



2023年度 現業セミナー



2022年11月27日(日)13:00~16:00
@自治労会館(東京)

2023年度現業セミナー

次 第

2022年11月27日（日）

13：00～ 主催者あいさつ

13：20～ セミナー基調提起

13：40～単組の取り組み事例報告（1単組25分×3単組）

報告①「新規採用の取り組みについて」

群馬県本部 前橋市役所職員労働組合 多田 正次さん

報告②「～賃金改善、昇給改善～

昇給抑制年齢の55歳から57歳へと引上げについて」

東京都本部 東京清掃労働組合 多田 修一郎さん

報告③「高萩市役所職員組合現業評議会～5級創設への道のり～」

茨城県本部 高萩市役所職員組合 赤津 誠二さん

14：55～ 休憩

15：10～ 単組の取り組み事例報告(40分)

報告④「竹原市職労における広島県労働委員会闘争報告」

広島県本部 竹原市職員労働組合 岡 啓介さん

15：50～ まとめ

16：00～ 閉会

目 次

1. 現業セミナー基調提起	1
2. 単組の取り組み事例報告①「新規採用の取り組みについて」	4
3. 報告②「～賃金改善、昇給改善～昇給抑制年齢の55歳から57歳へと引上げについて」	25
4. 報告③「高萩市役所職員組合現業評議会～5級創設への道のり～」	29
5. 報告④「竹原市職労における広島県労働委員会闘争報告」	34
6. アンケート.....	55

現業セミナー—基調提起

1. はじめに

少子・高齢化が加速し、社会情勢が大きく変化する中、住民が必要とする公共サービスは、これまで以上に多様化・複雑化しています。そのため、住民ニーズを的確に把握し、様々な法律や政策に基づいて公共サービスを提供している自治体の役割は極めて重要です。

現業職員は、地域実情に応じた「質の高い公共サービス」の安定的な提供にむけ、各現場で懸命に業務を担いつつ、頻発する自然災害、さらには深刻化するコロナ禍においても住民生活に支障をきたすことのないよう、公共サービスを提供しています。

自治体の責務である住民の生命と財産、生活を守るためには、地域公共サービスを提供している体制の維持・拡充が極めて重要ですが、公共サービスを提供している現場では、人員不足をはじめとする様々な課題が山積しています。今こそ、私たち一人ひとりが現場課題を一つでも克服し、この現状を打破するために、声を上げ、立ち上がる時であります。現業職場を取り巻く課題は山積していますが、一つひとつ課題を解決し、すべての課題の前進を図るべく、取り組みを進めていく必要があります。

2. 現業職場が克服すべき課題

(1) 地域実情に応じた公共サービスの危機

現業職場で働く私たちは、地域住民や利用者が安全で安心した生活を送れることをめざして業務を担っています。そのことは、社会基盤を支えるとともに、必要とする地域住民や利用者に質の高い公共サービスを確実に提供し続けていくことであり、極めて重要な課題です。

自治体現場を取り巻く状況は、個々の努力により限界のラインで通常業務を維持している現場も見受けられる中、頻発する自然災害や長期化するコロナ禍で改めて人員不足が明確になりました。こうした大きな要因は、これまでの国や自治体が推し進めてきた政策に基づいた人員削減であり、その結果、様々な法制度や施策が運用されるも、それらを実行する人員が不足し、地域実情に応じた公共サービスの提供体制が危機的な状況へと陥ることになりました。そのため、これ以上、住民生活に痛みを伴わず、誰もが安全で安心した生活を送れるよう、地域公共サービスを提供している現業職場の課題を解決していくことが必要です。

現業職場の最重要課題である人員確保にむけては、社会情勢の変化に伴い住民や利用者が求められる公共サービスを的確に把握し、現場で実践していくことが重要です。こうした取り組みの積み重ねが住民や利用者の支持に繋がります。これらの背景とともに、私たちが担っている業務が自治体の責任であることから、今後の公共サービスの提供体制の維持・拡充の必要性を当局に認識させていかな

ければなりません。これまで培ってきた現業職員の技術・技能・経験を継承し、自治体の未来と住民の生活に貢献していくため、より一層の取り組み強化が必要です。

(2) 賃金・勤務労働条件の改善

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」と示されています。しかし、多くの自治体では安易な判断基準のもと、賃金抑制を推し進めており、私たちが担っている業務内容や責任と見合っているかは、課題が残ります。特に国の技能労務職員や民間事業者と比較されますが、私たちが担っている業務は、地域実情に応じた公共サービスを安定的に提供し続けていることであり、通常業務に限らず、災害やコロナ禍においても、提供を停滞させることなく、各現場で行っています。

私たちの賃金・勤務労働条件に対し、不満や要望を抱えている状況において、改善していくためには、交渉サイクルの確立が必要不可欠です。当局に対し要求書を提出することで初めて当局は課題を認識します。そのうえで、交渉を実施することで、当局の考え方や現時点での回答を引き出し、私たちが納得する回答を得るまで、粘り強く交渉を進めていくことが、賃金・勤務労働条件を改善する唯一の手法になります。特に2023年度から導入される定年引き上げについては、私たちの賃金・勤務労働条件に大きく関わる事項であり、また導入時期まで期間が迫っていることから、継続的に交渉を積み上げ、私たちが65歳まで安全で安心して働き続けられる職場環境の整備を図ることが重要です。

(3) 私たちに保障された権利の活用

この間の現業職場の合理化攻撃に対抗するためには、現業評議会が持つ協約締結権を活用した運動展開を図ることが必要不可欠です。労働組合は2人以上で結成できることを踏まえ、2人以上の現業職員が存在すれば、評議会を結成し規約等を整備することで、労働組合法に基づく労働組合として団体交渉や労働協約締結、救済申立が可能となります。さらに当局は、団体交渉において誠実交渉義務を負い、労働組合から申し入れた団体交渉を正当な理由がない限り拒否すると不当労働行為となることから、交渉に応じるだけでなく誠実に団体交渉に応じる義務があります。

改めて労働基本権の制限を受けている公務員が現在の厳しい状況に対抗するためには、労働組合法が適用される現業評議会の必要性を今一度、再認識するとともに、私たちが持つ権利を最大限に活用する取り組みの強化が必要です。

あわせて、労働組合であるからこそ、労働協約を結ぶことができることを再認識しなければなりません。労働組合として団体交渉を経た妥結事項については、

条例や規則に抵触する内容であっても、当局は10日以内に議会に上程しなければならないことから、労使合意事項については全て協約化していくことが必要です。特に交渉では、当局が項目により管理運営事項を理由に交渉しないことが多く見受けられますが、管理運営事項であっても、その事項の実施により、私たちの賃金・勤務労働条件が変更される場合は、交渉事項として当局と交渉していかなければなりません。また、経営形態の変更などについては、計画策定当初段階あるいは計画変更が可能な時期での事前協議を強く求めることが重要です。私たちに保障されている権利を最大限活用した取り組みを強化していくことが重要です。

(4) さいごに

自治体の最前線で働く現業職員は、住民が真に求めている要望を的確に把握したうえで、公共サービスを安定的に提供することが求められています。

しかし、これまで国は「集中改革プラン」や「トップランナー方式」などの政策を打ち出したことにより、自治体では極端な合理化への拍車がかかり、コスト論のみを優先した政策として、人員削減や合理化が推し進められています。その結果、各現場では人員不足をはじめ、施設の老朽化や制度運用に伴う予算不足など、様々な課題が山積しています。

単組では、課題の克服にむけて要求書の提出、交渉を実施し、取り組みを進めている一方、現業職員の減少などを要因として「あきらめ感」が出てしまい、十分な取り組みが行えていない単組も存在しています。現業職員が担っている業務は、住民にとって必要不可欠な公共サービスであり、今後の社会情勢を鑑みれば、私たちに求められている役割は極めて重要です。

誰もが不安なく、安全な生活ができる環境整備を構築していくためには、私たち現業職員の存在が必要不可欠であり、こうした業務を私たちが担っていることを再認識しなければなりません。そのうえで、地域実情に応じた公共サービスを提供する体制の維持・拡充にむけ、人員確保をはじめとする現場の課題解決を図る必要があります。

全国の職場では、取り組みを進めることで、人員確保や賃金改善を勝ち取るとともに、当局による不当な合理化攻撃を跳ね返す運動を展開しています。他の単組はこれまでの歴史や土壌があるが故に取り組み成果を勝ち取ること可能と思いつ込み、自分の単組とは違うと感じている実態も見受けられますが、労働運動は1人で行うものでは無いことを再認識することが重要です。単組が困難な状況に陥りそうであれば、近隣単組、県本部、本部が寄り添い、ともに取り組みを進め、助け合っていかなければなりません。全国の取り組み成果を共有し、課題の克服にむけて、新たな一歩が踏み出せるよう、今セミナーを契機に取り組みを進めましょう。

自治労現業セミナー

「新規採用の取り組みについて」

2022年11月27日(日)
自治労会館

群馬県本部 前橋市役所職員労働組合

正規現業職員数の推移

結成当時417人だった人数は最大で500人を越える組織ともなったが、12年間の退職者不補充により、260人までその数を落しました。



正規現業職員採用凍結の始まり

職員削減計画

【2006,7,5 職員課長交渉】

- ◆ 2007年度に関しては現業正規職員の採用は0人。
- ◆ 定員管理計画の中で（5年間で175名減）。
- ◆ 総務省などから、現業職員採用に関して厳しく指導がきている。

【2009,11,27 職員課長交渉】

- ◆ 前橋市行財政改革推進計画（2010年度～）を行い5年間で6%の職員削減を計画。
- ◆ 総務省の指導のもと、現業職員の新規採用が抑制をされている。

【2012,11,22 職員課長交渉】

- ◆ 欠員に対し正規で補充することは不可能である。
- ◆ 民間委託も含め職場の見直しを考える。

3

職員削減計画

【2016,11,21 職員課長交渉】

- ◆ 退職者不補充を2019年度末まで継続していく。
- ◆ 民間委託も含め現業職場の総体的な見直しの必要がある。

【2017,11,28 職員課長交渉】

- ◆ 退職者不補充を2019年度末まで継続していく。
- ◆ 現行の行財政改革推進計画の最終年度2018年度末までに各職場における方針案の検討をまとめたい。

4

採用までの活動

- 1 「市役所現場ではたらく人たち展」の開催
- 2 議会活動
- 3 団体交渉

[5]

- 1 「市役所
現場ではたらく人たち展」

[6]

「市役所現場ではたらく人たち展」開催目的

現業のお仕事が市民に広く伝わっていません。

どこでお仕事
してるの？

誰がきれいに
しているの？



7

「市役所現場ではたらく人たち展」開催目的

地域住民へのアピール（信頼・協力関係の構築）

- 私たちが地域で果たす日頃の役割を周知する。
- 公共サービスのあり方を職員から市民に提示していく。
- 直接市民の声を聞く機会を設け、何を求められているのかを生の声として吸い上げる。
- 現場（地域）からの自治体政策を立案し、真に必要とされる公共サービスの提供をめざす。

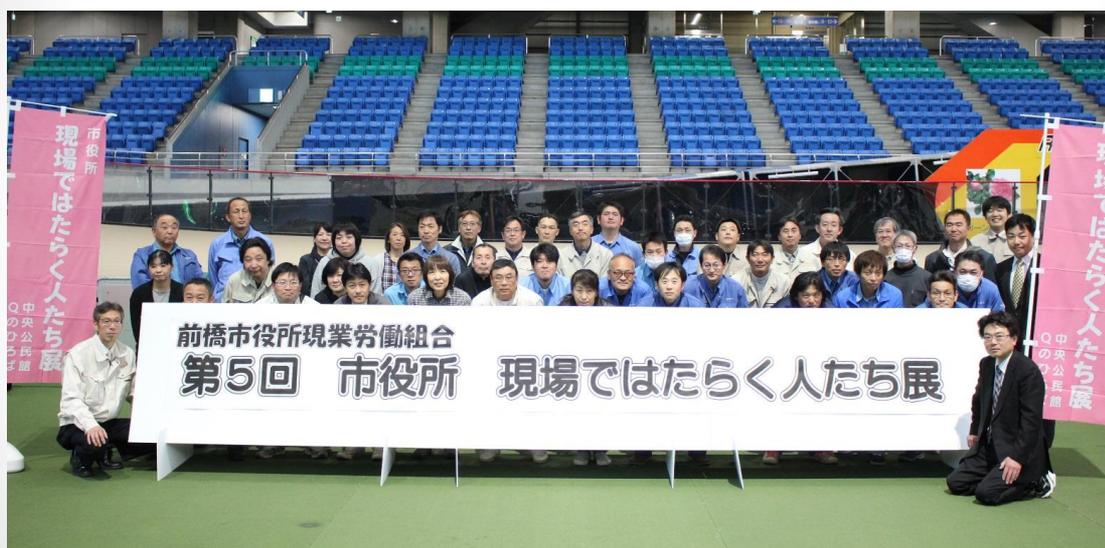
8

「市役所現場ではたらく人たち展」開催実績

- 2010年8月 現業展の開催
 - ・ 現業職場をパネル展示で紹介
- 2012年12月 第1回「市役所現場ではたらく人たち展」開催
 - ・ 組合員からネーミングの募集
 - ・ 実行委員会の設立
 - ・ 会場を中央公民館、Qのひろばに移す
 - ・ 職種ごとにブースの設置
- 2013年8月 第2回「市役所現場ではたらく人たち展」開催
 - ・ 第1回と同様の内容で開催
- 2015年4月 第3回「市役所現場ではたらく人たち展」開催
 - ・ 前橋市商店街総連合会オールまえばし「にぎわい市」との共催として開催
 - ・ 会場をYAMADAグリーンドーム前橋に移す
- 2016年6月 第4回「市役所現場ではたらく人たち展」開催
 - ・ 前回と同様、オールまえばし「にぎわい市」との共催として開催
- 2018年4月 第5回「市役所現場ではたらく人たち展」開催
 - ・ 前回と同様、オールまえばし「にぎわい市」との共催として開催
- 2019年5月 第6回「市役所現場ではたらく人たち展」開催
 - ・ 楽歩堂前橋公園みどりの散策エリア
 - 「2019連合群馬ふれあいフェスティバルinまえばし」との同時開催

9

各職種から集まった実行委員



10

各職種から集まった実行委員



11

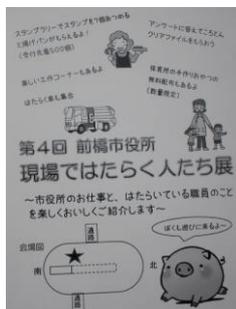
イベント広場の様子



入口で現業職員によるチラシの配布



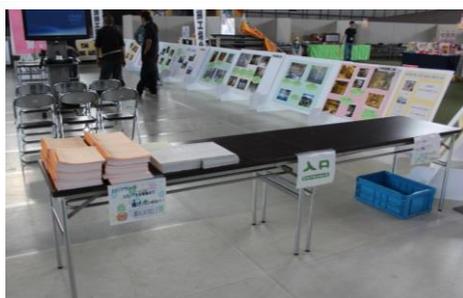
多くの来場者が集まりました



ドームの観客席から見た現業ブース

12

受付



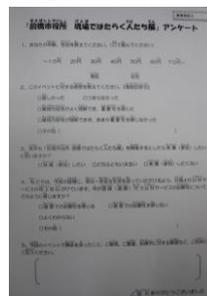
受付でパンフレットとアンケート用紙を配布



受付は時間を決めて分会毎に交代で実施



受付時の配布物



学校給食調理技士による揚げパンの提供



500個以上のパンを用意



電気フライヤーでパンを揚げる

スタンプを7個集めた方の景品として500個を用意



ココアパウダーをつける



袋詰め作業

パネル展示

現業の行っている
業務をパネルにて
紹介



市民の方にパネル
を観ていただきな
がら業務紹介

15

各職種で工夫を凝らしたイベントコーナー（その1）

清掃工場職員によ
る写真を使った
ごみ分別クイズ



清掃工場のごみ焼
却工程をDVDで
紹介

ごみ焼却工程に興味を示す山本前橋市長

16

職種により工夫を凝らしたイベントコーナー（その2）

学校用務技士による
廃材を使ったプレート作り



17

職種により工夫を凝らしたイベントコーナー（その3）

清掃事務所（収集）
職員によるペットボ
トルを使ったけん玉
作り



18

はたらく車も展示



- 左： 道路清掃車
- 中： パッカー車
- 右： こんにちは収集車

試乗もOK!



19

初参加となった保育士も大活躍



パネルシアター、紙芝居、ぬり絵など子どもたちに大人気



20

他単組からも多くの人が来場



当日は、県内・
関東甲の15単
組からご来場
いただきました。
た。



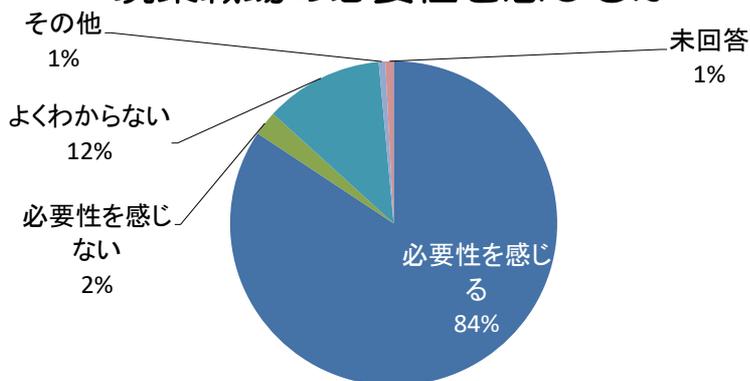
前橋市のマスコット
ころとん
子供たちに大人気



21

来場者アンケート結果

現業職場の必要性を感じるか



- ・安心感が持てる。
- ・災害時など特に必要である。
- ・直営の必要性を感じるが、そこに心がこもっていることが大事。
- ・ケースバイケースで適材適所あり。
- ・費用対効果のバランス。直営による専門性をいかに高められるか。

22

2 議会活動

23

前橋市職労協力議員による現場訪問



現場の技士長から
職場の実情を聞いて
メモをとる



24

現業職場の実情を市議会で訴える

- 2017年4月、三森前橋市職労協力議員に現業職場の訪問を依頼し、直接現場の声を聞いてもらう。
- 技術継承や年齢構成の是正の問題、また市民サービス低下の恐れを踏まえ早期採用再開を強く求めた。

[25]

3 団 体 交 渉

[26]

団体交渉の経緯

【2006,7,5 職員課長交渉】

(要求項目) 正規職員の定年退職及び勸奨退職については、正規職員で補充すること。また、次年度の現業職員の採用状況について説明すること。

- ・ (回答) 正規職員の退職に関しては、一律に正規職員を充てるのが良いとは考えていない。部門別に費用対効果を検討したとき民間の知識と経験を活用する場面も出てくる。また、正規以外でも対応できる場所は正規以外ということもある。定員管理計画の中で(5年間で175名減) 2007年度に関しては現業正規職員の採用は0人だが、勸奨退職が想定外に多くなり業務に支障をきたすようであれば臨時募集をかけることもありうる。今年度、定年退職者が27名+1名(普通退職)いるが、補充としては、清掃の減員5名・上陽保育所の委託化・学校の1人配置校・上下水道の委託による職員減を充てると考えている。
- ・ 総務省などからは、現業職員採用に関して厳しく指導がきている。しかし、前橋市は住民にとって必要な現場は残して行かなくてはいけないと思っている。ただ、来年度は定員計画の中で採用0人としたが、次年度以降採用しないということではない。最小のコストで最大の効果を上げなくては、市民は納得してくれない。

27

団体交渉の経緯

【2009,11,27 職員課長交渉】

- ・ 集中改革プランの中、定員管理計画を行っている途中でもあり、総務省の指導のもと現業職員の新規採用が抑制をされている。必ずしも正規が必要とは考えていない。退職者の職域確保を考え、嘱託・臨時職員として採用していくので、必ずしも正規が配置される訳ではない。前橋市行財政改革推進計画(2010年度～)を行い5年間で6%の職員の削減を計画している。当分の間採用は行わない考えである。

【2012,11,22 職員課長交渉】

- ・ 現業職員について、これまでどおり当分の間新規採用を行うことはなく、2010年度からの新たな定員管理計画の実施期間中について、退職者不補充を原則とする。そのため、一律で欠員に対し正規で補充することは不可能である。なお、現業職員に限らず、正規職員の配置が不可欠とは限らない。但し、単なる不補充は組織力の低下、正規職員の負担増に繋がることもあり、民間委託も含め職場の見直しも考える。

28

団体交渉の経緯

【2016,11,21 職員課長交渉】

- 現業職員についても、これまで申し上げてきたとおり、当分の間新規採用を行わない状況である。定員管理計画では、技能労務職の退職者不補充を2019年度末まで継続していくとなっている。そのため、一律で欠員に対し正規で補充することは不可能である。また、現業職員に限らず、正規職員の配置が不可欠とは限らない場合もある。但し、単に退職者不補充としているだけでは技能労務職全体の組織の低下、正規職員の負担増に繋がることもあり、今後は民間委託も含め現業職場の総体的な見直しも必要がある。

【早期採用再開に向け臨んだ交渉】

- 採用が凍結されてから10年が経過し、現業職員は採用凍結から半数近くまで減少。短時間勤務職員の増加により、正規職員に係る負担が増加。労働環境の改善からも人員の確保が急務であり、早期採用再開に向け臨んだ団体交渉では、他の中核市に比べると人口に占める現業職員数の割合が多いことを理由にして、当局は姿勢を変えませんでした。
- 他都市との比較において、単に人口割合だけの話に終始し、各々が実施している業務に違いがあるのにもかかわらず、それに目を向けていない当局の説明には、参加した役員一同が異論を唱える交渉でした。

29

新たな回答の追加

【2017,11,28 職員課長交渉】

- 現業職員についても、これまで申し上げてきたとおり、当分の間新規採用を行わない状況である。定員管理計画では、技能労務職の退職者不補充を2019年度末まで継続していくとなっている。そのため、一律で欠員に対し正規で補充することは考えていない。また、現業職員に限らず、正規職員の配置が不可欠とは限らない場合もある。但し、単に退職者不補充としているだけでは技能労務職全般の組織の低下、正規職員の負担増に繋がることもあり、今後は民間委託も含め現業職場の総体的に見直しをする必要がある。現行の行財政改革推進計画の最終年度2018年度末までに各職場における方針案の検討をまとめた。

【交渉での質疑・回答】

- 新たな行財政改革推進計画が出る前に方針案（ありかた）を示すよう要求。当局も了承。
- 2019年度の採用も考えられるのかと当局に問う。当局は、ありかたの決まりかた次第ではないかと不明確な回答止まりであったが、現業職員の年齢ピラミッドも崩れているため将来的にうまくいく形を考えてやって行きたいとの回答もあった。
- 組合側は年齢構成の是正や技術継承の問題などを解消するために是非とも早期採用再開を再度お願いした。

30

技能労務職場のあり方に関する方針案

2018年3月28日に行政管理課から
「技能労務職場のあり方に関する方針案」が示される。

方針案の説明での重要点

1. 4つの職場で「全部委託」「委託化拡大」が明記される。
2. 合理化提案も「技術継承」の重要性は認識。
3. 採用再開には前向きな見解を示す。

31

技能労務職場のあり方に関する方針案

	職 場	直営体制維持、委託拡大、あり方を引き続き検討	詳 細
1	行政管理課(印刷室)	直営体制維持	再任用の活用で正規職員を配置しない体制を検討する。
2	衛生検査課(動物愛護管理)	直営体制を当面維持	将来的な委託可能性について今後検討する。
3	児童文化センター	直営体制を当面維持	将来的な委託可能性について今後検討する。再任用の活用で正規職員を配置しない体制を検討する。
4	斎場	霊柩車運行業務は直営体制を当面維持	火葬業務の全部委託化を踏まえ、将来的な廃止を含め、今後検討する。
5	西部清掃事務所	委託化を拡大	ごみのルート収集業務では、本庁管内に委託化を拡大する。
6	六供清掃工場	委託化を拡大	
7	亀泉清掃工場	2020年度に廃止	
8	萩窪清掃工場	委託化を拡大	
9	道路補修センター	あり方を引き続き検討	職場の統廃合や委託拡大を含め、あり方を引き続き検討する。
10	公園管理事務所	あり方を引き続き検討	職場の統廃合や委託拡大を含め、あり方を引き続き検討する。
11	北部共同調理場(調理、運転)	あり方を引き続き検討	職場の統廃合や委託拡大を含め、あり方を引き続き検討する。
12	東部共同調理場(調理、運転)	あり方を引き続き検討	職場の統廃合や委託拡大を含め、あり方を引き続き検討する。
13	宮城共同調理場(調理、運転)	あり方を引き続き検討	職場の統廃合や委託拡大を含め、あり方を引き続き検討する。
14	富士見共同調理場(調理、運転)	あり方を引き続き検討	職場の統廃合や委託拡大を含め、あり方を引き続き検討する。
15	西部共同調理場(運転)	あり方を引き続き検討	職場の統廃合や委託拡大を含め、あり方を引き続き検討する。
16	学校分会(小中学校、幼稚園、特別支援学校・高等学校)	直営体制維持	各地区に所在する小中学校・幼稚園・特別支援学校・高等学校・保育所の用務技士職場で共同での作業を促進する等、いわゆるブロック化を導入し、職員配置の効率化を図る。
17	保育所分会(用務)	直営体制維持	各地区に所在する小中学校・幼稚園・特別支援学校・高等学校・保育所の用務技士職場で共同での作業を促進する等、いわゆるブロック化を導入し、職員配置の効率化を図る。
	保育所分会(調理)	直営体制維持	

32

方針案に対する取り組み開始

- 現業労組では4月に執行委員会を開催し、方針案の内容を説明した上で今後の取り組み方針、闘争スケジュールを決定。
- 第1次現業・公企統一闘争実施を当局に要請。
- 第1次現業・公企統一闘争では、当局が示した方針案に対する交渉、協議を基本に取り組むことを決定。
- 取り組みを強化するため、各分会に「人員確保要求のための実態調査」を実施し、分会別オルグ及び分会別意見交換会を行う。
- 方針案を受け入れるのか慎重に協議していく。

33

第1次の2018 現業・公企統一闘争スケジュール

月日	統一闘争スケジュール（3月12日案）	組合行事	統一闘争スケジュール（4月11日案）
3月	<ul style="list-style-type: none"> ・現労・水労執行部方針決定 ・職場点検（人員）アンケート配付 	<ul style="list-style-type: none"> ・春闘要求書提出 ・退職者対応 	<ul style="list-style-type: none"> ・現労・水労執行部方針決定 ・第4回現労執行委員会（12日） ・現業職場のあり方（案）提示
4月	<ul style="list-style-type: none"> ・職場点検（人員）アンケート回収 ・分会別意見交換（オルグ前倒し） ・現労討議（要求書作成） ・市職労闘争委員会確立 ・闘争方針決定 ・要求書提出 	<ul style="list-style-type: none"> ・新規採用職員対応 ・現場ではたらく人たち展 ・春闘交渉 	<ul style="list-style-type: none"> ・第5回現労執行委員会（11日） ・職場点検（人員確保要求のための実態調査）配付 ・第1次オルグ【分会別】（12日～25日） ・職場点検（人員確保要求のための実態調査）回収 ・第2次オルグ【分会別意見交換】（26日～5月18日）
5月	<ul style="list-style-type: none"> ・現業・公企統一闘争決起集会 ・回答指定日（14日） ・全国統一闘争基準日行動（31日） 	<ul style="list-style-type: none"> ・連合前橋ふれあいフェスティバル（20日） 	<ul style="list-style-type: none"> ・現労討議（要求書作成） ・第6回現労執行委員会兼運営委員会 ・市職労闘争委員会確立、闘争方針決定 ・要求書提出（28日） ・分会交渉（29日～6月15日） ・現業・公企統一闘争決起集会（31日）
6月	<ul style="list-style-type: none"> ・第1次統一闘争総括 	<ul style="list-style-type: none"> ・人員確保闘争一斉申し入れ ・ます釣り大会 ・男女平等推進闘争 	<ul style="list-style-type: none"> ・回答指定日（8日） ・第1次統一闘争

34

全ての現業職場で団体交渉実施

- 各分会（各職場）との意見交換を経て、方針案に対する分会要求を作成。
- 交渉では、各分会の要求に対する回答と方針案に対する担当課の考えを確認。

（各担当課の回答）

- 委託や廃止が決定しているもの以外は、「今後の検討はまだ何もしていない」との回答。
- あり方が出されていない分会については、方針案が決まるまでは現状の体制を維持していく。方針案が正式にまとまってきたら分会交渉という形にしていきたいとの回答。

35

2018第1次現業公企統一闘争

《 要求項目 》

- (1) 技能労務職場のあり方に関する方針案について、各分会交渉の結果を踏まえ組合の意見を反映すること。

《 回 答 》

技能労務職場のあり方に関する方針案は、「民間にできることは民間に任せる」を基本に、民間委託の拡大を図った場合におけるコスト面や業務運営上の影響などを考慮しながら、委託拡大の可否や正規職員の配置の効率化等について見直し検討を行った上で、今後10年間における職場のあり方について方針案としてまとめたものである。各分会交渉の結果を可能な限り反映した上で方針として定めたい。

36

《 要求項目 》

- (2) 現業職員の採用計画を明らかにし、業務量に応じた適正な人員を新規採用職員で配置すること。

《 回 答 》

方針案に示した各職場のあり方の実施状況及び今後の職員の退職状況等を踏まえ、技能労務職場全体として採用の要否を判断していきたい。

《 要求項目 》

- (3) 労働条件の変更に関しては、事前協議制を厳守し、一方的な変更は行わないこと。また、技能労務職場のあり方については労使双方の合意に基づき行うこと。

《 回 答 》

勤務条件の変更については、労使協調を基本とし純然たる管理運営事項を除いて事前協議を行いたい。技能労務職場のあり方については、組合と協議を行い、合意を得た上で見直しを行いたい。

団体交渉での質疑・確認事項

技能労務職場のあり方に関する方針案について

- ◆各分会交渉の質疑を含めた担当課からの回答に間違いがないことを確認。
- ◆あり方の文面に、組合が要求した3箇所の文言追加を行うことを了承。
- ◆交渉が合意にいたれば、2019年4月採用に向けた技能労務職員採用募集を今年度行う。

現業職員の採用計画について

- ◆継続して採用を行うと言いきれないが、採用を再開するということは、採用を続けていくという考えである。

労働条件の変更について

- ◆今後の協議は、分会及び組合の合意を前提に行う。
- ・技能労務職場のあり方については、分会及び組合と協議を進めて決定していく。労働条件の変更に関しては、事前協議制を厳守し一方的な変更は行わない。今後の協議は労使合意が前提であることを確認し、当局も了承。

39

妥 結

各分会の交渉結果を積み上げ、市職労総体として臨んだ職員課長交渉では人員確保の面で「採用の再開」、あり方の具体的な協議に関しては「労使合意を前提に進めていく」など一定程度の回答を引き出すことができました。交渉結果を受け、後日開催された現業労組執行委員会、市職労拡大闘争委員会兼中央委員会にて「新規採用再開」「労働条件の労使合意」等、明確な回答が得られたことから、妥結することが承認され、方針案に合意し、妥決することを決定しました。

40

妥 結

2018第1次 現業・公企統一闘争
現労執行委員会で承認

採用再開を
勝ち取る

2019年 4月の採用に向けて、技能労務職員の
新規採用の募集を行う(採用を再開する)。



採用再開を強く訴える松井中央執行委員長。組合側16名の交渉団で臨みました

6月27日、2018第1次 現業・公企統一闘争における、職員課長及び行政管理課長との交渉を実施しました。

前橋市定員管理計画では、2020年まで新規採用が凍結されております。しかし、今回の交渉でその凍結を解除する回答を引き出すことが出来ました。又、技能労務職場のあり方に関する方針案の中で、3箇所の文言追加修正を行う回答も引き出しました。

ご清聴ありがとうございました

群馬県本部 前橋市役所職員労働組合
多田 正次

2023年度 自治労現業セミナー

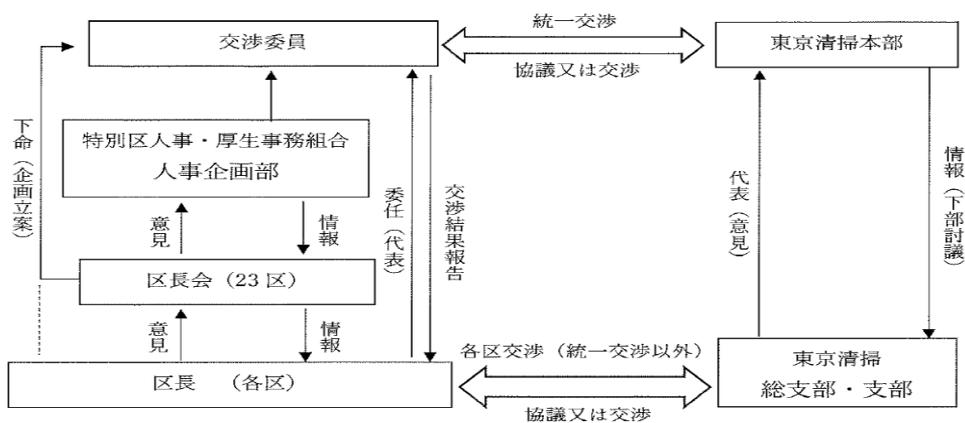
～賃金改善、昇給改善～

昇給抑制年齢の55歳から57歳へと引上げについて

東京清掃労働組合

2022年11月27日

特別区交渉



18歳入職者のシミュレーション

年齢	1級		2級		3級		4級	
	号俵	月額	号俵	月額	号俵	月額	号俵	月額
18歳	20	143,700円						
29歳	64	207,200円						
30歳			12	223,500円				
33歳			24	245,200円				
34歳					24	269,700円		
41歳					52	315,400円		
42歳							54	334,100円
55歳	165	294,700円	112	316,200円	108	345,500円	106	365,900円

現在の再任用給料月額

1級	212,000円
2級	223,200円
3級	244,000円
4級	274,700円

60歳前給料月額の7割

1級	206,300円
2級	221,300円
3級	241,900円
4級	256,100円

× 0.7

現行の再任用賃金との比較

- 再任用1級・・・212,000円

1級の最高号給・・・165号 294,700円 × 0.7 = 206,300円

- 再任用2級・・・223,200円

2級の121号給・・・ 318,900円 × 0.7 = 223,200円

- 再任用3級・・・244,000円

3級の117号給・・・ 348,600円 × 0.7 = 244,000円

- 再任用4級・・・274,700円

4級の最高号給・・・121号 371,200円 × 0.7 = 259,800円

最高号給でも届かない

国家公務員 現業職の定年

- 現国家公務員法では、守衛・用務員等の**労務職員(現業職員)の定年を63歳**としており、これに準じている自治体もある。
- 今回の改正により、**労務職員は定年の特例から外れることになる。よって労務職員も他の一般職と同じく65歳定年となる**
- 現在、63歳定年としている自治体では、2029年度以降、定年が段階的に引き上げられ、2031年度に65歳となる。
- **労務職員についても、定年年齢は段階的に65歳に引き上げられるが、給料月額が7割水準となるのは、当分の間、現在の定年年齢63歳に達した日以後の4月1日以降からで、つまりは64歳になる年度以降となる。**

※ 63歳までは、7割水準とならない

東京都区政課発出文書

令和3年度地方公務員給与実態調査等に係る総務省指摘事項について

今年度実施の「地方公務員給与実態調査」、「地方公共団体定員管理調査」、「勤務条件等に関する調査」及び「会計年度任用職員制度の導入状況等に関する調査」に係るヒアリングにおいて、総務省から下記のとおり指摘がありました。

地方公務員に対する住民からの厳しい目が注がれている中、各団体におかれましては、下記の指摘事項に適切に対応いただくとともに、引き続き、適切な人事行政の執行をお願いいたします。

記

1 給与に関する事項

- ① 一般行政職のラスパイレース指数は、令和2年4月1日時点の平均で100を下回る状況にあり、現給保障等の退職等により本年も低下することが想定される。引き続き、国家公務員との均衡を踏まえ、職務給の原則を徹底し、合理性のある適切な給与制度の運用に取り組むこと。
 - ② 技能労務職のラスパイレース指数は、現給保障等の退職等により低下傾向にあるものの、依然として100を上回る状況にあり、国家公務員との均衡を踏まえ適切な給与水準を目指し、検証を行うこと。
 - ③ 高齢労働員に係る昇給・昇格制度については、昇格時給給の削減措置がなされていない。国と同様の懸念による取組を実施していない旨のラスパイレース指数が属する傾向にあることから、定年引上げの整理と併せて、適正化に向けた検討を早急に行うこと。
- (参考) 令和3年4月1日時点ラスパイレース指数 特別区平均 99.1 (一般行政職)
令和2年4月1日時点ラスパイレース指数 特別区平均 105.1 (技能労務職・非公式)

2 定員管理に関する事項

- ① 時短労働者等の子ども子育て支援体制及びICT体制の強化や児童相談所の設置など、特別区における行政需要は拡大しており、幹部コソコソ意識等の対応もあって、多くの区で定員増となっている。定年引上げが今後具体化していく中で、中長期的な視野をもって、各団体にとって最良の定員数を見極めることが重要である。定員管理計画は、毎年の採用計画とは別に、適正な定員管理を行うためのロードマップを示す中長期的な指針として、また、住民や議会に対して将来の組織体制を示す点でも有効である。必ずしも削減目標を盛り込む必要はなく、見直しを行うことも可能であることから、策定に向けて引き続き検討したい。
- ② 適正な人員配置を図る上で、特に技能労務職については、全国的に見ても民間委託等により行政の効率化・能率化が進んでいる中、長期的な視点で十分に検証・検討する必要がある。その上で引き続き直営として新規採用を行う場合は、その必要性や採用方針について住民等に対する説明責任を果たすこと。

1/3

2021年度地方公務員給与実態調査等に係る総務省指摘事項について

2020年4月1日時点ラスパイレース指数
特別区平均105.1(技能労務職・非公式)

適正な人員配置を図る上で、特に技能労務職については、全国的に見ても民間委託等により行政の効率化・能率化が進んでいる中、長期的な視点で十分に検証・検討する必要がある。その上で引き続き直営として新規採用を行う場合は、その必要性や採用方針について住民等に対する説明責任を果たすこと。

国家公務員 行政職俸給表(二)適用職員

1 技能職員

- (1) 電話交換手
- (2) 湖、川若しくは港のみを航行する船舶、しゅんせつ船等の作業船、総トン数30トン未満の漁船、総トン数5トン未満の船舶その他これらに準ずる船舶に乗り込む者
- (3) 機械工作工、電工（(6)に掲げる者を除く。）、大工、印刷工、製図工、ガラス工等物の製作、朱里、加工等の業務に従事する者
- (4) 理容師、美容師、調理師等家政的業務に従事する者
- (5) **自動車運転手**
- (6) 建設機械操作手、ボイラー技士、電工（電気事業法（1964年法律第170号）に規定する自家用電気工作物の工事、維持及び運用に関する保安の監督を行う者に限る。）、溶接工等機器の運転、操作、保守等の業務に従事する者でその就業に必要な免許等の資格を有する者
- (7) 上記の(2)から(6)までに掲げる者の業務に準ずる技能的業務に従事する者

2 労務職員（甲）

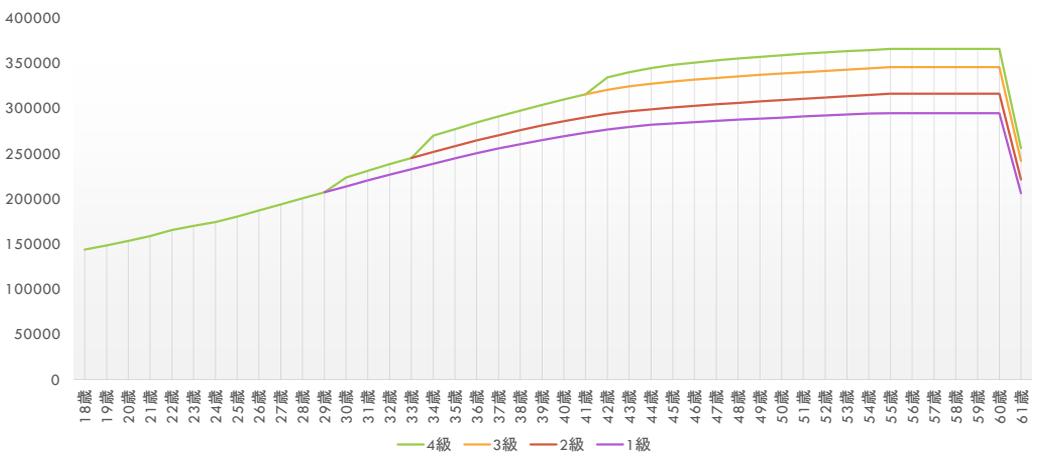
守衛、巡視等監視、警備等の業務に従事する者

3 労務職員（乙）

用務員、労務作業員等庁務又は労務に従事する者

給与カーブ

給与カーブシミュレーショングラフ



高萩市役所職員組合現業評議会 ～5級創設への道のり～



報告者:高萩市役所職員組合
現業評議会議長 赤津 誠二

Takahagi city Profile

高萩市の プロフィール

茨城県の北東部に位置し、東は太平洋に面し、西は多賀山地が連なり、その間を花貫川と関根川が流れて渓谷をつくっています。これらの海や山の自然景観は県の自然公園に指定されています。また、北部は福島県東白川郡境町と茨城県北茨城市に接し、南部は日立市、西部は常陸太田市に接しています。東京からは約150kmで、常磐自動車道を利用して約2時間の距離に位置します。

市域の総面積は193.55km²、県土の3.2%を占めています。市域の約85%が山林原野等で、農耕地面積は1,069haとなっています。



▶人口・世帯数 (2022年5月1日現在)

総人口 **26,847**人

男性 13,392人 女性 13,455人

世帯数 **11,563**世帯



快適な道路をつくる

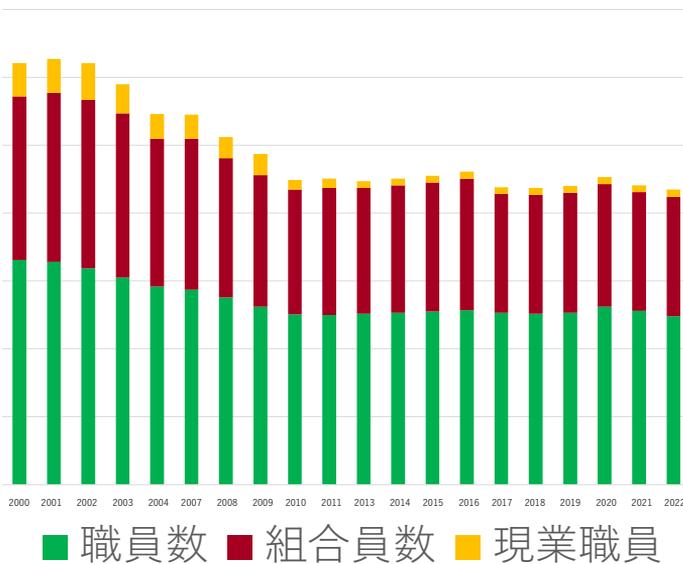
私たちの働くフィールドは、人々が生活する上で重要な役割を担う道路。市民の皆さんが安全・安心・快適に市道を使用できるように、道路の維持管理補修を行っています。町がきれいになった時に、やりがいを感じます。



建設課
あかつ せいじ
赤津 誠二



高萩市職員数の推移



全職員数 … 248人
 組合員数 … 176人
 現業職員 … 11人
 (2022年4月現在)

2002年
 現業職員 54人
 (全体の16.9%)

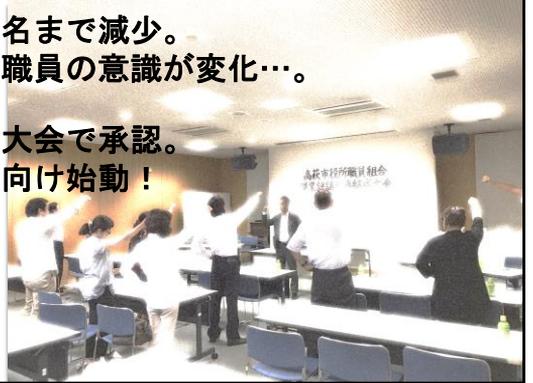


2022年
 現業職員 11人
 (全体の4.4%)



○現業評議会の再結成

- ・ 1981年、現業評議会規約改正の記録あり。
→ 残っている記録はこれだけ…。役員や活動実績が不明…。
- ・ 2007年、当局による一方的な任用替えあり。
→ 基本組織と共に「任用替えルール」を労使協議で獲得！
- ・ 2013年、任用替えにより現業職員が10名まで減少。
→ 基本組織との活動機会が増加し、現業職員の意識が変化…。
- ・ 2016年、現業評議会の立ち上げについて大会で承認。
→ 再結成検討委員会を発足し、再結成へ向け始動！



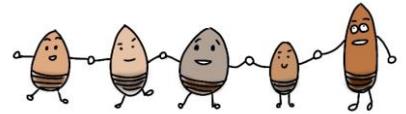
現業評議会 再結成!!

高萩市役所職員組合
現業評議会再結成大会



2017年8月18日

○5級獲得の為に



- ・ 2017年、活動開始とともに現状を知る…。
→ 現状打破のため、執行部や近隣市町村に対して協力を仰ぐ。
- ・ 2018年、5級創設に向けて当局から合意を得る。
→ 前向きに検討し、協議を進めていくことを相互に確認！
- ・ 2019年、多くの助言を受け、基本組織と共に当局との交渉開始！
→ 市長とも積極的に交流を図り、思いの丈をぶつける。
- ・ 2020年、当局との度重なる交渉の結果…。



5 級 創 設



平成30年6月28日

高萩市役所職員組合 執行委員長 平塚 啓之 様
高萩市役所職員組合現業評議会 議長 赤津 誠二 様

高萩市長 大部 勝樹

高萩市役所職員組合及び現業評議会からの要求書について（回答）

平成30年5月29日付けで提出された高萩市役所職員組合及び同現業評議会からの要求については、次のとおり回答いたします。

記

○昇給運用に関する要求

13. 平成18年の俸給表改正に伴う昇給運用が不明確となっていることから、相互に認識を統一するため、昇給運用を明らかにすること。

（回答）昇給や昇格の運用については、高萩市就業規則や、高萩市職員の初任給、昇格、昇給等に関する規則等に基づき行っております。その具体的な運用は以下のとおりとなります。また、現在4級までの行2俸給表について、5級創設に向けて前向きに検討していきたいと考えております。

昇給…1年間の良好な成績で勤務 4号昇給（※57歳超は2号給）
昇格…その者の属する級に含まれる職務の複雑と責任の度を異にする他の職務に異動したとき。

職務の級	職務の内容
1級	1 一般技職職員の職務 2 一般労働職員の職務
2級	1 技能又は経験を有する技職職員の職務 2 技能又は経験を有する労働職員の職務
3級	1 相当の技能又は経験を有する技職職員の職務 2 相当の技能又は経験を有する労働職員の職務 3 職業の技能又は経験を有する技職職員の職務
4級	1 極めて高度の技能又は経験を有する技職職員の職務 2 極めて高度の技能又は経験を有する労働職員の職務

平成30年12月20日

高萩市役所職員組合 執行委員長 坪 栄樹 様
高萩市役所職員組合現業評議会 議長 赤津 誠二 様

高萩市長 大部 勝樹

高萩市役所職員組合及び現業評議会からの要求書について（回答）

平成30年11月27日付けで提出された高萩市役所職員組合及び同現業評議会からの要求については、次のとおり回答いたします。

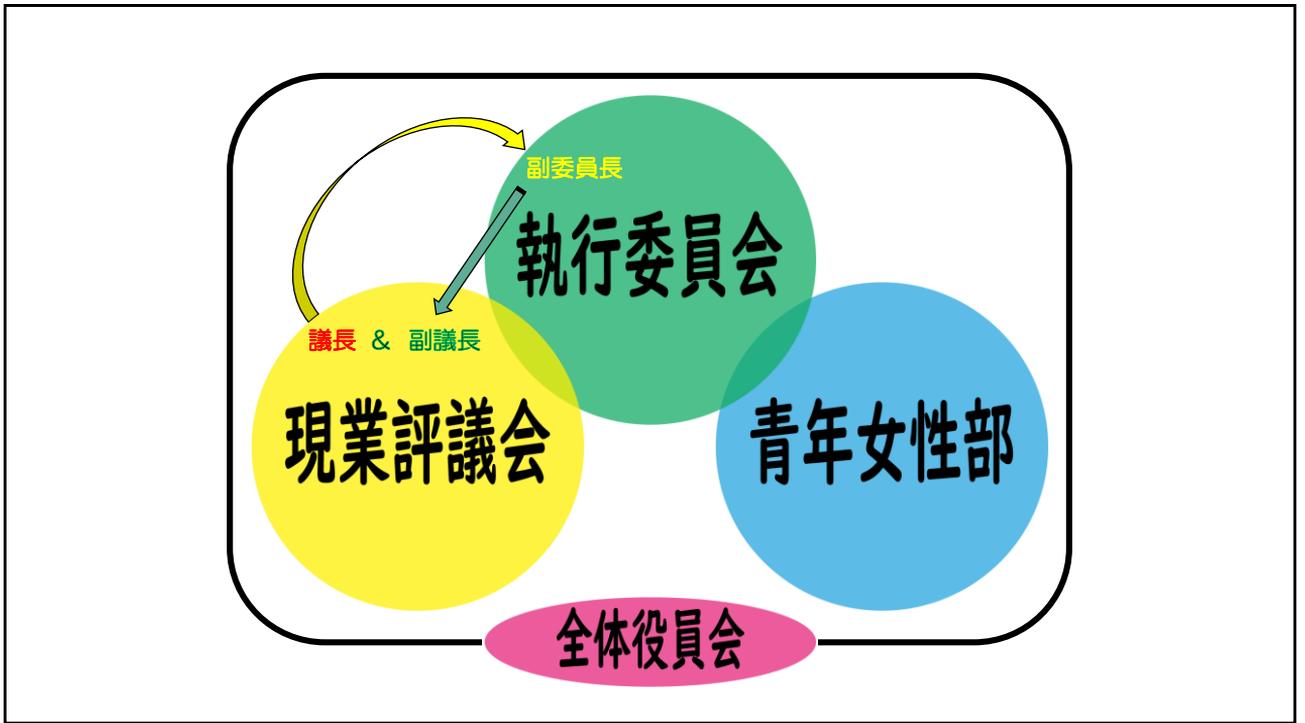
記

【現業評議会に関する要求について】

9. 5級の創設に関しては、現業評議会及び執行委員会との協議のもと平成31年4月より実施すること。また、それに合わせた昇給運用の改善を行うこと。
（回答）行2俸給表の5級創設につきましては今後組合と協議のうえ、平成31年4月から実施を予定しています。昇給運用につきましては、今後必要に応じて協議を実施いたします。

10. 労働条件の変更となる、現業職場の統廃合・新規事業に関しては、地方公営企業労働関係法第7条の団体交渉権・協約締結権を遵守し、計画変更が可能な時期から労使協議を行うとともに、合意された事項に関しては労働協約を締結し、書面にて確認すること。
（回答）現業職場の労働条件の変更等による労使協議の申出がある場合は適切に対応いたします。

11. 現業職場では、豊富な経験及び知識が住民サービス向上のため重要視され、その技術の継承も必要不可欠であるため、退職・その他により欠員が生じた場合は、速やかに正規職員による補充を行うこと。また、採用については業務技術の継承のため一定の技術習得期間を設けた採用とすること。
（回答）市員に応える住民サービスを実現するため、業務に適した選考方法を今後も検討するとともに、引き続き適切な人員配置を行なってまいります。



竹原市職労における広島県労働委員会闘争報告

自治労広島県本部
竹原市職員労働組合現業評議会議長 岡 啓介

1. はじめに

今回の報告は、竹原市における「合意なき賃金カット」に関わって広島県労働委員会へ「不当労働行為の救済申し立て」を行った事の取り組み報告です。

まず、2019年度には、労使合意した賃金カットが行われました。賃金カットの根拠もあやふやな状態でしたが、合意形成を図る意味で苦渋の決断として2019年度の1年間の賃金カットで合意しました。

しかし、竹原市当局は、2019年度中に、さらに4年間の賃金カットを提案してきました。その団体交渉は、期間が短い説明しない・最終決定権者が団体交渉に出席していない等、不誠実極まりないものでした。

結果的に、労使合意することなく交渉を打ち切られたため、私たち現業評議会は広島県労働委員会へ不当労働行為の救済申し立てを行いました。

2. これまでの経過

(1) 2019年3月25日に合意した賃金削減までの経過

①具体的な賃金削減提案が行われるまでの経過

2018年11月末	財政収支見通しが公表される
2018年12月19日	管理職に対する賃金削減提案が議会に上程される
2018年12月20日	労働組合に対し「財政健全化計画(案)」の説明
2018年12月21日	議会全員協議会で「財政健全化計画(案)」を提案・承認
2018年12月25日	労使合意なく「財政健全化計画(案)」を提案したことに対し抗議。合わせて「財政健全化計画」について根拠となる資料提示・説明を求める
2019年1月23日	求めていた資料提示・説明がないため、これらを求めるため要求書を提出(回答期限1月29日)

②2019年2月7日に示された賃金削減提案の内容

【削減理由】

ラスパイレス指数が県内市で最も高い数値(102.5)となっており、全国的にも上位に位置付けられていることから、県内市で最も低い市(96.9)と同等にすることを目的に実施したい。

【提案内容】

削減率	1級～4級 給与月額の4%
	5級～6級 給与月額の6% 期末・勤勉手当および時間外手当に反映
期 間	2019年4月1日～2021年3月31日までの2年間

③2019年2月15日に行った団体交渉での確認事項

【団体交渉における確認事項】

- 労使合意がなければ議会上程しない
- 財政悪化の責任は当局にあり、組合員にはない
- 賃金カットはできることをやりつくした上で、なお資金が足りない時の最終手段であり、協力をお願いする立場
- 交渉ができない原因は市当局にある

④2019年3月20日に示された賃金削減の再提案内容

削減率	1級～2級 削減なし
	3級～6級 給与月額の3% 期末・勤勉手当および時間外手当に反映
期 間	2019年4月1日～2021年3月31日までの2年間

⑤2019年3月25日の団体交渉における労使合意内容

削減率	1級～2級 削減なし
	3級～4級 給与月額の1.5%
	5級～6級 給与月額の3% 期末・勤勉手当および時間外手当に反映しない
期 間	2019年4月1日～2020年3月31日までの1年間

⑥団体交渉における確認事項

- 定員管理計画・機構改革については、十分な労使協議に時間をもち合意の上行う
- 2019年度4月以降、総務企画部長として機構改革・定員管理計画の協議について責任をもって対応する
- 2万人以下になる自治体のあるべき、部長制廃止も含めた人員削減と賃金

制度の見直しについて協議すること

(2) 新たな賃金削減提案

① 労使合意なき賃金削減が実施された経過

- 2019年11月22日 賃金確定闘争において人事院勧告通り賃金改定を行い、12月議会に条例改正案を上程することで妥結
- 2019年12月2日 賃金確定交渉の妥結事項を議会に上程しないことを決定。合わせて2020年4月以降の賃金削減に対する基本的考え方が示される。

【削減理由】

2018年度決算における経常収支比率が、財政健全化計画の推計値である100.を上回り、100.4となりこれまで以上に財政の危機的状況となった。このことから歳入に見合った歳出となる財政構造とする必要があるため

削減率	1級～4級	給与月額の4%
	5級～6級	給与月額の6%
	期末・勤勉手当および時間外手当に反映	
期間	2020年4月1日～2024年3月31日までの4年間	

- 2019年12月3日
～2020年2月 新たな賃金カットを申し入れるのなら財政健全化計画策定時の推計方法で災害査定の数値および2018年度決算を反映させた資料提示を求める。
- 2020年2月13日 事務レベル協議において現在の財政状況について
「経常収支比率が財政健全化計画における推計値より0.2ポイント上回っている。基金を取り崩さなければ、財政運営ができないという状況には変わりない」当局から説明。これに対し組合側は、「①財政健全化計画より基金残高が2018年で4億円、2019年度末見込みで4.8億円、2020年度当初予算で3億円上回っている現在、賃金削減をしなければならぬ理由はない。②昨年の交渉において賃金削減の効果は単年度の効果しかなく、部長制の廃止も含めた職務職階制度の見直しを確認しているが一向に協議がなされない。③12月にたたき台が示された際にも財政健全化計画の根拠となる資料提示を求めたが未だに資料提示がない。」ことを訴える。

②2020年3月17日の団体交渉で示された賃金削減提案

【削減理由】

1年間を期限に労使合意した賃金カットが終了する目前に、経常収支比率が前年を上回る100.4%（前年度100.2%）となるなど、財政の硬直化が進む中、経常的支出を大幅に圧縮しなければならない現状において、職員の人件費削減は避けて通れない。

【提案内容】

削減率	1級～4級 給与月額の4%
	5級～6級 給与月額の6%
期 間	期末・勤勉手当および時間外手当に反映
期 間	2020年4月1日～2022年3月31日までの2年間

【確認事項】

当初予定していた2020年3月19日の臨時議会には「竹原市職員の給与の特例に関する条例を一部改正する条例案」を上程しない。

③2020年3月19日 ～3月22日

組合員からの情報により、3月25日若しくは26日に臨時議会を開催し、「竹原市職員の給与の特例に関する条例を一部改正する条例案」を上程予定と判明。

④2020年3月25日に実施した団体交渉

交渉の冒頭、組合側から当局に対し以下のことを確認

- 2018年12月20日の団体交渉において、総務企画部長から「財政健全化計画はあくまで目標であって、決まったことではない。計画に縛られることなく、具体的には交渉で決める」と回答したこと。
 - 財政健全化計画の説明において「災害復旧で財政が厳しくなった。何もしなければ2年で基金が枯渇する。5年後に12億円の基金残高を確保するため、毎年1億円、5年間で5億円を人件費でまかないたい。そのため最初の2年は賃金削減、残り3年間は人員削減と職務職階制度等の給与構造の見直しで行いたいと説明したこと。
 - 2019年2月15日の団体交渉において①労使合意がなければ議会に上程しない、②財政悪化の原因は組合員にはなく当局にある、③賃金カットはできることをやりつくした上で、なお資金が足りない場合の最終手段であり、組合に協力をお願いする立場であること
- 以上、3点について確認し、当局から間違えないとの回答を得た。

⑤2020年3月25日の団体交渉で提示された再提案内容

	1級～2級 削減なし
	3級～4級 給与月額の3%

削減率	5級～6級 給与月額の5% 期末・勤勉手当および時間外手当に反映
期間	2020年4月1日～2022年3月31日までの2年間

● 3月25日に行った団体交渉の途中で、⑤の提案内容より削減率が低いものでどうか？と総務部長から執行委員長にあり、交渉団で協議をした結果、「説明なき賃金カットには納得できないが、合意形成を優先する」ことを基本に考え合意する考えを組合は持っていました。しかし、総務部長が竹原市上層部に持ち帰ると「市長が納得しない」と言って提案内容は⑤に戻っていた。決定権を持たない者が団体交渉の責任者になっていることも明らかになったので、市長交渉をするように求めた。

翌日26日朝から市長交渉を行ったが、市長に何を聞いても「これまで総務部長が説明したとおり」「ご理解ください」の2つの言葉に終始し、全く説明をする気もない状態だった。30分程度何を聞いても同じ言葉でしか返答せず、「今回は合意が出来ないと判断して、交渉はこれで打ち切る」と言って席を立ちました。

3. 広島県労働委員会に対する不当労働行為救済申し立て

(1) 救済申し立ての提出

2021年1月21日申立人 竹原市職員労働組合現業評議会 議長 岡 啓介、被申立人 竹原市 市長 今榮 敏彦とする不当労働行為救済申し立てを広島県労働委員会に提出した。

(2) 請求する救済内容

- 被申立人は2020年度および2021年度の賃金カット（減額）につき、誠意ある団体交渉を行え。
- 記載の者らに対し、賃金カットの差額合計である同「差額」欄の「合計額」欄記載の金額を各支払え。

(3) 第1回証人尋問

日時：2021年12月7日（火）13：30～17：30

内容：①執行委員長に対する証人尋問

②執行委員長に対する反対尋問

③総務企画部長に対する証人尋問

④総務企画部長に対する反対尋問

(4) 第2回証人尋問

日時：2021年12月27日（月）13：30～17：30

- 内容：①人事係長に対する証人尋問
②人事係長に対する反対尋問
③現業評議会議長に対する証人尋問
④現業評議会議長に対する反対尋問

4. 争点

【申立人側主張】

- 財政健全化計画の根拠となる数字が曖昧で信憑性がない。根拠となる資料の提出を求めたが一向に提示がない。
- 賃金削減はできることをやりつくした上で、なお資金が足りない場合の最終手段であり、組合に協力をお願いする立場であると労使で確認しているにも関わらず、部長制に廃止も含めた協議を全く行っていないなど賃金削減の正当性は見受けられない。
- 労働組合は組合員に対するアンケートや職場集会の実施など意思決定には少なからず数か月必要であるにもかかわらず、労使協議の時間を確保しなかったことは労働組合の軽視にあたる行為である。
- 団体交渉に最終決定権者が出席していないことは不誠実団交である。

【被申立人側主張】

- 竹原市職労は職員団体であることから、現業評議会とは別の組織と認識する必要があるが、多くの交渉において職員団体が中心に交渉を行っている。文書等で委任状を受けていたのか疑問である。
- 労働組合が求める資料については、提示していないと勘違いしていたがすでに提示した資料と労働組合が求めている資料は同一のものと認識している。
- 交渉期間が短かったのは、労働組合側が提案書の受け取りを拒否したことに原因があり、当局側の責任ではない。

2022年2月9日（水） 最終陳述

最終陳述では私たちは、再度、不誠実な団体交渉だったと訴えました。

私たちの訴えは、

- ① 交渉期間が短すぎる事

- ② 私たちが求めていた資料の提出がなかったこと
 - ③ 最終決定権者が団体交渉に出席していなかったこと
- の3点で不誠実団体交渉が行われていると主張しました。

竹原市の最終陳述は、期間は十分に取っている、資料は提出していたが提出したのを忘れていた、交渉権と決定権は違うなど私たちの主張とは、相反した主張を繰り返しました。

最終陳述を2022年2月9日に終え、結審しました。結果は、4か月以内にできると労働委員会から言われました。

5. 広島県労働委員会の判断

2022年5月27日に広島県労働委員会の判断として、交渉の経過において竹原市側の対応が不当労働行為に当たるとした。

今後繰り返さないように、その内容を記した文章を手交（手渡し）するとの命令がされました。（資料）

しかし、給与減額分の差額の支給については、棄却されました。なぜ棄却されたかということ、申し立て内容が、現業組合員が差別的に削減されているという内容にしていたので、広島県労働委員会の判断は、非現業職も同じように削減されているので、現業だけ差別的な取り扱いをされているわけではないので、棄却という判断でした。

命令文には、給与減額分の回復措置として「本件給与減額がなければ組合員が得られていたであろう給与額とすでに支払われた給与額との差額相当分の支払」を求めて団体交渉を行うことは可能、という内容の文章もあり、今後の取り組みが展開できる内容にもなっている。

※広島県労働委員会のHP

「令和3年（不）第2号事件の命令書の交付について」で命令書の本文は閲覧可能

6. 労働委員会闘争を行って気付いたこと・反省

(1) 組織的なこと

①組織としての形が整っているか審査される

- ・総会の開催
- ・会計報告, 会計監査

②基本組織との関係

- ・組合費の徴収など

(2) 団体交渉にかかわること

①この闘争以外での現業評議会の団体交渉の様子

- ・基本組織と合同で団体交渉をする場合（確定闘争など）いかに主体的に現業評議会が団体交渉に関わっていたか

②確認書の重要性（資料 乙8号証）

- ・団体交渉を行っても、確認書が無ければ、交渉したことにならないと言っても過言ではない
- ・資料の乙8号証は、数日間行った団体交渉の確認書となっているが、団体交渉が終わったら、すぐに確認書の締結をすることも重要
- ・確認書が無ければ、労働委員会闘争を取り組むのも難しい

③自治労の中での現業評議会・公営企業評議会の重要性

- ・現業評議会・公営企業評議会は、地方労働委員会へ救済申立ができる
- ・非現業組合員は、人事委員会もしくは公平委員会への措置要求。竹原市の場合、人事委員会がないので公平委員会。独立した組織ではあるが、措置要

求の審査は、竹原市が陳述書を出していないので全く動いていない。

- ・現業評議会の強みと、基本組織の総合力との一体となった取り組みが必要

最後に、

竹原市には、現業評議会があったので広島県労働委員会への取り組みができた。正規職員3名・再任用職員5名・会計年度任用職員18名の組織でも自治労の中で現業評議会・公営企業評議会がいかに大切な組織かということを痛いほど理解できた。

また、自治労の交渉サイクル（春闘・人員確保・現業統一・確定）をいかに現業評議会が主体をもって団体交渉に参加していたかも問われたことなど、普段の地道な取り組みが必要なことを改めて感じました。

さらには、確認書の重要性を思い知らされました。各闘争の確認書がなければ、労働委員会の判断も変わっていたかもしれません。

又、団体交渉への現業評議会として挑み方についても、団体交渉での主体的な場面が現業評議会に求められていることについても、今回の取り組みを通して理解できました。

自治労の交渉サイクルで行う団体交渉に主体的に参加し、現業としての意見を言う、団体交渉で確認した事を、確認書を結ぶ。

この当たり前の事、現業の先輩が積み重ねてきたことを、今、私たちが再認識して進んで行くしかないと感じました。

「ともに頑張りましょう」

到底納得できない6%・4%の 賃金カット提案の対応を提起

賃金カット提案について 定期大会で報告

2月8日(金)、市民館において、第63回定期大会が開催されました。

冒頭、二次委員長から「2月7日に総務部長から一般職員に対する賃金削減提案があった」「期間は2019年4月から2021年3月までの2年間、削減率は6%、4%が提案された」「災害復旧を理由としているが、激甚災害の認定を受けており、実際には影響が少ない。財政悪化の事態を招いた責任は当局にある。組合員に負担を押し付けることはありえない」「できる対応をすべて尽くして、尚お金がたりないということならば賃金カットも交渉の余地がある。しかし、まだ何の対応もされていない状況だ」「公表されている財政収支見直しには疑問点も多い。仮にこれが正しかったとしても、来年度中に基金が底をつき、竹原市が破産するという状況ではない(※1)」「削減率については、過去に賃金削減があった広島県や呉市の状況から見ても、ありえない程高い率である(※2)」「到底納得できる内容ではない」とあいさつがありました。

なお、申し入れがあった際に、組合側は「積み残し課題の解決や、なぜ唐突に来年度からカットしなければいけないのか。組合員が納

得できる説明がなければ、賃金カットについて合意できない」と総務部長へ伝えていきます。



竹原市職労第63回定期大会の様子

こちらの要求にたいしては期限を過ぎても回答なし

すでに1月24日発行の竹原市職労ニュースでお知らせしていますが、今回、財政収支見直しにかかる要求書を提出していました。回答期限は1月29日です。しかし、当局は「回答はもう少し待つてほしい」と先延ばしにする一方、提案内容の期間開始までは時間が無いという不誠実な状況です。

総務部長に「労使合意ができれば議会に上程しない」ということでよいかと確認したところ、当然、合意ができれば議会には上程しない。市議会議長からも労使合意をしてから提案するよりに、と言われていた」と回答がありました。

組合からは議会提案を強行しようとするならば、労働委員会や公平委員会への提訴も辞さないことを伝えていきます。

**みんなが納得できるように
職場から声をあげよう!**

市当局側は、組合員に対して協力してもらいたいというスタンスにあるでしょうか?

基金が2年後に枯渇するならば、来年度の1年間かけてきちんと組合に説明し、組合員の理解を得ることが、当局としてあるべき姿ではないでしょうか。

今回、大会に出席した若手の組合員からは「みんなでの災害からの復旧・復興を乗り越えよう」というときにおかしいではないか」「まず災害対応で基金が枯渇すると言われることに怒りを覚える。仕事をすればするほど、財政を逼迫させているという気持ちにさせられる。削減されるとやる気が皆無になるだろう」「復旧・復興最優先というのには口だけのパフオーマンスにしか感じられない」「死ぬほど残業して、災害対応に当たっている技師をはじめとする職員に対して、賃金カットだなんてよく言えたものだ」という声もあがっています。

まずは、みなさんの意見・声を臆することなく、職場から上げていきましょう!

※1…2018年2月の豪雪災害により賃金削減が提案された福井県本部・自治労福井市職労の場合は、提案段階で基金が枯渇し、各種事業の実施を見直した上での提案だった。

※2…県職員の賃金削減が行われた際、県議が12.5%の報酬削減に対し、一般職員は3.75%の賃金カット。呉市の賃金削減が行われた際は、市議が5%の報酬削減に対し、一般職員は平均で2.5%の賃金カット。(管理職は5%の賃金カット)

賃金カット提案の交渉を実施 当局からの説明はゼロ

**不誠実極まりない当局
交渉を行うも説明は皆無**

2月15日(金)、ようやく組合が提出した要求書に対する回答と賃金削減提案の申し入れ内容説明を当局が行うというところで、今回の賃金カット提案に関する第1回の交渉が実施されました。しかし、交渉の冒頭で「回答に関して、調整ができなかったため、申し訳ないが交渉は延期させてほしい」と、総務部長から謝罪がありました。そのため、第1回交渉で確認できたことは「労使合意がなければ絶対に議会に議案をあげない」「財政悪化の責任は、当然当局にあり、組合員にはない」「賃金カットはできないことをやりつくした上で、なお資金が足りない時の最終手段であり、協力をお願いする立場」「交渉ができない原因は市当局にある」などの基本的なことのみにとどまりました。

もともと、この交渉は14日(木)に行われる予定だったものが、「回答の調整ができないため、1日ずらしてほしい」という当局からの依頼により、再度日を改めて実施したものです。

しかしながら、自らが設定した交渉日に回答・交渉を行うことができない、回答期限も守れない状況に陥っています。これは、今回の提案が十分に検討さ

れたものではなく、当局自身説明に窮している提案だということに他なりません。

第三者から見ても おかしな竹原市当局の姿勢

2月8日開催の定期大会には、来賓として、日ごろから竹原市職労がお世話になっている各種団体から代表の方に出席いただきました。

中でも自治労広島県本部の竹田恵書記長からは「本来組合員の賃金削減を提案するならば、市側は協力をお願いする立場にたつのが常識。それにも関わらず、この間の竹原市当局のやり方はとてもそのような立場に立っているとは思えないやり方だ」「様々な改革に取り組んだうえで、『これだけ足りないから』と提案するのが、一般的ではない中、削減率だけが提案されている。財政健全化計画をみても、漠然としており、あきらかにおかしい点もある。『これはあり得ない』と声をあげることが当然のこと」「青年女性部・保育部会・現業

評議会などの各部署、職場から組合員が声をあげていくことが重要」「県本部としても、県内全単組をあげてバックアップする。大変であると思うが、ともに頑張っていこう」とあいさつをいただきました。

また、昨年11月で竹原市議会議員を勇退された脇本茂紀元組内議員から「議員を引退したら、いきなりこんなことになるのかと驚いている」「組合員への賃金削減はやってはいけない禁じ手。事務事業の見直しや、歳出削減をやりつくすことが必要だが、まだ何もしていない中でこの提案はありえない」「このような事態になった責任を経営者たる当局側がとるのは当然のことと思うが、災害復旧に全力で取り組んでいる職員に負担を強いることは間違っている」「このように安易に禁じ手を提案して削減することで、財政再建はなしえない」とあいさつをいただきました。

第三者から見ても、竹原市当局の姿勢には疑問や憤りを覚えるものだと言えます。これから、各職場でオルグを行い、組合員の声を聞いていきます。削減提案に対する、率直な気持ちをお聞かせください。



竹田 泉 本部書記長



脇本 元 組織内議員

20190207 当局賃金カット提案内容

カット率	5・6級:給与月額6% 1~4級:給与月額4%
期間	2019年4月1日~2021年3月31日まで(2年間)
提案理由	この間、事務事業の見直し・民間委託の推進など、給与関係費をはじめ内部管理経費の節減に取り組んできたが、豪雨災害による復興事業の実施・この間の市税等の一般財源の減少と社会保障関連経費及び施設の老朽化への対応経費の増加等により財政が厳しい状況になったため

第1回 賃金削減提案に関する交渉結果

組合側質問	当局回答
今回の賃金カットの提案は、労使合意がなければ絶対に議会に上程しないということでしょうか？	労使合意がなければ絶対に議会に上程しない。
財政悪化の責任は経営者たる当局にあるのか？組合員にあるのか？	組合員にはなく、当局にある
賃金削減はどのような立場で提案しているのか？	賃金カットはできることをやりつくした上で、なお、資金が足りない時の最終手段であり、協力をお願いする立場。
資料の提出を求めても、提出がない。どこまで遅れた理由は？	資料説明を行うために必要な細部の確認ができていないため
交渉ができない原因は市側にあり、組合側にはないということ間違いないか？	間違いない。責任は市側にある。



今議会で削減提案をしないよう要求

3月6日、竹原市職労は、「賃金削減提案については、竹原市議会2月定例会への上程はしないということ」を今回の団体交渉で明確にすることを求め、要求書を提出しました。理由は、「いつまでも交渉をせず、今議会の終了までに、十分な検証と交渉の時間が確保されないとの判断からです。」

再三交渉を求めも いまだ交渉設定せず

賃金削減提案の説明と、組合の要求に対する回答の説明の交渉については、当初2月14日の予定でした。しかし、直前になって市側が回答がまだできないと、15日に延期を申し入れてきました。しかし、その15日も交渉直前になって、同じ理由で、延期となりました。

その後、再三事務レベルで交渉するよう求めています。いまだ交渉設定をしてくれません。議会の延長がなければ、議会は3月15日に終わるため、提案への提案期限は、14日が期限となります。

今回の財政健全化計画には、過去の支出と歳出の傾向について、あきらかに恣意的な期間を設定し分析をしているなど、様々な問題点があり、その妥当性に疑問を持たざるを得ませ

財政健全化を理由とした賃金削減提案にかかるこれまでの経過

日時	状況
11月末	○収支見通しが出される。2年後に基金が枯渇するという内容。
12月14日	○収支見通しを検証するための資料の提示をメールで総務部長に求める
12月12日	○総務部長より管理職の8%削減を議会に提案すると連絡あり。問題点を指摘し再考するよう要請するが受け入れず。
12月19日	○議会へ管理職8%削減議案を上程
12月20日	○管理職の8%賃金削減議案上程について抗議文提出
12月20日	○総務部長より財政健全化計画を議会に上程すると連絡あり。1年1億、5年で5億の人員費削減計画が盛り込まれており、組合員の賃金カットを想定しているとしか考えられない内容のため、交渉して合意して出すように求めるが受け入れず。
12月21日	○財政健全化計画議案が議会に上程。
12月25日	○財政健全化計画議案上程に対する抗議文
1月23日	○市側から資料の提示もなく、具体的な削減提案がないため、要求書を提出。回答期限1月29日
1月29日	○回答無し
2月7日	○市側より削減案(5級6級6% 1~4級4%)提示。 1月29日以降、要求に対する回答と、具体的な削減案について求めていたが、要求書に対する回答は、もう少しまってほしいとのこと ○早急に回答と、提案理由の説明を行う交渉を設定するよう要求。
2月14日	○市側より要求書に対する回答と、提案説明の交渉設定。しかし、当日になって総務係長から、部長が説明資料をつくっているが、まだ整わないので明日に延期させてほしいとのことで延期。
2月15日	○交渉直前になり、部長より再延長の申し入れ。以下の基本的な事項を口頭確認をし、延期。 「労使合意がなければ絶対に議会に上程しない。」 「財政悪化の原因は組合委にはなく、当局にある」 「賃金カットはできることをやりつくした上でなお資金が足りない時の最終手段であり、協力をお願いする立場」 「資料の提示が遅れている原因は、資料説明を行うために必要な細部の確認ができていないため」 「交渉ができない責任は市側にある。」
2月16日~3月5日	○2月15日以降、事務レベルで課長・係長へ交渉を再三求める
3月5日	○議会は15日閉会で、14日までが提案のリミットであと1週間しかない。執行委員会で、以下の通り確認。 ○今財政健全化を理由とした賃金削減提案は、健全化計画の様々な疑問点・問題点があり、その妥当性に疑問を持たざるを得ず、職場集会の組合員からも、「納得のいく説明を求める」声が大きく聞かれている。計画の検証には時間がかかり、組合としては12月14日から資料の提示を求めていたが、いまだに資料の提示さえしない中、今から資料の提示があったにしても、十分な検証と交渉が行えないことから、「今議会で削減提案をしないことを次回交渉で確認するよう」要求書を提出することを決定
3月6日	○部長へ要求書を提出。

ん。12月から、追加資料と説明を求めています。資料すら出してこない状況です。また、カット率もこれまでの事例と比べて高く、高いとされてきたラスパイルス指数も、職員はほとんどを占める大卒のラスで、管理職は109.5、組合員は98.6であることがわかりました。

こういった疑問点や妥当性を検証し、組合員が納得する合意をするためには、検証と交渉に十分な期間の確保が必要です。しかし、市側が交渉を引き延ばす中、議会

終了までにそれはもはや難しい状況と判断し、今回の要求書の提出となりました。

大きくなる疑問の声

青年女性部がアンケートを取り組んだ結果、96名から回答があり、賃金削減に賛成は2件、反対が59件、仕方がないが29件、その他が6件でした。また仕方がないとした人も、自由記入欄に多くの疑問点を書いていました。職場集会でも、若い人

の賃金カットはやめてほしい」「納得のいく説明を求める」など多くの声があがりました。

現時点では、合意しなければ議会に提案しないと確認しています。が、強硬に提案することも想定されず断を許さない状況です。そういった状況が想定される場合は、総決起集会または、組合員待機交渉(執行部が交渉中、交渉と別の部屋に集まり、交渉支援する)を行うことを決定しました。青年女性部が中心となって呼びかけますので、結果をよろしく願います。

竹原市職員の賃金は本当に高いの？

竹原市当局から2020年4月からの賃金カット提案があったことは、先日配布したニュース第2号でお知らせしているところですが、

ここで、昨年の交渉のときにどんな話が出てきたかを振り返ってみましょう。(別紙「昨年の賃金カット交渉の論点」参照)

『あくまでも賃金カットは財政健全化のために実施』『すべてのことをやりつくしてから最終手段』と組合は主張してきましたが、当局は「根底にあるのは厳しい財政状況だが、ラスパイレス指数についても国・県から改善指導がある」と、ラスパイレス指数についても理由にしています。

ラスパイレス指数って何？

総務省では、地方公務員の給与水準を比較する指標として「ラスパイレス指数(通称:ラス)」を使っています。

このラスは自治体の一般行政職員の「学歴別」「経験年数別」の人員構成が国と同一であると仮定して、国の平均賃金とその自治体の平均賃金を比較するものです。ちなみに、保育士・税務課・教育委員会・公営企業などに配属されている人は算定から外れます。国を100とするため、ラスが100を超えると高いと言われているとされています。



竹原市のラスの実態

竹原市の2018年度のラスは102.5でした。これだけを見ると「高い」と感じる人もいるかもしれませんが、

ラスは「学歴別」「経験年数別」で平均賃金を出します。そこで、昨年、賃金カット交渉にむけて総務課から「学歴別」のラスと、「管理職と組合員別」のラスの資料の提示を受けました。管理職と組合員別のラスというのは、竹原市の場合、経験年数が大きい区分に管理職が分布しているからです。総務課からの資料をまとめたものが、左の表1です。

短大卒・高卒のラスが高いのは、国が昇格に学歴が関係するのに対し、竹原市は学歴に関係なく昇格する人事システムだからです。また

《表1 2018年度の竹原市ラスパイレス指数の状況》

	大卒	短大卒	高卒	全体
管理職	109.5	112.0	-	109.7
組合員	98.6	102.7	104.6	101.2
全体	100.6 (143人)	105.2 (25人)	104.6 (12人)	102.5 (180人)

《表2 2018年度国と竹原市の学歴別職員構成比率》

	大卒	短大卒	高卒
国	55.8	7.1	37.0
竹原市	79.4	13.9	6.7

※国の構成比率は「平成30年度国家公務員給与等実態調査」『表7 適用俸給表別、経験年数階層別、給与決定上の学歴別人員及び平均俸給額』より

た、学歴別の人員構成比率も国と竹原市では異なります。(表2参照) 表を見る限り、職員の大多数を占める、大卒の組合員のラスは100以下です。このことを踏まえると、竹原市職員の賃金は高いわけではありません。

一方、管理職のラスは109.7と高いものになっています。これは、竹原市では今の管理職より上の世代の職員について、採用抑制が行われていたためです。上の世代がいなければ、若くして管理職になっていきます。そして早く管理職になります。こうしたことから管理職のラスも高くなっているため、採用抑制がなく、職員の年代構成がいびつでなければ、管理職のラスも、今より低くなっていると考えられます。こうしたことから、賃金自体が高いのではないと言えるでしょう。

昨年と全く同じカット提案

こうしたラスの状況も勘案して、昨年の賃金カットの交渉はカット率や実施期間を妥結しました。それにも関わらず、当局は昨年提案してきた内容と全く同じものを提案してきています。

昨年は青年女性部でアンケートをとり、その結果がカット率や期間などに反映されることになりました。そのときにどんな意見が寄せられたか、裏面で紹介します！

昨年のアンケート結果 配布186人 回答100件(回答率53.7%)

(1) 賃金カットについてどう思いますか。

賛成: 2件 反対: 63件 仕方ない: 29件 その他: 6件

【自由記載】・賃金カットは非常勤職員も含まれるか?よく分からない。

- ・正当な理由があれば仕方ない。 ・どちらともいえない。
- ・納得のいく説明があるならば当然。
- ・財政について考えると仕方ないのかもしれないが、他の方法もあるなら考慮すべき。
- ・お金がないなら最終的には仕方ないが、カット前にきちんと市側から説明をしてもらいたい。



回答者の63%が反対! 賛成の2人も「仕方ない」と前向きな賛成でない。その他の6人は「よく分からない」「説明して欲しい」と当局の説明不足がうかがえます。裏面に続きます!

昨年
の青年女性部アンケートの
意見を紹介します！

(2) 当局から提案された期間・賃金カット率に
ついてどう思いますか

- ・期間が長い。カット率が高い(多数)
- ・妥当だと思う。
- ・仕方がない。
- ・若い職員のやる気が損なわれる。
- ・上の人がしたから他の人もというはおかしくないか？
- ・説明なしでは誰も納得しない。
- ・カットした場合2年後再延長はないか。
- ・カット分から年金や保険料率の影響、退職金の影響はないか。
- ・賃金カットより納得がいく説明が先ではないか。
- ・市長や管理職のカットは当然だが、納得がいかない。
- ・期間設定の意味が分からない。5年計画で幹部は1年、職員は2年で残りはどうするのか。なぜ職員の方が長いのか。
- ・家族を養っている人もいるのに、賃金カットをしてその家族のことはどうでもいいのか。こんなことで職員として働きたい仕事を頑張りたいと思う人はいるのか。
- ・1、2年目の人に4%カットは厳しい

(4) 2/12 発行の竹原市職労ニュースを見て、
何か意見があれば率直に記入してください。

【 災害 】

- ・財政難を理由に賃金カットはおかしい。災害復旧も理由にあるが交付金が国から下りる。やるべきことをしてからでないと応じることはできない。
- ・財政悪化は災害の影響であると思えない。他市町はどうなのか。もっと被害の大きい地域でも何も言われていない。
- ・日常でも職員はがんばり、災害時でもがんばって働いている。賃金ではなく他にカットするところはないか。

【 当局の姿勢 】

- ・組合の質問にきちんと回答してから、賃金カットは実行すべき。4月から言うことは理解が得られなくても実行するのか。

- ・組合と当局が対立するのではなく、お互いにどうしたら竹原市がよくなるか話し合える関係になればいい。
- ・明確な理由と根拠を示してほしい。理由によって仕方がないかもしれないが、一人暮らしなので賃金カットは困る。

・他市町村と比較して若年層が少なく、人数も少ないことも考慮してほしい。

- ・当局からの理由等を詳しく聞きたい。
- ・当局の回答説明も後手後手。このまま強行突破されるのかと思うし、他の職員はどう考えているのか。賃金カットでよいと考えているのか疑問が残る。
- ・十分な話し合いをして決定して欲しい。

【 当局の姿勢 】

- ・めっちゃくちゃなやり方なので、他の市町を受験することになります。こんな市役所で働くことはできない。
- ・議会で討論して決定した議員が3%カットなのに、職員にそれ以上のカットを求めるのはなぜか。
- ・非常勤は少ない賃金で、一時金、退職金、昇給もなくそれに対して何も動いてくれないのに、職員の賃金カットに関して、動きが早く腹立たしい。課長クラスは賃金カットから明らかに仕事に対してやる気をなくして、責任逃れやパワハラ行為がめだつ。
- ・どちらの意見も分かるが、全体を通して考えに考えた案で最終手段ならまだ分かるが、まずは皆の意見を聞くべき。
- ・組合員の言葉に共感した。
- ・県や国平均と同じくらいが良い。
- ・新聞報道が先回りして市民はどう思うか。
- ・財政難のため賃金カットは仕方ないと思う反面、職員の仕事に対するモチベーションが下がり、今後有能な人材が竹原市に來なくなることを危惧している。竹原市職員が丸となり財政の健全化に取り組む必要があるが、執行部と職員の間で意思疎通ができておらず、組織として目標の共有ができていないと感じる。

(3) 財政健全化計画についてどう思いますか

- ・職員に対して分かりやすく、説明理解できるようにしてほしい。

【 災害 】

- ・災害を理由とすることに怒りを感じる。
- ・災害対応が財政難の理由の一つなら、復興費の総額と内訳(国からの助成金含む)が不明瞭なので説明してもらいたい。

【 当局の姿勢 】

- ・話し合いの上で決定して！一方的にしてほしくない。
- ・先延ばしの体制に疑問。
- ・職員の賃金カットと財政健全化はつながらない。
- ・給料カットではなく、仕事の無駄を改善すべき
- ・今までの財政の方法に問題はなかったのか疑問。何が悪かったのかはつきり分かっているのか。
- ・ここまで財政を悪化させたのは、財政運営をしてきた当局の責任である。それを認めなければ、今後の竹原市の未来はない。
- ・記念行事や新しい企画を先送り、自粛などを行い、財政の安定が必要なのではないか。
- ・職員数を増す方向なら少しわかるが、仕事量は増え人が減り賃金が減りでは働く負担が大きくモチベーションも下がる。

【 計画 】

- ・今更だと思う。以前から練るべき計画なのではと思うし、職員の賃金にしわ寄せがくるのはおかしい。
- ・計画の前提の財政収支見通しがおかしい。「歳入が減って歳出が増えている」というが、双方のグラフを並べたら増減は同じ傾向。算数ができないのかと言いたい。
- ・歳入歳出の数字だけ見れば、年々悪化しているように思われるが、この2~3年に始まったことではない。また、その要因もぼんやりしていて、この計画を目標に進んで財政見直しができるのか。どうして職員が身を削って捻出しなければならぬのか。他の工事やそもそも建設をやめればいい。「お金がない=職員の給料を減らす」という考え方をやめてほしい。率先して市長や幹部職の給料を減らすという方向をやめてほしい。
- ・財政難に直面しているのは実感できる。

アンケートの結果「反対」の声が多数 3月25日総決起集会開催!

3月19日(土)23日に実施した組合員アンケートの結果を集約しました。三連休を挟み、実質回答期間は2日間だったにも関わらず、100人の方に回答いただきました。本当にありがとうございます。

締め切りは過ぎていますが、まだ提出できていない方も、ぜひ率直な意見を聞かせてください。

アンケートの結果は

『賃金カットについてどう思いますか』の質問に対し、賛成4件、反対61件、仕方ない32件、その他3件、という結果になりました。しかし、『仕方ない』と回答された中にも、反対よりの意見が記載されているものが19件あり、そのことを踏まえると、大多数の方が賃金カット提案とその説明に納得できていないということが分かります。

アンケートの中では『期間とカット率の根拠をしっかりと説明してほしい』『生活に支障が出る』『早期退職者が増えるのではないか』といった意見が多く寄せられています。『賃金カットをされたら困る!』という組合員がいるならば、その組合員を、組合員の声を大切にしなければならぬのが、労働組合です。しかしながら、当局は撤回するつもりはなく、カット率・期間の条件交渉とならざるを得ない厳しい状況となっています。少しでも痛みを減らせるよう、最後までがんばります。

アンケートの詳細な結果は、総決起集会などで配布します。さまざまな意見を、ぜひみなさんも見てください。

アンケート結果 配布264人 回答100件 (回答率37.9%)

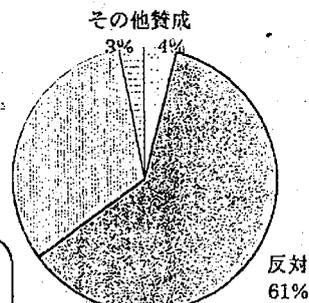
(1) 賃金カットについてどう思いますか。

賛成：4件 反対：61件 仕方ない：32件 その他3件

【自由記載】・分からない

・納得のいく説明があれば仕方ない。

仕方ない
32%



回答者の61%が反対! 賛成の中にも、『いずれ減るなら仕方ない』といった消極的賛成(と思える)意見も。カット率などのついての意見では『納得のいく説明が必要』『生活に支障が出る』などの声が多くなります。



総決起集会における 新型コロナウイルス対策

みなさんもお承知のとおり、依然として日本各地で新型コロナウイルスの感染が拡大し続けています。

そうした中、総決起集会を開催するにあたり、少しでも感染リスクを抑えるため、次のことを県本部の協力のもと、組合として対策します。

各自でのご準備もお願いします。

- ① 座席間の距離をあける。
- ② アルコール消毒液の準備
- ③ マスクの準備

(※人数分はありません!!必要な方だけお渡しします)

ご協力をお願いします!!

総決起集会への参加を!

当局は合意してから議会へ上程するとされていますが、その臨時議会は26日に開催されます。合意しなければ強行に議会上程される可能性もあります。

十分な組合員の声を集める時間、協議する時間がない状況であることを考え、組合執行部は明日3月25日(水)の18時から人権センター会議室において総決起集会を開催することに決定しました。そして総決起集会の後、すぐに妥結へむけた交渉を行います。

この総決起集会では、これまでの経緯、そして取り組み方針の説明を行い、組合員みなさんと状況を共有するための集会です。これまでのニュースでは分りにくい部分もあったかもしれませんが、そうしたことなどを説明していきます。

竹原市当局は組合の構えを見ています。年度末の大変忙しい時期ではありますが、自分たちの賃金のことでもありません。組合員全員の参加をお願いします。

3/25(水) 18:00

総決起集会への結集を!

確認書

2019年2月7日、竹原市から竹原市職員労働組合にたいして、賃金削減提案(表1)の申し入れがあり、次に2019年3月14日に新たな賃金削減提案(表2)があったことに関して、2019年2月15日、3月14日、3月18日、3月20日、3月25日に団体交渉を実施し、以下のように確認した。

(表1) 2019年2月7日、竹原市からの提案内容

削減率	1級～4級 給与月額の4% 5級・6級 給与月額の6% 期末・勤勉手当に反映させる 時間外手当に反映させる
期 間	2019年4月1日～2021年3月31日まで2年間

(表2) 2019年3月14日竹原市からの新たな提案内容

削減率	1級・2級 削減なし 3級～6級 給与月額3% 期末・勤勉手当に反映させる 時間外手当に反映させる
期 間	2019年4月1日～2021年3月31日まで2年間

2019年2月15日の合意内容

1. 労使合意がなければ、議会に上程しない
2. 財政悪化の責任は当局にあり、組合員にはない
3. 賃金カットはできることをやりつくした上で、なお資金が足りないときの最終手段であり、協力をお願いする立場
4. 交渉ができない原因は市当局にある

2019年3月14日の合意内容

1. 2月定例会では、賃金削減条例案を上程しない

2019年3月25日の合意内容

削減率	1級・2級 削減なし 3級・4級 給与月額の1.5% 5級・6級 給与月額の3% 期末・勤勉手当に反映させない 時間外手当に反映させない
期 間	2019年4月1日～2020年3月31日まで1年間

○定員管理計画・機構改革については、十分な労使協議の時間をもち、合意の上行う。

○2019年4月以降、総務企画部長として機構改革・定員管理計画の協議について責任をもって対応する。

○2万人以下になる自治体のあるべき、部長制廃止も含めた人員削減と、賃金制度の見直しについて協議をする。

2019年3月26日

竹原市長 今榮 敏彦

竹原市職員労働組合
執行委員長 三好 正伸

竹原市職員労働組合現業評議会
議 長 丹羽 英保

呉・東広島

呉支社 ☎0822(0)2215(0)1500 FAX(0)2215-4601
 東広島総局 ☎0822(4)2215(0)2000 FAX(4)2215-0124
 竹原支局 ☎0824(0)2215(0)2000 FAX(0)2215-0007
 江田島支局 ☎0822(3)4215(0)2113 FAX(4)0200008

竹原市職員の給与削減終了

来月末方針 財政健全化にめど

竹原市は、厳しい財政状況を受けて取り組んでいる市職員の給与月額の一部カットを、関連条例の期限となる3月末で終える方針を決めた。財政健全化に一定のめどが付いたため、と説明。同じく給与月額の一部を削減している市長たち特別職3人については「検討中」としている。

カットは、部長・課長級 月から3・0～1・5%の削減率で始め、20年4月から現行に引き上げた。若手減率で行っている。部長・課長級は2019年1月から実施。係長級以下は同4

教育長10%を削減している。

市は19年1月、各基金の枯渇が懸念されるなど財政悪化を受けて5年間の財政健全化計画を策定し、人件費削減を打ち出した。一般職員の20年4月からのカットは、市職員労働組合の合意を得られないまま踏み切り、反発を招いた経緯がある。

市は一連の人件費見直し

による削減額を3億2200万円と見込む。市の22年度末の基金残高が計27億超となることが想定されるなど、財政状況に改善が見られたため、延長の必要はないと判断したという。

21年度からは課長級について、給料表での位置付けを下げて人件費抑制を図っており、市総務課は「今後給与制度の見直しを考えたい」としている。

給与カットは特別職3人についても、今年3月末で関連条例の期限を迎える。今案敏彦市長は対応について総合的な視点で検討中」と話した。

江田島の食やレジャー満喫

江田島の体験型観光イベント「コンテツツづくりの環」3月13日「えたじまものがたり博覧会(え日までの土口祝日を中心、食やレジャーを満喫できる20のメニューを市内各地で繰り広げる。

えも博は、市の観光戦略チームが2020年に初めて企画したが

の体験メニュー

ものがたりは計6つあり、「わすれられない食」のメニューには、かつて島内で飼育されていた羊の肉の鍋料理を囲むイベントなど▽「のんびり・癒し」のメニューには、絶景の海岸でヨガやディナーを楽しむイベントなどがある。野菜収穫、陶芸、カヌー、サイクリングなど、体験内容は多彩だ。

県北

霧里しようが加工品が続々

シヨウガ農家の福永文也さん(39)は三次市四拾貫町IIが生産する「霧里しようが」を使った加工品が次々に誕生している。自身が開発に携わったシンジャーシロップに続き、ギョーザやビールなどが新たに加わった。地域の特産化を目指し、霧里しようがの引き立つ香りを生かした商品を開発している。(石井千枝里)

三次Uターン農家開発に

シロップは「生姜燻茶」クリームにかけたりと、アレンジは、レトロなデザインとラベルをあしらった。2010年にUターンして就農した福永さん。シヨウガを育て始めた当初から加工品作りを考えていた。近年は年10ノ程度を安定して収穫できるようになり、



ップを

自らシロップしかし、栽培しいため、昨食品原料として(福山市)担当した同の松本隆さん、若田町出身。立てると感、入った」と空月1回は必ず

三次支社
庄原支社
安芸高田支社
東城ステーション



不当労働行為救済申立てに対する命令の発出について

広島県労働委員会は、次の申立てに対する命令（一部救済）を決定し、令和4年5月27日、当事者に命令書（写し）を交付しました。

【命令のポイント】

～令和2年度及び令和3年度の職員の給与減額までに至る竹原市の団体交渉における対応が不誠実であり、不当労働行為に当たるとした事案～

1 事件の概要

(1) 当事者

申立人：竹原市職員労働組合現業評議会（竹原市中央五丁目）

被申立人：竹原市（竹原市中央五丁目）

(2) 申立日

令和3年1月29日

(3) 内容

申立人（以下「組合」という。）は、被申立人（以下「市」という。）が①令和2年度及び令和3年度の組合員の給与を減額したことが、また、②給与減額に至る市の団体交渉における対応が、それぞれ不当労働行為に当たるとして、救済を申し立てた。

【争点】	当委員会の判断
「請求する救済内容」	
【争点①】 給与減額は不当労働行為に当たるか。 「請求する救済内容①」 給与減額による差額相当額の支払	不当労働行為に当たらない。
【争点②】 給与減額までに至る市の対応は不当労働行為に当たるか。	当たる。
「請求する救済内容②-1」 誠実団体交渉の実施	文書の手交を命じるのが相当である。
「請求する救済内容②-2」 謝罪文の掲示	

給与減額までに至る市の下記1から4の対応は不誠実であり、労働組合法7条2号の「不誠実団体交渉」に当たるとともに、組合を軽視していたとも認められるため、同条3号の「支配介入」にも当たる。

- 1 組合に対して給与減額に関する適切な資料の提示や説明を行っていないこと。
- 2 部長制の廃止を含めた人員削減及び賃金制度の見直し等を協議することについて組合と合意したにもかかわらず、これらの協議をしていないこと。
- 3 給与減額の内容について妥協案を組合に示したにもかかわらず、自らこれを撤回したこと。
- 4 団体交渉の時間を十分確保したとはいえないこと。

2 命令の概要

(1) 主文

ア 市は、本命令書受領日から2週間以内に、「給与減額までに至る市の組合への対応が広島県労働委員会により不当労働行為であると認められたこと及び今後このような行為を繰り返さないこと」が記載された文書を組合に手交すること。

イ 組合のその余の申立てを棄却する。

(2) 理由

ア(ア) 組合に対する適切な資料の提示及び説明の有無について

組合が本件給与減額の必要性の有無を確認するため、「財政健全化計画策定時の推計方法を変えないで災害査定の数値及び平成30年度決算を反映させた資料」を市に要求したが、市が組合らに適切な資料提示や説明を行ったとはいえない。

(イ) 合意事項への対応について

平成31年3月25日の団体交渉において市は、①定員管理計画・機構改革については十分な協議の時間を持ち合意の上で行うこと、②平成31年4月以降、総務企画部長として定員管理計画・機構改革に関する協議に責任をもって対応すること、③部長制の廃止を含めた人員削減及び賃金制度の見直しを協議することで組合らと合意したことが認められる。

上記①ないし③の合意内容のうち労働条件に影響を及ぼすものは団体交渉の対象事項となり十分な協議を行わなければならないところ、市は組合らと合意したこれらの協議を行っておらず、このような市の対応は不十分といわざるを得ない。

(ウ) 令和2年3月25日の団体交渉での総務企画部長の対応について

令和2年3月25日の団体交渉の休憩時間中、総務企画部長が執行委員長を別室に呼んで妥協案を提示し、組合らは交渉団で協議の上この妥協案を受け入れることを決定したが、その日のうちに、同部長は、自身が提示した妥協案を撤回した事実が認められる。

(エ) 団体交渉の時間の確保の有無について

本件給与減額を議題とした団体交渉が行われたのは、①令和2年3月17日、②同月25日、③同月26日の3回にすぎない。

組合が協議に応じなかった理由は、市が組合らの要求する資料を提示しなかったためであり、そうすると、組合が当該協議に応じようとしなかったことも理由がないとまではいえず、市が組合らとの団体交渉の時間を十分確保したとはいえない。

(オ) 以上のとおり、本件給与減額までに至る市の組合への対応は、不誠実なものであり、労働組合法第7条第2号の不誠実団体交渉に当たるとともに、組合軽視も認められ、同条3号の支配介入にも当たる。

イ 本件給与減額条例は市の一般職の職員について一律に適用されるものであり、本件給与減額は組合の組合員のみを対象として行われたものとまではいえない。

また、本件給与減額が市の不当労働行為意思によるものと認めるに足る疎明はなく、組合員であること又は組合の正当な行為の故をもって行われたものとはいえない。したがって、本件給与減額は、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に当たらない。

竹 総 第 21 号

令和4年6月10日

竹原市職員労働組合現業評議会

議 長 岡 啓 介 様

竹原市長 今 榮 敏 彦



令和2年4月1日から令和4年3月31日までの貴組合員らの給与減額について、当該減額までに至る当市の貴組合への対応が、広島県労働委員会において、労働組合法第7条第2号及び同条第3号の不当労働行為であると認められました。

今後は、このような行為を繰り返さないようにします。

2023 年度現業セミナーにご参加ありがとうございました。
次回現業セミナーに活用するため、参加者のみなさまからのアンケートのご協力をお願いいたします。WEB 参加の方もぜひアンケートへ回答をお願いします。

以下の QR コードよりアクセスし、アンケートに回答してください。(所要時間 3 分程度)



携帯電話のカメラモードから QR コードを読み取りアクセスできます。カメラに QR コード読み取り機能がない場合は、下記の手順で LINE から QR コードにアクセスできます。
アンケートへアクセスする手段がない場合は、事務局へご相談ください。

<LINE からの QR コード>

▶ QRコードを読み取る

✓ 友だち追加ページへ移動する

ホームタブを押して、ページ上部の  (人マーク) を押してください。
※移動方法がわからない場合は [ページ遷移の方法](#) を参照してください。

✓ 友だち追加からQRコードへ移動する

QRコード を押します。



現業・公企統一闘争の推進動画を活用しよう！



①



②



①現業・公企職員(会計年度任用職員を含む)が直営で配置されている単組用

②現業・公企職員(会計年度任用職員を含む)が直営で配置されていない単組用