

正規、非正規の枠をこえて みんなでつながろう

目次

宮城県本部 石巻市職員労働組合 -----	P2
新潟県本部 村上市職員組合 -----	P4
東京都本部 町田市職員労働組合 -----	P6
愛知県本部 稲沢市職員労働組合 -----	P8
香川県本部 三豊市職員労働組合 -----	P10
宮崎県本部 宮崎県職員労働組合 -----	P12
熊本県本部 上天草市職員組合 -----	P14
自治労社会保険関係労働組合連合 日本年金機構職員労働組合 -----	P16
兵庫県本部 尼崎市嘱託職員労働組合 -----	P18
たつの市臨時・嘱託等職員労働組合 -----	P19



この事例集は、単組が非正規労働者を仲間にしたきっかけと試行錯誤しながら組織化を進めた過程を紹介しています。仲間が増え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。みなさんの取り組みの参考にしてください。

自治体では「会計年度任用職員制度」が2020年4月から始まります。自治体以外の職場では同一労働同一賃金の法制度が整備されています。非正規労働者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わる課題です。より働きやすい職場にするために、雇用形態の違いを越えてともに協力し合い交渉をしていきましょう。





待遇改善へ一歩でも！ パート調理員の声を届けよう



組織化の概要

職員数	■正規職員数：1,565人 ■臨時・非常勤職員数：1,003人
組織化した日	2019年12月9日
組織形態	石巻市会計年度任用職員等労働組合（市労連結成準備中）
組合費	臨時・非常勤等職員 1,000分の15（但し、職種による調整有）
	組合費の根拠 正規職員との勤務日数比較、及び一時金の月数より算定 正規職員 1,000分の18
組合費の徴収方法	職場代表が集金して組合へ持参 → 会計年度任用職員となった際にはチェックオフ（予定）
組織化した臨時・非常勤等職員の職場・職種	学校給食センター（調理員）
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
対象数、2019年12月9日時点の加入人数	75人

取り組みのきっかけ

石巻市の現業職採用は2013年の4人採用を最後に採用に至っておらず、正規・再任用・再任用後の嘱託職員の他、臨時・非常勤職員が混在しています。正規職員の増員要求は実らず会計年度任用職員制度がスタートすること

となり、賃金の低さや、社会保険料の負担増など不満を持っていた臨時・非常勤職員と、市職労の課題であった組織拡大のタイミングが合致したことから結成に至りました。

取り組みの経過



これまで、臨時・非常勤職員は5年の雇用期間で、特段の理由があった場合のみ延長が認められていました。しかし東日本大震災以降、復旧に合わせて一斉採用となった非常勤給食調理員が一斉に退職となることから、正規調理員から雇用期間の延長を求める声が多く出されてきました。市職労は正職採用の要求を掲げつつ、臨時・非常勤職員の雇用延長を求めるという相反する要求をしなければならなくなっていました。給食センターの非常勤職員からは、昇給も無く、低賃金のまま正規調理員と同様の業務を担っていたことに不満の声が出されていました。

市職労現評議長が学校給食センターの臨時・非常勤職員と声を交わすうちに、労働組合の必要性を理解する声があったことから、会計年度任用職員制度の説明と、単組機関会議で組織化方針を提起し承認されました。

その後、現業評議長と市職労委員長が給食センターを訪問しました。パート調理員は勤務時間が短く指定休もあり、全員一緒には話ができないため、各センターに複数回

の説明に入り理解を求めました。

説明会当初は、「何を言っているのか、わからない」「入ったら、お金が取られるの」等の意見もあり、組織化は前途多難という反応でした。しかし直接、何度も職場に足を運び制度説明（結果的に同じ話を複数回聞く）をしたことで、制度と労働組合の理解が進み、2019年2月には給食センターごとに代表者を定めることができました。その後は代表者会議に変更し、県内他市の組織化状況や、組合役員の役割、組合費の考え方、規約（案）等について説明を行い、代表者はセンターへ持ち帰り説明をするようお願いしました。しかし、1か所のセンターから「組合加入しない」との意思が示され、その後は3センターでの合同会議となりました。組合費については、非常に苦慮しましたが、以外にすんなりと受け入れられ驚きと感謝をしています。組合としてできる事、できない事をしっかりと説明してきたことが結果的に良い影響を与えたと感じています。今後は、他の職種にも声掛けを進めていきます。



具体的日程

年	月日	会議、オルグ	内容
2017年			一部の学校給食センターの非常勤職員と現業評議長が組合の必要性について話し合いを始める。待遇への不満が多い事が判明
2018年	8月	市職労執行委員会	組織化方針を決定
	11月～ 随時	職場オルグ(学校給食センター、各センター2回～3回)	給食センター(4か所)の非常勤職員へ、会計年度任用職員制度説明、組織化の呼びかけを開始
2019年	1月	職場オルグ(本庁舎・総合支所)	本庁・総合支所の事務系臨時・非常勤職員へ会計年度任用職員制度への転換を報告。説明会開催時の参加を呼びかけ
	2月	第1回給食センター代表者会議	各給食センターの非常勤職員の代表者と会計年度任用職員制度の理解を深める(県本部組織拡大専門員参加)
	3月	第2回給食センター代表者会議	組織形態(単独組合)・組合費について説明(参加予定の1センターが欠席)
	7月4日	第3回給食センター代表者会議	1センターの非常勤職員全員が、労組加入しない旨の意思統一された報告 他市の状況等の情報提供
	9月27日	本部組織拡大オルグ協議	自治労本部オルグと今後の進め方等について協議
	10月28日	第4回給食センター代表者会議	規約(案)の提示
	11月11日	第5回給食センター代表者会議	規約(案)一部修正に伴い、再提示。役員候補選出依頼 (県本部組織拡大専門員参加)
	12月2日	第6回給食センター代表者会議	役員候補者の確認、結成総会打合せ
	12月9日	結成総会	75人の加入によりスタート

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

組合費を支払うということに、抵抗があった一部センターが、丸ごと加入を見送った

克服方法

- 複数回の代表者会議を開催するうちに、会議に参加している皆さんに実費弁償等も必要と説明
- 一部に、加入の意志を持っている方もいるようなので、加入の呼びかけを進めたい

結成後に交渉で勝ち取れたこと

当初、臨時・非常勤職員から会計年度任用に移行の際、有給休暇の繰り越しは認めないとなっていたが、親組合が中心となって交渉継続したところ、繰り越しを認めることとなった

今後の課題、目標



- 未加入の給食センター職員の加入
- 他職種への加入拡大
- 雇用の確保と処遇改善

取り組みの中における非正規職員からの声

- 入っても、入らなくても同じではないか?
- 組合が何をやっているかわからない
- 組合は必要かもしれないが、組合費を支払うには抵抗がある



Message

非正規職員組合員からのメッセージ

石巻市会計年度任用職員等労働組合
執行委員長 安藤正美

この度、石巻市会計年度任用等職員労働組合を立ち上げました。組合を立ち上げた理由としては「今まで、給食センターを管理する担当である「学校管理課」や、各給食センターの所長などから言われたこと、決まったことなどを実行するという状態でありましたが、制度も変わり、私たちが働きやすかったり、意見等も言える、また、意見も取り入れてもらえる、そんな職場にしたいと思ったのがきっかけです。

期待する事としては、意見を聞いてもらえる機会を設けてもらったり、待遇の具体的改善をしていただけるように期待します。



自分たちの課題は 自分たちで

村上市職員組合 臨時・非常勤職員協議会 結成総会



組織化の 概要

職員数	■正規職員数：774人 ■臨時・非常勤職員数：563人	
組織化した日	2019年6月1日	組織形態 村上市職員組合臨時・非常勤職員協議会
組合費	臨時・非常勤等職員11/1,000 下限を1,000円（共済費などの経費を考慮し設定）	
	組合費の根拠 一般の組合員と平等に扱うことを基本とし、年収および勤務時間を考慮	
	正規職員15/1,000	
組合費の徴収方法	チェックオフ	
組織化した臨時・非常勤等職員の職場・職種	保育、学童保育指導員、学校用務員、学校介助員、事務補助等の非常勤職員	
組織化した臨時・非常勤等職員の任用形態	臨時・非常勤職員	
対象数、2019年11月1日時点の加入人数	42人	

取り組みのきっかけ



2008年4月1日に1市2町2村の合併により現在の村上市となりました。当時945人いた職員は「村上市定員適正化計画」により、正規職員の採用抑制が続いたことで8年間に3割減となる733人まで職員が減りました。特に保育職場は、本来必要となる保育士のほとんどを臨時職員として雇用してきたことで、保育職場の7割が臨時職員というところまで悪化しました。その後は定員適正化計画の見直しで正規職員数が760人に見直され、組合交渉で保育士は、退職者以上の採用をしていくなど柔軟な対応がなされたほ

か、経験者枠として中途採用者の雇用にも取り組むようになりました。

しかし、現在でも6割以上は臨時職員であり、実態に見合った職場環境とはいえません。村上市職は、2020年4月から、市に働く臨時・非常勤職員のほとんどが会計年度任用職員となることから、臨時・非常勤等職員の賃金労働条件の底上げをはかるためにも組織化が必要であると捉え、2017年7月の中央委員会において、組織化に向けた方針を提起し組織化の取り組みをスタートしました。

取り組みの経過

村上市の正規職員は774人（2018.4.1時点）、臨時・非常勤職員は563人（2019.1.10時点）でした。

村上市職では、組合加入に向けた理解を求めため、正規職員に対して「なぜ組織化が必要か」について、本庁・支所を会場に計7回集会を開催し説明をしました。そこで出た意見も合わせ、臨時・非常勤職員に対するアンケート調査を547人対象に実施し、420人から回答をいただきました。アンケート結果により改めて組織化の重要性を確認したことで、2018年7月の中央委員会に、組織化の方針を提起し承認を得て具体的な取り組みを進めることとしました。そして、アンケート結果の報告と会計年度任用職員制度の説明会を14保育園で実施し、現状や課題、制

度が導入される今だからこそ正規・非正規職員が一体となった労働組合が必要であることを説明しました。

2018年9月の定期大会において、臨時・非常勤職員の組合加入に向けた規約改正および協議会運営規則を制定しました。そして2019年1月~2月にかけて、すべての臨時・非常勤職員を対象とした組合加入説明会を保育園14ヶ所、本庁および支所で10日間、計25回開催しました。説明会の参加者は254人のうち臨時保育士は173人でした。参加した臨時・非常勤職員のほとんどが労働組合になじみが無い方でしたが、新制度にはかなり期待をしている様子が感じられました。参加者からは、「待遇面が良くなるのは結構だが、予算や再任用の配置などで雇止めにな

らないか」などの雇用不安に関する発言が多くありました。また組合に対しても「悩みや職場の問題を聞いてもらえる」などプラスな発言と、「加入は強制なのか。入らなかったらどうなるのか」「メリットが分からない」などの発言もあり、職場や職種で反応は様々でした。

4月26日に組合加入者顔合わせ会を行い、会計年度任用職員制度に対する組合の考えを伝えるとともに、組合の補助機関として「臨時・非常勤職員協議会」の結成を定期し、6月1日に結成総会を行いました。



具体的日程

年	月日	会議、オルグ	内容
2017年	7月26日	第10回中央委員会	組織化に向けた予備提起
2018年	5月23日～31日	組合員向け学習会	なぜ組織化が必要かについて学習会を計7回開催
	6月18日～30日	臨時・非常勤等職員に対するアンケート調査	臨時・非常勤職員に対するアンケート調査を547人対象に実施
	7月30日	第11回中央委員会	組織化の方針を提起
	8月1日～17日	保育園オルグ	アンケート結果報告と会計年度任用職員制度説明会を14保育園で実施
	9月26日	第11回定期大会	加入に向けた規約改正および協議会運営規則を制定
2019年	1月29日～2月8日	組合加入説明会	14保育園と本庁および支所で25回開催 ⇒参加者254人、うち保育士は224人中173人
	4月26日	組合加入者顔合わせ会	組合員39人のうち参加者14人が参加
	6月1日	村上市職員組合臨時・非常勤職員協議会結成総会	組合員が42人のうち総会に12人が参加

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

非正規職員から正規職員に対する不満が多くあり、正規職員側も組合への加入を歓迎する意識が薄かった
当事者が当初、組合活動に興味を示さなかった

克服方法

正規職員向けの学習会を丁寧に複数回行って理解を求めた
協議会結成総会において、他市の「保育職場における組合による正規・非正規職員のつながり」の講演を行ったところ、連帯感の醸成につながった

取り組みの中における非正規職員からの声

- 臨時職員は日頃思っていることを言う場がなかった
- ほとんどの職員は長期に働いており、知識・力量があっても昇給がなく賃金が上がらないのはおかしい
- 臨時保育士になっても、産休が取れるなど条件の良い市外の保育園に行ってしまう。流出しないような対策をお願いしたい
- 自分は組合に入らなくとも他の人が入ればいいのでは
- 組合は「悩みや問題があったら相談できる」ことが分かった
- 年休が年10日間では足りない
- 1年雇用なので、次の年の雇用がどうなるかわからないのが怖い
- 組合に加入しても職場が民間委託されると加入してもメリットがないのでは？
- 臨時職員のポストに退職者再任用職員が充てられ、職が奪われている。次は自分かと不安になる

結成後に交渉で勝ち取れたこと

- 休暇制度が国の非常勤職員並みに改善
- 通勤手当相当賃金が距離に応じ正規職員並みに改善

今後の課題、目標

- 臨時・非常勤職員協議会の運営が親組合執行部主導であり、いかに自主運営に持っていくか
- 組合内部における正規・非正規職員の互いの思いやり・連帯感の醸成



誰かがやらなければ 組織化できない！



組織化の 概要

職員数	■ 正規職員：2,400人 ■ 臨時・非常勤職員：1,200人
組織化した日	2019年5月24日
組織形態	町田市会計年度任用職員労働組合
組合費	一律1,300円/月
組合費の根拠	自治労組合費、組合活動費、自治労共済基本型掛金を合わせた額とし、負担の無いよう設定
組合費の徴収方法	2019年度は手集め。2020年度よりチェックオフによる徴収
組織化した臨時・非常勤職場・職種	町田市で働く臨時・非常勤職員 (図書館及び臨床心理士は別単組のため除く)
組織化した臨時・非常勤職員の任用形態	特別職非常勤職員
2019年11月1日時点の加入人数	165人

取り組みのきっかけ



臨時・非常勤職員の組織化への取り組みは、10年ほど前から進めてきましたが、さまざまな職種での任用や市庁舎だけでなく出先職場にも在籍していることなどが理由で、臨時・非常勤職員を組合として把握できず進展していませんでした。しかしながら、会計年度任用職員制度を確立するための交渉を請け負うために、①なぜ、組織が

ない臨時・非常勤職員のために交渉を行わなければならないのか②自分たちのことは自分たちで交渉する③臨時・非常勤職員が制度移行後、何を望んでいるのかがわからないなどの思いを「きっかけ」として、再度、組織化へ取り組むことを決断しました。

取り組みの経過

2018年07月18日昼、夜の2回に分け、第1回「会計年度任用職員制度」説明会を開催し、334人の臨時・非常勤職員に参加いただき、制度の概要を中心に説明しました。また、その場で組合結成準備会への加入書を配付し、準備会への加入を促しました。

その後、制度に対する当局の考え方が示されたことから、10月29日に準備会に賛同された161人の方を対象に、「当局の考え方」や「組合の必要性」をテーマに第2回説明会を開催しました。

説明会後には、結成準備会に加入した161人にむけ、「会計年度任用職員制度」に何を望んでいるかについてのアンケート調査を実施するとともに、機関紙を発行し「組合の必要性」「市職労で行っているお歳暮ギフトの斡旋」や「映画チケットの販売」のお知らせなど情報を発信してきました。

また、組合への賛同者を増やすために、加入オルグを行いました。保育園など多くの臨時・非常勤職員が働く職場に赴き「会計年度任用職員制度」と「組合」についての説明会を行いました。

2019年1月24日、上記のアンケート調査結果をもとに、会計年度任用職員制度へ向けた要求書を提出しましたが、期日までに回答が得られなかったため要請行動を行いました。ようやく4月16日に「報酬水準」「期末手当の支給月数」「休暇」等について妥結しました。

約1年間の取り組みの結果、2019年5月24日「自治労町田市会計年度任用職員労働組合」が結成され、ようやくスタートラインにたどり着くことができました。今後は「いかに独り立ちできるか」が課題となりますので、一步一步となりますが成果が出せるよう支援していきます。

具体的日程



年	月日	内容
2018年	7月18日	第1回「会計年度任用職員制度」説明会(334人)
	10月1日	「会計年度任用職員」制度に関する要請書の提出
	10月29日	第2回「会計年度任用職員制度」説明会(69人)
	11月9日	「会計年度任用職員」制度の交渉に向けた意見集約(アンケート)実施
	11月22日	準備会有志による緊急要請行動(雇用期間5年満了予定者の雇用機会均等、6人)
	11月22日	準備会ニュース第1号発行(要請行動速報と福利厚生)
	11月30日	保育園等の職場説明会(こうさぎ保育園、以降順次5職場)
	12月4日	昼休み意見交換会(子ども生活部、7人、約30人)
	12月11日	昼休み意見交換会(地域生活部、9人)
	12月12日	昼休み意見交換会(いきいき生活部、2人)
	12月14日	準備会ニュース第2号発行(世話人会開催予定報告と意見集約結果)
12月25日	第1回準備会世話人会	
2019年	1月8日	準備会ニュースNo3号発行
	1月22日	第2回準備会世話人会
	1月24日	準備会・図書館ユニオン・市役所ユニオン・市職労合同で基本要書提出
	2月5日	準備会ニュース「ペンタス」No4号発行
	2月13日	昼休み意見交換会(市民課、7人)➡ 加入オルグ
	2月15日	第3回準備会世話人会
	2月20日	昼休み意見交換会(道路維持課、3人)➡ 加入オルグ
	2月26日	準備会ニュース「ペンタス」No5号発行
	3月18日	第4回準備会世話人会
	3月27日	回答遅延のため緊急要請行動
	4月12日	準備会総会(全体会)結成総会に向けた今後の予定
	4月8日、15日	基本要書についての事務折衝(合同で実施)
	4月16日	基本要書に対する回答団交(理事者より回答)
	4月23日	第5回準備会世話人会
	5月14日	第6回準備会世話人会
	5月24日	自治労町田市会計年度任用職員労働組合結成(144人)
	8月27日	自治労第62回福岡大会にて承認



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

町田市職労の中で、臨時・非常勤職員の組織化を組合運動とすることが一番困難でした。この取り組みを行うことについて機関決定し、執行部内にプロジェクトを立ち上げ議論しても、実際に取り組むのは専従役員であり、市職労が一丸となって取り組めなかったことが一番の反省点でした。また、専従役員もこの取り組みは純粋に業務増となることや、組織化後も「臨時・非常勤組合役員の育成、組合活動を軌道に乗せなければならない」という使命を負わなくてはならない」という思いの中で進めることも厳しかったです。

克服方法 あきらめて取り組むことと、誰かがやらなければ組織化はできないという思い

取り組みの中における非正規職員からの声

市全体の臨時・非常勤職員を対象としているため、なかなか一人一人と話すことができないため、アンケート調査を実施し、会計年度任用職員制度への移行に伴う思いを聞きました。



- 雇止めをしないでほしい。雇用の期間を気にせず働きたい
- 正規職員と臨時・非常勤職員の業務を整理してほしい
- 委託が進む中、働く職場を確保してほしい
- 組合費は安くしてほしい

今後の課題、目標



結成された「自治労町田市会計年度任用職員労働組合」を、一日も早く独り立ちさせることが一番の課題であり目標です





子どもたちの『給食ありがとう』を守りたい



組織化の概要

職員数	■正規職員数：40人 ■臨時・非常勤職員数：57人
組織化した日	2018年12月7日
組織形態	稲沢市職員労働組合学校給食臨時職員支部
組合費	臨時・非常勤等職員 基本給（月給）の10/1000
組合費の根拠 単組規約	正規職員 基本給（月給）の10/1000
組合費の徴収方法	賃金チェックオフ ※チェックオフ協定締結 ※月給以外の職員はチェックオフ対象外 現時点で、月給以外の職員は未加入
組織化した臨時・非常勤等職員の職場・職種	職場：小中学校および給食調理場 職種：給食調理員
組織化した臨時・非常勤等職員の任用形態	臨時職員
対象数、2019年11月1日時点の加入人数	38人

取り組みのきっかけ



現業学校支部は職場の4割の正規職員が組合員で、約6割の非正規調理員は未組織でした。当局は民間委託を提案し現業学校支部にその結論を迫り、民間委託を進めようとしてきました。現業学校支部では「民間委託も仕方が

ない」という議論が先行しましたが、半数以上いる非正規調理員の意見も聞く必要があるという結論に至り、組織化のきっかけとなりました。

取り組みの経過

稲沢市では、2008年に国の通達を受けた当局が「今後における技能労務職の取扱方針」を決定し、正規調理員の退職補充について非正規調理員への置き換えが進められてきました。2013年には祖父江町学校給食センターの民間委託の是非を現業学校支部の判断に押しつけ、組合員自らが選択せざるを得ない状況をつくりだし、労組での議論も十分にできないなか民間委託が実行されました。

2016年秋に「正規調理員が配置できない、非正規調理員だけの職場は認めない」との理由で民間委託が提案されました。現業学校支部は2013年のセンター民間委託で非正規調理員と十分議論できずに転籍させてしまったことを悔やみ、正規調理員の考えで議論するのではなく、非正規調理員の思いを聞くためにアンケートに取り組みました。

アンケートでは「年齢的にも体力的にも新しい仕事を探すが困難」「長年慣れ親しんだ仕事を続けたい」「やりがいを持って一生懸命働いている」といった声が出され、一緒に働く仲間の仕事を奪わないためにも、民間委託を阻止したいと改めて確認しました。そこで、非正規調理員は未組織ではあるが、「同じ職場で働く仲間」を大切にす

気持ち、給食提供の技術や知識の継承、食育への取り組みを正規、非正規の全調理員で共有し稲沢市の給食を財産にしたいという気持ち「ひとりじゃない！正規、非正規の枠を越えてみんなでつながろう!!」というメッセージの配信も兼ねて機関紙を発行しました。一方、正規職員が減少するなかで休暇の取得や責任、正規職員の存在意義に不安を感じ、正規職員を複数配置するために民間委託を許容する仲間もあり、現業学校支部の組織内分裂が懸念されました。

市職執行委員会では、雇用形態は違っても同じ労働者であること、非正規調理員なしに業務が担えない現実、当局の主張における矛盾を覆すには「当事者である非正規調理員の行動が必要」であり「労働組合でしか成しえない」ことを伝え組織化に着手することになりました。

その後、非正規調理員を対象に計6回のオルグに取り組み、民間委託の動向、雇用や職場、労働組合に対する意見交換、アンケート集約結果の共有、労働組合の必要性、今後の展望についての学習会、役員候補者の選出、組合結成にむけた協議を経て組織化につなげてきました。



具体的日程

年	月日	会議、オルグ	内容
2016年	12月～	現業学校支部役員会 アンケート配付 アンケート回収	非正規調理員へのアンケート内容を協議 民間委託が提案されるなか、非正規調理員の意見をアンケートで回収
2017年		教宣紙(おしゃべり広場)配布	現業学校支部の教宣紙を非正規調理員(未組織)にも配布
		基本組織執行委員会	非正規調理員の組織化着手を決定
2018年	2月2日	非正規調理員オルグ(10人)	職場の民間委託の動向について情報共有 非正規調理員の雇用や職場、労働組合に対する意見集約 アンケート集約結果の共有 労働組合の必要性、今後の展望についての学習会
	2月7日	非正規調理員オルグ(12人)	
	3月22日	非正規調理員オルグ(25人)	
	4月24日	非正規調理員オルグ(16人)	
	6月13日	非正規調理員オルグ(8人)	
	7月23日	非正規調理員オルグ(21人)	
	8月～	役員候補者と組合結成にむけた協議	役員候補者の選出 組織形態、規約・規則の作成、役員選出 組合費の設定、チェックオフ協定 当局・現業学校支部へ結成意向の意思表示
	12月7日	学校給食臨時職員支部結成総会	総会議案の作成、結成後の具体的取り組みの協議 対象者61人のうち、加入者37人

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

正規調理員との意思統一
正規調理員の不安の払拭
一緒に働く仲間といった考え方
「組合は正規のもの」といった風潮の払拭

克服方法

正規調理員との意見交換
非正規調理員とは雇用形態の違いだけで、正規調理員と同じ業務を担っている現実の確認や、当局の主張が職場実態との乖離を確認。
全員が克服までは至らなかったが、少なからず理解した仲間もいた。

取り組みの中における非正規職員からの声

- 民間委託になることで、雇用、職場がなくなることに不安を感じる
- 組合があれば守れるのだろうか?
- 生活するために働き続けなければならない、働くところがなくなるのは困る
- コストというが、それで私たちがクビになるのは納得いかない
- 臨職は正規と同じ仕事をしている
- 委託しなくても、臨職だけでもできると思う
- 民間委託のことでどうなるかわからないなか、ごちゃごちゃしている間に次の職場を探して、いっそのこと辞めるという方法もあるような気がする
- 生活を守りたいから委託を阻止したい
- 自分たちを守りたい
- 組合は人数が必要、誰かがやってくれるといった思いではダメだ
- 正規の支部と一緒にたたかう組織が必要だ
- 民間委託は反対、組合に加入することで実現したい
- あたたかい給食、子どもたちとの会話、『給食ありがとう』という子どもの言葉に身が引き締まる気持ち

結成後に交渉で勝ち取れたこと

夏季において、「塩タブレット」の支給

今後の課題、目標

- 雇用の安定、民間委託化阻止
- 休暇制度の充実、年次有給休暇の繰越
- 組合員の拡大
- 人権無視への抵抗
- 役員だけの意見ではなく、多くの組合員の意見を反映した活動



Message 非正規職員組合員からのメッセージ

職場の民間委託が目前に迫るなか、雇用の安定と生活を守るためには自らが行動しないとイケない。それが実現できるのは労働組合しかないと感じています。安全でおいしい給食の提供と子どもたちの喜びにつなげるためにも、労働組合に結集し、民間委託阻止にむけて多くの仲間とともにがんばっていきたく思います。



自分たちの言葉で要求し、 何年たっても同じだった給料を 毎年上げたい！



組織化の 概要

職員数	■ 正規職員：86人 ■ 臨時・非常勤職員数：170人	
組織化した日	2019年8月20日	組織形態 みとよ市保育所ユニオン
組合費	臨時・非常勤職員 13/1,000	
組合費の根拠	正規職員 17/1,000+闘争資金 6,000円/年 正規職員の組合費を基本に一時金の差額を年収で割り算	
組合費の徴収方法	現在は手集金、2020年4月からチェックオフ	
組織化した臨時・非常勤等職員の職場・職種	保育所の保育士・保育補助・保育事務	
組織化した臨時・非常勤等職員の任用形態	臨時職員	
対象数、2019年11月1日時点の加入人数	46人	

取り組みのきっかけ



三豊市には調理員の組合と病院の臨時職員の組合があり、独自で交渉をしています。

2020年4月から「会計年度任用職員」への制度移行に伴い保育所部会で学習会をし、「制度内容は当事者不在の交渉では賃金水準が低く設定され、今いる保育士が他の市に転職する恐れがある。当事者が組合で賃金アップ

の交渉をしなければならない」と学びました。

臨時職員組合の必要性は理解しましたが、進め方がわからなかったため、県本部と連携し保育所部会としては学習会等の参加の案内や呼びかけ、集約を担当して組織化に取り組みました。

取り組みの経過

2011年に、県本部から臨時・非常勤職員組織化の要請がありました。

三豊市職労は現業の臨時職員は組織化できましたが保育所での組合結成には至りませんでした。8年が経過し市職保育所部会が新役員体制になったことや会計年度任用職員制度移行の問題から保育所の臨時職員の組織化に再着手しました。

2019年3月8日に保育所部会は臨時職員に対し「会計年度任用職員制度」に関するアンケート調査を実施しました。「制度の内容が知りたい」「臨時職員の組合があれば加入したい」「説明を聞いて加入を検討する」との回答が多かったことから、6月上旬から人事課と保育幼稚園課の了解のもと、「会計年度任用職員制度」の説明とアンケート調査報告会を保育所の午睡時間を利用して行いました。

1回目の説明会では「ぜひ組合を作りたい」との意見があり、保育所部会長と相談して、組織化を目的に臨時職員の集まりを持ちました。「みとよ市現業臨時職員ユニオ

ン」と「永康病院ユニオン」からも応援をもらい、臨時職員の不満や要望を聴きました。意見交換会の最後には組合について説明を行ない、その場で「組合加入予約届」を18人が提出しました。7月には1回目の組合結成準備委員会を開き予約届は33人が提出しました。しかし保育所は正規職員86人に対して臨時職員が170人という状況です。過半数に達していないため、8月5日から県本部が再度組合説明会を開き加入者を募りました。その結果、8月20日には45人加入のもとで「みとよ市保育所ユニオン」を結成しました。

結成後、「会計年度任用職員制度」移行に伴う要求書を提出し、「前歴換算」「毎年4号昇給」「2.6月の期末手当」「特別休暇は市の常勤職員に準拠」など予想を上回る成果を勝ち取りました。

今後、正規職員保育所部会とみとよ市保育所ユニオンで共通する問題解決に向け、ともに闘ってまいります。

具体的日程



年	月日	会議、オルグ	内容
2010年	2月24日	三豊市職労保育所部会幹事会	自治労香川県本部臨時・非常勤職員の組合について
2011年	7月7日	三豊市職労保育所部会学習会	「2013年労働基本権回復と臨時過半数組合非常勤職員の組織拡大」
	8月30日	正規保育所部会学習会	臨時・非常勤職員も仲間に!
8年を経過して再始動			
2019年	2月15日	第1回保育所部会幹事会	迫る!「会計年度任用職員制度」施行(2020年4月)なぜ、臨時職員の組合組織が必要なのか?正規職員対象の学習会
	3月8日	第2回保育所部会幹事会	臨時職員を対象とした「会計年度任用職員制度」に関するアンケート調査結果報告
	6月4日~24日	臨時職員対象の学習会 8保育所中7保育所(午睡の時間を利用して各保育所で開催)	アンケート調査結果説明と「会計年度任用職員制度」について
	6月28日	三豊市保育所臨時職員対象の学習会(5保育所28人参加)	組合についてと具体的な要求書作りと意見交換【その場で組合加入予約届18人提出】
	7月17日	三豊市保育所臨時職員組合結成準備委員会①(5保育所25人参加)	組合についてと具体的な要求書作りと意見交換【その場で組合加入予約届15人提出計33人】
	7月30日	三豊市保育所臨時職員組合結成準備委員会②(6保育所20人参加)	組合費の決定、役員(案)の決定、8月5日からの最終の組合説明会の日程
	8月5日~7日	会計年度任用職員制度とみとよ現業ユニオンの取り組みと「みとよ市保育所ユニオン」組合説明会	保育所31人参加(各保育所を訪問して説明)
2019年	8月7日	「みとよ市保育所ユニオン」組合結成準備委員会③	役員決定及び各保育所の執行委員の推薦。結成大会の司会、議長等進行の打ち合わせ。
	8月20日	「みとよ市保育所ユニオン」結成大会	組合員28人参加、17人委任状、計45人
	8月22日	「組合結成通知書」「要求書」提出	役員及び執行委員16人参加

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

臨時職員から組合に入らなくても賃金や労働条件は同じだから入らなくて良い。組合費がもったいないという声があった

克服方法

- ・自治労マイカー共済に加入して出費を減らし、節約する方法等を説明した
- ・組合員からの加入の呼びかけ

結成後に交渉で勝ち取れたこと

- ① 前歴換算は市職員の経験を5年間は100%、5年を超えた分は12/18
- ② 昇給は1年で4号昇給とする
- ③ 加算額は、経験年数を加味した号給に、クラス担任22,000円、クラスリーダー 27,800円加算する
- ④ 期末手当は2020年度から2.6ヵ月
- ⑤ 退職手当をフルタイムに支給
- ⑥ クラス担任は、22,000円の加算1-19から1-93を上限とする
- ⑦ フリー保育、2020年度は1-19から1-31を上限、2021年度からは上限を1-93(ただし加算額は付かない)
- ⑧ 保育補助は、1-1から1-21号とする
- ⑨ 有給休暇制度看護休暇、病気休暇10日、公務疾病休暇10日、現状維持

取り組みの中における非正規職員からの声

- ① 組合に入っても入らなくても給料に差がない
- ② 組合費がもったいない。
- ③ だれが入っているのか知りたい
- ④ 組合に入るメリットが分からない。
- ⑤ 組合の事が分からない
- ⑥ 家族に相談したら、組合に入らない方が良いと言われた
- ⑦ 組合に入ると選挙の時に借り出される。活動ができない
- ⑧ 仕事と家の事でいっぱい、組合の行事に参加できないので入らない
- ⑨ 正規の先生が組合の事で苦勞している

今後の課題、目標

- ① 2020年4月から保育所がこども園化される。処遇や労働条件について今後正規職員、会計年度任用職員が共に要求して合理化に対応する
- ② 1園の民営化計画から組合員を守る

Voice 非正規職員組合員の声

- ① 自分たちの言葉で市役所に要求したい
- ② 自分たちの給与は自分たちで要求し処遇改善を勝ち取りたい
- ③ 何年働いても昇給がない同じ賃金、経験年数に応じた賃金制度を要求して改善したい

全職員が組合に結集し、 処遇改善に取り組もう！



組織化の概要

職員数 知事部局と病院局 () は病院で内数	<p>■正規職員数 : 5,313人(1,520)</p> <p>■臨時・非常勤職員数 : 臨時職員 981人(436) 日々雇用 270人(0)</p> <p>特別職非常勤 3,361人(717) : 統計調査などを含む</p> <p>※2019年4月現在</p>
組織化した日	2019年8月31日
組織形態	臨時・非常勤等職員評議会 (組織内)
組合費	正規職員と同水準で検討中 (当分の間免除とし、2020年4月以降徴収予定)
組合費の根拠	規約及び機関会議の決定による
組合費の徴収方法	口座引き落としとして検討中
組織化した臨時・非常勤等職員の職場・職種	臨時職員 (事務補助) と非常勤 (登記嘱託員、用地調査員、屋外広告物監視員、廃棄物処理推進員、精神保健福祉士、看護師、臨床検査技師など)
対象数、2019年11月1日時点の加入人数	107人

取り組みのきっかけ



2004年第69回定期大会で「臨時・非常勤職員ユニオン」の結成を決定しましたが、実現できていませんでした。

総務省は2020年4月1日から会計年度任用職員制度を導入し「職務内容等に応じた常勤職員との均等待遇の実現」をさせると明言し、本県も当局より制度導入の提起が

なされました。臨時・非常勤職員のアンケート結果や現場の意見を踏まえ、制度導入前に当事者でもある臨時・非常勤等職員の組合組織化が必要であると判断し取り組みを開始しました。

取り組みの経過

県職労は2018年7月に臨時・非常勤職員に対してアンケートを実施し、知事部局354人、病院局173人から回答を得ました。その結果、回答者の70%が現在の賃金労働条件、職場環境に「不満」と回答、92%が会計年度任用職員制度そのものを「知らない」ということが明らかになりました。

制度導入を「知っている」と回答した人も、導入を期待している一方で「任用期間や今後の処遇に不安がある」などの回答がありました。また、回答者の89%が労働組合についての説明会に「参加したい」という結果だったため、2019年6月の県職労定期大会の中で臨時・非常勤職員を評議会という形で組織化することを決定しました。制度の情報が整理された2019年7月から随時当事者への制度概要と組合加入についての説明会を県内各地で計31回(613人参加)を行い、107人から組合加入の賛同を得ました。

評議会三役の選定に苦労しましたが、JP労組OBの職員に議長を承諾いただくなど協力を得ながら8月31日に評議会結成総会を行うことができました。結成総会後の懇親会では「こんなに沢山の職種がある事にびっくりした」「継続雇

用について皆さん同じ気持ちでいる」「今後も定期的な意見交換の場がほしい」などの意見が出され仲間意識が醸成されました。

結成総会では要求書の確認も行き、窓口交渉を進めるも「制度がスタートしていないので交渉では受けられない」という当局の姿勢を崩せず「申し入れ」という形になってしまいましたが、10月23日に評議会として初めて当局に対する会計年度任用職員制度の申し入れを行い、現在働いている職員の継続雇用や有給休暇の拡充、賃金労働条件の情報を早急に示す事などを主張しました。

通常、労使合意のないものは議会上程しないのがルールですが、県下市町村への影響、国の交付金が明確に確定しないが時間がない、条例には職ごとの賃金格付けが示されない事などを総合的に考慮し、賃金格付け、労働時間など条例で別途定める事項となったものについては、議会後も真摯に話し合う事を当局と確認し、組織内議員連携のもと9月議会にて会計年度任用職員制度の大枠は可決されました。

具体的日程



年	月日	会議、オルグ	内容
2018年	7月	臨時・非常勤アンケート実施	計527人分を回収
2019年	2月9日	県職労中央委員会	説明会の実施、組織強化議論 アンケート内容報告
	4月25日	当局より制度概要提示	内容を確認し、当局への都度質問や協議を実施
	6月1日	県職労定期大会	評議会として組織化することを決定
	7月～	当事者説明会実施	各地区で随時実施 合計31か所 組合加入を一定数得る
	8月	評議会結成準備	総会議案の作成、結成後の具体的取り組みの協議、役員の選考 など
	8月31日	臨時・非常勤等職員評議会 結成総会	評議会立ち上げ、要求書内容確認 総会后、参加者との意見交換会を実施
	9月	9月議会にて条例可決	今後も継続して詳細条件の交渉を行う、組織化後は交渉を行う事を 議会議決前に当局と確認
	10月14日	会計年度任用職員制度 申し入れ事前集会	申入書の確認、現場の意見を聞き、申入れ当日の主張点をまとめた
	10月23日	// 申し入れ実施	現在働いている職員の雇用継続や採用情報等の早期提示などを求めた
	11月5日	県職労年末確定交渉	臨時・非常勤等職員の処遇改善要求 会計年度任用職員制度について今後も話し合うことを確認
11月7日	会計年度任用職員制度の スケジュールなど当局より提示	提示された内容については、速やかに評議会加入者、当該支部・分会長に 情報提供	
12月22日	会計年度任用職員公募開始	職場・職毎にホームページ上で公募スタート	
2020年	2月8日	県職労中央委員会	会計年度任用職員評議会の立ち上げ 組合費等の議論

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（主なもの）

- 1 組合に加入することで継続雇用されないのではないかという不安
- 2 組合費により加入を渋る当事者からの意見
- 3 組合加入しても継続雇用が確約されたものではないことの説明方法

克服方法

- 1 継続雇用について当局と交渉していることを説明。組合加入者名簿の厳重管理
- 2 組合費についてはこれから検討。当分の間は免除と説明し一定理解を得た
- 3 説明会にて誤解のないよう丁寧な説明を行った

取り組みの中における 非正規職員からの声

- 組合が何をしてくれるのか分からない
加入の意味があるのか
低賃金なのに組合費払う余裕はない
- 会計年度任用職員制度の内容が管理職から全く説明されず不安である
- 求めるのは、賃上げでも処遇改善でもなく、まずは継続雇用である。毎年1月から継続雇用されるか気になり、夜も眠れない事もある。上司にも気を遣う
- もっと仕事を任せてほしい
正規職員は忙しそうで、倒れないか心配である

今後の 課題、目標



- 休暇制度（有給化）の拡充など処遇改善
- 8号しか確保されていない昇給の拡充
- 職員数の確保と選考方法の内容統一
- 職員の士気確保や業務の組み立てに大きく関係するので公募制であるが1年ごとではなく、ある程度の年数の雇用継続の確保
- 会計年度雇用なので、三役体制などの問題がある
- 2020年度以降の交渉のあり方の問題
- 今後の目標は、組織率向上と処遇改善の具体的前進

Message

非正規職員組合員からのメッセージ

結成大会の評議会議長の挨拶より抜粋

労組離れが続いている。メリットがないと思われがちだが、組合がある事自体に意味があり、組合費は労働者の保険みたいなものと私は理解している。

真面目に働いていても職場では理不尽なことや不利益なことが起こることがある。そんなとき個人では何もできない。職場の同僚に相談しても、同情の言葉があるくらいである。

組合の力にも限界はあるが、問題解決のために管理職や当局に掛け合ってくれる組織である。

まだ、組合員数は少ないが、職場の仲間に組合加入のお願いを協力していただきたい。みんなで組合に加入し、みんなで処遇改善に向け頑張っていきたいと思います。



数は力

～働きやすい職場環境づくりのために～



組織化の概要

職員数（2017.12.1現在）	■正規職員数：324人 ■臨時・非常勤職員数：209人
組織化した日	2018年12月14日
組織形態	基本組織の補助機関（専門部）に非常勤部を設置
組合費	【現在】 臨時・非常勤職員 月額1,200円 ※チェックオフができるまでの間は1,000円とする。 【2020年4月1日（会計年度任用職員制度導入）以降】 組合費の改定予定
	組合費の根拠
	【現在】 平均報酬月額を基に、正規職員（16月）と臨時・非常勤等職員（12月）の給与支給月数を考慮し算定 【2020年4月1日（会計年度任用職員制度導入）以降】 正規職員と会計年度任用職員の給与支給月数を考慮し率分で算定予定
	正規職員 15/1,000
組合費の徴収方法	【現在】 隔月に2月分を現金徴収（職場ごとで徴収し書記に預ける。） 会計年度任用職員制度導入以降チェックオフ（給与控除）
組織化した臨時・非常勤等職員の職場・職種	事務補助、保育士、用務員、調理師、運転士 など
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
対象数、2019年11月1日時点の加入人数	対象者209人のうち、組合加入者74人

取り組みのきっかけ



上天草市において、臨時・非常勤職員（以下「非常勤職員」という。）は全職員の40%以上を占め、恒常的に業務を担っています。しかし、正規職員と非常勤職員の賃金・休暇制度には大きな格差があります。このことから、以前より上天草市職員組合（以下「組合」）では非常勤職

員の処遇改善に取り組んでいました。2020年4月からの会計年度任用職員制度を処遇改善の契機として捉えていたことと、非常勤職員の労働組合への関心が高かったことから、処遇改善に向けて組織拡大を図るべく、非常勤職員の組織化に取り組むこととなりました。

取り組みの経過

組合では、2017年12月に非常勤職員を対象とし処遇面及び職場環境並びに労働組合に関するアンケート調査を実施しました。調査結果から、処遇面に不満・不安がある方が多数いることと、半数以上の方が労働組合への関心が高く必要性を感じていることが分かりました。この結果を踏まえ、組合では、組織化に向けた取り組みを開始することになりました。取り組みに当たっては、非常勤職員はもとより、正規職員の理解も必要と考え、それぞれに対する取り組み事項を整理し、具体的な目標及びスケジュールを立てました。これと併せて、非常勤職員組織化推進チーム（以下「推進チーム」）を編成し、取り組み体制を整えました。

2018年7月からの組合説明会では、出席者から雇用の更新や職場環境などに関する意見・要望が多数あり組合に対する期待の大きさが伺えました。組合では8月30日に組合員の承認を得て非常勤部を設置しました。第1期目の説明会終了後、非常勤職員の反応を踏まえ、改めて取り組み事項及びスケジュールを整理し、9月から第2期目の説明会を開催しました。ここでは、組合加入書を配付するとともに、役員候補者を募りました。

その後は、非常勤職員の組合加入を勧めながら準備会を設置し、非常勤部の結成に向けた準備を行いました。

また、組織化開始後からこれまでの間、非常勤職員向け情報紙を定期的に発行し労働組合に対する関心向上に

努め、正規職員に対しては、適宜取り組み状況を報告しながら、組織化に係る理解を深めました。その結果、全職種からの組合加入があり、12月14日に74人で非常勤部の結成に至りました。

結成後、非常勤部では、組合未加入者に対する職場オルグや、組合説明会を開き、加入推進を行っています。また、適宜、非常勤部情報紙を発行し、部員間の情報共有をはかっているところです。



具体的日程

年	月日	会議、オルグ	内容
2017年	6月26日	執行委員向け学習会	県本部から講師を招いて非常勤職員の組織化に関する現状、動向及び進め方の学習
	12月11日	非常勤職員向けアンケート調査	非常勤職員(209人)を対象にアンケート調査の実施 回収率 95.7%(200人)
2018年	3月5日	三役会議	組織化に向けた意思固め
	3月22日	執行委員会	・非常勤職員の組織化の決定 ・組織化に向けた取り組み及びスケジュールの確認 ・推進チームを編成(5人)
	6月28日	執行委員会	非常勤職員の組合費の決定(月額1,200円) 非常勤部の設置に係る規約の一部改正案に関する確認
	7月9日~9月13日	非常勤職員向け説明会	6回実施、121人出席
	7月26日	代議員会	非常勤職員の組織化の目的、進捗状況及び今後の予定の報告
	8月21日	組織化推進会議	今後の取り組み及びスケジュールの見直し
	8月30日	定期総会	非常勤部の設置に係る規約の一部改正
	9月13日~10月24日	非常勤職員向け説明会	6回実施、99人出席
	11月2日	代議員会	会計年度任用職員制度に関する学習
	11月5日	組織化推進会議	非常勤部の結成に向けた準備会の設置及び準備会の進め方などの確認
	11月22日	準備会	結成総会に係る役割分担及び総会資料の確認
	12月14日	結成総会	組合員74人で結成

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

- ・組合説明会の開催に当たり、臨時・非常勤職員の職種が異なることから、時間・開催場所などの調整に苦慮した
- ・正規職員の臨時・非常勤職員の組織化に対する理解を深める必要があった

克服方法

- ・より多くの臨時・非常勤職員に出席してもらうために、職種（一般事務職、保育職、現業職）を分け、地域（大矢野地区、松島地区、姫戸・龍ヶ岳地区）ごとに2期開催した（1期6回で全12回の開催）
- ・正規職員には、組織化の必要性を会合等で説明しつつ、執行委員会会議報告書及び組合機関紙等を通じて組織化に係る進捗状況の周知を行い、正規職員の意識改革（理解の深化）を図った



取り組みの中における非正規職員からの声

- 毎年実施される採用試験（面接）に不満がある。雇用が継続される制度を設計してほしい
- 組合は必要と考えるけど、組合費が負担である
- 雇用期間が単年であり、雇用継続が保証されない中、組合に入るメリットを感じられない
- 組合に入ったら、次年度は雇ってもらえないのではないかと不安がある

結成後に交渉で勝ち取れたこと

これまでは昼食休憩が取れない職場があったが、当局にそのような現場の状況を伝えたところ、休憩時間が取れるような配慮がいただけたこと

今後の課題、目標

- 組織拡大・充実のため、引き続き組合未加入者への組合加入を推進する
- 更なる処遇改善に向けて、要求を行っていく
- 雇用継続ができるような制度設計を要求していく

Message 非正規職員組合員からのメッセージ



私が、上天草市で非常勤職員として働き始めてから30年近くになります。その当時に比べると働く環境もずいぶんと変わりましたが、まだ正規職員との格差は大きく、その差はなかなか縮まることもなく、今日に至っています。“どうにかしたい!”と思っても、その思いを伝える場所がありませんでした。そのような中で、非常

勤部の組合ができること知り、“今だ!”と思い、加入しました。非常勤部においては、部員の年齢層も幅広く、働く必要がある人ばかりです。2020年度から会計年度任用職員制度が導入されますが、少しでも処遇面と職場環境が良くなるよう組合員の一人として頑張りたいと思っています。（非常勤部長 久保田裕子）

自治労社会保険関係労働組合連合
(日本年金機構職員労働組合)



一人はみんなのために、
みんなは一人のために



組織化の
概要

職員数	■正規職員数：10,880人 ■臨時・非常勤等職員数：約11,000人
組織化した日	2010年1月1日（ねんきん機構労組結成時）
組織形態	日本年金機構職員労働組合 契約職員部会（2011年9月4日設立）
組合費	臨時・非常勤等職員 10/1,000（有期雇用職員） 15/1,000（無期雇用職員）
組合費の根拠	正規職員との処遇の格差や有期雇用であることを考慮 正規職員 20/1,000
組合費の徴収方法	当局と協定締結のうえチェックオフによる
組織化した臨時・非常勤等職員の職場・職種	(職場) 機構本部、中央・障害年金センター、全国の年金事務所及び事務センター
	(職種) アシスタント契約職員（有期、日給） 特定業務契約職員（有期、日給） アシスタント職員（無期、日給） 特定業務職員（無期、日給） 年金相談職員（無期、月給） 事務センター専任職員（無期、月給） 無期雇用のエルダー職員（再雇用）
組織化した臨時・非常勤等職員の任用形態	契約職員
対象数、2019年11月1日時点の加入人数	対象数11,000人、加入人数1,879人

取り組みのきっかけ



日本年金機構設立時に正規・非正規を問わず全ての労働者の結集をめざし「ねんきん機構労組」を結成しました。その後、契約職員の独自課題について自らが主体的に取り組みを進めるため、2011年9月に「契約職員部会」を

設立しました。部会では「仲間づくり」と「集まり話し合う場の開催」を運動の柱として、契約職員の安定的雇用の実現、処遇・労働条件の向上、働きやすい職場環境の構築に向けて積極的に取り組んでいます。

取り組みの経過

日本年金機構が発足し組織体制の変更と、知識と経験のある職員が大幅に減少する中で、一人ひとりの業務量が増加し、契約職員にかかる役割と責任も増大しました。契約職員は、「年金相談」や「届書の審査・入力」など重要な基幹業務を担っており、欠かすことのできない存在です。しかし、機構発足当時の契約職員は雇用契約期間や更新回数に上限があり、処遇・労働条件についても正規職員と大きな格差があるなど多くの不満や不安の声が寄せられていました。

契約職員部会では、基本組織と連携しながら、契約職員組合員が主体的に加入勧奨を進め、多くの仲間の組織拡大を図ってきました。また、組合員一人ひとりの不満や不安、悩みを共有するため、各分会、支部等で「集まり話し合う場（座談会）」を取り組んできました。くわえて部会主催による「契約職員部会学習交流集会」を毎年度開催

し、全国の仲間の結集強化と運動活性化を図っています。

労働条件改善に向けて契約職員部会独自アンケートを実施し、職場の課題や不満や不安の声を集約のうえ、部会と当局との意見交換（交渉）を実施しています。意見交換では、労働条件の格差是正、雇用不安を訴えたほか、業務内容の明確化、研修制度の充実、ハラスメントがない職場づくりなど求めてきました。

取り組みを継続する中で、正規登用の拡充、有期雇用職員の無期化の推進、一時金の支給、一部職種の月給制への変更、ライフサポート休暇（年間通じ2日）制度の創設など、多くの改善を図ることができました。

契約職員部会の最重要課題である「安定雇用の実現」と「処遇・労働条件の改善」にむけて、引き続き、契約職員部会が主体となって運動を進めていきます。



具体的日程

年	月日	会議、オルグ	内容
2011年	6月4日～5日	社保労連2011組織集會	「契約職員部會」の設立を見据えて、契約職員の仲間による課題別會議を開催 職場実態や契約職員に関わる課題について討論し、次期大會での部會設立を確認
	8月6日	ねんきん機構労組契約職員部會設立準備委員會	各地方本部より契約職員の代表者を選出し、契約職員部會設立準備委員會を開催
	9月4日	ねんきん機構労組第4回定期大會契約職員部會設立總會	「ねんきん機構労組契約職員部會の設置について」を機関決定部會設立總會において役員体制および今後の活動について確認した
毎年		契約職員部會學習交流集會	労働組合の重要性を學習するとともに、討論・交流を通じて契約職員部會運動の活性化にむけて意思統一を図っている
		地方本部契約職員部會設立	全国の各地方本部において、順次、契約職員部會を設立（この間、北海道、北関東信越、近畿、中国、九州地本で部會設立）
		契約職員部會總會	年間の活動方針と役員体制を確認
		組織拡大専門員の設置及び労組説明會	社保労連の組織拡大専門員と協力し、労組説明會を全国で展開し、加入拡大をすすめている 契約職員部會運営委員も、基本組織役員と連携し、自ら他の分会に赴き労組説明會を行っている

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

組合活動の必要性や組合に対する理解

克服方法

契約職員の処遇・労働条件を改善するために、契約職員自らが声をあげていくことの必要性について、熱意をもって丁寧に声掛けを行った

取り組みの中における非正規職員からの声

- 組合加入について、声をかけてもらえるとは思わなかった
 - 声をかけてもらえて、うれしかった
 - 全国にも同じ思いを持っている仲間がいると知った
 - 役員を担うことに不安がある
 - 組合費の負担が大きい
- など

結成後に交渉で勝ち取れたこと

- ・ 正規職員登用制度の導入
- ・ 有期雇用職員の無期化
- ・ 年金相談職員制度（無期雇用、月給制）の導入
- ・ 給付業務正規職員制度の導入
- ・ 事務センター専任職員制度（無期雇用、月給制）の導入
- ・ 基本給引上げ
- ・ 一時金（賞与）支給の実現
- ・ 一時金（賞与）支給月数の増
- ・ ライフサポート休暇の導入（年間通じた2日間の特別休暇）
- ・ 結婚休暇の有給化
- ・ 通勤手当の算定方法見直し（年次有給休暇取得時も「勤務日数」として扱うように改善）

今後の課題、目標

- 同一の職種・業務内容・職責における処遇差の解消
 - 継続年数に応じた賃金体系の確立
 - 月例給の増額
 - 諸手当の改善
 - 一時金（賞与）の増額
 - 退職金の支給
 - 休暇制度の見直し
- など

Message 非正規職員組合員からのメッセージ

契約職員の処遇・労働条件の改善は、自らが主体的に関わっていくことが大切です。そのためにも、同じ思いを持つ、より多くの仲間の労働組合への結集が重要になります。

今後も契約職員の組織拡大を進め、私たち自身の処遇・労働条件の改善につながる運動を進めていきます。自治労の仲間のみならず、ともに頑張っていきたいと思います。



一人でも多くの仲間を

兵庫県本部 尼崎市嘱託職員労働組合



顔を見て想いを伝えるって 大切やなあ



尼崎嘱託労組には、市で働く色々な職種の嘱託職員が加入しています。年々正規職員が減少し、非正規職員が増加する中、組合加入率は上がりず悩みの種でした。いろんなオルグ活動を聞いて、「顔を見て相手に伝える事から伝えて!」「どうするかを決めるのはその人だから、まずは伝えよう!」という事になりました。

何年か前に一度、市で働く全嘱託職員宛に【尼嘱労の今までの軌跡】と組合加入用紙、オルグ文書を送付したこともありました。その時に作成した【尼嘱労の今までの軌跡】を手に、まずは学童保育指導員の方々に顔を見て伝える事にしました。

オルグでは、何年も続いている人員不足について「私達や子ども達にしわ寄せがある事だから一緒に改善できるようにしていきましょう!」「今まで組合で先輩方が声をあげ訴えてきたから処遇待遇の向上ができた事、だから結婚したり子育てしながら働き続ける事ができた人も多くいるんだ」と伝えました。「組合に加入しても自分は何も協力できないし、活動できないから…申し訳ないです…」という返事もありました。その方には「加入したら何かやらなアカンって思い込みすぎですよ」「組合って数力がなんです。例えば人員不足に関してはいくら組合で訴えても、当局は『指導員の過半数も加入していないから指導員みんなの想いやないでしょ!』」とそう思うんです。1人でも多く仲間を増やしていく事

が大切なんです!」と話しました。そして、組合活動に関しては、「何かしなくてはではなく、加入して組合費を払うだけでも活動に協力していると思って欲しい」「加入して仲間の輪が広がって、いろんな関わりから、自分ができるときにできる事を、自分の気持ちがそう動いた時に協力してくれると嬉しいし力になる」と伝えました。顔を見て想いを伝えるってほんとうに、ほんとうに大切やなあと実感!

なんと、この行動で9人の仲間が増えました!めちゃくちゃ嬉しかったです。中には組合費が払えない事を理由に断られたケースもありました。「賃金が上がったらまた考える」と…。「賃金あげのために頑張ってるんやから一緒になって思えないの!？」と萎えそうにもなりました。いろんな考え方の人がいます。この時は「わかりました。賃金上がったら加入してね!」とあっさりと対応しました。

夏休みが終わり、落ち着いたらまたオルグの再活動です。市で働く全嘱託職員に組合の大切さ・数がか・仲間との繋がり等組合の大切さをメール便で送り、会って伝えられる方々には、顔を見て想いを伝えていきました。説明会も開催し、6人が参加のうち5人が加入してくれました。

「自分たちの事だから私たちみんなで頑張っていこう!」「みんなはひとりのために、ひとはみんなのために」を心に、これからも仲間の輪を広げていきたいです。



笑顔で春を迎えるために



たつの臨嘱労は、2019年に結成15年目を迎えました。たつの市で働く臨時・嘱託職員の組織率はわずか数パーセントです。組合員の職種は、事務補佐・幼稚園教諭・保育士・こども園保育教諭・給食調理員・用務員・学童指導員・図書館司書と多岐にわたります。多くの職種で空白期間がまだ存在するたつの市ですが、この1年の最大の取り組みは会計年度任用職員制度に向けての協議と仲間づくりでした。

2018年8月に当局、市職、臨嘱労で三者協議を行いました。たつの市の基本方針は、『法律上、やむを得ない職種以外は全員週31時間のパートタイム』『フルタイムの昇給は1年4号給、パートタイムは1年3号給。昇給の上限は4年』というものでした。現在フルタイムで働いているのにパートタイムへの変更は、処遇改悪としか言いようがありません。

この方針に危機感を抱いた私たちはニュースを出し、県本部・播磨ブロックや他の単組からも応援に来ていただき、学習会を4回行いました。回を重ねるにつれ参加者は少しずつ増えてきたものの、まだまだ反応が薄いことが悩みでした。そこで全臨時・嘱託職員を対象に会計年度について当局の方針に納



得しているか、不満や不安がないかとアンケートを実施しました。思っていた以上に回収率が高く、処遇に不満を持っているまだ顔を知らない仲間がいることにやる気をもらいました。

アンケート回収後に市内4カ所で午前と勤務終了後の各2回、計8回座談会を行いました。三者協議を始めて1年が経過しましたが、アクションを起こしたことにより、組合員数が2倍の43人になりました。しかし、非正規の総数からすると、まだまだ少ないことには変わりありません。数は力なり。引き続き仲間づくりに力を入れたいと思います。

2019年11月までに県本部からも応援をいただき9回の三者協議を重ねてきました。当局は財政難によるパートタイムへの変更ではなく、職の整理をした上でパートタイムになるのだと主張してきました。現場の意見を取り入れてほしいと何度も訴えると、専門職については1日7時間、7.5時間と時間延長をする職種も出てきましたが、フルタイムで働いている私たちにとって不利益変更であることには変わりません。昇給の上限4年については、昇給幅を32号給まで広げることができました。大幅な前進ではありませんが、諦めずに訴えてきたことの成果だと感じています。そして9月の議会では条例案が提出されました。給与や休暇制度などの運用について、まだ検討すべき課題は多く時間はありませんが、新しい仲間と共に諦めずに協議していきたいと思っています。



問い合わせ先

自治労総合組織局

TEL : 03-3264-2593

E-mai : soshikikakudai@jichiro.gr.jp

発行日 2020年2月