　　4.　2023現業・公企統一闘争（第２次闘争）の推進

【基本的な目標】

1.　2023現業・公企統一闘争の基本的な目標を「住民の未来に貢献できる、自治体責任による質の高い公共サービスの確立」とします。

2.　2023現業・公企統一闘争第１次闘争の中間総括を踏まえ、現業・公企職員が配置されている、配置されていないに関わらず、すべての単組での取り組みを強化します。

【取り組み日程】

3.　以下の取り組み日程で統一闘争（第２次闘争）に取り組みます。

　(１)　住民アピールゾーン

　　　　９月１日～10月12日

　(２)　要求書提出ゾーン

　　　　10月２日～10月12日

　(３)　回答指定基準日

　　　　10月13日

　(４)　交渉強化ゾーン

　　　　10月13日～10月16日

　(５)　全国統一闘争基準日

　　　　10月20日

　(６)　協約締結強化ゾーン

　　　　11月

【闘争の重点課題と獲得指標】

4.　第１次闘争と同様、重点課題と獲得指標を以下の通り設定します。

　(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

　　　①　現業・公企職場の直営堅持

|  |
| --- |
|  |
| 2023年度中の委託提案をしないことを確認することはもとより、将来にわたり、安全・安心な公共サービスを提供するため、直営の必要性を労使で確認します。  　あわせて、すでに委託を行っている業務については、個人情報の保護や守秘義務の確保、委託した事務・事業に対する適切な評価・管理などの現状と課題を明らかにし、直営での運営を基本に今後の運営方法について労使で協議します。 |
|  |

　　　②　質の高い公共サービスの確立にむけた新規採用

|  |
| --- |
|  |
| 地域実情に応じた地域公共サービスの確立にむけ、安全・安心な公共サービスを安定的に提供できる体制をはじめ、自然災害や感染症などの緊急時において迅速に対応できる体制を構築するとともに、定年引き上げに伴う新規採用抑制をさせず、退職者の補充、さらなる拡充にむけ現業・公企職員の新規採用を確認します。 |
|  |

　　　③　労働災害撲滅にむけた労働安全衛生の確立

|  |
| --- |
|  |
| 現業・公企職場をはじめすべての職場から、労働災害を撲滅するため、労働安全衛生の確立と労働災害一掃にむけた予算の確保などを当局責任で行うことを労使で確認します。その上で、安全衛生委員会の毎月定例開催を確認するなど、労使が一体となって労働災害ゼロをめざし取り組みます。さらに、同じ自治体で公共サービスを担っている委託先労働者が、安全に安心して働くことのできる職場環境の整備にむけて、安全衛生環境の点検などを行い、労働安全衛生法の遵守を当局と委託先企業に求めます。 |
|  |

　　　④　高齢期でも安心して働き続けられる職場の確立

|  |
| --- |
|  |
| 65歳まで誰もが安全で安心して働き続けられる職場環境にむけ、これまで培ってきた技術・技能・経験を活かした現場実態に応じた職務・職場を確立します。とくに人員不足の実態のもとで従来と同様の業務内容となっていることから、当局責任のもと高年齢労働者の特性を考慮した配置基準や業務内容、働き方など、職場や業務実態に応じた取り組みを進めます。  　さらに、多様で柔軟な働き方が可能となる制度確立にむけ、60歳を超える職員の働き方について労使で確認します。 |
|  |

　　　⑤　定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員を含めた技能労務職員の賃金改善の取り組み強化

|  |
| --- |
|  |
| 多様化する住民ニーズや地域実情に応じた公共サービスの提供に必要な人員を確保するためには、初任給格付けの改善をはじめ、中途採用者の処遇改善を実施することが必要不可欠な状況となっています。こうした状況を踏まえ、各県本部・各単組では、技能労務職員の賃金抑制が続いている要因を明らかにし、現業・公企職員の賃金については労使合意が大前提のもと、職務の責任に応じた賃金改善を確認します。あわせて、定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員については、業務実態を踏まえ、業務量・責任に応じた賃金改善を行います。 |
|  |

　　　⑥　現場の声を反映した政策実現

|  |
| --- |
|  |
| 少子・高齢化が加速し住民が求める公共サービスが多種・多様化する中、的確に住民ニーズを捉えた公共サービスを提供するためには、住民に一番身近で接している現業・公企職員の技術・技能・経験が必要不可欠であることを労使で確認します。その上で「ふれあい収集」や「学童保育への給食提供」などの実例を踏まえ、地域実情に応じた公共サービスの提供にむけ、現業・公企職員が培ってきた知識や経験が活かせる労使協議の場を設置します。 |
|  |

　　　⑦　災害対応や感染症対策など危機管理体制の強化

|  |
| --- |
|  |
| 各地で自然災害が頻発する中、災害対応では、初動体制や復興支援において人員不足を理由としたさまざまな課題が発生し、住民の生命と財産を守ることが困難な状況となっています。改めて災害時では地域や施設を熟知した現業・公企職員が果たす役割が大きいことを労使で確認し、防災計画などにおいて現業・公企職員の役割を明確にすることを確認します。あわせて危機管理体制を構築するため、災害発生時における勤務・労働条件を事前に協議します。  　感染症対策では、これまでの感染症対策を検証し、今後の感染拡大に備える危機管理体制を構築するとともに、感染症に関する勤務・労働条件を改善し、誰もが安心して働ける職場環境にむけ協議をします。 |
|  |

　　　⑧　コンセッション方式導入や安易な事業統合の阻止

|  |
| --- |
|  |
| 公企職場は、中長期的な経営基盤の強化方針・計画の検討状況の説明を求め、コンセッション方式を含むＰＰＰ/ＰＦＩ推進アクションプランとウォーターＰＰＰの導入や事業統合、事業譲渡などを一方的に進めないよう労使で確認します。また、制度導入等は、地方自治体の判断によるとされていることから、住民へ事業の将来的な見通しや料金のあり方を丁寧に説明することとあわせて労使協議後に判断することを確認します。とくに、水道事業は、住民の生命と健康に直結する事業であるため、公共の福祉の観点からもコンセッション方式の導入に反対します。あわせて、上下水道で進められている広域化は、地域自治と職員の勤務・労働条件に関わる事項であることから、計画段階から労使協議の場を確保し、広域化を進める必要性がある場合は、広域連携を優先的に検討することとし、安易な事業統合や経営の一体化を進めないよう労使で確認します。 |
|  |

　　　⑨　会計年度任用職員の処遇改善

|  |
| --- |
|  |
| 会計年度任用職員の賃金・勤務労働条件は、正規職員と比較して抑制されていることから、処遇改善を勝ち取ります。また、会計年度任用職員制度の課題の抽出を通して、当事者である会計年度任用職員が直接、当局交渉に参加し自らの賃金・労働条件に対し思いを訴えかけられるよう組織化の取り組みを強化します。  　あわせて、地方自治法が改正され勤勉手当の支給が可能となることから、自治体での条例改正にむけた取り組みを進めます。 |
|  |

　　　⑩　業務上必要となった資格取得にかかる全額公費負担の徹底

|  |
| --- |
|  |
| 現業・公企職場では、さまざまな業務に資格が必要なものが存在しますが、職務上の必要性から資格取得を求められた際には、全額公費負担による取得とすることを確認します。 |
|  |

　　　⑪　事前協議の確立、およびすべての労使合意事項に対する協約の締結

|  |
| --- |
|  |
| 現業・公企職員が持つ協約締結権を活用し、事前協議の協約など労働協約を締結します。その上で、今闘争で労使合意に至った事項についてはすべて協約を締結します。 |
|  |

　(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

　　　①　業務委託後のサービス水準などの検証とチェック体制の確立

|  |
| --- |
|  |
| 現在、委託が行われている業務のサービス水準や財政効果について検証を求め、適正な業務が行われているかについて評価・管理できる体制を確立します。 |
|  |

　　　②　委託労働者の公正労働の実現

|  |
| --- |
|  |
| 質の高い公共サービスの確立にむけ、総合評価制度、あるいは最低制限価格制度等を導入するとともに、公契約条例を制定するなど委託先労働者の賃金・労働条件を改善し、公正労働を実現します。 |
|  |

　　　③　業務委託受託企業に対する労働安全衛生体制の指導強化

|  |
| --- |
|  |
| すべての公共サービス職場から労働災害を一掃するため、毎月１回以上の安全衛生委員会の開催など各職場における労働安全衛生活動を点検します。その上で、委託事業者が法令を遵守していない状況であれば、当局責任のもと、是正を行うことを確認します。 |
|  |

　　　④　災害対応や感染症対策など危機管理体制の強化

|  |
| --- |
|  |
| 災害時対応では、安定的な公共サービスの提供にむけ、事前に十分な協議を行い、発災時対応が迅速に行われることを確認します。あわせて、感染症対策では、クラスター時の対応などを協議し、業務に支障をきたすことのないよう、危機管理体制の強化にむけ、必要な改善を求め、危機管理体制を構築します。 |
|  |

【統一闘争の進め方】

5.　闘争指令については、統一基準日である10月20日に上限１時間ストライキを配置するよう全単組に闘争指令を行います。なお、やむなく10月20日以外に県本部の統一基準日を設定する場合は、本部へあらためて闘争指令の発出を要請します。

【第２次闘争で強化すべき取り組み】

6.　第１次闘争における課題を踏まえ、第２次闘争では、以下の取り組みを強化します。

　(１)　組合員の参加による統一闘争の推進

　　　　第１次闘争において、全組合員の要望をくみ取りまとめた要求書の作成・提出ができていない単組は、人員確保要求チェックリスト・職場モデルチェックリストを参考に、要求書を作成・提出し、交渉実施に取り組みます。また、取り組みを行った単組においては、第１次闘争で継続交渉になった事項、第１次闘争以降の新たな課題について、改めて改善にむけ交渉を実施します。

　(２)　統一闘争基準日への総結集

　　　　本部・県本部が設定した統一基準日に結集できていない単組が非常に多く存在するため、統一闘争の意義を再確認し、本部が設定した基準日へ結集します。そのため単組・県本部のさらなる連携のもと、県本部は単組の取り組み状況を把握し、単組の交渉支援や妥結基準について単組と協議を行うことで、統一闘争を推進します。

　(３)　産別統一闘争の推進

　　　　現業・公企統一闘争が自治労産別闘争であることを再認識し、現業・公企職員を配置している、配置していないに関わらず、すべての単組において、方針の決定や取り組み状況の点検・把握など取り組みの推進にむけ、県本部・単組が一体となって取り組みます。

　　　　この間、取り組みができていない単組では、本部作成の手引きなどを活用しつつ、県本部との連携を強め、要求書を提出し交渉を行うなど、取り組みの前進をはかります。

　(４)　質の高い公共サービスの確立に必要な人員・予算の確保

　　　　現業・公企職場の最重要課題は人員確保であることから、通常業務はもとより、頻発する自然災害時の対応などを含め、安定的な業務継続に必要な人員配置を求めます。あわせて、定年引き上げにより定年退職者が出ない年度であるものの、公共サービスの提供に必要な人員確保にむけ取り組むとともに、危機管理や安全対策に対する予算の確保を求めます。

　(５)　定年引き上げに伴う職場環境改善の取り組み

　　　　定年引き上げ制度の導入に伴い、現業・公企職場では、加齢に伴う心身の変化により、業務に支障をきたす恐れがあることから、職場環境の改善は喫緊の課題です。誰もが安全で安心して働き続けられる職場環境にむけ、職種に応じた業務のあり方や働き方について全組合員の声を集め、継続的に交渉を積み重ねていくことが重要です。

　　　　あわせて、厚生労働省が示している「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」では、事業者として高年齢労働者の就労状況や業務の内容等の実情に応じ、労働災害防止対策に積極的に取り組むことが求められています。そのため、当局責任のもとで、労働安全衛生活動などを通じて職場環境を改善しなければならないことを認識させる必要があります。

　　　　その上で、2024年４月より61歳を超える常勤職員が配置されることに伴い、人員配置や業務のあり方など新たな課題が生じることも予測されるため、適宜、交渉を強化します。

　(６)　労働協約など協約締結の取り組み強化

　　　　協約締結の重要性や労使合意事項に対する労働協約の締結を労働組合が求めた場合、当局に拒否ができないことを認識させるとともに、労働組合側においても協約締結の重要性を確認することが重要です。それらを踏まえた上で、協約締結権の取り組みを強化します。

　　　　あわせて、2023現業・公企統一闘争の中間総括では、単組（評議会）の規約の点検・整備が十分ではないことから、協約締結権を活用するためにも、規約の点検・整備にむけた取り組みを推進します。

【統一闘争の具体的進め方】

7.　2023現業・公企統一闘争の推進にむけ、単組・県本部・本部の具体的取り組みについては、以下の通りとします。

　(１)　要求書提出・住民アピールゾーン

　　　①　単組の取り組み

　　　　ア　第１次闘争以降に生じた課題については、新たに要求書を作成し、課題解決をはかります。また、定年引き上げなどの事項については、随時、組合員の声を反映させるため、必要に応じて追加項目として要求し、取り組みを進めます。

　　　　イ　第１次闘争において要求書の未提出単組は、職場点検・職場オルグに基づく要求書を作成し、当局に提出します。

　　　　ウ　本部が作成した情宣素材を活用し、現業・公企職場の必要性について広く周知するため、すべての単組で住民アピール行動を実施します。

　　　　エ　現業・公企評議会のみならず、単組一体となった取り組みにむけ、闘争委員会を開催し、意思統一をはかり闘争を推進します。

　　　②　県本部の取り組み

　　　　ア　県本部における重点課題を洗い出すとともに、全単組オルグを実施し、職場点検に基づいた要求書作成支援に取り組むなど全単組・全組合員が結集できる取り組みを推進します。

　　　　イ　第１次闘争で要求書提出・交渉を実施した単組はもとより、未提出、交渉を実施していない単組も含めて、すべての単組の取り組みにむけ、各単組の取り組み状況を点検・把握します。

　　　　ウ　県本部一体となった闘争にむけ、闘争委員会を開催し、取り組みを進めるとともに、決起集会などを通じて認識一致をはかります。

　(２)　交渉強化ゾーン

　　　①　単組の取り組み

　　　　ア　本部が作成した手引きや動画を参考に、すべての要求項目に対し、粘り強い交渉を展開します。

　　　　イ　交渉状況について県本部と情報を共有するなど闘争に結集します。

　　　②　県本部の取り組み

　　　　ア　県本部全体で取り組む体制を確立し、単組の交渉状況を把握するとともに、必要に応じて単組への交渉支援を行います。あわせて、低位平準化を跳ね返すため、各単組との情報共有に努めます。

　　　　イ　県本部が設定したヤマ場への結集を基本に、単組の交渉状況について共有化をはかり、安易に妥結することなく、県本部が統一したたたかいとなるよう取り組みを強化します。

　　　　ウ　単組交渉時では、単組実情にあわせ交渉支援を行います。

　　　　エ　闘争委員会を開催し、産別統一闘争としての取り組みを強化します。

　　　　オ　闘争ゾーンのヤマ場（10月20日）を基本にすべての単組が交渉を終了するまで県本部から情報提供、交渉に対する助言等、単組・県本部一体となった取り組みを行います。なお、県本部において別途ヤマ場を設定するところについては県本部と協議の上対応します。

　(３)　全国統一闘争基準日

　　　①　単組の取り組み

　　　　　全組合員参加による統一行動を配置します。具体的には、１時間ストライキを基本に、少なくとも29分時間内食い込み集会、時間外集会やビラ配布行動等に取り組みます。

　　　　　これらの取り組みを通じて、交渉状況や妥結内容を組合員に報告します。

　　　②　県本部の取り組み

　　　　ア　単組における戦術行使、報告集会を支援します。

　　　　イ　闘争委員会を開催し、ヤマ場における交渉状況、戦術行使の状況を報告するなど、県本部全体での情報共有に取り組みます。

　　　　ウ　県本部は、単組が報告集会で使用できるニュースを作成し、単組にデータで配信します。

　(４)　第２次闘争終了後の取り組み（11月）

　　　①　単組の取り組み

　　　　ア　労使合意事項については必ず協約を締結します。

　　　　イ　継続課題になった事項などを洗い出し、2024年度の現業・公企統一闘争にむけて単組内で議論を行います。

　　　　ウ　定年引き上げに関わる職場環境改善については、基準日以降も多くの課題が生じる可能性があることから、必要に応じて引き続き、交渉を行います。

　　　②　県本部の取り組み

　　　　ア　県本部で設定した到達目標の達成状況を確認するため、各単組での取り組み状況を点検・把握します。その上で集約結果を本部に報告します。

　　　　イ　現業・公企統一闘争の通年の取り組み状況を把握し、2024年度の現業・公企統一闘争の推進にむけて総括を行います。

　　　　ウ　労使合意に至った事項について協約化にむけた取り組み状況の点検を行うとともに、すべての単組で協約締結がはかられるよう指導などに取り組みます。