

## 公務非正規女性全国ネットワーク（はむねっと）2024 年調査から

伊籐久雄（NPO法人まちぽっとスタッフ）

第 16 回になる「なくそう！官製ワーキングプア～反貧困集会（実行委員会主催、東京開催）は 10 月 6 日、日本図書館協会研修室で開催された。

この集会で「公務非正規女性全国ネットワーク（はむねっと）2024 年調査」が報告された。本稿では調査結果の中から、「はむねっと」がまとめた「調査結果から見えてきたこと」「この先に求められること」について紹介したいと思う（全文は参考資料参照）。

なお調査期間は、2024 年 6 月 1 日から 7 月 14 日、回答数は 685 件（有効回答 676 件）であった。

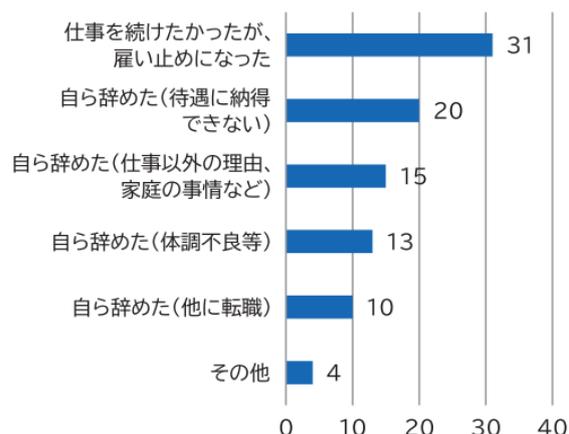
### ●調査から見えてきたこと

#### 雇用不安／雇止め

- ・2023 年調査と同様に、辞めた人の 4 割が「仕事を続けたかったが、雇止めにあった」と回答しており、現に雇止めが起きている。
- ・回答者の 6 割が、もっとも問題だと感じることとして「雇用の不安定(有期雇用である)」をあげており、多くの人将来への不安を感じている状況が続いている。

#### ◆辞めた理由(複数回答可 N=77) 退職した人の4割は雇止め

仕事を続けたかったが、雇い止めになった	31	40%
自ら辞めた(待遇に納得できない)	20	26%
自ら辞めた(仕事以外の理由、家庭の事情など)	15	20%
自ら辞めた(体調不良など)	13	17%
自ら辞めた(他に転職)	10	13%
その他	4	5%



#### 長期で働いている人がいる

- ・これまでの調査と同様に、同じ職場に、11 年以上働いている人が一定数（17%）おり、実態として、長期継続的な雇用（任用）が行われている。

## 細切れ雇用

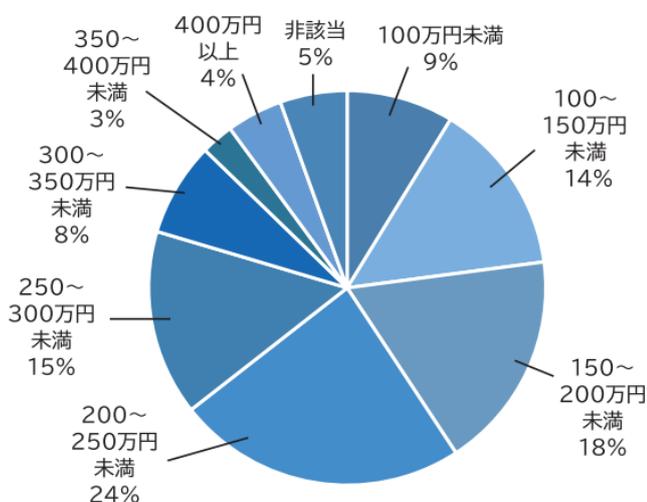
- ・ 1 か月の空白期間が置かれるような細切れ雇用の実態がある。

## 年収の低さ

- ・ 4 割が 200 万円未満、6 割が 250 万円未満と、これまで同様に、年収が低い状況が明らか。加えて、週当たりの勤務時間数が長い人でも、年収が低いことがあらためて確認された。また、配偶者の有無にかかわらず、年収が低いことが確認された。

### ◆就労収入 250万円未満が6割強(フルタイム会計年度任用の6割が300万円未満)

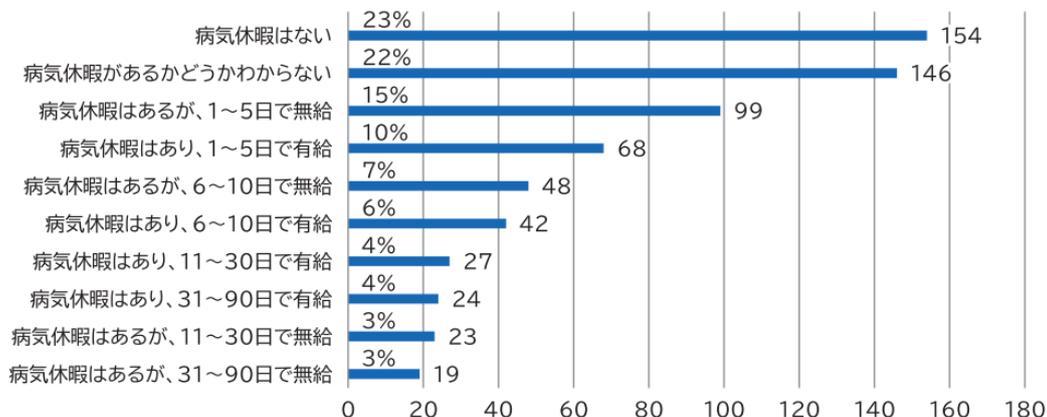
100 万円未満	59	9%
100～150 万円未満	96	14%
150～200 万円未満	121	18%
200～250 万円未満	160	24%
250～300 万円未満	103	15%
300～350 万円未満	52	8%
350～400 万円未満	18	3%
400 万円以上	30	4%
非該当	37	5%
合計	676	



## 病気休暇制度

- ・ これまでの調査結果でも、心身に不調をかかえている人が少なくない状況が明らかだが、病休制度が未整備、またはあっても無給で数日取得が可能という状況で、制度整備の必要がある。
- ・ 自治体間格差が大きい

### ◆病気休暇の有無 病気休暇がない人が23%。わからない人が22%



### 上司や同僚に相談している

- ・問題を感じた際の相談先として、もっとも多かったのは職場の上司や同僚があげられており、職場内での人間関係を一定確保している人たちもいる。
- ・同時に、「問題は感じたがどこにも相談しなかった」人、「相談先が分からず諦めた」人も一定数おり、相談窓口が機能していないことも明らかになった。
- ・組合については、加入して活動している人がいる一方で、「正規職員の組合はあるが、非正規職員が加入できる組合がない」、「加入できる組合があるかどうかわからない」といった人も少なくなく、組合が非正規の受け皿には、なりきれていない現状があることがわかる

### 会計年度任用職員制度の問題性

- ・経験が不可欠な職で、実態としても継続して働いているにも関わらず、単年度の不安定な立場に置かれていることの矛盾を多くの人が指摘している。
- ・会計年度任用職員制度がはじまって 5 年目となり、「会計年度さん」といった呼称が広がっている。また、「2 級」といった呼び名も使われており、雇用身分による差別／人権侵害が起きやすい状況が生じていると言える。

### 公共サービスの質／維持

- ・雇用不安や低待遇によって、公共サービスの質や維持に問題が生じている。
- ・非正規公務員が担う仕事とそれによって支えられているサービスの持続が不可能な状況。

### ●この先に求められること

- ・今年 6 月には、人事院が、「期間業務職員」（国の非常勤職員）の 3 年ごとの採用選考を不要にし、連続更新を可能とする方針を打ち出した。またそれに続き、総務省も、人事院の方針を受け、3 年ごとの公募について記していたマニュアルの改訂を行い、地方公共団体に通知を出した（後段資料参照）。こうした流れを受け、公募制を廃止する動きもみられる一方で、変化が見られない職場もある。  
数年ごとの採用選考を抜本的に見直し、安定雇用の実現につなげていく。
- ・公務職場における賃金格差を見える化し、同一価値労働同一賃金を実現させていく
- ・仕事に見合わない低い待遇、不十分な病気休暇制度等をあらためていくための国によるより手厚い財政措置と、国が措置しているにもかかわらず、活用できていない自治体もあることを調査し、待遇が改善されない理由をフォローアップする
- ・公務領域で働く非正規職員が安心して相談し、解決につなげていける相談窓口の設置とその周知を求めていく

- ・数年ごとの公募・恣意的な雇止めを可能とする公務における有期雇用制度を根本から変え、無期雇用を前提とする法整備を早急に進めるよう求めていく。

▽   ▽   ▽

今後の課題としては、「この先に求められること」として提起されている次の2点が特に重要だと考える。

- ① 公務領域で働く非正規職員が安心して相談し、解決につなげていける相談窓口の設置とその周知
- ② 公務における有期雇用制度を根本から変え、無期雇用を前提とする早急な法整備

はむねっとの皆さんの活動に敬意を表するとともに、自治体の労働組合の取組みとともに、非正規職員（会計年度任用職員）の一層の組織化が求められる。

#### <参考資料>

- 令和6年6月28日・総務省通知『「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」の改正について』（総務省自治行政局公務員部・公務員課長）

問6-6 令和6年6月に、国の期間業務職員について、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは、同一の者について連続2回を限度とするよう努めるものとする取扱いが廃止されたが、各地方公共団体において、これまでの取扱いを見直す必要があるのか。

- 国の取扱いは例示として示していたものであり、具体的取扱いについては、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応されたい。

#### ■第16回なくそう！官製ワーキングプア集会 反貧困集会2024

（10月6日開催の「なくそう！官製ワーキングプア集会 反貧困集会2024」がYouTubeで配信しているので、見て頂きたい）

labornetTV <https://www.youtube.com/live/PNm0S5M9WUs>

#### ■公務非正規女性全国ネットワーク（はむねっと）2024年調査

～一人ひとりの声を集めて！今年も社会へ届けます。

[file:///C:/Users/ito/Downloads/6c1a2bcd70b0e366118fc0b0744e5d30%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ito/Downloads/6c1a2bcd70b0e366118fc0b0744e5d30%20(1).pdf)