臨職評通信

No.116
（改題 97 号）
2025 年 4 月号

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

女性部・臨職評の合同学習会（3/1）では、岸まきこさんと
一緒にミモザのリースづくりを行いました

自 治 労 兵 庫 県 本 部
臨時・非常勤職員等評議会

目次

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

給与制度の抜本的な改善求める

尼崎市嘱託職員労働組合

阪神淡路大震災から 30 年の月日が経ちました。長かったようであっという間の時の流れに驚きますが、30 年の間に国内で様々な自然災害が起こりました。アメリカでは、山火事が広範囲におよぶ自然災害が起こりました。自然災害は予想が難しいですが、日々の研究結果などで予測できる未来があると思います。災害が実際に突然起こったときは、近くにいる人同士での協力が大事なのではないかと改めて考えられる１年にしていきたいと思います。そして今もなお、ウクライナ戦争は絶えず続いています。かけがえのない命の大切さを何故、大人が理解していないのか、学童保育では、子どもたちに命の大切さを伝えているのに悲しさしかありません。

学校給食調理業務の委託拡大について当局から提案がありました。2024 年度に行われた退職動向に関する意向調査で 2025 年度末に正規職員と会計年度任用職員の退職予定が明らかになり、2026 年４月に１校を委託するとの説明がありました。市は直営について、残り３校までが限界である。理由は、急な穴が空いた場合の応援体制を考えた上であるという見解でした。常勤職員の退職動向からあと 10 年は大丈夫と見込んでいます。しかし常勤職員の早期退職等があれば時期は早まる可能性もあること、また会計年度任用職員だけでの給食現場は考えてないということから、現職会計年度任用職員の調理師の雇用についての考えを確認しました。

臨職評学習合宿（1/25～26）の様子

当局は、「保育所の調理業務や委託先への斡旋を考えているが、委託先の場合、試験があるかもしれない」ということでした。組合からは調理師本人が希望すれば他の職の斡旋も含め、首は切らないということですね‼と問い「はいそうです」と回答を引き出しました。確認書を求めていますが難航しています。

地域手当については、2025 年度に１％、2026 年度更に１％を引く提案が出されましたが、給与が正規職員と均等待遇ではないのに、55 歳昇給停止になっている人も地域手当が引かれ、本当に苦しいです。2024 年４月から正規職員は大幅に初任給が引き上げられました。物価高騰も続いている状況、退職金もない、給与表が 28 年目までしかありません。年頭市長が「会計年度任用職員の処遇改善に取り組んでいく」と発言したこともあり、給与表を見直して全体的に底上げするよう訴えました。当局は、できること、できないことがあるが「給与表をつくったときにはなかった課題が出てきている」と返答がありました。ならば、55 歳昇給停止撤廃‼ 新規採用者は年齢問わず５年昇給など、何か手立てを‼と訴え、給与表の見直しについても早急に継続協議を行うように、と交渉を終えました。

交渉後、改めて問い合わせ、55 歳昇給停止のところだけでも補填をと、確認しましたが、予算組みが終わっているとして窓口設定すら認められませんでした。春闘に向けて賃金小委員会を開き、会計年度任用職員の処遇改善を具体化させるよう動いてほしいと訴えて終えることになりました。制度改正以降、これだけ情勢も変化しているのだから国あげて変わらなくてはと強く感じます。そのためにも、現場の声をこれからも強く伝え続け実現した、視察も有効活用できるようにしていきたいと思います。そして、これからも引き続き、組合員団結してたたかっていこうと思います。

そして、改めて組織内議員の重要性を再確認しましたので、岸まきこさんの続投に向けても引き続き応援します。地公労での共闘・県本部・ブロックのみなさま、引き続きご協力の程よろしくお願いします。処遇改善に向けて前進していけるように取り組んでいきたいと思います！

2025 春闘で生活改善めざす

尼崎競艇労働組合

私たち尼崎競艇労組は現在組合員 48 人で活動しています。

３月 10 日春闘学習会を行いました。県本部の戎副委員長の講義のもと、代議員も含め真剣に学びました。

４月９日には春闘オルグを組合事務所で行います。それをもって４月 11 日に第１回団交を行います。要求といたしましては、地域手当を中心にたたかっていきます。今年度も物価上昇に伴い、日額賃金を一律 500 円引き上げることや、一時金の要求にも組合員一丸となって、少しでも良い回答を得られるようにたたかいます。

臨職評のみなさん、春闘のたたかい、ともに頑張りましょう!!

春闘で賃上げ、続いて人員確保を頑張る

阪神公営競走労働組合

2024 春闘では４回の団交と事務折衝を行い、日給 300 円のベースアップで 9,500 円→9,800 円となり、それに伴い地域手当も 100 円 UP になり実質、日給で 400 円の賃上げとなりました。しかし再任用は 230 円 UP したものの地域手当は上がらなかったため、任用と再任用の賃金の差が開いてしまうことから、再任用の賃金の上積みを強く要求しましたが、「ルールを崩すことになるのでそれはできない。この回答が苦渋の決断だとわかってもらいたい。（競馬売上の）状況は厳しい」との回答にこれからも様々な課題には労使連絡会を開き局長と話す機会をもっていくと約束し妥結しました。

10 月には兵庫県人事委員会勧告を受け、秋闘独自要求書を提出し日給の引き上げを要求しましたが、「2024 春闘において 3.16%の賃上げを実施している」と、例年同様この確

定期では進展がありませんでした。やはり給料表がなく定昇も昇級もない私たちにとっては、春闘でしか賃上げは勝ち取れないと改めて痛感しました。一時金については 2024 年度人事院勧告に準拠し＋0.10 月分引き上げとなりました。

2025 春闘独自要求書を３月６日に提出し３月末までに第１回団交を予定しています。物価高騰が続き更にお米や公共料金等も上がり、家計を逼迫しています。この春闘でまずは賃上げをしっかり要求し、深刻化していく人員不足問題や、地域手当の見直し、病気休暇を有給の休暇とすること等、様々な課題に執行委員わずか４人ですが、県本部や臨職評のみなさまに知恵や情報をいただきながら、取り組んでいきたいと思いますので今後ともよろしくお願いいたします。

病院統合に向けた協議も実施

市立伊丹病院労働組合

今年度も現業公企闘争については、現業職場である看護助手、調理師に関して、民間委託は考えてないことを確認しました。

看護助手の休暇が取得しやすい勤務環境や統合新病院へ向け、働き方改革（シフト）、９～17 時勤務、夜勤勤務など多様なシフト導入など、新病院開院を待たず、前倒しで正規職員としての採用枠など協議していくことを訴えました。

また有給取得率については、同じ看護職場で働いているにもかかわらず、看護師と看護助手の取得格差が起こらないよう職場環境改善を整えるよう訴えました。

会計年度任用職員の給与改定ついては、今年度も人勧に基づいた改定を確認し、具体的には月額報酬については、週 37.5 時間勤務の場合を 13,000 円 UP とし、その他短時間勤務者については、勤務時間により按分額の増額とし、2024 年４月に遡及実施されました。

休暇において、今年度も昨年同様夏季休暇３日＋有給休暇２日の確保はできました。給料表導入については、引き続き労使で情報共有をはかり、精力的に協議を行っていきます。

今後も私たちの働く環境を少しでも良い状況になるよう、組合員一同一致団結して頑張って行きたいと思います。

行政職給料表の導入に向けて

伊丹市立児童くらぶ指導員等労働組合

昨年末、行政職給料表の導入に向けて、給料表の案が当局より出されました。

24 時間児童支援員と経験年数６年目までの 30 時間児童支援員は１級。7 年目で 30 時間児童支援員は２級とされていました。現在の独自報酬表は、2,400 円が経験加算とされていますが、提案された給料表の間差額は、経験年数の長い児童支援員では僅かです。数年で頭打ちとなる者もいて、生涯賃金はかなりの減額となります。新人、経験年数の浅い者にとっては、間差額が 2,400 円を超える号給もありますが、いずれは、2,400 円を割りま

す。

「この給料表を受け入れないといけないのか？」過去からのたたかいで勝ち取ってきたものを手放さなくてはならないことに、非常に悩み苦しみました。臨時集会を持ち、１人ひとりの報酬額がどう変わるのかを割り出し、組合として出した答えは「私たちにとって、この案は良いものではない。このままでは、受け入れることができない」でした。それをもって臨んだ給料表検討委員会でしたが、当局から、この導入に関して課題が出てきたため一旦打ち切り、当初予定していた導入時期を「2025 年から 2026 年に延ばす」といわれました。私たちは、ほっとする反面、怒りが湧きました。これまでに、検討委員会で発せられた言葉は、「今回の機会を逃すと二度と給料表への移行はないであろう。よって、独自報酬表である限り、人勧対応はできない」といわれ、今後、報酬アップは見込めないといわんばかりのものでした。その上で出された案について、特に経験を積み上げ現場を引っ張ってきた児童支援員は、崖っぷちに立たされる思いで、考えに考え組合としての答えを出したのです。この思いを当局の対応は不誠実であると訴えました。その窓口では、「全ての人に良しというものはない」ともいわれました。言葉の意味は理解しますが、伊丹市の子ども、働く保護者のために事業がよいものとなるように、また、そこで働く会計年度任用職員の働きが認められるように、組合活動を通してたたかってきた私たちの報酬が減額されなければいけないのか、私たちの労働力を安く搾取する当局に対して、再開される検討委員会では、引き続き私たちの働きに見合った、働き甲斐のある給料表となるようたたかいます。

この賃金に対する要求項目を含んだ春闘要求書を３月に提出しました。独自要求書については、過去から訴え続けている要求が解決されないままで、項目が増えていっています。この重みをもって各要求書の提出時に回答されるよう訴えました。

人員不足、職場環境、民間参入等々課題は山積です。しっかり声をあげ、働き甲斐のある職場で私たちの雇用を守るためにたたかいます。今後とも、みなさまのご支援、ご指導よろしくお願いいたします。

子どもファーストの取り組みで直営堅持

芦屋市留守家庭児童会指導員労働組合

芦屋市放課後児童クラブの直営は 2024 年度４校９学級で運営してきましたが、新年度入会児童が 177 人のひまわり学級が 2025 年度より１学級増え４校 10 学級になりました。それに伴い支援員の人数も２級退職者補充を含め２級支援員３人の募集になり現在新規採用２人で残り１人は決まらないまま新年度がスタートしています。新規採用で仲間が増えたことは本当に嬉しいことです。

しかし相変わらず人手不足は解消しておらず、去年に引き続き現在 65 歳、66 歳の予備支援員が１年間雇用延長になりました。加配の数も全然足りません、担当課にはこれからも人材の確保を頑張ってもらうよう訴えていきたいと思います。

また 2027 年度に民間委託業者の契約が終わることを踏まえ、担当課から支援員と一度話し合いがしたいといわれています。どんな話しか分かりませんが、これ以上民間委託が進まないように、なぜ直営でなければダメなのか、直営の良いところを自分たちの言葉で伝えたいと思っています。

そのようなことから昨年度末頃より支援員全員で話し合い、保育の見直しとして早帰りする児童には別時間におやつの提供、宿題をする時間と場所を確保する、ときには部屋遊びと外遊びが選択できるなど、子どもたちにとってのより良い環境をつくってきました。今年度はお盆開級については試行で行うことになりそうなのと、夏休みの配食サービス、ＩＣＴ化など問題山積みです。

子どもファーストで今できることを頑張ってやることで直営を守り、そして私たちの雇用も守っていきたいと思っています。

これからもみんなで団結して頑張ります。

図書館司書 人員不足を理由に委託業務が拡大

芦屋市嘱託職員ユニオン

昨年、図書館で司書（会計年度任用職員２級）として働く仲間から、「このところイベントなどの開催が増えたことに伴う業務が多くなり、本来の司書としての仕事が滞ってしまっている」との訴えがありました。産休職員の代替要員として３年の期限付で採用されていた司書の雇用が 2024 年度末で切れてしまうこともあり、今でも日々大変なのに１人減ってしまっては、益々業務が追いつかなくなってしまうので当局に現状を知ってほしいと話し合いの場を持ちました。そして職員の勤務体制、業務の量を考慮して、司書の人数を減らすことなく雇用を継続することを要求しました。

当局も図書館職員の超過勤務の多さは承知している、持ち帰って考えるとのことでしたが、ふたを開けてみると雇用の継続は叶わずで、以前から一部の業務は業者に委託されていたのですが、次年度から委託される内容が増えるようになるという結果でした。

「業務に追われている」「人員が足りない」と声をあげれば、職場を改善するのではなく委託となってしまうのではないかと大変危惧しています。民間の力を活用することを全て否定するわけではありませんが、行政の責任を果たさず安易に委託へとの流れは避けなければならないと思います。

これからもみなさまへのご支援をよろしくお願いします。

地域手当引き下げ分を粘り強く交渉

芦屋市臨時・嘱託職員共闘委員会

芦屋市嘱託職員ユニオン（ＡＰＵ）と芦屋市臨時職員労働組合と芦屋市留守家庭児童会指導員労働組合の３単組は共闘を組んで活動しています。

昨年末の一時金闘争で継続協議となっていた地域手当について１月 29 日に折衝、２月

５日に全員待機で交渉を持ちました。

当局から地域手当を現在の 15%から 2025 年度より１%ずつ３年にわたり下げる、その間、通常の昇給（２級職員は２号給、１級職員は１号給）に１号給プラスするという提案が示されました。３年間でたった３号給プラスされたぐらいでは、マイナスが大きく到底納得できませんでした。

粘り強く思いを訴えた結果、とりあえず 2025 年度から地域手当を下げることと、2025 年度に限り１号給プラスでのむけれども、以後の昇給等については、人勧後、改めて協議していくことになりました。

看護休暇は、有給部分が正規職員と同じ 10 日となりました。無給部分はまだ正規職員と差があります。

私たちは共闘を組み、長い年月をかけて団結し、１歩１歩、正規職員との格差を縮めるためにたたかってきました。組合員はみんな責任と誇りを持って働いています。私たち非正規職員がいなくては芦屋市の行政は成り立たないはずです。民間委託の波、雇用の不安など、先のことを考えると憂鬱になりますが、これからも力を合わせて１つ１つ乗り越えていきたいと思います。

みなさまのご支援よろしくお願いします。

人員確保・適正配置が大きな課題

宝塚市職員労働組合会計年度任用職員協議会（レインボー）

私たち宝塚市職労レインボーは、毎年職場改善要求闘争として独自課題を交渉し続けてきました。昨年、会計年度任用職員の調理員の夏季休暇日数の引き上げを要求し、粘り強い交渉の結果、２日から４日に引き上げることができました。しかし、要求日数には至っておらず引き続き声を上げていきます。

春闘においては、人員確保・処遇改善等について強く要求していますが、前向きな回答を得ることはできず、継続協議の確認をすることで妥結しました。その中で、この人員確保闘争に特化した小委員会を立ち上げしっかり協議することを提案し、当局とともに進めていく方向に動いています。ここ数年、人員確保の課題についてなかなか解決に至らず、現場は疲弊しています。当局は欠員が生じないよう人員確保に努めると回答していますが、具体的な対策をとっておらず、この４月も放課後児童支援員は欠員のままスタートすることになりました。

欠員補充の対策として、当局から派遣職員の導入が提案され協議を積み重ねた結果、派遣の補助員を導入することになりました。４月から派遣補助員が配置されることになり、試行として検証・検討を続けていくことになります。また、当局は委託することも視野に入れているので今後も大きな課題となっていくことになります。

調理職場においても、会計年度任用職員の枠に正規職員が配置されるなど、適正配置が課題になっています。

「自らの問題は自らの手で」

様々な課題に対して組合員一同「一枚岩」となってたたかっていきます！ともに頑張りましょう！

課題は山積み・問題多きＵＴＷ

宝塚市会計年度任用職員労働組合 UTW

私たちの抱える問題は、いくつもあります。

まず、休暇制度の１つである私療養休の有給化。国が有給化になるので 10 日無給の私たちは、当局に要求しましたが、職員に周知する時間が必要・ペナルティ率の課題など理由にあげられ、４月からの私療養休の有給化は無理といわれました。これからも、窓口を重ね早急に有給化になるよう頑張ります。

次に賃金格差問題。以前勝ち取った賃金表についても、財政難を理由に難航しており、なかなか協議にすらならない状況です。私たちの組合は、様々な職種が混在しており、正規もいない職場もあります。仕事量を考えると労働の対価に見合わない職種ばかりです。この大きな格差問題を少しずつでも縮めていけるように声を上げ続け、自分たちが安心して生活するための生活給を強く訴えていきます。

そして、ＵＴＷの大きな課題の１つに組合員が増えないことです。

退職でさらに減少している現状です。組合加入に向けたチラシ配布など力を入れていきたいと思います。

課題山積み、問題が次々に起こるＵＴＷですが、おかしい・痛いと声に出し、みんなで力を合わせ進んでいけるように頑張っていきたいと思っていますので、よろしくお願いします。

物価上昇の中、地域手当減は許せない

三田市職員労働組合嘱託等職員分会

今年度、活動はじまりは市議選からで、組織内候補の橋本議員が三田市議会に誕生したことは大きな躍進と喜びでした。選挙運動中、他市の組合員方々が、雨の中応援にかけつけていただいたことにも今一度、御礼申し上げます。

11 月の会計年度任用職員交渉は、賃金平均３％の改定、長年の悲願であった障害福祉課・多世代交流館の賃金格差是正、年末一時金 2.35 月、60 歳以降の再雇用賃金を５号給アップと、一定の前進がみられる結果となりました。

年が明け、地域手当に関しては人勧準拠を盾に下がる方向となりましたが、この物価高で実質賃金を考慮すると本当に受け入れがたい思いです。特に、年が明けてからは身近な食べ物の値上がりが目立っています。コメ類は 70%を超す上昇となり、比較できる 1971 年以降で最大の伸びを更新していると報道に出ていました。他の食品に関しても同様。一部の生鮮食品高騰もキャベツが３倍、白菜は２倍超の状況です。ガス・電気などの光熱費、衣食住全ての物価上昇が強まりつつあるこの時勢に、賃金を下げるとは…全くもって腹立たしさしかありません！

冒頭、選挙について触れましたが、今年度は国内外選挙ラッシュで、由々しき事態を感

じる結果に終わっているものが目立ちます。まずは目先の問題改善も必要ですが、大局を常にみることを怠らないように、最悪の歴史が繰り返されることがないように、平和な世界で、子や孫世代が末永く安心して暮らせることを、強く願います。

初めての勤勉手当支給、４月遡及と地域手当のたたかい

淡路市職員労働組合臨時等職員評議会

会計年度任用職員については、2024 年度から勤勉手当が支給されるようになりましたが、2024 年度人事評価結果の処遇反映基準が労使交渉のないまま行われ、６月期の勤勉手当の成績支給率は、新規採用者等を除く職員はＢ３の 95/100 で支給されました。

臨職評からは、不足分の５/100 は、どこへ行ったのか？上位者Ｂ１とＢ２へ上乗せされた形跡もなく、制度運用の見直しを求めました。

一方で、2024 年８月の人事院プラス勧告を受け、今年も若年層の行政職俸給表(一)の１級と２級が大幅に引き上げられました。そして 10 月 29 日の臨職評独自の団体交渉において労使協議を重ね、今年も正規職員同様に４月に遡及して年末までに差額支給することを求めました。11 月７日の賃金確定交渉において賃金引き上げを追及した結果、昨年に続き、正規職員同様に 2024 年４月に遡及して差額支給すると回答があり、12 月議会で給与条例可決後に、月給制は４月に遡及して差額支給および時給制は 2025 年１月からの給料表により反映させることで妥結しました。

一時金支給については、人勧どおり正規職員同様に 0.1 月引き上げ（期末手当 0.05 月+勤勉手当 0.05 月）、12 月期は期末手当 1.275 月と勤勉手当 1.075 月の合計 2.35 月となりました。12 月期の勤勉手当への成績支給率については、県市町振興課に確認し、本市のような運用をしている自治体はないことを伝えた結果、2024 年度の６月期と 12 月期を 100/100 として対応することになり、あわせて６月期の不足分 5/100 は、12 月期勤勉手当に上乗せして支給対応する回答を引き出し、年末までに支給されました。

地域手当については、これまで淡路島内は無支給地でしたが、2024 年 8 月の人事院勧告により４％支給地となりました。しかし、当初２％の市当局提案が出され、組合からは物価高騰による組合員の生活への影響や職員の人員確保などの観点から４％支給を強く要求した結果、正規職員同様に会計年度任用職員も４％支給とすることで合意できました。組合という組織があることで、私たち臨職評として継続して団体交渉の場を持つことができ、今年は昨年のたたかい以上に大幅に賃金を引き上げることができました。

私たち臨職評は、官製ワーキングプア（官がつくり出した劣悪な賃金・労働条件）を改善するために結成し、会計年度任用職員制度ではじまった同一労働同一賃金の「処遇改善」と、正規職員との「格差是正」の取り組みを続け、2024 年度からは正規職員の年収にようやく近づくことができました。これは 2009 年 11 月の設立当時に正規職員の役員のみなさんが協力し尽力してくれたからこそ成し得たものです。そのことを忘れずに継続的に取り組みを進めていきます。

評価基準を透明化し、雇用不安の払拭を

南あわじ市職員労働組合　非常勤職員部会

私たち南あわじ市職員労働組合非常勤職員部会は、現在組合員 146 人で活動しています。

2021 年４月から会計年度任用職員となり５年が経過するなか、「同一労働同一賃金」をめざし職場改善に取り組んできましたが、正規職員との格差（差別）はまだ解消されていません。

会計年度任用職員制度は、導入時に十分な協議が尽くされぬままスタートし、当局側も「完全なものではなく、見直すべきところは見直す」と認識しています。その結果、「勤勉手当の不支給」「初任給の位置付け」「１年未満の経験は加算されない」「給料の上限」「フルタイム逃れ」「病気休暇の無給」など、多くの課題を抱えていました。

昨年度は、人事院勧告に基づき月例給が平均 2.76%引き上げられ、４月に遡って適用されることになりました。一時金についても 0.1 月分が増額されました。さらに地域手当４％の引き上げを勝ちることができました。

また「病気休暇の有給化」など、一定の処遇改善はありましたが正規職員が減少する中、業務を非常勤職員が担うことも少なくなく、それに伴う処遇については十分とはいえません。

勤勉手当の支給が実現したことで、非常勤職員の労働意欲や士気の向上が期待されていますが、そのためには公正かつ納得のいく評価制度が欠かせません。現状の評価制度は評価基準が十分に明確でないことや、評価結果が任用の更新に直接影響する可能性があるため、多くの組合員にとって不安材料となっています。こうした懸念を払拭するため、当局との交渉を通じて評価基準をより透明性の高いものにするよう取り組みます。

今後も、正規職員との格差是正をめざし、「給料の上限撤廃」「勤務時間はフルタイム」の課題を柱に組合員の団結をはかりながら、全員で取り組んで行きたいと思います。

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

ともに頑張りましょう！

みんなで一意同心をめざして

猪名川町臨時・嘱託等職員労働組合

数年前に組合という組織がよく分からないままに、ただその行動の拠りどころとなるのは労働環境や福利厚生の改善をめざす団体であるのだな、という薄い知識だけで加入致しました。以来６年目となりますが、未だ私は名前だけの存在です（申し訳ございません）。ただ私のような個人でも数が集まれば水滴石穿（すいてきせきせん）となるのでしょうか。首になっていないということは存在意義だけはあるのかも？と自負しております。

猪名川町は組合の加入者が非常に少なく、恐らくその要因としてあげられるのが組合費の負担や様々な組合行事への参加です。また役員となれば業務はもっと増えて拘束時間が

長くなります。加えて非組合員であっても組合員と同等の利益を享受できるとなれば、わざわざな思いが先行して足枷になるのでしょう（この辺りは矛盾に逢着を覚えますが)。

私見的な感想として、組合活動は「無償で自分の時間と労力を自発的な行為でもって提供する」という前提において、ボランティアに近いように感じます。前述の通り組合活動は非常に有益です。私たち労働者の権利と処遇改善のために最前線で尽力を尽くされている方々には感謝の気持ちでいっぱいです。非組合員の方々も労働条件を良くしたいという思いは私たちと同じはずですので、せめて組合の活動に理解をいただき、裾野が広がるように加入者が増えれば尚良しですが、互いが斥力の関係とならないよう注意したいところです。

兵庫県知事のパワハラ疑惑など、ここまでの大きな問題に発展するのに何故組合が機能しなかったのか不思議に思います。雇用者も労働者も大局的には「労働をする」という立場において同じです。互いのために働くことが、詰まるところ自分のためになると感受します。労働者が気持ちよく働ける環境づくりのため、及ばずながら私自身も一組合員として努力させていただきたいと思います。

2024 確定闘争で４月遡及を実現

明石市非常勤給食調理員労働組合

10 月の現業闘争は明給労と臨職ユニオン合同の交渉となりました。明給労の重点要求として４月遡及と直営堅持を訴えました。４月遡及に関しては、当局から「教育委員会だけで制度を決めるのは難しい問題。要望があったことは人事とも検討して今後も進めて行きます」との回答。

直営堅持に関しても「調理現場だけでなく退職者補充に関しては民間でできることは民間でという考え方の中で財政健全化計画をしているので大きな考え方については変わらない」との回答でした。

２回の事務折衝。最終交渉で４月遡及に関しては、昨年同様 11 月の年末一時金闘争での市労連対応として継続協議となりました。

学校給食臨時調理支援員は、３年雇用のため２月に公募試験を控えているなか公募試験の撤廃を訴えました。

「試験は実施。採用人数は支援員６人、１年雇用の補助員３人」の回答。現在支援員７人いるなかでの１人減。交渉のなかで組合員が強く訴え、特執の方からも「現在７人は４年～14 年のベテラン。明石の財産。試験撤廃を求めているのに話にならない。再構築してほしい」との言葉がありました。

２度の事務折衝。最終交渉で「採用人数は６人程度」の回答を確認しました。

２月の試験では７人全員合格となりました。そして、年末一時金闘争で昨年から訴え続けてきた４月遡及が決まりました。

11 月 28 日に４月遡及の説明会を市職労の方を迎えて、明給労、明保労、臨職ユニオン合同で実施しました。

市職労・現評のみなさまの支援のもと、私たち組合員が一致団結してこれからも頑張っていきたいと思います。みなさまのご指導、ご支援よろしくお願いします。

新年度の欠員解消求めて取り組む

明石市保育所臨時職員労働組合

明保労では、後継者育成を念頭におきながら役員に仕事の分担を振り分けました。

しかし、今年度は病気になり私療休暇に入る方や産休に入る方、公募試験で落とされた方などが重なり組合活動が苦しい状況になっています。人数不足により体調を崩す方が増え、職場環境の改善が必要で組合の重要性を日々感じています。

現業闘争では、人事院勧告通り給与改定し賃金引き上げと４月遡及を獲得。地域手当は、今６％支給を 2025 年度から７％、2026 年度から８％にすることが決定。会計年度任用職員の募集要項の採用期間が継続者は、３年から５年に事前の協議なく変更されたが勝ち取ることができました。

組合員の増員をめざして茶話会や人事院勧告での年収上昇の説明会を開き、職場で組合の必要性を話しながら組合に誘い、３人の組合員加入へつなげることができました。これからも組合のことを知ってもらいながら増員をめざします。

人員不足の中、公募試験で数人落とされて４月からの職員体制に不安を感じていましたが、当局側が４月には人数不足はないといっていたにも関わらず、３月の人事で 10 人の欠員やパート 25 人の欠員がありました。今正規職員の方や市労連の方と力を合わせ、当局と話をしています。職場環境の改善のためにこれからも力を合わせて頑張ります。
今後ともご指導、ご支援よろしくお願いします。

「業務内容の高度化」の撤回に向けて交渉

加東市臨時・嘱託等職員労働組合

10 月 10 日、当局から「会計年度任用職員（事務補助）の業務内容の高度化」の提案があり事務折衝を行いました。

今まで、事務補助は正規職員の補助的業務を行っていましたが、来年度から一般事務として、責任を持って一担当として業務を担ってもらいたいという提案でした。具体的な業務内容は、事業実施に係る起案文書の作成および決裁の回付、財務会計処理等、明らかに正規職員が担う業務になります。

見直しの根拠は、2024 年度から、勤勉手当が正規職員と同率支給になったため年収ベースでは、高卒３年目の正規職員とほぼ同等であり、同一労働・同一賃金と捉えれば、業務内容の質、量ともに増やしても構わない、また、人件費が 1.3 倍に増加することにより、業務効率を上げたいというものでした。

そもそも、勤勉手当が出たため年収が増えたのは、本来支給すべきものが支払われただけで、生涯賃金や労働条件は、正規職員と比べものにはならず、勤勉手当の支給を理由に業務内容の高度化をはかるような自治体は、他にはありません。

会計年度任用職員制度の導入時、当局は「職の整理を行う」といい、事務補助は、正規職員の補助的な業務しか担ってもらわないということで、それまでのフルタイムから７時間勤務のパートにされてしまいました。しかし、実際は「職の整理」は行われずに現在に

至り、事務補助の中でも、正規職員に近い業務を行っている職員がいる一方で、事務補助の業務ですら選び、職場に支障をきたしている職員が数名いるという実態から、当局は、全ての事務補助に対して、今回の提案による業務を行うように求めてきました。

総務省マニュアルでは、「会計年度任用の職」の職務の内容や責任の程度については、常勤職員の職と異なる設定にする必要があると明記されており、当局の提案は、会計年度任用職員制度の運用を逸脱しています。財政難と正規職員不足の解消を会計年度任用職員に担わせようとするこの乱暴な提案は、会計年度任用職員制度そのものを根幹から揺るがすものであり、加東市のケースが容認されれば、県下の自治体への影響が懸念され、また、正規職員採用の抑制にもつながるのではと考えます。

私たちは、市労連、県本部、播磨ブロックの方々にも出席していただき、11 月に３回交渉を行い、当局に白紙撤回を求めました。しかし、当局は聞く耳を持たず、平行線のまま。「総務省マニュアルには、給料が上がったことを理由に業務内容を見直してはいけないとは書いていない」、業務内容についても「正規職員の業務とは捉えていないので、会計年度任用職員制度を逸脱しているとは考えていない。組合とは見解の相違である」というばかりでした。

早く決着をつけて、来年度の任用の申し込み文書に今回の提案を明文化したいという当局に対し、再度、会計年度任用職員制度を逸脱していないと考えている根拠を述べるよう要請したところ、12 月に提出された文書は、業務内容の「高度化」が「見直し」に変わっただけで、内容は何ら変わりのない提案でした。

１月９日、交渉を行い、当局に対して５年前に立ち返り、「職の整理」からはじめる必要があり、組合と当局が協議を行い、時間をかけて業務の見直しを行っていくよう提案しました。問題のある職員に対しては、人事課ないし所属課の課長が、きちんと指導するべきではないかと。また、当局が求めている業務内容は、正規職員が担うものであるが、現在その業務を担っている事務補助職員がいる実態を踏まえて、事務補助とは違う賃金体系、労働条件の新たな職種を創設してはどうかという具体的な提案も行いました。

しかし、当局は、来年度からの運用は譲らず、不備があれば運用しながら修正していくといい、決着がつかず、私たちは、市長交渉を要請したところ、翌日、副市長と協議の上、回答するとのこと。気付けば、日付が変わっていました。

１月 10 日、当局から以下の回答がありました。

① 今回の業務見直しについては、白紙撤回しない

② 来年度の任用の申し込み文書には、業務見直しの内容の明文化はしない

③ １年かけて、見直しについて組合と協議する

白紙撤回には至りませんでしたが、「職の整理」を行う良い機会と捉え、当局には正規職員を含め、職場の実態をきちんと検証するよう求め、組合と当局が丁寧に協議しながら見直しを行っていきたいと思います。

また、今回の提案による交渉等により、来年度の任用申し込みが大幅に遅れました。加東市は 2014 年度任用申し込みから２回更新３年目に公募面接が入っています。該当する

２人の組合員に３月に入ってから不合格通知が届きました。組合員と個別面談を重ね意思確認も行いました。２人とも３月末には次の職場が決まったと報告がありました。年度最後に組合員の雇用が守られなかったことが悔しく、これが今の単組の現状だとあらためて認識しました。

事務補助業務の提案が行われてから、事務補助の組合員に意見を聞き、情報を共有してきました。今後も、組合員から現場の情報を得ながら進め、また、仲間を増やし、より組合の力を強固なものにしていきたいと考えています。

今後とも、みなさまのご助言、ご支援、よろしくお願いいたします。

上限年齢撤廃、人事評価の運用改善が課題

加西クローバー労働組合

2024 年賃金確定闘争の結果、本年度も給与表の改定と、期末・勤勉手当の支給月数をともに 0.05 月分ずつ均等に配分した引き上げと４月遡及についても勝ち取り、正規職員と同様に人事院勧告に準じた取り扱いが決定しました。月給者は 12 月 27 日、時給者は１月 15 日にその差額が支給されました。

さらに、2025 年度より地域手当の支給も２％勝ち取ることができました。引き続き、交渉を続けていきます。

これまで何年も継続交渉を重ねてきた「上限年齢撤廃」に関しては、2025 年２月６日、60 歳以降も昇給することを勝ち取るができました。また、現在 60 歳以降の者についても、今あるべきところの号給に位置付することも確認できました。

この件については、前年に引き続き、2024 年６月 28 日に県本部臨職評が県の市町振興課と交渉し、「業務内容が変わらず年齢だけで給料を下げるのは適切ではない。現状を確認し、是正するように助言・指導する」との見解を引き出していただきました。また、県本部や播磨ブロックの定期大会等でも加西市の上限年齢について発言させていただく機会を幾度もいただきました。

私たちクローバー労組だけでは勝ち取ることができなかったと思っています。加西市職員組合の支援や各単組のみなさま、また県本部臨職評に結集する仲間のおかげだと心より感謝申し上げます。

しかし、その翌日２月７日、７人に対して突然「再度の任用をしない」通知が出されました。65 歳以上の専門職が４人、65 歳未満が３人（うち組合員が２人）でした。

正規職員に対して会計年度任用職員が多いと監査委員から指摘されていることは聞いていましたが、組合に対して何の相談もなく突然本人に文書で通知されました。当局に理由を確認したところ、育児休暇の正規職員の復帰と全体の業務量と人事評価の結果によるものでした。

組合に対して何の相談もなかったことは、組合軽視であるため当局に謝罪を求めると「大変申し訳ありませんでした」と認めていました。

人事評価制度が導入されましたが、加西市の場合は従来通り課長面接のみとしてきたはずでした。しかしＡ～Ｄの判定を設けており、ＣとＤについては再度の任用対象とならない基準を労使協議もなく勝手に設けていました。

人事評価制度は、公平・公正で客観性・透明性があり、納得性の高い制度として運用させていく必要があることを元に３月 10 日全員待機交渉を実施しました。
人事評価（A～D）の基準は示されましたが、人事評価をする所属長の仕方に違いがあることもわかりました。今回の「再度に任用をしない」通知を取り下げることはできませんでしたが、来年度より人事評価をする所属長には採点方法は統一し、「再度に任用をしない」材料にせず、人材育成に活用するよう求めました。結果「人材育成の活用に努める。また再度の任用は客観的な能力に基づいた任用を行う」との回答を得ました。
組合員全員が、安心して働ける職場をめざして、ともに頑張りましょう！
今後もみなさまのご指導、ご支援をよろしくお願いいたします。

三線、整体など楽しい企画で組織強化

たつの市臨時・嘱託等職員労働組合

私たちたつの臨嘱労は、会計年度任用職員の処遇改善に向けて、７月・10 月・２月の３回にわたり団体交渉を行い、休暇制度で前進回答を得ることができました。病気休暇（無給休暇）30 日のうち 10 日が有給休暇に、また子どもの看護休暇（無給休暇）の対象となる子どもの範囲が中学校卒業まで広がり、子どもの入園・卒園式などの行事参加や、感染症に伴う学級閉鎖等の場合でも取得できるようになりました。しかし、病気休暇の日数と、子どもの看護休暇は無給休暇のままであることに変わりがなく、今後は病気休暇の日数拡大と、子どもの看護休暇の有給化を求めていきます。
また、日曜日と月曜日が定休日で、月曜日と祝日が重なった場合に振替の休日がない職場があり、同じ条件で働く他の職員に比べて、年間の出勤日数が多くなっています。カレンダー上、月曜と祝日が重なることが多いので、時給単価に換算すると差が生じていることへの改善も、引き続き求めていきます。
2020 年度からはじまった会計年度任用職員制度ではありますが、４月遡及や勤勉手当の支給、さらに４月からは地域手当の支給など、少しずつ処遇改善をしてきました。しかし、昇給上限の撤廃などの賃金体系や、同一職種で再度の任用を３回繰り返した会計年度任用職員を対象に、順次公募が行われることへの雇用不安など、まだまだ改善しなければいけないことがあります。
たつの臨嘱労では、組合員同士の交流の機会を広げるために、４月に三線体験会、10 月に自力整体の講座、３月には食事会を開催しました。
１人でも多くの組合員を増やすとともに、働きやすい職場環境を整えるため、さらに活動をしていきます。
みなさんのご指導・ご支援をよろしくお願いいたします。

アンケートで保育職場の課題を把握

佐用ひまわり職員労働組合

佐用町ひまわり労組はアンケートを取ったことで、保育現場の実情があまり良くなく、３つの問題点が出ています。

まず１つ目は保育現場の適正な人員配置についてで、補助員という保育士資格を持たない職を保育現場に入れて園を回すことで資格職との兼ね合いが難しくなっていることです。

２つ目は加配職員の配置について、加配職員への負担がかなり厳しくなっていることです。報告文書もあり、非常に負担が大きくなっていると聞きます。

３つ目は保育現場の時間外勤務について、園によって時間外勤務の取得に差があり、公平性に欠けているのではないかということでした。30 分の時間外の積み重ねといっても１ヵ月となれば大きく、昼休憩もあまり取れないという保育現場での時間外勤務について改めて考える必要があります。

佐用町職にも相談し、確認しようとしています。保育現場では４月に職員の補充も確認できており、時間外勤務については同じ職場に働く者として、まずは園長、正規職員に相談するべきと佐用町職からの話がありました。

組合から総務課に直接尋ねることによって難しくなることも考えられるので４月以降の人員配置を見て役員、保育士の意見も改めて聞いて話し合いを持ちたいと思います。

人事評価制度については現時点で最終提案は提示されていませんが、概ね最低点の簡易なものとなります。

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

労働条件改善とともに組合員も拡大

豊岡市職員労働組合臨嘱評

2024 年度は、私たち豊岡市会計年度任用職員にとって大きな転機を迎えた年となりました。2023 年度からたたかい続けてきた勤勉手当が６月に支給されました。そして継続協議であった人事院勧告による給与表の改定、それに伴う４月遡及を、今年度こそは当局に首を縦に振ってもらわなければならない！この思いを強く持って、春闘からたたかってきました。

2023 年度はとても苦しい気持ちで確定闘争を終え、悔しさをバネに様々な学習会に参加し、たたかい方や知識を得ました。得たものは組合員に共有し、また組織拡大や志を１つにするよう役立てました。その組合員全員の大きな気持ちが当局に届いたのか、今年度は大きな成果を得ることができました。給与表の改定、期末手当引き上げ、４月遡及、何年もかかってようやく私たち会計年度任用職員の存在価値が認められたような気持ちになりました。

他にも結婚休暇を１月後まででであったものが１年後まで取得が勝ち取れました。また、選考なしでの任用回数の上限撤廃、昇給上限の撤廃、病気休暇、子の看護休暇の見直し、初年度の年次有給休暇を 20 日からスタート、以上は継続協議となりました。これも組合員１人ひとりの思いが１つとなり、要求し続けた成果として、まずは一歩を踏み出しました。

組合がなければ、要求することも私たちの思いを生の声として届けることもできませんでした。そして、成果も得られなかったのです。改めて組合があってよかった、声を届けることができてよかったと実感しました。そして、組合員の数も少しずつ、増えてきています。協力してくださる方々のおかげで、会計年度任用職員の組合があることを非組合員の方々に伝えることができています。しかし、まだまだ組合員の数は会計年度任用職員の数には到底及びません。今後も“１人１声”の気持ちで活動し続けていきます。

また、今年度は、ワークショップを通して、組合員の交流をはかることができました。何かを一緒に作り上げることで隣の人と声を出し合ったり、できあがりを喜び合ったりし、組合としての「志を１つにする」という精神に通じるものがあるように思えました。話したことのない職種の方と話すことで分かり合えることもできました。「楽しくなければ活動もできない」という研修での言葉もあり、まさしくその通りだと感じました。今年度の豊岡市臨嘱評は、楽しく笑顔の多い活動になりました。次なる課題へ組合員が１つとなり、力強くたたかっていきます。ともに頑張りましょう！

臨職評の活動再開に向けて頑張る

豊岡病院労働組合臨時等職員評議会

2023 年 11 月から臨職評は活動を休止しています。地方自治法の改正により 2024 年４月から勤勉手当の支給が可能となり、豊病労組の会計年度任用職員においても、正規職員と同じ支給月数が支給されるようになりました。また 2024 年２月からは、「看護補助者処遇改善手当」が創設されました。補助金の対象は豊岡病院と朝来医療センターにおける病棟配置の看護補助者のみでしたが、組合４病院の看護補助者全員に分配する形で、月 4,000 円の手当が支給されております。これら２つにより会計年度任用職員の給与が上がったことから、中央執行部が会計年度任用職員に向けて、給与の仕組みを説明し、組合の必要性と加入促進をはかりました。説明会により数名の組合加入がありました。

賃金確定闘争では 2024 人事院勧告を基に交渉を行いましたが、会計年度任用職員においては、人勧適用後の給料表において直近上位の金額となる号給に位置付が行われました。賃金確定闘争の内容については、かなり厳しい提案であり、会計年度任用職員の組合員に

は交渉内容を報告し、臨職評の重要性を伝えました。

臨職評の活動は必須であり、活動再開に向けて取り組みます。

たたかいの成果を未加入者にも広げる

養父市臨時・嘱託等職員労働組合

私たち養父市臨時・嘱託等職員労働組合は結成 18 年目を迎えようとしています。組合を立ち上げたころに比べると、組合員数は減ってしまっているので、日々、組合員の人数を増やすことを目標に声かけをしています。

昨年度は人事院勧告による賃上げで給料表の改定があり、４月に遡って支給され、「勤勉手当の支給、地域手当も支給する」と当局からの連絡がありました。会計年度任用職員に対して評価をしてもらえたことは嬉しく思っています。これは、先輩方や自分たちがコツコツと今までたたかってきたことが、実を結んでいる結果だと思っています。

しかし、正規職員と同じ勤務内容でも、給与面などまだまだ評価されていない面など、不満な声もよく聞こえてきます。働きやすい職場にしたいなら、心を１つにして、自分も声を出して要求しないと変わらないことを加入していない職員に伝えていこうと意気込んでいます。小さい組合ですが、自分たちを評価してもらうため、今後もたたかっていこうと思います。ともに頑張りましょう！

今年は昇給上限の撤廃と参議院選挙！

公立八鹿病院職員組合臨時等職員評議会

八鹿病院臨職評では、今回の交渉で正規職員と同様の地域手当の支給と有給の病気休暇を５日から 10 日にすることを勝ち取りましたが、昇級上限を改善できなかったことが課題として残りました。

昨年、組合員に臨職評の活動を知ってもらうため、勤勉手当支給を勝ち取った交渉の報告会を兼ねたオルグを行いました。オルグでは、特別休暇など処遇で正規職員と格差があることや、昇級上限があることで働き続けるモチベーションが上がらなくなっているといった意見があり、長く働き続けるためには格差のない処遇や賃金が上がり続けることが必要だと感じました。昇級上限の改善については今後も要求し続けます。

今年は７月に参議院選挙があるため、県本部で学習した政治活動について、単組でも学習会を計画しています。

20 年という節目の年に思うこと…

朝来市職員労働組合　臨時・嘱託職員評議会

2024 年６月、第 20 回の節目となる定期総会を無事に終え、決意も新たに団結をはかり

ました。

今年度の人事院勧告に伴う給与改定に伴い、一昨年は勝ち取れなく悔しい思いをした賞与・月例給とも遡及となり１月に支給されました。給与明細の金額にビックリ‼「本当に貰っていいの？」とあちこちより嬉しい声が聞こえてきました。

また、４月からは地域手当 2025 年度２％、 2026 年度からは４％が支給予定です。

このことを当たり前と思わず今まで以上に気を引き締めて就労し、あらためて継続雇用・昇給上限の撤廃・病気休暇等々、まだまだ「同一労働・同一賃金」を目標に邁進していかなければいけません。

しかしながら、退職等により年々組合員が減っています。今一度、労働組合の大切さを再確認し１人でも仲間を増やし１つひとつ勝ち取り１歩ずつ前へ進んでいきます。

ともに頑張りましょう。

組合活動の成果が実感できた

丹波市臨時・非常勤職員労働組合

昨年度は、念願の勤勉手当の支給がありました。一昨年に続き人事院勧告による給与改定も年度内に行われ、４月遡及もあり年収がぐんと増えました。処遇改善は少しずつ進んできているのは、全て組合が当局（職員課）に申入れし、勝ち取ってきたことです。何度も加入チラシを配布していますが、組合のことをまだ知らない人も多く、「給料が上がっているけど、なんで??」という声も多く聞きました。

今の勤務条件は当たり前ではないし、完璧なものではありません。今までより少し良くなっただけです。もっと良くするためには、会計年度任用職員全員の声で訴えなくてはいけません。

今年度から、10 日の病気休暇が有給化されます。地域手当の支給もはじまります。もちろん、どちらも組合の活動の成果です。

職場内で困ったことがあったとき、１人で悩んで解決できないことでも、組合に加入していれば解決していける方法を一緒に考えることができます。

市民サービスを担う職員として、頑張って働くことは正規職員と同じです。しかし、処遇がよくなったことで、他市では雇止めが起こっています。そのようなことが起こらないように、少しでも働きやすい職場になるために、さらなる処遇改善に向けて一緒に活動しましょう。

組合があるからこそ、成果勝ち取れた

丹波篠山市職員労働組合臨職評

2024 年度は組合員数 55 人でスタートしましたが、現在１人減り 54 人で活動しています。

今年度より正規職員同様に勤勉手当の支給、忌引き休暇の増加、子の看護、短期介護休暇の有給化、公募試験の廃止等嬉しいスタートとなりました。このことを掲げたチラシを配布し、組合員を募集しましたが、新規の獲得には至っていません。

粘り強い交渉の末、一時金、月例給改定、交通費は人事院勧告の通り実施し、４月からの遡及対応となることを確認しました。遡及分の支給については、2025 年２月末に支払われ、２月分からの給与のベースアップとともに組合員一同喜び合いました。

また、2025 年４月より子の看護休暇が小学校３年生修了までに引き上げられることや、地域手当の支給を確認し、妊婦検診と病気休暇の有給化を検討することを返答いただきました。

昨年度に続き大きな成果をあげることができたのは、組合があってこその成果だと思います。これからも組合について学び合い、仲間とともに声をあげ、１歩ずつ非正規の不安定な雇用状況を改善していけたらと思います。

町職にも支えられ、労働条件改善

香美町職員組合 臨時嘱託等職員評議会

① 2024 年人事院勧告に関する対応

月例賃金については、人事院勧告に基づき 12 月末に差額分を支給いただきました。昨年同様、私たちの要求が通り大変喜ばしいことでした。

② 勤勉手当の支給

今年度より、勤勉手当の支給がはじまりました。

見たことのない給与明細の額に、組合員一同大変喜んでいます。

③ 病気休暇の有給 10 日間取得

以前から訴えてきた病気休暇の有給 10 日について要求いたしましたが、回答は、国の取り扱いに準じるとの回答でした（11 月時点では無給）。

しかし、2024 年 12 月２日に改正された「人事院規則 15-15 第４条第１項第 14 号」に基づき、１週間の勤務日の日数が５日の職員は 10 日、４日の職員は７日、３日の職員は５日、２日の職員は３日、１日の職員は１日を、最低でも有給とすることを要求し、現在交渉中です。

④ 地域手当の支給について

当初、条例にてスポット会計年度職員には地域手当を支給できないらしいといわれ困惑いたしましたが、親組合の方も一緒に協議をしていただき、１月の議会に「会計年度任用職員に対する地域手当相当分の報酬月額上乗せ」に関する条例改正の議案が提出され、支給していただけることになりました。

香美町臨嘱評は 19 人と少人数ながら、たくさんの職員さんに支えられ活動ができています。「大きな力」に感謝しながら、これからも活動していきたいと思います。

少人数でも頑張っています

新温泉町臨時等職員労働組合

私たち新温泉町臨職労は、今年 20 年目を迎えています。200 人以上いる会計年度任用職員ですが、組合員はわずか 15 人です。昨年度の春には募集の声かけやビラ配りをして簡単な集会を開き、組合員だけの特典や交渉で勝ち取ったものを伝えましたが、入会者は少なく腹立たしい思いでした。それでも活動を続けて、①年末一時金期末手当 0.05 月アップ、②月給引き上げに伴う４月遡及の付与、③勤勉手当の付与、④地域手当４月から２％を月額報酬に上乗せして支給を勝ち取ることができました。

今後は、病気休暇有給 20 日、看護介護休暇の有給化を勝ち取ることを頑張ります。また、１人でも多くの組合員を増やして団結して粘り強い交渉を続けていきたいと思います。

声を力に、
一歩前へ

岸まきこ

参議院議員（自治労組織内）

公式HPや各種SNSで日々の活動を発信中!

岸まきこ公式サイト
kishimakiko.com/
岸まきこ 検索

YouTube
【きしまきちゃんねる】

Facebook

LINE
【LINE公式アカウント】

(旧 Twitter)

Instagram

★LINEスタンプVol.2も販売中!!

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。