

はむねっと

2023年アンケート調査結果報告



はむねっと 2023年アンケート調査結果報告（抜粋版）

■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
- ・2022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。

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

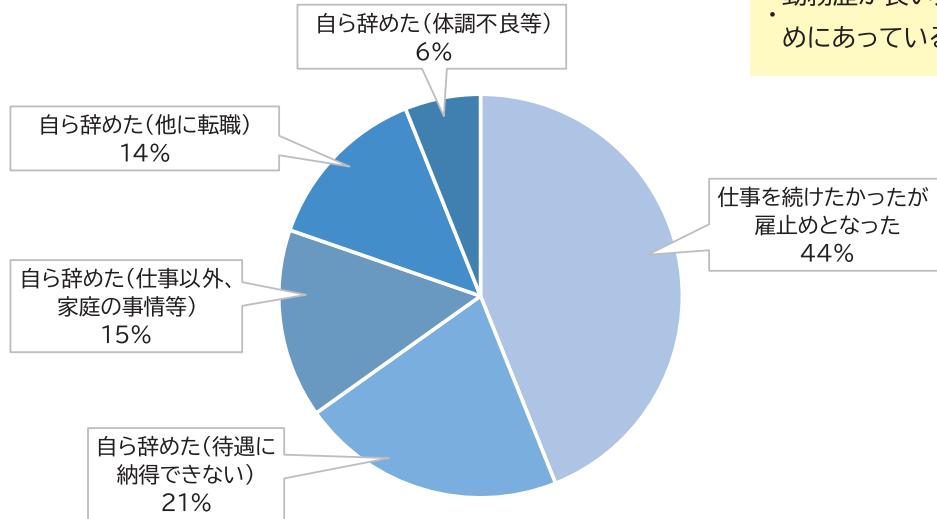
「正規の先生達とほぼ同じような仕事をしているのに待遇と給与面ではものすごい差を付けられて、ただし都合の良いところだけ（サービス規律や校内徴収金など）正規扱いされるのは不愉快」
「この仕事を続けるためには、不安定な雇用形態と、正規職員との給与や待遇の不均衡に耐えるしかない。今の仕組みには不安と不満を常に感じています」

- ・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

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



公募の選考について感じたこと

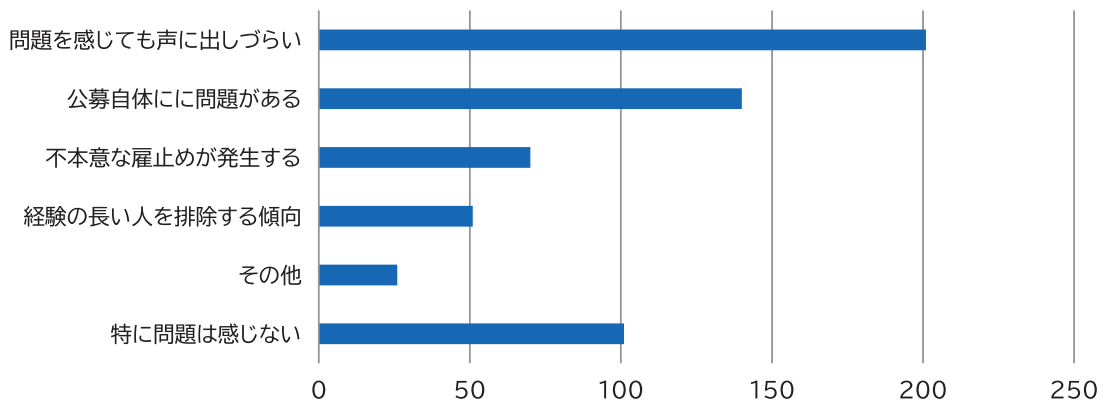
(複数回答可)

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)



カンパ受付中

私たちの暮らしに身近なところに、公務非正規女性は働いています。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きます。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。



Email : hiseiki.koumu@gmail.com
 HP : <https://nrwwu.com>
 Facebook : <https://www.facebook.com/nrwwu>
 X (旧 Twitter) : https://twitter.com/hamu_net