

はむねっと

2023年アンケート調査結果報告 & 2周年集会の記録

目次

報告集刊行にあたって	2
はむねっと 2023年アンケート調査結果報告	2
調査概要	2
調査の特徴	2
調査から見えてきたこと	3
今後に向けて	4
集計結果	5
自由記述	14
はむねっと 2周年集会の記録	17
はむねっと 2周年集会・フリートーク発言から	
いまこそ、必要な仕事 消費生活相談員	18
適正な待遇で人を雇うことが不可欠 婦人相談員	20
指定管理の図書館長として経験してきたこと	22
労働基本権剥奪は憲法違反と訴訟を提起 外国語指導助手 (ALT)	25
3年公募で職を奪われた会計年度任用職員から 図書館司書	26
図書館利用者の立場から	27
学校事務職員労働組合神奈川から	28
はむねっと活動年表	31
はむねっと 2周年集会アピール	32

報告集刊行にあたって

はむねっと 2023 年調査報告及び、はむねっと 2 周年集会のフリートークからの抜粋記録を冊子にまとめました。

はむねっとは、活動年表にも記した通り、2021 年 3 月 20 日に開いたハイブリッド集会「官製ワーキングプアの女性たち コロナ後のリアル」を起点に、団体として活動をはじめました。そして、全国の公務非正規をつなぐゆるやかなネットワークとして、ここ 3 年間、インターネットによる当事者調査と、それに基づく国や地方自治体等に対する要望書の提出、集会の開催、メディアへの情報発信等を、さまざまなサポートを得ながら行ってきました。活動の根底にあるのは、この問題を広く知らせ、この先の公共のあり方を一緒に考えていく人たちを広げていきたいという思いです。

今回の冊子が、そうした私たちの思いを伝え、問題を解決していくための一助となればという思いです。



公務非正規女性全国ネットワーク（はむねっと）

はむねっと 2023 年アンケート調査結果報告

■ 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
(現職の方及び 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）

※なお、「3 年目公募」（「再度の任用を行うことができるのは原則 2 回まで」）について記していた国のマニュアルは、2022 年 12 月 23 日に改訂され、「3 年目公募」は必須ではない旨が示された。詳しくは、はむねっと HP「3 年目公募問題」特集ページ参照。

■調査から見てきたこと

【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ないという制度」

「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」

【年度末ぎりぎりの公募・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

■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

- ・「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

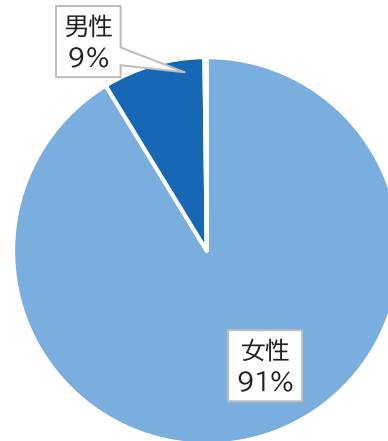
「正規の先生達とほぼ同じような仕事をしているのに待遇と給与面ではものすごい差を付けられて、ただし都合の良いところだけ（服務規律や校内徴収金など）正規扱いされるのは不愉快」
「この仕事を続けるためには、不安定な雇用形態と、正規職員との給与や待遇の不均衡に耐えるしかない。今の仕組みには不安と不満を常に感じています」

- ・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：有効回答 514 件

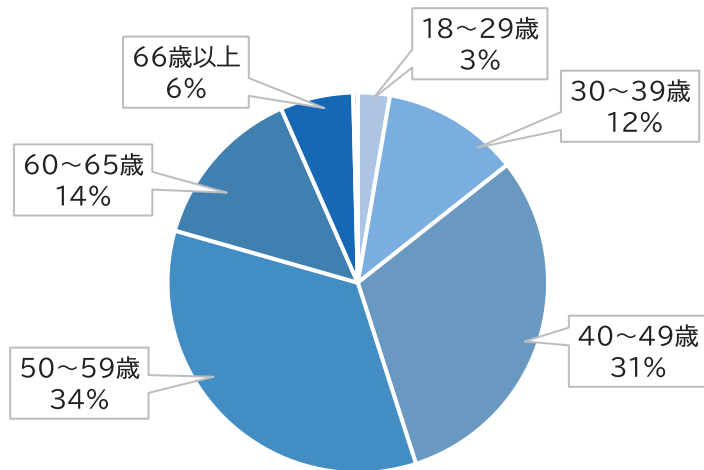
問1 性別

女性	469
男性	44
その他	1
合計	514



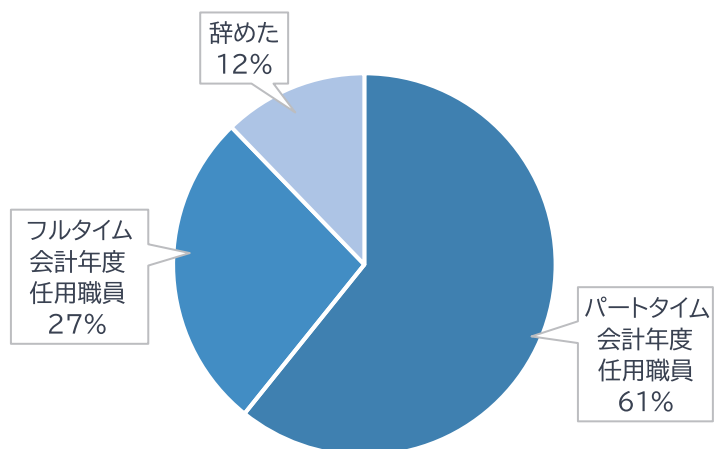
問2 年代

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

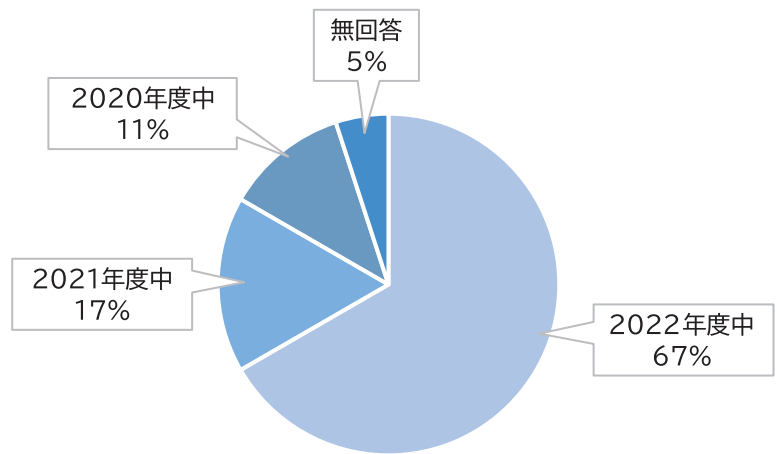
パートタイム会計年度任用職員	315
フルタイム会計年度任用職員	139
辞めた	60
合計	514



(辞めた人:60人)

問4 辞めた時期

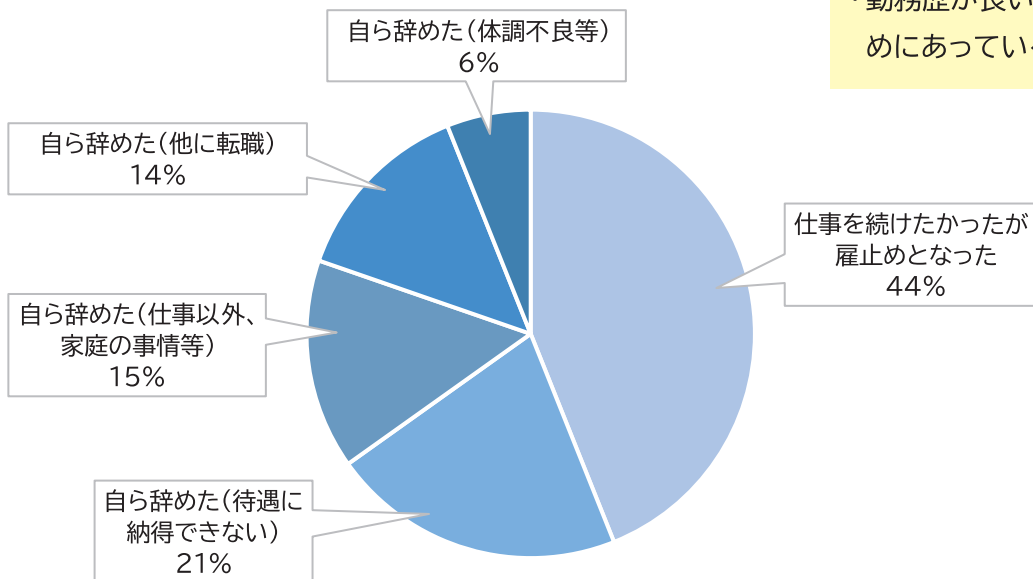
2022年度中	40
2021年度中	10
2020年度中	7
無回答	3
合計	60



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



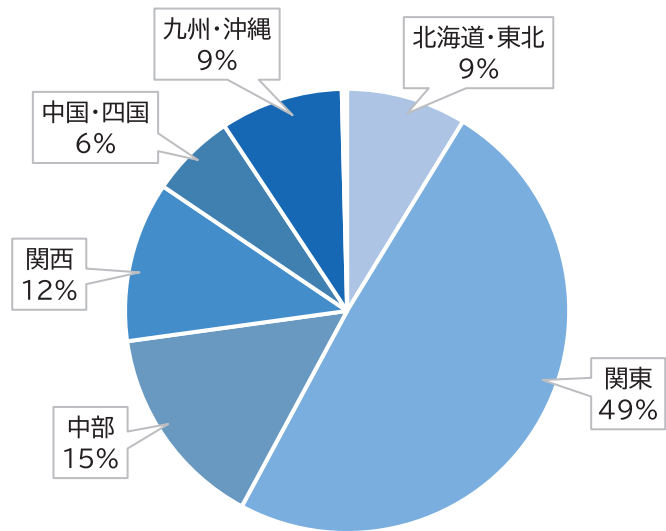
参考)勤務歴×辞めた理由

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

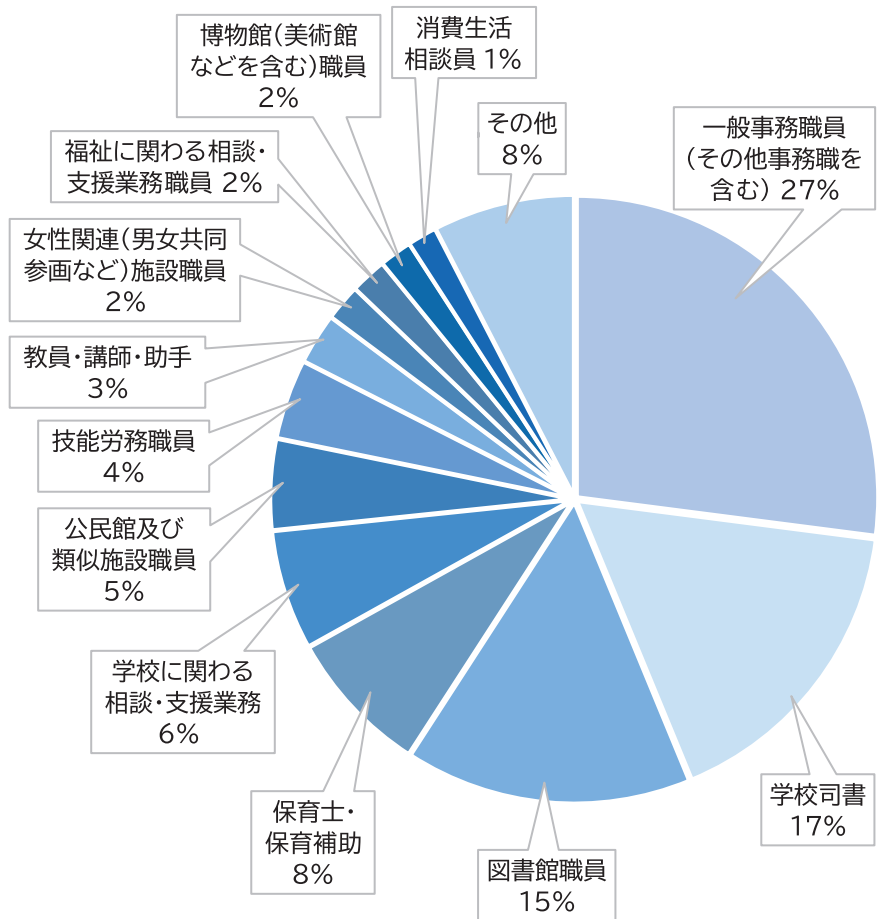


★すべての都道府県からの回答があった

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



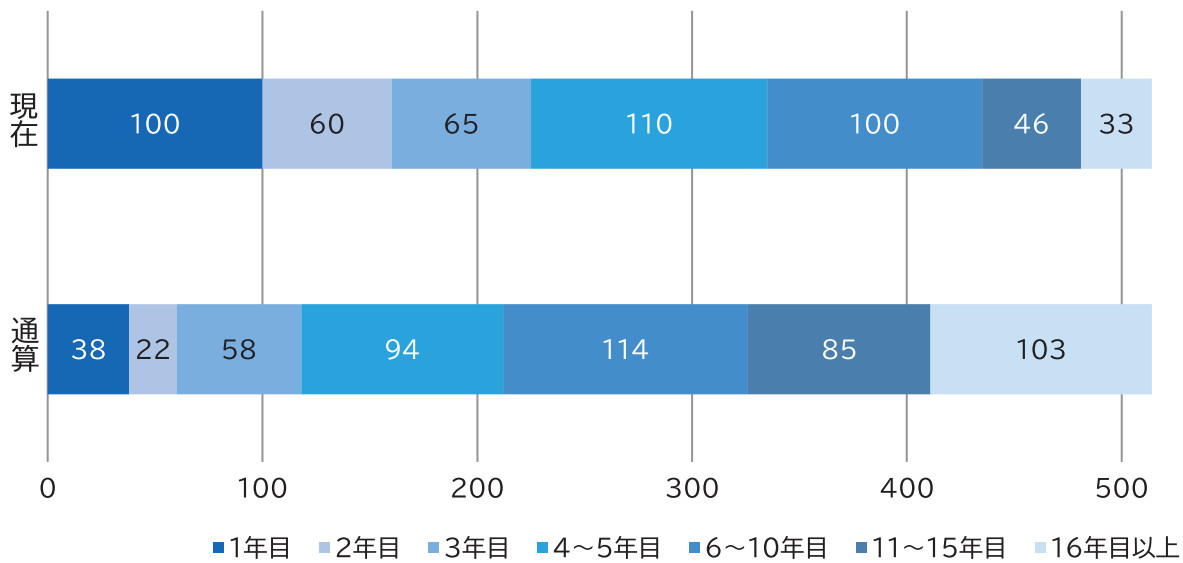
その他: 婦人相談員、ケースワーカー等生活保護業務職員、介護職員(認定事務含む)、家庭児童相談員、学童保育指導員ほか

問8 勤務年数

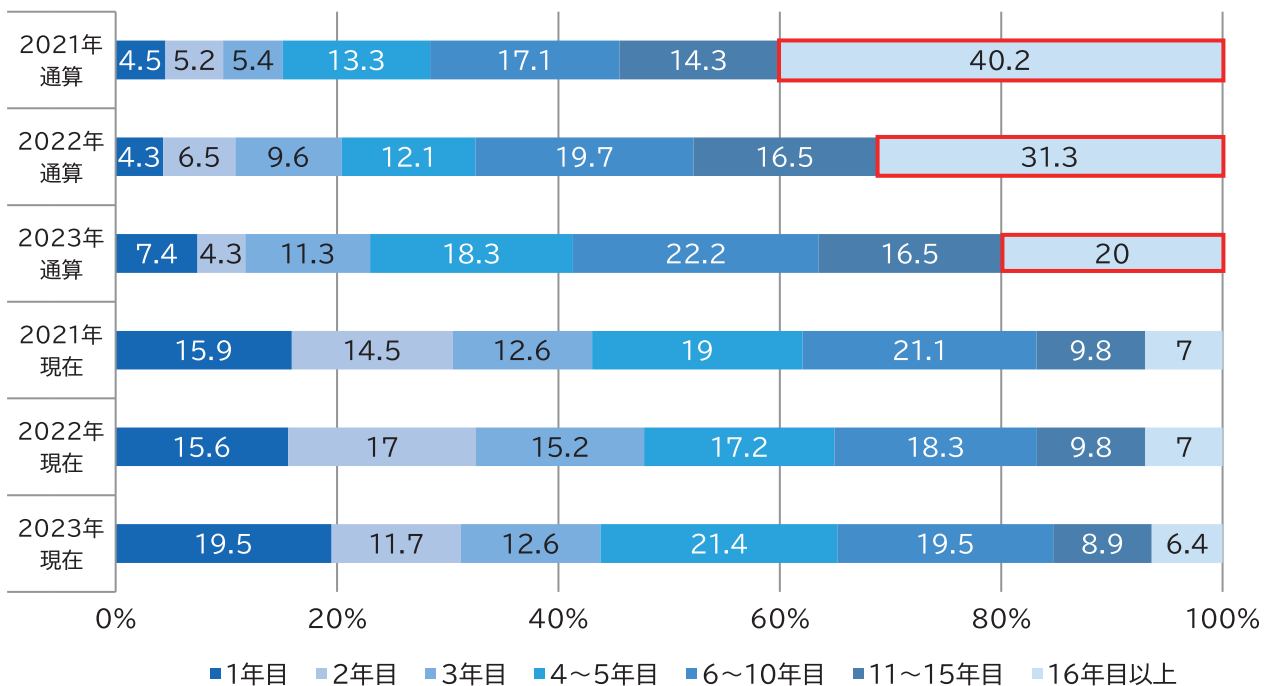
	通算		現在	
16年目以上	103	20.0	33	6.4
11～15年目	85	16.5	46	8.9
6～10年目	114	22.2	100	19.5
4～5年目	94	18.3	110	21.4
3年目	58	11.3	65	12.6
2年目	22	4.3	60	11.7
1年目	38	7.4	100	19.5
合計	514	100%	514	100%

・現在の職場に11年以上勤務している人が全体の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

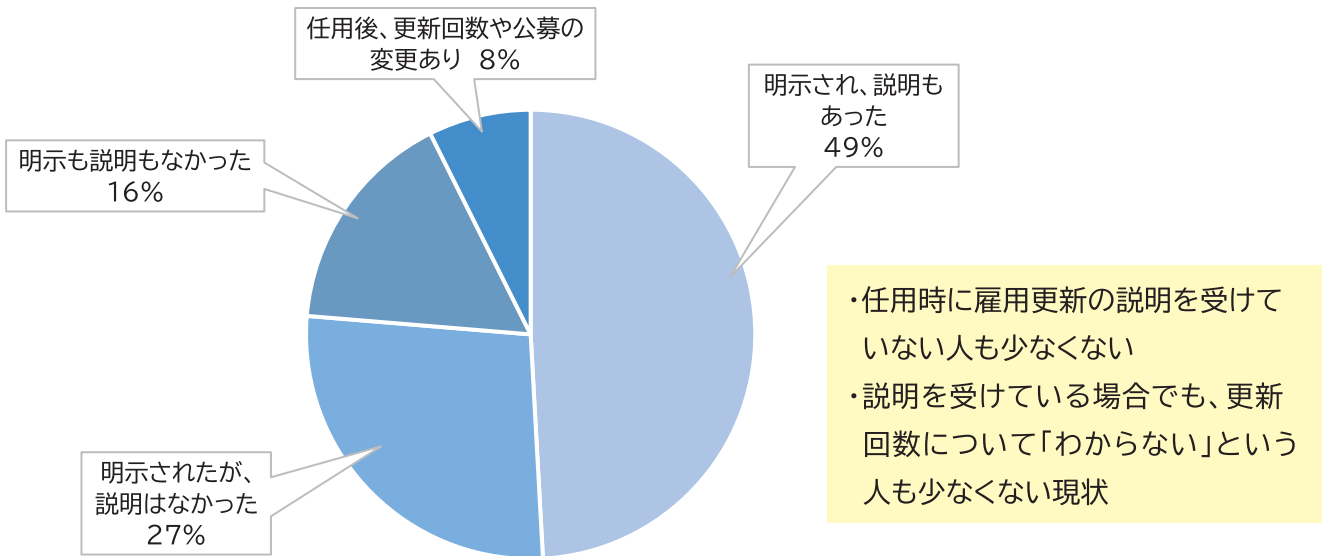


問9 任用時の雇用更新の説明の有無など

うち、問10の再度の任用について「わからない」と答えた数

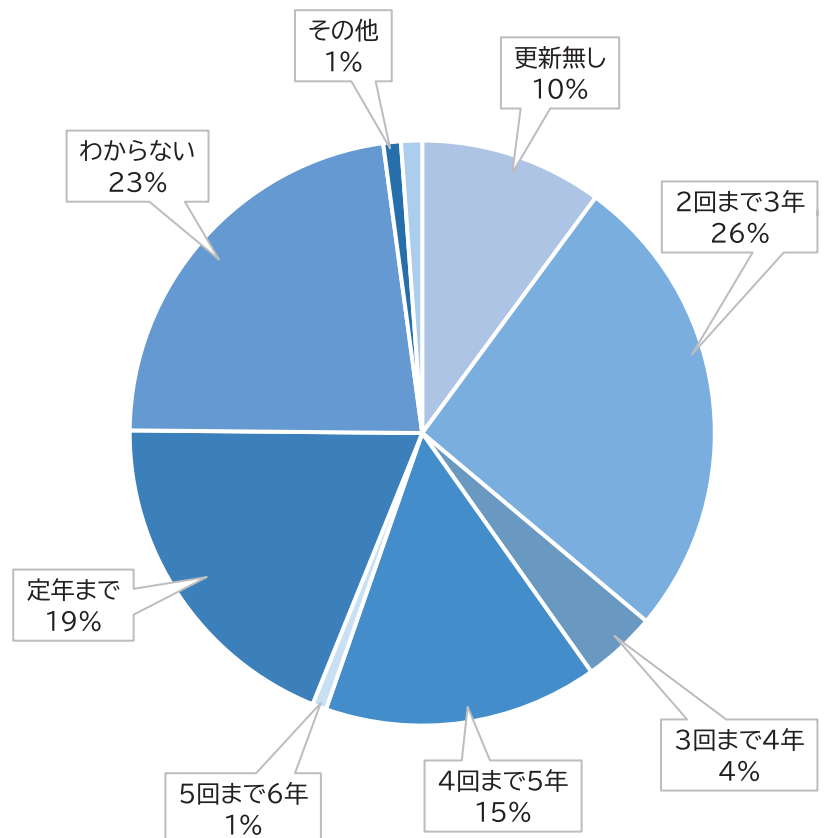
明示され、説明もあった	252
明示されたが、説明はなかった	140
明示も説明もなかった	84
任用後、更新回数や公募の変更あり	38
合計	514

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

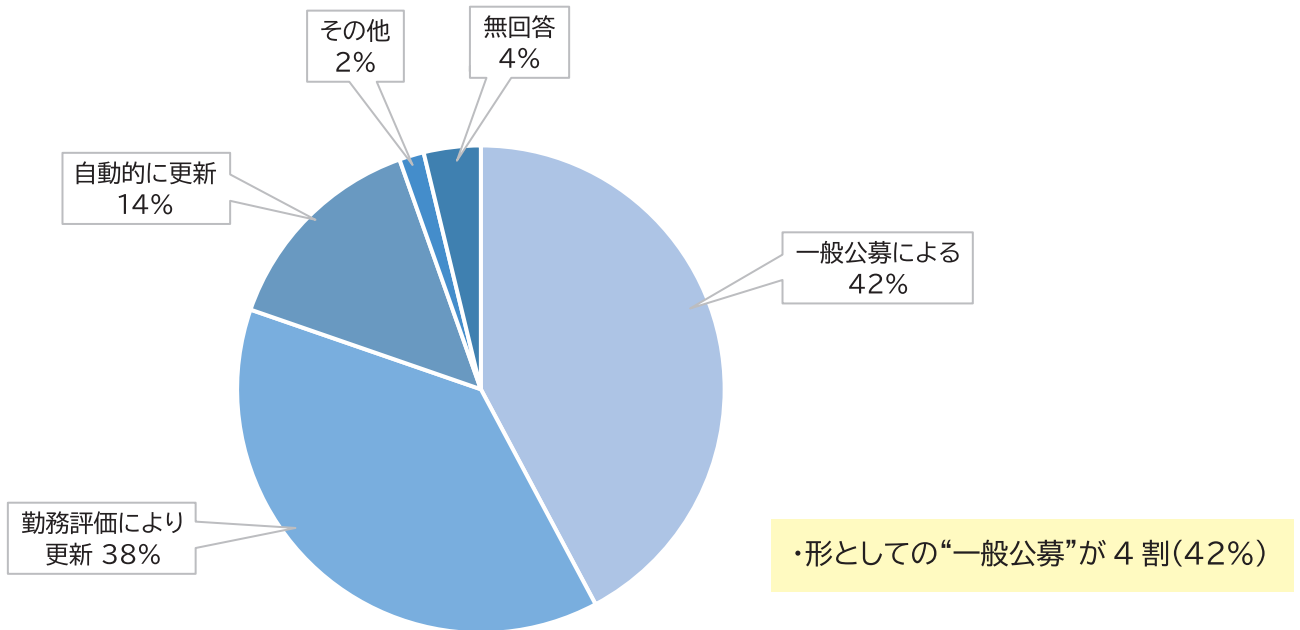


問 11 再度の任用選考方法(複数回答可)

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

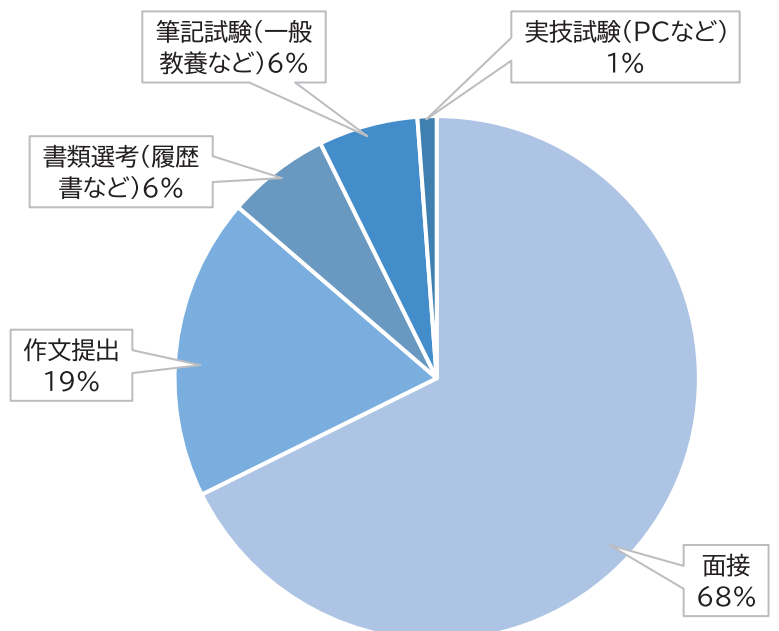
※その他は、部署による、名簿登録、予算の有無など

※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%

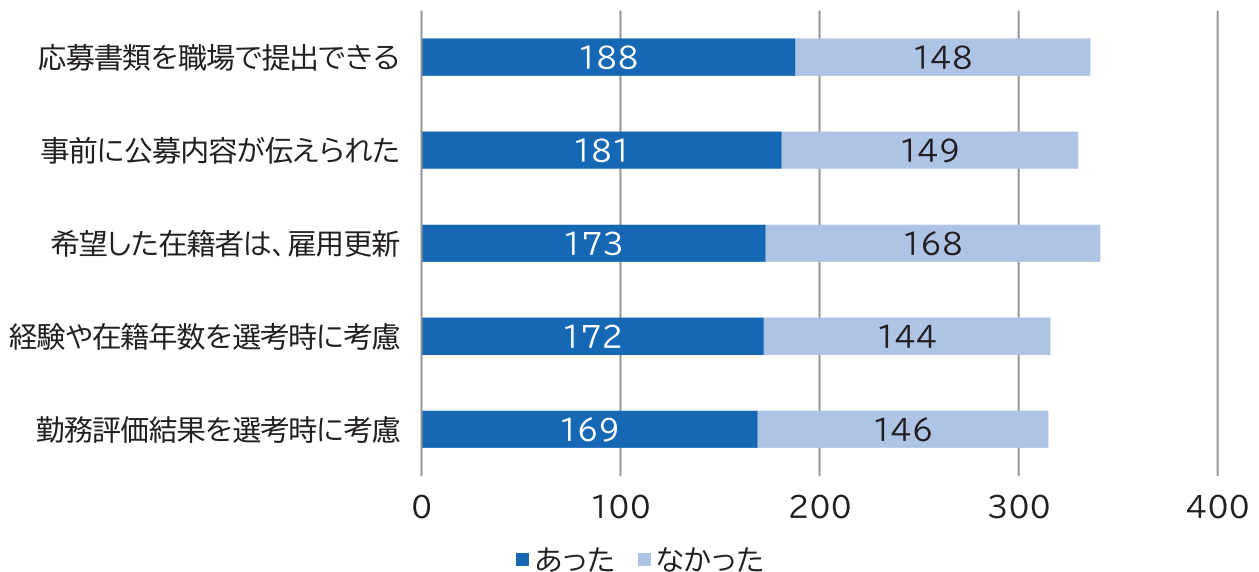
問 14 公募時の在籍者への配慮の有無

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



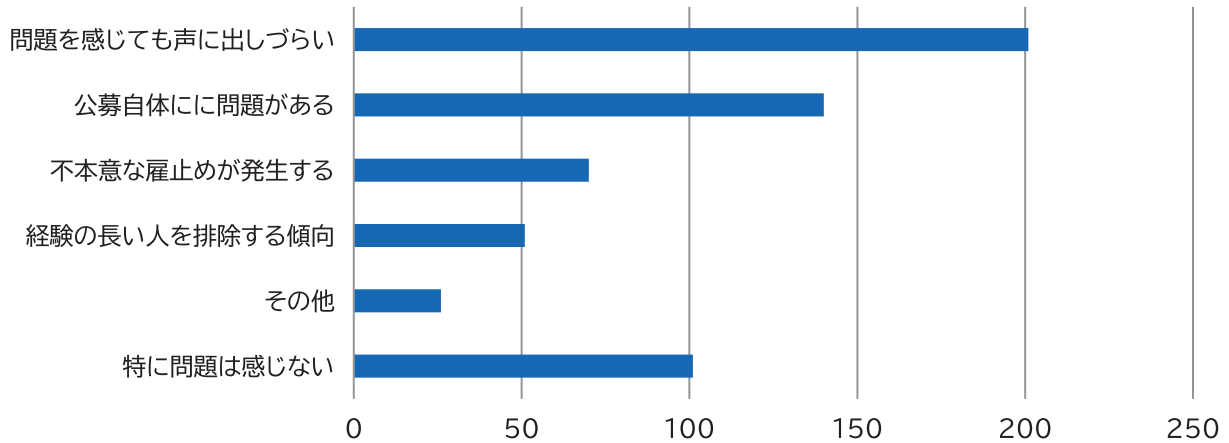
問 15 公募の選考について感じたこと

(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)

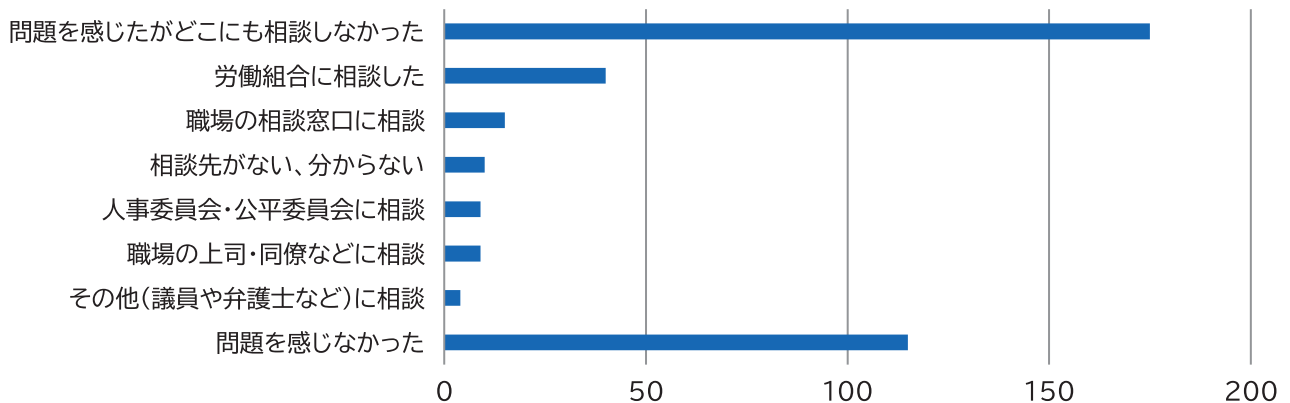


問 16 相談や問い合わせをしたか(複数回答可)

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(回答数 353 件を母数とすると、約半数の 49.6%)
- ・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



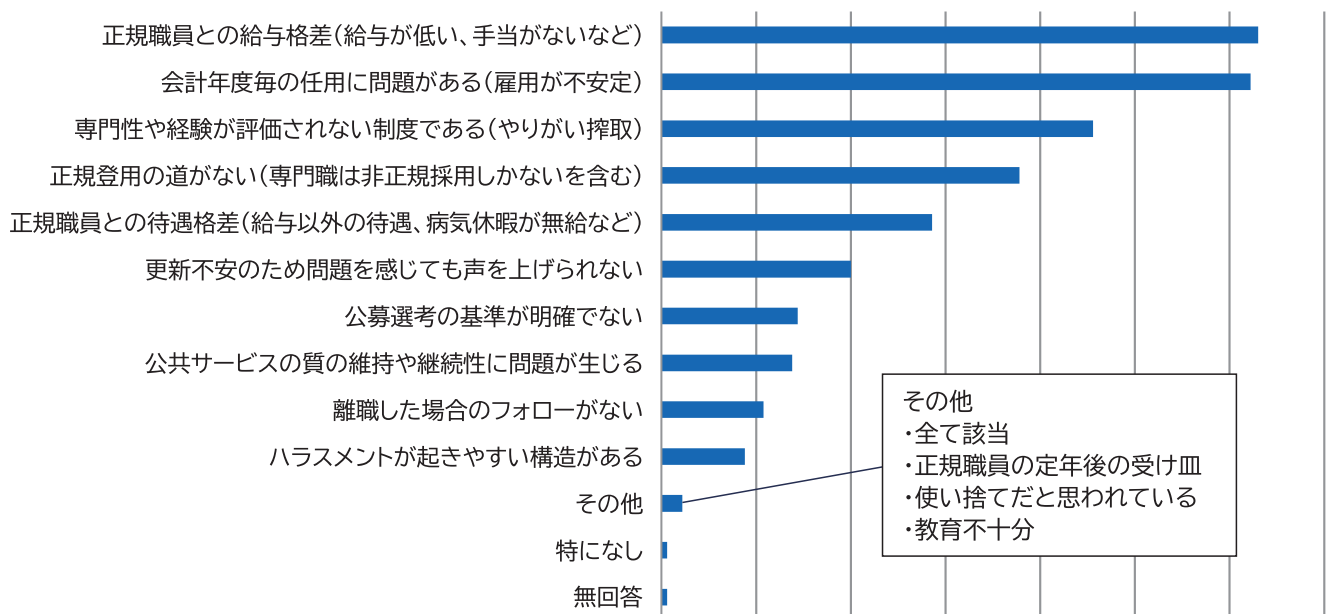
問 17 相談した結果

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%
合計	74	100%

・「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よ。

●「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ているとは思いますが、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。無職になりたくなくてそんな状況でも働いていますが、きっぱり辞めて別の職を探したほうがいいのかと思う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とも思った。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

たのではないかとも思った。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るかなと思ったし、こちらは来月の仕事は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、挙げ句には「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。この仕事の人手不足、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と思います。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、新規で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j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ぬ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ぬが、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、内部で現職の採用が決まっているものばかりが公募を平然とされており、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、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ると感じています。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

●雇い止めではないが、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いついて退会した。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う。

●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いついてできない（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

●雇い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変わり、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い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否がわかるのも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がなものかと思っています。

●可能であれば自分の雇用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う、と思います。この仕事はいろん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 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 2周年集会の記録

はむねっと発足2周年 ハイブリッド集会

動かしてきたこと・見えてきた課題・あきらめずに声をあげよう！

<https://nrwwu.com/gathering/2085/>

◆日時：2023年3月19日（日）13：00～16：30

◆会場：公益社団法人 日本図書館協会 研修室

主催：公務非正規女性全国ネットワーク（はむねっと）

後援：岩波書店／公益社団法人日本図書館協会／
図書館友の会全国連絡会



はむねっと2周年集会・フリートーク発言から

いまこそ、必要な仕事

消費生活相談員

私は、現在、市町村で消費生活相談員として働いています。本日はこのような場で、私が話をさせていただく機会を作っていただきありがとうございます。

私の職歴 突然の雇止め

私は、結婚を機に仕事を辞めましたが、子育てが落ち着いたなら、仕事をしたいと考えており、子どもを妊娠中に消費生活アドバイザーの資格を取得しました。そして、2009年いまから14年前に資格を生かして、法テラスで情報提供員として働き始めました。

法テラスとは国が設立した、相談窓口です。そこでの仕事は、法的トラブルを抱えて困っている人へ、法制度の紹介や、解決のための相談窓口紹介を行う情報提供職員という仕事でした。仕事は週2から3回で1年更新の仕事です。その後子どもに手がかからなくなり、収入を増やしたいと考え、消費生活相談員の資格も取得し、4年後の2013年には市役所内の消費生活センターで消費生活相談員の仕事も掛け持ちして働くようになりました。消費生活相談員はこちらも1年更新で週4日。どちらの職場も社会保険はつけてもらえず、夫の扶養から外れ国民健康保険料を自分で払っていました。

ところが、2018年、いままで当たり前のように8年間契約更新をしていた法テラスで、突然雇止めがありました。これは2013年に労働契約法が改正され、有期労働契約を繰り返し更新してきた労働者が、通算5年を超えると無期契約に転じられることが可能となったことを背景にしています。2018年4月を前にして、法テラスが、情報提供員を無期雇用契約にしないために切り捨てを行ったのです。

今まで、法的トラブルで困っていた人の話をきいて一緒にトラブルを解決する手伝いをしていた自分が、いきなり、労働トラブルに巻き込まれ、雇用主である法テラスから詳しい理由の説明もなく、一方的に雇用の継続はないといわれてしまいました。労働組合もなく、個々の力ではどうすることもできなく、2018年3月に契約を切られてしまいました。本当につらく情けなかったです。当時働いていた市役所の消費生活センターは時給が安く、残業代もつけ

てもらえず、待遇が悪くなかったので、2017年に別の市町村の消費生活センターに再就職しました。現在もその市町村の消費生活センターで消費生活相談員として働いています。仕事は週4日の週29時間勤務です。この29時間というのは9時から17時15分が3日、10時から17時15分が1日です。週29時間にするために1日だけ1時間減らされています。実際は残業代をつけて9時から出勤しています。また、私の働いている消費生活センターは土曜日に開いていますが、そこも出勤の登板に当たった相談員は残業をつけて勤務しています。仕事内容を考えると週29時間では収まっています。

会計年度任用職員制度への移行

月給が減ってボーナスが付く

2020年会計年度任用職員制度への移行が導入されました。導入に当たり、労働組合を通じて消費生活相談員はパートタイムの会計年度任用職員でなく、フルタイムの会計年度任用職員を希望しました。

この要求は、かなうことはありませんでした。それより納得できなかったことは、人事部から「現在の報酬は3.3か月分の期末手当が含まれていた。そのため、会計年度任用職員になった際の月収は減額する」と言われました。採用時にそのようなことは一切聞かされていませんでした。人事部からの提示は、ボーナスが増えて、月給が減りプラス、マイナスほぼ0でしたが、組合交渉により、年収は10万円ほどアップしました。それでも月収を3万円減額されました。月収が下がるとそれに基づいて計算される残業代の単価も減ることになりました。あと、市役所に消費生活相談員は5人います。当時私は、他の消費生活センターから移ってきて、この市で働いたのは2年間でした。当該市で3年以上働いた相談員は、給与格付けが2級上位になると決まり、同じ仕事をしている相談員の中で私だけ給与に差をつけられました。そして、会計年度任用職員は、毎年給与格付けが上がっていきませんが、32号給上位が上限となると決まりました。約8回更新されると上限に達します。私は、8年たったら、給与の上限に達し、いつまでたっても同じ相談員の給料に届きません。

当市の消費生活センターで働いた経歴は短いですが、それ以前に、法テラスや他市の消費生活センターで働いており、経験がものをいう職種であるのに、実状に合っていない人事部の決めた会計年度任用職員制度に全く納得できていません。

消費生活センターの仕事内容や、相談員の仕事のやりがい

消費生活センターに寄せられる相談は、インターネットなどの情報通信、土地建物、食品、衣料品、日用品、金融関係に保険、旅行、引っ越しにクリーニングなどありとあらゆる分野にわたっています。相談員仕事は市民から相談を聞き、話を整理し問題点を明らかにします。そして、市民の希望に沿った解決方法を考えます。それらに対応できる専門知識や法律、最新情報を身に付けておかなければなりません。消費生活相談員の資格を持っているだけでは仕事ならず、知識を身に付け、常に知識を更新していかなければなりません。それには勤務時間に与えられる国や都道府県が行う研修だけでは足りず、土日に開催される研修会や、弁護士との勉強会に自費で参加して自分で勉強しています。加えて私の持っていた消費生活相談員の資格は2014年に新しく国家資格が出来たため、再度勉強をして受験をし直し、国家資格を取得しました。しかし、役所内では仕事内容は評価されていません。会計年度任用職員制度に移行に当たり、人事部からの評価は国家資格を持っている社会福祉士や保健師など市役所内の他の職種の方よりずっと低いです。

会計年度任用職員は毎年1か月の試用期間があります。消費生活センターの相談員の仕事は、補助的な仕事でなく専門職です。そして経験がものを言います。資格を取って、すぐ一人前になれるような仕事ではありません。そして私たちと同じ仕事ができる職員は市役所内にいません。特別職として採用されるべき仕事だと思っています。

最近、コロナ禍もあり、インターネットを利用する方が増加しました。それにより、商品が届かない、粗悪なものが届いた、買った商品が定期購入になっていて、高額な商品代金を請求されている、などという相談だけでなく、詐欺まがいのトラブルに巻き込まれる相談も増えています。例えば、SNSで「投資の方法をおしえる」「だれでも簡単に家で副業ができる」「暗号資産で儲かる」などという甘い言葉に誘われ、高額なハウツーが入ったUSBや情報を買わされ、「儲からない」「理解できない」というと、さらに高額なサポート契約を結ばされ、結局残ったのは

借金だけなんていう相談も受けています。これらの相談の話を整理して、業者との間に入って「あっせん」といい、返金交渉の手伝いをしています。いろいろな事業者がいて、怒鳴られることもあります。事業者だけでなく、相談してくる市民のからも、厳しい言葉をいただくこともあります。辞めたいと思っただけでもありますが、解決して、相談者からお礼の言葉をいただくと「やっていたよかった」と思える時があり、やりがいのある仕事です。

いまこそ、必要な仕事

昨年民法が改正され、18歳から成人になりました。高校3年生で成人です。成人になると親など親権者の同意がなくても一人で契約ができるようになります。クレジットカードも作れるようになりました。経験の浅い若者を狙い撃ちにする悪質な業者に、巻き込まれるケースも増えています。18歳19歳の子が、悪質商法に騙されお金をはらってしまったり、借金をさせられたりして消費生活センターに相談に来る事例が、急に増えました。このようなトラブルを防ぐために、消費生活相談員は、高校生や大学生が騙されないよう学校で啓発のための講座を行っています。最近是小・中学生のスマホトラブルやゲーム課金トラブルもあるため、小中学校から講座の依頼が来ることもあります。話を聞いていただく生徒に興味を持ってもらえるよう、講座内容を年齢の特性に合わせて作成しています。

消費生活相談員の仕事は、事業者との交渉や市民への啓発活動を通じて、正しい契約や取引が行われる公正な社会構築に寄与する仕事です。とてもやりがいのある仕事だと思っています。しかし、待遇が悪いため、やりがい搾取をされていると思っています。自分の子どもにこの仕事をすすめることはありません。若い方で消費生活専門相談員の資格を取って、相談員になりたいと思っただけの方がいないのが現状です。

相談員の減少

どの市役所も、現職の相談員が、高齢のため退職し、新しく相談員を募集しても人が集まらない状態で、多くの市町村で欠員状態が続いています。このままの状態が続くと、市役所内に消費生活相談員がいない市町村が出てきます。消費者庁は、消費生活相談員不足のため、資格を取得する講座を無料で行う対策をしていますが、無料講座を受講する人はいても、資格を取って仕事に就く人が増えません。それは、消費生活相談員の待遇が悪いからです。この

給料で、とても暮らしていけないからです。

私も、子供の学費などまだまだお金がかかるので、手が回っていない他市の消費生活に関するアルバイトを始めることにしました。法テラスで当たり前のよう更新されていた雇用が、理由もなく突然打ち切られた経緯があるので、今の会計年度任用職員制度のもとでは安心して働きません。

会計年度任用職員制度も、私の働いている市では3年目の公募問題はなく、簡単な本人の意思確認だけで、来年度も雇用されることが決まりました。でもいつ、変わるかわかりません。

スキルの継承を

私たちのような消費生活相談員が安心して働ける環境を作ることにより、若い方が相談員になってく

ださり、私の仕事上の経験スキルを次の世代の消費生活相談員へ継承することが出来る環境を作ることとなり、それが市民サービスの向上へつながります。

現状のような会計年度任用職員制度では、今のよう市民サービスを受けることが出来なくなる日が来ると思います。

最後に、会計年度任用職員制度に移行し、悔しい思いをしていた時、はむねつとの事を知りました。私と同じように悔しい思いをしている人が大勢いることを知り、悔しい思いをアンケートにつづったところ、お返事をいただきました。一人ではどうすることもできない、悔しい思い受け止めてくださり、一緒に声をあげてくださるはむねつとに本当に救われています。ありがとうございます。本日はお話を聞いていただきありがとうございました。

適正な待遇で人を雇うことが不可欠

婦人相談員

今日はこのような場所でお話しする機会をいただき、ありがとうございます。

短い時間ではありますが、どうぞよろしく願いいたします。

さて、さっそくですが、私は先日まで市役所で婦人相談員として働いていました。婦人相談員というのはDV、いわゆる配偶者暴力を受けている方の相談支援を行う専門職のことです。

私は、婦人相談員になる前にも数年間、市役所で臨時職員や任期付き職員として働いており、非正規公務員歴はかれこれ8年ほどになります。非正規公務員の待遇は、正職員と比べると、きわめて不安定で賃金も低く抑えられていることが問題になっています。

ではまず、なぜ私がそういった職を選び、短くない年月を非正規公務員として過ごしてきたのかをお話したいと思います。

魅力的だった役所のアルバイト

私は、大学卒業後、一般企業に就職し、結婚を機に退職しました。しかし、夫との関係がうまくいかず、数年でシングルマザーとなりました。

当時は子どもがまだ1歳だったため、熱をだして仕事に呼び出されることが多く、急な休みにも対応してもらえる役所のアルバイトは私にとって、

とても魅力的でした。フルタイムで働いて、収入は手取りで12万円程だったと思います。そこに、ひとり親の手当てや児童手当を足すことで、アパートを借りて、子どもと2人で暮らすことができていました。

ただ、貯金を増やせるような余裕はなく、市役所のアルバイトは、1年間続けて働いた後は2か月期間をあけないといけないというルールがあり、このままでは、じり貧になることが目に見えていました。そのため、市役所で働きながら、資格を取って就職することを目指すことにしたのです。

福祉の専門職をめざし資格を取得

初めのころは、何の資格を取ればいいのかもわからない状態でしたが、ある時、婦人相談員や家庭児童相談員の方と一緒に働く機会があり、福祉の仕事に興味を持つようになりました。そして、福祉の専門職を目指すなら社会福祉士の資格をとるといい、と助言をうけ、働きながら、社会福祉士の資格を取得することにしました。

そして、資格取得後、就職活動をしたのですが、実務経験のない私は、なかなか採用されませんでした。そこで、短期的な目標を就職から実務経験を積むことに切り替え、近隣の市役所の婦人相談員の仕事に応募することにしたのです。

会計年度任用職員制度への期待

雇用期間は1年でしたが、月給は25万円と非正規公務員としては破格の待遇でした。応募した時は短期雇用であることは割り切って応募したのですが、採用後、上司から「雇用期間は1年だけど、婦人相談員は今後もずっと必要なポジションだから、あなたが辞めるといわない限りずっと働き続けられるよ」といわれて、とてもうれしかったことを覚えています。当時は、会計年度任用職員制度が導入される前年で、職員の中には「制度が変わるから、あなたも正職員と同じ待遇になる」と話す職員もいて、私の期待はどんどん高まっていきました。でも、実際は話が進むにつれて、雲行きはだんだん怪しくなり、実際に制度が導入された時には皆さんもご存じの通りの残念な制度になってしまいました。

フルタイムからパートタイムへ

私の場合は、フルタイムから30分減らされたことで、退職金が出なくなりました。また、ボーナス分で年収が増えると説明は受けたものの、月給は3万円減り、会計年度任用職員に切り替わった年の年収は10万円ほど増えただけでした。また、この年は、月収が減ったため、ボーナスが単なる給与の後払いのようにしか感じられず、モチベーションが著しく低下したことを覚えています。

転職活動と正職員採用

そんな待遇に納得できず、転職活動をつづけた結果、来年度からは別の市で、正職員として採用されることになりました。

しかし、採用されて、改めて知る正職員と会計年度任用職員との待遇の差は非常におおきく、うれしい反面、これまで自分が置かれていた状況はなんだったのかと、とても複雑な心境です。よく、差別と特権について、自動ドアに例えて表現されることが多いのですが、今回、採用通知をもらって以降、私の人生の自動ドアが一気にがっーと開いたような感覚がありました。これは、本来あるべき姿ではないと思います。同じ公務職場で働くにも関わらず、雇用形態が違うだけで、こんなにも差があることは異常です。

活発な議論が必要

私は、この会計年度任用職員制度の問題は、正規・非正規にかかわらず、公務職場に携わる当事者同士でもっと活発に議論されるべき問題だと思っています。特に会計年度任用職員の当事者は、この制度について言いたいことが山ほどあると思います。しかし、なぜ

なかなか議論が深まらない印象があります。

そこで、現場を見てきた私なりに、この原因について考えたことをお伝えしたいと思います。

私が思う、議論が深まらない一つ目の原因は、会計年度任用職員同士の連帯のしにくさです。会計年度任用職員の職種や雇われ方は本当に多様で、たとえ同じ部署の会計年度任用職員同士でも給与や待遇が違うことが普通にあり得ます。そのため、雇用条件について交渉しようとしても、自分と同じ条件で働いているのが誰なのかがわからず、お互いに相談も団結もしにくいのです。そして、下手をすると、会計年度任用職員同士で争ってしまうような悲しい状況もあります。

2つ目の原因は、他人の雇用条件や福利厚生に対する興味の低さゆえの認知のゆがみです。もともと、日本では他人の給与や雇用条件について知ろうとすることは、良くないことであるという認識があります。そのため、会計年度任用職員がどのような雇用条件で働いているかを知らない人がとても多いです。

また、正職員は自分が享受している利益について、それが特権であるという認識がないまま、会計年度任用職員制度について、当事者と議論してしまい、話がかみ合わず、議論が進まないという状況が発生しているように思います。話し合いを進めるためには、現状を正しく把握することと、当事者が団結することがかかせません。そういった意味では、はむねっとなような活動は、とても重要であると思います。

適正な待遇が重要

この問題一番の原因は、正規公務員の数を無理に減らしてきたことだと思います。公務職場には、そこでしかできない仕事というものも数多くあり、魅力的な職場であることは間違いありません。そして、地域の就労の受け皿であることも事実です。適正な待遇で人を雇うことで行政サービスは向上します。そして、それは地域への還元でもあります。今、世間では、人材確保のために社員の給与を上げる流れができつつあります。適正な待遇がなければ、人材が流出するのは公務の現場でも同じです。実際に、私の周りでも、今年度末で職場を離れる婦人相談員は例年より多くいました。待遇を改善することについて、バッシングを受けやすい公務の現場ですが、公務の現場が細ることは、地域の力が細ることです。そして、それは、地域に暮らすすべての方へ影響します。今一度、公務現場の働き方について、すべてのひとに改めて考え直してもらいたいと思います。

私からは、以上です。ありがとうございました。

指定管理の図書館長として経験してきたこと

下吹越かおる（NPO 法人 本と人をつなぐ「そらまめの会」理事長）

今ご紹介していただいた下吹越と申します。鹿児島県で NPO 法人 本と人をつなぐ「そらまめの会」という会の理事長をしています。鹿児島県の指宿市立図書館を指定管理者制度で 2007 年度（平成 19 年度）から受託しており、現在 4 期 3 年で、次の 5 期目に向かっていているところです。

この度は、はむねっと 2 周年おめでとうございます。始まったばかりで、これから大変だと思いますけれど、皆さんで協力していきながら明るい道が見つけられるといいなと思っています。

さて、今日、私がここに呼ばれた理由の一つとして、今年 2 月 12 日の NHK「おはよう日本」で指宿図書館のことが取り上げられたことがあると思います。これまで運営してきた 16 年は、非常にボランティアで運営してきたということがあります。そこで、今日は、そらまめの会が指定管理と分かっているながら運営することになった背景からまず申し上げたいと思います。

いち図書館ユーザーとしての関わりから

私はいち市民で、いち図書館ユーザーでした。当時の指宿の図書館は、本当に残念なことが多い図書館でした。たとえば「〇〇の本がないですか」と訪ねると、鹿児島弁で「そこに、なかものは、なかとよ」と、「そこにないものは、ない」と答えられていました。「県立図書館にはあります」と言っても「うちは、そういうサービスはやってない」や「今日はできる職員がいないから居る時に来て」と言うやりとりがありました。ある図書館員は、私が借りた本のタイトルを大きな声で言われ、「その本いいですね、私も好きなんです」と、一方的に話しかけてこられ、周りがみんな聞いている、そんな事もありました。すべてがそうであったわけではないと思いますが、そんなこともありました。

特に私の中で印象的だったのは、誰が書かれたのかは不明ですが、手書きの恐竜のポスターが 10 年間、児童書コーナーの壁に、ずっと貼り続けてありました。私が娘を産んで 10 歳になるまでその恐竜はそこに居ました。まるで時がそこだけ止まったかのようでした。私は、この恐竜を何とかしてはがせないだろうか、とっていました。

ネットワーク力を買われて

そんな中、たまたま図書館に異動してきた公務員

で司書の資格を持っていた方が、当時の現状に問題意識を持ち、何とか図書館を変えようとしたけれども、なかなか協力をもらえず困っていたそうです。他の同僚に相談しても、「自分は言われてもわからないから自分が異動してからやってくれ」と言われ、彼女の望みは叶えられなかったそうです。市に異動は付きものですから、水道課から来て 2 年、観光課から来て 1 年っていう人たちがばかりが同僚で、彼女以外司書資格を有する職員は誰もいないわけです（当時は図書館に司書資格を有する職員が 1 人いればよかったです。経験は問われない）。

彼女はどうしてもなく、これはもう資格を持っている学校司書さんたちに頼もうと思ったらしく、それで私の方に声がかかりました。

私は学校司書とは直接、何のつながりもありませんでしたが、ネットワーク力を買われたようで私の家を訪ねてきたのです。「市立図書館を助けてください」と。

そう言われても「私には図書館は助けられません、無理です」と断りました。すると、「では、学校司書が集まる会で、図書館を支える会を提案してくれませんか？と行ってきました。学校司書の方々も自分の仕事で精一杯なわけです。非正規雇用の状態で働いており、時間的にも余裕はなく、手伝えるはずがないと思っていました。

でも、その会で「皆さん、もし図書館を支える会ができたなら参加しますかって」とダメ元で声をかけたら全員が手を挙げました。後で、学校司書さんたちに「なぜあの時、同意されたのですか？」と聞いたら、「公共図書館のサポートがほとんどなかった。もし自分たちが公共をサポートしたら、公共も学校をサポートしてくれるんじゃないかと思った」と答えられました。

ボランティアグループそらまめの会は、そんな流れで発足しました。その活動については、『私たち、図書館やってます』¹という本にも書きましたので、ご覧ください。

また、今年の 1 月に『小さな町の奇跡の図書館』²という本が刊行されました。岩手県の紫波町オガールプラザのことを書かれた「町の未来をこの手でつくる」³の著者、猪谷千香さんの本で、YA（ヤングアダルト）向けに作られていることもあり非常に読みやすい本です。こちらには、「私たち、図書館やっ

てます」以降の経緯が猪谷さんの目線で書かれています。ぜひ、ご覧ください。

今、私たちが悩んでいること

話しは核心に迫りますが、今、私たちが悩んでいることは何かと言うと、もう次の指定管理には手を挙げられないかも、ということです。

「Library of the Year (ライブラリー・オブ・ザ・ヤー) 2021 大賞」を受賞し、鹿児島では勲章的な賞である「第73回南日本文化賞(社会部門)」(令和4年)もいただいた。外部評価はいいのですが、それが内部評価につながらない仕組みがあるのです。それは指定管理者制度の仕組みからくる、委託費の安さにあります。

実際のところどういう待遇かという、月150時間～160時間働く正規職員という枠で、手取りで13万円くらいしか支払えない。鹿児島県内の他のNPOによる運営では12万円代という声も聞きました。どこもその問題に頭を抱えていました。

正規職員6人の給与支払い決済をするのに100万円程度で事足りるのです。10年間で給与差額が1300円とか1500円でした。私の至らなさもあるのですが、そのくらいしか支払えない現状があり、それをこの4期がんばってきたのですが、次の5期目も黙って、仕方ない、指定管理者制度とはそういうものだとしてそれを鵜呑みにし、手をあげるのかを悩んでいます。

「財政が厳しい」の一点張り

3期目の終わりに市と協議をしました。でも結果、「財政が厳しい」というその一点張りでした。市の実情を汲みたい思いもありました。ただ、私たちも15年前の受託当時とはだいぶ状況に変化があり、諸般の事情もあるわけです。親の死去、離婚、子どもの成長に伴う教育費。病気。その中で、持ち家を抱えて今まで通りそこで住めるかって言うと、もうこの家売らなきゃいけないかもしれない、小さなアパートに引っ越さなきゃいけないってところまで考えるようになり、それでも私たちは、図書館をやれるならその金額でもやりますと、言えるかと。

「指定管理者がその委託費で了承しているなら何の問題もない」で済まされるのだろうかと思うのです。これは、そらまめの会がこうして欲しいという問題ではなく、私たち以外の方が図書館運営をするようになって同じ課題に直面する問題だと思うのです。そこには市も耳を傾け共に、指宿市の課題として考えて欲しいと願っています。サステナブルな運営のためにも。

対等ではない関係

以前、かなり強い物言いをされた職員がおられた時に「指定管理者と行政は対等ではないのですか」と訊ねると、「対等だと思っているのか」と答えられました。私たちは対等ではないのだ、という現実にかんがりのショックを受けました。

いろいろな所に市との関係性について相談しましたが、「市と、うまく連携がとれないそらまめの会にも問題があるのでは」と提議され、「仲良くしてみてください」と言われました。

仕様書の中に、「教育委員会は、業務報告の聴取、実地調査及び制度導入効果の検証・評価などの結果に応じて、指定管理者に対し、適切な指導・指示等を行うことができます」とあります。

場面においては指導する方と指導される方という立場の違いがありますが、威圧的な物の言い方が正当化されるものではないと考えます。

女性が運営しているボランティアグループから端を欲した組織に対する高圧的な態度に疑問を感じた私たちは、地元の法テラスの門をくぐりました。弁護士は、「それでは、今後、僕も担当課との連絡調整会議と一緒に出ましょう。今度こんなことを話しますよと事前に協議内容をきちんと伝えて、それ以外はその会議では話さないように努力してください」とおっしゃり、同行してくださっています。そのことで、それまで高圧的だったことのある担当課の方が、そうではなくなり、私たちにとっては大きな改善でした。

やはり私たちだけでは解決できないことはあり、そうして法テラスの弁護士が来てくださる中で行政との関わり方にも変化あるのではないかと思います。

ただ、できることであれば、担当課との間に何かの課題が起きた時に、指定管理者の声に耳を傾け中立的な立場で介入してくださる場・人が欲しいと言うことです。

そういう仕組みづくりが構築されれば法テラスの弁護士が出てくることもないのかと。

市議会でのやりとり

先の3月議会の一般質問で市議会議員がNHKのニュースを受けて、いくつか質問しました。「そらまめの会の16年の積み重ねが、もし何らかの理由で、公募できない、したくないという風になったら行政はどうするつもりですか」と問われました。そうすると社会教育部長が「ちゃんと仕様書に、引き継ぎをするようにと書いているので大丈夫です」と答えて

おられました。「じゃあ、そらまめの会が、もし手を挙げなかったら誰がやるんですか」と重ねて質問されました。それには、「ちゃんと公募要綱に、こういう司書の資格を持ってる人、電算機器を扱える人という項目があり、それができる人に委任するから大丈夫です」とおっしゃいました。

そして最後に市長が「図書館の運営をはじめいろんな指定管理がありますが、やっぱりそのことに関して自分が非常に生きがいを感じたり、夢を持ったり、目標を持ったりして頑張るわけですよ。それこそ好きこそもの上手なれで、本の好きな人たち、あるいは名前の通り、本と指宿の子どもたちをなんとか結びつけたい、ま、そういうことに一生懸命努力をして、そのことが対外的にも非常に評価をされた。それは、生きがいや、やりがい、夢や目標を持ってやっていることを、それが、非常に時間がかかったとか、いろんな難儀をしたとか言うこともありますがけれども、それを「犠牲」という言葉でまとめるのには、私は非常に抵抗があります」との発言をされました。

のちに刊行される議事録に正確な文言は出てくると思います。

NHKの放送がきっかけで、雑誌『日経グローバル』⁴に指宿市立図書館に関する記事が掲載されました。よろしければ、こちらをご覧ください。

そんな中、そらまめの会は、3月12日に「南日本文化賞受賞祝賀会」を開催させていただきました。県知事を含め40人ぐらいの方が集まってくださいました。この会を契機として、今後「指宿市立図書館の未来を考える会」という組織づくりに向かって動いていこうという参加者からの発言がありました。

公共図書館で働く人をどう守るか

公共施設を運営していて私が今思うのは、図書館の多様化です。問題行動を抱える大人への対応、暴言、危険な行為をしたりする人も出てきました。そんな中で、私たちに生死に係るようなことがあり、何らかの障害を負っても、リスク配分によって処理されます。公務員であれば家族にまでも保障がされることが、公の施設で勤務していても指定管理者にはそれは該当しません。盗撮だったり、付きまといだったり、わいせつ行為だったり、職員の中には自宅まで嫌がらせをされて警察問題になったこともありました。

最近では、不登校の子どもたちのこと、認知症の方が徘徊、いろいろなまちとしての課題を抱えていて、これは一指定管理者だけで解決できる問題では

ありません。

私たちはこれまでも担当課と連携を組んで、相談もしてきましたが、行政が直接お互いに連絡を取り合うのと、私たちが取り合うことの次元は違うと感じています。

公の施設で働く人の安全をどう守るのか、私たち指定管理者が社会教育とはどんな仕事かの研修も受けず、社会教育として市民を育成できる立場にあるのか。公務員が働いていると今でも思っている利用者に公務員としてのスキルを求められても批判を受けても何ら返せるものもありません。本当に私たちが運営を継続できなくなった時、公共図書館運営スキルのなくなってしまった行政にどう図書館を維持運営できるのかは大きな不安材料として残ります。

指定管理者制度を問いながら

指定管理者制度下の館長では、議会对応ができず傍聴席でしか話を聞けず、図書館勤務経験のない行政マンが回答します。指定管理者では図書館協議会の主宰権もありません。図書館法に記載されているところの館長に対する諮問機関が行政に対する諮問機関になり、私たち指定管理者はただの参加者の1人になります。市役所内での他の課長との連携がとりづらく、当然ながら課長会議に出ることもできず、同じ市の施設でありながら他の課長との連動ができにくいのです。仕組上、予算も取れませんから、図書館が発展していくことがなかなか難しい現状があります。

やはり社会教育施設を民間が運営するというのは指定管理者制度ではなかなか難しいことだと、今の私の立場で思っているところです。ただ、だからと言って安易に直営に戻すことだけに意味があるとも思えません。

例えば、図書館の本を購入しますよね。この15年間、選書し購入し受け入れる除籍するという場面でもきちんと教育長まで決済していただいてから除籍しています。ただ50年後の市民に、100年後の市民に、市としてどんな本を買って、どんな本を残すのかというのを行政の中の人知らないということがいいことだろうか。

社会教育として書籍を通して市民を育てるということを指定管理者に託していいものなのだろうか、ということは問い続けていきたい。なぜなら蔵書体系を構築するのは指定管理者の仕事ではないからです。私からは以上です。

あと2分ほどありますので、何か質問があれば受けたいと思います。

■質疑応答

質問：発表ありがとうございました。いわゆる地域のローカルの図書館の実践がある一方で、実際これって民間からすれば、それでも足りないからもっとうこういうニーズに合わせてとか多分あると思います。そこに対するカウンタートークとしてどのように言っていこうとしていますか。

回答：とにかく今、私たちが対等ではないということが非常に問題であって、対応の仕方についてまで今のところ言えないです。でも、そこを何とか対等に、私たちの課題を市の課題として共に考えてくださるように、弁護士さんが入ってこれから整えていく、そこがあまりにも整っていかないようであれば、

もう次の指定管理者には手を挙げないという方向も考えているといったところです。まだこれからが読めないけれども、検討していくというところです。カウンタートーク未満と言いますか。

注1：『私たち図書館やっています！—指定管理者制度の波を越えて』NPO法人 本と人をつなぐ「そらまめの会」編著 南方新社 2011年

注2：『小さなまちの奇跡の図書館』（ちくまプリマー新書）猪谷千香著 筑摩書房 2023年

注3：『町の未来をこの手で作る—紫波町オガールプロジェクト』猪谷千香著 幻冬舎 2016年

注4：「自治体財政 改善のヒント第85回 指定管理者制度の盲点—民間ノウハウのフリーライド」鈴木文彦／著『日経グローバル』457号（2023年4月3日号）日本経済新聞社 40p

労働基本権剥奪は憲法違反と訴訟を提起

トニー・ドーラン（外国語指導助手（ALT））

みなさんこんにちは。トニー・ドーランと申します。金曜日、都に対して訴訟を提起しました。ということで、私の話をさせていただきます。

外国語指導助手という仕事

現在、東京都教育委員会に雇用されています。ALTとして、都立高校で働いています。ALTとは、Assistant Language Teacherの略で、外国語指導助手です。

ALTは、ネイティブレベルの英語話者で、日本人の英語教師と一緒に、生徒が英語でよりうまくコミュニケーションできるように手助けし、また、英語の学習経験をより豊かにする仕事をしています。2015年から、同じ都立高校で働いてきました。

1995年からずっと、日本人の生徒を教えています。生徒と接するのを楽しんでいますし、自分の経験やスキルを活かして生徒が語学に関する目標を達成するお手伝いができることに満足しています。貢献できることは大いにあると感じるのですが、都教委のために働いていると、この専門職で自分の生計を立てるのは、ほとんど不可能です。

貧困レベルの給与水準

最初に雇用されたときは、フルタイムの仕事を約束されました。けれども現実には、実際に与えられた仕事の時間数が十分でないのに、給与水準は貧困レベル程度にしかありません。

都教委のために働いているのに、社会保険には加入されていません。また、学校が休みの時期、これは結構長いのですが、その間は、全く賃金を受け取ることができないので、大変です。また、1年間の有期雇用契約のもとで働いているので、契約満了時に、その後も仕事があるのかさえわかりませんし、どのくらいの勤務時間数が与えられるのかもわかりません。この高校で働き始めて7年になるのですが、実は最近、来年の契約更新はない、と言われました。ですので、月末には無職になります。

会計年度任用職員制度によって奪われた権利

私は、全国一般東京ゼネラルユニオンという日本の労働組合の誇りある一員です。この労働組合は、略して東ゼンといいます。東ゼンの執行副委員長を務めていますし、東ゼンALT支部の副執行委員長も務めています。当然のことながら、私の組合である東ゼン労組を通して都教委と交渉し、自分の労働条件を改善したいと思っています。

組合として、次のような要求を掲げました。

まず無期雇用、そしてミーティングスペースを使うことを許可してもらうこと、職場で組合関係の資料を配布すること、組合に関する情報を掲示するために学校の掲示板を使わせてもらうこと、組合員がなんらかの懲戒処分を受けることになった場合は、事前に組合と協議すること、そして公務員が加入す

る社会保険に加入させてもらうこと、その他です。

しかしながら、最近、新たな法律が施行されました。会計年度任用制度です。この法律が施行されたことにより、都教委と団体交渉する私たちの権利は剥奪されました。この法律を根拠に都教委は組合と交渉することを拒否し、そしてその後、私の契約は更新されず、雇い止めとなりました。

訴訟の提起へ

私たちは、真つ当な、安定した雇用を求めています。また、病気になった時は、きちんと医療を受けられるようになってほしいと思っています。また、高齢になった時に安心して退職できることを求めています。

日本の将来の世代を教育する手助けをするために働いている私たちは、尊厳と保障のもとに暮らしてい

たいと考えています。日本国憲法は、労働組合法上の権利を保障しています。しかしながら政府は、こういった権利を、何万人もの人々から奪っています。

こういった人々は、公的部門の教育、介護、相談業務、図書館、その他数多くの領域で働いています。ですので、私たちは、都に対して、労働組合法上認められている権利を回復するために、訴訟を提起しました。ありがとうございました。

「会計年度任用職員にも労働基本権を！」訴訟支援サイト

<https://www.call4.jp/info.php?type=items&id=10000116>

3年公募で職を奪われた会計年度任用職員から

図書館司書

突然の雇止め

私はある市のフルタイム会計年度任用職員です。図書館司書として22年働いてきました。しかし、今月いっぱい雇止めになります。会計年度任用職員制度が導入され3年目。私の職場では今回、全員が公募のふるいにかかけられ、しかも1次試験の書類審査は、民間企業に丸投げされました。

勤務図書館には日中、会計年度任用職員が30人以上働いていますが、これまでの実績や人事評価は全く考慮されず、書類のみで足切りされ、3分の1強が解雇されました。フルタイムも3人解雇です。特にフルタイムの場合は、会計年度任用職員制度導入で、正職員と同じ退職手当給付対象になったことから、雇用保険から除外され失業保険が出ません。

22年間の働き

私は22年前に臨時職員として採用され、2年後には週5日、1日当たり7時間15分の契約になりました。パートの扱いですが、祝日のうち半分は出勤日に当たり、代休もないため、年間の出勤日数は正職員より10日程度多くなります。

週5日で、正職員よりも年間出勤日数が多くても手取り月14万円～15万円程度。年末はお休みが入るのでさらに月額収入は減っていました。

3年前に会計年度任用職員制度が導入されるにあ

たって、フルタイム雇用とすべきこと、あまりにも安かった報酬の引き上げについて、組合と一緒に当局と何度も交渉して、ほぼ要求を通すことができました。その時は、これでやっと当たり前に行けると思い、まさか3年後にこんなひどい雇止めが行われるとは夢にも思いませんでした。

22年間情熱を傾け仕事に打ち込み、市民の方の信用・信頼も得てきたのにあまりにもひどい仕打ちです。

民間にゆだねられた一次選考

12月23日に総務省から、「客観的な能力の実証の一要素として、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行うことは可能である」との通知が出て、公募は必ずしも行わなくてよいと通知されましたが、その時には、私たちはすでに解雇通知を受け取っていました。また、民間に1次選考をゆだねることは、私たちにはまったく知らされませんでした。そして2次選考の面接は、民間ではなく当局が行いましたので、落ちた人はいませんでした。自分たちの手は汚さず大量の解雇を行い、「民間にゆだねたのだから公平ですよ」と言われました。私は人事評価で過去2年に渡り専門業務に関して高評価を得ています。これが公平な選考なのでしょうか。何度か話し合いを持った中で、当局は「試験に落ちたのだから雇止めには当たらない。違法性はないですよ」と言って

いました。でも全員公募の中にはまだ採用されて1年目の方もいました。その方も解雇されました。

矛盾を抱えた会計年度任用職員制度

もう1点許されないと思うのは、フルタイム会計年度任用職員には退職金が支給されますが、3年間だけです。退職金が本来保証される失業保険に満たない場合は、自治体が補填するとわかりハローワークで確認しました。

ハローワークの職員も今回のようなケースを扱ったことがなく、職員3人で対応してくれました。私は17年以上雇用保険に加入していて、会計年度任用職員になって雇用保険の適用除外の3年を加えると20年を超えます。そうすると、240日分の失業保険が出るはずだと、ハローワークの職員に言われました。ところが、退職金事務を行う部署からは、補填するのは20年分ではなく、3年分の失業保険より退職金が少ない場合だと言われました。フルタイム会計年度任用職員になるまで掛けていた失業保険を受け取る場合の半分も支給されません。労働法やセーフティーネットの狭間で、一番矛盾を抱えているの

が自治体非正規職員であり、会計年度任用職員制度だと、改めて思いました。あまりにも理不尽な制度と言わざるを得ません。

市民サービスの低下は明らか

私は今回の雇止めに関して全く納得がいきません。公共の仕事で専門職の経験と専門性を蔑ろにし、市民サービスの低下は明らかなのに、全く非を認めない当局に怒りを感じています。

実際の解雇まで3か月間、仕事は通常通り進めなくてはなりません。このような中で、強いストレスにさらされ複数の健康被害が出ています。職場に残った会計年度任用職員も、経験者が少なくなることから4月からの体制に不安を感じ、正職員との信頼関係は大きく損なわれています。しかも誠実に仕事をし、実績を積み上げてきた仲間が書類のみで首にされた現実をまえに、頑張っても非正規は、なんの評価もされないと、モチベーションが著しく下がっています。

今日は皆さんに、この事実を知っていただくために参加したいと思っていましたが、勤務があるため文章にして託させていただきました。

図書館利用者の立場から

阿曾千代子（図書館友の会全国連絡会 代表）

本日は、発足2周年の集会の開催、誠におめでとうございます。

図書館友の会全国連絡会は、日頃より、「手をつなぎ 図書館ささえる 図友連」を合言葉に活動している団体ですので、この度のお申し出を大変嬉しく、また心強く受け止めています。

最も重要な「ヒト」の問題

当会は、めざすべき公共図書館の姿を「私たちの図書館宣言」¹にまとめています。なかでも、「ヒト」の問題は最も重要と考えています。施設や、蔵書や、予算が貧しくても、「ヒト」の工夫や知恵で、未来志向のすばらしい図書館運営が行われているところは、国内外に少なくないと思うからです。

ですので、当会では「司書職制度プロジェクトチーム」を立ち上げ、図書館で働く「ヒト」を豊かにするための話し合いを続けています。また、全国各地では様々な取り組みが進められています。今日はその具体例を一つお話してご挨拶に替えたいと思います。

「ヒト」の価値を高める運動を

私が所属する鎌倉の図書館友の会では、2020年、「司書資格をもつ正職員の新規採用を求める」署名活動に取り組みました。ここにも協力して下さった方が大勢いらっしゃいます。改めて深くお礼申し上げます。おかげさまで、議会への陳情が採択されたことで、募集まで進み、今は3月末の公表を楽しみに待っているところです。

しかし、署名活動を始めるにあたって、私たちが不安を感じ、議論を重ねたのは、「正職員」に限定していいのかどうか、についてでした。この運動は、決して「非正規職員」を軽視しているのではなく、「職員の非正規化」を認めない運動であり、「ヒト」の問題を通して「図書館の存在意義」を認めさせ、「ヒトの価値」を高めるための運動であることが、署名をお願いする皆さんにまっすぐに伝わるだろうか、との懸念でした。逡巡しながら活動を始めました。

すると、いち早く、まとまった数の署名を届けて下さったのは、鎌倉の図書館ではたらく非正規の職員さ

んたちだったのです！ どんなに嬉しかったことか。
それからは、確信をもって、署名活動や陳情活動に邁進することが出来ました。

鎌倉での取組

鎌倉のここ 20 年を振り返ると、首長部局への「図書館」移管を阻止したり、組合に「図書館分会」が設けられたり、地域図書館の「非正規化」を押しとどめたり等、正規、非正規、市民と一緒に取組んだ運動をいくつも思い浮かべることができます。

しかし、今日の集会で全国各地の厳しい状況を伺い、いかに不勉強であったかと痛感しています。

市民に対しては、効率的運営を理由に非正規化や

指定管理者導入が進められていく例が多いのですが、真の＜費用対効果＞はどこにあるのか？「ヒト」を軽んじて本当に＜行政改革＞ができるのか？市民、納税者の立場で訴えていく責任を感じています。

これからも、決してあきらめることなく、「職員は職員にしかできないこと」、「市民は市民にしかできないこと」に取組み、「正規、非正規、市民」が助け合い、元気を分け合いながら、粘り強く声をあげていきたいと思います。一緒にがんばりましょう。これからもよろしく願いいたします。

ご清聴をありがとうございました。

注1：「私たちの図書館宣言」<https://totomoren.net/our-library/>

学校事務職員労働組合神奈川から

京極紀子（学校事務職員労働組合神奈川／全国学校事務労働組合連絡会議）

こんにちは、がくろう神奈川（学校事務職員労働組合神奈川）の京極と申します。今日は発言の機会をいただき感謝しています。

正規職員として働く立場から

私は神奈川県内の小・中学校等義務制の学校事務職員で作っている労働組合で活動しています。私自身は昨年の三月に退職して今は組合の活動だけなんです。一年前までは相模原市の学校で正規の職員として働いていました。自分が正規職だったので、ここで発言するのはちょっと申し訳ない気持ちがあるんですけども、ごめんなさい。小中学校等勤務の学校事務職員というのは、教員と同じように、国の定数基準で配置が定められていて、学校規模にもよりますがひとりか大きい学校で二人配置されています。全国に私たちと同じような学校事務職員の独立組合があって、今は8組合で全学労連という全国的なネットワークを作っていて、この集会にも全学労連として賛同しています。

「公務非正規」の労働者の問題は、学校で働く私たち自身の課題でもあり、はむねっとのみなさんの闘いには2年前の発足から注目し、ささやかですがけれども賛同のような形で連帯の気持ちを表明してきました。今日の集会でもみなさんの発言一つ一つが非常に胸に染みしました。

学校の中で働くたくさんの有期雇用職員

学校の中にも非常にたくさんの職種の有期雇用の

方が働いています。給食調理員、用務員、介助員、図書室勤務、ALT、理科支援、教育支援、非常勤講師、日本語講師、スクールカウンセラー……、まだありますけれども多種多様な人たちが有期雇用—「非正規」の形で働いています。職種にもよりますが、やはり圧倒的に女性の人たちが多いです。

以前は一般非常勤、特別非常勤、臨時的任用等、雇用の形態もばらばらでしたが、三年前の地方公務員法（地公法）「改正」でほぼ「会計年度任用職員」として一本化されました。

先ほど ALT の方のお話がありましたけれども、かつて言えば特別職非常勤職員の人たちは労働基本権が保障されて、労働組合で交渉して労働条件の改善などができたわけですが、会計年度任用職員制度の導入によって、地公法の枠の中に囲い込まれて、その権利が侵害されるというか、剥奪されたということについては、私もとても大きな問題だと感じています。

教員以外の部分がなかなか注目されない

それで、学校職場にもこれだけたくさんの「非正規雇用」の労働者がいるにも関わらず、なかなか学校の中というのは見えづらいところがあると思います。学校職場というのはやはり圧倒的に教員の人が多いです。で、「教員の多忙化」というか、労働のハードさみたいなものが今注目されていて、実際ハードというか、学校は大変な状況ではありますけれども、

「教員」の問題に焦点が当たり、教員以外の部分がなかなか注目されないという、そういう問題点というののちょっと感じています。

もともとは正規職員だった給食調理員、用務員等この20年から30年のスパンですけれども行政改革、例えば2000年代初め(小泉政権では)「小泉構造改革」と言うのもありましたが、現業職の民営化(民間委託化・非正規化)が進められ今に至っています。

それから、教員の多忙化を軽減するためとか、教育の充実、学校環境の変化みたいなものの中で、新たに置かれた「職」もありますけれども、必要があって配置するにも関わらず例外なく「非正規職」です。

これらの人々は、ほぼ最低賃金同等の時給職員として雇用されています。本来であれば正規職員として雇用されなければいけない人たちが、「非正規雇用」でしか働けない。これは、私たちも含めた労働組合の責任でもあると痛感しています。

そうやって周りが「非正規化」する中で、ある程度法で守られている教員であるとか、私たち学校事務職員に対しても、これから話をする臨時的任用職員の問題ですとか、定数の合理化、「非正規化」がすでに東京都などから始まっていて、「学校事務」という仕事自体が危うくなっていると思います。

非正規化が進む学校発の取組み

その中で、今日は私たちの組合の取り組みを紹介したいと思います。会計年度任用職員の問題については、はむねっとの取り組みなどもあり、当事者のみなさんが声を上げることによって、社会的な問題として認知させることが少しずつできていると思いますが、学校で働くフルタイムの「臨時適任用事務職員」の問題について、がくろう神奈川の川崎支部が二月市議会に出した陳情の取り組みについて報告します。

「市立学校で長年にわたり正規職員同様に働いている『非正規学校事務職員』(臨時的任用職員)の無期雇用転換を求める陳情」と、陳情のタイトルが非常に明確だと思います。

臨時的任用職員というポジション

「臨時的任用職員」は地公法22条を根拠に置かれる職で、みなさんの中でも以前は「臨時職員」というような名称で役所の中で働いていた方もいるかと思います。地公法「改正」の中で「職の整理」「厳格化」が行われれば「会計年度任用職員」に一本化されたかと思います。

学校の中では以前から、そして現代的にもたくさ

んのフルタイムの雇用期間の定めのある職員として、「常勤(正規職員)の行う業務に従事する職員」として置かれています。

今自治体現場の臨時的任用職員の中の圧倒的多数が学校の教職員だと思います。正規の職員定数の枠の中で働く欠員補充、産休や育休、療休代替などとして任用されています。よく話題になる「学級担任をやる非正規教員」というのは臨時的任用の教員の人です。今、小さな学校でも数人の臨時的任用教員が配置されているのはざらで、その人たち無くしては学校現場は成り立ちません。

学校事務職員の中にもたくさんの臨時的任用職員がいます。定数の中の一割以上が臨時的任用職員というのはほぼ当たり前で、私の働いていた相模原市では二割近くの臨時適任用事務職員の方たちが正規の学校事務職員と全く同じ仕事をしています。最長一年で繰り返し雇用されるのは会計年度任用職員と同様で、この間、空白期間を無理やり設けるなどと言う理不尽な点などについては、総務省の指導もあり改善されつつありますが、給与等とりわけ学校事務職員の待遇については正規との格差が大きく、とても不公平な状況があります。

一年単位の任用を繰り返して何年間も継続して働く人も多いですが、次年度の雇用が確実に保障されていないので、毎年12月から3月にかけての年度末には次年度の雇用があるかどうかということで、非常に不安な毎日をご過ごして働いているわけです。

解決の糸口を模索

私の組合の中にも臨時的任用職員の当事者がいて、組合で任用継続の申し入れ書を毎年出し、交渉の中でも雇用確保の取り組みを行っていますが、今年横浜では残念ながら任用継続されなかった人がいました。川崎では組合員の任用継続はなんとか確保していますが、不安定さというのは否めません。

当局(市教委)との間での交渉を行っているわけですが、もう少し問題を広げていく、社会問題化する中で、解決の糸口を見いだしたいという問題意識がありました。はむねっとの取り組んだ「1789プロジェクト」のような取り組みともちょっと繋がるかなと思います。

陳情は先週審議されて残念ながら不採択になりました。地公法の定めを根拠とした不採択で、残念ながら、審議の中では問題として積極的に受け止める議員の発言も複数あり、問題提起としては一定の意味を与えられたのではないかと。これを一步としてさらに前に進めていけるかなと考えています。

長期的に働いている「臨時」職員の実態

審議の中で教育委員会から情報提供があり、今年度、川崎市で臨時的任用事務職員は33人—これは定数の14%ぐらいです。この中で5年以上17人、10年以上働いている人は9人。びっくりしますが、25年以上働いている人もいました。こういう状況を放置したままでいいのかと尋ねられていて、問題を露呈させたことは非常に大きな意味があったんと思います。

教員は免許職ということで採用試験の年齢制限が無くなっているところが多いけれど、学校事務職員は行政職と同様で自治体によって違いもありますが、川崎市は29歳までしか採用試験を受けることができません。そうすると、現に働いている臨時任用の職員で、すでに年齢制限を超えて働いている人も多く、採用試験を受けることができない。がくろうの組合員もその一人です。

組合のリーフレットに書いてありますが、組合の要求一点目は、民間で行われている労働契約法同様、5年働いた人で希望する人を無期雇用へ転換してほしいという、それが一点目です。二点目はそれが無理だったら、せめて非正規職員対象の採用試験を実施してほしいということです。これもできなかつたら、「せめてせめて」と切ないですけども、「非正規」の人も安心して働き続けられるような施策をしてください！それが三点目の要求です。

労働者の雇用を保障するための道すじを

公務員は労働契約法の適用外という建前で陳情は不採択になりましたが、例えば社会人枠での採用試験とか、氷河期世代を対象にした公務員任用等も行われるという事例もあり、やる気になればクリアできる方法は作っていけると思います。5年の無期雇用転換を公務員、公務非正規に援用するのは合理的な方法の一つだと思います。

会計年度任用職員、臨時的任用職員ともに現に働いている労働者の雇用を保障するための道すじを作ることは雇用者の責任だと思います。はむねつとのみなさんたちが訴えているように、公務職場だからこそ、働く人の労働条件を安定的なものに作り変え、民間職場も含めた社会全体の労働者の労働条件を底上げしていく視点はとても大事なことだと思います。

自治体や国で働く人の労働条件を安定的なものにすることで社会全体に広げていく。かつてでいえばそういう考え方があったと思いますが、「非正規化」、民営化でズタズタになった職場をもう一回再生していく、元に戻していく必要があるんだと思います。

問題解決のための連帯を

はむねつとの集会へ参加すると強く思うのは、管理職だけではなく、本来同僚であるはずの正規職員の人たちからのパワハラのような話もたくさんあってとても心が痛みます。同じ職場の中に労働条件の違う人たちがいると、とんでもない勘違いですが、賃金の格差が上下関係とか身分差と勘違いして威張る人などもおり、対等な関係を作って職場の問題をいっしょに解決するという形が作れない。

学校の中で働く非正規の人たちは、それぞれが一人職であったり、ごく少数なので、分断されて横の関係が作れず孤立感を感じる方も多いと思います。私たち学校事務職員は仕事の立場から言ってもいろいろな職のみなさんに関わるので、非常に問題が見えるところにいます。

今の学校の現場は、たくさんの問題を抱えていますが、その学校の問題を解決するためにもそこで働いている人たちが非常に不安定で、分断され孤立しては、問題の解決はできないと思います。

職場の中の不公平さを無くしていく取り組みが必要です。私たちの組合でできることもたくさんあると思うので、学校事務職員の問題はもちろんですが、それだけではなく、学校で働くみなさんといっしょに、そしてはむねつとのみなさんともいっしょにやっていきたいと思っています。本気でやっていきたいと思っています。がくろう神奈川や全学労連の取り組みにも注目をしてください。みなさんといっしょに闘っていきます。

学校事務職員労働組合神奈川（がくろう神奈川）
<https://gakurou.gjpw.net/>

全国学校事務労働組合連絡会議（全学労連）
<http://gakurou2006.web.fc2.com/>

はむねっと活動年表



2021年

3月	4月	5月	6月	7月	9月	11月	12月
		5/5 プレスリリース はむねっと立ちあげ発表			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」を総務省に送付（9/2文書回答）		12/5 国立女性教育会館（NWEC）「男女共同参画推進フォーラム」ワークショップ参加
3/20 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」開催		5/15 第1回語り場開催 小学校学校司書 会計年度任用職員			9/7 ~ 9/19 「公務非正規労働従事者への追加インタビュー」実施		12/8 要望書「令和3年度の職員の期末・勤勉手当に関する減額勧告について、会計年度任用職員を対象としないでください」を全国69の人事委員会に送付（2022/2/1までに、全ての人事委員会から文書回答）
ホームページ開設 https://nrwwu.com/ Non Regular Worker/Women United (非正規労働者/女性連帯)の頭文字「NRWWU」		5/18 ゆうちょ口座開設			11/21 第13回なくそう！官製ワーキングプア集会@東京		
仮称「非正規労働者/女性連帯の会」活動スタート		5/19 hamu-net (はむねっとML) スタート			11/26 要望書「会計年度任用職員制度を見直してください」を内閣総理大臣、総務大臣、厚生労働大臣に送付（2022/1/21電話回答；厚生労働省、1/25文書回答；総務省）		12/18 第3回語り場開催 ：国施設の元期間業務職員
4/5 会の名称を「公務非正規女性全国ネットワーク（はむねっと）」と改称／第1回運営委員会開催		5/30 2021はむねっと総会開催	5/30 ~ 6/4 「非正規公務労働従事者への緊急アンケート」実施				12/29 はむねっと★忘年会
4/29 Twitterアカウント取得 https://twitter.com/hamu_net		7/4 第2回語り場開催 ハローワーク期間業務職員	7/5 「公務非正規労働従事者への緊急アンケート結果」記者会見		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」を男女共同参画・女性活躍大臣に提出（2022/2/9メール回答；男女共同参画局）		
5/1 はむねっと立ち上げのお知らせを運営メンバーに発信		7/17 オンライン開催！「公務非正規労働従事者への緊急Webアンケート」の調査結果報告					
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」を内閣人事局国家公務員制度担当大臣及び総務大臣へ送付（6/14電話回答）							



2022年

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
				5/2 参議院選挙に向け政党アンケートの送付（6/11公表）				8/1 日本外国特派員協会でのプレス発表				12/13 国立女性教育会館（NWEC）「男女共同参画推進フォーラム」ワークショップ参加			
1/17 はむねっとメールの運用ルール決定				5/28 第4回語り場開催 元婦人相談員				9/21 ILO(国際労働機関)専門家委員会への情報提供について記者会見参加				12/18 1789プロジェクト 要望書封入作業			
2/10 Facebookページ作成 https://www.facebook.com/nrwwu			5/2 ~ 6/4 「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！」2022調査実施					10/2 第14回なくそう！官製ワーキングプア集会@東京							
			6/12 2022はむねっと総会開催												
3/19 一周年集会前夜・Twitter連帯ナイト（Twitterデモ）			6/24 2022調査速報公表 (7/10の参議院選挙前に公表)					10/11 10/17 10/19 10/21 院内集会事前ロビー活動 全議員に院内集会への案内配布				2023 1/23 ~ 1789プロジェクト反響について随時更新中			
3/20 「はむねっと発足1周年ハイブリッド集会 あきらめずに声をあげよう！公務非正規から問う。このままでよいはずがない私たちの社会」開催			7/19 はむねっと2022調査記者会見及び公表					11/5 院内集会直前 オンライン当事者集会				2/6 厚生労働省担当者懇談			
			7/19 7/27 8/1 はむねっと2022調査を衆参議員に届ける 送付済み議員は衆議院議員127人、参議院議員64人					11/7 滝本アサさんの署名を総務省、文部科学省に手交				3/19 はむねっと発足2周年集会 開催			
3/28 日本図書館協会非正規雇用職員セミナー「図書館で働く女性非正規雇用職員」（共催）			7/27 総務省・厚労省・内閣府男女共同参画局の担当者と懇談（官製ワーキングプア東京集会実行委員会の有志で構成する懇談会）					11/9 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！ 開催							



はむねっと2周年集会 アピール

公務非正規女性全国ネットワーク（はむねっと）が発足して2年になりました。

この間、私たちの呼びかけに答え、ご協力をいただいたみなさま、また、様々なかたちで同じ目的に向かって活動しているみなさまに、まず感謝と連帯を申し上げます。

はむねっとでは、2021年、2022年と続けて公務非正規現場で働く当事者の声を集めたアンケートを行いました。また、2022年度は、会計年度任用職員制度が始まって3年目にあたることから、「3年目公募」の問題を中心に、様々な取組を行ってきました。アンケートの分析をもとに、昨年11月9日には院内集会を開催し、国の省庁に訴えました。更に、全国1789か所の自治体に「会計年度任用職員の3年目公募を行わないでください」との要望書も届けました。

「3年目公募」自体を大きくくい止めることができたとはいえません。それでも、昨年末（2022年12月）には、総務省が改めて地方自治体に通知を出し、必ずしも公募は必須ではない旨を伝え、厚労省も、公募によって離職者を生み出していることに対して、各自治体が大量離職届の提出をしなければならないことを明示しました。また、2023年3月3日には、会計年度任用職員に対する“勤勉手当”支給の閣議決定がなされました。

地域の社会サービスは、保育士や司書、学芸員、児童相談所や各種施設の相談員、女性関連施設や社会教育施設の職員、また、役所の事務職など、その多くが女性であり、知識と経験をもつ非正規の働き手によって担われ、維持されてきました。そうした、社会サービスの不可欠、重要な仕事を、単年度の、不安定で、低賃金の働き手による仕事と位置づけ、固定化してしまうことは、当の働き手だけでなく、私たちの社会と、その未来に、とても大きな問題をもたらします。更には、委託や指定管理で働く働き手の不安定な雇用や低賃金をも維持拡大するなど、地域の雇用に悪影響を与える負の連鎖を生み出しています。

今集会で確認されたように、公共サービスを支える「基幹的」で、「恒常的に必要な仕事」を、不安定な働き手、その8割は女性が、自らの将来にも大きな不安を抱えながら、心身ともにぎりぎりの状態で支えているような現状は変える必要があります。

STOP！雇用年限 STOP！会計年度任用職員制度 STOP！女性差別！

ご一緒に、いま、起きている問題を共有し、この先を考える対話をしていきましょう。

私たちは、引き続き、さまざまな人たち、団体と手を取り合い、この声を、社会のなかに広げ、持続可能な公共サービスのあり方を考え、公共の崩壊をくいとめるためのたたかいを、全国各地で展開していくことを確認しあい、これを集会アピールとして集会を閉じたいと思います。

2023年3月19日

はむねっと2周年集会参加者一同

はむねっと2023年アンケート調査結果報告&はむねっと2周年集会の記録

編集・発行：公務非正規女性全国ネットワーク

Email：hiseiki.koumu@gmail.com

HP：http://nrwwu.com

発行日：2023年8月8日

はむねっとHP →



Non Regular
Worker/Women
United



カンパ受付中

はむねっとの活動は、活動開始から現在まで、多くの団体や個人の皆様からのカンパによって支えられています。お陰様で、この冊子の発行経費も賄えました。引き続き、みなさまからのカンパをもとに、調査・情報発信・提言などの活動を進めていきます。これからも、是非、私たちの活動を支えてください。

