

2024 年度第 2 回学校用務員部会幹事会

I. 出席確認

吉村 秀則 現業局長 (大阪府本部・大阪市従業員労働組合)
清水 守 現業評議会副議長 (福井県本部・福井県庁職員組合)
原田 真和 現業評議会常任幹事 (北海道本部・札幌市役所労働組合)

出欠	役職	県本部	名前	単組
	部会長	岡山	森田 俊範	岡山市現業労働組合
	幹事	北海道	樋山 直寛	苫小牧市役所職員労働組合
	幹事	福島	大河内 学	福島市役所職員労働組合
	幹事	千葉	照井 健太郎	千葉市職員労働組合
	幹事	石川	岡本 竜介	金沢市役所職員組合
	幹事	愛知	伊藤 達生	自治労名古屋市労働組合
	幹事	兵庫	村上 誠	尼崎市職員労働組合
	幹事	鳥取	牧田 博史	倉吉市職員労働組合
	幹事	高知	佐々木 将来	高知市職員労働組合
	幹事	宮崎	甲斐 健悟	宮崎市役所職員労働組合

II. 報告事項

1. この間の取り組み報告について P2
2. 2023現業・公企統一闘争総括および
2024現業・公企統一闘争の推進について 別紙①・②
3. 2024年度第2次政府予算要請行動について 別紙③
4. その他 P3

III. 協議事項

1. 各地連報告について P3
2. 2025年度第 1 次政府予算要請行動について 別紙④
3. 第9回現業組織集会での現業フェアについて P3
4. 各職種での学習会 (WEB) について P4
5. 災害時に現業職員が力を発揮するための5つの提言について 別紙⑤
6. 「現業職場から労働災害を一掃するための職場集会」について 別紙⑥
7. 当面の日程及びその他 P5

【報告事項1】 この間の取り組み報告について

(1) 2024 年度現業セミナー

自治労現業評議会は 11 月 26 日(日)に「2024 年度現業セミナー」を開催し、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、高年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「高年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「高年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、また高年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。

(2) 2024 年度現業評議会第 2 回全国幹事会

日時：2023 年 12 月 9 日（土）13：00～10 日（日）12：00

場所：自治労会館＋WEB

12 月 9 日から 10 日にかけて対面＋WEB 併用で開催し、以下の事項について協議し、確認した。

12 月 9 日（土）

- ①経過報告
- ②2023 現業・公企統一闘争総括（案）
- ③2024 現業・公企統一闘争の推進（案）
- ④当面の闘争方針「現業労働者の取り組み」（案）
- ⑤担い手育成連続講座について（案）
- ⑥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
- ⑦当面の日程

12月10日（日）

グループワーク

「職種間コラボで可能性を発掘しよう！直営体制だからできる職種間連携」

【報告事項2】 2023 現業・公企統一闘争総括及び
2024 現業・公企統一闘争の推進について（別紙①・②）

【報告事項3】 2024 年度第2次政府予算要請行動について（別紙③）

【報告事項4】 その他

口頭（能登半島地震に対する取り組み報告）

Ⅲ. 協議事項

【協議事項1】 各地連報告について

各地連報告参照

【協議事項2】 2025 年度第1次政府予算要請行動について

11月21日に実施した厚生労働省、11月22日に実施した文部科学省への要請行動を踏まえ、2025年度第1次要請行動にむけての要請項目について協議したい。
（別紙④）

【協議事項3】 第9回現業組織集会での現業フェアについて

【現業フェア開催の考え方について】

現業職場の業務内容を広く住民にアピールすることを目的に大規模集会の開催に合わせて、現業フェアを実施してきた。昨年度の政策集会では全ての職種を対象に、業務内容を周知する内容に変更した。

第9回組織集会では、会場付近のスペースが限られており、また近隣に住民がいないこと、あわせて組織強化や拡大にむけた取り組みを目的とした組織集会であることから、現業フェアについては開催しないことを三役・常任幹事会、第1回運営委員会で確認してきた。その上で組織集会の趣旨を踏まえ、学校用務員部会として実施できることがあれば、議論したい。

【協議事項 4】 各職種での学習会（WEB）について

部会幹事会は職種ごとに設置しているが、部会によっては、職種が複数存在しているため、職種での議論が深化できていないことから、各職種でWEBによる学習会（意見交換）を予定している。学校用務員部会では、職種が限られているため、職種に応じた議論がされているが、何か細分化した内容をもとに現状と課題の共有化などにむけ取り組むかについて、議論したい。

少数職場での開催様式は、省庁要請行動の内容を説明し、その後質疑応答を行っていく。WEB形式で平日とし開催時間は18時から19時を設定して取り組む職種は、保育調理、介護関係、病院関係、道路維持、自動車運転士、試験研究機関を予定。

【協議事項 5】 災害時に現業職員が力を発揮するための5つの提言について

現業評議会では東日本大震災を踏まえ、それぞれの職場での災害時に発揮する機能の可能性とそのため平時に整えておくべきことについてまとめた「災害時に現業職員が力を発揮するための5つの提言」を2012年8月に確認した。今回の新型コロナウイルス感染症の感染拡大を踏まえ、災害時対応の考え方に加え、感染症の感染拡大についての対応や考え方についても追記していきたい。

（別紙⑤）

【協議事項 6】 「現業職場から労働災害を一掃するための職場集会」について

1985年12月に連続して2件の死亡事故が起きたことを契機に、二度とこうした事故を起こさない職場づくりを目的に、「清掃職場から労働災害を一掃するための職場集会」として始まりました。この取り組みがスタートして10年が経過した2006年から清掃職場のみならず全ての現業職場における労働災害撲滅の実現にむけ「現業職場から労働災害を一掃するための職場集会」として取り組みを再構築してきた。

以降、労働安全衛生の確立にむけ、労使一体となって労働災害を一掃するための取り組みとして12月の第1週金曜日に職場集会を開催してきた。この間の取り組み集約では、「現業職員数が減少し集会を開催することができなかった」「勤務時間が一律ではないため集まるのが困難」「さらには業務が多忙」などの理由が報告されていることから、集会開催が目的ではなく、労働安全衛生の意識醸成にむけた取り組みとして再構築していく必要があります。

給食現場で労働安全衛生の取り組みができる内容について議論したい。

（別紙⑥）

【協議事項 7】 当面の日程及びその他について

当面の日程

- (1) 第2回一般現業部会
2024年1月26日(金)～27日(土)

- (2) 現業組織集会第1回運営員会
2024年1月28日(日)

- (3) 第2回県職現業部会
2024年2月2日(金)～3日(土)

- (4) 第2回学校給食部会
2024年2月4日(土)～5日(日)

- (5) 第2回清掃部会
2024年2月10日(土)～11日(日)

- (6) 第1回担い手育成連続講座
2024年3月9日(土)～10日(日)

- (7) 第3回全国幹事会(全面ウェブ)
2024年5月11日(土)

- (8) 第2回担い手育成連続講座
2024年6月1日(土)～2日(日)

- (9) 第9回現業組織集会
2024年7月20日(土)～21日(日)

- (10) 2025年度第1回全国幹事会
2024年8月24日(土)

その他

- (1) 鬼木まこと組織内議員との意見交換について
日時：2月12日(月・祝)13時～14時を予定

学校用務員部会幹事会地連報告

北海道本部

地 連 北海道	氏 名 樋 山 直 寛	苫小牧市職労
---------	-------------	--------

1. 2024－2025 年度 学校用務員部会運動方針について

※運動方針の項目ごとに単組・県本部の取り組み状況について記載をお願いします。

【学校の安全対策に関する取り組み】

(札幌市労)

- ・ 独自要求で学校における安全対策の必要性について触れ当局に要求

(帯広市労)

- ・ 不審者対策として日中でも玄関の施錠を徹底する。

【配置基準の策定と直営堅持の取り組み】

(札幌市労)

- ・ 独自要求や組織内議員との連携により、当局交渉・議会の中で直営職員の必要性を継続して訴えている。

(小樽市職労)

- ・ 2021年3月4日に交渉において、下記を基準に直営での配置を確認

(ア) 正規用務員 1校 1人体制にすること

(イ) 2人校のパートタイム会計年度任用職員について通年配置とすること

(ウ) 2人目の配置基準は、通常学級 10 学級以上又は校地面積 3 万㎡以上且つ校舎面積 5 千㎡以上の学校に配置すること

(苫小牧市職労)

- ・ 公務補については、1校1人の配置を継続しているが、全ての学校に正規職員が配置出来ていない状況であり、正規職員で配置できるように他部署からの配置転換を含め協議を進めている。

(帯広市労)

- ・ 市内6ブロックに分け、ブロック体制を敷くことにより、情報共有及び指示伝達をスムーズに行うことが出来る。

【防災拠点としての学校と用務員の役割の発揮の取り組み】

(札幌市労)

- ・ 労働協約を締結し、職務内容について明確化されている。

(苫小牧市職労)

組合から災害時の避難所運営における用務員の役割について、明確化するよう申し入れしている。

(帯広市労)

- ・ 各学校の防災マニュアルにより教職員同様に非常配備編成に組み込まれている。

【活性化から職の確立、「新たな技能職」をめざすための政策実現に向けた取り組み】

(札幌市労)

- ・ 業務執行体制を確立し、新規採用者に対して研修、教育等を主任・副主任中心に行っている。また、現在一

人一校を正規職員で勤務し、業務の効率化や安全性の観点から主任・副主任を中心に支援作業を行っている。
(高所作業車による樹木剪定、伐採等)

- ・今年度よりパートタイム会計年度任用職員が単数校に配置され、その学校のフォローについて主任が行っている。

(帯広市労)

ブロック長(正職員)を筆頭に、会計年度任用職員を束ねるよう組織化している。

【労働安全衛生の確立の取り組み】

(札幌市労)

- ・刈払機の安全衛生教育については、ほとんどの用務員が受講済み。チェーンソー、砥石、丸鋸等の安全衛生教育や特別教育は各学校、用務員の裁量で学校予算を使い取得している。高所作業車の技能講習は主任、副主任が取得した。また、市立学校衛生委員会、教育委員会安全衛生委員会に組合員を派遣し、職場における災害の防止や職員の健康管理について協議を行っている。

(小樽市職労)

- ・市全体として年に1~2回は安全衛生委員会が開催されており、現業評議会としても参加している。

(苫小牧市職労)

- ・毎月、必ず1回は労働安全衛生委員会を開催している。(教育部当局+組合執行部役員)
- ・職場巡回を実施した。(小中学校内)

(帯広市労)

- ・教育委員会で定期的に行っている労働安全衛生委員会に参加し、情報共有を図っている。

2. 合理化提案などの状況

(苫小牧市)

令和5年6月

行政創革プラン職員配置適正化方針第2次改定版において、技能労務職の在り方について当局の計画が示される。

令和5年8月30日

教育当局より非公式で市の基本的な考え、課題、現状配置、今後の対応等の説明があったが全く受け入れられる内容ではなく持ち帰らせる。

令和5年12月16日

「学校公務補の在り方に関する学校実態調査」なるアンケートを学校長に実施予定
組合側で質問内容の精査

令和6年1月

アンケート実施

3. 定年引き上げに関する課題について

※65歳まで安全で安心して働き続けられる職場についての状況をお願いします。

【課題】

(小樽市職労)

60歳を超える職員に配慮した業務環境を整えるといっても、大半が1人職場であるため、正職員と同じ業務

をやらざるを得ない状況にある。

(苫小牧市職労)

- ・加齢による心身機能の変化(低下)によって、労災リスクが上昇することが予想される。

【高齢でも働き続けられる業務】

【現在の再任用制度についての課題(賃金や業務内容)】

(小樽市職労)

- ・再任用職員と定年延長者の賃金水準はかけ離れたものとなっているため、再任用職員の賃上げはモチベーションの観点からも必要不可欠である。
- ・再任用職員は、定数としているため、基本的には正職員と同じ業務を行っている。

【これまでに確認・決定した内容】

(足寄町職労)

- ・2023 統一要求として定年延長職員については寒冷地手当や扶養手当、住宅手当が支給されるが暫定再任用職員にはこれらの手当支給がないため、待遇改善を要求した。2024 年 4 月より 6 級経験者については現行 3 級を 4 級に変更するとの回答を引き出し妥結。
- ・5 級経験者の待遇改善については引き続き継続交渉とした。

【高齢でも働き続けられる業務】

【現在の再任用制度について(賃金や業務内容)】

【妥結した内容】

4. 特徴的な取り組み(活性化の取り組みなど)

5. その他(会議や集会の開催など)

学校用務員部会幹事会地連報告

地 連 東 北	氏 名 大河内学	
---------	----------	--

1. 2024—2025 年度 学校用務員部会運動方針について

※運動方針の項目ごとに単組・県本部の取り組み状況について記載をお願いします。

【学校の安全対策に関する取り組み】

新潟

- ・新発田市：月 1 回安全点検を実施、危険個所があれば、用務手が可能な範囲で修繕をする。
- ・胎内市：児童生徒の安全を脅かす事故や災害の発生に備え、学校と保護者と地域サポートが連携しながら様々な政策を推進している。
- ・燕市：月 1 回の安全点検を実施。

宮城

- ・白石市：毎月一度、敷地内、外の安全点検を行っています。
- ・学職労：大枠は教育委員会。各学校の状況に応じて各学校の判断。

【配置基準の策定と直営堅持の取り組み】

青森

- ・青森市職労：配置基準については、現業労働組合と教育長で交わしている。すべて直営。

新潟

- ・新潟市：配置基準について、毎年配置基準遵守を交渉で確認している。
- ・新潟市：班長制度により共同作業・廃校跡地整備等を行い、用務員職場の必要性をアピールしている。
- ・上越市：会計年度任用職員の組織化を進め、配置基準の遵守や直営堅持の取組を連携して進めている。(2023,1 現在。正規職員 10 割、会計年度職員 6 割が加入)
- ・上越市：会計年度組合員と合同の学習会や冬囲い講習会を開催した。
- ・新発田市：1 校に 1 名の正規職員配置を要求、今後も重要性を訴えていく。
- ・村上市：学校教育課との職場改善にむけての話し合いの場を設定。
- ・胎内市：直営が行うべき業務を中心に技能労務職場の再構築及び業務内容の見直しなどの取り組みが行われようとしている。

宮城

- ・学職労：直営堅持は守られてはいるが、各学校に正規職員 1 名は退職者不補充により守られていない。

【防災拠点としての学校と用務員の役割の発揮の取り組み】

新潟

- ・新発田市：災害時における労働協約は締結していないが、避難場所となる学校施設について用務手は熟知しているため、災害時の用務手の役割の明確化は必要。
- ・村上市：災害時避難所になる時、鍵を開ける職員を決めている。
- ・胎内市：防災マニュアルが策定され、各学校用務員の役割が明確化されている
- ・燕市：災害時初動マニュアルがあり、管理員は避難所担当職員になっている。

宮城

- ・白石市：年に一度防災訓練を行い、避難所開設などを行っています。
- ・学職労：大枠は教育委員会。各学校の状況に応じて防災マニュアルが策定され役割が明確化されている

【活性化から職の確立、「新たな技能職」をめざすための政策実現に向けた取り組み】

新潟

- ・新潟市：班長制度により共同作業・廃校跡地整備などを行っている。また、業務検討会（班長会議）から、お便りを発行している。
- ・新発田市：中学校で行う職場体験の実施先として、学校によっては、生徒に用務手の重要性を伝えている。
- ・胎内市：現業職場としての部会を定期的で開催しながら今後の課題や意見交換をしている。
- ・燕市：各地区で共同作業を実施。
- ・見附市：正規職員は設営業務を行う。

宮城

- ・学職労：毎年主査、主任を中心に決められたグループ毎に研修を行っている。

【労働安全衛生の確立の取り組み】

青森

青森市職労：教育委員会安全衛生委員会が設置され、月 1 回開催している。

青森市職労：2024 年 6 月までに、青森市内小中学校 61 校に空調設備を設置する。

岩手

花巻市、北上市、宮古市、遠野市、雫石町でチェーンソーや草刈り機の安全講習実施

新潟

- ・新潟市：草刈り機の研修、労働安全に関する研修を当局と共に行っている。
- ・新発田市：市の衛生委員会に現業職員も委員として参加し、公務災害撲滅にむけ取り組んでいる。
- ・胎内市：刈払い機・チェーンソーの安全講習会を公費負担で実施している。

- ・胎内市：メンタルヘルス研修会の開催。
- ・燕市：現業職員を衛生委員会に選出し、職場パトロールを行っている。
- ・燕市：危険物保安講習・刈払い機取扱安全衛生教育を公費負担で実施。
- ・燕市：熱中症対策として、空調服の支給を検討している。

宮城

- ・学職労：毎年、新人研修と用務員研修（4種目程度全員ではない）を行っている。
- ・学職労：各学校で安全衛生委員会を行っている。（校長、教頭、養護教諭、栄養士、用務員、その他

【定年引上げに対する取り組み】

新潟

- ・新潟市：運用についての問題・課題は今後、運用していく中で明確にし、改善を求めることとしている。
- ・新発田市：チェーンソーの取り扱いに必要な特別教育について公費負担で2名ずつ受講している。
- ・胎内市：組合が主催した研修会及び時間外集会での研修会を行った。

宮城

- ・学職労：今年の春闘では口頭で「引き続き、高齢になっても働き続けられる職場環境の整備に向け、職務内容や配置等を検討すること」を要求する予定

【感染症等に対する取り組み】

宮城

- ・学職労：今年度、市労連交渉において診断書ではなく領収書でも病休を取得できるようになった。（感染症に限る）

2. 合理化提案などの状況

青森

2005年（平成17年）小学校 52校 中学校 21校 旧浪岡町と合併時
 2023年（令和5年）小学校 42校 → 10校減 統廃合により
 中学校 19校 → 2校減 統廃合により

新潟

- ・新潟市：用務員業務委託提案があり、本年度は中学校の委託検証中です。また、次年度に向けて小学校の再検証・高校の委託検証の提案があり、高校の委託検証については「否定しない」と回答を行い、次年度検証が実施される予定。

- ・上越市：正規職員の退職に伴い、順次、会計年度任用職員に切り替え。
- ・新発田市：現在委託提案はされていないが、退職等に伴い生じる欠員については、新規採用ではなく会計年度任用職員に置き換えられている。
- ・村上市：定員適正化計画による施設の統廃合、及び現業職員の退職者不補充の現状である。次世代に繋げる職場を維持できるかが課題である。
- ・村上市：小・中学校統合計画（案）が示された。
- ・胎内市：退職不補充を受け、各学校の統廃合による用務員の削減が懸念されている。
- ・燕市：2023年度末で小学校が1校廃校になる。（会計年度任用職員は継続して雇用は確認済）

宮城

- ・学職労：今のところ合理化提案はされていない。

3. 定年引き上げに関する課題について

※65歳まで安全で安心して働き続けられる職場についての状況をお願いします。

【課題】

岩手

60歳前と同じ業務内容で働けるのか

新潟

- ・新潟市：高齢化に伴う身体への負担をどう減らせるか？
- ・上越市：暫定再任用の賃金水準の引上げ。
- ・上越市：健康維持・増進の取組み。
- ・上越市：労働安全上の配慮（共同作業による安全確保等）
- ・新発田市：夏季の熱中症対策として、空調服の貸与を求めている。また、除雪作業での負担を軽減するため、除雪車の配備がない学校には早めに配備を行うよう求めている。
- ・村上市：賃金の格付け、労働条件の詳細について、運用改善に向け更に追求していく。
- ・胎内市：60歳以降の給料3割減でも60歳までと同じ業務内容であれば、同一労働・同一賃金に反する事が懸念されている。
- ・小千谷市：身体的不安。
- ・燕市：60歳以降も業務内容が変わらなければ10割の賃金を要求、賃金を7割にするのであれば、業務内容の見直しを要求している。

宮城

- ・白石市：学校職場の敷地は、斜面が多く草刈りがとても大変な学校もあります。
- ・学職労：65歳まで高所の剪定や、急なのり面の除草作業が出来るのか不安との声がある。
- ・学職労：基本的に60歳までの業務と同じ内容なので体力的にもつのか不安な組合員がいる。

【高齢でも働き続けられる業務】

岩手

北上市では、若い職員への指導的職務につくなど教育委員会と協議中

新潟

- ・新潟市：機械化等を行い、身体負担を軽減していくことが求められる。
- ・新発田市：用務手が担う業務については作業効率や安全対策に必要な物が貸与されれば、高齢者でも業務は遂行できるとかんがえられる。そのために職員の負担軽減にむけて、今後も必要な貸与品を求めていく。
- ・村上市：加齢困難業務の選定については、現在労使で協議中である。
- ・村上市：加齢困難職種においては、望まない任用・配置換えは行わない考えとの回答あり。
- ・胎内市：現在は、高齢者でも優遇された職場環境とは言えない状況です。
- ・小千谷市：労働力の不足分を部分的な外部委託に移行していく。
- ・燕市：体力に合わせた業務内容にしよう。

宮城

- ・学職労：今の再任用でも業務内容が同じなので業務を減らしたり変更は難しい。

【現在の再任用制度について（賃金や業務内容）】

岩手

ほとんどの自治体で、週 30h~20h 程度の短時間で低賃金での任用。

北上市、花巻市のみ希望によりフルタイムでの採用あり。

新潟

- ・新潟市：業務が変わらないのに賃金が低い状況にあり、問題となっている。当局も問題を認識しているが、よい改善方法が整理できていない。
- ・上越市：給料・2 級格付け（204,700 円）
：業務内容・60 歳前と同じ。
- ・新発田市：週 4 日勤務（7 時間 30 分）
- ・新発田市：7 割支給
- ・胎内市：再任用の労働時間の選択は可能ですが、賃金水準が低すぎる。
- ・三条市：業務内容は再任用前と同じである。
- ・小千谷市：業務内容は変わらず、賃金は 7 割。
- ・燕市：業務内容は変わらず。
- ・燕市：現在はフルタイム 2 級格付け（204,700 円）、
短時間（158,477 円）
- ・十日町市：業務内容は基本的には定年前の職員と同様の業務
：賃金は一律 193,600 円

宮城

- ・学職労：業務内容が同じ。
- ・学職労：賃金は定年延長者よりも低い。

【妥結した内容】

岩手

各単組交渉中。県本部確認中。

新潟

- ・上越市：再任用について、現在2級から最大4級へ引上げ
- ・胎内市：現業職場の（削減、合理化につながる任用替えを行わないよう）民営化を実施することで、任用替え・職種変更の必要がある場合は、労働組合に十分説明すること。
- ・燕市：2024年4月から再任用職員を3級格付け。

4. 特徴的な取り組み（活性化の取り組みなど）

新潟

・新潟市：用務員共同作業による作業の効率化・予算の削減・技術の継承をおこなっている。また、廃校跡地の草刈り作業等も行ない、本来、外部へ委託した際に必要とした経費分で、作業にかかわる用具などの購入をおこなっており、当局側や住民からも好評を得ている。

・胎内市：現業フェアを開催し、現業職の必要性や仕事内容を地域のアピールをして、活性化に取り組みました。また通常業務を通じて、学校行事等で児童生徒及び保護者にアピールしている。

宮城

- ・学職労：去年同様、熱中症対策を当局に要望中。

5. その他（会議や集会の開催など）

岩手

- | | | |
|--------|------------------------|---------|
| 10月02日 | 現業・公企統一闘争（第2波）単組オルグ | 県央支部 |
| 10月04日 | 現業・公企統一闘争（第2波）単組オルグ | 沿岸支部 |
| 10月10日 | 現業・公企統一闘争（第2波）単組オルグ | 県北・中央支部 |
| 10月13日 | 現業・公企統一闘争（第2波）単組オルグ | 県南支部 |
| 11月02日 | 県本部現業評議会第2回拡大幹事会 | |
| 12月11日 | 県本部現業評議会第3回幹事会 | |
| 1月20日 | 県本部春闘討論集会 第4分科会（現業評議会） | |
| 02月24日 | 県本部現業第32期労働学校 | |

新潟

- ・村上市：現業集会において、現業職場から労働災害を一掃する取り組みについて学習。
- ・村上市：「職場チェックリスト」を活用して確認した。
- ・胎内市：定期的に現業部会を開催し、意見交換や今後の活動について話し合いの場を設けているのと、時間外集会及び基本組合と合同で定年延長制度の学習会の開催。
- ・小千谷市：担当課より管理員引継書の作成に関わる打合せ会の依頼。業務の方針、マニュアル

ル化等について今後も協議していく予定。

- ・燕市：時間外集会と学習会「給与制度のアップデート」を開催。
- ・燕市：当局・担当課・管理員代表で「学校管理業務に係る検討会議」をしている。
- ・見附市：月2回ミーティングを実施

宮城

- ・学職労：今年は3年ぶりに、旗開きをおこない、集会なども計画中。

学校用務員部会幹事会地連報告

県本部

地 連 関東甲	氏 名 照井健太郎	
---------	-----------	--

1. 2024—2025 年度 学校用務員部会運動方針について

※運動方針の項目ごとに単組・県本部の取り組み状況について記載をお願いします。

【学校の安全対策に関する取り組み】

群馬県本部

前橋市：労働安全衛生委員会の職場巡視等。

栃木県本部

下野市：小中学校では、児童昇降口とスクールバス乗降所にカメラが設置されている。
日光市：登下校の指導。

茨城県本部

埼玉県本部

川越市：窓の落下防止のための表示、環境整備（外からの視界の良さを保つ）。近隣の市で不審者侵入事件があり終日門扉を閉めるようにしている。

東京都本部

八王子市：作業標準の作成、見直し。

千葉県本部

千葉市：ブロック・リーダー制を活用し、毎月共通巡視事項を定めて点検している。
松戸市：近年、犯罪や交通事故が多いため、登下校の監視・見守りで抑止力に徹する業務。
我孫子市：不審者を早期発見出来る様に、外周の樹木を低く剪定し見通し良くしている。
市内各校の園芸倉庫に統一して鍵が掛かるように市教委へ依頼した。

神奈川県本部

川崎市：各校にて安全対策を行っているが、統一していない。

山梨県本部

【配置基準の策定と直営堅持の取り組み】

群馬県本部

前橋市：義務教育校に正規職員を一人は配置するよう取り組んでいる。
(現在67校中64人)

栃木県本部

茨城県本部

埼玉県本部

川越市：シルバー派遣が2020年から導入されたため、問題点がないかチェックし、正規職員

配置の要求書提出を継続している。

東京都本部

中央区：定数を当局と検討し、新規採用 2 名が決まった。

町田市：あり方検討会で協議している。

八王子市：あり方検討会で協議している。

千葉県本部

千葉市：あり方検討会の結論が出るまでは、学校数、リーダー職の人数等から、暫定定数を計算した配置数となっている。2023年については、減員想定数については人員要望を行った。

市川市：リーダー制を導入した。

松戸市：直営堅持・正規職員 1 校 1 名を方針として、正規職員（再任用）を堅持している。

神奈川県本部

横浜市：昨年度から、業務全般をプロポーザル方式による委託の試行が入った。3年の試行期間で、労使による検証を行っているところ。大規模校の小・中と高校、特別支援学校を各 1 校ずつ計 4 校で実施中。

川崎市：正規職員 1 名＋再任用短時間職員 1 名（再任用短時間職員が配置できない場合は会計年度任用職員）を配置。春闘・現闘期に要求項目として直営堅持を掲げ要求し折衝をおこなっている。

横須賀市：配置基準については敷地面積により人員配置の定数協約を教育委員会と結んでいる。直営堅持については職場要求書や現業要求書の提出の際だけではなく、常々当局に直営の必要性を訴えている。

茅ヶ崎市：人員の欠員に対して、新規採用での補充をしている。

平塚市：正規を含む複数配置。

相模原市：小学校には会計年度任用職員等を置き、同学区の中学校に配置している正規職員が管理するグループ体制を取り、定数を確保している。

山梨県本部

【防災拠点としての学校と用務員の役割の発揮の取り組み】

群馬県本部

前橋市：防災担当職員として各学校で役割を担っている。

栃木県本部

茨城県本部

埼玉県本部

川越市：学校は災害時の避難所になり、正規学校用務員なら俊敏に対応できる。

東京都本部

千葉県本部

千葉市：学校総合防災マニュアルに沿って活動する。

市川市：基本的には、管理職の指示に従う。

松戸市：防災時、直行職員の配備にはなっていないが、2019年の台風時での、避難所運営での活躍により、地域住民・町内役員などから期待と今後の課題が挙げられ見直されるようになった。

我孫子市：鍵の管理の把握。電気、ガス、水道などの元栓、排水などを把握し、必要な時に必要な行動が取れる様にしておく。

神奈川県本部

横浜市：地域防災拠点としての学校に参集、役割が火元確認となっている。防災備蓄庫資材取り扱い研修実施を求めているが、前進しない。

川崎市：全正規職員が地震災害時（震度6）は5号動員となるが、川崎市教育委員会独自動員（震度5強）とし、各校5名程度登録者に用務員を含む体制を引いている。また、風水害3号動員（台風・土砂災害避難所開設）に同じく用務員を中心に体制を組んでいる。避難所運営会議への参加等。

横須賀市：各校で防災マニュアルがあり、マニュアルに沿った役割を把握し対応している。

平塚市：避難所開設時、避難所担当職員との連絡調整係となっている。また、勤務時に水害避難所を開設する場合、市庁舎より遠い学校は担当が来るまで体育館開放。

山梨県本部

【活性化から職の確立、「新たな技能職」をめざすための政策実現に向けた取り組み】

群馬県本部

前橋市：防災担当職員としての役割をより明確化していくため、防災士の資格を取得させるよう当局に求めている。

栃木県本部

茨城県本部

埼玉県本部

川越市：今年からグライNDER講習の人員を確保した。

東京都本部

八王子市：清掃職員との連携により剪定枝をバイオエネルギー化している。

千葉県本部

市川市：リーダー制を試行で行い、実績が評価され完全実施をする為、新規採用がされた。

松戸市：SDGsの観点から、ゴミ分別での環境維持や節水・節電の協力を声かけるため、表示マークをわかる所に掲げるよう取り組みだした。

我孫子市：研修予算の拡大、研修の幅を広げる。取れる資格の検討。

神奈川県本部

川崎市：災害対応や少数でできない作業を職長が中心となり、グループ作業や経験の浅い会計年度任用職員（正規も含む）の相互支援などの取り組みをしている。

横須賀市：職制（業務主査・班長）導入に向け、当局と交渉を行っている。

山梨県本部

【労働安全衛生の確立の取り組み】

群馬県本部

前橋市：毎年4校ずつ、産業医を伴う職場巡視と労使で行う職場巡回を実施しており、指摘のあった箇所は即座に改善している。

栃木県本部

下野市：年に2回（6月と12月）に開催。現業職から1名委員として出席している。

日光市：課外授業で不法投棄の清掃を行った。

茨城県本部

埼玉県本部

川越市：定期的に労働安全講習を受講している。安全衛生委員を選出し、定期的に委員会を開催している。

東京都本部

町田市：学校用務と給食調理で毎月労働安全衛生委員会を開催している。

八王子市：毎月の安全衛生委員会に用務員が委員として出席している。

千葉県本部

千葉市：小中学校等衛生委員会が月に一回、職場巡視を行い、衛星委員会を開催している。

公務災害発生時には、当該ブロック長とブロック長会議選出の衛生委員が現場検証を行う。また、チェーンソー、刈り払い機、ポリッシャー、グラインダーなどの安全講習会も実施している。

市川市：年数回の労働安全衛生会議が行われている。教育委員会に於いて、定期的に学校巡視を行っている。

業務に必要な特別教育について、公費で実施している。

松戸市：業務に必要な講習や試験などは当局と協議した上で、必要に応じて職免扱いで講習などに参加できるようになっている。

我孫子市：破傷風ワクチンの予防接種を用務員からスタートし、必要な職員に広めていく。

神奈川県本部

横浜市：学校用務員安全衛生委員会を労働組合代表も含めて開催している。職場巡視も行っているが学校数が多くて回り切れていないのが現状。

川崎市：月1回の職員安全衛生委員会を労使にて開催し、年間80校程度の産業医との職場巡視に同行し、それ以外は相談員が巡視を行っている。また、安全衛生講習会を年2回開催させ参加している。

チェーンソーや刈払機の安全講習への参加

横須賀市：学校支部安全衛生委員会で危険箇所、各校の困っている点などを当局と確認している。

当局と共に、学校パトロールとして年に数回学校訪問を行い、現場の状況を確認している。

茅ヶ崎市：業務に必要な特別教育について公費で実施している。

平塚市：安全衛生委員会主催の木工、剪定、溶接等の研修を行っている。

山梨県本部

【定年引上げに対する取り組み】

群馬県本部

前橋市：60歳以降の働き方について今後検討。

栃木県本部

茨城県本部

埼玉県本部

東京都本部

八王子市：賃金任用労使検討会で検討している。

千葉県本部

千葉市：ブロック長（4級職）定年延長時の対応について、協議を進めている。

松戸市：用務員の人員補充に関しては、再任用職員として補充されている。

我孫子市：働き方を検討。職務内容を確認。

神奈川県本部

県本部：各単組労使交渉により、適切な労働条件が得られるよう追及していく。

山梨県本部

【感染症等に対する取り組み】

群馬県本部

前橋市：各校対応。

栃木県本部

下野市：会計年度任用職員も正規と同様に年休または傷病休暇となる。

日光市：ボランティア活動で、保護者と生徒で月に4回ほど除菌などを行っている。

茨城県本部

埼玉県本部

東京都本部

千葉県本部

千葉市：週2回の文書連絡時の密を防ぐため千葉市6区の行政区を2分割し3区ずつ午前と午後に分けて行くようにしている。

市川市：各学校間で行っている。

松戸市：破傷風予防接種が公費負担で、接種されている。

我孫子市：予防接種、健康診断の重要性を再度発信し、補助金の確保。

神奈川県本部

山梨県本部

2. 合理化提案などの状況

群馬県本部

栃木県本部

茨城県本部

埼玉県本部

川越市：退職者不補充の方針で、シルバー派遣で補充されている。

東京都本部

八王子市：会計年度任用職員が配置されている。(現在29名)

千葉県本部

千葉市：2023年度退職者補充の際に、減員数を全て補充ではなく、半分だけ正規職員で補充し、半分は業務委託と会計年度任用職員で対応することで決着した。2024年度退職者補充についても、2023年度と同様の対応を考えていたようだが、業務委託と会計年度任用職員での対応の検証を行う期間を設けるために、2024年度は減員数を全て正規で補充することになった。2025年度からは、減員想定数の半分以上を正規職員で補充することとした。

松戸市：1校、夜間中学校があるが、12時～21時の勤務時間に対応する(対応できる?)職員が見つかりづらいので、将来は難しい悩みである。

我孫子市：各校に1人配置されているが、正規職員2名、他は会計年度任用職員となっている。正規と会計年度任用職員が同じ職務内容となっているがそもそも雇用形態が違う。勤務時間、職員の保障、職務内容、責任の度合いなども正規職員と会計年度任用職員では異なるため市民サービス提供に差が生じている。市内全校、同じサービスを提供するため、正規用務員または年間を通して働ける用務員を配置するべきであると思う。

神奈川県本部

川崎市：行財政改革第3期プログラムにすべての現業職に課題設定がされ現在「職のあり方」を支部局間で協議中、民間の活用も視野に入ってくる可能性もある。

横須賀市：2025年4月から小学校の統廃合により2校減が決定された。それに伴う人員の変更について不安がある。

山梨県本部

3. 定年引き上げに関する課題について

※65歳まで安全で安心して働き続けられる職場についての状況をお願いします。

【課題】

群馬県本部

前橋市：同一労働同一賃金ではないため、体力の低下を考慮した業務の軽減や、新たな業務の創出が可能なのか検証する。

栃木県本部

下野市：年齢が上がるに伴い体力等に不安が増していくが対策は取られていない。60歳以降の働き方の指針について説明会を要求している。

大田原市：高所作業や重労働の業務をどこまでやるか。制限した場合、誰がその業務を行うのか。

茨城県本部

埼玉県本部

東京都本部

八王子市：体力の衰えが懸念される。これまでできた仕事ができなくなる可能性がある。

千葉県本部

千葉市：定年引上げの際のブロック長（4級職）の取り扱いについて。

松戸市：60歳時の7割削減に対して、60歳到達時とその後の賃金差のシミュレーションを再度確認中であり、該当職員に対しての処置を事務折衝で行っていく。

我孫子市：職務内容、勤務時間、賃金、休暇、権利、義務を確認。

神奈川県本部

横浜市：定年制度完成後再任用がいなくなった時の配置について、高齢同士にならないように取り組んでいる。（複数配置の為）

川崎市：賃金がかかることでのモチベーションの低下、身体能力低下に伴う業務への不安、役職定年のない職長制度。

茅ヶ崎市：各校1人配置のため、業務内容は年齢に関係なく同等であるのが現状であり、課題。

山梨県本部

【高齢でも働き続けられる業務】

群馬県本部

前橋市：基本的に業務内容は同じ事をしていくことになると思うが、負担軽減のためのファン付き作業服などの装備の購入または建設機械の購入を求めるとともに、健康維持、けが予防の研修を要求して、体力の低下を考慮した業務の軽減を促す。

栃木県本部

下野市：除草や落ち葉掃き、室内清掃が中心。機械を使用した作業。

日光市：働きなれた業務。

大田原市：校内の環境整備。花壇の整備や除草作業。

茨城県本部

埼玉県本部

東京都本部

町田市：管理業務、巡視委託校確認など。

八王子市：軽作業（校舎内外清掃、昇降口の手入れ、ワックスがけ等）。

千葉県本部

松戸市：現役時同様に、働き続けられる業務とそれに伴った技術を伝承していく。

自治体DX化では、業務に関する事務処理を簡素化かつ、各年齢層に解りやすい説明・取組みが出来るのかが課題となる。

我孫子市：職務内容、働き方による。

神奈川県本部

横浜市：基本的な配置基準が正規1名を基本として学級数や敷地規模に応じて各校+正規又は再任用又は会計年度任用職員（短時間月額）

川崎市：身体能力、賃金は下がるが業務内容は変わらない（変えようがない）。

役職定年は課長職以上であり、職長の業務は変わらず負担感が伴う。

茅ヶ崎市：新規事業については事前協議を徹底させ、一方的な労働条件の変更については容認しない取組みを行っている。

山梨県本部

【現在の再任用制度について（賃金や業務内容）】

群馬県本部

前橋市：週31時間勤務だが、仕事内容はフルタイム正規職員と同じことをしている。賃金に関しては国に準拠で生活関連手当の支給がなく、期末勤勉手当も2.35月と低く抑えられているため、現職時の7割に全く届かない。

栃木県本部

下野市：再任用給料表3級の7割、週30時間が基本。

大田原市：再任用職員は昇給無しなので昇給するように改善したい。業務内容は退職前と同じなのに時短勤務なので大変。

茨城県本部

埼玉県本部

東京都本部

八王子市：賃金は給料表による。業務内容は現役職員と同じ。

千葉県本部

市川市：業務内容については現状のままで、賃金については、国基準。

松戸市：給料月額：2022年 3級 215,200円・4級 235,200円・5級 255,200円
2023年 3級 255,200円・4級 274,600円・5級 289,700円

神奈川県本部

横浜市：正規の6割程度。業務内容は正規同等。

川崎市：定年延長と同様に賃金と業務内容とのバランスが正規との格差に不満を持っている職員が多い、モチベーションの維持が難しい。

茅ヶ崎市：業務内容および業務量は再任用職員になっても変わりません。

山梨県本部

【妥結した内容】

群馬県本部

栃木県本部

茨城県本部

埼玉県本部

東京都本部

千葉県本部

松戸市：定年引上げに関して、暫定・定年前再任用短時間勤務職員については、3級格付けとし、給料月額を上記記載の賃金額で妥結した。

神奈川県本部

横浜市：制度完成までの暫定再任用制度（それまでの再任用制度と同等）。定年前短時間再任用制度。

山梨県本部

4. 特徴的な取り組み（活性化の取り組みなど）

群馬県本部

栃木県本部

茨城県本部

埼玉県本部

東京都本部

町田市：現業職員の統括係長が職種を超えて定期的に意見交換を行っている。

八王子市：清掃職場から高所作業車等を借りて作業の協力、連携をしている。

千葉県本部

千葉市：ブロック・リーダー制を活用し技術の平準化を目指している。また、各班ごとに研修会を行い技術の底上げを図っている。

市川市：リーダー制の導入。

松戸市：用務員部会が結成されていないため、現業評議会ならびに学校分会（給食調理員・栄養士・用務員・スクールアシスタント）と共に、交渉などに取り組んでいる。

我孫子市：市外用務員の情報を収集して、我孫子市に取り入れられる職務、研修、働き方を模索中。

神奈川県本部

川崎市：教職員の負担軽減に重点が置かれていることから、学校用務員がそこにどう取り組むか

「職のあり方」議論のなかで協議している。

横須賀市：シャワー室の全校設置に向けての取り組み（残り2校）、班長制度導入に向けた取り組み、側溝清掃で出た土砂の回収についての要求の3点を行っている。

相模原市：パッカー車を運用している。

山梨県本部

5. その他（会議や集会の開催など）

群馬県本部

栃木県本部

茨城県本部

埼玉県本部

東京都本部

八王子市：部会役員会を毎月開催。

千葉県本部

千葉市：コロナの規制が緩和されたので、懇談会の開催などを検討。支部用務部会として、部会会議を不定期で開催。

松戸市：毎月第2木曜日を現業評議会会議、毎月第2金曜日には学校分会会議を行い、5月には市内ブロック会議として夏期施設改善要求への前段、12月第1金曜日には現業職場から労働災害を一掃する職場集会の一貫として次年度の職員配置に関する懇談会を毎年開催している。

我孫子市：正規用務員2名、会計年度任用用務員17名なので正規用務員2名の負担を軽減するため、効率化、職員の職務向上も含め出来る物は、全員で分散して会議、研修を行うようにしていく。

神奈川県本部

県本部：2023年の主な活動

学校用務部会幹事会を4回開催した。

6月に現業集会を開催し、熱中症対策の講演、職域間コラボ等についてグループワークを行った。

11月に現業フェスティバルを実施し、廃材を使ったネームプレート・松ぼっくりツリーの配布、作成物の写真や工具類を展示した。

現業・公企統一闘争集会を6月と9月に開き、各集会100人程度の組合員が参集した。

山梨県本部

学校用務員部会幹事会地連報告

北 信 地 連	氏 名 岡本 竜介	
---------	-----------	--

1. 2024－2025 年度 学校用務員部会運動方針について

※運動方針の項目ごとに単組・県本部の取り組み状況について記載をお願いします。

【学校の安全対策に関する取り組み】

松本市

- ・校舎、設備、遊具の点検など業者や各自で点検項目に沿って行っている。外部業者が定期的に点検

【配置基準の策定と直営堅持の取り組み】

飯山市

- ・直営堅持の取組みは引き続き求めている

松本市

- ・5、6校を1つのブロックに括りブロック内に正規職員を配置して、会計年度任用職員や、若手職員の育成に努めて居る。児童生徒数、敷地面積、学校築年数等を鑑みた学校を正規配置校に設定。

金沢市

- ・市内を4ブロックに分け共同作業やブロック会議による情報共有などを行っている。会計年度任用職員の増加によりブロックごとの正規職員の数に偏りが生じていることからブロックの再編を検討。
- ・学校所属ではなく教育委員会所属の学校用務員が9名おり、正規未配置校へのフォローなどを行っている、今後、正規未配置校の増加は確実なことから教育委員会所属の学校用務員の増員を要望。また、将来的には市内小中高75校のフォローを行うために必要な人員を根拠として定数化を検討。

【防災拠点としての学校と用務員の役割の発揮の取り組み】

飯山市

- ・防災マニュアルはあるが、避難所の変更もあり臨機応変な対応が求められるため、負担が多くなっている。

松本市

- ・各自が勤務する学校の防災担当になっているので、施設点検や鍵の管理を含め、避難所の設営に協力する。

金沢市

- ・今回の能登半島地震での経験を活かし、学校施設において被災時に発生しうる状況とそれらへの対処法の周知・指導を行っていききたい。

【活性化から職の確立、「新たな技能職」をめざすための政策実現に向けた取り組み】

長野県職

- ・任用替え後、事務を担っている

松本市

- ・当局と現業職の重要性を共有するため、2009年に「現業あり方研究会」を発足した。数年ごとに各職場の業務の見直しを行っている。これを根拠として、新規採用を取っている。

【労働安全衛生の確立と充実の取り組み】

長野県職

- ・以前から必要な教育は公費負担している。

飯山市

- ・用務員部会として年2回の安全衛生委員会に出席している。

松本市

- ・職場内会議や、部会などで、事故やケガの報告を共有し、今後そのようなことがないように、対策の話し合いや、研修などを行っている。

【定年引上げに対する取り組み】

長野県職

- ・県職労一体として妥結済み

飯山市

- ・運用面についても今後協議していく。

【感染症等に対する取り組み】

松本市

- ・換気扇、網戸や、アクリル板設置及び水栓レバーの取り換えを行った。

2. 合理化提案などの状況

松本市

- ・2015年～2016年のトップランナー方式により、2名の正規職員が減員された。現段階で外部委託の話はないが、更なる正規職員減員の恐れがある。

金沢市

- ・今回の能登半島地震によって、現在2校燃料配管からの油漏れなどが発生。修繕に高額な費用がかかることから修繕は行わず、ボイラー廃止に向かう可能性も…
暖房のエアコン対応化によって、正規職員から会計年度任用職員への切り替えが進む恐れがある。

3. 定年引き上げに関する課題について

※65歳まで安全で安心して働き続けられる職場についての状況をお願いします。

【課題】

飯山市

- ・異動する職種・職場が少ないため、仕事の適正年齢を考えにくい。

松本市

- ・若手職員と同等の体力が備わっているか不明

金沢市

- ・業務内容は変わらないが給与が引き下げとなる為、モチベーションの維持に課題が残る。

【高齢でも働き続けられる業務】

長野県職

- ・現行で可能な限り対応している

松本市

- ・学校用務、清掃業務、調理業務、土木関連業務など（現在、再任用フルタイムがいる職場）

金沢市

- ・除草作業・校内清掃・修繕業務・草花管理など、逆に高木剪定や側溝の泥上げなどは今後難しくなっていくと予想。

【現在の再任用制度について（賃金や業務内容）】

長野県職

- ・常勤職員との期末勤勉手当、生活関連手当との差

飯山市

- ・業務内容・業務時間もほとんど変わらない。学校職場では時間外はほとんどないので、差はあまりないが、大きく違うのは賃金が少ないこと。

松本市

- ・職務内容は定年前と同様だが、賃金と級が2級下がる。

金沢市

- ・再任用は退職前の号俸に関わらず、技能労務職は皆以下の再任用格付
再任用3級 223,700円（月額給料、フルタイムの場合）※概ね退職前の6割程度。
- ・業務内容は再任用前と変わらず。

【妥結した内容】

松本市

- ・部会としてではなく、市労連で妥結。制度は国準拠。

4. 特徴的な取り組み（活性化の取り組みなど）

松本市

- ・部会ごとに職務紹介のパネル展示や、業務を簡素化した体験などを行う「現業お仕事フェア」の開催。今年度は11月25日に開催し、石川県本部も一緒に参加していただいた。

金沢市

- ・松本市で開催された「現業お仕事フェア」に参加・見学。
同じ現業職場の仲間たちの活力と創意工夫を感じ取るとともに親交を深め、単組においても活性化させる方法がないか検討・模索。

5. その他（会議や集会の開催など）

松本市

- ・部会を年間に数回行い、日々の取組み、課題、悩みなどを話し合っている。
（理想は毎月開催だが…）

金沢市

- ・月1幹事会、年2回評議会、年1回の定期大会は全て対面で実施。コロナ禍前の水準には戻っている。

学校用務員部会幹事会地連報告

兵 庫 県本部

地 連 近 畿	氏 名 村上 誠	尼崎市職労
---------	----------	-------

1. 2024－2025 年度 学校部会運動方針について

※運動方針の項目ごとに単組・県本部の取り組み状況について記載をお願いします。

【学校の安全対策に関する取り組み】

滋賀県

- 【甲賀市職労】 特になし。
- 【長浜市職労】 直営配置なし。
- 【米原市職労】 特になし。
- 【東近江市現評】 防犯カメラ録画中の表示を掲示。

京都府

- 【八幡市職労】 特になし。
- 【久我山町職労】 用務員業務は、シルバー人材センター等に委託（直営配置なし）

兵庫県

- 【尼崎市職労】 全校正門、通用門に電気錠と防犯カメラ設置。

和歌山県

- 【和歌山市職労】 特になし。

大阪府

- 【高槻市職労】 特になし。

【配置基準の策定と直営堅持の取り組み】

滋賀県

- 【甲賀市職労】 要求書に挙げるくらいで大きく動く取組みはなし。
- 【米原市職労】 事前協約書にて配置基準の協議を行った。

京都府

- 【八幡市職労】 退職者に応じて職員採用の確認を行い、直営を堅持している。

兵庫県

- 【兵庫県職労】 正規 2 名配置。14 年振り学校用務員の募集を実施。10 名程度募集に 9 名の合格者。
- 【神戸市従】 総括班長、班長制度導入済み。正規・再任用 1 名配置。高齢の職員が多く、採用の

要求を行っているが、インフラ整備に必要な現業職から採用を行っている。引き続き粘り強く交渉を行っていく。

【尼崎市職労】直営校 小学校 35 校 中学校 11 校（夜間 1 校） 高校 2 校（夜間 1 校）

正規 1 名、会計年度職員 1 名が基本。

作業長配置校 正規 1 名 会計年度職員 2 名（1 名は派遣要員）

*退職者の動向を見ながら委託する方針に変わりなし。2024 年度は委託の予定なし。ただ、現業職の将来像が示され、今後転籍制度が加速する恐れあり。

和歌山県

【和歌山市職労】正規 1 名配置。退職者不補充ではあるが、交渉で正規職員の採用を要求。

大阪府

【高槻市職労】校務員の直営堅持を交渉で要求。

【防災拠点としての学校と用務員の役割の発揮の取り組み】

滋賀県

【甲賀市職労】特になし。

【米原市職労】特になし。

【東近江市職労】防災マニュアルが策定されている。

京都府

【八幡市職労】校内の防災避難訓練には参加しているが、最終的には学校の指示に従う。

兵庫県

【尼崎市職労】各校、災害時の役割を明記。令和 6 年度は普通救急救命講習を正規校務員全員受講予定。

和歌山県

【和歌山市職労】今年度 4 月から正規職員のみ避難所運営委員に任命。

大阪府

【高槻市職労】特になし。

【活性化から職の確立、「新たな技能職」をめざすための政策実現に向けた取り組み】

滋賀県

【甲賀市職労】特になし。

【米原市職労】特になし。

【東近江市職労】特になし。

京都府

【八幡市職労】6月と10月に要求書を提出。

兵庫県

【尼崎市職労】課題は認識しているが、取組みが遅れている。

和歌山県

【和歌山市職労】特になし。

大阪府

【高槻市職労】特になし。

【労働安全衛生の確立の取り組み】

滋賀県

【甲賀市職労】労働安全衛生委員会の開催が出来ておらず、月1回の開催を求めていく。

【米原市職労】特になし。

京都府

【八幡市職労】7月と2月に職場巡視を行っている。危険な作業時に対し職員の複数配置や共同作業を要望している。

兵庫県

【明石市職労】正規・会計年度職員、全員公費で特別教育受講済み。

【尼崎市職労】毎月1回開催。業務に必要な特別教育受講に対し予算化が決定。未受講の作業長から受講予定。

和歌山県

【和歌山市職労】交渉で資格やヘルメット、安全带等の安全保護具を支給してもらえるよう協議中。

大阪府

【高槻市職労】学校校務員職場安全衛生委員会を定期的に行う。職場巡視も実施、スクールケア（営繕班11名）全員に空調服を支給。また今年度、全校務員に空調服の支給済み。

【定年引上げに対する取り組み】

滋賀県

京都府

大阪府

兵庫県

和歌山県

【感染症等に対する取り組み】

滋賀県

【甲賀市職労】 特になし。

【米原市職労】 会計年度任用職員も含めて休暇取得できる環境である。

【東近江市職労】 会計年度任用職員も含めて休暇取得できる環境である。

兵庫県

【尼崎市職労】

コロナ・インフルエンザ感染者に対し、特別休暇を付与できるよう要求。

【宝塚市職労】

インフルエンザ感染者に対し、特別休暇を付与。

2. 合理化提案などの状況

兵庫県

【神戸市従】 高等学校の委託を開始したが、半年で業者が撤退。現在は人材派遣で対応中。

【尼崎市職労】 2019年度3校（小学校2校、中学校1校）2021年度10校（小学校4校、中学校6校）委託。委託業者は（株）リンレイ。2024年度、委託予定はなし。委託校の拡大については、退職・転職動向等を勘案して行う。

和歌山県

【和歌山市職労】 退職不補充で正規職員は減。会計年度職員で補っている。

大阪府

【高槻市職労】 会計年度職員が各小学校2名配置から1名配置へ変更。

3. 定年引き上げに関する課題について

※65歳まで安全で安心して働き続けられる職場についての状況をお願いします。

【課題】

滋賀県

【甲賀市職労】

- ・自身の体調管理、学校用務員の委託状況、体力仕事であること。
- ・会計年度職員の雇用の年齢制限はなく75歳の方も働いている。

兵庫県

【兵庫県本部】

・県下全体的に対応が遅れているため、学校部会で方針を作成し各単組交渉時に活用できるよう共有している。また熱中症対策について、熱中症アラート発令時の屋外作業について、県の考え方を来年度の夏までに示すように要求。

【高齢でも働き続けられる業務】

滋賀県

【甲賀市職労】

- ・体力仕事なので業務の質の低下をどう補うかが課題。

【現在の再任用制度について（賃金や業務内容）】

【妥結した内容】

【尼崎市職労】

1. 定年年齢の段階的引き上げ

(1) 次のとおり60歳から65歳まで段階的に定年年齢を引き上げる。

現行	R5～R6	R7～R8	R9～R10	R11～R12	R13～
60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

(2) 定年年齢の引き上げに伴い、再任用制度を廃止する。ただし、定年年齢の段階的引き上げ期間中は、経過措置として現行と同様の制度を暫定再任用制度として残置する。

(3) 60歳に達した後の最初の4月1日以後、定年引上げ後の定年年齢に到達するまでの間、一旦退職し、現行の再任用短時間勤務制と同様の短時間勤務をか可能とする定年前再任用短時間勤務制を導入する。

2. 60歳に達した職員の給与の取扱い

当分の間、職員の給料月額を、当該職員が60歳に達した後の最初の4月1日以後、その者に適用される給料表の等級及び号給に応じた7割を乗じて得た額（100円未満は四捨五入）とする。

3. 退職手当の取扱い

- (1) 60歳に達した日以後に、非違によることなく退職した者については、当分の間、定年を理由とする退職と同様に退職手当を算定する。
- (2) 定年前早期退職特例措置による割増の対象期間について、当分の間、定年引上げ前の定年(60歳)までの15年間とすることを基本とする。

4. 高齢者部分休業制度の導入

(1) 概要

55歳に達した定年前職員が申請した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、55歳に達した日以後の日で当該申請の置いて示した日から当該職員に係わる定年退職日までの期間中、1日を通じて2時間(取得単位は30分)を超えない範囲内で勤務しないことを承認するもの。

(2) 給与上の取扱い

- ・無給とする
- ・昇給において、休業時間を勤務したものとして取り扱う。
- ・期末手当にあたっては休業時間の2分の1を、勤勉手当にあたっては休業時間の全てを除算する。
- ・退職手当において、休業時間の2分の1を除算する。

4. 特徴的な取り組み(活性化の取り組みなど)

和歌山県

【和歌山市職労】班単位で研修を行い、引き続き業務のスキルアップに努める。

兵庫県

【尼崎市職労】作業長研修(コンプライアンス)を行い、各地区の正規・再任用・会計年度職員に伝達研修を実施。来年度は、全体研修で普通救急救命講習を実施予定。

5. その他(会議や集会の開催など)

兵庫県

【兵庫県本部】

2月9日(金)	兵庫県本部学校部会	兵庫県本部
2月15日(木)	近畿地連学校部会幹事会	PLP会館
2月22日(木)～23日(金)	現業交流集会	淡路島津名ハイツ

学校用務員部会幹事会地連報告

鳥取 県本部

地 連 中国地連	氏 名 牧田博史	
----------	----------	--

1. 2024—2025 年度 学校用務員部会運動方針について

※運動方針の項目ごとに単組・県本部の取り組み状況について記載をお願いします。

【学校の安全対策に関する取り組み】

【広島】尾道市：学校が行っている各種訓練に参加している。

月に1回の校内点検を全職員で実施し、異常箇所があれば修繕、業者依頼をしている。

福山市：校舎の老朽化に伴い、維持・修繕業務を重点課題とし取り組んでいる。

竹原市：通学路の落下する可能性のある枯れた樹木を伐採した。（1校）

【配置基準の策定と直営堅持の取り組み】

【岡山】岡山市：R6年度から市内9ブロックに配置されている技士長校9校に1日5時間（週20時間）のパートの加配を入れることになり現在募集している。

【島根】太田市：直営堅持については、闘争期に要求をし、民間委託とする話はないことを確認済み。

【広島】尾道市：チーム・ブロック体制を当局に認めさせ、配置基準などについて部会で協議している。

福山市：配置基準はなく、今後の課題。

竹原市：市内6名体制とする協約はあるが、実態としては3名で協約は守られていない。

【防災拠点としての学校と用務員の役割の発揮の取り組み】

【島根】隠岐の島町：緊急時連絡網及び災害対策本部設置基準・災害時動員表が策定されたことにより、用務員の初動体制が明確化された。

【広島】尾道市：尾道市の用務員は各校1名配置なので、避難所運営の一員として名簿に記載されている。

福山市：災害時については、行政の中に位置付き、災害機動班として取り組んでいる。

【活性化から職の確立、「新たな技能職」をめざすための政策実現に向けた取り組み】

【広島】福山市：新たに（障がいのある会計年度任用職員）の障がい者雇用を行い、管理監督等を次長職および再任用職員で担っている。

地域課題の早期解決や市民協働に繋げるため地域の市民サービス課（主事職場）へ併任次長を設置。

竹原市：教育委員会への出勤、そこから各学校での会計年度任用職員との作業等の提案はあったが、現在は提案には合意していない。

【労働安全衛生の確立の取り組み】

【島根】太田市：環境整備作業に必要な機械の安全講習を受講している。

【広島】尾道市：必要に応じて特別教育を受講している。公費で実施している。

（フルハーネス、テールゲートリフター等）

福山市：ブロック体制の中で、各ブロックから労働安全衛生委員を選出し、毎月定例会議を行い、ヒヤリハット等の情報共有を行っている。

竹原市：教育委員会での衛生委員会が必要なのか調査中。

【定年引上げに対する取り組み】

【岡山】岡山市：自動運転の草刈機（1台60万程度）を導入し芝生などの多い学校に順次配置しているとのこと。教頭がリモコンを配られており用務員は基本ノータッチだが業務の量が減り高齢の職員の負担減に繋がるだけでなく、会計年度職員の増えた用務全体の仕事量の削減にもなっている。

【島根】隠岐の島町：定年延長について、対象者及び希望者向け説明会を8月に2回行っている。

太田市：県本部の到達指標に沿って協定を結んだ。

【広島】福山市：会計年度任用職員（障がい者雇用）業務の管理監督業務を担っている。

【感染症等に対する取り組み】

【島根】隠岐の島町：コロナの5類移行後も以前と同じ休暇制度で運用する。

太田市：インフルエンザやコロナに感染した会計年度任用職員も特別休暇を取得できるよう制度化した。

【広島】竹原市：会計年度任用職員も正規職員と同様に休暇取得が可能となっている。

2. 合理化提案などの状況

【岡山】倉敷市：3人いた組合員のうち2人が脱退し旧真備町の用務員は1人となったとのこと。これにより、岡山県内の用務員で自治労に加入している組合員は岡山32倉敷1総社1美咲1真庭1となり、現評用務部会の存続の危機に直面している。

【島根】隠岐の島町：小学校統廃合の方針（案）が昨年示された。現在は保護者、地域住民との協議が進められており、統廃合となれば現業職場を1つ失うこととなるため、今後の動向を注視する必要がある。

太田市：学校の統廃合計画を理由に正規職員の採用がない。

【広島】尾道市：29年間、新規採用がない。

竹原市：学校の統廃合

- ・2025年4月以降に3小学校1中学校が、義務教育学校になる予定（小学校1校は分校で残る）

- ・2025年4月以降に小学校2校が1校に統合予定。

- ・会計年度任用職員には、用務員と校務補助員（給食配膳）を合わせた新たな職種を作りたいと当局は提案してきたが、今の所は労使合意がない限り出来ない事になっている。会計年度任用職員の組合員もその制度には反対なので、組合も当面労使合意しない方向。

3. 定年引き上げに関する課題について

※65歳まで安全で安心して働き続けられる職場についての状況をお願いします。

【課題】

(岡山)岡山市：60前後の職員が電気工具を使用するにあたっては作業効率が上がる分、筋肉量の低下、体幹の衰え、老眼などの加齢による事故の危険性も上がってくる。機械・工具に頼りすぎると大きな事故に繋がるため一定の整理が必要との声がある。

(島根)太田市：体力的なことを含めた労働安全の面。

(広島)尾道市：職員の高齢化が課題。

竹原市：これまで、保育所給食調理員はほぼ全員65歳まで再任用で働いている。用務員は4年後に60歳になる組合員が最年長。

【高齢でも働き続けられる業務】

(広島)福山市：現在、ブロック人員体制で必要不可欠な状態で、若年層へ技術の伝承等を担っている。新たな業務については、これまでの技術・技能が活かせるような業務の検討。

竹原市：引き続き同じ仕事に従事している。

【現在の再任用制度について（賃金や業務内容）】

(岡山)岡山市：来年度から会計年度の一時金の支給率が上がるが再任用職員の支給率は上がり取り残されている。定年延長制度までの切り替えの間の再任用職員の待遇改善が急務となっているが全国の対応事例を聞きたい。

(島根)太田市：賃金においては3級主任、業務内容については同じ。

(広島)尾道市：賃金は、7割になっているが業務内容は同じ。

福山市：行二賃金表での雇用。業務内容については、同様の業務。

竹原市：再任用は1週間30時間勤務で3級位置づけ。業務内容は定年前と変わっていない。(保育所給食)

【妥結した内容】

(広島)竹原市：賃金については、2023確定闘争で決める。

4. 特徴的な取り組み（活性化の取り組みなど）

【島根】太田市：夏季休業中、会計年度任用職員と環境整備のグループ作業を希望する学校に対して行っている。

【広島】福山市：公務労働拡大に取り組み25年が経過し、学校施設を中心に市全体の公共施設の維持延命化にも取り組み新規採用に繋げてきた。しかし、ここ近年、新規採用も思うような状況ではない。新たな施策を提案できるように地域課題を把握し、少子高齢化社会に対応しうる公共サービスの提供に取り組んでいく必要があります。

5. その他（会議や集会の開催など）

【広島】竹原市：正規職員幹事会 月1回程度。会計年度任用職員全体会 月1回程度。

学校用務員部会幹事会地連報告

九州地連	氏名 甲斐 健悟（宮崎県本部）	<u>第1回幹事会後追加分</u>
------	-----------------	-------------------

<p>1. 2024－2025年度 学校用務員部会運動方針について</p> <p>【学校の安全対策に関する取り組み】</p> <p>福岡県本部</p> <p>【遠賀川総支部から】施設担当と職場巡視を行い、階段等のスベリ止め対策をしセンサーライトなど取り付け、転倒対策など行った単組あり。</p> <p>【配置基準の策定と直営堅持の取り組み】</p> <p>福岡県本部</p> <p>【遠賀川総支部から】年4回の整備班会議にて、作業内容の精査を行い新たに着手できる仕事を職員と協議している単組あり。</p> <p>【防災拠点としての学校と用務員の役割の発揮の取り組み】</p> <p>福岡県本部</p> <p>【遠賀川総支部】発電機の設置、又は定期的な保管用飲料水の購入</p> <p>長崎県本部</p> <p>【五島市】地域防災計画において、学校校務員は教育対策部 教育・教育施設班な配備され、児童及び生徒の避難及び救護に関すること、学校教育施設の見回り、被害調査及び応急対策、学校の応急給食対策及び炊き出し、応急教育、学用品及び教科書の調達・配布に関することを行なうこととなっている。避難所の開設等に関することは、避難所班が担当することとなっており訓練も行われている。</p> <p>【活性化から職の確立、「新たな技能職」をめざすための政策実現に向けた取り組み】</p> <p>福岡県本部</p> <p>【遠賀川総支部】総支部用務員会議を開催しており、他総支部やブロック内各単組の業務内容を調査・共有し、用務員の役割確立に活用。</p> <p>長崎県本部</p> <p>【五島市】学校教育課が担当ではあるが、校務員会議が年1回開催される。その中で教育環境整備委員会が置かれており、学校校務員の研修及び資質向上、学校施設等の環境整備を図るため、地区ごとに班編成されたグループで話し合い作業等を行っている。</p> <p>【労働安全衛生の確立の取り組み】</p> <p>福岡県本部</p> <p>【遠賀川総支部】衛生委員会において職員や先生と年3回の職場巡視を行っている。</p> <p>【福岡市現業】コロナ感染症の類型移行後、本来の人数や回数に戻し安全衛生委員会を実施中。</p> <p>・教育委員会安全衛生委員会 年3回。・学校職員安全衛生委員会 年3回。・教育委員会安全</p>
--

衛生委員会小委員会（用務員）年7回。※用務員が出席する安全衛生委員会

長崎県本部

【五島市】衛生委員会の開催を要求し、実際に開催されている。職場巡視については、三地区を1年に1地区ずつ回っている。職場巡視の結果に基づき、労働者の作業環境の向上と職場の安全衛生対策に関する事項に関して、衛生委員会から市長へ依頼（意見）書を提出して、改善を依頼している。

鹿児島県本部

単組では、県本部方針に基づき、安全技能講習等の特別教育に関する予算措置要求と初任者研修（実地研修等）等の実施について2023 現業・公企統一闘争の要求項目に掲げている。

【定年引上げに対する取り組み】

長崎県本部

【五島市】現場の実情に応じた運用の確立と多様で柔軟な働き方の選択ができるように要求を行っている。

【感染症等に対する取り組み】

福岡県本部

【遠賀川総支部】事務室にアルコール、検温器設置、窓口にビニール等取り付け。

【福岡市現業】消毒用アルコール等の保管基準がコロナ特例で緩かったものが、5 類に移行したことにより正式な保管場所である少量危険物倉庫での保管となった。総量の管理徹底を行っている。

長崎県本部

【五島市】休暇の取り扱いは全職員（任期付職員、任期付短時間勤務職員、暫定再任用職員、会計年度任用職員）対象となっている。

鹿児島県本部

【鹿児島市】会計年度任用職員の厚生計画による人間ドック等については、職務専念義務を免除。さらに、子の看護休暇については、看護の対象となる子を「小学校3年まで」拡充する。（2023 賃金確定等闘争）

2. 合理化提案などの状況

福岡県本部

【遠賀川総支部】学校配置用務員の職務内容の見直しをしている単組あり。

長崎県本部

【五島市】学校統廃合により2024 年度に4校が廃校となる。（21校⇒17校）

校務員の配置については、会計年度任用職員の再公募を行い、統一試験において選考している。4校減に伴い現在働いている会計年度任用職員のうち3名は行き場がなくなってしまう（再任用職員1名は継続しない意向）。学校教育課としては学校教育業務支援員（新職種）として3名を統一試験において選考する予定としている。定年延長にも絡めて複数校をサポートする校務員として新たに配置するよう要求したが受け入れられなかった。

【長崎市】長崎市教育委員会より、長崎市の施設（約150施設）における点検・管理・補修につ

いて、包括管理業務委託の一環として民間委託を行いたいと提案があった。
提案理由として、「これまで各学校に配置されていた庁務員のおこなっていた、点検・整備・補修については包括管理委託先の常駐庁務員および巡回点検等の連携によりこれまでと変わらない対応ができるものと考えている。また、学校間における管理・補修業務の平準化も図られるものと考えている。」としている。提案内容については、「令和7年4月からの実施を予定している包括管理委託に伴い、現在学校に配置されている庁務員のうち、会計年度任用職員が配置されている学校から順次民間委託していくものとし、正規および再任用職員については、退職または任期満了までの間、庁務員の職を確保する。」としている。この民間委託提案は長崎市の全ての学校庁務職場の削減提案であり、影響は約100人に及ぶ。その後交渉を重ね民間委託における課題等追及してきたが当局の見解に問題はあるとしながらも委託でも実施できると判断を変えることはなく2024年1月最終交渉と位置付けて取り組む。

3. 定年引き上げに関する課題について

【課題】

長崎県本部 職場環境の改善、業務内容の整理が行われていない。

鹿児島県本部 退職時に5級の最高号級に達しない。その上60以降7割水準となるとモチベーション上がらない。

【高齢でも働き続けられる業務】

長崎県本部 会計年度任用への業務のサポートと指導（技術の継承）

【現在の再任用制度について（賃金や業務内容）】

長崎県本部

【五島市】 希望する方は全員が再任用可能。勤務時間は週31時間で、週4日（7時間45分）勤務か、週5日（1日7時間＋4日6時間）勤務を選択。

賃金は再任用職員給料表2-1 172,160円

【妥結した内容】

福岡県本部

【福岡市現業】 定年延長賃金は、60歳時の7割。その他は協議中。

鹿児島県本部

【薩摩川内市】 再任用については、週5分の3勤務の短時間再任用しかなかったが、定年引上げ制度の導入にあたり、暫定再任用のフルタイムが導入されることを確認。（2023現業・公企統一闘争）

4. 特徴的な取り組み（活性化の取り組みなど）

鹿児島県本部 夏季休業中に共同作業（鹿児島市）

5. その他（会議や集会の開催など）

長崎県本部

【五島市】 合同部会を開催し、各職場の課題や問題点等の意見交換と共有を行い、その後の執行委員会において協議し現業・公企統一闘争の要求書を行っている。

鹿児島県本部

【鹿児島市】 2023 現業・公企統一闘争 学校報告集会を 10 月 27 日の統一行動日に実施

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。
- 高年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、高所作業等を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・整備に組み込みます。

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・利用者に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 PPP/PFI 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。

2023年度予算 第2次省庁要請行動

文部科学省要請行動

第2次要請行動 2023年11月22日

自治労参加者：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

文科省参加者：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

【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ずること。◎

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高くないポイントが、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。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。

厚生労働省要請行動

第2次要請行動 2023年11月21日

自治労参加者：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

厚生労働省参加者：厚生労働省 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

【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い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、事案の把握も行い、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、事案の把握も行い、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。

2023年 11月 22日

文部科学大臣
盛山 正仁 様

全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 石上 千博

2024年度政府予算編成に関する要請書

日頃から、地方分権に向けた地方教育行政の推進にご尽力されている貴職に敬意を表します。

現在、貧困の世代間連鎖が問題となっているなか、公教育、特に教育機会の平等に関することが課題となっています。また、少子化による学校の統廃合によって子どもたちが自宅から通えない状況も生じるなど、地域間格差による教育機会の平等が脅かされる事態となっています。

さらに、公共施設の老朽化等が課題となっていますが、その中でも教育関連施設の占める割合は決して少なくありません。特に学校施設は防災拠点としても重要な役割を果たしており機能強化が急務となっています。

このように、地域実態にあった教育を推進する観点からも、教育機会の平等を拡充することや施設整備等の諸施策の実現が求められています。あわせて、教育行政に関する諸施策を担い日々職務に精励している現場職員の労働条件の維持・向上も重要です。

教育行政に関する課題は多岐にわたります。子ども達が安全で楽しく学べる環境を実現するための予算措置に向け、以下のとおり所要の対応を要請いたします。

記

【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。◎

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。◎
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。◎
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】

1. 学校用務員が環境整備を行うに際し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。◎
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。◎
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。

以上

2023年 11月 21日

厚生労働大臣
武見 敬三 様

全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 石上 千博

2024年度政府予算編成に関する要請書

日頃より、厚生労働行政の推進にご尽力されている貴職に敬意を表します。

いま日本は人口減少や超高齢化に対応するための社会的な変革を迫られています。その困難に直面する一方、労働者にとっては経済状況や労働の価値に見合った十分な賃金が確保されておらず、日本の活力に大きな影を落としています。もはや、次世代を担う若者たちにとっては、明るい未来を展望することさえ難しい状況です。

こうした中、地域社会において日々、安心して暮らしていくためには、持続可能な社会保障制度を確立することが何より重要です。2023年度政府予算における社会保障関係費は36兆2,735億円と過去最大の規模となりましたが、2024年度政府予算においても、引き続き、地域における医療や保健体制の充実、社会福祉施策の強化、これらに携わる地域公共サービス労働者の待遇改善など、かつてない高まりを見せる社会保障に対する市民の期待やニーズに応える必要があります。

つきましては、2024年度の政府予算編成にむけて、以下の通り要請します。

記

【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。

以上

災害時に現業職員が力を発揮するための5つの提言

自治労本部現業評議会

災害時の対応指針策定委員会

はじめに

大規模災害時に人々が期待するもののひとつに、国や自治体など公的な機関や組織、そしてそこに働く人々による支援がある。人々の暮らしや生命・財産を守ることを目的とする仕事に携わる立場の公務員は、当然災害時などの緊急時にはいっそう期待を寄せられることになる。

また、そうした立場の中でも自衛隊、消防、警察などのように災害に対応しうる実動力や技術を持った存在は、災害直後のような被災者にとっては生死の境目の状況でその実力を最大に発揮し、人々の生命を救うことが期待されるのである。

そうした意味では、自治体の現業職場に働く職員も、同様の立場にある。

避難所等での大量調理、発電機をはじめとする緊急用の資機材の運用、重機類を使用しての「がれき」の撤去、道路をはじめとする街のインフラの被害状況と必要な対応の正確な把握と伝達および実際の作業、その他現業職員が持つ技術・能力で災害時に必要とされるものは列挙しきれないほどである。しかも、公務員として住民の生命・財産・暮らしに責任を負う自負と誇りとともに、日々地域の現場で仕事にあたっている。

しかし、能力と意思があるだけでは、実際の災害時に十分に力を発揮することはできない。そのため仕組みを、あらかじめ整えておく必要がある。

この提言は、東日本大震災の教訓から、災害時に必要とされる能力を持っている自治体の現業職場をはじめとする現場職員が、どのような仕組みを整えておくことによって実際に災害が発生した際十分に能力を発揮できるかを検討し、取りまとめたものである。近年注目されているボランティアについても、さらにその力を引き出すために自治体職員がどう関わるべきかについても、検討を加えた。

提言は現時点ではおおむねの考え方を示したものであり、具体化していくためには各自治体や現場に即して詳細を検討していく必要がある。

とはいえ、自治体が持っている現場力が活かされるためには現状の諸制度や体制が不十分であり、逆にそれを整えることで災害時に相当有効な実動力を日本社会は手に入れることができることについては、明らかにできたのではないだろうか。

東日本大震災では、長年にわたる合理化の圧力で自治体の現場力が危機的な状況にあることが明らかになった。多くの自治体現場が民間委託などによって姿を消してきたが、これは自治体の現場力についての平常時だけではない災害時の有効性を、しっかりと社会に示すことができていなかったことも、原因のひとつではないだろうか。自治体現業職場が、自衛隊・警察・消防などと並んで災害時の機能を期待される存在であったなら、もう少し違った状況がありえたのではないか。

ぜひこの提言を参考に、それぞれの職場での災害時に発揮する機能の可能性とそのために平時に整えておくべきことについて、考えていただきたい。そして、それが地域住民をまもるための「自治体現場力」の回復につながることを、強く期待する。

2012年8月

自治労本部現業評議会
災害時の対応指針策定委員会

提 言 1.－① 自治体による自立的な行政支援 ー制度の整備ー

災害協定の有無に関わらず、また支援要請の有無にかかわらず大規模災害時には行政支援の準備に入り場合によっては実際の支援をおこなう制度上の仕組みを整える。

- 補 足
- ・災害協定によって支援をおこなうという現在の仕組みは、速やかで適切な災害対応支援を考えたとき適切とは言いがたい。
 - ・大規模災害時には、被災自治体に対して行政支援をおこなうことは自治体の基本的な義務として位置づけ、そのための制度を整えるべきである。

解 説

大規模災害時に被災自治体から支援要請がないからといって、支援の必要がないと判断するべきではない。災害により役所の機能が壊滅状態になっている場合など、支援の要請すら行えない状況が十分に想定できる。また、逆に、支援体制を整えても、被災自治体からの支援要請がなく、現場力を有効に活用できなかった実態も東日本大震災で明らかになった。

したがって、支援にあたる自治体は被災自治体からの支援要請を待つのではなく、大規模災害の発生が判明した段階で即座に支援体制を作り、行動に移るべきである。先遣隊による調査などの対応や、都道府県の迅速な調整機能による行政支援の実施も可能であるし、到着して現地の行政機能が壊滅状態であることがわかったならば、即座に支援活動をはじめることができる。

災害直後の初動が多くの人々の生命を左右することを考えると、自治体間の行政支援を含むあらゆる災害対応活動について、いかに速やかに行動するためにはどうしたらいいのか、時間で言えば「分」の単位で短縮する努力をすべきである。

また、現在は災害協定を結んだ自治体間での支援が想定されている。しかし日本のすべての自治体が大規模災害にあう可能性があり、そのとき住民の生命・財産を守るという自治体の基本的な役割を可能な限り果たそうとするならば、自治体相互の支援は協定などでおこなわれるものではなく、自治体の基本的な任務と位置づけて、災害時には自動的にその活動に入る仕組みが必要であり、そのための制度を整えなければならない。

提 言 1.－② 自治体による自立的な支援－緊急派遣チームの整備－

自給自足のできる自治体の派遣チームを整えておき、災害時には即座に被災地に入ることを可能にする

補 足 * ある程度復旧が進んでからではなく、災害直後に自治体の現場担当職員が入ることで、災害対応とその後の復興を効果的なものにできるはずである。

*自治体で地域の現場を担当する複数の職種を組み合わせることで、自衛隊などと同様に一切の支援なしで自立的に行動が可能なチームを作ることができる。

解 説

大規模災害の直後には、電気・水道・ガスなどのインフラが破壊されている場合が多く、現在そうした現地のインフラに頼らず自立的に支援活動を実施できる組織は、自衛隊や海上保安庁などに限られている。まずこうした組織が被災地に入り、ある程度物資の運搬が可能になりインフラの復旧なども始まってからでないと、自治体の支援チームなどは現地に入ることができないのが現状である。

しかし、自衛隊や海上保安庁は自治体運営のプロではない。たとえば現地の行政活動を速やかに再開させ、地域の暮らしを再開させるためには、どのような支援が緊急に必要ななどは、彼らでは判断できない部分が多いただろう。もしもそのとき、自治体のプロの職員が自衛隊などと同時に現地に入り、必要な情報を全国に発信すれば、各自治体からの行政支援もその冒頭からきわめて効果的なものになるだろう。また、被災者からしても、災害直後に周辺自治体から直接支援が入り、食事の確保をはじめとする生きるための基本的な支援や、一刻も早い復興にむけて自治体機能復活に動いてもらうことは、大変心強いことだろう。

東日本大震災の際にも、現地の必要性と支援の内容(物資・マンパワーともに)食い違いが生じ、それによる非効率や無駄が発生したことは記憶に新しい。こうしたことを一切なくすことはもちろん不可能であるし、必要かどうか不明な段階でもできる限りの支援をおこなう姿勢は大切だ。しかし、もしもそれが自治体と地域の運営のプロの協力によって効率的なものになるとするならば、被災地にとってきわめて重要な支援となることは明らかだ。

提 言 2. 府県に市町村での相互支援を調整する機能を設置する

基礎自治体による自立的な支援に府県が調整を加えることで、支援活動をいっそう効果的なものとするができる

補 足 *自治体が相互支援可能な体制を常に整えておくこととは別に、効果的な支援をおこなうためには調整機能が必要だ。

*災害直後で被災地の状況がまだわからないときなど、たとえば各基礎自治体からの支援チームと被災自治体間の調整をおこない、支援地域などを府県が割り振ることで、より被害の全体像を把握しやすくなる。

*被災自治体が災害対応と復興に専念できるようにするためにも、調整機能は被災自治体以外が持つことが望ましい。行政による支援活動が多数の市町村によっておこなわれるであろうことを考えると、府県がその調整をおこなうことが妥当だ。

解 説

災害直後はとにかく可能な支援を最大限、どの自治体もおこなっていくことが望ましい。被災の状況が明らかになっていない中では、行動がとりにくく、支援する職員の安全確保が優先されるが、可能な限り、即座に行動していくことが求められる。しかし、その段階でも各自治体チームが進入する地域を割り振る機能を府県が果たすことができれば、①見落とされる地域の解消、②災害の全体像の把握、などがより速やかに可能になることが予想できる。また、各自治体チームが必要な支援に関わる情報を府県に集中することで、その後の復興支援の準備なども加速されるだろう。

やがてそうした時期を過ぎ、被災の状況と被災地の求める支援が把握できるようになってきた段階で、今度は支援を調整する機能が求められる。復興支援が本格的になった段階では、調整によって効率的な支援がおこなえれば、それだけ速やかな復興が可能になる。その際、被災自治体自身が一番状況を把握していると言えはその通りだが、支援の調整機能までそこに負わせることは、災害対応と復興活動で手一杯であることを考えると現実的ではない。

行政支援は多くの周辺自治体のチームや個人が被災地に入って活動するわけで、被災地が必要とする支援と自治体が提供可能な行政支援やボランティア支援をマッチングさせていく作業は、府県がこなうことがもっともふさわしいのではないか。

府県に行政支援の調整をおこなう機構を設置し、被災自治体と支援自治体双方から情報を収集し、もっとも効果的な支援のあり方を考え、要請を出していく。大規模災害時には有効であることが十分予想できるので、あらかじめ準備を整え、防災訓練の際に実際に演習をおこなっておくことが望ましいだろう。

提言 3. 人員・資機材に余裕がない中でも被災自治体の行政支援に派遣しやすい仕組みを地域であらかじめ整える

住民の理解と協力を得ることで限定された人員・資機材の中からの行政支援を可能にする

補 足 *自治体の限られた人員・資機材の中であっても、期限をきめ地域住民の協力を得ることで、行政支援として人員・資機材を送ることは可能ではないか。

*平常時から災害時の対応を地域住民に対して説明し、理解と協力を求めておくことが必要だ。

解 説

災害時の行政支援のためだけに、余裕をもった人員や資機材をあらかじめ用意しておくことは、財政的にも自治体にとって負担になるし、住民の理解も得られない。一方、地震をはじめとする大規模災害に見舞われる可能性がどの自治体にもあることを考えると、災害時に相互に行政支援をおこなうことは必要だ。そうした場合考えられることは、行政支援をおこなう自治体が①支援をおこなっている期間は住民に対するサービスが低下することについて住民の理解を得ることで派遣を可能にする、②サービスの低下の度合いを少しでも軽減するため、支援の期間中住民の協力を得、可能な部分についてボランティア的な活動で肩代わりをしてもらう、などの方法が考えられる。

これらはあらかじめ取り決めておく必要があるが、サービスの低下を住民に提案することには自治体側としては抵抗が感じられるかもしれない。しかし、東日本大震災の経験からも、「自分たちが多少の我慢をすれば被災地の人たちに支援をおこなうことができる」となれば、多くの人が喜んで協力するであろうことが期待できる。逆に自分たちが我慢をすることで「支援に協力をしている」という実感を得ることができることは多くの「何か協力できないか」と考えている人にとってはうれしいことであるし、また自分たちの自治体からの行政支援に協力することであるから、より自治体との一体感を住民が持つきっかけになる効果も想定できる。

提 言 4. 現業職員の技能と知識を勤務先以外でも発揮する

あらかじめ取り決めなどの準備をしておくことで、災害時に居住地の自治体で技能や知識の有効な発揮を可能にする

補 足 *大規模災害時には勤務先ではなく居住している自治体で必要とされる現場力を提供する。

*速やかに、かつ確実に提供するためには、日常から居住している自治体に提供できる技能を登録し、災害時に協力する業務を取り決めておくなどの用意が必要である。

解 説

被害の範囲が広域にわたる大規模災害時には、必ずしも現業職員がその勤務先に到着できるとは限らない。自宅にいるような時間帯に災害が発生し、周辺の交通機関や道路などが破壊された場合には、当分の間は通勤が不可能になることは当然考えられる。

一方、そうしたときには、勤務先ではない居住している自治体でも、災害によって自治体の現場力が究極の状態であらわれていることが予測される。

災害直後の状況で、自治体の業務に精通し必要な技能を持った職員は、最大規模で求められている。そしてそこに、自治体の業務に精通し必要な技能を持った現業職員が居住し在宅していた場合、勤務先でなくとも、その能力を有効に活用することは、公務員としての役割ではないだろうか。即座にその能力を提供すべく、自らの判断で行動を開始しなければならない。

しかし災害時に、突然居住している自治体の現場、たとえば避難所となる学校などに行って「自分は他の自治体の学校用務員であり備品の資機材を取り扱うことができる」「給食調理員であり避難住民に提供する炊き出しの大量調理の技術がある」など言っても、当該自治体としては確認の方法がない。また、出かけていく現業職員も、その学校に設置されている資機材や備蓄物資等についての知識がなければ、技術の提供がしにくい。

したがって、①身分を証明する何らかの方法、②日常的に有事を想定し居住する自治体での技能の提供の仕方の打ち合わせと訓練、などが必要となる。

提言 5. 民間のボランティア支援との調整・協働による行政支援 を行う

地域住民に責任を持つ行政がボランティア活動の調整をおこなうことで、ボランティアによる支援活動と行政支援をいっそう有効なものにしていく

- 補 足 *ボランティア参加団体や参加者の支援業務の調整は、これまでの災害では支援活動が進む流れの中で自然発生的に作られた組織や、支援団体の中でも有力な NPO がおこなう場合が多いため、公平性や継続性、責任の所在などに関して被災者から苦情が出ることもしばしばある。また、支援団体からも、「仕切り手」の適格性などについて不満の声が上がることもあった。
- *一方、ボランティア活動がきわめて有効な力であることは、とくに阪神大震災以降の大規模災害での復興支援活動で証明されており、東日本大震災においても復旧・復興への大きな役割が果たされてきた。今後も引き続きその活動を期待すべきであるし、よりいっそうその力が発揮できるように仕組みを整えるべきである。
- *他方、自治体が行政支援としてボランティア活動に参加する団体等とや個人の調整をおこなうことは、行政支援に伴う情報量が増大するとともに、ボランティア団体との連携により、より効果的な成果が見込まれる。被災自治体から業務の委託を受ける形をとることから責任の所在も明確であるし、適格性で言えばこれ以上のものはなく、ボランティア参加者や団体も安心感を持って指示を受けることができる。
- *したがって自治体は行政支援の一環として、ボランティア団体等の調整を現地でおこなうことをあらかじめ想定し、担当者の養成や各団体との事前調整など、準備をおこなっておく必要がある。
- *ボランティアの調整に関わることは、行政支援に必要とするより多くの情報を得ることができる上、ボランティア団体との連携により、より効果的な成果が見込まれる。

解 説

自治体による行政支援と同様に被災地にとって頼もしい支援が、ボランティアによる支援だ。阪神大震災の被災地支援で注目を浴び、それ以来大規模災害時の支援活動の重要な担い手として定着してきた。災害発生を聞くと、多くの市民がボランティア活動への参加を希望し、避難所で被災者への支援活動にあたりたり街中を埋め尽くす災害ごみの整理に参加したりする姿は、われわれにとって見慣れたものとなっている。

こうしたボランティアを受け入れ、必要とする仕事に割り当てていくことは重要な任務であるが、一方相当な労力を必要とするものだ。被災地・被災者の必要とする作業と作業量を把握するとともに、ボランティア側の持つ能力の種類や力量を把握、それらをマッチングさせていく。また、ボランティア活動を進めていくと発生してくる混乱や苦情などについても対応していかなければならない。

本来被災自治体自身がこれらの調整をおこなうことがふさわしいが、災害から間もない時期など、被災自治体にその余力がない場合は多い。現状ではボランティア団体の中の大きな組織が調整をになうなどする場合が多く、またそれによりボランティア活動がスムーズに進むことも多い。しかし、本来その地域に責任を持つ公的な団体というわけではないため、「なぜ彼らの指示で動かなければならないのか」「活動の力点が彼らの主な関心事におかれすぎていないか」などの不満が他の参加団体などから出るこ

とがしばしばある。また、とくに被災者を対象とする支援活動には公平性や継続性、そして責任(了解した依頼を全うし不備に対応するなど)が求められるが、民間の団体にそれらがどこまで要求でき、また期待していいのか不明な部分は大きい。

これに対して、ボランティア活動の調整を行政支援として支援自治体がおこなうことで、前述の問題の相当な部分が解消する。調整業務自体、被災自治体から支援自治体が委託される形でおこなうことになるため、ボランティア参加者は被災自治体の指示・要請によって動くことになる。被災自治体の業務の目的は被災住民への支援と自治体機能の復活に他ならないわけで、公平性や継続性、責任などについても問題は生じ得ない。また、地域運営のプロである自治体職員が業務を担うことで、いっそう質の高い支援活動をおこなうことができる。

また、当然同時に行政による支援活動もおこなわれているわけで、この活動へのボランティアの協力の調整も、支援自治体職員がおこなうことで円滑になる。

復興支援活動の主力のひとつとして市民権を得たボランティア活動をいっそう効果的なものにするために、自治体による行政支援としてその調整を受け持つことは必須であるし、そのための準備もあらかじめ整えておくべきである。

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

目 次

- | | |
|-----------------------------------|----|
| 1. 現業職場から死亡災害・労働災害を一掃するたたかい | 2 |
| 2. 集会決議のモデル文案 | 7 |
| 3. 職場改善チェックリスト | 別紙 |

1. 現業職場から死亡災害・労働災害を一掃するたたかい

1. はじめに

私たち現業職員は、地域実情に応じた質の高い公共サービスの安定的な提供にむけ、さまざまな業務を担っています。そのため、私たちが働く場所は、事務所に限らず、各地域や施設などの現場で業務を行い、さらに日々現場が変わっていくことも珍しくありません。こうした状況が刻々と変化する中であるからこそ、安全で安心した職場環境の構築が非常に重要な課題です。

しかし、現業職場を取り巻く安全衛生の環境は十分とは言えず、毎年、数多くの労働災害が発生しています。2021年度の公務災害認定件数では、25,590件にのぼり、昨年から増加し、数多くの公務災害が発生しています。職員区分では、清掃事業職員が878件と全体の発生件数からでは3.4%にとどまっていますが、千人率（千人率（件）＝認定件数／対象職員数×1,000）では21.32件と職員区分別の千人率では一番高く、清掃職場の安全衛生対策が重要であることが明確です。あわせて清掃職場に限らず、調理現場など、未だに公務災害が発生しやすい現場実態であることから、すべての現業職場で労働災害の一掃にむけ、取り組みを強化していくことが重要です。

2. 労働安全衛生法を活用した取り組み

労働安全衛生法では「事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない」とされています。

しかし2022年度の自治労調査では、各自治体の安全衛生委員会の設置状況として「安全衛生委員会の設置義務のある事業所で設置している」自治体が62%、「設置義務のある事業所に加え、すべての職場で設置している」自治体が32%、「安全衛生委員会を設置していない」自治体が3.2%であり、9割近い自治体で労働安全衛生法に基づく安全衛生委員会の設置がされています。しかし、労働安全衛生規則第23条に基づく毎月1回以上の安全衛生委員会の開催では「法令通り毎月1回以上開催している」自治体が27%にとどまる中、「開催していない」自治体が8%となり、多くの自治体では年に1回から4回の開催状況であり、十分な取り組みには至っていないことが明らかになりました。

労働安全衛生法をはじめ、労働安全衛生に関するさまざまな規則や指針が整備されていますが、整備されているだけでは全く意味が無く、実際にその内容を全ての労働者が守っていくことが重要です。改めて、当局責任による労働安全衛生体制の確立を求めると同時に、私たち労働者自身が労働安全衛生活動を積極的に取り組む必要性の認識一致を図ることが必要です。そのうえで安全衛生委員会を月1回以上開催し、委員会を通じて各職場実態に応じたリスクアセスメントを講じ、労働災害を未然に防ぐことが重要です。

※リスクアセスメントとは、職場の潜在的な危険性又は有害性を見つけ出し、これを除去、低減するため手法。

従来労働災害防止対策は、発生した労働災害の原因を調査し、類似災害の再発防止対策を確立し、各職場に徹底していくという手法が基本であったが、災害が発生していない職場でも潜在的な危険性や有害性は存在しており、これが放置されると、いつかは労働災害が発生する可能性がある。そのため、これからの安全衛生対策は、自主的に職場の潜在的な危険性や有害性を見つけ出し、事前の的確な対策を講ずることが不可欠で

あり、これに応えたのが職場のリスクアセスメント。

3. あらゆる感染症に対する取り組み

新型コロナウイルス感染症が本年5月に5類に移行したことにより、これまでの制限などが大幅に解除されました。今後は罹患に伴い業務に支障をきたすことのないよう、インフルエンザをはじめとしたあらゆる感染症との同時期の流行が懸念されることから、引き続き、これまでの感染拡大を踏まえた十分な対策を講じつつ、業務を担っていく必要があります。

現業職員が担う業務は、住民生活に欠かすことのできない業務であることから、住民生活に支障をきたすことのない業務執行体制を構築するとともに、組合員の安全衛生を最大限考慮した職場環境の整備を図ることが重要です。

これまで実践してきた感染防止対策を検証し、今後の不足の事態を想定したうえで、現在の業務執行体制や備蓄体制などあらゆる体制の充実と現場実態に応じた感染対策の強化が必要です。

4. 清掃職場における取り組み

公務災害認定件数の状況では、清掃職場では未だに数多くの公務災害が発生しています。民間事業者では、ごみ収集車と建物に挟まれる、ごみ処理施設内に落下するなどの事故が発生し、重大な労働災害が後を絶たない状況です。

こうした状況を踏まえ、未然に労働災害を防ぐためには、職場チェックリストに基づいた職場点検を確実にを行い、日常から労働安全衛生に対する取り組み意識を持つことが重要です。

積み込み業務では、作業効率を優先するあまり無理な姿勢による作業をはじめ、収集車の誘導、周囲への注意喚起など、些細な不注意でも重大な労働災害へと直結する恐れがあります。また熱中症対策については、従来6月から8月にかけて対策がされてきましたが、近年は5月頃から増加し9月以降も発症するなど、これまで以上に危険性が高まっています。熱中症は命にかかわる病気ですが、こまめな水分補給など十分な予防を実践していれば未然に防ぐことができ、また軽症段階では異常に気付き応急処置を施せば重症化に至らないことから、熱中症対策については気温が上昇する時期までに周知と対策を講じておくことが重要です。

運転業務では道路交通法の遵守はもとより、過積載や搬入・搬出など、周囲と連携を密にすることにより、労働災害の防止に繋がります。特に道路交通法第71条では運転手の遵守事項として、車両から離れる際の事項が明記されていますが、民間事業者によっては1人で業務を行っている実態も見受けられます。その結果、車両に挟まれての事故などが発生していることから、法令を遵守しなければ重大な労働災害に繋がることを再認識し、安全に業務を行うことができる体制構築を求めていくことが必要です。

またごみ処理施設などでは、決められた手順を遵守し確実な作業を行うことが求められます。現場によっては人員が削減されたことにより、十分な体制の維持が困難な状況のもとで作業効率を優先するあまり、手順を省いての作業に至る可能性もあります。作業内容によっては、1人ではなく複数人によるチェック体制を踏まえた人員配置をめざしていく必要があります。

こうした日常の現場作業については、職場の安全衛生委員会などを通じて見直すことにより、日常業務に潜むヒヤリ・ハットも見つけ出すことが可能となります。労働安全

衛生の確立にむけ、労使ともに労働安全衛生に対する認識一致を図り、職場環境改善を日常の現場から取り組みを強化し、継続していくことが必要不可欠です。

5. 給食職場における取り組み

給食現場では、手・指の切創や転倒事故をはじめ、本年8月には保育園のグリストラップで調理員が亡くなる労働災害が発生するなど、多くの労働災害が発生しています。給食は子どもや児童が直接、口に入れるものであることから、給食を取り扱う給食現場では、衛生管理基準の徹底と労働安全衛生管理の遵守が重要です。

給食現場における労働安全衛生の衛生管理の取り組みについては、「HACCPの考え方」の導入のもと、施設や設備、衛生管理基準などが変更され、また従事者の健康管理について盛り込まれたことから、それらに応じた対策が求められます。そのため徹底した衛生管理にむけ、必要な検査費用の予算措置などを当局に追及するとともに、私たち自身も日常の手洗いをはじめとした感染対策の徹底が重要です。

一方、給食の異物混入については、調理施設や機材の老朽化を起因とした予期せぬ事象が発生することから、事前の点検が極めて重要です。あわせて抜本的に解決していくためには、施設や備品の更新であることから、職場の安全衛生委員会や団体交渉を通じて、粘り強く当局に追及していくことが必要です。あわせて施設の老朽化の影響は、熱中症の発生にも繋がります。十分な空調設備が設置されていない調理現場では、屋外以上に熱中症の発症リスクが高く、スポットクーラーなどでの対応は十分とは言えない状況です。食材の品質管理や調理員の安全衛生の観点を踏まえ、2020年度の補正予算から既存の調理場での空調設備の設置も国庫補助となったことから、これらを活用して環境整備を図っていかねばなりません。

保育調理現場では、給食現場と同様に取り組みを進めるとともに、職場の安全衛生委員会については、保育士の課題が中心となり、調理現場における課題が安全衛生委員会に十分に反映されない恐れがあることから、当局に委員会の委員構成や開催状況について調理現場の課題が反映されているか認識させることが必要です。

あわせて調理現場に設置されるグリストラップについては、学校や病院などの調理現場では大型であり、清掃は専門の業者に依頼していることが多いですが、保育調理現場では屋内に小型グリストラップが設置されているため、清掃を調理員が担っている実態も見受けられます。グリストラップの清掃は1人で行うのではなく、複数人での対応を基本とするなど、労働災害防止にむけた対策が必要です。

6. 用務職場における取り組み

用務職場では、施設を安全で安心して利用してもらえよう、日常から些細な変化に気付き、早急に対応していくことが求められていることから、多くの業務を行っています。そのため業務内容によっては、使用する機材や工具も多種にわたり、業務に応じた安全衛生対策が求められています。その際、使用する機材によっては、労働安全衛生規則に基づき、特別教育が必要とされていますが、業務を行う全ての職員が特別教育を受講している状況には至っていないのが実態です。

危険な作業を行うが故に特別教育の受講が定められていること、さらに未受講者に業務を指示することは、法令に反することを当局に強く訴えていかねばなりません。さらに学校現場では、児童が近くにいることを想定し、児童に配慮した作業場の環境整

備などを求めていくことが必要です。また、現場の多くは1人配置であることを踏まえたリスクアセスメントを講じていく必要があります。

こうした課題については、職場の安全衛生員会で用務現場の課題について十分に意見反映させるとともに、職場全体で労働安全衛生の認識一致を図り、取り組みを進めていかなければなりません。

7. その他の職場における取り組み

現業職員は自治体現場の最前線で業務を担っているため、その現場は職種によって異なり、屋外での業務も数多く存在します。

屋外における労働安全衛生について共通する課題としては、熱中症対策になります。本年も多くの業種において熱中症で死亡する事案が発生しています。改めて熱中症は重症化しやすいことを肝に銘じ、十分な対策を講じながら業務を行う必要があります。業務によっては、グループ作業、個人での作業など多岐に渡りますが、空調付きベストの貸与など、現場・職種・業務内容に応じた予防対策を講じていくことが重要であり、給食現場のように屋内においても熱中症の発症リスクが存在することを認識しておく必要があります。あわせて、降雪地域などではすべり止め付きの作業靴など地域実情に応じた防寒対策を講じていくことが重要です。

また、施設では昨年、現業職員が亡くなる死亡事故が発生していることを踏まえ、産業医の現場巡視の充実など、少数職場であっても労働安全衛生の取り組みを進めていくことが重要です。

あわせて道路や公園維持業務、試験研究所などについても、特別教育の受講が必要な業務も存在していることから、特別教育の受講の徹底と少数職場においても職場の安全衛生員会で現場課題を反映させ、現場実態に応じたリスクアセスメントを実践していくことが重要です。

8. メンタルヘルスやあらゆるハラスメントに対する取り組み

近年、行き過ぎた人員削減により、ゆとりのない職場の中でのコミュニケーション不足が見受けられ、心身のストレスを起因するメンタル不調などが大きな問題となっています。誰もが安全で安心して働ける職場環境を構築していくためには、心の健康に関する予防対策を講じるとともに、職場復帰支援の体制を整備していく必要があります。

特に厚生労働省の調査結果では、精神及び行動の疾患患者数や復職後の再休職者数の割合が非常に高いことから、メンタル不調の発生を防止するには効果的な対策を講じることが必要であり、メンタル不調を相談しやすい職場環境の整備を図ることが重要です。

ハラスメント対策については、相談体制の充実や産業医による適切な助言・措置などの取り組み強化が必要であり、こうした問題はさまざまな要因が関連しており、非常に繊細な対応が求められます。誰もが働きやすい職場環境にむけ、こうした事象を発生させない対策を強化していかなければなりません。

9. さいごに

私たち現業職員は、地域住民が安全で安心した生活を送るうえで欠かすことのできない業務を担っています。しかし、住民生活に必要な不可欠な住民サービスを提供する現場では、未だにさまざまな労働災害が数多く発生しています。職場で働くすべての労働者

が病気や怪我をせず、幸せにならなければ地域住民に幸せを届けることなどできません。今一度、現業職場における労働安全衛生の重要性を労使で確認し、労働災害ゼロの実現にむけ、取り組みを強化する必要があります。

国・自治体による行き過ぎた人員削減により、業務効率が優先され、また仕事に対する余裕がなくなり、職場の労働安全衛生が後回しになっている状況が見受けられる中、私たち自身が「自分たちの安全は自分たちで守る」といった基本的スタンスに立ち返り、組合員の総力をあげ、関係法令を遵守させるべく、使用者である自治体当局の責務を追求していくことが非常に重要です。

労働災害を一掃するためには、安全衛生委員や組合役員など一部の人だけの取り組みでは達成できないことを再認識していく必要があります。職場で働くすべての労働者が安全衛生に関する知識や認識を持ち、日常の作業内容でそれらを意識し、業務を担うことで労働安全衛生の確立に繋がります。日常の業務に追われ、労働安全衛生の関心が薄れる可能性があることから、この職場集会を一つの契機に、年末・年始をはじめ、日頃の安全作業の確認を職場全体で認識一致を図り、職場における労働災害ゼロの実現に向け、組合員・家族・住民が笑顔になれる取り組みを強化しよう。

2. 集会決議モデル（案）

私たち現業職場では、当局による行き過ぎた人員削減により、時間内に業務を遂行するには、業務効率を最優先にしなければならない状況まで追い込まれている。結果として、これまで当たり前のように行われてきた安全確認は後回しとなっている現状を踏まえれば、労働安全衛生体制の再構築は現業評議会の重要な課題の一つであることは言うまでもない。

実際、清掃職場では収集車への挟まれ事故をはじめ、保育調理現場では清掃による死亡事故が発生し、重大災害となっていることが広く報道されている。またす屋内外問わず、すべての現業職場では熱中症の症状を訴える組合員が非常に多い状況であることに加え、用務員職場における脚立等からの転落事故など私たち現業職場の労働安全衛生は危機的状況であるといっても過言ではない。

さらに現業職場では、退職不補充や民間委託などにより現業職員が削減されており、このことを起因とした業務量の増加や職場環境の変化等を理由にメンタル疾患を訴える組合員が増加していることも私たち現業評議会は認識しておかなければならない。

このような状況において、自治労の調査では、労働安全衛生規則第23条に規定する毎月1回以上の安全・衛生委員会が開催できていない自治体は73%となっていることに加え、職場巡視においても69%の自治体で実施されていないことが明らかとなった。このことは法律を遵守すべき立場にある自治体のあるまじき怠慢であり、断じて容認できないことはもちろんのこと強く抗議するものである。

私たち現業職員が担う業務は、コロナ禍においても明らかのように、地域住民の生命と暮らしを守るため欠かすことのできない重要な業務であることは、誰もが認める周知の事実である。言い換えれば現業職場で働くすべての労働者の安全を守るからこそ、住民サービスを守ることにつながることを自治体はもとより労働組合も再認識し、これまで以上に労働安全衛生の取り組みを強化していかなくてはならない。

今こそ、自治労現業評議会の結集する全国の仲間が「現業職場から労働災害を一掃する職場集会」に集い、同じ職場で働くすべての仲間が楽しく、笑顔で暮らせる職場環境の整備を現実のものとし、労働災害ゼロに向け、労使・職場が一体となった取り組みを強化していく。

以上決議する。

2023年12月1日

自治労中央本部現業評議会議長 川口 篤志

現業職場から労働災害を一掃するための職場集会 総括

1. 取り組みの経過

- ① 第96回定期大会の当面の闘争方針において、労働災害の撲滅、ならびに労働安全衛生活動の活性化を目的に、2022年12月2日を全国統一行動日として「2022現業職場から労働災害を一掃する職場集会」の実施を全体で確認した。
- ② 本部は、各職種における労安チェックシートや公務災害の認定状況、さらには、集会モデル決議（案）を掲載した参考資料を発信し、取り組みの推進を図ってきた。

2. 各県本部における取り組み状況

【職場集会実施】

当局責任による時間内集会	33単組
当局責任による時間外集会	4単組
労働組合による時間外集会	31単組
労働組合による時間外集会	77単組

職場集会実施単組 158単組

【参加人数】

清掃関係	5125人
学校給食調理員	1333人
学校用務員	525人
保育調理員	451人
自動車運転士	107人
道路・公園関係	632人
試験研究関係	33人
その他	357人

合計人数8563人

3. 取り組みの成果

- (1) 取り組みの集約では、現場状況に合わせて集会、また職場ごとのチェックリストを活用しながら、職場点検の実施、さらに職場集会に参加ができない組合員については、冊子やチェックリストを配布し、労働災害に対する危機意識の啓発に取り組むなどの報告がされた。改めて労働安全衛生の取り組みの必要性・重要性について、周知する契機となった。労働災害の防止にむけては、使用者側（当局）のみならず、私たち労働者側も認識することが重要であり、労働安全衛生委員会の開催や職場の

安全パトロールを実施するなど、当局責任による労働安全衛生体制の確立に繋がることから、労働災害撲滅にむけ、この取り組みを推進していかねばならない。

- (2) 集約結果では、職場集会以外の取り組みとして、災害事例報告や災害防止対策のグループワークの実施、また市長交渉にあわせて、労働災害を一掃するための申し入れを行うなどが報告された。「現業職場から労働災害を一掃するための職場集会」を契機に各現場実態に応じて効果的な取り組みが実践されていることから、引き続き、職場全体の安全衛生に対する意識の向上を図らなければならない。あわせて、現業職場では年末年始において業務が繁忙する職種もあることから、労働安全衛生の取り組みを強化していくことが重要である。

4. 取り組みの課題

この職場集会は、1985年12月に清掃職場において2件の死亡事故が起きたことを契機に取り組みを進めてきた。さらに現業職場では業務内容が死亡災害を含む重大なものになりやすい特性があり、多くの現場で労働災害が発生していたことから、改めてすべての職場における労働災害撲滅の実現にむけ「現業職場から労働災害を一掃するための職場集会」として取り組みを再構築してきた。

しかし今もなお、現業職場では数多くの労働災害が発生し、その発生率は、他の職種と比較して高い水準で推移している。さらに2022年には現業職場で死亡事故が発生していることから、再発防止にむけた検証を実施するなど、労働災害を一掃していくための取り組みを全力で進めていくことが必要である。

そうした中、「現業職場から労働災害を一掃するための職場集会」の取り組み集約では、職場集会実施が157単組（前年度182単組）、集会人数が8563人（前年度8868人）となり、前年度を下回る結果となった。実施が出来なかった要因としては、現業職員数が減少し集会を開催することができなかった、勤務時間が一律ではないため、集まることが困難、さらには業務が多忙などの理由が挙げられた。

労働災害を撲滅するためには、職場で働く全ての組合員が日常から安全衛生に対して意識していくことが必要である。そのためには法令に基づいた安全衛生委員会の開催を遵守し、委員会内容を全体で共有化を図り、職場全体でリスクアセスメントを実施していくことが重要であり、このことは労働者側だけでなく、当局と一緒に取り組まなければならない。

取り組みを進めていくにあたり、交渉サイクルの確立はもとより、職場における安全衛生委員会を開催するなど、双方の取り組みを進め、すべての職場で労働災害の一掃にむけた取り組みを強化することが重要である。さらに本年4月から実施された定年引き上げにでは、各職場では高齢期でも職場実態に応じて安全・安心に働き続けられる職場環境の構築が重要である。住民ニーズの変化に伴い、私たちの業務も多様化するため、これまで以上に労働安全衛生の取り組みが重要であることを組織全体で再認識しなけ

ればならない。各職場実態に応じた対策が講じられるよう、労働安全衛生の確立にむけた取り組みが効果的になるよう、集会の開催が目的となることなく、労働安全衛生の意識の向上にむけ、改めて取り組みの内容や時期などを検討していくことが求められる。

【参考資料】**◎学校給食のオーガニック食材に補助＝宮崎市**

宮崎市は、給食にオーガニック（有機）の米や野菜を使う小中学校に、食材の購入費を補助する。環境負荷の低減や地産地消を進め、子どものエシカル消費への関心を高める狙い。9月補正予算に事業費740万円を計上、早ければ秋ごろから補助を始める予定。

学校給食を提供する市立小中学校72校と国立小学校1校が対象。市によると、市内の小中学校で提供される給食は1食平均約257～307円。すべての学校がオーガニック食材を取り入れた場合、6日間分をこの事業費で賄えるという。

農政企画課の担当者は、4月に宮崎市で開かれた先進7カ国（G7）農相会合で、持続可能な農業の推進などをうたった「宮崎アクション」が採択されたことが今回の事業のきっかけになったと説明。「次年度以降も補助を実施し、継続性のある取り組みにしていきたい」と話している。（2023年9月28日／官庁速報）

《市政コーナー》◎小中学校に冷房機器設置へ＝北海道伊達市教委

北海道伊達市教育委員会は、市内の公立小中学校の教室に冷房機器を導入する方針を決めた。今夏は特に暑い日が目立ち、小学校で体育の授業中に女兒が倒れ、熱中症の疑いで搬送後に死亡が確認される事案も発生。子どもが安全に学校生活を送れるよう、来夏を見据えて導入を進める。

まずは、公立小中学校の普通教室と特別支援教室の全80教室にエアコンを導入する。施工費の調査を行った上で、12月議会に補正予算案を提出。2024年度の早い段階での導入を目指す。体育館や音楽室といった特別教室への設置も検討する。

道内ではこの他、苫小牧市教委が、エアコンより費用を抑えられる移動式の冷房機「スポットクーラー」を導入する。24年夏ごろまでに市内37校の全600教室に配備予定。9月議会に補正予算として約3200万円を計上した。換気もできるため、新型コロナウイルス対策として国から支給された学校保健特別対策事業費補助金を活用する。（2023年10月4日／官庁速報）

《市政コーナー》◎子育て世帯に給食費相当額給付＝東京都中野区

東京都中野区は、小中学生がいる世帯に給食費相当額を給付する。給食費を実質無償化することで、物価高騰による負担が大きい子育て世帯を支援する。2023年度9月補正予算に7億2800万円を計上した。

対象は、小学1年～中学3年の児童生徒を養育する世帯。10月1日現在で区内に居住していることが条件で、所得制限は設けない。区立だけでなく、私立や都立、国立などの学校の児童生徒も含む。対象者数は小学生が1万3220人、中学生が6110人。

給付額は、区立小中学校の23年10月から24年3月までにかかる給食費相当額で、小学校で児童1人につき3万円、中学校で生徒1人につき3万7000円を一括して支給する。

区から郵送された申請書に口座情報を記入し、返信用封筒で区に申し込む。区は11月下旬に申請書の発送と申請の受け付けを開始し、12月下旬に順次給付を始める予定だ。(2023年10月5日/官庁速報)

◎給食委託、県内業者などに限定へ＝静岡県教委

静岡県教育委員会は、給食調理業務などを展開する「ホーユー」(広島市)が県内での給食提供を停止した問題を受け、学校給食の委託契約で入札参加条件を見直す。参加対象を県内や近隣県の業者に限定し、納税証明書の提示などを求める方針。

新たな入札参加条件には、緊急時に素早く対応できるように、県内に営業所があることや、3時間以内に学校などに来られることを盛り込む。また、ホーユーが税の滞納で、破産手続き開始決定を受けたことを踏まえ、業者に納税証明書の提示も求める考え。

県内では定時制高校や特別支援学校計7校がホーユーと委託契約を結んでいたが、8月末から同社と連絡がつかなくなり、給食が提供できなくなった。全国各地でも同様のケースが相次いでいた。

健康体育課の担当者は「同じ事態が起こらないよう入札参加条件を見直し、安定的に給食を提供していきたい」と話している。(2023年10月17日/官庁速報)

《町村スポット》◎町長が小学6年生と給食交流＝千葉県栄町

千葉県栄町は10～11月、橋本浩町長と小学6年生が給食を共に取りながら交流する機会を設ける。「子どもたちの素直な声を町政に生かしたい」という町長の思いを踏まえた。町内の6年生約120人全員が参加できるようにする。

町長は町内にある四つの小学校を5回に分けて訪問。各校で授業参観や行事の見学などをした後、6年生と一緒に給食を食べながら交流し、その後の昼休み時間中も懇談する。1校当たりの訪問時間は2時間程度となる見通し。

町教育委員会によると、児童からざっくばらんに率直な意見を聞けるやり方を探った結果、給食交流の実施を決めた。給食時間はコロナ禍で「黙食」が続いていたが、感染症法上の位置付けが「5類」に見直され、5月から会食形式が解禁されたことも後押しとなった。

町は毎年11月ごろ、小中学生が参加する子ども議会を開くなどして児童生徒の意見を町政の参考にしている。一方、来年度から子ども議会の参加者を中学生のみに変更することも検討しており、幅広く小学生の声を聴こうと企画した。町教委は「卒業を控えた6年生にとって良い思い出になってほしい」と説明している。(2023年10月25日/官庁速報)

◎学食のメニュー開発を支援＝兵庫県

兵庫県は、高校の学食メニューを魅力的な献立とするため、生徒との共同開発などに取り組む食堂運営事業者に対して支援する。食堂を利用する生徒を増やすことで、原料価格高騰などに悩む業者の経営悪化を緩和するのが狙い。9月補正予算に「学校

食堂魅力アップ応援事業」として1700万円を計上した。

支援は私立高校や県立高校など、学食がある162校が対象。生徒とメニューを共同開発することなどを条件に1校当たり10万円を業者に補助する。県は業者側が生徒にアンケートを実施して献立を工夫したり、家庭科クラブの部員らと共同開発したりすることを想定しているという。

また、県立学校の食堂運営事業者が設置している校内の自動販売機に関して、10月から来年3月末までの半年間、設置使用料を無料とした。対象の自販機は県内105校の計402台。減免額は総額260万円になる見通し。(2023年10月26日／官庁速報)

《市政コーナー》◎給食費、来年3月まで無償化＝東京都府中市

東京都府中市は、物価やエネルギー価格の高騰を受け、10月から来年3月までの間、市立小中学校の給食費を無償化する。必要な費用は約4億2500万円で、財政調整基金を取り崩して捻出する方針。9月補正予算案に盛り込んだ。

所得制限は設けず、約1万9000人の全児童生徒を対象とする。これまでの給食費は、小学校が月額3600～4000円、中学校は同4400円。

高野律雄市長は「物価高がなかなか収まらない中、子育て世帯の家計を応援する。23区と差がないような子育て環境を整えたい」と話している。来年度の実施については未定という。(2023年9月13日／官庁速報)

《市政コーナー》◎プラ製筆記具の回収箱を設置＝東京都町田市

東京都町田市は、使用済みのプラスチック製筆記具などの回収箱を設置した。プラスチックごみの分別や資源化を推進するのが狙い。

市は筆記具メーカーのパイロットコーポレーション（東京都中央区）と協力し、使用済みのボールペンや替え芯、マーカー、修正テープなどを回収してリサイクルする。事業所から排出される筆記用具は対象外とした。回収した筆記用具は再資源化の後、リサイクル品の製造に再利用される。

同社が製作した専用の回収箱を市が設置。同社が選別してリサイクルする。回収箱は、庁舎1階の南エレベーター前と常設の「リサイクル広場まちだ」のほか、市内10カ所の移動リサイクル広場に設置した。

市の担当者は「リサイクルできるルートを少しでも増やしたい。ゴミ袋は有料だが、回収なら無料で処分できる」と話している。(2023年9月14日／官庁速報)

《市政コーナー》◎災害時の広域避難で連携＝東京都板橋区

東京都板橋区は、都外13市町との災害時の相互援助協定を改定し、広域避難の受け入れに関する項目を追加した。被災自治体で住民の避難生活が長期化する可能性がある場合、協定を結ぶ自治体に、ホテルや旅館などの宿泊施設を避難場所として提供するよう求められるようにした。

区は、山形県最上町や栃木県日光市、千葉県鴨川市など都外の13市町と相互援助

協定を締結。災害時に応援職員の派遣や支援物資の提供を行ってきた。

新たに合意した広域避難の受け入れは、首都直下地震など大規模災害時を想定。避難の期間は3週間程度で、区は、災害関連死のリスクが高い75歳以上を対象とする考え。2000人分の受け入れ先の確保を目指している。受け入れ先での滞在費用などは区が負担する方針。(2023年9月19日/官庁速報)

《市政コーナー》◎新給食センターでZEB認証取得＝千葉県山武市

千葉県山武市は、建て替える給食センターについて、省エネなどで1次エネルギー消費の収支を実質ゼロにする「ネット・ゼロ・エネルギー・ビル(ZEB)」の認証を取得した。市は2050年までに二酸化炭素(CO₂)の排出量を実質ゼロにすることを目指しており、その取り組みの一環。

センターは総事業費約24億1000万円で、25年6月に完成予定。2階建て延べ約2200平方メートルのうち、事務所エリア約760平方メートルについて、4段階に区分されるZEB認証の最高位を取得した。気密性が高いサッシや窓ガラス、断熱材入りの壁、発光ダイオード(LED)照明や省エネタイプの空調機器などを使用する設計としたほか、屋上に50キロワット相当の太陽光発電設備を設置することで認証の基準を達成した。

市によると、県内の公共施設でZEB認証の最高位を取得するのは初めて。今後も教育施設を含めた公共施設の整備に当たっては、認証の取得に向けて積極的に取り組む方針。(2023年9月21日/官庁速報)

《市政コーナー》◎施設管理に包括委託＝東京都国分寺市

東京都国分寺市は、複数の公共施設の維持管理に「包括施設管理業務委託」を導入する。大規模な修繕・補修が必要になる前にメンテナンスを行う「予防保全」を進めるとともに、職員の事務負担の軽減につなげる。2024年度からの導入を目指す。

市役所・市営住宅や保育所など18課が所管する67施設が対象。点検や清掃、警備などのほか、税込み50万円未満の日常的な小規模修繕の計126業務を委託する計画だ。委託期間は24～28年度の5年間で、23年度予算に債務負担行為として約11億2600万円を計上した。

市は今年8月に優先交渉権者を決定。詳細な協議を経て今年度末に包括委託契約を結ぶ方針だ。受託事業者には一定期間、事務所として市役所第3庁舎の1室や2台分程度の駐車場を無償提供する。(2023年9月21日/官庁速報)

《市政コーナー》◎小中学校の災害用井戸に浄水器＝東京都武蔵野市

東京都武蔵野市は、市立小中学校にある災害用の井戸に非常用浄水器を2023年度内に設置する。健康被害が懸念される有機フッ素化合物「PFAS」を井戸水から除去するとともに、水道法が定める水質基準に適合する安全な飲料水を提供できるようにする。関連経費として同年度9月補正予算に3300万円を計上した。

市が設置するのは、不純物の除去率が高い「逆浸透膜フィルター」を備えた非常用

浄水器で、18カ所すべての災害用井戸に設置する。浄水器には車輪が付いており、普段は防災倉庫で保管し、災害時に使用する。

市は6月、避難所に指定している市立小中学校18校の災害用井戸18カ所のうち、平時には使用していない11カ所で水質調査を実施。7カ所から国の暫定目標値を上回るPFASが検出され、4カ所は水道法が定める51項目の水質基準に不適合だった。(2023年10月16日/官庁速報)

《市政コーナー》◎小中学生の給食費、恒久無償化＝愛知県安城市

愛知県安城市は、市立小中学校の給食費を9月分から恒久的に無償化した。子育て世帯の負担軽減が狙いで、所得制限などは設けない。食物アレルギーや不登校で欠食する児童生徒にも給食費相当分の額を支給する。市によると、こうした取り組みは全国的にも珍しいという。

小学生約1万1000人と中学生約5800人が対象。市の1食当たりの給食費は小学生255円、中学生290円で、年間では小学生約4万8000円、中学生約5万5000円となる。

市は、新型コロナウイルスの感染拡大を受けた支援策として、2020年6～12月の半年間、市立小中学校の給食費を無償化し、その後元に戻した。健幸＝SDGs課の担当者は「子育て世帯への支援策第1弾と考えている。住みやすい市を目指したい」と話している。(2023年10月23日/官庁速報)

《市政コーナー》◎ビニールハウスで避難訓練＝千葉県船橋市

千葉県船橋市は、地震などの災害時に農地を避難場所として使う防災訓練を4年ぶりに行う。突発的な災害が発生して小学校など定められた避難場所に直ちに移動できない状況を想定し、農業用ビニールハウスへの一時避難を体験する。

また、水が使えない中でのトイレの方法や、身近な物を活用した応急手当てを学ぶほか、JAと協力し、その農地で育てている野菜を用いたみそ汁作りや、少量の水で炊飯できる非常用炊き出し袋のデモンストレーションも行われる。実際の災害時にも、その場にある収穫済みの野菜や食べられるほどに生育した野菜を食料とすることを想定している。

市は、阪神・淡路大震災を受けて1997年に「防災協力農地登録制度」を始めた。10月1日時点で、79人の地主が合わせて30ヘクタール以上の農地を登録しており、災害発生時には避難用地として利用される予定だ。農地は広い空間を持つため、一時避難場所としてはもちろん、火の拡大を防いだり仮設住宅を設けたりするのにも役立つとみている。(2023年10月26日/官庁速報)

《市政コーナー》◎市が給食費徴収＝熊本県宇土市教委

熊本県宇土市教育委員会は、市立の幼稚園と小中学校が徴収していた給食費について、2024年4月から市による公会計に切り替える。市が徴収を担うため、教職員の業務負担が軽減される。担当者は「教員が子どもと向き合う時間を増やすことにつ

ながってほしい」と話している。

市が徴収するに当たり、園児や児童生徒1人ずつの申請を各世帯に求める。口座振替は、市が提携する7金融機関から選択可能。原則として口座振替とするが、引き落とせなかった場合、市が納付書を送付しコンビニでのキャッシュレス決済にも対応する。いずれも市が手数料を負担する。市教委は、幼稚園や学校を通じて保護者に提出書類を配布。書類や市のホームページにQRコードを掲載しており、オンラインでの申請も受け付ける。(2023年10月27日/官庁速報)

◎学校施設管理で包括委託検討＝長崎市教委

長崎市教育委員会は、市立学校について、複数の施設の維持管理に関する業務を複数年にわたって一括して委託する「包括管理業務委託」を検討している。維持管理の効率化を進めながら、より安全・安心な学校施設を児童生徒らに提供する。

民間事業者との対話を通じて市場性の有無などを把握する「サウンディング型市場調査」を実施。10事業者が参加し、7月19～24日の期間で対話を行った。

市教委が公表した調査結果によると、包括管理業務委託の市場性の有無については、全事業者が「あり」との認識を示した。包括管理の専門社員が必要となるため現行の委託費総額と比べて大幅なコスト削減にはならないものの、専門的知識に基づいて限られた修繕費を優先度の高いものから支出することが可能となるもようだ。

この他、施設や業務ごとに行っていた多くの契約業務が一括発注によって集約され、行政職員にしかできない業務に時間が割けるメリットも生じる見通しだ。委託の契約期間については、先行きの人件費が読めないことなどから「3年がよい」との意見がある一方で、雇用確保の面で「5年より短いと厳しい」などといった声があった。

市教委総務課は、調査結果を踏まえ、引き続き課題の整理などを進める。必要に応じ、調査に参加した事業者に問い合わせる。(2023年11月30日/官庁速報)

《市政コーナー》◎災害時の生活物資提供で協定＝大阪府枚方市

大阪府枚方市は、災害時に乾電池などの生活物資の提供を受ける協定をパナソニックと締結した。被災者への物資提供を円滑化し、防災体制の強化を図る。

協定に基づき同社は、枚方市内にあるグループ会社で自社製の乾電池や乾電池式モバイルバッテリー、発光ダイオード(LED)ランタンを保管。地震や洪水などの大規模災害が発生した際、市が設置する避難所に無償で提供する。

同社は、被災者への支援を拡充するため、グループ会社が所在する自治体と同様の協定締結を推進している。枚方市との協定式に出席した役員は「災害時は電源の復旧までに3日程度かかると想定している。有事の際には市と連携することで迅速に被災者を支援できれば」と話した。(2023年12月27日/官庁速報)

《市政コーナー》◎合同で給食センター整備へ＝北海道室蘭市、登別市

北海道室蘭市と登別市は、給食センターを合同で整備する。2029年度からの運用開始を目指す。整備費と完成後25年間の運営費を足した総事業費は166億円。

今後、費用負担の配分などを協議し、基本計画を作成する。

両市のすべての小中学校に調理後 2 時間以内に給食が届けられるよう、中間地点付近にある室蘭市の市有地に建設する予定。延べ床面積は約 5 0 0 0 平方メートル。登別市に 3 0 0 0 食、室蘭市に 5 0 0 0 食の計 8 0 0 0 食を提供することを想定している。

両市がそれぞれ運営している給食センターが、老朽化により建て替えが必要になったため、合同で整備する方式とした。試算によると、単独で整備・運営した場合よりも総事業費は 3 0 億円安くなるという。(2 0 2 4 年 1 月 1 8 日／官庁速報)

