

# 「職場改善にむけた学習会」

～要求・交渉をしていこう～



2023.05.29

自治労本部現業評議会

ウェブ開催

## 現業職員を取り巻く状況

### 【現業職員数】

2022年4月1日時点 93,224人(前年度より3,927人減)

要因は退職不補充、新規採用凍結など

### 【賃金】

2022年4月1日時点 平均給与月額347,689円(前年度より2,231円減)

要因は賃金抑制など

### 【その他】

施設の老朽化、安全衛生の徹底、高齢期での働き方など、  
課題は多岐に渡り、なおかつ早急に解決することが重要

私たちがめざしているのは、  
地域実情に応じた公共サービスの提供  
これらを実現するために、課題を克服していく

P-01

## 現場の課題を解決するためには ～学習会で伝えたいこと～

### 【課題を把握】

現場や業務を見直し、どのような課題があるか把握  
自身では気づかない課題もある(周りの声を聞くことが重要)



現場の課題について、当局が率先して解決することはない  
つまり、私たちが声をあげ、取り組むしかない  
(当局は私たちの声を聞き、改めて現場実態を把握し、課題を認識)

そのためには、要求書を作成し提出することが取り組みの第一歩

要求⇒交渉⇒妥結⇒協約締結  
交渉サイクルの確立が重要

取り組まなければ成果は出ない

P-02

## 現業労働者に保障されている権利について

非現業職員は条例主義

### 【権利】

現業労働者は労働二権が保障(団結権・団体交渉権)

団体交渉権には労働協約締結も含まれる

権利を活用するためには、

現業労働者で組織した労働組合(評議会)結成が必要

評議会の未結成では  
権利を活用できない

私たちは団結することにより、  
労使交渉及び労働協約を締結することができる  
その結果、労使対等の関係を築くことができる

現業労働者の権利を活用することが重要

P-03

## 取り組みを進める前に確認すること①

自分の単組(評議会)の状況を確認しよう



自分の単組に現業評議会が結成されていますか？

評議会規約が労組法適用となっていますか？

いまずぐに自分の評議会規約の確認を

労組法第5条2項に規定された組合規約として必要な事項を盛り込むこと(参考資料参照)

もし、事項の漏れや不備があれば、総会時に規約を改正していこう  
権利を確実に履行するために、事前の準備、確認を

P-04

## 取り組みを進める前に確認すること②

団体交渉の範囲と管理運営事項について

⇒団体交渉事項は地公労法第7条に明記(下記の事項)

管理運営事項(組織に関する事項、企画など)は交渉事項外

しかし、当局がこの内容を拡大解釈してくることもある

管理運営事項であっても、

その結果が労働条件に変更をきたす場合は、

当局提案を確認

交渉事項となる

- 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

P-05

## 現業職場の課題

～自分の現場を見つめなおそう～

私たちの現場環境は、何も不安や不満がなく、  
誰もが安全で安心して働き続けられる職場環境でしょうか？  
一度、思い返してください



- 今日の業務内容を思い出してみよう
- 明日に予定されている業務を想像してみよう
- 毎月の業務を組み立てる時、立ち止まって考えみよう



業務内容によっては、1人で行うには難しい、  
また、危険を伴う業務があるかも・・・  
さらに時間的に余裕がなく、あせってしまうかも・・・

P-06

## 取り組みの第一歩にむけ

～要求書を作成しよう～

職場環境や業務内容で改善が必要な課題を自分で把握  
一方で、現場の課題をすべて把握している？  
⇒自分では気づいていない改善点もあるのでは？

同じ職場でも業務内容が異なれば、  
抱えている課題も異なる  
また、年代などによっても、課題が異なる  
様々な角度から、現場を見つめなおそう



誰もが働きやすい職場環境をつくるためには、  
組合員、全員の声を聞いて、職場全体の課題を反映した、  
要求書を作成しよう

P-07

## 当局に課題を訴えていく

～要求書を提出しよう～

要求書を作成しても、当局に提出しなければ、意味がない  
申し入れをし、**要求項目における回答指定日を当局に伝える**  
**確認すること**

### 団体交渉申し入れに対する当局の応諾義務

- 交渉の申し入れの日時、場所は労働組合が指定できる
- 労働組合側のメンバーは県本部役員が同席してもOK
- 労使対等の原則⇒権限を有する者が出席



当局回答(書面)を受け、はじめて課題解決にむけた交渉がスタート

**示された回答が決定事項ではない**

P-08

## 交渉を積み重ね、納得のいく回答を

～交渉の進め方について～

交渉を進めるにあたり、  
当局に対し、現場の課題を認識させることが重要

現場実態を知らないことが多い



どのような対策を講じる必要があるのか、当局から回答を引き出す  
課題解決にむけ、何故、この対策が必要かを  
**的確に当局に対し、指摘していくことが重要**

交渉(事務折衝)を進めるうえでの留意点

- 事務折衝で議長や委員長が出席すると労使対等の原則を自ら否定することに繋がる
- 交渉内容によっては、交渉日時が重要(プレス発表など)
- 交渉日時の意図的な引き延ばしも団体交渉拒否にあたる

P-09

## 妥結内容の確実な履行にむけ ～労働協約を締結しよう～

交渉(事務折衝)を続け、納得のいく回答を引き出せた場合、妥結していく

労働組合が合意事項について協約締結を主張しない場合は、権利放棄と同じ扱いとなる(当局は協約を否定できない)

### 【労働協約】

労働協約の名称は何でもいい(無題でもOK)

#### ○要件

- ・確認したことを書面に作成すること
- ・労働組合と当局の代表者の署名または記名捺印があること



交渉での合意事項は必ず協約化すること

P-10

## さいごに ～笑顔を創りだす未来へ～

現場の課題解決にむけては、交渉することが必要不可欠  
その取り組みにあたり、現業評議会は強い武器を持っている  
(団結権と団体交渉権)

私たちの賃金・勤務労働条件については、労使合意が大前提

働き続けられる職場環境の構築にむけ、その課題を克服するため  
組合員の要望を踏まえた要求書を作成し、  
交渉を積み重ねていこう

全国の現業職員は、それぞれの自治体現場で取り組んでいる  
困ったり、不安なことがあれば、全国の仲間が助けてくれる

2023現業・公企統一闘争の取り組みを推進し、課題解決を

P-11

## アンケートのご協力を

今後の取り組みを進めていくにあたり、  
アンケートのご協力をよろしくお願いいたします。

