

公務非正規女性全国ネットワーク(はむねっと)



- 今年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(「公」を上からカタカナ読みをして「ハ」「ム」)
- 緊急集会には、多くの団体・個人からの賛同や、公務現場からの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

★指定管理、民間委託も進んでいる
★非正規の8割を女性が占める

はむねっとの活動

◆会員現勢 会員数:24人、はむねっとMLメンバー:86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(連合主催)

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

11/26 総理大臣、総務大臣、厚生労働大臣あて要望書「会計年度任用職員制度を見直してください」
男女共同参画・女性活躍担当大臣あて要望書「女性の非正規職問題の対象に、公務部門の非正規職も入れてください」送付



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



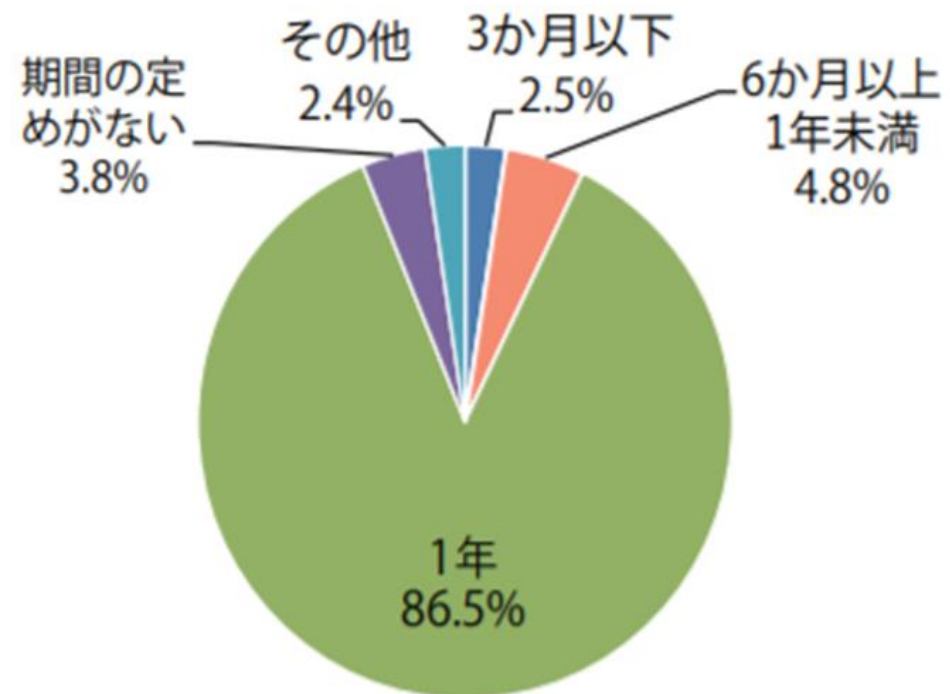
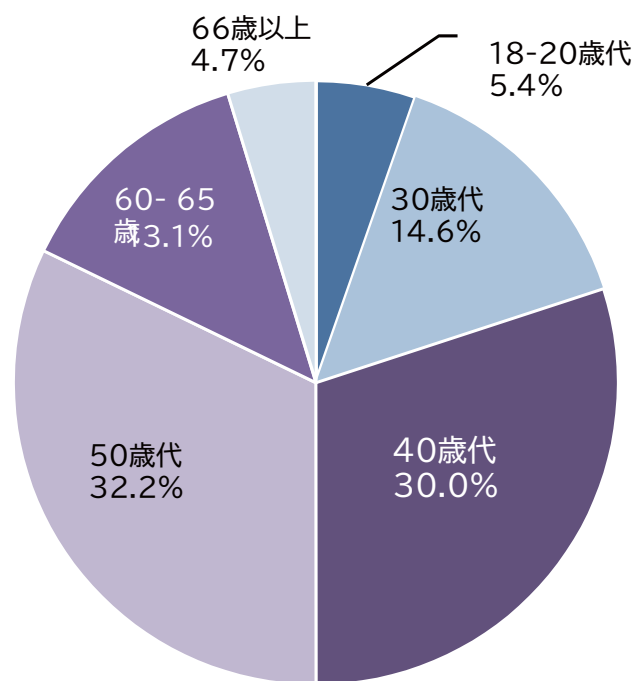
性別 92.7%が女性

雇用先 国6.9% 民間10.3% 地方自治体81.7%

※今回の調査では、地方自治体直接任用の人が多く回答を寄せてくれた

年代 40代までで50%

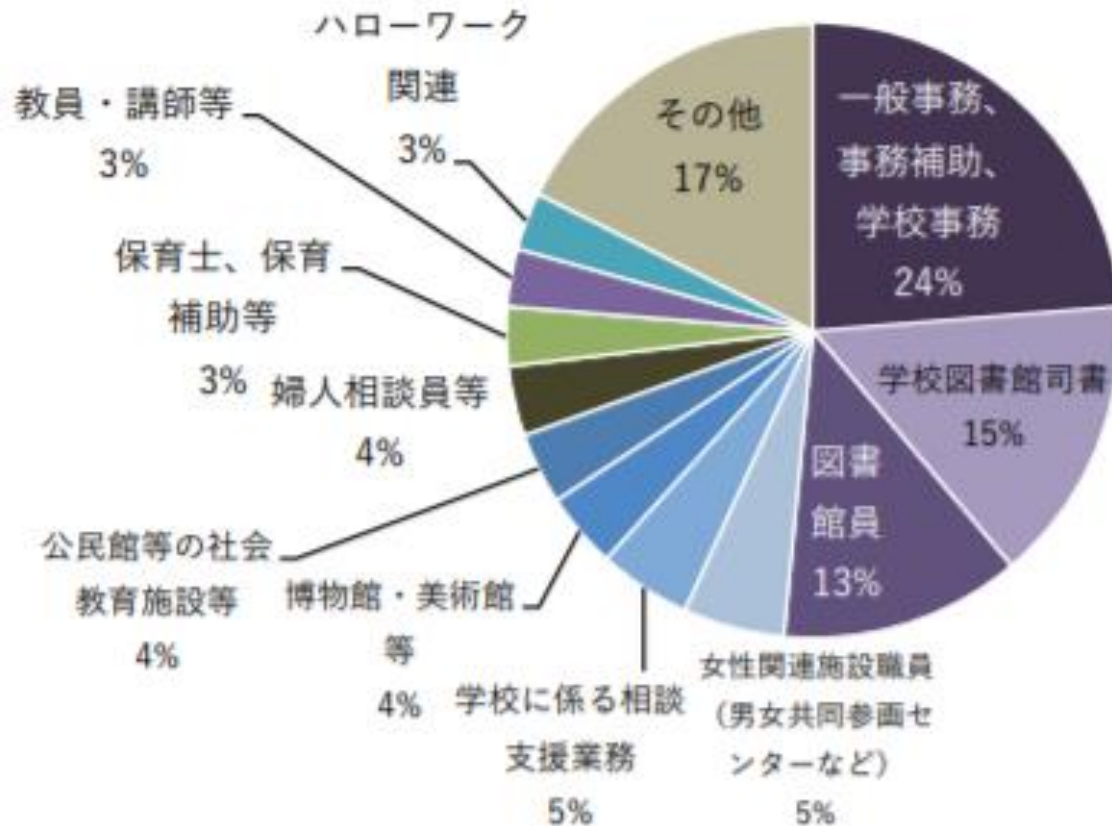
雇用契約期間 1年以下が93.8%



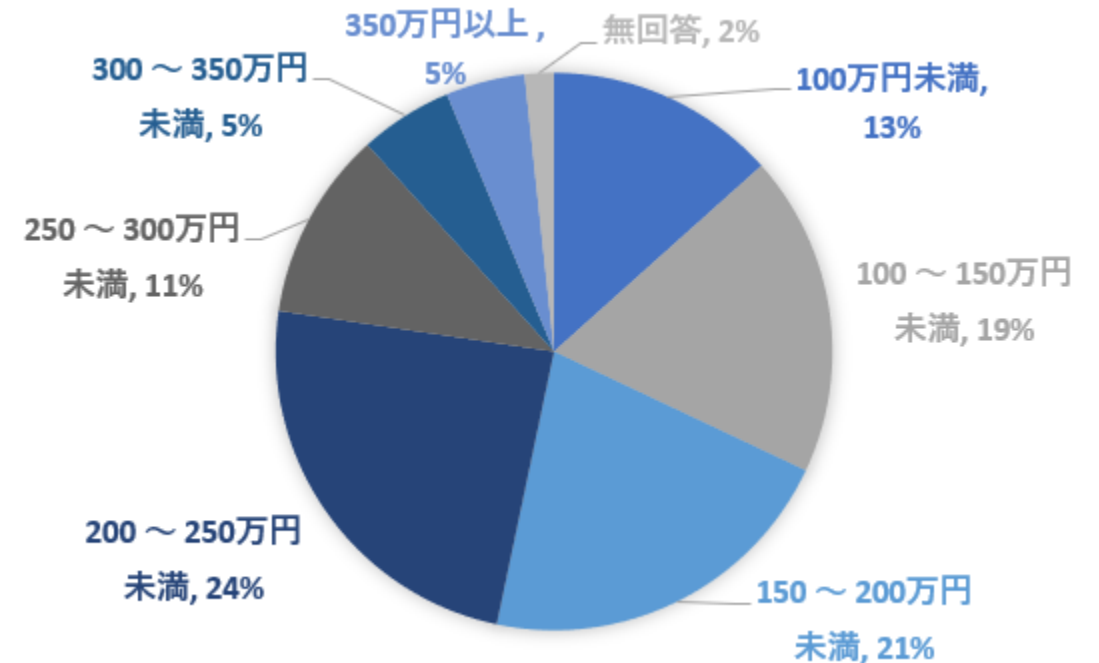
公務非正規労働従事者への緊急アンケート

職種はさまざま。

男女共同参画センター職員も



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



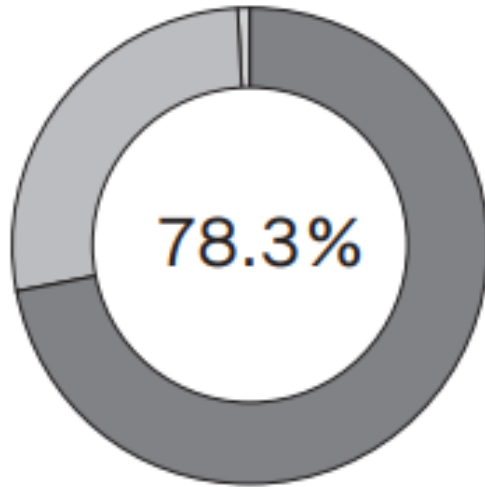
地方自治体直雇用の非正規職員

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%)

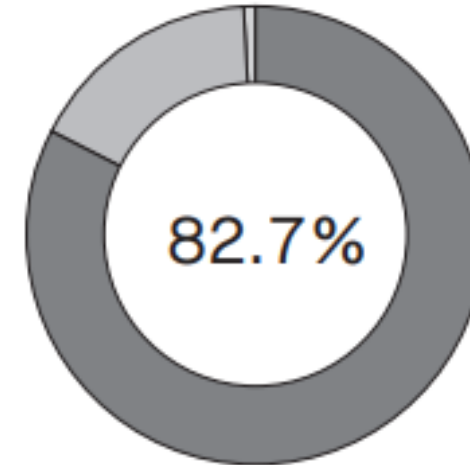


図6 フルタイムで250万円未満



■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

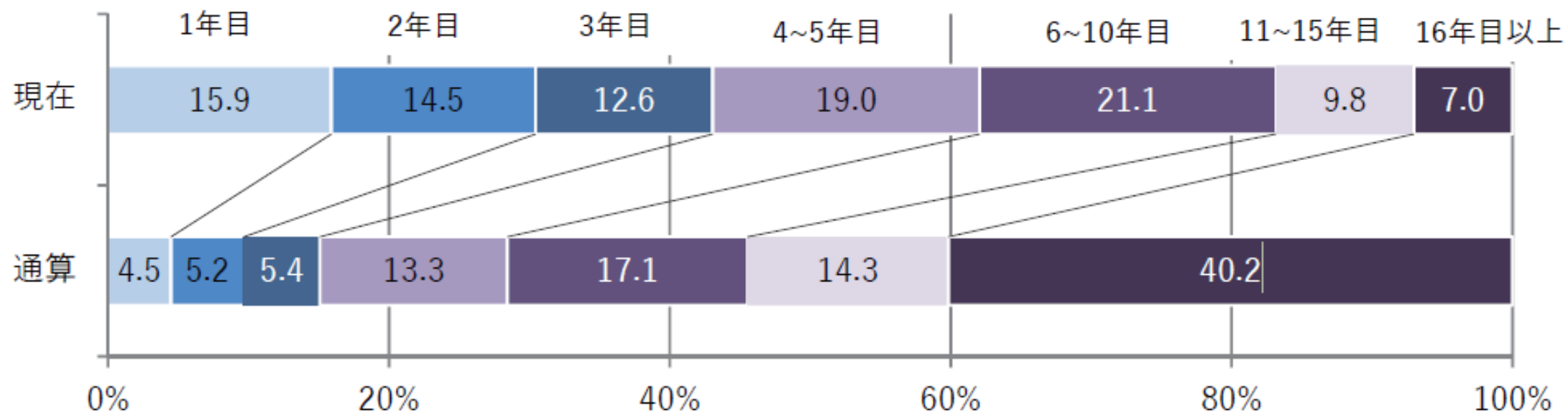
公務非正規労働従事者への緊急アンケート



勤務年数

1, 2, 3年目の人が一定いる一方で

6年～16年と長期で働いている人も



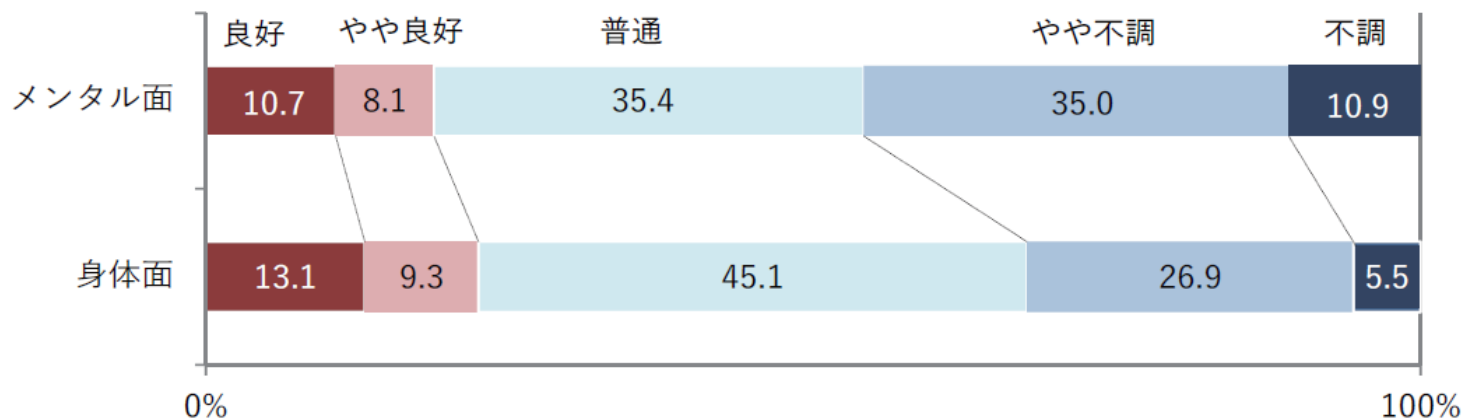
公務非正規労働従事者への緊急アンケート



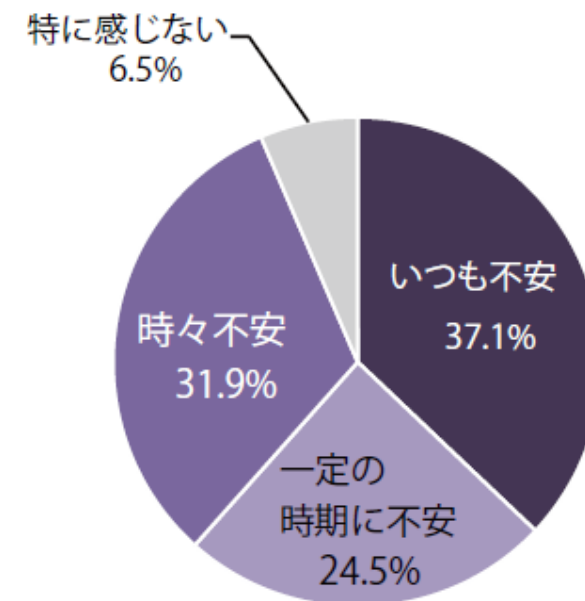
ここ1か月の体調

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



行政施策の担い手たちが大きな矛盾と不安を感じている状況

男女平等、ジェンダー平等を推進する専門職が、男女不平等で不安定なポジションで仕事をすることに矛盾を感じ、辛くなる。(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。あえて考えない様に自らのことを思考停止して、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。(40代、女性)

低所得のため、貯蓄も無く、将来の生活に不安を感じます。(60代、女性)

不安定であることへの不安は常にあり、「老後」や「定年後」といった言葉は自分には当てはまらないと感じる。無期雇用で働く正規雇用の人の話を聞くと、驚くような格差があることに気づく。不安定さがあたり前になってしまっており、「定年後」の暮らしを語れる状況にある人がいることに驚いてしまうような感覚。(40代、女性)

仕様の仕事以外に知識や情報収集、企画も求められる。正規と非正規の違いとして責任の有無はあるが、内容的には同等の仕事をしていると思う。しかし、その報酬については、相当の差がある。もともと指定管理や業務委託は賃金コスト削減でされている。結果として正規職員と非正規の間で、大きな違いを生んでいる。(60代、女性)

正職員は2～3年で異動し、非常勤職員の方が経験を積んでいく。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になる。(60代、女性)

非正規雇用の専門職として働いている中で、報酬の低さや将来の不安を感じています。特に契約については、事業者に委ねられているため、交渉できる立場にないことを常を感じています。(40代、女性)

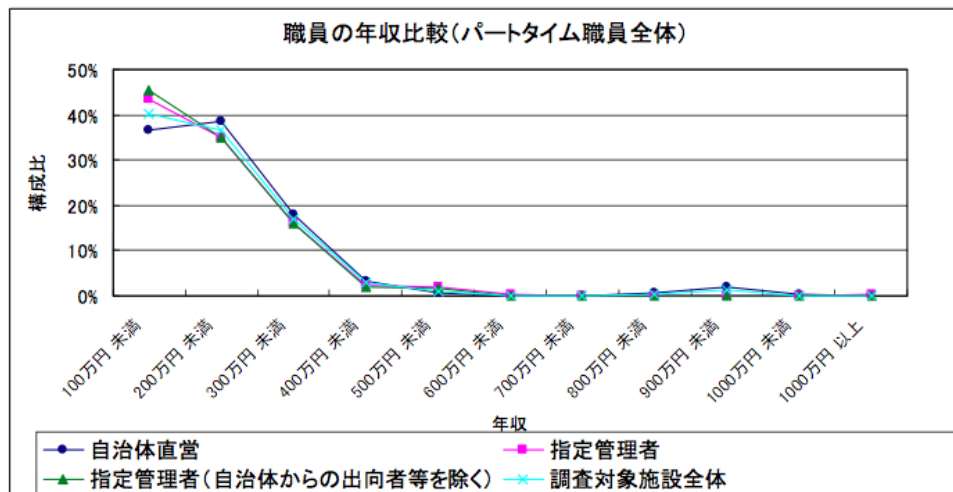
参考)非正規の低収入と職場内格差(男女共同参画センターの例)

男女共同参画センター等の職員に関するアンケート(内閣府男女共同参画局、2008)より

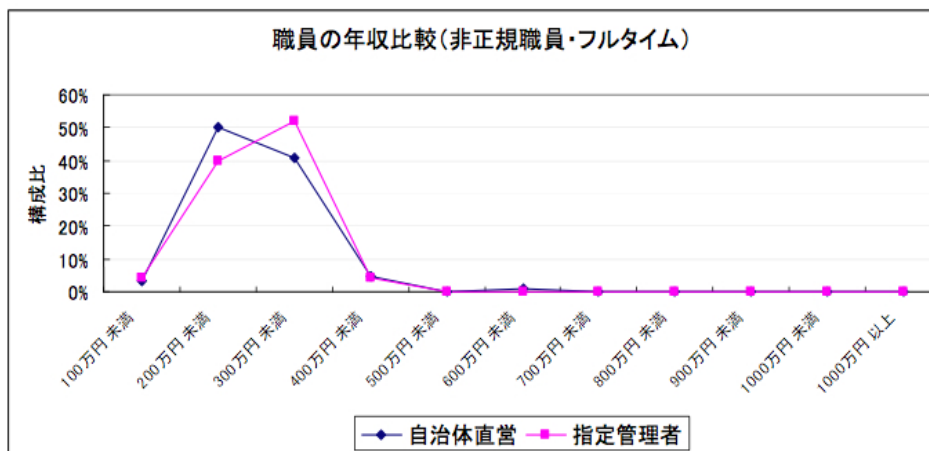
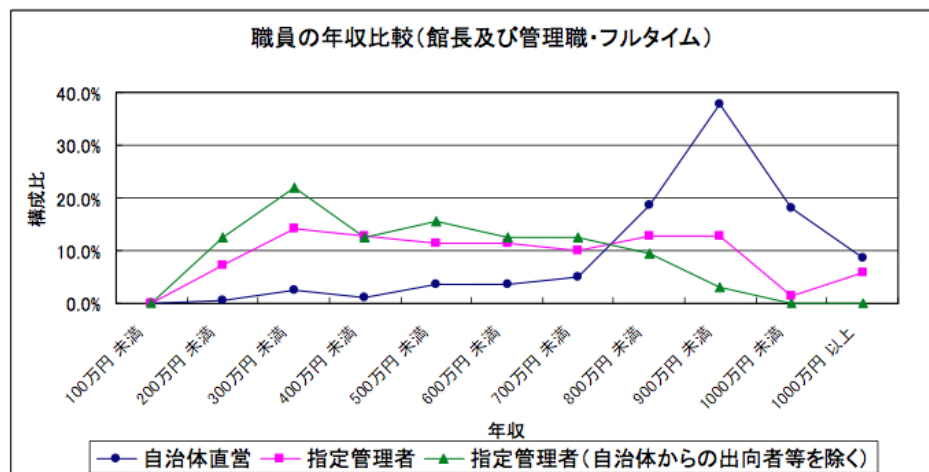
直営管理職(正職員)は、900万円台に山
直営フルタイム非正規は、200万円台

パートタイムは100万円未満
※15分短ければパートタイム

b. パートタイム職員



a. フルタイム職員



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

会計年度任用職員制度

- ・2017年に行われた地方公務員法・地方自治法の改定によって新たに生まれた非正規公務員の職の位置づけを表す制度。法律は2020年4月に施行
- ・法律改定は、公務分野での非正規公務員の待遇改善に向けた「働き方改革」と位置付けられたもの
- ・非正規公務員は、この法律施行まで、法的位置づけが必ずしも明確ではないまま、増加してきていた
- ・そのため、法改正によって、非正規公務員の任用根拠を明確化することが大きな目的とされたと同時に、各地方自治体による任用条件のばらつきなどを一律化することも目的とされた
- ・法律施行でそれまで特別職非常勤職員、一般職非常勤職員、臨時的任用職員として任用されていた職の多くは、「会計年度任用職員」として整理された
- ・会計年度任用職員には、「フルタイム」と「パートタイム」が設けられ、時間数の違いで退職金支給をはじめとする条件に大きな違いが設けられた（それにより、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が、2020年の制度導入によって、8万人減の13万人になっている）
- ・職名が「会計年度任用職員」とされ、基本、単年度任用の職と位置付けられることになった
- ・制度導入により、一般の公務員同様、ストライキ権などの労働基本権が奪われた

★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

フルタイムからパートタイムへの移行(アンケート自由記述より)

納得がいかない／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かない。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、概ね趣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

まとめ 調査で見えてきたこと

- 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
- 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くられている。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
- 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
- この問題は、担い手の問題に留まらず、公共サービスの受け手である、住民生活に関わる問題
- 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

※今回の調査では、指定管理者などで公務領域に関わる人たちの抱える課題は十分捉えることができていないが、課題は非常に重なり合うものと考えられる