

月刊 労運研レポート No. 118

2024年4月10日号

労運研第22回研究会 労働協約の地域的拡張適用を活用しよう

労運研事務局…………… 2P

福岡市水道検針員への労働協約の地域的拡張適用

背景と闘い 賃金引下げ競争に対抗する委託労働者

…………… 6P

最低賃金の改定で厚労省に対し申し入れと交渉

最賃大幅引き上げキャンペーン委員会…………… 13P

■発行・労働運動研究討論集会実行委員会(労運研)

〒105-0014 東京都港区芝 2-8-13 KITA ハイム芝 301 全国一般全国協気付

■発行責任者・伊藤 彰信

■<http://rounken.org/>

■郵便振替 00130-7-360171 労働運動研究討論集会実行委員会

■ゆうちょ銀行 店名(ゼロイチハチ)普 0673522 労働運動研究討論集会実行委員会

■mail roukenj2014@yahoo.co.jp (事務局への連絡はメールでお願いします)

労運研第 22 回研究会報告

労働協約の地域的拡張適用を活用しよう

労運研事務局

労運研第 22 回研究会「地域的拡張適用を活用しよう」が 2 月 17 日に開かれました。自治労福岡県本部の大土重義さんに報告していただき、参加者で討論しました。とても内容の濃い議論ができましたので報告します。

はじめて非正規労働者の最低賃金に適用

労働協約の地域的拡張適用とは、労働組合法第 18 条に定められたもので、ある地域で労使が締結した労働協約が、一定の要件を満たすとその地域で働くすべての同種の労働者及び使用者に適用される制度です。

今年 1 月 5 日、福岡県知事は、福岡市が民間委託する水道検針業務について委託先すべてのパート検針員の最低時給を同じ水準にすることを決めました。労組法第 18 条が、非正規労働者を対象にして適用されるのは初めてのことであり、最低賃金に関する決定は 65 年ぶりのことです。今回の申し立てを担当した自治労福岡県本部の大土重義さんに決定内容を説明していただくとともに、取り組みの経過と現在の交渉状況を報告していただきました。そのあと労組法第 18 条を活用していくにはどうしたらよいか参加者で討論しました。

資料としては、福岡県知事の公告、福岡県労働委員会の決議、小員会報告、「労運研レポート」No105, 2023 年 3 月 10 日号の大土さんのインタビュー記事を参照してください。それぞれ、福岡県のホームページ、労運研のホームページからダウンロードできます。

民間委託のダンピングをどう防ぐか

福岡市の水道営業所は 7 営業所ありますが、その水道検針事業を 2009 年から中部、東部、西部の 3 ブロックに分けて順次民間に委託するようになりました。それまでは公社が全体をやっていました。2009 年からは西部をジェネッツという会社、2012 年からは中部を第一環境という会社、2015 年からは東部をヴェオリア・ジェネッツという会社が受託しました。ジェネッツにしても第一環境にしても全国的に展開をしている大きな会社ですので、賃金・労働条件についても公社時代を引き継ぎ、その後も団体交渉で改善していく形をとっていました。2019 年に西部ブロックをみらい水道サービスという共同企業体が受託しました。みらい水道サービスは二つの団体が共同企業体を組んでいます。一つは福岡総合ビル管理事業協同組合というビル管理の事業協同組合、もう一つはマイタウンサービスという水道の検針とか栓を閉めることをやってる会社です。雇用の関係は、ビル管理協同組合の会社 6 社でそれぞれ検針員を 3 人から 5 名ずつ雇います。ですから、同じ営業所でも雇用企業が違うわけです。水道検針員の賃金は、時給と検針件数に応じた歩合給で構成をされています。時給は基本的に福岡県の最低賃金です。歩合給は 1 件につき 28.3 円でしたが、みらい水道

サービスは 20 円に引き下げました。それによって検針員の賃金が 3 万円近く引き下げられたのです。

このような民間委託による賃金ダンピングをどう防ぐのか検討してきました。ひとつの手法として労組法第 18 条の労働協約の地域的拡張適用を使ってみようと考えたとのこと。そのヒントは、UA ゼンセンの組合が 32 年ぶりに労組法 18 条を活用して、2022 年 4 月から茨城県の大型家電量販店 3 社と締結した年間休日日数 111 日を県内他社に拡張適用させたことだそうです。UA ゼンセンの場合は休日であって賃金ではありません。正規労働者が適用対象です。大土さんの問題意識は、同じ仕事をしているのにダンピング受注によって金額が下げられることをどう阻止するかが基本的な課題であり、最低賃金を入れたことは大きく評価できると思います。

労組法第 18 条の 4 つの要件をどうクリアするか

労組法第 18 条第 1 項には 4 つの要件があります。「一の地域」、「同種の労働者」、「大部分の労働者」（おおよそ 4 分の 3 とされています）、それと「一つ労働協約」です。それをどうクリアしたのでしょうか。

一番大きなポイントだったのは、「一の労働協約」をどう締結できるかということだったそうです。項目としては、最低賃金、裁判休暇、社会労働保険の適用の三つに絞りました。もう一つは、「大部分の労働者」への労働協約の適用です。これも幸いなことに、公社から民間に委託されたときに、改めて組合が必要だということで組織拡大をしてきて、検針員の 70% ぐらいを組織してきました。

「一の労働協約」とは、企業の枠を超えた統一の労働協約を作ることです。3 社で「一の労働協約」をつくる場合、ハンコが組合と会社の計 6 つ並ぶ形でひとつの協約にしてもよいし、同じ文面の協約を労使ごとに記名押印して 3 枚の協約をつくっても「一の労働協約」になります。今の労働組合は基本的に企業別労働組合だから、企業内でしか通用しない労働協約になっています。言葉の定義も曖昧です。休暇についても、リフレッシュ休暇とか夏季休暇とか定義が異なっていると「一の労働協約」になりません。したがって、大土さんは定義が明確な裁判休暇を持ち出したと言っていました。日頃から、企業内だけに通用する労働協約ではなく、意識をもって社会的に通用する労働協約づくりをすることが大切だと大土さんは強調していました。

「一の地域」と「同種の労働者」については、申し立てを行う労働組合が決めることができます。今回の場合、「一の地域」を福岡市とし、「同種の労働者」についても時間給制水道検針員と定義しています。労働契約の地域拡張適用は、労働協約の締結当事者である組合員とその外にいる「同種の労働者」に適用させることになるわけですから、組合の外にいる労働者をどう把握するかが問題になります。この一つの地域の中に同種の労働者が何人いるか、同種の定義をどうするのか、かなり難しい作業です。福岡はその点では難しくはなかった方になります。ちなみに、茨城県の UA ゼンセンの場合は、大型家電量販店の定義を、大規模小売店舗立地法の対象であること、少なくともエアコン・冷蔵庫・洗濯機を販売する店舗であること、売り場面積が一定以上であることと定義づけました。また、正規社員という場合の雇用関係と所定労働時間の定義もしなければなりません。そして「一つの地域」の

中にいくつの店舗、何人の労働者がいるのかという調査をして、「大部分」をクリアしなければならないわけです。そのような準備をするのにかなり時間がかかったそうです。

カバー率 72.6%でクリア

申し立てと労働委員会の決議で違ってるのは一点だけで、「大部分」に関するカバー率の問題でした。労働側は、労使交渉はブロックでやっているし、そこで決まったことはブロックに全員適用されるので、ブロック単位を一つの工場事業場として考えて申し立てをしました。そのときのカバー率は77%ぐらいです。ところが労働委員会は、労組法17条の原則通り一つの工場事業場は、いわゆる営業所単位であるとしか認めなかったわけです。カバー率は72.6%になります。その上で、労働協約は全体に適用されているということを踏まえれば、これは大部分と認めてもいいということで拡張適用を認めました。結果的に労働側の主張が認められたことになります。この72.6%は、今までに認められたカバー率としては最低だそうです。

現在の交渉状況

1月5日に知事が決定しましたが、要は福岡市の水道営業所で働く検針員の最低賃金はこれ以上でなければならないと決めただけです。例えば今の賃金体系のまま4月1日を迎えたら差額は未払い賃金になる。最低賃金と一緒にです。労働基準監督署とか裁判所、労働審判に訴えれば、確実に取れるという法的な保証がただけです。

今交渉しているのはこの最低額の基準を満たす賃金体系をどうするのかということです。具体的に言うと、上げ方としては歩合給1件当たりの検針単価を今の20円から25円に上げたら基準を満たします。もしくは最低賃金の941円を1067円に引き上げて、歩合の計算表を変えないという場合でも満たします。組合は歩合給の計算表を上げろと主張していますが、交渉は難航しているとのことでした。

賃上げに伴う契約変更の特約条項

委託は通常5年契約で一括して何億円で契約するわけです。5年間はその契約金は変わらないわけです。その5年分の何億円の世界でやりくりしてくれということです。昨年行われた西部のプロポーザルでは、賃金が上がったから1年後にその契約金を変更できる、上げることができるという特約条項を水道局は入れました。今は賃金も物価も上昇しているので、5年間一括して決めた委託料では賄えない状況が出てくる。去年9月に広島の給食委託業者が倒産しましたが、そのような事態にならないように特約条項を入れてます。賃金が上がればそれに応じて契約金を上げることができる、その協議ができることになっていますから、使用者側にとって賃金を上げたからといって困るような環境にはならない。賃金が上がったから水道局に話を持って行って、契約金を上げてくれって言えばいいわけですから。

統一労働協約の締結こそ労働組合の使命

大土さんの報告を受けて討論になりましたが、一番議論になったのは統一労働協約づくりです。日本の場合、企業別労働組合だから、企業ごとに労働協約を結んでいる。合同労組形式

のユニオンであっても、集団交渉をしているかもしれませんが、複数企業と統一した労働協約を結んでいるところはほとんどない。日本の場合、労働協約の適用対象は組合員だけです。フランスをはじめヨーロッパでは、労働契約を締結すればその職場で働いている組合員以外の労働者にも全員適用される。だから組合組織率は低いけど、労働協約適用率は90%以上です。

統一労働協約をつくっていくうえで、「同種の労働者」をどう定義するかが問題になりました。産別最賃の場合は基幹的職種の最低賃金ですので、職種別最低賃金を追求することが重要になってきます。看護師、保育士、福祉介護士など資格のある職種は、定義づけが簡単にできるはずですが。

統一労働協約を作るときに、使用者側を説得する論理は、公正競争の確保だと思います。市場における公正競争をどう確保するか。ダンピングで殴り込みかけてくるような業者を市場から排除しなければいけないわけです。それを使用者側と基本的に合意できるかどうか産別運動をやっていく場合の基本なわけですが。縄張りを荒らしに来るやつは絶対阻止する。業者が業者間でカルテルを結べば独禁法違反だけど、労働組合と統一労働協約を結ぶことは独禁法違反じゃないのです。

「大部分の労働者」にするためには、病院内でレントゲン技師の方が、組織率が高いので可能性は高いのではないかという意見もありました。保育園はほとんど委託されているので、自治労はもっと委託先労働者の組織化に取り組むべきだという意見もありました。医療労働者は、自治労や医労連など別々に組織されているので、職種別最賃の要求を統一して共闘すべきだという意見もだされました。また、看護師は看護協会に加入しているので、プロ野球選手会が労働組合であるように、看護協会を労働組合にする方法もあるのではないかという意見もありました。職能別の労働組合を組織するということですが、日本では音楽家ユニオンやプロ野球選手会、アメリカでは、ロサンゼルス看護協会は労働組合でし、映画スターや音楽家、スポーツ選手などは、労働組合に加入しなければ活動できません。日本では、フリーランスは、自らはクリエイターであって労働者ではないと考えている人が多いのが実情です。職種別に統一的な最低賃金を確立していくためには、労働者意識の確立、労働者性の追求が必要ですし、労働者間の共闘の形成が重要になってくると思います。社会労働保険への加入を今回の労働協約に入れたことは、労働者であることを確認する意味で重要なことです。

「一の地域」についても、県全体は厳しいけども、福岡県は4つの行政区ブロックに分けているので、北九州地区、筑後地区とかにする可能性はあるのではないかと大土さんは言っていました。この辺は、労働組合の組織化戦略の問題になります。

賃金引き上げに伴う価格見直しの特約条項は重要です。下請け業者は、もっと料金をあげろと元請に向かって言わなければいけないのに、労働者の賃金下げることばかり考えています。今の物価上昇で一番重要な問題は、連合でいうサプライチェーンの健全化です。すなわち価格転嫁です。大企業の中小企業いじめを止めさせることです。中小企業が価格転嫁できないので、中小企業、下請け企業、委託先企業での賃上げが難しいのです。

賃金が上がれば料金見直しを保障する特約条項の意義は大きいです。これは発注者側が入札にあたって示すべきことだと思います。いまは総合評価制になっているわけですから、自

治労が、たとえ業務を委託する場合でも入札基準に入れるように要求すべきことだと思いましたが。現状では、最低賃金は10月に上がると委託契約してる会社が持たなくなるところが出てくる。9月議会で補正予算を組んで委託料の内容を変更しろという要求を出すべきだと思いました。

今回の研究会の討論を聞いていて考えたことは、2007年最賃法改正は何だったのかということです。生活保護との整合性を考慮することになったわけですが、同時に産別最賃（特定最賃）については、申し立てが労使による申し立てになったわけですが、以前の最賃法には労組法18条と同様の条文がありました。労組法18条は労働側が単独で申し立てができるものです。産別最賃については労組法第18条を活用しながら攻めていく方法が残されている道なのかと思いました。そうすると、最賃闘争に最賃法における地域別最低賃金と労組法第18条を活用した地域職種別最低賃金の形成をセットにした闘いが求められていると思いました。

福岡市水道検針員への労働協約の地域的拡張適用

背景と闘い 賃金引下げ競争に対抗する委託労働者

NPO 労働と人権サポートセンター・大阪 サポセン通信 44号より転載

水道は商品ではなく公共財であり、地方公共団体が提供する代表的な公共サービスである。2023年3月15日サポセン・大阪は「世界の水道の流れと日本・大阪の水道のこれからを考える」をテーマとした講座を開催した。水道事業の民営化を推し進めようとする動きと大阪府域における水道事業の現状とこれからの水道のあり方について考えた。

一方、水道事業の労働現場では地方公共団体の職員とともに水道事業を支えている多くの民間労働者が存在する。その代表的職種が「水道検針員」である。今年1月5日福岡県知事は、福岡市全域の時給制水道検針員に対して「賃金の最低基準等を定めた労働協約の地域的拡張」の適用を決定・公告した。この決定は



検針員の職業紹介動画より（厚生労働省）

労働組合法18条に基づく「自治労福岡市水道サービス従業員ユニオン」の申し立てを福岡県労働委員会による審議を経て認めたものである。

サポセン通信の今号では業務委託（下請け）民間労働者であり、多くは非正規（パート労働者）のエッセンシャルワーカーである「水道検針員」の現状について報告するとともに、水道検針員の労働協約の地域的拡張適用の闘いの背景にある水道事業の民間委託の問題をレポートする。

3万4千人規模の検針員 半数以上が非正規労働者

厚生労働省の職業情報提供サイト（日本版 O-NET）の記事を引用して「検針員」の労働の概要を記す。

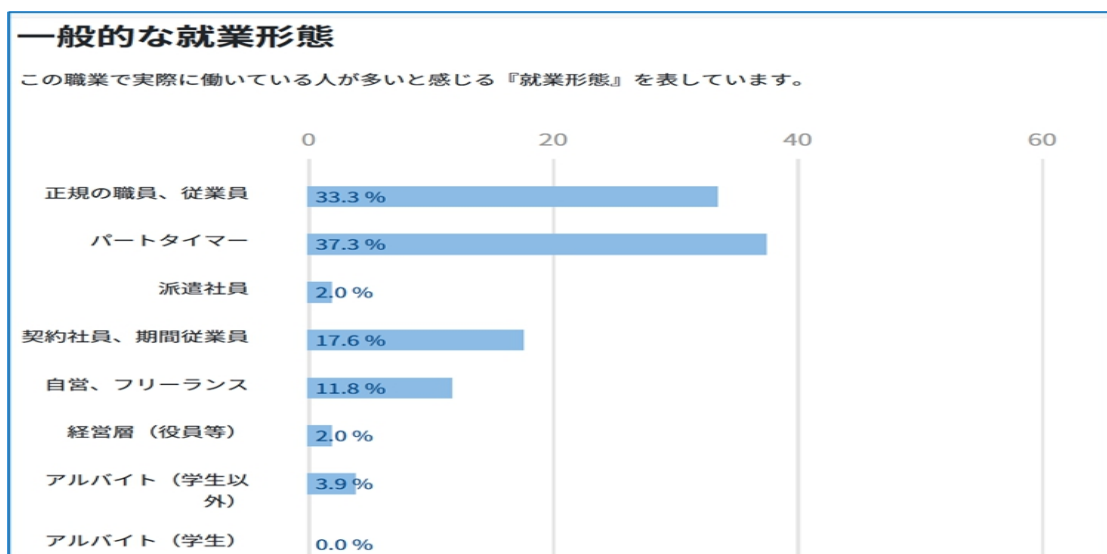
「・属する産業：電気・ガス・熱供給・水道業 ・職業分類：その他の外勤事務の職業 ・職業別名：温泉メーター検針員、 ガスメーター検針員、 水道メーター検針員、 電気メーター検針員」

「水、電気、ガスは人々の生活や産業にとって、欠かせないものとなっている。各家庭や会社などには水道管やガス管、電線が配管・配線されて、自由に消費できるようになっており、各戸ごとに備えつけられた計量器により一定期間の使用量をチェックして、料金を徴収するというシステムになっている」

「担当地域の顧客を戸別に巡回して、水道、電気、ガスなどのメーター（計量器）の数字を読み取って情報端末に入力し、使用量を算出した検針票を顧客に渡す」

「検針員は決められた制服を着用し、身分証明書を所持して、担当地域内をハンディターミナルの示す顧客データの順番にしたがって巡回する。メーターは多くの場合、屋外にあるが、室内やビルの屋上、地下にあることもある。水道の場合は地中にもメーターがあるので点検鉤（かぎ）を使ってふたを開け、数字をチェックする。ハンディターミナルに数字を入力すると、自動的に使用量を算出して検針票に印字されるので、各戸の郵便受けに入れる等によりそれを顧客に渡す」

職業情報提供サイトでは検針員の就業者数を全国 34,250 人（出典：令和 2 年国勢調査の結果を加工して作成）と記している。水道 電気 ガス分野での就業者を合計した人数であり、水道検針員についての就業者数は示されていない。



またサイトに記載されている職業形態の特徴は「パートタイマー 37.3%」「契約社員、期間従業員 17.6%」と非正規雇用労働者が半数以上を占めている。また「自営、フリーランス 11.8%」があり、検針業務の就労者が使用者との間で労働契約を締結した労働者ではなく、事業者と請負契約・業務委託契約を締結した個人事業主扱される事例があることを反映したものである。

水道検針員 全国で1万人規模 民間委託 非正規労働者

水道事業を運営する地方公共団体と法人で構成する「公益社団法人日本水道協会」は全国の家庭用水道契約者数が約1,929万件であると発表しており、契約者毎の水道メーターが設置されている。

水道検針業務についての業界団体は存在しないので従事者数については判明しないが、水道検針業務を受託している民間事業者の大手2社発表のそれぞれの従業員数（第一環境株式会社 約7,000人 ヴェオリア・ジェネッツ株式会社 5,500人（内 検針員・パート従業員 3,500人））から考察して約3万4千人の検針員の内、約1万人規模以上の労働者が水道検針業務に従事していると推測する。

地方公共団体における水道業に従事する直接雇用の職員数（地方公務員数）の推移を示す。（出典：日本水道協会 令和3年水道統計）平成2年（1991年）では検針職員数は1879人であるが、この時点で検針業務には地方公務員ではない民間労働者が従事していたことを明記しておきたい。

3. 職員数と事業内容

水道に従事する職員数は、全国で72,507人で、上水道事業には、このうち59.0%に当たる42,783人（嘱託職員を除く）が従事している。

表-14 職員数の推移

(単位：人)

年 度	平成2	7	12	17	22	27	令和2	3	
水道用水供給	4,469	5,019	4,964	4,709	4,119	3,910	4,064	4,187	
上 水 道	事務職員	23,337	23,664	22,933	20,923	18,072	16,066	15,574	15,254
	技術職員	25,858	26,178	25,432	22,939	21,223	20,479	20,705	20,661
	検針職員	1,879	1,420	866	386	151	106	99	97
	集金職員	668	671	395	278	154	70	50	49
	技能職員・その他	11,048	9,842	8,241	6,707	4,815	3,283	2,671	2,455
	小計	62,790	61,775	57,867	51,233	44,415	40,004	39,099	38,516
	臨時職員	942	1,073	1,250	1,315	1,621	1,816	949	232
	会計年度任用職員	—	—	—	—	—	—	2,867	4,035
	合計	63,732	62,848	59,117	52,548	46,036	41,820	42,915	42,783
	(新規採用職員)	(1,126)	(1,225)	(769)	(459)	(865)	(1,147)	(1,049)	(990)
簡易水道	5,259	5,933	5,409	3,825	9,986	10,470	4,445	4,085	
専用水道	6,645	6,297	5,899	15,839	16,512	19,045	21,628	21,452	
合計	80,105	80,097	75,389	76,921	76,653	75,245	73,052	72,507	

1980年代行政改革を理由にして、水道検針業務は地方公共団体が設立した公社等の外郭団体に業務委託されるようになった。さらに2000年代になると外郭団体への委託から民間事業者への委託に切り替えが進められた。

100%近い割合で水道検針は民間委託に

令和3年度末で市町村を中心に1,304事業者が家庭に給水している。東京都と五大都市圏の政令市、及び大阪府下の大阪市を除く主要市における給水人口と検針業務の委託率（出典：日本水道協会）と水道検針業務の受託者名を示す。日本水道協会は水道検針の民間委託率を水道業務の効率指標としている。

水道事業者名	給水人口規模 (千人)	検針委託率 (%)	検針事業者名と担当地域 (2023年03月水道業者サイト等より調査)
東京都	13,650	100	(株)宅配(都内10区11市3町) 第一環境(株)(同5区9市) ヴェオリア・ジェネッツ(株)(同8区) 三鷹市管工事協同組(同3市)
横浜市	3,768	98.2	(株)宅配横浜(市内5区) (株)精光社(同6区) (株)エコシティサービス(同4区) (株)日本ウォーターテックス(同3区)
大阪市	2,774	100	ヴェオリア・ジェネッツ(株)(市内21区) (株)大阪水道総合サービス(同3区)
名古屋	2,452	100	名古屋市上下水道サービス(株)(市内3区 市外3市1町の一部) 第一環境(株)(市内13区)
札幌市	1,966	100	北ガスサービス(株)(市内5区) ヴェオリア・ジェネッツ(株)(同3区) (株)日本ウォーターテックス(同2区)
福岡市	1,612	100	ヴェオリア・ジェネッツ共同企業体(市内2区) 第一環境共同企業体(同3区) みらい水道サービス共同企業体(同2区)
堺市	773	100	ヴェオリア・ジェネッツ(株)(市内7区全域)
東大阪市	488	100	第一環境(株)(市内全域)
豊中市	407	100	ヴェオリア・ジェネッツ(株)(市内全域)
枚方市	393	100	ヴェオリア・ジェネッツ(株)(市内全域)

大都市圏での水道検針業務委託に関しては単一の事業者への業務委託ではなく、複数の事業者を受託エリアを分割して委託している。また全国の水道事業者(地方公共団体)においては3年～5年ごとに価格競争入札や「提案競争」選考(プロポーザル方式)による受託事業者の選定が行われ業務委託契約が交わされる。労働者は使用者(事業者)が受託できなければ

解雇・雇い止めの危機や労働条件の切り下げ競争にさらされている。福岡市の民間委託の水道検針業務の現場でこの事態が生じた。

福岡市水道検針 公社から分割民間委託へ そして業者間競争へ



福岡市水道局は1985年度から2008年度までは水道検針業務や料金徴収業務を福岡市の外郭団体である公益財団法人福岡市水道サービス公社に業務委託していたが、2009年度からは、民間活力の活用等を目的として順次、時期をずらして、市内を東部（博多、東）中部（中央、南、城南）西部（早良、西）の3つのブロック分けて、それぞれ公社以外の民間事業者への業務委託に変更した。

2022年8月時点で、福岡市水道局から検針・料金徴収等に関する業務を受託している3社が福岡市内の3ブロック・7行政区ごとの営業所に配置している従事員総数は211人で非正規社員（短時間勤務、契約期間の定めのある者等）136人（64%）のうち107人（51%）が検針員である。

福岡市水道サービス公社が検針業務を受託した時期において検針員は有期雇用、短時間勤務の雇用形態であり、職能別組合である「福岡市水道サービス公社検針労組」が組織されてきた。2009年4月から民間事業者への業務委託が開始されると検針員は公社との労働契約を終了させて、新たな民間事業者に有期雇用、短時間勤務契約で雇用された。

そして新たな雇用主である受託者の2社毎に企業別組合が組織され、集团的労使関係を構築して労使交渉で賃金等の労働条件については公社の水準が維持して、賃金に関して統一した内容での労働協約を締結した。一方受託企業ごとの就業規則に基づく労働条件も適用されている。

しかし2018年秋「提案競技」方式の業者選定で2019年4月から西部ブロック受託事業者が交代することとなった。新たな事業者（みらい水道共同企業体・構成企業 福岡総合ビル事業協同組合、マイタウンサービス(株)）は「検針検数に応じた歩合給の30%切り下げ、時間給は福岡県の最低賃金水準」とする大幅切り下げの労働条件を承認する者のみを雇用することの方針を明らかにした。

また雇用についても共同企業体を構成する事業協同組合に加入する複数のビル管理会社での分散雇用となることも判明した。このため労働組合員の少なくない者が退職となった。

企業内職能組合 → 企業別組合 → 地域・職種別合同労組

そして企業別労働組合ではこの危機に対処することができないと関係労働団体は判断して、2019年2月に従前の2つの企業別労働組合を統合して、受託事業者（使用者企業）3社を横断した新たに地域限定、職種限定の合同労組「自治労福岡市水道サービス従業員ユニオ

ン」を設立して、受託ブロックごとに分会組織を設けて、西部ブロックにおける賃金引下げ問題に統一的に対応することとした。

福岡市水道検針業務の受託者の変遷と労働組合組織

年代	発注者（親企業）	受託者（下請け企業）	労働組合（下請け企業労組）
1985年～2008年	福岡市水道局	福岡市水道サービス公社	福岡市水道公社検針員労組
2009年～2018年	福岡市水道局	ジェネッツ(株)	ジェネッツユニオン
		第一環境(株)	第一環境ユニオン
2019年～2024年	福岡市水道局	ヴェオリア・ジェネッツ共同企業体	自治労福岡市水道サービス従業員ユニオン
		第一環境共同企業体	
		みらい水サービス共同企業体	

ユニオンと使用者企業二社 地域的拡張のための統一協約を締結

検針業務の民間委託の契約期間は5年間であるため、他のブロックでも検針員の賃金切り下げ、労務コスト引き下げ等を背景にしたダンピング受注が発生して福岡市水道事業にかかる業務に従事する労働者全体の雇用が脅かされ、労働条件の切り下げられる恐れが生じた。

ユニオンは団体交渉において「時給額の引上げや歩合報酬額の改定」を要求したが受託事業者は「経営判断」を理由に拒否し、さらに「団体交渉で合意した事項の労働協約の締結」をも拒否したため2019年9月に福岡労働委員会にあっせんを申し立てた。労働委員会のおっせんにより翌年2月に集团的労使関係を確認する労働協約を締結したが、賃下げ状態は続いた。

福岡市水道検針員の同一業務に従事しても組合員間の賃金格差が生じている現状を打開するために、また今後の5年ごとの事業者選定において労働条件引き下げによるダンピング（不当廉売）により受託を凶ろうとする不公正な競争を防止するために2022年にユニオンと自治労県本部、中央本部、連合本部のオルガナイザーの協議により「労働協約の地域的拡張適用」の取組みが開始されることとなった。

厚労省の解説を引用する。

「労働協約の地域的拡張適用」は労働組合法第18条に定められている制度です。

労働組合法第18条では、ある地域で働く同種の労働者の大部分が一つの労働協約の適用を受けるに至ったときは、その労働協約の当事者双方又は一方の申立てに基づき、労働委員会の決議により、厚生労働大臣又は都道府県知事は、その地域の同種の労働者と使用者もその労働協約の適用を受ける旨の決定をすることができるとされています。

そして東部ブロックと中部ブロックを受託している2社の本社（東京）に対しての地域的拡張適用の申立て前提とし労働協約締結のため折衝が続けられ、2023年1月に水道サービス従業員ユニオンと受託企業（使用者企業）2社は「福岡市水道事業の検針業務に従事す

る労働者の賃金等の労働条件に関する労働協約」を締結した。

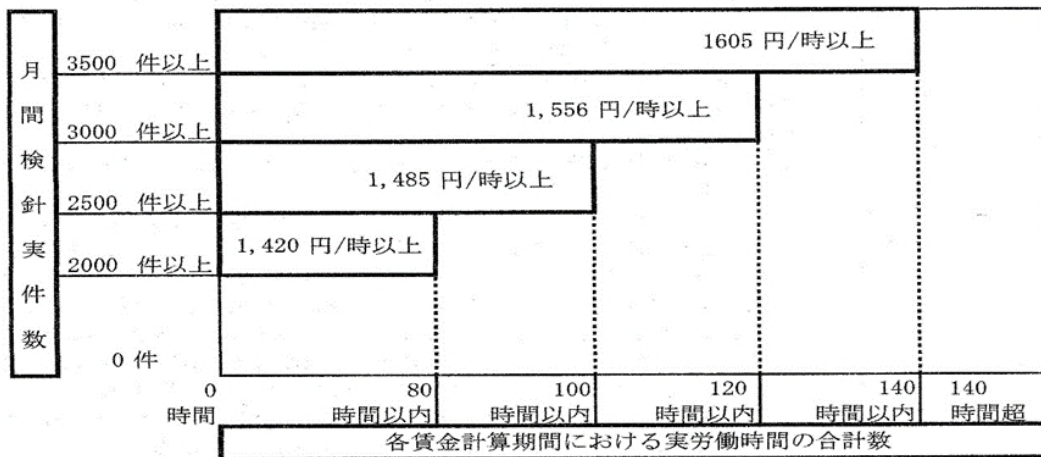
この地域的拡張適用の申立てを前提とした協約を水道サービス従業員ユニオンは個々の使用者との労働協約と区別するため「統一労働協約」と呼称している。この協約は労働条件を新たに変更したものではなく、それぞれの会社と協約化している賃金制度に基づいた賃金の最低ラインとなる労働時間、受持検針数をあてはめて作成したものである。

この「統一労働協約」をユニオンは福岡市全域の時間給制水道検針員に適用するよう福岡県知事に申し立てた。① 一時間あたりの最低賃金額、4段階の標準賃金の設定 ② 裁判員休暇の有給化、③ 労働保険・社会保険に関する権利の確認が労働協約の項目である。

・第3条 一時間当たりの賃金の下限額 1,082円 (参考 2023年10月発効 福岡県最賃 941円)

・第4条 標準賃金の一時間当たりの賃金額下限額 (下図は条文を図式化したもの)

例示 実労働時間の合計が140時間以内であり、月内検数実件数が3,500件以上である者に対して支払われる賃金は一時間当たり1,605円を下廻らないものとする



2023年11月16日 福岡県労働委員会総会にて拡張適用を決議し、それを受けて今年1月5日福岡県知事は決定を公告した。労働協約の拡張適用は4月から実施され協約を下回る賃金は未払い賃金となる。ユニオンは拡張適用を活用して西部ブロックの組合員の賃金改善交渉を進めている。

拡張適用は福岡市水道サービス従業員ユニオンの闘いによる職場の7割を超える組織化、及び自治労福岡県本部、同中央本部、連合本部による複数の使用者企業との「統一労働協約」締結の取り組みで実現した。労働者の公正な労働条件を実現するために企業内労働運動を超えた「労働協約」闘争の再検討とともに業種や職種に着目した新たな運動の構築が求められている。

(S)

参考資料

- 2023年02月09日 労働協約の地域的拡張適用に関する決定を求める申し立て
- 2023年03月10日 労運研レポート第105号 水道検針員の最低時給を全市域適用に
- 2023年10月04日 福岡県労働委員会 労働協約拡張適用に関する小委員会報告書
- 2023年11月16日 福岡県労働委員会 第1859回定例総会決議

最低賃金の改定で厚労省に対し申し入れと交渉

最賃大幅引き上げキャンペーン委員会

「最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会」（呼びかけ団体：下町ユニオン、全国一般・全国協、生協労連、郵政ユニオン）は3月18日に、物価高騰を超える賃上げと最低賃金全国一律、大幅アップ実現をめざし、低賃金労働者の意向を反映した最低賃金の改定を求める要請書（労運研レポート117号に掲載）を厚生労働省に提出し交渉をおこなった。24春闘の賃金交渉では、4%台の回答が続いているが、働く者の中で中小企業の労働者が7割を占め、また非正規労働者が4割を占める現状で、その人たちは、民間大手の賃上げの埒外にいる。要請行動で実行委員会は「非正規労働者など低賃金で働く人の賃上げには最低賃金の大幅な改定が重要」と訴えた。



今回の要請では、① 昨年までは、「前倒し再改定」を要求したが、「年2回の改定の制度化」 ② 物価上昇を上回る最低賃金の大幅引き上げに向けての必要な措置。統計の扱い方など ③ 審議会での公開度の問題を論点とし厚労省に向き合い、実質賃金が低下を続け、物価上昇に追いついていない状況を「労働者の生活安定などを目的とした最低賃金法が役割を果たしていない」と訴え、改善を求めた。

要請書では（1）最低賃金の引き上げ目標を定めること（2）最低賃金審議会に低賃金労働者の意向を反映できるようにすること（3）物価については、「最賃に近い額で働く人の生活をより反映した指数で議論しなければ、最賃の役割を果たせない」ことを指摘し、参考とする数値を全体的な消費者物価ではなく、必需性の高い基礎的支出項目と、頻繁に購入する商品の物価指数とし、最賃を全国一律にすることなどを求めた。

交渉後、衆議院議員会館で院内集会を開き、大椿ゆうこ議員（社民）、阿部知子議員（立憲）、山添拓議員（共産）、大石議員（れいわ）の各国会議員、末松議員秘書が参加し連帯挨拶を受けた。また実質賃金が低下する中で苦闘する現場労働者の実態が全労協渡邊議長、郵政ユニオン、生協労連、下町ユニオン、全国一般三多摩労組、目黒区労協、わたらせユニオン、官製ワーキングプア研究会から報告された。

集会では午前中の厚労省への申し入れとやりとりを、わたらせユニオンの嶋田氏が報告した。厚労省要請には厚労省指導係から3名が出席した。また要請の趣旨は以下の通り。

2022 秋から再改定運動取り組む。中賃公益委員見解は「物価上昇を上回る必要あり」と言っていることを指摘。そのうえで、

- ① 物価指数「持ち家の帰属家賃除く総合」を使用しているが、「基礎的主出項目」とすべき
- ② 類似の労働者の賃金→審議会では、30 人未満企業対象とした賃金改定状況調査＝第 4 表 が重視されているが、最賃近傍労働者は大企業にも多数いる。第 4 表を見直せ
- ③ 年 2 回の最賃改定を。12 月にも賃金改定状況調査を。年 2 回調査→年 2 回最賃改定を。と要求。
厚労省は「3 要素」、改定時期、周期は審議会が決めること
- ④ 世界の半分しかない、厚労省の見解は？と問うたが、比較方法などを言うのみ
- ⑤ 全国一律、地域格差解消を検討すべきと問うた。厚労省は、最低と最高の格差割合 への注目しか言わず。
- ⑥ 審議会公開状況資料作成し、厚労省に指摘。議事録作成遅い
- ⑦ 最低賃金近傍労働者を審議会委員に求めたが、厚労省は非正規も組織する産別から委員をいただいている とのみ

申し入れに参加したレインボーユニオンの山崎氏から

* 「いまのままで全国一律では大手産別中央に権力集通してしまうのではないか、」と懸念している

* 現状の公開度。民主化必要。

- ① 2 者協議の公開 厚労省は地方で決めたことだから
- ② 議事録公開遅い、→厚労省把握していない。事務連絡が徹底されていないので伝える
- ③ 非公開部分議事記録していない。→記録はすべき、情報共有して伝えたい。
厚労省は地方の動き全く把握していない。今後も取り組み続ける。
とそれぞれ報告がされた。

集会のまとめとして、委員会事務局の河添誠さんは、「厚労省交渉は芳しくなかったが、われわれの基本的論点は伝わったと思う。今春闘では満額回答などの報道もあるが、中小や非正規賃金は上がっていない。非正規労働者の大半は労組と無縁、どうやって非正規労働者賃金上げるのか。春闘期に非正規労働者が話題にならない、だからこそ最低賃金は避けて通れない、むしろ最低賃金問題を正面に掲げないとならない。」と訴えた。

また全国一般・全国協の渡辺さんから、国会議員に伝えていきたいということもあり、今日は午前中は大椿議員、倉林議員同席してもらい、その後院内集会を行った。今後の行動として、4 月 18 日に全国集会を行い意思統一し、大幅引き上げ実現のため 6 月の最賃審議会に先駆けて、5 月に中央と全国の労働局や最賃審議会に対して要請申し入れを行うことが提起された。