

自治労資料2022第10号
2022年2月5日～6日
ウェブ会議

2022年 仲間づくり実践セミナー

— 議案・資料 —



全日本自治団体労働組合

目 次

日 程	3
全体会資料	
本部提起（5日、6日共通）	7
5日 事例紹介 動画をつかった仲間づくり	18
6日 単組取り組み報告	
①「会計年度任用職員労組結成とその後の取り組み」宮城県本部 石巻市職員労働組合	22
②「非常勤職員組織化への取り組み」新潟県本部 新発田市職員労働組合	28
分科会資料	
【5日】	
第1分科会「22年新規採用者の組合加入対策を学ぶ」	59
新規採用者の加入にむけて	60
組織化におけるじちろう共済の活用（新採・未加入者）	76
単組取り組み報告	
①「土浦市職での組合加入率を高める活動について」茨城県本部 土浦市職員組合	83
②「新規採用職員の組合加入にむけた取り組み」 鹿児島県本部 鹿児島県職員労働組合	84
ワーク「新規採用者の心にひびく単組のアピールポイント」	90
第2分科会「未加入者への対応を学ぶ」	91
講義資料「未加入者対策に向けて」	92
単組取り組み報告	
①「再任用職員の組合加入の取り組み」宮城県本部 仙台市で働く労働組合連合会	97
②「市職労再結成に至るまでの取り組み」兵庫県本部 西脇市労働組合連合	99
ワーク「オルグの取り組み方法、加入しようとしていない人への対応」	101
組合加入にむけたオルグFAQ	105
第1・第2分科会 共通資料「単組における仲間づくりのすすめ方」	111
【6日】	
第3分科会「仲間づくりの具体的な手法を学ぶ」	119

模擬オルグ動画視聴	120
ワーク「組織化の目標と単組の活動紹介・アピールポイントを考える」	121
組織化におけるじちろう共済の活用（非正規労働者）	124
第4分科会「職域を越えた非正規労働者の仲間づくりについて学ぶ」	133
単組取り組み報告	
①「仲間づくりの取り組みについて」千葉県本部 市川市会計年度任用職員労働組合	134
②「自分たちの処遇は自分たちで声を上げて」	
香川県本部 高松市非常勤職員労働組合	138
ワークシート	146
第5分科会 県職共闘「会計年度任用職員の組織化」	152
単組取り組み報告	
①「会計年度任用職員の組織化」茨城県職員労働組合連合	153
②「会計年度任用職員の組織強化について」高知県職員連合労働組合	158
ワーク「仲間づくりにむけた課題の克服方法を考える」	175

2022年仲間づくり実践セミナー

【セミナーの目的】

単組における組合未加入者（非正規労働者、正規職員）の加入のすすめ方を学ぶ
コロナ禍での具体的な組織化の手法、課題の克服方法の学習
セミナーで学んだことを生かして単組で組織拡大を実践する

2022年2月5日（土） 13：00～16：30

「新規採用者、正規職員未加入、再任用・再雇用の仲間づくりのすすめ方」

次 第

- 13：00 開 会
本部あいさつ
副執行委員長 藤 森 久 次
第26回参議院選挙（全国比例区）自治労組織内候補予定者
鬼 木 まこと
- 13：15 本部提起 「新規採用、未加入者、再任用・再雇用の仲間づくりのすすめ方」
総合組織局長 青 木 雄 次
- 質疑応答
- 13：45 事例紹介 動画をつかった仲間づくり
- 14：15 休 憩 （第2分科会参加者はZoomを移動）
- 14：30 分科会
第1分科会 「22年新規採用者の組合加入対策を学ぶ」
第2分科会 「未加入者への対応を学ぶ」
- 16：30 閉 会

2022年2月5日

全体会・第1分科会 Zoom4 <https://us02web.zoom.us/j/85799628618?>

ミーティングID：857 9962 8618 パスコード：499856

第2分科会 Zoom3 <https://us02web.zoom.us/j/89940323924?>

ミーティングID：899 4032 3924 パスコード：059354

2022年2月6日（日） 13：00～16：30

「非正規労働者の仲間づくりのすすめ方」

次 第

- 13：00 開 会
本部あいさつ 副執行委員長 藤 森 久 次
第26回参議院選挙（全国比例区）自治労組織内候補予定者
鬼 木 まこと
- 13：15 本部提起 「非正規労働者の仲間づくりのすすめ方」
強化拡大局長 佐 藤 久美子
- 質疑応答
- 13：45 単組取り組み報告
① 宮城県本部 石巻市職員労働組合
「会計年度任用職員労組結成とその後の取り組み」
② 新潟県本部 新発田市職員労働組合「非常勤職員組織化への取り組み」
- 質疑応答
- 14：15 休 憩
- 14：30 分科会
第3分科会 「仲間づくりの具体的な手法を学ぶ」
第4分科会 「職域を越えた非正規労働者の仲間づくりについて学ぶ」
第5分科会 県職共闘「会計年度任用職員の組織化」
- 16：30 閉 会

2月6日 全体会・分科会 Zoom4 <https://us02web.zoom.us/j/83160735925?>

ミーティングID：831 6073 5925 パスコード：318062

全体会資料

単組における仲間づくりの必要性

1. はじめに

この「仲間づくり実践セミナー」は任用、雇用形態に関係なく単組における仲間づくり、組織拡大の推進にむけて開催しています。

新しい仲間を迎えるにあたって組合役員がどのような準備をして、どのように声掛けをしていけばよいのかなど、仲間を増やしていくプロセスについて学んでいただきます。このセミナーで学んだことを明日からの仲間づくりに活かしてください。

(1) 自治労組織の現状

単組・県本部の組織強化には組織率のアップ、仲間づくりが不可欠です。しかし、自治労組織基本調査によると、自治労の組織人員は2000年以降、長期的な減少傾向が続いており、自治労組合員数は2003年調査で100万人を割り込み、2017年調査で80万人を下回った以降も減少が続いています。また、自治体正規職員の組織率は、2017年調査で初めて7割を下回る状況に至っています。

こうした組織人員の長期的な減少は財政規模の縮小を招き、このまま減少傾向が継続すれば単組・県本部活動の維持が困難となり、ひいては自治労運動の持続と発展に関わる問題として危機感を共有する必要があります。

労働組合の基本的な機能を発揮し、民主的な職場、より良い働き方を実現するためには、その職場の大多数を組織化していることが前提であり、常に新しい仲間を加え、多くの組合員が集う活動にしていく必要があります。

自治労が、自治体・公共民間、正規・非正規を問わず「公共サービスを担うすべての労働者・労働組合の結集」に取り組むことは、地域公共サービス労働者の公正な労働条件の確立につながるものであり、その取り組みに対する結集力をいかに高めるかが求められています。

労働組合にとって「数は力」です。改めて組織縮小傾向から脱し、組織拡大に転じる取り組みを強化しなければなりません。

(2) 新規採用者、臨時・非常勤等職員の仲間づくりと現状

新規採用者の組織化については、一昨年はコロナ禍の中で十分に取組みできなかった単組もありますが、昨年はコロナ禍で出来ることで計画をたて青年部など新規採用者と年齢が近い組合員が主体的に個別オルグを実施した結果、加入率が向上した単組もあります。

臨時・非常勤等職員の組織化は、2017年から2019年にかけて組織化した単組数は71単組増え、組合員数は2047人増加しています。またコロナ禍で未加入者を対象にした学習会などができない状況でしたが臨時・非常勤等職員が同じ職場の未加入者に声をかけ組合員を増やした取り組みも報告されています。

しかし、自治労全体の組合員数は減少傾向にあり、年1万人近いペースで減少し、組合員数の減少に伴い組織率も低下していることも課題として捉えなくてはなりません。

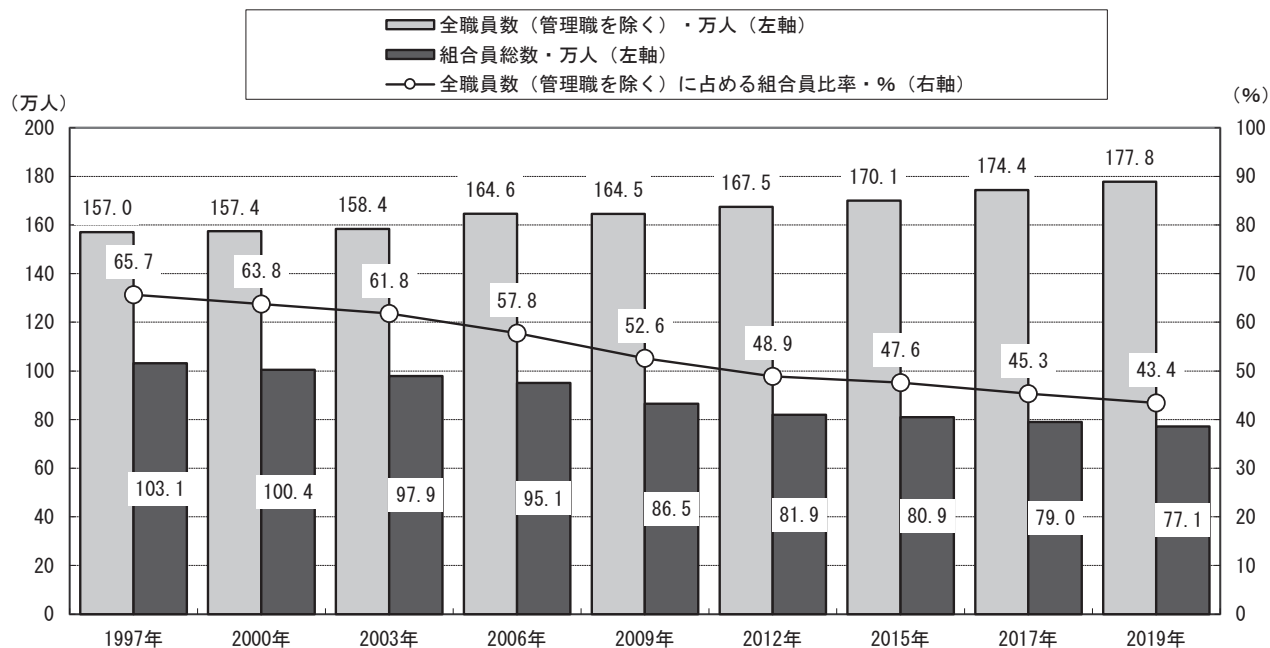
2019年自治労組織基本調査では、正規職員の組織率は2019年66.7%で2009年の72%から5.3ポイント減っており、新規採用者の組織率も2007-2009年平均65.8%から2018-2019年平均62.5%と3.3ポイント減少しています。また、臨時・非常勤等職員の組織化について、組合員数は2009年の約34千人から2019年には約37千人と増加していますが、職場の臨時・非常勤等職員の増加（2009年482千人から2019年648千人）に組織化が追いついておらず、組織率は2009年6.9%から2019年5.6%と1.3ポイント減少しています。

また、2020年度自治体会計年度任用職員の賃金・労働条件調査では自治体における会計年度任用職員数の比率は平均38.3%で、特に一般市が42.9%、町村では44.6%と高くなっています。組織化対象者の増に対して組織率の減を鑑みると多くの会計年度任用職員は未組織の状態にあると言えます。反面、会計年度任用職員を「組織化の対象としていない」とする単組が6割に上る現状についても課題と捉える必要があります。

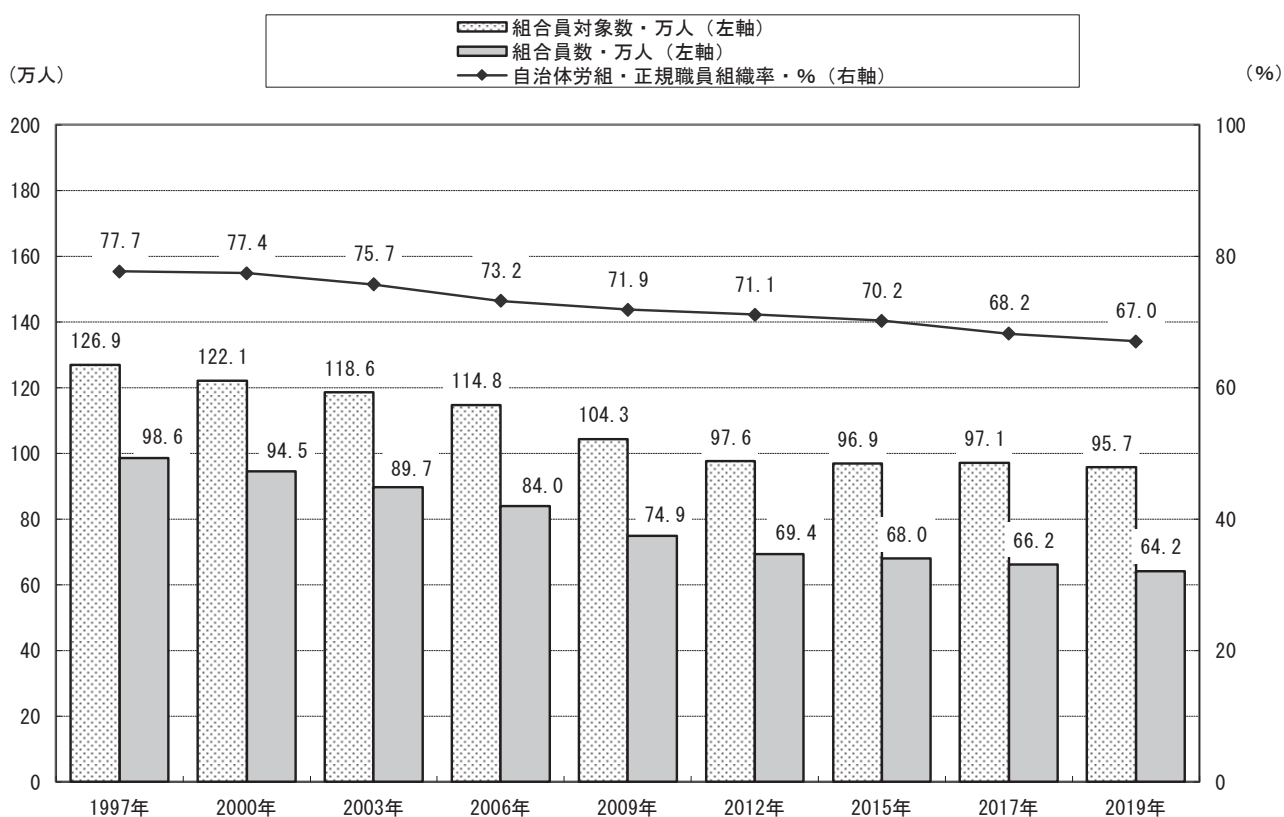
会計年度任用職員を含む臨時・非常勤等職員や再任用・再雇用職員も労働組合員の対象です。こうした対象も含めて単組の組織率を見たときに50%を切っている単組が多くあることが推察できます。

組織率の問題は、運動への結集力の低下に直結しています。自治労は賃金、労働条件や職場環境の改善にむけ「要求-交渉-妥結-（書面化・協約化）」に取り組んでいますが、取り組みには単組ごとに濃淡がみられます。運動の前進のためにもそれぞれの組合で仲間を増やし、組織率を上げることが必要です。

第 I - 6 図 全職員数（管理職を除く）と組合員総数の推移



第 I - 9 図 自治体労組における正規職員組織率の推移

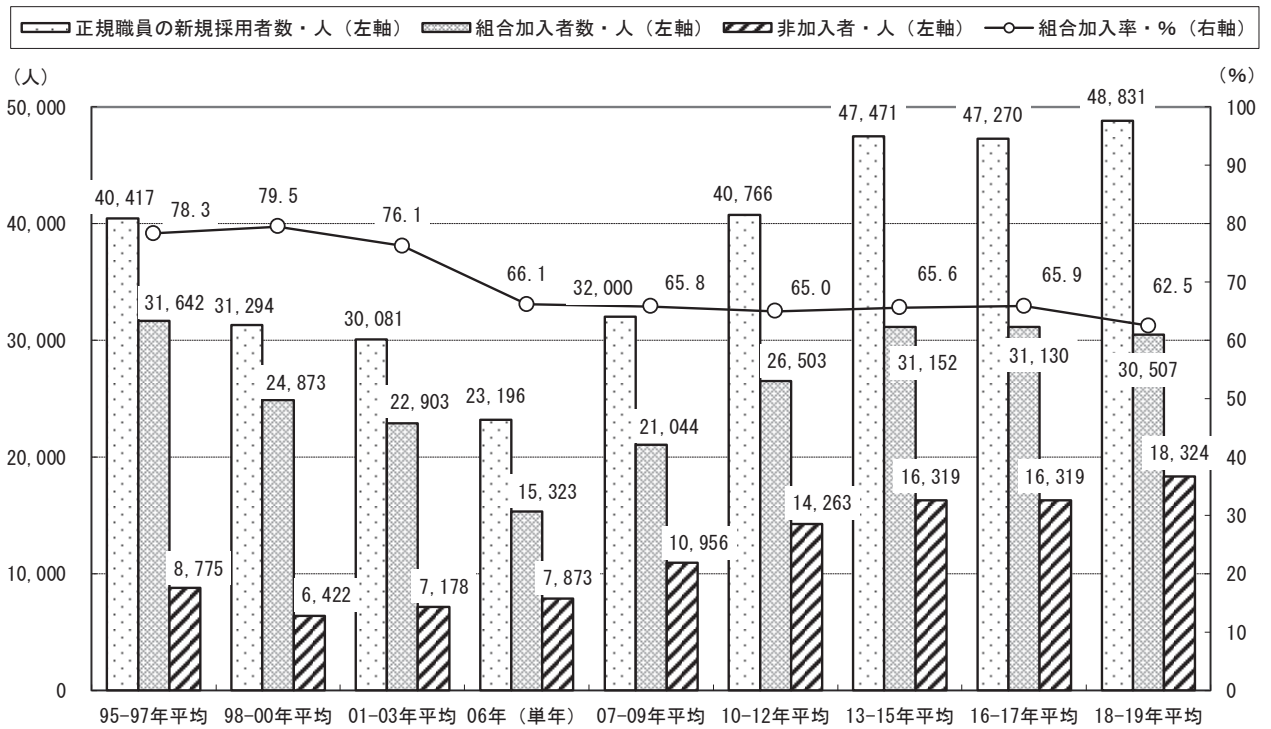


第 I - 9 表 正規職員の組織状況

	(2017年)						前回調査からの推移			
	対象 正規 職員 組合 員数	組 合 員 数	組 織 率 ・ %	対 象 正 規 職 員 組 合 員 数	組 合 員 数	組 織 率 ・ %	対 象 正 規 職 員 組 合 員 数	増 減 組 合 員 数 の	増 減 率 ・ %	組 織 率 の 増 減
2019年	1,051,354	700,768	66.7	-	-	-	-7,823	-17,731	-2.5	-1.2
2017年	1,059,177	718,499	67.8	-	-	-	-1,716	-20,572	-2.8	-1.8
2015年	1,060,893	739,071	69.7	-	-	-	+1,106	-10,673	-1.4	-1.0
2012年	1,059,787	749,744	70.7	-	-	-	-59,834	-56,014	-7.0	-1.3
2009年	1,119,621	805,758	72.0	-	-	-	-96,563	-88,964	-9.9	-1.6
自治体労組計	957,468	641,877	67.0	971,116	662,465	68.2	-13,648	-20,588	-3.1	-1.2
都道府県職	257,072	150,974	58.7	255,708	152,325	59.6	+1,364	-1,351	-0.9	-0.8
市町村職計	683,848	480,087	70.2	699,707	499,862	71.4	-15,859	-19,775	-4.0	-1.2
県都・政令市職	246,302	146,537	59.5	254,987	159,303	62.5	-8,685	-12,766	-8.0	-3.0
市職	362,024	266,373	73.6	368,180	272,534	74.0	-6,156	-6,161	-2.3	-0.4
町・村職	75,522	67,177	89.0	76,540	68,025	88.9	-1,018	-848	-1.2	0.1
事務組合・広域連合労組	16,548	10,816	65.4	15,701	10,278	65.5	+847	+538	5.2	-0.1
臨時・非常勤労組	0	0	-	0	0	-	-	-	-	-
公社・事業団労組	18,105	9,937	54.9	17,197	10,065	58.5	+908	-128	-1.3	-3.6
社協労組	5,009	2,696	53.8	5,612	2,958	52.7	-603	-262	-8.9	1.1
国保労組	4,314	3,957	91.7	4,387	4,010	91.4	-73	-53	-1.3	0.3
市町村共済労組	1,151	1,115	96.9	1,145	1,101	96.2	+6	+14	1.3	0.7
書記労・直属支部	297	297	100.0	299	299	100.0	-2	-2	-0.7	0.0
全国一般評議会	17,062	13,260	77.7	17,636	14,321	81.2	-574	-1,061	-7.4	-3.5
社保労連	11,760	6,050	51.4	11,749	6,319	53.8	+11	-269	-4.3	-2.3
その他民間事業所労組	36,188	21,579	59.6	30,036	16,961	56.5	+6,152	+4,618	27.2	3.2

注) 前回調査からの推移は、2015年までは3年間の推移、2017年以降は2年間の推移であることに留意。

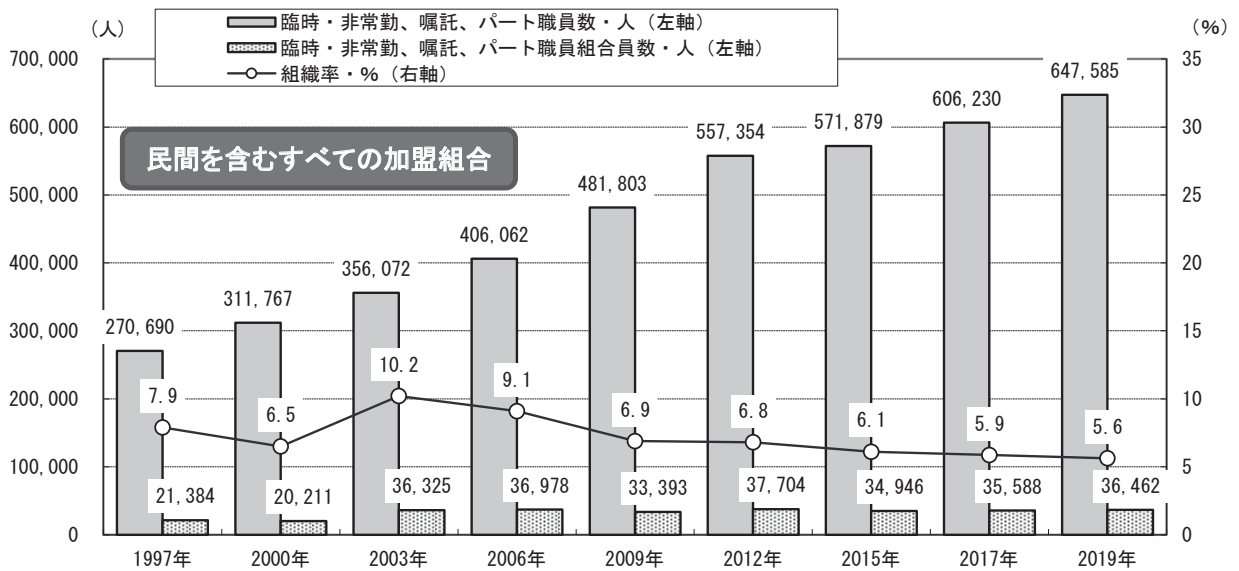
第 I - 19 図 正規職員の新規採用者数・組合加入者数と組合加入率



注) すべての調査年で臨時・非常勤等労組を除く。

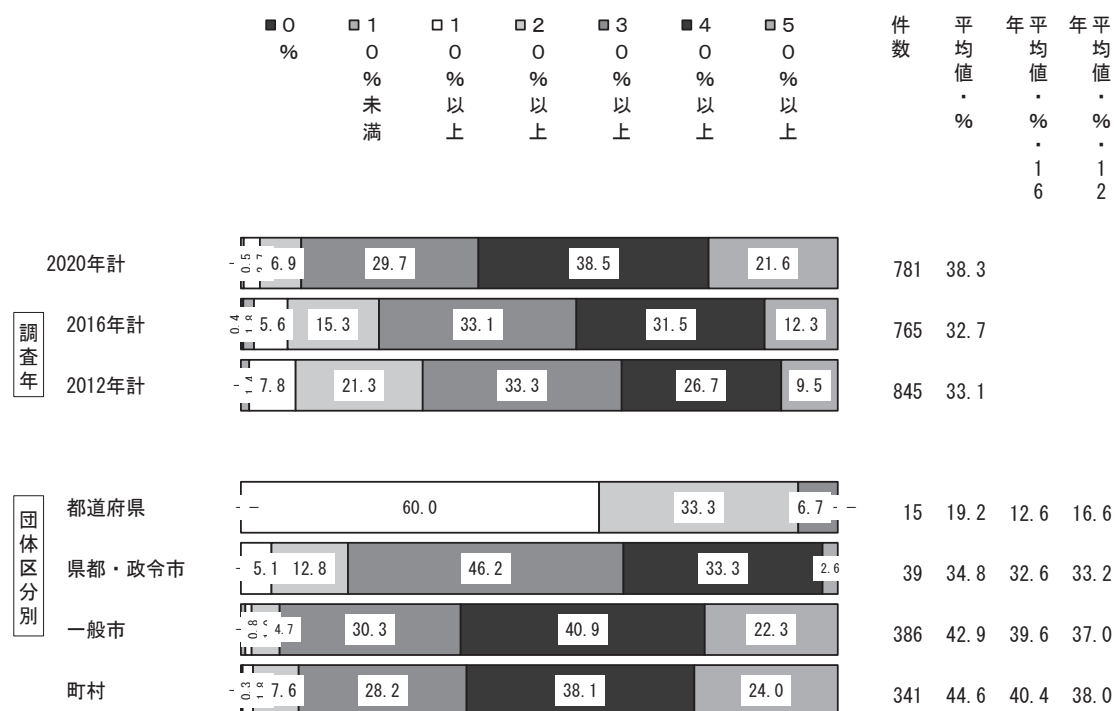
16-17年平均は書記労・直属支部、全国一般評議会、その他民間事業所労組、18-19年平均は書記労・直属支部、全国一般評議会も除く。

第 I - 13 図 臨時・非常勤、嘱託、パート職員の職員数、組合員数と組織率の推移



[資料2] 2020年度自治体会計年度任用職員の賃金・労働条件制度調査より

第Ⅱ－2図 全職員に占める会計年度任用職員比率



※2016年以前は臨時・非常勤等職員比率

(3) 単組にとっての仲間づくりの必要性

労働組合の基本は組合員の声を集め、要求・交渉につなげ、賃金・労働条件や職場環境の改善に取り組むことです。

組合員の要求の実現には強い交渉力が必要です。数は力です。どれだけ多くの組合員の声を集めて交渉に臨めるかが重要となります。

① 新規採用者と未加入者の結集

組織率の低い組合では、新規採用者の加入率も低下し、組織率が90%を切ると加入率が急速に悪化することが自治労組織基本調査の経年分析でも明らかになっています。また、競合している単組ではどちらの組合にも加入しない非組合員が多数派になっているところが多くあります。

非組合員が増加していくと職場における労働組合の影響力が弱まり、組合の交渉力も弱くなります。また組合員数が減ると財政面でも厳しくなり活動が縮小し、「組合に入っても変わらない」「組合費を払うのがもったいない」などの声が大きくなり脱退者が増え、ますます組織率が低下するといった悪循環に陥ることになります。

雇用形態、年代、職種などに関係なく同じ職場で働く仲間が結集し、組合の交渉力を高めることは組合のこれまでの運動を継承し組合員を守ることにつながることを改めて共通認識を持つ必要があります。

② 再任用・再雇用の組織化

全職員数から管理職員を除いた自治労の組織率は2019年度で全国平均43.4%です。この全職員数には当然ながら再任用・再雇用職員も含まれます。この層における組織率は30.7%です。再任用・再雇用がいる1846単組のうち組織化している単組は747単組で全体の40.5%の単組が組織化しています。

単組によっては管理職になった時点で脱退する、また組合員のまま60歳の定年を迎えた場合でも定年を区切りに組合を脱退するところもあります。

定年引き上げによる各再任用制度や役職定年制の導入を見据え、再任用時の組合脱退につなげない取り組みや、管理職退任後の改めての組合加入を促すなど、雇用形態、年代に関係なく組織化し組合の職場での影響力、交渉力を高めることが必要です。

現役の組合員にとっては交渉力の強化は自分たちの労働条件を守り改善していくために必要であり、再任用・再雇用者にとっても職場での課題を解決していくためには労働組合への加入が必要です。

③ 臨時・非常勤等職員の結集

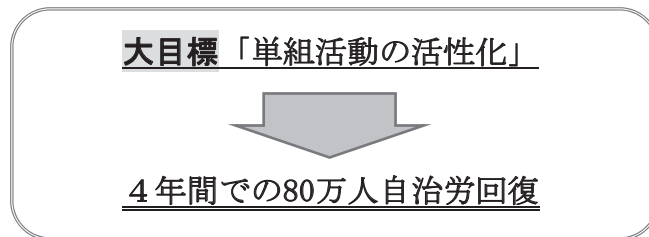
臨時・非常勤等職員の労働条件が低位であれば、人は集まらず職場は人員不足となり、そのしわ寄せは正規職員にいきます。職場で低賃金の「当局側にとって使い勝手がいい」職員をそのまま放置すれば、当局は、正規職員を臨時・非常勤等職員に置き換えようとします。また、最近の課題としては同一労働・同一賃金を理由に臨時・非常勤等職員の処遇改善のために正規職員の賃金・労働条件を低位な方向に近づけようとする動きもあ

ります。臨時・非常勤等職員の課題は、正規職員を含めた職場全体の問題です。当事者はもちろんのこと、正規職員の労働条件を守るためにも、雇用形態の壁を越えて、職場環境やお互いの処遇改善にむけて一緒に取り組むことが必要です。

(4) 自治労方針

第5次組織強化・拡大のための推進計画（期間2019年9月～2023年8月）

2019年8月 第92回定期大会（福岡）で確認



① 第5次組強計画の目標達成にむけて

- 非正規労働者、再任用・再雇用を含めた全職員を対象とする「単組加入率100%」をめざします。（常勤職員のみではない）
- 加入率100%に至るまでは、少なくとも全職員数における加入率50%以上をめざします。（職場における36協定の締結当事者となれる過半数代表者の要件を満たすため）

単組において**数値的な目標**を明確にし、組織拡大を実現する。

② 単組の取り組み

目標と年間スケジュールを設定しながら推進

ア 新規採用者対策

- 新採加入率は100%加入を基本目標としますが、近年の加入率を鑑み当面は最低70%加入を目標とします。また、70%加入の達成にむけた段階的な目標として、少なくとも正規・非正規それぞれにおける現状の加入率より5%アップをめざします。
- 正規・非正規に関わらず、全職員に対し組合説明会を実施、採用日当日・前後の実施をめざします。
- 次代の担い手育成も視野に若年層および女性組合員の協力を求めます。

イ 会計年度任用職員対策

- すべての会計年度任用職員に対し、必ず一度は「一声かける」ことを基本に会計年度任用職員制度の内容や労働組合の重要性を伝えます。

ウ 再任用・再雇用者対策

- 再任用・再雇用者の少なくとも現状の組織率より5%アップをめざします。特に定年延長を見据えた対応を早期に確立します。

エ 未加入者対策

- 組合加入を拒む理由の把握に努め、採用3年目までなどターゲットを絞り少なくとも未加入者割合の現状5%減をめざします。

2. 仲間づくりにむけて

(1) 正規職員、新規採用者と未加入者の仲間づくり

新規採用者に対して、入職当初に組合説明会を開催しますが、説明会だけでは加入につながらないこともあります。加入届と単組ニュースなどの資料を新規採用者の一人ひとりに手渡しする個別オルグも必要です。その場合、執行部だけではなく、未加入者と同じ職場の仲間の協力を得て声をかけていきます。

新規採用者に組合加入を呼びかけた時に、周囲が非組合員であれば、組合加入をすすめる先輩や同僚がおらず、反対に「組合は入らなくてもいいよ」と言われるなど、新規採用者の組合加入を妨げてしまいます。

新規採用者の組織化の取り組みと合わせて未加入者の組織化にも取り組むことが重要です。

(2) 臨時・非常勤等職員の仲間づくり

未組織の臨時・非常勤等職員は自分たちの権利を知らないことがほとんどです。また労働条件に不満や疑問があっても次の雇用に不安があっては声をあげることを躊躇してしまいます。臨時・非常勤等職員の組織化には同じ職場の組合員の理解とオルグ活動への協力が必要です。まずは、単組で臨時・非常勤等職員の組織化を方針化し、組合員に説明します。その上で、アンケートや意見交換の場をつくり当事者の声を聞きながら、労働組合の必要性と会計年度任用職員制度やパートタイム・有期雇用労働法などの法律や権利、他単組の組合交渉で改善した事例などを丁寧に説明し、組合加入や組織化につなげます。

(3) 公共民間単組における組織率のアップ

労働組合法が適用になる単組は労働協約を締結することができます。労働協約は就業規則よりも強い拘束力をもち、組合にとっては大きな力となります。しかし、公共民間の単組で2021年春闘に要求書を提出した単組は26%、交渉を実施した単組は18%、協約を締結した単組は4%に止まっています。

公共民間単組の中には一部の職場や職種しか加入者がいない、結成当時から組合員数が変わっていないなど、組織率が低い単組があります。組織率の低さは要求・交渉などの運動が出来ない、役員のなり手がいないなど単組活動が停滞する要因であり、組合解散や自治労脱退にもつながっています。

正規、非正規、また無期雇用になった職員など雇用形態や勤務形態に関わらず、すべての対象者の組合加入にむけて、本部作成の促進ツールなどを活用し、個別オルグや組合説

明会などの取り組みを積み重ね共に取り組む仲間を増やしていきます。

3. じちろう共済を活用した組織拡大の取り組み

共済推進運動（労働者自主福祉運動）は、組合員の相互扶助と団結強化を目的とした、労働組合の原点です。

賃金・労働条件や職場環境など、働く上での課題は労働運動で解決していきます。病気や事故、自然災害など暮らしの中の不安はニーズに合った保障で支え合うのが共済運動です。このふたつの運動で職場や暮らしにおける課題を解決し組合員を守ります。

① 組合員にとっての意義

自治労組合員のニーズに沿ったムリ・ムダ・ムラのない制度に加入することで暮らしの安心を得て、同時に、じちろう共済ならではの割安の掛金で支出を抑え、自由に使えるお金、いわゆる可処分所得を増やすことができます。組合費の支出を理由に加入を拒む未加入者へもじちろう共済の優位性を説明し加入につなげます。

② 単組にとっての意義

共済推進運動を通じた役員・書記と組合員とのつながりは労働運動を活性化しプラスの環境を作ります。また、組合員の組合に対する信頼や帰属意識を高め、団結力の強化や脱退防止にもつながります。

じちろう共済の加入実績に応じて、単組には事務手数料が支払われます。その事務手数料は、共済推進運動をはじめ単組活動に活用できることから、単組の財政強化・運動強化につながります。

③ 仲間づくりの手法

じちろう共済を活用した仲間づくりとは、まさに上記①②を単組役職員そして組合員に伝え、組合加入と共済加入の同時加入を追求することです。じちろう共済は、組合に加入したら利用できる任意の福利厚生オプションではなく、組合員と家族を守るため欠かすことのできない運動・制度であることを自信をもって伝えることが大切です。制度の魅力によって組合加入につなげます。

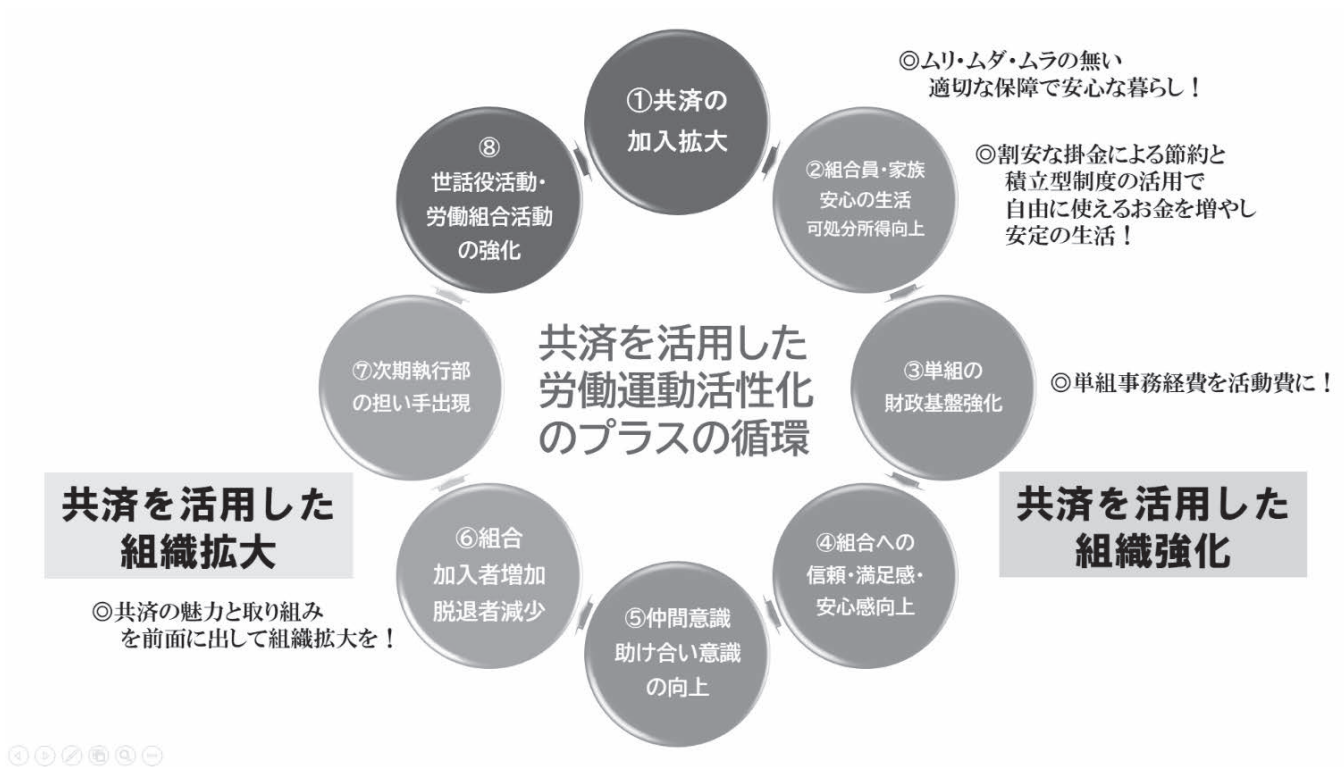
具体的な手法としては、日ごろから機関紙やチラシ配布などで制度の周知を行いながら、集合形式の単組執行部学習会や組合員向け説明会、職場個人オルグ、個人形式の個別保障相談会などを行います。

特に、新規採用者や組合未加入者向けの組合説明会や、職場個人オルグ時には、「じちろう共済に取り組む意義」や「制度概要・優位性」を伝える時間を確保します。その際には、パンフレットやチラシ、申込書や記入例を必ず配布します。説明・オルグ時にその場で申込書を回収することも重要です。

説明やオルグにあたり、取り組む意義や単組方針は、単組執行部が自らの言葉で組合員に伝えることを基本としつつ、保障の基礎知識や制度概要や優位性は、共済県支部や

こくみん共済 coop推進本部に支援要請します。

特に共済県支部には、ノベルティの提供依頼や、学習会や説明会時の軽食代補助なども要請できるので、連携を強化して取り組みをすすめましょう。



【5日 事例紹介】

動画をつかった仲間づくり

(1) 奈良県本部 平群町職員労働組合

「2020年度新採歓迎DVD」 9分13秒

① 動画を作ったきっかけ

自治労の会議で新規採用者むけの動画を作っている県本部があることを知り、難しい話ではなく写真を音楽にのせて流すようなものを作れば新規採用者にもよろこんでもらえるのではないかと考え、他の単組の動画も参考にしながら作った。

② 新規採用者の加入にむけた取り組み

- ・ 加入にむけた対策会議（執行委員、青年部長、女性部長、採用のある職場の執行委員）で6～7回開催

・ 組合説明会

1回目 2月 当局の採用者説明会（市町村共済など）に組合も参加し自治労共済など福利厚生のみ5～10分で説明。

2回目 4月1日 組合パンフレットの配布。当局説明会に組合も1時間もらう。昼弁当を一緒に食べながら話す。この時2月の採用者説明会で説明した役員が参加し名前当てゲームなどをしてコミュニケーションをとる。

3回目 その日の夕方に組合主催の組合説明会を行う。説明会の最後に動画を流す。

・ 職場オルグ

交渉の日の朝と交渉の翌日にビラ配布

③ 動画の効果と課題

- ・ 動画は毎年、その年の新規採用者にむけて作っている。動画をみた新規採用者からは「感動しました」とよろこんでもらっている。
- ・ 動画の作成は対策会議のメンバーだけでなく、組合員全員で取り組んでいるので、作成の過程で「新規採用者を仲間にしよう」という仲間意識が高まっていく。
- ・ 動画は毎年つくっているのですが、作るためには活動をしなければいけない、という気持ちが高まり活動が推進される。
- ・ 動画はあくまでコンテンツの一つである。「みんなが入っているから入る」ではなく、加入の取り組みも手を抜かずに続ける必要がある。

(2) 長野県本部 青年部

【5分以内で解説！】いまさら聞けないシリーズ第1弾「労働組合って何？」 4分16秒

① 動画を作ったきっかけ

組合が何かもわからないままに青年部役員になる人もいて、学習会の中身を充実させる必要を感じたが、学習会開催に伴う日程の確保や予算的な課題があった。

② 動画の活用方法

情報発信 長野県青年部のLINE公式アカウント設立

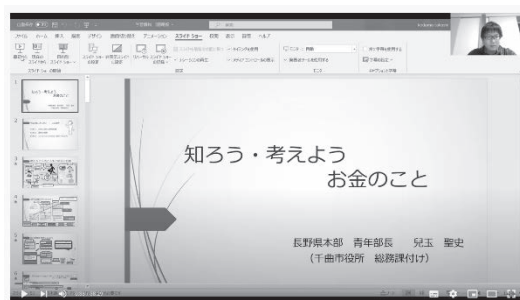
→ 教宣紙「躍進」を定期配信

オンライン学習会のYOUTUBE配信

→ ライブ配信・コメント募集/ネットアーカイブ化

③ 動画の効果と課題

- ・組合を知る導入部分として活用。視聴した組合員からは組合を身近に感じたなどの感想が寄せられている。
- ・動画撮影・編集ソフトを使える役員に負担がかかってしまっていた。
学習会の動画はZoomの録画機能を使って一人でも作れるように工夫している。



(3) 長野県本部 長野県立病院機構労働組合

「一緒にどうぞ、仲間になりましょう。新採PRビデオ」 1分1秒

① 動画の作成について

Microsoftビデオエディターで作成。写真をスライドショーにして音楽を加えている。病院職場のため、時間をわけて職場ごとに組合説明会を行っているが、説明会には担当役員だけが参加するため、ほかにも多くの組合員がいることを知ってもらう為に作成した。



県本部青年部 からの お知らせ

やくしん
公式 LINE「躍進」
はじめました。



デジタルトランスフォーメーション
組合もDX
します。



あなた

どんな情報が配信されるの？

単組で使える学習動画の配信や特徴的な取り組みの
ご紹介や周知などをお知らせします！

自治労長野県本部青年部「躍進」

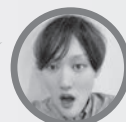


オリイ ユウスケ
折井 勇介
(事務局長・塩尻市職出身)



対象は？ わたしも登録していいの？

単組青年部・地区協議会青年女性部、部員の皆様です。
(卒業された方や基本組織の方でも構いません。)



アルガ シュン
有賀 駿
(副部長・宮田村職出身)



どうやって登録するの？

青年部長

コダマ タカシ
兒玉 聖史

(千曲市職出身)



左の QR コードを読み取って、
「友だち追加」を選んでください。
10月15日(金)から、本格運用を
スタートしていきます。
登録よろしくお祈いします！



LINE や YouTube に取り組む理由

長野県本部青年部はこれまで、スキルアップセミナーなどを通して組合役員さんに基礎的な知識の習得をしてもらうことで単組運動の前進を図ってきました。

これまで、学習会に参加された皆さんからは「わかりやすかった!」「組合活動を頑張ってみようと思う」などの熱い言葉をいただいています。

しかし、単組に戻った役員さんが、「実際に活動することがなかなか難しい」という状況もお聞きしています。どうやら、学習会に出席した役員の方と、

そうではない役員の方との熱量(温度)の差があるとのこと。もしかしたら、組合員の皆さんとの温度差もあるかもしれません。



学習機会や情報の格差こそが、熱量(温度)の差を生み、活動の実施を困難にしている可能性があります。だからこそ、その格差を埋め、手軽に誰でも情報が得られるような環境を作る手段として LINE や YOUTUBE に積極的に利用していきます!

様々なコンテンツ
発信していきます!

青年部常任委員
塩川弘太郎
(小諸市職出身)



こんな動画、配信中!



いまさら聞けない
「労働組合って、何?」
ということが
5分(以内)でわかる動画。
見てみてね!



全力サポートします!

長野県本部青年部では、単組の青年部や若年層の皆さんの「〇〇をしてみたい!」「〇〇を教えてください・助けてほしい」等のお声に寄り添い、主体的な活動の実現に向けて最大限サポートします!

学習会のご要望やご意見・ご感想など、何かありましたらお気軽にご連絡ください!

自治労長野県本部 青年部長 兒玉聖史

✉ t-kodama@j-nagano.jp

☎ 070-4457-4544

【6日 単組取り組み報告①】

石巻市会計年度任用職員等労働組合の結成について

石巻市職員労働組合執行委員長 小野寺伸浩

1. 職員数の遷移

2019年度（結成時）	臨時・非常勤職員数	1,003名
2021年度（現在）	会計年度任用職員数	1,010名

2. 組合員数

2019年度（結成時）	75名
2021年度（現在）	44名

3. 学校給食センター

2019年度（結成時）	直営4センター中、3センターで組織化
2021年度（現在）	直営1センター（残り3センターは民間委託）

4. 取り組みのきっかけ

- ① 石巻市の現業職新規採用は2013年の4人が最後で、その後は採用に至っておらず、正規・再任用・再任用後の嘱託職員の他、臨時・非常勤職員で担っており、経験の承継や高齢化が課題となっていた。
- ② また、これまで臨時・非常勤職員の雇用期間については、最長でも5年の継続雇用としており、特段の理由があった場合のみ延長を認めていた。しかしながら東日本大震災以降、復旧に合わせて一斉に採用したことから、雇用年限が一斉に限度を迎え、学校給食センターの正規調理組合員から雇用期限の延長を求める声が多く出されてきた。組合とすれば、正規職員の採用要求を掲げながら、臨時・非常勤職員の雇用延長も求めることとなり、対応が難しくなっていた。

5. 取り組みの流れ

- ① 当時の現業評議長が学校給食センターで臨時・非常勤の方々とは声を交わしていくうちに、一部の方々に労働組合の必要性を理解していただいたことから、職場に入って会計年度任用職員制度の概要説明を行うこととし、並行して、単組機関会議で組織化方針を提起、承認となった。
- ② 現業評議会議長と市職労委員長が、各給食センターを訪問。対象となる臨時・非常勤調理員の方々へ、新たに作られる会計年度任用職員の制度を説明しながら、労働組合の必要性も説明、組織立上げを促していった。各センターの非常勤調理員の方々は勤務時間が短く、また、労働時間の関係から週の途中に指定休がある方もおり、全員がまとまって話を聞いていただく事は難しかった。そのため、各センターには複数回の説明に入り、理解を求めた。
- ③ 説明会当初は、法律改正の説明であったことから、「何を言っているのか、わからない?」「組合に入ったら、お金が取られるの?」等の反応しかなかったが、直

接、職場に足を運び、複数回の制度説明（結果的に同じ話を複数回聞く）を行ったことから、少しずつではあるが会計年度任用職員制度と労働組合の必要性に対する理解が深まり、2019年2月には各給食センターの職場代表者を選出できる状況になった。その後は代表者会議に変更し、県内他市の組織化状況の情報提供、組合役員の役割、組合費の考え方、規約（案）等について説明を実施。各代表者にはセンターへ持ち帰った際の説明をしていただくようお願いした。しかし途中で1センターから「組合に加入しない」との意思が示され、その後は残った3センター代表で結成に向けて協議を重ね、2019年12月9日に結成した。

- ④ その後、公平委員会登録の為の役員選挙・規約投票を実施。公平委員会へ登録となった。
- ⑤ しかしながら、結成翌年の6月末に市教委より民間委託提案があり、石巻市職労現業評議会、石巻市会計年度労組が民間委託反対の基本方針を掲げ交渉を行ったが、残念ながら民間委託を阻止することは出来ず、2021年4月から3センター（組織化2センター含む）が民間に委託されることとなった。この結果、組合員大幅な減少となってしまった。
- ⑥ また、組織化当初は、保育士など他の職種の方々へ声かけを拡大する予定であったが、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、職場オルグが不可能となったことから他の職種の方の加入は進んでいない現状。

6. 今後について

- ① 放課後児童クラブ指導員から、労働組合に対する質問の電話があったことから、放課後児童クラブ指導員・保育士に対し、一斉に組合の紹介チラシを送付し、組合加入を促したところ、保育士1名が加入となった。放課後児童クラブ指導員については、直接来祖されたものの、まだ加入には至っていない状況にあります。
- ② 市役所には多くの会計年度任用職員が働いていることから、情報発信を強め、加入拡大に努めたい。

【具体的経過】

月日	会議、オルグ	内容
2017年		一部の学校給食センターの非常勤職員と、(当時の)現業評議長が組合の必要性等について話し合いを始める。待遇への不満が多い事が判明
2018年8月	市職労執行委員会	組織化方針を決定。
2018年11月～随時	職場オルグ(学校給食センター) (各センター2回～3回)	各給食センター(4か所)の非常勤職員へ、会計年度任用職員制度の説明及び組織化の呼びかけを開始

2019年1月	職場オルグ（本庁舎・総合支所）	本庁・総合支所職場の事務系臨時・非常勤職員へ会計年度任用職員制度への転換を報告。説明会開催時の参加を呼びかけ。
2019年2月	第1回給食センター代表者会議	各給食センターの非常勤職員の代表者を集め、1回目の合同会議を開催。会計年度任用職員制度の理解を深める。（県本部組織拡大専門員参加）
2019年3月	第2回給食センター代表者会議	組織形態（単独組合）・組合費について説明。（参加予定の1センターが欠席）
2019年7月4日	第3回給食センター代表者会議	1センターの非常勤職員全員が、労組加入しない旨の意思統一された報告。他市の状況等の情報提供
2019年9月27日	第4回給食センター代表者会議	自治労本部、丸山オルグと今後の進め方等について協議
2019年10月28日	第5回給食センター代表者会議	規約（案）の提示
2019年11月11日	第6回給食センター代表者会議	規約（案）一部修正に伴い、再提示。役員候補選出依頼。（県本部組織拡大専門員参加）
2019年12月2日	第7回給食センター代表者会議	役員候補者の確認、結成総会打合せ
2019年12月9日	結成総会	75名の加入によりスタート



地方自治体で働く臨時・非常勤等職員の 採用と労働条件に関する制度が変わります



石巻市職員労働組合

これまで曖昧であった採用の根拠となる法律が整備され、新しく「会計年度任用職員」という制度が設けられました。

◆ 制度の切り替えはどうなるの？ ◆

2020年4月から新しい制度がスタートします。

◆ 制度によって何が変わるの？ ◆

1. 定期昇給させることができます。
2. ボーナス（期末手当）を支給することができます。
3. 退職金（フルタイムのみ）を支給することができます。



但し、法律上、可能になっただけ！

◆ 市（雇用者側）だけで決めたら・・・？ ◆

「なるべく支払額（賃金）を上げたくない」と考えるのは、

どこの社長（市では市長）も同じと思いませんか？



裏へ続く

◆法律で決められているのは枠組みだけ！

みなさんの仕事内容、勤務時間、採用方法、賃金など、細かな部分は市役所側が定める「条例」等で決まります。

◆条例等で決まる前に、

皆さんの要求を伝えましょう！

石巻市では、9月の市議会に提案する予定とのことですが、

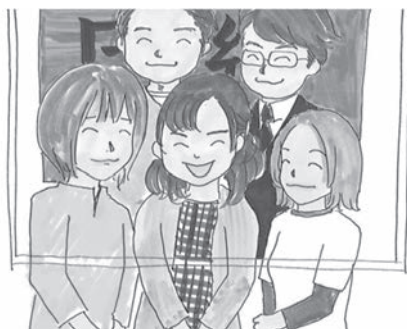
早め早めに要求を伝え、交渉する事が重要です。



話し合いに参加し、

自分たちのこれからについて

一緒に考えていきましょう！



お問い合わせ

自治労 石巻市職員労働組合 電話 0225-96-8600 FAX0225-96-8194

石巻市会計年度任用職員等労働組合結成総会開催！

昨年12月9日、石巻グランドホテルにおいて石巻市会計年度任用職員等労働組合結成総会が開催され、38人が集まりました。総会には、来賓として「自治労宮城県本部 星幸司中央執行委員長（代理 下遠組織部長）、石巻市職員労働組合 小野寺伸浩執行委員長、石巻市職員労働組合特別執行委員 石巻市議会議員千葉真良」様からごあいさつをいただいたあと、林麻佐美さん（住吉給）、佐々木剛さん（市職労書記次長・住吉給）の総会議長で進行しました。



役員の皆さんです！よろしくお願ひします。

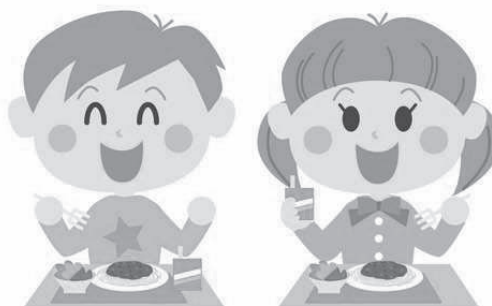
役職	氏名	職場
執行委員長	安藤 正美	河北学校給食センター
副執行委員長	佐々 幸恵	住吉学校給食センター
〃	河村 裕美	東学校給食センター
書記長	加藤 雅基	石巻市職員労働組合
書記次長	津田 美紀	東学校給食センター
会計	林 麻佐美	住吉学校給食センター
執行委員	伊藤 佳江	河北学校給食センター
〃	佐々木みほ子	東学校給食センター
〃	野村 裕美	〃
〃	中村 優子	住吉学校給食センター
〃	小塚 孝子	〃
会計監査	阿部 美枝	河北学校給食センター
〃	遠藤 幸子	〃

総会決定事項！

議事では、運動方針、規約の制定、組合費の徴収方法、会計予算、役員を選出などが提案され、承認されました。

いよいよ石巻市会計年度任用職員等労働組合のスタートです！

なお、正式な職員団体としての登録を行うため、規約・役員（案）等を投票によって採決する必要があり、現在、準備を行っております。投票の際には、再度のご協力をお願いします。



非常勤職員組織化への取り組み



新発田市職員労働組合

新発田市非常勤職員協議会の概要

職 員 数	正規職員：872人 会計年度任用職員：1,060人（2021年4月1日現在）
組織化した日	2019年11月16日 ※加入者43名で発足
組織化した臨時・非常勤等職員の職場・職種	全職場・全職種を対象
組 織 の 名 称	新発田市非常勤職員協議会 ※新発田市職員労働組合の補助機関
役 員 体 制	議長、副議長（2名）、事務局長（市職労書記長兼務）、幹事（6名）
会 議	総会：年1回 幹事会：不定期（現在まで10回開催）
組 合 費	一律1,000円（フルタイム会計年度任用職員：10/1000）
2021年10月1日現在の加入人数	39人 内訳 事務 臨時：11人、パート：0人、嘱託：5人 調理手 臨時：6人、パート：0人、嘱託：0人 用務手 臨時：8人、パート：0人、嘱託：0人 技 士 臨時：1人、パート：0人、嘱託：1人 技 師 臨時：0人、パート：0人、嘱託：3人 学校介助員 臨時：0人、パート：0人、嘱託：3人 書記局書記 臨時：1人、パート：0人、嘱託：0人

《参考》

新発田市の会計年度任用職員

- ① 1日7時30分、週37時間30分：名称「臨時職員」
- ② 1日概ね6時間以内、週概ね30時間以内：名称「パート職員」
- ③ 「嘱託職員」

※フルタイム会計年度任用職員は運用なし

○主な成果

- ・条例にフルタイムを設定
- ・学校と共同調理場の調理手が、通年雇用により健康保険の切り替えをしなくてもよくなった。
- ・夏季休暇について、臨時職員は制度運用前と同じ5日（当初は3日）、嘱託職員は3日（当初は0日）を付与することとなった。
- ・パート職員の時給引き上げ
- ・組合費の給与控除（2021年10月から）

○課題

- ・組合加入者の伸び悩み
- ・保育士の加入者がいない

《結成総会資料から抜粋》

(4) 非常勤職員協議会結成について

① これまでの経緯

2017年2月15日	新発田市職員労働組合第78回臨時大会で臨時・非常勤職員の組織化にむけた取り組みを決定
2017年6月8日	臨時・非常勤職員組織化推進委員会発足
7月～8月	幼保部会説明会 6会場 78人参加
9月22日	新発田市職員労働組合第79回定期大会で規約改正し、臨時・非常勤職員の組合加入が可能となる。
10月	幼保部会臨時職員アンケート調査
2018年1月26日	幼保部会説明会
2018年2月14日	新発田市職員労働組合第80回臨時大会で臨時・非常勤職員の組合費を決定
6月8日	「会計年度任用職員制度」学習会 (対象：正職員、臨時・非常勤職員) 講師：県職労本部 登坂書記長 会場：地域交流センター 59人参加
9月21日	新発田市職員労働組合第79回定期大会で非常勤職員の組合費改定
11月12日 } 11月13日 }	臨時・非常勤職員むけ「会計年度任用職員制度」説明会 会場：地域交流センター 57人参加
2019年6月12日	臨時・非常勤職員組合員第1回会議 6人参加(組合員24人)
6月21日 } 7月3日 }	臨時・非常勤職員むけ「会計年度任用職員制度」説明会 6会場8回 168人参加
8月2日	臨時・非常勤職員組合員第2回会議 9人参加(組合員34人)
10月18日	結成総会準備会議
11月16日	非常勤職員協議会結成総会 11月16日現在の組合員 43人

2019年度非常勤職員協議会 活動の記録

年月日	活動内容
2019年 11月16日	新発田市非常勤職員協議会結成総会 会場：豊谷殿 参加者：30名 ○学習会 演題 「非常勤職員部会の活動について」 講師 長岡市職労保育部会臨時非常勤部会会長 佐藤美涼さん
11月18日	確定期団体交渉3回目
12月20日	第1回幹事会
2020年 1月23日	第2回幹事会
2月7日	統一要求書提出
2月10日	新発田市非常勤職員協議会旗開き 会場：長江 参加者：34名
2月13日	人事課交渉（嘱託職員夏季休暇導入）
4月17日	第3回幹事会
5月15日	第4回幹事会（書面）
6月中旬	臨時職員・嘱託職員にアンケート実施 会計年度任用職員全員に加入促進のためニュース・加入届配付
6月19日	第5回幹事会
7月10日	第6回幹事会
7月29日	統一要求書・独自要求書提出
8月6日	組合加入説明会（健康長寿アクティブ交流センター）
8月18日	組合加入説明会（イクネス）
8月28日	団体交渉、第7回幹事会
10月9日	第8回幹事会

《第2回定期総会資料から抜粋》

2020年度非常勤職員協議会 活動の記録

年月日	活動内容
2020年10月27日	第1回定期総会 会場：生涯学習センター「多目的ホール」 参加者：29名
11月20日	第1回幹事会
2021年1月22日	第2回幹事会
3月5日	第3回幹事会
4月18日	臨時・非常勤等職員全国協議会 2021 全国交流集会（Web）（参加者：5名）
4月23日	第4回幹事会
5月26日	第5回幹事会
6月初旬から中旬	旗開き代替および組合加入促進イベントの実施
6月23日	第6回幹事会
6月29日	「会計年度任用職員に関する要求書」提出
8月11日	会計年度任用職員むけ組合説明会（参加者：1名）
8月11日	人事課交渉
9月3日	第7回幹事会
9月27日	第8回幹事会

参 考

(非常勤職員協議会ニュース・説明会資料)

2019年6月4日(火)発行
 発行責任者 新発田市職員労働組合 遠藤木綿子
 住所 新発田市乙次281-2
 電話 28-7225
 FAX 24-8774

市職労
しばた
臨時非常勤等職員ニュース



臨時・非常勤等職員の組合説明会を開催します
6月12日(水)18時～ 地域交流センター1階あやめ

困っていることはなんですか？現状をお聞かせください！

新発田市職員労働組合では、これまで臨時職員・パート職員・嘱託職員の皆さんを対象に組合への加入をお願いし、現在24名の方から組合加入していただいております。組合に対するご理解・ご協力をいただき、ありがとうございます。

さて、2020年4月から皆さんは「会計年度任用職員制度」が適用され、給料や労働条件（福利厚生など）に関する制度が変更されます。

この給料や労働条件を変更する場合、雇い主（新発田市役所）は職員の代表である労働組合と交渉を行い、決定しなければなりません。その交渉に役立てるため、皆さんの思っていることや改善してもらいたいことを聞かせてください。

通勤手当を正職員並に支給して欲しい！ ポーナスをもっと出して欲しい！

夏休みを5日にして欲しい！など

ご案内している12日(水)説明会では、そんな皆さんの声をお聞きするために企画しました。お茶とお菓子を用意していますので、皆さんの参加をお待ちしています。



要求書提出！回答で～制度決定は組合と～

組合では、毎年春や秋に職場環境を改善して欲しい、給料をもっと上げて欲しいなど、働きやすい職場環境をつくるための要求書を雇い主（新発田市役所）へ提出し、窓口となる人事課と交渉を実施しています。これまでも、正規職員の要求・交渉だけでなく、同じ職場で働く臨時・非常勤職員である皆さんの給料・労働条件を改善する要求・交渉も行ってきました。2019年2月・3月に実施した交渉内容の一部を次のとおりお知らせします。



※要求書・回答書要約

1) 基本要約
 2020年4月から始まる「会計年度任用職員」この制度（給料や休暇制度など）については、決定前に組合と協議・交渉をすること
 回答⇒制度決定について、必要に応じて協議する

3) 給料
 2020年4月からの給料については、153,000円を基準とし、経験年数を基にして給料を決定すること
 毎年給料の昇給を行うこと
 回答⇒国・県、他市の動向をみながら、制度主旨を確認して決定する

4) 一時金
 ポーナスは年間2回の合計2.6月分支給すること
 例：月額15万円の場合、6月ポーナスは1.3月分の195,000円を支給すること
 回答⇒国・県、他市の動向をみながら、制度主旨を確認して決定する

7) 休暇制度
 休暇制度を正規職員並みに制度化すること
 例：年次有給休暇、療養休暇、短期介護休暇、子の看護休暇、夏期休暇など
 回答⇒国・県、他市の動向をみながら、制度主旨を確認して決定する

2020年4月から始まる「会計年度任用職員制度」の制度詳細については、まだ決定していません。制度の詳細については、これからの交渉で決めることができます。しかし、何も要求しないと現在の給料・労働条件より悪くなることもあります。1人の声はなかなか届きにくいですが、組合に加入してもらったみなさん1人1人の声を、組合では今後も要求・交渉し、働きやすい職場環境を作り上げていきたいと考えています。ぜひ、困ったこと、改善してもらいたいことなどはお気軽に組合までご相談をお願いします。



ひとりの声は小さいけれど、みんなが集まればその声は大きくなります。
より良い勤務・労働条件をめざして、ガンバロウ

職場のみなさん全員に回覧していただきます。(臨時・嘱託・パートの職員さんにも)



市職労しばた 臨時非常勤等職員ニュース 第2号

2019年6月14日(金)発行
発行責任者 新発田市職員労働組合 遠藤木緒子
住所 新発田市乙次281-2
電話 28-7225



臨時・非常勤組合員の説明会を開催しました

新発田市職員労働組合では、6月12日(水)に地域交流センターで臨時・非常勤職員の組合員を対象に説明会を開催し、16名が出席しました。

6月11日に人事課から「会計年度任用職員制度(2020年4月施行)」について提案があったため、新発田市職労の遠藤委員長と齋藤書記次長が提案内容について説明を行いました。

説明にあたり遠藤委員長から「皆さんの働き方に直結するため、組合員の皆さまにはこの機会にぜひ声を上げて訴えて欲しい」と要請があり、出席した組合員からは活発な質問・意見等が交わされました。(質問・意見の内容については裏面をご覧ください。)

組合では説明会で出た意見を基に改善を要求し、人事課と交渉します。今後は、臨時・非常勤職員にとり、より現場に沿った意見・要望を要求して行けるよう、臨時・非常勤組合として活動をしていきたいと考えています。



○人事課から提案された「会計年度任用職員制度」の内容で【**現在との大きな変更点**】...

【勤務時間】

- ・臨時職員の勤務時間は現在の7時間45分から7時間30分になる(フルタイム職員ではなくなる)
- ・嘱託職員の勤務時間が定められる(7時間30分以内、週30時間以内)

【賃金・手当】

- ・臨時職員の給料が月額から月額に変更
- ・臨時職員の期末手当(ボーナス)は年2.0月に変更
- ・臨時職員の退職手当の支給がなくなる
- ・嘱託職員・パート職員に期末手当(ボーナス)が支給される(週30時間以上勤務者のみ)
- ・嘱託職員・パート職員に通勤手当が支給される
- ・嘱託職員には(場合により)時間外手当が支給される

【休暇制度】

- ・嘱託職員にも休暇制度が適用される
- ・年次有給休暇(初年度10日)は、雇用開始日に付与される
- ・臨時職員の夏季休暇が現行の5日から3日になる(嘱託職員・パート職員はなし)
- ・妊産婦の健康診断・子の看護・短期介護が有給から無給になる

《出席者の声》

【勤務時間について】

- 調理場では、正規職員・臨時職員が共同で作業を行っており、終業時間が15分短くなっても正規職員より早く帰ることは難しい。毎日15分の時間外勤務手当を申請しても良いのか。
- 正規職員と同じ業務内容で働いている職場ではフルタイム臨時職員が必要。

【雇用について】

- フルタイム臨時職員をなくす理由は?
- 現在、学校調理場では臨時職員は7月で雇用が切れ、9月までの1か月間は雇用されていない。会計年度任用職員となった場合は通年雇用にして欲しい。
- 産休代替等の臨時職員、運営、統務課など繁忙期だけの短期間の臨時職員はどのような扱いになるのか。雇用条件はどうなるのか。

【賃金・手当について】

- 経費給というのはいつの時点で加算されるのか。何年勤務しても年1号給(1,000円くらい?)加算、上限2回というのは納得できない。
- 現在、臨時職員に退職手当が支給されているのは、7か月目以降雇用保険をかけたいため退職後の失業手当の給付がないからではないのか。「会計年度任用職員」に通年雇用保険を掛けるのか。

【休暇制度について】

- 雇用開始時に付与される年休はいつ更新されるのか。2年目以降は何日付与されるのか。
- 年休の残は次年度に持ち越せるのか。また、現在、毎年更新ごとに年休が1日ずつ増えている16日となっているが、来年新制度になったらリセットされて10日に戻るのか。
- 今年度の年休の残日数は新制度に移行した場合引き継げるのか。
- 年休の日数も少ないし、親の介護で介護休暇をとりたいが、無給に変わるのには困る。
- 夏季休暇は現行どおり5日にしてほしい。

新発田市職員労働組合は、皆さんの声を要求書にまとめて人事課に要求していきます。その後、人事課と団体交渉をします。交渉には当事者の声がとても大事です。みんなで出席しましょう。そして少しでも働きやすい職場となるように頑張ります！



**ひとりの声は小さいけれど、みんなが集まればその声は大きくなります。
より良い勤務・労働条件をめざして、
ガンバろう**

職場のみなさん全員に回覧していただきます！(臨時・嘱託・パートの職員さんにも)



市職労しばた

臨時非常勤等職員ニュース第3号

2019年7月24日(水)発行
発行責任者 新発田市職員労働組合 遠藤木緒子
住所 新発田市乙次281-2
電話 28-7225



人事課との団体交渉を行いました

新発田市職員労働組合では、7月11日(木)と17日(水)に人事課との団体交渉を実施しました。団体交渉には約30人の組合員が参加し、臨時・非常勤職員の組合員も10人参加しました。

7月11日に実施した第1回目の交渉では、参加した臨時・非常勤職員の組合員から、たくさんの現場の声が出されました。主な意見・要望として

- ・フルタイムで雇用できない理由がわからない。
- ・夏休み期間中は一時的に雇用が切れるので、国民健康保険と社会保険の加入を繰り返すこととなる。手続き中は保険証がなかなか届かず医者にかつれない。保険証の切り替えがとて大変だ。
- ・繰り返し雇用される場合の年次有給休暇は、現在の残り日数を引き継いで欲しい。
- ・嘱託職員の休暇制度を臨時職員並みにしてほしい。

この声を受け、17日に実施した再交渉では、人事課から「雇用条件」「休暇制度」に関して再提案という形で前向きな回答がありました(詳細は裏面参照)。

人事課からの再提案について市職労は、再交渉後に闘争委員会(交渉内容を協議すること)を開催し、当初の提案から前向きな提案があったことなどを総合的に判断して、妥結(合意)することとしました。

今回人事課から前向きな再提案があったのは、非正規職員の組合員が交渉に出席し、自ら現場の声と切実な思いを直接訴えたからです。

この交渉では、会計年度任用職員制度の大枠(条例に関する部分)を決定しました。細かい部分(賃金、昇給、休暇などの水準)については引き続き交渉を実施します。
より良い制度を作り上げるため、みんなががんばりましょう。



臨時・非常勤等職員が初めて参加した団体交渉では、切実な思いを訴えた



2020年4月からの会計年度任用職員制度の主な内容

1. 賃金・労働条件

雇用区分	当初提案	再提案
臨時	フルタイム枠なし	フルタイム枠を設ける
臨時・嘱託	年1号ずつ加算(上限2回)	年1号ずつ加算(上限4回)

2. 休暇制度(雇用区分:臨時)

休暇の種類	現行	当初提案	再提案
妊産婦の健康診断	有給	無給	有給
結婚休暇	有給(5日間)	有給(3日間)	有給(5日間)
子の看護	有給	無給	有給
短期介護	有給	無給	有給
夏季休暇	雇用期間に応じて 1~5日	雇用期間に応じて 1~3日	雇用期間に応じて 1~5日
介護時間	無給	制度なし	無給

※その他の休暇制度については当初提案のとおりです。

3. その他

調理手から要望のあった『夏休み期間中(学校)の雇用契約終了に伴う、健康保険の切り替え手続きの煩雑さの解消』について、雇用契約を一時的に終了するのではなく、通年雇用として、社会保険の切り替えをしなくても良いようにする。なお、8月分の給料については勤務した日数分を支給する。

まとめ

- ①フルタイム枠を検討していなかったが、フルタイム枠を設けることにした
- ②休暇制度を見直した(子の看護・短期介護を有給、夏季休暇を最大5日など)
- ③年度途中の雇用契約終了により、健康保険の切り替えをしなくて済む
以上3点を総合的に評価し、新発田市職員労働組合は妥結(合意)することとしました。

**ひとりの声は小さいけれど、みんなが集まればその声は大きくなります。
より良い勤務・労働条件をめざして、ガンバロウ**



職場の正職員・臨時・嘱託・パートのみなさんに回覧していただきたい



市職労しばた

臨時非常勤等職員ニュース第4号

2019年9月27日(金)発行
発行責任者 新発田市職員労働組合 遠藤木緒子
住所 新発田市乙次281-2
電話 28-7225



～組合に加入しませんか～

より良い職場を作るため、みんなで力を合わせよう！

新発田市職員労働組合には、現在40名近くの臨時・嘱託・パート職員が組合に加入しています。皆さんは2020年4月から「会計年度任用職員」になります。その賃金・労働条件を決める団体交渉に臨時・嘱託・パートの組合員が参加し、直接現場の声を届けたことで、人事課から前向きな回答を引き出すことができました。

たくさんの方が加入すれば、この声をもっと大きくすることができます。

Q. 組合に入りたいけどどうしたらいいの？

A. **直接組合までお電話ください。**

または各職場に一人ずつ組合担当の職員がいますので、『組合加入したい』と伝えて下さい。

どなたかわからない場合は、あなたの課の庶務担当の職員に聞いてください。

組合では、随時加入を受け付けています。

組合事務局 直通電話 28-7225

市役所内線 2307・2308

Q. 組合費を払ってまで加入するメリットは？

A. 一番のメリットは**個人ではできない、賃金・労働条件の改善を雇用者に訴えていく**

ことができます。他に組合員への主な**福利厚生**として

①結婚や退職時に**祝い金**、本人の病気・災害、家族の不幸に見舞金支給されます。

②**貸付金**を利用できます(無利子で20万まで)。

③ろうきん、全労済の**優遇**が受けられます

…マイカーローンやマイカー共済(自動車保険)など。

④交流会、親睦行事に参加できます…新年会(旗開き)、スキー・スノーボードツアー など

※組合費と福利厚生の詳しい内容については裏面をご覧ください。

何でも組合に電話してください。お電話お待ちしております☺



組合費について

○毎月の組合費

1,000円(共済掛金300円含む)…加入した翌月からいただきます。

納入方法…ろうきん口座から引き落とし

○加入時のみ

100円…退職時に返還

300円(加入月の共済掛金)

福利・厚生について♪

①お祝い金、お見舞金があります

下記④⑤両方からです。

④組合から ・結婚、出産、配偶者の出産…10,000円

・本人、家族の死亡…5,000円～30,000円

・葬儀休暇(15日以上)…5,000円～10,000円(日数による)

・退職…5,000円～30,000円(加入年数による)

・災害…10,000円～50,000円(被害程度による)

⑤共済から ・結婚…10,000円

・本人、家族の死亡…10,000円～500,000円

・本人重度障害…500,000円

・退職…18,000円

・住宅災害…～400,000円(被害程度による)

②福祉貸付金があります

上限**20万円**(貸付時手数料500円)

冠婚葬祭、旅行などの急な出費が必要になったときは、いつでもご利用ください。

組合員は**無利子**で利用できます。(月々返済は5,000円または10,000円)

③自治労共済、ろうきん、全労済がお得に利用できます

○自治労共済に加入できます。

生命、年金、住宅、自動車などの種類があり、お得な掛金です。特に自動車保険(マイカー共済)

など、組合員は**団体割引(15%引き)**適用です。

○ろうきんをお得に利用できます。

ろうきんは労働者のために設立された金融機関です。**組合員特別金利**でお借り入れが出来ます。

・マイカーローン ・教育ローン ・フリーローン など

④交流会、親睦行事

新年会(組合では「旗開き」といいます)…華風などで開催。組合員は自己負担なしで参加できます。

スキー・スノーボードツアー…往復のバスをチャーター。割安な金額で参加できます。

他にもメーデー、定期大会などの後の団結親睦会などがあります。

※各保育園に10枚配布しています。不足の場合はコピーをお願いいたします。

「職場のみなさん全員に回覧していただきます」(臨時・嘱託・パートの職員さんにも)



市職労しばた

非常勤職員協議会ニュース第5号

2019年11月21日(木)発行
発行責任者 新発田市職員労働組合 遠藤木緒子
住所 新発田市乙次281-2
電話 28-7225



～非常勤職員協議会を結成しました～

賃金・労働条件の改善に向けた第一歩を踏み出す

11月16日(土)非常勤職員協議会の結成総会を豊谷殿で開催し、総勢30名の組合員が参加しました。結成総会には、市職労から遠藤執行委員長、小坂組織内議員、自治労新潟県本部佐藤組織部長が、来賓として出席し、遠藤執行委員長からは「来年度から始まる『会計年度任用職員制度』が非正規職員にとつて良い制度となるよう力を合わせて頑張ります」との激励のあいさつがありました。

総会では①役員を選出 ②今後の活動計画が審議され、協議会議長に飯田芳夫さん(水道局業務課)、他役員7人を選出し、③④とも承認されました。(役員については下表参照)

総会終了後に、長岡市職員労働組合保育部会部長佐藤美涼さんを講師に招き、10年前の結成に至るまでのお話と組合運動の重要性を講演していただきました。講演内容は裏面にまとめました。

今回の協議会結成は、**私たちの賃金・労働条件の改善にむけた第一歩にすぎません。この協議会に多くの臨時・非常勤職員が集まり、運動を加速させていくことが重要**です。



組合では引き続き臨時・非常勤職員組合加入を進めていきます。現在組合加入を考えている方は、職場の組合担当や組合書記局までご連絡ください。

電話 28-7225
FAX 24-8774

《非常勤職員協議会役員》

議長	飯田 芳夫 (水道局業務課)	幹事	真島 貴子 (教育総務課)
副議長	青井 久美 (藤塚浜保育園)	幹事	吉田 豊明 (うすが森保育園)
副議長	二瓶 聡子 (北共同調理場)	幹事	佐藤 礼子 (下水道課)
事務局長	齋藤 裕之 (職員組合書記長)	幹事	今井 佳代子 (北共同調理場)

講演内容

- ・臨時非常勤部会では、「おしゃべり広場」という集会を定期的に開催している。非正規職員が参加し、組合員、非組合員関係なく、ざっくばらんに話をする会である。みんなで情報共有し、出た意見を要求書に反映させている。
- ・市に要求書を出してもすぐ変わることは少ない。でも「絶対にあきらめないこと」「変えない！」という意思表示が大事。
- ・組合活動が見えないと、意欲が低下し組合員減少につながってしまう。機関紙などが全員に届くようにし、全員の情報共有が重要。
- ・臨時非常勤部会の活動が活発になると、正規職員からも理解が得られ、より活動がしやすくなる。



講師の佐藤さんから「臨時職員で働く仲間として一緒にがんばりましょう」と激励をもらいました。



団体交渉を行いました

11月18日(月)、新発田市職労は人事課と団体交渉を行いました。非常勤職員協議会の飯田議長、組合員も交渉に参加し、飯田議長から以下のような交渉をしました。

○会計年度任用職員の初任給への前歴換算、昇給

○勤務時間が15分短くなることから正規職員との職務内容の

区別化

○嘱託職員の年休日教増

また、協議会の組合員からも切実な訴えがありました。

○現在嘱託職員をしているが、年休が1年で10日では子供

の行事などで使うとすぐになくなってしまふ。せめて今年で勤務した年数に相応の年休を付与してほしい。『子育てするなら新発田』をうたっているが、そこで働く職員にとっても子育てしやすい制度にして欲しい。

今回人事課からは前向きな回答は得られませんでした。今後引き続き協議をしていくことを確認しました。非常勤職員協議会は、勤務・労働条件の改善にむけて、活動を進めていきます。

※人事課への要求書や回答書は組合書記局にあります。内容について聞きたい方は組合に連絡ください。

非常勤職員の組合加入状況です (現在 44人)

2019年11月現在		加入状況		
	行政職	調理手	用務手・技師	保育士
臨時職員	11	14	7	0
嘱託職員	9	0	0	1
パート職員	0	2	0	0



随時「組合加入」を受け付けています！
処遇改善にむけ、ともにがんばりましょう！！

お職場のみなさん全員に回覧していただきます(組合員以外の臨時・嘱託・パートの職員さんにも)
※各保育園に10枚配布しています。不足の場合はコピーをお願いします。

市職労しばた

非常勤職員協議会ニュース第6号

2020年2月19日(金)発行

発行責任者
新発田市職員労働組合非常勤職員協議会 飯田芳夫
住所 新発田市乙次281-2
電話 28-7225 FAX 24-8774



～非常勤職員協議会「旗開き」開催～

処遇改善にむけ、一致団結しよう！

2月10日(月)に非常勤職員協議会の旗開きを長江で開催し、市職労から速藤執行委員長、小坂組織内議員をお招きし、総勢33名の組合員が参加しました。

冒頭、飯田議長はこれまでの取り組み経過や交渉、今後の課題について述べ、速藤執行委員長からは「会計年度任用職員制度が4月から始まります。自分たちのより良い労働条件を、自分たちで勝ち取りましょう」と激励のあいさつがありました。

小坂市議の乾杯で始まった旗開きは、賑やかで楽しい雰囲気の中、アトラクションとして「じゃんけん大会」を行い、景品をかけた熱戦が繰り広げられました。最後に二瓶副議長の音頭による団結ガンバロウで全員の結束を固めることができました。

今後行われる集会や、団体交渉にも、組合員皆さまのご協力をよろしくお願いいたします。



今さら登録後、応募ボタンをクリックするだけで！
ローンローレケーキ引換チケットももらえる♪

ひろうきんアプリ
便利な機能が盛りだくさん！
残高・明細 リアルタイムで残高や入出金履歴をチェック！
ろうきんダイレクト ろうきんダイレクト(インターネットバンキング)に簡単ログイン
税金を支払い(ペイジー・モバイル) 税金を支払いもスマートフォンのみで簡単に！
Money Forward かんたん連携 毎月の滞りが解消アプリ！
新着・おすすすめのお役立ち情報(ひろうきん)からのお知らせもすぐにお知らせが届く！
App Store / Google Play

無料!
利用手数料
新着・おすすすめのお役立ち情報(ひろうきん)からのお知らせもすぐにお知らせが届く！
0120-191-880(受付時間 9:00~17:00)
※詳細はホームページまたは0120-191-880までお問い合わせください。

ひろうきんなら
セブンイレブン
などのATM
手数料無料!

嘱託職員の夏季休暇について団体交渉を実施

2月13日(木)、新発田市職労は人事課と団体交渉を行いました。速藤執行委員長をはじめとする組合員、非常勤職員協議会の飯田議長、非常勤職員組合も交渉に参加し、夏季休暇についての交渉を行いました。

嘱託職員の夏季休暇3日付与!

当初案		変更案	
臨時職員	嘱託職員	臨時職員	嘱託職員
雇用期間に応じた1～5日(有給)	なし	雇用期間に応じた1～5日(有給)	パート職員
			なし

これまで、嘱託職員・パート職員には夏季休暇を付与する制度はありませんでしたが、今回の交渉で嘱託職員も**3日間の夏季休暇**を勝ち取ることができました。今後も組合は会計年度任用職員全員の夏季休暇が正規職員と同じ日数となるよう、引き続き要求してまいります。

人事課から駐車場使用料・スライド勤務の提案

〇ウエルシア裏駐車場、市有地駐車場の使用料について

【令和2年度の使用料(案)】

地区	現行		変更後		
	正職員	臨時職員	正職員	臨時職員	
市有地	本庁地区	2,000円	2,000円	2,000円	
	本庁地区以外	臨時職員のみ	2,000円	会計年度任用職員	1,000円
ウエルシア裏	本庁地区	正職員	1,000円	正職員	1,000円
		臨時職員のみ	1,000円	会計年度任用職員	500円
スライド	本庁地区	正職員	2,500円	正職員	2,000円
		臨時・嘱託・パート職員	2,500円	会計年度任用職員	1,000円

【変更の要点】

- ・ウエルシア裏(職員互助会運営)は、全員使用料が下がる
 - ・嘱託・パート職員については、市有地の使用料が発生する(臨時職員は安くなる)が、4月より会計年度任用職員全員(臨時・嘱託・パート)に通勤手当が支給される(月10日以上勤務・2km以上)
- ※駐車場使用料の改定は、職員互助会総会終了後の6月からの予定

〇会計年度任用職員(臨時職員)のスライド勤務について

臨時職員の勤務時間が1日7時間30分(15分短縮)となるため、下表のようなスライド勤務パターンとしたいとの提案がありました。※代表的な勤務時間は8:45~17:15となります。

パターン	正職員		臨時職員	
	勤務時間	(休憩時間)	勤務時間	(休憩時間)
A	6:30~15:15	(12:00~13:00)	勤務時間(休憩時間は正職員と同じ)	6:30~15:00
B	7:30~16:15	(12:00~13:00)	7:30~16:00	7:30~16:00
C	10:00~18:45	(12:00~13:00)	10:15~18:45	10:15~18:45
D	11:00~19:45	(12:00~13:00)	11:15~19:45	11:15~19:45
E	12:00~20:45	(13:00~14:00)	12:15~20:45	12:15~20:45
F	13:00~21:45	(17:15~18:15)	13:15~21:45	13:15~21:45

組合ではこの2つの提案について執行委員会等で協議をし、2月中に人事課へ回答する予定です。
ご意見、ご質問等がありましたら組合まで。 ☎ 28-7225 FAX 24-8774

臨時・嘱託・パートの職員さん全員にお配りください



市職労しばた

非常勤職員協議会ニュース第7号

2020年6月1日発行

発行責任者 新発田市職員労働組合
非常勤職員協議会 議長 飯田 芳夫
住所 新発田市乙次2811-2
電話 28-7225 FAX 24-8774



～組合に加入しませんか～

より良い職場を作るため、みんなで力を合わせよう！

新発田市職員労働組合には、現在40名近くの臨時・嘱託職員が組合に加入しています。皆さんの賛成・労働条件を決める団体交渉に臨時・嘱託の組合員が参加し、直接現場の声を届けたことで、人事課から前向きな回答を引き出し、労働条件改善につながりました。

【これまでの主な活動内容】

年月	内容	備考
2019年6月	加入推進 意見交換会(16名参加)	6月までの加入推進で加入者が23名になる。 2020年4月施行の会計年度任用職員制度内容の説明と、参加者から「介護休暇が制度なしになるのは厳しい」など意見聴取。
7月	団体交渉(10名参加)	交渉により下記項目を勝ち取る！！ ・フルタイム枠を 新設 (当初なし)・昇給を 4回 (当初2回) ・妊産婦の健康診断を 有給 (当初無給)・結婚休暇 5日 (当初3日) ・子の介護、短期介護を 有給 (当初無給) ・夏季休暇(臨時職員) 最大5日 (当初最大3日) ・調理手が 通年雇用 (従来は学校等が夏休みの間は雇用終了)になり、社会保険の切り替えが必要に。 下記については、引き続き交渉で訴える！ ・嘱託職員の夏季休暇付与(新制度開始後0日) この時点で加入者が43名になる。
11月	結成総会開催(30名参加)	嘱託職員の夏季休暇 最大3日 を勝ち取る。 この時点で加入者が46名になる。
2020年2月	団体交渉 旗開き(33名参加)	新型コロナウイルスに伴う休業手当(主にパート職員)に関して、人事課と協議し、法律上の6割支給ではなく「 賞金全額支給する 」ことを確認。 3月末に退職等で減りましたが、現在加入者は37名です。 これからも加入促進を続けていきます。
3月	人事課との協議	新型コロナウイルス感染症の影響で、自宅待機、休業を余儀なくされた方も多しと思います。そのような方々の生活を守るため、組合では、休業となった場合の賞金について人事課と協議し、臨時・嘱託・パート職員の「賞金を全額支給する」という約束をしました。(労働基準法では60/100が最低補償となっています)
4月	会計年度任用職員制度 施行	また、嘱託職員の夏季休暇について、0日から最大3日に制度改正となり、パート職員の時給についても、小坂市議、組合で働きかけ、最低賞金だったものが8月支給分より880円または860円になる予定です。これも、臨時・嘱託・パート職員が組合に加入し、人事課と交渉できるからです。 【裏面もご覧ください】

新型コロナウイルス感染症の影響で、自宅待機、休業を余儀なくされた方も多しと思います。そのような方々の生活を守るため、組合では、休業となった場合の賞金について人事課と協議し、臨時・嘱託・パート職員の「賞金を全額支給する」という約束をしました。(労働基準法では60/100が最低補償となっています)

また、嘱託職員の夏季休暇について、0日から最大3日に制度改正となり、パート職員の時給についても、小坂市議、組合で働きかけ、最低賞金だったものが8月支給分より880円または860円になる予定です。これも、臨時・嘱託・パート職員が組合に加入し、人事課と交渉できるからです。



～『組合に入りたいけどどうしたらいいの?』との質問が寄せられます。～

随時加入を受け付けていますので、直接組合までお電話ください。

組合事務局 直通電話 28-7225 市役所内線 2307・2308

または各職場に一人ずつ組合担当の職員がいますので、『組合に加入したい』と伝えて下さい。組合担当がわからない場合は、下記の役員(臨時・嘱託職員)にご連絡ください。

〈非常勤職員協議会役員〉

議長 飯田 芳夫(水道同業務課)	幹事 真島 貴子(教育総務課)
副議長 青井 久美(市民生活課)	幹事 吉田 豊明(うすが森保育園)
副議長 二瓶 聡子(北共同調理場)	幹事 佐藤 礼子(下水道課)
事務局長 齋藤 裕之(職員組合書記長)	幹事 今井 佳代子(七葉共同調理場)

組合費について

○毎月の組合費

1,000円(共済掛金300円含む)…加入した翌月からいただきます。

納入方法…ろうきん口座から引き落とし

○加入時のみ

300円(加入月の共済掛金)+100円(出資金)…100円は退職時に返還

福利・厚生について

①お祝い金、お見舞金があります

下記④⑨両方からです。

給付項目	④組合から	⑨共済(300円掛金)から
結婚、出産、配偶者出産	10,000円	10,000円
本人、家族の死亡	5,000円～30,000円	10,000円～500,000円
本人重度障害	-	500,000円
療養休暇(土日祝日含む15日以上)	5,000円～10,000円(日数による)	-
退職退別金	5,000円～30,000円(勤続年数による)	18,000円
災害	10,000円～50,000円(被害程度による)	-
住宅災害(落雷、風水害など)	-	～400,000円(被害程度による)

②福祉貸付金があります

貸付限度額20万円…手数料500円(貸付金額5万円以下の場合手数料300円)。

組合員は無利子で利用できます(月々返済は5,000円または10,000円を調べます)。

③自治労共済、ろうきん、全労済がお得に利用できます

○自治労共済に加入できます。

生命、年金、住宅、自動車などの種類があり、お得な掛金です。特に自動車保険(マイカー共済)は、**団体割引(15%引き)**適用で、ご家族も対象です。そして、割引は退職後も適応されます！

○ろうきんをお得に利用できます。

ろうきんは労働者のために設立された金融機関です。**組合員特別金利**でマイカー・住宅ローンなど各種融資が利用できます。さらに、ろうきんはコンビニ、ゆうちょ銀行、イオン銀行などの**ATM手数料が土曜日も24時間無料**です。

④交流会、親睦行事

新年会(組合では「旗開き」といいます)…華風や清風苑で開催。自己負担なしで参加できます。

臨時職員・嘱託職員にお配りください (パートは除く) ※不足の場合はコピーをお願いします

市職労しばた
非常勤職員協議会 ニュース第8号
 2020年7月14日発行

発行責任者 新発田市職員労働組合
 非常勤職員協議会 議長 飯田 芳夫
 住所 新発田市乙次281-2
 電話 28-7225 FAX 24-8774

臨時職員・嘱託職員にアンケートを実施しました

4月から会計年度任用職員制度が施行され、臨時職員、嘱託職員の勤務時間、休暇制度、賃金が変わりました。

組合では、それによりどのような影響が出ているのか、不都合が生じてはいないかなど、非正規で働く皆さんの声をお聞きするためアンケートを実施しました。

臨時・嘱託職員310人にアンケート用紙を配付し、270人(87%)の回答がありました。

	①事務	②調理	③保育	④用務	⑤運転	⑥技師	⑦作業手・技士	⑧その他	合計
臨時	71	30	12	21	4	1	17	12	169
嘱託	20	0	10	0	2	8	6	56	101
計	91	30	22	21	6	9	23	68	270
職種割合	34%	11%	8%	8%	2%	3%	9%	25%	100%

⑧その他の職種
 図書館員 栄養士 相談員 児童厚生員 介護認定調査員 接続推進員
 専任交通安全指導員 施設受付・管理 山岳パトロール ふれあいルーム コンシエルジュ

アンケートでは「退行時間」「時間外勤務」「サービス残業」「ハラスメント」「改善してほしい労働条件」について回答してもらいました。【項目ごとの結果は裏面をご覧ください】

○退行時間・時間外勤務について

198人(73%)の人がほぼ毎日定時で退行していますが、時間外申請をせず、「時々」または「いつも」サービス残業をしていると答えた人が45人(17%)いました。

また、時間外の申請をする時間は「30分過ぎてから(22%)」、「1時間過ぎてから(31%)」との回答が多かったのですが、定時を超えて勤務すれば時間外勤務です。

○時間外申請・サービス残業について

時間外申請で困っていることについては皆さんのコメントをもらいました。中には、ほぼ毎日1時間以上サービス残業する人も数多く、人員の不足、申請できる職場環境への改善を訴えています。

また、サービス残業を減らすには、時間外申請をきちんとできる職場環境(上司の理解、職員がお互いに協力するも含め)が重要との回答が多くを占めました。

○改善してほしい労働条件

賃金、ボーナス、昇給などの希望が6割を超えました。また雇用への不安の声もありました。

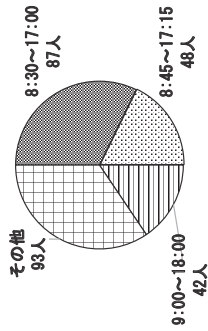
組合では、このアンケートに寄せられた声を参考に要求書を作成し、人事課や担当課に非常勤職員の職場環境・待遇改善を求めていきます。

また、「組合の説明会に参加したい」との回答が44件あったので、組合説明会の開催を計画しています。より多くの非常勤職員に加入していただき、みんなで労働条件の改善をさせましょう。

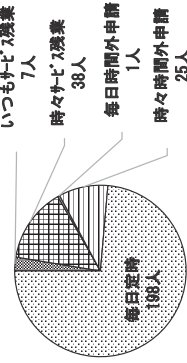


裏面もご覧ください

1. 勤務時間

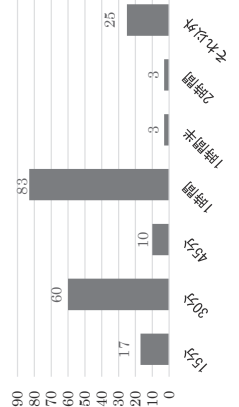


2. 定時で退行してありますか

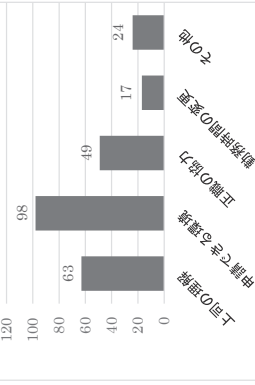


サービス残業の平均は週2回、1回の平均時間24分でした。

3. 何分過ぎると時間外申請しますか

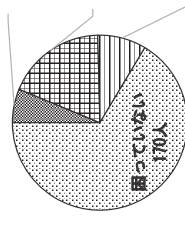


4. サービス残業をしないためには



5. 時間外申請で困っていること

申請の方法がわからない 16人

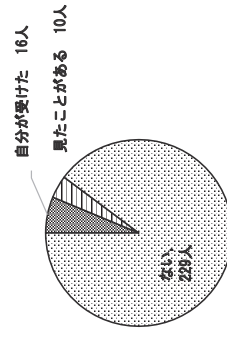


「時間外申請で困っていること」の具体的内容で回答が多かったのは

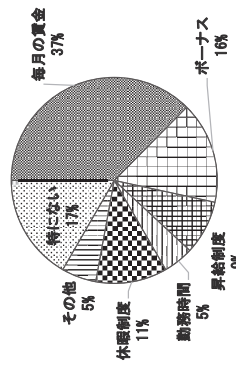
- ◆定時後何分を過ぎたら申請してよいか悩む
- ◆1時間を超えないと申請できない
- ◆原則事前申請のため、終業間際に電話対応や窓口業務が入ると、サービス残業となる
- ◆上司に話づらい

定時を15分でも過ぎれば、時間外であるということを知らなかった...という回答もありました。

6. ハラスメントについて



7. 今一番改善を希望すること



職場のみなさん全員に回覧して下さいます(組合員以外の臨時・嘱託・パートの職員さんにも)

市職労しばた
非常勤職員協議会ニュース第9号
 2020年8月25日(火)発行

発行責任者
 新発田市職員労働組合非常勤職員協議会 飯田芳夫
 住所 新発田市乙次281-2
 電話 28-7225 FAX 24-8774



アンケート結果をもとに、時間外勤務について

～人事課に改善を要求しました～

先日のアンケートでは、「退庁時間」「時間外勤務」「サービス残業」「ハラスメント」「改善してほしい労働条件」について回答してもらいました。(詳しくは7月14日発行のニュース第8号を参照ください)。

その中で、「時間外申請で困っていること」についてはたくさんコメントをもらいました。中には、ほぼ毎日1時間以上サービス残業する人も数多くいて、人員の不足、申請できる職場環境への改善を訴えています。

また、サービス残業を減らすには、時間外申請をきちんとできる職場環境(上司の理解、職員がお互いに協力するも含め)が重要との回答が多くを占めました。

このことから、組合では以下の3点について人事課に要求書を提出しました。

- ① サービス残業の実態
 - ② 時間外勤務の申請方法
 - ③ 時間外勤務の申請を行うのに条件を設けている職場がある
- これについて、人事課からは以下のように回答がありました。

要求した内容と人事課からの回答

要求項目・内容	回答
1. 臨時職員・嘱託職員のサービス残業の実態を把握し、その改善に努めること。	1・2・3 時間外勤務は所属長の命令を受けて行われるものであるが、これまでも、「働き方改革行動プラン」に基づき、所属長が各職員の出退勤時刻を把握し、必要に応じて適切に時間外勤務命令を行うよう取組を周知しているところである。 今年度から会計年度任用職員制度を導入したことに伴い、特に嘱託職員など、新たに時間外勤務命令の対象となる職員もいることから、申請の方法も含め、改めて課長会議等において周知・徹底を図ることとしたい。
2. 時間外勤務の申請がわからない臨時職員・嘱託職員がいることから、文書等で全員に周知すること。	
3. 時間外勤務申請に条件を設けている職場があることから、時間外勤務について全職場に周知・徹底を図ること。	

裏面に続きます

新発田市職員労働組合は、この回答について団体交渉をおこないます。

交渉日：8月28日(金)18時から
 会場：本庁5階502会議室

- ・回答の内容についてもっと具体的に知りたい。
- ・回答の内容に質問がある。
- ・勤務している職場の実態を人事課に知ってもらいたい。
- ・この要求以外にも訴えたいことがある。
- ・団体交渉というのはどんなことをするのか興味がある。

という方は、組合へご連絡ください。
 新型コロナウイルス感染症対策のため、参加人数が限られますが、交渉に参加することも可能です。**希望する方は組合へご連絡ください。**(連絡先はページ下部)



♪説明会を開催しました♪

アンケートの中で「組合の話を知りたい」との回答が多数ありましたので、非常勤職員協議会では、8月6日(木)にアクティブ交流センターで、18日(火)にイクネスしばたで説明会を開催しました。



「職員組合ってなに？」
 「組合って何をしているの？」
 「入るといいことがあるの？」
 「組合費がかかるの？」などなど・・・
 皆さんが疑問に思っていることにお答えしました。
 また、実際に加入している非常勤職員の方が、『組合ってこんな感じ』というお話をしました。



昨年(2019年)9月に回覧した「非常勤職員二コース第4号」でも組合の内容・活動についての記事がありますが、よりわかりやすい資料を作りました。ぜひ皆さんにご覧いただきたいと思えます。ご覧になりたい方は連絡いただければ、職場に納入いたします。

非常勤職員の組合員が多くなれば、より働きやすい職場環境・労働条件をつくれる力となります。組合では引き続き組合加入を進めていきます。多くの方の組合加入をお願いします。



新発田市職員労働組合 電話 **28-7225** FAX **24-8774**
 E-mail **shibata-u@cc.wakwak.com**

職場のみなさん全員に回覧して下さいます(臨時・嘱託・パートの職員さんにも)

市職労しばた
非常勤職員協議会 ニュース第10号
 2020年10月29日発行

発行責任者 新発田市職員労働組合
 非常勤職員協議会 議長 飯田 芳夫
 住所 新発田市乙次281-2
 電話 28-7225 FAX 24-8774

要求書を提出しました
 10月20日(火)に統一要求書と独自要求書を人事課に提出しました。

○統一要求書

要求項目のポイント

1. 賃金等の改定や労働条件の変更には、労働組合と十分な交渉・協議と合意に基づき決定し、合意事項は文書協定または労働協約を締結すること。
2. 同一労働・同一賃金の観点により、賃金・労働条件について正規職員と均衡をはかること。
3. 会計年度任用職員の雇用更新にあたって、希望者全員再度の任用をすること。
4. パートタイム会計年度任用職員の運用状況および職員数を示し、運用に至った根拠を説明すること
5. 2020年 総務省「会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査(照会)」について、回答状況を示すこと。また、今後調査予定である「様式7(いわゆる需要額調査)」についても労働組合に開示すること。
6. 会計年度任用職員の賃金・労働条件に関して、総務省および県市町村課から通知等が出された場合には、労働組合へ示すこと

○独自要求書

要求内容のポイント

1. 嘱託職員・パート職員の夏季休暇を正規職員と同じく5日にすること。
 現在、嘱託職員には3日付与、パート職員には付与されていません。正規職員と同じ5日を要求しました。
2. 会計年度任用職員の年次有給休暇を正規職員と同じ20日を付与すること。
 初年度の年次有給休暇は10日付与ですが、正規職員と同じ20日を要求しました。
3. 経験給について、2年目以降年4号ずつの加算とすること。また回数の上限を定めないこと。
 臨時職員・嘱託職員の昇給は年に1号加算(1000円前後)の4回までとなっており、4号加算と回数制限を設けないことを要求しました。

要求書とは

賃金や労働条件などの改善して欲しいもの(例: 嘱託の夏季休暇を5日にしてください)をまとめたものを要求書と言います。
 県内統一した内容で、賃金や労働条件の改善を要求した内容をまとめたものを「統一要求書」、新発田市職労が独自に要求した内容をまとめたものを「独自要求書」と言います。
 要求書はそれぞれの市町村の人事課などに提出します。

～第1回定期総会を開催しました～

新たな役員体制で2020年度がスタート

非常勤職員協議会第1回定期総会を、10月27日(火)生涯学習センターで開催しました。総会には、市職労から磯部副執行委員長、小坂組織内議員が来賓として出席し、磯部副執行委員長からは「新発田市職労の協議会は県内でも数少ない非常勤職員の部会であり様々な取り組みを行っている。これからも県内を引っ張ってもらいたい」との激励のあいさつがありました。また、小坂議員から「協議会で行ったアンケート結果を見ると、サービス残業の実態がある。時間外勤務についてはしっかりと申請することが賃金・労働条件の改善につながる。」との話がありました。

総会には、26名の会員が出席し、齋藤事務局長から2019年度の活動報告が行われ、つづいて

- ①2020年活動方針(案)
- ②2020年度予算(案)
- ③非常勤職員協議会規約の改正について(案)
- ④2020年度役員選任について(案)

の4つの議案が審議され、出席者の賛成でいずれの議案も承認されました。

あらたな役員をむかえ非常勤職員協議会の2020年度の活動がスタートしました。今後も非常勤職員の賃金・労働条件の改善と、会員の親睦や交流をはかる活動を進めていきます。

組合では会計年度任用職員の仲間づくりを進めています。現在会員は41名ですが、多くの方が加入するのことが期待されます。加入希望の方は職場の組合担当や組合書記局までご連絡ください。



- 《2020年度非常勤職員協議会役員》
- 議長 飯田 芳夫(水道局業務課)
 - 副議長 青井 久美(市民生活課)
 - 副議長 二瓶 聡子(北共同調理場)
 - 事務局長 齋藤 裕之(職員組合書記長)

- 幹事 眞島 貴子(教育総務課)
- 幹事 吉田 豊明(うすが森保育園)
- 幹事 佐藤 礼子(下水道課)
- 幹事 今井 佳世子(七葉共同調理場)
- 幹事 難波 俊太(米子保育園) **新任**

以上9名となります。

裏面に続きます


市職労しばた
非常勤職員協議会 ニュース第11号
 2021年3月4日発行

発行責任者 新発田市職員労働組合
 非常勤職員協議会 議長 飯田 芳夫
 住所 新発田市乙次281-2
 電話 28-7225 FAX 24-8774



～要求書の回答がまりました～

3月10日に団体交渉を行います

非常勤職員協議会は2月10日（水）に「会計年度任用職員の賃金・労働条件改善にむけた統一要求書」を人事課に提出し、2月24日（水）に回答がありましたのでお知らせします。

非常勤職員協議会では3月10日の団体交渉への参加を予定しています。回答書の内容について聞きたいことや要望したいことなどありましたら組合までご連絡ください。

主な要求項目

1. 会計年度任用職員の賃金・労働条件については、労働組合との交渉・合意に基づき決定し、合意事項は文書協定または労働協約を締結すること。
2. 会計年度任用職員の賃金・労働条件は総務省マニュアルを最低基準とし、同一労働・同一賃金の観点から2021春闘で掲げる自治体最低賃金（月額165,000円以上、日給8,300円以上、時給1,070円以上）以上とすること。
3. 2022年10月から要件を満たすパートタイム会計年度任用職員の短期給付・福祉事業が地方公務員の共済制度の適用となることから、時給・日給制の職員について月給制とすること。
4. 諸手当については、正規職員との均等待遇による支給とすること。
5. 休暇制度及び社会保険の適用等について、その種類、期間、賃金保障など正規職員との均等待遇を行うこと。
6. 会計年度任用職員の任用期間更新にあたっては、希望者全員再度の任用をすること。

要求書とは

賃金や労働条件など、改善して欲しい内容をまとめたものを要求書と言います。

新潟県内の労働組合で同じ内容の要求書を「統一要求書」といいます。

例：会計年度任用職員と正規職員の労働条件を同じにしてください。

各市町村で賃金や労働条件が異なっているため、「統一要求書」のほかに新発田市職労が単独で要求するものを「独自要求書」と言います。

例：嘱託の夏季休暇を5日にしてください。

要求書はそれぞれそれぞれの市町村の人事課などに提出します。

要求項目・内容	回答
1. 基本事項 (1) 会計年度任用職員の賃金・労働条件については、労働組合との交渉・合意に基づき決定し、合意事項は文書協定または労働協約を締結すること。 (2) 同一労働・同一賃金の観点により、賃金・労働条件について常勤職員と均衡をはかること。 (3) 会計年度任用職員の任用期間の更新にあたっては、希望者全員再度の任用をすること。 (4) 会計年度任用職員の賃金・労働条件に関して、総務省および各市町村議から通知等が発出された場合には、労働組合へ示すこと。	1. (1) 職員の賃金・労働条件等に変更が生じる場合は、従来どおり異組合と協議し、合意した事項は、原則として書面を確認することとした。 (2) 会計年度任用職員の賃金・労働条件については、業務内容・職責を踏まえ、正職員との均衡も考慮して定めている。 (3) 会計年度任用職員の雇用が必要な業務については、例年、選考に基づいて雇用しており、今後も同様の対応を行う。 (4) 会計年度任用職員の賃金・労働条件の変更が生じる際には、異組合と協議することとしているが、国や県からの通知を随時提供することは考えていない。
2. 最低到達条件 (1) 総務省マニュアルを最低基準とし、会計年度任用職員の賃金・労働条件を改善すること。 (2) 同一価値労働・同一賃金の観点から、自治体最低賃金を確立し、月額165,900円以上、日給8,300円（月額/20日）以上、時給は1,070円（月額/20日/7時間45分）以上とすること。	2. (1) (2) 会計年度任用職員の賃金・労働水準については、総務省マニュアルを踏まえ、業務内容や職責、正職員との均衡や職間のバランス等を総合的に勘案した上で定めており、必要が生じた場合に検討することとした。
3. 均等待遇 (1) 賃金 ① 自治体の自治体最低賃金を考慮した年齢別最低保証賃金を確立すること。 ② 賃金（報酬）について、「2014年通知」や2017年7月に改訂された人事院指針などをふまえ、職務内容（職務の内容と責任）、在勤する地域、職務経験等の要素を考慮し、改善すること。 ③ 初任給基準を行（一）1級17号以上とし、学歴・免許および職務経験等に基づく調整（前歴換算）を行うこと。その他の給料表が適用の場合は、それぞれの初任給基準を参考として決定すること。 ④ 継続雇用される会計年度任用職員に関しては、経験をふまえて昇給制度を導入すること。	3・ (1) ①～③ 会計年度任用職員の賃金・労働水準については、業務内容や職責、正職員との均衡や職間のバランス等を総合的に勘案した上で定めており、必要が生じた場合に検討することとした。 ④ 月額で報酬・給与を支給される会計年度任用職員については、令和3年度から経験を踏まえた加算を行う予定である。
⑤ パートタイム会計年度任用職員の報酬は、正規職員やフルタイム会計年度任用職員との均衡の観点から、フルタイム職員の賃金に相当する額に手当相当額を加え、勤務の量（時間数）に応じて支給すること。 ⑥ 週の労働時間が定まり、6ヶ月以上勤務予定の職員には、月給制度を適用すること。 ⑦ 2022年10月から、要件を満たすパートタイム会計年度任用職員の短期給付・福祉事業が地方公務員共済制度の適用となることから、時給・日給制の職員について、掛け算定等の事務を簡素化し安定的に行うため月給制とすること。	⑤ 当市においては、フルタイム会計年度任用職員を想定して給料表上の号給を設定し、勤務時間に応じて報酬・給料額を決定している。 ⑥ 会計年度任用職員の賃金・労働水準については、業務内容や職責、正職員との均衡や職間のバランス等を総合的に勘案した上で定めており、必要が生じた場合に検討することとした。 ⑦ 現時点において、短期給付・福祉事業の制度改正を理由として月給制に移行する考えはない。



今年、例年岡温泉で開催していた「旗開き」が中止となったため、2021 旗開き代替イベント「クイズ・アンケートに答えて豪華賞品を当てよう！」が開催されました。組合員 482 人の応募があり、全問正解は 267 人でした。

旗開き代替イベントクイズの回答と解説

1. 1 年間に年次有給休暇を取得しなればならない日数は何日ですか？
 ① 2日 ② 5日 ③ 8日 答え：② 正答率：98.5%
 労働基準法では、使用者は労働者に年5日以上取得させることが義務付けられています。公務員についても労働者が5日取得できるように「配慮」する努力義務があります。皆さん、年休は必ず年5日以上取得しましょう。
2. 残業時間として認められるのは次のうちどれですか？
 ① 1分以上 ② 30分以上 ③ 1時間以上 答え：① 正答率：65.8%
 定時を過ぎて働いた時間は1分でも時間外労働として認められます。時間外勤務手当は、1か月の時間外勤務を合計した時間に対して支給されます。合計した時間で端数が発生した場合、「30分未満は切り捨て」、「30分以上は切り上げて1時間単位」で計算されます。(新築田市一般職の給与に関する条例第19条第2項参照)
 例えば (15分×2日) + (1時間×3日) = 3時間30分… 時間外勤務手当は4時間分です。
 (15分×1日) + (1時間×3日) = 3時間15分… 時間外勤務手当は3時間分です。
 定時を過ぎて勤務を命じられた場合は、多少にかかわらず時間外勤務命令をもらい、時間外申請をしましょう。

3. 会計年度任用職員は、人事評価の対象外である。○か×か？

- ① ○ ② × 答え：② 正答率：82.4%
 2020年4月より臨時・嘱託・パートの皆さんは会計年度任用職員となりました。1年を通じて週30時間以上勤務する人は、人事評価をすることになっています。

豪華賞品が 52 人に、また応募者全員に市内老舗菓子店のお菓子がプレゼントされる懸賞に、非常勤職員協議会からも多数の応募があり、抽選の結果、協議会から 7 人の方が当選しました。特賞 ホテル清風苑特別室ペア宿泊券×2 本には残念ながら非常勤職員協議会からの当選はありませんでした。

- 1 等 ホテル清風苑ペア朝食付き日帰りプラン … 二瓶聡子さん(北共同調理場)
- 2 等 新築田産和牛サーロインすき焼き用 … 渡辺勇さん(川東保育園)
- 3 等 精香苑お食事券 5000 円 …… 阿部美和子さん(地域整備課)
 神田静香さん(下水道課)
- 4 等 市内割烹お取り寄せ(鮭・肉) … 中町佳子さん(下水道課)
 田辺和也さん(荒橋小学校)



特別賞 こみん共済 COOP …… 中野育子さん(社会福祉課)
 の方々が当選されました。 当選された皆さんおめでとうございます

- (2) ①・② 会計年度任用職員の賞金・労働水増しについては、業務内容や職責、正職員との均衡や職種のバランス等を総合的に勘案した上で定められており、必要が生じた場合に検討することとしたい。
- ③ 令和3年度以降、再度の任用の場合は、前年度の12月2日から3月31日までの在職期間も通算して計算し、支給する予定である。

- (3) ① 諸手当 (相当報酬) については、正職員との均衡や職種のバランス等を総合的に勘案した上で定められている。
- ② パートタイム会計年度任用職員は退職手当の対象ではないが、昨年度まで、要件を満たす臨時職員には退職手当を支給していたことを踏まえ、減収分をカバーするため、報酬・給料月額の設定と期末手当 (特別賞金) の増額を行ったところである。

- (4) ① 会計年度任用職員の休暇制度等については、正職員との均衡や職種のバランス、国や自治体の状況等を総合的に勘案した上で定められている。
- ② 給与の動向を見ながら、必要に応じて検討することとした。安全衛生活動においては、全ての職員を対象としている。

- ③ パートタイム労働員に対しても、業務の必要な研修への受講や福利施設 (売店・休憩室等) の利用について、従前から配慮を行っているところである。また、若狭処理については、正規職員と同様、公平委員会を受け付けている。

4. 雇用の安定 (1) 恒常的な業務に就いている会計年度任用職員には雇用更新年限を設けておらず、今後も同様に対応する予定である。

- (2) 恒常的な業務に就いている会計年度任用職員について、既に雇用更新年限が設けられている場合、その廃止と雇用継続を行うこと。
- (3) 新たに任用される会計年度任用職員に対して、雇用更新年限を設定しないこと。
- (4) 会計年度任用職員の雇用更新にあたって「空白期間」を廃止すること。
- (5) 恒常的な業務に就いているフルタイムまたはフルタイムに準じる職員については、常勤職員への転換措置をはかること。

5. 予算の確保 法律の趣旨に沿った制度運用や雇用を行うべく考え、市が、健全な財政運営を行うことは自治体として当然の責務であると認識している。



職場のみなさん全員に回覧して下さいます(臨時・嘱託・パートの職員さんにも)

市職労しばた

非常勤職員協議会ニュース第12号

2021年5月6日発行

発行責任者 新発田市職員労働組合
非常勤職員協議会 議長 飯田 芳夫
住所 新発田市乙次281-2
電話 28-7225 FAX 24-8774



～4月から臨時職員の報酬月額が変わっています～

昨年から引き続き雇用されている臨時職員が対象です

新型コロナウイルス感染症はまだまだ終息の兆しが見えないなか新年度がスタートしました。会計年度任用職員制度も2年目となり、昨年度から引き続き雇用されている臨時職員は、4月から報酬月額が変わっていますので、雇用通知書や給料明細を確認ください。

①臨時職員・月額単価表

職種	雇用区分	1年目			2年目		
		給料表	級	単価	級	号	単価
事務	臨時	行一	1	145,700円	1	6	146,800円
	臨時(クラス担任)	行一	1	166,100円	1	22	168,700円
	臨時	行一	1	157,800円	1	16	159,300円
	臨時(特別資格・クラス担任)	行一	1	157,800円	1	16	159,300円
保育士・幼稚園教諭	臨時	行一	1	149,900円	1	10	151,200円
	臨時	行一	1	176,300円	1	26	177,900円
	臨時	行一	1	176,300円	1	26	177,900円
	臨時	行一	1	166,100円	1	22	168,700円
准看護師	臨時	行一	1	145,700円	1	6	146,800円
	臨時	行一	1	157,800円	1	16	159,300円
	臨時	行一	1	182,600円	1	30	184,200円
	臨時	行二	1	143,100円	1	18	144,300円
労働手・作業手	臨時	行二	1	143,100円	1	18	144,300円
	臨時	行二	1	143,100円	1	18	144,300円

②パート職員・時給単価表(主な職種) ※今年の単価は昨年と変わります

職種	雇用区分	1年目			2年目		
		給料表	級	単価	級	号	単価
事務	パート	行一	1	890円	1	1	890円
	パート(有資格)	行一	1	1,000円	-	-	1,000円
	パート	行一	2	900円	-	-	900円
保育士・幼稚園教諭	代替パート	-	-	1,050円	-	-	1,050円
	パート	行二	1	870円	-	-	870円
	代替パート	-	-	1,010円	-	-	1,010円
労働手・作業手	パート	-	-	870円	-	-	870円
	パート	-	-	870円	-	-	870円



全国交流集會に参加しました

非常勤職員協議会は、4月18日(日)にWEBで開催された「臨時・非常勤等職員全国協議会2021全国交流集會」へ組合書記局と新潟自治労会館の2会場に分かれて参加しました。

4道県から取り組み報告があり、その中で群馬県本部から、高崎市職員の会計年度任用職員の組合加入率が70%を超えていることについて報告がありました。高崎市は新たに会計年度任用職員に雇用された職員への説明会があり、そこで新規加入の呼びかけを行うことが組合加入につながっていることでした。



[ZOOM 視聴で集會に参加]

また、島根県本部からは、自治労本部より配付された組織化ツールのマスタク(約7,000枚)を県内自治体すべての組合未加入の会計年度任用職員に配布し、今年6月には県本部協議会を設立することが報告されました。

参加者からは、「会計年度任用職員制度開始から1年が経過した。現状、ほとんどの自治体でフルタイムよりわずかに少ない短時間勤務が圧倒的に多く、正規と非正規の格差がより広がっているように感じた。処遇改善の必要性を強く認識した。」と、感想が寄せられました。

非常勤職員協議会では、今回の交流会での仲間づくりの具体策などを参考に、組合員拡大を進めてまいります。

アンケートにご協力ください

自治労新潟県本部では、会計年度任用職員を対象としたアンケートを行っています。

職場環境や労働条件など、改善してほしいことはありませんか? それはみなさんが悩んでいるかもしれません。

以下のQRコードからアンケート入力画面にアクセスできます。

アンケートは3分程度で回答できる内容となっています。回答期限は5月14日です。

みなさんのご協力をお願いします。



[QRコード]



※いただいたご意見は、労働条件改善にむけて今後の取り組みに活かしていきます。



新発田市職員労働組合は随時「組合加入」を受け付けています!
処遇改善にむけ、ともにがんばりましょう!!

問い合わせ先
組合書記局 直通電話 28-7225
市役所内線 2307・2308





市職労しばた 非常勤職員協議会ニュース第13号 2021年6月4日発行

発行責任者 新発田市職員労働組合
非常勤職員協議会 議長 飯田 芳夫
住所 新発田市乙次281-2
電話 28-7225 FAX 24-8774



～6月から夏季休暇が取得できます～

新発田市の臨時職員・嘱託職員は夏季休暇が付与されています(県内でもまだ夏季休暇が付与されていない市があります)。
臨時職員と嘱託職員では付与される日数が違いますので、下の図を参考に自分の付与される日数を確認してください。
会計年度任用職員のみなさんも新型コロナウイルス感染症対応業務などでお忙しいでしょうが、計画的な取得を心掛けましょう。
※残念ながら、パート職員には夏季休暇の制度は適用されていません。

1 期間

6月から9月まで

2 付与日数

臨時職員	嘱託職員
6～9月の雇用期間 付与日数	6～9月の雇用期間 付与日数
3.5日以下	3.5日以下
3.6～5.5日	3.6～5.5日
5.6～7.5日	5.6日以上
7.6～9.5日	4日
9.6日以上	5日

※上表の雇用期間について、辞令上は継続していても、勤務を要しない期間(無給)がある場合は、その期間を除いて計算します。また、辞令上の勤務日数が週4日以下の職員は、週5日と勤務日数の差を上表の雇用期間から減算します。

※小中学校・児童クラブ・子育て支援センターなどのように、月額報酬(給料)は固定で支給するものの、(子どもが登校・来所しないため)勤務を要しない日がある場合には、その日数(週休日を除く)を夏季休暇の付与日数から減算します。他の職種においても、同様の事例があった場合には同様の対応となります。



裏面に応募者全員に参加賞が出るクイズがあります♪
組合員にお配りした「組合員必携(会計年度任用職員編)」
を見ればバッチリ! 答えがわかります◎
組合に加入していない会計年度任用職員も応募できます。



非常勤職員協議会では、組合員の皆様への感謝の気持ちと、地元しばたへの応援を込めて、下記の賞品が当たるクイズを実施します! 応募される方は、応募用紙を点検で切り取ってご提出ください。なお、このクイズには組合に加入されていない会計年度任用職員も応募できます。

- 応募期限：2021年6月18日(金) 必着
- 提出先：組合書記局
- 賞品：クイズの全問正解者の中から抽選

① 組合に加入している方

賞品	本数
1 等 えのもとミート商品券 5,000円分	5本
2 等 月間フルフリーセールセット 3,000円分	10本
参加賞 えのもとミートレトルトカレー 2パック	

② 組合に加入していない方

賞品	本数
えのもとミートレトルトカレー 2パック	10本

※この他に、応募した方全員に不織布マスクをもちろんプレゼントします。

※ 応募は1人につき1枚の提出です(賞品は選べません)。正職員は応募できません

問1 1ヶ月60時間を超える時間外勤務を行った場合、その超えた時間に対する割増率は何%か。

- ① 25% ② 35% ③ 50%

問2 災害により現住居が滅失した場合、特別休暇が取得できるが、何日まで取得できるか。

- ① 5日 ② 7日 ③ 10日

問3 日常生活を営むのに支障がある場合、介護休暇を取ることができるが、祖父母及び兄弟姉妹の場合の取得条件は何か。

- ① 同居していること ② 特に条件はない

問4 組合に加入しているとき、車の保険(マイカー共済)は団体割引の対象となるが何%割引か。

- ① 10% ② 15% ③ 20%

問5 新発田市はハラスメント防止について取り組んでいます。ハラスメント相談は職員労働組合でも受け付けていますが、組合の相談窓口の市役所内線番号は何番でしょうか。

- ① 2303 ② 2307 ③ 2308

----- きりとり線 -----

所属	氏名
クイズの答え	
問1	問2
問3	問4
問5	

ご応募ありがとうございます

応募締切 6月18日(金) 必着
(締切後の到着は無効です)

職場のみなさん全員に回覧してください♪ (臨時・嘱託・パートの職員さんにも)



市職労しばた

非常勤職員協議会ニュース第14号

2021年8月2日発行

発行責任者 新発田市職員労働組合
非常勤職員協議会 議長 飯田 芳夫
住所 新発田市乙次281-2
電話 28-7225 FAX 24-8774



～組合費の給与控除におかれて要求書を提出しました～

新発田市非常勤職員協議会は、組合費の給与控除(チェックオフ)の実施にむけて、6月29日に人事課に要求書を提出し、7月6日に回答がありました。

現在、組合員の組合費の徴収方法は、労金口座からの自動送金となっておりますが、組合費が給与から控除されることで、労金口座へ振り込みの手間がなくなることが期待できます。

今後は人事課と早期のチェックオフの実施にむけて交渉を行ってまいります。

※回答書の内容は次のとおりです。

＜＜回答書の内容＞＞

会計年度任用職員に関する要求への回答書	
要 求 項 目・内 容	答 考
1. 会計年度任用職員の組合費については給料から控除すること。	1. 会計年度任用職員の組合費については、開始時期は未定であるが、給与から控除できるよう検討を望みたい。



県内自治体の会計年度任用職員の処遇改善の状況について ～自治労新潟県本部第119回定期大会から～

会計年度任用職員制度が始まってから1年が経ちました。この間、県内の自治体組合においても会計年度任用職員の処遇改善にむけて様々な取り組みがありました。

7月21日(水)・22日(木・祝)に行われた自治労新潟県本部第119回定期大会で、県内の会計年度任用職員の処遇改善について報告がありましたので紹介します。

非常勤職員協議会は、今後も県内自治体の事例を参考に処遇改善に取り組みます。

主な処遇改善事例

上越市：4月に不妊治療休暇が制度化され、会計年度任用職員も対象となっています。

一時金が年0.65月から1.3月に改善されました。

佐渡市：夏季休暇が0日から3日付与されました。

加茂市：7月に不妊治療休暇が制度化され、会計年度任用職員も対象となっています。

阿賀町：夏季休暇が3日から4日となりました。



～たくさんの応募ありがとうございました～

クイズの回答と当選者の発表

6月に行いました、クイズに多くの方から応募いただきました。

全問正解した応募者の中から、次の方々が当選者しました。

非常勤職員協議会では、引き続きコロナ禍でもできるイベントを計画してまいりますので、ぜひ参加ください。

クイズの答え

問1 1ヶ月60時間を超える時間外勤務を行った場合、その超えた時間に対する割増率は何%か。

答え ① 25%

問2 災害により現住居が滅失した場合、特別休暇が取得できるが、何日まで取得できるか。

答え ② 7日

問3 日常生活を営むのに支障がある場合、介護休暇を取ることができるが、祖父及び兄弟姉妹の場合の取得条件は何か。

答え ① 同居していること

問4 組合に加入しているとき、車の保険(マイカー共済)は団体割引の対象となるが何%割引か。

答え ② 15% ※組合員で加入を検討したい方は書記局まで連絡ください。(見積りだけでもOK)。

問5 新発田市はハラズメント防止について取り組んでいます。ハラズメント相談は職員労働組合でも受け付けていますが、組合の相談窓口の市役所内線番号は何番でしょうか。

答え ① 2303 ※ハラズメント以外にも何かありましたら組合にお電話ください。

全問正解した応募者から当選された方 (順不同)

① 組合に加入している方

1等 えのもとミート商品券 5,000円分

長谷川 恵美さん(こども課)、長谷川 明美さん(こども課)、阿部 美和子さん(中央図書館)

山田 聡さん(水道局浄水課)、齋藤 えり子さん(川東共同調理場)

2等 月間フルクリービーセルセット 3,000円分

伊藤 薫さん(環境衛生課)、眞島 貴子さん(保険年金課)、神田 善美子さん(財産管理課)

松浦 登代子さん(教育総務課)、茂野 守さん(紫雲寺支所)、石井 陽子さん(農林水産課)

飯田 芳夫さん(水道局業務課)、田辺 和也さん(加治川中学校)

藤田 由美子さん(五十公共共同調理場) 今井 佳世子さん(七葉共同調理場)

② 組合に加入していない方

えのもとミートレトルトカレー 2パック

佐久間 崇さん(保険年金課)、菅澤 由紀子さん(建築課)、渋谷 早耶香さん(下水道課)

富樫 咲良さん(豊浦保育園)、羽賀 智美さん(豊浦保育園)、伊藤 直子さん(七葉共同調理場)

渡辺 大栄さん(五十公共共同調理場)、若月 正子さん(五十公共共同調理場)

新野 美樹さん(五十公共共同調理場)、松田 祥子さん(五十公共共同調理場)

当選された皆さんおめでとうございます。



職場のみなさん全員に回覧してください♪ (臨時・嘱託・パートの職員さんにも)



市職労しばた

非常勤職員協議会ニュース第15号

2021年9月15日発行

発行責任者 新発田市職員労働組合
非常勤職員協議会 議長 飯田 芳夫
住所 新発田市乙次281-2
電話 28-7225 FAX 24-8774



♪ 組合説明会を開催しました♪

非常勤職員協議会は、8月11日(水)に学校職場に勤務する会計年度任用職員を対象とした組合説明会を生徒学習センターで開催しました。

説明会では、事務局長から「新発田市職員労働組合は新発田市役所で働いている労働者が、自分たちの勤務・労働条件の維持・向上を求める取り組みを行っている団体」であり、「旗開きなどの組合員の交流をはかるイベントや学習会などを開催」していることを説明しました。また、会計年度任用職員制度が始まるにあたり、組合員が交渉に参加したことで、人事課から当初提案のあった勤務・労働条件が改善したことなどの事例を交えながら説明を行いました。

その後の意見交換で、中学校に勤務する補助教員からは、「9月の新学期の前に職員会議があるが、8月は雇用契約期間ではないが自主的に参加している」などの勤務実態が聞かれました。また、「他の学校に勤務している補助教員が、現在の労働条件をどう考えているのか接点がないのでわからない」などの話がありました。

非常勤職員組合員が多くなれば、より働きやすい職場環境・労働条件をつくる力となります。組合では引き続き組合加入を進めていきます。多くの方の組合加入をお願いします。

組合加入に関する問い合わせ先

新発田市職員労働組合

電話 28-7225 (直通) 市役所内線 2303・2307・2308

E-mail shibata-u@cc.wakwak.com



第2回定期総会は書面で開催します

非常勤職員協議会は9月3日(金)に開催した第7回幹事会で、新型コロナウイルス感染症の拡大が続いており、8月30日県内全市町村に特別警報が発令されたことや市内公共施設が休館となったことなどを考慮し、2021年度の定期総会を書面で開催することを決定しました。

書面大会の日程は今後開催する幹事会で決定します。日程が決まりましたら、組合員のみなさまにはあらためてご連絡いたします。

会計年度任用職員の処遇改善にむけてできることは ～自治労第95回定期大会 (WEB開催) に参加して～

自治労は、8月25日(水)・26日(木)に自治労第95回定期大会を開催し、非常勤職員協議会事務局長の齋藤書記長も新潟県本部選出の代議員として出席しました。

今年の自治労定期大会は、今後2年間の方針を決める重要な会議で、会計年度任用職員の処遇改善にむけた取り組みについても提起されました。

大会に出席した代議員から、「会計年度任用職員自らが粘り強い取り組みを行った結果、正規職員と同様の休暇制度を勝ち取った」、「非常勤職員だけでなく正規職員も一体となった取り組みが重要」などの報告がありました。また、新潟県本部からも、会計年度任用職員の処遇改善にむけた取り組みの強化を自治労本部に要望しました。

全国的に見ても、会計年度任用職員の処遇は総務省マニユアルに示された内容に届いていない実態があります。また、新発田市職労のような組織化(協議会)などの設立や組合への加入)が進んでいないことも課題として挙げられました。

自治労本部からは、組織化を進めるために各県本部のバックアップを行うっていくことや会計年度任用職員の処遇改善をはかるためには組織化が必要であり、引き続き「1人1声掛け」運動の展開のお願いがありました。

新発田市職労も、ひとりでも多くの会計年度任用職員が組合に加入し、正規職員を含め、みんなで処遇改善につながる取り組みを行うことが重要であると感じました。



WEBでの会議の様子



WEBアンケートにご協力ください

貧困・格差・差別のない社会づくりをめざしている「労働運動研究論集会(労運研)」では、新型コロナウイルス感染症の流行によって貧困と格差の拡大による解雇・雇止めなど、就労減少が生活困難に直結する事態を回避するには、ひとりも取り残されることなく持続的に雇用と生活が保障される労働条件と社会保障制度づくりをめざすことが必要として、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託社員、会計年度任用職員など非正規労働者を対象としたWEBによるアンケート調査を実施します。

自治労新潟県本部は、会計年度任用職員の処遇改善にむけた方針を掲げていることから、調査の主旨を受け止め、取り組みを行うこととし、新発田市職労にも調査への協力依頼がありました。

つきまは、下記のとおりご協力をお願いいたします。

■調査方法 WEBアンケート調査は、次のURLにアクセスして、回答を入力の上、送信ボタンをクリックしてください。

<https://ki.kiimas.net/rounken-hiseiki/>

※右のQRコードからもアクセスできます。

■実施期間 2021年9月11日(土)～10月10日(日)



職場のみなさん全員に回覧して下さいます(臨時・嘱託・パートの職員さんにも)

市職労しばた
非常勤職員協議会 ニュース第16号
 2021年10月27日発行

発行責任者 新発田市職員労働組合
 非常勤職員協議会 議長 飯田 芳夫
 住所 新発田市乙次281-2
 電話 28-7225 FAX 24-8774
 e-mail shibata_u@cc.wakwak.com

～新たな役員体制で2021年度がスタート～

第2回定期総会を書面で開催しました

非常勤職員協議会は10月22日(金)に第2回定期総会を書面で開催しました。総会は、役員を除く会員31名の2分の1を超える29名が書面議決書を提出し、資格審査の結果、今定期総会が成立したことを確認しました。協議会から提案された3つの議案に対して、書面での採決の結果いずれの議案も半数の15名を超えたため、提案のとおり承認されました。なお、詳しい議決結果は次のとおりです。

第1号議案	2021年度運動方針(案)について	承認：28名、否認：0名、無効等：0名
第2号議案	2021年度予算について(案)	承認：28名、否認：0名、無効等：0名
第3号議案	2021年度役員体制について(案)	承認：28名、否認：0名、無効等：0名

※29名中1名は議長のため裁決に加わりません。

また、組合員からは、「コロナ禍において学校が休校となったことや家族に風邪症状がでると学校に行くことができません、休まざるを得なくなり、欠勤となってしまった。夏季休暇の付与日数の増と子の看護休暇を有給にしてほしい。」との声がありました。

協議会では、休暇制度の改善について独自要求書でも要求しています。また、本人や家族が新型コロナウイルスに感染した場合などの特別休暇の取り扱いについては、令和2年4月17日付け人事第154号の人事課通知のとおりとなります。該当するようであれば、「新型コロナウイルス感染症 感染疑い事例記録様式」を提出し、申請してください(状況に応じて特別休暇となるか判断します)。

最後に、あらたな役員を迎え非常勤職員協議会の2021年度の活動がスタートしました。今後、非常勤職員が賃金・労働条件の改善と、会員の親睦や交流をはかる活動を進めていきます。組合では会計年度任用職員の仲間づくりを進めています。現在会員は39名ですが、多くの方が加入することで、非常勤で働く私たちの声をより一層当局に届けることができます。加入希望の方は職場の組合担当や組合書記局(TEL28-7225)までご連絡ください。

《2021年度非常勤職員協議会役員》

議長	飯田 芳夫 (水道局業務課)	幹事	吉田 豊明 (うすが森保育園)
副議長	二瓶 聡子 (北共同調理場)	幹事	佐藤 礼子 (下水道課)
副議長	難波 俊太 (川東保育園)	幹事	今井 佳世子 (七葉共同調理場)
事務局長	齋藤 裕之 (職員組合書記長)	幹事	長谷川 明美 (こども課)
幹事	眞島 貴子 (保険年金課)	幹事	小池 康子 (組合書記局)

以上10名となります。



組合費が給与天引きとなりました

人事課と協議を行っていましたが『組合費の給与天引き』が、10月支給給与から開始されました。組合員の皆さんは今一度給与明細から控除されているか確認ください。

要求書を提出しました

10月18日(月)に統一要求書と独自要求書を人事課に提出しました。
 ※要求書は次ページ以降をご覧ください。

〇統一要求書

要求項目のポイント

1. 賃金等の改定や労働条件の変更には、労働組合と十分な交渉・協議と合意に基づき決定し、合意事項は文書協定または労働協約を締結すること。
2. 同一労働・同一賃金の観点により、賃金・労働条件について正規職員と均衡をはかること。
3. 会計年度任用職員の雇用更新にあたって、希望者全員再度の任用をすること。
4. パートタイム会計年度任用職員の運用状況および職員数を示し、運用に至った根拠を説明すること。
5. 2020年 総務省「会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査(照会)」について、回答状況を示すこと。また、今後調査予定である「様式7(いわゆる需要額調査)」についても労働組合に開示すること。
6. 会計年度任用職員の賃金・労働条件に関して、総務省および県市町村課から通知等が発出された場合には、労働組合へ示すこと。

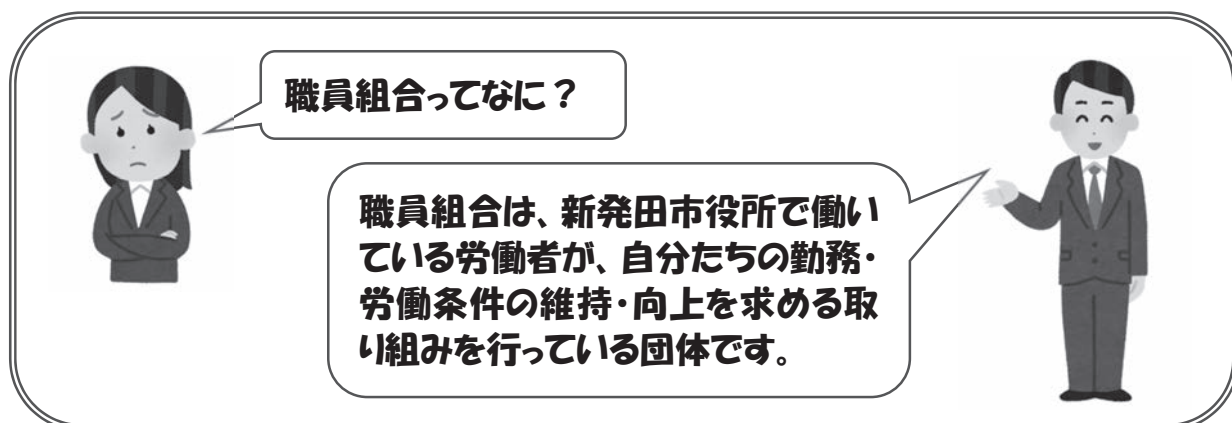
〇独自要求書

要求内容のポイント

1. 嘱託職員・パート職員の夏季休暇を正規職員と同じにすること。
 〇現在、嘱託職員には3日付与、パート職員には付与されていません。正規職員と同じ5日を要求しました。
2. 会計年度任用職員の年次有給休暇をはじめとする休暇制度を正規職員と同じにすること。
 〇会計年度任用職員の休暇制度は、年次有給休暇の付与日数や正規職員で付与されているものが付与されていない、または、付与されているが無給となっているものがあります。正規職員と同じとなるよう要求しました。
3. 経験給について、2日目以降は正規職員と同様の年4号ずつの加算とすること。また回数の上限を定めたいこと。
 〇臨時職員・嘱託職員の昇給は年に1号加算(1000円前後)の4回までとなっており、4号加算と回数制限を設けないことを要求しました。



組合ってどういうところ (Q&A)



職員組合ってなに？

職員組合は、新発田市役所で働いている労働者が、自分たちの勤務・労働条件の維持・向上を求める取り組みを行っている団体です。

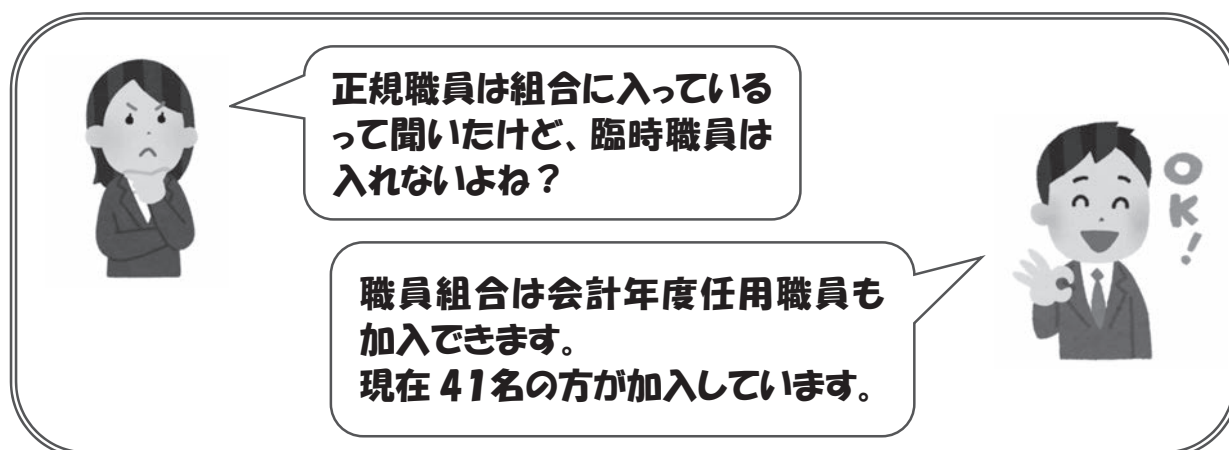
労働者が個人的に雇用主と話しあって労働条件を決めることは不可能です。

労働組合とは、労働者が団結＝**労働組合** を結成して、**労働条件の維持・向上を求める**取り組みをする団体です。

簡単に言うと、**組合員になると**、一人では言えないことを労働組合が、雇用者（市役所）に求めることができます。例えば、

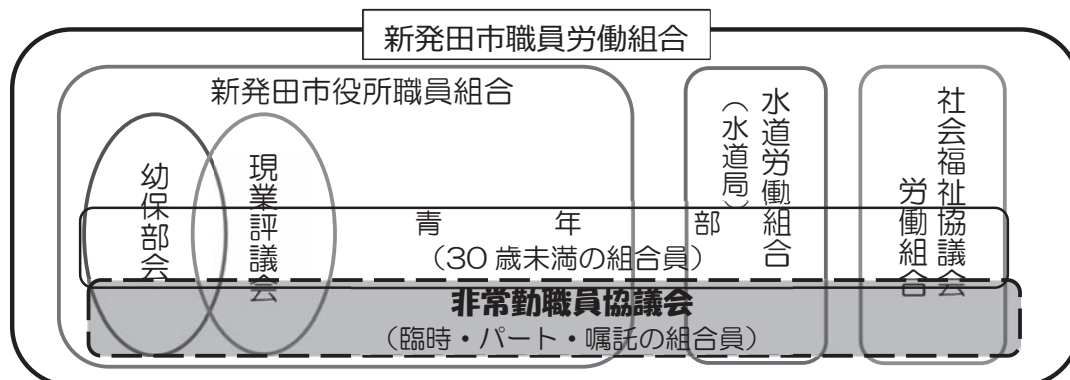
- ・労働条件（賃金、ボーナス、手当、昇給、休暇制度など…）
- ・職場環境（空調、設備、ハラスメントなど…）

について改善を要求することができます。



正規職員は組合に入っているって聞いたけど、臨時職員は入れないよね？

職員組合は会計年度任用職員も加入できます。
現在41名の方が加入しています。





そもそも、組合って何を
しているの？

組合は組合員個人ではできない、
自分たちの勤務・労働条件を改善
するため(要求)に、組合員を代表
して、人事課とやり取りを行うこと
(交渉)をしています。



その他に組合員の交流をはかるイベ
ントや学習会などを企画しています。



年間の主な活動

春	★要求書提出、団体交渉等★	組合員の労働条件・労働環境について市長に改善を要求します。
5/1	労働者の祭典「メーデー」	デモ行進や集会の後、歓迎会を兼ねて参加費無料の団結交流会があります。
夏	新潟県市職員スポーツ大会	毎年開催地を持ちまわりで開催しています。野球、サッカー、バレー、テニス、ソフトテニス、卓球、バドミントン、バスケ、ボウリング、ゴルフなどで参加しています。
9 月	市職労定期大会	1 年間の組合活動の方針を決める大会です。 大会後に参加費無料の団結交流会があります。
10 月	非常勤職員協議会定期総会	会計年度任用職員で結成する協議会の総会です。
	★要求書提出、団体交渉等★	人事院勧告等を受けて、組合員の賃金（給料やボーナス、手当）、労働条件について市長に改善要求をします。
冬	市職労旗開き	組合員参加の参加費無料の新年会です。（華鳳などで開催。参加者に入浴券配布、景品が当たる抽選会があります）
	非常勤職員協議会旗開き	会計年度任用職員の方たちだけの新年会です。



夏休みに雇用契約が終わってその都度健康保険の切り替え手続きが大変でした。でも組合に入って人事課に手続きの大変さを訴えたら、今年から手続きをしなくてもよくなりました。

当初、臨時職員の夏季休暇は3日で提案されたけど、今までどおりの5日を維持しました。

昇給が、当初の2回(2年)から4回(4年)までになりました。



年間の主な活動の表に ★要求書提出、団体交渉等★ という聞きなれない言葉があると思います。これは、

- ①組合員の要望を市長(市役所)に「要求書」という文書を提出し
- ②人事課から「回答」をもらい
- ③改善されない事項について人事課と団体交渉をおこなう

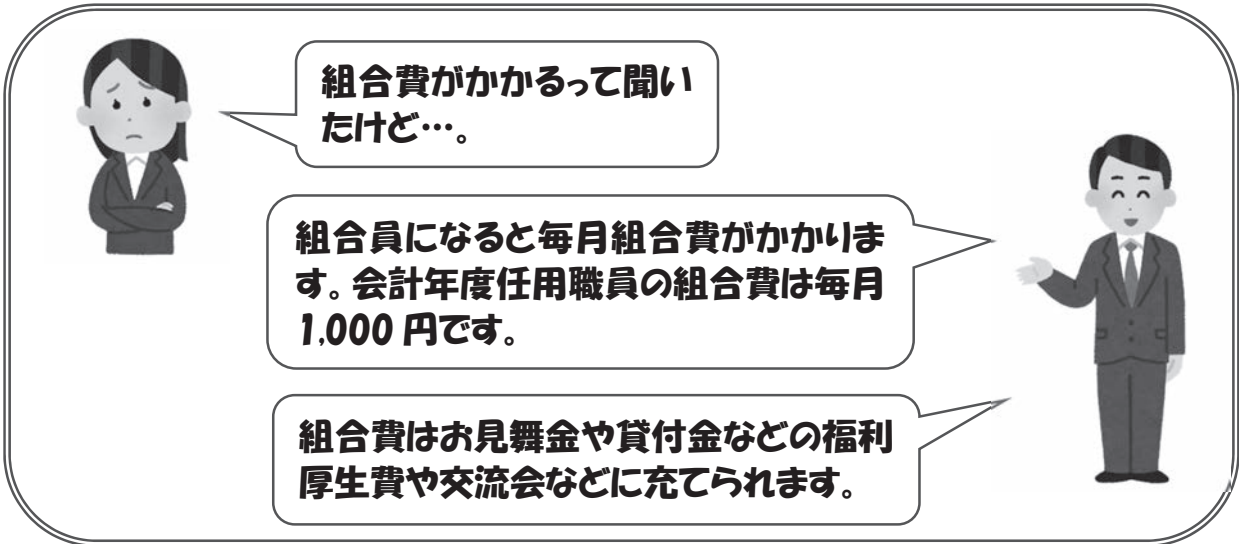
活動です。

以下は会計年度任用制度が開始される前の2020年2月に提出した要求内容と人事課からの回答の抜粋です。

組合の要求内容	人事課からの回答
1. 雇用安定 現在、勤めている臨時・非常勤職員は、希望者全員、継続雇用すること。	臨時・パート・嘱託職員等の雇用が必要な業務については、例年、選考に基づいて雇用しており、今後も同様の対応を予定している。
2. 賃金 (1) 会計年度任用職員の賃金については、勤続による職業能力の向上に応じた昇給制度を適用すること。 (2) 期末手当については、国による財政措置が全額行われることが明らかになったことから、総務省マニュアル通り常勤職員同様の(年間)2.6か月を支給すること。	(1) 月額で報酬・給料を支給される会計年度任用職員については、同じ職種において再度任用される場合、年に1号給ずつ昇給する制度(昇給4回が上限)を導入する予定である。 (2) 令和元年7月17日の団体交渉で確認した内容(年間2.0か月)に基づき期末手当を支給する予定にしている。
3. 休暇 現在任用されている臨時・非常勤職員を再度任用する際は、前年度に付与された年次有給休暇を繰り越すこと。	現在の臨時・パート職員を再度任用する場合には、現在保有している年次有給休暇を繰り越す予定にしている。

組合では、組合員の声を基に要求書を出しますが、人事課からの回答は納得いくものばかりではありません。団体交渉を重ね、少しずつでも改善していくように取り組んでいます。

何もしなければ、何もよくなりません。活動に参加し、給料、通勤などの諸手当、ボーナス(期末手当)、いろいろな休暇制度など、一緒に改善していきましょう！



組合費について

○毎月の組合費

1,000円(共済掛金300円含む)…加入した翌月からいただきます。

納入方法…ろうきん(新発田支店)口座から引き落とし

○加入時のみ

300円(加入月の共済掛金)+100円(出資金)…100円は退職時に返還

組合への加入方法は？

別紙「加入届」を組合へ棚入れかFAX(24-8774)してください

または、直接組合までお電話(28-7225)ください。

組合では、随時加入を受け付けています。

組合に加入するといいことあるの？

①お祝い金、お見舞金がでます

下記①②両方からでます。

給付項目	① 組合から	② 共済(300円掛金)から
結婚	10,000円	10,000円
出産、配偶者出産	10,000円	—
本人、家族の死亡	5,000円～30,000円	10,000円～500,000円
本人重度障害	—	500,000円
療養休暇(土日祝日含む15日以上)	5,000円～10,000円(日数による)	—
退職選別金	5,000円～30,000円(加入年数による)	18,000円(3年以上加入の場合)
災害(火災、自然災害など)	10,000円～50,000円(被害程度による)	～400,000円(被害程度による)

②福祉貸付金があります

貸付限度額 **20万円**…手数料 500 円（貸付金額 5 万円以下の場合は手数料 300 円）。
組合員は**無利子**で利用できます（月々返済は 5,000 円または 10,000 円を選べます）。

③自治労共済、ろうきん、全労済がお得に利用できます

○自治労共済に加入できます。

共済は非営利事業のため掛け金が割安です。生命、年金、住宅、自動車などがあります。自動車（マイカー共済）は、**団体割引（15%引き）**適用で、ご家族も対象。割引は退職後も適応されます！

○ろうきんをお得に利用できます。

ろうきんは労働者のために設立された金融機関です。**組合員特別金利**でマイカー・住宅ローンなど各種融資が利用出来ます。

さらに、ろうきんは右図の、ゆうちょ銀行、イオン銀行、コンビニなどの**ATM手数料が土日祝日も 24 時間無料**です。



ファミリーマートでは一部有料のATMがございます。ご利用の際は「E-net」のロゴをご確認ください。

④交流会、親睦行事

新年会(組合では「旗開き」といいます)…月岡温泉や料亭などで開催。自己負担なしで参加できます。

☆**組合に加入している会計年度任用職員にお話しを聞きます。**

《×モ》

分科会資料

第1分科会「22年新規採用者の組合加入対策を学ぶ」

目的 2022年新規採用者の組合加入のすすめ方を学ぶ
過去3年程度の新規採用者のうち組合未加入者への働きかけを考える

担当者 強化拡大局長 外山律子
組織拡大オルグ 北川啓子 永井歩
書記 竹内敬和 (多田健太郎)

次 第

司会 永井歩

14:30	開 会 分科会の趣旨説明 講 義 「組合加入のすすめ方とオルグのポイント」 ・単組の計画 ・事前準備 ・説明会など当日、注意すること ・職場オルグの事前準備 ・声をかける時のポイント など	外山強化拡大局長 北川啓子
14:50	組織化における自治労共済の活用	外山強化拡大局長
15:05	事例報告 1単組10分×2単組 質疑応答	
15:35	ワーク 各自、新規採用者の心にひびく単組のアピールポイントを3つ書き出す。(自分が組合に入って良かったと思う事なども含む)	
15:45	グループワーク 参加者同士で、ワークで記入した内容を発表。アピールポイントをもとに単組の良いと思う活動などについて意見交換をする。	
16:00	グループワークの内容を発表 ※ アピールポイントを書いた紙を画面で確認 相互に意見交換	
16:20	まとめ	外山強化拡大局長
16:30	閉 会	

※ アピールポイントの用紙は県本部ごとにまとめて本部に送付

新規採用者の加入にむけて

自治労本部 総合組織局
強化拡大局長 外山 律子

<目 次>

はじめに
自治労の現状
組織率の低下による主な影響
全国の新採加入状況
新採加入についての方針
新採加入にむけた取り組み
新採加入の実践

<参考> 本部作成ツールの紹介、活用方法

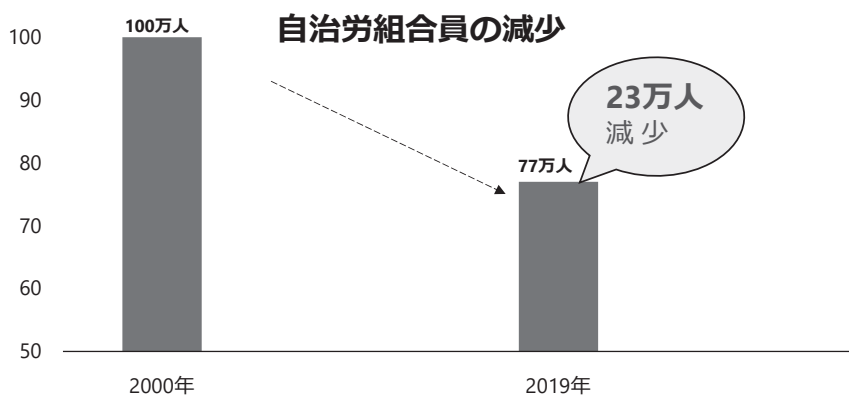
労働組合の基本的な機能を発揮し、民主的な職場、より良い働き方を実現する。

そのためには、職場の大多数を組織化していることが前提。

常に新しい仲間を加え、同じ職場で働く多くの仲間が集う活動にしていく必要がある。

自治労の現状

①組合員の減少

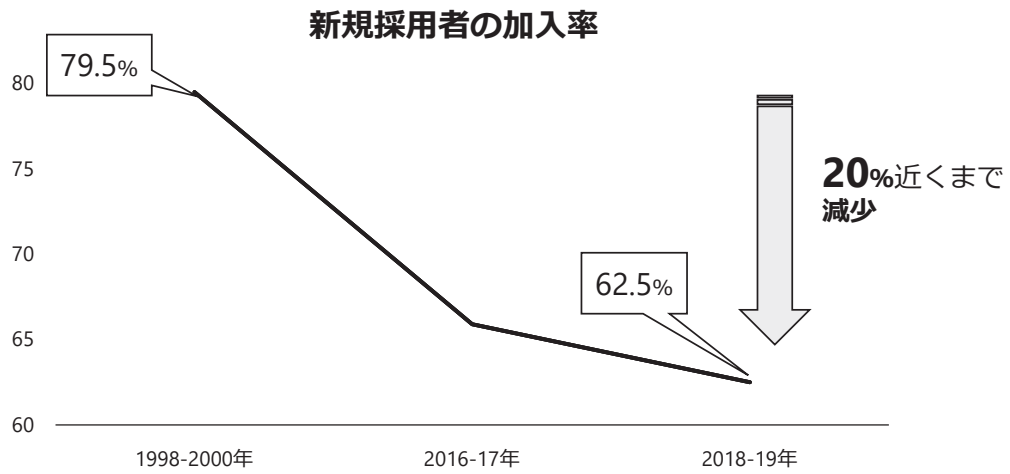


毎年、約1万人のペースでの減少。

自治労の現状

②新規採用者の加入率

3

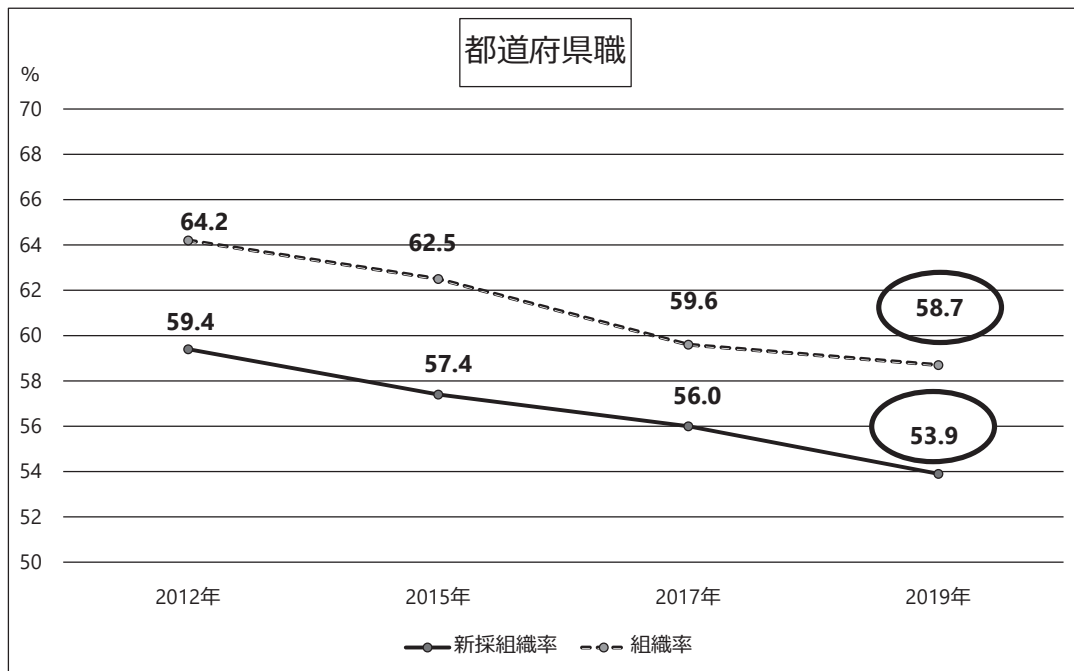


2000年までは80%弱だった新規採用者の加入率は、2018-19年には62.5%まで低下。

自治労の現状

③自治体単組の団体区分別の新採加入率と組織率の推移

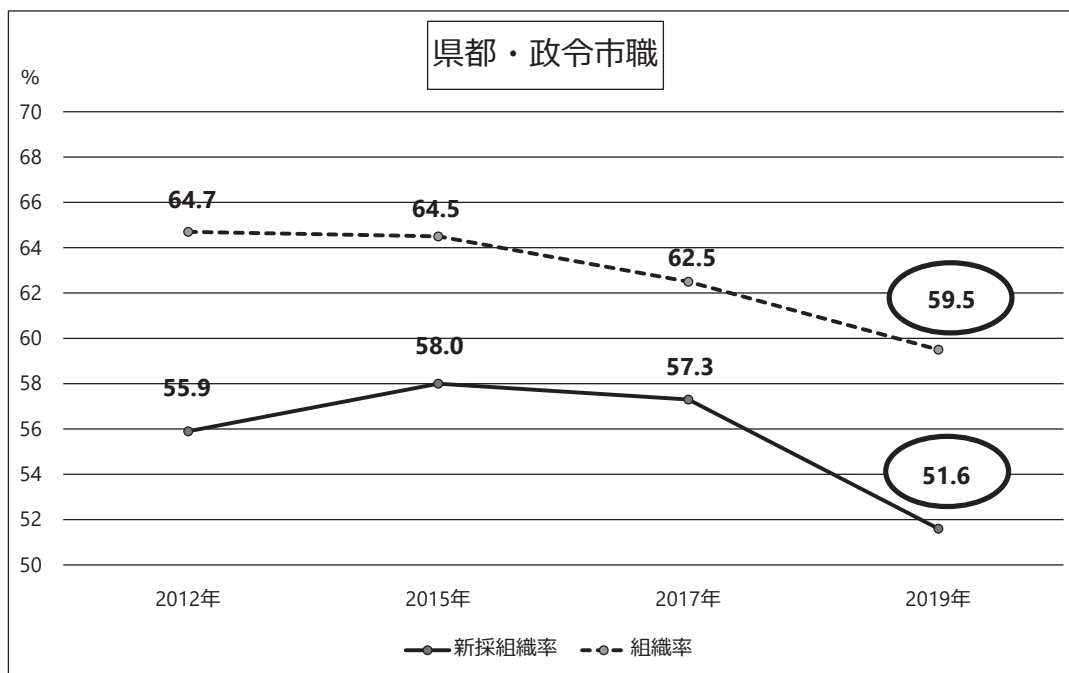
4



自治労の現状

③自治体単組の団体区分別の新採加入率と組織率の推移

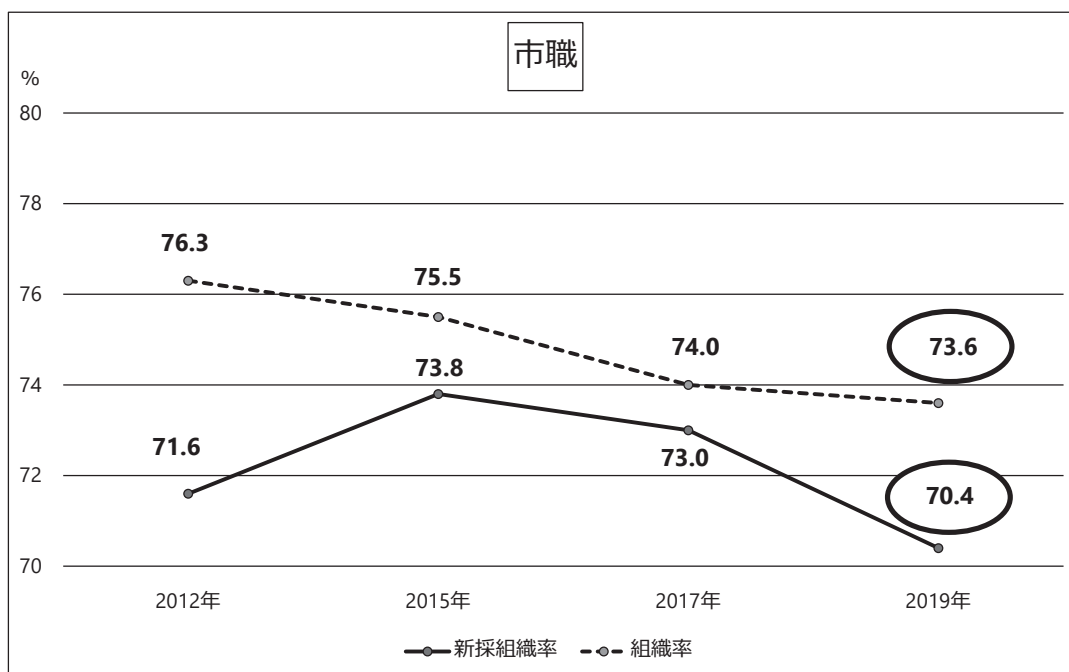
5



自治労の現状

③自治体単組の団体区分別の新採加入率と組織率の推移

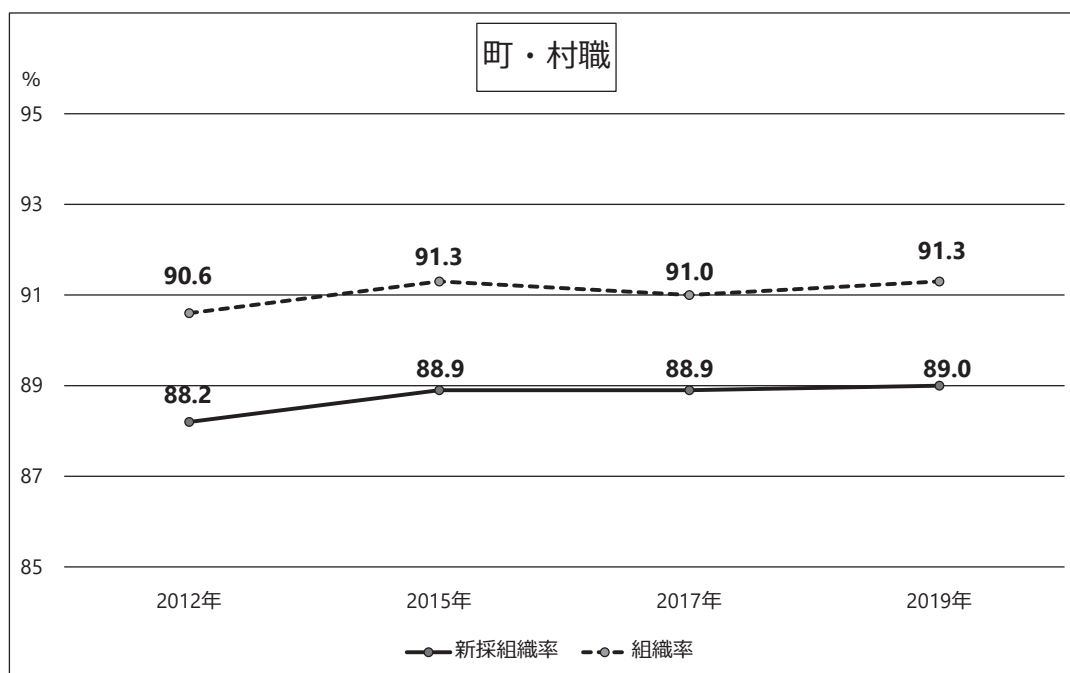
6



自治労の現状

③自治体単組の団体区分別の新採加入率と組織率の推移

7



自治労の現状

④県職や大都市で顕著な加入率の低下

8

新規採用者の加入率の低下は組織競争を抱える単組だけではなく、**県職や県都・大都市等**でも顕著に。

市職においても低落傾向で、「対岸の火事」とは言えない状況にある。

全体として、新規採用者の加入率の減少局面にあることを認識、共有する必要がある。

自治労の現状

⑤組織率の低下と新採加入率の悪循環

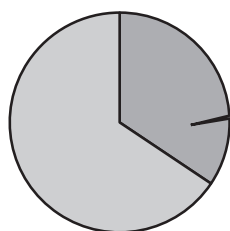
9

自治労「組織基本調査」の経年分析

組織率が90%を切ると、新規採用者の加入率が加速度的に悪化することが明らかに。



**組織率の低い組合は、
新規採用者の加入率も低下していく。**



組織率80%未満が
3分の1

自治労全単組の組織率

全国の新採加入状況 (2021年9月1日時点)

10

昨年並み

6県本部

前年よりマイナス

23県本部 (最大△15.6%)

前年よりプラス

16県本部 (最大17.1%)

※前年比±1%を目安

※12月3日現在

※昨年と同時期(9月1日時点)の比較

- ① 新規採用者の加入率の減少
- ② 運動の縮小
- ③ 賃金・労働条件等に関する交渉力や、
地域や自治体に対する影響力の低下
- ④ 組合への信頼感・満足感・安心感の減退
- ⑤ 仲間意識・助け合い意識の減退
- ⑥ 財政規模の縮小

組織率の低下は、**組合活動の維持が困難**となることに直結。

この先の自治労運動の持続と発展に関わる問題であることの**危機感**を！

 **自治労全体で、「負の連鎖」を食い止めることが求められている。**

新採加入は自治労運動の存続のための1丁目1番地！

新採加入についての方針

13

「2022－2023年度 運動方針」

新規採用者の組織化は、組織強化と組織拡大、両面における最大の課題であることを踏まえ、

- ①新規採用者100%加入を基本とし、正規職員・非正規職員全体での加入促進をめざして取り組む。
- ②100%加入に到達しない県本部・単組においては、当面70%組織化の達成をめざす。
- ③これにも寄り難い場合は、正規職員・非正規職員とも現状より5%の組織率アップに取り組む。

新採加入についての方針

14

「2022－2023年度 運動方針」

生涯を通じて自治労共済に加入することにより、「相互の支え合いによる組合員とその家族の安心の確保」という組合の原点に立ち返った取り組み方針の共有化が求められる。



新規採用者全員の
組合加入



基本型に加えて
団体生命共済の加入



労働運動
と
共済事業
は
「車の両輪」

安心して働くための仕事と生活に対する2つの「セーフティネット」を提供。

単組としての取り組み

組合説明会や新入組合員説明会などのイベントの企画から準備、当日の本番までを基本組合が若年層組合員と連携し、可能な限り若年層組合員が主体となって実行できるようにサポートすること。



任務を託され、自分たちの思うように行う自由には責任が伴う。さらに、

- ①他者に教えるために改めて学習することを通じて、**新採が理解できないポイントをつかみ**、新採に対してよりわかりやすく伝えることもできる。
- ②自らも組合のことを考え、活動を見つめるきっかけとなることも。



新採加入の取り組みが、組合の人材育成（次代の担い手育成）に直結。

単組としての取り組み

(1) 取り組みの事前準備 (2~4月)

【活動の主体：基本組合と若年層が協議】

- ①前年度の取り組みの検証、改善点等を洗い出すとともに、必要に応じた見直し
- ②新採対策の数値目標やスケジュール、取り組みの企画（組合説明会等）、**役割分担**など計画を具体化



世代の近いユース層の積極的な関与を求めることで、改善点を見出すことが可能。

(2) 組合説明会 準備 (2~4月) 【活動の主体：若年層が中心となり、基本組合がサポート】

- ① 説明資料や組合加入申込書、共済加入申込書、飲み物・弁当などの準備
- ② 進行表を作成し、事前に県本部・共済県支部と共有
 - ア あいさつ
 - イ 組合の説明
 - ウ 共済の説明
 - エ 加入申込書の回収 (方法) など
- ③ 説明会当日の加入申込書の回収体制の確認

「誰が」「どのくらいの時間配分で」「何を語るか」などについてしっかりと確認。そのための準備を！

単組の執行委員会などで事前に確認・準備することが大切

(3) 組合説明会 当日 (3~4月) 【活動の主体：若年層】

<主な留意ポイント>

- ① 清潔感のある装いに、何よりも満面の笑顔で明るく元気に！親近感、頼もしさを演出！
- ② 組合用語や短縮語は使わない。
- ③ 「よければ加入を検討してください」「全員が加入している訳ではありませんが...」ではなく、「働きやすく、働きがいのある職場となるよう仲間になって一緒に活動しよう」という語りかけに。



※①について、人の印象を決める際に参考となる3要素のうち、視覚情報が55%、聴覚情報が38%、言語情報が7%の割合を占めるとされる。人は会った瞬間の見た目（視覚情報）や話し方（聴覚情報）で第一印象を形成する傾向がある。

詳細な説明と質問に対する丁寧な回答


会場での「組合＋共済」の加入届提出を追求

その場で判断できない場合、理由を確認して、説明会から間を開けない日程で個別に対応

説明会で終わりとせず、アフターフォローを大切に

(4) 新入組合員 歓迎会 (4～5月)

【活動の主体：若年層】

- ① 青年部・女性部と連携し、同世代の企画として開催することも有効。
- ② 組合上層部の言葉では響かないケースでも、 聴き慣れた同世代のフレーズで共感を得られることも。
- ③ フォーマルな説明会スタイルではなく、格式張らないフラットな環境で本音を話せることもある。

たとえ歓迎会が開催できなくても、機関紙配付や日頃の声掛けで孤立させない、寄り添う気持ちでそれを伝えることが大切！

(5) 新入組合員 学習会 (4~5月)

【活動の主体：若年層】

①新入組合員（できれば未加入の新規採用者も含めて）を対象に給与明細書の見方や休暇の内容、職場の状況についての意見交換、共済の給付事例などを共有。

その上で、現在の制度に至るこれまでの組合による取り組みの成果につなげるストーリーとして、組合の重要性について理解を得る。



②県内に多くの仲間がいることや県外の同職種の仲間とのつながり、業務の課題を学べる機会提供など自治労のスケールメリットを肌で感じられる学習会になるよう企画。

加入申込書の回収後、組合の存在価値の理解を深めることで、求心力を高めていく。

<社会人採用者の加入について>

【活動の主体：基本組合が中心となりつつ、年齢に応じて若年層も参加】

社会人枠の採用者は、新規採用者同期のネットワークで年長者としてリーダー役となる場合も多く、組合加入オルグも重視する必要がある。

但し、前職での経験や入職に至る背景、年齢などに加えて、組合に抱くイメージもさまざまであることから、加入へのハードルが高いケースも。



そのため、

①同じく社会人枠で入職した組合員がいれば、まずは**立場が近い者からアプローチし、仲間意識を醸成することが重要。**

②年齢が離れている層からではなく、**同世代の組合員から声かけ**をしていく。

さまざまなアプローチ

入職前の説明会

組合説明会

職場での声かけ

新規採用者歓迎会

ランチ会

先輩組合員からの声かけ

五月病対策

賃金制度など学びの場

新規採用者に労働組合の活動を知ってもらうには、これという特效薬はなく、いろいろなツールを使い、毎日の挨拶などを含め、繰り返しの説明を含めたアプローチが大切。
やりさえすればやっただけの成果は現れる！

新採加入にむけた取り組み

県本部としての取り組み

新規採用者の組織化を県本部全体の課題として位置づけ

各単組の直近の新採加入率を確認の上、**80%未満**を「要注視単組」として抽出

直近加入率**80%未満**の単組のうち、次頁の要件に該当する3単組程を「**新採対策重点単組**」(仮称)に指定



新採加入にむけた取り組み

25

県本部は、新規採用者の組織化を**県本部全体の課題**として位置付け、前年度の取り組み結果を検証。

その上で、直近の新採加入率**80%未満の単組**のうち、**下記の要件**に基づき「**新採対策重点単組**」（仮称）を指定。新採対策の計画づくりなど単組支援を強化する。

「新採対策重点単組」（仮称） ※3単組程度を選定

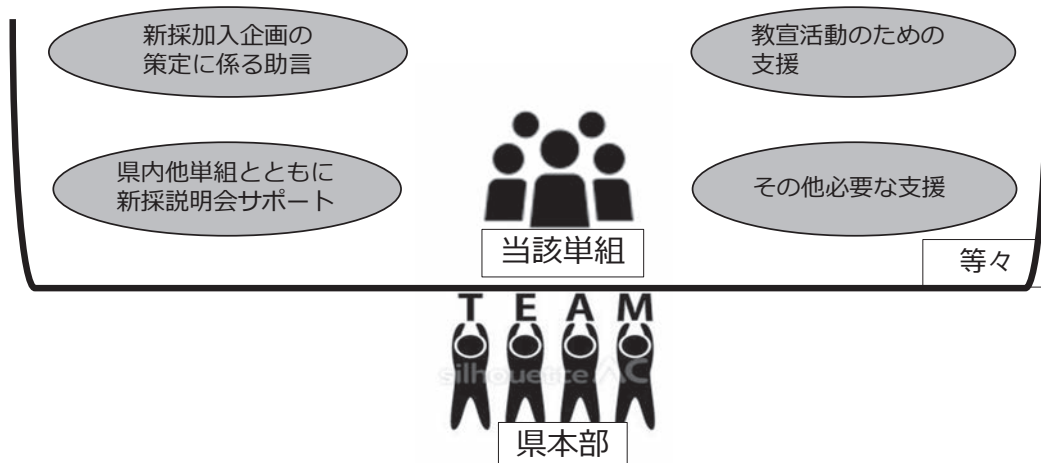
- ① **新採加入率80%未満の県職や大規模の市職**
- ② **①以外の単組で、基本的活動があるものの、近年加入率が低下傾向にある単組**
※基本的活動とは：交渉の実施や機関会議の開催、機関紙の定期発行など

- ※1：①において、県職・大規模市職が80%超の場合、②で3単組程を選定
- ※2：すでに重点指定を行っている県本部に関しては、これまでの取り組みを継続

新採加入にむけた取り組み

26

県本部は、新採加入時期の前から**新採対策重点単組**の（仮称）実情にあわせて、**必要とされるサポート（アウトリーチ型支援）**に取り組む。



本部としての取り組み

- ①「新採対策重点単組」（仮称）が新規採用者の加入にあたり、何に困っているのかなどについて、本部総合組織局の各地連担当役職員が、県本部や重点単組の情報を共有し、要請があれば、単組での対策も検討。
- ②新規採用者の組織化事例の収集や情報提供、活用ツールの提供を行うなどの取り組みも強化。



<参考> 本部作成ツールの紹介、活用方法



「新採の組織化にむけて、何をポイントに、どのように取り組むのかを原点に返って対策をしたい」
そんな単組には...



新規採用者組織化のためのマニュアル



「堅苦しくなく、一目で単組の紹介ができる簡単なチラシが欲しい」
そんな単組には...



単組用新採リーフ



「そもそも、自治労って何？という基本的なことを、簡単に説明できる資料が欲しい」
そんな単組には...



With You





「組合って何？自治労って何？どんな時に役に立つの？分かりやすいDVDがあれば、新採加入説明会で使いたい」
そんな単組には...



新規採用者向けDVD
「つながる ささえる
自治労」(14分)



「個別の声掛けをしているけど、なかなか加入につながらない…
何度も同じパンフを配るのも…」
そんな単組には...



社会人START講座
(5種)
※個人の不安要素によって使い分けも



「組合は日常のささいな出来事の相談相手！という事を改めて組合員に伝えたい」そんな単組には...



ヘルプカード



「せっかく執行委員になったので、もう少し自治労について知って欲しい(知りたい)、知識を深めて欲しい(深めたい)」そんな単組には...



What's 自治労

2022年2月5日（土）
ウェブ方式

2022年仲間づくり実践セミナー
第1分科会「22年新規採用者の組合加入対策を学ぶ」
組織化におけるじちろう共済の活用

自治労本部 中央執行委員（強化拡大局長）外山 律子

じちろう組織にとっての共済推進運動の意義①

新規採用者

働く上での
困りごとを支える

労働組合



暮らす上での
困りごとを支える

共済制度

組合加入と共済加入、新規採用者を守るために欠かせない



自治労本部
共済推進委員会

2

じちろう組織にとっての共済推進運動の意義②

組合員にとってのメリット

- ① 自治労組合員のニーズによって作られている保障制度。
ムリ・ムダ・ムラ無く、安心を得られる。
- ② 他民間生損保の各種商品と比べて、かなり割安。
保険料の節約で家計の安定に繋がる。



単組にとってのメリット

- ① 共済制度の魅力で組合加入が増え、脱退者が減る。組織拡大！
- ② 単組に事務手数料が入り、財政基盤強化に繋がる。組織強化！

共済の魅力と取り組みにより、組織強化・拡大を！

じちろう共済の主な制度ラインナップ

保障で備えるべきリスク

じちろう共済の制度ラインナップ

死亡 入院・手術

団体生命共済 じちろう 退職者団体生命共済

団体定期生命共済・個人賠償責任共済

団体定期生命共済

老後の生活

長期共済

税制適格年金

在職中・新団体年金共済
退職後：新団体年金共済 個人年金共済 個人退職生命共済 終身生命共済

新団体年金共済

自動車事故・賠償

じちろう マイカー共済 自賠償共済

自動車総合補償共済

自動車損害賠償責任共済

火災 地震 風水害

住まいる共済

火災共済・自然災害共済

熊本県等自治体火災共済・自然災害共済・個人賠償責任共済

生命・医療保障から自動車事故・住宅災害まで幅広くカバー

死亡保障の必要保障額

独身や共働き夫婦2人の時

(1) 葬儀費用

葬儀費用・法要などのめやすは100万円～200万円。
墓地購入費用を加えた場合は 400万円～600万円になります。

子どもや配偶者（無職等）がいる場合

(2) 遺された家族の基本生活費－公的遺族年金

(3) 子どもの教育資金

若年層・独身の場合、多額の保障は不要ですが、
無保障だと遺族に迷惑がかかるので、
葬儀費用くらい備えておくのが社会人としてのマナーです。



当資料は複製・複写を固く禁じます。また、当資料を使用しての募集行為は一切行えません。



自治労本部
共済推進委員会

5

医療保障の必要保障額

医療の必要保障額は、最も医療費のかかる入院時を考えます。

(1) 医療費の自己負担限度額（※標準報酬月額28万～50万円の方）

一般勤労者は $=80,100\text{円/月} + \alpha$ （2700円/日ぐらい）
自治体職員は $=25,000\text{円/月}$ （0850円/日ぐらい）

(2) 入院時の食事代の患者負担

$460\text{円} \times 3\text{食} = 1,380\text{円/日}$

(3) その他の費用

生活雑貨 $=1,000\text{円/日}$ ぐらい
※差額ベット代 $=6,000\text{円/日}$ ぐらい

入院保障日額3,000円～でOK！



当資料は複製・複写を固く禁じます。また、当資料を使用しての募集行為は一切行えません。



自治労本部
共済推進委員会

6

新規採用者の団体生命共済の加入にむけて

必要保障額の考え方から見れば、
団体生命共済は、若年層型か最低保障型で充分！

取り組み方法は、
『新たな共済推進マニュアル』のP.18～P.22参照
申込書や記入例は必ず配布し、
①説明会当日に申込書を出してもらうことを追求
②その場で回収できなかった場合は、
リスト管理し個別オルグを粘り強く繰り返す

当資料は複製・複写を固く禁じます。また、当資料を使用しての募集行為は一切行えません。



自治労本部
共済推進委員会

7

地方公務員の失職規定

地方公務員法 16条（欠格条項）※第2～4号省略

次の各号の一に該当する者は、条例で定める場合を除くほか、職員となり、又は競争試験若しくは選考を受けることができない。

- 1 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又はその執行を受けることがなくなるまでの者

同 28条（降任、免職、休職等）※第1～3号省略

- 4 職員は、第16条各号（第2号を除く。）の一に該当するに至ったときは、条例に特別の定がある場合を除くほか、その職を失う。

自動車運転死傷行為処罰法 5条（過失運転致死傷）

自動車の運転上必要な注意を怠り、よって人を死傷させた者は、七年以下の懲役若しくは禁錮又は百万円以下の罰金に処する。ただし、その傷害が軽いときは、情状により、その刑を免除することができる。

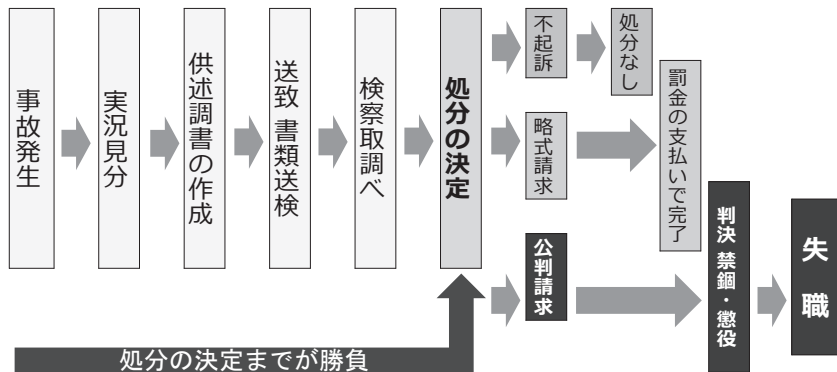
当資料は複製・複写を固く禁じます。また、当資料を使用しての募集行為は一切行えません。



自治労本部
共済推進委員会

8

刑事罰決定の流れとマイカー共済の弁護士特約



弁護士費用等補償特約（賠償対応補償付）
 じちろうマイカー共済では、検察官が処分を決定する前に重要な判断材料となる資料の取付を行い、公判請求防止に全力で対応します。

公判請求されれば、100%に近い確率で禁錮以上の刑に処せられます。

当資料は複製・複写を固く禁じます。また、当資料を使用しての募集行為は一切行えません。

マイカー共済の掛金優位性～23歳のケース～

新規6等級、軽四輪乗用車「ホンダNBOX（型式JF4）」、初度登録2020年10月、通勤・通学利用、免許証（グリーン）、本人・配偶者限定、運転者年齢条件21歳以上補償

	T社	M社	J社	S社	J共済	じちろう共済
対人対物賠償・無保険車傷害	無制限	無制限	無制限	無制限	無制限	無制限
人身傷害補償	5,000万円 入院一時金10万円	5,000万円 入院一時金10万円	5,000万円 入院一時金10万円	5,000万円 入院一時金なし	5,000万円 入院一時金なし	5,000万円 入院一時金10万円
車両補償	一般補償 215万円 免責5-10万 代車日額7,000円	一般補償 180万円 免責5-10万 代車日額7,000円	一般補償 180万円 免責10-10万 代車日額7,000円	一般補償 180万円 免責10-10万 代車日額7,000円	一般補償 175万円 免責10-10万 代車日額5,000円	一般補償 180万円 免責10-10万 代車日額7,000円
弁護士特約	あり	あり	あり	あり	あり	あり 賠償対応補償付
保険料（年額）	188,350円	181,670円	167,360円	201,550円	136,590円	113,840円

外部開示・複製・複写厳禁 組合員に開示しないでください

加入できる人（家族も退職者も）

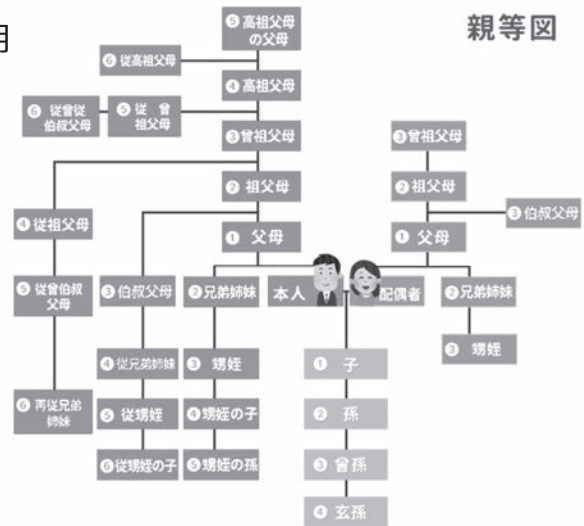
★契約者 = 組合員で**家族の車**にも団体割引適用

ご契約いただける方は以下のとおりです。

- 組合員本人
- 組合員の配偶者（内縁関係など含む）
- 組合員と同居の親族※
- 組合員の配偶者と同居の親族※

※ 6 親等内の血族、配偶者または 3 親等内の姻族をいいます。（別居の未婚の子も含む）

★退職後も利用可能です。



当資料は複製・複写を固く禁じます。また、当資料を使用しての募集行為は一切行えません。

見積り方法

じちろうマイカー共済は、**32.5%の団体割引（※）**を適用！

※掛金体系の変更による職域掛金廃止に伴い割引率が変更されました。

※団体割引は車種や補償内容により割引率が異なる場合があります。また、毎年11月時点の実績により変動することがあります。

【団体割引は多くの組合員の利用と安全運転に支えられています。】

見積り方法① 単組経由で共済県支部に依頼

以下 3 点を用意していただき、単組から共済県支部にFAX

- ① 加入している自動車保険証券の写し
- ② 車検証の写し
- ③ 見積り依頼書

見積り方法② 組合員自身でネットで見積り

ホームページから

<https://www.zenrosai.coop/ss/zenkoku/jichiro/kyousai/mycar/estimate/index.php>
アクセスコード：jichiro（半角英数字）



当資料は複製・複写を固く禁じます。また、当資料を使用しての募集行為は一切行えません。



ご清聴ありがとうございました
ともにがんばりましょう！

単組取り組み報告①

土浦市職での組合加入率を高める活動について（報告）

茨城県本部 花島

1. 単組執行委員会の定例化
 - ・毎月第4水曜日に執行委員会を開催
 - ・担当専従役員およびオルガサイザーも参加
2. 単組機関誌の発行
 - ・ほぼ0の発行であったものを4回/年程度発行
 - ・今後は回数を増加していきたい
3. 単組執行部学習会の開催
 - ・単組役員が単年度で入れ替わっている中、賃金等基本的な事項について学習
4. 新採説明会での組合加入の追求
 - ・当局主催の説明会での昼休みに、お弁当を出しながら組合説明を行っている
 - ・組合加入届をその説明会にて提出してもらうことを追求している
 - ・説明会には4役に加え、若手職員に協力してもらっている

今後の課題として、役員の複数年化、交渉サイクルの強化とそれを伝える機関誌発行の促進、じちろう共済の利用拡大等がある。

鹿児島県職労の取り組み（新規採用職員）

1. 新規採用職員（2020年度 256人・2021年度 210人）
2. 県職労情報等の配布
 - (1) 新年度できるだけ早く、新規採用者特集号と併せて、委員長からの手紙を配布。
 - (2) 新採研修開始までに、自治労中央本部が作成したる三つ折りのリーフレット（社会人スタート講座 No, 1～No, 5）を配布
 - (3) 注意点

直接手渡しで、間隔をあけて6回に分けて声掛けに行く
※その時に聞いた情報をオルグカルテに入力かメモ
※それぞれに合った情報を直接持つて行く
例)
奨学金を借りている→中央本部作成のパンフレット
カードローンがある等→ろう金のチラシ
車の購入→マイカー共済、マイカーローンのチラシ
※質問や相談にはすぐに対応する

3. 新採歓迎昼食等学習交流会の開催
 - (1) 4月中に開催。
 - (2) 4月中に出来ない場合も、6月末までには取り組む。
 - (3) 昼食学習会、夕食学習会など、開催方法は、支部で判断。
 - (4) 学習会資料は本部で作成します。
 - (5) 学習交流会の声掛けについては、下記を基本とします。

- ① 日程を決め空けておくように声掛け
- ② 昼食会案内文を手渡しに行く
- ③ 出欠の確認に行く（電話ではなく必ず会いに行く）
- ④ 前日に弁当を持ってこないように伝えに行く
※4回直接声掛けに行く

4. その他の取り組み
 - (1) ろう金と一緒に取り組み
 - ・青年女性推進委員会の取り組みで青年部対象にアンケートとクイズに答えて景品が当たる企画

過去10年間の新規加入者数

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
採用人数	123	172	148	166	176	174	234	235	227	210
加入人数	73	82	62	65	78	69	97	98	86	95
組合加入率	60	48	42	40	44	40	42	42	38	45

※2021は2022年1月集計

◎20年度

支部	2020年度 対象者数	21/04時点 加入者数	21/04時点 加入率
鹿児島	94	28	29.8%
指宿	4	3	75.0%
川辺	12	8	66.7%
日置	3	0	0.0%
川薩	10	7	70.0%
出水	4	4	100.0%
伊佐	7	6	85.7%
始良	16	9	56.3%
曾於	4	3	75.0%
肝属	28	9	32.1%
熊毛	7	1	14.3%
大島	35	11	31.4%
総計	224	89	39.7%

◎2019年度(2019/4~20/3)

支部	2019年度 対象者数	20/03時点 加入者数	20/03時点 加入率
鹿児島	89	8	9.0%
指宿	3	2	66.7%
川辺	19	11	57.9%
日置	4	1	25.0%
川薩	14	5	35.7%
出水	2	2	100.0%
伊佐	7	7	100.0%
始良	18	9	50.0%
曾於	7	2	28.6%
肝属	28	16	57.1%
熊毛	7	2	28.6%
大島	33	19	57.6%
総計	231	84	36.4%

新規採用職員 2021/採用

12/20現在

支部		知事部局	病院局	総計	加入(知事部)	加入(病院)	加入(総計)	新採加入率	新採以外	会計年度
鹿児島	01	90		90	18		18	20.00%	3	18
指宿	02	2		2	1		1	50.00%		0
川辺	03	11	4	15	7	2	9	60.00%	1	2
日置	04	3		3	1		1	33.33%		1
川薩	05	12		12	4		4	33.33%		3
出水	06	4		4	4		4	100%	1	1
伊佐	07	1	4	5		4	4	80.00%	1	8
始良	08	11	5	16	6	4	10	62.50%	1	1
曾於	09	5		5	4		4	80.00%	2	1
肝属	10	18	5	23	13	5	18	78.26%	5	6
熊毛	11	4		4	4		4	100.00%		1
大島	12	14	17	31	4	14	18	58.06%	3	34
		175	35	210	66	29	95	45.23%	17	76

新規採用職員 2021/採用

11/20現在

支部		知事部局	病院局	総計	加入(知事部)	加入(病院)	加入(総計)	新採加入率	新採以外	会計年度
鹿児島	01	90		90	17		17	18.88%	3	18
指宿	02	2		2	1		1	50.00%		0
川辺	03	11	4	15	7	2	9	60.00%	1	2
日置	04	3		3	1		1	33.33%		1
川薩	05	12		12	4		4	33.33%		3
出水	06	4		4	4		4	100%	1	1
伊佐	07	1	4	5		4	4	80.00%	1	8
始良	08	11	5	16	6	4	10	62.50%	1	1
曾於	09	5		5	4		4	80.00%	2	1
肝属	10	18	5	23	11	4	15	65.21%	3	6
熊毛	11	4		4	3		3	75.00%		1
大島	12	14	17	31	4	14	18	58.06%	3	34
		175	35	210	62	28	90	42.85%	15	76

番号	フリガナ		性別	一緒に声掛け可能な先輩・同僚		
	氏名					
	採用年		職名			
	職種					
職 場 名						
1			3		5	
2			4		6	

オルグ 年月日	オルグ者	結果	反 応	今後の方針

番号	フリガナ	性別	一緒に声掛け可能な先輩・同僚		
	氏名	〇〇〇〇	女	〇〇さん	
	採用年	2020年4月1日	職名	主事	
	職種	一般事務			
職 場 名					
1	〇〇課		3		5
2			4		6

オルグ年月日	オルグ者	結果	反 応	今後の方針
4月2日	中原		<ul style="list-style-type: none"> ・初回訪問(挨拶のみ) ・風邪をひき1週間休み 	<ul style="list-style-type: none"> ・〇〇課に昼ご飯を食べに行き話をした(世間話)
5月20日	中原		<ul style="list-style-type: none"> ・新採昼食会 ・体力的に不安 ・よく風邪をひく 	<ul style="list-style-type: none"> ・保険関係に興味があるようなので共済の話をする
5月22日	中原		<ul style="list-style-type: none"> ・昼食会のお礼を言った。 ・組合のことを聞きに来たので高橋さんに対応をお願いした。 	<ul style="list-style-type: none"> ・課の組合員に声掛けをするようにお願いした
6月4日	中原	加入	<ul style="list-style-type: none"> ・何度か説明を聞きに来た。 ・H型と子型の違いに食いついてきた 	<ul style="list-style-type: none"> ・H型に加入
				<ul style="list-style-type: none"> ・最低2週間に1回は声掛けをする ・不安がないか聞く

番号	フリガナ			性別	一緒に声掛け可能な先輩・同僚
	氏名	〇〇 〇〇		男	〇〇さん(再任用)
	採用年	2020	職 名	主事	
	職 種	一般事務			
職 場 名					
1	〇〇課		3		5
2			4		6

オルグ 年月日	オルグ者	結果	反 応	今後の方針
5月11日	中原		<ul style="list-style-type: none"> ・同期のつながりがないので不安 ・ランチ会があれば参加したい ・組合に入る人が多いかと聞かれた ・感じがいい ・高卒 ・自転車通勤 	<ul style="list-style-type: none"> ・丁寧に説明が必要 ・組合費のこと
5月15日	川畑		<ul style="list-style-type: none"> ・ランチ会参加予定 ・一人暮らし 	<ul style="list-style-type: none"> ・毎週の声掛けが必要
5月22日	中原		<ul style="list-style-type: none"> ・手取り10万以下でギリギリの生活 ・夕方のスーパーの半額弁当を買う ・余裕が出来たら加入します(12月頃) 	<ul style="list-style-type: none"> ・最低週1回の声掛け ・激安情報提供(スーパー半額セール)
10月23日	中原		<ul style="list-style-type: none"> ・災害があり残業をして余裕が出来ました と本人から連絡があった 	<ul style="list-style-type: none"> ・12月と言ってたから来月手続きをしましょう。今回は自分にご褒美を。と言った。 ・声掛けは継続。
11月16日	中原		<ul style="list-style-type: none"> ・ご褒美に中古バイクを買いました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・加入書を渡す
12月1日	中原	加入		<ul style="list-style-type: none"> ・組合の世話係も引き受ける

ひとつめ

ふたつめ

みっつめ

第2分科会「未加入者への対応を学ぶ」

目的 未加入者（再任用・再雇用者を含む）対策をするうえで必要な課題を整理し、今後の取り組み方法についてアイデアを得る。

担当者 総合組織局長 青木雄次
 組織拡大オルグ 樋田 順 丸山 克
 書記 藤 島 正 明（多田 健太郎）

次 第

司会 樋 田 順

14:30	(1) はじめに 分科会の目的 (2) 講義「未加入者への対応を学ぶ」 「組合加入に向けたオルグFAQ」の活用 「組合に入らなくても困らない」という考え方に、仕事・キャリア面、生活面、組合活動の理念の面からいかに答えるか、また、未加入者・再任用者・再雇用者それぞれの特徴に合わせた加入促進方法を考える。	青木総合組織局長
14:50	(2) 単組取り組み報告 ① 正規職員未加入者についての事例（兵庫県本部 西脇市職） ② 再任用・再雇用職員についての事例（宮城県本部 仙台市で働く労働組合連合会） ③ 質疑応答	樋 田 順
	休 憩	
15:40	(3) 各単組 ワーク ① ワークシートの記入 ② ワークの報告及びまとめ ・数人の参加者から報告 ・報告者・主催者への質疑応答 ③ まとめ	樋 田 順 青木総合組織局長
16:30	閉 会	

- 参加者によるワークでは、事例報告を参考にして自分の単組での課題を整理し、組織化対象者への対応方法を考えます。
- シートを使って、
 - ① これまでの取り組みや計画の反省と今後工夫すべきことの確認、
 - ② オルグ場面でのやり取りをシミュレーションし実践に備えることなどを行います。
- 【1. 今後の取り組み課題を考える】はすべての単組で考えてください。【2. 加入しようとする人へ、どのように対応したらよいか】は、すべての項目について克服方法を考える必要はありません（最低3項目選択）。



未加入者対策に向けて

1

2022年 仲間づくり実践セミナー（第2分科会）

2

最近の未加入者の傾向と特徴

■ 自治労における未加入者の傾向

- ◆前提 ⇒組織率が低いと「労働組合は入るべき組織ではない」という見方
- ◆傾向と未加入に対する主張
 - ⇒本庁採用…エリート意識、個人主義、自分の努力で何でもできるという思い…
 - ⇒社会人枠…当局に反抗したくない思い、経験を踏まえた悪い印象…
 - ⇒その他…興味がない、労働組合に対する間違った認識、奨学金の返済、個人主義…

■ 厚労省 2019労使コミュニケーション調査結果から（参考）

⇒労働組合に加入しない理由（複数回答）

- ①メリットがない 37.0%
- ②組合に入っても参加する時間が無い 18.2%
- ③組合費を負担するのが嫌 9.2%
- ④労働組合に興味が無い 37.8%
- ⑤周囲に加入者がいない 29.6%

⇒労働組合の必要性について

- ①必要である 53.2%
- ②必要ではない 17.5%

うち企業規模別

5,000人以上	必要61.0%	不必要19.9%
300人以上	必要50.3%	不必要19.6%
100人以上	必要47.0%	不必要17.3%
50人未満	必要28.6%	不必要34.5%

未加入者への対応（考え方）

①仕事への影響

- 今後、仕事を続けていく上で将来像は？…もしも弊害が起きた時に助けになるのが労働組合。今は必要なくとも退職までの数十年間、先は長い。
- 職場をはじめ社会の中で一人では全てを完結できない。仕事は職場内の連携のもとに進めるもの。
 - ⇒自分の労働条件に関心を持つこと（改善）は仕事の上でも役に立つ。
 - ⇒市民生活を支える公共サービスの提供（職員の役割）と、職員の生活と労働環境改善をはかる労働組合と本質は似ている…仕事にとっても役に立つ。
 - ⇒労働組合を介して多くの仲間と関わることは仕事を進めるにあたっても有効。
 - ⇒労働組合への加入は当局に対する対抗ではない。組織の中で必要な役割を發揮（組合員の信頼獲得）することは当局も職場の仲間も見ている！

■ 厚労省 2019労使コミュニケーション調査結果から（参考）

※複数回答

⇒労使関係で重視する内容

- ①職場の人間関係 62.4%
- ②日常の業務改善 57.7%
- ③賃金、労働条件など 53.0%

⇒労働者の不平・不満の内容

- ①日常業務の運営に関すること 46.6%
- ②賃金、労働条件に関すること 41.5%
- ③人事・配置、昇進・昇格など 40.9%

単組の取り組みの中心は職場課題！

- ・職場で起こり得る様々な課題（仕事のあり方・連携、人間関係・ハラスメント、人事評価など）に対して、組合員からの意見や要望があった場合、労働組合は対応できる！
- ・これまでの取り組みで職場の改善に繋がったことなど、具体的事例（昔の栄光でもOK）をもとに必要性を訴えることが重要です。

未加入者への対応（考え方）

②生活への影響

- 公務員でもあっても「労働者」＝賃金による収入で生活せざるを得ない…労働組合に入り、みんなで要求することで自分の生活を改善しよう！みんなでやるから成果を勝ち取る可能性も高くなる＝結局は自分自身の生活改善に繋がる！
- 組合員になることで有利な制度が使用できる。
 - ⇒じちろう共済制度（団体生命、長期共済、マイカー共済、住まいる共済、税制適格年金、etc…）
 - の活用で可処分所得の増加＝生活の改善！
 - ⇒労働組合が行う各種福利厚生制度が活用できる。
 - ⇒「ろうきん」の各種メニュー…労働組合で相談できる。
 - ⇒総合的に考えれば月〇〇円の組合費で、それを上回る効果がある。

未加入者への対応（考え方）

③理念として

- 労働組合の基本は助け合い（互助）＝「人のために」は「自分のために」に繋がる・・・誰しも順風満帆でい続けることは不可能・・・同じ職場で働くみんなでやることで成果に繋がる。
- 今の賃金労働条件は、労働組合の活動の上に確保されている。労働組合で勝ち得た成果は職員であれば誰しも適用される・・・「組合には入らない・自分は何もしない」＝他の人が（組合員）の努力で勝ち得た成果のタダ取りで良いの？
- 労働組合の主役は組合員・・・組合員になれば自分が主役＝様々な事に意見ができるし、自分の含めたみんなの意見で活動することができる。全ては参加から始まる・・・参加しなければ他の人が決めた事（組合活動はもとより仕事や職場のあり方も含め）に対して何もできない！

未加入者への対応（考え方）

④再任用者・再雇用者への対応

- 再任用・再雇用者は労働組合に入る権利がある。今後、進む高齢者雇用・・・65歳まで働き続けられるために賃金水準を含めた労働条件・働き方の改善に向け労働組合への加入が不可欠・・・
- かつて自分たちが労働組合運動の中で勝ち取ってきた労働条件低下を防ぐために、後に続く職場の仲間の働く環境を悪くしないために、引き続き（もう一度）労働組合活動への参加が必要！
- 労働組合への加入を通じて「じちろう共済」を活用した可処分所得の向上
- 65歳を過ぎて退職した後には、退職者会への加入を通じて医療・介護、税の制度改善を求めるとともに、かつての仲間とおしの交流による活力ある生活の継続へ

仲間づくりの基本的なすすめ方

7

ステップ1	執行委員会でこれまでの取組の確認と今後の方針を確認
ステップ2	対象者の確認（職場、人数、名前）
ステップ3	目標とする時期や人数を決める
ステップ4	組合説明会や相談会などオルグの方法を決める
ステップ5	職場で個別に声掛けにまわる分担やスケジュールを決める
ステップ6	オルグ活動に参加する執行委員、組合員と目標などの意思統一と声のかけ方や想定される質問について確認する。
ステップ7	説明会開催や個別の声掛けの実施
ステップ8	説明会や声掛けの結果を執行委員で確認し、次の取り組みを決める。 （うまくいかなかった場合は計画の見直しを行う） 目標の達成までステップ6～8を繰り返す

8

事前の準備【前年度までの取り組みを確認】

新規採用者や未加入者の加入率が芳しくない状況が続いている場合は思い切ってやり方を変えてみましょう。

教宣物

未加入者の視点で作られていましたか？
文字ばかり、長文、組合用語や難しい言葉が多くなっていませんか？
配布の種類、数が多くなっていませんか？



加入届の回収方法

その場で回収？
後日、書記局に提出？
個別に回収？

取り組み時期

新規採用者の組合説明は採用前、採用時？
職場配置後？
採用から半年後？

組合説明

未加入者にわかりやすい内容でしたか？
上から目線になっていませんか？
自信を持って活動紹介していますか？
誰が説明や声掛けをしましたか？（三役、執行部？同じ職場の組合員？）

よければ加入して下さい・・・
全員加入ではないですが・・・
ここ数年勝ち取れてないですが・・・

労働者が団結して闘うことよって・・・
自治労方針に基づき・・・
確定闘争の結果・・・



or



事前の準備【オルグ内容を見直す】

教宣物

情報量が多すぎてわかりにくい、読みにくい物になってしまいます。未加入者が読んでみたいと思うように、使う言葉、構成を工夫します。

加入届の回収方法

その場で回収するようにします。その場で返事がもらえない場合は2日後、1週間後など期限を決めてその時に改めて声をかけをします。決してそのままにしない事が大事です。



組合説明

- ・未加入者の目線で話します。
- ・組合用語、略語は出来るだけ使わずだれもがわかりやすい言葉で伝えます。
- ・執行部だけでなく対象者と世代が近い組合員、同じ職場の組合員など、未加入者が親近感を感じられる人から説明するも一つの方法です。
- ・一度にすべてを伝えるのではなく、対象者の組合に対する知識のレベルに合わせて伝える情報の内容、量を決めます。

取り組み時期

新規採用者の場合はできるだけ早い時期に声をかけます。未加入者へは交渉の前後、労働条件や職場環境や業務内容の変更時の前後には必ず声を掛けるようにしましょう。



事前の準備【意思統一】

- ・オルグ活動は役員だけでなく、同じ職場の組合員や未加入者と世代の近い組合員もいっしょに取り組みます。
- ・オルグの前に、執行委員と一緒に取り組む組合員と「何のために仲間を増やすのか」という目的と単組の目標」を確認しておきます。
- ・未加入者から想定される質問のQ&Aを作成し共有しておきましょう
- ・分担表をつくり説明会や職場オルグの結果をまとめ役員で共有できるようにします。

《分担表例》

職場	名前	1回目職場オルグ 実施〇月〇日～〇月〇日				2回目職場オルグ 実施〇月〇日～〇月〇日			
		配布とりまとめ 担当者	加入書 配布 実施済 ○	加入書 回収 実施済 ○	反応等	配布とりまとめ 担当者	加入書 配布 実施済 ○	加入書 回収 実施済 ○	反応等

退職者説明会（次第）

- 1 開会
- 2 委員長あいさつ
- 3 全体説明
- 4 個別相談
- 5 閉会（個別相談終了時に流れ解散）

【全体説明】

再就職の概要について

1 市職労の組合継続について

再任用の方は、労働条件についてこれまで市職労（市労連）が交渉してきたこと①特に賃金格付けの改善について最重要課題として交渉し、①2018年度の2級給与月額を8,100円引き上げたこと②給与格付けを2014年度から従来の1級から2級に改善したこと、③今後も賃金労働条件の改善をめざしていくこと、④再任用は一般職であること、⑤自治労共済制度を引き続き利用できることなどから、これまで協力員であった方も含め組合員とさせていただきますこととなります。ご協力をお願いいたします。また、再任用を除く（再雇用・再就職しない）方々は、退職者会への加入をお願いいたします。

2 再任用制度の概要

（1）概要

定年退職等した方で、希望すれば65歳（老齢基礎年金：月額780,100円の支給開始年齢）に達した年度の末日まで、一年ごとの更新で勤務することができます。身分は正職員と同様に一般職と位置づけられ、配置先はこれまでの知識・経験が活かされる職場となっています。

（2）勤務条件

1) 勤務時間

1週間の勤務時間は30時間又は31時間を基本として、①1日6時間週5日勤務＝週30時間（月曜日から金曜日まで勤務）、②1日7時間30分週4日勤務＝週30時間（月曜日から金曜日まで4日勤務）、③1日7時間45分週4日勤務＝週31時間（月曜日から金曜日まで4日勤務）が基本的な勤務パターンとなります。

2) 年次休暇

① 付与日数

1年度を通じた付与日数は、20日が基本となります。取得単位は1時間単位です。ただし、1日の勤務時間数によって付与時間が異なります。

例1) 1日6時間週5日勤務（週30時間）

・6時間×20日＝120時間付与、1日休む場合は、6時間休暇として処理

例2) 1日7時間30分週4日勤務（週30時間）

・8時間×20日＝160時間付与、1日休む場合は、8時間休暇として処理

例3) 1日7時間45分週4日勤務（週31時間）

仙職労〇〇－〇〇号
20〇〇年4月〇〇日

〇〇局 〇〇課
〇〇 〇〇 様

仙台市職員労働組合
中央執行委員長 今川 義博

再任用に伴う組合資格の変更について

日頃のお仕事お疲れ様です。

さて、標記の件について、昨年度までは一般職組合員または協力員として組合にご協力をいただいております。

今年度からは、再任用組合員の範囲となります。再任用は一般職であること、自治労共済制度を引き続き利用できることなどから、これまで協力員であった方も含め組合員とさせていただくこととなります。今月から改めて下記のとおり組合費を給与からチェックオフさせていただきます。

再任用の方の労働条件については、これまで市職労（市労連）が、特に賃金格付けの改善について最重要課題として交渉し、①給与格付けを2014年度に給1級から2級に改善、②2018年度の2級給与月額を8,100円に引き上げ等、今後とも在職時の8割の賃金月額をめざし、当面は最低でも3級に格付けを求め、併せて一時金を含む諸手当を現役と同様に支給することを求めて行きます。

今後とも、共に組合活動を行っていきたいと思いますのでよろしくお願いいたします。また、不明な点がありましたら、組合書記局までご連絡ください。

記

1. 組合費 毎月 基本給×15/1,000
※一時金からの徴収はありません。
2. 対象月 20〇〇年4月の給料分から

【問合わせ・連絡先】

組合書記局内 組織部 〇〇・〇〇
内線 734-4590
外線 261-4067

単組取り組み報告②

2022 年仲間づくり実践セミナー【事例紹介】

自治労兵庫県本部 西脇市労連

【西脇市の概要】

兵庫県のほぼ中央に位置し、人口約3.8万人。高校駅伝強豪校の西脇工業高校がある。

西脇市労連は、西脇市職労と西脇市民病院労組で構成。

【西脇市職員組合が減少した理由とその経過】

1984年10月、これまで行政職の組合三役などが順次、管理職となる役員体制から、若手職員が立候補して新執行部が組織され、労使協調路線から闘う労働組合へと変貌した。

それにより行政職の課題を中心とした取り組みから、現業職や病院職場の課題を含めた組合交渉が実施されることになった。その結果、現業差別賃金の解消と病院職員の労働条件の改善など、他市には見られないほどの多くの労働条件の改善を勝ち取ってきた。

その一方で、当時の当局は、組合役員のみならず組合員全員に対して、昇格差別、異動差別を行い、多くの脱退者を生むことになった。それに対して、組合は十分な対抗措置が取れず、特に、行政職では、新規採用職員の組合加入が困難となり、組合役員の選出すら困難な状況になってしまった。また、現業職や教育職・保育職では新たな職員の採用もなく、徐々に減り続けた。そして、市職労（当時は、本庁職場の組合員）は10人になり、単組の執行部は、病院支部（現病院労組）がすべての執行部役員を担うこととなった。

なお、病院労組は、理学療法士や薬剤師などドメディカルはほぼ全員が組合員、看護師の組合員を含め、当時100人超が組合加入していた。

【うまくいかなかった市職労再結成に至る5年間】

「4万人体制復元」を目標に兵庫県本部は、組織強化・拡大に取り組んでいる。とりわけ、西脇市職（現在は西脇市労連）は、県本部の組織化重点単組の一つであったため、2015年頃から単組専従書記の高瀬さんからの依頼もあり、不定期ではあったがオルグなどを取り組んできた。また、県本部は組織化重点単組に対し、年20万円を限度に支援金を用意。旗開きやレクレーション活動の補填、パソコン購入するなど組織拡大を模索する取り組みを単組とともに実施した。しかし、市職労の組織拡大にはつながらず、組合員は減少。その後のオルグでは「組合を解散したい。どうすれば組合を解散できるのか」と相談された。

そんな大変な状況にもかかわらず、西脇市労連は昨年9月、市職労の再結成を果たした。

【市職労再結成に至る経過①】

冒頭の概要で記載しているとおり市労連は、市職労と病院労組で構成しているが、その後市職労の組合員はいったんゼロになった。

再結成のきっかけとなったのは、一昨年4月に病院が一部適用から全部適用への経営形態の変更が決まり、単組の形態も市労連に変更したため、市職労に組合員がどうしても必要な状況ができたことにある。そして、この状況を打開しようと、一昨年2月、病院労組の

OB（元臨床工学技士）で専従書記の高瀬さんが「市職労の組合を再結成したい」と呼びかけた。これに対し、2人の職員が応え、組合加入の取り組みがはじまった。

再建に関わった理由をその後に執行委員長となる橋本さんは、「若手職員がすぐに退職することや仕事に疲れている周囲の状況を変えていくためには、コミュニケーションできる場が必要だと思った」と話している。副執行委員長になった勝岡さんは、「前の職場(民間)で組合経験があった。他の自治体の仲間が労働条件改善のために頑張っていることを知り、無関心でいられない」と語った。

橋本さんと勝岡さんは、ともに40歳前。2人は、この先の組合バランスも考え、世代ごとに核になりそうなメンバーに声をかけ、一昨年6月には、執行部を担う9人の仲間を得ることができた。そして「仕事があつても、人とのつながりがあれば頑張れる。『働く者同士が支え合える場をつくりたい』と協力を求めた」と橋本委員長は振り返る。

【市職労再結成に至る経過②】

その後、高瀬さんを中心に「自治労とは」「労働基準法」など基礎的な学習を毎月実施し、並行して市職労の再建に向け、リストアップと加入の声かけを進めていった。

もちろん、すべてが順調にいったわけではない。何度組合加入を断られても1人に対し、最低でも5回は声かけをする取り組みを徹底した。誰もが1回、2回と断られると苦痛であきらめたくなるが、そのたびにみんなで愚痴を言い合い、ガス抜きをして、あきらめず、へこたれずの精神で何度もチャレンジしての組織化だった。

苦勞しながらも組織化をしゃにむに取り組んでいる執行部を担うメンバーを傍らで見守る高瀬さんから、「途中経過だが、再結成には最低でも50人でスタートが切れそうだ。」と報告があった。そして昨年2月から4月までを組織化の期間に定め、苦勞の末、結果77人が組合加入した。さらに、病院労組も市職労の影響を受け、新規採用者、未加入者や会計年度任用職員の加入で35人を拡大し、市労連は220人体制になり、前年度から倍増した。

【その後の単組の取組み状況】

執行部のこの間の取組みは、①新規採用者の組合加入オルグの実施②職場環境に関するアンケートを実施。アンケートはネットで行い、98%を超える組合員から回答を得た。③県本部や播磨ブロックの単組代表者会議や地域会議などの各種会議や集会への参加。これまで不参加だったが必ず参加するようになった。さらには、その際の単組報告や質問もすっかりとできるように変貌を遂げた。④専従書記の高瀬さん（68歳）が昨年10月31日執行の市会議員選挙に出馬し、見事初当選された。組合は推薦決定し、県本部推薦が決まり、結果、西脇市は組織内議員が2人となった。

再スタートを切った際の西脇市職労委員長と副委員長の抱負は、「困っていることを素直に言えるような職場にしていきたい。」橋本委員長。「組合に入ってくれた人に『良かった』と言ってもらえるように、組合員のだれもが見える取り組みをしたい。」勝岡副委員長。

現状は、まだまだ組織拡大の道半ばですが、今後西脇市労連は、自治労兵庫県本部の中心となるでしょう。。そして、そんな日はそう遠くないでしょう。

【1. 今後の取り組み課題を考える】

【対象者の分析】

	未加入者・再任用・再雇用者の特徴、複数者・複数回の事情聴取はできているか。
選んだ職場	
対象者の経歴など	
その他の事情	

【事前の意思統一】

	意思統一について改善すべきこと、工夫できること
執行委員会での意思統一	
評議会や部会などとの意思統一	
説明の仕方	

【組合や共済の説明会、レクリエーションの開催について】

	これまでどのように取り組んだか	改善すべきこと、加入につなげる為に工夫できること
開催前		
開催当日		
開催後		

【職場オルグの取り組み方について】

	これまでどのように取り組んだか	改善すべきこと、加入につなげる為に工夫できること
職場オルグ前		
オルグ当日		
職場オルグ後		

【2. 加入しようとしなない人へ、どのように対応したらよいか】

①無関心な人に対して

例	説明方法、加入につなげる為に工夫できること
労働組合の活動に興味がない。	
労働条件や職場で困っていることがない。	

②疑問に対して

例	説明方法、加入につなげる為に工夫できること
組合には絶対入らなくてはいけ ないのか？	
組合に入るメリットは？	
組合はどんな活動をしているの か？	
組合に入っても入らなくても労 働条件は変わらないのではない か？	

③拒絶する人に対して

例	説明方法、加入につなげる為に工夫できること
宗教団体みたいで入る気になれ ない。	
選挙活動に抵抗がある。	
思想・信条が違う。	
以前の職場の労働組合は頼りに ならなかった。	

④組合費について

例	説明方法、加入につなげる為に工夫できること
組合費が高い。	

生活費や奨学金返済などを理由に) 組合費を払えない。	
収入が減ったので余裕がない。	
組合費を払いたくない。	

不安をもっている人に対して

例	説明方法、加入につなげる為に工夫できること
組合に入ると上司から目をつけられるのではないか？	
(非正規) 組合に入ったら雇止めになるのではないか。	

⑥参加を拒む人に対して

例	説明方法、加入につなげる為に工夫できること
組合の集会やイベントに参加したくない。	
子どもがいるので集会や会議には出られない。	
役員や職場代表者にはなりたくない。	
現役時代でもう十分、参加しなくてもいいだろう。	

⑦その他

例	説明方法、加入につなげる為に工夫できること
同じ職場で組合に入っている人はいない。	

【3. 未加入者、再任用・再雇用職員からの質問に答える場合のポイント】

- 質問・疑問がうまれた背景をよく聞きだす。組合に対する誤解や思い込みを良く聞き出す。説明は相手の立場に立ったわかりやすい言葉で。
- 自分の実体験「組合に入って良かったと思ったこと」を準備しておく。
組合に加入すると「こんな良いことが！」を具体的に伝える。
- 説明が困難な質問には曖昧に答えず、きちんとした資料を提供しあらためて説明することを伝える。次につなげる。ただしそのまま放置したらマイナス。
- 共済の優位性を伝える。安心して働くための仕事と生活に対する2つのセーフティネット（組合と共済）があることを伝える。
- 「良ければ加入を検討してください」は厳禁！

組合加入にむけたオルグ FAQ

<正規職員未加入者対策>

この資料は、正規職員の未加入者対策を取り組むなかで加入率が思うように上がらないなど、課題を抱える単組を対象にオルグ方法と組合説明会や職場オルグで未加入者からの質問に答えるときのポイントをまとめたものです。各県本部で仲間づくりに取り組んでいる組合員の経験や、仲間づくり実践セミナーの参加者の意見を基に作成しました。

※この資料の使い方

仲間づくりに100%の正解はありません。資料にあるQ & Aのanswerはあくまでひとつの例であり、状況によっては逆効果になることもあります。未加入者への対応は単組のこれまでの取り組み、組織率、職場環境によって変わります。

この資料は質問者一人ひとりに合った答えを考えるとときの参考として活用してください。

2021年7月 自治労 総合組織局

1

目次

- 仲間づくりの基本的なすすめ方
- 事前の準備【前年度までの取り組みを確認】
- 事前の準備【オルグ内容を見直す】
- 事前の準備【意思統一】
- 未加入者からのよくある質問
 - ①組合活動に無関心な人に対して
 - ②疑問に対して-1
 - ③疑問に対して-2
 - ④組合費について
 - ⑤様々な理由をつけて加入しようとしていない人に対して

2

仲間づくりの基本的なすすめ方	
ステップ1	執行委員会でこれまでの取組の確認と今後の方針を確認
	↓
ステップ2	対象者の確認（職場、人数 名前）
	↓
ステップ3	目標とする時期や人数を決める
	↓
ステップ4	組合説明会や相談会などオルグの方法を決める
	↓
ステップ5	職場で個別に声掛けにまわる分担やスケジュールを決める
	↓
ステップ6	オルグ活動に参加する執行委員、組合員と目標などの意思統一と声のかけ方や想定される質問について確認する。
	↓
ステップ7	説明会開催や個別の声掛けの実施
	↓
ステップ8	説明会や声掛けの結果を執行委員で確認し、次の取り組みを決める。 （うまくいかなかった場合は計画の見直しを行う）
	↓
	目標の達成までステップ6～8を繰り返す

3

事前の準備【前年度までの取り組みを確認】

新規採用者や未加入者の加入率が芳しくない状況が続いている場合は思い切ってやり方を変えてみましょう。

教宣物

未加入者の視点で作られて
いましたか？
文字ばかり、長文、組合用
語や難しい言葉が多くなっ
ていませんか？
配布の種類、数が多く
なっていませんか？



加入届の回収方法

その場で回収？
後日、書記局に提出？
個別に回収？

取り組み時期

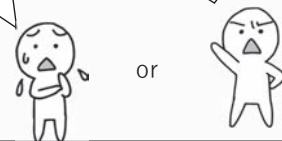
新規採用者の組合説明は採
用前、採用時？
職場配置後？
採用から半年後？

組合説明

未加入者にわかりやすい内容でしたか？
上から目線になっていませんか？
自信を持って活動紹介していますか？
誰が説明や声掛けをしましたか？（三役、
執行部？同じ職場の組合員？）

よければ加入して
下さい・・・
全員加入ではな
いですが・・・
ここ数年勝ち取れ
てないですが・・・

労働者が団結して闘うこと
よって・・・
自治労方針に基づき・・・
確定闘争の結果・・・



4

事前の準備【オルグ内容を見直す】

教宣物

情報量が多すぎてもわかりにくい、読みにくい物になってしまいます。未加入者が読んでみたいと思うように、使う言葉、構成を工夫します。

加入届の回収方法

その場で回収するようにします。その場で返事がもらえない場合は2日後、1週間後など期限を決めてその時に改めて声かけをします。決してそのままにしない事が大事です。



組合説明

- ・未加入者の目線で話します。
- ・組合用語、略語は出来るだけ使わずだれもがわかりやすい言葉で伝えます。
- ・執行部だけでなく対象者と世代に近い組合員、同じ職場の組合員など、未加入者が親近感を感じられる人から説明するも一つの方法です。
- ・一度にすべてを伝えるのではなく、対象者の組合に対する知識のレベルに合わせて伝える情報の内容、量を決めます。

取り組み時期

新規採用者の場合はできるだけ早い時期に声をかけます。未加入者へは交渉の前後、労働条件や職場環境や業務内容の変更時の前後には必ず声を掛けるようにしましょう。



5

事前の準備【意思統一】

- ・オルグ活動は役員だけでなく、同じ職場の組合員や未加入者と世代の近い組合員もいっしょに取り組みます。
- ・オルグの前に、執行委員と一緒に取り組む組合員と「何のために仲間を増やすのか」という目的と「単組の目標」を確認しておきます。
- ・未加入者から想定される質問のQ&Aを作成し共有しておきましょう
- ・分担表をつくり説明会や職場オルグの結果をまとめ役員で共有できるようにします。

＜分担表例＞

職場	名前	1回目職場オルグ 実施○月○日～○月○日				2回目職場オルグ 実施○月○日～○月○日			
		配布とりまとめ 担当者	加入書 配布 実施済 ○	加入書 回収 実施済 ○	反応等	配布とりまとめ 担当者	加入書 配布 実施済 ○	加入書 回収 実施済 ○	反応等

6

未加入者からのよくある 質問

7

①組合活動に無関心な人に対して

説明のポイント

- その人の興味のあること、関心のあることを聞き出します。
- 不満や困っていることがないという人もいますが、しかし、今の労働条件はこれまでの単組の活動があって作られているものであることを伝えましょう。
- 労働組合は、労働条件の改善だけではなく、仕事や生活で困った時に助け合うことができることを具体的な事例を交えて説明します。

FAQ

Q.労働組合の活動に興味がありません。

A.組合ではいろいろな活動をやっています。その中にはきっと興味のあることがあるはず。組合としても情報発信させてほしいので、どんなことに興味があるか教えてください。

A.困ることがない状態を持続させるためにも、組合の活動は必要です。

A.「えっなんで？」って思ったことはないですか？ まだまだ知らないことはあって働き方がもっと良くできるように一緒に活動してみませんか？

A.今後、困ったことが起きた時に相談に乗ります。

A.自身は良くても他に困っている人もいます。「全員の意見」になるように協力してください。

8

②疑問に対して-1

説明のポイント

- 労働組合は他人事ではなく自分たちの課題について取り組んでいることを伝えます。
- ハラスメントやサービス残業など、起こり得る問題が生じた時に、個人ではなく組合として対応できることを伝えます。
- 組合は存在しているだけで労働条件が改善できるのではなく、組合が交渉し使用者側が要求を受け入れて初めて改善につながります。その仕組みを説明し、加入しない人が増えれば、組合の交渉力も低下し職員の労働条件の改善にはつながらなくなってしまふを伝えましょう。

FAQ

Q.組合には絶対入らなくてはいけないのですか？

A.強制ではありませんが、働きやすい職場にするために活動しています。組合員が多い方が当局との交渉力も強くなり、処遇改善がされやすくなります。あなたの参加が力になるのでぜひ加入してください。

A.組合は、一人では解決できないことをみんなの力を合わせることで解決していく助け合いの組織です。組合に加入していなければ何かあった時に助け合うことができません。ぜひ加入してください。

9

③疑問に対して-2

説明のポイント

- 自分が組合活動をしている理由、活動していて良かったと思うこと、楽しかったこと、助けてもらったことを伝えましょう。
- 単組の交渉の成果を具体的に説明します。
- 労働条件の改善だけでなく、仕事のことや生活のことも相談できる場であること。レクリエーションや他市、他県との交流など色々な活動をしていることを伝えます。
- 明るく、元気よく、自信を持って話しましょう。

Q.組合に入るメリットは？

A.困ったとき、悩んだ時に相談できます。

A.組合として地域活動をしているので、地域の人との交流ができ公務員としての仕事のプラスにもなります。

A.職域、職場を越えて交流することができます。将来、異動した時も知ってる人がいるというのは心強いです。

A.一早く自治体の考えや情報を知る事ができます。

A.じちろう共済や福利厚生などお得な制度が利用できます。

10

④組合費について

説明のポイント

- 組合費が自分達の活動費であることを説明します。
- 自治労共済や労金などを紹介する。

組合費が高い。

奨学金の返済があるのでお金がなく組合費を払えない。

組合費は組合の活動をするための費用として活用させてもらっています。

じちろう共済など組合員しか使えない有利な制度もあります。また、労働金庫を利用して借り換えすることによって、金利を安く抑えることも可能となるため、組合費を払っても可処分所得を増やせる可能性もあります。

11

⑤様々な理由をつけて加入しようとしなない人に対して

説明のポイント

集会等の参加は強制ではなく、個々の事情で参加できる時に参加してほしいことを説明し、まずは組合員になることが改善への一歩になることなどを伝えましょう

組合の集会やイベントに出たくない。

子どもがいるので集会や会議には出られない。

集会等の参加は強制ではないですが、個々の事情で参加できる時にはぜひ参加してほしい。

家族で参加できるレクリエーションもあるので、ぜひ組合に加入してください。

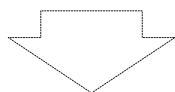
組合のイベントには仕事や普段の生活に役に立つものや他の市町村の仲間と交流できるものもあります。集会などの情報は発信するので興味があるものには参加してください。

12

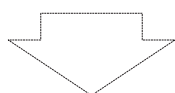
第1・第2分科会 共通資料

【単組における仲間づくりのすすめ方】

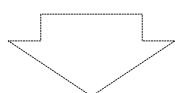
ステップ1 執行委員会で加入拡大について確認



ステップ2 対象者の確認(職場、人数 名前)



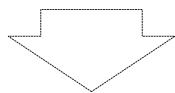
ステップ3 目標とする時期や人数を決める



ステップ4 組合説明会や相談会などオルグの方法を決める



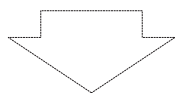
ステップ5 職場で個別に声掛けにまわる分担やスケジュールを決める



ステップ6 オルグ活動に参加する執行委員、協力してくれる組合員と目標などの意思統一と声のかけ方や想定される質問について確認する。



ステップ7 説明会開催や個別の声掛けの実施



ステップ8 説明会や声掛けの結果を執行委員会等で確認し、次の取り組みを決める。(うまくいかなかった場合は計画の見直しを行う)

目標の達成までステップ6～8を繰り返す

ステップ1 執行委員会で加入拡大について確認

(1) 執行委員会で確認

臨時・非常勤等職員、再雇用・再任用の職員も含めた単組の組織率を確認し、未加入者の加入の取り組みについて確認します。

(2) 単組方針の確認

再任用職員など、これまで組合員の対象にしていなかった、または対象にはしていたが加入者がいなかった場合は、単組方針の確立、組合費設定の確認などが必要です。

ステップ2 対象者の確認(職場、人数 名前)

(1) 実態の把握

加入対象となる人の人数、職場、名前を確認します。できれば名簿を当局から入手するか、組合で作成します。

(2) 優先順位を決める

組合加入対象者の全員の加入が基本ですが、未加入者数が多い場合や競合単組がある場合など、状況に合わせて加入をすすめる職場や職種などに優先順位をつけて、職場ごとに多数派をめざしていくことも必要です。

ステップ3 目標とする時期や人数を決める

何事も目標がないとなかなか進みません。目標の時期と人数や組織率、〇〇の職場の全員加入など具体的な数字目標を決めます。

目標の例、 「次の単組大会までに組合員を〇〇人にする」

「組織率が〇〇になったら組合でイベントを開催する」 など

ステップ4 組合説明会や相談会などオルグの方法を決める

目標を決めたらその目標達成にむけて、いつ、何をするかを決めていきます。

コロナ禍で集まっての学習会が開催しにくい状況ではありますが、組合説明会を

中止や延期にするのではなく、参加人数や時間や回数、会場の感染対策などを工夫したり、ZOOM やラインを利用したり出来る方法を考えてみましょう。

ステップ5 職場で個別に声掛けにまわる分担やスケジュールを決める

未加入者一人ひとりに加入の声掛けをします。役員だけでなく、協力してくれる組合員といっしょに声掛けをすることも考えましょう。

分担表をつくりオルグに回った結果をまとめるようにすると、結果の共有や次のオルグ計画が立てやすくなります。

《分担表例》

		1 回目職場オルグ 実施〇月〇日～〇月〇日				2 回目職場オルグ 実施〇月〇日～〇月〇日			
職場	名前	配布 とりまとめ 担当者	加入書 配布 実施済 ○	加入書 回収 実施済 ○	反応等	配布 とりまとめ 担当者	加入書 配布 実施済 ○	加入書 回収 実施済 ○	反応等

職場オルグの前に、執行委員と一緒に声掛けに回る組合員と「何のために仲間を増やすのか」という取り組みの目的と「単組の目標」を確認しておきます。また、未加入者から想定される質問の Q&A を作成し共有しておきましょう。

想定される質問	こたえ
組合の活動内容がわからない	
組合費が負担になる	
組合に入ると上司に目をつけられるのではないか	
組合に入るメリットはあるのか	
・	
・	
・	

ステップ8	説明会や声掛けの結果を執行委員会等で確認し、次の取り組みを決める。(うまくいかなかった場合は計画の見直しを行う)
--------------	---

組合説明会でも職場オルグでも、計画のひとつひとつの取り組みが終わったら、執行委員会等で内容を確認します。加入の有無だけでなく、集まりの様子や、参加者の反応、組合に入らない人の意見を共有します。また組合に入ってくれた人に、なぜ入ろうと思ったのかを聞いてみるのも今後の取り組みの参考になります。

組織拡大の取り組みは計画的にすすめることが大切ですが、その過程では予想外のことや起きたり、組合員や当事者から反対意見がでたり、説明会に参加者が集まらなかったりするなど必ずしも計画通りには進まないことがあります。仲間づくりの取り組みをすすめる上で壁にぶつかった時はそこで諦めてしまうのではなく、計画を見直し現状に合ったオルグ方法を単組で協議します。また県本部の組織拡大担当者とも相談しながら考えていきましょう。

《わかりやすい説明のしかた》

オルグでもっとも大切なことは「相手の目線に立つ」ことです。労働組合のオルグには組合未加入者は警戒し緊張しています。話しやすい雰囲気をつくり、職場の愚痴、不満、疑問なんでも話してもらいましょう。

(1) オルグの時の注意点

① 「話す」ではなく「聴く」を心がける。

「相手の話を否定しない」「話をさえぎらない」「組合の考えを押し付けない」「話し手の目を見る」ことに注意します。一方的に話すだけでは伝わりません。

一通り説明したら相手の感想や考えを聞きましょう。自分の話を真剣に聞いてくれる人には好感が持て、信頼感も生まれます。相手との会話の中から、相手がどんなことに興味を持っているのか、職場の課題や労働組合ができることは何かなど、取り組むべき課題を拾います。

② 相手の意見を否定しない

組合に入っていない人は、情報が不足しているため、職場の決めごとや労働条件について誤解や間違っているとらえていることもあります。間違った見解や労働組合を否定するような意見が出た場合でも、いきなり反論するのではなく、相手の言うことをまずは肯定してから、丁寧に説明していきます。

また、説明の時には「～なのでできない」ではなく「～すればできる」など、肯定的な言い方をしましょう。

(2) 相手にわかりやすい説明のしかた

① PREP (プレップ)

P : Point → 結論を述べる・要点を述べる

例：「労働組合についてみなさんに知って頂くために、組合の目的と活動について説明します。労働組合は……の目的で……の活動をしています」

R : Reason→理由を述べる

例：「労働条件について改善して欲しいことを、個人で使用者に訴えても改善しませんが、働く人どうしが協力することで……」

E : Example→事例・具体例を伝える

例：「例えば、〇〇市の組合では団体交渉の結果……」

P : Point→再度、結論や要点を述べる

例：「労働組合は……の目的で……の活動をしています」

説明する時は相手の知識やレベルに合わせた情報量を伝えます。一度に沢山の内容を伝えず、少しずつ段階的に伝えていきましょう。

② バックトラッキング（オウム返し）

相手のいった言葉を、言い回しを変えて繰り返す方法です。相手の直前の語尾、例えば「悔しかったんですね」など相手の感情表現を返します。話がひと段落ついた時に、話の内容を要約して返してもいいでしょう。バックトラッキングを行うと、相手は自分の話がよく理解され、受け入れられているという感覚を持ちます。

(3)説明会や懇談会を開くときのポイント

① 事前準備

② 開催場所、開催日時を決めます。

本庁など1か所の開催だけでなく、職場、職域ごとなど、開催日、時間、場所を変えて、数回に分けて、参加しやすいようにすることも考えてみましょう。

③ 開催案内のチラシを作ります。

内容は組合用語や略語を使わないようにします。わかりやすく簡潔に懇談会の趣旨を伝えるようにします。イラストなどを使い、かたくならないように工夫してみましょう。チラシには懇談会の終了時間を記載してください。何時に終わるか分からない集まりには参加をためらわれてしまいます。

㊦ 参加を呼び掛けます。

チラシを配布するだけではなかなか参加者は集まりません。同じ職場の仲間からチラシを手渡しして参加を呼び掛けるようにしましょう。

② 内容

㊦ 時間の設定

時間はあまり長くないように。最初は1時間位で終わるようにしましょう。なるべく、一方的な説明だけにならないように、参加者から職場の状況や、日頃の不満などを聞く時間をとるようにします。参加者の中には早く帰りたい人、反対にもっと話を聞いてほしいという人がいます。せっかく話が盛り上がったのに退室を追い立てるようなことにならないよう、最初に決めた時間で閉会した後、執行部や県本部の組織拡大担当者は片づけをしながら少し会場に残れるように、会場の予約時間やその後の予定は余裕をもって設定しておきます。

㊦ 話しやすい雰囲気をつくる

スクール形式でなく口の字でお互いの顔がみえるようにしましょう。参加者が多い場合は、グループに分けて意見を聞くように分散会形式にする方法もあります。分散会形式の場合は各グループに役員や県本部の組織拡大担当者が入り話を聞きます。

㊦ 会のテーマ

最初から最後まで労働者の権利や賃金制度についての説明など聞きなれない話や、いきなり賃金・労働条件の改善項目はあるか？などの質問をしたりしても、参加者がついてこられなくなってしまう可能性があります。まずは、職場環境や仕事に関することなど、わかりやすいテーマを選ぶのもひとつの方法です。

通じない用語、難しい言葉

① 組織関係の用語

自治労、単組、労組、市職、町職、県職、県本部、本部、産別、連合、公企、現業、医療評、社福、社協、全消協、公営競技評、全国一般、公共民間、地連、自治研、労連、市労連、ユニオン、執行部、役員、専従 など

② 組合運動関係の用語

オルグ、組織化、未組織、協約、協定、団交、春闘、秋闘、確定、闘争、ベア、チェックオフ、36 協定、団結、組強、大会、方針、県代、単代、中央委員会、書記、書記局、教宣、など

③ 賃金・人事関係の用語

人勧、人事院、人事院勧告、人事委員会、公平委員会、当局、使用者、一時金、昇級、昇格、給料表、○級 ○号、ラス

④ 法律関係の用語

労基法、労組法、労働三権、労働基本権、地公法、地方自治法、パート・有期法、労働法、労契法

⑤ その他(聞きなれない言葉)

組織、過半数代表、組織率、拡大、雇い止め、管理運営事項、合理化など

第3分科会「仲間づくりの具体的な手法を学ぶ」

対 象 これから非正規の組織化を始める単組の正規職員の役員

目 的 これから組織化に取り組む単組役員や、オルグ経験の少ない役員を対象に組織化のすすめ方、単組での体制の作り方、組合未加入者への声のかけ方などを学ぶ

担当者 強化拡大局長 比田井 修
 組織拡大オルグ 北川 啓子 永井 歩
 書記 藤原 秀 (多田 健太郎)

次 第

司会 永井 歩

14:30	はじめに 分科会の目的	比田井強化拡大局長
14:35	(1) 講義「コロナ禍における組織拡大のすすめ方」 ・目標、計画の作成 ・事前の準備 ・わかりやすい説明のしかた ・通じない用語 ・資料「組合って力ですpart11 12「Q&A」の紹介 使い方 ほか	北川 啓子
15:05	質疑応答	
15:10	模擬オルグ 動画上映	
15:20	(3) ワーク 組織化の目標と単組の活動紹介・アピールポイントを考える 各参加者	
15:40	(4) ワークの内容を数人から発表	
15:50	(5) 組織化における自治労共済の活用 小口型の紹介	比田井強化拡大局長
16:00	(6) 単組取り組み報告	
16:20	(7) まとめ	比田井強化拡大局長
16:30	閉 会	

模擬オルグ動画視聴

【設定】

▲2020年8月A市職員労組が保育所で働く会計年度任用職員に組合説明会を開催する

▲A市 会計年度任用職員（保育士）の労働条件

	3月以前 非常勤職員	会計年度任用職員
勤務時間	7時間45分（週38h45） フルタイム	7時間30分（週38h） パートタイム
給 与	月給 160,000円 昇給なし	初任給 1級9号給 152,000円 1年1号給ずつ昇給あり 上 限 1級25号給 172,005円 ※3月以前非常勤職員として働いていた人は16万からスタート
一時金	なし	期末手当 年間1.4か月
通勤費	一律月1,000円	実費支給

▲A市これまでの取り組み

- ・2019年確定闘争において、会計年度任用職員の労働条件について交渉した。
- ・保育所の臨時・非常勤等職員を対象説明会を2回開催

2019年9月 交渉前に「会計年度任用職員制度の説明会」（参加者15人）

2019年12月 交渉後に「交渉結果の説明会」（参加者20人）

説明会参加者からの意見

- 仕事の割には賃金が低い
- ボーナスが欲しい
- インフルエンザになったら有給休暇が足りなくなってしまった
- 新しい制度でボーナスがでるならうれしい
- 4月以降も引き続き働けるのか？ など

▲県内の組織化状況

隣のB市では5年前に非常勤職員労組が結成されており、B市職と一緒に、会計年度任用職員制度について交渉し下記の労働条件改善を勝ち取っている。

B市 会計年度任用職員の労働条件

勤務時間 7時間45分 フルタイム（非常勤職員時は7時間30分）
給 与 初任給 1級9号給 151,900円 1年4号給ずつ昇給あり
上 限 1級69号給 253,100円
（非常勤職員時は月額15万から上限20万）
一時金 期末手当 2.6か月
退職金 あり（非常勤職員時は退職金、一時金なし）
通勤費 実費支給

ワーク 組織化の目標と単組の活動紹介・アピールポイントを考える

未加入者に組合の説明することを想定して、単組の活動紹介、アピールポイントを考えます。

ワーク1 仲間づくり計画・スケジュール

組織化対象者	職種、職場など

目標

協議会等の結成時期、目標人数、組織率など

ワーク2 単組のアピールポイントを考える

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

仲間づくり計画・スケジュール（記入例）

対象者	例 1 組合未加入者のうち過去 5 年の採用者 例 2 会計年度任用職員
優先的に取り組む 職場・職種など	例 1 本庁支部の職場 例 2 保育所の保育士、調理員と学校職場の会計年度任用職員

目標

例 1 10 月の大会までに未加入者の 80% 加入 例 2 10 月までに単組内に会計年度任用職員協議会を結成 11 月確定を一緒に交渉
--

役割分担(例 会計年度任用職員の組織化)

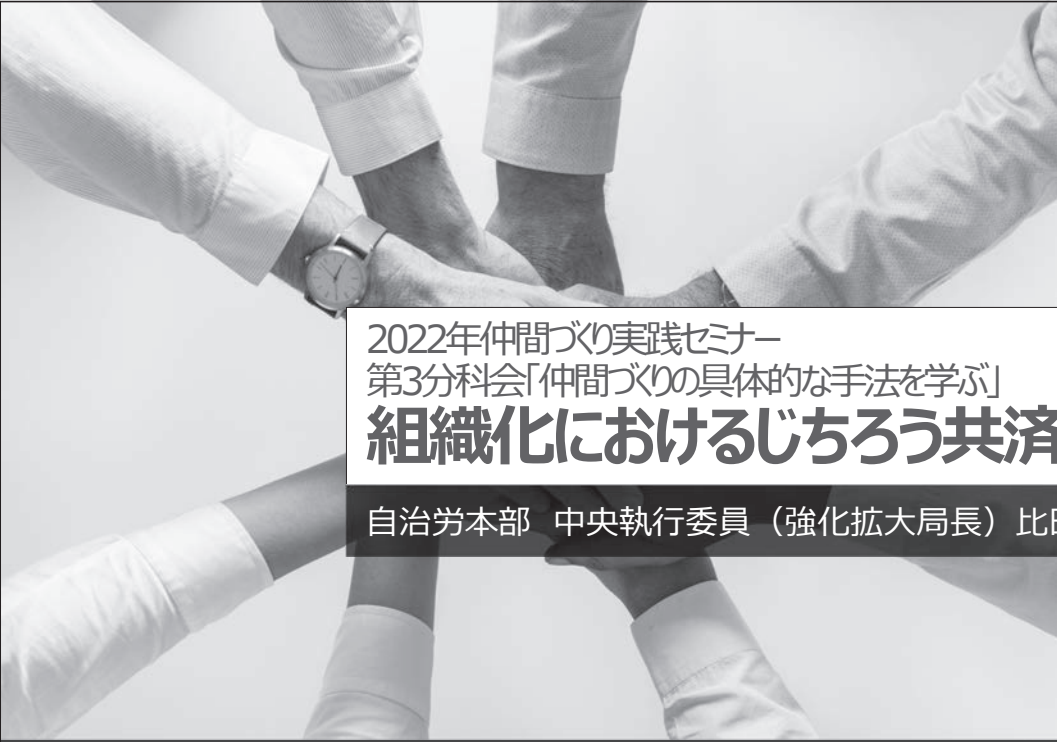
役割	担当者
計画作成、スケジュール管理等	〇〇 〇〇 組織担当副委員長(責任者) 〇〇 〇〇 執行委員 〇〇 〇〇 執行委員
チラシ等作成	〇〇 〇〇 執行委員
連絡調整担当	〇〇 〇〇 保育部会役員(保育所の連絡調整) 〇〇 〇〇 現業評役員(学校給食職場の連絡調整)
職場オルグ	全執行委員 保育部会役員、現業評役員

取り組み方法

保育所単位で組合説明会 学校職場 夏季休暇中の合同研修後に組合説明会を開催 個別オルグ

具体的なスケジュール

2022 年	計画	2023 年	計画
5 月	執行委員会(計画作成)	1 月	執行委員会 ・未加入者の確認 ・未加入者の加入計画を作成
6 月	保育部会、現業評役員むけ説明会 説明会配布物などの準備	2 月	
7 月	保育所説明会	3 月	
8 月	上旬 学校職場説明会 下旬 個別オルグ(保育所)	4 月	
9 月	上旬 個別オルグ(学校職場) 会計年度任用職員協議会準備会	5 月	
10 月	会計年度任用職員協議会準備会 会計年度任用職員協議会結成	6 月	
11 月	確定交渉	7 月	
12 月	協議会ニュース発行(交渉結果報告)	8 月	



2022年2月6日（日）
ウェブ方式

2022年仲間づくり実践セミナー
第3分科会「仲間づくりの具体的な手法を学ぶ」
組織化におけるじちろう共済の活用

自治労本部 中央執行委員（強化拡大局長）比田井 修

第1章

じちろう共済を活用すると なぜ組織化に繋がるのか



自治労本部
共済推進委員会

2

主な制度ラインナップ^o

※団体生命共済小口型は、2022年6月制度改正以降

保障で備えるべきリスク

じちろう共済の制度ラインナップ

死亡 入院・手術

団体生命共済 小口型

じちろう退職者団体生命共済

団体定期生命共済・個人賠償責任共済

団体定期生命共済

老後の生活

長期共済

税制適格年金

在職中：新団体年金共済
退職後：新団体年金共済 個人年金共済 個人民間生命共済 終身生命共済

新団体年金共済

自動車事故・賠償

じちろうマイカー共済

自賠償共済

自動車総合補償共済

自動車損害賠償責任共済

火災 地震 風水害

住まいる共済

火災共済・自然災害共済

風水害等給付金付火災共済・自然災害共済・個人賠償責任共済

生命・医療保障から自動車事故・住宅災害まで幅広くカバー

自治労本部
共済推進委員会

3

じちろう組織にとっての共済推進運動の意義①

組合員

働く上での
困りごとを支える
労働組合



暮らす上での
困りごとを支える
共済制度

組合加入と共済加入、両方で安心を！

自治労本部
共済推進委員会

4

じちろう組織にとっての共済推進運動の意義②

組合員にとってのメリット

- ① 自治労組合員のニーズによって作られている保障制度。ムリ・ムダ・ムラ無く、安心を得られる。
- ② 他民間生損保の各種商品と比べて、かなり割安。保険料の節約で家計の安定に繋がる。



単組にとってのメリット

- ① 共済制度の魅力で組合加入が増え、脱退者が減る。組織拡大！
- ② 単組に事務手数料が入り、財政基盤強化に繋がる。組織強化！

共済の魅力と取り組みにより、組織強化・拡大を！

第2章

非正規の方々が活用できる じちろう共済の主なラインナップ

その1

団体生命共済 小口型 長期共済・税制適格年金

※団体生命共済小口型は、
2022年6月発効から順次切り替わる団体生命共済の
制度改正以降に伴い、取り扱いが予定されています。
実際の展開については、別途周知いたします。

団体生命共済小口型の概要

- ①万一の時にご遺族のための生命保障と、
病気やケガをした時の医療保障を組み合わせ加入します。
- ②本人・配偶者は生命保障300万円～1,000万円、医療保障3,000円～10,000円、
子どもは生命保障100万円～1,000万円、医療保障1,000円～10,000円
の範囲で加入することができます。
- ③掛金は、月払い。給与天引き（チェックオフ）等で集め、単組一括納入。
- ④小口型に加入をされた組合員本人は、
老後の豊かな生活のための個人年金制度である
長期共済、税制適格年金への加入が可能です。

団生、長共、税適を利用できるようになります！

現行制度（シンプルパック）と団生小口型の保障内容の比較

	死亡・重度障がい		障がい	入院		通院	手術		傷病障がい	肝硬変・慢性肝炎	がん診断	放射線治療	先進医療	診断書料金補助	満期金
	病気	感染症 不慮の事故	不慮の事故	病気・ 不慮の事故	5大成人病 (悪性新生物、糖尿病、心疾患、高血圧性疾患、脳血管疾患)	病気・ 不慮の事故	病気・ 不慮の事故	ドナー 臓器提供	(心臓ペースメーカー、心臓人工弁、人工透析、人工虹膜、人工膀胱)						
シンプルパック <年齢別掛金型3,000円型>	200万円	400万円	180万円～8万円	日額3,000円			3万円					3万円	1,000万円限度		
シンプルパック <年齢別掛金型5,000円型>	200万円	400万円	180万円～8万円	日額5,000円			5万円					5万円	1,000万円限度		
シンプルパック <掛金一律型>	250万円	450万円	180万円～8万円	日額3,000円		日額900円	入院中6万円 外来3万円					3万円	1,000万円限度		5年ごとに 約20～30
じちろう団体生命共済小口型 例①<C型+23コース>	300万円	600万円	300万円～12万円	日額3,000円	日額6,000円	日額1,500円	12万円～3万円	10万円	50万円	50万円	60万円		1,000万円限度	5,000円	
じちろう団体生命共済小口型 例②<E型+25コース>	500万円	1,000万円	500万円～20万円	日額5,000円	日額10,000円	日額2,500円	20万円～5万円	10万円	50万円	50万円	100万円		1,000万円限度	5,000円	
じちろう団体生命共済小口型 例③<J型+30コース>	1,000万円	2,000万円	1,000万円～40万円	日額10,000円	日額20,000円	日額5,000円	40万円～10万円	10万円	50万円	50万円	100万円		1,000万円限度	5,000円	

非正規向け現行制度より、保障内容は充実します！

現行制度（シンプルパック）と団生小口型の掛金の比較

	25歳女性	30歳女性	35歳女性	40歳女性	45歳女性	50歳女性	55歳女性	60歳女性	65歳女性
シンプルパック <年齢別掛金型3,000円型>	月額1,550円	月額1,716円	月額1,914円	月額2,184円	月額2,542円	月額3,024円	月額3,646円	月額4,476円	月額5,698円
シンプルパック <年齢別掛金型5,000円型>	月額2,322円	月額2,580円	月額2,878円	月額3,280円	月額3,794円	月額4,472円	月額5,338円	月額6,476円	月額8,070円
シンプルパック <掛金一律型>	月額6,000円	月額6,000円	月額6,000円	月額6,000円	月額6,000円	月額6,000円	月額6,000円		
じちろう団体生命共済小口型 例①<C型+23コース>	月額1,484円	月額1,484円	月額1,484円	月額1,798円	月額1,974円	月額2,152円	月額2,446円	月額2,858円	月額3,600円
じちろう団体生命共済小口型 例②<E型+25コース>	月額2,360円	月額2,360円	月額2,360円	月額2,870円	月額3,170円	月額3,460円	月額3,950円	月額4,630円	月額5,860円
じちろう団体生命共済小口型 例③<J型+30コース>	月額4,310円	月額4,310円	月額4,310円	月額5,120円	月額5,570円	月額6,010円	月額6,800円	月額8,030円	月額10,260円

非正規向け現行制度より、安くなります！

退職後の保障について

- ① じちろう退職者団体生命共済の移行加入
「退職組合員の承認基準（※）」を満たす場合、
最長85歳まで加入できる「じちろう退職者団体生命共済」に移行できます。
※ 退職組合員の承認基準：満50歳以上または25年以上勤続して退職した者
- ② じちろう退職者団体生命共済に加入できない場合
「退職組合員の承認基準」を満たさずに退職せざるを得ない場合、
シンプルパックに無審査移行することが可能です。
その場合は、小口型に24か月以上加入している必要があります。
移行にあたっては、保障上限額など所定の要件があります。

その2 じちろうマイカー共済

マイカー共済の掛金優位性①～23歳のケース～

新規6等級、軽四輪乗用車「ホンダNBOX（型式JF4）」、初度登録2020年10月、通勤・通学利用、免許証（グリーン）、本人・配偶者限定、運転者年齢条件21歳以上補償

	T社	M社	J社	S社	J共済	じちろう共済
対人対物賠償・無保険車傷害	無制限	無制限	無制限	無制限	無制限	無制限
人身傷害補償	5,000万円 入院一時金10万円	5,000万円 入院一時金10万円	5,000万円 入院一時金10万円	5,000万円 入院一時金なし	5,000万円 入院一時金なし	5,000万円 入院一時金10万円
車両補償	一般補償 215万円 免責5-10万 代車日額7,000円	一般補償 180万円 免責5-10万 代車日額7,000円	一般補償 180万円 免責10-10万 代車日額7,000円	一般補償 180万円 免責10-10万 代車日額7,000円	一般補償 175万円 免責10-10万 代車日額5,000円	一般補償 180万円 免責10-10万 代車日額7,000円
弁護士特約	あり	あり	あり	あり	あり	あり 賠償対応補償付
保険料（年額）	188,350円	181,670円	167,360円	201,550円	136,590円	113,840円

外部開示・複製・複写厳禁 組合員に開示しないでください



自治労本部
共済推進委員会

13

マイカー共済の掛金優位性②～51歳のケース～

切替20等級、普通乗用車「トヨタ・ヴォクシー（型式3BA-ZRR80W）」、初度登録2020年4月、通勤・通学利用、免許証（ゴールド）、本人・配偶者限定、運転者年齢条件35歳以上補償

	T社	M社	J社	S社	J共済	じちろう共済
対人対物賠償・無保険車傷害	無制限	無制限	無制限	無制限	無制限	無制限
人身傷害補償	5,000万円 入院一時金10万円	5,000万円 入院一時金10万円	5,000万円 入院一時金10万円	5,000万円 入院一時金なし	5,000万円 入院一時金なし	5,000万円 入院一時金10万円
車両補償	一般補償 225万円 免責5-10万 代車日額7,000円	一般補償 225万円 免責5-10万 代車日額7,000円	一般補償 225万円 免責10-10万 代車日額7,000円	一般補償 250万円 免責10-10万 代車日額7,000円	一般補償 225万円 免責10-10万 代車日額5,000円	一般補償 250万円 免責10-10万 代車日額7,000円
弁護士特約	あり	あり	あり	あり	あり	あり 賠償対応補償付
保険料（年額）	66,250円	67,890円	62,630円	45,460円	38,070円	29,320円

外部開示・複製・複写厳禁 組合員に開示しないでください



自治労本部
共済推進委員会

14

加入できる人（家族も退職者も）

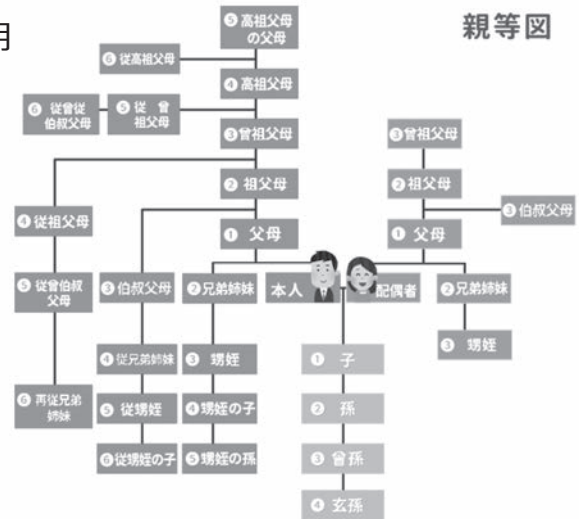
★契約者＝組合員で**家族の車**にも団体割引適用

ご契約いただける方は以下のとおりです。

- 組合員本人
- 組合員の配偶者（内縁関係など含む）
- 組合員と同居の親族※
- 組合員の配偶者と同居の親族※

※ 6親等内の血族、配偶者または3親等内の姻族をいいます。（別居の未婚の子も含む）

★**退職後も利用可能**です。



当資料は複製・複写を固く禁じます。また、当資料を使用しての募集行為は一切行えません。



自治労本部
共済推進委員会

15

見積り方法

じちろうマイカー共済は、**32.5%の団体割引（※）**を適用！

※掛金体系の変更による職域掛金廃止に伴い割引率が変更されました。

※団体割引は車種や補償内容により割引率が異なる場合があります。また、毎年11月時点の実績により変動することがあります。

【団体割引は多くの組合員の利用と安全運転に支えられています。】

見積り方法① 単組経由で共済県支部に依頼

以下3点を用意していただき、単組から共済県支部にFAX

- ① 加入している自動車保険証券の写し
- ② 車検証の写し
- ③ 見積り依頼書

見積り方法② 組合員自身でネットで見積り

ホームページから

<https://www.zenrosai.coop/ss/zenkoku/jichiro/kyousai/mycar/estimate/index.php>
アクセスコード：jichiro（半角英数字）



当資料は複製・複写を固く禁じます。また、当資料を使用しての募集行為は一切行えません。



自治労本部
共済推進委員会

16



ご清聴ありがとうございました
ともにがんばりましょう！

第4分科会「職域を越えた非正規労働者の仲間づくりについて学ぶ」

目的 職域を越えて非正規労働者の仲間づくりに取り組むための手法やすすめ方について学ぶ

対象 非正規雇用の組合員がいる単組で、職域を越えて非正規労働者組織拡大に取り組む単組（正規・非正規）

担当者 強化拡大局長 佐藤 久美子

組織拡大オルグ 槌田 順 丸山 克

書記 佐藤 政則（多田 健太郎）

次 第

司会：槌田 順

14:30	分科会の趣旨説明	佐藤強化拡大局長
14:35	単組取り組み報告	
	① 香川県本部、高松市非常勤職員労働組合（15分）	
	② 千葉県本部、市川市会計年度任用職員労働組合（15分）	
15:05	③ ZOOMチャットに対する質問・意見交換 参加者どうしによる質疑応答・意見交換	
15:25	ワーク 「職域を越えた仲間づくり計画をつくる」 ① 職域を越えて仲間づくりに取り組む対象を選んだ理由 ② 加入を呼びかける際に準備すること ③ 加入を呼びかける際に考慮すべきこと 上記3点に留意して計画を作成する。 ワークシート報告（いくつかの単組から）	槌田 順
16:10	事例報告者、本部からのアドバイス	
16:20	分科会のまとめ	佐藤強化拡大局長
16:30	終了	

○ 単組ごとにワークシートに記入、作成します。ポイントは、事例報告もふまえ、組合結成時のことを振り返って今後の職域を越えた仲間づくりに活かすことです。

○ シート中の「1. 職域を越えた仲間づくり計画をつくる」は必ず、「2. 加入しようとしなない人へ、どのように対応したらよいか」は余裕があれば記入してください。「3. 仲間づくり計画・スケジュール（記入例）」は今回参考資料としてご確認ください。

組合結成に至るまで

2004年7月

- ・第1回目の職場職員説明会
(合計10回近く行われる)
- ・各園園長先生協力のもと、当時23園に自治労千葉県本部職員、市川市職員組合の方から臨時職員に説明してもらう
- ・説明を受けた一人一人の関心度が高く、組合の必要性を感じた。

2005年6月

組合結成

2005年に市川市保育関係職員労働組合が結成されて、今までに勝ち取ってきた権利

- ・交通費の全額支給
 - ・給与の経験年数加算
 - ・健康診断の職免扱い
 - ・交通遮断の特別有給
 - ・忌引の特別有給休暇
 - ・夏期休暇6日
 - ・病休伝染病は年10日特別有給、私傷病は年10日無給
 - ・子の看護休暇小学就学前有給5日
 - ・妊産婦検診有給
 - ・介護休暇
 - ・育児休暇
 - ・ドナー休暇
 - ・6月30日までの採用者は経験年数加算対象とする
 - ・時間外割増賃金125/100が8時間以降から7時間45分以降
 - ・平成20年以降の採用者は二年目より給与表1号アップ
 - ・平成20年以降に採用された保育士は、三年目より時給10円アップ
 - ・1月2日から6月30日の間に新規に採用された職員に対して、夏期年次休暇を7月1日から9月30日の間に3日を上限として付与
 - ・平成20年以降採用の保育士時給単価120円アップ
 - ・病気休暇(感染症特別休暇)対象項目拡大
 - ・栄養士の時給単価120円アップ
 - ・調理パートの時給単価110円アップ
 - ・採用初年度の非常勤保育士の時給単価が1,350円⇒1,500円へアップ
 - ・非常勤看護師の時給単価1,310円⇒1,500円へアップ
 - ・看護師パートの時給単価1,260円⇒1,450円へアップ
 - ・保育パートの時給単価990円⇒1,000円へアップ
- ※現在は、ないものもあります。



「市川保育労」4号
2019年10月11日発行
市川市保育関係職員労働組合
住所 市川市八幡四の二の一
発行責任者 梅津 さつ子
047-334-1111
(市川市職員組合内)

第5回 会計年度任用職員制度の学習会を開催

9月20日(金)18時15分から、市川教育会館研修室において「第5回会計年度任用職員制度学習会」が行われました。組合員と未加入者、役員含め33名が出席しました。

梅津執行委員長と笠原特別執行委員の挨拶に続いて、市川市議会議員のかつまた竜大市議と中町けい市議から、9月議会の中で質問した『会計年度任用職員制度』についての議会報告がありました。



保育労より、これまでの経過と『会計年度任用職員制度』の概要について説明を行いました。経過説明の中で、「給与と各種手当等」に関しては9月議会で決定されますが、その他の規則等については今後の協議や交渉事項であることも話をしました。

また、今まで行われた事務折衝や交渉の中で、「会計年度任用職員のフルタイム勤務には、夏季休暇を「6日」付与し、パートタイム勤務には勤務日数に合わせた夏季休暇を付与すること」「病気休暇(感染症を含む)の年10日の取得に関しては、有給扱いで会計年度任用職員全員に付与すること」などを粘り強く当局に訴えて勝ち取ったことを参加者へ報告しました。

最後に、今回初めて参加される方も多かったので、職種別の3グループに分かれて意見交換を行いました。その中で、来年度からの働き方に不安を抱えている意見が多くありました。

今回の学習会の参加を通じ、組合に加入してくださった方もいらっしゃいました。当事者に説明することで組合の必要性を感じてもらい、加入に繋げることができました。今後も学習会や交流会を通して、組合の必要性を発信していきます。



問い合わせ先:市川市保育労 担当:田中 TEL 047-334-1111(内線 5785)



「市川保育労」9号
 2020年1月27日発行
 市川市保育関係職員労働組合
 住所 市川市八幡四の二の一
 発行責任者 梅津 さつ子
 047-334-1111
 (市川市職員組合内)

臨時総会で規約改正案承認。一票投票へ。会計年度任用職員制度開始に向けて組織拡大!

2020年1月17日(金)18時15分より、市川教育会館第2会議室において、市川市保育関係職員労働組合臨時総会を開催しました。参加者は来賓を含め17名(委任状23名)でした。

保育労の現状は、「役員の担い手不足。組合員数の減少。保育施設の民営化。」などの課題がある中で、今後の保育労のあり方を判断しなければならない時期に直面しました。保育労と市川市職員組合の間で今後について協議を重ねた結果、保育職場だけではなく市川市役所で働く全ての非正規職員の組合加入が可能になるよう組織拡大をする方向で意見が一致し、そのため規約改正が必要になることから今回臨時総会を開催する運びとなりました。



総会は、梅津執行委員長の挨拶に続き、市川市職員組合の須賀執行委員長から、今後の保育労への期待と励ましのご挨拶をいただきました。大洲保育園の新見千春さんを議長に選出し、佐藤書記長から保育労のこれまでの取り組み報告や今後の運動方針の説明と、規約内容の一部改正にむけた一票投票の提案をしました。(※内容は配布資料に記載) 質疑応答で、組合員からは「全ての非正規職員の組合加入を可能にすることで今後どれくらいの加入が見込めるのか?」との質問がありました。執行部役員からは「現段階において加入者数は予想できない。しかし、本庁で働く非正規職員の方から組合に加入したいという声はあがっています。現在の状況では非正規職員の不安や相談を受けるところはないので、ここは会計年度任用職員が団結して処遇改善の為に取り組まなければいけません」と説明をしました。そして、第1号議案の規約改正については賛成多数で可決され、提案された全ての議案は承認されました。今後の日程として、保育労の全組合員による規約の一部改正に伴う一票投票を実施します。投票用紙が配布されますので記入方法を参考のうえ、2月19日(水)午後6時まで投票をよろしくお願いいたします。これからもより良い職場環境と制度改正にむけて共に頑張りましょう!



<投票用紙の記入方法>

<p>改正に賛成は○、反対は×を上欄に書いて下さい。 それ以外を書くは無効になります。 2月19日午後6時まで組合事務所へお願いします。</p> <p>市川市保育関係職員労働組合選挙管理委員会</p>	<p>規約一部改正</p>	<p>市川市保育関係職員労働組合 規約の一部改正・一票投票用紙</p>
--	---------------	--

*規約の一部改正に賛成の場合は○、反対の場合は×を上欄に記入してください。無記入又は○か×以外を書くは無効になります。無効票とならないようにお願いします。

問い合わせ先: 市川市保育労 担当: 田中 TEL 047-334-1111(内線 5785)

市川市会計年度任用職員労働組合

ニュース

特別号(2020年4月1日(水)発行)

発行元:市川市会計年度任用職員労働組合 市川市八幡4-2-1 八幡分庁舎 1階 TEL:047-334-1111 内線 5784・5785

2020年4月1日から「市川市保育関係職員労働組合」が

「市川市会計年度任用職員労働組合」

へ変わります。

2020年4月1日から“会計年度任用職員制度”がスタートし、非正規職員の任用形態が会計年度任用職員に変わり、手当などの支給が可能となるなどの労働条件が大きく変わることになります。

この間、市川市職員組合と市川市保育関係職員労働組合は、給料や各種手当などの支給、休暇・福利厚生制度などの中身について当局と交渉を重ねてきました。また、市川市保育関係職員労働組合は保育園に勤務する非正規職員の組合から会計年度任用職員の組合へ組織拡大するために規約の一部改正を行うなど準備を進めてきました。

新制度に変わり処遇改善がなされた点も多くある一方、現時点では今までよりも勤務時間の短縮により年収が下がるなどの課題もあります。そういった課題や不安を解決するためには、当事者である会計年度任用職員の皆さんが、当局へ声をあげていく必要があります、その声は会計年度任用職員の皆さんが組合へ100%加入することでより大きな力を発揮します。

一方的な雇い止めをさせず雇用を守り、自分たちの処遇改善や職場環境を良くし、気持ちよく働いていけるように「市川市会計年度任用職員労働組合」への加入をお願い致します。

「市川市会計年度任用職員労働組合」の加入申込については、下記のとおりとなっています。

【「市川市会計年度任用職員労働組合」の加入について】

○加入方法：①「加入申込書」

②「自治労共済生協 生協加入申込書 兼 組合員情報登録・変更申込書」

を組合事務所へ提出。(組合事務所：市川市職員組合事務所内)

※加入申込書などの書類は、ニュースと一緒に配布をさせていただきます。

なお、2020年3月まで「市川市保育関係職員労働組合」に加入されていた組合員につきましては、手続き不要で『市川市会計年度任用職員労働組合』へ移行となります。

○組合費等：①組合費(本俸月額額の1000分の8) ※毎月の賃金より控除させていただきます。

②自治労共済基本型掛金(毎月300円) ※毎月の賃金より控除させていただきます。

※自治労共済基本型は組合へご加入と同時にご加入いただきます。

※自治労共済基本型は慶弔制度です。(詳細は裏面を参照)

また、自治労共済基本型に加入することで、掛金が割安な生命保険や自動車保険、火災保険などに、ご加入いただけます。

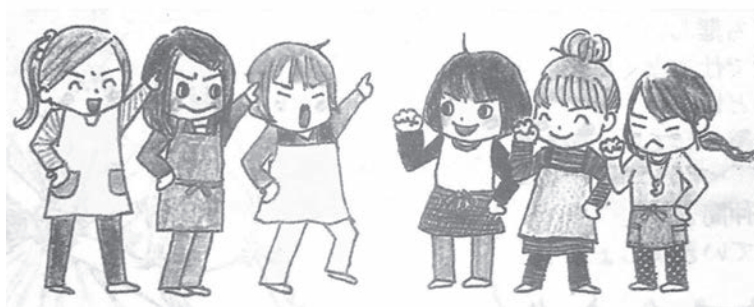
(制度の内容や加入方法は、組合事務所へお問い合わせください。)

○その他：ご不明な点等がございましたら、組合事務所へお問い合わせください。

(組合事務所) 市川市職員組合内 市川市八幡4-2-1 八幡分庁舎1階
047-334-1111 内線：5784・5785

2022年仲間づくり実践セミナー

職域を超えた組織拡大
～自分たちの処遇は自分たちで声を上げて～



高松市非常勤職員労働組合

2022.02.06

高松市非常勤職員労働組合



もっと高松

瀬戸の都・高松
活力にあふれ
創造性豊かな

- ▶正規職員 3,990人
- ▶会計年度任用職員 フルタイム 570人
パートタイム 3,093人
・・・正規職員の非正規化
- ▶高松市非常勤職員労働組合員 417人
(2022年1月現在)
- ▶職種 保育教育士
保育所・こども園・学校調理員
図書館司書、学芸員
学校図書館指導員
ケースワーカー、医療事務
一般行政事務

2006.8	自治労全国保育集會に参加し、非常勤職員でも労働組合を結成することができることや、昇給やボーナスがあることを知り、自分の職場にも労働組合があつたら良いなあと思った。
2007.3	高松市立保育所非常勤職員労働組合 結成
2008.1 ～ 2011.3	<ul style="list-style-type: none"> ・通勤手当相当額の支給月額の見直し ・経験者採用枠の拡大(09年度:44歳まで,10年度:48歳まで,11年度:59歳まで) ・病欠休暇(1年度10日以内)、生理休暇(1回につき2日以内)の有給化 ・被服貸与 ・子の看護休暇(祝日休日を含む連続する7日間)を特別休暇(有給) ・組合員299名
2011.5	<p>雇用年限の撤廃を要求するも進展なし。非常勤職員が約2,000人と急増する中、保育所非常勤職員労組だけでは限界あり。そこで、同じく司書という専門職としてはたらく図書館の非常勤職員への働きかけを開始。</p> <p>「高松市非常勤職員労働組合」へ名称変更</p>
2011.4 ～ 2016.3	<ul style="list-style-type: none"> ・図書館司書の雇用年限4年間(最大5年間)の実質撤廃) ・資料館等に勤務する学芸員に働きかけ、司書に準じた雇用年限撤廃を勝ち取る ・保育所・こども園の行事、保護者対応にかかわる勤務は時間手当を支給 ・子の看護休暇、介護休暇を有給とする ・育児休業、介護休業の導入(無給) ・公共交通機関利用の場合、通勤手当相当分を費用弁償

2

2018.11 2019.2	<p>法律改正を受け、要求書を提出する。 協議を経て、交渉の席で提示された『会計年度任用職員制度(案)』は、</p> <p>①2018.11 月給が現在の156,800円から(1-5)120,715円の減額。年収も減額。 ②2019.1 (1-13)128,678円高卒司書補という実態に合わない提示。 組合結成当時から、「フルタイムで働きたい」という要望に対し、2018.3.19 「フルタイム職員導入については32年度からの会計年度任用職員制度の導入に焦点を合わせ、検討する」という確認書を結ぶも、フルタイム司書の提示無し。提示では、採用・再任用いずれも公募。昇給は、1年ごとに4級昇給。 ③2019.2 交渉の席で、「公募」という表現を削除。</p>
2019.8.19	<p>④2019.8.19 「譲れないのは現給保障」との臨んだ団体交渉 ・【新】フルタイム司書の提示はあるも、経験年数は3年</p> <p>・人事課は「期末手当が支給される6月までは現給保障する、あとはその手当でやりくりすればよい、「お金の色は一緒」と発言し、組合側は一斉に反発。さらに人事課長が「市長の判断で団体交渉に提示したものを変更する気はない」という不当労働行為発言に及んだため、組合側は、労働委員会への申し立てを含め、本日の団体交渉終了後移行、抗議活動を展開する旨を通告した。それを受けて、人事課長は、「組合側と円満な解決を図るため9月末までに変更案を誠実に考え提示する」と発言を訂正し、市側が9月に予定していた議会への提出を見送る。</p>

3

2019.10	会計年度任用職員制度 賃金・労働条件一妥結 ・昇給 行政職給与表 1級40号上限 行政職給与表 2級28号上限(保育教育士—主担任) ・期末手当 2.6月 ・退職手当 フルタイム
2020.4	高松市役所庁本庁事務職員 組合加入 学校給食調理員 組合加入
2020.12	・12月期の期末手当、人事院勧告「-0.05/月」を阻止 ・家族看護休暇獲得(父母—配偶者の父母も含む・配偶者が追加)
2021.11	・12月期の期末手当、人事院勧告「-0.15/月」を引き下げを阻止



2020年5月5日 ニュース発行

高松市非常勤職員労働組合 学校給食分会

【加入しようと思った理由】

- ・会計年度任用職員制度に移行する前まで、給食分会（正規職員）の組合に加入しており、今まであまり組合活動には参加する機会がありませんでした。
- ・しかし、移行する前に正規職員の方から「非常勤組合から組合加入の話がきている。この機会にお話を聞いてみませんか？」との話があり、私達も話を聞いてみることになりました。
- ・何度かの説明会の結果、非常勤組合の活動も長く、色々な活動をしていることを知り私達に出来るか不安もありましたが、『自分達の職場改善は自分達で訴えて行かないと改善できない。私達と一緒に頑張ってください』との言葉を聞き感銘を受け、非常勤組合に加入することとなりました。

6

2020年9月29日(火)学校給食 当局とはじめての協議 出席した15名の組合員全員が発言！



- ・自分達の事は自分達で要求しないといけないと確信しました。組合の役員の方の知恵を借りて、月額雇用を守りたいです。
- ・保健体育課や人事課の意見を直接聞いたのは良かったと思います。組合の方は力強いですね！今日の協議で今後何を強く要求していけばいいかが明確になってとても良かったと思います。
- ・色々な意見を直接聞くことができ、私達の立場もしっかりと自分達で守っていかないといけないということを強く感じました。

7

【労働条件改善の道のり】

- ・まず私達は10年の更新時期を迎える組合員がいたので、それを阻止するために「月額職員に採用されてからの年数カウントにしてほしい！」と訴えていきました。何度かの保健体育課との話し合いの結果、その要望は認められました。
- ・また今年度は、「月額雇用を存続し人数も削減せず募集をして欲しい！」と訴えていきました。その結果、保健体育課からも月額職員は必要（正規職員の方からも必要との意見がある）、人数も現在の15名確保でいきたいとの回答がありました。（中途退職の時の人員確保はまだ決まっていない）
- ・私達の道のりは厳しいですが、少しずつでも改善できるように組合活動を続けていきたいと思えます！！

【組合員数】 15名

【今後の課題】

- ・今後は、自己都合で辞職した場合でも人員補充することや、正規職員と同じ退職年齢までの雇用保障など、また、正規職員の試験を受けやすい様に、年齢上限を上げることなど課題はたくさんあります。

8

高松市非常勤職員労働組合 本庁分会

【加入しようと思った理由】

- ・非常勤嘱託職員から会計年度任用職員に移行する際、自分たちの賃金や雇用保険についての十分な説明がなく、またその月額賃金が大きく減っていることを初回給与の明細を見て初めて知った。そのことを所属長に抗議するも、その所属長自身が月額賃金ベースが下がる事を分かっておらず、愕然とした。自分たちの処遇については自分たちで把握し改善していかなければならないものだと思われ、加入を決めた。
- ・高松市市役所（本庁）生活福祉課に異動となった正規職員（組合副執行委員長）より「今のケースワーカーの働き方はおかしい！！と常々現場で感じている。おかしいと声をあげないと、当局は「何も言っていないから文句はないだろう」と考えている。自分たちで声を上げることが必要だ」と声を掛けていただいて、間を置かず、みんな加入した。

9

【労働条件改善の道のり】

- ・まず、当局に正規職員と同等の仕事を行っていることを知ってもらうため、各自の業務内容を文書化し提出。その中で生活保護担当のケースワーカーについては、以前から懸念もあったのか早い段階で「職員と同等の仕事をしており、このままではいけないと思っている」と当局から発言があった。
- ・その後、福祉課の所属長を中心に他の中核都市にCWや医療事務の賃金や処遇についてのアンケートをとってもらい、その集計結果の提示がある。「高松市としてどうするか」が重要であり、他市のものは参考にしかならないことを訴え続けるが、「同じ行政として他市と比較して突出することもできないため」ということであった。
- ・CWについて一旦「2-1号給」の賃金で採用しなおし（採用試験あり）という案が提出されたものの、組合員CWの人数を網羅できる人数募集ではなく、現に職員と同等の仕事を行っている事実を認めながらも全員の賃金を改善しないのは納得がいかず、より改善した案の提示を求めている。市労連・市職の支援も受けながら、CWの処遇改善を勝ちとり、今後本庁組合員全体の処遇改善に繋げたい。

10

【組合員数】 10名

【今後の課題】

- ・本庁分会は一般行政事務として扱われている会計年度任用職員がほとんどだが、実態は専門性の高い職から正規職員と同等もしくはそれ以上の職務を担っている者が多い。それにも関わらず賃金や休暇等の処遇が正規職員よりも悪く「同一労働同一賃金」という主旨にまったく沿っていない現状を、早急に改善する必要がある。
- ・またこれとは別に、本庁分会はそれぞれの組合員が多種多様な仕事を行っており、協議交渉においてもその要求がそれぞれに違ったものとなるため、それぞれの組合員からの細やかな意見の聞き取りと、各立場に応じた対応が必要である。



写真：2020年10月7日
本庁分会協議後、
組合事務室にて

11

高松市非常勤職員労働組合保育所・こども園調理員

【加入しようと思った理由】

・ 仕事をしていて疑問や意見を市に伝えたいと思った。職場で困ったことがあり組合の力を借りたいと思った。雇用の維持、向上する為の活動を行えるから。雇用不安の為。勧誘を受けたから。

【労働条件改善への道のり】

・ 2021年2月の雇用から、4年8年12年…の4の倍数の対象者に組合側が合意していない再度の任用回数制限（4年）が勝手に進められて、17名の対象者の中で3名の調理員の雇い止めの連絡を受ける。3月5日、組合の委員長・書記長と共に担当課・人事課との協議を行い「今回の試験自体はあくまでも適正に実施されたものであるが時期が1年早いものであったことから、再度の任用は認められ、3名については4年目となる2022年2月の選考を他対象者と共に受けよう。」という任用は認められつつも納得できない高松市の勝手な態度に調理組合員の意見を聞き取りながら、何度も協議を重ねたが進展が見られなかった。このままでは2022年の選考が始まってしまうので、高松市が示している4年の任用回数制限の撤廃を求めて団体交渉を行った。

12

- ・ 11月10日、団体交渉で「4年を5年に変えただけの改善案に到底納得できない、雇用不安解消のためには再度の任用回数制限の撤廃を求める。会計年度任用職員制度が始まったのは2020年4月からなので、今年度は2年目となる。また、選考の内容についても現場の仕事ぶりの評価からとしてもらいたい」と反論した所、高松市は持ち帰り11月中の再提示をすると回答した。組合は「再度提示されたものが本日の交渉を踏まえた上で納得できるものでない限り、抗議する準備がある事」を通告した。



写真

2021年11月10日
保育所・こども園
調理員
団体交渉

13

- ・ 11月29日、再度の団体交渉で高松市が提示案 2 を説明し「調理員全員の任用開始が令和3年から5年間」とした。組合は「雇用不安の解消のために、再度の任用回数制限の撤廃を引き続き要求することや、高松市が人員調整や年度途中での人事異動を行おうとする場合には、組合側と事前に協議交渉をすることや公募の際の選考の方法については、速やかに労使での協議交渉を開始すること」の確認ができたことで改善案に合意した。

【組合員数】 51人

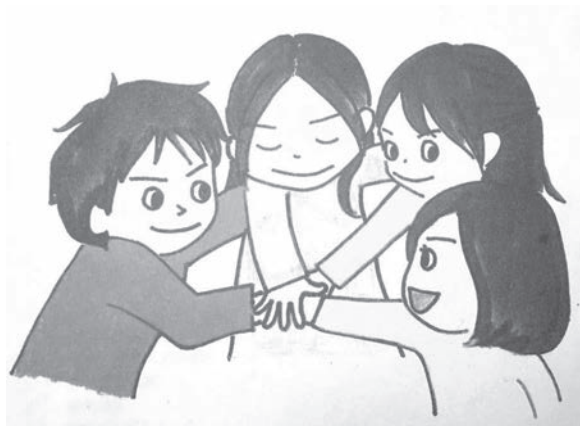
【今後の課題】

- ・ 人数調整が必要となった時は、組合との協議交渉の上で行うこととする。
- ・ 公募の際の選考の方法については、組合側と労使で協議交渉をして決めていく。
- ・ 再度の任用回数制限の撤廃を引き続き要求していく。

14

団結こそが私たちの力！

ともに頑張りましょう！



ご清聴ありがとうございました。

15

第4分科会「職域を越えた組織拡大の計画をつくる」 ワークシート

県本部

単組名

1. 職域を越えた仲間づくり計画をつくる

①職域を越えた仲間づくりに取り組む対象とした理由

対象とする職場は？	
選んだ理由は？	
職場特有の事情はあるか？	
その他	

②加入を呼びかける際、準備すること

執行委員会での意思決定では？	
役割分担は？	
市職、県本部などへの協力要請は？	
事前のアンケートは？	
職場個別訪問では？	
説明会会場は？	

時間は？	
事前のアンケートは？	

③加入を呼びかける際に考慮すべきこと

	自分たちが組合結成を呼びかけられたとき	これから自分たちで拡大を行うときに活かせることは？
うれしかったこと	(例)職員組合に気をかけてもらったこと。	
不安だったこと	(例)当局に圧力をかけられる。	
説明されてもよくわからなかったこと	(例)組合用語、組合費決定の理由。	
意外だったこと	(例)公務職場に組合があること。	
その他		

2. 加入しようとしなない人へ、どのように対応したらよいか

仲間づくりを進める際に、以下のような反応があった場合、どのような説明や工夫ができると思いますか？

①無関心な人に対して

	説明方法、加入につなげる為に工夫できること
(例 1) 労働組合の活動に興味がない。	

②疑問に対して

	説明方法、加入につなげる為に工夫できること
(例 3) 組合には絶対入らなくてはいけないのか？	
(例 4) 3年間の雇用なのに組合に入るメリットは？	
(例 5) 組合はどんな活動をしているのか？	
(例 6) 組合に入っても入らなくても労働条件は変わらないのではないか？	

③拒絶する人に対して

	説明方法、加入につなげる為に工夫できること
(例 7) 選挙など思想・信条が違う。	

④組合費について

	説明方法、加入につなげる為に工夫できること
(例 10) 組合費が高い。	

⑤不安をもっている人に対して

	説明方法、加入につなげる為に工夫できること
(例 13)	

組合に入ると上司から目をつけられるのではないか？	
(例 14) 組合に入ったら雇止めになるのではないか。	

⑥参加を拒む人に対して

	説明方法、加入につなげる為に工夫 できること
(例 15) 組合の集会やイベントに参加したくない。	
(例 16) 子どもがいるので集会や会議には出られない。	
(例 17) 役員や職場代表者にはなりたくない。	

3. 仲間づくり計画・スケジュール（記入例）

①目標

例1 10月の大会までに未加入者の80%加入
 例2 10月までに単組内に会計年度任用職員協議会を結成 11月確定を一緒に交渉

②役割分担（例 会計年度任用職員の組織化）

役割	担当者
計画作成、スケジュール管理等	〇〇 〇〇 組織担当副委員長（責任者）
	〇〇 〇〇 執行委員
	〇〇 〇〇 執行委員
チラシ等作成	〇〇 〇〇 執行委員
連絡調整担当	〇〇 〇〇 保育部会役員（保育所の連絡調整）
	〇〇 〇〇 現業評役員（学校給食職場の連絡調整）
職場オルグ	全執行委員 保育部会役員、現業評役員

③取り組み方法（例 会計年度任用職員の組織化）

保育所単位で組合説明会
 学校職場 夏季休暇中の合同研修後に組合説明会を開催
 個別オルグ

④具体的なスケジュール（例 会計年度任用職員の組織化）

2022年	計画	2023年	計画
5月	執行委員会（計画作成）	1月	執行委員会 ・未加入者の確認 ・未加入者の加入計画を作成
6月	保育部会、現業評役員むけ説明会 説明会配布物などの準備	2月	
7月	保育所説明会	3月	

8月	上旬 学校職場説明会 下旬 個別オルグ（保育所）	4月	
9月	上旬 個別オルグ（学校職場） 会計年度任用職員協議会準備会	5月	
10月	会計年度任用職員協議会準備会 会計年度任用職員協議会結成	6月	
11月	確定交渉	7月	
12月	協議会ニュース発行（交渉結果 報告）	8月	

第5分科会 県職共闘「会計年度任用職員の組織化について」

目的 単組で会計年度任用職員の組織化の好取り組み事例を共有化し、
取り組みの意義の再確認と、加入につながらない課題の克服方法を考える。

担当者 強化拡大局長 外山 律子
県職共闘担当 小熊 優姫 (多田 健太郎)

次 第

14:30	はじめに 分科会の目的・進め方	外山強化拡大局長
14:35	県職共闘議長あいさつ	蒲池議長
14:40 15分	(1) 単組報告① 「会計年度任用職員の組織化」	茨城県職員労働組合
14:55 10分	質疑応答	
15:05 15分	(2) 単組報告② 「会計年度任用職員の組織強化について」	高知県職員労働組合
15:20 10分	質疑応答	
15:30 55分	(3) ワーク「仲間づくりにむけた課題の克服方法を考える」 ① 趣旨説明 (10分) ② ワークシートの記入・意見交換 (30分) ③ 3人くらいから発表 (15分) ワークでは、会計年度任用職員の組織化について取り組みの意義の再確認と加入者増につながらない課題に対し、その克服方法を考えます。 16:10から約15分間で、3人くらいから発表いただきます。	各参加者
16:25	まとめ	外山強化拡大局長
16:30	閉会	

単組取り組み報告①

2022年仲間づくり実践セミナー（2022年2月6日）

茨城県本部

第5分科会 県職共闘「会計年度任用職員の組織化」

茨城県職員労働組合連合の取り組み

1、組織概要

○茨城県職員労働組合連合

- ・構成組織 茨城県職員組合、茨城県病院局職員労働組合、茨城県職員現業労働組合、茨城県企業局労働組合
- ・全職員数 8,566人（内、再任用職員292人、会計年度任用職員1,770人）
*組合員対象者数7,816人
- ・組合員数 2,893人（内、会計年度任用職員33人）

2、取り組み経過

○茨城県嘱託員労働組合の結成にむけた取り組み

- ・茨城県に雇用される臨時・非常勤等職員の労働条件、職場環境改善にむけ、自治労茨城県本部と協力しながら、各種対策を実施
- ・茨城県では、2020年4月1日からの会計年度任用職員制度移行まで、臨時・非常勤等職員の大部分が特別職非常勤職員（地公法3条3項3号）として雇用されてきたことから、職員組合への組織化ではなく、労働組合として単独組合結成をめざしてきた
- ・組織化にむけた取り組みを実施するにあたり、まずは労働環境を把握するために、2009年9月に『職場実態調査アンケート』を実施
- ・その結果、約300名の嘱託員から回答があり、賃金や労働条件全般への不満と共に、約半数以上から労働組合に対して関心があるとの回答が寄せられ、組合に対する期待の大きさも明らかとなった
- ・一方で、回答のあった職員、組織化対象となる職場が県内一円、その職種も多岐にわたり、全体での意見交換の場を即時に設けることが困難なことから、比較的多数の回答をいただいた福祉関係職場（主に相談センター）を中心として『職場懇談会（組合説明会）』を数回開催、それぞれが抱える意見、改善要求をまとめていった
- ・これらの取り組みを進めるなかで、参加者から職場の問題、要求事項等が報告され、それら課題を解決するために『労働組合を結成すべき』との意見が集約されたことから、2010年9月25日に『茨城県嘱託員労働組合結成準備委員会』を結成
- ・その後、組合結成にむけた役員を選出、組織拡大、運動方針の作成等をつうじて、2011年2月14日、『茨城県嘱託員労働組合（略称：県嘱託労組）』結成大会を開催
*結成時、22名の組合員で立ち上げ
- ・組合結成後、本部が開催する各種集会、学習会への参加や、組合単独での学習会を開催しながら、要求書の作成、労使交渉を積み重ね、少しずつ改善を図ってきた

○会計年度任用職員制度導入にむけた取り組み

- ・2017年5月11日、会計年度任用職員制度の導入を含む地方公務員法の改正が国会で成立した事を受け、制度内容について労使間協議を継続実施
- ・その結果、制度導入に当たっては、給与面で『地域手当6%』を加算した額に対応する直近上位の号給に報酬を位置付けること、期末手当については2.6月(初年度1.69月)支給とすることと共に、休暇面についても、これまで勝ち取ってきた内容に加え、国の非常勤職員に付与される内容について新たに付与とすることを勝ち取った
- ・特に、給料表導入にあたって、雇用される職種が多様なため、一般事務から福祉職、医療職を含め、それぞれの初任給および上限の設定を勝ち取ることができた

例)

職 種	給料表	初任給 (下限)	初任給 (上限)	昇給上限
一般事務	行政職	1-1 (114,300円)	1-24 (141,200円)	1-45 (166,400円)
保育業務	福祉職	1-7 (143,400円) *調整額 15,600円	1-41 (183,600円) *調整額 15,600円	1-41 (183,600円) *調整額 15,600円
看護師	医療職	2-1 (151,100円)	2-41 (198,600円)	2-41 (198,600円)

- ・また、組織拡大にむけた取り組みとして、本制度導入にむけた学習会を、県内合同庁舎(鉾田・土浦・筑西・水戸・常陸太田)にて2019年12月から翌年3月にかけて開催
- ・全体で約180人の参加者から、新たな制度や組合の取り組みについて意見、質問を得る貴重な場を持つことができた
- ・しかし、新制度策定にあたって、フルタイムでの任用を条例化したにも関わらず、その運用が医療職(医師のコーディネータ等を担当する職員1名のみ)を除きパートタイムのみに限定されるとともに、短時間の職員が複数雇用される状況が生じたため、職場によって職員構成がさらに歪な状況に陥ってしまった
- ・こうした状況を改善するため、現在も当局との交渉、組織拡大にむけた取り組みを継続実施している

○茨城県職員組合連合への再結集にむけた取り組み

- ・2020年4月1日以降、『会計年度任用職員(地公法17条)』へと身分変更となった事により、今後の組合としての在り方、運営方法について継続協議を実施(既存の組合解散決定)
- ・組合員への説明をはじめ、組織化にむけたチラシを新たに作成、オルグ活動を継続実施
- ・2020年7月29日、茨城県職員労働組合連合の第2回中央委員会において、会計年度任用職員の組織加入を議案提起、承認
- ・2020年10月14日、茨城県職員労働組合連合「第13回定期大会」において、組合費、共済利用および加盟に係る各種取り扱いについて、議案提起、承認
- ・2020年12月1日、茨城県嘱託員労働組合定期大会にて、組合の解散および茨城県職員連合への加入を議案提起、承認
- ・2020年12月22日、県本部執行委員会にて承認

職場労働条件・アンケート

※あてはまる項目に、○をつけて下さい。(お手数ですが、皆さんのご協力をお願いします。)

- 問1 あなたの性別は？ ア 男性 イ 女性
- 問2 あなたの年齢は？
ア 10代 イ 20代 ウ 30代 エ 40代 オ 50代 カ 60代以上
- 問3 あなたの勤務先はどこですか？ (課・事務所)
- 問4 あなたの職名及び業務を教えてください。
ア 職務の名称 ()
イ 具体的業務内容 ()
- 問5 あなたの報酬は月額いくらかですか？また、その額には満足していますか？
ア 12~14万円 イ 14~16万円 ウ 16~18万円 エ その他 (万円)
【ア 満足 イ 不満 (具体的に)】
- 問6 あなたの1週間における勤務時間は？(なお、この設問では残業時間は含みません。)
ア 週 日勤務・合計 時間 イ その他 ()
- 問7 残業はありますか？また残業手当は支給されていますか？
残業 ア ない イ ある (残業：週 時間程度)
手当 ア 支給されている イ 支給されていない・または減額されている
- 問8 あなたの勤続年数は？
(ア 0~1年 イ 2~3年 ウ 4~5年 エ 6~7年 オ 8~9年 カ 10年)
- 問9 あなたの職場は働きやすいですか？
ア 働きやすい イ 改善する点がある (具体的に)
- 問10 今の職場に勤めた理由は何か？(※ 複数可)
ア 現在の仕事に興味があるから
イ 育児や家庭の事情等で、勤務時間の都合がよかったから
ウ 時給、または月給が他の職場よりもよかったから
エ 自分の能力(知識、経験、資格など)が活かせるから
オ 勤務地が自宅から近いから
カ その他

問11 今の勤務実態についての不満があれば該当するもの全てに○をつけてください。

- ア 業務内容に対して報酬が低い
イ 報酬が上がらない
ウ ボーナスが支給されない
エ 勤務時間が長い
オ 勤務時間が短い
カ 年休が取得できない・取得しづらい
キ 忌引き等の特別休暇がない
ク 仕事の量、内容が厳しい
ケ 本来業務でない仕事を頼まれる
コ その他 ()

問12 今後も、今の仕事を続けたいと思いますか？

- ア はい イ いいえ
(理由：)

問13 労働組合結成についてどう思いますか。

- ア 関心がある イ 話を聞いてみたい ウ 関心がない

問14 その他、意見がありましたら記入をお願いします。

※ご協力ありがとうございます。大変お手数ですが、アンケートは同封の封筒に入れて、返送をお願いいたします。

なお、差し支えなければ、氏名をご記入下さい。

氏名 _____

◎プライバシーポリシーについて

・このアンケートは労働条件の調査を主とし、アンケートによって得た個人情報については自治労茨城プライバシーポリシーを遵守し、自治労運動方針に沿った利用以外に取扱いしません。詳しくは、右記ホームページへ (<http://domino.jichiro-ibaraki.jp/>)

嘱託職員の皆さんへ!

茨城県職員労働組合連合

発行日：2010年8月31日
 発行元：茨城県職員労働組合連合
 発行人：執行委員長 黒江 正臣
 連絡先：〒310-8555
 水戸市笠原町978-6 県庁内
 TEL 029-301-6136
 FAX 029-301-6143

第3回・嘱託職員職場懇談会の開催について

嘱託職員の皆さん!
残暑厳しい中、職務にご精励のこと心より敬意を表します!!

嘱託職員 各位

茨城県では、現在、財政危機を理由に職員定数の削減が進み、職場の美観として、そこに働く職員のメンタルヘルスが深刻な課題となっています。

その一方で、昨年に実施した『職場アンケート』の結果からも明らかのように、『低賃金・無権利・不安定』な雇用条件の中で働く嘱託職員が急増しており、茨城県で働く仲間として、放置できない美観となっています。

この間、『職場懇談会』を開催し、嘱託職員の皆さんの生の声をお聞きしたところ、職場での不満が多く出されました。

こうした職場の現状を改善するためにも、下記内容で職場懇談会を開催させていただきますので、万障繰り合わせのうえ、多くの嘱託職員の皆様のご参加をよろしくお願い致します。

< 第3回・嘱託職員 職場懇談会 >

日時：2010年9月25日(土) 13:00～15:00まで

場所：水戸市民会館 302号室

※水戸市中央1-4-1

議題：1、職場の問題点、実態について

※嘱託職員の皆さんの意見、要望などフリートークキング

2、今後の取り組み(方針)について

臨時・非常勤等職員の方にコピーして、お渡しください。

事務連絡
 2020年2月27日

各分会長・職場代表者様
 (常陸太田合同庁管内)

茨城県職員労働組合連合
 組織部長 鈴木秀文

茨城県嘱託職員労働組合 会計年度任用職員制度・学習会の開催について (参加依頼)

日頃からの活動、大変ご苦労さまです
 いて、県に雇用される臨時・非常勤等職員のみなさんの勤務条件は、条例により、「非労働嘱託員(第1種嘱託員、臨時職員(第1種臨時職員))」として、それぞれ「特別職」と「一般職」に区分され、職種等によって詳細が決まっていますが、2020年4月1日から、「会計年度任用職員制度」への変更がされる予定となっています。今回の改正による制度見直しによって、毎月の報酬額や毎年の昇給、新たに期末手当の支給対象となる職員が設定されるなど、一部労働条件の改善が達成されることとなります。

つきましては、下記の通り、茨城県嘱託職員労働組合主催で、会計年度任用職員制度・学習会を開催しますので、臨時・非常勤等職員のみなさんの参加を願います。

記

- 1 日 時 2020年3月17日(火) 12:10～12:50
- 2 場 所 常陸太田合同庁舎3階 中会議室
- 3 対象者 臨時職員・非常勤嘱託員
- 4 内 容
 (1) 会計年度任用職員制度について
 (2) 県の会計年度任用職員制度について
 (3) 茨城県嘱託職員労働組合について
 (4) 質疑・応答

※参加報告締め切り：2020年3月12日(木)までに下記に各分会で参加報告をお願いします。

※当日は、昼食等の準備はございませんので、各自、昼食をご持参ください。

※新型コロナウイルスによる社会情勢によって、中止する場合があります。その際は、改めてご連絡いたします。

※問合せ：自治労茨城県本部(担当：山崎 TEL: 029-224-0206)
 茨城県職員組合(担当：鈴木 TEL: 029-301-6136)

FAX: 自治労茨城県本部 029-222-2057 (送り状不要)

所属名:			
「茨城県嘱託職員労働組合 会計年度任用職員制度・学習会」出欠報告(月 日) 西			
報告者:			
氏名	職種	備考	氏名
			職種
			備考

会計年度任用職員 みなさん!



【会計年度任用職員特集号】

発行所：茨城県職員労働組合連合
連絡先：〒310-8555
茨城県水戸市
笠原町 978-6 県庁内
発行責任者： 総務部 担当者
TEL： 029-301-6135 (代表)
FAX： 029-301-6143

ぜひ、職員組合への加入をお願いします!

みなさん、お仕事おつかれさまです。私たちは『茨城県職員労働組合』です。組合ではこれまで、職場課題の改善、労働条件引き上げを求め労使協議を実施してきました。その結果、4月1日から新たに導入された『会計年度任用職員制度』において、様々な改善を勝ち取ることができました。これらの成果は、『茨城県職員労働組合連合』のご支援が大きかったことは、言うまでもありません。本年4月から、わたしたち会計年度任用職員は地方公務員法適用となりましたので、茨城県職員労働組合連合の組合員となることが出来ます。さらなる労働条件の改善や、休職制度の充実など多くの課題克服に向けて、一緒に茨城県職員労働組合に加入しませんか!!

<制度導入時(4月1日以降)の改善点です>

- 5年止めを、実質解消しました!
- ・会計年度任用職員の任期は1会計年度(4月～翌年3月)の範囲内ですが、公務を行わず2回まで可能(3年間は、継続勤務できます)
- ・さらに、3年後には公募へ再応募可能なため、「雇止め」の問題が大きく改善されました
- 休職制度が拡充されました!
- ・これまでに勝ち取ってきた休職制度に加え、国の非常勤職員に付与されていた休職、休業制度が新たに親切されました(11種類増加)
- ・さらに、継続任用された場合は年休持越しに○賞金水準が改善されました!
- 一般職員と同様に、報酬月額決定の額に学歴、前歴を加算し、初任給に上乗せ(さらに地域手当相当額6%を報酬月額に加算します)
- ・職種によっては、さらに調整額や手当を加算
- ・再度任用される際は、報酬月額に1号給加算(およそ、1,000円～1,500円加算に)
- ボーナス(期末手当)が改善されました!
- ・任用初年度1.69月、次年年度以降2.6月支給
- ・他市と比較すると、その差は驚く内容です!
- A市…初年度0.845月、次年年度以降1.3月
- B市…初年度0.845月、次年年度以降2.6月

<組合費、負担に感じていますか?>

組合は、労働条件改善にむけ使用者(当局)と交渉するため必要となる情報収集、文書作成、会議の実施等にかかる活動費用を、組合員のみさんからの組合費から賄っています

○組合費・・・1,000円(月額)
内訳・・・700円(活動費)+300円(共済掛金)
(*全労済自治労共済「緑の基本型」の掛金として集金)

組合加入のメリットの一つとして、労働条件の改善にむけた活動(運動)と共に、組合員同士が助け合う活動(共済・福利厚生)である共済制度への加入を同時に実施しています!

*組合に加入する全国の仲間(組合員)を互いに支える制度(じちろう共済・基本型)に、組合員と同時に加入しています

<緑共済基本型(組合費中内訳)内容抜粋>

種類	支払事由	金額
結核給金	結核	10,000円
死亡弔慰金	組合員本人の死亡	500,000円
/	配偶者の死亡	200,000円
/	子の死亡	50,000円
/	孫の死亡	10,000円
重傷療養掛金	組合員本人重傷療養	500,000円
退職退列金*	退職による組合脱退	18,000円

*退職退列金は、組合員となってから3年以上の所属期間を経過して、職場の退職により組合を脱退する組合員(組合のみ脱退は対象外)

あなたも一緒に!!

茨城県職員労働組合連合 加入申込書

記載日 20 年 月 日

茨城県職員労働組合連合
執行委員長 殿

○私は、茨城県職員労働組合連合の趣旨に賛同し、組合への加入を申し込みます。

職 場 名
(フリガナ) _____ 印

- 氏 名 _____
- ※ 組合費は、月額1,000円です。(当面の間、固定)
※ 初回のみ、県庁生協および共済加入費として別途1,100円が必要です(退会時、1,100円は個人返却)
※ 組合員名簿を作成するため、下記に記入願います。
※ 記載いただいた個人情報、組合活動のみに使用し他の目的に使用することはありません。
※ 記載いただきましたら、大変お手数ですが下記のFAX番号まで送信をお願いします。

現 住 所	〒 _____ 市・町・村
職 場	_____
電話番号	_____
希望連絡先 (携帯でも可)	_____
生年月日	19 年 月 日
性 別	男 女
入庁日(採用日)	年 月 日
職務概要	_____

<組合が何をしてくれるか、分かっている人へ>

組合に加入する大きなメリットの一つとして、自分の要望や意見を、要求書の作成に反映できる事が挙げられます。組合に加入していただければ、職場での不安や不満は溜まるばかりで、あくまで個人の意見で終わってしまいます。

組合員1人1人が要望や意見を出し合っ要求書をつくり使用者(当局)との協議、団体交渉を実施した結果として初めて、より良い労働条件の改善に繋がっていきます。

1人でも多くの人が組合に加入していただく事によって、個人の意見から職場全体(組合員)の総意として、交渉力の強化に繋がりますので、ぜひ組合加入をお願いします!

<これまでの主な改善内容(抜粋)>

- ・2011年 夏季休暇制度の新設(2日間)
- ・2012年 夏季休暇制度の新設(無給2日、あるいは必要な時間)
- ・2013年 新規採用者の有給休暇付与方法見直し
- ・2014年 夏季休暇制度の増設(1日プラスしての3日間)
- ・2015年 介護休暇制度の新設(無給5日)
- ・2016年 子の看護休暇制度の新設(無給5日)
- ・2017年 夏季休暇制度の増設(無給10日)
- ・2018年～会計年度任用職員制度の導入にむけ、継続協議開始
- ・2020年4月、制度導入にあたり、大幅な改善を勝ち取りました

<問合せ> 茨城県職員労働組合連合

TEL: 029-301-6135 (代表) FAX: 029-301-6143

2022年仲間づくりセミナー 高知県職員連合労働組合 会計年度任用職員評議会

会計年度任用職員の組織強化について

1. 制度導入前

非常勤職員協議会（現 会計年度任用職員評議会）は今から40年前の1981年9月に発足

非常勤職員の皆さんが一番喜んだこと「組合員になることで労使対等になった」

以降 雇用の確保や処遇改善に取り組んできた。

当局との雇用三原則、雇用責任の確認

①事業の継続、②本人に瑕疵（過失）がない、③本人に働く希望がある →雇用継続

事業継続がない場合も職場斡旋を求めてきた。

2. 制度導入時の取り組み

プロジェクトチームの設置、総務省マニュアルの分析・討論

交渉 → 職場説明 → 交渉 → 職場説明 → 交渉 の往復

毎回20人以上の交渉参加で最後までたたかい抜いた原動力

職場説明にあわせて加入の声掛け、57人が組合加入

「現場実態なくして、改善なし」 「交渉への本人参加の追求」

署名活動（組合員以外まで）4,228名で、久々に大衆闘争を実感

取り組み結果

現職非常勤は公募無しで66歳まで雇用継続

（非常勤協議会発足から38年。「雇用三原則」を勝ち取った先輩方のたたかい）

休暇等の条件の改悪無し（過去の交渉積上げ尊重）

3. 現在の取り組み

4月当初、当局から会計年度任用職員の名簿入手

説明会資料の作成

今期は2021年4月18日の臨時・非常勤等職員全国協議会 2021全国交流集会で説明のあった、大阪府本部「臨職評仲間づくりハンドブック」を参考に会計年度任用職員評議会が高知県版「組織化・説明資料」作成

説明会（案内の全員配布、回収）

評議会ニュースの発行

年間取り組みスケジュールの作成

6月 アンケートの作成、実施（8月集約）

10月 学習交流会、秋期闘争の意思統一

12月 要求書作成

1月 評議会交渉

特別なことはしていない。地道にコツコツした運動の継続。

4. 今後の課題

- (1) 未加入者・新規採用者の組織化
- (2) 専従者に頼らない、独立した評議会活動

組織化状況

(1) 職員数について

4/1 新採 223人（内 正職・再任用から4人、他職場採用17人）

職員数 1,011人（組合員117人、未加入872人、脱退履歴22人）

知事部局755人（旧非常勤503人、旧臨時252人）

議会・監査・労働委員会事務局等14人

病院158人 教育委員会116人 企業局11人

(2) 現加入数 127人

脱退		加入	
2021年3月末 退職	9人	2021年3月末 正職員から	1人
〃 正職員化	2人	〃 再任用から	2人
2021年4月1日～9月末	2人	2021年4月1日～9月末	14人

資料

- ・ 関連資料 ◆高知県職員連合労働組合 会計年度任用職員評議会のあゆみ

- ・ 年間スケジュール

- ・ 非常勤協ニュース
2020年3月号
定期大会報告、制度改正のたたかいの総括
- ・ 会計年度任用職員協議会・評議会ニュース「RE:スタアと」
1号 2020/10/2
アンケート結果、評議会交渉に向けて
- 2号 2021/2/3
評議会交渉の結果報告
- 3号 2021/3/1
機構改革・定数補正、次年度の公募情報
- 4号 2021/7/12
アンケートのお知らせ、地共済・職員互助会について
- 5号 2021/10/29
学習交流会の報告、秋闘に向けて、アンケート結果報告
- 6号 2022/1/4
評議会交渉について、1/1 会計職員要綱改正、定期大会報告

関連資料 ◆高知県職員連合労働組合 会計年度任用職員評議会のあゆみ

1. 非常勤職員協議会結成当時

今から40年前の1981年9月29日、高知県職員非常勤職員協議会が182名の非常勤職員によって結成されました。協議会が結成される以前からも各福祉事務所の母子・児童相談員の19名が既に県職労へ加入していましたが、少人数であったため、「組合加入しているメリットがない」という声が起こり、高知県職労は全支部あげて本格的に組合加入のとりくみを行った結果、163名が新たに組合加入をし、非常勤協議会結成に至りました。

「協議会」をつくり、労働組合員となったことも合わせて、非常勤職員の皆さんが一番喜んだことは、「県職労の組合員になることで労使対等になった」ということです。

1982年には、非常勤職員の雇用保障について、人事課長（当時の交渉相手）と交渉で決定することができました。①事業の継続、②本人に瑕疵（過失）がない、③本人に働く希望がある、という3点です。この内容が『雇用3原則』として、現在も根付いており、毎年この原則を労使交渉で確認しています。

2. 高知県職員連合・非常勤職員協議会のあゆみ…交渉によるとりくみの成果を中心に協議会結成後は、県職連合本部・支部が取り組んだ結果、数々の成果を得てきました。

以下は時系列で、労使交渉での成果等を中心に記載します。

【1981年】

- 第63回県職労定期大会で非常勤職員の組合加入促進を決定。
- 賃金確定交渉で、賃金改定時期は一般職の改正のあった時期（12月）にする。
- 通勤手当相当分140円（日額）を基本賃金に日額加算させる。
…140円は当時、バスの高知市内基本区間の片道分。
- 年次有給休暇を最高10日付与に延長させる。
- 健康診断を一般職員と同様に希望者は胃、成人病等を受けさせることにした（但し、費用は自己負担）。

【1982年】

- 期末手当相当分24,000円（年額）を基本賃金に加算させるも人事委員会勧告の凍結で未実施。
- 健康診断にかかる費用の1/2を使用者側負担とする。

【1983年】

- 期末手当相当分を42,000円（年額）に増額させ、月額報酬に3,500円加算となる。
- 通勤手当相当分140円（日額）を150円に増額させる。
- 年次有給休暇を最高10日⇒12日に付与させる。
- 時間外労働を実働払いにさせる。

【1984年】

- 期末手当相当分を52,800円（年額）に増額させ、月額報酬に4,400円加算となる。
- 年次有給休暇を最高12日⇒13日に付与。繰越日数を勤務年数に応じて最高10日までとさせる。

【1985年】

- 期末手当相当額を66,000円（年額）に増額させ、月額報酬に5,500円加算となる。
- 通勤手当相当額を170円（日額）に増額させる。
- 病院局において、一般事務職への勤務年数（経験年数）賃金区分を導入させる。
- 年次有給休暇を最高13日⇒14日に付与、勤務年数に応じて繰越しを最高10日までとさせる。

【1986年】

- 期末手当相当分を72,000円（年額）に増額させ、月額報酬に6,000円加算となる。
- 年次有給休暇は6年目＝11日、7年目＝12日、以後1日ずつの増とし、また週24時間勤務の方は年休の単位を4時間とする。 *1日休む時は4/8でカウント
- 1日6時間勤務の方も月18日勤務の方と同じ年次有給休暇にさせる。
- 特別休暇に、①風水害による交通遮断、②証人、鑑定人としての出頭、③公民権の行使、 を追加させる（それまでは生理休暇、忌引き、回忌のみ）。
- 退職時記念品料新設…在職年数3～10年＝3万円、10～20年＝7万円、20年以上＝10万円。

【1987年】

- 期末手当相当分を 78,000 円（年額）とさせ、月額報酬に 6,500 円加算となる。
- 家庭相談員の賃金を勤務年数別にランク付けさせる。
- 退職時記念品料を改正させる（最高 15 万円に）。
- 年次有給休暇を改正させる。
- 病気休暇について、無給だが辞令を打ち切らないことを確認させる（年休の繰越を行う）。

【1988年】

- 正規職員の時間短縮（週 44 時間勤務から週 42 時間勤務へ短縮）に合わせて、非常勤職員も現行賃金水準を保障して時間短縮を実施させる。
 - * 月 18 日勤務の方は月 17 日勤務に。
 - * 週 33 時間勤務の方は週 31.5 時間勤務に。
- 年次有給休暇を改善させる。
- 通勤手当相当分 170 円（日額）を 180 円に増額。

【1989年】

- 退職時記念品料を改善させる。
- 通勤手当相当分 180 円（日額）を 200 円に増額。
- 農林試験研究機関の「ほ場管理の非常勤職員」の報酬に『ハウス内作業手当分』＝（特殊勤務手当に相当する額）を加算支給させる。
- 変則勤務職場の非常勤職員に『祝日勤務手当分』を支給させる。

【1990年】

- 9つの職に、賃金（報酬）の経験年数区分を導入させる。
- 通勤手当相当分が非課税となるように改善させる。
- 労働基準法の「労働条件の明示」に従い、雇用通知書を発行させる。
- 前年の賃金に対して、率で引き上げる非常勤職員について、引き上げ率を従来の人事院勧告の平均引き上げ率から行政職 1 級の平均引き上げ率とさせた（若干の改善となる）。
- これまで不明確であった基本賃金（報酬）について、次期の賃金確定闘争時までにルーツ（根拠）探しをすることを約束させる。

【1991年】

- 退職時記念品料を改善。
- 病気休暇を有給で年 3 日付与を新設させる。
- 特別休暇について、4 種類を追加適用させる。
- 病気休暇、特別休暇、職務専念義務免除制度を非常勤職員取扱要綱に盛り込ませる。
- 一時金の年 2 回支給について、次期賃金確定闘争時までに調査・検討することとさせる。

【1992年】

- 雇用継続にあたっての事業継続要件について、「現に従事している職がなくなる場合に、他の非常勤の職に空きがあり、本人がその職に就くことを希望すれば、人事課として整理し、できる範囲の世話をする」という回答を得る。
- 病気休暇について現行 3 日付与を 5 日付与に改善させる。
- 登記職員などの日額旅費を月額 3,500 円から 4,800 円に引き上げる。
- 一時金加算について、夏冬各 1 万円引き上げ。
- 手話通訳について、頸肩腕健診の実施。

【1993年】

- 高卒初任給を下回る職については賃金確定闘争時に考え方を整理する。
- 退職時記念品料を各ランク 1 万円引き上げる。
- 婦人科検診を 93 年度より無料にさせる。
- 健康対策課・感染症対策業務について、経験年数区分の適用となる。
- 更新時の手続きの簡素化として写真貼付を省略させる。
- 一時金凍結分の 9,000 円のうち、3,000 円を本俸に繰り入れさせる。

【1994年】

- 経験年数・勤続年数区分を改善させる。
- 通勤手当相当額月額3,600円を月額4,000円（日額230円を250円に）に改善させる。
- 病気休暇について、現行5日付与を10日付与に改善させる。
- 一時金凍結分9,000円のうち、6,000円を本俸に繰り入れさせる。

【1995年】

- 年休繰越8割条項を廃止し、正職員と同様の取り扱いとさせる。
- 夏期休暇は4日付与を基本として制度化させる。
- 報酬の低い職種について、技能職中卒初任給1級4号をベースに2年で引き上げる。

【1997年】

- 非常勤職員取扱要綱の改正へ。サービスの宣誓は省略し、分限は適用しないことにさせる。
- 雇用更新の上限（定年）は66歳とする。
- 一時金見合いについて、6月、12月にそれぞれ1,000円増額させる。

【1998年】

- 年次有給休暇について、月16日勤務及び週30時間勤務者の改善を行う。
*1年目…現行7日付与→8日付与 2年目…現行8日付与→9日付与
- 非常勤職員取扱要綱の制定。

【1999年】

- 退職時記念品料の改善…在職年数25年以上=20万円支給。

【2001年】

- 産前6週、多胎妊娠14週、産後8週及び1日2回30分の育児時間を無給休暇として取り扱う。

【2004年】

- 消費生活センターの消費生活相談員について報酬月額改善。
- 財政危機対応に対する職員の給与カット実施（月額3%）に対し、非常勤・臨時職員については、当初の1%カット提案を撤回させる。

【2005年】

- 国に準じて看護休暇5日付与の適用となるが、無給。取得要件は正規職員と同じ2親等まで拡大。
- 「高知県行政改革プラン」に伴い、非常勤職員は3年間で3割、臨時職員は5割の人員削減目標が掲げられる。県は行政改革プランの実行という理由で、業務のアウトソーシングを行い、非常勤職員の雇用打ち切りが始まる。県職労は雇用継続・職の確保を要求し、首切り撤回のたたかいに入る。職場要求交渉では、県当局の責任をもって、雇用確保に努力を行わせることを確認。

【2006年】

- 財政危機対応などを理由に県当局から職員駐車場使用料徴収が提案。当初、非常勤・臨時職員からも徴収することとしていたが、職場要求交渉で、非常勤・臨時職員からの徴収は撤回させ、従来通りの取扱いとさせた。

【2008年】

- 試験研究機関で委託となった業務に就いていた非常勤職員の大半の方が、委託先企業に雇用。県職労からは外れたが、県の非常勤職員時と比べ、賃金の大幅な切り下げのため、自治体関連職場で働く方を対象にした「自治労公共サービスユニオン」に加入してもらい、賃金・労働条件の改善に向けて県職労・自治労県本部と連携した取り組みへ。委託先企業の対応や指揮命令が発生する「偽装請負」など問題点や法令違反が浮上。県議会での追及等も行われる中で、現場の意向も踏まえて高知県産業技術委員会（当時）も再直営の方向に方針転換。

【2009年】

- 4月から農業技術センター・水産試験場・畜産試験場・紙産業技術センターなど試験研究機関でアウトソーシングされた業務（職）が県に再直営化される。2008年度（1年間）委託先企業に雇用されていた元非常勤職員のみなさんが、県の非常勤職員にあらためて任用となり、県職労にも再加入。委託先企業から採用されていた方々も県の非常勤職員となり、多くの方が県職労加入となった。

【2010年】

- 療育福祉センターの介護補助の非常勤職員に夜勤ローテーション組み込みの提案がされる。職場要求交渉で、現場からの意見を踏まえて撤回させる。

【2011年】

- 職場要求に向けて、非常勤職員全員を対象に「職場実態アンケート」を実施。全非常勤職員の6割から回答を得る。

【2013年】

- 試験研究機関における報酬額について、職務内容の変化に伴い、3段階を適用。全ての職種に経験年数の適用を求めている中で、一部であるが前進。

【2014年】

- 職員の初任給引上げに伴い、賃金確定交渉で報酬額の引上げ改善。また、職場要求交渉で通勤費見合い額を引き上げ改善（月額4,000円⇒月額4,300円）。
- 通勤費用の負担解消に向けて、通勤費見合い支給から距離に応じた通勤手当に切り換える方針の是非を問うために全非常勤職員アンケートを実施。近距離通勤者が実損となるために、職場要求では見合い支給を維持した上で、負担解消策を要求。遠距離通勤者の負担が大きいことから継続要求していくこととなる。

【2015年】

- 一時金見合い額が夏・冬で各1,000円引き上げ。
- 年限を切って、設置されている職について、職場要求で継続配置を求めた職については、要求通り引き続き配置となる。
- 賃金確定闘争で人勧による行政職1級改定に伴い、平均1.45%の月額報酬改善(2016年4月1日～)

【2016年】

- 1月の職場要求全体交渉で、行政職1級改定に連動しない職種についても同様に、月額報酬1.45%の引上げ改善。
- 賃金確定交渉で2017年度から一時金見合い額を年間11,000円引き上げ（6月、12月の報酬に現行23,000円加算を28,500円に引き上げ）改善。
- 総務省が「地方公務員の臨時・非常勤職員のあり方研究会報告」を出す。懸案の手当支給などが触れられる。

【2017年】

- 1月の職場要求全体交渉で、試験研究機関の栽培・飼育等の職について、2017年度から改正する回答を引出す。
- 総務省の「研究会報告」を受けて5月に「地方自治法」「地方公務員法」が改正。期末手当の支給など、均等待遇の趣旨で総務省が「会計年度任用職員制度のマニュアル」を作成し、各自治体に発出。施行は2020年4月1日。
- 県職連合定期大会での方針決定を受けて、「非常勤職員処遇改善プロジェクトチーム」を8月に設置。会計年度任用職員設置に関する要求書作成に向けて議論開始。記名式の非常勤職員全員アンケート、16カ所での学習会など実施。
- 賃金確定闘争において、報酬月額改正、一時金見合い引上げ回答を引出す。

【2018年】

- 職場要求全体交渉で会計年度任用職員に関する要求書を手交。6月から交渉をスタートし、2019 職場要求決着をめざす。
- 職場要求交渉で女性相談支援センターの女性相談員の報酬が改善。組合加入と粘り強い追求が結果をもたらした。
- 賃金確定で改定が見送られた「特別職の改定」「国の補助単価引き上げ」に連動する職についても報酬改定の回答を引出す。
- 障がい者枠雇用で任用されている職について、臨時職員の単価を基本に勤務時間で割落す報酬の取り扱いの是正を求め、非常勤の職に載せることを引出す。

【2019年】

- 職場要求交渉で、児童家庭課の母子・父子自立支援員の報酬が低いことを追及し、職群 I に位置づける回答を引き出す。
- 会計年度任用職員制度のたたかいが本格化。休暇制度は、これまでの経緯を反故にし、大幅な改悪提示。幹事を中心に職場オルグ、知事あての署名行動、反論ビラ学習会など強化。県職連合全体で跳ね返す機運が高まる。
- 休暇制度の改悪提示を見直し、現行の制度を引き継ぐ提示を出す。
- 5月23日、任命権者は、報酬・手当・休暇制度で一定の譲歩を示す。現職非常勤職員は人事評価を行いながら公募は行わず、職が続く限りは現行と同じ雇用継続の考え方を示し、報酬・手当でも一定の前進が確認できたことから会計年度任用職員制度は大筋で合意。9月議会条例化も確認した。
- 賃金確定交渉で、積み残した課題を要求し、現行の非常勤・臨時職員の職員駐車場使用料は、これまでどおり、徴収を行わない回答を引き出す。

【2020年】

- 職場要求で4月からの組合休暇適用を確認。
- 2月の定期大会により、4月から会計年度任用職員協議会に改名することを決定する。
- 4月1日から会計年度任用職員制度が始まる。
- 5月29日、国にあわせ、無給の休暇としていた妊産婦の健康診断及び妊産婦の通勤緩和を、有給の特別休暇に改められる。
- 7月の県職連合定期大会により、会計年度任用職員評議会に改名し、独自活動を強化することを決定する。
- 会計年度任用職員全員アンケート、学習交流会を実施

【2021年】

- 職場要求交渉の実施
高知高等技術学校の職訓指導員の組合員2人の正規職員化
- 会計年度任用職員組合員アンケート、学習交流会、組合説明会を実施
- 賃金確定闘争での改善
産前産後休暇について、正職員に合わせ8週8週で有給化
出生サポート休暇(有給)新設、配偶者の出産休暇(有給)新設、男性育児参加休暇(有給)新設
育児時間の改正
期末手当の改定率適用
時間外勤務の上限設定管理

【2022年】

- 職場要求交渉の実施
試験研究機関の任用年数3年→5年
勤務時間・日数(月16以内勤務、週29hのみ)→他の勤務時間・日数のニーズ調査
看護休暇と短期介護休暇の有給化検討(1/18時点未定)

年間活動予定

2021年

11月 賃金確定交渉（中央執行委員）

12月 職場要求・部課長交渉
幹事会（対話運動の総括、職場要求項目の確認）
会計年度任用職員評議会・職場要求の要求書提出

2022年

1月 職場要求・行政管理課長交渉…1月上旬、「会計年度」として初の職場要求交渉
職場要求全体交渉（行政管理課長、総務部長）

2月 事務事業見直し提示…廃止職場、雇用打ち切りがないかを確認。あれば瞬時の対応
幹事会（職場要求の総括）

3月 人事異動発表

4月 幹事会（年間計画確認）

5月 連休後に全会計年度任用職員に加入よびかけピラ

6月 幹事会（会計年度アンケート、新規組合加入の取り組み方、議案準備）
人員確保交渉…上記アンケートや聞き取りをもとに、配置の検証、問題点解消

7月 県職連合定期大会（運動方針への反映、本部・中央執行委員の役員改選）

8月 幹事会（定期大会議案審議 組織集会へ向け課題抽出、学習交流会等の取り組み検討）
議案完成、各組合員へ事前配布

9月 組織集会（本部・支部・評協議会 役員全員参加対象）
…賃金、職場要求、組織強化等の課題を学習し（分散会で意見交換）
各県調査…休暇制度、重点要求など
定期大会（会計7月末日、一ヶ月出納閉鎖・監査期間）

10月 幹事会（賃金確定交渉の要求決定、職場要求の準備）
職場要求・所属長交渉開始（11月まで）
会計年度「対話運動」…個別課題の掘り起こし
学習交流会の開催…アンケート結果報告、各闘争に向けての提起

年間スケジュール予定表

年月	闘争期間	本部	評議会
2021年			
11月	闘争期 賃金確定	全組合員学習会	
12月	職場要求 (評議会) 闘争期		幹事会(交渉準備) 要求項目決定
2022年		評協議会交渉	
1月		行政管理課長交渉	
2月	春闘期	総務部長交渉 事務事業見直し 組織・定数改正	幹事会(大会準備) 次年度の職の有無
3月		春闘要求 人事異動発表	
4月		人事異動	幹事会
5月	人員確保闘争期	分会対話集会	加入チラシ
6月		要求書手交 人員確保交渉	幹事会
7月			アンケート、組織化説明会 定期大会
8月		人事院勧告	アンケート〆切 幹事会
9月		組織集会	アンケート集約〆切 定期大会
10月	闘争期 賃金確定	人事委員会勧告	幹事会(賃確準備) (学習交流会) 要求項目決定

ポジティブな意見も

有休をお願いすると正職員の方が快く代わって頂けた皆さんととても感謝しています。正職員がんばりましょう。

業務で公用車を使用させてほしい。うちの職だけ除けば「臨時職」の年間業務が増えている。車間職の非常勤だったが、雑用を頼まれるようになった。お茶当番も「親和会費」も廃止かかかなくて欲しい。所属長とアラインメントの機会を作って。職場の駐車場の抽選にもって貸付車場に停めたい。月額が高い事務補助での雇用だったにもかかわらず、手当など

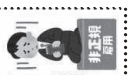
○賃金 月額が減って苦しい。勤務評定をするなら通勤手当は欲しい。

○雇用 継続雇用できるかどうかわかる。複数雇用にしてほしい。

○時間外勤務について 時間になり業務が終わらない。時間外手当がつかず、月15時間のササシス残業と上司から時間外予算はないと言われた。休憩時間中に来客がある場合正職員職員が対応すると口では言っているが、そんなことは一度もない。

○その他

分析考察
最大の関心は雇用の継続にあることは間違いない。しかし、賃金の低さから継続希望に悩んでいる職員も一定数いる。フルタイムも減っており、つと働きたいとの声も含め、月額額の改善要求は高い。時短されたが業務が減らず、時間外勤務手当の不払いが横行している。不払い労働をさせるのは犯罪だ。非正規職員の不払い労働を見逃すことは、管理職だけの問題ではなく、正職員もそれに共謀していることになる。忙しい理由にならない。通勤費見合額を理解していないのか「もらっていないかつた」と但し書きをされる方が多数いた。その他も含めて、労働条件を詳しく理解されていないのではないかと。また「名前すら覚えてもらえない」と制度だけでなく職場での非正規差別や不平等の声もある。



自主研 田中 正樹

人勤・賃金確定交渉 (会計年度任用職員の問題)
1. 勤働手当の不支給
2. 通勤手当の未支給
3. 民間調査では、一時金調査は期末手当と勤働手当をあわせて調査されており、「支給されていない＝民間調査より低い」
4. 近年の報告では、上が下がってきた。
5. 会計年度任用職員に不利な内容。
6. 主査級の改善もさせられている。

生活実態から賃金要求
賃金の低さから雇用継続を望まない声の仲間や、採用募集をかけても応募がなく、知り合いに声掛けして人員を確保している実態があります。行政や当局にとつて、都合や理屈がどんなにあると、働く労働者は生活で生きるだけの賃金がなければ働き続けられませんが労働者は生きるために他の職を探しなかなか、生きていけない職では、労働者は来なくなつてきた前です。賃金要求は「健康で文化的な生活ができる賃金」が基本となっています。

職場要求交渉 (会計年度任用職員の問題)
1. 職の必要性の確保
2. 職・人員の確保、業務が回らない
3. 時短による影響、不払い残業の発生
4. 時短により、業務が終わらない
5. 時間外命令が出されず、サービス残業発生
6. 勤務日数・時間が実態に合っていない
7. 業務必要フルタイム運用を求めよう
8. 職の差別解消

職の確保
雇用継続の最大条件は、各職場で職が残ることです。会計年度任用職員が各所属で必要と確認されないと継続はかきません。そのために職場要求として「会計年度任用職員がいないと業務がまわらない」と短時間では業務遂行が困難だと所属長に認めさせ、全体交渉で「職場から大丈夫と聞いていること」を取らなければなりません。

職の確保
雇用継続の最大条件は、各職場で職が残ることです。会計年度任用職員が各所属で必要と確認されないと継続はかきません。そのために職場要求として「会計年度任用職員がいないと業務がまわらない」と短時間では業務遂行が困難だと所属長に認めさせ、全体交渉で「職場から大丈夫と聞いていること」を取らなければなりません。

RE:スタアと

会計年度任用職員評議会
発行人：会長 山戸 恵
編集人：陰山 忠成
発行日：2020年10月2日

RE:スタアと
年会評・学習交流会
日時：10月20日(火)18:30~17:00
場所：自治労高知県本部 会議室
内容：中川 元幹事による法制度の説明
会計年度任用職員の問題
各職場の実態共有
問い合わせは
各支部事務局へ



交流会の様子

独自活動ができる
評議会になって再出発
7月28日の県職連合定期大会において、会計年度任用職員協議会は評議会となりました。これにより、評議会独自の予算が組まれ学習や交流の取り組みが行えるようになりました。ついでに、この間の職場実態の交流と学習を左のように準備していますので、多くの参加をお願いします。

全会計年度任用職員対象アンケート
今年4月に新制度になって以降、職場でどのような変化や課題が表れたか知るために、7月から、全会計年度任用職員にアンケートし集計したもので、その結果を報告します。
Q1性別
男135人、女42人
Q2職場
本庁174人、出張所48人
Q3勤務日数
フル76人、パート249人
Q4前職は
非常勤66374人、臨時210人、その他69374人
Q5県庁での勤務年数
1年未満115人、1年以上3年未満182人、3年以上5年未満10118人、5年以上10年未満131人、10年以上84人
Q6任用期間
4か月以下12人、5か月以下21人、6か月以下21人、7か月以下61人、8か月以下21人、その他
Q7当局説明はあったか
有50人、無76人
Q8勤務日数・時間の変化
以前と変わらない391人、短時間フルタイム16人、フルタイムパートタイム124人、パートタイムで時間変わる6人、パートで時間変わる6人、増2人、減4人、勤務日数変わる増3人、減49人
Q9毎月賃金の変化
増162人、平均9,703円

アンケート概要
あなたの性別及び年齢を教えてください。
今、働いている職場はどこですか。
勤務日数と勤務時間を教えてください。
会計年度任用職員となる前の職は、高知県庁ですか。
あなたの任用期間は何年ですか。
労働条件や勤務時間、仕事の内容について当局から事前に説明がありましたか。
会計年度任用職員になって勤務日数、勤務時間が変わりましたか。
毎月の賃金はどのくらいですか。
通勤費見合額が廃止されましたか。
毎月支給される給与はどのくらいですか。
会計年度任用職員になって仕事の内容や業務量がかわりましたか。
会計年度任用職員としての業務内容について、どのようなことに改善を希望していますか。
労働条件について、どのようなことに改善を希望していますか。
任用期間終了後も雇用継続を希望しますか。
労働組合に加入したいですか。
その他

Q10 減 381人、平均2,51円
Q11 増 23418人、平均2,43円
Q12 減 109人、業務量増48人、業務量減48人、責任が重く、責任が軽くなる5人、正規職員と同じに7人、以前と変わらない429人、その他42人
Q13 出勤調整の実態
在宅勤務28人、出勤困難休暇60人、年次有給休暇の強制60人、時差出勤27人、休日との振替出勤25人、特になにもない292人、その他88人
Q14 労働条件改善したいこと
月給や期末手当のアップ382人、昇給制度改善122人、退職金支給の付与または拡大251人、年金支給の増額92人、業務内容の変更92人、改善50人、その他56人
Q15 雇用継続を希望するか
する548人、しない47人
Q16 組合に加入したいか
したい30人、していい105人、しない129人、考えたことがない372人 (次ページに続く)

〇公募する会計年度任用職員(旧非常勤職員)の職一覧
【知事部局】(R3.2.22時点) ※ 知事部局以外は情報収集中

Table with columns: 所属先, 職務内容, 勤務形態, 雇用予定数(人), 職の設置年根. Lists various positions across different departments like 庁舎設備管理業務, 広報, 総務, etc.

高知土木の県営渡船運行管理業務など、今までになかった業務も発生していますが、当局からは組合に給料表の上限などの事前提示はありませんでした。賃金は労働条件の最たるもので、しっかりと労使協議が必要で...

退職予定の皆さんへ
各種手続きはお済みでしょうか。
組合の退職処理については、如くお連れ...

RE:スタアと
会計年度任用職員評議会ユニコーン

会計年度任用職員評議会
発行人：会長 山戸 恵
編集人：陰山 忠成
発行日：2021年3月1日

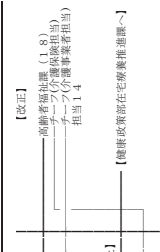
来年度(2021.4~)の会計年度任用職員の公募が始まる。

ハローワークインターネットサービス
(厚生労働省職業安定局)
https://www.hellowork.mhlw.go.jp/



パソコンでも、スマホでも、確認できます。

機構改革と定数補正
2月15日提示
公募は3月1日から
来年度(2021.4~)の会計年度任用職員の公募が始まる。



高年齢者福祉課(1.8)
高年齢者福祉課(1.8)
高年齢者福祉課(1.8)

採用人数だけでなく応募上限に達するまで応募が完了しては、応募が上回れば、採用人数は、応募が上回れば、採用人数は、

Table showing 2020 and 2021 staff counts for various categories like 高年齢者福祉課, 在宅療養推進課, etc.

高年齢者福祉課の1人は概包括ケア、認知症施策推進に当たっている。
その他「減少」している職場の一部は...

採用人数だけでなく応募上限に達するまで応募が完了しては、応募が上回れば、採用人数は、

Table showing 2020 and 2021 staff counts for 統計分析課, 障害職業支援センター, etc.

高年齢者福祉課の1人は概包括ケア、認知症施策推進に当たっている。
その他「減少」している職場の一部は...

採用人数だけでなく応募上限に達するまで応募が完了しては、応募が上回れば、採用人数は、

会計年度任用職員評議会
第16回定例会
2021年2月27日(土)13:30~
本庁地下鉄駅連合会議室

200人の組織化をめざす
この機会に、高年齢者福祉課、在宅療養推進課、障害職業支援センター、環境対策課、総務事務センターの5課を統合し、



会計年度任用職員評議会定例会

日時：11月20日(土) 14:00~16:30
場所：自治労高知県本部会議室



減額調整の取扱いについて確認しました。

組合は「勤労手当の支給のない会計年度任用職員は、この間の資金繰り調整の一時金の減額調整の取扱いについて確認しました。組合は「勤労手当の支給のない会計年度任用職員は、この間の資金繰り調整の一時金の減額調整の取扱いについて確認しました。」

評議会定例会の開催

会計年度任用職員評議会では、11月20日に定例会を開催しました。9月開催予定だったものがコロナ禍により延期してこの時期の開催となっています。

資金繰り調整の取扱いについて確認しました。

1月の独自交渉に向け

直近の取り組みとして、年明けに予定している職場要求闘争の評議会交渉については、会計年度任用職員の仕事の継続、看護・短期介護休暇の有給化、時間外手当の不払い防止に各職場・職種ごとの課題に取り組むことを確認しました。

会計年度任用職員との交渉

12月期調整を見送るとして、事態は一転。当時は、正職員も含めて当初のやり取りを白紙とし、一調整方法や対象については、国の動向を見させてほしいと確定期の確認を延期してきました。

年度内調整を適用しない

交渉において当局は、一時金の取扱いについて、当初まつたく変えようとしていませんでした。

年度内調整を適用しない

RE:スタアと

会計年度任用職員評議会
発行人：会長 町田 昌三
編集人：藤山 忠成
発行日：2022年1月4日

新年あけましておめでとうございます。

あけまして、おめでとうございます。今年も、会計年度任用職員の雇用確保や処遇改善に向け、評議会活動に取り組んでいきます。皆さんも活動への参加に協力をお願いします。



1/12 評議会独自交渉に向けて

会計年度任用職員制度が始まり、まもなく2年が経とうとしています。正職員との待遇や3/4に満たない勤務時間と日数、人材が集まらない専門職の報酬など、改善を求めたいと思います。

2022 職場要求 評議会要求項目

- 雇用継続について
(1)職員の雇用継続を延長すること。
(2)公費による場合は、公費手配や任用決定について、できるだけ早期に行うこと。
- 報酬を改善すること。
(1)上開の引き上げ
(2)掛金手当
(3)休暇制度にあたっては、正規職員との均等待遇を確保すること。
- 看護休暇、短期介護休暇の有給化
(1)看護休暇、短期介護休暇の有給化
(2)病欠休暇の日数増
(3)人間ドック休暇の新設
- 現場の業務内容に基づいた勤務時間・日数の設定を行うこと。
- 時間外労働時間について、
(1)サードシフト残業や不払い残業をなくすること。
(2)会計年度任用職員も勤務管理システムおよびヒューマンリソース管理の対象とすること。
(3)再度任用の条件付き採用の廃止。
(4)職の差別をなくすること。

確定給付給付後の改善

1/1 会計職員との要綱改正

「会計年度任用職員の任用、給与、服務等に関する要綱」が1月1日付で改正されました。内容は、国準視の休暇制度の新設に加えて、産前産後休暇での給付は、今まで無給だったものを国の改正に合わせて有給化、さらに高知県の正職員にあわせて産前産後8週に拡充しました。(国産前産後8週)他にも、会計年度任用職員の期末手当の改定方法が

確定給付給付後の改善

「会計年度任用職員の任用、給与、服務等に関する要綱」が1月1日付で改正されました。内容は、国準視の休暇制度の新設に加えて、産前産後休暇での給付は、今まで無給だったものを国の改正に合わせて有給化、さらに高知県の正職員にあわせて産前産後8週に拡充しました。(国産前産後8週)他にも、会計年度任用職員の期末手当の改定方法が

確定給付給付後の改善

「会計年度任用職員の任用、給与、服務等に関する要綱」が1月1日付で改正されました。内容は、国準視の休暇制度の新設に加えて、産前産後休暇での給付は、今まで無給だったものを国の改正に合わせて有給化、さらに高知県の正職員にあわせて産前産後8週に拡充しました。(国産前産後8週)他にも、会計年度任用職員の期末手当の改定方法が

確定給付給付後の改善

「会計年度任用職員の任用、給与、服務等に関する要綱」が1月1日付で改正されました。内容は、国準視の休暇制度の新設に加えて、産前産後休暇での給付は、今まで無給だったものを国の改正に合わせて有給化、さらに高知県の正職員にあわせて産前産後8週に拡充しました。(国産前産後8週)他にも、会計年度任用職員の期末手当の改定方法が

確定給付給付後の改善

「会計年度任用職員の任用、給与、服務等に関する要綱」が1月1日付で改正されました。内容は、国準視の休暇制度の新設に加えて、産前産後休暇での給付は、今まで無給だったものを国の改正に合わせて有給化、さらに高知県の正職員にあわせて産前産後8週に拡充しました。(国産前産後8週)他にも、会計年度任用職員の期末手当の改定方法が

確定給付給付後の改善

「会計年度任用職員の任用、給与、服務等に関する要綱」が1月1日付で改正されました。内容は、国準視の休暇制度の新設に加えて、産前産後休暇での給付は、今まで無給だったものを国の改正に合わせて有給化、さらに高知県の正職員にあわせて産前産後8週に拡充しました。(国産前産後8週)他にも、会計年度任用職員の期末手当の改定方法が

確定給付給付後の改善

「会計年度任用職員の任用、給与、服務等に関する要綱」が1月1日付で改正されました。内容は、国準視の休暇制度の新設に加えて、産前産後休暇での給付は、今まで無給だったものを国の改正に合わせて有給化、さらに高知県の正職員にあわせて産前産後8週に拡充しました。(国産前産後8週)他にも、会計年度任用職員の期末手当の改定方法が

期末手当の改定率適用

改定率適用により、勤労手当の支給のない会計年度任用職員にも、ボーナス改定の道筋ができました。

今期の正職員の改定率	改定前	改定後	=改定率
(例末2.55×勤労1.65) / (例末2.55×勤労1.65)	2.55×勤労1.65	2.55×勤労1.65	=98.8%
会計年度任用職員では	2.55×勤労1.65	2.55×勤労1.65	=98.8%
0.05月単位のため、計算結果は以下のとおり。			
正職員	±0.05	±0.05	→
〃	±0.10	±0.10	→
〃	±0.15	±0.15	→
〃	±0.20	±0.20	→

今後のスケジュール

1/18	1/27	1/31	1/15	1/12	評議会交渉
1/28	1/27	1/31	1/20	1/15	県職新開定期号(交渉報告)
1/28	1/27	1/31	1/20	1/15	県職新開号外(交渉報告)
1/28	1/27	1/31	1/20	1/15	県職新開号外(交渉報告)
2/05					事務事業見直し(県外)
2/22					田嶋臨時日数の増(公費作業)
3/08					定期人事異動発表(？)

ワーク「仲間づくりにむけた課題の克服方法を考える」

会計年度任用職員等の仲間づくり（組織化）の取り組みについて

1. 現状

全国で22の県職が会計年度任用職員等の組織化を行っています（50%）が、組合員数は2,118人であり、仲間づくりはなかなか進んでいません。

要因としては

- ①会計年度ごとの採用であり、継続雇用が難しいため組合加入の促進ができない
- ②採用があったことの把握が困難
- ③組合加入の意義を説明できない
- ④多種多様な職種があり、横のつながりがない
- ⑤職種ごとに課題が異なるため、課題の統一ができない
- ⑥組合費が高く、正規職員と比較して低賃金のため、加入促進をためらう
- ⑦正規職員の組合加入に注力すると、会計年度任用職員等への働きかけができなくなる
- ⑧説明会などを実施しても、組合への関心を持ってもらえない

というような意見が出されています。

2. 現状把握（会計年度任用職員等の勤務労働条件）

- ①勤務時間：パートタイム・フルタイム
- ②初任給基準：____級____号
- ③昇給：あり（____号）・なし
- ④最高号級：____級____号
- ⑤採用更新年数上限：____年
- ⑥支給する手当等：_____
- ⑦有給休暇等：_____

3. 考えてみましょう！

(1) 会計年度任用職員等の気持ちになって考えてみましょう。

あなたはX県に会計年度任用職員で採用されました。

- ①勤務時間：パートタイム
- ②初任給基準：行一 1級●●号
- ③昇給：あり（2号）
- ④昇格：なし
- ⑤最高号級：採用時+8号
- ⑥採用更新年数上限：5年
- ⑦支給する手当等：通勤手当、期末手当、超勤手当
- ⑧有給休暇等：年次有給休暇、出退勤困難、忌引休暇、結婚、妊産婦の検診・保健指導、妊娠中の通勤緩和、産前・産後休暇、育児時間、生理日就業困難、妊産障害、公務上傷病、私傷病、骨髄等ドナー

正規職員との給料、昇給昇格基準、各種手当、有給休暇等の差について疑問を持っています。

今の職場では、あなたがいなければ職場の業務はうまく回りません。

その時に、職員労働組合の方から声がかかりました。

① どのように声かけがされたら、聞きたくなりますか。

② 声かけされた時に、周りの仲間に声をかけたくなりますか。

ア) なる

(理由：)

イ) ならない

(理由：)

③ 組合加入をためらっているあなたは、何をしてもらえたらうれしいですか。

ア) 会計年度任用職員等の制度に関する学習会

イ) 会計年度任用職員等の制度に関する学習会と組合加入説明会

ウ) 組合役員との意見交換会

エ) 同じ職場の正規職員との意見交換会

オ) 会計年度任用職員同士の意見交換会

カ) その他 ()

(2) 単組の役員の気持ちになって考えてみましょう。

あなたはX県の組合役員で、会計年度任用職員の組織化に取り組まなければなりません。

正規職員と会計年度任用職員等との待遇差あることは承知しています。

- ①勤務時間：パートタイム
- ②初任給基準：行一 1級●●号
- ③昇給：あり（2号）
- ④昇格：なし
- ⑤最高号級：採用時+8号
- ⑥採用更新年数上限：5年
- ⑦支給する手当等：通勤手当、期末手当、超勤手当
- ⑧有給休暇等：年次有給休暇、出退勤困難、忌引休暇、結婚、妊産婦の検診・保健指導、妊娠中の通勤緩和、産前・産後休暇、育児時間、生理日就業困難、妊産障害、公務上傷病、私傷病、骨髄等ドナー

① どのようにして会計年度任用職員等に働きかけをしますか。

- ア) 組合加入を勧められそうな職場の方に直接声をかける。
- イ) 会計年度任用職員等の方向けに説明会開催案内等のビラを配布する。
- ウ) 会計年度任用職員等に職場状況調査のようなアンケートを実施する。
- エ) 組合役員に対し、一人一声をかけてもらい、話をしてもらう。
- オ) その他（)

② ①に基づいてまず最初にどんなアクションを起こしますか。

- ア) あり
具体的に（)
- イ) アクションをおこさない
その要因は（)

③ 会計年度任用職員等の組織化をした後に、まず取り掛かるべき内容は何ですか。

④そもそもなぜ、会計年度任用職員等の組織化が必要だと思いますか。

じちろうネット

自治労 HP
フェイスブック
ツイッターも
続々更新中!

自治労情報にいつでもアクセス可能!

『じちろうネット』では、自治労本部が作成した
集会、セミナー、方針にかかる資料などを掲載しています。
また教宣用の素材提供なども行っています。

お申込みは県本部まで!

ベアアップ




You Tube
「鬼木まことチャンネル」の
チャンネル登録をお願いします!

その他のSNSも
フォローお願いします!

LINE

f

Twitter

鬼木 おにき まこと

