

公務非正規女性全国ネットワーク（はむねっと）2022年調査結果報告から

伊藤久雄（NPOまちぼぽっと理事）

公務非正規女性全国ネットワーク（通称：はむねっと）から7月19日、2022年調査結果が報告された（副題：集める。伝える。届けるプロジェクト～～あなたの声を集め、社会へ伝え、国と自治体へ届けます！）。

目次は以下のようになっている。

- 公務非正規女性全国ネットワーク（はむねっと）2022年調査について
- 調査の趣旨・目的／実施主体／調査方法
- 調査の特徴
- 調査から見えてきたこと
- 今後に向けて
- 調査結果

（参考）地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案に対する附帯決議

2022年7月

そこでこの調査結果から、「調査の特徴」「調査から見えてきたこと」「今後に向けて」などを、抜粋して紹介したいと思う。読者の皆さんには、ぜひ調査結果報告書の全文をお読みいただくことを切望する。

1. 調査の特徴

- ・当事者による呼びかけで、直接、個々の当事者が回答をしたアンケート（一部、労働組合の協力も得られた）
- ・実態調査と同時に「声を集める」ことに重点を置いたアンケート
- ・地域、職域、雇用主の違いを超え、非正規公務員として抱える共通の課題を明らかにしようとした
- ・全国の都道府県から、声が集まった
- ・当事者がいま求めることを当事者の調査により明らかにした

2. 調査から見えてきたこと

●雇用が不安定であることが最大の課題

- ・現在、もっとも大きな課題と感じていることを聞いたところ、「雇用が不安定（有期雇用）」が1位、次いで「給与が低い」、3位が「正規職員との待遇格差が大きい」となった。年度末の公募が不安という選択肢も合わせると、回答者の多くが、雇用不安や単年度雇用／公募を課題と感じていた

●人材の流出が既に生じており、運営も不安定になっている

- ・昨年調査と比較すると、現在の職場の勤務年数は、1～3年が約半数となり、昨年と比較しても多くなり、4年～5年、6年～10年の勤務経験者は昨年と比べて少なくなった

●制度移行に伴う不利益が生じている

- ・2020年度の会計年度任用職員制度移行期に、業務量等の合理的理由とは異なり、フルタイムからパートタイムに一方的に変更させられている人がいることが改めて明らかになった
- ・期末手当が支給されたことに伴い、月額給が減額された、また、2021年は期末手当も減額があったといった報告があり、制度移行が給与面で不利益をもたらした事例があることが明らかとなった

●妊娠・出産に伴う不利益

- ・妊娠・出産時の休暇制度等は整えられてきている側面もある一方で、明らかに妊娠・出産が理由となる雇止めが発生していることが明らかになった

●不合理な賃金格差

- ・常勤職員との間に生じている不合理な賃金格差や待遇の格差に疑問を感じる声が多く寄せられた

3. 今後に向けて

- ・調査で明らかになった課題をもとに、引き続き、国などに対して、情報改善に向けた提言を行っていく
- ・全国で、法律の附帯決議からも大きく逸脱する状況が生じていることを広く発信し、問題化していく
- ・公務非正規問題への関心を広げ、地方メディア、地方議会議員などにも情報を届けていく
- ・より詳細な聞き取り調査などを進め、問題状況を当事者の声によって明らかにしていく
- ・全国の孤立している当事者をつなぎ、情報共有や経験交流などを進めていく
- ・研究者などとも連携し、より詳細な調査や、問題解決に向けた研究を進めていく

(参考) 地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案に対する附帯決

- 一 会計年度任用職員及び臨時的任用職員について、地方公共団体に対して発出する通知等により再度の任用が可能である旨を明示すること。
- 二 人材確保及び雇用の安定を図る観点から、公務の運営は任期の定めのない常勤職員を中心としていることに鑑み、会計年度任用職員についても、その趣旨に沿った任用の在り方の検討を引き続き行うこと。
- 三 現行の臨時的任用職員及び非常勤職員から会計年度任用職員への移行に当たっては、不利益が生じることなく適正な勤務条件の確保が行われるよう、地方公共団体に対して適切な助言を行うとともに、厳しい地方財政事情を踏まえつつ、制度改正により必要

となる財源の十分な確保に努めること。併せて、各地方公共団体において、育児休業等に係る条例の整備のほか、休暇制度の整備が確実に行われるよう、地方公共団体に対して適切な助言を行うこと。

- 四 本法施行後、施行の状況について調査・検討を行い、その結果を踏まえて必要な措置を講ずること。その際、民間部門における同一労働同一賃金の議論の動向を注視しつつ、短時間勤務の会計年度任用職員に係る給付の在り方や臨時的任用職員及び非常勤職員に係る公務における同一労働同一賃金の在り方に重点を置いた対応に努めること。

4. 報告書を読んで感じたこと

(1) アンケート調査

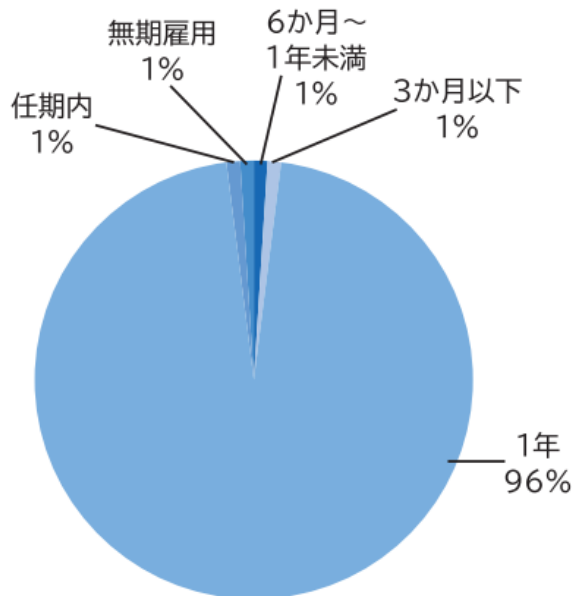
○ 多様な職種・職域

下表のように、とにかく多様な職種・職域である。

一般事務職員(その他事務職を含む)	260	36.9%
図書館職員	77	10.9%
学校に関わる相談・支援業務	73	10.4%
学校司書	53	7.5%
学童保育員	37	5.2%
保育士・保育補助	31	4.4%
公民館及び類似施設職員	29	4.1%
女性関連施設職員(男女共同参画センターなど)	24	3.4%
技能労務職員	24	3.4%
婦人相談員	14	2.0%
ハローワーク関連	11	1.6%
その他	70	9.9%
NA	2	0.3%
合計	705	

○ 雇用契約期間

1年未満が98%という結果は驚きである。これでは、行政（雇い主側）に立ってみてもよい仕事はできないのではないかと疑問に思う。

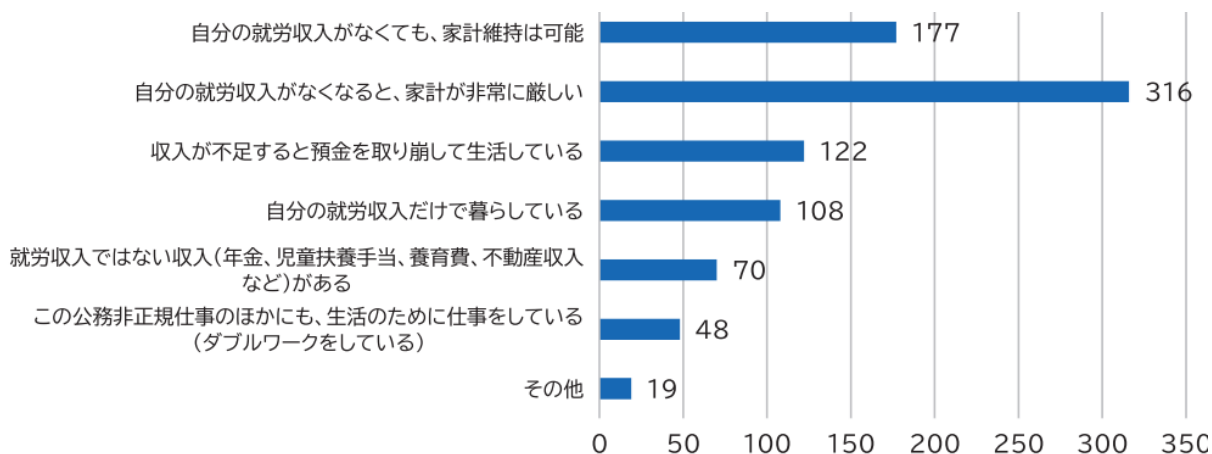


○ 2021 年就労年収

150 万円未満が益 4 割、200 万円未満が約半数、250 万円未満が約 8 割。またフルタイム会計年度任用職員の約 6 割が 250 万円未満。この結果は、次の世帯の収入に表れる。

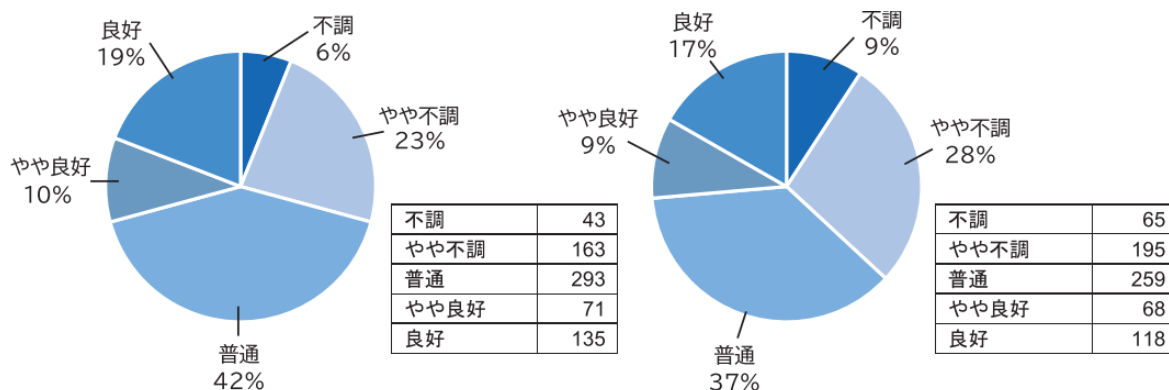
○ 世帯の収入

最も多いのが「自分の就労収入がなくなると、家計が非常に苦しい」であることが象徴的である。また「この公務非正規仕事のほかにも、生活のために仕事をしている（ダブルワークをしている）」という回答も決して少ない人数ではない。このような結果は、心身の体調と関係するだろう。



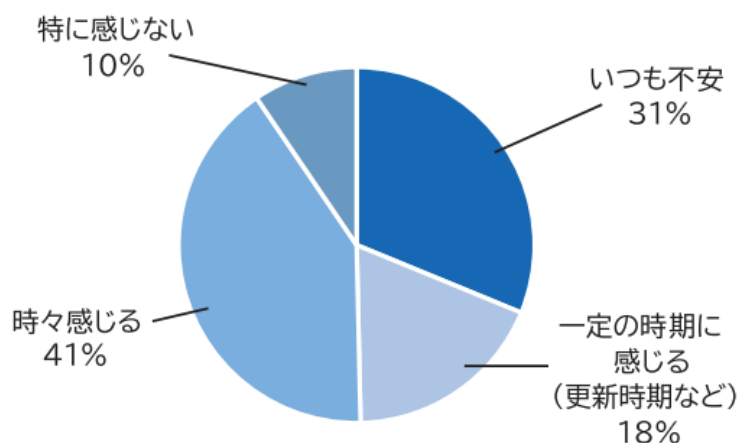
○ この1か月の体調

身体面（グラフの左）は、約3割が身体不調。メンタル面（グラフの右）は、約4割（37%）がメンタル不調。



○ 将来への不安を感じるか

9割が何らかの不安を抱えている。



(2) 調査に寄せられた声

ここでは私が特に課題、問題だと感じた声を抜粋して紹介する。

- 経験を積むことでスキルの上がる仕事なのに1年契約であること、実績等の評価をされることがない場合が多いこと、研修がほぼ実施されていないか実施されていることになっているが的外れなことが多いことが問題だと思う。女性 60代 中国・四国
- 満足な研修も受けず、1年契約で安心して働けない私達が、市民の対応をしています。市民へのサービス向上のために、私達の労働契約内容の見直しをお願いいたします。女性 50代 関東
- 社会福祉・社会保障の最前で働いているのに、仕事がなくなって、生活困窮におちいるのは、明日は自分かもしれない。／公共サービスの担い手が、不安定雇用&低賃金であるこ

とを、もっと皆さんに知って欲しい。 女性 40代 関西

- 会計年度任用職員になり、確かにボーナスは支給されました。しかし、毎月の給料はその分減らされ、日給制になりました。出勤の少ない月は10万円程しか給料がなく、仕事内容とは合わないです。／仕事はやりがいを感じていますが欠員が出て補充されず、皺寄せが来ています。 女性 50代 中部
- 非正規職員は、表向きは正規職員の補助という事になっていますが、長く働いている人、環境や職種によっては、正規職員と同じ仕事をしています。使い捨ての駒ではなく、あたりまえに生活出来るような給与体系等、真つ当な扱いをしてもらいたいです。行政がワーキングプアを作り出すべきではないと思うし、非正規職員は正規職員を手厚く守る為の調整弁であってはなりません。 女性 30代 北海道・東北
- 専門職的に働いています。それなりの職務経験や資格が要求される職種なのに、給料のテーブルは高卒事務員並みで上限は30歳程度。現職のほとんどが40代以上なのに、それ以上の上積みは無し。せめて在職年数に合わせて昇給させてほしい。これじゃ、私たちのやりがいやスキルは搾取されていますよね。 女性 50代 中部
- 専門知識が要求される業務でも、勤務年数が長くなっても、評価されることがない。このことが本当に悲しくて、つらい気持ちになります。 女性 40代 関東
- 経験が必要な仕事をしていますが、仕事を継続するためには5年で試験を受けなければなりません。／不安定な雇用は人材の流出に繋がるし、いくら経験を積んでも、それがリセットされる試験制度は納得がいきません。 女性 60代 関東
- 一年ごとの雇用で、人事評価が管理職の一方的なもので、パワハラに耐えないといけなものはおかしい。残業の予算はあるのに許さない上司はどうなのか。意見をすれば職務命令違反は不当に感じます。 女性 30代 九州・沖縄
- 会計年度任用職員に人権はない。人と思われていない。ただの消耗品だ。 女性 30代 関東
- 仕事の量が増えても給与は15万円以下。／コロナ禍で訪問系の仕事をしていますが、危険手当もなしでした。／そして6月の期末手当は減給すると聞き、働いてる意味も無いし、環境が良くなることはないと思うので退職を考えてます。 女性 30代 関東
- 市役所で働いていると、行政がこれ程多くの非正規労働者を不安定な雇用、低賃金で搾取し、公共サービスを無理矢理成り立たせているというこの社会の脆弱性に日々暗い気分になります。職場からは人間らしい扱いをされず、市民からはキツイ言葉を言われ続け、精神が病むのも無理はないと思います。 女性 30代 関東
- 明日が不安にならない賃金をもらいたい。奨学金の返済もあり、明るい人生設計を立てられる見通しもない。 女性 20代 九州・沖縄
- 情熱も知識もある人たちが現実に落胆して辞めていくのを見てきました。これではサービスを受ける側の人たちのためにもなりません。非正規公務員の待遇がこのままでは未来はありません。 女性 30代 関東

●教育に予算をつけてください。国の宝を預かって未来の納税者を育てているのです。

女性 40代 関東

5. 現状を広く訴えよう！

私（伊藤）はかつて現職の時は都庁（建設局）で働いていた。今から15年も前のことだが、その時代でも非常勤職員は相談窓口などに多く居られたし（建設局には居られなかったが）、いわゆるアルバイトの人たちはすべての職場に大勢居られた。

今、非常勤職員やアルバイト職員が「会計年度任用職員」に制度「改正」が行われたが、その実態はあまり知られていないように思われる。かつても非常勤職員の「5年雇止め」などが横行していたが、労働条件の現状はさらに悪化していると思わざるを得ない。

私たちは、今回の「はむねっと」の調査結果を真摯に受け止め、あらゆる場を通じて制度改善を促していかなければならない。自治体の現場は、委託等（外部化）の一層の拡大や人員削減の深化（ここ2、3年は全体としては微増とはいえ）、画一的な超短期ローテーションなどによって「劣化」が著しい。その行政劣化を補ってきたのが非常勤職員であったが、今回の調査結果を読むと、「劣化」がさらに深刻になっていると思われる。

まず「会計年度任用職員」の現状を広く訴えていくことから始めよう！ 「身の回り」の人々に！

<参考資料>

■公務非正規女性全国ネットワーク（はむねっと） 2022年調査 結果報告

https://nrwwu.com/main/wp-content/uploads/2022/07/hamunet_2022.pdf