

11.9 はむねっと緊急院内対話集会

「会計年度任用職員制度」開始3年目。目前に迫る雇止め／公募。
それじゃない！いま、必要な公共の担い手を支える制度のあり方を考えよう！

□日時 2022年11月9日(水)17:30~19:00(17時開場)

□場所 衆議院第一議員会館大会議室&オンライン

ユーチューブライブ(アーカイブ配信あり) →



□プログラム

第1部 会計年度任用職員制度のなぜを考える

- ・はむねっと調査から見える課題
- ・賛同者が7万人を超えた図書館司書の待遇改善に向けた署名活動から
- ・市民からのさまざまな相談を担う相談員たちの思い
- ・先行する国の期間業務職員問題。ハローワークの現場から
- ・「会計年度任用(地方自治体)」としての障害者雇用問題 ほか

第2部 公共の担い手を支える制度を考える

出席省庁、国会議員、参加団体、参加者との対話を予定

必要な制度や財源を探る

はむねっと2022年調査→



賛同メッセージ→



主催:公務非正規女性全国ネットワーク(はむねっと)

連絡先:hiseiki.koumu@gmail.com

協力団体:なくそう！官製ワーキングプア東京集会実行委員会

NPO 法人官製ワーキングプア研究会

資料

- ・ 内閣府男女局からの回答
- ・ アサさん署名手交とアンケート調査
- ・ 当事者メッセージ_ひきこもり支援
- ・ 官製ワーキングプア研究会 会計年度声明
- ・ DPI 日本会議「会計年度任用（地方自治体）としての障害者雇用問題

賛同団体(11/8 現在):女性差別撤廃条約実現アクション(OPCEDAW アクション)、働く女性の全国センター(ACW2)、図書館問題研究会、ユニオンらくだ・非常勤嘱託職員部会、NPO 法人働き方 ASU-NET、「なくそう!官製ワーキングプア」大阪集会実行委員会、i(アイ)女性会議、学校図書館問題研究会、北京 JAC(世界女性会議ロビイングネットワーク)、反貧困ネット北海道、ジェンダー平等をすすめる教育全国ネットワーク、学校図書館を考える全国連絡会、社会教育推進全国協議会、学校事務職員労働組合神奈川(がくろう神奈川)、ワーキング・ウィメンズ・ネットワーク(WWN)、図書館友の会全国連絡会、世界女性会議岡山連絡会、非正規労働者の権利実現全国会議、全国学校事務労働組合連絡会議(全学労連)、全統一千葉市非常勤職員組合、朝霞学校ユニオン、レイバーナウ、全労協女性委員会、attac 公共サービス研究会、NPO 法人エンパワメント福岡、東京・生活者ネットワーク、東京の図書館をもっとよくなる会、女性グループ翼(ウィング)、まんなかタイムス、連帯労働者組合・杉並、認定 NPO 法人 DPI (障害者インターナショナル)日本会議、女性ユニオンぷらす、東京労働安全衛生センター、連帯労働者組合板橋区パート、女性ユニオン東京、下町ユニオン(東京東部地域ユニオン協議会)、働く女性の人権センターいこる

個人賛同:太田剛(図書館と地域をむすぶ協議会 代表/慶應義塾大学講師)、さとうしゅういち(広島瀬戸内新聞社主・介護福祉士・元広島県庁職員)、鶴丸周一郎(名古屋ふれあいユニオン)、松波めぐみ(非常勤講師、登録ヘルパー)、ペンネーム ひまわりと青い空(保育士、会計年度任用職員)、後藤陽司(フリーランスユニオン、ワーカーズコープ東海事業本)、川西玲子(NPO 法人働き方 ASU-NET)、内藤 進夫(すすむ/あばけん神戸相談員)、藤井伸生(京都華頂大学名誉教授)、竹信 三恵子(ジャーナリスト・和光大学名誉教授)、川村雅則(北海学園大学教授)、江川 あや(旭川市議会議員)、時實達枝(社会生活コンサルタント)、中原純子(全労協女性委員会)、岡田健一郎(高知大学教員)、池沢昇(東京の図書館をもっとよくなる会・事務局長)、木下忠親(連帯労働者組合・杉並)、京極紀子(神奈川県共闘・女性相談)、屋嘉比ふみ子(パイ・エクイティ・コンサルティング・オフィス(PECO))、米田佐代子(女性史研究者)、伊藤みどり(ホームヘルパー国賠訴訟原告)、匿名希望8名

回 答 様 式

主催	公務非正規女性全国ネットワーク（はむねっと）	省庁名	内閣府男女局
----	------------------------	-----	--------

要 望 旨	<p>現実に、公務においては、民間以上に、雇用身分による賃金格差が大きく、それが、間接的に、男女賃金格差となって表れていることが指摘されてきました。こうした現状を是正していくために、何ができるでしょうか。賃金格差開示を、雇用身分を含む、男女の賃金格差是正につなげていくために、何が必要だとお考えですか。</p>
-------	---

<p>【回答】</p> <p>公務部門における職員の給与の男女の差異の公表については、女性版骨太の方針 2022（令和4年6月3日 すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）に記載のとおり、国・地方公共団体についても、民間と同様に、女性活躍推進法に基づく公表を行うこととしており、具体的な公表の方法等については、現在、関係省庁と連携しつつ、検討を進めているところ。</p>
--

要 望 旨	<p>女性の経済的自立が問題となっていますが、年収 200 万円以下（はむねっと調査で、公務非正規の約半数が 200 万円以下、主たる生計維持者に限定しても、4 割が年収 200 万円以下）という状況で、女性の経済的自立は果たせるとお考えですか。</p>
-------	---

<p>【回答】</p> <p>1. 女性の割合が高い非常勤職員について、勤務の内容に応じた処遇が確保されるよう、内閣府としては、「第5次男女共同参画基本計画」を所管している立場から、総務省と連携して、制度の適切な運用に努めていく。</p> <p>2. また、女性が男性と比較して非正規雇用割合が高いといった問題については、例えば女性の収入は家計の補助といった固定的な性別役割分担意識などが背景にあると認識しており、これを前提にすることなく、女性の経済的自立に取り組んでいく必要があると考えている。</p>

70,598筆の署名を集めた非正規図書館司書（滝本アサさん）の問題提起と行動

◆「図書館の未来のため」の署名開始

「私は最低賃金+40円・手取り9万8千円で働く非正規図書館員です。図書館の今を知り、未来のために署名をいただけませんか？」と題した署名を、会計年度任用職員の滝本アサ（仮名）さんが始めました。署名サイト Change.org を使って8月7日から始め、9月下旬には5万人を超えました。「公共の場こそ同一労働同一賃金を実現するべきではないでしょうか？国がこの制度を良しとしてはいけないと思います。何よりもそんな安い仕事はしていないと声を大にして言いたい」「結局は人件費を抑制し、職員を減らすための制度。経年で積み上げたスキルと専門性なんて、どうでもいいってことです。バカにしてる！」「似たような境遇で、これで家族養ってます。毎月赤字です。」という当事者からの声や「司書を目指そうとしたが、給与面や採用試験の少なさを理由に諦めた」「図書館はライフライン」など沢山のコメントが寄せられました。

◆7万筆の署名と要望書提出

11月7日、笠浩史衆議院議員（立憲民主党）の紹介をいただき、70,598筆の署名を添え、総務省と文部科学省に要望書を提出しました。総務省、文部科学省からの回答と質疑の概要は、次のページに掲載しました。

文部科学大臣

永岡 桂子 殿

滝本アサ（中部地方在住）

公務非正規女性全国ネットワーク（はむねっと）

図書館員の待遇に関する調査実施のお願い

紅葉の候、ますますご健勝の段、何よりと存じます。私たちは図書館員の待遇改善を目指して活動を行っています。最低賃金と変わらない待遇で勤務しているような図書館員の待遇をこのままにして図書館の持続可能性はないと考えるからです。

（中略）

全国の図書館は、我が国の活字文化を支える上でも、市民の教養を深める上でも重要な役割を担っています。現場の図書館員から悲痛な声が届いている現状を踏まえ、各自治体において図書館員がどのような雇用形態や待遇で勤務しているのか実態を明らかにしてください。

要望項目 1-1 学校司書および大学図書館員の雇用形態について調査を実施してください

学校司書および大学図書館員の雇用形態については実態が把握されていません。学校司書および大学図書館員の雇用形態についても調査を実施してください。特に、学校司書は2~4校兼務という実態があります。

要望項目 1-2 公共図書館の非正規図書館員の賃金・待遇について調査を実施してください

公共図書館について図書館員の正規・非正規率の推移が把握されていますが、賃金や待遇についても調査を実施してください。

総務大臣

寺田 稔 殿

滝本アサ（中部地方在住）

公務非正規女性全国ネットワーク（はむねっと）

図書館員の待遇改善に関する要望書

（中略）

全国の図書館は、我が国の活字文化を支える上でも、市民の教養を深める上でも重要な役割を担っています。現場の図書館員から悲痛な声が届いている現状を踏まえ、待遇改善につながるよう下記を要望します。

要望項目 1-1 雇用年限の撤廃 安心して働き続けられる制度にするため、会計年度任用職員制度を早急に見直してください。図書館員は「相当の期間任用される職員を就けるべき業務であり、フルタイム勤務とすべき標準的な業務の量がある業務」です。当面、任用期限の上限を撤廃してください。

要望項目 1-2 会計年度任用職員の待遇改善 一人で自立して生活するために必要な賃金を支給してください。賃金を大幅に引上げ、一時金（期末・勤勉手当相当額）、諸手当を改善してください。休暇制度（有給の病欠休暇）など処遇を改善してください。全国の自治体が支給等に要する経費の財源を、地方交付税として十分に措置してください。

◆要望書の回答と質疑

総務省回答：再度の任用は、任期ごとに客観的な評価を経ることになっているが、再度の任用を否定するものではない。給与については均衡、地域の実情を踏まえて適切に決めるよう助言をしている。

文部科学省回答：7万署名という数、アンケートの声を含め思いを受け止めたい。勤務形態については、社会教育調査や学術情報基盤実態調査で調査している。1月24日、第6次「学校図書館図書整備等5か年計画」を発表し、学校司書について継続的かつ安定的な配置に配慮していただきたいと通知。財政措置については使途を特定しない一般財源として措置されていることから、各自治体が適切な予算措置をとるよう求めている。また、複数校勤務については承知しているが、実態が分からない。どのような調査を行えばよいか検討する。

追加質問：自治体毎に条件が異なるので、きめ細かい調査をお願いしたい。その結果をもって、各自治体の市民や議員に働きかけていきたい。

追加質問：28年間図書館に勤めているのに、昇給も退職金もない。会計年度任用職員制度は良くない。全員が雀の涙の期末手当より雇用の安定を求めている。電車の中で、就活中の学生の「4大出て、手取り15～16万の非正規しかない」「司書は（選択肢に）ないわ」という会話を聞いた。私のことだと思った。

笠議員：自治体が適切に予算配分していない例がある。地方議会にも働きかけが必要だ。この署名から大きな運動になっている。きめ細かい制度設計を行い、複数校勤務の実態が分かる調査が必要だ。

人口減少時代に支えてくれる世代が食べていけなくなるようではおかしい。各省庁も頑張っって検討してほしい。アサさんにもよろしく伝えて。学校図書館議連も活動を強化していく。

図書館員を対象とするアンケート調査（一次集計結果）

調査の趣旨・目的：待遇改善を求める署名をはじめたところ、当事者からの賛同と、同じような待遇だと言う声がたくさん寄せられた。署名提出時に、より多くの図書館員の待遇や思いを届けたいとアンケートを行った。

実施主体：滝本アサ、 調査分析：公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

調査期間：2022年10月4日（火）～10月31日（月）

対象：図書館で働いている（もしくは働いていた）方

館種（公共・学校・大学・企業・その他）、雇用形態（正規・会計年度・派遣・委託・指定管理・その他）、資格の有無を問わず広く集めた。

回答数：793件（一次集計のため精査が不十分ではあるが、無効回答はないと思われる）

◆調査の特徴

・滝本アサの署名が5万人を超えた時期に、1カ月弱の期間で図書館員793人の回答を集めている。はむねっとが、2022年に行った調査（図書館員を含む広範な職種）の回答は715件であったことと比較しても、短期間に多くの当事者の声を集めたと言える。

・40代までの回答が66.5%を占めている。（はむねっと調査40.4%）

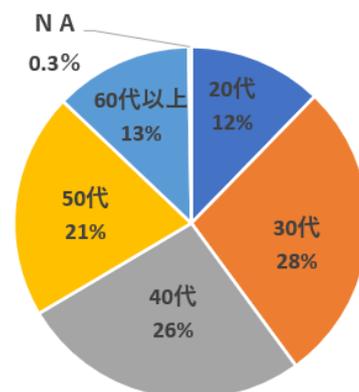
・若い層の回答が多かったためか、月収額の低さが際立っている。

・雇用不安を86%が訴え、賃金の低さから既に辞めたとの回答が37%にも上る。まさに、未来の図書館のための待遇改善は待ったなしのところに来ている。

◆調査結果

年代

年代別	人数
20代	97
30代	220
40代	210
50代	164
60代以上	100
NA	2
合計	793



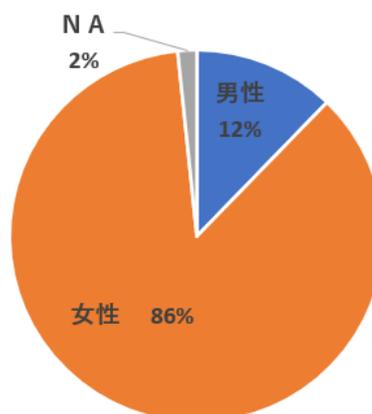
30代までが40%を占め、若い世代の回答比率が高い。（2022 はむねっと調査 16%）

性別

男性の比率が 12.2%と、高い。

(2022 はむねっと調査 4%)

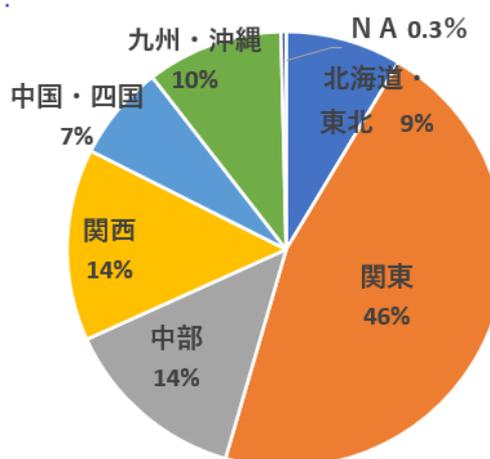
性別	人数
男性	97
女性	683
N A	13
合計	793



地域別

46 都道府県から回答があった。

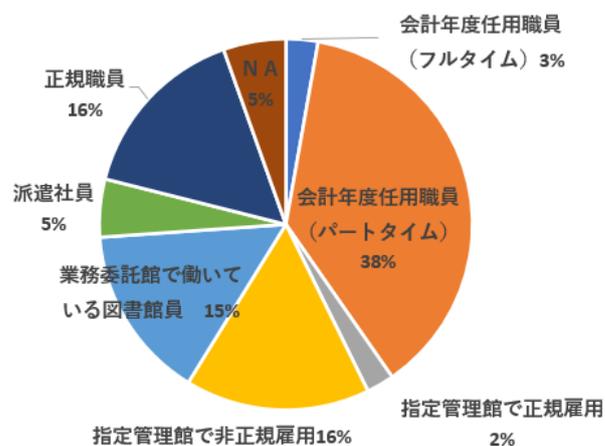
地域別	人数
北海道・東北	68
関東	364
中部	109
関西	113
中国・四国	56
九州・沖縄	80
N A	3
合計	793



雇用形態

雇用形態	人数
会計年度任用職員 (フルタイム)	22
会計年度任用職員 (パートタイム)	298
指定管理館で正規雇用	19
指定管理館で非正規雇用	127
業務委託館で働いている図書館員	120
派遣社員	40
正規職員	124
N A	43
合計	793

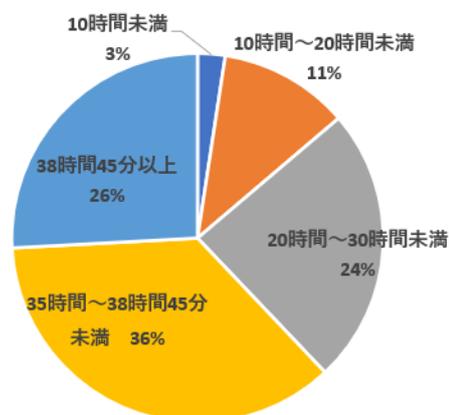
会計年度任用職員 40.3%、民間雇用（指定管理館、業務委託館、派遣で働いている）38.6%、正規職員 15.6%の回答があり、非正規と正規の待遇差は二次調査で明らかにしたい。



週当たりの勤務時間数

フルタイム 25.9%、パートタイム 74.1%。
フルタイムとそれほど変わらない勤務時間数が36%も存在する。

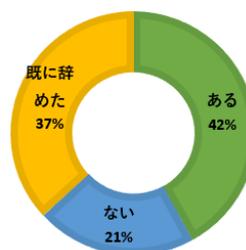
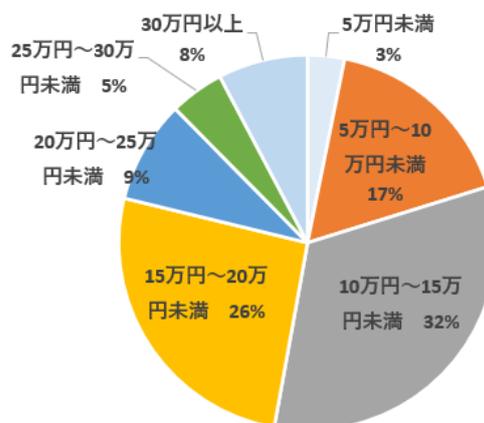
週当たりの勤務時間数	人数
10 時間未満	19
10 時間～20 時間未満	90
20 時間～30 時間未満	192
35 時間～38 時間 45 分未満	287
38 時間 45 分以上	205
合計	793



平均月収

15 万円未満が 52.8%、20 万円未満を入れると 78.8%に達する。

月収	人数
5 万円未満	25
5 万円～10 万円未満	135
10 万円～15 万円未満	259
15 万円～20 万円未満	206
20 万円～25 万円未満	70
25 万円～30 万円未満	37
30 万円以上	61
合計	793



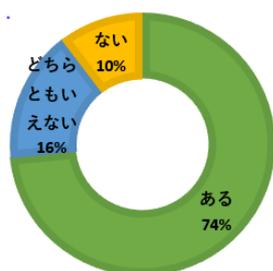
辞めようと思ったこと

ある	333
ない	168
既に辞めた	292

辞めようと思った、既に辞めた、79%

職場での待遇に不満があるか

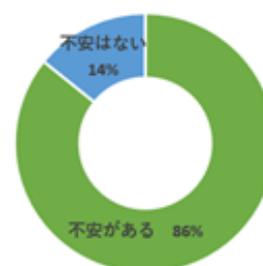
ある	582
どちらともいえない	129
ない	82



待遇不満は、74%

雇用不安(会計年度任用職員のみ)不安86%

不安がある	266
不安はない	44
合計	310



◆図書館員の声

雇用不安

- ・いつ切り捨てられるか分からない立場
- ・3年契約が終わるとまた試験を受け、もちろん受かるとは限らない。使い捨て。
- ・シングルマザーなので、次年度雇ってもらえるか不安が常にあるし、そもそも給料が安すぎる。この仕事が自分にとっては天職だと思うので、一生懸命働いているが、子どもたちを大学にやるのにどうしたらいいかわからない。
- ・雇用不安定で不安定なのは、図書館員だけではない。学校で働いているが、事務員も補助員も用務員も全ての非正規だと思う。

不利益変更

- ・会計年度移行時に、一方的に一度解雇という形でフルタイムからパートタイムに雇用形態が変えられた。
- ・会計年度任用職員になった時に時給を200円ほど減らされたが、任用の切り替えで再応募・面接だったので「それで応募したんだから納得されているはず」と。
- ・フルタイムでの勤務にならないよう、勤務時間が15分削られて、残業が常態化しており、実質的な勤務時間はもっと長くなっています。しかも残業代は出ません。
- ・雇用保険を払わなくていいようにと今年度から全員日数を減らされた

低賃金

- ・司書になりたくて頑張って資格をとったのにこんなに低いとは…。でも司書の仕事は大好きで、好きな仕事につけてるからこそとてもモヤモヤします。賃金が低く一人

暮らしもできないし貯金なんてもってのほか。司書は誇れる仕事だと思っています。だからこそ待遇が変わってほしいです。

- ・勤務時間が正規職員より年間500時間くらい少ないにも関わらず振られる仕事の量が同じで、責任も同じ。退職金が出ないギリギリのラインで働かされている。給与階級が正規職員の最低ラインに合わせられ、いくら勉強して努力しても給与が増えない。
- ・手取りにすると13万程度、生活が苦しい。

待遇格差

- ・正規職員は祝日の振り替えをとれるのに、非常勤は月20日勤務、5月などは非常勤の方が出勤日数が多かった。賞与は0。交通費は自腹。ガソリン代なし。駐車場代も天引き
- ・1日6時間×週5日で働いています。勤務時間内に全て業務をこなすのは難しいですが、残業はほとんど認めてもらえません。社会保険と厚生年金はありますが、手取りは15万に満たず、経済的自立はできません。50代目前の今も親と同居して、何とか生活しています。ボーナスが支給されるようになりましたが、額は本当にささやかです。その他、産休・病休などの日数など、数え上げたらキリがありません……。
- ・正職員と同等の仕事をしていても給与は半分以下。当初昇給ありと謳われていたが1円も上がっていない。雇用上限は3年で、また一から選考を受けなければならない。会計年度任用職員の制度上仕方ないとわかってはいても納得はできない。
- ・正規職員と同じ業務をし、正規職員のフォローの業務まで任されているのに、圧倒的な賃金格差がある。残業代は出ない。
- ・場合によっては非正規職員の方が専門知

識を必要とする仕事をしているので、納得がいかない部分があります。

- ・1年更新の身なのに産休が存在し、復帰して働く人がいる代わりに辞めないといけない人がいて、意味がわからない。

- ・司書が専門職として認められず事務職補助として採用されている、人手が足りていない、十分な引き継ぎや研修もなく新しく難度の高い業務を担当している、正規職員が新人を指導しない

- ・賃金が初任給以下で固定され休暇も差別的。正規や無期への道もない。平等取扱いではなく不平等取扱い。成績主義ではなく封建主義。

- ・ほぼフルタイム勤務と同様の職務内容だが、専門職に対しての無理解と賃金の低さ。

- ・月によって変動する手取り額は生活できるレベルを切っていると感じる。赤字の月は貯金で補填しているが、その貯金も減る一方で心もとない。知識、サービスの継承が必要な大学図書館の仕事の大半が有期雇用の非正規職員で賄われ、なぜこんなに低待遇なのか、疑問に思うことが多い。

- ・大学を卒業して、すぐにこの仕事に就いた時は、賃金の低さより憧れの仕事に就いた誇らしさがありましたが、病気で退職する事になり考えが甘かった、と思いました。

勤務時間数が足りない

- ・1週30時間を超えてはいけないので、基本的に超勤は発生しないことになっているが、現実には最低でもほぼ毎日1時間程度は、いわゆるサービス残業であり、2時間を超える日も多々ある。時間内で帰るのは無理。

- ・正職員と同等の業務またはそれ以上の業務内容のため、業務時間内に終わらせるの

が大変だった。残業や休日出勤(時間外手当はなし)、持ち帰りは暗黙の了解。

- ・すべき仕事量に対して、勤務時間数が圧倒的に少ない。資格に対するリスペクトがない。

学校司書、悲惨な待遇

- ・3校を掛け持ちしている、仕事は3倍だが、シングルでの生活はとても厳しい。

- ・生徒が夏休みなどの長期休業期間は、休みになるので、月給が5万に満たない。

- ・行政系での雇用で、教員免許はないのに生徒指導が関わってくる(制服チェック、髪色チェック、遅刻指導など)。

- ・一人で3校担当しているが時間が足りない。選書リスト作成など自宅作業が多い。

- ・学校図書館には、学校司書が一人だけ。それなのに一校につき週一回の勤務では、サービス残業せざるを得ない。

- ・給与が低い(時給920円)、年間の勤務校が8校と多く、各学校に手を入れられない。

1日4時間勤務、長期休みは勤務できず、雇用が不安定

- ・3校兼務で各校週1で4時間しか働けない。要資格なのに時給1050円。残業代や研修もなし。

- ・兼務なので、授業支援ができない!もっと時間を増やしてほしい。

- ・専門職であるにも関わらず、研修がない。夏に雇用がなく、保険証などの切り替えが必要である。勤務のない期間の収入がないため、生活賃金を得られない。この仕事はフルタイムでない。

- ・複数校勤務なので、せめて一校専任で勤務したいです。また、勤務時間も短く、長期休みは勤務日ではないので蔵書点検など管

理上必要な業務ができない状態です。

・5年目になります。1日6時間勤務、職員会議等には出席できず、中途半端な身分です。専門職だという認識を持たれないことがあります。

・学校が長期休みの際は勤務がなく、給与も日給制のため激減すること。5年働いて時給換算で100円しか賃金が上がらなかったこと。

やりがい搾取

・正規職員の司書が一人しかいないため、知識と経験が必要で連続性のある司書業務から行事の企画、進行、発注等ほとんどの図書館業務をフルタイムの会計年度任用職員が担っています。十年目で時給1040円の頭打ちです。一年更新なのに来年度以降の事業についても当然のように企画立案を任せられます。やり甲斐はあっても人権はないと感じます。会計年度の制度以降、簡単にクビにされた人を立て続けに見たので、待遇について何か発言する時には覚悟をせずにはられません。

・専門職なのに、最低賃金。やりがい搾取。正規職員からは下に見られ、とても理不尽。
・正規職員と仕事量がほとんど変わらないが、補償や人権の低さ。トラブルや危険なことがあったときでも、それに対応できる権利がないこと。

持続可能な職に

・生活するのに精一杯の給与で、貯蓄や私生活の充実に回すようなお金がない。司書職でありながら本を買うお金がない。年度ごとの雇用更新かつ雇用期間の上限が5年で、いつ職を失うかわからない。長く勤めた

としても退職金がない。能力や実績がある人でも昇給等が全くない。会計年度任用職員は司書資格が必須であるにも関わらず、資格のない正規雇用の方が待遇がよい。正規雇用は異動が前提となる場合がほとんどで、「図書館で長く働きたい」という希望を叶えるのが困難である。これらの理由から、社会科見学にきた子どもたちから「どうしたら図書館で働けるか」と聞かれても胸を張って答えることができず悲しい

・フルタイムよりも少しだけ勤務時間の短いパートタイムとしての雇用であること。昇給なし・退職金なしの為、将来を見据えて正規雇用を目指さざるを得ないこと。

・賃金の少なさのため、若手の司書のなり手が少ない現状。

・1年更新の非正規でしか雇用されず、ボーナスや退職金もなく、複数の図書館を掛け持ちしても経済的に不安定な生活しかできない。

・よくも悪くもすべて会計年度任用職員に丸投げ状態で、給与以上の仕事を任されているように思うこともある。また現場の司書は専門職ということを職員が理解しておらず、そもそも図書館の存在意義や理念についての知識もないし学ぶ気もない

・憧れて就いた職業ではあるけれど、賃金が安すぎるのが不満。専門職としてもっと評価すべきだと思う。社会情勢が厳しくなっていることや実生活の苦しさから、今後も続けていけるか不安。会計年度任用職員の導入以降、自治体によっては毎年のように司書の募集を行っている。現役で働く司書がいるにも関わらず募集をする事はおかしいと思う。働く意欲の低下に繋がるので、改善すべきだと思う。

当事者メッセージ

私は、地方自治体の「ひきこもり地域支援センター」で、相談支援や事業運営などを行う「支援コーディネーター」をしています。

職場であるセンターが設置され12年目になり、毎年2名～3名のコーディネーターがいましたが、全て非正規職員です。更新を希望すれば働くことができたのですが、多くの方が3年以内で辞めていたようです。コーディネーターが定着しない理由として考えられるのは、業務内容や業務量に見合わない待遇の低さです。現在は、会計年度任用職員という扱いとなり、1年任期の更新制で上限5年までです。週4日勤務で、一日の労働時間は、正規職員より30分短いだけです。賃金は日給計算なので、祝日が多い5月分の手取りは10万2千円でした。ちなみに、昨年度の年収は約2百10万円です。行政の一端を担っている責任や重圧は非正規であっても同じなのに、あまりにも低賃金です。

近年、「伴走型支援」という言葉が広がっています。ひきこもり支援では、原因や現状、期間、悩みも人それぞれで、対応も異なります。また、生活困窮、DV、暴力、病気や障害など様々な問題が絡み合っているケースもあり、長期的な支援が必要です。しかし、1年任期の非正規職員では、長期にわたり相談者を伴走することが出来ません。そもそも相談者との信頼関係の構築には時間がかかるものです。加えて、正規職員には定期的な人事異動があり、また、非正規も不安定な現場では、支援経験やスキル、知識が蓄積されにくいことも問題です。公務員の数が減らされ正規職員も大変なことは理解しますが、自治体側の都合で非正規がその業務を担うのであれば正当な待遇が保証されるべきです。安上がりに公務を済ませることは、支援の質が向上せず、サービスを受ける住民にしわ寄せがきます。また、相談業務を非正規が担うことは、正規職員が相談者の声を直接聞く機会が少ないということです。そうした正規職員が考える政策が、果たしてその声をくみ取り、反映できるのかも疑問です。

また、ひきこもり支援の現場でも実績・評価を求められることがあります。例えば、相談したことで、「ひきこもり」が改善・回復したのか、また、就労やボランティアなどの社会参加に結びついたケースや数です。ひきこもりのゴールは、決して、就労でも社会参加でもありません。しかし、支援者側がそれを求められ、また、支援者自身の評価であるような勘違いをし、数字を上げることに注力してしまう恐れがあります。人間的・精神的に余裕がない現場では、解決が困難な相談を避け、より支援が必要なケースがこぼれ落ちていくのでは、と危惧します。

私が仕事で憤りを感じるのは、正規・非正規の違いから来る構造的な問題、全てです。その一つに、働き始めて3年目になりますが、労働組合に誘われたことがありません。職場の会議や労働組合へ「処遇などの意見を聞いてもらえる場がない」「会計年度や非正規の人の声を反映させる機会を作って欲しい」と訴えたこともありました。しかし、変化はなく、より良い支援や職場のために声を上げて、受け止めてもらったという感触がないのです。私は、ひきこもりの相談に来た方に対して「何でも言って下さいね。一緒に考えていきましょう。何か力になれることがあれば、お手伝いしますよ。」と声を掛けることがあります。しかし、そう言いながら、自身では声を上げることに絶望しています。

今回、名前を出して発言しようかと迷いましたが、私が現在も相談対応しているため、控えました。もし相談者がこの状況を知ってしまったら、私に対して今後も安心して気持ちを話し、相談を託してくれるだろうか、という思いからです。

私は、日々、相談者から話を聞き、支援者として大切なことを教えてもらっています。少しでも「相談して良かった」と思ってもらえるよう懸命に仕事をしてきましたが、正直、「やりがい」や責任感だけで仕事を続けることに限界を感じています。「自分自身が尊厳と誇りを持って仕事をすること」を抜きにしては、他者に対して支援をすることは難しいと思うからです。

ご清聴ありがとうございました。

2020年10月24日

総務大臣 寺田 稔 様

NPO 法人 官製ワーキングプア研究会
〒160-0008 東京都新宿区四谷三栄町 14-7 芝本マンション 403
090-2302-4908

会計年度任用職員に対する「3年目公募」の中止を通知してください

2020年4月から導入された会計年度任用職員制度が、2023年3月で丸3年を迎えます。

総務省事務処理マニュアルには「再度の任用を行うことができるのは原則2回まで」とする国の例が示されていますが、これにならい、全国の多くの自治体で、2022年末から年度末の翌年3月にかけて、3年目を迎えた現職職員を数十万人の規模で一律に”雇止め”し、新たな公募を行なう「3年目公募」への不安が高まっています。一方、同じマニュアルでは、3年目の公募を行うことは法律上必須ではないことも明記されています。

私たちは、こうした状況において、次の4点を求めます。

- ① 「公募は法律上必須ではない」とするマニュアルの趣旨を各自治体に徹底すること
- ② 「3年目公募」を中止させ、再任用を推奨すること
- ③ 多くの自治体で実施されてきた登録制（各職務に対する希望者を日常的にリストアップしておき欠員が出た場合はその登録者リストから選考する仕組み）を推奨すること
- ④ 会計年度任用職員の職務には長期雇用や熟練が必要なものが多数存在することなどに鑑み、職務の実態に合った定めのない短時間公務員制度を早期に導入すること

理由は以下の通りです。

まず、「3年目公募」は大量の雇止めを伴う「雇止め公募」とも言えるもので、かつてないほどの規模で多数の職員から生活の糧を奪い、深刻な生活不安と社会不安を引き起こすことが懸念されます。そもそも労働法で安易な解雇が規制されているのは、無差別解雇による貧困の蔓延や社会の混乱を防ぐためです。公務員は「雇用」ではなく「任用」とされていますが、「任用」であっても、年限のみを理由に一律の雇止めを行う「3年目公募」は同様の弊害をもたらします。

また、マニュアルで例示されているように、国の期間業務職員に対しては、先行して「3年目公募」が行われていますが、先行職場については、「期間業務職員の公募にかかる全労働の見解」(2018年10月、全労働省労働組合)や報道(<https://synodos.jp/opinion/society/16439/>)、

当研究会への現場の職員からの相談などを通じ、雇止めによる失職への不安によってメンタルヘル스에支障をきたすことも指摘されています。いずれも、働き手に対する著しい人権侵害という点で大きな問題です。

さらに、これらの「3年目公募」の先行例をめぐる指摘や証言からは、不必要な一斉公募が行政サービスの低下を招き、住民生活を著しく損なうことも明らかにされています。

具体的には、異動が激しい正規職員と、3年ごとの入れ替えによる不慣れな初任の期間業務職員による市民対応によってミスが頻発しています。定期的にやってくる一斉雇止めと新規公募へ向け、だれが再任用されるかをめぐる疑心暗鬼が職員間に起き、職場の協力関係が損なわれ、円滑なサービスが妨げられることも日常化しています。また、公募を行っても結局、業務への習熟という意味から経験のある職員を再任用することが多く、「公募は出来レースではないのか」という住民の不信感を招く事態さえ起きています。

地方自治体では、将来の労働力不足が予見されるなか、人材の確保は急務となっています。そのようななかで「3年目公募」を行えば、上記のような働き方への失望感から求人は一段と困難になることが予想されます。

会計年度任用職員の人権を確保し、良質な住民サービスの安定的供給を図り、自治体への信頼を損なわないために、上記の4点を、重ねて強く求めます。

「会計年度任用（地方自治体）」としての障害者雇用問題

認定 NPO 法人 DPI 日本会議 雇用・労働・所得保障部会

1. 会計年度任用職員とは

- ・2020年4月に施行された地方公務員法の改正により、これまでの地方自治体で働く臨時的任用職員や一部の非常勤の特別職員は、「会計年度任用職員」として任用される。
- ・会計年度任用職員は、これまでの臨時的任用職員や非常勤の特別職員と比べて、休暇、福利厚生、手当等の拡充がされた一方、一般職の地方公務員として地方公務員法が適用されることから、条件付採用や人事評価、懲戒処分、分限処分、その他地方公務員法に定める服務規律（守秘義務や職務に専念する義務等）が適用となる。
- ・採用されると、1年度（4月1日から翌年3月31日）の間で必要とされる期間を任期として勤務することとなる。なお、任期は手続きなく自動的に継続されるものではないことから不安定な雇用形態といえる。
- ・国については、「期間業務任用」として同様の制度がある。

2. 会計年度任用制度と障害者雇用

- ・不安定雇用である会計年度任用が、障害者雇用にも広がってきている。
- ・会計年度任用雇用であっても法定雇用率には算定される。

3. 問題点

- ・法の目的である「障害者の職業の安定を図る」ものではない。
- ・公務部門は、民間部門に対して障害者雇用を垂範しなければならない立場を認識していない。
- ・公務部門における障害者雇用は、基本的に正規雇用とし、障害に応じて必要な合理的配慮を確保する姿勢でない。
- ・障害者雇用水増し問題に対する反省がない。