

# 権利を活用した取り組みの推進を ～現業・公企統一闘争の推進～

## 1. 泉北環境職員労働組合とは

泉北環境職員労働組合は、泉大津市、和泉市、高石市で構成される、職員数45人の小さな一部事務組合で働く職員で構成された組合です。し尿処理場、清掃工場、資源化センター、都市下水路の4つの事業で構成されています。

1975年6月に組合結成し、2007年岩手大会で自治労加盟をした、単組であります。

単組執行部体制としては、執行権を持った幹事会体制をとっています。代表幹事（執行委員長）を筆頭に、副代表幹事、幹事長（書記長）、事務局長、事務局次長、常任幹事で幹事会が構成されています。さらに、各職場から代議員を選出して、代議員会を組織し、職場の諸問題の解決に向けた取組みを行っています。

組合員数は16人の、小さな単組ではありませんが、上は定年間近の方から、下は20代の組合員が、一緒に、仕事をし、組合活動をしております。

2010年7月には、組合主体で、市民が安心して暮らせる行政への転換を図るため、「市民のための未来ある環境施設づくり」を宣言し、効率的で信頼される安全・安心な行政運営をめざす「泉北環境整備施設組合組織改革アクションプログラム」を策定、提案し、現在、その実現に向けた取組を行っています。

2023年1月18日に構成市である泉大津市の市職・水道・現業評・医療評で構成される泉大津市労働組合連合会への加盟をし、単組力の強化・新規採用の再開など諸問題解決に向けて取り組んでいます。



## 2. 現業労働者の労働基本権 ・組合活動をめぐる諸権利について

---

### 1) 労働者に保障されている 労働基本権(労働三権)①

---

働く者の権利は、憲法によって保障され、その憲法のもとに施行されている労基法や労組法などによって保護されています。

その労働者に保障されている権利は、憲法第25条に規定しています。働く上での賃金や労働時間などの労働条件は労使が対等に決定することが原則となっています。労働契約関係では、使用者に比べ力量や情報量で圧倒的に労働者側の力が弱いので、契約の自由を規定し、賃金や労働時間などの労働条件の最低基準を法で定めています。この労働条件の最低基準を定めている根拠は、憲法第27条で規定しています。

労働条件の最低基準を定めるだけでなく、労使が対等に交渉し、労働条件を決定していくために、憲法28条(労働者の団結権)で、「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動する権利は、これを保障する。」と明文化されています。

## 1) 労働者に保障されている 労働基本権(労働三権)②

憲法第28条によって、労働者に保障された権利は、①労働組合の結成・団結する権利、②労働組合が結成した場合に、労働条件をはじめ労働者の権利を守り改善させるため、交渉する権利。この交渉する権利には、労使合意した事項は労働協約として締結する権利も含まれます。

さらに、③団体交渉が前進しない場合は、ストライキで対抗する団体行動権(争議権)を保障しています。

この①団結すること、②交渉し、労働協約を結ぶこと、③不満の場合に討議行為をおこなうストライキ権を労働三権(労働基本権)といいます。

したがって、憲法に基づいて、労働関係法が施行され「労働組合法(労組法)」「労働関係調整法(労調法)」「労働基準法(労基法)」「労働安全衛生法(労安法)」が適用されて労働組合活動と団体交渉の保護、助成をはじめいろいろな措置を定めています。それを労働三法といいます。

## 2) 現業労働者に保障されている 労働基本権(労働二権)①

### ①公務労働者の労働契約は「任用」という行政処分行為

民間労働者の場合、会社に入社した場合は「雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる」と民法623条で規定し、さらに労働契約法第3条で、使用者と対等の立場で労働契約を締結したものと位置づけられています。この労働者の法的権利として、労使が対等の契約関係であるということは、きわめて重要な意味を持っています。しかし、実態は対等ではないため、労働者が団結をして労組を結成して労使対等の関係を築く必要があります。

しかし、公務員の場合は、対等な労働契約関係ではなく、「任用」行為とされています。ここには、労使対等という概念には至っていません。だからこそ、公務員という身分、雇用について保障が必要といえます。「任用」行為は労使対等ではありませんが、公務労働者が団結権を行使して、団結することによって労使交渉及び労働協約を締結することによって、労使対等の関係を築く事が出来るものといえます。

## 2) 現業労働者に保障されている 労働基本権(労働二権)②

### ②現業労働者の法律上の定義

地方公務員の職は、地方公務員法（地公法）第3条で「地方公務員の職は、一般職と特別職に分ける」「一般職は、特別職に属する職以外は一切の職とする」としています。

現業職は一般職に分類され、その一般職の身分上の取り扱いについて、適応される法律の特例として、①企業職員、②一般行政職員、・・・⑥単純労務職員に分類されています。

## 2) 現業労働者に保障されている 労働基本権(労働二権)③

### ③労働関係についての法律上の位置づけ

現業労働者の労働関係については、地公法第57条「単純な労務に雇用される者その他その職務と責任の特殊性に基づいてこの法律に対する特例を必要とするものについては、別に法律で定める。」とされ、別の法律とは、地方公営企業労働関係法（地公労法）とされています。

つまり、現業労働者の労働関係は、地方公営企業労働者と同様に地公労法が適応され、労働二権（団結権、団体交渉権）と労働三法が適応されます。

## 2) 現業労働者に保障されている 労働基本権(労働二権)④

### ④労働組合と職員団体との違い

現業労働者が組織する労働組合は、労働三法の適用を受け、その労組法第2条で「労働組合」と規定しています。

その組織された労働組合は、団体交渉権が保障され、労組法、労基法で当局と対等の立場で交渉する権利、労働協約を締結する権利、当局による労働組合を無視・軽視する言動などを排除する権利(不当労働行為)が付与されています。

職員団体は、地公法が適用される労働者(一般行政職員)が「職員の勤務労働条件の維持改善を目的として組織する団体」を地公法第52条で「職員団体」と規定しています。

そのため、職員団体が職員の勤務労働条件の改善を目指す組織であっても、たとえば交渉権は当局と対等の関係ではなく、労働協約の締結権也没有。

また、不当労働行為制度もなく、条例主義下におかれます。

## 2) 現業労働者に保障されている 労働基本権(労働二権)⑤

### ⑤現業労働者、行政職員(非現業)の権利の違い

現業労働者の労働関係は、地公企労働者に適用されている地公労法第4条及び同法附則5項で規定されています。

このように現業労働者は地方公営企業労働者の労働関係法が適用されることとなります。

このことは、ストライキ(争議)権等の一部を除けば、基本的には民間労働者と同様の権利が保障されているということになります。団結権、労働協約締結を含む団体交渉権を活用し、自らの権利や労働条件は労使が対等に決定していくことは憲法で要請されているものです。

## 2) 現業労働者に保障されている 労働基本権(労働二権)⑤

一方、非現業労働者の労働関係は、地公法第58条「労組法、労調法及び最低賃金法並びにこれらに基く命令の規定は、職員に関して適用しない。」とされ、労基法も第2条の「労使対等」の規定をはじめ、権利として活用されるほとんどの部分が適用除外となっています。

また、地公法第52条では「この法律において『職員団体』とは、職員がその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合体をいう。」と規定されています。

このことから、①非現業労働者が、〇〇職員労働組合との名称で組織を作っても法律で規定されている労働組合と位置づけられないこと、②交渉することはできるが、当局と対等の交渉と位置づけられないこと、③条例等に抵触する事項は交渉範囲に含むことは出来ない。合意に至った事項も労働協約として締結できず、書面による協定にとどまること。④当局の不誠実な交渉対応や確認事項を守ら設制度が整備されていなく、救済措置もないこと。

## 2) 現業労働者に保障されている 労働基本権(労働二権)⑥

### ⑥労働協約主義と条例主義との違い

労働協約については、労組法第1条及び労組法第6条に明記されています。また、当局が締結された労働協約を無視する行為については、労組法第7条（不当労働行為）に該当し、罰則が適用されることとなっています。

労働協約は、労使の集団的労使関係のもとで労働者・労組の権利を保障し、労働条件を労使が対等に決定するものですが、非現業地方公務員の場合は、交渉しても労働協約を結ぶことができず、書面による協定とされます。この書面による協定は、条例や規則の範囲内の事項に限定されます。

一方、労働協約の場合は、条例や規則に抵触する事項についても労働協約を結ぶことができます。条例・規則に抵触する労働協約を結んだ場合には、当局は地公労法第8条の規定に基づき、条例の改正又は廃止に係る議案を議会で議決を求めなければなりません。

このように労働協約主義とは、労使交渉が優先され、労働者の権利や労働条件について労使決定していくものです。

## 2) 現業労働者に保障されている 労働基本権(労働二権)⑥

一方、条例主義とは、地公法が適用され、地公法第55条第9項で「職員団体は、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に抵触しない限りにおいて、当該地方公共団体の当局と書面による協定を結ぶことができる。」と規定され、同条第10項では「前項の協定は、当該地方公共団体の当局及び職員団体の双方において、誠意と責任をもつて履行しなければならない。」とされています。

つまり、条例は議会で議決されることから「条例主義」イコール「議会優先」ということになります。また、「誠意と責任をもつて履行」することは努力義務であり、違反しても罰則制度はありません。この職員団体と当局の労働関係を条例主義といいます。

## 3) 組合活動の権利①

### ① 団体交渉権と労働協約締結権の関係

労働組合（現業評議会）には、労組法が適用され、第6条「労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は、労働組合又は組合員のために使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する。」と明記されています。

この労働組合が有する団体交渉権の内容については、以下のとおりとなります。

## 3) 組合活動の権利①

---

### ○団体交渉申し入れに対する当局の応諾義務

交渉の申し入れは、基本的に組合が日時などを指定することとなっています。この申し入れに対する当局の対応は、原則として、これに応じなければならないことが義務付けられています。

### ○権限を有する当局の出席義務

労基法第2条「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。」としています。

この交渉における「労使対等の原則」とは、交渉に出席する当局側は、全ての権限を有する者が出席しなければならないことを意味しています。

もし、権限を有する者が出席できない場合は、全ての権限を委譲させたものを出席させる必要があります。

## 3) 組合活動の権利①

---

### ○団体交渉における当局の誠実な対応の義務

交渉には、誠実な団体交渉（誠実団交）と不誠実な団体交渉（不誠実団交）に分けられます。不誠実団交とは、当局が組合を軽視・無視する行為を意味し、団体交渉拒否と同じ扱いになります。よって、当局は団体交渉で誠実な対応の義務があります。

### ○交渉での合意事項を協約化する当局の義務

労組法第1条及び労組法第6条で明記しています。つまり、労働協約を締結する権利は、団体交渉権に含まれます。

しかし、組合が合意事項について協約締結しない場合は、権利放棄と同じ扱いとなります。



## 3) 組合活動の権利②

---

### ②労働協約とは

労働協約とは、労働組合（現業評議会）だけが結ぶことができるものであり、したがって労働組合の要件を整える必要があります。

労働協約は、労組法第14条で明記しています。その労働協約は労使対等決定事項であり、他の規則より優先されます。

働く上でのワークルールや労働組合活動上の権利について、労使合意事項であり、労働協約は労使ともに遵守し、誠実に履行しなければなりません。

労働協約締結の目的には、労使間の有利・不利の問題でなく、協定の有効期間中は、労使双方とも遵守義務があることから、労使関係の安定が確保される側面もあります。

## 3) 組合活動の権利②

---

### ○労働協約の形態

- ・ 書面による確認文書
- ・ 労働争議に対し、労働委員会からだされた仲裁裁定

があります。

なお、労働協約や条例・規則に基づかない手当や特別休暇など労働慣行（長期間にわたって反復継続して行われてきた取扱いで、事実上の制度になっているもの）については、民間では労働慣行は協約と同様の効力が認められています。しかし、公務部門においては、協約や条例・規則に基づかない労使慣行は、「ヤミ」給付ではないかと指摘や裁判例もあるなかで、自分たちで勝ち取った権利や労働条件は、労使慣行であっても守っていく基本的姿勢は重要ですが、交渉結果や労働慣行を書面による協定・労働協約化していくことが重要であります。

## 3) 組合活動の権利②

---

### ○労働協約の有する2つの側面

労働協約には、「債務的部分」と「規範的部分」があります。

- 「債務的部分」とは  
労働組合自体の活動を対象としたもの。  
(チェックオフ協定・在籍専従制度・組合事務処理用条項など)
- 「規範的部分」とは  
個々の労働者の労働条件の基準を定めるもの。  
(賃金基準・労働時間・福利厚生・労働安全など)

## 3) 組合活動の権利②

---

### ○労働協約の名称と効力

労働協約は、労組法第14条「労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによつてその効力を生ずる。」と明記されています。

- 労働組合と当局の間で確認した事項を書面に作成すること
- 労働組合と当局の代表者が署名または記名捺印すること

を要件としています。

したがって、その要件を整えていれば、その名称が「労働協約」「確認書」「協定書」「覚書」あるいは無題であっても合意事項が明記されていれば、労働協約として効力を有します。

## 3) 組合活動の権利②

○労働協約の「基本協約」とは

労働協約には、「債務的部分」と「規範的部分」があることと、協約の有効期間中は、労使双方が「協定遵守」「相対的平和義務」を有しているのが一般的です。その上で「債務的部分」は、労働組合と当局との間に債務者と債権者の関係にたつことになりまますので、この労働組合と当局の関係を規制する労働協約を「基本協約」と言い、「事前協議協定」もその一つです。

## 3) 組合活動の権利②

○義務的団交事項、事前協議制確立の意義

事前協議制の確立は、労働組合の存在価値を定義づける基本であり、労働組合としてもっとも重視すべき協定であります。この団体交渉事項について、地公労法第7条で明記しています。

- 1 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
- 2 昇職、降職、転職、免職、休職、先任権及び懲戒の基準に関する事項
- 3 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項
- 4 前3号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項

この団体交渉の範囲については、法律で定められていることから事前に協議すべき事項は当然ですが、4「前3号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項」との規定は多くの課題が団体交渉事項に含むものであり、積極的に要求し、交渉を実現することが必要といえます。

## 3) 組合活動の権利②

---

### ○労働協約の有効期間

締結された労働協約は、労組法第15条において、

- ・労働協約は、3年以上の有効期間の定めることができない。3年以上の有効期間の定めは3年とみなすとされています。

- ・有効期間の定めのない協約は、90日以前に当事者の一方が署名または記名押印した文書で相手方に通告して解約できると定めます。また、「自動延長協定」も有効期限を定めない協約とみなされますので注意が必要です。

したがって、基本協約などの重要な協約には、必ず有効期限を定めて「自動更新協定」にしておくことが重要です。

なお、自動更新条項がなかったとしても期限が来たら労働協約が自動的に執行するものではなく、労使いずれか一方が破棄通告しない場合には、期限を定めのない協約と位置づけられます。

---

## 3. 現業・公企統一闘争の推進について

---

## 1) 現業職場を取り巻く状況

地方公務員総数は2,800,661人、対前年度比で38,641人の増加となっている。2018年頃から減少傾向から微増へと推移しているが、1994年の総職員数のピーク時からでは約48万人減となっており、部門別でみると清掃が1994年時点から半分以下にまで減少している。

また職種別職員の増減状況では、現業職員数が97,171人と公表され、2020年と比べ、3,938人減員となっている。2018年から通年闘争として現業・公企統一闘争の方針を確認し、2018年から新規採用者数は増加傾向となり、2021年では775人の新規採用を勝ち取る成果が報告され、人員確保に向けた取り組みが前進しているものの、退職者数に見合った新規採用者数には至っていない状況で、厳しい状況となっている。

また、技能労務職員の平均給与月額が349,920円（平均給料月額が312,157円）であり、前年度と比較して2,054円の減額となっている。さらに、平均年齢に至っては51.5歳（前年度51.3歳）と前年度よりも高くなっている。

現業職員を取り巻く状況は、新規採用が抑制され平均年齢が上昇するとともに、賃金が抑制され、公務員全体の中で特に現業職員を対象とした合理化攻撃が押し進められていることが明らかである。

## 2) 通年闘争として 取り組む現業・公企統一闘争

現業・公企統一闘争において、各自治体が次年度の採用計画や予算編成を始める時期に要求書の提出・交渉をして成果を勝ち取れるため、人員確保の取り組み強化にむけ、通年闘争として取り組みを進めてきた。また、産別闘争としてすべての単組・組合員が結集する統一闘争の構築にむけ、基準日を第1次闘争と第2次闘争として2回設定することにより、第1次闘争では取り組みなかった単組が第2次闘争では要求・交渉が実施できるよう、取り組みを進めてきた。

この間の闘争では、現業職員数の減少により、取り組みが停滞し、さらには交渉が行われていない単組が存在する一方、全国各地では交渉を実施した単組から新規採用の獲得など、様々な成果が報告されている。人員確保や賃金改善など、要求・交渉してすぐに成果が勝ち取れることは困難かもしれないが、諦めずに取り組みを継続すれば必ず成果を勝ち取れることは、これまでの結果を踏まえれば明白である。現業職場において多くの課題が山積している中、その課題を解決するためには、要求して交渉すること、自ら行動すること以外に解決方法がないことを再認識する必要がある。

### 3) 現業・公企統一闘争で 克服しなければならない課題①

#### ①すべての単組が結集する統一闘争

現業・公企統一闘争の集約結果では、現業評、公企評の存在単組は725単組の内、要求書を提出している単組は613単組(84.5%)、交渉を行っている単組は413単組(56.9%)で4年が経過した通年闘争としては、初めて前年度を下回る取り組み結果となった。さらに現業評・公企評が存在しない自治体単組では、要求書を提出した単組が233単組、交渉を実施した単組が169単組に留まった。

前年度の闘争で取り組みが後退した要因として、新型コロナウイルス感染症の感染拡大、第49回衆議院議員選挙の執行などが挙げられるが、出来ない理由ではなく、どうすれば取り組みが出来るかについて議論することが重要である。各職場では、多くの課題を抱えつつ、地域公共サービスを提供していることから、課題解決にむけ、自治労に結集するすべての単組での取り組みを追求する必要がある。

### 3) 現業・公企統一闘争で 克服しなければならない課題②

#### ②基準日への結集

統一闘争の最大のメリットは、全国の自治労組合員がこの闘争に結集することで現業・公企職場の課題解決をはかることはもとより、県本部が設定した基準日に県内各単組が交渉を行い、県内単組の交渉状況を共有化することで、賃金・労働条件の低位平準化を跳ね返し、単組・県本部が設定した獲得指標での妥結に繋げていくことである。

各県本部は、闘争委員会において、県内各単組が結集できる基準日の設定などを盛り込んだ闘争方針や妥結基準を確認し、県内各単組の取り組み状況を把握したうえで取り組み支援さらには闘争の推進にむけたオルグを実施するなど、全単組・全組合員が結集する統一闘争を構築していかななくてはならぬ。

### 3) 現業・公企統一闘争で 克服しなければならない課題③

#### ③ 単組内での連携強化

産別統一闘争を推進するうえで、単組内での連携が必要不可欠であるが、規模の大きい単組では、現業職場や現業職員に対する理解不足や課題の共有不足が見受けられる。さらに単組役員が短期間で交代するなど、組合運動が十分に継承できず、経験不足などを理由に取り組みが不十分となり、単組活動の停滞へと繋がっている。

改めて現業職場から単組役員を選出し、組合活動への積極的参加することで、単組内における課題共有と意見反映させるとともに、県本部では、果たすべき基本的な役割を確認し、単組との日常的な相談対応や単組オルグを通じて単組の賃金水準や労働条件の把握のつえ、産別統一闘争の推進にむけた取り組みを強化していかなければならない。

### 3) 現業・公企統一闘争で 克服しなければならない課題④

#### ④ 協約締結権を活用した統一闘争

自治労における産別統一闘争は、労働二権を有する現業労働者が先頭に立ち、労働協約締結権などの権利を最大限活用した交渉を行うことにより、統一闘争の底上げをめざす必要がある。

2021現業・公企統一闘争の集約結果では、多くの単組が労働組合側から協約締結を求めていることが明らかになった。改めて、協約締結権を活用するために必要な規約の点検・整備を行う必要がある。そのうえで、基本協約の締結状況の点検はもとより、労使合意に至った事項をすべて協約化することにより、当局に対し労使合意事項を確実に履行させる取り組みを強化しなければならない。

### 3) 現業・公企統一闘争で 克服しなければならない課題⑤

#### ⑤住民アピール行動

地域公共サービスを担う現業労働者の日々の取り組みや仕事は、住民の安全で安心な生活を支えている。しかし、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、地域公共サービスの重要性が認知されるものの、その担い手の一翼が現業職員であることまでは広く知れ渡っていない。

私たちの業務は地域住民に必要な不可欠な業務を担っていることを地域住民に広く周知することで、私たちの業務が地域住民に理解、支持され、それらを背景に交渉を進めていくことが重要であることから、すべての単組でのアピール行動の実施を追求していく必要がある。

### 3) 現業・公企統一闘争で 克服しなければならない課題⑥

#### 4) 住民の未来に貢献できる質の高い公共サービスの実現にむけ

特に現業職場では、コスト論のみの合理化攻撃が推し進められ、職場によって現業職員数が数人となる単組が多くなる中、10年後、20年後においても、これまでと同様に質の高い地域公共サービスの提供を担う職場となるよう、自治体当局に対し、追求すること重要である。私たちは、自治体に地域実情に応じた質の高い公共サービスを安定的に提供するために必要な体制の維持・拡充にむけた責任があることを認識させ、取り組みを強化していかなければならない。

未だ、感染の終息の見通しが見えない中、現業職員の底力が問われている今こそ、現業・公企統一闘争を全単組で取り組み、各地域の公共サービスの維持・向上に繋がる成果の獲得にむけ、取り組みを強化していかなければならない。統一闘争に結集し、住民の未来に貢献できる公共サービスの充実と発展のため、全力で取り組みを進めよう。



## 4.さいごに

---

現業労働者の権利を最大限に活用し、協約締結権を活用するために必要な規約の点検・整備を行い、協約締結権を活用し、現業・非現業、すべての単組が結集する統一闘争の推進にむけた取り組みを強化していきましょう。

ご静聴、ありがとうございます。

