



# 2023現業・公企統一闘争 決起集会 議案



2023年5月13日 WEB会議

## 目 次

1. 基調提起 .....	1
2. 会計年度任用職員の処遇改善報告 .....	6
3. 政策実現にむけて .....	10

# 基調提起

## 1. 現業職場を取り巻く状況

### (1) 人員確保について

総務省が2023年3月31日に公表した「2022年地方公共団体定員管理調査結果」では、2022年4月1日時点の地方公務員総数は2,803,664人、対前年度比で3,003人の増加となっている。地方公務員総数は、2018年頃から減少傾向から微増へと推移し、特に直近では、新型コロナウイルス感染症対策に伴う体制強化や児童相談所の体制強化などの子育て支援により増加となっている。しかし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、部門別職員では、清掃が1994年時点を100とした場合、46と半分以下にまで減少している。また、同調査の職種別職員数では、調理員の減少数が最も多く、前年度から1,171人の減少となり、次に多い638人の減少している清掃と比較しても、職種によって減少幅がある。

また、職種別職員の増減状況では、現業職員数が93,244人であり、2021年の同調査に比べ、3,927人減員となっている。通年闘争として現業・公企統一闘争の取り組みを進めて以降、各単組での粘り強い交渉により、現業職員の新規採用者数は増加傾向となり、2022年では815人の新規採用を勝ち取る成果が報告されている。人員確保の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らず、地方公務員総数は増加するものの、現業職員を対象とした場合は、減少傾向に歯止めがかかっていないのが実態である。

地域実情に応じた公共サービスの提供をはじめ、頻発する自然災害の対応、さらには感染症の感染拡大における業務遂行を踏まえ、現業職員の必要性や重要性が広がりつつあるものの、人員確保については、多くの自治体が財政難や民間委託の導入などを理由に新規採用抑制を推し進め、厳しい状況が継続している。

### (2) 賃金について

総務省が公表した「2022年地方公務員給与実態調査結果」では、2022年4月1日の技能労務職員の平均給与月額額は347,689円(平均給料月額額は310,231円)であり、前年度と比較して2,231円の減額となっている。さらに、平均年齢に至っては51.7歳(前年度51.5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推し進められていることが明らかである。

### (3) 安全で安心した職場環境

2023年度から定年引上げ制度が導入され、2年に1歳ずつ段階的に定年が引き上げられ、2031年度に65歳定年となる中、現業職場では加齢に伴う身体機能の変化により、業務に支障をきたす恐れがあることから、誰もが安全で安心した職場環境の整備が喫緊の課題である。

特に現業職場では、少人数によるグループ作業で身体的機能を伴う業務が多く存在し、また職種によっては業務内容が固定化されているため、代替え業務が無い状況である。こうした現業職場特有の課題については、自治体、職種に応じた業務内容となる制度を構築し運用していくことが求められる。

## 2. 地域公共サービスの現状について

これまで政府は、「簡素で効率的な行政運営」の政策のもと、コストを最優先にした合理化を推し進め、特に現業職場では大きな影響を受け、人員が削減され続けている。こうした動向は、コロナ禍を経験しても大きくは変わらず、政府が打ち出す様々な政策では「民間活力の活用」の文言のもと、現業職場をはじめとするあらゆる分な民間委託を推し進めている。直近では、2022年12月の「民間資金等の活用による公共施設等の整備等の促進に関する法律（PFI法）の一部を改正する法律」では、対象施設を拡大するなど、コロナ禍を踏まえた検証を十分にしないまま、推し進めている。

そのため、行き過ぎた人員削減による弊害は、自然災害の発災時など、住民が真に地域公共サービスを求めている時に、必要なサービスを提供することが出来なくなる恐れがあり、その影響はすべて住民に及ぶことを自治体当局に認識させることが重要である。また、災害時や非常時に限ったことではなく、社会情勢が大きく変化し加速する中、住民ニーズが多様化・複雑化し、自治体責任としての地域実情に応じた公共サービスの提供の必要性・重要性が増している。そのような中で十分な提供体制が維持できなければ、日常においても支障をきたす恐れに繋がる。

こうした実態を踏まえ、これまで現業職場を対象とした合理化政策について自治体は、この間の物価高や人件費の高騰を考慮しつつ、中長期的な視点も踏まえ、特に委託などの経営形態の見直しにおいては検証・分析を行い、コスト論や業務の簡略化を中心とした政策ではなく、住民視点に立った政策を打ち出していくことが求められる。これらの政策を実践していくためには、地域や施設を熟知した現業職員が必要不可欠であり、現業職員が培ってきた技術・技能・経験が自治体の貴重な財産であることを当局に認識させていかなければならない。

## 3. 2023 現業・公企統一闘争の推進

この間の公共サービスを取り巻く状況を踏まえ、住民が安全で安心して暮ら

すことができる社会を支えるため、私たちは、地域実情に応じた公共サービスを安定的に提供できる体制を維持・拡充していくことが重要である。しかし、その地域公共サービスの提供体制である現業職場では、人員不足や施設の老朽化など、喫緊に解決が必要な課題が山積している。

現業職場における人員確保は、最重要課題であり、持続可能な公共サービスの安定的な提供に直結する課題として取り組みを進めていかなければならない。そのため、現業・公企統一闘争を取り組むにあたり、通年闘争として方針を確認して人員確保の取り組みを強化してきた。その結果、全国の現業職員の新規採用者数は増加傾向となり、特に数十年ぶりに採用を勝ち取ったなどの報告がされている。改めて、あきらめずに取り組むことで成果を勝ち取ることができることを全国で共有し、取り組みを拡げていかなければならない。

さらに今年度は定年引上げ制度が導入されていることを踏まえ、自治体では定年引き上げに関わる条例が可決されているが、職場実態に応じた業務内容や制度導入後により新たに明らかになる課題など、定年引き上げに関連した課題は依然と多く、継続した取り組みが求められる。職場環境の改善にむけては労働安全衛生法第62条を踏まえた取り組みをはじめ、職場の安全衛生委員会を活用するとともに、多様な働き方が可能となる制度運用など、自治体、職種に応じた職場環境をはじめ、賃金改善などの取り組みを強化していく必要がある。

#### (1) 全ての単組が結集する闘争

2022 現業・公企統一闘争では、取り組みの濃淡が散見し、またそれらの単組が固定化しつつある。特に十分な取り組みに至っていない単組では、現業職員の減少など要因が挙げられるが、課題を解決するためには自ら行動を起こすしか手法が無いことを改めて認識する必要がある。その上で、本部・県本部が作成した統一要求書を基本に独自課題を盛り込んだ要求書の提出、さらに交渉では評議会のみでは困難な場合、単組と一緒に交渉するなど、単組実情に応じた取り組みを進めていくことが重要である。

各県本部は、取り組みを「単組まかせ」にするのではなく、単組との連携を密に単組の取り組み状況を把握し、必要な時に必要な取り組み支援を行うことが重要である。

#### (2) 統一闘争の意義

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ない。あわせて、ヤマ場では、単組が交渉し妥結する際、単組が安易に妥結することのないよう、県本部の待機態勢のもと、交渉状況を共有していくことが重要である。

### (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、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に参加することで、単組内における課題共有と意見反映をさせるとともに、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うえ、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。

### (4) 会計年度任用職員の処遇改善

同じ職場で働く会計年度任用職員においては、公共サービスを提供していく上で欠かすことのできない存在である。自治体によっては、正規職員と同様の業務を担いながらも、正規職員と比較し、賃金・労働条件が抑制されていることが多く見受けられるため、一緒に取り組みを進めていくことが重要である。

特に第 211 回通常国会において会計年度任用職員に勤勉手当の支給を可能とする地方自治法改正法案が提出されており、成立すれば 2024 年 4 月から勤勉手当の支給が可能となる。そのため、単組では、現在の会計年度任用職員の実態を把握したうえで、処遇改善にむけ自治体での条例化に取り組む必要がある。

### (5) 協約締結権を活用した統一闘争

現業労働者に保障されている権利を活用するためには、評議会の結成が必要不可欠であり、評議会未結成単組では、現業職員が 2 人以上存在すれば、結成できることを踏まえ、結成にむけた取り組みを強化していかなければならない。そのうえで、産別統一闘争である現業・公企統一闘争については、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。

一方、2022 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。取り組みの前段として協約

締結権を行使するために必要な規約の点検・整備を行う必要がある。

その上で組合側から協約締結を求めなければ、権利を放棄したものとみなされるため、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。

#### 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

住民ニーズが多様化し、地域実情に応じた公共サービスが求められる中、頻発する自然災害や感染症の感染拡大時においても、私たちは住民の生命と暮らしを守るため、それぞれの現場で業務を担っている。自治体現場の最前線で働く私たちが取り組む政策要求をはじめ、職場環境改善は、地域住民の福祉向上、さらには現場力の回復による質の高い地域公共サービスを確立するためである。

少子・高齢化が進む中、様々な課題が生じ、これまで以上に公共サービスが求められているからこそ、現場力の回復による質の高い公共サービスの確立や非常事態への対応を含めた人員確保を求めていくことが重要である。

特に現業職場では、合理化攻撃が推し進められ、職場によっては現業職員数が数人となる単組が多くなり、厳しい状況となっている。こうした厳しい状況である今こそ、10年、20年後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、現状の課題の改善にむけた取り組みを実践していくこと重要である。そのためには、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自治体に認識させ、取り組みを強化していかなければならない。

あわせて課題解決にむけては、単組において「要求—交渉—妥結—妥結」の交渉サイクルの取り組みを強化するとともに、議会对策も進めていくことが重要である。交渉事項によっては、厳しい状況や交渉だけでは解決できない課題も存在していることから、議会で交渉の後押しとなるような発言により、課題を前進させることが可能となる。そのため、組織内議員や政策協力議員など、私たちと同じ考え方を持つ議員を活用した取り組みの強化が重要である。

地域公共サービスの必要性が求められる中、現業職員の底力が問われている今こそ、2023 現業・公企統一闘争を全単組で取り組み、地域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。

# 会計年度任用職員の 処遇改善報告

流山市職員組合

1

## 会計年度任用職員組織化の経緯

- |       |                                 |
|-------|---------------------------------|
| 2007年 | 臨時非常勤等職員連絡会 結成                  |
| 2016年 | 臨時非常勤等職員連絡会から<br>任期付職員連絡会が分かれ結成 |
| 2022年 | 任期付・会計年度職員等連絡会に再編               |

2

# 会計年度任用制度導入時の問題

## ● 正規職員との連携と業務内容の整理

3

## 現在の組織化状況

組合員	179人
(内会計年度任用職員	45人)
流山市役所	
正規職員	1,262人
会計年度任用職員	1,032人
(内保育士等113人内現業職77人)	

4

# 流山市職員組合の認識

- 会計年度任用職員は流山市の地域公共サービスの重要な担い手
- 同じ職場の仲間

5

- 一時金の取り組み  
2021年確定期に正規職員との均衡・権衡を基本とし、勤勉手当  
引上げ分を期末手当へ反映
- 賃金の取り組み  
2022年4月1日から初年度報酬単価を原則4号給引上げ
- 休暇制度の取り組み  
2022年4月から子育て休暇 有給5日  
(以前の制度は有給3日、無給2日)

6

# 流山市職員組合の交渉スタイル

- 時期に関わらず日々交渉
- 担当課交渉は回答でなく「課としての考え方」を書面で  
もらう。
- 部会で交渉し、執行役員も参加する

7

# 「政策実現にむけて」

## <講師プロフィール>

福岡県議会議員

豊福 るみ子(とよふく るみこ)

1991年4月 岡垣町役場 入庁

2002年10月 自治労岡垣町職員労働組合現業評議会会長

2005年10月 自治労北九州総支部現業評議会部会長

2009年10月 自治労福岡県本部現業評議会副議長

2013年4月 自治労福岡県本部執行委員

2017年10月 自治労本部中央執行委員

2020年3月 岡垣町役場 退職

2020年4月 自治労福岡県本部専従オルグ

2023年4月 福岡県議会議員選挙に立憲民主党から立候補し当選



# <MEMO>



## 2022 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