



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.114

(改題 95 号)

2024 年 7 月号



臨職評 対県交渉で 4 月遡及や人事評価について訴えました（詳しくは 8 面に掲載）

自治労兵庫県本部
臨時・非常勤職員等評議会

2024 春闘の賃上げ交渉妥結

2024 年春闘要求において、現在も物価高騰が続く民間企業で賃上げ回答が出ていることから私たちも「日給で 1,000 円、1 ヶ月で若年層同等の 1,200 円程度」のベースアップの要求を行いました。

当局は「売上は右肩下がり、2 年連続でマイナスである。前年割れをしているのは兵庫だけで危機感を持って対処していかなければならない」とし、特にネット売上より場内売上がひどく落ち込んでいることから民間平均賃上げ 5.2%から来場者売上マイナス分 3.1%を引き、2.1%の賃上げとして「任用 200 円・再任用 150 円」と回答してきました。

なぜ来場者売上マイナス分を民間平均から引くのか、来場者が減るのは私たちのせいではない、もっと経営努力をするべきだと訴え、この数字では到底組合員から妥結権を委譲してもらえないとし、次回に送りました。3 回目の交渉でも当局は売上は右肩下がりと一点張りでしたが競馬場を盛り上げていくのは共通の課題であり、組合にも協力してもらいたいと任用+100 円・再任用+80 円の上乗せをすることで「任用 300 円・再任用 230 円」を回答してきました。

前進回答はあったものの、この数字では納得はできないと持ち返りました。4 回目の団交で、地域手当を入れると任用と再任用の賃金の差が開いてしまうことから再任用の賃金の上積みを要求しましたが、ルールを崩すことになるのでそれはできない。前回の回答が苦渋の決断だとわかって貰いたい、状況は厳しいとの返答に、これからは様々な課題には労使連絡会を開き局長と話す機会を持っていくと約束し「任用 400 円（地域手当 100 円含）・再任用 230 円」で妥結しました。

本年度からの勤勉手当については、昨年より申し入れを行い継続雇用である確認をし、正規職員と同月数（期末 2.45 月・勤勉 2.05 月）で支給されました。

組合員数が減少していく中、役員人数や選出について規約の改正なども行わなくてはならなくなりました。業務についてもこれ以上減少が続けば支障をきたします。これからの方向性を当局と話し合いを重ねながら考えていきます。県本部やブロックの皆様には知恵や情報を頂きながら進んでいきたいと思っておりますので、引き続きよろしくお願い致します。



伊丹市立児童くらす指導員等労働組合

働きやすい職場を求めて

今年度、48 人の欠員で新年度がスタートしました。職場の人員不足は解消されることなく、業務内容は増えていく一方です。支援員 1 人ひとりに過重労働として重くのしかかり疲弊しています。その仕事量に見合った対価を求めるとともに、前年度に申し入れのあった行政職給料表の導入については、いまだ進展なく、近隣市を見て調査中とされています。勝手におろされることのないように当局への確認を怠らず続けています。

現在、コロナの制限もなくなり社会は動きはじめ、待機児童ゼロを掲げる伊丹市の学童保育を利

用する児童数は、例をみない勢いで増えています。子どもがホッとできる場を確保するために支援員が知恵を出し合いカバーしている状態です。この現状を訴えた要求書に対する当局の回答は「職域」とされ、改善する姿勢は全く見られません。担当課においても伊丹市を担う子どもを育てる自負はなく、今まで支援員が大切にしてきた保育はおろそかにされ、現場の支援員の思いは汲み取られません。

限られた人員の中で現場をまわすには、保育に携わる者1人ひとりの力が必要ですが、欠員に対して充足される補助員に対しては、全ての補助員に研修会の参加が認められず、伝達研修とされています。2年前に勤務時間が変わってからは、午前の勤務がなくなり、今の勤務時間内に伝達を行うことは難しく、また、伝達ではなく、直接研修を受けることで学びも深まります。現場で働く者全てが研修会に参加できることを認め、資質の向上に向けて体制を整えることを強く求めます。

私たちは、今まで積み上げてきた伊丹市の学童保育が、制限される中、変わっていく姿に危機感を感じています。子どもを見ているだけでは、安心安全は守られません。支援員同士がつながりを持ち、情報共有し学びあえる場があつてこそ知識を増やし、安心安全に繋がります。人がいない上に、管理されることがどんどん私たちの職場環境を悪化させ、働く者を苦しめています。

支援員が本来の仕事を、いきいきと取り組むことができるように、人員の確保、処遇改善を訴え、働きやすい職場をつくるためにたたかっていきたいと思ひます。

「会計年度任用職員の存在が公共サービスを支えている」みなさんとこの思いを一つにして、一致団結して頑張りましょう。



芦屋臨時・嘱託職員共闘委員会

処遇改善・格差是正をめざして

芦屋市留守家庭児童会指導員労組、芦屋市嘱託職員ユニオン、芦屋市臨時職員労組は、臨時・嘱託職員共闘委員会を立ち上げ、賃金闘争に取り組んでいます。共闘委員会は、約1年半の勤勉割増報酬検討会を立ち上げ、2022年：人事院勧告UP分（割増報酬として）、2023年：人事院勧告UP分（割増報酬として）を勝ち取りました。そして、2024年：期末手当＋勤勉手当が正規職員と同率になりました。

また、「人員が必要な職場において、65歳以上の雇用希望者は雇用を更新すること」という要求書を提出しました。任用の更新については、65歳までを基本としているが、募集する職によっては通常の基準では応募者が集まらないなど、任用が困難と判断される場合については（65歳以上の経験者）を必要に応じて対応するという回答を得ました。

それにより募集をかけても人員が確保できない職場においては、元職員（ブランクがあっても可能）を一時的ではあるが採用することにより、労働環境が改善されることが期待されます。

これからも職場環境を良くしていくために、組合員一同頑張っていこうと思ひます。

「あきらめずに訴え続ける」

私たち宝塚市職労レインボーは、非正規公務員としての格差是正の課題と、各部会の課題についてたたかいを進めています。しかし、春闘期における要求に関しては、前向き回答を得ることはできませんでした。

会計年度任用職員制度において、雇用に年限を設けないとされている中、宝塚市は65歳定年とされています。当局は組織の維持や職場の新陳代謝という点においても公平な取り扱いであると回答していますが、人員確保の観点から、また退職金が支給されない現段階において、働きたい人が働き続けることができるよう「定年撤廃」を重点課題として訴えていきます。

ここ数年訴え続けている人員不足について、特に育成会においては定数配置ができていません。現在も欠員の状態は続き、現場は疲弊しています。当局も人員確保が大きな課題と認識はしていますが、検証や抜本的な改革も無いまま現場任せの状況は変わっていません。今後も人材確保に努めるよう訴え続けていきます。また、育成会においては夏休みの早朝開所や昼食提供など課題は山積しており、労使合意をめざし協議を重ねていきたいと考えています。

1人の声では何も動きません。

「自らの問題は自らの手で！」

組合員が一丸となってあきらめずに訴え続け、たたかっています。

ともに頑張りましょう！



宝塚市会計年度任用職員労働組合 UTW

組合員の声を届ける

私たち UTW は、組合員に組合活動を知ってもらうため毎月、組合ニュースを発行し組合が近い存在であることを分かってもらえるように努力しています。また、組合は、組合員が相談できる場である存在にならなければいけないと考えています。

今回、保育所の現場で、働くパート保育士からのおかしいと思う声、また、養護学校の看護師は、人手不足の中、子どもたちのために過酷な労働環境の中で疲弊しながら、職務を全うしようと日々、奮闘している組合員の声を当局にぶつけました。ぶつけたことにより、改善された面、まだ課題の残る面はありますが、届けなければ何もはじまらないことを痛感しています。

最近では、組合の存在を知らない方が県本部の労働相談に電話し、組合を知り、連絡を下さり、話を聴くと、話ができる場所があることは、とても心強いと感謝され組合に加入してくださいました。

多職種が混在する UTW であるため、課題は山積みですが、組合員の声を聴き、組合に入っていてよかったと思える UTW でありたいと思います。

そんな私たちは、昨年度の賃金確定闘争からの継続協議である賃金表の見直しという大きな課題

を抱えています。臨職評のみなさん、ブロック、市職労のみなさんから教えていただきながら、取り組んでいきますので、これからもよろしくお願いします。



南あわじ市職員労働組合 非常勤職員部会

納得できる評価基準を求める

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

内訳は、保育士 57 人、保育調理師 18 人、学校用務員 20 人、給食センター調理師 22 人、介護認定調査員等 6 人、埋蔵文化財調査事務所職員 9 人、図書館職員 5 人、その他 8 人です。

その内、部会幹事は、保育士 6 人、保育調理師 2 人、学校用務員 2 人、給食センター 2 人、介護認定調査員 1 人、埋蔵文化財調査事務所職員 1 人、図書館職員 1 人の計 15 人の体制です。

「勤勉手当の支給」につきましては、県本部臨職評をはじめブロック臨職部会の皆さんとともに活動し、組織内国会議員の「岸まきこ」さんや「鬼木まこと」さんの力添えのおかげをもちまして、正規職員と同じ支給月数を獲得できました。実際 6 月 28 日には満額支給され、組合員みんなで喜びました。

勤勉手当支給に伴う人事評価の変更ですが、現状当局は、通常の業務が「できていた」「できていなかった」の 2 つの評価区分により実施する想定で、「できたいた」なら再度の任用が可能で、「できていなかった」なら再度の任用は要協議となり、再度の任用ができない可能性もあるとのこと。なお、「できていなかった」の評価をつけるのは、その職員に対し管理職員等から注意や指導を行ったにもかかわらず指示に従わないような、業務に支障が出る場合であるとのこと。納得できる評価基準になるよう取り組みます。

まだまだ正規職員との格差（差別）は大きいので、今後も正規職員との格差是正を目指し、「給料の上限撤廃」、「勤務時間はフルタイム」の課題に取り組んでいきたいと思えます。

最後に、来年の 7 月には、「岸まきこ」さんの参議院議員選挙がありますので、何としても再選できるよう微力ではありますが、できる限りのご支援をしたいと思います。

ともに頑張りましょう！



播磨ブロック

60 歳で不当な賃下げは許せない

会計年度任用職員に 2024 年度から勤勉手当が支給されることに関しては、正規職員と同率支給が確認されています。しかし播磨ブロック管内でも勤勉手当支給に伴い人事評価の方法で成績率を導入すると提案している自治体もあるため、雇用止めや支給の減額に繋がることにさせないよう、人

材育成に使用し翌年の雇用を継続するための運用にしよう確認していきます。

加西市の60歳以降の任用時において号給が大きく格下げになっている問題は、引き続き対応を求めていきます。昨年の対県交渉では「60歳以降も仕事内容が変わらないのに給与が下がるのはおかしい」と発言し、市町振興課からは「引き下げるとは適当でない」という回答を得ています。他市では、その回答を踏まえて交渉し、格下げを改正させていて、加西市のみが改正できていません。発言の機会がある度に訴えています。

明石市では、4月遡及の2023年度の対応は難しいが、月給は人勧通り上げ、保育職など民間との均衡を見て差があるところは適正化して号給を引き下げます。しかし今後も民間との均衡を見て適正化を考慮するとの回答を得ました。3年毎の試験の撤廃も引き続き取り組んでいきます。

最低賃金の改善に伴う該当号給の職員のみ改正は、賃金の上限がある会計年度任用職員には、給与の足踏み状態が続くことになります。今年度も賃上げが期待されることから在職者調整を求め、上限号給の撤廃を引き続き求めていかなくてはなりません。

正規職員組合との連携や組織内議員の協力が非常に大事と実感しています。県内、全国の仲間と取り組まなくては解決しないことも多くあります。「数は力」と改めて感じます。組合ニュースの非常に参考になるニュースは知恵を借りて活用させてもらっています。新規入職者への加入オルグや、じちろう共済の学習会の開催などで加入促進をし、さらなる組織拡大にも取り組んでいきます。

播磨ブロックの管内には、会計年度任用職員等がまだ組織化されていない自治体があります。非正規の組合があるところは情報が入ってきて要求したたかっているのもので処遇改善の結果が全く違うということも未組織の自治体の会計年度任用職員に知らせることも必要と思っています。オルグの参加要請があれば臨職評としても積極的に協力し、正規職員組合に働きかけながら1人でも多くの仲間を増やしていきたいと思えます。

自治労兵庫県本部、県本部臨職評、各ブロックのみなさんに情報や智恵や力をいただきながら進んでいきたいと思えますので、引き続きよろしく願いいたします。

但馬丹波ブロック

仲間の大切さを実感！

2023年8月6日の定期総会から新体制でのブロック活動がはじまりました。総会では、毎回恒例の名前ビンゴゲームも行い、各単組から持ち寄った景品で大盛り上がり！初めて参加した組合員にも、楽しんでもらうことができました。また、勤勉手当支給に向けてのたたかいを目の前に、兵庫県本部足立副委員長から「勤勉手当支給などによる取り組みについて」という講演をしていただきました。その後、4つのグループに分かれて意見交換を行いました。違う職種、単組で交流し話し合うことで、自分の単組では当たり前と思っていたことが「それって、おかしいで」と言われたり「どうしたらいいんやろ？」「こうしたらどうかな」などとヒントやアドバイスがもらえたりしました。

2024年4月14日には、兵庫県立但馬長寿の郷において、兵庫県本部森副委員長を招いて「会計年度任用職員 人事評価とのたたかひ」という学習会をしました。正規職員の事例の紹介として、豊岡市職労から藤原書記長、養父市職労から岡山さんに来ていただきました。



森副委員長の講演の中で「組合に入っていないのは、人の家でご飯を食べているようなもの。今ある制度は当たり前ではない。組織があるから良くなる」という言葉がとても印象的で心に刺さりました。初めて参加した組合員の方からは「難しかったけど、こうやって自分たちの待遇が改善されてきたんだな、とわかってよかった」などと感想をもらうことができました。午後からは、分散会も行いました。森副委員長には、疑問に思ったこと、

わからないことなどの組合員からの質問に答えていただき、とても実のある学習会になりました。

今年は、勤勉手当の支給や俸給表の改定、遡及など、仲間とともにたたかい抜いた1年でした。各単組でのたたかい方や交渉の仕方などの情報交換をしながら、思いやりをもち、時には厳しく時には優しく、互いを支え合ってきました。9単組のうち、遡及がかなわなかった単組は2単組でしたが、悔しい気持ちを自分のことのように感じ、協調してくれる仲間たちを誇りに思いました。また、良い報告もありました。昨年の単組報告で、会計年度任用職員の採用は年齢制限がないにもかかわらず、制度導入後より60歳以上は期末手当の支給率が1.25月に引き下げられている、また60歳以上は昇給上限に達していない場合でも昇給停止となる単組がありました。改善に向けて、臨嘱評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した結果、昇給停止も期末手当支給率引き下げも撤廃され、勤勉手当についても正規職員と同率での支給になったとのことでした。これは、今後の組合活動においても、諦めずにたたかい続けるという大きな励みにもなりました。

辛いときや苦しいときには、一緒になって考え励まし、勝ち取った喜びを報告すると、自分のことのように喜んでくれる仲間の大切さを改めて実感しました。これからも、諦めることなく粘り強く、仲間と支え合いながら、たたかっていきます。

ともに、頑張りましょう。



臨職評 県交渉報告

国の方針、県の助言も無視する不当な当局の実態を追及

4月遡及未実施、60歳賃下げは許せない

県本部臨職評は、6月28日、県市町振興課と県教育委員会と交渉を行いました。

臨職評は、2023確定闘争で15自治体が遡及しなかった問題を追及しました。北林議長は、「豊岡は遡及どころか給料表も改訂されていない。財政措置されているにもかかわらず、当局は『財政がない』と言い訳する」と現状を訴えました。

市町振興課は、常勤職員に準じて改訂すべきと基本認識を示したうえで、「15自治体とは意見交換もしている。今年はこのようにならないよう努力していく」と述べました。

今年の夏期一時金から勤勉手当が支給されるのに伴い、人事評価制度が導入されることについて、臨職評は「簡易な評価方法で、職員間に差をつけない運用とするよう」要求しました。振興課は、「評価項目、仕組みは柔軟に運用できる旨、市町に伝える」と基本認識を示しました。臨職評からは、更新時の試験で、点数に満たないと再度の更新がない自治体の実態をあげ、評価結果を雇用止めの理由にしないよう訴えました。振興課は「評価結果をどの程度参考にするかは自治体の判断」と述べましたが、長年住民サービスを担っている非正規を評価結果や更新時の試験で簡単に雇用止めすることはおかしいと強く訴えました。振興課は、公平性、バランスのとれた運用となるよう助言するとの回答にとどまりました。

一部自治体で、正規職員の定年延長に伴い、会計年度任用職員も60歳で賃下げが強行されている実態があり、臨職評は不当な運用を見直すよう訴え、「今年の交渉でも取り上げたが、改善されていない。どのような指導をしているのか」と追及しました。振興課は、「今年の交渉以降調査し、いくつかの団体で引き下げていることを確認した。その自治体には個別に助言している」と説明しました。加西市がいまだに是正していない実態を取り上げ、県本部とも情報共有しながら取り組むことを確認しました。

教育委員会に対しては、学童保育、図書館の実態を訴え、県教委の対応を求めました。学童保育では、年度当初から人員不足でスタートしている実態、夏休みの弁当対応などをあげ、「現場は子どものために頑張っているが、処遇改善が必要」と強調しました。また、自治体によっては市長部局と教育委員会の連携が悪く、体育館や図書館がスムーズに利用できない問題をあげ、県教委の見解を求めました。県教委は「子どもを第一に判断すべきだと思う。機会を見て助言したい」と一定の理解を示しました。

たつの市では、会計年度任用職員制度スタート時に図書館司書がフルからパートに見直されましたが、月の半分は残業している実態を訴えました。県教委は、「全員が毎日残業しているわけではない。フルかパートかは、各自治体が判断することなので一概に『おかしい』とはいえない」との回答でした。

臨職評は、県交渉で引き出した見解を踏まえ、不当な実態改善に取り組むことを確認しました。
(詳細は、自治ひょうごを参照下さい)

第30回臨職評定期総会の案内

臨職評定期総会を以下の日程で開催します。

各単組から参加いただき、処遇改善の取り組み、組織拡大の実践などをもち寄って下さい。
来年の参議院選挙で岸まきこさんを再選させる意思統一をはかりましょう！

◇ 日 時 9月14日(土) 13:30開会

◇ 場 所 ひょうご共済会館・ツツジ

◇ 内 容 2024年度活動経過報告／2025年度活動方針(案)／2024年度役員体制