

現業協だより号外

自治労福島県職連合現業協議会 2019.11.1

2019 現業・公企統一闘争勝利総決起集会の開催については、台風 19 号の災害対応のため、組合員も昼夜を問わず復旧に向け奮闘している状況を勘案し中止することとしました。

しかし現業職場は問題が山積しています。これから始まる確定交渉では、多くの組合員が結集し問題提起をする必要があります。専門員の方々の参加もお願いします！！

- ・11月6日(水)9時15分集合 2割動員+専門員15名
- ・11月19日(火)8時45分集合 2割動員+専門員15名

I. 2019 第 1 次現業・公企統一闘争の総括

1. 闘争の経過

(1) 2019 現業・公企統一闘争を具体的に取り組むにあたっては、基本的目標を「自治体現場力の回復による質の高い公共サービスの確立」とし、第1次闘争ゾーンでは、職場点検・オルグを2月～4月、職場討議・要求書作成を5月7日～31日、要求書提出ゾーンを6月3日～12日、回答指定日を6月13日、交渉強化ゾーンを6月13日～20日、全国統一闘争基準日を6月21日に設定し取り組みを強化することとしました。

2. 県本部の取り組み

(1) 県本部 2019 現業・公企統一闘争勝利！総決起集会について

県本部全体で闘争を推進するために4月18日「第3回単組代表者会議」において、現業・公企統一闘争に取り組む意義を明確にし、闘争委員会において全単組での闘争となるよう指導体制を確立してきました。また、闘争体制の強化にむけた意思統一を行う場として、第1次闘争期の5月18日(土)福島市「青少年会館」において、「県本部 2019 現業・公企統一闘争勝利！総決起集会」を20単組65名(女性11名)の参加のもと開催しました(昨年より6単組減、7名減)。

(2) 第一次闘争の結果

要求書の提出については昨年より減少する結果となりました。「春闘期に要求したため取り組まない」「継続協議中」の単組はあるものの、「現業職がいない」「当局から現業職の採用が無いと言われている」といった単組もありました。

それよりも深刻な状況は、報告の未提出単組が増加していることです。これらは現業・公企統一闘争に限ったことではなく、組織の弱体化の表れと認識せざるを得ません。2年目の取り組みとして浸透しきれず全単組での取り組みが徹底されなかったことを含め、第2次闘争にむけ、単組・県本部が真剣になって課題を総括していかなければなりません。

II. 2019 第 2 次現業・公企統一闘争の推進にむけて

【基本的な目標】

1. 2019 現業・公企統一闘争の基本的な目標を「自治体現場力による質の高い公共サービスの確立」とします。
2. 2019 現業・公企統一闘争第1次闘争の中間総括を踏まえ、2019 賃金確定闘争とすべての単組での取り組みを強化します。

【重点課題と具体的な獲得目標】

3. 重点課題に対する具体的な獲得目標を以下の通り設定します。

(1) 現業・公企職場の直営堅持

来年度以降の委託提案をしないことを確認することはもとより、現業・公企職場における直営の必要性を労使で確認します。その上で、すべての公共サービスは、自治体責任においてより良いものにしていくことが必要であることを労使で確認します。

(2) 質の高い公共サービスの確立にむけた新規採用

より質の高い公共サービスの確立、多様化する住民サービスへの対応、さらには頻発する災害において住民の生命とくらしの確保と迅速な復旧を実現するため、現業・公企職員の採用について労使で確認します。

(3) 地域実情に応じた政策を実現することを目的とした労使協議の場の設置

現場を熟知している現業・公企労働者という特性を活かし、地域の実情に応じた公共サービスの確立にむけ、現場担当職員が政策提言を行える場の設置が必要であることを労使で確認します。

(4) 災害時における危機管理体制の強化

近年、多く発生している大規模災害において、人員、機材の不足により復旧にむけた取り組みに支障が出るなど看過できない問題が発生しています。改めて被災住民の期待に応える復旧・復興を実現するためには各自自治体における現業・公企職員の果たす役割が大きいことを労使で確認します。その上で、各職種における発災時対応を事前に協議しておくなど危機管理体制を構築します。

(5) 差別賃金を許さない取り組み強化

6年連続でプラス勧告がされる一方で、技能労務職員の賃金については平均年齢が上昇しているにもかかわらず平均給与月額が3年連続で減少しています。このことは、国公行(二)への移行や民間との賃金比較、さらには技能労務職員に対して等級別基準職務表の条例化や職員数の公表については適用除外であるにもかかわらず、厳格に運用することで昇給・昇格が困難になっていることに起因すると考えられます。今一度、技能労務職員のみをターゲットとした賃金抑制を行わせないよう取り組みを強化します。

(6) 臨時・非常勤等職員の処遇改善

働き方改革関連法の趣旨を踏まえ、同一労働・同一賃金にむけた取り組みを前進させます。そのため、2020年4月からの会計年度任用職員制度の構築にむけ、臨時・非常勤等職員の賃金、勤務労働条件など処遇改善の取り組みを強化します。その上で、当事者である臨時・非常勤等職員が直接当局交渉に参加し自らの賃金・勤務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。

(7) 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、労使合意に至った事項に対し協約を締結します。