

発委第7号

令和8年9月18日

北栄町議会議長 前 田 栄 治 様

提出者 北栄町議会総務教育常任委員会
委員長 齊 尾 智 弘

地方財政の充実・強化を求める意見書の提出について

地方自治法第109条第6項及び第7項並びに北栄町議会会議規則第14条
第3項の規定により、上記の議案を提出します。

理由

地方財政の安定と予算の確保は、引き続き必要であるため。

地方財政の充実・強化を求める意見書

いま、地方公共団体には、急激な少子・高齢化にともなう社会保障制度の整備、子育て施策、人口減少下における地域活性化対策はもとより、DXの推進、脱炭素化、物価高騰対策など、極めて多岐にわたる新たな役割が求められています。加えて、多発化する大規模災害への対応も求められる中、地域公共サービスを担う人員は圧倒的に不足しており、職場における疲弊感は日々深刻化しています。

政府はこれまで「骨太方針」に基づき、地方一般財源の前年度水準を確保する姿勢を示してきました。しかし、物価高騰や資材・労務費の上昇による行政コストの増大、さらには慢性的な人員不足を踏まえると、今後も引き続き一般財源総額の確保が求められます。令和8年度地方財政計画は、物価高や人件費の増大に対応する内容となっていますが、令和9年度政府予算及び地方財政の検討にあたっては、物価高騰や賃金上昇に伴う行政コストの増大を的確に反映し、社会全体で求められている賃上げ基調と相応する人件費の確保をはじめ、一般財源総額のさらなる充実が図られる地方財政を実現するよう、以下の事項を求めます。

1. 社会保障の充実、地域活性化、自治体DX、脱炭素化、物価高騰対策、教育の無償化、防災・減災、地域公共交通の再構築など、増大する地方公共団体の財政需要を的確に把握するとともに、それを支える人件費を重視しつつ、現行の水準にとどまらない、より積極的な地方財源の確保・充実をはかること。
2. とりわけ、子育て対策、地域医療の確保、介護や生活困窮者の自立支援など、より高まりつつある社会保障ニーズが自治体の一般行政経費を圧迫していることから、引き続き、地方単独事業分も含めた、十分な社会保障経費の拡充をはかること。加えて、これらの分野を支える人材確保にむけた自治体の取り組みを十分に支える財政措置を講じること。
3. 地方交付税の法定率を引き上げるなどし、引き続き臨時財政対策債に頼らない、より自律的な地方財政の確立に取り組むこと。また、地域間の財源偏在性の是正にむけては、所得税を対象に国税から地方税への税源移譲を行うなど、より抜本的な改善を行うこと。
4. 政府として減税政策を検討する際は、地方財政を棄損することがないよう、あらかじめ「国と地方の協議の場」を活用するなどし、特段の配慮を行うとともに、地方財政への影響が想定される場合は、確実にその補填を行うこと。
5. 「地方創生推進費」として確保されている1兆円については、現行の財政需要において不可欠な規模であることから、恒久的財源としてより明確に位置付けること。

6. 令和9年度の給与改定に備え、十分な給与改定費等を措置すること。
7. 会計年度任用職員のさらなる処遇改善のため、十分な財政措置を講じること。
8. 自治体業務システムの標準化・共通化については、システム移行によって増額した各種経費について、国の責任において必要な財源を補填すること。また、戸籍等への記載事項における「氏名の振り仮名」の法制化や、マイナンバーカードを基盤とした健康保険証・運転免許証との機能統合、自治体のサイバーセキュリティ対策強化など、自治体 DX にともなうシステム改修や事務負担、人件費の増大が想定される際は、十分な財政支援を行うこと。
9. 地域の活性化にむけて、その存在意義が改めて重視されている地域公共交通について、公共交通専任担当者の確保を支援するとともに、こども・子育て政策と同様、普通交付税の個別算定項目に位置付け、一層の施策充実をはかること。
10. 地域医療を安定的に確保する観点から、物価高騰等の影響を踏まえ、公立病院に対する十分な財政支援を講じること。
11. 人口減少に直面する小規模自治体を支援するため、段階補正を拡充するなど、地方交付税の財源保障機能・財政調整機能の強化をはかること。
12. 自治体が実施する事業において、労務費の適切な価格転嫁が果たされるよう、引き続き、必要な財政支援を行うこと。

以上、地方自治法第99条の規定により意見書を提出する。

令和8年9月18日

鳥取県東伯郡北栄町議会

提出先

衆議院議長、参議院議長、内閣総理大臣、財務大臣、総務大臣、厚生労働大臣、国土交通大臣、デジタル大臣、内閣府特命担当大臣（こども政策 少子化対策 若者活躍 男女共同参画、共生・共助）

発委第8号

令和8年9月18日

北栄町議会議長 前 田 栄 治 様

提出者 北栄町議会総務教育常任委員会
委員長 齊 尾 智 弘

いわゆるスポットワークに係る労働者保護体制の整備についての
意見書の提出について

地方自治法第109条第6項及び第7項並びに北栄町議会会議規則第14条
第3項の規定により、上記の議案を提出します。

理由

労働者の権利を保護することは当然であるため。

いわゆるスポットワークに係る労働者保護体制の整備についての意見書

昨今、企業側の直前キャンセルなど、いわゆるスポットワークに係るトラブルが多発している。

神奈川県在住の男子大学生が、「スポットワーク」で飲食店側から勤務直前に一方的にキャンセルされたのは不当だとし、未払い賃金などの支払いを求めた訴訟の判決で、神奈川簡裁は1月30日、マッチング時点で労働契約が成立すると認め、2,905円の支払いを命じた。大学生は、仕事を勤務前日にキャンセルされ賃金を受け取れなかった。

また、最近でも、「タイミー」のアプリを使った1都4県の労働者9人が、勤務直前に雇用主から一方的にキャンセルされたのは違法だとして、未払い賃金など約312万円の支払いをタイミーに求める訴訟を令和8年4月21日、東京地裁に起こした。キャンセルは9人で計135件に上るとしている。

厚労省は、令和7年7月4日、いわゆる「スポットワーク」における留意事項等を取りまとめたリーフレットを作成し、関係団体にその周知等を要請した。これによれば、スポットワークのように先着順で就労が決定する求人では、別途特段の合意がなければ、事業主が掲載した求人に労働者が応募した時点で労使双方の合意があったものとして労働契約が成立するものと一般的には考えられる旨、労働契約成立後に事業主の都合で丸1日の休業又は仕事の早上がりさせることになった場合は、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」となるので、労働者に対し、所定支払日までに休業手当を支払う必要があることを通知した。

一方、企業が休業補償を払わなくてもいいケースについては、たとえば、業務量の著しい変動など、労働者の責めによらない企業側の事由についても、休業手当の対象外としている。業務量の変動したかどうかは、企業側の内部情報になるので、「業務が少なくなりました」「業務がなくなりました」などといえば、結局、労働者側からはわかるはずもないのである。

そのほか、スポットワークをめぐるのは、さまざまな問題がある。たとえば、スポットワーク大手のタイミーは、働き手が仕事を終えて給料を受け取る時、法律上は全く要求されていない、「レビュー」の記載が必要とされている。これを終えなければ給料を受け取ることができない。労働契約とは、労働者が使用者に「労務を提供」し、使用者がその対価として「賃金を支払う」ことを約する契約である。ここで労働者が負う唯一の、そして最大の債務は「労働の提供」である。それ以上の労務を強いることは、労働基準法に抵触する疑いすらある。

また、そのレビューについて、労働者側のレビューは必須とされているもの

の、企業側は任意。レビューに関しては、双方がレビューをした時に同時に公開をされるという建前だが、企業側がレビューの記載を怠っていると、労働者側のレビューのみが一定期間後に企業ないし公に対して開示がされる。そうすると、それを見た企業が報復評価をする可能性が極めて高くなる。

レビューは、企業がgood率95%以上などの条件を応募時に付していることがあり、労働者の人柄や姿勢などを評価する前提であることから、この「GOOD率」を人質にして、企業側にbadをつけにくいような制度設計になっており、いわゆるブラック企業が温存されやすいような下地がある。

また、本来応募について、女性のみ・男性のみと言った性別による差別をすることは法律上許されておらず（男女雇用機会均等法及び労働施策総合推進法）、特定の場合のみ例外的に認められている。しかし、「男性歓迎」「女性歓迎」などの直接的な表現のほか「この仕事は10代・20代の女性の方が100%働いています」などの記載で欲しい人材のターゲットを絞るなど、応募者の雇用機会の均等を考えたとき、不適切な求人も多く見られる。

また、始業時間のギリギリに到着をした労働者に対して、「〇〇分前には到着をしているべきだ」として一方的に解雇をしたというケースがニュースになった。本来、厚労省の通知にも出ているとおり、着替え時間を含めて労働時間なのだから、直前の到着でも、間に合っている以上、なんら問題はなく、かえって、このような解雇が不当解雇にあたるのである。本件に限らず、「勤務開始の15分前にお越しく下さい」などとして、その時間は無給にする事業所なども見られる。各企業に対する周知不足と、制度の徹底が望まれるところである。

以上の次第であって、

（１）スポットワークに関して、企業側における一方的な都合による解雇が横行しており、一方的都合による解雇の抑止、万が一の解雇・休業をする場合にあっては、厚労省ガイドラインに照らし、休業手当の適切な適用によって労働者の保護が図られるべきであること。

（２）労働契約とは、労働者が使用者に「労務を提供」し、使用者がその対価として「賃金を支払う」ことを約する契約であるが、給料の受け取りに、労働者側のみに強制的にレビューをさせるプラットフォーマーもあり、これは、労働基準法の観点から問題があり、給料と引き換えにしたレビューで企業側に有利な制度設計になっており、改善がなされるべきこと。

（３）男女雇用機会均等法及び労働施策総合推進法の趣旨にのっとり、男女間の平等を旨とした、あるべき募集の周知が図られるべきこと。

（４）たとえば、制服や作業着への「着替え」などが会社から着用を義務付

けられている場合、それは会社の指揮命令下にある時間とされ、給与算定の対象となり、打刻は本来着替えの前に行われるべきものだが、「着替えも労働時間」である旨を徹底すること。

以上について、国において対応されるよう、本議会として強く求める。
以上、地方自治法第99条により、意見書を提出する。

令和8年9月18日

鳥取県東伯郡北栄町議会

提出先

内閣総理大臣、衆議院議長、参議院議長、厚生労働大臣

発委第9号

令和8年9月18日

北栄町議会議長 前 田 栄 治 様

提出者 北栄町議会総務教育常任委員会
委員長 齊 尾 智 弘

少人数学級・教職員定数の改善に係る意見書の提出について

地方自治法第109条第6項及び第7項並びに北栄町議会会議規則第14条
第3項の規定により、上記の議案を提出します。

理由

学校現場の山積している課題を解決し、ゆたかな学びを保障するため。

少人数学級・教職員定数の改善に係る意見書

学校現場では、貧困・いじめ・不登校・教職員の長時間労働や未配置など解決すべき課題が山積しており、子どもたちのゆたかな学びを保障するための教材研究や授業準備の時間を十分に確保することが困難な状況となっています。ゆたかな学びや学校の働き方改革を実現するためには、教職員定数改善が不可欠です。

給特報等改正を受け、義務標準法が改正され、小学校に続き中学校の学級編成標準は28年度までに35人に引き下げられます。今後は、高等学校での早期実施と、きめ細かい教育活動をすすめるために、さらなる学級編成標準の引き下げ、少人数学級の実現が必要です。

また、学校の働き方改革は教育委員会作成の業務量管理・健康確保措置実施計画によりすすめられますが、「3分類」にかかわらず業務の外部移行・委託を行うための国による自治体への財政措置等が不可欠です。

よって、国会及び政府におかれては、地方教育行政の実情を十分に認識され、地方自治体が計画的に教育行政を進めることができるように、下記の措置を講じられるよう強く要請します。

記

1. 高等学校での35人学級を早急に実施すること。また、さらなる学級編成標準の引き下げ等少人数学級について検討すること。
2. 学校の働き方改革・長時間労働是正を実現するため、加配教員の増員や少数職種の配置増など教職員定数改善を推進すること。
3. 自治体で国の標準を下回る「学級編制基準の弾力的運用」の実施ができるよう加配定数の削減は行わないこと。
4. 教職員の処遇について、新規採用を持続的に確保し、専門性を発揮し意欲をもって働くことができるよう、改善に必要な財政措置を講じること。
5. 自治体の実効性のある働き方改革を実行するために必要な財政措置を講ずること。

以上、地方自治法第99条の規定により意見書を提出する。

令和8年9月18日

鳥取県東伯郡北栄町議会

提出先

衆議院議長、参議院議長、内閣総理大臣、財務大臣、総務大臣、
文部科学大臣