

2023年3月4日

# 仲間づくり実践セミナー

---

第一部 「仲間づくりの具体的な手法を学ぶ」

自治労 総合組織局

## セミナーの目的

- 単組における非正規労働者の加入のすすめ方を学ぶ
- 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に取組みの実践につなげる。

## 次 第

10 : 00	あいさつ セミナーの目的	青木 雄次 総合組織局長 比田井 修 強化拡大局長
10 : 10	講座1 「非正規労働者の組織化を進めるにあたって」	佐藤 久美子 強化拡大局長
10 : 25	講座2 「非正規労働者の組織化の具体的なすすめ方」 質疑応答	永井 歩 組織拡大オルグ
10 : 55	事例紹介（動画） 「各務原市会計年度任用職員労働組合誕生までの取り組み」 「会計年度任用職員評議会設立について」	岐阜県本部 各務原市職員労働組合連合会 山口県本部 長門市職員労働組合
11 : 30	模擬オルグ 「意見交換会」「組合説明会」「職場オルグ」動画視聴と解説	北川 啓子 組織拡大オルグ
12 : 10	質疑応答	
	まとめ	青木 雄次 総合組織局長
12 : 15	閉会	

# 非正規労働者の組織化を進めるにあたって 2023仲間づくり実践セミナー

自治労本部  
強化拡大局長

総合組織局  
佐藤久美子



# 会計年度任用職員全体の現状

- ◎ 80万人自治労回復をめざす「第5次組織強化・拡大推進計画」においても、非正規労働者の組織化を飛躍的に向上させることが求められている。
- ◎「第15回自治労組織基本調査(2021年6月30日)」によると、  
会計年度任用職員の組合員は25,378人(4.1%)、2019年調査から1229人(4.6%)の減少となっています。  
又、臨時・非常勤等職員は34,963人(5.2%)となっており、2019年調査と比べて1,499人減少し(4.1%減)2019年調査(5.6%)からさらに低下しています。

## 第6章 会計年度任用職員の賃金等制度

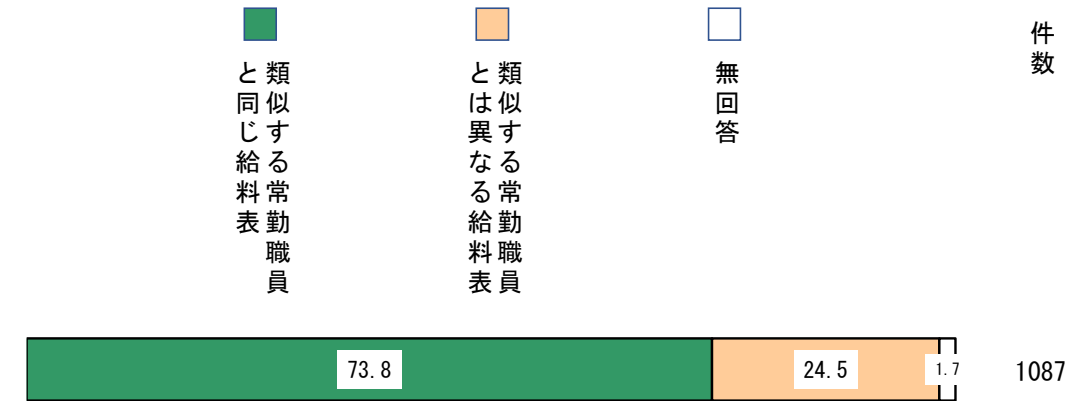
### 2. 適用されている給料

- 適用されている給料表は、  
「類似する常勤職員と同じ給料表」  
**73.8%**  
「異なる給料表」**24.5%**

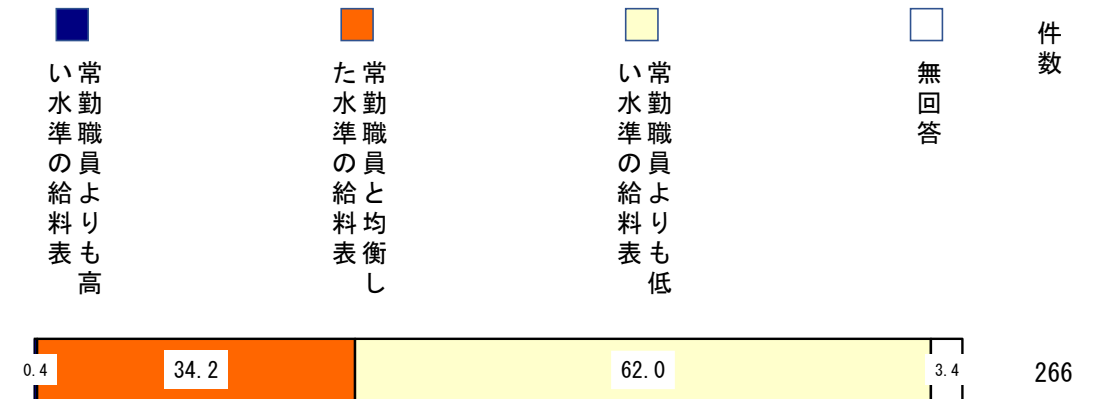
(「異なる給料表」を適用している場合)

- 給料表の水準は  
「常勤職員よりも低い水準の給料表」  
**62.0%**

会計年度任用職員に適用されている給料表



常勤職員と比べた給料表の水準(「類似する常勤職員とは異なる給料表」の場合)



## 第6章 会計年度任用職員の賃金等制度

### 3. 会計年度任用職員（パートタイム）など勤務時間が短い場合の報酬の水準設定

### 4. 会計年度任用職員（パートタイム）の賃金の支給形態

- 報酬の水準設定は、

「基準月額の時間比例ですべて設定」は **73.7%**

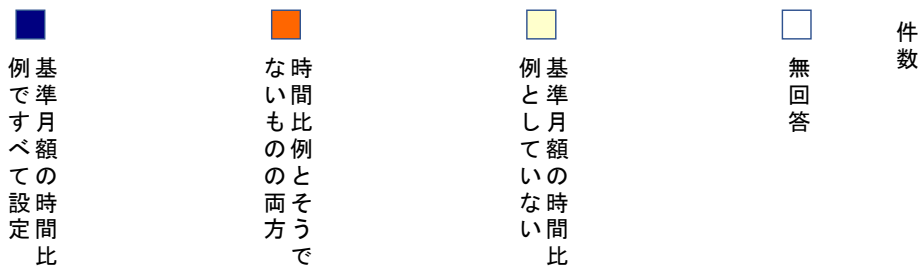
→時間比例でないケースがあるところも2割

- 一般事務の賃金の支給形態

→「月給制」64.2%

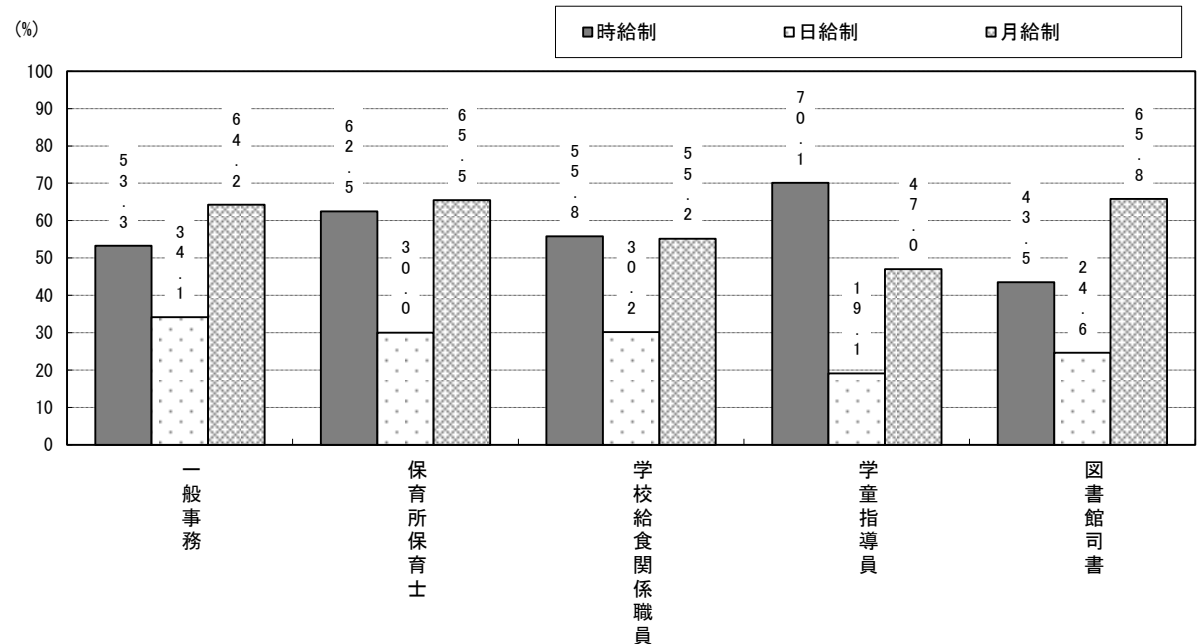
「時給制」53.3%、

会計年度任用職員(パートタイム)など勤務時間が短い場合の  
報酬の水準設定



1087

会計年度任用職員(パートタイム)の賃金の支給形態



## 第6章 会計年度任用職員の賃金等制度

### 5. 初任給の適用基準 6. 初めて任用される場合の前歴換算

- 初任給の適用基準は、「類似する常勤職員と異なる基準」が **57.7%**

→「同じ基準」は**38.1%**にとどまる

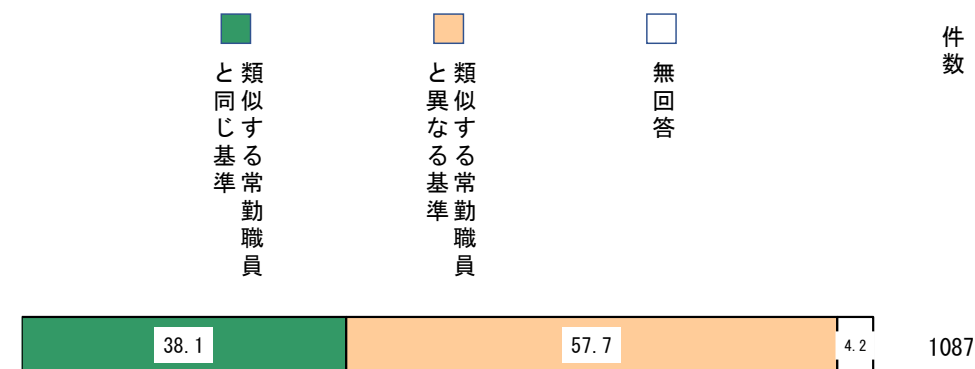
- 初めて任用される場合の前歴換算は、「調整している(常勤職員と同様)」 **23.7%**

「調整している(常勤職員と異なる)」 **35.2%**

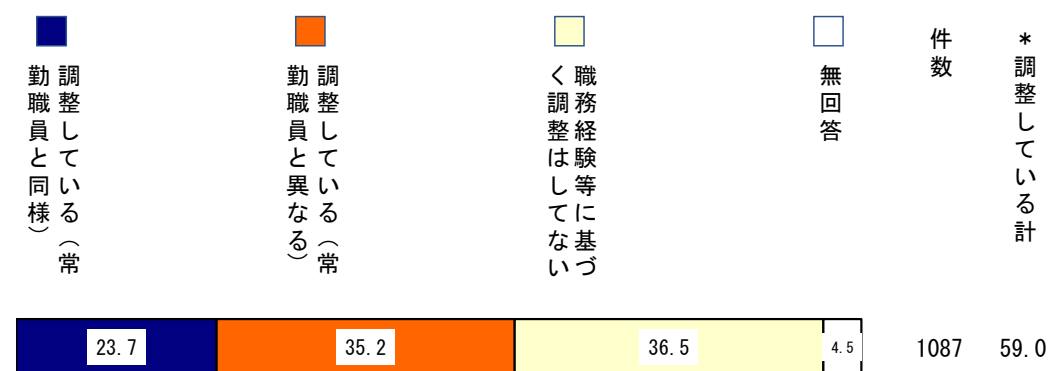
「調整はしていない」 **36.5%**

→取扱いは割れている

会計年度任用職員の初任給の適用基準



初めて任用される場合の給料格付けでの学歴・免許および職務経験等に基づく調整(前歴換算)



# 第6章 会計年度任用職員の賃金等制度

## 10. 再度任用される場合の昇給（「昇給がある」の場合）

- 再度任用される場合の昇給幅（昇給がある場合）は、

一般事務の場合

「常勤職員と同様の昇給」

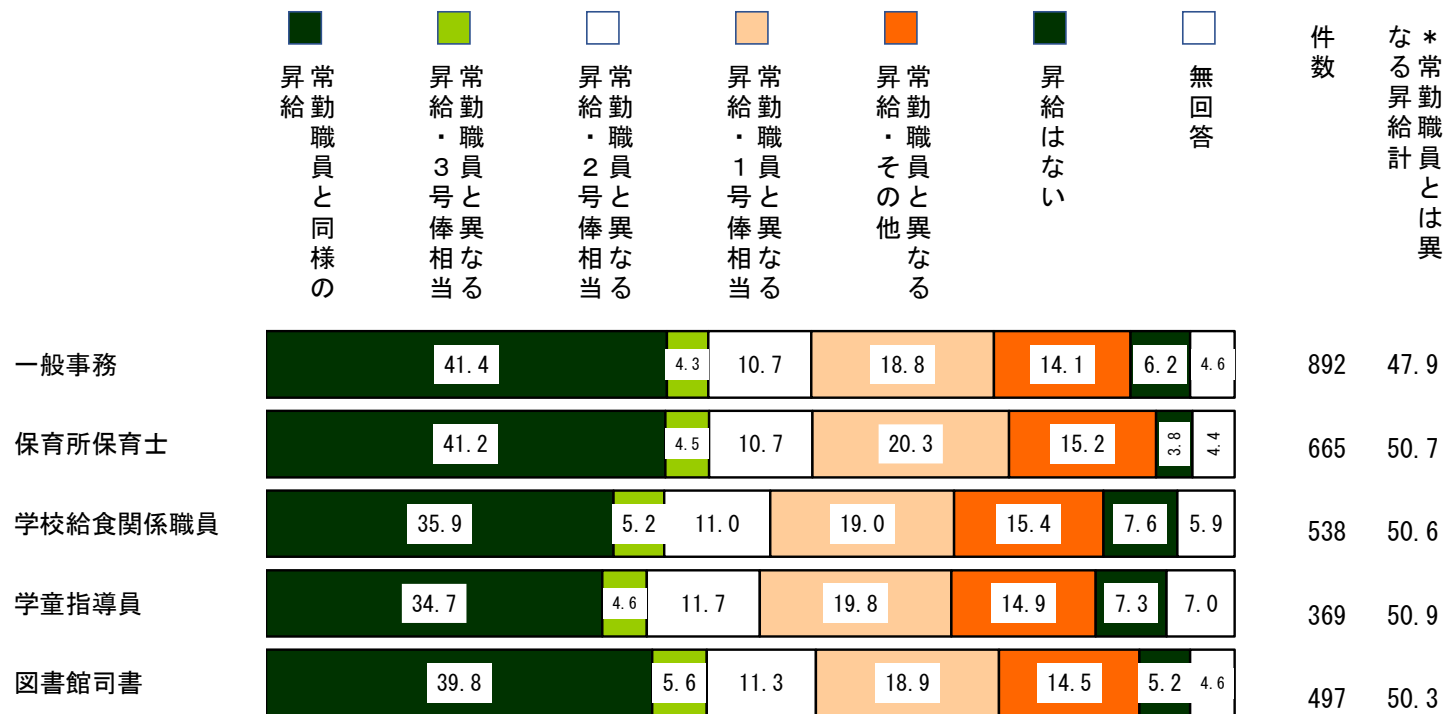
**41.4%**

＜常勤職員と異なる昇給＞

**47.9%**

→常勤職員と同じ・異なるで二分

会計年度任用職員が再度任用される場合、常勤職員と同様の昇給(4号昇給)実施の有無  
 (「昇給がある(上限はない)」、「昇給がある(上限がある)」の場合)

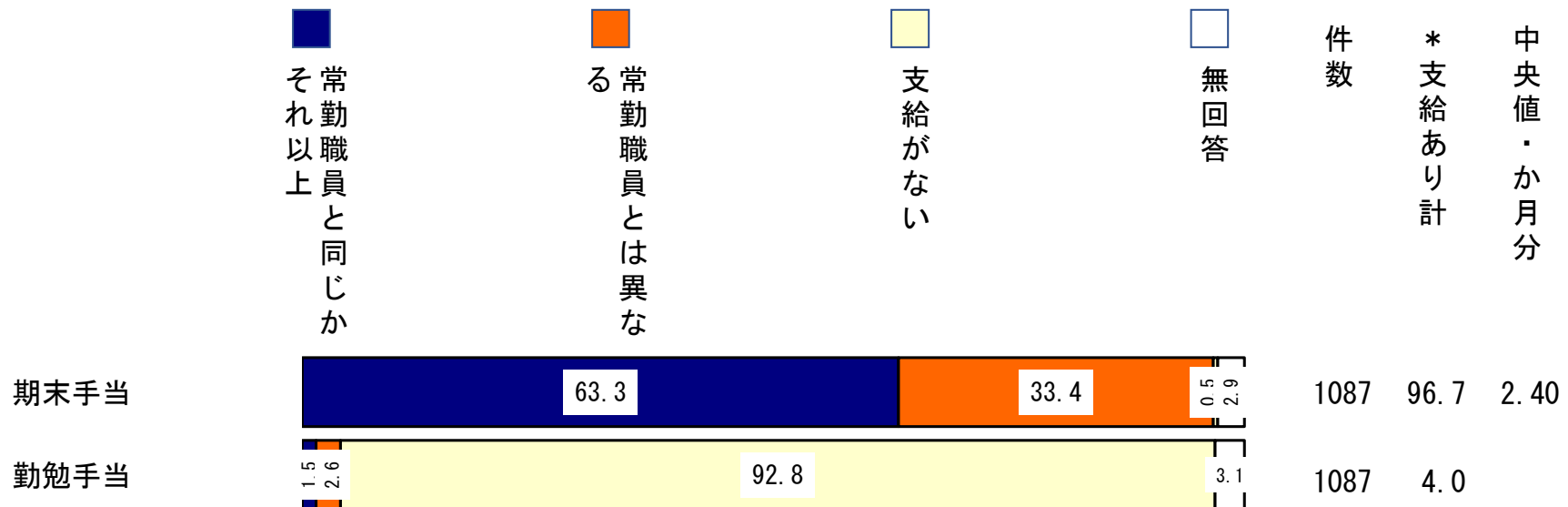




## 第6章 会計年度任用職員の賃金等制度

### 12. 期末手当、勤勉手当

- 期末手当は<支給あり>が**96.7%**、ただし内訳は割れている  
 「期末手当あり(常勤職員と同じかそれ以上の支給月数)」が**63.3%**  
 「期末手当あり(常勤職員とは異なる支給月数)」が**33.4%**
- 期末手当の支給月数の2.40か月(中央値)
- 勤勉手当は「支給がない」**92.8%**



# なぜ組織化が必要か！

なぜ正規職員の組合費を使って会計年度任用職員の組織化に取り組むのか？



会計年度任用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になってしまいます。そして人員不足のしわ寄せは正規職員にきてしまいます。正規職員の労働条件を守るためにも低い労働条件にある会計年度任用職員の処遇改善が必要です。

会計年度任用職員を組織化したら正規職員から不満が出るのではないか？



正規職員の組合員から会計年度任用職員の組織化に反対する声が出ることはあります。しかし、大半は組織化の必要性がわからないことからの意見です。まずは学習会や職場オルグなど組織化の必要性の理解を深める取り組みが必要です。

正規職員と会計年度任用職員とでは業務内容も責任も違うのではないか？



「同一価値労働同一賃金」の基本原則からいえば、会計年度任用職員には正規職員との均衡な待遇が実現されなければなりません。正規職員と会計年度任用職員の責任や業務内容の差と労働条件の差は均衡がとれているでしょうか？

基本単組で会計年度任用職員の労働条件改善は要求している。



労働組合は当事者が自ら意見を言うことが大切です。正規職員がやってあげるのではなく、一緒にたたかうことを考えたほうが組織強化にもつながります。

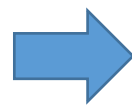
# 組織化優先対象職場の検討

	職場ごとに組織化	全体を組織化
対象	保育所など、会計年度任用職員が多い職場を一つずつ組織化していきます。	全職場の会計年度任用職員を対象に組織化します。
利点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場の課題を絞りやすい</li> <li>・ 組合員の理解を得られた職場から始めることができる。</li> <li>・ 先に現場の組織化に進むことができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 会計年度任用職員全体にかかわる改題の改善に取り組みやすい。</li> <li>・ 単組の組織力のアップ。</li> <li>・ 組合の交渉力のアップ。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 一部の職場の組織化にとどまってしまう組織化が全体に広がらない事がある。</li> <li>・ 会計年度任用職員全体にかかわる課題や労働条件の改善は一部の職場だけの組織化では交渉が困難。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各職場委員が協力するなど、組織化の態勢を整える必要がある。</li> <li>・ 各職場で少人数の加入になった場合、各職種・現場で条件が違うため要求項目をまとめにくくなる。</li> </ul>

# 組織化後の運動

組織化したあとの運動について、単組  
執行部が

「お世話」することができない。



労働組合活動は組合員が参加することが基本です。

それは正規職員でも会計年度任用職員でも変わりません。

会計年度任用職員に関する労使交渉や日常の活動には当事者に参加してもらい、要求書の作成や各職場への報告などについても当事者に分担してもらうよう取り組んでいくことが重要です。

「やってあげる」のではなく「共にたたかう」ことを基本に、単組執行部による「交渉請負」はせず、会計年度任用職員の自立を促すよう取り組みをお願いします。

# 単組にとって仲間づくりの必要性

同じ仕事をしてもらうのに  
安く済むならそっちのほうが…

こんな条件では、働けない。  
もっと良いところを探そう…

会計年度任用職員  
へ置き換え

低い労働条件  
人は集まらない

正規職員にしわ寄せ

# 会計年度任用職員の組織化にあたっての課題

- まずは正規職員の組織率100%にすべきだ！
- 人員補充は正規職員による補充が組合の方針だ！
- 正規職員と会計年度任用職員では業務量が違う！
- 会計年度任用職員から不満の声は聞こえてこない。
- 会計年度任用職員が組合に入るメリットをうまく説明できない。
- 正規職員と会計年度任用職員とでは要求内容が異なる。



当事者の声？

それとも・・・

正規職員の声？



あきらめない！  
継続して取り組もう！



共に頑張りましょう！

# 非正規労働者の 組織化の具体的なすすめ方

「会計年度任用職員 仲間づくり ハンドブック」より  
組織拡大オルグ 永井 歩



# はじめに (P1)

- このハンドブックは、会計年度任用職員を仲間にむかえる自治体単組役員の立場から、どのように準備して、どのように声かけをしていけばよいかなど、会計年度任用職員の皆さんの組合加入を進めるためのプロセスについて説明しています。
- これまで組織化した単組の経験をあつめてハンドブックを作成していますが、実際には100単組あれば、100とおりの組織化の方法があります。単組の実情に応じた計画づくりと行動をお願いします。

# 基本的な組織化の流れ (P4)

第1ステップ 執行部の意思固め



第2ステップ 実態把握、組織決定



第3ステップ オルグ計画の策定



第4ステップ オルグ活動1 組合員の理解



第5ステップ オルグ活動2 組合加入の働きかけ



第6ステップ オルグ活動3 組織化後の活動準備

# 執行部の意思決定、実態把握（P7）

- 執行委員会で協議
  - （1）執行部の意思決定（三役） **一番大事なこと「ぶれない！」**
  - （2）執行委員会で協議
  - （3）大会などで「会計年度任用職員の組織化」を方針化  
「会計年度任用職員の組合加入を進めます。」
- 実態把握
- 採用・配置状況、労働条件、職務の内容、課題について

# 組織形態（P8）

- 職場や単組の状況、結成後の運動のしやすさを考え決める
  - ①自治体単組に加入し、正規職員と同じ評議会や部会で一緒に活動する
  - ②自治体単組に加入し、会計年度任用職員の協議会を結成する
  - ③会計年度任用職員の単独単組を結成し、自治体単組と共闘して運動する

# 組合規約の点検（P9）

- 規約上、会計年度任用職員が加入できるようになっているか
- 組合費を正規職員と別に設定する場合は組合費
- 部会や評議会、協議会を結成する場合は補助機関の部分
- 改正が必要な場合は直近の大会で改正する

# 組織化優先対象職場の検討（P9）

- すべての職場・職種が組織化の対象ですが
- 一度に複数職場をすすめるのが難しい場合、優先順位を設定し順番に組織化を進める
  - ①会計年度任用職員の割合が多い職場
  - ②会計年度任用職員が基幹的な業務を行っている職場
  - ③フルタイムの会計年度任用職員が多い職場
  - ④勤務年数が長い人
  - ⑤とくに労働条件が低い職場

# 組織化優先対象職場の検討 (P10)

	職場ごとに組織化	全体を組織化
対象	保育職場など、会計年度任用職員が多い職場を一つずつ組織化	全職場の会計年度任用職員を対象に組織化
利点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場の課題を絞りやすい</li> <li>・ 組合員の理解を得られた職場からはじめることができる</li> <li>・ 先に組織化した当事者と一緒に次の職場の組織化に進むことができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 会計年度任用職員全体にかかわる課題の改善に取り組みやすい</li> <li>・ 単組の組織力のアップ</li> <li>・ 組合の交渉力アップ</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 一部の職場の組織化にとどまってしまう組織化が広がらないことがある</li> <li>・ 会計年度任用職員の課題は一部の職場だけの組織化では交渉が困難</li> <li>・ 計画的に他職場に広げていくことが必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各職場委員が協力するなど、組織化の体制を整える必要がある</li> <li>・ 各職場で少数ずつの加入になった場合、各職種・職場で条件が違うため要求事項をまとめにくくなる</li> <li>・ まわりに組合員が少なくて脱退してしまう</li> </ul>

# 自治労共済を活用した取り組み（P12）

- 組合加入と同時に、総合共済基本型に全員が加入
- 任用・勤務形態を問わずメリット「じちろうマイカー共済」
- 団体生命共済は、正規職員の組合員と同じメニューで推進することを基本
- 任用期間が5年以上見込まれる職場は、長期共済・税制適格年金の積み立てメリットも



# 単組加入の基本的な流れ (P15)

I 執行委員会で意思決定



II 対象職の（正規職員の）組合員に説明



III オルグスケジュール 役割分担



IV 加入の取り組み



V 加入後の活動

# 正規職員の組合員への説明（P15）

- その後の運動のためにも、会計年度任用職員の組合加入の取り組みは正規職員の組合員の理解と協力が必要
- 特に評議会等で一緒に活動する場合は、今後の運動方針に会計年度任用職員の処遇改善や雇用継続が含まれるので丁寧な協議が必要
- 正規職員の組合員に、会計年度任用職員の現状や課題、処遇の低さがどんな影響があるか学習や意見交換
- 組合員からの反対意見には組織化を進める過程や、組織化後の運動の中で徐々に理解を深める
- 所属長へ会計年度任用職員の組織化に取り組むことを、事前に説明しておいた方がオルグ活動がしやすくなる場合もある

# 役割分担、スケジュール (P16)

## (1) 役割分担 (推進体制をつくる)

- 説明会の案内チラシの配布、職場での加入の呼びかけは、できるだけ同じ職場の組合員に協力してもらおう体制をつくる

## (2) スケジュールを決める

- ある程度期間を決めて集中的に加入活動をする
- 加入後、同じ評議会や支部、分会で活動するできるだけ自分たちの問題については、自分たちで考え、話し合い、行動できるように、会議や集会に参加する機会をつくる

# 協議会結成までの基本的な流れ (P21)

懇談会、アンケート、交流会などで会計年度任用職員制度の疑問や不満など当事者の声を聞いてみます。



当事者の感じている疑問や不満を整理し、要求内容、運動の目標を考えます。



組合説明会や職場オルグで要求内容、運動の目標を示しながら、組合の必要性や活動を説明していきます。



賛同者がでてきたら、協議会結成準備会を開き結成の準備をします。



協議会結成

# スケジュールを作成する (P21)

- 組織化は目標もって臨まないに進まない
- 確定交渉までに、次の単組大会までに、など具体的な目標時期

## スケジュールの例

目標	9月協議会結成 確定交渉と一緒に
3月	正規職員の組合員を対象にした説明会
4月	会計年度任用職員の懇談会（職場の不満・疑問を聞く）
5月	職場オルグ(職場の不満・疑問を聞く)参加者の意見集約
6月	組合説明会
7月	職場オルグ（組合について説明）
8月	協議会結成準備会

# 会計年度任用職員の声を聴く、課題を見つける (1) アンケート (P23)

- なるべく記入しやすく、出しやすいような方法を考える
- 会計年度任用職員との接点を作ることを主眼において、アンケートを配布するメンバーや説明文に工夫
- 全てを開示する必要はありませんが、アンケート結果をニュースや報告会で返し、課題の共有をはかることが、その後の組合加入や協議会結成につながる
- アンケートひな形 (P85～)

## ◆注意！（P23）

- アンケートを行うと正規職員に対する不満は必ず出る
- 不満の原因は、労働条件の格差、本来、当局に向かうべき不満を言う場がないことで目の前にいる正規職員にむけてしまう
- それが現在の問題点であることを認識し、組織化し当事者がモノを言える場をつくることが必要
- 正規職員に向いている不満を当局に向けさせる、職場内の風通しをよくすることだと理解し、組織化の取り組みを停滞させることなく継続を

## (2) 懇談会を開く (P24)

- 直接、会計年度任用職員の声を聴く方法
- お昼休みや業務終了後に意見交換の場をつくる
- 大人数で集まらない場合は、課ごとなど少人数での意見交換や5分から10分でも個別に話をするなど声を聴く場をつくる
- 目的が分からないと参加者も不安になる
- 「今後、一緒に会計年度任用職員の課題を考えていきたい」、  
「会計年度任用職員の組合加入（組合結成）をすすめていく」、  
「今年 of 確定期の交渉を一緒に取り組んでいきたい」など



# ここまでの取り組みが終わったら (P24)

- アンケートや懇談会などで聞こえてきた当事者の思い、職場の現状を執行委員部で整理し課題をまとめる
- 組合への関心度などふまえて、最初につくった全体のスケジュールを点検し、必要に応じて見直す
- 組織化した後の要求内容、運動の目標を考える
- しかし、ここで考えるのは、今後の組合説明会で会計年度任用職員に提案する内容であって、確定したものではない
- 実際の要求内容や運動の目標は組織化をすすめながら、または組織化後に当事者と一緒に作る

# 加入にむけてのオルグ、組合の必要性を理解してもらおう (1) ニュース、チラシ配布(P25)

- 加入対象者には、手渡しで配布が効果的
- 同じ職場や同じ年代の人から配布するなど工夫
- 文字だけの長文はさける
- イラストや写真をいれる
- 組合用語、略語は使わずわかりやすい言葉を使う
- 「分かりやすい説明、話すポイント」 (P61) ~通じない用語、難しい言葉 (P64)

## (2) 組合説明会 (P25)

- 長い時間をとらない、多くの人に参加できるように
- 色々な場所（職場）や時間帯で数回開催する
- 話しやすい雰囲気を作る、スクールより口の字に座る、お茶やお菓子を用意
- 反対意見を言う人ほど（組合についてよく考えている）理解をしたあとは積極的に組合に協力してくれることもある
- 「話す」ではなく「聴く」を心がける、相手の意見を否定しない
- 相手にわかりやすい説明の仕方PREP（プレップ）、バックトラッキング（オウム返し）



## (4) 会計年度任用職員との交流(P27)

- 同じ立場人たちの活動を見ると組合を身近に感じる
- 本部・県本部の会計年度任用職員の集会などに参加すすめる
- 近隣ですでに活動している当事者を招いての学習会や懇談会開催や、単組への表敬訪問

# 協議会結成の準備(P27)

## (準備会)

- 賛同者が集まったら結成にむけて準備
- 「自分たちがつくった組合」になるように、できるだけ当事者が考えて協議する時間をつくる

## (協議会加入の方法)

- 多数が賛同してから協議会を結成する場合と、少数で協議会を結成し、結成後に組合員を増やす場合
- ケースバイケースですが結成時には一人でも多くいることが望ましい

# 組織化に行き詰ったとき (P29)

- 組織拡大の取り組みは計画的に進めることが大切ですが、その過程では予想外のことが起きたり、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進まないことがある
- 組織拡大を進めるうえで壁にぶつかったときに、そこで取り組みをあきら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県本部の組織拡大担当者と相談しながら考える

# 組織化後の活動（P29）

## （１）組織化後の運動

- はじめから主体的に活動することは難しいので、はじめは執行部が手伝い、少しずつ会計年度任用職員が自分たちでできるようにする

## （２）要求書づくりと団体交渉

- 団体交渉のルールがある場合もできるだけ当事者が参加できるように当局と協議を

## • （３）学習会・交流会

## • （４）ニュース発行

- 未加入者にも配布「組合があってよかった」「活動してよかった」ことを共有化

## （５）未加入者への再オルグ

- 取組結果をニュースにし、再度、未加入者への加入オルグを展開



# 組合費

## 基本単組に加入する場合の考え方（P53）

- 正規職員の組合員と平等に扱うことを基本に、率で定める方法で検討
- ただし会計年度任用職員は多くの場合、現状勤勉手当が支払われず、昇給制度が正規職員と違う、また時給・日給の組合員は賃金が毎月変動、それらを踏まえて決定
- 組合費はチェックオフで徴収を（P55）
- チェックオフができない場合は理由の確認
- 手集め、労金の口座振替を活用、効率的な徴収方法を工夫

# 事例紹介（動画）

- 「各務原市会計年度任用職員労働組合誕生までの取り組み」  
岐阜県本部 各務原市職員労働組合連合会
  - 「会計年度任用職員評議会設立について」  
山口県本部 長門市職員労働組合
-

## 各務原市会計年度任用職員労働組合の結成について

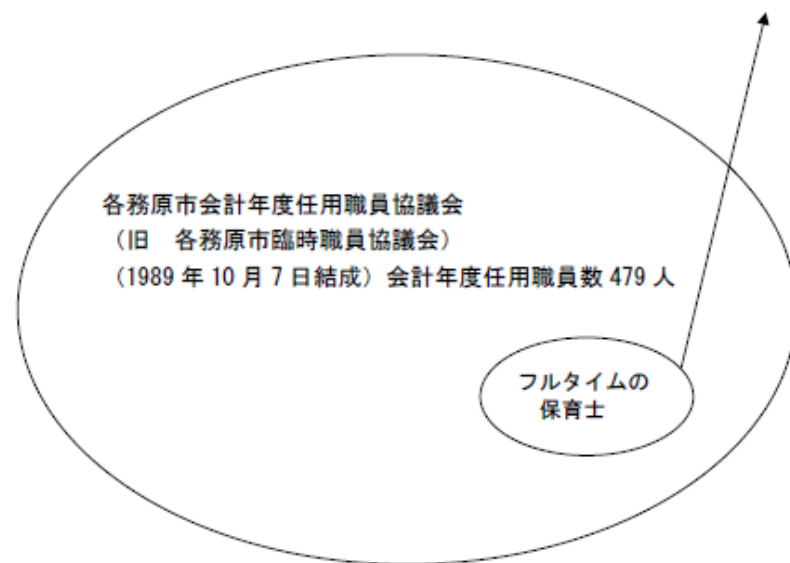
各務原市職員労働組合

書記長 金武建稔

各務原市会計年度任用職員労働組合  
(2020年8月26日結成) 組合員数 35人

各務原市会計年度任用職員協議会  
(旧 各務原市臨時職員協議会)  
(1989年10月7日結成) 会計年度任用職員数 479人

フルタイムの  
保育士



## 志賀委員長らが、浅野市長に退職手当削減反対署名を手渡す 臨時・嘱託職員の処遇改善要求への回答が示される(時給のみ10円増(830円)。月額は据置)

□ 最低賃金、全国平均848円(岐阜県800円)。一方、市(事務補助員など)の賃金は830円(+10円)

最低賃金は毎年10月1日に改定されます。中央最低賃金審議会(厚生労働省)で昨年7月に示された、今年度(昨年10月)の最低賃金の引き上げ幅(「目安」)は25円。全国の平均は848円となっています。

岐阜県の最低賃金も24円引き上げられ17年10月から800円となっています。

□ 地方公共団体である市の臨時職金交渉が、いつのまにか最低賃金をベースに行われるのは歯がゆいが臨時職員(事務補助員など)の代表的な時間単価である820円については、2011年度(新規採用者は2012年度から)に800円に定められた後、5年間も据え置かれ、ようやく昨年、20円アップしましたが、11年度までは実質的に単価が850円相当(時給750円+一時金(ボーナス)年間20日(夏・冬、各10日)分の賃金を支給)であったことから、850円は「回復」すべき単価であるので、少なくとも850円とすべきだとしてきましたが、回答は830円で、今年10月の改定により予想される最低賃金を僅かに上回る額です。

「時給」であっても、市役所の賃金決定はルールに基づかなくてはなりません。最低でも、高卒基準147,100円(1級5号給)から算出された時給、約876円(地域手当考慮で約900円)とすべきです。

□ 4年連続で人事院がベアを勧告し、実施する一方、臨時・嘱託職員(月額)の引き上げは今年度だけで、来年度はふたたび据え置き。非常にバランスを欠くのではないかと

現在、代表的な嘱託職員(月額)賃金は174,000円となっています。従来、嘱託職員の月額賃金を1級25号給に該当させてきましたが、2014年度からは、賃金を一方的に「凍結」し、据え置いたので、「5,200円」のかい離が生じていますが、今回の引き上げはなく、差は開いたままです(1級25号給は179,200円)。

当局は、2020年度から臨時は自治法、地公法の改正によって「会計年度任用職員」(昇給、手当(退職、地域、時間外、期末、通勤など)の支給が可能になる)に移行することを、据え置きの方針にしていますが、人軸、民間でベースアップが続くなかでの据え置きは、「任用職員」が処遇改善を目的として導入されたにも拘わらず、その処遇を低く抑え込もうとする意図があるからとしか感じられません。

据え置かれているベア分を実施するよう求めるとともに、「任用職員」導入を待つまでもなく、時間外(超過)勤務手当(休日出勤による休みの日の振替による遡法(条例)定労働時間38.75時間超過の同手当(25/100)を含む)や、通勤手当(「費用弁償」)が支給されるよう、引き続き求めていきます。

□ 1日の勤務時間が僅かに少ない臨時保育士などを始め、直ちに上限賃金を撤廃すべきです

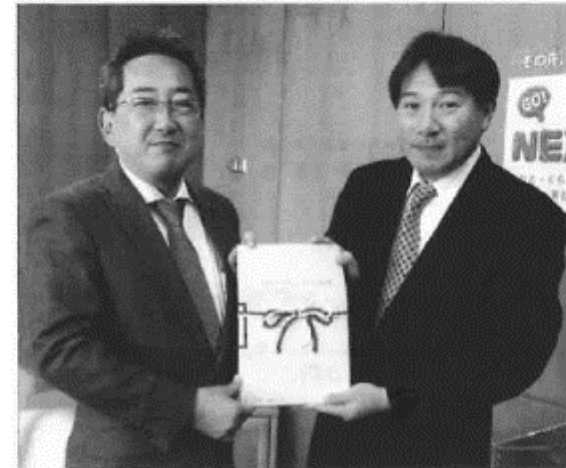
16年度から正規職員同様、臨時も「一般職」の公務員だからと人事評価が導入されました。評価結果は昇給に反映されるべきであるにも拘わらず、毎年昇給する制度にはなっていません。なお、理由もなく「慣例」で「給料」の「上限」を設けたり、据え置きとすることは許されず、総務省公務員課も「地方公務員法の運用上問題となる可能性もある」としています。(裏面中・右)

しあわせは、ひとりじゃつくれる! 自治労共済

組合結成1969年12月28日 自治労制創1971年1月1日

しっかり読んで、すばやく回答しよう

回答印

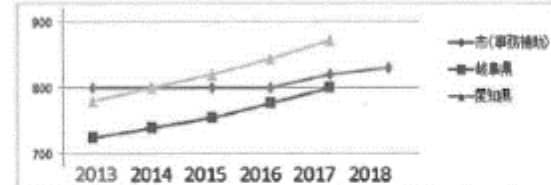


【市長に署名(391筆)を手渡す志賀市労連委員長ら。1.16】

「国は1月からだが、少なくとも年度途中の削減とならないよう、退職手当組合で考えていただきたい」「一部管理職にも賛同いただいた」と役員が説明。市長は「組合会の案内はまだ届いていない」「日程から見て年度途中からは難しいのでは」とコメント。日置退手組合長(郡上市長)は総務省出身で国公準拠への拘りも強いと郡上市職より聞くので県本部とともに動向を注視していく必要があります。

市(賃金)と最低賃金

年度	2013	2014	2015	2016	2017	2018
市(事務補助)	800	800	800	800	820	830
岐阜県	724	738	754	776	800	-
愛知県	780	800	820	845	871	-



「退職手当の見直し等に関する要請署名」  
へのご協力ありがとうございました。

各務原市職員労働組合連合会

〒504-8555 各務原市那加桜町1丁目69番地

Tel/058-383-0051 Fax/058-383-0052

各務原市職員労働組合連合会  
執行委員長 志賀 年男 様

29各人第285号  
平成30年 1月16日

市長公室長 山下 幸二  
(公印省略)

臨時・嘱託職員の賃金改定について

貴職におかれましては、日頃より市行政の円滑な推進にご理解とご協力をいただき、深く感謝を申し上げます。  
平成29年12月7日の協議にありました、臨時・嘱託職員の賃金を下記のとおり改定いたします。

記

単任種別	職種	現行	改定後
時給給	事務補助員	820円	830円
	調理員	830円	840円
	倉庫・事務補助員	900円	910円
	事務補助員(夕・土日)	920円	930円
	施設補助員(夕・土日)	1,020円	1,030円
	パート保育士	1,030円	1,040円
	パート保育士(朝・夕)	1,330円	1,340円

【臨時職員の昇給表】

月額据え置き

①事務職員等 行一

経験年数	賃金(月額)
1-2年目	174,000
3-5年目	185,100
6-8年目	195,000
9年目以降	208,300

②母子・父子自立支援員  
兼女性相談員 行一

経験年数	賃金(月額)
1年目	174,000
2年目	191,700

③保健師等 行一

経験年数	賃金(月額)
1年目	194,700
2年目	205,100
3年目以降	212,400

④施設庁務など補助 行二

経験年数	賃金(月額)
1-4年目	140,900
5-9年目	151,500
10-14年目	163,400
15年目以降	172,300

⑤臨時保育士  
家庭児童相談員など 行一

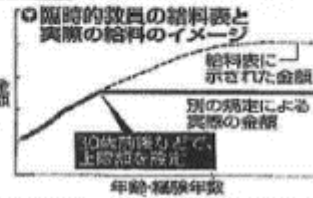
経験年数	賃金(月額)
1年目	183,300
2年目	199,900
3年目以降	212,400

# 非正規教員給料に上限

## 38都県 人件費抑制で内規

公立小中高校非正規教員について、38都県が、**「勤務し、担任や部活動、地方公務員法に基づき給料の増給を受け、正規教員と同等の進級・年功手当を受け、昇給し、給与が正規教員と同等になる」という条件を設け、人件費抑制策として、非正規教員の給料に上限を設けることになった。**

また、別のルールを設けて、**「勤務し、担任や部活動、地方公務員法に基づき給料の増給を受け、正規教員と同等の進級・年功手当を受け、昇給し、給与が正規教員と同等になる」という条件を設け、人件費抑制策として、非正規教員の給料に上限を設けることになった。**



本県は、**「勤務し、担任や部活動、地方公務員法に基づき給料の増給を受け、正規教員と同等の進級・年功手当を受け、昇給し、給与が正規教員と同等になる」という条件を設け、人件費抑制策として、非正規教員の給料に上限を設けることになった。**

40歳代の臨時教員女性の年収は上限の約250万円、正規と変わらない責任を背負いながら、今後も給料は上がらない。低収入のため自分の子どもは就職援助を求めていると嘆く。非正規教員問題に詳しい地方自治体研究の上野隆博氏は「臨時教員が人件費抑制の手段に使われている」として心配している。

臨時教員は「正規教員と同等の進級・年功手当を受け、昇給し、給与が正規教員と同等になる」という条件を設け、人件費抑制策として、非正規教員の給料に上限を設けることになった。

「会計年度任用職員」(20年度から施行)に関する要求書を浅野市長に提出

2020年4月からほとんどの非常勤(臨時・嘱託)職員は会計年度任用職員に移行します

自治体の非常勤職員の任用は、①保育士や調理員を特別職(本来は顧問、校区らが対象)で任用、②臨時的任用(任期は6月。更新は1度だけ。多くの場合任期を3月30日とし(1日あけて)新規に臨時的任用、③一般職非常勤(担っていただいている恒常的な業務は、本来正規職員で担うことを地公法は予定)④根拠なし(根拠のない任用はできない)、とバラバラで、制度が不備のままです。また自治法、地公法上報酬以外の手当・一時金は支給できないとする解釈がある一方、常勤、非常勤の判断基準が示されていないことから、勤務時間が正規の3/4以上なら常勤で支給できるとの司法判断が示されていました。正規・非正規の著しい格差は社会問題化しており、国は自治法、地公法を改正。ほとんどの非常勤(臨時・嘱託)職員は、新たに設けられた会計年度任用職員での任用になります。

□ 法的には数分でも短ければ非常勤。勤務時間が僅かに短い保育士などはフルタイム化を求めます。

現在、保育士の勤務時間は7.5時間/日となっています。正規職員(7.75時間)より1日15分短いだけです。僅か「15分」の違いによって、退職手当法(フルタイム、18日以上勤務/月に適用)などを免れるなどしてきましたが、会計年度任用職員移行後に、このような運用を続けさせることは許されません。また、昼休はしっかり1時間とれ、終業時刻キックリに終業しているのでしょうか。「会計年度任用職員」を待つまでもなくフルタイム化すべきです。

市民サービスセンター(例：正規2、嘱託1人(7.25時間/日)配置)においても、正規と嘱託は勤務時間に30分の差があるため、開庁時間のカバー体制なども課題があります。

フルタイムには期末、通勤や地域、退職(1月/年。退職時にまとめて支給)など諸手当が支給でき、保険は市町村職員共済(雇用1年後)となります。また退職金(任用半年後から対象)有なので雇用保険の対象から外れます。

手当のうち職務関連(不快)手当は6月1日の最高裁判決もあり支給しないとはできないでしょうが、生活関連手当(住居、扶養)については、判決(不支給容認)や再任用職員・国の非常勤職員との均衡などから難しいでしょう。

初任給の要求基準は1-5(147,100円。高卒初任給)ですが、当局は1-1(142,600円)を主張するでしょう(「試験」でなく「選考」採用であることがその理由です。1-1以下はないのですが1-0「独自」を持ち出す可能性もあります)。

初任給に学歴調整や、公務や民間経歴を前歴換算し調整します。再度の任用時には「1年の前歴」を換算し、前年度賃金の4号給上位賃金で、再度任用(昇給に相当)するのがルールです(そのために人事評価をしているはず)。

期末手当は2.6月でなく4.4月(勤勉手当がなく期末しか支給できない首長や議員と同じ支給月数)を要求しています。「人事評価」が行われていることも(「勤勉相当分」を加えて)4.4月を求めていることの理由です。

年休は、「任用」(首長が行政処分として官職に任用する。なお、「雇用」でないので改正労働契約法(無期転換)も非適用)なので、初年度10日(雇用。労基法方式)でなく、再任用と同じ20日(国家公務員方式)を要求しています。

なお、賃金の上限額(例えば20万とか25万円)を設定することは、合理的な説明ができず、許されません。

□ 短時間の会計年度任用職員は報酬、通勤、期末のみ。他の手当や、退職手当は支給されない制度設計

短時間の場合報酬(賃金)のみの支給。地域手当(相当)、時間外手当(勤務した場合支給する必要)は報酬に含み(追加報酬で)支給することとなります。通勤は費用弁償として、期末はフルタイムと同月数の支給を求めています。

また、所得税や社会保険料のほかに生命保険料、iDeCoなどの控除も福利厚生の一環として求めています。市労連は、19年度「会計年度任用職員」を募集(勤務条件明示)するために、18年度の条例化を求めています



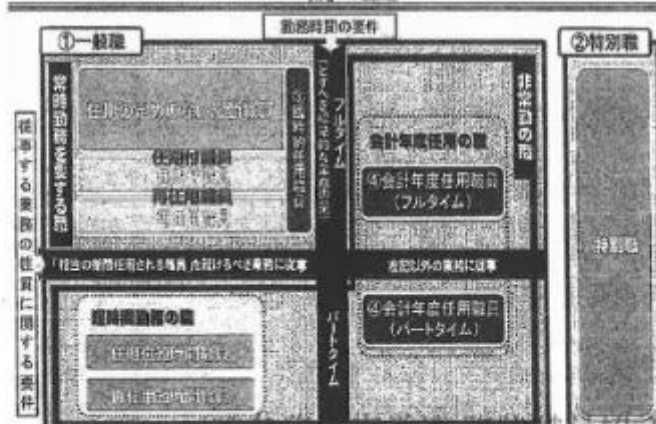
【市長に要求書を提出する県本館と市労連役員ら】

フルタイム/短時間・会計年度職員制度要求基準

	フルタイム	短時間	報酬
賃金	○	○	
地域手当	○	○(追加報酬)	報酬に含め支給
時間外	○		
通勤手当	○	○	費用弁償
期末手当	○	○	2.6月でなく4.4月を要求
退職手当	○	×	対象雇用半年後から(1月/年)。支給は退職時
特殊勤務(不快手当)	○	×	(職務関連手当)
住居	—	×	(生活関連手当)
扶養	—	×	国の非常勤職員は不支給
年休	20日/初年度	20日/初年度	10日/初年度(労基法)
休休制	夏季・慶弔	夏季・慶弔	育児・病気(90日)は補給(但し病休10日分は有給)
社会保険	共済 ※	協会健保	※1年雇用後から
雇用保険	— ※	加入(20時間以上)	※半年雇用後から対象外
災害補償	公務災害	労災・条例公務	

※ 国の非常勤職員には通勤手当が支給されている。

「職」の整理



県最低賃金 825 円へ(10 月 1 日から)。現在、市賃金は 830 円。来年度の時給は引き上げへ  
7/20~8/1 職場会議を開催し保育士(正規・非正規)さんに、市労連「会計年度任用職員要求基準」について説明

- 最低賃金の動向、全国平均 874 円(岐阜県 825 円)。20 年度の市(事務補助員等)の賃金は 830 円  
最低賃金は毎年 10 月 1 日に改定されます。中央最低賃金審議会(厚生労働省)が 7 月 25 日示した、今年度(10 月から)の最低賃金の引き上げ幅(「目安」)は 26 円。全国の平均は 874 円となっています。過去最大級の引き上げ幅がスピード決着となったのは、安倍政権が「1 億総活躍プラン」をまとめ、最低賃金の「年率 3% 上昇、将来の平均賃金 1,000 円を目標」に掲げていることから、この意向に沿ったためだとされています(裏面)。岐阜地方最低賃金審議会も 18 年 10 月から 25 円引き上げるよう答申しています。
- 地方公共団体である市の臨職賃金交渉が、いつのまにか最低賃金をベースに行われるのは歯がゆいが  
臨時職員(事務補助員など)の代表的な時給である 830 円については、2011 年度(新規採用者は 2012 年度から)に 800 円に定められた後、5 年間も据え置かれ、17 年度年やっと 20 円、18 年度は僅かに 10 円引き上げられただけです。2011 年度までは実質的に時給が 850 円相当(時給 750 円+一時金(ボーナス)年間 20 日(夏・冬、各 10 日)分の賃金を支給)であったことから、市労連は、支給すべき最低限の時給は 850 円であり少なくともこの額に到達させるべきとしてきましたが、現在 830 円に留まっています。最低賃金は 8 月 7 日の最低賃金審議会の答申を受け 10 月から 25 円引き上げられる予定です。来年 10 月の引き上げも考慮すると、来年度はようやく 850 円以上の水準となりそうです。

□ 保育所で職場会議を開催。勤務時間がフルタイムに近い嘱託保育士も交え市労連「会計年度任用職員」要求基準を説明。1 日の勤務時間を僅かに短くして退職手当を支給しないのは脱法的運用ではないか  
当局は、労働性の低い「顧問」や「校医」などの「非常勤」(特別職)職員には諸手当は支給できないとする自治法、地公法上の解釈を、「常勤」の非正規職員の賃金にあてはめ、夏・冬各 1 月支給されていた期末手当(ボーナス)を、03 年度末に廃止しましたが、その時、組合との交渉により①148,500 円(1-6。当時・資格職。事務は 1-4)であった賃金を、04 年度から②177,400 円(1-9(当時・資格職。事務は 1-8))とし、「年収は維持」された経過を説明しました。なお、この時の差額((①×14 月-②×12 月)/12 月)の 4,150 円は交通費相当とされました(通勤手当は支給されていないのではなく、手当の支給を廃止した時に(定額なので勤務場所の遠近が考慮されていないもの)賃金に含まれているとの扱いとなりました)。

諸手当については、6 月 1 日の最高裁判決(ハマキョウレックス事件)や、「同一労働同一賃金ガイドライン(案)」(厚生労働省)にはほぼ沿った内容で要求しており、不付手当等の特殊勤務手当の支給は求めているが、扶養手当などの生活関連手当の支給は求めていること(国公準拠(国の非正規職員に支給されていない)ことも理由です)、病気休暇(90 日)については、会計年度任用職員においては無給とされていますが、現運用を踏まえ少なくとも 10 日は有給とするよう求めていることを説明しました。

勤務時間が僅かに短いから「パートタイム」だ、との運用を改め、非正規保育士と正規保育士との勤務時間の差(15 分)をなくし退職手当適用とすべきです。また、(勤務時間を同一とすることで)保険・保障制度も共済・公務災害で同一として正規との災害補償に差が生じないようにする必要があります(裏面)。



【会計年度任用職員について説明する志賀委員長ら。7/24.8/1 職場会議では「再び市に雇用されたが前歴が加算されていない」等の声が寄せられた。(市は、雇用と雇用の間が 3 月あると新規として扱っているとの回答)】

市(賃金)と最低賃金

年度	2013	2014	2015	2016	2017	2018
市(事務補助)	800	800	800	800	820	830
岐阜県	724	738	754	776	800	825
愛知県	780	800	820	845	871	898



同一労働同一賃金ガイドライン案の主な内容

正社員と非正社員の待遇に…

- 手当  
通勤手当 出張費 食事手当  
残業手当 作業手当  
深夜休日手当 単身赴任手当
  - 厚生  
食費・休職費・育児費の利用  
雇用保険 育児休業
  - 基本給  
職務経験や能力、業績や成果、勤続年数などの差に応じて支給
  - 賞与  
業績などへの貢献度に応じて支給する場合、異業種の違いに応じて支給
- ※適用は労働協約・労働契約による

ハマキョウレックス訴訟の概要と手当見直しのポイント

手当の種類	正社員	契約社員	最高裁の判断
住宅手当	あり (21 歳以下 5,000 円、22 歳以上 2 万円)	なし	合法
給食手当	あり (3,500 円)	なし	違法
皆勤手当	あり (1 万円)	なし	違法
通勤手当	あり	ありだが正社員より低い基準	違法

各務原市労連 臨時職員協議会  
〒504-8555 各務原市那加桜町1丁目69番地  
Tel/058-383-0051 Fax/058-383-0052

## 志賀執行委員長らは子安県本部中央執行委員長らとともに、 浅野市長に 2019 賃金確定要求書提出

11月28日に提出した「2019 賃金確定要求書」の主な要求項目と市長のコメントは次のとおりです。

### ■ 採用予定数(現時点)について

市長は「行政9名、保健師2名、保育士5名、技能労務職1名、消防職員4名を採用予定である。うち1名(行政)を1月採用できるかもしれない。自ら保育園を回っているが、保育士が不足しているようだ。追加募集したい」と述べました。自治体の職員採用について「志願者が少なく厳しいとの声も聞くが、本市は市職会(ししよくかい。若手による就職相談会)に100名程参加していただいた。その中から採用された方もいて、他市のように人が集まらないというようなことはない」と述べた後、県本部が市初任給について、愛知県側より低いのではと発言すると「経営者協会の資料(民間の賃金)を見ると、愛知県側と比べこの地区の賃金は遜色ない。愛知県側に行くのは、休暇が取りやすいことにあるようだ(岐阜県側は少ない人員でこなしている、きついということでしょうか。)と引き上げには否定的なコメントを述べました。

### ■ 保育所主任(5級)について

「等級別基準職務表の条例改正案が上程されている。ご尽力いただきありがたい」とした上で、「係長(4級)のように、係長を1年経ないと主任主査兼係長(5級)に昇格しないのと同様の運用を新たな制度下で始めると、せっかく条例改正され主任(困難)が5級となっても、4月1日に5級主任がいなくなることになりかねない」との懸念を伝えました。当局は「現在保育所主任になっているのであれば5級に昇格できる」としています。ベテラン層から「なぜもっと早く要求してくれなかったの。定年で関係なくなってしまう」と言われぬよう、この年度末に退職する主任が再任用される時には、4級(5級であったとして1級下位)とするよう申し入れています。

### ■ 働き方改革について

年休は5日以上取得することが義務化されているので、庁議でとりあげ、所属長を通じ、取得が5日未満のままとなっている職員に5日以上取得するよう指導するなどし、解消するよう求めました。また、時間外勤務のパソコンログによる照合が試験的に行われましたが、正確な勤務時間を把握し、時間外勤務手当の無申告をなくするため再開を求めました。

### ■ 会計年度任用職員制度への移行時の賃金について

待遇改善を目的として導入された制度ですが、一般事務8年目(来年度9年目)などで現制度が続いた場合と、新制度となった場合について「逆転」(来年度は現制度が続いた場合の方が良い)するケースがある。この様なケース(20人程とのこと)が生じないよう求めました。

当局は「賃金、一時金支給月数も決まっておりにくい」「非正規職員は1年の有期雇用だ。来年度雇用されるのが約束されているわけでもないのに、新年度の子定賃金を取り上げ不利益な変更となっていると言われても…」「経過期間が終了し、制度が完成したとき(令和4年度)には「逆転」が生じるようなことはない。賃金はアップしている」と消極的ですが、組合は「200万円代での年収で働いている非正規職員にとって数万円は大きい。士気にかかわる」として、対応を求めました。

### ■ 時間外勤務手当のカウント開始時間について

本市同様終業時刻後、15分空けていた大垣市も終業時刻からに改めた。会計年度任用職員で17時15分が終業時刻である職員も15分空けさせられることになりかねず、原則、空白時間15分を置く運用を改めるよう求めました。



【市長に要求書を提出する志賀執行委員長 11.28】

### 【行政職給料表(一)等級別基準職務表】

	現 行	要 求
4級	保育所主任 困難な業務を行う主任保育士	保育所主任 困難な業務を行う主任保育士
5級	保育所園長 子ども館長	困難な業務を行う保育所主任 子ども館長
6級	困難な業務を行う保育所園長 子ども館館長(統括館)	保育所園長 子ども館館長(統括館)

### 【会計年度任用職員の新旧制度賃金試算表】

非正規公務員の処遇改善のため法改正。大半は改善だが、一部では…

年度	2019	2020	2021	2022		
一時金支給月数	-	1.7月	2.15月	2.6月	一般事務	
採用後の年数	採用8年目	9年目	10年目	11年目		
現 行	月額	196,000	206,300	206,300	206,300	[36.25時間]
	年収	2,352,000	2,475,600	2,475,600	2,475,600	
新 制 度	月額	-	174,113	174,113	174,113	退職手当無
	年収	-	2,385,348	2,463,698	2,542,049	
採用後の年数	(新採)1年目	2年目	3年目	4年目	保育士	
現 行	月額	183,300	199,900	212,400		212,400
	年収	2,199,600	2,398,800	2,548,800	2,548,800	
新 制 度	月額	-	172,216	180,662	189,520	退職手当有
	年収	-	2,359,359	2,556,367	2,766,992	

※一時金は2022年以降2.6月。年収は地域手当・親非手当含む。上記は今年採用8年目のケース。



令和2年度の臨時・非常勤職員の賃金が示される。臨時職員協議会総会を産業文化センターで開催。  
総会 20名(16時30分～)、報告会 23名(17時30分～)のご出席ありがとうございました。

□ 会計年度任用保育士(保育園)はフルタイム(退職手当法に適合。退職手当支給)化。子ども館は対象外か

組合は1日15分勤務時間が短い保育士については会計年度任用局員制度移行を機にフルタイム化するべきだとしてきた。保育園はフルタイム化となったものの、「子ども館は対象外」(人事課長)としている。

同じだった待遇に格差が生じたため、来年度、非常勤保育士が保育園を希望するのは自然です。15分の違いで退職手当の支給対象としないのは不適切だし、職員の士気にも拘わります。多くの子ども館で休憩場所が確保されていない現状では、本当に昼の休憩中、来館者対応をせず、しっかりと60分確保できるのか(勤務時間7時間30分と言えるのか)も疑問です。

□ 人事院がペア勧告しても、会計年度任用職員には(4月1日に遡及)実施しないとしています

地公法上正規職員との平等取り扱いの原則に抵触し問題です。当局は実施する団体が多くないことを理由に挙げているようです。とりわけ、フルタイムの会計年度任用職員は共済組合の組合員(任用1年後)となりますので、厳しい組合の短期経理等にとって好ましいものではなく、不遡及とすることで(ペア分に相当する)保険料を免れている、などの指摘が組合会で提起され、市長(組合会議員)がうつむくような場面があつてはなりません。市長会長の自治体として範を示すべきです。

□ 再雇用時の経験年数加算の取り扱いについて

育児・介護などで、あるいは入園児数による配置基準により保育士が年度当初採用されなかった場合、退職後3月以内に採用されないと、経験年数はリセットされる運用でした。組合では会計年度任用職員への移行を機に「3月は短い。入園児数など本人に責任のないケースもある。正規職員の育児休業期間が3年であることから3年は保持して欲しい」としました。人事当局は、退職年度の翌々年度の3月31日までに採用されれば保持するとしています(20年4月から適用。翌日の4月1日迄とするよう交渉中)。

□ 期末手当の基礎となる、時間単価職員(パートタイム会計年度任用職員)の月額賃金の算出方法について(1.7月(初年度))

当初、人事当局は日額(860円×6時間など)の20日分を月額賃金相当としてきましたが、月の通勤回数を21日として通勤手当日額を算出する一方、ボーナスの基礎となる月額については20日として算出するのはおかしいのではとの組合の指摘を受け、21日分をボーナス算定の基礎月額賃金相当とし算出することになりました。

□ 病欠休暇の取り扱いについて

従来月額職員に加え、時間単価(パートタイム)職員も、1疾病10日の病欠休暇(有給)が付与されることになりました。それ以上は無給となりますが、この無給休暇の期間がボーナス(期末手当)の期間率に影響があつてはいけません。正規職員同様、一時金に影響しない運用とするよう求めています(交渉中)。

□ 定年について

定年の定めはないとしています。従って、保育士が退職するときは全て自己都合で退職金を計算することになりかねません。失業給付の請求事由も定年がないので、(予算措置できなかった場合の雇止めを除き)自己都合となる可能性があります(自己都合としないよう交渉中)。

□ 特殊勤務手当について

給与条例・規則に定めがあるものの、会計年度職員は不手当(犬猫の犠死体処理)などの支給対象としないとしています。「月額賃金の中に手当分を含んでいる」(人事課長)からだしています。「支給対象とならないのは正規職員との平等取り扱いに反する」と組合がいうのであれば月額賃金を見直すということのようです。



熱心に説明を聞く臨時協会員ら(12.17) 処遇改善を目標として団結がんばろう

会計年度任用職員の職給(平均)と1.7年度給月額

職別	職名	1.7年度給月額	1.8年度給月額	1.9年度給月額	2.0年度給月額	2.1年度給月額	2.2年度給月額	2.3年度給月額	2.4年度給月額	2.5年度給月額	2.6年度給月額	2.7年度給月額	2.8年度給月額	2.9年度給月額	3.0年度給月額
保育士	保育士	2.4	2.4	2.4	2.4	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5

但し各務原市のR2年度は1.7月、R3年度は2.15月

国は…  
保育士の処遇改善

- ▼過去6年間 3万8千円/月 増
- ▼技能・経験に応じ最大4万円/月 増
- ▼今回 3,000円相当/月 増

保育士は、過去6年間で少なくとも3.8万円の処遇改善があったという。

高田：奇貴さん、少しでも待遇をよくしてほしいと思うんですけど、国はそういうことは考えていないんですか。

奇貴記者：国はようやく改善に乗り出している、非正規の公務員の方が働く自治体に対して、通勤費や賃金の支払いなどを求める新たな制度を、来年度から始めることになっています。民間では、同一労働・同一賃金が叫ばれる中、非正規公務員の待遇改善につなげることが難しいです。その一方で、自治体の予算は限られています。支給額全体が変わらないように、賞与は支払う代わりに基本給を減らすと通告されたらという悲鳴が、現場を駆け巡っていたら困ると思います。

「クローズアップ 現代+ (NHK)」より。

1月29日、市労連第152回中央委員会・新年旗開き式を産業文化センターで開催(72名が参加)

執行部より会計年度任用職員の要求項目等の協議事項が提案、承認される。ご参加有難うございました。

□2月3日、再交渉するも、子ども館(保育士)は(15分短い)パートタイムのまま。退職手当の支給要件を満たさず  
当局は「子ども館の開館時間は午前9時～午後5時までで、勤務時間が7時間30分(昼休み60分)なので準備、後片付けに各15分が確保できる。(勤務時間が15分長い)正規職員もいるので、現在の勤務時間で不足しているとの認識はない」としています。また、担当課から(現在の時間では短いので)15分長くして欲しいとの声もないとしています。

保育園で再度の勤務を希望しても、入園希望園児数の変動により再雇用されなかったり、館の欠員などで保育園から子ども館に配置替えを受け入れてもらうことはあり得ます。その結果、退職手当の対象外となったらやりきれないでしょう。また、土日勤務による人員確保の問題もあります。15分短い、7時間30分の職種(調理員を含む)については再考を求めます。

□会計年度任用職員には定年はないとしています

従って、保育園の保育士(フルタイム)が退職するときは、会計年度任用職員の「定年」(正職員の私傷病と同じ扱い)の支給率を用いて退職金を決定(支給率は2月下旬の退職手当組合組合会で決定予定)することになります。

□会計年度任用職員任用職員の20年4月の初任給及び昇給について

現在、昇給対象職種であれば、経験年数に応じて決定されます。それ以外の職種については、今年度分のみ経験年数に加えられ20年度の賃金が決定されます(19年の1年分の経験のみ加算)。なお、昇給の上限は基礎となる月額賃金から12号給とされているので、現在昇給対象職種で、経験の長い方については、20年度の賃金がすでに基礎となる月額賃金に12号給が加算されていて、21年以降昇給しないことがあります。

□(育児・介護等で)退職後、再度雇用された時の経験年数の取り扱いについて

退職年度の翌々年度の3月31日までに採用されれば、経験年数を保持するとしています(現行退職後3月以内から改善)。

□一時金(ボーナス)の期間率・支給月数について。2.6月は各務原(22年度より)、郡上、高山の3市のみ

現在在職されている方の6月のボーナスの期間率は会計任用職員制度がスタートする4月からカウントするのではなく、12月からカウントするので、勤務6月/対象期間6月の100%となります。例えば、20年度の6月ボーナスは0.85月なので100%(0.85月)支給されることとなります。(20年4月の新規採用者は0.85月×30%=0.255月となります)。

□病休(無給)となった方の期末手当(一時金)の期間率の取り扱いについて(交渉中)

月額職員は、少なくとも正規(常勤)職員と同じ扱いとし、病休休暇期間(90日)までは減額しないように求めます。時間給の職員については正規職員の勤働手当の扱いを参考に、少なくとも病休30日(有給10日+無給病気休暇20日)までは減額しないよう求めます。併せて、算出に当たっては期末手当算定の基礎月額額は減額しないよう求めます。

□繰り返し任用される年数の上限年数について。

県内他市で散見されるような任用の上限年数はありません。なお、任用後1月(毎年4月)は試用期間となります。

□年次有給休暇の繰り越しについて

任命権者(市長)は同じなので、嘱託・臨時職員として勤務していたときの残日数は20日を上限に繰り越されます。再任用職員から嘱託職員(20年度から会計年度任用職員)になったときも19年4月から繰り越されています。

◀ 2020 国際連帯救援カンパ集約額 56,128 円 ◇ 皆様のあたたかいご支援に感謝いたします。



旗開き式で挨拶をする  
志賀執行委員長

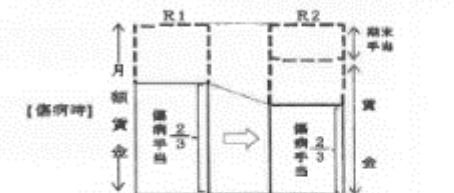
来賓として挨拶する  
浅野市長

参加した組合員ら↓



市(賃金)と最低賃金

年度	2015	2016	2017	2018	2019	2020
市(事務補助)	800	806	820	830	850	890
岐阜県	754	774	800	825	851	
愛知県	820	845	871	898	926	



処遇改善が目的なのに病休時(無給)の給付が下がるのでは(月額職員)。インフルエンザなど感染症の時は自宅待機とすることがある、無理に出勤しなくて済むよう病休(無給)とせず、雇い止めが必要です。

各都道府県知事  
(人事担当課・人事課長・人事課長補佐)  
各指定都市知事  
(人事担当課長)

総務省自治行政局公務員部部長  
(公 印 省 署)

会計年度任用職員制度の施行に向けた取組事項について(通知)

本年4月1日の地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律(平成29年法律第29号、以下「改正法」という。)の施行に向け、各地方公共団体に於いては、平成30年10月18日付総務省令第136号・総務省令第49号・総務省令第27号・総務省令第211号・総務省令第49号の運用指針等に基づき準備を進めていただいているところですが、本年公表された「会計年度任用職員制度のガイドライン(案)」で示されたとおり、会計年度任用職員制度の導入に向けた必要となる制度の整備が求められることとなったことと併せて、特に留意すべき事項を下記にまとめましたので、適切に対応していただくようお願いいたします。

また、各都道府県におかれては、関係都府県内の市町村等に対してこの旨を御説明いただくようお願いいたします。

なお、本通知は、地方公務員法第99条(臨時労働)、地方自治法第146条の4(臨時労働)及び改正法附則第3条(移行のために必要な準備)に基づいたものであります。

記

3 給与の算定  
会計年度任用職員の給与水準については、地方公務員法に定める均等の原則などの給与決定原則を踏まえ、基本給に当該会計年度任用職員の職務と類似する職務に就する常勤職員の賃する職務の額の初号給の月額を基礎として、職務の内容や責任、職務履行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮すべきものであること。

また、単に財政上の制約のみを理由として、期末手当の支給について制限を図ることや、給与決定水準を算定する一方で給与水準について制限を図ることは、改正法の趣旨に沿わないものであること。

※総務省の技術的助言のなかで、これ程多くの自治体に従わなかったものは、後にも先にもこの通知だけではないか。

総務省自治行政局  
IAMP記事

○会計年度職員対応で1700億円=20年度地財計画に計上-総務省

19/12/18 11:56 KP002

総務省は、2020年度から地方自治体で会計年度任用職員制度が開始されるを受け、同年度地方財政計画の編成に際して総額として1700億円を計上する方針を固めた。同制度の導入に伴い、各自治体が非常勤職員に期末手当などを支払うための制度を確立するのが目的。自治体側から十分な財政支援を求める声が出ている。

総務省は、各自治体への同制度移行に伴う取組に関する調査の結果を踏まえ、制度の開始を決めた。両市町協議会は18日、衛生大臣府民局長との閣僚協議会の出席を以て、自治体に対し「安心して制度の開始を移行に取り組んでほしい」と呼びかけた。

各自治体では20年度から、原則として事務補助などを担う一般の非常勤職員を会計年度任用職員として採用し、期末手当を支給できる制度が始まる。期末手当を支給する代わりに月給を減らすといった自治体の負担軽減策があることから、総務省は制度の開始に向けた対応を求めている。(7)

(2019年12月18日/官庁通信・電子版)

※年収が同じなら月給を減らして期末手当を支給した方が、財政支援が受けられるということでしょうか。

各都道府県知事  
(人事担当課・市町村担当課・人事課長)  
各指定都市知事  
(人事担当課長)

総務省自治行政局公務員部公務員課長  
(公 印 省 署)

会計年度任用職員制度の施行に向けた取組事項の通知について

本年4月1日の地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律(平成29年法律第29号)の施行に向け、各地方公共団体に於いては、平成30年10月18日付総務省令第136号・総務省令第49号・総務省令第27号・総務省令第211号・総務省令第49号の運用指針等に基づき準備を進めていただいているところですが、より一層、適切な準備がなされるよう、詳細のとおりQ&Aを通知します。

【全般】通知

問1-17 パートタイム会計年度任用職員として任用することを目的に、例えば、週5日勤務の額について一日あたりの勤務時間を7時間30分とするなど、勤務時間をフルタイム会計年度任用職員よりもわずかに短く設定しても、差し支えないか。

○ 会計年度任用職員の任用に当たっては、職務の内容や個別的な職務の量に即した適切な勤務時間を設定することが必要である。

○ また、単に勤務条件の確保等に伴う財政上の制約を理由として、合理的な理由なく短い勤務時間を設定し、フルタイムでの任用について有利を図ることは、適正な任用・勤務条件の確保という改正法の趣旨に沿わないものである。

○ こうしたことから、パートタイム会計年度任用職員として位置づけること自体を目的として、例えば、勤務時間をフルタイム会計年度任用職員よりも一日当たり15分短くするなど、わずかに短く設定することは適切ではない。

【給与決定の考え方】通知

問13-11 4月の実施に向け、会計年度任用職員の給与はどのような水準とすべきか。

○ 会計年度任用職員の給与については、一般職の常勤職員と同様、地方公務員法に定める均等の原則や均等の原則等の考え方に基づき、決定すべきである。

○ 具体的に、給料・俸給の水準については、各会計年度任用職員と類似する職務に就する常勤職員の賃する職務の額の初号給の月額を基礎として、職務の内容や責任の程度、職務履行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮して定めるべきである。

※ 各地方公共団体において、人事委員会による公定比較を通じて民間給与との関係が図られている常勤職員の給与を基礎とすることにより、会計年度任用職員についても、調整的に対応した給与水準との関係が図られるものとする。

○ 給与水準の算定(①期末手当基礎額 × ②割増支給割合 × ③在職期間割合により計算。)についても、非常勤職員に取組むとの措置を踏まえ定める必要がある。

○ また、単に財政上の制約のみを理由として、  
・ 期末手当の支給について制限を図ること  
・ 新たに期末手当を支給する一方で給料や報酬について制限を図る等の対応は、改正法の趣旨に沿わないものであり、適切ではない。

退職手当の基本額の支給率早見表(R2. 4. 1~)

勤続期間	退職率	勤続期間	退職率
	会計年度任用職員(職員とみなされる者)の任期終了		会計年度任用職員(職員とみなされる者)の任期終了
1	(第3条第1項) 0.837000	24	26.365500
2	1.674000	25	28.039500
3	2.511000	26	29.713500
4	3.348000	27	30.779000
5	4.185000	28	32.057100
6	5.022000	29	33.398100
7	5.859000	30	34.735500
8	6.696000	31	35.799000
9	7.533000	32	36.744300
10	8.370000	33	37.748700
11	9.207000	34	38.753100
12	10.044000	35	39.757500
13	10.881000	36	40.761900
14	11.718000	37	41.766300
15	12.555000	38	42.770700
16	13.392000	39	43.775100
17	14.229000	40	44.779500
18	15.066000	41	45.783900
19	15.903000	42	46.788300
20	16.740000	43	47.792700
21	17.577000	44	47.798000
22	18.414000	45	47.700000
23	19.251000		

※在職期間12月を超えるまでは勤続期間1年の支給率の50/100、

総務省自治行政局  
IAMP記事

○15分の短縮は不実効=会計年度職員のパート化-総務省

20/02/05 07:30 KP001

総務省は、4月から始まる会計年度任用職員制度で、パートタイムで任用することを目的として、1日当たりの勤務時間をフルタイムより15分短く設定するのは適切ではないとの認識を示した。これまでも財政上の理由でフルタイムへの任用を促すのは制度の趣旨に沿わないと説明していたが、より踏み込んだ説明とした。こうした内容について、自治体向けの職務経歴マニュアルに追加した。

新設される会計年度職員には大半の非常勤職員と同様の臨時任用職員、一部は非常勤職員が任用される。自治体は職務の内容や量に応じ、フルタイムかパートタイムで任用する。いずれも期末手当を支給できる。ただ、フルタイムが6カ月以上勤務した場合は退職手当を支給するのに対し、パートタイムは支給対象とならない。

こうした事情で自治体の中には勤務時間を短く設定し、フルタイムへの任用を促す動きがあると思われる。フルタイムは週5日で1日当たり7時間45分の勤務だが、15分短い7時間30分とし、パートタイムで任用するといった具合だ。

総務省はこれまでも、合理的な理由なく勤務時間を短くするのは制度の趣旨に沿わないと説明してきた。事務経理マニュアルに「勤務時間を1日当たり15分短くするなど、わずかに短く設定することは適切ではない」との具体的な文言を追加すること、適切な対応を促している。

留意をめぐっては、期末手当を支給する代わりに月給を減らす動きを懸念する声もある。総務省は単なる財政上の理由で、こうした対応をすることは制度の趣旨に沿わないと説明している。(7)

(2020年2月5日/官庁通信)

## 山下室長らに会計年度職員の一時金の期間率等に関する要求書を提出（2月25日）

会計年度任用職員の制度説明会を開催（3日間で合計42名が出席）。参加いただき有り難うございました。

4月から施行される、会計年度任用職員制度の説明会を2月17日、19日（本庁4階会議室）、28日（産業文化センター2階会議室）に開催しました（各日12時25分～から時刻を変え3回）。昼休みや終業後に参加いただき有り難うございました。

□会計年度任用職員の期末手当（ボーナス）の期間率（病休取得時のカット率）について当局より申し入れがされる（裏面左）

2月12日付けにて、市長公室長より会計年度任用職員の期間率の運用について申し入れがされました。病気休暇（有給の10日分を除く）は欠勤扱い（無給）として取得日数に応じてボーナスをカット（期間率から除算）するというものです（右表）。

例えば、病気休暇が10日を超えれば20%、（無給で）1月を超えれば40%カットとするとしています。

□正規（常勤）職員との均衡求める通知に反しているのではないか

組合は、正規職員との均衡を踏まえて支給額を定めるよう総務省が発出した令和2年1月31日付け通知に反しているのではないか、と質しました。これに対して当局は「定年まで雇用される正規職員と異なり、1年の有期雇用なので異なる取り扱いをせざるを得ない、同じだと1年任期なのに（任期の1/4に相当する90日（最大）間の病休に対して期末手当を支給することになり）支給額がかさみすぎる」としています。

期末手当は、勤務成績に応じて支給される勤勉手当と異なって、病気の際、直ちに生活が窮することがないよう、病休ではカットしないとの定めなので、非正規職員だから別運用とするのは、格差を解消する流れのなかで不適切だと言えます。

□欠勤（病休10日超）となると、フルタイム会計年度任用職員については退職手当にも影響

欠勤となると、退職手当の計算がその時点で途切れて（それ以降と通算されなくなる）、その時点までの勤続年数に応じた支給率（月数）で計算された退職金が一括支払われ（端数は切り捨てられます）、復職時から再度勤続年数が起算されることとなります。退職手当は、勤続年数が伸びるほど1年あたりの支給率が良くなるので、10日超の病休は欠勤とせず、病休（無給）とすることでとぎれとぎれにならないよう求めています。

□かつての（2003年度まで）の非常勤職員に対するボーナスの運用と、月額賃金からボーナスを捻出することとなった経緯は

03年度まで各務原市も「ボーナス」を支給（2月分）していましたが、扱いは「ボーナス」でなく増額賃金（報酬）とされ6月と12月の賃金（報酬）が増額する（例えば、10万円の賃金その月だけ20万円になる）運用であったようです。「ボーナス」でない（期間率がない）増額賃金（報酬）を病休取得によってどう縮減していたのか、当時の運用は今となっては不明です。

2003年1月の「非常勤職員にボーナスは自治法に抵触」との新聞報道（裏面右）を機に、影響力のある名古屋市がボーナスを12月で割って月額報酬（賃金）に組み込むことを表明、本市を含め、多くの自治体が同様な対応をしました。

この経緯が、今回月額賃金を削減しボーナスの財源を捻出している口実になっているのですが、現に働いている職員からみると、「月々の料金の支払いに困る」「傷病時、月額賃金に応じて健康保険組合から給付される給付金が削減される結果につながる」「育児（介護）休業給付期間が減らされるのでは」等の懸念が生じるのはもったもなことです。

「当局提案のまま実施」ではいけません。2月25日、志賀執行委員長らは再考を求める申し入れを行いました（裏面中）。

### 3月20日（祝・金）市労連家族組合主催いちご祭り中止のお知らせ

新型コロナウイルスが日本国内で感染拡大し、各種イベントが中止されている現状に伴い、いちご祭りも中止することを決定しました。参加費を職場へ持参し返金させていただきます。（返金はそれぞれの代表申込者に返金します。）



説明を熱心に聞く臨職協の会員ら

◆ 期末手当 有期勤務の会計年度任用職員は、つぎのように支給額割合になっています。

在職期間	割合
6 月 以上	100
5 月 以上	80
4 月 以上	60
3 月 以上	30

【岐阜19.12.2 賃金に対する勤務時間の記載がなく比較は難しい】

## 非正規、なお収入格差

都道府県、来年度からボーナス



第1号人第251号  
令和2年2月12日

各務原市職員労働組合連合会  
執行委員長 志賀 年男 様

市長公室長 山下 幸二  
(公印省略)

申入書

貴職におかれましては、日頃より市行政の円滑な推進にご理解とご協力をいただき、深く感謝を申し上げます。

令和2年度からの会計年度任用職員制度において、会計年度任用職員が対象のため勤務できない場合の取扱等について、別紙のとおり実地したく、論議を申し入れます。

会計年度任用職員が就業のための勤務できない場合の取扱等について

○病気休暇、欠勤、休職について  
病気やケガの療養のために勤務しない場合、下記のとおり取扱う。

期間	会計年度任用職員の取扱い	【参考】常勤職員等の取扱い
1日目～10日目(※1)	病気休暇(有給)	病気休暇(有給)
11日目(※1)～90日目	欠勤(無給)	
91日目～	休職(無給)	休職(有給)(※2)

※1：勤務条件により10日未満の場合有り(最大10日)

※2：1年間は8割支給、以降は無給

○期末手当について

期末手当支給額 = 期末手当基準額 × 支給月数 × 期間率

支給の期間(※)については、下記のとおり取扱う。

- ▶ 期末手当基準額：無給しない
- ▶ 期間率：無給の特別休暇以外、取得した全期間を算出して算出する

※ 無給の期間

無給の特別休暇、欠勤、休職、停職、育児休業、部分休業、介護休暇、身障休暇、第2種を要しない期間(学校施設等の休みの期間等)

【参考】

- 国のマニュアルにおける期末手当の算出方法
  - ▶ 期末手当基準額：実支給額の平均で算出(無給期間があると無給)
  - ▶ 期間率：原額計算なし
- 時給890円、1日の勤務時間6時間とした場合の期末手当支給額



各務原市長  
浅野 健司 様

2020年2月25日

各務原市職員労働組合連合会  
執行委員長 志賀 年男 様

会計年度任用職員の期末手当の期間率の取り扱い等について

余等の族、貴職におかれましては益々ご清祥のこととお喜び申し上げます。さて、2月12日付にて、貴職より提案のありました案について下記のとおり申入れますので、よろしくお願ひします。

(なお、貴職提案のとおり、期末手当の基礎額については減額がないことが前提です。)

- 会計年度任用職員の期末手当の取り扱いについては正規(常勤)職員と同一とすること。
  - フルタイム会計年度任用職員の病気休暇(無給)の取り扱いについては期末手当だけでなく退職手当の取り扱いにも影響が及ぶことから、正規職員と同一(有給・無給合わせて90日まで欠勤とせず除算しない取り扱い)とすること。
  - パートタイム会計年度任用職員(月額)の取り扱いについては、有給の病気休暇(10日)後はいきなり欠勤(無給)扱いとせず、その後80日まで病気休暇(無給)とし、有給病気休暇と合わせ合計90日までは期間率から除算しないこと。
  - パートタイム会計年度任用職員(日額及び時間給)については、有給の病気休暇(10日)後はいきなり欠勤(無給)扱いとせず、その後80日までは病気休暇(無給)とし、正規職員の勤続手当の取り扱いを参考に、病気休暇(有給)と合算して少なくとも30日の病気休暇(無給)までは、期間率から除算しないこと。
- 病気休暇の取り扱い等について  
医師の診断を受け、仕事を休むのであることから「欠勤」として取り扱わないこと。また、インフルエンザ、新型コロナウイルス等の感染症を罹患した場合、無給になることを避けるために無理に出勤し、職場だけでなく貴庁や市民等に感染が広がってしまうことを避けるために、このような場合については職免、自宅待機(有給)などとする。こと。
- 無給休暇等の取り扱いについて  
「月額」(フル・パートタイムとも)職員については、介護休暇・時間、部分休業、育児休業・時間の取り扱いについては、正規職員の期末手当の例に準じ、除算しないこと(休職は1/2除算)。「日額・時間給」職員のこれらの休暇等の取り扱いについては正規職員の勤続手当の取り扱い(30日以内は除算しない)を下回らないこと。
- 昇給の判定について  
無給特別休暇、育児休業・時間、介護休暇・時間については出勤扱いとすること。

# 「非常勤」認識バラバラ

「非常勤」として扱われるパートタイム職員は、正規職員と異なり、給与体系や福利厚生が異なる。自治体によっては、非常勤職員にもボーナスを支給しているところがある。しかし、自治体によって支給の有無や金額が異なるため、認識がバラバラとなっている。

自治体によっては、非常勤職員にもボーナスを支給しているところがある。しかし、自治体によって支給の有無や金額が異なるため、認識がバラバラとなっている。

「非常勤」として扱われるパートタイム職員は、正規職員と異なり、給与体系や福利厚生が異なる。自治体によっては、非常勤職員にもボーナスを支給しているところがある。しかし、自治体によって支給の有無や金額が異なるため、認識がバラバラとなっている。

自治体によっては、非常勤職員にもボーナスを支給しているところがある。しかし、自治体によって支給の有無や金額が異なるため、認識がバラバラとなっている。

「非常勤」として扱われるパートタイム職員は、正規職員と異なり、給与体系や福利厚生が異なる。自治体によっては、非常勤職員にもボーナスを支給しているところがある。しかし、自治体によって支給の有無や金額が異なるため、認識がバラバラとなっている。

自治体によっては、非常勤職員にもボーナスを支給しているところがある。しかし、自治体によって支給の有無や金額が異なるため、認識がバラバラとなっている。

「非常勤」として扱われるパートタイム職員は、正規職員と異なり、給与体系や福利厚生が異なる。自治体によっては、非常勤職員にもボーナスを支給しているところがある。しかし、自治体によって支給の有無や金額が異なるため、認識がバラバラとなっている。

自治体によっては、非常勤職員にもボーナスを支給しているところがある。しかし、自治体によって支給の有無や金額が異なるため、認識がバラバラとなっている。

「非常勤」として扱われるパートタイム職員は、正規職員と異なり、給与体系や福利厚生が異なる。自治体によっては、非常勤職員にもボーナスを支給しているところがある。しかし、自治体によって支給の有無や金額が異なるため、認識がバラバラとなっている。

自治体によっては、非常勤職員にもボーナスを支給しているところがある。しかし、自治体によって支給の有無や金額が異なるため、認識がバラバラとなっている。

【大々的に報じたが1月も経たないうちに非正規は正規と同じ週5日勤務でもボーナスでないと嘆く声を特集し、非正規の立場にも配慮した。】

## 首相の要請による小学校休校措置等に関する申入れについて

子どもの世話等で出勤できなくなることが想定(常勤・非常勤とも)され、志賀執行委員長らが特別休暇対応するよう申し入れ(2月28日)

### □ 2月28日(金)・午後6時半頃、山下室長らに緊急申し入れ

首相の要請を受け小学校が休校となれば、子どもの世話等で、職員が出勤できなくなることが想定されます。役員らは、市長公室長、人事課長(次長)らに特別休暇(有給)(県の例をもとに、子の看護休暇を中学就学前までに対象年齢を引き上げるとともに、子が病気の場合だけでなく、学校・学級閉鎖や休校の場合も対象とすること。非常勤職員にも適用すること)などで対応するよう申し入れました(裏面右)。

また、年度末を控え、もともと付与日数が少ない非常勤職員が年次有給休暇の残りが少なく、欠勤(無給)となることは避けなくてはなりません(欠勤となると、新年度からの会計年度任用職員制度下でのボーナス(期末手当)の期間率がカット(除算)されることとなります)。

合わせて、休校に伴い調理業務がなくなるからと、雇用契約中であるにも拘わらず非常勤調理員に突然、自宅待機欠勤(無給)を命じるようなことがあれば容認できません。出勤し他の業務にあたってもらうか、(常勤(正規)職員と異なり雇用保険に加入していることから雇用保険も活用した)給料の補償を行うよう申し入れました。

### □ 人事院「出勤することが著しく困難であると認められる場合」と取り扱う

3月1日、人事院は各府省に、小学校休校に伴い子どもの世話で出勤できなくなことを人事院規則で規定する「出勤することが著しく困難であると認められる場合」と取り扱って差し支えない」と通知しました(裏面左)。

これを受け総務省は同日、公務員部長名で各自治体に国家公務員取り扱いを参考に適切に対応するよう通知しました。

□ 当局、特別休暇(出勤することが著しく困難であると認められる場合)での対応を回答(常勤・非常勤とも)。「内閣総理大臣の要請」なので、学校の調理員だけが「無給」となることを避けるため、職務専念義務の免除(有給)も回答28日の申入書提出時、当局は「すみやかに回答」することを約束し、3月3日、回答を示しました(右上)。常勤・非常勤職員の休暇とも「特別休暇(有給)」となっただけでなく、調理員(非常勤)が他の業務に就くか職免(有給)となった(無給での自宅待機などとならなかった)ことは評価できます。

雇用保険に加入しているといっても、(非常勤)公務員に所得の保障措置(休業手当)が適用されるのかなど現時点でははっきりしないため、わかりやすい回答となったことにほっとしております。すみやかな回答が得られたことで、卒業式などに年休を使う予定をしていたけれど、その前に子どもの世話で休暇がなくなり、やむを得ず「欠勤申請」を行おうとしていた組合員、臨職協会員にとってタイミング、内容ともによい回答となりました。

休校により調理業務がなくなる調理員等についても、代わりの業務に就いたりするなどで出勤停止(無給)を避けるとの3月3日付けの回答は、文部科学省が3月5日付けで発出した通知(裏面中)を先取りするものです。当局の尽力に敬意を表します。

しあわせは、ひとりじゃつづれない 自治労共済

しっかり読んで、すばやく返信しよう



### 【令和2年3月3日 回答書】

自務原市職員労働組合連合会  
執行委員長 志賀 幸彦 様

自務原市 局長 杉本 洋一 様

3月3日 令和2年3月3日

4月1日 令和2年3月31日



#### 「学校の休校措置等に関する申入れ」に対する回答書

送付におかれましては、お礼よりお礼の言葉を申し上げます。ご質問とご協議のうえ、早くご回答申し上げます。なお、今の状態は臨時の対応であり、今後状況に応じて見直しをさせていただきます。

新型コロナウイルス感染症に感染する職員(臨時・嘱託職員含む)の休暇等については、現在、国の対応を待っています。なお、今の状態は臨時の対応であり、今後状況に応じて見直しをさせていただきます。

発起等事由	適用する休暇等	休暇等期間
新型コロナウイルス感染症の感染等による休職	感染拡大予防及び感染拡大防止のための措置に必要とする臨時・嘱託職員の職務の遂行による業務継続又は業務の停止	当該(臨時)が感染可能と診断された日から起算して14日以内
新型コロナウイルス感染症の感染等による休職	感染拡大予防及び感染拡大防止のための措置に必要とする臨時・嘱託職員の職務の遂行による業務継続又は業務の停止	職務遂行上必要と認められた日から起算して14日以内
新型コロナウイルス感染症の感染等による休職	感染拡大予防及び感染拡大防止のための措置に必要とする臨時・嘱託職員の職務の遂行による業務継続又は業務の停止	当該(臨時)が感染可能と診断された日から起算して14日以内
新型コロナウイルス感染症の感染等による休職	感染拡大予防及び感染拡大防止のための措置に必要とする臨時・嘱託職員の職務の遂行による業務継続又は業務の停止	当該(臨時)が感染可能と診断された日から起算して14日以内
新型コロナウイルス感染症の感染等による休職	感染拡大予防及び感染拡大防止のための措置に必要とする臨時・嘱託職員の職務の遂行による業務継続又は業務の停止	当該(臨時)が感染可能と診断された日から起算して14日以内

### 【2020年3月6日 朝日新聞】

【令和2年3月1日人事院通知】

権 限 一 〇 四  
令和2年3月1日

人事院事務総長職員局長

新型コロナウイルス感染症拡大防止において出勤することが著しく困難であると認められる場合の休暇の取扱いについて（通知）

新型コロナウイルス感染症対策の基本方針（令和2年2月25日新型コロナウイルス感染症対策本部決定）及び令和2年2月27日の新型コロナウイルス感染症対策本部において内閣総理大臣から出された小学校、中学校、高等学校、特別支援学校の臨時休業の要請等を踏まえ、出勤することが著しく困難であると認められる場合の休暇の取扱いについては、下記の事項に留意してください。

記

当分の間、職員が次に掲げる場合に該当するときは、人事院規則15-1-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）第22条第1項第17号の休暇（非常勤職員にあっては、人事院規則15-1-15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）第4条第1項第4号の休暇）に規定する出勤することが著しく困難であると認められる場合と取り換って差し支えない。

- 1 新型コロナウイルス感染症を感染症法第三十条の感染症の種類として指定する等の政令（令和2年政令第26号）第3条において準用する感染症（昭和26年法律第201号）第16条第2項に規定する停留の対象となった場合
- 2 職員又はその親族に第9条等の風疹症状が見られることから、新型コロナウイルス感染症対策の基本方針（令和2年2月25日新型コロナウイルス感染症対策本部決定）等を踏まえ、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合
- 3 新型コロナウイルス感染症対策に伴う小学校、中学校、高等学校、特別支援学校等の臨時休業その他の事情により、子の世話をを行う職員が、当該世話をを行うため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合

【令和2年3月5日文科科学省Q&A】

事務連絡  
令和2年3月5日

文科科学省初等中等教育用健康教育・食育課

新型コロナウイルス感染症対策のための小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校等における一斉臨時休業に関するQ&Aの送付について（3月4日時点）

新型コロナウイルス感染症への対応については、令和2年2月28日付けで小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校等における臨時休業等について通知<sup>※1</sup>したところですが、令和2年3月2日付けで厚生労働省との連名により小学校等の臨時休業に関連した放課後児童クラブ等の活用による子供の居場所の確保について依頼<sup>※2</sup>したところです。このことに伴う検討に資するよう、別紙のとおり参考となる情報についてまとめましたので、お送りいたします。

なお、これらの情報については、令和2年3月4日時点のものであり、今後の状況に鑑み更新の可能性もあり得る旨、申し上げます。

都道府県・指定都市教育委員会におかれては所管の学校（高等課程を置く専修学校を含み、大学及び高等専門学校を除く、以下同じ。）及び市内の市区町村教育委員会に対して、都道府県私立学校主管部課におかれては所轄の学校法人等を通じて、その設置する学校に対して、国公立大学法人におかれてはその設置する附属学校に対して、文科科学大臣所轄学校法人におかれてはその設置する学校に対して、構造改革特別区域法（平成14年法律第189号）第12条第1項の規定を受けた地方公共団体の学校設置会社担当課におかれては所轄の学校設置会社及び学校に対して、厚生労働省におかれては所管の高等課程を置く専修学校に対して周知されるようにお願いします。

図2-1 学校現場で任用されている非常勤講師、学校用職員、給食調理員や補助金事業により配置される職員等が今回の臨時休業に伴って職給が支払われなくなるのではないが。

- 授業がない場合であっても、休業中の学校においては引き続き、非常勤講師については授業準備、年度末の成績処理や児童生徒の家庭学習の支援、学校用職員の場合は学校施設の修繕、給食調理員の場合は給食調理場等の清掃、消毒などの業務を行うことが考えられます。また、補助金事業により配置される職員等についても休業期間中もなんらかの業務に携わることが可能であると想定されるところです。
- このため、各教育委員会及び各設置者において、当該非常勤講師等の任用形態や学校の運営状況等、補助金事業により配置される職員についてはその補助目的を踏まえながら、適切な対応をお願いしたいと考えています。

【2020年2月28日 申入書】

2020年2月28日

各務原市長  
浅野 健司 様

各務原市職員労働組合連合会  
執行委員長 志賀 年 彦



学校の休校措置等に関する申し入れ書

余寒の候、貴職におかれましては甚々ご清祥のこととお喜び申し上げます。

さて、新型コロナウイルスの流行防止対策として、政府は小中学校の3月2日からの休校を各教育委員会に要請しました。

これにともない、市内の小中学校も休校し、小学校の児童を養育する組合員及び、臨時職員協議会会員が職給を休まざるを得ない状況が生じると予測されます。

つきましては、子の看護休暇の運用を下記の通り見直しいただくとともに、学校が休校になるため休まれる組合員及び会員が、年休が少ないため欠勤となり、新年度から導入される6月の一時金の期間率が除算されるなどの不利益を被らないよう申し入れますので、よろしくご願ひいたします。

記

1. 子の看護休暇の取得要件を中学校就学前とするよう見直すこと。併せて、今回の休校措置は勿論のこと、インフルエンザなどの感染症による学校、学童閉鎖などでも取得できるよう運用の改善を図ること。また、インフルエンザの予防接種も対象とすること。
2. 非正規（非常勤）職員の取得要件についても正規（常勤）職員同様改善を図ること。併せて、今回の「要請」に基づき休校による子どもの養育対応については欠勤扱いせず、少なくとも、無給特別休暇扱いとし、6月の一時金の期間率から除算しないよう運用すること。
3. 学校等に勤務する非正規（非常勤）職員の賃金については、雇用保険の休業補償などと合わせて金額補償するよう措置すること。





【令和2年3月1日人事院通知】

職務一104  
令和2年3月1日

人事院事務総局職員福祉局長

新型コロナウイルス感染症拡大防止において出勤することが著しく困難であると認められる場合の休暇の取扱いについて（通知）

新型コロナウイルス感染症対策の基本方針（令和2年2月25日新型コロナウイルス感染症対策本部決定）及び令和2年2月27日の新型コロナウイルス感染症対策本部において内閣総理大臣から出された小学校、中学校、高等学校、特別支援学校の臨時休業の要請等を踏まえ、出勤することが著しく困難であると認められる場合の休暇の取扱いについては、下記の事項に留意してください。

記

当分の間、職員が次に掲げる場合に該当するときは、人事院規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）第22条第1項第17号の休暇（非常勤職員にあっては、人事院規則15-15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）第4条第1項第4号の休暇）に規定する出勤することが著しく困難であると認められる場合と取り扱って差し支えない。

- 1 新型コロナウイルス感染症を感染症法第三十四条の感染症の種類として指定する等の政令（令和2年政令第28号）第3条において準用する感染症（昭和26年法律第201号）第16条第2項に規定する療養の対象となった場合
- 2 職員又はその親族に発熱等の風邪症状が見られることから、新型コロナウイルス感染症対策の基本方針（令和2年2月25日新型コロナウイルス感染症対策本部決定）等を踏まえ、動員しないことがやむを得ないと認められる場合
- 3 新型コロナウイルス感染症対策に伴う小学校、中学校、高等学校、特別支援学校等の臨時休業その他の事情により、子の世話をを行う職員が、当該世話をを行うため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合

【令和2年3月5日文科科学省Q&A】

事務連絡  
令和2年3月5日

文科科学省初等中等教育局健康教育・食育課

新型コロナウイルス感染症対策のための小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校等における一斉臨時休業に関するQ&Aの送付について（3月4日時点）

新型コロナウイルス感染症への対応については、令和2年2月28日付けで小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校等における臨時休業等について通知<sup>※1</sup>したところですが、令和2年3月2日付けで厚生労働省との連名により小学校等の臨時休業に関連した放課後児童クラブ等の活用による子供の居場所の確保について依頼<sup>※2</sup>したところです。このことに伴う検討に資するよう、別紙のとおり参考となる情報についてまとめましたので、お送りいたします。

なお、これらの情報については、令和2年3月4日時点のものであり、今後の状況に鑑み更新の可能性もあり得る旨、申し上げます。

都道府県・指定都市教育委員会におかれては所管の学校（高等課程を置く専修学校を含み、大学及び高等専門学校を除く。以下同じ。）及び市内の市区町村教育委員会に対して、都道府県私立学校主管部課におかれては所轄の学校法人等を通じて、その設置する学校に対して、国公立大学法人におかれてはその設置する附属学校に対して、文科科学大臣所轄学校法人におかれてはその設置する学校に対して、構造改革特別区域法（平成14年法律第189号）第12条第1項の規定を受けた地方公共団体の学校設置会社担当課におかれては所轄の学校設置会社及び学校に対して、厚生労働省におかれては所管の高等課程を置く専修学校に対して周知されるようにお願いします。

※2 学校現場で任用されている非常勤講師、学校事務員、給食調理員や補助金事業により配置される職員等が今回の臨時休業に伴って報酬が支払われなくなるのではないかと。

○ 授業がない場合であっても、休業中の学校においては引き続き、非常勤講師については授業準備、年度末の成績処理や児童生徒の家庭学習の支援、学校事務員の場合は学校施設の掃除、給食調理員の場合は給食調理場等の清掃、消毒などの業務を行うことが考えられます。また、補助金事業により配置される職員等についても休業期間中もなんらかの業務に携わることが可能であると想定されるところです。

このため、各教育委員会及び各設置者において、当該非常勤講師等の任用形態や学校の運営状況等、補助金事業により配置される職員についてはその補助目的を踏まえながら、適切な対応をお願いしたいと考えています。

【2020年2月28日 申入書】

2020年2月28日

各務原市長  
浅野 健司 様

各務原市職員労働組合連合会  
執行委員長 志賀 年 夫



学校の休校措置等に関する申し入れ書

余寒の候、貴職におかれましては益々ご清祥のこととお喜び申し上げます。

さて、新型コロナウイルスの流行防止対策として、貴府は小中学校の3月2日からの休校を各教育委員会に要請しました。

これにともない、市内の小中学校も休校し、小学校の児童を養育する組合員及び、臨時職員協議会会員が職事を休まざるを得ない状況が生じると予測されます。

つきましては、子の看護休暇の運用を下記の通り見直しいただくとともに、学校が休校になるため休まれる組合員及び会員が、年休が少ないため欠勤となり、新年度から導入される6月の一時金の期間率が除算されるなどの不利益を被らないよう申し入れますので、よろしく願いいたします。

記

1. 子の看護休暇の取得要件を中学校就学前とするよう見直すこと。併せて、今回の休校措置は勿論のこと、インフルエンザなどの感染症による学校、学級閉鎖などでも取得できるよう運用の改善を図ること。また、インフルエンザの予防接種も対象とすること。
2. 非正規（非常勤）職員の取得要件についても正規（常勤）職員同様改善を図ること。併せて、今回の「要請」に基づく休校による子どもの養育対応については欠勤扱いせず、少なくとも、無給特別休暇扱いとし、6月の一時金の期間率から除算しないよう運用すること。
3. 学校等に勤務する非正規（非常勤）職員の賞金については、雇用保険の休業給付などと合わせて金額補償するよう措置すること。

## 志賀執行委員長らが「新型コロナウイルス感染症防止対策等に関する申入書」を提出

4月22日、標記要求書を平工人事課長(次長)に提出。各国の出入国制限措置や緊急事態宣言で困難となる結婚休暇(新婚旅行)の取得要件改善や、新型コロナウイルス感染症者対応に関する特殊勤務手当新設等を要求しました。

### 口結婚休暇について…今年度に限り「挙式」か「婚姻」の日か、いずれか「遅い日」から6月と回答

役員らは「この休暇は挙式の日か婚姻の日か、いずれかの「早い日」から6月以内だが、今結婚する職員は各国の出入国制限措置、緊急事態宣言で6月以内に新婚旅行にいけないのではないかと、取得要件を1年に緩和すべきだ」としました。

これに対し当局は「現在の「6月」は、国の取得可能期間(1月)と比べ長い」と難色を示しましたが、「該当の組合員は気を揉んでいるはずだ」との指摘を受け止め「検討」を約束、5月12日に「遅い日」から6月とすると回答しました。例えば3月婚姻、7月挙式なら「挙式」から6月後までとなります(但し、「挙式」が11月のケースでは3月31日までとなります。)

(※ 結婚休暇の取得可能な期間は、市労連の要求により、2017年度から1月→6月に改善されています。)

### 口特殊勤務手当について…国(人事院規則)に準拠と回答

現在、防疫手当は1,000円となっていますが、国が新型コロナウイルスに関して手当の特例を設け(右中表)直接接合や長時間の作業などで4,000円などとしたことから、市においても救急搬送(消防)や火葬業務などで、少なくとも同額の手当を支給(4月遡及)するよう求めました。

当局は国と同じ基準で手当を支給(直接・長時間接合4,000円、他3,000円)するとしていますが、救急(消防)や火葬場業務(裏面に参考記事)は国にはないことから、対象業務や運用について明らかにしていくため協議を継続していきます。

### 口会計年度任用職員のボーナスと病欠休暇の運用について…無給病休(20日)を設けこの期間の一時金の減額を避ける

会計年度任用職員の傷病時には10日の病欠休暇(有給)を使い切ってしまうと欠勤(無給)となるとされてきましたが、市労連の再度の要求で10日(有給)後に無休病欠休暇を20日設けるとの回答がありました(3月5日)。欠勤となってしまうと、フルタイムの会計年度任用職員は退職金はその時点で清算されてしまうこと、フル・パートタイムとも(月額賃金を削って捻出される)ボーナスも削られてしまいますが、無休休暇を設けることでこの休暇期間に対するボーナスの減額を避ける(期間率には反映しない)ことになりました(無給休暇なので取得日数分に応じて月額賃金は減ります)。

一方で、(無給・有給合せて)病欠休暇が(90日に至らなくても)30日を経過すると休職処分にするとしています(一時金は基準日に「欠勤」だと支給対象ですが「休職」だと対象外となっています。不利になった部分です)。なお、「病欠休暇を使う前

### 口1日1枚のマスクの配布について…確保困難と回答

マスク着用での勤務を命じているのだから配布すべきだとしていましたが、「(予算があったとしても)確保することが難しい」(要求書提出時)としています。(現在は、自分で購入するか各課での対応だと述べています。)

### 口在宅勤務実績…17%程(4月)と回答。通勤手当は月に1回でも通勤実績があれば減額はされない

通勤手当の運用(月の半分以上が「在宅」となった場合の通勤手当)について尋ねました。通勤実績があれば全額支給する(給与法の運用と同じだとしています(月に半分超が在宅だからといって半分になることはないとのこと)。

【20年4月30日 中日】



特殊勤務手当の特例に関する人事院規則の一部改正  
(令和2年3月18日告示・施行、20年1月27日から施行)

新型コロナウイルス感染症対策に従事した職員に対し、防疫等手当の特例を適用

適用対象業務	適用内容の特例
<ul style="list-style-type: none"> <li>新型コロナウイルス感染症対策に携わった業務のうち、業務内容が定められたもののうち、業務内容が定められたもののうち、業務内容が定められたもの</li> <li>前年中に新型コロナウイルス感染症の発生があった業務のうち、業務内容が定められたもののうち、業務内容が定められたもの</li> <li>これに準ずる業務として人事院が定めるもの</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新型コロナウイルス感染症対策に携わった業務・検査等を行うための業務に携わった業務に該当する業務として人事院が定めるもの</li> <li>特別に人員不足が予想される業務への対応における業務に携わった業務に該当する業務として人事院が定めるもの</li> <li>業務内容が定められたもののうち、業務内容が定められたもの</li> </ul>

手当額

- 作業1回あたり2,000円
- 以下の内容に該当した場合には1日あたり4,000円
  - 救急搬送業務に携わった業務に該当する業務
  - 火葬業務に携わった業務に該当する業務

### 【病欠休暇の運用】

	傷病時	10日	90日
前回答	病休(有給10日)	欠勤	休職
ボーナス	○	△(減額)	×(不支給)
		← 30日 →	
今回回答	年休	病休(有給10日)	病休(無給20日)
ボーナス	○	○	○
			×(不支給)

各務原市労連 臨時職員協議会

〒504-8555 各務原市那加桜町1丁目69番地  
Tel/058-383-0051 Fax/058-383-0052

2020年4月22日

各務原市  
執行委員会

各務原市職員労働組合連合会  
執行委員長 必賀 亨

新型コロナウイルス感染症防止対策等に関する申入書

執行の決、貴組合におかれましては、地方自治の確立にむけた貴組合のご尽力に心より敬意を表します。  
さて、新型コロナウイルスの感染拡大が進展中、政府は4月16日に全国一律を対象に緊急事態宣言を発令しました。同時に、岐阜県は特に重要な対策を講ずる等緊急事態宣言に同意し、4月16日までの期間、法的根拠のある自治体独自の対策が可及とされたところであります。現在、緊急の申しは見えなものの、組合員は全力で事態を食い止めているところであり、感染防止対策等は分室が正しく実施に支那・協力をすべしを要請であると認識しています。  
つきましては、下記のとおり申入れますので、よろしく御願いします。

記

1. 諸君が通知した「新型コロナウイルス感染症の拡大防止と感染拡大防止に向けた職場における対応について」「新型コロナウイルス感染症のまん延防止のための臨時の規制について」を参考に取組を推進すること。併せて、在宅勤務の実態について報告に通知すること。  
また、高年齢者の就業が求められるレベルに達していないとして、所長が一方的に年休に替えることを求めるようなことはあってはならないことであること。
2. 感染者が発生した場合にはも早急に対応できるよう、執務室を複数に分けて対応すること。その際は、庁舎以外の施設の有効活用を検討すること。
3. 薪の燃費がある職場については、デジタル変革を推進するなど、機材補助金を活用すること。また、マスクは、全ての職員が個人1人につき1日当たり1枚配布すること。
4. 定期的な換気を図るため、少なくとも1時間ごとに換気設備等で換気すること。

5. 職務で活動が止まった場合の対応について、見直しを徹底すること。
6. 感染防止方式、消毒用具を各課に設置すること
7. 一部の職務（特に、給付金事務）に業務が集中しないよう、応急体制を確立すること。
8. 出勤中の職員や、就労し休日出勤を行っている職員、業務再開のある職員に対しては在宅勤務を命ずること、休暇の促進をすること。
9. 少なくとも2019年10月1日以降に採用（準）した組合員を対象に給付金等の給付可能な期間を1年以上とすること。
10. 人事総務課用129の一律を改正する使用（3月18日告示）を受け、新型コロナウイルス感染症対策（防疫）に被害した組合員に作業1日あたり少なくとも4,000円を支給すること。また、出勤またはその無いある者の身体に直接接する作業及び、患者またはその無いある者の身体に一定の時間接触を行う作業（検査場等での検診作業中、死体の入葬準備を担う）等についても1日あたり少なくとも4,000円を支給すること（4月1日からの実施とすること）。
11. その他(会計年度任用職員の喪失補償の取り扱いについて)会計年度任用職員が喪失を認める際、年休を消化した後、割休(年割10日、割休20日)を消化することは支し難いことであること。

2号人第40号  
令和2年5月12日

各務原市職員労働組合連合会  
執行委員長 志賀 亨 様

各務原市 西野 謙司

「新型コロナウイルス感染症防止対策等に関する申入書」に対する回答書

貴組合におかれましては、日頃より市行政の円滑な運営にご理解とご協力をいただき、深く感謝を申し上げます。  
さて、貴組合より令和2年4月22日付で申し入れのありましたことにつきましては快答に検討しました結果、下記のとおり回答いたします。

記

1. 貴組合の通知に基づいて、新型コロナウイルス感染症防止対策に取組んでおります。在宅勤務の実態については、令和2年4月14日～4月24日までの最終結果では市全体の在宅勤務率は17.7%となっております。所在宅勤務率は1日当たり勤務者数に対して休日、在宅勤務をした職員割合(4/14～4/24の平均値)。  
※消防本部は業務で従事する職員を除く。
2. 現在、職員の就業に支障のない範囲で各部署の業務に応じて、稼働に分散しています。庁舎以外の施設の活用については、すでに一部を活用しておりますが、今後も必要に応じて各部署の状況と業務の状況が、活用を検討していきます。
3. 薪の燃費がある職場については、機材補助金を活用しています。マスクについては、今後の状況を踏まえ、必要に応じて検討します。
4. 毎日9時と13時30分の2回、1時間ごとに換気するよう都内設備にて稼働しています。
5. 必要に応じて、確認します。
6. 今後の状況等を踏まえ、必要に応じて検討します。

7. 引き続き、状況に応じて適正な人員配置をしていきます。
8. 各課連・各個人の状況に応じて、所長等の判断で休暇の取得や在宅勤務を促進しています。
9. 現在、「給付金の日又は増額給付金を出した日のいずれか早い日から起算して6月以内における連続する5日の範囲内の期間」としてはありますが、今年度中(令和2年4月1日～令和3年3月31日)の給付金の取得は、「給付金の日又は増額給付金を出した日のいずれか早い日から起算して6月以内における連続する5日の範囲内の期間」とし、いずれの日を基準日とするかは、当該職員が選択することができることとします。
10. 箇に準じて実施する予定です。
11. 本人の事情等を考慮した上で、適切に対応します。

# 感染死 寄り添い 尊厳を



「感染死 寄り添い 尊厳を」  
感染死の現場に寄り添い、尊厳を。家族の思いを汲み取り、最期まで寄り添い、尊厳を。感染死の現場に寄り添い、尊厳を。家族の思いを汲み取り、最期まで寄り添い、尊厳を。

## 棺の上から花や手紙 火葬後 親族集い 葬儀



「感染死 寄り添い 尊厳を」  
感染死の現場に寄り添い、尊厳を。家族の思いを汲み取り、最期まで寄り添い、尊厳を。感染死の現場に寄り添い、尊厳を。家族の思いを汲み取り、最期まで寄り添い、尊厳を。

顔見える透明な納体袋も可能  
「感染死 寄り添い 尊厳を」  
感染死の現場に寄り添い、尊厳を。家族の思いを汲み取り、最期まで寄り添い、尊厳を。感染死の現場に寄り添い、尊厳を。家族の思いを汲み取り、最期まで寄り添い、尊厳を。

「感染死 寄り添い 尊厳を」  
感染死の現場に寄り添い、尊厳を。家族の思いを汲み取り、最期まで寄り添い、尊厳を。感染死の現場に寄り添い、尊厳を。家族の思いを汲み取り、最期まで寄り添い、尊厳を。

- ・若年層型タ型(30歳以下)1,130円
- ・D型(満60歳まで)3,020円～
- ・A型(満61～65歳)1,920円～

マイカー共済  
15%  
「感染死 寄り添い 尊厳を」  
感染死の現場に寄り添い、尊厳を。家族の思いを汲み取り、最期まで寄り添い、尊厳を。感染死の現場に寄り添い、尊厳を。家族の思いを汲み取り、最期まで寄り添い、尊厳を。

「感染死 寄り添い 尊厳を」  
感染死の現場に寄り添い、尊厳を。家族の思いを汲み取り、最期まで寄り添い、尊厳を。感染死の現場に寄り添い、尊厳を。家族の思いを汲み取り、最期まで寄り添い、尊厳を。

マスク徹底しませ！ 組合員・会計年度任用職員価格  
20箱限定  
1箱50枚 税込2,500円  
三層構造不織布マスク サイズ：ふつう(W17.5cm×H9.5cm)一括Eメール包装です。  
職員組合/本庁地下 内線2908 外線383-0051 fax383-0052

## 首相の要請による小学校休校措置等に関する申入れについて

子どもの世話等で出勤できなくなることが想定(常勤・非常勤とも)され、志賀執行委員長らが特別休暇対応するよう申し入れ(2月28日)

### □ 2月28日(金)・午後6時半頃、山下室長らに緊急申し入れ

首相の要請を受け小学校が休校となれば、子どもの世話等で、職員が出勤できなくなることが想定されます。役員らは、市長公室長、人事課長(次長)らに特別休暇(有給)(県の例をもとに、子の看護休暇を中学就学前までに対象年齢を引き上げるとともに、子が病気の場合だけでなく、学校・学級閉鎖や休校の場合も対象とすること。非常勤職員にも適用すること)などで対応するよう申し入れました(裏面右)。

また、年度末を控え、もともと付与日数が少ない非常勤職員が年次有給休暇の残りが少なく、欠勤(無給)となることは避けなくてはなりません(欠勤となると、新年度からの会計年度任用職員制度下でのボーナス(期末手当)の期間率がカット(除算)されることになります)。

合わせて、休校に伴い調理業務がなくなるからと、雇用契約中であるにも拘わらず非常勤調理員に突然、自宅待機欠勤(無給)を命じるようなことがあれば容認できません。出勤し他の業務にあたってもらうか、(常勤(正規)職員と異なり雇用保険に加入していることから雇用保険も活用した)給料の補償を行うよう申し入れました。

### □ 人事院「出勤することが著しく困難であると認められる場合」と取り扱う

3月1日、人事院は各府省に、小学校休校に伴い子どもの世話で出勤できなくなること人事院規則で規定する「出勤することが著しく困難であると認められる場合」と取り扱って差し支えない」と通知しました(裏面左)。

これを受け総務省は同日、公務員部長名で各自治体に国家公務員取り扱いを参考に適切に対応するよう通知しました。

### □ 当局、特別休暇(出勤することが著しく困難であると認められる場合)での対応を回答(常勤・非常勤とも)。「内閣総理大臣の要請」なので、学校の調理員だけが「無給」となることを避けるため、職務専念義務の免除(有給)も回答

28日の申入書提出時、当局は「すみやかに回答」することを約束し、3月3日、回答を示しました(右上)。常勤・非常勤職員の休暇とも「特別休暇(有給)」となっただけでなく、調理員(非常勤)が他の業務に就くか職免(有給)となった(無給での自宅待機などとならなかった)ことは評価できます。

雇用保険に加入しているといっても、(非常勤)公務員に所得の保障措置(休業手当)が適用されるのかなど現時点でははっきりしないため、わかりやすい回答となったことにほっとしております。すみやかな回答が得られたことで、卒業式などに年休を使う予定をしていたけれど、その前に子どもの世話で休暇がなくなり、やむを得ず「欠勤申請」を行おうとしていた組合員、退職協会員にとってタイミング、内容ともによい回答となりました。

休校により調理業務がなくなる調理員等についても、代わりに業務に就いたりするなどで出勤停止(無給)を避けるとの3月3日付けの回答は、文部科学省が3月5日付けで発出した通知(裏面中)を先取りするものです。当局の尽力に敬意を表します。

しあわせは、ひとりじゃつくりえない 自治労共済

組合結成1966年12月28日 自治労加盟1971年1月1日

しっかり読んで、すばやく回復しよう



### 【令和2年3月3日 回答書】

各務原市職員労働組合連合会  
執行委員長 志賀 孝良 様

各務原市長 西野 健一 様

3 3 0 6 2 1 4 9  
0 5 8 3 8 0 0 5 1



「学校の休校措置等に関する申し入れ」に対する回答書

貴組合におかれましては、先頃より申付の件を迅速にご理解とご協力いただき、深く感謝申し上げます。  
さて、貴組合より令和2年3月3日付で申し入れのありましたことにつきましてはお返答に御座りましたこと、下記の通り御答へいたします。

新型コロナウイルス感染症に感染する職員(臨時・嘱託職員含む)の出勤等についてはお返答の別紙添付欄を参照します。なお、今の緊急事態の発生後等については引き続き御検討いたします。

疾病等事由	適用する制度等	休職等措置
新型コロナウイルス感染症の感染等となった場合	感染防止の手段及び感染防止の措置に対する感染が疑われる状態の発生による業務継続又は休職の措置	休職(臨時職員は出勤可能と判断)するまでの間
新型コロナウイルス感染症の濃厚接触者となった場合	感染防止の手段及び感染防止の措置に対する感染が疑われる状態の発生による業務継続又は休職の措置	濃厚接触者となったと判断された日から起算して14日以内
本人又は同居の親族が、新型コロナウイルス感染症の感染が疑われる場合	感染防止の手段及び感染防止の措置に対する感染が疑われる状態の発生による業務継続又は休職の措置	濃厚接触者が検出するまで又は濃厚接触が疑われた日から起算して14日以内のいずれか短い期間
専業主婦の臨時休業に伴い、専業主婦(専業主婦)の収入が減少した場合	専業主婦(専業主婦)の収入が減少した場合	特別定年引当金等の特給(特別給付)の申請
学校等の臨時休業に伴い、休業手当が支払われない場合	臨時休業に伴う休業手当の支給(臨時給付)の申請	失業保険等の特給(特別給付)の申請

### 【2020年3月6日 朝日新聞】



# 各務原市会計年度任用職員労働組合 設立総会議案書

## 総会次第

1. 開会のあいさつ
2. 総会議長選出
3. 来賓あいさつ
4. 経過報告
5. 議事
  - (1) 第1号議案 組合規約について
  - (2) 第2号議案 活動方針について
  - (3) 第3号議案 予算について
  - (4) 第4号議案 役員選出について
6. 組合結成宣言
7. 役員あいさつ
8. 閉会あいさつ

◇ 日 時：2020年8月26日（水）17時45分～

◇ 場 所：各務原市産業文化センター 2階第3会議室

## 経過報告

600名を超える臨時・非常勤等職員は、自治体の最前線で、責任と誇りをもって公共サービスを担ってきました。その業務は「基幹的・恒常的」であり、今日では臨時・非常勤等職員の存在なくして、公共サービスが提供できない実態にあります。

しかし、臨時・非常勤等職員の賃金・労働条件は、正規職員との間に大きな格差が存在し、さらには雇止め不安が常につきまとっていました。

このような中、平成元年10月7日、『みんなで力を合わせ、まず団結を！』を合言葉に、労働条件の改善と地位の向上をめざし、「各務原市労連臨時職員協議会(278名)」を立ち上げ活動をはじめました。

各務原市労連臨時職員協議会は、「賃金及び労働条件などの改善要求書」を提出し、

- ① 保育士の経験年数による段階別月額賃金制度の導入
- ② ホームヘルパーの経験年数による段階別月額報酬制度の導入
- ③ 退職慰労金制度の導入
- ④ 年次有給休暇、特別休暇、夏季厚生休暇の導入
- ⑤ 一時金支給日数の増日

などを勝ち取り、一定の成果を上げてきました。

しかし、各務原市労連臨時職員協議会の会長が退職し、会長が不在となってからは、市労連執行委員長が会長にかわり要求書を提出してきましたが、活動の低迷と、市への要望に対し市側の受け止め方が変わり、期待する回答は得られなくなりました。

今年4月から「臨時・非常勤等職員」から「会計年度任用職員(公務員)」にと任用が変更され、市は新制度における賃金・労働条件の条例・規則を新たに制定・施行しました。

この条例・規則は、岐阜県・県内市町村(自治体)同一のものではなく、まずは4月にスタートさせるため基本骨格を決めたもので、各自治体によって賃金(賃金の格付け・ボーナス月数・昇給・退職手当等)、労働条件(勤務時間・休暇・社会保険等)は異なっています。

今後も、私たちが責任を持って市民の健康と福祉、安全・安心な生活を支えていくうえで、行政サービスを提供していくためには、私たちが安心して働き活きと働き続けられるための、雇用・処遇・労働環境の維持・改善が必要であり、労使(市と組合)が一体となって、誰にでも誇れる地域づくりを進める必要があると考えます。

そのためには、労使がお互いの信頼関係のもとに、対等な立場で自由に話し合う場が必要であるとの認識は不可欠で、新たに「各務原市会計年度任用職員労働組合」に結集し、安心して働くことができる労働環境をつくっていかなくてはならないと考え、結成いたしました。

## 第1号議案

### 各務原市会計年度任用職員労働組合同約(案)

#### 第1章 総 則

(名 称)

第1条 この組合は、各務原市会計年度任用職員労働組合(以下「組合」という。)という。

(所在地)

第2条 この組合の事務所は各務原市那加桜町1丁目69番地、各務原市役所内に置く。

(目 的)

第3条 この組合は、組合員の自主的団結により、労働条件の維持改善と共同福祉の増進及び経済的、社会的地位の安定向上をはかり、併せて住民自治を確立し、平和と民主主義を守ることを目的とする。

(事 業)

第4条 この組合は、前条の目的を達成するために次の事業を行う。

- (1) 組合員の賃金、その他の労働条件及び生活条件の維持改善に関する事業
- (2) 組合員及びその家族の共済並びに福利厚生に関する事業
- (3) 組合員の教養、文化・保健・体位の向上に関する事業
- (4) 地方自治の研究に関する事業
- (5) 組合員の職務向上に関する事業
- (6) 友誼団体との連携協力に関する事業
- (7) 交渉により書面協定を結び、その実施を確保する事業
- (8) その他組合の目的達成に必要な事業

#### 第2章 組 織

(組 織)

第5条 この組合は、各務原市職員のうち地方公務員法第22条の2に規定する会計年度任用職員等をもって組織する。

2 前項に規定する職員であっても、使用者又はその利益を代表すると認められる者は除く。

3 役員は、第1項に規定する組合員以外からも選任することができる。

(加 入)

第6条 この組合に加入しようとする者は、加入届出書を執行委員長に提出しなければならない。

(脱 退)

第7条 この組合を脱退しようとする者は、脱退の理由を記載した届出書を執行委員長に提出しなければならない。ただし、組合に債務その他の義務があるときは、それを確実に履行したあとでなければ脱退を認めない。

(組合員の権利、資格等)

第8条 組合員は、この組合のすべての問題に参与する権利及び平等の取扱いを受ける権利を有し、人種、信条、性別、社会的身分又は門地によって差別され、又はその資格を奪われることはない。ただし、次の場合にはその資格を失う。

- (1) 第5条第1項に該当しなくなったとき
- (2) 第5条第2項に該当するに至ったとき
- (3) 脱退したとき
- (4) 除名されたとき

(統 制)

第9条 組合員が次の各号に掲げる行為をしたときは、組合は執行委員会の議決により権利の全部若しくは一部を停止し、また大会の議決によって除名をすることができる。

- (1) 組合の統制を乱したとき
- (2) 組合員としての義務を履行しないとき
- (3) 組合員としての体面を著しく乱したとき

#### 第3章 規 約

(規 約)

第10条 すべての組合員は、規約を遵守しなければならない。

(規約の決定及び改廃)

第11条 この規約は、組合員が平等に参加する機会を有する直接かつ秘密の投票において、組合員の3分の2以上の賛成を得て決定又は改廃する。

#### 第4章 機 関

(機 関)

第12条 組合に次の機関を置く。

- (1) 大 会
- (2) 執行委員会

(大 会)

第13条 大会は、組合の最高議決機関であって、組合員全員で構成し、年1回執行委員長がこれを招集する。ただし、執行委員会においてやむを得ないと認めたときは、これを延期することができる。

2 次の場合には臨時大会を招集する。

- (1) 組合員の3分の1以上から議案を示し要求があったとき
- (2) 執行委員会で特に必要と認めたとき

(大会に付議する事項)

第14条 大会に付議しなければならない事項は、次のとおりとする。

- (1) 組合の運動方針及び運営の基本方針に関する事項
- (2) 規約の改廃に関する事項
- (3) 予算及び決算に関する事項
- (4) 同盟罷業に関する事項
- (5) 他の団体との連合、又は他団体への加入、脱退に関する事項
- (6) 資金の処分に関する事項
- (7) 統制処分の決定に関する事項
- (8) その他執行委員会が必要と認めた事項

(執行委員会)

第15条 執行委員会は、第20条に定める役員のうち会計監査を除く全員で構成し、必要に応じて執行委員長が招集する。

(執行委員会の業務)

第16条 執行委員会は、組合業務の執行機関として、大会で決定された事項を執行するとともに、緊急事項を処理してその責に任ずる。

(会議の成立)

第17条 会議は、それぞれ構成員の過半数の出席により成立する。ただし、委任状による場合は出席とみなす。

(議長)

第18条 大会の議長は、その会議において選出し、執行委員会の議長は執行委員長があたる。

(議決)

第19条 会議の議決は、別に定める事項以外は、出席者の過半数で決し、賛否同数のときは議長が決する。

## 第5章 役員

(役員)

第20条 組合に次の役員を置く。

- |            |                        |
|------------|------------------------|
| (1) 執行委員長  | 1名                     |
| (2) 副執行委員長 | 2名以内                   |
| (3) 書記長    | 1名                     |
| (4) 執行委員   | 若干名                    |
| (5) 会計     | 1名(ただし他の役員が兼務することができる) |
| (6) 会計監査   | 1名                     |

(役員の仕事)

第21条 役員の仕事は、次のとおりとする。

- (1) 執行委員長は、組合を代表し、すべての業務を統括する。
- (2) 副執行委員長は、執行委員長を補佐し、執行委員長に事故あるときは職務を代行する。
- (3) 書記長は、執行委員長を補佐し、組合の会計事務を掌り、業務の執行にあたる。
- (4) 執行委員は、組合業務を執行する。
- (5) 会計は、組合会計を掌理する。
- (6) 会計監査は、会計業務を監査する。

(役員選挙)

第22条 組合員は、組合の役員を選挙し、選任される平等の権利を有する。

2 組合役員選挙は、組合員が平等に参加する機会を有する直接かつ秘密の投票において、その投票数の過半数で選出する。

(選挙委員会)

第23条 選挙委員は、組合員の中から執行委員会が選任する。

2 選挙委員は選挙委員会を組織し、役員選挙の事務を執行する。

(役員の任期)

第24条 役員の仕事は、定期大会から次年度の定期大会までとする。ただし、再任は妨げない。

2 補充により就任した役員の仕事は、前任者の残任期間とする。

## 第6章 書記局

(書記局)

第25条 組合の事務を処理するため書記局を置き、書記局に専任役員及び書記局員を置くことができる。

2 書記局は書記長が統括し、組合事務の円滑な遂行をはかる。

## 第7章 会計

(経費)

第26条 組合の経費は、組合費、寄附金及びその他の収入をもって充当する。

(組合費)

第27条 組合費は、フルタイムの会計年度任用職員は月額1,500円、パートタイム月額賃金の会計年度任用職員は月額1,400円、その他時間単価賃金の会計年度任用職員は月額1,300円(すべて共済基本型の金額を含む)を毎月徴収するものとする。

2 前項に定めるもののほか、大会又は執行委員会の決定により、重大な闘争に対処するための闘争資金を徴収することができる。

3 前各項により徴収した組合費及び闘争資金は執行委員会が特別な理由を認めない限り払い戻しをしない。

(会計年度)

第28条 会計年度は、毎年10月1日に始まり翌年9月30日に終わる。

(会計監査の報告)

第29条 会計監査員は、毎年度1回、会計帳簿及び収入支出の状況を監査し、大会に報告しなければならない。

(会計規則)

第30条 会計経理並びに会計監査について必要な事項は、別に定める各務原市職員労働組合連合会会計規則に準ずる。

(経費の支出等)

第31条 第26条に定める組合の経費は、各務原市職員労働組合連合会の会計に全額拠出し、必要な経費は、執行委員長の責任で支出する。

## 第8章 救 援

(救 援)

第32条 組合は、組合員が組合活動により犠牲を受け救援の必要が生じたときは、別に定める規定により救援する。

## 第9章 自治労共済事業の推進

(目 的)

第33条 全労済自治労共済本部の行う事業は、組合員の相互援助とそれを通じた組織強化を目的としている。この組合は、これらの事業を積極的に推進するものとする。

(加入及び掛金)

第34条 組合員は、総合共済基本型に全員が加入するものとする。掛金は組合費として徴収する。

## 第10章 規則及び解散

(規約に基づく規則)

第35条 組合規約に基づく規則の制定及び改廃は、執行委員会で決定する。

(解散)

第36条 組合を解散するには、すべての組合員が平等に参加することのできる直接無記名の投票により、組合員の4分の3以上の賛成を必要とする。

(委任)

第37条 この規約のほか組合運営に必要な事項は、執行委員会で決定する。

### 附 則

この規約は2020年8月26日から施行する。

但し、初年度の会計は、2020年9月1日から始まり2021年9月30日終わるものとする。

## 第2号議案

### 活動方針(案)

各務原市会計年度任用職員労働組合(以下「組合」という。)は、各務原市職員労働組合連合会(以下「市労連」という。)と連携し、下記事項を基本課題として取り組みます。

1. 市民の健康保持、福祉の向上にむけた取り組み  
地域住民の安全・安心な生活基盤の構築にむけ、組合活動を通じて市の発展と市民の福祉の向上に寄与します。
2. 労働条件・職場環境の改善、雇用を守る取り組み
  - (1) 市労連を通じて、県内、ならびに全国の会計年度任用職員労働組合と連携し、お互いに情報や取り組みを共有します。
  - (2) 職員の賃金・労働条件・職場環境の改善と適正な人員配置などに取り組みます。
  - (3) 職場内対話の推進や職種間の連携強化に取り組みます。
  - (4) メンタルヘルス対策の充実・強化に取り組みます。
  - (5) パワハラ・セクハラ等ハラスメントの撲滅、労働安全衛生活動に取り組みます。
3. 組織強化の取り組み
  - (1) 職員を代表する組織となるため、働くすべての職種のすべての職員が全員加入できる組合づくりを進めます。また、市民の健康保持、福祉の向上に向け、行政サービスとしての機能を果たすため、市との連携した取り組みを展開します。
  - (2) 職員を代表する組織として市と対等良好な労使関係づくりに努めます。
  - (3) 各職場の代表で組合執行部をつくり、職場の課題や処遇改善の要望をとりまとめます。
4. 上部団体の加盟  
各務原市職員労働組合連合会とともに上部団体へ加盟します。



2023年2月1日

各務原市長  
浅野健司 様

各務原市会計年度任用職員労働組合  
執行委員長 中村 真



申入書

向存の候、貴職におかれましては市政発展のため、日夜ご尽力されていますことに敬意を表します。

私たち会計年度任用職員労働組合の組合員も各々の所属保育所において、微力を尽くしているところです。

さて、国の非常勤職員との均等などから、自治体の会計年度任用職員に勤続手当を支給する方向で政府が検討しているとの報道がされるなど、私たちの勤務条件が大きく改善されようとしています。

つきましては、下記のとおり申し入れますので、前向きな回答をいただきますようお願いいたします。

記

1. 組合員の雇用の継続・確保を図ること。
2. 会計年度任用職員に勤続手当を支給すること。とりわけ、フルタイム会計年度任用職員（フルタイムの保育士）に対しては、自治法上勤続手当を支給できないとする規定はないと承知していますので、法改正を待つことなく、2023年度より勤続手当を支給すること。
3. 組合員にとって働きやすい職場とすること。具体的には、人員増などを循り年次有給休暇の取得率を引き上げるための方策を講ずること。少なくとも、取得日数が「5日」未満の組合員を解消することは勿論ですが、取得日数が10日未満の組合員の解消を図ること。

以上

2022年5月24日

各務原市長  
浅野健司 様

各務原市職員労働組合  
執行委員長 志賀 年男



非常勤（会計年度任用）職員の一時金および年次有給休暇の取り扱いに関する  
申入書

貴職におかれましては、市政発展のため、日夜ご尽力されていますことに敬意を表します。私たち組合員も住民福祉の向上、生活基盤の安定のため努めているところです。

さて、常勤（正規）職員に採用された組合員のなかには、非常勤（会計年度任用）職員として在職されていた組合員がみえることから、6月の一時金及び年俸の取り扱いについて下記のとおり申し入れますので、前向きな回答をお願いします。

記

1. 各務原市職員の給与の支給に関する規則第32条第2項及び第39条第2項に基づき、フルタイム（勤務日及び勤務時間が常勤の職員と同様である）非常勤（会計年度任用）職員として在職していた者については、この期間を期間率から除算するのではなく、遡算して一時金（期末・勤続手当）を支給すること。
2. 非常勤（フルタイムかパートタイム会計年度任用職員かは問いません）職員として在職していた者の未取得年次有給休暇については繰り越すこと。

4各人第47号-2  
令和4年6月15日

各務原市職員労働組合連合会  
執行委員長 志賀 年男 様

各務原市長 浅野 健



回答書

貴職におかれましては、日頃より住民福祉の向上と地方行政の内情な推進にご理解ご協力をいただき、深く感謝を申し上げます。

さて、貴職より2022年5月24日付で申入れのありましたことについて、慎重に検討いたしました結果、下記のとおり回答いたします。

記

1. フルタイム会計年度任用職員（保育士）として在職した期間については、期末手当及び勤続手当の勤務期間から除算しないものとし、令和3年4月1日採用の職員については、それぞれの手当を追加支給します。
2. 会計年度任用職員の制度開始当初から年次有給休暇の繰り越しを認めています。



# 評議会設立について

【 長門市職員労働組合会計年度任用職員評議会編 】  
～事前準備・説明会・評議会設立そして現在～

長門市職員労働組合副委員長 田中雄二

# 立ち上げのきっかけ

- 労働組合との妥結のないまま施行
- 初任給は中卒基準！？
- 賞与の正規職員との格差
- パートタイム雇用のみの設定

# 設立までのスケジュール

1.会計年度任用職員の把握

2.アンケートの実施 ※別紙

3.説明会開催

4.準備委員会の開催

5.設立総会へ

# 2021.7.19～説明会の開催へ

- お弁当の配布で100人参加
- 組合費やデメリットの説明を

説明会の様子→

説明会は7/19から3日間  
の昼休みと夕方を利用  
して開催しました。



# 準備委員会から評議会設立

- 喫煙所にチャンスあり
- 組合費を決定
- 評議会規則を作成
- 設立総会へ

準備委員会の様子→  
準備委員会には説明会  
参加者の中から本庁の  
各フロア、保育職の方数  
名を選出して案内



# 立ち上げからの1年

- 説明会と学習会
- 基本組織や関係団体の事業に参加
- 臨時総会と交流会

設立総会で山崎議長が  
あいさつしている様子→



# 最後に

- 基本組織の立ち位置
- 説明と理解
- 楽しい活動を

基本組織交流事業  
シーカヤック体験の様子→





## 会計年度任用職員の皆さまへ (組合アンケートご協力のお願い)

私たち長門市職員労働組合は市で働く職員で構成された労働組合です。

労働組合は、賃金・労働条件の改善について、労働者の代表として使用者（市長）と対等な立場で話し合うためのグループ（組織）です。

例えば、皆さまに関係するところでは、臨時・パート職員の休暇制度について、正職員と同等にするよう、これまでも継続して要求を行っているところです。

このたび、会計年度任用職員制度がスタートし、会計年度任用職員の皆さまにおいても、継続して市役所で働くことが可能になったことから、職員労働組合では会計年度任用職員の賃金・労働条件の改善にむけて、皆さまのご意見・ご要望を職員全体の意見として、より一層のとりまとめを行い、組合意見へ反映出来るよう、会計年度任用職員の皆さまの組合加入を推進していきたいと考えています。

その第一段階として、本アンケートを実施したいと思いますので、まずは、皆さまの率直なご意見を、お聞かせください。

[参考] 他市に比べ、本市の会計年度任用職員の一時金（ボーナス）は、半額程度です。この点は、今年度の最重要交渉事項と考えています。

2020年8月 日

長門市職員労働組合	委員長	田中和宏	(市民活動推進課)
	副委員長	桑原紀聖	(産業戦略課)
	副委員長	岡本有加里	(市民活動推進課)
	書記長	田中雄二	(建築住宅課)
	書記次長	實廣益行	(子育て支援課)
	書記次長	中野雄太	(都市建設課)
	書記次長	好永浩晃	(地域福祉課)

(組合アンケート)

以下の質問内容について、“√”若しくは、ご意見を、記載してください。  
本アンケートの回答について、個人を特定し、組合活動に利用することはありません。

1 あなたの年齢・性別をお答えください

- 10代  20代  30代  40代  50代  
 60代～  男性  女性

2 今の仕事内容について

- 満足している  どちらかという満足  どちらかという不満  
 不満である  
 その他( )

3-① あなたの職場環境への不満はありますか？

- ある  ない

3-② 不満がある場合、どのようなものですか？

- パワーハラスメント  セクシュアルハラスメント  人間関係  
 その他( )

4 勤務日数、時間について

- フルタイムで働きたい  
 もっと短い時間または少ない日数で働きたい  
 今のままでいい(現在の勤務時間 時間 分 週 日出勤)  
 その他( )

5 働き方について

- 会計年度任用職員としてできるだけ長期で働きたい  
 1年または2～3年の短期間で考えている  
 できれば正規職員として働きたい  
 先のことはわからない  
 その他( )

6 賃金・労働条件について要望改善したいことは何ですか(複数回答可)

- 月給(日給、時給)や一時金のアップ  
 昇給制度の改善  
 休暇の付与または拡大(夏期、病気、慶弔、結婚、育児介護など)  
 職場環境の改善(休憩室の設置や、職場の作業スペースの改善など)

仕事の役割分担、業務量、責任など業務内容の変更

- 福利厚生改善  
 その他( )

7-① 組合では、働きやすい職場づくりのため、一人ひとりの声を届けたいと考えています。組合加入についてどう思いますか？

- 働きやすい環境を作るために一緒に活動したい  
 組合について説明を聞きたい  
 仕事や職場のことについて相談に乗ってほしい  
 会計年度任用職員に組合は、必要ない  
 わからない  
 その他( )

7-② 会計年度任用職員が組合に加入する場合、組合費の月額ほどの程度が妥当だと思いますか？

《参考》 正職員の場合 給料月額150,000円×15/1000+500円=2,750円

- 正職員と同等  
 月額1,500円(固定)  月額1,300円(固定)  月額1,000円(固定)  
 月額500円(固定)  
 その他( )

※ 組合には、組合員への慶弔費(冠婚葬祭・傷病・出生等)の支給など、独自の福利厚生活動を行っています。諸制度を会計年度任用職員の皆さまへ適用しようとした場合、組合費は、最低でも、1,300～1,500円が妥当であると試算しています。

《参考》 正職員の場合 結婚20,000円・出生10,000円・傷病10,000円  
死亡(配偶者・子20,000円、親10,000円) etc…

ご協力ありがとうございました。

<お問い合わせ先> 長門市職員労働組合 TEL 0837-23-1184

## 会計年度任用職員向け組合説明会の開催について

以下の日程で長門市職員労働組合についての説明会を開催します。

- ・昼の部は弁当付き（7/19nonta、7/20さわやどり・7/21nonta）
- ・夜の部はお土産付き（お菓子を予定しています）

※お弁当・お土産の予約のため、下記申込書に記入の上、別添封筒に入れてご提出ください。

開催日時	昼の部	夜の部
	12：30開始（12：00受付）	18：00開始（17：45受付）
7月19日	物産観光センター 会議室1・2	物産観光センター 研修室
7月20日	物産観光センター 研修室	物産観光センター 会議室1・2
7月21日	物産観光センター 会議室1・2	物産観光センター 会議室1・2

内容（約20分程度を予定しています）

- ・なぜ労働組合が必要なのか
- ・労働組合に加入するメリット・デメリット
- ・利用制度説明

----- きりとり -----

### 組合説明会参加申込書

参加者	フリガナ		職場	参加日	備考
	氏名			日	
				昼・夜	

※参加日については、日にちを記入し、参加する部に○をしてください。

昼参加の方でお弁当が不要な方は備考欄に「弁当不要」と記入してください。

事務連絡  
令和3年度8月11日

会計年度任用職員組合加入説明会  
参加者様

長門市職員労働組合執行委員長 田中和宏

#### 組合加入準備委員会の開催について

先日は説明会に参加いただき誠にありがとうございました。会計年度任用職員の皆様からもご意見をいただき、組合としてもさまざまな課題を感じた説明会となりました。

さて、説明会の中でお話ししましたが、組合費等これから決めていかなければならない事項があり、みなさまの意見をお伺いしたいと考えています。そこで下記のとおり準備委員会を開催いたしますので、ご協力いただける方がいらっしゃいましたらご参加のほどよろしくお願いいたします。

なお、本来であれば参加いただいた皆様に出席いただきたいところではありますが、新型コロナウイルス感染症拡大予防の観点から、密を避けるため、本庁勤務の方及び保育士の方の中から数名に宛てて送付させていただきます。

#### 記

- 1.開催日時 令和3年8月24日(火)  
※時間については調整後再度ご案内します。
- 2.開催場所 長門市役所別館3階 組合事務局

----- きりとり -----

氏名・職場を記入し、参加可能時間に○していただき(複数可)、8月16日までに組合事務局へご返信ください。

氏 名 \_\_\_\_\_ 職 場 \_\_\_\_\_

時 間 17:30 18:00 18:30 19:00 19:30 欠席



長門市職員労働組合

会計年度任用職員による、会計年度任用職員のための

# 会計年度任用職員評議会

令和3年12月2日設立



親睦の機会を作り、交流の輪を広げ、楽しい組合を作りましょう!

## 《活動内容》

\*労働条件を含む、各々の職場における疑問や課題などを集約し、職場環境の改善に向けて発信・要求していきます

\*職場の垣根を越え、親睦し交流の輪を広げることで、相談しやすい環境を作り、意見集約がしやすい体制をつくります

休暇制度について  
いまいち分からない...

職場のこと相談したい。  
でも誰に相談すれば?

仕事量と比べて  
お給料少ないな...

他市の会計年度任用  
職員の待遇って?

違う職場で働く人と  
もっと交流したい!

みんなの意見を集め、働きやすい職場を、私たちの手で作りましょう!!

## 《組合費》

1,100円+負担率(給与月額× $\frac{2}{1000}$ )/月

※100円未満切り捨て ※上限1,500円

※組合費には自治労共済基本型300円分が含まれます

自治労共済基本型は  
毎月300円内で慶弔・葬儀・  
災害などをサポート♪

🎁 結婚祝金  
🏠 住宅災害見舞金  
👤 重度障害見舞金

👋 退職祝い金  
💰 死亡弔慰金

## 《問い合わせ》

長門市職員労働組合

長門市東深川1339-2 別館3F

TEL:0837-23-1184(内線470)

FAX:0837-22-6194

# 模擬オルグ

---

動画視聴と解説

# 動画1 意見交換会 解説1

## 仲間づくりハンドブックP62

- 設定 就業時間後の意見交換会  
2022年10月に秋闘アンケートを会計年度任用職員にも行う。秋闘の交渉結果報告を兼ねて意見交換会を開催。
- 意見交換の目的は、未加入者の職場での仕事の様子や思いを聞くこと
- 組合の集まりには未加入者は警戒し、緊張している
- いきなり悩みや課題を聞き出すのではなく、まずは「はい」「いいえ」で答えられる質問や答えが決まっている質問からはじめる
- 徐々に職場の課題や不満などを聞き出していく
- 参加者は問いかけにすぐに答えがかえってこないことが普通。考える時間をつくることが必要
- 問いかけたあとの沈黙を恐れず、相手が自分のタイミングで話し出せるように、「間」をつくる



# 動画1 意見交換 解説2

- 相手の話を聞くことが目的なので、組合からの情報提供は必要最低限にする  
(一度にすべてを説明しようとしなない)
  - 制度や法律、労働組合に関することは相手に合わせた情報量をわかりやすい言葉で伝える
  - 参加者は組合の集まりに参加したことで正規職員との関係悪化や当局から目を付けられるのではないかと不安を感じている。不安は出来る限り解消しておく。
  - 組織化のための意見交換会なので、必ず次の組織化オルグにつなげるようにする
  - 次の予定も決めて参加者にはその場で周知する
  - 次回予定が決まっていなくても組合のめざす方向や計画中の企画を伝える
-



# 動画2 組合説明会 解説1

- 設定 昼休み組合説明会

組合役員役が組合の活動について説明、なぜ組合に入ってもらいたいのかを説明する。  
会計年度任用職員から質問され組合役員が答える

- ゆっくり、はっきり、わかりやすい言葉で伝える  
「会計年度任用職員仲間づくりハンドブック」P61「わかりやすい説明 話すポイント」  
P64ページ「通じない用語、難しい言葉」
- 略語は使わず、組合用語もなるべく使わないようにする。組合用語や一般的には使わない言葉には説明を加えるなど工夫する
- 第一印象が大切 清潔感のある服装、正しい姿勢、そして**笑顔!**



## 動画2 組合説明会 解説2

- 未加入者の認識が間違っていたり、組合に対するマイナスイメージの意見が出ても、否定せずにまずは受け止める
  - 組合活動を否定したり、過去のトラブルを持ち出されるなどネガティブな質問には、最低限必要な説明をし、組合のプラス面を説明する
  - 過去に出された質問や、よく聞かれる質問については予め答えを考えておく  
参考資料 仲間づくりハンドブック
  - 組合で勝ち取ったことなど具体的な事例をいれて説明するとわかりやすい
  - 説明会では必ず組合加入書を用意しその場で加入書を書いてもらう
  - その場では「入らない」または「少し考えたい」という人に対してはそのままにせず、後日、職場を訪ねるなど必ず後追いする
-

# 動画3 職場での声かけ 解説

## 仲間づくりハンドブックP26

- 職場オルグは組合役員だけでなく同じ職場の組合員にも協力してもらいましょう
- オルグにまわる組合員とはオルグ前に位置統一をしておく
- 未加入者からのよくある質問をQ&Aを作成し、オルグをする組合員と共有しておく

