



# 【2025年度・現業評議会】 第1回全国幹事会 議案

2024年8月24日 対面＋ウェブ会議  
@自治労会館

## 目 次

|  |     |
|--|-----|
| 1. 【経過報告】現業労働者の取り組み .....                      | 1   |
| 2. 【第1号議案】2024現業・公企統一闘争中間総括（案） .....           | 52  |
| 3. 【第2号議案】2024現業・公企統一闘争（第2次闘争）の推進（案） .....     | 63  |
| 4. 【第3号議案】当面の闘争方針（案） .....                     | 76  |
| 5. 【第4号議案】現業職場におけるジェンダー平等の推進にむけて .....         | 78  |
| 6. 【第5号議案】会計年度任用職員の処遇改善・組合加入にむけた取り組みについて ..... | 88  |
| 7. 【第6号議案】2025年度担い手育成連続講座について .....            | 93  |
| 8. 【第7号議案】現業評議会2025年度役員体制 .....                | 97  |
| 9. 【第8号議案】当面の日程・その他 .....                      | 99  |
| 10. 参考資料 .....                                 | 101 |

## 【経過報告】現業労働者の取り組み

### 1. 諸会議

#### (1) 2024年度全国幹事会

##### ① 第3回全国幹事会

5月11日、ウェブで開催し、以下の事項について協議・確認した。

<議 題>

- ア 当面の闘争方針（案）現業労働者の取り組みについて
- イ 「現業職場から労働災害を一掃するための職場集会」のあり方について
- ウ その他・当面の日程について

#### (2) 2024年度三役幹事会

##### 第1回三役幹事会

8月24日、対面（自治労会館）で開催し、以下の事項について協議・確認した。

<議 題>

現業評議会2025年度役員体制

#### (3) 2024年度三役・常任幹事会

##### ① 第7回三役・常任幹事会

7月19日、対面（大阪・大阪市中央公会堂）で開催し、以下の事項について協議・確認した。

<議 題>

- ア 2024現業・公企統一闘争中間総括（案）について
- イ 2024現業・公企統一闘争（第2次闘争）の推進（案）について
- ウ 当面の闘争方針（案）現業労働者の取り組みについて
- エ 「災害時に現業職員が力を発揮するための5つの提言（改訂版）」について
- オ 「現業職場におけるジェンダー平等の推進にむけ」について
- カ 会計年度任用職員の組織化にむけた取り組みについて
- キ 2025年度担い手育成連続講座について
- ク その他・当面の日程について

##### ② 第8回三役・常任幹事会

8月24日、対面（自治労会館）で開催し、以下の事項について協議・確認した。

<議 題>

現業評議会2025年度役員体制

#### (4) 部会幹事会

##### ① 第3回部会幹事会

各部会を以下の日程でウェブ開催し、以下の事項について協議・確認した。

<日 程>

- ア 第3回学校用務員部会幹事会 4月16日

- イ 第3回清掃部会幹事会 4月17日
- ウ 第3回学校給食部会幹事会 4月18日
- エ 第3回県職現業部会幹事会 4月22日
- オ 第3回一般現業部会幹事会 5月9日

<議 題>

- ア 各地連報告について
- イ 2025年度第1次政府予算要請行動について
- ウ 「災害時に現業職員が力を発揮するための5つの提言」に対する取り組みについて
- エ その他・当面の日程について

② 第4回部会幹事会

<日 程>

- ア 第4回学校用務員部会幹事会 6月22日
- イ 第4回清掃部会幹事会 6月23日
- ウ 第4回一般現業部会幹事会 6月29日
- エ 第4回学校給食部会幹事会 6月30日
- オ 第4回県職現業部会幹事会 7月7日

<議 題>

- ア 各地連報告について
- イ 2025年度第1次政府予算要請行動について
- ウ 「災害時に現業職員が力を発揮するための5つの提言（改訂版）」について
- エ 各部会運動方針について
- オ 通信環境の整備について
- カ 2025年度部会体制について
- キ その他・当面の日程について

(4) 第9回現業組織集会運営委員会

① 第2回運営委員会

5月30日、ウェブで開催し、以下の事項について協議・確認した。

<議 題>

- ア 集会のスケジュールと参加人数
- イ 運営委員の任務等
- ウ 組織集会分科会の内容について
- エ その他について

② 第3回運営委員会

7月20日、対面（大阪・大阪市中央公会堂）で開催し、以下の事項について協議・確認した。

<議 題>

- 第9回現業組織集会の運営について

## 2. 2024現業・公企統一闘争

### (1) 2024現業・公企統一闘争本部会議

#### ① 第4回2024現業・公企統一闘争本部会議

6月20日、対面（東京・自治労会館）とウェブで開催し、以下の事項について協議・確認した。

<議 題>

ア 2024現業・公企統一闘争の取り組み状況

イ ヤマ場の対応

#### ② 第5回2024現業・公企統一闘争本部会議

7月26日、対面（東京・自治労会館）とウェブで開催し、以下の事項について協議・確認した。

<議 題>

ア 2024現業・公企統一闘争中間総括（案）について

イ 2024現業・公企統一闘争（第2次闘争）の推進

### (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

7月6日、対面（東京・自治労会館）とウェブの併用で開催し、299人が参加した。2024現業・公企統一闘争の闘争方針では、民間委託導入後において、課題が生じている際は「再公営化」にむけた取り組みを提起していることから、集会では、東京都杉並区長である岸本聡子さんを講師に招き、「民営化から再公営化にむけて」と題した講演を行った。その後の単組報告では現業評議会から福岡県田川市職の民間委託から直営に戻った事例や公営企業評議会から能登半島地震の取り組みについて報告がされ、集会を終了した。最後に、現業評議会議長、公営企業評議会議長より2024現業・公企統一闘争への全単組の結集にむけた決意表明を行い、団結がんばろうで会を閉めた。

## 3. 諸集会・セミナー

### (1) 第9回現業組織集会

7月20～21日、対面（大阪・大阪市中央公会堂ほか）で開催し、737人が参加した。初日は全体会、2日目は各職種に分かれての分科会が行われた。

集会初日の全体会では、作家・演出家の鴻上尚史さんを招いて「コミュニケーションのヒント」と題して講演が行われた。鴻上さんは講演内で、コミュニケーションが得意というのは、「誰とでも仲良くできること」ではなく、「物事が揉めたときに何とかできる能力があること」と話し、sympathy（シンパシー）とempathy（エンパシー）の言葉の違いを紹介した。その上でsympathyは「思いやり、同情心」という意味合いがある言葉なのに対し、empathyは「共感力」と訳されることが多く、コミュニケーションを円滑に運ぶには、「相手の立場に立てる能力」が大切と呼びかけた。

また、「会計年度任用職員の処遇改善の取り組み」や「能登半島地震を経験して」の単組取り組み報告の後、講演②では「日本一のチーム（職場）をめざすには」として大阪桐蔭高校野球部初代部長の森岡正晃さんを講師に招き、リーダーの役割として

責任を持つことが重要であることについて講演が行われた。

2日目は各分科会に分かれて、それぞれのテーマや課題について講演やパネルディスカッション、グループワーク等を行い協議・共有した。

## (2) 第2回担い手育成連続講座

6月1～2日、東京・自治労会館で開催し、18県本部33人が参加した。1日目は、岸まきこ組織内議員を講師に講座が開かれ、その後のグループワークでは鬼木まこと組織内議員も参加した。2日目は労働安全衛生や会計年度任用職員の処遇改善などの講座が行われた。

<内 容>

- ア 講座④「現業評議会の課題と国会での取り組み」
- イ グループワーク「現場課題の解決にむけ、議員に伝えたいこと」
- ウ グループ発表と各組織内議員との意見交換
- エ 講座⑤「会計年度任用職員を取り巻く状況と課題」
- オ 講座⑥「現場実態に応じた安全衛生体制の確立にむけて」
- カ グループワーク「労働災害を未然に防ぐために」
- キ 模擬労働安全衛生委員会
- ク 講座⑦「ビキニ事件と第五福竜丸」
- ケ 講座⑧「2023年度担い手育成連続講座に参加して」

## (3) 職場改善にむけた学習会4 ～現業・公企統一闘争の推進にむけ～

4月22日にウェブで開催し、317人が参加した。学習会では、第1次闘争の取り組みを進めていくうえで、すべての単組が取り組むべき内容について提起がされた。あわせて、民間委託導入後におけるサービス水準の検証と分析が十分ではないことから、単組報告として島根県益田市職員労働組合から委託導入後の取り組み事例が報告され、すべての単組での取り組みを訴えた。

## (4) 職種別ウェブ学習会

現業職場は職種によって課題が異なることから、下記の職種についてウェブ学習会を実施した。

<職種別ウェブ学習会>

- |              |       |
|--------------|-------|
| ア 病院職場       | 5月17日 |
| イ 保育調理職場     | 5月23日 |
| ウ 清掃（施設関係）職場 | 5月28日 |
| エ 介護職場       | 6月12日 |
| オ 道路維持職場     | 7月3日  |
| カ 試験研究職場     | 7月31日 |

## 4. 省庁交渉

### (1) 文部科学省要請行動

2025年度政府予算にかかる取り組みとして、6月25日に文部科学省へ要請行動を

実施した。詳細は、巻末資料に掲載。

## (2) 国土交通省要請行動

2025年度政府予算にかかる取り組みとして、6月26日に国土交通省へ要請行動を実施した。詳細は、巻末資料に掲載。

## (3) こども家庭庁要請行動

2025年度政府予算にかかる取り組みとして、7月1日にこども家庭庁へ要請行動を実施した。詳細は、巻末資料に掲載。

## (4) 厚生労働省要請行動

2025年度政府予算にかかる取り組みとして、7月4日に厚生労働省へ要請行動を実施した。詳細は、巻末資料に掲載。

## (5) 環境省要請行動

2025年度政府予算にかかる取り組みとして、7月11日に環境省へ要請行動を実施した。詳細は、巻末資料に掲載。

## 5. 審議会

### 中央環境審議会循環型社会部会

木村副委員長が委員として第55回（6月10日）に出席し、意見反映を行った。

## 2025年度政府予算 第1次省庁要請行動

### ① 文部科学省要請行動

実施日：2024年6月25日

自治労参加者：吉岡正輝 学校給食部会幹事、甲斐健悟 学校用務員部会幹事、吉村秀則 事務局長

文部科学省参加者：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

#### 【学校給食職場関係】◎が回答項目

1. 調理員やその家族がノロウイルスに感染した際は、「学校給食衛生管理基準」の学校給食従事者の健康管理に「調理に直接従事することを控えさせる等の手段を講じる」と示されているものの、年次有給休暇で対応している自治体もあることから、実態に応じた基準の改正を行うとともに、感染症に対し衛生管理基準に沿った施設・設備の維持にむけ、必要な予算措置を確保すること。◎

#### ①<文科省>第1次要請 【学校給食職場関係】項目1回答の概要

文科省では学校給食の調理過程における衛生管理等をはかる上で望ましい基準として、「学校給食衛生管理基準」を定めている。その中において、ノロウイルスを保有していないことが確認できるまでは、調理に直接従事することを控えさせる等の手段を講じるよう求めているが、その具体的な方法については、雇用者である自治体において当該職務分掌などを踏まえて適切にご判断いただきたい。

施設関係の予算措置については、学校施設の新增築や改修において、現行で2分の1から3分の1の補助を行っているため、引き続き予算措置を確保していく。

#### ②<自治労>第1次要請 【学校給食職場関係】項目1追加要請1

ノロウイルス感染の疑いがある職員について、調理業務には従事しなければ出勤可能と解釈されるが、ノロウイルス自体は空気感染の可能性もあり、マスクをしているとはいえ調理師が業務にあたっている職場に出勤すること自体にリスクがある。調理に従事しないとしても、導線図や工程表を終日作成し続けるということは現実的ではなく、有給か職免かは次の段階の話としても、国として、まずは出勤不可という考え方を示していただきたい。現状の考え方のままであることにより、最終的なリスクのしわ寄せは学校に通う子どもたちに行くことになる。

#### ③<文科省>第1次要請 【学校給食職場関係】項目1追加要請1に対する回答

ご指摘の通り、自治体によっては調理員が調理に従事しない場合、その代替業務が無いケースも理解する。しかし、それも自治体や調理場によって状況が異なるため、文科省として統一的に休暇を取得するよう助言を行うことはできず、法令上も、ノロウイルス関係において出勤停止となる定めは無いため、自治体ごとに適切な判断を行うこと、として留めざるを得ない。

2. 給食調理場の温湿度管理や衛生管理は、食中毒を発生させない、また調理員の安全衛生の点からも重要であるが、自治体によっては適切な環境ではないことから、空調設備の設置状況および温湿度管理の実態を調査し、空調設備の未設置自治体に環境改善交付金の対象であることの周知徹底をするとともに、さらなる拡充を行うこと。◎

#### ①<文科省>第1次要請 【学校給食職場関係】項目2回答の概要

空調設備の設置に関しては2020年の予算措置より、給食設備の中での空調設置に対する補助を行っている。また多くの自治体では空調設置が進んでいない現状もあり、高温多湿の環境下での業務従事から、健康リスクもある現状であると認識している。また、給食そのものの安全面

ということからも設備の充実は必要なことである。最終判断は学校設置者の予算優先順位によるものであるが、文科省としては引き続き給食関係設備が充実するよう、支援を進めていく。

### ②<自治労>第1次要請 【学校給食職場関係】項目2追加要請1

予算補助が3分の1に留まっているため、空調設置に要する残り3分の2の予算措置が行えずに、整備ができていない自治体が多いのが実態である。そのため、補助の総額、あるいは設置義務を促す、といった方向性について検討いただきたい。湿度90%ほどの職場環境で業務にあたっている調理員の健康リスクは極めて高く、また、衛生管理面においても給食提供を受ける子どもたちへのしわ寄せが起きている。加えて、設置がされていない場合は当該の3分の1補助が何に使用されているのかも不透明であるため、周知徹底についても強く要請する。

### ③<文科省>第1次要請 【学校給食職場関係】項目2追加要請1に対する回答

昨今では学校普通教室や体育館などへの空調設置についても、当該の補助金で賄われている。災害が多発する近年では、避難所の役割を果たす体育館から優先する自治体もあると承知している。そういった中で、給食調理場の設備充実も必要なことであると理解はしており、国全体の予算状況は厳しいものの、物価高騰も踏まえて、全体的な予算確保にむけ、いただいた意見を踏まえて引き続き取り組んでいく。

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」という旨が各自治体まで周知されていないことから、大規模災害時などでは、迅速な対応が図られる必要があるため、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、各自治体において未整備であることから、国が「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. 外国人児童をはじめ、食物アレルギーや医療ケア児など、すべての児童に平等な給食提供を行うため、さまざまな対応に対して想定される事例調査を実施し、教職員および調理員に対し研修等を行うとともに、アレルギー対策や食事制限、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確保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や必要性を伝え、身につけさせることは、食育を推進するうえで重要であることから、「つながる食育推進事業」による学校給食事業への予算を確保するとともに、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積極的に関わられるよう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オーガニック食材の使用、および食品ロスの取り組みについては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が事業展開し、関係省庁と連携して交付金による支援についても検討すること。

7. 物価高騰の影響は食材費のみならず、衛生管理保持に必要な消耗品にも及ぼしていることから、保護者負担の軽減と安定的な給食の提供にむけ、必要な予算を確保すること。◎

### ①<文科省>第1次要請 【学校給食職場関係】項目7回答の概要

学校給食費については、物価高騰対応重点支援地方創生臨時交付金（重点支援地方交付金）の活用を都道府県教育委員会に促してきたところ、多くの自治体で活用いただいております。保護者負担の軽減がはかられていると認識している。総務省においては2024年度地方財政対策として、ごみ収集や学校給食などの自治体サービスや施設管理などの委託費増額を踏まえ、一般行政経費に300億円を計上している。引き続き政府全体の状況を見つつ、学校給食に関する対応について

も検討していきたい。

## ②<自治労>第1次要請 【学校給食職場関係】項目7追加要請1

職員のみを対象に学校給食費を値上げし対処を行うケースもあるが、それでも物価高騰には追い付いておらず、例えば卵などの高価な食材を使用できずに安価な食材、栄養バランスが十分でない食材で代替せざるを得ない現状である。子どもの成長に大きな関係性のある給食において、そういった対応は相応しくないと考えており、実態に見合った対応を求める。

## ③<文科省>第1次要請 【学校給食職場関係】項目7追加要請1に対する回答

当該の重点支援地方交付金では、学校給食費等の支援については、推奨事業メニューであり重点的に活用いただくよう示してきたところである。改めて、政府方針との兼ね合いを見ながら、いただいた意見を踏まえて取り組んでいく。

8. 調理員不足による業務過多により、ヒューマンエラーを原因とする食中毒や異物混入事案の恐れが高まるとともに、定年引き上げに伴い高年齢層の調理員の割合が増加するため、適切な衛生管理のもと、安全で安心した学校給食の提供にむけ、配置基準を見直すとともに、現場実態に応じた人員配置（調理員）を自治体に求めること。

あわせて高年齢層の調理員の働き方（業務内容）について各自治体の事例を共有し、検討を行うよう自治体に促すこと。

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。

## 【学校用務員職場関係】◎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予算措置を行うこと。

2. 災害発生時には学校施設が避難所に指定されていることが多く、施設の破損状況の確認や開設にむけた応急修理が必要であるとともに、避難者に必要な物品準備など学校施設を熟知している学校用務員の役割が重要であることから、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とともに、防災士の資格取得や防災・救命講習等に必要の予算措置を行うこと。◎

## ①<文科省>第1次要請 【学校用務員職場関係】項目2回答の概要

災害発生時には職員が自己の役割を把握し、平常時にはない業務対応にあたっていくことが重要である。その役割分担に関しては学校保健安全法で、各学校において地域実情に応じた職員の対処要領として危機管理マニュアルを作成することと定めている。地域実情とは、当該地域の災害リスクや学校規模、職員構成が勘案されるが、学校用務員を防災組織体制に位置付けるかどうかについては、校長判断において「必要である」とされれば可能である。つまり、学校用務員を一員に位置付けるかどうかは、各学校の実情に応じて定めることが基本となるため、国として、位置付けるべきかどうかの見解を示すことは相応しくないと考えており、各学校で必要があれば加えていただきたい、と考えている。

また、これに関連した資格取得などに要する予算措置についても、自治体や所属長の判断で行

われるべきと考えている。例示いただいた防災士に関して言及すると、自治体全体で防災士を増やし防災体制を整えていく、として補助措置を行っている自治体もあるので、そういった形での対応をお願いしたい。

### ②<自治労>第1次要請 【学校用務員職場関係】項目2追加要請1

近年、自然災害が頻発している中で、学校は必ずと言っていいほど住民の避難所として役割を果たしているが、避難所を開設する際、施設を熟知していないために、避難所としての最適な環境が整えられないままの運用も見受けられている。学校用務員は、日常業務から学校という設備を最も把握しており、災害時こそ、そういった知識が活かされる場面が多々起こり得る。住民、子どもたちの安全安心のためにも、防災組織体制における学校用務員の必要性について助言を行っていただきたい。

### ③<文科省>第1次要請 【学校用務員職場関係】項目2追加要請1に対する回答

学校における用務員の重要性、必要性は十分に理解しており、充実した防災体制を構築するという観点から、学校用務員が組み込まれるべきという点は理解している。しかし、法的に体制構築に関する権限が校長にあるため、文科省が作成している「学校の危機管理マニュアル作成の手引」のようなガイドライン上では、危機管理マニュアルにおいて、どのようなことがポイントとなるかという点で留めるまでが限界である。学校ごとに人数から体制から異なる点が多岐に渡るため、具体的に示すことが難しい。今後、どのような形でメッセージとして発信できるか、いただいた意見を踏まえて検討していきたい。

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. 近年の記録的高温が続く中、屋内外の業務を問わず熱中症対策は健康と命に係わることから、用務員の熱中症アラートに対する対策を明確にしたうえで、取り組み事例の共有などを周知するとともに、熱中症対策をはじめ現場実態に応じた予算措置を行うこと。◎

### ①<文科省>第1次要請 【学校用務員職場関係】項目4回答の概要

学校用務員は屋外業務も含め学校設備全般の環境整備に対応いただいております。業務を行う場所に応じた熱中症対策は重要である。熱中症対策については厚生労働省より、労働者全体の熱中症対策としての取り組み事例、対策が紹介されている。例えば、熱中症アラートを前日夜や当日朝に確認していただき、健康被害が発生する可能性が高いと判断される場合には、水分補給やこまめな休憩をとり、熱中症予防を意識的に行うことが重要であると示されている。文科省においても、職務に専念できる適切な労働環境確保のため、労働安全衛生の管理体制整備が重要であると考えており、例えば、教職員の健康障害防止対策について衛生委員会の調査審議事項に挙げるよう周知するなど、適切に努めるよう各自治体に依頼している。引き続き文科省としても、法に則り労働安全衛生管理体制を整えるよう周知していくとともに、厚生労働省の取り組みに従って適切な熱中症対策が取れるよう支援していきたい。

### ②<自治労>第1次要請 【学校用務員職場関係】項目4追加要請1

学校用務員は屋内外問わず常に熱中症に注意を払いながら業務にあたっているが、いくら熱中症アラートが危険な状態を示している、例えば草刈りを行わない場合に害虫が多く発生しさまざまなリスクを高めるケースなど、子どもたち、地域住民のためにも必ず行わなければならない業務もある。そういった業務に従事する職員の労働安全衛生の観点からも、現場実態に応じた装備などの充実に活用できる予算措置をお願いしたい。

### ③<文科省>第1次要請 【学校用務員職場関係】項目4追加要請1に対する回答

年々気温が高くなる中でも学校用務員は日中に屋外で業務に従事しなければならない状況は理解しているが、文科省としては、例えばアイスベストなどの装備充実に関わる予算確保を行うことは難しく、水分補給や休憩時間の確保といった対応をお願いすることとなる。厚生労働省もはじめ、熱中症対策は毎年検討されてきているので、文部科学省としても意見を受け止め、取り組める内容を模索していく。

5. 学校施設の維持管理にあたり、遊具で使用した廃タイヤや汚泥、コンクリートガラなどさまざまな廃棄物が排出され、自治体によっては学校内で放置されていることから、これらの廃棄物が適正に処分できる予算措置を行うこと。

## ② 国土交通省要請行動

実施日：2024年6月26日

自治労参加者：山野大輔 県職現業部会幹事、吉村秀則 事務局長

国土交通省参加者：道路局 環境安全・防災課、同 道路防災対策室、同 道路交通安全対策室、道路局 国道・技術課 道路メンテナンス企画室、水管理・国土保全局治水課、大臣官房 社会資本整備総合交付金等総合調整室

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

### ①<国交省>第1次要請 項目1回答の概要

気候変動の影響を踏まえ、堤防整備や河道掘削等の事前防災対策に加え、雨水貯留浸透施設の整備など、流域全体で治水を行う「治水プロジェクト2.0」に取り組んでいる。2021年度以降に個別補助事業を立ち上げており、「特定都市河川浸水被害対策推進事業」を創設し、2023年度も拡充することで、流域治水について取り組みやすい環境づくりを支援している。

また、河川管理施設の朽化対策については、2022年度に個別事業補助として河川メンテナンス事業を創設し、重点的な支援を進めている。引き続き、頻発化・激甚化する自然災害に対しては、「防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策」などの予算を活用して自治体への支援を行っていく。

道路施設の老朽化対策については、点検結果を踏まえ各道路管理者により策定される、長寿命化修繕計画に基づき、計画的・集中的な支援を行う「道路メンテナンス事業補助制度」による支援を行っている。

加えて、2020年12月に閣議決定された「防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策」に基づき、定期点検などにより確認された修繕な道路施設の対策を中心に実施するなど、早期の予防、保全により適正な道路メンテナンスとなるよう取り組んでいる。地域の要望を踏まえ、引き続き必要な支援を行っていく。

### ②<自治労>第1次要請 項目1追加要請1

維持管理費は自治体で対応するとの認識はある。その中で近年は労務単価が上昇しており、工事範囲について縮小せざるを得ないのが現場の実態である。自治体では行政ニーズが多様化して

おり、特に道路維持に関する費用確保に苦慮している。従前であれば地域のコミュニティーや農家により対応していた道路敷での除草や樹木剪定が、高齢化により行えないため、多くの自治体では要望や苦情として問合せがある実態である。交付金によって修繕は可能であるが、自治体に要望や苦情としての除草や樹木剪定には使えない。自治体が苦慮している実態を汲み取っていただき、地方地自体の実情を鑑みた交付金の拡充と用途の拡大を要望する。

### ③<国交省>第1次要請 項目1追加要請1に対する回答

社会資本整備総合交付金の道路事業支援対象として、新築・改築・修繕や、防災安全交付金の中で、一部維持作業として火山灰撤去と除雪の2点が法律に則って認められているが、除草や剪定といった、日常的に行われる維持作業については、支援対象にはなっていない。しかし実際では、通常の保持に係る労務単価や工事1件あたりの事業費も上昇している中で、自治体の負担が増加傾向にあることは承知しているため、今後の対応・支援について国交省としてできることを模索していく。

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

### ①<国交省>第1次要請 項目2回答の概要

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

また、除雪オペレーターの担い手不足対策として、熟練オペレーター不在でも除雪ができるように、除雪機械の作業装置自動化や、AIによる交通障害の自動検知などの実証を現在進めている。必要な予算の確保に努めるとともに、地域からいただく要望については適切に支援が行えるよう、取り組んでいく。

### ②<自治労>第1次要請 項目2追加要請1

幹線道路以外でも、この間の気候変動により局地的な豪雪となるケースも多く見られ、都度の予算でも対応し切れない実態である。補助幹線道路や生活道路においても除排雪の対応は必要であるため、引き続いて十全な予算の確保に加え、気候変動により従来の自治体対応が苦慮される場合には補正予算を含め、現場実態に即した支援を要請する。

### ③<国交省>第1次要請 項目2追加要請1に対する回答

近年、積雪総量が少なくとも短時間で局所的な積雪となる場合もあり、昨年は24時間降雪量が過去最大となった地域もあったと承知している。除雪予算については、例年1月下旬頃より各自治体に執行状況を聞き取り、天候状況なども鑑みて追加予算の検討を行っている。国交省所管における支援は幹線道路に関わるものだが、厚生労働省において生活道路の所管を行っているため、今後の気候変動に応じて、引き続き適切な対応を行っていく。

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

### ①<国交省>第1次要請 項目3回答の概要

社会資本整備総合交付金と防災・安全交付金等については、地方公共団体にとって自由度が高く、地域経済や産業の基盤となる社会資本整備や地域における総合的な防災減災対策等の強化に対する重要な支援策である。ついては、安定的・持続的な確保が極めて重要であると認識しており、2024年度予算においては、1兆3,771億円を確保している。

厳しい財政状況の中ではあるが、引き続き、地域の実情に応じた様々なニーズによりの確に対応できるように、両交付金の予算確保等に全力を尽くしていく。

### ②<自治労>第1次要請 項目3追加要請1

補助事業の要件において計画策定が求められるが、自治体現場では職員数が減少しており、少ない人数で多くの施設管理を行っている。その中では、計画策定に労力を割くことが難しくなっており、予算が無い中で委託もできない。また、例として急遽、年度途中で新たに橋梁修繕が必要となる場合では、整備局と調整し、承認を受けてから交付手続きという流れであるが、1橋追加するだけでも自治体現場ではかなりの負担となっているため、もう少し自治体の判断に委ねた運用ができないかと考える。

また、「全国道路施設点検データベース～損傷マップ～」に関して、上述の現状から、基礎となる調査が負担になっている。全国の自治体が毎年度、法定点検の結果を国所管のデータベースに入力し、所定様式を整備局に提出することとなるが、1橋ごとの判定区分を出すことに、どういったメリットがあるのかと考える。データベースが必要という認識は受け止めるが、自治体職員数が大きく減少していることを踏まえ、可能な限り簡素化し、職員の負担とならない対応を検討していただきたい。

### ③<国交省>第1次要請 項目3追加要請1に対する回答

道路メンテナンス補助事業については、2.5分野範囲の修繕計画案件が対象となり、点検費用や、計画策定も含めて補助対象である。年度途中での急を要する修繕については、5年に1回の点検において、老朽化の進行状況を捉えきれていない実情がある。2023年度も複数申請を受けており、1橋だけでの申請は手間が掛かるが、複数纏めて申請される自治体もある。国交省としても、特に問題がない申請についてはすぐに承諾すべく取り組んでおり、引き続き同様の対応を行っていく考えである。現行法制の手続きの中では、やむを得ないことにご理解をいただきつつ、我々としてもなるべく速やかに手続きが必要であるという認識は共有している。

データベース入力については、国交省で毎年度作成している道路メンテナンス年報の基礎資料としている。データを集めて現状を知り、今後の施策にどう活かしていくか、重要な取り組みと考えており、引き続きのご協力をお願いしたい。自治体職員の負担軽減策については、実施していく中で、今後模索していく。

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

### <国交省>第1次要請 項目4回答の概要

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

特に橋梁の修繕・点検は、点検結果を踏まえて策定される長寿命化修繕計画に基づき、計画的

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

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

5. 災害発生後の緊急車両の通行を確保するため、緊急輸送道路の耐震化はもとより、第一次緊急輸送ネットワーク・第二次緊急輸送ネットワークの確保にむけ、迅速で円滑な災害対応が可能になる予算を確保すること。

#### ①<国交省>第1次要請 項目5回答の概要

災害発生後の緊急車両の通行を確保するため、地方管理の道路における、緊急輸送道路の耐震化やネットワーク自体の構築については、個別補助制度や防災・安全交付金等を活用し、地域の要望に応じた支援を行っている。

なお、国土強靱化地域計画に基づき、災害時の地域輸送を支える道路の整備や防災・減災に資する事業のうち、早期の効果発現が見込める事業については、防災・安全交付金の中でも重点配分対象として、財政支援を行っている。

また、「防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策」により、災害に強い国土幹線道路ネットワーク等の構築にむけ、さらなる加速化・深化を図るため重点的・集中的な対策を講じている。厳しい財政状況の中ではあるが、引き続き必要な予算の確保に努める。

#### ②<自治労>第1次要請 項目5追加要請1

「防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策」は、2025年度の達成目標を定めているが、対策分野ごとで達成率がまちまちである。

今回、能登半島地震が起きた際、対応が遅れたのは高規格道路が使用できなくなったことが一因ではないかと考える。こうした課題は、今回の件で大きくクローズアップされた。耐震対策など、進捗が進んでいない項目について全国的な対応を引き続いてお願いしたい。当該計画自体は2025年度までの計画とされているが、ここで達成されていない対策についても、今後の施策での対応を要請する。

#### ③<国交省>第1次要請 項目5追加要請1に対する回答

能登半島地震において限られた道路が崩落したことで対応に時間を要したのは事実である。今回は半島ということで陸だけでなく海からの支援によりフォローができたが、全体的なネットワーク整備の観点も踏まえ、計画的な支援を考えていく。

6. 道路施設の維持管理を適正に行ううえで管理者である自治体職員は現場で迅速かつ的確な判断が必要とされているとともに、道路法第42条、また地域の実情に応じ道路が持つ役割を適切に果たすため、道路行政に対する体制強化にむけ、関係する省庁と連携し、必要な予算を確保すること。

#### ①<国交省>第1次要請 項目6回答の概要

道路管理者は道路法第42条に基づき、「道路管理者は、道路を常時良好な状態に保つように維持し、修繕し、もって一般交通に支障を及ぼさないように努めなければならない。」とされており、各道路管理者において必要な体制を確保し、維持管理や修繕を実施する必要がある。一方、

特に小規模自治体においては、技術職員が少ない、もしくはいない場合もあることから、この認識を「道路メンテナンス年報」等で公表・共有している。

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

#### ②<自治労>第1次要請 項目6追加要請1

「国土強靱化基本計画」などに見られるように、国交省に限らず省庁全体でデジタル化推進をしているのは承知し、活用しないといけない状況であるとは認識している。しかし、包括的民間委託でも自治体直営でも、それを管理する人員は必要であり、すべてデジタル化というわけにはいかないのではないかと。今後、さまざまな施策・方針を立てる中で、デジタル化とはいえ道路管理者でしか判断できない業務があることと、その必要性について考慮し言及していただきたい。

7. 道路の区画線や道路標示は交通の案内誘導、指示を与える重要な役割を担っているものの、交通による摩耗や除雪作業による剥離などにより、舗装と比較し劣化進行が速いことから、適切な管理にむけた予算確保すること。

#### ①<国交省>第1次要請 項目7回答の概要

道路の区画線や道路標示については、国交省としても、円滑な通行を支える重要な役割を担っており、適切な維持管理が必要なものと認識しており、区画線等を含む道路インフラの維持管理を推進している。

また、地方における区画線等の維持修繕については、舗装の打ち換えに伴う引き直しについては、社会資本整備総合交付金による支援が可能となっている。今後も厳しい財政状況ではあるが、区画線等の交通安全施設の整備および維持管理に必要な予算の確保に努めていく。

#### ②<自治労>第1次要請 項目7追加要請1

交付金対応による自治体判断であることは認識しているが、現場では舗装に対する要望が多い中で、区画線のみ補修は現実的ではない。現場では、区画線に関する住民からの問い合わせや苦情なども多い現状であるが、自治体も十分な予算確保が難しいため、別途での予算確保をお願いしたい。

#### ③<国交省>第1次要請 項目7追加要請1に対する回答

現場では直轄の橋梁補修などが優先され、区画線が後回しになってしまうことも承知はしている。現状では、新設・改築の中での交付金でしかないため、今後の検討課題としていきたい。

### 【包括的民間委託について】

#### <自治労>第1次要請 その他1

包括的民間委託について、国交省が発信している「インフラメンテナンスにおける包括的民間委託導入の手引き」を参照したが、国と自治体では、道路管理に係る延長距離の点、道路利用における料金面や、主要幹線道路と生活道路とでは、性格がそれぞれ異なると認識している。施設数も大きく変わる状況の中で、自治体は道路法第42条に基づき適切な道路管理に努めているが、現時点で包括的民間委託をどういった分野で考えているのか。

#### <国交省>第1次要請 その他1に対する回答

包括的民間委託は徐々に事例が広がってきている。ある自治体では、橋梁の点検や軽微な修繕がある場合、点検と修繕を別々に発注していた案件を、5年間の工事として一括りにコンサルタントに委託したケースがある。この事例では、比較的容易な修繕方法で対応できるものや、軽微な修繕で問題無いものについては、その判断自体も含め、業務マネジメントの部分までコンサ

ルタントに一任している。

工事対応が必要な場合は維持工事にバトンタッチしており、コンサルタント、維持工事、発注者の三者連携を密にし、点検・軽微な修繕を5年間一括として対応することで点検の効率化となっている。修繕についても、判定区分に影響する部分が改善に繋がり、加速度的に取り組みられている。点検に1年要し、修繕に1年要するとすれば、判定区分が変わるのに少なくとも2年要するところ、凝縮して1年の間で点検も行い判定区分も改善する、という事例となっている。

このような事例が広がることは好ましいと考えているので、事例集を道路メンテナンス会議で紹介・共有するなどしていただきたい。包括的民間委託の中で、例えば橋梁の点検費用については、道路メンテナンス事業の補助を活用していただきたい。5年間一括して行うことで、その都度の業務、完了検査や工事契約といった手間を削減でき、5年間を通して同じ目線で点検、修繕を行えるという好事例である。

#### ＜自治労＞第1次要請 その他2

自治体職員数が少ないために何らかの対応策が必要となる点は理解するが、現場の判断をコンサルタントに任せれば、すべてが賄えてしまう、という認識とはならない。

国と自治体では道路管理に関する現場実態の違いがあることを理解して頂きたい。自治体現場は職員不足により厳しい状況であるため、今後、コンサルタントの判断範囲が徐々に広がり、本来は自治体職員がやるべきところまでコンサルタント範疇に入ってしまう、というリスクが想定される。当該事例を紹介する際には、自治体でやるべき業務や判断があることも、明確に伝えて頂きたい。

#### ＜国交省＞第1次要請 その他2に対する回答

道路管理者として考えるべき、判断すべき業務はあるので、その点はコンサルタントに任せるわけにはいかないが、恒常的に起こり得る損傷についてはその場で判断してもらうことで、効率的な取り組みとなっている。このケースでは、これまで広域エリアを職員3～4人が各担当で発注に関わっていたものを、今は1人で対応ができています。1人の負担は多少増えるかもしれないが、全体的には負担軽減が図れており、発注者と受注者、コンサルタントが定期的にコミュニケーションを取りつつ成果をあげている。

### 【道の相談室について】

#### ＜自治労＞第1次要請 その他3

「道の相談室」について、国道沿いの電光掲示板には#9910が表示されて以降、利用者に浸透しつつある。これにより道路上の危険物が管理者に伝わり対応が図られるため、発想自体は評価している。しかし、入電数が膨大であり平日・休日・時間外問わず、自治体職員へ大変な負荷が掛かっている。架電する利用者は道路に精通した方ばかりではないため誤情報もあり、こうした対応も含めて職員の負荷に拍車が掛かっている。

また、2024年度からスマートフォンのコミュニケーションアプリを使用した通報も可能となり、GPS情報を活用して場所を特定することが可能であるが、発見場所と通報場所が必ずしも同じではないとも想定され、対応に支障をきたすのではないかと考える。加えて、道路管理者が違う場合も想定しなければならないが、対応方針が明確になっていない。通報内容に関しても、緊急性の有無などは利用者の裁量で大きく異なる。運用において既に自治体職員の負担が大きいため、今後の道の相談室の運用については、職員負担の軽減にむけ検討・対応を行って頂きたい。

#### ＜自治労＞第1次要請 その他3に対する回答

ご指摘の点については十分に理解する。「道の相談室」については、引き続いて運用が行われるが、自治体現場での負担になっている旨と、懸念点については内部で情報共有する。

### ③ こども家庭庁要請行動

実施日：2024年7月1日

自治労参加者：菊池妙子 一般現業部会幹事、吉村秀則 事務局長

こども家庭庁参加者：成育局 保育政策課

(1) 保育所調理員は、施設の老朽化や現代の調理業務に適していない設備の中で食事提供するとともに、様々な個々食を適切かつ迅速に対応している。また乳幼児期の子どもに必要な知育・徳育・体育の基礎となる職員間連携による「食育」の実践や、様々な感染症への対応など、その業務内容は複雑・高度化している。このような状況を踏まえ、給食調理員の明確な職員配置基準を設け、その改善を図ること。また、同様の理由から「保育体制強化事業」の保育に係る周辺業務に調理補助業務を加え、現場の体制強化をはかること。

#### ①<こども家庭庁>第1次要請 項目1回答の概要

調理員の配置基準については、「児童福祉施設の設備及び運営に関する基準」の第33条において、「保育所には、保育士、嘱託医及び調理員を置かなければならない」とし調理員は必置としているが、その職員数に関しては、各施設の規模や食数に応じ、自治体や園の判断の下で柔軟に配置されていると認識している。

調理員の配置費用については、公定価格の基本分単価において、必要となる調理等の業務量を考慮し利用定員ごとに設定し、その人数分の費用を給付している。

また、保育所においてアレルギー対応など、個々の状況に合わせた食事の提供も重要と考えており、公定価格においては2015年より、栄養士が食事の献立やアレルギー等に関する継続的な指導を行う施設に対して、栄養管理加算として栄養士配置等に関する費用の支援を行っており、2020年からはその加算も拡充している。引き続き栄養士や調理員の支援拡充については、財源の確保とあわせて充実にむけて取り組んでいく。

こども家庭庁で実施している「保育体制強化事業」における保育支援者の配置については、保育士の負担軽減と、就業継続や離職防止をはかり、働きやすい職場環境を整備することが目的である。そのため保育支援者は、保育に関わる周辺業務を行うこととしている。例えば給食の配膳や後片付け、保育設備の消毒清掃は、保育士の負担軽減に繋がるため、活用しながら取り組んでいきたい。

#### ②<自治労>第1次要請 項目1追加要請1

利用者数に応じて支給される調理員の公定価格の基本分単価を「30人以下で調理員1人、120人以上で3人」といったように、緩和を進めることはできないか。保育士配置基準が76年振りに見直しされたが調理師については見直されていない。保育調理に関しても、75年前の調理実態とは全く異なっており、現場状況と配置基準が見合っていない。医療的ケア児の受け入れでは、実態として最終的に公立保育所が受け皿となることも多いため、そうした現状を踏まえて、配置基準の見直しについて今後の検討をお願いしたい。

#### ③<こども家庭庁>第1次要請 項目1追加要請1に対する回答

現時点において、検討は進んでいない。今後についても不透明であるが、そうした点に課題があることは認識している。ただ、限られた予算の中での対応のため、保育所における課題も多岐にわたる中で優先順位の関係もあることから、包括的に見ながら今後、検討を行っていききたい。

(2) 「保育環境改善等事業」の対象事業に老朽化する公立保育所調理室の施設整備を可能とする項目を追加すること。

#### ①<こども家庭庁>第1次要請 項目2回答の概要

調理室の老朽化に対する整備費は、基本的には施設整備費で対応すべきものであるが、公立保

育所の施設整備費については、地方六団体の提案で三位一体改革により2006年度に一般財源化されている。そのため、2006年度以降は地方交付税措置により支援しており、各自治体において地域ニーズに応じた保育の受け皿整備を進めて頂きたいと考えている。なお「保育環境改善等事業」においては、公立施設も対象としているため、規模が小さい整備については、必要に応じて適宜こちらを活用いただきたい。

②<自治労>第1次要請 項目2追加要請1

一般財源化され一纏めになったことで調理室に対する施設整備に予算が回ってこない実態がある。どのように支給されているのか。また項目を分けて補助することはできないか。

③<こども家庭庁>第1次要請 項目2追加要請1に対する回答

総務省管轄であるため、実際にどのように、という詳細までは承知していないが、保育所の運営費であれば、私立保育所と同等の経費を見積もって、地方交付税の積み立ての一部になっている。その積み立てられたものが一括で交付されているが、その中での配分についてはこども家庭庁では把握していない。

「保育環境改善等事業」では、調理室に特化した事業ではないのが、決して除外しているというわけではなく、幅を持たせたものとして設けている。保育所の実情に応じて個々のニーズがさまざまであるため、項目を分けることで用途が限定され、活用ができる、活用ができない項目が発生する恐れがある。

④<自治労>第1次要請 項目2追加要請2

保育関係予算の補助対象の考え方として、公設置民営保育所は、公設置公営保育所と同様の取り扱いとなるのか教えて頂きたい。

③<こども家庭庁>第1次要請 項目2追加要請2に対する回答

公定価格については、公設置民営保育所は公立として扱っているので、この給付対象に入らないが、小規模保育施設は公定価格で給付される。一般的な私立保育所、幼稚園、こども園については、公立部分について一般財源化されているため、運営費は自治体財源となる。各補助金については、補助金ごとの要件が定められているため、個別に参照していただきたい。

「保育環境改善等事業」の中で「保育環境向上等事業」という事業は公立も対象となっており、保育環境の向上等を図るために、老朽化した備品の購入や設備更新等にも活用できる。対象が幅広いため、調理室にも活用でき、遊具の買い替え、フローリング整備など、環境という観点であればさまざまに活用が可能である。

(3) 医療的ケアが必要な児童の受け入れに関しては、トロミ食やミキサー食等、個々の状況に応じた対応が求められることから、調理部門においても、受け入れに応じた予算措置を行うこと。

あわせて、近年では医療的ケア児の対象ではないものの、児童発達支援センターと保育所間で並行通園を行う事案が増え、障害児童への食事配慮も増加していることから、必要な予算措置を行うこと。

①<こども家庭庁>第1次要請 項目3回答の概要

保育所等における医療的ケア児の受け入れについては、一人ひとりの子どもの状態や支援ニーズ等を把握していただき、適切な環境のもとで保育が行われることが重要であると考えている。このため、保育所等における医療的ケア児の受け入れ体制については、「医療的ケア児保育支援事業」において、医療的ケア児を受け入れるために掛かる必要な経費を基本分として、その一部を国が補助している。2022年度から自治体の負担割合について、医療的ケア児の受け入れ体制整備を計画的に行っている自治体に対しては、補助率を2分の1から3分の2にかさ上げしており、保育所等における医療的ケア児の受け入れ体制整備の財政支援を行っているところであ

る。今回要望いただいているトロミ食やミキサー食等の個々の状況に応じた対応が求められる場合にも、本事業補助を活用しての対応が可能である。

②<自治労>第1次要請 項目3追加要請1

医療的ケア児の受け入れに関する人件費は補助対象となっているのか。

③<こども家庭庁>第1次要請 項目3追加要請1に対する回答

補助対象となっており、トロミ食やミキサー食を作るにあたっての調理器具も補助対象である。医療的ケア保育支援事業を実施するために必要な報酬や、全般的な備品購入も補助対象である。

④<自治労>第1次要請 項目3追加要請1に対する回答への要請

医療的ケア児の対象ではないものの、児童発達支援センターと保育所間での並行通園を行うケースも増加しているが、本来、支援センターのような専門機関では、通常と全く異なる調理工程により、嚥下や咀嚼等が困難な児童への対応を行っている。そういった事情も踏まえ、保育所での受け入れ為に際しては、食事の進め方において専門機関と乖離が生じてはならないと考える。安全・安心な食事提供ができるよう、保育所調理員の専門的な研修実施や専用機材の購入をはかるため、医療的ケア児の対象でない場合でも、同様の予算措置について検討をしていただきたい。

(4) 物価高騰により現場では食材費が逼迫していることから、必要な予算措置を早急に求めるとともに、少子化対策を踏まえ、給食費無償化にむけ予算措置を講ずること。

①<こども家庭庁>第1次要請 項目4回答の概要

公定価格の中で、毎年物価変動等を踏まえた見直しを行っており、来年度予算についても必要額を計上していく対応は変わらない。一方で、公立保育所については、地方交付税措置がされているため、各自治体で取り組んでいただく内容である。

給食費の無償化については、幼児教育・保育の無償化にあたり、3～5歳児の主食費、副食費については従来通り保護者負担となるが、副食費の免除対象については、これまでの生活保護世帯、ひとり親世帯から、年収360万円未満相当世帯へ拡充している。保育所等における給食費の無償化については、園が給食を提供しない場合の保護者負担の関係や、在宅子育てをする世帯とのバランス、追加的財源が必要となる等の課題がある。まずは、学校給食費の議論の動向を注視していくこととなる。

(5) 安全・安心な保育提供場の確保にむけ、用務員や事務員の要員配置を児童福祉施設最低基準33条の職員配置に加えるとともに、要員確保を可能とする予算措置を講ずること。

①<こども家庭庁>第1次要請 項目5回答の概要

こども家庭庁としても、安全・安心な保育の提供確保は重要であると考えている。用務員、事務員は施設の実情に応じて配置されるものと認識しており、「児童福祉施設最低基準」の中に組み込むことは、現時点では検討していない。しかし、保育士の業務負担を軽減することで保育の質の確保に繋がると考えており、保育業務補助者の配置や、保育所内の清掃や消毒、園内活動時の見守り等の保育の周辺業務を行う保育支援者の配置、また、登園等管理システムを導入するといったICT化等、さまざまな対策を講じることで安全・安心な保育の一助になると考えている。

②<自治労>第2次要請 項目5追加要請1

保育所を運営していく上で、用務員、事務員といった方々が配置されれば、保育士は保育に特化できると考える。現状では配置されていない場合が多いため、用務、事務についても保育士や園長が対応するケースもある。保育士の負担軽減および子どもの安全・安心な保育、という観点

から「配置が望ましい」という旨を示していただければ、そういった実態に気付いていない自治体にとっても有益であると考え、ぜひ検討をお願いしたい。

### 【保育士の人材確保について】

#### ＜自治労＞第1次要請 その他1

労働人口の減少により、あらゆる産業で人手不足が顕著である。保育士資格を有するも保育士として就業していない方(潜在保育士)も多く居ると聞き及んでいる。民間が大手メディアで人材募集を行うのに対し、自治体で行える発信には限度があると考え、人材確保の観点から活用できる事業はないか。

#### ＜こども家庭庁＞第1次要請 その他1に対する回答の概要

国で「保育士・保育所支援センター設置運営事業」という事業を行っており、これにより潜在保育士の把握等の情報集積を行っている。これは都道府県、指定都市、中核市を実施主体として公費運営されており、全国72ヵ所にセンターが設置されており、保育士の人材確保の一助となっている。

## ④ 厚生労働省要請行動

実施日：2024年7月4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：老健局、社会・援護局、労働基準局、医政局、保健局、健康・生活衛生局

### 【介護職場関連】

(1)介護予防・日常生活支援総合事業における栄養改善指導をはじめとした食にかかわる予算を充実させること。また、地域包括支援センターに専門調理師等を配置するなど、施策の充実をはかること。

#### ①＜厚労省＞第1次要請 【介護職場関連】項目1回答の概要

「総合事業(介護予防・日常生活支援総合事業)」は、自治体が地域の実情に応じた多様なサービスを充実することにより、地域の支え合いの体制づくりを推進し、要支援者に対する効果的かつ効率的な支援等を可能とすることをめざすものである。そのため、事業の内容や事業費は自治体が定めることとされており、栄養改善指導をはじめとした食に関わる事業に対し、どの程度の予算を確保するかは自治体の裁量である。また、総合事業における栄養改善指導に関する取り組みとしては、2022年に栄養改善マニュアルを含む介護予防マニュアルの改訂を行った。当該マニュアルの自治体への普及啓発を通し、引き続き栄養改善指導をはじめとした食に関わる事業の充実を推進していく。

地域包括支援センターは、ケアマネジメント等の個々の高齢者の生活支援や、総合的な相談支援、地域ネットワークを構築する、などの取り組みを行う機関であるため、保健師、社会福祉士、主任介護支援専門員の三職種を配置することとしており、これら以外の職員の配置については、自治体が地域実情に応じて判断すること、とされている。従って、専門調理師などの配置は必須とはしていないが、自治体によっては高齢者の見守りと一体的に行う配食サービスと地域包括支援センターが連携し地域の高齢者の食を支える取り組みを行うなど、高齢者の食に関する専門的な知識を持つ方が活動しているケースもある。引き続き、総合事業や地域包括支援センターの施策充実を努めていく。

#### ②＜自治労＞第1次要請 【介護職場関連】項目1追加要請1

以前から訴えている通り、口から物を食べることが高齢者にとっては非常に大切であり、口か

ら物を食べられなくなると急激に心身が衰弱することが多い。活力を持った高齢者を維持するために、食べ物を美味しく食べられるような工夫が必要であり、そのためには調理師が必要不可欠である。自治体判断であることは承知しているものの、良い事例を厚労省として収集、発信していただくことで、全国的な取り組みが広がると考える。一部の自治体では、必置の三職種に加えて栄養士も配置されていることから、調理師だけでなく栄養士も加えることも加味し、地域連携のあり方を考えていただきたい。

### ③<厚労省>第1次要請 【介護職場関連】項目1追加要請1に対する回答

高齢者が口から物を食べることの大切さについては重々承知している。厚労省およびスポーツ庁で取り組んでいる「健康寿命をのばそう！アワード」という事業で介護予防に資する事例を集めており、そういった事例を応募していただくことで横展開に活用できるため、ご協力をお願いしたい。

(2)介護現場の離職防止と人材確保の観点から、新たに一本化された処遇改善加算の確実な取得などにむけて必要な周知・助言を行うこと。また、請求手続きの簡素化など、事業所がスムーズに新加算を取得できるよう配慮するとともに、さらなる処遇改善にむけた対応を強化すること。

### ①<厚労省>第1次要請 【介護職場関連】項目2回答の概要

介護職員の給与が他の職種に比べて低い状況のため、人材確保にむけては処遇改善に取り組んでいく必要があると認識し、これまでも厚労省では処遇改善に取り組んできている。そのうえで、2024年度の介護報酬改定においては、+1.59%の改定率を確保した。処遇改善加算の取得促進にむけては、今までに厚労省のホームページや、実際の申請窓口でのリーフレット配布、改正概要や申請方式の記入方法を伝える動画の作成、処遇改善に関する基本的事項を説明するコールセンターの設置等の取り組みを行ってきた。引き続き、処遇改善加算の取得がより一層進むよう全力で取り組んでいきたい。

### ②<自治労>第1次要請 【介護職場関連】項目2追加要請1

2024年度の介護報酬改定において、+1.59%の改定であるが、今年の一部の大手では5%以上の賃金改定を行っている例もある。これまでにさまざまな処遇改善に取り組んでいるが、それ以上に他職種の賃金改定幅が高いため、依然として介護職の賃金が低い状況にあり、そのため、2023年では入職者より退職者が上回る結果となった。このした中で、2024年2月から実施されている介護職の6,000円賃上げなどは十分な効果を得られないため、厚労省が示している介護職員が2040年に69万人が不足することについて、人手不足に拍車を掛けている状況と考える。社会福祉法人等は介護報酬で賃金が決定するが、まずは公定価格を上げて、全産業平均に追いつくような取り組みを要請する。加えて、介護現場が良いもの、楽しいものであると、厚労省が発信していかないと人材確保に繋がらないと考える。

処遇改善加算の取得に関し、2022年のデータでは、訪問介護事業所等の小さい事業所においては手続きに手が回らず7割程度しか取得できていないと聞き及んでいる。2024年6月以降、処遇改善加算が一本化することで取得促進に効果が出るのかは疑問である。介護サービス事業所等に対する研修会や専門的な相談員（社会保険労務士など）の派遣を通じた個別の助言・指導等の支援を行うための予算も確保していたと思うが、十分に周知されていないと考える。取得促進に関するさまざまな取り組みを周知していただきたい。

### ③<厚労省>第1次要請 【介護職場関連】項目2追加要請1に対する回答

介護職員の人材確保は非常に重要な課題であると考えている。まずは、2024年度の介護報酬改定の影響がどのように現場で作用するか、しっかりと把握したうえで、引き続き取得促進に取り組んでいきたい。

(3)今後の感染症等の蔓延に備えるとともに、予測される高齢者人口の増加などを踏まえ、次世代の介護の担い手を養成するための予算の確保・充実など、必要な施策を早急に講じること。また、海外から介護を担う労働者を受け入れるにあたっては、適切な処遇を含めた安全・安心な労働環境を整えること。

①<厚労省>第1次要請 【介護職場関連】項目3回答の概要

今後必要となる介護人材を確実に確保していくため、介護福祉養成施設に通う学生に対し、修学資金の貸し付けを実施している。これについては資格取得後、介護福祉士として介護業務に5年間従事することで返済が全額免除されるものである。予算要求上は単年度主義のものであるが、例年、各自治体に貸し付け事業の実施状況調査を行っており、引き続き事業が安定的に実施できるよう自治体の状況を聞き取りつつ、必要な予算計上に努めていきたい。

また、将来に渡って必要な介護サービスを受けられるよう、その担い手を確保することは喫緊の課題と考えており、処遇改善等の総合的な人材確保対策を進めているところである。外国人介護人材を活用していただくことも重要な対策のひとつであり、外国人介護人材が安心して就労できるよう取り組みを進める必要があると考えている。外国人介護人材の受け入れ環境の整備として、介護事業者に対し、外国人職員と円滑に働くための講習会への参加や、外国人職員の生活支援やメンタルヘルスケアなどにかかる経費の助成、母国語で対応できる相談窓口を設置し介護業務の悩みに対する相談支援、労働法令の遵守に関する周知等を実施している。また、関係団体と連携し、特定技能外国人が就労する介護事業所に巡回訪問を行い、事業所職員や外国人本人との面談も実施している。引き続き、さまざまな取り組みを通じて外国人介護人材の権利保護や生活面での安心確保に取り組んでいく。

②<自治労>第1次要請 【介護職場関連】項目3追加要請1

現状の円安状況では日本が外国人就労者に選ばれない国となっている。介護現場は賃金が安いため、さらに選ばれないという認識である。人材確保を早急に改善していかなければ、介護離職やヤングケアラーなどの社会問題に繋がっていく。国民全体で平等に負担している介護保険料であるのに、平等に介護を受けられない状況が既に始まっている。全国の自治体では常に国の動向を注視している中で、厚生労働省が主導し、国が方針を示していただく必要があると考える。

③<厚労省>第1次要請 【介護職場関連】項目3追加要請1に対する回答

日本が選ばれる国にならなければいけない、という問題意識は同じ認識である。外国人介護人材の就労について、受け入れ環境の整備、定着支援の側面で回答をしたが、もう一方で、海外現地での働きかけという点も重要な側面であると考えている。国として、海外現地にむけた日本の介護に関するPR活動や、帰国後のネットワーク構築等の事業を行っている。引き続き、外国人介護人材が日本を選んでくれるよう、取り組みを続けていく。

【病院職場関連】

(4)看護補助者の人員確保と定着にむけ、正規雇用化や処遇改善、労働環境改善を行うよう助言すること。

①<厚労省>第1次要請 【病院職場関連】項目4回答の概要

厚労省では、看護補助者の確保や就労継続支援を推進している。具体的には、2020年度より「医療専門職支援人材確保・定着支援事業」において、業務に必要な知識、技術の習得にむけた研修プログラムの開発や、看護補助者の活用に関する好事例の情報発信等を実施している。また「地域医療介護総合確保基金」を活用した、病院管理者等を対象とした看護補助者の活用に関する研修の実施などにかかる財政支援を行っているほか、2023年度補正予算事業において、看護補

助者の確保、定着に困難が生じている病院等において、看護補助者の確保、定着のための取り組みを総合的に推進し、病院の人材マネジメント力の向上を支援することを目的とした、看護補助者の確保、定着支援事業を実施している。

処遇改善については、2023年11月に閣議決定された、デフレ完全脱却のための総合経済対策において、「2024年度の医療・介護・障害福祉サービス等報酬の同時改定での対応を見据えつつ、喫緊の課題に対応するため、人材確保にむけて賃上げに必要な財政措置を早急に講ずる」とされたことを踏まえ、2024年2月から5月まで病院等で勤務する看護補助者を対象に、月額平均6,000円程度の収入を引き上げるため「看護補助者処遇改善事業補助金」によって支援を実施してきている。

#### ②<自治労>第1次要請 【病院職場関連】項目4追加要請1

現在、医師から看護師、看護師から看護補助者というように、タスクシェア、タスクシフトが進んでいる状況であり、看護補助者の役割も見直されているところであるが、看護補助者が担っていた業務を渡す先が派遣職員や有期雇用者などであり、定着が進まない状況である。業務内容と処遇面が見合わないことも定着しない原因の一つと考えられるため、診療報酬の改定にある看護補助体制加算の取得等により、看護補助者の人材確保や、定着に向けたさらなる処遇改善を行うよう指導していただきたい。

また、2024年2～5月の間で処遇改善事業等も行われてきたが文面上で範囲が限定されたことによって、実際は処遇改善が行われなかった、という事案も聞き及んでいる。現場や各事業所等が柔軟に対応でき、確実に給与に反映される使いやすい事業や制度となるよう、今後、処遇改善を行う際には工夫もはかっけていただきたい。

#### ③<厚労省>第1次要請 【病院職場関連】項目4追加要請1に対する回答

処遇改善加算事業については終了してしまったが、文面上で対象が限定されてしまったという意見を踏まえ、今後の取り組みに努めていく。

(5)2024年診療報酬改定で措置された、医療機関で働く職員の賃上げについて、公立病院においても実施されるよう助言すること。

#### ①<厚労省>第1次要請 【病院職場関連】項目5回答の概要

看護職種等の医療関係職種の賃上げのために、ベースアップ評価料を新設した。また、ベースアップ評価料の対象職種とならない事務職員等の賃上げに資する措置として初診料、再診料、入院基本料の引き上げも併せて実施している。

ベースアップ評価料について適切な周知を図るための疑義解釈を一つ紹介すると、人事院勧告に伴う給与の増加に対しベースアップ評価料に対する収入を用いてよいか、という問に対しては、差し支えないと回答している。

#### ②<自治労>第1次要請 【病院職場関連】項目5追加要請1

医療機関で働く職員の賃上げについては、看護補助者だけでなく、治療食を提供している調理部門についても、チーム医療に関わる重要な部門であると考え。あわせて、改善がはかれるよう要請する。

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

#### ①<厚労省>第1次要請 【病院職場関連】項目6回答の概要

2023年5月8日より、新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが5類感染症に変更され、以後の新型コロナウイルス感染症対策は個人の選択を尊重し、国民の自主的な取り組みを

ベースとした対応を求めている。一方、医療現場における感染拡大を防ぐ観点から院内の労働安全衛生の確保が重要であり、感染対策として、時差通勤や昼休みの時差取得、感染した場合の休業制度、休業による手当等の取り決めを事前に労使間で話し合い、共有しておくこと等が考えられる。厚労省では、ホームページにおいて、5類感染症移行後の対応を含め、Q&Aとして情報発信を行っている。このような取り組みを通じて、引き続き医療従事者の労働安全衛生の確保、労働災害の防止に努めていく。

## ②<自治労>第1次要請 【病院職場関連】項目6追加要請1

介護職場と同様に病院職場も慢性的な人員不足の状況である。コロナ禍でも経験したように、医療従事者が感染して休まなければいけない状況であっても、それをカバーできない状況であり、配置基準をクリアするだけでなく、安心して良質な医療が提供できるよう、労働安全衛生の観点を踏まえ患者と職員、双方の安全が守られる職場環境が必要であると考えます。引き続き助言、指導などを要請する。

また、5類移行に際し濃厚接触者の取り扱いがなくなり個人裁量となった現状では、コロナウイルスに感染した場合、5日間で職場復帰するケースや、10日間まで年休取得で対応するケースもある。職場ごとに対応が異なっているが、介護、医療双方の現場において、そこに関わるすべての人の安全・安心が守られるよう、特別休暇の運用等の観点からの見直しや、現場実態に合わせた制度設計についての対応をお願いする。

|   |
|---|
| (7)新たな感染症危機に対応できるよう必要物品の確保を行うとともに、患者・医療従事者双方の安全・安心が守られる体制の整備や現場実態に即した予算確保を行うこと。 |
|---|

## ①<厚労省>第1次要請 【病院職場関連】項目7回答の概要

新興感染症への対応については、2024年4月に施行された改正感染症法等により、自治体が医療機関等と協議を行い、病床確保や発熱外来等に関する協定を締結する仕組みを法定化している。同改正法において、新たに医療措置協定の内容の一つとして医療機関における個人防護具の備蓄を位置付けたところである。また、新型インフルエンザ等対策政府行動計画が本年見直され、先日閣議決定された。見直し後の政府行動計画については、物資の章を新設し、準備期、初動期、対応期の3つの時期に分け、それぞれの時期で国や自治体等が行うことを明記するなど、新たな新興感染症が生じた場合に、個人防護具が不足することがないように見直しが行われた。

患者や医療従事者の安全・安心について、今後、新興感染症発生蔓延時に対応いただくため、病床確保などに関する医療措置協定を事前に自治体と協定した医療機関に対して、感染症に基づき個室の整備、病棟の増員を行うための改修工事を行う場合に、財政支援を実施している。

## ②<自治労>第1次要請 【病院職場関連】項目7追加要請1

新型コロナウイルス感染症の位置付けが2類から5類に変更となり、発生当初と比べると防護具も充足、確保されている状況ではある。3つの時期などに合わせた行動計画など示されたところであるが、今後、未知の感染症が発生する可能性もあり、引き続き必要物品の確保にむけた取り組みをお願いしたい。

また、2類時には外だしできなかった、本来は医療従事者の業務範囲にはない仕事については5類移行後も外だしできない状況である。過渡期であると理解しているが、現場では依然として負荷が残っている現状であるため、位置付け変更に見合った基準や計画などを示していただきたい。

### 【保健所関連】

|   |
|---|
| (8)感染症の感染拡大時の検体搬送体制強化にむけ、体制維持にむけた人員確保と専用車両購入や車両整備に対する予算を確保すること。 |
|---|

①<厚労省>第1次要請 【保健所関連】項目8回答の概要

新型コロナウイルス感染症への対応を踏まえ、次の感染症危機にも備え、平時のうちから計画的に体制整備を進めていくことが重要であると考えている。このため、2022年12月に成立した、改正感染症法に基づく予防計画の実行性を高めるために、各保健所において、有事の際の人員体制の構築や業務効率化の取り組み等を盛り込んだ「健康危機対処計画」を作成していただくこととしている。この中で、検体搬送の仕組みの整備についても、保健所や地方衛生研究所等が関係機関と調整の上、整備していただくことをお願いしている。

人員の確保については、保健所の恒常的な人員体制強化をはかるため、これまで感染症対応業務に従事する保健師を、2021年から2年間で約900人増員する地方財政措置を行ってきた。また、2023年度においても平時のうちから感染症危機に備えた準備を計画的に進めるため、保健所において感染症対応業務に従事する保健師をさらに約450人増員するとともに、事務職員等を約150人増員する措置を講じている。さらに2024年度は、統括保健師などの総合的なマネジメントを担う保健師の役割の重要性を鑑みて、地方交付税措置について道府県標準団体の本庁および保健所の課長措置数を各1人増加する等の見直しを行っている。

次の感染症危機に備え、平時から検体搬送も含めた体制の強化は大変重要であると考えているため、引き続き聞き取りを行いながら必要な支援を検討していく。

②<自治労>第1次要請 【保健所関連】項目8追加要請1

今は一定程度落ち着いているが、コロナウイルス感染症拡大時は保健師が集まらず現場は苦慮していた。国としても地方交付税含め予算措置の実施に感謝する。国の予算上は単年度予算であることは理解しているが、今後また起こり得る感染症蔓延時に同様の事態に陥らないよう、継続的に各自治体での人員確保につながる予算措置を要請する。

【学校給食職場関連】

(9) 「大量調理施設衛生管理マニュアル」において、「調理従事者等は下痢、嘔吐、発熱などの症状があった時、手指等に化膿創があった時は調理作業に従事しないこと」と示されているため、年休や病休等で対応している自治体もあることから、実態に応じた改正を行うとともに、大量調理施設衛生管理マニュアルの趣旨に沿った、施設や設備の充実にむけ、必要な予算措置を行うこと。

①<厚労省>第1次要請 【学校給食職場関連】項目9回答の概要

(厚生労働省の所管ではないため、回答なし)

【学校用務職場関連】

(10) 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1次要請 【学校用務職場関連】項目10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は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。これによ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に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、事案の把握後、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1次要請 【学校用務職場関連】項目10追加要請1

いまだに現場では、特別教育未受講で校長指示の下で業務を行っている職場もある。厚労省から通知も出していただいているが、このような実態をなくすため、改めて周知徹底をお願いしたい。また、学校施設という特定の環境下での多彩な業務に応じた安全衛生要綱を出すよう、厚労省から文科省への連携を要請する。また、熱中症についても学校用務職場という一人職場であるリスクもあるため、熱中症に関するアラートの対応など省庁間連携について検討いただきたい。

### ③<厚労省>第1次要請 【学校用務職場関連】項目10追加要請1に対する回答

学校用務職場では、脚立からの墜落や転倒の事例である。脚立からの墜落については厚労省で出しているチェックリストや、転倒に関するリーフレット等も活用いただきたい。省庁間連携についても今後検討していく。

## ⑤ 環境省要請行動

実施日：2024年7月11日

自治労参加者：中川純 清掃部会長、西村好勝 同幹事、吉村秀則 事務局長

環境省参加者：環境再生・資源循環局 災害廃棄物対策室、同 廃棄物適正処理推進課、同 総務課 リサイクル推進室、同 容器包装・プラスチック資源循環室

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

### ①<環境省>第1次要請 項目1回答の概要

災害が発生した際には、地方環境事務所の職員を被災自治体に派遣し、災害廃棄物処理に関する助言を行う等の支援を行っている。災害廃棄物支援ネットワーク（D.Waste-Net）については、平時から自治体研修等で周知するとともに、災害発生時には、被災地のニーズを汲み取りつつ、収集車両や技術専門家の派遣を行う等の取り組みに活用している。

被災自治体での災害廃棄物処理に係る費用については「災害廃棄物処理事業費補助金」により財政支援を行っており、今回の能登半島地震においても活用されている。

### ②<自治労>第1次要請 項目1追加要請1

ここ2年間だけでも全国多くの地域で浸水被害が発生し、さまざま連携を行ってきた。また、今年発生した能登半島地震においても、改めて受援自治体の声が届きづらいという課題が見えたと感じており、やはり国が主導すべきと考え、今後の検討をお願いしたい。また、現時点での全国における仮置き場の設置状況について教えていただきたい。

### ③<環境省>第1次要請 項目1追加要請1に対する回答

仮置き場の整備率（仮置き場の確保や候補地の検討を行っている市町村数）は、2022年度時点で、1,741自治体中1,376自治体（79%）である。仮置き場の設置に関しては実地調査やモデル事業を踏まえ、有識者の意見も取り入れつつ進めており、2019～2022年度の期間に珠洲市において仮置き場の模擬設置を行った。これが能登半島地震において一役果たしたこともあり、今後もモデル事業を各地で展開していきたい。

水害や地震といった災害の種類による対応の違いもあるが、初動から復興にむけての活動の中

で、さまざまなフェーズにおいてそれぞれに適した支援が必要であると理解している。連絡ルートや判断のタイミング等、体系的に整理していく必要があるため、2025年度予算で要求し、検討を進めていく。

#### ④<自治労>第1次要請 項目1追加要請2

各自治体における防災マニュアルの設定とあわせて、受援、支援体制などについても分けて策定しておかなければ、いざ発災時には対応遅れが生じてしまう。以前、ある地域で災害が起きた際に、当該自治体は事前策定ができていたため、しっかりとした対応が取れていた。能登半島地震においても直営のある自治体では対応が迅速であったこともあり、やはり直営の必要性が見えたと考えている。環境省も総務省も必要性は認識していると思うが、一部の自治体において新規採用を再開するに留まっており、大きな広がりにはなっていない。

また、災害時対応については機材に関する課題もある。普段収集業務を行っているパネル式パッカー車では災害廃棄物収集は行えずプレス式パッカー車が必要であるが、直営がなかなか広がらない現状を踏まえ、収集車購入予算の助成は検討できないか。平時のプレス式パッカー車の活用については、既にふれあい収集における大型ごみの持ち出し業務に活用されている事例もあり、今後の高齢化対策にもつながる上に、災害時には活用できるものとする。

#### ⑤<環境省>第1次要請 項目1追加要請2に対する回答

被災時の受援体制については、環境省が受援を助言したとしても当該自治体が受け入れに対して難航を示すケースがあるので、「受援を受けて当たり前」という雰囲気を醸成するよう取り組みを進めていきたい。

直営と民間委託の件については、各自治体の実情によるため一概に言及することはできないが、災害対応には自治体と民間事業者を含めた、災害廃棄物の処理計画策定等の備えが非常に重要だと認識している。

収集車購入の予算措置については、収集車は知財措置になっており、平時における使用が目的外使用にあたる可能性なども考慮すると、災害対応目的による国からの補助金支出は難しい。国としてはEVパッカー車に関する支援はあるので、そちらは別途活用いただきたい。

|  |
|--|
| 2. 災害ごみの仮置き場については、未選定の自治体が存在し、能登半島地震では災害ごみの受け入れに支障をきたしたことから、災害発生時に迅速に対応できるよう、選定にむけた支援や予算措置を行うこと。 |
|--|

#### ①<環境省>第1次要請 項目2回答の概要

2023年4月に環境省が策定した「災害廃棄物処理計画策定・点検ガイドライン」において仮置き場候補地の選定に当たってのチェックリストを示しており、これを自治体に周知し仮置き場の選定を促進していきたいと考える。また、地域ブロック協議会や自治体研修において、国有地や都道府県用地の仮置き場としての活用に向けた関係自治体等との合同現地調査や、災害時の活用可能性を踏まえた候補地リストの整理も通じ、仮置き場選定の支援に取り組んでいる。

平時からの選定等の取り組みが、発災時に速やかに対応するために重要であると考えているため、引き続き、仮置き場候補地の選定や関係部局・機関との連携についても支援していく。

#### ②<自治労>第1次要請 項目2追加要請1

災害については地震に限らず水害や噴火などさまざまなケースがあり、当該自治体だけでは気付きにくい部分もあると思われるので、そういった点も含めて事例等を全国へ情報発信していただきたい。

#### ③<環境省>第1次要請 項目2追加要請1に対する回答

仮置き場の選定にあたっては実効性が重要であり、実際に使える状況下であるかという点まで

踏み込んで確認していくべきと考えている。これについては地域ブロック協議会の取り組みや、ブロック単位の行動計画においても考慮しており、補助金を付けてモデル事業の横展開をはかっていく。

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

#### ①<環境省>第1次要請 項目3回答の概要

中間処理施設、最終処分場等の処理能力によって分別区分が決まるため、要望いただいている全国的な分別区分の均一化は難しいが、地域ブロック協議会等で広域処理に関する検討は行っており、地域ブロックでの行動計画に、広域処理の手順を定めている。平時より広域処理に関する計画を計画していくことで、発災時にスムーズな連携対応が行えるよう準備を進めている。予算については、廃棄物処理施設整備交付金を活用いただくこととなる。

4. 災害廃棄物処理に従事する災害派遣職員については、感染症に対する検査体制、感染防止対策の整備やメンタルヘルス対策、産業医との面談、各自治体へ災害派遣職員に対する労働安全衛生体制の確立のための助言を行うとともに、必要な予算措置を行うこと。あわせて災害派遣職員が迅速に現地で対応できるよう、宿泊の確保などの支援を行うこと。

#### ①<環境省>第1次要請 項目4回答の概要

環境省での取り組みとして、地方環境事務所のブロック行動計画に基づき、人材派遣ならびに人材バンク制度による災害支援経験者の派遣を行っている。派遣する職員については、関係職員間で密に連絡を取り合いながら対応しており、数日～1週間程度の交代派遣とすることで、派遣者の負荷が高くないよう配慮している。また、同じ自治体からの派遣者は同じ被災地域へ派遣するといったことや、交代の際には引継ぎ期間として滞在日が1日重なるようにするといった対応を取ることで負荷軽減に取り組んでいる。

また支援時の経費については、一部については派遣元自治体の負担もあるが、基本的には特別交付税の対象として賄っていただくものである。

#### ②<自治労>第1次要請 項目4追加要請1

能登半島地震では、災害廃棄物の収集・運搬に際して5月時点までで約6,000人が派遣されたが宿泊地の確保が困難であったと聞いている。被災現場の厳しい状況で働く者の環境整備の観点から、そういった対応も必要なことであるをご理解頂きたい。あらゆる職種が被災地に入るので難しい問題であると認識しているが、今後改善にむけて願う。自治労としても、発災地域によってこのような状況が起きる場合には、国として取り纏めてもらうよう、総務省へ要請していく。

#### ③<環境省>第1次要請 項目4追加要請1に対する回答

能登半島地震に関しては、環境省職員や人材バンクからの派遣者、自治体指揮下の派遣も含め、環境省が宿泊施設を確保した経過もあった。また、国交省では、現地状況を加味し宿泊に使用可能な施設をリスト化しているため、そういった情報の共有と展開も視野に入れつつ、どういったシステムを構築して対応していくべきか、検討を進めていく。

5. 「循環型社会形成推進交付金制度」については、焼却工場における長寿命化・延命化などの補強工事や、高効率発電にむけた施設整備の促進と施設の整備費・建設費の高騰を踏まえ、交付

金を増額するとともに、電力自由化による広域的な廃棄物発電のネットワーク構築が必要となっているため、市町村が最大限活用できる交付基準に緩和すること。

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

#### ①<環境省>第1次要請 項目5回答の概要

廃棄物処理施設については、20年前のダイオキシン対策に伴い一斉に建て替えられ更新時期が重なり、近年の更新需要が増大している。そのため「循環型社会形成推進交付金制度」においては、2024年度補正予算とあわせ、2025年度は約1,500億円の予算を確保している。更新需要をしっかりと受け止められるよう、環境省としても予算を確保していくが、今後5年ほどは需要が続くと考えており、予算の平準化や施設の長寿命化に関するご協力をお願いしたい。

また、廃棄物処理の有料化の検討要件について、自治体で3Rを総合的に推進していくにあたっては排出抑制が重要であると考えており、この排出抑制に有効的な施策のひとつとしての位置づけである。すべての自治体で取り組めるものではないと承知しているが、排出抑制によって焼却炉をコンパクトにするという観点からの施策としてお願いしたい。

#### ②<自治労>第1次要請 項目5追加要請1

廃棄物処理施設においては建設費、延命化工事費等において物価高騰の影響を受けており、ある自治体では施設建設自体が頓挫したと聞き及んでいる。予算確保については取り組まれていると理解するが、ごみの排出抑制の啓発を進めるとともに、限られた財源と思われるが、今後も補助の対応を注視していただき、実情に沿った対応をお願いしたい。

#### ③<環境省>第1次要請 項目5追加要請1に対する回答

自治体ごとに個別の焼却炉を建設するより、広域化として大きい焼却炉を建設した方がコストが掛かるため、2024年度予算より、先進的に広域化する施設については従前よりも補助率を拡充し支援に取り組んでいる。

また、排出抑制の取り組みも理解しているため「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」も実施しつつ、焼却に関すること一辺倒ではなく、循環経済の考え方を取り入れながら進めている。一方で、災害時には焼却炉の存在は必要不可欠であることから、施設の強靱化を含めた予算措置を講じていく。

#### ④<自治労>第1次要請 項目5追加要請2

資源循環を進める上で補助率のかさ上げは重要であると理解するが、例えば災害発生時に広域化した炉が使用不可となった際に、何百kmも離れた場所に搬入することになる、というリスクがある。平時と有事のバランスを考慮して取り組みを進めていただきたい。

また、プラスチックについて、資源として回収しても、その多くは焼却処理し、熱利用としてのリサイクルがなされており、二酸化炭素の排出抑制になっていないという声もある。熱利用をしないリサイクルも活発に研究が進められていることから、環境省としても実態把握をお願いしたい。

#### ⑤<環境省>第1次要請 項目5追加要請2に対する回答

広域化に関しては能登半島地震で見えてきた課題があると認識している。補助率のかさ上げはあるものの、まずは自治体において最適な配置について議論し、最適な計画を策定することが重要だと考えている。

リサイクルに関し、環境省としてはセメント利用や焼却に関するものはリサイクルに含めない、と解釈しており、マテリアルリサイクル、ケミカルリサイクル等で処理することを基本方針としている。また、回収する自治体が増えることで、リサイクル施設が不足することも考えられるの

で、補助金を利用し、しっかりと増設する取り組みを進めていく。

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

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

#### ①<環境省>第1次要請 項目6回答の概要

2024年4月1日より環境省内に「容器包装・プラスチック資源循環室」を新設し、プラスチックなどのリサイクル推進を強化する体制を作っている。プラスチックの一括回収は、2023年度末では全国で37自治体において取り組まれていたが、2024年度末までには100を超える自治体で開始される予定である。指導・助言に関しては、2023年度より各地方環境事務所において一括回収に関する説明会を実施しており2024年度も継続していくが、今年度からは環境省からの説明に加え、既に実施している自治体でこういった課題があるか、どのように進めているか、といった内容を含めた説明会としていく。この取り組みをもとに、一括回収を行うにあたっての手引を作成し横展開をはかる。一括回収に関わる費用については特別交付税において2分の1の補助を行っており、リサイクル設備に関する補助についても継続して行うべく、予算確保にむけて取り組んでいる。

啓発施策に関しては、2025年度に開かれる大阪万博でプラスチック資源循環に関するブースを出展し国民へ理解醸成をはかる展示を行うとともに、継続した周知に取り組んでいく。

7. 家庭用小型家電および小型電気電子機器等のリサイクル制度がすべての自治体の実施にむけ、分別収集の体制構築や保管施設等の整備などの費用が自治体となっていることから、回収体制の整備や住民啓発のための支援、予算措置を行うこと。

#### ①<環境省>第1次要請 項目7回答の概要

家庭用小型家電および小型電気電子機器等のリサイクル制度への支援に関して、2023年度まで「小型家電リサイクル制度の普及促進方策等検討業務」において、自治体と小型家電リサイクル法に基づく認定事業者の連携事業を対象としてモデル事業を実施した。これを通して得られた結果等について、マニュアルとして取り纏めを行っているため、2024年度内をめぐり自治体へ展開をはかっていく。

また、2024年度より小型家電リサイクル法基本方針の見直しを行っている。GIGAスクール構想に基づき整備された端末が耐用年数を迎えている状況も踏まえた見直しや、自治体ごとの課題と実情に沿った効果的な施策、支援策等を検討していく。

#### ②<自治労>第1次要請 項目7追加要請1

GIGAスクール構想に基づくタブレット端末配布に関する処理については、環境省と文科省での連携が難しいところは承知しているが、現場レベルではさらに連携が難しくなるため、今後の対応について十分な議論と連携を踏まえた対応をお願いしたい。

#### ③<環境省>第1次要請 項目7追加要請1に対する回答

自治体の意見を聞いている中では、廃棄よりも更新が念頭にある様子であり、どのように廃棄処理を行うのかについては検討が至っていない状況にあると感じている。2023年3月に、環境省、文科省、経産省の連名で、小型家電リサイクル法に基づくGIGAスクール端末の廃棄方法について、教育部局に文書を発出し、リーフレットとともに周知を行った。また、2024年5月には、環境省から廃棄物行政所管部署宛に通知を送っており、教育部局にも水平展開するようお願いしているところである。今後も環境省管轄と文科省管轄の両サイドからの情報発信に注力し啓発を進めて

いく。

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

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

#### ①<環境省>第1次要請 項目8回答の概要

2021年4月から経済産業省と環境省の合同審議会において、家電リサイクル法施工後3回目となる「家電リサイクル法の制度の評価の見直し」を議論し、2022年6月に「家電リサイクル制度の施行状況の評価・検討に関する報告書」を取り纏めた。その中において、有機ELテレビについては「対象品目とするよう検討すべき」とされ、2023年12月に改正された「特定家庭用機器再商品化法施行令」が本年4月から施行したことで、対象品目に有機ELテレビが追加されている。

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

違法回収業者対策については、前述の報告書において「違法業者の実態について、国として十分に把握できていないため、実態把握および、それを踏まえた効果的な対策の検討を実施すべきである」と取り纏められている。これを受け、国が2022～2023年度に開催した検討会において、違法回収業者の実態把握調査と、その結果を踏まえた対策について議論しており、家電リサイクルにおける回収率向上のための取り組み紹介事例集として、自治体での違法業者取り締まりや、家電リサイクル法の周知・広報の方法に関して、内容を取り纏めて自治体へ展開している。

義務外品の回収体制構築については、前述の報告書において「社会状況の変化に伴うニーズへの対応、および不法投棄対策として一定の効果があり、引き続き推進していくべきである。また国は、回収体制の構築状況の把握と、自治体の取り組み支援を検討すべきである」とされており、引き続き国としても、回収体制の構築状況の把握と、自治体の取り組み支援を検討していく。

#### ②<自治労>第1次要請 項目8追加要請1

リサイクル料金の前払い方式については引き続き検討ということだが、不法投棄が僅かながら減少しているとはいえ、自治体負担はいまだに大きい。実情を踏まえつつ議論を引き続いて行っていただきたい。

#### ③<環境省>第1次要請 項目8追加要請1に対する回答

前払い方式への変更にあたっては、現行で使用されている家電に対するリサイクル料金の負担先に関する課題や、技術進歩によるリサイクル料金のコストダウンの観点からも、ハードルが少なからずある状況である。一方で、不法投棄対策については前払い方式の方が効果的である点もある。審議会での小委員会は今後も行っていくため、議論を続けていきたい。

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

また、製造事業者等の義務的な回収システムの確立にむけ、関係省庁と連携を図ること。

#### ①<環境省>第1次要請 項目9回答の概要

リチウムイオン電池の火災事故については、環境省としても実態調査における件数把握に努めており、2022年度は火災事故で4,260件、発煙発火を含むと16,517件であり、統計を取り始めた

2019年度からは過去最高の件数となってしまうている。一方で、自治体におけるリチウムイオン電池の回収状況は、2022年度で約6割であり、こちらは統計を取り始めた2020年度時点の約5割という状況からは一定の進捗は見られている。残り4割の分別回収を行っていない自治体に対し、なぜ分別回収を行っていないのか、アンケート調査を行ったところ、近隣のリサイクラーが居ないといった意見や、組織体制の整備の確保は困難といった意見、また、イニシャルコストとランニングコストが高い、という予算的な意見も見られており、主に回収に伴うコストが非常に課題であると捉えている。環境省として2024年度中に実証事業を行う予定であるため、リチウムイオン電池の分別回収を行い、適正にリサイクルに回すことで間違いなく有価になる、といった点をアピールできるようなモデルケースを作るよう取り組んでいく。

製造事業者等の義務的な回収については、経済産業省による検討会の中間取り纏めにおいて、リチウムイオン電池の製造事業者についてはすべからく回収の努力義務を負うという中間方針が示されており、環境省としても、広域認定制度における対応が取れるよう確認するとともに、2024年通常国会で成立した新高度化法に基づき、メーカーの回収について促していきたい。また、関係省庁との連携に関しては、全国の消防署とパイプを持つ消防庁と連携し、春・秋に行われる火災予防運動にて周知啓発をはかっていくべく調整を進めている。

### ②<自治労>第1次要請 項目9追加要請1

消防と連携しての啓発活動は非常に良い取り組みと評価する。また、4割の分別回収を行っていない自治体がコストを理由に取り組めない事態は憂慮するところであり、国としての環境整備に努めていただきたい。また、取り組み事例としてある自治体では、ふれあい収集の一環としてリチウムイオン電池の個別回収に取り組んだとのことで、高齢化社会に適応した施策だと捉えており、このような先進的な施策を国として各自治体へ展開してもらいたい。

### ③<環境省>第1次要請 項目9追加要請1に対する回答

ふれあい収集における個別回収事例は初耳であるため、環境省としても詳細について把握に努める。そういった先進的な事例を省としても集めており、ある自治体では郵便ネットワークを活用し、郵便局でのリチウムイオン電池の分別回収を行っているとのこと。このような事例を対策集として纏め、周知をはかっていきたい。

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

### ①<環境省>第1次要請 項目10回答の概要

環境省では、高齢者のごみ出し支援を行う自治体むけに、どのように制度設計を行うか、といった点や、既にごみ出し支援を行っている自治体の取り組みを纏めたものを「高齢者ごみ出し支援制度導入の手引き」として2021年3月に策定しており、技術的助言を行っている。予算については、ごみ出し支援を行っている場合には地方交付税措置がされるため、そちらを活用していただきたい。

### ②<自治労>第1次要請 項目10追加要請1

ふれあい収集の推進については引き続きお願いしたい。しかし、ふれあい収集という特性上、個人情報も含めデリケートな部分が多いと考えている。今後も需要が増えてくると思われるが、手段ではなく本来の趣旨、目的を厳密に定めた対応をお願いしたい。

### ③<環境省>第1次要請 項目10追加要請1に対する回答

ご指摘の通り、非常にデリケートな部分があるものと認識している。個人宅の秘密保持の問題などもあるので、国としては厚労省とも連携しながら議論を進めていきたい。

2024年 6月 25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

### 2025年度政府予算編成に関する要請書

日頃から、地方分権にむ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は通学に支障をきたす恐れもあり、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る中、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。

地域実態にあった教育を推進する観点から、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勤務労働条件の維持・向上も重要です。

教育行政に関する課題は多岐にわたることから、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むけ、以下のとおり所要の対応を要請いたします。

記

#### 【学校給食職場】◎が回答項目

1. 調理員やその家族がノロウイルスに感染した際は、「学校給食衛生管理基準」の学校給食従事者の健康管理に「調理に直接従事することを控えさせる等の手段を講じる」と示されているものの、年次有給休暇で対応している自治体もあることから、実態に応じた基準の改正を行うとともに、感染症に対し衛生管理基準に沿った施設・設備の維持にむけ、必要な予算措置を確保すること。◎

2. 給食調理場の温湿度管理や衛生管理は、食中毒を発生させない、また調理員の安全衛生の点からも重要であるが、自治体によっては適切な環境ではないことから、空調設備の設置状況および温湿度管理の実態を調査し、空調設備の未設置自治体に環境改善交付金の対象であることの周知徹底をするとともに、さらなる拡充を行うこと。◎

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」という旨が各自治体まで周知されていないことから、大規模災害時などでは、迅速な対応が図られる必要があるため、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、各自治体において未整備であることから、国が「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. 外国人児童をはじめ、食物アレルギーや医療ケア児など、すべての児童に平等な給食提供を行うため、さまざまな対応に対して想定される事例調査を実施し、教職員および調理員に対し研修等を行うとともに、アレルギー対策や食事制限、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確保の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や必要性を伝え、身につけさせることは、食育を推進するうえで重要であることから、「つながる食育推進事業」による学校給食事業への予算を確保するとともに、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積極的に関われるよう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オーガニック食材の使用、および食品ロスの取り組みについては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が事業展開し、関係省庁と連携して交付金による支援についても検討すること。

7. 物価高騰の影響は食材費のみならず、衛生管理保持に必要な消耗品にも及ぼしていることから、保護者負担の軽減と安定的な給食の提供にむけ、必要な予算を確保すること。◎

8. 調理員不足による業務過多により、ヒューマンエラーを原因とする食中毒や異物混入事案の恐れが高まるとともに、定年引き上げに伴い高年齢層の調理員の割合が増加するため、適切な衛生管理のもと、安全で安心した学校給食の提供にむけ、配置基準を見直すとともに、現場実態に応じた人員配置（調理員）を自治体に求めること。

あわせて高年齢層の調理員の働き方（業務内容）について各自治体の事例を共有し、検討を行うよう自治体に促すこと。

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。

#### 【学校用務員職場】◎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予算措置を行うこと。

2. 災害発生時には学校施設が避難所に指定されていることが多く、施設の破損状況の確認や開設にむけた応急修理が必要であるとともに、避難者に必要な物品準備など学校施設を熟知している学校用務員の役割が重要であることから、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とともに、防災士の資格取得や防災・救命講習等に必要な予算措置を行うこと。◎

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. 近年の記録的高温が続く中、屋内外の業務を問わず熱中症対策は健康と命に係わることから、用務員の熱中症アラートに対する対策を明確にしたうえで、取り組み事例の共有などを周知するとともに、熱中症対策をはじめ現場実態に応じた予算措置を行うこと。◎

5. 学校施設の維持管理にあたり、遊具で使用した廃タイヤや汚泥、コンクリートガラなどさまざまな廃棄物が排出され、自治体によっては学校内で放置されていることから、これらの廃棄物が適正に処分できる予算措置を行うこと。

以上

2024年 6月 26日

国土交通大臣

齊藤鉄夫様

全日本自治団体労働組合

中央執行委員長 石上 千博

### 2025年度政府予算編成に関する要請書

日ごろから、貴職におかれましては、国土交通行政の推進に日夜ご尽力されていることに對し、心より敬意を表します。

さて、自治労では地域公共交通網の確立と安全・安心の確保など、国土交通行政等に関する問題解決にむけた施策の充実が必要と認識しています。

つきましては、2025年度予算編成にむけた作業が進められている段階にあたり、下記の課題について、予算措置をはじめとする積極的な対応を要請します。

#### 記

1. 頻発化・激甚化している自然災害において、従来の道路・河川管理業務だけでは対応が困難となることが危惧されることから、住民の生命と財産、生活の安全・安心の確保、防災・減災対策や災害時・災害後の復旧に関して実情にあわせた新たな国庫支援制度の創設も含め、必要な取り組みを行うこと。また、道路施設や河川管理施設の老朽化対策を講じる必要があるため、「防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策」を活用し、国として必要な支援を行うとともに、道路法第42条を踏まえた必要な予算措置をはかること。
2. 頻発する豪雪を踏まえ、「積雪寒冷特別地域における道路交通の確保に関する特別措置法」第6条に規定する費用の補助を見直すとともに、豪雪時において地方自治体の負担が増大しないよう、除雪補助の確実及び臨時特例措置などにより必要な予算を確保すること。また、除雪オペレーターの担い手確保・育成やICT活用による除排雪の省力化、効率化、コスト縮減に対する支援の充実などに対し財政支援をはかること。
3. 公共インフラ・公共施設に関しては国内・地域経済や産業を支え、国民・住民の生活の基盤となり安全性の確保が社会的要請であることから、社会資本整備総合交付金、防災・安全対策交付金、道路除雪費等の交付金制度の拡充、対象の拡大、交付金交付率の引き上げを行うこと。また、交付金については、住民・道路利用者の安全・安心を迅速かつ適切に確保するため、実情に応じ、より柔軟性を持った活用ができるよう対応すること。
4. 国土強靱化計画をより実効性のあるものとするため、防災・安全交付金を拡充するとともに「全国道路構造物マップ～損傷マップ～」にある道路構造物の定期点検・修繕に重点をおいた予算配分を行うこと。また、早期措置・緊急措置の構造物は早急に修繕対策を講じることはもとより、適切な時期に維持補修を行うため予防保全の拡充をおこなうこと。
5. 災害発生後の緊急車両の通行を確保するため、緊急輸送道路の耐震化はもとより、第一次緊急輸送ネットワーク・第二次緊急輸送ネットワークの確保にむけ、迅速で円滑な災害対応が可能になる予算を確保すること。
6. 道路施設の維持管理を適正に行ううえで管理者である自治体職員は現場で迅速かつ的確な判断が必要とされているとともに、道路法第42条、また地域の実情に応じ道路が持つ役割を適切に果たすため、道路行政に対する体制強化にむけ、関係する省庁と連携し、必要な予

算を確保すること。

7. 道路の区画線や道路標示は交通の案内誘導、指示を与える重要な役割を担っているものの、交通による摩耗や除雪作業による剥離などにより、舗装と比較し劣化進行が速いことから、適切な管理にむけた予算確保すること。

以上

2024年 7月 1日

こども家庭庁長官  
渡辺 由美子 様

全日本自治団体労働組合  
中央執行委員長 石 上 千 博

### 2025年度政府予算編成に関する要請書

日頃より、こどもに関する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、地域の子ども子育て支援では、すべての子どもたちが最善の利益を受けられることができる総合的な支援のあり方を追求していかなければなりません。そのためにも、調理員を含む保育スタッフには保育所内だけでなく、地域活動団体やNPO等の広範な人々との連携による、地域すべての乳幼児の「食育」や「食支援」の取り組みが求められます。

つきましては、2025年度の政府予算編成にむけて、以下の通り要請します。

### 記

- (1) 保育所調理員は、施設の老朽化や現代の調理業務に適していない設備の中で食事提供するとともに、様々な個々食を適切かつ迅速に対応している。また乳幼児期の子どもに必要な知育・徳育・体育の基礎となる職員間連携による「食育」の実践や、様々な感染症への対応など、その業務内容は複雑・高度化している。このような状況を踏まえ、給食調理員の明確な職員配置基準を設け、その改善を図ること。また、同様の理由から「保育体制強化事業」の保育に係る周辺業務に調理補助業務を加え、現場の体制強化をはかること。
- (2) 「保育環境改善等事業」の対象事業に老朽化する公立保育所調理室の施設整備を可能とする項目を追加すること。
- (3) 医療的ケアが必要な児童の受け入れに関しては、トロミ食やミキサー食等、個々の状況に応じた対応が求められることから、調理部門においても、受け入れに応じた予算措置を行うこと。  
あわせて、近年では医療的ケア児の対象ではないものの、児童発達支援センターと保育所間で並行通園を行う事案が増え、障害児童への食事配慮も増加していることから、必要な予算措置を行うこと。
- (4) 物価高騰により現場では食材費が逼迫していることから、必要な予算措置を早急に求め

るとともに、少子化対策を踏まえ、給食費無償化にむけ予算措置を講ずること。

(5) 安全・安心な保育提供場の確保にむけ、用務員や事務員の要員配置を児童福祉施設最低基準33条の職員配置に加えるとともに、要員確保を可能とする予算措置を講ずること。

以上

2024年 7月 4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

### 2025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、経済状況や労働価値に見合った十分な賃金がすべての労働者に確保されておらず、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。2024年度政府予算における社会保障関係費は37兆7,193億円となり、過去最大の規模となりましたが、2025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、2025年度の政府予算編成にむけて、以下の通り要請します。

### 記

#### 【介護職場関連】

(1) 介護予防・日常生活支援総合事業における栄養改善指導をはじめとした食にかかわる予算を充実させること。また、地域包括支援センターに専門調理師等を配置するなど、施策の充実をはかること。

(2) 介護現場の離職防止と人材確保の観点から、新たに一本化された処遇改善加算の確実な取得などにむけて必要な周知・助言を行うこと。また、請求手続きの簡素化など、事業所がスムーズに新加算を取得できるよう配慮するとともに、さらなる処遇改善にむけた対応を強化すること。

(3) 今後の感染症等の蔓延に備えるとともに、予測される高齢者人口の増加などを踏まえ、次世代の介護の担い手を養成するための予算の確保・充実など、必要な施策を早急に講ずること。また、海外から介護を担う労働者を受け入れるにあたっては、適切な処遇を含めた安全・安心な労働環境を整えること。

#### 【病院職場関連】

(4) 看護補助者の人員確保と定着にむけ、正規雇用化や処遇改善、労働環境改善を行うよ

う助言すること。

(5) 2024年診療報酬改定で措置された、医療機関で働く職員の賃上げについて、公立病院においても実施されるよう助言すること。

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

(7) 新たな感染症危機に対応できるよう必要物品の確保を行うとともに、患者・医療従事者双方の安全・安心が守られる体制の整備や現場実態に即した予算確保を行うこと。

#### 【保健所関連】

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

#### 【学校給食職場関連】

(9) 「大量調理施設衛生管理マニュアル」において、「調理従事者等は下痢、嘔吐、発熱などの症状があった時、手指等に化膿創があった時は調理作業に従事しないこと」と示されているため、年休や病休等に対応している自治体もあることから、実態に応じた改正を行うとともに、大量調理施設衛生管理マニュアルの趣旨に沿った、施設や設備の充実にむけ、必要な予算措置を行うこと。

#### 【学校用務職場関連】

(10) 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

2024年 7月 11日

環 境 大 臣  
伊 藤 信 太 郎 様

全 日 本 自 治 団 体 労 働 組 合  
中 央 執 行 委 員 長 石 上 千 博

#### 2025年度政府予算編成に関する要請書

日頃から、環境・廃棄物行政の推進にご尽力されている貴職に敬意を表します。

大量生産・大量消費型の社会により天然資源の枯渇、地球温暖化など地球規模での環境が大きな課題となる中、課題解決にむけ循環型社会の構築が求められています。わが国においては「改正地球温暖化対策推進法」や「プラスチック資源循環促進法」が成立し、持続可能な資源循環型社会の実現に向けた取り組みが進められてきています。

このような中、国内では、集中豪雨や台風・豪雪など気候変動が起因とされる災害が毎年のように発生しており、これまで以上の防災・減災対策や万全な災害廃棄物処理体制、さらには、天然資源の消費抑制など、環境への負荷をできる限り低減する取り組みの強化が求められています。

これらの取り組みを主体的に進めていくため、各自治体には大きな責務が課せられていますが、自治体の財政難も深刻な状況にあり、人的・財政的にも盤石な状況とは言えません。

つきましては、2025年度予算編成にむけた作業が進められている段階にあたり、以下の課題についての検討と積極的な対応を要請いたします。

## 記

1. 大規模災害の発生時において、迅速な復旧・復興にむけ、指示命令システムの整備や自治体への予算措置を行うとともに、災害廃棄物支援ネットワーク（D.Waste-Net）の活用と支援員の増員が進むよう自治体への周知の拡大を行うこと。
2. 災害ごみの仮置き場については、未選定の自治体が存在し、能登半島地震では災害ごみの受け入れに支障をきたしたことから、災害発生時に迅速に対応できるよう、選定にむけた支援や予算措置を行うこと。
3. 災害廃棄物処理の対応等については広域的な処理が求められていることから、廃棄物処理を柔軟に対応できるよう、国段階での分別区分の均一化をめざすこと。また、広域処理にあたっては、運搬コストや距離等を考慮するとともに、最終処分地をブロック単位に設け、災害廃棄物も受け入れられる中間処理施設や一時保管場所も含めた総合廃棄物処理施設を自治体が設置できる予算措置を行うこと。
4. 災害廃棄物処理に従事する災害派遣職員については、感染症に対する検査体制、感染防止対策の整備やメンタルヘルス対策、産業医との面談、各自治体へ災害派遣職員に対する労働安全衛生体制の確立のための助言を行うとともに、必要な予算措置を行うこと。あわせて災害派遣職員が迅速に現地で対応できるよう、宿泊の確保などの支援を行うこと。
5. 「循環型社会形成推進交付金制度」については、焼却工場における長寿命化・延命化などの補強工事や、高効率発電にむけた施設整備の促進と施設の整備費・建設費の高騰を踏まえ、交付金を増額するとともに、電力自由化による広域的な廃棄物発電のネットワーク構築が必要となっているため、市町村が最大限活用できる交付基準に緩和すること。  
また、循環型社会形成推進交付金の活用時における廃棄物処理の有料化の検討要件については、自治体による有料化以外のごみ減量施策の検討の阻害になるとともに、地域住民のごみ減量への意識醸成にも繋がらないことなどから、検討要件を廃止すること。
6. 「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」に基づいた排出・回収・リサイクルに係るルートの構築がされるよう、各自治体に指導・助言を行うとともに、リサイクル設備や中継施設の整備などプラスチック廃棄物の回収体制構築や新たな運営に係る費用の全額について国が補助すること。  
あわせて市民全体のプラスチック資源循環の意識醸成のため、啓発施策を行うとともに、自治体においても環境教育などに取り組むために必要な予算措置を行うこと。
7. 家庭用小型家電および小型電気電子機器等のリサイクル制度がすべての自治体の実施にむけ、分別収集の体制構築や保管施設等の整備などの費用が自治体となっていることから、回収体制の整備や住民啓発のための支援、予算措置を行うこと。
8. 有機ELテレビを早急に家電リサイクル法対象品目とするとともに、リサイクル料金の前払い方式について引き続き検討すること。  
また、違法回収業者などへの自治体への取り締まり権限の付与や警察との連携を速やかに行えるよう法体系を含めた体制の整備等の対策を講じるとともに、義務外品の回収体制の構築にむけ、拡大生産者責任の徹底をはかること。
9. 廃棄物収集時におけるリチウムイオン電池による火災事故防止のため、すべての自治体

でリチウムイオン電池の適切な回収・リサイクルルートへの誘導が行えるよう、早急に国としての指針を定めるとともに、自治体の処理ルートの構築のための予算措置を行うこと。

また、製造事業者等の義務的な回収システムの確立にむけ、関係省庁と連携を図ること。

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

以上

## 現業労働者を取り巻く情勢と課題

### 1. 現業職場の現状

#### (1) 総務省定員管理調査からみた現業職員数について

総務省の「令和5年地方公共団体定員管理調査結果」では、2023年4月時点の地方公務員総数は2,801,596人であり、前年度より2,068人減少しています（病院事業の地方独立行政法人化の影響）。1994年度をピークに2016年度までは減少傾向が継続していましたが、その後は横ばいで推移し、直近では微増傾向が続いています。その背景として一般行政部門では、デジタル化の対応をはじめ、児童相談所などの子育て支援や防災部門への対応の強化などが要因となっています。また教育部門でも特別支援学校や学級の体制強化により増加となっています。

一方、現業職員数について総務省の同調査では、90,225人であり、職員総数は増加傾向であるものの、現業職員においては減少傾向が継続しています。この間、頻発する自然災害や感染症対応などにより、住民にとって欠かすことのできない労働者として認知されつつある現業職員ですが、いまだに多くの自治体では、退職不補充や民間委託など合理化が推し進められていることが見て取れます。

また職種別の前年度比減数では、調理員が▲865人（職員数は16,862人）、清掃職員が▲379人（職員数は21,001人）など職種によって減少幅が異なっています。退職不補充や民間委託などの様々な要因が考えられますが、減少幅が職種によって異なるため、部会を通じて、実態把握と今後の対策にむけた議論が求められます。

#### 【総務省定員管理調査結果と自治労における現業職員新規採用者数の比較】

| 年 度    | 現業職員数<br>(総務省定員管理調査) | 現業職員削減数 | 現業新規採用数<br>(自治労調査) |
|--------|----------------------|---------|--------------------|
| 2014年度 | 132,967人             | —       | 491人               |
| 2015年度 | 126,282人             | 6,685人  | 475人               |
| 2016年度 | 121,001人             | 5,281人  | 508人               |
| 2017年度 | 116,242人             | 4,759人  | 479人               |
| 2018年度 | 108,165人             | 8,077人  | 567人               |
| 2019年度 | 103,563人             | 4,602人  | 619人               |
| 2020年度 | 101,109人             | 2,454人  | 732人               |
| 2021年度 | 97,171人              | 3,938人  | 775人               |
| 2022年度 | 93,244人              | 3,927人  | 815人               |
| 2023年度 | 90,225人              | 3,019人  | 961人               |

#### (2) 地方公務員給与実態調査からみる技能労務職員の賃金推移

総務省が公表した「2024年地方公務員給与実態調査結果」では、2023年4月1日の技能労務職員の平均給与月額が369,015円（平均給料月額が308,339円）であり、前年度と比較して3,167円（平均給料月額1,892円）の減額となる一方、平均年齢では51.9歳（前年度51.7歳）と前年度よりもあがっています。また、55歳以上の職員を占める割合では、総職員数において16.2%に対し、現業職員数においては43.4%と割合が非常に高くなっています。

改めて現業職員の賃金は、新規採用が抑制され平均年齢が上昇する中、賃金は抑制されており、公務員全体の賃金抑制の中でも、とくに現業職員を対象とした合理化攻撃が押し進められていることが明らかです。

【地方公務員給与実態調査における技能労務職員の賃金推移】

|        | 2018年    | 2019年    | 2020年    |
|--------|----------|----------|----------|
| 平均給与月額 | 380,431円 | 384,928円 | 373,939円 |
| 平均年齢   | 50.5歳    | 50.8歳    | 51.3歳    |

|        | 2021年    | 2022年    | 2023年    |
|--------|----------|----------|----------|
| 平均給与月額 | 373,600円 | 372,182円 | 369,015円 |
| 平均年齢   | 51.5歳    | 51.7歳    | 51.9歳    |

## 2. 現業職場の課題

### (1) 人員確保について

自治労現業評議会が実施した現業職員新規採用実態調査（2022年6月2日～2023年6月1日までの間に採用された現業職員数）では、全国で961人の新規採用の報告があり、2018年度以降、新規採用者数が増加傾向となっています。

増加傾向の要因は、各単組が粘り強く交渉を積み重ね、継続的な採用をはじめ、数十年ぶりの新規採用を獲得するなどの成果を勝ち取った結果です。さらに背景として近年では、長期間にわたる新型コロナウイルス感染症の対応などの背景として、現業職員が社会に必要不可欠な労働者として評価されていること、頻発する自然災害、直近では能登半島地震における災害対応など、緊急時や非常時における現場での対応が評価され採用に繋がっています。あわせて、社会情勢の変化により職種によっては「ふれあい収集」や「食育の推進」など、これまでの業務に住民から求められる付加価値を加味した業務を現場から取り組んだことも大きく影響しています。

人員確保にむけた現場からの取り組みは、私たちがめざす地域実情に応じた公共サービスの提供に直結するものであり、住民が安全で安心した生活に必要な不可欠なものです。

その一方で多くの自治体では、国の合理化政策の下、いまだにコスト論のみを優先に、とくに現業職場が委託の対象として、あらゆる分野の業務を委託しています。その結果、現業職員数の推移では退職者数に見合う新規採用とはならず、現業職員数の減少が続いています。

こうした動向により地域公共サービスの提供体制は、個々の力で限界の状況のもとで維持されている実態があり、日常の社会インフラの維持をはじめ、自然災害時における初動体制や復旧・復興にむけた対応など、あらゆる場面で現場の人員不足による問題が発生しています。

社会情勢の変化に伴い、これまで以上に公共サービスの充実が求められていることから、安定的に公共サービスを提供するために必要な現業職員の人員確保にむけ、下記の内容を踏まえた取り組みが必要です。

## ① 住民が必要としているサービスの提供にむけ

少子・高齢化や人口減少の加速に伴う社会情勢の大きな変化は、住民ニーズの多様化・複雑化に繋がるため、多岐にわたる公共サービスの提供が求められています。さらに、頻発化・激甚化している自然災害の対応では、住民の生命と財産を守るため、現場ではこれまでに以上に迅速かつ効果的な対応が重要です。

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、住民や利用者の声を直接聞く機会が多い職場で業務を担っています。そのため現業職員は、住民や利用者が必要としているサービス、また現状に対する不満や意見などを直接、住民や利用者から把握することができます。その上でこれまで培ってきた経験や知識のもと、現場の状況を鑑みて、住民が潜在的に望んでいるサービスを発見することが可能です。こうした業務の性質を活かした取り組みを実践していくことが、自治体職員であるからこそその利点・強みであるとともに、企画と現場を繋ぐ重要な役割を果たし、公共サービスの質を高めることに繋がります。

私たちは地域実情に応じた公共サービスを提供するために業務を担っていることを再認識し、現場からの取り組みを積み重ね、住民から理解・支持される職場を構築していかなければなりません。そうした背景のもと、直営の必要性、さらには住民が必要とする公共サービスを提供するための体制の維持・拡充にむけた人員確保の取り組みを強化していく必要があります。

## ② 災害時や感染症拡大などに対応できる「自治体現場力」

現業職員は業務に応じて様々な現場がり、長期間にわたり同じ現場や施設に携わるとともに、業務では行政職のように短期間で変わることが少なく、長年、同職種で業務を担っています。

そのため現業職員は、施設や地域の詳細な実情を把握し、些細な経年変化に対しても発見できる専門知識を備えた職員です。そのため平時はもとより、災害や非常時において、現場実情に応じた判断を瞬時に下すことができるとともに、現場で必要とされる緊急対応ができる職員でもあります。

災害時では発災直後における被害状況の迅速な把握が今後の対応に大きな影響を及ぼしますが、機動性を持ち専門知識を兼ね備えた現業職員はこれらに対し、重要な役割を果たします。清掃職員では災害ごみの対応について、仮置き場の運営をはじめ、災害ごみの回収や被災自治体への派遣など、地域や実情に応じた対応が可能となります。また避難所運営では、施設を熟知した用務員の存在により、避難所設置の不可の判断をはじめ、状況に応じた施設利用、さらに調理員による炊き出しやアレルギー対応など、住民が不安に感じている時にこそ、きめ細やかな住民サービスを提供することができます。

また、感染症の拡大時など非常事態宣言が出された際には、社会全体が移動や行動の自粛や制限が行われましたが、私たちの業務の多くは、現場でしか実践できず、さらに業務を停滞させることができない特性のため、現場で業務を行ってきました。こうした経験を踏まえ、今後の感染症拡大時では現場実情に応じた対策を講じつつ、業務を遂行することができます。

災害時や非常時において自治体は住民の生命と財産、生活を守ることが責務であり、そのことを実践できるのは現場で業務を担っている現業職員であることを広範に周知

していくとともに、当局に認識させていくことが重要です。

### ③ 住民の未来に貢献できる、質の高い公共サービスの提供にむけ

全国の自治体では、退職者不補充により新規採用抑制が強硬に押し進められ、現業職員が数人しかいない自治体も存在しています。自治体の行政改革などに「現業職員の退職者不補充」を明記されている単組では、新規採用を勝ち取ることは容易ではありません。そのため、これまで人員確保にむけ取り組みを進めてきたものの、成果を勝ちとることができず、「あきらめ感」により、人員要求に取り組まない単組も見受けられます。

全国では1人職場においても、業務や現業職員の必要性を当局に粘り強く訴え続け、採用を勝ち取った事例も報告されています。現場や単組において現業職員数が少ない場合は、どうしても否定的また消極的な考えに至ることもありますが、全国では同じ思いを持った現業職員が人員確保をはじめとした取り組みを各現場で展開しています。

私たちは、生活基盤を支えている社会に必要な不可欠な労働者の立場として今後の公共サービスを見据えたとき、「技術の継承」や「公共サービスの質の確保」など極めて重要な役割を担っています。「あきらめ感」により新規採用にむけた取り組みを停滞させず、今まで担ってきた業務は、住民にとって必要な公共サービスであることを再認識していく必要があります。現在のもとより、これからの子どもたちの未来が希望に満ち溢れる生活となるよう、今後の展望を描き、公共サービスの提供に必要な体制の維持・拡充にむけ、人員確保の取り組みを強化していかなければなりません。

### ④ 2024 現業・公企統一闘争の推進

現業職場における最重要課題は人員確保です。人員確保に取り組むにあたり、現業評議会では総務省要請行動を行い、総務省から「現業職員の採用については自治体判断を尊重するとともに、採用に対する助言を行っていない」との回答を引き出しています。改めて、総務省からの圧力を理由とした採用抑制を許さず、地域実情に応じた質の高い公共サービスを提供するために必要な体制の維持・拡充にむけ、現業職員の採用を強く要求していくことが重要です。あわせて、県本部では、市町村課などに対する要請行動を行い、総務省を口実とした自治体への助言や圧力をさせない取り組みの強化が求められています。

2024 闘争の第1次闘争の集約結果では、交渉を実施した単組から人員確保の成果など、多くの報告があります。2018 現業・公企統一闘争より通年闘争として、現業職場の人員確保を最重要課題として位置付け、自治体の採用計画や予算編成が策定される前段で交渉を行い、闘争を進めてきました。こうした闘争スケジュールのもと、単組の粘り強い交渉の結果、新規採用者数は増加しています。

一方、単組によっては、すでに民間委託が導入されているため、新規採用の成果を勝ち取ることが困難な状況となっています。そのため、2024 闘争方針では、民間委託導入後において課題が生じている際は、「再公営化」にむけた取り組みを強化していくことを新たに提起しています。また、定年引き上げ制度では、すでに導入されているものの、高年齢層の働き方や業務内容、勤務労働条件など多くの課題が山積しています。

改めて、労働組合活動の基本は、私たちの賃金・労働条件の改善であり、私たち自

ら声をあげ、行動を起こさない限り、何も改善することはないことを再確認する必要があります。今一度、2024 現業・公企統一闘争の推進を図り、公共サービスの提供に必要な人員確保にむけ、あきらめることなく、取り組むことが重要です。

## (2) 賃金改善について

現業職員の賃金について、当局は安易な類似職種の民間との比較をはじめ、国家公務員の技能労務職員との比較などの様々な判断材料を示し、賃金抑制を推し進めようとしています。また、新規採用を条件に行(二)賃金表の導入などを提案し、賃金抑制を実施する自治体も見受けられます。改めて、私たちの賃金・勤務労働条件の変更は、労使合意が大前提であることを再確認することが重要です。その上で当局から採用と賃金抑制など複数項目について申し入れがあった場合は、別課題として各項目で十分な期間の中で交渉を積み重ねていくことが必要であることを当局に認識させるとともに、賃金課題については、下記の内容を踏まえ、当局が示す判断材料を問い質していくことが必要です。

### ① 国家公務員の技能労務職員との比較

自治体では国家公務員の技能労務職員との均衡を理由に行(二)賃金表の導入が推し進められています。こうした背景には、地方公営企業法第38条第3項において「企業職員の給与は生計費、同一または類似の職種の国およ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」と定められていると考えられます。

こうした提案に対しては、国家公務員と地方公務員の業務内容や担っている役割に大きな違いがあることから、単純な比較は適当でないことを明確にする必要があります。また、法律で給与の均衡を求めているのは、同一または類似の職種に限定されている点であることを踏まえ、国家公務員と同一または類似の職種以外の技能労務職員を一括りにして均衡を求めることは法律の趣旨ではないことを労使で確認することが重要です。

また、すでに行(二)賃金表の導入を行っている自治体では、最高到達級が3級あるいは、4級にとどまっている自治体が見受けられます。国家公務員の行(二)表については5級制となっていることから、行(二)賃金表5級到達に向けた運用改善を求めていくことも極めて重要です。

一方、近年では新規採用の再開を条件に国家公務員の行(二)賃金表の導入を提案する自治体もあります。人員確保と賃金課題は別の課題であることから、同時に交渉を実施するのではなく、個別課題として交渉していくことを当局に認識させていく必要があります。すでに導入している単組においては、「同一労働・同一賃金」の観点を踏まえ、継続的に交渉を積み重ね、賃金改善にむけた取り組みを強化していかなければなりません。

### ② 民間従事者との比較

民間従事者との給与比較について総務省は、「賃金センサスは年齢、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」とし、また評議会で実施している要請行動では「また過去には、技能労務職員等の給与は、同種の民間事業の従事者

に比べ高額との国民等の厳しい批判があった」としています。

これらを踏まえ、民間従事者との比較に対する提案は、以前は高かったが、現在ではそのような住民の指摘がないこと、賃金センサスについても雇用形態や業務内容など比較するにあたり最も重要視されなければならない事項が完全に一致していないことを当局に指摘していくことが重要です。

具体的には、民間従事者の平均賃金を算出する際、正規・非正規といった雇用形態はもとより、年齢・経験年数などについてもすべての労働者の平均賃金で算出しています。一方、公務員の平均賃金については、すべて正規職員の賃金で算出されることに加え、総務省が公表している「地方公務員給与実態調査」によると、技能労務職員の平均年齢は 51.9 歳であり、多くの職員が様々な経験を有していることから、民間従事者と比較して必然的に賃金が高く見える構図となっていることを明確にする必要があります。

また、自治体職員は地域の実情や行政需要等の変化を踏まえ、住民の要望を的確に把握し、現場の知恵や経験を活かして政策に反映するといった業務を行っていることなど、民間従事者と業務内容についても大きな差異があることを当局に認識させる必要があります。

### ③ 非現業職員との比較

地方公営企業法第 38 条第 2 項には「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くてはならない」とあります。

現業職員は、清掃現場において循環型社会の実現にむけ、環境・廃棄物行政に大きく関わるとともに、給食現場ではアレルギー対応、また学校現場では環境整備といった子どもの命にかかわる業務などを担っています。さらに職種の枠を超え、他職種との連携による学校現場の環境学習など、多くの新たな業務を確立し、現場で担っています。

これらを踏まえ、業務における技能・職務遂行の困難度、さらには内容・責任など非現業職員との差が見受けられないことから、現業職員と非現業職員との賃金格差をつけるべきではないことを労使で確認する必要があります。

## (3) 誰もが安全で安心して働き続けられる職場環境にむけ

### ① 定年引き上げに伴う新規採用について

定年引き上げ制度では、2年に1歳ずつ段階的に定年が引き上げられ、2032 年度に 65 歳定年となります。今後、将来にわたり、安定的に公共サービスを提供できる体制を維持していくためには、定年引き上げを理由に採用が抑制されることなく、知識や技術が継承できるよう、計画的な新規採用を行い、人員確保することが必要不可欠です。

自治労が調査した 2023 年度の新規採用者は定年退職者がいない年度であっても前年度を上回る 961 人であることから、これらの成果を踏まえ、今年度では、定年退職を伴う年度のため、定年退職者による欠員を確実に補充する取り組みが重要です。

総務省通知では「行政サービスの質の確保のため、定年引き上げ期間中においても、一定の新規採用者を継続的に確保することが必要」と示されていることを踏まえ、自治体からの圧力に屈することなく、定年引き上げを理由に採用抑制とならないよう、

各単組における人員確保の取り組みを強化していくことが極めて重要です。

## ② 定年引き上げに伴う賃金改善について

定年引き上げの制度導入に伴い、60歳を超える常勤職員の賃金について、国が示した60歳時点の7割水準として多くの自治体が条例化されています。現業職員の賃金については、この間の様々な合理化攻撃により抑制されてきたことから、定年引き上げに伴う賃金の変更については、60歳以上の常勤職員の賃金改善はもとより、60歳時点での到達給の改善などの取り組みを強化することが重要です。さらには、定年前再任用短時間勤務職員の賃金改善をはじめ、暫定再任用職員（フルタイム・短時間）では一時金の支給月数など多くの課題が生じていることから、取り組みの強化していかなければなりません。

定年引き上げに伴う60歳以上の常勤職員の賃金改善のみならず、賃金構造の改善を求めていく必要があります。あわせて昇給については、55歳以上に停止・抑制などの運用がされている自治体もあることから、「働きがい・やりがい」がもてる、高齢期の昇給抑制や昇給停止の廃止にむけ、取り組みを進めていくことも必要です。

## ③ 高年齢層職員における業務内容や働き方について

現業職場では職種により加齢に伴う身体機能の変化により、業務に支障をきたす恐れがあることから、65歳まで誰もが安全で安心して働き続けられる職場環境の整備が喫緊の課題です。

すでに60歳を超える常勤職員が配置されているため、各現場では業務量や働き方をはじめ、賃金課題など様々な課題が生じています。さらに職種によっては、1人での業務、または配置基準に基づいた業務など、業務量や内容が固定化されているため、柔軟に対応できない現場実態があります。こうした現業職員・職場の特性を踏まえ、現場実態に応じた業務量や人員配置の見直しなども見据えた職場環境改善が求められています。

現業職場では、同じ職種であっても自治体や現場によって働き方が異なっており、さらに様々な職場環境があることから、各職場でどのような働き方が可能か、新たな業務が必要か、など各職場で丁寧な議論を進め、現場実態に応じた働き方や業務内容を求めていくことが極めて重要です。厚生労働省が策定した「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」を参考に、これまで培ってきた技術・技能・経験を活かした業務内容にむけ、すべての組合員から要望を取りまとめ、それらをもとに交渉強化し、課題を解決していかなければなりません。

改めて、こうした業務内容や働き方については、勤務・労働条件に大きく関わる極めて重要な事案であることから、課題が明らかになった際には適宜、交渉を実施し継続した取り組みが必要です。

## (4) 当局責任による労働安全衛生体制の確立

全国の現業職場では、多くの職種があるが故に様々な要因の災害が報告され、昨年8月では保育所調理員がグリストラップ清掃中に死亡する事故が発生するなど、いまだに多くの労働災害が発生しています。一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会による職種別による労働災害の発生率では、清掃職員や調理員が高い水準で推移してい

ることから、労働安全衛生の確立にむけ早急に取り組みを強化していかなければなりません。さらに労働災害はもとより、近年では長期病休者が増え、とくに精神および行動の障害の推移では15年前と比較して2.1倍となり、全体に占める割合では65.8%になるなど、大きな課題となっています。

現業職場において、労働災害を撲滅していくことは現業職員のみならず、非正規職員・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喫緊の課題です。

### ① 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。

しかし現業職場では、一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会の調査でも示されているように、いまだに多くの労働災害が発生しているとともに、職場によっては労働災害が発生するリスクがあるものの、改善がされていない現場も見受けられます。とくに施設関連では課題が多く、調理職場では空調設備の設置をはじめとした熱中症対策など対策が不十分な自治体が多く、労働災害と隣り合わせの状況の中で業務を担っています。また現業職場の業務は、決められた時間内で決められた業務を担うことも多いことに加え、人員不足の状況下では、業務の効率化を求めすぎるあまり、定められた手順や確認を省いたことを要因とする労働災害の発生も想定されます。

労働災害の防止にむけては、安全に業務を行う上で労働安全衛生法をはじめとした様々な法令が整備されています。法律や規則の改定が実施されたものの、現場での改定に伴う周知や特別教育の受講が実施されていない場合は、全く意味を持たないものになり、労働災害の発生リスクは軽減されません。そのために労働組合は、関係法令が確実に履行されているか把握し、改善や特別教育の受講などが行われていない場合は法令違反であることを当局に強く指摘していくことが重要です。あわせて私たち労働者側も職場全体で労働安全衛生の意識向上をはかり、労使双方で労働災害を未然に防ぐ取り組みを進めていくことが求められます。

こうした取り組みを通じて、あらゆる関係法令を踏まえた職場実態に応じたリスクアセスメントを実施し、労働災害を発生さない職場環境の整備が重要です。

### ② 安全衛生委員会の開催

労働安全衛生規則において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ますが、地方自治体における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にあります。2023年度の「安全衛生月間」自治体調査では、各自治体の安全衛生委員会の設置状況として88%の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」の自治体が27%にとどまり、「年1～4回の開催」に自治体が47%、さらに8%の自治体が「開催していない」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。

改めて、自治体の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はかることが必要です。その上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対策を講じ、労働災害を未然に防ぐことが重要です。また、衛生委員会の設置義務がない職場においても、労働者との意見交換の場を設定することが求められているため、すべての職場で取り組みを進めていかなければなりません。あわせて安全衛生委員会の開催にあたっては、協議された内容について会計年度任用職員等を含めたすべての職員に対し周知されるとともに、非現業・現業の混合職場では現業職場をはじめとするすべての課題が委員会で十分に反映されるよう、現業職員の委員選出を求めていく必要があります。

## (5) 安易な民間委託の阻止にむけ

現業職場は国のさまざまな政策の下、民間委託の対象として合理化攻撃にさらされてきました。こうした動向は近年の人件費や物価高の状況が継続していても変わらず、いまだに多くの自治体では、現業職場の民間委託を推し進めようとしています。そのため、近年では直営と委託を比較して委託の方がコスト増であっても、当局の労務管理や人員の確保が困難との理由で、民間委託を導入している自治体も見受けられます。

また、自治体が発注する委託契約では、価格高騰に対し、労務費が委託料に十分に反映されていないことが公正取引員会から指摘されていることから、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の対応が求められています。

こうした安易な民間委託の拡大は、委託料が十分に価格転嫁に対応されていないため、入札不調となり急遽、公共サービスの停止に繋がるとともに、民間事業者の主導の委託料となる恐れもあります。さらに入札不調などの理由で突如、直営で対応する際には、知識や経験を持ち合わせている職員の配置は困難であり、職員が業務に慣れていないため、公共サービスの質を低下することも想定する必要があります。

今後、労働人口の減少に伴い、委託事業者においても十分な人員を確保できない事態も想定されるため、委託事業者による公共サービスの安定的な提供について、注視していくことが必要です。すでに多くの自治体では様々な分野で業務委託が導入されている一方、委託導入後のサービスの質や財政分析の検証が行われていない実態であることから、委託後の地域公共サービスの水準を検証することが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、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ります。さらに、近年では給食事業の民間事業者の破産申請により、子どもや多くの住民に支障をきたしたことから、民間委託導入後において課題が生じている際は、「再公営化」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、民間委託の導入は、自治体がこれまで培ってきたノウハウを失うとともに、現場の課題や要望を把握することが困難となり、その結果、住民や利用者の視点に立った政策からかけ離れた政策が実行される恐れがあります。将来にわたって、地域公共サービスを安定的に提供するためにも、委託が導入される際は、総務省が示している「地方行政サービスの推進に関する留意事項」において、委託した事業に対し自治体が責任を持って対応するよう求めていることから、財政や業務内容の付加価値業務などを考慮し、自治体職員でしか対応できない公共サービスの提供にむけた取り組みを強化していかなければなりません。

## ① 個人情報の保護や守秘義務の確保

現業職場では、業務で知り得た情報をもとに業務を担い、こうした情報は決して漏洩してはならない個人情報です。こうした情報管理は、現在の民間委託における管理実態では疑問が残ります。

自治体職員は、地方公務員法第34条において「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」とされており、労働者個人に対しても責任が課せられています。一方、民間企業は、仕様書等で一定の制約はあるものの、労働者に対して情報漏洩を規制する法律がないことに加え、離職者に対する情報管理が徹底されていないのが実態です。

現業職場では「ふれあい収集」をはじめ、自動車運転士など、多くの個人情報や守秘義務の下で行う業務が多いため、情報管理の徹底がこれまで以上に求められています。個人情報の漏洩が大きな社会問題となる中、自治体職員であるが故に住民や利用者が安心してサービスを受けることができる環境を構築することが重要です。

## ② 適切な評価・管理について

これまで国、あるいは総務省の圧力や自治体の財政難を理由に現業職場において、民間委託化が推し進められていますが、一部の自治体を除き、ほぼすべての自治体で委託後のサービス水準や財政分析などの検証は行われていないのが実態です。

こうした動向の継続は、自治体が委託業務に対する意識が薄れていき、実際に現場でどのように業務やサービスの提供が行われるかなど、現場実態を十分に把握できないことに繋がります。その結果、業務内容が業者まかせとなり、公共サービスの質が低下するとともに、自治体として現場のノウハウが失われ、更なるサービスの質の低下を招くこととなります。

委託後においても、質の高い公共サービスを提供していくためには、委託後のサービス水準や財政分析などの検証が必要不可欠です。また委託の検証を行うことは、安易な民間委託を阻止に繋がることを再認識する必要があります。改めて現在、業務委託で行われている地域公共サービスの水準を検証することは、委託を行っている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、業務委託後の最終責任は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ります。

## (6) 災害や感染拡大における迅速かつ継続的な対応

全国各地では自然災害が頻発する中、本年1月には能登半島地震により、能登半島を中心に甚大な被害が発生し、現在も被災地では復旧・復興にむけた支援が継続しています。

災害発災時では、自身が被災者であっても自治体職員として、地域住民の生命・財産を守るため懸命に業務を行うことが求められています。そのため、災害発災時では、迅速かつ効果的な対応が必要であることから、それらを実行可能とする体制の確保と平時からの訓練や事前の準備が求められます。

そのため危機管理体制の充実では、地域や施設を熟知している現業職員の役割を明確化することが重要です。学校現場では用務員による迅速な避難所開設、道路管理者

では緊急車両の道路啓開、清掃現場では災害ごみの対応など、住民生活に欠かすことのできない業務を担っていることを当局に認識させていくことが重要です。あわせて、あらゆる災害を想定して準備をしておく必要があることから、参集基準や指揮命令系統などをはじめ、災害時における勤務・労働条件などについて事前に協議し、体制の確立を求めていかなければなりません。また、被災状況によっては、自治体間の連携が必要であるため、広域的な枠組みも視野に入れて現場段階からの連携が必要です。

能登半島地震では、地域実情や地理的な要因なども加わり、多くの課題が改めて明確になりました。とくに現業職員が配置されている自治体と配置されていない自治体では、初動対応から復旧・復興について大きな差が見受けられました。現業職員が配置されている単組では、発災直後から迅速な被害状況の確認が行われ、日常業務を調整しつつ、災害対応にあたるなど、機動性と臨機応変な現場力が活躍しています。

日常業務はもとより、災害時では自治体責務を果たすため、現場で判断し対応できる現業職員の必要性を当局に認識させた上で、復旧、復興が遅れることなく、安全で安心な公共サービスを提供できる体制にむけた人員確保の取り組みを強化していくことが重要です。あわせて、災害対応をはじめ、災害派遣における労働安全衛生の確立については、現場が緊迫しているため、労働安全衛生がないがしろにされることのないよう、事前に十分に協議をしていかなければなりません。

一方、コロナ禍での経験を踏まえた災害対策や社会情勢の変化に伴う対応が求められています。感染防止対策として避難所の収容人数の見直しや新たな避難所の選定、また、多様性を配慮した避難形態や防災政策についても現場実態を考慮した実効性のある対応が重要です。非常時や災害時に求められる公共サービスは平時と異なることから、防災・減災・縮災を踏まえ、業務を安定的に継続していくための必要な人員確保にむけ、取り組みを強化していく必要があります。

## **(7) 会計年度任用職員の処遇改善・組織化**

安定的な公共サービスの提供にむけては、人員確保が重要であるものの、多くの自治体では人件費の削減を目的に、正規職員から会計年度任用職員に置き換えられ、現業職場においても例外ではありません。とくに学校給食調理員や学校用務員では会計年度任用職員の比率が高く、公共サービスを提供していく上で欠かすことの出来ない存在となっています。

一方、会計年度任用職員を取り巻く状況は、正規職員との業務の明確な棲み分けがされないまま、正規職員と比較し賃金や処遇が抑制されている実態が多く見受けられ、休暇制度や被服関係などについても異なっています。

そのような中、会計年度任用職員の処遇改善については、地方自治法の改正に伴い、勤勉手当の支給が可能となり、今後は各自治体での取り組み強化が重要です。また人事院は期間業務職員制度の運用のあり方を見直し、通知を改正したことを受け、総務省は「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」を改正しました。国を参考に公募によらない採用の上限回数を2回としていた自治体では、マニュアルの変更を契機に、不安定雇用の解消と行政サービスを支える人材の安定的確保にむけ、上限回数の撤廃にむけた取り組みが求められます。

現業職場で働く会計年度任用職員は私たちと同様の関係法令が適用されることから、同じ職場では働く仲間の賃金、処遇改善にむけ、一緒に取り組みを進めていかなけれ

ばなりません。会計年度任用職員の賃金や処遇改善が進まなければ、当局は人件費を抑えるため、これまで以上に会計年度任用職員の雇用を進めていくことは明らかです。

処遇改善にむけては、課題の当事者が交渉メンバーに入り、要求書を提出し当局と交渉を積み重ねていくことが重要です。労働者同士で分断することなく、労働組合として団結することで労使対等の立場で労使交渉を行うことを再確認し、正規職員、非正規職員ともに団結して取り組みを進めていかなければなりません。

会計年度任用職員の組織化が進まなかった場合、当局は労働組合の関与がなく、雇い止めをしやすい会計年度任用職員が担っている業務を民間委託する手法を推し進めていくことが想定されます。こうしたことから、会計年度任用職員の処遇改善と組織化については、同時に取り組む必要があります。

改めて「直営堅持」をゆるぎないものにするためにも、労働者側の正規職員、非正規職員が分断することなく、ともに公共サービスに携わる同じ職場の仲間として会計年度任用職員を組織化し、労働者として団結のもと、新たなワーキングプアを生み出さないためにも、当局のあらゆる合理化攻撃に対抗していくことが重要です。

## 【第1号議案】2024現業・公企統一闘争中間総括（案）

### 1. 闘争の経過

- ① 本部は2023年12月13日、2024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付けるとともに、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し取り組むことを確認した。
- ② 2024現業・公企統一闘争を具体的に取り組むにあたり、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、第1次闘争ゾーンでは、職場点検・オルグなど統一闘争にむけた準備期間を2～4月、職場討議・要求書作成を4月19日～5月21日、要求書提出ゾーンを5月21日～6月6日、回答指定日を6月7日、交渉強化ゾーンを6月7～20日、全国統一闘争基準日を6月21日に設定し取り組むこととした。闘争ゾーンの設定にあたり、要求の獲得指標の到達にむけ、交渉の積み重ねが重要であることから、交渉強化ゾーンを従来期間から1週間延長した。
- ③ 闘争を具体的に進めるにあたり、モデル要求に対する解説を掲載した闘争の手引きを「現業・公企職員が直営で配置されている単組」「現業・公企職員が直営で配置されていない単組」に分けて発信し、すべての県本部・単組における闘争の促進をはかってきた。あわせて、取り組みポイントをまとめた概要版についても作成するとともに、ウェブ会議でも活用できるよう、現業・公企統一闘争に取り組む意義や取り組み方法などを解説した動画を配信した。
- ④ 第1次闘争の取り組みを促進するため、「2024現業・公企統一闘争推進ポスター」を作成し、5月に各単組に配布した。
- ⑤ すべての単組での取り組みとするため、各県本部の準備状況を確認の上、取り組みが遅れている県本部に準備を促すことを目的とした中執オルグを春闘オルグにあわせ実施した。あわせて、現場からの取り組みを促すため、職場討議期間に現業評議会オルグを実施した。
- ⑥ 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16日に実施した。総務省交渉では(ア)各自治体における新規採用に対する自治体判断の尊重、(イ)各自治体に対して民間委託の導入を強要する助言の自粛、(ウ)「再公営化」については自治体判断を尊重、(エ)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の4項目を要請した。また、自治労組織内・政策協力議員に対して、現業評議会が行った総務省要請の内容を説明し問題共有をはかるとともに、今後の支援を要請した。
- ⑦ 現業評議会では、単組での取り組み強化にむけ「職場改善にむけた学習会」として、再公営化への取り組みにあたり、民間委託導入後におけるサービス水準や財政検証など

を当局に要求している単組取り組み事例などをテーマにした学習会を4月24日にウェブ開催した。また5月11日に現業・公企統一闘争決起集会を開催し、新規採用にむけた取り組み事例などを共有するとともに、第1次闘争にむけ認識の一致をはかった。

- ⑧ 公営企業評議会は、2023年12月の全国幹事会で方針提起を行い、第1次闘争から人員要求含めて取り組むよう確認をした。7月12～13日の2024公営企業集会全体会において、第2次闘争にむけ、要求書の提出→交渉→妥結（協約締結）の取り組みを要請した。分科会では、職員の募集をしても応募が少ないことへの各事業体での取り組み事例として、技術職員の59歳まで応募ができる年齢引き上げ、年2～3回の採用試験実施、高校への周知などの取り組み報告を受けた。公企労働者の権利について再度確認し、権利を活用した現業・公企統一闘争の取り組み強化にむけて意思統一をはかった。

## 2. 第1次闘争の取り組み状況（2024年7月26日現在）

### ※別表参照

（対象単組は自治体単組＋臨時・非常勤単組＋一部事務組合の1,765単組）

#### （1） 各県本部における第1次闘争の取り組み状況

##### ① 本部提起通りの日程で第1次闘争に取り組んだ県本部（25県本部）

青森県、岩手県、秋田県、山形県、新潟県、群馬県、埼玉県、東京都、千葉県、神奈川県、山梨県、長野県、愛知県、岐阜県、三重県、滋賀県、京都府、奈良県、大阪府、広島県、島根県、香川県、長崎県、熊本県、沖縄県

##### ② 本部提起の日程以外で第1次闘争に取り組んだ県本部（7県本部）

5月17日：山口県、6月7日：福島県・兵庫県、6月12日：宮崎県、  
6月14日：佐賀県、6月18日：高知県、6月27日：鳥取県

##### ③ 春闘、政策実現闘争に現業課題を盛り込んで取り組んだ県本部（7県本部）

北海道、栃木県、富山県、石川県、静岡県、和歌山県、岡山県

##### ④ 人員確保闘争に現業課題を盛り込んで取り組んだ県本部（6県本部）

宮城県、茨城県、福井県、愛媛県、福岡県、鹿児島県

## ⑤ 第2次闘争で課題解決に取り組む県本部（2県本部）

徳島県、大分県

### （2） 要求書の提出状況

2024現業・公企統一闘争第1次闘争において要求書を提出した単組は624単組（35.3%）であり、前年度より104単組増加している。

### （3） 交渉の実施状況

2024現業・公企統一闘争第1次闘争において交渉を実施した単組は410単組（23.2%）であり、前年度より11単組増加している。

### （4） 第1次闘争における協約締結の状況

2024現業・公企統一闘争第1次闘争において協約締結した単組は112単組（6.3%）であり、前年度より45単組減少している。

### （5） 各単組における統一行動日の実施状況

2024現業・公企統一闘争第1次闘争において統一行動を実施した単組は182単組であり、前年度より60単組増加している。

## 3. 第1次闘争における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） 住民から必要とされる現業・公企職場の直営堅持

198単組で交渉が行われ、91単組で成果があった。

※ 2023現業・公企統一闘争：交渉226単組、成果125単組

- 直営について当局も必要性を認識しているとの回答を確認
- 給食センターは当面直営であることを確認
- 一定数の直営を維持することを確認
- 学校給食調理職場の委託提案の撤回を確認

#### （2） 質の高い公共サービスの確立にむけた新規採用

224単組で交渉が行われ、83単組で成果があった。

※ 2023現業・公企統一闘争：交渉250単組、成果113単組

- 欠員補充による新規採用は継続されていることを確認
- 自動車運転手の新規採用の継続およびクレーンデリック運転免許所持者の採用を確認
- 次年度の調理員採用を確認
- 13年連続の新規採用を確認、また新規採用再開として水源地では25年ぶり、浄化センターでは28年ぶりの採用を確認
- 退職者の補充については正規職員での採用を確認

### (3) 労働災害撲滅にむけた労働安全衛生の確立

188単組で交渉が行われ、84単組で成果があった。

※ 2023現業・公企統一闘争：交渉199単組、成果74単組

- 学校技能員職場の作業室エアコン設置についての予算化を確認
- すべての職場での月1回以上の安全・衛生委員会の開催等を確認
- 保育園グリストラップ清掃は調理員の死亡事故を受け、専門業者に委託することを確認
- 労働安全衛生委員会の意見を尊重し職場環境改善に努めることを確認
- 夏季の労働環境への配慮にむけ、所属へ通知することを確認

### (4) 誰もが安心して働き続けられる職場の確立

199単組で交渉が行われ、75単組で成果があった。

※ 2023現業・公企統一闘争：交渉185単組、成果74単組

- 「エイジフレンドリーガイドライン」に沿った取り組みを周知することを確認
- ハラスメント撲滅にむけた対応を確認
- 給食職場で60歳以上の職員について人事異動を配慮することを確認
- 再任用制度を取り入れていなかったが、暫定再任用制度を運用することを確認
- 対象者の意向を確認し、適材適所に配置することを確認

### (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

166単組で交渉が行われ、36単組で成果があった。

※ 2023現業・公企統一闘争：交渉169単組、成果42単組

- 保育調理員の初任給基準改善にむけて前むきに取り組むとの回答を確認
- 非現業職員と同じ賃金体系を維持していくことを確認
- 暫定再任用の適用給料表を1級から2級にしていくことを確認

## (6) 現場の声を反映した政策実現

162単組で交渉が行われ、39単組で成果があった。

※ 2023現業・公企統一闘争：交渉177単組、成果56単組

- 給食調理職場で、月に1回政策提言に関する意見交換の場を設置することを確認
- 現業PT委員会を設置し、当局と現業職場の現状を共有する体制を整備することを確認
- 官民連携や広域化・広域連携の検討が進められている中、直営の必要性について議論の対象とすることを確認
- 労働組合からの意見を集約し、意見反映の場の確保に努めることを確認

## (7) 災害対応や感染症などに対する危機管理体制の強化

166単組で交渉が行われ、55単組で成果があった。

※ 2023現業・公企統一闘争：交渉181単組、成果81単組

- 災害派遣に関する確認書を締結
- 感染症疑いによる出勤停止時の扱いでは、正規職員と会計年度任用職員の格差解消と会計年度任用職員の病気休暇（有給）日数を3日から13日に増やすことを確認
- 市長部局全体の応援体制の確立を確認
- 総合防災訓練等で現業職員の参加を確認
- 能登半島地震を受け、災害対応を協議する場を継続的に実施することを確認

## (8) コンセッション方式導入や安易な事業統合の阻止

103単組で交渉が行われ、24単組で成果があった。

※ 2023現業・公企統一闘争：交渉139単組、成果31単組

- 導入予定はないという回答を確認

- 必要性や合理性について検討段階から労使協議をするとの回答を確認

### (9) 会計年度任用職員の処遇改善

175単組で交渉が行われ、80単組で成果があった。

※ 2023現業・公企統一闘争：交渉199単組、成果62単組

- 常勤職員との均等・均衡を前提に引き続き、労使協議中
- 本人がノロウイルス感染した場合、3日目以降診断書提出により私傷病休暇扱いとなり、社会保険から6割の給料が保障されることを確認
- 不妊治療にかかる特別休暇6日を正規職員と同じ12日に増やすことを確認

### (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

200単組で交渉が行われ、105単組で成果があった。

※ 2023現業・公企統一闘争：交渉197単組、成果89単組

- 事前協議制の遵守および、労使確認事項は文書で確認
- 3月春闘、6月男女平等推進・人員確保闘争、11月確定闘争、すべて基本組織と連名で要求書を提出し確認書締結を実施
- 必ず確認書で合意内容を確認

### 【現業・公企職員が直営で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に対し、4項目の重点課題を設定し、取り組みを提起してきた。

しかし集約結果では現業・公企職員が配置されていない多くの単組では、要求書の提出、交渉の取り組みを実施していないことが報告された。あわせて、交渉を実施したものの、重点課題に対し、十分な成果を勝ち取るに至らなかったことが報告された。

## 4. 第1次闘争における成果

### (1) 人員確保の取り組みについて

現業・公企職場の人員確保を最重要課題と位置付け、通年闘争として取り組みを始めて以降、現業職員の新規採用は増加傾向にある。2023年度においては定年引き上げに伴い、定年退職者がいない年度においても前年度を上回る961人の新規採用を勝ち取っている。成果の要因は、第1次闘争から人員確保にむけた各単組の粘り強い交渉の積み重ねである。

2024闘争においても、当局からの採用抑制に屈することなく、第1次闘争で次年度の新規採用を確認した単組がある。

一方、第1次闘争では人員確保について継続協議としている単組が多いことから、引き続き、新規採用を勝ち取った事例を共有し、第2次闘争にむけ、すべての県本部・単組において人員確保の取り組みを強化していかなければならない。

## (2) 「再公営化」にむけた取り組みのスタート

現業・公企統一闘争は「質の高い公共サービスの確立」にむけた闘争であり、重点課題として民間委託導入後の検証等を提起してきたが、現業・公企職員が配置されていない単組はもとより、配置されている単組でも取り組みが不十分であった。

一方、民間委託事業を取り巻く状況は、人件費や物価の高騰により、委託導入が必ずしもコスト削減には繋がらず、また民間事業者の破産申請などの事案が生じているため、2024闘争方針では、すでに民間委託が導入されているサービス業務について、サービスの質や財政状況に課題が生じている際は再公営化にむけ取り組むことを新たに提起した。

県本部では「再公営化」の文言を方針に明記することで、オルグや幹事会等で単組に組みの提起がしやすくなった、また単組では、これまで漠然としていた目標が明確になり、取り組みがしやすくなったなどの意見があげられた。

民間委託導入後であってもサービスの提供については自治体に責任があることから、課題が生じている際は「再公営化」にむけた取り組みを強化するとともに、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえた対応を求め、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た取り組みを強化していかなければならない。

## (3) 組合員の声による職場環境改善

職場環境改善では現場実態に応じた独自要求が重要であり、独自要求を行った単組の成果として「現業PT委員会を設置し、各課題を当局と意見交換していくことを確認」「民間委託の保育所給食調理業務を直営に戻すことを含め、あり方検討会で協議」「資格取得にかかる費用についての負担」などが報告された。こうした成果は統一要求では網羅することができず、組合員の声を集め、現場の独自課題について交渉したからである。また、報告では第2次闘争にむけ、引き続き、被服の改善をはじめ、業務で使用する車両備品の予算措置などの課題を継続協議としていることから、取り組みを強化していかなければならない。

# 5. 第2次闘争にむけた課題

## (1) 産別統一闘争への結集について

現業・公企統一闘争に取り組むにあたり、第1次闘争では多くの県本部・単組が取り組

みを実施しているものの、本部が設定した基準日に県本部が結集しておらず、また第1次闘争期のスケジュールとは別で春闘期に第1次闘争として取り組んでいる県本部も見受けられる。通年闘争とした最大の目的は、人員確保の取り組み強化である。春闘期の取り組みでは4月時点での人員配置や欠員状況がわからないため、本部が提起する第1次闘争のスケジュールの下、自治体が採用計画を策定する前段に交渉することにより、少しでも前進した回答を引き出すことが可能である。改めて取り組む内容と時期を明確化した上で、統一闘争の意義を再確認し、県本部・単組は第1次闘争の取り組みに結集していかなければならない。

あわせて県本部・単組では、「現業・公企統一闘争」の名称であるがゆえ、当該職員のみが取り組む闘争との認識がいまだ根強く残り、すべての県本部・単組が取り組む闘争とはなり得ていないことが集約結果で改めて明確となった。現業・公企職員の未配置の自治体では、現業職員が担っていた委託業務に対し当局は責任や関与が薄れている実態があり、労働組合においても同様の傾向が見受けられる。家庭ごみの収集作業をはじめ、小中学校の給食調理や用務などの公共サービスが民間委託事業者により提供されていても、事業責任は自治体にあることを労使双方、再確認する必要がある。

「現業・公企統一闘争」は協約締結権を有する現業・公企評議会が先頭に立ち、権利を活用した取り組みを行うことで、単組の組織全体にも反映させ、質の高い公共サービスの確立にむけ、取り組む闘争であることを強く再認識していく必要がある。

産別闘争として現業・公企統一闘争第2次闘争に取り組むにあたり、現業・公企職場のみならず、地域医療や福祉関係職場など、すべての自治体現場での人員確保をめざし、公共サービスの改善にむけた闘争として取り組みを進めていくことが求められる。

## (2) 統一基準日への結集について

本部が設定した統一基準日はもとより、県本部が設定した統一基準日にも結集できていない単組が非常に多くある。単組実情により、統一した日にすべての単組が交渉を行うことが困難であるかもしれないが、2024闘争の第1次闘争をはじめ、この間の取り組み集約状況では、多くの県本部が単組交渉時に待機態勢をとっていない実態であるため、こうした「単組まかせ」では、統一基準日に交渉を実施しない単組が増えていくことは当然である。

この間の統一闘争では、県本部で確認した闘争スケジュールで単組が取り組むものの、県本部は単組の要求書の提出日や、交渉状況および妥結内容について把握していない実態が多くある。その結果、単組交渉時では、近隣単組や県内の交渉状況の共有化がはかられず、さらに妥結基準についても県内統一とは至らないため、十分な成果を得ることは困難に陥ることになる。さらに、このような「単組まかせ」の取り組み状況が継続した場合は、県本部、単組間の関係性が弱まり、自治労全体の組織の弱体化に繋がる。

現業・公企統一闘争に限らず、すべての統一闘争に取り組むにあたり、県本部は単組の

取り組み状況を把握するとともに、交渉時では待機態勢をとり、単組の支援や妥結判断を行うことが必要である。こうした取り組みを継続することにより、県本部・単組の繋がりがより強固になる。

第2次闘争期において県本部は統一闘争の意義を再確認し、本部が設定した基準日にむけ、取り組むための体制を構築するとともに、取り組みができていない単組はもとより、これまで取り組みができていない単組を支援するなど積極的な対応が求められる。

### (3) 取り組みの二極化について

現業・公企統一闘争の取り組み状況については、単組だけでなく、県本部においても取り組みの濃淡が見受けられる。取り組みが実践されている単組では成果を勝ち取り、速やかに組合員に報告し共有化することで組合に対する期待感や求心力が高まり、こうした日常からの取り組みの結果、組織強化がはかられ、単組の団結力を背景に交渉を優位に進める好循環へと至っている。

一方、組合員数の減少や役員の担い手不足などにより、取り組みが停滞している単組では、取り組みを通して勝ち取った成果を報告できないことから、組合に対する組合員からの期待感や信頼感がなくなり、さらなる組織の弱体化を招く悪循環に陥っている。

取り組みができていない単組は、課題解決には要求し交渉していくしか手段がないことを再認識する必要がある。その上で取り組みが困難な場合でも、1年間で全く取り組まないことがないよう、県本部の支援などを通じて統一要求書などを活用しつつ、必ず要求書を提出し、交渉していくことが重要である。あわせて評議会独自で取り組むことが困難な際は、単組の要求書に課題を盛り込み取り組むなど、活動を停滞させない取り組みが必要である。

取り組みを進めるにあたり、要求項目によっては直ぐに成果を勝ち取れない項目もあるが、少しでも前進した回答を引き出すとともに、その際の成果としては、要求し交渉により組織強化という成果を必ず得られることを再認識し、すべての単組が結集する統一闘争の実現にむけて取り組みを強化していかなければならない。

### (4) 協約締結の取り組みについて

現業・公企労働者が持つ協約締結権を行使した闘争の推進を提起してきたが、当局はもとより、労働組合側の認識不足もあり、十分な取り組みとなり得ていない。とくに第1次闘争の集約結果では、多くの単組では、継続協議となった項目があるため、妥結した項目についても第2次闘争で一括して協約締結を行うなどの報告が多く見受けられ、さらに協約締結を行わなかった理由として「組合側から求めている」が43.5%であった。

協約締結権の重要性を踏まえ、第1次闘争で妥結した項目は第2次闘争で一括して協約締結するのではなく、妥結した際に必ず協約を締結していくことが重要である。その上で第2次闘争では継続協議について交渉を行うなど、第1次闘争から協約締結にむけた取り

組みを強化していく必要がある。

あわせて、協約締結権を活用した取り組みを進めるにあたり、単組（評議会）規約の点検・整備の重要性について提起してきたが、いまだに多くの単組（評議会）では不十分な実態がある。こうした状況を踏まえ、協約締結を確実なものとするため、県本部は各単組の規約点検・整備にむけた取り組みを進めていくことが重要であり、これからのあらゆる闘争を進めていく上での喫緊の課題である。第2次闘争では交渉サイクルの確立にむけた取り組みを進めると同時に規約の点検・整備についても各単組で取り組みを進めていかなければならない。

### （５） 重点課題に対する取り組みについて

現業・公企統一闘争を取り組むにあたり、単組での取り組み強化にむけ、現業・公企職員が配置されている、配置されていない単組ごとに重点課題を設定するとともに、獲得指標や手引きなどを作成した。重点課題の取り組みについては、要求項目により成果を勝ち取れている比率が異なるため、項目によっては要求しているものの、十分な成果とした回答が引き出せていない実態がある。

とくに新規採用の獲得や暫定再任用職員をはじめとする現業職員の賃金改善などでは、交渉を実施したすべての単組で成果を勝ち取っていない状況である。さらに定年引き上げ制度の導入に伴い、誰もが安心して働き続けられる職場の確立の要求では、継続協議や今後の検討課題としての実態が多く、重点課題に対する項目によっては成果を勝ち取った単組は決して多くない状況である。

こうしたことから、今後、「あきらめ感」などにより取り組まない単組が現れる恐れがあることから、単組実情に応じた取り組み支援が求められる。今闘争で私たちが望む回答が示されない場合においても、次の闘争の回答にむけ、少しでも現状から前進した回答を引き出すことが重要である。

本部は第2次闘争にむけ、これらの重点課題に対する成果を勝ち取った報告をはじめ、高年齢労働者の働き方や業務内容などすでに現場で取り組んでいる事例などを積極的に発信し、県本部・単組はこれらを活用した取り組みを強化していかなければならない。

<別表>

2023・2024現業公企統一闘争第1次闘争取り組み結果報告比較（2024年7月26日現在）

| 県本部名 | 現業・公企評議会の有無 |      |      |      | 要求書提出単組数 |      | 交渉単組数 |      | 協約締結単組数 |      |
|------|-------------|------|------|------|----------|------|-------|------|---------|------|
|      | 現業          |      | 公企   |      | 2023     | 2024 | 2023  | 2024 | 2023    | 2024 |
|      | 2023        | 2024 | 2023 | 2024 |          |      |       |      |         |      |
| 北海道  | 26          | 30   | 14   | 10   | 90       | 67   | 49    | 44   | 0       | 0    |
| 青森   | 12          | 7    | 12   | 7    | 12       | 16   | 0     | 1    | 0       | 0    |
| 岩手   | 12          | 10   | 1    | 4    | 7        | 7    | 5     | 1    | 1       | 0    |
| 宮城   | 10          | 12   | 1    | 2    | 6        | 7    | 6     | 6    | 0       | 0    |
| 秋田   | 8           | 16   | 4    | 8    | 7        | 11   | 2     | 6    | 1       | 0    |
| 山形   | 11          | 11   | 0    | 1    | 13       | 16   | 11    | 12   | 2       | 3    |
| 福島   | 8           | 7    | 2    | 2    | 3        | 10   | 1     | 1    | 1       | 1    |
| 新潟   | 12          | 14   | 7    | 9    | 9        | 5    | 3     | 4    | 0       | 0    |
| 群馬   | 11          | 8    | 9    | 9    | 5        | 3    | 4     | 1    | 3       | 0    |
| 栃木   | 16          | 16   | 2    | 1    | 19       | 20   | 19    | 16   | 2       | 0    |
| 茨城   | 9           | 14   | 3    | 5    | 0        | 17   | 0     | 0    | 0       | 0    |
| 埼玉   | 2           | 14   | 1    | 6    | 4        | 11   | 3     | 5    | 1       | 0    |
| 東京   | 28          | 27   | 1    | 3    | 23       | 22   | 23    | 13   | 11      | 12   |
| 千葉   | 7           | 8    | 0    | 0    | 6        | 8    | 5     | 7    | 3       | 5    |
| 神奈川  | 18          | 18   | 2    | 2    | 18       | 18   | 17    | 11   | 7       | 6    |
| 山梨   | 2           | 3    | 1    | 2    | 2        | 21   | 2     | 21   | 1       | 0    |
| 長野   | 9           | 9    | 2    | 5    | 9        | 10   | 7     | 8    | 5       | 1    |
| 富山   | 15          | 18   | 5    | 5    | 17       | 18   | 17    | 18   | 1       | 1    |
| 石川   | 11          | 10   | 0    | 1    | 1        | 2    | 1     | 2    | 0       | 0    |
| 福井   | 2           | 2    | 2    | 0    | 2        | 3    | 2     | 3    | 0       | 0    |
| 静岡   | 5           | 5    | 8    | 6    | 7        | 7    | 4     | 2    | 3       | 0    |
| 愛知   | 2           | 0    | 2    | 1    | 1        | 1    | 1     | 1    | 0       | 0    |
| 岐阜   | 10          | 8    | 4    | 5    | 7        | 9    | 4     | 5    | 0       | 0    |
| 三重   | 15          | 16   | 6    | 5    | 12       | 20   | 12    | 20   | 3       | 1    |
| 滋賀   | 1           | 8    | 1    | 2    | 1        | 7    | 1     | 1    | 0       | 0    |
| 京都   | 4           | 5    | 1    | 1    | 5        | 8    | 5     | 8    | 3       | 3    |
| 奈良   | 16          | 16   | 8    | 8    | 12       | 6    | 9     | 6    | 0       | 0    |
| 和歌山  | 4           | 5    | 3    | 5    | 2        | 5    | 2     | 2    | 1       | 1    |
| 大阪   | 13          | 13   | 5    | 2    | 21       | 20   | 21    | 15   | 10      | 6    |
| 兵庫   | 12          | 13   | 7    | 8    | 13       | 19   | 11    | 14   | 7       | 5    |
| 岡山   | 3           | 6    | 2    | 4    | 2        | 4    | 2     | 1    | 1       | 0    |
| 広島   | 15          | 14   | 5    | 4    | 17       | 18   | 12    | 17   | 5       | 6    |
| 鳥取   | 8           | 8    | 1    | 2    | 5        | 9    | 7     | 4    | 6       | 2    |
| 島根   | 18          | 18   | 18   | 17   | 24       | 24   | 24    | 22   | 23      | 21   |
| 山口   | 6           | 7    | 5    | 10   | 4        | 13   | 4     | 9    | 3       | 1    |
| 香川   | 16          | 12   | 0    | 0    | 13       | 8    | 9     | 2    | 7       | 2    |
| 徳島   | 11          | 0    | 4    | 0    | 15       | 0    | 7     | 0    | 4       | 0    |
| 愛媛   | 1           | 0    | 0    | 0    | 2        | 2    | 1     | 1    | 0       | 0    |
| 高知   | 10          | 9    | 1    | 1    | 3        | 5    | 3     | 3    | 1       | 0    |
| 福岡   | 41          | 40   | 18   | 19   | 48       | 48   | 47    | 48   | 34      | 31   |
| 佐賀   | 10          | 8    | 3    | 2    | 12       | 8    | 8     | 3    | 2       | 1    |
| 長崎   | 16          | 15   | 15   | 10   | 12       | 7    | 10    | 6    | 3       | 1    |
| 大分   | 12          | 10   | 6    | 4    | 0        | 5    | 0     | 3    | 0       | 1    |
| 宮崎   | 9           | 20   | 6    | 9    | 10       | 22   | 9     | 14   | 1       | 1    |
| 熊本   | 19          | 16   | 6    | 3    | 9        | 14   | 4     | 9    | 1       | 0    |
| 鹿児島  | 12          | 23   | 10   | 19   | 5        | 36   | 4     | 11   | 0       | 0    |
| 沖縄   | 7           | 8    | 2    | 1    | 5        | 7    | 1     | 3    | 0       | 0    |
| 合計   | 525         | 557  | 216  | 230  | 520      | 624  | 399   | 410  | 157     | 112  |

## 【第2号議案】2024 現業・公企統一闘争（第2次闘争）の推進（案）

### 【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。
2. 2024現業・公企統一闘争第1次闘争の中間総括を踏まえ、現業・公企職員が配置されている、配置されていないに関わらず、すべての単組での取り組みを強化します。

### 【取り組み日程】

3. 以下の取り組み日程で統一闘争（第2次闘争）に取り組みます。
  - (1) 住民アピールゾーン  
9月2日～10月4日
  - (2) 要求書提出ゾーン  
9月24日～10月4日
  - (3) 回答指定基準日  
10月4日
  - (4) 交渉強化ゾーン  
10月4日～10月17日
  - (5) 全国統一闘争基準日  
10月18日
  - (6) 協約締結強化ゾーン  
11月

### 【闘争の重点課題と獲得指標】

- (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
  - 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下、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が活かせる労使協議の場を設  
置します。

#### ⑦ 災害対応や感染症などに対する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  
どを一方向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。

(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

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、総合評価入札制度、あるいは最低制限価格制度等の導入によりダンピング受注を排除するとともに、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 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

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、当局責任の下、是正を行うことを確認します。

④ 災害対応や感染症などに対する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。

### 【統一闘争の進め方】

4. 闘争指令については、統一基準日である10月18日に上限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行います。なお、やむなく10月18日以外に県本部の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を発出します。

### 【第2次闘争で強化すべき取り組み】

5. 第1次闘争における課題を踏まえ、第2次闘争では、以下の取り組みを強化します。

#### (1) 組合員の参加による統一闘争の推進

第1次闘争において、全組合員の要望をくみ取りまとめた要求書の作成・提出ができていない単組は、人員確保要求チェックリスト<資料①>・職場モデルチェックリスト<資料②>を参考に、要求書を作成・提出し、交渉実施に取り組みます。また、取り組みを行った単組においては、第1次闘争で継続交渉になった事項、第1次闘争以降の新たな課題について、改めて改善にむけ交渉を実施します。

#### (2) 統一闘争基準日への総結集

本部・県本部が設定した統一基準日に結集できていない単組が非常に多く存在するため、統一闘争の意義を再確認し、本部が設定した基準日へ結集します。そのため県本部・単組のさらなる連携の下、県本部は単組の取り組み状況を把握の上、交渉時では待機態勢をとり、単組の交渉支援や妥結基準について単組と協議を行うことで、統一闘争を推進します。

#### (3) 産別統一闘争の推進

現業・公企統一闘争が自治労産別闘争であることを再認識し、現業・公企職員を配置している、配置していないに関わらず、すべての県本部・単組において、方針の決定や取り組み状況の点検・把握など取り組みの推進にむけ、県本部・単組が一体となって取り組みます。

この間、取り組みができていない単組では、本部作成の手引きなどを活用しつつ、県本部との連携を強め、要求書を提出し交渉を行うなど、取り組み

の前進をはかります。

(4) 質の高い公共サービスの確立に必要な人員・予算の確保

現業・公企職場の最重要課題は人員確保であることから、通常業務はもとより、頻発する自然災害時の対応などを含め、安定的な業務継続に必要な人員配置を求めます。あわせて、定年引き上げ制度において今年度が定年退職となる年度であることから、確実な退職補充にむけ取り組むとともに、危機管理や安全対策に対する予算の確保を求めます。

(5) 自治体現場力の回復にむけた取り組み

民間委託が拡大されていることを踏まえ、「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ます。

あわせて、すでに民間委託が導入されている業務においては、サービスの水準や財政分析・検証を行い、課題が生じている際は、再度、直営に戻す取り組みを強化します。また、委託の導入や継続にあたり、入札不調により、急遽、直営に戻す際は、サービスの質が低下しないよう、これまでの技術や知識を活かした体制の構築を求めます。

(6) 定年引き上げに伴う職場環境改善の取り組み

現業・公企職場では、加齢に伴う心身の変化により、業務に支障をきたす恐れがあることから、職種に応じた業務のあり方や働き方について全組合員の声を集め、誰もが安全で安心して働き続けられる職場環境にむけ、取り組みます。

あわせて、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」では、事業者として高年齢労働者の就労状況や業務の内容等の実情に応じ、労働災害防止対策に積極的に取り組むことが求められています。そのため、当局責任の下で、労働安全衛生活動や交渉などを通じて職場環境の改善に取り組みを強化します。

(7) 労働協約など協約締結の取り組み強化

協約締結の重要性や労使合意事項に対する労働協約の締結を労働組合が求めた場合、当局に拒否ができないことを認識させるとともに、労働組合側においても協約締結の重要性を確認することが重要です。それらを踏まえた上で、協約締結権の取り組みを強化します。

あわせて、2024現業・公企統一闘争の中間総括では、単組（評議会）の規約の点検・整備が十分ではないことから、協約締結権を活用するためにも、

規約の点検・整備にむけた取り組みを推進します。

### 【統一闘争の具体的進め方】

6. 2024現業・公企統一闘争の推進にむけ、単組・県本部・本部の具体的取り組みについては、以下の通りとします。

#### (1) 要求書提出・住民アピールゾーン

##### ① 単組の取り組み

- ア 第1次闘争以降に生じた課題については、新たに要求書を作成し、課題解決をはかります。定年引き上げに伴う事項については、随時、組合員の声を反映させるため、必要に応じて追加項目として要求し、取り組みを進めます。
- イ 第1次闘争において要求書の未提出単組は、職場点検・職場オルグに基づく要求書を作成し、当局に提出します。とくに現業・公企職員が配置されていない単組では、委託業務において「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえた取り組みを進めます。
- ウ 本部が作成した情宣素材を活用し、現業・公企職場の必要性や公共サービスの重要性について広く周知するため、すべての単組で住民アピール行動を実施します。
- エ 現業・公企評議会のみならず、単組一体となった取り組みにむけ、闘争委員会を開催し、闘争を推進します。

##### ② 県本部の取り組み

- ア 県本部における重点課題を洗い出すとともに、第1次闘争期の職場点検・職場オルグの未実施単組に対しては、オルグを実施し、職場点検に基づいた要求書作成支援に取り組むなど全単組・全組合員が結集できる取り組みを推進します。
- イ 第1次闘争で要求書提出・交渉を実施した単組はもとより、未提出、交渉を実施していない単組も含めて、すべての単組の取り組みにむけ、各単組の取り組み状況を点検・把握します。
- ウ 県本部一体となった闘争にむけ、闘争委員会を開催し、取り組みを進めるとともに、決起集会などを通じて認識一致をはかります。

##### ③ 本部の取り組み

- ア すべての単組が取り組むべく、県本部との連携を密にするとともに、評議会オルグを通じて取り組み状況の共有化をはかります。
- イ 県本部との連携の下、全単組での住民アピール行動を提起し、各県本部・単組がチラシづくりに活用できる情宣素材を作成します。
- ウ 確定闘争とあわせた本部中執による各県本部オルグを行います。

エ 幹事会や学習会において第1次闘争の成果をはじめ、「再公営化」の事例などを共有化します。

## (2) 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するなど闘争に結集します。

### 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、単組の交渉状況を把握するとともに、必要に応じて単組への交渉支援を行います。あわせて、低位平準化を跳ね返すため、各単組との情報共有に努めます。

イ 県本部が設定したヤマ場への結集を基本に、単組の交渉状況について共有化をはかり、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 単組交渉時では待機態勢の下、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。

### ③ 本部の取り組み

ア 闘争本部会議を開催し、産別統一闘争としての取り組みを強化します。

イ 闘争ゾーンのヤマ場(10月18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・単組と一体となった取り組みを行います。なお、県本部において別途ヤマ場を設定するところについては県本部と協議の上対応します。

## (3) 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。具体的には、要求項目に対する成果の獲得にむけ、1時間ストライキを基本に、少なくとも29分時間内食い込み集会等に取り組みます。

イ 交渉状況や妥結内容を組合員に報告するため、時間外集会やビラ配布行動等に取り組みます。

### ② 県本部の取り組み

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 闘争本部会議を開催し、ヤマ場における交渉状況、戦術行使の状況を報告するなど、本部全体での情報共有に取り組みます。

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。

(4) 第2次闘争終了後の取り組み (11月)

① 単組の取り組み

ア 労使合意事項については必ず協約を締結します。

イ 継続課題になった事項などを洗い出し、2025年度の現業・公企統一闘争にむけて単組内で議論を行います。

ウ 定年引き上げに関わる職場環境改善については、基準日以降も多くの課題が生じる可能性があることから、必要に応じて引き続き、交渉を行います。

② 県本部の取り組み

ア 各県本部で設定した到達目標の達成状況を確認するため、各単組での取り組み状況を点検・把握します。その上で集約結果を本部に報告します。

イ 現業・公企統一闘争の通年の取り組み状況を把握し、2025年度の現業・公企統一闘争の推進にむけて総括を行います。

ウ 労使合意に至った事項について協約化にむけた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締結がはかられるよう指導などに取り組みます。

③ 本部の取り組み

現業・公企統一闘争の通年の取り組み状況を把握し、強化すべき課題を洗い出すなど2025年度の現業・公企統一闘争の推進にむけて総括を行います。

# 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）<br>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<br>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）<br>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<br>時間外勤務等および2024年度業務量増加見込の合計    | 時間<br>(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<br>(1人あたり月平均 時間) |
| 内訳<br>2024年度から増加する業務時間見込<br>(例: )                             | 時間<br>(1人あたり月平均 時間) |
| (緊急対応業務時間等) 見込<br>(例: )                                       | 時間<br>(1人あたり月平均 時間) |
| 2023年度（または2022年度）<br>実質配置人数全員の年間年次有給休暇取得日数見込                  | 日<br>(1人あたり平均 日)    |
| 年間年次有給休暇目標取得日数  | 日<br>(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）<br>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）<br>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<br>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<br>(1人あたり平均 420 時間)              |                            |
| 内<br>訳   | 時間外勤務時間(不払い・持ち帰り含む)                     | 1500時間<br>(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<br>(例： A係からB係へ担当替え ) | 300時間<br>(1人あたり月平均 5 時間)   |
|  | 緊急対応業務時間見込<br>(例： 豪雨等災害業務 )             | 300時間<br>(1人あたり月平均 5 時間)   |
| 2023年度（または2022年度）<br>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<br>(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<br>(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<br>(○or×) | 優先順位<br>(A・B・C) | 要求書に<br>記載するか<br>(○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<br>できているか。  |               |                 |                         |    |
|                  | 現在の業務を行う上で、仕事の持ち帰りをしていないの<br>はもちろんのこと、時間外を前提とした業務量になって<br>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<br>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<br>るか。  |               |                 |                         |    |
|                  | 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<br>いるか。   |               |                 |                         |    |
|                  | さらなる住民サービスの向上を実施しようとしたとき、<br>実施できる体制・人員が確保されているか。                           |               |                 |                         |    |
|                  | 災害時・緊急時に対応できる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<br>困難度等、職務の内容と責任に応ずるものとなっている<br>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・<br>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<br>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<br>いないか。  |               |                 |                         |    |
| 職 場 環 境          | 危険な箇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<br>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<br>単位）の開催が行われているかどうか。                             |               |                 |                         |    |
|                  | 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<br>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<br>われているか。  |               |                 |                         |    |
| 労 使 関 係<br>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<br>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<br>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上で困っていることはない<br>か（必要機材など）。                                     |               |                 |                         |    |

|     |                                      |  |  |  |  |
|-----|--------------------------------------|--|--|--|--|
|     | 現場を熟知する現業職員の意見を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 |                                      |  |  |  |  |

## 【第3号議案】当面の闘争方針（案）

### 【現業労働者の取り組み】

1. 本部は、すべての新規採用の組合加入にむけ、現業職員の新規採用調査結果を12月の全国幹事会で共有するとともに、単組実情に応じた新規採用未加入者への声かけを通じ、加入にむけ取り組みます。
2. 現業職場における課題解決にむけては、単組からの取り組みが重要であることから、本部は単組取り組み事例や交渉サイクルの必要性などの提起を目的に9月にウェブ学習会を開催します。
3. 本部は、現業職場に山積する課題解決にむけ、「現業セミナー」を11月23日に東京で開催します。
4. 救済申し立てなどを行う際や交渉サイクルにおける労働協約の締結にむけ、労働組合法に規定する労働組規約の要件に不備がないよう、各単組の定期大会・総会が開催される時期にあわせ、現業評議会規約の点検・整備に取り組みます。
5. 本部は、地連現業評幹事会等を通じオルグを実施し、各県本部現業評議会における会計年度任用職員等の組織化の状況を確認し、単組実態を踏まえた組織化の推進に取り組みます。
6. 本部は、現業評議会で実施した評議会役員比率や施設の概要などの調査結果をもとに作成した「現業職場におけるジェンダー平等の推進にむけて」をもとに、各部会・各県本部で課題を共有しジェンダー平等の推進にむけ、取り組みを強化します。
7. 本部は、コロナ禍やこの間の災害対応における課題を踏まえ、現業評議会が作成した「災害時に現業職員が力を発揮するための5つの提言」を改訂するため、部会を通じて災害・感染症発症時などの事態に対する初動体制の確立にむけた議論を行います。  
また、業務継続計画が災害等の発生時の現場実態に応じた内容となるよう意見反映などに取り組みます。
8. 現業職場におけるさまざまな課題や少子・高齢化社会に対応した先進的な取り組み事例などについて議論を行い、職の確立にむけた取り組みの前進を目的に、2025年4月に開催する「第5回現業政策集会」にむけ、12月に運営委員会を開き、準備を進めます。

9. 年末・年始の繁忙期に発生が懸念される労働災害の撲滅とさらなる労働安全衛生活動の活性化を目的に、本部は、12月6日を全国統一行動日として「2024 現業職場から労働災害を一掃する職場集会」を提起します。県本部・単組は、すべての現業職場において労働安全衛生の確立にむけ取り組みます。
  
10. 本部は、さまざまな現業職場の課題解決にむけて、関係省庁に対して、2025 年度政府予算にかかる要請を11月に実施します。

## 【第4号議案】現業職場におけるジェンダー平等の推進にむけて

### 1. はじめに

男女平等参画の取り組みを進める中で社会的性差である「ジェンダー」差別をなくす運動を継続、発展させ、LGBTQ+を包含したジェンダー平等推進をはかりながら多様性を認め合うことの大切さを共有することが求められています。自治労はジェンダー平等社会の実現にむけた運動を進めるため、「男女平等推進の取り組み」から「ジェンダー平等推進の取り組み」とし、これを自治労運動のすべてに関わる課題として位置付け、すべての人がその人らしく、働きやすく、くらしやすい職場や社会をつくるため年間を通じて全単組でこれに取り組まします。

自治労におけるジェンダー平等実現には組織に変化をもたらすといわれる30%以上の参画を意識した運動を展開することが求められます。そのため、評議会運動にも女性参画の30%を意識した取り組みを進めるため、三役に女性役員の配置をはじめ、常任幹事、部会幹事会等では30%以上の役員選出をめざすとともに、集会の参加者についても女性の30%以上の参加をめざしています。

一方、現業評議会では、これまで現場や評議会の状況について詳細な調査を実施していないため、現場の課題をはじめ、評議会運動の状況を把握していませんでした。こうした評議会としての状況と自治労の取り組み方針を踏まえ、アンケートを実施のもと「現業職場におけるジェンダー平等の推進にむけ」を作成し、現業評議会としての課題を共有し、取り組みを進めていきます。

### 2. ジェンダー平等をめぐる情勢

2024年6月12日に世界経済フォーラム（WEF）が発表した「ジェンダーギャップ報告書」（国別に男女格差を数値化）によると、日本は調査対象となった世界146カ国中の118位（2023年125位、2022年116位、2021年120位）であり、依然として先進国G7の中で最下位となっています。

2020年12月に政府が閣議決定した「第5次男女共同参画基本計画」では、日本における取組の進展が未だ十分でない要因として、①政治分野において立候補や議員活動と家庭生活との両立が困難なこと、人材育成の機会の不足、候補者や政治家に対するハラスメントが存在すること等、②経済分野において女性の採用から管理職・役員へのパイプラインの構築が途上であること、そして、③社会全体において固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が存在していること等が考えられるとされています。

さらに「令和5年版男女共同参画白書」では、女性の8割以上、男性の7～8割が、女性に家事・育児等が集中していることが、職業生活において女性の活躍

が進まない理由と考えており、2021年時点で6歳未満の子供を持つ妻・夫について、妻が無業（専業主婦）の場合は家事関連時間の84.0%、有業（共働き）であっても77.4%を妻が担っているとの報告が記載されています。

内閣府の「性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」（2022年度）では、性別役割意識について「女性はこういうもの」「男性はこうすべき」といった無意識の思い込みが「ある」と回答した人は76.3%となっており、同白書で「今こそ、固定的性別役割分担意識を前提とした長時間労働等の慣行を見直し、『男性は仕事』『女性は家庭』から、全ての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会に切り替える時である」としています。固定的性別役割分担意識が未だに強く、性別による先入観や偏見が根強く残っており、多くの女性に家事・育児・介護などの家庭的責任や負担が重くのしかかっている実態があることから、働き方や意識を変えていくことが求められています。

### 3. ジェンダー平等の観点から見た現業職場における状況について

現業職員の業務内容は多岐に渡っているため、数多くの職種が存在しています。職種や業務内容によっては、これまでの固定概念に強く縛られているため、男性がすべき業務、女性がすべき業務と無意識に役割を決め、男女比率に大きな偏りが多く見受けられます。こうした実態は、現場で働く私たちからは気付きにくい環境であるとともに、当局においても固定概念にとらわれていることも想定ができます。さらに現業職場で働く私たちはもとより、多くの人々が特定の職種や業務内容に対し、無意識に役割分担を決めているため、その影響は採用における募集状況や日常の考え方など、さまざまな状況において現れています。

長期間、そうした動向が継続した結果、現業職場では職種によって男女比率が歪な構成となっています。現業評議会でも調査した回答結果からみると清掃職場では、回答があった90職場の内、女性職員が配置されている職場は25職場にとどまるとともに、職員数の比率では男性職員が5309人（正規職員4710人、会計年度任用職員599人）に対し、女性職員は73人（正規職員34人、会計年度任用職員39人）となっており、男性比率が非常に高い状況となっています。

一方、給食関係として、学校給食職場では回答があった95職場の内、女性職員が配置されている職場は94職場であり、その内、40職場は女性職員のみが配置されています。職員数では男性職員が468人（正規職員422人、会計年度任用職員46人）であり、女性職員は4807人（正規職員3381人、会計年度任用職員1426人）となっており、清掃職場とは状況が異なっています。また保育調理現場では66職場の内、男性職員が配置されている職場は18職場にとどまり、職員数では男性職員が36人（正規職員34人、会計年度任用職員2人）、女性職員

が 1397 人（正規職員 750 人、会計年度任用職員 647 人）とさらに男女比率に大きな偏りがみられる結果となっています。

道路維持職場や自動車運転などでは、男性に比率が偏っていますが、学校用務職場では 86 職場の内、女性が配置されている職場は 60 職場と大きな偏りがなく、また職員数においても男性職員が 3009 人（正規職員 2075 人、会計年度任用職員 934 人）、女性職員が 1882 人（正規職員 1545 人、会計年度任用職員 337 人）と上記に示した職種と比較した際、大きな偏りには至っていません。

こうした職種に伴う男女比率の偏りは、職場環境にも影響を及ぼしています。現業職員の業務内容は身体的に負担が多いため、洗身施設などの設置が重要ですが、すべての職場では男女ともに洗身施設が設置されている状況ではありません。清掃職場では男性職員専用の施設設置が多く、また学校給食職場、学校用務職場、保育調理職場では、洗身施設自体が設置されていない職場が多い実態となっています。さらに手洗い・トイレ施設においてもすべての職場で男女ともに専用施設の設置とは至らず、とくに保育職場では回答のあった 40 職場の内、男女ともに専用施設が設置されているのは 25 職場であり、誰もが働きやすい環境とは程遠い実態となっています。さらに休憩室も同様であり、男女ともに専用施設がないばかりか、休憩室自体が設置されていない職場がとくに学校現場、保育現場に多く見受けられます。

ジェンダー平等の推進にむけた取り組みを進めるにあたり、現場の実態を把握し、課題を明らかにした上で、誰もが働きやすい職場環境を整備していくことが重要です。

#### 4. ジェンダー平等の観点から見た現業評議会における状況について

現業職員の職場実態では、職種によって男女比率に偏りが見受けられますが、回答結果では現業職員総数として男性職員が 10938 人、女性職員が 9239 人と男女比率に大きな偏りはありません。その一方で、単組・評議会役員数でみると、男性役員が 434 人、女性役員が 77 人と大きく偏っています。各役職では、男性議長が 92 人、女性議長が 43 人と 2 倍以上の差があるとともに、副議長では男性が 134 人、女性が 62 人、事務局長では男性が 80 人、女性が 32 人といずれも偏りがみられます。一方、幹事では男性が 213 人、女性が 188 人と差が大きくないため、評議会体制においては、役職によって男女の偏りが見受けられる結果となりました。

現業評議会の役員選出は、さまざまな要因や先入観が重なり、女性役員の選出困難なため、女性役員が少ない状況となっています。さらに現業職場では退職不補充などにより、新規採用がない状況の中で、役員の担い手自体がおらず、長年にわたり役員を担っている実態も多く見受けられます。単組・評議会では、規約

等で役員の任期を定めているものの、規約通りの運用ができない実態や輪番制により、十分な現評運動の継承ができていない実態も今回の調査結果で明らかになりました。

職場課題を解決していくためには現評運動の継続が必要ですが、その運動を牽引する体制について強化していくことが重要であり、あわせて男女や年齢に偏りがなく、多様な考えや視点を踏まえた意見反映ができる評議会運動を継続していくことが求められます。

#### 4. 現業評議会における今後の取り組みについて

(1)「ジェンダー平等推進の取り組み」を進めるにあたり、現業評議会として現業職場と現業評議会体制などの実態を踏まえた取り組みが求められます。

清掃職場では過去の職業差別を受けてきた歴史背景、また業務を行う上で身体的な影響が大きいことから、男性が中心の職場との認識が当局を含め、多くの人たちに根強く残っています。一方、給食職場では、調理という業務内容であるがため、清掃職場とは反対に女性が担うという固定概念のもと、給食調理職場では女性職員が多く配置されています。

また直近では、内閣府の調査において自治体の防災部局の女性職員の割合が1割にとどまり、さらに女性職員未配置の自治体が全体の57%に及ぶことが明らかになりました。その結果、防災マニュアルにおける女性や子どもへの配慮などについて、十分な対策が盛り込まれていないなど、影響が及んでいます。

現業職場の環境改善むけては、これまでの職種における固定概念にとらわれることなく、あわせて身体的な負担が多い業務においても、誰もが働きやすい環境を整備していくことが重要です。配置計画や採用にむけた段階から性別により「この業務は無理だろう」「この作業は厳しいだろう」などの考えにより選択肢を排除するのではなく、どのように職場環境や業務内容を改善すれば配置や業務を担えるだろう、と考えていくことが重要です。こうした意識醸成は、私たち労働者側から常に意識し取り組むことが求められるとともに、当局に対しても追及していくことが求められます。いまだに当局によっては、採用する際に性別の役割を意識し、職種によっては採用しない事案も報告されています。職種によって区別するのではなく、誰もが働きやすい環境を整備していくとともに、性別による職種の役割がないことを広く住民にアピールしていく取り組みも求められます。

こうした取り組みを継続することにより、当局を含めた職場全体の意識醸成をはかるとともに、誰もが応募しやすい社会情勢にむけた取り組みが求められます。

(2) 今回の調査結果では、職員の男女比率の偏りにより特定の職種の施設によって十分な環境整備が整っていない実態が改めて明らかになりました。そのため一部の職員が不快感を持つことも容易に想像できることから、誰もが働きやすい職場環境の整備にむけ、多数派の意見や要望に対する改善だけでなく、声をあげにくい少数派の不安や不満を丁寧に拾い上げ、課題を解決していくことが重要です。とくに少数派では現状の職場環境が不十分との認識すら持ち合わせていない事案も報告されているため、現在の職場環境を客観的に把握し、課題が生じていることを認識することが取り組みの第一歩となります。

今回の調査結果を踏まえ、職場環境に課題が生じていることを認識し、誰もが自分の不安や要望について声を上げていくとともに、職場全体でさまざまな意見を共有し、環境を改善していかなければなりません。

(3) この間、単組の現業評議会の役員体制では、多くの単組で男性が中心となっており、今回の集約結果において、幹事体制では男女比率に大きな差がみられないものの、議長や事務局長など運動の中心を担う役職では男性が多くなっています。そのため、労働組合の基本役割である勤務・労働条件の改善では、一部の意見が大きくなるため、課題によって見落とされ、改善にむけた取り組みが停滞する恐れが生じます。そのため、さまざまな考えや多様な視点を取り入れることが重要であり、これらの取り組みを進めるためには、男女どちらかに偏ることなく役員を選出していかなければなりません。

県本部評議会によっては、幹事会や集会などにおいて、開催日時や場所の変更、終了時間の明示をはじめ、子どもと一緒に取り組めるなど、評議会運動に参加しやすい雰囲気づくりを行い、若年層や女性の役員選出にむけた取り組みを展開しています。そうした役員選出の下、新たな取り組みを実践し、単組・県本部評議会が主体性を持ち、さまざまな取り組みに繋げています。今後は、これまでの現評運動を継承しつつ、今後の取り組みを進めていくため、これまでの先入観や固定概念にとらわれない役員選出し、取り組みを進めていくことが重要です。

#### 4. まとめ

国内では人口減少し、あらゆる産業で人員不足が喫緊の課題である中、必要な人員を確保していく点と、多様化する公共サービスが必要となる中であらゆる視点が求められる観点から、これまでの偏った男女比率の人員配置を改めていかなければなりません。そのためには、採用試験の応募時においても職種による男女比率の偏りが見受けられるため、より広範な人たちに性別にとらわれることなく誰もが安心して働き続けられる職種であることをアピールしていくことが重要です。

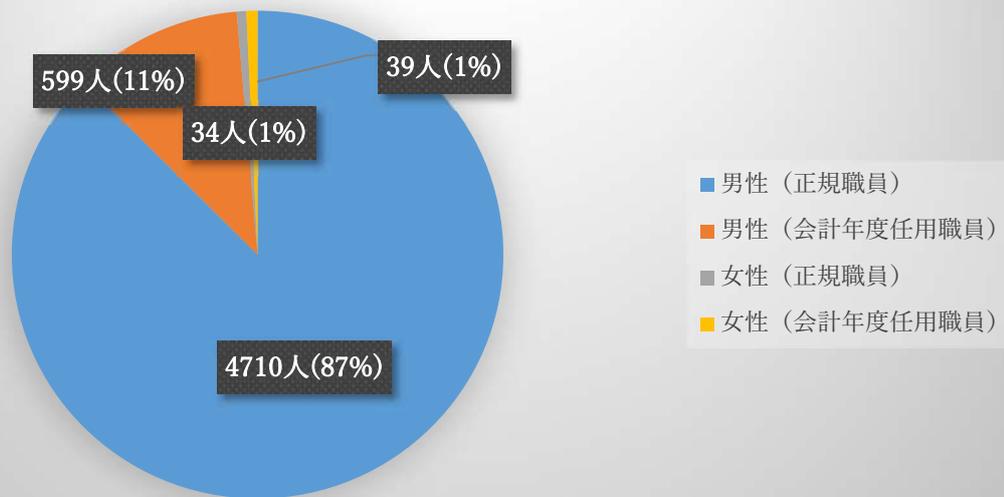
あわせて職場では、職員を受け入れる施設整備をはじめ、業務内容については、すべての組合員の声を集め、改善にむけた取り組みが重要です。

自治労の「ジェンダー平等推進の取り組み」を踏まえ、現業評議会として取り組むにあたり、今回実施した調査結果について、現時点における現業職場の実態に気付き、職場全体で共有していくことから、取り組みのスタートに繋がります。その上で、誰もが意見や要望を発言しやすい環境を整えるとともに、それらの課題解決にむけた取り組みが求められます。

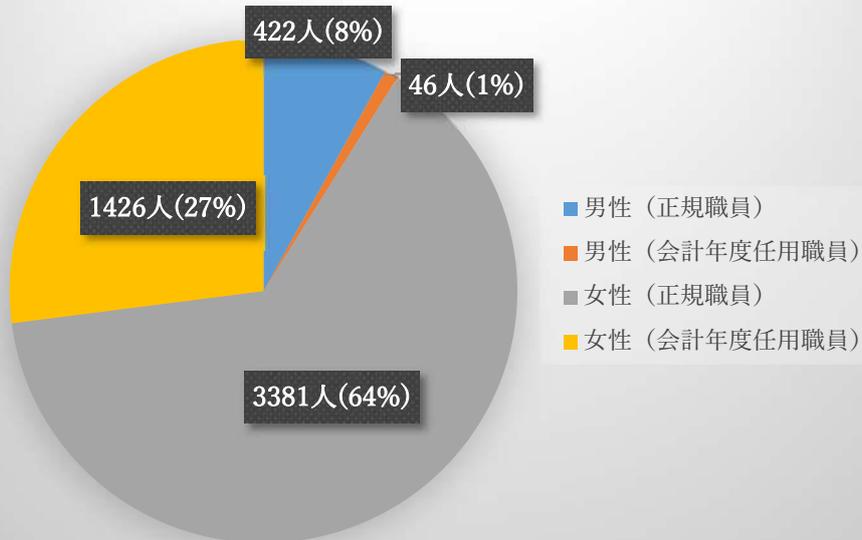
これらの取り組みにあたり、自治労現業評議会では、2024年度第1回全国幹事会に三役常任体制について新たに担い手枠・女性枠の選出を確認したことを踏まえ、2025年度からは体制を強化した上で取り組みを進めていきます。また、県本部現業評議会では今一度、各職場状況や評議会体制を見つめなおし、課題を把握するとともに、各部会幹事会においても議論していかなければなりません。

これまでの固定概念を私たちはもとより、当局においても覆す取り組みは、現業職場の最重要課題である人員確保においても取り組みの一端になることを踏まえ、取り組みを強化していくとともに、さらなる現評運動の発展につながることを全体で再認識し、取り組みを進めていかなければなりません。

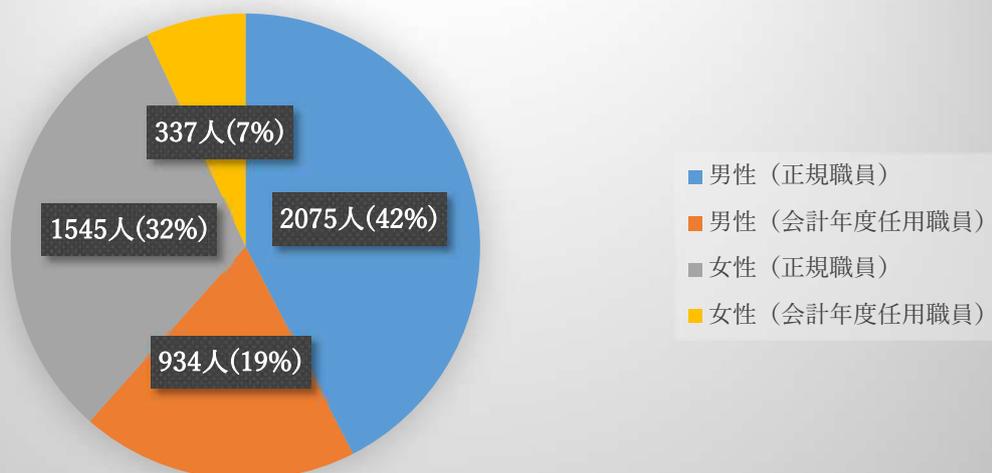
## 清掃職場の職員数



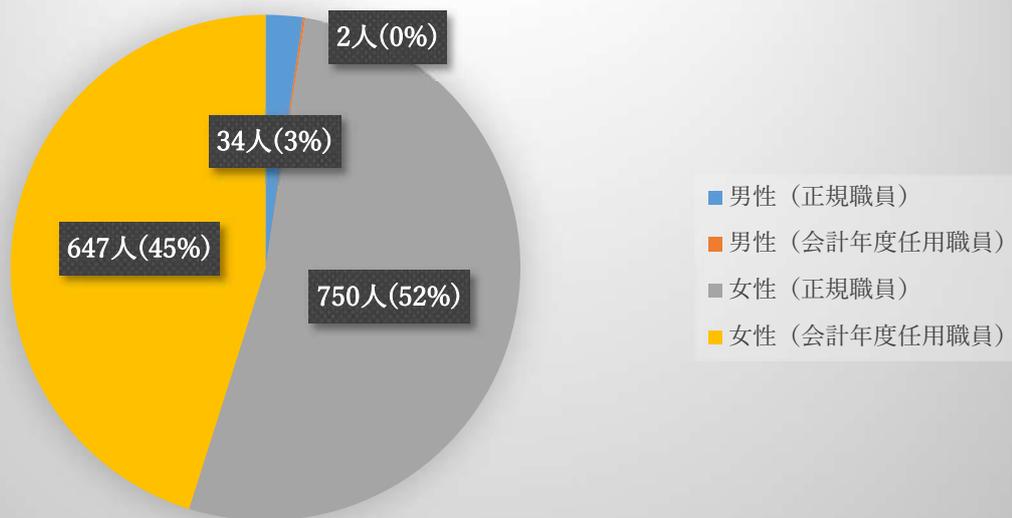
## 学校給食職場の職員数



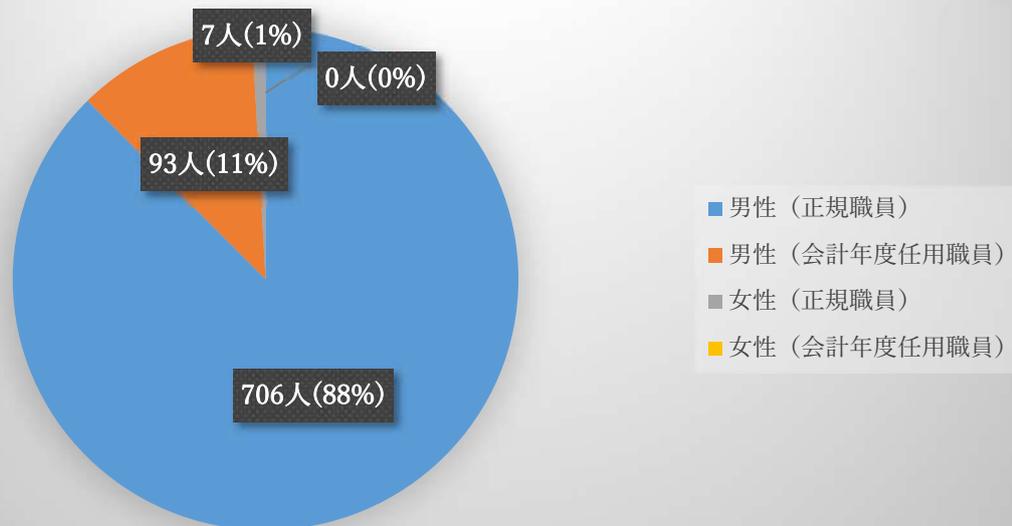
## 学校用務職場の職員数



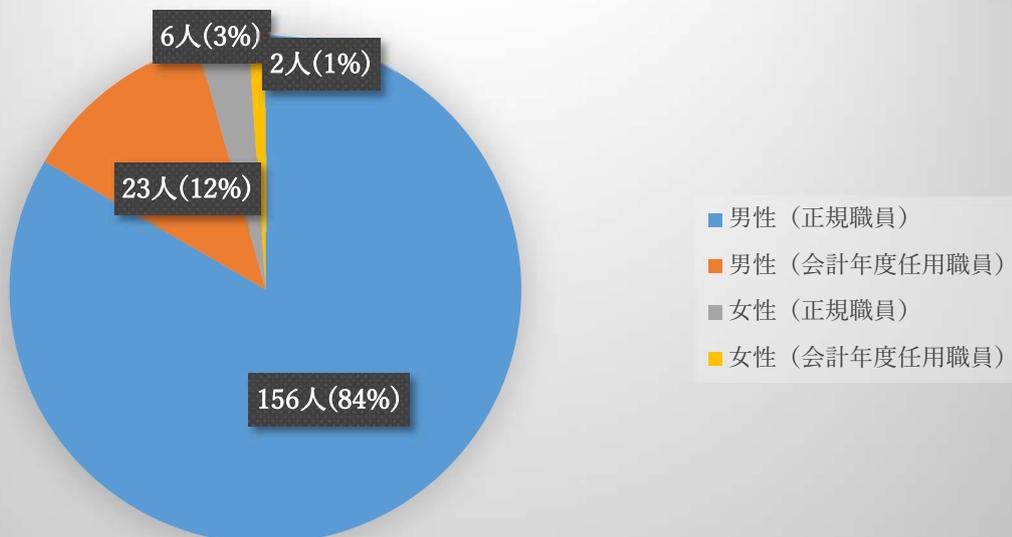
## 保育調理職場の職員数



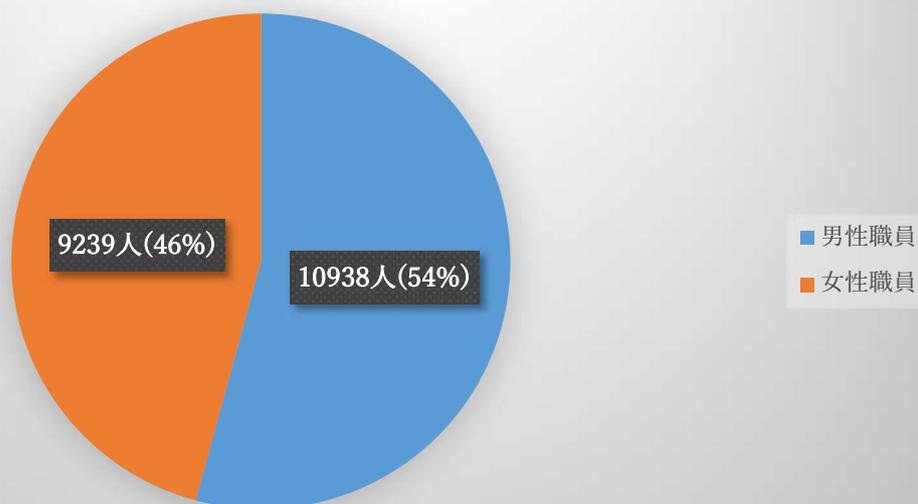
## 道路維持職場の職員数



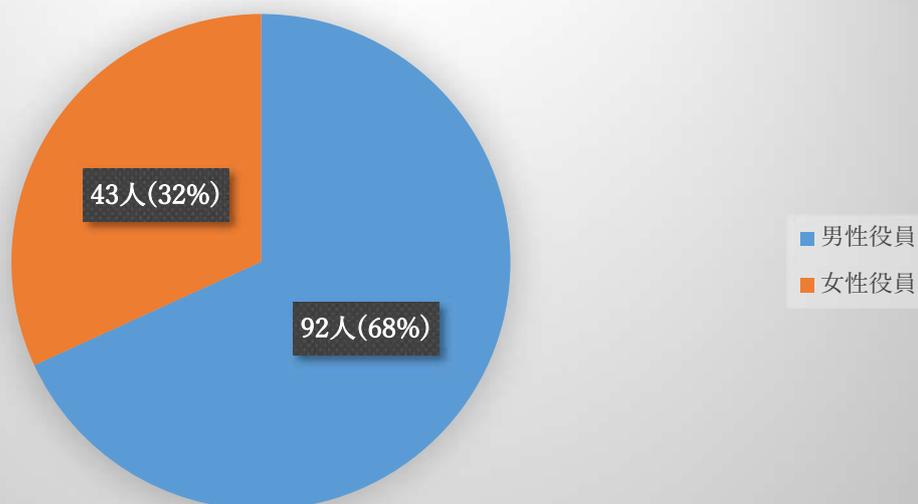
## 自動車運転士職場の職員数



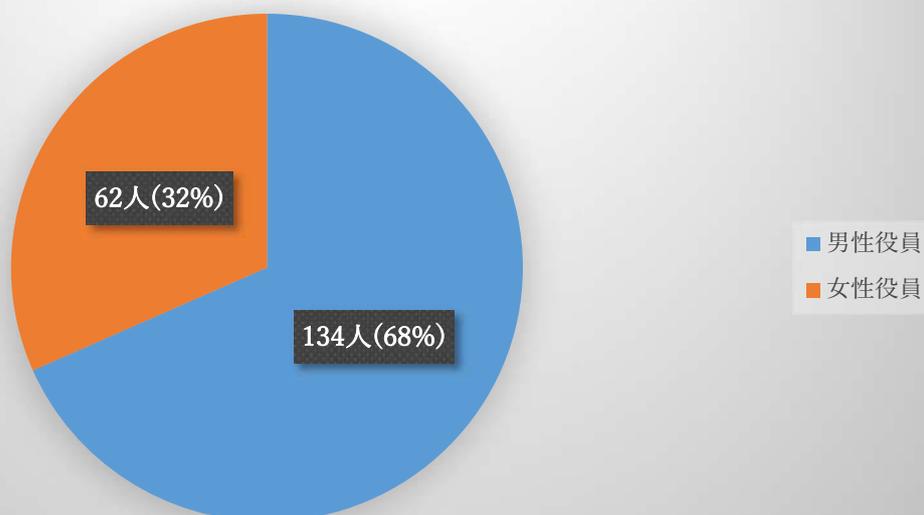
## 現業職員数（回答報告）



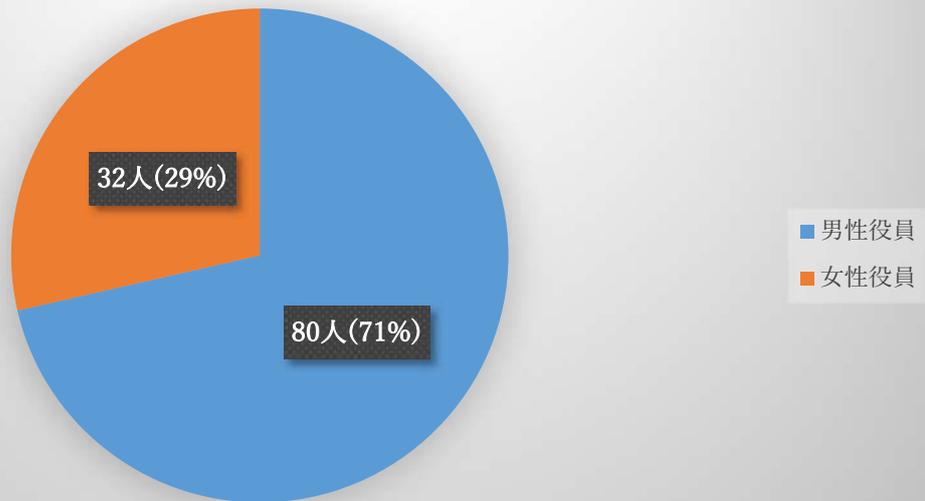
## 役員体制（議長）



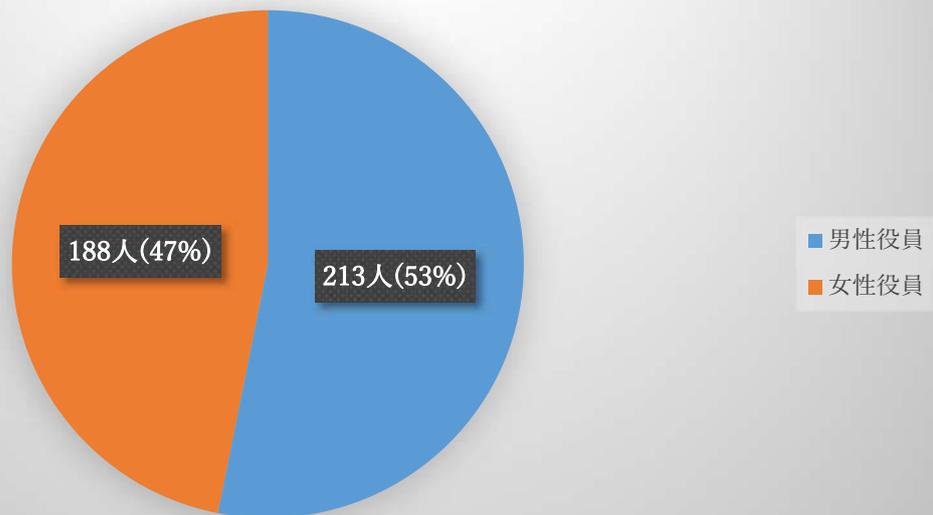
## 役員体制（副議長）



## 役員体制（事務局長）



## 役員体制（幹事）



## 【第5号議案】

### 会計年度任用職員の処遇改善・組合加入にむけた取り組みについて

#### 1. はじめに

現業評議会では、これまで各地連から選出された組織化推進委員の下「現業・会計年度任用職員等組織化推進委員会」を開催し、同じ職場で働くすべての非正規職員の組合加入や処遇改善にむけ、課題を共有するとともに県本部現業評議会のオルグを実施し、取り組みを進めてきました。今年度では2024年度第1回全国幹事会で確認した「現業評議会：会計年度任用職員の組織化にむけて」を踏まえ、掲載されている取り組み事例を活用し、三役常任幹事が各地連・県本部評議会にオルグを行い、各県本部現業評議会や単組の取り組み状況などを把握のうえ、状況に応じた取り組みを進めてきました。

引き続き、学習会や評議会オルグ等を実施し、会計年度任用職員の組合加入、処遇改善にむけ、単組実情に応じた取り組みを進めていかなければなりません。

#### 2. 会計年度任用職員を取り巻く状況について

会計年度任用職員を取り巻く情勢では、この間の処遇改善の取り組みにより、勤勉手当の支給について2023年4月に地方自治法の法改正が可決・成立し、2024年4月に施行となりました。また、賃金の遡及改定では総務省通知「常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与に係る取り扱いについて」により、賃金の遡及改定について常勤職員に準じた対応とするよう求める内容となっています。

また、人事院が期間業務職員制度の運用のあり方を見直し、通知を改正したことを受け、総務省は「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」を改正しました。人事院通知の改正内容は、公募によらない採用について「連続2回を限度とするよう努めるものとする」との記述を削除したものであり、総務省は今回の改正によってこれまでの解釈を変更することはなく、引き続き自治体の判断により、平等取扱いの原則と成績主義を踏まえ、地域の実情に応じて適切に対応するように、との考え方を示しています。

一方、会計年度任用職員の処遇改善について、2023確定闘争では正規職員と同様に、勤勉手当に関する条例改正を要求した単組は約6割にとどまり、すべての単組での取り組みになっていないことが課題となりました。また賃金の遡及改定では、財源等を理由に後ろむきの姿勢を見せた当局が多くあったことから、本部として総務省対策の取り組みを強化した結果、2023年11月10日に補正予算が閣議決定され、一般財源所要額が示されたことにより、交渉が前進した単組も一定数ありました。こうした取り組みは2024春闘においても継続交渉として展開し、処遇改善にむけた取り組みを進めてきました。

自治体で働く会計年度任用職員は、2020年総務省調査において約62.2万人であり、また自治労が実施した調査では学校給食職場や学校用務職場における会計年度任用職員の比率がどちらとも7割弱であるため、会計年度任用職員の存在なくして公共サービスの提供が困難な状況であることは明白となっています。その一方、現業職場で働く会計年度任用職員は、業務内容によって正規職員との業務の区分けが困難であり、正規職員と同様の業務を担いつつも、賃金が抑制されています。不安定雇用の解消をはじめ、処遇では休暇制度などは正規職員と比較し、無給や制度運用されていない実態が多いため、賃金と処遇の改善にむけた取り組みが求められます。

### 3. 2024年度オルグによる取り組み成果について

各県本部現業評議会オルグ報告では、会計年度任用職員の処遇改善・組織化に取り組んだ単組において、様々な成果が報告されています。

具体的な取り組みの成果として、県本部現業評議会では、「新たに方針に盛り込みながら、県本部の組織対策委員会と連携し、単組執行部への呼びかけを実施」「県本部現業・公企闘争委員会に臨職評を委員に選出し、対県への要求書に会計年度任用職員の項目を入れて交渉を実施」「組合加入・未加入にかかわらずアンケートを実施した上で要求書を提出し、処遇改善にむけた取り組みを進めている」など、これまで取り組んできた県本部現業評議会はもとより、今まで取り組んでいなかった県本部現業評議会においても新たに取り組むを行うなど、少しずつではありますが運動が広がりつつあります。

また、各単組、評議会では、既に処遇改善・組合加入を進めている単組・評議会では継続した取り組み報告があるとともに、これまで取り組んでいなかった単組・評議会において、新たに会計年度任用職員の組合加入について方針を提起し、取り組みを進めようとしている報告もあります。また単組として組織強化に明確な取り組み内容を示したことから、現業評議会として取り組みを進めてい

く評議会、また学習会を重ねる中で職場環境の改善の声が高まり、臨時非常勤評議会の結成をはじめ、給食職場など会計年度任用職員が多数配置されている職場の声かけにより組合加入を行っているなど、単組・評議会の実態に即した取り組みを展開している報告がされています。さらに、組合加入にむけ準備会が立ち上がり、説明会を実施していくなど、県本部評議会と同様にこれまで取り組んでいなかった単組・評議会が取り組みを進めていく報告もあり、会計年度任用職員の取り組みが一步一步前進しています。

#### 4. 2024年度のオルグ内容から明らかになった課題

県本部現業評議会の取り組み状況では、「会計年度任用職員の組織化や処遇改善」について方針を確認している県本部評議会が増えつつあります。しかし、具体的な取り組み状況では「取り組めていない」「単組まかせ」などの実態が見受けられ、課題の克服にむけた取り組みが進んでいるとは言えない状況です。また、現業評議会として取り組むにあたり、県本部との連携が不十分で効果的な取り組みに至っていない、取り組む意義は理解するものの、幹事のみにとどまり、全体への取り組みに繋がっていない、などの状況が前回実施したオルグ時から変わっていない状況も見受けられます。

単組・評議会では、現場では正規職員を求めているため、積極的な取り組みには至っていない、単組として組織化の予定がない、規約改正が必要、会計年度任用職員に対する取り組みまで余力がない、など、さまざまな要因が報告されています。こうした取り組むことができない要因は、これまでのオルグにおいても報告されている内容であり、今回のオルグで新たに生じた課題ではありません。

会計年度任用職員の処遇改善、組合加入にむけた取り組みは、現場での声かけを通じてコミュニケーションを構築し、一緒に取り組むことが重要であるため、評議会として積極的に進めていかなければなりません。その一方で、これまでの取り組みが進まない要因については、丁寧のひとつずつ解消していく必要があります。課題解決にむけ、取り組み事例を参考に県本部や拡大専門員との連携をはじめ、単組一体となって現場実態に応じた取り組みを進めていくことが重要です。

#### 5. 現業評議会としての取り組みについて

##### 【取り組みを進める前に】

同じ職場で働く会計年度任用職員が私たちと同じ公共サービスを提供している仲間であることをすべての組合員が理解することが取り組みの第一歩となります。会計年度任用職員は正規職員の不補充による置き換えではなく、公共サービスを提供するうえで欠かすことのできない仲間として、一緒に現評運動を取

り組んでいく意識醸成が必要です。

会計年度任用職員の処遇改善が進まなければ、当局はさらに人件費を抑制するため、非正規化に重点を置くことは明白であり、また、組織化が進まなければ、会計年度任用職員が担っている業務を労働組合が関与せずに、当局が一方的に民間委託することも予測されます。これらを踏まえ、一緒に組合加入し、処遇改善の取り組みを進めていかなければ、勤務・労働条件のさらなる改悪、人員の不補充、最終的には現業職場そのものが委託に置きかえられることを、すべての組合員が再認識していかなければなりません。

こうした意識醸成の下、県本部、単組実情に応じた取り組みを現業評議会独自で行うのではなく、単組一体となった取り組みへと広げていくことが現業評議会における会計年度任用職員の組織化・処遇改善にむけた取り組みとなります。これらを進めていくことで現業職場を守るとともに、私たちがめざす地域実情に応じた質の高い公共サービスの提供へと繋がることを認識していかなければなりません。

#### 【単組評議会の実情に応じた取り組みについて】

単組評議会の取り組みでは、単組規約の改定や組合費の設定など単組との連携が必要な事案もあることから、評議会独自の取り組みが困難との理由が多く挙げられています。

一方、現業職員の賃金や労働条件などの課題については、単組内で十分に協議の上、交渉を積み重ね、取り組みを進めている単組が多くあります。そのため、単組内での連携が困難との理由を挙げていることは、できない要因を述べているに過ぎないことを認識する必要があります。

あわせて、協約締結権を活用した運動をより強固なものとするためにも、現業職場で働く会計年度任用職員は私たちと同様の関係法令が適用されることを再認識し、取り組みを進めていかなければなりません。

これまでのオルグ報告では、取り組みができない理由が多く挙げられましたが、こうした課題に対しては、事例集を参考に自分の単組ではどのような取り組みができるのか模索し、できない理由を探すのではなく、何からできるのかを意識し取り組みを進めていくことが求められます。

また、取り組みを進めていくにあたり、日常の声かけなどのコミュニケーションが重要であり、それらの実践が出来るのは、同じ現場で働く私たち現業職員しかいないことを認識した上で、現場からの取り組みが重要です。

#### 【県本部・単組一体となった取り組み】

会計年度任用職員の処遇改善については、地方自治法改正に伴い一時金の勤

勉手当支給が可能となり、取り組みを進めた単組では多くの成果を勝ち取っています。こうした処遇改善は、会計年度任用職員の思いを直接当局に伝えることが重要、かつ効果的なため、組合加入の上、一緒に処遇改善にむけて取り組んでいくことが重要です。

あわせて当事者の課題は当事者だけの問題ではなく、組織全体の課題として捉え、取り組みを進めていくことが極めて重要です。弱い立場である労働者は、労働組合を結成することで労使対等の関係性の中で交渉を実施していますが、実際は使用者側（当局）が強いのは明らかです。そのため、現場における労働者の分断は、使用者側（当局）にとって都合が良く、さらなる合理化攻撃に繋がることから、労働組合の力は「数」であり「団結力」であることを再認識し、現業・公企統一闘争への結集をはじめ、県本部・単組が一体となった運動を展開していかなければなりません。

## 【第6号議案】2025年度担い手育成連続講座について

現業職場の課題を解決していくためには、現場からの取り組みが重要です。そのためには、現業評議会の運動を継承していくことが必要であることから、人材育成の取り組みが重要です。

前年度に引き続き、今年度についても担い手育成連続講座を実施します。取り組むにあたり、前年度と同様に各地連から1人の本部要請とし、県本部からの参加についても可能とします。

本部要請の9人については、取り組みの趣旨を踏まえた選出をお願いするとともに、三役常任幹事から本部への報告をお願いします。また、県本部からの参加報告については、発出した発文からの報告をお願いします。

### 【講座内容について（案）】

#### 2025年度第1回担い手育成連続講座

日時：2025年3月1日（土）～2日（日）

場所：兵庫県神戸市

次第（案）

#### 【1日目】

13：00～開会 あいさつ

13：15～講座開催の目的

13：20～講座①「自治労ってなに？～労働組合とは～（仮称）」

講師 三役・常任幹事

13：50～講座②「担い手育成連続講座に参加して（仮称）」

講師 前年度受講した参加者

14：10～講座③「権利を活用した取り組みの推進を

～現業・公企統一闘争～（仮称）」

講師 三役・常任幹事

14：50～休憩

15：05～グループワーク①

テーマ「現場課題の解決にむけ～要求書を作成しよう～（仮称）」

#### 【趣旨】

現業職場では人員不足や賃金抑制など多くの課題を抱え、こうした課題は、全国の現業職場において共有課題である。全国の仲間が抱えている課題を共有し、これらの課題を解決するために、何に取り組むべきか、また取り組むために必要なことは何かについて議論していく。そのうえで、課題解決には要求書の提出が必要不可欠なため、現場課題をまとめ、課題解決

にむけた要求書を作成していく。

16：30～発表

17：00～模擬団体交渉

【趣旨】

グループワークで作成した要求書に基づいた模擬団体交渉

17：50～事務連絡

18：00～終了

【2日目】

9：00～ 講座④「会計年度任用職員を取り巻く状況と課題（仮称）」

講師 三役・常任幹事

10：00～講座⑤「災害時における現業職員の役割について（仮称）」

講師 調整中

11：00～昼食休憩

12：00～フィールドワーク①「人と防災未来センター」へ移動

13：00～フィールドワーク①「人と防災未来センター」施設見学

15：00～まとめ

15：10～終了

## 2025年度第2回担い手育成連続講座

日時：2025年8月2日(土) ～ 3日(日)

場所：東京都内

次第(案)

【1日目】

13：00～開会 あいさつ

13：10～講座⑥「人権について学ぼう～」

講師 三役・常任幹事

14：10～講座⑦「戦争をさせない国をめざして」

講師 三役・常任幹事

15：10～休憩

15：25～講座⑧「現場実態に応じた安全衛生体制の確立にむけて」

講師 三役・常任幹事

16：05～グループワーク②

テーマ「労働災害を未然に防ぐために」

【趣旨】

現業職場では、多くの労働災害が発生し、事案によっては死亡に

つながるなど、労働安全衛生の確立は重要な取り組みである。取り組むにあたっては、当局責任のもとで実施されるリスクアセスメントが重要であるとともに、私たち労働者も常に労災防止にむけた意識醸成と行動が必要である。

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

17：30～発表

17：50～事務連絡

18：00～休会

## 【2日目】

9：00～講座⑨「労働組合と政治活動について」

講師 調整中

10：30～フィールドワーク②（国会見学）へ移動

11：00～フィールドワーク②（国会見学）

12：00～昼食休憩（移動含む）

13：30～講座⑩「労働組合としての社会的役割について」

講師 調整中

14：30～まとめ

15：00～終了

## 巻末資料

### 【人と未来防災センター】

○館長あいさつ

人と防災未来センターでは、阪神・淡路大震災で起こったことや、子どもたちに伝えなければならないことを見ていただくことになっています。そして、二度と再びこのような



災害が起こらないように、いろいろな知恵や知識をわかりやすく発信して、災害に強いまちづくり、地域づくり、そして私たち自身の準備に役立つ取り組みを行います。防災や減災は政府や自治体の取り組む問題にとどまらず、私たち一人ひとりの地域コミュニティの問題だからです。

また、わが国や世界で大きな災害が起こったときに、いち早く駆けつけて、何をすべきか、何を応援してもらうのか、ボランティアをどのように呼びかけるのかなどについて助言したり、一緒に行動します。私たちのチームは日常からそのような訓練を重ねて、うまく対応したいと考えています。

しかも、ここには国連をはじめ、いろいろな防災・減災に関係した組織が結集します。世界の一大拠点を通じて、役に立つ新しい情報がどんどん発信されるはずです。

しなやかでやさしい、やわらかな人々、それでいてとても強くて楽しい人たち。このような魅力のある人びとに支えられた、私たちのいのち、すまい、つながり、まち…。私たちが自然と共生する21世紀づくりの知恵を、ここから発信します。それは、いのちや生きていることへの感謝につながっています。

## 【第7号議案】現業評議会2025年度役員体制

### ②部会幹事

#### 【清掃部会】

| 役職  | 選出地連   | 出身県本部  | 単組            | 新役員     |
|-----|--------|--------|---------------|---------|
| 部会長 | 近畿地連   | 京都府本部  | 自治労京都市職員労働組合  | 中 川 純   |
| 幹事  | 北海道地連  | 北海道本部  | 札幌市役所労働組合     | 坂 井 雅 俊 |
| 幹事  | 東北地連   | 新潟県本部  | 新潟市職員労働組合     | 横 山 正   |
| 幹事  | 関東甲地連  | 神奈川県本部 | 自治労横浜市従業員労働組合 | 松 本 真 実 |
| 幹事  | 北信地連   | 富山県本部  | 高岡市職員労働組合     | 柴 田 勝 彦 |
| 幹事  | 東海地連   | 三重県本部  | 名張市職員労働組合     | 勝 山 司   |
| 幹事  | 近畿地連   | 兵庫県本部  | 神戸市従業員労働組合    | 青 木 慎 吾 |
| 幹事  | 中国地連   | 山口県本部  | 山口市職員労働組合     | 村 田 明 宏 |
| 幹事  | 四国地連   | 徳島県本部  | 鳴門市役所職員組合     | 松 木 淳   |
| 幹事  | 九州地連   | 沖縄県本部  | 那覇市職員労働組合     | 比 嘉 良 磨 |
| 幹事  | 一部事務組合 | 東京都本部  | 東京清掃労働組合      | 西 村 好 勝 |

#### 【学校給食部会】

| 役職  | 選出地連  | 出身県本部 | 単組           | 新役員       |
|-----|-------|-------|--------------|-----------|
| 部会長 | 九州地連  | 佐賀県本部 | 基山町職員労働組合    | 山 邊 久 美 子 |
| 幹事  | 北海道地連 | 北海道本部 | 本別町役場職員組合    | 山 川 司     |
| 幹事  | 東北地連  | 新潟県本部 | 魚沼市職員労働組合    | 佐 藤 清 隆   |
| 幹事  | 関東甲地連 | 千葉県本部 | 千葉市職員労働組合    | 石 川 豊     |
| 幹事  | 北信地連  | 長野県本部 | 塩尻市職員労働組合    | 山 田 恭 子   |
| 幹事  | 東海地連  | 静岡県本部 | 三島市職員労働組合連合会 | 小 池 泉     |
| 幹事  | 近畿地連  | 兵庫県本部 | 神戸市従業員労働組合   | 吉 岡 正 輝   |
| 幹事  | 中国地連  | 島根県本部 | 津和野町職員組合     | 山 本 徹     |
| 幹事  | 四国地連  | 香川県本部 | 三豊市職員労働組合    | 早 見 仁 美   |
| 幹事  | 九州地連  | 佐賀県本部 | 基山町職員労働組合    | 山 邊 久 美 子 |

#### 【学校用務員部会】

| 役職  | 選出地連  | 県本部   | 単組          | 新役員       |
|-----|-------|-------|-------------|-----------|
| 部会長 | 中国地連  | 岡山県本部 | 岡山市現業労働組合   | 森 田 俊 範   |
| 幹事  | 北海道地連 | 北海道本部 | 札幌市役所労働組合   | 上 野 貴 志   |
| 幹事  | 東北地連  | 福島県本部 | 福島市役所職員労働組合 | 大 河 内 学   |
| 幹事  | 関東甲地連 | 千葉県本部 | 千葉市職員労働組合   | 照 井 健 太 郎 |
| 幹事  | 北信地連  | 石川県本部 | 金沢市役所職員組合   | 岡 本 竜 介   |
| 幹事  | 東海地連  | 愛知県本部 | 自治労名古屋市労働組合 | 伊 藤 達 生   |
| 幹事  | 近畿地連  | 兵庫県本部 | 尼崎市職員労働組合   | 村 上 誠     |
| 幹事  | 中国地連  | 鳥取県本部 | 倉吉市職員労働組合   | 牧 田 博 史   |
| 幹事  | 四国地連  | 高知県本部 | 高知市職員労働組合   | 佐 々 木 将 来 |
| 幹事  | 九州地連  | 宮崎県本部 | 宮崎市役所職員労働組合 | 甲 斐 健 悟   |

【県職現業部会】

| 役職  | 選出地連  | 県本部   | 単組              | 新役員     |
|-----|-------|-------|-----------------|---------|
| 部会長 | 九州地連  | 長崎県本部 | 自治労長崎県職員連合労働組合  | 北 川 誠   |
| 幹事  | 東北地連  | 宮城県本部 | 宮城県職員組合         | 平 地 邦 徳 |
| 幹事  | 関東甲地連 | 山梨県本部 | 山梨県職員労働組合       | 萩 原 英 樹 |
| 幹事  | 北信地連  | 石川県本部 | 石川県職員労働組合       | 三 田 隆 宏 |
| 幹事  | 東海地連  | 静岡県本部 | 静岡県職労連合・静岡県職員組合 | 佐 野 淳 司 |
| 幹事  | 近畿地連  | 兵庫県本部 | 兵庫県職員労働組合       | 中 野 佳 典 |
| 幹事  | 中国地連  | 鳥取県本部 | 鳥取県職員連合労働組合     | 生 田 孝 俊 |
| 幹事  | 四国地連  | 愛媛県本部 | 愛媛県職員労働組合       | 本 多 喜 行 |
| 幹事  | 九州地連  | 大分県本部 | 大分県職員連合労働組合     | 仲 摩 剛 征 |

【一般現業部会】

| 役職  | 職種    | 県本部   | 単組          | 新役員     |
|-----|-------|-------|-------------|---------|
| 部会長 | 保育調理  | 千葉県本部 | 流山市職員組合     | 菊 池 妙 子 |
| 幹事  | 道路維持  | 青森県本部 | 黒石市職員労働組合   | 村 上 貴 志 |
| 幹事  | 道路維持  | 茨城県本部 | 高萩市役所職員組合   | 赤 津 誠 二 |
| 幹事  | 介護    | 愛知県本部 | 自治労名古屋市労働組合 | 天 本 敬 久 |
| 幹事  | 保育    | 大阪府本部 | 大阪市従業員労働組合  | 真 鍋 大 樹 |
| 幹事  | 保育    | 兵庫県本部 | 神戸市従業員労働組合  | 正 本 堅 士 |
| 幹事  | 公園    | 大阪府本部 | 大阪市従業員労働組合  | 和 田 新 悟 |
| 幹事  | 自動車運転 | 兵庫県本部 | 神戸市従業員労働組合  | 徳 留 慎 治 |
| 幹事  | 病院    | 大阪府本部 | 大阪市従業員労働組合  | 濱 田 歩 美 |
| 幹事  | 港湾    | 大阪府本部 | 大阪市従業員労働組合  | 西 尾 哲   |

## 【第8号議案】当面の日程・その他

### 【当面の日程】

- (1) 第98回定期大会  
2024年8月29日(木) ～ 30日(金)
  
- (2) 2025年度現業セミナー（対面＋ウェブ併用）  
2024年11月23日（土）13：00～16：00
  
- (3) 自治労2025春闘中央討論集会  
2024年12月5日(木) ～ 6日(金)
  
- (4) 2025年度現業評議会 第2回全国幹事会（対面＋ウェブ併用）  
2024年12月7日(土) ～ 8日(日)
  
- (5) 第167回中央委員会（ウェブ）  
2025年1月28日(火) ～ 29日(水)
  
- (6) 2025年度第1回担い手育成連続講座（対面）  
2025年3月1日(土) ～ 2日(日)
  
- (7) 2025年度現業評議会 第3回全国幹事会・決起集会（ウェブ）  
2025年5月10日(土)
  
- (8) 第168回中央委員会  
2025年5月29日(木) ～ 30日(金)
  
- (9) 2025年度第2回担い手育成連続講座（対面）  
2025年8月2日(土) ～ 3日(日)

## 【その他】

### (1) 第27回参議院議員選挙の取り組みについて

現業評議会では、第27回参議院議員選挙に取り組むにあたり「岸まきこ」の名前の浸透をはかるため、動画を作成し周知にむけた取り組みを進めます。

動画については、組合員一人ひとりへの周知が重要であることから、より多くの方が気軽に視聴できるようショート動画とし、内容については、この間の組合員への要望を踏まえ「岸まきこ」が現場を訪問し、組合員との意見交換を行う構成としています。

また、動画は清掃職場（収集）、学校給食職場、学校用務員現場の3職種で、それぞれ現場の課題について「岸まきこ」が国会で取り組む決意を述べています。

より多くの組合員に動画を広めることで、「岸まきこ」の名前の浸透にむけた周知を図ります。

|  |  |
|--|--|
| <p><b>清掃職員編</b></p>      | <p><b>学校用務員編</b></p>          |
| <p><b>学校給食調理員編</b></p>  | <p><b>2024 三多摩メーデー編</b></p>  |

**岸さん!**  
ちょっと聞いてよ!

**逆に教えてよ編**

### (2) 第2回全国幹事会について

## 参 考 资 料

## 現業組織集会 分科会報告（第1分科会）

|   |   |
|---|---|
| <b>分科会名</b>   | 第1分科会<br>共に支え合い質の高い公共サービスを確立しよう！<br>～住民サービスの維持・向上にむけて会計年度任用職員と共に歩む～ |
| <b>担当者</b>  | 司 会：清水 守<br>記 録：正本 堅士<br>基調定期：熊沢 忠幸<br>ま と め：笹川 勝宏                  |
| <b>参加人数</b>   | 181人(40 県本部)  |
| <b>行われた報告・講演</b>  |   |
| <p><b>○基調提起</b></p> <p>－自治労本部現業評議会副議長 熊沢 忠幸</p> <p>会計年度任用職員制度が導入され5年目となった。以前の制度では時給制であったが、制度導入後では月給制となり賃金は上がった。しかし雇用期間に制限があり、賃金や各種手当については、正規職員と同じ仕事をしているにもかかわらず、抑制されているため、処遇改善が必要である。また、会計年度任用職員の処遇改善をはかるためには、非正規職員が分断されることなく、ともに公共サービスを担う仲間として組織化していかなければならない。地方公務員法ならびに地方自治法が改正された趣旨を踏まえ、正規職員との均衡を基本に改善を求めていくと基調提起を行った。</p> <p><b>○講演『持続可能な現業評議会の活動にむけて』</b></p> <p>－自治労本部強化拡大局長 外山 律子</p> <p>2013年～2023年の地方公務員給与実態調査では、給食調理員、用務員、清掃員、ともに人数が減る一方、職員の平均年齢が上がっている。多くの自治体では新規採用がなく、各県本部・単組での取り組みが必要である。</p> <p>一方、学校給食現場の外部委託比率は拡大傾向にあるが、近年では、宮崎県で人件費や物価費の高騰により、委託先の経営が悪化し給食提供が困難になる事例もある。各自治体では入札時に決まった入札額の価格転換は行わない為、民間業者は契約期間中、初期の入札額で請け負うため、こうした事案が生じる。</p> <p>私達は自治体職員として地域公共サービスを守る役割を担わなければならない。そのためにも、会計年度任用職員の組織化は大切であり、ともに同じ仕事を行う仲間として、その抑制されている賃金・労働条件を改善することにより、将来的には正規職員の採用増加を見込むこともできる。正規・非正規問わず同じ労働者であり、処遇改善にむけ、より多くの声をあげることが大切である。組織化を進めるにあたり、組合役員が何をしているのか、何を考えているのか、それを組合員に伝えることまでが大切である。自治労本部としても発信力、交渉力、受信力を基本方針に掲げていることから、これらの取り組みを強化し、多くの仲間をつくらせていただきたいと述べた。</p> <p><b>質疑(●)・応答(→)</b></p> <p>●松戸市では、会計年度任用職員制度の導入前に、休暇制度や福利厚生等の職員処遇を整え過ぎた。その結果、会計年度任用職員制度の導入時に、足りないものが少なく、なぜ今更組合へ加入しなければいけないのかといった状況になっている。こういった場合加入を進めるのはどうしたらよいか。<br/>→自治労共済を推し進めていけばよいのではないかと思う。</p> <p>●高知市では現業職員の採用が15年程続いており、清掃職員では15人の採用枠を確保しているが、会計年度任用職員が配置されている学校調理員の組織化が進まず課題となっている。</p> |   |

→正規の学校調理師の組織率50%切りしているところで、このまま80%をきると交渉はかなり厳しくなる。やはり見える化の取り組みが出来ていないのかなとも思う。宿題として考えてみたいと思う。

#### ○単組報告①『会計年度任用職員の組織化の取り組みについて』

－銚子市役所職員労働組合現業評議会副議長 田向 貴史さん

銚子市では会計年度任用職員20人中、11人が組合員となっている。組合員には機関誌の配布や新春の集いなどの交流会への参加、記念品の配布などを行っている。その他には熱中症対策としてドリンクや冷却機器の配布も予定している。今後の課題では、正規職員と異なり任期のある職員の組織化は難しい部分もあるが、私達とおなじ業務の一端を担っている仲間として理解をしてもらいたいと考えている。また、会計年度任用職員からの要望や要求内容は職場懇談会で聞いているが、参加者が少ないのも課題であるため、組合加入については引き続き、勧めていきたいと述べた。

#### ○単組報告②『会計年度組織化事例報告/会計年度任用職員の声に耳を傾ける！』

－関市職員労働組合連合会現業評議会書記 原田 一穂さん

当初、会計年度任用職員の組織化について、会計年度任用職員にはメリットがあるが、正規にはメリットがないと考えていた。しかし活動を行う中で数は力といった話もあり、組合員数が増えたことから職場環境の改善がはかられ、職場内でも、正規・非正規を問わず、労働条件が同一化になったことにより職場内の風通しがよくなった。また、今後は再任用職員もいずれ会計年度任用職員になる可能性があることから、処遇改善に取り組むこともメリットになるのではと考える。会計年度任用職員の組織化では、組合役員だけではなく、現場の組合員から声をかけてもらったことが組織化に至る大きな要因ではなかったかと考える。組織化した成果では、清掃事務所の作業服の貸与基準の改善、特殊勤務手当の支給、勤勉手当の支給など多くある。一方、今後の課題では、非組合員との差別化がある。賃金等の差別化は難しいため、職場環境の改善や組合員への福利厚生としてイチゴ狩りなどを実施し、組合同士の交流等をはかっている。会計年度任用職員の組合員から、情熱があって一生懸命にやってくれる期待感があつたと言ってもらえたことがある。組織化については、全職員を組合加入させるといった熱量がなによりも必要であると述べた。

#### 質疑(●)・応答(→)

●会計年度任用職員の自治労共済の加入も可能となるが、1年間のみで更新が終わった方も加入継続をしている単組はあるのか。正規職員は退職後も加入継続をしているところはあるが、その取り組み状況を知りたい。

→自治労共済については50才以上であれば継続は可能、その他は全労災で引き受け得ることになる。この50才以下か以上かで対応は変わる。

#### ○パネルディスカッション

コーディネーター：熊沢 忠幸（自治労本部現業評議会副議長）

司会：清水 守（自治労本部現業評議会副議長）

パネラー：外山 律子（自治労本部強化拡大局長）

：杉崎 友紀（東京都本部元八王子市臨時非常勤職員組合書記長）

：笹川 勝宏（自治労本部現業評議会常任幹事）

：原田 一穂（岐阜県本部関市職員労働組合連合会現業評議会書記）

：田向 貴史（千葉県本部銚子市役所職員労働組合現業評議会副議長）

#### テーマ1『会計年度任用職員の組織化を進めるにあたっての障害』

熊沢）会計年度任用職員の加入について、その経験談を聞きたい。

- 原田) 8月が組合としての新年度であり、7月には組織化の話を勧めてきた。4月から数えると3ヶ月ほどの短期間での加入促進が大変だった。
- 田向) 加入した方は元職員の人が多かった。新規採用時に勧誘をしているが常勤職員と同じようにはいかなかった。
- 熊沢) 加入にあたって年齢等は関係あるのか。
- 原田) 関市では、組織化しているのは清掃だけだが、年齢構成は高めで逆に助けてもらうことが多かった。
- 田向) 主婦層だとなかなか組合に関して良い返事をもらえることが少なく感じる。
- 杉崎) 私自身は年齢関係ないと考える。職場の雰囲気大切。
- 熊沢) 私の単組でも組織化しようとする年齢層が高いと、良い返事があまりもらえないことがあったように思った。
- 次に組織化に取り組む単組に言葉をお願いする。
- 笹川) 杉崎さんとは同じ八王子同士、連携をとってやってきた。親組合同士が連携とっていかないと上手くいかない。八王子では、60才を超えたときに再雇用制度があった頃、共済からも外れることがあり、その為に八王子臨時非常勤組合を作った。そこへ非正規職員の方が入り、1200人いる中、現在では300人程が加入している。組合加入説明会を時間内に行っているのが上手く進んでいる理由となっている。
- 外山) 診療所の会計年度任用職員の組織化をしたが、説明に言った際に最初は誰だと言われた。私の失敗はその職場の一般職員を入れて話をしなかったこと、同じ職場で働く仲間や同僚の声掛けが有効で大切。

## テーマ2 『会計年度任用職員の処遇改善』

- 熊沢) 会計年度任用職員の給与は、地方公務員法に定める職務給の原則や均衡の原則等決定原則にのっとるとある。パネラーの方には現在の給与水準と一緒に業務している私達からどう見えるのか。
- 原田) 旧1給1号級より高くなっており、再任用職員とほぼ変わらない。
- 田向) 銚子市は週5日の勤務のみとなる。高卒の初任給が13万弱ぐらいになっている。最低賃金に対し、下限の底上げを労使交渉にて上げてきたが、上限はあがってないのが課題。
- 笹川) 八王子は独自給料表を作った。当時八王子の一番安い月例給は200,800円ほどであったが、人事評価次第では1年間で1000円あがり、主任制度をつけている仕組みとなっている。一方、東京都等は何年働いても同じ額面であり、当然遡及などもなく課題。
- 熊沢) 給与は地域によって変わると思うが、近隣の水準を知ることが大切かと思う。次に看護休暇や病気休暇などの特別休暇は取りやすい傾向にあるのか。
- 原田) 会計年度任用職員だから取りにくいと言ったものはない。正規も同じであり、とれるところはとれ、とりづらい職場は取りづらいのかなと考える。
- 外山) 先程の診療所に関しても、組織化する前は休暇をとるときは正規職員が先となっていたそうだが、それも同様にした。取りづらい実態はあったのかと思う。
- 笹川) 自治労方針で休暇は最低10日をとっているが、それがとれないのは格差や差別かとも捉えられる。しっかり取れる環境作りが大切。
- 熊沢) 雇用回数制限についてはいかかが。
- 外山) 国では更新回数2回、採用を合わせて3年といった縛りはなくなった。一方で毎年選考が行われる危険性もあり、各自治体でどうなるのかは各単組での交渉による。今度の確定期では、この課題は必ず出てくるので、そのためにも組織化を勧めしてほしい。
- 杉崎) 多くの自治体で同じ職員が長く働いている実態はある。東京は5年更新が主流だが、働きたい方が多いのもあり、組織化ができているところは先行して雇用期間の撤廃を行っている単組もある。

#### 質疑(●)・応答(→)

●私も雇用期間撤廃は心配している。更新に評価制度が影響してくる場合、苦情申し出の先次第では、正規職員へ会計年度任用職員が申し出なくてはならない懸念がある。

→会計年度任用職員を評価するのは私達になるのかもしれない。しかし日頃の仕事をやっている仲間同士、数人で行うのであれがそれも良いのかもしれない。

#### テーマ3『会計年度任用職員の組織化を更に拡大する方法』

熊沢) 組織化にむけ有効な手立ては？

外山) すべての人を加入してもらうのは難しいが、同じ職場の方から声をかけてもらい普段からの信頼関係の中で進めるのが最有効だと考える。

笹川) メリットはあるのかどうか、前向きに考えれば関市の事例のように見いだせるものはあり、数は力といった部分も含め職場の活性化には組織の拡大は必要。

熊沢) 今後はどうすすめてゆく。

原田) 組織化にあたって学校用務現場のように一人配置の職場が課題だが、座談会のようなところから勧めてゆきたい。

田向) 自治労共済の活用も含め、単組でのレクリエーションや記念品などメリットを感じてもらおうよう努める。

#### 質疑(●)・応答(→)

●委託が進んでいる職場の加入が不安である。とくに学校給食調理員は委託になると、その会計年度任用職員はそのまま委託先へ残る。しかしそうなるを守れなくなることから、現在、加入者がいない中どうしたらよいのかお聞きしたい。

→会計年度任用職員の意識を変えてほしいと思う、そういったことが起こらないように組織化を勧めてほしいと思う。座談会等の活動内容を知り、活動を見て貰うことが大切かと思う。

#### ○まとめ

最後に笹川常任幹事より、「みなさまありがとうございました。会計年度任用職員の組織化の目的は、私達と一緒に職場で同じ業務をする人たちの待遇を少しでも向上させることである。私達と同じ仕事をする仲間としても組織化を進めていくために、今回のディスカッションがその一助となるよう願います。」と総括を受けた後、同分科会を終了した。

## 現業組織集会 分科会報告（第2分科会）

|   |   |
|---|---|
| <b>分科会名</b>   | 第2分科会<br>みんなでめざす！これからの新しい現業運動とは<br>～当たり前じゃないこれまでの組合の成果と必要な変化～ |
| <b>担当者</b>  | 司 会：鷺野 和孝<br>記 録：岡本 竜介<br>コーディネーター：岡野 雅子                      |
| <b>参加人数</b>   | 181人(46 県本部)  |
| <b>行われた報告・講演</b>  |   |
| <p>○パネルディスカッション</p> <p style="text-align: center;">『温故知新：かつての組合活動をたずね、次の世代にバトンを繋ぐ』</p> <p>パネラー：川口 篤志（元大阪本部青年部長）<br/>：八巻 由美（元福島市職員労働組合執行委員長）<br/>：道山 広美（島根県本部現業評議会幹事）<br/>：岡本 竜介（本部現業評議会学校用務部会幹事）</p> <p>川口：先輩からの思い出の言葉は「実るほど頭を垂れる稲穂かな」<br/>役員が偉いわけではない。<br/>積み上げてきた歴史を否定するのではなく、これからを変えていく。<br/>今の時代どんどん新しく変化していく、コロナ前と後でも大きく様変わりしました。これから私たちはどうしていくか、ということをお話し合わなくてはならない。</p> <p>八巻：自慢は単組の組織率 100%です。<br/>100 と 99 では大きく違うと考えていて、それを守ってきてくれている今の現役の役員たちには感謝をしている。<br/>だれでも参加出る組合に少しはできるかも。自分の後にも四役に女性が参加してくれているのはうれしく思っています。</p> <p>岡本：川口議長の話聞いて、昨日の(鴻上さんの)講演で聞いた「エンパシー」という言葉を思い出しました。相手の立場に立って思いを想像し考えることの大切さを感じました。</p> <p>道山：これまでの歴史の否定ではなく、受け入れつつこれからを考えていけばいいという言葉には共感しました。<br/>例踏襲ばかりではなく、変えられる部分は変えていける立場かなと思った。<br/>今後の担い手がやりやすくなるように変えていけたらなと思います。</p> <p>川口：昨日の講演を聞いてコミュニケーションの違う概念を知れた、仲良くする能力ではなく問題を解決する能力をコミュニケーション能力と呼ぶ。意思疎通が大事。感情も大事だが組合員の為にどう伝えるかが大事と思う。</p> <p>八巻：女性側の意識の改革も必要。今までのままでは限界が来ているのでは？なぜやりたくないのか？なぜできないのか？に向き合う必要のではと思う。</p> <p>岡本：事前アンケートの結果を紹介とピックアップした意見を先輩にぶつける。<br/>「飲み会が多すぎる。シラフで話し合えばいいのに」とありますが、川口議長いかがでしょう？</p> <p>川口：みんながちゃんと喋ればどちらでもいいのでは？お酒が少し入ったほうが心緩んで喋れる人もいるだろうし、逆にお酒を飲むとしゃべりたくないって人もいるかもしれない。まじめな話もあほな話もたくさんすればいい。</p> <p>岡野：「誰の、何のためにやっているのだろう？」</p> <p>八巻：私も思う時がある。前例踏襲だけではこう思われてもしょうがない。変えていかなければと思う。</p> <p>岡本：「同じ事の繰り返し、ワンパターンそれが現場力なのか？」なかなか痛烈な意見。</p> <p>川口：他の組織の情報を取り入れてどんどん変えていけばいい。</p> |   |

## ○ワールドカフェ式のグループワーク

### 『みんなしゃべってかまへんかまへん』

- 9人～10人が1グループとなりテーブルの島ごとに事務局が用意したテーマについて情報交換を行う。
- 1回15分程度で島を移動し合計5回ほどテーマを変更。
- その後、3グループをピックアップし、出た意見について発表。

### 【グループ発表】 ※<>内は話し合ったテーマ

#### 3グループ <単祖での担い手育成やっている？>

- ・上の世代と下の世代に世代間ギャップがあり、話が合わない
- ・上の人達が溶け込まない
- ・担い手という言葉ですら負担が強く感じる ・身近に感じる組織づくり
- ・新規採用があり、組合加入説明を行っても若い子たちの理解が得られにくい

#### 12グループ <めざそう快適なワークライフバランス>

- ・休み取りやすい環境づくりが大切、その為に人を増やすべき
- ・募集しても人が集まらない問題 ・プライベートとのバランス
- ・プライベートを充実させるためにも昇給を ・休憩時間がとれない
- ・組合活動がワークライフバランスを崩している一因 ・家族の理解が大事

#### 7グループ <おすすめ私の推し活！>

- ・アイドル ・俳優 ・ライブ ・コンサート
- ・子ども、孫の為に働いている
- ・趣味への熱量がすごく、その為に仕事している ・琉球手毬作り

## ○講演『女性職員の活躍と働き方』

ー全国消防職員協議会 女性連絡会代表 朽木 麻里奈  
(北海道・西いぶり消防職員協議会)

消防吏員の女性比率は3.5%と消防と同じ24時間365日現場活動を行う部隊を持つ組織(警察・自衛隊・保安庁)と比較してもとても低い。10年前のデータと比較すると近年の採用者数は倍増しているが、採用者は400人近いのに対し、実際の女性消防吏員の増加は250人程度と、退職している女性も多い。退職に関する資料の発表がない為、その理由はわからないが何らかの原因がある。

施設面においては基準規則がある設備もあるが不十分なものが多い。浴室や洗濯機など規則がない物もある。

ハラスメントに関する問題も多く、周りの男性職員が止めることは少なく、見て見ぬふりをしてしまうことが多い。止めた男性職員がハラスメントの被害者となるケースもある。

実際に受けた差別としてお茶くみの強要や勝手な女性像のおしつけなどが見受けられる。こういったあからさまな差別の他にもアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み・偏見)や好意的差別も多い。

男女を同じようにする必要はない、女性を活かせる方法を考えてほしい。性別を問わず個を理解することが大事。男性だけで考えず、わからないことは素直に女性に確認してほしい。発言しやすい環境を作り、日々のコミュニケーションをとることが大切。性別問わずみんながやりがいを持って仕事することは重要。職場環境全体を良くするために区別≠差別を理解することが大事。

## 質疑(●)・応答(→)

### ●現場の女性への配慮・理解はあるのか？また、その対策

→育休産休は取得している一方、昔の考えの職員も多く残っている。子どもがいる職員の日勤希望を拒否された時は、単協(≒単組)として消防長に相談したが、勝ち取れなかった。その中で女性の希望する勤務体系に配置する消防本部が多く、協議会と当局の相互理解はできていると考えている。男性の育休取得は増えているように思う。

### ●戦時中では国によって女性兵士たちの活躍があり、女性は決して男性に劣ってはいない。戦後帰国後、同じ女性から差別的な風聞が流布されることもあった。女性同士による差別に関してはどう思うか？

→差別に関しては女性男性と分けずに一緒に考えていく必要がある。

### ●男性職場で女性が働くメリットは？

→消防職場で考えると数値化しにくい仕事なため、モチベーションの維持が難しい。利用者から女性で安心したなどの声を聞いたときはうれしかった。

### ●政治家でも女性は少ない。少数派(女性)の意見は通りにくいことが多く、女性独自の新たな視点が必要なのではと考える。よりよい社会のために男女の意見交換が不可欠なのは。

→女性消防士がまだまだ少ない状態で、女性消防士が当たり前になればいいのにと考えさせられる。

### ●消防職場で女性の管理職はいるのか？また、施設整備が先か、採用が先か？

→少ないが女性管理職はいる、女性は若い人が多いのが現状、今後増えていくだろう。施設が整っていないのに採用されてしまうと、苦痛を感じる可能性がある。そのため、可能であれば施設が整ってからの方が良い。採用先行の場合は早急に施設を対応させるべきであるが、現状の補助制度では通りにくい状況。

## ○グループワーク『ジェンダーギャップについて考えよう』

- 9人～10人が1グループとなり各職場のジェンダーの現状や原因、課題を話し合う。
- 前段の朽木さんの講演を参考に自分たちの職場でどんな取り組みが出来るか、どんなことに取り組んでみたいかを議論。

### 【グループ発表】※<>内は話し合ったテーマ

#### 4グループ

##### <職場で感じるジェンダーギャップ>

- ・現状 性別が偏っている職場が多い、設備が整っていない、独自ルールが存在
- ・原因 設備が整っていないのに採用してしまった
- ・課題 受け入れる体制が整った後に採用すべき

##### <なぜ男性役員より女性役員は少ないのか>

- ・現状 そもそも女性比率が低い
- ・原因 家庭環境によって制限が多い
- ・課題 家事の分担などで家族の協力が必要

##### <現場に異性がいて良かったと思うこと>

- ・もめ事が減る、話がまとまりやすい

##### <当局に対して何を求めるか>

- ・性比率を考え、応募数を増やすため、ポスターの起用を考える。
- ・設備の内容を書くことで安心して応募できるようにしたらどうか。

## 10 グループ

### <職場で感じるジェンダーギャップ>

- ・現状 女性職員がいない
- ・原因 トイレ休憩室はあるが、女性専用シャワーがない
- ・課題 時間面コスト面

### <なぜ男性役員より女性役員は少ないのか>

- ・現状 子育て世代の女性が役員をやるのが難しい
- ・原因 男性が積極的に家事を担わない
- ・課題 女性部活動を頑張る。子育て世代が女性部活動に参加できる仕組みを

### <現場に異性がいて良かったと思うこと>

- ・重たい荷物を持ってもらえる（給食）や新たな視点を得られる

### <当局に対して何を求めるか>

- ・数字を出して当局側もしっかり動いてもらう

### <まとめ>

- ・男性も家事育児に参加しよう！

## 16 グループ

### <職場で感じるジェンダーギャップ>

- ・現状 職場環境設備面の不足
- ・原因 環境整備が進んでいない、現状に追いついていない
- ・課題 環境を整えたことを理由に採用を

### <なぜ男性役員より女性役員は少ないのか>

- ・現状 単組の中で男女比率が偏っている（男性が多い）
- ・原因 家庭内のやり取りや家族の理解、時間的拘束
- ・課題 会議の縮減やWeb ツールの活用

### <現場に異性がいて良かったと思うこと>

- ・違う視点からの補助

### <当局に対して何を求めるか>

・我々もジェンダーへの理解が足りていない中、当局も理解できていないのではな  
いか、交渉で双方歩んでいくことが必要。

## 現業組織集会 分科会報告（第3分科会）

|  |  |
|--|--|
| <b>分科会名</b>  | 第3分科会<br>みんなでいつまでも楽しくはたらき続けよう<br>～安全・安心な職場をつくるために～ |
| <b>担当者</b>   | 司 会：生田 孝俊<br>記 録：和田 剛典、寺野 淳<br>ま と め：原田 真和         |
| <b>記録者</b>   | 寺野 淳   |
| <b>参加人数</b>  | 204人(42 県本部)                                       |
| <b>行われた報告・講演</b>   |  |
| <p>○講演①『雇用と年金の「綱渡り」を「確実な接続」に変えよう』<br/>         一大阪府本部副執行委員長 大西 将之<br/>         ※講演内容については第9回現業組織集会資料を参照</p> <p><b>質疑(●)・応答(→)</b></p> <p>●退職手当の見直しについて、5年に1回の見直しとのことだったが、今後さらなる引き下げも想定される中で、早く退職をした方がいい、と考えることもあるのではないかと。退職手当の引き下げを阻止するため、どう取り組むべきか教えていただきたい。また、現業職場では基本的に60歳以降も退職前と同じような業務内容になることから、7割賃金の引き上げと併せてどのような働き方がふさわしいのかを考えていく必要がある。</p> <p>→退職手当の見直しについて、前回の調査では据え置きとなったが、今後の調査でどうなるか不透明である。雇用の欧米化が進むなか、民間企業では退職手当自体がなくなっているところもあり、今後さらなる引き下げも想定される。まずは60歳以降の月例給7割水準をできる限り10割に近づけることが必要、それにより退職手当の引き上げにもつながるのではと考える。さらに、公務員の人材確保とりわけ技術職や技能労務職員が募集しても人が集まらないという課題の改善にもつながるのではないかと。</p> <p>●東京清掃では人材確保の観点から区長会で交渉を重ねているが、23区それぞれで制度を決めており、区ごとに運用もバラバラの状況。暫定再任用職員の賃金改善が急務であると考えているが、講演のなかで鳥取県の2022人事委員会の勧告で「再任用職員の給料、期末手当及び勤勉手当を定年引き上げ職員と均衡させること」という勧告が出されたが、この勧告に対して国・総務省から指摘等があったのかどうか教えていただきたい。</p> <p>→この勧告に対して国からの具体的な指摘は特になかった。鳥取県は他県と比べると賃金水準が低かったため、これにより他県との均衡を保つという目的の下で進められてきた。</p> <p>→国が文句言うのかと思っていたが、給与水準の全体的なバランスをとるという理由があったため特段指摘がなかったのではと考える。現在、地域手当が注目され、政令指定都市以上に上げると特別交付税がカットされるという話もあるが、鳥取県の事例でも明らかのように再任用職員の一時金について独自で上げてペナルティはないため、ぜひとも各単組で取り組みいただきたい。</p> |  |

●高齢者部分休業制度の運用について、しっかりと運用させるべきと考える。自分の単組では、人口透析を行っている仲間がいたが、この制度がなかったため退職せざるを得なかった事例もある。制度運用にむけてどのような取り組みが必要であるかどうか教えていただきたい。

→制度運用にむけては、本人の希望をすべて考慮するというよりは業務のシフトを考慮して制度設計することが必要である。イメージとしては短時間再任用制度と同等の勤務パターン（3つか4つくらい）を想定して導入していくのがいいのではないかと考える。

## ○講演②『楽しく働き続けられる安心・安全な職場づくり』

ー自治労本部法対労安局長 上野 友里子

※講演内容については第9回現業組織集会資料を参照

### 質疑(●)・応答(→)

●労働安全衛生委員会について50人以上の事業所については設置義務が法律で明記されているが、50人以下の事業所についてはどのような取り組みを行っていかばいいか教えていただきたい。

→労働安全衛生法については、あくまでも最低基準だということを踏まえた上で、50人以下の事業所についても、労働者の意見を聞くという意味で法律に明記されていなくても設置する意義がある。自治労としてもすべての職場に衛生委員会ならびに安全衛生委員会を設置していくことを方針化しているので労働者の声を聞く場として設置にむけて取り組んでいただきたい。

●職員健康診断について、今年度から定年延長がはじまり健康管理がますます重要課題となっている。川崎市では定期健康診断については100%の受診率となっており、節目の人間ドックについても受診が可能となっている。定年延長となり60歳以降の人間ドックの受診が予算的なものも含め可能なのかなど議論している。本部の見解をお聞きしたい。

→まず、健康診断の受診率が100%であることは、これまでの取り組みの成果であると思う。60歳以降の人間ドックの受診についても、厚労省のガイドラインで高齢労働者の健康状態を把握する必要性について記されていることから取り組む必要がある。財政面での課題があると思うが、財政を問題として人間ドックが受診できないことが問題であるので当局と協議していただきたい。本日の参加者の単組でも、取り組み事例があると思うので、共有していただきたい。さらに、本部としても単組での事例を集約し発信していきたいと思うので、本部への報告もお願いしたい。

●労働安全衛生法の改正により熱中症予防としてスポーツドリンクや塩分タブレットの支給が可能となったことを聞き、単組で交渉を行った。交渉の結果、自分の職場(清掃)で支給させていたが、財政課の方から消耗品として取り扱っていたことに関して指摘があり支給が止まった。全国でこういったものの提供がどれくらいの割合でされているのか、また予算計上の仕方をどうしたらいいのか教えていただきたい。

→厚労省のガイドラインでも各職場で熱中症対策を進めていくことが明記されてい

る。全国的な支給状況ならびにどういった対策をしているのかは本部として把握していない。予算の取り扱いについては、支給をして無くなっていくものなので消耗品とすることは問題ないと思うが、どう予算計上していくのかについては、申し訳ないが今ここで具体的に回答することはできない。熱中症予防については各単組で対策もしていると思うので、午後からのグループ討論で共有していただきたい。

→人間ドックについて、自分の単組では組合と職員厚生会で補助している。組合員であれば、組合と職員厚生会で全額補助、非組合員は職員厚生会のみ半額補助で受診ができるようになっている。

→熱中症対策について、自分の自治体では労働安全衛生員会で産業医と話し、産業医から当局に熱中症対策としてスポーツ飲料や塩分タブレットを支給するよう働きかけてもらい、学校給食職場で支給されることとなった。

→現場からの報告もいただいたが、安全衛生委員会の中で当局や産業医も含めて議論し委員会として方向性を示すことで、財政当局も説得しやすいのではないかと考える。労使交渉と並行して安全衛生委員会も活用しながら取り組みを進めていただきたい。

## ○グループワーク

### 『定年引き上げ時代を見すえた働きやすい職場の構築にむけて』

- 職種ごとに21グループ（1グループ8～10人）に分かれ、分科会のテーマである「定年引き上げ」「労働安全衛生」について、①「各単組・職場で課題となっていること」②「取り組んでいること、すでに実践していること」について議論を深めた。

### 【グループ発表】

5グループから発表があり、グループ討議の内容について全体化された。職種ごとのグループ分けだったため、それぞれの職種で60歳以降どういった働き方がいいのか、労働安全衛生の観点から職場環境の改善にむけての取り組みについて多く発表された。

また、熱中症対策について、スポットクーラーの導入や冷却ファン付きベストの貸与、塩分タブレットの支給などが様々な職場で行われているとの報告もされた。

## 現業組織集会 分科会報告（第4分科会）

|   |   |
|---|---|
| <b>分科会名</b>   | 第4分科会<br>なぜ労働組合に政治活動が必要なのか？<br>～現場の声を伝えるために～              |
| <b>担当者</b>  | 司 会：山邊 久美子<br>記 録：山邊 久美子、松尾 章<br>モデレーター：青木 慎吾<br>まとめ：松尾 章 |
| <b>参加人数</b>   | 参加人数：111人(34県本部)  |
| <b>行われた報告・講演</b>  |   |
| <p>○講演『現場の声を伝えよう！』</p> <p>ー参議院議員・自治労組織内議員 岸 まきこ</p> <p>議員になる前、自身が働いていた自治体職場では、女性が退職しないと女性の新規採用をしない状況であり、正規職員であっても、補助的業務で職場も(受付、会計、住民課等)限定されていた。1999年に女性部の立ち上げ活動する中で「自分が立ち止まった時は、仲間が支えてくれるし、仲間が困っている時は、手を差し伸べていくのが労働組合だ。」と気付いた。組合活動を通し、首長によって政治は非常に変わると知った。</p> <p>北海道本部地方本部での専従時代で印象に残った事案では、夕張市破綻である。国は夕張市に対し、破綻の10年前には危機的であることを知りつつも黙認し、その時を待っていた。他の自治体に対し、第2の夕張にならないために、という見せしめにされ、公務員の採用抑制も進められた。</p> <p>現業職場では集中改革プランをはじめ、指定管理者制度やトップランナー方式のもとで人件費を抑制し、大幅に現業職員が削減されてきた。その間において、2009年の民主党政権時では少し収まり、実情に応じた地方交付税総額に近づくものの、現在においても厳しい状況が継続している。</p> <p>これらを受け国会議員として、頻発する災害対応に対し「災害現場で復興が遅れているのは、現場力が足りていないからでは」と国会で質問している。また、地方自治法改正により会計年度任用職員への勤勉手当支給が4月から施行されているが、4月遡及の自治体が50%に留まっている。賃金を徹底的に上げて行かなければならない。</p> <p>低賃金や劣悪な労働環境改善をしたくても、組合の力で何もできない時もある。国に現場の声を届け、その先にある安定した住民サービスのため、国会の中で課題を取り上げていく。</p> <p><b>質疑(●)・応答(→)</b></p> <p>●給料表行Ⅰから行Ⅱに戻すには？<br/>→国に介入させないことが大事。自治体ごとの交渉で勝ち取る事。</p> <p>●会計年度職員の勤勉手当、4月遡及は新規採用の妨げにならないか。<br/>→ならない。これだけの処遇ならば、いっそ正規にした方が良い。</p> <p>●学校給食現場は高齢化していて、若い人がいない。委託先も仕事の内容に問題があり、人の入れ替わりが多く、栄養士も若くて指示もできてない。再来年、当局に新規採用の考えはあるか分からず、どうすれば新規採用が取れるかについて教えてほしい。<br/>→民間委託になったことで、対馬のように給食が突如提供できないことも起こっている。給食は自治体責任であり、委託すると中間マージンが生じることと、直営が安上がりであることを伝えること。</p> |   |

## ○トークセッション『なぜ労働組合に政治活動が必要なのか』

モデレーター：青木 慎吾（現業評議会清掃部会幹事）

スピーカー：岸 まきこ（参議院議員・自治労組織内議員）

松尾 章（現業評議会副議長）

吉村 秀則（現業評議会事務局長）

2024年2月に行った本部現評清掃部会幹事会において、青木慎吾幹事が災害応援に行った時の状況を、当該会議にて岸議員に伝え、その翌日には、岸議員から環境省へ、当該課題を伝えた。

また、岸議員は学校給食の基準を変えるため、文科省に影響力のある大分の吉川元議員にも話を繋いでいる。保育士配置基準改正の背景には、鬼木まこと参議院議員（自治労組織内議員）の尽力があった。

今ある課題を国会の議事録に残すことは大切である。学校給食現場が過酷なことも文部科学委員会に取り上げてもらうことが大事である。

住民サービスは自治体責任であることから、私たちは要求書を出し続け、委託は責任の丸投げであることを追求し「再公営化」を求めることが必要である。組織内議員の活躍と、政治活動に現業職員が係ることが出来ること等を話した。

最後に、岸まきこ議員を中心とし、参加者約100人との記念撮影を行いトークセッションは終了した。

## ○グループワーク

### 『質の高い公共サービスの提供にむけ、現業職場を守るために考えよう』

- 1グループ8人～10人の11班を構成。
- 「①議員に聞いてみたいこと」、「②職場のこと教えて」、  
「③選挙・政治の疑問」、「④気になること」について意見交換を行う。
- 岸議員が全班を回り、交流（グループ数の都合から1テーブル6分程度）。

### 「①議員に聞いてみたいこと」での意見

- ・東京都知事が再選して、水道の民営化をうたっているが全国にどのような影響があるのか。
- ・介護はやりがいがない。社会的地位向上となるよう、政治で変えてほしい。
- ・国の現業職員の行（二）表は参議院付の運転手が国会対応で時間外が多くなるため、高収入になり過ぎないため低く抑えた給料表であり、地方の現業職員首長の運転手でない限り時間外が無く、年収は低くなってしまふ。国の運転手は800万～1000万の年収があるようだ。基本賃金を行（一）に戻して欲しい。
- ・再任用職員の給与を改善してほしい。
- ・賃金は、若年層だけでなく全体的にアップを。
- ・公定価格を上げてほしい。

### 「②職場のこと教えて」での意見

- ・台風、除雪、事故等で、365日24時間市道に関わる全ての緊急対応がある。
- ・1月の震災で支援をしたくても人がいない。それでも上司から行けと言われる。
- ・熱中症アラートが出ている中でも給食を作っている。
- ・空調が欲しいが、当局に設置予算がないと言われる。
- ・給食現場で熱中症が原因で倒れたので、裁判を検討中。
- ・民間委託先でも熱中症続発なので県本部と連携し窮状を訴えていく。
- ・空調設置補助金を上げてほしい、文科省は暑い寒いも分かっているのに。
- ・働き方改革により一般職が時間外を抑えるため、時間内に帰っている。そのため運転手の自分は昼時間を削減されている。
- ・自動車運転技師は、会計年度任用職員を配置して正規職員の採用がない。OBが担っている。

- ・業務で使用する車両の老朽化が著しく 30 年 40 万キロ超でも使用している。
- ・道路補修が 20 人→3 人に減少した。
- ・物価が上昇し続けている。用務職場での必要物品の購入が難しい。

### 「③選挙・政治の疑問」での意見

- ・選挙活動について、どこまで合法なのかが分からずに、やっているケースある。選挙違反にならないように、勉強会を実施するのも大切。ベテラン組合員が新人とペアとなり、レクチャーしていくのも大切ではないか。
- ・働く人の視点に立つ議員が減少している。
- ・私たちが政治に関して選挙の時以外に何ができるのか知りたい。

### 「④気になること」での意見

- ・これほどに災害が続いて、現場力が必要なのに民間委託する行政が分からない。
- ・若年層の組合脱退対策として、昔と今の組合活動の歴史を教えてください。
- ・60 歳から給与 7 割、仕事内容はそのまま。定年延長の働き方が課題。
- ・再任用職員満了前に辞める事例ある。職員のモチベーションの低下があり、まとめるのが大変な環境である。
- ・採用されても年齢バランスが崩れており、やりづらい。
- ・処遇改善されて新採が入ってきたが、それに満足して組合脱退者が増えてきた。
- ・新規採用が長年無く会計年度任用職員が増え、正規職員の枠が減らされている。
- ・行政職の技術屋不足による現業職の負担増である。

### 【岸議員からの総評】

グループでは 5 分刻みでの話であったが、グループワークに参加して皆さんから様々な言葉をいただいた。政治への疑問や課題がまだまだあると感じた。

立憲民主党への疑問の声もあった。その点については党の中で精査し、皆さんに政治が身近なものであることを伝える。

立憲民主党・自治労の岸まきこであれば信頼して貰えるであろうし、自治労が立憲民主党をコントロールしながら、正しい方向へ持っていくよう尽力していく。時間がかかるかもしれないが、信頼が得られる、公務員をたたく日本維新の会には負けないよう取り組んでいく。

再任用職員、定年延長職員、会計年度職員、正規職員、色々な働き方があるけれども同じ仕事をしている。格差もあり難しい点もあるが、皆さんの声をしっかりと受け止め、処遇改善は諦めずに、取り組み続ける必要がある。

まだまだアウトソーシングも終わっていない。今後新規採用は行っていないとする考えの自治体当局もある。現業の職場、現場力は大事であると、私の立場で、国会の中で一生懸命に発信し、改革していく。

### 【グループ発表】

#### 5 班

- ・長崎県職労は、定年前職員の一年前倒し採用を行っている。
- ・採用募集しても来ない、採用しても賃金水準が低く辞めてしまう。
- ・定年引上げによって、問題が起きてくると考える。

#### 9 班

- ・給食職場での労働環境、衛生環境について問題点がある。
- ・夏場の熱中症対策の改善が必要。空調関係で改善となるよう求めていきたい。
- ・横浜市では空調設置された。揚げ物、果物で忙しいときは加配されている。

### ○まとめ

ー現業評議会副議長 松尾 章

この分科会では、様々な意見が飛び交っていた。我々の要求をしっかりとまとめながら、皆さんの要求書にもつなげていけたらと思う。

多くの職種の方の意見交換もあった中で、岸議員と意見交換し、私たちの声が国に届くと思う。

来夏の参議院議員選挙では、岸議員を国会に送り出すため、名前の周知などの取り組みを通じて、現業評議会として支えていく。共に頑張りましょう。

# 現業評議会ニュース VOL.41

第2回担い手  
育成連続講座

## 政治との関わりについて 現場課題を組織内議員と意見交換

現業評議会は、6月1日から2日にかけて、自治労会館にて第2回担い手育成連続講座を開催し、31人が参加した。この講座は、現場課題の解決にむけ、現評運動の継承が重要であることから、全国から次代の担い手が集まり、合計2回の講座を実施するもの。第2回では、組織内議員との意見交換をはじめ、会計年度任用職員の処遇改善や労働安全衛生の確立にむけた取り組み、さらに平和をテーマとして「ピキニ事件と第五福竜丸」についての講座が行われた。



現業職員の必要性を訴える岸議員（写真上）

1日目は、岸まきこ組織内議員による「現業評議会の課題と国会での取り組み」と題した講座が開かれた。岸議員は、災害リスクが高まっている中、行政改革による現業職員の減少に伴い現場力が低下していることから、国会で民営化を進めた国の責任などを質していくとともに、課題解決にむけ取り組みを進めると述べた。

その後、鬼木まこと組織内議員も参加し、各グループで参加者と意見交換を行った。

グループワークで課題を共有化し  
予算措置や政策実現を伝える



参加者は、各グループで現場実態や課題をまとめ、組織内議員に取り組みでほしいことを話し合った



# 現業評議会ニュース VOL.41-1

## 2024現業・公企統一闘争 第1次闘争 基準日6月21日 人員確保にむけ 取り組み強化を

6月21日は現業・公企統一闘争の第1次闘争の基準日である。ヤマ場の20日にむけ、現場課題を克服するために、要求書を提出し、交渉を積み重ねていくことが重要だ。この間、地域公共サービスの提供体制は慢性的な人員不足をはじめ、安易なコスト論による民間委託導入に伴い、危機的な状況に陥っている。

住民ニーズの多様化に 대응するとともに、災害時では迅速な初動対応をはじめ、現場実態に即した処置が必要なため、自治体現場力の回復は必要不可欠だ。この間の物価高や人件費の高騰により、民間委託が必ずしもコストカットに繋がらない点や民間委託事業者の破産申請などを踏まえ、2024方針では、民間委託導入により課題が生じている際は、再度、直営に戻す取り組みが必要であるとして「再公営化」の文言を盛り込んだ。

現業職員が配置されている単組はもとより、配置されていない単組においても、質の高い公共サービスの確立にむけて、民間委託事業のサービスの水準などを検証することが重要だ。すべての単組が取り組む闘争にむけ、本部は「手引き」を発行し、今年度は手引きの概要版も作成した。これらを活用し、課題解決にむけ、取り組みを強化していこう。

(概要版では手引きの内容をA4サイズで4ページにまとめているデータはガルーンにアップしています)

**【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」

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向けた取り組み強化。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。

【闘争スケジュール】

|            | 第1次闘争       | 第2次闘争        |
|------------|-------------|--------------|
| 職場点検・職場オグ  | 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          |

【統一闘争とは】  
 労使交渉を優先に進めるための有効な手段。  
 全ての単組で共通目標を掲げ、その達成にむけ、一斉に交渉することで、近隣単組の情報を共有し、全国の動向をみながら、交渉をすることが出来ます。  
 先行して目標達成した単組情報は未達成単組にとって有利な材料となります。

評議会独自で取り組むことが困難な場合は、単組と連携して取り組むことが重要です。  
 (評議会に対応できない事を理由に要求書を提出しない、ことがないよう取り組む)

現業労働者に保障されている労働二権(団体交渉権・団体交渉権)を最大限活用し、単組一体となって取り組みをすることが重要です。人員確保をはじめ、現場課題を解決することにより、私たちがめざす、「地域実情に応じた質の高い公共サービス」の提供へと繋がります。

### 第2回担い手育成連続講座 2日目 現評運動の継承にむけ、様々な講座を設定

2日目は、「会計年度任用職員を取り巻く状況と課題」をテーマに笹川勝宏常任幹事から、評議会オグを通じて明らかになった課題に触れつつ、現業職場で働く会計年度任用職員は、私たちと同じ関係法令が適用されるため、一緒に取り組むことが重要と提起した。

その後の「現場実態に応じた安全衛生体制の確立にむけて」の講座では、和田剛典常任幹事から、労働災害の発生リスクが高い現業職場で重要となる、安全衛生委員会の活用や36協定について提起するとともに、模擬安全衛生委員会を実践し、現場からの取り組みをお願いした。

続いて、第五福竜丸展示館学芸員の市田真理さんを講師に「ピキニ事件と第五福竜丸」と題した講演が行われた。市田さんは、当時の新聞記事をもとに、水爆実験が及ぼした影響をはじめ、世界では多くの核実験が行われていることを述べ、「わすれないこと、学ぶこと、自分で考えること」が重要と参加者に呼びかけた。

最後に、前年度の担い手育成連続講座を受講した千葉市職の楠直也さん(写真左下)から「2023年度担い手育成連続講座に参加して」として、前年度に受講して以降、考え方の変化や現在の状況について述べ、参加者に何かきっかけを見つけて欲しいと述べ、全講座を終了した。



# 現業評議会ニュース VOL.42

## 「公共」の役割と力を取り戻すため

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

## 現場からの取り組みを

現業・公企統一闘争の取り組みにむけ、7月6日に自治労会館（ウェブ併用）にて「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」を開催し、299人が参加した。2024闘争方針では、民間委託導入後において課題が生じている際は「再公営化」にむけた取り組みを提起していることから、集会では、東京都杉並区長である岸本聡子さんを講師に招き、「民営化から再公営化にむけて」と題した講演を行った。

その後、単組報告として現業評議会から福岡県田川市職労の民間委託から直営に戻った事例や公営企業評議会から能登半島地震の取り組みについて報告がされ、集会を終了した。



（住民自治の実現にむけ取り組む岸本杉並区長）

講演で岸本区長は「再公営化」について、「公共」の役割と力を取り戻すことであり、地域住民が主体となって自分たちの税金の使い道や公共の財産の役立て方を民主的な方法で決めていくことが重要と述べた。民営化に対する考えでは、公共サービス（コモンズ）は民主的に運営することで民主化・地域化・市民営化であり、英語で「民営化」は「privatisation」であり、まさに「私有化」と考えることができる。そのため公共であるからこそ、「民主化」の考えが重要であり、公務員と公共施設はコストではなく、地域の財産である考えであると強調した。

さらに杉並区長として現在取り組んでいる施策では、公契約条例において労働報酬下限額の引き上げを行い、さらに定員管理方針の改定として、定員の余力が必要であることから、上限を150人に引き上げたことを報告した。

### 民間による施設運営から直営に 直営ならではのサービスの向上を

単組報告では現業評議会から民間委託から直営に戻った事例として、福岡県田川市職労の磯崎良太さんから報告があった。磯崎さんは、資源ごみ拠点回収施設の取り組みにおいて、委託事業者の分別の知識や経験が十分でなく、その結果、対応についても課題が生じていたため、再度、直営に戻した事例を述べ、直営に戻した後では回収量も増加し、回収した資源ごみをトイレトーパーに交換することで、公共施設に寄贈するなど、完結型の運営に取り組んでいる内容について報告がされた。



（現場での取り組みを伝える磯崎さん）

### 「現業評議会 まとめ動画」

現業評議会では、開催したセミナー、集会の講演等の動画を、「自治労本部 現業評議会 動画まとめ」のサイトを作成しています。県本部や単組での学習会に使用したり、気になる箇所だけをチェックするなど、様々な場面で利用可能です。QRコードからサイトに移動します。

県本部・単組での取り組みの強化にむけ、是非とも周知と活用をお願いします。

### 動画・資料を活用しよう！



集会・セミナー動画



資料など

# 現業評議会ニュース VOL.42-1

## 2025年度 第1次要請行動 現場実態や課題を省庁に訴え 必要な予算措置を求め要請行動を実施

現業評議会は、各省庁に対し、2025年度政府予算編成に関わる第1次要請を実施した。6月25日に文部科学省、26日に国土交通省、7月1日にこども家庭庁、4日に厚生労働省、11日に環境省に対して要請し、現場課題を訴えた。この取り組みは、現場の実態や課題を各部会で議論したうえで、各省庁に対し現場実態に応じた次年度の予算措置を求めるために実施している。



各省庁に要請  
(左上)  
文部科学省  
(右)  
国土交通省  
(左下)  
こども家庭庁



文部科学省に対し、給食現場では、調理室の新設や施設の拡充および改修・整備にかかる交付金の予算措置、用務員現場では、災害時での用務員の必要性を踏まえた資格取得の費用負担、国土交通省に対しては、道路法第42条を踏まえた必要な人員配置の予算措置、こども家庭庁に対しては、調理員の明確な基準を示したうえでの予算措置、厚生労働省に対しては、介護職場として高齢者の「食べる」を支える予算を確保、病院職場として医療従事者の労働安全衛生の確保、環境省に対しては、大規模災害の発生時において、迅速な復旧・復興にむけ、指示命令システムの整備や自治体への予算措置、などの項目について要請行動を行った。

### 現場課題の国会に反映させるために 現評版「岸まきこ」の動画を作成

現業評議会は、第27回参議院議員選挙にむけ「岸まきこ」の名前の浸透をはかるため、動画を作成している。この間、岸議員が各現場に来て私たちの声を聞いてほしいと、多くの意見があったことを踏まえ、岸議員が清掃職場、学校給食職場、学校用務現場に伺い、組合員と意見交換している内容の動画を作成。動画は見やすいよう、1分から2分程度にまとめ、今後、組合員限定のYouTubeで配信し、QRコードは8月24日の全国幹事会で掲載する予定。



# 現業評議会ニュース VOL.43

第9回  
現業組織集会

## 現評運動の継承にむけ 現場から組織強化の取り組みを



現業職場では人員不足に伴い、現評運動の継承にむけ担い手の育成や組織強化の課題が急務となっている。現場からの取り組みを強化していくことを目的に現業評議会は、7月20日から21日にかけて大阪市内で第9回現業組織集会を開催し、全国から737人が参加した。



(多くの事例を紹介しつつ、講演をした鴻上さん)

集会初日の全体会では、作家・演出家の鴻上尚史さんを招いて「コミュニケーションのヒント」と題して講演が行われた。鴻上さんは講演内で、コミュニケーションが得意というのは、「誰とでも仲良くできること」ではなく、「物事が揉めたときに何とかできる能力があること」と話し、sympathy（シンパシー）とempathy（エンパシー）の言葉の違いを紹介した。

sympathyは「思いやり、同情心」という意味合いがある言葉なのに対し、empathyは、「共感力」と訳されることが多く、コミュニケーションを円滑に運ぶには、「相手の立場に立てる能力」が大切と呼びかけた。

また、「世間」と「社会」の違いについて紹介し、さまざまな角度から組合活動だけにとどまらず、日常生活においても活かせるヒントを自身の経験や例を出しながら多く述べた。

### 自身の経験を踏まえた講演 全員のモチベーションが向上する組織づくり

また全体会では、取り組み事例として、「会計年度任用職員の処遇改善の取り組み」と「能登半島地震を経験して」の単組報告がされた。

その後の講演では「日本一のチーム（職場）をめざすには」として大阪桐蔭高校野球部初代部長の森岡正晃さんを講師に招いた。森岡さんは、リーダーの役割として責任を持つこと、さらに組織強化のためには、それぞれの個性を伸ばしていくことが重要であることについて講演が行われた。



(自身の高校時代の経験を述べつつ、大阪桐蔭高校野球部の対応を述べる森岡さん)



あきらめずに取り組むことが重要と述べる久保河内さん（写真左上）（猛暑の中、全国各地から大阪に結集）  
災害対応を踏まえ、現業職員の必要性を伝える柴田さん（写真中）

# 現業評議会ニュース VOL.43-1

## 組織集会 分科会 課題ごとに4分科会を設定 課題や情報を共有化し取り組みの前進を

2日目は、それぞれの課題ごとに分科会を設定し、講師を招いての講演をはじめ、パネルディスカッションやグループワークなどが行われた。参加者は、課題や実態を共有した上で、現場からの取り組みに繋げていくため、活発な議論を交わした。

第1分科会では、会計年度任用職員の処遇改善をメインテーマとし、講演や単組取り組み事例などが報告された。その後、報告者を交えてパネルディスカッションが行われ、認識一致をはかった。

第2分科会では、担い手育成やジェンダー平等の取り組みを中心に消防での取り組み事例をはじめ、パネルディスカッションやグループワークが行われた。

第3分科会では、労働安全衛生の確立や定年引上げ制度として賃金課題をはじめ、高年齢層の働き方など、幅広いテーマを設定した。分科会では各課題に対しての法制度やこれまでの取り組み経過を網羅した講演が行われ、それらを踏まえ、参加者はグループワークで課題を話し合った。

第4分科会では、政策実現として「岸まきこ」参議院議員を講師に招き、労働組合としての政治活動の必要性について講演行われた。その後のグループワークでは岸議員との意見交換が行われ、現場課題の解決にむけ、参加者は国会での取り組み強化をお願いした。



(各分科会では活発な意見交換が行われた)



(現場や国会の取り組みについて意見が交わされた)

岸まきこ参議院議員が参加したトークセッションでは、岸議員が労働組合に関わった経緯や役員時代に印象に残っている取り組みなどについて述べた。また現在、国会議員としての会計年度任用職員の処遇改善や現業職場の課題について取り組んでいることを伝え、改めて現場の課題解決にむけ、現場実態を届けてほしいと参加者に呼びかけた。

### 「リバティおおさか」に対する取り組み

リバティおおさかは、1985年12月に開館した日本で初めての「人権に関する総合博物館」として日本の人権確立に重要な役割を果たしていました。しかし2013年から大阪府・市からの補助金が止められ以降、自主運営を続けてきたものの、大阪市との市有地をめぐる民事裁判での和解により建物が失われ、2020年5月をもって休館となりました。これら社会的共有財産である人権資料を未来に継承するために、展示実現にむけた寄付金を募集していることから、組織集会において募金を取り組みました。

参加者からのご協力により、16万9780円が集まりました。募金への趣旨のご理解、ご協力ありがとうございました。



目録を受け取る、公益財団法人大阪人権博物館理事長の石橋武さん(写真右側)

<MEMO>



がんばります!



# 現場は みんなが 主役

ありったけの現場力

ありったけの  
現場力  
【清掃】



～未来を動かす、  
しまつのころ～



ありったけの  
現場力  
【学校給食調理員】



～100点満点の  
給食調理員～

ありったけの  
現場力  
【学校用務員】



～笑顔をつなぐ、  
なんでも屋～



【岸まきこ】 YouTube  
「きしまきちゃんねる」登録をお願いします！



参議院議員(自治労組織内)

★LINEスタンプも販売中!!



公式HPや  
各種SNSで、  
日々の活動を発信中!

# 岸まきこ