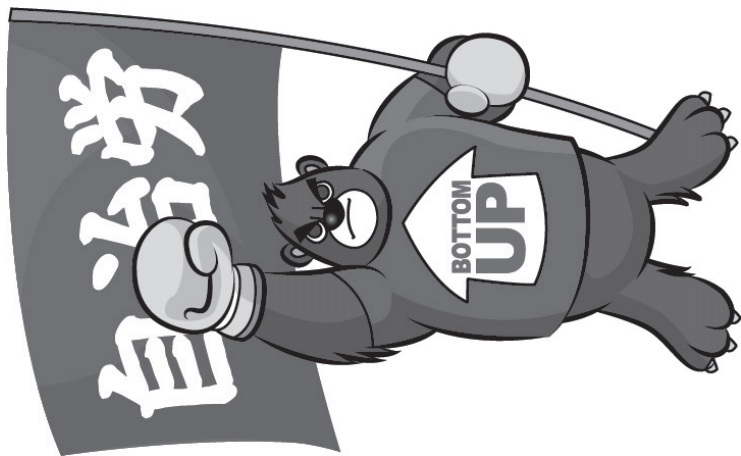
44

第3分科会
組合活動の活性化

第3分科会「労働組合を活用しないのはもったいない」

～組合活動の進め方と課題の解決法～

座長	坂本 仁 幹事(職域)	
幹事	川岸 太郎 幹事(東海)、加川 圭一 幹事(中国)、佐藤 裕久 幹事(職域)	
助言者等	北川啓子 自治労本部組織拡大オルグ	
講演	講師	北川啓子
	役職	自治労本部組織拡大オルグ
	テーマ	労働組合を活用しないのはもったいない！
分科会のねらい	自分たちの賃金や労働条件の改善、職場を守るために労働組合を結成したのに、要求書の提出率約30%、交渉の実施約23%と低調な結果が続く。組合員の声を聴き、使用者と対等な立場で話し合い、働きやすい職場環境をつくる手法を学ぶ。	
進行	9:00	座長あいさつ（分科会の趣旨、進め方等を含む）
	9:10	講演 「労働組合を活用しないのはもったいない！」 Step1 組合員の声を聴こう！ Step2 問題解決の手段を考えよう Step3 解決にむけた行動をしよう！ Step4 組合員にフィードバックしよう！
	9:50	各自まとめ ①わかったこと ②聞きたいこと
	9:52	おしゃべりタイム（隣の人とまとめた内容を述べ合う）
	9:54	発表と質疑応答
	10:05	休憩
	10:15	グループ討論 討論の進め方説明
	10:20	各単組の実態を整理
	10:35	自己紹介、内容に沿った討論
	11:15	討論のまとめ
	11:25	グループ討論結果の発表
	11:50	発表に対するコメント（北川オルグ）
	11:55	分科会まとめ
	12:00	閉会



労働組合を活用しないのはもったいない！

総合組織局 北川 啓子

2023年1月22日
公共民間評議会春闘討論集会 第3分科会

労働組合の力

労働協約（労働組合法14条）

団体交渉の結果、労使が合意した事項について、書面による「労働協約」を結びます。

労働基準法では「就業規則は、法令又は当該事業場において適用される労働協約に反してはならない」（第92条第1項）と定められており、労働協約が就業規則より優位に立つものとされています。就業規則の定めのうち、労働協約に反する条項がある場合には、その条項は無効となり、労働協約に定めた条項が効力をもちます。

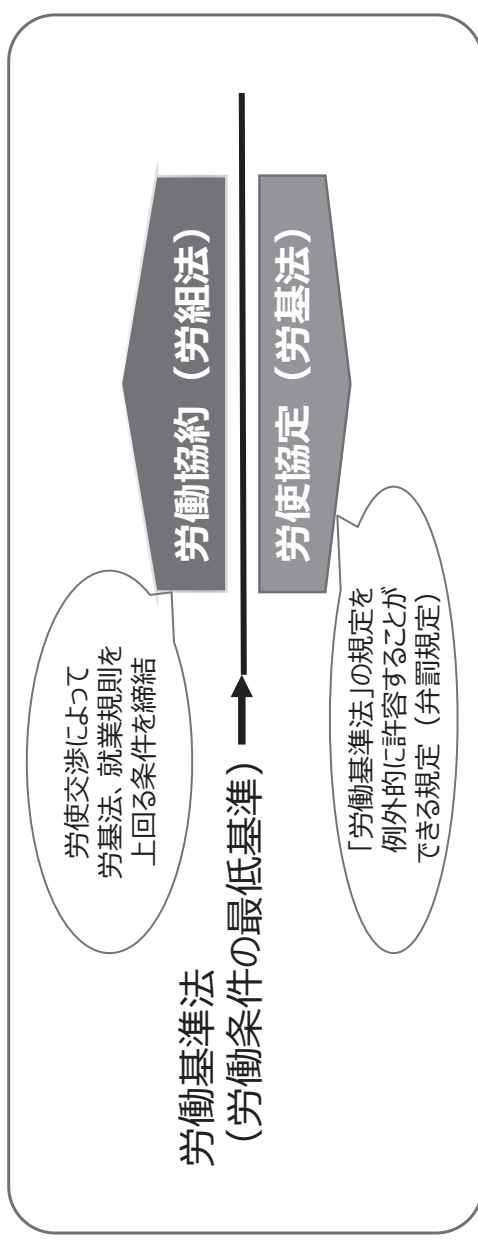
労働協約＞就業規則・労働契約（個別契約）

労働協約と 労使協定の違い

労使協定とは

使用者とその職場の過半数の労働者で組織された労働組合、または、過半数を組織する労働組合がない場合は、過半数を代表する者との間で締結した文書のことです。

労基法には、三六協定（時間外・休日労働に関する協定）や二四協定（賃金控除協定）、変形労働時間制に関する協定、など、18種類の労使協定が定められています。



Step 1 組合員の声を聴こう！



単組での取り組み例

意見を聴く

少数職場の要求実現のために、団交とは別に当局と少数部署の組合員との意見交換会を行い直接当局と話せる場をつくった。

コロナ禍で職場の行き来に制約ができたとき、ZOOMで職場オルグを行った。組合員からは職場の都合のよい時間に設定できてよかったと感想があった。

春闘前には全組合員に「法人に要求したいもの」と「職場の要求」と、わけてアンケートで意見を聞いている。

職場単位の少人数で集まるなど、コロナ禍でも工夫して対面で組合員と話す機会をつくった。

Step2 問題解決の手段を考えよう

労働条件の改善には
団体交渉！



自治体単組、自治労県本部、連合と連携した
首長、議会対策！



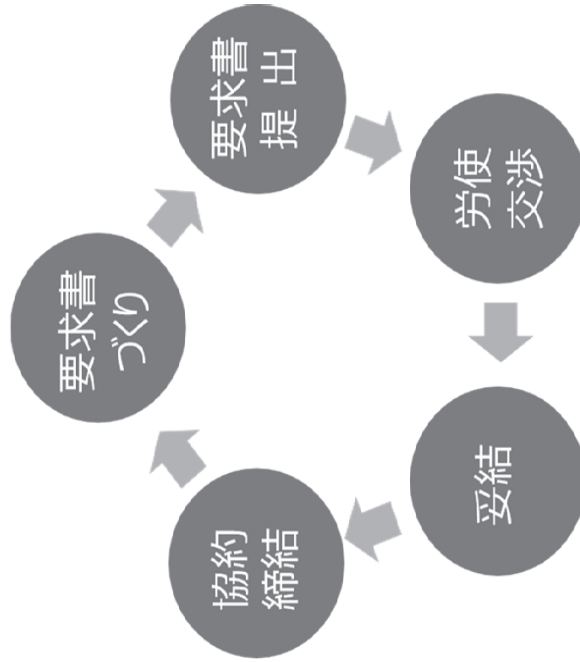
施設の廃止や縮小、委託など利用者にも関わる課題については

市民、利用者と連携した取り組み！

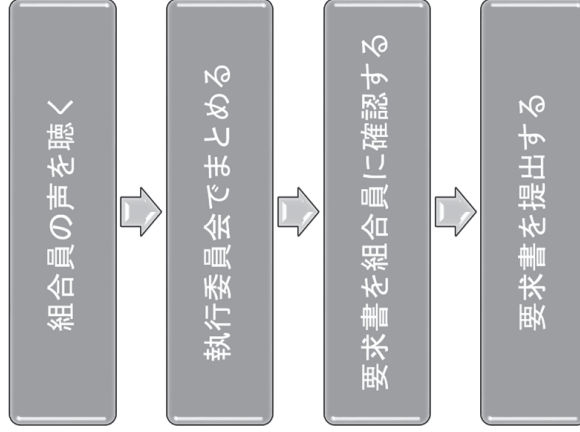


Step 3 解決にむけた行動をしよう！

運動のサイクル



団体交渉までの流れ



Step 3 解決にむけた行動をしよう！

団体交渉のポイント



使用者からの提案に疑問がある場合、特に改悪提案の場合はその根拠やその提案を示した理由を確認しましょう。

主張すべきことは主張します。その上で合意点を見つけるように努力することも大切です。

使用者側から妥協案などが出された場合、必ず一度組合に持ち帰り、執行委員会などで協議をします。内容によっては組合員全員の意見を聞く機会をつくります。

回答に不服の場合、納得できない場合は団体交渉の回数を重ねましょう。

交渉を重ねても納得できない場合、期限を決めてそれまでに何らかの形で妥結すべき事項と、継続交渉事項として持ち越す事項があります。

管理運営事項「地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項は、交渉の対象とすることができない。」
(地公法第55条第3項) 経営権「業務命令権、人事権、施設管理権」
管理運営事項(経営権)であっても、それによって、人員整理が行われたり、職員の勤務地、勤務時間などの労働条件が影響を受ける場合、評価制度によって給与に影響が出る場合など、組合員の雇用や労働条件に影響を受けるときは、交渉の対象となります。「管理運営事項」という言葉で逃げさせないようにしましょう。

Step 3 解決にむけた行動をしよう！

数は力

労働組合の組織率
仲間づくりについて

交渉力アップには
仲間を増やすこと
は必須です！



組合の存在だけでは、労働条件は改善しません。みんななで意見を出し合って要求書をつくり、団体交渉をして、交渉でよい結果が出てはじめて労働条件が改善します。

交渉力が弱ければ、団体交渉でいい結果を出すことが難しくなります。数は力になります。仲間を増やし要求を実現していきましょう！

$$\frac{\text{組合員数}}{\text{正規職員 + 非正規労働者 + 再雇用}} = \text{組織率}$$

単組の組織率の母数には正規職員だけでなく、非正規労働者や再雇用も含めた全職員が対象です。



労働基準法の労使協定（36協定など）を結ぶ権利を労働組合が確保するためには、労働組合が労働者の過半数を組織し過半数代表組合となる必要があります。

Step 4 組合員にフィードバックしよう！

団体交渉をしたら必ず結果を組合員に伝えましょう

報告は、機関紙や職場集会、職場オルグなどで伝えます。
前進回答の内容を伝えるとともに、交渉の争点、とくに労使で隔たりが大きい項目も説明します。
次の取り組みにつなげるためにも、組合としての成果と課題を組合員と共有することが必要です。

自治労の会議や集会に参加組合活動を伝える

集会や会議で得た情報は執行委員はもちろんのこと、組合員とも共有しましょう。

組合結成時の思いやこれまでの勝ち取ってきたことなどを組合員に伝えよう

事例：単組機関紙とは別に団交の当日にはFAXで交渉の状況を職場に伝えている。

これまで勝ち取ってきたことを一覧にして組合員に配布、総会議案資料にも入れ毎年更新するようにした。

活動を振り返る

参考資料

執行委員会などで活用してください。

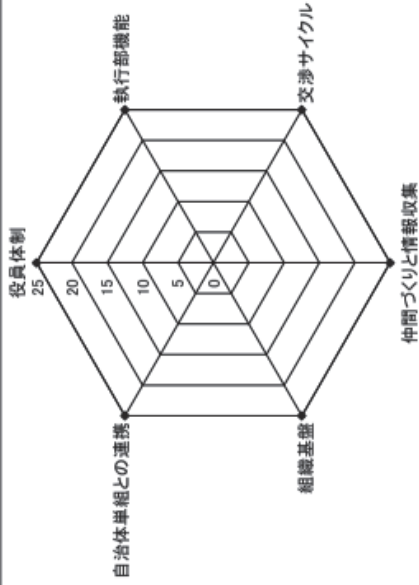
公共民間評運動の手引き 24～25ページ

単報活動子エックリスト(公共民間評委員会)

基本事項	項目	5段階評価	会社
役員体制	1 役員は任期は複数年になっているか。また総入れ替えが行われているか。		
	2 役員の中に、選挙・選任役員が行われているか。		
	3 執行部が、役員から選出されているか。		
	4 女性の役員は、役員全体の男女比率を反映しているか。次世代の役員育成を積極的にしているか。		
執行部機能	5 本部の種会議(大会・中央委員会)や評議会の会議(総会など)に出席しているか。		
	6 連年の活動サイクルを重視しているか。		
	7 役員から、執行部が選出されているか。		
	8 役員から、執行部が選出されているか。選挙・選任役員が行われているか。		
交渉サイクル	9 機関誌を発行し、執行委員会での議論や労務交渉の内容などを組合員に伝えるか。		
	10 労務交渉や本部が実行する機関誌を組合員に配布しているか。		
	11 労務交渉や本部が実行する機関誌を組合員に配布しているか。		
	12 各種競争(投票・秋闘)に要求書を提出しているか。		
仲間づくりと情報収集	13 労務交渉や本部が実行する機関誌を組合員に配布しているか。		
	14 労務交渉や本部が実行する機関誌を組合員に配布しているか。		
	15 労務交渉や本部が実行する機関誌を組合員に配布しているか。		
	16 多くの組合員が参加できるイベントを開催しているか。		
組織基盤	17 多くの組合員が参加できるイベントを開催しているか。		
	18 多くの組合員が参加できるイベントを開催しているか。		
	19 多くの組合員が参加できるイベントを開催しているか。		
	20 多くの組合員が参加できるイベントを開催しているか。		
組織基盤	21 現在の組織率は①10%未満 ②10～50 ③50～70 ④70～90 ⑤90～100%か。		
	22 現在の組織率は①10%未満 ②10～50 ③50～70 ④70～90 ⑤90～100%か。		
	23 現在の組織率は①10%未満 ②10～50 ③50～70 ④70～90 ⑤90～100%か。		
	24 ストック(労務交渉)の比率は①10%未満 ②10～50 ③50～70 ④70～90 ⑤90～100%か。		
組織基盤	25 現在の組織率は①10%未満 ②10～50 ③50～70 ④70～90 ⑤90～100%か。		
	26 現在の組織率は①10%未満 ②10～50 ③50～70 ④70～90 ⑤90～100%か。		
	27 現在の組織率は①10%未満 ②10～50 ③50～70 ④70～90 ⑤90～100%か。		
	28 現在の組織率は①10%未満 ②10～50 ③50～70 ④70～90 ⑤90～100%か。		
組織基盤	29 現在の組織率は①10%未満 ②10～50 ③50～70 ④70～90 ⑤90～100%か。		
	30 現在の組織率は①10%未満 ②10～50 ③50～70 ④70～90 ⑤90～100%か。		
	31 現在の組織率は①10%未満 ②10～50 ③50～70 ④70～90 ⑤90～100%か。		
	32 現在の組織率は①10%未満 ②10～50 ③50～70 ④70～90 ⑤90～100%か。		

公共民間単組の活動子エックリストの評価基準

- ◎ 5 自ら進んで取り組んでいる。
- 4 県本部等の助言を受けながら、何とか取り組んでいる。
- △ 3 取り組んでいないが、課題も多い。
- ▲ 2 取り組んでいないが、取り組むつもりはある。
- × 1 今は取り組むつもりはない。



第3分科会「労働組合を活用しないのはもったいない～組合活動の進め方と課題の解決法～」

【おしゃべりタイム】

① 組合員の幸せを実現しよう 講師：自治労本部組織拡大 北川オルグ

○わかったこと

- _____

- _____

○聞きたいこと

- _____

- _____

1. 自己紹介（2分以内／人）

- ・ 名前
- ・ 出身都道府県
- ・ 出身単組
- ・ 職場の紹介
- ・ 第3分科会に参加した目的
- ・ 実は〇〇です。（例：実は、鬼木参議院議員の親戚です。）

2. あなたの職場の雰囲気はどんな感じですか。

3. 組合員の声を聴き、その声を要求書にまとめて使用者に提出していますか。

- ・ Yes 要求項目はどのように集めていますか。

- ・ No 要求書がつかれない理由はありますか。

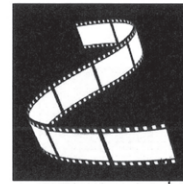
4. 解決に向けた行動について

- ・ 組合役員の方 労使交渉にあたってどのような準備をしていますか。








- ・ 組合員の方 組合が今何をしているか、どんなことに取り組んでいるか知っていますか。知っていることの記入とそれほどのような方法で伝えられていますか。


5. 組合の行動によって、賃金・労働条件や職場環境が改善された事例を記入してください。

動画 組合活動



自治労では組合活動や法制度など、組合活動の参考となる資料を、動画で発信しています。
 ちょっとしたスキマ時間にスマホで、執行委員会の最初に学習会として、ぜひご覧ください。

<p>2020年12月 「団体交渉をしよう」(7分23秒) 要求書のまとめ方から 団体交渉のポイント、 労働協約までの 流れを説明しています。</p>	 	<p>2021年1月 労働組合活動シリーズ3 「要求書をつくろう」 (8分31秒)</p>	
<p>2020年12月 労働組合活動シリーズ1 「労働組合とは何か」 (11分17秒)</p>		<p>2021年2月 労働組合活動シリーズ4 「団体交渉」 (10分8秒)</p>	
<p>2020年12月 労働組合活動シリーズ2 「組合活動のすすめ方」 (10分36秒)</p>		<p>2021年2月 労働組合活動シリーズ5 「労働協約を結ぶ」 (7分44秒)</p>	

「労働法ミニ講座」シリーズ 内容: 組合活動に不可欠な労働法制について解説しています。	
<p>ミニ講座 「不当労働行為の解説」 (7分26秒)</p> <p>YouTube  </p> <p>動画資料(PPT)</p>	<p>時間外労働の上限規制について 19分23秒 (パート2 公務員の上限規制について 29分4秒)</p> <p>YouTube(1) 19:23  </p>
<p>ミニ講座2 「労働協約と労使協定の違い」 (5分46秒)</p> <p>YouTube  </p> <p>動画資料(PPT)</p>	<p>YouTube(2) 公務員の上限規制について 29:04  </p>
<p>ミニ講座3 「似ているけど違う用語」 (勤務時間・休日編) (4分41秒)</p> <p>YouTube  </p>	<p>動画資料(PDF)</p>

<p>東海地連 模擬団交 準備不足 Ver.(約 16分)</p>	
<p>東海地連 模擬団交 準備ばっちり Ver.(約 19分)</p>	
<p>(参考) 関東甲地連 模擬団交 (約 2時間 43分)</p>	

第4分科会

組織内および協力議員との連携について

第4分科会「組織内および協力議員との連携について」

座長	平間	
幹事	羽太（記録等）	
助言者等	講師および事例報告者	
講演	講師	
	役職	
	テーマ	自治体議員との連携
分科会のねらい	公共民間労働者の賃金・労働条件は、地方議会の動向が大きく影響されています。地域の安定した質の高い公共サービスを提供するためには、自治体議員に公共民間労働者が置かれている低賃金や劣悪な労働条件、不安定雇用等の立場を理解してもらうには、どのような取り組みが必要なのかを学び、自治体議員と連携をすすめ、公共民間労働者が抱える課題解決に向け、組織強化をはかる。	
進行	9:00	司会（座長）あいさつ
	9:05	講演「自治体議員との連携」 講師 澤田郁夫さん（栃木県本部副委員長）
	10:05	意見交換
	10:20	休憩
	10:30	事例報告（報告30分×2） ①足利市議会議員 吉田晴信さん（栃木県本部足利市公共サービスユニオン） ②五泉市議会議員 佐藤良徳さん（新潟県本部ごせん福祉会職員労組/元全国幹事）
	11:30	意見交換
	11:45	まとめ
	12:00	終了

V 参 考 资 料

各都道府県行政改革担当部局長 }
各都道府県市区町村担当部局長 } 殿
各指定都市行政改革担当部局長 }

総務省自治行政局行政経営支援室長

原材料価格、エネルギーコスト等の上昇に係る
指定管理者制度の運用の留意点について

令和4年8月26日に発出された「地方公共団体の調達における中小企業者の受注機会の確保等について」（令和4年8月26日付総行経第233号自治行政局長通知）において、「官公需契約の一部に過度な低価格競争が生じていることや最低賃金の引上げに向けた環境整備の観点等を踏まえ、需給の状況、原材料及び人件費等の最新の実勢価格等を踏まえた適切な予定価格の作成、低入札価格調査制度、最低制限価格制度等の適切な活用、最低賃金額の改定や労務費、原材料費、エネルギーコスト等の実勢価格に係る契約後の状況に応じた必要な契約変更の実施等の適切な対策を講ずること」とされております。

日本銀行が毎月発表する企業物価指数においては41年ぶりの上昇水準となっている等、今般の原材料価格、エネルギーコスト等の上昇により指定管理者が負担する経費が増加するものと考えられますが、当該経費の増加については、各地方公共団体と指定管理者との間で締結した協定等において、リスク分担の考え方が示されている場合は当該考え方に基づき対応し、地方公共団体と指定管理者の間で協議をすることとされている場合は当該協議に基づき取扱いを定める等、協定等に基づき適切に対応されるべきものです。また、協定等において取扱いが明確でない場合は、地方公共団体と指定管理者との間で別途協議を行い、取扱いを決定することが必要であると考えられます。

つきましては、指定管理者制度を導入している地方公共団体におかれましては、以上のことを踏まえ、適切な運用に努められますようお願いいたします。

また、各都道府県市区町村担当課におかれましては、貴都道府県内の市区町村に対しましても、本通知について周知方よろしく申し上げます。

なお、本通知は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4第1項に基づく技術的な助言であることを申し添えます。

担 当	総務省自治行政局行政経営支援室
電話番号	03-5253-5519（直通）
ファクシミリ	03-5253-5992
電子メール	gyoukaku@soumu.go.jp

じちろう

ネット

自治労 HP
フェイスブック
ツイッターも
続々更新中!



自治労情報にいつでもアクセス可能!

『じちろうネット』では、自治労本部が作成した
集会、セミナー、方針にかかる資料などを掲載しています。
また教宣用の素材提供なども行っています。

お申込みは県本部まで!

