

1. 会計年度任用職員の組織化の現状

(1) 2023 組織基本調査

ア. 自治体職場の雇用形態の構成

(上段：人、下段：%)

	正規職員	臨職等	再任用等	公社等
都道府県職	258,884 76.9	60,608 18.0	15,523 4.6	1,629 0.5
県都・政令市職	235,828 58.6	138,589 34.4	21,397 5.3	6,980 1.7
市職	353,900 52.3	296,827 43.9	23,306 3.4	2,499 0.4
町村職	74,449 50.7	68,388 46.6	3,518 2.4	400 0.3
事務組合・広域連合	14,877 70.7	5,616 26.7	552 2.6	-
自治体計	937,938 59.2	570,028 36.0	64,296 4.1	11,508 0.7

イ. 自治体職場の組合員組織率

(%)

	正規職員	臨職等	再任用等
都道府県職	54.5	4.3	45.2
県都・政令市職	52.8	2.9	40.7
市職	70.2	2.8	25.6
町村職	87.1	0.9	10.0
事務組合・広域連合	66.2	5.8	17.0
自治体計	62.8	2.8	34.4

ウ. 会計年度任用職員等を組織化している組合での組合員数の分布

(組合数)

	組合数	5人未満	5~9人	10~49人	50~99人	100人以上
都道府県職	42	5	2	17	11	7
県都・政令市職	59	10	5	18	12	14
市職	233	57	40	93	26	17
町村職	55	20	13	21	1	0
事務組合・広域連合	33	19	5	8	1	0
臨時・非常勤労組	140	10	10	74	27	19
合計	422	111	65	157	51	38

2. 今春開期の会計年度任用職員に関する調査結果（中間総括・回答ありの単組）

(1) 給与改定時における4月遡及改定

		県	県都・政令	市・区	町村	事務組合等	合計
改定	常勤同様	43	68	450	403	36	1,000
	常勤より 小幅	3	5	41	18	3	70
	改定なし	0	4	21	29	4	58
	協議中	0	0	15	12	6	33
改定時期	4月遡及	41	47	291	281	28	688
	12月・1月	1	9	26	18	0	54
	2024年度	6	18	174	139	11	348
	協議中	0	1	16	6	4	27

(2) 期末手当の支給

		県	県都・政令	市・区	町村	事務組合等	合計
支給月数	常勤上回る (勤勉込み)	8	16	54	5	3	86
	常勤同様	37	49	354	357	34	831
	常勤未満	1	11	79	55	7	153
	行わない	2	3	39	31	0	75
	協議中	0	0	11	7	4	22
改定時期	2023から	39	45	314	276	29	703
	2024から	7	27	159	122	12	327
	2024年度	7	27	159	122	12	327
	協議中	0	1	7	5	5	18

(3) 勤勉手当の支給

		県	県都・政令	市・区	町村	事務組合等	合計
支給月数	常勤同様	48	65	396	276	33	818
	常勤未満	0	12	101	74	11	198
	協議中	0	25	25	33	4	64
条例改正	12月	41	50	214	148	12	465
	3月(予定)	7	24	276	235	29	571
	協議中	0	1	33	56	7	97

(4) 会計年度任用職員制度の整備状況チェックリストの活用

	県	県都・政令	市・区	町村	事務組合等	合計	全単組比
活用した	26	38	285	192	24	565	35.0%

(5) 会計年度任用職員制度の整備状況

	県	県都・政令	市・区	町村	事務組合等	合計	全単組比
常勤職員と同じ 初任給基準	6	12	59	43	7	127	7.9%
常勤職員と同じ 前歴換算	14	9	77	37	5	142	8.8%
常勤職員と同じ 昇給基準	8	11	67	51	5	142	8.8%
最高号給 上限なし	0	0	6	8	0	14	0.9%
有給の 病欠休暇	9	24	92	42	9	176	10.9%
再度の任用 の上限なし	14	19	154	114	14	315	19.5%

3. 会計年度任用職員に関する課題

2. にもあるように、2023年6月の地公法改正や総務省の4月遡及に関する通知文等も影響し、基本組合の交渉による一定の成果あり。

しかし、当事者からの意見としては以下の意見が出されている。

- ・賃金決定基準が低い
- ・賃金決定時の前歴換算がない、又は条件が悪い
- ・一時金の支給率が常勤未満
- ・再度の任用の上限回数設定による雇用不安
- ・休暇制度の常勤職員との有給・無給格差 など

このような状況を組合による要求・交渉によって改善していくためには、当事者が参加する運動が不可欠

4. 常勤職員からみた会計年度任用職員の組織化に関する課題

(1) 職場の人員不足により業務過多で十分な組合運動ができていないため、会計年度任用職員の組織化まで担うことができない。

【組織化に当たり想定される内容】

- ・当事者アンケート
- ・当事者コアメンバーの選定（当事者役員等の選定）
- ・組合説明会の複数回開催

(2) 会計年度任用職員の雇用継続不安による声かけ

ア. 再度の任用の上限を設けている単組が 80%程度存在していることから、当事者に組合加入説明を行っても雇用年限の問題から継続的な組合活動について提案できない。

イ. 運動の中心となり得る当事者が今後も継続して任用されるか分からず、また運動参加を求めても家庭事情等により参加を断られ、運動の活性化ができない。

(3) 会計年度任用職員の賃金が低いため、組合費の設定が困難

ア. 当事者が低賃金のため、組合費設定を常勤職員と同様にすることができずに低額設定となり、十分な運動ができない。

イ. 当事者は継続的な雇用が期待できないことから、高額な組合費を払うことに対する抵抗がある。

