

一人ひとりが考える組織へ

会計年度任用職員の雇用確保、労働条件改善の取り組み

事例集



組織化の取り組み

一人ひとりが 考える組織へ

山口県本部 長門市職員労働組合



1. 組織化の概要

職員数	正規職員数 303人	会計年度任用職員	約400人
会計年度任用職員の組合員	27人		
会計年度任用職員の組合員の職場・職種	事務補助・専門職		
組合費	会計年度任用職員 給与月額1,000分の 2+1,100円 ※上限1,500円	組合費の根拠 自治労共済基本型、県本部組合費等 最低限かかる費用1,100円+給与に 応じた負担率	正規職員 給与月額1000分の 15+500円 上限6,600円
組合費の徴収方法	集金袋→給与天引き		

2. 取り組みのきっかけ

きっかけは3つあって、一つはぶっちゃけると県本部からの圧力です。

もう一つは、事務補助の給与格付け1級1号、期末手当の支給率1.45、期末手当の対象者は週30時間以上勤務する職員、フルタイム雇用は基本しない、など組合として妥結できない状況下の中で、妥結しないまま当局が制度をスタートさせたことに対し、このままというわけにはいかないと感じていたこと。

最後の一つは、きっかけとしてはここが一番大きいですが、組織化できるイメージがあったことです。

執行委員会での承認などを除いて、はじめに行ったのは、中心人物の選定です。新たな組織を立ち上げる上で

必ず直面するのが役員の担い手であると思っていたためです。中心になる人物というと、発言力・実行力があり、他の会計年度任用職員と繋がりが多く、職場の労働環境に対し少なからず不満を抱えている人物です。先述のとおり、私にはこの時点で既にイメージがあり、中心人物についても決めていました。

私は早速、中心になりえる人物に対し、長門市の会計年度任用職員の待遇や労働環境について、他市などの比較を用いて説明を行い、会計年度任用職員の組合を作ろうと思っている旨を伝え、協力をお願いしたところ、快く承諾をいただきました。もしこの中心人物選定が難航していたら、評議会は現時点でも立ち上がっていなかったかもしれません。

3. 取り組みの経過

はじめに組合説明会を開催しました。職種に限らず広く説明会に参加いただくために3日間昼休みと終業後の時間帯の計6回の説明会を設定しました。また、お昼の参加者には弁当を用意し、夜間の説明会にはお土産にお菓子を用意しました。

内容については、現在の状況と他市との比較、自主福祉運動の紹介、メリットとデメリットについてです。制度・労働条件が当事者に事前の聞き取り等もなく、勝手に決まったという不満を持っている方が多かったこともあり、勝手なことをさせないためにも組合が必要だということを伝えました。

設立準備委員会は、説明会参加者の中から職場の各職種、各フロアの方の数人に案内を行いました。終業後の時間帯にも関わらず、10人程度の方に出席をいただくことができ、組合費をいくりにするのかなどの規約の作成に必要な事項や、職場で起こっている問題はどんなことか、何を大きな目標として取り組むのかを決め、準備委員会で決めた規約や活動方針をもって設立総会を開催し評議会結成となりました。

中心人物を事前に決めておいたことで、説明会の内容や準備委員会の案内を送付する人選にも意見をもらうことがで

き、設立に至るまでスムーズに進めることができました。協力してくれた評議会の山崎議長には足を向けて寝られません。

格差是正のためにスタートした、会計年度任用職員制度ですが、正規職員との乖離は今なお大きい自治体が多い状

態です。同じ職場で働く仲間として一緒になってこの問題に立ち向かうため、さらなる組織化を進めていく必要があります。長門市の事例が少しでもみなさまの参考になればと思います。共に頑張りましょう。

4. 評議会結成までの具体的日程

月日	会議、オルグ	内容
2020年9月	会計年度任用職員向け組合アンケート実施	職場の労働環境について、組合への加入についてアンケート調査
2021年4月	中心人物へ打診	
7月19日～21日昼夜	会計年度任用職員向け組合説明会(計6回)	現状と課題の共有、組織化について組合が必要な理由、メリット・デメリット、制度説明(100人参加)
8月24日	準備委員会開催	組合費、活動の方向性について
10月26日	第二回準備委員会開催	組合費、規約、役員について
12月2日	評議会設立総会	

5. 会計年度任用職員の組合活動(評議会議長)

田中事務局長に崇め奉られている議長の山崎です(笑) 初めに声をかけられた時は、議長という大役ということもあり、正直悩みました。しかし、誰かがやらなければ何も変わらないという使命感と、自身が培ってきた経験と人間関係を活かして何かができるのであればやってみようと感じ、引き受けることにしました。

評議会役員の選出については、私の独断と偏見で声をかけていきました。業務スキルが高い方、課題発見力が高い方、コミュニケーション能力が高い方など…有能な仲間が多く悩みましたが、まずは一緒に楽しく学べる仲間にお願ひしました。家事や子育て等忙しいのにも関わらず、役員を引き受けてくれている仲間には感謝の気持ちでいっぱいです。

半分強制のような形でお願いすることになりましたが、1年の活動を経て、組合として一番大きく変わった点は、役員の興味関心が強くなったことだと思います。学習会や常任委員会を通してたくさんの知識(財産)を得ることで、今までとは違った視点で自分たちの職場を顧みることができるようになりました。

会計年度任用職員に関する情報がニュースで流れれば役員同士で共有したり、同じフロアの同僚の少しの変化に気を配ったり、新入職員への積極的な声掛けなど、議長からのトップダウン形式ではなく、役員自身が考え行動しています。期末手当の支給率や給与格付け等の見える結果も大切ですが、役員みんなが当事者意識を持って活動できていることが、我が評議会の誇れる部分だと感じています。

知識が増えるほど、疑問や課題は生まれます。組合が妥結しない状況で、当局が会計年度任用職員制度をスタートさせたことは今でも納得していません。あの時より前に評議会を立ち上げていれば、状況は少し違っていたのではないかと後悔しています。

しかし、心強い評議会の仲間がいれば、一緒に戦っていると信じています。一人一人が考え行動する強い組織にしていくために、仲間の皆へより多くの情報を発信していくことが、評議会役員としてできることだと考えています。

Column | 会計年度任用職員とは、

地方公務員法の改正に伴い、2020度から新たに設けられた制度です。

会計年度任用職員制度の導入により、それまでの自治体の嘱託職員、非常勤職員、臨時職員などの非正規職員は会計年度任用職員へと移行となりました。

フルタイムかパートタイムか、勤務時間によっての給付

体系および給料(報酬)水準の考え方の違いがあります。

自治体の労働組合は勤務時間による労働条件の格差の解消、正規職員との均衡待遇、雇用継続にむけて団体交渉を続けています。

自治労を通じて全国の仲間がつながり、要求実現にむけて力を合わせて取り組んでいます。

継続は力です！

広島県本部 福山市職員労働組合連合会

自分たちの改善は自分たちの力で

福山市職員労働組合連合会は約4,800人の組合員で構成されており、うち会計年度任用職員は860人（フルタイム206人、パートタイム654人）です。パートタイム会計年度任用職員のみで組織している職種別部会が3つあります（放課後児童クラブ部会、庁内職場等職員部会、交流館部会）。それぞれ、会計年度任用職員制度の前から嘱託職員の部会として活動してきました。「放課後児童クラブ部会」が結成40年、「庁内職場等職員部会」が結成16年、今年度結成した「交流館部会（前身である『公民館部会（結成30年）』と『コミュニティセンター部会（結成18年）』が統合）」が、「自分たちの賃金・労働環境は、自分たちの力を合わせて改善し勝ち取る」という思いで活動しています。各部会で、毎年確実に現場が抱える課題や思いについて議論して要求書を作成し、基本組織とともに交渉を実施する中で、賃金・休暇制度の改善や施設・設備の充実、雇用年数上限の撤廃など、労働条件の改善を実現してきました。

その活動を通じて痛感していることが、要求を掲げ当局と対等に議論していくには組織率が最重要だということです。先に挙げた3つの職種別部会の加入率はほぼ100%であり、働くものの総意として交渉できていることは当局を突き動かす原動力となっています。これまで、労働条件における改善も改悪も全て労使協議の中で決めてきたという歴史の積み上げがあるからこそ、全員加入の重要性を部会員で共有できていますし、新規採用者にも同じ職場に働く仲間として必ず組合に加入してもらい、諸課題の前進に主体的に取り組む風土が築けたのだと思います。

私と労働運動～庁内職場等職員部会より～

庁内職場等職員部会は、組合員数が200人を超える比較的大きな部会です。公務職場における非正規化が顕著になり始めた約20年前、私たちは嘱託職員として福山市行政の中で公共サービス労働者として市民サービスの向上にむけ、正規職員とともに働いていました。その中で自分たちの賃金や労働条件などに違和感・不安を感じた5～6人の仲間が福山市職労の門をくぐりました。

「組合に加入したい」この申し入れに対して執行部から返ってきた返事は、「同じ働き方をする仲間がみんな加入して欲しい」でした。こうして全員加入の部会結成にむけた加入の取り組みが始まりました。

組織化に取り組んだ当初は、「週30時間与えられた時間仕事を遂行していればそれだけでいい」「組合加入しようがすまいが権利は等しく私たちにも適応されるだろ



う」「現状で困っていないから私は加入しない」といった声がたくさんありました。そうした声に対して加入にむけたオルグをしながら、今自分たちが置かれている状況を直視しよう、そこにある課題を克服するために『数の力による組織的影響力』が必要不可欠だということ。そして、「たくさんいる中の一人だから、一人くらい関係ない」ではなく、一人ひとりがパズルのピースとなり、ピースの隣、また隣が組み合わさっていくうちに大きな図柄が完成することを説明し、「あなたもこの組織の大切なピースの一つになってほしい。その存在こそに大きな意味があるんだ」ということを粘り強く伝え、結果として多くの仲間とともに部会結成に至りました。

「一人はみんなのために みんなは一人のために」の言葉のとおり違いを強調するのではなく互いを認め合い、みんなで今何を選択し、どのように行動するのが仕事（雇用）を守ることに繋がると考えています。庁内職場等職員部会はたくさんの職場のさまざまな職種・雇用形態で働く仲間が集う部会です。先輩たちが築きあげた運動や歴史を礎に、これからの運動を次世代に継承していくためにも、今を動かしている私たちが歩みを止めるわけにはいきません。

組合加入の取り組み～交流館部会より～

私たちのオルグは4月1日の辞令交付の後、総会資料・機関紙・団体共済資料・ろうきん申込書などが入った組合加入書類一式を新採用主事に手渡すところから始まります。そして部会の四役と館の相方が「一緒に頑張って働こう」と声かけをして加入申込書を提出してもらいます。その時点では組合のことを詳しく説明しませんが、2、3か月後に部会の二役が新入組合員を訪ねて、仕事などの様子を聞きながら、今の状態が当たり前ではなく部会の諸先輩が築き今に至ることを話します。また、部会の親睦行事や学習会などにも積極的に参加してもらうよう声かけを行います。新入組合員交流会では、日頃の仕事内容や不安なことなどを語り合うことで、同期の横のつながりも感じてもらえるよう取り組んでいます。

時には、スムーズな加入につながらないこともありますが、無理強いはせず、不安を取り除くよう根気強く説明を重ねています。加入の取り組みに魔法の言葉はありませんが、「交流館に勤務すれば組合に加入することは当たり前で、私たちに一枚岩になって活動できる仲間

がいる」という現状、そして「義務を果たしてから権利を主張せよ」という先輩執行委員の言葉を噛みしめながら、日々の仕事や組合活動に全力を注いでいます。

▶ 今後に向けて

地方自治法の改正により、会計年度任用職員にも勤勉

手当を支払うことが可能となりましたが、あくまで支払いは自治体の裁量に委ねられます。当事者である私たちがしっかりと声をあげ、これまで求めてきた処遇改善への切なる思いを一つにして、賃金労働条件の改善はもちろん、勤勉手当についても勝ち取れるよう、基本組織とともにたたかいて進めます。

一つでも勝ち取ろう！

▶▶▶ 愛知県本部 常滑市会計年度保育ゆにおん

常滑市では、保育に携わる会計年度任用職員として正規職員の2倍の人数が働いています。「会計年度任用職員制度」に移行すると同時に、時給は経験年数関係なく一律で1,070円になるということを受け、不満の声が上がりました。それを機に、2021年5月に組合員数11人で単独組合として結成し、現在は16人です。

これまでに団体交渉は5回実施しましたが、最初は、目の前の上司に怯み、受け身で帰ってくるばかりでした。これではいけない！と、5回目から県本部に進め方のアドバイスをしていただき、一つでも勝ち取ろう！という強い気持ちで下準備をして臨みました。要求書は全園の会計年度任用職員の保育士にアンケートをとり、集会で日頃の不満や不安を聞き、カタチにしていきました。

特に、休憩が取りにくい低年齢児担当保育士のことは、現場の状況を生の声で伝え、休憩中に働いているのなら賃金が発生することを訴えました。結果、各所属長に休憩をとることを徹底する旨の指導をすると約束してくれました。また、早朝を担当する保育士は、子どもの登園と勤務時間が同じということから朝の準備ができ



ず、自主的に早く出勤せざるを得ない状況であり、これこそ契約違反なのではないかと交渉しました。結果、勤務時間を10分前倒しするなどの改善提案が当局より出されました。

ハラスメントの関係では、次年度の人事異動などに関わる自己申告書を、所属長を経由して提出することに対し、所属長から受けるハラスメントの存在など本当の事が書けず、仕事を辞めてしまう人が多い事を伝え、提出先を変えることを要求しました。結果、所属長には言えない悩みや相談がある人は子ども保育課へ直接自己申告書を提出しても良いという事になりました。これは一定の改善に向かったと言えますが、不安が残りました。何故なら、所属長に提出しないという時点で所属長から目をつけられるのではないかと懸念されるからです。ハラスメントの被害を訴えやすくなる仕組みづくりが課題です。

要求に対する回答や交渉での受け答えから、当局から軽くみられている、誠実に向き合っていないと感じています。やはり、それは立ち上げて2年ということに加え、組合員数の少なさ故ではないかと捉えています。

そこで、組合員以外を対象にした集会では、組合の活動報告や情報交換に加え、いくつかの団体交渉を再現劇にして観てもらいました。参加された皆さんの反応は、「明日からまた頑張ろうという気持ちになった」「他園の状況がよくわかった」「再現劇は組合のしていることが分かりやすくてよかった」「また参加したい」など、前向きな感想をいただきました。しかし、加入には至らないのです。そこが大きな課題です。

年々辞めてしまう人が多い常滑市の保育職場です。常滑市で働き続けたいという気持ちになれる職場づくりを、みんなでしていこうと伝え続け、仲間が増えることを期待しています。



地元で有名なエビフライを提供する「まるは食堂」大会後の食事会をお弁当に変えざるを得なくなったため、せめてものおもてなしを演出しました。



団体交渉でのやり取りを再現劇にして未加入者に説明しました。

浦添市職労非常勤評議会奮闘記

沖縄県本部 浦添市職員労働組合非常勤等職員評議会



▶ 雇い止め問題を契機にして組合員が増加

会計年度任用職員に共通の悩みではありますが、浦添市の非常勤等職員にとっても「公募（＝雇い止め）阻止」は雇用安定のため、常に解決したい課題です。

2012年、浦添市職労に4人の非常勤職員（福祉課・保護課）が加入している中、事件が起きました。保護課では毎年正規職員のケースワーカーを増員要求していました。同年、その要求が通り、正規職員2人の増員が決定しましたが、その代わりに当時ケースワーカーとして雇われていた4人の非常勤職員（嘱託職員）を雇い止めすることになりました。その非常勤職員の一人が組合員であったため、市職労が交渉をした結果、正規職員を1人増員し、2人の非常勤職員は継続して雇用するという内容で変更になりました。ですが、4人の非常勤職員のうち2人は辞めざるを得ず、誰が辞めるのかを4人の当事者同士で話し合っただけで決めることを上司から任せられました。当事者どうしの話し合いは非常勤職員の関係性が良好であったため、争いもなく円満な結果となりましたが、人間関係にヒビが入っていたかもしれない出来事で、今思い返してもゾッとする状況でした。

雇用を継続できた2人のうちの一人は組合未加入でしたが、当該の者は今後も同様なことがあるかもしれないのですぐ組合に加入しました。組合に加入したものの、数年は組合での役割や活動の仕方など全くわからず、先輩組合員から少しずつ教わりながら、市職労とともに非常勤職員向けに組合加入説明会を重ねました。保護課では上記のようなこともあり、組合加入の呼びかけを積極的に行ったところ、2016年4月、福祉職場では13人の非常勤職員が加入し、全体で16人となりました。

▶ 公募（＝雇い止め）を阻止できず組合員が激減

そのような中での2016年、当局より保護課非常勤職員全員を公募すると周知がありましたが、市職労とともに非常勤職員の継続雇用・公募阻止を当局に訴えたところ、その年、公募は実施されませんでした。しかしながら、2017年11月に、公募問題が再発。前年度と同じように非常勤職員の組合員は公募反対を訴えましたが、公募は強行されてしまいました。

そのような中、継続して働くことを希望している非常勤職員は全員雇用が継続されましたが、公募が行われることに対して落胆した多くの非常勤職員が組合を脱退してしまい、2018年4月には組合員が3人にまで減少してしまいました。

▶ 非常勤評議会結成・組合員を拡大

私たち3人はねばり強く非常勤職員に働きかけた結果、組合員が6人に増えました。2019年2月、6人で「非常勤評議会結成準備委員会」を発足。翌年4月からの会計年度任用職員制度が施行されることも相まって、2019年度は組合加入説明会を行い、福祉保健支部を中心に正規職員含む97人が参加。説明会では新たな制度に移行するにあたり、「制度の構築にあたって物言いできるのは当事者しかいません！」と熱心に説明しました。

2019年7月、「浦添市職員労働組合非常勤等職員評議会」を結成。結成にあたっては組合執行委員会による支援及び正規職員の理解を得て、結成に至りました。組合加入説明会を行った効果もあり、同月には6人だった組合員が22人に増えました。

2023年5月現在、38人が組合に加入しています。

▶ 一斉公募（＝雇い止め）を阻止し、希望者全員の雇用を確保

非常勤職員の頃から要求書には毎年、「公募を経ず簡易な面談等により雇用を継続すること」を掲げており、会計年度任用職員制度になってからも評議会として欠かさず要求書には公募実施の期間延長や一斉公募を行わないことを記載しています。しかし当局は総務省マニュアルを鵜呑みにし、まるで制度化されているがごとく3年に1回は公募を行うと説明します。私たち非常勤評議会は、「公募とは現職の非常勤職員を雇い止め（欠員状態）にした上で、市職員でない者を含めた応募者の中から選別採用するものである」ということを主張した上で、「公募は欠員補充、増員時のみに実施すること」を要求してきました。毎年行ってきた取り組みの結果、2022年度は600人余の一斉公募（＝雇い止め）を阻止し、希望者全員の雇用を確保することができました。また、当局より「機械的な公募とならないよう検討する」との回答を得ました。

非常勤評議会では組合員も組合未加入者も区別せず、毎年、組合加入説明会や学習会を実施しています。同じ職場で働く仲間として、組合とはどのような活動をしているのか、不安や悩み、これまでの闘いの成果を共有することで一人一人が当事者意識をもって取り組む事を目的に、今後も地道に組合加入説明会や一人一声運動を続け、組織拡大をしつつ、安定雇用や雇用条件改善を訴えていきたいと思っています。

組合員全員で取り組む!

香川県本部



みとよ市保育所ユニオン(通称 みとよ保育) 処遇改善の取り組み

みとよ市保育所ユニオンは、2019年8月20日に結成した三豊市の会計年度任用職員の保育士等で構成された労働組合です。6月1日現在、46人の組合員がいます。

みとよ保育では、2022年8月22日に、同年2月より制度が実施された「保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業」に基づく3%程度(月額9000円)の処遇改善手当の支給を含む要求書を提出し、10月4日に団体交渉を行いました。三豊市の回答は「近隣自治体と同等以上の平均給与額であるため現行通りとしたい(支給しない)」でした。組合側はこの回答に到底納得できないとして引き続き交渉に応じるように申し入れました。

三豊市は令和4年度施政方針の中で、「子育て支援」を重点的な取り組みのひとつとして掲げています。処遇改善が職員の生活向上、健康で働き続けられる職場の実現、ひいては保育の質の向上、三豊市の未来を担う子どもたちのためになると確信しています。そういったことを三豊市長に訴えるために、みとよ保育で署名活動を実施しました。組合員全員が家族や友人に対し署名活動を行い、220筆の署名を集約することができました。そして2022年12月16日に三豊市長に直接署名を提出し、

市長にも快く受け取っていただきました。市長との直接対話も実現し、制度が実施された同年2月まで遡っての処遇改善手当の支給を強く訴えました。

2022年12月19日、2度目の団体交渉に臨みました。市側は2023年4月からの処遇改善手当の支給を提案してきましたが、2023年3月分まで支払われないことには納得できず、2022年2月から2023年3月分までの取扱いについて、継続交渉することで一旦納得しました。

そして、3度目の団体交渉を2023年1月11日に実施し、2022年10月分からの処遇改善手当の支給で妥結に至りました。

当初は支給しないとの回答だった処遇改善手当を、3度にわたる団体交渉、組合員全員が取り組んだ署名活動の結果、勝ち取ることができました。あきらめずに、組合員全員が団結して勝ち取った成果である処遇改善を組合員全員と共有するために組合ニュースを発行し、組合内外に周知しました。



香川県本部 臨時・非常勤等職員労働組合協議会の活動

▶ 単組が連携して処遇改善を勝ち取る!

香川県本部臨時・非常勤等職員労働組合協議会は、県内の臨時・非常勤7単組が集まり、2月に1回のペースで幹事会を実施し、情報共有を行っています。

臨時・非常勤単組は、会計年度任用職員制度への移行から3年目を迎え、22秋闘から23春闘にかけて、正規職員同様の賃金表改定と一時金引き上げを巡っての団体交渉実施となりました。丸亀2組合(丸給労・丸保労)の合同交渉では、正規職員と同様に賃金4月遡及が実現しましたが、期末手当年間2.6月を維持する一方、勤勉手当の取り扱いについては継続交渉事項となりました。みとよ3組合(みとよ市現業ユニオン・みとよ市保育ユニオン・みとよ市民病院ユニオン)の合同交渉も、丸亀2組合と同水準での妥結に至りました。高松非常勤労組は、賃金表は2023年1月改定と、2023年度の期末手当を年間2.65月(前年+0.1月)への改善、善保労では期末手当を年間3.6月(最大)維持しましたが、賃金表改定は秋闘段階で4月遡及の合意に至らず、23春闘で2023年4月実施で妥協しました。休暇制度に関して

は、病気休暇・公務傷病休暇・産前産後休暇・不妊治療休暇等で正規職員と同一基準への改善を求めてきた結果、みとよ・高松・丸保労などで改善が見られました。



▶ 私たちの仲間を議会に!

2023年4月に行われた統一自治体選挙・高松市議会議員選挙では、臨時・非常勤等職員全国協議会の前議長でもある高松非常勤労組出身の「山西ともこ」が立候補し、高松非常勤労組が先頭に立って県本部臨協全体で山西勝利に向けて取り組みました。山西ともこは、高松市の会計年度任用職員であることを前面に押し出しながら、会計年度任用職員の処遇改善を含めた政策を訴え、自治労香川県本部総体で戦い抜いた結果、2804票(定数40中22番目)で初当選を果たしました。山西ともこの当選は、正規・非正規の格差解消を政治の場から訴えていく力強い第一歩になりました。

対県交渉で単組の交渉を後押し!



兵庫県本部

兵庫県本部臨時・非常勤等職員評議会は、年1回兵庫県市町振興課と教育委員会に要求書を提出し、対県交渉を行っています。会計年度任用職員の課題は、春闘期、確定期の県本部執行部の対県交渉でも取り上げられますが、臨職評交渉では、当事者である幹事が現場課題を直接、県担当者に伝えてすすめています。他自治体での運用や臨時・非常勤等職員全国協議会と総務省の確認事項を共有した上で、課題解消に向け法解釈や労働条件の取り扱い（運用）を確認します。交渉で確認された内容は交渉後に市町村への助言や自治体人事担当者会議で統一され、単組交渉の後押しになっています。



県本部臨時・非常勤等職員協議会の紹介

北海道臨時・非常勤等職員連絡会議
群馬県本部臨時・非常勤等職員協議会
栃木県本部臨時・非常勤等職員協議会
茨城県本部臨時職員評議会
埼玉県本部臨時・非常勤等職員協議会
東京都本部臨時・非常勤協議会
千葉県本部臨時・非常勤協議会
福井県本部臨時・非常勤等職員労組連絡会
静岡県本部臨時・非常勤等職員協議会
滋賀県本部臨時・嘱託労組協議会
京都府本部臨時・非常勤等職員評議会
大阪府本部臨時・非常勤等職員評議会
兵庫県本部臨時・非常勤職員等評議会
岡山県本部臨時・非常勤等職員労働組合協議会

広島県本部臨時・非常勤等職員協議会
鳥取県本部臨時・非常勤等職員協議会
島根県本部臨時・非常勤等職員協議会
山口県本部臨時・非常勤等職員評議会
香川県臨時・非常勤職員等労働組合協議会
福岡県本部臨時・非常勤等職員協議会
長崎県本部臨時・非常勤等職員協議会
熊本県本部臨時・非常勤等職員協議会
鹿児島県本部臨時・非常勤等職員協議会
沖縄県本部会計年度任用職員等労働組合連絡協議会
社保労連・ねんきん機構労組契約職員部会
協会けんぽ労組契約職員部会



問い合わせ先 自治労総合組織局

T E L : 03-3264-2593

E-mai : soshikikakudai@jichiro.gr.jp

発行日 2023年8月