



臨職評通信

自治労兵庫県本部 臨時・非常勤職員等評議会
神戸市中央区中山手通 3-4-8 TEL 078-392-0820 FAX 078-392-0920

No.113

(改題 94 号)

2024 年 4 月号



学習合宿で、臨職評で作製したピンクの「のぼり旗」と「腕章」を披露しました

自治労兵庫県本部
臨時・非常勤職員等評議会

目 次

尼崎市嘱託職員労働組合	2
尼崎競艇労働組合	3
阪神公営競走労働組合	3
市立伊丹病院労働組合	4
伊丹市立児童くらす指導員等労働組合	5
芦屋市留守家庭児童会指導員労働組合	5
芦屋市嘱託職員ユニオン	6
自治労芦屋市臨時職員労働組合	6
芦屋市臨時・嘱託職員共闘委員会	6
宝塚市職員労働組合会計年度任用職員協議会（レインボー）	7
宝塚市会計年度任用職員労働組合 UTW	8
三田市職員労働組合嘱託等職員分会	9
淡路市職員労働組合臨時等職員評議会	9
南あわじ市職員労働組合 非常勤職員部会	10
猪名川町臨時・嘱託等職員労働組合	11
明石市非常勤給食調理員労働組合	12
明石市保育所臨時職員労働組合	12
加東市臨時・嘱託等職員労働組合	13
加西クローバー労働組合	14
たつの市臨時・嘱託等職員労働組合	15
佐用ひまわり職員労働組合	16
豊岡市職員労働組合臨嘱評	17
豊岡病院労働組合臨時等職員評議会	17
養父市臨時・嘱託等職員労働組合	18
公立八鹿病院職員組合臨時等職員評議会	18
朝来市職員労働組合 臨時・嘱託職員評議会	19
丹波市臨時・非常勤職員労働組合	19
丹波篠山市職員労働組合臨職評	20
香美町職員組合 臨時嘱託等職員評議会	21
新温泉町臨時等職員労働組合	21

組合員の熱い思いを訴え続ける

尼崎市嘱託職員労働組合

2024年、新たな1年が始まる1月1日の夕方に震度7の能登半島地震が発生しました。誰もが予想していない自然災害が起きて全国民が驚きました。被害は大きく被災地の方たちは、今も厳しい中で避難生活を強いられています。どうか少しでも早い復興を願っています。

そして、世界に目を向けるとウクライナ戦争は現在も続いています…大切な国民の命がいつも簡単に奪われること、物資も届かず飢えに苦しんでいること等のニュースを見る度に心苦しくなります。絶対に戦争はダメ！だと世界中が気持ちを一つにして訴えていくべきだと思います。

昨年度の交渉では、期末手当は要求通りでした。勤勉手当については、2024年度から常勤職員に準じるが成績率については単一区分、期間率については2023年度の在職期間も踏まえて決定することによって12月から特別措置額の計上を終了と記載がありました。物価高騰中で4ヵ月の間大きな影響となる、生活が苦しくなると伝えました。市職労にも調整に動いていただき、特別措置額廃止後は年収が下回ることになる職員に対しては調整額を支給すると回答が出ました。しかし、勤勉手当のプラス0.05月分については回答がなく、特別措置額を削がすために割り振ることができないと、支給できない理由があげられました。



どうしても無理なら、介護休暇の要介護者範囲を叔父・叔母まで緩和することや更年期障害休暇の創設に向けて前進回答を求めたところ、当局から事業主行動計画の議題にあげるか等も含め検討してくと確認が取れました。勤勉手当の0.05月分は、勤勉手当が支給されていないからできない。来年度からの勤勉手当の支給については正規職員と合わせると報告がありました。4月遡及が勝ち取れましたが、勤勉手当の0.05月分は悔しい思いをしました。

世の中の動きがやっと非正規の働き方や処遇の低さもクローズアップされてきている中なので春闘では、現場の責任を担っている会計年度任用職員が多いからこそ仕事内容に合った報酬や昇給停止撤廃、3年に1回の公募試験撤廃、待遇格差の是正、人員不足からの過重労働に対して手当か号給アップ、必要な職種にはフルタイム、更年期障害休暇の創設、私療休暇の有給45日、介護休暇の要介護者範囲の緩和、図書館・学校給食の直営堅持、労使協議を続けていくこと、ハラスメントを見過ごさず職場環境を守ることを訴えました。現場の声を沢山伝えることが一番響くのだと思うので、これからも組合員の熱い思いは伝えてたたかっていきます。

児童ホームでは、2024年度から19時までの開所となり児童課との話し合いも続けてきました。勤務時間は、全職員が変わることから人員不足・働き方に不安を持ちながらの新年度がスタートすることとなります。当局には、実態をしっかりと把握できるように今後も熱い思いを伝え続けていきたいと思っています！

そして、国から通達が下りてくるだけでは処遇を改善することはできません。

今年度も引き続き、組合員団結してたたかっていこうと思います。そして、地公労での共闘、県、ブロックの皆様また引き続きよろしくお願い致します。これからも、処遇改善に向けて取り組んでいきたいと思致します！



2024 春闘も組合員一層の団結で！

尼崎競艇労働組合

私たち尼崎競艇労働組合は2月20日に2024春闘独自要求書を提出しました。日額賃金は現給補償されているため私たちの賃金は上がる事はないと言われていたのですが、民間は昨年度物価高騰で3%増の反映があり私たちも月々の生活給である賃金の確保を訴えました。

本場開催日を増やすことや一時金（年間）の要求として、専売場外日および研修日を勤務を要する日とすることにより、基礎日数を増やす事が出来れば少しでも一時金が上がります。

夏季休暇についても4.5日を5日として取得期間も拡大することを申し入れました。

収益に対しての売上連動・可処分所得維持のための加算金は継続として自動更新ですが、今後も重要レースについての売上達成手当の制度化や従事員の新規採用等は引き続き協議を行っていきます。

これからも県本部、阪神淡路ブロックの皆様のお力添えを頂くと共に一歩ずつ前進し乗り越えて行きたいと思致しますので今後ともよろしくお願い致します。



2024 年度から勤勉手当を支給

阪神公営競走労働組合

昨年2023春闘では、民間平均3%の賃上げを反映させ、日給300円のベースアップで9200円→9500円となりました（再任用は210円UPで7180円）。この回答では納得できないと、4回の団交と事務折衝を続けましたが、これ以上の回答を引き出すことはできませんでした。

秋闘では、私たちには給料表がなく、行政職俸給表に当てはめると1級1号棒以下になるため、若年層同等の月額12000円相当の引き上げや平均1%のベースアップを要求しましたが、「春闘ですでに3%賃上げを実施している、2%も多い」また「売り上げは下がっている」とし、定昇も昇給もない私たちにとっては春闘でしか賃上げは勝ち取れないと痛感しました。

一時金については、2023年度人事院勧告による勤勉手当引き上げ分も期末手当で支給するよう要求しましたが「県に準ずる」とし、上乘せすることはできず、期末手当(+0.05

月引き上げ)だけの支給になりました。しかし2024年4月施行の勤勉手当は正規職員と同月数の一時金を要求し、年間4.5月(期末2.45月、勤勉2.05月)の支給を締結することができました。

2023年3月末で3人の組合員が退職され、4月より19人になります。次年度は一部の端末機を繁忙期のみ稼働することで現行のまま3つの投票所を守っていますが、今後人員不足は深刻化していきます。それと同時に組合運営も深刻化していきます。大きな課題を目の前にして、1人ひとりがしっかり考え、話し合い、取り組んでいきたいと思ひます。まずは2024春闘のたたかひを執行部一丸となって頑張っていきたいと思ひますので、これからもよろしくお願ひ致します。



現業職場の人員配置、賃金の4月遡及を確認

市立伊丹病院労働組合

新型コロナウイルス感染症の感染症法上分類が、2類から5類へ移行しましたが、感染者数は依然として増加と減少を繰り返しており、現場職員は感染リスクを負いながら、日々懸命に働いている状況です。

今年度も現業公企闘争において、現業職場である看護助手、調理師に関して、民間委託は考えていないことを確認しました。また、看護助手の人員配置については、現在各フロア3人ずつ配置できていることに加えて、業務フリー人員についても配置することをめざして、募集をかけていることも確認でき、今後採用が進めば、有給休暇の取得促進が期待できる職場環境となる内容でした。



会計年度任用職員の処遇改善について、週37.5時間勤務の場合、月額報酬において5,600円増額されることとなり、その他の勤務時間についても均衡を考慮した額で増額することとし、2023年4月に遡及実施することとなりました。また、勤勉手当については、2024年4月実施に向けて繰り返し労使協議を行い、実施することを確認できました。休暇制度については、昨年同様夏季休暇3日とその期間に有給休暇2日を確保することができました。

看護補助者の処遇改善の取り組みについて、病棟入院患者に関わる全ての看護補助者を対象に、フルタイム勤務者月額6,000円に対して、勤務時間按分された額での支給を2月から5月までの間実施することを確認しました。

今後も私たちが働く職場環境を少しでも良い状況になるよう、組合員一致団結して頑張っていきたいと思ひます。

結束力で雇用を守る

伊丹市立児童クラブ指導員等労働組合

昨年12月、市議会の一般質問で、児童クラブの民間委託を促す発言がありました。「児童クラブ、進む民間委託が良いのか、公営が望ましいのか？」との質問でした。児童クラブに全く接点のない一議員からの突然の発言で、傍聴していた私たちは、発言内容に啞然とし驚くばかりでした。担当課部長の答弁は、「児童クラブのニーズが高まる中、適切にサービスの量的、質的拡充をはかり、安定的かつ継続的な事業を行っていくためには、民間の設置運営による児童クラブの参入を進める」と答弁しました。その一連の発言は、大義名分のもと民間の誘致を進めようとするさまが垣間見れるものでした。

議会での発言を受け、担当課は私たちに「一市民の声」と一蹴し、当局は、民間参入、民営化の話はない、と言いました。そのような動きが少しでもあれば伝えてほしいと窓口で伝えていたにもかかわらず、3月、支援員全員が参加する研修会で2024年度の事業計画として民設民営の児童クラブの誘致が始まることが知らされました。

当局は、研修内容については、関知していないし状況は変わっていないと話し、私たちは混乱するばかりです。度々、労使の信頼関係を崩し、私たちを軽くみる組合軽視のやり方に怒りと共に嫌悪感をも感じます。

民営化については、伊丹市の学童保育にとってメリットはありません。それは、これまでの臨職評の中で学んできたことで、実証済みです。この先、伊丹市がどのように民間誘致を進めていくのかを注視し、当局には当局責任において、今、現場で働いている私たちの雇用を確保するよう強く訴え、私たちの職場に入ってくる民間に対して情報を集めて熟考し、雇用を守るために組合員結束して闘っていくつもりです。

私たちは、正規職員との理不尽な格差を持ちながらも、人員不足の中でも懸命に職務に取り組んでいます。学童保育という職に誇りと遣り甲斐を持っているからです。

私たちの雇用を必ず守り抜き、子どもたちにとって十分な保育が確保され育ちが保障されるよう断固闘います。

皆様とのつながりがあり、いたみ指労は力をいただいています。引き続きご支援ご指導よろしく願いいたします。



2級指導員2人の確保は死守するために頑張る

芦屋市留守家庭児童会指導員労働組合

私たちの職場は、近年人員不足が深刻です。人員の予算を確保しているにもかかわらず、指導員の加配を募集しても人が集まりません。今年度も必要な人員が配置できない学級もあり、1年が過ぎようとしています。

しかし、芦屋市の民間委託先の「スペース」や近隣の西宮市では、65歳以上でも働けるところがあり、65歳で退職した元芦屋市の指導員がはつらつと働いている実態があります。

人員不足で人を配置できないのであれば、芦屋市で経験を積んできた指導員については、希望すれば65歳以上でも雇用してほしいとこの春闘で要求しています。

芦屋市では、2級（嘱託）が退職した場合は、必ず2級指導員を雇うことになっていたのに、芦屋市の半分が民間委託になって以降は、その約束が守られなくなってきています。子どもだけでなく、見守りが必要な家庭も増えており、最低でも各学級には、2級指導員を2人配置する必要があるという要求は死守していきたいと思います。



評価制度を雇い止めに利用させない！

芦屋市嘱託職員ユニオン

芦屋市では2022年4月に市立保育所2園が民間移管されました。移管にあたり雇用について当局と話し合いをしていたにもかかわらず、認識の違いとされ保育現場で働く組合員の継続雇用が断たれるという悔しい経験をしました。

2024年度から会計年度任用職員にも勤勉手当が支給されることとなり人事評価制度について何度も協議して、ようやく評価シートの様式については合意しましたが、雇い止めに利用されないよう、また、認識の違いだと言われたいよう運用についてはこれからも3単組共闘で当局と話し合いを重ねていきます。

全職員が在宅勤務とれるように求める

自治労芦屋市臨時職員労働組合

調理師は、月2回検便検査をします。検査の結果、サルモネラ菌、O157、ノロウイルス（10月～3月の月1回検査）などが検出されたときは、療養休暇か年休で休まなければなりません。療養休暇で休むときは診断書が必要になり、無症状であれば診断書がでない場合もあります。検便検査で結果はわかっているのだから、診断書なしで休める特別休暇を要求しました。

昨年の夏期一時金闘争の交渉で、「療養休暇を使い切った人」だけ在宅勤務を選べるのが可能になりました。しかし全員ではないので、全ての調理師が在宅勤務を選べるよう要求しています。

人事評価の内容、運用について協議中

芦屋市臨時・嘱託職員共闘委員会

私たち共闘委員会は、毎月1回賃金検討委員会を開き、現在は「人事評価制度」につい

て当局と話をしていきます。

2022年12月に突然「再度の任用のために3年毎に公募したい」と言われ、雇用不安が増すこと、なぜ公募されないといけないのか！などなど3単組みんなの意見をまとめ、公募をすることは絶対納得できないと反対しました。

2023年6月に当局は「人事評価を参考にして能力実証とすることを検討している」と言っていて、正規職員と同じような細かい人事評価シートを示してきました。

私たちは、会計年度任用職員制度になってから1年かけて話し合っただけで決めた今の簡単な人事評価制度(4項目で評価は○△×)をもとに考えてほしいと訴え、話し合ってきました。

当局は勤勉手当にも関係するため、評価をSABCDとし、勤勉手当を100%出す人はBとするといいと言いましたので「私たちはいい加減な気持ちで仕事はしていない、自分の経験や能力を最大限生かし常に仕事をしているのでみんなAだ」と主張し続けました。「どうしてもSをつけたいなら評価者がつけばいい」とも言いました。最終今年2月にSは評価者がつけることになり、○△×をABC(業務評価だけはDもあり)、評価項目については今までと同じ簡単な内容の人事評価シートに決まりました。

勤勉手当と再度の任用に使う人事評価ですが、再度の任用に使われることのほうが私たちには重要なことですので、今後は再度の任用に対して人事評価制度をどのように運用していくかを話し合います。

あくまでも人事評価は人材育成が目的であること、再度の任用については淡路市のよう



放課後児童クラブの欠員解消のためにも処遇改善が必要

宝塚市職員労働組合会計年度任用職員協議会(レインボー)

宝塚市職員労働組合会計年度任用職員協議会レインボーとして、今年度の春闘の要求5項目をあげ、団体交渉に臨みました。

1. 会計年度任用職員(月額)の雇用条件(賃金・労働条件)を改善すること。
 - ①会計年度任用職員制度の趣旨をふまえ、年齢制限を設けないこと
 - ②報酬表の昇給昇格を見直すこと
 - ③各種手当について、逡減・廃止を見直すこと
2. 会計年度任用職員(月額)の継続雇用制度の報酬表について、現行の報酬月額(地域手当込み)を、再任用職員週31時間勤務と同等とすること。
3. 会計年度任用職員(月額)の定数配置職場において、欠員を生じさせないこと。募集をかけても応募が少ない実態について検証し、対策を講じること。
4. 会計年度任用職員(月額)の業務内容をふまえ、正規職員になる機会を与えること。
5. 会計年度任用職員(月額)のハラスメントの撲滅に向けた取り組みと、その成果を示すこと。

春闘の団体交渉においては、当局から前向きな回答を得ることはできず、今後の継続協議を労使で確認しました。

しかし、職員の定数配置職場において欠員を生じさせないことについては、喫緊の課題

となっています。この4月も放課後児童支援員は年度初めから欠員が出ており、支援員の欠員を補う補助員も大幅に足りず、4月のスタートから不安材料がいっぱいです。宝塚市の議会においても、放課後児童クラブの待機児童問題や今後の展望について多くの議員から議案が提出されています。

人員の確保がないままでは何も解決はされません。社会的にも学童保育のニーズはますます高まっています。宝塚市の子育て支援として充実した事業をめざしていくのであれば、人員確保のためにも職場に対してもそれに見合った処遇改善がなされるべきであると考え、今後も処遇改善を強く訴えていきます。

私たちは、最前線で公共サービスを提供する重要な担い手であるということに誇りを持ってレインボー一丸となってこれからも闘っていきます。

ともにがんばりましょう！



一歩前に進むため

宝塚市会計年度任用職員労働組合 UTW

私たちUTWは、正規職員との格差だけではなく、同じ会計年度任用職員の間でも、格差がありますが、学校現場における離任式のサービスの取扱いが、新年度から大きく変わることができます。

今まで、日額の私たちは、欠勤か年休でなら離任式に行ってもよいというサービスでした。当局と窓口を重ねる中、県費教職員の臨時講師も同じ扱い、引き継ぎという運用で、正規、月額はお出張にしているとの説明がありました。壁である、県費教職員の臨時講師の先生もお出張扱いじゃないのがおかしいと思い、宝塚教職員組合の書記長さんに会い、意見交換し思いをぶつけました。同じ現場で働く仲間で、扱いが違うのはおかしいと思うと意見は一致しました。

おかげさまで、引き継ぎという運用の中での離任式のサービスの取扱い変更ではありますが、同じ扱いになることに安堵しています。臨職評、ブロックの皆さまからの頑張っている声が支えとなり、頑張る力になりました。ありがとうございます。

休暇制度について、当局は国が変わらなければ無理と言い放つ、しかし国の非常勤職員は有給なのに私たちは無給もしくは制度すらない休暇がありました。

また、国準拠というわりに、賃金は国準拠ではありません。

当局の都合でしかない。これからも、格差を縮めるため、粘り強く当局と闘っていきます。

こんな私たちですが、これからもよろしくお願いします。

4月遡及、勤勉手当の支給勝ち取る

三田市職員労働組合嘱託等職員分会

11月16日のヤマ場交渉に向けて事前の事務折衝において、「財源不足のために正規職員と同一に4月遡及は出来ない」としてきた当局に対して嘱託分会として「国も明示している、4月遡及は絶対に譲れない」とし、朝ビラ配布行動を行いました。

他の単組が次々と4月遡及を勝ち取って行く中、組合員全員の思いを背負ってヤマ場交渉に臨んだところ、成果を得て4月遡及を勝ち取ることができました。

そして2023年確定闘争の継続課題についての団体交渉を1月23日に実施しました。事前の事務折衝において、4月遡及のときと同じように「財源不足のために勤勉手当の支給月数を正規と同一にはできない」としてきた当局に対して、嘱託分会として「国も明示している正規に準ずる考え方は絶対に譲れない」とし、全員待機の態勢で交渉に臨みました。

当日は朝ビラ配布行動を行い、交渉では私たちの切実な訴えに当局は理解を示し、最重要課題であった勤勉手当について、最終的に満額回答を勝ち取ることができました。勤勉手当に対する人事評価制度の影響に関しては、制度の目的を「人材育成のため」と改めて確認を行うとともに、不透明な評価が行われないことを確認しました。

再雇用賃金の改善に関しては、全く不十分と受け止めますが、現行の水準に対して当局は「改善の必要性」を認識していることが今後の協議につながるものと考えとともに、2024年度においては、大幅な年収アップが見込まれることから大綱妥結の判断を行いました。3月14日のヤマ場に向けて、継続協議となった課題について取り組みを進めています。

県本部、臨職評、ブロックの仲間の皆さんそして市職労の皆さんに知恵をいただきながら頑張っていきたいと思っています。引き続きのご支援よろしく願いいたします。



初めての4月遡及で「処遇改善と格差是正」の取り組みに一定の成果あり！

淡路市職員労働組合臨時等職員評議会

2023年8月の人事院勧告はプラス勧告となり、正規職員は12月議会で給与条例改定後の月例給について、2023年4月から遡及して差額分を支給することで妥結し、特に若年層の行政職俸給表(一)の1級と2級が大幅に引き上げられました。一時金支給については、0.1月引上げ(期末手当0.05月+勤勉手当0.05月)、12月期は期末手当1.25月と勤勉手当1.05月の合計2.3月となりました。

一方で、会計年度任用職員のプラス勧告分については、これまでの労使協議の経過があり、人勧の反映は翌年度からになっていましたが、勤勉手当がない会計年度任用職員は、正規職員との格差が広がるため、プラス勧告分の月例給と期末手当0.05月引上げ分を正規職員同様に2023年4月から遡及して年末までに差額支給することを強く求めました。

そして、団体交渉等で労使協議を重ね、賃金引上げを迫及した結果、12月議会で給与条例可決後、月給制は4月からの遡及と合わせて期末手当0.05月引上げ分を年末までに差

額支給させること及び時給制は2024年1月から反映させることで妥結しました。

月給制については、初めての4月遡及となり、若年層と同様の行政職俸給表(一)の1級と2級に該当するため、会計年度任用職員も大幅に賃金を上げることが叶い、大きな成果を上げることが出来ました。

組合という組織があることで、私たち臨職評として労使交渉することが出来ています。これは設立当時の正規役員等の皆さんが協力し尽力してくれたからこそ、継続して団体交渉の場を持つことが出来たために、会計年度任用職員の勤勉手当支給に向けた労使協議においても、正規職員と同様の月数で、2024年度から念願であった勤勉手当が支給されることになっています(交渉結果確認書締結済み)。

私たち臨職評が求めてきた会計年度任用職員制度ではじまった同一労働同一賃金の「処遇改善」と、正規職員との「格差是正」の取り組みに一定の成果を得ることが出来ました。



給料の上限撤廃、フルタイムめざして頑張る

南あわじ市職員労働組合 非常勤職員部会

私たち南あわじ市職員労働組合非常勤職員部会は、組合員145人で活動しています。

2020年4月から会計年度任用職員となり4年が経過するなか、正規職員との格差を埋めるため、「同一労働同一賃金」をめざし職場改善に取り組んでいます。

会計年度任用職員制度は、当初、当局との協議が十分に尽くされぬまま導入され、当局側も見直すべきところは見直すと認識しており、正規職員との大きな格差を抱えています。部会の活動方針としては以下のとおりです。

- ・雇用の安定(一方的な解雇、雇止めの禁止)
- ・賃金の改善(賃金上限の撤廃、賃金最低水準の向上、一時金の正規職員準拠、諸手当の支給、定食金制度の確立、職務経験の反映)
- ・労働時間の適正化(フルタイム職務を基本)
- ・休暇の確保(年次休暇付与日数の改善、病欠休暇の有給化)
- ・組織力の強化
- ・任期付職員制度への関与(適正な労働条件の確立)

これまで取り組んできた成果として、長年の課題であった勤勉手当の支給が決まったこと、月例給の増額を4月に遡って当年度で支給(12月に差額支給)されたことがあげられます。

少しずつ成果を勝ち取ってはいますが、それぞれの職場で様々な課題が山積しています。今後も、正規職員との格差是正をめざし、「給料の上限撤廃」、「勤務時間はフルタイム」などの課題を柱に取り組んでいきたいと思えます。

ともに頑張りましょう!

直営だからこそ連携の取れたこと

猪名川町臨時・嘱託等職員労働組合

昨年末に担当課の課長が各育成室に年末の挨拶に来られた際、「来年度（2024年度）から学校教職員の業務負担を減らすため、学校から育成室に子どもが帰ってくる時間が早くなる。帰室時間が大幅に変わることはないと聞いているが、各校で曜日や時間に多少の違いがあるので、学校に確認しておくように」と言われました。

年明けに各校それぞれに確認すると、ある学校では1学期中1年生は給食を食べたらすぐに帰すと言われたり、大幅に変わるが今は未定と言われたり、これから決めていくので今は何もわからないなど、と聞いて不安は募るばかり。ある学校のホームページに「猪名川町立小学校改革プラン」が掲載されており、それによると「一学期の授業時間を一部削減する（1・2年生）」「始業時刻を早めたり、清掃時間や休み時間を削減したりすることによる下校時間の繰り上げ」などがありました。

1月の執行委員会でもこのことが議題となり、4月からのことなのにはっきりしたことは何も知らされていない、育成室として受け入れ側のことは無視されているのではないかと不安な意見が多く出ました。そこで、私たち猪名川臨職労から担当課であるこども課に、13時からが勤務時間なのに子どもがすぐ帰ってきては何の準備も打ち合わせも出来ないが、勤務時間の変更もあり得るのかとただしたところ、課長からは「大幅に変わることはないとのことだったが教育委員会に再度聞く」との返答でした。

一方、執行委員会に出席していただいた組織内議員が「猪名川町立小学校改革プラン」をもとに教育長に「受け入れ側の育成室の指導員はこのことを知っているのか、13時からが育成室の勤務時間となっているが、13時に子どもが帰ってきたら色々な準備が出来るのか」などを質問して、後日教育長から「育成室の準備時間のことにはまでは考えが及ばず申し訳なかった。1年生は週1回13:30以降に下校させることになった」と連絡があったそうです。

私の勤務する育成室がある小学校の校長先生からも「育成室の準備等があると聞いたので、1学期の間、1年生は週1回13:30に下校させるが問題ないか」と聞きに来ていただきました。このように、教育委員会を通して学校と育成室の連携が取れるのも、11年前に県本部やブロックの皆さんの協力のもと、直営に戻すことが出来たからだ、そして私たちの代表である組織内議員のおかげと感謝する次第です。

学校の教職員の方々も多様化の時代で業務負担が増えるなか、働き方を考えることは必要不可欠だと思いますが、一方で同じ子どもたちを受け入れる育成室のことに配慮が至った今回のことは、直営ならではの連携だと感じます。

他市では学童保育を委託に出すという話も出ているようですが、同じ子どもたちを見る学校と育成室の連携が取れるように、安易な委託になることだけは避けてほしいと思います。

市職労、現評の支援で定年延長を勝ち取れた

明石市非常勤給食調理員労働組合

コロナ禍で書面審議としていた定期総会を4年ぶりに9月に開催することができました。

現業闘争の報告ですが、今回の重点要求は定年延長と4月遡及。9月25日要求書提出、10月10日に団体交渉を実施しましたが、「現時点では同等の取り扱いをすることは難しいと考えています」との回答でした。私たちは「延長しても1年。正規と同じ7割。残り2人だけ。時間がない」と訴えました。2度の事務折衝。

市全体の定年引き上げの制度の運用に関する課題と合わせて11月の賃金確定・年末一時金闘争まで引き続き協議しますとの回答。4月遡及に関しても市労連対応として継続協議となりました。

賃金確定・年末一時金闘争では、定年延長に関しては「給与を現行の7割としたうえで引き続き臨時調理嘱託とし再来年4月から臨時嘱託に切り替わることとします」との回答を受けました。

4月遡及はシステム化できない。パートが多く130万の壁もあり今年度は難しいとの回答でした。

課題はありますが市職や現評の支援のお陰で定年延長を勝ち取ることができました。

2003年から始まった民間委託により退職者不補充のため組合員4人となりましたが、これからも団結して頑張っていきたいと思います。ご指導、ご支援よろしく申し上げます。



処遇改善にむけて

明石市保育所臨時職員労働組合

前年度から世代交代、後進育成を念頭におき委員交代を予定していました。

今年度は、役員が未経験者半数を超えるという大幅な役員変更がありました。前任者が大半の組合の仕事をしてきていたが、急遽退職されることになり、引き継ぎが不十分のまま手探り状態でのスタートでした。今まで組合の仕事任せきりだったことに気づき、組合の仕事役員で分担するために引き継ぎながら仕事を覚えてもらい、個人負担が大きくなならない様にこれから先の執行委員または、執行委員長の交代のためのベースの足掛けになればと取り組んできました。力不足で組合員の減少が多く10人の脱会や組合活動の動員参加不足など課題が多いです。人事院勧告で年収アップにつながったのは、組合があり頑張った結果ということをアピールしながら、組合のことをもっと知ってもらう機会につなげたいと思います。4月遡及が取れていないことや月給が民間との年収ベースの適正化を図り号給表の号給を引き下げられたので、4月遡及獲得と賃金アップに力を入れています。そして、これからの組合員の獲得や組合活動の参加の方向性を執行委員会で話し合いながら工夫して頑張ります。

今後ともご指導、ご支援よろしく申し上げます。



給与改定と4月遡及について

加東市臨時・嘱託等職員労働組合

2023年8月7日に人事院から月例給・一時金のプラス勧告が出ました。10月31日の人事課との事務折衝では、「給与改定と期末手当とも次年度改定を考えている。勤勉手当については、12月か3月に条例化して正規職員との同月数支給を考えている」「また、勤勉手当支給により人事評価の成績率導入を正規職員と同時期に考えている」と説明がありました。

11月13日第1回交渉。当局は2020年度に一時金引き下げ時に確認した年度当初の契約で対応していくので翌年度で改定すると回答を譲りませんでした。総務省副大臣通知を無視する内容だと訴えましたが「総務省通知は参考にさせてもらう。参考にはするがそれが全てではない。スタンス的には理解してなかったということではない。理解した上で決定している」と回答。どのように参考にしたのかの問いには「参考にした上で自治体の裁量で従来通りと決定した」と明確な答えは返ってきませんでした。当局は、交渉の最後に妥協点の一つとして期末手当1.2月を1.25月として12月支給すると提案してきました。

11月17日第2回交渉。播磨ブロック北川事務局長出席。11月13日の当局提案について、組合としてはあくまで月例給と一時金はセットで改定すべきものだと考えていると回答しました。また、組合からは総務省の会計年度任用職員の遡及改定対応の財源について、北川事務局長も文書も示しながら当局に通知を確認しているのか質問すると「知っています」と回答したうえで、「年度当初に決めたことを守っていただけだ」と同じ主張を繰り返しました。

市労連委員長からは、加東市近隣が人勧通り給与改定と4月遡及が実施されているのに、このままでは人材が他市に流れていくと助言もありました。当局からはいろんな意見を受け止めて引き続き検討していくとの発言がありました。

12月21日第3回交渉。交渉前に県本部の「会計年度任用職員の月例給・一時金遡及改定に関する申し入れ」に市労連と連名で記入押印して、交渉内容に進展がなければ提出することを確認して交渉に臨みました。特に国からの財政措置として給与改定に係る財源を地方交付税の増額対応とすると通知が発出しているにもかかわらず加東市が対応をしないことを中心に訴えました。組合からは、加東市にはお金がないのか、給与改定分の交付金を何の事業に使うのか明確な説明を求めましたが納得出来る回答は返ってきませんでした。10分ほど席を外し、組合と市労連で再度申し入れの提出確認をしてから交渉に戻り、提出しました。

12月28日午前中に人事課係長から「月例給・一時金の遡及改定を3月に行う」との回答書が返ってきました。2024年1月30日に市労連委員長も含め事務折衝のメンバーで回答の詳細確認を行いました。2月26日付けで確認書を交わし、3月4日議会初日に勤勉

手当も含めた給与改定の条例が可決されました。

今回の給与改定・4月遡及については、必ず勝ち取ると強い思いで交渉に臨みました。また、3回の交渉には市労連の執行役員の方々の出席もあり力強い後押しになりました。今後は勤勉手当支給による人事評価制度の見直しも含め、引き続き給料表の上限撤廃など正規職員との均等・均衡をめざしていきます。

今後とも、皆様のご助言、ご支援をよろしくお願い致します。



働きやすい職場環境をめざして

加西クローバー労働組合

2023年賃金確定闘争の結果、本年度に給与表の改定が行われ、期末手当については正規職員と同様に人事院勧告に準じた取り扱いが決定しました。それにより、4月に遡及して適用されることとなり、月給者は12月28日、時給者は1月15日にその差額が支給されました。

また、勤勉手当については2024年度から正規職員と同様に同月数の支給となります。それに伴い、人事評価制度が導入されますが、現時点ではどのような取扱いにするかは未定とのことです。制度導入にあたっては、私たち自身がそれを十分に理解した上で、労使で協議し、公平・公正で客観性・透明性があり、納得性の高い制度として運用させていく必要があります。そして人事評価を雇用止めに使用するのではなく、人材育成に活用するように求めています。

さらに、「上限年齢の撤廃」に関して、60歳以降も同じ業務を担い、また経験を積むにも関わらず、賃金が大きく下がる上、昇給も無いのは不当であり到底納得のいくものではありません。勤務経験が少ない者より、給与水準が低くなることは、仕事をするモチベーションの低下につながります。この課題は引き続き交渉を続けていきます。

「パワハラ防止法」はパワーハラスメントを防止し、職場環境をよりよくするために事業主に課されたものです。

加西クローバー労組では、当局に対して働きやすい職場を求めるためにも、ハラスメントに関するアンケートを実施しました。

アンケートの結果、様々な形のハラスメントがあり、精神的に追い詰められている仲間がいることが分かりました。

会計年度任用職員が増えている中、このように立場の弱い人たちがハラスメントを受けることがないように、被害の予防・解決に向けた仕組みづくりを労使で進めています。

組合員全員が、安心して楽しく働ける職場をめざして、ともに頑張りましょう！皆様のご指導、ご支援をよろしくお願いいたします。

この1年をふりかえって

たつの市臨時・嘱託等職員労働組合

私たちたつの臨嘱労は、会計年度任用職員の処遇改善にむけて、この1年も活動をしてきました。6月、10月と2月の3回、下記のことを中心に要求し団体交渉を行いました。

①人事院勧告による俸給表に改定があった場合、正規職員と同様に4月に遡って差額分を支給すること

②来年度、勤勉手当を正規職員と同様に支給すること

③賃金の見直しを行うこと

- ・最低賃金引上げにより、最低賃金を下回っている号給に対しては引上げられたが、それ以外の号給も同様に引き上げること
- ・職務内容に応じた賃金体系
- ・昇給上限の撤廃

④休暇制度の見直しを行うこと

- ・病気休暇について正規職員と同様に付与すること
 - ・子の看護休暇について小学校卒業までとし有給にすること
- また、学級閉鎖等にも適用を拡大すること

6月の団体交渉では、病気休暇の付与日数の拡大、有給化を求めました。付与日数については検討するという回答を引き出すことができました。(2月の交渉時に確認すると付与日数は拡大にはなりません)

10月の団体交渉では、正規職員と同様の4月遡及、勤勉手当の導入を勝ち取りました。

2月の団体交渉では、子の看護休暇の対象年齢・適用の拡充・有給化を中心に訴えました。

子育てしながら働いている会計年度任用職員は多くいます。最近ではコロナやインフルエンザによる学級閉鎖、学年閉鎖が多く、兄弟がいる家庭では、学級閉鎖が同じ時期に重なるとは限りません。学級閉鎖になると子どもを看ってくれる人がいなければ、仕事を休まなくてはなりません。しかも勤務年数が浅ければ年休の付与日数も10日と少しく、年休だけでは足りず欠勤になる恐れもあります。子育てしながらでも安心して働ける環境の改善を求めましたが、当局はそんなに需要があるのかと呆れる答弁。明らかに組合員数を見た発言で、やはり“数は力”だと痛感しました。国の非常勤職員の休暇に準じるということで見送られましたが、子の看護休暇が充実すれば今以上に安心して働き続けることができます。引き続き改善を求めます。

また、2020年の会計年度任用職員制度導入後、初めて公募がありました。同一の職種で再度の任用を3回繰り返した会計年度任用職員が対象で、今後は順次対象者が公募されることとなります。今回の公募では雇止めはありませんでしたが、雇用不安は拭えません。その上、勤勉手当の導入にともない、4月から年2回の新たな人事評価に変わります。組合としては、納得できる制度になるよう人事評価の内容から関与していく必要があります。4月遡及や勤勉手当が導入されるようになったとはいえ、私たちの働く環境はまだ改

善が必要です。1人でも多くの組合員を増やすとともに、働きやすい職場環境を整えるため今年度も活動してきます。

みなさんのご指導・ご支援をよろしくお願いいたします。



これからの仲間づくりにむけて

佐用ひまわり職員労働組合

佐用町ひまわり労組では2023年12月11日に4月遡及の確認の事務折衝と2024年2月21日に勤勉手当支給に対する事務折衝に臨みました。4月遡及は2022年度に引き続き人勧通りと確認できました。勤勉手当の確認では2024年から勤勉手当が会計年度任用職員にも支給され、支給月数は、期末手当6月期1.225月 勤勉手当6月1.025月 合計2.25月 期末手当12月期1.225月 勤勉手当12月期1.025月 合計2.25月で1年間に4.5月の期末・勤勉手当の支給となります。3月議会に提案されました。

勤勉手当が支給されることによる人事評価は、佐用町の会計年度任用職員には2024年度は導入されず、1年をかけて準備をして2025年度から導入されます。できるだけ簡易なものと考えられており、他市町の参考にしてほしい例を提示します。翌年の雇用につながる人材育成に活用されるものを求めています。

勤務成績の考え方は正規職員と同様に勤務期間によって率が変わり、期間は6月支給分が12/1～5/31、12月支給分は6/1～11/30になることも組合員に伝えました。病気やケガで休暇を取得した場合、通常の有給休暇を当てる期間は勤務とみなされ、有給休暇が足りずに病気休暇を使った場合に有給の病気休暇期間は勤務をしていない期間となります。勤勉手当と期末手当の期間率も組合員に伝えました。コロナとインフルエンザの特別休暇を取得した場合は勤務成績に反映されません。

佐用町ではコロナとインフルエンザ等の感染症で休む場合も特別休暇が取得できます。子どもの感染症の場合も看護が必要なので特別休暇の取得が可能です。佐用町が引き続き特別休暇を取得可としているので、他市町と比較しても良い取り扱いです。さらに詳しい休暇の一覧を作成し、その都度活用や確認ができるようにしました。

その他の取り組みとしては昨年6月に非組合員全員にニュースを発行し、組合があるからこそ雇用条件の改善があることや要求をしていけることを伝えました。5人の加入が1年でありました。4月遡及や勤勉手当が支給されることは組合や組織内議員の取り組みがあったからこそその結果です。また引き続き組合員以外の人にも組合の大切さを伝えて一人でも多くの仲間を増やしていきたいと考えています。2024年4月で配属された会計年度任用職員の名簿をもらって、非組合員の方に再度ニュースを配布していこうと話合っています。仕事上で困ったことなどがあれば一緒に考えていきたいと組合員に伝えていて、一緒に職場の組合員経由でも役員を通じてでもいいので意見や問題を聞いて改善をして

いきたいと思います。

引き続き県本部、播磨ブロックの臨職評の仲間と一緒に進んでいきたいと思っていますので引き続きよろしくお願いいたします。



悔しい思いを力に変えて！

豊岡市職員労働組合臨嘱評

私たち会計年度任用職員は、どれだけの我慢と差別を強いられるのかを実感した1年でした。ブロック春闘統一要求書の提出と交渉から始まり、1年間、歯を食いしばりながらの闘い、やっとのことで2024年4月から正規職員と同率の勤勉手当が支給される見通しが立ちました。しかし、県下でも但馬丹波ブロック管内でも数少ない俸給表の改定や差額支給がなされなかった豊岡市！総務省から再三の通知が出ているにも関わらず、また人勸に係る財政（交付税）措置がされているにも関わらず、頑なに実施しませんでした。「もともと賃金の低い会計年度任用職員だけに適用しないのは差別（同一労働同一賃金に反する）」と訴えたが、当局は「財政が厳しい」の一点張り！このような当局に対し、激しい憤りを感じたとともに本当に悔しい思いをしました。

しかし、まだまだ諦めたわけではなく、学習会に参加し、知識や情報、交渉の仕方、闘い方などのアドバイスを得ながら粘り強く闘っていきます。責任をもって住民サービスを担っているのは、正規職員も会計年度任用職員も同じであり、そのことを当局にもしっかりと訴えます。そして、多くの仲間達の支えがあることを心強く感じています。



豊病労組臨職評の活動について

豊岡病院労働組合臨時等職員評議会

本来なら11月下旬に臨職評定期大会を開催し、2023年度活動経過報告と2024年度運動方針を決定するところではありますが、今年度は臨職評の役員選出ができず役員体制が整わなかったため、非常に残念ではありますが2023年度定期大会は活動経過報告及び会計決算報告・監査報告のみの書面開催となりました。

定期大会で運動方針案も提起できず、役員体制も整わず2024年度豊病労組臨職評の活動は見送り状態となりました。そして今までのような臨職評独自の活動は出来ず、私たちの意見や思いは中央執行部から当局に上げていただく事となりました。しかし臨職評が解散となったわけではありませので、年度途中でも臨職評役員体制を整えば2024年度の活動が再開できるよう取り組んでいきたいと思っています。

そして2024年度は勤勉手当の支給等、給料・ボーナスが大きく変わります。これについての賃金説明会を、豊病労組主催で組合員のみならず全会計年度任用職員を対象とし、

30分程度ではありますが3月8日・22日の2日間に分けて開催します。1人でも多く聞きに来てもらえるように前職評役員がピラ配りや声掛けをがんばっています。これを機に参加いただいた非組合員が組合加入いただけるような説明会になればと思っています。



継続は力なり

養父市臨時・嘱託等職員労働組合

私たち養父市臨時・嘱託等職員労働組合は結成17年目を迎えています。

現在、組合を立ち上げた頃に比べると、組合員数は減ってしまっているのですが、「継続は力なり」を元に、少人数でも頑張ろうという気持ちを持っています。

昨年10月に当局より人事院勧告による賃上げで給料表の改定があり、月給が上がると報告されました。会計年度任用職員は1年契約なので、給料が上がっても次年度からの適用だったのですが、4月に遡って支給するとの報告があり、12月末に4月遡及分が振り込まれました。

そして、12月に1人の組合加入者があり、17人になりました。組合の基本的な目標は正規職員の条件を近づけていくことなので、期末手当・勤勉手当も上がる分、正規職員と同じになるように要求していこうと意気込んでいます。小さい組合ですが、自分たちを評価してもらうため、今後も闘っていこうと思っています。共に頑張りましょう！



60歳以上の昇給停止も期末手当支給引き下げも撤廃！

公立八鹿病院職員組合臨時等職員評議会

八鹿病院の会計年度任用職員は、定年がなく業務内容もそれまでと大きな差がないにもかかわらず、制度導入時から60歳を過ぎると昇給上限の9年に達していないのに昇給停止し、期末手当の支給率が正規職員の再任用と同様の年間1.25月に引き下げられていました。1年ほど前から解決に向けて臨職評の独自要求書を作成し、基本組織と同じタイミングで提出し、交渉にも入りました。勤勉手当の支給が可能となることがわかってからは勤勉手当支給についても交渉しました。

最初の頃は、経営状態が悪い事を理由にされたり、他の単組の状況を知らず継続協議になっていました。2月に提出した要求書提出の際の申し入れでは、学習会で得た勤勉手当支給についての知識や、近隣単組の状況をしっかり伝えました。その回答で、60歳以上の処遇は昇給停止も期末手当支給率引き下げも撤廃され、会計年度任用職員全員は正規職員と同じ月数の勤勉手当支給も勝ち取ることができました。また、3月14日の交渉で、継続雇用されている会計年度任用職員は期間率12月から計算すること、60歳以上の期末手当を確認しました。

怒涛の1年間

朝来市職員労働組合 臨時・嘱託職員評議会

新年度が始まりました。コロナ禍の影響で途絶えていた活動も少しずつ復活してきましたが、なかなか今まで通りとはいかず試行錯誤しながらの1年間でした。

朝来市においては、昨年、一時金と月例給の遡及の件で、度重なる交渉の結果、一時金の遡及は勝ち取れたものの、残念ながら月例給については年越しとなり、年明け早々に再度交渉を持ちましたが、決着がつかず当局の持ち帰りとなり、この原稿を書いている今、まだ結論に至っておりません。

県本部はじめ、但丹ブロックの関係者の皆さまには叱咤激励をいただきながら、何も報告が出来ず仕舞いでして・・・この記事が皆さまがお手にとってご覧になる頃には結論がついていることと思います。

さて、今年度からは、勤勉手当も支給予定とされ、期末・勤勉手当とともに正規職員と同率になります。それに伴い人事評価制度の見直しなども言われていますが、その都度話し合い、不利にならないよう一致団結して進んでいきたいと思えます。

最後に、ここまでの雇用条件になるには、国の方針が定まったこともありますが国を動かしたのも、自治労組織内議員始め、全国の自治労単組の仲間、組合があったからこそです。もし、組合がなかったなら、今、私たちはこうして働いていないかもしれません。この事実を多くの人に知っていただき、組合員数が増えることを切に願います。

今後ともどうぞよろしく願いいたします。ともに頑張りましょう！



「人材は宝！」私たちの思いを集結して

丹波市臨時・非常勤職員労働組合

新年度が始まり、桜満開！まではいきませんでした。働くモチベーションが上がる嬉しいスタートとなりました。

「人材は宝でしょ！」の言葉を掲げ当局に粘り強く交渉をおこなってきました。①昨年10月の最低賃金改定に伴いすべての職種で一般行政職は3号給、現業職は2号給の昇給となりました。②人事院勧告の完全実施！月額4月遡及とボーナス増加分の差額が1月10日に支給され、ちょっとしたお年玉となり嬉しい結果でした。

この支給に先立ち組合員の学習会を開催しました。学習会では、「人事院勧告」や、もっている賃金の仕組みを学び、まだまだ正規職員との均衡とは言えず処遇改善を求め「差額支給は当たり前」であることの理解を深めました。ニュースにはこのことを掲載し

未加入者へ配布、“あめちゃん”と一緒に私たちの心も添えました。その甲斐あって「よう頑張った！」との激励の声もあり仲間が増える結果となりました。

しかし、まだまだ積み残し課題が山積！要求書を出しても今回の賃金改定を盾にゼロ回答で、改善に向けた協議すら何もできていない状態は変わりありません。粘り強く言い続けていきます。仲間を増やし「組合に入ってよかった」と思ってもらえるように取り組んでいきたいと思います。「人材は宝！」です。



今年度は休暇制度の有給化を求める

丹波篠山市職員労働組合臨職評

2023年度の一時金は、確認書を交わしているので現状維持でしたが、賃金の改定があった事で、時給最低賃金 1001 円以下だった人たちは、10月分の給与から 1002 円に、元々それ以上の時給の人と月額の人達も賃金改定があり、12月分の給与から賃金 UP しました。同じく 12月のボーナスも 1.275 月ですが、金額としては6月より UP していません。4月遡及分も正規職員は1月ですが非正規も4月～11月分の基本給+ボーナスが遡及されて、2月13日に支給されました。

来年度からは期末手当に加え、正規職員同様に勤勉手当が支給されます。期末手当は6月、12月各 1.225 月、勤勉手当は6月、12月各 1.025 月となります。

勤勉手当支給となると人事評価が入りますが、会計年度任用職員の人事評価を誰が評価するのか等、内容は今後協議する確認が取れています。

後、口頭で来年度から調理師免許を持っている月額調理補助員が調理員になると言われ、これも嬉しい回答でした。

新年度の取り組みとして

- ① 正規職員と比較しての同一労働同一賃金の処遇改善を求めていく
- ② 更新時の採用試験の廃止と継続雇用に向けて取り組む
- ③ 勤勉手当の支給率を人事評価に反映させない事を求めていく
- ④ 正規職員と同等の忌引き休暇（現：正 10 日、非正 7 日）、子の看護休暇と介護休暇の有給を求めていく

これらの取り組みとして、10月30日に2023年確定期要求書を提出しました。12月27日に交渉をして、休暇制度については4月以降に適用できるか検討すると前向きな回答でした。

2023年5月8日からコロナが2類から5類に変わったことで、休暇対応も変わり、インフルエンザと同様の扱い（診断書無しで特別休暇取得）となりました。

今年度は、給与改定で4月遡及されたり、来年度からの勤勉手当支給が決定される等、嬉しい報告も出来ましたが、まだまだ安心安定雇用の為には、これからも組合員とともに活動に取り組み、引き続き粘り強く交渉を続けます。

仲間を増やし、声を大きくしていこう

香美町職員組合 臨時嘱託等職員評議会

① 2023 年人事院勧告に関する対応

粘り強い交渉の結果、常勤職員に準じて給与表の改定を行う。改定の実施時期についても、常勤職員に準じると回答をいただき、昨年 12 月末に差額分を支給いただきました。私たちの要求が通り、大変喜ばしいことでした。

② 勤勉手当の支給

常勤職員と同じ月数の支給となるよう、勤勉手当等分の支給を行うことを要求いたしました。2024 年度からの勤勉手当の導入については、正規職員と同水準とした年間支給月数(2.05 月)を支給するとを確認しました。

③ 病気休暇の有給 10 日間取得に向けて

以前から訴えてきた病気休暇の有給 10 日について、当初は国の取り扱いに準じるとの回答でした。近隣では、香美町だけが有給が認められていないこと、コロナ禍を経て感染症に罹った場合の対応の変化もありますので、引き続き訴えて参ります。

今後の課題は、要求を勝ち取ることも重要なのですが、組合員を増やすことが重要になると思います。仲間を増やし、更に大きな声にするために、新規加入活動の強化をしていきたいと思ひます。ともに頑張りましょう！



組織拡大、賃金改善が前進した 1 年間

新温泉町臨時等職員労働組合

2023 年度は、6 月に組織拡大キャンペーンを実施したところ、4 人の新規加入者を迎えることができました。

今年度は、年末一時金の期末手当を、正規職員同様に 0.05 月アップを付与すること。人事勧告に伴った月例給の引き上げと 4 月遡及改定について、何度も事務折衝を積み重ね、1 月 16 日の団体交渉で、「年末一時金の期末手当を 0.05 月アップ」「月例給の引き上げ」「4 月遡及」すべて勝ち取ることができました。

そして、2024 年度からの勤勉手当支給についても、2 月 14 日の団体交渉で「国の基準に基づき支給すること」を勝ち取ることができたことは、大なる成果でした。

今年度も一致団結し、粘り強い交渉を続けることで「必ず勝ち取る」ことを組合員の総意として、頑張り続けます。



立憲民主党

参議院議員(自治労組織内議員)

自治労

岸まきこ

声を力に、
一歩前へ

自治労の政策要求を
実現しよう!

自治労は、
第27回参議院選挙の
全国比例区に
「岸まきこ」現参議院議員の
擁立を決定しました。

岸まきこ(岸真紀子)プロフィール

1976年北海道岩見沢市(旧栗沢町)生まれ。94年
旧栗沢町役場入職(現岩見沢市)。2013年から自治
労中央執行委員。19年第25回参院選(全国比例区)
で初当選。現職に至る。

岸まきこ 公式サイト
kishimakiko.com/

岸まきこ 検索

