

自治労資料2024第6号
2024年1月20～21日
東京・自治労会館6階ホール

2024春闘勝利！ 公共サービス民間労組 春闘討論集会 議案・資料集

全日本自治団体労働組合
公共サービス民間労組評議会

目 次

全体集会日程	3
分科会日程	4
I 春闘方針、関係資料等	
① 公共サービス民間労組評議会・2024春闘の取り組み方針	7
② 2024春闘 公共民間労組 要求モデル	20
③ 安全かつ良質な公共サービスを実施するための労働環境の整備に関する要求モデル —— 自治体単組・公共民間労組共通 ——	24
II 取り組み報告	
① 福岡市水道検針員への労働協約の地域的拡張適用について	29
III 参考資料	
① 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針	41

※ 各分科会資料は各分科会時に配布

全体集会日程

日 時 全体集会

2024年1月20日（土）13:00 ～ 17:00〔自治労会館6階ホール〕

*受付開始12:30

分科会

1月21日（日）09:00 ～ 12:00〔自治労会館1階、2階A、6階ホール〕

- 13:00～ 全体集会 司 会 川 岸 太 朗 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 副委員長
全国一般評議会 福 島 憲 一 議 長
来賓 岸 まきこ 参議院議員(組織内)
- 13:40～ 国政報告 岸 まきこ 参議院議員(組織内)
- 13:50～ 休憩、会場転換
- 14:05～ パネルディスカッション「公共サービス労働者の未来」
コーディネーター 茅 原 秀 行 副議長
パネリスト 岸 まきこ 参議院議員(組織内)
橋 本 武 朋 議 長
平 間 英 基 事務局次長
太 田 道 宏 幹 事
- 15:15～ 休憩、会場転換
- 15:25～ 本部提起
公共民間評・2024春闘の取り組み方針（案）
比田井 修 事務局長
- 16:25～ 労働協約の地域的拡張適用の取り組み報告
榎 田 順 自治労本部組織拡大オルグ
- 16:55 まとめ、団結ガンバロー
- 17:00 終了

分科会日程

日 時 2024年1月21日（日）09:00 ～ 12:00

場 所 自治労会館1階、2階A、6階ホール

①第1分科会

テーマ： 指定管理者制度・委託契約制度の問題と課題

会 場： 自治労会館6階ホール

②第2分科会

テーマ： 介護・福祉職場の現状と課題

会 場： 自治労会館1階

③第3分科会

テーマ： 「こんな時どうする？」～解決方法を『見える化』してみた～

会 場： 自治労会館6階ホール

④第4分科会

テーマ： 公共民間職場における第6次組強を考える

会 場： 自治労会館2階A

I 春闘方針、関係資料等

公共サービス民間労組評議会・2024春闘の取り組み方針

1. 公共サービス民間労組評議会の2024春闘の基調と課題

〔1〕取り組みの基調

(1) 自治労の2024春闘方針のポイントは、次の通りです。

- ① 公務職場の賃金・労働条件改善・賃金の運用改善にむけた「1単組・1要求」を行うこと
- ② 職場実態に見合った人員確保に向け、職場点検と要求・交渉に取り組むこと
- ③ 働きやすい職場をめざし、カスタマーハラスメントの実態把握と防止対策をはかること
- ④ 2024春闘期での決着をめざし、民間職場の賃金・労働条件改善をはかること
- ⑤ 学習会や職場討議など組合員からの意見を集める機会を確保するとともに、その意見をもとに要求書を作成し、組織の強化・活性化をはかること

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

2022秋闘・2023春闘における公共民間単組の交渉等の状況は、秋闘と春闘を合わせ要求書提出315単組・36.2%（2022春闘186単組・25%）、交渉実施288単組・33.1%（2022春闘136単組・18%）、妥結251単組・28.9%（2022春闘72単組・10%）、協約を締結した単組187単組・21.5%（2022年春闘37単組・5%）となっています。調査方法を変更したことから、春闘だけの取り組み比較はできませんが、春闘期に「要求・交渉・妥結・協約締結」という運動サイクルの確立に向け、より一層の取り組みが必要です。

(3) 公共民間単組（以下：単組）のうち春闘期のみに取り組む単組は10%であり、秋闘と春闘の両方に取り組むとしている単組を合わせても26.9%に留まっています。単組は、春闘で賃金・労働条件の決着をめざして取り組みを進めてきました。

一方、公民評に多い指定管理職場・委託職場の単組では、自治体からの受託料や委託費が確定した4月以降に交渉がスタートし、夏の一時金支給までに決着することが多くあります。また、秋闘や通年闘争が中心の単組もあり、春闘への取り組み意義が見出せない、薄れてしまっていることがあります。改めて春闘の意義を確認し、全単組で取り組みを進める必要があります。

(4) 2024春闘に取り組むにあたって、県本部・単組は、「単組の主体的運動・組織力量の低下」「評議会運動を通じての単組間連携の希薄化」「県本部と単組の支援・連携のあり方」等々の課題について、この間の取り組みを総括・検証し、その克服にむけた議論と取り組みを行います。

その上で、「なぜ、春闘に結集するのか」について十分な意思統一を行い、組合員一人ひとりの声が要求を形づけるという意識を促すため「あなたの声ではじまる春闘」をスローガンに、学習会や討論集会などを開催し具体的な春闘要求につなげ、少なくとも職場の課題について「1単組・1要求」を行います。

また、秋闘期に賃金等を決定する単組においても、春闘期に要求書を提出し、労使間ルールの確認や人員確保など、職場の課題や労働条件に係る問題を要求・交渉して秋につなげ、通年的な交渉体制を確立します。妥結時期がいつかに関わらず、組合員の声を基にした要求書を作成し、その要求書を提出し、交渉を実施することをすべての単組で実践します。

(5) 公民評では、規模が小さい、組織率が高くない単組が多いことから、単組活動の経験の蓄積や労使関係がまだ構築されていない単組が少なくありません。また、コロナ禍を脱した現在でも活動が停滞している単組もあります。そのため県本部・県本部公民評は、第6次組強計画のステップを意識し、単組オルグなどにより単組の活動状況や傾向を確認したうえで単組課題を共有化し、各闘争期での要求書づくりや交渉の仕方などについて、必要に応じた支援が必要です。

とりわけ、指定管理職場・委託職場単組については、自治体単組の理解と協力を進めるためにも、県本部・県本部公民評が、自治体単組と指定管理職場・委託職場単組による対策会議等を設置し、自治体単組と単組の職場実態や課題を共有する必要があります。

(6) この間、原材料費やエネルギーコストなどの物価高騰が続いています。さらに最低賃金の引き上げや短時間労働者の健康保険加入など人件費も増加しています。一方、新型コロナの5類移行に伴いコロナ関連の補助金等が廃止や減額され、医療や福祉職場ではコロナ前の患者数、利用者数に戻らないなど減収が続いており、自治体準拠職場であっても、自治体と同様の賃金改定ができない単組が増加しています。

住民に安心・安全な公共サービスを提供するためには、各職場が安定して運営できる財源が必要です。国や自治体からの支援は不可欠です。本部、県本部を含め自治体単組と連携して取り組みます。

(7) 単組では、業種、職種を問わず人員不足が続いています。財源不足等から退職が

あっても補充しない状況が続いてきました。そのため、新規採用がなかなか行われず年齢構成もアンバランスとなり、職員に大きな負担がかかっています。安全な業務遂行のために適正な人員の確保と業務整理を求める必要があります。

(8) 「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンへの参加

自治労全体で取り組みを進めている「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンに公共民間単組も取り組みます。

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

スローガンと主要な取り組み事項について

組合員の声でつくる要求から、一步前への取り組みを行い

賃金・労働条件、公共サービスの改善につなげよう！

1. これまでの取り組みの検証と春闘をたたかう意義の意思統一

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

2. 全単組での要求書の提出と交渉の実施

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

- ④ 各県においては、全国一般との交流・共同行動を行い、地域労働運動強化をめざします。

3. 単組活動チェックリストの活用

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

〔2〕 具体的課題

【基本項目】

(1) 事前協議・同意協定確立、不当労働行為をなくし、労働組合権利の確立

労使が対等な立場で労働条件を決定することは、労働基準法、労働組合法の大原則です。これはすでに労使関係ルールが構築されている単組を含め、すべての単組で「事前協議・同意協定」の確立にむけて取り組むことが重要です。

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

【賃金関係】

(2) 「賃金カーブ維持分＋賃金改善分（生活維持向上分＋格差是正分）＝17,500円」以上の賃上げ

- ① 公共サービス民間労働者の賃金については、同一・類似の自治体労働者と同一賃金という基本的考え方から、公務・民間を横断する地域公共サービス労働者の賃金形成をめざします。
- ② 賃金引き上げの要求目安

ア) 賃金カーブ維持分を算定可能な組合（賃金表が確立している組合など）

【「賃金カーブ維持分＋賃金改善分＝17,500円」以上】

2024連合方針（中小組合の取り組み）等を踏まえ、「賃金カーブ維持相当分

4,500円＋賃金改善分(生活維持・向上分10,000円＋格差是正分3,000円)17,500円」以上の確保をはかります。

イ) 賃金カーブ維持分が算定困難な組合(賃金表が確立していない組合など)

【賃金カーブ維持相当分4,500円＋賃金改善分13,000円以上】

賃金カーブ維持相当分4,500円に賃金改善分(生活維持・向上分＋格差是正分)13,000円を加えた水準を要求目安とします。

【解説】

① 「賃金カーブ維持分」として4,500円の確保。

<内訳>

- ・連合は、「2023地域ミニマム運動」(全産業・規模300人未満、男女計)による中位値の「1年・1歳間差」(全産業・300人未満・18-45歳の男女計)の平均が4,304円(前年4,214円)であることから、「賃金カーブ維持分」を4,500円(2%)としている。

② 「生活の維持・向上分」として、10,000円以上を要求。

連合中小組合等の平均賃金250,000円×4%=10,000円以上

参考：公共民間労組30歳平均賃金236,074円(2021年)、全国一般30歳平均賃金221,715円(2023年)

<内訳>

- ・総務省の「消費者物価指数」総合指数(2023年10月分)は前年同月比3.3%上昇している。また、厚生労働省の「毎月勤労統計調査」の実質賃金指数(2023年10月速報)は2.3%減であり、19か月連続で下がり続けている。
- ・国税庁の「2022年分民間給与実態統計調査結果」によると、2022年の日本の平均給与は458万円で前年比プラス2.7%と2年連続増加に転じている。一方、ピーク時であった1997年の平均給与は467万円であり未だ9万円(約2%)も低い。
- ・人手不足で、労働力確保・定着化こそ中小企業経営の最大の課題であり、賃金水準の回復、実質賃金の引上げが必要である。

③ 「格差是正・配分の歪み」として今年度は3,000円以上を要求。

<内訳>

- ・「連合加盟組合全体の平均賃金水準は約30万円であり、連合中小組合員の平均賃金との差は約5万円ある。この差を一気に解消することは困難であるため、今年度は5万円×6%=3,000円以上を要求していく。

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

(要求基準：月額176,100円<国公行一級13号俸相当額、高卒初任給>月額8,805円、時間給1,136円以上)を確立します。ただし、時給については、連合方針を踏まえ1,200円以上をめざします。

(3) 自治体準拠単組における賃金改善にむけた取り組み

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

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

(4) その他諸手当

① 通勤手当、住居手当などの改善を求めます。特に通勤手当は燃料費の高騰を踏まえ引上げを求めます。

(5) 処遇改善加算と助成金制度活用について

① 医療・社会福祉職場職員の処遇改善に対応し確実に実施するよう求めます。看護補助者は月額平均6,000円相当、介護職員は介護職員等ベースアップ等支援加算に2%（月額平均6,000円程度）が上乘せされることから、確実な申請と賃金反映を求めます。

【長時間労働の是正・総労働時間の短縮】

(6) 時間外勤務の縮減にむけた取り組み（36協定）

① すべての単組で時間外労働縮減に取り組みます。時間外労働が常態化している職場で縮減の要請をしているにもかかわらず、使用者が十分な対策を講じない場合は、36協定を締結しないといった強い姿勢を取ることも必要です。

② すべての職場で、36協定の内容を点検（休日労働の抑制、限度時間を超える場合の健康確保措置、過半数労働組合・代表者のチェック、36協定の周知状況）し、点検を踏まえた見直しに取り組みます。36協定締結にあたっては、上限時間として、1日2時間、4週24時間、3ヵ月50時間、年間150時間、休日労働月1日を設定します。この上限時間の設定が難しい単組では、改正労働基準法に定める限度時間（月45時間、年間360時間）の範囲内で設定します。

③ 労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底を求めるとともに業務量や人員体制の見直しによる時間外労働縮減を求めます。

- ④ 時間外労働月60時間超の割増率引き上げがされていることを確認するとともに、法定休日（日曜または日曜相当日）の労働時間についても月60時間を超える時間外労働手当の算定の対象とするよう求めます。
- ⑤ 年次有給休暇については、年5日以上を取得が企業に義務付けられています。年次有給休暇の取得促進にむけて、職場における取得状況を労使で点検し、職場の労働者が偏りなく、また希望通りに年次有給休暇を100%取得できるよう取り組みます。
- ⑥ 勤務間インターバル制度については、EU労働時間指令と同様、最低11時間の休息時間の設定や繰り下げた時間分を勤務したものとみなすなど、導入にあたっての制度整備にむけて労使で検討を行います。

【雇用安定】

(7) パート・有期雇用労働者の雇用安定と格差是正にむけた取り組み

- ① 労働契約法18条に基づき、有期契約労働者の無期転換申込権が発生していることから、無期転換ルールの適正な運用を求めます。
- ② 2024年4月から労働条件明示ルールが変更されることを踏まえ、以下に取り組みます。
 - ア) 就業場所・業務の変更範囲
 - イ) 更新上限の有無と内容
 - ウ) 無期転換申込機会
 - エ) 無期転換後の労働条件
- ③ 法律の周知を徹底し、労働協約、就業規則、労働条件通知書を点検するとともに「改正労働契約法を活用した取り組み指針」を活用し、取り組みを強化します。
 - ア) 不合理な雇止めの禁止
 - イ) 不合理な労働条件の是正
 - ウ) 有期契約労働者に対する無期転換ルールの周知
 - エ) 有期から無期契約への転換
- ④ 労契法を最大活用する観点から無期化の前に不合理な待遇差の是正を行うなど取り組みの組み立てにも十分留意します。加えて、契約期間5年に至る前の雇止めや就業規則の見直しなど、無期転換を避ける脱法的な取り扱いをさせない取り組みを強めます。
- ⑤ 新しく無期転換した労働者と以前から無期雇用の労働者との待遇差についても、点検し不合理な待遇差の是正に取り組みます。取り組みにあたっては、「非正規労働者の仲間作り」方針を十分に意識し、雇用安定・労働条件の改善、そして「仲間作り＝組合加入」を一体的に進めます。

(8) 解雇・雇い止め阻止、自治体（出資団体）責任による雇用継続・保障の確立

- ① 県本部、自治体単組と協力・共闘し、公社・事業団の統廃合、指定管理者制度による事業所の変更、競争入札による受託企業の変更に対して、自治労4原則（優先雇用権（雇用継続）、賃金・労働条件の継続、自治労（単組）との労使関係の継続、サービス継続）に基づき、解雇を阻止し、雇用継続・保障を実現します。
- ② 自治体（出資団体）には、使用者責任と同等の責任があることを明らかにする交渉を進め、一方的な解雇・雇い止めを阻止し、事前労使協議・同意に基づく原則の確立をはかります。

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

【労働安全衛生】

(9) 労働安全衛生体制の確立

- ① すべての職場に労働安全衛生委員会を設置し活動を推進します。労働安全衛生委員会が未設置の単組については、50人未満の事業所も含め単組役員参加による委員会の設置と定期開催を求めます。また、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。また、労災補償を確認し、3000万円（連合傘下組合の平均額）を下回る場合は労災上積み補償の協約化をはかります。

(10) ハラスメント対策・差別禁止

- ① あらゆるハラスメントを防止するための基本方針を明らかにし、啓発活動や相談窓口の設置、苦情処理のための具体的実施計画を定めるよう求めます。特にパワー・ハラスメント防止やカスタマーハラスメント対策の強化を求めます。
- ② LGBT理解推進法が施行されたことから、性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露（アウトティング）の防止やプライバシーの保護に取り組みます。
- ③ 2024年4月から障害者雇用促進法に基づく法定雇用率が、2.5%に引き上げられることを踏まえ、障害者雇用率の達成や雇用環境の整備に取り組みます。

(11) 女性活躍の推進・男女間格差の解消

- ① 女性の昇進、昇格の遅れ、仕事の配置や配分、合理的な理由のない転居を伴う転勤が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検し、必要な格差解消に取り組みます。
- ② 妊娠・出産などを理由とする不利益な取り扱いの有無を点検し、是正に取り組みます。
- ③ 企業規模に関わらず、すべての職場において改正女性活躍推進法に基づく「事業

主行動計画」を策定するよう求めます。また、「事業主行動計画」が策定されている職場では、その計画が実行されているかを点検し、実行されていない場合は実行するよう求めます。

(12) 育児や介護と仕事の両立にむけた取り組み

- ① 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みます。
 - ア) 労働者に対する制度の周知と取得の意向確認
 - 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
- ② 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護短時間勤務、所定外労働の免除の申出や取得により、不利益な取り扱いが行われないよう取り組みます。
- ③ 国家公務員の制度を踏まえた不妊治療休暇の創設などの整備に取り組みます。

【60歳以上の雇用安定】

(13) 高齢者の雇用と労働環境

- ① 改正高年齢者雇用安定法の施行を踏まえ、65歳までの雇用確保（義務）を確実な確保に加え、高齢者就業確保措置による70歳までの就業確保（努力義務）を求めます。なお、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。
- ② 制度導入とともに高年齢者でもモチベーションをもって働き続けることができる賃金・労働条件を求めます。
- ③ 職員のニーズを踏まえた労働時間設定や勤務条件の改善、健康管理の充実を図るとともに健康づくりと安全の確保を求めます。

【均等・均衡待遇】

(14) 同一労働同一賃金を踏まえたパート・有期雇用労働者の待遇改善

- ① 単組は、同一労働同一賃金ガイドラインなどを踏まえ、パート・有期雇用労働者の労働条件を点検し、不合理な待遇差について、早急な改善を求めます。
- ② 具体的には、「同一労働同一賃金の法整備を踏まえた簡易チェックリスト（連合作成）」を活用し、すべての待遇を点検し、待遇毎の目的や性質を確認するとともに、職務内容などの違いを確認して、不合理な待遇差の早急な改善を要求します。
 - ア) パート・有期雇用労働者を雇用する場合は、賃金・労働時間など労働条件を明記した「雇い入れ通知書」を交付し、雇用管理の改善措置の内容を説明すること。その際、「昇給・昇格の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」「相談窓口」

を明示すること。

- イ) パート・有期雇用労働者を対象にした就業規則を設けること。その際、事業所のパート職員の過半数代表の意見を聴くこと。
- ウ) 職務の内容、人材活用の仕組みが正規労働者と同様であるパート・有期雇用労働者に対する差別的取り扱いを禁止すること。その他のパート・有期雇用労働者の均等・均衡待遇をはかること。
- エ) 賃金（基本給、賞与、役付手当等）は、パート・有期雇用労働者の職務の内容、勤務経験などを勘案し、決定すること。
- オ) 正規労働者と同様の職務を担っているパート・有期雇用労働者に対しては、正規労働者と同様の教育訓練を実施すること。
- カ) 食堂、更衣室、休憩室等の福利厚生施設の利用について、正規労働者と同様の取り扱いとすること。
- キ) パート・有期雇用労働者から正規労働者への転換を推進するため、次の措置を講ずること。
 - 正規労働者の募集内容について、パート・有期雇用労働者に周知する。
 - 正規労働者の募集に際しては、パート・有期雇用労働者を優先雇用とすること。
 - パート・有期雇用労働者を正規労働者へ転換するための試験制度を設けるなど、転換を推進するための措置。

- ③ 単組は、2024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、101人以上から51人以上に緩和されることに伴い、短時間労働者への健康保険・厚生年金保険について確実に適用させるとともに、チェックオフなど点検します。

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

(15) 派遣労働者等の格差是正と労働条件の改善

- ① 派遣先労働組合は、同じ職場で働く派遣労働者の労働条件・待遇差を確認し、自社の労働者との間で不合理な待遇差等がある場合は、改善にむけた早急な働きかけを行います。
- ② 派遣期間を延長する場合は、過半数労働組合等からの意見聴取が義務づけられていることから、確実に意見表明を行います。

【公正労働基準】

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

- ① 各自治体に対し、入札制度における落札者決定ルールの改善を求めます。具体的には、適切な人件費を確保できる積算基準の確立、労働法などの法令遵守規定、労働集約型請負への最低制限価格制度や低入札価格調査制度の導入を求めます。

- ② 公共サービスの質と公正労働基準の確立にむけて、公契約条例の制定に取り組みます。また、「安ければ安いほどいい」という競争入札から、公正労働、雇用継続、リビングウェイジの確保を中心にした総合評価方式の導入を自治体単組、地方連合会、全建総連とともに協力して進めます。
- ③ 入札参加条件、委託契約書、仕様書に「労働法遵守など公正労働条項」があるかの点検を自治体単組と協力して行い、その確立を自治体に求め、交渉を進めます。
- ④ 雇用継続、生活賃金など公正労働条件が保障できる委託料の引き上げを進めます。

(17) 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえた対応

- ① 内閣府公正取引委員会が2023年11月29日に「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を発表したことを踏まえ、価格交渉(指定管理料、委託費を含む)が適切に行えるよう受注者、発注者に指針に示された各行動の実施を自治体単組と連携し求めます。

【指定管理・委託職場】

(18) 指定管理者制度の運用改善と委託職場における取り組み

- ① 県本部・単組は、「指定管理者制度取り組み方針」、「指定管理者制度に対する取り組みガイドライン」および2010年総務省通知を踏まえ、自治体単組と課題を共有したうえで、下記の要求を基準に運用改善にむけて取り組みを進めます。
 - ア) 指定期間は10年を目標に最低7年を求めること。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、「指定管理者制度の取り組み方針」、「指定管理者制度に対する取り組みガイドライン」を参考に取り組み方針を確立します。また、自治体単組と指定管理職場単組の連携を強化するため、両単組による対策会議や情報交換会等を設置します。

対策会議の設置にあたっては、自治体単組の理解と協力が不可欠です。そのため、単組・関連自治体単組による合同学習会や意見交換会等を開催するなど、連携した取り組みの必要性の理解を深めます。また、単組の職場実態や課題を共有する場を設定するなど工夫ある取り組みを行います。

- ③ 単組は、自治体における予算編成期に合わせて、「指定管理者制度の取り組み方針」で示した要求書モデルを参考に要求書を作成し、自治体単組と連携し、交渉を実施します。

単年度で交渉実施までの取り組みが困難な場合は、以下の取り組みを段階的に進めます。

- ア) 職場課題の共有と課題解決にむけた方向性の協議
 - イ) 統一した要求書の作成
 - ウ) 自治体単組の交渉への単組からの参加
 - エ) 合同交渉の実施など
- ④ 委託職場単組においても、関連自治体単組との連携ある取り組みが推進できるよう、指定管理者職場における取り組み方針を参考に対策会議等の設置に取り組みます。対策会議においては、委託契約内容の分析を行うなど課題や問題点を明確化し、その解決にむけた方針を確立します。
- ⑤ 原材料費やエネルギーコストの高騰、最低賃金改善による人件費増、さらにインボイス制度の影響がある場合は費用増が見込まれることから、2022年総務省通知を踏まえ、必要な追加費用の試算を行い、契約期間中にかかわらず、指定管理料・委託費の増額を使用者に対し自治体と協議するよう求めます。

【組織強化・拡大と連携】

(19) 地域公共サービスに働く仲間の自治労結集の促進

- ① 県内、地域の公共サービス民間労組の学習会、交流会、相互激励行動、決起集会などに積極的に参加し、公共サービス民間労組間の連携ある取り組みを進めます。
- ② 第6次組織強化・拡大計画に基づき、県本部と連携して単組活動の活性化と組織拡大を進めます。春闘期における取り組み等を通じて、正規・パート・有期雇用労働者の相互理解を深めるとともに、具体的な処遇改善要求を行い、パート・有期雇用労働者の仲間作りを進めます。
- ③ 3～4月の年度末・年度はじめに、「公共民間職場の新規採用・未加入者への組合加入促進ビラ」などを活用し、新採職員、非組合員、パート・有期雇用労働者の組織化に集中して取り組みます。
- ④ 業種別の横断組織である自主交流会の活動を通じて、組織強化・拡大に県本部と連携して取り組みます。
- ⑤ 同じ自治体、近隣の同業種、公共サービス民間労働者への組合づくりを働きかけ、自治労結集を進めます。
- ⑥ 全国一般評議会との連携を強化し、同業種間の交流・共同行動を行い、賃金・生活の向上をめざした地域労働運動の強化に取り組みます。
- ⑦ 地域中小労組、地域ユニオンとの交流・激励・共闘を強めます。

【政治闘争の推進】

(20) 政治活動

- ① 本部、県本部の提起する取り組みに積極的に参加するとともに、単組において政

治学習会等を開催します。

- ② 公民評のすべての単組で、組合員の雇用と賃金・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。とりわけ、第27回参議院議員選挙にむけ、組合員へ「岸まきこ」の名前の浸透をはかるため、集会等、あらゆる機会を捉えて周知を徹底します。

2024春闘 公共民間労組 要求モデル 《2024春闘 雇用主に対する要求》

【賃金・諸手当】

1. 公共サービス職場のすべての労働者に適用される最低賃金（月額176,100円＜国公行（一）1級13号相当額、高卒初任給＞、日額8,805円、時間給1,136円）を確立すること。ただし、時給については、最低1,200円以上に引き上げること。
2. 賃金改善について、「賃金カーブ維持相当分4,500円＋賃金改善分（生活維持・向上分）10,000円＋格差是正分3,000円」の17,500円以上の引き上げを実施すること。
3. 月例給、一時金について、自治体の水準を最低とし、維持・改善すること。
4. 賃金表を確立し、定期昇給を完全実施すること。
5. 50歳台後半職員の昇給抑制、昇格見直しは実施しないこと。また、60歳以上職員に対し不合理な賃金引き下げは行わないこと。
6. 退職手当（金）の改善をはかること。中小企業退職金共済等を活用すること。また、定年延長による退職手当（金）の減額は行わないこと。
7. パート・有期雇用労働者の賃金等の原資を確保すること。また、処遇の改善にあたっては、正規労働者の賃金・労働条件の引き下げを行わないこと。

（「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の活用）

8. 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（2023年11月29日）」を踏まえ、賃上げや人件費増を前提とした価格交渉（指定管理料、委託費を含む）を発注者（自治体含む）と行うこと。また、価格交渉では、最低賃金の上昇率、春季生活闘争の妥結額やその上昇率などの公表資料を合理的な根拠として取り扱うこと。

（医療・社会福祉職場職員の処遇改善）

9. 医療・社会福祉職場職員の処遇改善に対応し確実に実施すること。看護補助者は月額平均6,000円相当、介護職員は介護職員等ベースアップ等支援加算に2%（月額平均6,000円程度）を上乗せされることから、確実な申請と賃金反映をすること。

（パート・有期雇用労働者について）

10. パート・有期雇用労働者の賃金については、正規労働者との労働時間に比例したものとし、最低時給は1,200円以上とすること。
11. パート・有期雇用労働者の賃金改善のため、正規労働者との均等・均衡措置の観点から、時給を110円（17,500円/160時間）以上引き上げること。

12. 昇給ルールを導入・明確化すること。

【人員・休暇・労働時間】

13. 安定的かつ良質なサービスを提供するため、現場実態に即した人員を確保するとともに、緊急事態や労働者の権利行使等に対応した休暇交替要員を確保すること。
14. 不払い残業を一掃し、恒常的な時間外勤務を縮減するため縮減計画を示すこと。
15. 時間外労働の上限規制にあわせて、36協定の上限時間を1日2時間、4週24時間、3ヵ月50時間、年間150時間、休日労働月1日以下とすること。困難な場合は改正労働基準法に定める限度時間（月45時間、年間360時間）の範囲内とすること。
16. 法定休日（日曜または日曜相当日）についても月60時間を超える超過勤務時間の算定の対象とすること。
17. 完全週休2日制、週38時間45分以下、年間1,800時間労働を達成すること。
18. 年次有給休暇を初年度20日とし、夏季休暇、年末年始休暇、病気休暇、家族看護休暇、産前産後休暇、育児休業（休暇）、介護休暇、ボランティア休暇制度を確立すること。また、年休の取得を促進し（年間取得5日未満者の解消）、勤務間インターバル制度の導入にむけ、労使協議を行うこと。
19. 新型コロナウイルス感染症等に関連する有給の特別休暇が設置されている場合は継続し、パート・有期雇用労働者も対象とすること。また、設置されていない場合は病気休暇、家族看護休暇等を創設、または拡充すること。
20. 育児・介護休業法改正を踏まえ、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、本人周知・意向確認措置と育児休業制度（産後パパ育休の創設と分割取得）の整備を速やかに行うこと。また、パート・有期雇用労働者に対する育児休業・介護休業制度の適用要件を緩和すること。
21. 有給の不妊治療休暇（年5日、特別の事情がある場合は10日）を制度化すること。
22. 新型コロナウイルス及びインフルエンザなどのワクチン等予防接種について、その費用は事業主負担とすること。

【雇用安定】

23. 雇用確保に努め、解雇、雇い止めを行わないこと。
24. 高年齢者雇用安定法を踏まえて、65歳までの雇用を確保すること。加えて、70歳までの継続雇用を確保すること。

【指定管理・委託職場の改善】

25. 自治体事業への入札にあたっては、公正労働基準に基づく積算を行い、ダンピング入札を行わないこと。自治体との契約書に記載された「労働条項」（労働基準法をはじめ労働諸法遵守、自治体最低賃金、雇用引き継ぎなど）を遵守すること。

26. 指定管理者の応募にあたって、2010年12月28日総務省通知も踏まえ、①公的責任を果たせる人材の配置、②人件費の減額を招かない、③非正規職員への置き換えをしない、④労働諸法の履行、⑤長期的な視点での企画・立案ができることなどを前提に、事業計画などについて労使協議を行うこと。また、雇用保障協定を締結すること。
27. 指定管理者の応募にあたって、非公募あるいは指定期間を10年以上とするように、法人として自治体に働きかけること。
28. 原材料費やエネルギーコストの高騰、最低賃金の改善による人件費増等が見込まれることから、契約の更新にあたっては、指定管理料・委託費の増額を自治体に求めること。
29. 指定管理者の選定基準に、労働法の遵守、社会保険加入、継続雇用の保障、常勤者比率などの公正労働基準を設けるとともに、障害者雇用、男女平等参画の状況、環境への取り組みなど社会的価値についても設けるよう、自治体へ働きかけること。

【パート・有期雇用労働者・派遣労働者について】

30. 2024年4月から労働条件明示ルールが変更されることから、以下の内容について更新者を含め明示すること。
 - ① 就業場所・業務の変更範囲
 - ② 更新上限の有無と内容
 - ③ 無期転換申込機会
 - ④ 無期転換後の労働条件
31. パートタイム・有期雇用労働法および会計年度任用職員制度を踏まえて、同一労働同一賃金ガイドラインなどにに基づき、パート・有期雇用労働者の労働条件を点検し、不合理な待遇差について早急に改善すること。
32. パート・有期雇用労働者の更新拒否による雇い止めをしないこと、また有期から無期契約への転換や正規職員への登用をはかるなど、雇用保障に関わる協定を締結すること。
33. 短時間労働者の厚生年金・健康保険の適用拡大について、改正法に則った適切な対応を行うこと。
34. 派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡待遇が義務化されていることから、均等・均衡待遇を実現できる水準で派遣料金を設定すること。また、派遣労働者の雇用安定措置や期間の延長などに関わり労使協議を行うこと。

【権利・労安・男女平等】

35. 憲法、労働組合法で保障されている団結権、団体交渉権（労働協約締結権）、団体行動権などの労働基本権を侵害する不当労働行為を行わないこと。労働条件の決定・変更にあたっての「事前協議・同意協定」を締結すること。
36. 組合事務所・掲示板を認めること。組合活動のための有給休暇制度を確立すること。
37. 安全衛生委員会を設置し、定期的に委員会を開催すること。また、健康診断やストレ

スチェック実施など、労働者の健康・安全に十分に配慮した取り組みを行うこと。

38. 労災上積み補償（死亡時3,000万円以上）を確立すること。
39. あらゆるハラスメントを防止するための基本方針を明らかにし、研修や啓発活動、相談窓口の設置、苦情処理のための具体的実施計画を定めること。特にパワーハラスメントやカスタマーハラスメント対策が急務であり防止対策の強化を行うこと。
40. 地域公共サービスの向上に資する職員研修および人権研修を有給で実施すること。
41. 改正女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定、進捗状況の点検、必要に応じた見直しを行うこと。また、事業主行動計画に「男女の賃金の差異」の把握を盛り込み、男女間の賃金格差の解消をすること。
42. 次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定、進捗状況を点検し、見直しを行うこと。
43. L G B T理解増進法施行に伴い、L G B T Q +など性的マイノリティ者が必要とする配慮、差別の禁止、就業環境の整備を行うこと。

【労働協約の締結】

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

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

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

1. 雇用安定をはかるため、指定管理者の選定、公社・事業団などの統廃合、競争入札などによる委託企業の変更の場合でも、これまで従事してきた労働者の「雇用保障」や「優先雇用」の協定を関係団体、労組間で締結すること。さらに、公共サービスの維持・発展をはかるために、雇用の引き継ぎとともに、賃金、労働条件、勤続年数、労働協約、労働慣行の継続をはかること。
2. 安さを追求する競争入札から、公共サービスの質の向上や自治体政策実現に資する入札にむけ、公正労働、リビングウェイジ（生活できる最低賃金）、雇用継続、障害者雇用、男女平等参画などを総合評価する公契約条例を制定すること。
3. 事業者の入札参加や指定管理者への公募にあたっては、人権などの社会的価値（環境、障害者雇用の推進や男女平等参画など）や公正労働基準（ディーセントワーク、常用雇用の原則、雇用の継続、標準的生活賃金）、労働法の遵守、社会保険等の加入、継続雇用を要件とすること。また、同要件を、委託先事業者や指定管理者の協定書に規定すること。なお、労働基準法等違反企業や不当労働行為企業を契約から排除すること。
4. 指定管理者の指定にあたっては、施設の特性に応じて、長期間の指定も可能とし、10年を標準とすること。また、これまでの指定管理者の事業実績に十分留意し、特定の団体を特命指定できるものとする。
5. 指定管理者の選定基準において、継続的に指定されている法人には、経験や実績を考慮した加算や自動更新規定を設けること。
6. 入札や指定管理者の人件費積算にあたっては、公正労働基準を確立するため、ILO 94号条約（公契約における労働条項）や同一労働同一賃金の趣旨、さらに2023年11月29日に内閣府が発表した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を活かし、これまで従事していた職員や同一地域の同様な職種の平均賃金を下回らないこと、最低賃金の上昇率、春季生活闘争の妥結額やその上昇率などから積算をし、標準人件費に基づく職種別賃金単価表を整備すること。また、その積算根拠を公表し、予算化すること。さらに、人件費上昇分や原材料費・エネルギーコストの高騰を踏まえ、契約期間中であっても指定管理料・委託料を増額すること。

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

7. 仕様書や委託先企業との契約書において、労働諸法（指針を含む）を遵守する旨の公

正労働条項を設けること。災害など事業者の責によらない事態が発生した場合は、指定管理料・委託料を減額しないこと。また、2022年10月11日に総務省が発出した「原材料価格、エネルギーコスト等の上昇に係る指定管理者制度の運用の留意点について」を踏まえ、適切な対応を行うこと。

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

(労働条件関連)

9. 公社・事業団、社協、民間委託企業など主として自治体の補助金、委託費などに依存する事業所の労働者に適用される自治体最低賃金（月額176,100円<国公行(一)1級13号相当額>、日額8,805円、時間給1,136円）を確立すること。ただし、時給については、最低1,200円以上に引き上げること。最低制限価格制度を活用して委託費において自治体最低賃金を最低保障するとともに、仕様書、委託契約に明記し、履行を確保すること。
10. 総合評価方式を活かし、ダンピングを防ぐとともに、技術、経験、公正労働基準、リビングウェイジ、雇用引き継ぎ、障害者雇用、男女平等参画などが委託契約に反映されるようにすること。業務の継続性をはかるために、随意契約についても活用すること。
11. 委託担当、委託先への出向・派遣職員に対して、労働諸法などの研修を実施し、遵守するよう指導すること。また、労働施策総合推進法改正に則り、ハラスメントを防止するための基本方針を明らかにし、啓発活動や相談窓口、苦情処理のための具体的実施計画を定めること。
12. 委託企業従業員に対して、地域公共サービスを向上し、業務遂行のための職員研修、安全衛生研修、および人権研修を有給で実施すること。また、職場の安全衛生活動の充実と体制の強化をはかること。
13. 自治体設置の公社、事業団などにおける不払い残業をなくす予算措置を講じること。
14. 介護保険による指定事業所において、労働基準法、労働安全衛生法、パートタイム労働法などの違反がないように、労働基準監督署、労政事務所などと共同で、周知徹底、改善指導を行うこと。また、介護労働者が安心して働き続けられるよう保険者として環境整備をはかること。
15. 委託企業においても、福利厚生制度を設けることができるよう委託料を算定すること。

<公共サービス基本法>

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

（公共サービスの実施に関する配慮）

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

(公共サービスの実施に従事する者の労働環境の整備)

第11条 国及び地方公共団体は、安全かつ良質な公共サービスが適正かつ確実に実施されるようにするため、公共サービスの実施に従事する者の適正な労働条件の確保その他の労働環境の整備に関し必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

II 取り組み報告

福岡市水道検針員への 労働協約の地域的拡張適用について



2024年1月20日

公共民間評議会 2024春闘討論集会

総合組織局 組織拡大オルグ 槌田順

労働協約の地域的拡張適用

- 2024年1月5日福岡県知事により、福岡市全域の水道検針員に対して労働協約の地域的拡張が適用されることが決定・公告されました。



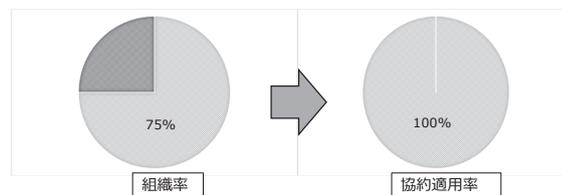
労働協約の地域的拡張適用とは

- ある地域で、同種の労働者の大部分（おおむね3/4）が、同じ労働協約の適用を受けている場合、適用していない他の労働者と使用者にも適用すること。
- 「労働協約に定める労働条件を地域における公正労働条件とみなして、協約当事者である労使以外の労使にも適用することで、労働条件の切下げ競争を防止し労働条件の維持改善を図るとともに、労働者間、使用者間の公正競争を確保しようとすることを目的としています。」（厚労省HP）

(参考)労働組合法第17条

(一般的拘束力)

第十七条 一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の四分の三以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとする。

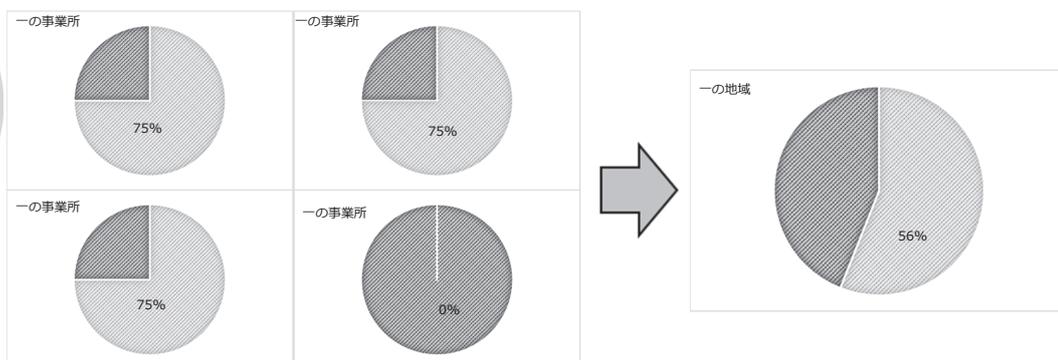


労働組合法第18条

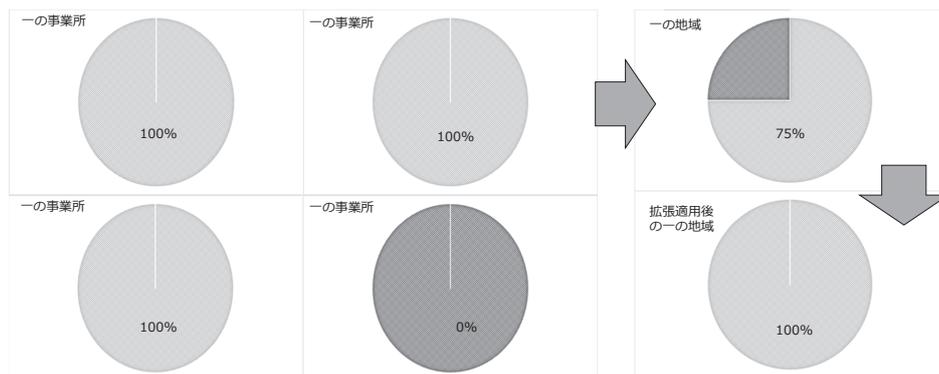
(地域的の一般的拘束力)

第十八条 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つたときは、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（第二項の規定により修正があつたものを含む。）の適用を受けるべきことの決定をすることができる。

例) 労働組合法18条 「一の地域」での組織率 例



例) 労働組合法18条 「一の地域」での協約適用率 例



労働協約の地域的拡張適用の事例

- 労働組合法成立(1945年)後、申し立て総数30件のうち、地域的拡張適用の決定は12件。
- 連合発足(1989年)後での決定は2件。

大型家電量販店での年間休日111日に関する労働協約

2021年9月 茨城県内 UAゼンセン同盟

2023年4月 青森・岩手・秋田 UAゼンセン同盟

今回の地域的拡張適用の特徴

- 賃金の最低基準を設定する拡張適用は、1958年の滋賀県知事決定以来65年ぶり、最賃法施行(1959年)以降でははじめて。
- パートタイム・有期雇用労働者、および公共サービス労働者についての申し立て・決定は初めて。



福岡市水道検針員に対する労働協約の地域的拡張適用の決定について

概要

1. 経緯

- 2023年02月09日：自治労福岡市水道サービス従業員ユニオ、福岡県知事に拡張適用の申し立て
- 2023年11月16日：福岡県労働委員会総会にて拡張適用を決議
- 2024年01月05日：福岡県知事決定（公告） ※4月から適用開始

2. 地域的拡張適用の内容

(1) 適用地域：福岡県福岡市全域

(2) 適用対象：時間給制水道検針員

(3) 労働協約のポイント：

- ①1時間あたりの最低賃金額、標準賃金の設定
- 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

拡張適用される賃金体系等のポイント

○1時間あたりの賃金額の原則：**1,082円を下回らないものとする**

○標準賃金の設定：次のとおり、4段階の標準賃金（時給）を設定

月間検針案件数	3,500件以上	1,605円以上				(参考)【福岡県の最低賃金】 941円 (2023年10月～)
	3,000件以上	1,556円以上				
	2,500件以上	1,485円以上				
	2,000件以上	1,420円以上				
		80時間以内	100時間以内	120時間以内	140時間以内	140時間超
各賃金計算期間における実労働時間の合計数						

拡張適用に至るまでの経緯1

- 福岡市の水道検針員は、直営～公社時代から自治労単組として組織されていた。株式会社への委託後も組織を守り毎年労使交渉を行ってきた。
- 福岡市水道サービス公社に代わり、2009年にヴェオリア・ジェネッツ（約6000人）が、2012年からは第一環境(約7000人)も業務を受託（市内3ブロックを2社で受託）。
- 2019年には西部ブロックを別の共同企業体が受託したが、雇用関係があいまいになり賃金は約3割ダウン、組合への不当労働行為がおこなわれた。

【別紙1】

福岡市水道局営業所 民間委託の経過と労組組織

1. 民間委託の経過

営業所	年度	2007 H19	2008 H20	2009 H21	2010 H22	2011 H23	2012 H24	2013 H25	2014 H26	2015 H27	2016 H28	2017 H29	2018 H30	2019 R1	2020 R2	2021 R3	2022 R4	2023 R5	2024 R6	2025 R7	2026 R8
東部	東	(財)福岡市水道サービス公社(「公社」)						ヴェオリア・ジェネッツ(株)						九州アクアサービス共同企業体 ヴェオリア・ジェネッツ(株) JR九州システムソリューションズ(株)							
	博多	(財)福岡市水道サービス公社(「公社」)						ヴェオリア・ジェネッツ(株)						九州アクアサービス共同企業体 ヴェオリア・ジェネッツ(株) JR九州システムソリューションズ(株)							
中部	中央	公社						第一環境(株)						第一環境(株)							
	南	公社						第一環境(株)						第一環境(株)							
	城南	公社						第一環境(株)						第一環境(株)							
西部	早良	公社		ジェネッツ(株)				ヴェオリア・ジェネッツ(株)						みらい水道サービス共同企業体 福岡市水産物流通公社 マイタウンサービス(株)							
	西	公社		ジェネッツ(株)				ヴェオリア・ジェネッツ(株)						みらい水道サービス共同企業体 福岡市水産物流通公社 マイタウンサービス(株)							

2. 労働組合組織の経過

営業所	年度	2007 H19	2008 H20	2009 H21	2010 H22	2011 H23	2012 H24	2013 H25	2014 H26	2015 H27	2016 H28	2017 H29	2018 H30	2019 R1	2020 R2	2021 R3	2022 R4	2023 R5	2024 R6	2025 R7	2026 R8
東部	東	水道サービス公社検針労組(「検針労組」) 水道サービス公社収納労組(「収納労組」)						ジェネッツユニオン						東部分会 水道サービスユニオン 東部分会							
	博多	水道サービス公社検針労組(「検針労組」) 水道サービス公社収納労組(「収納労組」)						ジェネッツユニオン						東部分会 水道サービスユニオン 東部分会							
中部	中央	検針労組 収納労組						第一環境ユニオン						第一環境 ユニオン							
	南	検針労組 収納労組						第一環境ユニオン						第一環境 ユニオン							
	城南	検針労組 収納労組						第一環境ユニオン						第一環境 ユニオン							
西部	早良	検針労組 収納労組		ジェネッツユニオン				ジェネッツユニオン						水道サービスユニオン 西部分会							
	西	検針労組 収納労組		ジェネッツユニオン				ジェネッツユニオン						水道サービスユニオン 西部分会							

拡張適用に至るまでの経緯2

- 自治労本部と連合本部が連携し、全国企業へのオルグの一環として、2015年からヴェオリア・ジェネッツと第一環境の各本社と継続的に対話してきた。
- 2022年7月、第一環境の社長から「春闘交渉を組合×2社合同でできないか」との相談があり、これに対して、自治労本部と連合本部のオルガナイザーが労働協約の地域的拡張適用への取り組みを提案した。
- 申し立てまでの間、県本部と単組は拡張適用の確実な決定にむけ、組合未加入者のオルグ、自治労本部・連合本部は、2社の本社(東京)と折衝を継続。
- 2023年2月9日、福岡県知事(労働政策課)に申し立て。以降、福岡県労働委員会(小委員会)にて協議。
- 11月16日、労働委員会総会にて拡張適用が決定された。

労働協約の地域的拡張適用の特徴

- 労働協約の締結と組織拡大(3/4の獲得)が大前提。
- 行政による規制ではなく、労使による地域基準の確立。
- 公契約条例との違い
議会に依るのではなく労使決定に依る。地域(一の地域)、対象(同種の労働者)、労働条件の設定も労使で自在にできる。

運動の意義と今後について

- 競争入札制度(業務委託)・指定管理者制度による行き過ぎた経費削減政策の歯止め(公正労働基準・公正競争の確保)、ダンピング受注の防止。
- 労働者・組合員のみならず、受託事業者や発注事業体にも利益がある。
- 協約締結2社での組織拡大。
- 他業種、他職域での組織化と組織拡大。
- 労働協約の地域的拡張適用のさらなる拡大。



自治労組織内参議院議員
岸まきこ

パン・大 コンロ



拠点になっている石川
運び出す自衛隊員＝3

いる。一方、自社の事業の特色を生かした支援に乗り出した企業もある。カセットコンロを手がける岩谷産業の牧野明次会長は5日、カセットコンロ1万台、カセットボンベ15万

や、通信インフラの復旧に注力するNTTの澤田純会長らは欠席。来賓の岸田文雄首相は防災服姿だった。参加企業のトップからも口々に被災地を気遣った。前日に石川県七尾市を訪

リンや灯油の供給について「最大の課題は道路」と指摘。大型車が通れないとるでは、ドラム缶に燃料詰めてトラックで運ぶなど工夫していると話した。林佐和・多磨ちなみ・三浦博平

非正規の福岡市水道検針員 最低時給統一

民間委託初の地域拡張

福岡市が民間委託する水道検針業務をめぐり、委託先企業すべてでパート検針員の最低時給を同じ水準にすることが決まった。労働協約の「地域的拡張適用」という制度で、福岡県が決定し、5日に公告した。この制度で非正規労働者が対象になる適用や公共サービスの民間委託先での適用は初めて。最低賃金に関する決定は約65年ぶりになる。

にも、裁判員休暇の取得と賃金を保障、使用者は法の要件を満たす検針員を労働保険・社会保険に加入させる、といった内容もある。

福岡市水道局は市内の水道検針業務を西部・東部・中部の3地区に分けて別々の民間事業者が委託し、それぞれの委託先が検針員の時給などを決めている。

賃下げに歯止め

労働協約の地域的拡張適用は労働組合法に定められている。一定地域で労使が結んだ労働協約が、要件を満たすと同業他社を含む地域全体の労働者に適用され、労働条件の切り下げ競争を防ぐ効果がある。

今回の決定で拡張適用される労働協約は、最低時給1082円となるほか、実労働時間と検針件数月2千件以上、3500件以上などの条件を満たした場合の最低時給は1420～1605円になる。時給のほか

自治労傘下の労働組合「福岡市水道サービス従業員ユニオン」は、東部と中部の委託先企業2社と結んだ労働協約を、西部を含めた市内全域に拡張適用するよう、昨年2月に福岡県に申し立てた。2019年4月に西部の委託先となった

事業者が検針件数に応じた歩合部分の賃金を30%引き下げるなど、民間委託による労働条件切り下げが現実化したためだ。

福岡市の決定を受け、福岡市の委託を受ける事業者は4月以降、市内に1000人余りの検針員をこの労働協約を上回る条件で雇用する義務を負う。現在は協約の条件を下回っている西部の検針員の賃金は引き上げられることになる。

ユニオンの代理人を務める古川景一弁護士によると、地域的拡張適用の決定は今回が12件目。過去の決定は正社員が対象で、民間委託の事例はなかった。最低賃金の額に関する決定は1958年12月の滋賀県の決定以来となる。

野田進・九州大名誉教授

（労働法）は「非正規労働者への適用という現代的な意味があり、民間委託で競争する事業者の労働条件切り下げに対する歯止めにもなる画期的な決定だ」と評価したうえで、「労働組合

の組織率が大きく下がるで、好条件がそろっていない非常にまれなケースともえる。ほかの地域や業種どう広げていくかは大きな課題だ」と指摘する。

（江口悟

米就業者21.6万人増

12月雇用統計 失業率は3.7%

米労働省が5日発表した昨年12月の雇用統計で、景気動向を反映しやすい非農業部門の就業者数（季節調整済み）は前月より21.6万人増えた。事前の市場予想（17.0万人増）を上回った。失業率は3.7%で、前月から横ばいだった。平均時給は前年同月比で4.1%増えた。

雇用統計は、米国の景気や物価高（インフレ）の状況をみるうえで重要視される。米連邦準備制度理事（FRB）がインフレをえるために利上げを進め、米経済は減速の兆しを見ている。一方で、失業率歴史的な低水準を維持し、就業者数の増加幅も前（17.3万人）から大きく伸びた。

インフレが一定の落ち着きを見せていることからFRBは今年、3回の利上げを見込む。市場では、ければ3月にも利下げが

III 參考資料

<参考資料①>

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針

令和5年11月29日

内閣官房

公正取引委員会

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針

はじめに	1
第1 総論	1
1 労務費の価格への転嫁に関する現状	1
2 労務費の転嫁を進めるための基本的な考え方	2
3 本指針の性格	3
第2 事業者が採るべき行動／事業者に求められる行動	4
1 発注者として採るべき行動／求められる行動	4
★発注者としての行動①	4
(①労務費の上昇分について取引価格への転嫁を受け入れる取組方針を具体的に経営トップまで上げて決定すること、②経営トップが同方針又はその要旨などを書面等の形に残る方法で社内外に示すこと、③その後の取組状況を定期的に経営トップに報告し、必要に応じ、経営トップが更なる対応方針を示すこと。)	
★発注者としての行動②	6
(受注者から労務費の上昇分に係る取引価格の引上げを求められていなくても、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回など定期的に労務費の転嫁について発注者から協議の場を設けること。特に長年価格が据え置かれてきた取引や、スポット取引と称して長年同じ価格で更新されているような取引においては転嫁について協議が必要であることに留意が必要である。)	
★発注者としての行動③	7
(労務費上昇の理由の説明や根拠資料の提出を受注者に求める場合は、公表資料(最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率など)に基づくものとし、受注者が公表資料を用いて提示して希望する価格については、これを合理的な根拠があるものとして尊重すること。)	
★発注者としての行動④	10
(労務費をはじめとする価格転嫁に係る交渉においては、サプライチェーン全体での適切な価格転嫁による適正な価格設定を行うため、直接の取引先である受注者がその先の取引先との取引価格を適正化すべき立場に在ることを常に意識して、そのことを受注者からの要請額の妥当性の判断に反映させること。)	
★発注者としての行動⑤	11
(受注者から労務費の上昇を理由に取引価格の引上げを求められた場合には、協議のテーブルにつくこと。労務費の転嫁を求められたことを理由として、取引を停止するなど不利益な取扱いをしないこと。)	

★発注者としての行動⑥	12
(受注者からの申入れの巧拙にかかわらず受注者と協議を行い、必要に応じ労務費 上昇分の価格転嫁に係る考え方を提案すること。)	
2 受注者として採るべき行動／求められる行動	14
★受注者としての行動①	14
(労務費上昇分の価格転嫁の交渉の仕方について、国・地方公共団体の相談窓口、中 小企業の支援機関(全国の商工会議所・商工会等)の相談窓口などに相談するなどし て積極的に情報を収集して交渉に臨むこと。)	
★受注者としての行動②	15
(発注者との価格交渉において使用する労務費の上昇傾向を示す根拠資料としては、 最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率などの公表資料を用いるこ と。)	
★受注者としての行動③	16
(労務費上昇分の価格転嫁の交渉は、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回 などの定期的に行われる発注者との価格交渉のタイミング、業界の定期的な価格交 渉の時期など受注者が価格交渉を申し出やすいタイミング、発注者の業務の繁忙期 など受注者の交渉力が比較的優位なタイミングなどの機会を活用して行うこと。)	
★受注者としての行動④	17
(発注者から価格を提示されるのを待たずに受注者側からも希望する価格を発注者 に提示すること。発注者に提示する価格の設定においては、自社の労務費だけでなく、 自社の発注先やその先の取引先における労務費も考慮すること。)	
3 発注者・受注者の双方が採るべき行動／求められる行動	19
★発注者・受注者共通の行動①	19
(定期的にコミュニケーションをとること。)	
★発注者・受注者共通の行動②	20
(価格交渉の記録を作成し、発注者と受注者と双方で保管すること。)	
第3 今後の対応	20
データ編	22
別添(価格交渉の申込み様式(例))	25

はじめに

原材料価格やエネルギーコストのみならず、賃上げ原資の確保を含めて、適切な価格転嫁による適正な価格設定をサプライチェーン全体で定着させ、物価に負けない賃上げを行うことは、デフレ脱却、経済の好循環の実現のために必要である。その際、労務費の適切な転嫁を通じた取引適正化が不可欠である。

一方、令和5年の春季労使交渉の賃上げ率は約30年ぶりの高い伸びとなったものの、令和4年4月以降、現時点に至るまで、急激な物価上昇に対して賃金の上昇が追いついていない。この急激な物価上昇を乗り越え、持続的な構造的賃上げを実現するためには、特に我が国の雇用の7割を占める中小企業がその原資を確保できる取引環境を整備することが重要である。

その取引環境の整備の一環として、これまで、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」（令和3年12月27日内閣官房・消費者庁・厚生労働省・経済産業省・国土交通省・公正取引委員会）に基づき、政府一体となって価格転嫁対策に全力で取り組んできたところである。さらに、政府は、公正取引委員会が行った業界ごとの実態調査を踏まえて、労務費の転嫁の在り方について指針を年内にまとめることとし（新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版（令和5年6月16日閣議決定）、今般、内閣官房及び公正取引委員会の連名で「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（以下「本指針」という。）」を策定した。

第1 総論

1 労務費の価格への転嫁に関する現状

公正取引委員会は、コスト構造において労務費の占める割合が高い業種を重点的な調査対象とし、「令和5年度独占禁止法上の「優越的地位の濫用」に係るコスト上昇分の価格転嫁円滑化の取組に関する特別調査（以下「特別調査」という。）」を実施した。

この特別調査の結果、コスト別の転嫁率¹を中央値²で見ると、原材料価格（80.0%）やエネルギーコスト（50.0%）と比べ、労務費（30.0%）は低く、労務費の転嫁は進んでいない、という結果であった。平均値で見ても、原材料価格（67.9%）やエネルギーコスト（52.1%）と比べ、労務費（45.1%）は低く、同様の結果であった。

また、この特別調査の結果では、①ビルメンテナンス業及び警備業³、②情報サービス業、③技術サービス業、④映像・音声・文字情報制作業、⑤不動産取引業、⑥道路貨物運送業の6業種が特にコストに占める労務費の割合（以下「労務费率」という。）の高い業種であった。そして、この6業種の労務費の転嫁に関する現状としては、そもそ

¹ 転嫁の要請に対して引き上げられた金額の割合のこと。

² 全体のデータを小さい順に並べたときに、真ん中（中央）にくるデータのことをいう。

³ ビルメンテナンス業も警備業も日本標準産業分類（平成25年10月改定 総務省）上の中分類では「その他の事業サービス業」に含まれる。

も価格転嫁の要請をしていない受注者が多い（②・③・④・⑤）、要請をしても労務費の上昇を理由としていない受注者が多い（④・⑤）、労務費の上昇を理由として要請してもその転嫁率が低い受注者が多い（④・⑥）、という結果であった。他方で、価格転嫁の要請をしていない受注者が多いものの、要請した場合には労務費の転嫁率が高い受注者が多かった業種もあった（②・③）（「データ編」参照）。

特別調査の回答者からの声としては、労務費の転嫁の交渉実態として、価格転嫁を認めてもらえたとする声がある一方で、

- ・ 労務費の上昇分は受注者の生産性や効率性の向上を図ることで吸収すべき問題であるという意識が発注者に根強くある
 - ・ 交渉の過程で発注者から労務費の上昇に関する詳細な説明・資料の提出が求められる
 - ・ 発注者との今後の取引関係に悪影響（転注や失注など）が及ぶおそれがある
- 等の理由で労務費の価格転嫁の要請をすることは難しいとの声があった。

2 労務費の転嫁を進めるための基本的な考え方

特別調査の結果を踏まえると、事業者は、多くの場合、発注者の方が取引上の立場が強く、受注者からはコストの中でも労務費は特に価格転嫁を言い出しにくい状況にあることを明確に認識した上で、次に掲げる行動を採ることが重要である。

- (1) 発注者として、経営トップが関与すること、発注者から協議の場を設けること、説明や根拠資料を求める場合には公表資料に基づくものとする、直接の取引先である受注者がその先の取引先との取引価格を適正化すべき立場にいることを常に意識して、そのことを受注者からの要請額の妥当性の判断に反映させること、受注者から労務費の上昇を理由とした価格転嫁を求められたら協議のテーブルにつくこと、労務費の転嫁を求められたことを理由として、取引を停止するなど不利益な取扱いをしないこと、必要に応じ労務費上昇分の価格転嫁に係る考え方を提案すること（第2の1関係）。
- (2) 受注者として、国・地方公共団体、中小企業の支援機関などに相談するなどして積極的に情報を収集して交渉に臨むこと、根拠資料としては公表資料を用いること、本指針に記載の事例を参考に適切なタイミングで自ら発注者に価格転嫁を求めること（第2の2関係）。
- (3) 発注者・受注者共通の取組として、定期的に発注者と受注者がコミュニケーションをとる機会を設けること、価格交渉の記録を作成して発注者と受注者の双方が保管すること（第2の3関係）。

3 本指針の性格

本指針は、特別調査の結果を踏まえ、労務費、原材料価格、エネルギーコスト等のコストのうち、労務費の転嫁に係る価格交渉について、発注者及び受注者それぞれが採るべき行動／求められる行動を12の行動指針として取りまとめたものである。また、それぞれの行動指針に該当する労務費の適切な転嫁に向けた取組事例や、受注者が用いている根拠資料や取組内容を取り上げている。

さらに、公正取引委員会では、「よくある質問コーナー（独占禁止法）」のQ & A⁴及び「下請代金支払遅延等防止法に関する運用基準」⁵において、労務費、原材料価格、エネルギーコスト等のコストの上昇分を取引価格に反映せず、従来どおりに取引価格を据え置くことは、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（昭和22年法律第54号。以下「独占禁止法」という。）上の優越的地位の濫用⁶又は下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号。以下「下請代金法」という。）上の買いたたき⁷として問題となるおそれがあることを明確化しているところ、本指針では、特に労務費について、同様に問題となるおそれがあるものを「留意すべき点」として整理している。

発注者が本指針に記載の12の採るべき行動／求められる行動に沿わないような行為をすることにより、公正な競争を阻害するおそれがある場合には、公正取引委員会において独占禁止法及び下請代金法に基づき厳正に対処していく。

他方で、後記第2の1及び3に記載の全ての行動を適切に採っている場合には、取引条件の設定に当たり取引当事者間で十分に協議が行われたものと考えられ、通常は独占禁止法及び下請代金法上の問題は生じないと考えられることから、独占禁止法及び下請代金法違反行為の未然防止の観点からも、同行動に沿った積極的な対応が求められる。

⁴ https://www.jftc.go.jp/dk/dk_qa.html

⁵ 平成15年公正取引委員会事務総長通達第18号。<https://www.jftc.go.jp/shitauke/legislation/unyou.html>。

⁶ 優越的地位の濫用として独占禁止法上問題となるのは、発注者の取引上の地位が受注者に優越していることとともに、公正な競争を阻害するおそれが生じることが前提となる。以下同じ。

⁷ 買いたたきとして下請代金法上問題となるのは、下請代金法にいう親事業者と下請事業者との取引に該当する場合であって、下請代金法第2条第1項から第4項までに規定する①製造委託、②修理委託、③情報成果物作成委託又は④役務提供委託に該当することが前提となる。以下同じ。

第2 事業者が採るべき行動／事業者に求められる行動

1 発注者として採るべき行動／求められる行動

★発注者としての行動①

①労務費の上昇分について取引価格への転嫁を受け入れる取組方針を具体的に経営トップまで上げて決定すること、②経営トップが同方針又はその要旨などを書面等の形に残る方法で社内外に示すこと、③その後の取組状況を定期的に経営トップに報告し、必要に応じ、経営トップが更なる対応方針を示すこと。

長年にわたるデフレ経済を脱却し、成長と分配の好循環に向けて、特に労務費の転嫁が重要であることは、一般論としては認識されているとしても、発注者の経営トップ（代表取締役社長に加え、代表権を持つ取締役等実質的に会社組織の最上位に位置する者も含む。以下同じ。）が、自社の取組方針として認容していなければ、労務費の転嫁の実現は困難である。また、経営トップが取組方針として認容していたとしても、交渉現場の担当者が、その方針を認識し、認容していなければ、労務費の転嫁の実現は困難である（特別調査において「交渉現場の担当者からすれば労務費上昇分の価格転嫁を認めない行動を取ることが、発注者の短期的な利益（コスト増の回避）につながり、業績として評価されることになるので転嫁に応じてもらえない」との声が寄せられた。）。

また、当該取組方針が、社内に留まっている限り、取引先である受注者は知ることができない。特に労務費については、発注者においても受注者においても、その上昇分は自社の生産性や効率性の向上を図ることで吸収すべき問題であるとの考え方が深く根付いているとの指摘もあるところ、そのような状況にあっては、発注者の労務費の転嫁を受け入れる方針が受注者に知らされていないければ、受注者からの協議の要請は非常に困難なものである。

そこで、発注者の経営トップが、たとえ短期的にはコスト増となろうとも、労務費の上昇分の取引価格への転嫁を受け入れていく具体的な取組方針及びその方針を達成するための施策について意思決定し、社内の交渉担当者や、取引先である受注者に対し、書面等の形に残る方法で同方針又はその要旨などを示す、といった経営トップのコミットメントが求められる。

例えば、「パートナーシップ構築宣言⁸⁾」の中に経営トップの判断として、労務費の転嫁について、本指針に基づく自社の取組方針を盛り込むことが考えられる。

また、その後の自社の取組状況についても、定期的に経営トップに報告することにより自社の労務費の転嫁に係る受注者との交渉状況を把握し、必要に応じ更なる対応方針を示すことが求められる。

さらに、上記の経営トップのコミットメントに加え、調達部門からは独立して労務費の転嫁を含む価格転嫁の状況を把握する専門部署や受注者からの相談窓口を設置したり、親会

⁸⁾ 事業者が、サプライチェーン全体の付加価値向上、大企業と中小企業の共存共栄を目指し、「発注者」側の立場から、「代表権のある者の名前」で宣言するもの。

社だけでなくグループ会社においても親会社に倣った対応をしたりすることも、円滑な労務費の転嫁を進める上で有効かつ適切である。

労務費の適切な転嫁に向けた取組事例

(1) 経営トップによる社外への方針の伝達、経営トップへの定期的な状況報告の例

- ・ 調達部門と受注者間の価格協議の実施状況をチェックするため、調達部門から独立した専門部署を新設（状況は四半期ごとに役員会に報告）し、当該部署を担当する代表取締役名で全ての受注者に対して価格転嫁に係る協議を更に徹底して行うことなどを示す文書を発出した。

【輸送用機械器具製造業】

(2) 経営トップによる社内への方針の周知の例

- ・ 契約更新時を利用することにより、受注者からの要請の有無にかかわらず1年に1回以上の価格交渉をすること、誠意をもって対応すること等を内容とする代表取締役からの指示を社内周知した。

【道路貨物運送業】

- ・ 代表取締役名の文書にて、受注者との価格交渉を積極的に取り組むこと、交渉をスピードアップすること等を社内周知した。

【はん用機械器具製造業】

(3) 専門部署、専門窓口等の設置の例

- ・ 受注者の中には、普段接している調達担当者には値上げを言い出しにくいと思うところもあるとの考えから、調達担当部署とは別の部署に価格転嫁の相談専用窓口を設置した。また、価格転嫁の問題に限らず、発注者の問題行為を外部の弁護士へ通報できる窓口を設置した。

【はん用機械器具製造業】

- ・ 既に設置している受注者向けの通報窓口の存在が受注者に十分に浸透していなかったため、通報窓口への通報対象に「価格交渉の観点から問題がある行為」を含むことを明記した上で、受注者に通報窓口のことを文書にて再周知した。

【はん用機械器具製造業】

(4) グループ会社においても親会社に倣った対応をしている例

- ・ 受注者から随時の価格交渉に応じること、値上げ要請に対し迅速に十分な協議を行うこと等の親会社の方針を全グループ会社に展開し、各グループ会社から、それぞれの受注者に対し、随時の価格交渉に応じることが記載された文書を発出した。

【電気機械器具製造業】

★発注者としての行動②

受注者から労務費の上昇分に係る取引価格の引上げを求められていなくても、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回など定期的に労務費の転嫁について発注者から協議の場を設けること。

特に長年価格が据え置かれてきた取引や、スポット取引と称して長年同じ価格で更新されているような取引においては転嫁については協議が必要であることに留意が必要である。

多くの場合、発注者の方が取引上の立場が強く、受注者からはコストの中でも労務費は特に価格転嫁を言い出しにくい状況にあることを踏まえると、積極的に発注者からそのような協議の場を設けることが、円滑な価格転嫁を進める観点から有効かつ適切である。特に労務費については、発注者においても受注者においても、その上昇分は自社の生産性や効率性の向上を図ることで吸収すべき問題であるとの考え方が深く根付いていると考えられるところ、そのような状況にあっては、受注者からの協議の要請は非常に困難なものである。

そこで、受注者から労務費の転嫁の求めがなかったとしても、発注者から労務費の転嫁の必要性について、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回（例えば、毎年3月と9月の価格交渉促進月間）など定期的に協議する場を設けることが求められる。

労務費の適切な転嫁に向けた取組事例

- ・ 毎年実施している定例の単価改定に当たり、全受注者から見積りを徴取した上で、受注者における労務費の上昇分を反映した翌期の単価を設定している。

【情報サービス業】

- ・ 受注者に対し、労務費を含めたコストアップによる価格転嫁の必要性についての協議を呼びかける文書を定期的に送付している。

【金属製品製造業、はん用機械器具製造業、輸送用機械器具製造業】

留意すべき点

特別調査において、約30年前の取引開始以降、一度も価格改定がなされていない、実質的にはスポット取引とはいえない取引であるにもかかわらずスポット取引と認識している発注者から価格交渉の打診を受けたことがなく、取引開始以降、価格が据え置かれているなどの声が寄せられた。

労務費のコスト上昇分の価格転嫁につき、受注者からの要請の有無にかかわらず、明示的に協議することなく取引価格を長年据え置くことや実質的にはスポット取引とはいえない取引であるにもかかわらずスポット取引であることを理由に労務費の転嫁について明示的に協議することなく取引価格を据え置くことは、独占禁止法上の優越的地位の濫用又は下請代金法上の買いたたきとして問題となるおそれがあることに、発注者は留意が必要である。

★発注者としての行動③

労務費上昇の理由の説明や根拠資料の提出を受注者に求める場合は、公表資料（最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率など）に基づくものとし、受注者が公表資料を用いて提示して希望する価格については、これを合理的な根拠があるものとして尊重すること。

受注者からの労務費の転嫁の求めに対し、発注者の交渉担当者が社内決裁を通す必要等の理由で受注者の交渉担当者に対して労務費上昇の理由の説明や根拠資料の提出を求めること自体に問題はないが、特別調査では、発注者が過度に詳細な理由の説明や根拠資料を求めたり、受注者が明らかにしたくない内部情報に係るもの説明や根拠資料の提出を求めたりした結果、受注者が転嫁の要請を断念したなどの事例がみられた。

また、サプライチェーン上のある発注者が直接の取引先である受注者にこれらの求めを行えば、当該受注者は、この求めに対応するために、その取引先である受注者に対して同様の求めを行うこととなり、当該サプライチェーン上の取引において、連鎖的に同様の行為が行われることが懸念される。

そのため、発注者が労務費上昇の理由の説明や根拠資料を求める場合、関係者がその決定プロセスに関与し、経済の実態が反映されていると考えられる、以下のような公表資料に基づくものとするのが求められる。また、受注者から当該公表資料に基づいて提示された額は合理性を有するものとして尊重し、仮に発注者がこれを満額受け入れない場合には、その根拠や合理的な理由を説明することが求められる。

さらに、これらの公表資料で示された以上の上昇率を要請する受注者に対して、追加の説明や資料を求める場合であっても、受注者の過度な負担とならないよう配慮することが求められる。

（関係者がその決定プロセスに関与し、経済の実態が反映されていると考えられる公表資料の例）

- 都道府県別の最低賃金⁹やその上昇率
- 春季労使交渉の妥結額やその上昇率¹⁰
- ・ 国土交通省が公表している公共工事設計労務単価¹¹における関連職種の単価やその上昇率
- ・ 一般貨物自動車運送事業に係る標準的な運賃（令和2年国土交通省告示第575号）

⁹ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/chingin/index.html

¹⁰ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouseisaku/shuntou/roushi-c1.html

¹¹ 令和5年3月から適用する同単価は、https://www.mlit.go.jp/report/press/tochi_fudousan_kensetsugyo14_hh_000001_00130.html。

これらのほか、経済の実態が反映されていると考えられるものとして、以下の資料も参考となる。

- ・ 厚生労働省が公表している毎月勤労統計調査に掲載されている賃金指数、給与額やその上昇率¹²⁾
- ・ 総務省が公表している消費者物価指数¹³⁾
- ・ ハローワーク（公共職業安定所）の求人票や求人情報誌に掲載されている同業他社の賃金

労務費の適切な転嫁に向けた取組事例

(1) 公表資料から受注者が求める額の妥当性を判断している事例

- ・ 最低賃金なり厚生労働省の統計といった公表資料から大まかな賃金の傾向が確認できれば、わざわざ受注者の労務費が実際に上がっているかといった個社の労務費の状況までは聞かずに受注者が求める額を受け入れることとしている。

【金属製品製造業（同旨、はん用機械器具製造業。）】

- ・ 受注者が求める額が公表されている日本企業の平均的な賃上げの水準と同程度であれば、それ以上に詳細な資料を求めることはせず、受注者が求める額を受け入れることとしている。

【情報サービス業】

- ・ 世の中で物価が上昇している以上、事業者は賃金を引き上げるべきであるから、受注者が労務費の転嫁を求めてくるのは妥当なものだと考えている。そのため、受注者が求める額につき公表されている消費者物価指数や厚生労働省の統計と同水準であると確認でき、現場責任者がペイできる水準と判断したら、受注者が求める額を受け入れることとしている。

【はん用機械器具製造業】

- ・ 「受注者が求める引上げ率 \leq 最低賃金の上昇率」であれば、受注者が求める額を受け入れることとしている。

【食料品製造業、窯業・土石製品製造業、はん用機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、不動産賃貸業・管理業】

- ・ 業界紙に掲載されているトラックの運賃の指数、「標準的な運賃」、派遣社員の賃金の相場（自社が派遣会社に支払っている金額を含む。）、最低賃金、物流大手のベアの状況などを踏まえ、受注者の要請額の妥当性を判断している。

【金属製品製造業】

¹²⁾ <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1a.html>。なお、毎月勤労統計調査の結果には、産業別の月間現金給与額の平均値が掲載されている。

¹³⁾ <https://www.stat.go.jp/data/cpi/1.html>

(2) 詳細な理由の説明や根拠資料を求めずに受注者が求める額の妥当性を判断している事例

- ・ 「受注者の労務費の上昇総額×発注者への取引依存度（受注者の売上に占める当該発注者との取引シェア）」に相当する額の引上げを受け入れることとしている。

【化学工業、輸送用機械器具製造業】

- ・ 「受注者の労務費の上昇率×当該受注者の対売上高労務费率」に相当する額の引上げを受け入れることとしている。

【金属製品製造業、輸送用機械器具製造業】

- ・ 受注者から従業員の賃金を上げるために翌期の契約金額の引上げを求められたところ、当該受注者が求めた引上げ率が他の受注者から求められる引上げ率と同等であったことから、受注者が求める額を受け入れた。

【情報サービス業（同旨、金属製品製造業。）】

- ・ 受注者の立場として、労務費分としては最低賃金の上昇率を参考に発注者に対して取引価格の引上げを求めているところ、発注者の立場としては、「自社が受注者の立場として発注者に転嫁を求めようと考えている水準」と同水準の求めであれば、受注者が求める額を受け入れることとしている。

【道路貨物運送業】

留意すべき点

特別調査において、過去のエネルギーコストの転嫁に係る価格交渉において発注者から詳細な根拠資料の提出を求められたため、労務費の転嫁を求めた場合も同様の詳細な根拠資料を求められると考えて労務費の転嫁を求めることを断念した、受注者のコスト構造を明らかにする資料の提出を求められたが明らかにしたくないため労務費の転嫁の要請を断念したなどの声が寄せられた。

価格交渉を行うための条件として、労務費上昇の理由の説明や根拠資料につき、公表資料に基づくものが提出されているにもかかわらず、これに加えて詳細なものや受注者のコスト構造に関わる内部情報まで求めることは、そのような情報を用意することが困難な受注者や取引先に開示したくないと考えている受注者に対しては、実質的に受注者からの価格転嫁に係る協議の要請を拒んでいるものと評価され得るところ、これらが示されないことにより明示的に協議することなく取引価格を据え置くことは、独占禁止法上の優越的地位の濫用又は下請代金法上の買いたたきとして問題となるおそれがあることに、発注者は留意が必要である。

★発注者としての行動④

労務費をはじめとする価格転嫁に係る交渉においては、サプライチェーン全体での適切な価格転嫁による適正な価格設定を行うため、直接の取引先である受注者がその先の取引先との取引価格を適正化すべき立場に在ることを常に意識して、そのことを受注者からの要請額の妥当性の判断に反映させること。

価格転嫁はサプライチェーン全体で取り組まなければ実効性が確保されないところ、直接の取引先やその先の取引先を含めた、取引事業者全体での付加価値を向上させるため、適切な価格転嫁による適正な価格設定をサプライチェーン全体で定着させる必要がある。

そこで、発注者は、直接の取引先である受注者がその先の取引先との取引価格を適正化すべき立場に在ることを常に意識して、受注者からの要請額の妥当性を判断することが求められる。例えば、価格転嫁の交渉の場において、直接の取引先である受注者の労務費だけでなく、サプライチェーンのその先の取引先の労務費も、受注者からの要請額の妥当性の判断に反映させることが求められる。

労務費の適切な転嫁に向けた取組事例

- ・ サプライチェーン全体の付加価値向上を図るため、毎月実施している直接の取引先である受注者（一次取引先）との会合において、二次取引先以降の値上げも含めて転嫁を求めてくるように声かけをしている。ある一次取引先が4社の二次取引先を有しており、そのうち3社と取引価格を引上げることを合意し、その分の転嫁を求めてきたことから、残りの1社に対して取引価格の引上げの必要性を確認するように求めた。

【輸送用機械器具製造業】

留意すべき点

特別調査において、外注先から当該外注先における労務費の上昇を理由に価格転嫁を求められたことを受け、発注者に対して労務費の転嫁を求めている受注者がみられた。

受注者が直接の取引先から労務費の転嫁を求められ、当該取引先との取引価格を引き上げるために発注者に対して協議を求めたにもかかわらず、明示的に協議することなく取引価格を据え置くことは、独占禁止法上の優越的地位の濫用又は下請代金法上の買いたたきとして問題となるおそれがあることに、発注者は留意が必要である。

★発注者としての行動⑤

受注者から労務費の上昇を理由に取引価格の引上げを求められた場合には、協議のテーブルにつくこと。労務費の転嫁を求められたことを理由として、取引を停止するなど不利益な取扱いをしないこと。

価格転嫁を行う上では発注者と受注者とが協議を行うことが重要である。

しかし、労務費の上昇分は自社の生産性や効率性の向上を図ることで吸収すべき問題であるとの考え方が、発注者には特に根強くあると考えられるところ、取引上の立場が弱い受注者からは、労務費の転嫁の協議を求めると契約の打切りなど、不利益を受けるのではないかと心配から協議を持ちかけられないとの声が特別調査において寄せられた。

そもそも、労務費も原材料価格やエネルギーコストと同じく適切に価格に反映させるべきコストであり、発注者においては、受注者から、原材料価格やエネルギーコストとは明示的に分けて労務費の上昇を理由とした取引価格の引上げを求められた場合についても協議のテーブルにつくことが求められる。

なお、持続的な賃上げの実現の観点からは、受注者が過去に引き上げた賃金分の転嫁だけでなく、今後賃金を引き上げるために必要な分の転嫁についても同様に、協議のテーブルにつくことが求められる。

労務費の適切な転嫁に向けた取組事例

- ・ 受注者から従業員の賃金を引き上げるために翌期の契約金額の引上げを求められたところ、翌期の作業内容に変更はなかったものの、双方合意の金額にて取引価格を引き上げた。

【情報サービス業】

- ・ 受注者のコストのほとんどは労務費のため、受注者から取引価格を引き上げる理由としてどのような説明がなされても労務費の上昇が背景にあり、受注者が業務を滞りなく進めるためには同業他社に負けない賃上げを実施してもらう必要があると考えており、労務費の上昇だけでも協議に応じている。

【はん用機械器具製造業】

- ・ コストの種類に関係なく受注者と協議しており、労務費の上昇だけでも協議している。

【食料品製造業】

- ・ 受注者から「人材確保のために賃上げをしたい」という理由で労務費の転嫁を求められ交渉を実施した。交渉の妥結時に当該受注者における労務費の上昇が継続する場合は再度協議することを約束した。

【金属製品製造業】

- ・ 受注者から労務費の転嫁を求められた際、当該受注者がこれから賃上げするために取引価格を引き上げることを求めてきたのか、実際に賃上げしたことを踏まえて取引価格の引上げを求めてきたのかは問わずに価格転嫁の協議を行っている。

【輸送用機械器具製造業】

留意すべき点

特別調査において、燃料費の上昇分の価格転嫁は認められたが、それ以外の労務費などについては交渉のテーブルについてくれなかった、労務費の上昇は外部要因ではないと判断されて取引価格の引上げの理由として認めてもらえなかった、価格交渉をしようとしても面談できる人に価格交渉の権限がない、「俺に言われても」などと言われて協議のテーブルについてもらえなかったなどの声が寄せられた。

受注者から協議の要請を受けた際に、労務費の上昇分の価格転嫁に関するものであるという理由で協議のテーブルにつかないことにより、明示的に協議することなく取引価格を据え置くことは、独占禁止法上の優越的地位の濫用又は下請代金法上の買ったたきとして問題となるおそれがあることに、発注者は留意が必要である。

★発注者としての行動⑥

受注者からの申入れの巧拙にかかわらず受注者と協議を行い、必要に応じ労務費上昇分の価格転嫁に係る考え方を提案すること。

特別調査において、原材料価格やエネルギーコストと違い、労務費を理由とした取引価格の引上げについては、発注者が納得して受け入れられる具体的な理由や要請額の算定方法が分からないという受注者の声が寄せられた。

他方、発注者は、一般的に受注者と比べてより多くの取引先（受注者）を有すると考えられるところ、受注者から協議において様々な提案を受け、労務費を理由とした取引価格の引上げの具体的な理由や要請額の算定方法に関し、多くの情報を有しているものと考えられる。

そのため、発注者は、受注者からの申入れの巧拙にかかわらず、受注者と協議し、必要に応じて算定方法の例をアドバイスするなど受注者に寄り添った対応が求められる。

労務費の適切な転嫁に向けた取組事例

(1) 受注者から相談を受けた場合に算定方法を提案している例

- ・ 受注者がどのような算定式で労務費の転嫁を求めてきても個別に妥当性を判断しているが、労務費の転嫁のやり方が分からないと受注者から相談を受けた場合は、算定式の例として、消費者物価指数、最低賃金の推移などから当該受注者の労務費の上昇総額を推計し、自社（発注者）への取引依存度（受注者の売上に占める当該発注者との取引シェア）分の転嫁を求めることを案内している。

【輸送用機械器具製造業】

- ・ 受注者からの取引価格の引上げの求めに対し、当該受注者と協議し、労務費分の取引単価の引上げ額については、「当該受注者の労務費の上昇率×当該受注者の売上高に占める労務費の割合」という係数を取引単価に掛ける算定式を提案した。

【金属製品製造業】

- ・ 労務費の転嫁のやり方が分からないと受注者から相談を受けた際、他の受注者による算定式として最低賃金の上昇率や物価上昇率を基に要請額を算定した例を紹介している。

【輸送用機械器具製造業】

(2) 発注者から価格交渉を促進している例

- ・ 「どの程度をどのように要請したらよいか分からない」とする受注者に対し、当該受注者との価格交渉が進展することを期待し、価格交渉において、一定の引上げ率の案を提案した。その数値の提案は価格交渉の上限値を示す趣旨ではなく、その提案をすることにより、当該受注者から自社の状況を踏まえて「それでは足りない」などの回答を引き出し、当該受注者に必要な引上げ率を回答するよう促すなど、その数値の提案をきっかけとして適切な価格転嫁の交渉が進展することを期待して提示した。

【道路貨物運送業】

- ・ 燃料費の市況が高騰し、2024年問題の対応で労務費が上昇しているはずであるにもかかわらず、長年取引している零細規模の受注者が一向に取引価格の引上げを求めてこなかったため状況を問い合わせたところ、「どのようにして値上げをしたらいいのか分からない」とのことであったので、見積書の作成方法を指導した。

【生産用機械器具製造業】

留意すべき点

特別調査において、発注者が自ら用意した労務費の転嫁の交渉用のフォーマットによる価格転嫁の申出しを受け付けておらず、当該フォーマットで計算した結果、自社（受注者）が本来求めたかった額より低い額となったなどの声が寄せられた。

労務費の転嫁のやり方が分からない受注者に対して算定式の例を示すのは労務費の適切な転嫁に向けた取組事例といえるが、発注者が特定の算定式やフォーマットを示し、それ以外の算定式やフォーマットに基づく労務費の転嫁を受け入れないことにより、明示的に協議することなく一方的に通常価格より著しく低い単価を定めることは、独占禁止法上の優越的地位の濫用又は下請代金法上の買いたたきとして問題となるおそれがあることに、発注者は留意が必要である。

2 受注者として採るべき行動／求められる行動

★受注者としての行動①

労務費上昇分の価格転嫁の交渉の仕方について、国・地方公共団体の相談窓口、中小企業の支援機関（全国の商工会議所・商工会等）の相談窓口などに相談するなどして積極的に情報を収集して交渉に臨むこと。

特別調査では、原材料価格やエネルギーコストと異なり、労務費は固定費であって、その上昇分は自社の生産性や効率性の向上を図ることで吸収すべき問題であるとの考え方が発注者のみならず受注者にもあり、発注者と交渉をしていくという問題意識を持ちづらいとの声が寄せられた。しかし、物価に負けない賃上げを行うためには、受注者としても積極的に価格転嫁の交渉をしていくことが求められる。

他方、労務費の上昇を理由とする価格転嫁の交渉については、受注者としてもどのように臨めばよいか戸惑うことも多いことが想定される。

国・地方公共団体や中小企業の支援機関などでは、価格転嫁に関する相談窓口を設置しているところがあるところ、これらの相談窓口を活用して積極的に情報を収集して交渉に臨むことが受注者には求められる。相談窓口の例は、以下のとおり。

相談内容	相談窓口の例	
	本府省等	地方事務所等
価格交渉・価格転嫁の相談（好事例の紹介、転嫁の考え方、参考情報の提供など）	国（地方経済産業局）、地方公共団体（産業振興センター等）	
	価格転嫁サポート窓口（全国47都道府県に設置しているよろず支援拠点に設置）	
	下請かけこみ寺	
	商工会議所・商工会	
本指針の記載内容に関する質問	公正取引委員会事務総局経済取引局取引部 企業取引課	
独占禁止法上の優越的地位の濫用の考え方についての相談 ¹⁴	公正取引委員会事務総局経済取引局取引部 企業取引課	取引課又は内閣府沖縄総合事務局総務部公正取引課
下請代金法上の買いたたきの考え方についての相談 ¹⁵	公正取引委員会事務総局経済取引局取引部 企業取引課	下請課又は内閣府沖縄総合事務局総務部公正取引課
	中小企業庁事業環境部 取引課	経済産業省の地方経済産業局又は内閣府沖縄総合事務局経済産業部

また、発注者に対して労務費の転嫁の交渉を申し込む際、一例として、別添の様式を活用することも考えられる。

¹⁴ 各窓口の電話番号は、<https://www.jftc.go.jp/soudan/soudan/yuetsutekichii.html> 参照。

¹⁵ 各窓口の電話番号は、<https://tekitorisupport.go.jp/inquiry/>参照。

★受注者としての行動②

発注者との価格交渉において使用する労務費の上昇傾向を示す根拠資料としては、最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率などの公表資料を用いること。

受注者の自主的な判断で自社の労務費の状況を発注者に示すことを否定するものではないが、特別調査において、労務費を含めた自社のコスト構造を発注者に開示することにより、逆に発注者からコストを査定され原価低減を求められる可能性があることを懸念する声が寄せられた。そもそも、特別調査において、労務費上昇分の価格転嫁の交渉に際し、根拠資料を用いずに行い価格転嫁が認められた事例や、根拠資料として自社の労務費に関する情報を発注者に開示せずに行い価格転嫁が認められた事例は、多数みられた。

こうした現状を踏まえ、仮に発注者との関係で何らかの根拠資料を示す必要がある場合には、関係者がその決定プロセスに関与し、経済の実態が反映されていると考えられる以下のような公表資料（再掲）を用いるべきである。（発注者としての行動③参照）

（関係者がその決定プロセスに関与し、経済の実態が反映されていると考えられる公表資料の例）

- 都道府県別の最低賃金やその上昇率
- 春季労使交渉の妥結額やその上昇率
- ・ 国土交通省が公表している公共工事設計労務単価における関連職種の単価やその上昇率
- ・ 一般貨物自動車運送事業に係る標準的な運賃（令和2年国土交通省告示第575号）

なお、特別調査で得られた、そのほかの労務費の上昇を示す根拠資料の例は以下のとおり（再掲）。

- ・ 厚生労働省が公表している毎月勤労統計調査に掲載されている賃金指数、給与額やその上昇率
- ・ 総務省が公表している消費者物価指数
- ・ ハローワーク（公共職業安定所）の求人票や求人情報誌に掲載されている同業他社の賃金

（参考）事業者団体が作成した資料を根拠資料として活用することについて

事業者団体がその活動の一環として、当該事業者団体の属する産業に関する諸情報を収集・提供することがあるところ、一般的に、事業者団体が、原材料の値上げ等による業界の窮状を訴える文書を作成し、取引先に対してそれを配布したり、当該団体のウェブサイト等に掲載したりすることは、直ちに独占禁止法上問題となるものではない¹⁶。

¹⁶ 参考となる相談事例として、「独占禁止法に関する相談事例集（令和4年度）」事例5（<https://www.jftc.go.jp/dk/soudanjirei/r5/r4nendomokuji/r4nendo05.html>）

また、事業者団体が、需要者、事業者等に対して過去の価格に関する情報を提供するため、事業者から価格に係る過去の事実に関する概括的な情報を任意に収集して、客観的に統計処理し、価格の高低の分布や動向を正しく示し、かつ、個々の事業者の価格を明示することなく、概括的に、需要者を含めて提供することは、事業者間に現在又は将来の価格についての共通の目安を与えるようなことのないものに限りに、独占禁止法上問題とならない¹⁷⁾。

特別調査において、事業者団体が作成した業界の窮状を訴える文書を労務費の転嫁の価格交渉で用いている事例がみられた。また、円滑な価格転嫁を促進する観点から、主な原材料等の価格推移を示すデータベースを作成している事業者団体がみられた。

★受注者としての行動③

労務費上昇分の価格転嫁の交渉は、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回などの定期的に行われる発注者との価格交渉のタイミング、業界の定期的な価格交渉の時期など受注者が価格交渉を申し出やすいタイミング、発注者の業務の繁忙期など受注者の交渉力が比較的優位なタイミングなどの機会を活用して行うこと。

発注者には定期的に協議の場を設けることが求められる（発注者としての行動②）が、受注者からも労務費の転嫁の交渉を、定期的な協議の場を活用して積極的に行っていくべきである。発注者との契約上、取引価格を定期的に見直すこととなっていない場合であっても価格交渉を申し出やすいタイミングを捉えて、受注者から積極的に発注者に労務費の転嫁の交渉を行っていくべきである。

特別調査で得られた交渉のタイミングの例は以下のとおり。

- ・ 発注者の会計年度に合わせて（発注者が翌年度の予算を策定する前）
- ・ 定期の価格改定や契約更新に合わせて
- ・ 最低賃金の引上げ幅の方向性が判明した後
- ・ 国土交通省が公表している公共工事設計労務単価の改訂後
- ・ 年に1回の発注者との生産性向上の会議を利用
- ・ 季節商品の棚替え時の商品のプレゼンの機会を利用
- ・ 発注者の業務の繁忙期

¹⁷⁾ 参考となる相談事例として、「独占禁止法に関する相談事例集（令和4年度）」事例7（<https://www.jftc.go.jp/dk/soudanjirei/r5/r4nendomokuji/r4nendo07.html>）

★受注者としての行動④

発注者から価格を提示されるのを待たずに受注者側からも希望する価格を発注者に提示すること。発注者に提示する価格の設定においては、自社の労務費だけでなく、自社の発注先やその先の取引先における労務費も考慮すること。

発注者から提示される価格は受注者にとって希望の価格となるとは限らない。多くの場合、発注者の方が取引上の立場が強く、受注者からはコストの中でも労務費は特に価格転嫁を言い出しにくい状況にあることを踏まえると、発注者から先に価格を提示されてしまえば、その価格以上の額を要請すること、また、交渉によりその要請額を実現することは非常に困難になると考えられる。

そのため、受注者は、発注者からの提示を待つことなく、関係者がその決定プロセスに関与し、経済の実態が反映されていると考えられる公表資料などを用いて自社が希望する価格を自ら発注者に提示するべきである。

特別調査で得られた発注者への要請額の設定方法の例は以下のとおり。

①	公表資料における指標 ¹⁸ の変動とリンクさせて要請額を設定
	多くの発注者と毎年4月に契約更新しているところ、自社が所在する都道府県の最低賃金の上昇率と同率の単価の引上げを自ら求めている。【ビルメンテナンス業】
	公共工事設計労務単価における関連職種の単価の引上げ率の範囲内で単価の引上げを自ら求めた。【警備業】
	発注者と取引のある製品を「30年価格改定がされていないもの」、「20年価格改定がされていないもの」等と分類し、それぞれの区分ごとの最低賃金の上昇率を参考に単価の引上げを自ら求めた。【非鉄金属製造業】
②	実際に増加したコスト又は発生が予想されるコストを積み上げて要請額を設定
	月次決算で損益状況を管理しているところ、受注案件ごとに労務費、原材料価格、エネルギーコストの上昇分を積算して要請額を設定し、自ら求めている。【はん用機械器具製造業】
	毎年夏頃、翌年1年間に発生する取引先ごとのコスト上昇を予想し、各コストの原価に占める割合を加味して単価の改定率を算出し、自ら求めている。【道路貨物運送業】
③	先に必要となる要請額を設定（その上でその根拠となる情報を集める）
	発注者との取引で赤字を解消し、一定額の利益を出せると推測する単価を計算し、当該発注者への要請額を設定し、自ら求めた。その上で、その根拠の一つとして、自社が所在する都道府県の最低賃金の上昇率を当該発注者に示した。【飲食料品卸売業】
	赤字部門の赤字を解消するために必要な単価を計算し、当該発注者への要請額を設定し、自ら求めた。その上で、その根拠の一つとして、同一労働同一賃金に対応す

¹⁸ 公表資料における指標の例は、発注者としての行動③及び受注者としての行動②に記載のとおり。

	<p>るために労務費が上昇したこと、自社が所在する都道府県の最低賃金が増加していること等を当該発注者に示した。【窯業・土石製品製造業】</p> <p>他県における同種業務の受託料の相場を踏まえて発注者への要請額を設定し、自ら求めた。当該発注者には、社員教育に力を入れるために必要な値上げであることを説明の中心とした。【警備業】</p> <p>物価上昇を受けて昇給率を例年以上とするために必要であり、担当するエンジニアの技量や仕事量¹⁹から発注者に説明可能な要請額を設定し、自ら求めた。【情報サービス業】</p>
④	<p>自社の発注先やその先の取引先における労務費を考慮して要請額を設定</p> <p>外注先から求められた単価の引上げ額と同額を、発注者に対して単価の引上げとして自ら求めた。【運輸に附帯するサービス業】</p> <p>自社の労務費の上昇だけでなく、外注先の単価に関する要望を聞いた上で必要な要請額を設定し、自ら求めた。【情報サービス業（同旨、道路貨物運送業。）】</p>

なお、発注者への要請額の設定に当たり、受注者における今後の賃上げの原資確保のために労務費転嫁を自ら求めていた事例や、インフレ手当を支給したことを評価した発注者が受注者からの要請額以上に単価を上げるなどした事例もみられた。持続的賃上げの実現の観点からは望ましい事例といえる。

（参考）中小企業等協同組合法等に基づく団体協約等を活用した労務費の転嫁に係る価格交渉について

価格交渉の内容について、事業者間の情報交換により合意が形成され、一定の取引分野における競争を実質的に制限することとなる場合には不当な取引制限として独占禁止法違反となるので留意が必要である。

他方で、中小企業等協同組合法等に基づく団体協約等²⁰を利用すれば、独占禁止法の適用が除外されるため、大企業に対して団体で労務費の転嫁に係る価格交渉を行うことも可能である。独占禁止法が一定の組合の行為に対する適用除外規定を置いている趣旨は、単独では大企業に対抗できない中小事業者によって設立された相互扶助を目的とする組合の事業活動の独立性をある程度確保したまま、一つの事業者として購買事業、販売事業、利用事業、信用事業等の事業活動を行うことを許容するところにある。小規模事業者等にとっては、集団として、大企業である取引事業者に対して取引条件について対等な交渉力を持つことや、大企業である競争者に対等に競争していくことが必要となるという理由で、法律により適用除外が認められているものである。

¹⁹ 特別調査において、特定の費用が増加していることを根拠とすると、逆に他の費用項目でコスト削減を求められる可能性があると考え、担当するエンジニアの技術の向上といった定性的な内容を労務費上昇の根拠として価格交渉をしている受注者がみられた。

²⁰ https://www.chuokai.or.jp/images/2023/07/230720_dantaikyoyaku.pdf

3 発注者・受注者の双方が採るべき行動／求められる行動

★発注者・受注者共通の行動①

定期的コミュニケーションをとること。

多くの場合、発注者の方が取引上の立場が強く、受注者からはコストの中でも労務費は特に価格転嫁を言い出しにくい状況にあることを踏まえると、日頃から、些細な話でも気軽に相談できる関係を築けていなければ、受注者の置かれている環境の変化、例えば優秀な人材の流出の危機などに適時適切な対応が行えず、対応が後手に回るといった弊害が生じることも考えられる。

そこで、発注者としては、毎年3月と9月の価格交渉促進月間を利用したり、これまでに行ってきた受注者との定期的な会合を利用して受注者のコストアップの状況を把握するなど、受注者との間で定期的コミュニケーションをとるスキームを用意し、受注者が置かれている状況を日頃から把握するように努めることが求められる。

受注者としても、日頃から積極的に発注者とコミュニケーションをとり、価格転嫁のことを含めて何でも相談もしやすい関係を構築することが求められる。

発注者の行動としての労務費の適切な転嫁に向けた取組事例

- ・ 受注者との対話の場として、車座での意見交換会、調達方針説明会、事業動向説明会、製品展示会等を実施。

【輸送用機械器具製造業（同旨、食料品製造業。）】

- ・ 全ての受注者を対象とし、3月と9月の年2回、価格転嫁等に関する要望を確認する場を設けている。

【道路貨物運送業】

- ・ 受注者との定期的な会合において、事業計画や調達計画を受注者と共有することに加え、受注者の困りごとを聞いたり、価格協議に積極的に対応する姿勢を紹介したりしているほか、個別の相談も受けている。

【窯業・土石製品製造業（同旨、総合工事業、はん用機械器具製造業、道路貨物運送業。）】

- ・ 受注者から営業に来るのを待たずに、自ら受注者を定期的に訪問し、受注者の状況を聞きに行くようにしている。

【はん用機械器具製造業、情報サービス業】

- ・ 協力会社の従業員と、自社の従業員を同じように接しており、日々の業務において積極的にコミュニケーションを図っている。

【道路貨物運送業】

受注者の行動としての労務費の適切な転嫁に向けた取組事例

- ・ 発注者の担当者とは常日頃からコミュニケーションをとり良好な関係を築いていたことから、発注者から取引価格の引上げの必要性について打診を受けたこともあった。

【道路貨物運送業】

- ・ 日々の業務を通じて発注者とは既に関係を築けていたことから、価格改定の依頼文書以外に自社の労務費が上昇していることを示す根拠資料は用意しなかったものの、全ての発注者から取引価格の引上げに理解を得られた。

【道路貨物運送業】

- ・ 発注者とは普段からコミュニケーションをとり、人間関係や信頼関係を構築するようにしている。結果的に今回の交渉では全ての発注者から満額回答をもらったが、コミュニケーションの積み重ねから信頼を得ることができた結果だと思う。交渉の妥結時に「来年また来てね」などと今後も労務費が上がることを見据えて声をかけてくれたところもあった。

【警備業】

★発注者・受注者共通の行動②

価格交渉の記録を作成し、発注者と受注者と双方で保管すること。

価格交渉を行う都度、協議内容を記録し、発注者・受注者双方が確認して残すことは、双方の認識のズレを解消し、トラブルの未然防止に役立つ。また、特別調査において、記録を作成する具体的なメリットとして、発注者・受注者ともに人事異動が発生することから、記録を作成することにより、次回以降の交渉をスムーズに開始できるとの声が寄せられた。

記録を作成することは、労務費等の転嫁を円滑に進めるための手段であって、これを目的化してしまえば本末転倒であることから、記録を作成した上で発注者と受注者の双方で担当者の上司とも共有するなど、記録の効果的な活用方法を併せて検討することが求められる。

発注者の行動としての労務費の適切な転嫁に向けた取組事例

- ・ 受注者との交渉の都度議事録を作成し、受注者と共有している。受注者には、協議内容を担当者限りにするのではなく、その上司に報告するようにお願いしている。

【はん用機械器具製造業（同旨、飲食料品卸売業、不動産賃貸業・管理業。）】

第3 今後の対応

- 1 内閣官房は、各府省庁・産業界・労働界等の協力を得て、今後、労務費の上昇を理由とした価格転嫁が進んでいない業種²¹⁾や労務費の上昇を理由とした価格転嫁の申出を諦めている傾向にある業種²²⁾を中心に、本指針の周知活動を実施する。

²¹⁾ 「データ編」の「4 労務費の転嫁率（転嫁の要請に対して引き上げられた金額の割合のこと）」のワースト10に含まれている業種、「5 労務費率が高い業種の受注者が価格転嫁できていない発注者の上位3業種」に含まれている業種等。

²²⁾ 労務費率が高い6業種のうち、「データ編」の「2 発注者に対するコストの上昇を理由とした取引価格の引上げ」において「要請していない」割合が高い4業種等。

2 公正取引委員会は、発注者が本指針に記載の12の採るべき行動／求められる行動に沿わないような行為をすることにより、公正な競争を阻害するおそれがある場合には、独占禁止法及び下請代金法に基づき厳正に対処していく。また、受注者が匿名で労務費という理由で価格転嫁の協議のテーブルにつかない事業者等に関する情報を提供できるフォームを設置し、第三者に情報提供者が特定されない形で、公正取引委員会が行う各種調査において活用していく。

データ編²³

1 労務費率（コストに占める労務費の割合のこと。注1。）

n = 34531

業種名(注2)(注3)	労務費率	業種名(注2)	労務費率
ビルメンテナンス業及び警備業(注4)	62.7%	不動産賃貸業・管理業(注6)	36.0%
情報サービス業	57.9%	電気機械器具製造業	35.3%
技術サービス業	56.8%	生産用機械器具製造業	34.9%
映像・音声・文字情報制作業	46.3%	協同組合	34.7%
不動産取引業(注5)	41.9%	総合工事業	34.6%
道路貨物運送業	39.7%	金属製品製造業	34.6%
広告業	38.5%	はん用機械器具製造業	34.4%
電子部品・デバイス・電子回路製造業	38.0%	印刷・同関連業	34.3%
情報通信機械器具製造業	36.9%	放送業	34.0%
自動車整備業	36.9%	家具・装備品製造業	32.9%
業務用機械器具製造業	36.4%	輸送用機械器具製造業	32.5%

(注1) 労務費率が平均(32.4%)以上の業種を記載している。

(注2) 業種名は、原則として日本標準産業分類(平成25年10月改定 総務省)上の中分類による。

(注3) 本指針においては、黄色の網掛けをしている6業種を労務費率が高い業種としている。

(注4) ビルメンテナンス業も警備業も、日本標準産業分類(平成25年10月改定 総務省)上の中分類では「その他の事業サービス業」に含まれる。

(注5) 不動産取引業のうち、小分類の不動産代理業・仲介業を除外している。

(注6) 不動産賃貸業・管理業のうち、小分類の貸家業・貸間業及び駐車場業を除外している。

2 発注者に対するコストの上昇を理由とした取引価格の引上げ

n = 23100

業種名	要請した	要請していない	業種名	要請した	要請していない
ビルメンテナンス業及び警備業	70.9%	29.1%	不動産賃貸業・管理業	28.6%	71.4%
情報サービス業	43.7%	56.3%	電気機械器具製造業	85.0%	15.0%
技術サービス業	39.2%	60.8%	生産用機械器具製造業	82.9%	17.1%
映像・音声・文字情報制作業	38.8%	61.2%	協同組合	48.7%	51.3%
不動産取引業	24.8%	75.2%	総合工事業	56.5%	43.5%
道路貨物運送業	76.5%	23.5%	金属製品製造業	88.4%	11.6%
広告業	48.1%	51.9%	はん用機械器具製造業	86.2%	13.8%
電子部品・デバイス・電子回路製造業	80.8%	19.2%	印刷・同関連業	89.9%	10.1%
情報通信機械器具製造業	70.3%	29.7%	放送業	16.8%	83.2%
自動車整備業	58.9%	41.1%	家具・装備品製造業	85.4%	14.6%
業務用機械器具製造業	79.4%	20.6%	輸送用機械器具製造業	81.6%	18.4%

²³ データ編に掲載のデータは、特別調査の回答を集計したものの。

3 上記2で要請した受注者が発注者に示した理由

n = 13355

業種名	労務費以外のコストの上昇	労務費を含めたコストの上昇	業種名	労務費以外のコストの上昇	労務費を含めたコストの上昇
ビルメンテナンス業及び警備業	10.3%	89.7%	不動産賃貸業・管理業	50.0%	50.0%
情報サービス業	21.5%	78.5%	電気機械器具製造業	55.1%	44.9%
技術サービス業	29.3%	70.7%	生産用機械器具製造業	60.5%	39.5%
映像・音声・文字情報制作業	52.8%	47.2%	協同組合	62.6%	37.4%
不動産取引業	54.7%	45.3%	総合工事業	37.6%	62.4%
道路貨物運送業	27.9%	72.1%	金属製品製造業	58.9%	41.1%
広告業	63.5%	36.5%	はん用機械器具製造業	56.1%	43.9%
電子部品・デバイス・電子回路製造業	53.4%	46.6%	印刷・同関連業	74.1%	25.9%
情報通信機械器具製造業	57.3%	42.7%	放送業	46.9%	53.1%
自動車整備業	60.6%	39.4%	家具・装備品製造業	64.4%	35.6%
業務用機械器具製造業	61.7%	38.3%	輸送用機械器具製造業	56.6%	43.4%

4 労務費の転嫁率(転嫁の要請に対して引き上げられた金額の割合のこと)

n = 4707

ワースト10(注1)		ベスト10(注2)	
業種名	割合	業種名	割合
自動車整備業	41.5%	放送業	60.0%
輸送用機械器具製造業	40.9%	情報通信機械器具製造業	52.9%
映像・音声・文字情報制作業	36.5%	技術サービス業	47.3%
金属製品製造業	36.3%	業務用機械器具製造業	38.8%
印刷・同関連業	36.1%	情報サービス業	36.8%
道路貨物運送業	35.5%	不動産賃貸業・管理業	35.0%
家具・装備品製造業	31.0%	協同組合	33.6%
はん用機械器具製造業	29.7%	総合工事業	31.7%
業務用機械器具製造業	29.4%	生産用機械器具製造業	31.5%
生産用機械器具製造業	28.0%	広告業	31.2%

(注1) 労務費の転嫁率が10%未満の受注者が多い上位10業種のことで、「割合」欄には労務費の転嫁率が10%未満の受注者の割合を記載している。

(注2) 労務費の転嫁率が90%以上の受注者が多い上位10業種のことで、「割合」欄には労務費の転嫁率が90%以上の受注者の割合を記載している。

(注3) ワースト10にもベスト10にも含まれている業種は、労務費の転嫁率が10%未満と労務費の転嫁率が90%以上の受注者が多く、その間の転嫁率の受注者が少ないことを意味する。

5 労務費率が高い業種の受注者が価格転嫁できていない発注者の上位3業種 n = 4771

労務費率が高い業種名	価格転嫁できていない発注者の上位3業種の業種名		
ビルメンテナンス業及び警備業	その他のサービス業(ビルメンテナンス業、警備業等)	総合工事業	不動産賃貸業・管理業
情報サービス業	情報サービス業	インターネット付随サービス業	地方公務
技術サービス業	総合工事業	技術サービス業	地方公務
映像・音声・文字情報制作業	映像・音声・文字情報制作業	広告業	情報サービス業
不動産取引業	不動産賃貸業・管理業	不動産取引業	総合工事業
道路貨物運送業	道路貨物運送業	運輸に付帯するサービス業	倉庫業

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（令和5年11月29日内閣官房・公正取引委員会）別添

価格交渉の申込み様式（例）

御見積書

○年○月○日

（発注者） 御中

（受注者）

下記のとおり、御見積もり申し上げます。

見積日 年 月 日
有効期限 年 月 日

商品名（例：業務名、品番、件名）

合計金額 円

原材料価格、エネルギーコスト、労務費など、各コスト要素に分けて、それぞれ単価、小計等を作成

内訳

1 原材料価格（素材費、部品購入費等）

(例)

	単価	数量	金額	(備考) 旧単価 (円) / 単価上昇率 (%)
材料・品番				
...				
小計	円			

2 エネルギーコスト（電気代、ガス代、ガソリン代等）

(例)

	単価	総使用量	貴社向け売上比率	金額	(備考) 単価上昇率 (%)
電気代					
...					
小計	円				

3 労務費（定期昇給、ベースアップ、法定福利費等）

(例1)

改定前の 労務費総額	労務費の上昇額 ※改定前の支払い実績（定期昇給、ベースアップ、法定福利費等）に最低賃金・春季労使交渉妥結額等の上昇率を乗じて算出	貴社向け売上比率	金額
円	円	%	円

(例2)

現在の労務費単価	人数	労務費の上昇率 ※最低賃金・春季労使交渉妥結額等の上昇率	金額
円/人・日	人・日	%	円

小計 円

4 その他

(例) 設備償却費、保管料、輸送費等

小計 円

じちろう

ネット

自治労 HP
フェイスブック
ツイッターも
続々更新中!

じちろうネット
の紹介動画は
コチラ↓



自治労情報にいつでもアクセス可能!

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

お申し込みは県本部まで!



立憲民主党

参議院議員(自治労組織内議員)



岸まきこ

声を力に、
一歩前へ

自治労の政策要求を 実現しよう!

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(岸真紀子)プロフィール

1976年北海道岩見沢市(旧栗沢町)生まれ。94年
旧栗沢町役場入職(現岩見沢市)。2013年から自治
労中央執行委員。19年第25回参院選(全国比例区)
で初当選。現職に至る。

岸まきこ 公式サイト
kishimakiko.com/

岸まきこ 検索

