

第 32 回オルガナイザー養成講座

【第 5 講座】兵庫県本部スキルアップセミナー模擬団交動画視聴 なぜこのような動画を作成したか

自治労兵庫県本部 尾西亮太郎

1. 目的

自治労兵庫県本部の規約には、「この組合は、加盟組合及び加盟組合の組合員の経済的、社会的、政治的地位の向上と自治労綱領の趣旨の実現を期することを目的とする」と記載しています。

県本部ではこの規約に沿い、「要求－交渉－妥結（書面・協約化）」の徹底を確認し、各種闘争に取り組んでいますが、交渉や書面化まで至っていない単組も少なくありません。

また、近年では単組を率いる執行部も 1 年で交替するなど、長期的な人材育成や運動づくりも弱まっているのが現状です。

このような状況を克服し、「次世代育成」「単組執行部強化」をめざし、県本部では労働学校を開催し、知識の向上を図ることとしています。

2. 実行委員会の設置

企画を行う教宣部の下部組織として、これまでの労働学校参加者、スキルアップ参加者の中から人選を行い、実行委員会を設置しています。委員会では、参加者としての意見を反映し、次回の労働学校、スキルアップセミナー開催にむけて協議し、実施にむけて教宣部に提起し取り組みを進めています。また、労働学校（実践編）の参加者の中から新たなメンバーを発掘することを進めています。

3. 模擬団交の実施

委員会において模擬団交の実施にむけて参考になる見本があればという観点から実行委員も参加し動画を作成。

4. 2022 労働学校の進め方

模擬団交に繋げるための講義

- (1) 第 1 講座「労使交渉のススメ」（別紙 1）
- (2) 第 2 講座「じちろう共済を活用して組合への結集力を高めよう」
- (3) 見本交渉 DVD 鑑賞（見本交渉 DVD 鑑賞用資料（別紙 2））
- (4) グループ討議と課題設定 → 模擬交渉（各班 30 分程度）
- (5) グループごとの振り返り

5. その他

(別紙 2)

見本交渉DVD鑑賞用資料

解説：尾西亮太郎自治労兵庫県本部書記長

見本交渉シナリオ

- ◇ 見本交渉は、皆さんと同じ仮想 A 市で行います。
- ◇ 見本交渉では、委員長と書記長の廊下での立ち話から始まり、職場オルグ→執行委員会→要求書提出と事務折衝→再度の執行委員会→交渉→継続協議までを行います。

【要求までの背景】

通常は 20 時間程度の時間外。新型コロナ対応により 3 月は 80 時間、4 月は 100 時間となったが、予算の関係上 60 時間を上限とするよう担当課長より言われた。

【要求内容】

超過勤務手当については実労働分を支給すること。

【回答】

担当課からは 60 時間と報告されており、申請どおり支給している。

【配役】※役職名は撮影当時の役職

(組合側 6 人)

- ・委員長(県本部副委員長)
- ・書記長(阪神淡路ブロック事務局長)
- ・副委員長(県本部執行委員)
- ・新人執行委員(教宣委員会委員)
- ・保健課組合員 A(教宣委員会オブザーバー・姫路市職)
- ・保健課組合員 B(教宣委員会オブザーバー・丹波市職労)

(当局側 2 人)

- ・総務課長(教宣委員会実行委員・明石病院労組)
- ・総務部長(県本部執行委員・兵庫県職労)

見本交渉シーンごとのキーワード解説

【保健課職場オルグでのシーン】

- ① 100 時間、80 時間、60 時間の時間外勤務
- ② 休日出勤した分は全部振替

【執行委員会でのシーン】

- ① 休憩時間の考え方

【要求書提出と事務折衝でのシーン】

- ① 事務折衝(予備交渉)
- ② 要求書に対する回答指定日と文書回答

【事務折衝後の執行委員会でのシーン】

- ① 時間外の適正把握(ガイドライン)
- ② 時間外 60 時間以上(割増率の変更)

【交渉に入るまでのシーン】

- ① 交渉権限の一任
- ② 労使対等の原則

【交渉でのシーン】

- ① 予算の考え方と時間外のあり方
- ② 交渉時間の打ち切り
- ③ 継続協議と交渉メモの内容

見本交渉参考資料

【残業手当の上限制限】

人件費の抑制のため、「1か月で〇時間以上の残業は認めない。仮にそれ以上残業しても、勝手にやったのだから、残業代は払わない」などとして残業代支払いの上限について、実際に、設定された上限時間の範囲内でのみ残業が行われているのであれば、問題はありません。

しかし、労働者が残業していることを知りつつ、見て見ぬふりをしたり、通常の勤務時間内（所定労働時間内）に終えることができないほどの質・量の仕事を命じた場合にも、「黙示の残業命令」があったものと判断されて、残業代の支払義務が発生します。

自治体の職員の勤務時間は、条例・規則等で定められており、管理者（管理職）は、所定の時間内に業務を終了できるようにマネジメントする必要があります。その上で、時間内に収まらない場合への対応が求められます。

2019年4月からは時間外労働の上限規制が導入され、職員の時間外労働は月45時間以下、年360時間以下とすることが原則とされています。上記のような行政解釈を理由に、時間外労働に関する基準やルールを何も定めないということは許されません。

個々の職員の時間外労働の状況の把握は当然のこと、恒常的に長時間労働となっている部署や職員がいる場合は、適正な数の人員が配置されているのか点検を行うなど、その原因の把握を行い、必要に応じて、部署の体制や業務の見直しなどに取り組むことが急務です。

【振替休日と代休の違い】

「振替休日」とは、予め休日と定められていた日を労働日とし、そのかわりに他の労働日を休日とすることを言います。これにより、予め休日と定められた日が「労働日」となり、そのかわりとして振り替えられた日が「休日」となります。従って、もともとの休日に労働させた日については「休日労働」とはならず、休日労働に対する割増賃金の支払義務も発生しません。

一方、「代休」とは、休日労働が行われた場合に、その代償として以後の特定の労働日を休みとするものであって、前もって休日を振り替えたことにはなりません。従って、休日労働分の割増賃金を支払う必要があります。

【休憩時間】

労働基準法では、労働者がとる休憩時間の最低ラインが以下のように明記されています。

- ・労働時間が6時間以内、最低休憩時間は0分
- ・労働時間が6時間から8時間以内、最低休憩時間は45分
- ・労働時間が8時間を超す場合、最低休憩時間は1時間

1日の労働時間は8時間までと決められているため、休憩時間は基本的には0分か45分となるはずですが、仮に8時間を超えて労働する場合、最低休憩時間は1時間とる必要があります。なお、8時間以上はどれだけ働いても最低休憩時間は変わりません。

【事務折衝】

要求書を提出し団体交渉をしますが、要求事項が多岐にわたる場合や、文言が抽象的であったり、具体的内容が不明確な場合等があります。このような場合、ある程度、事前に要求事項を整理したり、具体化した方が準備も可能となり、団体交渉を効率的に進行させることができます。事務折衝(予備折衝)では、要求事項の整理や団体交渉の日程などを設定するために行います。

【働き方改革】

2018年6月に成立した働き方改革関連法では、労働安全衛生法も改正されており、長時間労働の労働者への医師の面接指導の強化(対象となる時間外・休日労働時間の要件を1カ月当たり100時間から80時間に引き下げ)などとともに、労働時間の状況を客観的に把握するよう使用者に義務付けています。

今回、働き方改革関連法の柱の一つとして長時間労働の是正が最も重要なポイントであり、労働基準法や人事院規則等が改正され、時間外労働の上限規制が導入されることとなりました。これらの大前提と言えるのが労働時間の客観的な把握です。

厚生労働省の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」では、始業・終業時刻の確認および記録の原則的な方法について、使用者が自ら現認、あるいは、「タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基本情報(とし、必要に応じて、例えば使用者の残業命令書及びこれに対する報告書など、使用者が労働者の労働時間を算出するために有している記録とを突き合わせるにより確認し、記録して下さい。)」とするよう求めています。

なお、労働安全衛生法の改正に伴って出された解釈通達でも労働時間の客観的な把握について定められており、客観的な方法によりがたい場合であっても厳しい条件が設けられています。

【交渉権限】

労働組合法第1条および労働基準法第2条において「労働条件は労使対等の立場において決定すべきもの」とされています。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、すべ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おり、万が一、すべての権限を持つ者(市長・教育長など)が出席できない場合には、その者からすべての権限を委譲された者の出席が必要となります。出席した者が権限を持たない場合は、不誠実団交として不当労働行為にあたります。

【交渉の打ち切り】

労使双方が当該議題についてそれぞれが自己の主張・提案・説明を出し尽くし、これ以上交渉を重ねても進展する見込みが立たない段階に至ったときは、交渉を打ち切ることも許されます。しかし、逆に言えば、時間を一方的に区切ったり、一部説明を拒否したりといった、合意形成の努力を疑われる状態で、合意の見込みなしに一方的に交渉を打ち切った場合は不当労働行為になります。

【文書確認】

労働組合と当局側が団体交渉の結果、労働条件や労使関係のルールについて合意した事項を①文書にし、②労使双方の代表者が署名又は記名押印したもの、この二つの要件を満たしていれば、確認書、覚書等の名称であっても労働協約です。

グループ討議と模擬交渉課題設定

【模擬交渉に向けて】

- ◇ 模擬交渉に向けて、各グループで要求者①～③の中から一つを選択し、どう交渉を進めるか討議してください。
- ◇ すでに当局回答が出されています。交渉団は回答に対して、どう進めるのか、当局はどのような対応をしていくのかを考えてください。
- ◇ 交渉時の配役を決めてください。県本部教宣委員は交渉へは入りません。(交渉に行き詰まった場合に助けには入ります)

5 階配役	2 階配役
総務部長⇒井上、人事課長⇒小笠原 総務課長⇒岡、アドバイス⇒尾西	総務部長⇒橋本、人事課長⇒白川 総務課長⇒北池、アドバイス⇒足立

【参加者用模擬交渉の背景・仮想 A 市】全グループ共通

- ・人口 7 万人の小規模市。
- ・300 床の市内唯一の市民病院あり。
- ・COVID-19 の流行に伴い 1 病棟をコロナ専用病棟(10 床)とした。
- ・コロナ専門病棟勤務の看護師へは特別勤務手当として 1 回 3000 円を支給。検査技師等へは支給されていない。
- ・重症患者は県立病院への搬送することで、中等症・軽症のみの受け入れとしていたが、県立病院の重症患者増加に伴い、市民病院でも ICU で重症患者の管理を行っている。
- ・国・県・市より補助金が支給され医療設備は充実したが、人員増員については、当局が難渋している。理由としては、コロナが落ち着いた後の過剰人員の整理が出来ないため、恒久的に人件費の増大につながるためである。

【要求者①病院勤務医療技術専門職の職場実態】

- ・5 名体制の職場。
- ・コロナ重症患者へ使用する人工呼吸器や ECMO を専門としている。
- ・勤務は月～土日勤務。時間外・日曜日はオンコール(30 分以内に出勤)体制としている。
- ・通常は 20 時間程度の時間外で推移しているが、ECMO が稼働すると 24 時間体制で勤務を行うため、1 名が平日日勤後 17:15～翌 8:30 まで時間外で対応し、翌日そのまま勤務をすることになる。1 回の時間外が 15 時間程度になる。

・ECMO が長期化すると毎日 1 名が 15 時間の残業が発生するため、100 時間の時間外を請求することになった。しかし残業は、1 月は 100 時間、2 月は ECMO が稼働しなかったため 20 時間、3 月が ECMO の稼働したため 100 時間を超えている。職員間で残業の差はない。

・当局に人員増員を訴えたところ、コロナによる一過性の残業増加であり、ECMO の稼働に大きく左右される。COVID-19 もワクチンの供給に見通しが立ち、今後も恒久的に ECMO が稼働するかどうか判断できないため、増員はできないとのこと。

・通院レベルではないが、体調不良を訴えるものも多い。

【要求】

時間外勤務が 45 時間以内に収まる勤務体制を構築すること。また、時間外勤務の実態を明らかにするため、職員の勤務時間と出勤時間と退勤時間の差を明らかにすること。

【回答】

コロナ禍での業務量増加は把握しており、増員を検討しているところです。しかし、病院の経営上、正規職員での増員は難しいことから非正規職員での増員を検討します。勤務時間の把握については申請どおり処理しており、適切に把握していると考えています。

【要求者②保健課係長の職場実態】

・保健課でワクチン接種の受付を開始したが、応募が殺到。苦情対応で職員がメンタルを発症し現在休職中。

・担当課としてワクチン接種をしたが、副反応で年休を取得し 2 日休んだ。これって特別休暇で対応できないのか。

・苦情電話や窓口対応できるよう対策を講じてほしいとの意見。

・日常的な人員不足により常に 30 時間程度の時間外あり。新型コロナ対応により 3 月は 80 時間、4 月は 100 時間となったが、予算の関係上 60 時間を上限とするよう担当課長より言われた。←見本交渉用

・市民へのワクチン接種に対応するため、土日は全職員を振り分けて対応。休みが取れないので時間外手当とした。

・ここ 2 か月以上休みがない状況。さらに 6 月から産休に 1 人入る。

・産休代替えは会計年度職員を新規に採用すると聞いているが、休みに入るまでに誰がくるのか分からず引き継ぎができるか本人は不安。

【要求】

職員の安全と健康に配慮した勤務環境とするために、休職者などの欠員解消はもとより、ワクチン接種に伴う苦情や窓口対応を行う人員や部局の確保と 2 名以上の増員を行うこと。なお、ワクチン接種後の副反応により、勤務が困難となった場合、職免または特別休暇で対応すること。

【回答】

年度途中であり、正規での増員は困難。休職者の欠員対応については会計年度職員で対応したい。また副反応については、年次休暇での対応を基本としつつも、年次休暇残日数がない場合は病気休暇による対応としたい。

【要求者③ごみ収集現業組合員の職場実態】

- ・コロナ禍によりテレワークや外出を控える市民が多くなり、昨年の2倍のごみ収集量となり、午後からも収集作業が増加。
- ・市民からは午前中の収集が午後になったため、においやカラスの苦情電話が殺到。当局は日曜日の収集を提案。
- ・普段は3人乗車の5台体制(15人)だが、1台でコロナ感染者が出たために、勤務者が2週間は12人となった。3台を2人乗車してほしいとの提案がされた。道路交通法上問題はないか心配。

【要求】

コロナ禍による作業増加について、予備の収集車により対応を行い、減員乗車することなく収集を行う人員体制を整えること。

【回答】

予備の収集車による対応をする予定はありません。1台2人乗車するなど、現状の人員で対応可能と考えるため、人員増加する予定はありません。また、円滑な業務の遂行に支障があるときは、他の方法による体制を検討します。

※当局回答にある「他の方法」とは業務委託も視野に入れている。

グループごとの振り返り

- ・グループごとの振り返りでは、今日の講演や見本交渉についての感想を出し合ってください。
- ・また、全体を通じて分からなかった言葉や意味があれば、遠慮なく質問してください。
- ・それぞれアンケートを記入して終了後に事務局へ提出してください。

【最後に】

本日実践編で身に着けた知識、経験が今後の組合活動の活性化につながるよう、単組全体に広げるようお願いいたします。