

2024年2月23日
自治労会館6階ホール
・web会議

臨時・非常勤等職員全国協議会 スキルアップ集会



自治労組織内参議院議員岸まきこ
(自治労は第27回参議院議員選挙(2025年7月)比例代表に
擁立することを第97回定期大会で決定しています。)

本日の日程

時間	内容	対面	ZOOM
11:00	1. 開会 司会:長岡克典幹事 2. 議長あいさつ 中谷公子議長 3. 自治労本部あいさつ 木村ひとみ副委員長 4. 岸まきこ参議院議員あいさつ	○	○
11:15～12:30	5. 講演 「正規・非正規の格差をなくす職場づくり」 跡見学園女子大学 禿(かむろ)あや美教授	○	○
12:30～13:10	昼食休憩	○	○
13:10～13:50	6. 本部提起 (1)厚生労働省要請報告 外山律子強化拡大局長 (2)仲間づくりの重要性 北川啓子オルグ	○	○
13:50～14:20	7. 事例報告 (1)北海道本部:臨時・非常勤等職員連絡会議 議長 嶋 恵美 組織部長 谷井悦彦 (2)愛知県本部:常滑市会計年度保育ゆにおん(とこぼん) 執行委員長 平野結香	○	○
14:20～15:55	8. グループ討議 ※グループごとに適宜休憩	○	—
15:55～16:00	9. まとめ	○	—



目次

講演	「正規・非正規の格差をなくす職場づくり」 跡見学園女子大学 禿(かむろ)あや美教授	4
本部 提起	(1)厚生労働省要請書	34
	(2)当面の闘争方針抜粋	35
	(3)仲間づくりの重要性	36
事例 報告	(1)北海道臨時・非常勤等職員連絡協議会	48
	(2)常滑市会計年度保育ゆにおん(とこぽん)	49
	グループ討議	50



2024年2月23日
全日本自治団体労働組合
臨時非常勤等職員全国協議会スキルアップ集会

正規・非正規の格差をなくす職場づくり

跡見学園女子大学 禿あや美

禿あや美 (かむろ あやみ)

雇用形態の違いにより賃金格差が生じる要因と、格差のなくしかたを考察

主著：『雇用形態間格差の制度分析
—ジェンダー視角からの分業と秩序の形成史』
ミネルヴァ書房、2022年

専門：社会政策、雇用関係論、ジェンダー

①パートタイム労働者を中心に、1950年代～現在までの雇用制度の変化と労使交渉を分析

②この10年間ほどは、同一価値労働同一賃金原則に基づく職務評価調査を、小売・自治体職場等で行い、正規／非正規の賃金格差の合理性を検証



自己紹介



同一価値労働 同一賃金を めざす 職務評価

官製ワーキングプアの解消

遠藤公嗣^一編著

研究成果の紹介

2013年に出版した書籍 旬報社

同等の仕事に、同等の賃金を!

激増する非正規公務員。
その賃金は適正なのか?

性差・雇用形態などによる差別
を排除して仕事の中身を評価し、
「同一価値労働同一賃金」の
実現をめざす。

均等待遇実現のための実践的ノ
ウハウをすべて公開!

目次

本日の話の流れ

1. 私たちの雇用・労働の場で 起きていること・課題

「失われた30年」でなにが起こったか

2. 日本的雇用システムの 特徴

なぜ雇用形態で大きな賃金差が生じ、
なくなるのか？

3. 正規／非正規間格差を 越えて、未来を切り開く

「ジョブ型」雇用と労働組合⁷





1. 私たちの雇用・労働の場 で起こっていること・課題

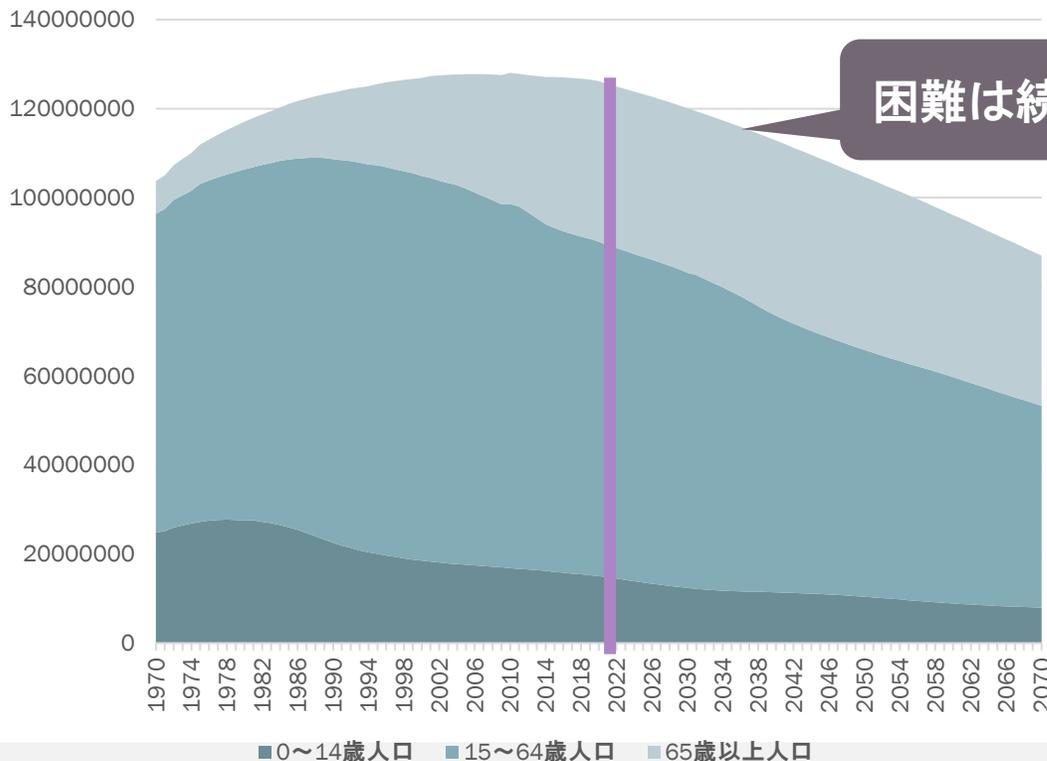
「失われた30年」の失敗を繰り返さないために

1. 私たちの雇用・労働の場の課題とは？

① 人口減少、少子化、高齢化 → マーケットの縮小 財政の縮小、**生活困難** 増え続ける「行政からの支援」を求める声

② 人件費節約によって、難局を乗り越えようとする、強い志向

日本の人口（2021年以降は将来推計値）

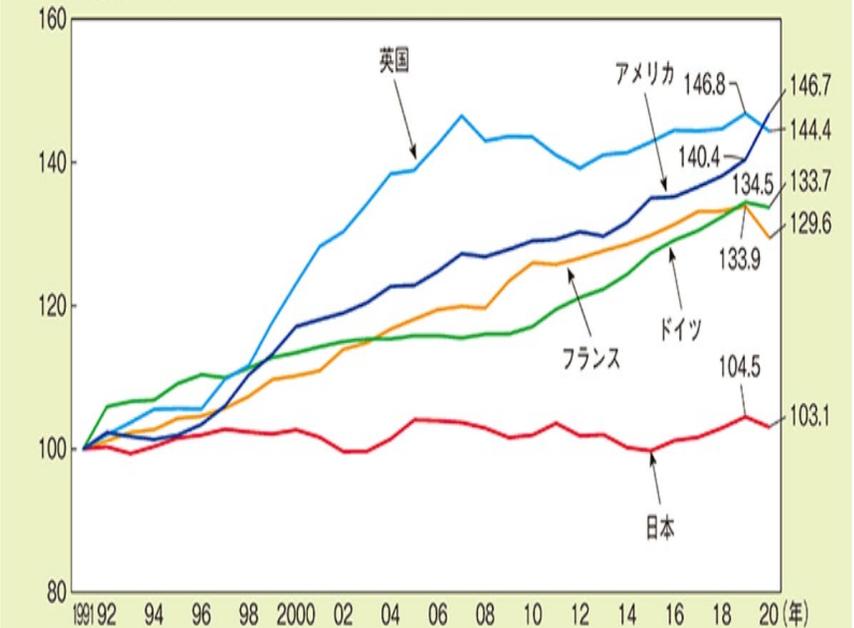


困難は続く

第2-1-5図 一人当たり名目賃金・実質賃金の推移 - 内閣府 (cao.go.jp)

(2) 一人当たり実質賃金の推移

(1991年=100)



(備考) OECD.Stat により作成。

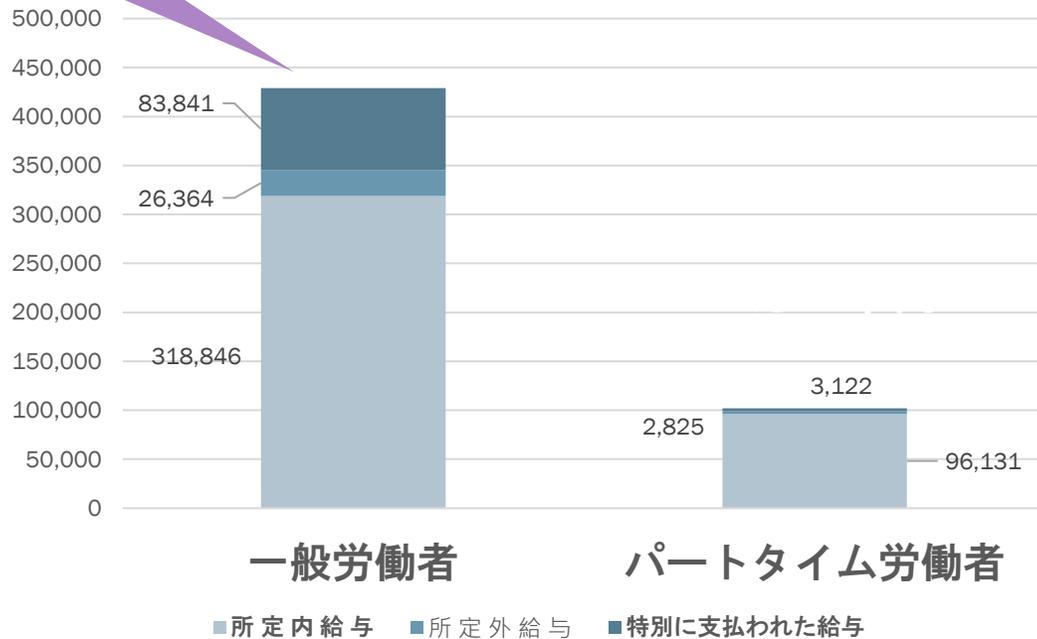
国立社会保障人口問題研究所
日本の将来推計人口（令和5年推計）より作成

1. 私たちの雇用・労働の場の課題とは？

賃金の低い 非正社員の増加

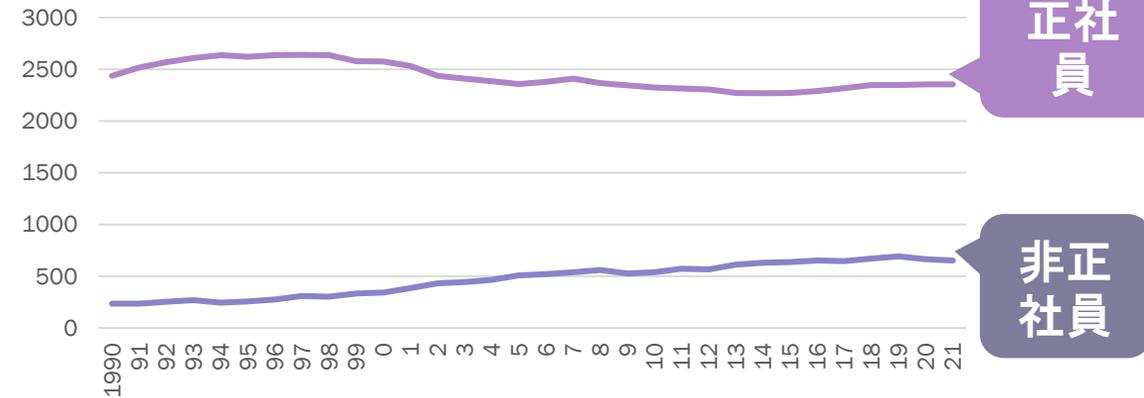
42万9千円

月間現金給与額

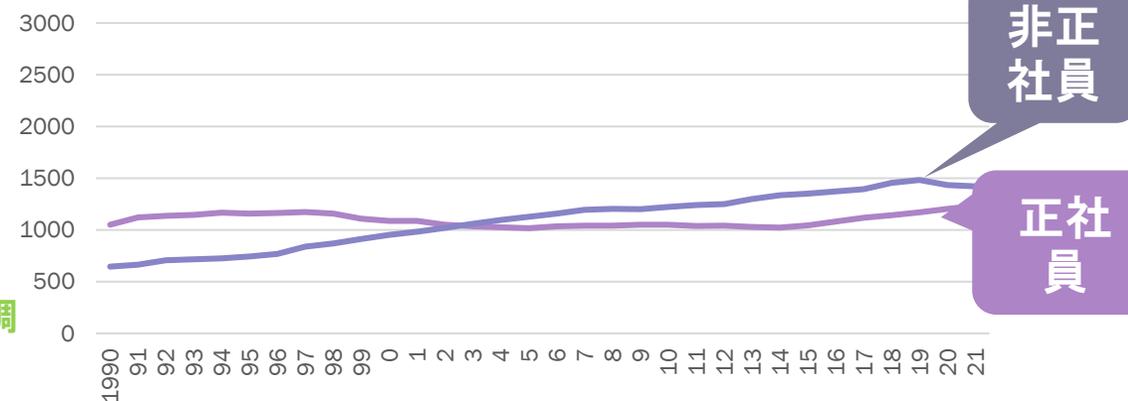


男女ともに、非正社員数が増加し続けている

男性労働者数の推移（1990年～2020年）



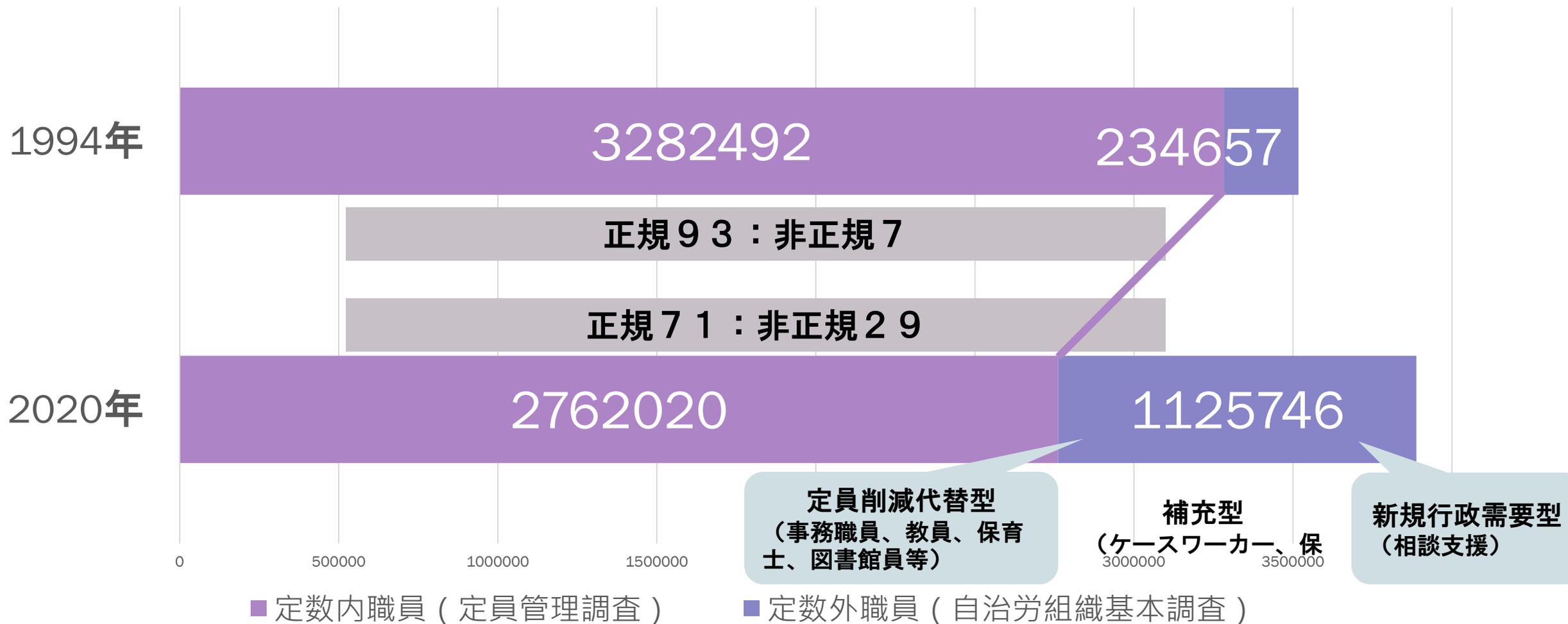
女性労働者数の推移（1990年～2020年）



総務省 労働力調査より作成

厚生労働省 毎月勤労統計調査より作成

地方自治体の職員を雇用形態から見ると



上林陽治「地方自治体相談支援員」124頁より作成

(田中洋子編著 (2023) 『エッセンシャルワーカー 社会に不可欠な仕事なのに、なぜ安く使われるのか』旬報社

1. 私たちの雇用・労働の場の課題とは？

③ 分断・格差が深化した30年間だった

しかし、**要注意**！

「恵まれている層」「恵まれていない層」

の2項対立としてとらえられやすいこと

正規職員／非正規職員、公務労働者／民間労働者 等々

公務労働をはじめ、労働の場が全体として地盤沈下

労働者間の賃金原資の奪い合い、労働者間の対立を深めるような言説
にならないように注意しながら、¹²格差をなくしていく必要がある

A modern office interior with large windows and a conference table. The room features a long white conference table with black chairs, a large window with a grid pattern, and exposed ceiling pipes and ductwork. The text is overlaid on the right side of the image.

2. 日本的雇用システム の特徴

なぜ、低賃金の非正社員は増加し続けてきたのか

2. なぜ、雇用形態によって賃金格差が生じるのか？

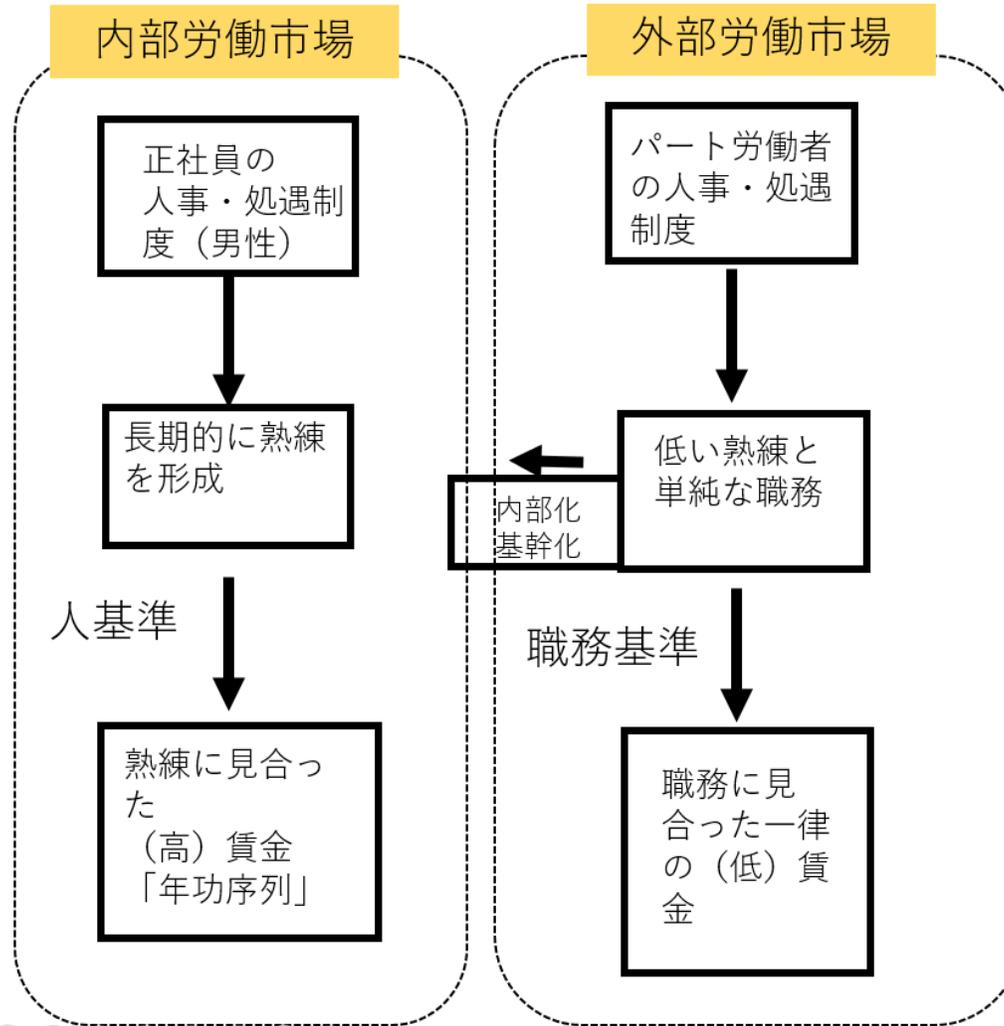
「日本的雇用システム」論からの説明：労働政策の前提となる、一般的な考え方 = 典型例としての公務労働

正規職員
制度や配置・異動・評価・昇進の仕組み

閉鎖型（中途採用<新卒一括採用）、内部昇進制、年功的昇進、長期安定雇用、年功賃金、**企業内の熟練の重視**

配転によってスキルを蓄積し、蓄積された熟練に対して賃金を支払う。

担当職務と賃金は一致しない。職務より蓄積能力重視



基本的には、正社員以外は全部が外部労働市場と理解

必要に合わせてその都度採用

熟練が不要だから賃金が低い

正社員のように熟練を形成して基幹労働力化した一部の者のみが処遇改善の対象になる

正規職員 内部労働市場 = メンバーシップ型 雇用

そのメリットは何か？

1. 幅広い配置転換で、その会社（自治体）固有のスキル・熟練を幅広く蓄積することを優先
2. 蓄積された会社（自治体）固有の熟練で、職場メンバーで緩やかに仕事を分担しながら、変化への対応力を磨く
3. 現在やっている仕事と、現在受け取っている賃金は一致しておらず、その人に蓄積された能力に対して賃金を支払っているという理解と、それに基づく人事制度の構築

👉 これらの特徴によって 組織にどんなメリットが？

機能的で柔軟性のある
組織で
国際競争に
打ち勝っていく！

- ① 最小限の人数で、柔軟に仕事を分担しながら仕事をできる
- ② 組織変更があっても、人を柔軟に異動させられる
- ③ 労働者にとっては解雇の不安が減り、賃金も年々増加する見込みが立つ

正規職員 内部労働市場 = メンバーシップ型 雇用

そのデメリットはなにか？

賃金が年功型になりやすく、高コストになる

1. 最小限の人数しか採用されない ⇒ 恒常的な残業が生じやすい
2. 常に配転や転勤で柔軟な組織運営 ⇒ 労働者個人の人生設計が難しい
3. 常に配転がある ⇒ 自分の専門スキルを持つことができない
4. 内部昇進が中心になる ⇒ 転職市場が不活発 ↓

専門スキルがないから転職できない

「配属ガチャ」「上司ガチャ」…でも我慢しないと

これに加えて 労働法が必要最小限 労働組合が弱い という条件



長時間労働で常に仕事に追われる、疲弊した正社員

非正規職員 = 外部労働市場

正社員を反転させた制度・運用が適用される ⇒ **正社員との違いを制度化**

長期勤続、熟練の形成、熟練に応じた年功賃金、内部昇進



有期契約、職務限定、職務に応じた低賃金、昇進なし

(実際には職務というより最低賃金)

職務に応じた賃金額指標がない

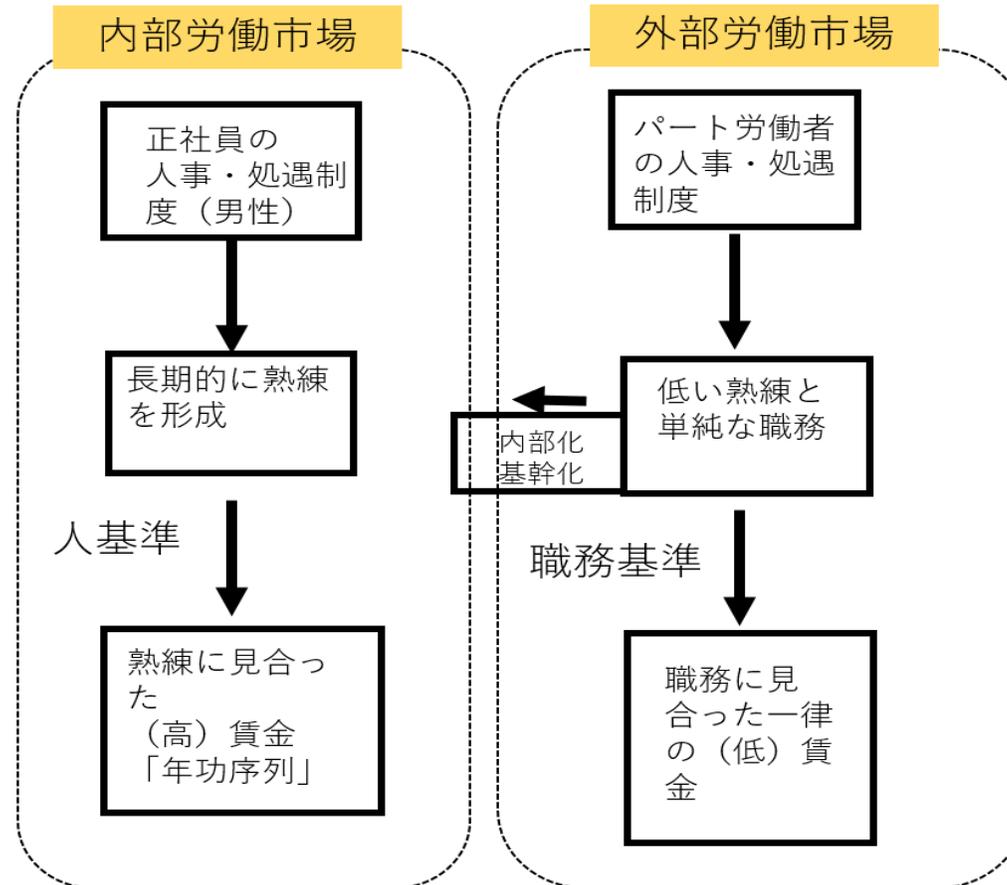
一番の苦難は…

正規職員の賃金は職務と関係なく決まっている という「常識」が壁になり、

非正規職員が難しい職務を担当しても、賃金を上げる根拠とならない

非正規の賃上げを拒否する理由がいくつも述べられる状態に…。

正規／非正規で制度が異なる・処遇の決定原理が異なる ⇒ 両者を比較し、妥当な処遇を考えることを不可能にした



非正規職員
制度や配置・異動・評価・昇進の仕組み

「人」「熟練」「能力」という曖昧な言葉に引きずられ、「責任」概念が拡張。何でもかんでも、正規職員の責任にされ、非正規より賃金高い正規が、とにかく仕事を背負い込む欠員は補充されないまま（学校の教員を例に考える）

職務に関係なく低賃金が支払われているので、結局、非正規職員の職務内容を高度化したほうが、経営的にメリットがある状況 高度な職務を担当するようになっていのに低賃金のまま。正規職員から非正規への置き換え進む

極端な二者択一しかなくなった日本

「ほどよい中間」を作っていける社会にせねばならない

サブスク状態の正社員

正社員
= 男性中心、長時間
労働、包括無定量

“ほどよい中間”
が、ない
格差がありすぎて、社会
の柔軟性が乏しい

処遇改善の手立てがない
非正社員

非正社員
= 女性中心、自立でき
ない低賃金、夫の扶養

正規職員も、非正規職員も
自分で自分の人生の重要なことを決めるという
「自己決定」が抑制されている。

思い込みに基づいて、労働者同士が、
対立・反目しては、この状況は変わらない

自己決定が抑圧された「生産の場」=職場 が、 「生活の場」=地域 を空洞化させている これは、**自治体という職場**にも深刻な影響を与えている

- 転勤ありきでは、コミュニティに根ざし生活することを困難にする
- コミュニティで供給される、さまざまな行政サービスや「公助」の取り組みに、
関心をなくす
- 残業ありきでは、仕事と家庭生活（人生）との調和がとれなくなる
- 転勤あり・長時間労働では、政治への参加を困難にする
(考えたり情報を集めたりする時間がない、関心を持ってない、地域に根ざした思考ができない)

 **「消費者」としての気持ちで、地域や行政を見てしまう**

低い投票率、行政不信、カスハラ...苦しむのは現場労働者



3. どうやって未来を切り開くか？

カギとなるのは「ジョブ型」雇用と、労働組合



3. 状況を変える推進力は2つ

「ジョブ型」雇用と、労働組合

- 職務を軽視することが、「正規職員の責任」を無限に拡大させ、非正規職員の“職務拡大なのに低賃金に据え置き”状態を生む、元凶
- 賃金は労働の対価なのだから、職務そのものがどれくらいの価値で、それに対して賃金はいくら支払われるべきかを抜きには、適正な処遇は議論できない
- 非正規職員も、自分の職務の価値を適正に把握して、それにふさわしい賃金を堂々と主張していくことができるようになる必要がある
- 仕事に対する誇りを取り戻せる

職務の価値の測り方

職務分析・職務評価 という調査！！

職務評価の手法はさまざまあるが、最も普及しているのは、「**得点要素法**」

- 「知識・技能」「負担」「責任」「労働環境」の4つの要素を細分化し、全部で12（程度）の観点から評価する（=**ものさし**）
- それぞれにレベル設定を行い、**点数**を付与する（=**目盛**）
- 給与制度の設計のためには、労使で構成する委員会で作成することをILO（2014）＝ガイドブックでは推奨している
- 禿（2022）は、センター長(事業所長) からパートも含み調査した
- 遠藤編著（2013）は、地方自治体職場を対象に、税務部税制課、市民活動推進部男女共同参画課、中央図書館、市立保育園 ではたらく正規職員と非正規職員を調査した

大ファクター	小ファクター	ウエイト	評価レベル						最高点
			レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5	レベル6	
労働環境		100							
		6							
負担	労働環境	9	12	24	36	48	60	--	60
	精神的負担	10	20	40	60	80	100	--	100
	身体的負担	10	20	40	60	80	100	--	100
	感情的負担	10	20	40	60	80	100	--	100
責任		28							
	利用者に対する責任	7	14	28	42	56	70	--	70
	職員の管理・監督・調整に対する責任	7	14	28	42	56	70	--	70
	金銭的資源に対する責任	7	14	28	42	56	70	--	70
	物的資源・情報・契約の管理に対する責任	7	18	35	53	70	--	--	70
知識・技能		36							
	身体的技能	8	27	53	80	--	--	--	80
	判断力と計画力	8	16	32	48	64	80	--	80
	コミュニケーション技能	8	16	32	48	64	80	--	80
	知識資格	8	20	40	60	80	100	120	120
		最低点	211					最高点	1000

職務評価調査結果

(遠藤編著 (2013) 87頁)

税制課	職務評価点	その比率	現行の時給	その比率	是正賃金	引き上げ額
	A	Aa	B	Bb	D	E=D-B
正規職員	625.6	100	2871	100		
嘱託職員	550.4	88	1665	58	2526.5	861.5
臨時職員	397	63.5	890	31	1823.1	933.1

男女共同参画課	職務評価点	その比率	現行の時給	その比率	是正賃金	引き上げ額
	A	Aa	B	Bb	D	E=D-B
正規職員	550.6	100	3110.7	100		
嘱託職員	592	107.5	1691.5	54.4	3344.6	1653.1
臨時職員	460	83.5	890	28.6	2598.8	1708.8

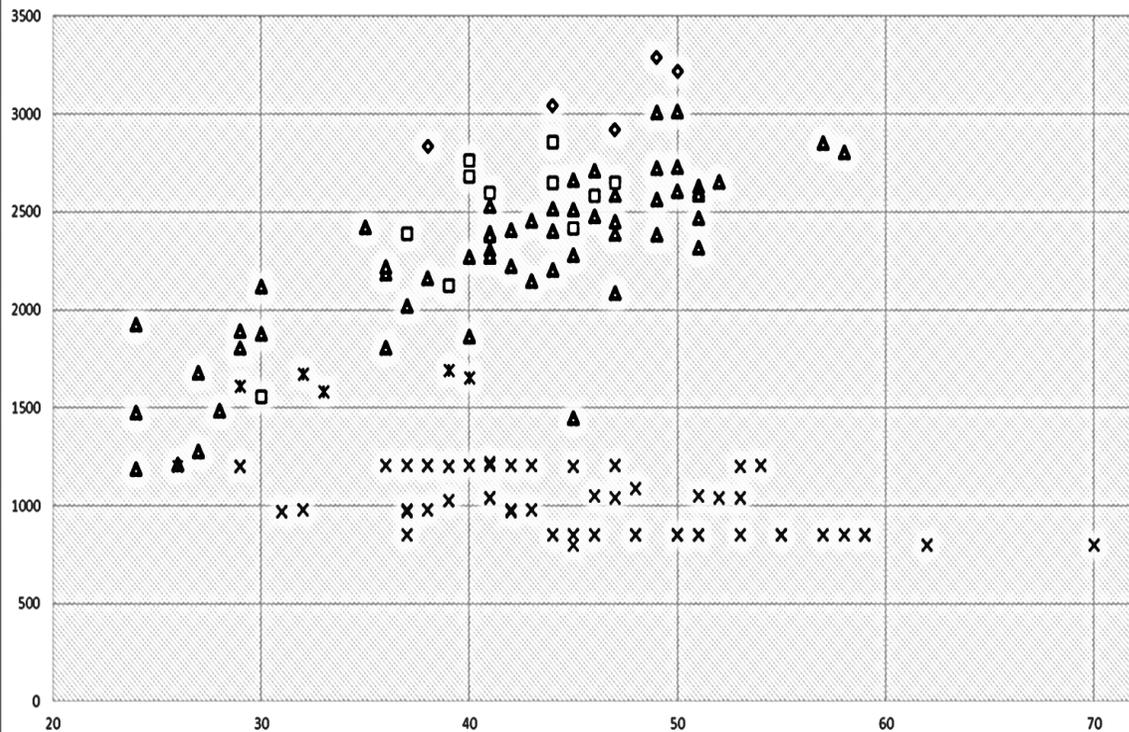
調査回答者数が少ないので、より多くの職場や労働者を対象に調査を積み上げていけば、説得力が向上する

(参考) 職務評価調査結果 禿 (2022) 流通・小売業の事例 CO2社の分析結果 年齢給をベースにした正社員の人事制度

正社員：賃金水準は年齢や勤続＋役職で上昇
パート：年齢に関係なし、賃金幅狭い

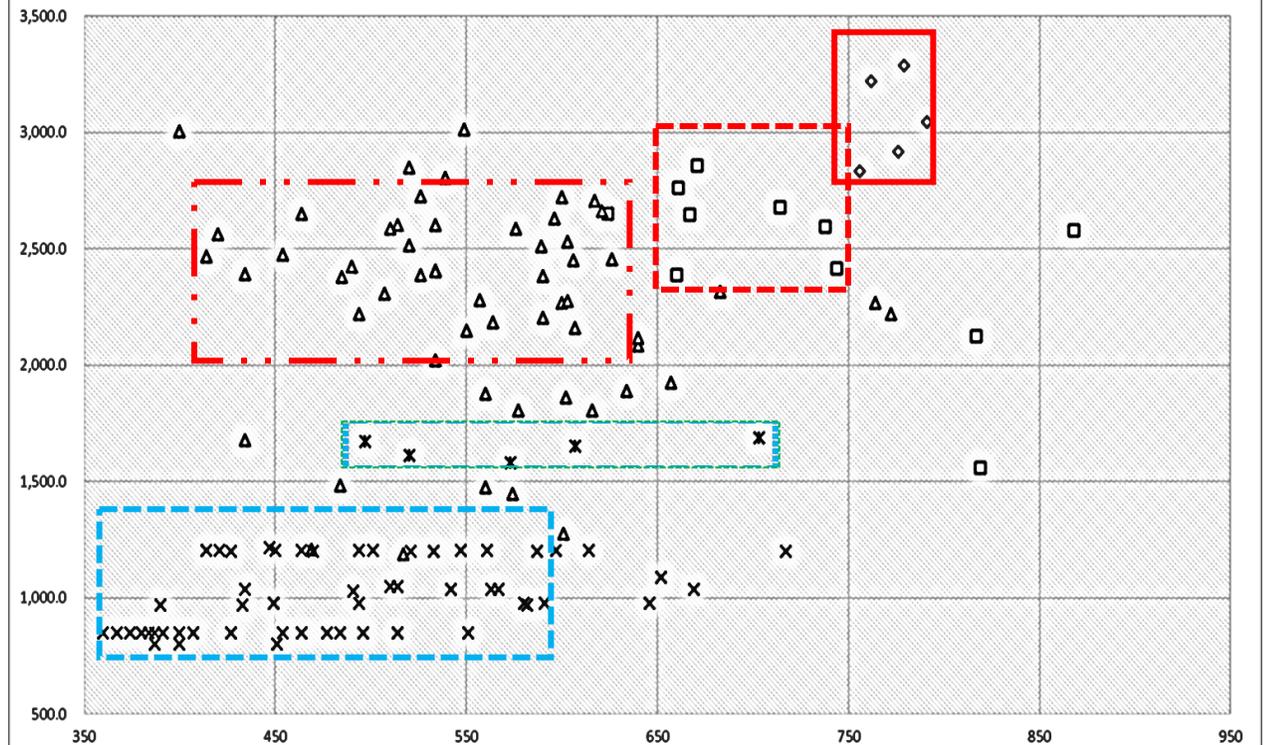
正社員：役職ごとに職務評価点の帯が形成
雇用形態間：点数差と賃金差のギャップ大

CO2社における雇用形態別にみた年齢と時給



◆センター長 □ブロック長 ▲一般担当者 ×パート・アルバイト * 委託労働者

CO2社における雇用形態別にみた職務評価点と時給



26 ◆センター長 □ブロック長 ▲一般担当 ×パート・アルバイト * 委託労働者

(参考) 職務評価調査結果 禿 (2022) 流通・小売業の事例

CO2社の職務評価点と平均時給

		時給 (平均)	職務評価点 (平均)	時給の比率	職務評価点の 比率	比率の差
雇用形態	正規職員	2349	597.6	1.04	1.07	-0.03
	パート・アルバイト	1001	479.8	0.44	0.86	-0.42
	委託労働者	1608	580.0	0.71	1.04	-0.33
正規職員の 役職	一般担当者	2261	557.6	1.00	1.00	0.00
	ブロック長	2478	752.7	1.10	1.35	-0.25
	センター長	3061	772.8	1.35	1.39	-0.03
正規職員の 職位	一般職	2057	571.4	0.91	1.02	-0.12
	リーダー	2434	601.1	1.08	1.08	-0.00
	副主任	2609	613.1	1.15	1.10	0.05
	主任	3005	400.0	1.33	0.72	0.61
	係長	3005	731.7	1.33	1.31	0.02
パート・ア ルバイトの 契約区分	長時間契約パート職員	1109	513.5	0.49	0.92	-0.43
	短時間契約パート職員	1092	538.6	0.48	0.97	-0.48
	アルバイト職員	843	405.7	0.37	0.73	-0.35

社における職務評価調査回答者の職務評価点と平均時給
100として、比率を計算している。

(参考) 職務評価要素

流通・小売業の事例

禿 (2022)

		ウェイト (%)	評価レベルと得点					最高得点
		100.0						1,000点
仕事によってもたらされる負担		27.0	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5	
	1. 重量物の運搬などによる身体的負担	8.0	20	40	60	80	—	80
	2. 人間関係や仕事に伴う精神的ストレス	9.0	28	42	58	74	90	90
	3. 注意力・集中力	10.0	20	40	60	80	100	100
知識・技能		30.0	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5	
	4. 仕事関連の知識・技能	10.0	20	40	60	80	100	100
	5. コミュニケーションの技能	10.0	20	40	60	80	100	100
	6. 計画力・企画力・問題解決力	10.0	20	40	60	80	100	100
責任		35.0	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5	
	7. 商品やサービスに対する責任	10.0	20	40	60	80	100	100
	8. 人員の育成・管理に対する責任	10.0	20	40	60	80	100	100
	9. 利益目標の実現に対する責任	10.0	20	40	60	80	100	100
	10. 経営理念の実現に対する責任	5.0	20	35	50	—	—	50
労働環境		8.0	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5	
	11. 労働環境の不快さ	4.0	10	20	30	40	—	40
	12. 労働時間の不規則性	4.0	12	19	26	33	40	40

労働組合による交渉と、現状把握

労働組合の力で、自信をもって非正規の労働条件向上を！

- ① 職務評価調査は手間がかかる。労働者個人ではできない
- ② 客観性を保ちながら納得できる「ものさし」「目盛り」をつくるためには、多くの労働者の協力が必要

 **労働組合こそができる！** 単組や県本部、本部等で試行的に取り組むのは？
まずは勉強会を開いては？

唯一無二の「ものさし」「目盛り」があるわけではない

職務評価結果を踏まえて、どのような賃金制度・賃金水準が望ましいかを
今後考えていくことが大事

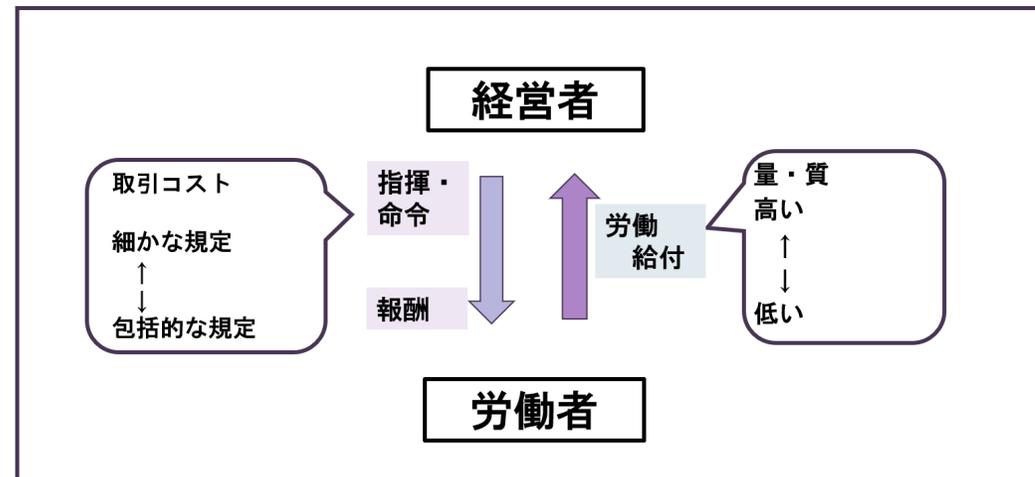
少なくとも、「非正規だから低賃金で仕方ない」という**思い込み**は覆すことができる

労働組合による交渉は大事！

正社員のめちゃくちゃな労働条件に歯止めをかける

- ① 日本的雇用システムは、「正規職員の働きすぎ・過剰な責任」と、「非正規職員の不安定・低賃金」の不幸な組み合わせ（労働者全体が疲れ果てるシステムになっている）
- ② この不幸な組み合わせを変えるには、労働組合の力が欠かせない
- ③ 「正規職員の働きすぎ是正」と「非正規職員の不安定・低賃金の是正」両面を同時に交渉・条件向上を！

雇用関係とは ルールと制度によって構築されているもの



第1の方法
個別取引によるルールの形成

第2の方法
集団的取引によるルールの形成

参考文献

統計資料名はスライド中に表示したので省略

- ① 森ます美（2005）『日本の性差別賃金－同一価値労働同一賃金原則の可能性』有斐閣 ⇒商社の職務評価事例
- ② 森ます美・浅倉むつ子（2010）『同一価値労働同一賃金原則の実施システム－公平な賃金の実現に向けて』有斐閣 ⇒スーパーの職務評価事例
- ③ 遠藤公嗣編著（2013）『同一価値労働同一賃金をめざす職務評価－官製ワーキングプアの解消』旬報社
⇒地方自治体の職務評価事例。調査票公開
- ④ ILO(2008) Gender-Neutral Job Evaluation for Equal Pay: a Step-by-Step guide（林弘子訳2014、『衡平の促進 性中立な職務評価による同一賃金 段階的ガイドブック』） ⇒労働者の立場も尊重した国際的標準
- ⑤ 森ます美・浅倉むつ子（2022）『同一価値労働同一賃金の実現 公平な賃金制度とプロアクティブモデルをめざして』勁草書房 ⇒家電量販店の職務評価事例
- ⑥ 禿 あや美（2022）『雇用形態格差の制度分析 ジェンダー視角からの分業と秩序の形成史』ミネルヴァ書房
⇒流通・小売業の職務評価事例（事業所長からパートまで）
- ⑦ 禿 あや美（2009）「ジェンダー平等社会と同一価値労働同一賃金－“職務”を分析する手法の多様化－」『生活経済政策』NO.148、26－32頁 ⇒職務評価のものさしと目盛りの事例比較
- ⑧ 田中洋子編著（2023）『エッセンシャルワーカー 社会に不可欠な仕事なのに、なぜ安く使われるのか』旬報社 ⇒失われた30年
- ⑨ 駒川智子・金井郁（2024）『キャリアに活かす雇用関係論』世界思想社 ⇒人事制度の教科書。全体像の把握に



ご清聴ありがとうございました

秀あや美



kamuro@atomi.ac.jp



4月に大学が変わります



本部提起

13:10~13:50



2024年2月22日

厚生労働大臣
武見 敬三 様

全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 石上 千博

非正規労働者の雇用安定と均等待遇に関する要請書

日頃から、厚生労働行政の推進にご尽力いただいている貴職に敬意を表します。さて、全国で非正規労働者として働いている人数は、2022年総務省労働力調査によると全国で2101万人とされ、全体の36.9パーセントにも達しています。自治体職場においても、臨時・非常勤等職員数はすでに地方公務員全体の3分の1を超えており、自治体また社会全体で見ても、非正規労働者は職場になくはならない存在となっていますが、賃金・労働条件は低く抑えられています。

2020年4月より、正規労働者・非正規労働者の雇用形態にかかわらず、同一労働同一賃金として、不合理な待遇格差の解消が進められています。また、労働契約法第18条によって、無期契約労働者が増加する一方で、不合理な格差のまま無期転換となることを危惧して有期に留まる労働者、契約期間5年に達する前の雇い止めが起きている現状など、法の趣旨とかけ離れた事案も散見されています。有期契約労働者にとって、無期労働契約への転換は、雇用不安を解消するだけでなく、仕事に対するモチベーションにつながるため、無期転換ルールの周知と確実な実施を推進していく必要があります。公務・民間に関わらず、より良い公共サービスを提供するためには、経験豊富な労働者の存在が不可欠です。

つきましては、非正規労働者の雇用安定と均等待遇にむけて、総務省など関係省庁とも連携し、より一層の取り組みを要請いたします。

記

1. 非正規労働者が意欲をもって働けるよう「同一労働同一賃金ガイドライン」を踏まえ、同一の事業所における正規職員との均等・均衡待遇の実現にむけ、さらに対策を講じること。また、自治体に働く臨時・非常勤等職員についても、法の趣旨が反映されるべきであることを明らかにすること。
2. 労働契約法18条の無期転換ルールを踏まえ、希望する者が無期転換へ円滑に進むよう対応を強化すること。また、自治体職場においては、会計年度任用職員の雇い止めや、雇用年数の上限を設ける等の問題が散見されていることから、雇用不安の解消につながる制度となるよう、関係省庁と連携した対策を講じること。
3. 介護労働者・保育士・放課後児童支援員・婦人相談員等といった社会福祉の担い手及び保健師・看護師等といった保健衛生の担い手不足が深刻化する中、住民福祉向上のため、経験豊富な労働者の確保が求められていることから、安定した事業運営にむけた施策が展開できるよう対策を講じること。

以 上

【自治体非正規労働者の取り組み】

99. 臨時・非常勤等職員の処遇改善にむけ、以下の通り取り組みます。

（1）本 部

① 本部は、地連・県本部における会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤等職員の組織拡大、学習会・交流会などの実施ならびに協議会等の設置を促進するため、各地連・県本部からの要請に応じ、全国幹事を講師やオルグとして派遣します。

② 本部は、各県協議会等への単独労組（自治体単組内における支部・分会、以下同）の結集状況を把握します。また、協議会未設置の県本部に対しては、県内の該当単組（支部）と連携し、臨時・非常勤等職員協議会等を結成するよう促します。

③ 本部は学習による当事者運動の強化と当事者間の交流をはかるため、2月23日にスキルアップ集会を東京で開催します。

（2）県本部・単組（単独労組および自治体単組ならびに自治体単組内における支部・分会・評議会）

① 県本部・単組は、年度末にあたり雇用の継続、雇い止め阻止の取り組みを強化します。

② 単独労組は、会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤等職員の組織拡大・処遇改善をはかるため、県本部（支部・分会の場合は自治体単組）と連携し学習会・交流会などを開催します。あわせて、地連や県本部が開催する学習会や交流会に積極的に参加します。

③ 単独労組は、県本部・共済県支部

の支援の下、じちろう共済の学習・説明の機会を積極的に設け、共済制度への理解を深めるとともに、加入を推進します。

④ 単独労組は、本部作成の「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」に基づき点検を行います。到達していない賃金・労働条件等がある場合は、自治体単組と連携し、要求・交渉を確実に実施します。交渉に際しては、当事者が直接職場実態や現状を訴える等、積極的に参画します。

⑤ 単独労組は、県本部の機関会議や行動に積極的に参画し、非正規労働者の現状や課題の共有化をはかるとともに、雇用安定と処遇改善、組織化にむけ自治体単組等と連携を強化します。

⑥ 単独労組は、1～3月は未加入者、4～5月は新規採用者・未加入者を対象に、未組織の仲間の加入を促すための「仲間づくりキャンペーン」に積極的に取り組みます。自治体単組とも連携して、組合加入説明会、声かけ運動等を展開します。

加入拡大にむけては、一人が一人を組織化することをめざし、職場にいるすべての非正規労働者に声をかける「一人一声運動」に取り組みます。

100. 会計年度任用職員および臨時・非常勤等職員の処遇改善と雇用安定をめざし、第27回参議院議員選挙にむけ、「岸まきこ」の名前の浸透をはかるため、幹事会や部会など、あらゆる機会を捉えて周知を徹底します。

2024年2月23日
臨時・非常勤等職員全国協議会
スキルアップ集会

仲間づくりの重要性

組合員を増やして要求を実現しよう！

自治労 総合組織局 北川啓子

今日、お話すること



組合員のいない職場で
起きている事



なぜ、仲間が
多いほうがいいのか



仲間の増やし方



ひとり一人ができること

組合員のいない職場で起きていること

労働相談メールより

相談者／〇〇市基地域包括支援センター5年勤務の会計年度任用職員

- ▶ 健康診断について、昨年10月までは協会けんぽでしたが、こちらが問い合わせをしないと対応してもらえませんでした。
- ▶ 昨年10月から、協会けんぽの健康診断に変更になると連絡がありましたが、連絡を受けた時はすでに、「その年の共済組合の人間ドックは締め切りました。」と言われ、健康診断は諦めました。適切な対応をされたと思いました。
- ▶ 今年の4月下旬に、正社員が「人間ドックを予約した」と雑談していたので、会計年度職員について確認したところ、3月30日に一斉で、会計年度職員の間ドック申し込みのメールが送信されていましたが、市役所内のメールは正社員しか、見る事ができないので、正社員から知らせていただかないと会計年度任用職員はわかりません。
- ▶ 4月以前の上司は「そのメールは見なかった」と言い 4月からの上司は「見ていたけど・・・」3月で移動前なので意識がなかったのかもしれませんが。ちなみに、お二人とも保健師です。
- ▶ 4月にもう一度人間ドックについてのメールがあったのですが、会計年度任用職員には届いてない状態でした。結局今年度の人間ドックについて上司に確認してもらったところ「悲しいお知らせです。人間ドックの申し込みは4月14日で締め切ったようです。」と言われました。
- ▶ 「悲しいお知らせ」というフレーズが地味に傷つきました。
- ▶ 正社員は自分でメールを確認し自分で申し込みができます。会計年度職員は正社員がメールを確認して知らせてもらわないと人間ドックも受けられないのです。その後、包括支援センターの事務の方に対応していただきましたが、会計年度職員の健康を蔑ろにされた気分です。確かに、1年契約の職員かもしれませんがこの扱いに悲しくなりました。勤務してから、スムーズに健康診断、人間ドックを受けられた事はありません。同じ職場で働く者としてやるせない気持ちです。

組合員のいない 職場で 起きていること

この労働相談があった自治体には正規職員は100%加入の自治労加盟の職員組合があり、県本部の中でも中心的な存在です。

会計年度任用職員制度移行まえから、自治体単組が臨時・非常勤等職員の処遇改善と組合加入に取り組んだ結果、現在は会計年度任用職員の組合役員が県本部の臨時・非常勤等職員の役員も担うなど、熱心に活動しています。

しかし、会計年度任用職員の組合加入はまだ一部の職場に限られており、全体には広がっていません。

労働相談のあった職場には、会計年度任用職員の組合員はおらず、管理職は会計年度任用職員への対応を軽視していることが、この労働相談から想像できます。

賃金は組合が勝ち取ったことも未加入者にも波及しますが、数字に表れない待遇や扱いは、その職場に組合の存在がなければ改善されていきません。

なぜ、仲間づくりが 必要なのか



要求実現のため組合が力をつけるために



今より低い労働条件をつくらないために



自分たちの運動を孤立させないために

要求実現のため組合が力をつけるために

- ▶ 労働条件について正式に意見がいえるのは労働組合だけです！
- ▶ 組合の交渉力が弱ければ、団体交渉でいい結果を出すことが難しくなります。
- ▶ 数は交渉の「力」になります。
- ▶ 仲間を増やし要求を実現していきましょう！

今より低い労働条件をつくらないために

- ▶ 自治体の正規職員が減少し、有期雇用で労働条件が低い会計年度任用職員（臨時・非常勤等職員）が増えていったように、会計年度任用職員の間にも、労働条件に格差があれば、賃金・労働条件は低い方へ流れていきます。
- ▶ 今、低い労働条件に置かれている会計年度任用職員の処遇改善すること、自分達より条件の悪い労働者をつくらないこと、それは将来的に自分達の雇用や労働条件を守ることに繋がっていきます。
- ▶ 今より低い労働条件を作らないためには、勤務時間や働き方の違いに関係なく、より多くの会計年度任用職員が組合に参加し要求・交渉していく必要があります。

自分たちの運動を孤立させないために

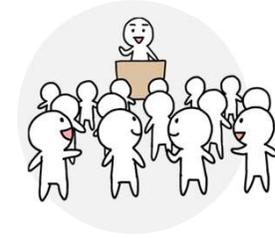
- ▶ 組合員のいない職場が多かったり、職場で組合に加入している人数が少なかったりすれば、職場での組合の影響力や自治体との交渉力も弱くなり、今、運動をすすめている組合員を孤立させる事にもつながります。
- ▶ 組合運動は組合員がいなければ進んでいきません。
- ▶ 今まで積み上げてきた労使関係や、組合との交渉で改善してきた労働条件を後退させず、さらに前に進むには、1人でも多くの会計年度任用職員が組合加入することが必要です。

仲間の増やし方

自治体単組の役員、組合員に協力してもらいながら、組合説明会を開いたり、組合の学習会に参加してもらいながら、組合加入を促しましょう。



同じ職場の未加入者に
声をかける



組合の集会やレクに参加
してもらい加入を促す



未加入者を対象とした
組合説明会を開く



未加入者の職場をまわる

ひとり一人ができること

会計年度任用職員労働組合役員

自治体単組の役員と組合員のいない職場への組合の広げ方を相談しましょう。職場オルグや説明会も連携して進めます。

自治体単組の執行委員（協議会等の役員）

単組の三役と執行部と組合員のいない職場への組合の広げ方を協議し、仲間づくりの取り組みを中心的に担いましょう。

自治体単組内の協議会等の役員

単組の執行部と組合の広げ方を相談しましょう。説明会開催時や職場をまわる時は積極的に参加しましょう。

組合員

職場の未加入者に声をかけましょう。

県本部協議会等の役員

他単組の仲間づくりの取り組みにも、県本部と連携して、組合説明会に参加するなど積極的に協力しましょう。

組合役員が暗い顔をしていては
新しい組合員は入ってきません

まずはみなさんが笑顔で活動
することから始めましょう



事例報告

13:50~14:20

(1) 北海道本部 臨時非常勤等職員連絡会議



(2) 愛知県本部 常滑市会計年度保育ゆにおん（とこぼん）



(1) 北海道本部 臨時非常勤等職員連絡会議

議長 嶋 恵美

北海道本部

組織部長 谷井 悦彦



(2) 愛知県本部 常滑市会計年度保育ゆにおん（とこぽん）

執行委員長 平野 結香

令和5年度 会計年度任用職員意向調査

令和5年 月 日提出

園名	氏名	生年月日		年齢 (R6年4月1日現在)
現在園の勤務年数 (令和6年3月31日)	常滑市雇用勤務年数 (令和6年3月31日)	健康状態	体力	治療中又は持病等
年 月 月 (年 月 から勤務)	年 月 月 (年 月 から勤務)	1 良好 2 やや不良 3 病弱	1 不安なし 2 やや不安	

1. 現在の勤務について

*担当：()
*日数：(週 日)
*時間：(時 分 ~ 時 分)
(時 分 ~ 時 分)

2. 令和6年度勤務について

() 勤務時間、日数を変更しない
() 勤務時間を変更したい
現在 () ⇒ ()
() 勤務日数を変更したい
現在 (日) ⇒ (日)
() 雇用の更新は希望しない=退職

勤務時間について

(勤務できる時間帯に○をつけ、勤務時間・日数を記入してください。)

○	勤務時間	勤務日数
	8時30分~16時45分	週 5 日
	7時30分 ~ 19時00分のうち	
	時 分 ~ 時 分	週 日
	時 分 ~ 時 分	週 日
	時 分 ~ 時 分	週 日
	時 分 ~ 時 分	週 日

※ 裏面の記入もお願いします。

園名 () 氏名 ()

3. その他

- ①住所・・・[]
- ②現在勤務している園以前に勤務していた園を記入してください。
現在勤務園 ○ () ○ ()
- ③親族等が入園している(入園予定)場合は記入してください。
園名・・・[]
0歳児・1歳児・2歳児・3歳児・4歳児・5歳児
(令和6年度の年齢クラスに○を付けてください)
- ④お子さんの在籍校(小中学校)がある場合は記入してください。
学校名・・・[]

4. 自由に記入してください。

※12月21日(木)までに各園長へ提出してください。

- ・子ども保育課へ直接伝えたいことがある場合は、次のQRコードを読み取り、アンケートに入力し送信してください。
- ・特に子ども保育課に直接伝えたいことがなければ入力及び送信の必要はありません。
- ・入力できる期間は12月15日(金)~12月21日(木)午後5時です。



QRコード

入力フォーム

1 2 3

下記のフォームにご入力をお願いします。

Q1. 所属園 必須

〇〇保育園 (園名を省略しないで入力してください)

0 / 10

Q2. 氏名 必須

常滑 花子

0 / 10

Q3. 自由意見 (誹謗中傷には気を付けてください。) 必須

園に提出する意向調査(紙ベース)以外で、子ども保育課に伝えたいことがある場合に入力してください。特に伝えたいことがない場合、本アンケートを回答する必要はありません。

0 / 1000

→ 確認画面へ進む

14:20～15:55

グループ討議

※以降は、対面参加の方のみとなります。



グループ討議の進め方

1. 座長は各テーブルの全国幹事が務めます

2. 記録&発表係を決める このグループでは()さん

3. タイムキーパーを決める このグループでは()さん

4. 時間配分を決める

※グループごとに適宜休憩をとってください



グループ討議の実践

- 次ページ「グループ討議の資料」は、3回のスキルアップセミナーの際の地連別意見交換会で出た意見です
- (1)～(3)の項目それぞれについて、気になる話題について、話して下さい。記載のない点でもOK、時間配分も自由です
- 発表は、どんな話題で盛り上がったかなど、1グループ2分を限度にお願いします。

グループ討議 資料

(1)「最終ステージ」における仲間づくりの状況	(2)日常での仲間づくりの手法(成功例・失敗例)	(3)その他賃金労働条件について
アンケートなどで集めた仲間の声をどう要求や交渉で活用するか悩む	組織化に正規職員はどのようにかかわっているのか	遡及は今回プラス改定なのでよいが、下がった場合はどうするか
	組合費の設定はどのようにしているか	勤勉手当の支給にからんで、人事評価はどのように行われている？
	基本組織との連携はできているか(友好的な関係か)	交渉の参加者は？ ⇒支部・当事者単組のみ・他の当事者単組と共同で・基本単組と
	学習会や意見交換会などの参加者が毎回同じ人になってしまう	
	基本組織が非正規の組織化の理解がない	
	会計年度任用職員制度開始して、はじめての公募。情報をもっているか？	
	組合加入のきっかけは？ ⇒イベント、説明会、ニュースの回覧 etc	
	新人勧誘のための、新規の会計年度任用職員の情報をどうやって手に入れている？	
	組合員の脱退も多い。脱退の予防や加入に繋がる方法がありますか	
	勧誘のための「オルグセット」(=加入届+過去の機関紙+マイカー共済のパンフなど)を用意している	

まとめ

Blank lined writing area on the left page of a notebook spread.

Blank lined writing area on the right page of a notebook spread.



当日配布資料

- ✓ 組合って力です Part.12 会計年度任用職員の雇用確保、労働条件改善の取り組み
- ✓ 組合って力です Part.13 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
- ✓ 岸まきこチラシ臨時・非常勤等職員連絡協議会(仮)ver.

