

2024年8月24日  
Web会議

臨時・非常勤等職員全国協議会  
第4回全国代表者会議  
～議案・資料集～



全日本自治団体労働組合

# 目 次

日 程 ..... 1

## <議案>

1. 2024 年度臨時・非常勤等職員全国協議会の経過報告 ..... 2  
2. 2025 年度活動方針（案） ..... 14  
3. 役員体制（案） ..... 当日配信

## <学習会>

1. 「自治労運動と政治闘争について」 ..... 21

## <資料>

1. 総務省資料「地方自治法の一部を改正する法律について」 ..... 39  
2. 会計年度任用職員の整備状況チェックリスト ..... 61  
3. 自治労情報 2024 第 0129 号（2024 年 7 月 4 日）「総務省通知『会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第 2 版）』の改正について」  
..... 64  
4. 臨職協にゆ～す（2024 度第 1 号） ..... 72  
5. 臨職協にゆ～す（2024 度第 2 号） ..... 73  
6. 県本部臨時・非常勤等職員協議会の設置状況 ..... 74

## <参考資料>

☆総務省マニュアル第 2 版（大阪府本部作成）

※当日は内容の紹介のみですので印刷の必要はありません。  
必要に応じて右の QR コードより参照してください。



## 日 程

司会：井手 誠一 幹事

- 13：00～ 開会  
全国協議会議長あいさつ 中谷 公子 議長  
組織内議員あいさつ 岸 真紀子 参議院議員  
鬼木 誠 参議院議員  
自治労本部代表あいさつ 木村 ひとみ 副中央執行委員長
- 13：20～ 経過報告 樫原 千晴 副議長  
本部提起 外山 律子 事務局長  
質疑応答・承認
- 14：00～ 学習会「自治労運動と政治闘争について」  
長能 朋広 臨時中央執行委員  
質疑応答
- 14：50～ 団結ガンバロー 中谷 公子 議長
- 15：00 終了



# 1. 2024年度経過報告

## (1) 四役会

### ① 第1回四役会

9月27～28日に開催し、(ア)年間スケジュール、(イ)ウェブスキルアップ講座および地連別意見交換会、などについて協議を行った。

### ② 第2回四役会

11月29日、ウェブで開催し、(ア)臨時・非常勤等職員全国協議会ウェブスキルアップ集会、(イ)ウェブスキルアップ講座および地連別意見交換会、(ウ)今後の日程、などについて協議を行った。

### ③ 第3回四役会

4月15日、ウェブで開催し、(ア)スキルアップ集会についての振り返り、(イ)地連(県本部・単組)における活動報告、(ウ)「自治体会計年度任用職員の賃金・労働条件制度調査」の実施、(エ)「臨職協ニュース」の掲載内容、(オ)5月中央委員会での当面の闘争方針、などについて協議した。

## (2) 幹事会

### ① 第1回幹事会

9月11日、ウェブで開催し、(ア)2024年度体制の確認、自己紹介、(イ)2024年度の取り組み、(ウ)「2023秋闘勝利！ 中央総決起集会」運営案、(エ)総務省要請事項、などについて協議・報告を行った。

### ② 第2回幹事会

10月28日、「2023秋闘勝利！ 中央総決起集会」の前段に東京・自治労会館で開催し、(ア)「2023秋闘勝利！ 中央総決起集会」の最終確認、(イ)2024上半期スケジュール、(ウ)ウェブスキルアップ講座および地連別意見交換会、(エ)各幹事からの報告、などについて報告・協議を行った。

### ③ 第3回幹事会

12月5日、ウェブで開催し、(ア)ウェブスキルアップ講座および地連別意見交換会、(イ)臨時非常勤全国協議会ウェブスキルアップ集会、(ウ)各幹事からの報告、などについて報告・協議を行った。

### ④ 第4回幹事会

1月17日、ウェブで開催し、厚生労働省要請書について協議を行った。

### ⑤ 第5回幹事会

2月22日、東京・自治労会館で開催し、(ア)厚生労働省要請書、(イ)スキルアップ集会、(ウ)臨職協の3月以降の取り組み、などについて協議を行った。

### ⑥ 第6回幹事会

4月18日、ウェブで開催し、(ア)スキルアップ集会についての振り返り、(イ)地連(県

本部・単組)における活動報告、(ウ)「自治体会計年度任用職員の賃金・労働条件制度調査」の実施、(エ)「臨職協ニュース」の掲載内容、(オ)5月中央委員会での当面の闘争方針、などについて協議した。

### ⑦ 第7回幹事会

7月11日、ウェブで開催し、①臨職協全国幹事会、②地連における活動報告、③2025年度スキルアップ集会、などについて報告・協議を行った。

### (3) 第18回臨時・非常勤等職員全国協議会総会

8月27日、北海道・函館市で開催し、34県本部1社保労連から97人が参加した。中谷議長、藤森副委員長、山木北海道本部書記長、自治労組織内議員の岸まきこ議員、鬼木まこと議員からあいさつを受けた。その後、2023年度経過報告、新たな仲間の紹介、2024年度活動方針案、臨時・非常勤等職員全国協議会運営要綱の一部改正案の提起を行った。その後、経過報告と活動方針案に対する質疑応答が行われ、承認された。最後に、2024-2025年度役員体制の確認と総会宣言の採択を行った後、中谷議長の団結がんばろうで終了した。

続いて、単組(支部・分会・協議会)の課題と解決にむけた事例を共有し、仲間づくりにつなげ各種闘争に臨む意思統一をはかるため、意見交換会およびグループワークを開催した。

#### <2024年度役員体制>

議長	中谷 公子	北海道地連・北海道本部(自治労くしろ児童厚生員ユニオン)
副議長	檜原 千晴	四国地連・香川県本部(高松市非常勤職員労働組合)
事務局長	外山 律子	自治労本部中央執行委員
事務局次長	橋爪 ゆり	関東甲地連・東京都本部(自治労八王子市臨時・非常勤職員組合)
幹事	未選出	東北地連
幹事	井手 誠一	東海地連・愛知県本部(稲沢市職員労働組合)
幹事	未選出	北信地連
幹事	山田 知弘	近畿地連・大阪府本部(箕面市臨時職員労働組合)
幹事	阿部 季衣	中国地連・鳥取県本部(境港市職員労働組合)
幹事	長岡 克典	九州地連・長崎県本部(壱岐市非常勤職員労働組合)
幹事	吉田 智子	社保労連(日本年金機構職員労働組合)

### (4) 総務省要請行動

10月27日、会計年度任用職員等の臨時・非常勤等職員の処遇改善、雇用安定を求めて総務省要請を実施した。勤勉手当の支給など重点項目3点(要請書中の◎)について要請し、下記の通り回答を得た。あわせて職場実態の報告も行った。要請書は<別記1>を参照のこと。

<総務省出席者>長田公務員課補佐、矢後給与能率推進室補佐、渡邊公務員課係長

<自治労出席者>

・臨時・非常勤等職員全国協議会：中谷議長、檜原副議長、橋爪事務局次長、井手幹事、山田幹事、

阿部幹事、長岡幹事、吉田幹事、

・自治労本部：石井総合組織局長、亀瀧労働条件局長、外山強化拡大局長（臨職協事務局長）

【重点項目3点について総務省側の回答】

1. 総務省としては地方公共団体に対して期末・勤勉を適切に支給するようこれまでも助言を行ってきており、今後もヒアリングの機会などを活用して適切な対応を促すとともに、期末勤勉手当の支給状況などについて実態把握に努めてまいりたい。

2. 会計年度任用職員の給与水準については、地方公務員法に定める職務給の原則、均衡の原則などの給与決定原則にのっとり、類似する職務に従事する常勤職員の給料表を基礎とするなど適切に決定する必要がある、と助言をしている。

遡及改定に関しては、改定された常勤職員の給与の種類、改定の内容および当該会計年度任用職員の任期、勤務形態等を考慮の上、常勤職員の給与改定にかかる取り扱いに準じて改定することを基本とする旨助言をしている。

総務省としては、引き続き実態を把握しつつ、適切な対応を促していきたい。

3. フルタイム勤務とすべき標準的な職務の量がある職について、会計年度任用職員として位置付けること自体を目的として、勤務時間をフルタイムより、わずかに短く設定することは適切でないということについて、各地方公共団体に対し、重ねて助言をしているところ。勤務時間の設定の状況については、今年度も引き続き調査をしているが、今後も実態を把握しつつ適切な任用が確保されるよう取り組んでいきたいと考えている。

以上の総務省からの回答を受け、自治労側から意見を述べた。

【自治労意見】

4. 会計年度任用職員は制度を開始してから、様々な整理がされたが、実態としてはなかなか各地方自治体までおりにない。

遡及改定については国会答弁があったので、自治体とも話しができる状態になったが、そもそも私たち臨時非常勤職員と常勤職員とは、年収ベースが全然違って会計年度任用職員はそもそも女性が8割、シングルマザーもいる中で、期末勤勉手当が出ていないということは生活に大きな影響があるため、引き続き期末勤勉手当が支給されるよう、働きかけをお願いしたい。

【総務省回答】

4. 期末勤勉手当が各地方公共団体において会計年度任用職員の皆さんに支給されるということについては、総務省としてもこれまでも様々な機会を通じて助言をしている。今のお話のなかで「おりにない」ということや実態についてお話頂いたので、引き続き機会をみつ

けて助言をしていきたい。

#### 【会計年度任用職員の職場実態の報告】

今回、「会計年度任用職員に勤勉手当を支給する」という内容の法改正があったが、各地方自治体の財政状況もあり、実際に条例化され支給されるか未だ不安な状況。

全国の会計年度任用職員には、まだまだ雇用や賃金、処遇に不安を抱えている人が多く、人事評価のあり方も各自治体でバラツキがある。また雇用年限設定による雇用継続不安は常にあり、保育職場などでは、正規職員と同様の働き方であるものの、賃金や処遇に正規職員と大きな格差があるなど課題が山積している。

色々な課題が多くあるが、私たち自治労臨時・非常勤等職員全国協議会は、ひとつひとつの課題解決に向けて前進出来るよう声を上げていく。総務省においても、私たち現場で働く者の声をふまえ、会計年度任用職員の雇用の安定化、処遇改善に向けて自治労との連携を強化していただきたい。

#### 【総務省からの職場実態の報告に対する見解】

処遇について大きな格差があるということについて、その実態については様々な機会を通じてお話頂いているので、総務省としても認識している。

基本的にはその職のあり方をどうするかというところの整理は前提としてあると思うが、当然、常勤職員も非常勤職員も同じ職場で働いていて、同じ地方公務員法の職務給の原則が適用されることになる。職や仕事の責任に応じた給与水準にするということについては法律で担保されているので、総務省としてはしっかりその原則を踏まえるべきと考える。交渉の上で、とならと思うが各自治体においても給与水準についてはしっかりやって頂きたい。

#### 【自治労からの追加要請】

##### 5. 会計年度任用職員に関する確実な交付金等の措置

この勤勉手当のことや4月遡及の問題で、職場でも当局と何度も協議を続けているが、予算がないと一蹴される。国からの交付金等については各地方自治体に目に見える形でお金がいくようお願いしたい。

##### 6. 会計年度任用職員の再度の任用に係る際の昇給

再度の任用の際の昇給が4号俸昇給するが、昇給にも上限がある。現場では資格職の人員が常に不足している状況があるため、現場で働くうえで人員確保が最優先である。そのため、給料・報酬の上限を撤廃するようにはしていただきたい。

##### 7. 同様の業務を担っている常勤職員がいない場合の考え方

学校の図書館司書として働いているが、同じ自治体内に司書の仕事をしている正職員はいない。会計年度任用職員のみで担っている。同じような仕事をしている常勤職員との均衡という形の設定は難しいし、全国でも学校司書、図書館司書は非正規が多くを担っているので、専門的な資格をもってやっている職に就いている人のことも考えて頂きたい。

#### 【総務省からの回答】

## 5. 会計年度任用職員に関する確実な交付金等の措置

現在各地方公共団体において勤勉手当が支給できるようには、かなり大きなお金がかかるので、総務省としても財政当局と議論しながら進めていきたいと思っている。

首長からお金がないといわれたという話があったが、総務省としてもしっかり財政措置については行っていきたい。そこはご安心していただければと思っている。

## 6. 会計年度任用職員の再度の任用に係る際の昇給

総務省としては、「事務マニュアル」も出している。その中の助言をふまえて、各自治体において上限設定をしていると思うが、総務省が申しあげているのは、典型的・補助的業務に関しては、勤務成績とかこれまでの勤務経験ふまえて、一定の上限の目安は設けることもできる、と助言しているが、あくまでそれは例示をしているもの。常勤職員でも上限があるように、一定程度習熟度があがってその業務に対しての、一定の上限があるのではないかという目安というか例示として申しあげているところ。当然保育や介護の現場では、違った形で給与の水準の決定の仕方があると思う。その職務給の原則の中で、「こういう業務であれば、こういう目安を設定するというのもあるのでは」ということの例示ということでご理解いただきたい。

## 7. 同様の業務を担っている常勤職員がいない場合の考え方

資格がある場合は、そこをふまえて給与水準を設定するというのは、基本的には給与決定の原則のところでは話したが、適正な給与設定をしていただければと思う。

### 【まとめ】

今日は現場の生の声を聞いていただき感謝する。総務省マニュアルの受け止めというのも自治体によって違う実態がある。本日、勤勉手当支給について財政的な措置も含めて、という回答を頂けたことは心強い。これから自治体で交渉していくが、引き続き自治体に対する助言や適切な指導を御願いたい。

と発言をし、要請行動を終えた。

<別記1>

2023年10月27日

総務大臣  
鈴木 淳司 様

全日本自治団体労働組合  
中央執行委員長 石上 千博

### 臨時・非常勤等職員の処遇改善、雇用安定に関する要請書

貴職の地方自治の発展にむけたご努力に敬意を表します。

さて、2020年4月の会計年度任用職員制度の開始から3年半あまりが経ちました。この間、地方共済組合法や地方公務員の育児休業法の改正など会計年度任用職員も含めた環境整備が進められてきました。

2023年5月には勤勉手当支給を可能とする「地方自治法の一部を改正する法律」が公布され、2024年4月1日から施行されることとなりました。これに伴い6月9日に総務省から通知「地方自治法の一部を改正する法律の運用について」が発出され、「事務処理マニュアル」の改正が行われ、自治労としても各自治体における12月議会での条例化をめざし取り組みを進めているところです。

しかし依然として、一部の自治体では法の趣旨を曲解し、フルタイムとすべき標準的な業務量があるにも関わらず短時間で任用したり、賃金についても同一労働同一賃金の観点から多くの課題が残されたままとなっています。

また、年度末には再度の任用にあたって客観的な能力実証によらない雇止めに関する相談があり、当事者の雇用不安を払しょくすることはできていません。

会計年度任用職員を含めた臨時・非常勤等職員の雇用安定・処遇改善を進め、貴重な人材を確保することは、安定した公共サービスの提供に資するものであり、住民の行政への信頼に込めるものとなります。

以上のことを踏まえ、下記のとおり要求しますので、貴職の誠意ある回答をお願いいたします。（◎が重点課題）

## 記

1. 会計年度任用職員制度の適正化にむけて、以下の点について対応をはかること。

◎（1）会計年度任用職員の勤務形態に関わらず、常勤職員に準じて勤勉手当を適切に支給するよう、自治体に対して示すこと。また、期末手当についても、常勤職員と同様の支給月数となるよう引き続き働きかけること。あわせてその対応状況についても調査を行うこと。

◎（2）会計年度任用職員の給与については、職務給の原則、均衡・権衡の原則を踏まえ常勤職員との不合理な格差を解消するため引き続き働きかけること。あわせて、本年5月2日に総務省から発出された「常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与に係る取り扱いについて」を踏まえ、遡及改定した場合は常勤職員に準じた対応とするよう引き続き働きかけること。

◎（3）フルタイムの「会計年度任用職員」を法律上、明確に位置づけたことを踏まえ、財政的な負担を回避するために、勤務時間の短縮や勤務日数の変更などの不適切な事例の改善にむけて、自治体に対して適切な助言を行うこと。

2. 恒常的な職については、「任期の定めのない常勤職員」の配置が基本であることから、その任用にあたっては、現に任用されている会計年度任用職員を含めた臨時・非常

勤等職員の勤務実態、経験を考慮し、「任期の定めのない常勤職員」へ移行できるよう、自治体に対して働きかけること。

3. 会計年度任用職員の人件費に係る財源については地方財政計画に反映させるなど、その確保にむけて最大限の努力をはかること。

以上

## (5) 2023秋闘勝利！ 中央総決起集会

10月28日、ウェブで開催し、各県の臨時・非常勤等職員を中心に43県本部1 社保労連から177アカウントの参加があった。

集会では、中谷議長、木村副委員長、組織内協力議員の岸まきこ議員のあいさつの後、総務省要請の報告を榎原幹事が行った。続いて、仲間づくりの重要性についてなどの本部提起を外山事務局長から行った。続いて、亀瀧労働条件局長による「会計年度任用職員の賃金・労働条件等制度と2023確定闘争の取り組みについて」と題した学習会を行った。質疑応答の後、みとよ保育所ユニオン（香川）、浦添市職員労働組合非常勤等職員協議会（沖縄）から取り組み報告を受けた。その後、全体意見交換では、勤勉手当や4月遡及の状況などについて各地からの発言があった。最後に中谷議長の団結がんばろう三唱で集会を締めくくった。

## (6) スキルアップセミナーおよび地連別意見交換会

### ① 第1回 会計年度任用職員の賃金体系

11月15日、ウェブで開催し135アカウントの参加があった。外山事務局長が講師となり、会計年度任用職員の賃金体系を知るための条例の見方について具体的に紹介し、知ることからはじめて交渉につなげていくことの大切さを動画で学んだ。その後、地連別に分かれて意見交換会を開催し、それぞれの状況について情報交換した。

### ② 第2回 会計年度任用職員の手当

12月13日、ウェブで開催し159アカウントの参加があった。セミナーでは、本部の北川オルグが講師となり、一時金、勤勉手当や時間外手当など会計年度任用職員の各種手当について正規職員との比較も交えて解説した。さらに交渉の際のポイントや仲間づくりの大切さについても説明した。その後、地連別に分かれて意見交換会を開催し、(ア)勤勉手当の支給および賃金の4月に遡っての支給の交渉の結果とそれをどう組合員に伝えたか、(イ)4月に新しい仲間が採用されたときに、組合加入にむけてどう声かけするか、などについて情報交換した。

### ③ 第3回 会計年度任用職員の休暇制度

1月17日、ウェブで開催し163アカウントの参加があった。北川オルグが講師となり、会計年度任用職員の休暇制度の解説、要求・交渉のポイントや勝ち取った休暇制度を定着させるための手法、要求交渉に必要な仲間づくりの重要性などについて学んだ。その後は、地連別に分かれて意見交換会を開催し、(ア)組合員からの意見聴取の方法、(イ)人事評価

制度についての当局からの説明の有無、(ウ)未加入者対策、などについて情報交換した。

## (7) 厚生労働省要請行動

2月22日、厚生労働省に対し「会計年度任用職員の処遇改善等について」の要請し、下記の通り回答を得た。回答を受けた後、意見交換を行った。要請書は<別記2>を参照のこと。

<厚生労働省出席者>

社会・援護局総務課女性支援室女性支援係長 鈴木 彰、医政局看護課主査 吉松直樹、健康・生活衛生局健康課保健指導室 清河文乃、労働基準局労働関係法課政策係 渡辺はづき、

社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室マンパワー企画係 神林俊暢

<自治労出席者>

・臨時・非常勤等職員全国協議会：中谷公子議長、樫原千晴副議長、橋爪ゆり事務局次長、井手幹事、

山田幹事、阿部幹事、長岡幹事、吉田幹事

・自治労本部：石井総合組織局長、外山強化拡大局長（臨職協事務局長）

冒頭、石井総合組織局長より、「地域公共サービスに従事している会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤等職員も自治労の組合員である。公共サービスに従事する職員等における人員不足や定着しないこと等の課題が多くなっている。最近では自治体で働く会計年度任用職員の処遇改善等がなされているが、それ以外の公共民間等で働く非正規労働者の課題等について要請をさせていただきたい」とあいさつした。

続いて、厚生労働省から要請内容に対して、回答をうけた。

### 【要請内容に対する厚生労働省の回答】

1. 民間職場においては、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との不合理な待遇差は禁止している。また、全国に設置している「働き方改革支援センター」において専門家による相談支援体制等を取っている。2022年12月からは労働基準監督署と厚生労働省労働局が「同一労働同一賃金の順守の徹底」にむけ、企業の指導に集中的に取り組んでいる。

今後も、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との不合理な格差の解消にむけて取り組んでまいりたい。

2. 民間職場においては、2024年4月から労働条件明示事項として、更新上限の有無と内容について追加することが定められており、より明確に無期転換権を行使できるようになる。公務員の任用制度については、厚生労働省は所掌外であるが、政府所管省庁に無期転換ルールの趣旨については情報提供を行っている。

3. 婦人相談員については、全国の7～8割が非常勤職員で、かなり重要な役割を持っていることも認識している。そのため、補助金について国からも手厚い支援をしているが、自治体においては他の会計年度任用職員との均衡の観点から婦人相談員のみに手厚い支援をす

ることができないという意見もうかがっているが処遇改善をしていく必要があると認識している。

介護人材の確保については、処遇改善、就業促進、職場環境の改善による離職の防止、人材育成への支援等を含めて総合的に取り組むことが重要。地域の実情によるところも大きいため、地域医療介護福祉確保基金を活用して、都道府県が実施する参入促進、資質の向上、労働環境、処遇改善に資する取り組みを支援している。引き続きの人材確保対策を進めてまいりたい。

保健師については、地域保健分野だけではなく、児童福祉や精神、介護、感染症などの分野について保健師の役割の増大が続いている。また自治体における保健師人材については、感染症対応業務に従事する保健師数を2023年に450人増員するための財政措置を講じる一方、自治体保健師として働く魅力を広く普及するための措置などの情報発信も行っているところである。

看護師については、地域医療改革総合確保基金による看護師等養成所や病院内保育所運営に対する財政措置を実施している。また、新規の養成、復職支援、定着促進の3本の柱についての取り組みを進め、看護職員の確保に努めてまいりたい。

これらの回答を受け、臨職協から中谷議長と吉田幹事が発言、以下の通り意見交換をした。

#### 【中谷議長】

職場は違うが同じ非正規雇用労働者の声として、そもそもの雇用契約期間が4年となっているという話を聞くことがある。5年の無期転換の権利発生前に雇用期間が切れるということについて、このようなことが無いようにしていただきたい。

また、医療現場における看護補助者の確保ができないという声も聴くが、院内保育所の保育士も足りていないため、24時間体制の院内保育所の運営ができずに、看護師が夜勤につけない、復職できないなどの理由により更なる看護師不足が生じている状況にある。この実態を知っていただきたい。

#### 【厚生労働省】

・無期転換ルールについては、そのような事例が無いように周知をしている。国としては労働契約法に照らしてそのような事例を発見した場合には都道府県において指導を行うようにしている。

・看護補助者の人材確保については重要であると認識している。そのため、看護補助者に対する処遇改善事業を進めているところである。また、各都道府県に看護師等の人材確保等の業務を行うナースセンターを設置しているが、まだ設置したばかりであるため、今後更なる取り組みを行ってまいりたいと思っている。

#### 【吉田幹事】

年金機構の職場で働いており、無期転換ルールができる以前は試験によって選考され、試験に合格しない方もいたが、無期転換ルールができてからは、試験なしでの無期転換となるようになった。

私たちの職場は、年金事業を一手に引き受けており、深い知識をもって業務に当たらなければならず、また、相談専門の職員もおおり、内容的にもすごく難しい業務にあたっている。その中で、処遇という面からは正規職員と格差があり、業務負担と見合わないことから長く務めることができない職員もいる。今後も非正規職員として労働条件の改善等に取り組んでいこうと思っている。

最後に石井総合局長より謝意を伝え、「民間職場においては、無期転換ルールにより、確実に社会のフェーズが変わったことを実感しているが、私たち自治労の組合員は、公務の臨時・非常勤等職員、すなわち会計年度任用職員が大多数であり、自治体における労使の中では、未だに社会の変化に対応できていない。その上で、地域社会の住民の暮らしの安定のために、法令順守についての運動を啓発も含めて共に作っていかねなければならない。今後も、厚生労働省とも連携をさせていただきながら、情報共有をさせていただく。」とまとめて要請行動を終えた。

<別記2>

2024年2月22日

厚生労働大臣  
武見 敬三 様

全日本自治団体労働組合  
中央執行委員長 石上 千博

## 非正規労働者の雇用安定と均等待遇に関する要請書

日頃から、厚生労働行政の推進にご尽力いただいている貴職に敬意を表します。

さて、全国で非正規労働者として働いている人数は、2022年総務省労働力調査によると全国で2101万人とされ、全体の36.9パーセントにも達しています。自治体職場においても、臨時・非常勤等職員数はすでに地方公務員全体の3分の1を超えており、自治体また社会全体で見ても、非正規労働者は職場になくはならない存在となっていますが、賃金・労働条件は低く抑えられています。

2020年4月より、正規労働者・非正規労働者の雇用形態にかかわらず、同一労働同一賃金として、不合理な待遇格差の解消が進められています。また、労働契約法第18条によって、無期契約労働者が増加する一方で、不合理な格差のまま無期転換となることを危惧して有期に留まる労働者、契約期間5年に達する前の雇い止めが起きている現状など、法の趣旨とかけ離れた事案も散見されています。有期契約労働者にとって、無期労働契約への転換は、雇用不安を解消するだけでなく、仕事に対するモチベーションにつながるため、無期転換ルールの周知と確実な実施を推進していく必要があります。公務・民間に関わらず、より良い公共サービスを提供するためには、経験豊富な労働者の存在が不可欠です。

つきましては、非正規労働者の雇用安定と均等待遇にむけて、総務省など関係省庁とも連携し、より一層の取り組みを要請いたします。

## 記

1. 非正規労働者が意欲をもって働けるよう「同一労働同一賃金ガイドライン」を踏まえ、同一の事業所における正規職員との均等・均衡待遇の実現にむけ、さらに対策を講じること。また、自治体に働く臨時・非常勤等職員についても、法の趣旨が反映されるべきであることを明らかにすること。
2. 労働契約法18条の無期転換ルールを踏まえ、希望する者が無期転換へ円滑に進むよう対応を強化すること。また、自治体職場においては、会計年度任用職員の雇い止めや、雇用年数の上限を設ける等の問題が散見されていることから、雇用不安の解消につながる制度となるよう、関係省庁と連携した対策を講じること。
3. 介護労働者・保育士・放課後児童支援員・婦人相談員等といった社会福祉の担い手及び保健師・看護師等といった保健衛生の担い手不足が深刻化する中、住民福祉向上のため、経験豊富な労働者の確保が求められていることから、安定した事業運営にむけた施策が展開できるよう対策を講じること。

以上

## (8) スキルアップ集会

2月23日、東京・自治労会館にて対面・ウェブ併用で開催した。対面では26県本部1社保労連59人、ウェブでは137アカウントの参加があった。跡見学園女子大学の禿あや美（かむろあやみ）教授から「正規・非正規の格差をなくす職場づくり」と題した講演を受け、午後からは前日に実施した厚生労働省要請報告と仲間づくりの重要性について本部提起を行った。続いて事例報告として北海道臨時非常勤等職員連絡会議の街宣行動について、北海道本部の谷井組織部長がウェブで報告した。また、常滑市会計年度保育ゆにおん（とこぼん）の取り組みについて平野執行委員長が報告した。その後は職種別のグループに分かれ、仲間づくりの状況等についてそれぞれ情報交換を行った。最後に中谷議長が「組合活動は心が折れそうなこともあるが、全国の仲間と会うことで元気をもらっている。みんなで交渉して少しずつ勝ち取っていこう」とまとめて集会を終えた。

## (9) 協議会等設置状況

2024年度では新たな県本部協議会の設置はなかった。現在24県本部1社保労連で協議会・評議会が設置されている。

## (10) 集会・学習会等への全国幹事の派遣

- ① 11月25日 栃木県本部臨時・非常勤等職員協議会学習会（橋爪事務局次長）

## (11) 2024年度 臨職協にゆ～すの発行

- ① 第1号 2023. 11 総務省への要請行動/2023秋闘勝利！中央総決起集会
- ② 第2号 2024. 3 スキルアップ集会を開催/厚労省要請を実施

## 2. 2025 年度活動方針(案)

### 1. この間の経過と取り巻く情勢

#### (1) 会計年度任用職員に勤勉手当支給を可能とする法改正の取り組み

処遇改善、雇用安定、勤勉手当支給を可能とする法改正の実現にむけ、2022 年 3 月から「地方自治法改正を求める 100 万人署名」に取り組み、集会や衆議院・参議院総務委員会への傍聴行動などの取り組みを行った結果、2023 年 4 月 26 日に勤勉手当支給についての地方自治法改正案は可決・成立し、2024 年 4 月に施行されました。

今後も、様々な課題に当事者がしっかりと向き合い、解決にむけて取り組まなければなりません。

#### (2) 2023 確定闘争期の取り組み

2023 年 5 月 2 日に発出された総務省通知「常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与に係る取り扱いについて」では、賃金の遡及改定について常勤職員に準じた対応とするよう求める内容となっていました。

本部では、確定闘争期における 4 つの重点課題の 1 つとして「会計年度任用職員への勤勉手当支給にむけた条例改正を行うとともに、常勤職員との均等・均衡に基づいた処遇改善を行うこと。また、給与改定に当たっては常勤職員と同様に遡及改定を行うこと。」を提起し、各県本部・単組で取り組みがなされました。

しかし、確定闘争期に勤勉手当支給に関する条例改正を要求した単組は約 6 割にとどまっており、すべての単組での取り組みになっていないことが課題となりました。また、賃金の遡及改定については、財源等を理由に後ろ向きの姿勢を見せた当局が多かったことから、本部として総務省対策の取り組みを強めた結果、11 月 10 日に補正予算が閣議決定され、国が一般財源所要額について示したことから、交渉が前進した単組も一定数ありました。

#### (3) 2024 春闘期の取り組み

勤勉手当支給や賃金の遡及改定について、2023 確定闘争からの継続交渉としていた単組があったことから、春闘期においてもこれらの課題に取り組みました。

その結果、勤勉手当支給について、常勤と同様の支給月数が 818 単組、常勤未満の支給月数が 198 単組となりました。月例給の引上げ単組は 1,070 単組で、うち常勤と同様の改定が 1,000 単組、常勤より小幅の改定が 70 単組ありましたが、改定は行わない単組が 58 単組ありました。賃金の遡及改定については 2023 年 4 月遡及改定が 688 単組、2024 年 1 月改定が 54 単組、2024 年度改定が 348 単組となっています。

### 2. 2025 年の重点課題と具体的な取り組み

自治労全国臨職協は、以下の4点を重点課題として取り組みを強化します。

- |                         |
|-------------------------|
| (1) 組織強化・拡大の一体的取り組みの強化  |
| (2) 交渉体制の確立と強化          |
| (3) 常勤職員との均等・均衡にむけた取り組み |
| (4) 安定雇用にむけた取り組み        |

### (1) 組織強化・拡大の一体的取り組みの強化

自治労組織内議員の岸まきこ参議院議員の力を借りながら、常勤職員とともに取り組んできた勤勉手当支給を可能とする地方自治法が改正され、2024年度からほとんどの自治体で勤勉手当の支給がされています。この取り組みを通し、自治労に結集し要求・交渉をすることで、会計年度任用職員の賃金・労働条件が変わるということが実感でき、組織内議員の重要性についても再認識することができました。

今後も、より多くの方が自治体単組内の支部・分会・協議会及び単独労組（以下「臨職の組合」という。）に結集することで当局に対する影響力が発揮されることを踏まえ、職場の仲間への声掛けによる組合加入促進が非常に重要です。

#### 【自らの声をもとにした組織拡大】

① 組合の強化・拡大には、当事者同士の日常的なコミュニケーションをはかる「仲間づくり」に取り組むことが重要です。組合未加入者の加入を進めるため自治体単組の役員や職場委員と連携します。

そのうえで、取り組みを集中的に進めるため、1～3月は未加入者、4～5月は新規任用者・未加入者を対象として集中的に取り組めます。

② 組合加入にむけては一人ひとりに声をかける「一人ひと声運動」や「新たに職場に変わった仲間への即声かけ」を徹底し、仲間づくりを自らの課題として主体的に取り組めます。その際には組合が行っている取り組みを伝えると同時に、組合加入することで労働条件などの処遇改善や優位なじちろう共済が利用できるようになること等を伝えます。

③ 運動を進めるには横の連携が重要です。そのため、県本部協議会内において、全単組または近隣単組間での意見交換会を開催し、臨職の組合としての活動内容等について共有します。

また、このような運動を強化するために、県本部協議会未設置の県本部においては、臨職の組合や自治体ごとの処遇等についての情報交換や連携を図るため、臨時・非常勤等職員協議会の設置をします。あわせて、地連での連携強化のため、地連臨時・非常勤等職員協議会の設置を追求します。

④ 隣接する自治体等における臨職の組合未結成の仲間への組合結成を勧めるため、様々な機会を通じての交流を図るなど、臨職の組合についての周知を行いながら結成に向けた活動を支援します。

### 【当事者運動の強化】

- ① 臨職の組合役員及び臨職の組合員（以下「当事者」という。）は「当事者運動」を進めるため、自らの課題は自らが解決することを目標にアンケートや意見交換会等を開催し、その中での意見をまとめた要求書を作成し、交渉にも積極的に参加します。そのためには根拠のある知識を得ることから始まります。条例や規則をはじめとする「就業規則」を把握し、常勤職員との不合理な待遇格差の有無を確認します。
- ② 当事者は要求に関する学習会などの交渉前集会や交渉後の報告集会に参加します。その際には組合未加入者にも声かけを行い、組合運動を実感してもらう取り組みを進めます。
- ③ 組合加入のメリットの一つである「じちろう共済」の優位性についての学習会を開催し、団体生命共済をはじめとする各種共済メニューについての加入促進に取り組みます。
- ④ 常勤職員に対し、非正規労働者の現状や課題について積極的に発信します。また、課題解決にむけて組織拡大は不可欠であることから、常勤職員の執行部や職場委員とともに組織拡大に取り組みます。
- ⑤ 県本部の集会・会議や諸行動に積極的に参画し、非正規労働者の現状等について発信するなど、安定雇用や処遇改善、組織化にむけ連携を強化します。また、活動の担い手育成として、本部や県本部、地連が主催する労働学校や各種セミナーへの新規役員の積極的な参加を求めます。
- ⑥ 非正規労働者の多くは女性であることから、女性部をはじめとした各部会・評議会等の横断組織とも連携し任用形態による格差を是正します。
- ⑦ 賃金・労働条件の改善にむけ、自治体単組と連携し、組織内・協力議員をはじめとする各議員に対して、現状や課題の共有をはかるなど議会対策を強化します。

### （２） 交渉体制の確立と強化

非正規労働者の処遇改善・雇用安定にむけ、春闘期・確定闘争期の交渉を実施し、県本部は取り組みを支援します。

### 【確定闘争・春闘期にむけた取り組み】

- ① 常勤職員との不合理な待遇格差の解消にむけ、臨職の組合が一丸となって「要求－交渉－妥結－（書面化協約化）」を徹底します。
- ② 要求を行うにあたり、職場集会などを行い当事者の声を集め、要求書に反映させたいうえで、交渉を実施します。
- ③ 本部が提供している「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」（61ページ）を活用した点検を行い、同一価値労働同一賃金、職務給・平等取り扱いの原則を踏まえ、チェックリストの水準に達していない場合は底上げを求めます。
- ④ 賃金の決定にあたって、初任給基準、前歴換算、再度任用時の経験加算について、常勤職員と同じ基準によって行うよう見直しを求めるとともに給料（報酬）の上限撤廃を求めます。
- ⑤ 短時間勤務（パートタイム）の会計年度任用職員の賃金について、フルタイムの会計年

度任用職員の賃金の時間比例となっていない場合は、是正を求めるとともに、昇給・昇格等の措置もフルタイムの会計年度任用職員と同等とするよう求めます。

- ⑥ 期末・勤勉手当の支給月数は常勤職員と同月数とすることや、勤勉手当の成績率に差をつけない運用とすることを求めます。特に、期末・勤勉手当がいまだ常勤職員と同等となっていない自治体は、早急に常勤職員と同じ月数の支給を求めます。

#### ア. 臨職の組合を単独労組として結成している場合

自治体単組と連携し以下の取り組みを進めます。

- (ア) 当局に交渉団体として認知させるため職員団体登録を進めます。
- (イ) 交渉時期や妥結基準について、自治体単組と十分な協議のもと交渉を進めます。
- (ウ) 春闘期・確定期などの各闘争期に「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」を徹底します。
- (エ) 自治体単組との連合体方式などを活用し、交渉体制を強化します。

#### イ. 自治体単組の中の評議会・部会として結成している場合

- (ア) 当事者が自治体単組の交渉に参画することを追求します。
- (イ) 交渉の妥結基準については、自治体単組と十分な協議を行います。

### (3) 常勤職員との均等・均衡待遇にむけた取り組み

労働者が働く中で支給される各種手当や休暇等の労働条件について、任用形態が異なっていることを理由とした差異がある場合は、その理由を明確にしなければなりません。

#### 【臨職の組合】

- ① 各種手当の支給について同一労働同一賃金の観点から、不適切な運用を改め、常勤職員と同等の支給を当局に求めます。
- ② 短時間勤務の会計年度任用職員等（とくに週 35 時間以上）については、業務実態に即した勤務として、フルタイムの会計年度任用職員への移行を求めます。
- ③ 常勤職員と同等の恒常的な業務を担っている会計年度任用職員等の職について、自治体単組が常勤職員を配置することを求める場合は、その職を担っている会計年度任用職員等としての経験を加味した採用方法にすることなどを自治体単組と協働して求めます。
- ④ 総務省マニュアルの水準を最低限として、自治体の「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」を活用し、給料（報酬）や手当をはじめとする労働条件全般の点検、課題の洗い出しを行います。最低基準に達していない場合は、当局に対し早急に改善を求めます。
- ⑤ 育児・介護などの休暇制度については、常勤職員との均等・均衡をはかるため、常勤職員と同様の制度化を求めるとともに、休業・休暇取得を理由とした一方的な配置転換や雇い止めを行わせないよう取り組みます。
- ⑥ 病気休暇が無給とされている自治体については、常勤職員と同等の制度をめざして取

り組みます。特に感染力が高いとされているインフルエンザや新型コロナなどによる休暇が無給の場合には、常勤職員と同等の制度となるよう取り組みます。

- ⑦ 健康診断、福利厚生、研修制度等についても常勤職員と同等の取り扱いを求めます。
- ⑧ 職場における働きやすい職場環境の改善やハラスメント対策などにむけ、安全衛生委員会に参画します。
- ⑨ 自治体非正規労働者の災害補償については、地公災法および労災保険法との均衡を踏まえた制度を条例で定めることが義務づけられています。常勤職員と均衡がとれた制度になっているか点検するとともに、適用関係の明確化と周知、相談窓口の設置などを求めます。
- ⑩ 36 協定をはじめとする各種労使協定の締結にあたっては、当該事業所のすべての労働者を対象として、締結代表者の選出、意見集約や周知を行うなど当事者の参画・関与を求めます。
- ⑪ 任期付職員・臨時的任用職員の賃金・労働条件については、初任給の決定、昇格、昇給、手当支給、休暇等について、常勤職員と同様の基準とすることを求めます。

#### 【県本部】

- ① 首長および議会に対し、賃金・労働条件の改善にむけた財源確保を求めるとともに、首長・議会から、政府、地方団体に要請を行うよう働きかけます。さらに、県本部は知事、地方団体に対して、本部は政府、地方三団体等に対して要請行動を行います。

#### 【本部】

- ① 非正規労働者の安定雇用と処遇改善を求めて、総務省、厚生労働省への要請行動を実施します。
- ② 全国を3つのブロックに分けて臨職の組合の仲間づくり・運動の活性化に向けて、新規役員の育成を目的とした学習会を開催します。
- ③ 会計年度任用職員についての災害補償は、職種や勤務形態によって補償内容も異なるため、地方公務員災害補償基金の適用拡大を求めます。
- ④ 組織内・協力議員をはじめとする各議員に対して、現状や課題の共有化をはかるなど議会対策を強化し、均等・均衡待遇の実現をめざします。

#### 【公共民間単組】

- ① パートタイム・有期雇用労働法を踏まえ、同一労働同一賃金にむけた処遇改善に取り組みます。そのために、非正規労働者の実態把握や意見交換を行い、抽出した課題を交渉事項に盛り込みます。
- ② 会計年度任用職員制度を踏まえ、自治体の労働条件に準拠している労組法適用単組は、制度を根拠に非正規労働者の賃金・労働条件の改善を求めます。

### (4) 安定雇用に向けた取り組み

非正規労働者の不当な雇い止めを阻止し、安定雇用をめざします。

### 【自治体会計年度任用職員】

2024年6月に総務省マニュアルが変更となりましたが、今後は「平等の原則」の適用について、自治体単組と連携した取り組みが必要となります。

- ① 自治体が再度の任用の回数上限を設けている場合には、法律上の根拠がないことや総務省マニュアルにも「地域の実情等に応じつつ、適切に対応」することが示されている（問6-6）ことを指摘し、上限を撤廃させます。
- ② 再度の任用の場合は、総務省マニュアルにも「客観的な能力の実証の一要素として、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行い、その結果、再度の任用をすることは可能である」（問6-5）とされていることから、面接や人事評価を活用した「選考」で行うことを強く求めます。
- ③ 人事評価結果の恣意的な活用などにより、一方的な雇い止めが行われることがないよう、人事評価制度の公正な運用にむけ、組合として関与します。
- ④ 保育職場、学校給食職場、図書館などでは、指定管理者制度の導入や委託化が進められることが懸念されます。指定管理・委託提案に際しては、自治体単組と連携し、事前の情報把握を始めとする職場を守る取り組みを強化するとともに、やむを得ず、指定管理・委託に移行する場合は、配置転換、雇用の斡旋、確保及び新たな職場における賃金・労働条件の適正な確保を追求します。
- ⑤ 「任期の定めのない短時間公務員制度」については、中長期的な課題として取り組みます。

### 【公共民間職場で働く非正規労働者】

- ① 有期雇用労働者の無期転換について、次の取り組みを進めます。
  - ア 5年未満で更新上限を設けるなど、無期転換させないような就業規則の変更を阻止します。
  - イ 無期契約へ転換できる「通算期間5年」は法律における最低基準であることから、「通算期間3年」とするなど法律を上回る水準を求めます。
  - ウ 無期雇用になった労働者の就業規則の点検、改善にむけた要求・交渉、正規職員との均衡待遇にむけて取り組みを進めます。
- ② 本部は、公共民間職場における非正規労働者の実態を把握するとともに、組織化や雇用継続等の成功事例を情報収集し、県本部・単組へ発信します。

## 3. 当面の取り組み

臨時・非常勤等職員の処遇改善にむけ、以下の通り取り組みます。（2024年8月自治労本部定期大会の当面の闘争方針（案）より抜粋）

### （1）本部

- ① 本部は、地連・県本部が主催する学習会・交流会などの実施ならびに協議会等の

設置を促進するため、各地連・県本部からの要請に応じ、全国幹事を講師やオルグとして派遣します。

② 本部は、各県協議会等への単独労組（自治体単組内における支部・分会・評議会、以下同）の結集状況を把握します。また、協議会未設置の県本部に対しては、県内の該当単組（支部）と連携し、臨時・非常勤等職員協議会等を結成するよう促します。

③ 本部は学習による当事者運動の強化と当事者間の交流をはかるため、各県協議会、単独労組の役員初任者を対象にスキルアップ集会を開催します。

11月16～17日：中国・九州地連（福岡市）

11月23～24日：北信・東海・近畿・四国地連（大阪市）

12月14～15日：北海道・東北・関東甲地連（さいたま市）

## （2） 県本部・単組（単独労組および自治体単組）

① 単独労組は、県本部（支部・分会・評議会の場合は自治体単組）と連携し、勤勉手当支給を契機に「会計年度任用職員の手引き」を活用した学習会・交流会などを開催します。

また、加入拡大にむけては、一人が一人を組織化することをめざし、職場にいるすべての非正規労働者に声をかける「一人一声運動」に取り組みます。

あわせて、地連や県本部が開催する学習会や交流会に積極的に参加します。

② 単独労組は、県本部・共済県支部の支援の下、じちろう共済の学習・説明の機会を積極的に設け、共済制度への理解を深めるとともに、加入を推進します。

③ 単独労組は「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」に基づき点検を行います。到達していない賃金・労働条件等がある場合は、自治体単組と連携し、要求・交渉を確実に実施します。交渉に際しては、当事者が直接職場実態や現状を訴える等、積極的に参画します。

# 自治労運動と政治闘争について

## ～ 臨時・非常勤等職員全国協議会 全国協議会 全国代表者会議 ～

2024年 8月24日 (土)



参議院議員 (自治労組織内)

『岸まぎこ』のプロフィール

### これまでの歩み

- 1976年 北海道岩見沢市 (旧栗沢町) 生まれ
- 1994年 北海道岩見緑陵高等学校商業科を卒業後、  
旧栗沢町役場に入職 (現岩見沢市)  
⇒ **人口1万人以下の町村現場を経験**
- 庶務係、議会事務局、振興課企画・合併対策担当  
⇒ **地方自治の重要性と合併問題を業務で担当**
- 2004年 自治労北海道知地方本部 女性部長
- 2006年 市町村合併により岩見沢市 庶務課統計係
- ⇒ **人口10万人以上の中核都市の現場を経験**
- 2007年 自治労北海道知地方本部 書記次長 ⇒ 書記長等
- 2011年 岩見沢市企画財政部財政課管財係  
自治労北海道知地方本部 書記長  
⇒ **北海道夕張市の赤字再建団体問題にかかわる**
- 連合北海道知地域協議会 副会長
- 2013年 自治労中央本部 法対労安局長 ⇒ 組織対策局長  
⇒ **全国自治体や労働者の現状・課題とむきあう**
- 2017年 自治労特別中央執行委員 (組織対策担当)
- ⇒ **自治労組織内候補予定者として全国を行程**
- 2019年 第25回参議院議員選挙 (比例代表) で初当選  
以降、自治労組織内参議院議員として奮闘中!

### 国会の所属委員会／役職

総務委員会／委員  
決算委員会／委員  
地方創生及びデジタル社会の形成等に  
関する特別委員会／筆頭理事

### 立憲民主党の役職

政務調査会副会長  
「総務部門会議事改革 P T 事務局長  
公務員制度改革 P T 事務局長  
外国人受け入れ制度及び多文化共生社会の  
あり方に関する検討 P T 事務局長  
マイナンバー在り方検討 P T 事務局次長  
島政策 P T 事務局次長  
参議院幹事長代理  
国民運動局長代理  
つながる本部副本部長  
災害・緊急事態局副本部長  
選挙対策委員会副委員長  
旧統一教会被害対策本部副事務局長

声を力に、  
一歩前へ

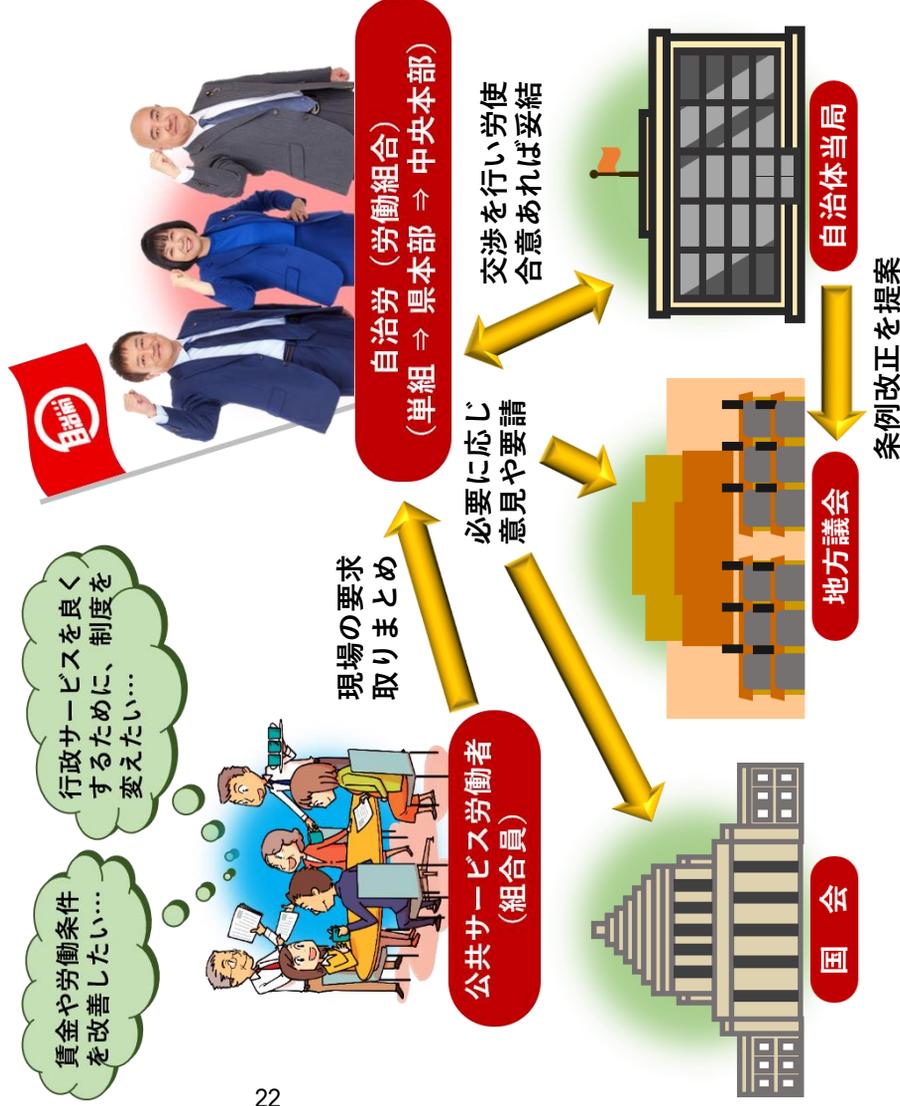


参議院議員 (自治労組織内議員)

**岸まぎこ**  
立憲民主党

# 1 自治労の運動方針（地方自治の推進）

1. 自治労（全日本自治団体労働組合）は、官民・雇用形態等を問わず、すべての公共サービスで働く労働者を対象とした公共サービス労働組合で、現在70万人を超える仲間が自治労が自治労に加入しています
2. 労働組合の目的は、労働者の地位向上（賃金、労働条件、労働環境等の改善）ですが、公共サービス労働組合である自治労特有の課題である「地方分権（地方自治）の進展」を運動の柱のひとつとしています
3. 自治労の要求実現には、必ず法律や条例がともなうことから、年間闘争とあわせて政治闘争に取り組み、自治労が持つスケールメリットや政治に意見反映する力をいかした取り組みを進めています



## 自治労の綱領（自治労21世紀宣言）

1. わたしたちは、「自由・公正・連帯」の社会の創造にむけ、国内外の民主的な諸団体と連携して労働運動の前進を期す。
1. わたしたちは公共サービスを担うすべての労働者・労働組合を結集し、対等な労使関係を確立して組合員の生活と権利の向上をはかる。
1. わたしたちは市民と労使の協働で、有効で信頼される政府を確立し、市民の生活の質を保障する公共サービスを擁護・充実する。
1. わたしたちは、自治・分権改革の進展にたゆまず努め、参加と自己決定による自立した市民社会、生活と労働の調和する男女平等参画社会を実現する。
1. わたしたちは、安心・安全・信頼の協力社会を構築し、基本的人権の確立・世界平和の創造・地球環境との共生をめざす

## 2-1 地方自治と政治（地方自治の本旨）

### ① 地方自治とは（憲法第92条）

第八章 地方自治（地方自治の本旨の確保）  
第九十二条 地方公共団体の組織及び運営に関する事項は、地方自治の本旨に基づいて、法律でこれを定める。

初の衆参同文決議であり、地方分権の推進が国民の願いであることが国会で再確認された

### ③ 地方分権の推進に関する決議

（1993.6.3 衆議院 1993.6.4 参議院）

今日、さまざまな問題を発生させている東京への一極集中を排除し、国土の均衡ある発展を図るとともに、国民が待望するゆとりと豊かさを実現できる社会をつくり上げていくために、地方公共団体の果たすべき役割に国民の強い期待が寄せられており、中央集権的行政のあり方を問い直し、地方分権のより一層の推進を望む声は大きな流れとなっている。

このような国民の期待に応え、国と地方との役割を見直し、国から地方への権限移譲、地方税財源の充実強化等地方公共団体の自主性、自立性の強化を図り、21世紀に向けた時代にふさわしい地方自治を確立することが現下の急務である。

したがって、地方分権を積極的に推進するための法制定をはじめ、抜本的な施策を総力をあげて断行すべきである。右決議する。

### ② 地方自治の本旨とは（憲法審査会）

法令に具体的な地方自治の本旨の記載はありませんが、憲法審査会の議論では、下記の二つの原則に基づいて構成されると解されています

【住民自治】 → 議会の設置・執行機関の直接公選制など

【団体自治】 → 地方公共団体の自治権（憲法第94条）

第九十四条 地方公共団体は、その財産を管理し、事務を処理し、及び行政を執行する権能を有し、法律の範囲内で条例を制定することができる。

### 地方分権推進法 成立（1995年5月）

（地方分権の推進に関する基本理念）

第二条 地方分権の推進は、国と地方公共団体とが共通の目的である国民福祉の増進に向かって相互に協力する関係にあることを踏まえつつ、各般の行政を展開する上で国及び地方公共団体が分担すべき役割を明確にし、地方公共団体の自主性及び自立性を高め、個性豊かで活力に満ちた地域社会の実現を図ることを基本として行われるものとする。

### 地方分権一括法 成立（1999年7月）

1. 地方自治法をはじめとした、475件の法改正を行うための一括法
2. 国と地方の関係を「上下・主従」から「協力・対等」としたうえで、役割分担を明確にするための法律
3. 地方が国の主従関係にあることを象徴する「機関委任事務（国の事務を代行）」を廃止
4. 地方が自主的に実施する「自治事務」と国から委託される「法定受託事務」に再編成



にもかかわらず!!

政府は決議や法の制定に基づいた政治を行ってきたのでしょうか？

## 2-2 地方自治と政治（地方交付税制度）

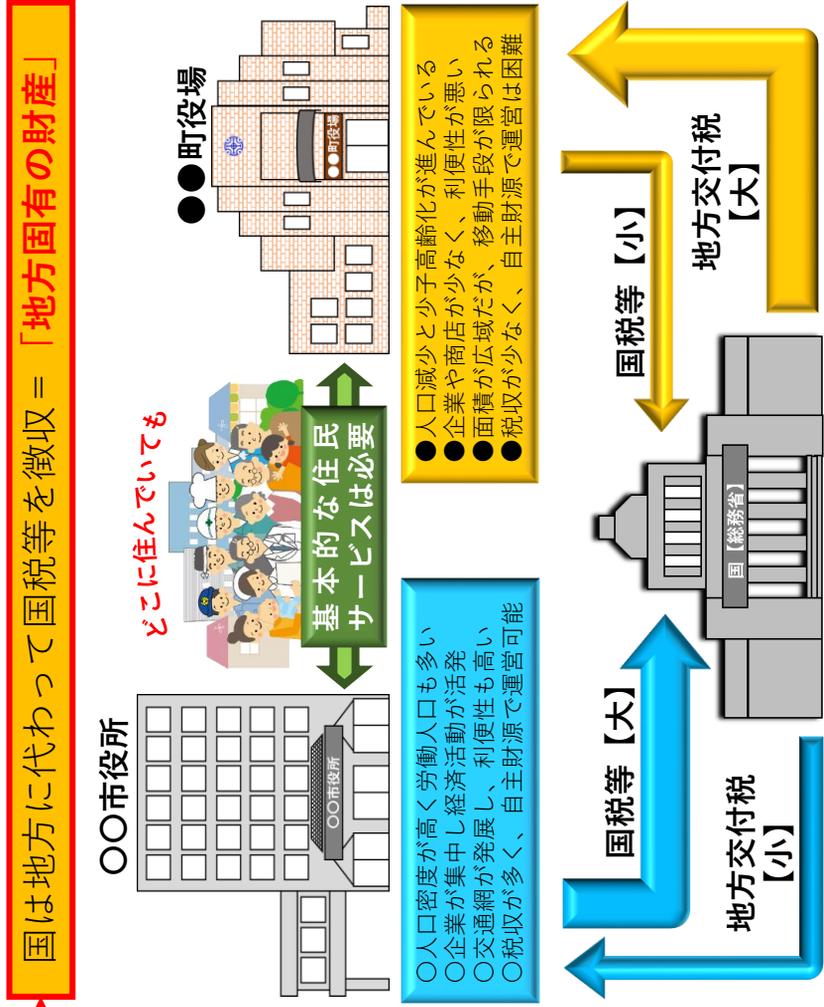
### 地方交付税法

**第一条** この法律は、地方団体が自主的にその財産を管理し、事務を処理し、及び行政を執行する権能をそこなわずに、その**財源の均衡化**を図り、及び地方交付税の設定を通じて地方行政の計画的な運営を保障することによつて、**地方自治の本旨の実現**に資するとともに、**地方団体の独立性を強化**することを目的とする。

### 自治体予算と地方交付税の関係性

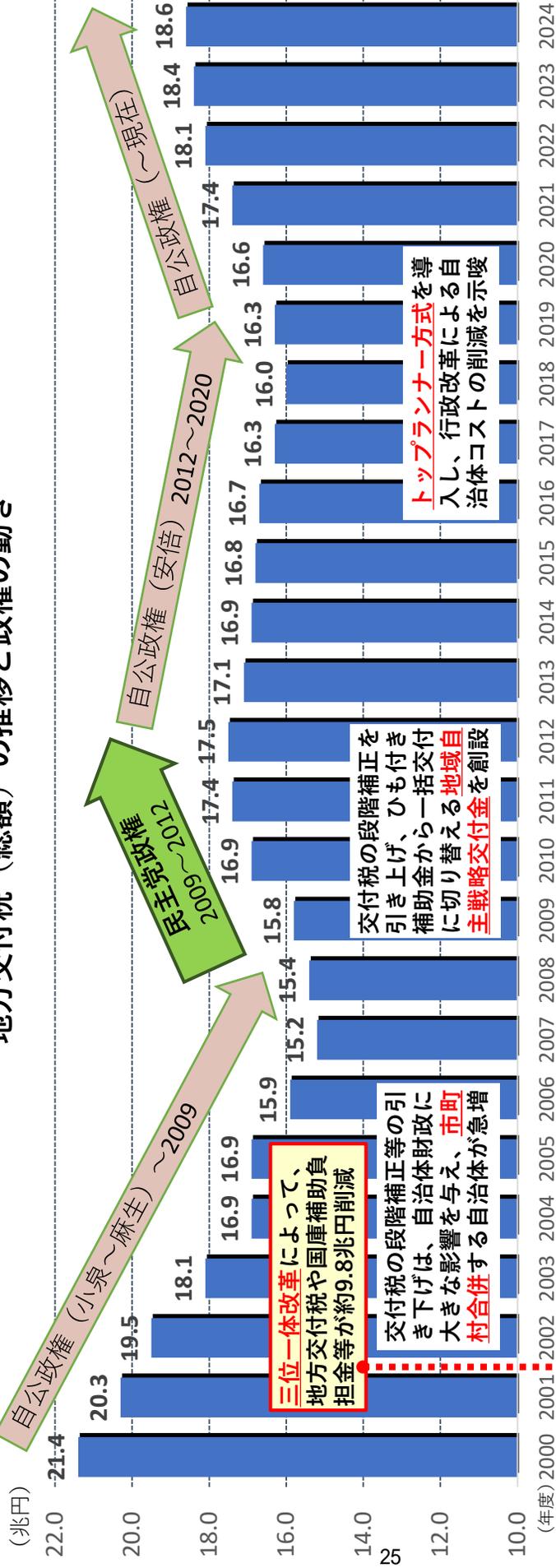
【歳出】	給与関係経費	一般行政経費	歳出特別枠	投資的経費	公債費	その他
------	--------	--------	-------	-------	-----	-----

【歳入】	歳出歳入ギャップ【地方交付税措置】	地方税	地方贈与税	地方特例交付金	国庫支出金	地方債	その他
		一般財源		特定財源			



## 2-3 地方自治と政治（政府主導の行財政改革）

地方交付税（総額）の推移と政権の動き



三位一体改革（2001年～2006年）

地方交付税

▲5.1兆円

国庫補助負担金（補助金）

▲4.7兆円

税源移譲

3兆円

権限移譲（地方でできることは地方で）

この改革により、地方自治体の財源と人員が縮小された一方で、権限（業務）は増加する結果に...

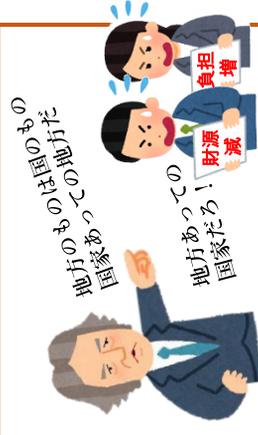
同時期に進められた行政改革

(1)集中改革プラン（2005～2009年）

- ①事務事業の再編・整理、廃止・統合
- ②**職員削減（条约定数の引き下げ）**
- ③民間委託の推進

(2)市町村合併（2004年～2006年がピーク）

○自治体数 3,229（1999年）⇒ 1,727（2010年）⇒ 1,718（2024年）



### 3 自治体職場の移り変わり と 政治背景

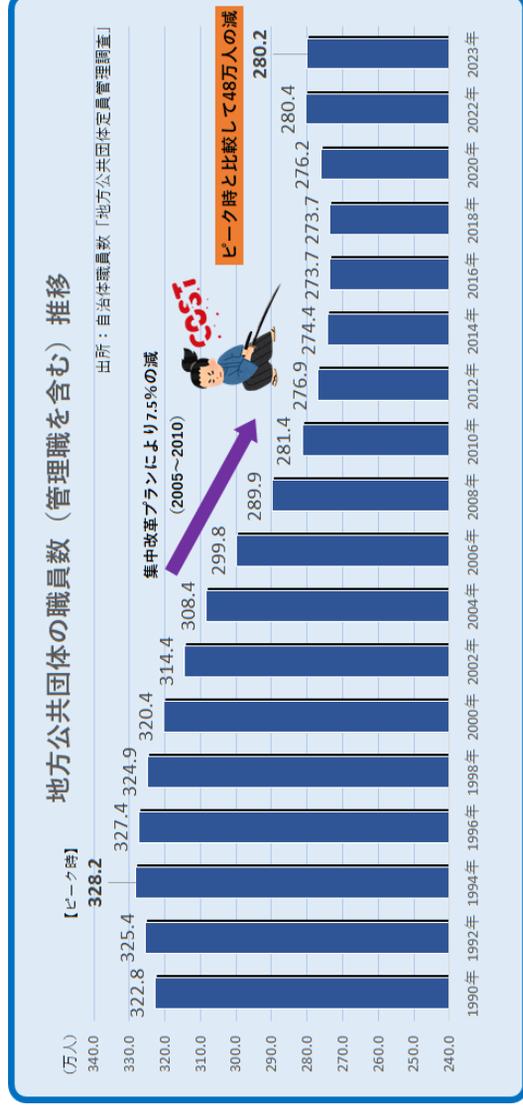
1. 多くの自治体は、2000年代前半から政府主導で行われてきた行財政改革により、深刻な財政難に陥りました

- (1) 三位一体改革に起因する自治体財政難（2001年～）
- (2) 集中改革プランによる退職不補充や業務委託（2005年～2009年）
- (3) 市町村合併による行財政改革（2004年～2006年がピーク）

2. 地方自治体では、財政難による職員の退職不補充や業務委託が進み、不足する労働力を補うため、臨時・非常勤等職員が増加し続け、現在では全国自治体の1/4が、非正規労働者となっています ⇒ 以下のグラフ参照

3. 地方自治体の業務は、システム化や技術革新などによって軽減された部分はありませんが、それ以上に少子高齢化や社会保障制度の移り変わり、DX推進や防災対策など、多様・複雑化する業務への対応に追われています

- (1) 技術革新が進む一方で、業務の個別・細分化が進んだ
- (2) 自治体財政難により、サービス超勤の恒常化や臨時・非常勤等職員の労働強化が行われた
- (3) 業務過多により、フォロ一体制を構築しきれない職場が増えた



# 4-1 臨時・非常勤等職員の処遇改善（組織内国会議員のかかわり）

年	政権	組織内参議院議員（比例代表）	処遇改善にかかわるおもなできごと
2004年			
2005年	自民党	朝日俊弘	臨時・非常勤職員数に関する調査開始（総務省）
2006年		高嶋良充	
2007年			相原久美子が50万票を獲得しトップ当選、自公政権過半数割れ
2008年			総務省「地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会」発足
2009年			総務省「地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会」報告書公表
2010年	民主党		
2011年			民主党「官製ワーキングプア問題解決促進議員連盟」発足
2012年		相原久美子	無期転換ルール・労働契約法改正（2013年4月施行）
2013年			自治体非常勤職員への手当支給を可能とする議員立法提出、自治労が雇用上限撤廃方針確立
2014年			総務省通知「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」
2015年		江崎孝	
2016年			総務省「地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会」発足
2017年			「地方公務員法および地方自治法の一部を改正する法律」成立
2018年			
2019年	自民党		
2020年			「地方公務員法および地方自治法の一部を改正する法律」施行⇒会計年度任用職員制度開始
2021年		岸真紀子	
2022年			
2023年			
2024年		鬼木誠	「地方自治法の一部を改正する法律」成立⇒勤勉手当を支給可能に



自治労組織内  
50万票  
の重み



同僚議員に対しては

全国各地にいる臨時・非常勤の仲間の境遇を知ってほしい！一緒に処遇改善に取り組んで！



組織内議員の粘り強い取り組みはよりよい制度改革へのチカラとなる

組織内国会議員が果たしてきた役割

省庁（総務省）に対しては

当事者の声をきくべき！労働条件や雇用を守る制度をどうしてつくりたいのか！

岸まきこ  
鬼木まこと

## 4-2 臨時・非常勤等職員の処遇改善（勤勉手当支給にむけた諸行動）

### 全国の仲間や組織内国会議員とともに求めてきた同一労働同一賃金

2021年10月29日 総務省への要請行動

⇒ 総務省へ！現場実態を訴える

2021年11月16日 自治労組織内国会議員学習交流会

⇒ 勤勉手当の必要性を組織内国会議員と共有

2022年 3月～ 勤勉手当支給実現にむけた署名運動開始

2022年11月25日 全国から集まった署名を総務大臣に提出（552,017筆）提出

2022年 4月28日 法改正実現！スタート集会

⇒ 2023年通常国会の法案提出をめざし 国会議員へ要請行動

並行して正規職員組合と連携し地方議員への要請行動

2023年 3月13日 会計年度任用職員に勤勉手当支給を可能とする法改正実現！3・13集会

⇒ 国会議員への要請行動

2023年 4月13日 衆議院総務委員会傍聴行動

2023年 4月25日 参議院総務委員会傍聴行動



## 5-1 岸まぎこ参議院議員（自治労組織内）の国会活動①

### 会計年度任用職員の勤勉手当支給と4月訴求について

#### 第211回国会 総務委員会 2023年4月25日（火）

1. 会計年度任用職員や臨時・非常勤職員の存在の意義、重要性に対する見解を求める
  2. すべての自治体で勤勉手当を支給すべきではないか
  3. 国の非常勤職員との権衡をはかるため、給与改定の時期、遡及に関する明確な見解を求める
- ⇒ 教育や子育てをはじめ、様々な分野において会計年度任用職員の方々が地方行政の重要な担い手として活躍いただいている、会計年度任用職員についても常勤職員の取り扱いに準じた改定を行うことが基本（総務大臣）

⇒ 会計年度任用職員の適正な処遇の観点から、法案が成立した場合には地方公共団体において、勤勉手当を支給すべきものと考えている（公務員部長）



#### 第213回国会 総務委員会 2024年3月19日（火）

### 1. 勤勉手当の支給について

- ① 会計年度任用職員の勤勉手当支給が可能となるが、1.1.2自治体で条例化予定が無い（総務省調査）
- ② すべての自治体での条例化するとともに、月例給を引き下げることなく、勤勉手当の支給を実現させることが課題ではないか



### 2. 4月遡及について

- ① 2023年人事院（人事委員会）勧告による、「賃金の引き上げ基準日である4月に遡っての支給が原則である」という総務省見解がありながら、約4割の自治体で遡及されていない状況にある
- ② 総務省として予算措置もしているにも関わらず、地方自治体の責任ではあるものの、総務省としても処遇改善にむけた取り組みを自治体に求めることが必要ではないか

⇒ 会計年度任用職員が「地方行政の重要な担い手」であることから、適正な処遇改善に努めていくと答弁

## 5-2 岸まぎこ参議院議員（自治労組織内）の国会活動②

### 地域公共サービス職場の人員確保について

#### 第211回国会 資源エネルギー・持続可能社会に関する調査会 2023年2月8日（水）

1. 連合の調査でも、保健所や地方衛生研究所などで働く労働者の23%が過労死ラインの時間外労働を経験、コロナ前と比較して労働量の増加や人員不足を多くの労働者が感じている
2. 地域にとっても地方公務員の存在の重要性はコロナ対策でも明らかとなっており、厚生労働省の積極的な地財要請の強化・対策を求め  
⇒ 労働環境整備の必要性は理解しており、有事にも対応可能な労体制構築を支援すると答弁あり

#### 第211回国会 地方創生及びデジタル社会の形成等に関する特別委員会 2023年7月26日（水）

1. マイナポイントの総点検にかかる業務量の増は、自治体にとつて不安要素であり、過度な負担とならないようにすべき
2. マイナポイント事業が終わりを告げても、マイナポイントの保険証ひも付けや総点検の業務に係る体制確保が必要であり、人員確保にかかる国の財源措置が必要ではないか  
⇒ 住基システムと連携しているので、自治体・市町村にはさほど負担にならないという無責任な答弁



#### 第211回国会 地方創生及びデジタル社会の形成等に関する特別委員会 2023年4月14日（水）

1. 国の地方に対する徹底的な歳出削減や集中改革プランなどによって、自治体では国の仕事をこなすこと精一杯の状態、人員不足や財源不足で住民サービスをやり切れない現状を大臣はどう捉えているのか  
⇒ 地方の共通課題を抽出する計画作成のナビゲーショングイドをつうじて、地方の負担軽減をはかるとの答弁



#### 第213回国会 総務委員会 2024年3月19日（火）

1. 所得税・住民税の複雑な減税対応に、自治体の限られた人員のなかで、担当職員は残業が続いているという実態を政府はどのう受け止めているのか
2. こうした政策の決定は、事前に地方の意見を聞くよう徹底すべきであり、無用な仕事を自治体に増やして混乱を来たすことは避けていただきたい  
⇒ 現場の実態は認識しているとしても、地方への配慮や意見聴取は行っている  
と主張



## 5-3 岸まぎこ参議院議員（自治労組織内）の国会活動③

### 自治体職員のハラスメント対策について

#### 第211回国会 総務委員会 2023年3月16日（木）

##### 1. コロナ禍でのカスハラ対策について

- ① コロナ対応によるカスハラについて、**アンケート調査では保健所職員の51%がカスハラを受けたという結果**が出ている
  - ② コロナ禍で心身ともに過重があるなかで、ハラスメントは精神的に相まぎつく、**公務全体でのハラスメント対策が必要ではないか**
  - ③ 答弁によると、カスハラに対する適切な措置が講じられていない団体が4割あるということであり、**メンタル不全や離職にもつながってしまいう課題として、メンタルヘルス対策の強化を求める**
- ⇒ 総務省として、国家公務員に定めるカスハラ救済にむけた人事院規則について、自治体でも行う要請しているが現在4割程度、メンタル不調の予防から職場復帰、再発防止の計画を自治体が策定できるモデルを策定するとの答弁あり

31

#### 第213回国会 総務委員会 2024年4月11日（木）

##### 2. 自治体向けの例示やルールを示すよう言及

- ① 公務職場では**カスハラが職員個人の判断に任されている実態**がある
  - ② **正当な意見や要望なのか、行き過ぎたカスハラなのか定義が曖昧で、職員個人が孤立して精神疾患を患う例もある**
  - ③ カスハラに対する適切な措置が講じられていない団体は、依然4割から変わっておらず、悪質なものは警察や司法で対応できるようになってはきているが、**現場では業務の妨げや精神的ダメージの大きいカスハラが起きている**
  - ④ **何が公務職場のカスハラに該当するのか、例示やルールを示すべきではないか**
- ⇒ 総務省として**調査や好事例の収集を行い、自治体に必要な情報を提供**するとの答弁あり



11



##### 3. カスハラの認知度を上げる防止啓発活動を要請

- ① 札幌市では、全国初の事例として、防止啓発ポスターを窓口に掲示した
  - ② **何がカスハラに該当するのか、認知度を上げる取り組みが重要**
  - ③ **総務省としてもこうした防止啓発活動に取り組んでいただきたい**
- ⇒ 総務省としても、**厚生労働省が作成した防止啓発ポスターの掲示を促すなど啓発活動に取り組む**と答弁あり



##### 4. 事態の深刻さの理解と被災地職員のケアを要請

- ① カスハラは、職員のメンタル不全や離職にもつながる深刻な問題
  - ② **能登半島地震の被災自治体でも、避難が長期化するなかでストレスによるカスハラも起きている**
  - ③ これらの対策を引き続き進めていただきたい
- ⇒ 公務の職はハラスメント対策の模範となるべきであり、**質の高い行政サービス提供の観点からもカスハラ対策に組織として対応**すると答弁あり

# 6-1 政治参加は誰のため？（高まらない政治意識）

選挙に行く  
のダルいし  
面倒...

誰がやっても政治は変わらないよ

なぜ格差や  
差別は無く  
ならないの？

政治参加は  
政治家や政  
党のため？

期待できる  
候補や政党  
が見当たら  
ない...

なぜ日本の  
主権者教育  
は遅れてい  
るの？

政治は誰のためでもなく  
あなたのためであります

選挙はいまの生活に対し  
意思表示できる機会です

政治 = 暮らし

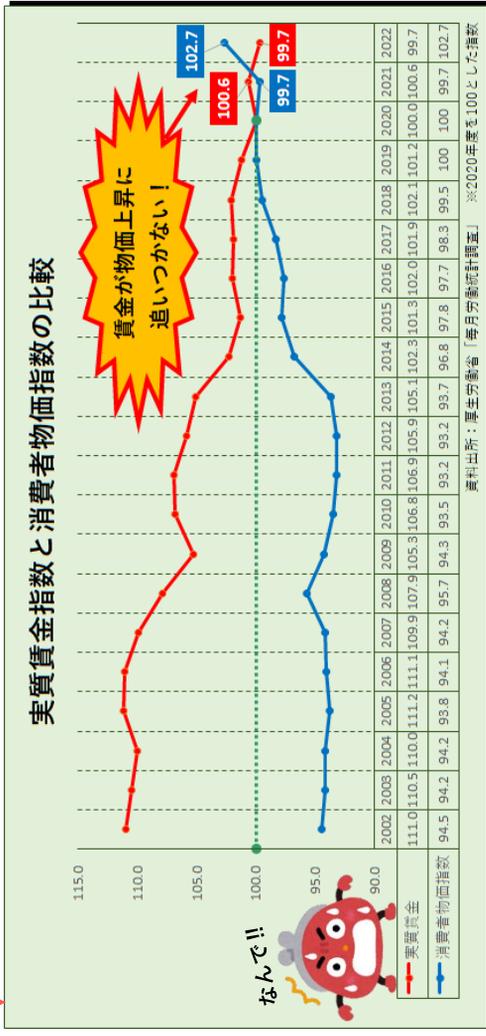
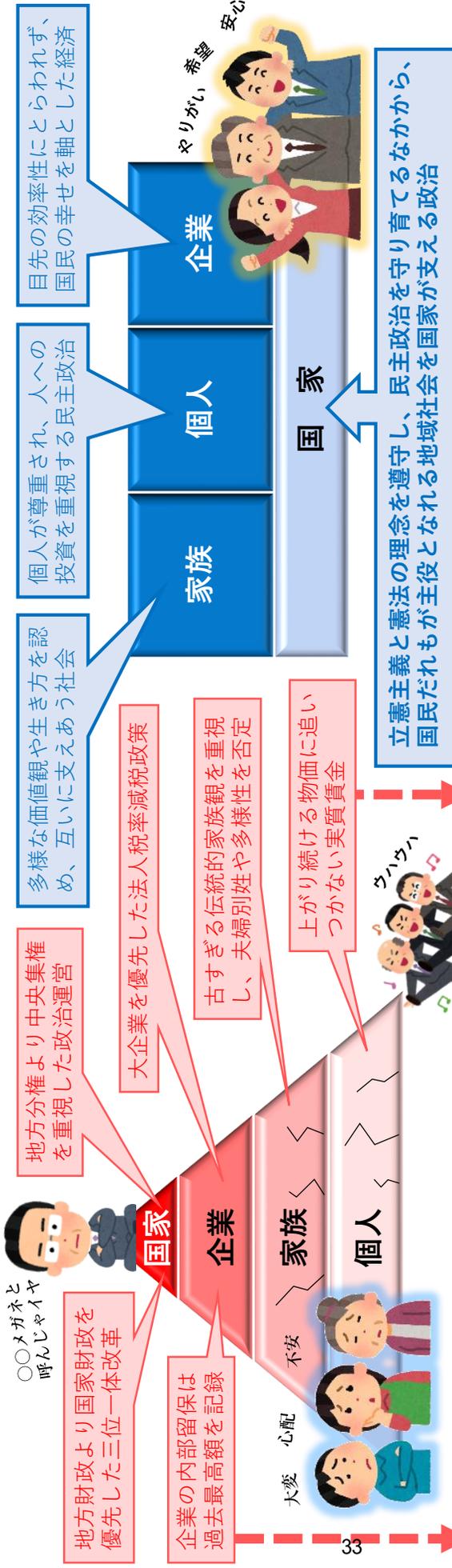
投票は個人の意思ですが  
政治は待ってくれません

# 6-2 政治参加は誰のため？（現在の政治の問題点）

## 自民党の政治姿勢は...

大事なところは、そこじゃなくて...

## 政治とはこうあるべき！



# 7 私たちの要求実現にむけて必要なもの

## 賃金闘争（年間闘争）

労使交渉で条件の改善を訴える

賃金  
手当

労働  
条件

労働  
環境

人員  
確保



地方分権社会の確立が  
要求実現につながっていく

## 政治闘争

組織内議員と連携し  
政治の場で要求実現を確定



## 大衆闘争

地域労働者・生活者とともに  
社会の不条理を訴える

生活  
向上

安心  
平和

地方  
分権



法律や条例の  
制定・改正

法律や条例の  
制定・改正

組織内議員の擁立は要求実現の手段

これらの闘争のどれが欠けても、私たち自治労の要求は実現できません

# 8 参議院選挙について（非拘束名簿式のしくみ）

### 選挙区（都道府県単位）

※鳥取県・島根県、徳島県・高知県は2016年に合区

**候補者名**で投票

第〇〇回 参議院  
選挙区 選出議員選挙投票

候補者氏名

〇〇

〇〇

〇〇

〇〇

## 結果

【例】〇〇県選挙区 定数2人

当	〇〇〇〇	20万票
当	△△△△	15万票
	□□□□	12万票
	××××	10万票

### 比例代表（全国単位）

※2001年から「非拘束名簿式」を採用

**候補者名**または**政党名**で投票

第〇〇回 参議院  
比例代表 選出議員選挙投票

候補者氏名  
又は  
政党その他の名称  
若しくは略称

□

□

□

□

**候補者名で投票できる**

## 結果

【例】比例代表選挙 定数100人

当	〇〇〇〇	180万票
当	△△△△	120万票
当	□□□□	70万票
	××××	30万票
		100万票

政党名の記載

## 政党票と個人票の合計で議席数 個人票の順位で当選者が決まる

〇〇党	300万票	【1人当選】	200万票
当	〇〇〇〇		40万票
	△△△△		10万票
	□□□□		5万票
	××××		45万票

政党名の記載

## 9 いま私たちができること（いつでもできる政治活動）

これが前提！

事前運動（選挙運動）とならない活動は、  
公示前でも取り組むことができます

選挙運動とは（判例・実例に基づくもの）

- ① 特定の選挙で  
（〇〇年〇〇月〇〇日の〇〇選挙で）
- ② 特定の候補者の当選を目的として  
（〇〇〇〇候補の）
- ③ 有権者に働きかける行為のこと  
（〇〇さんに投票して欲しい）

選挙運動類似行為とは

- ① 立候補準備行為  
（労働組合内の推薦会の開催、推薦決議など）
- ② 政治活動  
（個人、労働組合、政党などの一般的な政治活動）
- ③ 後援会活動  
（後援会の設立、後援会加入勧誘など）



### 単組ができる取り組みの実践例

- ① 立候補準備行為  
ア) 単組選挙対策委員会を開催する  
イ) 単組・補助機関・評議会などで推薦決定する
- ② 政治活動（推薦決定していることが前提）  
ア) 組合事務所に周知用ポスターを掲示する  
イ) 本部・県本部などが発行する機関紙や立憲民主党のチラシを配布、または動画を視聴する  
ウ) 岸まぎこの活動や人柄を**単組の教宣紙に掲載**する  
エ) **単組で政治学習会を開催し、その後の対話や総括**から、政治闘争や組織内議員の必要性などを共有する  
オ) **岸まぎこの「周知」「浸透」「定着」**にむけ、組合活動のなかで、**仲間同士の声かけ**を徹底する
- ③ 後援会活動  
ア) 組合活動として岸まぎこ後援会に加入を呼びかける  
（地方公務員法第36条非抵触）

# まとめ 組織内国会議員の意義と政治闘争の必要性について

## 1 要求実現を目的として

組織内国会議員は  
自治労の要求実現の  
ために国会で活躍する  
労働組合の仲間です



## 2 仲間同士で声をかけあい

組織内参議院議員  
岸まぎこの活動は、  
組合員の声かけでしか  
広げることできません



自治労は「岸まぎこ」参議院議員  
の組織内候補擁立を決定しています



## 3 政治力を高めるために

地方自治と労働者  
を守るためには、自治労  
と組織内議員の政治力を  
高めることが重要です



## 4 政治に対し意見反映を

参政権（選挙権）は  
政治に対して平等に  
意思表示ができる  
国民が持つ権利です

# ご静聴ありがとうございました（公式SNS等の紹介）

## 岸まきこ公式ホームページ



岸まきこの日々の活動報告やSNSの情報など、幅広く掲載しています！  
まずは、こちらをご覧ください

## Facebook【個人アカウント】



岸まきこ本人が、日々の活動で感じたことなどを投稿しています（思いの強さから、長文となる場合があります）



こちらですべて登録できます！

## X【旧Twitter】



本人が気になるリポストや率直な思いがツイートされています

## YouTube【きしまきちゃんねる】



岸まきこの生い立ちや重点施策、国会活動など、組織内議員としての活動をアップしています



現在、岸さんの素顔や人柄を知らせています  
も企画しています  
また、限定動画となりますが、評議会の現場課題や消防職場の課題などについてでもアップします  
チャンネル登録・高評価よろしくお願ひします

## LINE【LINE公式アカウント・スタンプVol.2】



岸まきこの活動や想いを受け取るツールとして、公式アカウントの「友だち追加」、友だちへの紹介をよろしくお願ひします  
スタンプの購入もぜひお願ひします！

# 地方自治法の一部を改正する法律について (会計年度任用職員制度関係)

令和5年5月30日(火)  
総務省自治行政局  
公務員部給与能率推進室

# 1 制度概要等

# 会計年度任用職員制度

## 地方公務員における臨時・非常勤職員の現状と任用・処遇上の課題

- 多様化する行政需要に対応するため、**臨時・非常勤職員が増加**。

平成28年度：約64.3万人 → 令和2年度：約69.4万人（※任用期間が6ヵ月以上かつ1週間の勤務時間が19時間25分以上の職員）

### <任用上の課題>

- 通常の事務職員も「特別職」で任用してきた

※「特別職」は、本来、専門性が高い者等であり、**守秘義務、政治的行為の制限**などの公共の利益保持に必要な諸制約が課されていない（地方公務員法 非適用）

### <処遇上の課題>

- 労働者性の高い非常勤職員に**期末手当の支給ができない**

※ **国の非常勤職員には支給可能**。また、民間では「同一労働同一賃金」に向けた取組が進められている。

41

## 地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号） 令和2年4月1日施行

<適正な任用の確保> = 「会計年度任用職員制度」を創設

- 現行の臨時・非常勤職員を、（一部の特別職等を除き）**新たに設置する一般職の「会計年度任用職員」に移行**

※ 採用方法や任期等を明確化し守秘義務等の服務に関する規定を適用

<適正な処遇の確保> = 「会計年度任用職員」に対する給付を規定

- 会計年度任用職員について、**期末手当の支給を可能とする**

※ 国の非常勤職員や民間における取組との整合

## 地方財政措置（地方財政計画計上額）

**2,402億円**

# 会計年度任用職員について①

出典：「地方公務員の会計年度任用職員等の臨時・非常勤職員に関する調査結果」（令和2年4月1日時点）より抜粋

## (1) 総数

- 会計年度任用職員の総数は62.2万人で、そのうち、フルタイムで任用されている職員は7.0万人で全体の11.2%、パートタイムで任用されている職員は55.3万人で全体の88.8%を占めている。

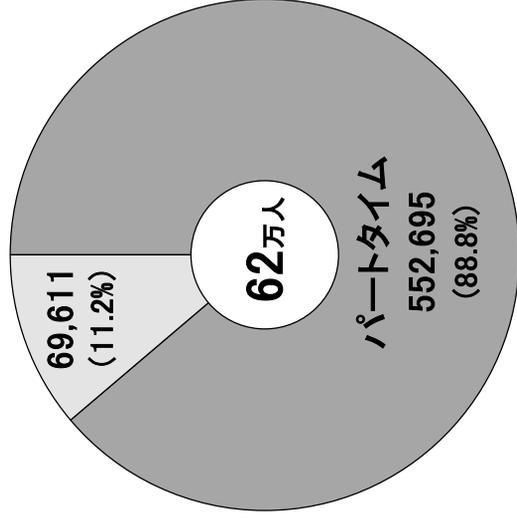
フルタイム：

1週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間と同程度の時間である者

パートタイム：

1週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務を要する職員の1週間当たりの通常の勤務時間に比べ短い時間である者

フルタイム

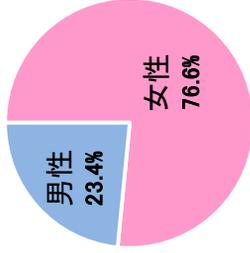


(単位：人、割合)

任用区分	人数
会計年度任用職員	622,306 (100.0%)
フルタイム	69,611 (11.2%)
パートタイム	552,695 (88.8%)

# 会計年度任用職員について②

## (2) 性別



出典：「地方公務員の会計年度任用職員等の臨時・非常勤職員に関する調査結果」（令和2年4月1日時点）より抜粋

○ 会計年度任用職員の約4分の3を女性が占めている。

女性 476,403人 (76.6%)      男性 145,903人 (23.4%)

## (3) 職種別

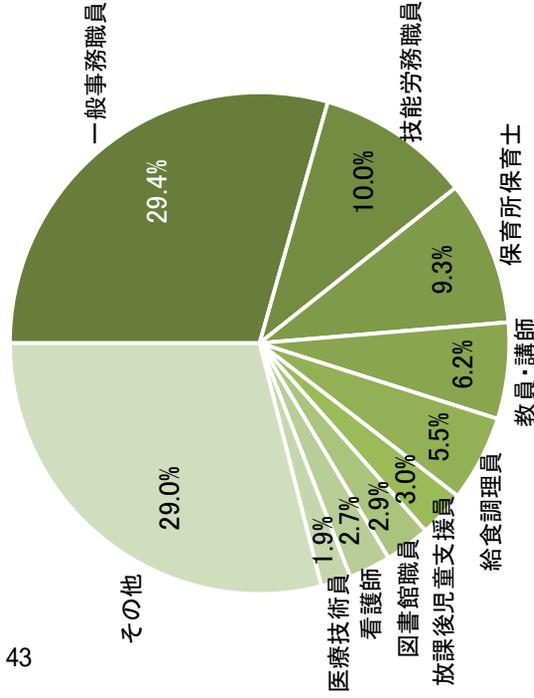
○ 会計年度任用職員の約3割が「一般事務職員」であり、次いで「技能労務職員」、「保育所保育士」が多くなっている。

「一般事務職員」：事務系の常勤職員が通常行う業務に類似する業務を行う者をいう。

「技能労務職員」：給食調理員を除く技能・労務系の職務を行う者をいう。

(単位:人)

区分	会計年度任用職員		パートタイム	パートタイム
	人数	構成比		
一般事務職員	183,029	29.4%	15,848	167,181
技能労務職員	61,923	10.0%	7,545	54,378
保育所保育士	57,937	9.3%	16,653	41,284
教員・講師	38,646	6.2%	3,198	35,448
給食調理員	34,511	5.5%	3,627	30,884
放課後児童支援員	18,750	3.0%	472	18,278
図書館職員	18,185	2.9%	1,244	16,941
看護師	16,911	2.7%	2,962	13,949
医療技術員	12,061	1.9%	1,874	10,187
その他	180,353	29.0%	16,188	164,165
合計	622,306	100.0%	69,611	552,695



# 会計年度任用職員に対する期末手当の支給について

出典：「会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果（概要）」  
 （令和4年4月1日時点）より抜粋

（単位：団体数）

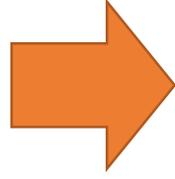
区分	全ての部門・職種で支給する団体	支給しない部門・職種がある団体	(参考) <前回調査> 支給しない部門・職種がある団体
都道府県	47 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
指定都市	20 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
市区	792 99.6%	3 0.4%	3 0.4%
町村	917 99.0%	9 1.0%	14 1.5%
合計	1,776 99.3%	12 0.7%	17 1.0%

# 会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給について

## 会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給

- H29年に地方自治法等の改正により、非常勤職員を、新たに創設した「会計年度任用職員」に移行させ、任用と処遇の適正化を実施（施行R2.4.1）。その際、「期末手当」を支給可能に。
- 「勤勉手当」の支給について、法改正時は、国の非常勤職員に支給が広まっていなかったこと等を踏まえ、検討課題としていたが、R3年度までの間に、対象となる国の非常勤職員すべてに「勤勉手当」が支給されることに。

※ 「勤勉手当」の支給を可能とする見直し要望あり



「令和4年の地方からの提案等に関する対応方針」（令和4年12月20日閣議決定）（抄）  
…（略）…勤勉手当の支給について検討を行い、令和4年度中に結論を得る。その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

### 地方自治法の一部を改正する法律（令和5年法律第19号）

国の取扱いとの均衡の観点から、会計年度任用職員についても、「勤勉手当」を支給できることとする。  
※ 人事評価を適切に活用する必要があるので、令和6年度から支給を開始する。

● 改正後の地方自治法（昭和22年法律第67号）※令和6年4月1日施行。赤字は改正（追加）箇所  
第百三条の二

④ 普通地方公共団体は、条例で、第一項の者のうち地方公務員法第二十二條の二第二項第一号に掲げる職員に対し、期末手当又は勤勉手当を支給することができる。

パートタイムの会計年度任用職員

※ フルタイムの会計年度任用職員については、地方自治法上、勤勉手当は支給可能とされているが、総務省からの助言により、「支給しないことを基本」としてきたところ。法改正にあわせ、令和6年度より勤勉手当を支給するよう助言を行う予定。

## 2 勤勉手当導入までの経緯

# 会計年度任用職員の勤勉手当に係る国会での議論

## 会計年度任用職員制度導入時

### <第193回 通常国会 衆・総務委員会（平成29年5月9日）>

#### ○奥野総一郎委員

費用弁償に当たらない勤勉手当や退職手当は、パートタイムの会計年度任用職員については支給対象にならず、支給した場合には、違法という解釈になるのか。

#### ○高原公務員部長

勤勉手当について、パートタイムの会計年度任用職員に支給する場合、違法となる。これは、まだ国家公務員の期間業務職員などにおいても勤勉手当の支給が進んでいないということから、現時点では、国家公務員との均衡という観点から、今後の課題ということで整理をさせていただいている。

## 制度導入から施行まで

### <第200回 臨時国会 衆・内閣委員会（令和元年11月6日）>

#### ○早稲田夕季委員

会計年度任用職員に対し今回導入が見送られた勤勉手当について、早急に支給することとすべきと考えるが、総務省の見解を伺う。

#### ○高原公務員部長

平成29年の地方公務員法、自治法の改正により、臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件の確保を図る観点から、一般職の会計年度任用職員を創設し、期末手当の支給を可能とするなど、制度運用の改善を図ることとしたところ。会計年度任用職員への勤勉手当の支給については、平成29年5月の法改正当時において、国家公務員の期間業務職員などへの支給実績が広がっていなかったことから、国家公務員との均衡の観点なども踏まえ、支給をしないということにしたところ。

今後、国や民間の支給状況、各地方公共団体における期末手当の定着状況なども総合的に踏まえた上で検討してまいります。

## 施行後

### <第204回 通常国会 参・総務委員会（令和3年6月3日）>

#### ○岸真紀子委員

総務省が検討における課題としていた国家公務員の期間業務職員は、フルタイムで91.6%、フルタイム未満で99.2%が既に勤勉手当を支給している。会計年度任用職員への期末手当は、支給していない団体は9団体、0.3%という実態である。

これ以上ないほど会計年度任用職員の勤勉手当を措置するに必要な条件というのは満たしている。むしろ、この状況で会計年度任用職員の勤勉手当の支給を可能とする法律措置を行っていないのは立法不作為であると厳しく指摘したい。次回の国会には法律措置を図ることを強く求めるが、大臣の見解を求める。

#### ○武田総務大臣

(前略)

その上で、今後、各団体における**期末手当の定着状況**や、**国の期間業務職員への勤勉手当支給に係る各省庁の具体的な運用状況**などを注視しながら**検討すべき課題**と受け止めている。

# 令和4年 地方分権改革に関する提案募集 提案事項（勤勉手当関係）について

## ① 提案の概要

提案事項	<p><u>会計年度任用職員に勤勉手当が支給できる制度の確立</u></p>
求める措置の 具体的内容	<p>会計年度任用職員（パートタイム）への勤勉手当支給を不可とする<u>地方自治法の改正</u>及び会計年度任用職員への勤勉手当は支給しないことを基本とすべきとする<u>総務省通知の見直し</u></p>
提案団体	<p>徳島県、所沢市、京都府、京都市、堺市、神戸市、高知市、関西広域連合</p>
追加共同提案団体	<p>秋田県、荒川区、長野県、広島市、徳島市、鳴門市、吉野川市、美馬市、海陽町、高松市、熊本市</p>
提案内容（概要）	<p>地方公共団体の会計年度任用職員の勤勉手当については、<u>地方自治法等の規定により支給できないこととされており、期末手当のみが支給</u>されている。</p> <p>一方で<u>国の非常勤職員（期間業務職員）においては勤勉手当の支給が可能</u>（※）であるため、国及び地方公共団体の常勤職員並びに国の非常勤職員と地方公共団体の会計年度任用職員の間<u>に不均衡が生じている</u>。</p> <p>（※）平成30年度においては、国の期間業務職員の9割強に対して、勤勉手当が支給されている。</p> <p>そこで、<u>地方公共団体において、会計年度任用職員に対し、勤勉手当を支給することを可能とする</u>。</p> <p>これにより、会計年度任用職員の人材確保や意欲向上といった効果が見込まれ、ひいては行政サービスの向上に資する。</p>

## ② 令和4年の地方からの提案等に関する対応方針（令和4年12月20日閣議決定）（抜粋）

会計年度任用職員（地方公務員法（昭25法261）22条の2）に係る手当（203条の2第4項及び204条2項）については、勤勉手当の支給について検討を行い、令和4年度中に結論を得る。その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

# 3 法案審議時の国会における議論

## 基本的な考え方

＜第211回 通常国会 参・総務委員会（令和5年4月25日）＞

### ○岸真紀子委員

法律案では、第203条の2第4項中、期末手当の下に「又は勤勉手当を加える」とある。既に会計年度任用職員に期末手当が支給されている下、国家公務員の非常勤職員との均衡の観点という法律案の趣旨において、人事院の非常勤職員給与決定指針が期末手当及び勤勉手当としていることを踏まえ、地方自治体は、期末手当と勤勉手当のいずれかを支給すればいいということではなく、期末手当と勤勉手当のいずれも支給すべき趣意と理解してよいか。

また、自治体に、「又は」という規定になってしまっているので、誤解や任意の解釈などが生じないよう厳格な対応が必要と考えるが、自治体に対する通知など具体的にどのように対応するのかも含め、お答え願いたい。

### ○大沢公務員部長

今回の改正案では、パートタイム会計年度任用職員に対し、期末手当又は勤勉手当を支給できることとしている。これは、手当の性質上、ごく限られた場合に期末手当のみが支給される職員も生じ得ることから、法制上、期末手当「又は」勤勉手当を支給できるという規定となっているところ。

法案成立後には会計年度任用職員に対しては、国の非常勤職員との均衡を踏まえ、期末手当と勤勉手当のいずれも支給することが基本になるものと考えている。

総務省としては、期末手当と勤勉手当の支給が適切に行われるよう、各地方公共団体に対して助言を行う予定であり、具体的な内容については今後検討してまいりたいと考えている。

### ○岸真紀子委員

2017年5月9日の衆議院総務委員会の質疑において、当時の公務員部長答弁では、「法律上はできる規定ではあるが、地方公共団体において期末手当を支給すべきもの」と明快な見解を明らかにしている。

勤勉手当についても、国の非常勤職員との均衡並びに地方自治体の常勤職員との権衡という観点から期末手当と同様の取扱いであると解するが、相違はないか確認する。

### ○大沢公務員部長

勤勉手当の支給については、法律上はできる規定であるが、国の非常勤職員において支給が進んでいることや、会計年度任用職員の適正な処遇の確保の観点から、法案が成立した場合には、地方公共団体において勤勉手当を支給すべきものと考えている。これは国の非常勤職員の取扱いを踏まえたと期末手当の支給についての考え方と同様である。

## 支給対象者

＜第211回 通常国会 参・総務委員会（令和5年4月20日）＞

### ○伊藤岳委員

会計年度任用職員制度の創設時、総務省マニュアルでは、パートタイム会計年度任用職員の期末手当について、週当たり15時間30分未満の勤務時間の会計年度任用職員に対しては期末手当を支給しないこととする制度も想定されると例示されている。これは国が、再任用短時間勤務職員が週の勤務時間が15時間30分以上フルタイム未満には期末手当を支給するという国家公務員との均衡を図る観点からだとしている。

ところが、この週15時間30分未満をあえて狭めて解釈して、例えば週30時間以上の勤務時間でなければ期末手当を支給しないという自治体もある。

会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査において、週15時間30分未満という縛りをあえて狭めて解釈して期末手当を支給した自治体数を示されたい。

### ○大沢公務員部長

令和4年度に実施した会計年度任用職員制度の施行状況等調査によれば、週の勤務時間が15時間30分以上よりも狭い対象範囲で支給する部門・職種がある地方公共団体は、都道府県、市区町村のうち383団体である。

### ○伊藤岳委員

こうした実態は適切ではないのではないか。勤勉手当の支給において同様の事態が起きないように対応することを総務省マニュアルの中につかりと書き込むべきではないか。

### ○大沢公務員部長

**期末手当、勤勉手当とも、国の非常勤職員の取扱いを踏まえ、継続して6ヶ月、週15.5時間以上勤務する者を支給対象とすることが基本であると考えている。**

今後、実態も把握しながら、ヒアリングの機会等を活用して、制度の趣旨に沿わない取扱いとしている団体については、適切な対応を行うよう促してまいりたい。

## 支給水準

<第211回 通常国会 衆・総務委員会（令和5年4月13日）>

### ○石川香織委員

今回の法改正では、これまでの期末手当に加えて、短時間の会計年度任用職員にもこの勤勉手当を支給することが可能となるが、施行後には、全ての会計年度任用職員に対して常勤職員と同じ月数の勤勉手当を支給すべきと考えられるが、この点について、総務省の見解を伺う。

### ○大沢公務員部長

会計年度任用職員の期末手当については、国の非常勤職員の取扱いを踏まえ、継続して6ヶ月、週15.5時間以上勤務する者を支給対象とするというのが基本としており、法案が成立した場合は、勤勉手当の支給も同じ考え方によるものとなる。

その上で、会計年度任用職員に対する勤勉手当については、常勤職員との権衡を踏まえ、その支給月数を基礎として、勤務実績等を考慮の上、支給することが適当であると考えている。

## 地方財政措置

<第211回 通常国会 衆・総務委員会（令和5年4月13日）>

### ○古川直季委員

各自治体において会計年度任用職員に対して適切に勤勉手当を支給するためには、必要となる経費についての財源措置が不可欠であると考えられるが、総務省の見解を伺う。

### ○中川大臣政務官

会計年度任用職員に対する勤勉手当については、今回の法案が成立した場合には、各地方公共団体において適切に支給されることが必要であると考えている。

勤勉手当の支給に関して必要な経費については、支給に向けて、今後地方公共団体に対して調査を行うことを考えており、その結果も踏まえ、地方財政措置についてしっかりと検討してまいりたい。

# 地方自治法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（会計年度任用職員該当部分）

## 地方自治法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（令和5年4月14日衆議院総務委員会）（抄）

政府は、本法施行に当たり、次の事項について適切な措置を講じ、その運用に万全を期すべきである。

一～六（略）

七 地方公務員の任用、勤務条件並びに福祉及び利益の保護等の適正を確保するため、本法施行後、その施行の状況等について調査・検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずること。その際、会計年度任用職員を始め非常勤職員の勤務条件に関し、職務給の原則を踏まえた給与決定や業務に応じた勤務時間の適切な設定について地方公共団体に対し適切に助言するとともに、引き続き短時間勤務の会計年度任用職員に係る給付の在り方について検討を進めること。また、**制度改正により必要となる財源については、その確保に努めること。**

八（略）

## 地方自治法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（令和5年4月25日参議院総務委員会）（抄）

政府は、本法施行に当たり、次の事項について適切な措置を講じ、その運用に万全を期すべきである。

一～八（略）

九 会計年度任用職員を始めとする非常勤職員が地方公共団体の行政運営において重要な役割を果たしていることを踏まえ、当該職員の任用や処遇について、適切な措置が講じられるよう地方公共団体に対する助言を行うこと。

十 会計年度任用職員の勤勉手当の支給について、**令和六年度から、全ての地方公共団体において支給が開始されるよう努めること。**また、**制度改正により必要となる財源については、その確保に努めること。**

十一 会計年度任用職員の期末手当・勤勉手当の支給については、国家公務員の非常勤職員との均衡からの、**期末手当及び勤勉手当のいずれをも支給することが基本**であることを地方公共団体に対して周知すること。

十二 会計年度任用職員の勤勉手当の支給について、常勤職員の取扱いとの権衡を踏まえ適切に支給するとともに、**単に財政上の制約のみを理由として、当該手当支給による給与増額分を月例給与又は期末手当より減額することがないよう、地方公共団体への助言を行うこと。**

十三 引き続き、常勤職員の給与との権衡及び国家公務員の非常勤職員の給与との均衡を踏まえ、会計年度任用職員の処遇の改善に努めること。

十四～十五（略）

# 4 法施行に向けた自治体への助言

# 会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給に関する通知について

「地方自治法の一部を改正する法律の公布及び施行について（通知）」（令和5年5月8日付総務大臣通知）（抄）

第二 会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給に関する事項

地方公務員法第22条の2第1項第1号に掲げるパートタイムの会計年度任用職員に対し、[勤勉手当を支給することができる](#)ものとされたこと。（第203条の2第4項関係）

なお、地方公務員法第22条の2第1項第2号に掲げるフルタイムの会計年度任用職員については、「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル」（平成30年10月18日付総務省自治行政局公務員部長通知「[会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアルの改訂について](#)」等により通知。以下「マニュアル」という。）において、勤勉手当は支給しないことを基本としているところであるが、改正法の施行にあわせて今後[マニュアルを改訂することを予定](#)していること。

## 【参考】フルタイム会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給に関する通知について（自治法改正前）

### 地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律の運用について（平成29年6月28日発出）（抄）

#### 第1 会計年度任用職員に対する給付（第203条の2及び第204条関係）

フルタイムの会計年度任用職員については、給料、旅費及び一定の手当の支給対象とし、パートタイムの会計年度任用職員については、報酬、費用弁償及び期末手当の支給対象とするものであること。

会計年度任用職員に対する給与については、フルタイム、パートタイムにかかわらず、新地方公務員法第24条に規定する職務給の原則、均衡の原則等に基づき、従事する職務の内容や責任の程度、在勤する地域等に十分留意しつつ、地域の実情等を踏まえ適切に定めるべきものであること。

また、通勤に係る費用については、平成26年7月4日付総務省自治行政局公務員部長通知「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」（総行公第59号）では費用弁償として支給できることを示していたが、通勤手当又は費用弁償として、適切に支給すべきものであること。加えて、時間外勤務手当又はこれに相当する報酬については、正規の勤務時間を超えて勤務することを命じた場合には、適切に支給すべきものであること。

さらに、期末手当については、適正な任用・勤務条件を確保するという改正法の趣旨や、国の非常勤職員において期末手当の支給が進んでいることを踏まえ、適切に支給すべきものであること。また、期末手当の具体的な支給方法については、常勤の職員との権衡なども踏まえつつ、制度の詳細について検討することとしていること。

また、今後、国の非常勤職員の取扱い等を踏まえ、支給すべき手当等について明示する考えであるが、それ以外の手当については支給しないことを基本とすべきであること。



### 会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアルの改訂について（平成30年10月18日発出）（抄）

一定の手当の支給

手当については、新地方公務員法第24条に規定する職務給の原則、均衡の原則等に基づき、以下のとおり取り扱うべきものです。  
・・・（中略）・・・

**上記**（注：時間外勤務手当、宿日直手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、通勤手当、期末手当、退職手当、特殊勤務手当等の職務給的な手当、地域手当、初任給調整手当、特勤調整手当（これに準ずる手当を含む。）及びへき地手当（これに準ずる手当を含む。））以外の手当については、支給しないことを基本とします。

地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）（抄）※R5改正前

第二百三条の二 普通地方公共団体は、その委員会の非常勤の委員、非常勤の監査委員、自治紛争処理委員、審査会、審議会及び調査会等の委員その他の構成員、専門委員、監査専門委員、投票管理者、開票管理者、選挙長、投票立会人、開票立会人及び選挙立会人その他普通地方公共団体の非常勤の職員（短時間勤務職員及び地方公務員法第二十二條の二第二項第二号に掲げる職員を除く。）に対し、報酬を支給しなければならない。  
※会計年度（フル）

- ② 前項の者に対する報酬は、その勤務日数に応じてこれを支給する。ただし、条例で特別の定めをした場合は、この限りでない。
- ③ 第一項の者は、職務を行うため要する費用の弁償を受けることができる。
- ④ 普通地方公共団体は、条例で、第一項の者のうち地方公務員法第二十二條の二第二項第一号に掲げる職員に対し、**期末手当を支給**することができる。  
※会計年度（パート）
- ⑤ 報酬、費用弁償及び期末手当の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。

第二百四条 普通地方公共団体は、普通地方公共団体の長及びその補助機関たる常勤の職員、委員会の常勤の委員（教育委員会にあつては、教育長）、常勤の監査委員、議会の事務局長又は書記長、書記その他の常勤の職員、委員会の事務局長若しくは書記長、委員の事務局長又は委員会若しくは委員の事務を補助する書記その他の常勤の職員その他普通地方公共団体の常勤の職員並びに短時間勤務職員及び地方公務員法第二十二條の二第二項第二号に掲げる職員に対し、**給料及び旅費を支給**しなければならない。  
※会計年度（フル）

- ② 普通地方公共団体は、条例で、前項の者に対し、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特勤手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職手当、**期末手当、勤勉手当**、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当、義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当、産業教育手当、農林漁業普及指導手当、災害派遣手当（武力攻撃災害等派遣手当及び新型インフルエンザ等緊急事態派遣手当を含む。）又は退職手当を支給することができる。
- ③ 給料、手当及び旅費の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。

第二百四条の二 普通地方公共団体は、**いかなる給与その他の給付も法律又はこれに基づく条例に基づかずには、これをその議会の議員、第二百三条の二第二項の者及び前条第一項の者に支給することができない。**

# 5 その他

# 会計年度任用職員に係る給与改定の実施時期について

- 常勤職員の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与については、改定の実施時期（遡及適用等）を含め、当該常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することとを基本としていただきたい。
- 給与改定に係る留意事項等については、「常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与に係る取扱いについて」（総行給21号令和5年5月2日付け総務省自治行政局公務員部給与能率推進室長通知。以下「通知」という。）をご確認いただきたい。

## 【通知における主な留意事項】

- 給与改定の実施時期を常勤職員に準じることとする会計年度任用職員の範囲については、国の取扱いを参考にしつつ、各地方公共団体の実情を踏まえ、適切に設定していただきたい

（参考：国の非常勤職員の取扱い） ※いずれも令和5年4月1日より適用

- 給実甲第1064号（最終改正令和5年4月1日）（抄）

一般職の職員の給与に関する法律等の改正により常勤職員の給与が改定された場合における非常勤職員の給与については、当該常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定するよう努めること。

- 国家公務員の非常勤職員の給与に係る当面の取扱いについて（平成29年5月24日人事管理運営協議会幹事会申合せ 最終改正令和5年3月22日）（抄）  
給実甲第1064号を踏まえ、以下のとおり申し合わせる。（中略）

非常勤職員の給与については、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とする。

（中略）ただし、以下の非常勤職員は、その対象から除く。

- （1） 委員、顧問、参与その他これらに類似する職務に従事する非常勤職員
- （2） 特定の時期に一次的（任期が3か月以内）に任用される非常勤職員
- （3） 勤務日数が少ない（出勤すべき日が平均週2日未満相当）非常勤職員

## 会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト

会計年度任用職員制度が2020年4月からスタートしましたが、改正地方公務員法の趣旨に沿った制度・運用となっているか、改めて詳細に点検する必要があります。下記の項目について個別にチェックを行いましょ。

「いいえ」が付いた項目に関しては、常勤職員との均衡・権衡の観点から問題のある制度内容と判断されます。そのため該当項目については、なぜ常勤職員と異なる取り扱いとしているのか当局に確認を求めましょ。当局が合理的な説明ができない制度については、同一労働同一賃金、職務給・平等取り扱いの原則等を踏まえて見直しを求めましょ。

給料 (短時間の会計年度任用職員の場合は報酬の基本額)			
給料表		給料表は類似する職務の常勤職員に適用される給料表を使用しているか？ 同じ給料表を使用しない場合は、常勤職員に適用される給料表との間で、均衡・権衡がはかられているか？	はい    いいえ
初任給の基準		初任給の基準は常勤職員と同じ基準を使用しているか？ (少なくとも常勤職員の選考採用の場合の基準と同様の基準としているか？)	はい    いいえ
前歴換算 (昇給)	場合初 合さめ られて る任	前歴換算は行われているか？	はい    いいえ
		前歴換算(学歴、免許、職務経験等)は常勤職員と同じ考え方に基 づき行われるか？	はい    いいえ
	再度 任用 され る 場 合	昇給(経験年数調整)は行われるか？	はい    いいえ
		昇給は常勤職員と同じ基準(号給)で行われているか？ (会計年度任用職員(臨時・非常勤等職員)等として勤務した期間 は、10割算定され常勤職員と同様に勤務時間にかかわらず4号昇 給することとしているか？) (★ポイント：総務省も事務処理マニュアルにおいて、会計年度任 用職員の再度任用時の給与決定にあたっては、常勤職員の初任給決 定基準や昇給の制度との権衡を考慮することが適当としている。)	はい    いいえ
		昇給の最高号給は常勤職員と同一になっているか？(上限は設けら れていないか？) (★ポイント：総務省の事務処理マニュアルに記載されている上限 は定型的・補助的な事務補助職員についてのものであり、常勤職員 と同様な働き方をしている会計年度任用職員について上限を設ける ことは職務給の原則、平等取り扱いの原則にも反する。)	はい    いいえ
昇格 (職務の級)		職務の級について、等級別基準職務表や在級期間表に基づき決定す る仕組みになっているか？ (とくに、常勤職員の選考採用者の行(一)における1級在級年数は 9年とされていることも踏まえ昇格が確保されているか？)	はい    いいえ
短時間の会計 年度任用職員 の給料		短時間の会計年度任用職員の報酬は、基礎額(基本給)に手当相当 額を加えて、勤務の量(時間数)に応じて支給するようになっている か？ (★ポイント：短時間の会計年度任用職員の賃金の給付体系は、フル タイムの給料および諸手当)と異なり、報酬と期末手当とされて いるが、賃金決定の考え方に違いがあるわけではない。具体的な報 酬額は、フルタイムの給料月額と手当の合計額を基礎として、時間 比例での支給となる。)	はい    いいえ

一時金			
期末手当	常勤職員と同じ支給月数が支給されるか？	はい	いいえ
	再度の任用の場合、任期が継続しているものとして、支給することとされているか？	はい	いいえ
勤勉手当	勤勉手当が支給されるか？ (★ポイント：国の非常勤職員には常勤職員との均衡の観点から勤勉手当が支給されていることも踏まえ、常勤職員と同じ月数の期末手当の支給を達成している自治体においては、勤勉手当の支給に積極的に取り組むこととしている。)【2024年4月施行】	はい	いいえ

諸手当 (短時間の会計年度任用職員の場合は手当に相当する報酬)			
常勤職員に支給されている手当が支給されるか？ (具体的には以下の手当が支給されているか？) (★ポイント：以下ア～オの手当は総務省の事務処理マニュアルにおいて、支給する必要がある、職務の内容や手当の趣旨等を踏まえ適切に取り扱う必要があるとされているものである。なお、カ、キの手当についても職務の観点から考えれば、必要に応じて支給することが望ましい。)		はい	いいえ
	ア 通勤手当	はい	いいえ
	イ 地域手当	はい	いいえ
	ウ 特地勤務手当、へき地手当	はい	いいえ
	エ 特殊勤務手当(該当職種)、農林業普及指導手当	はい	いいえ
	オ 時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当	はい	いいえ
	カ 災害派遣手当	はい	いいえ
	キ 管理職手当、管理職特別勤務手当	はい	いいえ
(★ポイント：以下A～Dの手当は総務省の事務処理マニュアルでは支給しないことが適当とされているが、同一労働同一賃金の考え方に立てば、常勤職員と同様に支給することが望ましい。)			
	A 寒冷地手当	はい	いいえ
	B 扶養手当	はい	いいえ
	C 住居手当	はい	いいえ
	D 単身赴任手当	はい	いいえ

退職手当			
要件を満たすフルタイムの会計年度任用職員に支給されるか？ (*要件とは、常勤職員の勤務時間=7.75時間以上勤務した日が18日以上ある月が、引き続き6月を超えるに至った場合。)		はい	いいえ

休暇・休業制度			
常勤職員に設けられている休暇・休業制度が整備されているか？ (★ポイント：具体的には常勤職員との権衡から以下が制度化されているか？当該自治体の常勤職員が有給の休暇となっている場合は、国の非常勤職員が無給の休暇であっても、合理的な理由がない限りは、常勤職員との均衡の観点から有給の休暇とすべき。また、休暇の日数についても常勤職員と同じ考え方に基つき付与される必要がある。そうならない場合は「いいえ」に該当。)		はい	いいえ
	ア 年次有給休暇	はい	いいえ
	イ 産前・産後休暇	はい	いいえ
	⇒ 有給か？	はい	いいえ
	ウ 病気休暇	はい	いいえ
	⇒ 有給か？	はい	いいえ
	エ 忌引休暇	はい	いいえ
	オ 短期介護休暇	はい	いいえ
	⇒ 有給か？	はい	いいえ

カ	子の看護休暇	はい	いいえ
	⇒ 有給か？	はい	いいえ
キ	育児・介護休業（休暇）	はい	いいえ
ク	生理休暇	はい	いいえ
ケ	夏季休暇	はい	いいえ
コ	結婚休暇	はい	いいえ
サ	その他休暇	はい	いいえ

社会保険等			
共済、社会保険、労働保険、雇用保険	要件を満たす会計年度任用職員について、共済、社会保険および労働保険の加入が確実にされているか？ （★ポイント：具体的には、フルタイム・パートタイム・勤続期間に応じて、地方公務員共済制度/公務災害補償制度、厚生年金保険および健康保険/災害補償/雇用保険への加入・適用させることが必須。）	はい	いいえ
上記のうち労働災害	地方公務員災害補償基金の対象とならない職員について、労働災害の補償制度が条例等により整備されているか？ （★ポイント：フルタイムの会計年度任用職員で任用12月に満たない者とパートタイムの会計年度任用職員は、公務災害補償等に関する自治体の条例により補償されることとなる（*労働者災害補償保険制度等により補償対象となる者＝労働基準法別表第1に掲げる事業に従事する者等は除く）。自治体が定める条例は労働災害補償との均衡が求められることは当然である。）	はい	いいえ
健康診断	すべての会計年度任用職員に健康診断を受けさせることになっているか？	はい	いいえ
安全衛生	ストレスチェックの対象者としているか？	はい	いいえ
	パワハラ、セクハラ等の相談窓口の利用が可能となっているか？	はい	いいえ
研修	業務上必要となる研修を実施しているか？	はい	いいえ
互助会	互助会に加入できるようになっているか？ （★ポイント：会計年度任用職員は一般職であり地方公務員法上の厚生福利に関する規定が適用されるため、常勤職員と同様の対応が求められる。）	はい	いいえ
ロッカー	常勤職員と同じくロッカーが使用できるようになっているか？	はい	いいえ
更衣室	常勤職員と同じく更衣室の利用ができるようになっているか？	はい	いいえ

任用			
勤務時間	フルタイムでの任用が基本となっているか？ （★ポイント：フルタイム勤務が望ましいにも関わらず、業務実態を考慮せず、パートタイム勤務になっていないか。）	はい	いいえ
採用	会計年度任用職員の新規の任用にあたって、選考採用（面接・書類選考等）となっているか？	はい	いいえ
任期更新	再度の任用回数の上限が撤廃されているか？ （★ポイント：総務省のマニュアルにおいて「任用の回数や年数が一定数に達していることのみを捉えて、一律に応募要件に制限を設けることは、平等取扱いの原則や成績主義の観点から避けるべきもの」としていることから、現在、再度の任用に上限を設けている場合は、その撤廃が必要。）	はい	いいえ

自治労情報2024第0129号

2024年 7月 4日

各県本部委員長様

全日本自治団体労働組合  
中央執行委員長 石上 千博  
(総合労働局)

## 総務省通知「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」の改正について

総務省は6月28日、人事院が期間業務職員制度の運用の在り方を見直し、通知を改正したことを受け、「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」を改正しました。

これについて総務省の考え方を確認したところ、下記の考え方が示されました。

- ・総務省は、これまで事務処理マニュアルの中で、国の期間業務職員の取扱いについて例示として示してきたが、あくまでも例示であるため国に準じる必要はなく、地域の実情に応じて適切に対応するよう助言してきた。
- ・実際、調査結果を見ても、再度任用における公募の実施状況については自治体ごとにばらつきがある状況である。（別紙：参考②総務省「会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果」抜粋）
- ・したがって、今回の人事院通知の改正により、総務省としてこれまでの解釈を変更することではなく、引き続き自治体の判断により、平等取扱いの原則と成績主義を踏まえ、地域の実情に応じて適切に対応するように、という立場である。

この考え方を受け、上限回数を設けている単組においては、次年度の公募に向けた実務が進む前に、下記の点をポイントに交渉・協議を行うようお願いいたします。別紙Q&Aもご参照ください。

- ・これまで国の取扱いを参考として、公募によらない採用の上限回数を2回（毎年及び4回まで、も同様）までとしてきた自治体については、国では上限回数2回までを努力義務とするという規定を削除したこと、そもそも総務省は国に準じる必要はなく地域の実情に応じて対応するよう助言してきたこと、実際に上限回数を設定していない自治体があることをもとに、上限回数の撤廃を求めます。
- ・その際、人事院が上限回数の記載を削除した背景には、非常勤職員についても人材確保の厳しさが増していること、また行政サービスを支える有為な人材を安定的に確保することができる環境整備が重要であることといった点があることも踏まえ、交渉・協議を行います。

[240628「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」の改正について.pdf \(application/pdf\)](#)

[参考①\\_人事院「期間業務職員の適切な採用について」の一部改正について（通知）.pdf \(application/pdf\)](#)

[参考②\\_総務省「会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果」抜粋.pdf \(application/pdf\)](#)

[会計年度事務処理マニュアルの改正にかかるQ&A（総合労働局作成）.docx \(application/vnd.openxmlformats-officedocument.wordprocessingml.document\)](#)

総行公第 49 号  
令和 6 年 6 月 28 日

各都道府県総務部長  
(人事担当課・市町村担当課・区政課扱い)  
各政令指定都市総務局長  
(人事担当課扱い) } 殿

総務省自治行政局公務員部  
公務員課長  
(公印省略)

「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第 2 版）」  
の改正について

今般、「期間業務職員の適切な採用について」（平成 22 年 8 月 10 日人企—972）の一部が別紙 1 のとおり改正されたことを踏まえ、平成 30 年 10 月 18 日付総行公第 135 号・総行給第 49 号・総行女第 17 号・総行福第 211 号・総行安第 48 号公務員部長通知により発出した「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第 2 版）」Ⅲ（Q&A）について、別紙 2 のとおり改正します。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。また、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対しても、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

なお、本通知は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 59 条及び地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 条の 4 に基づく技術的助言です。

【連絡先】

総務省公務員部公務員課 公務員第一係  
川瀬、前田、八田  
電話：03-5253-5542（直通）

## 国の期間業務職員の再度の任用に関する改正内容

### ○ 人事院規則 8—12（職員の任免）（抄）

（非常勤職員の採用の方法）

第四十六条 非常勤職員（法第六十条の二第一項に規定する短時間勤務の官職を占める職員を除く。以下同じ。）の採用は、第二章第二節の規定にかかわらず、面接、経歴評定その他の適宜の方法による能力の実証を経て行うことができる。ただし、期間業務職員を採用する場合におけるこの項の規定の適用については、「経歴評定」とあるのは、「及び経歴評定」とする。

2 任命権者は、非常勤職員の採用に当たっては、インターネットの利用、公共職業安定所への求人の申込み等による告知を行い、できる限り広く募集を行うものとする。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合は、この限りでない。

一 （略）

二 期間業務職員を採用する場合において、前項に定める能力の実証を面接及び期間業務職員としての従前の勤務実績に基づき行うことができる場合であって公募による必要がないときとして人事院が定めるとき。

### ○ 人事院規則 8—12（職員の任免）の運用について（平成 21 年 3 月 18 日人企—532）（抄）

第 46 条関係

1・2 （略）

3 この条の第 2 項第 2 号の「人事院が定めるとき」は、前年度において設置されていた官職で、補充しようとする官職と職務の内容が類似するもの（補充しようとする官職の任命権者が任命権を有していたものに限る。）に就いていた者を採用する場合において、面接及び当該職務の内容が類似する官職におけるその者の勤務実績に基づき、この条の第 1 項に規定する能力の実証を行うことができると明らかに認められる場合であって、面接及び当該勤務実績に基づき当該能力の実証を行うときとする。

### ○ 期間業務職員の適切な採用について（平成 22 年 8 月 10 日人企—972）（抄）

1 任命権者は、期間業務職員を採用する場合において、人事院規則 8—12（職員の任免）（以下「規則」という。）第 46 条第 2 項第 2 号及び「人事院規則 8—12（職員の任免）の運用について（平成 21 年 3 月 18 日人企—532）」（以下「運用通知」という。）第 46 条関係第 3 項の規定により公募によらない採用を行うときにおいても、に規定する場合には公募によらないことができるとされているが、国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）に定める平等取扱いの原則及び任免の根本基準（成績主義の原則）を踏まえた適正な運用を行うこと。~~任命権者は、これらの規定による公募によらない採用は、同一の者について連続 2 回を限度とするよう努めるものとする。~~

2～4 （略）

## 【改正】

問 6 - 2 会計年度任用職員について、再度の任用が想定される場合であっても、必ず公募を実施する必要があるか。

- 再度の任用が想定される場合の能力実証及び募集についても、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応されたい。
- なお、会計年度任用職員の採用に当たっては、任期ごとに客観的な能力実証を行うことが必要である。
- また、選考においては公募を行うことが法律上必須ではないが、できる限り広く募集を行うことが望ましい。例えば、~~国の期間業務職員については、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、公募によらず従前の勤務実績に基づき能力の実証により再度の任用を行うことができるのは、同一の者について連続 2 回を限度とするよう努めるものとしている。その際の能力実証の方法については、面接及び従前の勤務実績に基づき適切に行う必要があるとされている。~~

## 【改正】

問 6 - 6 ~~令和 6 年 6 月に、国の期間業務職員について、公募によらず従前の勤務実績に基づき能力の実証により再度の任用を行うことができるのは、同一の者について連続 2 回を限度とするよう努めるものとする取扱いが廃止されたが、各地方公共団体において、これまでの取扱いを見直す必要があるのか。各地方公共団体においては、問 6 - 2 に記載された、公募によらず従前の勤務実績に基づき能力の実証により再度の任用を行うことができるのは原則 2 回までとする国の取扱いと同じ取扱いをしなければならぬか。~~

- ~~国の取扱いは例示として示していたものであり、~~ 具体の取扱いについては、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応されたい。

人 企 一 8 4 0

令和6年6月28日

## 人事院事務総局人材局長

「期間業務職員の適切な採用について」の一部改正について（通知）

「期間業務職員の適切な採用について（平成22年8月10日人企一972）」の一部を下記のとおり改正したので、令和6年6月28日以降は、これによってください。

## 記

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改 正 後	改 正 前
1 任命権者は、期間業務職員を採用する場合において、 <u>人事院規則8—12（職員の任免）（以下「規則」という。）第46条第2項第2号及び「人事院規則8—12（職員の任免）の運用について（平成21年3月18日人企一5</u>	1 任命権者は、期間業務職員を採用する場合において、 <u>人事院規則8—12（以下「規則」という。）第46条第2項第2号及び人事院規則8—12（職員の任免）の運用について（平成21年3月18日人企一532。以下</u>

<p>32)」(以下「運用通知」という。)第46条関係第3項の規定により公募によらない採用を行うときにおいても、国家公務員法(昭和22年法律第120号)に定める平等取扱いの原則及び任免の根本基準(成績主義の原則)を踏まえた適正な運用を行うこと。</p> <p>2～4 (略)</p>	<p>「運用通知」という。)第46条関係第3項に規定する場合には公募によらないことができるが、国家公務員法(昭和22年法律第120号)に定める平等取扱いの原則及び任免の根本基準(成績主義の原則)を踏まえ、任命権者は、これらの規定による公募によらない採用は、同一の者について連続2回を限度とするよう努めるものとする。</p> <p>2～4 (略)</p>
---	--

以 上

# 令和5年度 会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果（施行状況等）

## 3. 再度任用における公募の実施状況

### 【制度趣旨の助言内容】

○ 再度の任用を想定する場合の能力実証及び募集については、各地方公共団体においては、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応することが必要

○ いずれかの部門・職種において、公募の実施に関する基準がある団体（任期ごとに毎回公募を行っている、または、公募を行わない回数等の基準を設けた上で公募を実施している部門・職種がある団体）は、2,366団体。

### ＜公募の実施状況（基準の設定状況）＞

団体区分	回答 団体数	いずれかの部門・職種において、 公募の実施に関する基準がある団体		いずれの部門・職種においても、 公募の実施に関する基準がない団体	
		数	割合	数	割合
都道府県	47	47	100.0%	0	0.0%
指定都市	20	19	95.0%	1	5.0%
市区	795	702	88.3%	93	11.7%
町村	926	759	82.0%	167	18.0%
一部事務組合等	1,119	839	75.0%	280	25.0%
合計	2,907	2,366	81.4%	541	18.6%

### （参考）一般行政部門の一般事務職員における実施状況

区分	毎公募 又は1年-2年	回数					5回以上 6年以上	公募を行う基 準なし	合計
		1回又は 2年-3年	2回又は 3年-4年	3回又は 4年-5年	4回又は 5年-6年	5回又は 6年以上			
都道府県	1	3	35	3	5	0	0	47	
指定都市	0	2	6	2	9	0	1	20	
市区	195	64	250	43	129	12	98	791	
町村	424	60	163	37	46	10	174	914	
一部事務組合等	269	43	143	40	58	9	180	742	
合計	889	172	597	125	247	31	453	2,514	

（単位：団体数）

※ 「公募を行う基準なし」には、公募を行わない団体や、基準を設けず必要に応じ公募を実施する団体を含む。

※ 例えば「2回又は3年-4年」の場合、再度の任用に際して公募を行わないのは、再度任用が「2回目まで」、または、任用期間の上限が「3年以上4年未満」とする基準を設定している団体を指す。

「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」  
の改正にかかるQ & A（自治労本部総合労働局作成）

Q 今回の総務省マニュアルの変更は、再度の任用についてどのような影響があるのでしょうか。

A これまでの制度の仕組みを、直接的に変更するものではありません。しかし、自治体によっては、国の例示をそのまま制度や交渉での説明理由に使っているケースもあります。

例示の削除、マニュアルの変更を契機にして、上限の撤廃を目標に、当局に考え方や制度の見直しを求め、「雇用の安定」を図るための交渉を進めてください。

Q 再度の任用について交渉する際に留意するポイントを教えてください。

A マニュアルでは、「平等取り扱いの原則」「成績主義」を踏まえて、地域の実情等に応じた自治体の判断をすることができるものとされています。

従って、これまでも「国の例示に準拠する」必要はなく、例示が削除されたとしても、直接的には影響はありません。

しかし、前問にあるように、自治体にとって「例示」は例示以上の影響を受けている可能性があることから、削除されたことその他「選考においては公募を行うことが法律上必須ではない」と記載されている（ただし、できる限り広く募集が望ましいとも書かれていることには留意が必要）ことなど、組合にとって有利な点を主張して、当局に考え方と制度の変更を迫ることが重要と言えます。



# 臨職協にゆへす

発行：自治労本部  
臨時・非常勤等職員全国協議会  
〒102-8464  
千代田区六番町1自治労会館5階  
TEL：03-3264-2593  
FAX：03-5210-7422

2024年度第1号（2023年11月）

## 総務省への要請行動を 実施しました！

2023年10月27日(金)に臨職協幹事が総務省に対して、「会計年度任用職員の処遇改善等について」の要請を行いました。要請書等については、右のQRコードをご参照ください。

全国幹事からは、採用募集をしても応募がなく人員不足になっている状況や、再度の任用についての上限措置撤廃等など職場の実態について話したほか、会計年度任用職員ということで様々な手当・休暇が低く抑えられていることについての改善要請を行いました。

総務省からはこれまでも自治体に対し、不適切な雇用をしないよう助言しているが、今後も引き続き実態を丁寧に把握し、ヒアリングなどの機会を活用した対応を促していきたい、との回答がなされました。



左から5番目が総務省公務員課長補佐、  
その他は臨職協全国幹事



総務省要請書



要請報告

## 2023秋闘勝利！中央総決起集会

10月28日にWEBで標記集会を開催しました。177のアカウントでのZOOM入室がありました。参加していただいた方々、ありがとうございました。

集会では、臨職協の中谷議長に続き、木村中央副委員長のごあいさつをいただいた後、2025年に実施される第27回参議院議員選挙（比例代表）に擁立が決定している「岸まきこ参議院議員」からのごあいさつをいただきました。

集会では「数はチカラ～より多くの仲間を取り組もう～」という本部提起のあと、「会計年度任用職員の賃金・労働条件等制度と2023確定闘争の取り組みについて」と題した学習会を行いました。また、香川県本部「みとよ保育所ユニオン」と沖縄県本部「浦添市職員労働組合非常勤等職員評議会」からの取り組み報告をいただきました。

この集会をもとに、2023秋闘にむけて、各単組の取り組みを強化していくこととなります。既に2023秋闘が始まっている単組もあると思います。勤勉手当支給に向けた条例改正はもちろんのこと、4月遡及についても勝ち取るために、団結を深めましょう！

当日いただいたアンケート結果を公開いたします。ご協力いただいた方、ありがとうございました。今後も順次アンケートを実施し、より充実した活動にしていきたいと思っておりますので、その際にご協力をお願いいたします。



## 11月15日(水)18時30分から スキルアップ講座(賃金)を開催

します。

私たちの賃金がどのように決められているのか、知らなければうまく交渉を進めていくことができません。今回の講座は「初級編」として、新任の役員の方、一般の組合員の方を対象にしています。

自治体の条例・規則のどこを見ればいいのか？実例を紹介しながら学習を深めていただきたいと思います。多くの方のご参加をお待ちしています。

講座は30分程度で終了し、残り60分は「地連別意見交換会」を開催しますので、課題や成果等について、みんなで共有しましょう！

### 【臨職協 今後の会議予定】

- スキルアップ講座 (WEB)
  - 第2回：12/13(水)テーマ (手当)
  - 第3回：1/17(水)テーマ (休暇)
- 2/23(金・祝)スキルアップ集会
  - 対面開催 (前半のみWEB参加可)
  - 場所：自治労本部 (東京)
  - 対面は各県本部 2人程度の参加



# 臨職協 にゅ〜す

発行：自治労本部  
臨時・非常勤等職員全国協議会  
〒102-8464  
千代田区六番町1自治労会館5階  
TEL：03-3264-2593  
FAX：03-5210-7422

2024年度第2号（2024年3月）

## やっぱり仲間づくり！スキルアップ集会を開催！

2024年2月23日（金・祝）にスキルアップ集会を自治労会館対面とwebのハイブリッド方式で開催しました。対面では26県本部1社保労連59人、webでは137アクセスと大変多くの方にご参加いただきました。

跡見学園女子大学の禿あや美（かむろあやみ）教授から「正規・非正規の格差をなくす職場づくり」と題した講演を受け、午後からは厚労省要請の報告（下記記事も参照）と仲間づくりの重要性についての提起と事例報告、職種別のグループ討議で盛り上がりました。

写真：①禿あや美先生、②あいさつに駆け付けた勤勉手当支給の立役者・岸まきこ参議院議員、③事例報告：常滑市会計年度保育ゆにおん（とこぼん）平野委員長、④同：北海道臨時非常勤等職員連絡会議のメンバーと道本部谷井組織部長



## 厚労省「全ての労働者が安心して働けるように」 -2.22厚労省要請を実施

2024年2月22日(木)に臨職協幹事が厚労省に対して、「会計年度任用職員の処遇改善等について」の要請を行いました。中谷議長から民間において雇用年限が4年設定されていることの問題点、吉田幹事からは年金機構での職場の現状などを話し、意見交換を行いました。石井総局長から臨時・非常勤等職員の働き方がより良いものとなるように、今後ご協力をお願いしたいとして、要請行動を終了しました。要請書等については、右のQRコードをご参照ください。



厚労省要請書

## 臨職協 今後の予定

みなさんの地元で仲間づくりの実践が中心となります。本集会での気付きやこれまでの経験をふまえ、各単組・県本部・地連での仲間づくりの実践に取り組みましょう！悩んだり困ったときはお気軽に地連幹事か所属県本部を通じて本部までお問い合わせください！

## お知らせ



4月13日(土)

18:00～19:00

非正規の図書館司書で作家の佐原ひかりさんのオンライン講演会（自治労文芸コンクール関連企画）開催！是非ご視聴ください。



佐原ひかりさん講演会ご案内



厚労省担当者(左から5人目)と臨職協全国幹事

## 県本部臨時・非常勤等職員協議会設置状況

1. 北海道本部 自治労北海道臨時・非常勤等職員連絡会議 (1993. 10. 1 発足)
2. 群馬県本部 自治労群馬県本部臨時・非常勤等職員協議会 (2020. 9. 6 発足)
3. 栃木県本部 自治労栃木県本部臨時・非常勤等職員協議会 (2017. 9. 25 発足)
4. 茨城県本部 茨城県本部臨時職員評議会 (2020. 7. 17 発足)
5. 埼玉県本部 自治労埼玉県本部臨時・非常勤等職員協議会  
(2008. 9 連絡会発足、2015. 9 協議会に改組)
6. 東京都本部 自治労東京都本部臨時・非常勤協議会 (2004. 6. 19 発足)
7. 千葉県本部 自治労千葉県本部臨時・非常勤協議会 (2001. 5. 12 発足)
8. 福井県本部 自治労福井県本部 臨時・非常勤等職員労組連絡会  
(2014. 6. 24 発足)
9. 静岡県本部 自治労静岡県本部臨時・非常勤等職員協議会 (2021. 6. 6 発足)
10. 滋賀県本部 自治労臨時・嘱託労組協議会 (2011. 6. 9 発足)
11. 京都府本部 自治労京都府本部臨時・非常勤等職員評議会 (2021. 12. 6 発足)
12. 大阪府本部 自治労大阪府本部臨時・非常勤等職員評議会 (2018. 10 発足)
13. 兵庫県本部 自治労兵庫県本部臨時・非常勤職員等評議会  
(1991. 9 協議会発足、1995. 9 評議会に改組)
14. 岡山県本部 自治労岡山県本部臨時・非常勤等職員労働組合協議会  
(2017. 2. 26 発足)
15. 広島県本部 自治労広島県本部臨時・非常勤等職員協議会 (2012. 12. 1 発足)
16. 鳥取県本部 自治労鳥取県本部臨時・非常勤等職員協議会 (2020. 11. 21 発足)
17. 島根県本部 自治労島根県本部臨時・非常勤等職員協議会 (2020. 10. 3 発足)
18. 山口県本部 自治労山口県本部臨時・非常勤等職員評議会 (2021. 1. 30 発足)
19. 香川県本部 自治労香川県臨時・非常勤職員等労働組合協議会  
(2007. 10. 27 発足)

20. 福岡県本部 自治労福岡県本部臨時・非常勤等職員協議会 (2008. 12. 10 発足)
21. 長崎県本部 自治労長崎県本部臨時・非常勤等職員協議会 (2014. 12. 20 発足)
22. 熊本県本部 自治労熊本県本部臨時・非常勤等職員協議会 (2023. 08. 06 発足)
23. 鹿児島県本部 自治労鹿児島県本部臨時・非常勤等職員協議会  
(2010年12月発足)
24. 沖縄県本部 自治労沖縄県本部会計年度任用職員等労働組合連絡協議会  
(2019. 12. 21 発足)
25. 社保労連・ねんきん機構労組契約職員部会 (2011年9月発足)  
協会けんぽ労組契約職員部会  
(2012年9月協議会発足、2019年9月部会に改組)

参議院議員

(自治労組織内議員)

# 岸まきこ

／ととも／

政策要求の実現を！

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



公式HPや  
各種SNSで、  
日々の活動を発信中！