

# 公務非正規労働従事者への緊急アンケート 第一次結果報告

2021年7月

公務非正規女性全国ネットワーク（はむねっと）

## ■緊急アンケート実施に至る経緯及び実施主体について

・2019年9月22日の「<女性>から考える非正規公務問題」シンポジウム、2021年3月20日に開いた「官製ワーキングプアの女性たち コロナ後のリアル」（主催・同実行委員会）を開催していく過程で、公務非正規労働従事者が困難な状況にあること、2020年度以降は、さらに会計年度任用職員制度導入とコロナ禍で、困難が増幅していることが明らかになった。また、直接雇用ではない公務非正規労働従事者からも、待遇の低さや不安定雇用、過重責任などを問題にする声が上がってきた。

・こうした声を受けるなかで、継続して公務非正規労働の問題について取組む当事者を中心としたネットワークが必要と考え、実行委員有志で、「公務非正規女性全国ネットワーク（はむねっと）」を立ち上げた。そして、より幅広く実態を調査しようと

今回のアンケートを実施するに至った。

・公務非正規女性全国ネットワークは、国や地方自治体で働く非正規公務員の約8割が女性であるという実態を踏まえ、公務非正規労働従事者の待遇の低さや不安定雇用などの問題の背景に、性別による格差の問題、ジェンダー不平等の問題があると認識しており、そうした点を踏まえた問題提起をしていくことが重要だと考え、団体名称に、敢えて、「公務非正規女性」という名称を冠した。また、この問題は一部地域に限定されることなく、全国に広く存在し、全国的なネットワーク機能が必要であると認識している。性別を限定することなく、公務非正規労働全般の課題や公務領域の労働のあり方を考える活動を行っていく。

## ■調査の趣旨・目的

・非正規で公務労働にかかわる当事者の生の声を、インターネットを通じて直接、かつ、広く集め、現状を明らかにすると同時に、社会に公務非正規に従事する人たちの現状を発信すること

## ■実施団体

公務非正規女性全国ネットワーク（はむねっと）

## ■調査方法

方法：インターネット（グーグルフォーム）によるアンケート

※無記名、メールアドレスの収集設定なし、最低限の必須項目設定。公表時にも、職種等によっては、都道府県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、地域区分までにする配慮等を記載した。

期間：2021年4月30日（金）～6月4日（金）

対象：現在、非正規で公務労働に従事している方（既に退職された場合でも、2019年4月から2021年4月の間に在職されていた方を含む）

※性別を問わず広く回答を求めた。

※主に、国・地方自治体及びその関係機関で働く非正規労働者を対象とした。

※調査回答のなかには、大学等（国立大学法人、独立行政法人）で非正規教職員として働く方からの回答もあったが、今回は、その回答については、対象外とした。



©2021 公務非正規女性全国ネットワーク

## ■調査の特徴

- ・全国の公務非正規労働に従事する幅広い職種の方  
に実施した初めてのアンケート調査
- ・当事者による呼びかけで、直接、個々の当事者が  
回答したアンケート（無記名）
- ・回答者の9割が現役の女性非正規当事者
- ・これまでにつながりを持たずに来た当事者にも、

- 実施情報が伝わり、反応があった。
- ・いわゆる「専門職」に限らず、幅広い職種にまた  
がる公務非正規従事者の声を集めた。
- ・2020年度に始まった会計年度任用職員制度の問題  
を明らかにしようとした。
- ・コロナ禍での非正規公務労働従事者の声を集めた。

## ■調査から見えてきたこと（1）

- ・今回の調査ではじめて声を出す人も多く、自分た  
ちの置かれている現状を伝えたいと感じている人  
が多かった（労働組合などにつながることができ  
ていない人が多数を占めていたと考えられるので  
はないか）。
- ・広範な自治体で、非正規公務員が、恒常的に必要  
な公務を、1年毎の不安定な立場で、低い賃金／  
待遇で担っており、心身の疲弊が広がっているの  
ではないか。
- ・2020年度の会計年度任用職員制度移行に伴う不利  
益が多様な手段方法を通じて加えられているので  
はないか。
- ・非正規の職員が担う職についての職務評価がなく、  
多くが低い待遇のもとに置かれているのではない  
か。
- ・更新の不安から、問題を感じても声に出せない状  
況が広がっている。
- ・職場で孤立している当事者に寄り添う相談先が必  
要とされている。

### 更新への不安、将来への不安を訴える多くの声

- ・更新時には将来不安で、メンタル不調を抱えると  
する声があがっている。
- ・市民の生活支援に当たる人が、いつ、自分が支援  
される側に回ってもおかしくないと感じている。
- ・経験の考慮がなく、長期的に働いてきた人が更新  
されない例がある。
- ・更新への影響を心配してパワハラなどがあっても  
問題にできないと感じている人がいる。

### 雇用期間・勤務年数

- ・多くは1年毎の雇用期間となっており、不安定な  
身分で働いている。
- ・11年以上勤務の人が全体の15%を超えた一方で、  
現在職場年数が1、2、3年目の人も多い（539人、  
43.1%）。

### 給与が少なく経済困窮、焦燥感を訴える声

- ・給与が少ないという声が全体の4割を超えた。
- ・職務内容や経験に関する評価基準がなく、報酬額  
の上限が正規職員の大卒初任給相当と設定される  
などの職務の実態に合わない不合理な現状がある  
のではないか。
- ・専門職としての役割を求められる職務に就く人が、  
給与や待遇が低く、昇給もほぼない中で、不安や  
焦燥感にかられながら働いている。
- ・専門領域で働く人の中に、給与が少なく、将来も  
見通せないことから、職を辞めざるを得ないと考  
える人が出ている。

### 厳しい経済状況

- ・年収200万円未満が全体の5割を超えている。
- ・回答者の3人に1人は主たる生計維持者で、女性  
で主たる生計維持者（378人）の4割以上が、  
2020年の就労年収が200万円未満、7割が250  
万円未満。
- ・主たる生計維持者でない場合でも、自分の収入が  
ないと家計が厳しいとした人が約半数（52.7%）。

## ■調査から見てきたこと（2）

### 残業の常態化、勤務時間の削減

- ・勤務時間数が少なく、有給を取ることが難しいとする声や、残業が常態化しているとする声も少なくない。
- ・残業分を超過勤務手当として払うのではなく、振替対応にするなど不適切な事例がある。

### 非正規差別、女性差別を訴える声

- ・お茶くみや電話取次などの職を非正規の女性が担わされている実態があるのではないか。
- ・住民の声を直接聞く現場にしながら、行政政策に反映させる仕組みから疎外されている。
- ・産休・育休がない職場やあっても取りにくい職場があり、出産・子育てと仕事の両立が前提とされていない。
- ・妊娠・出産等による雇止めなどの不利益を心配する声や、子どもを持ちたくても持てないとする声がある。
- ・正規／非正規の格差が大きく、職場が疲弊しているのではないか。



## ■今後の課題

- ・今回の調査で得られたデータについて、より詳細に分析を進めるとともに、会計年度任用職員制度移行時の不利益変更の事例も声として寄せられていることから、今後、追加的な調査を行う必要を感じている。
- ・調査で明らかになったことを広く発信し、公務非正規労働従事者の課題をより多くの人に知らせる活動を行っていく。
- ・社会生活の支え手である公務非正規労働従事者が不安定雇用であることは、全ての人の社会生活に関わる重要な課題であり、今、大きな矛盾が生じているということをより広く知らせていく。

### メンタル不調と将来不安

- ・特に、メンタル面で4割以上が不調を抱えており、9割以上が将来の不安を感じている。

### 会計年度任用職員制度移行期の問題

- ・会計年度職員への移行時に、説明もなく、大幅な賃金の減額が行われた例があり、働き手の生活が圧迫されている。
- ・手当支給による月例賃金の引き下げを行った自治体が少なくないのではないか。
- ・仕事内容の変化がないにも関わらず、労働時間が短くされた（身分がフルタイムからパートにされた）自治体が少なくない。

### コロナ禍での困難

- ・コロナのなかで、正規職員との待遇差を訴える声が少なくなかった（窓口対応は非正規、情報格差、在宅勤務が認められないなど）。
- ・コロナ禍での財政悪化を理由とした勤務時間の削減があった。
- ・コロナ禍で仕事が増え、残業が生じているが、残業代がつかないとする声が複数あった。
- ・正職員がコロナ対応にあたる間、非正規が担う仕事が増え、残業が増加したとする声があった。
- ・休業対応に、有給休暇の取得を求められたとする声が複数あった。

- ・調査で明らかになった課題をもとに、状況改善に向けた活動や提言を出していく。
- ・労働組合、人事委員会などにつながることで、していない公務非正規労働従事者が多数を占めている現状を踏まえ、その間をうめていくような働きかけを労働組合側、働き手、双方にしていけるとよい。
- ・当ネットワークの存在をより広く知らせていくことで、全国の職場で孤立している公務非正規労働従事者とのつながりを作り、当事者の声をさらに大きくしていく。

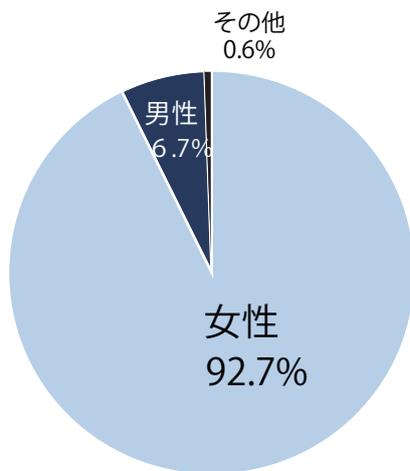
## ■調査結果の概要（1）

・有効回答数 1,252 件（回答数 1,305 件）

### 1. 性別

9 割以上が女性からの回答だった。

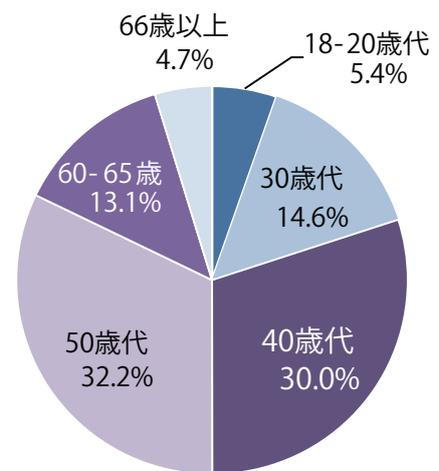
- ・女性 1,161 人（92.7%）
- ・男性 84 人（6.7%）
- ・その他 7 人（0.6%）



### 2. 年齢

40 歳代、50 歳代で 6 割以上を占めた。

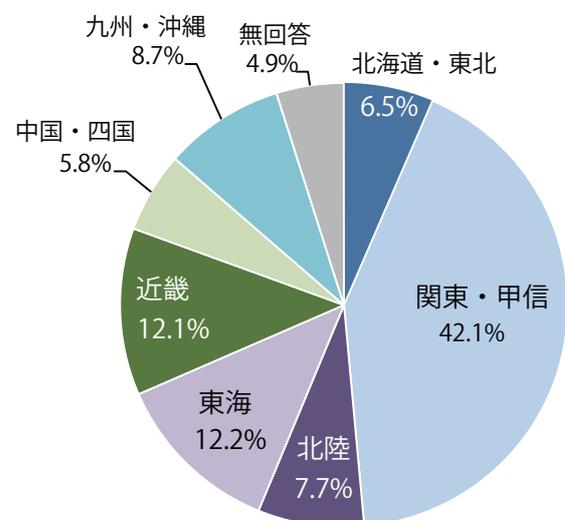
- ①18-20 歳代 67 人（5.4%）
- ②30 歳代 183 人（14.6%）
- ③40 歳代 376 人（30.0%）
- ④50 歳代 403 人（32.2%）
- ⑤60-65 歳 164 人（13.1%）
- ⑥66 歳以上 59 人（4.7%）



### 3. 勤務地の地域

大都市圏からの回答が多いが、全国 47 都道府県すべてから回答があった。公表に当たっては、都道府県名ではなく、地域区分を用いることなどを設問に注記していたが、それでも、無回答があったことを重く受けとめる必要がある。

- ①北海道・東北 81 人（6.5%）
- ②関東・甲信 527 人（42.1%）
- ③北陸 96 人（7.7%）
- ④東海 153 人（12.2%）
- ⑤近畿 152 人（12.1%）
- ⑥中国・四国 73 人（5.8%）
- ⑦九州・沖縄 109 人（8.7%）
- ⑧無回答 61 人（4.9%）



## ■調査結果の概要（2）

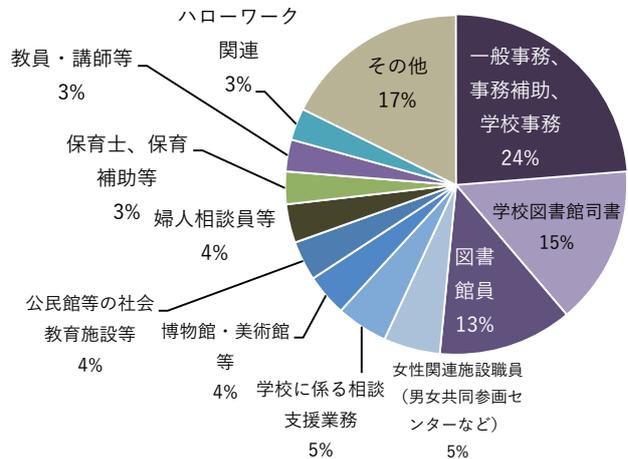
### 4. 職種

30種類以上の職種から回答を得た。住民に直接接する領域、生活に非常に関連の高い職種が多い。

#### ①一般事務、事務補助、学校事務を含む

①一般事務、事務補助、学校事務を含む	297人 (23.7%)
②学校図書館司書	189人 (15.1%)
③図書館員	159人 (12.7%)
④女性関連施設職員（男女共同参画センターなど）	67人 (5.4%)
⑤学校に係る相談支援業務（SSW等）	61人 (4.9%)
⑥博物館・美術館等	50人 (4.0%)
⑦公民館等の社会教育施設等	47人 (3.8%)
⑧婦人相談員等	46人 (3.7%)
⑨保育士、保育補助等	39人 (3.1%)
⑩教員・講師等	38人 (3.0%)
⑪ハローワーク関連	38人 (3.0%)
⑫その他	221人 (17.6%)

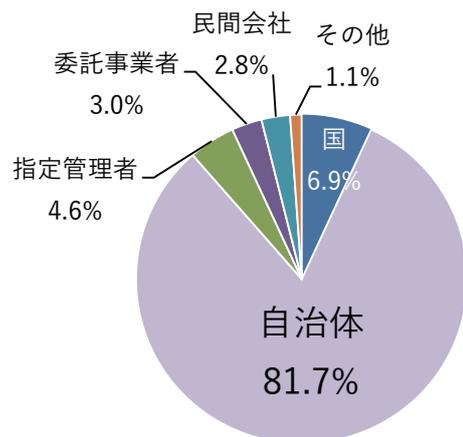
※消費生活相談員、医療従事者、ケースワーカー等、家庭児童相談員、学童保育等々



### 5. 勤務先の運営主体

自治体（都道府県、市区町村）が8割以上だった。

①国	86人 (6.9%)
②自治体（都道府県・市区町村）	1023人 (81.7%)
③指定管理者	57人 (4.6%)
④委託事業者	37人 (3.0%)
⑤民間会社 ※派遣社員など	35人 (2.8%)
⑥その他	14人 (1.1%)

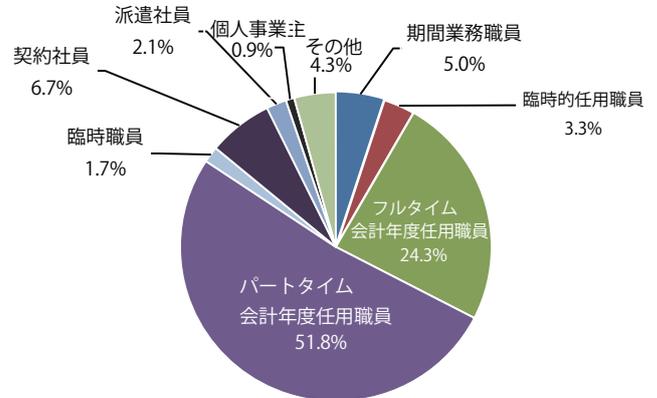


## ■調査結果の概要（3）

### 6. 就業形態

2020年度より、自治体で導入された会計年度任用職員制度により始まった、会計年度任用職員が4人に3人を占める。

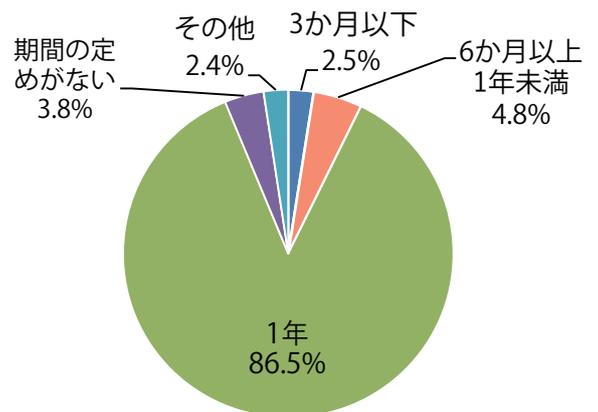
①期間業務職員	63人 (5.0%)
②臨時的任用職員	41人 (3.3%)
③フルタイム会計年度任用職員	304人 (24.3%)
④パートタイム会計年度任用職員	648人 (51.8%)
⑤臨時職員	21人 (1.7%)
⑥契約社員	84人 (6.7%)
⑦派遣社員	26人 (2.1%)
⑧個人事業主（フリーランス）	11人 (0.9%)
⑨その他	54人 (4.3%)



### 7. 雇用契約期間

1年が9割弱を占め、1年以下を合わせると93.8%だった。

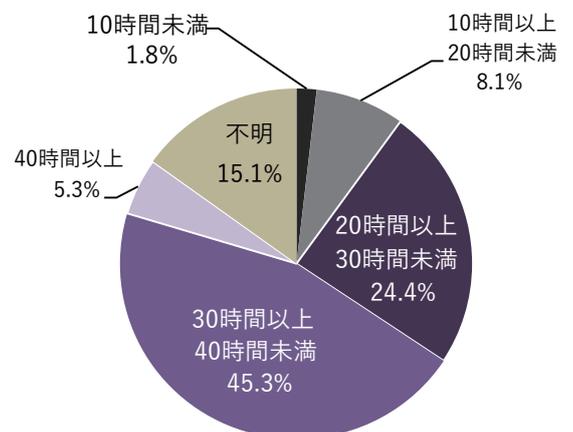
①3か月以下	31人 (2.5%)
②6か月～1年未満	60人 (4.8%)
③1年	1,083人 (86.5%)
④期間の定めがない	48人 (3.8%)
⑤その他	30人 (2.4%)



### 8. 所定勤務時間

30時間以上40時間未満が45.3%だった。

①週10時間未満	23人 (1.8%)
②10時間以上20時間未満	102人 (8.1%)
③20時間以上30時間未満	305人 (24.4%)
④30時間以上40時間未満	567人 (45.3%)
⑤40時間以上	66人 (5.3%)
⑥不明	189人 (15.1%)

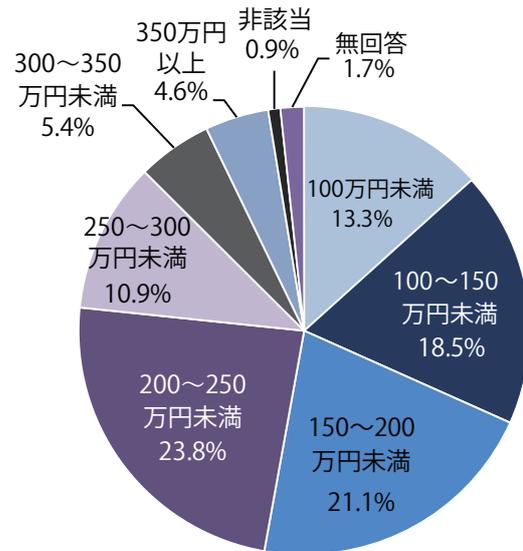


## ■調査結果の概要（4）

### 9. 2020年（1～12月）の就労収入

2人に1人以上（52.9%）は200万円未満であり、4人に3人以上（76.6%）は250万円未満だった。

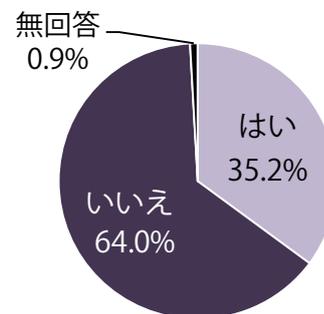
①100万円未満	166人（13.3%）
②100～150万円未満	231人（18.5%）
③150～200万円未満	264人（21.1%）
④200～250万円未満	298人（23.8%）
⑤250～300万円未満	136人（10.9%）
⑥300～350万円未満	67人（5.4%）
⑦350万円以上	57人（4.6%）
⑧非該当	11人（0.9%）
⑨無回答	21人（1.7%）



### 10. 主たる生計維持者であるか（単身世帯含む）

3人に1人が主たる生計維持者と回答した。

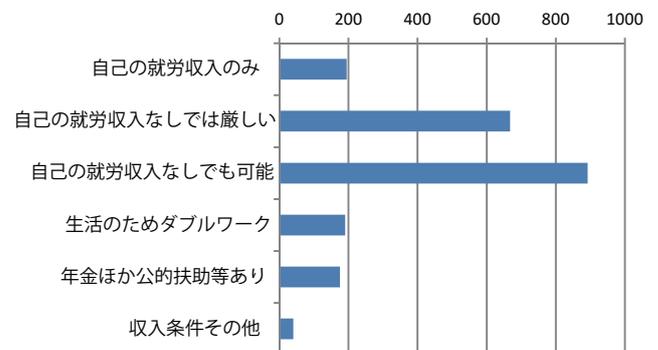
①はい	440人（35.2%）
②いいえ	801人（64.0%）
③無回答	11人（0.9%）



### 11. 世帯の収入について（複数回答）

次ページに女性のみの比較を載せた。

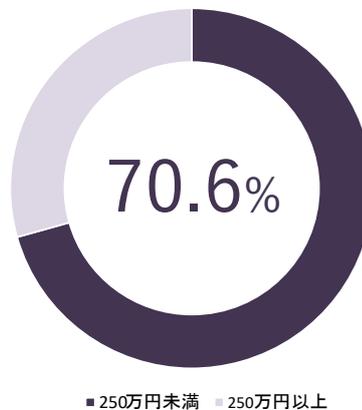
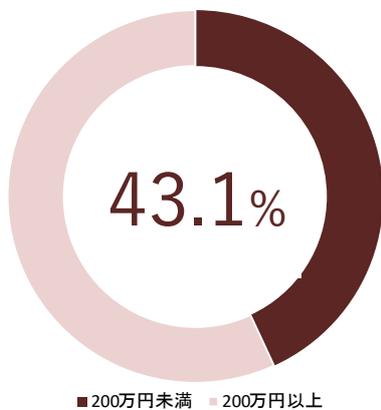
①自己の就労収入のみ	195人（15.6%）
②自己の就労収入なしでは厳しい	668人（53.4%）
③自己の就労収入なしでも可能	892人（71.2%）
④生活のためのダブルワーク	190人（15.2%）
⑤年金ほか扶助等あり	175人（14.0%）
⑥収入条件その他	40人（3.2%）



## ■調査結果の概要（5）※このページは、女性のみ（1,161人）

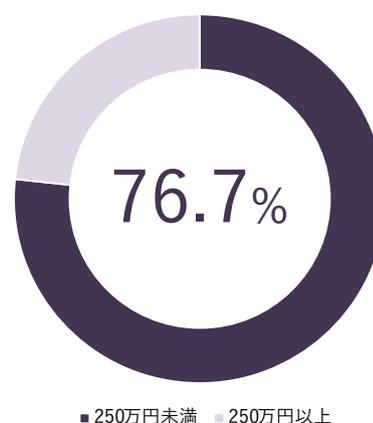
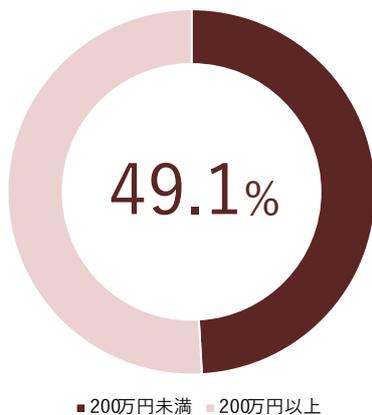
### 女性で主たる生計維持者（378人）

2020年の就労年収が200万円未満の者は163人（43.1%）、250万円未満の者は267人（70.6%）。



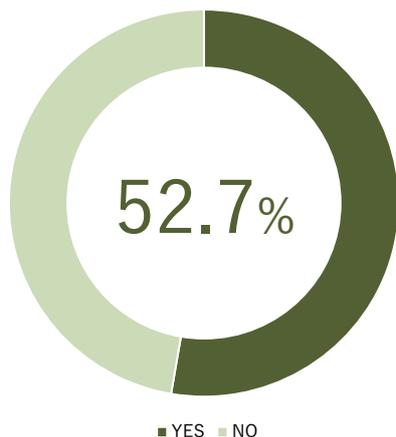
### 女性で「自分の収入なしには家計が厳しい」と回答した者（615人）

・2020年の就労年収が200万円未満の者は302人（49.1%）、250万円未満の者は472人（76.7%）。



### 女性で主たる生計維持者ではないと回答した者（772人）

・「自分の収入なしには家計が厳しい」と回答した者は407人（52.7%）

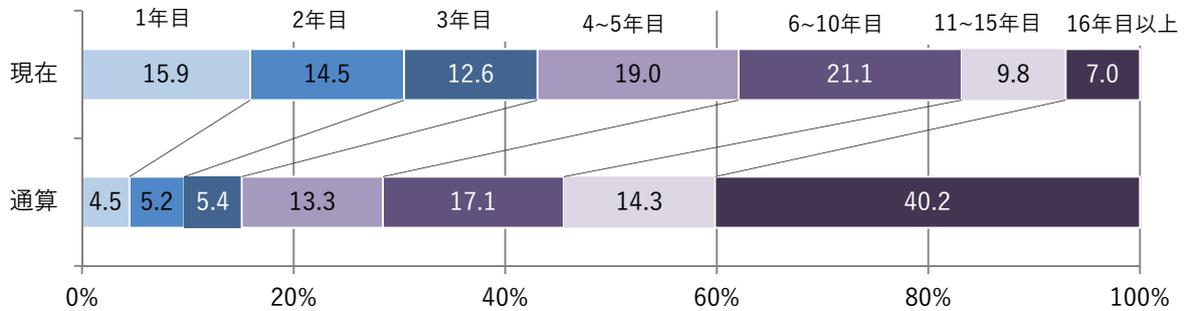


## ■調査結果の概要（6）

### 12. 通算した勤務年数について

### 13. 現在の職場の勤務年数について

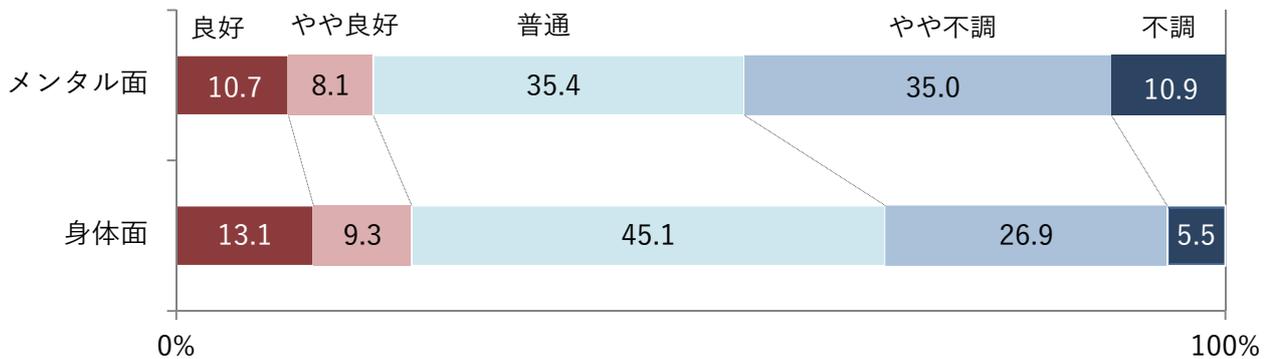
勤務年数 (n=1,252)	通算		現在	
1年目	56	4.5	199	15.9
2年目	65	5.2	182	14.5
3年目	68	5.4	158	12.6
4~5年目	167	13.3	238	19.0
6~10年目	214	17.1	264	21.1
11~15年目	179	14.3	123	9.8
16年目以上	503	40.2	88	7.0



### 14. ここ1か月の体調について

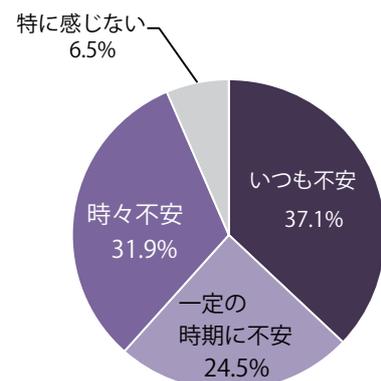
3割を超える人が身体面での不調を  
4割を超える人がメンタル面での不調を  
感じている。

ここ1か月の体調 (n=1,252)	身体面		メンタル面	
良好	164	13.1	134	10.7
やや良好	117	9.3	101	8.1
普通	565	45.1	443	35.4
やや不調	337	26.9	438	35.0
不調	69	5.5	136	10.9



### 15. 将来への不安について

9割以上（93.5%）が将来への不安を感じている。



## ■調査結果の概要（7）

### 16. 日頃感じていること（自由記述）

〔内容分類〕 全体 1,252 人

本設問は、回答者が自由に記述したものを、要素ごとに分類したものだが、アンケート時はひとつの設問だった。何らかの記述回答を行ったのは、1,148 人（91.7%）だった。

- ①給与が低い 531 人（42.4%） ※1,252 人中、42.4% が答えた。
- ②やりがい搾取 284 人（22.7%）
- ③将来の不安 433 人（34.6%）
- ④パワハラ 129 人（10.3%）
- ⑤女性差別 43 人（3.4%）
- ⑥マタハラ 18 人（1.4%）
- ⑦長時間時間外労働 143 人（11.4%）
- ⑧その他 618 人（49.4%）

計 2,199 件（ひとり当たり、平均 1.9 件 1,148 名中）

4 割を超える人が給与額の低さを、3 割を超える人が将来への不安を、2 割を超える人がやりがい搾取を問題としている。

## あなたの職場は？

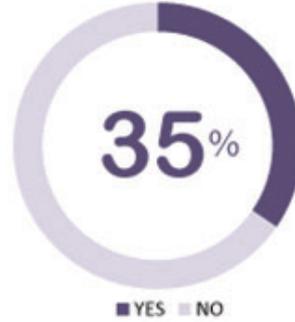
給与が低い？



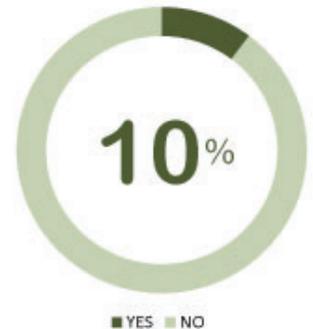
やりがい搾取？



将来が不安？



パワハラは？



女性差別は？



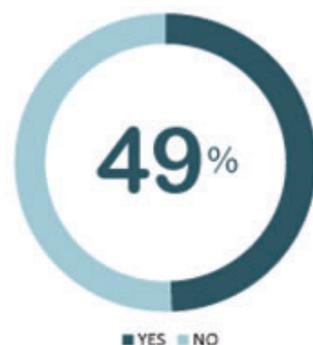
マタハラは？



長時間・時間外労働？



その他にも？



## ■自由記述から（1）

### ①給与額について

・給与が少ない。限られた時間のシフト制で手取りが11万。一人暮らしをしなければならないので家賃など引くと副業せざるを得ない。正直、人の暮らしをナメている。人間的で健康的な暮らしは全く出来ない（関東・甲信、20代、女性）。

・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。低賃金で重労働の仕事を平気でさせている自治体行政に怒りがわく。率先して、女性たちを使い捨て労働の駒として使っている。女性蔑視、人権侵害の何者でもない（関東・甲信、30代、女性）。

・日本は福祉等の専門家を非正規の低賃金で雇っている。公務員では困難な業務を民間に委託しているにもかかわらず給与は半分から三分の一の試算。働いている人の人生設計を無視しているとしか言いようがない（九州・沖縄、30代、男性）。

### ③将来の不安

・更新への不安で春は抑うつ感が強い（近畿、40代、女性）。

・無気力 将来はアキラメタ（北陸、40代、男性）。

・圧倒的な将来不安を感じる。手取りが生活保護と変わらない。とりあえず明るい未来はどこにも見えない（東海、30代、女性）。

・来年度の雇用があるか、大病をしたらどうなるかなどはいつも心配。年度末ギリギリまで、次年度の雇用について詳細を聞かされない（関東・甲信、40代、女性）。

・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（北陸、30代、女性）。

### ②やりがい搾取

・職場唯一専門職で判断を求められる立場にあり、経験も20年近くあるが、待遇は改善されないままで給与は手取り10万と少し。仕事内容に比して報酬の少なさにやりがい搾取を感じる。身を粉にして働いており評価も得ているが、使い捨てられる不安がある（東海、40代、女性）。

・市民サービスの向上や自治体としてのミッションを達成するため、知識や経験を生かせる場面もあり、やりがいを感じることもあるが、自分のポジションがいつなくなるか、ほかの人に取って代わられるか、常に不安と向き合いながら日々の業務をこなしている（関東・甲信、50代、女性）。

・仕事にやりがいを感じるほどに、評価されないこと、いいように使われるやり切れなさで悲しくなります。面接で給与を提示され昇給はないがそれでもいいかと訊かれたが、他に仕事があるわけでもなく、わかっていますというほかありませんでした（北陸、40代、女性）。

### ④パワハラ

・1年契約にも関わらず来年度もいるだろうという前提で仕事をさせられた。たびかさなるパワハラや雇用不安もあった。おそらくこうした事例は多々存在するため早く解決してほしいと願ってアンケートに答えた（関東・甲信、20代、女性）。

・職員からのパワハラがあっても更新に影響するため耐えるしかない。同じ立場の仲間内でも更新枠をめぐって争わねばならず、チーム環境が悪くなっている。仕事を覚えても非正規を理由に雑務に回されたり、あえて成長させないような人事管理が導入され、仕事ができることより職員に好かれることに注力する人が増えている（関東・甲信、50代、女性）。

## ■自由記述から（2）

### ⑤女性差別

- ・女性差別、やりがい搾取、アイデア搾取（東海、40代、女性）。
- ・結婚して、子どもができたら、その世話に追われ働きませんでした。保育所も学童ありませんでした。国家資格をとっても非正規です。非正規で働かなきゃいけないのは、家事と子育てに時間、労力がかかるからです（北海道・東北、40代、女性）。

### ⑥マタハラ

- ・妊娠で産休と育休がとれるのか、更新の時期もかぶっていたため、産休が認められるまで不安で仕方なかった。事務のパートはいくらでもいる、産休などの休みに入る人より長く働ける人を採用するだろう、などのマタハラ発言を平気でするような職員がいて許しがたい（関東・甲信、30代、女性）。
- ・週18時間勤務で雇用保険・健康保険・厚生年金がつかない。産休・育休がないので、出産した時は産後3か月で復帰。傷病手当もないので、病気で入院した際には有休を使った（関東・甲信、30代、女性）。

### ⑦長時間時間外労働

- ・有給休暇は付与されているが、年間の勤務時間数が定められているため、勤務日の仕事量が膨大になり、その状況で実際に有給休暇を取ることが難しい（関東・甲信、60代、女性）。
- ・無理しなくてもいいと言われるが、実際には決められた勤務時間以上労働しなければ、現場の維持が不可能（近畿、40代、女性）。
- ・残業しないと仕事が回らないのに、残業代が出ない。年々仕事が増えているが、人員補充もされない（九州・沖縄、30代、女性）。

### ⑧その他（会計年度任用職員制度移行時の問題）

- ・2020年度から会計年度任用職員になってそれまでのフルタイムから週30時間勤務になった。実際の仕事内容・量には変わりなく残業代でトータル収入はアップしたがパートタイムなので退職金がない。制度を利用した自治体のズルさが表れていると感じる（近畿、50代、女性）。
- ・ボーナス分を毎月の支給額から減らされ、待遇は変わらなかった。今回の制度の改正は何ら意味がなかったと思う。又、私の職場では、会計年度職員は残業手当が支給されず、サービス残業が常態化している（中国・四国、50代、女性）。
- ・会計年度任用職員になり、仕事内容は変わらず、年収がおおよそ100万円減りました。自活のできない収入だと思います。公務員に準ずるため、副業もできません。有休も減り、1年目は特別休暇（夏季休暇）も無くなりました（関東・甲信、40代、女性）。
- ・専門知識が必要で、研修だけでは足りず、土日に研修等に自費で参加し、勉強している。しかし、仕事内容は評価されず、会計年度任用職員となり、月給が減らされた。勉強して国家資格も取得したが評価されていない。やりがいのある仕事だが、相談者や相手事業者に怒鳴られたり、嫌な思いをすることもしばしばあり、精神的にきつい仕事。安い給料で、やりがい搾取され、倒れても、雇用が1年なのでそれ以上の補償はない。将来も不安（近畿、50代、女性）。
- ・今年度から資格・免許なし、前歴換算なしの報酬日額に変わっていた。月額1万2千円近く下がった者もいた。4月1日に所属長から任用通知書を渡されて初めて、処遇が“改悪”されたことを知った。「前年度中に決まったこと」「予算の関係で仕方ないこと」と上司も取り合わない。人権侵害も甚だしい（九州・沖縄、50代、女性）。

## ■自由記述から（3）

### ⑧その他（産めない）

・子どもを産みたくても産める環境ではない。給与やボーナスもとても少なく、手当も正規職員と比較にならないくらい安い。休みにも格差がある。でも、辞めたら生活出来ないから働く（北海道・東北、女性、30代）。

・育休・産休の手当が非正規にはなく、休暇扱いして貰えるのも1年だけ。結婚し、子どもをもつと仕事に戻るの難しいことが予想され、キャリア形成と子育ての両立支援について、正規との差を思い知った（北海道・東北、女性、30代）。

・産休しかもらえないことや1年ごとの更新を考えると2人目産むのに踏み切れません（中国・四国、20代、女性）。

### ⑧その他（コロナ関連）

#### 正規職員と待遇差

・正職員との危険度の違いを感じる。窓口に出ているのは非正規（関東・甲信、50代、女性）。

・正職員からあらゆる情報がおろされてこない。職場でコロナ陽性者がでた際の説明もなかった（東海、50代、女性）。

・昨年コロナが蔓延し始めた時には、一時期在宅勤務となった時もあるが、以降は一切ない。感染に対して常に恐怖と隣り合わせ（関東・甲信、50代、女性）。

・正規職員だけが在宅勤務可能になって職場が非正規だらけになり、その分電話対応などに追われ地獄を見た（関東・甲信、60代、女性）。

・家族が濃厚接触者と成った場合特別休暇では無く、自分の年休で休業するように命じられる（関東・甲信、50代、女性）。

・相談職のため在宅勤務が非常に少なかった（関東・甲信、60代、女性）。

### ⑧その他（将来のことが考えられない）

・この給与で将来家庭や子どもを持てるのかという不安がある（関東・甲信、20代、女性）。

・仕事が無いよりマシだと言い聞かせて働いています。結婚しても相手が余程金銭的に恵まれば家事育児兼業だと思うと婚活すら面倒です（九州・沖縄、30代、女性）。



・休業対応として有給休暇の取得を求められた。小学生低学年の子がいる場合は、休校中の特別休暇の申請が出来た（関東・甲信、40代、女性）。

・非正規職員には感染対策用品の配布が無く、自費で対応している（北海道・東北、60代、女性）。

#### 勤務時間減、収入減

・コロナ禍での税収不足による財政悪化を理由に、一方的に勤務時間を減らされた。しかし勤務条件通知書には「育児短時間」と記載されており納得できない（関東・甲信、40代、女性）。

・コロナで閉鎖になり、4月は3日間の勤務になった。期末手当6月支給分が、この3日間での計算での支給になった（関東・甲信、50代、女性）。

・自身の持つスキルや技術を用いる仕事を担当していたが予算が切られて解雇。新型コロナウイルス関係の部署に再度雇用になり、収入が半分になった（関東・甲信、30代、女性）。

## ■自由記述から（４）

### ⑧その他（コロナ関連）

#### 雇い止め、退職

- ・雇い止めになった（関東・甲信、60代、男性）。
- ・前職は感染リスクが高い仕事であったが、上司は職員への配慮がなく対策がとられなかったため、退職した（九州・沖縄、40代、女性）。

#### 休業補償

- ・休業補償はあったが4割弱だった（関東・甲信、50代、女性）。
- ・コロナで休校になったのに、生徒が来ないからと休業補償されなかった（北海道・東北、40代、女性）。



#### 業務量増、超過勤務

- ・コロナ禍で仕事が増え、毎日時間に追われ、残業代がつかないにもかかわらず、作業が就業時間内に終わらない（関東・甲信、40代、女性）。
- ・現場の業務量が増えたが残業代が出ない。上司の指示はないが、実態は子どもたちを放っておけないためサービス残業をやっている（北海道・東北、40代、男性）。
- ・担当からメールで連絡が来るが、その連絡調整時間は勤務にならない。休日もメール対応・連絡調整で休んだ気がしない（40代、女性）。
- ・コロナで正職員が動員されて、非正規職員で担うことになり残業が増加。他部署では正職が毎日定時退社している中、連日20時まで仕事。残業分も合わせたら勤務日数は正職員並み（近畿、50代、女性）。
- ・休日出勤しているが代休取得が前提で代休は取得できていない（近畿、50代、女性）。

## ■調査回答者のみなさまへ、本調査を広めることにご協力いただいたみなさまへ

まずは、お礼を申し上げます。

このたびの、緊急アンケートや私たちの活動については、強いご関心をお寄せいただき、全国の方々に対して情報を広げることにご協力いただいたことに感謝を申し上げます。

今回、当初予定していた回答者数を大幅に超えた回答をいただいたことは、自分たちの現状を知ってもらいたい、他の人たちの現状を知りたい、どうにかしなければならないという思いを持つ方々が、全国におられることを示しました。

匿名にしたこと、ご本人が特定されるかもしれ

ない情報の取り扱いについて調査フォームに明記したことも意味があったかと受けとめています。

狭い業界では、いわゆる「身バレ」が心配されること、その後の不利益を想像することは、当然のことであり、それでもなお、声を届けてくださったみなさまの負託に答えられるよう、努めるつもりです。

同時に、顔や名前を出しても、今の危機的状況を社会に訴えたい方々とも、ともに行動したいと考えています。ありがとうございます。そして、これからも一緒にやっていきましょう。

## ■自由記述から（5）

### ⑧その他（さまざまな声）

・現場への配慮なく、住民からのクレーム最優先で対応が決められていく（関東・甲信、50代、女性）。

・公の仕事に真面目に取り組めば取り組むほど、正規の公務員との待遇の差に虚しさを感じる。取り組むミッションとの矛盾が辛い。この国の本音と建前に無力感を感じる（九州・沖縄、40代、女性）。

・非常勤職員から会計年度任用職員に制度変更してから、正規職員との格差をひしひしと感じる。会計年度任用職員はここまでと線引きされているようで、決定権は経験値に関わらず、正規職員の上司にしかない（関東・甲信、60代、女性）。

・ここ数年は非正規職員だけしか勤務先に配置されていない。給与も相当低いが改善される兆しはなく、額に見合わない責任を負わされていると思う。（近畿、30代、女性）

・仕事内容が知られてないし、知ろうともされない（北海道・東北、40代、女性）。

・仕事量と給与が釣り合っていないことを自治体がわかろうとしない（九州・沖縄、50代、女性）。

・決定権のある人と仕事内容に対する経験、経験、意欲のある人の待遇のバランスが悪く仕事に対する意欲が失われがち。積極的に働くことは評価もされず求められてもいないと分かると職場に行く気も失せる（中国・四国、60代、女性）。

・基幹業務が正規から、非正規にどんどん置き換えられている。会計年度任用職員がいなければ日常業務がまわらないところまできている、とみなが感じている（関東・甲信、50代、女性）。

・行政サービスの質を支える専門的知識・技術を軽視しすぎ。常勤が管理業務に特化され今では現場で必要な専門性は長期に勤務する非常勤によって蓄積・継承されている。にもかかわらず「非常勤がやる仕事は補助的で簡単な業務」という建前はそのまま（関東・甲信、50代、女性）。

## ■はむねっと語り場などの活動に参加してみませんか？

公務非正規女性全国ネットワークはむねっとは、公務非正規の経験者同士が、経験を共有しあい、互いに交流すること、また、公務非正規の問題を発信していくことを目的に、語り場を開催しています。

### ■お問合せ先・主催

公務非正規女性全国ネットワーク（はむねっと）  
hiseiki.koumu@gmail.com

詳細は以下から。

<https://nrwwu.com/narrative/>



はむねっと語り場で話題提供をしてくださる方を随時募集しています！

ご自身の経験をシェアしてくださる方、よろしければ、ご連絡ください。

日時、方法、公開範囲など、経験豊富な運営メンバーとご相談しながら、企画していければと思います。

みなさんの経験、働いてきた中での思いなど、ぜひ、お聞かせください。



2021.5.15 はむねっと語り場 vol.1の様子

## ■公務非正規女性全国ネットワーク（通称：はむねっと）とは？

### 公務非正規女性全国ネットワーク憲章（はむねっと憲章）

わたしたち「公務非正規女性全国ネットワーク（通称：はむねっと）」は、だれもが安心して公共サービスに従事するとともに、だれもが安心して公共サービスを受けることができる社会を目指すため、以下の憲章を守りながら活動を進めることをここに宣言します。

1. はむねっとは、公務非正規女性、公務非正規従事者の声を大切にします。同時に、公務非正規の経験者やこの問題に取り組む必要を感じている個人の意見を尊重しながら活動を進めます。
2. はむねっとは、「当事者」を以下のように定義します。狭義の当事者を、現職の公務非正規従事者とし、広義の当事者を、元職、及び、公共サービスを受けている／受ける市民全体を指します。
3. はむねっとは、公務非正規従事者の待遇改善を求めますが、それは、公務正規職員の待遇を下げることで待遇格差を埋めるのではなく、公務非正規職員の待遇を上げる方向での格差改善を求めています。
4. はむねっとは、公務非正規女性、公務非正規従事者の待遇改善を実現することが、公務正規職員の働きやすさにもつながっていくものと信じています。
5. はむねっとは、公務非正規従事者が多くを占める職場で働く公務正規職員の負担の大きさにも、光が当てられることを目指します。
6. はむねっとは、当面、公務非正規領域の仕事に従事する女性たち、働き手、また、この問題に関心を寄せる個人をベースとした活動を進めます。
7. はむねっとは、狭義の当事者の声を集めて、広義の当事者である社会全体への呼びかけを行います。狭義の当事者がはむねっとの活動に参画しづらい状況下にあることも十分に認識して活動を進めます。
8. はむねっとは、会員の中には、来年や2年先の予定が立てられない狭義の当事者がいることに留意しつつ、可能な範囲で活動に参画できるよう、運営の工夫や改善をしつづけます。
9. はむねっとは、当面、公務非正規領域の仕事に従事する女性たち、働き手、また、この問題に関心を寄せる個人を会員として活動しますが、活動に賛同する団体との連携やサポートを受けながら、広く社会に向けた活動も目指します。

## ■はむねっととは

2021年3月20日に開催した緊急集会「官製ワーキングプアの女性たちコロナ後のリアル」の開催準備に当たった者が中心となり、公務非正規問題について継続して取り組む新たな団体「公務非正規女性全国ネットワーク（通称：はむねっと）」を3月20日に立ち上げました。

詳細は以下から。

<https://nrwwu.com/aboutus/>



## ■カンパ受付中

私たちの暮らしに身近なところに、公務非正規女性は働いています。でも、それほど、その存在や働きを知られていません。はむねっとでは、公務非正規女性が声を上げていくことで、すべての住民にとって大切な公務のあり方を考え、必要な待遇改善を訴えていきます。賛同される個人・団体の方は、ぜひ、カンパをお寄せください。

詳細は以下から。

<https://nrwwu.com/donate-2/>



©2021 公務非正規女性全国ネットワーク