

「職場改善にむけた学習会5」 ～地域実情に応じた公共サービスの提供を～



2024.09.25
自治労本部現業評議会
ウェブ開催

現業職場を取り巻く状況について

～安易な民間委託の拡大～

【あらゆる分野で導入】

各自治体の現業職場では、安易に民間委託が拡大している
要因は、「民間活力の活用」を推進する国の政策やコスト削減など

本来、民間委託は公共には無い知識やノウハウなどを活用し、サービスを提供するため

委託になると自治体の関与や意識が薄れていく

また、民間委託が実施されている業務について、最終責任は自治体にある

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

○「委託の実施にあたっては、対象事業、選定基準、契約条項などの透明性を確保するとともに、個人情報保護や守秘義務の確保に十分留意し、必要な措置を講じること」

○「委託した事務・事業についての行政としての責任を果たし得るよう、適切に評価・管理を行うことができるような措置を講じること」

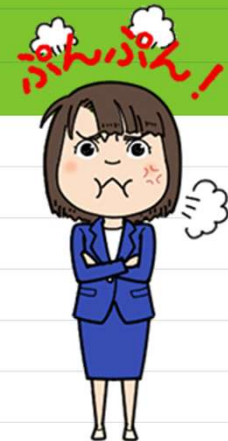
安易な民間委託の拡大は、さまざまな公共サービスにおいて、課題が生じている

民間委託に伴う課題について

【民間事業者の撤退】

公共サービスの質の低下を招く恐れ…

近年の人件費や物価の高騰により、委託料も高くなっている
自治体では、当初の予定額より、さらに委託料が高くなり、
その結果、入札不調によりサービスの提供が停止する事態も発生



総務省「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」(2024年1月12日)
自治体の発注において、
人件費等の最新の実勢価格を踏まえた適切な予定価格などが反映されていない
「発注者及び受注者それぞれが採るべき行動/求められる行動」についての対応を

一方、民間委託の導入が必ずしもサービスの質の向上に繋がるか、疑問…
直営とのコスト比較や住民の視点に立ったサービスの提供、
さらには災害時における対応など、民間委託で提供が可能かどうか、当局に追及

民間委託の状況を点検し、地域実情に応じた公共サービスが提供できるか確認

こんなところにも影響が...

委託後では、
自治体の意識が薄れている
何か問題が発生しないと
表面化しないのが実態
「最終のしわ寄せは住民に及ぶ」

業務のすべてを委託した場合、
サービスの質をはじめ、
委託料の設定など、
自治体としての判断が
困難となる恐れ
業者によって、
公共サービスの質が決まる
可能性も...

【東京新聞8月8日より】

異例の民間頼み23区

火葬場高騰 吊いままならず



23区内の火葬場
戸田葬祭場
江戸葬祭場
臨海斎場
東京博善が運営
浦江葬祭所

「費用が高くて火葬できない」。都内のある区では、昨年の親戚の遺体引き取りを住民が拒否する事例があった。区は引き取り手がいない「行旅死亡人」として火葬を引き受けたという。

23区の火葬場は9カ所あり、このうち、最大手の東京博善（港区）が6カ所を担う。料金は4年前は6万円を切っていたが、近年は値上げを続け、今は9万円に達する。都立広域組合運営が運営する公営火葬場は2カ所あるが、料金は民間相場と事実上運動すため都外地域より高い4万16万円。残る1カ所は民間運営「戸田葬祭場」で8万円だ。

厚労省の通知では、火葬事業について「原則として

23区内の火葬場6カ所を運営する東京博善は、印刷業などの子会社を持つ持ち株会社「広済堂ホールディングス（HD）」の100%子会社。広済堂HDを巡っては21年から、家電大手「ヨオックス」の経営などで知られる中国人実業家羅怡文氏の関連会社などによる株の取得が進み、現在では羅氏関係の企業2社が計約22%を保有している。

23年の火葬場の公共性を確保するための公営火葬場の建設に関する陳情を採択した。今後、火葬場建設の可能性について調査を実施する。

都内の公明党議員はアロジェクトチーム（PT）を立ち上げ、複数区で公営火葬場をつくる検討を始めた。同PT幹事を務める加藤雅之都議員は「23区内は大手1社のほぼ寡占態様が経営関与できるよにす

荒川、新宿など計6区は昨年、最大手の東京博善に對して、火葬料金の算出方法をめぐり難航している。

荒川、新宿など計6区は昨年、最大手の東京博善に對して、火葬料金の算出方法をめぐり難航している。

荒川、新宿など計6区は昨年、最大手の東京博善に對して、火葬料金の算出方法をめぐり難航している。

親戚が拒否 区が引き受け

公営建設に向け調査・検討

東京23区の火葬場の料金が高騰している。ここ数年、運営する民間事業者による値上げが続き、料金の高さを敬遠して遺族が火葬を拒むケースも出てきている。こうした事態に、都議会・区議会では、公営火葬場の整備を求める議論も浮上。火葬事業は自治体による運営を前提とされており、民間頼みだった23区特有の事情によるしわ寄せが表面化した形だ。

（渡辺真由子）

6カ所運営の会社

22年から利益が拡大
「火葬炉修繕に積立金」

有羅氏は24年には会長に就任した。東京博善の決算公告によると、20年3月期決算では当期純利益は17億円、21年3月期決算は16億円だった。しかし、22年から純利益が大幅に拡大。同年は21億円、23年は20億円、24年は35億円に急伸した。広済堂HDの広報担当者は取材に「利益からは、火葬炉の修繕などに使う積立金も出している」とし、値上げは否定的な見解を示している。

都内唯一の都営火葬場「理洋斎所」。23区内にはのほか、「都事務組合連の「臨海斎場」と民間による火葬場がある「東京博善」が運営する「戸田葬祭場」がある。

「費用が高くて火葬できない」。都内のある区では、昨年の親戚の遺体引き取りを住民が拒否する事例があった。区は引き取り手がいない「行旅死亡人」として火葬を引き受けたという。

23区の火葬場は9カ所あり、このうち、最大手の東京博善（港区）が6カ所を担う。料金は4年前は6万円を切っていたが、近年は値上げを続け、今は9万円に達する。都立広域組合運営が運営する公営火葬場は2カ所あるが、料金は民間相場と事実上運動すため都外地域より高い4万16万円。残る1カ所は民間運営「戸田葬祭場」で8万円だ。

厚労省の通知では、火葬事業について「原則として

23区内の火葬場6カ所を運営する東京博善は、印刷業などの子会社を持つ持ち株会社「広済堂ホールディングス（HD）」の100%子会社。広済堂HDを巡っては21年から、家電大手「ヨオックス」の経営などで知られる中国人実業家羅怡文氏の関連会社などによる株の取得が進み、現在では羅氏関係の企業2社が計約22%を保有している。

23年の火葬場の公共性を確保するための公営火葬場の建設に関する陳情を採択した。今後、火葬場建設の可能性について調査を実施する。

都内の公明党議員はアロジェクトチーム（PT）を立ち上げ、複数区で公営火葬場をつくる検討を始めた。同PT幹事を務める加藤雅之都議員は「23区内は大手1社のほぼ寡占態様が経営関与できるよにす

荒川、新宿など計6区は昨年、最大手の東京博善に對して、火葬料金の算出方法をめぐり難航している。

荒川、新宿など計6区は昨年、最大手の東京博善に對して、火葬料金の算出方法をめぐり難航している。

荒川、新宿など計6区は昨年、最大手の東京博善に對して、火葬料金の算出方法をめぐり難航している。

2024現業・公企統一闘争について①

～第2次闘争の推進にむけ～

【2024現業・公企統一闘争の方針】

現業職場の最重要課題である人員確保の取り組みを強化するとともに新たに「再公営化」の文言や考え方を明確に盛り込む



【重点課題に対する獲得指標】(現業職員が配置されている単組)
「住民から必要とされる現業・公企職場の直営堅持」
委託を行っている業務については・・・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。

➡ 再公営化が目的は無く、地域実情に応じた公共サービスの提供を実現すること
そのうえで、課題がある場合は、直営に戻すための議論をすることが必要

これまでと社会情勢が異なるため、今こそ、課題解決にむけた取り組みが重要

物価高や人件費の高騰⇒これまでの委託導入の目的であるコスト削減には繋がらない
災害対応では現業職員が配置・配置されていない自治体で対応に差がある

2024現業・公企統一闘争について②

～人員確保を取り組みにむけ～

【地域公共サービスの提供体制の維持・拡充】

人員確保にむけては

住民や地域が必要とする公共サービスを提供できているか、今一度、業務内容を確認

変えることの出来ない業務は維持しつつ、常に住民ニーズを把握し、対応していく

➡ 現業職員（自治体職員）でしか対応できない業務内容を確立（直営の強み）

現業職場は単なる現場ではなく、公共サービスの質を維持するだけでなく、拠点にもなる（現業職場の必要性に繋がる＝技術の継承も含めての人員確保にも繋がる）

これらを当局に認識させることが重要（採用凍結や安易な民間委託の提案をさせない）

現場での業務、住民からの理解を背景に、要求書提出と交渉を積み重ねていくこと

2024現業・公企統一闘争について③

～交渉サイクルの確立にむけ～

【職場課題を解決するためには要求書の提出から】

2024現業・公企統一闘争を通じて、職場課題を要求し、交渉していく

当局から課題解決に対する提案はないことを踏まえ、自分たちから取り組む

※労働二権を最大限活用した取り組みを展開(協約締結権の行使)

➡ 第1次闘争の集約結果では、取り組みにより、採用を勝ち取った報告が多くある

○取り組みが不十分な評議会では、単組と一緒に要求・交渉を

○単組での取り組みが不十分な際は、手引きなどを活用し、県本部と一緒に交渉を

単組によっては、現業職員が数人の単組もあるが、

統一闘争の意義は、みんなで同じ獲得目標を掲げ、一緒に取り組むこと

全国では、多くの仲間が同じ課題を抱え、解決にむけ運動を展開している

2024現業・公企統一闘争で人員確保をはじめとする職場課題を克服し、自治体現場力を活かした地域実情に応じた公共サービスの安定的な提供を



「きしまきちゃんねる」の紹介とアンケートのお願い

アンケートのご協力を
よろしくお願いいたします。

【アンケート】



岸さん!
ちょっと聞いてよ!



【岸まきこ】  YouTube
「きしまきちゃんねる」登録をお願いします!



★LINEスタンプも販売中!!



参議院議員(自治労組織内)



公式HPや
各種SNSで、
日々の活動を発信中!

逆に教えてよ編

岸まきこ

岸まきこ組織内議員
の思いが詰まった
ショート動画です。
ぜひ、ご覧ください

職場改善に向けた学習会

単組報告

「学校給食調理場の委託撤回にむけた取り組み」

2024年9月25日
自治労座間市職員組合

座間市の概要



神奈川県ほぼ中心部に位置し、市域は中央部を南北に縦断する座間丘陵を境として東部には相模野台地が、西部には相模川に沿った沖積低地が広がり、起伏に富んだ地形を構成しています。

人口：13万1831人（2024年7月現在）

職員数：845人

加入率：約10%

神奈川県内では、非常に組織率の低い単組で組織拡大が重要課題になっています。

委託提案から提案撤回までの経緯

2008年 3月	「技能労務職員の給与等の見直しにむけた取組方針」が示される
2008年12月22日	1回目の学校給食調理業務の委託提案を受ける
2010年10月20日	提案撤回
2010年10月22日	2回目の学校給食調理業務の委託提案を受ける
2014年12月12日	学校給食の在り方における提案の一部見直しを受ける
2016年 9月	委託にする場合の検討事項と直営を継続する場合の検討事項を提示する。
2016年10月	現業統一闘争県央ブロック自治体要請行動で現業職場を直営堅持するための正規職員の必要最低人員を当局に認めさせる
2019年 1月	「取組方針」を見直し、退職者不補充方針を削除する
2020年 4月	現業職員の採用再開
2024年 3月29日	「学校給食の在り方について」提案撤回を受ける

技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針

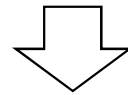
取組方針の内容

1. 類似民間事業従事者や国の技能労務職員との比較において、給与水準が高いこと
2. ラスパイレス指数が1.12.5になっていること
3. 新規採用を控え、職員不補充を基本原則にすること
4. 市民サービスの質を低下することなく出来るところから民間への業務委託などの導入判断をしていくこと。
5. 特殊勤務手当の廃止が示されている

A			B			A/B
	平均年齢	平均給与月額		平均年齢	平均給与月額	
自動車運転手 兼清掃作業員	38.6才	409,200	廃棄物処理業 従事者	43.3才	299,800	1.36
学校 給食調理員	41.8才	296,200	調理師	38.9才	278,500	1.06
保育園 給食調理員	47.3才	346,242	調理師	39.9才	278,500	1.24

取組方針公表 2 ヶ月後、議会で問題発生

教育長が、一般質問の答弁で学校給食調理業務の業務委託方針を明らかにする
問題は、組合に全く提案がないにもかかわらず議会答弁したこと



一般質問の答弁に職員組合が指摘

6 ヶ月の空白期間が経過した後に初めて提案がされる

【提案内容】

1. 市職員でなくても民間の人員・技術などの資源により事業の目的が十分に達成できる
2. 民間活力を有効活用することで費用対効果の面で事業の効率化と経費削減が見込まれる
3. 2010年4月から実施する

検討経過と費用対効果の資料提示を求める

当局から提示された資料

当局の検討結果は「経費削減になり財政効果がある」とする

当局提示の費用対効果の検討資料（一部抜粋）

運営管理経費	委託の場合	直営の場合
正規職員給与	261,166,864	285,461,456
臨時職員給与	0	0
非常勤給与	6,119,000	6,731,000
事業費	80,888,000	81,605,000
委託費	25,179,000	0
合計	373,352,864	373,797,456

正規職員の給与

47人 × 6,073,648円

委託の場合 — 直営の場合

効果額 — 444,592円

当局は歳出減になるとする

職員組合は独自で経費の調査・研究をすすめる

積算結果

1. 「業務委託をすることで歳出増になる」という結果が明らかになる
2. 当局の提示したものと異なる結果が出た
3. 当局が提示した費用対効果の歳出額に大きな瑕疵があることが発覚する

当局が提示した歳出額の瑕疵

1. 非正規職員の雇用があるにもかかわらず、
臨時職員の給与が加算されていない
2. 現行39人の正規職員を配置しているが、
1校の配置定数である47人で計算している
3. 正規職員一人あたりの年収の根拠が不明確

その他の追求事項

1. 直営校と委託校の献立の均衡
2. 栄養士の職域
3. 長年培ってきた技能の継承
4. 職業安定法に抵触しない指示・命令系統の確立

運営管理経費	委託の場合	直営の場合
正規職員給与	261,166,864	285,461,456
臨時職員給与	0	0
非常勤給与	6,119,000	6,731,000
事業費	80,888,000	81,605,000
委託費	25,179,000	0
合計	373,352,864	373,797,456

正規職員の給与	
47人 × 6,073,648円	
委託の場合	直営の場合
効果額	-444,592円

改めて費用対効果の算出の補正を求める

職員組合の指摘に沿った修正資料

運営管理経費	委託の場合	直営の場合
正規職員給与	230,553,258	230,553,258
臨時職員給与	6,940,576	13,881,152
非常勤給与	11,367,166	12,492,882
事業費	80,780,000	81,605,999
委託費	25,179,000	0
合計	354,820,000	338,533,291

正規職員の給与

39人 × 5,911,622円

臨時職員の給与

4人 × 1,735,144円

委託の場合 — 直営の場合

効果額 16,286,709円増

当局が示した業務委託の必要性と根拠は不適正であることになる

業務委託提案の撤回に向けた取り組み

当局が提案で示した2010年4月が経過し、業務委託の実施は回避する

【2010現業・公企統一闘争の取り組み】

業務委託提案の撤回を求める

【職員組合の主張】

1. 業務委託の提案理由が不適正であること
2. 実施日が経過し効力が喪失していること

業務委託提案撤回

提案撤回の二日後、二回目の業務委託提案

費用対効果から一転 提案理由は

退職に伴い欠員となった人数に対応する学校数を専門性を活かした調理業務を行う民間業者に委託し、正規職員を集約することで本来業務に専念できるようになると共に従来の非正規職員に対する指導等の負担がなくなり労働条件の改善が図られる

更には、全く理解が示せない理由

他の自治体が委託をしているのに座間だけがやらないわけにはいかない

苦肉の理由と言わざるを得ない

時間稼ぎの姿勢に転じる

この時職員組合として
将来に向けての策や改善の手法を持ち得ていません

時間稼ぎに転じた理由

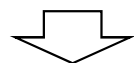
1. 日本の景気・経済は循環する。景気・経済が良くなれば、公務職場は見向きもされず自治体の責任で人員確保せざるを得ない時代が来ると考えた
2. 臨時・非常勤職員の十分な配置を勝ち取っていたことにより、当局が提案理由で示すほど正規職員の負担が大きかった訳でもなく、年休取得等、権利行使に制限がかかることはなかった

問題点

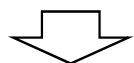
1. 正規職員が年々減少する
2. 組合員からは、「委託にするなら委託にして余裕のある仕事がしたい」という声が聞こえてきた

実施年度が経過

当局が委託提案で示した実施初年度の2012年度が経過



それから2年経過した2014現業・公企統一闘争で実施年度が経過していることから提案の効力が喪失していることを主張し、提案撤回を求める



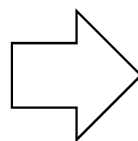
2度目の提案撤回

要求の主旨を変更

「職場無くして、人は無し」の新たな姿勢を組合員で共通認識を共有

これまでの要求

退職者補充は正規職員で完全補充



直営堅持を最優先にした要求

欠員補充は必要最低限の正規職員で補充する

3 度目の提案

提案理由

「実施年度については今後も協議を継続していく」とする一部見直しの提案

時間稼ぎもいよいよ限界

一定、委託も視野に入れざるを得ない状況になる

職員組合として委託をする場合の検討事項を提示

- ①受託者側の労働者賃金の確立（公務労働者相当の賃金確保）
- ②直営技能の継承（長年培った技能を低下させない）
- ③業務請負の原則・職業安定法の法令遵守
- ④衛生管理マニュアルの遵守
- ⑤委託者と受託者の指揮命令系統の確立
- ⑥受託者側の調理員の技能向上
- ⑦費用対効果（委託は直営よりも事業費が高くなることが想定される）
- ⑧市の財政状況
- ⑨直営校と委託校の出される給食の均衡
- ⑩調理室の賃貸借料、設備・備品の使用料及び光熱費（電気・ガス・水道）の使用料について

2016 現業・公企統一闘争の取り組み見直し

職員組合から職員数を示して人員要求をするのではなく、当局から考えを引き出す取組



単組要求をし、その要求に沿って、県央ブロック自治体要請行動（キャラバン行動）で要請

当局回答

正規職員が **24人**、非正規職員が **22人** 居れば現行業務の運用が可能であることを明らかにする
学校給食調理員の正規職員の推移（配置定数46人）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
正規職員	30人	29人	28人	26人	24人
非正規職員	16人	17人	18人	20人	22人

その後、交渉は停滞する

取組方針見直しの取組

2019年3月 自動車運転手（市長車）が定年退職を迎える

当局方針

市内をシェアするバス会社に業務委託をする検討をしていた

職員組合の主張

1. 多忙な公務の移動中の車内は、市長が気を休める場所でありその空間での会話もあるだろう。
2. そのような状況を踏まえ、守秘義務が遵守できる正規職員での補充が必要である



当局が容認

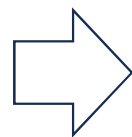
当局の採用計画とはいえ、たとえ市長の運転手であれ、取組方針を逸脱することはできない

正規職員を採用するには取組方針の改正が必要であることを訴える

取組方針の改正に合意

改正前

自動車運転手、電話交換手、道路・公園作業員、学校用務員等の退職に際しては、再任用職員、臨時・非常勤職員の採用や民間への業務委託により対応してきたところで、今後においても新規採用を控えるなど職員不補充を基本原則にしていきます。



改正後

技能労務職員の減員と高齢化が進む中、大規模災害への対応や食に係る安全衛生面の職責を担えるリーダーの配置など一定レベルの体制維持も視野に、今後においても行政執行上の必要性や定員管理計画との兼ね合いを踏まえた上で人員の配置に努めていきます。

取組方針改正の効果

1. 取組方針の改正をしたことで2020年4月に現業職の全職種で退職者補充の新規採用を勝ち取る
その後、継続して退職者補充がされている
2. 定年引き上げの運用が開始されてからは、従来、退職者補充でしたが定年引き上げ職員分を採用することを勝ち取る

従って、正規職員は、定年引き上げ制度が完成するまでの10年間は段階的に増加することになる

職員組合の主張

1. 正規職員が増えることで当局が示した業務委託の理由が成り立たなくなる
2. 学校給食在り方検討委員会の必要性がなくなる

2023 現業・公企統一闘争で業務委託提案の全面撤回

今後の展望

1. 取組方針で退職者不補充は、削除されたものの、委託方針は改正されていないため将来を見据えた取組をすすめる必要がある
2. 正規職員が増えることによる新規事業を含めた職域を拡大し、適性配置を確保する必要がある
3. サービス向上を目指すため、職員の意識改革が重要である
4. 配置定数の協約締結

ご清聴ありがとうございました

共に頑張りましょう