



【2024年度・現業評議会】
第2回全国幹事会
議案

2023年12月9～10日 対面＋ウェブ会議
@自治労会館

目 次

1. 経過報告 現業労働者の取り組み	1
2. 【第1号議案】2023現業・公企統一闘争総括（案）	26
3. 【第2号議案】2024現業・公企統一闘争の推進	44
4. 【第3号議案】当面の闘争方針（現業労働者の取り組み）	56
5. 【第4号議案】担い手育成連続講座について	58
6. 【第5号議案】ジェンダー平等の推進にむけた現業評議会における調査について ..	61
7. 【第6号議案】当面の日程について	69
8. 【グループワーク】シート①職員と住民の立場から	別紙①
9. 【グループワーク】シート②職種間コラボで可能性を発掘しよう！	別紙②
資料	71
①自治労協力国会議員団会議資料（学校現場における課題）	
②【別紙】現業評議会2023年度新規採用者数(2022年6月2日～2023年6月1日)	
③2024年度現業セミナーアンケート	
④現業ニュース2023年9月～2023年11月号	

2024年度現業評議会 全国幹事

(2023年12月9日現在)

県本部	名 前	単 組
北海道	加藤 基康	帯広市役所労働組合連合会
青 森	岩渕 恵一	青森市役所職員労働組合
岩 手	高橋 雅樹	北上市職員労働組合
宮 城	早坂 英樹	仙台市で働く職員組合連合会
秋 田	加藤 肇	秋田市役所職員労働組合
山 形	沖田多喜男	寒河江市職員労働組合
福 島	菅波 新一	いわき市職員連合労働組合
新 潟	吉川 敦	新潟県職員労働組合
群 馬	多田 正次	前橋市役所職員労働組合
栃 木	山根 勇一	自治労佐野市職員労働組合
茨 城	杉本 道博	取手市職員組合
埼 玉	穂積 勝則	北本市職員労働組合
東 京	吉野 徹也	青梅市職員組合
千 葉	二瓶 光司	市川市職員組合
神奈川	井口 貴弘	相模原市職員労働組合
山 梨	栃原 章	甲府市職員組合
長 野	柳澤 幸雄	松本市職員労働組合
富 山	中田 渉	魚津市役所職員組合
石 川	旭 勝吉	金沢市役所職員組合
福 井	鉦崎 豊明	福井県庁職員組合
静 岡	奥津 弘行	静岡県職労連合・静岡県職員組合
愛 知	白馬 治郎	豊田市職員労働組合連合会
岐 阜	森 雅広	関市職員労働組合連合会
三 重	岡谷 直紀	伊勢市職員労働組合

県本部	名 前	単 組
滋 賀	岡田 勝	湖南市職員労働組合
京 都	小西 正道	自治労京都市職員労働組合
奈 良	原田二三一	橿原市職員労働組合
和歌山	北村 清二	和歌山県職員労働組合
大 阪	花房 克仁	大阪市従業員労働組合
兵 庫	松本 賀仁	神戸市従業員労働組合
岡 山	吉田 真樹	自治労美作市職員労働組合
広 島	北川 忠雄	自治労福山市職員労働組合連合会
鳥 取	生田 孝俊	鳥取県職員連合労働組合
島 根	西村 雅夫	松江市職員ユニオン
山 口	品川真里子	萩市職員労働組合
香 川	堺 利彦	高松市職員連合労働組合
徳 島	松木 淳	鳴門市役所職員組合
愛 媛	金谷 浩	愛媛県職員労働組合
高 知	島原 留美	宿毛市職員労働組合
福 岡	野田 充洋	行橋市職員労働組合
佐 賀	鶴田 啓介	鳥栖市職員労働組合
長 崎	迎田 幸博	自治労長崎県職員連合労働組合
大 分	宮内 裕太	別府市職員労働組合
宮 崎	溝邊 貴幸	延岡市役所職員労働組合
熊 本	後藤 公明	熊本市職員労働組合
鹿児島	福永 哲二	鹿児島市職員労働組合
沖 縄	喜納 博乃	北中城村職員労働組合

【経過報告】現業労働者の取り組み

1. 諸会議

(1) 2024—2025年度総会

8月27日、対面（北海道・函館）で開催し、47県本部379人が参加した。以下の事項について協議・確認した。

<議 題>

- ① 現業評議会役員体制
- ② 現業労働者を取り巻く情勢と課題
- ③ 2024—2025年度現業評議会活動方針（案）
 - ア 現業労働者の取り組み
 - イ 各部門の取り組み
- ④ 当面の闘争方針（案）
 - ア 現業労働者の取り組み
 - イ 2023現業・公企統一闘争（第2次闘争）の推進
- ⑤ 現業評議会内規の一部改正について
- ⑥ 2022—2023年度経過報告
- ⑦ 会計年度任用職員の組織化にむけて
- ⑧ 2023現業・公企統一闘争中間総括（案）

【2024年度三役・常任幹事体制】

議 長	近畿地連	大阪府本部	大阪市従業員労働組合	川 口 篤 志
副議長	東北地連	宮城県本部	塩釜市職員労働組合	熊 沢 忠 幸
	北信地連	福井県本部	福井県庁職員組合	清 水 守
	中国地連	岡山県本部	岡山市現業労働組合	岡 野 雅 子
	九州地連	佐賀県本部	佐賀県現業職員労働組合	松 尾 章
現業局長	近畿地連	大阪府本部	大阪市従業員労働組合	吉 村 秀 則
常任幹事	北海道地連	北海道本部	札幌市役所労働組合	原 田 真 和
	関東甲地連	東京都本部	八王子市職員組合	笹 川 勝 宏
	東海地連	愛知県本部	自治労名古屋市労働組合	鷺 野 和 孝
	近畿地連	大阪府本部	泉北環境職員労働組合	和 田 剛 典
	四国地連	徳島県本部	三好市職員労働組合連合会	寺 野 淳

(2) 2024年度第1回全国幹事会

8月26日、対面（北海道・函館）で開催し、46県本部91人が参加した。以下の事項について協議・確認した。

<議 題>

- ① 経過報告
- ② 2024-2025運動方針（案）
- ③ 2023現業・公企統一闘争中間総括（案）
- ④ 当面の闘争方針（案）

- ④ 現業評議会内規改正（案）について
- ⑤ 2024年度役員体制について

（3） 2024年度三役・常任幹事会

① 第1回三役・常任幹事会

9月11日、ウェブで開催し、以下の事項について協議・確認した。

<議題>

- ア 2024年度 三役・常任幹事の部会担当について
- イ 「2024年度自治労現業セミナー」の開催内容について
- ウ 第2回全国幹事会について
- エ 担い手育成連続講座について
- オ 自治労第9回現業組織集会について
- カ ジェンダー平等の推進にむけた調査について
- キ その他・当面の日程について

② 第2回三役・常任幹事会

11月8日、ウェブで開催し、以下の事項について協議・確認した。

<議題>

- ア 担い手育成連続講座について
- イ ジェンダー平等の推進にむけた調査について
- ウ 当面の闘争方針について
- エ 現業・公企統一闘争の総括（案）にむけて
- オ その他・当面の日程について

③ 第3回三役・常任幹事会

11月25～26日、対面（東京・自治労会館）とウェブの併用で開催し、以下の事項について協議・確認した。

<議題>

- ア 2023現業・公企統一闘争総括（案）について
- イ 2024現業・公企統一闘争推進（案）について
- ウ 当面の闘争方針について
- エ 「2024年度自治労現業セミナー」の開催内容について
- オ 担い手育成連続講座について
- カ 自治労第9回現業組織集会について
- キ 第2回全国幹事会について
- ク ジェンダー平等の推進にむけた調査について
- ケ 会計年度任用職員の組織化にむけた取り組みについて
- コ その他・当面の日程について

(4) 部会幹事会

① 第1回部長会議

9月6日、ウェブで開催し、以下の事項について協議・確認した。

<議題>

- ア 各省庁に対する要請行動について
- イ 各部会の課題と今後の対応について
- ウ その他・当面に日程について

② 第1回部会幹事会

各部会を以下の日程で開催し、以下の事項について協議・確認した。

<日程・場所>

- ア 第1回一般現業部会幹事会 9月24日 対面（大阪・大阪市従事事務所）とウェブの併用
- イ 第1回清掃部会幹事会 10月8日 対面（大阪・大阪市従事事務所）とウェブの併用
- ウ 第1回県職現業部会幹事会 10月9日 対面（大阪・大阪市従事事務所）とウェブの併用
- エ 第1回学校用務員部会幹事会 10月14日 対面（東京・自治労本部）とウェブの併用
- オ 第1回学校給食部会幹事会 10月15日 対面（東京・自治労本部）とウェブの併用

<議題>

- ア 現業労働者を取り巻く情勢と課題
- イ この間の取り組み報告について
- ウ 2023現業・公企統一闘争中間総括及び、2023現業・公企統一闘争（第2次闘争）の推進
- エ 各地連報告について
- オ 2024年度第2次政府予算要請行動について
- カ 2024—2025年度 清掃部会運動方針について
- キ 現業組織集会運営委員の選出及び内容について
- ク 次回の地連報告書項目について
- ケ 通信環境の整備について
- コ 労働安全衛生の推進について
- サ 各職種における課題について
- シ その他・当面の日程について

2. 2023現業・公企統一闘争

(1) 2023現業・公企統一闘争本部会議

① 第6回現業・公企統一闘争本部会議

書面により以下の事項について協議・確認した。

<議題>

- ア 2023現業・公企統一闘争（第2次闘争）県本部オルグについて
- イ 次回日程について

② 第7回現業・公企統一闘争本部会議

10月19日、対面・ウェブ併用で開催し、以下の事項について協議・確認した。

<議題>

- ア 2023現業・公企統一闘争（第2次闘争）の取り組み状況
- イ ヤマ場の待機態勢について
- ウ 次回日程について

3. 諸集会・セミナー

（1） 職場改善にむけた学習会 2～規約が単組をつくる～

現業評議会は9月13日にウェブで規約の点検・整備の重要性について学習会を行い、全国から246人が参加した。学習会では、規約の重要性について、自身の単組・評議会の規約を確認しつつ、労組法適用となるための必要な項目について抜けや漏れがないか、点検した。その上で、評議会に保障されている権利を最大限活用するためにも妥結した項目については、必ず協約締結していくことが重要と提起した。

（2） 2024年度現業セミナー

自治労現業評議会は11月26日に「2024年度現業セミナー」を自治労会館で開催し、対面とウェブ合わせて、316人(対面105人、WEB211人)が参加した。今回のセミナーは、定年引き上げに伴い、来年4月から61歳の常勤職員は配置されることを踏まえ、高齢労働者でも安全で安心して働き続けられる職場環境の構築にむけ、各現場から実践できる取り組みについて学ぶことを目的に開催した。

講演①として保健師の佐藤せなさんを講師に招き、「更年期の働き方」～更年期障害のセルフケアと周囲の対応～をテーマに講演がされた。講演では、男女ともに更年期障害の可能性があることにふれ、症状やセルフケアについての対処方法を説明し、これから気を付けていく点として、更年期症状を軽減する生活習慣と、本人も周囲の人も心遣いを大切にすることを参加者に呼びかけた。

講演②では「高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくり」と題し、自治労本部法対労安局長の上野友里子さんから、加齢による身体機能の変化や業務内容について提起した。上野局長は厚生労働省が示している「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」について説明し、身体機能の低下を補う設備や装置の導入、また高齢労働者の特性を考慮した作業管理が重要であると述べた。さいごに、これらのガイドラインなどを活用した上で、当局と交渉し、職場に応じた働き方や業務内容にむけた取り組みを要請した。

4. 現業職場から労働災害を一掃するための12月1日職場集会

労働災害の多発が懸念される年末年始の繁忙期を控え、例年通り12月の第一金曜日である12月1日を開催日として、全国の現業職場で実施した。この取り組みにあわせて、「現業職場から労働災害を一掃するための12月1日職場集会実施用参考資料」を作成し、各県本部に配布した。

5. 省庁要請行動

（1） 環境省要請行動

11月24日、2024年度政府予算にかかる要請行動を対面で実施した。自治労現業評議会から、中川純清掃部会長、久松亮太 同幹事、西村好勝 同幹事、吉村秀則事務局長が出席し、環境省からは環境再生・資源循環局 災害廃棄物対策室、同 廃棄物適正処理推進課、同 廃棄物適正処理推進課、同 リサイクル推進室、同 環境再生事業担当参事官室、環境局 水・大気環境局水環境課が出席し、別記要求項

目について一括して回答があった。概要は次の通り。

1. 大規模災害の発生時において、迅速な復旧・復興にむけ、指示命令系統の整備や自治体への予算措置を行うとともに、災害廃棄物支援ネットワーク（D.Waste-Net）の活用と支援員の増員が進むよう自治体への周知の拡大を行うこと。

①<環境省>第2次要請 項目1回答の概要

2023年度も日本各地で発生した大雨や台風などの災害に関し、地方環境事務所の職員を中心に現地入りしており、また、本省からも人員派遣をし、対応してきたところである。この際の指示命令系統については、地方環境事務所と各都道府県が連携しながら、当該自治体へ必要な助言をする等のフォローを行っている。また、補助金制度と仕組みについて、対面でお会いする自治体職員へはもちろん、ウェブでの周知啓発をしながら活用を促してきている。

災害廃棄物支援ネットワーク（D.Waste-Net）の活用について、毎年、活動実績があり、随時被災された自治体に支援を行っている。現地の状況を常に確認し、ニーズを汲み取りながら対応しているところである。

②<自治労>第2次要請 項目1追加要請1

第1次要請にて、「支援員に登録する際に用いる対応可能分野コード表(要綱様式1-2)」のすべての要件を満たさなければ人材バンクに登録できない、と多くの自治体担当者が誤解している点について、前回の要請時に「修正を検討する」と回答したが、その後の対応はどうか。また、コード表に「想定される職種」を追記することも要請したが、これについて回答を願いたい。

③<環境省>第2次要請 項目1追加要請1に対する回答

人材バンクに登録していない自治体担当者等も視聴可能な、人材バンクウェブ版教育を実施しており、そこにおいて説明を行う事で誤解が生じないよう改善している。

また、「想定される職種」は、コード表に追記することで縛りを設けてしまう、とまでは言わないが、特段そこまでの対応をする必要がないと考えているが、担当者に引き続き確認する。

④<自治労>第2次要請 項目1追加要請2

2023年も多数の自治体で浸水被害があった。被災地の災害廃棄物処理が遅れていた事例もあったと聞き及んでいるが、環境省は機材等の問題も含め把握しているのか。被災場所との位置関係も理解するが、対応自治体が偏ってきていると感じており、派遣にあたっては国の主導も必要ではないかと考えている。

⑤<環境省>第2次要請 項目1追加要請2に対する回答

災害ごみ仮置き場を設置した際、便が良くない場所に設置せざるを得ず、収集運搬車両が必要になった事例があった。派遣にあたっての機材関係について一定程度把握しているが、後に車両が入れずリヤカー等で対応した事例もあったと聞いている。環境省としても被災地側自治体との折衝等も含め、引き続き現場の状況を見ながらハンドリングしていく。

2. 災害ごみの仮置き場については、未選定の自治体が存在していることから、災害発生時に迅速に対応できるよう、選定にむけた支援や予算措置を行うこと。

①<環境省>第2次要請 項目2回答の概要

自治体で仮置き場の選定がなかなか進まない点については課題として認識している。2022年度まではモデル事業も通して対応を進めてきており、仮置き場をどのように選定したら良いのかなど、研修を行いながら助言や説明をしてきた。2023年度はモデル事業にかかわる予算が付いていないが、地方環境事務所が自治体に仮置き場の選定についても進めていくようフォローしているところである。

今後も必要な取り組みだと認識しており、モデル事業という形に拘らずとも、関係する予算を確保できるように努めていく。

3. 災害廃棄物処理の対応等については広域的な処理が求められていることから、廃棄物処理を柔軟に対応できるよう、国段階での分別区分の均一化をめざすこと。また、広域処理にあたっては、運搬コストや距離等を考慮するとともに、最終処分地をブロック単位に設け、災害廃棄物も受け入れられる中間処理施設や一時保管場所も含めた総合廃棄物処理施設を自治体が設置できる予算措置を行うこと。

①<環境省>第2次要請 項目3回答の概要

市町村が一般廃棄物処理を適正かつ着実にやっていく上で、循環型社会形成推進交付金の予算確保は極めて重要であり、2023年度においても、自治体の要望に応える予算確保を行っている。今後も当該予算の確保に引き続き努める。また、市町村の一般廃棄物処理事業の3R化等を進めるために、「市町村における循環型社会づくりに向けた一般廃棄物処理システムの指針」を2007年の6月に策定し、2013年4月に改訂を行った。この指針では標準的な分別収集区分等を提示しているが、2023年度にこの指針の改定が行われることから、指摘の観点も参考にし、今後検討をしていきたい。

4. 災害廃棄物処理に従事する災害派遣職員については、感染症に対する検査体制、感染防止対策の整備やメンタルヘルス対策、産業医との面談、各自治体へ災害派遣職員に対する労働安全衛生体制の確立のための指導を行うとともに、必要な予算措置を行うこと。

①<環境省>第2次要請 項目4回答の概要

2023年度も災害廃棄物処理支援員制度（人材バンク）を活用し、他自治体から被災地への派遣が行われている。6～8月といった気温が上昇する時期に派遣が行われることもあり、環境省が災害地のニーズやタイミングを十分に把握し、派遣者の体調面、メンタル面に注意を払いながら、派遣をお願いしている。具体的には、数日～1週間の期間に及ぶ派遣であるため、複数人でチームを組み、1人に負荷が重ならないよう被災地に入って貰う、といった対応である。災害派遣職員と共に、その職員を補助する形での派遣もあるため、2023年度は昨年比で倍増している。

②<自治労>第2次要請 項目4追加要請1

新型コロナウイルス感染症のみならず、災害時には未知のものと接触するおそれもあることから、破傷風の予防接種有無についての確認も必要であると考えます。

③<環境省>第2次要請 項目4追加要請1に対する回答

焼却施設に従事する職員が破傷風の予防接種を受けていることは認識している。しかし、収集業務に従事する職員が破傷風の予防接種を受けているかは把握していないが、被災地に入る災害派遣職員は、基本的に予防接種を受けているものと考えている。

5. 「循環型社会形成推進交付金制度」については、焼却工場における長寿命化などの補強工事や、高効率発電にむけた施設整備の促進と施設の整備費・建設費の高騰を踏まえ、交付金を増額するとともに、電力自由化による広域的な廃棄物発電のネットワーク構築が必要となっているため、市町村が最大限活用できる交付基準に緩和すること。

また、循環型社会形成推進交付金の活用時における廃棄物処理の有料化の検討要件については、自治体による有料化以外のごみ減量施策の検討の阻害になるとともに、地域住民のごみ減量への意識醸成にも繋がらないことなどから、検討要件を廃止すること。

①<環境省>第2次要請 項目5回答の概要

廃棄物発電のネットワーク化については、2019年3月に、廃棄物エネルギー利活用方策の実務入門としてとりまとめ、2021年3月にその改訂を行っている。今後、発電や余熱利用を含めた廃棄物エネルギーの高度化に向けた普及・促進等を図るとともに、交付金の活用に向けた検討も続けていく。また、一般廃棄物有料化については、排出抑制や再生利用の促進、排出量の応じた負担の公平化、住民の意識改革を進めるため、環境省として推進をしている。交付金の検討要件の廃止については、ごみの減量化や排出抑制に資する他の施策を妨げるものではないが、引き続き状況を踏まえて検討を行いたい。

②<自治労>第2次要請 項目5追加要請1

人件費や建設費が高騰している中でも毎年予算を確保していただいているが、万博の予算も倍以上に増えている状況で、自治体の建て替え時期が重なっても問題ないのか。

③<環境省>第2次要請 項目5追加要請1に対する回答

様々なコストが高騰していることは認識しており、自治体からの要望額を確保することが重要と考えているが、財務省からの予算確保に苦慮している。しかし、高騰を背景として交付金を減額するといった考えはない。ダイオキシン対策での建て替えから20年が経過し、2024年度以降も一層厳しい状況が予想されるが、自治体からの要望に応えられるよう努めていく。

④<自治労>第2次要請 項目5追加要請2

清掃工場の建設費はここ数年間で上昇し続け、計画に沿った建て替えを進めることが困難な状況であり、長寿命化計画等を打ち出して対応している。地方においては、発注後に追加建設費を上乗せすることで当初予算とかけ離れた建設費となり、住民訴訟まで発展している自治体もある。これらの背景から、今後も広域処理が進むことが考えられるが、広域化となれば輸送距離が延びることとなり、430休憩の問題等が生じ労働環境の悪化が考えられる。そうした現場の声を環境省として把握しているのかお聞きしたい。

⑤<環境省>第2次要請 項目5追加要請2に対する回答

2023年6月に「廃棄物処理施設整備計画」が閣議決定され、「広域化・集約化に伴う収集運搬の距離や運搬費用の増加が見込まれる場合、資源回収機能や中継機能を有する施設の整備・活用も含めた検討が重要となる。」と記載しており、引き続き国として検討していく。

6. 「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」に基づいた排出・回収・リサイクルに係るルートの構築がされるよう、各自治体に指導・助言を行うとともに、プラスチック廃棄物の回収体制構築に係る費用の全額について国が補助すること。

あわせて国民全体のプラスチック資源循環の意識醸成のため、啓発施策を行うとともに、自治体においても環境教育などに取り組むために必要な予算措置を行うこと。

①<環境省>第2次要請 項目6回答の概要

プラスチック製容器包装とプラスチック使用製品の一括回収に関するモデル自治体の採択を2023年度も実施しており、10数程度の自治体を採択したところである。2023年度はプラスチック資源循環法の本格的な施行としては初年度であり、37自治体（一部事務組合含む）で一括回収が始まっているが、来年度は倍以上の自治体で行われる見込みである。

モデル事業は2022年度から開始しており、蓄積した知見をしっかりと横展開したいと考えている。2023年度は地方環境事務所が主催となり全国で7回、事例説明会を行い、モデル事業を実施した自治体から、困難さや課題について等を説明していただいた。2024年度のモデル事業に関する予算要求も行っており、引き続き一括回収体制の構築にむけて努めていく。

7. 家庭用小型家電および小型電気電子機器等のリサイクル制度がすべての自治体で実施されるよう、制度の義務化にむけて検討し、各自治体における回収体制の整備や住民啓発のための支援、予算措置を行うこと。

①<環境省>第2次要請 項目7回答の概要

小型家電については一部の品目で、資源有効利用促進法を以てリサイクルの促進・取り組みが行われている状況である。その取り組みを活かしながら、安定的継続的に行えるように、制度的に担保している。リサイクルの取り組みを全国に広げていくために、義務化という一つの方法に限定するのではなく、さまざまな取り組みを包含できる方が望ましいと考えており、促進型制度の中で、自治体支援を積極的に行っていく考えである。具体的には、効率的、効果的な回収を実施している自治体の優良事例の横展開を図っていく。

消費者の啓発については、小型家電リサイクル制度の認知向上にむけた普及啓発に関するヒアリングや、普及啓発に関するモデル事業の実施といった点に2023年度は取り組んでいる。普及啓発に関しては2024年度も同様の事業を行う予定である。

8. 有機ELテレビを早急に家電リサイクル法対象品目とするとともに、リサイクル料金の前払い方式について引き続き検討すること。

また、違法回収業者などへの自治体への取り締まり権限の付与や警察との連携を速やかに行えるよう法体系を含めた体制の整備等、対策を講じるとともに、義務外品の回収体制の構築にむけ、拡大生産者責任の徹底をはかること。

①<環境省>第2次要請 項目8回答の概要

2021年4月から経済産業省と環境省の合同審議会を開催し、家電リサイクル法施工後3回目となる「家電リサイクル法の制度の評価の見直し」を議論し、2022年6月に「家電リサイクル法の施行状況の評価・検討に関する報告書」を取りまとめた。有機ELテレビについては、一部で排出が始まっており、「国は速やかに家電リサイクル法の対象品目とすべき。」と報告書に纏められている。これを受け、政令改正案についてパブリックコメントを実施している現状である。

リサイクル料金の前払い方式について、現行の後払い方式の報告書によると、現時点では直ちに料金制度の変更が必要になるだけの問題が生じているとは考えにくく、合同審議会においては「制度の変更は実施すべきではないが、国は制度を変更した場合の課題等に関する技術的、実務的な検討を引き続き行うものとする。」と取り纏められている。これを受け国は、料金制度の課題等に関する技術的、実務的な検討を引き続き進めていくこととしている。

違法回収業者対策について、報告書においては「エアコンの回収率向上にむけては、違法拐取業者やヤード業者による不適正な回収や処理を無くしていく必要があるが、自治体による規制や指導を強化しても、違法業者は拠点を移しながら広域的に活動する現状が指摘されており、根本的な解決に繋がっていない。現状、破棄物処理業者や、有害使用済機器の届け出業者による処理実態を十分に把握できていないため、国は実態把握および、それを踏まえた効果的な対策を検討、実施すべきである。」と取り纏められている。これを受け、現在開催中の検討会において、実態把握調査と対策について議論しており、これを踏まえ、エアコンの回収率向上に向けた対策を実施していきたいと考えている。

不法投棄については、「自治体は引き続き地域の実情に応じて未然防止対策に取り組むとともに、警察等も含む関係者と協力して取り締まり強化に取り組むべきである。国は、自治体の不法投棄対策への支援の継続充実を検討すべきである」と取り纏められている。

義務外品の回収体制構築については、「社会状況の変化に伴うニーズの対応および不法投棄対策として、一定の効果があり引き続き推進していくべきである。推進にあたり小規模自治体においては、回収体制の構築が難しい場合があるなどの状況を踏まえた上で、地域実情に応じた回収体制の構築を図るなど、一般廃棄物の処理について統括的な責任を有する自治体において検討していくべきである。また、国は回収体制の構築状況を把握し、自治体の取り組み支援を検討すべきである。社会情勢の変化および地域特性に応じ、消費者にとって利便性が高くわかりやすい回収体制を構築することは、不法投棄対策にも与するため重要である。」と取り纏められている。国としても引き続き回収体制の構築状況を把握し、自治体の取り組み支援を検討していく。

②<自治労>第2次要請 項目8追加要請1

不法投棄対策について環境省も検討していくとの回答だが、具体的にどういったところを考えているお聞きしたい。

③<環境省>第2次要請 項目8追加要請1に対する回答

家電リサイクル法に関連した部分、家電不法投棄に限っての回答になるが、不法投棄に関しては家電製品協会による助成金制度があるので、それを活用して対策していただきたいと考えている。不法

投棄への対策支援の充実については検討中である。現在、検討会も開催しており、例えば警察と連携して効果が出た自治体事例を取り上げ、横展開していきたいと考えている。

9. 廃棄物収集時におけるリチウムイオン電池による火災事故防止のため、すべての自治体でリチウムイオン電池の適切な回収・リサイクルルートへの誘導が行えるよう、早急に国としての指針を定めるとともに、自治体の処理ルートの構築のための予算措置を行うこと。

また、リチウムイオン電池のリサイクルの推進にむけ製造事業者等が義務的に回収するよう、関係省庁と連携を図ること。

①<環境省>第2次要請 項目9回答の概要

環境省では2020年度から一般廃棄物処理におけるリチウムイオン蓄電池対策検討業務を行っている。リチウムイオン蓄電池等の製品実態調査、自治体における火災発生状況調査、個別実態調査、有識者ヒアリング等を行い基本的な情報、対策検討結果を取り纏めた。加えて、自治体を対象としたモデル事業の実施等を通し、住民への周知方法や処理方法など、効果的な事例を記載した対策集を策定し、その普及を目的とした自治体向けオンライン説明会や、コンサルティング業務、ヘルプデスクの設置を行った。

2023年度においては、著名人による広報動画の公表や、自治体で活用できる普及啓発ツールの作成、実証事業の実施等を予定している。リチウムイオン蓄電池による火災防止の観点から、関係省庁と連携してさまざまな取り組みを行っていききたい。

②<自治労>第2次要請 項目9追加要請1

リチウムイオン電池による発火事故については、困っていない自治体はない。ある地域では、清掃職員と消防局の連携による啓発活動が行われている事例もある。環境省としてもタイアップできる分野は積極的に実践してはどうか。

③<環境省>第2次要請 項目9追加要請1に対する回答

動画の活用やポスター等で普及啓発に努めており、タイアップ企画も行ったところ効果的であった。今後も各省庁と連携していくことは重要と考え、努めていきたい。

10. 高齢化社会が進みごみ出し支援の需要が増加しているため、すべての自治体でごみ出し支援（ふれあい収集など）が行えるよう、技術的助言を行っていくとともに制度導入のための予算措置を講ずること。

①<環境省>第1次要請 項目10回答の概要

高齢者への新たなごみ出し支援を始める、もしくは既存の支援の改善を検討している自治体に対し、2021年3月に高齢者ごみ出し支援制度導入の手引きと事例集を策定し公表しており、各自治体にはこれを活用していただき、環境省としても自治体の取り組みを後押ししていきたい。また、この手引きでは自治体職員による支援だけでなく、廃棄物収集運搬業者やNGOなどによる支援など、類型化して提示している。

ごみ出し支援に関わる自治体への財政的支援は環境省からの支援はできないが、総務省から特別交付税措置を行っているので、そちらを活用していただきたい。

②<自治労>第2次要請 項目10追加要請1

ふれあい収集については、環境省の集計を見るとコロナ以降で実施自治体が3割に増えており、需要があると考えている。一方、ふれあい収集を実施している自治体の約4割が直営で、2割はNPO等が実施しているとの結果がある。個々の住民の情報を扱う背景から、収集リストが悪用される可能性もあると考えられ、こういった理由から、ふれあい収集は自治体職員が実施すべきであり、自治体責任がきっちり果たされる体制で推進されるべきと考えているが環境省としてはどう捉えているか。

③<環境省>第2次要請 項目10追加要請1に対する回答

少子高齢化が加速していく中で、ふれあい収集は重要な課題になってくると認識している。ごみ出し支援導入の手引等で周知や案内を行っていたところだが、発言いただいたようなリスクまで考えに至っていなかった。今後も引き続き環境省として進めていく中で、そういった視点も認識して盛り込んでいきたい。

11. 放射能汚染廃棄物について、放射性物質濃度を公開して住民の理解を得るとともに、廃棄物処理に関する安全基準を明確化し、中間処理過程における管理・保管状況を公開すること。あわせて、国段階での処理、保管時の具体的な安全マニュアル等を作成すること。

①<環境省>第1次要請 項目11回答の概要

放射能汚染廃棄物については、廃棄物処理法、放射性物質汚染対処特措法において処理基準が定められており、加えて環境省作成の廃棄物関係ガイドライン第二版でも、自治体を含めた処理主体が遵守すべき内容を定めている。

風評被害等の恐れがあるため、指定廃棄物に関する個々の事例の公表については控えているが、放射能濃度の再測定を行った場合は、各県の事情に応じて、その結果をホームページに掲載するなど、安心につながる情報提供に努めている。

福島県内では、仮設焼却施設や特定廃棄物埋立処分施設で指定廃棄物の処理を進めており、そこの環境モニタリング結果についてもホームページに掲載するとともに、特定廃棄物埋立情報館リプルンふくしま通じて情報発信を行い、地元の方々の安心の確保に努めている。

引き続き、各県の事情に応じた取り組みを進めるとともに、安全を第一に処理を進めていく。

12. 放射能汚染廃棄物処理では、様々な品目が処理されていることを踏まえ、処理工程について検証し、住民や労働者の安全を確保するとともに、ALPS処理水の海洋放流について放射能汚染がないよう、安全性の責任を果たすこと。

①<環境省>第1次要請 項目12回答の概要

放射能汚染廃棄物処理については、廃棄物処理法、放射性物質汚染対処特措法において処理基準が定められ、環境省作成の廃棄物関係ガイドライン第二版でも、その基準を明確化している。

特定廃棄物における基準の策定にあたっては、実際に処理を行う作業員や周辺住民の安全確保を前提として検討しており、環境省としても国が処理責任を有する特定廃棄物の処理に際しては、これらの基準に基づき、適切に処理されるようしっかりと取り組んでいきたい。

ALPS処理水の海洋放出については、環境省、原子力規制委員会、水産庁、福島県、東京電力など、複数の機関で海域モニタリングを実施している。環境省では、ALPS処理水放水口から沿岸にかけてのモニタリングを実施しており、8月末の海洋放出後から毎週分析を続け、10月には精密な分析結果も公表し、この結果から、人や環境に影響が無いことを確認している。引き続き、客観性、透明性、信頼性の高い海域モニタリングを徹底して行い、国内外に広く情報発信していきたい。

13. 水銀含有廃棄物が他の廃棄物に混入されていることを前提とした水銀などの排ガス基準に適応した施設の整備や触媒洗浄などの復旧費用について予算措置を講ずること。また、家庭内や事業所内の水銀含有廃棄物などの有害廃棄物の回収体制を確立すること。

①<環境省>第1次要請 項目13回答概要

水銀含有廃棄物については、分別回収の周知徹底が非常に重要だと考えている。既存の排ガス処理設備の活用で対応する事例もあるので、施設の改造費等の財政支援は行っていないが、廃棄物処理施設の新設・更新の際には、交付要件を満たした場合には交付金の対象となり得る。

家庭から排出される水銀使用廃製品の分別回収については、その徹底拡大をはかるために、2015年12月に「家庭から排出される水銀使用廃製品の分別回収ガイドライン」や、「市町村等における水銀使用廃製品の回収事例集」を公表している。今後も適宜検討を行い、必要な事業を実施していきたい。

14. 労働者の安全と健康を確保と事業の継続のため、マスクや防護具など必要な資材の確保のための十分な予算措置を行うこと。また、各種ワクチン接種についてはインフラ維持の観点から公費負担となるよう、予算措置を講ずること。あわせて、これまでの新型コロナウイルス感染症への対応を踏まえた事業継続計画などの対策を国として検討すること。

①<環境省>第1次要請 項目14回答概要

新型コロナウイルスの感染拡大時においては、廃棄物処理業者は国民生活や経済の安定確保に不可欠な業務を行う事業者として位置づけられ、同感染拡大下においても処理を継続することが求められた。廃棄物処理業者が社会的に重要な役割を担っていることを鑑み、新型コロナウイルスのワクチンについては、一般廃棄物処理事業者へ優先的に接種することについて、関係部署と調整するように周知し調整を行う自治体の例を紹介することや、「廃棄物に関する新型コロナウイルス感染症対策ガイドライン」を策定し、これにおいて事業継続計画BCPの策定等、廃棄物処理事業者が取るべき措置について示すなど、積極な対応を呼びかけてきた。新型コロナウイルス感染症は5類感染症に移行したが、引き続き、廃棄物処理業者の業務の重要性やエッセンシャルワーカーとしての役割を踏まえ、安心して業務に取り組んでいただけるよう支援していく。

15. 外国人労働者や外国人旅行者へのごみ出しルールの周知・徹底を図るため支援を各自治体に対して行うとともに、必要な予算措置を行うこと。

①<環境省>第1次要請 項目15回答概要

外国人へのごみ出しルールについて、出入国在留管理庁では、各省と協力して生活就労ガイドブックを16言語で作成し、ごみの種類の例や、ポイ捨ての禁止等について情報提供を行っている。

また、外国人に限る事例ではないが、民泊における廃棄物の取り扱いの実態を把握するための調査を実施し、対応事例等をまとめた上で、事務連絡を発出して各自治体へ周知している。今後も各自治体における事例など参考になる取り組みがあれば紹介していく。

加えて、オーバーツーリズムがもたらすポイ捨て等は地域の深刻な問題となっており、2023年10月に観光立国推進閣僚会議で決定された「オーバーツーリズムの未然防止・抑制に向けた対策パッケージ」や、同月に閣議決定された総合経済対策においても、観光客のごみの削減につながる行動変容の促進など、メディア事業の実施が盛り込まれている。地方公共団体や民間事業者と連携しながら、引き続き観光地における、ごみのポイ捨て防止や排出抑制をはかることにより、環境保全と観光振興の両立や、観光地のさらなる魅力向上の実現に取り組んでいきたい。

<資料>

対応可能分野コード番号表

コード番号	分類	支援の内容例
1	全般的事項	体制整備、課題の整理・解決に係る助言・情報提供、事務委託支援
		被災地の状況把握・分析
		市民等への広報、マスコミ対応支援、ボランティア関係調整
2	実行計画・災害報告書	発生量推計、災害廃棄物処理実行計画策定支援
		災害報告書作成支援、災害査定対応助言
		災害等廃棄物処理事業費補助金事務：予算確保に係る手順、関係者への説明要領、現地調査、設計、積算、仕様書作成、業者選定、見積徴収、契約事務ノウハウ提供
3	収集運搬	必要車種、台数、期間の把握・支援要請の支援
		収集運搬支援団体との調整、進捗管理支援
4	仮置場	仮置場適地の確保、仮置場開設支援、仮置場のひっ迫予測
		仮置場管理運営助言、業務委託支援
5	処理関連	他地方公共団体等との処理に関する調整
		民間処理委託契約関係支援
6	損壊家屋	損壊家屋(解体)撤去関係支援

(2) 国土交通省要請行動

11月20日、2024年度政府予算にかかる要請行動を対面で実施した。自治労現業評議会から、生田孝俊 県職現業部会幹事、吉村秀則事務局長が出席し、国土交通省からは道路局 環境安全・防災課、同 環境安全・防災課、同 環境安全・防災課 道路防災対策室、同 国道・技術課道路メンテナンス企画室、水管理・国土保全局治水課、大臣官房会計課 社会資本整備総合交付金等総合調整室が出席し、別記要請項目について一括して回答があった。概要は次の通り。

1. 頻発化・激甚化している自然災害において、従来の道路・河川管理業務だけでは対応が困難となることが危惧されることから、住民の生命と財産、生活の安全・安心の確保、防災・減災対策や災害時・災害後の復旧に関して実情にあわせた新たな国庫支援制度の創設も含め、必要な取り組みを行うこと。また、道路施設や河川管理施設の老朽化対策を講じる必要があるため、「防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策」を活用し、国として必要な支援を行うとともに、道路法第42条を踏まえた必要な予算措置をはかること。

①<国交省>第2次要請 項目1回答の概要

気候変動の影響による災害の激甚化、頻発化を踏まえ、稼働掘削や堤防整備など事前防災対策をさらに加速化するとともに、流域の関係者が共同して、雨水貯留浸透施設の整備等への「流域治水」を推進している。自治体への財政支援については、2021年度に個別補助事業として「特定都市河川浸水被害対策推進事業」を創設し、「流域治水」を支援している。また、流域水害対策計画の策定にかかる調査検討費も支援を行うことで事業の拡充を行っている。

河川管理施設の老朽化対策については、2022年度に個別事業補助として河川メンテナンス事業を創設し、老朽化対策を計画的に実施できるよう支援を強化している。引き続き「防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策」などの予算を活用して自治体への支援を行っていく。

防災・減災対策、災害時と災害後の復旧については、個別補助等と比べて比較的自由度の高い社会資本整備総合交付金を活用し地域の要望に応じて適切に財政支援を行っている。

その他、補正予算に関わり、2020年12月に閣議決定された「防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策」において、近年切迫化している風水害や、リスクが高まっている南海トラフ地震等も含めて対策の加速化、深化のために重点的な支援を行っているところである。依然として厳しい財政状況にはあるが、引き続き必要な予算の確保に努める。

②<自治労>第2次要請 項目1追加要請1

「防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策」に関し、災害等で同じ場所で5年以内に災害や二次災害が起きる場所があると思うが、その予算関連で防災・減災に向けて国土交通省からの災害対応についての方針を示しているのか。

③<国交省>第2次要請 項目1追加要請1に対する回答

年に2～3回の頻度で各都道府県、政令指定都市との意見交換を行っており、国交省からの情報提供ができる機会を設けているため、そういった場を活用していきたいと考えている。

④<自治労>第2次要請 項目1追加要請2

国交省管轄道路に関する道路維持予算は、現在どのような状況になっているのか。各自治体における道路維持予算は年々減少しているため、国交省の道路維持予算を確保することが、各自治体の道路維持予算の確保につながるため、国土交通省の道路維持予算の確保をお願いする。

また近年、自動運転や車線逸脱防止システムの普及の観点から、道路の白線の補修が重要と考えるが、国交省の考えを教えてください。積雪がある地域では除雪時に白線を削り取る状況もあり、自治体によっては、未来への先行投資として5年計画で白線の引き直し事業に取り組んでいる。各自

治体における道路維持予算減少の状況では、白線維持に関する予算確保は極めて困難な現状である。

⑤<国交省>第2次要請 項目1追加要請2に対する回答

国交省における道路修繕・維持予算に関しては若干の増加傾向にある。白線と自動運転分野の関係性については本日回答できないが、道路維持における安全強化の観点から今後、検討が必要になってくると考えている。

2. 頻発する豪雪を踏まえ、「積雪寒冷特別地域における道路交通の確保に関する特別措置法」第6条に規定する費用の補助を見直すとともに、豪雪時において地方自治体の負担が増大しないよう、除雪補助の確実及び臨時特例措置などにより必要な予算を確保すること。また、除雪オペレーターの担い手確保・育成やICT活用による除排雪の省力化、効率化、コスト縮減に対する支援の充実などに対し財政支援をはかること。

①<国交省>第2次要請 項目2回答の概要

市町村で管理している道路の除排雪経費は、地方交付税を含めた地方公共団体の単独費を充当するのが基本となる。国交省としては、「積雪寒冷特別地域における道路交通の確保に関する特別措置法（雪寒法）」により、通常の支援の対象にならない地方公共団体における幹線道路の除雪や、除雪に必要な機械類の整備について、防災・安全交付金による支援を行っている。

また、除雪オペレーターの担い手不足対策として、熟練オペレーター不在でも除雪ができるように、除雪機械の作業装置自動化や、AIによる交通障害の自動検知などの実証を現在進めている。引き続き予算の確保に努めていく。

②<自治労>第2次要請 項目2追加要請1

気候変動による寒暖差が大きい昨今、積雪後の融雪による雪崩の発生が課題である。国交省の雪崩災害対策として予防柵工・減勢柵工・防護柵工・グライド防止工等の雪崩防止施設があるが、近年の雪崩災害の報告件数の傾向はどのような状況か。仮に被害報告が多くなっている状況であれば、雪崩防止施設の予算確保をしていただきたい。

③<国交省>第2次要請 項目2追加要請1に対する回答

雪崩災害の報告は大小さまざまであるが、報告例として冬季閉鎖区間を春先に開通させる際、橋が倒壊していたため復旧が必要であったというような事例も報告されている。雪崩の要対策箇所は各自治体で調査・点検されていると思うが、国土強靱化地域計画において雪崩防止施設の計画があるならば、防災・安全交付金が予算措置として位置付けている。予算額の推移詳細は把握していないが、雪寒事業に関する部分は少しずつ伸ばしている。

3. 公共インフラ・公共施設に関しては国内・地域経済や産業を支え、国民・住民の生活の基盤となり安全性の確保が社会的要請であることから、社会資本整備総合交付金、防災・安全対策交付金、道路除雪費等の交付金制度の拡充、対象の拡大、交付金交付率の引き上げを行うこと。また、交付金については、住民・道路利用者の安全・安心を迅速かつ適切に確保するため、実情に応じ、より柔軟性を持った活用ができるよう対応すること。

①<国交省>第2次要請 項目3回答の概要

社会資本整備総合交付金と防災・安全交付金については、地方公共団体にとって自由度が高く、地域経済や産業の基盤となる社会資本整備や地域における総合的な防災減災対策等の評価に対する重要な支援策であり、この予算の安定的・持続的な確保が極めて重要であると認識をしている。

2023年度当初予算においては、社会資本整備交付金と防災・安全交付金合わせ約1兆3,805億円を確保した。厳しい財政状況の中ではあるが、引き続き、地域の実情に応じた様々なニーズにより的確に対応できるように、両交付金の予算確保に全力を尽くす。

②<自治労>第2次要請 項目3追加要請1

自治体での道路維持・改善・修繕・管理に関する予算として、防災・安全交付金や社会資本整備総

合交付金等で対応していただいているが、高度成長期時に建設された施設・道路の老朽化が加速している現場実態がある中で、自治体からの要求額が中長期的に増加すると想定される。国交省として、その点についてどのように考えるか。

③<国交省>第2次要請 項目3追加要請1に対する回答

2023年度は1兆3,805億円の予算確保をしているが、今後については財務省との折衝による調整が必要である。厳しい状況ではあるが、補正予算等も含めて対応ができるよう尽力していきたい。

④<自治労>第2次要請 項目3追加要請2

道路における子どもの安全の観点について、通学路指定されている道路では歩道の確保が難しい区間も存在する。自治体では、それぞれ対応しているが、国交省として対応事例等の情報を持っているのであれば発信をお願いしたい。

⑤<国交省>第2次要請 項目3追加要請2に対する回答

交付金要綱・用件の変更や無電柱化等、国交省発信の施策動向は共有をしているが、全国的な横展開、地域の取り組み事例などは十分にできていなかった。その点は今後改善していきたい。

4. 国土強靱化計画をより実効性のあるものとするため、防災・安全交付金を拡充するとともに「全国道路構造物マップ～損傷マップ～」にある道路構造物の定期点検・修繕に重点をおいた予算配分を行うこと。また、早期措置・緊急措置の構造物は早急に修繕対策を講じることはもとより、適切な時期に維持補修を行うため予防保全の拡充をおこなうこと。

①<国交省>第2次要請 項目4回答の概要

道路の橋梁については、2014年から点検を行っており、点検の結果、修繕が必要であると判明した約7万橋のうち、実際に修繕が完了した橋梁は約6割にとどまっている。国土交通省としては、インフラの長寿命化をはかるための計画的な維持・管理の方針や予防保全の取り組み等、新技術開発・導入等によるトータルコストの縮減・平準化をはかっている。

特に橋梁の修繕・点検は、点検結果を踏まえて策定される長寿命化修繕計画に基づき、計画的かつ集中的な支援を行うために、「道路メンテナンス事業補助制度」により支援を行っている。加えて、「防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策」により、予防保全型インフラメンテナンスの転換にむけた老朽化対策への転換にむけた老朽化対策が盛り込まれており、この予算を活用し、修繕や更新が必要な橋梁等の道路施設の対策を集中的に実施することとしている。

また、インフラの現状や老朽化対策の必要性について、国民むけに分かりやすくお知らせするために、「全国道路施設点検データベース～損傷マップ～」にて、各施設の措置状況や修繕対策を公開している。国土交通省としては、地域からの要望に応じた必要な予算の確保や支援とともに、効率的なインフラの維持管理・更新に努める。

②<自治労>第2次要請 項目4追加要請1

現在の道路構造物の定期点検・修繕に関しては道路構造物の範囲が、橋梁・トンネル・シェッド・大型カルバート・横断歩道橋・門型標識とされているが、地下横断歩道が項目に入っていない。設置されてから何十年と経過している施設もあるため、国交省として定期点検項目に組み込んでいただきたい。老朽化の観点のみならず、近年のゲリラ豪雨災害においても地下横断歩道への影響が大きいため、検討していただきたい。

③<国交省>第2次要請 項目4追加要請1に対する回答

地下横断歩道の規模にもよるが、大型の地下横断歩道は、大型カルバートとして登録、管理している自治体が多数であると考えている。小型の地下歩道に関しては、それに属さないとしても、点検すべき項目は同様であると思われる。

5. 災害発生後の緊急車両の通行を確保するため、緊急輸送道路の耐震化はもとより、第

一次緊急輸送ネットワーク・第二次緊急輸送ネットワークの確保にむけ、迅速で円滑な災害対応が可能になる予算を確保すること。

①<国交省>第2次要請 項目5回答の概要

緊急輸送ネットワーク（緊急輸送道路）について、緊急輸送道路の耐震化やネットワーク自体の構築については、個別補助制度や防災・安全交付金等を活用し支援している。

また、国土強靱化地域計画に基づき、災害時の地域輸送を支える道路の整備や防災・減災防災・安全交付金にて重点的な支援を行っている。加えて、「防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策」により集中的に支援を講じている。引き続き必要な予算の確保に努める。

6. 道路施設の維持管理を適正に行ううえで管理者である自治体職員は現場で迅速かつ的確な判断が必要とされている業務特性を踏まえ、道路行政に対する十分な体制構築にむけ、道路法第42条、また地域の実情に応じ道路が持つ役割を適切に果たすため、関係省庁とも認識を共有し必要な対応をはかること。

①<国交省>第2次要請 項目6回答の概要

道路管理者は道路法第42条に基づき、「道路管理者は、道路を常時良好な状態に保つように維持し、修繕し、もつて一般交通に支障を及ぼさないように努めなければならない。」とされており、各道路管理者において必要な体制を確保し、維持管理や修繕を実施する必要がある。一方、特に小規模自治体においては、技術職員が少ない、もしくはいない場合もあることから、この認識を「道路メンテナンス年報」等で公表・共有している。

道路局としては引き続き、橋梁等の道路施設の点検について地方公共団体の職員を対象とした研修の実施や、点検業務の効率化がはかられるようドローンやロボットを活用した新技術の導入を自治体に促しているところである。

②<自治労>第2次要請 項目6追加要請1

決まった年数に行う法定点検もある一方で日常点検も重要であるが、現場は人が足りていない。ドローンやロボットを活用した新技術の導入もある中で、最終的には道路管理者による判断が重要であるので、人員不足に対しての認識と、関係省庁との連携、対応をお願いしたい。

③<国交省>第2次要請 項目6追加要請1に対する回答

職員総数が減ってきている中で、道路関係人員だけを劇的に増加させることは現実的ではない。一つの事例であるが、「包括的民間委託」の形態を採り、技術職員が足りていない複数の自治体が連携し一体となり業務を発注するといった工夫もある。例として、点検と設計を別々に発注していた案件を、一つの案件として包括的に委託するといった取り組みである。地方整備局の道路メンテナンス会議においても情報提供を行っているが、引き続き事例の収集と提供、助言を行っていく。

④<自治労>第2次要請 項目6追加要請2

「包括民間委託」との見解が示されたが、現場で業務を担っている立場としては、道路管理者である自治体職員が現場で迅速に判断できる体制強化が重要と考える。委託ありきではなく、自治体の道路行政の執行体制の強化にむけ、関係省庁との連携をお願いする。

(3) 厚生労働省委請行動

11月21日、2024年度政府予算にかかる要請行動を対面で実施した。自治労現業評議会から、天本敬久一般現業部会幹事、濱田歩美同幹事、吉村秀則事務局長が出席し、厚生労働省からは老健局、社会・援護局、職業安定局、労働基準局、医政局、健康・生活衛生局、医療産業振興・医療情報企画部が出席し、別記要求項目について一括して回答があった。概要は次の通り。

【介護職場関連】

(1) 日常生活自立支援総合事業における栄養改善指導をはじめとした食にかかわる予算を充実させること、また、地域包括支援センターに専門調理師等を配置し高齢者の「食べる」を支える予算を確保すること。

①<厚労省>第2次要請 【介護職場関連】項目1回答の概要

厚生労働省としても「食べる」に関する課題、介護予防の観点からも重要であると認識している。地域包括支援センターについては、高齢者虐待の対応や介護のケアマネジメントが必要であることから、専門職として保健師、社会福祉士、主任介護支援専門員の配置を必須としている。それに加えて栄養改善に必要な栄養管理士や専門調理士などは、必須の設置ではないものの、自治体判断で配置できることとなっている。高齢者の見守りなどと一体となった配食サービスなど、「食」に関する知識を持った方が活躍していることから、総合事業や地域包括支援センターに関わる予算確保に努めていきたい。

②<自治労>第2次要請 【介護職場関連】項目1追加要請1

「食べる」ということは、高齢者、障がい者にとって非常に重要であり、満身に食べることができなくなると、加速度的に心身が弱る。特に「食べる」という行為は「口から食べる」ことが重要であり、胃ろうの方は、口から食べることができると比べると元気がない。また、新型コロナウイルス感染症が5類に移行したものの、未だに多くの重症者をはじめ、亡くなられている方も多い。重篤化により、口から食べることができなくなり死に至った事例を目の当たりにした。医療や介護等の現場では、新型コロナウイルス感染症への警戒は未だ重要であると考えており、引き続き丁寧な対応が必要であるとする。

③<厚労省>第2次要請 【介護職場関連】項目1追加要請1に対する回答

全国の地域包括支援センターにおいて「食べる」ことの重要性に関心を持っている自治体は多くないと認識しており、それに対する普及は進めている。地域ケア会議において、専門調理士や栄養管理士等を配置することでどういった効果が見込めるのかとした内容を紹介するなどの取り組みを行っている。こういった活動を続けるとともに、地域包括支援センターの運営に係る予算確保に引き続き尽力する。

また、感染症発生時の地域包括支援センターの事業継続に関しては、ICT化に着眼点を置いている。地域包括支援センターの職員は現場における業務割合が大きいですが、感染時でも症状が軽ければ在宅勤務も可能と考えており、コロナ禍の影響を受け、ICT化も必要との背景から予算確保にむけ取り組んでおり、2024年度以降から、ICT化の普及啓発と促進に取り組み、現場の業務負担軽減と地域包括支援センターの業務維持をはかっていきたいと考えている。

(2) 審議会において、介護処遇改善加算、特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算の一本化による新加算が議論されているが、現行加算を取得しているすべての事業所が新加算への移行により、確実に報酬が上回る等、介護労働者の離職防止と人材確保のため、さらなる処遇改善を進めること。また、請求手続きのさらなる簡素化など事業所がスムーズに新加算を取得できるよう配慮するとともに、処遇改善分が確実に給与に反映するよう事業者に対し指導を強化すること。

①<厚労省>第2次要請 【介護職場関連】項目2回答の概要

介護職員が他の職種と比較して低水準の給与であり、その人材確保に向けての処遇改善を進めていくことは、重要な課題であると認識している。介護職員については、これまで処遇改善に取り組んでおり、2022年2月以降は、現場で働く方々の給料を恒久的に3%程度引き上げるための措置を講じている。

加算については、介護報酬改定に向けて、関係者のご意見を伺いながら社会保障審議会介護給付費

分科会で議論され、本年12月中をめどに意見の取りまとめを行う予定である。まだ結論はでていないが、取得要件の検討、すべての事業所でのスムーズな取得、また経過措置等についても検討し、進めているところである。取得しやすい制度となるよう取り組んでいく。

②<自治労>第2次要請 【介護職場関連】項目2追加要請1

三本立ての処遇改善加算は、一本化すべきであり、申請の方法等を含めて簡素化すべきである。簡素化しなければ、小さい事業所ほど、事務量の増大により処遇改善加算の申請は困難である。

国では6,000円のベースアップがアピールされているが、昨今の物価高騰により、あらゆる職種の賃上げが進み、新卒初任給が5万円アップとなる企業がある中で、賃金が低いイメージがある介護現場での6,000円アップでは焼け石に水であり、給与格差は広がる一方である。より一層、介護現場の処遇改善について取り組まなければ、慢性的に不足している人員が、高い賃金体系の職種に流出していくだけである。

③<厚労省>第2次要請 【介護職場関連】項目2追加要請1に対する回答

現在の処遇改善加算の事務手続きが煩雑であるとの意見は多く聞いており、解消していく必要があると認識している。現時点で要綱様式等、固まっている案はないが、一本化を契機とし、事務負担の軽減がはかれるよう工夫していくことを検討している。

(3) 入管法の改正に伴い、海外から多くの介護を担う労働者を受け入れる予定であるが、同一労働同一賃金の原則に従い、安心安全な労働環境を整えること、同時に今後の感染症等の蔓延に備えていくとともに、2040年問題を見据えて、国内の次世代の介護の担い手を養成すべく国として早急に、施策を講じること。

①<厚労省>第2次要請 【介護職場関連】項目3回答の概要

外国人労働者について、日本の労働雇用慣行等に関する知識の不足、言語や文化などが違うことを踏まえて雇用管理をする必要がある。労働条件等のトラブルを回避するため、厚生労働省では外国人労働者に対する相談について多言語対応を進めている。具体的には各労働局や労働基準監督署、ハローワークにおいて、13ヵ国語で労働や就労に関する相談を行って対応をしている。引き続き、こうした言語での相談対応を通じて外国人労働者の労働環境の改善に努めていく。

介護人材確保にむけては、処遇や就労促進職場環境の改善による離職の防止、人材育成の支援なども含めて総合的に取り組むことが重要と認識している。介護の仕事に対する理解促進や魅力発信、それからICT対応の女性のテクノロジーを活用した生産性向上の推進および関係者や職場環境の改善、それから介護福祉士養成施設に在学し、介護福祉士の資格取得を目指す学生に対する修学資金の貸し付けによる人材育成への支援など、必要な財源の確保に努めながら引き続き人材確保対策を進めていく。

②<自治労>第2次要請 【介護職場関連】項目3追加要請1

この円安の中で、介護の担い手としての外国人労働者が本当に集まるのか疑問を持っている。外国人労働者が働きやすい環境整備をするべきである。また、その中でも、同じ職場で働く日本人労働者と外国人労働者の間に給料格差があってはならず、外国人労働者が就労先として日本を選ぶような労働環境を整えることが重要である。

また、厚生労働省が公表しているデータでは、2040年に69万人の介護職員が全国で不足すると示しているが、各自治体の具体的な不足職員数については、自治体は認識できていない。厚生労働省からの自治体においてどれだけ不足するか、しっかりと把握しておかなければ、介護保険制度は機能しなくなると考えている。各自治体は国の動向を注視しているため、今後、国としてどうフューチャーデザインしていくのか、率先して動いていただきたい。

③<厚労省>第2次要請 【介護職場関連】項目3追加要請1に対する回答

円安の観点については厚生労働省からの回答はできないが、日本が外国人労働者に選ばれる国とな

るよう、就労環境の整備など、厚生労働省として取り組める部分について引き続き尽力する。

同一労働同一賃金については、日本人が従事する場合と同一の報酬を支払うよう、法務省省令にて定められているため、そういった観点から、厚生労働省でなく入管庁で審査がなされているものと承知している。

また、介護人材確保にむけた介護の魅力発信について補足するが、2022年度より「地域医療介護総合確保基金」を活用して各自治体が魅力発信を行っている中でさまざまな事例が出てきており、厚生労働省として都道府県単位での横展開をはかる取り組みを行い、各自治体の実情に応じてアレンジして、介護の魅力が発信されるよう後押しをしている。

【病院関係】

(4) 感染症指定病院をはじめ、全ての医療従事者の労働安全衛生を確保するよう助言すること。

①<厚労省>第2次要請 【病院関係】項目4回答の概要

2023年5月8日より新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけが5類感染症に変更されたことから、以後の新型コロナウイルス感染症対策は個人の選択を尊重し、国民の皆様の自主的な取り組みをベースとした対応を求めている。一方、医療現場における感染拡大を防ぐ観点から、院内の労働安全衛生の確保が重要であり、感染対策として、時差通勤や昼休みの時差取得、感染した場合の休業制度、休業による手当等の取り決めを事前に労使間で話し合い、共有していること等が考えられる。厚生労働省では、ホームページにおいて、5類感染症以降の対応を含め、Q&Aの形で引き続き情報発信をしている。このような取り組みを通じて、引き続き医療従事者の労働安全衛生の確保、労働災害の防止に努めていく。

②<自治労>第2次要請 【病院関係】項目4追加要請1

労働安全衛生の確保に関連して、コロナウイルスが2類から5類に移行したことにより、濃厚接触者としての対応では特別休暇による出勤停止ではなくなったため、濃厚接触として休めない状況である。陽性の場合では5日間で職場復帰するが、10日間は人に感染させる可能性があり、働きながら対応に注意するよう指導もある。介護も医療現場も慢性的な人員不足で、休む人のカバーができない状況である。現場では年休は持っても現場として休めない状況である。配置基準だけをクリアするのではなく、安心して良質な医療が提供できるよう、労働安全衛生の観点を踏まえた、患者と職員の安全を守れる職場環境が必要である。

また、急性期夜間看護補助加算として、夜間帯に看護補助者を配置することで加算されている。これは看護師の業務負担の軽減を理由に導入されているが、現場実態は、多くが無資格の看護補助者で身体介護ができず、実際の負担軽減には繋がっていないため、制度の検証や精査が必要である。看護師の離職者が多い中で、看護補助者の役割が見直され、今後、タスクシェア・タスクシフトが進んでいくと考えられるが、質の向上を検討していくためにも正規雇用を含めた処遇改善が必要である。

③<厚労省>第2次要請 【病院関係】項目4追加要請1に対する回答

コロナウイルスが5類になり、状況が変わっていることは把握している。人員不足や急性期の看護補助加算など、根本的な医療体制については担当ではないが、そうした状況も踏まえ、何ができるか労働安全衛生に資するよう十分考え、対応していく必要がある。

(5) 感染症の疑いなども含めて対応している医療従事者が、安全・安心に業務が行えるよう、現場実態に即した防護服の確保など、必要物品の確保に向けた予算措置を行うこと。

①<厚労省>第2次要請 【病院関係】項目5回答の概要

新興感染症の対応については、昨年成立した改正感染症法により、都道府県の医療機関等の間に協

議を行い、病床確保や発熱外来等に関する協定を締結する仕組みを構築し、来年4月に施行される予定である。またこの感染法は新たに事業所協定の内容の一つとして、医療機関における个人防护具等の備蓄を位置付けたところである。

財政支援策については2023年度補正予算案については、協定を締結する医療機関の施設改修や施設整備への支援、医療従事者の感染対策研修等への支援などを計上している。感染症対策物資の確保の強化に関する国の財政措置についても、来年度の改正感染症の施行にむけてのあり方を検討していく。

②<自治労>第2次要請 【病院関係】項目5追加要請1

防護具の確保に関して、当初と比較した際は充足されているが、今後、未知の感染症が発生する可能性もあり、引き続き必要物品の確保に向けて取り組んでいただきたい。

本来は業者の仕事であるが、2類扱いでは対応できないと言われた仕事が5類になってもそのままの状況も見受けられ、現場では混乱している。現在は少しずつ整備されてきたが、変更に見合った体制もつくっていただけるよう、こうした現場の状況も知っていただきたい。

③<厚労省>第2次要請 【病院関係】項目5追加要請1に対する回答

个人防护具については、国や都道府県においても備蓄をしていく動きである。現在はコロナ禍に買った備品がまだある状況なので、今のうちに備蓄を進めていくよう検討している状況である。

【保健所関連】

(6) 感染症の感染拡大時の検体搬送体制強化にむけ、体制維持に向けた人員確保と専用車両購入や車両整備に対する予算を確保すること。
--

①<厚労省>第2次要請 【保健所関連】項目6回答の概要

厚生労働省としましても次の新型コロナウイルス感染症等の対応を踏まえて次の感染症の危機に備えて平時から計画的に体制整備を進めていくことが重要と考えている。このため昨年に成立した改正感染症法に基づき、都道府県は都道府県連携協議会において、関係機関間で連携のあり方等を検討議論し、保健所や地方衛生研究所等の体制整備を含めた、予防計画を策定し、計画的に体制強化を進めている。

さらに予防計画の実効性を高めるために各保健所では、有事の際の人員体制の構築や業務効率化の取り組み等を盛り込んだ健康危機対処計画を策定している。検体搬送の仕組みの整備では、保健所と地方衛生研究機関が調整の上、整備していただくことをお願いしている。

また項目の人員確保について、保健所の恒常的な人員体制の強化を図るため、これまで感染症対応業務に従事する保健師を2021年度から3年間で約1350人増員する地方財政措置を講じてきた。さらに2023年度においても、平時から感染症危機に備えた準備を計画的に進めるため、保健所において感染症対策業務に従事する保健師をさらに450人増員するとともに、事務職員と保健師以外の職員を約150人増員する措置を講じているので活用して欲しい。

厚生労働省としても各自治体に説明会等を通じて働きかけを行っている。次の感染症の危機に備えて平時から検体搬送も含めた体制の強化を図っていくことは大変重要と考えており、引き続き皆様のお声をお伺いしながら、必要な支援を検討していきたい。

②<自治労>第2次要請 【保健所関連】項目6追加要請1

保健所関係については予算を確保したうえで増員し、体制強化に努めていただいているが、単年度での予算計上で困難都心指揮した上での意見として、感染拡大が収まり、再び、保健所機能が弱体化する事の無いよう、予算確保をお願いする。

【学校給食関連】

(7) ノロウイルスを含む様々な感染症による食中毒から児童生徒を守るためにも、国が

示す衛生管理基準に沿った、業務運営が行える施設の新築・増改築について、全国の自治体への周知徹底をはかり、改善を促すこと。また、食材の洗浄や手洗い後の消毒等に効果があり、ノロウイルスを不活化させる次亜塩素酸ナトリウム溶液を生成する機器の購入・設置費用についても国の予算補助が活用できるような制度を検討すること。

①<厚労省>第2次要請 【学校給食関連】項目7回答の概要

(厚生労働省の所管ではないため、回答なし)

【学校用務員関連】

(8) 学校教育法施行規則第65条の「学校用務員が学校の環境整備その他の用務に従事する」に基づき、学校用務員が環境整備を行うにあたり労働安全衛生法上の研修受講が必要な機材を使用することが多いことから、関係省庁に対し学校用務員の安全衛生管理要綱を策定するよう促すこと。

①<厚労省>第2次要請 【学校用務員関連】項目8回答の概要

学校用務員については、一般的に労働安全衛生法令の適用を受けており、学校用務員の安全と健康を確保することが重要であると認識している。学校用務員の業務は、学校という特定の環境下で作業が行われ、個々の作業については工具を用いた作業なども含まれている。

労働災害を防止するためには労働安全衛生法令に基づいて行われる雇入れ時の教育において、業務に応じた必要な教育が行われるよう、労働安全衛生管理体制が整備、維持されることが重要である。労働安全衛生法令において労働者が使用する際、講習の修了等を求める機械等については、その遵守がなされていない場合、各労働基準監督署において、事案の把握も行き、必要に応じて適切に指導等が実施されている。

厚生労働省では都道府県労働局、各労働基準監督署を通じて、労働安全衛生法令の周知に努めている。要望を踏まえ、各関係省庁に対し要望の内容について協議させていただく。

②<自治労>第2次要請 【学校用務員関連】項目8追加要請1

厚生労働省から、労働安全衛生法令が遵守されていない場合、各労働基準監督署において、事案の把握も行き、必要に応じて適切に指導等が実施されているとの回答が示されたが、現場では、予算がないなどの理由により、法令遵守が徹底されていない状況である。厚生労働省として文部科学省に対し、法令遵守の徹底を周知するような事務連絡などを発出するなど、学校現場における労働安全衛生の徹底をお願いしたい。

③<厚労省>第2次要請 【学校用務員関連】項目8追加要請1に対する回答

頂いたご意見としてこれまで以上の周知徹底していく。引き続き、厚生労働省として都道府県労働局、各労働基準監督署を通じて、労働安全衛生法令の周知に努め、ご要望に関しては各関係省庁に対し要望の内容について協議する。

(4) 文部科学省委請行動

11月22日、2024年度政府予算にかかる文部科学省交渉を実施した。交渉には、自治労現業評議会から、大河内学 学校用務員部会幹事、山邊久美子 学校給食部会幹事、吉村秀則事務局長が対面出席した。文部科学省からは、大臣官房 文教施設企画・防災部 施設助成課、総合教育政策局 男女共同参画共生社会学習・安全課、初等中等教育局 健康教育・食育課が出席した。冒頭、環境省から別記要請項目について一括して回答があった。概要は次の通り。

【学校給食関係】◎が回答項目

1. ノロウイルスを含む様々な感染症による食中毒から児童生徒を守るため、国が示す衛生管理基準に沿った、業務運営が行える施設の新築・増改築について、全国の自治体への周知徹底をはかり、改善を促すこと。また、食材の洗浄や手洗い後の消毒等に効果があり、ノロウイルスを不活化させる次亜塩素酸ナトリウム溶液を生成する機器の購入・設置費用

についても国の予算補助が活用できるような制度を検討すること。

2. 学校給食において、現場の適切な温湿度管理や食材の衛生管理および調理従事者の健康管理が重要であることから、全国の学校給食調理施設（配膳室等も含む）の空調設備の設置状況および温湿度管理の実態を調査し、基準を満たしていない自治体への指導を行うこと。さらには、学校給食調理室および給食配膳室への空調設備設置にかかる交付金の交付要件を緩和するとともに、交付金の活用事例を自治体へ提示し、その活用を促すこと。

また、施設や設備機器の老朽化により、危険異物の混入事案が多くみられることや調理従事者の労働環境が悪化していることから、これらの新設や施設の拡充および改修・整備にかかる交付金の予算措置を行うとともに、自治体に対し適切な措置を講じるよう指導すること。◎

①<文科省>第2次要請 【学校給食関係】項目2回答の概要

文部科学省は、熱中症対策の観点から2020年度に公立学校施設の給食調理場状況調査を行っており、調理室等については、単独調理場における空調設置率が66.5%、共同調理場では77.3%であった。文部科学省では従来、給食施設を新增築・改築する場合を予算補助の対象としていたが、同年第3次補正予算から既存の調理場における空調設備のみの設置の際も予算補助の対象となった。引き続き、給食施設の安全・安心確保のために支援を行っていききたい。

施設全体の新築・増築・改築の際に付帯施設として真空冷却器や温度管理機能付調理器、殺菌のための機器などが予算補助の対象となる。各自治体において、そのような機会と諸制度を利用して、老朽化が課題となっている給食調理場の施設環境の改善に努めていただきたい。

また、「学校給食の衛生管理等に関する調査研究」を2010年より行い、自治体の衛生管理指導者に対し、指導者養成講習会を開催し、指導者の資質向上をはかると共に、衛生管理に関する調査・指導を行っている。引き続き調査、指導の徹底に努めていく。

②<自治労>第2次要請 【学校給食関係】項目2追加要請1

文部科学省調査における調理室等の空調設置率66.5%の内訳には、部分的な冷却効果しか持たないスポットクーラーも数えられている。昨今の気候変動により、調理室内は湿度80%以上、温度40度以上といった環境が約8ヵ月間も続く現状である。こうした労働環境は、体力低下が懸念される再任用や定年引上げにより高齢化しつつある調理員にとって過酷である。また、高い温度の調理室内では、食材を冷却しても、再び温度が上昇し、菌が増殖しやすい環境下となる。調理員の労働環境の改善だけでなく、子ども達が食べる給食が適正に保たれた衛生環境の中でつくられた安全な給食となるよう、予算拡充を行い、自治体へ空調の設置を促してほしい。自治体では、児童数は将来的に減少するとの安易な理由で施設の改善を拒み、安定した給食の提供の妨げになっている。

③<文科省>第2次要請 【学校給食関係】項目2追加要請1

空調設備の設置については、「学校設備環境改善交付金」で補助を行っている。調査結果と同様に補助制度についてもホームページに掲載する等、各自治体において引き続き計画的に空調が整備されるよう支援を進めていく。

④<自治労>第2次要請 【学校給食関係】項目2追加要請2

2020年度の第3次補正予算により空調設置費用に対し3分の1補助が付き、調理室への空調設置した自治体は増えたが、小規模自治体では3分の1補助でもなかなか設置ができない実態がある。実際に、ある自治体では自校式で建て替えたものの、自治体予算の関係で空調設置されなかった事例もある。スポットクーラーは食材の衛生管理上、不適切であることから、空調設置が不可欠である。さらなる補助の拡充をお願いしたい。

3. 給食調理施設の目的外使用については、「学校給食の提供に支障のない範囲で使用が可能であり、財産処分の手続きの対象には該当しない」という旨を引き続きすべての自治体に周知徹底すること。

あわせて、災害時等に給食調理施設を適切に活用できる災害時対応マニュアルが、各自治体において整備されていない現状であることから、国が率先して「給食調理施設における災害時対応マニュアルのガイドライン」を作成し、各自治体の現状に沿ったマニュアル整備を行うよう自治体に助言すること。

4. 外国人児童については、学校給食において様々な対応が求められることから、平等な給食提供を行うため、想定される事例の調査等を行い、その内容について教職員および調理員に対し研修等を行うこと。また、食物アレルギーを抱える児童生徒数の増加傾向を踏まえ、食物アレルギーのない児童生徒と同様な給食提供を行うことが求められているため、アレルギー対策や宗教食等に対応できる給食施設の整備、ならびに必要な人員の確保、定期的な学習や研修の充実をはかるための環境改善交付金を拡充すること。

5. 学校給食を通じて子どもたちに正しい味覚を教え、食べることの楽しさ、必要性を知り身につけてもらうことは、食育を推進するうえで重要であることから、専門調理師の資格を有する学校給食調理員および食育推進員が関われるよう、文部科学省主導による学校給食事業を展開し、積極的な活用を各自治体に促すこと。

6. 学校給食現場における地産地消や残食ゼロおよび食品ロスの取り組みについて、SDGsに直結する重要な課題であることから、全国の自治体が積極的に参画できるよう、文部科学省として事業展開し、交付金による支援についても検討すること。

7. 物価や燃料費の高騰に対応した地方創生臨時交付金の活用による給食費への補助は、コロナ禍における時限的なものであることに加え、交付までに時間を有するものとなっていることから、今後の不測の事態に即時対応することが可能で、自治体が活用しやすい交付金制度を確立すること。◎

①<文科省>第2次要請 【学校給食関係】項目7回答の概要

価格高騰の状況下における学校給食費の保護者負担軽減をはかるため、「重点支援地方交付金」の活用を教育委員会等に促し、ほとんどの自治体で学校給食費の値上げが抑制されており、保護者負担の軽減にむけて取り組みが進められているところである。

また、2023年度の補正予算案においても「重点支援地方交付金（推奨事業メニュー分）」が0.5兆円積み増しされた。引き続き、保護者負担軽減の観点から関係省庁と連携し取り組んでいく。

②<自治労>第2次要請 【学校給食関係】項目7追加要請1

物価高騰により、給食食材費が10%~30%の価格上昇が続いている。野菜類は平時でも価格変動があるが、これまで変動が無かった調味料等も高騰してきている。特に衛生管理保持に必要な消耗品等が安定して購入できなくなる事態は避けるべきであり、この観点からの予算補助が必要と考える。

8. 慢性的な人員不足による業務過多により、学校給食の質の低下やヒューマンエラーを原因とする食中毒や異物混入事案も発生していることから、安全安心に働くことができ、適切に衛生管理を行い、質の安定した学校給食の提供にむけた適正な人員配置（調理員）を自治体に求めること。◎

①<文科省>第2次要請 【学校給食関係】項目8回答の概要

学校給食調理員の配置基準については、学校給食の調理に最低限必要な配置人数を示しており、地域や調理場の状況に応じて弾力的に運営することを求めている。学校給食の実施方法については、外

部委託の活用など、各自治体の実情に応じて様々であることなどから、国として最低限必要な配置基準を示したうえで各自治体において学校給食の運営に支障をきたさないよう調理員の配置に努めていると考えている。

文部科学省は、学校給食の質の低下を招くことがないように十分に配置・配慮されるよう、各教育委員会に指導しており、引き続き同委員が集まる様々な会議等の機会に指導していく。

②<自治労>第2次要請 【学校給食関係】項目8追加要請1

退職者不補充や非正規職員への代替が急速に進んでいる。定年引上げ制度が始まるが、空調設備がない、正規職員が少なく負担が大きい、という過酷な労働環境を理由に退職を選ぶ職員も多く、正規職員の減少に拍車をかけている。一方で、直近では物価高騰を背景に委託業者が破産申請をしたことにより、広範な地域で学校給食の提供が停止する事案も発生したところである。子どもたちへ安定した学校給食を提供するためにも、直営ならびに正規職員の採用を自治体へ促してほしい。また、学校給食調理員の配置基準については1958年当時に定められたものであり、現在では衛生管理基準も異なるため、相応の見直しが必要であると考えている。

③<文科省>第2次要請 【学校給食関係】項目8追加要請1に対する回答

非正規職員が占める割合の増加については、文部科学省としても問題だと感じている。教育委員会の関係者会議の場など、引き続き様々な機会を通して指導していく。

④<自治労>第2次要請 【学校給食関係】項目8追加要請2

子どもたちは学校給食法、食育基本法のもとに平等に給食を食べて成長する。その中で食生活の基本を身につけ、健康を保つことを学び、成人病の予防につながることで、未来の国への負担軽減ができると考えている。そこに最も配慮しながら学校給食を提供できるのは、自治体の給食調理員だと考える。子どもたちを最優先に置き、現場が動きやすいような政策、予算措置を引き続きお願いしたい。

⑤<文科省>第2次要請 【学校給食関係】項目8追加要請2に対する回答

給食の食育、子どもの体を作っていく、といった様々な観点からも非常に重要だと考えている。文部科学省としても、同じ方向をむいて取り組んでいきたい。

9. 学校給食の民間委託化を推し進めてきた結果、委託業者の破産申請などにより、多くの子どもに大きな影響を及ぼしたことから、安定的に安全で美味しい給食の提供にむけ、民間委託導入後のサービスの水準や財政などの現状と課題を十分に検証・検討を行うとともに、必要に応じて再公営化を促すこと。

【学校用務関係】◎が回答項目

1. 学校用務員が環境整備を行う際に労働安全衛生法で定められた特別教育の実施が必要であるが、受講せずに業務を行っている自治体があることから、各学校や学校設置者に対し、用務員を含めた教職員の安全衛生管理を周知徹底し、関係省庁に対し安全衛生管理要綱を策定するよう促すこと。あわせて、特別教育の受講に係る費用については国庫負担とすること。◎

①<文科省>第2次要請 【学校用務関係】項目1回答の概要

法律上で求められている特別教育の実施がなされていないのは非常に遺憾である。厚生労働省においても「厚生労働省令で定める危険又は有害な業務に労働者をつかせるときは、その業務に関する安全又は衛生のための特別の教育を行わなければならない。」との旨が周知されている。労働安全衛生環境の整備は、職員が使命感をもって職務に専念できる労働環境の確保に資するものであると考えている。文部科学省においても、安全衛生管理体制の整備の普及啓発を図るリーフレットや各種通知、法

令の趣旨の徹底や、関係会議における教育委員会への指導・啓発等により、法令違反にむけ取り組んできた。引き続き、法令に則り必要な労働安全衛生環境が整うよう、各教育委員会に周知していく。

②<自治労>第2次要請 【学校用務関係】項目1追加要請1

ある県では、閉校した学校施設を複数の自治体によって維持・管理をしている。その際に機械を使用した作業を行っているが、機械の使用に対し必要な特別教育の未受講について、法令違反と知りながらも財政難を理由として受講させていない自治体がある。そういった事案を解消するために、特別教育に係る費用を国庫負担とし、受講の徹底を各都道府県に通達していただきたい。

③<文科省>第2次要請 【学校用務関係】項目1追加要請1に対する回答

事業者たる教育委員会から、閉校した学校施設の維持・管理の依頼が出ていると思われるが、特別教育を要する作業がある場合には、しっかりと受講させなければならない法令、規定がある。それが遵守されていない実態は、文部科学省としても大変遺憾である。学校用務員が担う業務が多岐にわたる中で、地域差や学校差もあり、特別教育に係る費用を一点集中的に国庫補助することは難しい。文部科学省としては、特別教育を受けさせないことは、そもそも法令違反であるという点を大前提として、引き続きしっかりと指導していきたい。

2. 学校用務員の役割や学校運営組織の専門性を活かすため、用務員を自治体及び学校の防災組織体制の一員に位置づけること。また、防災と救命のための研修を義務付けるとともにそれに必要な予算措置を講じること。◎

①<文科省>第2次要請 【学校用務関係】項目1回答の概要

学校用務員の専門性と防災の関係性については、一つの事例として、中学校の技術の授業において災害時に使用する発電機の使用指導をする際、知見が豊富な学校用務員が授業サポートに入る等、その専門性を活かす取り組みがあると承知しており、防災等で活躍いただくという点については非常に大切であると認識している。そのうえで、自治体によって学校用務員の雇用形態、ルールがそれぞれであるため、その点で違反が無いよう、自治体の権限と責任の中で検討いただくことが第一歩であると考えている。

防災と救命のための研修については、文部科学省が公開している「教職員のための学校安全e-ラーニング」というコンテンツの活用や、各自治体が行っている救命講習会の活用が有効な手段であると考えている。

文部科学省としても、学校安全の推進という点で多様な主体が連携、協同することがキーポイントであると認識しており、学校用務員の専門性を考慮した取り組みを進めていければと考えている。

②<自治労>第2次要請 【学校用務関係】項目2追加要請1

東日本大震災では、被災地で多くの避難所が設置された。避難所として利用される体育館では、扉が重いことや、水道の水圧が弱いことなど、日常生活では危険性や緊急性が低いポイントが、避難者にとっては大きな心理的負担につながっている様子があった。そういった事態に備え、日常業務の中でも「避難所開設となった場合」をシミュレーションしながらの施設・設備の維持管理等が必要と考えている。加えて、防災士の資格取得により、さらに専門的な知識を得ることにより、学校用務員が災害時に果たせる役割は大きなものとなると考える。これらの観点からも、学校用務員を防災組織の一員に位置付けるとともに、防災と救命のための研修を義務付け、防災士資格取得などに必要な予算措置を講じてほしい。

③<文科省>第2次要請 【学校用務関係】項目2追加要請1に対する回答

文部科学省として、全国の防災教育や学校安全の担当等に呼び掛ける機会があるので、いただいた意見を参考に、今後の取り組みの参考とするよう呼び掛けていく。

3. 農薬取締法第1条の「農薬の安全性その他の品質及びその安全かつ適正な使用の確保を

図ること」を踏まえ、農薬の取り扱いについては、適切に保管できるよう、新・増改築に関わらず、作業室、保管庫等の設置に対し、交付金の活用ができるよう要件緩和の予算措置を行うこと。

4. 感染防止対策のためのマスク着用による作業環境の変化は用務員の健康と命に係わることから、ファン付きの作業着の貸与などの熱中症対策を現場実態に応じた予算措置を行うこと。

6. 審議会

(1) 中央環境審議会循環型社会部会

木村副委員長が委員として第50回に出席し、意見反映を行った。(9月28日)

(2) 使用済家電の回収・再資源化等促進に向けた検討会

吉村現業局長が委員として第2回に出席し、意見反映を行った。(11月7日)

2023現業・公企統一闘争総括

1. 闘争の基本的目標

「住民の未来に貢献できる、自治体責任による質の高い公共サービスの確立」

2. 闘争の日程

	第1次闘争	第2次闘争
職場点検・職場オルグ	2月～4月	—
職場討議・要求書作成	4月21日～5月22日	—
要求書提出ゾーン	5月22日～6月8日	10月2日～10月12日
住民アピールゾーン	2月～5月	9月1日～10月12日
回答指定基準日	6月9日	10月13日
交渉強化ゾーン	6月9日～6月15日	10月13日～10月19日
全国統一闘争基準日	6月16日	10月20日
協約締結強化月間	7月	11月

3. 闘争における重点課題

【現業・公企職員が配置されている単組】

- ① 現業・公企職場の直営堅持
- ② 質の高い公共サービスの確立にむけた新規採用
- ③ 労働災害撲滅にむけた労働安全衛生の確立
- ④ 高齢期でも安心して働き続けられる職場の確立
- ⑤ 定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員を含めた技能労務職員の賃金改善の取り組み強化
- ⑥ 現場の声を反映した政策実現
- ⑦ 災害対応や感染症対策など危機管理体制の強化
- ⑧ コンセッション方式導入や安易な事業統合の阻止
- ⑨ 会計年度任用職員の処遇改善
- ⑩ 業務上必要となった資格取得にかかる全額公費負担の徹底
- ⑪ 事前協議制の確立、およびすべての労使合意事項に対する協約の締結

【現業・公企職員が配置されていない単組】

- ① 業務委託後のサービス水準などの検証とチェック体制の確立
- ② 委託労働者の公正労働の実現
- ③ 業務委託受託企業に対する労働安全衛生体制の指導強化
- ④ 災害対応や感染症対策など危機管理体制の強化

4. 闘争の戦術配置

闘争指令については、統一基準日である6月16日（第1次闘争）、10月20日（第2次闘争）に1時間ストライキを配置するよう全県本部、全単組に闘争指令を発出しました。あわせて、本部日程以外で統一基準日を設定する県本部については、県本部からの要請に基づき闘争指令の発出を行いました。

5. 闘争の経過

（1） 第1次闘争

- ① 本部は2022年12月16日、2023現業・公企統一闘争本部を立ち上げ、この闘争を自治体現場力回復闘争として位置づけ、質の高い公共サービスの確立に必要な人員確保と賃金・労働条件の改善をめざす取り組みをスタートさせました。
- ② 本部は2月に開催した第2回拡大闘争委員会において、統一基準日に1時間ストライキを配置するよう全県本部、全単組に闘争指令を発出することを確認しました。
- ③ 2023現業・公企統一闘争では、各自治体が次年度の採用計画や予算編成をたてる段階から人員確保、さらに協約締結の取り組みを強化し、全単組・全組合員が結集する統一闘争をめざすこととしました。
- ④ 春闘オルグにあわせて本部中執による現業・公企統一闘争のオルグを行いました。オルグでは現業・公企評議会の役員が同席し、第1次闘争の結集にむけ、各県本部における取り組み状況や闘争体制の点検・指導、さらに第1次闘争で取り組めていない単組への具体的対応などの聞き取りを行い、第1次闘争の推進をはかってきました。
- ⑤ 闘争を進めるにあたり、特に第1次闘争での取り組み強化を目的とした「2023現業・公企統一闘争推進ポスター」を第1次闘争期に配布するとともに、取り組む意義や闘争の進め方などを解説した動画を周知し、各県本部・単組における闘争の促進をはかってきました。
- ⑥ 県本部・単組が取り組みやすい体制を構築するため、現業職員・公営企業職員が配置されている、配置されていない、それぞれの実情に応じた「2023現業・公企統一闘争の手引き」を作成し、取り組みの前進をはかりました。
- ⑦ 現業評議会では、各単組における闘争の推進を目的に、総務省交渉を4月14日に実施しました。総務省交渉では各自治体における新規採用に対する自治体判断の尊重、賃金センサスをはじめとした現業差別賃金の撤廃と自治体の労使合意事項の尊重、自治体現業職場における民間委託推進を慎むことや定年引き上げに伴い自治体や職種に応じた制度運用の尊重について要請しました。あわせて、総務省要請行動を踏まえた組織内・政策協力議員に要請行動を実施しました。
- ⑧ 現業評議会では、第1次闘争の結集にむけ、単組の取り組み事例の共有化と取り組み

の認識一致をはかるため、5月に決起集会を開催するとともに、具体的な取り組みの進め方についてウェブ学習会を実施し、取り組みの強化をはかってきました。

- ⑨ 公営企業評議会は、4月に行われた統一地方選挙の時期と重なり、第1次闘争の取り組みが遅れつつありました。そのため、幹事会など取り組みに向けての確認や各県本部の状況の聞き取りなどを通じて、闘争の推進をはかってきました。
- ⑩ 本部・県本部・単組のさらなる連携や県本部における取り組み強化をはかるため、昨年に引き続き、各県本部が設定した統一基準日までに、各単組における要求書提出・交渉実施状況、および単組交渉の重点課題を調査しました。

(2) 第2次闘争

- ① 現業評議会では、全国幹事会議を開催し、2023現業・公企統一闘争の中間総括、ならびに第2次闘争の推進にむけた議論を行ってきました。

公営企業評議会では、組織集会の分科会で第1次闘争の取り組みの情報共有、第2次闘争への結集に向けての確認、全国幹事会や各部会合同幹事会で2023現業・公企統一闘争の中間総括と第2次闘争の推進にむけて公企評三役・常任幹事が県本部公企評へのオルグを行い状況の聞き取りと助言を行ってきました。
- ② 確定闘争オルグにあわせて本部中執による現業・公企統一闘争のオルグを行いました。オルグでは、各県本部における取り組み状況や闘争体制の点検・指導、さらには第1次闘争で取り組めなかった単組への具体的対応などの聞き取りを行い、県本部一体となる第2次闘争の推進をはかりました。
- ③ 現業・公企評議会において、各県本部現業・公企評議会の取り組み状況や評議会が主体性を持った取り組みとなるよう、各県本部現業・公企評に対するオルグを実施し、闘争の推進に取り組んできました。
- ④ 第1次闘争の集約結果では、協約締結が十分な取り組みに至っていないことはもとより、規約の点検・整備が不十分な単組が多く見受けられたことから、現業評議会では9月にウェブ学習会を実施し、規約の点検・整備の重要性や第1次闘争の成果の共有をはかりました。
- ⑤ 現業・公企職場に対する住民の理解や支持が重要であることから、多くの住民に現業・公企職員が提供している地域実情に応じた公共サービスの取り組み事例などを周知していくことを目的に、全県本部・全単組での住民アピール行動を提起しました。現業評議会では、各県本部・単組がチラシづくりに活用できる情宣物を本部で作成するとともに、業務内容を理解してもらうために、各職場のユーチューブ動画を作成し、周知しました。
- ⑥ 本部が設定した統一基準日はもとより、本部日程以外で統一基準日を設定した県本部についても、同様に待機態勢を取りました。その際、全国の交渉状況がリアルタイムで全国に伝わるよう「現業ニュース」を発信し、取り組みの促進をはかりました。

(3) 闘争本部会議

2022現業・公企統一闘争本部では下記の内容について協議し、取り組みを提起してきました。

第1回（2022年12月16日）

- ① 2023現業・公企統一闘争の推進（案）
- ② 2023現業・公企統一闘争の重点課題に対する獲得指標（案）
- ③ 2023現業・公企統一闘争の基本要求モデル（案）

第2回（持ち回り）

- ① 2023現業・公企統一闘争オルグの実施について

第3回（持ち回り）

- ① 2023現業・公企統一闘争（第1次闘争）の推進について

第4回（2023年6月15日）

- ① 2023現業・公企統一闘争（第1次闘争）の取り組み状況
- ② ヤマ場の待機態勢について
- ② 「自治体現場力による質の高い公共サービスを実現する集会」について

第5回（2023年8月2日）

- ① 2022現業・公企統一闘争中間総括（案）について
- ② 2022現業・公企統一闘争（第2次闘争）の推進

第6回（持ち回り）

- ① 2022現業・公企統一闘争（第2次闘争）県本部オルグについて

第7回（2023年10月19日）

- ① 2023現業・公企統一闘争（第2次闘争）の取り組み状況
- ② ヤマ場の待機態勢について

第8回（2023年12月13日）

- ① 2023現業・公企統一闘争総括（案）について

6. 各県本部・単組における取り組み状況（1月9日時点）

（1） 要求書の作成・提出状況および交渉実施状況

	2022 現業・公企統一闘争			2023 現業・公企統一闘争			備考
	県本部	単組	実施率	県本部	単組	実施率	
要求書提出単組	47	757	42.9%	47	794	45.0%	第1次・第2次、 または両方で提出
第1次闘争	44	489	27.7%	46	509	28.8%	
第2次闘争	47	744	42.2%	47	741	42.0%	※741単組うち404単組は、提出済の要求書に第2次闘争で追加、または第2次闘争で初めて要求書を提出した単組
第1・第2次闘争双方	45	373	21.1%	46	456	25.8%	
職場点検・職場討議に基づく要求書作成(第2次闘争)	47	510	67.4%	47	500	63.0%	※要求書を提出した単組を分母とした実施率
交渉実施単組総数	47	646	36.6%	47	681	38.6%	第1次・第2次、 または両方で交渉
第1次闘争	44	341	19.3%	46	420	23.8%	
第2次闘争	47	547	31.0%	47	610	34.6%	
第1・第2次闘争双方	44	315	17.8%	46	349	19.8%	

単組は自治体単組+臨時・非常勤単組+一部事務組合の1,765単組

（2） 各単組における統一基準日の取り組み状況

具体的行動	2022年 第1次闘争	2023年 第1次闘争	2022年 第2次闘争	2023年 第2次闘争
1時間ストライキ	—	—	—	—
29分食い込み集会	6単組	7単組	16単組	20単組
時間外集会	69単組	52単組	155単組	155単組
ビラ配布など	101単組	45単組	159単組	124単組
その他	18単組	14単組	43単組	51単組

(3) 労使合意事項に対する協約の締結状況

2022年第1次闘争	2023年第1次闘争	2022年第2次闘争	2023年第2次闘争
109単組	157単組	245単組	265単組

(4) 住民に対するアピール行動の実施状況

2022現業・公企統一闘争	2023現業・公企統一闘争
20県本部72単組	13県本部48単組

7. 重点課題の獲得指標に対する成果

【現業・公企職員が直営で配置されている単組】

(1) 現業・公企職場の直営堅持

【第1次闘争】226単組で交渉が行われ、125単組で成果があった。

【第2次闘争】467単組で交渉が行われ、243単組で成果があった。

【第2次闘争の特徴的な成果】

- これまで同様に直営を維持することを確認。
- 現業職の必要性を確認。
- 毎年、直営堅持について確認。
- 保育園調理については直営を維持することを確認。
- 来年度の直営方針を確認。 など

(2) 質の高い公共サービスの確立にむけた新規採用

【第1次闘争】250単組で交渉が行われ、113単組で成果があった。

【第2次闘争】474単組で交渉が行われ、176単組で成果があった。

【第2次闘争の特徴的な成果】

- 継続した新規採用を行うことを確認。
- 採用予定なしから2026年度採用を検討するとの発言を引き出した。
- 業務員、船員については正規職員による新規採用を確認。
- 欠員の補充は正規職員との理由で、採用5人を確認。
- 農林水産部の試験研究機関の作業員は、退職補充について継続的に新規採用することを確認。

- 公営企業職員として1人の採用をしていくことを確認。
- 確認書で、職員の技術継承を見据えた計画的な人員確保を行うことを確認。
- 学校・保育所・動物園での専門職としての新規採用を確認。 など

(3) 労働災害撲滅にむけた労働安全衛生の確立

【第1次闘争】199単組で交渉が行われ、74単組で成果があった。

【第2次闘争】418単組で交渉が行われ、183単組で成果があった。

【第2次闘争の特徴的な成果】

- 毎月の労働安全衛生委員会の継続実施を確認。
- 夏季の空調服導入を確認。
- 自治体の労働安全衛生委員会の委員を現業職員から選出。
- 全国統一職場集会の当局主催での実施。
- ハラスメントの防止に対する規定の制定
- 林業研究センターの全職員(会計年度含む)のハチ毒抗体検査を公費で実施。また抗体保有者にはエピペンを公費で支給を確認。 など

(4) 高齢期でも安心して働き続けられる職場の確立

【第1次闘争】185単組で交渉が行われ、74単組で成果があった。

【第2次闘争】421単組で交渉が行われ、138単組で成果があった。

【第2次闘争の特徴的な成果】

- 当局責任のもとでエイジフレンドリーガイドラインにもとづき、体力チェックを行い、見合った職を確立すること確認。
- 高齢労働者のみのグループを配置し、配慮した業務内容の確立。
- 本人が望まない職種に配置しないことを確認。
- 高齢者部分休業制度の導入。
- 労働安全衛生の中で体力測定を導入。
- 介護休暇の同居要件を撤廃。 など

(5) 定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員を含めた 技能労務職員の賃金改善の取り組み強化

【第1次闘争】169単組で交渉が行われ、42単組で成果があった。

【第2次闘争】379単組で交渉が行われ、84単組で成果があった。

【第2次闘争の特徴的な成果】

- 定年前再任用短時間職員及び暫定再任用職員の賃金格付けの改善を2024年4月実施することを確認。
- 学校用務員において新たにポスト職の増設を行うことを確認。
- 昇格運用の改善を確認。
- 賃金表の調整率の引き上げを確認。 など

(6) 現場の声を反映した政策実現

【第1次闘争】177単組で交渉が行われ、56単組で成果があった。

【第2次闘争】346単組で交渉が行われ、81単組で成果があった。

【第2次闘争の特徴的な成果】

- 貸与被服について空調付きが追加。一人1枚から2枚まで貸与可能を確認。
- 保育園調理現場の暑さ対策や職員不足職場の基準配置表を提出し、それらを参考に当局と配置人数を検討中。
- 夜間休日における緊急の電話対応等にかかる特殊勤務手当支給の継続協議中。
- 団体交渉後に現場と管理職との話し合いの場を設定。
- ふれあい収集を実践することを確認。
- 組織内議員との懇談を実施し、職場実態等の意見交換を実施。 など

(7) 災害対応や感染症対策など危機管理体制の強化

【第1次闘争】181単組で交渉が行われ、81単組で成果があった。

【第2次闘争】366単組で交渉が行われ、103単組で成果があった。

【第2次闘争の特徴的な成果】

- 保育所調理職場で実施している細菌検査で陽性となった場合には職免として取り扱うことを確認。
- 災害時に迅速な対応ができるよう、防災訓練に現業職員が参加することを確認。
- BCP計画策定時に組合の意見を反映できるように努めることを確認。
- 危機管理体制の確立については、専門職の確保を含め必要に応じて協議を行うことを確認。
- 災害時の避難所対応（初動）として学校管理員が対応することを継続確認。

- 「現業職員の日常業務で培った技能・技術については、災害対応に有効である」との回答を確認。
- 必要な検査費用は公費負担することを確認。 など

(8) コンセッション方式導入や安易な事業統合の阻止

【第1次闘争】139単組で交渉が行われ、31単組で成果があった。

【第2次闘争】292単組で交渉が行われ、69単組で成果があった。

【第2次闘争の特徴的な成果】

- 事前に労使協議することを確認。
- コンセッション方式の導入は行わないことの確認。
- 導入前には必ず労使合意をすることを確認。 など

(9) 会計年度任用職員の処遇改善

【第1次闘争】199単組で交渉が行われ、62単組で成果があった。

【第2次闘争】390単組で交渉が行われ、156単組で成果があった。

【第2次闘争の特徴的な成果】

- 一時金の引き上げ、子の看護休暇（無給）を家族看護休暇（有給）へ拡充、短期介護休暇（無給）の有給化を確認。
- 確認書で、会計年度任用職員制度の課題を精査し、その処遇改善及び正職員との同等の業務を担う会計年度任用職員について正職員への転換を図ることを確認。
- 産前産後休暇の有給化や不妊治療休暇等処遇改善を確認。
- 年次有給休暇の翌年度への繰り越しを確認 など

(10) 業務上必要となった資格取得にかかる全額公費負担の徹底

【第1次闘争】164単組で交渉が行われ、64単組で成果があった。

【第2次闘争】325単組で交渉が行われ、119単組で成果があった。

【第2次闘争の特徴的な成果】

- 大型車の免許の取得を確認。
- 取得にかかる教習時間について職免であることを確認。

- 特別教育受講の公費負担、高所作業等で使用する装具等についての予算確保。
- 今年度から順次資格の取得を実施することを確認。 など

(11) 事前協議制の確立、およびすべての労使合意事項に対する協約の締結

【第1次闘争】197単組で交渉が行われ、89単組で成果があった。

【第2次闘争】396単組で交渉が行われ、187単組で成果があった。

【第2次闘争の特徴的な成果】

- 今後も確認書を締結することを確認。
- 従来から交渉妥結事項は書面協定を締結。
- 労働協約については、締結(書面化)済み。
- 労働条件の変更は団体交渉合意による実行と労使間で確認済み。 など

【現業・公企職員が直営で配置されていない単組】

(1) 業務委託後のサービス水準などの検証とチェック体制の確立

【第1次闘争】105単組で交渉が行われ、17単組で成果があった。

【第2次闘争】175単組で交渉が行われ、39単組で成果があった。

【第2次闘争の特徴的な成果】

- 施設調理業務の全面委託化に対し、職場に入り栄養士及び施設職員との意見交換等を実施。
- 分析し、市民・利用者に不利益が生じた時の責任の所在を含め、管理運営手法を検証する必要性を指摘。 など

(2) 委託労働者の公正労働の実現

【第1次闘争】107単組で交渉が行われ、14単組で成果があった。

【第2次闘争】156単組で交渉が行われ、23単組で成果があった。

【第2次闘争の特徴的な成果】

- 未払残業や長時間残業について確認。
- 恒常的な業務については質の高い公共サービスを実施するため必要な人員を確保すると記載。 など

(3) 業務委託受託企業に対する労働安全衛生体制の指導強化

【第1次闘争】97単組で交渉が行われ、17単組で成果があった。

【第2次闘争】147単組で交渉が行われ、18単組で成果があった。

【第2次闘争の特徴的な成果】

- 委託契約の再確認を行うと共に当局には不正な契約にならないよう確認。
- 労働条件や委託業務の水準については、責任の範囲内において指導や管理に努めることを確認。 など

(4) 災害対応や感染症対策など危機管理体制の強化

【第1次闘争】132単組で交渉が行われ、36単組で成果があった。

【第2次闘争】222単組で交渉が行われ、73単組で成果があった。

【第2次闘争の特徴的な成果】

- 労働条件等、災害の規模や状況により必要に応じて検討することを協議することを確認。
- 緊急時・災害時ワークルールに基づいて適正に対応していくことを確認。
- 理事者側のBCM対策委員会の確立。 など

8. 闘争の成果

(1) 人員確保について

現業・公企職場の人員確保の取り組み強化を目的に2018年度から通年闘争として現業・公企統一闘争の取り組みを進めてきました。第1次闘争において各自治体が人員計画や予算編成を行う前段で交渉を行うことにより、現業職員の新規採用者数については、2018年度から増加傾向となっています。2023年度では前年度から158人増加し、973人となり、2022現業・公企統一闘争の取り組みが反映された成果です。

2022現業・公企統一闘争では単組が粘り強く交渉を積み重ねてきた結果、継続した新規採用をはじめ、20年ぶりの新規採用を確認したとの報告がありました。第1次闘争期から取り組むことで、人員確保が勝ち取れることを全体で共有し、さらなる取り組みの拡大強化が求められています。

【自治労現業職場における新規採用者の推移（自治労調査）】

年度	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
新規採用	479人	567人	619人	732人	775人	815人	961人

(2) 職場点検・職場オルグに基づく要求書提出と独自要求

全組合員参加型の統一闘争を確立するため、現業・公企統一闘争では、現業・公企職員が配置されている単組、配置されていない単組それぞれの重点課題を設定しました。モデル要求案を活用しながら春闘期における徹底した職場点検・職場オルグに基づく要求書の作成について提起してきました。今闘争において要求書を提出した多くの単組では、職場点検・職場オルグが行われています。その結果、職場課題を職場点検・職場オルグに基づく独自要求を盛り込み、交渉を積み重ねてきた単組においては、休暇が取得しやすい運用改善や主任の選考基準の改正、特殊勤務手当として除雪車乗務手当の新設を確認など、統一要求書では反映できない、さまざまな成果が報告されています。

改めて全組合員が参加する統一闘争を確立する意味においても組合員一人ひとりの思いを要求書に反映させる取り組みを引き続き強化し、さらなる人員確保と職場環境改善にむけた取り組みを展開していかなければなりません。

9. 闘争における課題

(1) はじめに

現業・公企職場をはじめ、地域公共サービスの提供現場では、人員不足など多くの課題を抱えつつ、業務を担っています。とくに現業職場では、地域実情に応じた公共サービスを提供していく観点が抜け落ちた一方的な合理化攻撃が推し進められ、多くの自治体現場では民間委託が導入されています。また、新規採用を勝ち取るものの、採用の条件として賃金抑制が行われるなど、新たな課題も生じています。こうした攻撃に対抗し、現場課題を克服するためにも、以下のさまざまな課題に向き合い、通年闘争としての現業・公企統一闘争に取り組む必要があります。

(2) すべての単組が結集する統一闘争

通年闘争として現業・公企統一闘争を推進して6年が経過しました。最重要課題である現業・公企職場の人員確保では、現業職員の新規採用者が増加傾向となるとともに、採用には至らないものの、あきらめずに取り組むことで組織強化につながった単組もあり、新しい闘争体制に移行したことにより一定の成果が出てきています。しかし、すべての単組・県本部が結集する産別統一闘争に至っていません。

【現業・公企評が設置されている単組】

現業・公企評が設置されている単組では、評議会独自で交渉サイクルが確立され取り組んでいる単組がある一方で、評議会は存在するものの、評議会の取り組みが停滞している単組もあり、取り組みの濃淡が見受けられます。現業・公企職員が少数の単組では、十分な取り組みに至っていない事例が多いですが、課題解決にむけては、自ら行動に取り組まなければ、解決しないことを再確認し、組合員の声を反映した要求書を提出し、交渉を行っていかねばなりません。あわせて、現業・公企職場で働く会計年度任用

職員は、正規職員と同様の関係法令が適用されることを踏まえ、正規職員だけでなく、会計年度任用職員と一緒に取り組むことが重要です。

単組評議会では、本部が作成した要求モデルや解説を記した手引き、統一闘争の意義や取り組み方を説明した動画など実情に応じた情宣物を活用し、取り組みの第一歩である要求書の提出にむけた取り組みを強化していかなければなりません。あわせて、評議会では保障されている労働協約締結権を活用するためにも、単組では現業・公企現場の課題を盛り込んだ要求書を作成し、交渉するなど、単組・評議会が一体となった取り組みが求められます。

【現業・公企職員が配置されている単組（評議会未結成単組）】

現業・公企職員は労働組合法が適用され、労働二権が保障されていますが、評議会（労働組合）を結成しなければそれらの権利を活用することはできません。つまり、現業・公企職員が配置されているだけでは権利は活用できず、評議会を結成することにより、労働協約の締結が可能となります。あわせて、当局による一方的な合理化攻撃には労働委員会への救済申し立てをおこなうことで、対抗していくことができます。そのため現業・公企組合員のみならず組織全体にとっても大きな優位性となり組織強化に繋がることから、未結成単組における評議会結成にむけ、県本部・単組は積極的に取り組みを進めていくことが必要です。

また評議会結成は、現場課題を反映した要求項目に繋がるとともに、現場役員の選出においては単組の組織強化、また人材育成が図られる観点から、取り組みを強化することが重要です。

【現業・公企職員が配置されていない単組】

現業・公企職員が配置されていない単組では、現業・公企職員が担う清掃や給食、水道供給など業務が民間委託として提供されています。自治体は、提供体制の形態に関わらず、自治体責任のもとで安定的に質の高い公共サービスを提供していかなければなりません。最近では委託業者の破産申請などにより公共サービスの提供が停止し、多くの住民や利用者に大きな影響を及ぼしたことから、自治体は委託導入後であっても提供体制の実態把握とサービスの水準などを確認し、質の高い公共サービスの提供にむけ、関与していかなければなりません。あわせて、学校給食における委託業者の倒産による給食停止などの実態を踏まえ、必要に応じて再公営化による安定的な公共サービスを提供していかなければなりません。

現業・公企職場の課題のみならず、地域医療や福祉現場など自治体現場をはじめ、公共サービスに携わるすべての労働者の処遇改善にむけ、現業・公企統一闘争を通じて取り組みを推進していくことが求められます。本部が作成した手引きや動画を活用し、学習会や機関会議を通じて「質の高い公共サービスの提供にむけた闘争」であるとともに、すべての単組が取り組む闘争であることの認識の一致をはかる必要があります。

【県本部】

現業・公企統一闘争の取り組みについては、中執オルグや集約結果から単組の要求書提出・交渉日やどのような課題で交渉が難航しているのか、などを県本部が十分に把握しておらず、「単組まかせ」となっている実態があります。改めて県本部は、統一闘争の再構築にむけ、各単組における現状と課題、それらを解決するための要求書の項目、交渉日程や交渉状況を把握していかなければなりません。その上で県本部は設定した基準日はもとより、単組が交渉する際には待機態勢を維持し、安易に妥結することのないよう、交渉状況を把握の上、単組に適切なアドバイスをするなど、きめ細やかな単組支援が必要です。あわせて、交渉したものの、十分な成果を勝ち取れていない単組も多く存在することから、今闘争で成果を勝ち取れずとも、次年度闘争へと繋げるための回答を引き出すための支援など、単組実情に応じた取り組みが求められます。

こうした取り組みの積み重ねが県本部・単組の連携強化となり、強いては組織強化へと繋がるとともに、すべての単組が結集する闘争の起点であることを再認識し、取り組む必要があります。

(3) 要求書提出

要求書の未提出単組における取り組まなかった要因の多くは、現業職員が配置されていない、評議会の活動が無いことを理由に挙げています。現業職員が配置されていない単組では、民間委託等により現業職員が担う公共サービスが提供されていることから、安定的な質の高い公共サービスの確立にむけ、闘争に取り組むことが重要です。また、評議会活動の停滞を理由に取り組んでいない単組では、単組と連携し職場課題を単組要求書に盛り込むなど、すべての組合員の声を集めた取り組みを実践していかなければなりません。

現業・公企統一闘争が当該職員だけが取り組む闘争との考えから脱却し、公共サービスに携わる労働者の処遇改善をめざし、質の高い公共サービスの確立にむけた闘争であることを再確認することが必要です。労働組合の基本活動は組合員の賃金・勤務労働条件の改善であることから、すべての組合員の要望を把握した上で要求書を提出し、交渉をしていく取り組みを強化しなければなりません。

(4) 交渉実施

取り組みができていない単組では「要求－交渉－妥結－協約締結」のサイクルが確立されつつある一方、全体的には各単組の取り組みに濃淡があり、十分な取り組みに至っていません。当局に要求書を提出するものの、書面回答が示された後、交渉をせずに妥結に至っている単組も見受けられます。回答が組合側の要求に対し基準が到達していれば問題ありませんが、そのような事案は極めて稀であります。当局が示した回答は決定事項ではなく、回答が示されてから交渉し、私たちの妥結基準まで交渉を積み重ねていくことが重要であることを再認識していかなければなりません。

改めて現場課題を解決するためには、自ら声をあげていくしか手法はありません。単組

や評議会によって、組合員数や現業・公企職員の有無など実情は異なりますが、多くの単組や評議会では成果を勝ち取っていることから、今後は取り組み事例の共有を積極的に進めるとともに、評議会に保障されている労働協約締結権を最大限に活用した闘争体制の構築にむけ、取り組みの強化が必要です。

(5) 第1次闘争・第2次闘争への結集

【第1次闘争】

通年闘争として6年目を迎えて以降、第1次闘争では現業職員の新規採用者の増加など成果の共有化をはかり、全県本部・全単組の結集にむけた取り組みを推進してきました。しかし、実態としては取り組みに濃淡があり、すべての県本部・単組での取り組みに至っていません。

改めて第1次闘争の重点課題は地域実情に応じた公共サービスの提供に必要な人員確保であることを認識し、取り組む時期と意義を明確にし、進めていくことが求められます。日常の業務をはじめ、災害時や感染症拡大によって明らかになった公共サービスの提供体制の脆弱さを解決するためにも、春闘期で実施した職場点検や人員確保チェックリストを踏まえ、第1次闘争期の取り組みを強化していく必要があります。

【第2次闘争】

従来から10月に取り組みを進めてきた第2次闘争において、各県本部・各単組では一定、取り組みの周知が浸透していますが、一方で確定闘争として取り組んでいる単組も多く存在します。現業・公企統一闘争の第2次闘争は、現業・公企評に保障されている労働協約締結権を活用し、「質の高い公共サービスの確立」にむけた取り組みです。確定闘争として現業・公企統一闘争に取り組んだ場合、賃金課題が中心となり、各現場での課題について十分な交渉の積み重ねができなくなる恐れがあることから、現業・公企統一闘争、確定闘争としてそれぞれで取り組むことが重要です。

(6) 基準日への結集意義

基準日への結集実態としては、本部が設定した基準日はもとより、県本部が設定した基準日にすら、結集できていません。そのため、取り組みの十分な情報共有ができず、統一闘争の意義が発揮できない状況に陥る可能性があります。

賃金・労働条件の底上げには、県内単組の交渉状況を共有することが重要であり、統一闘争が労使交渉を優位に進めるための有効な手段であることを再認識する必要があります。その上で、各県本部が設置した闘争本部を通じて、各単組に統一闘争の意義について認識の一致をはかるとともに、闘争の推進にむけたオルグを実施するなど、全単組・全組合員が結集する統一闘争を構築していかなくてはなりません。

(7) 単組における評議会との連携

産別統一闘争を推進する上で、評議会と単組との連携が必要不可欠です。しかし、単組によっては現業・公企職場に対する理解不足や課題の共有化がはかられず、さらには役員経験不足などを理由に十分な取り組みに至っていません。さらに評議会が未結成の単組ではより一層、現業・公企職場の実態や課題について把握ができないため、単組での取り組みに至っていません。改めて単組では、評議会の結成をはじめ、現業・公企評議員の単組役員への参画など組合活動へ意見を反映させることが必要です。あわせて現業・公企職場に限らず、すべての組合員の声を反映させる取り組みが求められています。

また県本部では、果たすべき基本的な役割を確認し、単組との日常的な相談対応、単組オルグなどを通じて、単組の賃金水準や労働条件を把握するとともに、情報共有をはかり、産別統一闘争の推進にむけた取り組みを強化していかなければなりません。そのため、本部・県本部は現業・公企労働者が持つ権利や課題などを取り入れた学習会の開催をはじめ、現業評議会と公企評議会の連携はもとより、青年部・女性部などを含めた各評議会との連携、本部・県本部・単組が一体となった統一闘争の推進が求められます。

(8) 協約締結権を活用した統一闘争

産別統一闘争として取り組むにあたり、労働協約締結権等の権利を持つ現業・公企労働者が運動の先頭に立ち、権利を最大限活用した交渉を行うことにより、統一闘争の底上げをめざす必要があります。評議会に保障されている権利は単組にも影響を及ぼすことから、妥結事項を書面化することで労働協約となり、当局に対し労使合意事項を確実に履行させることができることを認識する必要があります。

しかし単組によっては、交渉で妥結したものの、労働組合側の認識不足もあり、組合側から協約締結を求めておらず、さらに賃金労働条件や事前協議の協約などの基本協約すら締結できていない単組が見受けられます。改めて協約締結の重要性を理解した上で、基本協約の締結状況の点検・整備をはじめ、労使合意に至った事項をすべて協約化（書面化）する取り組みを強化しなければなりません。

(9) 住民アピール行動

現業・公企労働者は、安全で安心した住民生活を送るために必要な公共サービスを提供し、社会基盤を支えています。その一方で、普段は支障なく住民生活を送る上で注目されることはありませんが、災害時や感染症の感染拡大など非常時では、多くの住民に業務の重要性が認識されます。そのため、街頭宣伝活動などにより、日常業務も含めて現業・公企職場の理解や支持にむけ、地域住民に対してアピール活動に取り組むことが重要です。コロナ禍以前の生活様式に戻りつつある中で、県本部評議会や単組では地域イベントへの参加や現業フェアなど、地域実情に応じた行動に取り組んでいる県本部・単組もあります。

住民から必要とされる職場にむけ、すべての地連・県本部・単組での住民アピール行動

の実施とあわせて、必要に応じて組織内・協力議員の連携について追求していかなければなりません。

(10) 次代の担い手の育成

退職不補充や新規採用凍結などの要因により組合員数が減少し、評議会や単独労組の活動家が減少しています。そのため単組によっては、長年、同じ役員が担っており、役員退任が組合活動の停滞へと繋がる事案や輪番制により短期間での役員交代で運動が継承できない状況が見受けられます。

一方で現業職員の新規採用は増加傾向にあり、新しい仲間を自治労運動の担い手として育成していくことが求められています。このため、本部・県本部において次代を担う活動家の育成にむけた学習会などを積極的に開催することが重要です。

また単組によっては、数十年ぶりの採用の状況もあり、新規採用者の対応については、一部の役員などで対応することなく、組織全体で取り組むことが求められます。担い手育成については、中長期的かつ継続的な取り組みが必要であることから、現業・公企統一闘争をはじめ、さまざまな闘争や日常の取り組みを通じて取り組まなければなりません。

2022・2023現業公企統一闘争第2次闘争取り組み結果報告比較(2024年1月9日現在)

県本部名	現業・公企評議会 有無		要求書提出 単組数		交渉 単組数		協約締結 単組数	
	現業	公企	2022	2023	2022	2023	2022	2023
北海道	24	6	113	65	62	26	34	20
青森	12	7	13	19	5	15	2	6
岩手	12	4	13	10	4	8	1	1
宮城	11	3	11	11	8	10	2	6
秋田	11	7	12	8	12	6	2	2
山形	23	0	32	27	24	25	5	8
福島	6	3	19	11	14	10	1	4
新潟	13	8	24	15	18	15	8	8
群馬	9	6	14	14	8	14	4	2
栃木	14	1	6	21	3	10	1	0
茨城	15	4	16	16	15	16	3	2
埼玉	7	2	10	8	3	5	2	2
東京都本部	28	2	19	26	12	19	6	9
千葉	6	0	9	6	4	6	2	4
神奈川	18	2	23	19	19	18	7	4
山梨	2	2	10	9	2	9	2	0
長野	11	4	8	13	7	13	6	8
富山	18	5	16	18	10	18	18	4
石川	8	1	8	8	4	8	0	1
福井	2	3	6	10	6	10	1	0
静岡	3	7	7	10	7	10	3	4
愛知	1	1	16	11	10	6	1	1
岐阜	11	6	10	10	4	7	0	1
三重	16	5	12	30	14	29	2	1
滋賀	4	1	3	4	1	4	1	0
京都	5	2	7	9	6	9	2	5
奈良	12	5	12	12	8	9	1	4
和歌山	4	3	3	3	3	3	3	3
大阪	8	5	11	23	9	18	5	8
兵庫	19	8	34	27	26	27	10	10
岡山	5	3	9	9	8	9	5	4
広島	14	5	11	14	22	13	7	9
鳥取	12	2	15	16	15	16	14	16
島根	18	18	21	23	23	16	23	16
山口	8	10	13	17	11	16	3	10
香川	12	0	5	9	5	9	4	3
徳島	10	5	13	14	8	7	0	1
愛媛	4	1	2	5	2	5	0	0
高知	9	2	10	9	7	6	0	3
福岡	41	18	49	46	48	43	23	34
佐賀	10	2	9	9	6	5	1	1
長崎	17	15	12	21	9	17	1	6
大分	13	6	17	20	17	19	17	19
宮崎	19	7	12	6	7	6	4	3
熊本	17	3	19	17	10	15	1	3
鹿児島	24	21	21	26	17	19	6	6
沖縄	7	1	9	7	4	6	1	3
合計	573	232	744	741	547	610	245	265

2024 現業・公企統一闘争の推進

【闘争の基本的な考え方とスローガン】

1. 住民が安全で安心な生活に必要な公共サービスを提供するため、人員確保を中心にあらゆる課題解決にむけた取り組み強化、あわせて地域実情に応じた質の高い公共サービスの提供体制の維持・拡充にむけ取り組みます。その上で住民や私たちの笑顔を創り出せるよう、スローガンを「笑顔が集う地域をめざし、自治体現場力による質の高い公共サービスの確立」とします。

【闘争の具体的日程】

2. 取り組みの推進にむけて以下の日程で取り組みます。

	第1次闘争	第2次闘争
職場点検・職場オルグ	2月～4月	—
職場討議・要求書作成	4月19日～5月21日	—
要求書提出ゾーン	5月21日～6月6日	9月24日～10月4日
住民アピールゾーン	2月～5月	9月2日～10月4日
回答指定基準日	6月7日	10月4日
交渉強化ゾーン	6月7日～6月20日	10月4日～10月17日
全国統一闘争基準日	6月21日	10月18日
協約締結強化月間	7月	11月

【闘争の重点課題】

3. 現業・公企職場における諸課題を踏まえ、重点課題については、以下の通りとします。

【現業・公企職員が配置されている単組】

- ① 住民から必要とされる現業・公企職場の直営堅持
- ② 質の高い公共サービスの確立にむけた新規採用
- ③ 労働災害撲滅にむけた労働安全衛生の確立
- ④ 誰もが安心して働き続けられる職場の確立
- ⑤ 暫定再任用職員などを含めた技能労務職員の賃金改善の取り組み強化
- ⑥ 現場の声を反映した政策実現
- ⑦ 災害対応や感染症などに対する危機管理体制の強化
- ⑧ コンセッション方式導入や安易な事業統合の阻止

- ⑨ 会計年度任用職員の処遇改善
- ⑩ 事前協議制の確立、およびすべての労使合意事項に対する協約の締結

【現業・公企職員が配置されていない単組】

- ① 安定的な提供にむけた業務委託後のサービス水準などの検証とチェック体制の確立
- ② 委託労働者の公正労働の実現
- ③ 委託事業者や受託企業に対する労働安全衛生体制の指導強化
- ④ 災害対応や感染症などに対する危機管理体制の強化

【闘争本部体制】

4. 2024 現業・公企統一闘争本部体制は、以下の通りとします。

闘争本部長	担当副委員長
副闘争本部長	書記長
	現業評・公企評議会議長
事務局長	総合組織局長
事務局次長	現業評・公企評議会事務局長
闘争委員	関係する各局の中央執行委員

【闘争の戦術配置】

5. 戦術については、2月29日に開催予定の第2回拡大闘争委員会において、2024年ストライキ批准の成立と闘争指令権が確立した段階で具体的な戦術を確認します。

【第1次闘争における統一闘争の具体的な進め方】

6. 第1次闘争における本部・県本部・単組の取り組みについては、全ての単組が取り組む闘争にむけ以下の通りとします。

単組は現業・公企統一闘争が「質の高い公共サービスの確立」との位置付けのもと、すべての単組が取り組む闘争であることを再認識し、取り組みます。その上で、業務委託については「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえ、適切な対応を求めていくとともに、導入後のサービスの水準などを検証・分析し、課題が生じている場合は再公営化を視野に入れた議論を行います。

県本部は、闘争委員会を設置した上で単組オルグや日常の連携を密にし、単組の取り組み状況を把握するとともに、単組交渉時は待機態勢をとるなど、単組の取り組み支援を強化します。

(1) 要求書作成にむけた職場点検・職場オルグ（2月～4月）

① 単組の取り組み

ア 現業・公企評議会の未設置単組については、県本部と連携し、評議会結成にむけ取

り組みます。

イ 現業・公企評議会の設置単組については、評議会に保障されている労働二権の重要性を再認識し、単組と一体となって取り組みを進めます。

ウ 現業・非現業が一体となった取り組みの推進にむけ、単組に闘争委員会を設置します。その上で、本部が作成した「取り組み手引き」や「動画」を活用し、現業・公企統一闘争の推進にむけた議論を行います。

エ 本部が作成した職場チェックリストモデルを基本に、職場点検・職場オルグに取り組み、現業・公企職場における会計年度任用職員を含めた人員配置や組合員の要求などを的確に把握します。

オ 委託業務については、委託導入後のサービス水準や委託費などの検証・分析のもと課題を洗い出すとともに、安定的なサービスの提供にむけ、課題が生じている際には必要に応じて再公営化にむけた議論をします。

カ 職場点検・職場オルグで明らかになった課題や人事異動後などの4月の人員配置を把握し、要求をまとめます。その上で職場集会等を開催するなど、単組全体で今後1年間の要求について確認します。

キ 本部が作成したチラシなどを活用し、住民アピール行動を積極的に取り組みます。

ク 労働協約締結権を確固たるものとするため、本部が作成した資料を踏まえ、労働組合法に基づく評議会規約の点検・整備に取り組みます。

② 県本部の取り組み

ア 県本部全体での闘争とするために、評議会の意見が反映される闘争委員会を設置します。闘争委員会は、すべての単組が結集できる基準日設定や現業・公企統一闘争に取り組む意義を明確にします。その上で、闘争委員会において全単組での闘争となるよう指導体制を確立します。

イ 県本部役員と県本部評議会役員による計画的な単組オルグの実施や都市評・町村評などの各評議会との連携など、闘争体制の確立・強化および要求書作成支援を行います。

ウ すべての単組での取り組み強化にむけた意思統一をはかるため、総決起集会などを開催します。

エ 春闘期の「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンに積極的に取り組みます。

オ 現業・公企評議会未設置単組に対しては評議会の結成支援を行います。特に地方公営企業法が適用される公営企業職員(水道・工業用水・公営電気・ガス・下水道職員は全部適用)が職員団体へ加入している場合については形式分離を行うよう結成支援を行います。

カ 現業・公企評議会設置単組には、評議会の実情に応じた取り組み支援を行います。

キ 要求書が未提出、独自要求書の提出ができていない単組にはオルグだけでなく、日常から連携を密にし、単組実情に応じた取り組み支援を行います。

ク 労働協約締結権を確固たるものとするため、本部が作成した資料を踏まえ、単組に

おける評議会規約を点検・把握し、不備がある場合には規約整備に対する指導を強化します。

③ 本部の取り組み

ア すべての単組が結集する統一闘争にむけて、取り組み趣旨や要求項目をわかりやすく解説した「2024 現業・公企統一闘争の手引き」を現業・公企職員が配置されている、配置されていない、の2種類を作成します。

イ 春闘オルグとあわせて中央執行委員による各県本部オルグを実施します。その中で、県本部闘争委員会での議論をより実効性のあるものとするため、単組に対する要求書提出、交渉実施に関する到達目標の設定を県本部に求めるなど、全単組での取り組みを追求します。

ウ 現業評議会において、要求書作成や交渉の進め方、また前年度の闘争における取り組み成果を共有するため、3月に学習会を開催します。

エ 現業評議会において、各県本部・各単組における交渉の前進を目的に、4月に総務省交渉ならびに議員要請行動を行います。

オ 公営企業評議会では公営企業労働者としての法適用や権利の理解、労働条件の改善や権利の拡大、事前協議や労使交渉による協約締結など、「公営企業労働者の権利Q & A (全面改訂版)」を活用した学習会を、地連や県本部と開催し、さらに7月予定の「2024 公営企業集会」で2024 現業・公企統一闘争の推進にむけた意思統一を行います。

(2) 職場討議・要求書提出の実施 (4月～5月)

① 単組の取り組み

ア 職場点検・職場オルグで明らかになった課題を要求内容に反映するため十分な職場討議を実施します。その上で、確認された事項について要求書を作成します。また、作成した要求書を組合員に報告するなど全組合員参加の統一闘争を追求します。

イ 職場討議で確認した要求内容について、単組状況に応じて要求書項目別の提出時期を明確にします。

ウ 要求書項目別の提出時期の確認後、第1次闘争で提出する項目について本部が設定した日程で要求書を提出します。

② 県本部の取り組み

ア 各県本部で設定した要求書提出・交渉実施に対する到達目標の達成にむけ、各単組での統一闘争の取り組み状況の点検・把握を行います。その上で、これまで取り組みができていない単組はもとより、前年度取り組みが行えていない単組に対しては、単組ごとの課題を設定した上で徹底したオルグを展開します。

イ 各都道府県の区・市町村課に対し、総務省からの指摘を理由とした採用や賃金の抑制に繋がる指導・助言を行わせないよう要請行動を実施します。

③ 本部の取り組み

ア 本部は取り組む目的と時期の周知徹底にむけ県本部・単組への準備を促すため、ポスターを作成し、配布します。

イ 現業評議会として、要求書提出や取り組み状況を把握するとともに、取り組みを促すため、評議会オルグを行います。

ウ 現業評議会では5月に現業・公企統一闘争決起集会を開催し、2024 現業・公企統一闘争の推進にむけた意思統一を行います。

(3) 交渉強化ゾーン

① 単組の取り組み

ア 本部が作成した手引きや動画を参考に、すべての要求項目に対し、粘り強い交渉を展開します。

イ 交渉状況について県本部と情報を共有し、安易に妥結することのないよう、県内が統一した取り組みとします。

ウ 妥結判断については、職場集会などを通じてすべての組合員に確認するなど単組一体となった取り組みとします。

② 県本部の取り組み

ア 県本部全体で取り組む体制を確立し、低位平準化を跳ね返すため単組の交渉状況を把握し、情報共有に努めるとともに、必要に応じて単組への交渉支援を行います。

イ 県本部が設定したヤマ場への結集を基本に、交渉状況の共有化をはかり、安易に妥結することなく、県本部が統一したたたかいとなるよう取り組みを強化します。

ウ すべての単組の交渉実施にむけ、単組交渉時では待機態勢のもと、単組実情にあわせ交渉支援を行うとともに妥結基準の判断をします。

エ 事前調査を通じて本部と取り組み状況を報告し、情報共有に努めます。

③ 本部の取り組み

ア 第1次闘争のヤマ場（6月20日）に闘争本部会議を開催し、単組における要求書提出・交渉実施（予定も含む）状況を共有するなど、産別統一闘争としての取り組みを強化します。

イ 第1次闘争のヤマ場（6月20日）を基本にすべての単組が交渉を終了するまで待機体制を維持します。その上で、県本部からの情報提供、交渉に対する助言等、県本部・単組と一体となって取り組みます。なお、県本部において別途ヤマ場を設定する場合は県本部と協議の上対応します。

(4) 全国統一闘争基準日

① 単組の取り組み

ア 全組合員参加による統一行動を配置します。

イ 交渉内容や妥結内容、さらには今後の継続課題などについて、職場集会等を通じて

すべての組合員に報告し情報を共有します。

② 県本部の取り組み

ア 単組における戦術行使、報告集会を支援します。

③ 本部の取り組み

ア 単組における戦術行使などが生じた場合には、闘争本部会議を開催し、本部全体で情報共有するなど、県本部・単組と一体となって取り組みを進めます。

イ 県本部・単組が報告集会で使用できるニュースを作成し、県本部にデータで配信します。

【第1次闘争終了後の点検・検証と第2次闘争にむけた取り組み】

7. 第1次闘争の点検・検証、さらには第2次闘争の取り組み推進にむけて本部・県本部・単組は以下の取り組みを行います。

(1) 単組の取り組み

① 交渉で妥結した内容や項目については、協約を締結します。

② 協約の内容また協約書を県本部に報告し、情報共有をはかります。

③ 継続協議となった項目などは、県本部と連携のもと、継続的に交渉を行います。

④ 第1次闘争の取り組み状況や成果についてウェブを活用し報告します。

⑤ 労働組合法に基づく単組（評議会）規約の点検を行い、不備がある場合は評議会定期大会（総会）において規約の改正を行います。

(2) 県本部の取り組み

① 各県本部で設定した要求書提出・交渉実施に対する到達目標について、各単組での取り組み状況を点検・把握します。

② 単組の協約書や妥結内容について、事後調査を行うなど、第1次闘争における取り組み状況を把握し、強化すべき視点を明確にするなど第2次闘争にむけて中間総括を行います。

③ 単組からの取り組み状況や成果に関する報告については内容を確認し、集約結果を本部に報告します。

④ 労使合意に至った事項について、協約書の提出を促すなど取り組み状況の点検を行うとともに、すべての単組で協約が締結されるよう取り組みを強化します。

(3) 本部の取り組み

① 第1次闘争における取り組み状況を把握し、強化すべき課題や政府が策定する骨太方針への対応など第2次闘争の推進にむけて中間総括を行います。その上で、第1次闘争の中間総括に基づく追加方針を8月の定期大会で提起するなど第2次闘争の推進にむけて取り組みを強化します。

② 第1次闘争の取り組み状況を踏まえ、その内容と対応方針を自治労全体で確認するため「自治体現場力による質の高い公共サービスを実現する集会」を東京で開催しま

す。

③ 「命の水」の大切さをアピールするため、8月1～7日に開催する「第40回自治労水週間」にむけて水の公共性を住民に訴える場として水週間の「1県本部1行動」の取り組みを行います。

2024 現業・公企統一闘争の重点課題と獲得指標

現業・公企職員（会計年度任用職員を含む）が直営で配置されている単組

① 住民から必要とされる現業・公企職場の直営堅持

今年度中の委託提案をしないことを確認することはもとより、将来にわたり住民ニーズに応じた安全・安心な公共サービスを提供するため、直営の必要性を労使で確認します。

あわせて、すでに委託を行っている業務については、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえた適切な対応を求めた上で、個人情報情報の保護や委託した事務・事業に対する適切な評価・管理などの現状と課題を明らかにするとともに、安定的な提供にむけ、課題が生じている際は必要に応じて再公営化など今後の運営形態について労使で協議します。

② 質の高い公共サービスの確立にむけた新規採用

地域実情に応じた地域公共サービスの確立にむけ、安全・安心な公共サービスを安定的に提供できる体制をはじめ、自然災害や感染症などの緊急時において迅速に対応できる体制を構築するとともに、定年引き上げに伴う新規採用抑制をさせず、退職者の補充、さらなる拡充にむけ現業・公企職員の新規採用を確認します。

③ 労働災害撲滅にむけた労働安全衛生の確立

現業・公企職場をはじめすべての職場から、労働災害を撲滅するため、労働安全衛生の確立と労働災害一掃にむけた予算の確保などを当局責任で行うことを労使で確認します。その上で、安全衛生委員会の毎月定例開催を確認するなど、労使が一体となって労働災害ゼロをめざし取り組みます。さらに、同じ自治体で公共サービスを担っている委託先労働者が、安全に安心して働くことのできる職場環境の整備にむけて、安全衛生環境の点検などを行い、労働安全衛生法の遵守を当局と委託先企業に求めます。

④ 誰もが安心して働き続けられる職場の確立

誰もが安全で安心して働き続けられる職場環境にむけ、これまで培ってきた技術・技能・経験を活かした現場実態に応じた職務・職場を確立します。とくに高齢期の職員の業務内容などは、労働安全衛生法などを踏まえ、事業者責任を迫及するとともに、労使一体で構築します。あわせて多様で柔軟な働き方が可能となる制度確立にむけ、高齢期の職員の働き方について労使で確認します。

⑤ 暫定再任用職員などを含めた技能労務職員の賃金改善の取り組み強化

多様化する住民ニーズや地域実情に応じた公共サービスの提供に必要な人員を確保するためには、初任給格付けの改善をはじめ、中途採用者の処遇改善を実施することが必要不可欠な状況となっています。このため各県本部・各単組では、技能労務職員の賃金抑制が続いている要因を明らかにし、現業・公企職員の賃金については労使合意が大前提のもと、職務の

責任に応じた賃金改善を確認します。あわせて、定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用制度については、業務実態を踏まえ、業務量・責任に応じた賃金改善を行います。

⑥ 現場の声を反映した政策実現

少子・高齢化が加速し住民が求める公共サービスが多種・多様化する中、住民ニーズを的確に捉えた公共サービスを提供するためには、住民・利用者が一番身近で接している現業・公企職員の技術・技能・経験が必要不可欠であることを労使で確認します。その上で「ふれあい収集」や「学童保育への給食提供」などの実例を踏まえ、地域実情に応じた公共サービスの提供にむけ、現業・公企職員が培ってきた知識や経験を活かせる労使協議の場を設置します。

⑦ 災害対応や感染症対策など危機管理体制の強化

各地で自然災害が頻発する中、災害対応では、初動体制や復興支援において人員不足を理由としたさまざまな課題が発生し、住民の生命と財産を守ることが困難な状況となっています。改めて災害時では地域や施設を熟知した現業・公企職員が果たす役割が大きいことを労使で確認し、防災計画などにおいて現業・公企職員の役割を明確にすることを確認します。あわせて危機管理体制を構築するため、災害発生時における勤務・労働条件を事前に協議します。

感染症対策では、この間の対策を検証し、今後の感染拡大に備える危機管理体制を構築するとともに、感染症に関する勤務・労働条件を改善し、誰もが安心して働ける職場環境にむけ協議をします。

⑧ コンセッション方式導入や安易な事業統合の阻止

公企職場は、中長期的な経営基盤の強化方針・計画の検討状況の説明を求め、コンセッション方式を含むPPP/PFIの導入や事業統合、事業譲渡などを一方的に進めないよう労使で確認します。また、制度導入等は、地方自治体の判断によるとされていることから、住民へ事業の将来的な見通しや料金のあり方を丁寧に説明することとあわせて労使協議後に判断することを確認します。とくに、水道事業は、住民の生命と健康に直結する事業であるため、公共の福祉の観点からもコンセッション方式の導入に反対します。あわせて、上下水道で進められている広域化は、地域自治と職員の勤務・労働条件に関わる事項であることから、計画段階から労使協議の場を確保し、広域化を進める必要がある場合は、広域連携を優先的に検討することとし、安易な事業統合や経営の一体化を進めないよう労使で確認します。

⑨ 会計年度任用職員の処遇改善

会計年度任用職員の賃金・勤務労働条件は、正規職員と比較して抑制されていることから、均衡・権衡に基づいた処遇改善を勝ち取ります。とくに期末・勤勉手当の支給や遡及改定などの前年度からの積み残し課題については、春闘期から継続的に交渉を積み重ねるなど取り組みを強化します。あわせて、会計年度任用職員の課題抽出を通して、当事者である会計年度任用職員が直接、当局交渉に参加し自らの賃金・労働条件に対し思いを訴えかけられるよう組織化の取り組みを強化します。

⑩ 事前協議の確立、およびすべての労使合意事項に対する協約の締結

現業・公企職員が持つ協約締結権を活用し、事前協議の協約など労働協約を締結します。その上で、今闘争で労使合意に至った事項についてはすべて協約を締結します。

現業・公企職員（会計年度任用職員を含む）が直営で配置されていない単組

① 安定的な提供にむけた業務委託後のサービス水準などの検証とチェック体制の確立

現在、委託が行われている業務のサービス水準や委託費について検証を求め、適正な業務が行われているかについて評価・管理できる体制を確立します。委託業者によるサービスの提供が停止している事案も発生していることから、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえ、適切な対応を求めるとともに、委託導入後の課題を洗い出した上で安定的なサービス提供にむけ、課題が生じている際は再公営化も視野に入れた議論をします。

② 委託労働者の公正労働の実現

質の高い公共サービスの確立にむけ、総合評価制度、あるいは最低制限価格制度等を行うとともに、公契約条例を制定するなど委託先労働者の賃金・労働条件を改善し、公正労働を実現します。

③ 業務委託受託企業に対する労働安全衛生体制の指導強化

すべての公共サービス職場から労働災害を一掃するため、毎月1回以上の安全衛生委員会の開催など各職場における労働安全衛生活動を点検します。その上で、委託事業者が法令を遵守していない状況であれば、当局責任のもと、是正を行うことを確認します。

④ 災害対応や感染症対策など危機管理体制の強化

災害時対応では、安定的な公共サービスの提供にむけ、事前に十分な協議を行い、発災時対応が迅速に行われることを確認します。あわせて、感染症対策では感染拡大時に業務に支障をきたすことのないよう、危機管理体制の強化にむけ、必要な改善を求めます。

2024 現業・公企統一闘争 基本要件モデル（案）

現業・公企職員（会計年度任用職員を含む）が直営で配置されている単組

1. 自治体責任による質の高い公共サービスを安定的に提供するため、現業・公企職場の直営を堅持すること。あわせて委託業務では、委託後も責任が自治体にあることから、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえ、実態把握のもと問題点を明らかにするなど業務委託に対する検証を行うとともに、安定的な提供にむけ必要に応じて再公営化すること。
2. 将来にわたり安全かつ質の高い公共サービスの安定的な提供にむけ、退職者の補充はもとより、定年引き上げに伴う採用を抑制することなく、計画的に現業・公企職員の新規採用を行うこと。
3. すべての労働災害・職業病を一掃するという強い決意を持って、労働安全衛生管理体制の充実・強化をはかり、現場実態に即した労働災害防止対策を講じること。労働安全衛生法を遵守し、すべての職場で労働安全衛生委員会を月1回以上開催するなど、労働災害撲滅にむけ、労使一体となった取り組みを推進すること。
4. 誰もが65歳まで安全で安心して働き続けられる職場環境の構築にむけ、自治体現場の実情に応じた制度運用の改善を行うこと。また、多様で柔軟な働き方の選択が可能となる制度を構築するとともに、再就職を希望する全職員の雇用を確保し、再任用制度の充実・改善を図ること。
5. 技能労務職員の賃金はその職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等、職務の内容と責任に応ずるものであることを踏まえ、「働きがい・やりがい」が持てる技能労務職員の賃金を改善すること。
6. 住民が必要とする公共サービスが多種・多様化する中、的確に住民ニーズを捉えた公共サービスを提供するためには、住民に身近で接している現業・公企職員の知識や経験が必要不可欠であることから、現業・公企職員が培ってきた技術・技能・経験を活かせる労使協議の場を設置すること。
7. 自然災害が頻発する中、住民の生命と財産を守ることが自治体の責任であることから、自治体現場力を活用した危機管理体制を確立すること。また、災害時における参集基準や勤務・労働条件について協議するとともに、あらゆる災害を想定した効果的な訓練や研修を行うこと。
8. 現業・公企職員が担っている業務は、住民に必要な不可欠な社会基盤を支えていることから、感染症の感染防止対策を講じること。また、これまでの感染症対策を検証したうえで、事業が安定的に継続できる体制を構築するために必要な人員を配置するとともに、安心して働ける職場環境の整備をはかるなど、最大限の対策を講じること。
9. 現業・公企職場で働く会計年度任用職員は、正規職員と同様の労働関係法令が適

用されることから、賃金・勤務労働条件の決定は労使合意が前提であり、十分な交渉を行うこと。その上で、改正地方公務員法ならびに改正地方自治法の主旨を踏まえ、「同一労働・同一賃金」の認識のもと、会計年度任用職員の賃金水準の改善をはじめ、あらゆる処遇を改善するとともに正規職員化をはかること。

10. 職務上必要となった資格の取得費用については、労働安全衛生法第 59 条に基づき事業者が特別教育を行わなければならないことから、公費負担とすること。
11. 地方公営企業の中長期的な経営基盤の強化方針・計画の検討状況の説明を求めるとともに、コンセッション方式を含む P P P / P F I の導入や事業統合、事業譲渡などを一方的に進めず労使協議後に判断すること。また、住民へ事業の将来的な見通しや料金のあり方を丁寧に説明すること。とくに、水道事業へのコンセッション方式の導入はしないこと。あわせて、上下水道の広域化は、安易な事業統合や経営の一体化を進めないこと。
12. 経営形態の変更ならびに公営企業職場における「広域化」「官民連携」などの計画については、職員の賃金・労働条件の変更を伴う重要事項である。このことを踏まえ、これらの計画については 変更可能な時期の計画立案段階から十分な交渉期間を確保の上、事前協議・交渉を行うよう協約を締結すること。
13. 労働組合法第 6 条に基づき、労使合意された事項については、協約を締結すること。

現業・公企職員（会計年度任用職員を含む）が直営で配置されていない単組

1. 自治体責任による質の高い公共サービスを提供するため、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえ、現業・公企職場における民間委託の実態を点検し、業務委託後のサービス水準や事業の推進状況などの検証を行うとともに、今後の運営形態について労使による協議の場を設け、安定的な提供にむけ必要に応じて再公営化を行うこと。
2. 総合評価制度・最低制限価格制度等の入札改革を行うとともに、公契約条例を制定するなど、委託労働者の公正労働を実現すること。
3. すべての公共サービス職場における労働安全衛生体制の確立にむけ、業務委託受託企業などに労働安全衛生法の遵守状況を確認するとともに、改善が必要な場合には是正を求めるなど適切な措置を講じること。
4. 災害発生時の対応については、事前に十分に協議し、発災後の対応が迅速に行われるよう危機管理体制を確認すること。また感染症の感染拡大により、業務に支障をきたすことが無いよう、危機管理体制の強化をはかり、必要に応じて是正を求めること。

職種別要求モデル（案）

【清掃職場】

1. 「廃棄物処理業は専ら自由競争に委ねられる性格の事業とは位置付けられていない」との最高裁判決を踏まえ、自治体における清掃職場の運営を直営とするなど責任ある対応をはかること。
2. 清掃職場は、災害や事故が発生すると重篤な事案につながることから、労働安全衛生法を遵守した職場体制を確立することはもとより、環境省が定めている「清掃事業における安全衛生管理要綱」に基づき、労働安全衛生体制の強化をはかること。
3. 「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」の施行を受け、自治体での分別収集・再商品化の促進が求められることから、住民に丁寧な説明を行うとともに、実施にむけた十分な予算を確保すること。
4. 自治体責任による地域実情に応じた公共サービスの提供にむけ、「ふれあい収集」などごみ出し困難者の支援をはかること。

【給食職場】

1. 学校給食施設および設備の整備管理に係る衛生管理基準、ならびに労働安全衛生法第3条に基づき、食品の衛生管理を行うことはもとより、職員の健康管理を徹底する観点から、給食調理場に空調設備を設置すること。
2. ノロウイルスへの対策は、検査等により感染を未然に防ぐことが非常に重要であることから、調理従事者（以下、会計年度任用職員を含む）に対するノロウイルスの検便検査を行うこと。また、調理従事者およびその家族が感染性胃腸炎への感染および疑いがある場合、調理従事者が受検する高感度検査費用を全額公費で負担するとともに、適切な休暇制度を確立すること。
3. 子どもの貧困率の増加に伴い、食事回数が減っている子どもが存在し、子どもの生命に関わる大きな問題が生じている。学校の三期期間（春休み・夏休み・冬休み）においても同様の事態が発生していることを踏まえ、休校を想定した食事の提供体制、あるいは、学童保育に通う子どもたちへの食事提供体制の確立にむけて労働組合と協議すること。

【学校用務職場】

1. チェーンソーや刈払い機を使用する際、児童・生徒、または当該用務員等（会計年度任用職員、委託事業者を含む）の安全確保のために、労働安全衛生法第59条第3項が定める特別教育を適切に受講させること。あわせて、法令改正がされた際は、遅滞なく対策を講じるとともに、必要な予算を確保すること。
2. 高所や脚立からの転落事故が発生していることから、適切な安全装具（ヘルメット、安全帯等）を貸与すること。あわせて、労働者の安全を確保するためアスベストについても適切な対応をはかること。
3. 有機溶剤等材料の保管や児童・生徒が触ると危険な工具を使って作業するために、用務員等が管理する施錠付き作業室を確保すること。

【第3号議案】当面の闘争方針（現業労働者の取り組み）

【現業労働者の取り組み】

1. 現業職場では退職者不補充が推し進められ、平均年齢の上昇や労働組合の役員の担い手不足など現業評議会における次代の担い手育成が大きな課題となっています。この課題の解決にむけ、「担い手育成連続講座」を行い、第1回を3月9日～10日に東京で開催します。
2. 県本部・単組は現業職場における組織拡大にむけ、加入説明会や学習会などへの参加呼びかけを通じて、新規採用者や未加入者の組合加入に積極的に取り組みます。あわせて組合員のくらしと生活の安心をサポートするため、じちろう共済への加入促進をはかります。
3. すべての県本部・単組現業評議会において会計年度任用職員の組織化推進方針を確立します。その上で本部現業評議会が作成した事例集を活用し、三役・常任幹事による幹事会等を通じて課題や進捗状況を共有化するなど、現業評議会における組織化の推進に取り組みます。
4. 現業職場における人員確保や会計年度任用職員の処遇改善や組織化について議論を行い、組織強化の取り組みの前進を目的とした「第9回現業組織集会」を7月に開催するにあたり、運営員会を開き、準備を進めます。
5. 「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」が施行され、自治体における分別収集・再商品化の促進が求められているが、多くの自治体では制度導入が進んでいないことから、清掃部会を通じて各自治体現場における課題を整理し、課題解決にむけ環境省と意見交換を行うとともに、国会対策を強化します。
6. 各部会の幹事会を2月に開催し、関係省庁に対して行う、2025年度政府予算にかかる要請行動にむけて、課題整理を行います。
7. ジェンダー平等の取り組みを進めるにあたり、現業職場では業務内容によって、さまざまな状況が見受けられることから、評議会としての現場実態や課題を把握し、今後の取り組みに繋がります。
8. 様々な現業職場における課題や業務内容の取り組み事例について共有し、職の確立にむけた取り組みをはかるため、3月に各職種でのウェブ学習会を開

催します。

9. 第27回参議院議員選挙にむけ、現業評議会組合員への「岸まきこ」の名前の浸透をはかるため、学習会はもとより幹事会や部会など、あらゆる機会を捉えて周知を徹底します。

【第4号議案】担い手育成連続講座について

現業評議会の運動を継承していくために人材育成の取り組みが重要であることから、今年度についても前年度に引き続き、担い手育成連続講座を取り組みます。今年度の取り組みについては、本部により各地連から1人の要請としますが、前年度とは異なり、県本部からの参加についても可能とします。

本部要請の9人については、取り組みの趣旨を踏まえた選出をお願いするとともに、三役常任幹事から本部への報告をお願いします。また、県本部からの参加報告については、2月中旬を予定しています。（発文にて詳細を県本部にお伝えします）

【担い手育成連続講座 次第について】

第1回担い手育成講座

日時：3月9日（土）13時～10日（日）14時頃

場所：9日 主婦会館プラザエフ

10日 自治労会館6階ホール

次第案

【1日目】司会 熊沢副議長

会場：プラザエフ8階「スイセン」

13：00～開会 あいさつ

13：10～講座開催の目的

13：20～講座①「労働組合って何？」

講師 岡野副議長

13：50～講座②「権利を活用した取り組みの推進を」

講師 原田常任幹事

14：50～休憩

15：05～グループワーク①

テーマ「現場課題の解決にむけ～要求書を作成しよう～」

司会 寺野常任幹事

【趣旨】

現業職場では人員不足や賃金抑制など多くの課題を抱え、こうした課題は、全国の現業職場において共有課題である。

全国の仲間が抱えている課題を共有し、これらの課題を解決するために、何に取り組むべきか、また取り組むために必要なことは何かについて議論していく。

そのうえで、課題解決には要求書の提出が必要不可欠なため、現場課題をまとめ、課題解決にむけた要求書を作成していく。

16：40～発表

17：00～模擬団体交渉

17：45～休会

18：30～懇親会

【2日目】司会 鷺野常任幹事

9：00～開会

9：05～講座③「人権について学ぼう～LGBT Q+について～」

講師 調整中

10：20～休憩

10：30～講座④「労働組合としての社会的役割について」

講師 調整中

11：30～昼食休憩

12：30～衆議院への移動

13：00～衆議院国会見学

14：00～国会見学終了

14：05～終了

第2回担い手育成講座

日時：6月1日（土）13時～2日（日）15時30分

場所：自治労会館6階ホール

次第案

【1日目】司会 清水副議長

13：00～開会 あいさつ

13：10～講座④「なぜ、労働組合が政治活動に取り組むのか」

講師 自治労組織内議員

14：10～グループワーク②

テーマ「国会議員に現場の課題をぶつけよう」

司会 清水副議長

【趣旨】

現業職場では、多くの課題があり、当局との交渉のみで解決できない課題も多い。そうした課題を解決するためには、組織内議員を活用し、自治体では議会や当局、自治労では国会や各省庁への働きかけが必要である。

こうした取り組みを進めるにあたり、現場の課題を把握し、何が支障となって解決できないのか、そのために組織内議員にどのような場でどのような発言をしてもらうかが非常に重要である。実際にグループワークで話し合い、組織内議員に対し、レクレーションを行い、課題の共有と今後の対応について意見交換し、課

題解決に結びつけていく。

15：40～グループワーク発表

16：10～国会議員（岸まきこ議員と鬼木まこと議員）との意見交換

17：15～事務連絡

17：30～休会

【2日目】司会 松尾副議長

9：00～講座⑤「会計年度任用職員を取り巻く状況と課題」

講師 笹川常任幹事

10：00～講座⑥「現場実態に応じた安全衛生体制の確立にむけて」

講師 和田常任幹事

11：00～グループワーク③

テーマ「労働災害を未然に防ぐために」

司会 和田常任幹事

【趣旨】

現業職場では、多くの労働災害が発生し、事案によっては死亡につながるなど、労働安全衛生の確立は重要な取り組みである。取り組むにあたっては、当局責任のもとで実施されるリスクアセスメントが重要であるとともに、私たち労働者も常に労災防止にむけた意識醸成と行動が必要である。

こうした課題を解決するために、グループワークを実施することで、日常業務を振り返りながら、新たな視点などを気付くことにより、現場での労働安全衛生の確立に繋げていく。

12：00～昼食休憩

13：00～グループワーク発表

13：30～模擬労働安全衛委員会

14：00～講座⑦「戦争をさせない国をめざして」

講師 調整中

15：00～講座⑧「担い手育成に参加して」

講師 前年度受講した参加者

15：20～まとめ

15：30～終了

【第5号議案】

ジェンダー平等の推進にむけた現業評議会における調査について（案）

1. はじめに

自治労の組合員数について、2021年度の組織基本調査では、女性組合員が46%と1994年の調査の39.4%から女性の比率が高まっています。あわせて同じ職場で働く会計年度任用職員や臨時・非常勤等職員の多くは女性であり、さらに女性の活躍が欠かせない状況にあります。

そのような中、2015年に国連（女性の地位委員会）が提唱した「203050」では、2030年までに意思決定の場に女性が50%入ることとしています。日本は「第5次男女共同参画基本計画」の中で「2020年代の可能な限り早期に30%程度となるようめざして取組を進める」との表現にとどめられ、「ジェンダーギャップ指数」でも総合的順位が146カ国中125位と先進国の中で最下位となっています。分野別では、政治分野では衆議院議員の女性比率が1割にとどまるなどを要因に146カ国中138位と前年度から改善が見られず、また経済分野でも労働参加率の男女比をはじめ、とくに女性管理職比率が低い状況を踏まえ、123位となっています。

自治労では、函館大会で確認された「自治労ジェンダー平等推進計画」の「自治労運動のあらゆる分野において、男女が参画する機会を平等に確保し、ともに責任を担うとともに、性的指向・性自認を尊重し、多様な人が集う組織となる」との基本的な考え方にに基づき、取組を進めています。こうしたことから、現業評議会としても、人権が守られ、平等で差別やハラスメントのない、誰もが安心して働くことができる職場や組織づくりをさらに進める必要があります。

2. 現業職場における状況について

「自治労ジェンダー平等推進計画」を取り組みにあたり、現業評議会では、現業職場に特化した調査はないものの、業務内容や職場によっては男性組合員が多い、女性組合員が多いなどの実態があり、職場における比率について偏りが見受けられます。そのため職場によっては、更衣室や休養室、さらにトイレの設置基準など、2021年に改正された「事務所衛生基準規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令」に満たしていない施設も存在しているため、誰もが働きやすい環境整備の構築が求められています。

こうした課題については、それぞれの当事者が発信しないと意見が出にくく、さらに課題を見落としてしまう恐れがあります。職場の環境整備にむけては、労働安全衛生の取組と関連付けし、職場の安全衛生委員会を活用していくためにも委員選出について考慮していく必要があります。あわせて、職場の人員配置

についても業務内容により性別を固定化するのではなく、業務内容の見直しや施設や設備を改良したうえで、柔軟性をもって対応することを、私たちだけでなく、当局についても認識させていくことが重要です。

3. 現業評議会における状況について

これまで現業評議会の多くの活動の場面では、それぞれの中心を男性が担い、また集会や学習会などの参加は男性が多くなっています。さらに全国幹事をはじめ、各地連現評や県本部評議会の役員体制の多くは男性が担っています。単組評議会の組合員の実態によっては、組合員の男女の比率に偏りがあり、集会参加や役員選出について偏りが生じることは理解できますが、現業評議会が持続可能な組織であるためには、若年層や女性組合員が積極的に活動に参加できる組合への「変革」を避けては通れない状況にあります。

そのためには、当事者の意見を反映させることが重要であるとともに、組合活動の意思決定の場にはさまざまな視点や立場、考え方を尊重できる議論形成が必要のため、多様な役員選出が求められます。こうした認識を醸成していくために、組合活動のあらゆる分野で男女が参画する機会が平等に確保され、また風通しの良い組織となることを目的とし、誰もが活躍できる運動をめざしていかなければなりません。

4. 今後の取り組みについて

ジェンダー平等の推進にむけた取り組みを現業評議会として進めていくにあたり、職場や組合（評議会）の課題について、漠然と把握していたものの、現場の詳細な実態や当事者の声など十分に把握していたとは至っていませんでした。社会情勢の変化する速度が加速し、多様化を認め合うことが求められる中で、誰もが生き活きとした働き方や評議会運動を実践していくためにも改めて、ジェンダー平等の推進にむけて取り組みを強化していかなければなりません。

その取り組みの第1歩として、女性が参画し、活躍できる環境整備が求められます。そうした中、本部現業評議会では、2024年度第1回全国幹事会で内規改正を行い、2025年度から新たに担い手・女性枠を設置し、多様な意見反映ができるよう、三役常任体制を強化していきます。あわせて今後、より多くの女性が参画し取り組みを進めていくには、業務内容によって男女比の偏りが見受けられる職場環境をはじめ、評議会運動の実態や課題を把握し、課題を明らかにするとともに、解決にむけた方針が求められます。そうしたことから、まずは現業評議会として「ジェンダー平等の推進にむけた現業評議会における調査」を実施し、現場実態や課題の把握に努めていきます。

5. 今後のスケジュールと調査方法について

2024 年度第 2 回全国幹事会で確認後、三役常任幹事が各県本部に別紙①の調査表にもとづき、項目内容について聞き取りを行っていきます。調査方法については Google フォーム、または別紙①を活用し行います。

調査報告については、2025 年度第 1 回全国幹事会で「ジェンダー平等の推進にむけた現業評議会における調査報告」として報告し、それらの課題をとりまとめ、今後の取り組みについての提起していく予定です。

【調査方法記入例】※斜体太字は記入例

別紙①

ジェンダー平等の推進にむけた現業評議会における調査表

県本部 ○○県本部 単組 ○○市職労現業評議会

【職場実態について】

職場の人員配置について

職種（業務内容）	男性（会計年度含む）	女性（会計年度含む）
清掃関係	15人（内5人、会計年度）	0人
学校給食調理員	2人（内2人、会計年度）	10人（内7人、会計年度）
学校用務員	無し	無し
道路維持	5人（内4人、会計年度）	

職務・職階における割合について

職務・職階	男性（会計年度含む）	女性（会計年度含む）
技能長	1人（正規職員）	無し
主任	2人（正規職員）	無し

施設関係について（清掃職場）

調査項目	有無	現状・問題点
トイレの設置	有	
休憩の設備	有	女性用が設置されていない
更衣室の設置	有	
シャワー・浴室の設置	有	女性用が設置されていない

--	--	--

施設関係について（給食職場）

調査項目	有無	現状・問題点
トイレの設置	有	
休憩の設備	無	休憩室としての設備は無い
更衣室の設置	有	
シャワー・浴室の設置	無	

施設関係について（道路維持職場）

調査項目	有無	現状・問題点
トイレの設置	有	
休憩の設備	有	女性用が設置されていない
更衣室の設置	有	
シャワー・浴室の設置	有	女性用が設置されていない

職場（職種）の男女比率に偏りがある場合、それらの要因・解決策について

<p>【考えられる要因】 清掃職場では、以前の採用が男性のみ採用していたため。 また、職種によって、当局の採用の認識があるのでは。</p> <p>【対策について】 男女ともに働ける環境整備や業務の見直し 当局の認識を確認し、必要であれば是正を要請</p>

その他

<p>【自由記載】 職場によって、男性が多い、女性が多いので、意見に偏りが出てしまう時がある</p>
--

【労働組合（評議会）の実態について】

評議会の役員体制について

	男性	女性
評議会役員（幹事・職場役員含む）	4人	1人

評議会役職について

	男性	女性
議長	1人	
副議長	1人	1人
事務局長	1人	
事務局次長	1人	
幹事	2人	

役員任期について

【輪番制、最長〇年まで、もしくは特に定めていない、など】
 役員任期については定めていない

役員選出で男女に偏りがある場合、それらの要因・解決策について

【役員選出にあたっての課題】
 女性組合員は時間外での活動が困難との意見があるため

【役員選出しやすくなるための環境整備・解決策について】
 ウェブなどを活用し、負担を少なくする

役員任期に伴う課題について

役員任期が無い為、1人の役員が長期間担うことで、人材育成ができない
 （議長は再任用が担っている）

その他

【自由記載】
 要求書を提出しているが、毎年同じ（職場での意見が反映されにくい）

ジェンダー平等の推進にむけた現業評議会における調査表

県本部 _____ 単組 _____

【職場実態について】

職場の人員配置について

職種（業務内容）	男性（会計年度含む）	女性（会計年度含む）
清掃関係		
学校給食調理員		
学校用務員		

職務・職階における割合について

職務・職階	男性（会計年度含む）	女性（会計年度含む）

施設関係について（ ）

調査項目	有無	現状・問題点
トイレの設置		
休憩の設備		
更衣室の設置		
シャワー・浴室の設置		

施設関係について（ ）

調査項目	有無	現状・問題点
トイレの設置		
休憩の設備		
更衣室の設置		
シャワー・浴室の設置		

施設関係について（ ）

調査項目	有無	現状・問題点
トイレの設置		

休憩の設備		
更衣室の設置		
シャワー・浴室の設置		

職場（職種）の男女比率に偏りがある場合、それらの要因・解決策について

<p>【考えられる要因】</p> <p>【対策について】</p>

その他

<p>【自由記載】</p>

別紙①

【労働組合（評議会）の実態について】

評議会の役員体制について

	男性	女性
評議会役員（幹事・職場役員含む）		

評議会役職について

	男性	女性
議長		
副議長		
事務局長		

役員任期について

<p>【輪番制、最長〇年まで、もしくは特に定めていない、など】</p>

役員選出で男女に偏りがある場合、それらの要因・解決策について

【役員選出にあたっての課題】

【役員選出しやすくなるための環境整備・解決策について】

役員任期に伴う課題について

その他

【自由記載】

※調査にあたっては、県本部に発文の発出を行わず、三役常任幹事が地連会議などを通じて、聞き取りなどを実施したうえで本部に報告し集約していきます。

また、下記のQRコードからアクセスし、回答することもできます。
調査項目は別紙①と同様になります。



【第6号議案】 当面の日程について

- (1) 第8回現業・公企統一闘争本部会議
2023年12月13日（水）
- (2) 現業組織集会第1回運営員会
2024年1月28日（日）
- (3) 第165回中央委員会
2024年1月29日（月）～30日（火）
- (4) 第2回一般現業部会
2024年1月26日（金）～27日（土）
- (5) 第2回県職現業部会
2024年2月2日（金）～3日（土）
- (6) 第2回学校給食部会
2024年2月4日（日）～5日（月）
- (7) 第2回清掃員部会
2024年2月10日（土）～11日（日）
- (8) 第2回学校用務員部会
2024年2月12日（月）～13日（火）
- (9) 第1回担い手育成連続講座
2024年3月9日（土）～10日（日）
- (10) 第3回全国幹事会（全面ウェブ）
2024年5月11日（土）
- (11) 第2回担い手育成連続講座
2024年6月1日（土）～2日（日）

(12) 第9回現業組織集会
2024年7月20日(土)～21日(日)

(13) 2025年度第1回全国幹事会
2024年8月24日(土)

自治労協力国会議員団会議（2023年11月20日）抜粋

学校給食現場における課題

1. 学校給食調理室の空調設置について

今年の夏は、各地で最高気温を記録し、また9月から11月にかけても平均気温が例年に比べ高いとの予想がされている。学校給食調理室では未だ多くの調理室でエアコンが未設置であり、そのため調理場では、学校給食衛生管理基準で示されている温度25℃以下、湿度80%以下の基準から大きく上回る実態がある。

スポットクーラーを設置している自治体もあるが、食材の品質や衛生管理の観点から踏まえれば、十分な対策に至っていない。2020年度の第3次補正予算から補助の対象とされたものの、自治体規模によっては設置が困難であり、建て替え時でも空調が設置されないケースもある。

安全で美味しい給食を子ども達に提供するためにも、食中毒を未然に防ぎ、調理員の労働環境の改善にむけ、調理室における空調設置の予算拡充が必要である。

2. 安定的な学校給食について

学校給食の委託化が進むものの、特に近年は人件費が上がるとともに、物価が上昇し、直近では委託業者の破産申請により、広範な地域で大きな影響を及ぼした。こうした事案は少なくなく、この間各地で起きている。

子ども達の学校生活における給食は、単に食べるだけではなく、食育の推進や規則正しい食事など、果たす役割が大きい。学校給食において重要なことは、安全で美味しい給食を安定的に提供していくことである。自治体によっては今回の事案の様に、民間委託の導入に伴い、その責務が薄れていることが見受けられる。

また、自治体現場では、「子どもの減少」を理由に自校式からセンター化として委託し、さらに直営よりコスト増でも職員の削減が目的とした自治体もある。

学校給食では、安定的に安全で美味しい給食提供が求められているため、委託ありきの考えから、自治体職員による安定的な提供が今後、必要である。

3. 学校給食の無償化について

給食費の無償化について、文部科学省では、「学校給食の実施状況や提供を受けない児童の状況を把握し、学校給食費の負担の在り方の観点から、現在、設置者により実施されている保護者負担軽減に関する取組の詳細を把握することなどにより、課題を整理する必要がある」として議論されている。子どもによっては、給食が唯一の食事であり、長期間休み明けには体重を落としている子どもも存在している。子どもの貧困対策などを踏まえ、給食の質を落とさないよう、無償化にむけた予算確保が必要である。

【参考資料】

【4月8日 産経新聞】

東大阪市の小学校給食ピンチ 26校で当面中止 配送業者と契約解除

大阪府東大阪市は9日、市立小学校51校の約半数にあたる26校で、12日から始まる予定だった給食を当面中止すると発表した。4月から給食の配送を請け負った運送会社が車両を用意できず、市に契約を解除されたことが理由。再開のめどは立っておらず、26校の児童、教職員計約1万2千人には12日から4日間、弁当の持参を求め、その後はパンや牛乳などを提供する。

市は昨年12月、一般競争入札で、市内の運送会社と給食の配送を今年4月から5年間委託する契約を締結。その後、配送車両や人員の確保、車検証の提出を求めたが、運送会社側は応じなかったという。このため、市は6日付で契約を解除した。契約不履行があったとして、運送会社に損害賠償請求を検討するほか、市の入札資格を1年間停止する方針。⇒5月23日に再開

【9月1日 日テレNEWS】

学校の給食室からSOS！夏場は40℃超えも…なぜエアコン設置されない？

「給食室への空調設置は全国で約6割」

文部科学省が、全国の公立学校の給食調理場を対象に行った調査では、給食室に空調設備が設置されている割合は2020年9月1日時点で66.5%でした。

ただ、場所によってかなりの差があり、14府県で50%を下回っていて、市町村別では0%というところも複数みられます。

【9月25日 日本経済新聞】

「広島ของホーユー、破産手続き決定 負債16億円」

学校給食などを運営するホーユー（広島市）は25日、広島地裁から破産手続きの開始決定を受けた。同社によると負債総額は約16億8000万円。学校や学生寮、官公庁などへの食事の提供を手掛けていたが、新型コロナウイルスの感染拡大による利用者減少や物価高騰、人件費増により経営状態が悪化していた。

破産申し立て時点での一般の債権者数は約500社、従業員は約700人に上る。突然食事が提供されなくなるなど影響は全国に広がっていた。

【10月5日 ヤフーニュース】

「長崎・対馬小中4校で給食停止 10月2日から13日まで共同調理場の人手不足で」

長崎県対馬市教委は4日、同市上対馬町と上県町の市立学校計4校での給食提供を、今月2日から13日まで停止していると明らかにした。4校の給食を担当する上対馬学校給食共同調理場の人手不足が原因。停止期間中は児童・生徒の保護者に弁当持参を求めている。市教委によると、4校で児童・生徒や教職員ら300人超に影響、今年5、6月には白米やパン、牛乳のみの給食提供とし、おかず持参を保護者に求めた期間が計9日間あった。

【現業評議会2023年度新規採用者数(2022年6月2日～2023年6月1日)】

	① 清掃関係	② 清掃工場 (施設関係)	③ 学校給食調理員	④ 学校用務員	⑤ 自動車運転士	⑥ 道路関係	⑦ 公園関係	⑧ 土木関係 (道路公園両方担当)	⑨ 施設調理員	⑩ 電話交換	⑪ 病院用務員	⑫ 守衛	⑬ 農林関係	⑭ 畜産関係	⑮ 動物愛護	⑯ ダム	⑰ 港湾関係	⑱ 保育調理員	⑲ 保育用務員	⑳ 学校事務	㉑ 介護関係	㉒ 看護補助	㉓ 渡船・船舶関係	㉔ 動物園	㉕ 職種非限定	㉖ その他	新規採用者 合計	
北海道	6	6	3	14	3	1		3													8					4	48	
青森																							1					1
岩手			2	4	1									4														11
宮城													1										2					3
秋田						1								3				1				3				2	1	11
山形			1										3													5		9
福島																												
新潟																												
群馬	2		5		2													2	1					3		2		17
栃木		1				2								3	2													8
茨城													1															1
埼玉	10	1	7		1	1						2						3					1					26
東京	92	9																										101
千葉	1	1		3		1	2											3										11
神奈川	122	7	35	21	3	3	1	12					1					13				1				6		225
山梨								1													1							2
長野			3			2													2									7
富山	5		2	1									1					2					1					12
石川													1															1
福井			3																									3
静岡			4																				1				6	11
愛知	8	1	18	10		2	1	4			1																1	46
岐阜	1	4	3		3													1					1				1	14
三重	3		13				1	4					4					9				1				4		39
滋賀																		2										2
京都	9																	1										10
奈良	2	1																1										4
和歌山	4		3			1		1					1	1				1	2				2					16
大阪	24	7	3			8	5	10									5							3			47	112
兵庫	11	4	6		3		5	2				1						3									6	41
岡山	9		9	2																							2	22
広島	4		12	1														3								5		25
鳥取								2										5								1		8
島根											1							1										2
山口	6		6															2										14
香川			10															3				1						14
徳島	12	1																				3						16
愛媛																												
高知	4		4	2														1				3					2	16
福岡	3		2					2																				7
佐賀		4																										4
長崎	7	1						1															1				1	11
大分	9		1	1														6						3				20
宮崎	1																											1
熊本			1																									1
鹿児島																											2	2
沖縄			6																									6
合計	355	48	162	59	16	22	15	42			2	3	13	11	2		5	65	3	1	18	7	5	9	13	85	961	

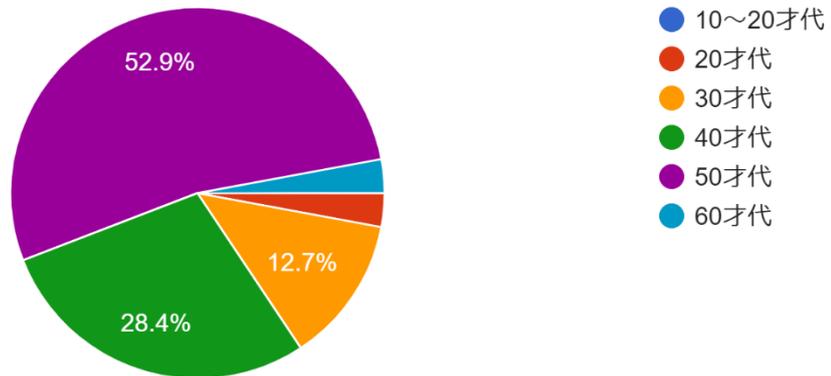
【現業評議会2022年度新規採用者数(2021年6月2日～2022年6月1日)】 ※2022年12月6日現在

	① 清掃関係	② 清掃工場(施設関係)	③ 学校給食調理員	④ 学校用務員	⑤ 自動車運転士	⑥ 道路関係	⑦ 公園関係	⑧ 土木関係(道路公園両方担当)	⑨ 施設調理員	⑩ 電話交換	⑪ 病院用務員	⑫ 守衛	⑬ 農林関係	⑭ 畜産関係	⑮ 動物愛護	⑯ ダム	⑰ 港湾関係	⑱ 保育調理員	⑲ 保育用務員	⑳ 学校事務	㉑ 介護関係	㉒ 看護補助	㉓ 渡船・船舶関係	㉔ 動物園	㉕ 職種非限定	㉖ その他	新規採用者 合計		
北海道	9	3	2	10		3	2														7					13	49		
青森					4								2	1										5				12	
岩手			1	2	7																							10	
宮城				1									3											2				6	
秋田															1													1	
山形			2		1								1															4	
福島		1			1										3	3				5							1	14	
新潟							1							2		1		2						1				7	
群馬			9	1	1														4								3	18	
栃木							1						2		1												3	7	
茨城			1				1																	1				3	
埼玉	10		5		1	1	1											1								14		33	
東京	56				1			3				1																61	
千葉		1	5	14			4	3											5									32	
神奈川	51		8	3		6							3						4	1							7	83	
山梨																													
長野	6		5			1													1									13	
富山	4		2	1															5									12	
石川	1												1	1														3	
福井			2																									2	
静岡	3		9		1													3						1			1	18	
愛知	37	1	9	3		1	1	2			1																	55	
岐阜	8		4			1													2				4				4	23	
三重		3	4	2	1				3										5	3							2	23	
滋賀																													
京都	5		1																1									7	
奈良	6																											1	7
和歌山	3		1			4							2						1									11	
大阪	11						2	12	1	1					2		7	5									48	89	
兵庫	22	1	9	1				4											2					1			4	44	
岡山		7	5	1	2															4								19	
広島	5		4				1												4					1			2	17	
鳥取																			5									5	
島根																											6	6	
山口	3		3																2									8	
香川	2		7											1					7									17	
徳島											3																19	22	
愛媛																													
高知	1		1	1				1											2									6	
福岡	3		7	2				1																			9	22	
佐賀		3																										3	
長崎																								1				1	
大分		6	3										4									2						15	
宮崎	1																										1	2	
熊本			5																2							1	9	17	
鹿児島																													
沖縄			8																										8
合計	247	26	122	42	20	17	9	31	4	1	4	1	19	8	6	1	7	63	13		9	4	11	2	43	105	815		

2024 現業セミナー(2023年11月26日)アンケート 抜粋

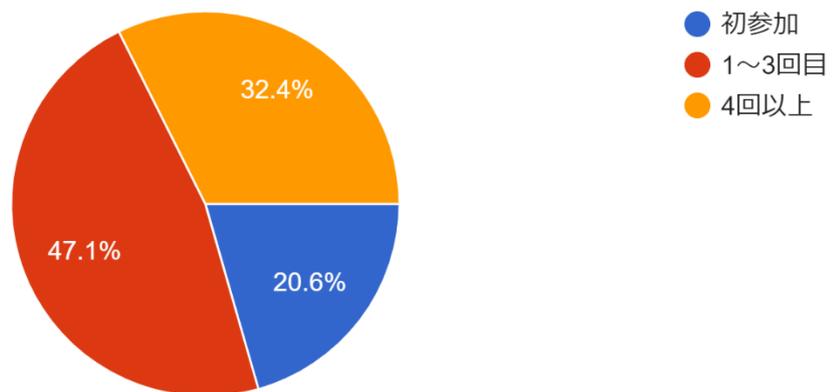
2. 年代を選択してください。

102件の回答



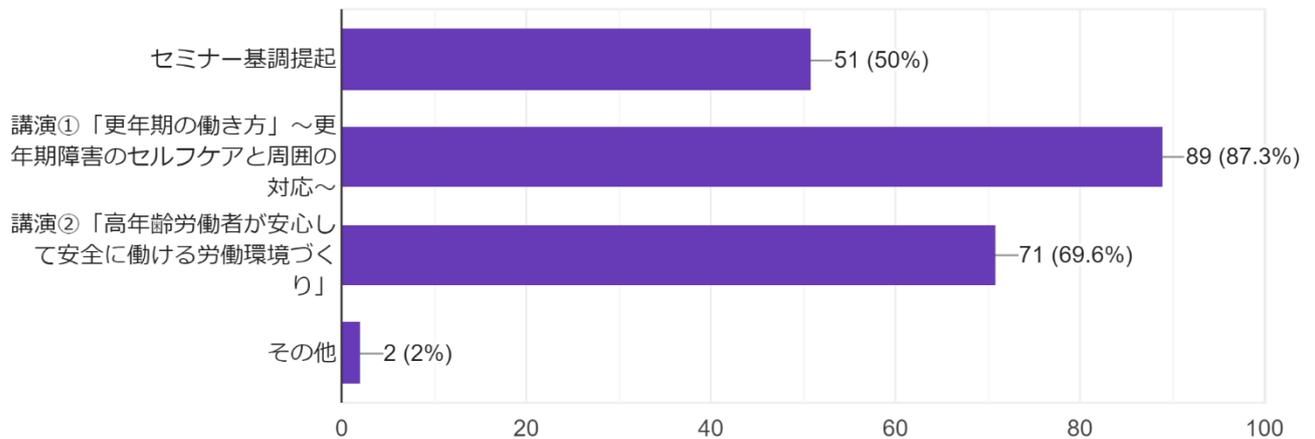
4. 過去の現業セミナー参加回数を下記より回答してください。

102件の回答



6. 参考になった内容を選択してください。(複数回答可)

102件の回答



8. セミナーを通して感想等をご記入ください。

- ・大変参考になりました。ありがとうございました。
- ・とても勉強になりました。
- ・わかりやすかったです。これからも現場からの声に近いセミナーを期待しています。
- ・引き続き、この様なセミナー開催をお願いします。
- ・分かりやすいセミナーでした
- ・現業職の高年齢化の中タイムリーな講演であった。
- ・これからの働き方について、参考になりました。
- ・資料がとてもわかりやすく良かった
- ・体が資本の仕事であるので、改めてその把握の大切さを実感できました。
- ・参考になりました
- ・次は我が身だと思ってセミナーに参加いたしました。どう向きあって仕事に従事するかなど。
- ・更年期について詳しく分かりました。加齢と上手に対応しながら、今後の仕事に役立てたいと思います。お互いに頑張りましょう！
- ・自分自身が高年齢と呼ばれる時期が近くなり今回の講演をきいて、現場等で考えていけたらと思いました
- ・働くうえで大変参考になりました。
- ・高年齢に対する対応の内容で良かったと思います。
- ・ありがとうございました。
- ・ためになった

- ・更年期など自分自信では気付けない内容を勉強ができ、今後の組合活動において視野が広がりました。貴重なお時間、ありがとうございました。
- ・参考になった。長く働けるように、今後も参考になるような内容をお願いします。
- ・各単組で、定年引上げに対応しないといけません。単組の力量が求められます。これで、良いのかな
- ・自分自身、50代になり、定年引上げに伴い職種ごとの働き方を今年の現業統一闘争交渉でも要求しました、今後、今回のセミナーの内容を単組の幹事会で活用させていただきます。
- ・とても参考になった
- ・とても参考になりました
- ・年齢が重なるにつれ体が思うようにならないようになるのはみんな一緒なのでお互いを気遣うことが大事だとおもいました。
- ・参考にする内容が多かったのでよかった。内容を単組に持ち帰りみんなに知らせたい。
- ・今後の働き方の参考になりました。
- ・定年延長 65 歳までの働き方や職場環境の改善が大事だと思いました
- ・後半の講演で心身の変化とあるが、心についての説明がほぼ無かったのが残念でした。
- ・新採用がなく職場が高齢化しているので、なかなか無理せず働くのは難しいです。高齢者が無理なく働ける職場になるよう願います。
- ・大変お疲れ様でした。非常に適度な開催時間でした
- ・大変、勉強になりました。今後の事で活かして行きたいと思います
- ・講演 2 を元にどのように交渉や労安で活用していくか、今後の課題だと思います。成功例など発信していただけたらいいと思います
- ・今後、自身の問題となって来るとされる更年期や、加齢が進んでも安全に働ける職場環境について、色々気づくことの出来る話を伺う事が出来て良かったです。それぞれの問題に対する考え方、捉え方を柔軟に持つ事が出来るようになった講演だと思いました。
- ・職員の健康の不調の原因に、更年期障害があることを組合役員は理解しておかないとならないと感じました。
- ・更年期も加齢による体力の低下も、身近な気になる問題です。お互い様と思いやりを持ちながら、自分自身もその思いやりにあまえることなく、仕事に生かしていきたいと思いました。
- ・定年延長に伴い、現場実態に合わせた働き方を考え、個々の意識改革も重要だと感じた。
- ・現業では人員不足と叫ばれている中、更年期年齢以上の職員ばかりで業務を担っていくことが難しいと感じました。新規採用職員募集は勝ち取れましたが、応募をする人がいない、また応募をしても合格しないなど、課題は山積しています。今いる職員で力を合わせて直営を堅持できるよう、まずはセルフケアに努めたいと思います。
- ・更年期障害のセルフケアと周囲の対応については、勉強になりました。これから自分自身に起こってくるとされる？もう現象として出て来ているかもしれませんが、男女間わ

ず協力しながら仕事をしていかないダメだなと思いました。高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりも、自身が現場作業で年配の方との協力しながらしていますが、休憩室がなく車の中で昼休憩もしているので、組合を通して訴えて行きます。共に頑張りましょう！

- ・大変参考になりました。

- ・どんなに気を付けていても身体能力の低下は誰にでも当てはまる事なので自分の事として受け止めたい。

- ・今回は、貴重なお話を聞かせていただき、ありがとうございました。更年期や高年齢労働については、まだ実感がなく全てを理解するのは少し難しかったです。ただ、確実に今後大切、重要になっていくことだとは思いました！ 本当にありがとうございました！

- ・同じ職場に高齢の再任用職員が居られる為、上野講師のご講演が大変参考になり、思いやりの心をもって共に働きたいと思った。また、佐藤講師のご講演では、まさに自身がこれから体験するであろう更年期症状に対して、事前に準備する事ができると知り大変参考になった。

- ・今後の働き方に参考となりました。ありがとうございました。

- ・大変参考になりました

- ・ウェブ会議での参加でしたが、久しぶりに現業セミナーに参加させていただきました。どちらの講演も、新規採用がなかなか無く高齢化が進んでいる現業職には切実な課題だと思いますので、学ぶことが多かったです。このような機会を設けていただきまして、ありがとうございます。

- ・更年期に伴う身体機能の低下により、自分が従事しているごみ収集業務に、どのように影響してくるのか、またセルフケアとして何が必要かを聞くことができ大変参考になりました。

- ・更年期についても男性もある事がお話であり、不安な点も増えたが、対策などお話あつたので仲間に伝えたい。また、高齢層職員が安心して働ける職場づくりにむけみんなと議論する材料になりました。

- ・交渉に役立てたいと思います

- ・講演の順番はなる程なと思いました。そして中身も、自分事として、そして組織事(?)として受け止め、単組.部会で活かして行きます、ありがとうございました。

働き方について考えさせられる内容ありがとうございました

- ・高年齢労働についての講演は、とても興味深く今後、現実的になっていく事だと考えさせられました。更年期の働き方の講演も、とても参考になりました。

- ・お世話になりました。基調提起はとても参考になりました。保育調理については、参考資料(5 ページ)の中に無かったので、もし参考になる業務内容があれば、教えていただけますと幸いです。

- ・今日是有難うございました 定年延長が始まろうとしています 今日の話は私にと

って切実なお話しでした 分かりやすくとても良かったです

・今回のセミナーはとても興味深く聞くことが出来ました。更年期男女共おきる事は知ってはいましたが、男性が期間が長い事に驚きです。上手く付き合うことが大切ですね。webでの参加はとても参加しやすいです。ありがとうございました。

・対面参加の方が会場の雰囲気や発言者の熱意が伝わってきました。午後からの時間帯でしたので、日帰りで参加できよかったです。

・企画立案に携わっていただいたみなさんに敬意を表します。感想として、講演2のところで、いろいろなデータを示していただいたのは、たいへん勉強になりました。ただ、講演の中で、例えば、こういうデータを活用して具体的に、職種ごとに、当局に対し、こういう業務や対応を求めることが可能なのでは？みたいな例を示していただけると、もっとよかったですと思いました。

・公務災害を起こさないように自分とその環境を知る事は非常に大事。すでに老害を受けている所もある。しかしいずれ自分もそうなるかも知れない。良い講義でした。日程としては土曜日に開催してほしい。

・どちらの講演もこれからの働き方の参考になりました。ありがとうございました。希望といたしましては日曜開催ではなく土曜日にして頂けると助かります。

現業評議会ニュース VOL.32

2024-2025年度 全国幹事会・総会 課題の克服にむけ みんなで取り組むことを確認

現業評議会は、8月26日に第1回全国幹事会、27日に現評総会を北海道函館市で開催し、総会では379人（対面）が参加した。2年間の取り組み経過をはじめ、24-25年度の運動方針や部会方針、また当面の闘争方針などについて協議し、確認した。また24年度の役員体制では、小迫議長が退任し、あらたに川口篤志さんを議長とする役員体制についても確認され、すべての事項について確認した。



全国幹事をはじめ、全国から総会に379人が参加



主催者挨拶する小迫議長



川口新議長の発声のもとで「団結がんばろう」を三唱

大変おつかれさまでした 議長
退任をされた役員 小迫 敏宏（広島県本部）

全国幹事会・総会では、2年間の運動方針や部会方針などが提起され、県本部・単組の取り組み報告や意見が出された。特に現業・公企統一闘争や人員確保、さらに担い手育成の取り組みなど、現場実態の状況を踏まえた意見が多く出され、方針の補強が行われた。

また、課題の克服にむけ、取り組みの強化が求められていることから、役員体制では評議会内規の一部改正について確認された。今後、規約に基づき、本部評議会の三役常任体制は25年度から担い手枠と女性枠の2人が増え、13人体制となる予定。

「現業評議会の動画・資料まとめ」を活用しよう

現業評議会では、集会や講演をはじめ、現業・公企統一闘争推進動画、また国会議事録などをいつでも視聴できるように「現業評議会 動画・資料まとめ」のサイトを作成しています。

県本部や単組での学習会に使用したり、気になる箇所だけをチェックするなど、様々な場面で利用可能です。QRコードからサイトに移動します。

取り組みの強化にむけ、是非とも周知と活用をお願いします。



集会・セミナー等講演動画



資料等



現業評議会ニュース VOL.32-1

給食調理員と学校用務員に密着取材 「ありったけの現場力」がここに

自治労現業評議会は、現業職員の業務内容を多くの住民に知ってもらうために、現場密着した動画を作成した。

学校給食調理員や学校用務員の仕事内容は、なんとなく分かっているものの、実際にはどのような仕事をしているか、あまり知られていない。そのため、どのような業務を行い、またどんな思いを持って仕事に関わっているのか、を1人の現業職員に密着し、ドキュメンタリー動画を作成した。

今回は学校給食調理員と学校用務員を対象に動画を作成、今後、清掃職場を対象にした動画を作成していく予定。



QRコードから動画をチェック



学校給食調理員



学校用務員

現評ニュース（番外編） 各県本部からの取り組み報告

各県本部では課題の解決にむけ、様々な取り組みを実践しています。その一方で県本部の取り組みについて、十分に共有化されておらず、「どのような取り組みをしているの？」の声が多く頂いています。そのため、現業評議会では新たに現評ニュース（番外編）を作成してきます。本部現評の取り組み以外にも、県本部の取り組みを紹介していきます。今月は北海道本部の取り組みを紹介します。

職場改善にむけた学習会2

現業評議会は9月13日（水）18時からウェブで「職場改善にむけた学習会2」を開催する。

学習会では、規約の点検・整備の重要性を学ぶ。また第2次闘争の取り組み強化にむけ、第1次闘争で勝ち取った成果について共有化を図る。全国の仲間とともに取り組みを進め、職場環境の改善を勝ち取っていこう。

現業評議会ニュース VOL.33

現業・公企統一闘争 交渉を積み重ね 人員確保などの職場環境の改善を

取り組みの強化を

10月20日の現業・公企統一闘争の統一基準日を控え、各単組では課題の前進にむけ、ヤマ場まで粘り強く交渉を積み重ねていくことが重要だ。

闘争の最重要課題である人員確保について、全国では増加傾向が継続し、2023年度も前年度を上回る予定だ。今年度も第1次闘争の成果では、新規採用を勝ち取った報告がある。特に今年度は、定年引き上げ制度の導入に伴い、定年退職者がいない年度であるが、定年退職者の有無にかかわらずに、公共サービスの提供に必要な人員確保を求めていくことが重要だ。

第1次闘争で取り組みを行った単組では成果を勝ち取っていることから、今一度現場の課題解決を図るためには、要求書の提出、交渉の実施しか解決できないことを認識する必要がある。

全組合員が参加のもと、その声を集めて力に変え、私たちが納得する回答を当局から引き出すまで粘り強く交渉を積み重ねていかなければならない。

住民と私たちの笑顔を作り出し、質の高い公共サービスの提供にむけ、全国の仲間と一緒に取り組みをしていこう。

現業・公企統一闘争の取り組みの進め方を動画で分かりやすく解説

①



- ①現業職員が配置されている単組用
- ②現業職員が配置されていない単組用

②



規約の点検・整備を行い 交渉サイクルの確立にむけ

ウェブ
学習会

現業評議会は9月13日にウェブで規約の点検・整備の重要性について学習会を行い、全国から246人が参加した。この学習会は、職場改善にむけた取り組みを学ぶため、参加しやすいよう平日の18時から行い、今回で2回目となる。

学習会では、規約の重要性について、自身の単組・評議会の規約を持ってきてもらい、労組法適用となるための必要な項目について抜けや漏れがないか、点検した。その上で、妥結した項目については、必ず、協約締結していくことが重要と提起。



また現業・公企統一闘争の第1次闘争の成果についても共有した。今後も、アンケートから学習会の要望を踏まえ、適宜、開催していく予定。

仕事に密着、「ありたっけの現場力」動画を作成

現業評議会では、学校給食調理員と学校用務員の業務を知ってもらうため、ドキュメンタリー動画を作成した。どのような業務を担い、また「どんな想いを持って仕事に関わっているのか」を1人の現業職員に密着したドキュメンタリー動画。多くの人たちに私たちの業務を知ってもらうため、YouTubeの一般公開としてアップしています。各単組、各県本部でも活用と周知をよろしくお願いします。



学校給食調理員



学校用務員

現業評議会ニュース VOL.33-1

現場 課題解決にむけ、必要な予算措置を 岸まきこ組織内議員に現場実態を訴える

9月に食堂運営会社の破産申請手続きについて報道がされ、全国各地の学校給食や食堂などでは、大きな影響を及ぼした。

安定的な地域公共サービスの提供は、委託であろうと自治体としての責任である。こうした事案が発生したことを受け、改めて、地域実情に応じた公共サービスの提供にむけ、必要な人員の維持・拡充を求めていく必要がある。

また給食現場では、温度、湿度が高い過酷な環境の中で調理し、給食を提供している。給食調理現場では、空調設置に伴い交付金が措置されているが、交付金を活用しても設置が困難な自治体も数多くある。子どもへの美味しい給食の提供と調理員が安全で安心して働き続けられる職場環境にむけ、調理室の空調設置は最重要課題である。

こうした課題解決にむけ、岸まきこ組織内議員と意見交換を行い、現場の実情を訴えるとともに、国に対して必要な予算措置が講じられるよう岸議員に要請した。

給食現場の空調設置は、調理員にとって非常に大きな課題。食中毒を発生させない、また調理員の働き方の双方の観点から、すべての調理現場で空調設置が可能となる予算措置が必要と述べる、岸まきこ組織内議員



熱中症対策として、清掃や道路維持などを行う際は空調付き作業服の貸与、また保育調理では死亡事故も発生している点にもふれ、現業組合員が安全で安心して働き続けられる職場環境にむけ、国会での取り組みを要請した。



岸議員に現場課題について訴えた

省庁要請にむけ（各部会を開催）

現業評議会では、各職種における課題を共有化し、解決していくことを目的に5つの部会を設置している。今年度も9月29日の一般現業部会を契機に10月15日までに各部会が開催していく予定。

部会では、10月下旬から行う各省庁の要請行動の項目について議論していく。特に第1次要請行動での各省庁から示された回答や各省庁が公表した予算概要を踏まえ、現場実態にもとづいた予算措置を求めていくため、議論を積み重ね、第2次要請行動へと繋げていく。

「現業評議会 まとめ動画」

現業評議会では、開催したセミナー、集会の講演等の動画を、「自治労本部 現業評議会 動画まとめ」のサイトを作成しました。

県本部や単組での学習会に使用したり、気になる箇所だけをチェックするなど、様々な場面で利用可能です。QRコードからサイトに移動します。

取り組みの強化にむけ、是非とも周知と活用をお願いします。

動画・資料を活用しよう！



集会・セミナー動画



資料など

現業評議会ニュース VOL.34

省庁要請行動 必要な予算措置にむけ 現場の実態や課題を省庁に訴える

現業評議会は11月20日に国土交通省、21日に厚生労働省をはじめ、環境省や文部科学省、4月に設置されたこども家庭庁に対し、要請行動を実施していく。この取り組みは、現場の実態や課題について各都会で議論したうえで、各省庁に対し現場実態に応じた次年度の予算措置を求めるとともに、環境省では、①大規模災害の発生時において、迅速な復旧・復興にむけ、指示命令システムの整備や自治体への予算措置、②プラスチック廃棄物の回収体制構築に係る費用の全額について国が補助すること、文部科学省に対し給食現場では、①調理室の新設や施設の拡充および改修・整備にかかる交付金の予算措置、用務員現場では、①特別教育の受講に係る費用については国庫負担、国土交通省では、①道路法第42条を踏まえた必要な予算措置、厚生労働省では、①高齢者の「食べる」を支える予算を確保、②全ての医療従事者の労働安全衛生の確保、こども家庭庁では、①「保育体制強化事業」の保育に係る周辺業務に調理補助業務を加え、現場の体制強化をはかること、などの項目について要請行動を行っていく予定。要請行動の議事録については、12月9日から10日に開催される第2回全国幹事会で報告していく。

岸まきこ組織内議員との意見交換

自治労は機関紙新年号において、岸まきこ組織内議員に全国各地の給食を食べてもらい、給食の必要性や重要性、また給食現場の課題や調理員の思いについて話し合う内容を予定している。佐賀県基山町をはじめ、全国で3カ所を予定している。ぜひ、1月の新年号を読んでください。



給食を食べながら地産地消や給食への思いについて、ざくばらんに岸議員と意見交換する基山町の調理員。
写真左の給食メニューは、給食からご当地フードとなった鶏のレモン煮。

仕事に密着、「ありたっけの現場力」動画を作成

現業評議会では、学校給食調理員と学校用務員の業務を知ってもらうため、ドキュメンタリー動画を作成した。どのような業務を担い、また「どんな想いを持って仕事に関わっているのか」を1人の現業職員に密着したドキュメンタリー動画。多くの人たちに私たちの業務を知ってもらうため、YouTubeの一般公開としてアップしています。各単組、各県本部でも活用と周知をよろしくお願いします。



学校給食調理員



学校用務員

現業評議会ニュース VOL.34-1

現場 現業職場の必要性を住民にアピール 各県本部で工夫した取り組みを展開

現業職場の課題を解決していくには、要求書を提出し、交渉を積みかさねていくことが重要である。その交渉の後押しとなるのは、現業職場に対する住民からの理解や支持であり、住民に現業職場の業務内容を知ってもらうことも、重要な取り組みである。

本部現業評議会では、住民アピール行動として7月に愛知県で開催した現業政策集会の前段で現業フェアを開催した。各県本部・各単組でもこうした取り組みが行われ、また今後、予定をしている。全国の取り組み事例を共有し、各地で取り組みを展開していこう。



(写真上・下) 新潟県本部の取り組み



岡山県本部では、廃校の校庭を借りて岡現フェスを実施した。住民に現業職員の業務内容を知ってもらうため、パッカー車を使用しての清掃の啓発活動、学校給食の試食、学校用務員による工作をはじめ、さまざまブースを出展し、多くの住民が参加した。



新潟県本部では、現業・公企統一闘争決起集会終了後に、参加者が駅前前で住民アピール行動を行った。マイクで現場の重要性を呼びかけるとともに、参加者はプラカードを持って、通行人に訴えた。

今後も各地で住民アピール行動が開催

神奈川県本部現業評議会や松本市現業では11月に住民アピール行動としてイベントを企画。気になった方は、参加、または本部までお問い合わせをお願いします。

松本市：現業お仕事フェア

日時：11月25日（土）10時～14時
場所：松本市「あずさ会館」・「あずさ運動公園」

「まちで働くみんなの味方 ～自治体現業ふれあい祭り～ in さがみはら」

日時：11月18日（土）10時～14時
場所：相模原市「橋本公園」

写真は前回開催の様子



現業はカッコイイ！現業職員の仕事や思いを伝えるため、
住民アピール動画「**ありったけの現場力**」を作成しました。

二〇二三年一月八日 公開
清掃職員ドキュメンタリー

ありったけの 現場力

▶ 視聴はこちら



～未来を動かす、しまつのこころ～



ありったけの現場力



給食調理員ドキュメンタリー ありったけの現場力 ～100点満点の給食調理員～



学校用務員ドキュメンタリー ありったけの現場力 ～笑顔をつなぐ、なんでも屋～

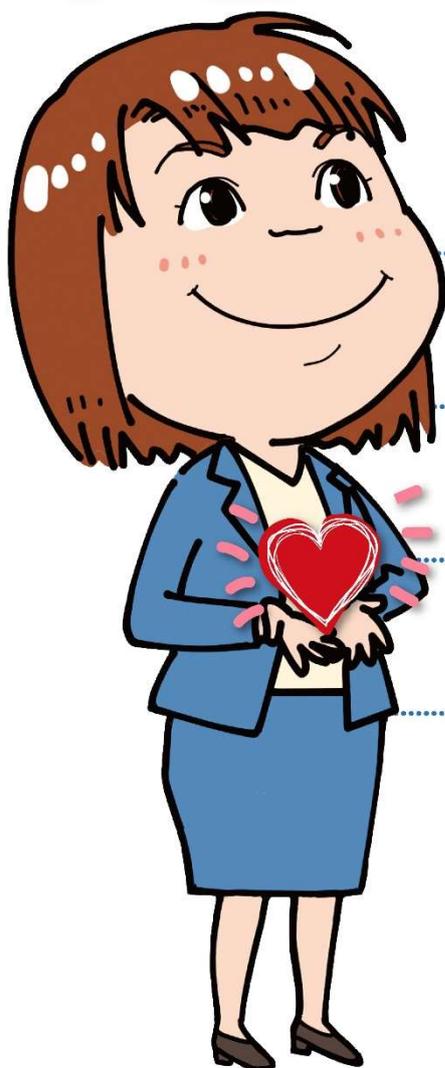


岸まきこ

立憲民主党 参議院議員

The Constitutional Democratic Party of Japan

とともに



全世代が

安心して暮らせる

社会保障制度を

確立しよう!

自治労は、第27回参議院選挙の全国比例区に「岸まきこ」現参議院議員の擁立を決定しました。

岸まきこ 公式サイト

kishimakiko.com/

岸まきこ 検索

