

《研究ノート》

広島市非正規公務員(会計年度任用職員)調査報告 2

— 労働組合からの聞き取り調査に基づき

川 村 雅 則

I. はじめに — 問題意識, 調査の概要など	47
II. 調査の結果	49
1. 非正規職員労組の組織概要と, 正職員労組による取り組み	50
1) 組合の組織概要	50
2) 組合結成の時期・契機	51
3) 嘱託職員の組合員数の推移 — 留守家庭労組を例に	53
4) 自立に至るまでの組合活動の沿革	54
5) 市職労による非正規職員の処遇改善, 組織化	55
2. 新制度の導入状況・課題と, 旧制度時代の取り組み・成果など	57
1) 新制度の協議, 交渉プロセス	57
2) 新制度の妥結内容と課題	58
3) 旧制度時代の労働組合の取り組みと成果	59
3. 会計年度任用職員の仕事と組合の要求	66
1) 会計年度任用職員の働く職場・仕事の内容 — 留守家庭児童指導員を例に	68
2) 労使間の協議・交渉形態など	71
3) 団体交渉での重点要求項目の一覧	72
4. 嘱託労組連絡会・加盟各単組の活動内容や組織運営など	76
1) 執行部の体制と組織運営	76
2) 組合員の活動参加や組合員からの意見など	78
3) 労使間の協議・交渉など	78
5. 非正規職員労組が成果をあげてこられた理由 (暫定的な整理)	79
資料	83

I. はじめに — 問題意識, 調査の概要など

本稿(調査報告2)は, 川村(2025)にまとめた調査報告1の続きである。広島市で働く非正規公務員(会計年度任用職員)で組織された労働組合(単組)役員と, 彼らが加盟する広島県自治体労働組合総連合(以下, 広島自治労連)の役員からの聞き取り調査と, 労働組合からの提供資料に基づきまとめた。本調査にのぞんだ問題意識などは, 川村(2025)を参照されたい。

詳細は川村(2025)にまとめたが, 広島市会計年度任用職員の労働条件の主なポイントは,

¹ 広島自治労連のウェブサイト。

<https://www.urban.ne.jp/home/hjrouren/index.htm>

(1) 再度任用時における公募制はなく、65歳まで働き続けられること、(2) 昇給制度(経験加算給制度)があること、(3) 正職員並みの休暇制度が整備されていること、などである。本稿でこれらの労働条件をあらためて取り上げて、労働組合の要求や活動などを絡めながら整理する。そのことによって、労働組合の側がいかにかこれらの条件整備に関わってきたのかを明らかにする。

以上の作業を通じて、問題が様々に指摘されている会計年度任用職員制度の下であっても、労働組合によって労働条件の改善は可能であることや、どのような条件でそれが可能となるのか、などを示したい。

但しあらかじめ言えば、(1) 広島市の非正規職員労組の歴史は長く、50年以上に及ぶ。現在の労働条件はその歴史のなかで形作られてきた。いつ、どのような取り組みと条件の下で、どのような労働条件が勝ち取られてきたかを整理するだけでも労力を要する。当時の資料に遡って整理すべき内容・研究課題を幾つか残した。別の機会にあらためたい²。(2) 本稿で扱う旧制度時代の労働条件とは、「嘱託職員」の労働条件である。臨時的任用職員のそれは除外されている。臨時的任用職員の組織化は広島市でも進んでおらず、彼らは、労働組合による直接的な規制の下にはなかった。(3) 本調査・研究は、調査報告1である川村(2025)と本稿である調査報告2でまとめ終える予定であったが、上記のとおり、なお十分に明らかにできなかったことがあるため、機会をあらためて調査を行い、調査報告3にまとめる。

聞き取り調査は2回実施した(図表I)。第一回目は、2024年2月29日の現地での調査で、第二回目は同年9月17日のオンラインによる調査である。いずれの調査においても組合役員にご対応をいただいた。

図表I 聞き取り調査対象者の勤務歴・組合経験歴など

第1回調査 (現地・対面、 2024年2月 29日18時 ～21時)	A氏	勤続年数18年。広島市留守家庭子ども会指導員労組(留守家庭労組)の執行委員長や広島自治労連の執行委員長など経験。現在は広島市児童館指導員労組(児童館労組)執行委員、職場では館長職。
	B氏	同37年。留守家庭労組の執行委員長、広島自治労連の執行委員長など組合役員を長く経験。
	C氏	広島市民病院勤務を経て、1995年から広島市役所勤務。広島市職員労働組合(市職労)の書記長。書記長職は11年。
	D氏	広島自治労連の書記長。書記局に入局して30年、書記長は3年目。自治体での勤務経験はなく、民間で10年ほど勤務した後広島自治労連に入局。
第2回調査 (オンライン、 2024年9月 17日10時 ～12時30 分)	B氏	第1回調査を参照。
	D氏	第1回調査を参照。
	E氏	勤続年数36年。留守家庭労組の執行委員長、児童館労組の執行委員長、広島自治労連副委員長・嘱託部会長、自治労連関連協議会の議長など歴任。館長職で退職。
	F氏	広島市役所勤務48年(専従書記長経験の分を含む)。広島市職員労働組合の書記長等役員歴34年。早期退職し、引き続き広島市職員労働組合専従書記長10年、その間に広島自治労連書記長2年。その後、本庁の会計年度任用職員が加入する広島市会計年度任用職員労働組合の執行委員長。

出所：聞き取りに基づき筆者作成。

² 但し、本調査では、聞き取りに参加してくださった方々が、組合結成時など当時のことを知る年配の組合役員経験者などに事実確認をしてくださっていることで、内容の確度は高いと思われる。どうしても分からなかった部分についてはその旨を記載した。

第1回調査は、組合から事前に提供されていた広島自治労連『2023年度 労働組合の手引き 広島市会計年度任用職員(週28時間45分勤務)用』(以下、『手引き』)などの資料を読み込んだ。逆に筆者からは、以下の内容の調査票を事前に送付していたが、広島市からの翌日(3月1日)の聞き取りに先行する調査であったため、広島市の会計年度任用職員制度や旧臨時・非常勤職員制度の概要の把握と、労働組合の組織や取り組みを把握することに終始した。とくに新制度下の労働条件の「基礎」となっている旧制度下の労働条件に労働組合がいかに関わったかの把握に時間をさいた。

事前に送付していた調査票の内容は(詳細項目は割愛)、組合の組織概要、組織の特徴/旧制度下の臨時・非常勤職員に関する労働組合の取り組みと成果/臨時・非常勤職員の組織化状況、組織人員の推移など/新制度導入にあたって重視したこと/新制度導入に際しての協議・交渉や意見集約の進め方/新制度の特徴、組合の取り組みの成果/日常的な組合活動や、団体交渉・要求項目/新制度への評価と残された課題、組合の方針などである。

組合からは、第1回調査で以下の資料を提供いただいた。

- ① 留守家庭労組『ひるまのきょうだい 40周年記念誌』同労組発行, 2013年6月発行
- ② 児童館労組『労組結成40年のあゆみ 40周年記念誌』同労組発行, 2013年12月発行
- ③ 留守家庭労組『ひるまのきょうだい 留守家庭子ども会指導員労働組合50年の歩み』同労組発行, 2023年7月発行
- ④ 広島市職労『広島市職労三十年史』同労組発行, 1977年7月発行

これらの資料から明らかになったことと、第1回調査の聞き取りの結果をあわせて第一次草稿を整理し、再度の質問とあわせて組合に送付し、内容の確認をいただいた。その上で、第2回調査(オンライン)にのぞんだ。

上記資料のうち本稿ではとくに『50年の歩み』を参照する。『50年の歩み』には、関係者によるあいさつや回顧のほか、以下の内容が掲載されている。

- ・一般活動経過報告と成果(1973年度～2021年度)
- ・放課後児童クラブの歩み(1964年度～2021年度)
- ・労働組合結成に至る留守家庭子ども会の歩み
- ・労働組合結成後の歩み(1973年度～2021年度)
- ・広島市放課後児童クラブ運営指針など

II. 調査の結果

IIでは調査の結果を示す。次のような構成で整理していく。

まず1では、本調査の対象となった非正規職員労働組合がどのような組合であるのかをみていく。組織の概要、組合結成の契機、組合員数の推移、組合活動の概略のほか、正規職員労組による支援がどうであったのかの概略を整理する。

次に、会計年度任用職員制度で導入された労働条件を、旧制度時代からの組合の要求・取り組みとの関連で整理する。広島市の会計年度任用職員の労働条件は川村(2025)で確認したとおりであるが、これらは、旧制度時代からの労働組合の要求・取り組みを反映したものであった。労働組合は労働条件をどう前進させてきたのかを2でみる。

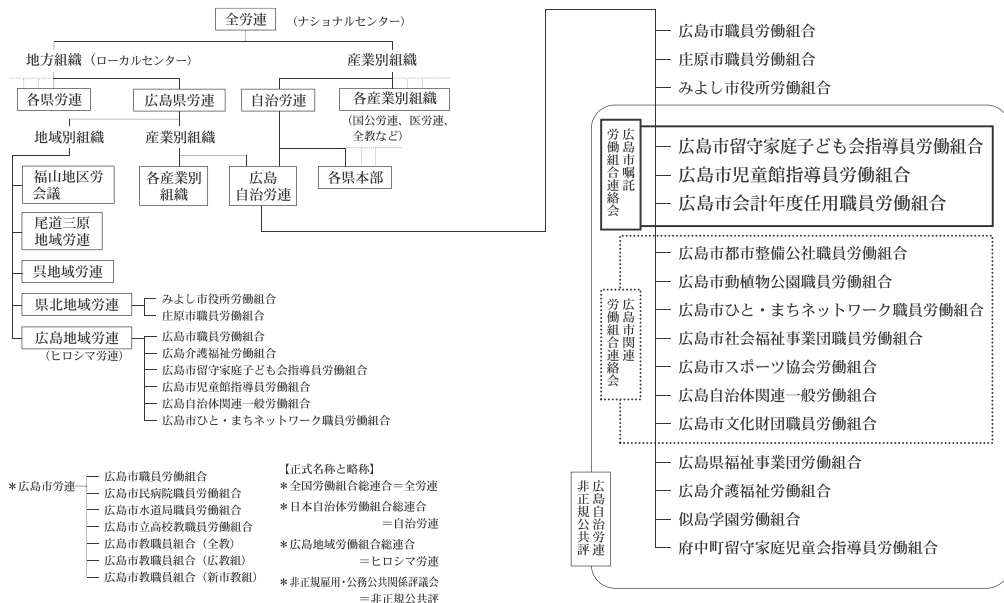
3では、会計年度任用職員の職場の状況や仕事の内容がどのようなものであるかをみていく。

会計年度任用職員の職種は多岐にわたるため、留守家庭子ども会指導員の職場・仕事を取り上げる。それをみた上で、会計年度任用職員がどのような要求を団体交渉で掲げているかを確認する。

そして4では、非正規職員の労働組合活動を可能にする主体的な条件や彼らを支える条件は何であるのかということ意識しながら、組合の活動内容や組織運営などをみていく。この点について、正規職員労組による支援と、地域での活動・地域住民との共同を十分に調べきれなかった。これらはいずれも非正規職員労組を支える条件として重要ではないかと考えている³。今一度調査を行い、調査報告3で論じることとする。

1. 非正規職員労組の組織概要と、正職員労組による取り組み

1) 組合の組織概要



図表 II 1-1 組織系統図

注：非正規公共評は2023年に解散をしている（本文を参照）。

出所：広島自治労連『手引き』pp.2-3より転載。

図表 II 1-1 は、広島自治労連に加盟する労働組合の一覧である。

あらかじめ言えば、同じ自治労連の県組織のなかでも広島自治労連の組織状況は「特殊」であるという。非正規職員や外郭団体の職員がこれだけ組織され単組として活動しているのは珍しい。

³ 正職員労組からの支援は非正規労働者の立ち上がりに不可欠と思いましたが、今回の調査では、非正規職員労組が自立した「以降」の聞き取りが中心になった。また地域住民との共同については、古くから自治体の労働組合で意識的に追求されてきたことであるが、今回の調査では十分な把握ができなかった。なお、後者に関して、公共サービスの削減、民間化が進むなか、公共サービスの受益者でもある地域住民など幅広いステークホルダー（利害関係者）を巻き込んだ非正規公務員運動が竹信（2022）では提起されている。

他県では、正規職員の組合がまずありきで、その上で非正規職員の組織化が取り組まれていると
のことであった。

さて、第一に、本調査の主たる対象は、広島市嘱託労働組合連絡会（以下、嘱託労組連絡会）
と加盟単組、そして、市職労である。嘱託労組連絡会は2003年に発足している。なお、同団体
は2024年5月から、「非正規連絡会ヒロシマ」に名称変更しているが、本稿では、嘱託労組連絡
会の名称を使う。

嘱託労組連絡会は、留守家庭労組、児童館労組のほか、広島市会計年度任用職員労働組合（市
会計労組。前身は市嘱託労組（2009年8月に発足）で、その前身は市職労嘱託部会）で構成さ
れる。市会計労組の組合員の職種は主に、給食調理員、消費生活相談員、認定調査員、事務補助
職員などである。

嘱託労組連絡会の前身は、嘱託4労組ないし5労組であった。4労組とは、嘱託職員が組織さ
れた4つの単組を指し、具体的には、留守家庭労組、児童館労組、家庭奉仕員労組（後にヘル
パー労組）、国民年金徴収員労組である。このほかに、すでに組織されていた市職労内の嘱託職
員も嘱託部会として参加して活動していた（5労組。ヘルパー労組と国民年金徴収員労組は、後
に民間化にともない消滅している）。

なお、会計年度任用職員の保育士は、組織運営上の観点から、市会計労組ではなく、正規職員
の保育士と同じ市職労保育支部に加入している。彼らは、嘱託労組連絡会には組織上は加盟して
いないが、広島市職労として、連絡会の会議や団体交渉に参加をしている。

第二に、嘱託労組連絡会に加盟する各単組の組合員数は、留守家庭労組が400人弱。児童館労
組が200人強。市会計労組がおよそ200人である。

関連して、市職労保育支部に加入している会計年度任用職員の保育士・調理員の人数は、400
人弱である。保育士（正職員）の組織率もとても高く、保育支部だけで組合員は合計1,200人ぐ
らいである。

なお、各単組の組合費は基本給の1%で、端数の扱い（切り上げや切り下げ）は単組による。

第三に、嘱託労組連絡会のほか、広島市の外郭団体で働く労働者や広島市が発注する仕事で働
く労働者によって広島市関連労働組合連絡会（関連労組連絡会）が組織されており、嘱託労組連
絡会と関連労組連絡会の両方で、広島自治労連非正規雇用・公務公共関係評議会（非正規公共
評）が組織されていた⁴。

なお、嘱託労組連絡会に組織された非正規公務員と広島市関連労働組合連絡会に組織された公
共民間労働者の労働条件は互いに影響を与えている。公共民間の部分は機会をあらためて報告す
るが、本稿でも必要な範囲で言及する。

2) 組合結成の時期・契機

正職員で構成される市職労が結成されたのは1946年5月1日（メーデーの日）である。

後述のとおり、市職労による非正規職員の組織化の取り組みは古くに遡るが、嘱託職員の単組
の結成は、1973年に留守家庭子ども会で組合が結成されたときとなる。

⁴ 但し、非正規公共評は、1年間の協議を経て2023年10月に発展的に解消（解散）をしている。嘱託労組連
絡会、関連労組連絡会それぞれの活動との重なりで、組織を維持する必要性が低くなってきていたことが背景
にある。

当時、「子どもを産んでも働き続けたい」「女性の職場に産休がないのはおかしい」という若い指導員の思いに突き動かされた先輩指導員が組合に相談をするために、市職労の事務所を訪ねたことをきっかけとする。このときの労働相談に対応したのが広島市職労の役員を長く務めた、当時の委員長の佐藤光雄氏である。佐藤氏から、労働組合の必要性が語られ、市職労のなかに分会をつくるのではなく単組をつくりなさい、と指導されたことを契機に、組合を立ち上げていくことになった。留守家庭労組の20周年記念誌にこのときの様子を佐藤氏が振り返って次のように寄稿をされている。

「今でもよく覚えています、1973年の夏のことです。クーラーのない旧庁舎4階の書記局へ、稲葉〔後に初代留守家庭子ども会労組委員長〕、種田、三宅さんが突然当時書記長だった私を訪ねてくれました。「私たちは親睦会“むつみ会”を作って、せめて『産休を』『健康保険証を』と陳情をくりかえしているが、まったく相手にしてくれない」と相談を持ちかけられたのです。私は一生懸命で〔に〕、日本国憲法と教育基本法を説明し、労働者の団結の必要性を訴えました。当時47か所、指導員92名中、62名の参加で、7月26日に労働組合を結成したのです。」

佐藤氏の寄稿からさらに付け加えると、当時の市職労は、指導員の組合づくりにいち早く取り組んでいた、しかしながら、市当局によって妨害をされていたという。すなわち、「〔学童保育教室の開始をうけて〕私は、すぐ組合づくりを始めましたが、容易なことではありませんでした。〔昭和〕40年代に3回失敗しました。当局が知るところとなり、中心になっている人に嫌がらせをして退職をせまったのです」とある。市職労の側で、いわゆる非正規職員の組織化が1970年代という早い時期に方針化ないし実践されていたことをここで確認しておきたい。

親睦会である「むつみ会」のことや指導員の労働条件など、労組結成前の状況について『50年の歩み』から補足する。『50年の歩み』には、「労働組合結成に至る留守家庭子ども会の歩み(1964年度～1973年度)」が、年表のかたちで、箇条書きで一ページにまとめられている(p.69)。言葉を補いながら整理すると次のような状況があったようである。

すなわち、1964年度に、民生局青少年福祉課所管で「学童保育教室」が開始され、1966年度には、社会教育課所管で「留守家庭児童会」が開始される。ところが両者の指導員の労働条件は同じではなく、「民生局所属の指導員と社教所属の指導員の間に給料の差別生じる(ママ)」事態がみられた。前者は、嘱託で月給27,000円であった(昇給はなし)のに対して、後者は日給700円であった。こうした状況を前に、後者が前者の水準に引き上げられるのではなく、前者が後者の水準に引き下げられ、嘱託の月給制が日給制となった。

1968年度には、両組織が社会教育課所管となり名称は「留守家庭児童会」に一本化された。なお、この年に「2指導員、課長にボーナス要求(10月有志署名)」とある。

その翌(1969)年度には、「指導員間に日給の差があることが明るみに出」て、日給一本化の運動が始まる。有志ながらも、市長等との交渉ももたれたとある(給与の一本化は、1970年度に実現)。

その後、親睦会にあたる「むつみ会」が1971年度に結成された(指導員の全員が加入)。聞き取りによれば、むつみ会は、親睦と研修を目的に指導員が自発的に結成をしたものである。市当局が結成させたものではない。当時、市当局による研修がまともに行われていなかったため、職員が自発的に親睦会を結成したのであるという。ちなみに、この年度に、事業の名称は「留守家

庭子ども会」に変更されている。

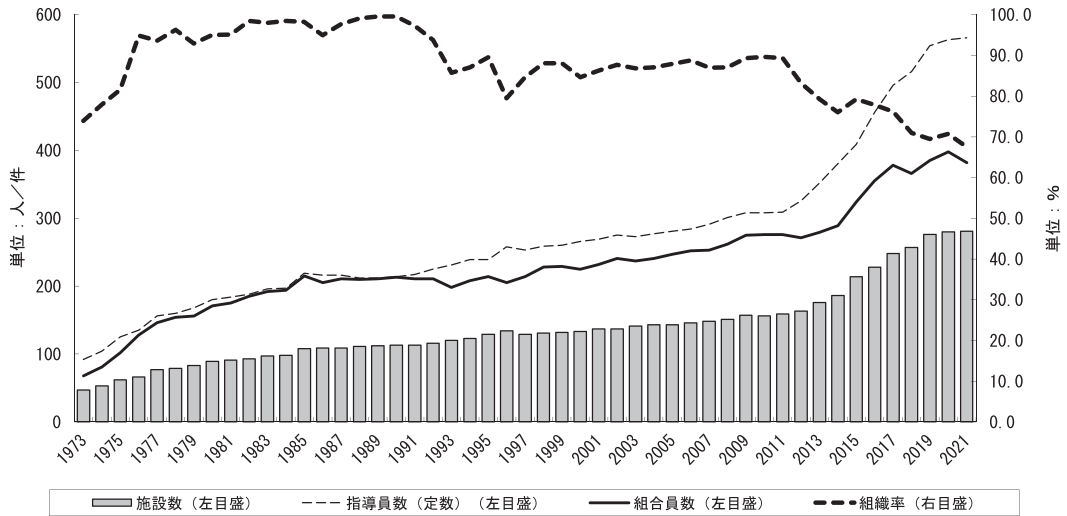
そして、上記のとおり、1973年夏に、市職労への労働相談を経て、「むつみ会」総会（7月4日）で組合結成が呼びかけられ、7月13日に「組合結成準備会」が開催され、7月26日に組合結成に至った。この間も、担当課に対して「指導員が労働組合を結成するから邪魔をしないように」と佐藤氏が事前に釘を刺していたとある。

なお、後述のとおり、非正規職員による単組が結成されたからといって、そく自分たちだけで活動が実現したわけではない。市職労による「おんぶにだっこ」の状態が続いたという。

3) 嘱託職員の組合員数の推移 — 留守家庭労組を例に

嘱託職員の組合員数の推移はどうであったか。また、組織化に関わってエポックメイキング的な要求実現や闘争などがなかったかもあわせて尋ねた。

組合員の推移に関する情報については、広島自治労連全体のものは存在するが、連絡会に限定されて整理されたものはないとのことであった。『50年の歩み』には、留守家庭労組の組合員数や活動実績が、年度ごとに掲載されていたので、それを整理して作成したのが図表Ⅱ1-2である。



図表Ⅱ1-2 留守家庭子ども会にみる施設数、指導員数（定数）、留守家庭労組の組合員数及び組織率の推移

注1：組織率は、「指導員数（定数）」と「組合員数」から算出。

注2：2012年度から「指導員数（定数）」と「指導員数（実数）」が記載されている（後者は図には掲載していない）。両者の差が欠員である。定数を使って算出している分だけ、注1の組織率は低く示される。

出所：『50年の歩み（「組合結成後の歩み 1973年度～2021年度」）より筆者作成。

図表Ⅱ1-2に示されるとおり、留守家庭労組の組織率は、最初から高かったという。初年度（1973年度）は、指導員数が92人に対して組合員は68人（前記の佐藤氏の記述と異なるが、労組結成日以降の増員分が含まれていると思われる）でスタートしたが、3年後の1976年度には、組織率は94.8%にまで増大している。要求に対する指導員らの強い思い入れ、親睦会を作るほどの結束力、「組合には入るのが当たり前というか、そんな感じ」だった時代性の合成の産物

だったのではないかという。ほぼ100%に近い組織率が続いた時代もあった。

むしろ逆に、ここ10年ぐらいは組織率が減少している。児童の受け入れ拡大にあわせて施設が増えて、新しい職員が増えていくなかで、現在の組織率は75%位になっているという。もっとも、それでも他の地域・県の組織率に比べると広島の新規職員の組織率は高いと組合では認識している。「ですから、『組合の要求はみんなの要求なのか』と〔市当局に〕聞かれたら、8割方は組織しているので、『はい、みんなの要求ですよ』とそこは強く言える点です。」とのことである。

なお、注釈にも記載のとおり、組織率は「指導員（定数）」を母数にして算出している。そのため、実際の組織率よりも低く示されている。後述（図表Ⅱ3-3）のとおり、最新の値では、定数と実数のあいだに70名を超える差が生じている。図表Ⅱ1-2に戻って定数を母数にした2021年度の組織率をみると、70%を切っているが（67.5%）、実数を母数にして計算すると組織率は77.3%である。

4) 自立に至るまでの組合活動の沿革

ところで、こうした高い組織率がみられる一方で、留守家庭労組や児童館労組などの単組が、結成の当初から自立した活動を展開できたわけではない。

聞き取りによれば、第一に、広島自治労連が1990年に結成されるまでは、単組の活動は、「ほんとうにおんぶに抱っこ」「市職労にぶら下がるような」状態であったという。

それまでは、団体交渉の設定や市当局との最終的な調整など、交渉を進める上で市職労の存在は不可欠であった。非正規職員労組独自で団交方針などを設定することはできず、賃金確定交渉前には、市職労の委員長から情勢を聞くなどの機会を設けるという程度であった。非正規職員労組を支援する担当者が市職労の執行部内に配置され支援を受けていた。事務所を有しているわけでもなく、市職労の事務所のロッカーを借用し荷物を置いていた程度である。

もっとも、他力本願だったというわけでは決してなく、賃金・労働条件の交渉こそ上記のような状況であったが、担当課との交渉については自分たちで実施するようにしていた。また、署名活動や学習会など、市職労の声かけのもとに様々な活動に参加していた。

なお、そもそも留守家庭労組など嘱託労組は、市職労に上部加盟はしていなかった⁵。当時の市職労の役員が4労組の意義を認識し、市職のなかに担当を配置し、活動をひっぱってくれていたことが力になったという。

第二に、広島自治労連の結成にあわせて、嘱託4労組は、広島自治労連への加盟を決定する。自治労連ができてから5、6年が経つなかで、「自分たちだけでやらにゃいけんじゃろう、と言われ、お尻もたたかれて」自分たちだけで活動ができるようになっていたという（自治労連結成後は、嘱託労組の団体交渉には、市職労の委員長や県本部の書記長が必ず参加をしていた）。

「自立」の背景を尋ねると、自治労連に加盟したことで、力量の差はあるとはいえ、形の上では市職労と肩を並べる単組であることが認識されたこと。また、広島自治労連結成時から、嘱託4労組（実際には人数の最も多かった留守家庭労組）のなかから代表を選出し広島自治労連の副

⁵ 市職労に上部加盟はしていなかったが市職労から支援を受けていた、という点が不思議に思ったのだが、市職労加盟には高額の組合費を必要としたことなども上部加盟しなかった（できなかった）背景にあるのではないかと、このことである。

委員長として配置されたことで、全国の自治労連の大会・集会・会議に参加することになった。そのことによって、他地域の学童保育指導員の労働条件に関する情報が得られたのはもちろんのこと、自治体に働く者としての誇りや自覚が生まれ、なおかつ、全国の運動の状況などが理解され、あらためて、自分たち広島の活動の方向に確信を持つことができた。「自治体に働く者は、住民の幸せのために働く。そのためには労働条件の整備が必要で、改善を要求し、それを実現していく」という、当時議論されていた「民主的自治体労働者論」⁶にも確信を与えられることになったという⁷。加えて、嘱託労組連絡会の結成も組合活動の「自立」に貢献をした。

第三に、その嘱託労組連絡会が結成されたのは、先にみたとおり、広島自治労連が結成されて10数年を経た後の2003年である(嘱託労組連絡会の役員は、単組の3役で構成)。

上記のとおり嘱託4労組から広島自治労連の副委員長が選出され、状況が見えるようになって、活動も活発になっていく。そのようななかで、自治労連に加盟したのだから、同じ課題をもつ単組としてより連繋を深めていこうと、嘱託労組連絡会が結成された。会議を定期的に開催し、労組間の交流を図ると同時に、労働条件の問題点や組合活動の改善点などを出し合って力をつけてきた。学習会・集会を独自で開催するようにもなった。そのなかで団結も深まっていった。

嘱託労組連絡会が力をつけて、各単組が独自に活動を進められる状況ができあがったのを機に、市職労内での、嘱託労組連絡会や加盟単組の担当役員は廃止されている。

5) 市職労による非正規職員の処遇改善, 組織化

非正規職員労組が組合活動を進める上で欠かせなかった市職労(正職員組合)の支援を『30年史』に基づき簡単にみておく。

上記のとおり、留守家庭労組が結成されたのは1973年である。但し、市職労による非正規職員の組織化や支援は、この時点から始まったわけではない。

留守家庭労組が結成されるまでの期間においても、母子相談員、福祉相談員など相談員系の職種や国保の徴収員、総合案内の職員からの相談に対応し彼らを組織化してきた歴史がある。職種を軸とした組合結成として、給食調理員の組織化にも取り組んでいる。

非正規職員の組織化、組織強化が市職労の課題として位置付けられたのはいつか。どのような議論があったかなどを、当時の組合大会資料などにあたって調べることは今回の調査ではできなかった⁸が、准職員・臨時職員の処遇改善、給食調理員の組織化が『30年史』に掲載されていたので、要約するかたちで紹介しておく⁹。

(1) 准職員・臨時職員の待遇改善, 組織化

前者は、「准・臨時職員の待遇改善と定数化闘争」というタイトルでまとめられている。

⁶ 民主的自治体労働者論については、晴山・猿橋編著(2019)を参照。

⁷ 本調査に参加されたEさんが、広島自治労連の初代副委員長を務め、なおかつ、自治労連(全国)に設けられた、非正規職員等の組織(非常勤・関連協議会。略称、関連協)の初代の委員長を務めた。全国の運動を学ぶと同時に、全国に対して広島の取り組みを報告・発信されたという。

⁸ 参考までに述べると、自治労連が結成される1990年より前に、『嘱託職員の手引き』がすでに発行されている(1989年に『手引き』の2刷が発行)。

⁹ 「准・臨時職員の待遇改善と定数化闘争」『30年史』pp.249-254、「学校給食婦の闘争」『30年史』pp.238-242より。

曰く、昭和24(1949)年の定数条例による首切り以降、全国の地方自治体は行政量の増大をほとんど定数外の准職員、臨時職員で充足させてきた。彼らは、一般職員と同様の仕事量と責任をもたされていたにもかかわらず、待遇は「極端に一般職員よりも悪く」、首切りの不安にもさらされていた。

その状況は、広島市でもまったく同様であり、昭和31(1956)年から、待遇改善、定数化の闘争が開始され、そして、このたたかいは昭和36(1961)年2月の全員定数化の獲得まで続けられた。なお、広島市に勤務する彼らの人数は、昭和31(1956)年3月現在で、准職員は488名、臨時職員約300名であった。昭和36(1961)年2月、じつに、748名全員が10月から定数化されることになった、とある。

(2) 給食調理員の待遇改善、組織化

後者の給食調理員(当時の名称は「学校給食婦」)はどうか。

昭和29(1954)年6月に学校給食法が公布され、児童・生徒の心身の健全な発達や国民の食生活の改善などに学校給食が果たす役割が明確にされるその一方で、学校給食婦の身分や待遇は低く、全国的にも社会問題となっていた。広島市においても、給食婦の身分は臨時嘱託で、そのうえ給料は月4,000円、手当その他一切が支給されていなかった。

昭和32(1957)年6月15日、学校給食婦の代表12名が市職労本部に來訪、市職労への加入を決定した。広島市内の小学校で給食の仕事に従事していた給食婦は125名で、そのほぼ全員にあたる123名で「広島市学校給食婦従業員組合」を同年7月7日に結成し、①市の嘱託という待遇を準職員並みに引き上げること、②PTA負担の従業員を市費に切り替えること、③全従業員が健康保険に加入できるようにすること、という要求を市議会に提出。議会では満場一致で採択されるも、市当局からは「一銭の値上げも」されずに見送り扱いとされた。

もっとも、組合が各地につくられるようになり請願活動も活発化。身分や待遇改善に関する通達が自治庁から出されるにも至る。そうした状況も追い風に、広島市でも、交渉、闘争を続け、昭和35(1960)年には、准職昇格の年次計画などを確約させ、その年の秋から翌春にかけての闘争では、「市職労の歴史に残る大闘争を現業職員、事務系臨時職員らとともにたたかうのであった」とある。

(3) 職能別支部の確立と非正規単組

ところで、『30年史』には次のように、正規、非正規を問わず、職種を軸にした組合結成の動きのみられたことが記載されている。非正規職員組合の今後の取り組みを考える上でも参考になると思われたので転載しておく。

「〔昭和〕三十八〔1963〕年の現業闘争の時点あたりから職能別の支部の確立がみられ、支部によるバラツキがみられたが、一応の支部の独自活動が生まれてきた。それとともに市関係職場で独自の組合結成と活動が市職との連繫、さらには加盟となってあらわれてきた。」(『30年史』p.400)。「市職労へ加盟していない市関係の独立組合とは、留守家庭子ども会指導員労働組合、広島市家庭奉仕員労働組合、年金嘱託労働組合、児童館指導員組合の四組合である。これらの組合は他都市でも福祉行政の拡大にもなって生まれてくるのであろう。その組合経験はその意味で重要であろう。」(同p.402)。

2. 新制度の導入状況・課題と、旧制度時代の取り組み・成果など

さて、会計年度任用職員制度が導入された2020年の前後にまで話を移そう。

新制度の導入にあわせて、全国の自治体では様々な問題が生じていた¹⁰。まず、多くの自治体では公募が導入されることとなった。導入を阻止した労組も一定数みられたが、多くは、総務省の助言どおり3年公募が導入されるなか、公募までの年数を5年などに引き上げる程度の成果にとどまった。また、制度のスタートにあわせて全ての職員を一度あらためて公募にかけた自治体も少なくなかったようである(どの位の割合かは不明)。ほかにも、期末手当が支給される代わりに基本給の引き下げがセットで行われたり、退職金の支給を免れるため勤務時間数が短くされるなどの事態が生じた。

結論から言えば、広島市では以上のようなことはなく、円滑な制度移行が労使で目指されたという。広島市が述べていたとおり、新制度の導入にあたって、(1)公募を導入する意思是市の側にはなかった。(2)賃金については不利益変更になることのないよう配慮がされた。(3)休暇制度の充実なども引き継がれた(但し、職の整理にあたって一部の職種で勤務時間数が短くなったほか、制度移行時の面接は行われている)¹¹。

以上は、旧制度時代からつちかわれてきた労働組合の規制力のなせるわざであろう。本節では、まずは新制度の協議、交渉プロセスを振り返った上で、新制度移行にあたっての組合側の簡単な総括を確認する(新制度に対する組合の現在の要求などは、第3節で取り上げる)。その上で、現在の労働条件がいかに築かれてきたのか、旧制度時代の取り組みをみていく。この点がメインである。

1) 新制度の協議、交渉プロセス

川村(2025)で述べたとおり、労使の間で「会計年度任用職員制度に関する検討会」が設置された。組合側の交渉の主体は嘱託労組連絡会である。

もっとも、国から情報が出されるのが非常に遅かったため、検討会での会議のうちの半分ぐらひは、国から示される情報の紹介で終わっていた。逆に言えば、制度設計に関する実際のツメは、かなりタイトなスケジュールのなかでこなすことになったというのが組合側の認識である。

労働組合側では、検討会に先立ち、労働組合主催で学習会を開催した。例年、「賃金確定交渉」に向けて、学習決起集会を秋に開催してきた。2017年～2019年の3年間は会計年度任用職員制度をテーマに大規模な学習会がもたれた。当時の記録によれば、参加者数は、2017年が130人、2018年は90人、2019年は150人である(いずれも開催は10月)。2017年と2019年は、自治労連本部から講師が派遣されている。

検討会における労使協議では、労使で激しくぶつかるような事項、場面もなく、どうやって円滑に制度移行をしていくかに双方で知恵を出し合う、という雰囲気であった。職員の雇用を守る、収入を下げない、というのが労働組合側の最大の目標であり、それは人事当局の側にも割合早い段階で共有され、その共通目標の下に議論が進められてきた。2018年度中にこの大枠は決着して、2019年度に入って以降に、当事者(臨時・非常勤職員)への意向調査が実施される、とい

¹⁰ 制度導入の際に何が起きたかは上林(2021)を参照。

¹¹ 以上は川村(2025)を参照。なお、円滑な制度移行が広島県内全ての自治体で実現したわけではない。期末手当の支給にあわせて月例給が下げられた自治体もあるとのことであった。

う流れで進んでいった。人事給与課との検討会や、会計年度闘争委員会（労働組合側で立ち上げた委員会）はそれぞれ、都合7回ぐらい開催された。

円滑な制度移行にリソースを割かなければならず、新制度の導入を機に全ての労働条件を協議の俎上に載せるなどの余力はなかった。そのため、例えば、後でみる、パートタイム会計年度任用職員への退職金が不支給である点などは制度移行時には議論ができていない。

但し、そのようななかでも組合側の要求の一部は実現した。加えて、組合側からの提案や要求の全てが実現できたかどうかは別にしても、組合側からの話を市当局はよく聞いてくれたという印象をもっているとのことであった。

なお、制度移行後の交渉の状況は第3節で取り上げる。

2) 新制度の妥結内容と課題

組合側によって整理された新制度の妥結内容と課題、評価をみていこう。『手引き』のまとめを聞き取りで補足する。

『手引き』によれば、第一に、2018年8月から広島市と該当単組との間で会計年度任用職員制度の交渉が開始され、嘱託労組連絡会での統一交渉も含め、2019年3月に行われた7回目の交渉で基本的な内容が妥結された。

第二に、以下のような回答・成果が得られている。

- ①65歳までは原則再度任用可とし、雇用不安を払拭。
- ②2019年度の年収及び生涯年収（32年）と比較して減額とされない賃金制度と、制度移行時の格付を獲得。
- ③嘱託職員の休暇制度、福利厚生制度の維持を獲得。
- ④従来、一般嘱託より勤務時間が短く、各種制度から対象外とされていた週20時間勤務以上の市民課嘱託などが、一般嘱託と同様の休暇、福利厚生制度への改善

②について聞き取りで補足すると、(1)新制度移行時における賃金の格付けは、組合同意の上で、市当局によって機械的に行われている。下げないという前提は守られたが、格付けにともない上がった金額は、職員のそのときの賃金水準によって様々である。300円ぐらいしか上がらなかった職員もいれば、1,000円ぐらい上がった職員もいる。なお、格付けの作業量は非常に膨大で、市の担当者に同情をしたほどだという。(2)会計年度任用職員制度に移行するにあたって、昇給制度は、1年で1号俸の昇給となった¹²。旧制度時代から、4年ごとに1区分の昇給制度があった。上限は32年までである。新制度への移行にあわせて、期間が32年から16年に短縮された。

第三に、制度の課題については、『手引き』では次のように整理されている。

¹² 当初は、1年で0.5号俸の昇給という内容で提案されたという。もっとも、当局の側も、0.5号俸の昇給は通用しないと理解した上で提案してきたのではないかと、というのが組合側の認識である。とはいえ組合がなければ1年で0.5号俸になっていたかもしれない（組合があればこそ対等な立場での協議が可能となる）というエピソードとして紹介しておく。

- ①保育園や学校給食で、正規がフルタイム会計年度任用職員へ置き換え。
- ②フルタイム職員が1日5時間45分勤務のパートタイム会計年度任用職員となった結果、月額でも年収でも賃下げ。
- ③6か月以下かつ週15時間30分未満の日任用会計年度任用職員はほとんど処遇改善なし。

聞き取りで補足すると、まず①は、正規職員の採用が中止されたというわけではなく、育休代替をどう補充していくか、という課題に関わる記載である。どういう問題なのか¹³。

そもそも保育園では、(1) 正規職員の保育士も採用されているが、その採用は抑えられ、会計年度任用職員の採用が増やされてきている。正規職員と会計年度任用職員のあいだに役割分担はつけさせているものの、パートのほか、8時間のフルタイム会計年度任用職員が導入されている。(2) そのなかでも、正規職員をクラスに1人は配置させる体制は崩させていない。しかし、2人目以降はフルタイム会計年度任用職員の配置とされている(例えば、未満児の場合には、複数担任になるので、このような体制になる)。(3) 正規職員の保育士は若い年齢層が多いために産育休の取得が多くなり次のような事態が発生する。正規職員の育休代替には正規職員をあてさせているのだが、例えば、年度内の産休が発生すると、よその(正規職員を複数配置している)園から正規職員を抜いてくる。抜かれた園には、会計年度任用職員を配置する。結果として、後者では、正規職員のないクラスが発生することになる。会計年度任用職員制度の導入にあわせて、このような制度になった。(4) 年度途中に、よその園から知らない保育士が移って担任にあたることにも弊害があるし、抜かれた園の子どもや保護者との信頼関係にとっても弊害がある。さらに、年度末においては、産育休への対応が難しく、会計年度任用職員だけでクラスをまわさなければならない状況も発生している。(5) 組合としては、未満児のクラスだけでも正規保育士を複数体制にすれば、こうしたことへの対応(自園での対応)も可能になると主張し改善を要求している。(6) なお、保育園の調理員も、正規職員の調理師1人に対してフルタイム会計年度任用職員2人という配置になっている。以上のような説明であった。

次に、上記の②については、雇用を守る・賃金は下げないという大枠こそ早い段階で共有されたとはいえ、広島市は、保育士の人数が非常に多いため、そこでの条件をまずは決めてから、他の職種についても順番に決めていくという手順になった。そのため、事務補助職員(臨時職員)のような職種の最終決定は、終盤の段階になってしまい、フルタイム勤務だったのが勤務時間数が短くなって、年収ベースでは賃金が下がるというケースもあった。ただ、問題があるとは組合側でも認識しつつも、そこ(臨時職員)は組合で組織化されていない領域であったという事情もあって、そのまま決まってしまった。

なお、秋の交渉で賃金の改善回答が得られても、旧制度下では、翌年の4月にならないと賃金は改善されなかったのだけれども、新制度に移行して2022年度からは、4月からの遡及改定も実施されるようになった(4月～12月分は12月末に支給、1月からは改定額が支給)。

3) 旧制度時代の労働組合の取り組みと成果

広島市会計年度任用職員の現在の労働条件には、旧制度時代からの労働組合の取り組みが反映

¹³ この箇所は、市職労の保育担当の組合役員から別途聞き取りをした結果に基づく。

されている。

もっとも、現在は高い水準の労働条件が維持されている広島自治労連・嘱託労組連絡会においても、それらの条件は、一度に実現されたものではなく、労働組合が結成された1973年からの粘り強い取り組みのなかで築かれてきたものである。

例えば、一時金（特別報酬）は組合結成の年（1973年）に初めて支給され、賃金は交渉で毎年引き上げられるようになったものの、昇給制度（経験加算給制度）の導入は1994年を待たなければならなかった。悲願の病気休暇制度ができたのもこの年（1994年）である。通勤手当制度が導入されたのも、1991年を待たなければならなかった¹⁴。もちろんそれでも、無権利状態が続いた他の多くの自治体に比べると広島市では様々な成果が早くに勝ち取られていると評価はされるだろうが、その実現は容易ではなかった。

ここでは、時代を少し遡って、旧制度下でどのような議論が労使間で行われたのか、制度実現の背景には組合側のどのような要求があったのか、などをまとめた。当時の資料にあたる余裕は今回の調査ではなかったが、『手引き』や『50年の歩み』に労働組合運動の成果が年度別に記されていたので、これらの情報と聞き取りで整理をした。

なお、ここで扱うのは、原則として、嘱託職員の労働条件である。

図表Ⅱ 2-1 本節で取り上げる、旧制度時代に実現した制度など

1 9 7 0 年	1 9 7 1 年	1 9 7 2 年	1 9 7 3 年	1 9 7 4 年	1 9 7 5 年	1 9 7 6 年	1 9 7 7 年	1 9 7 8 年	1 9 7 9 年	1 9 8 0 年	1 9 8 1 年	1 9 8 2 年	1 9 8 3 年	1 9 8 4 年	1 9 8 5 年	1 9 8 6 年	1 9 8 7 年	1 9 8 8 年	1 9 8 9 年	1 9 9 0 年	1 9 9 1 年	1 9 9 2 年	1 9 9 3 年	1 9 9 4 年	1 9 9 5 年	1 9 9 6 年
留守家庭児童会が発足。			留守家庭労組結成。一時金が初めて支給。有給休暇制度が実現。			退職報奨金制度が実現（2012年に廃止が決定。15年に完全廃止）。			通勤手当制度が実現			広島自治労連発足。嘱託4労組が広島自治労連への加盟を決定。自治労連発足。			昇給制度、病気休暇制度が実現。											

注：広島自治労連発足が1989年の箇所に書かれていたのを1990年に移した（広島自治労連の発足は1990年12月22日）。

出所：『手引き』『50年の歩み』より筆者作成。

（1）通勤手当制度

通勤手当制度については聞き取りの結果で整理する。

当時は、現在と同様に、徒歩や自転車で通える者だけでなく、勤務地が自宅から遠いためにバ

¹⁴ 通勤手当制度で当時、実現した内容は「交通用具2,100円、交通機関9,000円以内」とある。その後、「通勤手当制度の改善」を重ね、「通勤手当〔が〕正規並に」なったのは1998年のことであった（広島市の地理の特殊性で、「高速艇（江田島・能美一宇品）の片道料金認定」ともある）。以上は『手引き』より。

スなど公共交通機関で通う者もいたが、通勤手当制度がなかったために、通勤に費用がかかってもその分の補償はもちろんなかった。Eさんの場合で、当時、バスで月額9千円ほどの交通費がかかっていたという。

通勤に費用がかかってもかからなくても支払われる賃金は同じで、その賃金で税金が決まり、その税金で子どもの保育料などが決まってくる。通勤費の分だけ賃金は少ない、にもかかわらず、税金の決定ではそのことが考慮されない——そういう問題もあって通勤費の支給は賃金の改善とは別に切実な要求であった。しかし、通勤手当の交渉に関する大きな波が過去に2回ほどあったが要求は実現していなかった。そのようななかで3度目のチャンスがやってきた。

当時、世間の経済状況の悪化に連動するかたちで賃金の改定率が2桁から1桁に抑えられ、来年の状況はさらに悪化することが予想されるなかで、通勤費を実現するのは今しかないと組合では判断。賃金の改善を抑えて通勤費に充てることとした。全員集会を開催して、組合員からも意見を聞いた。原資は全て賃金アップに充てて欲しいという組合員からの意見もあったが、情勢を共有して、不十分であってもまずは制度を作ることが大事である(その後に改善をしていけばよい)という市職労や広島自治労連の役員の説得もあって、通勤手当制度の導入にこぎつけた、という経緯がある。

(2) 昇給制度(経験加算給制度)

先にみたとおり、新制度への移行にあわせて、旧制度時代の「4年ごと、32年まで」という昇給制度が改善されている。

まず、この昇給制度が導入されたのは1994年度にまで遡る。それまでは、勤続はまったく評価されず、労働組合が勝ち取ることでできたのは、一律の賃上げだけであった。しかし指導員経験が1年目の者も10年目の者も同じ賃金であるのはおかしいという意見は組合員から強く出され続け、しかも、経験年数の長い者が年々増えるなかで、切実な要求となっていた。そのようななかで昇給制度が導入されるに至る。

もっとも、昇給制度が導入された後も、昇給の段階の数は少なく、昇給するまでの期間は長く、そして、昇給の金額も大きくはなかった。それらを組合の要求で、段数(群)を増やし、昇給までの期間を縮め、昇給の金額を大きくするなど改善を実現させてきた。制度導入当初は、最高額の群と最低額の群の差が5,000円に満たなかったが、最終的には22,300円まで拡大した。1回の昇給額も、1,500円から3,800円にまで拡大した。

但し、最初の昇給までの期間(5年目で昇給)は、新制度以降に至るまで変更はなく、「とりあえず1回は昇給するまで〔仕事をやめずに〕頑張ろう」と自分自身を励ましていたことが組合役員から回顧された。

以上の聞き取りに加え、昇給制度が確立され、改善が図られてきた歩み(具体的な数値)を『50年の歩み』で振り返ってみる。

図表Ⅱ2-2は主要な時期の群と金額をまとめたものである。注に記載のとおり、表で取り上げた以外の年度においても改善はされているので注意されたい。

(1) まず、組合結成後の「1973年度」は次のような記載内容である。報酬(1974年度分)は49,000円。アップ率32.4%。報酬算出方法は、「組合結成前」が「短大卒初任給×1.03×(33/44)、調整手当(交通費分なし)」であるのに対して、「組合結成後」は「大学卒初任給×1.03×(33/44)、調整手当(交通費分を含む)」と、「2号俸〔が〕上がる」結果となった。な

図表Ⅱ 2-2 主要な時期の群と金額

	1994年度	1997年度	2012年度	2014年度	2018年度
5年未満	138,900円	0～4年 143,100円	0～4年 146,800円	1～4年 147,200円	1～4年 149,600円
5年以上10年未満	140,400円	5～9年 145,200円	5～8年 149,300円	5～8年 150,200円	5～8年 153,400円
10年以上20年未満	141,900円	10～14年 147,300円	9～12年 151,800円	9～12年 152,900円	9～12年 156,900円
20年以上	143,400円	15～19年 148,400円	13～16年 154,300円	13～16年 155,400円	13～16年 159,400円
		20年以上 150,500円	17～20年 156,800円	17～20年 157,900円	17～20年 161,900円
			21～24年 159,300円	21～24年 160,400円	21～24年 164,400円
			25～28年 161,800円	25～28年 162,900円	25～28年 166,900円
			29年～ 164,300円	29～31年 165,400円	29～31年 169,400円
				32年～ 167,900円	32年～ 171,900円

注1：表記はいずれも記載されたままのものを用いた（1994年度の表記が他の年度と異なる。「0～4年」は2013年度から「1～4年」の表記になる）。

注2：表で取り上げた以外の年度においても、「間差額」（昇給間の差額）やベースアップの改善はされている点に注意。

出所：『50年の歩み』より筆者作成。

お、計算式の「33/44」とは、フルタイムの44時間に対して勤務時間が33時間（4分の3）であることを意味している。

（2）「1974年度」は、報酬が「10%引き上げ」られ、53,900円となった（1974年10月～1975年3月）。「嘱託〔賃金〕の年度内引き上げは全国で初めて」とある。

（3）その後も賃金の改善は続くが、金額はあくまでも一本であった。

（4）「1994年度」は、「20年間の組合要求が大きく前進」した年である。経験年数が加味された賃金表が作成されたのである。具体的には次のような4群・金額に分かれた。「5年未満」138,900円、「5年以上10年未満」140,400円、「10年以上20年未満」141,900円、「20年以上」143,400円である（実施は、1996年4月1日から）。

（5）制度が導入されて以降は、「間差額」（昇給間の差額を意味する）とベースアップの改善が目指されることになる。基礎ベース（ここでは「5年未満」）には、一般職の改定率が適用されていった。

（6）「1997年度」には、「15～19年」という群が新設され、群は合計で5つとなった。

（7）「2012年度」に群はさらに増加する。言い換えれば、経験がより細かく評価されることになったことを意味する。表のとおり「0～4年」から「29年～」まで4年刻みで8つの段ができた。そして「2014年度」には、旧制度下における最終形態である9つの群になる。具体的には、「29年～」が「29～31年」と「32年～」に分かれることになったのである。加えて、「2017年度」には、主任指導員には、11,300円の加算がつくことにもなった。

（8）そして、「2018年度」。旧制度下で最後に設定された区分と金額である。最初の群（「1～4年」149,600円）と最後の群（「32年～」171,900円）の金額の差が22,300円にまで拡大をした。主任指導員への加算額は、11,300円に変更はない。

なお、先にみた最初の昇給までの期間のほかに、新制度に移行するまで改善されなかった問題がもう一つあった。当時、指導員には4月採用と5月採用があったが—— 後者は、新しい児童館の開設日が5月1日だったことによる—— 5月採用の場合、所定の月数の関係で昇給が1年遅れる事態が生じていた。当事者からは「なぜ1か月遅れただけで自分には昇給がないのか」と嘆か

れていた。このズレ問題は、会計年度任用職員制度が始まる前まで続いていたという。

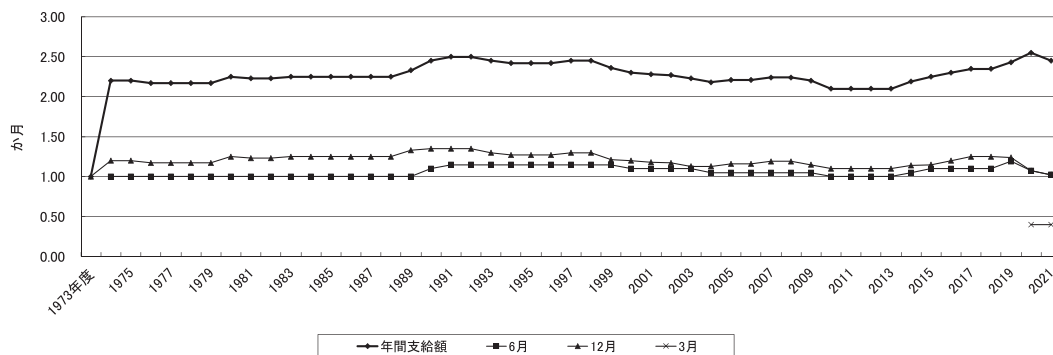
(3) 一時金制度(特別報酬制度)

第三に、広島市では、旧制度時代にも「特別報酬」という名称で一時金が支給されていた。会計年度任用職員制度に移行してからは、期末手当(2020年度～)・勤勉手当(2024年度～)制度に変更されている。なお、非常勤職員に手当の支給が認められていなかった当時に、こうした一時金を支給することへの苦労や工夫が、この名称に反映されていると組合では評価している。当時の一時金の金額は、次の式で求められる。

$$\text{一時金の金額} = \text{毎月の賃金} \times A \times (1 + B) \times \text{期間率}$$

Aは毎年設定される月数で、Bは勤続年数によって決まる(最大0.25。後述)。最後の「期間率」は在職期間によって決まる(2月未満の16%から、6月以上の100%まで)。ゆえに、経験年数が長い職員は、年間で基本給の2.7~2.8か月分ぐらいの一時金が支給されていたという。

計算式でいうAの推移を『50年の歩み』で整理してみた(図表Ⅱ2-3)。



図表Ⅱ2-3 一時金の支給月数の推移

注1: 同じ年度で数値が複数記載されている場合には、前年度の数値として新しい年度のページに記載されていた数値を採用した。

注2: 2018年度の記載が誤って(年間支給額と12月の支給額が同額で)記載されていたため、『手引き』より転載した。

出所: 『50年の歩み』より筆者作成。

一時金は、1973年度を除き6月と12月の支給である。2020年度と2021年度は3月にも支給がされている。また、2018年度に、正規の職員(期末手当分の月数)と同じ月数になったと記載されている。但し、組合の要求は、「一時金を支給せよ」という内容であって、正規職員の期末手当相当分を支給せよ、という要求ではなかったとのことである。

以下、『50年の歩み』で一時金の記録を遡ってみる。

(1) 嘱託職員に一時金が支給されたのは、組合が結成された「1973年度」が最初である。「夏なし、冬1.0月分」という記載に「初めての一時金、天にも昇る心地する!」とコメントが書かれている。(2) その翌年度にはさっそく、夏と冬それぞれの支給が始まった。「1974年度」の支給率は、夏1.0か月分、冬1.2か月分である。(3) さらに「1982年度」には、3年以上の

勤務者を対象に、勤務年数を加味した一時金支給も始まる。具体的な計算式は、本俸×0.01×勤務年数×支給率である。この時代の計算式は、上記の計算式とはまだ異なる。

この勤続年数を加味した一時金支給は、後に、勤続年数加味の乗率アップに制度変更される。これが「1990年度」から始まった制度で、勤続1年～2年は乗率がゼロであるが、3年目には0.03、4年目には0.04と続き、20年目以降は0.20が乗じられることとなった。これが上でみた計算式である（但しこの時点では、最高値が20年目以降の0.20。最終的には0.25となっている）。

（4）病気休暇制度

非正規（有期）雇用者にとって病気になることは雇用を失いかねない事態である。仮に休むことができたとしても無給であれば生活は困窮してしまう。ゆえに、広島市の労働組合においても、有給での病気休暇制度の整備は、切実な課題として取り組まれてきた。

『手引き』によれば、病気休暇制度（『手引き』では「病気有給欠勤制度」と呼称）が導入されたのは、1994年のことである。日数は30日であった。「組合結成以来の要求実現！！」と『50年の歩み』にある。

聞き取りによれば、経験年数の積み重なりとともに、（病気などで）辞めたくない、働き続けたいという気持ちが指導員のなかに生じ、要求化されていった。また病気休暇制度が導入される5年ほど前に、家族の看護休暇が先に導入されていた。1989年のことである。「家族の病気のとときの休暇があるのに自分の病気のとときの休暇がないのはおかしい」という憤りもあった。制度導入時には、先輩指導員からは、「賃金上がるよりも嬉しい」と言われたという。

その後、病気休暇制度は改善を重ねていく。2005年に日数が「30日→35日」へ、2006年には「35日→40日」、2008年「40日→45日」、2010年「45日→50日」、2012年「50日→55日」、2013年「55日→60日」、2014年「60日→70日」となって、2015年に、正規職員と同じ「年間70日→1疾病90日」という水準を実現したのである。

1疾病で90日を休めるということは、調査当日の説明の例を使えば、（実際にそういうケースは考えられないけれども、という留保付で）病気で手術をして90日休んだとして、その後に交通事故にあっても、制度上は90日を休むことができることを意味する。

正規も非正規も人間です、病気をします、病気休暇をください、と交渉のたびに言い続けました。病気休暇は、制度がある自治体も多いのだけれども、無給〔というパターン〕が多いです。その点、広島では、無給ではなく最初から有給で制度が始まっています。制度が導入された後は、正規と同じ日数を、と言い続けて、ちょっとずつちょっとずつ日数がプラスされて今に至っています。

最初は無給で導入、と妥結しそうなところであるが、広島市ではそうはならなかった。この点を尋ねたところ、病気休暇を取ることで年収が下がるのは生活をしていく上で大きな問題である、と市当局に訴えて交渉をしたのだという。

なお、上記のとおり、当初、「休暇」ではなく「有給欠勤」という名称で実現したのは、一時金同様に、当時の交渉の苦勞の反映である（「当時は、手当とか休暇という言葉を使うことが非

常にタブー視されていた)」という。

(5) 有給休暇制度

病気休暇制度(有給)が整備されていない自治体では、年次有給休暇による処理が多いのではないかと推測される。

広島市における年次有給休暇制度については、『50年の歩み』によれば、「年次有給休暇制度」との記述が「1973年度」にはあるものの、当時の付与日数は今回の調査では分からなかった。日数が記載されているのは1975年度の箇所である。記載内容は「年次有給休暇 勤続6ヶ月目より3日間」となっている。

もっとも、翌(1976)年度には、「勤務1年目より10日間、年ごとに1日ずつ増加」という内容に改善されている。その後、要求が繰り返され、1993年には、1年目から15日間に、さらに改善が重ねられ、2001年には、正職員並に、1年目から20日間という水準が実現している。以下のような経過である。

1977年 初年度に10日間が付与。1年ごとに1日加算。10年で20日間が付与。

1981年 時間単位での取得が可能になる。

1992年 初年度に15日間が付与。

1996年 初年度に16日間が付与。以後、毎年1日ずつ増加され、2000年には、初年度に20日間が付与されることになった¹⁵。

(6) 退職金制度

広島市では、退職金制度も旧制度下で実現をさせていたという歴史がある(但し、2012年度に廃止)。

1979年に、退職報奨金制度(対象は勤続3年以上の者)が導入されている。『50年の歩み』によれば、計算式は次のとおりである。

報酬月額×勤務年数×(22/100) 但し、上限は3か月〔分〕まで

聞き取りによれば、当時、職員には平均で1か月分ぐらいの退職金が支給されていたという。

労働組合の取り組みで同様の制度を設けていた自治体は他にもあったが、一方で、嘱託職員(非常勤職員)に対する退職金の支給は違法である、という裁判が全国各地でオンブズマン・住民から起こされることとなり、どの自治体でも敗訴した。広島市では、裁判を起こされこしなかったものの、市からの要請で退職金制度は廃止せざるを得なかった。一度になくすことはできなかったため、廃止を2012年に決定してから、経過措置が3年間設けられた。完全に廃止されたのが2015年のことである。

上記のとおり、退職金の支給額は、最大で3か月分の金額だったが「〔退職金が〕まったくないよりはわずかでもあったほうがよいに決まっています。制度がなくなったのは、退職後の生計

¹⁵ 20日間の付与は、『50年の歩み』p.34(2000年度のページ)をみると、「初年度より20日とし正職員並とする」とあり、『手引き』によれば、2001年から始まったとある(2000年度の制度改定、2001年度の施行かもしれない)。

を維持する上では大きな打撃」だったという。

なお、会計年度任用職員制度下では退職金の支給が認められるようになったものの、周知のとおり、それはフルタイムのケースに限定されている。そのため、パートタイムの会計年度任用職員がほとんどである広島市では、対象者は少ない。広島市では、勤務年数が長い職員であれば、短大を卒業してから65歳まで、つまり、45年を勤める職員もいる。そう考えたら「退職金がないのはおかしい。1分でも勤務時間が短ければパート扱いで退職金は出せない制度はおかしい」とパートにも退職金を支給するよう組合では求めている。

(7) 公募や勤続の上限

最後に、すでに言及しているとおり、広島市の会計年度任用職員制度では、再度任用時における公募制は導入されていない。旧制度時代から導入されていなかった。勤続上限の制度も導入されていなかった。いつから、どのような理由で、などは組合でも把握されておらず『手引き』にも『30年史』にも記載はされていなかった。

嘱託職員が65歳定年になったのも古くからのようで、記録にも組合役員の記憶にも残っていなかった。

考えられる理由として、公募を入れていたら仕事がまわらなくなることがあげられた。すなわち、放課後児童クラブ、児童館、ホームヘルパーなど、嘱託職員で開始された職種は、家事労働的な見方をされていたが、専門的な知識が必要だったのと、原則として、どの職場でも正規職員がいないなかで仕事が行われていた。年限の上限を入れていたら、職場がまわらなくなるなど、大変な状況が生じると市当局にも判断されたのではないかなど、あくまでも推測であるが、調査当日には以上のような理由が組合役員から示された¹⁶。

新制度が導入されて以降、広島市では、会計年度任用職員の雇い止めで問題になっているケースは、組合が把握している限りでは存在しない。能力的に継続任用は難しいのではないかと組合側で判断されるようなケースであっても、継続で雇われている。本人が働き続けたいと申し立てたら、拒否せずに継続任用するという仕組みが市当局に実直に守られていると組合では評価をしている。

3. 会計年度任用職員の仕事と組合の要求

本節では、会計年度任用職員の仕事内容と要求を明らかにする。

まず、非正規雇用者の仕事というだけで軽んじられる風潮が一般的にはあることを念頭におきながら、実際には、会計年度任用職員が働く職場はどのような状況で、彼らはどのような内容の

¹⁶ (1)「公募を入れていたら仕事がまわらなくなる」とのことだが、広島市と似たような状況でも年限や公募を入れていた自治体はあったのではないかと(そもそも今現在、人手不足がこれだけ深刻でありながら、公募をかたくなに維持している自治体が多いという事実を想起されたい)。(2)年輩の職員にも照会いただいたが、起源は分からなかった。1984年から1989年まで専従職員で嘱託労組の支援を担当した役員の方にも話を聞いたが、1984年当時にはすでに、形の上では1年雇用だけれども、65歳までの継続雇用が勝ち取られていた。それゆえ、来年雇用されるだろうかという心配は当時からもう聞かれなかったという。(3)組合が結成される1年前の、月給制の臨時職員が嘱託職員に切り替えられた際に、定年制が設けられたのではないかと、この説が聞かれた。以上のような事実は判明したが、広島市の嘱託職員制度で65歳定年制がいつから始まった制度なのかは保留しておく。

仕事をしているのかをみていく。組合の主力部隊である留守家庭子ども指導員のそれを取り上げる。聞き取りと『50年のあゆみ』のほか、参考文献にあげた文献¹⁷を参照した。

その上で、組合の要求項目をみていく。旧制度時代から積み上げてきた労働条件の上から立って、組合では現在、どのような要求をしているのだろうか。嘱託労組連絡会で取りまとめられた要求一覧をみた上で、それぞれの要求にこめられた組合側の考えなどを整理した。

図表Ⅱ 3-1 全国的な学童保育の運営主体（「支援の単位」）の内訳

単位：人

運営主体	支援の単位	割合	前年比	委託	補助	補助無	代行
公営	9,974	27.6%	▲184	—	—	—	—
社会福祉協議会	3,646	10.1%	▲ 41	1,915	65	—	1,666
地域運営委員会	3,786	10.5%	▲ 99	2,433	1,077	—	276
父母会・保護者会	1,092	3.0%	▲ 42	663	351	7	71
NPO 法人	3,700	10.3%	▲ 75	2,092	827	19	762
民間企業	5,578	15.5%	795	3,765	663	76	1,074
その他法人等	8,318	23.0%	403	4,257	2,223	136	1,702
合計	36,094	100.0%	757	15,125	5,206	238	5,551

注1：「委託」とは、市町村が実施する責任をもつ事業を、契約にもとづいてほかの事業者によって運営する形態。「補助」とは、市町村以外の事業者が行っている事業に対して、市町村が資金の一部を出して（助成金・補助金など）、運営する形態。「代行」とは、市町村が運営している「公の施設」の監理運営を、条例にもとづいて、ほかの事業者に行わせる形態（代行させる団体を、「指定管理者」という）。

注2：「その他法人等」の内訳は、私立保育園（1,334）、保育園をのぞく社会福祉法人（3,181）、学校法人（683）、個人事業主（298）、その他（2,822）。

出所：全国学童保育連絡協議会（2024）p.20 より。

図表Ⅱ 3-2 2020・2024 総務省調査にみる「放課後児童支援員」の人数

単位：人

	職員数計	フルタイム			パートタイム	25分未満			男性	女性	女性割合(%)
		6か月以上	6か月未満	25分以上19時間未満		6か月以上かつ19時間25分以上					
2020年調査	27,600	473	472	1	27,127	18,276	8,851	1,874	25,726	93.2	
2024年調査	28,171	524	519	5	27,647	17,519	10,128	2,259	25,912	92.0	

注：表中の「6か月以上」、「6か月未満」とは、任用期間のこと。「6か月以上かつ19時間25分以上」、「6か月未満又は19時間25分未満」とは任用期間と週の勤務時間のこと。

出所：2020 総務省調査、2024 総務省調査より筆者作成。

なお、先に二点を補足する。第一に、広島市では学童保育は直営（公営）で運営されているが、全国的には（図表Ⅱ 3-1）、直営の割合は3割弱（「支援の単位」ベース）にとどまり、残りは、民間委託・指定管理（公設民営）で運営されていたり、民設民営の共同学童保育への補助金支給

¹⁷ 参考文献のうち、垣内（2021）を収録した日本学童保育学会（2021）や全国学童保育連絡協議会（2024）を参照。

という形態で運営されている。

第二に、全国的に、公営で運営されている学童保育では、指導員は、正職員ではなく非正規職員であると思われる。

その人数規模は、総務省による調査（「地方公務員の会計年度任用職員等の臨時・非常勤職員に関する調査（2020年4月1日基準）」、「会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査（2024年4月1日基準）」）によれば、図表Ⅱ3-2のとおりである。「放課後児童支援員（放課後児童支援員資格を有する者で学童保育業務に従事する者（いわゆる補助員は対象外。）」は、短期間・短時間勤務者を含めて2万7,8千人で、90%超が女性である。

1) 会計年度任用職員の働く職場・仕事の内容 — 留守家庭児童指導員を例に

(1) 学童保育の沿革

歴史をひもとけば、大都市部の自治体で先行して始まったという学童保育は、親の就労拡大にともない、施設の数も入所者数も増加し続けている。期せずしてコロナ禍で、学童保育・指導員の仕事の社会的な必要性、有用性に注目が集まることとなったその一方で、彼ら指導員の労働条件の低さもまた世に広く知られることとなった。

資料Ⅱ3-1 関連する制度政策の動向

1998年4月、改定児童福祉法に学童保育が「放課後児童健全育成事業」として付加される。
 2014年4月、厚生労働省令「放課後児童健全育成事業の設備及び運営に関する基準」が公布。
 同年5月、厚生労働省通知「放課後児童健全育成事業の設備及び運営に関する基準」が出される。
 2015年3月、厚生労働省通知「放課後児童クラブ運営指針」が策定。
 2019年5月、「第9次地方分権一括法（地域の自主性及び自立性を高めるための関係法律の整備に関する法律）が成立。児童福祉法の改定により、「放課後児童支援員の資格及び配置基準」が参酌化（2020年4月1日施行）。

出所：参考文献（注釈17）に基づき作成。

上記は関連する制度政策の動向であるが、およそ四半世紀前に、学童保育は児童福祉法に位置付けられる。その後、2014～2015年に、施設及び運営に関する基準や運営指針が示され、自治体はこれらをふまえて条例等を定めていくことになった。児童福祉法では次のようにうたわれた。

第6条の3第2項 この法律で、放課後児童健全育成事業とは、小学校に就学している児童であつて、その保護者が労働等により昼間家庭にいないものに、授業の終了後に児童厚生施設等の施設を利用して適切な遊び及び生活の場を与えて、その健全な育成を図る事業をいう。
 第34条の8の2 市町村は、放課後児童健全育成事業の設備及び運営について、条例で基準を定めなければならない。この場合において、その基準は、児童の身体的、精神的及び社会的な発達のために必要な水準を確保するものでなければならない。

一方で、ここで設けられた規制基準は、事業を適正に運営していく上では水準が低く、かつ、「従うべき基準」として始まった「放課後児童支援員の資格及び配置基準」も、「参酌基準」に規制緩和されてしまった。

大規模化する学童保育、疲弊する指導員の現状が報道されている¹⁸が、背景にはこのような制度問題が存在する。次に述べるとおり、広島市の学童保育も、こうした問題と無縁ではいられずに、困難に直面している。

(2) 広島市の学童保育

広島市では、50年以上、学童保育の「公設・公営・無料」が維持されてきた。

1-2) でふれたように、広島市では、「学童保育教室」という名称で1964年に学童保育が開始された。

留守家庭子ども会指導員の職場である学童保育の施設は、多くは、児童館内に設けられている(ほかには、学校内の余裕教室や学校の中につくられたプレハブが用いられている)。広島市は1小学校区に1児童館を、全ての小学校区に配置させてきた歴史がある¹⁹。

職員は「担当替え」があり、児童館と留守家庭の両方を経験する場合もある。

学童保育の現在の開設時間は、平日が13時～18時30分。土曜日が8時30分から17時。長期休業中及び学校代休日は、8時30分～18時30分である。

勤務時間パターンは、週28時間45分。B氏が入職した当初は週33時間だったが、当時は、正職員の勤務時間数も長かった(週44時間)。正職員の勤務時間数が現行の時間数になった際に嘱託職員の勤務時間数も短縮化され、現行の週28時間45分になった。

雇用や働き方に関連することで、近年では、次のような事態が発生している(『50年の歩み』より)。

資料Ⅱ 3-2 広島市学童保育職員の雇用・働き方に関わる大きな出来事

- ①2005年、指定管理者制度導入に関する基本方針が広島市から出され、直営である児童館がその対象にあげられる。労働組合等の取り組みで児童館への制度導入は撤回。
- ②2008年、平日は17時まで、土曜日は15時30分までであった開設時間が、平日は13時から18時30分まで、土曜日は8時30分から17時までに延長。
- ③2015年、放課後児童クラブの受け入れ対象が小学校3年生までから6年生までに拡大。それにあわせて定員を拡大するも待機児童が発生。

¹⁸ 例えば最近でも、2024年4月16日～18日にかけての『朝日新聞』朝刊の連載記事「学童保育はいま：上・中・下」を参照。記事のタイトルは、「放課後、すし詰め子どもたち」「スペース探し、苦慮する自治体 余裕教室なく改修で確保/課題多い学校外」「子どもが主役、居たくなる場所に」。

¹⁹ 公式文書等で確認をしたものではなく組合役員の見解によるものであるが、広島市では、戦争・原爆被害という歴史(戦災孤児、戦争未亡人の存在)を背景に、他都市に比べて児童福祉に力が入られてきた可能性があるのではないかという。「原爆の被害で、1人で子育てしなければならない女性が多かった。学童がないと仕事ができない、それでお母さんたちが立ち上げて、それを市が支えていく。広島はそういう土地柄だったのかなと思います。そういう事情もあって、児童クラブ・学童保育とは別に、地域子ども達の受け皿として、1つの小学校に1つの児童館をつくった。大きくはないけれども、1区の小学校のなかに1つの児童館があるというのは、地域のなかで子どもを育てる上で、拠点になっていると思います。」

④2017年、サービス向上策として開設時間の延長が市から提案。協議・交渉の結果、2018年7月の夏季休業期間より、早朝30分間の延長保育が開始（開設時間は8時30分～、延長保育が8時～8時30分まで）。但し、延長時間は時間外勤務手当の対象とし、長期休業中・土曜日の開設準備時間が認められることに。

月～金 8:00～18:30

土、長期休み 8:30～17:00

出所：『50年の歩み』pp.3-5に基づき整理。

なお、上記の②については、指導員の勤務時間と開設時間が同じとなったために、ミーティングの時間が取りにくいなどの弊害も生じさせることになっているという。

（3）近年の雇用、働き方にみられる問題

指導員の近年の雇用や働き方にみられる問題を整理すると、まず、指導員の欠員が慢性的に生じている。そのなかで、子どもたちの受け入れ人数は増え、定員超過が常態化している。そして、延長保育など住民ニーズに応えることが求められていることから生じる負担の問題がある。以上について順にみていこう。

第一に、欠員問題である。指導員は、欠員状態が10年以上続いており、2022年は72名の欠員状態で年度初めを迎えることになった。

広島市における学童指導員の配置は複数体制が維持されている。但し、国が運営指針を策定した2015年に、1人は指導員（支援員）で、1人は補助員でもよいとした。国の考えにならったものである。組合では支援員2人の配置を要求しているが、欠員状態が出るなかで、支援員1人、補助員1人という配置の施設も出ている。

欠員が生じているのは複数クラスの施設に多い。1つの学校内に、多いところでは5つのクラスがあるので、そういうケースでは、夏休みの1日保育などでは、指導員が複数のクラスを合同保育でみるなどして対応している。欠員施設には日々雇いの職員や臨時職員があてられている。以前は、同じ施設に同じ日々雇い職員があてられていたため、子どもたちとの関係もできていたが、現在は職員が変更する場合もあって、関係の維持が難しいケースもあるという²⁰。

第二に、定員超過問題である。

²⁰ 臨時職員について補足しておく。(1) 今日のように、施設に欠員が生じていない以前の臨時職員は、文字どおり臨時的に働く職員だった。例えば、有給休暇など嘱託職員が普段（平時）に休みを取る際にそこにスポットで入ってもらおうというのが臨時職員の役割だった。ゆえに、彼らの勤務回数は多くても月に4、5回程度だった。(2) 今日のような欠員状態が生じるなかでは、従来のようにスポット的に働く臨時職員と、毎日恒常的に働く臨時職員とに分かれる。(3) 臨時職員にはベテランが多いため、施設に欠員状態が生じると即戦力として重宝される。(4) 但し、雇用保険の週20時間を超えないようにと言われているため、シフトを組む役割の職員に苦労がある。普段で週20時間を超えることはないが、長期休みなどでは20時間を超えることになる。その際には雇用保険をかけることになるが、普段は20時間未満なので保険料は掛け捨てになってしまう。指導員の働き方とのあいだで雇用保険制度に矛盾がある。(5) 現在、例えばB氏の施設には、臨時職員が12人ほど登録している。平時はそこまでの人数は必要ないが、長期休みでは、午前と午後で1日に2人の臨時職員が必要になる。いざというときのために施設としては職員を確保しておきたいとなる。また、つながりを確保し、なおかつ、子どもとの関係をつくる上でも、普段もこまめに来てもらうようにしている。主任や館長の考え方にもよる。

施設の設置を進めるも利用希望児童数に追いつかないため、市当局と組合との間で、特例として定員を1割まで割り増して(例えば、40人定員のクラスでは44人まで)児童を受け入れられることにしている。ただ実際には、それよりも多く受け入れざるを得ない施設もある。学童保育の待機児童をなくすという国の方針に従って広島市としても受け入れざるを得ない。

かつては、子どもを50人も60人も受け入れていたことがあったが、指導員の欠員というのは生じていなかった。指導員の増員で対応されていた。今は指導員の欠員状態のなかで待機児童を発生させないように、と指示されているので、指導員の負担は大きい。思った以上に仕事が過酷で、採用されてもすぐに辞めてしまう職員がいる。指導員OBがそのまま活用・重宝されている背景には、深刻な欠員問題があるなかで彼らは即戦力としての働きが可能なことによる。

第三に、住民ニーズの増加・多様化に応じることと指導員の負担増の問題である。先に、「民主的自治体労働者論」に言及したが、例えば、開設時間の延長(資料Ⅱ3-2④)など住民ニーズに応えることと指導員の負担問題を悪化させないこととの両立は非常に難しいと思われたのでそのことも意識して尋ねてみた。

この点は、指導員の多くが女性であり、家事等との関係で、朝の出勤が30分早くなるというのは非常に負担増になることが懸念されたという。しかし、少しでも早い時刻から開園して欲しいという保護者の要求も切実であると組合側も理解していた。実際、保育園では、7時30分から受け入れをしている。指導員の生活と保護者の要求のせめぎ合いのなかで市と協議を行った。当初は7時30分からの開始という案もあったが、そこまで早めることは認められないと判断した。学校も、8時前からの登校は指導されていない。つまり、保護者の要求と指導員の生活に加えて、子ども達の生活という観点も加えて協議をし、最終的に今の状況に決定をしたという。

最後に、指導員の欠員が負担を増加させそれがまた離職につながるという悪循環がみられる。加えて、子どもの育ちの難しさと、指導員の経験不足がこうした問題の背景にあるという。例えば、子育てが終わって入職してきた職員は、「この職場ではじめて、クソばあと言われた」「自分の子どもにも言われたことがない」と驚き傷つき仕事を辞めていく。子どものそういったひどい言葉に平気になってはいけないとは思いますが、対応するには経験年数を重ねる必要もある。それが、若い／経験年数が短いと対応に難しい面がある。子どもが乱暴な言葉を吐く背景には子どもの育つ環境が難しくなっていることもある——以上が組合側の分析である。

2) 労使間の協議・交渉形態など

以上でみたような職場の状況などを背景に、今、組合ではどのような労働条件の改善に力を入れているのだろうか。会計年度任用職員制度全体にかかわる要求内容をみた後に、主要な要求内容について組合の考えなどを説明してもらう。その前に、2)で、労使間の協議・交渉に関する3点を確認する。

第一に、要求・交渉は2つのルートで行われる。(1)単組の要求については担当課へ要求書を提出して交渉が行われる。回答も単組で個別にもらうことになる。交渉内容は、それぞれの事業・単組の独自の要求に基づくもので、例えば留守家庭労組で言えば、施設の欠員や子ども的人数超過への対応などである(留守家庭労組の要求内容を「参考資料」として末尾につけた)。(2)嘱託労組連絡会全体の要求・交渉は人事部長・給与課との間で行われる。要求書は、嘱託労組連絡会名ではなく、各単組による名称併記で提出する。なお、それぞれの交渉の開催順序はとくに決まっていない。

第二に、交渉と異なり協議はその都度行われる。協議は二役で行う。問題性の度合いが大きな場合には四役で対応することもあるが、おおむね二役で対応が行われている。

第三に、会計年度任用職員制度が導入されて以降も、下記のとおり、組合の取り組みの成果がさっそく得られている。すなわち、①2022年度から、昇給年数の上限が16年から20年へ改善されたこと。②同じく2022年度から、国の「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」により、保育園、児童館、放課後児童クラブ等の会計年度任用職員の賃金が改善されたこと。③2022年度秋には、給料表のプラス改定が実現したが、その際、4月に遡って改定額が支給されたことである。4月に遡っての支給は初めてのことであった。



写真 団体交渉の様子(2024年11月)

3) 団体交渉での重点要求項目の一覧

さて、下記の資料Ⅱ3-3は、会計年度任用職員の賃金・労働条件の改善に関する重点要求(2023年10月20日)である。番号は筆者がつけた。1~9までが重点要求のなかでも最重要の要求として位置付けられている。実際の団体交渉の場面では、重要度に応じて差をつけた交渉が行われている。

要求項目の組合内でのまとめ方は、嘱託労組連絡会で討議した内容を各単組に持ち帰り、各単組で協議を行う。そのなかで重点要求を決定していく。

最終的に、要求の重要度は嘱託労組連絡会の会議で決めている。どの要求項目を重点的に協議するかなどは毎年議論して決めている。

(1) 賃金、諸手当、一時金及び退職金

組合で問題にし、力を入れているのは、まず賃金、諸手当、一時金及び退職金(資料中の要求項目1, 2, 4, 7, 8, 9)である。

資料Ⅱ 3-3 会計年度任用職員の賃金・労働条件の改善に関する重点要求(2023年10月20日付)

1. 正規職員と同等に一時金を支給すること。
2. 基本報酬を大幅に引き上げ、昇給を正規職員と同様に4号とし、昇給の上限をなくすこと。
3. 欠員を早急に解消すること。
4. すべての労働条件を、正規職員との均等待遇にすること。
5. 業務量に見合った人員配置を行い、必要な増員を行うこと。
6. 休暇制度を改善すること。
7. 扶養手当・住居手当を制度化すること。
8. 処遇改善事業について、すべての会計年度任用職員に適用させること。
9. 退職手当制度を新設すること。
10. 正規職員の置き換えとしてのフルタイム会計年度任用職員は、導入しないこと。
11. 職員の健康管理を充実すること。
12. 日任用会計年度任用職員を通年任用会計年度任用職員と同様の労働条件とすること。

注：番号は筆者がつけたもの。1～9までが重点要求のなかでも最重要の要求として位置付けられているとのことである。

出所：「要求書」より。

第一に、昇給制度の改善である。新制度の導入にあわせて制度が改善されたものの、現在は、1年に1号俸ずつしか昇給していない。正規職員と同じ4号俸の昇給にすべきであると組合では考えている。また昇給が20年(会計年度任用職員制度への移行当初は16年)で終了してしまうことも問題であると考えている。

加えて、事務補助職員が1級1号に位置付けられているなど、会計年度任用職員の賃金水準が低すぎることを問題視している。正職員の場合、大卒で1級33号、高卒で1級13号であって、1級1号というのは中卒の扱いである。そこに会計年度任用職員を位置付けるのは適当ではないと考えている。

なお、間接的な課題として、そもそも公務員の初任給は低いということを組合では問題視している。

第二に、諸手当の支給である。扶養手当や住居手当の支給が課題である。現在支給されている手当は、地域手当と通勤手当ぐらいである。会計年度任用職員制度になって時間外労働の分が支給されるようになったのは改善と言えば改善であるが、従来が不適切な処理であったことを踏まえる必要があるという。

第三に、一時金(期末手当、勤勉手当)は、正規職員と同等に支給することを要求してきた。この点は、広島市でも2024年度から勤勉手当が支給されるようになったことをもって一定の解決をみたものの、正職員とは基本給がそもそも異なるため、両者の支給金額の差は大きいという課題を残しているという。

第四に、すでに言及したとおり、パートタイムの会計年度任用職員には退職金制度がないことである。

(2) 病気休暇制度

第二に、正職員とのあいだの病気休暇制度の差異の解消が求められている(要求項目6)。

有給の病気休暇制度は正職員と同一となったことを先に確認したが、メンタルを理由とする休

暇についてはなお制度格差が残っているという。具体的には、正職員には180日の休暇が認められているのに対して、会計年度任用職員は90日の休暇にとどまる点である。

(3) 欠員の解消、適正な人員配置

第三に、欠員の解消と適正な人員配置が要求されている（要求項目3，5）。

関連して、留守家庭労組と児童館労組では、単組の要求として、フルタイムの職員（正職員）の配置が要求されている（要求が正職員の配置かフルタイム職員の配置かについては後述）。

現在の勤務時間である1日5時間45分では仕事がまわりきらない。とくに学童保育では、年間で150日近く——現在は土曜日に入ったために、150日近くが1日保育の日になっている。新制度になって以降は残業代をつけてもよいことにはなったものの、全ての仕事に残業代をつけられるわけではなく、当局と話し合っていて決めている状況である。

加えて、学童保育では、欠員の発生が恒常的になっている。『50年の歩み』では、2012年度から2021年度までの指導員数の定数と実数が整理されている。それをまとめたのが次の図表Ⅱ3-3である。定数が増えていることもあって、2019年度は58人、2020年度は49人、2021年度には74人にまで欠員が拡大している。

図表Ⅱ3-3 広島市学童保育における欠員の発生状況

単位：人

年度	欠員	定数	実数
2012	15	326	311
2013	28	352	324
2014	11	380	369
2015	不明		
2016	18	456	438
2017	25	496	471
2018	36	516	480
2019	58	554	496
2020	49	563	515（育休1名を含む）
2021	74	566	494（育休2名を含む）

注：欠員は「定数」マイナス「実数」で算出。但し、2020年度、2021年度の実数には育休取得者の分も含まれるため、その分を考慮した。

出所：『50年の歩み』より筆者作成。

以上のような状況を踏まえると、フルタイムで働く職員が職場に1人でもいたらずいぶんと違うし、そもそも、時間外をしなくて済むような職場にしていくことも必要である、というのが組合側の考えである。またその際には、現在働いている職員（組合員）からフルタイム職員を採用することが要求されている。

なお、第一に、言うまでもなく、パートタイム勤務を希望している職員もいるため、職員全員についてフルタイムで雇うことを要求しているわけではない。第二に、正規職員の採用にはそのための公務員試験が必要になるため、「正職員化」という要求は現実的ではなく、会計年度任用職員の「フルタイム化」にならざるを得ないと組合でも理解している。

現時点で要求は実現していない。市当局にはフルタイム職員の配置の必要性が認められていない。退職手当や手当類の支給が懸念されていることに加え、学童保育の仕事や児童館の仕事が十分に理解されていないことがあるのではないかと組合側では認識している。

そもそも、学童の仕事や児童館の仕事は昼からの仕事でしょ、という認識なんですね。子どもがいないときには先生たち何をしているんですか、と担当者が聞くわけですよ。何をしているのかって、1日の保育をどうするかという話もしているし、工作は何をさせようかって工作の準備もするし、壁面をどうしようか、ここは指導員がする、ここは子どもにさせようとか、考えたり、日々の保育の運営ミーティングもしているわけです。例えば、今日の例で言えば、私たちは12時45分からの勤務で、子どもが帰ってきたのは14時10分ですが、その間に私たちは、日々の保育の準備をしているし、保育計画も——計画までいかなくとも、どんな保育をしようかと考えているわけですよ。そういうのがないと日々の保育ってできないと思うんですけども、担当者の側からすれば、そこまでの認識がない。

欠員に対する対応として、2か月に1回は採用試験を実施していると市からは説明されている。しかし、職員が新規で採用されてもすぐに辞めてしまうのが実態である。先にも述べたが、仕事の厳しさ、あるいは想像とのギャップによるのではないかと、というのが組合側の推測する、早期離職の背景である。

時間外労働について2点を補足する。

第一に、時間外労働は、法定内割増で処理されている。ただそれでも、今までは、「時間調整」というかたちで処理をされていた——例えば、児童館の館長が2時間程度、地域運営委員会に出席した場合には、その2時間分はどこかで時間調整で処理をして、と言われていた——ため、会計年度任用職員制度になってから、時間外がつくようになったのは改善である。

もっとも、第二に、この時間外労働の処理にも難しい面がある。

児童館を例に述べると、例えば、18時30分までの勤務を終えて地域の会議が19時から開始される場合、6時間超で45分の休憩取得／8時間超で1時間の休憩取得という労働基準法上のルールに抵触することになってしまう。午前中の(例えば10時からの)会議であれば、12時まで会議をしても、45分の休憩を取った上で12時45分から勤務に就くことが可能になるが、夜の会議に出るのが休憩時間の関係で難しくなったとは組合員から言われる。結局、このような問題が生じるのは、(フルタイムではなく)パートタイムの会計年度任用職員が館長を担当していることにある、というのが組合側の認識である。

(4) 雇用安定(公募、人事評価)

ところで、要求書には記載されていないことで、人事評価制度について尋ねた。川村(2025)で述べているとおり、広島市では、(1)公募制は導入されていないが、人事評価が低いと再度の任用がなされない、という制度設計になっている(但し、「実際にはそのようなケース(成績不良で指導を経ても改善がされずに雇い止めになったケース)はほとんどない」と市調査で聞いている)。(2)この人事評価制度は、会計年度任用職員制度とあわせて導入されたもので、勤勉手当が導入されて以降は年に2回の評価が予定されている。

全国では、職員本人の納得が得られぬ雇止めが発生が問題になっているが、広島市では、労働組合の側からも、雇用安定や人事評価に関することは要求項目にあがっていない。広島市での人事評価の運用上の問題の有無などについて組合に尋ねた。

組合からの回答をまとめると、人事評価で不適切なケースはとくに聞かれない。組合として逆に言いづらい点ではあるが、能力的に問題があると思われるケースはゼロではない。しかし原則的にはやはり、本人が言い出さない限り、辞めさせるのは問題であると考えている。ケースによっては市の担当者の負担が重いと思われるが、周囲の職員にとっても負担になるため、市に対しては、当事者への指導・教育をしっかりとお願いをしている。

[最も評価の低い] C評価でも継続任用になっているケースはあります。まわりとしても、1年であれば一緒に働けるけれども、それ以上は無理という方は、やはり、1,000人も職員がいれば、いらっしゃいますよ。でもだからといって、本人が辞めると言わない限りは辞めさせるのはおかしい、と組合では考えています。ただ、そういう方は、職場は異動になるので、なぜあなたは1年おきに職場を変わらなければならないのか、本人にちゃんと伝えてください、と担当者には伝えてあります。そのことで本人の仕事がちょっとずつでも改善されれば、本人はもちろんだし、まわりも働きやすくなると思いますのでね。ですから、あなたたちの仕事としてそこはちゃんとやってください、とお願いはしています。

人事異動（職場の移動）について補足すると、(1)頻度は、2、3年に1度ぐらい、長い場合でも5年に1度ぐらいの頻度で行われる。当事者からの希望は様々で、人間関係の都合で短い期間で異動を希望する職員もいれば、ずっと同じ場所で働くことを希望する職員もいる。但し、留守家庭にせよ児童館にせよ、職員は、人事異動があることを承知の上でこの仕事に就いているので、とくに問題になるケースはないという。(2)また労働者の側から希望を言うことができる。11月から12月にかけて希望調査が行われている。

4. 嘱託労組連絡会・加盟各単組の活動内容や組織運営など

本節では、嘱託労組連絡会や加盟単組の活動内容や組織運営を整理する。留守家庭労組を中心に、会計年度任用職員の仕事内容や組合の要求をみてきたが、組合はどのようにして組織を運営し、組織や活動を維持・発展させているのだろうか。どの組合でもそうだが役員の確保には苦労があると思われる。また、組合財政が十分にあるわけではない非正規職員の労働組合では、運動を作る上でも苦労があると思われる。これらのことを尋ねた。

以下では、(1)執行部の体制と組織運営、(2)組合員の活動参加や組合員からの意見集約、(3)労使間の協議、団体交渉の開催状況などを整理する。なお、冒頭に述べたとおり、正規職員労組（広島市職労）からの支援や地域活動・地域住民との共同などについては、あらためて調べて調査報告3にまとめる。

本節でも、組合活動が最も活発だとされる留守家庭労組を中心に取り上げる。

1) 執行部の体制と組織運営

留守家庭労組は、現在、広島市の区ごとに、8つの班に分かれて活動をしている。

8区から各2名の執行委員が選出されている。広報部や学習部など各部にも10名程度の執行委員(役員経験2年以上)が配置されている。そして、4役(委員長1,書記長1,書記次長1,副委員長5)が8名である。留守家庭労組は、以上の合計35名程度で役員体制を組んでいる。

第二に、執行委員会の開催状況はどうか。『50年の歩み』には2016年度まで、その開催状況が記載されていた。2016年度の開催状況は以下のとおりである。

すなわち、役員会が15回、執行委員会が15回、両労組役員会が2回である。また、各部の開催状況については、広報部が16回、学習部が34回、調査部が20回、共済が7回、女性部が22回、青年部が11回、会計16回(以下、略)と記載されている。

役員の確保に関しては、役員の負担を公平にしていくことと、積極的に運動をつくっていくことの両立が模索されてきた。具体的には、役員の固定制を採用するなど工夫が重ねられてきた。また、指定管理者制度が導入されそうになったときには、嘱託職員の専従職員制度を整備して対応もしてきた。その歴史を以下に整理する。

(1) 役員の負担の公平化と運動の活性化の両立の難しさ

当初は、委員長も書記長も「区まわり」で順次出していけるようにと考えて運営をしていた。負担を偏らせないという点では合理的な考えであった。しかしながら、それでは、役員が定期的に入れ替わることになってしまい、「それで組織がまわらないことはないのだけれども、運動をどうつくっていくかという点では難しい部分もあった」という。

そこで、留守家庭労組では、二役(委員長,書記長)だけは区まわりから外して、継続的に担当できる人が担当をして、副委員長や執行委員は2年ないし1年で変わる体制を採用している。二役だけは以上のように長期担当制にしたことで、担当課の職員とのあいだで信頼関係ができてくる。やはり、事業を進めていく上でも担当課とのあいだに信頼関係をつくるのが非常に重要であるから、このやり方でよかったと評価をしている。

その他の単組について補足すると、第一に、児童館労組ではそこまでの体制を採用するのが難しいので、原則として、区まわりで役員の選出をしている。但し、活動の継続を考慮して、次年度に担当がまわってくる区は、委員長候補を当年度の副委員長として選出し、複数年役員をする体制を採用している。第二に、とりわけ市会計労組で、役員の担い手の確保が課題になっている。現在、OBが執行部に入って組合活動を支援しているが、OBが退いた後に体制や活動を果たして維持できるかが懸念されている。市会計労組の場合には、職種がバラバラであるという事情が、組合活動を進めていく上での難しさの背景にあると組合では分析している。その点で留守家庭労組も児童館労組も、職種や仕事内容が「ひとかたまり」である点が、要求集約や各種の活動を進める上で有利であるという。

なお、上記のようにまとめたものの、留守家庭労組でも児童館労組でも、役員の育成は切実な課題として強く意識されている。

(2) 専従職員制度の設置

一時期は、10数年にわたって、嘱託労組連絡会に組合専従職員を配置してきた経験がある。

専従職員制度をつくったのは、2003年度である。ちょうど地方自治法の改定で指定管理者制度ができたことを背景とした。広島市では2006年から指定管理者制度が導入されることになっ

た。それに向けた体制を整備する必要があつて専従職員制度を置いた。所属の単組のことだけでは必要はなかつたが、専従職員を置き、指定管理を含む非正規公共評の課題にまで取り組む体制を整備した。

専従職員制度については、1996年に実現した育児に伴う再雇用制度（育児再雇用制度）を改良した。この育児再雇用制度とは仕事をいちど離職するかたちにはなるが、3年のブランクがあつても、元の職場に戻れるという制度である。この制度を改良して嘱託職員の専従制度を作つた。正職員と同じく7年までは休職専従を可能にした。休職中の賃金保障は組合費・組合財政から行つた。具体的には、「組合費」の1%を自治労連に納めてそれを原資にした。徴収額は各単組の経済力にあわせて実施した（1%の納付は留守家庭労組のケース）。それだけ指定管理制度の導入への危機感が組合にあつたという。

専従職員制度は2017年度まで使われていた。B氏が最後の専従職員を経験している。その後は専従職員に名乗りを上げる組合員がおらずに、また、差し迫つた課題もないため、現在、同制度は休眠状態である（但し、組合費の1%は現在も納めている）。

なお、嘱託職員の労働組合に専従職員制度をつくつたのは全国でも広島が最初ではないかとのことである。

2) 組合員の活動参加や組合員からの意見など

第一に、学習会や地域住民との連携企画、メーデーなど諸行動にも、組合員の参加を広く呼びかけている。学習会は、単組ごとに年3回程度実施されている。

第二に、当事者（臨時・非常勤職員）からの意見集約については、各種のアンケート調査活動が実施・活用されている。各種アンケートの回収率は80%以上とのことである。

『50年の歩み』によれば、毎年度あるいはほぼ毎年度実施されているものとして、労働条件に関するアンケート調査、働くみんなのアンケート調査、春闘アンケート調査、超過勤務実態調査、消化できなかった調整時間調査、年次有給休暇取得調査、5月1日・10月1日の在籍児童数調査、夏休みの臨時入所児童数調査などがあげられている。

第三に、組織拡大・組合加入の組織的な呼びかけについては、担当課による新規採用時研修の終了直後に、その場で、担当課の了解のもとで、両労組の説明ならびに資料配付を行い、組合への加入を呼びかけている。この点は、広島市職労保育園支部の取り組みを参考にして、担当課に要求して認めさせたという経緯がある。そのほか、一時金の支給時期などに組合未加入者への加入呼びかけが行われている。

3) 労使間の協議・交渉など

労使間の協議・交渉の形態は3-2) でみたとおり2つのルート（担当課、人事部長・給与課）で行われ、賃金・労働条件は嘱託労組連絡会による統一交渉で扱われる。事業に関するそれ以外のことなどは、各単組が担当課と交渉する。その他にも、子ども未来局や教育委員会との交渉がある。かつては定数交渉も実施していた。

図表Ⅱ4-1は、『50年の歩み』の記載から抜き出して整理した、留守家庭労組におけるおよそ10年の交渉・協議・説明等の内容と回数である。後で見るとおり、担当課とのあいだで行われるのは交渉か協議か説明か明確に分けられない性格を有するものでもあるため一括して記載されている（但し、2021年度分は分けて記載されている）。2018年度の回数の多さには同年度から

図表Ⅱ 4-1 留守家庭労組における交渉・協議・説明等の内容と回数(2012～2021年度)

	2012年度	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
担当課との交渉・協議・説明	10回	6回	9回	10回	6回	11回	28回	11回	15回	7回(担当課との交渉), 5回(協議・説明)
定数交渉	1回	1回	1回	1回	—	—	—	—	—	—
子ども未来局交渉	1回	2回		1回	1回	2回	2回	2回	2回	2回
教育委員会交渉	1回	2回		1回	1回	2回	2回	2回	2回	3回
嘱託交渉	2回	3回	3回	3回	3回	2回	8回	2回	6回	5回
その他	互助会説明 1回	互助会説明 1回					会計年度任用職員制度についての協議 7回			

出所：『50年の歩み』より筆者作成。

導入された延長保育(前掲資料Ⅱ 3-2)が関わっている。前年度から担当課との協議が重ねられてきた。

嘱託労組連絡会全体による統一的な交渉は年に2回行われる(図表中の「嘱託交渉」)。時期は、6月と10月(賃金確定交渉)である。但し、2回といっても、1回につき、複数回の団交が行われる。6月には1回につき延べ2回の交渉が行われ、10月には1回につき延べ3回の交渉が行われる。

担当課との間の交渉は、要求書に基づく交渉は年に1、2回(延べ5～7回)程度であるが、担当課との協議は、問題が発生するたびに随時開催されている。賃金確定交渉は加盟単組全体で行うが、担当課交渉は独自に行う。

単組における交渉の形態は、例えば、留守家庭労組であれば役員が35人いるので、20人ぐらいの参加人数で行われる。児童館労組でも同程度の人数で行われる。団体交渉の仕切りも、妥結の判断も、自分たち(単組)で行っている。

5. 非正規職員労組が成果をあげてこられた理由(暫定的な整理)

非正規職員当事者で構成された彼ら嘱託労働組合が組合員を拡大し様々な成果をあげてこられたのはなぜだろうか。調査のなかで筆者が繰り返し尋ねたことである。同じ質問は全国の会議でもよくされたという。

非正規職員が直面している問題や状況を変えたいという切実な思いなどは、程度の差はあれども、全国のどの自治体の労働組合にも共通していたと思われる。また、組織化や組織運営に関する労働組合側のノウハウは全国で大きな違いはないと思われる。そのようななかで、広島で成果をあげてこられたのはどういう理由なのだろうか。この点を組合自身に振り返ってもらいながら、暫定的に整理をしてみた。

第一に、まず、むつみ会という親睦と研修の団体があつたことは、その後の組合の発足、組合活動に大きな役割を果たしたという。自主的に学習会を始めた先輩たちの業績であると評価され

ている。

関連して、組合活動や学習に時間を割くことができたことである。留守家庭も児童館も、一日仕事ではなく午前中は時間が空いている。午前中に市職労の事務所に集まって、いろいろな作業をしたり、研修を受けるなどしてきた歴史がある。そこでの学びは組合活動を進める上で大きかったという。

第二に、組合の組織形態である。指導員という職種あるいは留守家庭労組で大きなかたまりをつくることができた点が組合活動の推進力になったという。非正規公務員制度という共通する問題への対応とは別に、日々の仕事で直面している問題状況への要求や対応などを、職種を軸に組織してきたということになるだろうか。

この点に関連して、非正規の保育士も学校給食調理員も人数は少なくないのに、独立組合（単組）はできていない。なぜ留守家庭労組などでは自立した労働組合が結成できたのだろうか。この点については、保育士や給食調理員は正規職員と混在して働いていたのに対して、留守家庭などでは、「正規職員はゼロで、自分たちでやっていくしかなかった」という「自立」を強制される環境にあったことや雇用形態の面でもまとまりやすさがあったのではないかという。結果として、担当課からも協議・交渉相手として認められることになった。

第三に、賃金こそ必ずしも高くはなかったが、広島市では、嘱託職員（非常勤職員）の雇用が安定していたことは、組合活動を進める上で重要な条件であったと思われる。

全国会議に参加すると、当時、4年ないし5年で職員の雇用が切られる自治体が多かったという。それでは組合活動はやはり困難である。広島市には公募制はなかったので、長く働く職員が多かった。そのなかで要求が生まれ、そして強く意識されることにもなる。当局の側もまた、長期で働く職員の経験や実績を認めることになったのではないかという。

第四に、市職労の果たした役割が大きかった。このことは繰り返し述べられたとおりである。

非正規職員労組の発展には当事者の主体性が不可欠である。その点では、単組で組合を立ち上げることを嘱託職員に促した当時の市職労（とくに委員長の佐藤光雄氏）の判断は大きかったようである。調査のなかでは氏の功績が繰り返し語られた。

広島市では、非正規職員の側の主体性や正職員労組の支援の度合い、そして、前者の成長にあわせた後者の力の抜き方などのバランスがうまくいったようである²¹。また、「今風に言えば、嘱託で働く人へのリスペクトというか、人権意識」が佐藤氏をはじめ当時の、市職労の執行部にあったという。

加えて、正規職員と臨時・嘱託職員とのあいだに大きな労働条件格差を設けるべきではないという発想や取り組みが市職労にあったことも言及された。第二の点であげた、正規と非正規の混在職場という点にも関わることだが、例えば、経験年数の長い非正規職員と学校を出たての正規職員とが、同じ仕事をしていながら、雇用形態が異なるだけで、あるいは、勤務時間数が長いか短いかで、賃金や処遇に大きな差がつけられれば——これは職員側の問題ではなく、国の制

²¹ 支援と自立とは難しいバランスの上に立つ面もある。例えば次のような話が聞かれた。「最初はおんぶに抱っこだったかもしれないけれども、組合結成を相談に行った際に、単組で立ち上げることを判断してくださった当時の市職労の委員長の先見性があったと思います。よかれという思いもあって、多くの組合では、正規職員労組がバックアップをしている。しかしそれでは、非正規労組自体が育たない。おんぶに抱っこになってしまう。もちろん、だからといって、自分たちだけで独立するように早くに切り離すとつぶれてしまうのが難しいところです。」

度上の問題ではあるのだけれども——正規と非正規で一緒に仕事をやっていくというのは、気持ちの上で、なかなか難しい面があることは否めないと思う、というのが調査で聞かれたことである。言うまでもなく、広島でも、雇用形態間で労働条件格差はなお残っているものの、その解消が追求されてきた。

第五に、地域の活動、住民との共同である。留守家庭労組を中心に取られる、地域住民との連携企画には大きく二つがあげられる。(1)「広島学童保育研究集会」(1983年度より開始)。(2)毎年11月に保育・教育関係者で実施される「子どもパレード」(2002年度より開始)。このほかに、1978年度より開始されるも2015年度で中止となった「親子のつどい」があげられる。

利用者・住民との連帯は、広島市では古くから取られてきたことである。それを象徴するエピソードが、1980年代の市長室前での座り込みである²²。

最後に、正職員労組でキーパーソンになった者がいたのと同じく、嘱託労組連絡会(非正規職員労組)のなかにもキーパーソンがいたと思われる。例えば、今回の調査で協力をいただいたB氏やE氏の存在である。組合運動においてこうしたキーパーソンの果たした役割も、掘り下げて調べる必要がある。

2回に及ぶ調査のうち、労働組合からの調査結果は以上のとおりである。正職員労組からの支援や地域活動の詳細は、あらためて調べて調査報告3にまとめる。

(謝辞)

本稿の執筆にあたり、広島自治労連書記長の浜崎理恵さまと組合役員の皆さまには、ご多忙のなかで、現地での聞き取り調査に加え、現地調査の後には、筆者の繰り返しの質問や原稿内容の確認依頼へのご対応をいただきました。深く感謝申し上げます。但し、本稿に残りうる誤りは全て筆者の責任によるものです。

(参考文献)

垣内国光(2021)「生活保障としての学童保育」日本学童保育学会『学童保育研究の課題と展望(日本学童保育学会設立10周年記念誌)』明誠書林 pp.13-29

²² 学童保育と全児童対策とは異なる事業であることが市に理解されず、学童保育が全児童を対象とした事業に転換されそうになった際に、撤回を求め、座り込みが行われた。40年以上前のことなので、本調査対象者には当時の参加者はいなかったが、この話は組合内で語り継がれているという。組合員だけではなく、子どもをあづけている保護者も一緒に座り込んだ。座り込みの場には担当課の職員だけでなく、運営責任者である学校長もやって来て、座り込みをやめるよう説得があった。しかし、座り込みは続けられた。保護者と一体となったこの行動は議会を動かし、市も動かすこととなったという。『50年の歩み』によれば、「1980年度」と「1982年度」の欄に、それぞれ「児童館一本化に反対して市長室前に座り込み」と記載されている。また、20周年記念誌への佐藤光雄氏の寄稿によれば、次のとおりである。すなわち、突如出された児童館との一元化構想に対して、「800人の父母、指導員が合同会議を開き」、指導員はその間に、「何回も父母へ手紙を出し電話をかけ」「家庭訪問もし」た。座り込みのときには、「上司や校長、PTAの役員が現場に来て「休暇は認めていないから職場へ帰りなさい」と圧力をかけ、執行部の出した文書を校長が開封」するなどの行為もみられたという。しかし、「市長室の前では、数百名規模で父母と指導員との交流が行われ、一緒に歌をうたい」、父母から指導員への感謝が語られるなど、両者の連繋が深まっていったようすが記されている。

- 川村雅則 (2018) 「非正規公務員問題に対する労働組合の取り組みはどこまで進んだか」『生活協同組合研究』第512号 (2018年9月号) pp.37-44
- 川村雅則 (2021) 「札幌市の会計年度任用職員制度の現状 — 2021年調査に基づき」『北海道自治研究』第634号 (2021年11月号) pp.2-21
- 川村雅則 (2025) 「広島市非正規公務員 (会計年度任用職員) 調査報告 (1) 広島市からの聞き取り調査に基づき」『開発論集』第115号 (2025年3月号) pp.107-132
- 川西玲子 (2013) 「公務の「市場化」のもと、いま求められる新たな組織化運動」『労働法律旬報』第1801号 (2013年10月10日号) pp.70-74
- 川西玲子, 小林雅之 (2009) 「(対談) 「官製ワーキング・プア」と自治体の役割」『経済』第170号 (2009年11月号) pp.71-83
- 上林陽治 (2021) 「会計年度任用職員白書 2020」『自治総研』通巻514号 (2021年8月号) pp.26-56
- 熊沢誠 (2013) 『労働組合運動とはなにか — 絆のある働き方をもとめて』岩波書店
- 晴山一穂, 猿橋均編著 (2019) 『民主的自治体労働者論 — 生成と展開, そして未来へ』大月書店
- 全国学童保育連絡協議会 (2024) 『学童保育情報 2023-2024』全国学童保育連絡協議会, 2024年2月15日発行
- 竹信三恵子 (2022) 「「支えの公務」回復へ新多数派づくり — 非正規公務員運動強化への試論」『季刊自治と分権』第89号 (2022年10月号) pp.67-81
- 西岡健二 (2016) 「きらり労働組合 (No.42) 広島県 広島自治労連・広島市留守家庭子ども会指導員労組 子どもたちに生き生きとした放課後を」『月刊全労連』第235号 (2016年9月号) pp.36-39

資 料

資料1 広島市放課後児童クラブ指導員の労働条件に関する要求書(2023年8月31日付)

※改行, レイアウトなどは変更している

※下線は労働組合によるもの

1. 放課後児童クラブ事業に対する基本姿勢について

1. 放課後児童クラブ事業に対し, 広島市として責任ある姿勢で事業に取り組み, 誰もが安心して子どもを産み育て働き続けることができるよう事業内容を充実させること。また, 保護者の就労を保障するとともに, 子どもたちが放課後の時間を, 継続した生活の場でより豊かに生き生きと過ごせるような保育内容を保障すること。
 - (1) 公設・公営の現行運営形態を守り, 無料にすること。
 - (2) 今以上の民間(営利団体)参入をさせないこと。安易な民間参入により, 年度途中で撤退することのないように, 公的責任をもって今後の増設は直営とすること。
 - (3) 放課後児童クラブの「4つの条件」[①登録制②専用の部屋③複数の専任の正規指導員④学校休業日も開設(保護者の労働時間を保障し, 継続した生活の場として, 基本的な生活指導を中心とした保育内容)]を真に守り, 充実させる内容とすること。
 - (4) 放課後児童クラブ事業・児童館事業の本来の機能を充実するため, 担当制を堅持すること。一体的運営ではなく, お互いの事業を尊重し連携を持って運営できるように人員を配置すること。
 - (5) 全児童対策である放課後子供教室と放課後児童クラブ事業の違いを理解し, 一体化しないこと。
2. 安心して子どもを産み育てられる社会環境の整備・拡充を行うよう, 国に意見をあげること。
3. 子育て支援事業計画は, 国の「放課後児童クラブ運営指針」に基づいて具体化させること。その際, 現場の声を反映させること。
4. 放課後児童クラブ事業の目的・機能から, 指導員は複数の正規職員で行う事業とすること。
5. 増設は見通しを持った無理のない実施計画を立て, 指導員を確保したうえで4月に行うこと。また, 末設置校および分離新設校に早急に開設すること。
6. 放課後児童クラブ事業の変更はどんな小さなことでも組合との事前協議を行い, 労働条件・保育内容の低下につながらないようにすること。
7. 定員を上回る子どもの対応, 特別な配慮を要する子どもの対応, 利用申込手続きに伴う課題, 欠員による問題点, 増設予定等, 状況に応じて組合と協議を行い, 報道を先行させないこと。
8. 「広島市放課後児童健全育成事業の設備及び運営に関する基準」については現行通りとし, 緩和をしないこと。

2. 賃金・労働条件について(非正規連絡会ヒロシマ統一要求書〔資料Ⅱ3-3と同じ内容であるため省略〕)

3. 人員配置について

1. 1クラス3人以上の正規指導員を配置すること。当面, 単独施設から配置すること。
2. 欠員は, 速やかに解消すること。欠員が解消しない限り「増設」は行わないこと。
3. 常時, 正規指導員で複数体制になるよう人員配置をすること。
4. 臨時指導員の雇用については, 市が責任をもって確保すること。また臨時指導員を必要な時間配置できるようにすること。
5. 特別な配慮を要する子どもにもなう人員配置について
 - (1) 介助を要する子どもには1対1の正規指導員を配置すること。
 - (2) 療育・身体障がい者手帳を有する子どもには1対1の正規指導員を配置すること。

- (3) 療育・身体障がい者手帳の有無を問わず、子どもの状況に応じてきめ細かい対応を行い現場の声に敏速に対応すること。
6. 子どもの安全のため、室内イベントや屋外活動のための臨時指導員を配置すること。

4. 保育条件について

1. 生活の場にふさわしい放課後児童クラブ専用の育成室とすること。
 - (1) 子どもが活動する面積を一人あたり1.65m²以上とすること。
 - (2) 学校内「増設」は長期間利用できる「専用施設」とし、開設時間内は使用できるようにすること。
 - (3) 児童館内の増設はしないこと。
 - (4) 子どもたちが健康に過ごせる適切な室温（18度以上28度未満）を保つことができるよう空調設備を充実すること。
 - (5) 室内に手洗い場・給湯器・洗濯機などを設置すること。
 - (6) すべての施設に静養室を設置すること。
 - (7) 施設のトイレ・手洗いの場の数は、子どもの人数などを考慮し箇所数を増やすこと。
 - (8) また、すべてのトイレを洋式にすること。
 - (9) トイレは男女別とし、プライバシーを尊重できるようにすること。
 - (10) 放課後児童クラブ専用の身体障がい者用トイレを設置すること。
 - (11) 炊事室・シャワー室を設置すること。
 - (12) 新しく施設を建設する場合、早い段階で児童や職員の声を反映できるようにすること。
2. 安全で豊かな保育ができるよう施設設備を充実させるとともに、施設によって格差が出ないように、施設改善を引き続き行うこと。
 - (1) 子どもが安全で、健康的かつ衛生的な生活ができるよう施設設備を改善・充実させること。
 - ① カーテン・カーペット・エアコンのクリーニングは毎年行うこと。また高所の窓や換気扇等の清掃を行うこと。
 - ② 足洗い場・手洗い場・網戸・カーテン・ブラインド・倉庫などを設置すること。
 - ③ 児童が長時間過ごす専用室は、安全のために天井の照明にはカバーを取り付けること。
 - ④ 暑さ対策の必要な施設については早急に対応し、改善すること。
 - ⑤ 老朽化施設の改善を引き続き行うこと。また老朽化の進んでいる施設については改築を検討すること。
 - ⑥ 雨漏りやフェンス・鍵・電灯等の施設の不具合は早急に対応し、改善すること。
 - (2) 余裕教室を利用する場合、安全のため1階を活用すること。困難な場合には安全対策を行うこと。
 - (3) 豊かな保育を実現するため、定員は35名とすること。
 - (4) 適正人数を守るため、定員超過の受け入れを行わないこと。
 - (5) 特別な配慮を要する子どもがいる場合は、子どもの状況に応じた施設改善を行い安全に保育できるようにすること。
3. 非常変災時の安全対策を行うこと。
 - (1) 市が責任を持って、避難経路の点検・整備を行うこと。
 - (2) 災害時の対応について、マニュアルを見直し充実させること。毎年研修を行い周知徹底し、子どもの安全を確保すること。
 - (3) 災害情報はFAX等で速やかに確実に各施設に伝えること。
 - (4) 区・担当課に必ず連絡が取れる責任者を置き、指導員が速やかに適切な指示を受けられるようにすること。まず現場の状況を確認した上で適切な判断を下し、指示・対応を行うこと。
4. 備品・消耗品費を増額し、保育環境や教材を豊かにすること。また古いものについてきめ細かく点検し、敏速に対応すること。
 - (1) 事務の効率化のためにも印刷機を備品とすること。
 - (2) 災害時の連絡手段を確保するためにも、電話回線は1クラスに1回線ずつ整備すること。

- (3) 各施設に携帯電話を支給すること。
 - (4) パソコンを1クラスに1台ずつ整備し、ネット環境を整えること。
 - (5) インターホン・安全通報装置をすべての施設に整備すること。
5. 公設と民間との間で保育設備・保育条件に格差がないよう配慮すること。
5. 指導員が健康で安全に働くことのできる職場環境づくりについて
1. 労働安全衛生委員会を設置すること。
 2. 健康的に働き続けることができるよう、事務室及び専用室は適切な室温(18度以上28度未満)を保つことができるよう空調設備を充実すること。
 3. 男女別の更衣室を配置すること。
 4. 専用室に事務机を配置すること。
 5. 休憩室を設けること。
 6. 職員専用の男女別トイレ〔を〕設けること。
 7. 感染症予防の対策をすること。
 8. 時間外勤務のないよう人員を増やすこと。
 9. 自然災害時に指導員の安全を第一に考えた命を守る規定を設けること。
6. コロナウイルス感染拡大予防について
1. 感染状況に応じた対策をすること
 - (1) 感染予防のためにマスク(指導員用・子ども用)、消毒用アルコール、手拭き・消毒用ペーパータオル、ハンドソープ、使い捨て手袋など必要な消耗品を定期的に支給すること。
 - (2) 妊婦や病気療養中の職員など、感染リスクの高い職員が休暇を取得しやすい環境づくりと人員配置をすること。休暇は特別休暇とすること。
 - (3) 子どもの遊び、感染予防に対して工夫、対策をどのようにしているかを調査し、現場の保育に活用できるよう発信すること。
 - (4) 「放課後児童クラブにおける新型コロナウイルス感染症に関する衛生管理マニュアル」を作成すること。
7. 利用申込受付について
1. 利用申込受付は、区・担当課が責任を持って行うこと。また、適切な利用申込受付期間を設定すること。
 2. 利用決定通知書は全市統一したやり方で、区・放課後対策課が保護者に向けて通知すること。
8. その他
1. 人事異動に際しては事前に指導員の希望をとり、これを尊重すること。
 - (1) 同一施設内で同一年度に二人同時の異動は、本人の希望がない限り行わないこと。
 - (2) 内示は早めに提示し、組合と事前協議を行い公正な人事異動を行うこと。
 - (3) 遠距離異動はさせないこと。災害発生時の対応を考慮し、徒歩30分以内で通勤できるような配置にすること。
 - (4) 本人が希望しない、めまぐるしい担当替え及び異動を行わないこと。
 - (5) 人事異動は4月とし、年度途中の異動は避けること。
 - (6) 経験年数の浅い指導員同士の組み合わせを避けること。
 2. 学校との連絡が円滑に行くよう引き続き配慮すること。
 3. 事務連絡等については、放課後対策課と地域こし推進課との連絡を密にした上で全市一致した対応とし、情報を周知徹底すること。特に、単独施設への周知を徹底すること。また、保育に支障のないようにすること。
 4. キャリアアップ処遇改善事業は、指導員に付与すること。またその趣旨からも一度付与したのちは異動後

も継続すること。

5. 研修内容に放課後児童クラブ担当指導員の意見も取り入れるよう協議の場を設定すること。また、県・全国指導員学校、全国学童保育研究集会、学童保育専門性研究大会などを研修の場として認めること。
6. 経験年数に応じ、段階的に継続した研修を行うこと。
7. 臨時指導員の雇用の確保を図るため、臨時指導員の労働条件等を改善すること。

資料2 主な労働条件の経過（旧制度・嘱託職員時代）

年度	報酬	諸手当	休暇制度他
1973年 (S48)		特別報酬 冬 1.00月	
1974年 (S49)	改定率 32.4%	特別報酬 夏 1.00月 特別報酬 冬 1.20月	
1975年 (S50)	改定率 30.6%		
1976年 (S51)	改定率 7.8%	特別報酬 冬 1.17月	
1977年 (S52)	改定率 7.25%		互助会加入
1978年 (S53)	改定率 8.1%		結婚休暇7日間
1979年 (S54)	改定率 3.75%	退職報償金制度導入	
1980年 (S55)	改定率 3.86%	特別報酬 冬 1.25月	夏季休暇4日間、祭日（法事）1日特別休暇、公務災害見舞金正職員並支給
1981年 (S56)	改定率 4.64%	特別報酬 冬 1.23月	夏季休暇5日間
1982年 (S57)	改定率 5.21%	特別報酬勤続年数加算導入 勤続3年から基礎率0.01月	
1983年 (S58)	人勸凍結	特別報酬 冬 1.25月	
1984年 (S59)	改定率 6.45%		
1985年 (S60)	改定率 6.42%		
1986年 (S61)	改定率 4.10%		
1987年 (S62)	改定率 3.88%		夏季休暇4日間（1日減）
1988年 (S63)	改定率 1.45%		
1989年 (H1)	改定率 2.34%	特別報酬基礎率 勤続3年から 0.01月→0.03月 特別報酬 夏 1.00月 特別報酬 冬 1.33月	看護休暇制度
1990年 (H2)	改定率 3.09%	特別報酬 夏 1.15月 特別報酬 冬 1.23月	
1991年 (H3)	改定率 5.62% （通勤手当を含む）	特別報酬 夏 1.15月 特別報酬 冬 1.35月 通勤手当制度導入 交通用具 2,100円 交通機関 9,000円	原爆被害者検診・健康管理休暇制度導入 人間ドック定検代用職免
1992年 (H4)	改定率 5.35%	通勤手当制度の改善	職免制度の充実
1993年 (H5)	改定率 3.46% *業務見直しに伴う報酬改定	特別報酬 冬 1.30月	年休15日始まり、結婚休暇連続8日、ボランティア職免（年間6日）、人間ドック・骨髄バンク、互助会個別金給付
1994年 (H6)	改定率 2.12%	特別報酬 冬 1.27月	病情有給欠勤制度導入30日、妊娠障害休暇5日、出産補助休暇3日、健保・互助会の給付制度の改善、互助会貸付制度の改善
1995年 (H7)	改定率 1.43% 経験年数加算制度導入		看護休暇制度を介護休暇制度に改善 互助会個別金制度の改善
1996年 (H8)	改定率 1.04% 経験年数加算制度 20年以上導入 間差額 1,500円→1,700円	通勤手当制度の改善	

1997年(H9)	改定率 1.11% 間差額 1,700円→2,000円	特別報酬 冬 1.30月	年休15日始まり→16日始まり
1998年(H10)	改定率 1.17% 経験年数加算制度15年区分新設(間差額1,100円) 間差額2,000円→2,100円	通勤手当制度の改善正職員並 高速艇(江田島・能美一宇 品)の片道料金認定	年休16日始まり→17日始まり 多胎妊娠の産前10週→14週 健保給付制度の改善
1999年(H11)	改定率 0.83% 間差額2,100円→2,200円 15年区分の間差額1,800円	特別報酬 夏 1.15月 特別報酬 冬 1.21月	年休17日始まり→18日始まり
2000年(H12)	改定率 0.37% 間差額2,200円→2,300円 15年区分の間差額2,000円	特別報酬 夏 1.10月 特別報酬 冬 1.20月	年休18日始まり→19日始まり 妊娠障害休暇5日→7日 互助会給付制度の改善(政令市移行20年)
2001年(H13)	改定なし ただし、一般職員の手当改定原資に相当する額を2001年冬の特別報酬削減幅の抑制に充当	特別報酬 夏 1.10月 特別報酬 冬 1.18月	年休20日始まり(正職員並)、職免制度の充実(献血、メーデー参加)、介護休暇制度の改善(更新回数制限撤廃)、互助会給付制度の改善(21世紀記念事業)
2002年(H14)	改定なし	特別報酬 夏 1.10月 特別報酬 冬 1.17月	介護休暇制度の改善(3月→6月)、互助会給付制度の改善(設立40年記念事業)、子の看護のための休暇新設5日(7月1日より)
2003年(H15)	削減率△0.81% 職種により据え置き(削減阻止)	特別報酬 夏 1.10月 特別報酬 冬 1.13月	出産補助休暇3日→第2子以降5日 互助会給付制度の改善
2004年(H16)	据え置き(削減阻止) (正規職員は削減)	特別報酬 夏 1.05月 特別報酬 冬 1.13月	子の看護のための休暇改善(予防接種の介助5日の範囲) 互助会給付金の改善
2005年(H17)	一律300円引き上げ	特別報酬 夏 1.05月 特別報酬 冬 1.16月	病氣有給欠勤拡大30日→35日、出産補助休暇拡大 ボランティア職免申請手続きを簡素化
2006年(H18)	改定なし	特別報酬 夏 1.05月 特別報酬 冬 1.16月	病氣有給欠勤拡大35日→40日 子の看護のための休暇改善(小学校3年まで拡大、対象の子一人につき5日) 忌引 配偶者の父母(祭具等を継承し、葬儀、相続手続き等を行う場合)7日
2007年(H19)	改定なし	特別報酬 夏 1.05月 特別報酬 冬 1.19月	時間外勤務報酬制度新設、育児欠勤制度新設、出産補助休暇改善
2008年(H20)	職種により業務見直しによる改定あり	特別報酬 夏 1.05月 特別報酬 冬 1.19月	子看護休暇→子等看護休暇(要介護認定や身体障害者手帳などの交付を受けている配偶者、父母、子などを看護する場合)一人につき5日以内 病氣有給欠勤拡大40日→45日
2009年(H21)	改定なし	特別報酬 夏 1.05月 特別報酬 冬 1.15月	8月1日より1日15分短縮 健保組合 12月1日から「協会けんぽ」
2010年(H22)	経験年数15年区分20年未満区の間差額2,000円→2,300円 15年以上は300円引き上げ	特別報酬 夏 1.05月 特別報酬 冬 1.10月	時間外勤務報酬改善、短期の介護休暇新設(対象者一人当たり5日間特別休暇)、出産補助休暇改善、子看護休暇改善、病氣有給欠勤拡大45日→50日、公務災害事業主負担で100%補償、人間ドックは今までと同条件で受診できる
2011年(H23)		特別報酬 夏 1.00月 特別報酬 冬 1.10月	通勤手当支給対象距離片道1km以上→2km以上、有料道路料金支給限度額14,000円に改善、子の看護休暇改善(対象となる子の人数×5日)、短期介護休暇改善(対象となる者の人数×5日)、節目検診45歳を追加(45歳, 50歳, 55歳, 60歳)
2012年(H24)		特別報酬 夏 1.00月 特別報酬 冬 1.10月	子の看護休暇改善(対象が就学前→小学校6年生まで) 病氣有給欠勤拡大50日→55日 有料道路料金支給限度額15,000円に改善

2013年 (H25)	経験年数加算 5年毎→4年毎に改善 同上限 20年→28年へ延長 同間差額 2,300円→2,500円に改善	特別報酬 夏 1.00月 特別報酬 冬 1.10月 退職金削減(経過措置により) 3分の2支給)	病氣有給欠勤拡大 55日→60日 節目検診 40歳を追加(40歳, 45歳, 50歳, 55歳, 60歳) 特別休暇(骨髄移植)の条件範囲拡大(末 梢血幹細胞の提供) 臨時職員の交通費上限 1,500→2,000円に 改善 互助会の給付・育成事業の縮小
2014年 (H26)	経験年数加算の間差額が改善 4年以上8年未満 →現行額に300円加算 8年以上 →現行額に500円加算	特別報酬 夏 1.00月 特別報酬 冬 1.19月 退職金削減(経過措置により) 3分の1支給)	病氣有給欠勤拡大 60日→70日 区役所市民課嘱託に病休新設(年7日) 育児休暇期間改善(特別な事情がある場合, 「1歳6月」か「1歳に達する日の属する年 度末」まで取得できる) 介護休暇・短期介護休暇(対象となる要介 護者の範囲を国通りに)
2015年 (H27)	改定率 0.23%(400円を基本に) 経験年数加算の間差額が改善 全区分で現行額に200円加算 経験年数上限 28年→32年へ延長	特別報酬 夏 1.05月 特別報酬 冬 1.14月 退職金削減(完全に削減)	病氣有給欠勤拡大 年間70日→1疾病90 日(正規と同じ) 男性の育休制度改善(出産補助休暇の特例 期間延長) H26年度未終了→H31年度未終 了 市民課出張所嘱託 交通用具利用者の通勤 手当改善 8区分について100~3,100円 UP
2016年 (H28)	改定率 0.42%(600円もしくは700円 のUP) ※正規職員の平均改定率は 0.24%だが、嘱託職員は、1~3級職の 平均改定率=0.42%とした。 経験年数加算の間差額改善 4年以上8年未満→現行額に200円加算 8年以上12年未満→現行額に200円加算	特別報酬 夏 1.1月 特別報酬 冬 1.15月	交通用具に係る通勤手当改善 →50km以上58km未満+1,000円 →58km以上+2,000円 短期介護休暇改善 対象者の状態について、「原則として2週 間以上(医師の診断により治療予定期間が 1週間の場合を含む)の期間にわたり日常 生活を営むのに支障がある者」に改善(下 線が改善部分)
2017年 (H29)	改定率 0.31%(500円のUP) ※昨年同 様、正規職員の1~3級職の平均改定率 とした。 経験年数加算の間差額改善 4年以上8年未満→現行額に300円加算 8年以上12年未満→現行額に300円加算	特別報酬 夏 1.1月 特別報酬 冬 1.2月	●介護休暇、短期介護休暇「対象となる要 介護者の内、祖父母、孫、兄弟姉妹につい て同居・別居を問わない」 ※下線が改善部 分 ●育児欠勤に係る子の範囲「職員と法律上 の親子関係がある子に限る」を「特別養子 縁組の成立に係る監護期間中の子、養子縁 組里親に委託されている子」も新たに対象 する。合わせて、特別休暇の育児参加休暇、 忌引、祭日、子の看護休暇についても対象 となる子とする。 ※下線が改善部分
2018年 (H30)	改定率 0.18%(300円のUP) ※昨年同 様、正規職員の1~3級職の平均改定率 とした。 経験年数加算の間差額改善 4年以上8年未満→現行額に300円加算 8年以上12年未満→現行額に300円加算	特別報酬 夏 1.1月 特別報酬 冬 1.25月	●結婚休暇の取得可能期間 6か月から1 年へ延長。 ●子の看護休暇対象事例 感染症予防のた めの臨時休校(学級閉鎖等)の際の子の世 話を追加。 ●育児欠勤の取得期間 特別な事情のある 場合、最長2歳までに延長。 ●定期健康診断及び人間ドック受診後の再 検査を指定場所以外で受診する場合も職免 の対象に追加
2019年 (H31/R1)	基本報酬 1,000円UP	特別報酬 夏 1.19月 特別報酬 冬 1.24月	●不妊症の治療に係る特別休暇を年5日以 内で新設。 ●ボランティア職免(年6日以内)につい て、時間単位の取得が可能に

出所：『手引き』より。