

北海道、東北、関東甲、北信地連
2月11日（火祝）大宮ソニックシティ
東海、近畿、中国、四国、九州地連
2月15日（土）大阪PLP会館

2025 年仲間づくり実践セミナーの開催について

「非正規労働者の仲間づくり」



自治労 総合組織局

2025年仲間づくり実践セミナー参加者アンケート

所属について

- ☐ 単組の役員
- ☐ 県本部の役職員

I 単組の取り組み

単組から参加の方はお答えください。

1.会計年度任用職員組織化について

- ☐ 単組で方針化している
- ☐ 単組で方針化していない



会計年度任用職員組織化の取り組み状況（複数回答可）

- ☐ 執行委員会で組織化の必要性を協議した
- ☐ 執行委員会で組織化の進め方、計画について協議している
- ☐ 正規職員の組合員を対象に会計年度任用職員の組織化の必要性を説明した
- ☐ 会計年度任用職員を対象にアンケートや意見交換会等を行った
- ☐ 会計年度任用職員を対象に組合加入、協議会等の結成にむけて働きかけを行っている
- ☐ すでに会計年度任用職員が組合加入しており、組合員を増やす取り組みをしている
- ☐ その他:

II 仲間づくりセミナーについて

単組、県本部からの参加者全員お答えください

2.セミナーで参考になった点とその理由

回答を入力

3.セミナーを受けて、ご自分の単組（県本部）で会計年度任用職員の組織化をどのように進めていくか、考えたこと

回答を入力

4.会計年度任用職員の組織化、処遇改善の取り組みに関して本部へ要望

回答を入力

1. セミナーの目的

- 単組における非正規労働者の加入のすすめ方を学ぶ
- 具体的な組織化の手法、課題の克服方法の学習
- セミナーで学んだことを生かして単組で組織拡大に取り組みの実践につなげる。

2. 次 第

司会 比田井 修 強化拡大局長

12：30 開会 あいさつ 木村ひとみ 副中央執行委員長

メッセージ 岸 まきこ 参議院議員

12：40 本部提起 「臨時・非常勤等職員全国協議会
スキルアップ集会アンケートから見えてきたもの」
外山 律子 強化拡大局長

質疑応答

13：10 講座 「非正規労働者の組織化をする中で生じる課題の克服にむけて」
会計年度任用職員 仲間づくりの進め方
北川 啓子 組織拡大オルグ

質疑応答

13：40 事例報告 久留米市従業員組合連合会の取り組み報告
福岡県本部 乙丸 法道 強化拡大局長

14：00 質疑応答・参加者意見交換

14：15 休憩

14：25 グループワーク 模擬オルグ

槌田 順 組織拡大オルグ
永井 歩 組織拡大オルグ

グループ報告

15：55 アンケート記入 まとめ

16：00 閉会

目 次

	頁
参加者アンケート QR	1
次第	2
参加者名簿 県本部順	4
班ごと	5
臨時・非常勤等職員全国協議	6
スキルアップ集会アンケートから見てきたもの 外山 律子 強化拡大局長	
非正規労働者の組織化をする中で生じる課題の克服にむけて 会計年度任用職員 仲間づくりの進め方 北川 啓子 組織拡大オルグ	24
事例報告 久留米市従業員組合連合会の取り組み 福岡県本部 乙丸 法道 強化拡大局長	42
※資料 会計年度任用職員意見交換会次第	54
会計年度任用職員のみなさんへ	64
グループワーク 模擬オルグ	71
※資料 臨職協スキルアップ集会アンケート抜粋	75
ハラスメント防止にむけて	82

仲間づくり実践セミナー

2025年2月11日(火)埼玉会場

2025年2月15日(土)大阪会場

臨時・非常勤等職員全国協議会 スキルアップ集会アンケートから見えてきたもの



自治労本部 総合組織局
強化拡大局長 外山 律子

1. 県本部ヒアリングで分かったこと

臨職（会計年度任用職員）の組合加入が進まない理由で多いこと

（1）雇用を守れない。

ア．会計年度任用職員の任期は1年

イ．年度末でその職がなくなった時に、守ることができない

（2）正規職員の賃金労働条件の改善が先。臨職対応まで手が回らない。

（3）当事者が組合加入を求めているいない。

（4）当事者の賃金が低いので、組合費を安く設定しないといけないが、安くすると財政圧迫になる。

（5）対象と考える職場が庁外なので、組織化の話を進められない。

2. 臨職協スキルアップ集会とは

○臨時・非常勤等職員全国協議会の集会として、2024年11～12月に3ブロック（埼玉会場、大阪会場、福岡会場）で開催。

○参加者については、各単組の臨時・非常勤等職員。

○当事者運動の強化を目的として開催。

- ・当事者の能動的な運動の展開を目的としていることから、単組（部会・評議会等を含む）の役員や組合員で、全国集会に参加したことの無い者を優先的に選出するよう依頼。結果的に55%が初参加

- ・事前アンケートとして、組合運動に必要な項目（賃金決定の基準や執行委員会等の開催状況、組合員への情報周知の方法等）を調べて持ち寄ることを依頼。

⇒この内容を臨職協総会（2025年8月）で共有し、今後の当事者運動に活用していく予定

3. スキルアップ集会で得られた情報

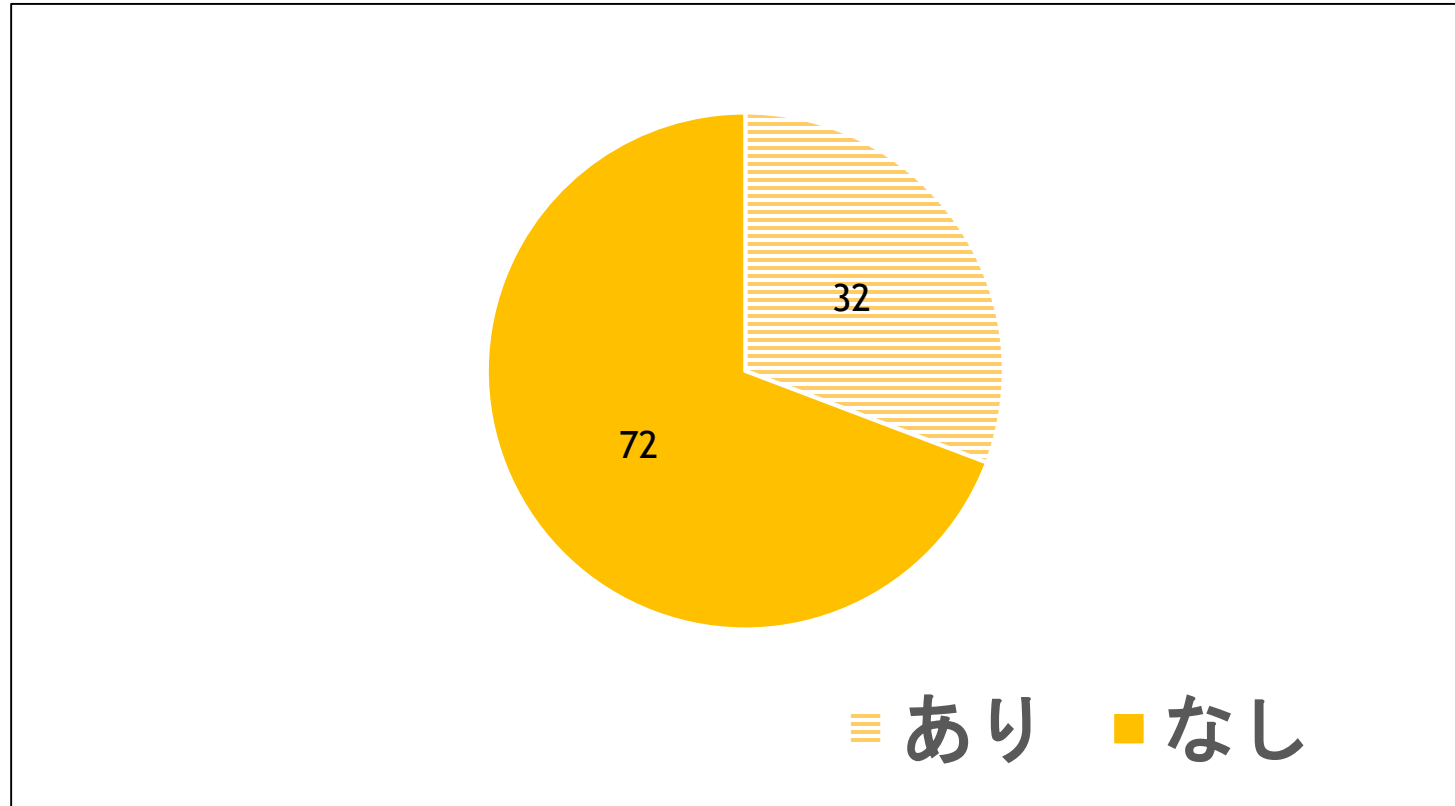
(1) 週の勤務時間

週の勤務時間	人数	割合
パートタイム（15時間30分未満）	2	1.9%
パートタイム（15時間30分以上19時間25分未満）	1	1.9%
パートタイム（19時間25分以上23時間15分未満）	0	0.0%
パートタイム（23時間15分以上31時間未満）	21	20.2%
パートタイム（31時間以上37時間30分未満）	33	31.7%
パートタイム（37時間30分以上）	21	20.2%
フルタイム	26	25.0%

国調査（週の勤務時間・パートタイム）	割合
19時間25分以上23時間15分未満	10.9%
23時間15分以上31時間未満	48.4%
31時間以上37時間30分未満	29.8%
37時間30分以上	10.9%

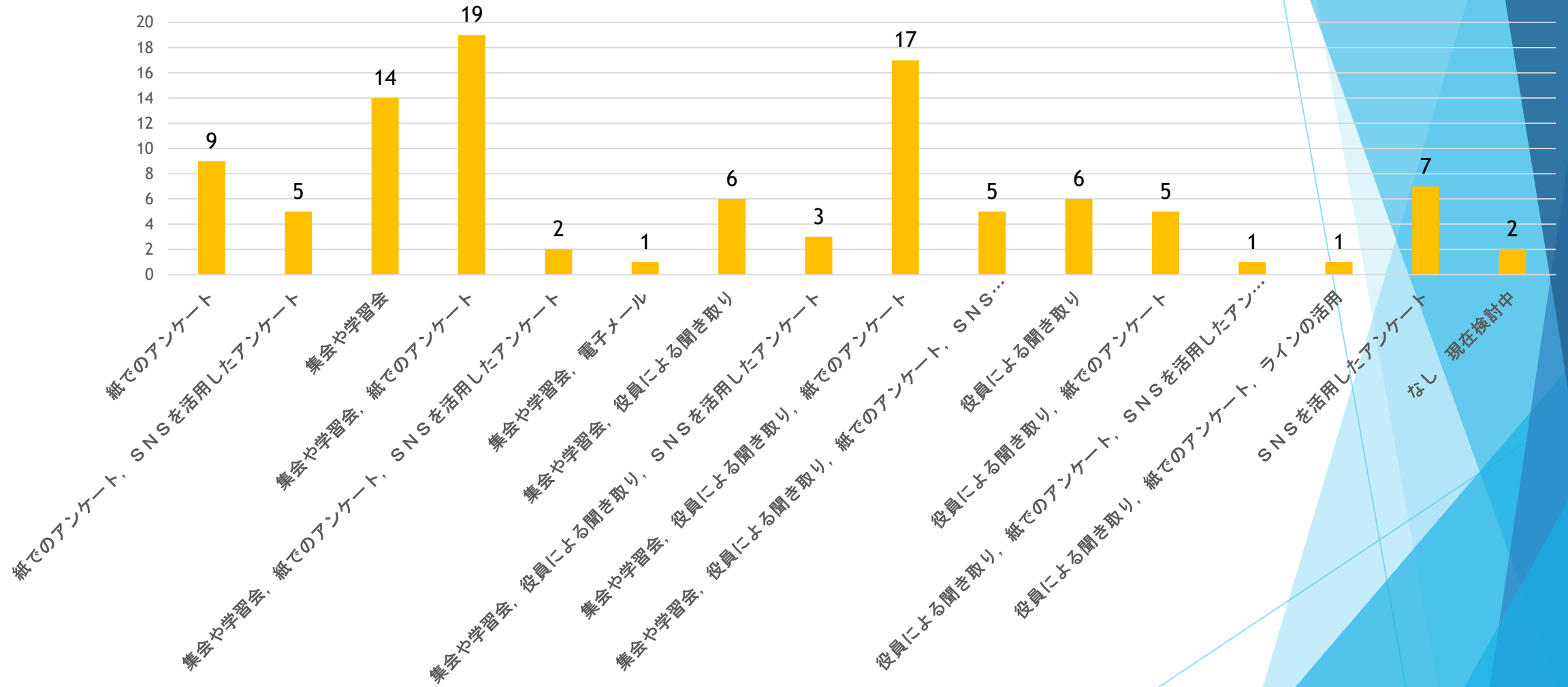
- ・ 国調査（2024年度）よりも、フルタイムの割合が高い。国調査はフルタイムは全体の11%。

(2) 賃金決定の際の前歴換算の有無

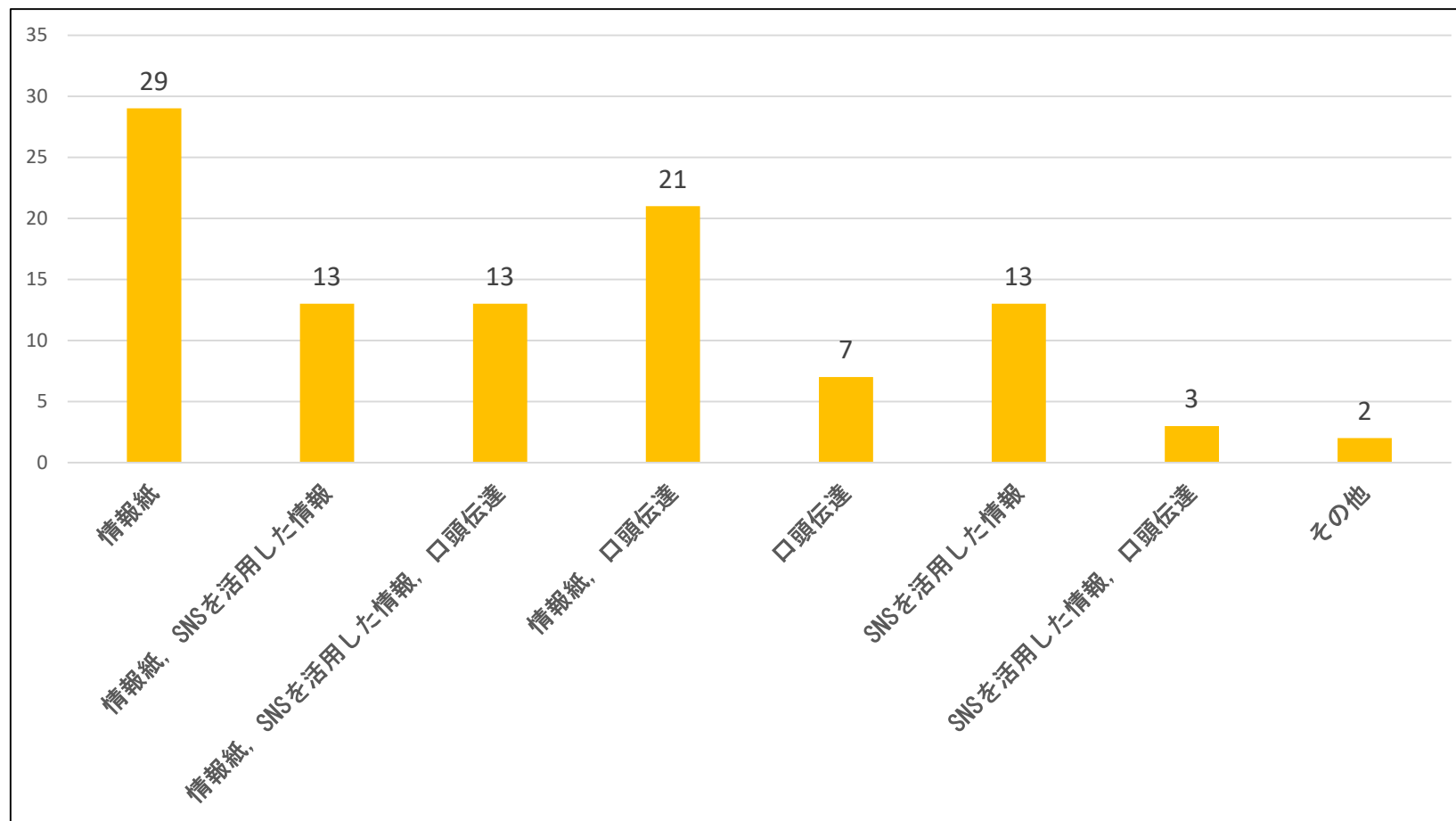


- ・ 賃金の決定時に前歴換算がされていないと回答した者が約 7 割。
- ・ 資格職での採用等においては、公務職場以外での前歴も把握したうえで、正規職員並みの換算を行うことが必要。

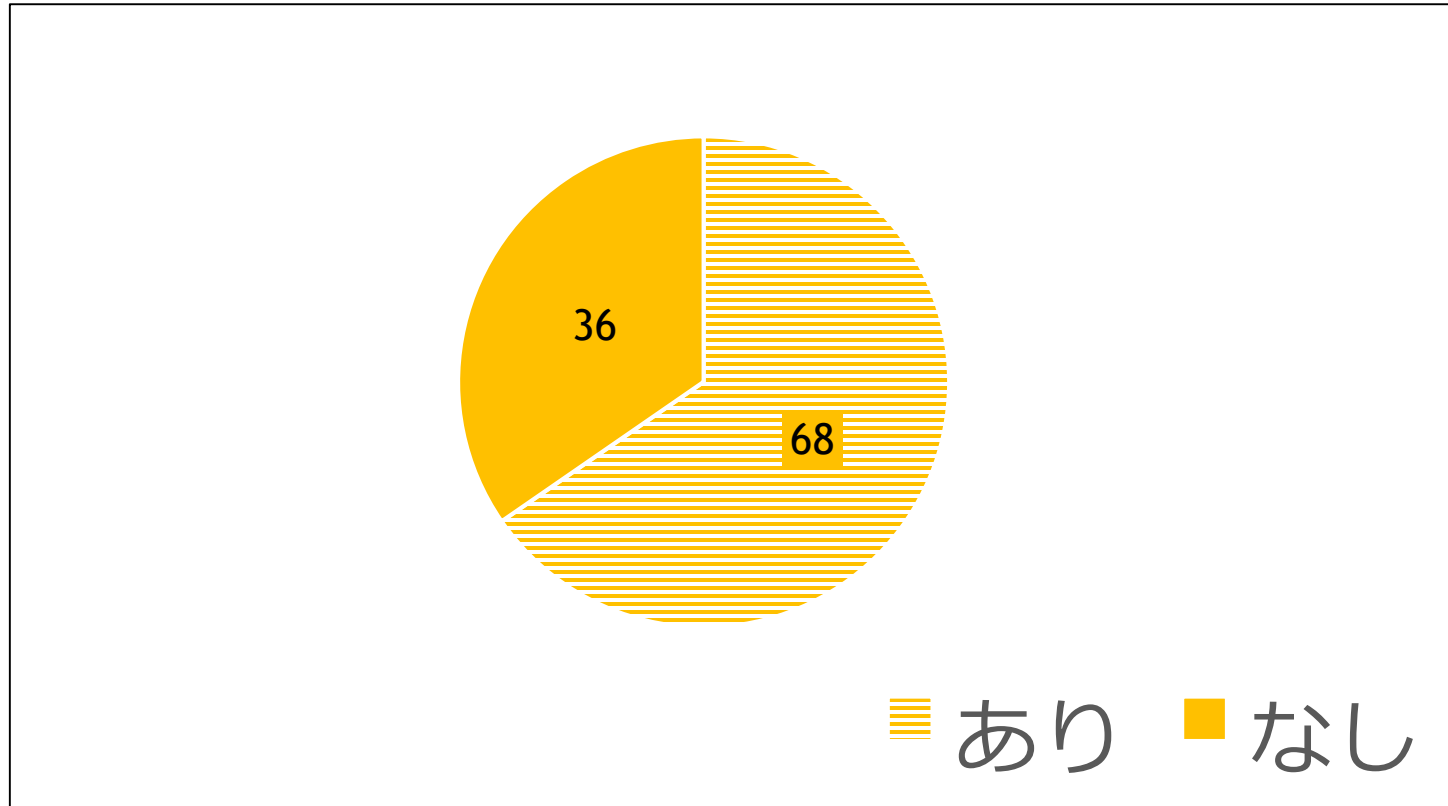
(3) 組合員への意見聴取方法



(4) 組合員への情報伝達の方法



(5) 臨職独自のレクリエーションの実施



○レクリエーションの内容

食事会、ボーリング大会、バスツアー、バス旅行、美術館などへ行くイベント、フラワーアレンジメント、茶話会、ワークショップ、B B Q、クリスマスパーティ、ヨガ教室、県外への旅行など

組合加入の動機やきっかけ(アンケートから)

1. 雇用の不安や職場の待遇改善:

- 雇用の不安や待遇改善を目指して加入した。特に、臨時・非常勤職員として働く中で職場環境を改善するため、また雇用の安定を確保するために加入
- 例えば、雇止めの不安や雇用形態に関する課題に対処するために、組合活動を通じて声を上げることができると感じて加入

2. 同僚や先輩からの勧誘:

- 同じ職場の同僚や先輩から直接勧誘されたり、組合活動について説明を受けたりしたことが加入のきっかけ
- **組合役員や先輩からの声掛けやオルグ（組織活動への誘い）が加入を促進**

3. 組合の活動に対する理解と信頼:

- 組合の活動に興味を持ち、参加することで自分の労働環境が改善されることを期待して加入
- 組合の活動や成果（例：処遇改善、福利厚生の向上）を知り、これを支持する形で加入

4. 組合が提供するサポートや安心感:

- 相談できる場所や仲間が欲しいと感じ、組合に加入した。特に、労働条件に不満があり、それを改善するために集団で行動する必要があると感じた人が多い
- 組合の説明会や学習会に参加して、その重要性や活動内容を理解し加入した

5. 職場内でのコミュニケーションの重要性:

- 職場内での声掛けが積極的に行われ、組合加入が広がった。特に、職場内の仲間やリーダーからの誘いが大きな影響を与えた。

6. 組合活動に対する感謝や期待:

- 組合活動を通じて得られる具体的な利益（賃金や労働条件の改善、子育て・介護支援など）に感謝し、組合に参加して自分も貢献したい

7. 組合設立時や新規採用時の加入促進:

- 組合が新たに結成された時や、**新規採用時に加入を促されたことがきっかけ**となった。また、組合説明会などで加入の重要性を理解した人も多い。

全体的に、組合への加入は、

- ①職場環境を改善したい
- ②雇用の安定を図りたい
- ③仲間と支え合いたい

という思いから始まったものであり、

特に職場内での声掛けや勧誘が加入を促進する大きな要因となっています。

また、組合活動への参加は、個人としての権利や待遇向上のための重要な手段であると感じられていることがわかります。

組合加入を進めるための対策として・・・①

1. 職場環境の改善を明確に伝える

組合活動の目的は職場環境や待遇の改善にあると感じている人が多いので、その点を強調すると効果的。加入を促進するために、実際に組合がどのように改善を実現してきたのか、過去の成功事例や具体的な成果を示すことが重要です。例えば、待遇改善や福利厚生の向上に関する成果を事例として紹介することが、信頼感を与え、加入を促す助けになります。

2. 職場内での積極的なコミュニケーション

「声掛け」が加入を促進する大きな要因となっています。職場内でのリーダーや同僚からの積極的なコミュニケーションが重要です。定期的に組合活動の説明を行ったり、参加者の体験談を共有したりすることが効果的です。勧誘はただ声を掛けるだけでなく、加入後の具体的な利益や支援が得られることを強調するとより効果的です。

3. 組合活動の内容をわかりやすく伝える

加入を希望する人に対して、組合がどのような活動を行っているのか、具体的な内容を分かりやすく説明することが大切です。例えば、組合がどのように雇用安定を確保しているか、福利厚生をどのように向上させたかといった具体的な取り組みを伝えることで、加入の意義を感じてもらえます。

4. 新規採用時や設立時のタイミングを活用

新規採用時や組合設立時は、加入を促進する絶好の機会です。このタイミングで、組合の目的や活動内容をしっかりと伝えることが重要です。また、初めて組合に加入する人が不安を感じないように、説明会や歓迎イベントを開催し、加入後のサポート体制を明確に伝えることが有効です。

組合加入を進めるための対策として・・・②

5. 組合への感謝の気持ちを広める

組合活動を通じて得られる具体的な利益(賃金や労働条件の改善、子育て・介護支援など)に感謝している声が多いことを活かしましょう。組合に参加して得られたメリットを他のメンバーが積極的にシェアすることで、他のメンバーにもその価値が伝わり、加入意欲を高めることができます。

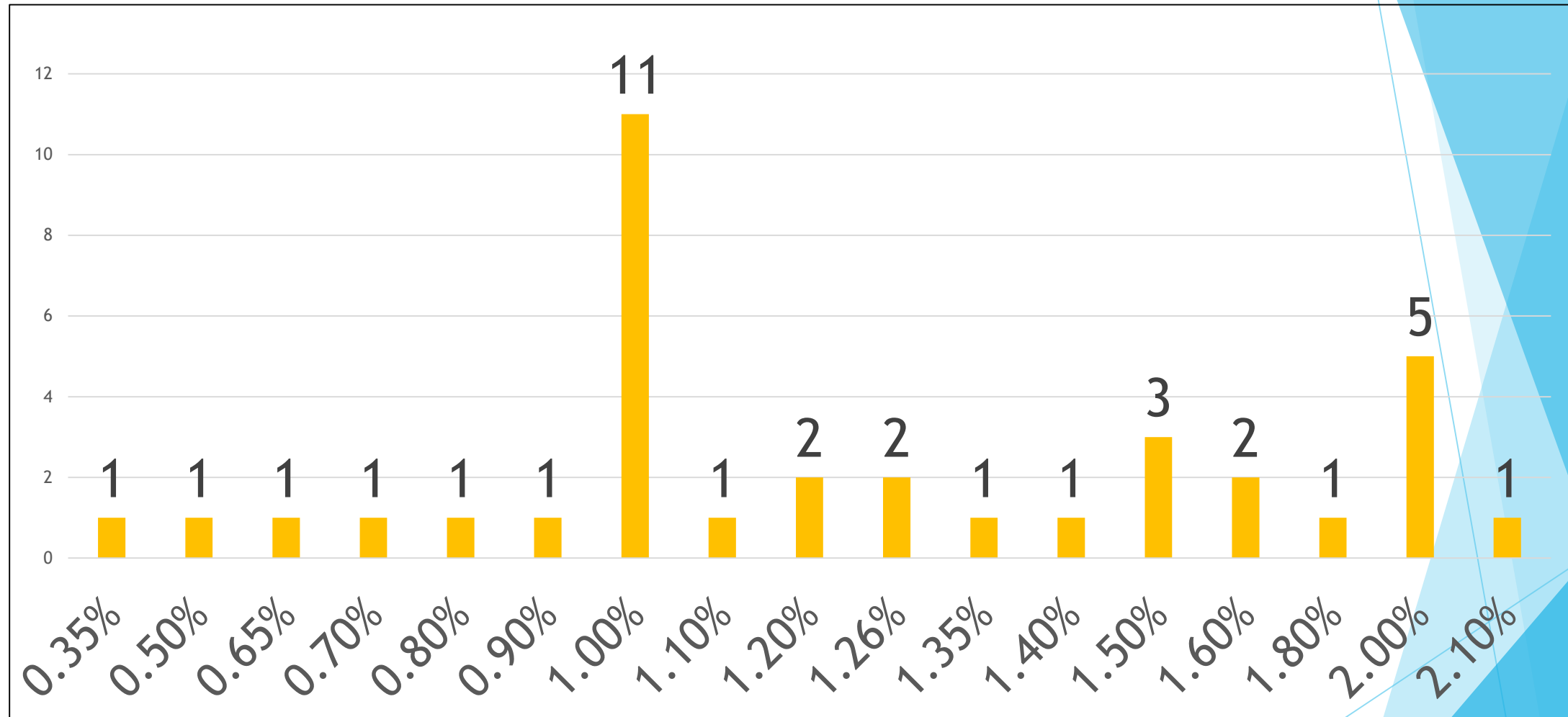
6. 組合に対する不安や疑問に答える

組合加入をためらう理由として、不安や疑問を持っている人が多いです。加入前にどのようなサポートが得られるのか、どのような活動に参加することになるのかなど、よくある質問に事前に答える準備をしておくと、加入へのハードルが下がります。特に新規加入者には、サポート体制や活動内容について、実際に経験した人からのフィードバックを提供することが有効です。これらのアドバイスをもとに、組合活動を活発にし、より多くのメンバーを加入させるための戦略を構築することができます。

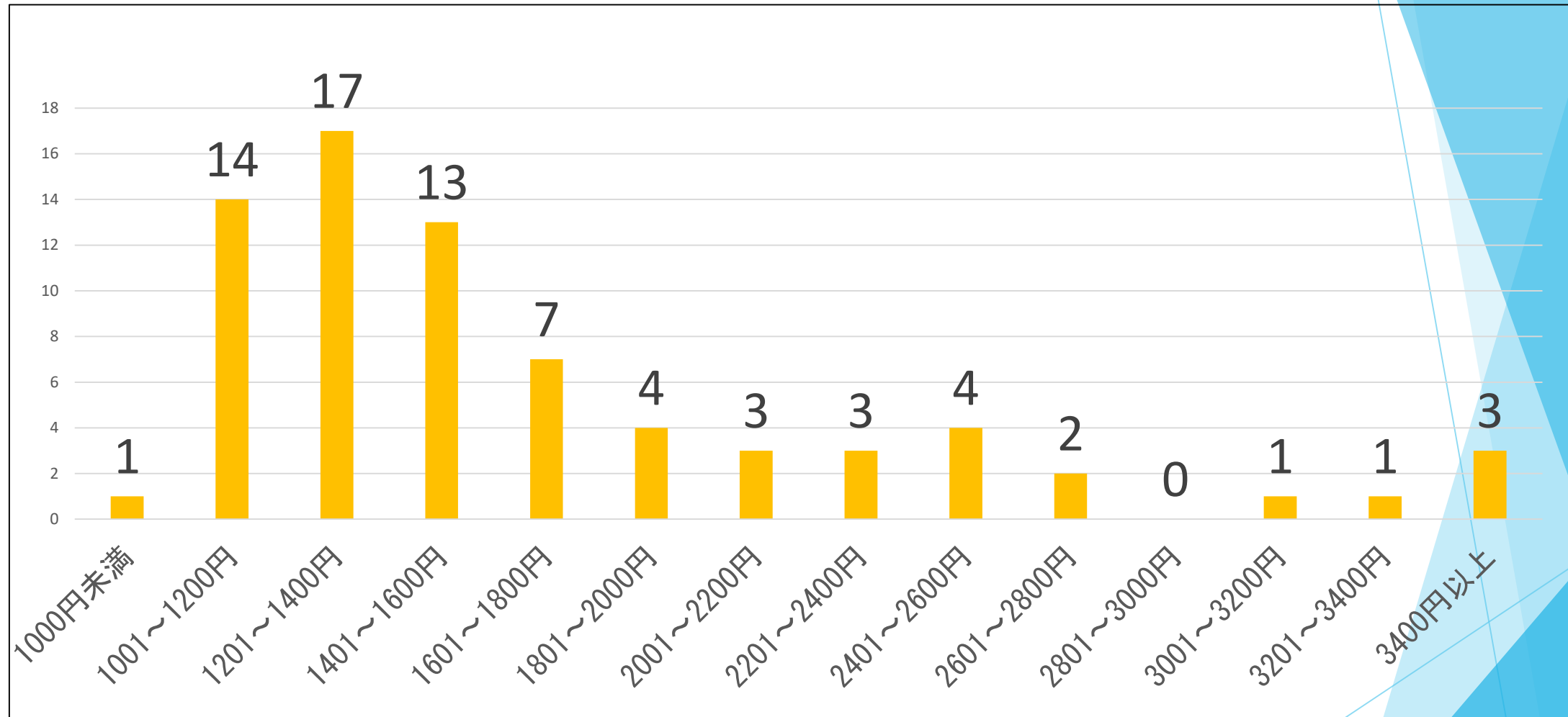
7. 組合費に対する懸念を減らす

組合活動を継続するためには、組合費が必ず必要になります。ただし、賃金が低いことを懸念し、組合加入をためらう者がいることも事実です。組合費に対する不安を減らすため、どのように組合費が使われるかを明確に説明することが大切です。具体的には、組合費がどのように組合活動や福利厚生の向上に貢献しているのかを、透明性を持って示すことが信頼感を生みます。一方で、組合に加入することによって得られる具体的な利益(賃金や待遇改善、福利厚生向上など)をわかりやすく伝えることも重要です。

臨職（会計年度任用職員）の組合費（率）



臨職（会計年度任用職員）の組合費（額）



2023年組織基本調査における組合費調査（月額ベース）

	組合員ベース						単組ベース						回答組合数
	千分の20以上	千分の19.5	千分の14.5	千分の9以下	定額制	無回答	千分の20以上	千分の19.5	千分の14.5	千分の9以下	定額制	無回答	
2023年	21.2	43.5	29.2	3.8	2.4	...	16.3	30.1	30.8	11.5	11.3	...	2,542
2021年	21.4	43.4	29.5	3.9	1.6	0.1	16.6	30.2	31.6	12.7	8.1	0.8	2,587
自治体労組計	21.4	45.8	29.2	2.7	0.8	...	20.6	37.7	31.3	7.8	2.6	...	1,600
都道府県職	30.8	53.5	13.8	0.1	1.8	...	23.9	47.9	19.7	2.8	5.6	...	71
市町村職計	18.4	43.7	34.3	3.3	0.3	...	21.0	38.3	32.1	7.4	1.2	...	1,395
県都・政令市職	10.1	55.2	34.5	0.3	...	...	15.1	50.0	34.0	0.9	...	...	106
市職	21.7	39.6	34.4	3.9	0.4	...	20.9	41.7	30.8	5.2	1.4	...	650
町・村職	23.5	34.7	33.4	8.0	0.5	...	22.1	32.9	33.2	10.6	1.3	...	639
事務組合・広域連合労組	21.7	32.5	25.4	10.9	9.5	...	14.9	26.1	29.1	14.9	14.9	...	134
臨時・非常勤労組	2.1	7.0	24.3	20.2	46.3	...	2.1	10.7	14.3	17.1	55.7	...	140
公社・事業団労組	15.6	20.4	37.5	17.8	8.7	...	7.2	13.4	36.4	24.9	18.2	...	209
社協労組	2.4	26.9	39.8	26.4	4.4	...	2.8	15.9	46.7	20.6	14.0	...	107
国保労組	14.1	40.0	40.6	5.3	...	...	17.0	44.7	31.9	6.4	...	...	47
市町村共済労組	17.8	54.1	24.0	4.0	...	...	15.9	54.5	25.0	4.5	...	...	44
書記労・直属支部	43.7	26.3	21.8	4.2	3.9	...	41.7	22.9	22.9	4.2	8.3	...	48
全国一般評議会	18.8	9.5	16.7	12.1	43.0	...	18.9	8.1	13.5	21.6	37.8	...	37
社保労連	100.0	...	...	...	...	...	100.0	...	...	...	...	...	1
独立行政法人労組	6.4	31.7	60.5	1.4	0.0	...	5.3	42.1	42.1	5.3	5.3	...	19
その他民間事業所労組	4.5	35.9	26.2	22.0	11.5	...	6.9	11.7	30.0	18.3	33.1	...	290

※下線数字は「2023年」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「2023年」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「2023年」より15ポイント以上多いことを示す

※回答組合数20以下なら網掛等非表示

県本部ヒアリングで分かったことに対する対応策

(1) 雇用を守れない。

ア. 会計年度任用職員の任期は1年

イ. 年度末でその職がなくなった時に、守ることができない

⇒制度上の課題。職がなくなることが事前に察知することが重要

(2) 正規職員の賃金労働条件の改善が先。臨職対応まで手が回らない。

⇒会計年度任用職員の処遇を上げることが正規職員の処遇を上げることにつながる

(3) 当事者が組合加入を求めている。

⇒まずは声かけやアンケートをして、実態を把握

(4) 当事者の賃金が低いので、組合費を安く設定しないといけないが、安くすると財政圧迫になる。

⇒本当に安くなければならないかを考える

(5) 対象と考える職場が庁外なので、組織化の話を進められない。

⇒本庁内も含めて、全職場での組織化を考える

◎考え方として、小さく生んで大きく育てる方法も！

臨時・非常勤等職員（会計年度任用職員）の組合結成（加入）に向けて

1. 新規採用職員同様「最初から一人歩きは、できません」

- 賃金決定の仕組みや休暇制度の周知など、当局からの説明不足が懸念される場合は、当局が対応するよう要請
- 会計年度任用職員制度のこれまでの構築状況（一時金支給）などの学習
- 各闘争期の要求等について、正規職員の組合情報等を共有

2. しかし、過度な手助けは不要。将来的に「一人歩き」ができることを視野に！

- 会計年度任用職員の横のつながりを大切にしながら、情報共有ができる体制づくり
- リーダー選びをするときは、何かしら「ピンとくる者」がいます。人材育成が重要！（ただし、一人に過度な負担がかからないように配慮することも必要）
- 要求書を作成するための集会の開催や運営を教える

3. そのために必要なのは、「正規職員と同等の組合費設定」

- 組合はタダで運営できているものではないことを説明
- ただし、一時金等が正規職員よりも低い場合は一定の配慮が必要だが、今後の運動により、一時金が同等となった場合についての事前説明も必要

2025年仲間づくり実践セミナー「非正規労働者の仲間づくり」

2月11日 大宮ソニックシティ

2月15日 大阪PLP会館

非正規労働者の組織化をする中で生じる課題の克服にむけて

会計年度任用職員 仲間づくりの進め方

自治労 総合組織局 北川啓子

次第

- I 会計年度任用職員・非正規労働者の組織化をすすめる上での課題
- II 組織化の進め方
 - 1 .はじめに、執行委員会で協議すること
 - 2 .事前準備
 - 3 .当事者へのオルグ方法
- III 組織化が進まなかった時
- IV まとめ

I 会計年度任用職員・非正規労働者の組織化をすすめる上での課題・疑問

※参加申し込み時に記入された単組の課題含む

- 組合員・正規職員の課題で手いっぱい、非正規労働者のことまで取り組めない
- 何から始めたらいいのか、組織化のやり方がわからない
- 会計年度任用職員の処遇も上がっている。会計年度任用職員の処遇改善に正規職員の組合員の理解が得られない
- 会計年度任用職員に組合の必要性を理解してもらえない・声をかけても反応がない。手詰まり感がある。
- 訪問時間の制約が多く思うように取り組めない
- 非正規職員の人数が多く、かつ、勤務形態も異なるため、全体での組織化が難しい。（同じ方向性で終結しにくい）
- 会計年度任用職員だけで組織運営が可能か？ →自立させるには相当の人材育成が必要

1.はじめに、執行委員会で協議すること

ハンドブック 7頁 第一章 はじめに執行委員会で協議すること

① 実 態 の 把 握

単組の状況、会計年度任用職員の配置状況などを確認

② 組 織 形 態

どのような形で会計年度任用職員の運動をつくっていくのか協議します。

③ 規 約 の 確 認

自治体単組に加入する場合は規約上加入できるか確認

④ 組織化対象検討

組織化の対象とする職場、職種等を協議する。

①実態の把握

会計年度任用職員の状況を出来る限り把握します。

- ・職場、職種ごとの人数配置状況、
- ・労働条件
- ・勤務時間、業務内容
- ・職場ごとの課題 など

以前から継続協議となっている要求項目についても再度確認します。

①実態の把握（単組状況の確認）

労働者の過半数を組織している労働組合

$$\frac{\text{組合員数}}{\text{正規職員} + \text{会計年度任用職員} + \text{再任用職員ほか}} = \text{組織率}$$

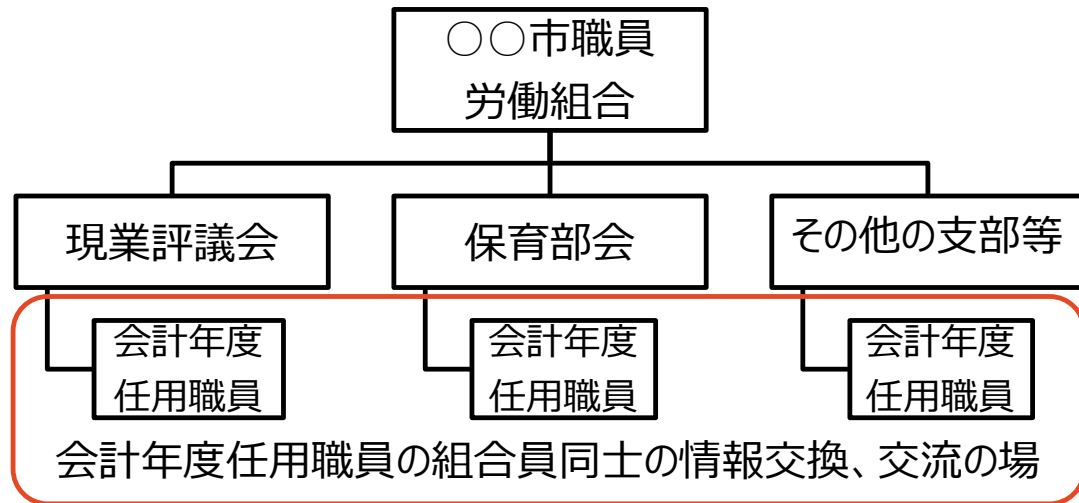
組織率の母数は**正規職員**だけではなく、**会計年度任用職員**や**再任用職員**も含めた**全職員**が**対象**です。

労働基準法の労使協定（36協定など）を結ぶ権利を労働組合が確保するためには、労働組合が労働者の過半数を組織し過半数代表組合となる必要があります。

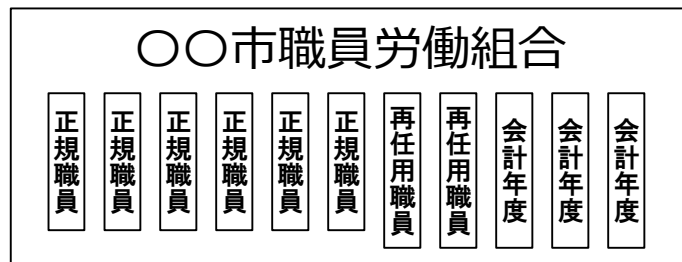


②組織形態

正規職員の部会等と一緒に活動



- 評議会、部会がない職場は1組合員として一緒に活動する。



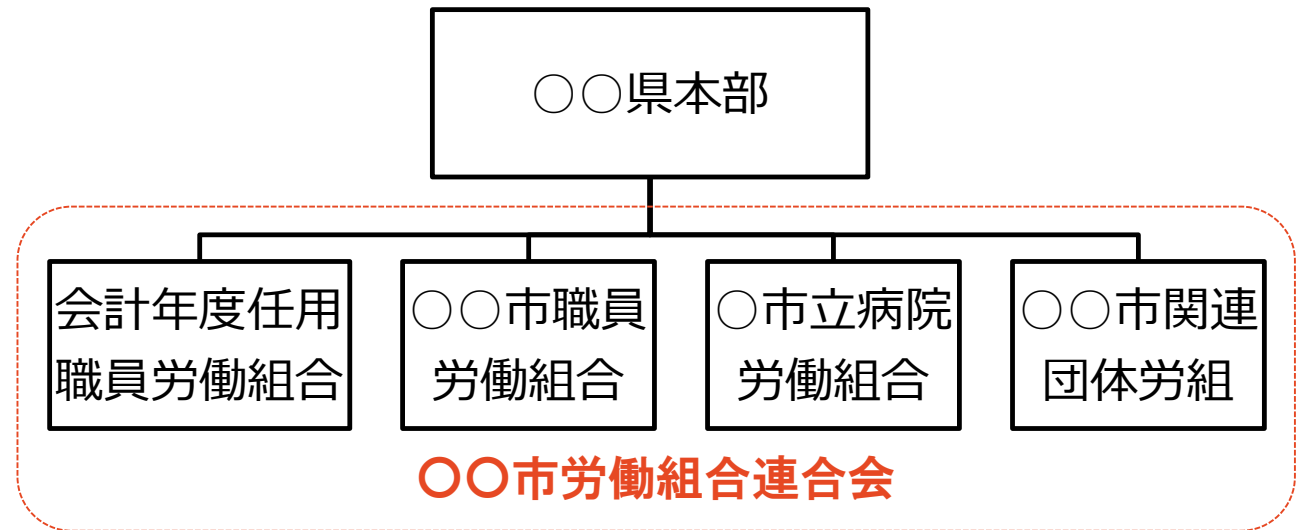
会計年度任用職員の協議会等を結成



最初から協議会等を結成する方法、または、まずは1組合員として単組に加入してもらい、人数が増えてから協議会等を結成する方法もあります。

②組織形態

- 会計年度任用職員で組合を結成し、自治体単組と共闘して運動する方法もあります。
- 組合結成後の運動は、自治体単組の執行委員が会計年度任用職員労組の特別執行委員になったり、定期的に合同の執行委員会を開くなど、連携して取り組みます。



Point ♠

単組に加入、会計年度任用職員の協議会等の結成、または独立単組を作る、どの組織形態の場合にも、ひとつは正規職員と運動の連携を図る、ひとつは会計年度任用職員が自ら考え、活動する機会をつくる、このふたつを両立させることが必要です。

③規約の確認

ハンドブック 35頁 第四章 自治体単組規約改正等のポイント

自治体単組に加入する場合は規約上加入できるか確認します

- ・組合員の範囲に「常勤職員のみ」「臨時職員を除く」といった記載がないか確認
- ・組合費を正規職員と別に設定する場合は規約にその旨の記載が必要です
- ・会計年度任用職員の部評を結成する場合は補助機関の部分で改正が必要か確認

規約改正が必要な場合は、当事者へのオルグ活動と並行して、直近の大会、または臨時大会を開催して改正します。

④組織化対象を検討

すべての職場・職種の会計年度任用職員が対象となります。しかし、一度に複数の職場をオルグするのが難しい場合には、ある程度、対象の職種・職場を絞って組織化する、または職場の優先順位を設定し、順番に組織化していきます。

優先的に組織化する職場・職種を選ぶときのPoint

- ①会計年度任用職員の割合が多い職場
- ②会計年度任用職員が基幹的な業務を行っている職場
- ③フルタイムの会計年度任用職員が多い職場
- ④勤務年数が長い人
- ⑤とくに労働条件が低い職場

	職場ごとに組織化	全体を組織化
対 象	保育所など、会計年度任用職員が多い職場を一つずつ組織化していきます。	全職場の会計年度任用職員を対象に組織化します。
利 点	• 職場の課題を絞りやすい。 • 組合員の理解を得られた職場からはじめることができる。 • 先に組織化した当事者と一緒に次の職場の組織化に進むことができる。	• 会計年度任用職員全体にかかわる課題の改善に取り組みやすい。 • 単組の組織力のアップ。 • 組合の交渉力のアップ。
課 題	• 一部の職場の組織化にとどまってしまう組織化が広がらないことがある。 • 会計年度任用職員全体にかかわる課題や労働条件の改善は一部の職場だけの組織では交渉が困難。	• 各職場委員が協力するなど、組織化の体制を整える必要がある。 • 各職場で少数ずつの加入になった場合、各職種・職場で条件が違うため要求項目をまとめるにくくなる。

2. 事前準備

① 役割分担（推進体制をつくる）

○ 執行部で組織化の担当者（責任者）を決める

職場委員や評議会役員など、加入をすすめる職場の役員で役割分担をする。

説明会の案内チラシの配布、職場での加入の呼びかけは、同じ職場の組合員に協力してもらう。

組織化は一部の役員だけが担うのではなく、執行委員、職場委員、支部役員など、みんなで行き届くようにします。

県本部の組織拡大担当者に協力依頼をし、組合説明会の準備や職場まわり、教宣物の作成などに取り組みましょう。

2. 事前準備

②会計年度任用職員の組合費

- 自治体単組に加入の場合は、他の組合員と同率の組合費とします。
- 正規職員と別に設定する場合－㊦
一時金の支給率が正規職員よりも低く設定されているような場合はそれを踏まえて率を設定することを検討します
例えば、正規職員の期末・勤勉手当が4月分、会計年度任用職員の期末・勤勉手当が2月と仮定した場合
正規職員は、基本給12月と一時金4月を合算し、年間16月と仮定。
会計年度任用職員は基本給12月と一時金2月を合算し、年間14月と仮定。
正規職員の組合費率に16分の14(7/8)を掛けた数字を会計年度任用職員の組合費率とします。

【計算例1】正規職員の組合費が1000分の20(2%)の場合、 $20/1000 \times 14/16$ $(2\% \times 14 \div 16) = 1.75\%$
月収15万円の場合は $150,000 \times 1.75\% =$ 月額2,625円

【計算例2】正規職員の組合費が1000分の15(1.5%)の場合、 $15/1000 \times 14/16$ $(1.5\% \times 14 \div 16) = 1.31\%$
月収15万円の場合は $150000 \times 1.31\% =$ 月額1,965円

■ 正規職員と別に設定する場合－①

時給・日給の会計年度任用職員の組合費

会計年度任用職員の多様な勤務形態に配慮しながら平等性を追求します。

時給、日給の組合員は、毎月の賃金変動します。率の場合、毎月の計算や徴収が難しい場合は、勤務時間と平均月収に応じて、組合費は率を基準に定額にする方法もあります。

また、勤務時間が短い場合、そのままの率で算定すると数百円の組合費になってしまうこともあります。このような場合は、下限を設けることを検討します。

- 【計算例】
時給・日給は、年間の出勤日数を12か月で割り1か月の日数を出す
- 例1 時給1,000円1日6時間、週4日勤務、
組合費を10/1000で設定した場合
年間168日勤務 月平均14日勤務
 $1日6,000円 \times 14日 = 84,000円$
 $84,000円の1\% = 840円$ 下限を1,000円に設定
- 例2 日給8,000円、週4日勤務
組合費を20/1000で設定した場合
年間168日勤務 月平均14日勤務 $1日8,000円 \times 14日 = 112,000円$
 $112,000円の2\% = 2,240円$ 月の組合費2,240円
- 計算例は、すべて自治労共済基本型300円は別と考えます。

組合費はチェックオフで徴収を

会計年度任用職員の組合費徴収は正規職員と同様にチェックオフを利用します。しかし、当局側からシステム上の都合を理由に断られる場合もあります。その場合は、できない理由が本当に技術的なことなのか、それとも実施しないための口実なのかを確認し、正規職員との平等取り扱い、労働組合の基本的権利として粘り強く要求していきます。

Point ♠

チェックオフができない間は、労金の口座振替を活用する方法や、組合員が少数の間は執行委員が手集めする方法もあります。手集めの場合は執行委員の負担が増えますが、徴収時に組合員一人ひとりの声を聞くことができ、組合員の帰属意識が強まるというメリットもあります。

チェックオフができないから組織化ができないということではなく、効率的な徴収方法を工夫しましょう。

丁寧に説明

会計年度任用職員の中には、組合費の支払いを理由に組合加入を拒む人もいます。しかし、組合費を安く設定したからといって全員が加入するということはありません。組合費は自分たちの労働条件の改善のための活動費であることや、正規職員の組合費、活動にかかる費用などを具体的に丁寧に説明していきましょう。

2. 事前準備

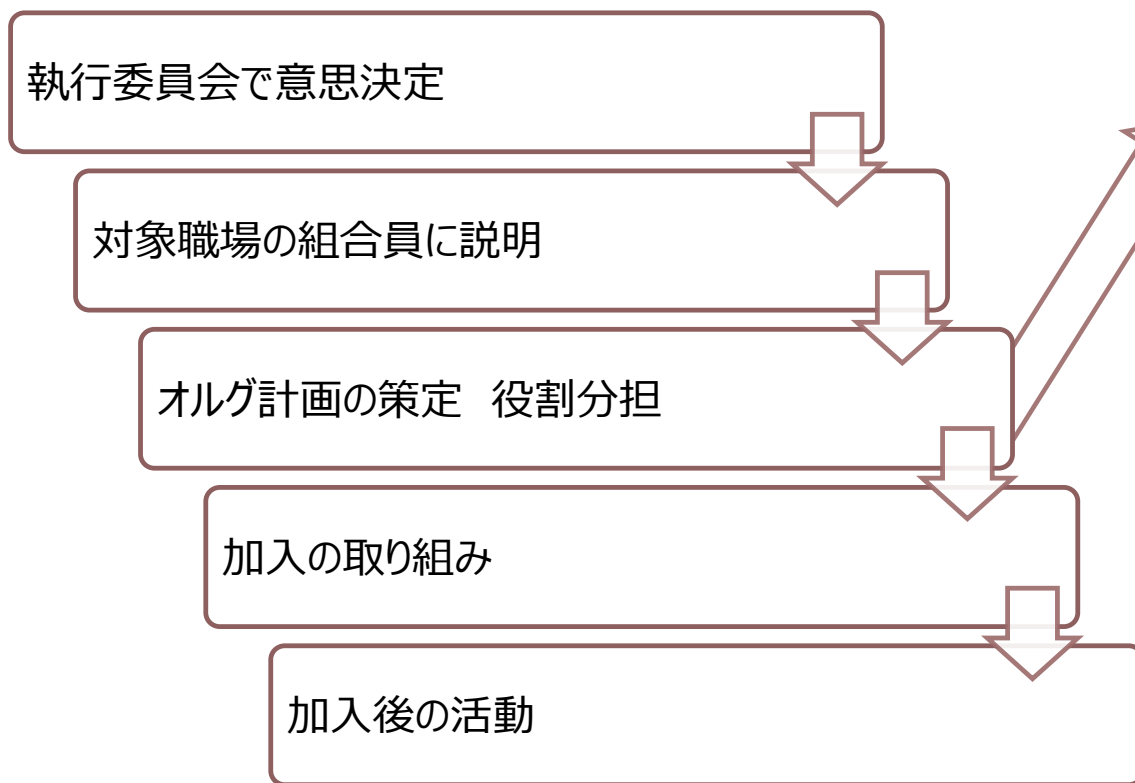
③ 正規職員の組合員への説明

- 会計年度任用職員の組織化をすすめるにも、組織化後の運動でも、正規職員の組合員、とりわけ、評議会や支部・部会の役員の理解と協力が必要です。
- 職場委員会などで執行委員から説明します。また組合員を対象に会計年度任用職員の現状や課題、会計年度任用職員の処遇の低さがどんな影響を及ぼすのかについて学習会や意見交換の場をつくります。
- 機関紙や集会等で、会計年度任用職員の組織化を方針化したことを組合員に周知してください。
- 組合員からの反対意見が出た場合は、組織化の取り組みを止めるのではなく、オルグを進める過程、組織化後の会計年度任用職員との運動の中で徐々に理解を求めていってください。

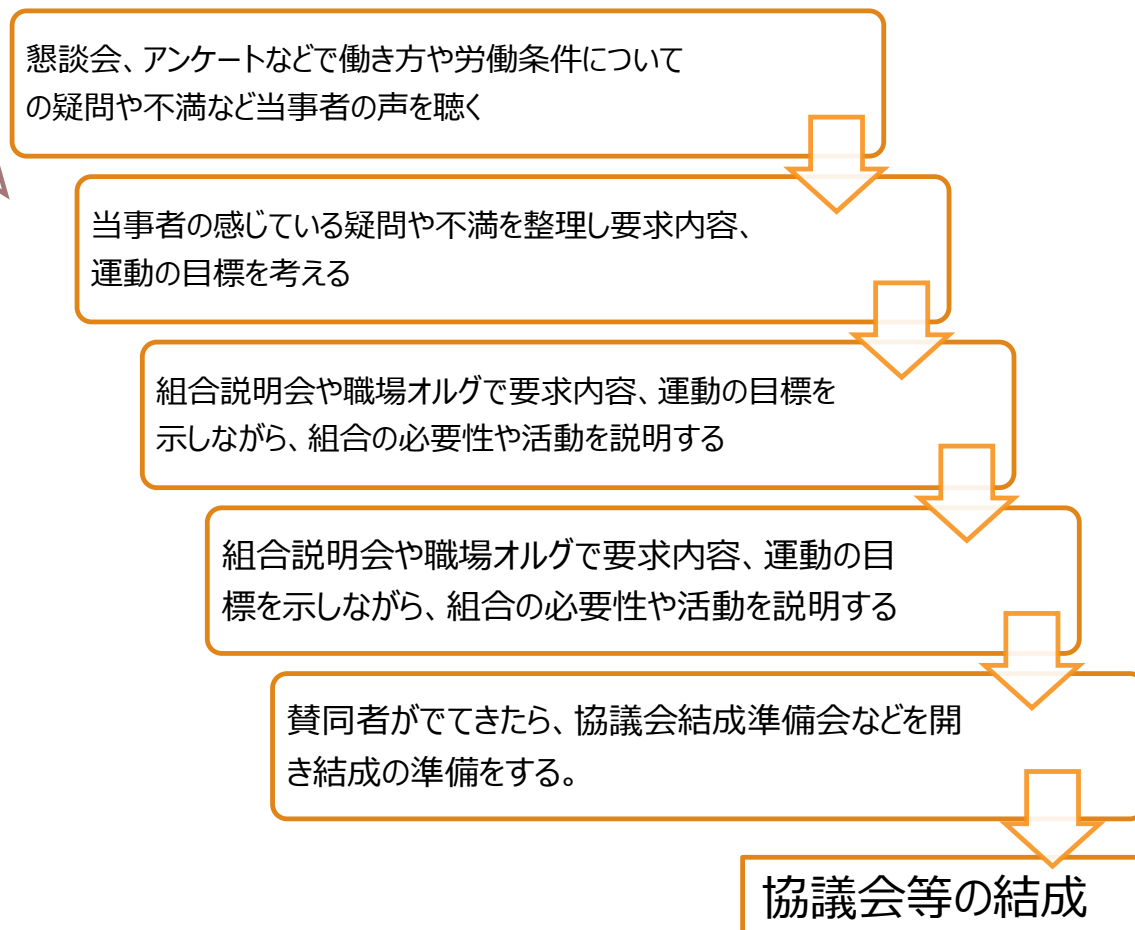
3. 当事者へのオルグ方法

ハンドブック 15頁 第二章 単組に加入し正規職員と同じ評議会や部会で活動する
21頁 第三章 自治体単組内に会計年度任用職員協議会を結成する

単組加入の基本的な流れ



協議会結成までの基本的な流れ



Ⅲ 組織化が進まなかった時

組織拡大の取り組みは計画的に進めることが大切ですが、その過程では予想外のことが起きたり、組合員や当事者から反対意見がでたり、説明会の参加者が少ないなど、必ずしも計画通りには進まないことがあります。

拡大を進める上で壁にぶつかったときに、そこで取り組みをあきらめてしまうのではなく、計画を見直し、現状に合ったオルグ方法を県本部の組織拡大担当者と相談しながら考えていきましょう。

まとめ

- 会計年度任用職員の組織化は正規職員の労働条件を引き下げない、これ以上会計年度任用職員を増やさない為の取り組みでもあります。
- 未組織の会計年度任用職員は不安な事、疑問、不満などと言う場がありません。安心して意見が言えるような人間関係をつくりましょう。
- 会計年度任用職員の組織化は単組だけで取り組むのではなく、県本部の組織拡大担当者、本部担当者と役割分担し進めていきます。

2025. 2

2025年仲間づくり実践セミナー「非正規労働者の仲間づくり」

取り組み報告



自治労福岡県本部

組織局 乙丸 法道

1 自己紹介

1978年 9月	誕生
1997年 4月	城島町役場採用
2003年10月	城島町職労コース部副部長
2004年10月	城島町職労コース部長

1市4町合併（2005年2月）により久留米市職員に

2005年 2月	久留米市労連執行委員
2005年12月	久留米市労連書記次長（2006年4月～2009年3月専従）
2008年 9月	久留米市労連書記長
2012年12月	久留米総支部委員長
2014年12月	久留米市労連副執行委員長
2018年12月	久留米市労連執行委員長・県南都市共闘会議議長・ 福岡県都市共闘会議議長
2020年12月	久留米市労連副執行委員長・久留米総支部委員長

自治労福岡県本部へ

2021年 4月	自治労福岡県本部執行委員（政治政策局）
2023年 4月	自治労福岡県本部執行委員（組織局）

2 会計年度任用職員の組織化・組織拡大方針

福岡県本部第24次組織強化計画方針(2021.4～2024.10)

県本部30,000人体制構築のための組織拡大



◆会計年度任用職員の仲間づくり

2020年4月の会計年度任用職員制度開始に伴い、単組加入資格要件の見直しを進め、「ともに働く職場の仲間」として組織拡大を進める。

福岡県本部2024年度組織拡大大計画方針(2023. 9)

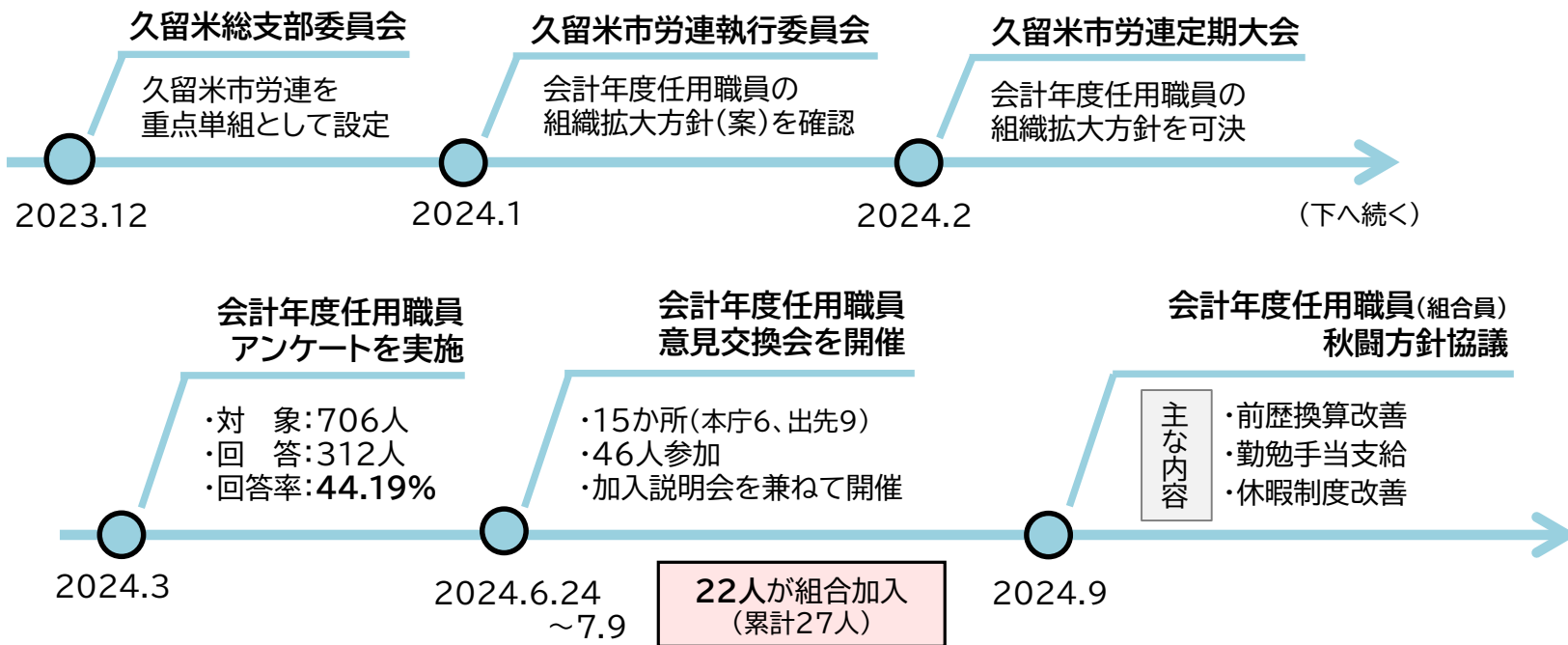
会計年度任用職員の組織化・組織拡大(2024年2月までの取り組み)



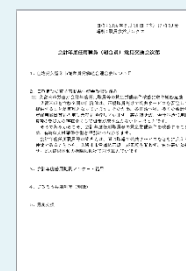
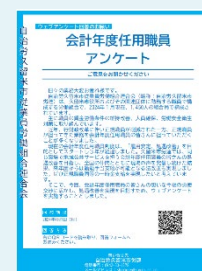
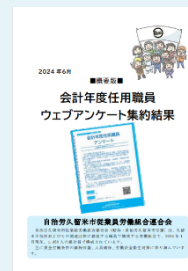
- ◆組織化を方針化していない単組 → 組織化方針を決定
- ◆組織化を方針化している単組 → 学習会開催、取り組み方針の決定
- ◆総支部の取り組み → 組織化重点単組を設定
- ◆県本部の取り組み → 総支部と連携し、組織化重点単組の支援

2-1 県内自治体単組の取り組み(久留米市労連)

① 取り組みの経過



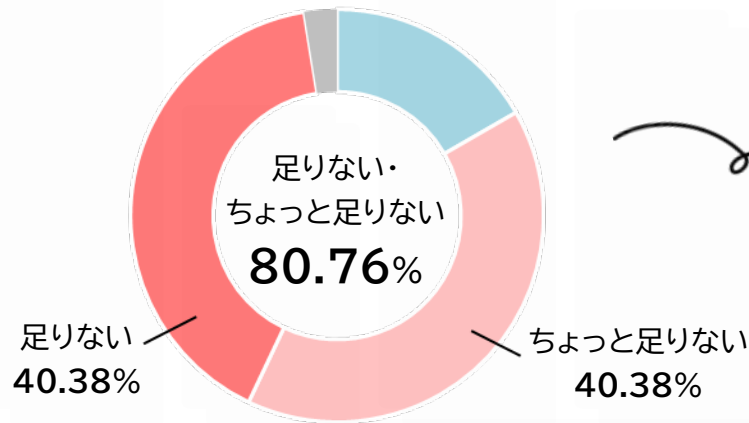
◆ アンケートおよび結果、意見交換会で使用した資料は
こちらの2次元コードから取得できます



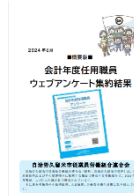
2-1 県内自治体単組の取り組み(久留米市労連)

(2) アンケート結果の特徴点

◆ 賃金は足りていますか？



- 24歳未満をのぞき「ちょっと足りない・足りない」75%以上
- 改善要望
初任給(21%)、昇給制度(23%)、一時金(17%)

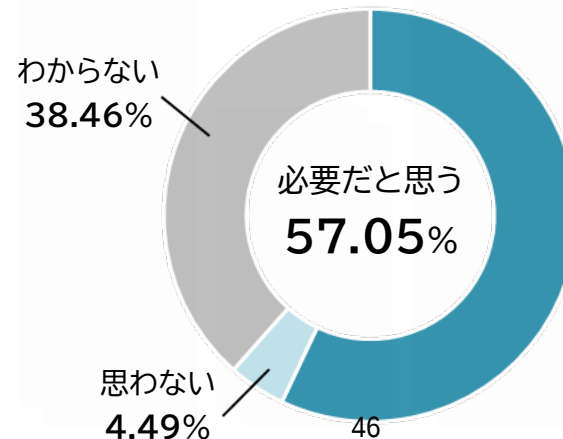


【アンケート】
実施期間:3/11~4/1
回答率:44.19%

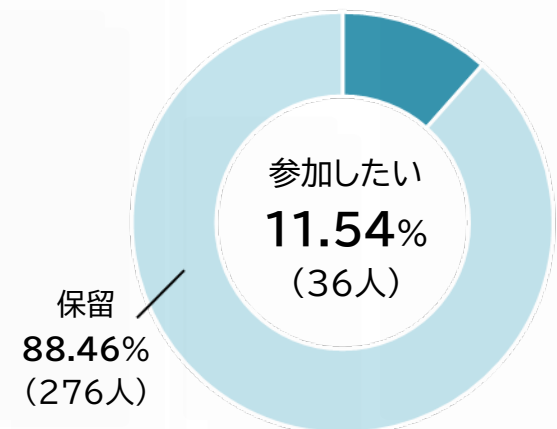
◆ 職場環境の改善要望

- ・人員確保(24%)
- ・休暇制度(18%)
- ・育児介護のための環境整備(10%)

◆ 労働組合は必要だと思う？

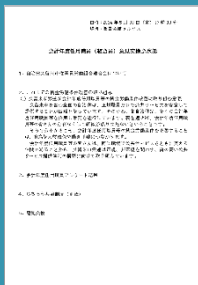


◆ 久留米市労連への参加希望



2-1 県内自治体単組の取り組み(久留米市労連)

(3) 意見交換会の概要



使用した資料

- アンケート結果詳細版【今回提供なし】
- 会計年度任用職員賃金労働条件改善の取り組み経過(2020年度～)
- 労使交渉状況等(2023秋闘、2024年9月議会質問、2024春闘)
- 現行の会計年度任用職員、国の非常勤職員休暇制度の比較表
- 自治労久留米市従業員労働組合連合会について
- じちろう共済制度(退職者会との連携)



参加者アンケート
結果(概要)

- 回答者：22人(54.3%)
- 評価(5点満点)：平均 4.5点
- 今後の意見交換会への参加希望：22人(100%)
- 組合加入希望：加入したい 3人・保留 19人



参加者アンケート
結果(主な意見)

- 組合に加入できることすら知らなかった
- 心に思っていたことを伝えることができて良かった
- 組合が会計年度任用職員の環境改善に取り組んでいることを知らなかった
- 会計年度任用職員も当事者であるということを知り、思うだけではなく行動することが大切
- 賃金、休暇制度だけではなく、諸手当も改善も
- 今後も年1回はこの場を設けてもらいたい

2-1 県内自治体単組の取り組み(久留米市労連)

機関会議(秋闘期間における交渉中間報告)で出された意見

会計年度任用職員の応募が少なく、短期間で辞める人も多く、人員確保に苦慮している。

都度、新たに採用する事務による職員負担も発生していることから、任用回数制限の見直しを
会計年度任用職員勤勉手当支給提案は「Ⅲ種」を除くとなっている。

これまでの経過で資格職がⅢ種に位置づけられているが、すべての職種に勤勉手当を支給すべき

◆ 給与

- ・給料表改定 月額および日額払い:2024年4月～ 時給払い:2025年4月～
- ・期末手当 月額および日額払い:2024年12月～ 時給払い:2025年4月～
- ・地域手当 2025年4月～
- ・勤勉手当 月額払いのⅠ種およびⅡ種(資格職): 2025年4月～ ※年間1月

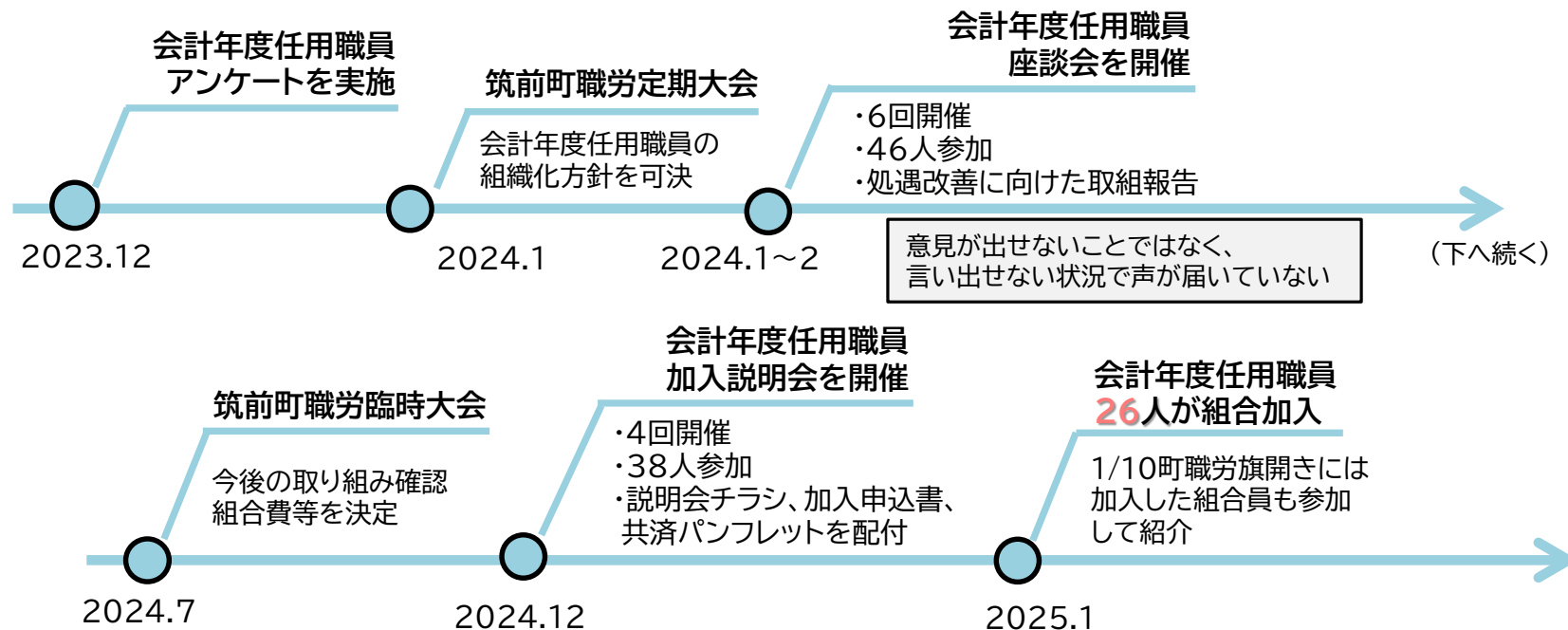
◆ 休暇制度

- 生理休暇 2日の範囲内→必要な期間
- 病気休暇 60日(無給)→60日(うち3日を有給)

◆ その他

公募によらない任用回数上限の撤廃は引き続き協議

2-2 県内自治体単組の取り組み(筑前町職労)



(1) 取り組みの経過

会計年度任用職員の組織化を考えたきっかけ

会計年度任用職員がいないと職場が回らない中、
募集しても応募が少ない人材確保は**労働条件の改善**が大前提



これまでも処遇改善を目指してきたが、
当局の「現状で十分」という認識を打破するためには、
当事者も参加が必要



組織化に取り組む
方針を確立

2-2 県内自治体単組の取り組み(筑前町職労)

(2) 組織化に向けたポイント



組織化に向けて効果があったと思うところ

- ・チラシの反応が良かった
- ・職場代議員からすべての会計年度任用職員に配付した。
- ・2024秋闘の獲得内容を記載したが、4月遡及や子育て支援休暇の条件拡充などが興味を引いたのではないかと



組織化に向けた取組の中で課題に感じたこと、工夫したところ

当初、町職労内に部会や評議会を設置して加入してもらうことを想定していたが、加入当初で組合を深く理解できていない段階で評議会等活動を進めていくことはハードルが高いと考え、町職労へ一般組合員として加入してもらうこととした。
今後の部会設置に向けて役員選出を進めている。



今後の意気込み、組織化を検討している単組へのメッセージ

今後も仲間づくり、加入の輪がもっと広がるよう取り組んでいく
組織化は、労力という点で大変な部分がある。しかし、取り組んでみると興味を示してくれる前向きな人は必ずいます。
そうした声を集約し組織化に取り組んでもらえれば！

2-2 県内自治体単組の取り組み(筑前町職労)

筑前町職労旗開き(2024.1.10)

新規加入の会計年度任用職員の壮行会を兼ねて開催し、仲間の紹介



(3) 新規加入組合員壮行会

新規組合員インタビュー

Q. 組合加入のきっかけは？

前職は消防職員で団結権がなかった。

説明会で組合が会計年度任用職員の処遇改善に取り組んでいることを知った。

座談会で組合の取り組みを知った。自分たちのことは自分たちでも頑張りたい。

Q. 今後どのような改善を望みますか？

年休付与日数、業務量バランスの改善、子育てしながら働けるような制度拡充、継続的な雇用

Q. 今後に向けて…

他自治体の会計年度任用職員と交流し、もっと働きやすくするためにはどうしたら良いか考えたい。

3 まとめ

01 単組方針を確立

今後の取り組み内容やスケジュール、なぜ組織化を進めるのか など

02 アンケート、意見交換会の実施

会計年度任用職員の意見、疑問、職場課題などを集約し整理



今まで思いもかけなかったことが
疑問として出てくることも！

03 説明会の実施

- ・なぜ単組の仲間に加わって欲しいと考えているのか
- ・処遇改善に向けたこれまでの取り組みなどを共有
- ・アンケートなどで集約した内容をもとに今後どう取り組んでいくのか など

04 加入後のフォロー

組織化がゴールではないので、アンケートや意見交換会、職場オルグなど、「世話役活動」に継続的に取り組んでいく

組織化・組織拡大の取り組みは時間と労力を要しますが、会計年度任用職員の組織化は特別な取り組みではありません。普段からの単組の取り組みの延長戦上にあります。

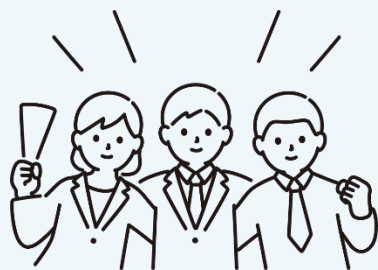
そして、日常活動の一環として取り組むことは単組力量の向上につながります。

労働組合の使命である「助け合い、支え合い」に加え、組合員との信頼関係を醸成し、お互いに「高めあう」ことを通じて、より良い職場づくりをともに目指していきましょう。

2024年度自治労福岡県本部スローガン

理解・共感・参加

～ 対話が生み出す強い組織づくり～



共にがんばりましょう

ご清聴ありがとうございました！

日時：2024年6月24日（月）17時30分
場所：職員会館メルクス

会計年度任用職員意見交換会次第

1. 会計年度任用職員アンケート結果

2. これまでの賃金労働条件改善の取り組み

久留米市労連が会計年度任用職員等の賃金労働条件改善に取り組む意義

久留米市を含む全国の自治体は、正規職員だけで公共サービスを安定して提供することが困難となっています。そのため、各自治体は、多くの会計年度任用職員等を採用し業務を遂行しています。裏を返せば、会計年度任用職員等の皆さんの存在なくして組織が成り立たないということです。

そうであるからこそ、会計年度任用職員等の賃金労働条件を改善することは、有為な人材確保や働き甲斐につながります。

会計年度任用職員等の皆さんは、同じ職場で公共サービスをともに支える仲間であることから、久留米市労連は正規、非正規を問わず、質の高い公共サービス提供体制の構築に向けて取り組んでいます。

3. 意見交換

4. 自治労久留米市従業員労働組合連合会について

5. じちろう共済制度（別紙）

【会計年度任用職員】賃金労働条件改善の取り組み

1. 賃金

労使合意年 度	内容
2023 年度	(1) 給料表（月額者：2024 年 1 月適用、日額および時給：4 月適用） Ⅰ種：185,200 円→196,200 円（+11,000 円） Ⅱ種：169,800 円→181,800 円（+12,000 円） Ⅲ種：158,900 円→170,900 円（+12,000 円） Ⅳ種：209,300 円→217,800 円（+8,500 円） (2) 期末手当（2024 年 6 月適用） 年 2.4 月→2.45 月
2022 年度	(1) 給料表（2023 年 4 月適用） ① フルタイム Ⅰ種：182,200 円→185,200 円（+3,000 円） Ⅱ種：165,900 円→169,800 円（+3,900 円） Ⅲ種：154,900 円→158,900 円（+6,000 円） Ⅳ種：206,300 円→209,300 円（+3,000 円） ② 保育職および看護職（月給者・日給者） コロナ克服・新時代開拓のための経済対策に伴う給与表改定 初任給基準：1 級 17 号→1 級 25 号 経験年数の調整の上限：1 級 21 号→1 級 29 号 (2) 期末手当（2023 年 6 月適用） 年 2.35 月→2.4 月
2021 年度	(1) 給料表（改定なし・正規職員同様） (2) 期末手当（改定なし・正規職員は 2.55 月→2.4 月▲0.15 月） 年 2.35 月
2020 年度	(1) 給料表（改定なし・正規職員同様） (2) 期末手当（改定なし・正規職員は 2.6 月→2.55 月▲0.05 月） 年 2.35 月
2019 年度	■会計年度任用職員制度開始（2020 年 4 月適用）

2. 労働条件

労使合意年度	内容
2023 年度	(1) 公務上の傷病（2024 年 4 月適用） 無給→有給 (2) 育児時間（2024 年 4 月適用） 無給→有給 (3) 夏季休暇 取得期間変更（7 月～10 月→6 月～10 月）
2022 年度	(1) 子育て支援休暇（無給） 1 年度において 5 日（2 人以上は最大 10 日） → 1 人につき 5 日

2021 年度	(1) 育児休業・部分休業 取得要件の緩和（１年以上の在職期間の要件廃止） (2) 子の出生後８週間以内の育児休業 育児休業の取得要件のうち、「子が１歳６か月に達する日」までに、その任期が満了することが明らかでない場合取得可 →子の出生日から起算して８週間と６月を経過する日まで (3) 子が１歳以降の育児休業 取得要件の柔軟化 →夫婦交代での取得、特別な事情がある場合の柔軟な対応可 (4) 介護休暇・会議時間の取得要件 １年以上の在職期間要件の廃止 (5) 子育て支援休暇・短期介護休暇の取得要件 ６月以上継続勤務している →６月以上の任期が定められている又は６月以上継続勤務している (6) 妻の出産休暇・育児参加休暇（有給） 妻の出産休暇（３日）及び育児参加休暇（５日）の新設 (7) 産前休暇・産後休暇 無給→有給 (8) 不妊治療休暇（有給） 新設・年 10 日
2020 年度	
2019 年度	■会計年度任用職員制度開始（2020 年 4 月適用）

３．労使交渉状況

(1) 2023 秋闘

① 副市長交渉要旨【2023 年 11 月 16 日】

副市長

会計年度任用職員の給与については、人事院勧告の内容を踏まえ、給料月額及び報酬額を改定し、月額払いの職員は令和 6 年 1 月から、日額払い及び時給払いの職員は令和 6 年 4 月から適用する。また、期末手当の支給割合を 0.05 月引上げ、令和 6 年 4 月から適用する。

また、休暇制度については、近年、頻発する災害対応等を考慮し、夏季休暇の取得期間を拡大するとともに、会計年度任用職員の休暇の内、公務

上の傷病及び育児時間を有給とする処遇改善を行う。

会計年度任用職員の勤勉手当の支給については、なかなか合意点が見出せない状況にあり、合意に向けては、労使双方で、さらなる協議が必要だと認識しているため、これまでの協議内容等を十分に踏まえつつ、本年の災害が市民生活や市の財政に大きな影響を与えている状況を慎重に見極めながら、今後も引き続き協議したい。

市労連書記次長

会計年度任用職員の給与については、この間、5月に出た総務省通知による常勤職員の給与改定があった際は常勤職員と同様に取り扱うことを基本とすること、また地方自治法の改正により勤勉手当の支給が可能となったことから、今秋闘で、この2つの大きな課題の解決を当局に求めてきた。当局からは大雨水害による財政のひっ迫と課題整理を理由として、交渉は平行線をたどってきた。

結果的に給与に関しては再提案を受けて、給与の改善が一定図れたことは評価するものの苦渋の決断であった。今回の判断について様々な要因があったにせよ、法改正の趣旨や社会情勢等を踏まえても、勧告に伴う改定等は正規職員と同じ地方公務員法に定義された会計年度任用職員にも同様に行うべきという考えは変わらない。次年度以降は必要な財源確保も含め、当局の責任ある対応を強く求めておく。

労働条件においては、交渉の最終盤で提案を受けた会計年度任用職員の休暇制度の一部について有給化したことは高く評価している。その一方で、求めてきた病気休暇の有給化については具体的提案に至っていない。市労連として、会計年度任用職員が働きやすい環境を整備するために必要と考えており、引き続きの協議を求めておく。

副市長

会計年度任用職員の賃金・労働条件については、国の制度や社会情勢などを踏まえつつ、労使協議を行いながら、必要な改善を図ってきた。

会計年度任用職員の勤勉手当の支給や給与改定の遡及適用については、地方自治法改正の趣旨や総務省通知の内容については十分認識している。

一方で、本市で発生した令和5年7月の大雨による災害は、市の財政に大きな影響を与えており、実施に向けては、総人件費の管理の視点を踏まえながら、慎重に見極める必要があると考えています。

また、勤勉手当の支給や給与改定の遡及適用に関しても、現時点で課題が多い状況のため、今後、労使双方で早急に論点の整理を進めたい。いずれにしても、会計年度任用職員が働きやすい環境整備を進めるために、病気休暇の有給化については、引き続き協議を進めていく。

市労連委員長

賃金面については「労使双方において共通認識に立つことができる課題」について「必要な改善を図る」と見解が示されてきた。我々も、毎年のように続く水害や今年の被害に対して予算が必要だったことは認識しているし、財政状況を見放して要求の実現を求めているわけではない。しかしながら、今交渉では書記次長から発言もあったが、財源論を強く主張されたことは非常に残念に思っている。労使双方に説明責任はあることから、互いの主張や内容に関して交渉のなかで相互理解を深め、最終的に納得がいく結果が導き出される交渉を行うべきである。

(2) 2024 年 3 月久留米市議会一般質問

① 石田 慎一郎議員（みらい久留米市議団・久留米市労連連携会派）

石田議員

昨年 5 月に地方自治法が改正され、会計年度任用職員に勤勉手当を支給し支給できるようになった。

令和 6 年 4 月から会計年度任用職員に人事評価を実施した上で、勤勉手当を適切に支給すること、単に財政上の制約のみを理由として、勤勉手当の支給について抑制を図ることや、新たに勤勉手当を支給する一方で、給料、報酬や期末手当について抑制を図ることは、改正法の趣旨に沿わない。

令和 6 年度予算で会計年度任用職員の勤勉手当支給分 2000 億円を国は財政措置しています。

地方自治法改正と総務省の通知を受けて、本市は令和 6 年度から会計年度任用職員の勤勉手当を導入する予定があるのか。

総務部長

会計年度任用職員の勤勉手当の導入については、課題の整理を進めているところであり、現時点で令和 6 年度の導入を決めるに至っていない。導入にあたっては、会計年度任用職員への勤勉手当が人事評価に基づいて支給されるという性質から、支給に必要な人事評価制度の見直しの他、対象となる職員の期末手当を含めた支給月数の設定などが現時点での課題だと考えている。

石田議員

福岡県内では、この 3 月議会に条例議案を提出しているところも含め、多くの自治体が勤勉手当を支給すると聞いている。法改正、総務省通知を受けて整理すべき課題は、どの自治体もほぼ同じ内容ではないかと推測する。

期末手当・勤勉手当を合計した支給月数も重要ではあるが、勤勉手当の支給で遅れをとる状況は望ましくない。人材確保の視点から、勤勉手当を導入すべきだと考えるが、市の見解は。

総務部長

久留米市では、優秀な人材の確保のため、制度導入以降、休暇面なども含めて毎年処遇改善に取り組んできた。

勤勉手当の導入につきましては、法改正の趣旨や他自治体との均衡等にも留意をしながら、引き続き課題の整理を進め総合的に検討していきたい。

石田議員

引き続き本市の課題を整理し、一刻も早く勤勉手当を支給していただくよう要望しておく。

(3) 2024 春闘

① 春闘要求書【抜粋】

【9】会計年度任用職員の賃金および労働条件について

- (1) 会計年度任用職員の給料については、職務内容に応じ常勤職員との均衡・権衡をはかること。
- (2) 2024 年度以降の給与改定について、総務省通知にもとづき常勤職員と同様に遡及改定を行うこと。
- (3) 会計年度任用職員の一時金は、総務省通知にもとづき常勤職員の期末・勤勉手当と同月数を支給すること。
- (4) 勤勉手当の成績率については標準月数を用いることとし、職員間で差をつけない運用とすること。
- (5) 週の労働時間が定まり、6 ヶ月以上勤務予定の職員には月給制度を適用すること。
- (6) 休暇諸制度について、改正法の趣旨に基づき、その種類、期間、賃金保障など正規職員との均等待遇を行うこと。特に子育て支援休暇制度は有給休暇とすること。また、病気休暇については、最低でも年 10 日を有給の休暇として措置すること。
- (7) 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を整備すること。また、日常的な安全衛生活動の対象とすること。
- (8) 職場のハラスメントの防止・解決制度に会計年度任用職員を対象とすること。合わせて職場のストレスチェックについても対象とすること。
- (9) 会計年度任用職員の再度の任用の際、新たな任期と前の任期との間に一定の期間（いわゆる「空白期間」）を設けないこと。また、任用回数に上限を設けないこと。

② 副市長交渉要旨【2024 年 4 月 18 日】

市労連書記次長

2023 秋闘では会計年度の賃金等について、月例給の改善は行われたものの不遡及かつ勤勉手当は継続して協議する、として労使合意し、特に勤勉

手当についてはいまだ条例化も具体的になっていない。

総務省は正規職員同様に、給与改定の遡及適用および正規職員同等の勤勉手当支給について財源措置するとともに、適正な運用について通知している。

会計年度任用職員の勤勉手当について、公務労協の交渉のなかで総務省は、「昨年 12 月時点で全国 1,718 団体のうち、112 自治体が 2024 年度も支給しない予定と回答している。」「地方財政計画に勤勉手当に要する経費を計上しており、支給しないと回答した自治体は、個別ヒアリング等を通じて適切に対応するよう必要な助言を行う。」という考え方を示した。改めて、改正地公法の趣旨を踏まえた待遇改善と早期の対応が必要であり、引き続きの協議交渉を求めている。

また、休暇制度に関しても、働きやすい職場環境構築の一環として、年次有給休暇の拡大や病気休暇の一部有給化に向けた、引き続きの制度見直しを求めている。

副市長

会計年度任用職員の賃金・労働条件は、令和 2 年度の制度導入以来、国の制度や社会情勢などを踏まえつつ、毎年、必要な改善を図ってきた。昨年の秋闘でも、給料及び報酬をベースアップするとともに、期末手当の支給月数の引上げを行った他、公務上の傷病及び育児時間を有給とする処遇改善を行った。

勤勉手当の支給や給与改定の遡及適用については、地方自治法改正の趣旨や総務省通知の内容は認識しており、他自治体との均衡等にも留意しながら、引き続き、課題の整理を進め、総合的に検討していきたい。

また、会計年度任用職員が働きやすい環境整備を進めるために、給与面だけでなく休暇面なども含め、引き続き協議を進めていきたい。

現行の非常勤職員、会計年度任用職員、国の非常勤職員の休暇制度の比較 (R6.4.1)

区 分	正 規 職 員	新 制 度	
		会計年度任用職員	国の非常勤職員
項 目			
年休（初年度付与日数）	20日	10日	10日
公民権の行使	異同なし（有）	異同なし（有）	異同なし
公の職務執行	異同なし（有）	異同なし（有）	異同なし
住居の滅失等	異同なし（有）	異同なし（有）	異同なし
交通遮断	異同なし（有）	異同なし（有）	異同なし
忌引	親族の範囲と日数（有）が国を上回る	親族の範囲と日数（有）が国を上回る	あり（有）
結婚休暇	連続する7日（有）	連続する7日（有）	連続する5日（有）
夏季休暇	6日（有）	4日（有）	連続する3日（有）
妻の出産	任期と勤務日数の制約なし	任期と勤務日数の制約あり	任期と勤務日数の制約あり
妻の出産	3日（有）	3日（有）R4.1.1	3日（有）
父母等の祭日（一周忌・三周忌）	1日の範囲内の期間（有）		
産前休暇	8週間（有）（多胎児14週）	8週間（有）（多胎児14週） R4.1.1	8週間（有）（多胎児14週） R4.1.1
産後休暇	8週間（有）	8週間（有）R4.1.1	8週間（有）R4.1.1
育児参加休暇	5日（有）	5日（有）R4.1.1	5日（有）R4.1.1
育児時間	～1歳：4.5分×2（有） ～1歳6月：30分×2（有）	～1歳：4.5分×2（有）R6.4.1	～1歳：30分×2（無）
子育て支援休暇	小学校修了（12歳）まで 1人につき5日（有）	小学校修了（12歳）まで 1人につき5日（無）	小学校就学の始期（6歳）まで 5日or10日（無）
短期介護休暇	任期と勤務日数の制約なし 5日or10日（有）	任期と勤務日数の制約緩和 5日or10日（無）	任期と勤務日数の制約緩和 5日or10日（無）
介護休暇	有給	任期と勤務日数の制約あり	任期と勤務日数の制約あり
介護時間	有給	無給（1年以上在职期間の取得要件緩和）	異同なし
生理休暇	2日（有）	無給（1年以上在职期間の取得要件緩和）	異同なし
つわり休暇	10日（有）	10日（無）	必要と認められる期間（無）
公務上の傷病	必要と認められる期間（有）	必要と認められる期間（有）R6.4.1	必要と認められる期間（無）
病欠休暇	60日（有）	60日（無）	10日（無）
ドナー休暇	任期と勤務日数の制約なし	任期と勤務日数の制約あり	任期と勤務日数の制約あり
通勤緩和	必要と認められる期間（有）	必要と認められる期間（無）	必要と認められる期間（無）
出生サポート休暇	30分×2（有）	30分×2（有）R2.1.1	30分×2（無）
	10日（有）R4.1.1	10日（有）R4.1.1	10日（有）
妊産婦の健康診査	（有） ～2.3週：4週間で1日 ～3.5週：2週間で1日 ～出産：1週間で1日 ～1歳：1日	（有）R3.1.1 ～2.3週：4週間で1日 ～3.5週：2週間で1日 ～出産：1週間で1日 ～1歳：1日	（無） ～2.3週：4週間で1日 ～3.5週：2週間で1日 ～出産：1週間で1日 ～1歳：1日
育児休業	有給	無給（1年以上在职期間の取得要件緩和）	異同なし
部分休業	有給	無給（1年以上在职期間の取得要件緩和）	異同なし
異常分娩	有給	制度なし	制度なし
ボランティア休暇	有給	制度なし	制度なし

じちろう共済について

自治労は、「じちろう共済」という非営利運営による生活協同組合を運営している

当局に対し労働者福祉の充実を求めることも重要だが、労働組合が自立した組織として存在するため、組合自身が直接組合員のための福祉事業に取り組むことも重要

◆ 総合共済

◆ 団体生命共済・個人賠償責任共済 >>> 手ごろな掛金・充実保障

◆ 長期共済・税制適格年金 >>> 1口3,000円から最大50口まで ※ 現在予定利率：1.25%

◆ じちろうマイカー共済 >>> 弁護士費用等補償特約（賠償対応補償付） ※ 現在団体割引：32.5%

◆ こども保障満期金付タイプ

◆ 住まいる共済 （火災共済・自然災害共済）

◆ 交通災害共済

団体生命共済 掛金試算



アクセスコード：tasukeai
パスワード：jichiro



死亡保障簡単シミュレーション



じちろう共済利用について

（1）組合員資格を有する場合

上記すべての共済メニューの利用が可能です。

なお、組合員資格を喪失（退職等）した場合は、各共済の事業規約等に基づき満期をもって更新できなくなります。

（2）組合員資格喪失（退職）日時点で満50歳以上の場合

じちろう退職者団体生命共済に加入することが可能です。

（3）組合員資格喪失日の翌日から久留米市職員等退職者の会に加入する場合

会員加入期間は、じちろうマイカー共済、住まいる共済、交通災害共済に継続加入することが可能です。

なお、久留米市職員等退職者の会の年会費は3,500円です。



会計年度任用職員のみなさんへ

筑前町職員労働組合



筑前町職員労働組合では、筑前町役場で働く会計年度任用職員の皆さんを対象として、2023 年度にアンケートを実施し、2024 年 1 月～2 月に会計年度任用職員の皆さんとの座談会を6回開催し、これまでの筑前町職労の取り組み情報を共有するとともに、様々な意見をいただきました。

同じ職場で働く会計年度任用職員の皆さんも労働組合に加入できます。

働きやすい職場づくりへ皆さんの力が必要です！

組合へ加入いただく際、組合費として月額 1,500 円をいただくことになりますが、組合員でなければ加入できない自治労共済へ加入することができます。(別途資料参照)

これまで組合では、会計年度任用職員さんの処遇の改善に努めてきました。

例えば… 制度導入時からの職種ごとの報酬額や継続雇用年限(最長 5 年へ)の見直し

子育て支援休暇の導入(有給休暇&中学生まで取得が可能)

夏季休暇(取得可能期間・付与日数)の改善

報酬額の改善、期末手当の支給月数の改善・勤勉手当の導入 など

11 月 14 日の団体交渉で今年 4 月勤務分からの報酬額・期末勤勉手当支給月数の
引上げを獲得しました！

※今年度 4 月勤務分からの報酬額増額に伴う差額が支給されます。

例) 一般事務 1 年目…169, 200 円→193, 000 円 (+23, 800 円)

組合は働くあなたをサポートします

①不安や悩みを話せる場所が組合です

なんでも相談してください。組合員みんなであなをサポートします

②賃金や労働条件を守り改善します

賃金・労働条件の改善のためには **みなさんの声**が必要です

③働きやすい環境づくりに取り組んでいます

さまざまなハラスメントや**メンタルヘルス対策**に取り組んでいます

④くらしの「もしも」に備えます

自治労組合員だから利用できる**共済制度(自動車共済等)**があります

⑤人とつながる場がたくさんあります

レクリエーションなど 仕事以外での仲間との**交流**の場があります

12/17 14:30

会計年度任用職員の処遇改善への取り組み

2024年4月から**勤勉手当支給**が可能となりましたが、会計年度任用職員の期末手当の支給率については、自治体で差があるのが現状です。**勤勉手当の支給率**はそれぞれの自治体で決定されることから、常勤職員と同様の取り扱いを勝ち取るために、組合での取り組みが必要です。



「組合って力です」

いろんな要求を声にして当局に届けるチャンスがあるのは、組合に加入しているからです



「みなさんも**組合**の仲間」

安心して働きつづけるために、働きやすい職場づくりのために、自分たちの声と言葉で、組合の仲間と一緒に思いを伝えませんか

みなさんの加入をお待ちしています!!

2024筑前町職員労働組合執行委員(電話番号・内線番号)

執行委員長 川波 智浩(健康課 134)

副委員長 平田 将之(大刀洗平和記念館 23-1227)

副委員長 尾畑 亜希子(美和みどり保育所 22-5243)

副委員長 井浦 直洋(教育課 505)

執行委員 木村 康雅(税務課 113)

書記長 堤 健作(都市計画課 152)

執行委員 田中 康子(住民課 142)

書記次長 谷口 陽子(出納室 102)

執行委員 楠田 幸恵(こども課 391)

書記次長 三善 博継(建設課 165)

執行委員 砥上 政隆(福祉課 654)

執行委員 吉塚 三千代(企画課 236)

執行委員 八尋 智子(生涯学習課 321)



☆知りたいこと、気になることがあれば上記の組合役員まで気軽にお問い合わせください。

15ポイント
団体 生命共済

+

7ポイント
長期共済 税制適格年金

団体生命共済と
積み立てタイプの共済を
あわせて活用しよう!

廣州日報 廣州日報

職場の仲間で助け合え

長い付き合いとなる職場の仲間。
そんな全国の公共サービスで働く仲間とそ
の家族の助け合いで、いのちと健康を
守るのが「じろう団体生命共済」
です。

独身でも最低限は必要——死亡保障

入職直後の若い組合員の中には、生命保険・共済の必要性を感じていない人もいたのでは？ また、生命保険・共済の保障料・掛金を親に払ってもらっている組合員もいるでしょう。しかし、万一への備えも自分で準備できてこそ社全人としての第一歩ですよね。最低限の保障は自分で備えましょう。

自治労共済 推進本部

※組合によっては、30歳以下の組合員本人の忘年會メニューを取り扱っている場合があります。

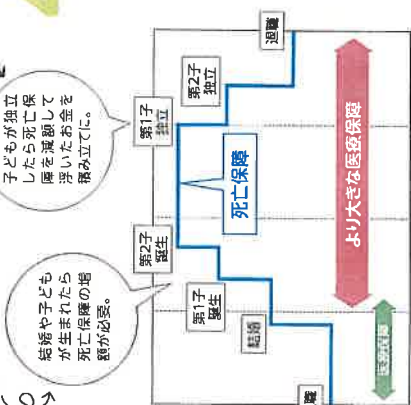
健康なうちに
加入を！

団体生命共有は健康状態による加入・保
 険増額の制限があります。
 そのため、健康なうちに団体生命共有に
 加入することが重要です。

一旦加入すれば、年齢などの条件を満たす限り、
 同程度の保障を継続して利用できます。

組合員本人なら、慢性疾患であっても一定の条
 件を満たすのであれば最低保障額に加入できる
 取扱いがあります。(連帯継続業者)

組合員とその家族の状況にあわせて
毎年保障の点検・見直し可能



20歳 60歳(65歳)

配偶者・子どもも
利用できます

組合員が加入すれば、
その配偶者・子どもも団体生命共済に加入
できます。

2022年8月15日

[illegible]

6

不慮の事故での死亡はより手厚く

団体生命共済の死亡保障は、一般的に病気で死亡した場合の保障額を示しています。

しかし、**不慮の事故で死亡した場合は、より大きな保障となるように設計されています。**

病気で死亡であっても家族にとっては大変なショックですが、より突発的な不慮の事故での死亡を手厚くカバーします。

死亡保障1,000万円の場合	2,000万円 の支払い
死亡保障3,000万円の場合	6,000万円 の支払い

【不慮の事故で死亡したとき】

7

入院は日帰りから保障

病気による入院、不慮の事故による入院とも、**日帰りから支払います。**

1回の入院の支払限度は180日、通算支払限度はありません。

このため、短期入院はもちろん、入院を繰り返すことになった場合にも団体生命共済は力を発揮します。



8

入院を伴う通院をカバー

① 病気による退院後の通院

病気により連続5日以上入院をした場合、退院後の通院が支払対象です。

② 不慮の事故による入院は、前後の通院も保障

不慮の事故による入院が1日でもあった場合は、入院前・退院後の通院が支払対象となります。

④ 入院を伴う通院の支払限度日数

① のとき	初日から60日分
② のとき	連続5日以上入院 初日から60日分 連続4日以下の入院 初日から30日分

9

5日以上の不慮の事故での通院も保障

入院がなくても、**不慮の事故で5日以上通院した場合は支払対象**です。

ギプスやシーネなどの固定具を使用したときは、実際に通院してなくても、通院したものとみなして取り扱う場合があります。

(支払限度日数:30日分)



10

手術は入院の有無にかかわらず保障

治療を目的とする所定の154種類の手術を受けた場合は、**入院の有無にかかわらず手術共済金を支払います。**



11

5大成人病の入院には手厚く

がん・糖尿病・心疾患・高血圧性疾患・脳血管疾患の5大成人病で連続5日以上入院したときは、1回の入院について5日目から360日分を限度に支払います（病気が入院共済金に加えての支払いとなります）。



12

がんと診断されたときにお支払い

がんと診断され、一定の条件を満たす場合、**2年に1回を限度に共済金を支払います。**

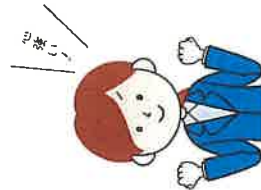
通算限度はなく、上記内がんも支払対象となります。

13

高額になる先進医療も保障

全額自己負担となる所定の先進医療の技術料相当額を、**1回あたり1,000万円を限度に保障**します。

通算限度はありません。



14

個人賠償責任共済を 付帯できる



日常生活の偶然な事故で他人にけがをさせたり、物を壊したことで生じる**法律上の賠償責任に備えられる「個人賠償責任共済」を特約として、月額200円で付帯**できます。各自治体で進む「自賠責保険（未済）の加入義務化・努力義務化」にも対応しています。

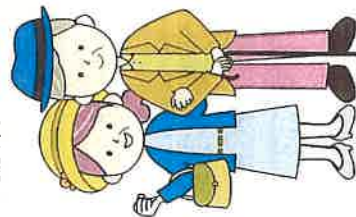
※往來する共済に付帯できる個人賠償責任共済は同一の共済です。団体生命共済と住まいる共済の加入者賠償責任共済の両方へ加入しても、支払額は重複となりません（支払限度額は併設となりません）。

月額 200円で
最高保障額 3億円

15

退職後は 「じちろう退職者団体生命共済」へ

在職中に団体生命共済に加入し、満50歳以上または25年以上勤続している等の条件を満たす組合員本人は、退職後は「じちろう退職者団体生命共済」で在職中と同じ支払要件の保障を最長85歳まで継続することができ、組合員と一緒に配偶者・子どもも移行加入することが可能です。じちろう共済は在職中だけでなく、退職後も組合員とその家族を守ります。



じちろう団体生命共済 給付事例

例 入院日額10,000円（通院日額5,000円）の医療コースの場合…

- Aさんの場合**
調理中のヤケドで6日の通院

不慮の事故による5日以上
の通院となるので
災害通院共済金 日額5,000円×6日
= **30,000円**
- Bさんの場合**
サッカーで
肋骨にヒビが入り、
通院4日、
固定費を12日
（通院日を含む）差替

固定費差替期間が
「不慮の事故による通院」とみなす
取り扱いに適合すると、
不慮の事故による5日以上
の通院となり、
災害通院共済金 日額5,000円×12日
= **60,000円**
- Cさんの場合**
腰椎椎間板ヘルニアで
7日の入院、
その後3日通院

病気に入院と、退院5日以上
の病後入院後の通院となるので
病後入院共済金日額10,000円×7日
+ 退院後病後通院共済金
日額5,000円×3日
= **85,000円**
- Dさんの場合**
大腸ポリープで
入院なしの
日帰り内視鏡手術

所定の154種類に
分類されている手術（入院日額の
10倍）に該当するので、
手術共済金 = **100,000円**

※「じちろう coop」所定の診療費が算出されたときは、共済金に加えて診療費補助金5,000円が支払われます。

長期共済

退職後：新団体年金共済 個人年金共済 個人退職年金共済 臨時生命共済
退職後：新団体年金共済 個人年金共済 個人退職年金共済 臨時生命共済

退職後の年金が気になる人は多いはず。最近では若い組合員にもこうした心配をすることが増えているようです。
退職後に掛金を積み立て、退職後に備える長期共済をかしこく活用しましょう。

① 団体生命共済に加入済であれば、継続募集期間外であっても加入できます。

1 まずはお金に余裕があるうちに、早い時期からスタートがお勧め

長期共済は早く始めれば始めるほど、積立金が増え、将来的にプラスとなる共済です。
短期共済で積立金を増やそうとすると、家計に負担がかかります。若い組合員には、団体生命共済と同時に長期共済に加入し、退職までの長い時間を味方にして、少額からでも無理なく積み立てを始めることをお勧めします。

■ 在職中の1口あたりの掛金

月払	1口 3,000円
半年払	1口 18,000円

※ 半年払は、1月分初回は7月発効のみで、取り扱っていない組合もあります。

■ 積立金額例表：月払1口3,000円の場合 (単位：円)

積立年数	掛金累計	積立金 (解約返戻金)	返戻率
5年	180,000	180,700	100.4%
10年	360,000	372,000	103.3%
20年	720,000	789,100	109.6%
30年	1,080,000	1,256,700	116.4%
40年	1,440,000	1,781,000	123.7%

2 積立額を増やすために

家計に余裕ができれば、増口がお勧めです。
月払・半年払あわせて最大50口まで可能です。

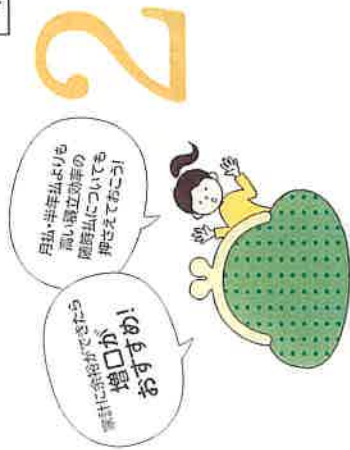
また、月払・半年払とは別に、

随時払によって積立金を増やすこともできます。

随時払は、まとまった金額を不定期に払い込むことと、月払・半年払と異なり在職中の死亡一時金が不在のため、より積立効率がよいことが特長です。

随時払 1発効月あたり 10万円～200万円 (1万円単位)

※ 随時払は月払・半年払のいずれかの契約があるとき (組合員が中途中絶をなく) に利用できます。取り扱っていない組合もあります。



3 退職後の保障は、年金などをご用意

退職後の保障は、主に確定年金・終身年金を用意しています。年金のほかに、終身の医療保障や遺族保障の用意もあります。

積立金を原資にしてこれらの退職後の保障を、単独あるいは組み合わせて選択することができます。

※ 退職後の保障のための移行掛金に積立金が必要ない場合は、退職時に不足額をまとめて払い込む方法もあります。なお、積立金が不足となった場合は、その分は会費として受け取れます。



4 ニーズにあった保障が選べる — 保障を選ぶのは退職のとき

退職後の心配はあるけれど、必要な保障が具体的にわからない人も多いはず。
しかし長期共済は、退職後の保障を選択するタイミングが“退職するとき”なので、加入時に決める必要はありません。退職時のニーズにあった無駄のない保障が選べます。

5 退職後の保障が必要なときは

もし、退職するときに必要な保障がなければ、積立金を解約返戻金として全額受け取れます。これで、利用開始のハードルが少し低くなりますよね。

6 税制適格年金

新団体年金共済

退職後の保障を組合員の年金に目的を絞りたいので、在職中に積み立てを行う税制適格年金もあります。

① 団体生命共済に加入済であれば、継続募集期間外であっても加入できます。

6 組合員の退職後の年金のために積み立て

退職後の私的年金が必須と考える組合員に紹介したい共済です。
長期共済と同様、早い時期から加入すると無理なく効率的に積み立てることができます。

■ 在職中の掛金

月払	5,000円コース / 10,000円コース のいずれか
半年払	30,000円コース / 60,000円コース のいずれか

※ 半年払は、1月分初回は7月発効のみで、取り扱っていない組合もあります。
※ 月払・半年払にいずれかの契約があるとき (掛金中途中絶を除く) は、随時払も利用できます。ただし、取り扱っていない組合もあります。

■ 積立金額例表：月払5,000円コースの場合 (単位：円)

積立年数	掛金累計	積立金 (解約返戻金)	返戻率
5年	300,000	301,100	100.4%
10年	600,000	620,000	103.3%
20年	1,200,000	1,315,200	109.6%
30年	1,800,000	2,094,500	116.4%
40年	2,400,000	2,968,300	123.7%

7 在職中の掛金は 個人年金保険料 控除の対象に

在職中の掛金は 個人年金保険料控除の対象になります。ただし、税制適格年金の退職後の年金保障への移行は、在職中に退職まで10年以上の継続加入が必要で、積立金全額を年金の移行掛金に充当することなど、個人年金保険料控除の対象になるが、長期共済の年金保障への移行に比べて制度上の制約があります。

※ 年金保障に移行しない場合は、退職時に積立金を一括して受け取ります。

※ 長期共済・税制適格年金の積立金額例表は、作成日現在の予定利率等をもとに試算したものです。なお、予定利率等は将来変更することがありますので、将来の支払額を約するものではありません。
※ 在職中の積立期間が月払の場合は5年未満、半年払の場合は4年未満、随時払の場合は1年未満のとき、積立金 (解約返戻金) が掛金累計を下回ります。

※ 本資料は情報提供を目的としたものであり、商品の特徴・価値を正確に伝えるものではありません。本資料の記載内容は、必ずしも正確な情報とは限りません。

じちろう マイカー共済

自動車総合補償共済

こくみん共済 NEWS
coop

5124A024

契約者=組合員で **家族の車も**

団体割引 30.0% ※

団体割引は
多くの組合員の利用と
安全運転に
支えられています。

※団体割引は、車種や補償内容により割引率が異なる場合があります。また、毎年11月時点の実績により変動することがあります。

2024年11月更新契約より
(新規契約は2024年10月効力開始契約より)

主たる被共済者になれる方

- 1 組合員本人
- 2 組合員の配偶者
- 3 組合員の同居の親族*
- 4 組合員の配偶者の同居の親族*

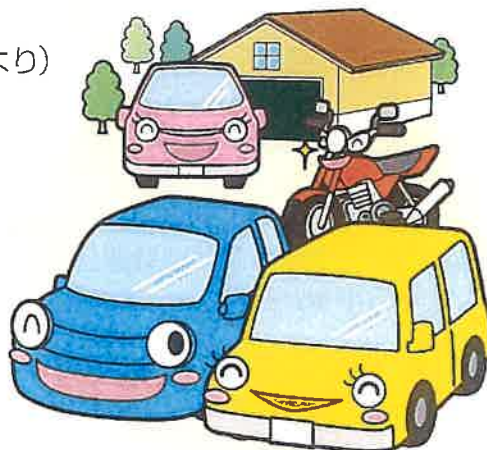
*別居の未婚の子も含まれます。

現在加入している保険(共済)の適用
等級や過去履歴によっては、契約を
引き受けできない場合があります。

不明な点があれば、まずは組合にご連絡ください。

こくみん共済 <全労済> 全国労働者共済生活協同組合連合会
coop

自治労共済 推進本部
全日本自治体労働者共済生活協同組合



自治労共済推進本部は
「7才の交通安全プロジェクト」
に取り組んでいます。

契約にあたってはパンフレットをご覧ください。

「こくみん共済 coop」は営利を目的としない保障の生協として共済事業を営み、相互扶助の精神にもとづき、組合員の皆さまの安心とゆとりある暮らしに貢献することを目的としています。この趣旨に賛同いただき、出資金を払い込んで居住地または勤務地(先)の共済生協の組合員となることで各種共済制度をご利用いただけます。

2025 仲間づくりセミナー「模擬オルグ」(14:25～15:55)

■ 1 目的

- ・会計年度任用職員に対して加入呼びかけを行うことを想定し、どのように説明したら労働組合の必要性を理解してもらい組合加入につなげることができるか模擬体験します。
- ・模擬オルグを行うことで、加入呼びかけの方法や説明の仕方について体験し、分かりやすい話し方、オルグをするときのポイントを学びます。

■ 2 次第

14:25～ 模擬オルグの設定とすすめ方の説明 (10 分)

【模擬オルグの設定】

- ・市ヶ谷市の会計年度任用職員に対して、組合説明会を開催しオルグする。
- ・各グループは、オルグする側である市ヶ谷市の職員組合の役員の班と、オルグされる会計年度任用職員の班に分かれる。

(A) 会計年度任用職員が組合に加入していない当該市ヶ谷市の状況

- ・正規職員のほとんど労働組合に加入しているが、管理職、会計年度任用職員を含めた全職員数に対して、組合の組織率は過半数を満たしていない
- ・職員組合はこれまでも会計年度任用職員の雇用や労働条件について要求書を提出し交渉してきたが、近隣自治体を調べたところ市ヶ谷市の条件は低位であった。
- ・会計年度任用職員の勤務時間は 7 時間 30 分（常勤職員は 7 時間 45 分）
- ・給与は時給制で、初任給は給与表の 1 級 1 号俸基準
- ・昇給は年 2 号俸昇給するが 4 回で頭打ち
- ・2024 年人勧給与差額は遡及されず、2025 年 4 月からの改定となった
- ・休暇制度について病気休暇があるが無給
- ・一時金の支給は、期末手当 2.50 月/年。2025 年度、勤勉手当を導入するが詳細が会計年度任用職員に伝わっていない
- ・正規職員は、会計年度任用職員の離職が多いことや、求人しても応募がないことに困っている一方、3 年間の雇用年限制度も残っている。

(B) 会計年度任用職員が組合加入している近隣の四ツ谷市の状況

- ・労働組合の組織率は過半数を満たしている
- ・会計年度任用職員の勤務時間は 7 時間 30 分（常勤職員は 7 時間 45 分）
- ・給与は月給制で、初任給は給与表の 1 級 5 号俸基準
- ・昇給は、毎年 4 号俸昇給する
- ・人勧給与差額遡求について、交渉により 2023 年 4 月より実施。

- ・休暇制度について、病気休暇は有給
- ・一時金の支給は、期末手当 2.50 月/年、勤勉手当 2.10 月/年。
- ・組合員である会計年度任用職員に対する雇止めはおこなわれていない。

14 : 35～ グループ打ち合わせ (15 分)

- ①自己紹介 (単組名と名前のみ)
- ②グループの進行役と発表者を決めます
- ③グループ内でオルグする側 (単組役員・職場の先輩組合員) とオルグされる側 (組合未加入の会計年度任用職員) に分かれ、その後打ち合わせをします
- ④オルグする側は、市ヶ谷市の職員組合での役職、模擬オルグでの役割、話す順番を決め、どのように説明したら組合が必要と思ってもらえるかを考え、説明会の進め方を打ち合わせします
- ⑤オルグされる側は、初めて労働組合の話を聞くという立場で、説明を聞いての質問や意見を考え、誰が何を話すか決めます

14 : 50～ 模擬オルグ 1 回目 (10 分)

- ①オルグする側から説明します
 - ・なぜ、今日集まってもらったか (将来の組織化を前提に)
 - ・労働組合とは何か
 - ・職場にある矛盾や課題に気づいてもらう
- ②会計年度任用職員側から質問します
- ③オルグする側から質問に対して説明

15 : 00～ 本部オルグから一言アドバイス (10 分)

15 : 10～ グループ打ち合わせ (5 分)

- ・オルグする側とされる側を交代し、2 回目の模擬オルグ打ち合わせ

15 : 15～ 模擬オルグ 第 2 回目 (10 分)

15 : 25～ 模擬オルグの検証 (20 分)

グループ内全員で模擬オルグの検証します

- ・模擬オルグで苦労した点
- ・模擬オルグの良かった点
- ・気を付けた方がよい点

15 : 45～ グループ報告 (10 分)

- ・ 模擬オルグで苦労した点
- ・ 模擬オルグの良かった点
- ・ 気を付けた方がよい点

15 : 55 終了

■ 3 模擬オルグのポイント

◆ オルグする側 (単組役員・職場の先輩役) の注意点

- ① 説明に難しい言葉 (組合用語) を使っていないか?
- ② 資料原稿を読むことだけに集中せず、相手の目を見て話ができただろうか?
- ③ 組合についての説明が終わったあと、質問を求めても声が上がらないことが多い。相手の雰囲気を温める (アイスブレイクの) 工夫や、相手からの質問を誘うような工夫ができたか?
- ④ 加入書を回収するイメージを意識していたか?

◆ オルグを受ける側 (会計年度任用職員役) が観察すべき点、質問するにあたって注意する点。

- ① 組合側の説明は長すぎなかったか、こちらの質問を遮って説明を続けるようなことはなか?
- ③ 質問をはぐらかすような、組合側のあいまいな回答はなかったか。
- ④ 組合加入のメリット・デメリットや未加入者との差別化など対して明瞭な回答を組合側から得られたか?
- ⑤ 組合側への質問はわかりやすく組合未経験者同志でも理解できるよう注意したか?

■ 4 (参考) 会計年度任用職員からの具体的質問例

- ・ 今の労働条件で特に不満はない
- ・ 労働組合に入ったら雇止めされるのでは?
- ・ 労働組合に入ったら雇用を守ってくれるのか?
- ・ 1 年の任期があるのに組合に入っても意味がない
- ・ できれば長く働きたいが可能なのか?
- ・ 組合に入ったら賃金はどのくらいあがるのか?
- ・ 労働条件を改善するのにお金 (組合費) を払わなければならないのか?
- ・ 子供がいるので集まりや会議には出られない
- ・ 労働組合の役員にはなりたくない
- ・ 今日、参加していない人の意向も聞いてみないとわからない

- ・ 家族に相談する

■ 5 (参考)労働組合役員からの具体的回答例

- ・ 労働組合があれば労働条件を良い方向に変えられる可能性がある
- ・ 労働組合の活動で労働条件を改善した人たちがいる
- ・ 労働条件に不満があっても個人では改善できない。労働組合は改善を要求・交渉できる
- ・ 会計年度任用職員制度を良い制度にしていくためには、当事者が参加する要求・交渉が必要である
- ・ 一人でも多くの人に参加することによって、交渉力が大きくなり労働条件の改善につながる
- ・ 良い労働条件、風通しの良い職場を作っていくためには、より多くの人労働組合に加入し取り組むことが必要である
- ・ 労働組合は自分たちが活動する場であることを認識してもらう
- ・ 組合費は労働組合が活動するためにみんなで拠出しあっているものであり、みんなの協力で組合を運営していくために必要なものである
- ・ 会議の参加については、必ず負担となることは事実です。中心メンバーとなる方は一般の組合員より会議参加が多くなりますが、参加体制について工夫し、より多くの組合員で分担をすればそれほど負担にならないのではないかと思います。どのような活動にするかその労働組合内で話し合い決定していきます

■ 6 【参考資料】組合加入した会計年度任用職員の声(2024 臨職協スキルアップセミナーでの事前アンケートより抜粋・編集)

参考資料

2024 臨職協スキルアップセミナーでの事前アンケートから(抜粋・編集版) 福岡会場(1117)大阪会場(1123)埼玉会場(1214)

Q1 あなたがた組合に加入したきっかけ

正規職員からの声かけ

- ◇当時の役員に声をかけられたため
- ◇当時の自治労の担当者に熱心に誘われたから
- ◇基本組織の方から設立にむけての声をかけてもらった
- ◇同じ職場の正職さんからのすすめ
- ◇初出勤後すぐに当時の役員さんから入りませんかとお話をいただいたから
- ◇会計年度任用職員制度がスタートする前に、市職労の方から臨職の組合立ち上げの説明と加入のお誘いがあり、それをきっかけに加入しました。
- ◇非正規職員を集めた加入オルグがあり、みんなが加入するのであればと思い加入しました。
- ◇新規採用で雇用された時に声をかけられ、みんな加入しているのならと加入した。
- ◇職場で臨職部ができたから

先輩・同僚からの声かけ

- ◇同じ職場の組合員から誘われたのと、書記局の方の熱心なオルグ
- ◇同職場の組合役員（臨職）に誘われた
- ◇入職してすぐに職場の仲間に誘われた
- ◇知人にすすめられて
- ◇一緒に仕事をしていた先生に誘われて
- ◇先輩が入っており、結成した理由に賛同して
- ◇臨職労の執行委員をしている先生と同じクラスの担任になり、話を聞いていて興味がわいたから

組合の必要性・魅力を実感

- ◇市の合併で雇止めになった経験があったから
- ◇以前別の自治体で学校司書（嘱託職員）として勤務していた時に、雇止めされそうになったことがありました。組合で交渉して、面接のみの試験で組合員全員が再雇用された経験があります。今の自治体に採用された際に、臨時・非常勤職員も入れる組合があると知り、加入しました。

◇子どもが1歳と2歳の時に入社しました。勤務継続の過程で子育てと仕事が両立できる環境づくりがどんどんよくなっていきました（子の看護休暇の有給、半日/時間単位取得可能・時短勤務可能な子の年齢引き上げ）ほかにも父の介護の際には、介護休暇取得でき、休暇に対する不安な気持ちが減りました。長く働けるいい職場に向けて、組合の方々の日々の交渉、組合活動に感謝し自分ができることの一つに組合に参加することと思いました。

◇ベースアップがあった際、組合の働きかけがあったことを知り、組織として声をあげることの大切さを感じたため。

◇市職労が行った説明会で魅力的な方々とお会いし、意見交換会等で楽しい時間を過ごし、ぜひ組合に加入し、役員になりたいと思った。

◇組合の必要性を感じたので

◇もともと興味があったため

分かち合い

◇悩みを分かち合える仲間が欲しかったため 労働条件に不満があったため

◇友人が一生懸命に活動している姿をみて

自分たちで声をあげられる

◇自分たちの処遇改善に声をあげられることを知ったから。

◇個人を一人で護るのは困難であることを実感しているから

◇組合が結成されたから。働きやすい職場づくりのため

◇組合が結成され、働き方をより良くしたいと考えたから。

◇職場の処遇改善のため

◇いまの状況を良くしたいと思ったから

生活・趣味・福利厚生

◇組合のバドミントンの試合に出たかったから

◇将来を考えたとき、福利厚生等の内容に関心があった。

定年後も

◇正規の時に嘱託協の取り組みに関わっていたため

◇正規職員時代から組合に加入していたから

Q2 組合員を増やすためにどのようなきっかけがあればよいか

正規職員の声かけ

- ◇正職員さんからの働きかけ
- ◇年度当初に集合型での組合説明と正規職員含む組合員からの声かけ
- ◇レクリエーション、親組の役員（正規職員）と一緒に声をかける。※臨職同士で近しい人から声をかけた場合、断りやすい側面もある。
- ◇活動を知ってもらうためのチラシと声かけ。基本組織からの声かけ

当事者同士の声かけ

- ◇隣の人に声をかけ、同じ思いを受け止めていく。
- ◇職場の仲間からの声掛け
- ◇同じ職場の人や知り合いからの声かけ
- ◇仲間からの声かけ、これまでの実績の説明等・・・
- ◇同じ職場の職員との交流での勧誘や説明会
- ◇近くの同じ職（会計年度）どうしの声掛け
- ◇会計年度どうしの声掛け、仕事の悩みなどの相談
- ◇親しい人からの声かけで、メリットがたくさんあれば・・・
- ◇学習会や意見交換のような同じ立場の人が集まる機会
- ◇職場での相棒を会議やイベントに誘う
- ◇なにしろフェイス to フェイス。会って話す機会をつくること
- ◇同じ立場の仲間が声掛けを行うこと。誰でもが参加しやすいレク等を行い、組合活動の見える化をはかること。役員のみが活動を行うのではなく、周りの組合員も巻き込みながら活動することで、みんなの意識が変わっていくと思います。
- ◇組合員全体で組合の必要性や協調性をもち、組合の話題が出るような環境をつくる。役員だけが声をかけるのではなく、同じ職場の同僚や先輩が声をかけるほうが信憑性がある。なかなかできないが、理想は SNS や月に 1 回情報誌で活動内容を報告し、身近に感じてもらう。まずは加入している組合員に仲間意識を持ってもらう
- ◇声かけ・活動内容を理解してもらえそうな交流会など
- ◇声かけを言い続ける
- ◇声をかけ続けるしかないと思う
- ◇とにかく声をかけ続ける
- ◇親切丁寧に組合行事等に呼びかけるとか…？

楽しい・気軽な集まり

- ◇話しやすい雰囲気
- ◇楽しい集まりの時に多く参加者がある。困っていることなど相談したいと思ったとき。
- ◇レクリエーションなど、気軽に話せる場
- ◇フランクに組合の話ができる説明会の場（お茶会、歓迎会など）
- ◇おいしいものを食べながら、お話を聞いてあげる
- ◇組合って楽しいなと思えるような行事等を開催し、現在の困りごとを聞き出すことが、組合加入のきっかけとなると思う。
- ◇組合活動は楽しく意味のあるものだと感じてもらうこと
- ◇日頃から組合活動に触れる機会や気軽に話せる場をつくる（休憩中などに広報活動を行う）
- ◇様々な部署の会計年度任用職員との気軽な意見交流の機会。家族も参加できるレクリエーション（非組合員も参加可）
- ◇労働組合というと難しく考える人もいるので、楽しく活動ができる場であることをアピールできる集会などの開催やチラシを作製して、労働組合を知ってもらう。労働組合組織や役員が信頼のある行動をして、コミュニケーションをとる。
- ◇会計年度にまつわる学習会等に参加してもらい、コミュニケーションを図る機会を作る。
- ◇学習会など交流会
- ◇関心の高そうな勉強会、食事会
- ◇加入予定説明会、処遇改善
- ◇チラシや話せる場があればいいと思う
- ◇年数回、勤務時間にオリエンテーションを組み込む。
- ◇加入に関する説明会や現状の報告をして加入につなげる声かけ

採用時に加入説明

- ◇採用時に組合のことを知ってもらう（組合があることを知らない）
- ◇採用されてすぐに、組合加入の説明をし、加入を促す行為が必要
- ◇入職の時に全員に説明会があるといい
- ◇外職場対象の合同説明会

成果を伝える

- ◇加入説明会や労働組合で改善されたことを案内する一覧など

- ◇処遇がよくなったのは組合があるからということを伝える機会や、組合加入で楽しく仕事ができることを伝える。
- ◇処遇改善の取り組みを大きく作る。とりわけ年限撤廃の
- ◇協議・交渉で前進したことを周知する機会
- ◇組合が達成してきた成果をもっと知ってもらう
- ◇ベースアップや処遇改善の際に、組合の働きかけがあつてのことだと積極的にアピールし、数の力の大切さを切実に感じてもらうことが加入のきっかけとなるのではないかと思います。加入の是非にかかわらず処遇改善の際は全員が恩恵をうけることが不公平感につながることから、全員が加入しやすい組合費や組合員のタイプを設けるなどの工夫があれば、加入者をふやすことにつながるのではないかと思います。
- ◇自分たちの言葉や思いが自分の待遇を変えるということを実感してもらう
- ◇組合活動の内容、結果の周知
- ◇同じ職場で声を掛け合い、組合があるから処遇が良くなってきたことを理解してもらう。賃金アップ、休暇制度の充実を勝ち取った時がチャンス！
- 現在加入している組合員が、魅力を伝えたり、組合について説明を聞く場があればいいと思う
- ◇私たちのやっていることがしっかりと見えること、伝わること、またそれが対面で話す機会があると、それはきっかけの一つになると思う。
- ◇組合に入ること自分たちの身分や処遇が守られるということが理解できる。そんなきっかけがあれば良いと思います。
- ◇組合の活動内容や情報を、非組合員の方にも同様に伝達するなどし、組合活動の意義を理解してもらえよう継続的に働きかけていくことがいいと思います。
- ◇交流会などでコミュニケーションが取れる場。組合の存在を知ってもらえるような素材をつくる（勧誘チラシ・紹介動画など）
- ◇組合加入への入り口として、加入後のメリット等をきちんと周知した方が絶対良いと思う。そうすれば、組合への関心を多くの職員が興味を持つこと（に）より仲間が増えることになると思う。
- ◇周知活動（加入者のメリットを明確に伝えること。同時に組合活動の重要性も伝えることが大切だと思います）
- ◇組合はどんなことをしているのか、今待遇がよくなったのは組合のおかげなんだという話を聞いてもらう場があるといいと思う。
- ◇組合加入のメリットが分かりやすくなるようなチラシがあればいいと思う。
- ◇未加入の職員と懇親会などを行い知り合いになる バーチャルで組合員になって活動体験できる場所をつくる

◇加入してからしかわからないことがあるので、SNSなどで興味を持ってもらうこと

◇活動内容の周知、組合費の定額化、組合加入のメリットを知らせる

一緒に考える

◇困っていること、希望などへの対応を一緒に考えてくれると思うこと

◇組合活動を知ってもらうための朝夕の声掛け 組合の仲間（勤務近くの職場）にどんな組合員がいるのか知ってもらい声掛けしやすい参加しやすい雰囲気をつくる

◇組合活動の他人事感がなくなれば…

不安な時

◇具体的に職がなくなりそうな時など

◇雇用の不安が迫ったとき

交渉

◇交渉相手が市長ならいいと思う

◇当局に生の声を伝え、結果をニュースで報告し、広げていく。レクリエーションやイベント。

◇(これから)も休暇制度の充実(させていくこと)

組合費

◇組合費が負担になるからという声がありますが、そういう人は組合費以上のメリットがあったとしても入らないし、きっかけはずっと考え中です。

◇組合費に対しての対価があればよい

◇賃金と組合費を比較する傾向があり、逆転すると参加意欲が向上する。

◇数の力が重要であることを伝えるのにどのような方法があるだろうと悩ましいです。金銭がかかわることなので、組合費を払っていない非組合員と払っている組合員の待遇に差がないので、払っていなくても同じ待遇を受けられるから払わない（組合に参加しない）といわれると返す言葉が思いつきません。もう少し安かったら入るという声も少なくないと感じています。もし組合費をもう少し減額できるのであれば、人数は増えるのではないかと思います。一方で組合の活動費の減額にもつながってしまいます。ものすごく単純なのですが、組合で楽しそうなイベントや組合員だけに還元される何か良い意味での目にみえる差別化があると人間の心理的に魅力を感じるかもしれません。

◇組合の活動を知ってもらうこと。組合費の使い方について説明できること。当面はそこまで負担を感じることはない組合活動への参加をしてもらうこと。

◇未加入者と加入者との処遇の差。

その他

◇誘わないこと、仕事を一生懸命やること

◇自分たちの報酬の根拠を知る。怪しい団体だと思われないようにオープンにする。会計年度の全職員の把握

ハラスメント防止にむけて「自治労本部トップメッセージ」

自治労運動に関わる、あらゆる場所・時間でのハラスメント行為の一掃をめざし、自治労本部中央執行委員長として、次のとおり、行動することを宣言します。

1. 自治労は、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント（性自認・性的指向に基づくハラスメントを含む）、妊娠・出産や育児・介護休業等に関するマタニティーハラスメント、パタニティハラスメント、カスタマーハラスメントなど、相手の人格や尊厳を侵害し、精神的・身体的な苦痛を与える行為など、あらゆるハラスメント行為を許しません。
2. 教育・研修などを通じて、ハラスメント防止の啓発に取り組み、ハラスメント行為を許さない組織風土をめざします。
3. とくに、組合員が日々働く職場や、組合活動の拠点となる組合書記局（組合事務所）でのハラスメント行為、ハラスメントと思われる行為を黙認しません。
4. この宣言は、自治労組合員のみならず、自治労運動に関係する全ての方々を対象とします。また、自治労運動に関わる、あらゆる場所・時間での行為を対象とします。

2023 年 11 月 27 日
全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 石上 千博

自治労本部主催会議・集会のハラスメント防止にむけた対応

自治労本部は、「トップメッセージ」（2023 年 11 月 27 日中央執行委員会確認）において、自治労運動に関係するすべての方々を対象に、「自治労運動に関わる、あらゆる時間・場所でのハラスメントを一掃する」と宣言しました。

こうした宣言を確認したにも拘わらず、自治労本部主催の会議・集会において、県本部・単組参加者の間で、複数回、ハラスメント行為（疑いも含む）を受けたとの訴えを受けています。

ハラスメント撲滅を掲げる自治労は、一般の企業・団体以上にハラスメント防止の責任を負っています。

自治労本部は、これらの責任を自覚し、組合員が会議・集会に安心、安全に参加いただくため、主催者として以下の通り対応をはかります。

ご理解とご協力をお願いします。

1. 酒宴をともなう懇親会について

過去に発生した事案では、酒宴をともなう懇親会に参加し、泥酔状態となった参加者から、不必要な身体接触や性的言動を受けたとする事案が発生しています。

これ以上、深刻な被害を発生させないため、自治労本部としては、酒宴をともなう懇親会を全面的な禁止とすべき状況にあると認識しています。

しかし、自治労本部主催の会議・集会においては、組合員相互の交流機会も重要であることから、参加者に対して、最低限の措置として本部主催または私的な懇親会も含め、酒宴をともなう会は一次会のみとし、二次会の禁止を求めます。

酒宴をともなう一次会を開催する場合であっても、組合員相互の貴重な交流機会ととらえ、節度をもった行動をよろしくお願いします。

2. 本会議・集会で、ハラスメント行為（疑いを含む）の訴えを受けた際の自治労本部の対応について

- ① 安全、安心な会議・集会の場を提供するため、主催者として状況把握のために聞き取りを行います。
- ② 本部が聞き取った内容について、希望に応じて、本部から行為者（疑いを含む）、行為者が所属する県本部・単組に通知することができます。
- ③ 状況把握で聞き取った内容は、プライバシー保護に留意しつつ、会議・集会担当の自治労本部役職員、集会等を所管する自治労本部責任者、自治労本部ハラスメント対策委員会事務局、行為者が所属する県本部責任者（委員長・書記長）に限定し、共有します。
- ④ 状況把握の聞き取りを行い、主催者として、集会の運営に支障をきたす行為と判断する場合、または、被害者の心身の安全確保が必要と判断する場合は、行為者に途中退席を求めます。
- ⑤ 不適切な行為と判断された場合であっても、行為者の人事上の処分（懲戒等）は、所属先の県本部・単組が行うものであり、本部が行うことはできません。

2024 年 11 月 25 日
全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 石上 千博

岸まきこ

とともに

立憲民主党
The Constitutional Democratic Party of Japan

参議院議員(自治労組織内議員)

自治労の政策要求を実現しよう!

- 地域密着の公共サービスを
- 格差のない持続可能な社会を
- 全世代対応の社会保障制度を
- ジェンダー平等社会の実現を
- 平和な国際社会の実現を
- 地域分散型エネルギー社会を



公式HPや
各種SNSで、
日々の活動を発信中!

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。

