



公務非正規女性全国ネットワーク (はむねっと)

2022年調査 結果報告

集める。伝える。届けるプロジェクト
～あなたの声を集め、社会へ伝え、国と自治体へ届けます！

目次

■公務非正規女性全国ネットワーク（はむねっと）2022年調査について	2
■調査の趣旨・目的／実施主体／調査方法	2
■調査の特徴	3
■調査から見えてきたこと	3
■今後に向けて	4
■調査結果	
◆2021年のはむねっと緊急アンケート調査に回答したか	5
◆あなたが伝えたい現状やこれから	5
◆性別◆年齢	5
◆現在の在職状況◆勤務地の地域◆職種	6
◆雇用主◆就労形態◆雇用契約期間◆所定労働時間	7
◆2021年就労収入	8
◆主たる生計維持者か否か◆主たる生計維持者の年収	8
◆世帯の収入について	8
◆通算勤務年数／現在の職場の勤務年数	9
◆ここ一カ月の体調（身体面／メンタル面）◆将来への不安	9
◆7月の参議院選挙について	10
◆調査に寄せられた声	10
■謝辞	16

参考）地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案に対する附帯決議

2022年7月

公務非正規女性全国ネットワーク（はむねっと）

集める。伝える。届けるプロジェクト ～あなたの声を集め、社会へ伝え、 国と自治体へ届けます！

■公務非正規女性全国ネットワーク（はむねっと）2022 年調査「集める。伝える。届けるプロジェクト ～あなたの声を集め、社会へ伝え、国と自治体へ届けます！」について

- ・2021 年 3 月に活動をはじめた公務非正規女性全国ネットワーク（通称：はむねっと）が主体となり、2021 年に続き行った二度目の当事者実態調査
- ・はむねっとが 2021 年に実施したアンケートは、公務非正規の生の声を集めた調査としてメディアなどでも大きく取り上げられ、公務非正規問題への関心を広げることができた
- ・はむねっとでは、調査実施後、回答者の 8 割を占めた地方自治体に直接雇われて働く非正規職員（＝会計年度任用職員）に関わる課題をまとめ、総務省や人事委員会へ「会計年度任用職員制度について見直してください」と要望書を届ける等の活動を行ってきた
- ・2022 年度は、会計年度任用職員制度開始から 3 年目にあたる年であり、多くの地方自治体で年度末の雇止め／公募が実施されることが予想され、働き手からは不安を訴える声が上がってきている
- ・2021 年調査実施後、はむねっとには、調査をやっていたのであれば、答えたかったという声も多く届いている。そうしたことから、まだ、埋もれている声があると感じ、あらためて、全国の公務現場で働く非正規にとって、いま、何が切実な問題なのか、求めていることは何なのかを明らかにしていこうと、声を集めるプロジェクトを実施した
- ・アンケート実施後に予定されていた参議院議員選挙への関心などもあわせて聞いた

■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

■実施主体：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

期間：2022 年 5 月 2 日（月）～6 月 4 日（土）

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、2020 年 4 月から 2022 年 3 月の間に在職されていた方を含む。大学・独立行政法人は対象外としている）
※性別を問わず広く回答を求めた

■調査の特徴

- ・当事者による呼びかけで、直接、個々の当事者が回答をしたアンケート（一部、労働組合の協力も得られた）
- ・実態調査と同時に「声を集める」ことに重点を置いたアンケート
- ・地域、職域、雇用主の違いを超え、非正規公務員として抱える共通の課題を明らかにしようとした
- ・全国の都道府県から、声が集まった
- ・当事者がいま求めることを当事者の調査により明らかにした

■調査から見えてきたこと

●雇用が不安定であることが最大の問題

- ・現在、もっとも大きな課題と感じていることを聞いたところ、「雇用が不安定（有期雇用）」が1位、次いで「給与が低い」、3位が「正規職員との待遇格差が大きい」となった。年度末の公募が不安という選択肢も合わせると、回答者の多くが、雇用不安や単年度雇用／公募を問題と感じていた

声

「会計年度職員、もうこの名称からして嫌になります。安い給料なのに最大一年、それから先は雇止めの可能性だってある。こんな不安を抱えながら公務の仕事をしている。」

「専門職であるのに任期のたびに職を失うのではないかと不安でたまりません。所得も低いです。なんとか改善できないかと強く思います。」

「年数を積み重ね得た仕事のノウハウが「非正規」と言うことで期限がきたら退職せざるをえず、継承されることもなく途絶えます。取り組んできた業務も場合によっては立ち消えとなります。公共サービスと言う観点から一貫したサービスを提供できなくなる、受けることができなくなる状態は問題があると感じながら勤務してきました。」

「職種によっては非正規でしか募集がないものもあります。中には専門性が求められる職種があり、雇用を切られることでスキルを伸ばせなくなるものもあります。スキルを高められるよう、雇い止めをなくしてほしい。」

「年度末の勤務の更新のある、なしをせめて1カ月以上前に教えてほしい。できれば2カ月前。急に解雇されては次の仕事が見つかるわけがない。自分が逆の立場ならどうしますか？といたい。」

●人材の流出が既に生じており、運営も不安定になっている

- ・昨年調査と比較すると、現在の職場の勤務年数は、1～3年が約半数となり、昨年と比較しても多くなり、4年～5年、6年～10年の勤務経験者は昨年と比べて少なくなった

声

「金銭的に自立して生活できないため退職」

「年齢的に、正社員で採用されるにはギリギリの歳なので、今年度限りで辞めたいと思う。辞められて困るようなら、正職で採用すべきです。」

「行政が専門職を使い捨てにしないでほしい。短期間で人が入れ替わると知識・経験の蓄積がなくなり、結果的に公共サービスの質が低下します。」

●制度移行に伴う不利益が生じている

- ・2020年度の会計年度任用職員制度移行期に、業務量等の合理的理由とは異なり、フルタイムからパートタイムに一方的に変更させられている人がいることが改めて明らかになった
- ・期末手当が支給されたことに伴い、月額給が減額された、また、2021年は期末手当も減額があったといった報告があり、制度移行が給与面で不利益をもたらした事例があることが明らかとなった

声

「フルタイムだったのを自治体の都合で1日たった15分減らしてほぼフルタイムのパートタイムにされた（就業時間を過ぎても仕事が終わらず残っている者もいます）。」

「多分、ボーナスを支給するのに、少しでもその額を減らすべく、給与という項目が減額されたのではないかと考えてます。さらに昨年末からそのボーナスも0.5ヶ月分減らされています。」

「会計年度任用制度に変わるタイミングで期末手当を出せないからという理由で勤務を月 10 日に減らされ、勤務が回らなくなりフルタイムの会計年度任用を新規に雇い、私が仕事を教えて出来るようになったら解雇された。」

「フルタイム⇒パートタイムになり、今までの勤続年数に関係なく退職金の支給がなくなった。」

●妊娠・出産に伴う不利益

- ・妊娠・出産時の休暇制度等は整えられてきている側面もある一方で、明らかに妊娠・出産が理由となる雇止めが発生していることが明らかになった

声

「産休育休がもらえるか、今年度の契約があるか、不安を抱えての出産と子育てですがなんとか希望通りに働いているのでほっとしています。同じように悩む方々が少しでも安心して働き、出産、子育てもしていけるように制度がどんどん整っていくことを願っています。」

「昨年秋頃に妊娠が分かり、職場にもその旨を伝えましたが産休や育休についての具体的説明は無く、今年度の勤務についても希望したが、選考の結果、再度の任用

はされなかった。／不採用の理由については、選考面接の結果とのことだった為、1 年間の勤務を通して問題があったのかと尋ねると、そこは問題なかった。」

●不合理な賃金格差

- ・常勤職員との間に生じている不合理な賃金格差や待遇の格差に疑問を感じる声が多く寄せられた

声

「期末手当が支給されるようになったが、経験年数が多くても昇給制度がない。」

「15 年以上働いています。給料は増えるどころか減る一方です。夏休みで勤務させてもらえない 8 月は契約が切れ無職にさせられます（仕事は山ほどあるのに）。日給 5500 円程度しかももらえない専門職って何なんだろうと思います。」

「働き手のやりがいや善意を当てにした働かせ方を改め、働いた分だけ給料を支払ってほしい。無給で働かざるをえない時間や状況がある。それを見て見ぬふりをしないでほしい。」

「ダブルワーク出来ないほどの拘束時間があり、正規の人より毎日 45 分少ないだけで、1 人で食べていけないような低賃金の労働は割に合わない。」

■今後に向けて

- ・調査で明らかになった課題をもとに、引き続き、国などに対して、情報改善に向けた提言を行っていく
- ・全国で、法律の附帯決議からも大きく逸脱する状況が生じていることを広く発信し、問題化していく
- ・公務非正規問題への関心を広げ、地方メディア、地方議会議員などにも情報を届けていく
- ・より詳細な聞き取り調査などを進め、問題状況を当事者の声によって明らかにしていく
- ・全国の孤立している当事者をつなぎ、情報共有や経験交流などを進めていく
- ・研究者などとも連携し、より詳細な調査や、問題解決に向けた研究を進めていく

参考）地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案に対する附帯決議

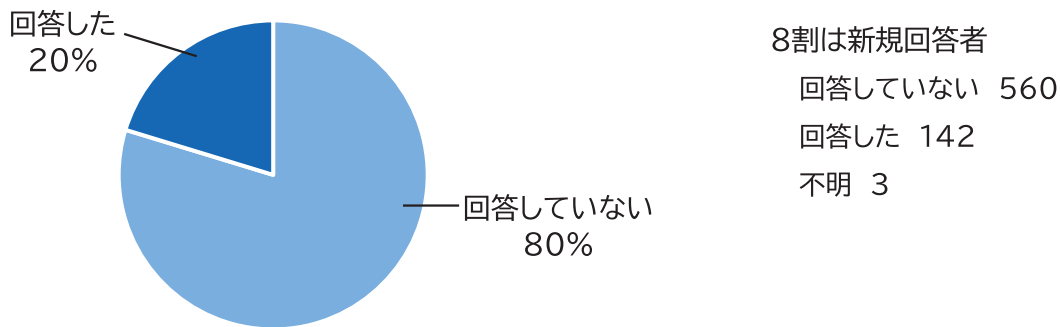
- 一 会計年度任用職員及び臨時的任用職員について、地方公共団体に対して発出する通知等により再度の任用が可能である旨を明示すること。
- 二 人材確保及び雇用の安定を図る観点から、公務の運営は任期の定めのない常勤職員を中心としていることに鑑み、会計年度任用職員についても、その趣旨に沿った任用の在り方の検討を引き続き行うこと。
- 三 現行の臨時的任用職員及び非常勤職員から会計年度任用職員への移行に当たっては、不利益が生じることなく適正な勤務条件の確保が行われるよう、地方公共団体に対して適切な助言を行うとともに、厳しい地方財

- 政事情を踏まえつつ、制度改正により必要となる財源の十分な確保に努めること。併せて、各地方公共団体において、育児休業等に係る条例の整備のほか、休暇制度の整備が確実に行われるよう、地方公共団体に対して適切な助言を行うこと。
- 四 本法施行後、施行の状況について調査・検討を行い、その結果を踏まえて必要な措置を講ずること。その際、民間部門における同一労働同一賃金の議論の動向を注視しつつ、短時間勤務の会計年度任用職員に係る給付の在り方や臨時的任用職員及び非常勤職員に係る公務における同一労働同一賃金の在り方に重点を置いた対応に努めること。

■調査結果

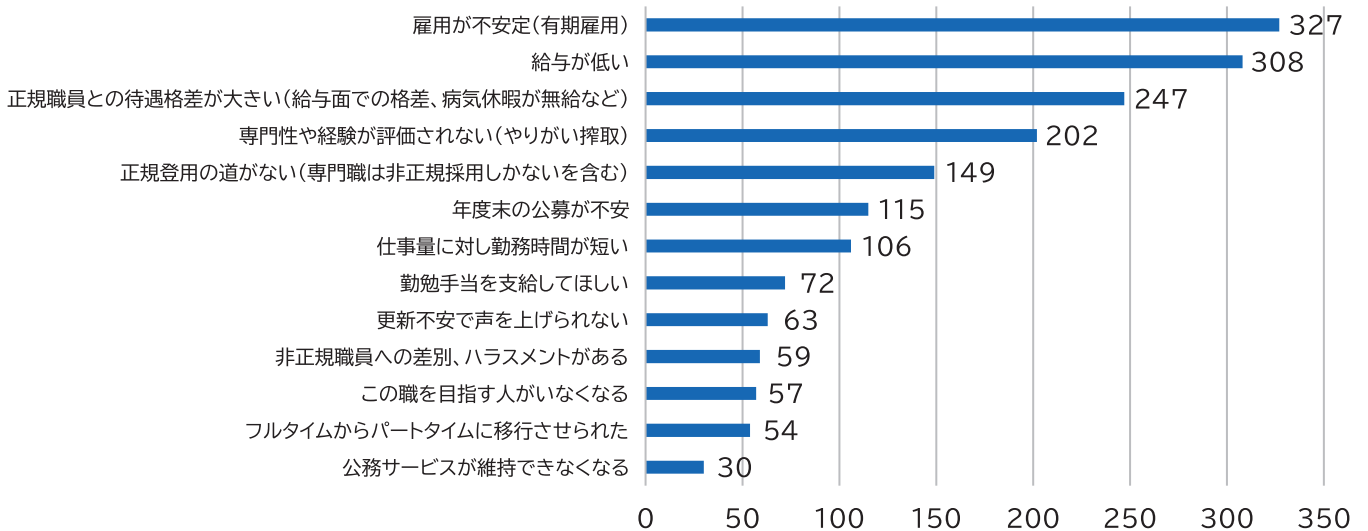
有効回答 705件(回答数 715件)

◆2021年のはむねっと緊急アンケート調査に回答したか

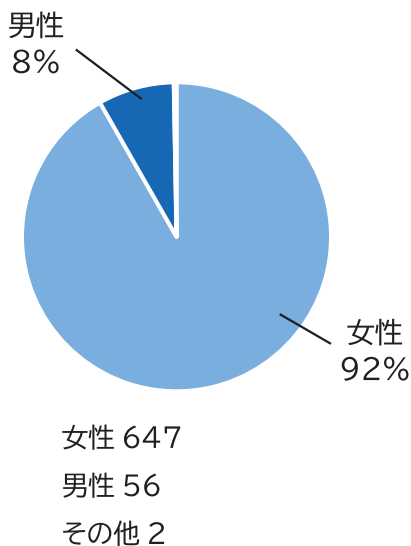


◆あなたが伝えたい現状やこれからは、次の項目のどれにあたりますか。

最も近いと思われるものを3つ選んでください。

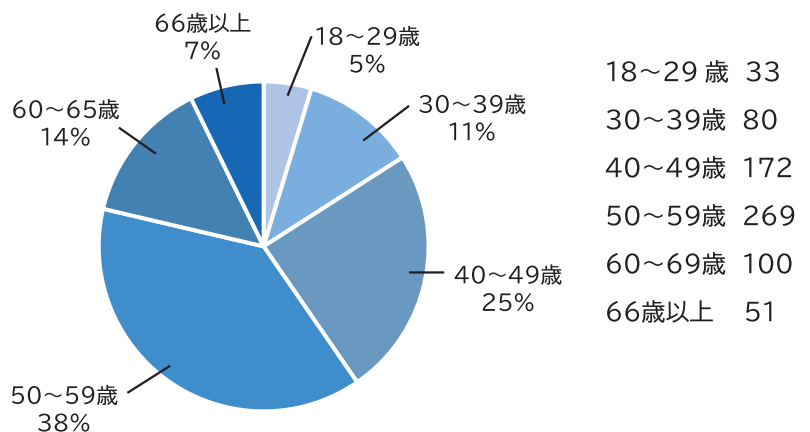


◆性別



◆年齢

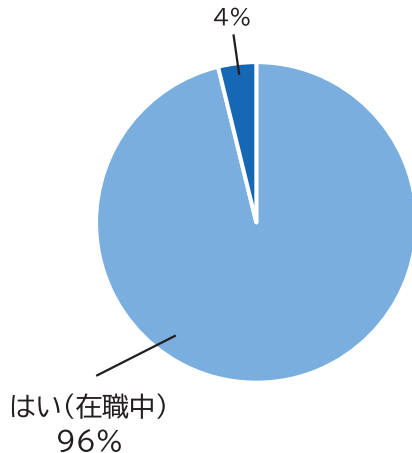
50代が38%、40代が25%を占めた。



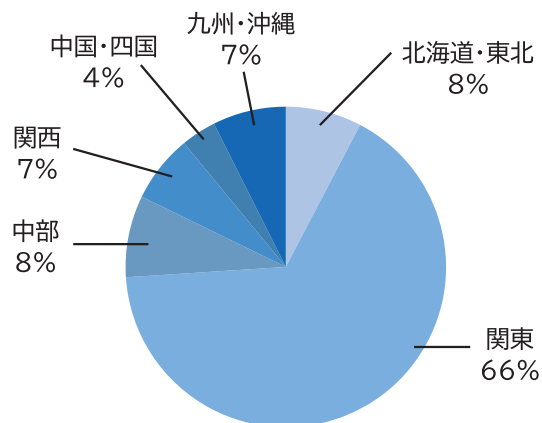
◆現在の在職状況

現在働いている人が9割以上

いいえ(2020年4月から2022年3月の間に退職した)

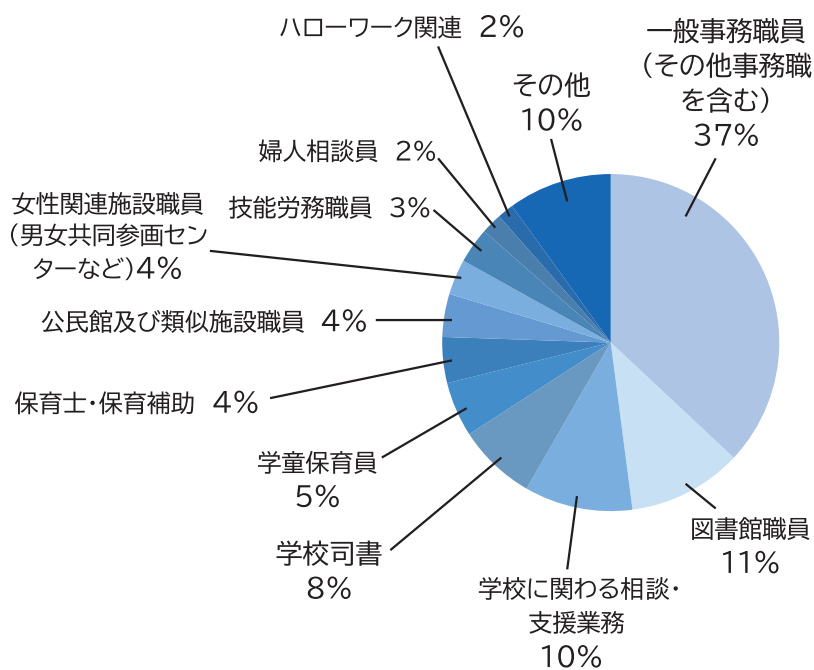


◆勤務地の地域 47都道府県すべてから回答あり



北海道・東北(55)、関東(467)、中部(58)、関西(48)、中国・四国(25)、九州・沖縄(50)、無回答(2)

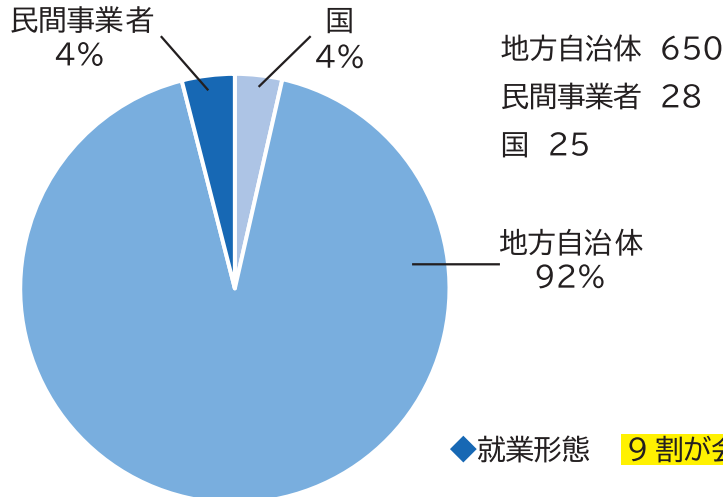
◆職種



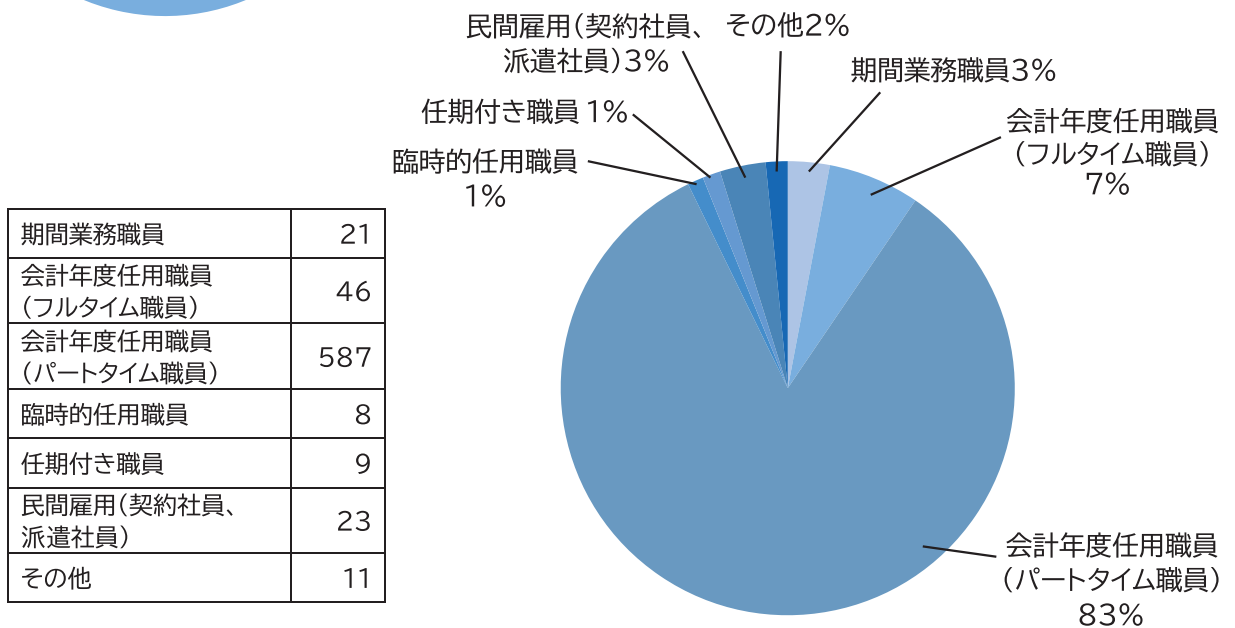
※その他:教員、博物館など施設職員、医療専門職、各種相談員など

一般事務職員(その他事務職を含む)	260	36.9%
図書館職員	77	10.9%
学校に関わる相談・支援業務	73	10.4%
学校司書	53	7.5%
学童保育員	37	5.2%
保育士・保育補助	31	4.4%
公民館及び類似施設職員	29	4.1%
女性関連施設職員(男女共同参画センターなど)	24	3.4%
技能労務職員	24	3.4%
婦人相談員	14	2.0%
ハローワーク関連	11	1.6%
その他	70	9.9%
NA	2	0.3%
合計	705	

◆雇用主 9割が地方自治体

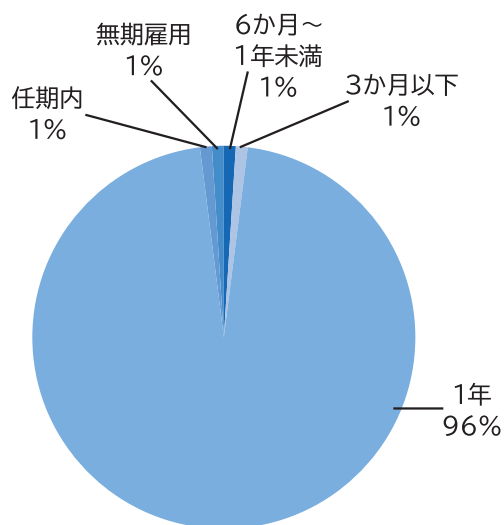


◆就業形態 9割が会計年度任用職員



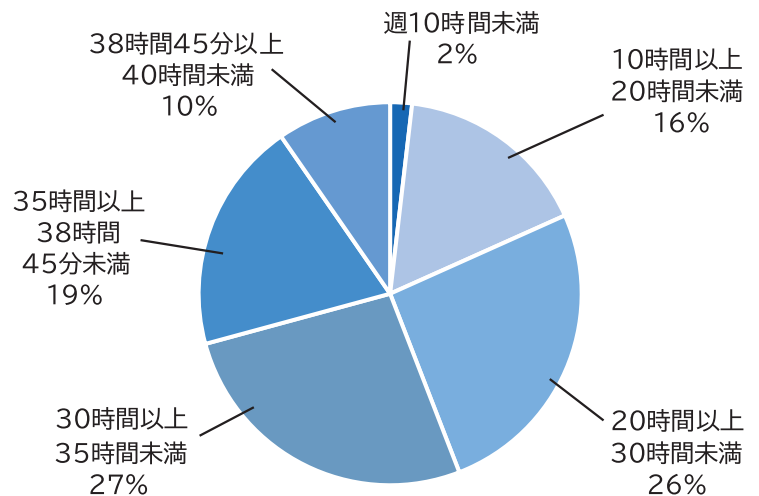
◆雇用契約期間

1年未満が98%



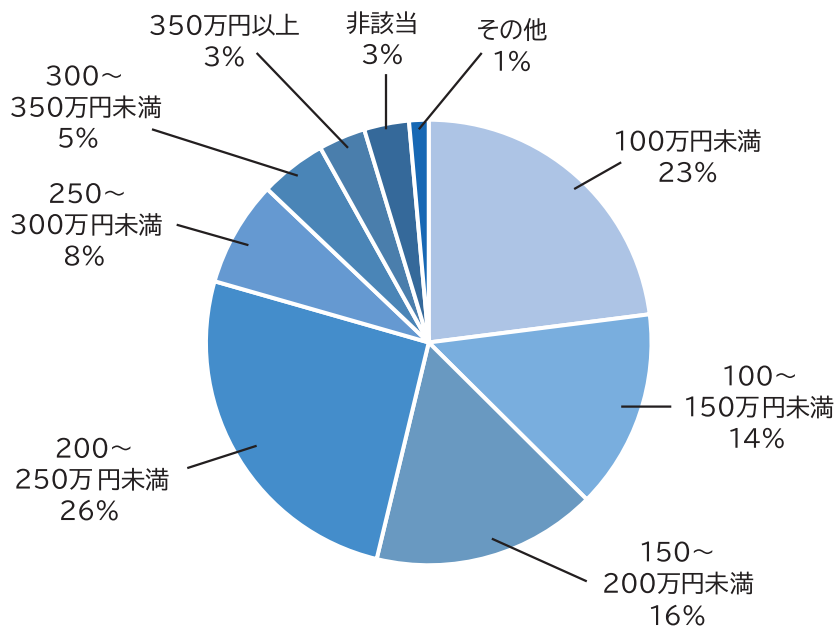
◆所定労働時間

30時間以上が半数を超えている(56%)



注：就業形態は所定労働時間と、雇用契約期間は就業形態と突合し精査した結果、速報版の数字と異なっている。
特に、会計年度任用職員において、フルタイムと認識していたり、再度の任用期間を含め回答した例が見られたため、制度変更があったにもかかわらず雇用主が説明していないなどの説明不足が一因と考えられる。

◆2021年就労収入



150万円未満が約 4 割

200万円未満が約半数

250万円未満で約 8 割

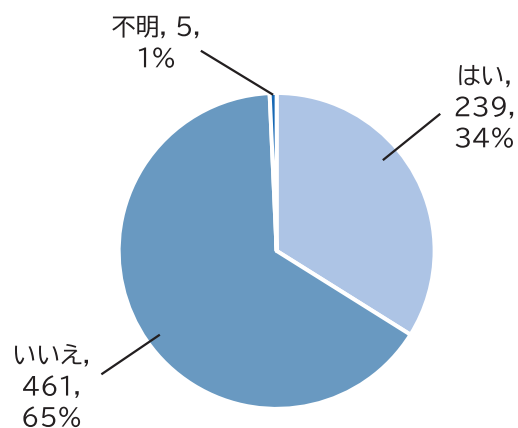
※フルタイム会計年度任用職員の
約6割が250万円未満

100 万円未満	162	23%
100～150 万円未満	102	14%
150～200 万円未満	115	16%
200～250 万円未満	181	26%
250～300 万円未満	54	8%
300～350 万円未満	34	5%
350 万円以上	24	3%
非該当	23	3%
その他	10	1%

◆主たる生計維持者か否か

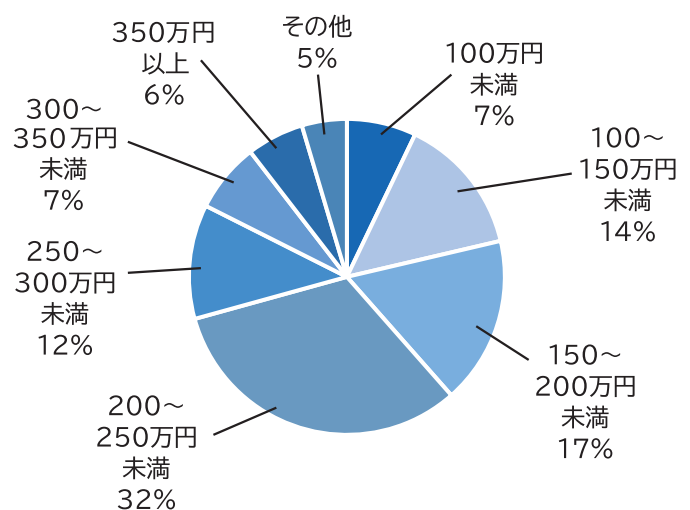
昨年同様、3人に1人が

主たる生計維持者と回答した

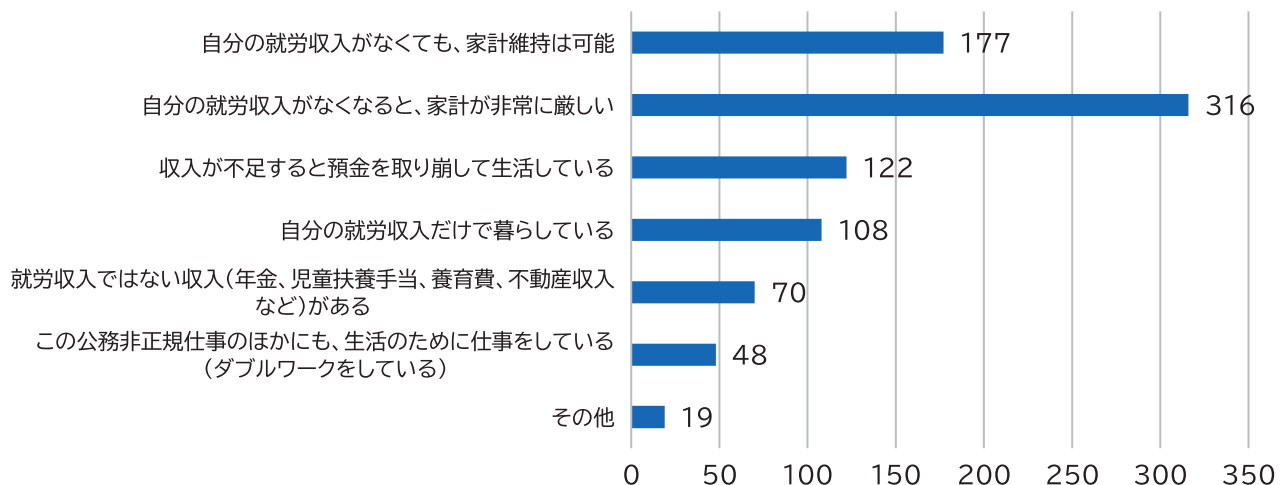


◆主たる生計維持者の年収

約4割は200万円未満

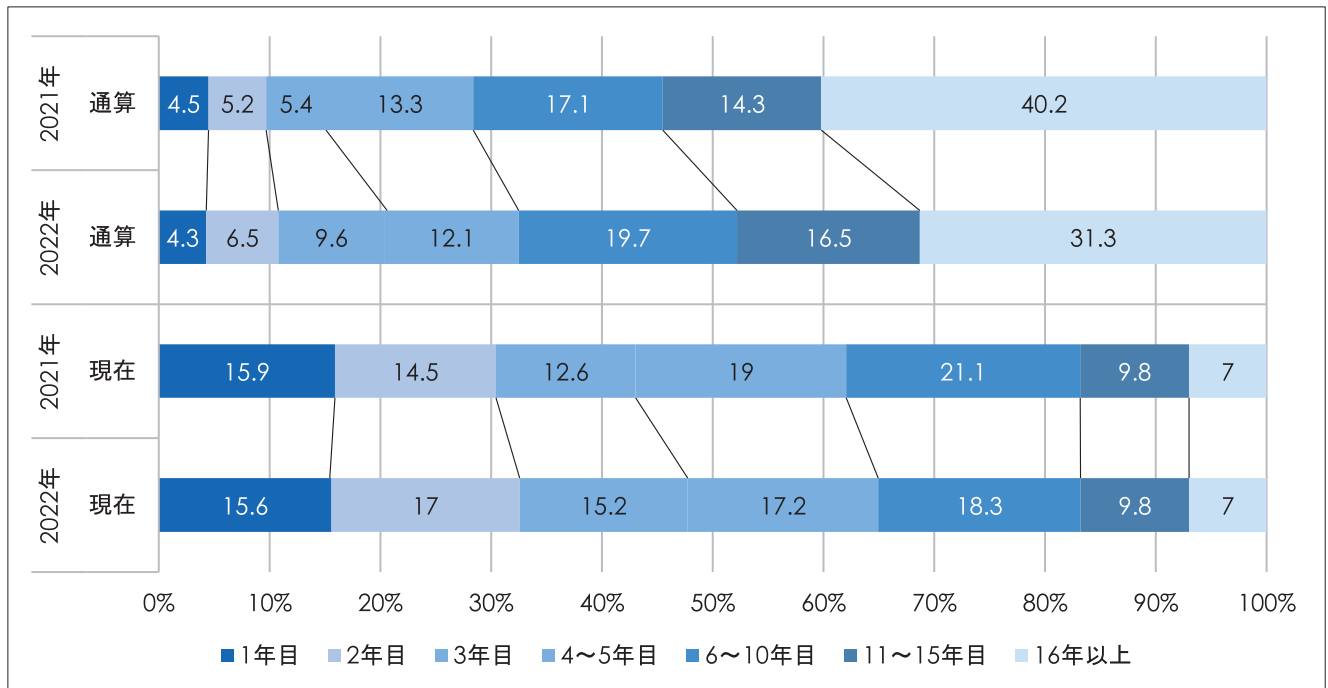


◆世帯の収入について



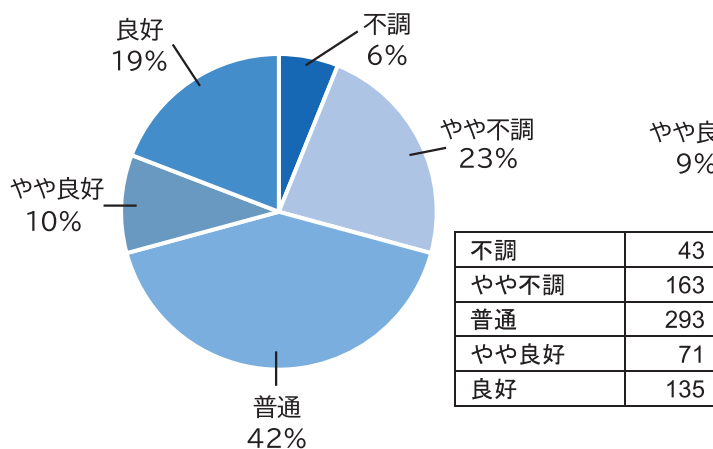
◆通算した勤務年数／現在の職場の勤務年数

昨年と比較して、在職年数が短い傾向

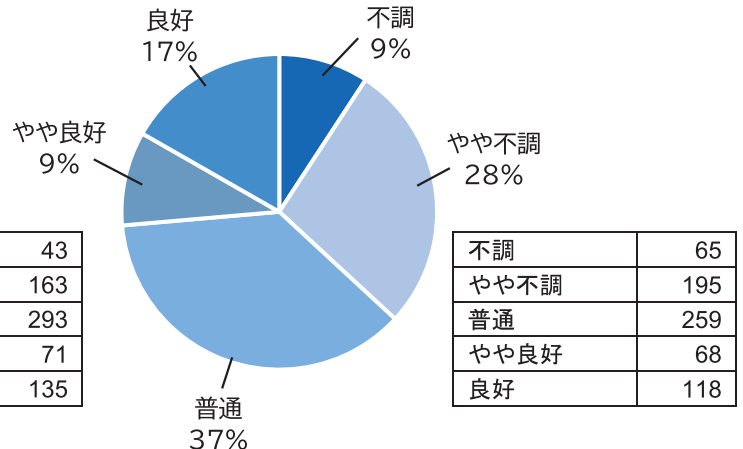


◆ここ一カ月の体調

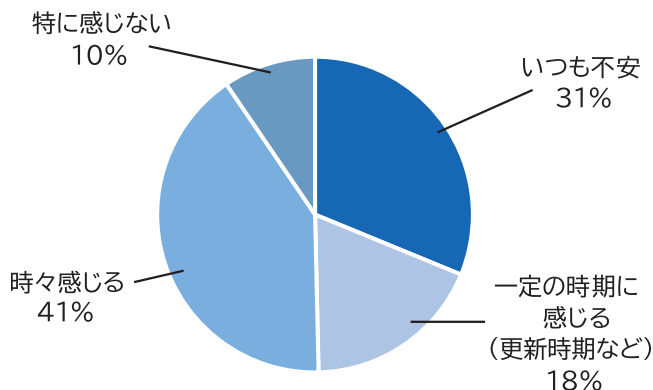
身体面 約3割が身体不調



メンタル面 約4割(37%)がメンタル不調



◆将来への不安を感じるか 9割がなんらかの不安を抱えている



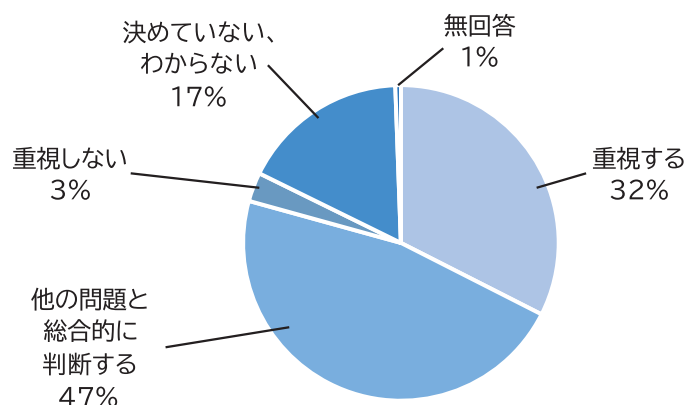
いつも不安	220
一定の時期を感じる(更新時期など)	130
時々感じる	288
特に感じない	67

心身の不調

将来への不安とも

昨年の調査と同様の傾向

◆7月の参院選挙において公務非正規問題について候補者や政党を選ぶ際に重視するか



約3割は重視すると回答

「他の問題と総合的に判断する」を加える

と回答者の約8割は非正規公務員問題／

参議院議員選挙に関心を寄せている

調査に寄せられた声 Our Voices

雇用が不安定

●経験を積むことでスキルの上がる仕事なのに1年契約であること、実績等の評価をされることがない場合が多いこと、研修がほぼ実施されていないか実施されていることになっているが外れなことが多いことが問題だと思う。女性 60代 中国・四国

●長い間臨時職の非正規公務員として勤務してきましたが、会計年度任用職員に移行してから、フルタイムからパートに一方的に変更させられたり、雇用期間に上限が設けられより不安定な雇用となったりなどそれ以前より明らかに働く条件が不安定になりました。働く側の声が全く生かされず、国の方針にも逆行しているにも関わらず、こうしたやりかたがまかり通っていることにやりきれない憤りを感じています。女性 50代 中部

●専門性を認めて長期雇用してほしい。／雇用環境が劣化の一途をたどっている。／更新するたびにこの一年で成長が見られなかったら次はないと脅すのはやめてほしい。／更新の前に勤務時間を勝手に削られ、

早出と遅出を導入された。せめて面接の前に勤務条件を伝えてほしい。／職員の事務補助に使われる。女性 50代 中国・四国

●満足な研修も受けず、1年契約で安心して働けない私達が、市民の対応をしています。市民へのサービス向上のために、私達の労働契約内容の見直しをお願いいたします。女性 50代 関東

●1年ごとの更新に不安定さを感じる。／先を見通した仕事の流れを考えにくい。夫の収入があるから、この待遇でも仕事ができる。女性 50代 関東

●教員の働き方改革の一環として学校に配置されているスクールサポートスタッフとして先生たちのお手伝いをしています。学校の仕組みや行事の流れなどを把握していないと働けないことが多く、年数・経験を重ねることで多忙な先生方のお役に立てる場面が増えていきます。SSSが更新されるたびにせつかくのサポート業務がゼロからのスタートになるのは先生たちにとっても悪影響で

す。SSSの雇用が継続されるように願います。女性 50代 関東

●社会福祉・社会保障の最前で働いているのに、仕事がなくなって、生活困窮におちいるのは、明日は自分かもしれない。／公共サービスの担い手が、不安定雇用＆低賃金であることを、もっと皆さんに知って欲しい。女性 40代 関西

●会計年度任用職員の年契約を本当に無くしていただきたいです。継続雇用でないうえに、毎年3月末まで4月からの勤務ができるかどうかかわからないというのは、おかしいと思います。迷惑でしかありません。働きやすい職場なのに、もういられなくなるのでは、と毎年度末ヒリヒリしています。女性 50代 関東

●地域社会のために働ける喜びはあります。しかし、自分の年齢も上がって行き、雇用期限があるのでいつまで働けるのか不安が消えません。退職金もありません。退職金がある任用の人も居ますが、極々僅か。

女性 50代 北海道・東北

給与が低い

●この給与では 1 人で生活できないと思います。

女性 40 代 九州・沖縄

●専門職として長年経験を積み、責任のある仕事をしてきましたが、雇用形態の不安定さや給料の少なさが悩みです。最近、母子家庭となったので、余計に深刻です。仕事にやり甲斐はあるけれど、食べていけない。苦しいです。女性 50 代 中部

●会計年度任用職員になり、確かにボーナスは支給されました。しかし、毎月の給料はその分減らされ、日給制になりました。出勤の少ない月は 10 万円程しか給料がなく、仕事内容とは合いません。／仕事はやりがいを感じていますが欠員が出ても補充されず、蹴寄せが来ています。女性 50 代 中部

●従業員への給与を増やすように首相が企業に働きかけています。／役所も職員の給与改善に乗り出してほしいです。／財政難の蹴寄せを非正規に押し付けるのは止めてください。私たちの未来を守ってくれる人はいません。自助努力も限界です。退職金もなく働いても働いても将来の不安が拭えません。生活が困窮しているという市民の相談が自分の姿に重なることもあります。自分の立ち位置は日本という船の最下層、船底の板 1 枚隔てて海という心境です。なにかあれば、一番に溺れ死んでしまいます。女性 30 代 関西

●仕事内容に対して給料がしょっぱい。女性 20 代 関西

●業務委託の図書館スタッフとして働いています。（司書資格あり）契約社員扱いで、諸々抜かれて、月 16 万です。生きていくのに、カツカツです。決して、多くは望まない

です。普通に、独りで生きていくくらいの給料が欲しいです。誰もが安心して、働けるようになってほしいです。女性 20 代 関東

●保育の仕事をしています。パートだと時給計算で一日勤務だと月給制になるのですが…休みが多い月はパートの私にとって収入が減り大変困ります。パートも月給制にして欲しいです。またパートのみ退職金がないのも不満です。

女性 50 代 北海道・東北

正規職員との待遇格差が大きい

●プロパーとの待遇格差が大き過ぎる。男性 50 代 北海道・東北

●非正規雇用にもかかわらず、正職員並みの業務量と業務内容を要求され、昇給はなく、健康診断も受けられずに、体調を悪化させられて病気休暇の制度もないまま雇止めになられるかもしれない毎日で公務に従事しています。男性 50 代 九州・沖縄

●会計年度職員と言っても、正職員と変わらない仕事分担があり、残業（時に休日出勤）も大幅に発生する。しかし残業代は払われない。／同一労働同一賃金の原則を自治体が破っている。非正規がなくては務まらないなら正規で雇えばいいのに人件費（それは私たちが納めた税金）をケチる。このままでは、大災害など起きた時にとても対応しきれず、困るのは市民だ。／根本的に問題解決に取り組まないと、国が崩壊するとさえ思う。／なんとかしてほしい。

女性 60 代 関東

●何年も何十年もまじめに一生懸命働いて、業務に係ることを学び知識経験として蓄え、後から配属されてくる人には教え、職場を円滑に回すことに尽力しているのにも関わら

ず、正職員との待遇格差は広がる一方です。／今や非常勤職員は公共サービスになくてはならない存在なのに、価値に気づかないフリをし知識経験は利用しながら、誰でもいつでもできる仕事しかさせてないと嘯（うそぶ）き、処遇改善に後ろ向きな人事課の説明に怒りが募ります。安物扱いしないでと強く言いたいです。女性 50 代 NA

●格差をなくすことの見本であることが、公共の役目。

女性 50 代 九州

●非正規職員は、表向きは正職員の補助という事になっていますが、長く働いている人、環境や職種によっては、正職員と同じ仕事をしています。使い捨ての駒ではなく、あたりまえに生活出来るような給与体系等、真つ当な扱いをしてもらいたいです。行政がワーキングプアを作り出すべきではないと思うし、非正規職員は正職員を手厚く守る為の調整弁であってはなりません。

女性 30 代 北海道・東北

●正職員が当たり前に支給されている住居手当や扶養手当、勤勉手当は私達にはありません。もちろん基本給も事務補助の金額なので、手取りで 13 万行けば良い方です。正職員ほどとは言わずとも、もう少し基本給がアップしたり、処遇が改善されないと、割に合わない仕事だなあと感じてしまいます。業務内容は得意分野なので好きなんですけどね…。女性 40 代 北海道・東北

専門性や経験が評価されない（やりがい搾取）

●子どもの教育や福祉に関わる分野で専門職として働いています。専門業務は安く使える非常勤が担っており、正職員に非常勤が業務や雑務

を教えて成り立つ職場です。非常勤であり有期契約の仕事しかないにもかかわらず、満期まで勤める人は少ないです（結婚で辞める女性も多いのですが）。知床のKAZU Iと同様の構造があるように思えてなりませんが、目の前に困難を抱える子どもたちも、生活に困る自分達もおります。子ども子育て支援の充実をうたっておきながら、買い手市場であり専門性は安く買い叩かれ、業務の負担ばかり重くなっています。しかし安い給料から自腹でセミナーや研究会に参加しているものも多く、個人の研さんにただ乗りされている現状があります。行政として支援しているはずの、将来の納税者である子どもたちに対して間接的に虐待を行っているのかわりません。

女性 40代 関東

●司書は国家資格を持っている、教育・文化に関わる大事な業務を担っています。／単なる貸本屋ではなく、知識と経験の蓄積が重要な仕事です。欧米などではきちんとその価値が認識され、少なくとも教員などとは同等の待遇で扱われています。／日本では、いくら能力のある司書でも、数少ない正規公務員として採用でもされない限り、司書として生計を立てることはできません。／教員もそうですが、子どもや教育を大切にせずして、この国に良き未来はありません。

女性 50代 関東

●専門知識が必要な相談を期間の定めのある非正規職員に任せてよいのかという疑問があります。今の仕事は、相談者から怒鳴られたり、また、とても深刻な相談にも対応します。しかし、仕事をするにあたって十分な研修ありません。総合労働相談の仕事は厚生労働省の雇用環境・均等局の管轄になりますが、男女雇用機会均等法、育児介護休業法、パートタイム・有期労働法もこの部署が

管轄になります。ハローワークと同様に都道府県では、非正規労働者が相談窓口の最前線です。

女性 60代 九州・沖縄

●専門職の評価が低い（特に女性職場の専門職）ことが問題と思う。これは公務職場に限らず社会全体の問題でもあるが。／私は精神衛生上、給料分しか働かないと心に決めている。これは結局は公共サービスの低下につながざるをえないが、やり甲斐搾取はごめんだ。

女性 50代 関東

●専門的な知識やスキルが必要である職種にも関わらず、長期継続が出来ないことで、これまで培ってきた経験やスキルが活かされずに終わっている。／会計年度任用職員には研修は不要と言われた。／理由は正規職員よりも優秀になられると困るからだそう。呆れた。

女性 50代 北海道・東北

●専門職的に働いています。それなりの職務経験や資格が要求される職種なのに、給料のテーブルは高卒事務員並みで上限は30歳程度。現職のほとんどが40代以上なのに、それ以上の上積みは無し。せめて在職年数に合わせて昇給させてほしい。これじゃ、私たちのやりがいやスキルは搾取されていますよね。

女性 50代 中部

●専門知識が要求される業務でも、勤務年数が長くなっても、評価されることがない。このことが本当に悲しくて、つらい気持ちになります。

女性 40代 関東

正規登用の道がない（専門職は非正規採用しかないを含む）

●どれだけ頑張っても3年で簡単に首を切れる制度の中で、正規職員の

ことを仲間だとも思えません。自分より仕事量の少ない正規職員たちが憎いです。自分がやりたい今の職種では正規職員の枠が無いので、公募がある3年ごとに受け直すしかありません。こんな、行き場の無い憤りを持ちながら働いていても、市民には正規と非正規の差は関係ないことが時々どうしても辛いです。

女性 30代 関西

●会計年度から正規職員への登用もあっても良いのではないと思う。

男性 30代 関西

●採用試験が13年にわたって行われず、やっと実施された採用試験は年齢制限がついて受験すらできませんでした。若いと言うだけで現場経験が0でも正規採用されていく姿を見るともなしくなります。／全く同じ仕事をしていても勤務時間が短いというだけで年収は正規職員の3分の1、勤務時間が短いため残業が常態化しています。／せめて会計年度任用職員フルタイムにして欲しい。同一労働同一賃金を実現して欲しい。このままでは生活が破綻してしまいます。

女性 40代 北海道・東北

●正職員には就労中に研修等の教育の機会もあり、キャリアパスも考慮されています。／一方、非正規にはキャリア形成を意図した研修がなされる事はなく、職務に必要な法的な知識、実務等の経験を持つ事を要求される場合があります。（専門職の有資格者を除きます）／現在、まだまだ成果は出ていませんが、派遣労働者は法的にキャリア形成を意図した枠組みが用意されています。／しかし、非正規にはその様な措置はありません。／知識、経験がない方も採用されて、窓口に出ている方もいます。／必要となる知識は自腹で外部の研修、学校等に通う事を暗黙で

要求されています。そうしなければ、更新されない可能性も高い場合があります。中には、費用、時間の捻出等が難しい人もある事は、言うまでもありません。／働き方改革、同一労働同一賃金と言いますが働き方、賃金以外の事も目を向けて欲しいと思います。／また、専門知識を求めらるなら、専門職としての採用枠を設け、採用して欲しいです。

女性 50代 関西

年度末の公募が不安

●公務非正規として8年勤務しています。経験を積むことで仕事の質は上がっています。／しかし、経験加算もなく1年目の非正規とほぼ変わらない給与です。／残業代も退職金もありません。／会計年度任用職員になり、雇用の継続には公募しなくてはいいけません。／**なんの為に？**／私は仕事を継続したいし経験もあるのに。なぜ公募して同じ仕事を受験させられるのでしょうか。／安定雇用と処遇改善を求めます。

女性 50代 関東

●経験が必要な仕事をしています。仕事を継続するためには5年で試験を受けなければなりません。／不安定な雇用は人材の流出に繋がり、いくら経験を積んでも、それがリセットされる試験制度は納得がいきません。

女性 60代 関東

●3年目のパート会計年度任用職員です。仕事も慣れてきて、子育てしながらでも働きやすいため、可能な限り働き続けたいのが本音ですが、公募で落とされたときのことを考えると怖くてたまらないため、自分から「来年度は応募しない」旨を伝えました。私は4～3月の任用ですが、たとえば来年2月に公募があり、私も応募し、万が一落とされた場合、残りの1か月弱で次の職を探せと

いうのでしょうか？落選通知を受け取ったまま、ニコニコしながら3月末まで働けというのでしょうか？たとえ上司から内密に来年度の採用を約束されていたとしても、制度上は手のひらを返して私を落とすことも可能です。そんな恐ろしい可能性があるならば、もう来年度の任用は無理だと諦め、自分から退職しようと思います。とにかく「2回までの任用」と「公募」は廃止してほしいです。

女性 30代 北海道・東北

●市民の皆さんには、役所で働く人間は正規職員も会計年度職員も、同じ公務員と認識されているはずですが、**にもかわらず会計年度職員は一年更新**。毎年二月には履歴書を書かされ、4月から自分の首がつながるかどうかわからない不安だらけの状況に置かれます。しかも、一定年数が過ぎるとさらに一般公募試験を受けて受からなければなりません。こんなわが身さえどうなるかわからない中で、良い市民サービスはできないと思います。女性 60代 中部

●ハローワークで生活困窮者の就労支援をしています。／正規職員が「最近のハローワークの相談窓口は非正規ばかりで（正職員が担っていた時に比べ）質が低下している。窓口に行っても適切な相談はできない」と話す場面に遭遇しました。**正規職員は業務中に賃金をもらいながら、様々な研修に参加しています。一方で私たちは、休日や業後に自費でセミナーや研修会に参加して自己研鑽に励んでいます。それはより良い相談業務を遂行するためです。自助努力を認めようとせず「非正規だから質が落ちた」というのであれば、質を担保するために正規職員と同じ研修を受講させてほしいです。**／毎年公募が行われ、次年度の席を確保するために神経をすり減らしています。やりがいを持って日々の業務に

あたっているものの、公募の時期は心穏やかではられません。また上記のような考えを持つ職員（上司ではない）とも良好な関係が築けなければ、仕事を失うことになってしまいます。**安心して働ける環境を整備してほしいです。**女性 50代 中部

●仕事も覚えてやりがいを感じていても常に、3年後が不安。3年で辞めるか、公募に応募して5年勤めるか、でも、40代の私は5年後仕事があるのだろうかと常に悩んでいます。

女性 40代 関東

●会計年度任用職員の制度が始まってから、また来年雇ってもらえるかどうかの不安が大きくなり毎年年度末には頭を悩まされています。／正規職員と同じように人事評価をするなら、雇用主が認めた場合期限無しで雇用できるようにしていただきたいです。女性 30代 九州・沖縄

●同じ場所で働くのに3年に1度公募する制度の意味がわからない。以前は1ヶ月休職してまた新規採用だったため、続けて働けるようになっただけましかな…？

女性 30代 北海道・東北

●今年は会計年度任用職員制度が始まって3年目で、いよいよ公募の年度末を迎えます。組合も作って活動を継続中ですが、3年公募問題の解決の糸口さえ見つからないでいます。職場も異動でトップが変わり、一つ一つの仕事を進めるのに時間がかかる毎日で、時間の貯金が増えていく状況です。**ベテランになり、給料は据え置きで増えないまま任される仕事は増える一方。やりがいがある仕事とはいえ、モヤモヤ感はぬぐえません。同一労働同一賃金に向けて、この制度の見直しが必要なのではと思う日々**です。

女性 60代 関東

仕事量に対し勤務時間が短い

●学校図書館司書をしています。働ける時間が限られていて、教務の仕事も手伝ったりしていると自分の仕事ができる時間を確保できません。我が市は、いくら訴えても会計年度職員には、残業代が出ないので、サービス労働になります。都合の良い時だけ公務員扱いで、賃金の事になると、会計年度のパート扱いです。特に司書は、本当にパートみたいな時間しか働けないし、賃金も雀の涙ほどの稼ぎなので、年齢層も高く、若い人材を育てる事ができません。

女性 40代 中部

●小学校の司書をしています。時間外労働は当たり前なのに手当はありません。「善意と献身」の無償労働を当然のこととして当て込んでいます。学校の仕事も労働です。

女性 60代 関東

●小学校の図書館で勤務しています。1時間目から授業利用できる図書館になりたい、教室に入りづらい児童のために、登校時に立ち寄れるよう、朝から開館したい。と思います。また、長期休暇中に勤務し、子どもたちが学校にいない時期にしかできない仕事をしたい、と思っています。

女性 50代 関西

●仕事の内容と量は会計年度制度がスタートする前と全く変わりません。が、予算上、勤務時間が正規職員と同じの1日7.75時間ではなく6時間のパートタイマーの扱いです。当然、退職金がありません。また業務内容が変わらないので実働は毎日7.75時間以上働いています。超過は残業代として支給されていますが、それならなぜフルタイムにならないのか、自治体の都合でしかありません。

女性 50代 関西

●常勤職員と変わらない仕事内容なのに賃金格差と福利厚生に格差がある。会計年度職員の方が経験年数が長いので、常勤職員に仕事を教えてフォローをして、その上で自分の仕事をこなしている。業務をこなさず時間外まで仕事をする事になるが、常勤職員と違って振替の休みしかもらえない。

女性 40代 中国・四国

●たまたま同じ職場に14年雇用されています。毎年クビになるのでは？と不安で精神的に毎年末くらいから病んでました。が、なんとか継続できています。母子家庭ですが子ども達は成人しました。／正規職員6：非正規職員4の割合だったのがここ10年で逆転しました。複雑かつ不安定な働き方になり仕事量が増え、一年中業務に追われてます。残業代は出ないけど年度末は間に合わないでサービス。給料は職員の4分の1。会計年度職員制度になりよく知ってる方と改めて面接するのは嫌な気持ちになりました。何ともいえない悲しさがありました。／せめて年度末だけでも残業代出してほしい。2～3時間分だけでも出れば納得するんです。残業代出る人たちには私の苦しみわからない。時間内で終わらせるために必死です。これでも要領よく仕事回してます。人と話す余裕はない、話しながら右手はキーボード叩いてます。とにかく仕事量が多くて手取り月12万円。ボーナスは出ますが子どもは奨学金背負ってるし生活苦しいです。

女性 50代 関東

更新不安で声を上げられない

●会計年度任用職員ですが、2021年度いっぱい雇用止めになりました。10年間も働いていたのに。非正規の公務員は3割はいるはずですが、私たちは雇用止めされるのが

怖くて、職場で自由に意見を言うこともできませんし、雇用止めされた後は、次の公募が心配で、この制度について声を上げることもできません。私たちは労働者で、人間です。総務省、自治体は正規職員や他の労働者と、会計年度任用職員の間での差別をやめてください。正規雇用化を進めてください。

男性 40代 関東

●管理職に要望を述べればどんな仕打ちを受けるかわからないので、黙っているしかない状態です。／雇用形態は違っても同じ職場で働いている者として、正当な待遇と補償（日々の生活や将来に不安を抱えなくていいだけでいいのです）を確保してほしいと切実に思っています。

女性 40代 関東

●正規職員（特に上層部）は自分の立場を守るために保守的。慢性的なサービス残業も見えて見ぬふり。問題提起しても取り合ってくれず話を聞こうともしない。改善を求め意見する非正規職員は組織ぐるみで退職に追いやられる。理不尽なことがあっても相談できる窓口がない。

女性 40代 北海道・東北

非正規社員への差別、ハラスメントがある

●去年から上司からストーカー、別の職員からセクハラパワハラをされ、訴えても謎の聴取をされただけで終わりました。／嫌な思いをしたのはこちら側なのに、どうして正規職員はあんなにのうのうとデカイ顔で働いているのでしょうか。／そんなこともあり仕事を辞めざるを得ませんでした。人権だの、女性が輝ける職場だのと言ってますがハリボテすぎます。笑っちゃう。

女性 30代 北海道・東北

●利用者からは正規も非正規も関係ないので、意識しながら勤務しています。が、当の**正規職員は非正規職員に対して見下している**感を強く感じます。女性 50代 九州・沖縄

●**一年ごとの雇用で、人事評価が管理職の一方的なもので、パワハラに耐えないといけないのはおかしい。**残業の予算はあるのに許さない上司はどうなのか。意見をすれば職務命令違反は不当に感じます。

女性 30代 九州・沖縄

●**会計年度任用職員に人権はない。**人と思われていない。**ただの消耗品**だ。女性 30代 関東

この職を目指す人がいなくなる

●図書館の雇用条件が悪過ぎます。**ハッキリと行政サービスに支障**が出ています。このままではまずいと、一人一人業務を増やし、スキルを磨き、サービス残業をしてギリギリ運営しているのに、時給はずっと一千元です。事件を起こして社会に不満を訴える犯罪者を見て、気持ちが分かるようになったこともショックです。何も評価されずに頑張り続けて、自分はそこまで変わってしまいました。ストライキ権がないなら、全員で出勤しなければいいとすら職員同士で話すこともあります。正規の司書職員は一人だけなので、非正規がいなければ開館すら出来ないはずです。何をもちて非正規なのか答えてください。／会計年度になってから、他の会社では採用されないような人しか応募がありません。実際に採用してもトラブル続きで更新見合わせとなりました。**仕事の出来る人はこの条件で選ぶことはありません。やりたい仕事というだけで選ぶ人でも、生活出来なければ選びようがありません。**私も副業で何とか生活しています。女性 30代 九州・沖縄

●やりがいもあり、社会的にも大切な仕事だと感じているが、パート故の立場の弱さや待遇など、上からはだれでも代替の可能な仕事だと軽視されていると感じて虚しい。**一生取り組みたい仕事ではあるが、出産や子育てなどこれからの人生を考えると転職を考えざるを得ない。**／異動のある正職員には専門職の研修を企画できるスキルが未熟であり、コロナも相まって研修の機会が削減されている。新人が研鑽できる機会がなく、専門性が失われている危機感を感じる。女性 30代 北海道・東北

●スクールソーシャルワーカーをしています。相談が多く、夕方からの訪問も多いので、実質労働時間が遅くまでかかり長時間労働ですが、賃金は非課税世帯になる位のレベルです。国は各中学校区に1人配置と言いますが、1人でたくさんの地区の学校を担当せざるを得ず、とてもハードです。自治体が募集しても、低賃金のため応募者がなかなかいず、経験のない無資格の人を雇うしかなく、結果的に有資格者である私に相談やフォローが集中し、負担が重いです。**子どもたちを守りたいですが、専門性に対する正当な評価なく、ボランティアのような勤務続けるのには限界**があります。国も地方自治体も、**本気で子どもを守る気があるのなら、早急に改善すべき**と考えます。女性 50代 九州・沖縄

●私たちは、勤勉に働いていますが、勤勉手当はつかず夏休みも、常勤職員より短いです。全国的に消費生活相談員のなり手がなく、相談員が高齢になり退職すると後が見つかりません。仕事が忙しく、給料が安く、複雑で絶えず勉強しなければ相談対応できないような仕事です。**このような仕事をしたいと思う若者がいないことが現状です。仕事内容に見合った給料を出してください。**経

験がものを言う仕事です。**毎年契約更新で、最初の1ヶ月はお試し雇用などと言うこの制度に消費生活相談員はあいません。**女性 50代 関西

●給与は最低賃金で単年度ごとの労働契約という条件では身分が安定しないので他の仕事もできるようにスキル習得に動いてしまいます。しかも短時間労働なので生活のため副業は必須です。**これで公務員として十分な責任を果たせるかと問われれば答えることができません。**

男性 60代 北海道・東北

●仕事の量が増えても給与は15万円以下。／**コロナ禍で訪問系の仕事をしていますが、危険手当もなし**でした。／そして**6月の期末手当は減給**すると聞き、働いてる意味も無いし、環境が良くなることはないと思うので退職を考えてます。

女性 30代 関東

将来不安

●市役所で働いていると、行政がこれ程多くの非正規労働者を不安定な雇用、低賃金で搾取し、公共サービスを無理矢理成り立たせているというこの社会の脆弱性に日々暗い気分になります。職場からは人間らしい扱いをされず、市民からはツツイ言葉を言われ続け、精神が病むのも無理はないと思います。

女性 30代 関東

●無力感。立場が弱く、発言力もない。来年度も収入を得て命をつなげるのか、不安でならない。／職務内容と勤務条件がはなから合わないの、残業せざるを得ないのに、認められない。／週5日。雇用条件は、6時間勤務。ただ働き入れて、毎日8～11時間職場にいても、生活できる収入も保証もない。／**職種が専門的なのに、理解なく、ボイ捨てさ**

れる。／正規職員は、仕事ができなくても好きに休んでも、収入は確保されている。／病院にもギリギリまで行けず、楽しみに使う金銭もない。／生き延びるためにダブルワークをし、体を壊したら生活保護。／そうになったら、税金が使われるのに。／誇りを持ち、胸を張って「子ども達に勧められる仕事」と、言わせてほしい。 女性 50代 関東

●明日が不安にならない賃金をもらいたい。奨学金の返済もあり、明るい人生設計を立てられる見通しもない。 女性 20代 九州・沖縄

その他 今後への希望

●非正規公務員では生活が成り立たず、生きていけません。正規雇用への転換も含め、働き方の選択肢を増やして欲しい。職場では正職員に比べ非正規公務員が多いのに非正規というためにハード面などの格差があり不便を感じながら働き、けれど仕

事量と責任は重い。専門性や資格があっても使うところだけ使われて決定権はありません。安く使われる下請けのような気持ちになります。情熱も知識もある人たちが現実に落胆して辞めていくのを見ました。これではサービスを受ける側の人たちのためにもなりません。非正規公務員の待遇がこのままでは未来はありません。 女性 30代 関東

●好きで選んだ仕事なのだから賃金に文句を言うな、嫌なら転職しろというような旨のことを、事情を深く知らない外野に言われるが、それに従うならばやりがい搾取を肯定した社会でやりがい搾取に甘んじる人間が公共サービスを支えることになる。正規並の賃金を、とは言わないが、せめて自分一人を余裕を持って生かせる賃金は必要。それでも家庭をもつことは難しい。非正規は、割合的に現在の公共サービスに不可欠でありながら、次世代を残すことができない存在。同一労働同一賃金の

はずであるのに、会計年度任用制度が始まり15分だけフルタイムより勤務時間を減らされ「同一労働ではない」というのは詭弁だと思う。また人体に差異はないのに、療休産休育休において非正規には明らかにハンデがある。 女性 30代 中部

●教育に予算をつけてください。国の宝を預かって未来の納税者を育てているんです。 女性 40代 関東

●公的機関で大切な仕事を担っている多くの人が、正規職員ではなく非正規の職員として不安定な安い賃金で働いています。私は、役所の中で非常に重要な相談の仕事についていますが、会計年度任用職員です。少しでも就業時間が短く、賃金は安く今年度限りの就労です。このような不安定雇用を支えられている仕事の現場は、異常であり、雇う側の都合だけが優先されて、働く一人ひとりの人権は守られていないと感じます。 女性 60代 関西

調査回答者のみなさま ご協力者のみなさま

調査にご回答・ご協力いただいた皆様に、心より感謝申し上げます。集まった全国の多くの声をもとに、状況改善に向けた働きかけを行っていきたく思います。今後ともつながっていきましょう。

はむねっとでは、当事者を中心としたMLなども運営しています。よろしければ是非ご参加ください。



はむねっと HP

カンパ受付中

私たちの暮らしに身近なところに、公務非正規女性が働いています。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。



Non Regular
Worker/Women
United



発行元：公務非正規女性全国ネットワーク
(はむねっと)

2022年7月

<http://nrwwu.com/>

hiseiki.koumu@gmail.com

<https://www.facebook.com/nrwwu>

https://twitter.com/hamu_net

© 公務非正規女性全国ネットワーク (はむねっと)