

◆公務非正規女性全国ネットワーク(はむねっと)

・2021年3月20日の緊急集会「官製ワーキングプアの女性たち コロナ後のリアル」をきっかけに、公務非正規労働従事者・経験者、また公務非正規の問題に関心をもつ研究者、ジャーナリストなどが関わり立ち上げたグループ。現在までに、調査研究、情報発信、経験交流・ネットワーク、国への要望活動などを行っている

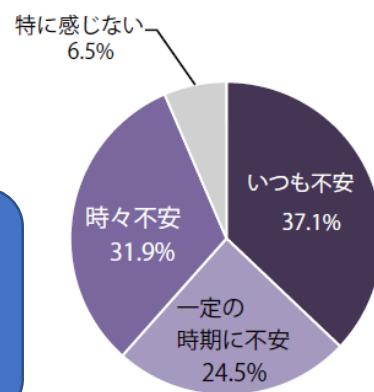
◆公務非正規労働従事者緊急アンケート

調査期間:4月30日(金)~6月4日(金)
対象者:性別を問わず、現在、国・地方自治体及びその関係機関で公務労働に従事している方、及び、既に退職された方で、2019年4月から2021年4月の間に在職されていた方
方法:インターネットを使用した無記名アンケート
有効回答:1252件(回答数1305件):有効回答のうち92.7%が女性。年代は40歳代までが半数

・職種:一般事務、図書館、博物館・美術館、公民館、女性関連施設、相談支援業務に関わる職、教員、保育士など
・雇用期間は1年以下が93.8%。一方で、11年以上通算勤務している人は54.5%
・2020年の年収が200万円未満は52.9%
・女性だけで見ると、主たる生計維持者にもかかわらず年収200万円未満が43.1%
・身体面で32.4%、メンタル面で45.8%が不調
・93.5%が将来の不安を感じている

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)

子供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位安い。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)



◆見えてきたこと

・コロナ禍で、あらためて顕在化してきた「女性の貧困」、DV、児童虐待をはじめとする様々な困難な状況に対応する公的機関の相談員などが、自身も、不安定で、低い待遇の元で働いており、将来への大きな不安を抱えていること

・2020年度に施行された「会計年度任用職員制度」は、地方自治体で働く非正規公務員の待遇改善をもたらしたとは言えず、不安定任用や低い待遇の固定化を生み、現場では、より声を上げにくい状況が生じていること

◆国に要望してきたこと

・継続して必要とされる職について、会計年度で任用を限るのではなく、一般の労働法制にある「無期転換権」の導入などの、安心して業務にあたるような制度設計を検討してほしい
・正規職員と非正規公務員の説明のつかない待遇不均等を是正し、給与等の均等待遇を検討してほしい

・公務部門の非正規職の賃金格差や処遇を、男女共同参画会議での議論の俎上にのせて欲しい
・女性活躍推進法の特定事業主とされている地方公共団体の公表すべき項目の中に、非正規公務員(会計年度任用職員、任期付き職員、臨時職員など)の内訳と男女別割合を入れて欲しい

※特に訴えたいこと

・2022年度は、「会計年度任用職員制度」がはじまり3年目にあたる年であるため、年度末には、現職を含めた大量公募が、全国の自治体で実施される可能性がある
・問題なく継続的に働いてきた人を、一律に公募にかけるとは避ける必要がある

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 →



◆自由記述欄から 当事者女性の声

・パワハラで毎年のように新人相談員が辞める。次は自分がターゲットになるのではと不安を感じる。言うべきことがあるのに、雇用更新されなかったらどうしようと怯み、怖くて意見が言えない。1年毎の雇用更新や3年毎の採用試験をパスできても、給料が上がることはない。新人と同じ給与で、長期勤続相談員には複雑で責任ある仕事(一部正規職員の業務と重複)が割り振られ、様々な理不尽さを感じる。(東海地方、30代)

・せつかく5年勤めてやっといろいろうまく回りだしたところなのに、また新しい人になるのは相談に来られる市民にとっても損害だと思う。(関西地方、60代)

・更新の最終年限が来ると(以前は3年ごと、今後は5年ごとらしい)一般公募として試験を受けねばならず、時に容赦なく落とされる。これまでの経験年数、経験知は考慮されず、むしろ年数の長い者を邪魔者扱いしている?と疑いたくなるほど現役組が何人も不採用となった年度があった。そんな経緯がある為、試験を受ける年度が近づくと不安でたまらない。無期転換ルールや雇用契約の30日前には通知をしないといけない労働契約法も対象外という、民間以下の1番最低ラインの雇用形態だと思っています。(東海地方、60代)

・上司からの要求に異議を唱えたり、より理解のない相性の悪い上司の異動があれば、上司の主観ひとつで3月の契約更新はないんだろうなあ…と感じています。(地域無回答、50代)

・保育という、保護者・職員など周囲との繋がりや経験が積み重なる仕事なのに、現場では、非正規雇用、会計年度任用職員が毎年不安定な雇用形態で沢山働いていることは、改善されるべきだと思います。(東海地方、60代)

・これまでは自動更新状態(1年雇用の繰り返し)で30年働き続けてきたが、制度変更で毎年、人事評価・面談・履歴書提出となり、1年間の雇用であることが明確化。また再度の任用は4回までとなり、最長5年で雇止め。公募に応募して選考を通らなければ4月から無職になる(選考結果は3月15日過ぎ)。(東海地方、60代)

・更新時期には毎年ハラハラしていましたが、遂に切られました。会計年度になって、1年で切られ、その理由もわからず、やりきれない思いです。(北陸地方、50代)

・民間では5年働いたら、社員になれる場合もあるようですが、その制度のために会計年度職員は5年で雇用が切れる制度になってしまったように思えてなりません。(関東地方、50代)

・予算もあり、その業務に会計年度任用職員が必要で、評価の対象にもされるのに、再度の雇用の(公募によらない)上限回数があるのが納得いかない。業務の内容や求める資格などどうしても再選考する必要がある場合だけにすれば、出来レース的な公募をする必要がなかったのでは。求職する人にも迷惑な話。(関東地方、40代)

・任用期間は半年から一年になりましたが、更新は2回までとなり、3年経つと退職し、次回はハローワークを通じて応募し直すこととなります。応募しても任用されるかどうか不安です。もちろん退職金などありません。これが待遇改善とは、とても思えません。安定して会計年度職員も職員同様定年まで働きたい!(東海地方、30代)

・転職する時は面接で65歳まで働けるかと確認されたが、その後すぐに会計年度職員制度により1年更新に。雇用時の条件が途中で変わってしまうのはおかしい。クビになったら自分が役所の福祉課へ通わなければならない身分。(関東地方、50代)

・「1年間宜しく」と、一年契約であることと、4月の1ヶ月は仮の雇用であることを強調して伝えられた。5月に正式採用になったと言われる。10年以上勤めているのに、この扱いに残念な気持ちになる。(関東地方、30代)

・奨学金を返還しながら自立した生活を送るためにはダブルワークが必要であるにもかかわらず、体調をくずすたび、上司からダブルワークが原因ではないかという主旨の発言があり、暗にダブルワークを辞めるよう促されているため、3年目の見直しで任用が継続されなくなるのではないかと生活不安もあります。(関西地方、30代)

・今年度5年を超えるので来年度はないかもしれない不安がある。(関東地方、50代)

・来年度に向けて試験を受けないといけないと思うと不安ですし、来年は別の仕事を探そうかなとおもったりしています。どこまでも非正規には、冷たいご都合主義の会計年度職員制度なんだなと実感しています。(関東地方、50代)

・会計年度任用職員制度になって公募になったので次年度は失業しているかもという不安が大きくなった。(東海地方、40代、女性)

・専門職であるものの、会計年度任用職員制度になり、満5年を越える場合、再公募制度となるため、現職が継続できないリスクが高まった。(関東地方、50代)

・これまでの実績を評価してもらうこともなく、広報誌の募集を見て応募、面接、履歴書からやるのかと考えると悲しい気持ちになります。(関東地方、40代)

・毎年必要な職種なのに、年度ごとに更新があるのが悲しいです。(関西地方、30代)

・年度末ギリギリにならないと次年度の職員数が決まらず、確実に講師枠があるかが分からない。書類を出せる状況になるのが3月中旬から下旬。決裁がおろるまでに2週間以上かかるため、毎年雇用が4月1日付採用にならない。(北海道、40代)

・使い捨て感満載。担当者はお構いなしで年数なのか何なのか首を切る。(東北地方、50代)