

自治労・公共サービス民間労組評議会 第33回総会 議案・資料集

目 次

日 程	1
議 案	
1. 2023年度 活動経過報告（案）	3
2. 自主交流会の活動報告	11
3. 2023年度の取り組み総括（案）	25
4. 2024年度運動方針（案）	31
5. 取り組み報告	39
6. 2024年度 公共サービス民間労組評議会 幹事体制（案）	
参考資料	
1. 2023年度 省庁要請記録（総務省、厚生労働省）	45
2. 鬼木誠参議院議員国会質疑	65
3. 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」（2022年10月11日）	80
4. 取り組み報告「労働協約の地域的拡張適用に関する決定を 求める申立て」	81
5. こうきょうみんかんニュース（Vol. 7～Vol. 9）	84
6. 単組活動チェックリスト（公共民間評議会版）	90
7. 労組法適用単組向け動画についてのご案内	92
8. 公共サービス民間労組評議会運営規程	94

日 程

- 11：00～ 第5回幹事会
- 12：00～ 昼食休憩
- 12：30～ 受付開始
- 13：00～ 開 会 司会 千葉雄太 副議長
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 木村ひとみ 書記次長
全国一般評議会 福島憲一 議長
組織内国会議員 鬼木まこと 参議院議員
岸まきこ 参議院議員（WEB）
- 13：30～ 一般経過報告（案） 茅原秀行 副議長
2023年度の取り組み総括（案）
- 14：00～ 質疑応答
- 14：20～ 2024年度運動方針（案） 比田井 修 事務局長
- 14：50～ 質疑応答
- 15：40～ 休 憩
- 15：55～ 取り組み報告①「労働組合結成と活動報告」
公益財団法人徳島市学校給食会職員労働組合
取り組み報告②「労使協議の取り組み」
やまがた健康推進機構労働組合
- 16：20～ 2024年度幹事体制（案）
新旧役員あいさつ
団結ガンバロー
- 17：00 閉 会

2. 自主交流会の活動報告

(1) 自治労・環境労組ネットワーク（環境ネット）

1. 役員体制

代 表	高倉 広志	東京都	自治労環境サービス労働組合
事務局長	調整中		
事務局次長	平間 英基	東京都	自治労環境サービス労働組合
会 計	森 政弘	石川県	金沢環境サービス公社労働組合
会計監査	久保 敬義	大阪府	ウォーターエージェンシー大阪労働組合
世 話 人	前田 真	大阪府	自治労東大阪市労働組合
”	古川 直史	奈良県	奈良市清美公社労働組合

2. 日程報告

2022年9月3日（土）第1回拡大世話人会：WEB

2023年1月22日（日）第2回世話人会：自治労会館5階会議室

3. 構成単組定期大会への参加

環境ネットでは、構成単組の定期大会へできるだけ役員が出席するようにしていましたが、今年度も昨年度と同様にコロナ禍の影響で実施できませんでした。

4. 世話人会

コロナ禍の影響もあり、対面での開催は行わず、SNS を活用し連絡調整や取り組みの共有化をはかりました。

5. 拡大世話人会

第1回拡大世話人会を2022年9月3日（土）にWEBで開催し、①これまでの活動報告、②会計決算報告・予算案、③当面の取り組みを確認しました。参加単組の取り組みなどの情報交換をおこない、今後の取り組みと環境ネットのあり方を議論しました。

第2回拡大世話人会では、2023 公民評春闘討論集会（2022年1月21日～22日）に合わせ、2023年1月22日（日）に開催し、①各単組の2023春闘の取り組み状況、②今後の課題と取り組みについて共有し、2023春闘の勝利とこれからの環境ネットの活動の推進を確認しました。

6. 今後の課題と取り組み

清掃業務の民間委託が一層すすむなか、随意契約から競争入札へ置き換える動きが全国的に進んでいることで、これまで長年にわたって築き上げた私たちの安定雇用、生活できる賃金・労働条件、サービスの質が危機にさらされている。また、コロナ禍では、環境廃棄物行政の重要性の高まりがある一方、

公共サービスに従事する民間労働者の賃金・労働条件等は置き去りにされている。

こうしたなか、環境労組ネットワークの活動は重要性を増しているなかで、参加労組の減少や全国交流集会の参加者減少など、活動の停滞の問題があり、雇用や賃金・労働条件、サービスの質の維持・向上のために組織強化・拡大が喫緊の課題となっている。今後の取り組みとして、自治労に結集する環境関連の仲間の交流、運動強化・組織化をおこない、新たな仲間の結集へむけ、さらに強化していく。

7. 事務局担当労組

自治労環境サービス労働組合（担当：平間）

〒206-0035 東京都多摩市唐木田 2-1-1

TEL/FAX:042-357-8055 e-mail:nissinunion@gmail.com

(2) 全国文化財・博物館関係労組連絡会

『2022年度 文化財・博物館関係団体交流会 in 新潟』の報告

2003年度にスタートした本会は、全国各地の文化財、博物館、埋蔵文化財関係労組の労働者が文化財博物館関係労組連絡会を発足させ、関係者に広く呼びかけて開催している自主交流会である。

今回で18回目となる交流会は、2022年12月10日(土)、新潟県十日町市の十日町情報館視聴覚ホールで開催した。

2021年9月に予定していた交流会は『国立アイヌ民族博物館の開館を記念にして』をテーマとするもコロナ禍により2020年に続いて2年連続中止を余儀なくされ、関係者の方々には多大なご迷惑をおかけしました。

今回は新型コロナウイルス感染防止対策を強化したうえで、対面での交流会開催となった。

交流会では、まず交流会を主催する連絡会代表の石原正敏氏から「文化財を稼げるかどうかで価値付けし、保護よりも活用を優先しようとする中で生じる博物館・文化財の危機について考えるとともに、日本の多様で豊かな文化を見つめ直す機会としたい」とのメッセージがあった。

来賓挨拶では、開催地代表として自治労十日町市労連の宮内崇志執行委員長から「全国から集まった皆さんが、有意義で活発な討論をされることを期待する」と挨拶をいただいた。

基調講演では、松陰大学教授の小林 克氏により『2050年に向けた新しい博物館経営——博物館法改正と脱炭素社会の中で——』と題して、「私たちを取りまく現状は、異常気象・温暖化、生物多様性の危機、人体への健康被害など多くの問題を抱えている。今後、博物館の議論すべき課題としては、博物館資料の問題、博物館資料の保存と活用、地域回想法の拠点としての在り方。また、埋蔵文化財の場合は、真の遺跡・遺物の保存、発掘調査の在り方などがある。今までの業務の見直し、地域の特性を生かした一体的保護と活用に向けた取り組みが必要である。これから地方自治体とその職員の覚悟と実践が問われてくる」との提言があった。

事例報告では、はじめに十日町市博物館の石原正敏氏から『文化財・博物館関係団体をめぐる現状と課題——新潟県の事例を中心に——』として、「博物館の運営は、民間の資本活力などを呼び込んだ大胆な改革が進められようとしている。しかし、観光優先になって埋蔵文化財の破壊につながることを無いうよう注意していく必要がある」と報告があった。

次いで佐賀県立図書館郷土資料課の阿部大地氏から『現場の視点から博物館法改正を考える——佐賀県の場合——』として、「知事部局に移管したことにより、トップダウンで振ってく

る展覧会事業への対応には、担当分野が多少違っていても急いで準備する必要があり〈職員の消耗〉が著しい」などの現状が報告された。

さらに自治労大阪府本部の針本尚住氏から『（公財）東大阪市文化振興協会の現状課題』と題して、「2023 年度解散に向けての労使協議が開始され、現在も協議は継続中である。協会解散については、経営状況を考えると、やむなしと理解するが、組合員を含めた職員の待遇については喫緊の課題であるが、いまだ決着していない。今後解決に向け協議を進める」と現状報告があった。

他に紙上報告として、一昨年から連続中止を余儀なくされた国立アイヌ民族博物館の佐々木史郎館長の『国立アイヌ民族博物館の開館と日本の文化財の在り方』、沖縄県浦添市教育委員会の仁王浩司氏の『今帰仁村百按司墓の琉球人骨返還問題』が掲載された。

今回の交流会で特筆すべき点としては

- 1) 3年ぶりに「文化財・博物館関係団体交流会」が対面で開催することができた。
- 2) 参加団体・数は、北海道から沖縄県までの 21 団体・27 名(その他、紙上報告 5 団体)の参加があり団体・参加者数がこれまでの交流会と遜色無いほどに復活してきた。
- 3) 先行発足していた自治労連系の交流会が現状では閉鎖状態という。私達も、特定地域・団体に限定せず継続・持続を続けることが問われている。

最後に、今後も自治労本部・各単組と連携し、情報を共有しつつ交流会を継続する中で、私たちの思いや見解を表明し、社会に問いかけていく必要があることを確認した。

(文化財・博物館関係労組連絡会)

(3) 全国スポーツ労働組合連絡会

2023 年度の活動実績

1) 役員体制

代表(代理)	中西 浩司	香川県	高松市スポーツ協会職員組合
副代表	水野 哲宏	愛知県	名古屋市教育スポーツ協会職員労働組合
幹事	山口 圭一	大阪府	大阪スポーツみどり財団労働組合
幹事	信田 剛志	富山県	富山県地域公共サービスユニオン 富山市体育協会支部
幹事(会計)	藤沢 重利	神奈川県	自治労横浜 横浜市スポーツ協会

2) 幹事会の開催

- ①2022年5月23日(月) 14:00～ 第1回幹事会
場所:愛知県名古屋市/パロマ瑞穂アリーナ 会議室
【全スポ連交流会高松大会について・今後の自主交流会について】
- ②2022年10月7日(金) 14:00～ 第2回幹事会
場所:香川県高松市/せとうちサスティナブルヨットハーバー 会議室
【全スポ交流会高松大会について・今後の自主交流会について】
- ③2023年2月6日(月) 14:00～ 第3回幹事会
場所:愛知県名古屋市/枇杷島スポーツセンター 会議室
【全スポ交流会高松大会について・今後の自主交流会について】

3) 第17回全国スポーツ関係労働組合交流会(高松大会)

新型コロナウイルス感染症の影響により、2022年12月12日(月)に開催予定だった交流会を昨年度に続き開催を中止して次年度に延期

◆日程:2023年6月ごろ / 場所:せとうちサスティナブルヨットハーバー 会議室

自治労加盟全国土地連労連絡協議会

(2023年2月～2023年8月)

活 動 報 告

自治労加盟全国土地連労連絡協議会

議 長 須藤 修 (青森県土地改良事業団体連合会職員組合 書記長)
副議長 重光 宏昌 (大分県土地改良事業団体連合会職員組合 執行委員長)
事務局長 北谷 宏二 (青森県土地改良事業団体連合会職員組合 執行委員長)

土地改良関係要請活動等について

1. 経過状況について

- (1) 平成22年度夏自民党、公明党から民主党、社民党、国民新党へ政権交代
(平成22年度土地改良関係予算6割以上の圧縮決定)
- (2) 平成21年12月から自治労の支援を受け、自治労加盟全国土地連労連絡協議会として、全国的に要請活動を開始した。
(平成22年度土地改良関係予算復活要請)
- (3) 平成22年3月17日に要請活動の一環として、「第1回 農水省土地改良関係についての研修会・意見交換会」を開催した。
(平成22年度土地改良関係予算復活要請)
- (4) 平成22年6月17日に、「第2回 農水省土地改良関係についての研修会・意見交換会」を開催した。
(平成23年度土地改良関係予算復活要請)
- (5) 平成22年10月7日に、「第3回 農水省土地改良関係についての研修会・意見交換会」を開催した。
(平成23年度土地改良関係予算復活要請) (約1,000億円増額決定)
- (6) 平成23年2月10日に、「第4回 農水省土地改良関係についての研修会・意見交換会」を開催した。
(事業仕分け項目から土地改良事業団体を除外要請)
結果、要請どおり除外成功
- (7) 平成23年11月10日に、「第5回 農水省土地改良関係についての研修会・意見交換会」を開催した。
(平成24年度土地改良関係予算増額要請)
- (8) 平成24年2月2日に、「第6回 農水省土地改良関係についての研修会・意見交換会」を開催した。
(平成24年度土地改良関係予算増額要請についての回答)
具体的な予算確保あり
- (9) 平成24年7月19日に、「第7回 農水省土地改良関係についての研修会・意見交換会」を開催した。
(平成25年度土地改良関係予算増額要請)
- (10) 平成24年12月6日に、「第8回 農水省土地改良関係についての研修会・意見交換会」を開催した。
- (11) 平成25年5月9日に、「第9回 農水省土地改良関係についての研修会・意見交換会」を開催した。
- (12) 平成26年2月20日に、「第10回 農水省土地改良関係についての研修会・意見交換会」を開催した。
- (13) 平成27年2月25日に、「第11回 農水省土地改良関係についての研修会・意見交換会」を開催した。
- (14) 平成28年2月25日に、「第12回 農水省土地改良関係についての研修会・意見交換会」を開催した。
- (15) 平成29年2月24日に、「第13回 農水省土地改良関係についての研修会・意見交換会」を開催した。
- (16) 平成30年3月1日に、「第15回 農水省土地改良関係についての研修会・意見交換会」を開催した。
- (17) 令和2年2月28日に、「第16回 農水省土地改良関係についての研修会・意見交換会」を開催した。
- (18) 令和3年2月日に予定していた、「第17回 農水省土地改良関係についての研修会・意見交換会」は、コロナ禍の影響により延期した。
- (19) 令和4年2月日に予定していた、「第17回 農水省土地改良関係についての研修会・意見交換会」は、コロナ禍の影響により延期した。
- (20) 令和5年2月24日に、「第17回 農水省土地改良関係についての研修会・意見交換会」を開催した。
- (21) 令和6年2月に、「第18回 農水省土地改良関係についての研修会・意見交換会」を開催する予定。

自治労加盟全国

2023

土地連労連絡協議会 報告

1. 2023年2月24日：自治労加盟全国土地連労連絡協議会第30回総会
(参議院会館会議室)

議長代理 須藤修挨拶

司会・開会 重光副議長

説明 鈴木事務局長



自治労加盟全国土地連労連絡協議会
第30回総会 (東京都 参議院会館)

- ・1. 須藤修全国議長代理挨拶
- ・2. 活動報告及び会計決算報告. . . 確認了承
- ・3. 活動計画・役員改選提案. . . 了承

(役員紹介)

議長 新岡 和博
(議長代理 須藤 修)
副議長 国光 宏昌
顧問兼事務局長 鈴木 徳夫
顧問 宗本 治之
顧問 油利 裕
顧問 稲葉 章司

(新役員紹介)

議長 須藤 修 (新任)
副議長 国光 宏昌 (再任)
事務局長 北谷 宏二 (新任)
顧問 鈴木 徳夫 (再任)
顧問 宗本 治之 (再任)
顧問 油利 裕 (再任)
顧問 稲葉 章司 (再任)

1. 2023年2月24日

第17回農水省土地改良関係についての研修会・意見交換会
(参議院会館会議室)

『農水省及び関係議員との意見交換会』

・国光宏昌副議長の開会及び進行



・自治労中央本部 藤森副執行委員長挨拶



・須藤修全国議長挨拶



・吉田忠智参議院銀挨拶



・舟山康江参議院銀挨拶



・鬼木誠参議院銀挨拶



・講師：農林水産省
農村振興局整備部設計課
鷲野健二 調査官



・参加者集合写真



自治労全国保健予防関連労組連絡協議会（自治労全保協）

保健予防関連団体の取り扱う業務の中心は、地域や職場における健康診断、水質検査・食品検査などです。そして、業務の大半が、国・自治体、企業からの委託業務です。法人形態はほとんどが「公益（一般）財団法人・社団法人」ですが、医療法人や株式会社も存在します。

「自治労全保協」は、2005年8月21日、鹿児島において、自治労76回定期大会（鹿児島大会）を機に結成されました。結成時参加したのは9労組（8県本部）で、組織人員数の合計は約700名でした。その後、業種関連団体における労組結成や既存労組の自治労加盟が進み、本年1月時点では、業種関連団体における自治労加盟労組は22労組（20県本部）、組織人員数の合計は約2400名に上っています。

保健予防関連職場の唯一の「産別組織」的機能を持つ団体として、全国の職場実態の正確な把握を前提として、厚労省を中心とする、対行政交渉を積極的に行います。また、「職場で見える全保協運動」をめざして、様々な取り組みを行います。私たちは、自治労公共民間労組評議会の一員として、公共民間職場における、公正労働基準の確立を目指して運動を発展・強化していきます。

活動報告（2022年1月～2022年12月）

第1回総会・単組代表者会議

（2022年1月29日土曜日、コロナ禍の為 zoom による Web で開催）

第2回総会・単組代表者会議

（2022年6月4日土曜日、コロナ禍の為 zoom による Web で開催）

第3回総会・単組代表者会議

（2022年11月19日土曜日、コロナ禍の為 zoom による Web と対面のハイブリッドによる開催）

自治労上下水道等施設維持管理労働組合連絡会報告 (Pipe-Net)

会 議 自治労上下水道施設維持管理労働組合総会、連絡会議
日 時 2023年2月22日 14時30分から17時00分まで
場 所 第1サニーストンホテル江坂 別館3F 富士の間
参 加 WA（北海道2・千葉1・静岡1・大阪4・公共サービスワ2）
自治労大阪組織拡大専門員1

合計11名参加

総会を開催し、活動方針や今年度の人事の確認を行なった。
連絡会議では、特に今春闘の賃上げについて議論し、P-NET人事が新しくなったこと
も含め、各単組が持つ問題や共通する問題について意見交換した。

総会

活動方針

1. 組織拡大強化を目指す。(単組含む)
2. 交流会の運動拡大と、本部・県本部との連携を強めます。
3. 上下水道で委託を受ける企業、その労働組合の連絡会議は以下の活動を行う
 - ① 単組間の情報共有を行う。
 - ② 情報の収集(各種集会参加)(単組単位)
 - ③ 発注先労働組織との交流(公企、現業含む)(単組単位)上記を踏まえ公営企業評議会や現業評議会との情報交換や交流を行う。

人事

P-NET人事

2023年度P-NET役員

議 長：村石 清(千葉)

副議長：茅原秀行(大阪)

：二平高治(北海道)

：今村友明(静岡)

：石水康喜(公共サービスワ支部)

： (小菅ユニオン)

： (金沢環境)

加盟各単組1名は副議長とする。

事務局長：湯川雅俊(大阪)

事務局次長：黒田素弘(大阪)

幹事：P-NET会議に参加者全員

※ 今後、組織の活動規模や状況等に大きな変化があった時は見直し協議を行う

連絡会議

各単組状況報告

北海道：委員長が代替わりし新体制となった。北海道は地域が広く、他の事業所と連携が取りにくいので、組合の組織力が大事である。オペレーションセンターの体制を注視しながら横の繋がりを大事にしていく。

千葉：オペレーションセンターの問題がまだまだ多い。中身が伴わない異動が多く現場が疲弊している。広域化にとらわれ過ぎて、現場が置き去りにになっている。

静岡：委員長が代替わりし新体制となった。コロナ禍で活動が思うように出来ていない。

大阪：オペレーションセンター体制が徐々に進む中で、出張所などの拠点が設置され始めており、組合員の異動が頻繁に発生している。コロナ禍で開催できなかった、新入組合員研修や情宣研修などに取り組んだ。役付け手当の統一に向けて会社に早く進めるよう訴えている。

ユニオンWA支部：高年齢の方や障害者の方への安全配慮に力を入れている。同一労働同一賃金の流れを強く推し進めていく。平和運動にも力を入れたい。

議事

1. 正社員登用制度

- ・嘱託社員から正社員登用へ向けての評価に関し、各現場の評価者の評価基準に大きな差があることを問題視した。現場でS評価を受けながらも本社面接で登用されなかった方、登用されてからの資格等級、正社員登用制度を受ける評価を受けた嘱託社員で応募しない人など、様々な事例に関し意見交換した。

2. 運営について（組織拡大・組織強化・その他）

- ・各単組だけでは、外部組織との取り組み、集会の参加が難しい。P-NETとして全体で取り組んでいく。コロナ禍で活用したオンラインツールの使用も視野に入れ、新しい取り組みを模索していく。

3. 安全衛生労使協議会について（問題点・方向性・地区安全・その他）

- ・熱中症、転倒災害、交通事故が多い事に関して、各労組の取り組みなどを紹介した。大阪労組では、組合主導の職場安全総点検を予定しており、安全には特に力を入れていく。

4. その他

- ・春闘に関しては、特に賃上げに向けて例年以上に強い意志を持って取り組むことを共有した。コロナ禍の終わりが見え始め、今後の活動の方途、役付け手当、オペレーションセンター化、次世代に向けての教育などについて議論した。

以上の話し合いがなされた。

(7) NOSAI 労組連絡会

1. NOSAI 労組連絡会は 2023 年 1 月 23 日（土）の午後、第 5 回自主交流会を対面・Web のハイブリッド形式で開催した。自主交流会には本部・県本部の担当者を含め 8 県本部 7 単組 21 人が参加した。本部公共民間評議会から橋本議長からは、独自要求と合わせ春闘から要求・交渉・妥結・協約手結の追及をめざすことが提起された。

【 第 5 回自主交流会の交流・討議内容 】

第 5 回自主交流会では、各単組から事前提出の資料を使いながら、単組基本情報と活動、交流・討議テーマについて交流した。

- ◆ 各単組の報告内容（単組基本情報と活動、交流・討議テーマ）は、
 - ▶ 単組基本情報：職員数・組織率、役員体制・機関会議、組合員とのコミュニケーション方法 など。
 - ▶ 交流討議テーマ：テーマ 1 賃金・労働条件、テーマ 2 新規採用者の組合加入・組織拡大、テーマ 3 定年延長への対応、テーマ 4 単組から提起したい事項〔提起された内容：①一組合化後の労組のあり方について、②獣医師の確保策について〕。
- ◇ 議案掲載内容の他、地域手当の有無、ハラスメント通報システムの導入、臨時職員の労働条件の改善、NOSAI 一組合化による賃金格差の解消、オンラインフォームや県本部を活用しての情報収集、などが交流された。

2. 協議事項として、次の事項について協議・決定された。

(1) NOSAI 自主交流会補助金の活用について

事務局より、本部公共民間評議会からの補助金の活用方法について提案され、提案どおり配分することが確認された。

(2) 次回（第 5 回）自主交流会について

事務局より、第 5 回自主交流会は、コロナ禍が収束していくことを前提に、公共民間評議会 2024 春闘討論集会 2 日目の午後で開催することとし、自主交流会の事務局は NOSAI 広島職員労働組合が担当することが確認された。

(3) 交流会を通じての継続的な情報交換について

自主交流会のなかで確認しきれない課題については、提案された交流事項（質問）を事務局から参加全県へ発信し、集約された情報を共有することで連絡会参加単組の全体の交渉材料としていくことが確認された。



第 5 回自主交流会の様子（対面・ホストは本部 2 階会議室）

3. 自主交流会後に交流事項の調査を実施

交流会当日、沖縄県農済労組からの持ち込まれた獣医師の確保策について、1月末から「獣医師の手当等」の調査を開始、3月に下記のとおり共有した。

1 給与の調整額		2 家畜診療業務手当		
例) NOSAI 沖縄	<p>月額10% 対象：診療業務の獣医師及び家畜共済の死亡、廃用事故認定、病騒事故畜害の業務に当たる獣医師</p>	<p>(1) 新卒採用以外 40,000円 (月額)</p>	<p>(2) 新卒採用及び臨床未経験 25,000円 (月額)</p>	<p>(3)-① 業務獣医師職員 「休日診療業務手当」 その勤務につき12,850円 ↑ 仕事が発生したら 1,800円 (月額) ↑ 仕事が発生しなくても</p> <p>(3)-② 「待機手当」 1回1,000円</p> <p>(3)-③ 「夜間診療業務手当」 1件4,000円</p>
NOSAI 岩手	なし	<p>家畜診療業務と家畜人工授精業務に特殊勤務手当を支給 ・試用期間を含め1年未満者は1/2の額 (職歴年数等で支給可能) ・特殊勤務実態が月1~10日勤務者は半額。 ▷ 獣医師 管理職以外：本俸月額の10% (上限4万円) 管理職：本俸月額の5% (上限2万円) ▷ 家畜人工授精手当 ア 家畜診療所-管理職：月額5% (上限1.2万円) -管理職以外：月額10% (上限2.4万円) イ 家畜診療所以外-月額8千円</p>	<p>超過勤務手当を支給</p>	<p>(自宅待機) 2,000円</p> <p>(直直手当) 勤務 1回につき4,400円</p>
NOSAI 千葉	なし	<p>家畜診療等に服した日数が 15日以上 33,000円 8日以上14日以下 22,000円 1日以上7日以下 11,000円</p>	<p>日曜祝日買上げ：17,901円 年末年始：35,802円</p>	<p>夜間往診 1回 5,000円 深夜往診 1回 6,000円 滞在診 1夜 15,000円 待機 1回 1,500円 牛群検定 1日 4,000円</p>
NOSAI 山梨	なし	40,000円 (月額)	40,000円 (月額)	1,200円 (1回) 5,000円 (1日)
NOSAI 長野	月額の6%	<p>▶ 家畜診療業務手当25,000円 (月額) ▷ 初任給調整手当：採用日~5年50,000円 5~6年45,500円・6~7年41,000円・7~8年36,500円 8~9年32,000円・9~10年27,500円・10~11年23,000円 11~12年18,500円・12~13年14,000円 ・13~14年9,500円・14~15年5,000円</p>		
NOSAI 岐阜	月額の6%	獣医師手当として20,000円 (月額)		
NOSAI 広島	なし	獣医師手当として20,000円 (月額)		

2023年3月17日作成

NOSAI労組連絡会「獣医師の手当等」調査結果

3. 2023年度の取り組み総括（案）

（1）2022秋闘の取り組み

- ① 2022秋闘は、第1回幹事会（10月7日）で取り組み方針を決定し、公共民間評四役が各地連の幹事会等に参加（ウェブ含む）し、方針を提起し、意見交換を行いました。
- ② 2022秋闘方針のポイント
2022秋闘では、「『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、すべての単組で要求書を作成・提出し、労使交渉を経て労働協約を締結することをめざしました。
- ③ 2022秋闘方針の取り組み結果
これまでは、12月下旬を締め切りに「秋闘の取り組み調査」を行い、その結果を1月の春闘集会で報告してきましたが、2023年度は、この調査方法を大幅に見直し、春闘期の取り組み調査と合わせて実施しました。

（2）2023春闘の取り組み

- ① 公共民間評議会・2023春闘討論集会を、1月21～22日、東京・連合会館で開催（WEB併用）し、2023春闘方針を決定しました。また、自治労は第163回中央委員会を、1月30～31日に開催し、2023春闘方針を決定しました。
- ② 2023春闘は「あなたの声ではじまる春闘」をスローガンに、組合員一人ひとりの声を集めて要求とすること、物価高や資源・エネルギーの高騰に見合った賃上げ・労働条件改善をめざして、すべての単組で要求―交渉を実施し、新採対策をはじめとする組織強化の取り組みと一体的に進めました。
- ③ 例年、春闘の取り組み状況調査については、公共民間単組も自治労全体の春闘調査で実施し、その結果を踏まえて総括してきました。しかし、自治労全体の春闘調査は、その集約時期が3月下旬と早いことから委託先の単組などでは、業務委託契約の締結が終わっておらず、この時期では春闘の取り組みが終わっていないため報告できないなどの意見を踏まえて、大幅に見直すことにしました。
自治労全体の春闘集約とは切り離し、独自調査で集約時期を6月末と設定しました。また、県本部集約の負担軽減をめざして、QRコードによる回答方式を取り入れました。今後のあり方については、今年の実績を踏まえて検討します。

（3）「2022秋闘」および「2023春闘」の取り組み結果

- ① 調査の対象となったのは、47県本部869単組で、その内463単組（53.3%）から回

答がありました（7月17日現在）。

対象となる869単組の内、秋闘期（10月から翌年1月ころ）を交渉時期としている単組は、113単組（13%）、春闘期（2月から6月ころ）を交渉時期としているのは、94単組（10.8%）です。また、140単組（16.1%）が春秋両方の時期が交渉時期であると答えています。さらに115単組（13.2%）がその他（決まっていない、随時など）と答えています。

- ② 要求書の提出については、315単組36.2%（2021年秋闘調査280単組31.6%）が提出した、147単組16.9%（同188単組21.2%）が提出していないと答えています。
- ③ 交渉を実施したのは288単組33.1%（同248単組28.0%）、していないのは174単組20.0%（同195単組22%）。
- ④ 妥結したのは、251単組28.9%（同178単組20.1%）、妥結していないのは157単組18.1%（同165単組18.6%）、54単組6.2%（同65単組7.3%）が交渉中と答えています。
- ⑤ 書面締結の有無については、187単組21.5%（同100単組11.3%）が締結し、272単組31.3%（同274単組30.9%）が締結していないと答えています。
- ⑥ 基本給の改定については、257単組29.6%（同241単組27.2%）がプラス改定、203単組（23.4%）が改定なしと答えています。
- ⑦ 一時金の改定については、233単組26.8%（同14単組1.6%）がプラス改定、216単組24.9%（同227単組25.6%）が改定なしと答えています。

（4） 指定管理職場・委託職場における取り組み

- ① 指定管理者単組については、「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」に基づき、指定管理者単組と自治体単組による対策会議の開催や意見交換に取り組みました。また、委託職場においても同様に自治体単組との連携ある取り組みの拡大をめざしました。
- ② 指定管理者・委託職場の取り組みとして、9県本部11単組が自治体単組との対策会議を設置した、20県本部33単組が意見交換の場を設けていると答えています。設置していないのは412単組ですが、この中には、該当職場でない単組が多く含まれています。その他は8単組です。

また、対自治体交渉・要請を実施したのは22単組、対自治体交渉・要請を予定しているのが11単組、対自治体交渉・要請を実施していないと416単組が答えています。この設問に関わっては、当該単組が指定管理者なのか、委託先なのかを特定することが必要と思われます。

この取り組みを推進するには、自治体単組の理解と協力が不可欠であり、自治体単組との関係性を築くためにも県本部と県本部公共民間評とのしっかりした協議・意思統一が必要です。引き続き、方針の理解と具体化にむけ、県本部公共民間評と

しての働きかけを強化する必要があります。

- ③ 4月5日、自治労組織内議員の鬼木誠参議院議員（元公共民間評議会事務局長）は、参議院決算委員会において、指定管理者制度に関わる質問を行いました。

鬼木議員は、①指定期間について、5年が72.7%となっており、5年以上を合わせると80.3%になっている、②継続的で安定的な運営が、そこで働く人の雇用の安定をもたらし、働く意欲の向上につながる、③指定管理者制度は、単なる価格競争による入札とは異なるという趣旨を自治体に徹底すべき、④選定基準には、価格だけでなく利用者の評価、労働法令の遵守、雇用・労働条件への配慮なども評価すべき、⑤指定管理者職場においても、物価高騰、資材の高騰に対応し、賃上げが実現できるような仕組みにしてほしい、⑥仮に指定管理者が変更になっても、そこで働いている人の雇用が継続できる仕組みにしてほしいと質問しました。松本総務大臣は、「各地方自治体の取り組みの参考となる事例を把握し、その周知に取り組んでまいりたい」と答弁しました（議事録を「資料」に掲載）。

- ④ 6月26日、自治労の政策情報誌「月刊自治研」9月号の企画として「指定管理者制度の20年」をテーマに、座談会が行われました。香川大学の三野靖教授を進行役に、鬼木誠参議院議員、橋本武朋公共民間評議長、小泉治彦東京都本部公共民間評議会議長が、ア) 指定管理者制度のこれまで、イ) この20年間における現場の変化、ウ) 現在の指定管理者制度の課題、エ) よりよい制度をめざしてなどについて話し合いました。

- ⑤ 6月30日、公共民間評幹事会は、指定管理者職場・委託職場に関する総務省交渉を実施しました。（詳細は「資料」に掲載）

総務省からは、ア) 公の施設に関わっては、あらかじめそのサービスの水準と費用負担について、協議しておくことが重要で、リスク分担についてもその協議に基づいて対応するよう助言している、イ) 指定管理者が労働法令を遵守することは当然のことであり、総務省としても、労働法令の遵守や雇用労働条件への適切な配慮がなされるよう留意することや、選定時や協定の締結時などに提示するよう助言している、ウ) 指定管理者制度に関わる通知は、現時点では発出する予定はないが、2010年通知の趣旨を徹底するとともに、適切な事例を紹介するなど効果的な周知方法を検討していきたいと回答がありました。

これらの回答に対して全国幹事は、「法的には対等の関係と言われても、実際には、自治体と指定管理者が対等に協議できるわけがない。『次の指定はないぞ』と言われてしまえば、それ以上発言できない。」「リスク分担をしているというのであれば、その事例を紹介して欲しい。」「指定管理者制度は、制定から20年が経過しており、「効果的」という趣旨よりも「効率的」ということだけがクローズアップされ、コスト削減のみが進められている。」と現場の実態を訴えました。今後も意見反映をめざして要請を続けていく必要がありますが、組織内国会議員等を活用

し、省庁との意見交換の場を設けることなど、様々な手法の検討も必要です。

(5) 組織の活性化・拡大の取り組み

- ① 2022年9月から2023年7月までの公共民間職場の新規自治労加盟単組は5単組287人でした（前年は1単組131人）。また、脱退・解散は、14県本部15単組で単組・組合員は減少を続けています。

結成当時の単組役員が交代することなく定年等による退職や管理職に就任したことによって、役員の手が確保できなくなったり、新規採用者の減少や組合加入活動が不十分であったことから組合員が減少したことによって、組合の解散に至るケースがあります。

脱退や解散をさせないためには、あらためて日常的な組合活動（執行委員会の開催、職場の改善、新規採用者・未加入者の勧誘）の活性化をはかることが重要です。県本部や県本部公共民間評の丁寧なオルグによる単組役員との信頼関係の構築や状況の把握による活動のサポートが求められています。

- ② 公共民間職場は、社会福祉や医療に関わる職場も多く、この3年間は、コロナ禍のため活動が制限されたり、自粛している単組、役員も少なくありませんでした。

このため、もともと脆弱な基盤の中で活動していた単組は、執行委員会や大会が開かれない、組合の活動が見えない、新しい役員に組合活動が引き継がれないなど、いっそう厳しい状況になっています。

5月から、新型コロナウイルス感染症は感染症法上の位置づけが2類から5類に変更され、その取り扱いが緩和されました。社会福祉や医療関係単組では、すぐにコロナ前の組合活動を取り戻すことは難しいかもしれませんが、社会情勢や地域の感染状況等に応じて、組合活動を徐々に活性化させていく必要があります。

- ③ 自治労本部は、3月13日、各県本部に「公共民間評議会加入促進ビラ」のデータを配信し、新規採用者・未加入者の組合加入の取り組みを提起しました。公共民間単組は、規模が小さく毎年採用が行われない職場も少なくありませんが、新規採用者には必ず声掛けを行うことが大切です。

また、未加入者、非正規雇用労働者、再雇用者など同じ職場で働くすべての労働者を組合に勧誘し、より多くの労働者が組合加入することで、使用者に対する発言力や影響力も強くなります。新しい組合員を迎え入れることによって単組活動を活性化することが求められています。

- ④ 非正規労働者の組合加入については、2020年4月の「パートタイム・有期雇用労働法」の施行を受けて、同一労働同一賃金ガイドラインや指針などを活用し、短時間・有期雇用労働者の労働条件を点検し、不合理な格差等の改善を求める取り組みと連動して、組合加入に取り組みました。正規・非正規の雇用形態に関わらず、一緒に賃金・労働条件を改善していくためには、同じ職場で働く仲間が労働組合に加

入ることが必要であるとの意思統一をあらためて行い、組織化にむけて取り組みを強化していく必要があります。

- ⑤ 単組活動を強化するために、単組チェックリストの活用を提起しています。今回の調査では「活用している」70単組、「活用していない」263単組、「チェックリストの存在を知らない」130単組との回答があり、十分に浸透していないことがわかります（「資料」に掲載）。

県本部・地連は、学習会等で、チェックリストを使用して単組活動を点検し、単組の良い面、不十分な点を把握して、組織強化に活かしていくことが求められています。

- ⑥ 地連単位で実施している交渉力アップセミナーは、2023年度は対象4地連（北海道・東北地連、北信地連、中国地連、四国地連）のすべてで実施することができました。

公共民間評の仲間がセミナーを企画し、集まり、学習・交流することはお互いにより刺激となりました。しかし、県本部によっては参加人数が少なく単組が限定されているなどの課題もあります。引き続き、単組役員の育成と活性化をはかり、情報共有や課題解決にむけた手法を学ぶため、工夫した開催が求められています。

- ⑦ 自主交流会の活動は、コロナ禍によって思うように活動ができない期間が続いていましたが、2023年度は多くの組織が、総会や交流・学習会、幹事会を開催することができました。公共民間評には、多様な職種が結集していることから、職種ごとの交流組織である自主交流会の活動で評議会活動を補完するとともに、自主的な活動を進めることによる自治労未加盟職場などを対象とした加入拡大の取り組みが求められます。

- ⑧ 福祉職場など社会福祉評議会と公共民間評の両方に関係する単組の活動強化にむけて、社福評の介護部会、社協ネット、全国社会福祉事業団労組協議会をはじめとする各部会との連携も重要です。また、現業評議会および公営企業評議会、衛生医療評議会においても民間労働者の組織化にむけた取り組みが議論されており、今後連携を強化することが求められています。

（6）労働契約法を活用した雇用安定と格差是正にむけた取り組み

有期雇用労働者の無期転換をめぐる課題では、今年度「無期契約転換の該当者」が職場に存在するかどうかを聞いた質問に対して、「該当者あり」と答えた単組が64単組、「該当者なし」と答えた単組が300単組です。また、「無期転換あり」と答えたのが84単組、「雇止めあり」と答えたのが9県本部10単組となっています。法の趣旨を逸脱した「雇止めあり」については、単組・県本部が連携した取り組みが求められます。

(7) 改正高年齢者雇用安定法を活用した取り組み

高年齢者雇用安定法の改正に伴う職場の状況と単組の取り組みについて調査したところ、「正規職員で定年延長あり」と答えた単組が124単組、「非正規職員（パート・臨時職員等）で定年延長あり」と答えた単組が34単組、「定年延長ではない雇用延長制度あり」148単組、「定年・雇用延長制度なし」18単組、「制度導入にむけて交渉中」が72単組、63単組が「わからない」と答えています。

また、定年延長をした職場の定年年齢は、65歳と答えたのが173単組、70歳と答えたのが10単組、その他が72単組となっています。

法改正により65歳までの雇用義務と70歳までの就業機会の確保（努力義務）が設けられています。雇用と年金の受給までに空白期間を作らないためにも、それぞれの職場で制度化することが必要です。

(8) 育児休業法の改正に対する対応

育児休業法の改正に対する対応では、①「雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化」と答えたのが121単組、②「産後パパ休業の導入」と答えたのが159単組、③「育児休業の分割取得」と答えたのが142単組、④「非正規職員の取得要件の緩和」と答えたのが60単組、⑤「改善なし」と答えたのが31単組、⑥「要求していない」が193単組でした（複数回答）。

制度化できた単組も少なくありませんが、要求していない単組が193単組もあります。法改正されたことについては、それぞれの法律が施行された時点で制度化していくことが求められています。

(9) 不妊治療休暇の新設

国家公務員及び地方公務員に不妊治療休暇が新設されたことに関わって、これに伴うそれぞれの単組における対応を聞きました。この結果①「導入できたもしくはすでに導入済み」が120単組、②「交渉中」が25単組、「導入できなかった」が10単組、「要求していない」が304単組となっています。自治体職場で導入されていることから、同様の対応を要求し制度化することが必要です。

4. 2024年度運動方針（案）

1. 公共サービス民間労働者を取り巻く情勢

（1）2023連合春闘および2023人勧をめぐる情勢

6月5日に連合が公表した2023春季生活闘争の第6回回答集計（6月1日時点）では、定昇込みの全体平均賃上げ率は、前年を上回る3.66%（10,807円）となり、300人未満の中小組合では平均3.31%（8,328円）となっています。また、賃上げ分が明確に分かる2,919組合の「賃上げ分」は6,029円・2.14%、うち中小組合1,808組合は5,050円・1.98%となりました。有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給52.78円・5.01%、月給6,982円・3.24%であり、比較可能な2015闘争以降で最も高くなりました。

一方、2023年5月の消費者物価総合指数は前年同月比で3.2%の上昇であり、引き続き物価上昇には届いていないことから、実質賃金はマイナスとなっています。

人事院は8月7日、本年の月例給の官民較差に基づき、月例給3,869円（0.96%）、一時金を0.10月引き上げる勧告を行いました。俸給表の改定については、大卒初任給を11,000円、高卒初任給を12,000円引き上げるとともに、若年層に重点を置きつつも俸給表全体を引き上げることが示されました。昨年に引き続きプラス勧告となったことは一定評価できるものの、引き上げ率が0.96%にとどまったことについては、物価高騰下での組合員の厳しい生活実態を踏まえれば、納得できるものではなく、不満の残るものとなりました。

（2）指定管理職場・委託職場を取り巻く情勢

指定管理職場・委託職場では、指定・委託が取れなければ、職員が退職せざるを得ないなど、労働者の雇用が不安定となっており、中には雇用は守られても労働条件が引き下げられているケースも発生しています。さらには、指定・委託が取れなかったために団体が解散した事例もあり、依然として厳しい状況下にあります。新型コロナウイルス感染症の影響においては、指定管理料・委託料の引き下げや、労働者の雇い止め、賃金削減の実態も報告されています。

（3）会計年度任用職員の勤勉手当に関する法改正

4月26日、第211国会・参議院本会議で会計年度任用職員に勤勉手当を支給可能とする地方自治法改正が可決成立しました。今後は、2024年4月施行にむけ各自治体での条例化が進められることとなります。自治体準拠単組は、自治体での条例化を踏まえ、非正規労働者の賃金改善に取り組む必要があります。また自治体準拠単組のみならず、全単組が法

改正の趣旨を踏まえ非正規労働者の賃金改善に取り組む必要があります。

(4) 医療・介護職員等の処遇改善加算に対する取り組み

医療・介護職員等の処遇改善に関しては、診療報酬や介護報酬の改善が必要です。2024年4月の診療報酬と介護報酬の同時改定が予定されており、離職防止と人員確保、現場の処遇改善につながるよう衛生医療評議会および社会福祉評議会と連携し取り組みを進める必要があります。

2. 取り組みの基調

(1) 組織強化・拡大について

- ① 自治労運動方針に従い、公共民間評として本部・県本部・単組が一体となった取り組みを進めます。とくに「第6次組織強化・拡大のための推進計画」に基づいた運動の展開に取り組めます。
- ② 単組活動の基本として、月1回は執行委員会を開催し課題の確認や共有、活動について協議します。また、活動実績をニュースやSNS等で組合員に知らせます。
- ③ 36協定など労使協定を組合として締結するためには、過半数組合の維持は欠かすことができません。そのため、新規採用者の組合加入をはじめ、非正規労働者や未加入者の組合加入に積極的に取り組みます。
- ④ 春闘・秋闘では「要求・交渉・妥結・労働協約（書面）締結」の運動サイクルを確立し、労働条件の改善につなげます。

(2) 指定管理職場・委託職場について

- ① 指定管理職場・委託職場は、継続した指定や委託を取れることで安定的な雇用が確保されます。また、賃金労働条件の改善には指定管理料や委託料の適切な確保が重要です。そのためには、制度の適切な運用を求めると自治体への要請が必要です。
- ② 指定管理者制度は制定から20年以上が経過していることから、あり方や運用等について実態と照らし合わせながら研究を進め、問題の解決にむけた議論が必要です。
- ③ 原材料価格やエネルギーコストの高騰に対しては、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」（2022年10月11日）を踏まえ、指定管理料や委託料の増額を自治体と協議するよう使用者に求めます。また、適正な人件費等の財源を確保するため、自治体単組と連携して取り組みます。

(3) 労働条件の改善と人員確保について

- ① 36協定の点検・見直し、時間外労働の縮減、年次有給休暇の取得促進など、労働条件の改善につなげるための取り組みを強化するとともに必要な人員確保に取り組みます。
- ② 同一労働同一賃金については、指針等を踏まえ、正規・非正規労働者間に存在する不合理な格差等の実態を把握し、その改善にむけた取り組みを進めます。

3. 具体的な取り組み

(1) 2023秋闘の取り組み

- ① すべての単組で要求書を作成、提出し、労使交渉を実施します。要求書策定にあたっては、組合員の声を集約し現場の訴えに即したものとすることを基本に、職場討議を必ず行い決定します。
また、自治体準拠の単組においては、自治体で賃金や労働条件の改善が実施された場合、自治体と同様の実施を求め取り組みを進めます。
- ② 自治体準拠職場における人事評価制度の導入について引き続き警戒し、提案がなされた場合は、自治労の「4原則2要件」（4原則：公平・公正性、透明性、客観性、納得性の確保、2要件：労働組合の関与・参加、苦情解決制度の構築）を踏まえ、労働組合との交渉と合意に基づかない制度導入は認めない立場で取り組みを進めます。
- ③ 本部は秋闘の取り組みを意思統一するため、公共民間評四役による地連オルグを実施します。県本部・県本部公共民間評等は秋闘方針を確立するとともに、単組オルグや交渉への参加など、単組を孤立させない連携ある取り組みと必要な支援を行います。また、妥結や取り組みの状況を集約し情報の共有を行います。

(2) 2024春闘の取り組み

- ① 春闘は、すべての単組で組合員の声をもとにした丁寧な要求書作成を行い、「要求・交渉・妥結・労働協約（書面）の締結」を行います。また、秋闘で妥結する単組においても、時間外労働の縮減や人員確保などそれぞれの職場の課題を要求・交渉して秋闘につなげ、通年的交渉体制を確立します。
- ② 県本部・県本部公共民間評等は、春闘方針を確立するとともに、春闘集会や学習会を開催し、単組との意思統一を図ります。また、全国一般地方労組との連携した取り組みなどを実施し、単組の春闘への結集を強化します。
- ③ 本部は、公共民間評春闘討論集会を2024年1月に東京で開催します。

(3) 賃金改善の取り組み

- ① 単組は組合員の賃金実態を把握し、必要な賃金改善を使用者に求めます。
- ② 指定管理職場・委託職場単組は、賃金改善の原資を確保するため、指定管理料・委託料の積算において、自治体職員の賃金を基本とした人件費の積算を行うよう、県本部・自治体単組と連携して自治体当局に求めます。
- ③ 医療・社会福祉職場の処遇改善事業については、本部は、処遇改善加算の拡大や充実を求め省庁対策に取り組めます。単組は、対象者の拡大や増額、処遇改善加算の着実な実施を求めます。

(4) 労働条件改善の取り組み

- ① 総労働時間の縮減に取り組むとともに、適正な労働時間にむけて労働時間管理の徹底を使用者に求めます。また、36協定の点検を必ず行い、時間外労働時間数の短縮や休日労働日数の削減に取り組めます。特に労基法改正（2023年4月施行）を踏まえ、中小企業（規模は業種、資本金、労働者数による）における月60時間超の時間外労働割増賃金率の引上げが行われているかを点検・確認し、確実な引上げを求めます。
- ② 総労働時間の縮減や年次有給休暇の取得促進等にむけ必要な人員確保に取り組めます。
- ③ 競争入札や指定管理者の変更、公社・事業団の統廃合などによる雇用不安に対しては、自治体の責任を追及し、雇用継続を求めます。
- ④ 定年延長については、高年齢者就業確保措置による(ア)70歳までの定年引上げ、(イ)定年の廃止、(ウ)継続雇用制度の導入を求めます。一方、創業支援等措置（雇用によらない措置）のみの導入には反対の姿勢で臨みます。また、60歳以上であっても働きやすい職場環境を求め取り組めます。
- ⑤ 育児・介護休業法の改正に対応し、次のとおり育児休業を取得しやすい職場環境の整備に取り組めます。
 - ア 労働者に対する制度の周知と取得の意向確認（以上、2022年4月施行）、
 - イ 子の出生後8週間以内に4週間までの「産後パパ育休」の創設、
 - ウ 育児休業の分割取得、
 - エ 申出期間の2週間前までの短縮（以上、2022年10月施行）。
- ⑥ 国家公務員および地方公務員に、不妊治療のための休暇（有給で年5日、特に必要な場合は5日加算）が設定されていることを踏まえて、制度化を求めます。
- ⑦ 安全衛生委員会が設置されていない単組は、50人未満の事業所も含め単組役員参加による委員会設置と定期開催を求めます。また、使用者の安全配慮義務を十分に認識させ、ストレスチェックをはじめとする「労働安全衛生の3管理」（健康管理・作業管理・作業環境管理）の徹底にむけた具体的な事業等の実施を求めます。

- ⑧ 単組は、退職金の規程整備や原資の確保、定年延長も踏まえ退職金制度の改善をはかります。
- ⑨ 同一労働同一賃金の実現をめざして、自治体単組と連携して、必要な予算増額分を自治体に求めます。制度改革の主旨とは異なる正規職員の労働条件改悪による低位平準化や採用募集における正規から非正規への置き換え、非正規労働者の雇止めなどを許さず、労働者に負担が転嫁されることのないよう取り組みます。

(5) 指定管理者制度に対する取り組み

- ① 「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、県本部・単組は次の要求を基準に、自治体単組と課題を共有した上で連携して取り組みます。
 - ア 指定期間は10年を目標に最低7年以上を求めること。また非公募による特定指定とすること。
 - イ 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。
 - ウ 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、「指定管理者制度に対する取り組みガイドライン」を参考に取り組み方針を確立します。また、指定管理職場における課題の共有と連携強化にむけ、自治体単組と指定管理者単組による対策会議や情報交換会等を設置します。
- ③ 単組は、原材料費やエネルギーコスト等の高騰による必要な追加費用は、総務省通知（2022年10月）を踏まえ使用者に自治体と協議をするよう求めます。また、自治体の予算編成期にあわせて要求書を作成し、自治体単組と連携して交渉を実施します。
- ④ 本部公共民間評は、引き続き現場の課題を検証し公正労働基準や適切な指定管理費を確保するための指定管理者の選定基準の改善や期間の定めのあるあり方など運用改善にむけ総務省対策に取り組みます。
- ⑤ 施設の老朽化に伴う建て替えや廃止に関する課題、統廃合やPFI・PPPなど公的サービスの産業化に対する課題等に対し警戒を強めるとともに必要な取り組みを行います。特にPFI法の改正を踏まえスポーツ施設管理職場などはより警戒しなければなりません。
- ⑥ 指定管理者職場では、指定が取れなければ職員が退職せざるを得ないなど、労働者の雇用が不安定となっていることから、単組は、「労働契約承継法」や「事業譲渡等指針」の主旨を踏まえ、労働者の雇用安定にむけて仕様書や協定に盛り込むよう、自治体単組や県本部と連携し取り組みます。
- ⑦ 本部公共民間評は、指定管理者制度制定から20年以上が経過していることから制度のあり方や運用など実態と照らし合わせ、問題の解決にむけ研究、議論します。

(6) 委託料等の確保と公契約条例制定の取り組み

- ① 単組・県本部公共民間評等・県本部は、委託職場単組において自治体単組との連携ある取り組みが推進できるよう、「指定管理職場における取り組み方針」を参考に、対策会議を設置するなどの取り組みを進めます。
- ② 単組は、委託契約内容を分析し、適切な人件費措置など、2024年度自治体予算編成にむけた取り組みを県本部・自治体単組と連携して実施します。
- ③ 単組は自治体単組、自治体議員と連携し、適切な人件費積算基準の確立や公正労働基準の遵守など、入札制度における落札者決定ルールの改善を自治体に求めます。
また、公契約条例については、理念的な条例であっても制定することが重要との立場に立ち、条例制定にむけた議論を進め、連合地協などと連携した取り組みを強化します。
- ④ 県本部公共民間評等は県本部とともに、地方連合会、全建総連などと連携し、公契約条例の制定を求めます。

(7) 非正規・パート職員の賃金・労働条件の改善、雇用安定の取り組み

- ① パートタイム・有期雇用労働法の施行を踏まえ、同一労働同一賃金に関する指針（厚労省）等を参考に不合理な格差の是正を進めます。
- ② 労働契約法を活用し、有期契約労働者の無期契約への転換にむけて取り組みます。無期転換前の不合理な雇止めを阻止するとともに、無期化前に格差を是正します。なお、無期契約へ転換できる「通算期間5年」は法律における最低基準であることから、「通算期間3年」とするなど法律を上回る水準を求めます。取り組みにあたっては、「非正規労働者の仲間づくり」方針に基づき、不合理な格差是正と雇用安定・労働条件の改善、組合加入を一体的に進めます。
- ③ 育児・介護休業法の改正により、有期雇用労働者の育児・介護休業の取得要件が緩和されたことを踏まえて、就業規則の改正を求めます。
- ④ 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、常時雇用する被保険者の人数が「501人以上」から「101人以上」となったことを踏まえ、チェック・オフを含め点検し着実な加入を求めます。また、これに伴い一方的に労働時間を短縮させ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。
- ⑤ 会計年度任用職員の勤勉手当支給に関して、自治体の条例化の動向を注視しながら、一時金の支給を求めます。また、退職金制度の導入もあわせて求めます。

(8) 組織強化・拡大の取り組み

- ① 単組は、秋闘期・春闘期の方針を確立し、要求書作成・要求書提出・交渉実施・妥結・労働協約（書面）の締結を確実に実施し、運動サイクルの確立・定着をはか

ります。

とりわけ、「第6次組織強化・拡大にむけた推進計画」に基づき、単組活動の活性化にむけて県本部との連携による単組計画の策定を行います。また、県本部・県本部公共民間評等が主催する会議、集会、学習会に積極的に参加します。

- ② 単組は交渉力＝組織力を強化するため、関東甲地連、東海地連、近畿地連、九州地連で開催される本部「交渉力アップセミナー」に積極的に参加します。
- ③ 「公共民間評運動の手引き」を活用して、交渉力の強化や単組活動の活性化をはかります。
- ④ 過半数を組織できていない単組は、過半数組合をめざします。また、過半数以上を組織している単組は、全労働者（正規、非正規問わず）の加入をめざします。その際、ユニオン・ショップ協定が有効であることから、その締結に取り組みます。
- ⑤ 36協定などの労使協定を結ぶ権利を確保することや組合要求の説得力を高めるため、雇用形態にかかわらず新採・未加入者すべての組合員対象者の組合加入にむけて積極的に取り組みます。
- ⑥ 単組・県本部公共民間評等は、公共民間労働者の運動を継続的に推進する担い手の育成をはかります。
- ⑦ 県本部公共民間評等・県本部は、情報提供や共有、単組活動チェックリスト（公共民間評版）の活用などによる単組状況の把握など単組を孤立させない連携ある取り組みを進めます。
- ⑧ 県本部公共民間評等・県本部は、定期的な単組オルグなどにより単組との接点を増やし解散や脱退を未然に防ぎます。また、過去の単組の解散・脱退事例の検証を行い、防止対策にむけた取り組みを進めます。
- ⑨ 県本部は共済県支部と連携して、公共民間単組に共済活用を勧め、共済の優位性による可処分所得の増加を周知するなど、共済加入者の拡大とともに、組合加入の促進につなげます。
- ⑩ 県本部・県本部公共民間評等は、未組織の公共民間労働者の組合結成を進め、自治労に結集します。
- ⑪ 自主交流会の運動拡大と、本部・県本部と自主交流会との連携を強めます。
- ⑫ 公共民間評が結成されていない県本部は、引き続き結成にむけて取り組みます。
- ⑬ 社会福祉評議会の各部会や現業評議会、公営企業評議会、衛生医療評議会など、各評議会等と必要に応じて連携した取り組みを行います。
- ⑭ 森林・林業公社における適切な森林管理が持続する取り組みと、関連職場の組織化を進めます。
- ⑮ 連合ビルメンテナンス連絡会に結集し、他産別との連携・交流を進め、委託業務におけるビルメンテナンスに従事する労働者の賃金労働条件の改善に取り組みます。
- ⑯ 公共民間評の活動や各地連・県本部・単組の情報、事例などの情報発信のため、

ニュースの定期的な発行をめざします。

- ⑰ 全国一般評議会との連携・交流を進め、地域労働運動の強化と地域における公共サービスの向上をめざします。

(9) 政治活動の推進

- ① 単組は、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、単組独自でも政治学習会等を開催します。
- ② 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。本部は、組織内および政策協力国会議員と公共民間評幹事会との意見交換など、省庁要請行動と連動させた取り組みを実施します。
- ③ 公共民間職場の実態や、自治労の自治体政策を理解し連帯できる首長・議員の擁立にむけ自治体単組と連携し、主体的な選挙闘争に取り組みます。

(10) 新興感染症対策

- ① 県本部公共民間評等は、各単組での新型コロナの影響を検証し、必要に応じて、今後の新興感染症対策について、県本部や他の評議会と連携して県知事・市町村長要請等を行います。また、単組は、使用者に対し新興感染症発生時に必要な対策や対応について求めます。

5. 取り組み報告－①

「労働組合結成と活動報告」

(公財) 徳島市学校給食会職員労働組合
執行委員長 津田 和明

1. 徳島市学校給食会について

- ①業務内容 徳島市内 48 校の小中学校から委託を受けて、徳島市の統一献立に基づき、米飯調理、食品の仕入れを行っている。
- ②従業員数 全職員 19 人
内訳：会長、次長、事務局長、事務職 3 人（内パート職員 1 人）、製造 13 人（内再任用職員 2 人、内パート職員 2 人）
- ③食数 19,200 食（ピーク時 33,000 食）

2. 労働組合結成について

- ①結成のきっかけ
賃金・労働条件は「徳島市に準ずる」としているにも関わらず「赤字決算額に応じて昇給号俸を抑制する」等、一方的に理事会で決定されたこと。
- ②結成の流れ
2023 年 1 月 13 日 自治労県本部に組合結成を相談
1 月 27 日 労働組合結成
2 月 2 日 使用者側に労働組合結成通告、要求書提出

3. 要求・交渉事項

- ①労働組合関係について
 - ア. 事前協議制などの労使関係ルールについて
 - イ. 交渉時間について
 - ウ. 次期「36 協定」の締結について
 - エ. 洗浄対応について
 - オ. 組合費のチェックオフについて
 - カ. 電話、FAX、インターネット、郵便受け取り、会議室、組合室の使用について
- ②賃金・労働条件関係について
 - ア. 賃金・労働条件の決定・変更等にあたっては、労働組合法等の関係法令を

遵守し、事前協議による労使合意を基本とすること。

- イ. 前歴換算や昇給、昇格基準を明確にし、適切な賃金制度運用を確立し、実施すること。
- ウ. 赤字決算の額によって昇給抑制を行う制度運用を見直すこと。
- エ. 「再雇用に関する規程」の但し書きに、「冷凍パンの日は休み」とされているが、本人の意向をふまえてフルタイム勤務ができるようにすること。
- オ. 「再雇用に関する規程」に記載がなく、口答で提示された「夜勤・早出勤務ができない場合は、15,000円を給料より差し引く」とされているものは、撤廃すること。

③使用者側から提案

連休前の全食缶の洗浄対応に関わる勤務時間について
勤務時間シフトの追加について

4. 交渉状況について

①第1回交渉（3月16日）※確認書に署名

労使関係ルール：職員の賃金・労働条件に関わることは事前協議を必ずおこなうこと」については、「できるかぎり」という文言をいれないと署名できない

→引き換えに「赤字決算の額によって昇給抑制を行う制度運用」の実施を凍結

②第2回交渉（4月14日）※弁護士委任

・長期休暇前の食缶洗いの時間外手当を渋り、勤務時間変更提案あり

③第3回交渉（6月23日）※全回答を引き出す

交渉前に交渉を円滑に進めるため、事前に下記についての見解と資料提供を求めた。

- ア. 5月2日の長期休暇前の勤務状況を確認いただいた今後の対応について
- イ. 3月16日に提案された勤務シフト「早朝勤務2」を導入する理由について
- ウ. 「徳島市に準ずる」とは、どのような取扱いになるのか
- エ. 時間外勤務手当の積算方法について
- オ. 給与（昇給・昇格含む）、退職金に関わる規程・細則・内規など運用基準のわかるもの（資料提供）

→「当法人としては団体交渉の席上で可否などを含め交渉する所存です」

5. 今後の取り組みについて

賃金改善（前歴換算・昇格基準の明確化）と再雇用制度の見直し

※8月末で「36協定」が終了

5. 取り組み報告－②

「労使協議の取り組み」

やまがた健康推進機構労働組合

1. 労使協議の具体的な内容

- ・ 実施サイクル
毎月1回(月末) 15時から3時間程度実施
- ・ 参加者
当局側(総務部長、総務課長)労働組合側(委員長、副委員長、書記長、書記次長)
- ・ 協議内容
労働環境などについて課題・情報の共有。進捗報告など。
- ・ 協議事項の事前提示
新規の課題、協議事項がある場合は、労使協議の3営業日前までに、事前にメール等で内容を伝達する。その事により、事前に内容を調査したうえで協議する事が可能となる。
- ・ 課題管理表の利用
労使協議は課題管理に基づき進行する。
課題管理表には、議題、期限、協議内容・経過などを記載し、新規議題があれば随時追記する。
課題管理表の作成、メンテナンスは労働組合側が行い、当局側に過不足、認識に齟齬が無いかな確認を行う。これにより、労使双方で認識の共有化を行う。

NO	発生日	期限	課題内容	内容	状態
7	22/10/31	23/5/31	休暇中の職員の健診	<p>■2022年度の経過(2022課題管理表NO.40)</p> <p>インフルエンザ予防接種の対象者及び周知に関する再確認 [当局]正規、嘱託、日々、育休、休職の職員が対象。 [組合]育休、休職中の職員の健診はどうなっているか。 [当局]復職時に受診するか休職中に受診するか、個人で選択してもらるように検討中。次年度の健診実施要綱にて通知する予定。 ▼2023.4.27[組合]産休に入る前に、健診を受けるタイミングを確認する必要があるのではないか。休職中の職員は健診を受けられない、という認識下にあると思う。休職中でも健診を受けられるという通知は必要ではないか。 ▼2023.4.27[当局]全職員健診を受けられる旨、5月中には通知する。</p>	7:完了
9	23/1/31	23/5/31	セコム未解除時の打刻	<p>■2022年度の経過(2022課題管理表NO.49)</p> <p>[組合]セコムを解除できない職員が一番目に出勤する際、打刻できない問題が発生。 [組合]セコム(セキュリティ)は正規職員しか解除できない為、未打刻届で対応している。 [当局]セコム(セキュリティ)を解除せずとも打刻できるような方法があるか、対応について検討する。 ▼2023.4.27[当局]費用対効果的にそこまでする必要はあるかどうか。セコム解除可能なカードが各センターに複数枚あるので、そのカードの使用で解決できないか。但し、カードを貸与した人を明確にし、管理だけしっかり行ってもらえれば問題ないのではないか。 ▼2023.4.27[組合]総務発文字書での対応が可能であれば、周知していただきたい。 ▼2023.4.27[当局]承知した。</p>	6:実施待ち
10	23/1/31	23/5/31	嘱託職員の副業可否について	<p>■2022年度の経過(2022課題管理表NO.53)</p> <p>[組合]嘱託職員の副業の申請について確認したい。 [当局]機構の業務に支障が無い申請により判断する。所定様式がないため、今後準備する。 ▼2023.4.27[当局]様式作成済。デスクネットに掲載予定。</p>	4:当局待ち

2. 毎月の労使協議を始めたきっかけ

これまで、春闘、秋闘、団体交渉などは行わず、年4回程度、不定期で労使間の事務折衝を実施していた。

2018年に、5つの事業場のうち、3つの事業場において、36協定で締結した時間数を超えた、時間外労働の指示がなされていることが発覚した。

当局より、「2019年度稼働に向けた新基幹システムの構築作業による業務量の増」「非正規職員の欠員」「産休など長期休暇の代理を確保しなかった事」などが要因であったと報告があった。当局に対して対策を求めたが、職員の欠員ならびに新基幹システムの構築および習熟業務は、現実的な解決策を見出すことができなかった。

2019年度の36協定の締結の交渉において、業務逼迫への解決策が不透明であった為、以下の事項を条件に協定を締結した。

① 労使間で時間外労働の点検

月に1回開催される衛生委員会において、仕事や時間外労働の偏りがないか、労使間で点検する機会を設ける。

② 月に1回の労使協議の実施

長時間労働の是正のために対策の見直しや、衛生委員会の協議等の確認を月に1回労使で協議する。

③ 働き方改革および時間外指示運用の周知

センターや係間で、時間外労働の解釈や運用方法に違いがあった。

4月開催の管理者会議において、36協定や働き方改革により変わる点の説明を行い、同会議に出席した各所属の管理職から時間外労働の指示命令者である係長以上の職制の職員に対して内容が周知される。また、内容について組合員が十分に理解できたか確認を行う。

3. 労使協議の意義と効果など

・ 毎月の労使協議のルーチン化

労働組合専従職員はいないため、仕事、家庭と労働組合活動の両立が求められる。これまで、課題整理、協議前の準備が遅延してしまい、問題解決までに時間がかかってしまう場合があった。

現在は、月末の労使協議に向けて、「労働組合執行部内で新規課題の確認」⇒「前月からの協議事項の進捗確認」⇒「労使協議」のサイクルが確立しており、組合員も認識している。

そのサイクルに合わせて、新規課題も集約され、月末の労使協議にて検討されるシステムとなっている。

・ 課題に対して丁寧、迅速に対応できる

これまで、課題に対しての検討が長期化したりし、当局側の対応の経過を正確に把握できない場合があったが、毎月、然るべき場で対応状況を労使で共有することができ、結果として問題の早期解決にもつながっている。

・ 労働環境に対する取り組みがタイムリーに周知される

当局側は検討中の情報を職員へ周知することせず、決定事項のみ周知するが、労働組合は経過、交渉の背景等も含めて、毎月の労使協議の議事録にて情報を発信している。

6. 2024年度 公共サービス民間労組評議会 幹事体制

		氏 名	役 職 単 組
	議 長 (関東甲)	はし もと たけ とも 橋 本 武 朋	関東甲地連・公共サービス民間労組評議会 特別幹事 (小菅下水処理場委託職員ユニオン)
新	副 議 長 (東 海)	かわ ぎし た ろう 川 岸 太 郎	東海地連・公共サービス民間労組評議会 副議長 (三重県国民健康保険団体連合会職員労働組合)
	副 議 長 (近 畿)	かや はら ひで ゆき 茅 原 秀 行	近畿地連・公共サービス民間労組評議会 議長 (ウォーターエージェンシー大阪労働組合)
	事務局 長 (本 部)	ひ だ い おさむ 比 田 井 修	総合組織局強化拡大局長 (自治労本部中執)
	事務局次長 (関東甲)	ひら ま ひで き 平 間 英 基	関東甲地連・公共サービス民間労組評議会 特別幹事 (自治労環境サービス労働組合)
	幹 事 (北海道)	おお た みち ひろ 太 田 道 宏	北海道地連・公共サービス民間労組協議会 議長 (名寄市社会福祉事業団職員労働組合)
	幹 事 (東 北)	きく ち ひろ ゆき 菊 池 博 行	東北地連・公共サービス民間労組評議会 議長 (仙台市環境整備公社労働組合)
	幹 事 (関東甲)	は た しず お 羽 太 鎮 雄	関東甲地連・公共サービス民間労組評議会 特別幹事 (平塚市職労・社協労組)
	幹 事 (北 信)	たけ うち まさ とし 竹 内 雅 智	北信地連・公共サービス民間労組評議会 議長 (長野市社会事業協会職員組合)
新	幹 事 (東 海)	すぎ うら し ろう 杉 浦 司 朗	東海地連・公共サービス民間労組評議会 議長 (富士市振興公社労働組合)
	幹 事 (近 畿)	つ むら たか お 津 村 崇 夫	近畿地連・公共サービス民間労組評議会 事務局長 (神戸農政公社労働組合)
	幹 事 (中 国)	か がわ けい いち 加 川 圭 一	中国地連・公共サービス民間労組評議会 副議長 (山口県予防保健協会職員労働組合)
	幹 事 (四 国)	やま さき ひろ ふみ 山 崎 宏 史	四国地連・徳島県本部公共民間評議会 幹事 (徳島市社会福祉協議会職員労働組合)
	幹 事 (九 州)	はいばら たか ひろ 南風原 尚 広	九州地連・公共サービス民間労働組合評議会 幹事 (沖縄県住宅供給公社労働組合)
	幹 事 (職 域)	さか もと ひとし 坂 本 仁	Greenユニオン 財政部長
	幹 事 (職 域)	さ とう ひろ ひさ 佐 藤 裕 久	やまがた健康推進機構労働組合 執行委員長

2023 年度 省庁要請記録(総務省、厚生労働省)

※この要請記録は、関係省庁に内容確認を行っておりませんので、内部資料として取扱ってください。

1. 総務省

(1) 日 時 2023 年 6 月 30 日 (金) 13 : 30 ~ 14 : 00

(2) 場 所 総務省 1 階会議室

(3) 参加者 自治労 : 公共民間評議会全国幹事

総務省 : 干場 康尚 自治行政局市町村課行政経営支援室 係長

【自治体業務の委託先労働者の雇用安定・労働条件改善にむけた要請】

【自治労】 本日はお忙しい中、公共民間評議会の要請を受けていただきありがとうございます。

自治労は、地方公務員の組合が多く加盟している組織ですが、私たちは地方自治体の関連職場で働く民間労働者です。地方自治体の業務に関連する職場、指定管理者制度の職場、業務委託先の職場、自治体が設置・出資した団体などで働く労働者です。自治体に関連する業務・職場ですので、労働条件等は、自治体の政策に多大な影響を受けます。このため、会社内の労使交渉だけでは、労働条件、賃金等の決定がままならない状況に置かれています。

自治体や国の政策に影響を受けざるを得ない、自治体関連の施設、職場で働いていると政策・制度の課題・問題等を痛切に感じる場合があります。

そのようなことを要請書にまとめています。また、今日は全国から幹事も参加しておりますので、現場の声を聞いていただき、意見交換をさせていただきたいと思えます。

2. 自治体業務の委託先職場について、大規模災害や新興感染症などの影響により休業・休館や利用者の減少等で収入減となった職場においては、労働者の賃金補償等に必要な財源を措置すること。また、財政悪化を理由に、次年度における指定管理料・委託料の削減が行われることのないよう、自治体に対し通知すること。

【総務省】地方自治体においては、公の施設に求める公共サービスの水準をどのように考えるか、その水準を達成するために必要な費用を誰がどのように負担

するのか等、公の施設のあり方を十分に議論する必要があると考えております。

また、地方自治体と指定管理者との協定において、リスク分担に関する事項をあらかじめ盛り込むことが望ましく、新型コロナウイルス感染症（以後、新型コロナ）への対応等によって発生した施設における減収等についても、協定等または地方自治体と指定管理者との協議により決定した取り扱いに基づき、適切に対応することが適当であるという旨を助言・通知したところです。

指定管理料の設定にあたっては、地方自治体が公の施設に求める公共サービスの水準が確保できるよう、労働法令の順守や労働条件への適切な配慮がなされることを含め、地方自治体と指定管理者との間で十分に協議をした上で委託料について適切な積算に基づくことが求められると考えております。

引き続き、助言・通知等の趣旨を徹底してまいります。

3. 高齢者介護施設や訪問介護事業所等の福祉関係職場は、福祉サービスの重要な担い手であり、事業、公共サービスの継続は使命であることから、引き続き人員不足解消にむけた対策を講じること。

4. 自治体業務の委託先職場・指定管理職場において、「働き方改革関連法」による同一労働同一賃金が施行されていることから、法の趣旨に沿った非正規職員の処遇改善が実施されるよう委託先や指定管理先に周知すること。また、パートタイム・有期雇用労働法の趣旨について、周知啓発を図るとともに、その趣旨に反する違反においては指導・助言を強化すること。

【総務省】指定管理者が、労働法令を遵守することは当然であり、これまで総務省としては地方自治体に対し、①指定管理者が労働法令の遵守や雇用労働条件への適切な配慮を行うこと、②選定時または協定等の締結時に提示するよう助言をしてきたところです。2021年4月現在で都道府県及び指定都市にあっては指定管理者の9割以上が、指定都市を除く市区町村にあっては7割近くが提示していると承知しております。

今後ともあらゆる機会を通じて、地方自治体に労働法令の遵守等の趣旨を徹底してまいります。

(1) 「公の施設の指定管理者制度の導入状況等に関する調査」において、2010年12月28日に発出された「指定管理者制度の運用について」の通知の趣旨に基づき、必要な調査項目を追加するとともに適切な事例を紹介すること。また、自治体に対し通知の趣旨が適正に理解されるよう新たに通知を発出すること。

【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」の調査項目については、2010年12月に発出した通知等を参考に必要に応じて見直しをした上で、これまでも調査を行っているところです。

現時点において新たな通知を発出することは考えておりませんが、引き続き2010年通知の趣旨を徹底していくとともに、適切な事例を紹介するなど、地方自治体に対する効果的な周知方法について今後検討していきます。

【自治労】委託先職場や指定管理者制度の職場で、大規模災害や感染症が起きた時に、地方自治体と指定管理者等が協議してリスク分担するということがありますが、実際には自治体の方が「強い」ので、どうしても指定管理者側が妥協せざるを得ません。それを対等に話ができるように国から強く助言してください。

【総務省】現実的には、確かにそのような力関係というか、パワーバランスにあるのかもしれませんが、法的には、指定管理者と地方自治体は対等な立場であることを前提に制度設計されています。それに対して、総務省からあらためて「対等にせよ」と言うことは難しいと思います。総務省としても、指定管理者と地方自治体は、対等な立場あると認識しております。

【自治労】発注者と受注者が、対等な関係で物事を話し合うということは、非常に困難です。そのような話を持ち出すと、「次の指定はないよ」とほめかされるので、それ以上は主張のしようがありません。現場はそのような状況に置かれています。国がそれに対してどのように助言をするのかということですが、自治体の担当者の指定管理者制度に対する認識が「制度の本来の趣旨」とはかけ離れている気がします。

委託する側の意向に添うように様々なことを言いますが、受託する側の意見に対しては、「恫喝」に近い言葉で遮ってくる場合があります。実態はそうです。

災害等が起こって、公の施設が収入減になるということが実際に起きています。そのような場合に、例えば「地方創生臨時交付金」を使ったとしても、すべての減収を補うことができません。その補えない部分が、そこで働く人の賃金・労働条件に影響しているのが実態です。

【自治労】先ほどのリスク分担に関わる要請の回答のなかに、自治体と指定管理者とで協議をする、また、協定を結ぶということが、多くの自治体で実施されているという回答がありました。その様にリスク分担をしている好事例を紹介して下さい。

【総務省】リスク分担は、その施設の対応にもよりますし、その団体がその施設をどのように運営しているのかによって様々です。リスク自体も様々なものなので、一概にこういう施設においては、こういうリスク分担が有効かもしれないけれど、それが他の自治体でも同様に、上手く住民サービスの向上とか、その業者の負担が適切になるのか、一概には言えないと考えています。

【自治労】大規模災害の場合、感染症のことまで書かれている、休業・休館を余儀なくされるようなことまで、リスク分担に盛り込まれているようなところもあるのですか？

【総務省】全ての指定管理者のリスク分担表を見ているわけではありませんが、今回の新型コロナを契機に、リスク分担表に直接書き込んだり、協議している団体もあると聞いています。今後の方向性としては、新型コロナという特定の名前ではなく、「感染症」などという形で、今後は規定されていく流れになっていくと個人的には考えています。

【自治労】昨年10月に発出された「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」の総務省通知は、新たにリスク分担がされていないところは協議してくださいという内容でした。その通知を踏まえると、今後はリスク分担の協議が行われるよう、このような対応が望ましいという通知を出していただければありがたいです。

【総務省】2021年度に実施した指定管理者制度の導入状況等の調査では、「リスク分担に関して何らかの協定等を結んだか」という項目を設けて、地方自治体に照会しました。2021年は通知の直後だったので、そのころ更新を迎える施設でない新しく盛り込むことができないので、そういう回答は少なかったのですが、来年度に調査する際には、数字は伸びている傾向にあると思います。

また、大規模災害についても2017年度に通知を出して2018年度に調査を行った段階では、数字は高くなかったのですが、その後の2021年度の調査では数字が伸びていましたので、地方自治体の側も、契約更新のタイミングでアップデートするというモチベーションがあると思います。

【自治労】委託契約、指定管理者制度は、自治体と甲と乙の関係で契約を結ぶのですが、どちらが優越的な地位にいるのかということです。リスク管理を話し合っていて決めてくれということですが、話し合いで決まるものではないです。「無言の圧力」です。それを受けてしまう業者側にも問題がありますが、それが実態で

す。私がいろんな組合の団体交渉で、会社側に「自治体と話をしてください」と言っても、「実際できますか?」という回答が返ってきます。次の指定管理が取れない、委託契約に入札参加できない、そのような関係の中で契約しています。

指定管理者の多くは契約年度が5年間、委託契約は1年とか2年、最近は長期契約のところも増えているのですが、次の指定管理なり委託が取れないと雇用が無くなるわけです。そういう中で安い金額で指定管理を出す、委託契約をするので、働いている人のほとんどが非正規雇用です。そういう実態を踏まえて現場目線でものを考えてもらいたい。契約についてもそうです。去年の回答と変わっていないです。

総務省として、こういう対応をしてこういう結果が出たという回答がないじゃないですか。この実態は、去年も訴えました。学童保育の実例をあげて言いました。その職場は60人くらいいた従業員が、今は20人です。安く入札したところに指定管理を持っていかれて、40人の人が職を失いました。

また来年度、その職場の指定管理の更新がきます。そして同じことが起きるんですよ。この職場の人たちが自治体と直接交渉できるのかというできないじゃないですか。

要請書の「8.」にも書いています。こういう実態に注目していただかないと、指定管理も委託の業者もそういう安い中で利益を上げないと、黒字じゃないと指定管理も委託契約も取れないというので、安い金額の中で黒字にしなきゃいけないわけですよ。そうすると働いている人にしわ寄せが行くのです。経費は同じようにかかる、前の契約より金額は下げられる、そしたら働く人の賃金を削減するしかないじゃないですか。

「リスク管理」と書いてありますが、その前に、ここで働いて公共サービスを担っている人たち、公務員じゃない人が担っています。この人たちのことをキチンと考えて下さい。ある職場では、賃金が生活保護より低いんですよ。そういう実態があることを踏まえて、仕事をしてもらわないと、その人たちが救われませんよ。住民に対して一生懸命サービスを提供していますが、こういう背景の中でどんどんサービスが低下していきます。誰が損するんですか。働いている労働者もきついで市民へのサービスが低下するわけです。それって不利益じゃないですか。そういう目線で考えていただきたい。指定管理や委託の問題を考えてもらいたい、来年はキチンと何がどう変わったのかを回答していただきたい。実際には生活ができない賃金で働かざるを得ない人がたくさんいます。自治体にそういう実態を踏まえた通知や助言が発信できるのは総務省だけです。是非お願いします。

【自治労】先ほど、契約は甲乙対等な関係だというお話がありました。契約はそ

ういものだと理解しているのですが、官と民で、発注者側と受注者側は、どこまで行っても対等ではありません。例えば、受注者側の民間企業が大きくて、他の自治体の仕事も請け負っているのであれば、対等に交渉もお話合いもできるのかもしれませんが、そういう民間企業ばかりではなくて、実際その発注者側の仕事だけで頑張っている団体が多いと思います。

いろんなことが起きた時に、総務省にはきちんと実態を把握していただきたい。いろんなことが見えてくると思います。現状を把握して、そのデータを分析していただきたい。僕たちが自治体に話しをするのと、総務省が自治体に話をするのでは、そのパワーバランスもあると思っていますので、いろんな把握をしていただきたいなと思っています。

【自治労】指定管理の調査は、3年に一度で、来年度が調査の年ですよ。次回は、指定管理を請ける側の調査も必要ではないかと思っています。以前、調査項目について意見交換する話があったと思います。調査項目に、雇用や賃金の問題を盛り込んで、実態がわかるような調査が必要だと思います。おそらく総務省と自治体、それを請ける指定管理の団体で、それぞれ感覚が違うと思います。

4月に鬼木議員が指定管理制度について質問したときに、総務大臣も、「ただの競争入札じゃない。その施設を最大限効果的に活用できる団体を選ぶ」というご回答いただいたと思います。総務省も2010年通知では、自治体にそういう趣旨を通知したと思います。

ただ自治体側は、効果のことよりもコスト面が大きく出てしまうので、指定を受ける側、委託を受ける側は、しっくりこないと思います。ですから、賃金の上げ幅とかも調査する、指定期間自体は、もう5年以上が8割以上になっていますが、そこで働いている人の賃金は伸びていなかったりするので、働いている側は歯がゆい部分があります。自治体に指定管理料を上げてくれと言っても、次の指定が無いかもしれない、入札の対象から外されてしまうかもしれないので、次回は、そういう調査項目を加えて、何らかの縛りがかかるようなことができるとよいと思います。実態を把握しつつ、総務省がその点を留意していることがわかるような調査項目になるとありがたいと思います。

【自治労】指定管理者制度が導入されて20年。2010年通知からもう10年以上経っていますが、指定管理者制度そのものは一度も制度改正がないですね。

【総務省】そうですね。ないです。

【自治労】この制度の主旨が20年経って、本来の主旨とは違った使い方をされ

ているのが現状だと思います。公共サービスを効果的にということが趣旨ですが、効率的にということも併存して求められているわけですね。

そうすると、効率的にということだけがクローズアップされて、コスト削減に直結しているわけです。それが今、様々な指定管理者制度の職場で起きている問題の根源だと思います。先ほど「新たな通知を発出する考えはない」ということでしたが、現状がその2010年に出された通知に基づいていても、各指定管理者の職場では様々な問題が継続的に起きています。自治労としては、それを一つでも解決できるように自治体にこの制度の趣旨を把握し、理解しているかというような、そのような意味の新たな通知を本当に出していただかないと、2010年通知そのままですと、自治体の現場は、もう問題がないと理解してしまう状況がありますので、それをご認識いただければと思います。

【総務省】2010年の通知につきましては、2015年の「地方行政サービスの留意事項について」という、総務大臣通知の中でも、「2010年通知の主旨について充分踏まえて扱ってください」という主旨の文言を入れて自治体に周知しております。

今回、再度同じような通知をしても、自治体からは「また同じ通知ですか」と軽い認識で受け止められてしまうことを懸念しています。

せっかく通知しても、そのように扱われてしまうのでは徒労感がありますので、通知に代わるような対応、自治体側がすんなり受け入れられるような、上手く行っているような事例を見れば、それを参考に取り扱ってくれる可能性がありますので、自治体が受け入れやすい方法を今後検討して、対応したいと考えています。

【自治労】ぜひ、その方法を検討していただきますようお願いします。今日は、大変お忙しい中、ありがとうございました。

2. 厚生労働省

(1) 日 時 2023年6月30日(金) 14:30~15:30

(2) 場 所 厚生労働省1階会議室

(3) 参加者 自治労：公共民間評議会全国幹事、門崎社会福祉局長
厚労省：雇用環境・均等局、労働基準局、職業安定局、老健局

【自治労】自治労は、地方公務員の組合が多く加盟している組織ですが、私たちは地方自治体の関連職場で働く民間労働者です。地方自治体の業務に関連する職場、指定管理者制度の職場、業務委託先の職場、自治体が設置・出資した団体などで働く労働者です。自治体に関連する業務・職場ですので、労働条件等は、自治体の政策に多大な影響を受けます。このため、会社内の労使交渉だけでは、労働条件、賃金等の決定がままならない状況に置かれています。

自治体や国の政策に影響を受けざるを得ない、自治体関連の施設、職場で働いていると政策・制度の課題・問題等を痛切に感じることがあります。

そのようなことを要請書にまとめています。また、今日は全国から幹事も参加しておりますので、現場の声を聞いていただき、意見交換をさせていただきたいと思えます。まずは要請に対するご回答をお願いします。

【自治体業務の委託先労働者の雇用安定・労働条件改善にむけた要請】

1. 自治体業務の委託職場・指定管理職場において、「働き方改革関連法」による同一労働同一賃金が施行されたことから、法の趣旨に沿った非正規職員の処遇改善が実施されるよう委託先や指定管理先に周知すること。また、パートタイム・有期雇用労働法の趣旨について、周知啓発を図るとともに、その趣旨に反する違反においては指導・助言を強化すること。

【厚生労働省】パートタイム・有期雇用労働法は、2020年4月から順次施行されており、正規雇用労働者と非正規雇用労働者と間の不合理な待遇差を禁止しております。

厚生労働省は、これまで大きく分けて3つの取り組みを行ってきました。

1つ目が全国47都道府県に設置されている「働き方改革支援センター」における相談支援、2つ目が改正法に対応するための取り組み手順書及び業界別の点検マニュアルの普及、3つ目がキャリアアップ助成金を通じた非正規雇用労働者の待遇改善といった取り組みを行ってまいりました。

2021年4月から中小企業にも、パートタイム・有期雇用労働法が適用され、全面施行となりました。そのため都道府県労働局においても施行状況の確認を積極的に行うなど法の履行確保に取り組んでおります。

また、法違反が認められた場合には、都道府県労働局による助言・指導等を行うこととしており、不合理な待遇差の解消にむけて取り組んでおり、今後とも企業への周知・支援を行うとともに、法履行確保を図ってまいりたいと思えます。

【自治労】法律の主旨は、非正規労働者の処遇を正規雇用労働者の処遇にあわせ

ることですよね。でも実態は、正規雇用の処遇を非正規雇用にあわせるような会社があって、法律の主旨と異なることが多くあります。

去年は、その実態を調べてほしいと話をしました。そして、ある会社ではこんなことが起きていると具体例を紹介しましたが、今日も昨年と同じような回答なのでがっかりしました。

私は、いろいろな職場の実態、法の趣旨にあわない職場をたくさん知っています。例をあげると、非正規雇用の方をみんな社員にする。全員を社員にするので、今までよりも社員の賃金を下げるといふ会社があります。法の主旨と異なることを労働組合の合意も無しに強引に押し進めている。就業規則は、変更を労基署に届けているのですが、労基署は、会社から提出されたものは受理せざるを得ないという回答です。労働委員会で争って、労働委員会の斡旋で和解になりましたが、本来は労働組合が不当労働行為で訴えてなきやいけないですよ。

そこまでしないと法律が守られない。労働者が苦勞して法律を守らせないと守らない会社がいっぱいあります。厚労省がそういう実態を把握して、会社を指導してほしい、

この会社は、去年はまだ争議状態でした。今は一応解決しましたが、厚労省の力ではないのです。本来、法律を守らせる立場の所管省庁の力ではなくて、労働委員会の力です。それを労働組合が訴えを起こしてはじめて解決できている。厚生労働省の方は、それをおかしいと思いませんか？法違反の事例があることに対して、法律を守らせるように調べてくださいと言ったんですが、去年の回答と全く同じですよ。この人たちは、生活をかけて生きるか死ぬかの争議をやっています。それを理解して下さい。キチンとやっていただかないと汗水流して真面目に働いている人たちが報われないですよ。来年は、この意見を踏まえて、どうだったのかをキチンと示していただきたいと思います。

【自治労】「働き方改革推進支援センター」で、相談支援をされているということですが、その相談件数とか、相談内容の傾向などはわかりますか？

【厚生労働省】すいません。今、具体的な件数は手元にありません。相談内容は、基本的に同一労働同一賃金に関わる相談です。支援センターは中小零細企業の事業主さんを対象としていますので、本当に何から始めればいいのかわからないとか、そういう基本的なところを、専門家が、手取り足取り一緒になって、伴走型で支援して行くというものです。

【自治労】事業主さんからが多いのですね。

【厚生労働省】 もともと事業主さんむけの事業です。

【自治労】 その相談で、事業主が、同一労働同一賃金にしたいのだけでも、正規社員の賃金を下げて、それを非正規社員の賃金に配分したいのだが、それはいいのだろうか？ というような相談もありますか？

【厚生労働省】 相談の内容として、今そこまで回答できないですが、仮にそのような相談を受けたとしたら、「同一労働同一賃金ガイドライン」で示している法の主旨は、正社員の処遇を引き下げることではないので、その対応は望ましくありません。

【自治労】 同一労働同一賃金の対処法として、社会福祉法人に経営コンサルタントが入って、ある財源の中でしか対応できないので、正規職員の賃金を引き下げて、非正規職員を引き上げることを推奨する事例があります。地方では、結構そのような事例があるので、注意するよう周知してください。

2. 競争入札等の結果、受託企業が変更となった場合において、公共サービスを担ってきた労働者の雇用が失われる事態が生じていることから、「労働契約承継法」「事業譲渡等指針」を地方自治体や新たな参入事業体に周知し労働者保護を図ること。

【厚生労働省】 「労働契約承継法」等についてお答えします。まず、労働契約は、一人一人が会社と結ぶものです。その会社が分割される場合に、当時の商法、今は会社法ですが、「包括承継」という仕組みで、個々の労働者の合意無しに承継会社に全員連れて行くことができるという商法の「立て付け」に対して、労働者を保護するための特例が設けられたものです。

当時の野党の国会議員から、「包括承継で何の同意も取らずに連れていくのは問題だ」とのご指摘がありましたので、労働契約承継法を定めて、手続きとして「第7条措置」という過半数組合や過半数代表者から理解を得るように努力してください。そして個々人の労働者に通知をしてください。その上で、労働者が「希望しない」と申し立てをすれば、その人は連れて行かないという仕組みが労働契約承継法です。

次は「事業譲渡等指針」についてです。いろいろな組織再編があり事業譲渡が広く行われています。ただ、一律に事業譲渡というのは、法律上の定義等もなくいろいろな形態があります。いろいろと課題はありますが、労働者が理解できるように、あらかじめ、できるだけ早い時期に、事業譲渡等をしますと状況を説

明した上で、納得をして契約できるようにしましょうというのが「事業譲渡等指針」です。

今回、要請をいただいている入札の結果、受託業者が変更になったという場合は、「労働契約承継法」とか、「事業譲渡等指針」とは対象外となっております。

今、自治体業務がいろいろと委託されて、自治体が対応されていることは承知しておりますが、それを円滑・継続的に実施できるように考えるのは総務省や自治体の役割です。

そもそも民法は、個別に契約を結ぶものなので、例えば受託業者が変わったから引き継ぐということは、法律の体系ではないのです。

このため、そこを特則として、何か設けるかどうか、商法・会社法のような規定を設けるかどうか、それは所管の省庁でご検討いただくこととなります。

では、厚生労働省は、何をするのかということですが、厚生労働省は、雇用の安定や労働条件の維持に関わって、例えば、受託事業主が変更になって、来年度は受託できなかったから、そこで働いていた人がみんな解雇で良いのかと言われると、それは労働契約法に反するような不当な解雇はダメですし、大量離職の場合はハローワークに届けることになっていきますので、そういう場合は、労働局とかハローワークが連携して、啓発指導をしています。そのように雇用の安定が脅かされるものに対しては指導したいと思います。

【自治労】「労働契約承継法」のことは、以前から要請しています。労働契約で、不当な解雇がダメだということも承知しています。ただ現場で、委託業務がなくなった時に、「あなたたちの働く場所はありません、委託業務がある場合にだけ労働契約します。法律では不当な解雇では無ければ問題ない」と言われてしまうと、その労働者はもうどこにも行きようがないんです。だから、私たちは、受託業者が変更になった場合に、新しい業者に、希望する労働者を雇用させる仕組みはできないのかと考えているのですが、それが厚生労働省の管轄ではないと言われてしまうと・・・。

【厚生労働省】法律で、その様に何か契約を強制させるということは大変ハードルの高いことです。例えば、自治体が業務を発注するときに作る仕様書に、そのように雇用を継続するような要件とか、前任の会社の労働者を優先的に雇用するようなことを盛り込むというのが一つの手段だと思います。それを義務付けしようとする、それは法律の「立て付け」になってしまうので、民法なども含めた大改正になってしまうのですが、仕様書の段階、契約の段階から工夫するのであれば、各自治体で可能なのではないかと思います。

【自治労】法律で網を被せるようなことは、契約の原則に違反することになるので困難だけれども、自治体の仕様書に努力義務みたいな形で盛り込むことであれば可能ではないかということですか。

【厚生労働省】そうです。仕様書にそのようなことを盛り込んだ上で、自治体から、委託契約が変更になった場合は、前に受託していた団体と協議した上で、業務を安定的に運営していくためには経験や知識が必要なんだから、希望する方を優先的に雇用するというような努力義務であればできると思います。

【自治労】厚生労働省からすれば、行政からの業務委託とか、指定管理者制度のことは、「労働契約承継法」や「事業譲渡等指針」の対象ではなくて、総務省の管轄で、それは仕様書に盛り込まれるべきことで、何らかの周知ができないかということですね。

【厚生労働省】そうです。

3. すべての事業所で退職金制度を確立することが容易になるよう、中小企業退職金共済制度の周知をはかり活用を促進すること。また、独立行政法人勤労者退職金共済機構等に対し高年齢者雇用安定法改正に基づき退職金制度の見直しを図るよう働きかけること。さらに、高年齢雇用継続給付金を継続させ支給率を引き下げないこと。

【厚生労働省】中小企業退職金共済制度（以下、中退共制度）は、事業主が自力では退職金制度を設けることが困難な中小企業に退職金制度を確立し、中小企業の従業員の福祉の増進を図るとともに、中小企業の振興に寄与し、厚生労働省としては勤労者の生活の向上にとって重要なものと受け止めています。

その上で、中退共制度の普及につきましては、独立行政法人 勤労者退職共済機構において積極的に加入促進の事業を実施しているところであり、当省においてもこの取り組みを支援しています。

具体的には都道府県のほかに、関係省庁や関係団体と連携し、広報資料等による周知広報活動、個別事業主に対する加入勧奨、各種会議、研修会等における加入勧奨、加入促進月間を毎年 2 月に設け、集中的な加入促進対策の実施に努めているところです。

厚生労働省としても引き続き勤労者退職共済機構が実施している加入促進の取り組みを支援して行く所存です。

中退共制度では、基本退職金と退職金の合算額を退職金としてお支払いして

いるところです。基本退職金は、平均月額と掛け金、掛け金の月数に応じて退職金額を算出します。例えば今回のように定年が引上げられ、掛け金の月数が増えた場合は、退職金は、その分増加することが想定されます。

事業主においても契約の解約や掛け金月額を減額する場合は、原則、被共済者（労働者）の方の同意が必要となっております。引き続き、退職金につきましては、適正かつ確実なお支払いに当省としても努めてまいりたいと思っています。

【自治労】 この制度は、何か加入制限がありますか？

【厚生労働省】 加入制限は、従業員の数何人かということです。中小企業を対象としておりますので、常用従業員数や資本金・出資金が中小企業の範囲内であれば加入はできません。

【自治労】 今の加入団体数はどのくらいですか？

【厚生労働省】 2022年度末の実績で、約38万社に加入いただいています。

【自治労】 先ほどの回答では、掛け金と加入月数が伸びれば伸びるだけ、退職給付が増えるので、特に年齢で遮っていないということですね。

【厚生労働省】 そうです。年齢で何歳以上の方には、契約から降りていただくという仕組みはありません。基本的に働いている期間は、納付し続けていただき、納付期間は、掛け金が積み立てられていきます。定年が伸ばされたからといってそこで加入期間が終わったり、金額が下がることはなくて、金額が伸びていくと思います。

【自治労】 掛け金は、給料の額ではなくて、何か基準があるのですか？

【厚生労働省】 掛け金額の選択は会社にお任せしていて強制はありません。制度としては、千円単位で、5,000円から30,000円で月額を設定しています（短時間労働者は別）。あとは会社に、どのくらいの金額を掛けるかを選択していただき、その金額を積み立ていただきます。また、掛け金の減額、増額はいつでもできますが、被共済者の方の同意無しに減額することはできません。

【自治労】 対象となる会社は、なるべくこれを利用することが良いですね。

【厚生労働省】独自に退職金制度を設けて、充実しているのであればよいのですが、そうでなければ、この制度を利用させていただきたいです。掛け金は、要件を満たせば国からの助成もありますので、それも活用して、できる限り多くの労働者の方々に活用いただくようにしているところです。

【自治労】自治体から業務委託を請けている地元企業には、零細企業もあります。そういう企業の社長に話を聞くと、これだけの委託料で毎月の人件費を払ったら「とてもじゃないけど、手が回らない」という会社が多いのです。

委託・入札制度には、別の問題があるのですが、引き続き、いろんな形で制度の周知を図って、中小企業に対する支援等をお願いできればと思います。

【厚生労働省】「3.」の要請の回答の続きです。

高年齢雇用継続給付は、60歳以降に働き続ける人で、賃金が60歳の時点と比較して25%以上低下した人に対して、低下した賃金額の最大15%を支給するものです。

高年齢者雇用安定法の改正によって、希望者全員が65歳までの継続雇用制度の対象となり、60歳から64歳の就業率は今上昇しています。また、継続して雇用される労働者の60歳直前と比較した61歳時点の賃金水準が近年上昇傾向にあり、着実に進展しております。

このような状況を踏まえ、更に高年齢者雇用安定法の経過措置が2024年度末に終了して、継続雇用制度が、希望者全員が対象となりますので、2025年度以降、高年齢雇用継続給付の給付水準を現行の15%から10%に引き下げることとさせていただいたところです。また、パートタイム・有期雇用労働法等において、同一労働同一賃金の施行もスタートしております。こういった状況を踏まえて、改正させていただいたところです。

【自治労】私の職場でも60歳以上で継続して雇用されている人はいます。その施設それぞれに、いろいろな経営のやり方があると思いますが、うちの場合は、人件費削減がものすごく課題になっていて、この高年齢継続雇用給付を使わさせていただいています。この給付が無くなると、負担が来るというのは間違いないです。今後縮小されたり、打ち切りになるような話があるのですが、この制度は、継続していかないってことでよろしいですか？

【厚生労働省】上限を10%に引き下げるということは決定していますが、廃止とか、打ち切りということとは決定していません。今後、そういう状況等を踏まえて、慎重に検討してもらいたいと思います。

【自治労】公務員のように、これから定年が引きあがる民間企業もあるかもしれませんが、多くの会社では、だいたい60歳で区切って、後は再雇用になったり、就業の機会を与える中で、賃金をぐっと抑制しつつ、年金の受給までつなぐという会社が多いのです。60歳以前の賃金の60%を切るような賃金削減がある会社が、これからどのくらい出てくるというような調査をする予定はありますか？

【厚生労働省】高年齢雇用継続給付に関して、何か調査を行うということ具体的に考えてはいません。また、賃金水準については労働力調査等で統計を行っていますので、担当局等のラインも含めて、幅広く検討していくことになると思います。

【自治労】大企業だといいますが、中小企業やその規模にもあたらない会社が多くありますので、高年齢層の賃金を確保していくことについても、継続的に行っていただきたいと思います。

【福祉労働者の雇用安定・労働条件向上にむけた要請書】

1. 2024年4月に予定される介護報酬改定および障害福祉サービス等報酬改定について、プラス改定となるよう予算を確保すること。また、介護労働者等の人材確保と離職防止のため、介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算および介護職員等ベースアップ等支援加算の継続・充実をはかり、支給対象者の拡充のための財源を確保し、一時金等ではなく基本給による賃金改善となるよう助言すること。

【厚生労働省】介護報酬につきましては、人件費等も含めた各サービスに要する平均的な費用の確保を勘案して、包括的に単位設定しているものです。

次期介護報酬改定にむけては、2021年度改定の影響を把握し、それを踏まえて介護事業所の経営状況、また地域において適切な介護サービスが安定的に提供される必要性、保険料等の国民負担や介護保険財政に与える影響等を踏まえて、社会保障審議会の介護給付費分科会において関係者のご意見等をうかがいながら検討してまいります。

処遇改善関係につきましては、介護職員の給与が他の職種に比べて低い状況にあり、人材確保にむけて処遇改善を進めるのは重要と認識しております。

介護職員については、これまで処遇改善に取り組んでまいりました。その中でも2022年2月以降、現場で働く方々の給与を恒久的に3%程度引き上げるため

の措置を講じているところです。今後まずは今般の処遇改善の措置が、職員の給与にどのように反映されているかについて、次期報酬改定にむけた議論の中で検証していくこととしております。

介護職員等ベースアップ等支援加算につきましては、基本給または決まって毎月支払われる手当の引上げによる賃金改善を求めるなど、基本給等による賃金改善となるように要件を定めております。

【厚生労働省】障害福祉運営につきましても、介護分野と同様に対応しております。障害福祉サービス等報酬改定において、有識者が参画する検討チームを設置して、関係団体からヒアリングを実施し、現場のご意見をお伺いするとともに、サービスの収支状況や直近の報酬改定の効果や統計データを活用して、議論を進めております。

次期報酬改定におきましても、同様に幅広い関係団体からのヒアリング、福祉行政データの活用を行うなどサービスを安定的、継続的に提供できるように検討してまいります。

【自治労】報酬改定は、現場の調査等をしながら設定されると思いますので、今の現場の状況を聞いて下さい。コロナ禍で収益が減っていることに加えて、エネルギー、電気、ガスなどのコスト高が影響を与えています。それを踏まえたプラス改定を是非ともお願いします。

処遇改善については、12月の（介護職員の働く環境改善にむけた）政策パッケージで、三加算の一本化を検討するということが公表されています。どのように一本化するのは、今後の検討だとは思いますが、いつから検討を始めるのか教えていただきたい。

【厚生労働省】すいません、具体的な時期は今お答えできないのですが、内部では着実に一本化について検討しています。

【自治労】すでに申請の簡素化は進めていただけていますが、現場の事務員からは、加算取得のため複雑な申請書類を作成する自分たちが、加算の対象の中心からは外れており、賃金は、ぜんぜん上がらないという声があがっています。その辺を踏まえた対応をお願いします。

【自治労】私は、支援施設に勤めています。現場の声を2点発言させていただきます。2024年4月に介護報酬改定を予定しているということですが、3月まで福祉施設に勤めていたのですが、入浴サービスを提供するところと提供しない

ところに、報酬上、特に差がありません。提供してもしなくても報酬は同じということが、事業所でも、社会福祉法人でも、課題としてあげられています。他のところからも要望が出ていると思いますが、今回の報酬改定では、是非この点を含めてお願いします。

もう一つは相談支援のことです。処遇改善加算の対象になっていないと思います。相談支援専門員が一人で 100 件近くのケースを抱えている方もいます。相談支援のサービスをしないと施設利用につながらない大事な仕事ですので、相談支援専門員のモチベーションアップのためにも、今回の報酬改正でぜひ見直していただきたいと思います。

【自治労】処遇改善についてです。特定改善加算が月額 80,000 円相当の賃上げになると大々的に発表されるのですが、実際に、現場で支給する段階になると、介護福祉士等が多い現場では、結局 20,000 円から 30,000 円しか加算されなかったり、ベースアップ等支援加算がベースアップとして月額 9,000 円相当と大々的に公表されるのですが、今回は支給対象範囲を、事業所で幅広くすることができるよう広げた結果、一人あたりの支給金額はかなり小さくなりました。

このように、これくらい上がりますという金額が、あまりにも現実とかけ離れた数字が発表されると、現場の人は「80,000 円上がると報道されているのに 20,000 円しか上がらない。事業所が何か不正を働いているのではないか」というような反応になりますので、実態にあった数字を公表していただきたいと思います。

【厚生労働省】今、入浴サービスの話をお伺いしました。各サービスについては、介護給付費分科会で、一つ一つの報酬についてご意見をいただきながら議論を深めて、4月からの介護報酬改定に反映させていきたいと考えております。

また、ケアマネさんを処遇改善加算の対象とするというご意見についても、さまざまところから聞いておりますので、こちらも検討しております。

処遇改善のベア加算の件ですが、実態とかけ離れているというご意見もお伺いします。2022 年度の介護報酬、処遇改善加算の調査をしまして、ベア加算分に関しましては、それを取得している事業所に限るのですが、取得前の 2021 年 12 月と取得後の 2022 年 12 月を比較すると、10,060 円増という結果になっております。これをどう見るのかは、今後、審議会の中で検討してまいりたいと思います。

【自治労】特定処遇加算の関係です。申請する団体と申請しない団体の差がはっきりしている気がします。自治体に近い団体は、あまり申請してしない。報道で、

処遇改善加算により介護職員の賃金が上がるということは聞いているのですが、他の民間等の介護職員よりも処遇が良いので、この加算を申請しない団体が多くて、その現場の方が落胆するということがあります。

なにか賃金の基準として示しているものがあるのか、例えばボーダーラインがあって、この水準よりも低い団体は積極的に申請しようとか、これより上の団体は申請しないとか。

また、事務処理が大変なので、これを申請しない団体もあると思います。どれくらいの団体が処遇改善加算を申請していて、そうじゃないのか数字を把握していますか。

【厚生労働省】処遇改善加算については、事業所の規模とか、職員の構成は様々だと思います。どの施設とか、どの事業所だったら申請するというような目安は特に指定していません。また、処遇改善するための加算ですので、なるべく申請していただきたいと思っています。

事務負担については、いろんなところからご意見があって、事務負担が重いから申請しないということも聞いています。取得促進にむけて、何か取り組みをしないといけない課題と認識しています。

【自治労】これから介護報酬の改定が具体的になっていくので、今回、議論が重ねられていくと思いますが、報酬本体ではなく加算のほうは、最近の傾向として外部を活用した加算が算定されていくと見ていますが、実際に取り組むにはなかなかハードルが高いと思います。アウトカム評価では、その理解が追いつかないことがあります。

制度については、後から Q&A を見ないと理解できないような制度も多くて、そのタイミングを逸してしてしまうことがあります。

具体的に言うと、前回の改定では、ADL 維持等加算で、経験のない職員が初回にバーセルインデックスの評価をするときには理学療法士の同席をなさいつているのは Q&A で初めて出てくる。

研修についても、内部に理学療法士がいないところは、外部の理学療法士に委託をする、契約をして講義をしてもらって、その上で実施する、やっぱり、改定となる前にこれだけの準備が必要な訳ですし、来年 4 月のスタートにむけて、報酬改定の検討をされていると思いますが、情報があまりに遅いと思います。

事業所にむけて出来たものを、僕らは利用者に説明して、重要事項の説明をして変更しなければならないので、時間に余裕を持った対応をしていただきたいと思っています。

【厚生労働省】貴重なご意見ありがとうございます。制度設計するときに、しっかり詰めて、わかりやすいものを提示したいと思います。

2. 福祉職場では新型コロナウイルス感染症が 5 類に移行されても感染症対策は続き、微熱があるだけでも仕事を休まなければならないことも多く、職員の休暇に対する補償や緊急時介護人材確保・職場環境復旧等支援事業では対象とならない減収分に対する補償を拡充すること。

【厚生労働省】介護保険通所系サービスは、利用者数が少ないほどサービス提供 1 回あたりの経費が大きくなる状況がありまして、基本的に利用者数に応じて報酬が定められております。

このため感染症の影響により、利用者数の減少がある場合に、状況に則した安定的なサービス提供を可能とする観点から、希望する事業所から届け出があった場合に規模区分に関する柔軟な取り扱いや特例的な加算を行うこととしています。

減収を補填することを目的とした措置ではございませんが、そういった特例的な措置や規模区分に対する柔軟な取り扱いもご活用いただけたらと思います。なお、通所介護等における感染症または災害の影響を理由とする利用実績の減少が一定以上継続している場合の取り扱いにつきまして、2023 年度要件を満たす場合には引き続き算定が可能となっております。

【厚生労働省】全体的なコロナ対応について回答させていただきます。

福祉や介護サービス業においては、新型コロナウイルス感染症が 5 類に移行されても、感染症対策は続いておりまして、その影響が大きいことは十分に認識しております。

しかしながら、職員の休暇に対する補償に対しては、現状、福祉や介護サービスのみならず他の産業においても減収分に対する補償は埋まっていない状況にございます。

職員の方が休まれた場合に、緊急時の感染対策においては緊急時介護人材確保職場環境復旧等支援事業にて対応をしております。

【自治労】新型コロナウイルス感染症に係る介護報酬上の臨時的な取り扱いの継続期間が、「当面の間」というのは承知しており、状況を見て通常の手配に移行を検討するということですが、どのくらいで検討するのか？そこは全く空白紙でしょうか？

【厚生労働省】感染状況等を見て決めることになっていきますので、今の段階ではまだです。

【自治労】全体を通じて、社会保障費や介護報酬の確保についての考え方は近いと思います。

政府は、防衛費の増額や少子化対策の財源確保を検討していますので、予算がそちらに取られて社会保障費が削られたり、介護報酬や診療報酬が削られることを懸念しています。

現場からも、社会保障費とか介護報酬を少しでも上げて、そこに働く人たちが、やりがいを持って働き続けられる環境を作ってもらいたいという声を背負って、今日こちらに来させていただいております。引き続き、ご尽力いただきたいと思います。

本日は、大変お忙しい中、ご対応していただきありがとうございました。

第 211 国会 参議院 決算委員会（2023 年 4 月 5 日）

鬼木誠参議院議員（組織内）の指定管理者制度に関わる質疑

答弁：松本剛明（総務大臣）

答弁：吉川浩民（総務省自治行政局長）

○鬼木誠君 立憲民主・社民の鬼木誠でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

まず最初に、総務省に、地方公共団体が制度活用しております指定管理者制度の運用の在り方、あるいはこの間の適正運用に向けた取組についてお尋ねをしたいというふうに思います。

指定管理者制度につきましては、御承知のように、制度発足、導入から今年で 20 年ですかね、制度を活用する施設数についても、昨年 of 総務省の調査では 7 万 7 千を超える施設で導入がされている。この 20 年間の間に導入施設数もかなり増えてきたというふうに思っています。

ただ一方で、この制度運用をめぐるっては、この間、様々な課題が指摘をされてきたのも事実でございます、そのような状況を捉えて、2010 年には総務省から通知が発出をされて、地方公共団体に対して 8 項目の留意事項、こういう点に注意をして制度利用をすべきだ、運用をすべきだというようなことが発出をされた。その通知から十年をもう過ぎたわけですけれども、今日なお、まだまだ課題が残っている、解消されていないというふうに思っていますし、ケースによってはより深刻さを増しているというふうにも捉えています。そのような制度運用の実態を踏まえて、この制度の在り方について、あるいは適正な運用について幾つかお尋ねをしたいというふうに思います。

まずは、指定期間についてでございます。指定期間については、法には定められていない、地方公共団体が決定をする、それぞれ決めていいということになっています。先ほど言いました総務省が 3 年ごとに行っている導入状況等の調査の昨年の調査結果によれば、最も多い指定期間は 5 年、全体の 72.7%、5 年以上というものを累計すると全体の 80.3%ということになる。3 年前の 2019 年調査と比較をすると、5 年の指定期間の割合も、累計 5 年以上の割合も増えているんですね。

つまり、地方公共団体における指定管理者制度の指定期間は長期化、長くなる傾向にあるというふうに捉えているわけですけれども、その長期化の要因について総務省としてはどのように捉えていらっしゃるか、お考えか、お聞かせをいただきたいと思います。

○政府参考人（吉川浩民君） お答えいたします。

御指摘のとおり、指定管理者の指定期間につきましては、2021年4月1日現在で、5年以上とするケースが全体の80.3%となっておりまして、前回調査と比べて2.3ポイントの増となっております。

この点につきまして幾つかの地方自治体にヒアリングをいたしましたところ、短期間では事業見通しが立てづらいという指定管理者からの声を受けて指定期間を長くしたケースがございました。一方で、前回の指定期間が施設の改修計画との関係で短く設定された結果、新たな指定期間が長くなったというケースもございまして、各施設の事情によって指定期間の変更状況やその要因は異なるものと考えております。

○鬼木誠君 ありがとうございます。

様々な要因の中で長期化の傾向にあるということでございますけれども、例えば公立病院の指定期間等を考えると、恐らく10年以上というところが多いのではないかとこのように思います。患者さん、通われる方の立場からすると、命を預かる場所でございますので、その経営、運営の主体がころころ変わっていくということであると、安心して通院できない、あるいは入院できないというような不安をお持ちになる方もいらっしゃるのではないか。

病院に限らず、公の施設でございますので、やっぱり安定的に運営をされている、あるいは住民福祉の増進をするための公の施設の在り方として、短期で運営主体がころころ変わるのではなくて、やっぱり長期、一定の期間、同じ指定管理者の方がその施設を運営するというのが私はいい姿ではないかというふうに思っています。

長期の運営を任されることで、先ほど言いましたように、安定的な施設運営、あるいは計画的に実施をすることができる。短い指定期間では、日々の施設運営の中で、例えば経験を積むとか技術を獲得をすることとか、そのことがやっぱり生かされにくいんですね。そういう実態もあるというふうに思っています。

改善あるいはサービスの向上のために工夫が積み上げられる、そのことが指定管理者制度の目的である施設の設置の目的を効果的に達成をすることにつながるというふうに考えているわけですが、短期の指定期間ではそのことが難しい、そのことも含めて、指定期間の在り方について総務省としてはどうお考えか、お聞かせください。

○政府参考人（吉川浩民君） お答えいたします。

指定管理者制度は、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

めの施設であります公の施設について、民間事業者等が有するノウハウを活用することにより住民サービスの質の向上を図っていくことで施設の設置の目的を効果的に達成するために設けられた制度でございます。

指定期間についてでございますが、指定管理者による管理が適切に行われているかどうかを地方自治体が定期的に見直す機会を設けるなどの観点から期間を定めて指定するものでございます。

○鬼木誠君 おっしゃっていただいたように、地方公共団体が決めることなんです。その適切さということについても判断することだということだとは私も思っているんですけども、ただ、例えばこの施設の指定期間について、3年が適当なのか、5年が適当なのか、あるいは7年、10年、長期にわたって同じ指定管理者が運用することが適当なのか、そういう検証であるとか検討であるとかというところが、なかなか地方公共団体行っていないんじゃないかというふうに思うんですね。機械的に、前回5年だったから今度も5年というようになっていくケースも少なくないのではないかなというふうに私は捉えています。

繰り返しになりますけども、やっぱり継続的で安定的な運営というものがそこで働く人たちの雇用の安定ももたらす。それは、職員の皆さん、そこで働く皆さんの意欲の向上にもつながっていく、そういう効果もあると思うんです。そして、そのことは、必ずより良い施設運営に還元をされていく、職員の皆さんの工夫が生かされる施設運営に必ずつながっていくというふうに思うわけです。先ほどもお答えありましたけども、指定管理者の方とお話をすると、やっぱり指定管理期間が短いと、指定期間が短いと長期的なあるいは中期的な事業計画立てにくい、保守計画すら立てられないというふうなお話をお聞きしました。また、人材育成ですね、この施設運用に必要な人材をどう確保して育成をしていこうかと、そのことについても、やっぱり短い指定期間ではなし得ないというようなお話もお聞きをしました。そういう事情もあって、あるいはそういうこともあって、私は、地方公共団体が実際に行っている指定期間は長期化をする傾向にあるんじゃないかというふうにも思っています。

この指定期間については、地方自治法の第244条2の第5項、「指定管理者の指定は、期間を定めて行うものとする。」、こういう条文があって、この条文にのっとって先ほど来の対応がなされているわけですけども、私はやっぱり、短い指定期間では施設の安定的な運営は難しいですよというような観点から、この条文の加筆なり修正なりということを行って、なるべく安定的に運営をしていくために長期化をしていく、そのようなことを総務省として地方公共団体に助言をするなり促すなりということが必要ではないか、そういう法律の改正や制度の改正、見直しが必要ではないかというふうに考えているわけですけども、その

点については是非お考えをお聞かせいただきたいと思います。

○国務大臣（松本剛明君） 委員からも御指摘をいただいておりますが、指定管理者の指定期間については法令上具体の定めはございませんが、指定管理者による管理が適切に行われているかどうかを定期的に見直す機会を設ける観点、公の施設を適切かつ安定的に運営できるようにする観点から、各地方自治体において施設の設置目的や実情等を踏まえて指定期間を定めるべきものと認識しておりまして、その旨を助言通知させていただいております。各地方自治体において、その趣旨を踏まえ、施設の設置目的や実情等を踏まえて適切に期間を設定していただくべきものと考えているところでございます。

○鬼木誠君 ありがとうございます。

まさに、地方公共団体が適切にこの制度を理解をしてその運用を図っていくことが必要だろうというふうに思いますけども、ただ、残念ながら、総務省としてもこの間、先ほど言ったように、2010年通知で留意を促されたように、地方公共団体がこの制度を正しく理解をして運営、運用を図っているかということについて、今段階でもまだまだ十分じゃないなと思えるところがたくさんあるというのは事実なんですね。

例えば、指定管理者制度については、単なる価格競争による入札とは異なる制度だということが2010年通知の中でも強調をされている。安ければいいというものじゃないんだよ、住民福祉の向上ということも含めて、先ほど御回答ありましたけども、やっぱりその施設の目的が効果的に達成をされなければならない、それがこの指定管理者制度の目的なんだというようなことがなかなか地方公共団体の中で共有をされていない、あるいは下敷きになっていないようなところがやっぱり感じられるんですね。ただただ効率性ということが求められてはいないか、安く上げるということに主な目的が置かれていないか、そのような運用の在り方についてやっぱり私は警鐘を鳴らす必要があるというふうに思っています。この指定管理者制度が、その制度の理念を、あるいは趣旨を正しく地方公共団体の皆さんと共有をしていく、そして、まさに住民福祉の向上につながる制度として発展をさせていく、そのことが、少し危ないぞ、注意が必要だぞと、そういう問題意識で僕は2010年の通知が発出をされたものというふうに理解をしているところでございますけども、申し上げました、一番肝要な、単なる価格競争による入札ではない、そのような地方公共団体の制度の理解というものが、発出以降、通知の発出以降涵養されたのか、進んでいったのかということについて今総務省としてどう判断をされているか、そういう判断に至った根拠等もあ

ればお示しをいただきたいと思います。

○政府参考人（吉川浩民君） お答えいたします。

2010年の通知についてでございますが、指定管理者制度が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いう認識をその時点で示しつつ、地方自治体において様々な取組がなされる中で留意すべき点も明らかになってきたということを踏まえまして、改めて制度の適切な運用に努めていただくよう、この2010の通知で助言をしたという経緯がございます。

当該通知におきましては、指定管理者制度は、公共サービスの水準の確保という要請を果たす最も適切なサービスの提供者を議会の議決を経て指定するものであり、単なる価格競争による入札とは異なるものである旨を盛り込んでいることは委員御指摘のとおりでございます。

当該通知の内容につきましては各地方自治体において御理解いただいているものと考えておりますけれども、引き続きこの趣旨が徹底されますように、都道府県や指定都市を対象に毎年行っておりますヒアリング等の機会などを捉まえまして、自治体に対し働きかけを続けてまいりたいと考えております。

○鬼木誠君 是非強い働きかけをお願いをしたいというふうに思いますが、価格重視というような姿勢になっているのではないかというようなことについて幾つか触れたいというふうに思っています。

例えば、通知の中では、利用者や住民からの評価等を踏まえて同一事業者を再び指定している例もあるということが記載をされています。つまり、利用者の方がやっぱりどう評価をされているのかと、そういうことについてもしっかりと検証していく必要があるのではないかとことを促されたものというふうに思っています。

私も、その施設がどのように運営をされているかを利用者の方がどう評価をしているのか、ああ、いい運営だ、いい施設だというふうに思っていच्छやるのか、もう少し変わればいいのにというふうに思っていच्छやるのか、この観点は大体重要だというふうに思うんですね。その利用者の皆さんの評価ということも次の指定につながるような、そういう選定の在り方、なければならぬというふうに思ってるんです。

ただ、残念ながら、その実績であるとか評価であるとかいうところが次の選定につながらないというようなケースがたくさんあるというのも多くの皆さんからお聞きをいたしました。選定基準に実績項目が設定をされていない、あるいは設定をされていたとしても配分が極めて小さくなっている。例えば百点満点で選定を決めるとして、価格が95点、実績が5点だったら、もうほぼほぼ価格で

決まっちゃうんです。実績を考慮をするというのは、僕はそういうことじゃないと思うんですね。そういう選定の在り方になってしまうと、繰り返しになって申し訳ないですけども、やっぱり価格偏重というようなところが見えてしまう。

これは、単なる価格競争ではないよという制度の趣旨、通知の趣旨というものを踏まえていないというふうに思うんですけども、総務省としてはこういう実態についてはどのようにお捉えになっているか、お聞かせをいただきたいと思えます。

○政府参考人（吉川浩民君）

お答えいたします。

2010年の通知にもございますように、指定管理者制度は、単なる価格競争による入札とは異なり、地方自治体が公の施設に求める公共サービスを最も適切に提供できる者を指定する仕組みでございます。

定期的に行っております指定管理者制度の導入状況等に関する調査によれば、指定管理者の選定基準として多くの自治体が、施設の管理経費の節減に関する事のみならず、施設のサービス向上に関する事、団体の業務遂行能力に関する事などを定めているところでございます。

なお、利用者等からの評価なども踏まえ、同一事業者を再び指定している例もあると承知しております。

いずれにいたしましても、こうした選定基準も踏まえ、各自治体において施設の態様等に依じて適切に選定を行うことが肝要と考えております。

○鬼木誠君 ありがとうございます。

おっしゃっていただいたように、選定時に、様々な項目であるとか選定の要素を加味をした選定をいただいているというのはそうなんです。ただ、先ほども言ったように、では、実際に配点配分がどうなっているかということ、それについてはこの3年ごとの調査だけでは見えてこないところもあるということは是非御承知おきをいただきながら、より良い選定に向けた総務省としての助言ということについても御検討をいただければというふうに思っています。

それからもう一つ、労働法令の遵守についてお尋ねをしたいというふうに思えます。

これも、総務省の調査、直近の調査によれば、例えば、労働法令の遵守あるいは雇用労働条件への配慮規定の協定等への記載の状況について、選定時に示し、かつ協定にも記載というのが全体の55%、約半数ですね。逆に、選定時には示してません、協定にも書いてませんというのが27%、三割近く。これ極めて不

十分だというふうに思っています。

実際に、指定管理職場の皆さんとお話をすると、労働条件が一方的に解約をされる、あるいは不当に解雇をされる、そのような事案が後を絶たないという御報告を受けました。地方公共団体が設置をする施設において、労働者の権利が侵害をされる、あるいは不当労働行為というものが行われる、そういう実態もある。そして、そのような事態を当該の地方公共団体が正しく把握をしていない、そういうケースもございます。やっぱり問題だと思うんです。指定公共、ごめんなさい、地方公共団体が設置をする施設ですから、やっぱり労働者の権利というのがしっかり保護をされなければならない。

訴えたいのは、個人の問題ではないということなんです。不当労働行為をしたその人が悪いのではない。やっぱり、組織の問題として、あるいは制度の不備としてこのような実態を捉え直す必要がある。そして、制度運用上の課題として全体で共有をする必要があるというふうに思っています。

先ほど調査の件について触れましたけども、労働法令の遵守状況については、やっぱり今の調査だけでは見えてこないですね。協定に書き込んだとかいうのは分かりますけども、実態が見えてこない。このような実態をやっぱり正確に把握をしていただく、そしてその把握を踏まえて助言を更に行っていただく、そのような必要があるというふうに思いますけれども、総務省としてのお考え、いかがでございましょうか。

○政府参考人（吉川浩民君） まず、指定管理者が労働法令を遵守することは、これは当然のことであると考えております。

これまで総務省としては、地方自治体に対し、指定管理者が労働法令の遵守や雇用労働条件への適切な配慮を行うことを選定の際やあるいは協定等の締結時に提示するよう助言をしてきたところでございます。2021年4月現在では、都道府県及び政令指定都市におきましては、自治会等を除く指定管理者の9割以上が、また、指定都市を除く市区町村におきましては、同様に7割近くが提示をしているという状況でございます。

その上で、この指定管理者制度の導入状況調査の実施に当たりましては、これまでも、2010年の通知などを踏まえまして、その都度調査項目の検討を行ってきたところでございまして、今後同様の調査を行う際には改めて調査項目等の検討を行うこととしております。

今度とも、あらゆる機会を通じて、自治体に対し労働法令の遵守等の趣旨を徹底してまいりたいと考えております。

○鬼木誠君 ありがとうございます。

調査項目の在り方については後ほども少し触れたいというふうに思っているんですけども、経年で変化を見ることが必要なので、変えられない調査項目あると思うんです、全体のトレンドを見るために。ただ、やっぱり、今の状況の中で何を聞くべきか、あるいはこの部分については詳細把握をする必要があるという課題については、やっぱり調査項目、臨機応変に変えていく必要があるというふうに思いますので、御回答いただいた中身については是非前向きな御検討をいただきたいというふうに思います。

労働者への配慮の欠如と言ったら地方公共団体に厳しいかもしれませんが、その点について関連でもう一点触れたいというふうに思います。指定料の切下げ、あるいは指定料の固定化というような観点からの問いでございます。地方公共団体が、一方的な理由といいますか、で指定管理料を引き下げていくと、そのようなことがやっぱりある。公共団体もやっぱり財政厳しいですから、なるべくこの施設運営について、少ない財政でそのことをなし得たいという思いがあるのは分かります。ただ、受ける指定管理者にしてみれば、何も悪いことしてないのに、あるいは利用者は喜んでくれているのに一方的に管理料が引き下げられる、このようなことがやっぱり実態として行われている。あるいは、指定期間中の指定管理料については固定化をされる。五年間で指定受けたとしたら、毎年の指定管理料について、例えば 100 万円なら、もうそれが 5 年間続く。その間に何があろうと 100 万円という金額は変わらない。そういう指定の在り方をしているところもあるんですね。

もっと言うと、例えば、指定管理者の皆さんが経営努力をする、工夫をして経費の削減を行った、利用者も増えた、指定管理料を決めたときに比べるとかなり経営が上向いた、そういう状況になったときに、じゃ、管理料下げていいよねというようなことが公共団体から言われる。つまり、経営努力を行えば行うほど管理料が下げられるというような実態があるところまであるんです。極めて不当だというふうに私は思います。もちろん少ないですよ、そんなところは。少ないですけども、実態としてある。

取り巻く状況の変化、管理者の責によらない部分まで指定管理者が負担をしなければならぬ。負担をしなければならぬということは、経費の削減をせなにかぬのです。無理にでも経費の削減をしなければならぬ。そうなると、労働者にしわ寄せが来るんです。申し訳ないけれども一時金を減らしたい、申し訳ないけれども月額賃金を減らしたい、申し訳ないけれども正規職員から非正規職員に切替えを行いたい。総人件費を抑制することで人件費コストを下げ、経費の削減をすることでやっとなら指定管理料に見合うような経営に追い付くことができる。

構造的にそこで働く人たちの労働条件が向上しないどころか、切り下げられ

るような指定管理の在り方というものが地方公共団体によって決められている。あるいは、地方公共団体はそこまで意識をしていないのかもしれませんが、実態としてそういうことが生じている。このことについては、是非実態をお受け止めをいただきたいというふうに思っています。

とりわけ、今日、賃上げというものは政府の重要な課題として議論をされておりますし、具体的な政策として進められている。岸田首相自らが、価格転嫁をやるんだと、中小においても賃上げ絶対やっていくんだという強い決意を何度も答弁の中で触れられているところ。そういう意味では、今申し上げましたような、構造的に賃上げができないような、その構造をやっばり指定管理者制度の中で打破していく必要があると思うんですね。指定管理職場においてもしかり賃金を上げることができる、そのような状況を是非つくり上げていただきたいというふうに思っています。

今、指定管理料の設定の際に、例えば人件費の積算根拠が示されないというところがあります。どういう根拠でこの人件費になったのかと、そういうことが示されないところもあるんです。ちょっとやっばり無理なやり方、進め方をしているところが多いということ、繰り返しになりますけれども、是非そういう実態を受け止めていただいた上で、構造的な賃上げを指定管理職場においても実現をしていくべく、総務省としての更なる助言をお願いをしたい。

さらには、昨今の物価高騰、資材の高騰など、施設運営に大きな影響を与える事態に、事業者ではなく地方公共団体が責任を持って対応する、そのことも具体的に推し進めていただきたいというふうに思っています。これらの点について、是非総務省のお考え、お聞きをしたいと思えます。

○国務大臣（松本剛明君） 賃上げにつきましては、政府全体として環境整備に取り組んでおり、広く御理解をいただけるよう努めているところでございます。指定管理料の設定に当たっては、地方自治体が公の施設に求める公共サービスの水準の確保という観点が必要でありまして、地方自治体と指定管理者との間で十分に協議した上で、委託料について適切な積算に基づくことが求められます。地方公共団体と指定管理者との協定においてリスク分担に関する事項等をあらかじめ盛り込むことが望ましく、これまでその旨助言通知してきたところでございます。昨年10月には、人件費も含め、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の増加については、指定管理者と適切に協議を行うよう地方自治体に助言通知させていただきました。

実際に、本年1月に各地方自治体における原材料価格等の上昇への対応状況について調査を実施したところ、都道府県及び指定都市の9割近くの団体が指定管理料に上乘せ等の対応済み又は実施予定と回答しており、引き続きその趣

旨が徹底されるよう周知してまいりたいと考えております。

なお、委員既に御案内のことかと思いますが、物価高騰の中の地方の財政措置として、地方団体の福祉施設、文化施設等の光熱費高騰への対応として、総務省では2023年度の地方財政計画において一般行政経費を700億円増額したところでございます。また、物価高騰の影響を受けた生活者や事業者に対し地方団体が必要な支援をきめ細やかに実施できるよう、電力・ガス・食料品等価格高騰重点支援助地方交付金の増額も行われたところであり、当該交付金は指定管理者への支援に充当することが可能とされております。

各地方団体においては、こうした措置を活用して、物価高騰等による影響が指定管理者の賃上げの圧迫とならないよう対応していただく必要があると認識しており、総務省としても適切に対応いたしたいと考えております。

○鬼木誠君 ありがとうございます。

昨年発出をしていただいた通知については拝見をさせていただきましたし、その内容について、それから予算措置についても評価をさせていただきたいというふうに思います。

ただ、通知のところでいきますと、僕はやっぱり十分とは言えないなというふうに思うところがある。リスク分担の考え方については大臣からも御答弁をいただいたところでございますけれども、例えば、経費の増加について地方公共団体と指定管理者で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いて対応というような内容ですよね。

例えば、今日的な物価高騰であるとか資材の高騰というのが予見される前に結んでいる協定においては、果たして指定管理者負担ではなくて地方公共団体負担というようなことでリスク分担なされていたかどうか、これよく分かんないですよね。いや、もういいですよと、少々の部分についてはうちの方で請け負いますんでというようなことで協定が結ばれているケースもあるんじゃないかと。そういうケースについては、今申し上げましたような既にあるリスク分担の考え方がありますんで、そこを変えるということになかなかなりにくい。

通知でもう一押ししていただきたいというのが本当の本音でございます。例えば、指定管理者負担になっている協定においても、今日的な状況を踏まえて改めて再協議を行うこと、このような通知の内容になっていたら、お互いにもう一回集まりましょう、話し合いをしましょうというような契機になる、きっかけになるんです。そういうことまで是非踏み込んでいただきたいというようなこと、それが総務省の積極的な姿勢ということではないかというふうに思っています。僕は、やっぱり通知だけで補完をしていくということは無理があるなというふうに思うんです。やっぱり、制度、しっかり制度そのものを変えていく、そのよ

うな抜本的な議論が必要だというふうに思いますし、先ほど来繰り返しておりますけれども、やっぱり賃金を上げていくというようなことにつながり得るような制度の再構築というものが必要だというふうな問題意識を持っているところでございますけれども、是非、政府の政策を総務省としてもしっかりと後押しをしていくんだと、実現をしていくんだという観点を、そういう立場を踏まえて、いま一度お考えがあればお聞かせをいただきたいと思っております。

○政府参考人（吉川浩民君） お答えいたします。

指定管理者制度につきましては、委員も御承知のことと存じますが、公の施設の設置目的を効果的に達成するため必要があると認めるときに活用できる制度ということでありまして、導入の可否も含めて幅広く地方自治体の自主性に委ねる仕組みとなっております。

その上で、これまで、地方自治体と指定管理者との間で締結する協定等にはリスク分担に関する事項などをあらかじめ盛り込むことが望ましい旨、助言通知してきたところでございます。仮に協定等において取扱いが明確でない場合につきましては、自治体と指定管理者との間で協議を行い、取扱いを決定することが必要であると考えております。

○鬼木誠君 ありがとうございます。

自治体の自主性を損なうことにつながってはならないと私も思います。ただ、そこだけに任せていては十分な運用、しっかりした運用になっていない側面がある、あるいは実態がある、そのことをどう捉え直しをしていくのかということをお尋ねしているつもりでございます。是非、そのような実態があることについては改めて今日受け止め直しをしていただきたいというふうに思います。

引き続きこの点については求めさせていただきたいというふうに思いますが、先ほど来お話をさせていただいておりますように、通知は出ただけじゃやっぱり変わらぬのですよ。通知を出して、その通知がどう地方公共団体の皆さん、指定管理者の皆さんに浸透をしていっているのか、理解が醸成をされていっているのか、変わっていっているのか、そのようなことを、どう言うんでしょうね、追いかけていく進捗の管理というものが必要ではないかというふうに思っています。

改めて、先ほど、10月に発出をされた通知についてお尋ねをしますけれども、半年を経過した現在の状況、先ほど1月の段階で調査を行ったというような御回答もあったところでございますけれども、その点について、いま一度どういう状況なのかということについてお答えをいただければと思います。

○政府参考人（吉川浩民君）

お答えいたします。

ご指摘の昨年12月の通知についてでございますが、2023年1月31日時点で、都道府県及び指定都市の原材料価格、エネルギーコスト等の上昇への対応状況について調査を実施したところでございますが、9割近くの団体が補正予算で指定管理料の上乗せ等の対応済み若しくは実施予定と回答しております。残りの団体も実施方法は検討中としておりまして、実施しないと回答した団体はなかったところでございます。

今後とも各自治体において物価の動向等を踏まえ適切に対応されるものと認識しておりますが、総務省といたしましても、きちんとこれからフォローをしてまいりたいというふうに考えております。

○鬼木誠君 ありがとうございます。しっかりフォローしていくということでございますので、御対応方よろしくお願いをしたいというふうに思います。先ほども申し上げましたように、通知の発出をただけではしっかりした対応に至らないケースがあるというのはもうるる述べたとおりでございます。また、通知の発出以降、3年ごとの調査を行って実態をなるべくつかもうとしている総務省の努力については評価をするところでございますけれども、先ほどもお話をしたように、あの調査だけでは、全体的なトレンドはつかめても、詳細な中身というところになるとなかなかつかみ切れないというような調査になっているのではないかとこのように思っています。調査の在り方については、先ほどもお話をしましたが、是非工夫をいただきたいというふうに思いますが、改めまして、この制度が地方公共団体によって正しく理解をされる、そしてその上で正しく制度運用される、そのために総務省として必要な助言についてしっかり行っていただくことを重ねてお願いをしておきたいというふうに思います。

賃上げについて先ほども少し触れさせていただきました。この間、幾つかの自治体の皆さんとも私もお話をさせていただいたところでございますけれども、ああ、いいなと思ったのが一つあります。

総務省ももう御存じだと思いますけれども、ある政令市でございますけれども、近年の最低賃金の上昇も含めた民間賃金の上昇という実態を捉えて、雇用労働条件の改善、あるいは事業者の健全経営を通じた公の施設の適切な運営管理を目指すために、賃金水準の変動に応じて2年目以降の指定管理料を変更する仕組みを導入する、賃金スライド方式というふうに呼んでいただいているようです。世間相場の賃金が上がったら、その相場を捉えて指定管理料を上乗せをさせていただきますよと、簡単に言うとそういう制度ですよ。

複数の自治体で同様の趣旨の制度が導入をされているというふうにも聞いて

おりまして、効果的にしっかりこの制度が機能していけば、運用されれば賃上げの担保にもなるというふうに私としても思っているところでございますけども、総務省として、申し上げましたようなこのような制度についてどのように捉えていらっしゃるか、評価をなさっているかという点について是非お聞かせをいただければと思います。

○国務大臣（松本剛明君） 先ほども申し上げてまいりましたが、地方公共団体と指定管理者との協定においては、社会、経済、雇用の情勢などに係る様々なリスクを分担する、これに関する事項等についてあらかじめ盛り込むことが望ましく、これまで総務省としてその旨を助言通知してきたところでございまして、各地方自治体においては、物価水準に加え、賃金水準の変動に対して指定管理者と協議等を行う旨を協定にあらかじめ盛り込み、指定管理料を変更している団体があると聞いておりまして、今お取上げをいただいた事例もその一つではないかというふうに受け止めておるところでございます。

○鬼木誠君 あらかじめ盛り込むというのがやっぱり難しいんですね。難しいというよりも、実態としてまだなかなか浸透していない。特に小規模自治体においてそのことがなかなか浸透していないというようなことがございますので、是非そのような趣旨についても引き続き地方公共団体に対する助言いただければというふうに思います。

もう一点、雇用を守るという観点から、指定期間の終期が近づくと、そこで働いている皆さんは雇用不安に襲われます。

例えば、5年間、指定管理職場で働くということが約束をされるわけですね、5年前に。ただ、次の指定を受けられるかどうか、その職場の方は分からないんです、次の指定を受けられるかどうか。そうすると、4年目あるいは5年目の年度当初になると、もう次の職場、自分が働く次の職場を探さなければいけないのではないかと、そういうこと、本当にここで働き続けることはできるかと、そういう不安に陥ってしまうというような状況になっています。その指定管理者の方が、よそにも職場、働く場所を持っていればそこに異動するというのは可能かもしれませんが、その施設の運営しか請け負っていないというところであれば、指定を受けられなかったら直ちに働く場所がなくなる、そういうことになっているんです。

会社分割の際には、労働契約の承継等に関する法律ということで、経営者が替わっても雇用が継続をされますよというような法制度が整備をされている。指定管理職場においても同様の趣旨の法の整備というのが検討できないかというふうに思うんです。指定管理者制度において、新しい、例えば指定管理者の方が

替わったとして、そこで働いている職員の皆さんの技術や経験というものを是非生かしたい、そこで働いている皆さんについては原則引き続いて働いてもらっていいですよと、そういう制度が検討できないかというふうに思うんです。雇用をしっかり守る、そしてそのことが施設の効果的な施設運用につながっていく、そういう観点からの制度検討というのができないかということについて、総務省として今お考えがありましたらお聞かせをいただきたいと思います。

○国務大臣（松本剛明君） 指定管理者制度は、多様化する住民ニーズに効果的、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ことを目的とするものであるとの制度趣旨、言わば住民の側から見た住民のためのという趣旨を踏まえれば、指定管理者の変更は制度上生じ得ると考えているところでございますが、一方、総務省として、地方自治体に対し、指定管理者が労働法令の遵守や雇用労働条件への適切な配慮を行うことを選定時又は協定等の締結時に提示するよう助言をいたしてきていただいているところでございまして、実際、指定管理者が交代した場合における労働者の継続雇用について、指定管理者を公募する際に、希望する労働者の継続雇用を要請する事例や、継続雇用の考慮がなされているかを選定の審査項目の一つとする事例等があると承知をしております。各地方自治体において、施設の実情に応じ、助言の趣旨を踏まえて適切に判断をしていただきたいと思いますと考えているところでございます。

○鬼木誠君 ありがとうございます。

そうなんです。継続雇用の事例あるんです。そういう協定を結んでいるところもあるし、選定基準に盛り込んでいるところもあるんです。そういう先進的な事例であるとか労働者保護の事例について、やっぱり共有をしていただきたいと思います。なかなか地方公共団体や自治体に行き渡っていない。ですから、通知だけで不十分なところは、本当は制度を変えてほしいけども、制度を変えることがすぐできない、一朝一夕にできないとしたら、まずは今申し上げたような事例を共有をするというようなことについて是非お願いをしたいというふうに思っています。

2010年通知からもう既に13年経過をいたしました。制度発足から20年という節目でもございます。そして、先ほど来お話をしておりますように、政府も賃上げということに対してしっかり取り組んでいく、そういう契機の年でもあるというふうに思います。いいタイミングだと思うんです。2010年通知から13年、そして制度発足から10年、賃上げに向けて政府が明確にその姿勢を打ち出す、そういう観点からも、僕は、制度の見直しということについて是非前向きに御検討がいただきたいということ。

繰り返しになりますけれども、それが直ちにできなければ、やっぱり新たな通知というものを発出をしていきながら、今までやり取りの中で御回答いただいたような様々な事例も含めて、いい事例、こんな事例があるよということ、逆に悪い事例だってたくさんあると思うんで、いや、こういうことはやっぱり駄目だよねというようなことも含めて通知の発出をいただけないかというふうに思っています。御承知のように、地方公共団体の担当の職員というのは、ほぼほぼ3年から5年で異動をして担当が替わっていくということになります。したがって、2010年通知から13年経過をしていますんで、もう2010年通知そのものを知らない職員の方が指定管理者制度を当該の地方公共団体で担当しているケースだって多いというふうに思うんです。繰り返しになりますけれども、このタイミングを捉えて、この時期を捉えて、いま一度新たな通知の発出という点について是非前向きなご答弁をいただければと思います。

○国務大臣（松本剛明君） 既に申し上げてきているところでございますけど、昨年10月、人件費も含め、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の増加については、指定管理者と適切に協議を行うよう地方自治体に助言通知をさせていただいたところでございまして、実際に通知の趣旨を踏まえて、各地方自治体において、原材料価格等の上昇を踏まえ指定管理料の上乗せがなされているほか、人件費等の最新の実勢価格を指定管理者との協議等を踏まえて反映している事例もあると承知をいたしております。まずは、今後とも各地方自治体において通知の趣旨を踏まえ適切に対応をされるものと認識をしているところでございますが、各地方自治体の取組の参考となるよう事例を把握し、その周知に取り組んでまいりたいと考えております。

○鬼木誠君 ありがとうございます。好事例の共有という点については前向きな御答弁をいただいたというふうに思います。本当にありがとうございます。ただ、先ほど言いましたように、事例の共有ということだけではなくて、制度そのものの理解の促進をしていく、改めてこの時期に促進をしていくということ、その観点が重要だというふうにも思っておりますので、新たな好事例の共有に当たって、文書出されると思いますので、その文書の発出に当たっては様々御検討を総務省内部でいただければということをつけ加えておきたいというふうに思います。

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

【取り組み報告：福岡市・水道検針員を事例として】

労働協約の地域的拡張適用に関する決定を求める申立て（2023年2月9日付）

に関する説明資料

1. 申立ての主要な内容及び根拠条文

(1) 労働組合法第18条第1項（地域的の一般的拘束力）

「一の地域において従業する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該労働協約の当事者の双方又は一方の申立てに基づき、労働委員会の決議により、厚生労働大臣又は都道府県知事は、当該地域において従業する他の同種の労働者及びその使用者も当該労働協約（……中略……）の適用を受けるべきことの決定をすることができる。」

(2) 「一の地域」：福岡市全域

(3) 「同種の労働者」：

福岡市水道事業の管理者から検針・徴収業務の委託を受けている民間事業者に雇用されて水道メーターの検針業務に従事する者であって、労働時間の半分以上を検針業務に従事し（＝臨時的・一時的な検針業務従事者を除外）、賃金が時給制又は日給制で計算される者（＝月給制の者を除外）

(4) 「大部分」^{※1}：過去の先例は約74%以上。

(5) 「一の労働協約」^{※2}：

ア) 協約締結当事者 使用者／ヴェオリア・ジェネッツ(株)＜東部ブロックの受託者＞
第一環境(株)＜中部ブロックの受託者＞
労働組合／自治労福岡市水道サービス従業員ユニオン^{※3}。

イ) 協約締結日 2023年1月13日

ウ) 協約内容 ① 1時間当たりの賃金の下限額の設定^{※4}

但し、月間の実労働時間数と実検針数に対応して5ランク

② 裁判員休暇の有給化

③ 労働保険・社会保険に関する権利の確認

(6) 「一方の申立て」：

申立人は自治労福岡市水道サービス従業員ユニオン。なお各使用者は申立てを了解し、支持。

^{※1} 労働協約の適用を受ける「大部分」については、労組法第17条の「4分の3以上」に準じるとの解釈もある。

^{※2} 本件における労働協約のカバー率は【表1】参照。

^{※3} 「組合員は、この規約に賛同し、福岡市水道局の営業所業務等を受託した企業に従事する労働者ならびに組合が承認した者によって組織する。」合同労組形態の労働組合。組織率は【表2】参照。

^{※4} 水道検針員の賃金は、実労働時間に時給額を乗じて算定される時給と検針実件数に応じて算定される歩合給で構成。歩合給は検針実件数が多くなるほど多く算定。検針実件数が多くなれば検針業務に要する実労働時間も長くなり一時間当たりの賃金が増加。その為労働協約で「一時間当たり賃金の下限額」を1082円～1605円の5段階に定める。

(7) 「他の同種の労働者及びその使用者」：

西部ブロックの検針業務受託者とこれに雇用される時間給制水道検針員。

(8) 「適用」^{※5}：

労組法第17条の労働協約の「一般的拘束力」を適用し、かつ水道局が民間に委託しているブロック（東部ブロック及び中部ブロック）を「一の工場事業場」^{※6}とする。

2. 地域的拡張適用の目的

(1) 主たる制度目的：労働条件の維持・向上、事業者（使用者）相互間の公正競争の実現

(2) 本件において具体的には

ア) 労働条件の現状^{※7}：

福岡市内の東部・中部・西部のブロック毎に受託業者・労働条件が異なる。

東部ブロックと中部ブロックでは、労働協約内容（→前掲「1.」(5)ウ）を実現。

西部ブロックで、2018年以降、歩合給30%切り下げ、時間給は最低賃金水準。

イ) 今後の危惧・懸念：

検針・徴収業務の民間委託の契約期間は5年間であるため、今後、東部ブロックと中部ブロックでも、今後、検針員の賃金切り下げ等（＝労務コスト引き下げ）を背景にしたダンピング受注が発生する恐れがある。

ウ) 対応策：

東部ブロックと中部ブロックで既に実現されている労働条件を、福岡市全域の水道検針員全員に共通に適用される最低基準として定めた上で、これを上回ることは各労使の自由に委ねることにより、

- ① 東部ブロックと中部ブロックの水道検針員（合計81人）の労働条件切り下げを予防して、その維持を図る。
- ② 西部ブロックの水道検針員（合計26人）の労働条件の向上を図る。
- ③ 事業者（使用者）が検針員の賃金切り下げ（＝労務コスト引き下げ）を背景にしたダンピング受注を行うことを予防し、事業者（使用者）相互間での公正競争を実現させる。

4. 今後に向けての課題

(1) 受託者が変わっても継続雇用

(2) 今後も適用を勝ち取っていく

(3) 組織拡大を目指して

以上

^{※5} 法第18条1項でいう「適用」とは、法第16条に基づき適用される場合、及び、法第17条に基づき適用される場合のいずれも含む。

^{※6} 業務委託契約は各営業所単位ではなくブロック単位で締結され、受託者はこのブロック単位で受託業務を履行することとされている。

^{※7} 水道営業所の民間委託の経過及び申立組合の経過、各分会の構成は、別紙のとおり。

【表 1】 本件における労働協約のカバー率（2023年1月1日時点）

	総数 (a)	16条適用 (b)	17条適用 (c)	適用合計 (b+c=d)	カバー率 (d/a)
東 部	42	35	7	42	100%
中 部	39	31	8	39	100%
西 部	26	0	0	0	0%
全 体	107	66	15	81	75.7%

【表 2】 各営業所及びブロック毎の検針員の組織率

	営業所	使用者(A)	(A) と労働契約を締結した人数(B)	(B)のうち申立組合の組合員の人数(C)	申立組合の組織率(C/B)
東 部	東	ヴァエリア・ジエネット(株)	23	18	78.3%
	博多	ヴァエリア・ジエネット(株)	19	17	89.5%
	計		42	35	83.3%
中 部	中央	第一環境(株)	13	13	100.0%
	南	第一環境(株)	17	14	82.4%
	城南	第一環境(株)	9	4	44.4%
	計		39	31	79.5%
西 部	早良	安田建物管理(株)	5	0	0.0%
		(株)テイトク	5	0	0.0%
		(有)浜村商会	3	0	0.0%
	西	(株)西日本ビル代行	4	2	50.0%
		(株)タイト総合管理	4	3	75.0%
		(株)旭商会	5	4	80.0%
	計		26	9	34.6%
合計		107	75	70.1%	

第32回公共民間労組評議会総会

単組活動停滞させない取り組みを提起

8月27日、公共民間労組評議会は第32回総会を東京・自治労会館で開催。2023年度運動方針や幹事体制などを決定した。

総会では橋本武朋議長のあいさつのうち、藤森久次自治労本部副委員長、福島憲一全国一般評議会議長があいさつ。続いて本年7月の第26回参議院議員選挙で



全国から138人（一部WEB）が参加

組織内候補として当選した鬼木まこと参議院議員（前自治労本部書記長）が連帯のあいさつを行った。

続いて比田井修事務局長が一般経過報告、2022年度の取り組みの総括のうち、2023年度運動方針（案）を提案。提案の中で2021秋闘について「調査の結果、交渉実施単組と協約締結単組ともに昨年よりも減少している。賃金改定は49単組がプラス改定にとどまり、改定なしは349単組、マイナスは13単組だった」とし、調査に回答した単組数の減少も指摘しながら、単組活動を停滞させない取り組みの必要性を訴え

橋本議長 あいさつ



橋本議長

公共民間単組は、春闘に対する取り組みが非常に弱い。我々は何をしていくべきか。各課題を共有し解決にむけ取り組みを展開していく。

その過程では労使交渉だけでは打開できない課題もある。県本部、自治体単組との連携や自治労の情報網を駆使した取り組みが必要である。我々は労働三権を駆使できる組織で

あり、いざという時にはストライキを打てるよう組織力の強化をしなければならない。

賃金は上がらず景気が悪いのに物価だけが上がるスタグフレーション状態になっている。その中で安倍元首相の国葬に2億五千万を超える国費がつき込まれる。国民世論が二分する中でなぜ国葬なのか。安倍元首相のやってきたことを不問に付すためではないかを感じる。

自治体単組などとの連携必要

公共民間職場は、国、自治体の政策に影響される。事業主との労使交渉だけでは妥結、解決に至らない局面が出てくる。その時に、団体の設置者または発注者としての自治体に向かっていくためには、自治体単組、組織内議員との連携が必須となってくる。

鬼木参議院議員には我々の課題を国会で取り上げていただき活躍していただきたい。そのためにも各単組の課題を評議会に集中していただきたい。

自治労の中の民間の仲間、全国一般の仲間との連携、共闘を進めていく。

共にがんばりましょう。

た。
続いて2023年度運動方針（案）提起では、①本部・県本部・単組が一体に

なつた取り組みと、秋闘・春闘における「要求・交渉・妥結」の運動サイクルの確立、②正規・非正規などの雇用形態に関わらない組合加入の促進、③正規・非正規労働者間の不合理な格差是正の取り組み推進などを呼び掛けた。
方針（案）に対しては「民

営化された病院の対策についても注視を（栃木）」「役員職定年、60歳以降の雇用をめぐる諸課題について具体的な方針を（高知）」などの意見が出された。
その後2023年度幹事体制を全体で確認し、団結ガンバローで総会を終了した。

2022年 厚生労働省・総務省要請行動

委託職場・指定管理職場の雇用安定・労働条件改善など求める

新型コロナウイルス感染症の影響が続く中、企業・事業体の業績悪化や自治体の財政悪化のしわ寄せが現場労働者に来ることのないよう、対策を要請

厚生労働省要請

7月22日、自治労会館と厚生労働省(以下・厚労省)をWEBでつなぎ、要請を実施した。自治労からは、公民評全国幹事が参加し、厚労省からは、職業安定局、雇用環境・均等局、労働基準局、社会・援護局の担当者らが対応した。はじめに、橋本議長が要請の趣旨を述べ、続いて厚労省各担当局から、重点項目に対する回答が行われた。各担当局は「委託職場・指定管理職場においても、雇用保険に加入している職場で、職員に対する休業補償を行っていないらば、雇用調整助成金の対象となる。」



厚労省要請は全面webで行われた

「同一労働同一賃金では、法改正が2021年4月から中小企業にも全面適用さ

れたことから、相談支援や運用状況の確認に取り組んでいる。法違反が認められた場合には、助言指導を行っている。」

対象としていない。」

「介護人材の確保については、2009年から2019年までに、随時処遇改善を行っており、総額で月額7.5万円の改善を行った。今年については約3%、000円の改善を行った。また、現場の負担軽減や職場環境の整備などに取組み組んでいる。」などと回答があった。

これに対して全国幹事からは、再度雇用調整助成金の対象職場について確認するとともに、同一労働同一賃金を口実として強引に低賃金強化が強行している事業主がいることなど職場の実態や課題を伝えた。最後に今後も引き続き意見交換の場を設けることを確認し、要請行動を終了した。

総務省要請

7月22日、総務省会議室で実施した。自治労からは、公民評全国幹事が参加し、総務省からは、干場係長(自治行政局行政経営支援室)が対応した。

はじめに橋本議長が要請書を手交し、要請の趣旨を



要請書を手交する橋本議長(左) 干場係長(右)

指定管理者における労働法令の遵守や雇用労働条件への適切な配慮がなされるように留意するよう、地方公共団体へ助言を重ねてきたところであり、引き続きその趣旨の徹底を図ってまいりたい。指定管理者制度に関わる通知は、現在は発出する予定はないが、今後調査項目や適切な事例の紹介などについて、自治労とも協議していきたい。」などの回答があった。

述べた。要請に対して干場係長からは、「自治体と指定管理者が協定を結ぶ場合には、これまでもリスク分担に関わる事項を盛り込むことが望ましいと助言している。指定管理者制度は、単なる価格競争ではなく、公共サービスの水準を確保する観点が重要。委託費については、自治体と指定管理者で十分協議して協定を締結してほしい。地方公共団体が指定管理者を選定するにあたっては、

も協議していきたい。」などの回答があった。これに対して、全国幹事からは、「実際には、自治体と指定管理者が対等に協議することなどない。低価格競争になっており、そこで働く労働者の賃金などは考えられていない、このままでは、人材を確保することができず、公共サービスの質を維持することができなくなる」など、現場の実態を訴えた。

物価高に見合う賃上げを

公共サービス民間労組評議会 議長 橋本 武朋

すべての単組で要求・交渉しよう

公民評の2023春闘方針を決定

2023春闘
討論集会

公共民間評議会は、1月21日から22日に「2023春闘勝利！ 公共サービス民間労組春闘討論集会」を東京・連合会館で開催し、2023春闘方針を決定した。この集会にはWEBも含めて約190人が参加した。



▲ 全体集会の最後を団結ガンバロウで締め括った。

全体集会では、公共民間

評議会を代表して橋本武朋議長があいさつを行い、続いて、自治労本部の藤森久次副委員長、全国一般評議会の福島憲一議長、岸まきこ参議院議員、鬼木まこと参議院議員があいさつした。比田井修事務局長が「2023春闘の取り組み方針」（案）を提案。春闘方針では、①すべての単組で職場討議を行い要求書を作成・交渉を実施する、②賃上げは、自治体労働者と同じ賃金をめざすことを基本に、賃金カーブ維持分

＋賃金改善分として、月額1万6500円以上の賃上げめざす、③単組活動チェックリストを活用し単組活動を強化することなどを提起した。

続いて「職場の安全衛生・労使の役割りについて」と題して、自治労本部の産業医である山名隼人医師が講演した。

取り組み報告は、岐阜県住宅供給公社労組の鷺見顕委員長が「パワハラに対するたたかい」について、日本クリスチャンアカデミー労組（京都）の都木かおり書記長が「解雇撤回の取り組み」を報告した。

最後に橋本議長の団結ガンバローで全体集会を終えた。

コロナ禍で、日々の労働に加えて組合活動に取り組みされていることに敬意を表します。久しぶりに対面で春闘集会を開催することができたことを喜び合いたいと思います。

今春闘の情勢です。物価が数十年ぶりの値上がりをして、生活を圧迫しています。私たちは、少なくとも物価上昇に見合う賃上げを勝ち取る必要があります。

春闘の原点は、企業ごとの労使交渉の弱点を補うことです。それぞれの企業の業績に左右されるといふ弱点を克服し、同じ業種・産業ごとの統一した要求で賃



▲ あいさつする橋本議長

金相場を形成し、労働者全体に影響を与えることです。

自治労の今年の春闘スローガンは「あなたの声ではじまる春闘」で、一人ひとりが参加し、その声を集めるということ。公共民間評議会には、労働条件が自治体に準拠している単組とそうでない単組があります。両方が春闘期に要求書を提出して、春闘期に交渉をスタートさせること、それによって賃金相場を形成し、人事院勧告に波及させることが必要です。

また、今年は統一自治体選挙の年です。普段の労使交渉では対応できない政策・制度課題を実現するためにも、自治体単組や組織内議員との連携を強める機会として重要です。

最後に、私たち民間労働者は労働三権が保障されています。その三権を使いこなすことができるよう組織強化が必要です。

第1分科会

● 自治体単組との連携が不可欠
指定管理者制度・委託契約制度の問題と課題



埼玉県本部の青木アドバイザー（元公共民間評事務局次長）が「委託・指定管理がかかえる不安定化リスクに対処する」と題して講演した。

埼玉県本部では、委託元の自治体に対して毎年秋に委託費用の積算方法や雇用の継続について要請を行っており、自治体への要請には自治体単組との連携が不可欠であることを解説した。

第2分科会

● 人員不足を解消するためには
介護・福祉職場の現状と課題



自治労本部の門崎社会福祉局長が「介護職員等の処遇改善について」講演。

門崎局長は、処遇改善では、現在でも3つの加算が活用可能。組合は、一時金や手当よりも、基本給のベースアップや非正規職員の処遇改善を求めていく必要がある。人員不足の解消には、職場の人間関係や働きやすいかどうかも重要と参考事例を紹介した。

自治労本部の門崎社会福祉局長が「介護職員等の処遇改善について」講演。

単組活動の活性化にむけて

集会2日目は、4分科会で研修・議論を深める

春闘討論集会2日目は、4つの課題別の分科会に分かれて、講演を聞いて研修したり、他の参加者と意見交換した。

第3分科会

● 労働組合をもっと活用しよう
組織活動の活性化



自治労本部の北川オルグが「労働組合を活用しないのはもったいない！」と題して講演。労働組合に入り、組合費を払っているのだから、①組合員の声を聴こう、②問題解決の手段を考えよう、③解決にむけた行動をしよう、④組合員にフィードバックしようという活性化の方法を提案した。

参加者は、講演を踏まえてグループ討論を行った。

第4分科会

● 自治体議員と連携しよう
組織内および協力議員との連携について



最初に栃木県本部の澤田副委員長（関東甲地連公共民間評議長）が、公共民間単組出身の自治体議員擁立の経過や連携した取り組みについて講演した。

続いて、栃木県足利市の吉田市議と新潟県五泉市の佐藤市議（写真・2人とも公共民間単組出身）が、立候補に至る経過、議員としての心構えなどについて報告し、参加者と意見交換した。

委託・指定管理職場の労働条件改善を

総務省、厚生労働省に要請行動

公共民間評議会は、6月30日、総務省、厚生労働省に要請書を提出し、委託先職場、指定管理者職場、福祉職場の労働者の雇用安定と労働条件改善を要請した。

総務省要請

6月30日、総務省で実施した。総務省からは、自治行政局行政経営支援室の干

場係長らが対応した。

最初に橋本議長が要請書を手交し、要請の趣旨を説明した。その後、干場係長が次の通り回答した。

①自治体は、公の施設に求める公共サービスの水準と費用の負担を考え、そのあり方を十分に整理しておく必要がある。指定管理者と協定を結ぶ場合には、リスク分担についても盛り込むことが望ましい。

②指定管理者が労働法令を遵守することは当然のこと。引き続き、その趣旨を徹底していきたい。

③指定管理者制度に関わ

る通知は、現時点では発出する予定はないが、2010年通知の趣旨を徹底し、適切な事例を紹介するなど効果的な周知方法を検討していきたい。

回答に対して全国幹事は、法的には対等の関係と言われても、実際には、自治体と指定管理者が対等に協議できるわけがない。「次



▲横井係長（右）に要請書を手交する橋本議長（左）

の指定はないぞ」と言われてしまえば、それ以上発言できない。

リスク分担についての事例を紹介して欲しい。指定管理者制度は、「効果的」という趣旨よりも「効率的」ということだけがクローズアップされ、コスト削減のみが進められていると現場の実態を訴えた。

厚生労働省要請

6月30日、厚生労働省で実施した。公共民間評議会全国幹事に加えて、門崎社会福祉局長が参加した。厚生労働省からは、雇用環境・均等局、労働基準局、職業安定局、老健局の担当者らが対応した。

はじめに、橋本議長が要



請の趣旨を述べ、続いて、厚生労働省から回答があった。

①「同一労働同一賃金」やパートタイム・有期労働法の施行状況の確認を積極的に言うなど、法の履行確保に取り組んでいる。

②労働契約継承法は、会社分割の場合の労働契約を継承するための法律。競争入札の結果、受託会社が変更になるような場合は、対象となっていない。法律で契約を強制するようなことは困難なので、各自治体が業務を発注するときの仕様書に努力義務として盛り込むことはできないか。

③中小企業退職共済金制度を周知し、取り組みを支援していきたい。

④介護人材の確保にむけて処遇改善は重要。今後は次期報酬改定にむけた議論の中で検証していきたい。

回答に対して、全国幹事は、制度の内容や現在の運営状況などを確認するとともに、今後の見直しの時期や方向性を質問し、職場の実態や課題を伝え、意見交換を行った。

1 北海道・東北地連

「団体交渉の意義」を学習

2月18日～19日、宮城県仙台市で開催し、8県本部55人が参加した。

1日目は自治労本部の永井オルグから、「団体交渉の意義」について講義を受け、グループ討議で要求書の作成を行った。

2日目は各グループで模擬団交を行い、永井オルグからポイントの解説や助言を受けた。



2 北信地連

模擬団交で幹事を圧倒

5月19～20日、富山県富山市で開催し、4県本部24人が参加した。

最初に公共民間評議会の比田井事務局長から、労働法制や労使交渉の留意点について講義を受けた。

その後、グループに分かれ、模擬団体交渉を行った。架空の「公益財団法人」の組合執行部の設定で、「人員確保」「年休取得推進」「不払い残業手当の支給」などを要求した。



労働法制を学び、団体交渉を体験

北海道・東北、北信、中国、四国

地連別の交渉力アップセミナーを実施

3 中国地連

幹事の団交をWEB配信

5月20日、岡山市のホテルから全面WEBで配信し、5県本部32人が参加した。

茅原副議長のあいさつに続いて、自治労本部の樋田オルグが「時間外労働」「労働協約」「不当労働行為」について解説した。

続いて、地連幹事が代表して模擬団体交渉を行い中継した。「時間外労働の縮減と適正な手当の支払い」「業務量にみあった人員確保」などを要求し解説した。



4 四国地連

2回の模擬団交を実施

2月28日～29日、香川県高松市で開催し、4県本部28人が参加した。

自治労本部の樋田オルグを講師に、1日目は地連幹事による模擬団体交渉を演じ、参加者はグループで問題点等を話し合い、樋田オルグがポイントを分かりやすく説明した。

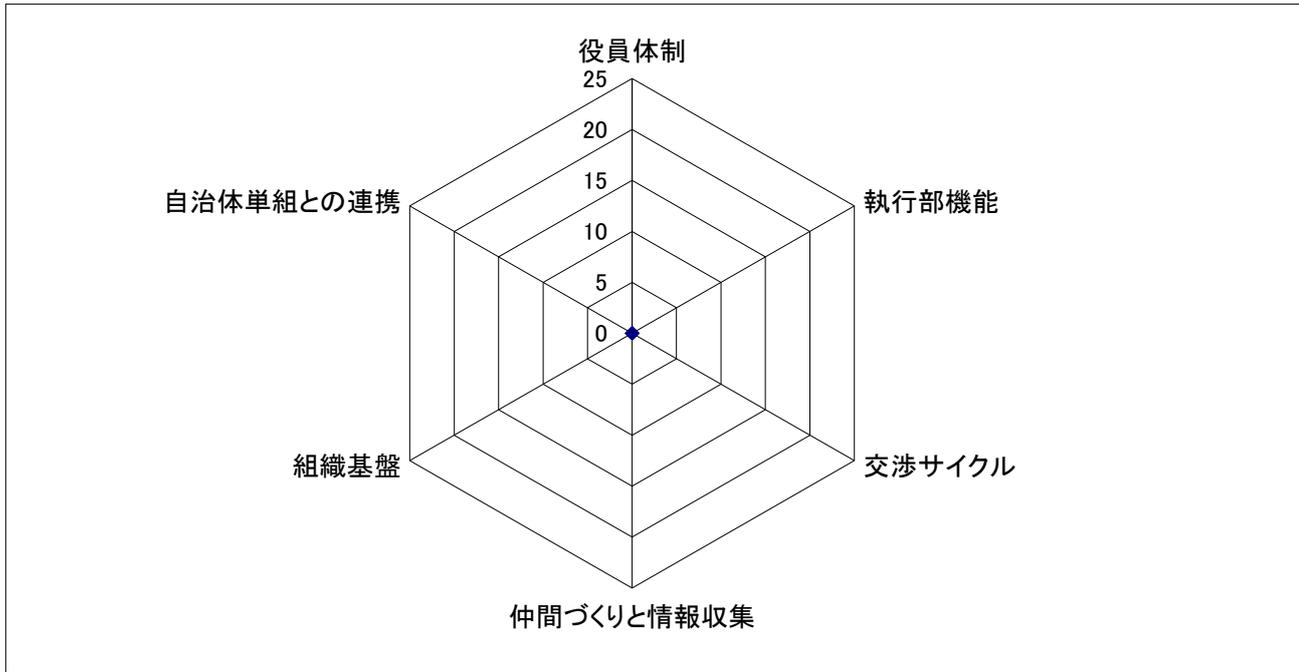
2日目は参加者と地連幹事による模擬団体交渉を行い、交渉の進め方について理解を深めた。



単組活動チェックリスト(公共民間評議会版)

県本部名: _____ 単組名: _____ 名前: _____ 組合員数: _____ 人

基本事項	No.	項 目	5段階評価	合計
役員体制	1	役員の任期は複数年にしているか。また総入れ替えが行われていないか。		0
	2	役員の選出にあたり、選挙・信任投票が行われているか。		
	3	執行委員会を月1回以上開催しているか。出席者数が十分確保できているか。		
	4	執行部の男女比率が組合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継続的に行っているか。		
	5	県本部の諸会議(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。		
執行部機能	6	年間の活動サイクルを確立しているか。		0
	7	書記長など、一部の役員に業務が集中していないか。		
	8	安全衛生やハラスメント対策など、職場の問題や悩み事、共済活動など、組合員からの相談に対応しているか。		
	9	機関紙を発行し、執行委員会での議論や労使交渉の内容などを組合員に伝えているか。		
交渉サイクル	10	自治労本部や県本部が発行する機関紙を組合員に配布しているか。		0
	11	要求書は執行部で議論して作成しているか。組合員アンケートなど、組合員の要求反映に努めているか。		
	12	各種闘争時(春闘・秋闘)に要求書を提出しているか。		
	13	労使の「事前協議制」が確立しているか。		
	14	労使交渉を継続的に行っているか。		
仲間づくりと情報収集	15	労使交渉の合意事項を「確認書(協定書)」として労使で取り交わしているか。		0
	16	多くの組合員が参加できるレクやイベントを企画しているか。		
	17	自治労共済や労働金庫の利用を組合員に勧め、組合員の福利厚生の上上に努めているか。		
	18	新規採用者や非正規職員、再雇用職員など、未加入者の組織化を進めているか。		
	19	組合員の個別賃金を把握しているか。昇給や昇格等の賃金運用が適正か、チェックしているか。		
組織基盤	20	自治労本部や県本部が主催する各種集会や学習会に参加し、全国や県内の情報収集を行っているか。		0
	21	現在の組織率は(①10%未満 ②10~50 ③50~70 ④70~90 ⑤90~100%)。		
	22	単組の大会を、毎年開催しているか。		
	23	単組の大会に組合員が多数出席しているか(委任状を除く)。また、女性組合員が多数参加できるよう配慮がなされているか。		
	24	ストライキ批准投票の批准率は(①取り組んでいない ②50%未満 ③50~70% ④70~90% ⑤90%以上)。		
自治体単組と連携した活動	25	組合活動を行うために十分な組合費が徴収できているか。現在の徴収率(定額の場合は率に換算)は(①わからない・徴収できていない ②9/1000以下 ③10~14/1000 ④15~19/1000 ⑤20/1000以上)。※定額の場合は率に換算		0
	26	お互いの大会や旗開きに参加するなど、日頃から自治体単組と交流しているか。		
	27	自治体単組の機関紙などの情報に目を通し、賃金や労働条件改定等の把握に努めているか。		
	28	委託契約に関する入札、指定管理者の選定、その他、職場や業務のあり方をめぐって、自治体単組と意見交換をしているか。		
	29	委託料・指定管理料の改善(予算の確保)や雇用安定などを求めて、自治体単組と共同で自治体当局に申し入れをしているか。		
	30	労使交渉の前進のため、自治体単組の役員に交渉の同席を要請するなど、自治体単組に協力をお願いしているか。		



活用法について

- ①このチェックリストはあくまで一例です。各県本部や単組事情に応じて項目を変えるなど、自由にご活用ください。
- ②このシートをもとに毎年チェックすることで、その組織における暦年の傾向が明確になります。
- ③県本部や単組において複数の役員で記入すると、同じ項目でも判断が分かれることがほとんどです。
なぜ違う評価になるのか、その点を議論することで、執行委員間における問題意識の共有化も期待できます。

公共民間単組の活動チェ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	取り組んではいるが、課題も多い。
▲	2	取り組んではいないが、取り組むつもりはある。
×	1	今は取り組むつもりはない。

～労組法適用単組向け動画についてのご案内～

労組法適用単組、活動が停滞気味の単組役員、新任の単組役員や組合員を対象に、活動を再開するきっかけとなることを目的に動画を作成しています。産別ネットで公開していますので、ぜひご活用ください。

(動画掲載場所：仲間づくり(非正規他)＞資料・オルグ資材ほか＞動画)

タイトル	資料
「労働組合のいろは」シリーズ	
<p>2020年12月 「団体交渉をしよう」(7分23秒) チャプター 00:00 はじめに 00:45 要求書をつくろう 03:13 団体交渉をしよう 05:56 労働協約を結ぼう</p> <p>対象:労組法適用単組 組合役員、組合員むけ 内容: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>YouTube</p> 
「労働組合活動」シリーズ	
<p>対象:労組法適用単組 組合役員、組合員むけ 内容:学習会用の動画です。PowerPointの資料がセットになります。</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>YouTube</p>  <p>動画資料(PPT)</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>YouTube</p>  <p>動画資料(PPT)</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>YouTube</p>  <p>動画資料(PPT)</p>

～労組法適用単組向け動画についてのご案内～

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)

YouTube



動画資料(PPT)

2021年2月
労働組合活動シリーズ4「団体交渉」(10分8秒)

YouTube



動画資料(PPT)

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)

YouTube



動画資料(PPT)

「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。

2020年12月
ミニ講座1「不当労働行為の解説」(7分26秒)

YouTube



動画資料(PPT)

2020年12月
ミニ講座2「労働協約と労使協定の違い」(5分46秒)

YouTube



動画資料(PPT)

上記QRコードを読み込めば
動画リンクに飛べます！

公共サービス民間労組評議会運営規程

【規程の定義】

1. 当規程は、自治労本部「評議会運営規程」に定められていない公共サービス民間労組評議会（以下：公共民間評）の運営に関する事項を補強するものとし、「評議会運営規程」の範囲内で、この規程にしたがって運営を行うこととする。

【会議の種類】

2. 公共民間評の意思決定機関として、下記の会議をおく。
 - (1) 総会
 - (2) 幹事会なお、必要に応じて四役会議・事務局会議を開催する。

【総会】

3. 総会は、運動方針の討議と決定および次年度の役員体制の決定を行う。
4. 総会は、原則毎年8月に開催する。
5. 事務局長の発議または幹事会の決定によって臨時総会を開催することができる。
6. 総会の決定は、総意または議決によることとし、議決による場合、議決権の行使が公表されるかたちで、参加者の過半数の賛成により決定する。
7. 運動方針および役員体制については、幹事会の代表者が提案する。

【幹事会】

8. 幹事会は、議長、副議長、事務局長、事務局次長の四役と幹事で構成する。各役員は総会において選出する。なお、幹事会の推薦により総会において特別幹事を選出することができる。
9. 四役、幹事の中途交代は、幹事会において確認し、その任期は次期総会までとする。
10. 幹事会は、地連活動の交流と各県単組の運動を発展させるための討議と取り組みの確認を行う。
11. 幹事会は、年間最低3回開催する。
12. 幹事会は、議長または事務局長の発議により開催する。

【四役】

13. 四役は、議長1人、副議長2人、事務局長1人、事務局次長1人とする。
14. 四役は、本部方針にもとづき、幹事会を運営する。
15. 四役の選出にあたっては、幹事会において確認のうえ、総会で決定するが、地連・県本部・単組の了承を必要とする。

【幹 事】

16. 幹事は、地連公共民間評運動のとりまとめおよび活性化、本部公共民間評運動との連携をはかることを任務とする。
17. 幹事は、県本部および単組の了承のもとに、12人まで選出することができる。このうち、地連から1人ずつ合計9人を選出する。そのほか、職域から3人を上限として選出することができる。
18. 特別幹事については、公共民間評運動に資する経験等を有する者で、公共民間評運動に協力することとし、幹事会の推薦を必要とする。

【自主交流会】

19. 公共民間評運動を補強する目的で、以下の自主交流会をおく。追加・変更等は総会において決定する。なお、追加・改編・廃止については、提案前に事務局長または四役と自主交流会代表者との協議を必要とする。
 - (1) 自治労環境労組ネットワーク（環境ネット）
 - (2) 全国文化財・博物館関係団体労組連絡会
 - (3) 全国スポーツ労働組合連絡会
 - (4) 全国医療事務委託連絡会
 - (5) 自治労加盟土地連労組連絡協議会
 - (6) 自治労住宅供給公社労組連絡会議
 - (7) 自治労全国林業・森林関連労組連絡会
 - (8) 自治労全国保健予防関連労働組合連絡協議会
 - (9) 自治労上下水道等施設維持管理労働組合連絡会（パイプ・ネット）
 - (10) NOSAI 労組連絡会
20. 自主交流会は、本部方針および公共民間評方針を踏まえて、運動方針案の決定、役員の確認、主催集会の基調提起・運営、その他自主交流会に関する事項について決定し、それに基づき活動を行う。自主交流会は活動の内容を総会、幹事会に報告する。
21. 自主交流会の財政は本部公共民間評予算の中で負担・助成する。

【会議・集会参加費用負担】

22. 総会、幹事会、本部主催の集会参加にかかる旅費、日当、宿泊費については、四役、幹事に対して開催後、本部旅費規程により支払うものとする。なお、送金先については、所属県本部を原則とし、所属県本部からの申し出があれば指定の送金先に支払う。

【地連・県本部への派遣】

23. 本部の運動方針等、本部の意思を代表することを目的として、四役の要請または、地連・県本部の派遣要請にもとづき事務局長が了承し、四役、幹事を派遣する場合は、本部旅費規程、会計規則の範囲内でその派遣旅費等については本部公共民間評が負担する。

【規程の改廃】

24. この規程の改廃は、幹事会の確認のもと、総会で決定する。

【附 則】

25. この規程は、2010年8月1日より施行する。（2010年7月30日第20回総会決定）

26. この規程は、2011年8月23日より一部改正し施行する。（2011年8月23日第21回総会決定）

27. この規程は、2012年7月27日より一部改正し施行する。（2012年7月27日第22回総会決定）

28. この規程は、2016年8月19日より一部改正し施行する。（2016年8月19日第26回総会決定）

29. この規程は、2017年8月27日より一部改正し施行する。（2017年8月27日第27回総会決定）

30. この規程は、2018年7月27日より一部改正し施行する。（2018年7月27日第28回総会決定）

1. 2023年度公共サービス民間労組評議会 活動経過報告（案）

1. 組織拡大の活動

（1）活動の経過

2022年9月から2023年8月までの1年間の機関会議で承認された自治労全体の新規加盟組合は5県本部6単組351人です。単組内に新たに結成された評議会・協議会・支部等は4県本部5支部・評議会等で88人でした。新規加盟組合のうち公共民間単組は5県本部5単組287人でした。

（2）新規加盟組合一覧（公共民間組合のみ）

県本部	単組名	団体区分	組織人員	本部加盟承認年月日
北海道	ホテルポールスター札幌職員労働組合	民間事業所	54	2023. 6. 21
東京	自治労・ヨドセイ労働組合	民間事業所	142	2023. 7. 20
兵庫	宝塚市社会福祉協議会労働組合	社協	37	2023. 7. 20
鳥取	智頭町社会福祉協議会労働組合	社協	43	2023. 6. 21
徳島	公益財団法人徳島市学校給食会職員労働組合	民間事業所	11	2023. 3. 23
計	5県本部5単組		287	

2. 幹事会等

（1）四役会議

① 第1回四役会議

9月16日、東京・自治労会館で開催し、(ア)第32回総会で出された意見への対応、(イ)2023年度の活動、(ウ)2022秋闘方針、(エ)2023春闘集会の運営、(オ)秋闘・春闘調査の見直し等について協議した。

② 第2回四役会議

12月17日、東京・自治労会館で開催し、(ア)2023春闘方針案、(イ)2021春闘討論集会の運営等について協議した。終了後、全国一般評四役と意見交換した。

③ 第3回四役会議

5月11日、東京・自治労会館で開催し、(ア)省庁要請の要請書、(イ)2024年度公民評運動方針(案)、(ウ)2024年度予算等について協議した。

（2）幹事会

① 第1回幹事会

10月7日、東京・自治労会館で開催し、(ア)第32回総会で出された意見への対応、(イ)2023年度の活動、(ウ)2022秋闘方針と具体的取り組み、(エ)2023春闘討論集会の運営、(オ)秋闘・春闘調査の見直し等について協議した。

② 第2回幹事会

1月20～21日午前中まで、東京・自治労会館および連合会館で開催し、(ア)2023春闘方針案、

(イ)2021春闘討論集会の運営、(ウ)地連別交渉力アップセミナーの開催等について協議した。

③ 第3回幹事会

3月25日、東京・自治労会館で開催し、(ア)省庁要請の内容と日程、(イ)第33回総会の運営、(ウ)第164回中央委員会「当面の闘争方針」などについて協議した。

④ 第4回幹事会

6月30～7月1日、東京・自治労会館で開催し、(ア)総務省、厚生労働省に要請を実施するとともに、(イ)第33回総会の運営、(ウ)2023年度の取り組み総括、(エ)2024年度公民評運動方針(案)等について協議した。

3. 諸会議・集会等

(1) 公共サービス民間労組評議会 第32回総会

8月27日、東京・自治労会館で対面とウェブの併用で開催し、ウェブ参加も含め46県本部から138人が参加した。

総会では橋本議長の主催者あいさつのち、藤森副委員長、福島全国一般評議会議長があいさつ。続いて2022年7月の第26回参議院議員選挙で組織内候補として当選した鬼木誠参議院議員がお礼のあいさつを行った。

続いて比田井事務局長が一般経過報告、2022年度の取り組みの総括のち、2023年度運動方針(案)を提案した。提案の中で、2021秋闘について「調査の結果、交渉実施単組と協約締結単組ともに2020年よりも減少している。賃金改定は49単組がプラス改定にとどまり、改定なしは349単組、マイナスは13単組だった」とし、調査に回答した単組数の減少も指摘しながら、単組活動を停滞させない取り組みの必要性を訴えた。

続いて、2023年度運動方針(案)の提案では、①本部・県本部・単組が一体になった取り組みと、秋闘・春闘における「要求・交渉・妥結」の運動サイクル確立、②正規・非正規などの雇用形態に関わらない組合加入の促進、③正規・非正規労働者間の不合理な格差是正の取り組み推進などを呼び掛けた。

方針(案)に対しては、「民営化された病院の対策についても注視を(栃木)」「役職定年、60歳以降の雇用をめぐる諸課題について具体的な方針を(高知)」などの意見が出された。

その後2023年度幹事体制を全体で確認し、総会を終了した。

(2) 公共サービス民間労組評議会 2023春闘討論集会

1月21～22日、東京・連合会館で、対面とウェブの併用で開催し、41県本部156人が参加した。

21日の全体集会では、公共サービス民間労組評議会の橋本議長があいさつを行い、続いて、藤森副委員長、福島全国一般評議会議長、岸真紀子参議院議員、鬼木誠参議院議員ら来賓から連帯のあいさつと激励があった。

続いて、比田井事務局長が「2023春闘の取り組み方針(案)」を提案した。2023春闘方針のポイントとして、賃金の運用改善にむけ「1単組・1要求」を行うことや「要求-交渉-妥結」の運動サイクルの確立や「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンへの参加について提起した。

その後、「職場の安全衛生：労使の役割」について産業医である山名隼人医師が講演した。

取り組み報告は、岐阜県住宅供給公社労働組合の鷲見頭委員長が「パワハラに対する取り組み」について、京都・日本クリスチャンアカデミー労組の都木かおり書記長が「解雇撤回の取り組み」について報告した。

2日目の22日は、①「指定管理者制度・委託契約制度の問題と課題」、②「介護・福祉現場の現状と

課題」、③「組合活動の活性化」、④「組織内および協力議員との連携について」をテーマに4つの分科会に分かれ、それぞれ学習と活動交流を行った。

(3) 交渉力アップセミナーの開催

① 北海道・東北地連・交渉力アップセミナーの開催

2月18～19日、宮城県仙台市で開催し、8県本部55人が参加した。セミナーでは、自治労本部の永井オルグを講師に「団体交渉の意義」について学習した。続いて、グループに分かれて職場状況の課題を出し合いながら「要求書づくり」を行った。2日目は、グループごとに模擬団体交渉を行った。

② 北信地連・交渉力アップセミナーの開催

5月19～20日、富山県富山市で開催し、4県本部24人が参加した。セミナーでは、自治労本部の比田井強化・拡大局長（公共民間評事務局長）が、労働法制や労使交渉の留意点について講義を行った後、グループに分かれて模擬交渉を行った。「公益財団法人」の組合執行部という設定で、「独自給料表移行提案の撤回」「人員確保」「年休取得推進」「不払い残業手当の支給」などについて交渉し、熱の入った模擬団体交渉となった。

③ 中国地連・交渉力アップセミナーの開催

5月20日、岡山県岡山市に中国地連公共民間評議会幹事が集合し、会場からウェブで配信した。幹事を含めて5県本部34人が参加した。セミナーでは、自治労本部の槌田オルグが「時間外労働・労働協約・不当労働行為」について講演した。その後、中国地連幹事が、模擬団交を行い、その様子をWEB中継した。また、鳥取県本部の小嶋幹事が解説した。

④ 四国地連・交渉力アップセミナーの開催

2月18～19日、香川県高松市で開催し、4県本部28人が参加した。セミナーでは、「労働組合活動の基礎」について香川県本部の舟越中執が講演した。その後、自治労本部の槌田オルグが「団体交渉の進め方と役割分担」を説明し、模擬団体交渉（前半パート）を行った。2日目は、模擬団体交渉（後半パート）を行うとともに、自治労本部の林強化拡大局長を講師に「政治学習会」を行った。

(4) 交流会・連絡会等

① 文化財・博物館関係団体交流会（12月10日・新潟市）

② N O S A I 労組連絡会・第5回自主交流会（1月22日・自治労会館）

③ 全国土地連労協議会・第30回定期総会（2月24日・千代田区）

全国土地連労協議会・農水省との研修会・意見交換会（2月24日・千代田区）

④ 自治労全国保健予防関連労働組合連絡協議会・2022年度第3回幹事会（11月19日・ウェブ開催）

自治労全国保健予防関連労働組合連絡協議会・2023年度第1回幹事会（2月18日・ウェブ開催）

自治労全国保健予防関連労働組合連絡協議会・2023年度第2回幹事会（7月1日・自治労会館）

⑤ 全国スポーツ労働組合連絡会・幹事会（10月7日・高松市）

全国スポーツ労働組合連絡会・幹事会（2月6日・名古屋市）

全国スポーツ労働組合連絡会・幹事会（6月25日・高松市）

全国スポーツ労働組合連絡会・第17回交流会（6月26日・高松市）

全国スポーツ労働組合連絡会・幹事会（8月21日・横浜市）

⑥ 自治労環境労組ネットワーク・2022年度第2回世話人会（1月22日・自治労会館）

自治労環境労組ネットワーク・第14回総会及び学習交流会（8月20日・自治労会館）

4. 総務省、厚生労働省への要請行動

(1) 総務省委請

6月30日、13時30分から総務省で実施した。自治労からは、公共サービス民間労組評議会全国幹事が参加し、総務省からは、自治行政局行政経営支援室の干場係長らが対応した。

橋本議長が要請書を手交し、要請の趣旨を説明した。その後、干場係長が次の通り回答した。

- ① 自治体は、公の施設に求める公共サービスの水準をどのように考えるか、また、その水準を達成するための費用を誰がどのように負担するのかなど、そのあり方を十分に協議しておく必要がある。また、指定管理者と協定を結ぶ場合には、リスク分担に関わる事項を予め盛り込むことが望ましく、コロナなどによる減収についても、協議しておいたリスク分担に基づいて対応するよう助言している。
- ② 指定管理者が労働法令を遵守することは当然のことであり、総務省としても指定管理者において、労働法令の遵守や雇用労働条件への適切な配慮がなされるよう留意することや、選定時や協定の締結時などに提示するよう助言を重ねてきたところ、引き続きその趣旨を徹底して参りたい。
- ③ 指定管理者制度に関わる通知は、現時点では発出する予定はないが、2010年通知の趣旨を徹底するとともに、適切な事例を紹介するなど効果的な周知方法を検討していきたい。

この回答に対して全国幹事は、法的には対等の関係といわれても、実際には、自治体と指定管理者が対等に協議できるわけがない。「次の指定はないぞ」といわれてしまえば、それ以上発言できない。リスク分担をしているのであれば、その事例を紹介してほしい。指定管理者制度は、制定から20年が経過しており、「効果的」という趣旨よりも「効率的」ということだけがクローズアップされ、コスト削減のみが進められていると現場の実態を訴えた。

(2) 厚生労働省委請

6月30日、14時30分から厚生労働省で実施した。自治労からは、公共サービス民間労組評議会全国幹事に加えて、門崎社会福祉局長が参加した。厚生労働省からは、雇用環境・均等局、労働基準局、職業安定局、老健局の担当者らが対応した。はじめに、橋本議長が要請の趣旨を述べ、続いて、厚生労働省から次の通り、重点項目に対する回答があった。

- ① 「同一労働同一賃金」やパートタイム・有期労働法の施行状況の確認を積極的に行うなど、法の履行確保に取り組んでいる。
- ② 労働契約継承法は、会社分割の場合の労働契約を継承するための法律。競争入札の結果、受託会社に変更になるような場合は、対象となっていない。法律で契約を強制するようなことは困難なので、各自治体が業務を発注するときの仕様書に努力義務として盛り込むことはできないか。
- ③ 中小企業退職金共済制度を周知し、取り組みを支援していきたい。
- ④ 介護人材の確保にむけて処遇改善を進めることは重要であり、厚生労働省としても、これまでもさまざまな対応を実施してきたところ。今後は次期報酬改定にむけた議論の中で検証していきたい。
- ⑤ 新型コロナウイルス感染症が、5類に移行されても感染症対策は継続されており、その影響が大きいは承知しているが、職員の休暇に対する補償は埋まっていない。

これらの回答に対して、全国幹事は、制度の内容や現在の運営状況などを確認するとともに、今後の見直しの時期や方向性を質問し、職場の実態や課題を伝え、意見交換を行った。

2023年6月30日

総務大臣
松本剛明様

全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 川本 淳

自治体業務の委託先労働者の雇用安定・労働条件改善にむけた要請書

日頃より、地方自治の発展と地域公共サービス向上にむけた施策を推進されていることに、心より敬意を表します。

さて、自治体業務の委託先職場、指定管理職場では、地域住民の生活を守るために公共サービスを維持・提供し続けています。

これらの事業体、企業の労働者の雇用や労働条件は、自治体の政策や予算、入札の成否と委託料によって左右されており、当該事業所の労使関係だけでは決められないものです。また、指定管理者制度は、導入から20年が過ぎましたが、制度の導入により労働者の雇用や労働条件が守られない案件が散見されています。また、現場では指定管理料の削減により、職員の非正規雇用化が進んでいる実態や、計画的な採用と長期的な人材育成が難しいことから、安定的なサービスの提供に不安があります。そのため制度の問題点を指摘する声があがっています。

労働者が良質な地域公共サービスを安心して提供し続けるためには、雇用の安定と生活できる労働条件づくりが必要です。

つきましては、公共サービス基本法を踏まえ、自治体の「使用者責任」の確立、雇用保障と公正取引ルール・公正労働基準の確立にむけ、以下の対応を求めます。

(◎が重点項目)

記

1. 公共サービス基本法を踏まえ、公共サービス基本条例や公契約条例の制定を促進する施策を進めること。
- ◎2. 自治体業務の委託先職場について、大規模災害や新興感染症などの影響により休業・休館や利用者の減少等で収入減となった職場においては、労働者の賃金補償等に必要な財源を措置すること。また、財政悪化を理由に、次年度における指定管理料・委託料の削減が行われることのないよう、自治体に対し通知すること。
- ◎3. 高齢者介護施設や訪問介護事業所等の福祉関係職場は、福祉サービスの重要な担い手であり、事業、公共サービスの継続は使命であることから、引き続き人員不足解消にむけた対策を講じること。
- ◎4. 自治体業務の委託先職場・指定管理職場において、「働き方改革関連法」による同一労働同一賃金が施行されていることから、法の趣旨に沿った非正規職員の処遇改善が実施されるよう委託先や指定管理先に周知すること。また、パートタイム・有期雇用労働法の趣旨について、周知啓発を図るとともに、その趣旨に反する違反においては指導・助言を強化すること。
5. 自治体の委託業務に従事する労働者の雇用の継続、適正な賃金・労働条件を確保し、公共サービスの質の確保と社会的価値の実現に寄与するための入札制度改革を進めること。また、人件費や資材については、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設計を講じること。
6. 地方交付税の基準財政需要額で示されている委託料の積算について、給与費の内訳を明確にすること。

給与費については、最低賃金、建築保全業務労務単価（国交省）等実勢に合わせて改定すること。

7. 指定管理者制度について

公共サービスの質の確保と安定的な供給、職員の雇用継続、賃金・労働条件の継続的な確保のため、以下の通り制度の抜本的改革を行うこと。

- ◎(1) 「公の施設の指定管理者制度の導入状況等に関する調査」において、2010年12月28日に発出された「指定管理者制度の運用について」の通知の趣旨に基づき、必要な調査項目を追加するとともに適切な事例を紹介すること。また、自治体に対し通知の趣旨が適正に理解されるよう新たに通知を発出すること。
- (2) サービスを安定かつ継続的に提供することができるよう、指定期間は、5年以上を最低基準として設定すること。
- (3) 選定基準に、労働法制の順守や地域における社会的価値を含めるとともに、継続的に事業を実施している実績についても重視すること。また、応募にあたって人件費の積算根拠を明確にするとともに、人材確保と育成ができるよう配慮すること。
- (4) 公共サービスの水準の維持・向上や労働法令の遵守及び雇用・労働条件が適切な配慮がされているかなど、地方自治体が調査し必要があれば指導・助言をするなど地方自治体としての責任を果たすよう求めること。
8. 自治体関連民間労働者の労使交渉に関わって、団体交渉に必ず使用者の判断にあたっては、雇用主以外の事業主であっても「その労働者の基本的な労働条件等について雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて」使用者に該当すると解されているなど、裁判例の蓄積があることを踏まえ、指定管理職場および委託職場に対しても団体交渉応諾義務が生じる可能性があることを地方自治体に周知すること。

以 上

<別記2>

2023年6月30日

厚生労働大臣

加藤勝信様

全日本自治団体労働組合

中央執行委員長 川本 淳

自治体業務の委託先労働者の雇用安定・労働条件改善にむけた要請書

労働者の労働条件向上、諸制度の確立・整備にむけた行政を進められている貴省に心より敬意を表します。

さて、自治体業務の委託先職場、指定管理職場では、地域住民の生活を守るために、公共サービスの提供を続けています。

委託先職場で働く労働者は、制度による雇用の不安定さと低賃金などにより、安心して公共サービスを提供できない現状にあります。

国や自治体の公契約によって、「官製ワーキングプア」ともいうべき低賃金で不安定な雇いで働く労働者が生み出されている実態を踏まえ、公正労働基準の確立にむけて労働行政を担う貴省の積極的な施策の実施が求められています。

つきましては、下記のとおり要請しますので、積極的な対応をお願いいたします。

(◎が重点課題)

記

- ◎1. 自治体業務の委託職場・指定管理職場において、「働き方改革関連法」による同一労働同一賃金が施行されたことから、法の趣旨に沿った非正規職員の処遇改善が実施されるよう委託先や指定管理先に周知すること。また、パートタイム・有期雇用労働法の趣旨について、周知啓発を図るとともに、その趣旨に反する違反においては指導・助言を強化すること。
- ◎2. 競争入札等の結果、受託企業が変更となった場合において、公共サービスを担ってきた労働者の雇用が失われる事態が生じていることから、「労働契約承継法」「事業譲渡等指針」を地方自治体や新たな参入事業体に周知し労働者保護を図ること。
- ◎3. すべての事業所で退職金制度を確立することが容易になるよう、中小企業退職金共済制度の周知をはかり活用を促進すること。また、独立行政法人勤労者退職金共済機構等に対し高年齢者雇用安定法改正に基づき退職金制度の見直しを図るよう働きかけること。さらに、高年齢雇用継続給付金を継続させ支給率を引き下げないこと。
4. 公契約基本法の早期成立をめざし、「労働法令遵守（コンプライアンス）の公正労働条項」を実現すること。
5. 引き続き最低賃金の水準を改善すること。また、都道府県ごとに設定している特定最低賃金の業種を充実させるとともに、引き上げをはかること。
6. 「働き方改革関連法」の趣旨をふまえ、中小企業における確実な実施にむけ、周知啓発をはかること。
7. 無期雇用転換権の発生を受け、無期雇用を回避することを目的に、雇用期間の上限や空白期間を設定するなど、労働契約法の趣旨に反した使用者の脱法行為が生じていることから、防止のための措置を講ずること。
8. 自治体業務の委託職場・指定管理職場について、大規模災害や新興感染症などの影響により休業・休館や利用者の減少等で収入減となった職場においては、労働者の賃金削減等が行われることのないよう、雇用調整助成金の拡大を図ること。
9. 短時間労働者の社会保険の加入対象が拡大していることから社会保険への加入を徹底すること。

以 上

<別記3>

2023年6月30日

厚生労働大臣

加藤 勝 信 様

全日本自治団体労働組合

中央執行委員長 川 本 淳

福祉労働者の雇用安定・労働条件向上にむけた要請書

日頃より、福祉行政の推進にむけた施策をすすめられていることに、心より敬意を表します。また、新型コロナウイルス感染症対策の先頭に立って、ご尽力いただいていることに、あらためて感謝申し上げます。

さて、社会福祉協議会や社会福祉事業団等の社会福祉職場では、慢性的な人員不足の中でも、業務遂行に全力を挙げて取り組んでいます。しかし、新型コロナウイルス感染症の影響による利用者の減少等により事業運営に支障をきたしている職場もあり、安定的な事業継続や利用者サービスの提供などに対する不安感が高まっ

ています。

こうした状況の中でも、現場労働者は、地域の福祉を守るために公共サービスを提供していますが、雇い止めや賃金引き下げを余儀なくされている職場があります。

介護関連職場や福祉施設などで働く労働者については、新型コロナウイルス感染症対策の強化や人材確保のために、賃金・労働条件の抜本的な改善が求められています。

つきましては、下記のとおり要請しますので積極的な対応をお願いいたします。

(◎が重点課題)

記

- ◎1. 2024年4月に予定される介護報酬改定および障害福祉サービス等報酬改定について、プラス改定となるよう予算を確保すること。また、介護労働者等の人材確保と離職防止のため、介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算および介護職員等ベースアップ等支援加算の継続・充実をはかり、支給対象者の拡充のための財源を確保し、一時金等ではなく基本給による賃金改善となるよう助言すること。
- ◎2. 福祉職場では新型コロナウイルス感染症が5類に移行されても感染症対策は続き、微熱があるだけでも仕事を休まなければならないことも多く、職員の休暇に対する補償や緊急時介護人材確保・職場環境復旧等支援事業では対象とならない減収分に対する補償を拡充すること。
3. 訪問介護員の人員不足と高齢化が特に深刻であり、速やかに人員不足解消に向けた対策を講じるとともに、人材確保・職員の資質向上をはかるため、実務者研修に参加できるよう、資格取得に対する助成等に必要な財源を確保すること。

以 上