



# 2024現業・公企統一闘争 取り組みの手引き



## 【2024現業・公企統一闘争のスローガン】

「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」

全日本自治団体労働組合

## 目 次

現業・公企職員（会計年度任用職員含む）が 直営で配置されている単組用	・ ・ ・ ・ ・ 2
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用	・ ・ ・ ・ ・ 56

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用

# 目 次

はじめに .....	4
I 2024現業・公企統一闘争の重点課題と獲得指標 .....	5
II 闘争スケジュール	
(1) 統一闘争にむけた取り組み .....	8
(2) 第1次闘争ゾーン .....	9
(3) 第1次交渉ゾーン終了後の点検・検証及び協約締結 .....	10
(4) 第2次闘争ゾーン .....	10
(5) 第2次交渉ゾーン終了後の点検・検証及び協約締結 .....	11
III 2024現業・公企統一闘争 基本要件モデル .....	12
IV 現業・公企統一闘争基本要件モデル解説 .....	14

## はじめに

1月1日に発生した能登半島地震は液状化をはじめとした被害が広範囲にわたるとともに、石川県内では甚大な被害を与えました。三方が海に囲まれた地理的な制約もあり能登半島地域における災害時の初動体制や復興・復旧には多くの課題が惹起しました。さらにこの間の行き過ぎた人員削減の影響も加わり、災害時対応を担う人員不足も大きな課題となっています。特に現業・公企職場では合理化が強硬された結果、現場を熟知した現業職員の不在に伴い、災害時における迅速な対応を始め、復旧の遅れも見受けられます。

今後の復旧・復興にむけては、全国からの行政支援が必要であります。各自治体では行政支援に対応するための十分な人員が確保している実態とは言えず、日常業務と災害における行政支援との両立についても課題が残っています。

自治体現場では、頻発する自然災害や感染症の拡大に対応していくとともに、社会情勢の変化に伴い、求められる地域公共サービスの変化についても、応じていくことが求められています。医療・保健現場をはじめ、介護や清掃、さらにはインフラ維持などあらゆる分野で業務を担っている組合員は、安全・安心な住民生活を支えるうえで欠かすことのできない存在です。あわせて、「住民サービスの向上」の実現にむけ、地域公共サービスの最前線で働く現業・公企組合員は地域住民の視点で地域住民の立場に立った政策展開をすることが、地域公共サービスの拡充のためには不可欠です。

あわせて、昨年における学校給食の民間委託会社の破産申請に伴い、子どもや利用者に大きな影響を及ぼしたため、公共サービスの安定的な提供が重要であることが明確になりました。さまざまな分野で民間委託が導入されていますが、委託後では自治体関与の意識が薄れることから、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の対応を踏まえ、民間委託導入後のサービス水準の検証と財政分析が必要です。その上で、課題が生じている際は、再公営化にむけた議論が求められます。

まさに今こそ公共サービスを提供している現場課題を解決するために全力で取り組む必要があります。安全・安心で質の高い、持続可能な公共サービスを安定的に提供するためには、人員確保の取り組みをはじめ、賃金・勤務労働条件の改善、さらには定年引き上げに伴う対応を踏まえた労働安全衛生に対する取り組みの強化が極めて重要です。

私たちは、住民に必要とされる公共サービスの提供にむけ、現場に山積する課題を克服するため、産別統一闘争の重要性を組織全体で再認識し、現業・公企統一闘争を全国の単組・組合員で取り組み、成果を勝ち取ることが必要です。

自治労本部は現業・公企職場の人員確保を最重点課題と位置づけ、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た結果、特に現業職場では新規採用者が増加するなどの成果が報告されています。数十年ぶりの新規採用の獲得成果をはじめ、独自要求項目の改善など、闘争を取り組みことで課題を克服できたことを全国の仲間と共有することが更なる闘争の強化に繋がると確信しています。

2024現業・公企統一闘争において、全国すべての単組・組合員が結集し、「地域の笑顔をあつめ、自治体現場力による質の高い公共サービスの確立」にむけ、取り組みを進めていきたいと思います。

## I 2024現業・公企統一闘争の重点課題と獲得指標

現業・公企職場では、合理化政策が推し進められる一方、社会情勢の変化に伴い住民ニーズが多様化・複雑化し、あわせて頻発する自然災害や感染症への対応など課題が山積しています。課題解決にむけ2024現業・公企統一闘争では、以下の重点課題と獲得指標を設定し、組織の総力をあげて課題解決に取り組みます。

### 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、個人情報の保護や委託した事務・事業に対する適切な評価・管理などの現状と課題を明らかにするとともに、安定的な提供にむけ、課題が生じている際は必要に応じて再公営化など今後の運営形態について労使で協議します。

### ② 質の高い公共サービスの確立にむけた新規採用

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

### ③ 労働災害撲滅にむけた労働安全衛生の確立

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

### ④ 誰もが安心して働き続けられる職場の確立

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

#### ⑤ 暫定再任用職員などを含めた技能労務職員の賃金改善の取り組み強化

多様化する住民ニーズや地域実情に応じた公共サービスの提供に必要な人員を確保するためには、初任給格付けの改善をはじめ、中途採用者の処遇改善を実施することが必要不可欠な状況となっています。このため各県本部・各単組では、技能労務職員の賃金抑制が続いている要因を明らかにし、現業・公企職員の賃金については労使合意が大前提のもと、職務の責任に応じた賃金改善を確認します。あわせて、定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用制度については、業務実態を踏まえ、業務量・責任に応じた賃金改善を行います。

#### ⑥ 現場の声を反映した政策実現

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

#### ⑦ 災害対応や感染症対策など危機管理体制の強化

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

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

#### ⑧ コンセッション方式導入や安易な事業統合の阻止

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

### ⑨ 会計年度任用職員の処遇改善

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

### ⑩ 事前協議の確立、およびすべての労使合意事項に対する協約の締結

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



## Ⅱ 闘争スケジュール

2月～4月	<b>統一闘争にむけた取り組み</b> ・職場点検、オルグを実施し課題を見つけよう！
5月～6月	<b>第1次闘争ゾーン</b> ・要求書をつくって、当局に提出・交渉しよう！
7月	<b>第1次交渉ゾーン終了後の点検・検証及び協約締結</b> ・獲得できたこと、積み残したことを確認しよう！
10月	<b>第2次闘争ゾーン</b> ・第1次闘争を踏まえて、再度当局と交渉しよう！
11月	<b>第2次交渉ゾーン終了後の点検・検証及び協約締結</b> ・闘争を振り返って、次の闘争につなげよう！

### (1) 2月～4月 統一闘争にむけた取り組み

#### ① 闘争委員会の設置

現業・公企統一闘争を現業・非現業が一体となった取り組みとするため、各単組においても闘争委員会を設置します。その上で、闘争の推進にむけた取り組みを単組全体で意思統一することはもとより、現業評・公企評・単組執行部など、それぞれが取り組む役割について明確にします。

#### ② 職場点検・職場オルグによる課題の集約

本部が示した「人員確保要求チェックリスト」「職場モデルチェックリスト」や県本部が作成したチェックリスト、さらには単組における独自課題を付加したチェックリストをもとに職場点検・職場オルグを実施し、現業・公企職場をはじめとしたすべての職場の課題を洗い出します。

#### ③ 規約の点検・整備

労働協約締結権を確固たるものとするため、労働組合法に基づく規約の点検・整備を行います。

#### ④ 職場討議による要求書作成

本部が示した基本要素モデル（P.12～13）を参考に職場点検・職場オルグで顕在化した課題に対する要求を付加した要求書を作成します。その上で、闘争委員会（執行委員会）や職場集会、総決起集会などを開催し、要求内容について単組全体で確認します。

なお、この日程による取り組みが困難な単組については、単組の春闘要求に本部が示した基本要素モデルや職場点検・職場オルグで洗い出された課題に対する要求を付加した要求書を作成することとします。

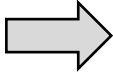
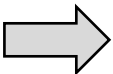
## ⑤ 春闘期における住民アピール行動の実施

春闘の取り組みで提起されている「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンにおいて、住民生活を維持・向上させていくには現業・公企職場の役割が重要であること、さらには感染症対策においても感染リスクと向き合いながら様々な取り組みを行ってきたことを住民に伝えるなど現業・公企職場に対する理解を深めます。

## ⑥ 要求課題ごとの交渉スケジュール

まとめ上げた要求課題ごとに、年間闘争の中でどの時期に交渉し妥結するかについて年間スケジュールを作成し、闘争委員会（執行委員会）で確認します。

[例]

人員確保 労働安全衛生 政策実現にむけた労使協議		第1次闘争ゾーン 男女平等推進闘争・人員確保闘争
賃金課題 会計年度任用職員等の処遇改善		第2次闘争ゾーン 確定闘争

## (2) 5月～6月 第1次闘争ゾーン

- 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
- 回答指定基準日 6月7日
- 交渉強化ゾーン 6月7日～6月20日
- 全国統一闘争基準日 6月21日
- 取り組みの検証・協約締結 7月

### ① 要求書の提出

闘争委員会（執行委員会）や職場集会、総決起集会等で確認された要求書を5月21日～6月6日までに当局へ提出します。全国の単組がこの時期に要求書を提出することで統一闘争を追求します。

### ② 回答指定基準日

提出した要求に対する回答を受け取ります。

### ③ 交渉強化ゾーン

受け取った回答に対する回答分析を行い、必要に応じて事務折衝や交渉を行います。6月20日まで集中して交渉を実施し、最終的には6月20日のヤマ場に設定する団体交渉で要求実現を勝ち取れるよう粘り強い交渉を展開します。

### ④ 全国統一闘争基準日

現業・非現業が一体となった取り組みとするため、全組合員参加による統一行動を配置します。具体的には上限1時間ストライキ、29分時間内食い込み集会を基本に、少なくとも時間外報告集会や早朝ビラ配布行動等に取り組むこととします。あわせて、機関紙等を通じて交渉結果を組合員に共有します。

### (3) 7月 第1次交渉ゾーン終了後の点検・検証及び協約締結

#### ① 取り組みの点検・検証

単組に設置した闘争委員会を中心に第1次闘争における課題・問題点や第2次交渉ゾーンにむけて強化すべき事項を明確にします。

#### ② 労働協約や事前協議の協約など基本協約の点検と労使合意事項の協約化

各単組における労働協約や事前協議の協約など基本協約の点検を行います。その上で基本協約が締結できていない単組については、協約の締結に取り組みます。また、第1次闘争において労使合意に至った事項についてすべて協約締結を行います。

#### ③ 規約の点検・整備を踏まえた規約改正

労働組合法に基づく評議会規約の点検・整備を踏まえ、必要に応じて労働組合格約の改正を行います。

### (4) 10月 第2次闘争ゾーン

- 住民アピールゾーン 9月2日～10月4日
- 要求書提出ゾーン 9月24日～10月4日
- 回答指定基準日 10月4日
- 交渉強化ゾーン 10月4日～10月17日
- 全国統一闘争基準日 10月18日
- 取り組みの検証・協約締結 11月

#### ① 要求書提出・住民アピールゾーン

第1次闘争の中間総括をもとに、第1次闘争で継続協議になった課題や課題解決に至らなかった課題、さらには第1次交渉ゾーン以降に出された課題を洗い出し、必要に応じて改めて9月24日～10月4日に要求書を作成し要求書を提出します。全国の単組がこの時期に要求書を提出することで統一闘争を追求します。

あわせて、現業・公企職員が担っている業務の重要性や必要性について取り組み事例などを踏まえ住民アピール行動を実施します。

#### ② 回答指定基準日

提出した要求に対する回答を受け取ります。

#### ③ 交渉強化ゾーン

第1次回答に対する回答分析を行い、必要に応じて事務折衝や窓口交渉を行います。10月17日まで集中して交渉を実施し、最終的には17日のヤマ場に設定する団体交渉で要求実現を勝ち取れるよう粘り強い交渉を展開します。

#### ④ 全国統一闘争基準日

現業・非現業が一体となった取り組みとするため、全組合員参加による統一行動を配置します。具体的には上限1時間ストライキ、29分時間内食い込み集会を基本に、少なくとも時間外報告集会や早朝ビラ配布行動等に取り組みすることとします。あわせて、機関紙等を通じて交渉結果を組合員に共有します。

(5) 11月 第2次交渉ゾーン終了後の点検・検証及び協約締結

① 取り組みの点検・検証

単組に設置した闘争委員会を中心に第2次闘争における課題・問題点や次年度の闘争にむけて強化すべき事項を明確にします。

② 協約締結の取り組み

各単組における労働協約や事前協議の協約など基本協約の点検を行います。その上で基本協約が締結できていない単組については、協約の締結に取り組みます。また、第2次闘争において労使合意に至った事項についてすべて協約締結を行います。

### Ⅲ 2024現業・公企統一闘争 基本要素モデル

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。

## IV 現業・公企統一闘争基本要求モデル解説

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。

### 【解説 1-1】

業務を直営で担っている場合は、日常から現場課題や住民ニーズを把握しているため、要望に対して迅速かつ効果的に対応することができる。あわせて災害時や非常時では、現場や施設を熟知している現業・公企職員が、地域実情や状況に応じた対応を実施することが可能である。

そのため民間委託の導入は、自治体職員が培ってきた技術や経験などが失われるとともに、現場と企画の分離に繋がり、今後の自治体政策を実施するうえで、住民要望からかけ離れた政策が企画される可能性があることを当局に強く認識させる必要がある。また近年は民間委託業者の破産などにより、サービスの提供が停滞するなど住民や利用者には大きな影響を及ぼしていること、さらに物価高や人件費が上がっているため委託によるコスト削減ができない状況などを追求する必要がある。

あわせて、既に民間委託が実施されている業務においても最終責任は自治体にあることから、地域公共サービスの水準の検証や委託導入後における課題を洗い出すことが重要である。公正取引委員会が示した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえた対応を求めるとともに、委託後の業務内容の点検や見直しを適宜、実施し、課題が生じている際は再度、直営にしていくことも視野に議論していく必要がある。

(資料集【参考 1-1~4】 P. 23~27)

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。

### 【解説 2-1】

総務省は自治体職員の採用について自治体判断との考えを示していることから、総務省からの採用抑制を強要する指導や助言が無いことを自治体に認識させる必要がある。そのうえで、必要な公共サービスをはじめ、頻発する自然災害や感染症の感染拡大などの対応が求められるため、安全で安心な公共サービスを安定的に提供できる体制の維持・拡充にむけた現業・公企職員の新規採用を勝ち取ることが必要である。特に能登半島地震での対応など、頻発する自然災害の対応には現業職員の現場力が必要不可欠であり、自治体の責務である住民の生命と財産、生活を守るために必要な体制の維持・拡充にむけた取り組みが重要である。

あわせて定年引き上げでは、定年引き上げを理由に新規採用が抑制されることが無いよ

う、地域実情に応じた質の高い公共サービスを提供できる体制にむけ、継続した新規採用を求める。

(資料集【参考2-1~4】P.27~28)

### 【解説2-2】 公営企業の人員・人材の確保

公企職場においては、公営企業年鑑の統計にみられるように、年々職員数が減っており、技術継承に影響が出ているとの危機感が示されている。また、高度経済成長期に建設した施設の更新・耐震化を行っていくためには、継続的に優秀な人材と技術力を確保していくことが求められるが、近年は公企職場での職員採用ではなく自治体全体での職員採用となっており、事業に精通していない事業管理者のもとで適切な人員確保と人材育成はおざなりになっている。また、業務委託や事業の統合（広域化）などによる職員数の減少は、事業に精通した職員を減らし、事業のマネジメントのできる人材育成を一層、困難としている。住民の生活に必須なライフラインとして、全国どこであっても安全で安定的なサービスを提供することは公営企業としての責務であり、公共の福祉の追求のための事業管理を担う人員の確保および人材の育成を強く求めていく。

(資料集【参考2-1~4】P.27~28)

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。

### 【解説3-1】

現業職場を取り巻く安全衛生の環境は十分とは言えず、2023年では保育調理員がグリストラップの清掃中に死亡するなど、未だ数多くの労働災害が発生している。現業職場の労働災害を防止し撲滅していくことは、現業職員のみならず、会計年度任用職員や委託労働者など公共サービスに携わるすべての労働者が結集し、取り組まなければならない喫緊の重要な課題である。

あわせて労働災害防止対策はもとより、メンタルヘルス対策や感染症対策、さらには熱中症などを含む時期に応じた対策など、労働安全衛生法第3条を踏まえ、あらゆる労働災害を未然に防ぐ対策を講じることが重要である。

また労働安全衛生規則では、安全衛生委員会を毎月一回以上、定例で開催することが定められているが、多くの自治体では取り組みが十分ではないことから、職場からの労働災害一掃にむけ、当局責任を果たすよう強く求める。

労働安全衛生における課題については、労働組合の団体交渉における取り組みと職場の安全衛生員会を通じた取り組みを連携することが求められる。

(資料集【参考3-1~4】P.28~30)

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。

**【解説4-1】**

定年引き上げに伴い、現業職場では加齢に伴う身体機能の低下を理由に業務に支障をきたす恐れがあることから、改めて誰もが65歳まで安全・安心して働ける職場環境を整備する必要がある。そのため、労働安全衛生法第62条（中高年齢者等についての配慮）に基づき、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（厚生労働省）などを参考に職場内で議論を重ねていくことが重要である。その際は個人差があることから、高年齢労働者として一括りすることなく、すべての組合員の声を反映した制度運用にむけて取り組むことが必要である。

あわせて、61歳の常勤職員が配置されて以降に新たに生じた課題をはじめ、これまで培った知識や経験、技術を活かした新たな働き方について継続的に労使協議を実施していくことが重要である。また勤務労働条件の変更が伴う場合は、団体交渉を実施するなど、65歳まで働き続けられる職場環境を整備（業務内容や配置の見直し）し、それぞれの職場実態に応じた仕事のあり方を検討・工夫しながら雇用を確保していくことが求められる。

あわせて、暫定再任用制度等についても、多くの現業職場では現職と同様の業務を担いながらも労働条件が低く抑えられていることから、処遇改善を図るとともに、制度運用されていない場合は運用にむけて取り組みを進めていくことが必要である。

（資料集【参考4-1～3】P.31～32）

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。

**【解説5-1】**

現業職員の賃金は、財政難を理由に自治体の合理化政策により当局が都合の良い判断材料を示し、抑制が推し進められているため、民間との安易な比較による賃金抑制をさせない取り組みが必要である。現業職員の賃金・勤務労働条件は労使による交渉と合意により決定されるものであることから、技能・職務遂行の困難度、職務の内容・責任に応じたものとなるよう、交渉サイクルの確立にむけ、取り組みを進めていくことが必要である。あわせて、安易な国や民間賃金との比較は、担っている業務内容や責任などが異なることから、比較対象とはならないことを当局に強く認識させることが重要である。

あわせて、現業職員の採用を条件に賃金抑制を提案する自治体が見受けられるが、新規採用と賃金課題は別課題であることを当局に再認識させるとともに、賃金が抑制された際は継続協議として交渉を積み重ね、賃金改善に取り組むことが必要である。

（資料集【参考5-1～3】P.32～34）

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。

**【解説6-1】**

自治体が策定した政策はそれぞれの現場で実行され、住民に提供される。社会情勢が変化中、住民や利用者の要望が刻々と変化し、多様化・複雑化していくため、ニーズの把握は極めて重要である。

そのため、日常から現場で業務を担っている現業・公企職員は、現場や地域の変化を的確に把握しているとともに、業務の知識や経験を蓄積した専門性をもった職員であることを当局に認識させることが重要である。住民が求める自治体政策を実行するためには、現場と企画が十分に協議・検討を尽くした政策立案が必要不可欠であることから、専門性をもった現業・公企職員が参加できる政策協議の場を設置することが重要であることを労使で確認する必要がある。

(資料集【参考6-1】P.34)

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。

#### 【解説7-1】

災害発災時における地域公共サービスは、日常よりも必要性が高まり、地域住民が生きるうえで欠かすことのできないものである。そのため災害時には、自治体職員が最後の砦となり地域住民の生命・財産を守るため全力で業務を遂行していることから、多種多様な住民ニーズを的確に把握し二次災害を防ぐとともに、円滑な避難所運営や復興にむけた対応など、危機管理体制を充実させる必要がある。それに加え感染症対策を踏まえた災害対応が求められるなど、従来とは異なる新たな危機管理体制の構築が必要である。あわせて、現業職員の役割についても明確化していくことが重要である。

害時での初動、また復興対応が迅速かつ効果的なものとなるよう、事前に現場実態に応じた参集基準や指揮命令系統の見直しなど、あらゆる災害を想定した準備を行い、現場実態に応じた業務継続計画（BCP）を充実させるとともに、災害実態に応じた効果的な研修や訓練の実施、さらに事業所ごとの「災害マニュアル」を作成することが必要である。

(資料集【参考7-1】P.34~35)

8. 現業・公企職員が担っている業務は、住民に必要不可欠な社会基盤を支えていることから、感染症の感染防止対策を講じること。また、これまでの感染症対策を検証したうえで、事業が安定的に継続できる体制を構築するために必要な人員を配置するとともに、安心して働ける職場環境の整備をはかるなど、最大限の対策を講じること。

#### 【解説8-1】

新型コロナウイルス感染症の感染拡大は地域公共サービスの重要性とその提供体制の脆弱さを多くの住民に再認識する契機となった。今後は住民生活に支障をきたすことのないよう、感染症拡大時においても安定的な地域公共サービスの提供が求められる。今後は非日常としての認識のもとで対応してきた業務が日常業務へと移行したことから、感染症拡大時における業務体制や内容を検証し、今後の感染症拡大に備えた新たな業務執行体制の構築と職場環境改善や制度の拡充が重要である。

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。

**【解説9-1】**

地域公共サービスを提供するうえで、自治体で働く会計年度任用職員は欠かすことができない存在であるが、「同一価値労働・同一賃金」の観点から非常に大きな問題がある。会計年度任用職員の賃金・労働条件の改善が進まなければ、当局は人件費を抑制できる職員として正規職員を非正規職員に置き換えることは明らかであり、さらに低位な方向へとつながる。地方自治法の改正により勤勉手当の支給などが可能となったが、多くの課題が山積していることから、正規職員との均衡・権衡に基づくあらゆる処遇の改善に取り組まなければならない。

あわせて、現業・公企職場で働く会計年度任用職員は、私たちと同様に関係法令が適用されるため、賃金・勤務労働条件は労使合意に基づき決定されることから、同じ職場で働く仲間として組織化し、取り組みを進めていくことが重要である。

(資料集【参考9-1】P.35)

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。

**【解説10-1】**

現業・公企職場では、衛生管理者や電気主任技術者など職務上必要な資格が多数あるが、採用時では資格保持が採用条件に入っていないことが多い実態がある。そのため採用後の資格取得にあたり、資格が個人に残る財産であるとの理由で自費による資格取得を求める事例がある。これらを踏まえ、職務を行ううえで必要な資格は、労働安全衛生法を遵守する観点からも、当局責任のもと、公費での取得を労使で確認する必要がある。あわせて、法改正などにより、新たに特別教育が必要となる事案についても改正時期に遅れることなく、同様の対応を当局に求める必要がある。

(資料集【参考10-1】P.35)

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。

**【解説11-1】**

総務省の要請する地方公営企業の「抜本的改革の検討の推進」は、中長期的な「経営戦略」の策定により、経営健全化に向けた経営手法の検討を行うことを求めており、必ずし

も民間委託や事業譲渡を行うことを目的としていないことから、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させることを確認する必要がある。

また、コンセッション方式の導入は、事業運営や経営状況などをモニタリングする公営の人材確保が行えなくなり、料金等についても適正な判断ができなくなることから導入に反対することを表明する。

各省庁は、経営基盤強化のために事業の広域連携の検討を求めているが、事務や資材管理の共同化、施設の共同化など連携できることはないか模索・検討しできることから進めることが重要としている。経営の統合や一体化は、住民の意見が経営に反映されにくく、市町村の自治に関わる問題となることや発注や雇用の観点から地域経済の循環に影響があるため、当局から住民に対して、事業の現状や課題を十分に周知させ、経営方針に対する意見を求めさせることも必要である。また、当該労働者の身分や勤務地、賃金等の労働条件に関する交渉窓口などの変更を伴うことから労働組合や評議会との丁寧な協議を行わせることも必要である。

(資料集【参考11-1】P.35~36)

**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。**

**【解説12-1】**

地方公営企業労働関係法第7条では、現業・公企職員（会計年度任用職員を含む）の賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日および休暇に関する事項をはじめ、労働条件に関するすべての事項が団体交渉の対象とされている。そのため、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、計画策定当初段階あるいは計画変更が可能な時期での事前協議を強く求める必要がある。

(資料集【参考12-1~3】P.36~42)

**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。**

**【解説13-1】**

労働協約は労使対等決定事項であり、他の規則より優先される一方、労働組合法に適用した労働組合だけが結ぶことができるため、労働組合の要件を備えることが必要である。そのため、単組は労働組合法第5条の規定に基づく評議会規約の点検・整備を行うことが非常に重要である。さらなる運動を展開するためにも、現業・公企統一闘争時期に労働協約をはじめとするあらゆる協約の点検も行い、合意事項については必ず協約を締結することが重要である。

(資料集【参考13-1~5】P.42~47)

# 人員確保要求チェックリスト

2024年4月1日時点見込（または2023年4月1日時点） 実質配置人数(正規職員数－長期休職者)	人
正規職員数	人
うち長期休職者（産休、育休、病休等3カ月を超える休職者 とし、代替職員が配置されている場合には長期休職者に含まない）	人
2024年4月1日時点（または2023年4月1日時点） 会計年度任用職員等（臨時・非常勤等職員等）の見込	人
2023年度（または2022年度）の実質配置人数全員の年間 時間外勤務等および2024年度業務量増加見込の合計	時間 (1人あたり平均 時間)
時間外勤務時間(不払い・持ち帰り含む)	時間 (1人あたり月平均 時間)
内訳 2024年度から増加する業務時間見込 (例: )	時間 (1人あたり月平均 時間)
(緊急対応業務時間等) 見込 (例: )	時間 (1人あたり月平均 時間)
2023年度（または2022年度） 実質配置人数全員の年間年次有給休暇取得日数見込	日 (1人あたり平均 日)
年間年次有給休暇目標取得日数	日 (1人あたり平均 日)

<b>具体的要求人数(正規職員として)</b>	人
会計年度任用職員等からの正規化を求める人数	人
時間外相当分から要求する人数 ※下記計算式参照	人

●時間外相当分の計算式

(年間時間外勤務時間等の合計＋

《年間年次有給休暇目標取得日数－取得日数》×7.75時間)÷年間勤務時間

※年間勤務時間は1860時間(7.75時間×月20日×12ヵ月)と仮定

## 人員要求のポイント

- ①チェックリストを活用して係（担当）ごとに、2024年4月1日（または2023年4月1日）の配置人員と、2023年度の長期休職者数や時間外勤務時間（見込）と2024年度の増加業務見込を点検し、事務事業に見合った人数を要求します。また、常勤職員と同等の職務内容、責任の程度といった勤務実態の会計年度任用職員等については正規化を求めます。
- ②各係（担当）からの要求を課や部で集約し、定数や減員の現状を踏まえ、課や部での要求人員を決定します。
- ③各課や部の要求に基づいて単組で要求書を作成し、次年度の採用に向けて当局と交渉します。  
※退職者および再任用予定者の人数を考慮して要求を作成しましょう。

## 【記入例】 人員確保要求チェックリスト

2024年4月1日時点（または2023年4月1日時点） 実質配置人数(正規職員数－長期休職者)	5人	
正規職員数	6人	
うち長期休職者	1人	
2024年4月1日時点（または2023年4月1日時点） 会計年度任用職員等（臨時・非常勤等職員等）の見込	1人	
2023年度（または2022年度）の実質配置人数全員の年間 時間外勤務等および2024年度業務量増加見込の合計	2100時間 (1人あたり平均 420 時間)	
内 訳	時間外勤務時間(不払い・持ち帰り含む)	1500時間 (1人あたり月平均 25 時間)
	2024年度から増加する業務時間見込 (例: A係からB係へ担当替え )	300時間 (1人あたり月平均 5 時間)
	緊急対応業務時間見込 (例: 豪雨等災害業務 )	300時間 (1人あたり月平均 5 時間)
2023年度（または2022年度） 実質配置人数全員の年間年次有給休暇取得日数見込	50日 (1人あたり平均 10 日)	
年間年次有給休暇目標取得日数	100日 (1人あたり平均 20 日)	

<b>具体的要求人数(正規職員として)</b>	2人
会計年度任用職員等からの正規化を求める人数	1人
時間外相当分から要求する人数 ※下記計算式参照	1人

●時間外相当分の計算式

(年間時間外勤務時間等の合計＋

《年間年次有給休暇目標取得日数－取得日数》×7.75時間)÷年間勤務時間

※年間勤務時間は1860時間(7.75時間×月20日×12ヵ月)と仮定

上記を計算式にあてはめると

$(2100時間 + 《100日-50日》 \times 7.75時間) \div 1860時間 = 1.337 \div 1$

※年間勤務時間は1860時間(7.75時間×月20日×12ヵ月)と仮定

## 職場モデルチェックリスト

	職場チェック項目	判定 (○or×)	優先順位 (A・B・C)	要求書に記載するか (○or×)	備考
人員確保	職員の退職などに伴う欠員に対し、正規職員での補充ができていないか。				
	現在の業務を行う上で、仕事の持ち帰りをしていないことはもちろんのこと時間外を前提とした業務量になっていないか。				
	質の高い公共サービスの提供を行う上で、現在の人員で行うことができるか。				
	法律で定められた年次有給休暇について取得ができていないか。				
	休暇取得時に当局責任による代替職員等の手配ができていないか。				
	さらなる住民サービスの向上を実施しようとしたとき、実施できる体制・人員が確保されているか。				
賃金	現業職員の賃金は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となっているか。(非現業職員との格差はないか)				
	希望者全員を再任用として雇用することはもとより、現業・非現業での賃金・労働条件に格差はないか。				
	正規職員と非正規職員に賃金・労働条件の格差はないか。				
	労使合意のないまま人事評価制度の賃金反映が行われていないか。				
職場環境	危険な個所が放置されている場所はないか。				
	快適な職場環境になっているか。(空調設備など)				
	休憩室・更衣室は確保されているか。				
労働安全衛生	法令で定められている月一回の安全衛生委員会(事業所単位)の開催が行われているか。				
	ストレスチェックが行われていることはもとより、十分なメンタルヘルス対策が行われているか。				
	労働災害発生時に原因の究明、対策など適切な措置が行われているか。				
労使関係ルール	地公労法第7条にある事項はすべて団体交渉事項になっているか。				
	労使合意に至った事項はすべて協約締結しているか。				
	36協定は結べているか。				
	職員の賃金・労働条件の変更を伴う事項は、計画変更可能の段階での事前協議が行われているか。				
その他	職場・職員が業務を遂行するうえで困っていることはないか。(必要機材など)				
	現場を熟知する現業職員の意見が政策に反映できる体制が確立されているか。				
	住民の意見を無視し、コスト論のみによる民間委託等の推進を行っていないか。				
合 計					

## 資 料 集

### 【参考 1－1】 「地方行政サービス改革の推進に関する留意事項」についての対応

#### ① 個人情報の保護や守秘義務の確保

給食職場では、多くの児童・生徒に対しアレルギー対応を行っているが、その情報は決して漏洩してはならない個人情報である。しかし現状の民間委託においては、個人情報の管理に疑問が残る。直営では、正規・非正規職員ともに地方公務員法第34条に「職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、また、同様とする」とされ、労働者個人に対して責任が課せられているが、民間では仕様書等で一定の縛りはあるものの、労働者個人に対して情報漏洩を規制する法律はなく、また離職者に対する情報管理が徹底されていない。そのため民間委託を実施している業務、あるいは実施を予定している業務については、個人情報保護や守秘義務の確保における自治体当局の認識を質していく必要がある。

#### ② 適切な評価・管理

総務省による政策に伴い、自治体では財政難を理由に現業職場の民間委託を推し進めているが、多くの自治体で委託後のサービス水準や直営とのコスト比較などの検証が行われていない実態がある。

一例として、八潮市では学校給食を全面委託し、大量調理を短時間に提供できる業者が他にいないことを理由に契約更新を続けてきた。そうした中、2020年6月に提供された学校給食が原因で児童・生徒など3,000人を超える集団食中毒が発生した。そのため八潮市教育委員会は「市学校給食審議会」を立ち上げ、安全な学校給食の在り方について検討を行った。この審議会では、「安全管理が委託業者に丸投げされていたのではないか」との意見が相次いで出され、「現在の民間への全面委託方式から公設公営若しくは公設民営（調理のみ委託）による方式へ移行すること」など、行政として適切な評価・管理を求める答申が出された。

こうした実態を踏まえ、業務委託が行われている地域公共サービスの水準の検証は、自治体の最低限の責任であることを当局に認識させるとともに、業務の最終責任が自治体にあることを踏まえ、労使によるチェック体制を確立することを強く求める必要がある。

### 【参考 1－2】 「地方行政サービス改革の推進に関する留意事項」抜粋 （2015年8月28日）総務省

- 委託の実施にあたっては、対象事業、選定基準、契約条項などの透明性を確保するとともに、個人情報の保護や守秘義務の確保に十分留意し、必要な措置を講じること。
- 委託した事務・事業についての行政としての責任を果たし得るよう、適切に評価・管理を行うことができるような措置を講じること。



①「委託した事務・事業についての行政としての責任を果たし得るよう、適切に評価・管理を行うこと」

多くの現業職場では民間委託の導入が行われているが、導入後における公共サービスの水準や財政分析については行われていないことが多く、導入後の業務に対する意識が薄れやすく、自治体当局はもとより、労働組合側も同様の認識であることが多い。現業職員が配置されている単組では、現業職場の直営堅持をはじめ、現業職員の新規採用にむけ取り組みを進めているが、既に民間委託が導入された業務についても検証していくことが重要である。

現業職員が配置されている際は、現場のノウハウがあるため民間委託導入後における課題を早期に見つけ出すことが可能である。あわせて民間委託が導入される際には、試験的な運用期間を設定と労使メンバーで構成された検証会などを設置し、民間委託導入後における検証や分析を行い、課題が生じているのであれば、本格実施をさせない取り組みが必要である。

給食事業者の破産申請は子どもや利用者に大きな影響を及ぼすとともに、民間委託が必ずしもコスト削減とはならない状況のもとで、自治体の責務である地域公共サービスを安定的に提供していくためには、民間委託導入後であっても、十分に関与していかなければならない。

**【参考 1 - 3】 八潮市学校給食審議会が八潮市教育委員会に発出した答申と根拠（2020年11月4日）**

答申

令和2年6月26日（金）発生しました食中毒により、実に3,453名の児童生徒及び教職員が健康被害を受けました。この事故を受け、15名の審議員からなる学校給食審議会（以下、審議会）が設置されました。

8月28日（金）に第1回審議会が開催され、八潮市教育委員会より「今後の学校給食のあり方について」諮問を受けました。以来、「次代を担う子ども達」のために、安全安心な学校給食のあり方について積極的な審議を重ねてまいりました。その結果につきまして、審議会として次の通り答申いたします。

1. 教育委員会は学校給食法に則った学校給食を実施すること。
2. 学校給食法第8条2項に基づき、教育委員会は学校給食実施基準に則った学校給食を児童生徒たちに提供すること。
3. 学校給食法第9条2項に基づき、教育委員会は学校給食衛生管理基準に則った学校給食を児童生徒たちに提供すること。
4. 1の責務を果たし、かつ2及び3を実施するために、教育委員会は、学校給食運

営委員会、献立作成委員会、物資選定委員会、共同調理運営委員会（共同調理方式を採用する場合）、衛生管理委員会、アレルギー対応委員会を設置すること。

また学校給食衛生管理基準に則り、各委員会は教育委員会以外の者の意見を尊重しなければならない。各委員会が適切に機能するために、各委員会の人員は教育委員会以外の人員で構成されること。

5. 現在の八潮市には、全面委託を実施しているために、学校給食法に則り学校給食の衛生管理と食育を推進できる適切な人材が配置されていない。東部給食センターとの全面委託による学校給食の提供を行っているが故に、栄養教諭および学校栄養職員が配置される条件を満たせず、八潮市の栄養教諭および学校栄養職員が0名である状況が要因となっている。

そのため、市内15校分の食育と衛生管理が十分に行える程度の栄養教諭と学校栄養職員を配置できる体制を構築すること。

6. 5を実施するために、八潮市は現在の民間への全面委託方式から公設公営若しくは公設民営（調理のみ委託）による方式へ移行すること。具体的には、公設の給食共同調理場及び単独校調理室を設置し、学校給食衛生管理基準を遵守した運営を行うこと。また、市内15校分の食育と衛生管理が十分に行える程度の栄養教諭と学校栄養職員を配置するため、および大規模集団食中毒のリスクを分散させるため、市内に複数の共同調理場を設置するものとし、単独校方式及び親子方式での運用が合理的な学校については単独校方式及び親子方式を採用するものとする。

7. 2020年10月27日、教育委員会は東部給食センターによる学校給食を、改善策を講じながら2020年11月10日に再開すると発表した。現時点で学校給食衛生管理基準に則った運用が実現できているとは言えず、いくつかの問題を抱えていることが明らかとなっている。これらの問題を解決していくという教育委員会からの約束が学校給食衛生管理基準に沿って確実に果たされるために、教育委員会は、教育委員会および東部給食センターの取り組みをチェックし、指導・助言できる第三者委員会を設置すること。メンバーは、検討委員会委員、学校給食を熟知した専門家、教員、保護者、有識者とする。

8. 栄養士等の学校衛生管理等の知識を有する専門家の確保を検討する。

#### 【根拠】

1. 法の目的は「児童及び生徒の心身の健全な発達に資するもの」、「食育の推進を図ること」である。八潮市においては、全面委託を実施していることで、食育や学校給食の栄養管理、衛生管理を担う「栄養教諭・学校栄養職員」の配置が出来ていない。（法律は公立義務教育諸学校の学級編成及び教職員定数の標準に関する法律第8条の2）。（第2条の目標の達成、第7条の学校給食栄養管理者の役割及び第

9条衛生管理、第10条「学校給食を活用した食に関する指導」)そのため、学校給食法が求めている役割を果たしていない。また、八潮市の教育委員会は法が求める設置者の責任を果たしていないことから、今回の事故を招き、「児童生徒の心身の健康」を害した責任は重大である。

2. 学校給食法第2条では学校給食の目標について、「適切な栄養の摂取による健康の保持増進を図ること」、「日常生活における食事について正しい理解を深め、健全な食生活を営むことができる判断力を培い、及び望ましい食習慣を養うこと」としている。目標達成には栄養管理が重要であり、学校給食の栄養管理は学校給食実施基準(学校給食法第8条)に基づいて行われなければならない。
3. 学校給食の衛生管理は、学校給食衛生管理基準(学校給食法第9条)に基づいて行われており、学校給食を実施する義務教育諸学校の設置者が基準に照らして適切な衛生管理に努めることとされている。
4. 設置者(教育委員会)が、献立作成委員会や物資選定委員会等を設け、栄養教諭等、保護者その他関係者の意見を尊重することは、学校給食衛生管理基準に明記されている。
  - 衛生管理委員会は学校給食衛生管理基準に明記されている。
  - 共同調理場設置条例の「運営委員会の設置」に基づく献立の検討、物資検討委員会、運営全て行う。
  - アレルギーに関しては個別指導委員会で文科省のアレルギー対応指針に示されている。
5. 学校給食法第10条に基づき、栄養教諭は、学校における食育の実践的な指導を行い、学習指導要領に則り、食育を促進させるものとされている。平成29・30年改訂新学習指導要領の中で、「教育課程編成の一般方針」の「学校における体育・健康に関する指導」において、心身の健康の保持増進に関する指導に加え、学校における食育の推進、安全に関する指導が明記されている。
6. 学校給食法の目的に基づき、決して学校給食衛生管理基準を逸脱した運用とならないよう、児童生徒にとって最善の方法を検討すべき。5の内容と重複するが、全面委託方式を続けている限り、八潮市に栄養教諭および学校栄養職員は配置されない。八潮市の学校給食の衛生管理と食育を推進していくためには栄養教諭および学校栄養職員の存在が不可欠である。私たちは栄養教諭および学校栄養職員が配置される環境を構築するために、民間への全面委託方式から公設公営若しくは公設民営(調理のみ委託)による方式へ移行すべきと考えている。
7. 学校給食法第9条2項に基づき、学校設置者は学校給食衛生管理基準に則った運用に努めなければならない。

【参考 1 - 4】 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」（通知）（2024年1月12日）総務省

資料集 P. 48～51の総務省通知を参照

【参考 2 - 1】 現業評議会が行った総務省に対する要請行動の内容（2023年4月14日）

【要請内容】

地域実情に応じた公共サービスの提供に必要な人員配置ができていない自治体も存在していることから、必要な体制の維持、拡充にむけ、現業職場の新規採用については、自治体の判断を尊重すること。あわせて確実な人員確保のため、必要な財政措置を講じること。

【総務省の回答】

地域の実情を踏まえつつ、技能労務職員を含め、適正な人員配置に取り組むことが重要と考えている。

【回答を受けて自治体の意見】

依然として総務省からの助言により採用ができないと主張する自治体があることから、技能労務職の採用については各自治体の判断に一任するという趣旨で良いか再度確認したい。

また、「人員管理の適正化」として、自治体に対しどのようなことを具体的に求めているのか。各自治体の採用状況を調査した際に、総務省が、技能労務職員の採用に対して行き過ぎた指摘を行っているのではないか。

【総務省の再回答】

地域の実情や変化する行政課題に的確に対応するために、どのように業務を執行し、それに必要な人員管理を行うかは各地方公共団体の判断に任せている。

前年度から採用者数が増加していた場合等は、理由を確認することもあるが、行き過ぎた指摘の有無については把握していない。

【参考 2 - 2】 「地方公務員の定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方及び留意事項等について」（2022年6月24日）総務省

資料集 P. 52～55の総務省通知を参照

【参考 2 - 3】 自治労における現業労働者の新規採用者数の推移（自治労調査）

年度	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
----	-------	-------	-------	-------	-------	-------

新規採用数	567人	619人	732人	775人	815人	961人
-------	------	------	------	------	------	------

【参考 2 - 4】 「水道の基盤を強化するための基本的な方針」抜粋（2019年9月30日）  
厚生労働省

第4 水道事業等の運営に必要な人材の確保及び育成に関する事項

水道事業等の運営に当たっては、経営に関する知識や技術力等を有する人材の確保及び育成が不可欠である。しかしながら、水道事業者等における組織人員の削減等により、事業を担う職員数は大幅に減少するとともに、職員の高齢化も進み、技術の維持及び継承並びに危機管理体制の確保が課題となっている。水道事業等を経営する都道府県や市町村においては、長期的な視野に立って、自ら人材の確保及び育成ができる組織となることが重要である。さらに、水道事業者等の自らの人材のみならず、民間事業者における人材も含めて、事業を担う人材の専門性の維持及び向上という観点も重要である。このため、水道事業者等においては、以下に掲げる取組を推進することが重要である。

- (1) 水道事業等の運営に必要な人材を自ら確保すること。単独での人材の確保が難しい場合等には、他の水道事業者等との人材の共用化等を可能とする広域連携や、経営に関する知識や技術力を有する人材の確保を可能とする官民連携（官民間における人事交流を含む。）を活用すること。
- (2) 各種研修等を通じて、水道事業等の運営に必要な人材を育成すること。その際、専門性を有する人材の育成には一定の期間が必要であることを踏まえ、適切かつ計画的な人員配置を行うこと。さらに、必要に応じて、水道関係団体や教育訓練機関において実施する水道事業者等における人材の育成に対する技術的な支援を活用すること。国は、こうした水道事業等の運営に必要な人材の確保及び育成に関する取組に対して、引き続き、必要な技術的及び財政的な援助を行うことが重要である。都道府県は、その区域内における中核となる水道事業者等や民間事業者、水道関係団体等と連携しつつ、その区域内の水道事業者等の人材の育成に向けた取組を行うほか、必要に応じ人事交流や派遣なども活用して人材の確保に向けた取組も行うことが重要である。

【参考 3 - 1】 労働安全衛生法 第3条

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。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない。

【参考 3 - 2】 労働安全衛生規則 第23条

事業者は、安全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会を毎月一回以上開催するようしなければならない。

**【参考 3 - 3】 労働安全衛生規則 第15条**

産業医は、少なくとも毎月一回（産業医が、事業者から、毎月一回以上、次に掲げる情報の提供を受けている場合であって、事業者の同意を得ているときは、少なくとも二月に一回）作業場等を巡視し、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

1. 第十一条第一項の規定により衛生管理者が行う巡視の結果
2. 前号に掲げるもののほか、労働者の健康障害を防止し、又は労働者の健康を保持するために必要な情報であって、衛生委員会又は安全衛生委員会における調査審議を経て事業者が産業医に提供することとしたもの

【参考3-4】 自治労における2023年度安全衛生月間 取り組み集約

回答票本部数		44							
	都道府県	県都・政令市	都市・特別区	町村	事務組合・広域連合	公共民間	左の区分以外	合計	割合
回答単組数	31	42	339	259	46	137	34	888	
(1)安全衛生委員会の設置状況									
すべての職場で設置	13	20	224	177	28	69	11	542	61%
設置義務のある職場では設置	17	20	104	62	6	22	11	242	27%
設置されていない	1	2	11	20	12	46	12	104	12%
(2)安全衛生委員会の平均開催状況									
	都道府県	県都・政令市	都市・特別区	町村	事務組合・広域連合	公共民間	左の区分以外	合計	割合
月1回以上	9	22	99	35	20	43	11	239	27%
年5～10回	8	7	45	21	1	12	2	96	11%
年1～4回	13	12	174	162	9	32	7	409	47%
開かれていない	1	1	20	38	14	44	12	130	15%
(3)今年度、職場巡視を実施(または予定)									
	都道府県	県都・政令市	都市・特別区	町村	事務組合・広域連合	公共民間	左の区分以外	合計	割合
すべての職場で実施(予定)	10	17	124	66	22	43	11	293	33%
一部の職場で実施(予定)	17	21	147	58	7	25	3	278	32%
実施(予定)していない	4	4	69	131	15	65	18	306	35%
	都道府県	県都・政令市	都市・特別区	町村	事務組合・広域連合	公共民間	左の区分以外	合計	割合
(4)安全衛生委員会で時間外労働の実態を共有している数	25	32	244	148	23	48	11	531	60%
(5)具体的な超過勤務の縮減策の実施数	16	15	145	80	11	24	6	297	33%
	都道府県	県都・政令市	都市・特別区	町村	事務組合・広域連合	公共民間	左の区分以外	合計	割合
(6)労働施策総合推進法の施行を受けた、職場におけるハラスメントに対する啓発・予防対策の実施数	31	42	305	228	33	96	24	759	85%
(7)メンタルヘルス・ハラスメントに関する相談窓口を設置している数	30	41	312	226	27	100	20	756	85%
(8)カスタマー・ハラスメント対策について当局に具体的措置を求めた数	20	38	215	126	13	38	12	462	52%
(9)職場復帰プログラムを策定している数	29	38	215	126	13	38	12	471	53%
(10)ストレスチェックの検証を行っている数	28	33	250	196	17	62	18	604	68%
	都道府県	県都・政令市	都市・特別区	町村	事務組合・広域連合	公共民間	左の区分以外	合計	割合
(11)「エイジフレンドリーガイドライン」等を参考にした高齢職員の安全衛生対策を議論している数	3	11	51	20	6	9	5	105	12%
	都道府県	県都・政令市	都市・特別区	町村	事務組合・広域連合	公共民間	左の区分以外	合計	割合
(12)安全衛生委員会に女性の委員を選出している数	23	33	298	218	23	69	14	678	76%
(13)会計年度任用職員においても健康診断等が義務付けられていることを周知している数	27	33	298	218	23	69	14	682	77%
(14)委託先の職場において安全衛生確保のための対策をしている数	5	38	283	220	27	59	16	648	73%

#### 【参考４－１】 労働安全衛生法 第62条

事業者は、中高年齢者その他労働災害の防止上その就業に当たって特に配慮を必要とする者については、これらの者の心身の条件に応じて適正な配置を行なうように努めなければならない。

#### 【参考４－２】 現業評議会が行った総務省に対する要請行動の内容（2023年4月13日）

##### 【要請内容】

65歳まで安全で働き続けられる職場環境の整備や職種における実態を踏まえた制度運用となるよう、自治体労使の合意、決定を尊重すること。また、制度導入後に明らかになった課題解決にむけ、必要に応じて自治体の取り組み事例を周知するなどの支援を行うこと。

##### 【総務省の回答】

60歳以降働き続けるために、定年延長、定年前再任用、会計年度任用職員など様々な雇用形態とそれに対する制度がある。国は、各制度主旨に則り適切な賃金運用を行うよう助言を行っており、それを踏まえて地方公共団体に業務内容を設定していると考えている。

#### 【参考４－３】 高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（厚生労働省）

##### 【抜粋】

高年齢労働者の就労状況や業務の内容等の実情に応じて、国や関係団体等による支援も活用して、法令で義務付けられているものに必ず取り組むことに加えて、実施可能な高齢者労働災害防止対策に積極的に取り組むよう努める。

##### 【具体的な取組】

##### (1) 安全衛生管理体制の確立等

経営トップ自らが安全衛生方針を表明し、担当する組織や担当者を指定するとともに、高年齢労働者の身体機能の低下等による労働災害についてリスクアセスメントを実施

##### (2) 職場環境の改善

照度の確保、段差の解消、補助機器の導入等、身体機能の低下を補う設備・装置の導入などのハード面の対策とともに、勤務形態等の工夫、ゆとりのある作業スピード等、高年齢労働者の特性を考慮した作業管理などのソフト面の対策も実施

##### (3) 高年齢労働者の健康や体力の状況の把握

健康診断や体力チェックにより、事業者、高年齢労働者双方が当該高年齢労働者の健康や体力の状況を客観的に把握



(4) 高年齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

健康診断や体力チェックにより把握した個々の高年齢労働者の健康や体力の状況に応じて、安全と健康の点で適合する業務をマッチングするとともに、集団及び個々の高年齢労働者を対象に身体機能の維持向上に取り組む

(5) 安全衛生教育

十分な時間をかけ、写真や図、映像等文字以外の情報も活用した教育を実施するとともに、再雇用や再就職等で経験のない業種や業務に従事する高年齢労働者には、特に丁寧な教育訓練を実施

● 労働者に求められる取組

事業者が実施する労働災害防止対策の取組に協力するとともに、自己の健康を守るための努力の重要性を理解し、自らの健康づくりに積極的に取り組むよう努める。

【具体的な取組】

- ・健康診断等による健康や体力の状況の客観的な把握と維持管理
- ・日常的な運動、食習慣の改善等による体力の維持と生活習慣の改善

● 国・関係団体等による支援の活用

事業者は労働災害防止対策に取り組むに当たり、国、関係団体等による支援策を効果的に活用することが望ましい。

- ・個別事業場に対するコンサルティング等の活用
- ・エイジフレンドリー補助金等の支援策の活用

【参考5-1】 現業評議会が行った総務省に対する要請行動の内容（2023年4月14日）

【要請内容】

国は、賃金構造基本統計調査（賃金センサス）において、民間労働者と自治体現業職員の業務内容や職責、職員の平均年齢、職務経験年数など単純に比較することができない要素が複雑に混在する中で、賃金の比較を行っている。結果として、自治体現業職員の賃金を恣意的に高額に見せるための不適切なデータとなっていることから、各自治体に賃金センサスの活用を行わせないこと。また、民間給与との単純比較に基づく給与抑制に対する助言を行わないこと。

【総務省の回答】

技能労務職員等の給与については、一般行政職と異なり、人事委員会勧告の対象とはならず、労使交渉を経て労働協約を締結することができるが、その決定に当たっては、同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与等を考慮して定めることが法律上求められている。

また、過去には、技能労務職員等の給与については、同種の民間事業の従事者に比べ高額となっているのではないかと国民等の厳しい批判があったところ。

各地方公共団体においては、給与に関する情報の開示を進めながら、住民の理解と納得が得られる適正な給与とすることが重要と考えている。

このため、総務省としても、年齢、業務内容、雇用形態等の点において完全に一致しているものではないが、「給与情報等公表システム」において、賃金センサスを用いた民間給与との比較をお願いしているところである。

#### 【回答を受けて自治労の意見】

賃金センサスでは、学校用務員が、その他に分類されない民間の運搬、清掃、包装の職種と比較されているが、業務内容が著しく異なっている。また、平均賃金の算出では、公務員は正規職員のみ、一方で、民間は正規職員だけではなくアルバイト、パート、日雇い等含めており、異なる雇用形態での賃金を比較対象として用いている。国のデータは、地方公共団体の技能労務職員の賃金が、民間の同職種より高額であるということを恣意的にさし示すデータにしかっていない。

#### 【総務省の再回答】

比較対象として完全に一致しているものではないことは、公表の様式に注記している。恣意的に行っているものではなく、公務員の賃金が税金を原資としていることを前提に、現在できる範囲で、国民・住民の理解と納得が得られる説明資料として情報を出している。

### 【参考 5 - 2】 地方公営企業等の労働関係に関する法律 第 7 条

第十三条第二項に規定するもののほか、職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる。ただし、地方公営企業等の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。

1. 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
2. 昇職、降職、転職、免職、休職、先任権及び懲戒の基準に関する事項
3. 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項
4. 前三号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項

### 【参考 5 - 3】 地方公営企業法 第38条

1. 企業職員の給与は、給料及び手当とする。
2. 企業職員の給与は、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り、かつ、職員の発揮した能率が十分に考慮されるものでなければならない
3. 企業職員の給与は、生計費、同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員並

びに民間事業の従事者の給与、当該地方公営企業の経営の状況その他の事情を考慮して定めなければならない。

#### 4. 企業職員の給与の種類及び基準は、条例で定める

### 【参考6-1】 住民ニーズを的確に把握したうえでの政策立案にむけて

環境省は「第4次循環型社会形成推進基本計画」において、「地域住民の共同体としての機能の低下や高齢化により、ごみステーションの運営や集団回収等の実施が困難な地域の増加、ごみ出しが困難となる高齢者の増加、地域から孤立する中でごみを家にため込んでいくごみ屋敷の増加など生活ごみを巡る様々な問題が増えていくことが懸念される」と示している。

今後、高齢化率の上昇が継続する中、従来の廃棄物処理体制から高齢化社会への対応が求められる。あわせて「プラスチック資源循環促進法」の導入により、さらなる分別が促進されるため、地域の実態に即した丁寧なごみ収集や分別啓発、そのための体制が必要である。

また家庭の事情などにより、子どもの食事回数が減少している事例が増え、学校の三学期間（春休み・夏休み・冬休み）により給食が無く、子どもの体重が減るなど、健康的な生活が送れなかった事例もある。このため、少なくとも学童保育に通う子どもたちには食事を提供することにより、子どもの健康管理をはじめ、保護者の負担軽減を図る取り組みを行うことが求められる。

このように社会情勢や地域の実情の変化により、住民が求める公共サービスは多様化している。住民要望に対応するためには、現場の知識・経験が必要不可欠であり、現業・公企職員が参加して政策を協議できる場を設置することが重要であることを労使で確認する必要がある。

### 【参考7-1】 「水道の基盤を強化するための基本的な方針」抜粋（2019年9月30日） 厚生労働省

## 第2 水道施設の維持管理及び計画的な更新に関する事項

### 1 水道の強靱化

(1) …省略…

(2) 地震以外の災害や事故時の対応も含めて、自らの職員が被災する可能性も視野に入れた事業継続計画、地域防災計画等とも連携した災害時における対策マニュアルを策定すること。また、それらの計画やマニュアルを踏まえて、自家発電設備等の資機材の整備や訓練の実施、住民等や民間事業者との連携等を含め、平時から災害に対応するための体制を整備すること。

(3) 災害時における他の水道事業者等との相互援助体制及び水道関係団体等との連携体制を構築すること。国は、引き続き、これらの水道事業者等の取組に対する必要な技術的及び財政的な援助を行うとともに、水道事業者等の認可権者として、認可権者である都道府県とともに、これらの取組を水道事業者等に対し

て促すことが重要である。

#### 【参考9-1】 総務省が示した改正地方公務員法、改正地方自治法の主旨

新たに制度化された会計年度任用職員には、改正法による改正後の地方公務員法（以下「新地方公務員法」という。）上、一般職に適用される各規定が適用されることから、各地方公共団体においては、これまでの臨時・非常勤職員制度の運用を抜本的に見直す必要があります。

具体的には、服務に関する規定（服務の宣誓、法令等及び上司の職務上の命令に従う義務、信用失墜行為の禁止、秘密を守る義務、職務に専念する義務、政治的行為の制限、営利企業への従事等の制限（パートタイム勤務の者を除く。）等）が適用され、かつ、懲戒処分等の対象となることを踏まえ、公務運営の適正確保の観点から適切な運用が求められます。また、募集・採用に当たっては、新地方公務員法第13条の平等取扱いの原則を踏まえ、年齢や性別にかかわらず均等な機会を与える必要があります。給付に関しては、新地方公務員法第24条に規定する職務給の原則、均衡の原則等に基づき、適切に支給することが求められます。

この他、勤務時間及び休暇、健康診断、研修、社会保険及び労働保険、人事評価等についても適切に取り扱う必要があります。従来は、制度が不明確であり、各地方公共団体によって任用・勤務条件等に関する取扱いが区々でありましたが、今般の改正によって統一的な取扱いを定め、今後の制度的な基盤を構築することにより、各地方公共団体における臨時・非常勤職員制度の適切な運用を確保しようとするものです。

#### 【参考10-1】 労働安全衛生法 第59条（安全衛生教育）

- 1 事業者は、労働者を雇い入れたときは、当該労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行わなければならない。
- 2 前項の規定は、労働者の作業内容を変更したときについて準用する。
- 3 事業者は、危険又は有害な業務で、厚生労働省令で定めるものに労働者をつかせるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該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。

#### 【参考11-1】 「公営企業の経営に当たっての留意事項について」（2013年8月29日 付け総務省自治財政局公営企業課長、公営企業経営室長、準公営企業室長 通知）（抄）

現在、サービスの提供に必要な施設等の老朽化に伴う更新投資の増大、人口減少に

伴う料金収入の減少等により、公営企業をめぐる経営環境は厳しさを増しつつあります。このため、各地方公共団体においては、公営企業の経営環境の変化に適切に対応し、そのあり方について絶えず検討を行うことが求められます。

#### 第1. 公営企業の経営についての基本的な考え方

～中略～

##### 2 公営企業の経営のあり方の検討と公営企業会計の適用促進

各地方公共団体が公営企業の経営健全化等に取り組むに当たっては、その前提として、まず現在公営企業が行っている事業そのものの意義、提供しているサービス自体の必要性について検証することが必要であり、その結果、事業に意義、必要性がないと判断された場合には、速やかに、廃止等を行うべきである。

事業の継続、サービスの提供自体は必要と判断された場合であっても、採算性の判断を行い、完全民営化、民間企業への事業譲渡等について検討する必要がある。

#### 第2. 公営企業の計画的経営の推進に関する事項

公営企業の中長期的な経営の基本計画である「経営戦略」を企業ごとに策定し、それに基づく計画的かつ合理的な経営を行うことにより、経営基盤の強化と財政マネジメントの向上を実現していくことが強く求められる。

～中略～

##### 3 効率化・経営健全化の取組

###### (2) 広域化や民間の資金・ノウハウの活用等の推進に関する事項

###### ① 広域化の推進

公営企業における経営基盤の強化、経営効率化の推進、地域住民に対するサービス水準の向上等を図る観点から、地域の実情に応じ、事業の広域化や統合等の推進について取り組むこと。

###### ② 民間の資金・ノウハウの活用等の推進

地方独立行政法人制度、指定管理者制度、PPP/PFI（注）、民間委託等の手法により実施することが適当な事業・事務については、地方公共団体、公営企業による適切な管理監督のもとで、適正な業務運営の確保及びサービス水準の維持向上に留意しつつ、積極的かつ計画的に導入を検討すること。

(注) 公共施設等運営権方式（いわゆるコンセッション方式）を含めたものとしている。

#### 【参考12-1】 地方公営企業の労働関係に関する法律 第7条

第十三条第二項に規定するもののほか、職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる。ただし、地方公営企業等の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。

一 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項

- 二 昇職、降職、転職、免職、休職、先任権及び懲戒の基準に関する事項
- 三 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項

## 【参考12-2】 モデル協約

### 事前協議に関する協定書

〇〇市長（以下「甲」という）及び〇〇市教育委員会委員長（以下「乙」という）と〇〇市職現業評議会（以下「丙」という）は、事前協議に関し次のとおり協定する。

#### （事前協議の原則）

第1条 事前協議の原則は、甲及び乙、丙が誠意と責任をもって遵守する。

第2条 甲及び乙、丙は、協議時間を十分に確保し、誠実な協議を行うことにより、事前協議事項の合意形成に最大限努め、労使は協力して事業を実施するものとする。

#### （事前協議の範囲）

第3条 事前協議の範囲については次のとおりにする。

- (1) 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項。
- (2) 昇任、降任、転任、免職、休職及び懲戒の基準に関する事項。
- (3) 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項。
- (4) 上記各号に掲げるものの他、労働条件に関するすべての事項。

2 管理運営事項であっても、労働条件に関わる事項等については、すべて事前協議をするものとする。

#### （事前協議の開始時期及び手続き）

第4条 事前協議の開始時期は、甲及び乙が前条各項各号について企画、立案した段階とし、甲及び乙が丙に対して申し入れるものとする。

2 前項の申し入れに対して、丙は可及的速やかに協議に応じなければならない。

3 1項の申し入れに係る事前協議は、団体交渉として行うものとする。

#### （事前協議の成立）

第5条 事前協議により、協議が成立したときは、協定書を締結する。

#### （有効期間）

第6条 この協定書の有効期間は、締結の日から3年とする。ただし、有効期間の満了までに甲及び乙、丙のいずれからも別段の意思表示がない場合は、引き続き3年間効力を有するものとする。以後も同様とする。

#### （変更・改定の申し入れ）

第7条 甲及び乙、丙のいずれかが協定書を変更、改定しようとするときは、協定書の有効期間満了日の1ヵ月前までに具体案を示した書面をもって、相手方に申

し入れるものとする。

2 変更（改定）後の協定書が締結されるまでの間は、現行の協定書が効力を有する。

（その他）

第8条 この協定に疑義が生じた場合は、甲及び乙、丙の協議の上決定するものとする。

この協定の証として、本書3通を作成し、甲及び乙、丙押印のうえ、それぞれ1通を保有するものとする。

〇年〇月〇日

（甲）〇〇市長 〇〇 〇〇 印

（乙）〇〇市教育委員会 教育長 〇〇 〇〇 印

（丙）〇〇市職現業評議会議長 〇〇 〇〇 印

### 【参考12-3】 モデル協約（労働協約に事前協議制を含む）

## 労働協約

〇〇市上下水道事業管理者（以下「甲」という。）と〇〇市水道労働組合委員長（以下「乙」という。）は、労働組合法（昭和24年法律第174号）に基づき、労働条件その他に関する事項について、労働協約（以下「協約」という。）を次のとおり締結する。

### 第1章 総 則

（労働関係の原則及び協約の目的）

第1条 協約は、甲及び乙が地公労法（以下「法」という。）の精神にのっとり、双方対等の立場で、公正な理解と信義の原則により、基本的権利を相互に尊重し、正常な労使関係を確保することを目的とする。

（労働協約の種類）

第2条 労働協約は、次に掲げる協約・協定・覚書及び確認書の4種類とする。

（1）協約とは、基本となる事項を定めるものをいう。

（2）協定とは、特定の事項を定めるものをいう。

（3）覚書とは、付帯する事項を定めるものをいう。

（4）確認書とは、協約・協定又は覚書の本文に対し、双方の意思を明らかにさせるものをいう。

（適用の範囲）

第3条 協約は、甲及び局企業職員（以下「職員」という。）に適用する。

（協約履行の義務）

第4条 協約へ規定された事項は、甲乙双方が誠意を持って履行しなければならない

い。甲は、協約の精神を踏まえ協約が条例や規則又は規程に抵触する場合は、速やかにその条例や規則又は規程の改廃の措置を行うことを責務とする。

(組合員の範囲)

第5条 組合員の範囲は、別に労働協約で定めるものとする。

(組合員の承認)

第6条 甲は、前条に定める組合員で組織された労働組合を交渉相手とする。

(組合員の権利)

第7条 甲は、組合員であることを以って不利益な取扱いをしない。また、組合員の宗教・政党加入・政治活動の自由を認め、その権利を侵してはならない。

(調停等の申請)

第8条 甲と乙の間に紛争が生じ、団体交渉により解決できない場合は、甲と乙の双方又はいずれか一方から労働委員会へあつせん・調停・仲裁を申請することができる。

(事前協議)

第9条 事前協議は、甲乙の双方が誠意と責任を持って遵守する。

2 事前協議の申入れの時期は、事業計画の変更が可能な企画段階とする。

## 第2章 組合活動

(就業時間中の組合活動)

第10条 労働組合活動は、就業時間外に行うものとする。ただし、労使で別途確認した活動の範囲の規定に該当する場合は、この限りではない。

2 前項の組合活動は、甲は賃金を差し引かない。

3 第1項ただし書の規定により組合活動を行う者は、あらかじめ所属長に申し出て、職務に専念する義務を免除する旨の承認を受けた者とする。

(組合活動の範囲)

第11条 前条に規定する組合活動とは、次に掲げるものとする。

- (1) 団体交渉事項にかかわる組合用務
- (2) 苦情処理共同調整会議に出席する場合
- (3) 労働安全衛生委員会に出席する場合
- (4) 執行委員会等で交渉と一体をなす会議に出席する場合
- (5) その他甲と乙の双方協議によって決定された会議及び諸活動

(組合無給休暇)

第12条 労働組合活動が第10条～第11条に該当しない就業時間内の労働組合活動は、組合無給休暇を組合員から請求することにより、取得を可能とする。また、組合無給休暇は、1分単位とし、1月単位で、30分以上を切り上げ、29分以下を切り捨てとして、賃金のうち本給を減給する。ただし、一時金の勤勉率等へは、影響させないこととする。

(組合専従者)

第13条 乙が必要とするときは、労働組合へ専従者を置くことができる。専従者の取扱いは、甲乙協議の上で別に労働協約で定める。



(施設の利用)

第14条 甲は、乙の申出があった場合、局の庁舎内へ組合書記局を置くことを認める。

2 また、同様に申出のあった場合、局の庁舎の施設（会議室など）の使用を認める。

(専用掲示板の設置)

第15条 甲は、乙の報道告知及び教育宣伝のため、局の庁舎又は施設の一部に組合の掲示板の設置を認める。ただし、設置場所・大きさ・枚数等は、甲乙の協議の上で別に労働協約で定める。

(組合費の控除)

第16条 甲は、別に労働協約で定めることにより、乙が指定する組合費・臨時組合費その他の会費を全組合員の賃金から控除し、組合員の代わりに乙へ支払うこととする。

2 控除額は、控除日の20日前までに乙が甲へ書面で申請する。また、甲は乙へ控除日に支払いをする。

### 第3章 団体交渉

(団体交渉)

第17条 甲は、法第7条の規定により職員の労働条件等に関して、その社会的、経済的及び文化的地位の向上に努めるものとする。

(団体交渉の当事者)

第18条 甲は、乙が団体交渉の相手方であることを認め、双方の交渉委員を以って団体交渉の当事者とする。

2 甲及び乙の交渉委員は、団体交渉を行い円満な解決（自主決着）を図るため、双方誠意を尽くして話し合うものとする。

(団体交渉の範囲)

第19条 団体交渉の範囲は次のとおりとする。

- (1) 賃金その他の給与・労働時間・休憩・休日及び休暇などに関する事項
- (2) 昇職・降職・転職・免職・休職・先任権及び懲戒の基準に関する事項
- (3) 労働に関する安全・衛生及び災害補償に関する事項
- (4) 職員の健康・福利厚生に関する事項
- (5) 苦情処理共同調整会議に関する事項
- (6) 前各号に掲げるもののほか労働条件に関する事項
- (7) その他、甲と乙が必要と認める事項

2 前項の内容は、すべて事前協議対象事項として取り扱う。

(団体交渉の手続)

第20条 甲乙ともに団体交渉の申入れは、次の各号により書面をもって少なくとも3日以前に相手方へ通知するものとする。ただし、その他やむを得ない場合はこの限りでない。

- (1) 団体交渉の日時及び場所

- (2) 交渉代表者名
- (3) 団体交渉事項
- (4) その他必要な事項

2 前項の申入れは、原則として甲は総務課長から書記長に、乙は書記長から総務課長を通じて行うものとする。

(交渉委員以外の出席)

第21条 甲は、乙の上部団体及び友誼団体の役員が交渉委員として出席することを認める。ただし、事前に乙は、甲に対して通知する。

2 団体交渉事項で必要を認めるときは双方協議の上、委員以外の説明委員及び参考人を出席させることができる。

(団体交渉応諾の義務)

第22条 甲または、乙のどちらか一方から第19条に関わる団体交渉の要請がされた場合は、その相手方は速やかに団体交渉に応じなければならない。ただし、特別な事由がある場合は、その理由を明示して、日時や場所などを最小限の範囲で変更（延期等）することができる。

(調査)

第23条 団体交渉事項で調査を必要とする場合は、双方協議の上で、調査を行った上で、団体交渉を実施する。

(記録)

第24条 団体交渉は、双方各1名の記録係を置くことができる。

(妥結事項)

第25条 団体交渉で妥結した事項は、書面を作成し双方の交渉委員代表者が記名押印の上各1通を取り交わすものとする。

#### 第4章 雑 則

(労働協約の効力の発生)

第26条 労働協約は、労組法第14条の定めにしたがい締結し、協約の成立日から有効とする。ただし、団体交渉の当日以外が有効とする場合は双方合意の上で行う。

(検討委員会の設置)

第27条 協約の趣旨にしたがい、特定の事項に関して双方合意の上で、検討委員会を設置して甲と乙との協議の場とすることができる。

(協約の有効期間)

第28条 この協約の有効期間は、〇〇年〇〇月〇〇日から〇〇年〇〇月〇〇日までとする。ただし有効期間中でも、労使が合意の上で改定することができる。

また、この協約の期間満了日の90日間前までに、労使双方ともに改廃の申入れをせず期間が満了したときは、この協約はさらに1年間の期間に限って更新されたものとみなし、2年目以後はこれを繰り返すこととする。

ただし、この場合は、労使双方が更新期日を満了日の翌日都市、記名押印したものとする。

(改廃の手続)

第29条 この協約の期間満了に際して、当事者のいずれか一方がこの協約を改廃しようとするときは、期間満了日の90日前までに書面を添えて申し入れることとする。

当事者のいずれか一方がこの協約の改訂を希望し、この協約の期間満了時までには、団体交渉で、新たな労働協定が成立しない場合は、交渉期間中（または、〇ヶ月に限って）この協約が引き続き効力を有するものとする。

（その他）

第30条 この協約に疑義が生じた場合は、甲乙協議の上で決定するものとする。

この協約の締結の証として本書2通を作成し、甲及び乙が各1通保有するものとする。

〇年〇月〇日

甲 〇〇市上下水道局  
〇〇事業管理者 〇〇 〇〇 印  
乙 〇〇市上下水道労働組合  
執行委員長 〇〇 〇〇 印

#### 【参考13-1】 労働組合法 第6条

労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は、労働組合又は組合員のために使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する。

#### 【参考13-2】 地方公営企業等の労働関係に関する法律 第8条

- 1 地方公共団体の長は、地方公営企業において当該地方公共団体の条例に抵触する内容を有する協定が締結されたときは、その締結後十日以内に、その協定が条例に抵触しなくなるために必要な条例の改正又は廃止に係る議案を当該地方公共団体の議会に付議して、その議決を求めなければならない。ただし、当該地方公共団体の議会がその締結の日から起算して十日を経過した日に閉会しているときは、次の議会に速やかにこれを付議しなければならない。
- 2 特定地方独立行政法人の理事長は、設立団体（地方独立行政法人法第六条第三項に規定する設立団体をいう。以下同じ。）の条例に抵触する内容を有する協定を締結したときは、速やかに、当該設立団体の長に対して、その協定が条例に抵触しなくなるために必要な条例の改正又は廃止に係る議案を当該設立団体の議会に付議して、その議決を求めるよう要請しなければならない。
- 3 前項の規定による要請を受けた設立団体の長は、その要請を受けた日から十日以内に、同項の協定が条例に抵触しなくなるために必要な条例の改正又は廃止に係る議案を当該設立団体の議会に付議して、その議決を求めるものとする。ただし、当該設立団体の議会がその要請を受けた日から起算して十日を経過した日に閉会して

いるときは、次の議会で速やかにこれを付議するものとする。

- 4 第一項又は第二項の協定は、第一項又は第二項の条例の改正又は廃止がなければ、条例に抵触する限度において、効力を生じない。

### 【参考13-3】 労働組合法 第15条

労働協約には、三年をこえる有効期間の定をすることができない。

- 2 三年をこえる有効期間の定をした労働協約は、三年の有効期間の定をした労働協約とみなす。
- 3 有効期間の定がない労働協約は、当事者の一方が、署名し、又は記名押印した文書によって相手方に予告して、解約することができる。一定の期間を定める労働協約であって、その期間の経過後も期限を定めず効力を存続する旨の定があるものについて、その期間の経過後も、同様とする。
- 4 前項の予告は、解約しようとする日の少なくとも九十日前にしなければならない。

### 【参考13-4】 労働組合法 第5条

労働組合は、労働委員会に証拠を提出して第二条及び第二項の規定に適合することを立証しなければ、この法律に規定する手続に参加する資格を有せず、且つ、この法律に規定する救済を与えられない。但し、第七条第一号の規定に基く個々の労働者に対する保護を否定する趣旨に解釈されるべきではない。

- 2 労働組合の規約には、左の各号に掲げる規定を含まなければならない。
  - 一 名称
  - 二 主たる事務所の所在地
  - 三 連合団体である労働組合以外の労働組合（以下「単位労働組合」という。）の組合員は、その労働組合のすべての問題に参加する権利及び均等の取扱を受ける権利を有すること。
  - 四 何人も、いかなる場合においても、人種、宗教、性別、門地又は身分によつて組合員たる資格を奪われないこと。
  - 五 単位労働組合にあつては、その役員は、組合員の直接無記名投票により選挙されること、及び連合団体である労働組合又は全国的規模をもつ労働組合にあつては、その役員は、単位労働組合の組合員又はその組合員の直接無記名投票により選挙された代議員の直接無記名投票により選挙されること。
  - 六 総会は、少なくとも毎年一回開催すること。
  - 七 すべての財源及び使途、主要な寄附者の氏名並びに現在の経理状況を示す会計報告は、組合員によつて委嘱された職業的に資格がある会計監査人による正確であることの証明書とともに、少なくとも毎年一回組合員に公表されること。

八 同盟罷業は、組合員又は組合員の直接無記名投票により選挙された代議員の直接無記名投票の過半数による決定を経なければ開始しないこと。

九 単位労働組合にあつては、その規約は、組合員の直接無記名投票による過半数の支持を得なければ改正しないこと、及び連合団体である労働組合又は全国的規模をもつ労働組合にあつては、その規約は、単位労働組合の組合員又はその組合員の直接無記名投票により選挙された代議員の直接無記名投票による過半数の支持を得なければ改正しないこと。

【参考13-5】 モデル評議会規約（下線部分は労組法第5条第2項に規定された組合規約としての必要的事項）

第1章 総則

第1条（名 称）

この組合は〇〇職員労働組合現業評議会（以下「現評」）という。

第2条（所 在 地）

この現評の主たる事務所を〇〇市〇〇町〇〇番地〇〇 〇〇職員労働組合事務局内に置く。

第3条（目 的）

この現評は組合員の労働条件の維持改善および経済的社会的地位の向上を図ることを目的とする。

第4条（事 業）

この現評は前条の目的を達成するため、次の事業を行う。

- 1 団体交渉を通じて労働条件の維持改善
- 2 労働協約の締結、改定
- 3 組合員の教養、文化の向上
- 4 組合員並びにその家族の福利厚生共済
- 5 同一目的を有する他団体との協力
- 6 その他この現評の目的達成に必要な事項

第2章 組合員

第5条（組合員の資格）

この現評の組合員は主として〇〇市（町）の現業職員で組織される。ただし、当局の利益を代表すると認められる地位にある者などは除き、現評が認める場合はその限りではない。

第6条（資格の平等）

すべての組合員はいかなる場合にも、人種、宗教、性別、門地または身分により差別的取扱いを受けることはない。

第7条（権利および義務）

組合員は平等に、次の権利を有し、義務を負う。

- 1 組合員はすべての活動に参加し、また現評の利益を受けること。

- 2 現評のすべての問題に自由に意見を述べ、かつ、議決に参加すること。
- 3 役員に選挙され、これに就任することおよび役員を選挙すること。
- 4 規約を遵守し、機関の決定に従うこと。

### 第3章 組織

#### 第1節 役員

##### 第8条（種 類）

この現評に次の役員を置く。

議 長	1人
副 議 長	〇人
事務局長	1人
幹 事	〇人
会計監査	2人

##### 第9条（役員の特権義務）

役員はすべてこの規約に定められた職務を遂行する義務を負い、その職務を他人から妨害されることなく遂行する権利を有する。

###### 1 議長

この現評を代表し、業務の遂行、財産の管理、その他現評に関する一切の責任を負う。

###### 2 副議長

議長を補佐し、議長事故あるときは、その職務を代行する。

###### 3 事務局長

事務局長は正、副議長を補佐し、会議の議事録を作成、保有し、組合の日常業務を処理する。

###### 4 幹事

幹事は、常時組合員との連携を密にし、現評規約に従い業務を執行する。

###### 5 会計監査

会計監査は現評の財産を監査し、必要に応じて各会議に出席して発言することができる。ただし、決議には加わらない。

##### 第10条（役員選挙）

現評役員は組合員の直接無記名投票によって選挙する。

##### 第11条（役員任期）

役員任期は定期大会から、次期定期大会までとし、再選を妨げない。

- 1 役員に欠員を生じたときは補充することができる。補充役員任期は、前任者の残任期間とする。

#### 第2節 機関

##### 第12条（種 類）

現評に次の機関を置く。

###### 1 総会（又は大会）

###### 2 幹事会

##### 第13条（総 会）

総会は現評の最高決議機関であって全組合員をもって構成する。

- 2 総会は定期総会と臨時総会とする。
- 3 定期総会は毎年1回〇月に催し、議長が招集する。
- 4 全組合員の3分の1以上の要求があったとき、および幹事会が必要と認めたときは、臨時総会を招集しなければならない。

#### 第14条（総会付議事項）

総会に付議する事項は、次のとおりとする。

- 1 活動方針および年度計画
- 2 予算案および決算報告の承認
- 3 役員選挙
- 4 労働協約の締結および改廃
- 5 規約および諸規定の制定、改廃
- 6 その他現評の目的達成のための必要な事項

#### 第15条（定数）

総会は組合員の過半数以上の出席（委任状を含む）により成立する。

#### 第16条（議決）

総会付議事項の議決については出席組合員の過半数の賛成を要し、可否同数のときは総会議長が決める。

- 2 次の事項の議決については全組合員の直接無記名投票の過半数によって行う。
  - 1) 規約および諸規定の制定、改廃
  - 2) 役員選出および解職

#### 第17条（議長の選出）

総会の議長は、そのつど役員以外の組合員より選出する。

#### 第18条（幹事会）

幹事会は、現評の執行機関で会計監査を除く役員全員をもって構成し、執行業務について協議決定する。

#### 第19条（幹事会の招集）

幹事会は、議長が招集して開催する。ただし、次の場合には臨時に開催することができる。

- 1 幹事の3分の1以上の要求があったとき。
- 2 議長が必要と認めたとき。

### 第4章 会計

#### 第20条（経費）

この現評の経費は組合費および寄附金その他の収入とする。寄附金を受けるときは幹事会の承認を要する。

#### 第21条（会計年度）

会計年度は毎年〇月〇日に始まり翌年の〇月〇日に終わる。

#### 第22条（会計監査）

この現評のすべての会計は、会計年度ごとに書類を作成し、委嘱された職業的に資格のある会計監査人の正確であるとの証明書を付して定期総会に報告し、承認を受け

なければならない。

第5章 規約改正

第23条（規約の改正）

規約の改正は全組合員の直接無記名投票による過半数の賛成を得なければできない。

付則

第24条（細 則） この規約を実施するために必要な細則は別に定める。

第25条（効 力） この規約は○年○月○日より施行する。



総行行第 2 3 号  
令和6年1月12日

各都道府県担当部局長 殿  
(財政担当課、契約担当課、市区町村担当課扱い)  
各指定都市担当部局長 殿  
(財政担当課、契約担当課扱い)

総務省自治行政局行政課長  
( 公 印 省 略 )

「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえた対応について (通知)

令和5年の春季労使交渉の賃上げ率は約30年ぶりの高い伸びとなったものの、急激な物価上昇に対して賃金の上昇が追いついていない状況にあり、物価上昇を乗り越える構造的な賃上げを実現するためには、特に我が国の雇用の7割を占める中小企業がその原資を確保できる取引環境を整備することが重要であることを踏まえ、内閣官房及び公正取引委員会においては、その取引環境の整備の一環として、令和5年11月29日に、労務費の転嫁に係る価格交渉に関し、地方公共団体を含む「発注者及び受注者それぞれが採るべき行動/求められる行動」について「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」(別添参照)として取りまとめたところです。

総務省においては、これまでも、「地方公共団体の調達における中小企業者の受注機会の確保等について」(令和5年4月25日付け総行行第172号総務省自治行政局長通知)等により、地方公共団体の契約について、人件費等の最新の実勢価格等を踏まえた適切な予定価格の作成や、労務費等の実勢価格に係る契約後の状況に応じた必要な契約変更の実施等を要請してきましたが、本指針(「データ編」「5 労務費率が高い業種の受注者が価格転嫁できていない発注者の上位3業種」(24頁参照))においては、特に情報サービス業や技術サービス業に係る地方公共団体の発注について、労務費を価格転嫁できていないことが明らかになっています。

これを踏まえ、貴職においては、情報サービスや技術サービス等に係る発注を担当する部局や商工担当部局と必要な連携を図りながら、本指針を踏まえて対応することにより、労務費の適切な価格転嫁を図るようお願いします。

また、都道府県の市区町村担当部局等においては、商工担当部局等と連携しつつ、都道府県と市区町村(貴都道府県内の市区町村。以下同じ。)との合同会議等の場を活用し、公正取引委員会が作成した本指針の概要に係る説明動画(YouTube チャンネル(<https://www.youtube.com/c/JFTCchannel>))を用いて本指針の説明を行うこと(説明会の開催)などにより、市区町村に対して本通知の趣旨及び本指針を周知されるようお願いします。

以上については、令和6年能登半島地震による災害により被害を受けた都道府県においては、被災地の状況にも配慮しつつ、貴都道府県内の市町村(指定都市を除く。)に対して周知願います。

なお、本通知を踏まえた本指針に関する各地方公共団体における取組状況(都道府県における説明会の開催状況等)については、今後、フォローアップ調査を行うことを予定していること、及び本通知は、地方自治法(昭和22年法律第67号)第245条の4第1項に基づく技術的な助言であることを申し添えます。

# 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針(概要)

令和5年11月

## 1. 指針の性格

- ✓ 労務費の転嫁に関する事業者の発注者・受注者の双方の立場からの行動指針。
- ✓ 発注者及び受注者が採るべき行動／求められる行動を12の行動指針として取りまとめ、それぞれに「労務費の適切な転嫁に向けた取組事例」、「留意すべき点」などを記載。
  - ・ 本指針に記載の12の行動指針に沿わないような行為をすることにより、公正な競争を阻害するおそれがある場合には、公正取引委員会において独占禁止法及び下請代金法に基づき厳正に対処することを明記。
  - ・ 他方で、発注者としての行動を全て適切に行っている場合、取引当事者間で十分に協議が行われたものと考えられ、通常は独占禁止法及び下請代金法上の問題が生じない旨を明記。

## 2. 発注者として採るべき行動／求められる行動

### 【行動①: 本社(経営トップ)の関与】

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

### 【行動②: 発注者側からの定期的な協議の実施】

- 受注者から労務費の上昇分に係る取引価格の引上げを求められていなくても、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回など定期的に労務費の転嫁について発注者から協議の場を設けること。特に長年価格が据え置かれてきた取引や、スポット取引と称して長年同じ価格で更新されているような取引においては転嫁について協議が必要であることに留意が必要である。
- 協議することなく長年価格を据え置くことや、スポット取引とはいえないにもかかわらずスポット取引であることを理由に協議することなく価格を据え置くことは、独占禁止法上の優越的地位の濫用<sup>1</sup>又は下請代金法上の買ったたき<sup>2</sup>として問題となるおそれがある。

### 【行動③: 説明・資料を求める場合は公表資料とすること】

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

### 【行動④: サプライチェーン全体での適切な価格転嫁を行うこと】

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

### 【行動⑤: 要請があれば協議のテーブルにつくこと】

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

### 【行動⑥: 必要に応じ考え方を提案すること】

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

<sup>1</sup> 優越的地位の濫用として独占禁止法上問題となるのは、発注者の取引上の地位が受注者に優越していることとともに、公正な競争を阻害するおそれが生じることが前提となる。

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

### 3. 受注者として採るべき行動／求められる行動

#### 【行動①：相談窓口の活用】

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

#### 【行動②：根拠とする資料】

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

#### 【行動③：値上げ要請のタイミング】

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

#### 【行動④：発注者から価格を提示されるのを待たずに自ら希望する額を提示】

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

### 4. 発注者・受注者の双方が採るべき行動／求められる行動

#### 【行動①：定期的なコミュニケーション】

- 定期的なコミュニケーションをとること。

#### 【行動②：交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保管】

- 価格交渉の記録を作成し、発注者と受注者と双方で保管すること。

### 5. 今後の対応

- ✓ ①内閣官房において、各府省庁・産業界・労働界等の協力を得て本指針の周知活動を実施し、②公正取引委員会において、労務費の転嫁の協議に応じない事業者に関する情報を提供できるフォームを設置する。

総行給第 48 号  
令和 4 年 6 月 24 日

各都道府県総務部（局）長  
（人事担当課・市町村担当課・区政課扱い）  
各指定都市総務局長  
（人事担当課扱い） } 殿

総務省自治行政局公務員部  
給与能率推進室長  
（公印省略）

地方公務員の定年引上げに伴う定員管理に関する  
基本的な考え方及び留意事項等について（通知）

地方公務員の定年引上げに伴う定員管理の取扱いについては、令和 3 年 8 月 31 日付け公務員部長通知（総行給第 55 号ほか）及び 4 年 3 月 31 日付け公務員部長通知（総行給第 21 号ほか）において留意すべき事項等をお示したところですが、今般、「定年引上げに伴う地方公共団体の定員管理のあり方に関する研究会」において地方公共団体の実態等に基づき行った議論を踏まえ、定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方及び留意事項等について、下記のとおり整理しましたので、通知します。

各地方公共団体におかれては、これを参考に、地域の実情を踏まえつつ、新規採用職員数の検討を始めとした、定年引上げに伴う定員管理の取組を計画的に進めていただきますようお願いいたします。

各都道府県におかれては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村等に対して本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法第 59 条（技術的助言）、地方自治法第 245 条の 4（技術的な助言）及び地方公務員法の一部を改正する法律（令和 3 年法律第 63 号）附則第 2 条（実施のための準備等）に基づくものです。

## 記

### 1 定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方及び留意事項

定年引上げに伴い、定年引上げ期間中の令和5年度から14年度までの間は、原則として定年退職者が2年に一度しか生じないこととなる。このことから、この間、仮に定員を一定に固定した場合には、新規採用職員（経験者採用等によるものを含む。以下同じ。）の数が年度により大幅に変動し、採用活動の中で適材を安定的に確保することが困難になるおそれがある。したがって、地方公共団体において質の高い行政サービスを安定的に提供できる体制を確保するためには、定年引上げ期間中においても、一定の新規採用職員を継続的に確保することが必要であり、毎年の退職者の補充を行うことを基本とした従来の採用とは異なる対応が必要となることを想定すべきである。

また、この定年引上げ期間全体の定年退職者数は、定年引上げが行われないと仮定した場合に比べて相当程度減少することが見込まれる。その結果、従来の採用方針に基づく対応では、職員の経験年数や年齢構成に偏りが生じ、専門的な知見の世代間の継承や計画的な人事配置・人材育成等が困難となるおそれがある。したがって、新規採用職員の確保に当たっては、各地方公共団体の職員の年齢構成や退職者数等の見通しを踏まえた中長期的な観点からの定員管理が必要である。

以上を踏まえ、各地方公共団体においては、次の点に留意して取り組んでいただきたい。

- ① 職員の年齢構成等の現状及び見通し並びに高齢期の就労動向などの地域の実態を踏まえた上で、各地方公共団体における定年引上げに伴う影響を分析し、必要となる職員数及び新規採用職員数の確保に努めること。
- ② 地方公共団体の行政サービスの担い手は、一般事務職に加え、国家資格や専門的知識を必要とする様々な専門職の職員で構成されていることから、新規採用職員の確保及び中長期的な観点からの定員管理は、代替困難な職種ごとに行う必要があること。
- ③ 年度ごとに必要な各職種の職員数及び新規採用職員数については、中長期的な観点に立った上で、各地方公共団体の行政課題等に基づく業務量の増減を見通すとともに、専門的な知見が円滑に継承できるように年齢構成を平準化することも勘案し、次の点を踏まえて検討することが必要であること。
  - ア 年齢構成等の現状及び見通し並びに加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に及ぼす影響や人材確保上の課題等を十分に分析すること。
  - イ 定年引上げに伴い、管理監督職勤務上限年齢制や定年前再任用短時間勤務制が導入される中、各地方公共団体において高齢期職員（60歳以上の職員をいう。以下同じ。）の職務や勤務条件等を提示しながら対象職員の意向確認を行うことを通じて60歳以降の働き方の動向を把握した上で、毎年度一定数生ずると



見込まれる普通退職者等（自己都合による退職者、勸奨退職者等）を含め、定年引上げ期間中の退職者数等の見通しを立てること。

その際、定年前再任用短時間勤務職員については、現行の再任用短時間勤務職員と同様、定数条例の対象となる常勤職員とは区別して別途管理することとなるが、定年前再任用短時間勤務職員の担う業務量も勘案した上で常勤職員の定員を検討することが基本となることから、短時間勤務の職員の増減についても見通しを立てる必要があること。

ウ 年齢構成の偏りを抑制する観点から、退職者の補充を前提に検討した場合の新規採用職員数を複数年度間で平準化することや、年齢構成の実態や業務内容等を踏まえて経験者採用や任期付採用の活用を検討するなど、様々な工夫を交えながら新規採用職員数の確保に努めること。

- ④ 定年引上げ期間中においても、適正な定員管理であることについて、住民等への説明責任を適切に果たす必要があること。そのため、業務量等の変化や見通しと連動させながら、人事、組織、定員及び財政のそれぞれを所管する部局間で問題意識を共有しつつ取り組まれたいこと。

## 2 その他留意すべき事項

### (1) 中長期的な定員管理の検討スケジュール

令和5年度から段階的に定年が引き上げられることに伴い、各地方公共団体においては、5年度末に定年退職者が生じないことを踏まえた上で、6年4月の新規採用職員数を検討することになることから、6年度の採用計画を策定するまでに、中長期的な定員管理について検討されたいこと。

### (2) 高齢期職員の職務及び配置の検討

令和4年3月31日付け公務員部長通知を踏まえ、高齢期職員の職務及び配置の検討を進められたいこと。

なお、高齢期職員を配置するために新たな職を設置しようとする場合には、業務上の必要性や既存の職との役割分担等を十分に検討する必要があること。

### (3) 定年引上げ期間中の退職手当の適切な支給

定年の段階的な引上げにより、2年に一度、定年退職者が生じないことから、定年引上げ期間中、地方公共団体の退職手当の支給額が年度間で大幅に増減することが見込まれるため、基金を活用するなど、年度間の財源調整を行うことにより、退職手当の支給に必要となる財源を安定的に確保すること。

### (4) その他

総務省が開催した研究会において、1に示す基本的な考え方及び留意事項のほか、定年引上げが地方公共団体の定員管理に与える影響や課題、新規採用職員数

の検討に必要となる視点等を取りまとめ、公表しているので、検討に当たって参考としていただきたいこと。

なお、今後、国家公務員における取扱いを踏まえ、留意事項等を追加でお知らせすることもあり得ること。

(参考)

「定年引上げに伴う地方公共団体の定員管理のあり方に関する研究会報告書」

[https://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/kenkyu/teiin\\_kanri\\_r03/index.html](https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/kenkyu/teiin_kanri_r03/index.html)



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用

# 目 次

はじめに .....	58
I 2024現業・公企統一闘争の重点課題と獲得指標 .....	59
II 闘争スケジュール	
(1) 統一闘争にむけた取り組み .....	61
(2) 第1次闘争ゾーン .....	61
(3) 第1次交渉ゾーン終了後の点検・検証 .....	62
(4) 第2次闘争ゾーン .....	62
(5) 第2次交渉ゾーン終了後の点検・検証 .....	63
III 2024現業・公企統一闘争 基本要件モデル .....	64
IV 現業・公企統一闘争基本要件モデル解説 .....	65

## はじめに

新型コロナウイルス感染症の感染拡大による自粛や制限が余儀なくされた生活様式がコロナ禍前に戻りつつある中、保健・医療現場をはじめ、清掃、学校、介護、上下水道など様々な分野で公共サービスに携わるすべての労働者は、多くの課題を抱える現場で業務を担っています。そうした中、1月1日に発生した能登半島地震では石川県を中心に大きな被害を与えるとともに、高齢者率が高く地理的な制限がある地域における災害対応や復旧・復興において多くの課題が明らかになりました。

公共サービスに携わる労働者は、平時はもとより、非常時や災害時での対応など、住民の安全・安心な生活や社会インフラを維持するために欠かすことができない存在であり、直営・民間委託、正規・非正規を問わず、すべての労働者が同様です。改めて公共サービスの重要性を再認識するとともに、公共サービスが安全かつ安定的に提供できるよう、法令遵守はもとより、様々な観点から検証が必要です。あわせて、そこで働く労働者の処遇に大きな課題があることから、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の対応を踏まえ、コスト論を重視した政策の見直しが必要です。

地方分権改革は、地域住民に一番近い自治体が住民の求める公共サービスを提供するため、自治体の行政及び税財政の基盤を確立し、自由度を拡大して行政を実施していくことが基本です。そのため、本来は自治体現場の実情に即した政策を立案し、実施すべきですが、政府は地域住民の感情や地域実情に応じた公共サービスの概念を無視した政策を打ち出しており、公共サービスの産業化・外部化を推し進めようとしています。

多くの自治体では民間委託後の業務実態の検証や財政分析を十分に行っておらず、そのため自治体によっては学校給食による請負事業者の破産などにより、子どもや利用者に大きな影響を及ぼしています。こうした事象は一部の自治体に限ったことではなく、改めて問題が起きた際は被害者が住民であることを肝に銘じ、民間への全部委託が住民や子どもたちの安全・安心に対するチェック機能を脅かす懸念があることを再認識する必要があります。頻発する自然災害により、地域公共サービスの必要性・重要性が増す中において、直営・民間を問わず「質の高い公共サービス」を実現するために、自治体には委託業務に対するより一層の適切な評価・管理が行える体制の構築が重要であるとともに、課題が生じている際は再公営化も視野に入れた対応が必要です。

今一度、私たちは地域住民の安全で安心な暮らしの確保にむけ、産別統一闘争の重要性を組織全体で再認識し、現業・公企統一闘争を全国の単組・組合員で取り組み、要求と交渉で成果を勝ち取る必要があります。

「地域実情に応じた質の高い公共サービス」の確立をめざして、民間委託の業務に対する適切な評価と関与の強化、公共サービスに携わるすべての労働者の処遇改善や労働安全衛生体制の強化にむけて、全国の仲間が2024現業・公企統一闘争に総結集し、取り組みを進めていきましょう。

## I 2024現業・公企統一闘争の重点課題と獲得指標

公共サービスは地域住民にとって欠かすことのできない重要なサービスであり、そのために自治体は安全で安心なサービスを安定的に提供する責務を負っています。

しかし、現在の委託による公共サービスでは予算や効率が優先され、サービスの内容や安全性が二の次にされていることもあります。さらに自治体によっては、そこで働く労働者の処遇や労働安全衛生に関与せず、委託業者にまかせている実態が多くあります。こうした状況を踏まえ、現業・公企職員が配置されている、配置されていないにかかわらず、「質の高い公共サービス」の提供は、私たちの使命であることを再認識し、すべての単組での取り組みを強化します。

### 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。

## Ⅱ 闘争スケジュール

2月～4月	<b>統一闘争にむけた取り組み</b> ・委託業務に対するさまざまな課題を把握します！
5月～6月	<b>第1次闘争ゾーン</b> ・要求書をつくって、当局に提出・交渉しよう！
7月	<b>第1次交渉ゾーン終了後の点検・検証</b> ・獲得できたこと、積み残したことを確認しよう！
10月	<b>第2次闘争ゾーン</b> ・第1次闘争を踏まえて、再度当局と交渉しよう！
11月	<b>第2次交渉ゾーン終了後の点検・検証</b> ・闘争を振り返って、次の闘争につなげよう！

### (1) 2月～4月 統一闘争にむけた取り組み

#### ① 民間委託状況の把握

各自治体の公共サービスにおいて、民間委託の業務を洗い出し、委託業者に対する評価・管理の状況、委託に係る費用、労働安全衛生体制などを把握します。

#### ② 執行委員会等による要求書作成

本部が示した基本要件モデル（P.64）を参考に、民間委託状況の把握で明らかにされた課題に対する要求を付加した要求書を作成します。その上で、要求内容について単組全体で確認します。

#### ③ 春闘期における住民アピール行動の実施

春闘の取り組みで提起されている「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンを通じて、住民生活の維持・向上に必要な地域公共サービスの提供体制の重要性を住民に訴える取り組みを進めます。

### (2) 5月～6月 第1次闘争ゾーン

- 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
- 回答指定基準日 6月7日
- 交渉強化ゾーン 6月7日～6月20日
- 全国統一闘争基準日 6月21日
- 取り組みの検証・協約締結 7月

① 要求書の提出

執行委員会等で確認された要求書を5月21日～6月6日までに当局へ提出します。全国の単組がこの時期に要求書を提出することで統一闘争を追求します。

② 回答指定基準日

提出した要求に対する回答を受け取ります。

③ 交渉強化ゾーン

受け取った回答に対する回答分析を行い、必要に応じて事務折衝や窓口交渉を行います。6月20日まで集中して交渉を実施し、最終的には20日のヤマ場に設定する団体交渉で要求実現を勝ち取れるよう粘り強い交渉を展開します。

④ 全国統一闘争基準日

現業・非現業が一体となった取り組みとするため、全組合員参加による統一行動を配置します。具体的には上限1時間ストライキ、29分時間内食い込み集会を基本に、少なくとも時間外報告集会や早朝ビラ配布行動等に取り組むこととします。あわせて、機関紙等を通じて交渉結果を組合員に共有します。

(3) 7月 第1次交渉ゾーン終了後の点検・検証

① 取り組みの点検・検証

単組執行委員会を中心に第1次闘争における課題・問題点や第2次交渉ゾーンにむけて強化すべき事項を明確にします。

(4) 10月 第2次闘争ゾーン

- 住民アピールゾーン 9月2日～10月4日
- 要求書提出ゾーン 9月24日～10月4日
- 回答指定基準日 10月4日
- 交渉強化ゾーン 10月4日～10月17日
- 全国統一闘争基準日 10月18日
- 取り組みの検証・協約締結 11月

① 要求書提出・住民アピールゾーン

単組で議論した第1次闘争の中間総括をもとに、第1次闘争で継続協議になった課題や課題解決に至らなかった課題、さらには第1次交渉ゾーン以降に出された課題を洗い出し、必要に応じて改めて9月24日～10月4日に要求書を作成し要求書を提出します。全国の単組がこの時期に要求書を提出することで統一闘争を追求します。

② 回答指定基準日

提出した要求に対する回答を受け取ります。

③ 交渉強化ゾーン

第1次回答に対する回答分析を行い、必要に応じて事務折衝や窓口交渉を行います。10月17日まで集中して交渉を実施し、最終的には17日のヤマ場に設定する団体交渉で要求実現を勝ち取れるよう粘り強い交渉を展開します。

#### ④ 全国統一闘争基準日

現業・非現業が一体となった取り組みとするため、全組合員参加による統一行動を配置します。具体的には上限1時間ストライキ、29分時間内食い込み集会を基本に、少なくとも時間外報告集会や早朝ビラ配布行動等に取り組むこととします。あわせて、機関紙等を通じて交渉結果を組合員に共有します。

#### (5) 11月 第2次交渉ゾーン終了後の点検・検証

##### ① 取り組みの点検・検証

単組執行委員会を中心に第2次闘争における課題・問題点や次年度の闘争にむけて強化すべき事項を明確にします。



### Ⅲ 2024現業・公企統一闘争 基本要素モデル

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。

## IV 現業・公企統一闘争基本要求モデル解説

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。

### 【解説1-1】

多くの自治体では、様々な分野で業務委託が行われているが、委託後のサービス水準や事業の検証を実施している自治体は少ない。あわせて業務のすべてを委託している場合は、当局が現場実態を把握することが困難であるとともに、現場のノウハウも十分に持ち合わせていないこともあり、自治体としてサービスを提供している認識が薄れている実態がある。そうしたことを踏まえ、質の高い公共サービスを提供するためには、自治体責任のもと委託後の検証を実施することが必要であることを当局に認識させる必要がある。

さらに、この間物価高騰や人件費が増大した結果、民間委託を押し進めてきた大きな要因であるコスト削減について整合性がとれない状況も見受けられる。安易な民間委託の導入とならないよう、給食事業者の破産申請などの事例もあることから、公正取引員会が示した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の対応求めていくことが重要である。

また「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」について総務省が通知を出していることから、公共サービス民間労組評議会が取り組む市町村会長に対する要求書（モデル）についても連携し、取り組むことが求められる。

（資料集【参考1-1～5】P.68～72）

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。

### 【解説2-1】

自治体は財政難を理由に、政府がコスト論を優先した政策を推進したことにより、「人件費の抑制」「公共投資の抑制」「業務の委託化・民間化の拡大」の政策を押し進めてきた。その結果、未だ多くの自治体では、委託労働者の賃金・労働条件について、私たちが築き上げてきた水準を大幅に下回る実態となっている。特に近年は物価高騰や人件費が上がっているが、委託料にはこれらが十分に反映されておらず、委託労働者の賃金抑制が継続している状況が見受けられる。

こうした状況を改善するために、公契約条例や公共サービス基本条例の制定が求められる。公契約条例がめざすものは、不当な価格競争を防ぐために「公正な競争」を確保するとともに、公共事業でのワーキングプアの発生をさせないために「公正な労働契約」を実現することである。これらの実現にむけ、公共サービスの質や安全を確保することを自治体当局に認識させる必要がある。

自治体政策の基本は「住民の福祉の増進を図ること」であり、持続可能な地域社会をつくることである。このためには、福祉や医療を軸とした安全・安心な公共サービスの確立や地域経済を支える労働・雇用が必要不可欠であるとともに、国連やILOが提唱する「人間らしい労働（ディーセント・ワーク）」を実現することが必要である。公契約条例の制定は、こうした取り組みの第一歩となるものであることを自治体当局に強く訴え、公契約条例の制定を通じてそこで働く労働者の公正労働を実現することを強く求める。

あわせて、地域社会における医療、保健、教育、福祉、環境などすべての公共サービスが、必要な時、必要な人に確実に行き届くよう基盤を整備し、公共サービスの質を向上させることで豊かな地域社会づくりを実現させる観点から、公共サービス基本条例の制定について取り組みを強化させる必要がある。

(資料集【参考2-1~2】P.72~73)

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。

#### 【解説3-1】

全国の現業職場では、職種が多岐に渡ることから、様々な要因による労働災害が発生しており、特に2023年ではごみ処理施設、2024年では収集中での死亡事故が発生するなど、未だに数多くの労働災害が報告されている。労働災害を防止し、重大災害を撲滅していくためには、自治体の現場職員のみならず、臨時・非常勤等職員・委託労働者など公共サービスに携わるすべての労働者が結集し、取り組まなければならない。

しかし多くの委託職場では、清掃事業での安全点検や給食調理場の熱中症対策をはじめ、労働災害防止にむけた対策が十分に講じられていない自治体が多く見受けられる。また労働安全衛生規則に基づいた安全衛生委員会の毎月1回以上の開催については、安全衛生委員会の開催や職場巡視などの活動状況は決して十分とは言えない現状である。

そのため、労働災害の防止にむけては、法律に定められている事業主責任の徹底を強く求めていくことが重要である。改めて、民間委託職場における安全衛生委員会の設置、活動状況を点検・把握することはもとより、当局責任による労働安全衛生法の遵守など、民間委託職場を含めたすべての公務職場から労働災害を一掃する取り組みを強化しなければならない。

(資料集【参考3-1~4】P.73~75)

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。

#### 【解説4-1】

災害が発生した際、住民は日常よりも地域公共サービスが必要となるため、公共サービスに携わる労働者は自分自身が被災者でありつつも、社会インフラを守るため全力で業務を遂行している。特に1月に発生した能登半島地震では地域によって多くの業務が民間委託導入されているため、業務によってはさまざまな課題が生じたことから、自然災害への

対応では、平時から感染症の対策を講じつつ、災害時における事業運営など、これまで現場で培った知識・経験を最大限活用した危機管理体制の構築が求められている。

感染症の対応については、害発生時における感染対策を講じた体制を事前に構築することが重要である。清掃事業所などで集団感染が発生した場合、事業所閉鎖に伴い業務が滞ることも想定されるため、直営、民間委託業者に関わらず、どのような収集体制で地域の公衆衛生を維持していくのかを事前に議論しておく必要がある。

ごみ収集や給食・用務、道路維持・管理、さらには上下水道をはじめとするライフラインの確保など、住民生活に欠かせない業務を民間委託で行う際は、災害発生時や感染症の対応について、どのように住民の生命と財産を守る取り組みをするのか当局の認識を確認することが必要である。

(資料集【参考4-1】P.76)

## 資 料 集

### 【参考 1－1】 「地方行政サービス改革の推進に関する留意事項」についての対応

#### ① 個人情報の保護や守秘義務の確保

給食職場では、多くの児童・生徒に対しアレルギー対応を行っているが、その情報は決して漏洩してはならない個人情報である。しかし現状の民間委託においては、個人情報の管理に疑問が残る。直営では、正規・非正規職員ともに地方公務員法第34条に「職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、また、同様とする」とされ、労働者個人に対して責任が課せられているが、民間では仕様書等で一定の縛りはあるものの、労働者個人に対して情報漏洩を規制する法律はなく、また離職者に対する情報管理が徹底されていない。そのため民間委託を実施している業務、あるいは実施を予定している業務については、個人情報保護や守秘義務の確保における自治体当局の認識を質していく必要がある。

#### ② 適切な評価・管理

総務省による政策に伴い、自治体では財政難を理由に現業職場の民間委託を推し進めているが、多くの自治体で委託後のサービス水準や直営とのコスト比較などの検証が行われていない実態がある。

一例として、八潮市では学校給食を全面委託し、大量調理を短時間に提供できる業者が他にいないことを理由に契約更新を続けてきた。そうした中、2020年6月に提供された学校給食が原因で児童・生徒など3,000人を超える集団食中毒が発生した。そのため八潮市教育委員会は「市学校給食審議会」を立ち上げ、安全な学校給食の在り方について検討を行った。この審議会では、「安全管理が委託業者に丸投げされていたのではないか」との意見が相次いで出され、「現在の民間への全面委託方式から公設公営若しくは公設民営（調理のみ委託）による方式へ移行すること」など、行政として適切な評価・管理を求める答申が出された。

こうした実態を踏まえ、業務委託が行われている地域公共サービスの水準の検証は、自治体の最低限の責任であることを当局に認識させるとともに、業務の最終責任が自治体にあることを踏まえ、労使によるチェック体制を確立することを強く求める必要がある。

### 【参考 1－2】 「地方行政サービス改革の推進に関する留意事項」抜粋（2015年8月28日）総務省

- 委託の実施にあたっては、対象事業、選定基準、契約条項などの透明性を確保するとともに、個人情報の保護や守秘義務の確保に十分留意し、必要な措置を講じること。
- 委託した事務・事業についての行政としての責任を果たし得るよう、適切に評価・管理を行うことができるような措置を講じること。

【参考 1 - 3】 八潮市学校給食審議会が八潮市教育委員会に発出した答申と根拠（2020年11月4日）

答申

令和2年6月26日（金）発生しました食中毒により、実に3,453名の児童生徒及び教職員が健康被害を受けました。この事故を受け、15名の審議員からなる学校給食審議会（以下、審議会）が設置されました。

8月28日（金）に第1回審議会が開催され、八潮市教育委員会より「今後の学校給食のあり方について」諮問を受けました。以来、「次代を担う子ども達」のために、安全安心な学校給食のあり方について積極的な審議を重ねてまいりました。その結果につきまして、審議会として次の通り答申いたします。

1. 教育委員会は学校給食法に則った学校給食を実施すること。
2. 学校給食法第8条2項に基づき、教育委員会は学校給食実施基準に則った学校給食を児童生徒たちに提供すること。
3. 学校給食法第9条2項に基づき、教育委員会は学校給食衛生管理基準に則った学校給食を児童生徒たちに提供すること。
4. 1の責務を果たし、かつ2及び3を実施するために、教育委員会は、学校給食運営委員会、献立作成委員会、物資選定委員会、共同調理運営委員会（共同調理方式を採用する場合）、衛生管理委員会、アレルギー対応委員会を設置すること。  
また学校給食衛生管理基準に則り、各委員会は教育委員会以外の者の意見を尊重しなければならない。各委員会が適切に機能するために、各委員会の人員は教育委員会以外の人員で構成されること。
5. 現在の八潮市には、全面委託を実施しているために、学校給食法に則り学校給食の衛生管理と食育を推進できる適切な人材が配置されていない。東部給食センターとの全面委託による学校給食の提供を行っているが故に、栄養教諭および学校栄養職員が配置される条件を満たせず、八潮市の栄養教諭および学校栄養職員が0名である状況が要因となっている。  
そのため、市内15校分の食育と衛生管理が十分に行える程度の栄養教諭と学校栄養職員を配置できる体制を構築すること。
6. 5を実施するために、八潮市は現在の民間への全面委託方式から公設公営若しくは公設民営（調理のみ委託）による方式へ移行すること。具体的には、公設の給食共同調理場及び単独校調理室を設置し、学校給食衛生管理基準を遵守した運営を行うこと。また、市内15校分の食育と衛生管理が十分に行える程度の栄養教諭と学校栄養職員を配置するため、および大規模集団食中毒のリスクを分散させるため、市

内に複数の共同調理場を設置するものとし、単独校方式及び親子方式での運用が合理的な学校については単独校方式及び親子方式を採用するものとする。

7. 2020年10月27日、教育委員会は東部給食センターによる学校給食を、改善策を講じながら2020年11月10日に再開すると発表した。現時点で学校給食衛生管理基準に則った運用が実現できているとは言えず、いくつかの問題を抱えていることが明らかとなっている。これらの問題を解決していくという教育委員会からの約束が学校給食衛生管理基準に沿って確実に果たされるために、教育委員会は、教育委員会および東部給食センターの取り組みをチェックし、指導・助言できる第三者委員会を設置すること。メンバーは、検討委員会委員、学校給食を熟知した専門家、教員、保護者、有識者とする。
8. 栄養士等の学校衛生管理等の知識を有する専門家の確保を検討する。

#### 【根拠】

1. 法の目的は「児童及び生徒の心身の健全な発達に資するもの」、「食育の推進を図ること」である。八潮市においては、全面委託を実施していることで、食育や学校給食の栄養管理、衛生管理を担う「栄養教諭・学校栄養職員」の配置が出来ていない。（法律は公立義務教育諸学校の学級編成及び教職員定数の標準に関する法律第8条の2）。（第2条の目標の達成、第7条の学校給食栄養管理者の役割及び第9条衛生管理、第10条「学校給食を活用した食に関する指導」）そのため、学校給食法が求めている役割を果たしていない。また、八潮市の教育委員会は法が求める設置者の責任を果たしていないことから、今回の事故を招き、「児童生徒の心身の健康」を害した責任は重大である。
2. 学校給食法第2条では学校給食の目標について、「適切な栄養の摂取による健康の保持増進を図ること」、「日常生活における食事について正しい理解を深め、健全な食生活を営むことができる判断力を培い、及び望ましい食習慣を養うこと」としている。目標達成には栄養管理が重要であり、学校給食の栄養管理は学校給食実施基準（学校給食法第8条）に基づいて行われなければならない。
3. 学校給食の衛生管理は、学校給食衛生管理基準（学校給食法第9条）に基づいて行われており、学校給食を実施する義務教育諸学校の設置者が基準に照らして適切な衛生管理に努めることとされている。
4. 設置者（教育委員会）が、献立作成委員会や物資選定委員会等を設け、栄養教諭等、保護者その他関係者の意見を尊重することは、学校給食衛生管理基準に明記されている。
  - 衛生管理委員会は学校給食衛生管理基準に明記されている。

- 共同調理場設置条例の「運営委員会の設置」に基づく献立の検討、物資検討委員会、運営全て行う。
  - アレルギーに関しては個別指導委員会で文科省のアレルギー対応指針に示されている。
5. 学校給食法第10条に基づき、栄養教諭は、学校における食育の実践的な指導を行い、学習指導要領に則り、食育を促進させるものとされている。平成29・30年改訂新学習指導要領の中で、「教育課程編成の一般方針」の「学校における体育・健康に関する指導」において、心身の健康の保持増進に関する指導に加え、学校における食育の推進、安全に関する指導が明記されている。
  6. 学校給食法の目的に基づき、決して学校給食衛生管理基準を逸脱した運用とならないよう、児童生徒にとって最善の方法を検討すべき。5の内容と重複するが、全面委託方式を続けている限り、八潮市に栄養教諭および学校栄養職員は配置されない。八潮市の学校給食の衛生管理と食育を推進していくためには栄養教諭および学校栄養職員の存在が不可欠である。私たちは栄養教諭および学校栄養職員が配置される環境を構築するために、民間への全面委託方式から公設公営若しくは公設民営（調理のみ委託）による方式へ移行すべきと考えている。
  7. 学校給食法第9条2項に基づき、学校設置者は学校給食衛生管理基準に則った運用に努めなければならない。

【参考1-4】 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」（通知）（2024年1月12日）総務省  
資料集P48～51の総務省通知を参照

【参考1-5】 委託業務などにおける労務費の価格転嫁に関する要請行動について  
公共サービス民間労組評議会における取り組み（自治労発2024第0196号）

2024年2月〇日

〇〇県〇〇市区町村会長  
〇〇 〇〇 様

全日本自治団体労働組合〇〇県本部  
執行委員長 〇 〇 〇 〇

同 公共サービス民間労働組合評議会  
議長 〇 〇 〇 〇

### 委託業務などにおける労務費の価格転嫁に関する要請書

日頃より、地方自治と地域公共サービスの発展にご尽力いただき、心より敬意を表



します。

内閣官房および公正取引委員会は、昨年11月29日に「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」（以下「労務費指針」という）を公表しました。原材料価格やエネルギーコストと比べて難しいとされる「労務費」も価格転嫁すべきであると明確に打ち出し、価格交渉への行動指針を取りまとめています。

地方公共団体についても、本年1月12日付け総務省自治行政局行政課長通知（総行行第23号）において、労務指針を踏まえた対応により、労務費の適切な価格転嫁を図るよう求めています。

つきましては、労務費指針等および本要請の主旨をご理解いただき、委託業務や指定管理者の施設運営（以下、「委託業務など」という）に従事する者が安心して良質な地域公共サービスを提供できる労働環境とするため、下記事項について特段のご尽力を要請いたします。

#### 記

1. 最低賃金やその近傍の人件費単価が用いられた委託業務などを把握し、県内春闘結果を踏まえ円滑な価格転嫁が図られるよう契約などの金額を変更すること。
2. 複数年にわたる委託業務などの期間中に、労務費などの実勢価格に変化が生じた場合に、状況に応じた必要な金額変更の実施などの適切な対策を講ずることとし、その方針を公表すること。
3. 委託業務などの相手方から労務費の上昇を理由に価格引き上げを求められた場合には、リスク分担の定めに関わらず、当該団体との協議を行うこと。また、労務費の転嫁を求められたことを理由に不利益な取り扱いをしない方針を公表すること。
4. ○○県(政令市の場合、○○市)人事委員会の職種別民間給与実態調査を用いて、労務費の上昇分にかかる委託業務などの価格引き上げを行うこと。
5. 各市区町村の事業活動については独占禁止法上の事業者として規制対象となることから、関係組織に対し、労務費指針に沿って対応するよう周知すること。

以 上

#### 【参考2-1】 「地方行政サービス改革の推進に関する留意事項」抜粋 2015年8月28日 総務省

委託先の事業者が労働法令を遵守することは当然であり、委託先の選定に当たっても、その事業者において労働法令の遵守や雇用・労働条件への適切な配慮がなされるよう、留意すること。

#### 【参考2-2】 ディーセント・ワークの4つの戦略目標

ディーセント・ワークとは、「働きがいのある人間らしい仕事、より具体的には、自由、公平、安全と人間としての尊厳を条件とした、全ての人のための生産的な仕事」のことです。

2008年の第97回総会で採択された「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」の中で、ディーセント・ワーク実現のための4つの戦略目標が掲げられています。

① 仕事の創出

必要な技能を身につけ、働いて生計を立てられるように、国や企業が仕事を作り出すことを支援

② 社会的保護の拡充

安全で健康的に働ける職場を確保し、生産性も向上するような環境の整備。社会保障の充実

③ 社会対話の推進

職場での問題や紛争を平和的に解決できるように、政・労・使の話し合いの促進

④ 仕事における権利の保障

不利な立場に置かれて働く人々をなくすため、労働者の権利の保障、尊重

### 【参考3-1】 労働安全衛生法 第3条

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。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない。

### 【参考3-2】 労働安全衛生規則 第23条

事業者は、安全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会を毎月一回以上開催するようにしなければならない。

### 【参考3-3】 労働安全衛生規則 第15条

産業医は、少なくとも毎月一回（産業医が、事業者から、毎月一回以上、次に掲げる情報の提供を受けている場合であって、事業者の同意を得ているときは、少なくとも二月に一回）作業場等を巡視し、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

1. 第十一条第一項の規定により衛生管理者が行う巡視の結果

2. 前号に掲げるもののほか、労働者の健康障害を防止し、又は労働者の健康を保持するために必要な情報であって、衛生委員会又は安全衛生委員会における調査審議を経て事業者が産業医に提供することとしたもの

【参考3-4】 自治労における2023年度安全衛生月間 取り組み集約

回答集本数		44								
		都道府県	県都・政令市	都市・特別区	町村	事務組合・広域連合	公共民間	左の区分以外	合計	割合
回答集本数		31	42	339	259	46	137	34	888	
(1)安全衛生委員会の設置状況										
すべての職場で設置		13	20	224	177	28	69	11	542	61%
設置義務のある職場では設置		17	20	104	62	6	22	11	242	27%
設置されていない		1	2	11	20	12	46	12	104	12%
(2)安全衛生委員会の平均開催状況										
		都道府県	県都・政令市	都市・特別区	町村	事務組合・広域連合	公共民間	左の区分以外	合計	割合
月1回以上		9	22	99	35	20	43	11	239	27%
年5～10回		8	7	45	21	1	12	2	96	11%
年1～4回		13	12	174	162	9	32	7	409	47%
開かれていない		1	1	20	38	14	44	12	130	15%
(3)今年度、職場巡視を実施(または予定)										
		都道府県	県都・政令市	都市・特別区	町村	事務組合・広域連合	公共民間	左の区分以外	合計	割合
すべての職場で実施(予定)		10	17	124	66	22	43	11	293	33%
一部の職場で実施(予定)		17	21	147	58	7	25	3	278	32%
実施(予定)していない		4	4	69	131	15	65	18	306	35%
		都道府県	県都・政令市	都市・特別区	町村	事務組合・広域連合	公共民間	左の区分以外	合計	割合
(4)安全衛生委員会で時間外労働の実態を共有している数		25	32	244	148	23	48	11	531	60%
(5)具体的な超過勤務の縮減策の実施数		16	15	145	80	11	24	6	297	33%
		都道府県	県都・政令市	都市・特別区	町村	事務組合・広域連合	公共民間	左の区分以外	合計	割合
(6)労働施策総合推進法の施行を受けた、職場におけるハラスメントに対する啓発・予防対策の実施数		31	42	305	228	33	96	24	759	85%
(7)メンタルヘルス・ハラスメントに関する相談窓口を設置している数		30	41	312	226	27	100	20	756	85%
(8)カスタマー・ハラスメント対策について当局に具体的措置を求めた数		20	38	215	126	13	38	12	462	52%
(9)職場復帰プログラムを策定している数		29	38	215	126	13	38	12	471	53%
(10)ストレスチェックの検証を行っている数		28	33	250	196	17	62	18	604	68%
		都道府県	県都・政令市	都市・特別区	町村	事務組合・広域連合	公共民間	左の区分以外	合計	割合
(11)「エイジフレンドリーガイドライン」等を参考にした高齢職員の安全衛生対策を議論している数		3	11	51	20	6	9	5	105	12%
		都道府県	県都・政令市	都市・特別区	町村	事務組合・広域連合	公共民間	左の区分以外	合計	割合
(12)安全衛生委員会に女性の委員を選出している数		23	33	298	218	23	69	14	678	76%
(13)会計年度任用職員においても健康診断等が義務付けられていることを周知している数		27	33	298	218	23	69	14	682	77%
(14)委託先の職場において安全衛生確保のための対策をしている数		5	38	283	220	27	59	16	648	73%

**【参考4-1】 環境省「第4次循環型社会形成推進基本計画」抜粋**

大規模災害のたびに大量の災害廃棄物が発生し、その適正かつ迅速な処理を進めることが早期の復旧・復興を進める上での大きな課題の一つとなっている。また、状況によっては、廃棄物処理施設やし尿処理施設の停止等による生活ごみやし尿の収集・運搬や処分の遅延、多くの避難者の長期避難によって避難所で発生するごみやし尿の収集・運搬や処分の遅延が課題となる場合がある

現業・公企統一闘争の推進動画を活用しよう！



①



②



①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用

②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用