

「職場改善にむけた学習会 2」

～規約が単組をつくる～



2023.09.13

自治労本部現業評議会

ウェブ開催

現場の課題を解決するためには ～学習会で伝えたいこと～

【前回の学習会では(5月23日)】

現場にある課題を解決するためには、
当局に要求書を提出し、交渉を積み重ねていくしかない



要求⇒交渉⇒妥結⇒協約締結 交渉サイクルの確立が重要



取り組みを進めていくためには、現業職員に保障されている権利を
最大限に活用していくことが重要

労働組合としての組合(評議会)の結成が必要不可欠
そのためには、規約の点検・整備を

取り組む前に、今一度の確認を

第1次闘争の成果を共有し、
第2次闘争の取り組みを強化

第1次闘争での集約結果について

～不十分な規約整備の状況～

【労働協約の確実なものとするため】

集約結果では、「規約の有無」について、
回答単組の半数が「把握していない」「ない」との回答

自分の単組（評議会）の規約をみてみよう

労働組合法第5条2項に規定された項目を規約に盛り込む

- ・事務所の所在地
- ・組合員の資格
- ・総会の開催
- ・会計検査など

規約をどのように変更するかわからない
別紙の参考資料をチェック

用意した規約と参考の規約例の比較

～実際にチェックしてみる～

参考資料の下線部にある項目に漏れや不備がある場合は、労働組合として認められない。



幹事会や総会で規約の変更をしていく

現業労働者に保障されている権利を最大限に活用していくため

規約を整えて、取り組みを進めていく

要求書の提出、交渉を実施し、納得のいく回答を引き出していく

現業・公企統一闘争第1次闘争では多くの成果を勝ち取る

成果を共有し、職場改善にむけた取り組みの強化を

現業・公企統一闘争の取り組みにむけ ～第1次闘争の成果～

6月の第1次闘争の集約結果から 人員確保

定年退職者がいない年度でも
採用を勝ち取る

清掃職員・給食調理員・学校用務員など、あらゆる職種で採用
自治体によっては動物飼育員や介護職場においても採用
新規採用にむけて、検討委員会などを設置するなど、
少しでも前進した回答を引き出していく

定年引き上げに伴い、制度移行中は退職者がいないが、
公共サービスの提供にむけて必要な人員を確保していく

総務省通知では、「定年引き上げに伴う影響を分析し、必要となる
職員数及び新規採用職員数の確保に努めること」が明記

現業・公企統一闘争の取り組みにむけ ～第2次闘争にむけ～

具体的な取り組みについて(人員確保)

委託提案や退職不補充などの提案に対しては

○清掃職場

新しい「職の確立」

「ふれあい収集」の需要が増 「プラ促進法」の運用

○給食職場

地産地消・オーガニック給食 アレルギー対応や医療ケア
衛生管理基準の対応

○用務員職場

物価高で委託費も高騰

偽装請負への対応 特別教育の受講

現業職場は災害時対応や自治体判断が求められる職場

現業・公企統一闘争の取り組みにむけ ～第1次闘争の成果～

6月の第1次闘争の集約結果から 賃金課題

再任用職員の格付け改善・試験導入(職種的)により4級昇格、
など、現場実態を踏まえた改善を勝ち取る
再任用制度の運用開始など定年引き上げに伴う課題を解決

生涯賃金を踏まえた賃金改善を求めていくことが重要

その一方で、第1次闘争では継続協議が多い
第2次闘争での取り組み強化が重要
現業職員の賃金・勤務労働条件は「すべて労使合意事項」

現業・公企統一闘争の取り組みにむけ ～第2次闘争にむけ～

具体的な取り組みについて(賃金課題)

賃金センサスも
完全に一致していない

○民間業者との比較

総務省要請行動では、「また、過去には、技能労務職員等の給与については、同種の民間事業の従事者に比べ高額となっているのではないかと国民等の厳しい批判があったところ」との回答。

○国との比較

国公行(二)は判断のひとつにしか過ぎず、

決して準拠すべきものではない

既に国公行(二)導入の自治体は、行(一)への昇格を求める

担っている業務は、非現業と何も変わらない・係長職の運用など

現業・公企統一闘争の取り組みにむけ ～第1次闘争の成果～

6月の第1次闘争の集約結果から
定年引き上げ

多様な働き方の制度運用を

身体能力の低下には配慮した業務、
本人希望による再任用短時間の設置など職場実態に応じた内容

すべての組合員の声をあつめ、誰もが働き続けられる職場環境を

しかし、多くの単組では第2次闘争にむけて継続協議

21年4月には61歳の常勤職員が配置

労安の観点を踏まえた取り組みの強化(厚生労働省)

「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」を参考に

現業・公企統一闘争の取り組みにむけ ～第2次闘争にむけ～

具体的な取り組みについて(定年引き上げ)

○労働安全衛生の観点から

「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」

厚生労働省では、「事業者が高年齢労働者の就労状況や業務の内容等の実情に応じて、実施可能な高齢者労働災害防止対策に積極的に取り組むよう努める」と明記



これまでの配置人員や業務内容を現場で考えていく

ハード面(設備や機材の導入)とソフト面(作業管理、勤務形態)対策
健康診断や体力チェックにより把握した個々の健康や体力の状況
に応じて、安全と健康の点で適合する業務をマッチング

現業・公企統一闘争の取り組みにむけ ～第1次闘争の成果・第2次闘争にむけ～

6月の第1次闘争の集約結果から
労働安全衛生の確立

現業職場では死亡災害が発生

職場安全衛生委員会の定期開催の徹底
健康増進対策やメンタルヘルスケアのフォローアップ体制の確立

安全衛生員会を開催し、職場全体で取り組みを進めていく意識醸成

安全衛生委員会の内容は、すべての組合員に周知されている
委員会の月1回以上が未開催であれば、法令違反であることを追求
定年引き上げに伴う課題ともリンクしながら
取り組みを強化していくことが重要

未だに多くの災害が発生

さいごに

～私たちと住民の笑顔を創りだす未来へ～

第1次闘争では、十分に取り組みができなかった単組、
継続協議とした項目が残る単組など、実情はバラバラ



職場環境を少しでも良くしていこうと思うのであれば、
要求し、交渉して回答を引き出し、協約締結を結んでいくしかない

分からない事、判断を迷う時は周りの仲間に声をかけることも
取り組みのスタート

2023現業・公企統一闘争の取り組みを推進し、課題解決を

参考資料とアンケートのお願い

～ありったけの現場力～

【アンケート】

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。



【ありったけの現場力 ～100点満点の給食調理員～】



現在、
清掃職場を
作成中

【ありったけの現場力 ～笑顔をつなぐ、なんでも屋～】

