

2023 現業・公企統一闘争 (第1次)

解説

現業・公企労働者の労働協約締結権を活用し 労働条件の改善をはかろう

自治労 総合組織局 公営企業評議会・現業評議会

自治労は、現業・公企統一闘争を、第1次(5~6月)と第2次(10月)とに設定し、現業・公企職場の直営堅持、質の高い公共サービスの確立にむけた新規採用、労働災害撲滅にむけた労働安全衛生の確立、事前協議制の確立、すべての労使合意事項に対する協約の締結などを重点課題にたたかう。すべての自治体単組で取り組みを進めるため、基本となる権利関係をしっかりと理解しよう。

現業労働者 編

1 権利を活用した取り組みを進めよう

現業労働者は地公企労働者の労働関係法が適用されています。このことは、ストライキ(争議)権等の一部を除き、基本的には民間労働者と同様の権利が保障され、団結権、労働協約締結権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が憲法で謳われています。

そのため、これらの権利を活用するためには、憲法第28条で規定されている団結権の活用が必要不可欠です。組合を結成することにより、その労働組合に団体交渉権が保障され、組合および労働組合員の権利擁護を可能としています。そのため、現業労働者が労働組合を結成しない場合、また組合に加入しない場合には権利を放棄することと同じです。

2 課題の克服にむけた交渉の進め方 ——まずは要求書を出すこと

交渉を進めていく上での取り組みの第一歩は、要求書の提出です。要求書を提出するにあたり、職場討議を基礎として組合員の声をしっかりと把握し、執行委員会ははじめ各級機関会議での決定を踏まえ、組合員の総意として要求書を作成していきます。

交渉申し入れの日時・場所は、基本的に組合が指定

できます。また、組合側の交渉メンバーは組合が決定できることになっています。場合によっては、当該労組(現評)役員だけでなく県本部役員など上部団体役員を交渉メンバーに加えることも可能です。当局側は、これを拒否することはできません。

交渉で妥結した内容については、必ず協約締結をしていくことが重要です。労働協約を締結する権利は、団体交渉権に含まれていますが、組合が合意事項について協約締結を主張しないことは、権利を放棄したことと同じです。

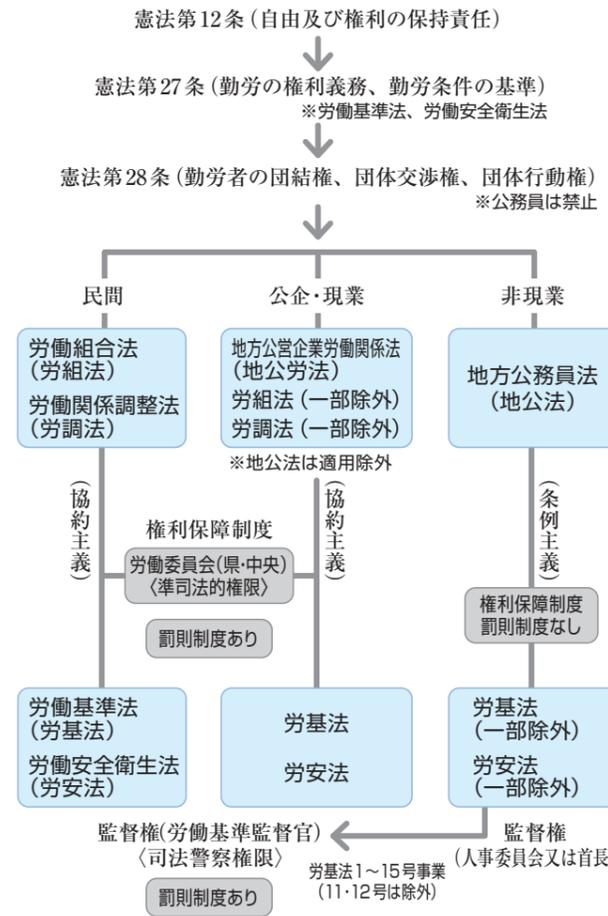
3 取り組みの成果 ——勝ち取った採用数は増えています

現業・公企統一闘争に取り組むにあたり、人員確保を最重要課題と位置づけ、2018年度から通年闘争として運動を展開しています。第1次闘争では、自治体が新規採用を策定する前段にヤマ場を設定し、取り組みを進めてきた結果、現業職員の新規採用が増加傾向となり、2022年度では815人の新規採用(自治労調査)を勝ち取っています。

■ 自治労における現業職員新規採用者数

年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
新規採用者数	567人	619人	732人	775人	815人

■ 自治労組合員に適用される労働関係法



とくに2022年度では、福岡県本部八女市職において、現業・非現業一体となった取り組みを進めてきた結果、26年ぶりとなる新規採用を3人勝ち取っています。全国では単組の粘り強い交渉により、数十年ぶりの新規採用、継続的に新規採用を勝ち取ったなど、多くの成果が報告されています。人員確保に関わっては、現業職員がこの間の感染症対策や頻発する自然災害における対応などにより再評価されていることを踏まえ、こうした背景を後押しとして、より一層の取り組み強化が求められています。

また、人員確保以外でも賃金改善をはじめ、職場の独自改善として安全で安心して働ける職場環境など、交渉を実施した単組では、成果を獲得しています。あきらめずに交渉を積み重ねていけば、必ず成果を勝ち取れることを全国の仲間と共有し、取り組みを強化することが重要です。喫緊では、定年引き上げが導入されたことを踏まえ、誰もが安全で安心して働き続けられる職場環境の整備が求められています。

■ 団結権・団体交渉権(労働協約締結権)の違い

地方公営企業労働関係法適用職員 (公営企業・現業職員)	地方公務員法適用職員 (非現業職員)
1. 団結権 地方公営企業労働関係法第5条 労働組合の結成	1. 団結権 地方公務員法第52条・(職員団体) 職員団体の結成
2. 団体交渉権 労働組合法第6条(交渉の権限) ①労働条件はすべて団体交渉事項 (地方公営企業労働関係法第7条) 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、懲戒処分等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号に掲げるものの他、労働条件に関する事項 ②労使対等の原則(労働組合法第1条、労働基準法第2条) * 労使が対等の立場で決定	2. 団体交渉権 地方公務員法第55条(交渉) ①給与、勤務時間、勤務条件、(含む「労基法・労安法」)厚生活動など ②労使対等の形態(地方公務員法第55条4項) * 交渉事項に決定権を持つ当局の出席義務
3. 労働協約の締結権あり 労働組合法第1条、6条 ①労働協約の締結義務、履行義務 * 条例や議会議決よりも交渉優先 ②不当労働行為の罰則制度(労働組合法第7条・第5章)	3. 労働協約の締結権なし ただし地方公務員法第55条9項、10項で ①書面による協定 ②誠意と責任で履行 * 2、3ともに罰則はなし

4 今後の取り組みについて ——現業・公企職員が存在しない単組でも取り組みを

現業・公企職員が存在しない単組では、現業・公企統一闘争に取り組むにあたり、当該職員の闘争との認識もあり、十分な取り組みには至っていません。しかし、当該職員の存在の有無にかかわらず、自治体には清掃事業や水道事業など現業・公企職員が担う業務が存在しています。そのことを踏まえ、サービスの提供の形態に関わらず、質の高い公共サービスの提供は自治体の責務であることを再認識し、住民の安全で安心した生活を支えていくために必要な地域公共サービスの向上にむけ、現業・公企統一闘争に取り組むことが重要です。すべての単組が結集する闘争にむけた取り組みを進めていかなければなりません。

一方、全国では現業職員数の減少などが要因として、評議会における十分な取り組みに至らず、「あきらめ感」が見受けられる単組も存在します。取り組み

をしなければ、当局は職場の課題を認識せず、さらなる賃金・勤務労働条件の悪化につながっていきます。そうした流れを止めるためにも、職場の課題を解決するためには、自ら声をあげないと解決しないことを改めて認識する必要があります。現業労働者に保障されている権利を活用するため、評議会を結成した上で、現業・非現業一体となった取り組みを進めていくことが重要です。同じ職場で働くすべての仲間の処遇改善にむけ、すべての組合員が参加のもと、笑顔を作り出す未来にむけ、現業・公企統一闘争の運動を展開していきます。

第1次闘争スケジュール

要求書提出ゾーン	5月22日～6月8日
住民アピールゾーン	2月～5月
回答指定基準日	6月9日
交渉強化ゾーン	6月9日～6月15日
全国統一闘争基準日	6月16日
協約締結強化月間	7月

笑顔を作りだす未来へ

現業・公営企業職員が直営で配置されている単組

現業・公営企業職員が直営で配置されていない単組

2023 現業・公企統一闘争
基準日 第1次闘争 6月16日 / 第2次闘争 10月20日

とする財務・会計に関する規定（法第3条～第6条、第17条～35条、第40条～第41条及び附則第2項、第3項の規定）のみを適用する場合（財務適用・一部適用）

があります。

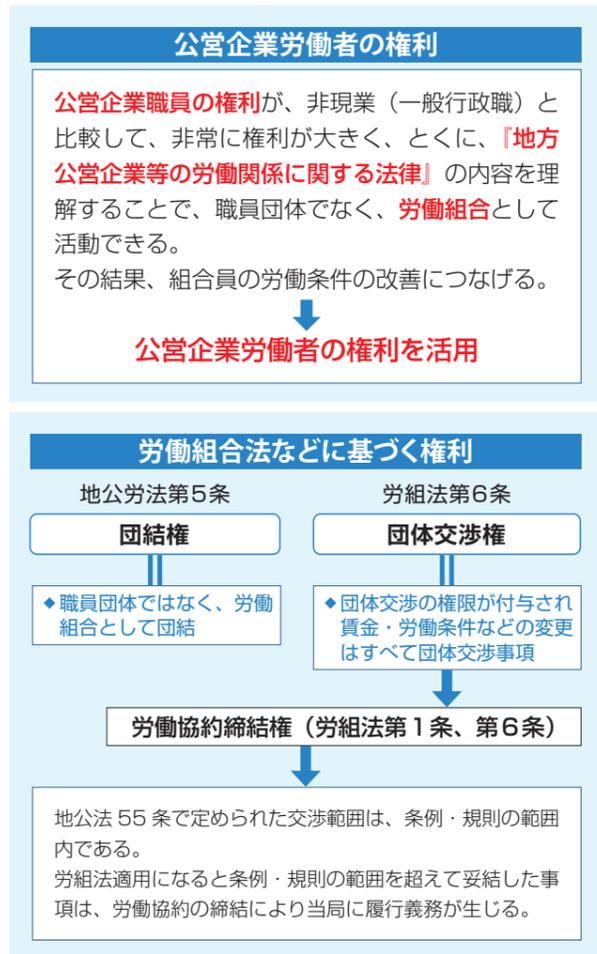
◎法定7事業【①水道事業（簡易水道事業は除く）、②工業用水道事業、③軌道事業、④自動車運送事業、⑤鉄道事業、⑥電気事業、⑦ガス事業】を自治体が経営する場合は、全部適用となります。

◎法定事業（7事業）及び病院事業以外の事業で主として、その経費を当該事業の経営に伴う収入をもって充てるものについては、条例で定めるところにより、法の規定の全部または一部（財務規定）を適用することができるかとされています。

2 一般行政職員にはない権利 ＝「労働協約締結権」がある

労働組合を結成することにより、さまざまな権利が活用できます。

とくに団体交渉で決定した事項について、労働協約を結ぶことができます。



公営企業労働者 編

1 地方公営企業法の適用範囲

地方公営企業は、公営企業に一律に適用されるのではなく、特定の事業のみに適用されます。法適用には、

■法律上当然に適用される場合（当然適用）と

■地方公共団体の自主的な決定によって適用される場合（任意適用）の2種類があります。

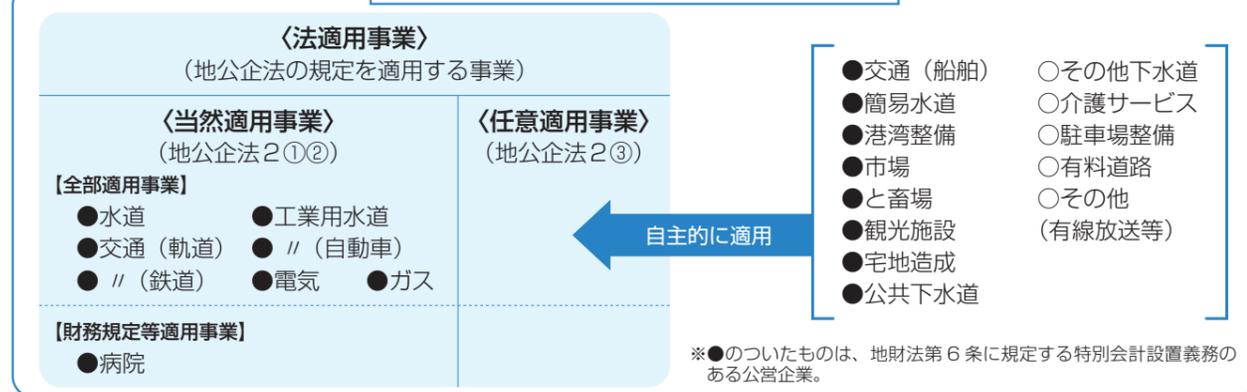
また、適用される規定の範囲について、

■法の規定の全部を適用する場合（全部適用）と

■法の規定のうち、地方公営企業法（第3章）を中心

■地方公営企業法の適用範囲

地方財政法第5条第1号に規定する公営企業



出所：「地方公営企業の範囲について」(総務省自治財政局公営企業課、2020年)

◎公営企業職員の権利面での優位性を生かしてたたかおう

■企業職員と一般行政職員の権利面の違い

交渉の成果は、必ず労働協約として、文書確認しましょう。

所属団体	企業職員	一般行政職員
団結権(団体の種類等)	労働組合を結成	職員団体を結成
団体の確認・登録	都道府県労働委員会の確認を受けた労働組合 →労組法に規定する手続きに参与、救済を付与	人事委員会または公平委員会へ登録を行う登録団体 →交渉申し入れに対し当局が対応
在籍専従	在籍専従は原則禁止 当局が認める場合 →最大7年	在籍専従は原則禁止 当局が認める場合 →最大7年
団体交渉の範囲	賃金・労働条件・苦情処理共同調整会議に関する事項など →地公労法第7条と第13条の範囲	賃金・勤務条件に関する事項など →地公法第55条の範囲
労働協約締結権	あり	なし
争議行為	禁止	禁止
不当労働行為	使用者の不当労働行為 →労働組合として都道府県労働委員会に申し立て、救済を受けることができる	不利益処分 →個人として人事委員会または公平委員会に対して不服申し立てができる
紛争調整(苦情処理)	苦情処理共同調整会議の設置義務 →要綱や権限は、団体交渉で決定	人事委員会または公平委員会 →個人として措置要求ができる
紛争調整(あつせん・調停・仲裁)	都道府県労働委員会 →あつせん・調停・仲裁が行われる	措置要求のほか、あつせんなどの定めなし
労基法の適否	労基法の災害補償に関する事項のみ非適用	労基法が一部適用されるが、就業規則や災害補償に関する事項は条例で定める
賃金・労働条件など	賃金の種類および基準は、労働協約の締結が優先される	賃金・勤務時間その他の労働条件は条例で規定されている