

Tsunagaru Tsuzukeru Tachiagaru
～つながる・つづける・たちあがる～

「誇りと怒りの“3T”アクション」

スタート交流集会【第1部】

報告集

2022年6月5日（日）

オンライン開催



つながる つづける たちあがる

誇りと怒りの3T
アクション



自治労連



ほこイカちゃん

凡 例

- 本冊子は、2022年6月5日（日）に開催した「誇りと怒りの“3T”アクション」スタート交流集会のうち、一般公開されている第1部の発言を収録した報告集です。
- 本冊子所収の発言の内容は、集会の熱気も感じ取ることができるように、原則として集会当日の発言をそのまま収録しました。
- 本冊子では、佐賀中執による「ほこイカアクション及びアンケートの概要説明」は省略いたしました。ただし報告資料については本冊子の「資料」に収録しました。

2022年6月



「ほこイカ」ホコ！

鉾（ほこ）と烏賊（イカ）でほこイカホコ！

会計年度任用職員みなさんが安心して働けるよう

「つなぐ・つづける・たちあがる 誇りと怒りの 3
T” アクション」を応援してるホコ！

鉾みたいな耳（ヒレ）はするどいけれど、剣や槍と
違ってまーるいホコ。これは3Tアクションの強い
けれど、優しい姿勢をあらわしてるホコ♪

ほこイカちゃん

目 次

第 1 部	1
開会あいさつ	1
● 桜井委員長（自治労連中央執行委員長）	1
つながるメッセージ	3
● 渋谷さん（はむねっと運営メンバー・NPO 法人参画プラネット代表理事）	3
● 田村さん（建交労中央執行委員）	5
● 井上さん（全教中央執行委員）	6
● 小尾さん（中央大学経済学部助教）	8
特別報告	10
● 吉田さん（盛岡市職労委員長）	10
● 曽我さん（大阪自治労連中央執行委員・本部非正規公共評事務局長）	12
閉会あいさつ——まとめと行動提起	15
● 石川書記長（自治労連本部書記長）	15
資料	18
● ほこイカアクション及びアンケートの概要説明（佐賀中執報告資料）	18

第 1 部

● 小川さん（司会）

本日司会を担当する埼玉の小川です。私は法改正に先立ちまして国会で参考陳述をさせていただきました。会計年度任用職員制度の導入によって自治体の非正規労働者の全国統一と処遇改善を図る、これが法改正の趣旨であったはずなのに、見事に裏切られた気持ちでいます。処遇改善はおろか、格差は拡大し、人事評価を理由とした雇止めも全国各地で起こっていると聞いています。私はこの集会を通してみなさんと一緒に「誇りと怒りの“3T”アクション」を大きく進め、抜本的な制度改善に繋がっていきたく考えています。それでは、このスタート交流集会の開催に当たり、自治労連本部桜井中央執行委員長から挨拶をいただきたく思います。よろしくお願いいたします。



開会あいさつ

● 桜井委員長（自治労連中央執行委員長）

全国のみなさん、こんにちは。今日の交流集会にご参加いただきありがとうございます。はじめに冒頭で申し上げたいのは、ロシアによるウクライナへの侵略が始まって昨日でちょうど 100 日が経過しました。本当に一刻も早く撤退をさせる、そういったことが求められます。また合わせてですが、こういった情勢のもと日本の軍事力を強化しようとしている現在の政権を変えるためにも、今年は参議院選挙もありますが、軍事力強化を追い詰めていく世論作りをみなさん方とともに展開していきたい、というふうに思っています。



さて、みなさん、非正規の方々の雇用や賃金、労働条件を守る闘いを、数年にわたって我われ自治労連も展開してきました。ポイントで言いますと、2010 年に「誇りと怒りの大運動」という運動を展開しました。そしてその後、2017 年からは雇用や正規・非正規の方々をつなぐ「つなぐアクション」を展開してきています。そうした、これまでの運動を礎にしながら、今回これまで以上に、さらに運動を進めようということで、「誇りと怒りの“3T”アクション」、これをスタートさせる本日の集会にたどり着くことができました。今日までに、この取り組みを成功させるためにご協力をいただいた皆様方に感謝を申し上げるとともに、これまで非正規の方々の雇用や賃金労働条件を守り、そして向上させるために連日奮闘をされたみなさんに改めて敬意を表します。また今日の交流集会におきまして連帯のメッセージを送っていただきます全教、建交労、はむねっとの方々、そして中央大学の小尾先生、本当にありがとうございます。お礼を申し上げます。

さてみなさん、自治体でアウトソーシングが進み、そして正規が減り、非正規が増えていく、こういった状況が作られてきたのは大きくって2つの背景があると思っています。1つは、「日本全体で安上がりの労働者を作り、不安定雇用を増やすという政府や財界の方針が具体化されてきた」、そういったことではないでしょうか。その証拠に、先進国のなかでもすべての労働者の賃金が引き上がっていないのがこの日本であります。4年前（2018年）のことでしょうか、安倍元首相が「これからは非正規という言葉もなくす」——こういったことも言っていましたが、これはもちろん非正規を正規化するわけではなく、すべての労働者を安上がりの労働者そして不安定な労働者にしていこうという狙いがあったのも事実であります。また、もう1つの背景としては、国民に自己責任を押し付け、公務の専門性や継続性をなくしていく、そのことによってアウトソーシングと非正規化の拡大が進められてきたのではないのでしょうか。しかし、こうした流れが作られてきた中で、この2年半の間に新型コロナの感染拡大が続くなか、改めて公務のあり方が問われてきたのではないのでしょうか。私たちも公務公共の拡充を要求として進めていますが、やはり1つは職場として全体の人員を増やすこと。もう1つはアウトソーシングをされたところの再公営化を進めていくこと。そして3つ目は、非正規雇用になられている方を正規の職員にしていく、正規化を図る、こういったことが公務公共の拡充につながるというふうに思っています。今回、今日からスタートさせる3Tアクションはそういった公務公共を拡充し、取り戻す運動の牽引的な役割を果たす運動にもなると思っています。本日の集会を契機に、全国で奮闘する決意をぜひとも固めあいたいというふうにも思っています。

開会に当たっての挨拶の最後に、改めて呼びかけをさせていただきます。全国のみなさん！ ぜひともつながりましょう！ そして、続けましょう！ そして、立ち上がりましょう！ ありがとうございました。（拍手）

● 小川さん（司会）

桜井委員長、たいへん元気になるご挨拶、ありがとうございました。それでは次第に沿って進行をさせていただきます。さて、これからスタートする3Tアクションのコンセプトは、「つながる・つづける・たちあがる」です。この3つのコンセプトに優先順位はありませんが、平衡感覚とバランスが成功に向けた鍵となります。まずは「おかしいことはおかしい」と感じているみなさんと「つながり」、スクラムを組むことが大切です。おとなり韓国の、公共運輸労組「社会公共研究院」からキム・ジスクさんにもご参加いただいていることをこの場を借りて紹介させていただきます。ありがとうございました。（拍手）

つながるメッセージ

● 小川さん（司会）

このスタート集会に当たり、会計年度任用職員制度に問題意識を持って活動されている皆さまから「つながるメッセージ」をいただくこととします。おひとり目は、昨年とりくまれた「公務非正規労働従事者への緊急アンケート調査」が大きな反響を呼んだ、「公務非正規女性全国ネットワーク（はむねっと）」の渋谷典子（しぶやのりこ）さんからメッセージをいただきます。渋谷さんよろしく願いいたします。

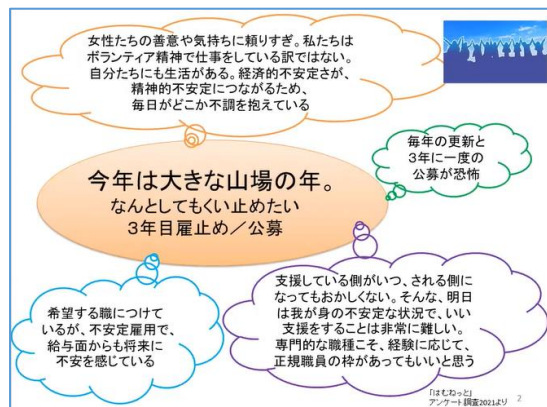
● 渋谷さん（はむねっと運営メンバー・NPO 法人参画プラネット代表理事）

よろしく願いいたします。渋谷典子です。「公務非正規女性全国ネットワーク（はむねっと）」から運営メンバーとして参加しています。はむねっとのはむは公（おおやけ）の「ハ」と「ム」を取ってはむねっと、という略称にしています。



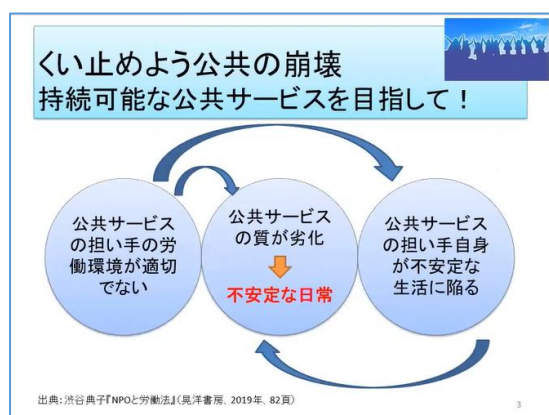
「公務非正規女性全国ネットワーク（はむねっと）」は 2021 年 3 月 20 日に開催した緊急オンライン集会「官製ワーキングプアの女性たち——コロナ後のリアル」の準備に当たった女性たちが中心となって立ち上げた新たなネットワークになります。集会には多くの団体・個人からの賛同が集まり、問題の解決に向けてより多くの人たちが手をつなぎ、声をあげ

ていこうという熱い応援のメッセージが寄せられました。その後、今ご紹介くださった「公務非正規労働従事者への緊急アンケート」には 1252 人のご協力を得て、国への要望書の提出、記者会見、メディアへの発信を続けています。しかし、状況改善の兆しは見えてきません。公共サービスを支える基幹的で恒常的に必要な仕事をいま不安定な働き手が自らの将来にも、社会のあり方にも大きな不安と大きな疑問を抱えながらギリギリの状況で支えています。



「今年は大きな山場の年」です。「なんとしてもくい止めたい 3 年目の雇止め／公募」です。「毎年の更新と 3 年に 1 度の公募が恐怖」というメッセージ、それから「女性たちの善意や気持ちに頼りすぎ。私たちはボランティア精神で仕事をしている訳ではない。自分たちにも生活がある。経済的不安定さが、精神的不安定につながるため、毎日がどこか不調を抱えている」、「希望する職につけているが、

不安定雇用で、給与面からも将来に不安を感じている」、「支援している側がいつ、される側になってもおかしくない。そんな、明日は我が身の不安定な状況で、いい支援をすることは非常に難しい。専門的な職種こそ、経験に応じて、正規職員の枠があってもいいと思う」……とても深刻なメッセージが寄せられています。「今年は大きな山場の年」です。「なんとしてもくい止めたい3年目の雇止め／公募」、一緒にできたらと思っています。



そして「くい止めよう公共の崩壊」です。持続可能な公共サービスを目指して、公共サービスの担い手の労働環境が適切でない場合には公共サービスの質は劣化します。さらに公共サービスの担い手自身が不安定な生活に陥ります。そして、それによってさらに公共サービスの質が劣化して、私たちの日々は不安定な日常になってしまいます。こんなこと、私たちはくい止めたいです。持続可能な公共サービスを目指したいです。

最後にですが、私たちとぜひつながってください。私たちもみなさんにつながりたいです。つながるためにまずホームページを訪れていただけたらと思います。「連帯には、原因がある。未来をつくるために、連帯する。」3パーセントの共有から始めませんか？ 私たちが共有できるところはたくさんあると思います。ぜひつながりましょう！そして未来をつくるために連帯していきましょう！はむねっとからでした。ホームページにもぜひお越しください。これからもぜひよろしくお願いします。ありがとうございました。(拍手)



● 小川（司会）

渋谷さん、「未来をつくるために連帯する」との、心のこもったメッセージありがとうございました。私たちも「公募の壁」による、「理不尽な雇用不安」を何としても払しょくしたいと考えています。また、住民のいのちとくらしを支える『『公共』の崩壊』を許してはならないとの思いにも共感します。そして、これからも、この「つながり」を大切にしていきたいと思います。

続いては、学童保育や保育の分野なども組織されている「全日本建設交運一般労働組合（建交労）」の田村中央執行委員より、メッセージをいただきます。ご出身の愛知では、午前中に「建交労愛知県本部の保育・パート支部『春の交流会』」も行われたと伺っています。お忙しいところありがとうございます。田村さんよろしくお願いいたします。

● 田村さん（建交労中央執行委員）

よろしくお願いいたします。建交労中央執行委員の田村と申します。建交労のなかでは、公立保育園は西宮、名古屋、学童保育は姫路のそれぞれの労働者を組織しています。今日は愛知県本部の保育パート支部の状況と活動について報告をさせていただきます。また保育パート支部のほうもいま紹介されたように日々の活動をたいへん頑張っております。今回、この集会に参加するに当たり、当該の役員のほうから原稿も作ってもらい、それを代読するという形になりますが、ご容赦ください。



建交労保育パート支部は名古屋市の公立保育園で働くパート職員の組合です。嘱託職員として、組合結成の1975年以来、毎年、団体交渉を重ね、一時金の支給、退職金の制度化、被服の貸与、研修の実施、健康診断、夏季休暇5日、定年年齢の引き上げ、忌引き休暇の正規と同様の日数の実現など成果を上げてきました。ところが2020年4月からの突然の会計年度任用職員の制度への移行ギリギリになって伝えられたのは週の労働時間により夏季休暇、一時金、健康診断がない人が生まれ、雇用も会計年度の任用が強調されるようになったことです。

賃金は上がり、一時金の支給は復活しました。65歳定年はなくなりました。長年の要求だった育児休暇も実現し、正規職員と同じ制度も増え、均等待遇にも近づきました。しかし、国のマニュアルが基準だと示されたために、一時金は週の労働時間が15時間30分以上の人にしか支給されません。同じ園の同じ場所で、同じ仕事をしていても週15時間30分未満の人には支給されないため、職場のなかには一時金支給の話には触れられない雰囲気も生まれてきています。健康診断については、それまでは全員が受診できていました。これも週30時間以上の人だけになりました。夏季休暇もはじめは週30時間未満は夏季休暇なしが提起されました。しかし、組合員のひとことメッセージを届けたり、ストライキも実施した結果、これまで通り全員に夏季休暇5日付与を取り戻した経過があります。

雇用不安も大きな問題です。これまで嘱託職員として1年ごとの更新を繰り返し、長い人では30年以上、定年まで働き続けてきました。15年勤続の永年勤続表彰も行われてきました。しかし、新制度になって会計年度の任用がより強調され、再任用は今年度改善されて2回から4回になりましたが、5年経ったら雇止めになり、新たに試験を受け直さなければいけません。障害児対応のパートは障害児の人数によって、調理パートは食数によって雇用がなくなったりします。また、2007年度から始まった公立保育園の廃止、民間移管、統合によっても職を失います。そんな場合にも優先して他の園に移って雇用が保障されるように交渉で実現してきましたが、その約束もこの制度の導入によってなくなりました。

こんな問題がありながら、新型コロナ感染拡大のため、2020年度には年に3回おこなわれていた団体交渉も1度も開かれず、昨年度に新しい課長・係長になり、ようやく1回おこなわれたという

状況です。非正規にとって、よくなるはずの会計年度任用制度なのに、同じパートのなかに格差が持ち込まれ、5年で雇止めになるという雇用の不安が渦巻いているのが現状です。でも、私たちには、運動によって改善させてきた実績があります。任用上限を撤廃させた自治体もあると聞きます。闘えば必ず変えていけるという確信を持ち、全員の一時金支給、健康診断実施、任用の上限撤廃に向け、あきらめず訴え続けていきます。全国の闘いに学びながら、非正規の労働条件改善をめざし、ともに頑張っていきましょう！

以上です。ありがとうございました。（拍手）

● 小川さん（司会）

田村さん、ありがとうございました。建交労にも会計年度任用職員の仲間がたくさんいることがわかりました。私たちは「ほこイカ 2022 アンケート」をひとりでも多くの仲間に届け、実態を明らかにしていきたいと考えています。引き続き、「つながり」を大切にしていきたいと思います。よろしくお願いいたします。

ここからは、本日の集会には参加がかなわなかったものの、このアクションの主旨に賛同し、連帯と賛同の意思を示したいと「つながるメッセージ」を動画で寄せていただいたおふたりを紹介させていただきます。

それでは、3人目の「つながるメッセージ」は教育の現場からです。教育や国家公務員の分野でも、非正規公務員の不安定な雇用と低い処遇は同じです。全労連の公務部会では、今月末に「非正規公務員の雇用の安定と処遇の改善をもとめる提言」を取りまとめ、記者会見や議員要請を予定しています。本日は公務部会としてともに運動をすすめている「全日本教職員組合（全教）」の井上中執行委員からメッセージを寄せていただいております。ご覧ください。

● 井上さん（全教中央執行委員）

自治労連「誇りと怒りの“3T”アクション」スタート交流集会にご参加のみなさん、こんにちは！ 私は、全日本教職員組合、全教の井上一洋（いのうえかずひろ）と申します。私は、教職員の立場から、会計年度任用職員を含めた、非正規教職員の現状をお伝えするとともに、この「ほこイカアクション」が大きな成功につながることを願って応援メッセージを送らせていただきたいと思います。

まず、はじめに、私が組合に入った大きなきっかけの1つが、この非正規の問題でした。私を組合に誘ってくれた先輩の言葉が、今でも頭に残っており、活動を続ける大きな原動力になっています。

その先輩は、教員採用試験を7回受験し、7年目に合格することができました。教員は、不合格の

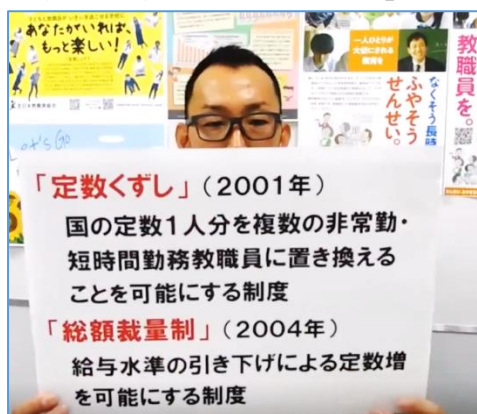


烙印を押されても、子どもたちの前では一教師として教壇に立ちます。子どもたちにとっては、正規・非正規関係なく、「先生」であることに変わりはありません。しかし、その間に、講師の期限切れもあり、交通整理のアルバイトをしていたこともあったそうです。そのときに、「偶然教え子の家族と出会い、『先生、何しとん？』と言われたときの辛さが今でも忘れられへん。それで、今でもまだ、採用試験の不合格通知が届く夢を見ることがあんなねん。だから、俺は、教員の仲間として、組合として、非正規の問題は絶対に大事にせなあかんと思ってる」と話してくれました。今でも思い出すだけで、胸が締めつけられます。その思いを胸に私は組合に入り、孤立しやすい非正規の仲間とのつながりを大事にしたり、教員採用試験の学習会を開いたりするとともに、教育委員会との交渉では非正規教職員の処遇改善を強く訴えてきました。

前置きが長くなりましたが、私たち教育現場でも、教職員の非正規化が深刻な状況にあります。私たち全教では、一人ひとりの子どもたちにゆきとどいた教育を行うために、教育予算の拡充・教職員の大幅増を国に要求してきました。しかし、抜本的な定数改善は行われず、長時間過密労働の中で、ひとりでも多くの教職員を確保したいという慢性的な人手不足が危機的な状況にあります。

その中で、2001年には、「定数くずし」という、国の定数1人分を複数の非常勤・短時間勤務教職員に置き換えることを可能にする制度、2004年には、「総額裁量制」という、給与水準の引き下げによる定数増を可能にする制度などの制度改悪が行われ、地方自治体では安上がりで目先の教職員の数だけを増やすような教職員配置が広がったことで、現在6人に1人が非正規の教職員となっています。

しかし、先程お伝えしたように、長期にわたって非正規で働き続けることは、教職員に不安定雇用を強いるだけではなく、継続して子どもたちにより教育をしたいという思いを軽視するものです。また、長期的・継続的な視野に立った研修や校務分掌などの役割を担うことも難しく、日本の教育全体として見たときにも「子どもの最善の利益」であるべき教育の質を大きく低下させることにもつながります。私たち全教は、「教育に臨時はない！」と訴え続けてきました。



さらに、非常勤講師などの会計年度任用職員については、ほとんどの自治体が年間勤務時間に上限を設けています。上限を超えて行われた労働を勤務と見なさず、時間外勤務手当どころか時給すら支払われていない状況があります。また、期末手当の支給については、多くの自治体が週あたりの勤務時間を「年間勤務時間を52週で割った時間」としたために、学校現場のほとんどの会計年度任用職員が支給対象から外されてしまっています。

学校教育と同じく、みなさんの勤めておられる公務公共サービスも市民一人ひとりの人権を守り、安心・安全を保障する重要な役割を担っておられます。それは、正規・非正規関係なく、「市民のために」と公務員としての誇りと良心によって支えられているといっても過言ではありません。

自治体戦略2040により、更なる人員削減や非正規化が危惧されますが、私は、相手の痛みに心を寄せ

る想像力や、声を上げたくても上げられない人々の声をすくい取る、人としての共感力が公務員の仕事には必要不可欠であると考えます。それは決して、デジタル技術や民間企業にはカバーしきれないことであり、そこには人間が手放してはいけないことがたくさんあるのではないのでしょうか。国や自治体には、国家として守らなければならないものは何かを今一度見つめ直すとともに、その労苦に報いるような賃金・処遇の改善を今すぐ行え！と強く訴えたいと思います。

治労連のみなさんの「誇りと怒りの“3T”アクション」なぐる・つづける・たちあがるのとりくみに賛同するとともに、このとりくみが全国の仲間をつなぎ、励ます力となり、大きな前進を勝ち取れることを願って、私たち全教も連帯したいと思います。ともに、がんばりましょう！（拍手）

● 小川さん（司会）

井上さん、ありがとうございました。教育も保育も学童保育も必要なことは子どもの育ちを中長期的に見ていくことだと私も思います。だからこそ、子どもたちの教育を担う職員が会計年度という「1年単位の雇用」でよいわけがありません。一緒にスクラムを組んで、この現実を変えていかなければなりません。井上さん、胸が本当に熱くなるメッセージ、どうもありがとうございました。

「つながるメッセージ」の最後となります。中央大学経済学部助教の小尾晴美（おびはるみ）先生からのメッセージです。小尾先生は保育問題を中心に研究されており、会計年度任用職員制度への移行にあたって、その問題点を研究者の視点から鋭く指摘してこられました。それでは、メッセージをご覧ください。

● 小尾さん（中央大学経済学部助教）

みなさんこんにちは。中央大学の小尾と申します。この度は公務の現場を支える会計年度任用職員のみなさんについてこれまで研究をしてきた立場として、この取り組みに賛同する趣旨でお話をさせていただきます。

歴史をさかのぼると、行政改革という取り組みにともなって自治体の多くの職場では非正規雇用化が進んできました。2020年に改正された地方公務員法と地方自治法によって、会計年度任用職員が仕事の名前として導入されたわけですが、この導入の趣旨というのは、そもそもは政府の「同一労働同一賃金」という原則に基づいて、それまで非常に多くの格差、大きな格差があった正規・非正規雇用の格差を是正するという目的でこの会計年度任用職員は導入されたという経過がありました。

しかしながら、みなさんご存じのように、1日の勤務時間が1分でも短ければパートに分類され、そしてパートに分類された際には、正規職員との格差是正にはつながらなかったという現実がありました。

多くの公務自治体の職場には——私が研究の専門としている保育職場ですとか——様々な市民の方たちに触れ合う非常に責任の重いお仕事をされている方たちが、会計年度任用職員のなかにも沢山いらっしゃいます。そして、正規職員と同じようにほとんどフルタイムで重い責任を負っていらっしゃる会計



年度任用職員の方たちが、たくさん存在していらっしゃると思います。このように、非常に重要な役割を果たしていらっしゃる会計年度任用職員の方が、勤務時間が1分長いか短いかを根拠にして支払う給与の種類——ボーナスが少なくなってしまうだとか、退職金がないだとかという形で待遇を違えるということは、明らかに同一労働同一賃金の原則に反しているという点で、そもそも問題が大きいものですし、法律の趣旨としても非常に問題があると思っています。

さらに自治体で働く非正規職員、会計年度任用職員のみなさんにとっては雇止めの問題が最も深刻なこととして心配なさっていることかと思っています。実は民間部門では、非正規労働者の雇止めを規制する方向で法改正が進んでいます。これに対して、地方公務員法というのは残念ながら2020年度の改正でも何も改善しなかったという問題も引き続き残っています。

来年の3月には多くの方が再契約の機会を迎えられると思います。非常にご不安ななかで働き続けられていると思います。働き続けたい方の雇用を守るための規則、規制というのが何としても必要だと考えています。こういった会計年度任用職員のみなさんをめぐる問題というのは、本当に解決すべき重要な問題で、これはやはり私たち研究者も、市民生活を支えるみなさんが置かれている状況について本当に解決しなければいけない問題として深刻に受け止めています。

解決をしていく——そのためにはみなさんの声を広く伝えて問題の解決につなげていく、みなさんの声、事実というものが必要になってきます。ですので、できるだけ多くのみなさんの「会計年度任用職員はこういった状況におかれているんだ」という声を集めて、みなさんの働き方の実態を客観的な事実として私も研究者として集めていきたいと考えています。そういった今回の取り組み——「誇りと怒りの“3T”アクション」というのは市民のみなさんにとっても大変重要な意味を持つ取り組みだと考えています。ぜひ多くのみなさんがつながる機会となり、現状をよりよく変えていくために声を聴かせていただければと思っています。研究者の立場からこのアクションに賛同いたします。本日はこのような機会をいただきありがとうございました。(拍手)

● 小川さん(司会)

小尾先生、ありがとうございました。これからすすめる3Tアクションの意義や、「ほこイカ2022アンケート」への期待など、研究者の立場から今後の運動への希望を語っていただきました。私たちがすすめるアクションの本質は、自治労連の仲間だけのものでなく、あらゆる格差の根絶をめざす社会的な運動そのものではないかと気づかされます。

みなさんから頂いたメッセージは、私たち自治労連に対する期待でもあり、叱咤激励でもあるはずです。その期待に応えられるよう運動をすすめていきましょう。今一度、4名の皆様に大きな拍手で、「つながり」・「つづける」意思を表明しましょう。みなさん、どうもありがとうございました。(拍手)

特別報告

● 小川さん（司会）

それでは、全国からの実践報告に移ってまいります。自治労連では会計年度任用職員制度の運用が始まるずっとずっと前から「誇りと怒りの大運動」として非正規公務員の問題に取り組んできました。その運動を長いスパンで捉え、その系譜を脈々と受け継いできた地方組織や県事務所があります。また、「ほこイカ 2022 アンケート」に先駆け、盛岡市職労や京都市職労などでは、先行して実態アンケートが取り組まれています。いち早く、会計年度任用職員に係るアンケートに取り組んだ盛岡市職労と、「非正規職員も同じ自治体労働者」の視点で運動をすすめてきた大阪自治労連に特別報告をお願いします。はじめに、盛岡市職労の吉田委員長から特別報告をお願いいたします。

● 吉田さん（盛岡市職労委員長）

盛岡市職労の吉田です。よろしくお願いします。私からは、この間、盛岡市職員労働組合（盛岡市職労）と岩手県自治体一般労組盛岡市役所支部（盛岡市役所支部）において取り組んできた、会計年度任用職員アンケートを中心に報告させていただければと思います。

今年3月、盛岡市職労としては2回目の会計年度任用職員を対象とするアンケートに取り組みました。600名程度を対象に行いました。残念ながら、前回、2020年7月のアンケートの回答数には至りませんでしたが、260余名から回答がありました。



今回のアンケートでは、盛岡市役所支部の例会や盛岡市職労の執行委員会の話し合いを踏まえて、前回からのアンケート項目を一部見直しました。その1つは、時間外勤務の実態です。パートタイム会計年度任用職員の組合員からは、時間単位の時間外勤務をした場合、職場では、時間外手当を支給せずに、他の日にその時間数分早く業務を終えるように指示されているということが話し合いで出されました。そのため、時間外勤務の実態を調べようとなりました。もう1つは、組合加入の意向についても、率直に聞いてみようということになりました。

アンケートの配布ですが、会計年度任用職員がどこの職場にいるかははっきりとした資料がありません。当局も組合に明らかにしようとしません。そこで職員録を参考にしたほか、盛岡市職労の各分会にアンケートの配布も依頼しました。このアンケートの配布の際には、書記のみなさんの動きがとても大きかったです。また、会計年度任用職員制度導入時の2019年に8回の懇談会を行ったことなどの取り組みがあったことで多くの回答数を得ることができたのだと思います。しかし、盛岡市職労の組合員数の減などが影響して、前回調査の回答数を上回れなかったことはとても残念でした。

さて、アンケートの回答内容について報告します。まず特に改善してもらいたい項目では、全体で「賃金」が52%、続いて「更新回数」が41.3%となっています。「賃金」と回答している人のうち、月額要求額は「2万円」「3万円」「1万円」という順となっております。平均要求額は28,730円となってい

ます。

記述式回答でも、「寒冷地手当」、「交通費（通勤手当）の改善」、「時間外手当」、「特別休暇の改善」の声が寄せられています。時間外手当の支給の取り扱いについて 25.7%が「適正に時間外勤務手当が支給されていない」と回答されています。先ほどお話ししたように、「時間外勤務した場合、時間外手当が支給されず、他の日にその分早く勤務を終えている」という旨の回答が一定数見られます。

労働条件の把握については「すべて把握」と「ある程度把握」の回答が 9 割を超えています。しかし、「22 年 1 月から会計年度任用職員の特別休暇の一部が有給化、休暇制度の変更がありましたか」との問いの回答では、「知らない」という回答が 25.7%となっています。

組合加入の項目については、「加入したい」との回答は 2 名に止まりましたが、「説明を聞きたい」との回答が 25 名、9 パーセント強となっています。これは現在、開催を準備・検討している懇談会につながられるかと思います。

アンケートの結果の一番の特徴は、前回のアンケートもそうでしたが、記述式の回答にも多くの人が、それもびっしりと回答していることです。集計した書記の方からも、「記述式の回答が多く、集計表の入力が大変だった」との感想が寄せられるくらいです。それだけ、「自分たちの声」つまり、要求を聞いてもらいたい、改善してもらいたいと強く思っているのではないかと思います。

もう 1 つだけ、取り組みをお話ししたいと思います。今年 2 月に岩手自治労連春闘統一要求書と一緒に「会計年度任用職員に関わる賃金・労働条件の改善等を求める要求書」を提出し、つい先日 5 月 9 日に回答がありました。切実な要求に当局の回答内容は、とても誠意のあるものとは思えませんでした。

合わせて、今回の要求の項目に「労働組合加入を理由とした、不当な処遇や更新時期の差別をしないこと。併せて団体交渉などに参加すること等、労働組合活動に参加することによっても、不当な処遇や更新時期の差別をしないこと。」という項目を入れました。その回答は「労働組合加入を理由とした不当な処遇や更新時期の差別は、行いません。また団体交渉などに参加すること等、労働組合活動に参加することによる不当な処遇や更新時期の差別は行いません。」というもので、一定予測された回答でした。むしろ、当局にこの回答を出させるようにあえて要求しました。この要求は、今後の組合加入の取り組みや活動を意識しての物でした。会計年度任用職員の方は、組合に加入することはとても勇気がいることだと思います。事実、今回のこの回答があっても盛岡市役所分会の分会員の方は当局との交渉・懇談の実施にとっても強い不安を抱えており、未だ踏み出されない状況です。それでも、盛岡市長名でこの回答を出させたことは、今後の組合加入や活動に活かせるのではないかと思います。

最後になりますが、盛岡市職労・盛岡市役所分会として、今回の「誇りと怒りの“3 T”アクション」に、アンケートをはじめ、積極的に取り組みたいと思っています。現在、苦勞していますが、懇談会を計画するほか、労働条件をまとめた「ハンドブック」（仮称）の作成を進めているところです。先ほど申し上げたように、残念ながら正職員と再任用者で構成された盛岡市職労の減員が会計年度任用職員の取り組みにも影響を与えています。この取り組みと合わせて意識的に次代の担い手も育てていくということが切実な課題となっていると思います。つまり盛岡市職労自体の組織強化・拡大も必要であると感じていま

す。

本日のスタート集会にも学び、引き続き取り組みを進めていきたいと思います。以上、簡単ですが、盛岡市職労からの報告といたします。ありがとうございます。(拍手)

● 小川さん（司会）

吉田委員長、ありがとうございました。これからアンケートをすすめるうえで、大変参考になる報告をいただきました。それでは、先日の報告会や中央委員会でも、力強くアクションを推進する発言をいただき、非正規問題を行政サービス全体に関わる問題と捉えて運動をすすめられている大阪自治労連より報告をお願いいたします。本日の報告は曾我さんにさせていただきますが、曾我さんは本部中央執行委員でもあり、本部非正規公共評事務局長として私も大変お世話になっています。ですが、本日は大阪自治労連中央執行委員の立場での特別報告をしていただきます。(笑い) では曾我さんよろしくお願いいたします。

● 曾我さん（大阪自治労連中央執行委員・本部非正規公共評事務局長）

大阪自治労連中央執行委員で本日は関連評事務局長として発言します曾我と申します。よろしくお願いいたします。

2020年4月、会計年度任用制度がスタートして2年が経過しました。制度の導入以前からそれぞれの単組では、これまで獲得してきた到達点を踏まえ、それを認めさせたうえでさらなる改善を図っていくために、労使交渉を重ねてまいりました。それぞれにおいては、人事当局の制度に対する認識の違い、特に総務省マニュアルの解釈の違い——国水準がさも正しくそれに合わせなければいけない——によって、これまでの到達点が高いとして労働条件の改悪が行われる——例えば、夏季休暇の日数を引き下げられるといった——ケースがある一方、これまでの到達点である「少なくとも法改正の趣旨である労働条件の低下とならないように」を守ったケース、あるいはこれまで臨時職員であったみなさんが会計年度任用職員に位置づけられることによって、時給であった賃金体系を月給制に切り替え、より安定したものに引き上げたケースなど、改悪、現状維持、あるいは改善まで、非常に幅の広い違いが生じています。このような差が生じた理由は、先ほども申し上げたように、総務省マニュアルの解釈における違いが大きな原因であり、大阪でもこういった結果に立ち至っています。

制度導入後の取り組みとしては、到達点が後退しているところについては、それを取り戻す運動を、もしくは引き続き改善を求めていく運動を展開しています。病気休暇制度などでの改善を勝ち取ったケース、特に正規職員と同日数を獲得した点では非常に大きな励みとなりました。私自身、非常勤職員として23年、会計年度任用職員として2年、貝塚市の博物館学芸員として働いています。貝塚市には、「嘱託評議会」という会計年度任用職員の集う互助組織があり、そこでも事務局長を務めてまいりました。いま現在でも議長という位置づけで続けているところです。



「嘱託評議会」は、結成からすでに 32 年が経過しています。その間、多くの処遇改善を図ってまいりました。これは先輩方をはじめ、多くの人たちによってコツコツと積み重ねて勝ち取ってきた改善ということで、一昨年には 30 周年を迎えた時に、貝塚では 30 年間の歴史をまとめた『ほがらか』という名前——これは機関紙の名前から取りました——の冊子を作りました。その時も、やはり最初の段階では大きな格差があったが、それらの部分を 1 つひとつ乗り越えてきた歴史があってこそ、今につながっているのだということを振り返る良い機会となりました。

17 年前のこととなりますが、当局から制度的な後退を求める申し出がありました。労働時間がその当時——貝塚ではフルタイムの非正規が非常に多かったということもありますが——、週 37.5 時間で働いていた人たちに、30 時間以内に収めるように求める動きがありました。これは、年収ベースで言えば、これまで受け取っていた年収を 3 分の 2 に抑える、そういった方針の提案でした。これを粘り強く、半年がかりで闘い、はねのけることができました。その際、ピンチをチャンスに変え、組合に結集する力が非常に大きなものとなっていました。特に各職場で行った集会——そこでは一人ひとりの組合員のみなさんの怒りが大きな力となったというふうに捉えています。私が直接、貝塚で役員として携わるようになって 20 年が経ちました。私がたずさわる以前から「経験加算」を勝ち取り、1 年経過すると月額報酬が 5000 円引き上げられました。25 歳の時に——私が入職した歳ですが——月額 13 万 5000 円、年収で 200 万円ほどでした。現在、25 年が経過して、地域手当も込みの月額にして 30 万円、年収で 420 万円というところまで到達しています。これを申し上げますと「たくさんもらっている」という声も上がるかもしれませんが、フルタイムで働いて正規職員と同等に超過勤務もこなし、さまざまな対応では全く変わりのない働き方をしているといった場合には、この額は決して高いとは言えないのではないかと捉えています。これもコツコツと続けてきた運動の成果だと確信しているところです。

先日、夏季一時金闘争のなかで貝塚であったこととして、今年から新たに着任した人事担当部長が「正規職員と会計年度任用職員は責任が違う、重さが違う」と発言しました。これに対して組合員は怒りました。「市民サービスの最前線で対応する私たちに『責任が違う』とは何事か！ 他市では正規職員を配置している業務も（貝塚では）私たち会計年度任用職員が対応しているではないか。にもかかわらず『責任が違う』などと片付けてよいものではない」と怒りました。これは正規の職員にとっても「（人事担当部長は）なんでそんなことを言うのか!？」と一緒に怒ってもらえるという点が大事だと常々思っているところです。それは、職場では正規と会計年度任用職員がチームワークで連携して働いているということが重要であると思います。したがって、本来、公務員と位置付けられる限りは、非正規という形で充てるべきではなく、しっかりとした身分保障があってこそだと感じます。「いつ辞めなければならぬのか」という不安、あるいは人事評価の問題でいうと、上司の顔色をうかがうような職員を作ってしまうこと、そういった傾向を強めてしまうということ、こういったことがないようにしていかなければいけない。

市民のために安定して働き続けられる、責任を持って対応することができるといった意味でも処遇は正規と会計年度職員との間で差がつかないものにしていかなければいけない。均等待遇を強く求めている

かなければならないというふうに思います。とりわけ同じ会計年度任用職員であるにもかかわらず、フルタイムとパート——さらにパートの内部に月給制と時給制など——の格差が生じています。これ自体もやはり許すべきものではないと捉えています。

今回の3Tアクションが、真に会計年度任用職員と正規職員との間にある格差をなくしていくことにつながる一歩となること、正規・非正規がまさにスクラムを組んでこれからの運動に取り組んでいくこと、そのように力を合わせて取り組んでいきたいとします。こうしたことで次の運動、特にこれから自治労連が進めていく運動として非常に重要なものとなってくると捉えられます。そうした運動を進めていけるように大阪からも全国からも多くの力を結集していきたいと思っています。私の方からは以上になります。どうもありがとうございました。(拍手)

- 小川さん(司会)

正規と非正規が連携して働く、正規と非正規がつながる、大事ですよ！ 曽我さん、均等待遇、あらゆる格差是正をめざす貴重な特別報告、ありがとうございました。このアクションを全国の実践で深め、一層豊かなものにしていきましょう。それではこれをもちまして、第一部を終えてまいりたいと思います。

閉会あいさつ——まとめと行動提起

- 小川さん（司会）

それでは、自治労連の石川書記長から、本日の「ほこイカ”3T”アクション」スタート交流集会のまとめをしていただきます。石川書記長、よろしくお願いいたします。

- 石川書記長（自治労連本部書記長）

書記長の石川です。今日の集会に参加されたみなさん、大変おつかれさまでした。事務局のみなさん、私が発言している間に参加者数を教えてください。今日の集会ですが、これだけ短い間に、さまざまな感動がありました。私としては、これだけたくさんの方が出てきたのに、ほぼオンタイムで進んでいるということにも感動しています。（第2部の）最後のおふたり、長野のHさんと兵庫のOさん、このおふたりの発言についておっしゃる通りですと言ってしまうと私のまとめも済むかなと思うのですが、そういうわけにもいきませんので少し発言させていただきます。



自治労連には、「自治体労働者の権利宣言（案）」というものがあります。これは今から28年も前の1994年に出したものです。私、今日の非正規労働者・会計年度任用職員の人たちにもこの「自治体労働者の権利宣言（案）」が当てはまるのかという観点で、これを読み返しをしてみました。そうしましたら、そこに「すべての自治体労働者が、人としての、労働者としての権利を保障されることこそ住民生活と地方自治擁護の道」と書いてありました。また、賃金労働条件については、「自治体労働者の賃金は、健康で文化的な生活と『住民全体の奉仕者』としての職務を遂行・専念するに相応しいものでなければならない。」、そして、身分の保証についても、「自治体労働者の労働と生活の保障ならびに住民本位の行政の実現のために、雇用と身分は保障されなければならない。」と書いてあります。「誇りと怒りの”3T”アクション」を提起した理由が、まさに「自治体労働者の権利宣言（案）」の中に書かれておりました。

会計年度任用職員の人たちの身分や賃金労働条件、これもやはり住民生活の守り手である自治体労働者にふさわしいものでなければならないということです。つまり3Tアクションの運動というのは、長野の本間さんも言っていましたが、地方自治を守って住民本位の行政を実現するための運動そのものです。自治労連全体で取り組む理由が28年前の権利宣言案に書いてありました。

会計年度任用職員のみなさんというのは、この間の公務員定数削減の方針や行政改革方針、それから地方税制の財政の縮小など、国と自治体のさまざまな方針によって生じてくるいろいろな矛盾が集中してきた存在だと思っています。いろいろな行政政策の矛盾を背負わされ、劣悪な労働条件で働かされて、しかし、それでも会計年度任用職員のみなさんというのは、自治体労働者としての誇り、住民全体の奉仕者としての誇りと働き甲斐をもっています。みんな私たちの職場の立派な主役です。正規労働者とは賃金労働条件が著しく劣ってもいいなどという理由は、どこを探しても見当たりません。

さて、本日の集会ですが、冒頭もうしあげましたが、いろいろな方が参加をしてくださいました。大変ありがとうございました。後半の第 2 部のリレートークのなかでは、主に当該の会計年度任用職員の人たちの実情などが語られるとともに、それに向き合う 3T アクションを実践していく方々の決意やこれまでの実践が語られたのではないかと思います。

新潟の S さんの方から、全国ではすでに豊富な実践が始まっているというご発言がありましたが、広島島の H さんがそれを受けて「学童保育の“今”見える化アンケート」に取り組んだ経験を語られて、アンケートに取り組む中で、組合未加入者の、また今まで接点のなかった方と話すことができたということをおっしゃっていました。これを「ほこイカアンケート」にもつなげていきたいとおっしゃっていただいた上で、「何もしなければ何も変わらない」という——これは良い言葉だなと思います——経験を語られていたと思います。それから墨田の M さんの方からは、「自分の仕事は正規も非正規も全然変わらないんだ」と、「新人の指導なども担わされているんだ」ということがあったうえで、「でも働きがいのある仕事、やりがいのある仕事なんだ」ということをおっしゃっていました。また経験として、「子どもに学費がかかるようになり、出費がかさむので、正規雇用への望みがないなら、退職を考えざるを得ない」という相談を受けたということも語られました。同じことは鹿児島島のほうからも出されていて、やはり家族を支える人たちが制度に失望して職場を去らざるを得ないような実態が離されたと思います。こういったことをやはり変えていかなければいけない、誇りとやりがいと希望を持って働き始めた人たちが、仕事が好きで働き始めた人たちが、職場に絶望して職場を去るといったことはなくしていかなければいけないと考えています。

一方、役員のみなさんからは豊富な実践やこの 3T アクションに向けた新たな決意が語られたと思います。宮城の K さんが——私もすごく心に残ったのですが——「私は組合に入った人たちの勇気を想像する」ということをおっしゃっていました。やはり組合に入ってくるということはすごく勇気の要ることだと思います。そして、ご自身の経験として、争議の問題で「組合の本気度が私に伝わってきた」と、「信用できる人たちがいる」と思えたところが自分も組合に入り、立ち上がる契機になったということ語っていただきました。そして、その取り組みの中で自分に続き大勢の当事者が立ち上がっていくことが大事なんだとおっしゃっていましたが、私は、その実践例を簡潔にお話していただいたのが続く高知の A 市支部の方々と奈良の N さんのお話だったというふうに受け止めています。

いずれにしても、3T アクションの提起がこれほどまでに「みんなでやろう！」と受け止めていただいた、そのことにたいへん感謝をしたいと思っています。また、今日の集会をずっと聴いていて、「これはすごい運動になっていくんじゃないか」というワクワクした予感がいたしました。

いま提起している具体的な取り組みとしては、6 月から 7 月にかけてのアンケート、8 月から 9 月にかけてのレポート作成、そして 8 月から 10 月にかけての署名があります。なお短い日程で複数の行動を提起しているので、下手をすると、スケジュール消火のような形にもなりかねません。ただバーツと配って、回収していくといった、そういうスケジュール闘争に押し込めるのではなく、ご発言にもありましたが、相手の顔を見て、意見を聴いて、1 つひとつの行動を丁寧にやり切っていただきたいと思います。レ

ポートの作成ひとつを取ってみても、提起にありますように例えばしゃべり場などを少人数で設定して1つひとつの項目に「あーでもない、こうでもない」といろいろな意見や愚痴なんかを出してもらいながら書き出していく。そして、これら一連の行動を会計年度任用職員の人たちと一緒にになって取り組む。その中で当該の人たちに自治労連を信頼してもらおうということが大事かと思います。そして自治労連に入ってもらい、本当の意味での仲間となる、一緒に闘う仲間となってもらおうということが大切なのではないかと考えているところです。

古くからいる役員のみなさんのなかには、一部に「会計年度任用職員に組合に入ってもらおうと、お世話をしたりで大変だ」という発言もありますが、私は心配無用だと思います。今日の発言を聴いていて実感したことは、闘えない人はいないということです。みなさんの職場、近くにいらっしゃる会計年度任用職員のお顔をぜひ思い浮かべてもらいたいと思います。みなさん笑顔で仕事をなさっていると思います。でも家では泣いているかもしれない、年度末になると雇止めの不安で夜、眠れないかもしれない……でも、工作中は笑顔でいます。なぜならば人と接する自治体の仕事には笑顔が必要だからです。「誇りと怒りの“3T”アクション」で会計年度のみなさんの本当の笑顔を取り戻す。このことに全力を挙げていきましょう！

そのことを申し上げて、私からのまとめと行動提起とさせていただきます。今日は一日ありがとうございました。（拍手）

と言った後で、最初に言ったことを忘れていました。（笑い）今日の参加者ですが、最高 140 接続、参加者は 160 人以上であります。今日 1 日ご参加いただき大変ありがとうございました！（拍手）

資料

● ほこイカアクション及びアンケートの概要説明（佐賀中執報告資料）

2022/6/5

会計年度任用職員の雇用の安定と処遇の改善を実現させよう！
つながる・つづける・たちあがる
「誇りと怒りの“3T”アクション」



「3T」アクション
Tsunagaru つながる
Tsuzukeru つづける
Tachiagaru たちあがる



3Tアクションのトライアングル。三つのアングル（角）のバランスが大切！
正三角形を保って、全国で息をあわせて首を奮かせましょう！

兵庫の非正規の仲間が描いてくれた「3Tアクション」スクラム

日本自治体労働組合総連合（自治労連）

1

● 地方自治体の非正規公務員の変遷
会計年度任用職員制度の運用開始（2020年4月）

会計年度任用職員に限ってみると、なんと女性比率が約8割を占める事実！

非正規公務員の大半が「会計年度任用職員」へ移行

特別職非常勤職員 → 特別職非常勤職員
「専門的な知識経験等を有する者が就く職」に要件を厳格化

臨時の任用職員 → 臨時の任用職員
「常勤職員に欠員が生じた場合に、その代替として就く職」に要件を厳格化

一般職非常勤職員 → 会計年度任用職員
フルタイム
期末手当、退職金などの対象
パートタイム
期末手当の対象
約62万人

地方公務員の「非正規化」は女性に依存している

正規公務員 約314万人
女性 47.2% 男性 52.8%

非正規公務員 約69万人
25.5% 74.5%

（注）総務省調査を参照。正規公務員は2018年4月、非正規公務員は20年4月時点。

2021年9月20 日経WOMAN

今回のアクションはココがターゲット

2

●地方自治体の正規・非正規雇用の長期的な推移(総務省)

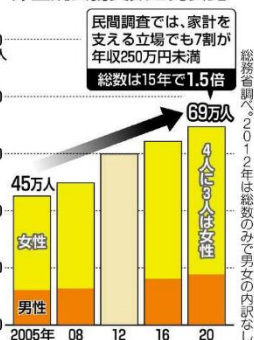


この3Tアクションは
自治労連の組織課題でもあるホコ!

地方自治体の正規職員数と
非正規職員数の変遷



地方自治体の
非正規公務員数と男女比



【2005年以降の自治体職員の推移】

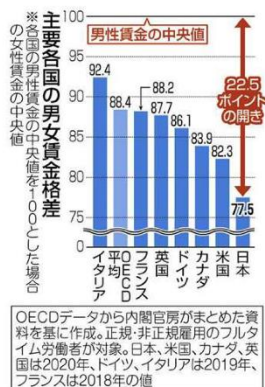
●正規職員は1994年から2018年まで48万人も減少。(ここ数年は横ばいから上向きへ)

●非正規公務員は2005年から2020年までの15年間で1.5倍:69.4万人(会計年度任用職員は62万人)に

◆非正規公務員の組織化に取り組んできたものの、69万人へのアプローチが功を奏してきたか?(現場で正規の側が“本気”でつながろうとしてきたか!)

3

●不都合な真実? 男女の賃金・権利の格差



経済的権利の男女格差

順位	主な国・地域	得点
1位	ベルギー、カナダ、デンマークなど	100.0
33位	香港など	91.9
35位	台湾、米国など	91.3
61位	韓国など	85.0
103位	日本など	78.8

※世界銀行調べ

●190カ国・地域の経済的な権利を巡る最新の男女格差調査で日本は103位!

●原因は、女性の職業選択や賃金、起業に関する制約。

●世界銀行は「日本は女性の法的平等を改善するための改革を検討する必要がある」と強調。

ジャーナリスト・竹信三恵子 和光大学名誉教授

「会計年度任用職員の低い待遇の背景には、女性に対する『性差別』がある。『女性の貧困、ケア的公務の低待遇・人件費削減』という『女性カテゴリー』は、男性の貧困にも直結している」

(2/5 自治労連「非正規・公共関係労働者全国交流集会」記念講演にて)

4

●不都合な真実？ 会計年度任用職員制度で一層不安定な雇用

自治労連本部にも、地方組織にも、寄せられる「雇止め」の相談…

上林 陽治さん

「会計年度任用職員の場合は前の年より勤務時間や給与が減っても毎年、新しい契約を結ぶことになっているのでこの制度で救済される対象にはならない可能性が高いと思います。

新しい契約をしたのだからその内容が前の年より悪くても契約したのは本人だということにされてしまうのです」

「また、人事委員会などの制度は、実際に働いている間しか利用できず、雇止めにされた後に申し立てることはできません。

もともと、正規の職員のための制度を、状況がまったく異なる非正規の人にあてはめても、権利を保護できないのではないかと考えています」

民間労働者と違い、労働契約法やパート・有期労働法、最低賃金法が適用除外となっています。それが会計年度任用職員の不合理な格差の解消や雇止め阻止のたてがみを困難にしている背景があります。

5

●会計年度任用職員制度の矛盾

竹信美恵子さん(ジャーナリスト)

- ◆一般行政部門では4割を占めるところも
- ◆8割近くが女性という差別的制度
- ◆パートが9割近くを占める不都合な真実
 - 浮き彫りになる脱法的な運用！
- ◆行政における「1年有期雇用」の法制化」
- ◆行政がつくった「はたらく貧困者」
 - はむねっと調査では200万未満が5割超
 - 同調査では、勤続年数も3年未満が4割

女性会計年度任用職員を沈黙させてきた「装置」のつけは、広くて重い！
もう最賃競争と合わせ「社会的な賃金競争」とするレベル労働組合がはたす役割が一層重要になる！

- ◆「1年有期」で「マタハラ」も合法化
 - 取材を申し入れると雇止めは撤回！
 - 声を上げれば、満了を理由に雇止め！
- ◆程遠い「同一労働・同一賃金」

千葉県習志野市

2020年4月、約400人がフルタイム(7時間45分)からパートタイム(7時間:週35時間)の会計年度任用職員へ…

総務省

「財政上の制約のみを理由にフルタイム雇用を抑制するのは制度の主旨に合わない」との通知を発出

6

●「誇りと怒りの“3T”アクション」の誕生は現場の声から…

…“たたき台”の段階から地方組織・部評などの意見反映に努めました…

アクションの「コンセプト」について

◆**低賃金・無権利状態**におかれ、**女性が8割**を占める不条理を質す「アクション」のコンセプトに対しては「やるべき」で一致。

◆**長期スパン**ですすめるにあたり、一定のゴールを確認したいとの声もあったが、初年度のとりくみについては、「**3年目の壁**」を見据えたスキームとして先ずスタートすることが重要との思いを共有。

◆「**方針案**」としてがっちりさせる必要は理解しつつも、大切なのは現場での運動に即いけるもの・伝わるモノでないといけないとの意見が多く出された。
とにかく、短く・柔らかく…分かりやすく！

「ほこイカ2022アンケート」について

◆「**成功**」に向けての鍵は正規職員にどのように理解を深めるか、あるいはアンケートの対象となる方々（ほぼ女性であることなど）に響く**ネーミング・アプローチ**が必要などとの意見で一致。

◆広く運動をすすめるためには、県事務所・**組織拡大強化推進委員**、**規模別部会**・部評の皆さんの運動に対する理解・奮闘も欠かせないとの意見も。

◆実施方法は、**ペーパーとオンライン併用**で、SNSなども駆使しつつ社会的な発信で運動の広がりを求める意見も出された。

◆その結果、出来上がった**アンケート用紙**は、なんと**15万枚を完売状態**。嬉しい悲鳴！

7

●具体的なすすめ方についての意見も、星の数ほどいただきました！

「レポート・黒書：提言」について

◆**地域ごとの労働条件の違い**が明らかに。「要求の始発点」にそもそもギャップがあるからこそ、**地域ごとの実態**を「**レポート**」にまとめることが必要との一点が見いだされた。

◆当然、それらを束ねる「**黒書：提言**」も社会的かつ職場内での発信に欠かせないことに対する理解が深まった。

◆当初のスケジュール感では、「『**3年目の壁**』の交渉に間に合わない」と強い要望が出された。遅くとも10月までに…秋季年末闘争の後段には間に合わせることが重要と一致。直ちに**スケジュールを組みなおし**反映した。

運動の活性について

◆運動の持続性を求める意見が多く出された。**当事者**あるいは**正規組合員**に対する「**制度学習会**」を断続的に配置するなど、とりくみが**単発・散発**にならないよう、「**つながる**」と「**つづける**」を強調した。

「組織課題」として位置づけて

◆地方組織の意見では、現在の自治労連にとって、会計年度任用職員問題が「**組織の将来**」を左右する課題であることが強調された。

◆「**“3T”アクション**」は**組織課題**であり、自治労連全体の**コンセンサス**と**本気度**が試されるとの指摘も。でもそれは杞憂に！**本気度は中央委員会です**！

8

●みんなのチカラで！本気度を確認め合った中央委員会！

◆兵庫自治労連 「なんでこんなに格差があるのか？なんで非正規というだけでパワハラに涙しなければならぬのか？せめて好きな仕事で働きつづけたい。そんな思いで立ち上げた非正規組合。このアクションは非正規の私たちがやろうとしていたこと。非正規職員が“希望”をもって働きつづけられるよう運動を“つづける”」

◆奈良自治労連 「“扶養の範囲”問題。二人の組合員が『損になっても、長年の勤務を評価されたい』と。議論の末、全員が“扶養の範囲”を超えて働くことに。そこから労働者性が一気に高まった。『ほこイカアンケート』を使って未組織自治体の学童指導員に働きかける。全単組の全会計年度任用職員分を集めきりたい」

◆福岡自治労連 「正規と会計年度任用職員がアクションの意義と議論を深め、とりくみをすすめていきたい。(ほこイカアンケートなどをきっかけに)自治労連未結集の自治体にも接近していきたい。」

◆神奈川自治労連 「市役所での会計年度任用職員に対する『雇止め』を撤回させた。3月中旬に雇止めを告げられた方からの相談をきっかけに、労使合意に反すると交渉をおこない、2週間で当局からの謝罪と職場復帰を勝ち取った。(立場が弱い会計年度任用職員にとって)組織があることが重要、職場に相談できる仲間をのスローガンで、単組設立に向けて頑張る」

9

●みんなのチカラで！本気度を確認め合った中央委員会！

◆埼玉県本部 「“任用継続”がなければ、賃金・労働条件が改善されても実益はない。この2つの課題をセットでとりくむことが重要。制度運用から3年目を迎える今年は、多くの単組で公募問題が生じる。当事者の切実な不安を単組役員にしっかり受け止めてもらい、公募も労働条件もいい方向にすすめたい。そのために、あらためて県内単組の労働条件到達調査をし、当事者と単組役員に現状を知ってもらう。県内を中央、東、西の3か所に分けた学習・交流会をすすめるべく準備している。これに絡め、アクションの推進も図っていききたい。」

◆愛知(名古屋市職労) 「執行委員に2名の会計年度任用職員に入ってもらった。その2名が中心になって組織拡大にとりくんではいる。ただ会計年度任用職員の組織化の難しい点は、正規職員以上に様々な背景を抱えながら働いていること。一概に賃金を上げていこう、休暇制度を良くしていこうだけでは、“刺さらない”というところ。そのため、アンケート等を通じたニーズ調査の必要性を議論している最中。提起された『ほこイカ2022アンケート』には市職労全体で積極的にとりくみたい。」

まだまだ、たくさんの発言で、「ほこイカ3Tアクション」に対する理解を深めていただきました！

10

●ほこイカ“3T”アクションをすすめるにあたって

●このアクション策定の始発点は「会計年度任用職員制度の抜本的な改善にむけた全国運動を求める」地方組織からの強い要望でした。

●「つなぐアクション事務局」では、地方組織や非正規公共評などの意見交換を重ね、このアクション(案)に反映を続けてきました。

●会計年度任用職員の「組織化」と「処遇改善」は、労働組合の組織にとっても、社会的な資金闘争をすすめるうえでも待ったなしの課題です！

●地域の実情や単組の事情、それらを乗り越え、あの「誇りと怒りの大運動」を凌駕する大きな運動をめざすことを第一義にアクションを組み立てました。

●非正規公務員＝「官製ワーキングプア」と揶揄されるほどの劣悪な労働条件が社会問題化し、2020年4月に会計年度任用職員制度の運用が全国の自治体で始まりました。

●しかし、法改正の目玉とされた「期末手当」の支給は過少に限定され、そればかりか月給や休暇などが運用前より切り下げられる不適切なケースや、8割近くを女性が占めるジェンダーギャップ、経験が反映されない給料格付けのあり方など、脱法的な運用や制度的欠陥も明らかになっています。

●とりわけ会計年度任用という雇用不安の現実を前に「『住民のために働きつつきたい』との声を上げたくても上げられない」との声が後を絶ちません。

11

●ほこイカ“3T”アクションをすすめるにあたって

●さらには、制度運用から3年目を迎える2022年度は「3年目の公募」による不当な「雇止め」（いわゆる「3年目の壁」）の集中が危惧されます。

●新型コロナ危機が長期化するもと、対応する自治体では、それぞれの職員の知識・経験を活かした持続的な行政運営が求められるはずです。

●会計年度任用職員の雇用の安定と処遇の改善をめざし、会計年度任用職員と正規職員、会計年度任用職員同士もつながり、つながる・つづける・たちあがる「誇りと怒りの“3T”アクション」にたちあがる機は熟しています。

みっつの“T”のコンセプト

TSUNAGARU＝つながる

- 会計年度任用職員と正規職員がつながる
- 会計年度任用職員と会計年度任用職員もつながる
- 多様性を尊重しつながる
- アクションでつながる
- “一致”する思い・要求でつながる

TSUZUKERU＝つづける

- 歩みをとめずとくみつつづける
- 知識と経験をいかし働きつつづける
- 知らせつつづける・学びつつづける

TACHIAGARU＝たちあがる

- “誇りと怒り”をもってたちあがる
- 仲間といっしょにたちあがる
- 仲間を増やしてアクションにたちあがる



12

TSUNAGARU=“つながる”



- 会計年度任用職員と正規職員が“つながる”
 - ともに「自治体労働者」としての相互理解を深め、協力してアクションにとりくみます。
- 会計年度任用職員と会計年度任用職員も“つながる”
 - 各々が抱く“誇りと怒り”をつなげることで“アクションの輪”をひろげます。
- 多様な性を尊重し“つながる”
 - 会計年度任用職員制度を「ジェンダー問題」の視点で捉え、“ジェンダー平等”にとりくみます。
- アクションで“つながる” …地方組織・県事務所・部評・規模別部会などと「一体感」をもって
 - アクションをとおして、つながり（きっかけ）をつくり、“労働組合の組織強化”につなげます。
- “一致”する思い・要求で“つながる”
 - 非正規公務員の劣悪な処遇は会計年度任用職員だけの問題ではありません。全労連公務部会はもとより、一致する団体等ともつながってアクションを展開します。
 - 記者会見や署名活動、SNSでの発信などとおして、地域社会（世論）とのつながりも追及します。
 - 自治労連弁護団や研究機構、国会や地方議会などともつながり、処遇改善に必要な法改正や制度改正にむけた対策を検討します。

13

TSUZUKERU=“つづける”



- 歩みをとめずとりくみ“つづける”
 - 会計年度任用職員制度の抜本的な見直しには、中長期的な視野にたって法改正や条例改正を求めする必要があります。ゴールまでの距離感をつかみつつ、持続的なアクションをめざします。
- 住民のくらしを守るために、知識と経験をいかし働き“つづける”
 - やりがいを感じながら住民のために働きつづけるためには、安定した雇用と知識と経験に相応しい処遇が欠かせません。まずは「3年の壁」問題を中心にとりくみをすすめます。
- しらせ“つづける”・学び“つづける”
 - 制度自体を理解できていないからどこに問題があるのかわからない。声を上げようにも誰に言えばよいのかもわからない。だからこそ、労働組合はしらせつづけ、会計年度任用職員も正規職員も学びつづけることが重要です。アクションでは必要な学習資料の提供、オンライン学習交流集会などを実施します。

14

TACHIAGARU=“たちあがる”

- “誇りと怒り”をもって“たちあがる”
→ 「わたしたちは『会計年度さん』じゃない！」会計年度任用職員も住民のいのちとくらしを守る自治体労働者です。「おかしいことはおかしい」と非均等な処遇に声を上げるため、立ち上がることを呼びかけます。
- 仲間といっしょに“たちあがる”
→ ひとりでは立ち上がれなくても、職場には労働組合がある。一人でも加入できる労働組合もある。労働組合をつくっても大丈夫。仲間と労働組合に加入し立ち上がることを促します。
- 仲間を増やしてアクションに“たちあがる”
→ スクラムは大きな方が推進力を発揮します！ひとりよりも仲間は多い方が良い。だから仲間を増やして立ち上がろう。労働組合の組織強化・拡大で職場と世論を動かします。

15

●会計年度任用職員の雇用安定と処遇改善に向けた課題

- ◆ 会計年度任用職員制度運用から2年
 - ◆ 名ばかりだった「処遇改善」
 - ◆ 自治体ごとの処遇のバラツキ
 - ◆ フルタイムと短時間との処遇格差
 - ◆ 諸手当を支給しないための短時間勤務への誘導(不適切なバイアス)
 - ◆ 賞与の代わりに給与削減
 - ◆ 更新への不安・怯えから声を上げられない不安定な雇用
 - ◆ 専門性が評価されない制度・マニュアルの不備
 - ◆ 国の非常勤に支払われている「勤勉手当」の支給
- 直ちにフルタイムと短時間勤務職員の不合理な格差をなくすよう制度改正を求める！

非正規化に歯止めをかけ、公務公共サービスの拡充につなげていくことが必要。

16

●ゴールへの到達を見据えた当面の運動の基本的な構え

◆(このアクションを通して)正規職員は会計年度の「怒り」と「誇り」の声を集め、それを知ること、はじめて「制度の非人間性・不当性」が胸にストンと落ちるのではないのでしょうか。

◆当事者となる会計年度任用職員は、アンケートに思いを書くことで、声を上げられることと「組合」の存在を知ることにつながるのではないのでしょうか。

◆この問題が、どちらにとっても、我がごととなれば、あとは一緒に雇用安定・処遇改善に向けた運動をすすめるだけ…おのずと「組合加入」にステップアップできるはずです！

…当面のミッションは

◆理念とはほど遠い制度になっていることについて、「1万人アンケート」で当事者の声を聞いて、「理不尽」「信じられない」「ありえない」という生の実態を広く社会にアピールし、世論を背景に「制度改善」をめざす。

◆3年目の公募すなわち「3年目の壁」の直前、2023年1月にその「黒書・提言」を告発する記者会見までのプロセスは外せないと考えました。

これらを踏まえ…当面の5つのアクションの概要とテンポを組み立てました。

17

●5つのアクションの主旨

①ほこйка2022アンケート

はむねっとさんのアンケートが大きな反響を集めました。

やはり、エビデンスがないと世間には届きません。単組での意思統一、当事者への声掛け、目標設定から達成までのプロセス、そのすべてが組織強化・処遇改善の実現につながるはずです。

そして、調査結果の記者発表、要求への反映、総務省への働きかけ、当事者の運動への参加を促すツールとします。

15万枚のうち、どれだけ回収できるか？

目標を掲げ、アクションの👤となる取り組みと位置付けます！（オンライン回答も併用）

期間：2020年4月30日～6月4日まで

対象：国の非正規や非常勤と合わせ「非正規公務員」

手法：グーグルフォームでインターネットのみ

※ 無記名で、必要最低限の必須項目を設け、公表時に職種等によって は都道府県名を明示することに不安を感じる人がいることを予想し、勤務地記入は必須とせず、表示は地域区分に留めることを明記するなどの配慮を掲載し実施。

※ 調査項目は、回答者の性別、勤務地の地域、職種、就業形態、雇用契約期間、所定勤務時間、2020年の就労収入、主たる生計維持者であるか否か、世帯の収入、通算した勤務年数、現在の職場の勤務年数、ここ1カ月の体調、将来への不安、そして、日頃感じていることについての自由記述、加えて、回答送付や今後の活動情報を希望する方には名前や連絡先、はむねっとに期待することについても記入を求めた。

<特徴>

- 有効回答：1,252サンプル
- 回答者：9割以上が女性
：6割以上が40代～50代
：75%が会計年度任用職員
- 自由記述：9割以上が記入
- 過半数が年収200万以下

18

コンセプト

〇チラシ面のコンセプトはターゲットの中心となる女性にとにかく見せること！

〇文字を少なくして、キャラクターイラストやグラフでカラフルに構成！

〇詳しい説明はQRコードで携帯に読み込み動画にアクセスできるように工夫！

〇アンケートは、5分かんない！…プレーキがかかる項目や用語を排除して、“誇りと怒り”は記述欄に書いてもらうこと！

〇朝一番と昼休みにみんなで書ける手軽さ！

『会計年度任用職員』のあなたへ アンケートに協力してね!!

会計年度任用職員になったら働き方がよくなるって聞いてたのに…
3年目ののにぜんぜんよくなるないです…

仕事も正規職員と同じでがんばってるのに!!

ほんとそうよね。わたしも働きつづけれられるか心配…

アンケートで
思いや願い、不満を
きかせてください!!

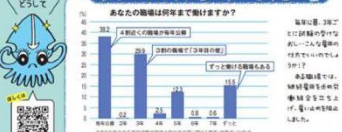
自治労連
〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1
TEL 03-3210-7000 FAX 03-3210-7008

ちょっとだけ知っておきたい3つのコト

なぜ、こんなに低いの？



働きつづけられるの？…3年目の壁



どうしてなの？ 8割が女性…



『会計年度任用職員』のあなたへ

いまだから聴きたい! 2022 アンケート

2022年6月～7月

日本自治労連合会経連会

(東京都)

(調査期間は3～5分程度です)
会計年度任用職員制度がスタートして、2年が経ちました。
全国の職場や地域で働く方々の声や意見が聞かれます。働き方、待遇、福利厚生、キャリアアップなど、さまざまな課題や要望が聞かれます。あなたの声や意見が、職場の改善や制度の充実につながります。ぜひ、あなたの声や意見を聞かせてください。

1. あなたが所属している職場の名称・所在地を教えてください。

2. あなたの年齢を教えてください。

3. あなたの性別を教えてください。

4. あなたの職种を教えてください。

5. あなたの勤続年数を教えてください。

6. あなたの年収を教えてください。

7. あなたの勤務時間や休日について教えてください。

8. あなたの職場環境や福利厚生について教えてください。

9. あなたの職場での働き方について教えてください。

10. あなたの職場での生活について教えてください。

11. あなたの職場での将来について教えてください。

12. あなたの職場での不満や要望について教えてください。

13. あなたの職場での意見や提案について教えてください。

14. あなたの職場でのその他の事項について教えてください。

15. あなたの職場でのその他の事項について教えてください。

16. あなたの職場でのその他の事項について教えてください。

17. あなたの職場でのその他の事項について教えてください。

18. あなたの職場でのその他の事項について教えてください。

19. あなたの職場でのその他の事項について教えてください。

20. あなたの職場でのその他の事項について教えてください。

8. あなたの職場での働き方について教えてください。

9. あなたの職場での生活について教えてください。

10. あなたの職場での将来について教えてください。

11. あなたの職場での不満や要望について教えてください。

12. あなたの職場での意見や提案について教えてください。

13. あなたの職場でのその他の事項について教えてください。

14. あなたの職場でのその他の事項について教えてください。

15. あなたの職場でのその他の事項について教えてください。

16. あなたの職場でのその他の事項について教えてください。

17. あなたの職場でのその他の事項について教えてください。

18. あなたの職場でのその他の事項について教えてください。

19. あなたの職場でのその他の事項について教えてください。

20. あなたの職場でのその他の事項について教えてください。

21. あなたの職場でのその他の事項について教えてください。

22. あなたの職場でのその他の事項について教えてください。

23. あなたの職場でのその他の事項について教えてください。

24. あなたの職場でのその他の事項について教えてください。

25. あなたの職場でのその他の事項について教えてください。

26. あなたの職場でのその他の事項について教えてください。

27. あなたの職場でのその他の事項について教えてください。

28. あなたの職場でのその他の事項について教えてください。

29. あなたの職場でのその他の事項について教えてください。

30. あなたの職場でのその他の事項について教えてください。

31. あなたの職場でのその他の事項について教えてください。

32. あなたの職場でのその他の事項について教えてください。

33. あなたの職場でのその他の事項について教えてください。

34. あなたの職場でのその他の事項について教えてください。

35. あなたの職場でのその他の事項について教えてください。

スケジュール

〇6月中旬に配りきろう！

〇7月中旬に回収！

用紙のつくり

〇A3表裏＝アンケート・チラシ一体型(カラー印刷)！

〇一方、あらゆる対象に対応可能なように、A4分離タイプの版下についてもデータ配信しました。奥づけの重ね印刷もできます！

〇在庫はもうありませんが、注文頂ければ対応の検討をいたしますよ！

●5つのアクション(とりくみ)の主旨

②2022ほこイカ署名

アンケートの時期と少しずらして署名をすすめます。11月の中央行動で総務省に提出します！

法改正を求める「請願署名」をとも考えましたが、今年度は総務省に対してマニュアルの改定や制度改正を求める署名として検討をすすめます。

当事者である会計年度任用職員の皆さんはもとより、つなぐアクションの理念である「ともに働く正規職員」にも共感が広がるとりくみとします。

内容については、現場の声を大切に！アンケートであぶり出した矛盾点・現にある制度の矛盾の改善、雇用の安定を求める自治労連らしいものとしします。

ゴールは「法改正」！

初年度のほこイカ署名は総務省に対する署名として検討しています。

しかしあくまでもゴールは法改正です。

情勢変化に対応しながら、本格的な法改正を見据えた「請願署名」の実施をめざしていきます！

21

●5つのアクション(とりくみ)の主旨

③ほこイカ実態レポート

地方組織・単組で、組織されている会計年度任用職員も参加して、それぞれの矛盾を浮き彫りにするためのレポートをまとめます。

自治体ごとの制度のバラツキや地域による特徴などをまとめ、交渉・要請に活用します。

④ほこイカ黒書

自治労連本部にて、アクション①アンケート結果・記述回答などとアクション③でまとめたレポートを参考に、黒書をまとめます。

⑤ほこイカ政策提言

黒書で指摘した矛盾の解消に向け、自治労連本部にて政策提言を取りまとめ、記者会見で公表します。

22

●当面の“アクション”のスケジュール感

◆ほこイカ2002アンケート

とにかく、15万枚は皆さんの手元にとどけました。あとは会計年度任用職員のみなさんに届けるのみです！

7月いっぱいをかけて、集約まですすめましょう。

単純集計(速報値)は8月の「自治労連大会」で報告。

大会をまたぎ、9月に「中間報告(速報値)」を記者発表。

結果は秋季年末闘争に反映。

◆ほこイカ署名

7月の全代でスタートさせ、11月に予定する中央行動で提出。(短期集中)

要請項目には、雇用の安定や処遇の改善はもちろんのこと、現場の声を参考に！自治労連らしい内容にしていきましょう。

昨年の集約を大きく超える集約目標を設定して、全国運動としてとりくみます。

そして、世論を背景にしながら、重い腰を上げようとする総務省に対する圧力を強めます。

23

●スケジュール感

◆ほこイカ実態レポートの作成

地方組織・単組で8月から9月にかけて作成。

◆ほこイカ黒書・提言

自治労連として10月中に「黒書・提言(案)」をまとめます。

記述式回答や実態レポートを参考に、マニュアルの不備や制度の矛盾の改善に向けた政策提言(案)を取りまとめる…

秋季年末闘争の後段に間に合わせる！



組織強化拡大をめざし、社会的な賃金闘争のいっかくに据えるホコ！

「3年目の壁」に怯えなくとも、安心して働き続けられること…当たり前の権利を会計年度任用職員の皆さんが、未来への展望を抱けるようなとりくみにしましょう！

24



25

まとめ

会計年度任用職員「誇りと怒りの“3T”アクション」に係るすべての取り組みは、「つながる」「つづける」「たちあがる」ことにつながります。肝は自治労連組織の「組織拡大」→「強化」に他なりません！

すなわち未加入者を含めたすべての会計年度任用職員の組織化を常に意識して取り組むことが重要です。

記者発表などの社会的な発信や職場の中での姿の見える運動により、会計年度任用職員を労働組合に迎え入れながら、いっしょに「たちあがる」ことが、アクションの目的の達成に向けた確かな道筋です。

未加入の会計年度任用職員に組合加入を大胆に呼びかけながら、粘り強く「つづける」意識をもってとりくみをすすめていきましょう。



誇りと怒りのほこイカちゃんホコ！
鉾(矛)のあたまとイカした(キュートな)ルックスが…

単年度ごとの到達を毎年振り返りながら、その都度方針の修正・強化を図り、一定の目標を設定し、自治労連が一丸となって全国運動をすすめていきましょう！

26



ご清聴ありがとうございました！





憲法をいかす

自治労連

日本自治体労働組合総連合

〒112-0012 東京都文京区大塚 4-10-7

TEL 03-5978-3580

Fax 03-5978-3588