

参加 50+6
地域16

自治体キャラバン・パート 20 学習交流集会

2023年12月13日(水)18時30分開会 ラパスホール

〈プログラム・特別報告資料〉

司 会：東京春闘共闘会議 (副代表 屋代 真)

5億のウラ金-10億の金は
何処から作ったんだ
多分地域で20%を
ついでせよ。

1. 主催者あいさつ 東京春闘共闘会議代表 矢吹 義則

2. 特別報告 (各15分程度)

- ① 『自治体業務の統一・標準化は自治体に何をもたらすのか』
東京自治労連 副委員長 稲葉 多喜生
- ② 『自治体非正規労働者の実態を広く伝え、官製ワーキングプアをなくそう』
公務公共一般 書記長 松崎 真介
- ③ 『都内の建設労働者の賃金引き上げ・処遇改善に向けた
自治体キャラバンへの期待』
東京土建 賃金対策担当 常任中執 御崎 誠人
- ④ 『新宿区公契約労働報酬下限額の拡張適用とその引き上げ運動』
新宿区労連 事務局長 岡村 稔

◇会場発言による経験交流 (各5分程度)

3. 自治体キャラバン20説明(15分) 東京春闘共闘事務局長 中村修一

4. 閉会あいさつ 東京春闘共闘会議副代表 井澤 智

〔配付資料〕

- i. 自治体キャラバン・パート20 懇談日程表(2023年12月12日 現在)
- ii. 進行の手引き・事前アンケートと解説 等
- iii. 全都募集時給調査報告ダイジェスト版 ~集計途中~ (別冊資料)
- v. 自治体キャラバン・パート19まとめ (別冊資料)

自治体のモチベーション

東京春闘共闘会議

12/14 2-F2-7
10:00 日本区議会
環約課

世 1690A 研修
4~5年2"

もくじ

○東京自治労連

p1

○公務公共一般

p20

○東京土建

p22

○新宿区労連

p32

○自治体キャラバン 20 進行の手引き&事前アンケート

p38

○自治体キャラバン 20/訪問日程 12/12 現在

p68

○自治体キャラバン 20 参加者集約について

p72

○【新聞記事】都給与改定交渉妥結等

p76

○イオンモール多摩の森 テナント時給調査

p78

自治体キャラバン20学習交流集会

自治体業務の統一・標準化は 自治体に何をもたらすのか

キャラバン20のポイント解説

2023年12月13日

東京自治労連 稲葉 多喜生

はじめに

- 2026年度以降の自治体業務は、国営クラウドシステムである「ガバメントクラウド」上で行われる。
- 政府は、地方公共団体情報システムの標準化に関する法律（2021年5月）（以下、「標準化法」）で、全国の自治体の業務システムを、国が新たに定めた「標準準拠システム」へ2025年度末までに移行することを義務付けた。
デジタル改革関連法 クラウド内移転促進法
- 現行の自治体の基幹業務システムは各自治体が個別に調達しており、規格が異なる。自治体は標準準拠システムへ移行するため、現行の基幹業務システムを「統一・標準化」することが差し迫った課題となっている。
- 自治体が標準準拠システムを利用するには、デジタル庁が調達する「ガバメントクラウド」を原則として利用しなければならない。自治体の基幹業務システムをガバメントクラウドへ移行することで、日本全国の自治体のデータが集約されることになる。ガバメントクラウド 常務課を準備中。
- 自治体キャラバン20では、自治体業務の統一・標準化へむけた進捗状況からガバメントクラウドの利用等について聞いている。区市町村における、統一・標準化の現状を把握し、課題を明らかにすることで、今後の自治体システムを安定稼働させるための対策を検討できる。
- 本稿は、自治体業務の統一・標準化とガバメントクラウドの問題点を概観しながら、自治体キャラバンのポイントを開示する。

1. 自治体業務の統一・標準化の目的

(1) 2040年代の自治体は半分の職員で機能させる

- 各自治体が独自に構築した基幹業務システムを、全国統一規格化した標準準拠システムに切り替える理由はどこにあるのだろうか。
- 背景は、総務省「自治体戦略2040構想研究会第二次報告」注に端を発する。報告は、2040年代は労働力人口が減少するという問題意識から、現在の半分の職員数でも自治体の機能が発揮できるようにすべきと提起している。具体的には、自治体の「情報システムの標準化・共通化によって情報システムの経費が軽減される」という。
- 第二次報告を受け、2021年5月に標準化法が成立し、自治体情報システムの標準化が法制化された。そして、2023年9月8日には「地方公共団体情報システム標準化基本方針」（以下、「基本方針」という）の改訂版が閣議決定された。

(2) 自治体基幹業務システムを全国共通規格化

- 自治体の業務は独自の基幹業務システムを調達している。システムはベンダ（IT企業）に発注し、庁内にハードウェアを設置してきた。また、システムのカスタマイズ等を行う自治体もあり、独自性があった。
- 標準化法により、全国の自治体は、国が定めた「標準準拠システム」に適合させるため、統一・標準化を進めている。昨年の自治体キャラバン19では、補助金がまったく不足しており、自治体は莫大な費用負担を強いられていることが明らかになった。ここで明らかになった声を訴える中で、国は統一・標準化にかかる費用を追加で7,000億円を補助することになった。
- 統一標準化は2026年3月末を期日としている。2026年度以降の、標準化対象事務（20業務）については、自治体独自の基幹業務システムから、デジタル庁が提供するガバメントクラウド内で提供される、標準準拠システムの利用が義務付けられる。標準準拠システムは、ガバメントクラウド内で提供されるSaaSを「利用するよう努める」。

費用削減にはモバイルクラウドを使い

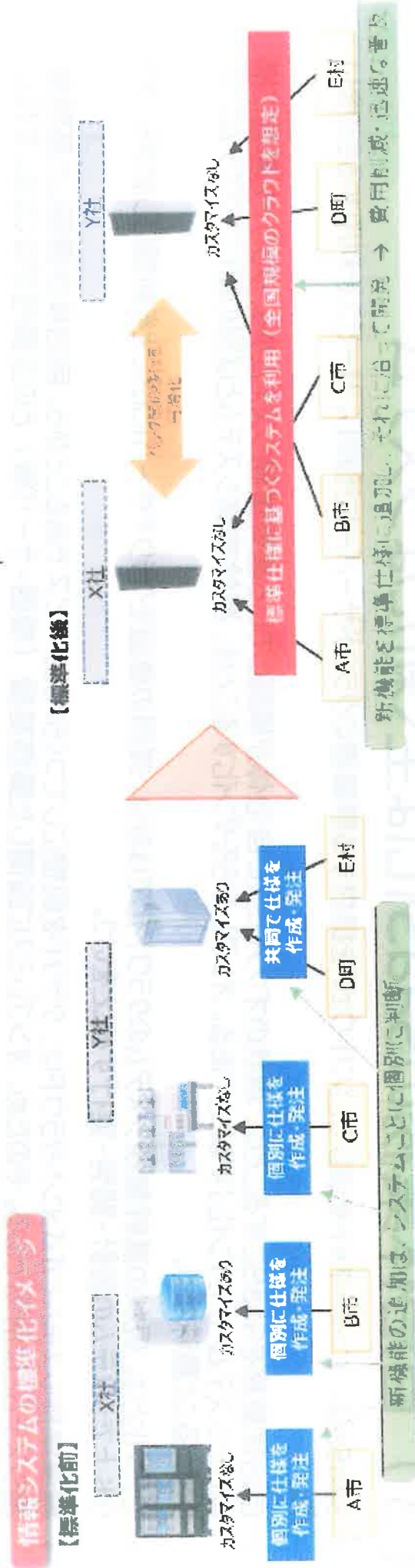
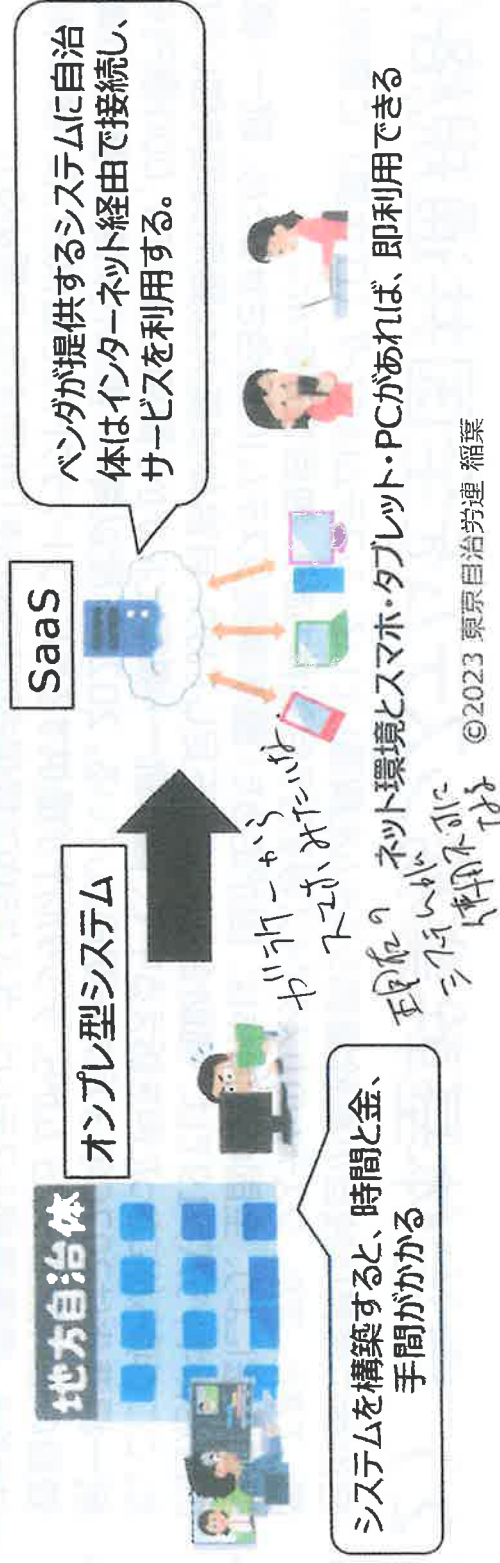


図1: 総務省「地方公共団体のシステム標準化」1頁

(3) 自治体業務のSaaS化は全く新たなシステム

- SaaSとは、インターネットを通じて、ソフトウェアを提供する事業者のクラウドサーバーに接続し、サービスを利用するものをいう。
- 自治体業務をSaaSにすることは、現状のオンプレミスに自治体が構築している基幹業務システムから、クラウドを基盤に構築したシステムへ「モダン化」することである。オンプレからモダン化することは、基幹業務システムとは別の新しいシステムに切り替えること意味する。
- モダン化とは、現状の基幹業務システムのクラウド化ではない。業務の基盤をクラウドサーバにおくことを前提にしなから、クラウド上でシステムの設計・開発・実行することをいう。
- 標準準拠システムとガバメントクラウドは、クラウドを前提にしてつくられたサービスであることから、自治体が構築した基幹業務システムとは別物である。そのため、オンプレミスに設置した業務基盤（機器・サーバ等）との互換性がなくなる。ガバメントクラウドへ移行すれば、片道切符になる。



2. 統一・標準化…人材・経費・時間が足りず

(1) 25年度末までの移行は困難

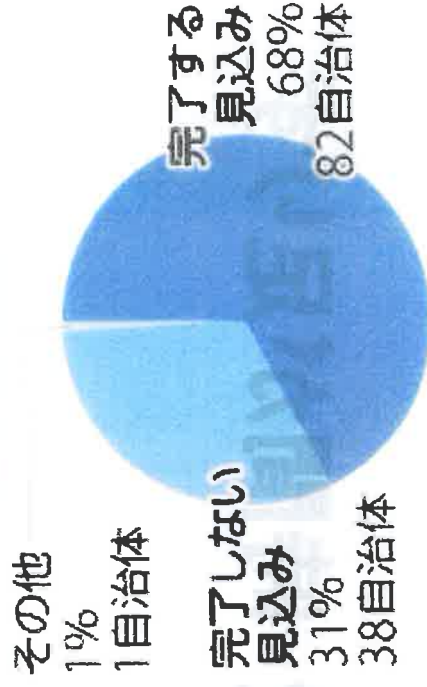
「政府クラウド」25年度末までの移行、121自治体の3割が困難
…人材不足・費用高額など課題 2023/12/04 05:00 読売新聞

全国1700超の自治体もつ住民情報を国・地方共通のIT基盤に移して管理する「政府クラウド」計画で、都道府県や政令市など121自治体の3割が、政府が目標とする2025年度末までに移行を完了できない見込みであることが、読売新聞の調査でわかった。作業量の多さやIT人材不足が背景にある。移行費用が高額だとして負担軽減を訴える声もあり、政府のさらなる支援が求められてきた。

政府は21年、各自治体がこれまでバラバラに管理してきた住民情報について、データや運用システムの仕様をそろえることを法律で義務づけた。政府は自治体のシステムを原則、25年度末までに移行することを目指している。政府クラウドの活用については、各自治体の努力義務とした。

調査は、47都道府県と道庁所在地、政令市、東京23区を対象に11月中旬に実施。政府クラウドに移行するかどうか尋ねたところ、「移行する」が9割を占めたが、福井市や北九州市、東京都港区など9自治体は「決めていない」とした。「現在のシステムのほうが安上がり」（福井市）、「費用や性能、移行に伴うリスクなどを総合的に判断する」（港区）などとしている。

各自治体の2025年度末までのシステム移行の見込み

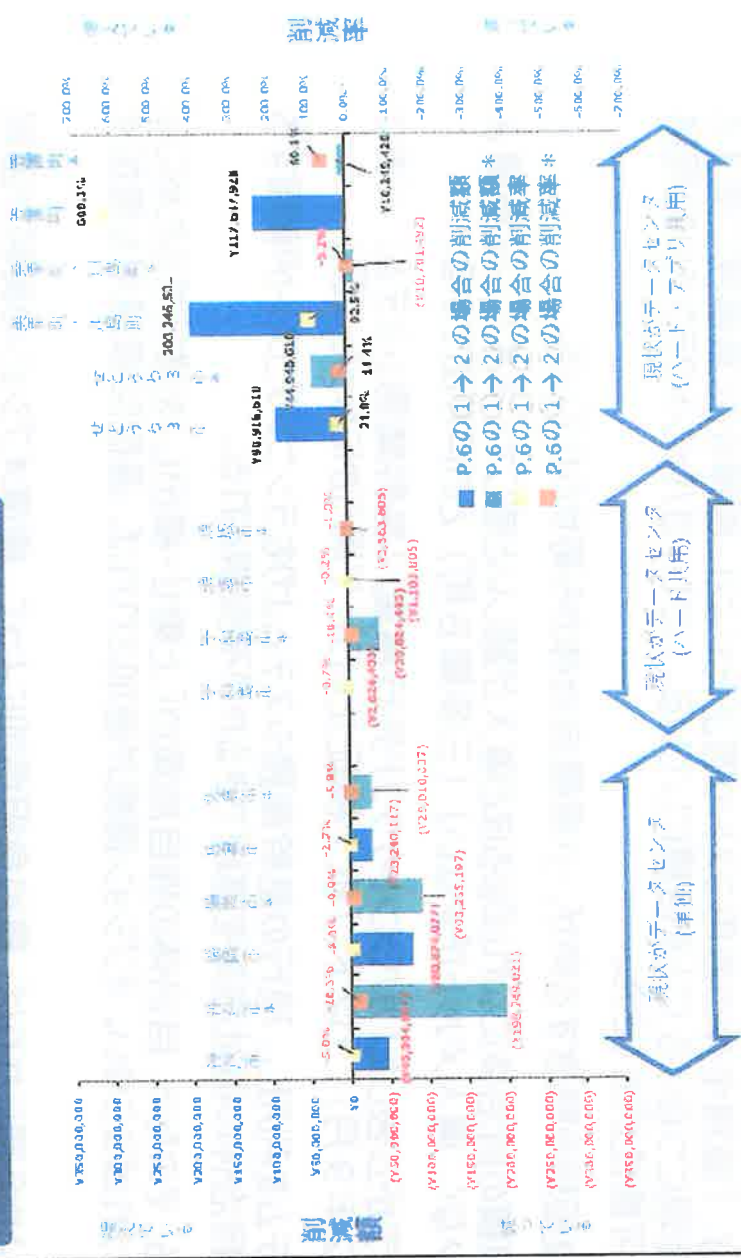


(2) ガバクラで経費負担が増加

机上検証では、ガバメントクラウドへ移行した先行自治体8団体のうち、現行システムよりもランニングコストが増加したのは3自治体であった。京都府笠尾町では609%増、埼玉県美里町・川島町（システム共同利用）で92.5%増、せとうち3市（岡山県倉敷市・高松市・松山市。システム共同利用）で21%増であった。小規模自治体ほどランニングコストが大幅に増加している。これでは、ガバメントクラウドを使うほど赤字になる可能性がある。

一方、現行システムからガバメントクラウド移行でランニングコストが削減された5団体（神戸市、盛岡市、佐倉市、宇和島市、須坂市）の削減率は、最大が盛岡市の8%で、システム運用経費3割減には程遠い実態であった。

P.6の1→2の場合のランニングコスト削減額×削減率



自治体で実施する

(3) システム費用によって、福祉が後退する可能性

- 基本方針はガバメントクラウドを利用すれば、「業務全体の運用コストの適正化により、標準化対象事務に関する情報システムの運用経費等の3割削減の実現につなげる」ことを目標にしている。しかし、ガバメントクラウドの利用料は、現行の自治体システムよりも高額になる可能性が出てきた。
- 自治体キャラバン19では利用料に関する負担増を懸念する声が、小規模自治体から寄せられている。
- 「導入費用と運用経費が課題となり、小規模の自治体になればなるほど導入が難しいと感じています」（三多摩A町）。「小規模自治体では費用対効果が少なく、導入メリットが少ない」（三多摩B町）との声が出ている。
- こうした懸念を裏付けるデータが、デジタル庁が公表した「ガバメントクラウド先行事業（基幹業務システム）における投資対効果の机上検証について」（2022年9月）（以下、「机上検証」という）で明らかになった（図）。
- 自治体がガバメントクラウドで標準準拠システムを利用し、現行の基幹業務システムよりもランニングコストが増額することになれば、システム経費が足かせになって自治体の福祉施策を継続できるかが不安視される。
- 標準準拠システムはカスタマイズ不可である。そのため、自治体の独自施策の「上乘せ・横出し」を維持するためには「標準準拠オプション機能」を別途構築しなければならぬ。オプション機能が追加されれば、通信回線費用も増加することになる。
- ガバメントクラウドの利用料が現行システムより多額になれば、費用負担増加によって、標準オプションの実装が困難になり、独自施策の継続ができなくなる可能性もある。

3. 国営クラウドで、自治体はどう変わるか

(1) 日本の住民情報が米メガテックに一極集中

ガバメントクラウド

Amazon、Google、Microsoft、Oracle
全てアメリカのメガテック企業

- 2025年度末を期日とした自治体基幹業務システム（20業務）の統一・標準化作業が完了し、ガバメントクラウドの運用が始まれば、自治体DXが終わりではない。スタート地点につくことである。
- 自治体がガバメントクラウドを利用すれば、自治体で保護してきた住民情報は、ガバメントクラウドに集約される。ガバメントクラウドにクラウドサービスを提供しているのは、現状では米メガテックの4社のみだ。11月28日に国内事業者の「さくらクラウド」に認定されたが、2025年度末までにすべての技術要件を満たすことが条件であるため、正式ではない。
- 基本計画では、ガバメントクラウドに複数のクラウド事業者を採用する理由は、特定のベンダーへの依存する、ベンダーロックインを防ぐためだという。実態はAWSへのベンダーロックインが進んでいる。ガバメントクラウド導入先行事業に応募した8自治体が採用したのは全てAWSだ。また、ガバメントクラウドへの移行を開始した官公庁と自治体のうち、採用されたのはAWSが9割以上であった注。政府が調達するガバメントクラウドですでにベンダーロックインが進んでいる。
- 国営クラウドを外資に依存するということは、日本のデータを外資に握られるということだ。クラウドが停止ということは、自治体業務のすべてが停止する。水道民営化と同レベルの問題として捉えなおす必要がある。

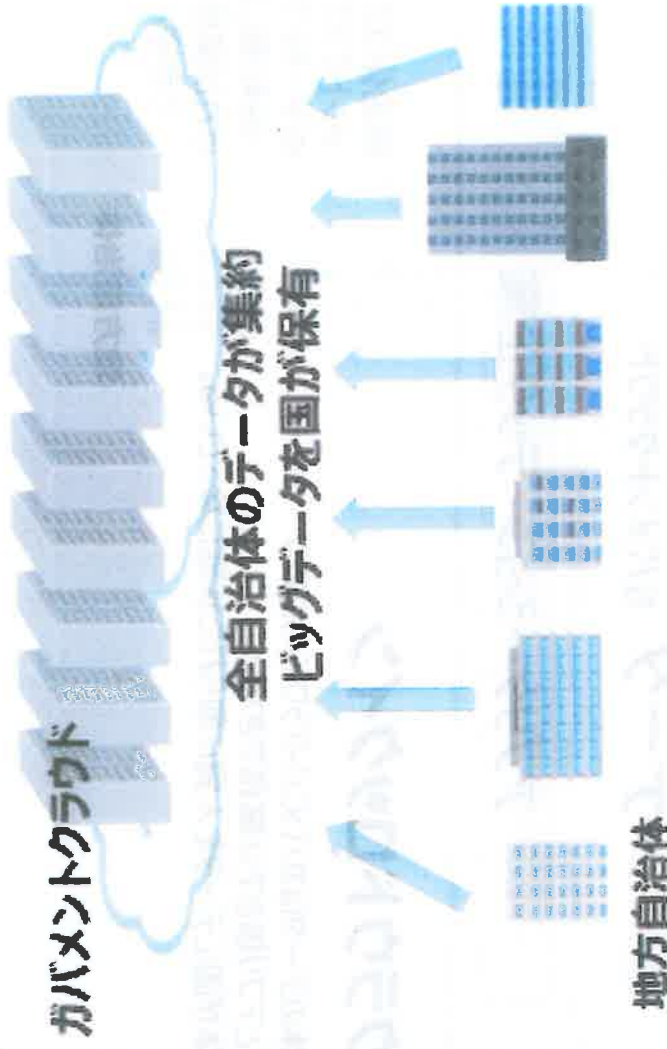
(2) 自治体のデータ主権が喪失

①データ主権が国へ移行

自治体基幹業務システムの統一・標準化し、ガバメントクラウドへ移行することは、住民情報が自治体の保護のもとから、国へ一極集中することになる。国は日本最大のビッグデータを保有するだけでなく、自治体のデータを共同利用できるようになる。自治体は、国にデータを提供し、国はビッグデータを収集・保管・活用する、新たな構図ができる。

②システムの運営主権の移行

現行の基幹業務システムは、自治体が調達し、独自の福祉施策等を行うためのカスタマイズができた。ガバメントクラウド移行後は、SaaSで提供される標準準拠システムを「選び」、「利用」することしかできない。自治体はシステムの運営権がなくなるとを意味する。自治体は、業務環境をガバメントクラウドに依存することになるため、国とテック企業が提供するSaaSに縛られた状態になる。

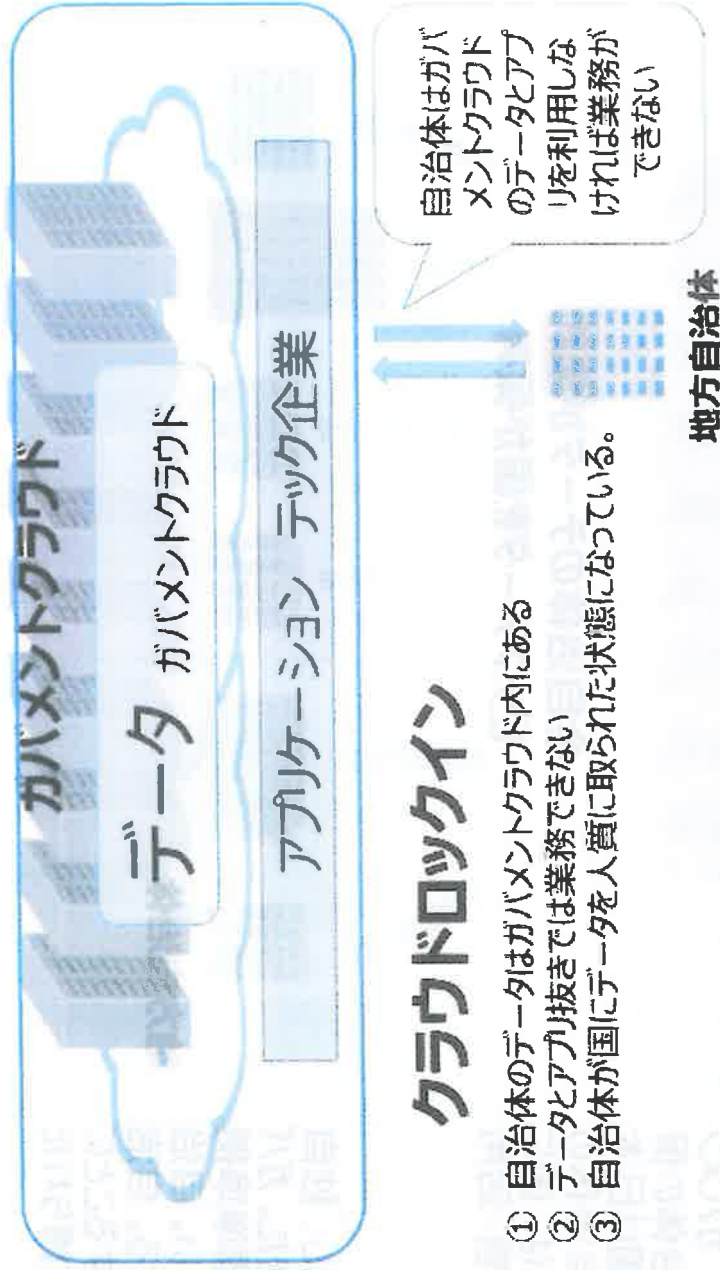


(3) 業務データ集約化と、職員の監視

③業務データの収集（データ監視）

・国は、ガバメントクラウド内で提供する公設SaaSの利用を推奨している。自治体業務がSaaSで行われることになれば、地方自治体の職員が入力したデータはすべて国が把握することになる。SaaSによって把握できる情報は入力した内容に限らない。SaaSを利用する自治体職員の業務履歴も収集されることになる。

・すでに一部の自治体で、IT企業が提供するSaaS型の業務の監視システムを導入し、労務管理等が行われている。ガバメントクラウドで、自治体職員へのデータ監視が行われる可能性がある。



クラウドロックイン

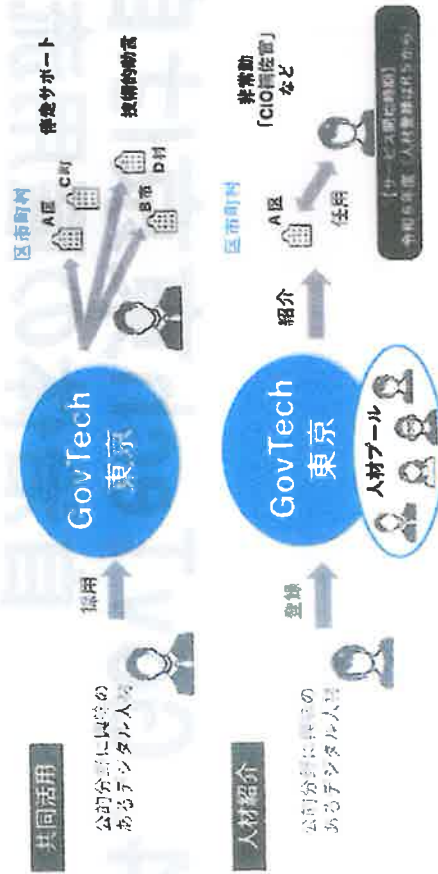
- ① 自治体のデータはガバメントクラウド内にある
- ② データとアプリ抜きでは業務できない
- ③ 自治体が国にデータを人質に取られた状態になっている。

4. GovTech東京は自治体に何をもちたらずか 自治体の雇用流動化と民間化を促進

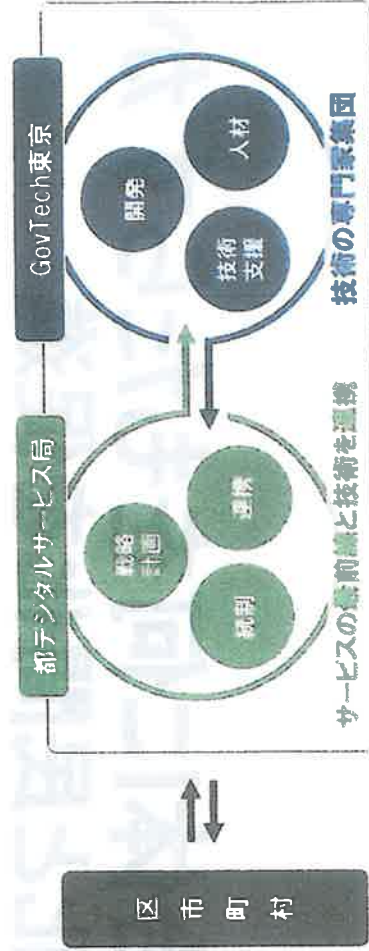
(1) 年収1千万の有期雇用人材で構成する組織

東京全体のDXを進めるため東京都は外郭団体「GovTech東京」を今年7月に設立し、9月から事業を開始した。GovTech東京の職員給与は平均年収1千万円と都職員より高額で、成果に応じた昇給も検討している。しかし、募集する職員は全て有期雇用である。地公法の枠を外した団体は何を目指しているのか。

デジタル人材を共同活用し、区市町村のDXを強力に推進



東京都が、行政サービス変革の推進力となる



GovTech東京の理念

情報技術で行政の今を変える、首都の未来を変える

(2) 都の政策と相反

○ICT職の設置と育成

東京都は2022年2月4日「東京都デジタル人材確保・育成基本方針」(以下、基本方針という)を公表し、ICT職の設置と育成を進める方針を明らかにした。基本方針は「東京都の行政サービス、デジタルテクノロジーを活用してQOS^{注3}を向上させていくにあたっては、都庁内部にデジタル人材を確保し、育成していく—中略—都は2021年度に『都政とICTをつなぎ、課題解決を図る人材』としてICT職の採用を開始し、その能力向上のための研修を実施しているほか、デジタルに関する豊富な知識・経験を有する高度専門人材を民間から積極的に登用するなど、多様な人材の確保を進めています」(10頁)と、都の直雇用でデジタル人材を確保し育成する方針を示している。

基本方針が進める人材確保策と、ガブテック東京が進める「技術者集団」づくりは相反する。

注3：Quality of service (クオリティオブサービス) の略

(3) 無期転換逃れの募集

1) ガブテック東京の求人は全て有期雇用

ガブテック東京で、専門家集団の確保はできるのだろうか。ガブテック東京の求人を見ると、民間求人サイトを利用して10職種で採用を進めている。

募集条件を見ると、マネージャー職とアシスタント職に大別される。マネージャー職の想定年収は約950万円から1500万円。アシスタント職は月給約30万円。

全職種に共通するのは、単年度雇用で2028年3月31日までの雇用期間の定めがもう設けられていることだ。常勤職員の募集はない。

都の外郭団体の労働条件は、東京都の給与制度や服務規程に準拠しており、常勤職員比率は82%だ。しかし、ガブテック東京は、非正規職員しかおらず、労働条件は公務員制度に準じない独自制度になっている。

ガブテック東京の人材本部長に就任した小島隆英氏は、ガブテック東京の人事政策について「行政は『絶対になくなってはいけない』—中略—持続的、安定的にサービスを提供できるようにすることが至上命題」と言う。一方、「任期は最大5年ですが、1年ごとに契約更新があるため、健全な緊張感を楽しみながら仕事に取り組めるのではないか」と思いますと言う。

自治体DXは自治体の新たなインフラをつくる長期的な事業である。しかし、退職を前提とした組織で、東京都にどのようなノウハウを蓄積し、自治体にDX人材の継続的な派遣ができるのだろうか。行政が無期転換逃れを疑われるような採用しかないことも問題である。

5. まとめ

1. 自治体業務がガバメントクラウドへ移行すれば、自治体業務のあり方は大本から変わる。自治体が保護してきた住民情報は、データとしてガバメントクラウドへ集約される。国は日本最大のビッグデータを保有する。自治体と国は、データ量で巨大な格差と不均衡が作り出される。
2. ガバメントクラウド移行後、自治体はシステムを構築する側から、ガバメントクラウド内で提供される標準業務システムの「ユーザー」（利用者）になる。自治体は住民の生活を支えるシステムを独自で調達して来たが、今後は国が用意したシステムを選び、利用側になる。
3. 自治体は住民の実態に応じた対応をしてきた。システムが変われば、これまでの住民福祉の提供や対応ができなくなる可能性がある。国のシステムは、クラウドで提供されるため、利便性がある一方、自治体が地元ベンダーと一緒に構築してきた、システム以上に現場にフィットした内容になるか、不安視されている。
4. ガバメントクラウドは2025年度末という期日ありきで進められている。自治体業務は安定して提供されなければならぬ。期日ありきで進めてきたマイナカードの失敗は繰り返してはならない。
5. 日本が契約する4社は米メガテックだ。クラウドがすべての外国に握られることは、水道や電気がすべて外国企業になることと同レベルの事態である。外資は、日本の事情を斟酌することはない。儲からなければ撤退する。国の規制が届かず、値上げやサービス変更、廃止も一方的に行われるような可能性がある。
6. 今回のキャランで、統一・標準化とGovTech東京の利用状況を把握することで、DXによる住民福祉の後退が起きないよう対策を検討していきたい。

自治体キャラバン20学習交流集会 自治体非正規労働者の実態を広く伝え、 官製ワーキングプアをなくそう！

1、自治体キャラバンの取り組みが商業新聞で報じられた

～2023年8月19日付け毎日新聞朝刊から～

- ・23区の非正規率は37%（最高：荒川区51%）、26市町村では50%（最高：あきる野市64%）
- ・2022年10月最賃改定（1072円）を受け引き上げた自治体15区（9～185円）、22市町（10～32円）
- ・引き上げ後の金額で、1075円（7区）、1076～1100円（6区）、1072円（市町3市）
- ・多くの自治体で最低賃金と張り付いた額で非正規労働者を働かせている実態であり、役所がワーキングプアを作り出している実態を発信した。

2、自治体キャラバンの結果を活用し、世論を広げる

- 1) 自治体非正規労働者（会計年度任用職員）の実態や問題が報じられることは、民間非正規労働者と比べ報じられることが少なかったが、会計年度任用職員制度導入（2020年度）以降、労働組合、市民運動など、様々な立場からの発信が増え、報道や新聞掲載の機会が増えている。
- 2) 重要な問題だが、あまり知られていない問題を、わかりやすく発信できれば多くの人たちに注目され世論を作り広げることができる。

3、今後、自治体キャラバンで明らかにし、結果を活用したいこと

- 1) 再度任用上限の実態：上限なしで安心して働ける自治体はどれだけあるか
- 2) 公募によらず選考している自治体：一律公募制を改善させる足掛かりに
- 3) 期末・勤勉手当の支給月数：三多摩で支給月数のバラつきを無くし正規職員と均等待遇を
- 4) 賃上げ：最賃スレスレの水準を無くし、公契約下の労働者との賃上げサイクルを作りたい

4、その他—東京都は、1日も早く公契約条例制定が必要！

現在、公共一般多摩都税分会組合員がいる多摩都税収納業務を受託している、株式会社エースシステム（以下、エース社）は、2023年4月21日～2025年4月20日まですべての入札参加禁止とされている。原因は、都立夜間高校の給食業務委託を受託しながら一度も給食提供しなかった問題が発覚したこと。

その他、エース社が池袋パスポートセンターの窓口業務を受託していた頃、労働者が2020年5月～2023年3月の間に申請書や戸籍謄本に載っている氏名、住所、電話番号など1920人分の個人情報を持ち出し、書類送検されている。（2023.11.24.毎日新聞WEB版）ブラック業者を野放しにしている東京都の責任は重大。

最低賃金引き上げ24県で目安超え

全国平均時給1004円

厚生労働省は18日、2023年度の全国最低賃金の引き上げ幅が出そろった結果、全国平均の時給が47円増の1004円になると発表した。増加分率は1.9%。県が前回の引き上げの目安を超え、大幅に上げた地方が増え、全国で目安を上回った。10月以降、順次適用される。国境と人口密度が低い地方は引き上げ幅が小さい。

引き上げ幅は、前回は目安に8円を上乗せした。8円は労務方式となった22年度以降で最大。最低賃金は全ての労働者に適用される開始の下段階で、毎年見直す。国の中央最低賃金審議会は今年7月、雇労情勢に応じ最低賃金をA～Cの3ランクに分け、Aで14円、Bで10円、Cで3円引き上げる目安を決定。各都道府県の地方協議会が実際の金額を議論していた。

目安に次いで山形、鳥取、長野は目安額に7円上乗せした。目安額を大きく上回ったのは福井、青森、長崎、熊本、大分が6円、秋田、高知、宮崎、鹿児島が5円だった。Cランクの13県のうち、目安額と同額だった岩手を除く12県が目安額を超える引き上げを決定。エリア別では九州・沖縄全県が上積みした。23都道府県は前の目安額と同じだった。目安額を下回った地域はない。

都道府県名	ランク	現在の最低賃金	引き上げ	23年度最低賃金
北海道	A	970	40	960
青森県	C	853	39	892
岩手県	C	854	39	893
宮城県	C	853	39	892
秋田県	C	854	39	893
山形県	B	858	40	900
福島県	B	911	39	900
茨城県	B	913	40	953
栃木県	B	913	40	954
群馬県	B	895	40	935
埼玉県	A	987	41	1,028
千葉県	A	984	41	1,026
東京都	A	1,072	41	1,113
神奈川県	A	1,071	41	1,112
新潟県	A	890	40	931
富山県	B	908	40	948
石川県	B	891	40	931
福井県	B	888	40	928
山梨県	B	898	40	938
長野県	B	910	40	950
岐阜県	B	944	40	984
静岡県	B	936	41	1,027
愛知県	B	933	40	973
岐阜県	B	927	40	967
三重県	B	968	40	1,008
滋賀県	B	1,023	41	1,064
京都府	B	960	40	1,001
大阪府	B	896	40	936
兵庫県	B	889	40	929
奈良県	B	854	39	900
和歌山県	B	857	40	904
徳島県	B	872	40	912
香川県	B	890	40	930
愛媛県	B	888	40	928
高知県	B	898	40	938
福岡県	B	878	40	918
佐賀県	B	853	40	893
熊本県	B	853	39	892
大分県	B	853	39	892
鹿児島県	B	853	39	892
沖縄県	B	853	39	892
全国平均		961	43円増	1,004

やりがいがあるが「生活苦しい」

「働いているのはやりがいがあるが、生活が苦しい」と感じる非正規公務員が増えている。給与が低く、福利厚生が不十分で、生活費が足りず、借金に悩んでいる。また、雇用の不安定さや、昇進の機会が少なく、将来の不安を感じている。一方で、仕事を通じて社会貢献ができ、やりがいを感じているという声も聞かれる。

非正規公務員は、正規公務員に比べて給与が低く、福利厚生も不十分である。また、雇用の不安定さや、昇進の機会が少なく、将来の不安を感じている。一方で、仕事を通じて社会貢献ができ、やりがいを感じているという声も聞かれる。

非正規公務員は、正規公務員に比べて給与が低く、福利厚生も不十分である。また、雇用の不安定さや、昇進の機会が少なく、将来の不安を感じている。一方で、仕事を通じて社会貢献ができ、やりがいを感じているという声も聞かれる。

非正規公務員も悲鳴

物価高追いつかず

物価高の影響で、非正規公務員の生活がさらに苦しくなっている。給与が物価高に追いつかず、生活費が足りず、借金に悩んでいる。また、雇用の不安定さや、昇進の機会が少なく、将来の不安を感じている。一方で、仕事を通じて社会貢献ができ、やりがいを感じているという声も聞かれる。

物価高の影響で、非正規公務員の生活がさらに苦しくなっている。給与が物価高に追いつかず、生活費が足りず、借金に悩んでいる。また、雇用の不安定さや、昇進の機会が少なく、将来の不安を感じている。一方で、仕事を通じて社会貢献ができ、やりがいを感じているという声も聞かれる。

物価高の影響で、非正規公務員の生活がさらに苦しくなっている。給与が物価高に追いつかず、生活費が足りず、借金に悩んでいる。また、雇用の不安定さや、昇進の機会が少なく、将来の不安を感じている。一方で、仕事を通じて社会貢献ができ、やりがいを感じているという声も聞かれる。



非正規公務員は、正規公務員に比べて給与が低く、福利厚生も不十分である。また、雇用の不安定さや、昇進の機会が少なく、将来の不安を感じている。一方で、仕事を通じて社会貢献ができ、やりがいを感じているという声も聞かれる。

非正規公務員は、正規公務員に比べて給与が低く、福利厚生も不十分である。また、雇用の不安定さや、昇進の機会が少なく、将来の不安を感じている。一方で、仕事を通じて社会貢献ができ、やりがいを感じているという声も聞かれる。

都内の建設労働者の賃金引き上げ・処遇改善にむけた 自治体キャラバンへの期待

2023年12月13日

東京土建一般労働組合

専従常任中央執行委員 御崎誠人

1. 建設労働者の現状

(1) 減少と高齢化が進む建設労働者

(2) 低賃金と長時間労働

2. 担い手確保にむけた施策の発展

(1) 国交省「中間とりまとめ」の内容

建設業の担い手確保の取り組みを加速し、持続可能な建設業を目指す法整備を視野に、国交省中央建設業審議会・社会資本整備審議会産業分科会建設部会基本問題小委員会産業分科会建設部会は、「中間とりまとめ」を公表しました。

「中間とりまとめ」には労務費を原資とする低価格競争防止のため、受注者による廉売行為の制限や、標準労務費の設定・勧告、下請による賃金支払いのコミットメント(表明保証)などが示され、請負契約の中で、労務費部分を削らずに最終下請負人まで確保をしていくことの検討など、ILO型(賃金条項型)の公契約法・条例に類似した考え方が盛り込まれています。

(2) 建設キャリアアップシステム(CCUS)

建設キャリアアップシステムとは建設業に従事する技能者の就業履歴や保有資格等を業界統一のルールで蓄積することによって、技能者の処遇改善や技能研鑽を図ることを目指し、国、業界団体、労働組合で進めている取り組みです。

システム登録をすると技能者には社会保険加入状況や保有資格、研修受講履歴等を登録したICカードが交付され、現場入場の際にカードリーダーなどで読み取ることによって個々の技能者の就業履歴等がシステムに蓄積されていきます。

このICカードは、保有資格や蓄積した就業履歴などの本人の技能レベルに応じて4段階のレベルアップができることとなっており、技能者への適正な処遇の実現が図られます。

(3) レベル別年収目安の公表

国交省は6月、若年建設技能者がCCUSを通じて技能・経験を重ねていけるよう、将来の処遇面でのキャリアパスを示すとともに、技能・経験に応じた賃金支払いについて目指すべき具体的なイメージを業界全体で共有することを目的に、CCUS レベル別年収の公表しました。

3. 自治体キャラバンでの強調点

(1) 公共発注工事における CCUS の活用

千代田区や世田谷区では、公共工事の入札にあたっての総合評価方式に、CCUS 登録事業者の評価を加点しています。また国交省が示したレベル別年収目安を公共事業に反映させる施策実現に向けて、各自治体理事者との対話を期待します。

(2) 価格転嫁の促進

国交省が作成している標準請負契約約款には「賃金又は物価の変動に基づく請負代金額の変更」(スライド条項)が規定されています。物価と人件費高騰に対応し、公共発注にあつては発注者から受注者(=元請)に対し積極的にスライド条項適用を進めること、同時に元請から下請けに対しても同様の措置を図ることを発信することを求めます。民間工事では同条項が削除された契約が横行していますが、一方で経産省・中小企業庁は民民契約を含め「価格交渉促進月間」を設定、賃金引き上げの原資となる価格転嫁を促進しており、各自治体においても地域事業者に対し価格交渉と転嫁を促進する施策実施を求めます。

4. 全建総連100万人署名にご協力を

東京土建が参加する全国建設労働組合総連合(全建総連)は、上述した「中間とりまとめ」の法整備に向けた審議に先立ち、①建設労働者の雇用改善、能力開発の推進及び向上を図るとともに、高い水準の賃上げにむけた環境整備、②建築大工をはじめとした若年者等の入職・定着を促進し、建設業の担い手確保・育成の推進、③建設キャリアアップシステム(CCUS)の普及促進を求め、「持続可能な建設業の実現に向けた100万人国会請願署名」を開始しました。

東京土建は、今年10月組織現勢の2倍(21万4814筆)を目標に、2024年3月末までを集約期間と位置づけ、組合内外の仲間に署名への協力を訴えています。本日の討論に参加されている方はもちろん、ご家族や出身組織でも署名へのご協力を訴えていただければ幸いです。

私たち全建総連は

現場従事者の実態・意見を
行政・業界団体・消費者等に伝え、

建設労働者の処遇改善、
担い手確保・育成に取り組んでいます

2024年4月から働き方改革関連法が建設業に全面適用(時間外労働の上限規制等)されます。建設労働者の長時間労働の是正や週休2日制の推進、適切な賃金水準の確保などの雇用改善は喫緊の課題であり、これらに起因する他産業との人材獲得競争の激化や高齢化による深刻な担い手不足、他産業を大幅に上回る有効求人倍率の高止まりの解消も急務となっています。

建設労働者数の減少に歯止めがかからなければ、社会資本の維持管理・更新や災害復旧等を適切に行うことが困難となり、国民生活に甚大な影響を及ぼすことが懸念されます。建設労働者の処遇改善に向けて、建設業共通の制度インフラである、建設キャリアアップシステム(CCUS)を活用した取り組みの推進が極めて重要です。

全建総連では、魅力ある、そして持続可能な建設業に向けて、関連施策の実現を進めていくために、「建設労働者の雇用改善、担い手確保・育成に関する100万人国会請願署名」
24 ために、組織の力を結集して取り組んでいます。

請願署名への賛同・ご理解・ご協力を宜しくお願いいたします。

私たちの要望事項

- 1 建設労働者の雇用改善、能力開発の推進及び向上を図るとともに、高い水準の賃上げに向けた環境整備に努めること。
- 2 建築大工をはじめとした若年者等の入職・定着を促進し、建設業の担い手確保・育成を推進すること。
- 3 建設キャリアアップシステム(CCUS)の普及促進を図ること。

建設労働者の
処遇改善保
担い手確保は
一刻の
猶予も
ありません

持続可能な

建設業の

実現に向けた

100万人

国会請願署名

のお願い

私たち全建総連は、全国で62万人の建設業に従事する労働者・職人、一人親方等を組織している産業別労働組合です。建設業は、住まいや社会資本・インフラ等を担い、安心・安全な暮らしを支える上で欠かせない基幹産業です。しかし建設現場では、従事者の処遇改善の立ち遅れによって、建設労働者の減少・高齢化に歯止めがかかっていません。

建設労働者の処遇改善、担い手確保・育成に向けた、具体的な施策等の実施が必要です。

全国建設労働組合総連合(全建総連)

〒169-8650 東京都新宿区高田馬場2-7-15

TEL03-3200-6221

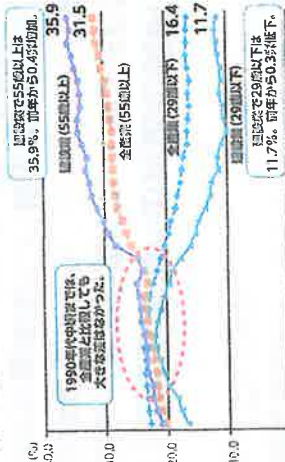
全国建設労働組合総連合(全建総連)

建設労働者の減少・高齢化が深刻な状況

建設業就業者（総務省：労働力調査）は、55歳以上が約36%、29歳以下が約12%と高齢化が進行し、次世代への技術継承が課題となっています。
 2020年の国勢調査（総務省統計局）の結果では、全国の建設技能者（建設・探鉱従事者）は244万7000人で前回調査（2015年）から減少、19歳以下（10代）では各職種とも大幅な減少となり、10代の大工職は全国で2120人、最職についてはわずか10人という衝撃的な結果となりました。建設技能者の処遇改善、担い手確保、育成はもはや一刻の猶予もない状況です。

高齢化が顕著な建設業

建設業就業者は、55歳以上が約36%、29歳以下が約12%と高齢化が進行し、次世代への技術継承が課題となっています。2022年平均の建設業就業者数のうち、55歳以上が172万人で前年比1万人増、29歳以下が56万人で前年比1万人減。



建設技能者数と増減率

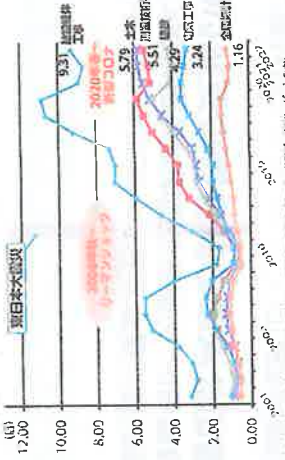
職種	2015年	2020年	2022年	増減率
全世代	266.4	318.1	315.0	-0.9%
大工	10.2	11.2	10.2	-9.8%
その他	3.6	2.9	2.9	-18.9%
大工	40.2	35.4	29.8	-26.4%
その他	9.0	7.4	6.0	-33.3%
大工	26.4	23.6	22.1	-16.7%
その他	3.1	2.8	2.5	-19.4%
大工	51.6	45.7	35.1	-31.8%
その他	56.6	64.8	64.8	14.3%

低賃金、長時間労働、休日の少なさが 入職を阻む大きな要因

建設業技能労働者の年収は451万円で上昇傾向にはありますが、全産業の水準には達していません。加えて建設業は、他産業と比較して長時間労働で完全週休2日制導入割合が低く、技能労働者の賃金支払いの形態は日給制が多い現状です。厳しい就労環境・不安定雇用が、若年者の入職・定着を阻む大きな要因となっています。担い手の確保・育成に向けて、賃金・単価の大幅な引き上げ、雇用安定のための法定福利費確保、長時間労働の是正、休日の確保（週休2日）が必要です。

高止まりする有効求人倍率

建設業の労働市場については、景気回復や震災復興需要により求人数は増加、求職者数は減少傾向にある。そのため有効求人倍率は増加、求職者数は減少傾向にある。2020年に新型コロナウイルス感染症拡大の影響で建設業においても減少傾向となったが、現在は急激な回復を見せている。



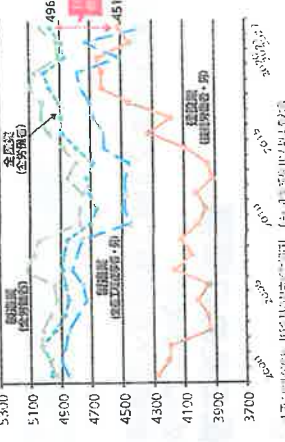
建設業における労働環境の状況

1997年からの週40時間労働の基準適用を経て、1998年に2009年時間となって以降、労働時間は減少傾向にあり、2022年には196.2時間と過去最低だが、全業種では329.9時間(17%多い)。



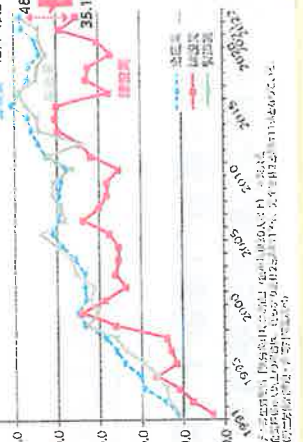
全産業平均に達していない賃金

建設業の技能労働者（男性）の賃金（年収）は、2000年代と比較して上昇しており、当時より全産業平均との差は縮小しているものの、現状においても全産業平均より10%低い状況にある。



完全週休2日制導入割合の推移

完全週休2日制を導入している企業の割合は、建設業は2022年には35.1%と全業種平均の35.1%と同等水準に達している。



建設キャリアアップシステムの普及促進が必要です

こうした現状を打開し、能力評価に 応じた賃金をめざすために 建設労働者の処遇改善・担い手確保、技能者一人ひとりの職種経験・技能の適正な評価を目的に、建設業界が一致してCCUSの運用を開始され、技能者登録は120万人を 超えています。国土交通省は「CCUS」を「建設キャリアアップシステム」として公表し、若い世代が建設業の技能者として入職し、技能・経験を重ねていけるよう、将来の処遇面でのキャリアパス を示すとともに、技能・経験に応じた賃金支払いについて目指すべき具体的なイメージを業界全体で共有し、賃上げや適正価格での受発注の促進を目指すとしています。 建設業共通の制度インフラであるCCUSを軸とした、建設労働者の雇用改善、担い手確保、育成に向けた諸施策を確実に実施することが不可欠です。

全国(全分業) (年収) 全額(全分業) (年収) 3,740,000円 - 5,010,000円 | 5,690,000円 | 6,280,000円 | 7,070,000円 - 8,770,000円

～担い手確保の取組を加速し、持続可能な建設業を目指して～

- ✓ 建設業が持続的に発展していくには、新規入職を促進し、将来の担い手の確保・育成を図っていくことが不可欠。
- ✓ 同時に、現下の課題である資材価格高騰や時間外労働規制に適切に対応しつつ、適正な請負代金・工期が確保された請負契約の下で、適切に建設工事が実施される環境づくりも欠かせない。
- ✓ こうした問題意識の下、①請負契約の透明化による適切なリスク分担、②適切な労務費等の確保や賃金行き渡りの担保、③魅力ある就労環境を実現する働き方改革と生産性の向上、などの分野について、建設業法等の改正も視野に早急に講ずべき施策を取りまとめ。

1. 請負契約の透明化による適切なリスク分担

(1) 契約における非対称性の解消

- ① 受注者によるリスク情報提供の義務化
 - ・見積り時等に、建設工事に関するリスク情報の受注者から注文者への提供を義務化
- ② 請負契約に予備的経費等に関する事項を明記
- ③ オープンブック・コストアラサー方式の標準請負契約約款の制定

(2) 価格変動等への対応の契約上での明確化

- ① 請負代金の変更について規定された民間工事標準約款の利用促進
- ② 価格変動に伴う請負代金の変更条項を契約書上明確化
 - ・法定記載事項として「価格変動等が生じた場合に請負代金額等をどのように変更するかについての定め」を明記

(3) 当事者間のコミュニケーションと請負契約の適正化

- ① 当事者間での誠実協議
 - ・請負代金や工期に影響を及ぼす事象が生じた場合に契約の当事者間で誠実に協議を実施
- ② 民間事業者への勧告等
 - ・不当に低い請負代金での契約締結について、国土交通大臣等の勧告対象に、公共発注者だけでなく民間事業者も含める
 - ・不適切な契約是正のため許可行政庁の組織体制を整備

2. 適切な労務費等の確保や賃金行き渡りの担保

(1) 標準労務費の勧告

- ・適切な工事実施のために計上されるべき標準的な労務費を中央建設業審議会が勧告

(2) 受注者における不当に低い請負代金の禁止

- ・労務費を原資とする廉売行為の制限のため、受注者による不当に低い請負代金での契約締結を禁止し、指導、勧告等の対象とする

(3) 適切な水準の賃金等の支払い確保のための措置

- ・建設業者に、労働者の適切な処遇確保に努めるよう求める
- ・標準約款に賃金支払いへのコミットメントや賃金開示への合意に関する条項を追加

3. 魅力ある就労環境を実現する働き方改革と生産性向上

(1) 適正な工期の確保

- ① 受注者による著しく短い工期の禁止
- ② WLBを実現する働き方改革に関する施策検討
 - ・工期に関する基準等の周知に加え、先進的取組の普及方策を検討

(2) 生産性の向上

- ① 建設工事現場を適切に管理するための指針の作成
 - ・ICTの活用等による現場管理のための指針を国が作成、特定建設業者に同指針に即した現場管理に努めることを求める
- ② 監理技術者等の専任制度等の合理化

※今後、重層下請構造の実態を踏まえた建設業許可の合理化、緊閑に応じた労働力の需給調整や多能工の評価の許可を要しない小規模工事の適切な管理についてさらに検討。

2. 適切な労務費等の確保や賃金行き渡りの担保

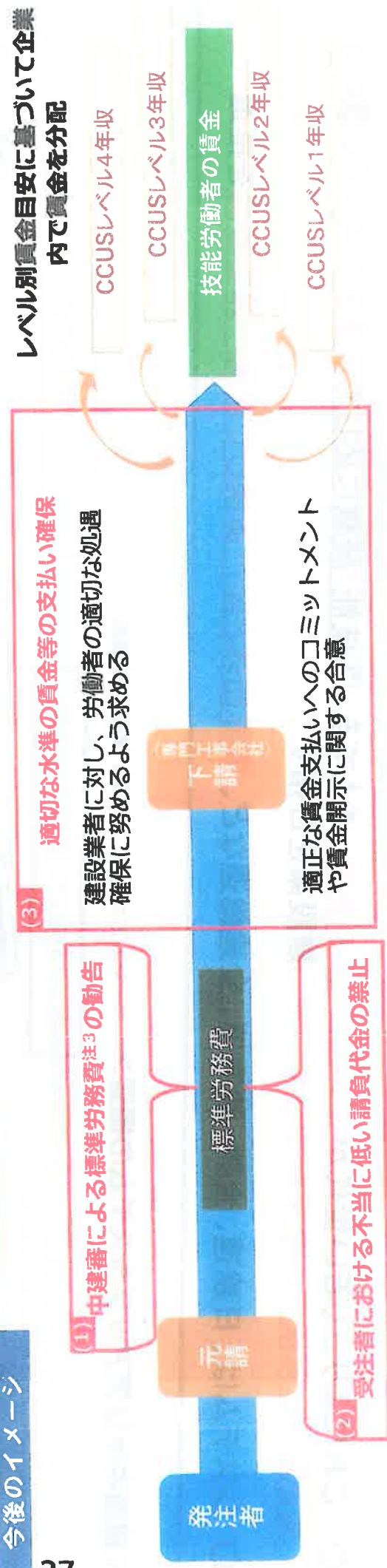
現状・課題

- ✓ 労務費等の見積りが曖昧なまま工事を受注した場合、適切な賃金の原資を確保できないおそれがある。また、技能労働者の賃金を能力や経験が反映された適正な水準に設定しようとしても、相場感が分からず取組が進まない。
- ✓ 労務費は、短期的な市況の影響を受けやすく、累次の下請契約等が繰り返される中で、適切な工事実施に必要で、かつ、中長期的にも持続可能な水準の労務費が確保されにくい。この結果、現場の技能労働者への行き渡りも徹底されにくい。

対応の方向性

適切な労務費が下請契約等において明確化されるルールを導入しつつ、不当な安値での受注を排除していくことで、技能労働者の能力や経験に応じた適切な賃金の支払いや処遇の改善（賃金の行き渡り）を実現する。

今後のイメージ



※ これらを担保する措置の一環として、まずは公共工事において賃金支払い及び社会保険加入状況の実態を適切に把握する取組を検討

(注3) 標準労務費

適切な工事実施のために計上されるべき、中長期的にも持続可能な水準の標準的な労務費。請負契約締結の際に労務費の相場観を与える役割をもたせ、廉売行為を規制するに当たっての参考指標としても用いる。

建設キャリアアップシステムの概要

- 「建設キャリアアップシステム」は、技能者の資格や現場での就業履歴等を登録・蓄積し、技能・経験が客観的に評価され、技能者の適切な処遇につながる仕組み
- これにより、①若い世代がキャリアパスの見通しをもてる、②技能・経験に応じて処遇を改善する、③技能者を雇用し育成する企業が伸びている建設業を目指す
- システムは、日建連、全建、建専連、全建総連など、業界団体と国が連携して官民一体で普及を推進

＜建設キャリアアップシステムの概要＞

※システム運営：（一財）建設業振興基金

技能者情報等の登録



【事業者情報】

- ・商号
- ・所在地
- ・建設業許可情報 等



【技能者情報】


- ・本人情報
- ・保有資格
- ・社会保険加入等




【現場情報】

- ・現場名
- ・工事の内容
- ・施工体制 等

カードの交付・現場での読取




現場入場の際に読み取り



技能者にカードを交付


技能レベルのステップアップ

レベル1




初級技能者
(見習い)

レベル2




中級技能者
(一人前)

レベル3




熟練レベル

レベル4



高度
マネジメントレベル



レベルに応じた処遇を
実現へ

- ◎ 現場を支える技能者が、技能・経験に応じて適切に処遇され、働き続けられる環境づくり(働き方改革)
 - ◎ 技能者の雇用、育成に取り組み企業成長(生産性向上)
- 建設業が「地域の守り手」として将来にわたり持続的な役割を担っていくために必要

CCUSレベル別年収の概要

◎建設キャリアアップシステム(CCUS)の能力評価に応じた**賃金の実態**を踏まえ、公共工事設計労務単価が賃金として行き渡った場合に考えられるレベル別年収を試算し、公表。
 ◎レベル別年収の試算の公表を通じて、技能者の経験に応じた処遇と、若い世代がキャリアパスの**見通し**を持てる産業を目指す。

※別途、中央建設業審議会・社会資本整備審議会 基本問題小委員会において、適切な労務費の確保等に関する制度改正についても検討

全国 (全 分 野) (年収)			
レベル1 (下位～中位)	レベル2 (中位)	レベル3 (中位)	レベル4 (中位～上位)
2,740,000 ～ 5,010,000円	5,690,000円	6,280,000円	7,070,000 ～ 8,770,000円

本資料に示す金額に法的拘束力はなく、支払いを義務付けるものではない。

「上位」は上位15%程度の賃金水準であり、最上値ではない。

分野別でのレベル別年収の試算例

能力評価分野		レベル4 (中位～上位)	
能力評価分野	型 枠	レベル4 (中位～上位)	
電気工事	配 管	6,250,000円～7,690,000円	7,080,000円～8,630,000円
建設塗装	と び	7,030,000円～8,580,000円	6,120,000円～7,540,000円
左 官	建築大工	6,760,000円～8,250,000円	6,970,000円～8,510,000円
機械土工	土 工	7,120,000円～8,900,000円	6,940,000円～8,470,000円
鉄 筋		6,960,000円～8,490,000円	6,790,000円～8,490,000円

※試算条件>。CCUSレベル別年収は、令和4年度公共事業労務費調査の結果をもとに、CCUSの能力評価分野・レベル別に分析して作成。
 ・労務費調査においてレベル評価されていない標本点も経験年数と資格を基にレベルを推定 (レベル4相当:5年未満、レベル2相当:5年以上10年未満、レベル3相当:10年以上又は一般技能士、レベル4相当:登録技能士)
 ・労務費調査の各レベルの標本において、「上位」の値は上位15%程度、「中位」の値は平均、「下位」の値は下位15%程度の全国の年収相当として作成 (必ずしも「上位」が都市部、「下位」が地方の年収相当を要するものではない)
 ・「公設別」のレベル別年収の試算例は、重厚の国産品に代わって輸入品を使用する場合は、別途調査が必要

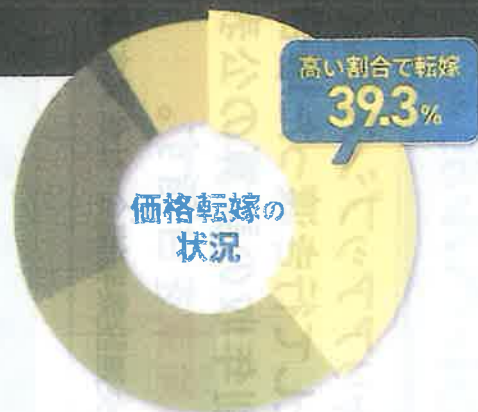
価格転嫁を実現し、 サプライチェーン全体の 成長へ。

2023年3月価格交渉促進月間の結果

発注側が受注側からの
価格交渉に応じるのはもちろんのこと、
発注側から自ら積極的に声がけし、
協議を行うことも重要です。



9月は価格交渉 促進月間です。

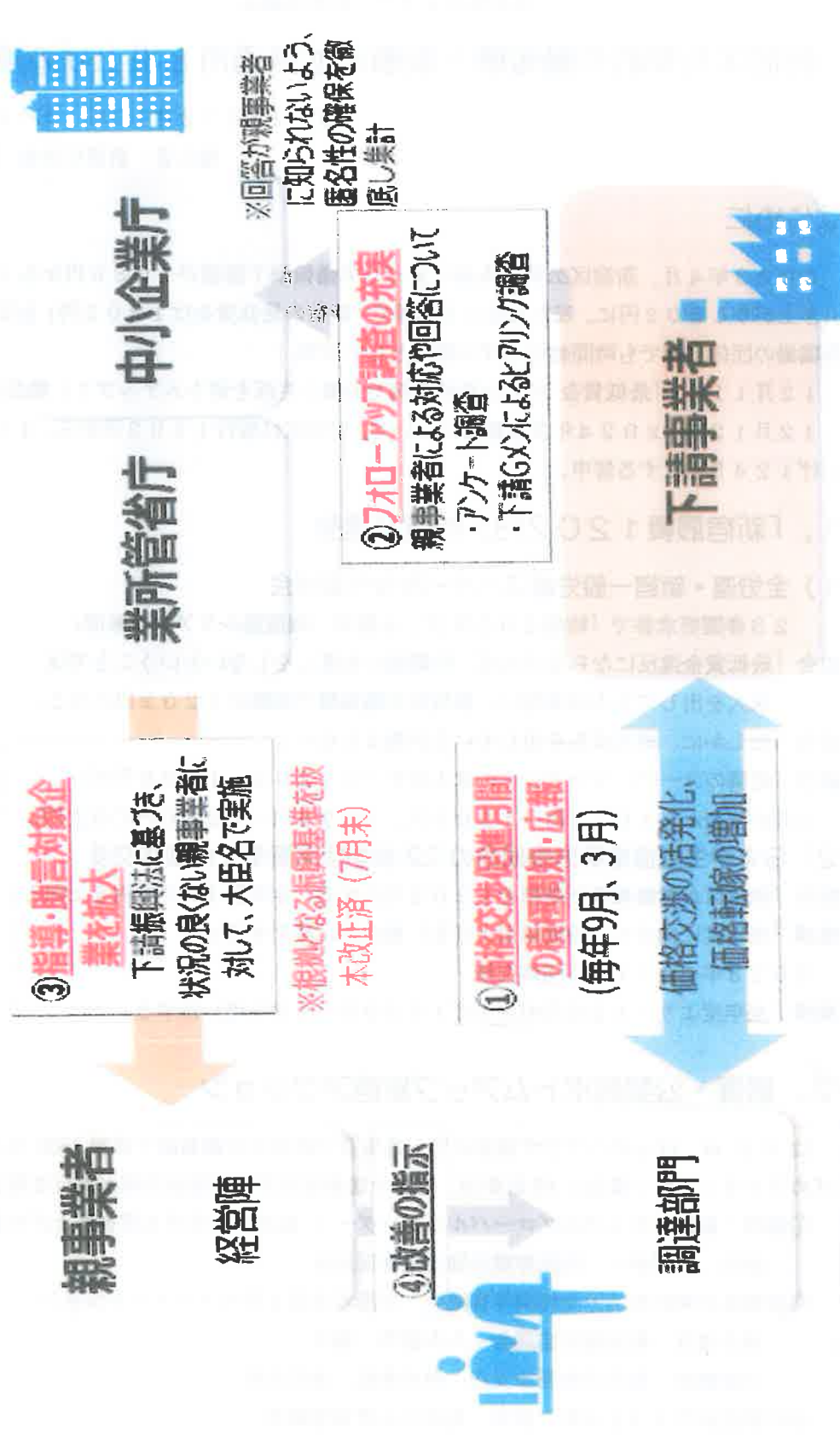


中小企業の取引上の悩み相談を相談員や弁護士が受け付けます。

下請かけこみ寺 ☎ 0120-418-618 平日 9:00~12:00
13:00~17:00 (土休・祝日・年末年始を除く)



中小企業庁 取引課 TEL:03-3501-1669



新宿区公契約労働報酬下限額の拡張適用と引き上げの運動

2023年12月13日 ラパスホール

報告者：新宿区労連 岡村稔

はじめに

2023年4月、新宿区公契約条例に基づく労働報酬下限額が1080円から122円引き上がり1202円に。私たちは23春闘で「新宿の最低賃金は1202円」と宣伝し、各職場の団体交渉でも時間給引き上げの根拠として活用。

12月11日、「最低賃金UPと公契約条例で労働と生活をボトムアップ！」集会行う。

12月12日、2024年度審議会において、新宿区は現行1202円から、43円引き上げ1245円にする答申。

1、「新宿最賃1202円」の波及運動

1) 全労連・新宿一般労組スーパーみらべる分会

23春闘要求書で「時給300円UP」を要求（機関誌ルリアン2参照）

組合「最低賃金違反にならないければ、時間給の見直しをしないということでは

求人を出しても人は来ない。新宿区労働報酬下限額が1202円になる」

会社「たしかに、求人広告を出しているが集まらない」

組合「近隣のスーパーマーケットの求人はすべて1200～1400円だ」

5月の賃金から1072円→1200円、1096円→1280円に引き上げ。

2) 日本学生支援機構労働組合の22秋季年末闘争での団体交渉

組合「新宿区が労働報酬下限額を1202円にする。非常勤1200円を上回る」

機構「来年度に向けて（時間給引き上げを）前向きに検討する」

2023年1月17日 団体交渉

機構「来年度より「120円引き上げ1320円（10%増）にする」

2、最賃・公契約ボトムアップ新宿アクション

12月11日、けんせつプラザ東京にて、最賃及び新宿区労働報酬下限額1500円への引き上げめざすキックオフ集会に60名参加。東京土建新宿支部と新宿区労連が実行委員会。

①講演「最賃引き上げはグローバルスタンダード 地域から広げる賃金底上げの運動」

講師；黒澤幸一・国民春闘共闘会議事務局長

②新宿区公契約条例労働報酬等審議会 労働者委員2名のトークセッション

連合東京 新宿地区協議会 八木信男 議長

全建総連 東京土建新宿支部 角谷美紀 書記次長

※行動提起①2024年「新宿」最低生計費実態調査

②12年目の最賃引き上げ新宿アピールデモ

以上

le lien (ルリアン・絆)



発行：全労連・新宿一般労組スーパーみらべる分会 〒162-0052 新宿区戸山3-15-1日駐ビル6F
TEL&FAX 03-5272-8460 メールAD: union_sinjuku@yahoo.co.jp

時給300円引き上げて！ 4月3日、団体交渉行おう！

2023年4月3日、みらべる分会は新しい経営陣と第4回団体交渉を行いました。

■要求1

みらべる中井店パート労働者の賃金について2023年4月分賃金より「時間給300円」引き上げること。

会社は「業績等の諸事情」を理由に有額回答を拒否しました。

表1 みらべると近隣スーパーの求人広告
求人情報サイト【イーアイテム】2023.4.3時点

ダイエー西新宿店	1400円
イオンフードスタイル	1400円
マルエツプチ西新宿三・六丁目店	1250円
ライフコーポレーション新宿	1200円
ピオラル新宿マルイ店	1200円
オーケー下落合店	1091円~1250円
みらべる中井店	1072円 (東京の最低賃金額)



また分会は近隣のスーパーの求人情報(表1)からどこでも時給1200円~1400円の水準であることを示し、低賃金による人手不足が顧客サービスの低下や売り上げ減につながる悪循環を断ち切るためにも、時給引上げ上の再回答を求めました。

分会は会社に対し、過去3年分の損益計算書及び貸借対照表を提示することを要求し、会社は「検討する」と回答しました。

未払いの労働債権を早急に支払うこと。

■要求2

会社は一方的な労働時間短縮指示により生じた休業手当分支払いの合意書に過剰な守秘義務条項をつけ、正当な労働組合活動を妨害しようとしています。

労働組合が使用者との交渉経過などを報告することは、憲法28条に保障された正当な労働組合活動であり、会社は一方的な労働時間短縮指示により生じた休業手当分支払いの合意書に過剰な守秘義務条項をつけ、正当な労働組合活動を妨害しようとしています。

社の主張は不当労働行為となります。

■要求3

就業規則の改定を検討する場合、労働組合に意見を求めること。中井店に正社員の就業規則も設置すること。

会社は、「就業規則について「周知している」と回答しましたが、実際には誰も確認できず、組合が要求して昨年9月1日より「パート就業規則」のみがタイムカード脇に設置された経過があります。正社員の就業規則は、パートタイム労働者や嘱託

■要求4

正月三ヶ日の公休日変更について、義務的年休取得(年5日)の代替措置を取ること。

会社は「正月三ヶ日は正社員も含めて、有休から公休日に変更し」と回答しました。

一方、団体交渉で会社は、年次有給休暇の平均取得率が正月三ヶ日を含んだ上で、10%台(4~5日)であり、

有休付与は事業主の義務！

年次有給休暇(有休)は、パートやアルバイトでも6か月以上働き、そのうち8割以上勤務していたら取得できます。2019年から有休が10日以上労働者に対し、有休の5日付与が義務化されました。

あなたの権利、守られていますか？

パートに差別的待遇なし=不合理な格差！

同一企業内で、正社員と非正規労働者との間で、不合理な待遇格差は禁止です。
 厚生労働省「同一労働同一賃金ガイドライン」（厚生労働省告示第430号）
 「短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同じの慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。」

労働基準法は「労働者の年休利用目的に会社が干渉してはならない」としています。有休申請書

■要求5
 有休申請書の「理由記入欄」を削除すること。
 有休を取得しやすいように給与明細に残日数を記載すること。

ると回答しています。
 正月三ヶ日が公休日の場合、労働基準法39条7項の5日の年次有給休暇の計画的取得措置について回答を求めています。

会社は新型コロナウイルスに社員が感染した時に、欠勤中の賃金補償として休業手当を支払いましたが、パートには、有休を取得させていません。分会は不

会社は、正社員の職務内容や職責の違いから「不合理な差異ではない」と説明しましたが、正社員にある慶弔休暇がパートにないことは、パート有期労働法第8条の「不合理な格差」に当たると、厚生労働省のガイドラインで明記されています。

■要求6
 パート労働者に対して正社員と同様の慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行うこと。

は理由記入欄をなくすべきです。会社は給与明細書に残日数を記載することが「システム上困難」と説明しましたが、分会は再検討を求めています。

1日8時間・週40時間労働が原則！

1日8時間、週40時間以上働いた分は、割増賃金の支払いを求めましょう。
 また、パートも含めたすべての従業員の過半数を占める労働組合か、民主的に選挙された労働者代表と会社との労使協定である36協定「時間外労働・休日労働に関する協定」（サブロク協定）なしに、労働者に残業させることはできません。

会社は、正社員の職務内容や職責の違いから「不合理な差異ではない」と説明しましたが、正社員にある慶弔休暇がパートにないことは、パート有期労働法第8条の「不合理な格差」に当たると、厚生労働省のガイドラインで明記されています。

会社は、「導入する予定はない」と回答しました。しかし、恒常的な人員不足の中で、レジの混雑放置は、職場の安全配慮義務違反になります。

合理的な格差は正のために、再回答を求めています。

会社は「導入する予定はない」と回答しました。しかし、恒常的な人員不足の中で、レジの混雑放置は、職場の安全配慮義務違反になります。

会社は「値引きシール」の取り扱いから、自動精算機の導入が困難と主張しましたが、他店では「バーコード付値引きシール」により自動精算を可能にしています。本来は、待遇改善により人員不足の解消をするべき問題ですが、設備投資の効果が期待できない問題であり再検討を求めています。

■要求8
 中井店のレジに自動精算機を設置すること。

定は違法・無効であり、民主的な手続きを行うことを求めています。



組合に入りませんか？

私たちパート労働者は、一人ひとりでは弱い立場ですが、労働組合に入ることによって、会社と対等に話し合うことができます。労働組合をつくることで、団体交渉をする権利が生まれます。組合に入って一緒に団体交渉に参加しませんか？

私たちは歓迎します！

組合に参加します

年 月 日

お名前 _____

住 所 _____

携帯電話 _____

メールAD _____

新宿区公契約条例の経過と概要

2010年以降 指針及び要綱(ガイドライン)で運用

新宿区では2005年6月に公契約条例制定を求める意見書が採択され、2006年3月5日に提出されています。また、新宿区では2010年に公契約条例に相当する内容の公共調達指針(ガイドライン)が出され運用が進められてきました。

指針及び要綱があるから条例は必要ないという一貫した区の方針から一転、新宿区は、2019年10月に予定されている消費税の引き上げや東京2020オリンピック・パラリンピック終了後の景気動向等に対処し、これまで以上に公共サービス調達における労働者の適正な労働条件を確保するために必要であると制定理由を述べています。

要綱から一転 2019年6月「新宿区公契約条例」制定

2019年6月21日の本会議にて、全会派一致で公契約条例が成立しました。

外国人居住者が全都一多く、技能実習・特定技能外国人の流入による賃金水準の引き下げ懸念が強まるなかでの制定は、全国的にも意義あるものです。条例制定は東京都内で9自治体目となりました。異例の年度途中10月からの施行、その後に審議会が設置されました。

2019年11月から労働報酬下限額“等”審議会スタート

2019年度 第1回11月5日 第2回12月13日

10月から施行されている状態(下限額は要綱のスライドで確定後済み)で審議会新設、次年度の下限額審議。他自治体では、条例制定→審議会設置→翌年度から条例施行が一般的。

2020年度 第1回11月19日 第2回12月17日

勘案基準1,100円を下回っている状態是正要望、地域賃金相場の例示、職種別下限額設定の要望、周知及び実態把握・アンケート実施提案、審議会の開催時期を早め回数増を要望。

2021年度 第1回11月4日 第2回12月16日 ☆審議員懇談

アンケート着手、開催時期若干早まる。勘案基準1,100円を下回っている状態是正要望、地域賃金相場の例示、職種別下限額設定の要望、審議会開催時期を更に早め回数を最低3回に増加を要望、各種議論に必要な資料の提示を要望。次年度1,100円を超える等付帯決議。

2022年度 第1回10月31日 第2回11月21日 第3回12月12日

開催回数3回に増加、アンケート実施、第1回審議会内で公契約条例の先駆者古川景一弁護士(多摩市審議会会長)を講師に学習会開催。下限額大幅引き上げ案により、アンケート結果分析・改善、連帯責任の設定(行政指導型⇒ILO条項)、基準に賞与勘案、職種別等審議。

2023年度 第1回8月24日 第2回11月6日 第3回12月12日 ☆審議員懇談

地域賃金相場・賞与・最賃の勘案し1,300円以上を要望中。アンケート結果分析・改善、連帯責任の設定(行政指導型⇒ILO条項)、職種別等審議。工事現場アンケート結果提示。

委託・指定管理の 労働報酬下限額の推移	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
時間単価	1,020円	1,050円	1,050円	1,080円	1,202円	1,245円	1,300円
賞与委算額	30円UP	30円UP	0円	30円UP	122円UP	43円UP	98円UP
備考	審議会開始 時は決定	最賃引き上 げ分程度	コロナ禍で スライド	審議委員5 人から引き上 げ	大幅引き上 げ	事務局長	意見書 提出中

最低賃金及び新宿区公契約条例の労働報酬下限額1500円 への引き上げをめざし、新宿から幅広い運動をつくろう！

12.11 最賃・公契約ボトムアップ新宿アクション行動提起

1、公契約条例労働報酬等審議会の議論に注目しよう！

第3回審議会 2023年12月12日（火）14時／区役所4階入札室
※審議会として労働報酬下限額の答申が示されます。

2、賃金底上げの根拠、2024年「新宿最低生計費実態調査」に取り組もう！

調査期間 2024年1月～2024年3月

対象 区内在住・在勤の労働者 特に20～30代を重点的に集めます

目標 300件

生活のパターンを調べる「生活実態調査」と所有物を調べる「持ち物財調査」を通して、「健康で文化的な生活」に必要な品物や量を積み上げます。

3月に集計・分析を行い、4月からの労使交渉や宣伝行動に活用します
集計分析は中澤秀一静岡県立大学短期大学部准教授にご協力いただきます。

★2019年に行った調査では、新宿で150票を集め、25歳の青年が一人で新宿に住み、人間らしい生活をするには、男性で月額26万5786円、時間額1772円、女性は月額26万2506円、時間額1,750円が必要という結果でした。

3、「最賃今すぐ1500円以上に！生活できる賃金よこせ！新宿アピールデモ」 に参加しよう！

2012年から始まった最低賃金引き上げを求める新宿アピールデモは、
2024年も1月から7月まで毎月と、改定前の9月に取り組みます。

1月25日（木）、2月22日（木）、3月8日（金）★調整中

4月25日（木）、5月24日（金）、6月25（火）7月25日（木）

新宿駅東口広場18時集合 18時30分デモ出発

デモコース；新宿東口アルタ前広場～大ガード～新宿駅西口ロータリー
～大ガード～歌舞伎町～新宿区役所前遊歩道。30分の短いコースです。
繁華街をサウンドデモ風のにぎやかな宣伝でアピールします。

●2月3日（土）13時～14時／新宿駅東口アルタ前

賃金上げろ、物価高騰から生活と地域経済と公共を守れ、ケア労働者の賃上げを！ローカルビッグアクション・第1次最賃デー

●4月10日（水）12時～13時／厚生労働省前

最低賃金全国一律制の実現めざすビッグアクション

以上

最賃今すぐ1500円以上に

生活できる賃金よこせ!

新宿アピールデモ

1/25 (木)

18時 新宿駅東口広場宣伝

2/22 (木)

18時30分 デモ出発

東京の最賃1113円では物価高騰に追いつかない!

2023年10月から東京の最低賃金は1113円に改定されました。2019年に私たちが行った「最低生計費試算調査」では、新宿で人間らしく生活するには若年の単身世帯で月額26万円、時間給1700円以上必要という結果でした。

物価高騰により19ヶ月連続で実質賃金が減少(毎月勤労統計調査2023年10月分)しているなかで、最低賃金の大幅引上げは喫緊の課題です。



最賃1500円を求める新宿アピールデモ 2023/5/25 新宿駅東口

最低賃金の国・地域比較



世界の最賃水準に届かない! 仏1608円 独1732円

世界に目を向ければ、物価高騰のもとで最低賃金が経済対策として大幅に引き上げられ、フランス約1608円、ドイツ約1732円、2000円を超える国や地域も現れています。韓国は1080円となり、日本の全国平均1004円を超えました。

デモコース; 新宿東口アルタ前広場~大ガード~新宿駅西口ロータリー一周~大ガード~歌舞伎町~新宿区役所前遊歩道解散

全国一律1500円以上の声を上げよう!

最賃アピールデモ実行委員会; 東京地評西部ブロック
新宿区労働組合総連合/全労連・新宿一般労組
〒162-0052新宿区戸山3-15-1日駐ビル6F TEL&FAX 03-5272-8460

自治体キャラバン パート20

進行の手引き

&

申し入れ書・事前アンケート

当初版

2023年12月13日

東京春闘共闘会議

はじめに

東京春闘共闘会議は、①自治体非正規労働者の処遇改善、②自治体発注の業務委託・指定管理・公共工事で働く労働者の労働条件の改善、公契約条例の制定(制定自治体については適正な運用)、③中小企業支援策と地域経済振興策の拡充を求め、2024年に20回目となる自治体キャラバンを実施します。

キャラバンは、都内全自治体に事前送付した要請書の回答を聞き出し、事前アンケートの回答も参考にしながら懇談するものです。懇談時間は基本的には1時間15分で、主に3つの柱の要請事項に対する自治体の回答について懇談します。話し合いは要請書の内容にそってすすめ、地域の状況なども意見交換・要請することを原則とします。

1. 取り組みの4つの意義と目標

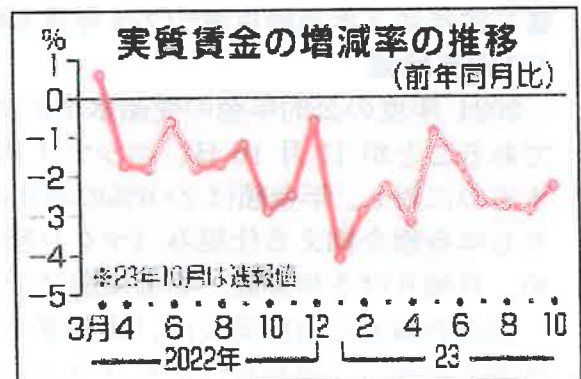
<4つの意義>

- ①地域春闘における賃金闘争としての地場賃金の引き上げ。
- ②官製ワーキングプアをなくし、非正規労働者をはじめ労働者・就業者の労働条件改善をめざす。
- ③自治体の公的責任の役割発揮を目指す。
- ④循環型地域経済の振興をめざす。

(1) 地域における賃金運動としての地場賃金の引き上げ

■実質賃金が19カ月連続マイナス 物価高騰に賃金が追い付かず

2020年2月から続いた新型コロナが2023年5月から5類に移行し、人と物の動きが活発となっています。日本政府観光局が11月に発表した10月の訪日外国人客(インバウンド)が251万6500人となり、新型コロナ感染拡大前の2019年同月(249万6568人)を0.8%上回ったと発表。月別の訪日客数がコロナ前を超えるのは初めて、円安を追い風に急速な回復が鮮明となっていると報告しています。



一方で賃金上昇が物価高騰に追いつかず、12月8日に発表した毎月勤労統計調査10月の実質賃金2.3%減 19カ月連続マイナスです。消費者物価指数も10月まで26カ月連続して前年同月比を上回るインフレが続いています。

■GDP3期ぶりマイナス 景気回復にブレーキ 個人消費がカギをにぎる

内閣府が発表した7月から9月の実質GDPの速報値は、前の3カ月に比べて、0.5%のマイナスとなり、年率換算では、マイナス2.1%で、3四半期ぶりのマイナス成長となりました。物価が上昇する中、個人消費は0.04%の減少と、2四半期連続のマイナスで、企業の設備投資も0.6%のマイナスと振るわなかったことが要因です。

GDP全体の5割以上を占める個人消費は食料品や自動車で落ち込みが顕著となり、実質でマイ

ナス。第一生命経済研究所は「物価上昇が重しになり消費者は節約志向になっている」と分析。背景には賃金が物価上昇に追いついていないことがあります。

大和総研のエコノミストは、今後の見通しについて「日本経済が回復を続けるためには民需が中心になって成長をし続ける必要がある。賃上げの機運を高める必要がある」と指摘しています。

■物価高倒産◇10月の企業倒産 19カ月連続で増加、前年の年間件数を超える

東京商工リサーチが11月9日に発表した10月度の全国企業倒産(負債額1000万円以上)は、793件と前年同月比33.0%増えました。2022年4月から19カ月連続で前年同月を上回り、新型コロナウイルス禍で実施したゼロゼロ融資(実質無利子、無担保融資)を利用した企業倒産は累計で1100件を超。アフターコロナを迎え、コロナ禍で傷んだ企業はゼロゼロ融資の返済や過剰債務の解消、新たな資金調達、物価高、人手不足など、重い経営課題が山積しており、資金需要が強まる年末を控え、こうした企業の「息切れ」を中心に、企業倒産はさらに増勢を強める可能性が高まっています。

また、帝国データバンク10月調査では燃料や原材料などの「仕入価格上昇」により収益が維持できず倒産した「物価高倒産」は、2023年10月に86件発生。6カ月ぶりに過去最多を更新し、10月までの累計件数は639件と、前年(320件)の約2倍に達しています。要因別にみると、『原材料』『エネルギー』『包装・資材』の価格高騰がそれぞれ全体の約3割を占めるほか、『人件費』(14.9%)の上昇による倒産が前年同期(7.1%)を大幅に上回り、物価高倒産のうち十分な価格転嫁ができず経営破綻に至った「値上げ難型」は36件判明、2022年通年(33件)を既に上回っています。調査機関は賃上げなど人件費などの転嫁が困難な中小企業を中心に、「物価高倒産」が頻発する可能性があるとして指摘しています。

■公的年金2年連続目減り◇24年度0.4%分引き下げ「マクロ経済スライド」発動で年間約1万770円支給減

2024年度の公的年金の受給水準が物価や賃金の上昇分に追いつかず、目減りする見通しであることが11月16日、ニッセイ基礎研究所の試算で分かりました。賃金が3.0%上昇するのに対し、年金額は2.6%の増加にとどまる。少子高齢化に応じて賃金などの上昇幅よりも年金額を抑える仕組み(マクロ経済スライド)が働いて0.4%分が引き下げられるため。目減りは2年連続。物価高騰に苦しむ家計には打撃となります。

経済評論家の斎藤満氏は、「高齢者の生活を守るためには、まず物価高を止めることです。物価の抑制は、現役世代にもプラスのはずです」としています。

「インフレ率を超える賃上げの実現」を訴えている岸田総理、年金支給額はインフレ率を下回るもので掛け声とは裏腹な制度政策と言えます。

■日銀「生活意識調査」◇生活1年前より悪化、1年後はさらに悪化すると回答

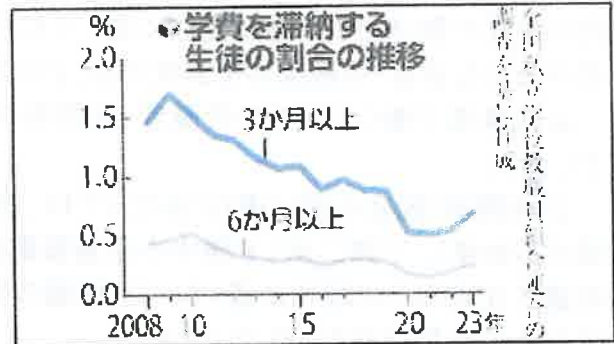
9月に実施した日本銀行の生活意識調査によると、景況感のうち現在(1年前対比)について「良くなった」は12.5%、「悪くなった」は55.0%と過半数を超えました。前回3カ月前調査よりも悪化は5.4ポイント増、良化は0.8ポイント減少でした。先行き(1年後)については「良くなる」との回答は減少し、10.5%。「悪くなる」との回答は40.6%とし、この状況が変わらないとすると合わせると90%が現状の厳しさが続くとしています。現在の景気水準についても「悪い/23.4%」、「どちらかと言えば悪い/42.2%」とし、自分や家族の収入の実

態や商店街、繁華街の込み具合などの生活者目線から現状を分析する声が増加しています。

■全国私立学校教職員組合連合会調査◇学費滞納3カ月以上が私立高増加

全国私立学校教職員組合連合は、9月末までの私立中学・高校における学費滞納に関する調査結果を公表した。3カ月以上滞納している高校生の割合は昨年度の0.54パーセントからさらに上昇し、0.68パーセントとなりました。

この0.68%を全国の私立高校生数（文部科学省「令和5年度学校基本調査(速報値)」）で見ると、6836人という数になります。1校で3ヶ月以上の滞納生徒が10人以上いる高校は、21都府県69校（回答校中18.9%）でした。



■令和4年度の企業の内部留保500兆円超 11年連続で過去最高更新

財務省が9月1日発表した法人企業統計によると、企業の内部留保（利益剰余金）は前年度比7.4%増の554兆7777億円で、2年連続500兆円を超え前年を上回る伸び率でした。11年連続で過去最高を更新し、22年度の経常利益は13.5%増の95兆2800億円で比較可能な1960年度以降最高となったとしています。コロナ禍から経済活動が回復し、半導体不足緩和による自動車の増産が寄与しました。

■上場企業の中間決算◇過去最高益見通し 円安が押し上げ

東証に上場する企業の2023年9月中間決算発表は11月10日、ピークを迎え、SMBC日興証券の集計によると、外国為替市場の円安基調の恩恵を受けた自動車を中心に製造業がけん引し、コロナ禍で落ち込んだ人の流れが回復し非製造業も追い風に。最終（当期）利益の合計は過去最高水準となる見通し。24年3月期通期も過去最高益が見込まれ、岸田首相が持続的な賃上げを働きかけているほか、大規模金融緩和策からの正常化を探る日銀も来年の春闘での賃上げに注目している。好業績が賃金の上昇や経済の好循環を生み出せるのか、これから正念場。

大企業の内部留保と配当金の積み増しだけが続き、トリクルダウンは露と消えた「失われた30年」ではなく、まさに「奪われた30年」です。

東京春闘共闘会議は自治体キャラバンを通じて、自治体の会計年度任用職員、公契約・公共調達における従事者の賃金・労働条件を改善・底上げし、正規職員の処遇改善も合わせて要望します。また、地域・民間の賃金相場を引き上げと循環型地域経済の振興、中小零細事業者支援策も提言していきます。地域住民と働く者の生活向上と、地域住民の生活に根ざした自治体サービスの充実と財政健全化をめざします。

(2)官製ワーキングプアをなくし、

非正規労働者をはじめ労働者・就業者の労働条件改善をめざす

自治体は、大企業本社が集中する一部の地域を除けば、地域内最大の事業活動を行なっている組織であり、その影響力は大きなものがあります。自治体は模範的な使用者として真の同一労働・同一賃金を実現するため、臨時・非正規職員に対する均等待遇の実現や公共工事を始め、役務の委託や製造委託、物品受注に関しても、適正単価による発注で受注企業に働く労働者・就業者の公正な賃金・労働条件を実現することが求められています。

公共事業で働くすべての労働者・就業者の賃金・労働条件を改善しワーキングプアの解消をめざします。

公共調達(税金の使い道)にあたっては、官公需法(官公需についての中小企業の受注確保に関する法律)、下請二法(下請中小企業振興法、下請代金支払遅延防止法)、建設業法や入札契約適正化法などの趣旨に基づいて、地場の中小企業への発注比率を高めることが求められ、さらに入札の改善が求められています。

入札・契約改革を進め、価格や品質だけでなく、地域経済振興の面からも適正単価に基づく公正取引や公正賃金・労働条件の確保が必要です。労働報酬下限額を持つ公契約条例は都内 15 自治体で制定され、自治体発注の公共事業・委託での公正取引や公正賃金・労働条件の確保を保障する条例です。未制定自治体は制定に向けて具体的検討をするべきです。

自治体の公共調達額は、民営化の推進によってその額は年々増え続けています。自治体の経済活動が、広域に展開する大手事業者へ集中すれば、地域に還元される再投資額は極めて少なくなります。地域に再投資される(地元業者、地元労働者に)循環型の地域経済振興政策が、本当の意味で地域経済を強くすることにつながります。

参考資料

①「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の公表◇法令違反も明記

令和 4 年 4 月以降、急激な物価上昇に対して賃金の上昇が追いついていない現状を踏まえ、特に雇用の 7 割を占める中小企業がその原資を確保できる取引環境を整備することを目的としています。指針では「発注者及び受注者が採るべき行動、求められる行動」を 12 の行動指針として取りまとめ、行動指針に反し公正な競争を阻害するおそれがある場合には、公正取引委員会において独占禁止法及び下請代金法に基づき厳正に対処することを明記しています。他方で、発注者としての行動を全て適切に行っている場合は、問題が生じない旨も明記しています。今後、各府省庁・産業界・労働界等との周知と、公正取引委員会で労務費の転嫁協議に応じない事業者に関する情報を提供できるフォームを設置するとしています。

【令和 5 年 11 月 29 日 内閣官房 公正取引委員会】

(3)自治体の公的責任の役割発揮をめざす

政府・自治体は、指定管理者制度等の導入により、公的な事業の民営化や 3 セク化を進めてきました。ここで求められるのは、公務・公共サービスの維持・向上と効率化です。しかし、サービスを提供する「主役」である労働者の処遇には考慮がなされていません。結果的に、効率化が優先され、経費削減が強められています。こうした職場で起こっていることは、有期労働の増大と低賃金化であり、派遣労働者も少なくない状況です。貧困が社会的に問題となる中で、官製ワーキングプアも増え続けています。公共サービスの水準の低下も招いており、自治体が目指している民営化路線

は誤った方向へと進んでいます。デジタル化においても民間企業の参入が危惧されています。

自治体発注の公共事業は住民の税金を原資としていることから、当然、その執行については地域経済の活性化と住民生活の質的向上に寄与することが求められ、よって公共サービスや公共建築物等についても良質な水準を維持することが自治体の責務です。自治体の公的責任の自覚と職場実態を明らかにし、有期雇用と低賃金労働者・派遣労働者を増大させる「民営化」を見直し、公務・公共サービスの在り方を社会的に問うことをめざします。

新しい技術を活用した政府のデジタル庁、東京都のデジタル局などの動きでは、マイナンバーカード取得の義務化、そして保険証や金融口座、税情報など多様な個人情報と紐づけて新たな「行政改革」を進めようとしています。

また、教育分野でのデジタル格差を生み出しかねない問題や、膨大な個人情報を大企業に提供する道を開き、また漏洩の危険性もはらんでいます。「ソサエティ 5.0」を旗にAI(人工知能)・IOT(モノとインターネットの結合)を推進して、本来の目的である国民の利便性をはかることとは裏腹に、超監視社会のDX(デジタル・トランスフォーメーション)とスーパーシティ構想に進んでいます。基礎自治体もそれに連動していくこととなります。生活保護申請、介護保険の認定、保育所入所などの判断にAIが使われかねません。判断基準が機械的になされるブラックボックスの中にあり、一人ひとりの事情に寄り添うことに支障をきたすことが懸念されます。住民生活に密着した地方自治体のあり様を大きく変質させ、住民自治を形骸化するものです。

(4)循環型地域経済の振興をめざす

いわゆる「アベノミクス」以降の10年近く、経済政策は大企業への優遇が加速し、上位企業による優越的地位の乱用については必要な監視・監督・指導が不十分で、中小零細商工業者の経営は厳しい状況におかれ、地域経済の深刻な悪影響が及んでいます。

地域経済と地域中小企業の振興にとって、自治体の役割は決定的に重要です。中小企業への資金繰りへの支援をはじめ、中小企業に働く労働者への福利厚生への支援も求められています。地域経済の活性化を担う大きな柱は個人消費です。その向上には賃金の底上げが欠かせません。

しかし岸田政権は「新しい資本主義」を掲げて急ピッチで推進し、名前を換えた究極の新自由主義を色濃く打ち出しています。生産性向上の分野へと労働市場の円滑流動化を狙い、「雇用に拠らない」フリーランス容認拡大、労働市場の民間参入を拡大などと雇用流動と不安定化、そして「自己責任」を強めています。「分配」を投資に変質させてもいます。また地域交通の担い手であるタクシー業界に、「ライドシェア」の解禁を促し、産業そのものに大きな影響を与えようとしています。

こういう状況において自治体が「防波堤」としての役割を発揮し、中小零細業者で働く勤労者への雇用の安定と福利厚生に役立つ制度を設け、将来に意欲を持って暮らし働くことができ、中小業者の事業承継をはかることが重要です。

私たちが住民運動と組んで要望し、実を結んだものも数多くあります。今年1~2月に実施した自治体キャラバン19の到達をいかして、多くの労働組合や市民団体が協力しあって、生活支援、中小企業経営支援などで多様な成果や前進回答を引き出しています。

制度政策の周知・普及をし、さらに拡充と恒久化へ向かうことが大切です。自治体としても財源が厳しい中でも、様々な独自の工夫を凝らして制度化しています。ただし期間が限定され、対象が狭いものが見受けられます。予算上限を超えてしまい執行を中止した場合があります。自治体の財政

状況には厳しい面もありますが、国・都の制度の不十分さを自治体が補う制度ですので、改善・拡充・継続が必要です。

まとめにかえて

19年間に及んで積み上げてきた各自治体と東京春闘の話し合いは貴重な財産です。築かれた信頼関係を土台に、毎年のキャラバン以降にも、個別の課題については関係する組合・団体から継続した要請行動などがあり、制度政策の改善・拡充につながっている例がたくさんあります。

公契約条例制定の広がりやコロナ対策・物価高騰対策の新制度創設などに結び付いています。地域と住民の実情をとらえ、より良い制度の実現へ力を合わせていきます。

2. 自治体との懇談の進め方

自治体は、地域経済において大きな存在です。しかし、自治体の雇用施策(雇用条件)は東京春闘共闘の民間募集賃金調査によっても平均的な地場の賃金・労働条件より低く、結果的にこれらを抑制・切り下げることにつながり、とりわけ三多摩地域では非正規職員の賃金額は最低賃金ギリギリの傾向が見られます。逆に、公務公共業務や関連事業で働く人が賃上げされれば、地域の民間相場に影響を与えと言えます。

私たちは「地域春闘」の視点で自治体に注目し、真に労働者の雇用と暮らしを支える自治体に転換させるために、地域から社会的賃金闘争(①最低賃金の底上げ、②公契約条例の制定、③自治体非正規の賃金・労働条件改善)に取り組むことを重視し、3つの柱にそって自治体との懇談に取り組めます。

(1) 要請書にそって、懇談のポイント

[ポイント1]

自治体としてディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)を保障することと住民サービスの改善のために

①コロナから続くインフルエンザの増大、公共業務・サービスの維持確保、人員増などの体制強化を求めましょう

新型コロナが及ぼした影響は自治体の役割の大切さを浮き彫りにしました。人員や執行体制、財政などにおける課題を聞き出し、自治体単独では困難さがある中、国や都に求めることは何か、住民の声、要望に具体的に応えられているかなど、意見交換し、諸制度の拡充・継続を求めます。女性職員の管理職登用、長時間過密労働の解消、健康管理についても課題を問います。

2021年には足立区で「労使一体のハラスメント防止共同宣言式」が行われ、区長と足立区職員労働組合が宣言書の署名を行いました。2022年には杉並区が「ハラスメントゼロ宣言」を発表しました。その中で全職員約6000人にアンケート調査し、15%が「ハラスメントを受

けた」「目撃したことがある」と回答。管理職からのパワハラが多いことが判明し、区長は、ハラスメントを行った本人の人事評価への反映と人事異動も行うことを明確にしています。

②会計年度任用職員、臨時・非常勤職員の安定雇用、均等待遇の実現をめざしましょう

非正規率が年々増加し続けており、2020年4月からの会計年度任用職員制度の開始に伴って、雇用不安を常に抱える状態となっていました。全国的にも全都的にも非正規職員への置き換えが進んでいます。その問題点と解決への課題は様々指摘されてきています。

通勤手当の別途実額支給は、長年にわたって求めてきたものです。多くの自治体において改善されてきました。賃金水準では、平均年収は全国的には200万円未満が全体の6割、東京都内では200万円台が多くなっていますが、200万円未満も多摩地域を中心に幾つか存在しています。

処遇改善として議論がすすんできた会計年度任用職員の期末手当について、地方自治法の改正や労使交渉を経て、勤勉手当を加算する措置が2024年4月から実施されます。特別区は2年間に渡って「勤勉手当」に査定を持ち込まない支給方針ですが、市町村（東京都準じて）は査定が不明確となっています。会計年度任用職員職員に対する勤勉手当は一律とし賃金水準を高めることが求められます。

また派遣労働者についても就労実態の把握を求めます

増える自治体職員の非正規率 自治体キャラバン 19 事前アンケートより(22年11月回答)＝ 正規職員数・非正規職員数＝

23区と三多摩の非正規職員全都の非正規職員は6万7944人で前年より290人増加しました。非正規率は44.4%(前年比+0.3%)です。23区の非正規率は41.5%(前年比+0.6%)、三多摩は51.3%(前年比-0.5%)でした。非正規率50%以上の自治体は、23区では前年同様に荒川区の1自治体ですが、三多摩では19自治体(前年同)です。うち60%超えが3自治体で前年比-1です。正規職員一人当たりの人口は、足立区が208人、西東京市211人、小平市211人、江東区200人、府中市200人、国分寺市200人で、全都平均の164人を大きく超えています。

		2021年11月調査	2022年11月調査	前年との比較
正 規	23区正規	6万3588	6万3086	-502
	三多摩正規	2万2060	2万2133	+73
	計①	8万5648	8万5219	-429
非 正 規	23区非正規	4万3963	4万4668	+705
	三多摩非正規	2万3691	2万3276	-415
	計②	6万7654	6万7944	+290
計	合計①+②	15万3302	15万3163	-139

③自治体で働く人たちの処遇改善や地域の民間事業所で働く人たちの労働基準を求めましょう

東京都の地域最低賃金が23年10月から1113円となりました。2006年キャラバン時の調査では自治体が雇用する時給の平均額が842円で、当時の東京地域最賃が719円、その差123円であったものが年々縮小していて、2022年調査時の自治体時給(単純平均額)は1090

円で、東京地域最賃 1072 円とは、その差 18 円（前年の差は 23 円）でしかなく、官製ワーキングプアを生み出す事実が浮き彫りになっています。最高額では新宿区の時給 1249 円、世田谷区が 1258 円ですが、変わらないとしたのが 12 自治体在ります。

地域最低賃金（22 年の時給 1072 円）に張りつく自治体は、少なくとも 4 自治体が存在しています。切りのいい 1080 円が多くみられます。自治体最低時給のあり方、決定方針に対する問題意識を懇談の中で共通認識にしていくことが必要です。

④デジタル対策と地域民間企業での雇用就労対策において自治体の姿勢と取り組みの改善について

デジタルサービスの導入は、住民サービスに不利益がもたらされないことが肝心ですが、自治体における取り組み状況はかなりの差が見られます。地域経済において中小企業の役割は重要です。特にそこではたらく多くの労働者の雇用と就労の健全な確保は欠かせません。労働行政は主に国と都に主軸が置かれますが、地方自治体としても、産業振興や経営支援の観点から、民間分野での働く人たちへの支援、企業の法令順守を促すこと、相談体制と啓発機会の充実が必要です。

[ポイント 2]

自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する

労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

①公共サービス基本法第 11 条にもとづく労働環境のチェックを

公契約条例や準ずる要綱などが無い自治体でも、公共サービス基本法第 11 条にもとづく労働環境のチェックがされているか確認します。

公共サービス基本法第 11 条

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

②外部委託の改善をめざしましょう

外部委託の職場では、そこに働く労働者の不安定雇用が進んでいます。発注者としての責任を自治体が負わなくてははいけません。委託現場・職場の実態を聞き出し、就労実態を把握していない場合はこちらからも掴んでいる実態について話し、自治体として把握するよう要望します。

資材・機材、諸経費の高騰分を当初契約価格から見直して、スライドさせていくことも経営と雇用を守るうえで欠かせません。自治体との直接の契約者だけでなく、その下請けや納品業者などの価格にも反映されることが肝心です。

③入札方法の改善をめざしましょう。

入札を、競争入札から総合評価入札の導入へと進め、その評価項目に適正な労務単価の確保など労働条項が加わることをめざします。総合評価方式の導入とされていても、労働条項がなく、具体性が担保されていないケースもあります。総合評価割合が少なく、依然として価格優先の場合がありますので、労働者保護と公共サービスの向上をめざします。

世田谷区では22年から建設工事総合評価方式の導入へ試行していますが、賃金支払い状況、退職金制度や福利厚生、労働安全、建設キャリアアップシステム・障がい者と若年者の雇用推進を項目に入れて、評価点に加えることにしました。公契約条例の理念を入札の際に具体的に発展した形です。

また、自治体は広報紙など大量の印刷物を発注しています。東京都は22年に最低制限価格を導入しましたが、多くの自治体では印刷物に適用されていません。ダンピング防止のためにも重要です。

④委託事業者が変更しても雇用者の継続、労働条件の維持をめざしましょう。

多摩市公契約条例は、第8条別表で「受注者は、継続性のある業務に関する公契約等を締結する場合は、当該業務に従事する労働者の雇用の安定並びに当該業務の質の維持及び継続性の確保に配慮し、当該公契約等の締結前から当該業務に従事していた労働者のうち希望する者を、特段の事情がない限り雇用するように努めること」としています。

委託事業者の変更があっても、そこに働く労働者の安定雇用と賃金が確保されているか、確認します。世田谷区では委託業務で働く人の最低賃金額を年々引き上げ、計画的に時給1500円を目指しています。

⑤公契約条例の制定をめざします。

公契約条例が制定されていない自治体では、条例制定自治体に出向いて視察を行うなど意見交換するよう、具体的な制定への動きをつくっていきます。23年は9月墨田区、12月台東区で条例制定。全都15自治体になります。文京区も2024年3月に条例制定のパブリックコメントで準備が進んでいます。公契約条例のある自治体は都内人口の39.3%、約4割に達します。

今までにほぼ全ての自治体で何らかの形で公契約条例について議論されてきた経過があります。全庁的な議論でなくても担当部・課などで議論や研究、学習会は行われています。丁寧な聞き取りで具体的な検討状況などを把握し、公契約条例制定が自治体の公共調達部門では必要な政策であり、また今後の基本的方向であることを共通認識としていきます。

条例制定自治体では、運用の適正化につい

都内公契約条例制定自治体数と人口比

自治体名	人口	条例制定年
東京都	14,063,564	
1 多摩市	146,452	2011年
2 国分寺市	131,501	2012年
3 渋谷区	243,100	2012年
4 足立区	694,588	2013年
5 世田谷区	939,112	2014年
6 千代田区	67,934	2014年
7 目黒区	285,257	2017年
8 日野市	190,623	2018年
9 新宿区	351,119	2019年
10 杉並区	588,867	2020年
11 江戸川区	689,407	2021年
12 北区	356,817	2022年
13 中野区	345,013	2022年
14 墨田区	278,519	◎2023年
15 台東区	217,147	◎2023年
文京区		
小計	5,525,456	
人口比	39.3%	2023年4月1日現在

※葛飾区(2021年)は分庁制の下流制の定めがないため記載していません。

て意見交換します。実践と影響・効果などを検証し、普及していく懇談の場とします。公契約条例適用の建設工事で公共工事設計労務単価を基準とした労働報酬が守られているか、労働報酬や就労環境は具体的にどのように把握しているかを聞きます。

杉並区では関係する組合が全会派と現場調査によって条例の実効性を高めてる奮闘をしています。条例の制定、未制定にかかわらず、現場実態調査の必要性を強調し、実施を促します。

⑥公共工事設計労務単価の引き上げを現場労働者の賃金改善に反映させます

国土交通省は、公共工事設計労務単価について2013年4月から11年連続で引き上げられ約65%以上引き上げられています。建設産業の存続、技能者の育成、若手入職者の増加に向けての政策的な大幅引き上げです。同時に、建設業団体、公共や民間の各発注者に対して、技能労働者について設計労務単価に基づく適切な賃金水準を確保するように通知を出しました。しかし、前回キャラバン前の調査(2022年11月)では、現場の賃金改善状況を調査したのは、圧倒的に少数です。なによりも現場の賃金実態把握の必要性を共通の認識とします。

建設業退職金共済(建退共)は、建設労働者にとって老後の安心を確保する大切な国の制度です。公共工事では予め積算された作業人数に応じて、発注者が元請企業に建退共掛金相当額を支払っています。国民の税金の支出でもあります。地元建設組合の調査でも、建退共手帳を持っている労働者が少なく、建退共証紙が労働者に貼付されていない実態があります。発注者は、証紙の購入金額・総枚数の把握だけでなく、証紙を誰に何枚貼ったか管理を徹底する必要があります。建設労働者の入場記録の把握によりキャリアを証明するための「建設キャリアアップシステム」の導入はまだ緒についたばかりで、進んでいません。現場でのカードリーダー設置を発注自治体が促進していく必要があります。

令和5年3月から適用する公共工事設計労務単価について 2023年2月14日 国交省

全職種 (22,227円) 令和4年3月比 ; +5.2% (平成24年度比 ; +65.5%)

主要12職種 ※(20,822円) 令和4年3月比 ; +5.0% (平成24年度比 ; +65.5%)

※「主要12職種」とは通常、公共工事において広く一般的に従事されている職種

[ポイント3]

中小企業労働者の労働条件の改善、福利厚生、地元企業振興、住民の生活向上など

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の約67%が中小企業で働いています。とりわけ地域では、中小企業は雇用とくらし、循環型地域経済を支える大きな存在です。事前アンケートで5項目(中小企業振興条例、地域経済施策、中退共補助、健診支援、労働者救済施策)に加えて、コロナ影響、物価高騰の実態把握と対策を質問しています。自治体独自の中小企業支援策や地域経済の振興策について意見交換します。コロナ関連の特別融資などの返済が始まっていますが、返済猶予の措置が求められています。

また、地域の中小建設業者の協力が不可欠でもある防災対策について、多くの自治体で地元建設組合と防災協定が締結されています。地域住民の安全や命を守る防災上も地元建設業者の育成・支援が必要なことを共通認識とします。

その地域に特徴的な地場産業の育成、官公需の受注機会の引き上げ、公正な取引への指導援助も必要です。地域経済が向上することで自治体への税収増も期待できます。

官公需法

中小企業者の官公需(国や地方公共団体等が、物品を購入したり、工事を発注したりすること)の受注機会を確保することをねらいとした法律。「官公需についての中小企業者の受注の確保に関する法律」

中小企業者の官公需の受注機会を確保するため、国等の契約を締結するに当たっては、予算の適正な使用に留意しつつ、新規中小企業者をはじめとする中小企業者の受注の機会の増大を図るように努めなければならない。この場合においては、新規中小企業者及び組合を国等の契約の相手方として活用するように配慮しなければならない。

地方公共団体の施策

地方公共団体は、国の施策に準じて、中小企業者の受注機会の確保を図るための施策を講ずるように努めなければならない。

①地域の労働者の賃金引き上げへ向けて、地域経済と中小業者の健全な育成と保護政策によって、より良い雇用環境を作ることは自治体の大切な役割です

23年は東京都の最低賃金が41円引きあがりましたが、そのことのパートアルバイトの時給への反映が注目されます。東京春闘共闘会議が主に2023年10月中下旬配達の新聞折込み求人紙とタウンワーク等を都内各地域から回収して、パートタイマーとアルバイトの地域別・職種別の募集時平均時給を調査しました。

全都平均で1221円となり、前年調査から43円上がりましたが、最賃上げ幅の41円を2円上回る上昇額でした。最頻値・中央値ともに1200円で、前年100円増。

賃金底上げと安定雇用には自治体の産業政策・中小企業支援策が重要です。事業継承・後継者雇用などには、賃金や社会保険料負担分相当に「真水」の支援も検討対象にします。長野県飯山市では技能後継者育成を目的として、該当する労働者(45歳以下)一人当たり月に5万円を3年間、事業者へ直接支援して地場産業の雇用を維持しています。

今回も、「最低賃金額の地域間格差」を理由とした工場等の都外移転などの影響を要請(質問)事項に入れました。この問題についても意見交換していきます。

東京で生活するには住居負担が重くのしかかります。私たちが20年12月に発表した「子育て世帯の生活と収入調査」では、練馬区在住(42.5平米の賃貸マンション)で30代親子4人(夫婦・公立小学生・幼稚園児)をモデルとした年間生計費は648万円(税・社保料込)、八王子市在住では同様のモデルで593万円になりました。決して贅沢ではない、むしろ慎ましい生活実態を想定しても、30代で月額換算54万円は必要です。現在はそれ以上に負担が増えています。

住居や保育・教育に関連する支援策、共働きで子育てできる環境の整備などは基礎自治体の重要な役割です。

自治体の労働行政の範囲と権限は限定的ではありますが、労働条件改善への啓もう活動、中小業者への法令順守と公正取引の推進などには手立てができます。雇止めや失業の実態をつかむことは、制度政策づくりの第一歩だと考えます。

生活難が広がる中、市民団体と労働組合などが協力して「食料支援」「生活相談」を各地で繰り広げています。仕事と住居を失ったり、公共料金の支払いに困難を極めている方々がたくさん存在しています。早急に生活困窮の実態を掴み、支援の手を伸べるのが公共の役

割です。

環境・防災、人権・性自認の多様性保証など、今日的な課題においても取り組み状況を把握し、今後の前進に役立てます。

〔ほか〕

懇談項目の独自課題での追加に関して

地元の問題を取り上げ、関係部署に伝えることなどを要請することはある程度行われてきた経緯があるので、すべての項目の懇談ののちに、次のような点は状況に応じて現場の判断において取り入れることとします。

- 公立学校の勤務状況(教職員不足・長時間労働など)
- 地場産業振興
- 羽田空港低空飛行ルート
- 横田基地周辺の被害 オスプレイ墜落事故、ピーファス汚染地下水 など

ただし、時間の制約があるので進行状況での判断となります。

(2) 懇談の進め方について

※留意点！ アンケートの回答は目的外の使用を禁じています。

1) 懇談前の打ち合わせ

- ①「**集合場所・待ち合わせ**」…一部自治体を除き、すべて開始15分前に役所の1階ロビーですが、今回は大きめの会場確保の都合で近隣の公共施設に移していることが目立ちますので、確認ください。
- ②「**会議室の未記載について**」…事前に配布する日程表には、役所内の会議室まで未確定の場合は記載がありません。決定次第、各単産・地域にお知らせします。連絡が行き届かなかった場合には、お手数ですが各自役所の担当部署に問い合わせください。
- ③「**参加者名簿**」…記載をお願いします。また名刺をお持ちの方は持参ください。
- ④「**発言について**」…事前の要請書にそって地域の状況や要望を発言できるよう調整します。懇談での発言内容と発言者、全体の時間の配分なども確認し、一人で長々と発言することがないように意思統一します。司会進行役は、懇談で偏りが起こらないよう発言を整理します。
- ⑤「**報告書について**」…懇談結果の報告作成者の確認を行います。

2) 懇談の進め方 —懇談は基本的に1時間15分です—

- ①双方で出席者の紹介を行います。

②東京春闘側の責任者が懇談の主旨を述べます。

③自治体から事前に文書回答がある場合は、回答作成以降の変更点のみ説明を受けるなどして、懇談時間を確保しましょう。

④項目ごとに順に進め、参加者の意見はできるだけ簡潔に行ってください。
☆要請書として提出していますが、要請の回答について懇談するということです。

⑤最後に、「懇談・要請内容」について文書回答がない場合は、事前に文書回答をするように要請してください。

※面談の回避や時間短縮、人数制限がいくつかあります。時間短縮の場合は、その場では簡潔な意見交換に努め、参考資料があれば提供してもらいます。

※面談ができない場合には、文書での再質問などのやり取りをしていきます。

3) 例年持参している「進行の手引き」「懇談資料」「募集時給調査」

☆地域組織へは、準備ができ次第「自治体からの回答書」「進行の手引き・事前アンケートの解説」「懇談資料」「募集時給調査報告」を送付します。
また、補足資料についても用意します。

☆自治体へは、事前に「懇談資料」「募集時給調査報告」を送付しておきます。

4) 終了後

◇報告作成者は、終了後1週間以内に東京春闘・伊藤に送って下さい。

FAX 03-5395-3240 メール lap@chihyo.jp 伊藤

自治体キャラバンは今回で20回目となります。事前に自治体からのアンケート内容をよく
つかみ、懇談に臨むようお願いいたします。

《ご回答記入シート》 2023.10.16

記入日〔.....年.....月.....日〕
 ご担当者様のお名前〔.....〕
 所属名〔.....〕
 連絡先〔TEL.....FAX.....〕
 〔e-mail.....@.....〕

要請・懇談内容について

1.自治体としてディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)を保障することと住民サービスの改善のために

(1)自治体職員の人数や執行体制、財政などについてどのような課題がありますか。この間の経済環境悪化に伴う税収の減少も懸念されています。全都的な傾向として非正規職員が増えています。緊急時対応や住民サービスに滞りが生じないよう正規職員比率を高めることが求められていますが、いかがでしょうか。

女性職員の管理職(課長級以上)への登用は全都平均で2割程度です。女性職員の登用について、到達目標(年限)と具体的な対策は講じられていますか。

(2)住民情報系のシステムを、2025年までに国の標準仕様に基づいたものに刷新する事業「自治体情報システムの標準化」がすすめられています。

現在の課題にはどのようなことがあるでしょうか。

住民に不利益が発生しないよう、十分な議論がされること、住民の声を反映してください。外部への委託や民間事業との連携によってビッグデータの流用や情報漏洩がないよう、厳格な管理と防止策をはかってください。また、住民参加(監視)の仕組みはどのように構築されるでしょうか。

マイナンバーカードを取得しないことによって、貴自治体を実施する住民サービスや行政利用に際し、不便・不利益が生じないようにしてください。

(3)2020年度から会計年度任用職員制度が導入され、4年が経過しようとしています。自治体など公務で働く人の処遇は、民間企業・団体においてその地域全体の一定の目安となり、波及していきます。賃金水準だけでなく様々な処遇や労働基準が守られ向上していくことが、意欲を持って働くうえで何よりも大切です。実際の運用において、不利益変更がされないようにお願いします。

自治体職員の労働組合が調査した結果では、会計年度任用職員の約6割が年収200万円未満でした。自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を抜本的に改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金、休暇をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかることが求められます。任用期限の上限を改め、安定的な雇用継続にすることも必要です。

会計年度任用職員制度にかんして、現在どのような課題がありますか。職員や関連する団体からの改善要求などへの対応はされていますか。

(4) 多くの自治体では中小企業の経営者に対して、労働法令に関する講座・研修会や相談会を開いて、法令順守の啓発に努力されています。また労働者に対しても、例えば『ポケット労働法(東京都産業労働局作製)』の配布・周知などを行っています。地域の民間事業所とそこで働く労働者に対して、法令順守と処遇改善に資する手立て、就労機会の援助を講じることが、自治体にとっても重要なことです。どのような施策を実施され、その効果はいかがでしょうか。

物価高や人手不足、さらにはコロナ融資(実質無利子・無担保)返済負担から倒産件数が増加傾向にあります。同時に解雇・雇止め、失業の増加が危惧されるところです。安定雇用や就労確保に関し、緊急的な対策は講じられているでしょうか。

2. 自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

(1) 自治体が公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているのか実態を把握するために独自の調査を行うことは、発注者責任としても重要です。

調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をしてください。

公契約条例の制定(議会可決含む)が都内 13 自治体に広がりました。未制定の自治体では「規制型の条例」の制定をすすめてください。制定自治体では、現況調査などの点検をされ、実効性を高めるとともに適用事業者・労働者への周知徹底を行ってください。また適用範囲を拡大してください。

(2) 自治体は、公共工事や公共調達・業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導してください。

また、それらの職場・現場におけるハラスメント防止の対策を講じてください。あわせて、適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないでください。

(3) 最低賃金の引き上げや設計労務単価の改定など人件費に関する費用および資材・諸経費が上がった場合、また仕様や設計の変更があった場合には、契約改定を別枠で円滑に行い、請負・受託業者の経営を圧迫させず、従事する労働者の処遇改善が図られるようにしてください。物価スライド条項の発動とともに、さらにその事業の下請け業者の単価・労賃の維持確保にも指導を強化してください。

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持・改善が図られるよう、しか

るべき措置をとってください。

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させるなど、入札契約制度の改善をすすめてください。最低制限価格制度の対象拡大と基準の引き上げ、総合評価方式における労働条項の採用や、その点数の引き上げもはかってください。

3. 中小企業労働者の労働条件・福利厚生、地元企業振興、住民生活の向上など

中小企業は全企業の99%を占め、労働者の約7割が中小企業で就労しています。中小企業は雇用と暮らし、地域循環型の経済を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の上上げこそが、持続的な経済発展につながると考えます。安心安全な住民生活の維持と向上にご努力ください。

(1) 物価高騰や人材不足、コロナ融資の返済負担によって、倒産・廃業、経営困難に陥っている中小企業が急増しています。貴自治体が把握されている地域の中小企業などの経営・雇用の実情、および具体的な対策についてお答えください。そして継続と拡充を図ってください。

(2) 地域の特徴ある産業の育成、仕事起こし、公正な取引の指導、官公需の地元優先発注とそこで働く従業員の健全な雇用向上は大切です。産業振興策についてのお考えをお聞かせください。小零細な工場・店舗が安定した事業活動ができるために設備改修助成等、商店街の維持なども重要です。何らかの施策を講じられているか、お答えください。

(3) 全国の労働組合が各都市で実施した生計費調査では、最低限度の生活に必要な時給額は1500円程度の水準であり、東京での2019年実施の調査では、23区も多摩地域でも1600～1700円台でした。労働組合だけでなく市民団体、法曹界も「どこでも早期に時給1500円以上」の主張を掲げています。

しかし多くの中小企業は経営体力が弱く、賃上げに応じきれないのが実情です。中小企業支援を国、都、基礎自治体が、それぞれの役割に応じて力を入れることが欠かせません。次の点についてお尋ねします。

①- 貴自治体においては中小企業振興対策、地域中小企業に働く労働者に対する労働条件改善施策、独自の福利厚生事業についてどのような対策をされているでしょうか。また、勤労者が住み働き続けられるようにするには、一部の自治体で行っている住居への家賃補助も重要です。これらについて具体的施策をご説明ください。

②- 日本の最低賃金制度は全国一律最低賃金制度ではなく、地域別最低賃金制度であるため、都道府県ごとの間で最低賃金の格差が制度化されています。

都内自治体においても、最低賃金の格差額の大きい山梨、埼玉、千葉の県境に位置する自治体では、都外からの臨時・非正規労働者の就労移動、あるいは起業の際に、都外へ移動など最賃格差によって、本来不要な問題が生じています。この点について、その実態を把握されているのか、貴自治体としてどう対応しているのか、お答えください。把握されていない場合は、調査をしてください。

(4)住民の安心安全な生活の維持と権利の尊重のために、以下の点についてお尋ねし、要請いたします。

①-物価高騰による生活困窮者への直接支援を強めてください。生活保護の円滑申請(例えば扶養照会の廃止)、学校給食費・就学関係費の援助、公営国保料の減免、水光熱費・医療費窓口負担などへの助成は対策されていますか。

②-この夏も水害が多発しています。地球温暖化による影響とみられていますが、温室効果ガスの削減の取り組みとして、公共施設の再生エネルギー利用へ転換、緑化促進、住宅の再生エネルギー利用と断熱の導入費用に助成するなどの施策はされているでしょうか。

③-防災に関し、首都直下型地震の被災想定が見直され、危険度ランクの改定や「災害シナリオ」も盛り込んで食糧やライフラインの確保が重要視されています。自治体の対応の考えをお示してください。

併せて、住居・店舗等への耐震補強と浸水対策、損壊建物におけるアスベスト飛散防止のための除去工事助成制度の創設・拡充については、どのようにされているでしょうか。

懇談にあたっての事前アンケート

(1) 公務員定数と正規職員の労働実態

- 1) 今年度(4月1日現在)の正規職員数は何人ですか人
- 2) 昨年度中の正規職員の退職者は何人ですか人
- 3) 今年度の正規職員の新規採用者は何人ですか人
- 4) 課長以上の役職(待遇を含む)に就いている女性は何人いますか人
(課長以上の役職者の総数もお知らせください.....人)
- 5) 長期病欠者(4月1日現在)は何人いますか人
- 6) 長期病欠者でメンタルヘルスが原因の方は何人いますか人
- 7) 今年度の再任用職員は何人いますか人
- 8) 高卒正規職員の初任給(地域手当なしの給与月額)はいくらですか円
- 9) 地域手当について、どのように考えますか
- ・このままでいい
 - ・格差を圧縮すべき
 - ・廃止すべき
 - ・その他(.....)

(2) 正規職員の時間外労働の実態

1) 貴自治体で月 80 時間を超える時間外労働を行った正規職員は何人いて、どの職場でしたか。作年度中の延べ人数をお答えください。

◆月 80 時間以上の超過勤務を行った人数 延べ.....人

その職場名

[.....]

◆今年 9 月の正規職員の時間外労働の平均時間 約.....時間.....分

2) 貴自治体で、時間外勤務・休日勤務を行うための、労使協定「労働基準法第 36 条(以下 36 協定)」を締結していますか。また「36 協定」を締結している場合は、その職場と延長時間限度を教えてください。

- ① 36 協定の締結の有無 ・締結している職場がある ・締結している職場がない
 ② 36 協定を締結している職場ごとの 36 協定延長時間限度

職場名	36 協定延長時間限度			
	1 日	1 週間	1 ヶ月	1 年
	時間	時間	時間	時間
	時間	時間	時間	時間

(3)非正規職員の人数と労働条件、任期付職員

1) 会計年度任用職員の人数を記入してください。ただし、選挙実務のようなごく短期の臨時職員数は含みません。

パート ()人
 フルタイム ()人

2) 今年度、会計年度任用職員の賃金を変更しましたか。

- ・上げた(平均 %) ・部分的に上げた
 ※部分的の場合、引き上げた職種 (.....)
- ・下げた(平均 %) ・部分的に下げた
 ※部分的の場合、引き下げた職種 (.....)
- ・変わらない

3) 以下の職員の賃金額・労働条件についてご回答ください。

種	会計年度任用 職員の区分	人数	勤 務 週・時間	賃 金 額			初任給の級・号 給	経験 加算
				時 給	日 額	月 額		
一般事務	パート							有 無
	フルタイム							有 無
保育士 (有資格)	パート							有 無
	フルタイム							有 無
保育補助 (無資格)	パート							有 無
	フルタイム							有 無
学童クラ ブ・児童館 指導員	パート							有 無
	フルタイム							有 無

- ① 一番低い時給と職種 時給.....円 職種 [.....]
 のべ人数.....人 のべ日数.....日 のべ時間数.....時間
 ② 最低賃金改定に伴い、時給は上げましたか。
 ・上げた(引き上げ額.....円) ・変わらない

③会計年度任用職員の一時金の支給月数について回答ください。

夏期手当（6 月期）	期末手当： 月	勤勉手当： 月	支給月数： 月
年末手当（12 月期）	期末手当： 月	勤勉手当： 月	支給月数： 月
年間支給月数	期末手当合計 月	勤勉手当合計： 月	合計： 月

4) 会計年度任用職員（短時間）の社会保険の加入状況をお答えください。

①社会保険に加入している人数

該当の.....人中.....人

②会計年度任用職員で扶養家族がいて、扶養控除を受けている人（主たる生計者）は何人いますか？

源泉徴収票に記載があるパート（ ）人 フルタイム（ ）人

5) 会計年度任用職員のその他の労働条件

《パート》

○昇給制度 有 無

○特別休暇

休暇の種類・名称・日数

【有給】...

【無給】...

○退職金 有（職員準拠 独自基準） / 無

《フルタイム》

○昇給制度 有 無

○特別休暇

休暇の種類・名称・日数

【有給】...

【無給】...

○退職金 有（職員準拠 独自基準） / 無

○フルタイムの職を設置している目的、理由はなんですか

6) 貴自治体の会計年度任用職員の再度任用上限・契約更新回数について

①再度任用の回数に上限がありますか。

*ありの場合、上限は（ ）回 ・なし

②上記①で「あり」と回答した自治体について

任用上限満期後の再度の応募方法について。

・公募を通じて応募してもらう ・公募によらない方法で行っている

7) 派遣労働者について

① ・活用している ・活用していない ・把握していない

②派遣労働者を活用している業務・部所

- ③昨年10月～今年9月までの1年間の派遣労働者延べ人数人
 ④派遣労働者を活用している期間 最短..... 最長.....
 ◎一人あたり平均労働時間.....時間 ◎平均日数.....日
 ⑤派遣契約の総費用.....円
 ⑥派遣労働者の時給・日給の把握 ・している ・していない
 ⇒している場合、◎最低時給(日給)額.....円 ◎最高時給(日給)額.....円

8) 会計年度任用職員制度について

- ①会計年度任用職員制度の運用上の問題やこれからの課題は何ですか、当事者または職員団体から出されている要望への対応は、どうされていますか？
-
-

- ②会計年度任用職員に支給する手当をお答えください。

《フルタイム職員》

時間外勤務手当 宿日直手当 休日勤務手当 夜間勤務手当 通勤手当
 期末・勤勉手当 退職手当 特殊勤務手当 地域手当 特勤手当
 その他()

《パートタイム職員》

時間外勤務手当 宿日直手当 休日勤務手当 夜間勤務手当 通勤手当 期末手当
 退職手当 特殊勤務手当 地域手当 特勤手当 その他()

- ③会計年度任用職員の再度任用の際、学歴、経験をどのように賃金に反映させるのでしょうか。
 ・学歴加算 有 無 ・経験加算 有 無
-

- ④会計年度任用職員以外の臨時・非常勤の雇用者ののべ人数 ()人

9) 任期付職員について

- ①常用的に任用している任期付職員の人数を教えてください

任期付短時間職員 ()人 任期付職員 ()人

- ②特定任期付職員を任用する予定はありますか。予定している場合は職種と採用予定人数を教えてください。

想定職種 () 採用予定人数 ()人

- 10) 貴自治体での「パワハラ・セクハラ・マタハラ」などの相談件数 ()件

(4) 公契約適正化

- 1) 2009年7月1日に施行された「公共サービス基本法」第11条で「発注者責任」が明記されましたが、貴自治体では、同法律をどのように具体化していますか？
-
-

- 2) 貴自治体でのごみの収集事業に従事する委託労働者の賃金・労働条件はどのようになっているか、調べてお答えください。

・賃金 時給.....円 日給.....円 月給.....円

- ・ 社会保険 …………… 加入している 一部加入している 加入していない
- ・ 労働時間管理 …… 適正に行われている 一部適正ではない 不明
- ・ 労働法遵守 …… 遵守されている 業者に任せている 不明

3)全国的に公契約条例が広がっていますが、貴自治体として公契約条例を検討しましたか。

- ・ 検討した …………… 検討した時期 年 月ごろ
- ・ 検討した部課(複数部署の場合は全て)……………
- …………… 検討の内容・結果を具体的にお書きください。

- ・ 検討していない …………… 検討しない理由についてお答えください。

4)公契約条例を制定している自治体への質問事項

①審議会、運営適正化委員会等の年間の開催回数 予定も含め……………回

②条例制定後、改正された事項(条例適用範囲、委託事業への拡大等)

③条例運営の課題としていること(課題と中長期的課題など)

(5)民間委託・指定管理者制度

1)管理・運営において「直営」ではない施設はありますか？

《指定管理者制度》

- ・あり …………… ある場合の施設数()施設
- ※ある場合の労働者の内訳人数 =正規:()人、非正規:()人
- ・なし 不明

《指定管理以外の委託事業》(具体的手法:) *PFI など

- ・あり …………… ある場合の施設数()施設
- ※ある場合の労働者の内訳人数 =正規:()人、非正規:()人
- ・なし 集計していない

2)アウトソーシングから直営に戻した業務はありますか(直近5年間の間に)。

- ・あり …………… ありの場合、どの業務を直営に戻しましたか。その理由をお書きください。

業務名()

理由……………

- ・なし

3)それぞれの項目について、各設問の回答として該当する番号を右枠内にご記入ください。

	民間 委託	指定 管理	公共 工事
①実際の就労で労働諸法制の違反があった場合の対処は 1. 委託解除 2. 参入禁止 3. 嚴重注意 4. 改善指導 5. 業者任せ			

②入札などで業者が変更になる場合、労働者の雇用継続について 1. 継続を依頼している 2. 一部依頼している 3. 依頼はしない			
---	--	--	--

③入札などで業者が変更になり、雇用が引き継がれる場合、労働条件は引き継がれるように依頼していますか 1. 依頼している 2. 一部依頼している 3. 依頼はしない			
--	--	--	--

④民間委託や指定管理者の予定価格を算出する際、人件費の根拠をどこに求めていますか 1. 前年実績 2. 賃金センサス 3. 公務員賃金 4. 設計労務単価 5. 建設保全業務単価 6. その他			
※その他の場合具体的に：民間委託（ ） 指定管理者（ ）			

⑤公共サービスに従事する労働者の賃金を調査していますか 1. 行っている 2. 行っていない 3. 一部行っている			
--	--	--	--

4)労働実態の状況確認について、下表の設問の各業務の右欄内にご記入ください。

・あてはまる＝○ ・あてはまらない＝× ・一部＝△

	民間 委託	指定 管理	公共 工事
i)労働条件などについて ・就業規則、雇用契約などについて把握していますか			
・36協定が労働基準監督署に提出されているか把握していますか			
・就業規則が労働基準監督署に届け出されているか把握していますか			

ii)労働安全衛生について ・労働者の健康診断は定期的実施されているか、産業医・衛生管理者の選任は適正に行われているか把握していますか			
・事故報告書等の記録など、業務災害対策が適正か把握していますか			

iii)労働時間の管理について ・労働日ごとの労働時間を適正に管理しているか把握していますか			
・休日、休暇の取得状況が適正に行われているか把握していますか			

iv)賃金について ・賃金台帳について、適正に計算、支払われているか確認していますか			
・時間外、休日出勤等の割増賃金が、すべての労働者について適正に計算され、支払われているか確認していますか			
・賃金は、遅配、欠配なく、確実に支払われているか確認していますか			
・その事業に従事する従業員で、最も低い賃金単価を把握していますか			

v) 各種保険の加入状況について

・社会保険、労働保険への加入状況は把握していますか			
---------------------------	--	--	--

vi) 法定帳簿等の整備状況について

・法定3帳簿(労働者名簿、賃金台帳、出勤簿)の整備を確認していますか			
・労働者への労働条件通知書(雇用契約書)の交付を確認していますか			

5) 高齢者就労について

① 貴自治体では、シルバー人材センターをどのような仕事に採用/委託していますか。

- ・採用/委託している
- ・採用/委託していない

※採用/委託している場合、その具体的な業務内容と合計人数を「契約別」にご回答ください。

・随意契約 (.....)人
・入札 (.....)人
・その他 (.....)人
合計 (.....) 職種 / (.....) 人	

② 2011年12月に地方自治法施行令167条の2第1項の3号が改正され、「シルバー人材センター若しくはこれらに準ずる者として総務省令で定めるところにより普通地方公共団体の長の認定を受けた者」にも随意契約で発注できるようになりました。高齢者の雇用促進に努力している団体に随意契約で発注できるよう、政令にもとづいた認定基準を定めていますか。あるいは定める予定はありますか。

.....

.....

(6) 公共工事について

1) 契約あたり、公共工事設計労務単価を入札参加業者や落札業者に示していますか。

- ・示している
- ・一部示している
- ・示していない

※示している場合の具体的な方法は.....

2) 公共工事設計労務単価が2013年4月から11年連続で引き上げられました。貴自治体として、国土交通省通達(国土入企第36号、37号、38号)等に基づき、現場労働者の賃金改善を入札参加業者や受注業者に要請しましたか。

- ・要請した

※どのような方法で要請したかご記入ください。

{.....}

- ・要請していない

3) 公共工事設計労務単価の引上げに伴い現場労働者の賃金が、実際どのように改善されたか調査しましたか。

- ・調査した 結果をお示してください。

※調査した職種 (.....)

- ・調査していない していない理由 (.....)

4) 建退共、社会保険について

厚生労働省雇用環境・均等局長と国土交通省不動産・建設産業局長(令和3年3月30日発出)は都道府県入札契約担当局長に「建設業退職金共済制度における電子申請方式の運用開始や運用

等について」を通知しました。通知には電子申請方式の運用開始や建設キャリアアップシステムの導入による効率的かつ正確な就労状況確認が徹底されることを踏まえ、対象労働者への掛金の充当の徹底を図るために発注者に対し履行確認の改善と変更を強く求めています。

①公共工事での元請業者に対する建退共貼付指導を行っていますか。

- ・はい
- ・いいえ

※貼付指導をしている場合、要領、指導文書、購入・貼付実績報告書などを提供ください。

※一部している場合、「契約金額〇〇円以上」などその対象とする条件をお教えてください。

()

②元請業者が購入または貼付した直近 1 年間の実績について

- ・購入実績()枚
- ・貼付実績()枚

③公共工事の元請企業に、建退共の証紙の購入実績だけでなく、「建設業退職金共済制度掛金充当実績総括表」及び「被共済者就労状況報告書（月別報告様式）」若しくは、個人別の「貼付実績報告書」若しくは「共済証紙受払簿」の提出を求めていますか？

- ・求めている (具体的な書面名)
- ・一部求めている (具体的な書面名)、範囲
- ・求めていない

④国土交通省 2012 年 2 月 23 日「建設業における社会保険未加入問題への対策について」で示された法定福利費の現場労働者までの確保についてどのように対応しましたか。

.....

5) 施工体制台帳の写しの提出を義務付けられている元請業者に対して、2 次下請以下のすべての業者について、契約書の写しの提出を求めていますか。

- ・求めている
- ・一部求めている
- ・求めていない

6) 貴自治体では、入札参加業者への下請工事代金支払等の指導文書がありますか。

- ・ある
- ・ない

※ある場合は、その「指導文書」をご提供ください。

7) 建設キャリアアップシステム(CCUS)の端末・カードリーダーの設置はされていますか。

- ・ある (今年度設置された現場数 箇所)
- ・ない

設置がない場合の理由.....

(7)すべての入札・契約について

1) 公共サービスの質を確保するためには、ダンピング発注・受注の根絶が不可欠とされますが、貴自治体ではどのような努力をされていますか。

.....

2) 入札で「総合評価方式」を導入していますか。

- ・導入している
- ・一部導入している
- ・していない
- ・試行している

※一部導入はどのような場合に採用していますか。

3) 総合評価方式の評価基準について、検討・実施しているものを以下からお答えください。

・検討・実施している＝○ ・一部検討・実施している＝△ ・検討・実施していない＝×

総合評価制度の評価基準		検討	実施
①	技術力		
②	環境への配慮		
③	地元要件（貢献度など）		
④	賃金などの労働条項		
⑤	労働法制遵守（違反・改善指導歴などの有無）		
⑥	その他の社会的評価（均等待遇、障害者雇用など）		
⑦	男女共同参画事業		
⑧	非正規雇用労働者へのアクションプログラムなど		
⑨	防災協定など、自治体との協力関係の有無		
⑩	その他 ()		

※ 総合評価方式で「価格」が評価全体の中に占める割合は [] %

4) 落札率について

以下の入札について、直近1年間の平均落札率と最低落札率をご記入ください。

建築工事 [平均.....% / 最低.....%]
 土木工事 [平均.....% / 最低.....%]
 設計・コンサルタント [平均.....% / 最低.....%]
 業務委託 [平均.....% / 最低.....%]
 印刷 [平均.....% / 最低.....%]
 その他製造 [平均.....% / 最低.....%]

5) 直近1年間で、貴自治体が発注した公共工事での入札で「抽選」となった工事件数は、全体のなかで何件ありましたか。

公共工事件数.....件中.....が抽選

6) 不調の問題について

①以下の入札に関して、直近1年間で「不調」は発生しましたか。総件数中、何件発生したか、ご記入ください。

建築・土木工事 [不調数.....件 / 発注総数.....件]
 業務委託・指定管理 [不調数.....件 / 発注総数.....件]
 物品調達 [不調数.....件 / 発注総数.....件]
 全体 [不調数.....件 / 発注総数.....件]

②「不調」がありと答えた自治体にお聞きします。「不調」になった原因はどこにあると思いますか。

.....

③「不調」となった工事について、どのように対応されましたか。

- ・再入札でも決まらなかった工事件数 [.....件]
- ・随意契約に切り替えて発注した工事件数 [.....件]

・その他の対応 (.....)

7)入札制度について

①「最低制限価格制度」は導入していますか はい 一部 いいえ

..... 「はい」「一部」の場合、その予定価格に対する割合をご記入ください。

建築工事 [.....] %	土木工事 [.....] %
設計・コンサルタント [.....] %	業務委託 [.....] %
印刷 [.....] %	その他製造 [.....] %

②「低入札価格調査制度」は導入していますか はい 一部 いいえ

..... 「はい」「一部」の場合、その予定価格に対する割合をご記入ください。

建築工事 [.....] %	土木工事 [.....] %
設計・コンサルタント [.....] %	業務委託 [.....] %
印刷 [.....] %	その他製造 [.....] %

8)自治体が発注する印刷物の契約上の取り扱いについて

・物品費として発注 ・製造請負として発注

・その他 (.....)

(8)中小企業労働者の福利厚生、地元企業振興などについて

1)貴自治体に「中小企業振興条例」等がありますか。ある場合、どのような事業を実施していますか。

・ある 年 月に制定 全文をご提供ください。

具体的な事業 (.....)

・ない 制定の予定 ある ない

条例がない場合、地元中小企業の振興に向けて、どのような施策をお持ちですか。

.....
.....

2)地域経済の活性化には、「地域循環型経済の構築」が効果的であるという説があります。貴自治体では、地域経済の活性化に向けて、どのような具体的施策をお持ちですか。

.....
.....

3)中小企業退職金共済制度への自治体独自の掛金補助制度はありますか。中小企業勤労者福祉サービスセンター等を通じてでも結構です。

ある場合、今年度の予算額はいくらですか..... [.....] 円 ・ない

・中退共以外の独自制度を持っている自治体は、独自制度についてお答えください。

ある場合、今年度の予算額はいくらですか..... [.....] 円 ・ない

4)従業員の健康診断を実施していない中小零細企業が数多くあるといわれます。中小零細企業の企業健康診断実施に対して、貴自治体からの支援制度はありますか。中小企業勤労者福祉サービスセンター等を通じてでも結構です。

・あり (具体的に.....)

・なし

5)物価高騰の影響での倒産・廃業、売り上げ減少、解雇などの実態をつかんでいる貴自治体取りまとめの資料がありましたら、タイトルを示してください。また、それをご提供ください。

(名称:)

6)労働法令を遵守するために、事業者等への周知に関する取り組みをお教えてください。

.....

(9) 物価高騰に対応して、貴自治体として住民や中小業者向けに独自に設けた施策などで、23 年度に実施しているものをできるだけ詳しく列記してください。取りまとめた冊子等がありましたらご提供ください。

.....

(10)中小企業の人手不足は深刻です。特に建設業や運輸流通では 2024 年 4 月以降は労働時間の上限規制が徹底されて拍車をかけています。人手不足対策や労務管理の支援策について教えてください。

.....

(11) 各自治体ではデジタル庁発足に伴い、デジタル社会形成の促進が進められています。以下の点について貴自治体の取り組みをお答えください。

※該当する番号を右の空欄にご記入ください。

1) 自治体情報システムの標準化・共通化に関して

1 基幹業務システムへの移行にむけて、自治体業務の統一・標準化が取り組まれています。進捗状況を教えてください。

- ①予定通り進行し、期日通り完了できる
- ②取り組みに遅れがあるが、期日通り終了できる。
- ③取り組みに遅れがある。
- ④期日の延伸が必要。
- ⑤その他

2 基幹業務システムの統一・標準化の取り組みで起きている問題を教えてください(複数回答可)

- ①国からの標準仕様書が遅い
- ②ベンダが集まらない
- ③経費負担が増加している
- ④ICT 職等の専門性のある人材が足りない
- ⑤その他

3 基幹業務システムの構築にあたり国の補助金は十分ですか

- ①十分足りている
- ②やや不足
- ③まったく不足

4 基幹業務システムの構築によって、自治体で発生している経費負担(概算)はどれくらいでしょうか。

円

5 ガバメントクラウドの利用についておしえてください

- ①ガバメントクラウドを利用する ②既存のオンプレミスシステムを利用する
③検討中 ④その他

6 上記5で①「ガバメントクラウドを利用する」と回答した自治体にお聞きします。ガバメントクラウドを利用する理由を教えてください（複数回答可）

- ①既存のシステムよりも経費負担が安い ②既存のシステムよりも使いやすい ③既存のシステムよりも安定している ④その他（ ）

7 上記5で②「既存のオンプレミスシステムを利用する」③「検討中」、と回答した自治体にお聞きします。理由を以下より教えてください（複数回答可）

- ① ガバメントクラウドの費用負担が高い ②既存のシステムよりもガバメントクラウドが使いにくい ③既存のシステムよりもガバメントクラウドが不安定な可能性がある ④その他（ ）

8 基幹業務システムの統一・標準化に関する課題と国への要望を教えてください

2) GovTech 東京について

東京都が設立した「GovTech 東京」が提供するサービス利用について教えてください。

1. GovTech 東京が提供するサービスの利用状況を教えてください

- ①利用している ②利用予定 ③検討中 ④利用しない

2. 1で「利用している」と回答した自治体にお聞きします。利用しているサービス内容を教えてください

- ①技術的サポート ②ツールやシステムの共同調達 ③人材育成サポート ④プラットフォームの構築・運用のサポート ⑤その他

3. GovTech 東京に求めるサービスや要望を教えてください

3) ICT 職の採用状況について教えてください

①ICT 職 () 人

②採用を予定

③採用予定なし

ご協力ありがとうございました。

自治体キャラバン 20/訪問日程 (案)				
★…アンケート回答受領済み				
2024年1月15日(月) ~ 2月16日(金)				修正日:12/12
日時	班	10:00~11:15	13:10~14:25	15:45~17:00
2023年 12/15 (金)			★八王子市 11/1 確認 時間変更 14:00~15:10 広聴課浜田様 伊藤様 Tel042(620)7411 会場:市役所本庁東側職員 会館第一会議室 地評(矢吹、中村、伊藤、菱 輪)土建・自治労連・公共一 般・地区労	
1/15 (月)	1	★江戸川区 11/22 確認 総務課総務係林 (直通)5662-6194 会場:本庁舎4階第1~3委 員会室 地評(菊池)(嶋岡)		★大田区 10/25 確認 総務部総務課 大川さん Tel5744-1139 地評(井澤)(鎌田)
	2	★葛飾区 確認 すぐやる課小宮様 庁舎7階706会議室 Tel5654-8114 内線 2032 ・人事課長・契約管財課長・ 産業経済課長・商工振興課 長 地評(久保)(屋代)	★台東区 11/28 確認 区長室係長片平様 Tel5246-1007 区側の参加者多い!対応強 化 会場:4階庁議室 地評(屋代)(久保)	★千代田区 11/28 確認 総務課 日栄(ひえい)様 Tel5211-4134 内線 2021 (個人内線 2029) 地評(嶋岡)(伊藤) 会場:庁舎6階601会議室 ※出席者名簿をお願いします。
	3	★足立区 10/31 確認 総務課佐々木様 Tel3880-5821 南館9階政策作業室 地評(中村)	中央区 11/28 確認 企画部広報課広聴係小森様 Tel3546-5222 会場:別館8階会議室 ※12/8 Telすみ 地評(中村)(伊藤)	
1/17 (水)	1		★世田谷区 10/19 確認 政策企画課長山様 Tel5432-2032 区役所第2庁舎5階(区議会 第5委員会室)前年同 地評(阿久津)(嶋岡)	
	2			★杉並区 11/28 確認 人事課 後藤様・田島様 Tel3312-2111 内線 1514 地評(井澤)(伊藤)
	3	★荒川区 11/28 確認 人事課係長斎藤様 当日4階↑に声かけ会場へ Tel3802-3111 地評(中村)(鎌田)		★目黒区 12/13 連絡 区民の声課木原様 Tel5722-9416 直通 人事課長・契約課長対応 ※日程と時間は再調整

1/19 (金)	1	★北区 10/30 確認 時間変更 10:30~11:30 総務課総務係赤木様 岸町ふれあい館 3F 第5室 北区岸町 1-6-17 Tel.3908-8623 内線 2212 地評(嶋岡)(久保)	★板橋区 10/18 確認 総務係長新井様 Tel.3579-2052 地評(久保)(嶋岡)	
	2			★中野区 11/24 確認 広聴広報課折原様 Tel.3228-5821 地評(斎藤)(菊池)
1/22 (月)	1	★新宿区 10/23 確認 総務課黒川様 Tel.5273-3505 地評(屋代)(菊池)		★江東区 11/14 確認 総務課朝生(あそう)さん Tel.3647-4020 (会場)江東区文化センター 6階第5室(江東区東陽4-11-3 地評(阿久津)(久保)
	2	★西東京市 11/28 確認 企画部秘書広報課水田様 Tel.042(460)9804 場所:西東京市役所田無庁 舎5階 502 会議室 地評(斎藤)(伊藤)	★東久留米市 11/28 確認 総務部職員課 緒方様 Tel.042(470)7716 地評(斎藤)(伊藤)	清瀬市 11/28 確認 企画部秘書広報課石原様・ 稲葉様 Tel.042(497)1808 地評(井澤)(斎藤) 12/7 アンケート修正したい ので来週。12/12Tel
1/24 (水)	1		豊島区 10/19 確認 担当:区労協市川様 Tel.3988-7091(須永) 区民相談課野本様 清水様 ※12/8 市川さんに渡した。 Tel.3981-1111 (会場)庁舎 8階・807~8室 アンケート来週 12/8 地評(中村)(菱輪)	
	2		★品川区 11/29 再度調整 総務課総務係長田様 Tel.5742-6624 直 地評(井澤)(伊藤)	
1/25 (木)	1	★武蔵野市 11/23 確認 庁舎西棟5階対策本部室 市民相談係 高橋瑠奈様 Tel.0422(60)1829 地評(井澤)(鎌田)		★小金井市 11/28 確認 総務部職員課伊部様 Tel.042(387)9808 直 本庁舎 3階議会応接室 地評(井澤)(鎌田)
	2	★練馬区 12/1 確認 広報課広聴担当 大嶋様 Tel.5984-4501 内線 5272 会場:庁舎7階防災センター ※出席予定者は「広聴広報 課長」「情報政策課長」「経 済課長」「経理用地課長」。		★文京区 10/26 益子様 企画政策部広報課佐々木 様Tel.5803-1129 (会場)シビックセンタ地下 2 階会場 地評(中村)

		地評(阿久津)(伊藤)		
1/26 (金)	1	★国分寺市 11/29 懇談× 政策法務課広聴 久保様 Tel042(576)2111 内線 559		★小平市 10/19 確認 契約課小峰様 市役所 5 階 504 会議室 Tel042(346)9517 地評(中村)(斎藤)
	2	★昭島市 12/12 確認 広報課広聴担当市村様 Tel 042 (544) 5111 内線 2365 ※短時間(50分)・8人以内 地評(阿久津)(嶋岡)	★立川市 10/19 確認 広報課課長 五箇野様 Tel 042 (523) 2111 内線 2747 地評(久保)(屋代)	★国立市 11/28 確認 総務課契約係山口様 庁舎 2 階委員会室 Tel 042 (576) 2111 内線 255 地評(久保)(屋代)
1/29 (月)	1	★ 狛江市 懇談× 広報広聴・角田(かどた)様 Tel.03(3430)1111	★調布市 11/28 確認 人事課宮島様 Tel042(481)7354 市役所5階市長公室 ※5階秘書課まで来所の事 地評(斎藤)(嶋岡)	★府中市 11/28 確認 広聴相談課小川様 Tel042(366)1711 地評(斎藤)(嶋岡)
	2	★町田市 10/27 確認 政策経営部広聴課(市民相 談室)林様 Tel042(724)2102 地評(中村)(菱輪)	★多摩市 10/20 確認 本庁舎 4 階第一委員会室 (議会棟) 市民相談係長西尾様 Tel042(338)6806 地評(中村)(菱輪)	★稲城市 11/28 確認 秘書係長・加藤様 Tel042(378)2111 内線 599 市役所 5 階 秘書広報課応 接室(定員:7名) 地評(井澤)(伊藤) +2人まで
	3	★東大和市 11/29 懇談× ※秘書広報課市民相談松 塚様 Tel042(563)2111	★福生市 10/25 確認 広報課広報広聴係 山根様 Tel042(551)1529 (会場)庁舎1棟2階会議室 地評(矢吹)(阿久津)	★あきる野市 11/28 確認 市長公室・田中様 Tel042(558)1111 内線 2221 本庁舎5階505会議室 地評(矢吹)(阿久津)
	4		★墨田区 10/18 確認 時間変更 14:00~15:15 企画経営室広報 太田様 Tel5608-6221 地評(久保)(菊池)	
2/2 (金)	1		★日野市 10/19 確認 時間変更 14:15~15:30 総務課林様 042(514)8128 地評(井澤)(菱輪)	
2/5 (月)	1	★日の出町 12/8 確認 総務課田中様 Tel042(597)0511 地評(中村)(斎藤)	★瑞穂町 11/28 確認 企画部企画政策課企画推進 係森本様 Tel042(557)7468 直通 地評(井澤)(伊藤)	

	2	★青梅市 11/30 懇談× 市民相談係石井様 Tel0428(22)1111	奥多摩町 11/7 懇談× 総務課文書法制係 木村様 TEL 0428(83)2345	羽村市 11/28 懇談× 契約管財課細谷様 Tel042(555)1111
2/6 (火)			★三鷹市 11/14 確認 時間変更 15:00~16:15 相談情報課八木様 Tel0422(44)6600 地評(阿久津)(菱輪)	
2/7 (水)	1	★武蔵村山市 11/24 確認 秘書広報課鳥澤様 Tel042(565)1111 庁舎 4 階 401 会議室 地評(嶋岡)(鎌田)		
2/9 (金)	1		★港区 11/17 確認 企画経営部区長室広聴担当 鎌田様 Tel3578-2111 内線:2052 地評(屋代)(嶋岡)	
2/16 (金)	1		★大島町役場 10/31 確定 総務部庶務係長 小泉様 Tel04992(2)1443 地評: 土建:自治労連: 都教組	[大島町 参加予定] 政策推進課長 舟木健 産業課長 中田太 総務課庶務係長 小泉龍太 " 電子計算係長 細野正

2023年12月13日

各単産・地域組織 御中

東京地方労働組合評議会
労働政策局長 中村 修一

自治体キャラバン20 参加者の集約について

日頃のご奮闘に心より敬意を表します。東京地評は、労働者の賃金と権利を守り、地域経済発展と中小企業振興策を求める「自治体キャラバン20」を、今年度も取り組みます。

つきましては各単産・地域組織において、当日の参加者をお知らせください。ご協力よろしくお願いいたします。

記

1. 実施概要 日時については別添の表をご参照ください。詳細は追ってお知らせします。
※日程が変更になる場合がありますのでご了承ください。
2. 集約〆切 最終〆切 2023年12月26日(火) 厳守
3. 提出方法 【単産組織】別添エクセル表に参加予定者のフルネーム及び役職名(あれば)の記入をお願いします。
【地域組織】下記に記入をお願いします。

4. 問い合わせ・送付先

東京地評 労働政策局(担当:中村、伊藤)
〒170-0005 豊島区南大塚2丁目33番10号
TEL: 03-5395-3171 e-mail: lap@chihyo.jp

以上

【地域組織用】自治体キャラバン20 参加集約

参加自治体 _____

地域組織名 _____ 記入者 _____

参加者(フルネーム・役職名)

氏名	役職名	氏名	役職名	氏名	役職名

東京地評 労働政策局宛 FAX: 03-5395-3240 E-mail: lap@chihyo.jp

【単産用】自治体キャラバン20 参加者集約表

※太枠の部分を記入して下さい。

日程		コース	時間帯	自治体名	参加者(フルネーム・役職名)			記入者
				記入例	○○●●・委員長	□□■●・副委員長	△△▲▲・書記長	☆☆★★・書記
2023年 12月15日(金)	1		14:00~15:10	八王子市				
			10:00~11:15	江戸川区				
1月15日(月)	2		15:45~17:00	大田区				
			10:00~11:15	葛飾区				
			13:10~14:25	台東区				
			15:45~17:00	千代田区				
1月17日(水)	1		10:00~11:15	足立区				
			13:10~14:25	中央区				
1月19日(金)	1		13:10~14:25	世田谷区				
			15:45~17:00	杉並区				
1月19日(金)	2		10:00~11:15	荒川区				
			10:30~11:30	北区				
			13:10~14:25	板橋区				
1月19日(金)	1		15:45~17:00	中野区				

東京地評 労働政策局宛て FAX: 03-5395-3240 E-mail: lap@chihyo.jp

【単産用】自治体キャラバン20 参加者集約表

※太枠の部分記入して下さい。

日程	コース	時間帯	自治体名	参加者(フルネーム・役職名)		
				○●●●・委員長	□□■●・副委員長	△△▲▲・書記長
記入例						☆☆☆☆・書記
1月22日(月)	1	10:00~11:15	新宿区			
		15:45~17:00	江東区			
	2	10:00~11:15	西東京市			
		13:10~14:25	東久留米市			
		15:45~17:00	清瀬市			
1月24日(水)	1	13:10~14:25	豊島区			
		13:10~14:25	品川区			
	2	10:00~11:15	武蔵野市			
		15:45~17:00	小金井市			
1月25日(木)	1	10:00~11:15	練馬区			
		15:45~17:00	文京区			
	2	10:00~11:15	小平市			
		15:45~17:00	昭島市			
1月26日(金)	1	10:00~11:15	立川市			
		13:10~14:25	国立市			
	2	15:45~17:00				

東京地評 労働政策局宛て FAX: 03-5395-3240 E-mail: lap@chihyo.jp

【単産用】自治体キャラバン20 参加者集約表

※太枠の部分を記入して下さい。

日程	コース	時間帯	自治体名	参加者(フルネーム・役職名)		
記入例				○○●●・委員長	□□■ ■・副委員長	△△▲▲・書記長
1月29日(月)	1	13:10~14:25	瀬布市			☆☆★★・書記
		15:45~17:00	府中市			
	2	10:00~11:15	町田市			
		13:10~14:25	多摩市			
2月2日(金)	1	15:45~17:00	稲城市			
		13:10~14:25	福生市			
		15:45~17:00	あきる野市			
2月5日(月)	1	14:00~15:15	豊田区			
		14:15~15:30	日野市			
2月6日(火)	1	10:00~11:15	日の出町			
		13:10~14:25	瑞穂町			
2月7日(水)	1	15:00~16:15	三鷹市			
		10:00~11:15	武蔵村山市			
2月9日(金)	1	13:10~14:25	港区			

東京地評 労働政策局宛て FAX: 03-5395-3240 E-mail: lap@chihyo.jp

都給与改定交渉が妥結

特別給は勤生員通り引き上げ

下位の成績率は見直しへ

都と都労連の2023年給与改定交渉は、16日未明の団体交渉を経て妥結した。勧告の内容通り、例月給、特別給ともに2年連続の引き上げ改定となる。特別給は年間支給月数を0・1月分引き上げ、勤勉手当に配分する。今年の年末一時金については、都労連が2・7月分を全額期末手当で支給することを要求したが、期末手当を1・2月、勤勉手当を1・175月、計2・375月分となる。

団体交渉に先立って行われた16日未明の小委員会交渉では、都側が勤勉手当の成績率の見直しについて修正案を提示した。当初提案で、下位からの減額分を「課長代理級の職員、主幹教諭及び指導教諭は45%、その他の職員及び教員は46%」としていた内容を、修正案で「いずれも33%」に引き下げていた。16日の最終案では、この間の議論を踏まえ、上位と下位の査定幅が同程度となる「13%」に更に引き下げ、実施時期も25年6月支給期に後ろ倒しとした。

新たに導入するとした。実施時期はいずれも24年1月1日とする。このほか、旅費制度やフレックスタイム制、勤務間インターバルなどの見直しを行う。

「3年を超える長期のコロナ禍を挟んで、公共サービスや公教育を後退させることなく、誇りと使命感を持って奮闘している職員にとっては極めて不満の内容」と言及した上で、「都民生活に責任を持つ立場からこれ以上対立を深めることは避けなければならぬ」として最終回答を持ち帰った。その後、各単組で審議し、妥結を判断した。

間30分未満の職員も含めることとする。成績率の段階設定については、都における任用実態等を踏まえ、「標準」と「下位」の2段階にしており、成績率の原資は、標準が3%、下位からの減額分は6%とし、原資は全て「標準」に配分する。

行政職給料表(一)(二)1級・2級については、勧告通り、給料表の改定と併せ、昇給額を上位級とのバランスを考慮したものに見直すこととし、上位級との重複割合などの課題は、国における給与制度のアップデートに関する動向にも注視しつつ、引き続き検討するとした。

促進するため、現在、7月1日から9月30日までとしている取得期間を見直し、来年度から「6月1日から10月31日まで」に拡大する。また、育児・介護等と仕事との両立を支援する観点から、育児時間の利用期間の拡大や介護休暇の利用方法を柔軟化するほか、災害休暇の取得要件を追加する見直しを実施。会計年度任用職員も同様の観点から見直しを行うことも、災害休暇については、

休暇制度では、都労連からの強い要求も踏まえ、交替制勤務等職員の夏季休暇の計画的取得を

会計年度任用職員制度については、勤勉手当を新たに導入することとし、24年6月期から支給する。また、支給対象には、期末手当と同様、週当たりの所定勤務時間が15時

した。

促進するため、現在、7月1日から9月30日までとしている取得期間を見直し、来年度から「6月1日から10月31日まで」に拡大する。また、育児・介護等と仕事との両立を支援する観点から、育児時間の利用期間の拡大や介護休暇の利用方法を柔軟化するほか、災害休暇の取得要件を追加する見直しを実施。会計年度任用職員も同様の観点から見直しを行うことも、災害休暇については、新たに導入するとした。実施時期はいずれも24年1月1日とする。このほか、旅費制度やフレックスタイム制、勤務間インターバルなどの見直しを行う。

区確定交渉が妥結

勧告通りダブル引上げ

会計年度任用職員に特例措置

区長会と特区連、東京清掃労組の2023年確定交渉が、21日と22日の団体交渉で妥結した。職員給与に関しては勧告通り、月例給と特別給ともに2年連続で引き上げとなった。一方、今年の交渉で争点となっていた会計年度任用職員の給与に関しては、特別給について、来年度から現在の期末手当に加えて勤勉手当も支給することとなった。

特別給は年間支給月数を0・1月引き上げて4・65月分とした。特別給の引き上げ分は、管理職には期末手当と勤勉手当に均等に配分する一方、一般職員は全額勤勉手当に配分する。

また、区長会側が提案していた経験者採用試験

・選考での受験資格の改正など7項目についても妥結した。

今交渉で争点となっていた会計年度任用職員の給与の取り扱いに関しては、特別給について、これまで期末手当のみの支給だったが、法改正により来年度から勤勉手当が

支給できるようになることを踏まえ、特別区でも支給することとした。支給対象は原則として任期が6カ月以上の職員で、支給月数は管理職以外の常勤職員と同様とする。

また、今年度、常勤職員の特別給が引き上げとなる中で、会計年度任用職員の期末手当の支給月数について、今年度に限り、常勤職員の特別給の改定月数と同月数を上乘せする特例措置を実施す

る。その結果、会計年度任用職員の今年の12月の期末手当の支給月数は1・3月となる。区長会によると、こうした特例措置は一部の自治体で実施されるといふ。

一方、2018年の行政系人事・給与制度改革によって生じた「差額支給者」に関して、区長会

は2級職の差額支給者の縮減を図るため、来年度の係長職昇任能力実証に合格した職員に対し、原則として合格の翌年度から3級職となる主査などのスタッフ職として任用することを特区連に報告した。

なお、清掃労組が高齢ドライバーによる事故の未然防止などの観点から求めていた、ごみを収集する職員と運転手が職種を変更する希望による転

イオンモール多摩平の森 テナント時給調査

調査月 2023.11.20 (単位:円)

順位	会社名	時給 (円)	昨年度	差額	業種	備考	交通費
1	フロレステージュ	1,113	1,072	41	菓子販売販売		規定あり
2	ハニーバナナ	1,113	1,072	41	販売スタッフ		規定あり
3	五色	1,113	1,072	41	接客スタッフ		規定あり
4	ホニークリーニング	1,113	1,080	33	受付		規定あり
5	笑さんのピピンバ	1,113	1,100	13	接客スタッフ		規定あり
6	金子番	1,113	*	*	お茶・接客の接客販売		規定あり
7	ウィード・フランス	1,113	*	*	パンの製造スタッフ		規定あり
8	ジョナサン	1,113	*	*	ホール・キッチン		規定あり
9	リラク	1,113	1,072	41	セブピスト	月給178000円	規定あり
10	ルーナ	1,113	*	*	フロントスタッフ		規定あり
11	MIMI & CO	1,113	*	*	販売スタッフ		規定あり
12	高島がテト	1,115	1,075	40	菓子販売		記載なし
13	サックスパーアナーゼラウンジ	1,115	*	*	販売スタッフ		規定あり
14	手芸センタードリーム	1,115	*	*	接客・販売		規定あり
15	メガネ パリミキ	1,115	*	*	接客・販売		規定あり
16	サティオンアイスクリーム	1,120	1,080	40	接客スタッフ		記載なし
17	ミスタードーナツ	1,120	1,080	40	接客スタッフ		規定あり
18	ケンタッキーフライドチキン	1,120	1,100	20	カウンター		規定あり
19	アングルトランス	1,120	*	*	調理・接客/食品フード		全額あり
20	ハイパースタイル	1,120	1,072	48	販売スタッフ		全額あり
21	エコライフココ	1,120	1,072	48	買取りスタッフ		全額あり
22	ライトオン	1,120	1,080	40	アパレル		規定あり
23	みるいち	1,120	1,080	40	販売スタッフ		記載なし
24	ジラフラネ	1,120	1,100	20	アパレル		全額あり
25	リフォームラボ	1,120	*	*	受付事務		規定あり
26	KA・RA・DAfactory	1,120	*	*	受付事務	月給220,000円~	規定あり
27	中央コンタクト	1,120	*	*	接客・販売	月給180,000円~	規定あり
28	たけだ歯科	1,120	*	*	検診・受付		規定あり
29	i k k a	1,120	1,080	40	販売		規定あり
30	ピポット	1,120	*	*	接客・販売		規定あり
31	ディッパーダン	1,123	1,072	51	販売・調理		記載なし
32	ダイソー	1,125	*	*	接客スタッフ		規定あり
33	銀座バス	1,130	1,130	0	接客スタッフ		規定あり
34	ハニーズ	1,130	*	*	販売スタッフ		規定あり
35	ハローパソコン設置	1,140	1,100	40	スタッフ		詳細不明
36	服部とんち	1,150	1,100	50	接客		規定あり
37	リンガーハット	1,150	1,100	50	接客・調理		規定あり
38	丸島製菓	1,150	1,150	0	接客・調理		規定あり
39	ヘルスフルスタシオ&カフェ ワフ	1,150	*	*	フロント・トレーナー		記載なし
40	OWNDAYS	1,150	1,100	50	スタッフ		規定あり
41	ペットプラス	1,150	*	*	犬猫世話		規定あり
42	日本一	1,150	1,072	78	販売・調理		規定あり
43	f u f u	1,180	1,100	80	英会話		規定あり
44	ロッチリア	1,200	1,100	100	販売・調理		規定あり
45	激火源内町行	1,200	1,100	100		月給260,000円~	全額あり
46	美奈美ヘアランド	1,200	1,110	90	受付		規定あり
47	ほしほ	1,200	*	*	接客・調理/ラーメン店		全額あり
48	新和良民	1,200	1,200	0	接客スタッフ		規定あり
49	国がん居花	1,200	*	*	サポート事務	月給220,000円~	規定あり
50	モーリーファンタジー	1,200	*	*	接客スタッフ		全額あり
51	GU	1,200	*	*	販売		規定あり
52	ノジマ	1,500	1,500	0	販売		規定あり

平均 1,144

《月給での調査》

1	味増もりnoodleのみやみや	*	1,200	*	接客・調理	月給250000円~	規定あり
2	ナチュラルな美容師	*	*	*	接客員・美容師研修	月給280,000円~	規定あり
3	ジェリーツツミ	*	*	*	シェリーアドバイザー	月給210,000円~	規定あり
4	マナピバ	*	3,000	*	調理	月給250,000円	全額あり
5	ゼイハ英語学院	*	*	*	講師	月給220,500円~	規定あり

《今調査時みに記載なし》

1	フリップクジヤム	*	1,072	*	アパレル		規定あり
2	ザ・クロックハウス	*	1,072	*	販売スタッフ		規定あり
3	バーデン産製クリニック	*	1,072	*	アシスタント		規定あり
4	バーゼル	*	1,080	*	菓子販売販売		記載なし
5	久世稲穂店	*	1,080	*	販売スタッフ		規定あり
6	カリノ/カブレ	*	1,080	*	接客スタッフ		全額あり
7	アスピー	*	1,082	*	販売スタッフ		規定あり
8	イオンモール多摩平の森学習塾	*	1,089	*	学習スタッフ		全額あり
9	三代目 富士土産	*	1,100	*	販売・調理		規定あり
10	ココロルフ	*	1,150	*	受付		規定あり
11	リアット	*	1,300	*	バック管理補助		記載なし
12	楽天モバイル	*	*	*	接客スタッフ	月給198,000円	規定あり

1113円	11社	21.2%
1115円	4社	7.7%
1120円	15社	28.6%
1123円	1社	1.9%
1125円	1社	1.9%
1130円	2社	3.8%
1140円	1社	1.9%
1150円	7社	13.6%
1180円	1社	1.9%
1200円	8社	15.4%
1500円	1社	1.9%

時給表示で記載 52社

加盟平均 1,144円

昨年加盟平均(42社) 1,109円

昨年比3.6円増

前年比増4.1円未満 15社 29.9%

前年比増4.1円 4社 7.7%

前年比増4.2円以上 11社 19.2%

前年比改悪し 22社 46.2%

月給表示あり 9社 17.3%