

2022 現業・公企統一闘争 基本要件モデル

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. 自治体責任による質の高い公共サービスを実施するため、現業・公企職場の直営を堅持すること。また現在、委託を行っている業務について問題点を明らかにするなど業務委託に対する検証を行うこと。
2. 将来にわたり安全かつ良質な公共サービスを安定的に提供するため、退職者の補充はもとより、定年引き上げに伴う採用を抑制することなく、計画的な現業・公企職員の新規採用を行うこと。
3. 定年引き上げに伴い、加齢に伴う身体機能の低下が業務遂行に支障を来す恐れがある職種が多く存在することを踏まえ、自治体現場の実情に応じた国とは異なる運用を確立すること。また、多様で柔軟な働き方の選択ができ、65歳まで安心して働ける職場にむけ、現在の再任用職員などの処遇改善を図ること。
4. 技能労務職員の賃金はその職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等、職務の内容と責任に応ずるものであることを踏まえ、技能労務職員の賃金を改善すること。合わせて、60歳を超える職員、再任用職員の賃金は、一律的な引き下げを行わず、その職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等、職務の内容と責任に応じた取り扱いとすること。
5. 人口減少・超少子高齢化が進み、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・公企職員の知識や経験が必要不可欠であることから、現業・公企職員が培ってきた知識や経験を活かせる労使協議の場を設置すること。
6. 全国各地で多発している災害対応については、住民の生命と財産を守ることが自治体の責務であることから、自治体現場力を活用した危機管理体制を確立すること。また、災害時における参集基準や勤務・労働条件について協議するとともに、様々な災害を想定した効果的な訓練や研修を行うこと。
7. 現業・公企職員が行っている業務は、住民にとって欠かすことのできない社会基盤を支えていることから、新型コロナウイルスの感染防止対策を講じる

こと。また、事業が安定的に継続できる体制を構築するために必要な人員を配置するとともに、安心して働ける職場環境の整備を図るなど、最大限の対策を講じること。

8. 感染リスクと向き合いながら地域公共サービスを守り続けているすべての職員において、業務外での感染が明らかな場合を除き、新型コロナウイルスへの感染が発生した場合は、公務災害として取り扱うとともに、感染が疑われる場合においては、適切な休暇制度を設けること。また、定期的なPCR検査の実施など感染症対策を強化するとともに、防疫等作業手当の特例と同様の手当を支給すること。

9. 奈良県域水道一体化に関わっては、住民に対する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。また、一体化に伴う企業団設立に伴う関係自治体の企業(水道)職場で働く職員や関係団体職員の派遣、出向、身分移管については、本人意思を尊重するとともに、移管する場合における賃金・労働条件などについては、関係労働組合と協議・交渉を行ったうえで労使確認を行うこと。

10. 地方公営企業の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るとともに、コンセッション方式を含むPPP/PFIの導入や事業統合、事業譲渡などを一方的に進めず、労使協議後に判断すること。とくに、水道事業へのコンセッション方式は導入しないこと。

11. 職務上必要となった資格の取得費用については、労働安全衛生法第59条に基づき事業者が特別教育を行わなければならないことから、公費負担とすること。

12. 現業・公企職場で働く会計年度任用職員は、正規職員と同様の労働関係法令が適用されることから、賃金・勤務労働条件の決定は労使合意が前提であり、十分な交渉を行うこと。その上で、改正地方公務員法ならびに改正地方自治法の主旨を踏まえ、「同一労働・同一賃金」の認識のもと、会計年度任用職員の賃金水準の改善をはじめ、あらゆる処遇を改善するとともに正規職員化をはかること。

13. すべての労働災害・職業病を一掃するという強い決意を持って、労働安全衛生管理体制の充実・強化を図り、現場実態に即した労働災害防止対策を講じること。労働安全衛生法を遵守し、すべての職場に労働安全衛生委員会を月

1 回以上の開催を行うなど、労働災害撲滅にむけ、労使一体となった取り組みを推進すること。

14. 経営形態の変更ならびに公営企業職場における「広域化」「官民連携」などの計画については、職員の賃金・労働条件の変更を伴う重要事項である。このことを踏まえ、これらの計画については 変更可能な時期の計画立案段階から十分な交渉期間を確保の上、事前協議・交渉を行うよう協約を締結すること。

15. 労働組合法第6条に基づき、労使合意された事項については、協約を締結すること。

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. 自治体責任による質の高い公共サービスを実施するため、現業・公企職場における民間委託の問題点を明らかにし、業務委託後のサービス水準や事業の推進状況などの検証を行うとともに、今後の運営方法について労使による協議の場を設けること。

2. 総合評価制度・最低制限価格制度等の入札改革を行うとともに、公契約条例を制定するなど、委託労働者の公正労働を実現すること。

3. すべての公共サービス職場における労働安全衛生体制の確立にむけ、業務委託受託企業などに労働安全衛生法の遵守状況を確認するとともに、改善が必要な場合には是正を求めるなど適切な措置を講じること。

4. 災害発生時の対応については、事前に十分に協議し、発災後の対応が迅速に行われるよう危機管理体制を確認すること。また新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、業務に支障をきたすことが無いよう、危機管理体制の強化を図り、必要に応じて是正を求めること。

職場モデルチェックリスト

	職場チェック項目	判 定 (○or×)	優先順位 (A・B・C)	要求書に記 載するか (○or×)	備考
人員確保	職員の退職などに伴う欠員に対し、正規職員での補充ができていないか。				
	現在の業務を行う上で、仕事の持ち帰りをしていないことはもちろんのこと時間外を前提とした業務量になっていないか。				
	質の高い公共サービスの提供を行う上で、現在の人員で行うことができるか。				
	法律で定められた年次有給休暇について取得ができていないか。				
	休暇取得時に当局責任による代替職員等の手配ができていないか。				
	さらなる住民サービスの向上を実施しようとしたとき、実施できる体制・人員が確保されているか。				
賃 金	現業職員の賃金は職務に必要とされる技能・職務遂行の困難度等、職務の内容と責任に応ずるものとなっているか。(非現業職員との格差はないか)				
	希望者全員を再任用として雇用することはもとより、現業・非現業での賃金・労働条件に格差はないか。				
	正規職員と非正規職員に賃金・労働条件の格差はないか。				
	労使合意のないまま人事評価制度の賃金反映が行われていないか。				
職場環境	危険な個所が放置されている場所はないか。				
	快適な職場環境になっているか。(空調設備など)				
	休憩室・更衣室は確保されているか。				
労働安全衛生	法令で定められている月一回の安全衛生委員会(事業所単位)の開催が行われているか。				
	ストレスチェックが行われていることはもとより、十分なメンタルヘルス対策が行われているか。				
	労働災害発生時に原因の究明、対策など適切な措置が行われているか。				
労使関係ルール	地公労法第7条にある事項はすべて団体交渉事項になっているか。				
	労使合意に至った事項はすべて協約締結しているか。				
	36協定は結べているか。				
	職員の賃金・労働条件の変更を伴う事項は、計画変更可能の段階での事前協議が行われているか。				
その他	職場・職員が業務を遂行するうえで困っていることはないか。(必要機材など)				
	現場を熟知する現業職員の意見が政策に反映できる体制が確立されているか。				
	住民の意見を無視し、コスト論のみによる民間委託等の推進を行っていないか。				
合 計					