



はむねっと 2023 年アンケート調査結果報告

2023 年 7 月
公務非正規女性全国ネットワーク

■調査概要

調査タイトル：はむねっとアンケート 2023
～会計年度任用職員制度 3 年目に
何が起きたのか！

目的：会計年度任用職員制度開始 3 年目の年度末に
全国の地方自治体で働く会計年度任用職員が
どのようなことを経験したのかを明らかにす
るための調査

実施主体：公務非正規女性全国ネットワーク
(はむねっと)

期間：2023 年 5 月 14 日 (日) ～ 6 月 18 日 (日)

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

対象者：地方自治体の会計年度任用職員
(現職の方。2020 年 3 月以降に雇止めと
なった、もしくは自ら辞めた方。)

※性別は問わず、広く回答を求めた

有効回答：514 件 (回答数 523 件)

■調査の特徴

- 2021 年、2022 年に続けて行ったインターネット調査
- はむねっとの運営する ML (メーリングリスト)、SNS (ツイッター、フェイスブック) や、他の ML での呼びかけで回答者を集めた
- 現職とあわせて、退職者も対象にした
- 2023 年度末は、全国の地方自治体で「3 年目公募」(再度の任用は原則 2 回までという国の期間業務職員に適用されている採用方法) が実施されたと予想されたため、その実態を明らかにしようとした
- 全国、47 都道府県で働く / 働いていた「会計年度任用職員 (= 地方自治体に直接雇われて働く職員)」が回答をした (一部、労働組合の協力も得られた)

■調査から見えてきたこと

【理不尽な雇止めの発生】

- ・仕事を続けたかったが雇止めとなった人たちがいた／周囲で雇止めがあったとする記述もあった
- ・雇用は3年限りとして公募に応募することもできないとする自治体がある
- ・育休中の雇止めが発生している

「はっきりとした明確かつ合理的な理由が示されないまま雇止めになるのが実態」

「業務をしっかりと行ってきた人が公募試験で何人も落とされてしまった」

「予算がつかず、来年度、貴方の席がなくなった」と、雇用を打ち切られた」

「雇用は3年限りで、その期限が過ぎると、公募にも応募できないことになっている」

「退職する正規職員が再雇用を希望した場合、一般公募で採用された会計年度任用職員が退職をしなければならぬという制度」

「勤務2年目に妊娠をしたのだが、妊娠だと1年休む事になり、そうすると雇用の更新ができない」

「私は会計年度任用職員になって2回産休育休を取得しました。再度の任用の際には育休を取得して復職できましたが、公募の年である今回は育休中の3月に雇止めとなりました」

【長期継続的に働いている人がいる実態】

- ・現在の職場で10年以上働いている人たちが一定数いる

「10年以上働いています。同じ仕事をしています。正規職員は異動が度々あります。そうすると内容がわかっている会計年度が仕事をやらなくてはならず、いいように遣われている気がします」

「同じ職場に16年勤めています。月収10万円で子ども2人育ててきました。1年雇用の不安、毎年暮れくらいから来年度も仕事あるか不安になります」

「正規職員が3年で異動になる中、10年以上勤務している会計年度任用職員がおり、その人に頼りきりになる状況が続いている」

【雇用更新について説明がない実態】

- ・採用された際、雇用更新について明示はあっても

説明がなかった(27.2%)、明示も説明もなかった(16.3%)と、説明を受けていない人たちが4割を越えた

- ・明示も説明もなかった人たちの45.2%は、再度の任用について「わからない」と回答している。
- ・3年目の終わり間際になって、再度応募しなければ自然解雇になることを知りました。説明が不十分だと思います。

【年度末ギリギリの公募・選考・発表】

- ・公募の実施は1月、2月に選考、3月に発表(36.5%)が最も多かった。それでも再就職支援はない。
- ・なかには3月になってから募集(5.9%)・選考(11.7%)が行われた例もあった

「年度末ギリギリに公募があり、6年目になる為、再雇用されるのか不安だった」

「再度の任用が分かるのが年度ギリギリであり、再任用されなかった場合の再就職が難しい」

「とにかく採用結果が遅く、3月半ばに採用結果、後半に勤務校決定と、もし不採用だった場合の就職活動や、異動の際の後処理に配慮がない」

「次年度の雇用が確定するのが3月最終週なのはやはり問題だと思います」

「4月から失業する可能性がありながら3月中旬を迎えるというのが恐怖だった」

【公募・選考のあり方／必要性への疑問】

- ・公募・選考の際に在籍者への配慮があったとする回答が6割あった
- ・“公募”・“機会の公平性”の空洞化、恣意性の指摘、必要性に対する強い疑問が出された

「公募理由を「機会の公平性」など説明されたが、実際は「形だけの面接」で継続雇用となったり、出来レースで決まったり、「公平性」という論理自体が破綻している」

「再度の任用に際して、公募するか、5年まで更新するか、基準が明確でなく、担当者の意向で公募や雇止めが決められており、不公平、不透明な部分が多い」

「担当課は継続雇用を望んでも、役所の規定で公募をせざるを得ない。実際は出来レースで新人が

入る余地はないところ」

「公募は建前だと感じている。現職者が契約更新を希望する場合は公募しないで欲しい。出来レースに応募する方に申し訳ない」

「所属に合否の権限が委ねられているので、採用側（上司）の主観が入りやすく不公平」

【問題を感じても声があげられない／相談もできない】

- ・公募・選考については、「問題を感じても声に出しづらい」とする回答がもっとも多く、次いで「公募自体に問題がある」とする回答が多かった
- ・公募や雇止め等の問題があった際の対応について聞いたところ、「問題は感じたがどこにも相談しなかった」という回答が4割を越えた

「シングルの障害者としては、将来が大変不安です。何をどこにどう聞けば、よいのでしょうか？」
「正規職員からの差別やハラスメントがまかり通り、雇止めをちらつかされて声を上げられない」
「専門性を持って勤務していても待遇が悪く、それを声に上げると雇止めされるのではないかと不安」

【状況改善につながる相談を望む声】

- ・相談をした場合でも、「満足のいく対応が得られなかった」（36.5%）、「対応してもらえたが状況改善に

- つながらなかった」（35.1%）とする回答が多かった
- ・一方で相談につながり、状況が改善されたとする回答も存在した

「正規が非正規を共に働く仲間と認め、共に待遇改善を図って行くことが今、求められていると思う（全国の自治体で組合が主体となって雇い止めを撤回させることが相次げば国が制度を見直さざるを得ない状況にも繋がる）」

【給与格差、雇用不安が二大問題】

- ・制度について感じている問題については、「正規職員との給与格差（給与が低い、手当がないなど）」、「会計年度毎の任用に問題がある（雇用が不安定）」がもっとも多い回答で、次いで、「専門性や経験が評価されない制度である（やりがい搾取）」、「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）」に多くの回答があった

「正規の先生達とほぼ同じような仕事をしているのに待遇と給与面ではものすごい差を付けられて、ただし都合の良いところだけ（服務規律や校内徴収金など）正規扱いされるのは不愉快」
「この仕事を続けるためには、不安定な雇用形態と、正規職員との給与や待遇の不均衡に耐えるしかない。今の仕組みには不安と不満を常に感じています」

■今後に向けて

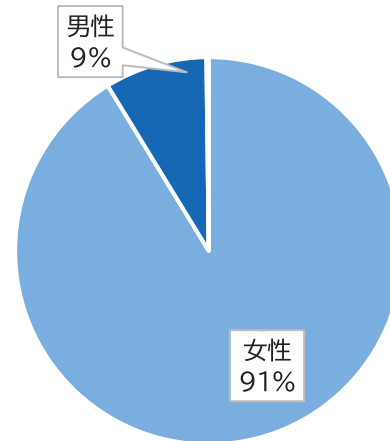
- ・マタハラを含む理不尽な雇止め、“公募”・“機会の公平性”の空洞化、選考の恣意性が指摘されている実態を踏まえ、単年度不安定任用を前提とする「会計年度任用」制度の根本的見直しを国に対して求めていく
- ・自治体に雇用主としての責任を果たし、再就職支援等を含む必要な対策を取ることを求めていく
- ・非正規公務員が安心して相談できる相談窓口の創設・周知を求めていく
- ・労働組合による解決がなされている事例があったことを踏まえ、労働組合には、今後さらに、非正

- 規の待遇改善、雇用の安定化に向けた課題を中心に課題として取り組んでいくことを求めていく
- ・先行する国の期間業務職員の不安定任用の問題を含め、会計年度任用職員、委託、指定管理まで、幅広く、複合的に絡まる問題を、公共サービスの質、継続性、持続可能性の問題として、一人ひとりの市民が主体的に考える機会をつくり、社会全体の課題として働きかけていく
- ・あきらめずに状況の改善を求める声をあげていくことを、公務非正規当事者に呼びかけていく

■集計結果

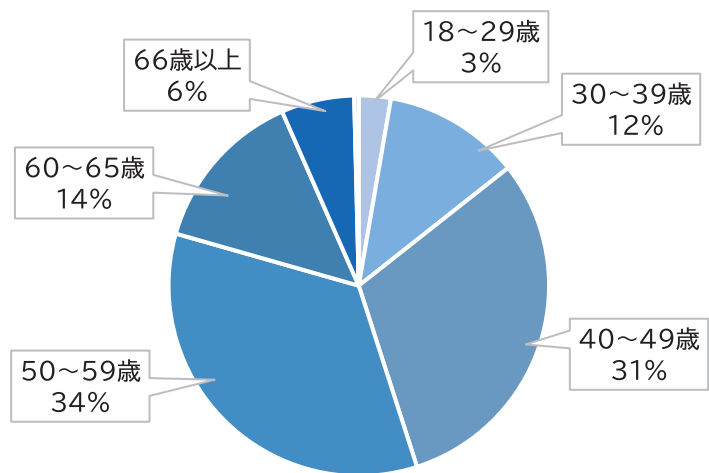
問1 性別

女性	469
男性	44
その他	1
合計	514



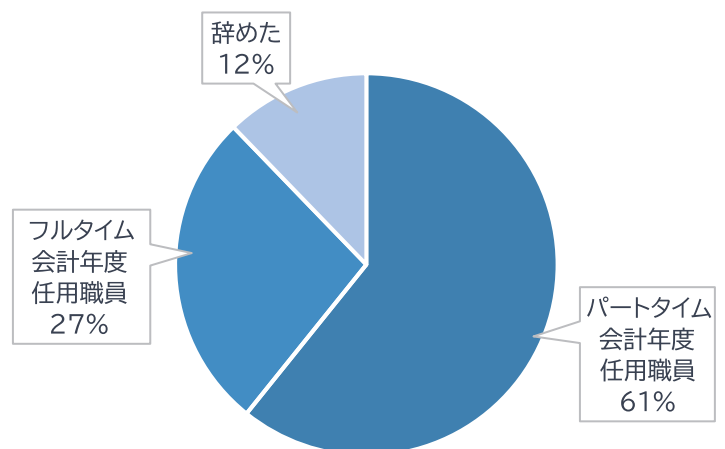
問2 年代

18～29歳	14
30～39歳	60
40～49歳	158
50～59歳	176
60～65歳	72
66歳以上	32
無回答	2
合計	514



問3 現在、会計年度任用職員かどうか

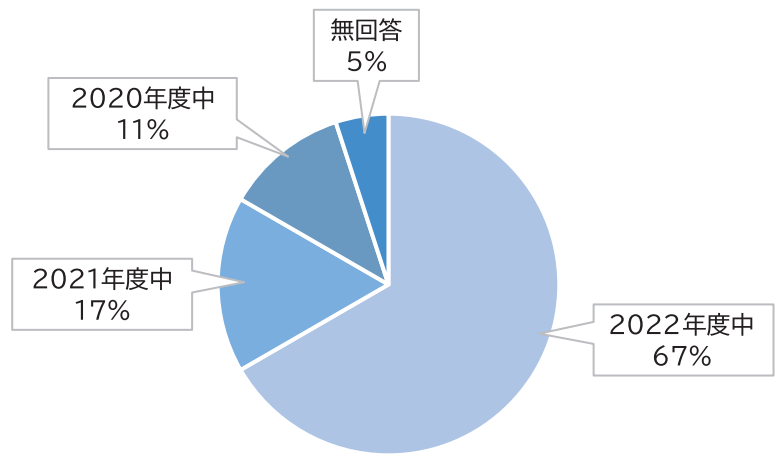
パートタイム会計年度任用職員	315
フルタイム会計年度任用職員	139
辞めた	60
合計	514



(辞めた人:60人)

問4 辞めた時期

2022年度中	40
2021年度中	10
2020年度中	7
無回答	3
合計	60

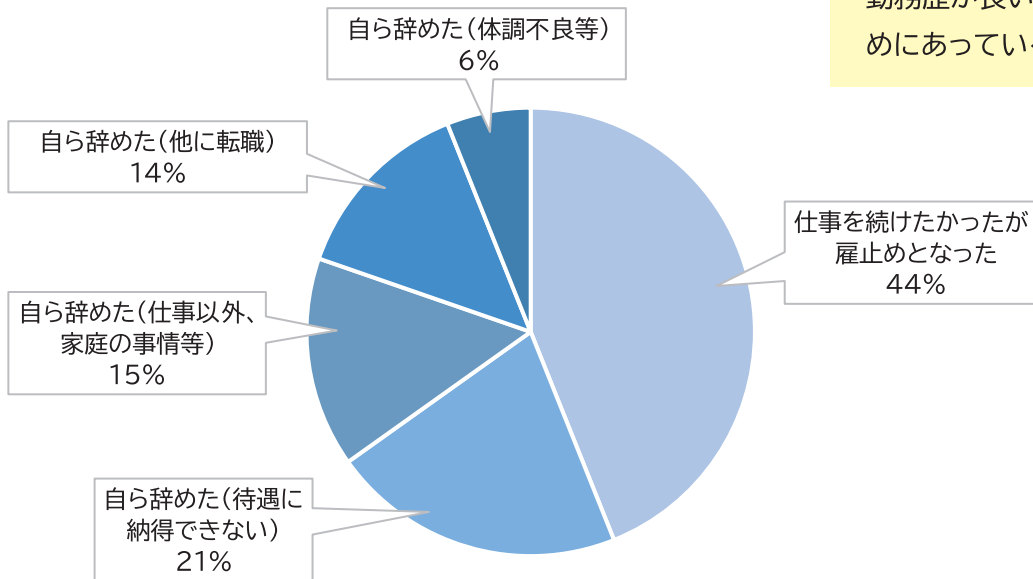


問5 辞めた理由(複数回答可)

仕事を続けたかったが雇止めとなった	29	44.0%
自ら辞めた(待遇に納得できない)	14	21.2%
自ら辞めた(仕事以外、家庭の事情等)	10	15.1%
自ら辞めた(他に転職)	9	13.6%
自ら辞めた(体調不良等)	4	6.1%

・辞めた理由の4割は、
不本意な雇止め

・勤務歴が長い人が雇止
めにあっている傾向



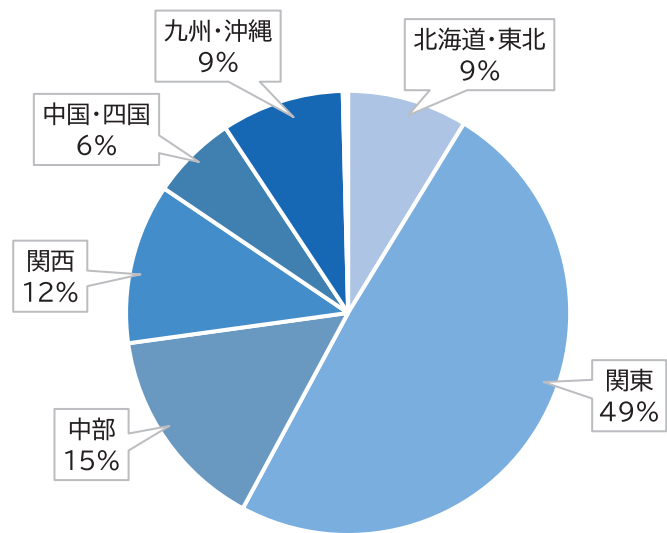
参考)勤務歴×辞めた理由

通算勤続年数別 辞めた理由
(複数回答可)

	勤務歴 16年以上	勤務歴 11~15年	勤務歴 6~10年	勤務歴 4~5年	勤務歴 3年目以下
仕事を続けたかったが雇止めとなった	15	1	3	5	5
自ら辞めた(待遇に納得できない)	3	3	2	3	3
自ら辞めた(仕事以外、家庭の事情等)	2	1	2	3	2
自ら辞めた(他に転職)	1	1	3	2	2
自ら辞めた(体調不良等)	1		1	1	1

問6 地域

北海道・東北	45
関東	253
中部	77
関西	60
中国・四国	31
九州・沖縄	46
無回答	2
合計	514

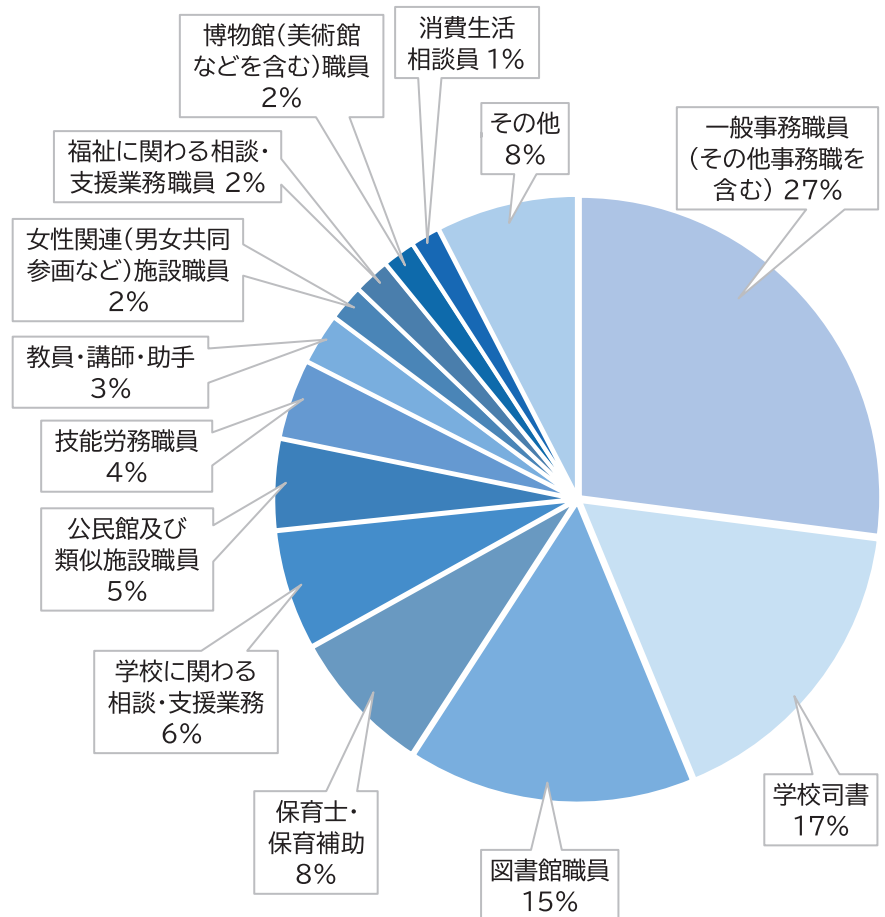


★すべての都道府県からの回答があった

問7 職種

職種別一覧 (人)

一般事務職員(その他事務職を含む)	139
学校司書	86
図書館職員	79
保育士・保育補助	40
学校に関わる相談・支援業務	33
公民館及び類似施設職員	25
技能労務職員	22
教員・講師・助手	14
女性関連(男女共同参画など)施設職員	10
福祉に関わる相談・支援業務職員	10
博物館(美術館などを含む)職員	9
消費生活相談員	8
その他	39
合計	514



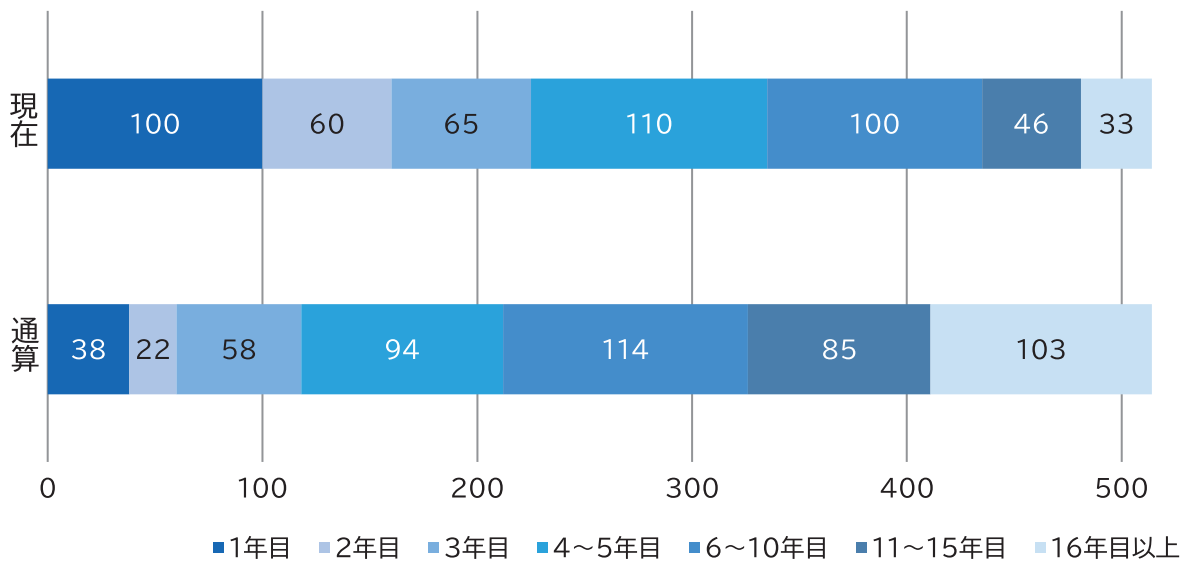
その他: 婦人相談員、ケースワーカー等生活保護業務職員、介護職員(認定事務含む)、家庭児童相談員、学童保育指導員ほか

問8 勤務年数

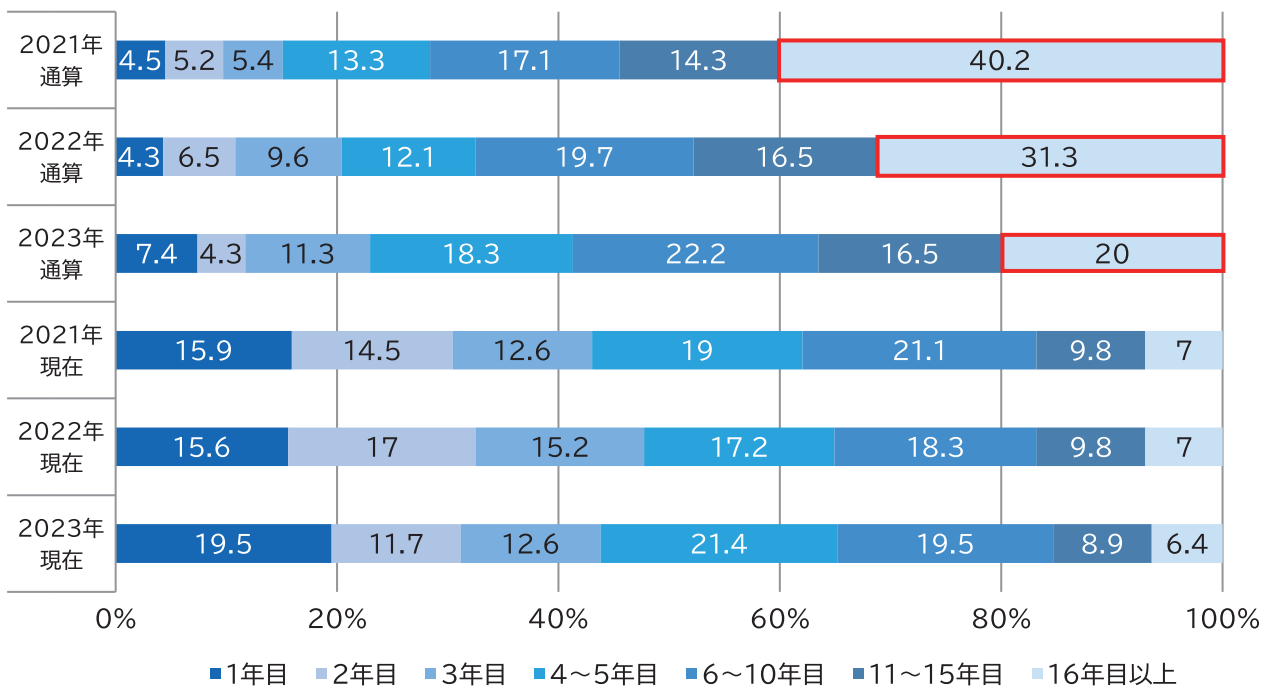
	通算		現在	
16年目以上	103	20.0	33	6.4
11～15年目	85	16.5	46	8.9
6～10年目	114	22.2	100	19.5
4～5年目	94	18.3	110	21.4
3年目	58	11.3	65	12.6
2年目	22	4.3	60	11.7
1年目	38	7.4	100	19.5
合計	514	100%	514	100%

・現在の職場に11年以上勤務している人が全体15.3%

・会計年度任用職員制度導入後、通算勤務年数の長い人の比率は明らかに減っている



経年比較

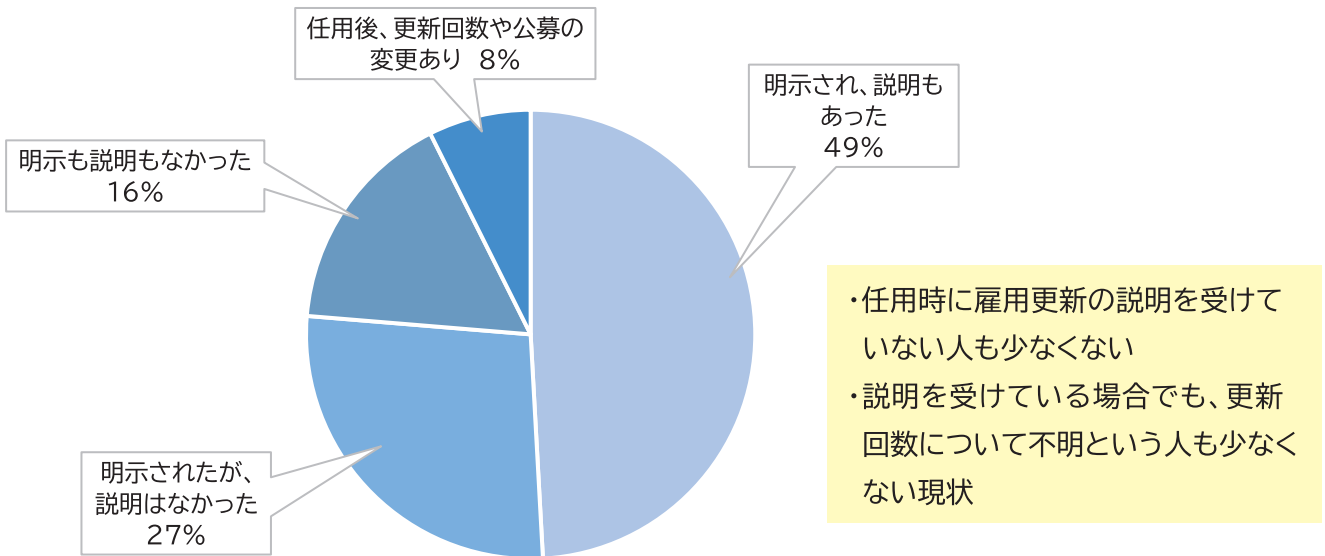


問9 任用時の雇用更新の説明の有無など

うち、問10の再度の任用について「わからない」と答えた数

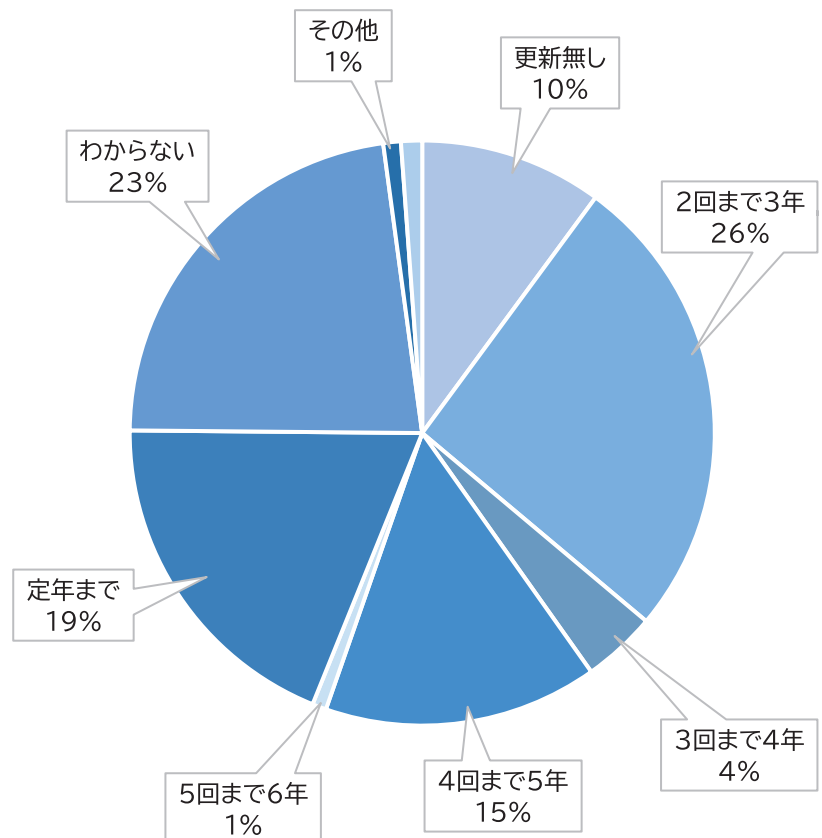
明示され、説明もあった	252
明示されたが、説明はなかった	140
明示も説明もなかった	84
任用後、更新回数や公募の変更あり	38
合計	514

42	16.6%
27	19.3%
38	45.2%
10	26.3%
117	22.7%



問10 更新回数
(再度の任用回数)

更新無し	52
更新あり(2回まで3年)	134
更新あり(3回まで4年)	21
更新あり(4回まで5年)	78
更新あり(5回まで6年)	4
定年まで	97
わからない	117
その他	5
無回答	6
合計	514

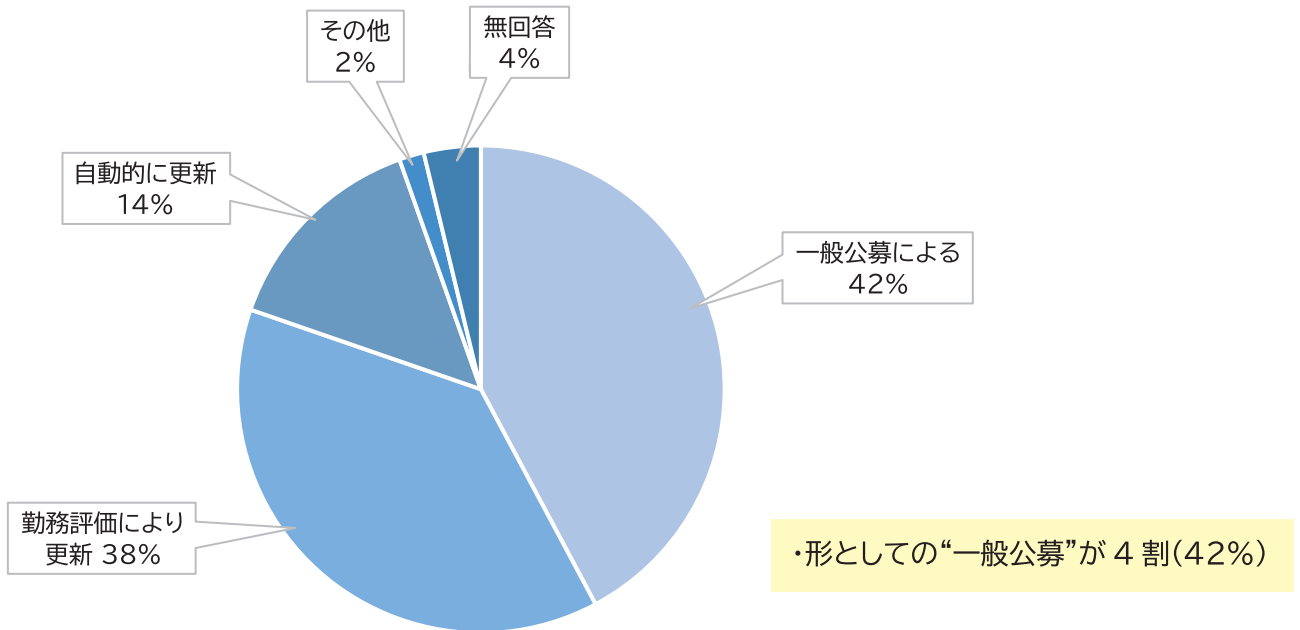


問 11 再度の任用選考方法(複数回答可)

一般公募による	257
勤務評価により更新	232
自動的に更新	87
その他	10
無回答	23

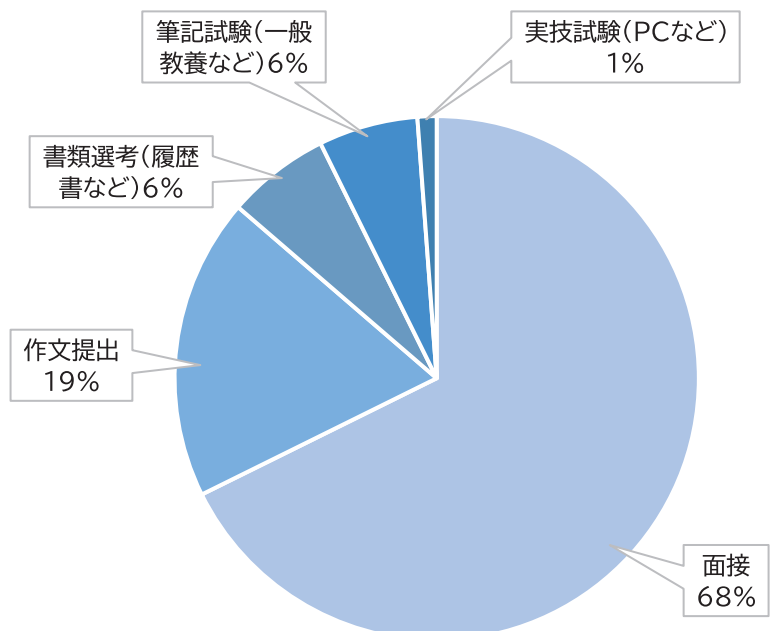
※その他は、部署による、名簿登録、予算の有無など

※実質年限がないと答えている方で、自動的に更新と答えているのは、23件



問 12 公募選考の方法(複数回答可)

面接	287
作文提出	79
書類選考(履歴書など)	27
筆記試験(一般教養など)	26
実技試験(PCなど)	5



問 13 募集・選考・発表時期

	募集	選考	発表
10月	59	17	8
11月	35	35	7
12月	80	24	38
翌1月	140	106	79
翌2月	87	159	117
翌3月	25	45	143
合計	426	386	392

※複数月にまたがる、一次・二次選考など
複数回答があるため合計は一致しない

・3月になっての募集が 5.9%、選考が 11.7%、
発表は 36.5%

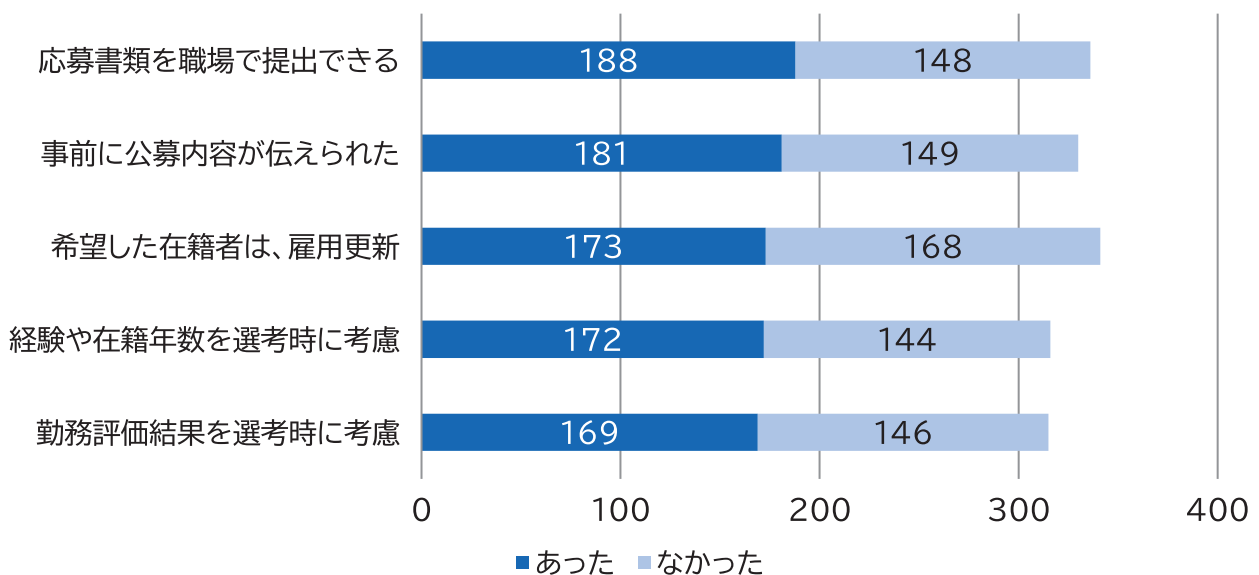
問 14 公募時の在籍者への配慮の有無

問 11 で“公募”と
回答した 257 人では

	あった	なかった	合計	あった	
応募書類を職場で提出できる	188	148	336	132	47.9%
事前に公募内容が伝えられた	181	149	330	129	50.2%
希望した在籍者は、雇用更新	173	168	341	101	39.3%
経験や在籍年数を選考時に考慮	172	144	316	116	45.1%
勤務評価結果を選考時に考慮	169	146	315	114	44.4%

※問 11 で公募以外の選考方法を選択した人も回答しているため数は一致しない

・“一般公募”による選考の場合でも、
「希望した在籍者は雇用更新」という回答がある
・“一般公募”は、実態としては空洞化している実態



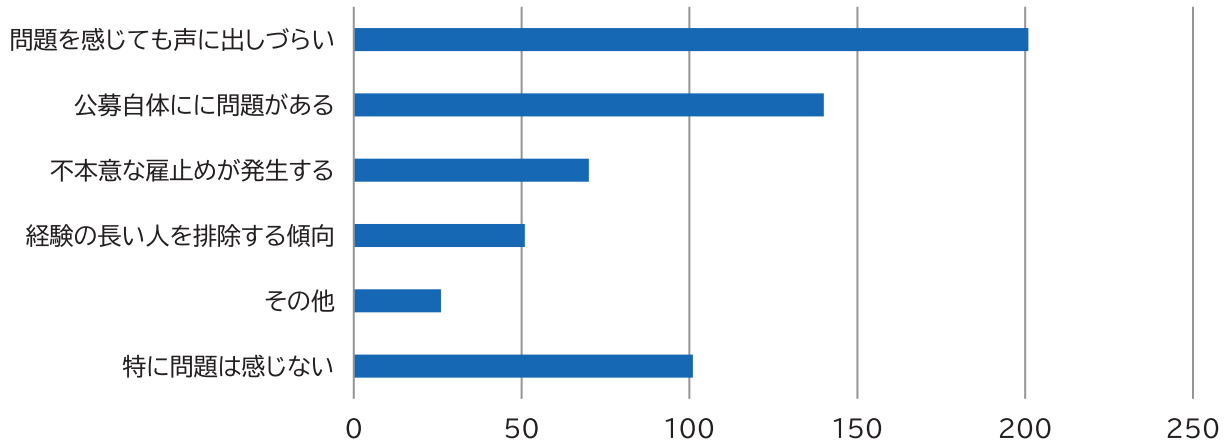
問 15 公募の選考について感じたこと

(複数回答可)

問題を感じても声に出しづらい	201
公募自体に問題がある	140
不本意な雇い止めが発生する	70
経験の長い人を排除する傾向	51
その他	26
特に問題は感じない	101

- ・多数の人が、「問題を感じても声に出しづらい」と回答
- ・「出来レース」という指摘も多かった

その他(選考や発表の時期が遅すぎる、選考基準が不明瞭、出来レース)

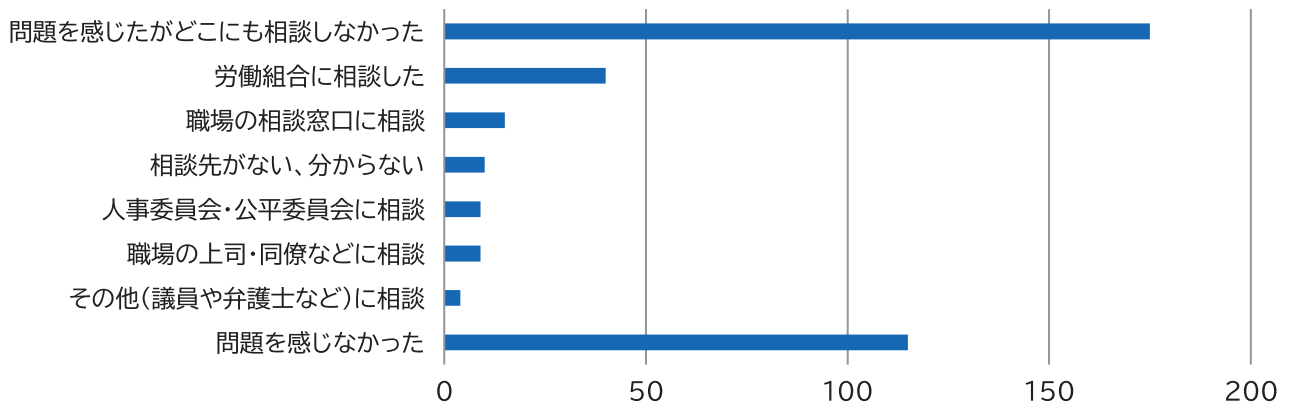


問 16 相談や問い合わせをしたか

問題を感じたがどこにも相談しなかった	175
労働組合に相談した	40
職場の相談窓口相談	15
相談先がない、分からない	10
人事委員会・公平委員会に相談	9
職場の上司・同僚などに相談	9
その他(議員や弁護士など)に相談	4
問題を感じなかった	115

- ・問題を感じたがどこにも相談しなかった、という人が多数
- ・相談先として多かったのは「労働組合」

※問題を感じなかったと回答した 115 人のうち、問 15 で問題を指摘している人が 47 人



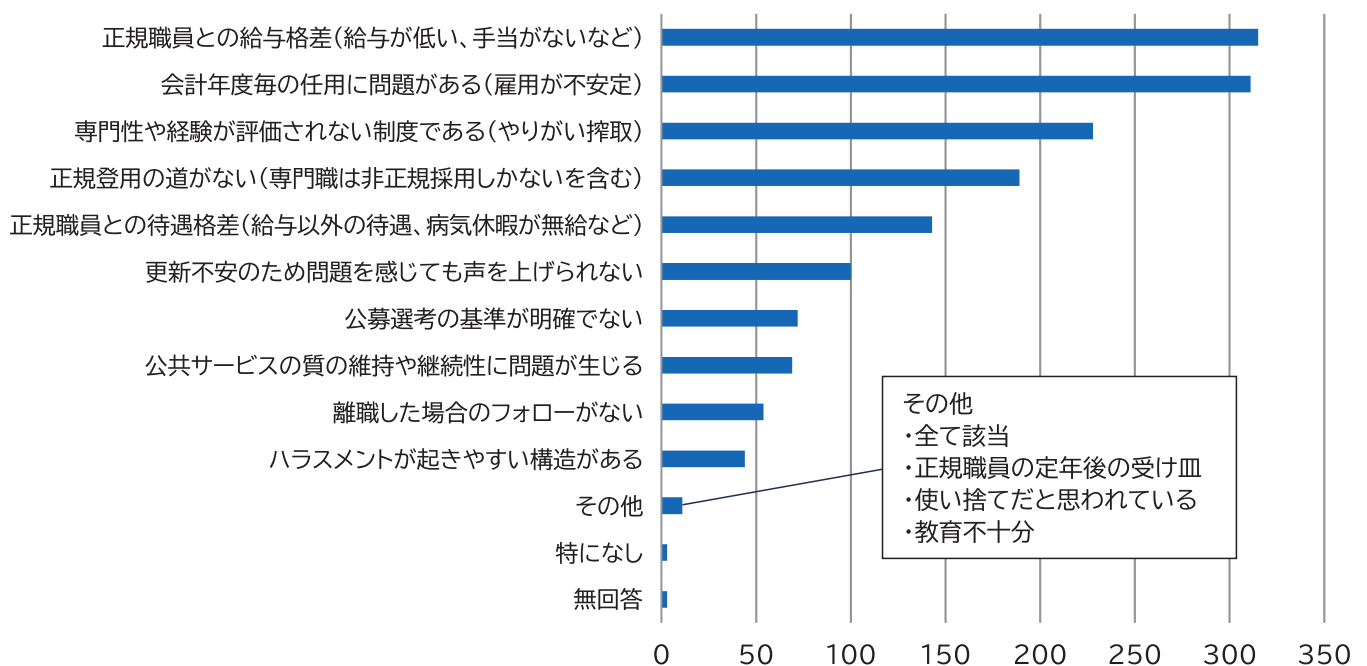
問 17 相談した結果

満足のいく対応が得られなかった	27	36.5%
対応はしてもらったが状況改善にはならなかった	26	35.1%
状況が改善された	15	20.3%
解決しなかった	4	5.4%
交渉中	2	2.7%

・「満足のいく対応が得られなかった」、「状況改善にはならなかった」が合計で 7 割を越えた
 ・2割(20.3%)は「状況が改善された」と回答

問 18 会計年度任用職員制度についての問題(複数回答)

1	正規職員との給与格差(給与が低い、手当がないなど)	315
2	会計年度毎の任用に問題がある(雇用が不安定)	311
3	専門性や経験が評価されない制度である(やりがい搾取)	228
4	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)	189
5	正規職員との待遇格差(給与以外の待遇、病気休暇が無給など)	143
6	更新不安のため問題を感じても声を上げられない	100
7	公募選考の基準が明確でない	72
8	公共サービスの質の維持や継続性に問題が生じる	69
9	離職した場合のフォローがない	54
10	ハラスメントが起きやすい構造がある	44
11	その他	11
12	特になし	3
13	無回答	3



自由記述

■理不尽な雇止め

- ・相談および事務の職員が2人、公募により落とされました。経験年数が10年ぐらいで、職場で中核としてケースワーカーの業務を支えてきた方たちです。直属上司に、働き続けたいと申し出たようですが、聞き届けられませんでした。
- ・長年勤めてきた同僚が面接時から担当者の対応に違和感を感じ、挙げ句の果てに不採用となりました。本人は、上司に嫌われてるからと言っていました。
- ・13年経験を積んできた。毎回公募時に優遇とあった資格も必死に取得した。経験も資格もあるのに、どちらもない人が採用になった。ここ数年、理不尽なことばかり言われ一度断ったことが、扱いにくいヤツとレッテルを貼られ、このような扱いになった。一番上の上司も同調していたのかと思うととても悲しかった。
- ・非常勤職員のときは更新の回数に制限がありませんでしたが、会計年度任用職員になり2回までは再度の任用が可能、3年目は公募の制度となりました。私は会計年度任用職員になって2回産休育休を取得しました。再度の任用の際には育休を取得して復職できましたが、公募の年である今回は育休中の3月に雇止めとなりました。同じ職場の他の会計年度任用職員は、公募の結果、全員同じ人が雇用されています。
- ・公募に納得できず退職した。問題性を訴えると「形だけの面接だから」と何人かに諭されたが、非正規だけが選考され続ける制度そのものがおかしい。また、公募理由を「機会の公平性」など説明されたが、実際は「形だけの面接」で継続雇用となったり、出来レースで決まったり、「公平性」という論理自体も破綻している。
- ・今回の公募で雇止め…職員には部署の希望を聞くクセに会計年度任用職員には希望の部署を認めず、人事のテキトーな配置で雇止めになった方が続出。パート会計年度任用職員の恐ろしさを感じ

じました。勿論、相談先なんてありません。雇止めの方は泣き寝入りですね。

- ・「コロナ後遺症の疑い」という診断を受け「1カ月休むように」と医師より言われたため、そのまま教育委員会に相談したところ、即退職となった。あまりにも理不尽だと思いました。
- ・面接官は所属部署に着任して1年未満の正規職員2人だった。結局、公募から1ヶ月ほど宙ぶらりんな日々を過ごし、2月下旬に不採用を告げられた。その時点で有給休暇が14日残っていたので就活に専念したかったが、3月は通常より多く業務が与えられ、有休は9日未消化になった。
- ・経験年数も長く勤務実績もあり、専門知識も豊富な人材が、正当な評価をされずに更新できないケースをなんどもみている。サービスの低下に明らかにつながっている。
- ・15年間働いてきた図書館で公募があり不採用になりましたが、同じ図書館で会計年度任用職員の一般事務でなら働けることになり、今までより更に時給が下がった状態で以前と同じ業務をしています。私の15年間の経験は必要とされなかったから不採用になったわけで、なのに今までと同じ業務をしなくてはいけないので、業務に線引きをして加減をしてしまいます。同じ職場の人には出来るならやってほしいと思われるとは思いますが、やってしまったら給料に見合わない！と全力を出せないモヤモヤを感じています。無職にならなくてそんな状況でも働いていますが、やっぱり辞めて別の職を探したほうがいいのだろうなと日々悩んでいます。

■不安／怒り／焦燥感

- ・公募のお知らせなどを読んだ時に、人事は会計年度任用職員にも人生があり、守るべき家族がいるという当たり前のことを想像できていないのだと思った。自分たち会計年度は「人の形をした何か」くらいにしか思われていないと思う。相談した正職員の人が、気持ちを汲んで組合に掛け合ってく

れたことには本当に心が救われたが、具体的な動きにはならず、諦めて転職を決めた。

- ・併願での応募ができず、人数の限られた職種に応募すると4月から失業する可能性がありながら3月中旬を迎えるというのが恐怖だった。
- ・「人が少ないからきっと継続して雇用されるから大丈夫だろう」と心の底で思っている、いや、「もしかして万が一採用されなかったらどうしよう」という不安もつきまとうのです。そのような不安をいつも同じ時期に感じるのはストレスになります。
- ・公募試験の勉強のため、全エネルギーを仕事に振り向けられない。仲間に試験対象者がいると、その方の仕事の負担を減らすため周囲の負担が重くなる。業務上、上申したいことがあっても試験に不利になるのではないかと申し上げにくい。常に雇い止めの不安がつきまとう。
- ・勤務から5年を経た公募の結果、私含め同期は全て採用され異動なく更新された。しかし12月から3月にわたる応募から採用までのその間、職を失うかもという強烈な不安や、業務を整理しなければというバタバタで落ち着かず大いに疲弊した。これまでやってきた業務経験は、一体なんだったのかも思った。採用が決まった時はうれしさよりも疲労や悔しさの方が大きかった。その4ヶ月の間に、もっと安定して業務に集中し習熟し、ミスを防ぐことができたのではないかも思った。5年ごとに公募なのだが、その度にこれが繰り返されるのは納得がいかない。
- ・3年までは自動更新して4年目を前に急に他人行儀になって一般の応募者と並べられ試験を受けさせられることに非常に腹がたった。3年間自分なりに専門性を活かして一生懸命仕事したことについては何も評価されていないと思った。面接自体は実際には他に応募者もいなくて結局自分を雇用する一択だったのに、圧迫面接を受けさせられた。意味がないことをなんですするかなと思ったし、こちらは来月の仕事がどうなるか不安を感じてるのに配慮がないと思った。

・私は昨年、「予算がつかず、来年度、貴方の席がなくなった」と、雇用を打ち切られた行政非正規である。定年年齢延長、無期雇用と長期勤続をすすめる側の行政が、それまでの経験や専門知識を持って勤務する私たちの努力をも一切慮ることなく、「予算がつかなかったから」という一言で冷酷に切り捨てる。立場の弱さから、安心して相談できる機関もなく、拳げ句には「そんなことは最初から承諾した上で受けたのだろう」と、こちらが悪者扱いである。「行政は労働法適用除外で一す」これは、実際に笑いながら職員（上司）に言われた言葉だ。法律が適用であろうとなかろうと、人間が人間として懸命に働く者に行う行為であろうか。

- ・来年度継続雇用されるかどうか毎年心配です。よほどの理由がなければ継続雇用されるだろうとはいえ、「不採用」とされれば単年度契約なので文句を言えません。選考結果を知らされるのが2月下旬と遅く、そのタイミングで不採用とされても次年度のことを考えるのに間に合いません。せめて1月中旬に知らせて貰いたいと思います。
- ・障害者で通院が必須になったら切られた。通院しても働けるし、今も違う部署で働いている。障害者に理解がない。

■不公正／疑問／無意味な公募の実態

- ・誰も辞めると言っていないのに、対象者（10数人）の人数がそのまま、市のホームページに募集人数として出ました。何も知らない人がみたら、まるで大量の新規採用をするかのように見えます。募集詐欺？）資格がないと出来ない仕事だから勉強して資格を取ったのに、3年毎にクビの危機が訪れる仕事では続けられません。公募はおそらく受けないと思います。この仕事の手不足、高齢化が叫ばれていますが、こんな状況では人は集まらないと理解して貰いたいです。
- ・再度の任用がほぼほぼ決まっているのに、カタチとして公募するのは、公募してきた方に失礼に思えます。公募自体が、形骸化している。
- ・公募をして誰が得をするのかと思う。例えば、在籍

者が公募に応募した場合、経験者が優遇されるのであれば、新規に応募する人にとっては出来レースに参加するようなものだ。優遇されない場合、積み上げた経験が無駄になり働く人もサービスを受ける国民も損をする。役所は採用のための仕事が増える。

- ・以前は新しく応募してくる人がそれなりにいたが、ここ何年かはほとんどいません。自分も含めた現役の会計年度任用職員がそのまま応募する形になっています。公募する意味があるのかと思います。年が明け公募が始まり履歴書を出し採用の通知を貰うまで不安な日々を過ごさなければならないのは精神的に辛いです。
- ・再度任用を希望している、そして現在働いているのにも関わらず、募集人数がその人たちも辞めた前提での募集人数になっていることが、悲しいと思っています。1年更新とは理解していますが、今行っている仕事が翌年に繋がるようにと思って仕事の段取りをしています。それ故、その気持ちを潰されるような気持ちで、毎年その募集時期を迎えています。希望していたら、勤務評価次第では自動更新だといけないのでしょうか？
- ・障害があつてハローワークに出向いたり等公募の手続きも大変なのに、何の配慮も無い公募制度は単に公平性を訴えて国民の理解が欲しいだけなんだなって思いました。何が目的の採用なんだか、さっぱりわかりません。
- ・一市民として、この制度は公共の力を低下させるものだと思う。不安定な雇用の場では改善の声を上げにくく、一方正規職員はその部門にいる2～3年を無難にこなそうとする。会計年度職員はいい人ほどやりがい搾取に追い込まれる。だれにとっても得にならない。
- ・長年働いていた人に、毎年履歴書を提出させ、毎年同じ事を質問して答えさせる面接に何の意味があるのでしょうか？時間と労力の無駄です。
- ・地方の専門職で一般の応募がほとんどなく、基本的には更新してもらえが、毎年形だけの履歴書

提出と面接をされる。面接は雑談で終わることもある。嫌な思いはしていないが、非合理的と感じる。

- ・自分が他の会計年度任用職員の公募に応募したが、内部で現職が採用が決まっているものばかりが公募を平然とされていて、それなりの費用をかけていることがバカらしくなった。

■やりがい搾取

- ・どんなに実績を上げても、給料は変わらず退職金もなく。ただただ子どもたちの笑顔のために、到底足りない短い勤務時間設定を毎日超過して懸命に働いてきた。やりがい搾取という現場に疲弊を感じ、自分の時間を犠牲にして続けていくことに疑問を感じる。
- ・仕事自体にはやりがいを感じており、自身の持つ専門性を発揮できていると感じていますが、所属する自治体でこの業務ができるのは正規職員ではなく会計年度任用職員です。この仕事を続けるためには、不安定な雇用形態と、正規職員との給与や待遇の不均衡に耐えるしかない。今の仕組みには不安と不満を常に感じています。

■会計年度の異動

- ・雇止めではないが、会計年度任用職員の異動が多くなり、1～2年で職員が入れ替わる。
- ・これまでなかった会計年度職員の異動を提案されており、専門性の軽視、サービスの質の低下が懸念される。

■相談先がない

- ・所属する課のトップにも左右されるんだなと思いました。相談先なんて無いです。皆無です。来年は人数の関係で多分大丈夫だと思いますが、雇えなくなることもありますといわれ、どういう扱いなんだ、と初期は思いました。また、何かあった時に、立場的に相談する組織がないのも不安です。
- ・労働組合に加入していたが、正規職員のための組合と感じる。非正規職員、専門職として不当な処遇を訴えても、全く改善はされなかった。労働組合自体は当局よりで、加入していても雇用継続の

保障もないと言われ、何のための組合かと思ひ退会した。各部署の専門職の会計任用職員は配置数も少なく、相談先は皆無だと思ふ。

- ・面談のたびに、次の更新はない可能性があると言われる。自分がいないと検査部門が回らないのに、大した仕事をやっていないと思われている。完全に馬鹿にされている。県の人事委員会に相談も考えたが、相談したことが勤務先にばれるかもしれないと思ひ怖くてできない（匿名で相談はできないため）。
- ・私のところは、ただただ、市役所側の言いなりで、不満があるなら、退職してくださいのスタイルです。相談できるところもなく、歳もあるので、不満を感じながらも、我慢するしかない。給与も安い。交通費も全額でない。それでも、ぶら下がるしかない現状です。

■問題に感じていること／この先に向けて

- ・雇止めは望ましくありません。しかし、非正規専門職が無期雇用になり、正当な評価と待遇を得るためには、何か、正規職や世の中(?)に証明し納得できる仕組みが必要だと、個人的には考えています。それが無いのが問題だと。
- ・本気で正規と非正規の待遇改善を図るならまず自治体の労働組合が正規・非正規問わず加入できる様にするべきだと思う。実際に正規の労働組合に非正規が加入している自治体では雇止めに関しては組合が当局に団体交渉を申し込み、撤回させている事例が少なくない。制度の改善は法律に関連するからどうしても時間がかかる。しかし労働組合であれば正規が会計年度任用職員の加入を認めるだけで済む。正規が非正規を共に働く仲間と認め、共に待遇改善を図って行くことが今、求められていると思う。
- ・雇用者側や国の施策も大いに問題だが、それよりもむしろ、問題意識を持たない、もしくは声を上げることに怯えている“仲間うち”(同業者)の存在のほうが深刻な問題であると感じている。
- ・会計年度の働き方はとにかく尊厳を削られ、自分は無力な存在に思えてくる。そんな思いで働いている人を増やして、公共サービスが充実するわけがない。

- ・22年司書としてやりがい搾取された挙句、「お疲れさまです」の一言で終わり。フルタイムのため生活が成り立たず、精神的なダメージを受けている。当局は公募に関わって職員を全員異動させ、現場は大混乱。市民サービスが著しく落ちている。全国民にこの非人道的な制度を知ってほしい。
- ・うちでは事務補助員は全員一年ごとに採用試験を受けて面接やエントリーシートを提出しなければなりません。毎年やるのも大変ですし正式に合格がわかるのも3月に入ってからで配属先に至っては3月20日以降でないとはわかりません。もし不合格であったり配属先が希望に合わない場合、有給を消化したり次の仕事を探す暇もないのはいかなものかと思っています。
- ・可能であれば自分の雇用に に対する不安を感じることなく、安心してこの仕事を続けられるようになるといいな、と思います。この仕事はいろいろな人との出会いがあり、また自分自身も成長出来る仕事だと思っています。皆さんの声を反映して頂き、今の制度をより良いものに見直して頂けたら、今よりもっと人に勧められる仕事になるのかなと思います。

調査回答者のみなさま ご協力者のみなさま

はむねっと調査にご回答・ご協力いただいた皆様に、心より感謝申し上げます。引き続き、調査で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。今後ともつながり、声をあげていきましょう！

↓はむねっとHP



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)
2023年7月
<http://nrwwu.com/>
hiseiki.koumu@gmail.com
<https://www.facebook.com/nrwwu>
https://twitter.com/hamu_net