

公務非正規女性全国ネットワーク(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メンバーが中心となり、同日、ホームページ開設とともに立ち上げたグループ
- 集会には、多くの団体・個人からの賛同や、深刻な現状の訴えが届いた。また、手をつなぎ、声を上げていこうという熱い応援のメッセージも寄せられた。さらに、当初の予想を上回る賛同金が集まり、この先も、声を上げ続ける活動をやっていくようにという後押しを貰った
- はむねっとは、女性を働き手として広がってきた公務非正規問題を解決していくため、公務領域で非正規で働く当事者、また、この問題に関心を寄せる個人と共に、問題解決に向けた調査、提言、活動を行っていくことを目指している

◆2020年公務員数 国家公務員 正規 58万人 非正規 15万人

地方公務員 正規 276万人 非正規 112万人

非正規の8割を
女性が占める

はむねっとの活動

<https://nrwwu.com/>



◆会員現勢 会員数:24人、はむねっとメールメンバー:87人

◆活動内容

4/30～6/4 公務非正規労働従事者への緊急アンケート実施

5/4 緊急要望書「非正規公務員の統計から性別集計の表示をなくさないでください」を内閣人事局、総務省に提出

5/15 語り場(第1回)開催 語る人:学校司書

7/4 語り場(第2回)開催 語る人:ハローワーク相談員

7/5 「公務非正規労働従事者への緊急アンケート1次結果報告」記者会見

7/27 要望書「メンタルヘルス調査対象に非正規公務員を加えてください」を総務省に提出

9/3 コロナ禍におけるジェンダー平等課題を考え、行動するフォーラム

9/7～9/19 「公務非正規労働従事者への緊急アンケート調査・追加インタビュー」実施



第1回 語り場

公務非正規労働従事者への緊急アンケート

<https://nrwwu.com/survey-2/899/>



■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 公務務非正規女性全国ネットワーク(はむねっと)

■調査方法 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、必須回答項目は最低限に設定。

※勤務地記入は必須とせず、公表は、地域区分までにする配慮等を記載した。

■実施期間 2021年4月 30 日(金)～6月4 日(金)

■対象 非正規で公務労働に従事している人

(2019 年 4 月から 2021 年 4 月の退職者を含む)

※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。

※大学等(国立大学法人、独立行政法人)の非正規教職員は対象外とした。

■有効回答数 1,252 件(回答数 1,305 件)

公務非正規労働従事者への緊急アンケート

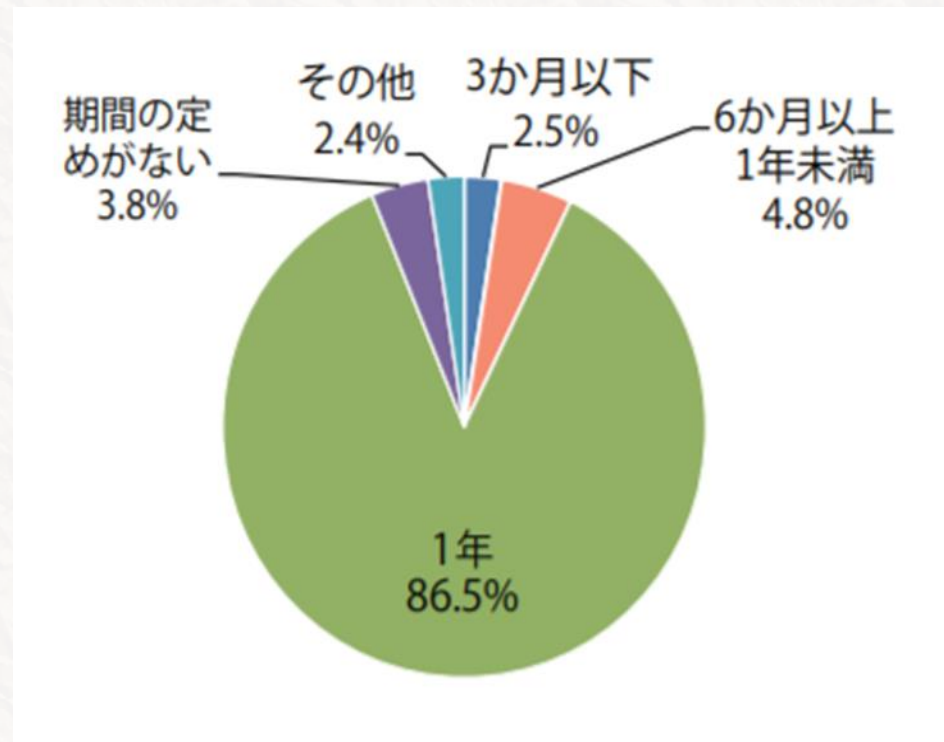
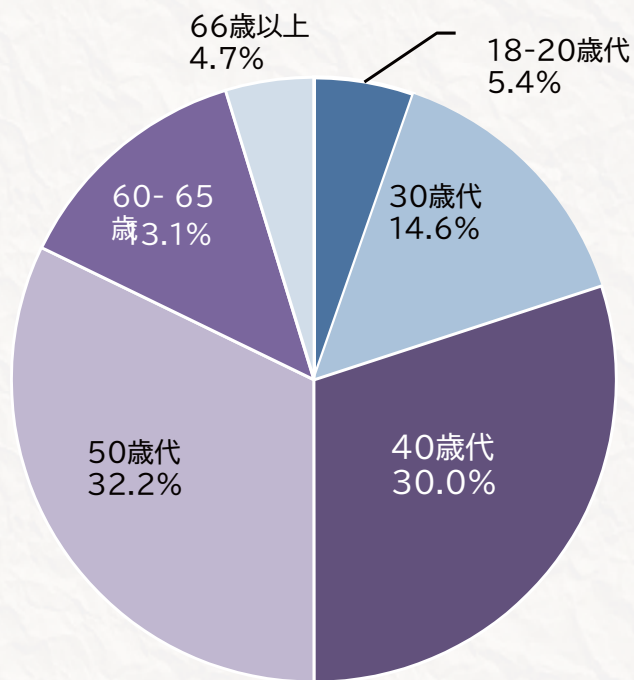


性別 92.7%が女性

雇用先 国6.9% 民間10.3% 地方自治体81.7%

年代 40代までで50%

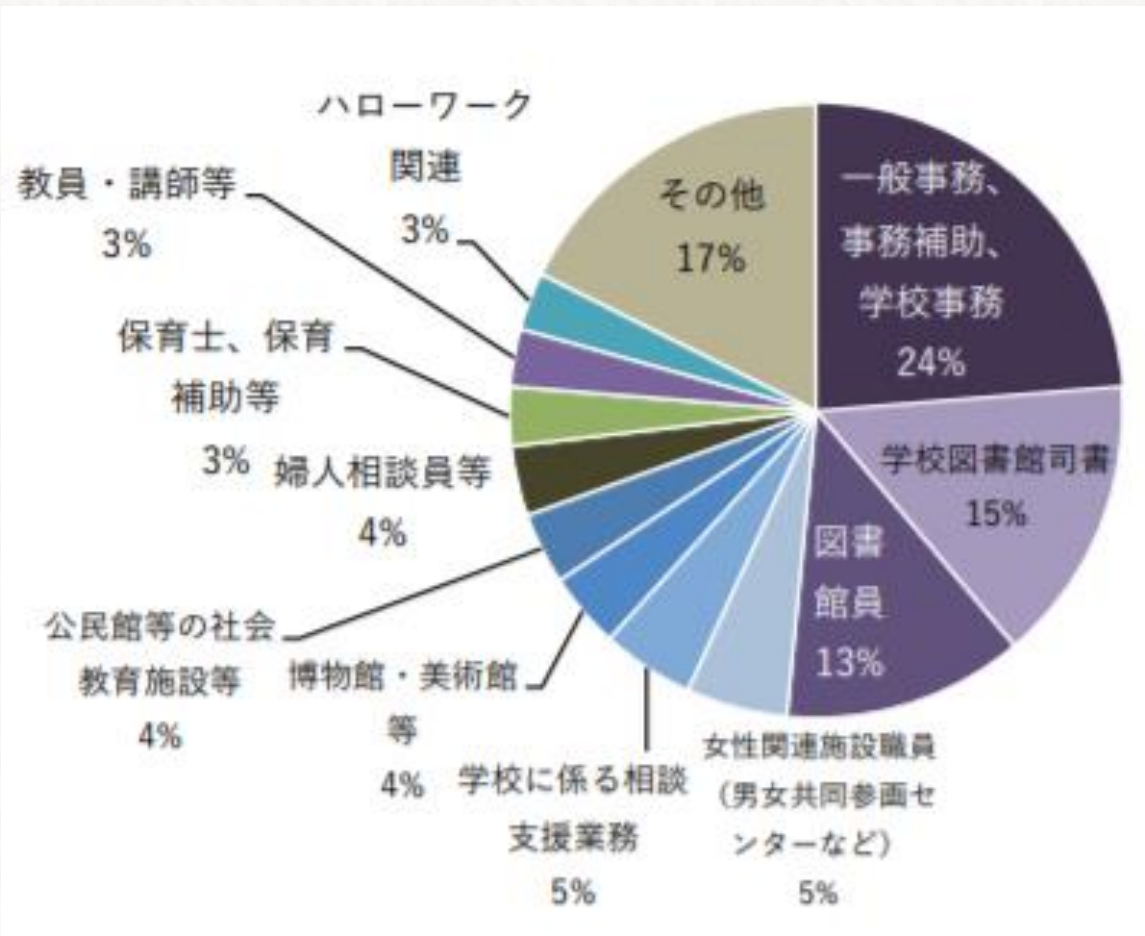
雇用契約期間 1年以下が93.8%



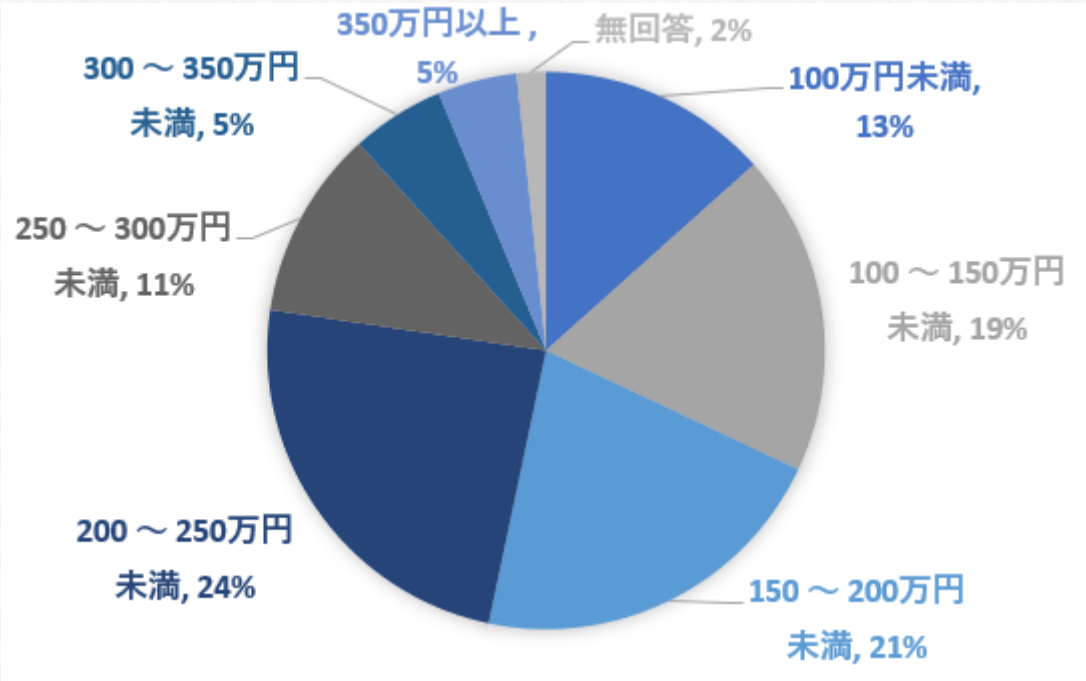
公務非正規労働従事者への緊急アンケート



職種は本当にさまざま



2020 年の就労収入(非該当を除く1,240人)
200万円未満が53.3% 250万円以下が77.3%
3人に一人は主たる生計維持者

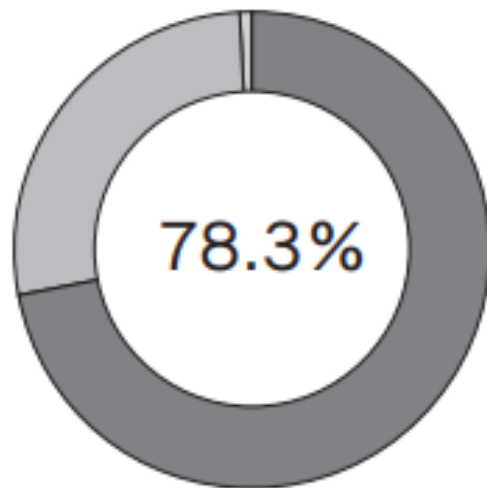


会計年度任用職員(女性のみ) 2020年の就労収入

該当者:857人(アンケートの女性総数1,161人の 73.8%)

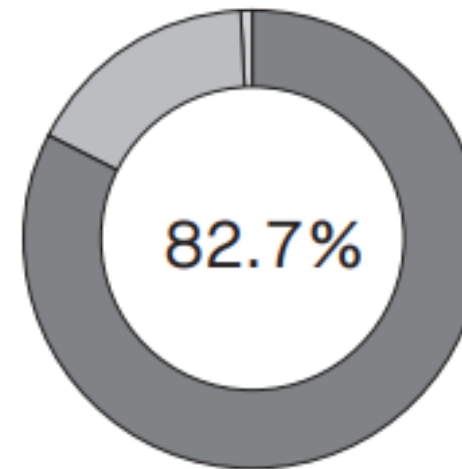


図6 フルタイムで250万円未満



■250万円未満 ■250万円以上 □無回答

図8 パートタイムで250万円未満



■250万円未満 ■250万円以上 □無回答

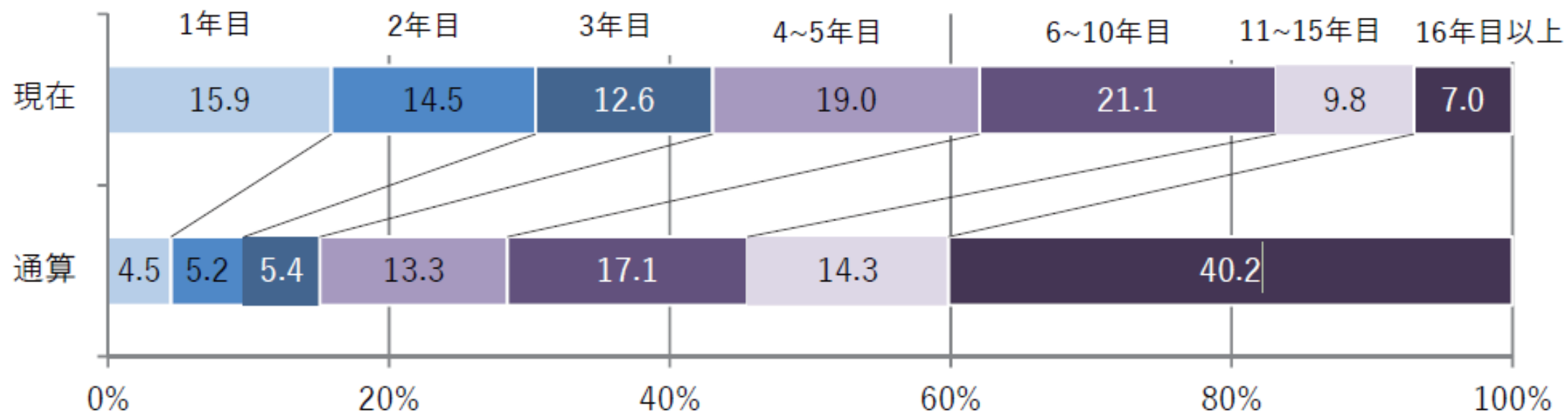
公務非正規労働従事者への緊急アンケート



4年以上勤務しているのは、現在の職場で56.9%、通算で84.9%

何と、通算では、16年以上勤務が、40.2%も存在(経験を積み重ねた層が、公務労働を支える)。

93.8%が、1年以下の雇用契約期間であるにもかかわらず、通算勤務年数では、54.5%が11年以上勤務。



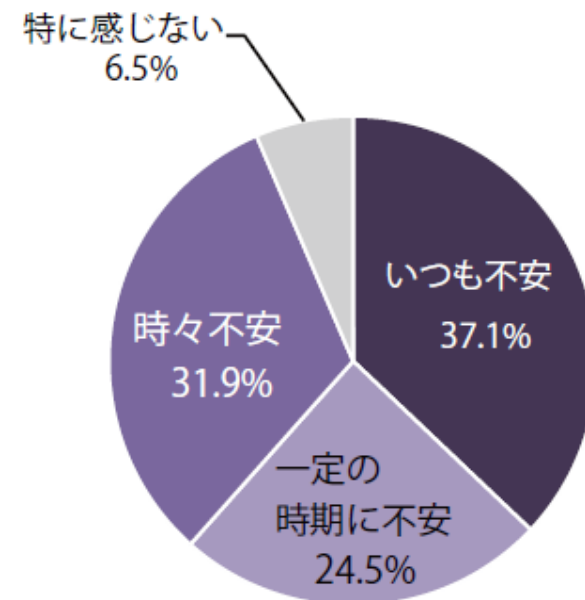
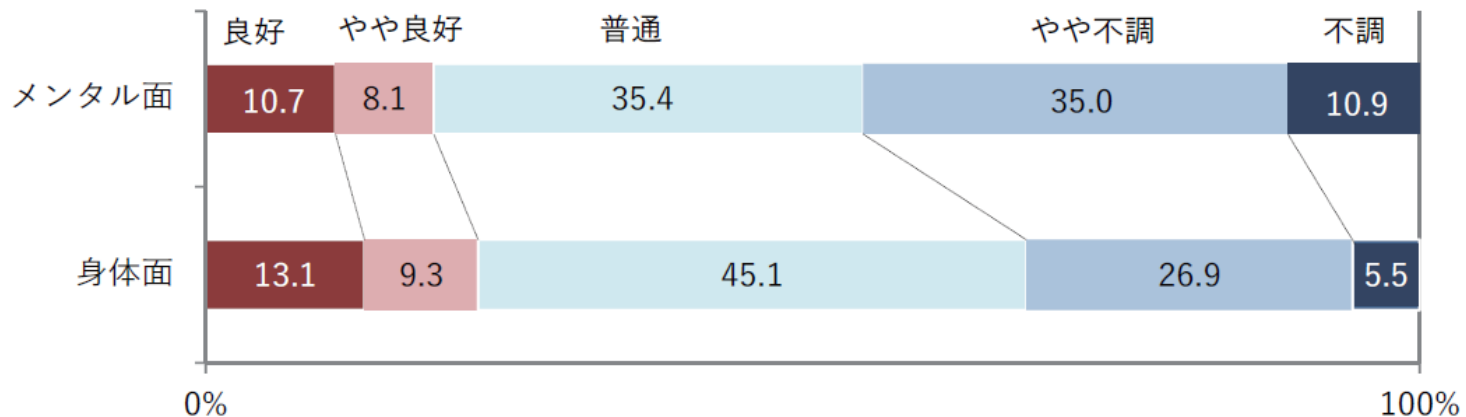
公務非正規労働従事者への緊急アンケート



3割を超える人が身体面での不調

4割を超える人がメンタル不調

9割を超える人が
「将来への不安」を抱えた状況



不安や憤りを訴える全国の声・声・声(自由記述より)

・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）。

・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）。

・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）。

・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）。

・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なければ家事育児兼業だと思えば婚活すら面倒です（九州・沖縄、30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）。

・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）。

追加インタビュー調査 概要

■主旨・目的

公務非正規労働従事者への緊急Webアンケート調査で明らかとなった、**会計年度任用職員制度導入時の不利益変更等の実態を明らかにすること**

■調査方法

- ・インタビュー調査（Zoomを用いて実施）
- ・調査者は各回3～4名で実施
- ・事前にインタビュー項目を提示し、文書での回答を得たうえで、当日、回答に基づきながら内容確認をするかたちで実施

■実施日（5人の対象者・各一回）

2021年9月7日、9日、12日、14日、19日

■対象者

・緊急Webアンケート回答者のなかで、主旨・目的に合致し、追加インタビュー調査への対応が可とした現職の非正規公務労働従事者・職種などを考慮し決定

■職種：消費生活相談員／看護師／婦人相談員

一般職の任期付職員／ALT(外国語指導助手)

■就業形態：パートタイム会計年度任用職員×4名 任期付職員1名

■インタビュー項目

- ① アンケート調査回答での属性について再確認（性別、年齢、勤務先、勤務時間、勤務年数、社会保険等）
- ② 制度改正時の不利益変更等の実態について
- ③ 現在の生活について（家族構成、主たる生計者か、その他の収入の有無、貯金の有無）
- ④ 健康状態について（健康状態、メンタル）
- ⑤ 仕事上の困りごとや悩みの相談先について
- ⑥ 今の仕事への思いや意義、やりがいについて
- ⑦ 現在の仕事の持続可能性について（職の今後について）
- ⑧ その他

★追加インタビュー調査 会計年度任用職員制度導入による不利益変更



●一方的な給与の減額

今までの給与に期末手当が含まれていたという不合理な説明(全国共通)

交通費を支給することになったための減額を言われた(交通費支給対象外の場合は完全な減額)

2021年度からは期末手当が減額され、2019年度と比較すると、年収も減

●雇用区分の切り替えの提案(任期付き職員から会計年度への移行を打診)

会計年度と任期付き職員の仕事がかぶってきたためと説明を受ける

給与は100万円の減額という現状

●時間の削減

雇用条件通知書とは異なる運用

人を無為に増やし、勤務時間数が大幅減

時間短縮であれば、勤務日を減らしてほしい(他の仕事を探しやすい)が、それは認められない



- 昇給は実質なし

はじめてから上限に達している状況

- 毎年「試用期間」が設けられることになった(法律上の問題／全国共通)

- 毎年履歴書や健康診断書を出すことを求められるようになった

- 更新があるのか、不安がこれまで以上に大きい

印象を悪くしないように腐心。さまざまなことを断れない／異議申し立てなどはしにくい

- 全体を通して使用者側からの説明がない(給与削減、時間削減についても)

- 異議申し立てをする機会はなかった

- 労働組合法上の権利のはく奪

正規職員と同等の権利がないなかで、労働組合法上の権利のはく奪されることのおかしさ

自由記述に見られた会計年度任用職員制度に対する声 納得がいけない／許せない／腹立たしい／きつい



調査の自由記述にも、会計年度任用職員制度導入時に、説明なく、フルタイムからパートタイムに移行させられたという例が多数見られた

※2016年総務省調査では、20万人を超えていたフルタイム非正規は、2020年の制度導入によって8万人減の13万人となっている

- 退職金についても払わなくていいように15分早く終業させられるのは納得がいけない。会計年度になったら勤務時間は8:30～17:30から、8:30、または8:45～17:00、または7:15になった
- 15分時短にして同一労働ではないと待遇を下げパートタイム職員にした行政が許せない
- 会計年度任用以前はフルタイム勤務だったので、退職金が出るようになるという話だったが、勤務時間を1日あたり15分カットされてパートタイム会計年度任用職員としての任用になり、退職金がでない。とても腹立たしい
- 会計年度職員へなって、勤務時間を15分短縮され、パートタイム会計年度職員へされた。昼休みも取れないくらい忙しい職場で、休み時間もとれず、将来の事を考えると精神的にやられてきつい

実態と大きな隔たりがある総務省見解

:2020年 総務省の見解:地方公共団体における会計年度任用職員等臨時・非常勤職員に関する調査について(ポイント)

2. 会計年度任用職員の任用・勤務条件等の状況について

各団体の代表的な職の会計年度任用職員に係る制度の施行状況(任用形態、勤務条件等)を調査したところ、概ね、制度の趣旨に沿った運用が図られているが、まだ、対応が十分でない団体もあることから、制度運用について必要な適正化を図るよう助言。(令和2年12月21日付け公務員部長通知)

(1)不適切な「空白期間」

- 退職手当や社会保険料等を負担しないようにするための、いわゆる「空白期間」の設定は解消された。

(2)パートタイム勤務時間の設定

- 1週間当たりの勤務時間が37時間30分(フルタイムより15分短い)以上の勤務時間を設定している団体は1,144団体であったが、いずれも、その設定の考え方は、「業務内容に応じて勤務時間を積み上げた結果」や「施設の運営時間や窓口の開設時間等を考慮したもの」などとしており、単に財政上の制約を理由とする回答は見られなかった。

(3)適切な給与設定

- 9割を超える団体が常勤職員の給料表を基礎とし、職務経験を考慮して給料(報酬)を決定。
- 期末手当を支給しないとする団体が9団体(0.3%)あった。
- 報酬水準が制度導入前と比べて減額となった職種がある団体の中には、制度の趣旨に沿わない理由により減額している例が見られた。

導き出している結論とは隔たりがある選択肢

(単位:団体数)

分類	団体数	割合
① 業務内容に応じて勤務時間を積み上げた結果によるもの	851	74.4%
② 施設の運営時間や窓口の開設時間等を考慮したもの	592	51.7%
③ 職務内容に関するシフトや勤務体制、繁忙時間帯を考慮したもの	519	45.4%
④ 本人の希望や応募状況を考慮したもの	148	12.9%
⑤ 通常期はフルタイム任用だが、夏季休暇期などに勤務しない時期があるため、通年ではパートタイムとなるもの	125	10.9%
⑥ 非常勤職員の勤務終了時に、常勤職員による確認・点検等が必要なため、当該確認等の時間を考慮したもの	106	9.3%

※ 該当する職を設置している団体に勤務時間設定の考え方を確認したところ、全ての団体から上記の6つの分類のいずれかに該当するとの回答が得られた。
※ 複数回答であるため各団体数の合計は、任用団体数の合計(1,144団体)と一致しない。

総務省は、制度移行に伴う対応について地方自治体に調査を行い、概ね主旨に沿った運用がなされていると結論づけているが、はむねっとの調査からは、働き手から見た実態と、国や自治体の見解との間には、大きな隔たりがあることがわかる

今後に向けて

- 現状では、非正規公務員が、不安定な任用条件のもとで、恒常的に必要な職、専門性の高い職を担い、公務現場を支えている
- 同時に、職務や経験が考慮されず、任用の不安定さが増し、格差のもとでハラスメントも起きやすい状況がつけられている
- しかし、安心して相談できる場もなく、労働条件の改善を訴える手段も限定され、心身に不調を抱える人や、将来展望の持てなさに不安を抱える人が多数いる
- そして現在の働き手自身が、自らの職の持続可能性に、大きな不安を感じている
- 同時に、法制度の下で働きながら、法制度の矛盾や形骸化を憂えている
- 公務の担い手の状況を改善しなければ、公共サービスの受け手である、住民の不利益にも直結
- 非正規公務の担い手は、公共サービスの受け手でもあり、地域の将来を案じる一住民という立場でもある
- 国や自治体による調査や、労働組合が集められる声だけではない現場の声を集め、労働組合にも、自治体や国にも伝え、より多くの人と問題共有をしながら、状況改善につなげていきたい
- 「公務の民間化」により公務の担い手が多様化しており、実効性ある公契約条例の制定と活用を推進する必要がある