



今の仕事を続けていきたいけれど、妊娠したら辞めなくてはいけないのが辛い。

(M町 保育所 臨時職員)

5年で雇止めといわれている。いちばんよく知っている頃なのに、どうしてやめなければならないのか。市民への雇用機会の公平性の確保と説明されたが、せっかく仕事を覚えたのにもったいないと思う。

(F市図書館 非常勤職員)

雇用が不安定で人生設計がたてられない。

(T市 学校用務員 嘱託職員)

Working 私たち 働き続けたい

毎年試験を受けないといけないので、来年は仕事ができるだろうか？生活していくのだろうかと不安になる。病気したときに、長引くとお給料がもらえないのでは、仕事をやめることになるのではと不安になる。

(A市 嘱託職員)

長く働きたい者にとって、1年更新の時期は、不安でたまらない。

(D町 臨時職員)

組合が結成されたが、自分は3年目で雇止めです。もっと早く取り組んでほしかった。

(M市 学童指導員)

来年の3月で雇用年限がくる。母子家庭で息子が来年から中学生になる。これからお金がかかる時期になに…どうしても働き続けたい。

(K市学校図書司書)

雇止めは、どんなすぐれた人材も一気にやる気を奪い、将来の展望を描けない状況へも、簡単に落し入れる、これ以上ない不安をもたらしています。

(N市の嘱託職員)

一年雇用なのでどの事業も途中までしか携われない。今は食育にしても継続して見ていくことの大切さが言われている中で矛盾を感じます。

(A市給食調理 非常勤職員)



組合って力です Part 4 雇用継続取り組み事例集



全日本自治団体労働組合（自治労）

雇用継続の取り組みのポイント

各単組の取り組みの中から下記の取り組みのポイントがあきらかになりました。

これらを参考にし、それぞれの単組での取り組みにつなげてください。

1

臨時・非常勤等職員の組合加入を進める！

臨時・非常勤等職員自らが声をあげて、要求書づくり、団体交渉などを主体的に行うことが重要です。臨時・非常勤等職員の組合加入が運動のスタートです。

2

正規職員、臨時・非常勤等職員がともに要求、交渉をする！

臨時・非常勤等職員の雇止めにより、定期的に人が入れ替わることは、職場全体にかかる課題です。正規職員からも雇用継続を要求し、正規職員と臨時・非常勤等職員が一緒になって取り組みます。

3

臨時・非常勤等職員も行政の重要な担い手であることを労使で確認！

本来、正規職員を配置すべき業務に臨時・非常勤等職員が就いていることや、恒常的な業務に就いている臨時・非常勤等職員が多数存在し、行政サービスの重要な担い手となっていることを労使が確認したうえで、臨時・非常勤等職員の雇用継続に取り組みます。

4

「雇止めを提案させない」ために早めの取り組みを！

臨時・非常勤等職員の更新時の任用通知に、次の更新をしない旨が記載されていないか確認します。また、当事者が組合に相談できる体制づくりや、当局・議会の動きの情報収集など「雇止めの提案」の前に組合で対応できるようにしていきます。

5

必要な場合は首長に継続雇用の必要性を理解させる！

人事当局との団体交渉で解決できない場合は、首長との対話など、トップへ雇用継続の必要性を理解させる取り組みをします。

6

多様な取り組みをする！

労使交渉だけでなく議会対策、労働委員会、地方紙の活用や、連合地協などとの連携した取り組みなど、多様な取り組みをします。

7

単組間で取り組みの経験交流を行う！

県本部の機関会議での報告や経験交流など、単組間で取り組みを共有します。また県本部内で共闘することも臨時・非常勤等職員の仲間の雇止め阻止、継続雇用につながっていきます。

8

継続して取り組み続けることが必要！

雇止めの撤廃、雇用年限の上限撤廃など、臨時・非常勤等職員の雇用継続は難しい課題であり、必ずしも単年度で解決できる課題ではありません。あきらめないで粘り強く、要求し交渉し続けることが必要です。

3

詳しい取り組み内容は「雇用継続の取り組み事例・資料集（詳細版）」をご覧ください。
詳細版はじちろうネット（自治労組合専用ホームページ）からダウンロードできます。

問い合わせ先

自治労総合公共民間局

TEL 03-3264-2593 E-mail kminkan@jichiro.gr.jp
(ご意見、ご質問、このパンフレットの追加注文など)

発行日 2013年8月

