

# No Rain,

組合って力です

Part 12

# No Rainbow



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

●イラスト  
高崎市役所嘱託職員労働組合  
天内美里さん  
大津のぞみさん



全日本自治団体労働組合 (自治労)

## はじめに

この事例集では臨時・非常勤等職員から会計年度任用職員への移行時に雇用の確保、労働条件の改善を勝ち取った取り組みと正規職員として任用された事例、仲間づくりの取り組みを紹介しています。

みなさんの今後の組合活動の参考にしてください。



事例  
1

処遇改善

沖縄県本部・那覇市会計年度任用職員等労働組合

## 交渉で期末手当1.45を2.6月、日給制を月給制に!

### 仲間を増やす

2018年12月から「会計年度任用職員」制度について、那覇市職労とともに、本庁、各支所、各保育所、給食センター、公民館、図書館等で40回以上、約500人に説明してきました。この取組後、90人弱の組合員数が190人にまで増員しました。

2019年2月からは、当局との交渉もスタートし、新聞記者の取材対応や那覇市議員への働きかけも行ってきました。6月議会に初めて傍聴し、様々な政党の議員より多くの質問を出してもらいました。改めて議員との共通理解の大切さを痛感しました。

### 当局との交渉

当局は、当時『パートが基本』を示し、あくまでも国家公務員の非常勤と処遇は同等であるとしていました。この制度は、臨時・非常勤職員に適正な任用・勤務条件を確保することが求められていますが、当局の考えは趣旨に反していると主張しました。さらに、正規と非正規の休暇比較一覧表を作成し、同じ那覇市で働く職員なのに違いがあるのはおかしい事も訴えました。

交渉で時間をかけたことは、期末手当を再任用と同じ1.45月から2.6月にすること。年収が下がることの無いよう前歴換算すること。そして組合員が最も重要視している雇用安定の継続です。

休暇制度については、不利益が無いようにと今まで勝ち取ってきた休暇は継続することを当局のほうから提案してくれました。さらには、日給制を月給制にすること(一部の職員を除く)を約束してくれたのです。嬉しいことに、妊婦検診休暇に関しては、職員の方から不平等

にならないようにと訴えがありました。

最終日の交渉では、市長自ら『期末手当は2.6月』とすることを約束し、交渉終了しました。同じ職場で働く仲間として、正規職員の方々も当事者意識をもって一緒に取り組んでくれていると感じた瞬間でした。14回に及ぶ交渉は、譲歩した部分もありましたが、私たちが納得する形で成立しました。

### これからも根気強く

ここまでの過程、全てがとても勉強になりました。

他の自治体に比べ、処遇が良い方向に交渉できたのは、先輩たちが築き上げてきた30年間の活動と想いと、連合体の柱である市職労の力が、処遇低下を防ぐ抑止力にも繋がっているのだと思います。

携わっているすべての方々に感謝しつつ、那覇市の取り組みが他の自治体にも良い影響を与えられるように、今後も根気強く取り組んでいきます。



## 目次

処遇改善	交渉で期末手当1.45を2.6月、日給制を月給制に！ 沖縄県本部・那覇市会計年度任用職員等労働組合	2ページ
	納得いかない時は妥結をしない！ 兵庫県本部 芦屋市臨時・嘱託職員共闘委員会	3ページ
	正規化すべきは正規化を 高知県本部 高知市職員労働組合	4ページ
	賃金任用制度労使検討会があったからこそ！ 東京都本部 八王子市臨時・非常勤職員組合	5ページ
処遇改善 正規職員への道	仲間たちが働きやすい職場を作って欲しい 北海道本部 足寄町職員労働組合	6ページ
正規職員への道	自らの問題は自分の声と言葉で伝えよう 鹿児島県本部 薩摩川内市職員労働組合・会計年度任用職員部	7ページ
	正規職員化にむけて交渉を続けてきました！ 佐賀県本部 佐賀市立公民館職員労組	7ページ
仲間づくり	働きたい気持ちを訴えていきたい 千葉県本部 芝山町職員組合	8ページ

事例  
2

### 処遇改善

## 兵庫県本部 芦屋市臨時・嘱託職員共闘委員会

# 納得いかない時は妥結をしない！

### ○ 制度の移行時

芦屋市には、留守家庭児童会指導員労組、嘱託職員ユニオン、臨時職員労組と3単組の非正規の組合があり、臨時・嘱託職員共闘委員会として、力を合わせて闘いを続けています。

会計年度任用職員制度の趣旨は「私たち非正規職員の処遇改善」だと言われていますが、正直「処遇が改善された」という実感はありません。

会計年度任用職員への移行の時は、今まで勝ち取ってきた一時金の率は下げられ、任期満了割増報酬も奪われ、その上に雇用の不安は今まで以上に強くなり、これからどうなるのだろうと不安と悔しさで一杯でした。移行にあたっては県本部やブロックの方々の力を借りながら、11月、3月末にも徹夜また深夜まで全員待機で交渉を行い、生涯賃金までも比較をし、年収ベースで不利益がないよう、移行することができました。

### ○ 検討会の立ち上げ

しかし、移行して1年も経たないうちに、人事院勧告で期末手当0.05カ月引き下げとだされ、引き続き今年も0.15カ月引き下げと出されました。引き下げを先送りにはしたものの、下げられたことには変わりありません。年収ベースは2年も経たないうちに不利益変更されたのです。「勤勉手当がない私たちまでなぜ下げられなければいけないのか！」と悔しさで一杯です。このままでは、私たちの生活が立ち行かなくなり、今まで組合で少しずつ積み上げ改善してきた労働条件が、アツと言う間に奪われていきます。「どうしても下げるなら賃金制度を改善して補填しろ！」と昨年は、全員待機の交渉を

2回もち、最終交渉では朝の5時まで折衝・交渉を繰り返し、「このままだとこれから先、私たちの一時金は

下がるだけ。今までのように勤勉手当分割増報酬として出せるようにしろ！」と当局に迫り、「勤勉割増報酬検討会を立ち上げ、労使で協議を開始する」という回答を得て妥結しました。今年も「賃金での補填」を訴え、折衝、交渉を繰り返し、全員待機の最終交渉は未明2時30分までかかり「来年11月までに、検討会で精力的に議論をすすめ、勤勉割増報酬制度の実現に向け、協議し労使で取り組む」という回答を引き出し妥結しました。

### ○ 力を合わせて

私たちは組織拡大も進まず、小さな労働組合ですが「納得いかない時は妥結をしない」という姿勢で、決裂したことが何度もあります。その時はビラまきや、抗議行動などに自治労の仲間やユニオンなど県下の多くの働く仲間が支援に駆けつけてくれて、「一時金の受け取り拒否」をしたこともあります。当局の冷たさに打ちひしがれても、働く仲間の温かさに勇気をもらい、みんなで力を合わせ粘り強く闘い続けることができるのは、労働組合があるからです。

このように闘い、今まで正規職員との格差を縮めるため、雇用を守るため、奮闘してきたことが無駄にならないように、今は1日も早く勤勉割増報酬制度が実現できるよう、粘り強く頑張ります。泣き寝入りはしたくありません！



# 正規化すべきは正規化を



## 220人の交渉団

正規・非正規の区分を法律上明確化し、任用根拠の明確化・適正化を図ることを目的とした改正地方公務員法及び改正地方自治法（以下「改正法」）が、2020年4月から施行されことに伴い、2017年に実施した非常勤職員実態調査（アンケート）の結果や職場オルグにて把握した現場実態をもとに、臨時・非常勤職員の「雇用の安定・労働条件の改善」に取り組んできました。

## 3級に到達

約1年半をかけて、保育園、高齢者支援センター、消費生活相談センター、福祉事務所などを中心に繰り返し各職場へ出向き、臨時・非常勤職員の皆さんに法改正の趣旨説明や処遇改善のためには当事者である皆さんの声が必要不可欠であることを訴えました。

また、放課後児童支援員労働組合、競輪競馬労働組合とも連携し、その職の専門性や困難性についても具体的な現場事例をふまえながら議論を深めました。

その結果、当局との度重なる交渉では、最大220人の交渉団が集まるなどし、これまで行政サービスを底支えてきた多くの皆さんの生の声をぶつけることができました。

交渉では、安定的な市民サービスの提供を底支えてきた臨時・非常勤職員の任用根拠の明確化と適正化を求め、「正規化すべき職は正規化」を大前提とする一方、正規化できないのであれば、その職責に見合った賃金労働条件の確保をするよう改めて要求しました。重ねて高知市では、実態として相当期間任用され、専門性を蓄え、市民・地域・関係機関などとの関係をつくり、制度や法改正にも柔軟に対応しながら安定的な市民サービスの提供に应运ってきた職種も存在することを訴えました。さらに、本法改正への対応にあたっては、国のマニュアルどおりではなく、法の隙間を埋めるつもりで、市独自の考え方をもって対応しなければ、本当の処遇改善にはつながらないことを強く指摘しました。

特に、「正規化すべき職は正規化」を大前提とする中で、国が示す非正規職員の類型に加え、高知市独自の類型として「特定専門型」（準正規的任用）の設定を要求したことについては、これをきっかけに、正規化が困難であるならば、同一価値労働同一賃金の観点をふまえれば少なくとも給与、休暇、安定的任用についてはそれなりの改善を図るべきだという議論に厚みと強みをもたせることができました。

その結果、放課後児童支援員や地域高齢者支援員、母子保健コーディネーターをはじめとするいく

つかの職種で3級22号まで到達でき、再度の任用を公募によらず3年を超えてできるようになりました。

さらに、これらの職に追従する形で、専門性、困難性、継続性を職ごとに整理することをルール化しながら、生活保護事務支援員をはじめとする多くの職において2級41号まで到達できるようになりました。

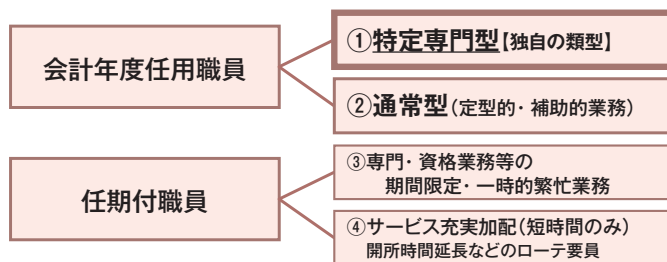
## 「新」市労連の誕生

国に準拠せざるを得ない状況が続く中、これらの独自性をもった制度を確立できたのは、組合員が結集し、一人ひとりの思いや職場の実態を生々の声でしっかりと伝えることができたからです。

会計年度任用職員制度の導入から2年が経過しようとしています。

このたび、高知市職員労働組合と高知水道労働組合で結成する高知市職員労働組合連合会に高知市放課後児童支援員労働組合が加盟しました。

「新」市労連として、引き続き勤勉手当の支給や休暇制度の有給化など、さらなる処遇改善を目指していきます。



### 国が考える「職の整理」の表に落とし込むと

		独自区分		
		「相当の期間任用される職員」を就けるべき業務	左記に相当または準じる業務	左記二つ以外の業務
フルタイム	任期の定めのない常勤職員	臨時職員	①会計年度任用職員【特定専門型】(フルタイム)	②会計年度任用職員【通常型】(フルタイム)
	再任用職員			
パートタイム	任期付短時間職員③④	再任用短時間職員	①会計年度任用職員【特定専門型】(パートタイム)	②会計年度任用職員【通常型】(パートタイム)

イメージとしては、国の区分AとC、BとDの間に独自区分を設定する

# 賃金任用制度労使検討会があったからこそ！

## 第一に雇用継続

会計年度任用職員制度確立に向けては、雇用継続を大前提とし、目先の処遇改善のみを追求するのではなく、法改正の趣旨に沿った会計年度任用職員と正規職員の、「役割」と「働き方」を「あるべき姿」で議論することを市当局との共通認識として、賃金任用制度労使検討会で議論を重ねました。

結果として、市の「会計年度任用職員として果たすべき役割のなかで、通常の勤務ができていれば雇用が更新できる」と労使で確認し、その評価については人事評価を用いた客観的能力実証とすることとしました。このことにより事実上、雇用年限の設定を阻止することができました。さらに、人事評価を用いたことによる、報酬の加算をする制度の構築に至りました。

## 労使一体の取り組み

経験を重ねることで報酬が上がっていく、そのことが雇用年限の設定阻止へつながりました。そして、会計年度任用職員と正規職員の業務を切り分けたことで、会計年度任用職員の中で「標準の職」と「高度の職」といった職の設定をしました。「高度の職」については、その職

**月額：**東京都の水準に均衡、常勤職員の給与との権衡を考慮し原則、各年度4月1日に決定  
(専門職→常勤職員の改定率、アシスタント職→最低賃金の引上げ率)

### ▶ 専門職

- ・職の内容に応じて分類(年間1,440時間ベース)、「標準」「高度」の職を設定
- ・「標準」→原則、報酬額を都に合わせた額を初号給とし、間差500円
- ・「高度」⇒移行に伴う加算を最大5,000円とし、間差800円
- ・報酬表への格付け、2020年4月移行時は嘱託員としての継続経験年数を考慮
- ・職務経験加算は同一職種に1年間の継続任用があった場合、人事評価に  
A⇒2号給加算 B⇒1号給加算 C及びD⇒加算なし
- ・「高度」への移行は、同一職種5年間の継続勤務及び人事評価による

### ▶ アシスタント

- ・職の内容に応じて分類、日額、時間額単位で53種類(日額は7.75時間をベース)

▼賃金任用制度労使検討会



▼執行委員会

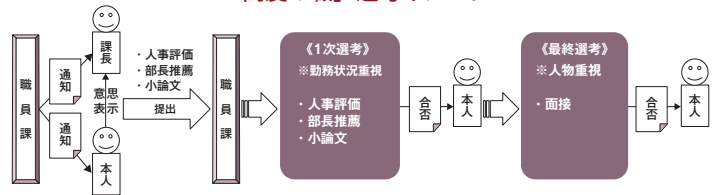


の設定にあたり、各課の状況は執行部だけでは把握できないことから、職場組合員への聞き取りを行いました。また、その立場や具体的な業務内容については、市当局の理解のもと、組合が全課(342課)へ調査し、導入の合意がなされた所管から選考を実施することとしました。

検討会における議論により、雇用年限の設定なし、期末手当2.6ヵ月支給、休暇制度や福利厚生などの拡充など、処遇は大きく前進しました。検討会における議論では、当事者である臨時・非常勤職員組合の仲間の声を直接、市当局に伝えることができる場であり、それらを理解してくれている市当局、また、日頃から助言をいただいている市職への感謝を忘れず、引き続き制度改善に向けて検討会の場で議論を続けていきます。

号給	標準	高度
	報酬月額	報酬月額
1	194,400	201,900
2	194,900	202,700
3	195,400	203,500
4	195,900	204,300
5	196,400	205,100
6	196,900	205,900
7	197,400	206,700
8	197,900	207,500
9	198,400	208,300
10	198,900	209,100
11	199,400	209,900
12	199,900	210,700
13	200,300	211,500
14		212,300
15		213,100
16		213,900
17		214,700
18		215,500
19		216,300
20		217,100
21		217,900
22		218,600
23		219,300
24		220,000

## 「高度の職」選考イメージ



**八王子市職員組合** 組合員総数 約2,800人(職員数 約3,000人 ※含管理職)

**八王子市臨時・非常勤職員組合** 組合員総数 約370人(組織化対象 約2,200人)

※賃金任用制度労使検討会：自治体行政を担う非常勤職員の役割・責任は増大し、行政運営・行政サービスの維持・向上には必要不可欠な存在となった。非常勤職員が働き甲斐をもち、経験が生かされる賃金・任用制度が求められており、現行の制度、働き方、賃金・報酬等を労使で検討・議論することで、職員一人一人が理解し納得できる賃金・任用制度にしていくことを目的として設置。組合(臨職組合三役・市職)と市当局(職員課・労務課等)で構成。

## 仲間たちが働きやすい職場を作って欲しい

## 保育士 臨時職員から準職員そして正規職員に!

足寄町職労は2018春闘において保育準職員の正規職員化を勝ち取っています。足寄町には市街地の保育所以外に、無認可の保育園と僻地保育所があり、そこで働く保育士たちは臨時保育士として雇用されていましたが、保育所の統合や僻地保育所の通年化により、労使交渉の結果、準職員とした経過があります。2020年の会計年度任用職員制度導入により処遇が改悪されてしまうことから、2017年の人勸期闘争から交渉を開始し、2018年4月から正規職員化、また、4月に準職員として採用予定だった保育士も正規職員として採用することとなりました。

当初、当局は正規職員化後も処遇については準職員と変わらない内容としていましたが粘り強く交渉を続け、行政職賃金表の2級に適用し、主任職については3級を適用、また、期末勤勉手当や寒冷地手当も支給するなど大幅な改善を勝ち取りました。

準職員になった時点で、数人は組合に加入していましたが、正規職員化により執行部と女性部を中心にオルグを実施し、最終的には一部を除き、組織化を図ることができました。仲間となった保育士たちは仕事に対する意識が向上し、更には職場班の班長や女性部、保育部会の役員を率先して担うなど、組合に積極的に関わるようになりました。また、その取組みを目にしたことで、当初加入しなかった2人が途中から加わり、現在では女性部の役員を担うなど労働運動に深く関わっています。昨年、パート雇用の保育士（非組合員）の休暇制度について問題が生じた際、保育所班で急遽班会議を開催し、正規職員となった組合員から「仲間たちが働きやすい職場を作って欲しい」と改善要求があり、今年度から会計年度任用職員に家族看護休暇を有給で2日付与することとなりました。

保育準職員の正規職員化による組織化は他の職場の仲間たちにも大きな影響を与えており、車両センターの会計年度任用職員のフルタイム雇用や組織化に繋がっています。

## 現業職場 11か月の臨時職員から会計年度任用職員への移行、パートタイムの当局提案を交渉によりフルタイムへ

足寄町の運転手や代替保育士などの非正規労働者は、会計年度任用職員制度が導入されるまでは「臨時職員」として雇用され、11ヶ月雇用であったことから1ヶ月間は収入がなく不安定な生活を余儀なくされていました。会計年度任用職員制度導入により通年雇用となりましたが、賃金や休暇制度は正規職員との格差が大きく、人員確保の観点からも改善に向けた取り組みが急務となっています。

当局は、制度導入にあたり「一律7時間勤務のパートタイム会計年度任用職員」へ移行する方針を示しましたが、足寄町職労は、車両センターなどでパートタイム会計年度任用職員として雇われた場合に発生する恒常的な時間外労働は制度違反となることや、7時間勤務では人員配置が不可能となり、住民サービスの低下に直結することを指摘し続けました。その結果、「車両センターなど一部の現業職場は、フルタイム会計年度任用職員とする」当局回答を引き出し、待遇改善を勝ち取ることができました。

その後、車両センターでは、21人のフルタイム会計年度任用職員が組合に加入しています。常日頃、同じ職場の組合員が「労働組合は非正規労働者の待遇改善に取り組んでいること」を説明しており、署名行動などに一緒に取り組んできたことがスムーズな組織化につながったものと思われます。

## 町職労 会計年度任用職員制度導入後も交渉で処遇改善

会計年度任用職員の待遇改善の取り組みについては、2021春闘期団体交渉において、「家族看護休暇の付与」を要求し継続交渉としていました。8月に実施した理事者交渉において、当局から「2022年4月から年

2日、有給での家族看護休暇を制度化する」との回答を引き出し、さらに早期導入を求め粘り強く交渉した結果「今年度は1日付与する」との前進回答を引き出すことができました。

今後も、足寄町職労の会計年度任用職員の組織化はもとより、安心して働き続けられる職場づくりをめざし、待遇改善に向け総力をあげて取り組みをすすめていきます。



## 自らの問題は自分の声と言葉で伝えよう

## ○ 組合の結成

私たち薩摩川内市職員労働組合・会計年度任用職員部は、2020年4月から新たな非常勤職員制度としての会計年度任用職員制度導入を見据えて2018年9月に「薩摩川内市臨時・非常勤等職員労働組合」を設立しました。

組織結成後の2018年11月19日には、職場学習会を通じて組合員の意見を集約し、結成交渉として「会計年度任用職員制度導入に関する要求書」を当局に提出しました。今までは職場の責任者にしか届けることができなかった私たちの声を直接当局に届けることができるのは組合という組織があるからこそ、と感動したことを今でも覚えています。

その後、当局からの回答を基に職場委員会を開催しました。組合を結成して間もなく、組合活動を初めて経験した組合員の中には「組合を結成したら全ての要求が実現される」と考えていた方もいたため、回答に対しての様々な厳しい意見や不満の声も出されました。組合運動とは一朝一夕にはいかない、継続した取り組みが必要だと改めて学習をしました。

## ○ 会計年度任用職員から正規職員へ

組合員からの意見聴取をもとに執行委員会で協議したうえで、①本人の意思で勤務体系（パートタイム・フルタイム）の選択ができるようにする、②地域医療として、充実した看護が出来るような人員の確保することを要求項目の優先事項と定めて、2019年1月29日に初めての交渉を実施しました。

その結果、①については継続協議となりましたが、②については2019年4月から正規職員としての看護師採用

年齢を30才から59才へと大幅に広げる、ということで一部要求が実現したこととなり、4月から4人の会計年度任用職員が正規職員として採用されました。

組合結成時の合言葉『ひとりひとりの声は小さくて、なかなか当局には届かない、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のだと信じて、まず行動！』が当局に届き、組合の価値を実感できた時でした。

## ○ 今後の取り組み

会計年度任用職員制度が2020年4月にスタートし、1年半余りが経ちましたが、①月給制の増加、②期末手当の支給、③各種休暇の制度化など、一定程度の処遇改善は進んだものの、安定雇用や常勤職員との均等・均衡待遇については、未だに多くの課題を残しています。

最近では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止を図るため、医療職場に従事している私たちは活動の自粛をよぎなくされ、具体的な活動ができていません。私たちはこれに負けず会計年度任用職員部が一丸となって、学習や交流を通して気軽に意見交換ができる組織づくりや運動に取り組んでいきたいと思っています。



※薩摩川内市職員労働組合の臨時・非常勤等職員の組合結成の取り組み経過については「組合って力ですpart10仲間ととに！」（2019年4月発行）で紹介しています。

## 正規職員化にむけて交渉を続けてきました！

佐賀市立公民館職員労組は2010年に組合員31人で結成され、正規職員化や労働条件の改善にむけて交渉を続け数々の賃金・労働条件を改善してきました。

会計年度任用職員制度の移行に伴い、2019年に当局から「2021年3月31日時点で60歳以下の者（29人）を正規職員として任用する、60歳を超える者（4人）は65歳到達年度までは現行制度を継続する」と提案がありました。当局からは「任用は競争試験ではなく選考試験であり形式的なものですから全員受験してください」と言われ、一時金の率や毎年の昇給を考えると提案内容の方が生涯賃金が高くなることがわかり提案を受け入れました。しかし、試験の結果は専門職主事29人のう

ち、合格者は21人（組合員8人）のみで、その他補欠合格者6人、不合格者1人、懲戒解雇者1人でした。

公民館労組は佐賀市職労、県本部の協力のもと、市議会議員や自治会、公民館協議会への要請も行いながら市当局と交渉を行い補欠合格者の追加採用、不合格者の会計年度任用職員フルタイムでの採用を勝ち取りました。

2010年からの闘いには紆余曲折ありましたが、粘り強く続けてきた努力が実を結んだ結果となりました。また過半数を確保した途端に担当課の対応が一変するなど数の力を実感することもありました。

現在、佐賀市職員に採用された公民館専門主事は佐賀市職労に加入をしています。

## 働きたい気持ちを訴えていきたい



## 組織化のきっかけ

芝山町では、保育に必要な人材を正規職員のみで充足させることができず、臨時職員を採用することで対応してきました。そんな臨時職員の中には、複数年勤務する者も存在しましたが、勤務年数等の経験は賃金に反映されず、働く側のモチベーションの低下やより賃金の高い自治体や民間への人材の流出という問題を抱えるようになっていました。そのため、臨時職員の勤務条件の改善を図ろうとしましたが、臨時職員の組織化ができておらず、当局との協議の場にあげることすらできない状況でした。

そのような状況の中、2020年4月から会計年度任用職員としての勤務形態が開始されるとのことから、身分

の変更に合わせて、会計年度任用職員についても組合員になれるようにし、勤務条件の改善を図ろうという機運が醸成されました。



## 取り組み

単組執行部が各保育所へ出向いて職員組合の説明や職場委員の声掛けを実施しました。また、各保育所で職員組合についてのイラスト付き資料を配布するとともに、それぞれの事業の概要や参加してみたの感想を伝えました。

## 会計年度任用職員の声 (組合に入った理由)

- 臨時職員の時組合への加入がなく正規職員を通して処遇改善を訴えてきましたが、加入が可能となり自分たちの意見が直接届くと思い加入しました。職場環境改善・休暇の拡充・処遇改善を訴え、辞めていく人を一人でも減らしたいです。
- 休暇を増やしてほしいから
- 処遇改善をしてほしいから
- 働き続けたい気持ちを訴えていきたいから
- 熱心に誘ってもらったから。

