

# 仲間とともに!

## 臨時・非常勤等職員組織化事例集



2020年4月から「会計年度任用職員制度」が始まります。臨時・非常勤等職員の労働条件の変更は、同じ職場で働く正規職員にも深くかかわる課題です。正規職員と臨時・非常勤等職員にとって、より働きやすい職場になるために、ともに協力し合い交渉をしていきましょう。

新しい仲間を増やしていくことは簡単なことではありません。

しかし、人と人の輪が広がっていくことは楽しくもあり、充実した力強い組合活動につながっていきます。

この事例集では、単組が試行錯誤しながら臨時・非常勤等職員を仲間にした取り組みについて紹介しています。みなさんの活動の参考にしてください。

### CONTENTS

#### ●単組結成

岐阜県本部 岐阜市職員労働組合	p2
和歌山県本部 和歌山市職員労働組合	p4
島根県本部 島根県職員連動労働組合	p6
鹿児島県本部 薩摩川内市職員労働組合	p8

#### ●単組加入

北海道本部 網走市役所労働組合	p10
秋田県本部 仙北市職員労働組合	p12
山口県本部 山口市職員労働組合	p14



# 任用の違いを超えて 職場の団結や一体感を取り戻すために



## 1 組織化の概要

職員数（市民病院勤務者のみ）	正規職員数 758人	臨時・非常勤等職員 331人
組織化した日	2018年3月20日	
組織形態	岐阜市民病院嘱託員労働組合（市労連加盟）	
組合費	臨時・非常勤等職員 8/1000	正規職員 18/1000
	組合費の徴収方法	天引き
組織化した特別職非常勤職員の職場・職種	看護師 臨床検査技士 放射線技師 心理士 視能訓練士 保育士 クラーク 事務	
組織化した臨時・非常勤等職員の任用形態	嘱託員（特別職非常勤職員）	
2018年11月1日時点の加入人数	42人	

## 2 取り組み経過

### ① 組織化に取り組んだきっかけ

2016年に、嘱託員の賃金引き下げを伴う任用替え提案があり、組合員ではなかったが病院嘱託員等にも、反対署名や労働条件意識調査の協力を求めました。嘱託員から「現状ですら多くの不満がある中さらに引き下げようとするなんて考えられない」との意見が多く、当局は提案を一旦取り下げました。

一方で当局は、正規職員の改善提案を検討していましたが、組合員からは、「当局が正職と嘱託員を無用に反目させようとしている」、「若手職員が嘱託員に仕事を教えてもらっていることに申し訳ないと思っている」、「一部の報酬が引き上がる嘱託員も、同じ職場で引き下げる仲間がいる中で提案は受け入れられない」等の意見があり、正規職員からも嘱託員報酬引き下げ反対の方針に圧倒的な支持が得られました。

市労連として、改めてお互いの職場や生活実態を理解し合うことができ、任用の違いによる賃金労働条件の格差の解消を目指すのであれば、職場の団結や一体感を取り戻せないことを認識しました。

会計年度任用職員への移行にむけ、加入拡大が喫緊の課題であるとして、組織化対象の拡大を進めることとしました。

一方で、当病院では、毎月、当局と過半数の信任を得た代表者（市職労の副委員長）とで、36協定に関して会議が開催されています。昨年の新聞報道をきっかけに、病院には36協定や超過勤務実態について情報公開が求められるなど、職場の代表者の選任についても厳格さが求められました。

### ② 取り組みの経過

4回にわたり病院執行委員、中央委員の合同会議を開催し、嘱託員の組織化の決定と労組のあり方について協議しました。市労連では岐阜市嘱託員等公共ユニオンや岐阜市学校給食調理員嘱託労組という嘱託員の組合が存在していますが、病院特有の問題があることを踏まえ、単独の労働組合にすることとしました。その後10月に職場委員会で嘱託員の組織化について提案し、職場委員の協力を得ることにしました。12月に嘱託員の全員集会を開催し、会計年度任用職員の課題とともに組合結成について嘱託員に説明しました。その場での加入は数人にとどまり、各職場での役員の取り組みもなかなか効果が得られず、小さい職場集会を開催しました。組合の組織化には賛同する人は多かったのですが、組合費の納入には難色を示し、「看護職ではここいつまでいるかわからんし」ということがよく聞かれ、組織化が進みませんでした。そこで結成大会を2018年3月と設定し、各職場に出向き、結成日に向かって一人一人に直接当たって組合加入を勧めました。

組合費の問題に関してはマイカー共済に切り替えることで組合費以上に自動車の保険料が安くなること、会計年度任用職員に関しては、自分たちの問題であり現在の給料より給料が大幅に下がってしまう可能性があること、市が制度を決めてしまう前に活動を始めないと決まってからではいい条件が確保されないこと、情報提供など、組合の必要性について一人一人に個別に話し、加入者を募りました。

結果、嘱託員160人中35人が加入し、結成大会を無事

終わることができました。組合結成後は「会計年度任用職員とは」という学習会を3回開催し、課題を明確化し、要

求書へとつなげました。現在も少しずつですが加入者は増えています。

### 3 具体的日程

年月日	会議、オルグ	内容	
2017	10月10日	病院職場役員会	嘱託員の組合結成の必要性について
	10月18日	病院 職場委員会	嘱託員の組合結成の必要性と協力依頼
	11月7日	病院職場役員会	嘱託員の組織化について
	11月21日		〃
	11月27～ 12月27日	職場オルグ（個人） 職場単役員会位オルグ	各職場に出向き、個人個人に組合の必要性を説明し加入促進
	11月30日	病院職場	組織化について
	12月6日	〃	〃
	12月15日	〃	結成大会の日程と組織化について
	12月19日	病院職場・職場委員会	〃
	12月25～ 27日	病院職場役員会 嘱託員全員集会	報酬改定と会計年度任用職員について
2017 ～ 2018	12月28日 ～2月21日	病院職場役員会を8回開催	嘱託員の組織化と役員体制
2018	3月7日	本部オルグと意見交換会	
	3月7～8日	医事課嘱託員職場会議	嘱託員の加入割合が低いと、加入促進
	3月20日	結成大会	35 / 160人の加入 会計年度任用職員への移行に向け、現行の報酬の維持と処遇の改善に向け取り組んでいくこととした。

### 4 取り組みの中で困難だったこと、その克服方法

困難だったこと	克服方法
嘱託員の勤務時間はさまざまであることや、忙しさのため訪問しても、一度で出会えることはなく、訪問回数が多く、時間を要した。	→ 時間をかけ、「会えるまで」ということに徹した。結果、少しずつではあるが拡大されている。
自分たちのことだという認識に欠け、入っても入らなくても変わらないという気風があった。	→ 労働組合や、会計年度任用職員について全員参加での学習会を開催した。正規職員に対しては、職場委員を対象に嘱託員の組合結成の必要性について訴えたが、その効果はあまり見られず。
組合費を払うということに抵抗があった。	→ 組合結成に賛同しても8/1000という組合費に抵抗を示すことが多かったため、マイカー共済とセットでの取り組みとした。一部成果は見られた。
看護職場では、当病院に執着心がない。	→ 「この病院がダメならほかに行くところがある。」との声がよく聞かれ、民間病院の休暇の少なさや、福利厚生をアピール。

### 5 取り組みの中における臨時・非常勤等職員からの声

○組合は必要だけど、組合費が高い ○みんなが入ったら入ります ○ここがダメなら、ほかのところもある（看護師）

### 6 今後の課題、目標

○全員参加型の組合にすること ○会計年度任用職員への雇用の確保と、処遇の改善

# 当事者の声を反映する 臨職労組織化の取り組み



## 1 組織化の概要

職員数	正規職員数 2,916人	臨時・非常勤等職員数 1,052人	※再任用非常勤職員（118人）含
組織化した日	2018年8月29日		
組織形態	和歌山市臨時非常勤等職員労働組合		
組合費	1,500円 保育士を基準に短時間勤務職員及び他職種については、報酬月額を考慮し設定	組合費の根拠	自治労本部等の組合費や共済掛金等必要経費を計算し、組合員が負担とならない金額に設定
組合費の徴収方法	毎月20日（土日祝の場合は翌勤務日）に和歌山市職労専従役員が各保育所を回り徴収		
組織化した臨時・非常勤等職員の職場・職種	和歌山市役所で勤務する臨時非常勤等職員 ※現時点は、公立保育所で勤務する保育士及び保育調理業務員で構成		
組織化した臨時・非常勤等職員の任用形態	特別職非常勤職員		
2018年11月1日時点の加入人数	48人		

## 2 取り組み経過

### ① 組織化に取り組んだきっかけ

2015年12月に、県本部の非正規職員の組織化方針に則り、非常勤職員の割合が高く、正規職員と同様の業務を担っている公立保育所の非常勤職員に賃金労働条件のアンケートを実施しました。アンケートでは雇用不安や正規職員と同様の業務を行っているにも関わらず低報酬、賞与がないなど非常勤職員の切実な思いが多く書かれていました。その様な現状を和歌山市職労（以下、和市職労）執行委員会で報告し、当事者の声を反映した組織化に向け協議を進めていくこととなりました。

### ② 取り組みの経過

2016年10月開催の第73回定期大会において処遇改善に向け組織化していくことを方針決定しました。同年10月～11月に計3回、本部から講師を招き、労働組合の必要性や役割などについて学習会を開催しました。

2017年3月には、紀の川市臨職労と有田市臨職労との意見交換会（県本部主催）に参加しました。これらを通して、当事者から組合組織化の機運が高まってきたこともあり、同年6月に保育所オルグを実施し、意見交換会の案内及び第2回賃金労働条件アンケートの依頼を行いました。7

月19日には、意見交換会を開催し、会計年度任用職員制度についての学習及び各保育所から出た組合についての意見などについて和市職労の考え方を説明しました。

その後、2017年8月17日の第1回準備会から2018年8月29日の結成大会までに計8回の準備会等を開催しました。特に、第3回準備会以降については、組合結成に向け前向きな議論を行うため、組合加入意思のある非常勤職員だけで組合費水準や役員体制など具体的な内容について議論を行いました。また、7月21日には結成大会の参考のため、有田市臨職労の定期大会の視察や、大会の事前会議でリハーサルをするなど、結成大会に向けた準備を進めました。

準備会では、非常勤職員全員が当事者意識を持つため、各保育所からの参加者は、特定の代表者に縛ることなく、各保育所で決定してもらうようにしました。また、参加者は必ず準備会での内容を他の非常勤職員と共有し、各保育所で議論した内容を報告してもらうなど、自分たちのための組織であるとの意識付けを行いました。さらに和市職労が提起した内容は、一度保育所内に持ち帰って協議を行ってもらい、次の準備会で報告を受け、その報告も踏まえ和市職労が再度提起し、保育所で再度議論を行うなど、当事者が主体的に取り組める体制作りに努めました。

### 3 具体的日程

	年月日	会議、オルグ	内容
2015年	11月25日	和市職労第13回執行委員会	第1回賃金労働条件アンケートの内容討議
	12月	保育所オルグ	第1回賃金労働条件アンケート実施
	2月24日	和市職労第19回執行委員会	アンケート結果について報告
	8月31日	和市職労第3回執行委員会	組織化に向けた方針討議
	9月7日	和市職労第4回執行委員会	組織化に向けた方針討議
2016年	9月14日	和市職労 2017年度第1回中央委員会	和市職労の定期大会議案を提案
	10月12日	和市職労第73回定期大会	組織化の方針を提案し、可決承認
	10月13・27日、 11月4日	非常勤職員学習会	組合とは何かなどの基本的なことについての学習会開催
2017年	3月11日	紀の川市臨職労及び 有田市臨職労との意見交換	既に組織化された単組役員等との意見交換を実施
	6月21日	和市職労第26回執行委員会	第2回賃金労働条件アンケートの内容討議
	6月30日	保育所オルグ	第2回賃金労働条件アンケート実施
	7月19日	意見交換会	会計年度任用職員制度の学習会及び アンケート結果も踏まえた組織化に向けた意見交換
	8月17日	第1回準備会	非常勤職員の意見及び和市職労としての回答 組合役員の役割及び組合費水準
	10月19日	第2回準備会	組合のメリット・デメリット、じちろう共済について
	11月1日	意思確認	組合結成後の組合加入意思の有無を確認 (第3回以降は有る人のみで開催)
2018年	12月20日	第3回準備会	準備会の具体的な運営方法について 組合費水準・役員体制について
	3月8日	第4回準備会	組合費水準・役員体制・組合規約について
	5月9日	第5回準備会	組合費水準・役員体制・組合規約について
	6月20日	第6回準備会	役員体制・組合規約について
	7月18日	第7回準備会	役職・結成大会の日程等について
	7月21日	視察	有田市臨職労の定期大会の見学
	7月23日	保育所オルグ	結成大会の案内及び加入の意思確認
	8月21日	結成大会事前会議	8月29日の結成大会に向けた最終打合せ
	8月29日	和歌山市臨時非常勤等職員 労働組合結成大会	

### 4 取り組みの中で困難だったこと、その克服方法

困難だったこと	克服方法
組合活動の必要性や組合に対する理解	一人ひとりの不満や意見を吸い上げ、一つ一つ考えを示しました。また、自分たちの声を上げる重要性やじちろう共済など組合加入メリットについても根気よく説明を行いました。
当事者との意思統一（組合費水準や役員体制の決定など）	一方的な押し付けではなく当事者の意見を反映するため、和市職労が提起した議題を保育所に持ち帰り議論してもらいました。その内容を準備会で報告してもらい、再度和市職労から検討案を示し、また保育所内で議論することで、意見反映・意思統一を図りました。

### 5 取り組みの中における臨時・非常勤等職員からの声

- 組合に入っても入らなくても同じ対応がされるのであれば入る必要がない
- 仕事もしながら組合活動は面倒くさい
- 組合費が負担
- そもそも興味がない
- 組合活動をするメリットは？デメリットしかない
- 今の仕事に不満がない

### 6 今後の課題、目標

- 会計年度任用職員制度移行に向けた取り組み
- チェックオフ制度の導入
- 組合要求の前進
- 職種・職域の拡大

# 島根県非常勤職員労働組合の 結成までの歩み



## 1 組織化の概要

職員数	正規職員 4,000人	臨時・非常勤等職員 1,500人
組織化した日	2018年10月6日	
組織形態	単独労働組合（来年2月に県職連合加盟の予定）	
組合費	臨時・非常勤等職員 1,000分の10	根拠 自治労県本部納入金の割合が 正規の半分であるため
組合費の徴収方法	労金口座からの引き落とし	
組織化した臨時・非常勤等職員の職場・職種	知事部局・教育委員会の一般職	
組織化した臨時・非常勤等職員の任用形態	特別職非常勤職員・22条適用臨時職員	
2018年11月1日時点の加入人数	140人	

## 2 取り組み経過

### ① 組織化に取り組んだきっかけ

4年前に、島根県本部の取り組みで各単組から非正規職員の皆さんを対象にした集会有りました。その時に、非正規職員の皆さんの日頃の不満や不安を把握することができました。また、参加された皆さんはこの集会を通して労働組合の大切さを実感されていました。これを受けて、皆さんの不満や不安を少しでも和らげるためには、自らが声を上げる場を作るべきと考え組織化の取り組みをスタートさせました。

### ② 取り組みの経過

2016年2月に開催した定期大会において、「臨時・嘱託職員の組織化に向けて取り組む」ということを方針決定しました。この年は、非正規職員の皆さんに「労働組合」について理解を深めてもらう取り組みを行いました。主には、各支部において、臨時・非常勤等職員全国協議会幹事や県内単組で活躍されている方々を招いて話をしてもらい意見交換を行いました。多くの方々に労働組合の大切さについて実感してもらいました。

2017年度の取り組みは、「会計年度任用職員制度」についての学習会を行いました。この学習会のタイミングで組織化の1ステップとしての「臨時・嘱託ネットワーク」への

参加を呼びかけ、約80人の皆さんから参加希望をもらいました。この「臨時・嘱託ネットワーク」の取り組みとして、東部と西部の2会場で集会を行いグループワークなど行い組織化に向けての機運を高めていきました。

2018年度に入り9月に有志を募り「組合結成準備会」を行い、役員・規約・運動方針・要求書の案や結成大会の段取りを決め、10月6日に臨時・非常勤等職員全国協議会の江原議長においていただき結成大会を開催しました。

ネットワークの参加者80人に声掛けをして、5人の皆さんからのスタートとなりました。この5人の皆さんは労働組合に対する意識は非常に高く、これに追従する人達が集ってきています。

私たちの組織化のスタイルとしては、特別職非常勤職員が圧倒的に多いこともあり、「まず皆さんが集える場として組織を立ち上げ、その後加入募集をして大きくしていく」といった形で取り組みを進めてきました。5人でスタートしたこの組合ですが、結成大会時点で38人になり、11月現在で140人になっています。これは、「会計年度任用職員制度」についての関心が非常に高いということもありますが、もう一つには、非常勤労組の役員の方が作った加入募集リーフレットを対象者全員に配布しましたが、このリーフレットが好評で加入者が増えている大きな要因になっています。

### 3 具体的日程

年月日	会議、オルグ	内容	
2016年	9月～	各支部で意見交換会	外部講師の基調講演と意見交換を行う。
	11月～	組合学習会	労働組合について理解を深めてもらった。
2017年	9月～	各支部で会計年度任用職員制度の学習会・意見交換会	計年度任用職員制度について理解を深めてもらった。
		「臨時・嘱託ネットワーク」参加よびかけ	約80人の参加者
2018年	2月	臨時・嘱託ネットワーク交流集会	外部講師の基調講演とグループワークを行う。
	8月	設立準備会メンバーを募るオルグ	ネットワークメンバーにオルグ
	9月17日	設立準備会	設立大会に向けて規約案等を決定
	10月6日	結成大会	当日は台風の影響もあり、10人で行う

### 4 取り組みの中で困難だったこと、その克服方法

困難だったこと	克服方法
準備会メンバー（役員候補）を募るオルグで思いのほかひかれてしまい、予想した人数は参加しただけなかった。	克服法とはいえないかもしれないが、ある会場でオルグが終わった後に、これまでの各種集会に参加していただいている3人の方が残られ、「声を上げなかったら何も変わらないなら、組合作って声を上げていくしかないですね」と言われ参加していただいた。「数が少なくても意識の高い方がいることは強い。これまでの集会は意義のあるものであった」と実感した。

### 5 取り組みの中における臨時・非常勤等職員からの声

- 組合は私たちに何をしてくれるのですか
- 組合が私たちを守ってくれるのですか
- どういった覚悟をもって私たちが組合に入れるつもりですか

### 6 今後の課題、目標

- 県内広いエリアに点在する組合員をまとめていく組織体制の構築
- 組合員として参加意識を高めていく運動の構築
- 組織拡大に力を入れ、まずは組合員数300人超えを目指す



# 同じ不安を抱える仲間の「心」をひとつにして



## 1 組織化の概要

職員数	甑島診療所に勤務する臨時・非常勤等職員数 34人	
組織化した日	2018年9月15日	
組織形態	薩摩川内市臨時・非常勤等職員労働組合	
組合費	臨時・非常勤等職員 月例12月 基本的な組合費 $20/1000 \times 12/16 = 15/1000$	正規職員 月例12月+一時金4.4月=約16月
組合費の徴収方法	組合員にろうきん口座を第2口座（給与の一部が振り込まれる）として作ってもらい、組合の代表口座に毎月自動振り込みによる対応	
組織化した臨時・非常勤等職員の職場・職種	看護師・事務・調理員	
組織化した臨時・非常勤等職員の任用形態	特別職非常勤職員・臨時的任用職員	
2019年11月30日時点の加入人数	31人	

## 2 組合結成のきっかけ・取り組み経過

薩摩川内市の甑島には5つの診療所がありますが、離島で交通の便も悪く、本土とは、違った環境（通年で正規職員の看護師募集を行っても応募がない状況）での勤務です。正規職員が少ないことから、臨時・非常勤等職員は、正規職員同様の業務を行っていますが、処遇面における勤務労働条件は低く抑えられているのが現状です。「臨時だから。非常勤職員だから仕方がない。」といった半分諦めの声も当事者の方から聞こえてきました。

そのような中、2020年4月1日に施行される会計年度任用職員制度に係る学習会を、薩摩川内市職員労働組合や自治労鹿児島県本部が主体となって、複数回開催してきました。

会計年度任用職員制度の概要からスタートしましたが、当事者からは初めて聞く言葉等になかなか理解しづらいといった感想を述べられていました。しかし、繰り返し学習会を開催するうちに、正規職員とかけ離れた勤務労働条件を会計年度任用職員制度の導入時には、改善していきたいという言葉が聞こえるようになってきました。

現在の勤務労働条件や人人体制では診療所勤務を望む人がいないばかりか、人手不足を補うために正規職員が

退職してからも再任用職員や非常勤職員として住民の健康と命を守るために、引き続き勤務しているのが現状です。

このような状況の中、市当局に臨時・非常勤等職員の「生」の言葉で仕事内容や意義、継続雇用の必要性を説明し、そしてより良い勤務労働条件を求めため、それぞれの診療所で同じ不安を抱える臨時・非常勤等職員の「心」をひとつにして、「ひとりひとりの声は小さくて、なかなか市当局には届かない、小さな声もまとまれば、大きな無視できない声となって届き、きっと改善の道が開かれるものだ」と信じて、まず行動」を合言葉に「薩摩川内市臨時・非常勤等職員労働組合」を結成することとなりました。

複数回の学習会の際に提出してもらったアンケートを集約し、日頃の勤務に対する不満等をまとめた要求書を作成し、先日市当局に提出しました。

今後は薩摩川内市臨時・非常勤等職員労働組合と薩摩川内市職員労働組合が協力して臨時・非常勤等職員の勤務労働条件を改善する取り組みを行うことの確認も取れました。

近い将来、薩摩川内市で働くすべての臨時・非常勤等職員にも仲間になっていただきたいと願っています。



### 3 具体的日程

年月日	会議、オルグ	内容
1月25日	薩摩川内市職員労働組合 (正規職員の組合) 執行委員会	会計年度任用職員制度導入及び甑島診療所臨時・ 嘱託職員組織化について議論
2月9日～10日	第1回会計年度任用職員制度 導入学習会	非正規職員対象 合計14人、アンケート回答者19人
4月18日、23日	第2回会計年度任用職員制度 導入学習会	非正規職員対象、合計19人 アンケート回答者8人
7月4日～6日	第3回会計年度任用職員制度 導入学習会	非正規職員対象、合計21人 ※第2回学習会での質問・アンケート質疑応答等
7月18日	薩摩川内市職員労働組合 (正規職員の組合) 五役会議	第1回～3回学習会報告、組織化と取組み確認
8月2日	薩摩川内市職員労働組合 (正規の組合) 執行委員会	第1回～3回学習会報告、組織化と取組み確認
2018年 8月8日～9日	第4回会計年度任用職員制度 導入学習会	非正規職員対象 8日 9人、新制度及び労働組合学習会 9日 6人、新制度及び労働組合学習会
8月20日	第5回会計年度任用職員制度 導入学習会	非正規職員対象、7人
8月26日	甑島診療所臨時・嘱託職員合同学習 会、第1回結成準備委員会	14人 本部オルグによる学習会 結成大会までのスケジュール確認等
9月2日	甑島診療所臨時・嘱託職員 第2回結成準備委員会	大会当日の流れ、役割分担、議案審議等 8人
9月10日～11日	全労済自治労共済・九州労働金庫に よる学習会	自治労共済及びびろうきん制度の学習会
9月15日	薩摩川内市臨時・非常勤等職員 労働組合結成大会	組合員30人で結成

### 4 取り組みの中で困難だったこと、その克服方法

困難だったこと	克服方法
会計年度任用職員制度の学習会の際、全 員を一同に会して学習会ができなかった	→ 繰り返しの学習会や各診療所への個別学習会の実施
組合役員の担い手が見つからない	→ 組合の必要性と学習会・勉強会等を継続しておこなったことで、自分た ちのことだからといって、自発的に手を挙げてくれるようになった

### 5 取り組みの中における臨時・非常勤等職員からの声

- 賃金面で前職での経験・資格が全く反映されていない  
仕事内容は正規職員となんら変わらないのに
- 休み(年休)が取得しにくい
- 正規職員とほぼ同等の仕事内容ですが、給料面では差  
が一目瞭然です、嘱託としての採用だから仕方がない  
と思いついて職務についています
- 60歳近くですが、今後の若い人達のためにも制度改正  
による職場環境の改善は、大変良いと思う
- 学習会に参加できて制度改正や労働組合について学ぶ  
ことができ良かった
- 団体交渉をした方が、自分たち要望がとおりやすいの  
でしょうか?  
たしかに個人よりも何十人かの意見、要望がまとまった  
方がいいと思います

### 6 今後の課題、目標

要求書を2018年11月19日に提出し、11月26日に回答  
がありました。これを受けて近日中に執行委員会を開催  
し、要求事項に関して意志統一を行いたいと思います。

また、2020年4月の新制度導入時には、私たちの声が反  
映された労働条件を勝ち取りたいと思います。

# 現業職場の仲間が ねばり強く組織化



## 1 組織化の概要

職員数	正規職員数 356人	臨時・非常勤等職員数	222人
組織化した日	2018年4月1日	組織形態	基本組織に加入（非常勤職員の専門部としては設置していない）
組合費	臨時・非常勤等職員 月額2,000円 6月加給金3,000円 12月 ≪ 3,300円	組合費の根拠 2013年の定期大会で方針決定。 ※他単組の組合費や道本部納入額、 当該職員の賃金などを考慮。	正規職員 毎月賃金（基本給）25／1000+100円 手当（期末・勤勉・寒冷地）18／1000
組合費の徴収方法	現金徴収（当該組合員に毎月組合書記局に来てもらう）		
組織化した臨時・非常勤等職員の職場・職種	学校用務員4人 管理栄養士1人		
組織化した臨時・非常勤等職員の任用形態	嘱託職員		
2018年11月1日時点の加入人数	5人		

## 2 取り組み経過

### ① 組織化に取り組んだきっかけ

嘱託・臨時職員が増加する中、組織化重点単組の指定を受け、現業職場の嘱託職員への組合加入検討を開始しました。

現業評議会では用務員部会を立ち上げ、「業務用備品の貸し借り」「職場の問題点について共有」を正規職員、嘱託職員問わず職場改善に向けた議論が始まりました。

地域のスポーツ活動等で、嘱託用務員と組合員（用務員）の子どものつながりや職場の相方とのつながりがあり、公私にわたる人間関係が良好だったため、組織化に着手できる基盤がありました。

### ② 取り組みの経過

2011年、臨時・非常勤等職員組織化重点単組の指定を受け、非正規職員組織化の議論を開始することとなりました。

2012年、非正規職員アンケートから処遇改善を求める声の高まり、労働組合への期待が読み取れました。正規組合員対象に組織化についての学習会の開催、要求書に非正規職員の処遇改善を盛り込むことを確認しました。

2013年、学校職場では正規、嘱託を問わず用務員どうしのつながりが以前からあり、組合や仕事以外でも花見や忘年会、現業評議会の交流行事（団結パーティー）で声をかけ、職員間の交流を深めました。

2014年、道本部臨時・非常勤連絡会議の交流会に嘱託職員が参加、他の自治体の臨時、非常勤等職員と情報交換を行い組合の意義を感じてもらいました。組合費を2,500円とし、組合加入を呼びかけたが組合費が高い、組合のメリットが感じられない、加入する人としたくない人がいることへの疑問が出され加入が得られない時期が続きました。

加入希望があった嘱託職員が少数だったことへの不安と組合に対する嘱託職員の意識の高まりがないことに労働組合としても組織拡大に対するモチベーションが低下しました。さらに公立保育所の統合、民間委託化の動きがあり職場での友好関係は継続しつつも加入活動は様子見となりました。

2016年、嘱託職員とその家族も参加していた現業評議会団結パーティーにおいて、あらためて嘱託職員が組合に加入することで処遇改善、業務改善が図られることを伝え、嘱託職員に対するアプローチを再開しました。

2017年、現業評議会からのオルグを受け、全員加入にこだわらず、意欲のある嘱託職員に先行して加入いただくこと、地公法改正が見込まれる中で当事者不在での労使交渉では壁が生じること、組合費2,500円の見直しを協議し、ねばり強く呼びかけることを確認しました。

その後、会計年度任用職員制度学習会を学校用務員の嘱託職員向けに開催、組合加入を促してきました。

2018年3月、学校用務員の嘱託職員から組合加入の意

思表示があり7年間の時間を要したものの新たな仲間を受け入れることとなりました。

同年10月、嘱託管理栄養士から組合について問い合わせ

があり、組合のメリットや法改正について説明をし、後日、当該職員から正式に組合加入の意思表示を受けました。

保育士からも組合加入に前向きな声があがっています。

### 3 具体的日程

年月日	会議、オルグ	内容	
2011年	1月	組織化重点単組に指定	
	6月18日	網走地方本部組織集会	組織化に向けた協議開始
2012年	6月20日	拡大執行委員会学習会	非正規職員アンケート（160枚）を踏まえ学習会
	11月13日	現業評議会組織化オルグ	要求書に臨時職員の処遇改善を盛り込む
2013年	11月15日	臨時・嘱託職員意見交換会	学校用務員、調理員、保育士13人参加
2014年	4月10日	臨時・嘱託職員意見交換会	学校用務員、調理員、保育士24人参加
	6月21日	道本部臨時非常勤等職員連絡会議総会	学校用務員3人参加
2015年	1月10日	道本部2015春闘討論集会	「嘱託職員組織化に向けて」を報告
2016年	9月18日	現業評議会団結パーティ	嘱託職員及び家族が参加
2017年	3月22日	自治労本部オルグ	現業局長、オルグとの意見交換
	9月21日	嘱託職員学習会	嘱託職員2人参加。法改正について道本部より説明
2018年	4月1日	嘱託職員組合加入	学校用務職員4人が組合加入
	10月1日	嘱託職員組合加入	新たに管理栄養士1人加入

### 4 取り組みの中で困難だったこと、その克服方法

困難だったこと	克服方法
当初の組合費設定を2,500円としていたものの当事者から高いという指摘があり、加入に至らなかった	→ 非正規労働者の生活実態に即し、2,000円に減額
「組合加入のメリットがない」との声が強く、「あの人が入らないなら自分も…」となることへの危惧	→ 組合が主催する団結パーティ、道本部集会への参加、法改正により処遇が大きく変更される等の情報提供と非正規職員当事者が声を上げることの必要性を伝えてきた
前職によっては、組合に良い感情を持たない職員がいた 全員加入にこだわり具体的な加入の取り組みに着手できなかった	→ 労働組合への感情は人それぞれであり、全ての方の賛同が得られないことを受け止め、組合加入の必要性を感じた方を優先して加入いただくこととした

### 5 取り組みの中における臨時・非常勤等職員からの声

○組合費が高額である ○組合加入のメリットを感じられない ○前職（自衛隊）の事情で、組合の考えに賛同できない

### 6 今後の課題、目標

- これまでは現業評議会の日常的なつながりにより、学校用務員の加入とはなったものの他職場、他職種の嘱託職員への働きかけが必要
- 会計年度任用職員制度の制度設計に向けた労使交渉にはあらゆる職場の実態把握が必要であり、正規職員

- だけではなく嘱託、臨時職員の声を集約しながら労働組合への加入を進めていく
- 11月13日嘱託職員会計年度任用職員制度説明会の開催で更なる組織化に向けて取り組む

# 職場オルグからはじまる 仲間づくり



## 1 組織化の概要

組織化した日	2018年8月1日		
組織形態	仙北市職員労働組合 臨時・非常勤等職員評議会		
組合費	臨時・非常勤等職員 月給×18/1000×3/4	組合費の根拠 単組規約	正規職員 本俸×18/1000
組合費の徴収方法	臨時・非常勤等職員＝現金徴収（労金口座利用検討中）		
組織化した臨時・非常勤等職員の職場・職種	市立保育園の保育士		
組織化した臨時・非常勤等職員の任用形態	一般職非常勤職員		
2018年11月1日時点の加入人数	2人		

## 2 取り組み経過

### ① 組織化に取り組んだきっかけ

仙北市職員労働組合では、秋田県本部から臨時・非常勤等職員組織化重点単組の指定を受け、2016年11月の「第12回定期大会」において、組織強化に向けた方針「臨時・非常勤等職員をはじめ、自治体労働者の自治労集結をめざし、組織を推進します」を決定し、組織化への活動を本格化していきました。

### ② 取り組みの経過

第12回定期大会の方針決定に基づき、正規職員を対象にしたアンケートを実施し、臨時・非常勤等職員の携わる業務の内容、割合を調査しました。アンケートから臨時・非常勤等職員が行う業務が、職場の大きな支えとなっている状況が見えたほか、同じ職場の仲間として勤務労働条件の改善が必要との声が多く臨時・非常勤等職員の組織化の重要性を意識させられる結果となりました

当初、活動については手探りの状況でしたが、学習会

への参加やオルグ等への講師派遣など、自治労本部や秋田県本部の協力を受け、徐々にではありますが、組織づくりへと動き出しました。

各種の活動を重ねながら、「第13回定期大会」で「仙北市職員労働組合臨時・非常勤等職員評議会規程」が承認され、併せて臨時・非常勤等職員の組合費を定める規約改正も行いました。

執行委員会では、今後の具体的な展開を検討した結果、臨時・非常勤等職員の割合が高い保育職場に重点を置くこととし、園児たちのお昼寝の時間を利用して説明会を開催しました。

こうした活動を続けた結果、2018年8月に、保育園に勤務する2人の臨時・非常勤等職員が、市職労に加入する運びとなりました。これは現在まで行ってきた活動の成果として、非常に大きな成果であり、今後の活動に弾みのつくものでした。今後も組織拡大の必要性を広め、仲間とともに運動を充実させ、より良い処遇の獲得へとつなげていきたいと思っています。

## 3 具体的日程

年月日		会議、オルグ	内容
2016年	11月	仙北市職労第12回定期大会	臨時・非常勤等職員組織化の方針を決定
2017年	1月	組合員向けアンケート調査	各職場における臨時・非常勤等職員の割合や業務内容を調査

2017年	5月13日	第1回2017非正規労働者学習交流集会（県本部主催）	市立保育園に勤務する臨時・非常勤等職員6人参加
	5月17日	組合員向け学習会	執行部役員と市立保育園の職場委員が参加。本部から講師を招き組織化に向けた現状と動向について学習
	6月	臨時・非常勤等職員向けアンケート調査	市立保育園に勤務する臨時・非常勤等職員（51人）を対象にアンケート調査を実施。アンケートの回答率は96.1%（49人）
	7月26日	臨時・非常勤等職員学習会	市立保育園に勤務する臨時・非常勤等職員9人が参加。
	11月3日	保育者部会学習交流会	毎年実施している保育者部会主催の学習交流会に臨時・非常勤等職員も参加。組合について説明。
	11月24日	仙北市職労第13回定期大会	「臨時・非常勤等職員評議会」の設置規程の制定と、臨時・非常勤等職員の組合費の率を定める規約改正を実施。
	12月6日	第2回2017非正規労働者学習交流集会（県本部主催）	市立保育園に勤務する臨時・非常勤等職員3人参加。
2018年	1月31日	組合説明会（角館西保育園）	臨時・非常勤等職員を対象とした説明会を開催。参加者7人。
	2月7日	組合説明会（角館保育園）	臨時・非常勤等職員を対象とした説明会を開催。参加者25人。
	2月20日	組合説明会（白岩小百合保育園）	臨時・非常勤等職員を対象とした説明会を開催。参加者6人。
	2月28日	組合説明会（中川保育園）	臨時・非常勤等職員を対象とした説明会を開催。参加者6人。
	8月1日	臨時・非常勤等職員組織化	市立保育園に勤務する保育士2人が組合加入。

#### 4 取り組みの中で困難だったこと、その克服方法

困難だったこと	克服方法
活動の立ち上がり遅れについて	→ 県本部に活動について相談に乗ってもらい、学習会へ参加。またオルグ等開催してもらい理解を深めた。
臨時・非常勤等職員の実態把握に手間取った	→ 職員も含めて、アンケート調査を重ね、問題点や実態の把握に努めた。
分庁舎方式により、市内複数ある職場等への説明について苦慮した	→ 臨時・非常勤等職員の所属の多い保育園へ、一旦、運動を絞り展開した。

#### 5 取り組みの中における臨時・非常勤等職員からの声

- 長く働ける環境を作ってほしい
- 勤務年数に応じた昇給があれば良い
- 臨時・非常勤等職員の位置付けを明確にしてほしい
- 一時金を支給して欲しい
- 各種手当の支給
- 休暇制度の充実について
- 正規職員への採用の道について

#### 6 臨時・非常勤等職員の組合活動

会計年度任用職員制度構築に関する交渉に、当該組合員も参加する予定

#### 7 今後の課題、目標

- 引き続き正規職員、臨時・非常勤等職員へ組織化の重要性を訴えていく
- 保育職場からの加入を足掛かりに、他の職場の臨時・非常勤等職員の加入を推進する
- 今後、保育職場以外に勤務する臨時・非常勤等職員への説明会を開催する
- 臨時・非常勤等職員の処遇改善に向けて要求して行く
- 会計年度任用職員の制度について、当局と協議を重ねより良い制度となるよう取り組みを図る



# 今まで変わらなかったことは これからも変わらない？

## 1 組織化の概要

職員数	正規職員数 1,694人	臨時職員数	1,180人
組織化した日	2018年11月22日	組織形態	評議会
組合費	フルタイム、嘱託職員 1,500円 その他 1,000円	組合費の根拠 規則	正規職員 15 / 1000
組合費の徴収方法	口座引き落とし		
組織化した臨時・非常勤等職員の職場・職種	全て		
組織化した臨時・非常勤等職員の任用形態	全て		
2018年11月1日時点の加入人数	19人		

## 2 取り組み経過

### 2017年

3月 執行部・現業評議会・幼保評議会学習会  
松江市職ユニオンの役員を講師に迎え、組織化の取り組みについて学習・意見交換

6月6日 執行委員会で今後の取り組み方針の検討  
新たな会計年度任用職員制度開始に伴い、制度構築を進める上で、当事者本人の意見や改善点を抽出し、要求へと変えていく必要があることから組織化を進めることとした。

6月28日 各評議会へ組織化への取り組み方針報告

#### ■ 7月 臨時・非常勤職員意識調査アンケートを実施

発送：845 回収：618 (回収率73%)

※教育委員会のうち、学校給食以外は除く仕事について、ほとんどの方が満足と回答されたが、賃金労働条件や職場環境への不満や改善してほしいといった意見を多数いただいた。また、労働組合については、「どういった組織なのか?」「メリットが分からない」という意見があった。

#### 意見抜粋

- ・産休・育休の職員のかわりに正規職員と同じ仕事をするが、見合った給料ではない。
- ・雇用期間が3年しかないのもうちょっとのばすか、期間をなくしてほしい。
- ・不満を持っている臨時職員が多い。職場環境が悪い。仕事を長く続けられる自信がない為、何とか少しでも良い方に改善して欲しい。
- ・臨時や嘱託は、入れ替わりがあると思うので、そこで活動を維持する人が生まれるかどうか疑問。

9月1日 代議員会での組織化に向けた説明

9月20日 各評議会へアンケート結果及び今後のスケジュールについて報告

10月 アンケートのお礼と全体説明会開催案内  
個別オルグ

#### ■ 11月2、3日 全体説明会 参加者52人

臨時・非常勤職員の処遇改善に向けた法律改正の内容と組合について説明した。また、先進地の取組み事例として、松江市職員ユニオン本庁臨嘱協議会の議長、副議長を招き、組織設立までの流れ、これまでの交渉成果や組合組織のメリットについて説明いただいた。

11月 山口市職員労働組合定期大会にて臨時・非常勤職員組織化活動方針承認

#### ■ 12月17～19日 懇談会を実施(意見交換会) 参加者25人

はじめに、全体説明として、今までの活動と組合とはどんな活動をする組織であるのかを組合パンフレットを用いて説明した。

臨時・非常勤職員の方とグループで話し合い、組合設立の必要性を伝え、組合についての質問や臨時・非常勤等職員の不満を聞き、お答えする機会として開催した。

#### 《意見》

- ・先行きが不透明で、組織を維持できるか疑問に思うところもあり、組合に入りたいという気持ちが出てない人が多い。
- ・情報が来ないため、現在、どんな動きをされているのか分からない。

2018年

1月11、12日 松江市職員ユニオン視察  
 1月 説明会や懇談会参加者へ組合加入  
 個別オルグ実施

■ 2月13日 臨時・非常勤職員組織化準備委員会設立

スローガン

「雇用年限の撤廃を実現しよう」

「仕事にあった賃金・一時金の獲得をめざそう」

2月17日 組合まつり 臨時・非常勤職員組織化準備委員会  
 活動報告及び今後の方針 スローガンの提起  
 5月10、12日 新規臨時・非常勤職員向け説明会  
 内容：活動内容と組合加入依頼  
 5月15日 代議員会にて規約改正（組合費改定）の方針を諮る  
 7月、8月、9月 全体個別オルグの実施  
 9月26日 山口市職労役員選挙と同時に規約改正（組合費改定）

■ 10月18日 やまグチCafe（意見交換会）参加者12人

今まで変わらなかったことはこれからも変わらない？

「やまグチCafe」では、組合に興味がある方、すでに組合に入ってもらった方の知人、職場の仲間を中心に集ってもらった。Cafe形式でディナーとデザートを食べながら分け隔てなく話せる場を設け、臨時職員の方の率直な意見や疑問、不安にお答えし、組合組織に加入することでグチを要求に変えていけるということを伝え、組合加入をお願いした。

【意見】

- 《保育園》 ・正規職員と同等の仕事が求められる。  
 ・雇用年限がなくなれば良い。
- 《行政》 ・週4日勤務だが、仕事量が多く時間内に終わらない。  
 ・年休が県庁の半分（県は20～22日、市は10日程度）のため、年休がとりにくい。
- 《その他》 ・先行きが不透明な中、組合に入りたいという気持ちを持つ人が多く。

■ 11月22日 山口市職員労働組合 臨嘱評議会設立総会（組合員数19人）

3 取り組みの中で困難だったこと、その克服方法

困難だったこと	克服方法
(1) 組合加入について 組合加入を進める中で、雇用年限（3年）という縛りがあるため、組織を維持していけるのかという思いを持っている方が多く、加入者がなかなか増えない。	個別、グループで話せる場で地道な話し合い 臨時・非常勤職員の方が考えている不安や疑問は説明会の中で解決することは難しいかと思われる。しっかり本人と話せるような場（意見交換会や個別オルグ）を何度も地道に行い、不安な状況ではあるが、動かなければ変えることはできないこと、執行部としてもサポートをしていくことを伝えた。
(2) 現状維持思考の方が多い 現在の処遇（ボーナスがない、年休が少ないなど）を良いと思っていない方はいるが、自分で変えようと思ってくれる方が少ない。	

4 未組織の臨時・非常勤等職員からの声

- 若い人たちのことを考えれば、あれば良いと思うけれども、自分は高齢なので、あまりメリットを感じない。
- 雇用年限が3年となっている状況で組織の維持ができるのか疑問に思う。
- 組合ってどんな組織なのか？何のためにあるのか？何をするのか？

5 結成後に交渉で勝ち取りたいこと

3年の雇用が終わった後に、半年間空白期間を空ければ再度申し込みができない独自ルールをなくし、希望者には、年数に関係なく、連続して再度応募ができるよう要求する。

6 今後の課題、目標

評議会設立には至ったが、組合員が少ない状況である。組合員数を増やすことは当局に要求していく原動力となるため、引き続き、組織拡大の取り組みを行っていきたいと考えている。

また、組織としての目標は、準備委員会設立時に掲げた【雇用年限の撤廃】【仕事に合った賃金、一時金の獲得をめざそう】を当面の目標として、当局と交渉を行っていきたいと考えている。



問い合わせ先

自治労総合公共民間局

TEL 03-3264-2593

E-mail [kminkan@jichiro.gr.jp](mailto:kminkan@jichiro.gr.jp)

発行日 2019年1月