



公務非正規女性全国ネットワーク(はむねっと) 2024年調査

～一人ひとりの声を集めて！今年も社会へ届けます。

2024年8月

はむねっとは、2021年発足直後に、「公務非正規労働従事者緊急アンケート」を実施しました。このアンケートは、公務非正規の生の声を集めた調査として大きな反響を呼びました。その後も、私たちは毎年調査を行い、回答者の8割を占めた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に対して「会計年度任用職員制度の見直し」を求める活動や、HPに「3年目公募問題」特集ページを作成するなどの情報共有を行ってきました。私たちは、4年間の調査や当事者の声で明らかになった、矛盾だらけの「会計年度任用職員制度」を変えたいと考えています。

2021年以降の4年間で、公務非正規問題の報道も格段に増えてきています。公務現場で非正規職員が増え続ける状況に対して、全国の公務職場で“非正規”として働く皆さんの声や経験から、制度の問題をあぶりだし、あらためて状況改善に向けて動いていきたいと思えます。

公務非正規女性全国ネットワーク(はむねっと)

■調査概要

調査タイトル: はむねっとアンケート 2024

～一人ひとりの声を集めて！
今年も社会へ届けます。

目的: 公務領域で非正規の立場で働く人たちの現状を当事者の声によって明らかにし、状況改善に役立てるための調査

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: 2024年6月1日(土)～7月14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: 非正規で国の機関や自治体で働いている(働いていた)方。

※既に退職された場合でも、2020年4月から2024年3月の間に在職されていた方を含む。

※地方自治体が派遣や業務委託、指定管理者など外部委託した職場(役所の窓口、保育園、図書館など)で働く(働いていた)方を含む。

※大学と独立行政法人は、この調査では対象外。

※性別は問わず、広く回答を求めた

■調査の特徴

- ・現職や公務非正規職経験者が中心となっている民間のグループが呼びかけ実施したアンケート
- ・4年間継続して調査を実施している(昨年は「会計年度任用職員」に限定した調査)
- ・4年間、47都道府県からの回答あり

- ・国や地方自治体で働く、幅広い職種の方から回答が寄せられた(女性からの回答が9割)
- ・学校司書と図書館職員からの回答が多い(3割超)(2024年は、会計年度任用職員制度が導入されて5年目となり、東京をはじめとする一部地域では、5年を区切りとして、現職を含む働き手の公募が実施される可能性も高い。一方で、2024年6月には、人事院が、一定年限での公募をやめることを明確化し、それに続いて総務省からも地方自治体に対して、数年ごとの公募の実施は必須ではないことをあらためて明示するという大きな変化があった)

■調査結果概要

- ・回答数 685件 有効回答 676件

回答者属性

- ・回答者性別・女性が9割
- ・10代から66歳以上まで幅広い年代から回答あり。もっとも回答が多いのが40代・50代でそれぞれ3割(40～50代で全体の6割)
- ・最終学歴は大学が半数以上(54%)。続いて、短大(19%)、大学院(11%) (2020年時点の国の調査で示されている女性の大学進学率51%、大学院進学率6%と比較して高い傾向)
- ・配偶者がいる人が64%、いない人が24% (2020年時点の国の調査で示された50歳時点の女性の有配偶者率71.7%、未婚者率16.4%)

- ・新規回答者が6割超（65%）
- ・約9割が現役で働いている人（現職・89%）
- ・退職した人が辞めた理由は、4割（40%）が「雇止め」
- ・47都道府県からの回答があったが、そのうち約4割が関東地方からの回答。
- ・回答者の職種は提示した14職種に留まらず、幅広い領域で非正規が働いていることがわかる
- ・回答者が多かったのは、学校司書、一般事務、図書館員、学校に関わる相談・支援業務
- ・4人に1人は、契約書等に記載された職名が仕事内容を踏まえた内容になっていないと回答
- ・職名が仕事内容を踏まえていない例としては、〇〇補助員（保育補助員、図書館補助員、学校図書館補助員）、図書整理などがあげられた

就業形態

- ・就業形態は約4分の3（74%）がパートタイム会計年度任用職員
- ・名前以外で呼ばれた経験は3割が有しており、「会計年度さん」「会計さん」「非常勤さん」といった呼び名、また「2級」（給与表の等級と思われる）といった呼称も複数の人が記した

労働時間

- ・労働時間は、週30時間以上35時間未満、20時間以上30時間未満がそれぞれ約3割。続いて、35時間以上38時間未満が2割となった
- ・全体の6割は30時間以上

給与

- ・年間就労収入は、200～250万円がもっとも多く、続いて150～200万円。250万円未満が全体の6割強。過去も同様の傾向（フルタイム会計年度任用職員34人中300万円以下は20人）
- ・過去調査をみても200～250万円未満がもっとも多い割合
- ・400万円以上も5%いたが、大都市部のみ
- ・主たる生計維持者は、約4割（39%）
- ・自分の収入がなくなると家計が非常に厳しいという回答が最も多かった
- ・就業時間数が長い人でも年収が低い人がいる
- ・パートナーがいない人でも低収入

勤続年数

- ・現在の職場に11年以上の人が17%、6年以上の人が35%。同じ職場に11年以上勤務の人が毎年2割近くいる。一方で、通算勤続年数は減少。

病気休暇制度

- ・病気休暇については、「ない」が23%、また、「あるかどうかわからない」という回答が22%と多かった。病休があるとした人のなかでもっとも多かったのが「1～5日で無給」。一方で、90日有給という回答もあり、自治体によって大きな格差があることがわかる

体調／相談／感じている問題点

- ・体調は、過去調査と同じく、身体面では、やや不調が3割。不調と足すと36%が不調傾向。メンタル面も同様に、やや不調が3割、不調が1割超え、あわせると41%がメンタル不調傾向
- ・将来不安はこれまで同様、時々感じる、一定の時期に感じる、いつも不安を足すと95%が将来不安。今年は特に不安傾向が強かった
- ・職場で問題があった際の相談先は、「上司や同僚」。ただし、「問題を感じたがどこにも相談していない」人も少なくない
- ・組合に加入し活動している人たちからの回答も一定あった（112件）
- ・相談に行った結果は、状況改善につながらなかったという回答が多い（165件）。一方で、対応してもらい状況改善が得られたという人も一定数いる（112件）
- ・公務非正規として働くなかで感じる問題は、「雇用が不安定」がもっとも多い回答（2022年と同様）。続いて、「給与が低い」、「正規登用の道がない」、「正職員との待遇格差が大きい」、「やりがい搾取」と続く

■調査から見えてきたこと

雇用不安／雇止め

- ・2023年調査と同様に、辞めた人の4割が「仕事を続けたかったが、雇止めにあった」と回答しており、現に雇止めが起きている。
- ・回答者の6割が、もっとも問題だと感じることで「雇用の不安定（有期雇用である）」をあげており、多くの人将来への不安を感じている状況が続いている。

長期で働いている人がいる

- ・これまでの調査と同様に、同じ職場に、11年以上働いている人が一定数（17%）おり、実態として、長期継続的な雇用（任用）が行われている。

細切れ雇用

- ・1か月の空白期間が置かれるような細切れ雇用の実態がある。

年収の低さ

- ・4割が200万円未満、6割が250万円未満と、これまで同様に、年収が低い状況が明らか。加えて、週当たりの勤務時間数が長い人でも、年収が低いことがあらためて確認された。また、配偶者の有無にかかわらず、年収が低いことが確認された。

病気休暇制度

- ・これまでの調査結果でも、心身に不調をかかえている人が少なくない状況が明らかだが、病休制度が未整備、またはあっても無給で数日取得が可能という状況で、制度整備の必要がある。
- ・自治体間格差が大きい。

上司や同僚に相談している

- ・問題を感じた際の相談先として、もっとも多かったのは職場の上司や同僚があげられており、職場内での人間関係を一定確保している人たちもいる。
- ・同時に、「問題は感じたがどこにも相談しなかった」人、「相談先が分からず諦めた」人も一定数おり、相談窓口が機能していないことも明らかになった。
- ・組合については、加入して活動している人がいる一方で、「正規職員の組合はあるが、非正規職員が加入できる組合がない」、「加入できる組合があるかどうか分からない」といった人も少なくなく、組合が非正規の受け皿には、なりきれていない現状があることがわかる。

会計年度任用職員制度の問題性

- ・経験が不可欠な職で、実態としても継続して働いているにも関わらず、単年度の不安定な立場に置かれていることの矛盾を多くの人が指摘している。
- ・会計年度任用職員制度がはじまって5年目となり、

「会計年度さん」といった呼称が広がっている。また、「2級」といった呼び名も使われており、雇用身分による差別／人権侵害が起きやすい状況が生じていると言える。

公共サービスの質／維持

- ・雇用不安や低待遇によって、公共サービスの質や維持に問題が生じている。
- ・非正規公務員が担う仕事とそれによって支えられているサービスの持続が不可能な状況。

◆この先に求められること

- ・今年6月には、人事院が、「期間業務職員」（国の非常勤職員）の3年ごとの採用選考を不要にし、連続更新を可能とする方針を打ち出した。またそれに続き、総務省も、人事院の方針を受け、3年ごとの公募について記していたマニュアルの改訂を行い、地方公共団体に通知を出した（後段資料参照）。こうした流れを受け、公募制を廃止する動きもみられる一方で、変化が見られない職場もある。数年ごとの採用選考を抜本的に見直し、安定雇用の実現につなげていく
- ・公務職場における賃金格差を見える化し、同一価値労働同一賃金を実現させていく
- ・仕事に見合わない低い待遇、不十分な病気休暇制度等をあらためていくための国によるより手厚い財政措置と、国が措置しているにもかかわらず、活用できていない自治体もあることを調査し、待遇が改善されない理由をフォローアップする
- ・公務領域で働く非正規職員が安心して相談し、解決につなげていける相談窓口の設置とその周知を求めていく
- ・数年ごとの公募・恣意的な雇止めを可能とする公務における有期雇用制度を根本から変え、無期雇用を前提とする法整備を早急に進めるよう求めていく

(資料)

令和6年6月28日・総務省通知『「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」の改正について』（総務省自治行政局公務員部・公務員課長）

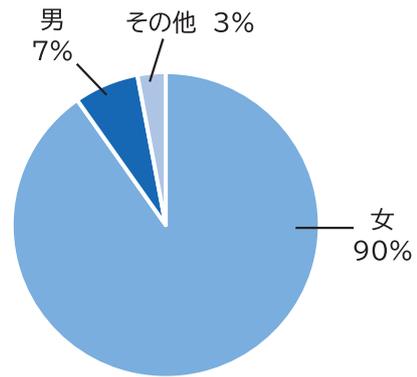
問6-6 令和6年6月に、国の期間業務職員について、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは、同一の者について連続2回を限度とするよう努めるものとする取扱いが廃止されたが、各地方公共団体において、これまでの取扱いを見直す必要があるのか。

○ 国の取扱いは例示として示していたものであり、具体的な取扱いについては、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応されたい。

■集計結果（有効回答 676）

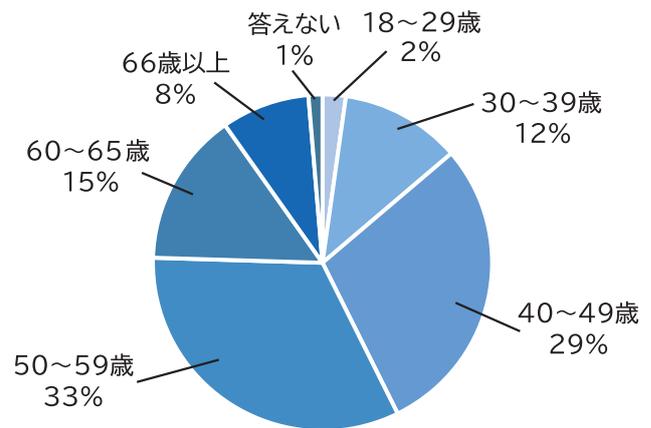
◆回答者性別 回答者の9割は女性

女	610	90%
男	46	7%
その他	20	3%
合計	676	



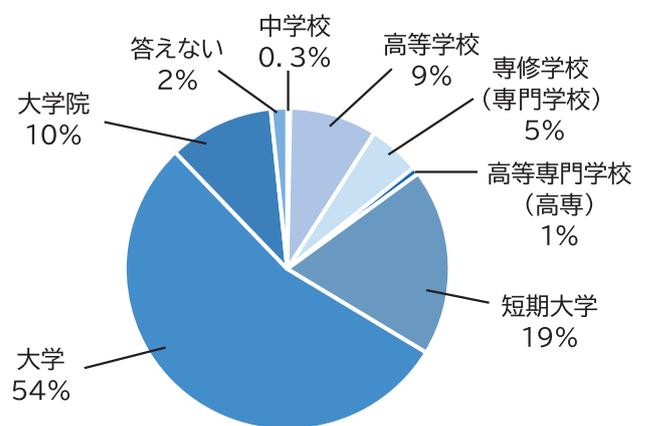
◆回答者年代 40・50代で6割

18～29歳	15	2%
30～39歳	78	12%
40～49歳	195	29%
50～59歳	222	33%
60～65歳	100	15%
66歳以上	57	8%
答えない	9	1%



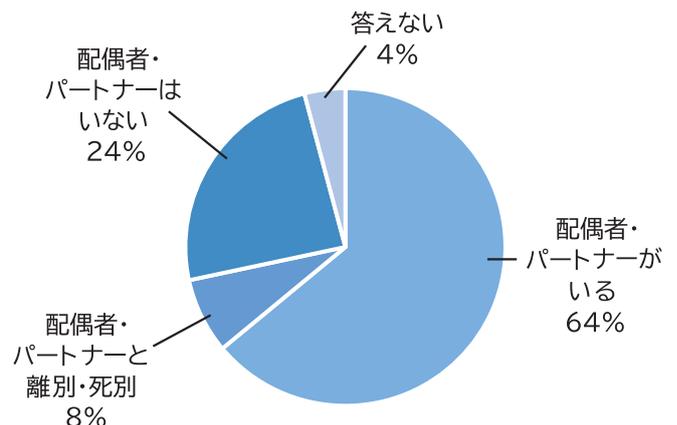
◆最終学歴 半数以上(54%)が大学卒

中学校	2	0.3%
高等学校	59	8.7%
専修学校(専門学校)	35	5.2%
高等専門学校(高専)	5	0.7%
短期大学	127	18.8%
大学	366	54.1%
大学院	71	10.5%
答えない	11	1.6%



◆配偶者の有無 4人に1人は単身者

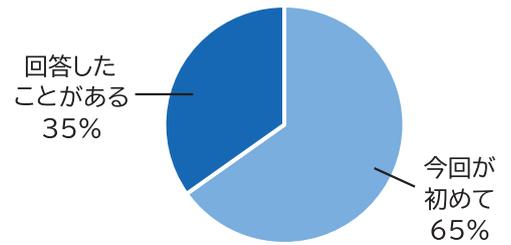
配偶者・パートナーがいる	432	64%
配偶者・パートナーと離別・死別	52	8%
配偶者・パートナーはいない	164	24%
答えない	28	4%



◆これまでのむねっと調査に回答したことがあるか

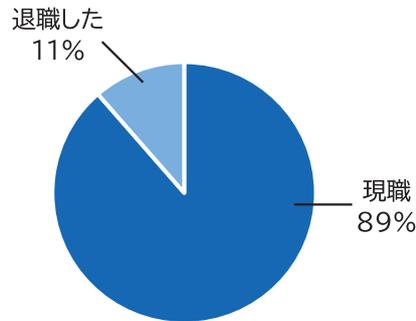
今回が初めて	440	65%
回答したことがある	236	35%

新規回答が6割強



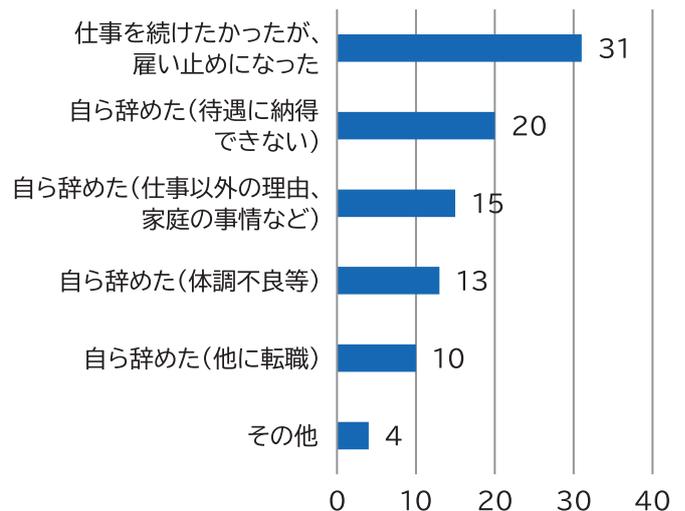
◆現在の在職状況 9割が現職

現職	599	89%
退職した	77	11%



◆辞めた理由(複数回答可 N=77) 退職した人の4割は雇止め

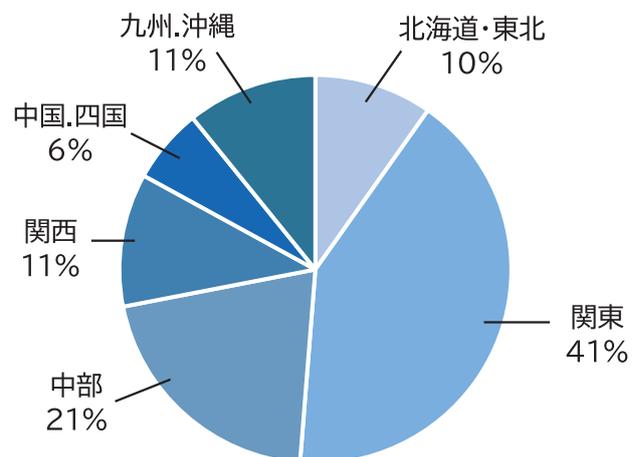
仕事を続けたかったが、雇い止めになった	31	40%
自ら辞めた(待遇に納得できない)	20	26%
自ら辞めた(仕事以外の理由、家庭の事情など)	15	20%
自ら辞めた(体調不良など)	13	17%
自ら辞めた(他に転職)	10	13%
その他	4	5%



◆勤務地の地域 47都道府県すべてから回答あり/4割が関東(首都圏)

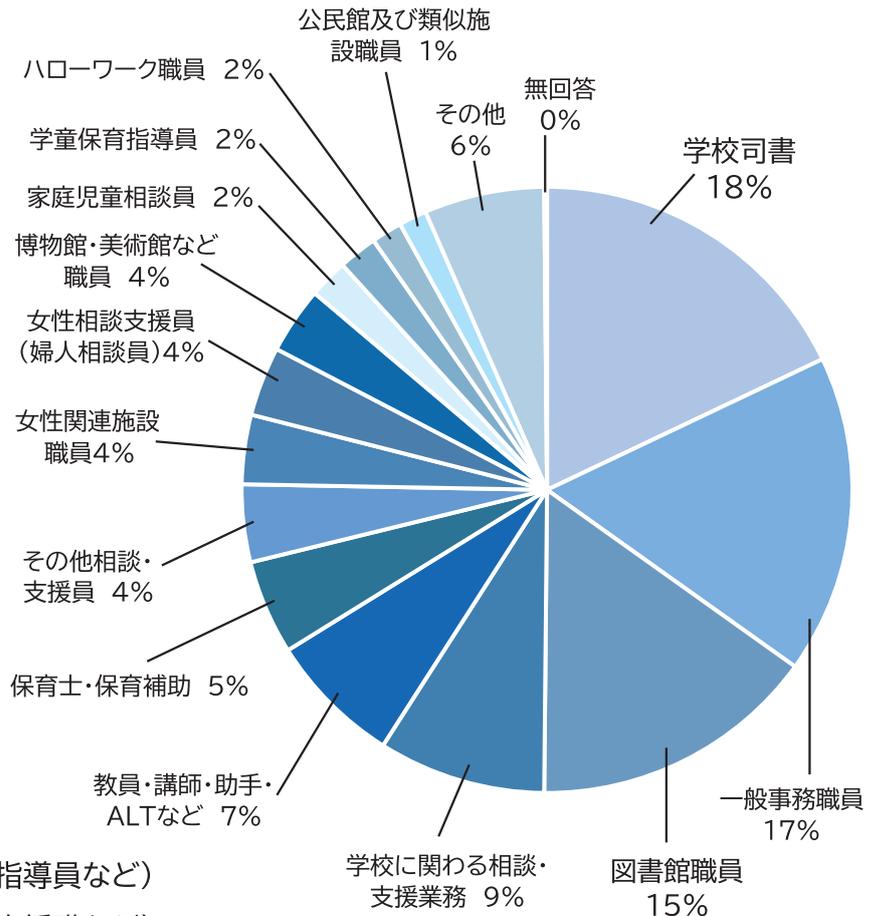
ブロック別に集計

北海道・東北	66	10%
関東	281	41%
中部	139	21%
関西	75	11%
中国、四国	42	6%
九州、沖縄	73	11%
合計	676	



◆職種 提示した14職種に留まらない幅広い領域

学校司書	121
一般事務職員	115
図書館職員	103
学校に関わる相談・支援業務	60
教員・講師・助手・ALTなど	48
保育士・保育補助	34
その他相談・支援員	28
女性関連施設職員	25
女性相談支援員(婦人相談員)	25
博物館・美術館など職員	24
家庭児童相談員	14
学童保育指導員	14
ハローワーク職員	11
公民館及び類似施設職員	10
その他	43
無回答	1
合計	676



※学校に関わる相談・支援業務

(スクールカウンセラー、特別支援学級指導員など)

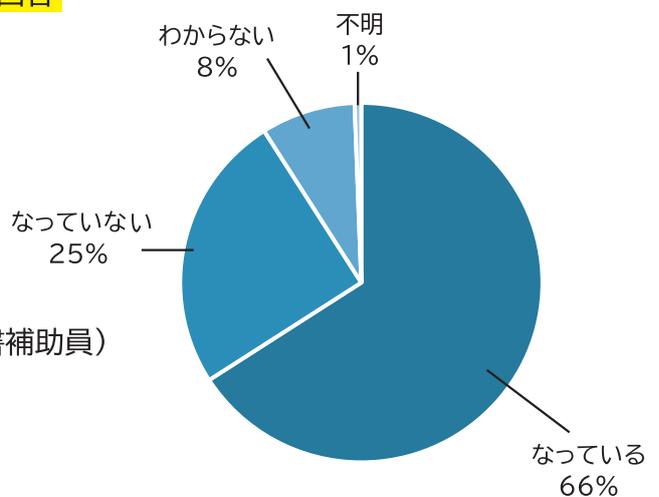
※その他相談・支援員(福祉関係相談・支援職など)

※その他(ケースワーカー、学校用務、消費生活相談員など)

◆雇用契約書等に記載された職名は仕事内容を踏まえた職名になっているか

4人に1人は、職名が仕事内容を踏まえていないと回答

なっている	445	66%
なっていない	170	25%
わからない	57	8%
不明	4	1%

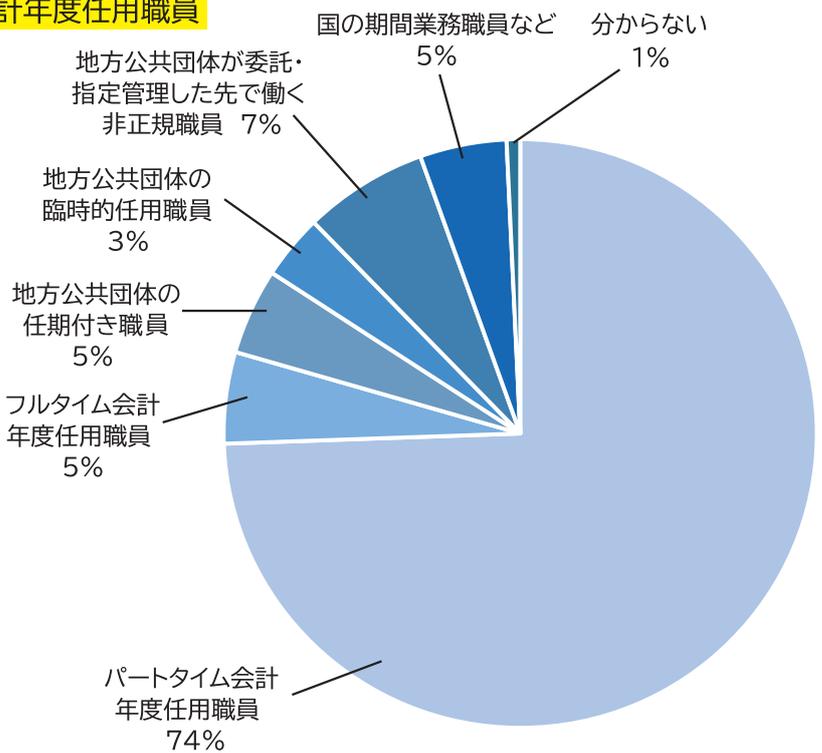


なっていない場合の職名の例

- ・〇〇補助員(保育補助員、図書館補助員、学校図書補助員)
- ・〇〇支援員、〇〇補佐員
- ・図書整理

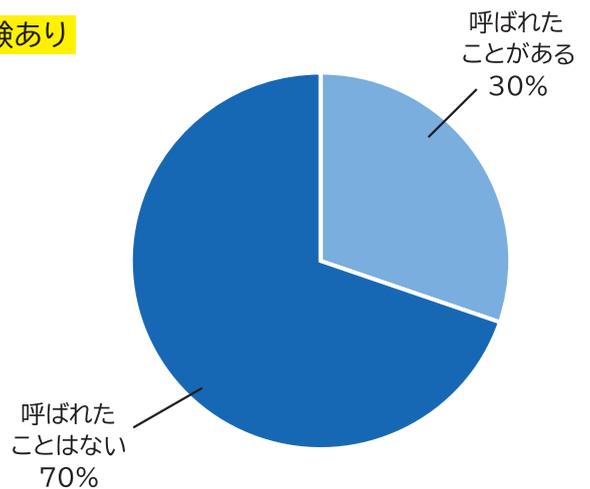
◆就業形態 4分の3がパートタイム会計年度任用職員

パートタイム会計年度任用職員	504	74%
フルタイム会計年度任用職員	34	5%
地方公共団体の任期付き職員	32	5%
地方公共団体の臨時的任用職員	24	4%
地方公共団体が委託・指定管理した先で働く非正規職員	45	7%
国の期間業務職員など	32	5%
分からない	5	1%
合計	676	



◆就業形態に関わる呼称 3割は名前以外で呼ばれた経験あり

名前以外で呼ばれたことがあるか		
呼ばれたことがある	205	30%
呼ばれたことはない	471	70%



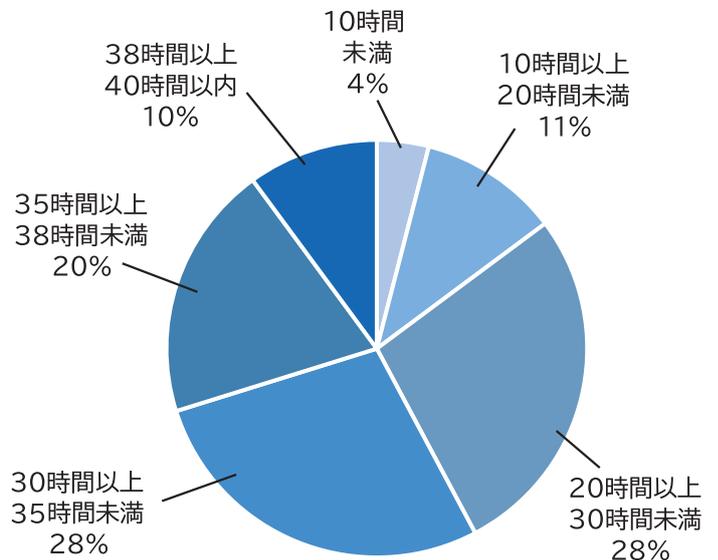
呼ばれたことのある呼称の例

会計年度さん、会計さん、非常勤さん、パートさん

受付さん、アルバイトさん、委託さん、2級

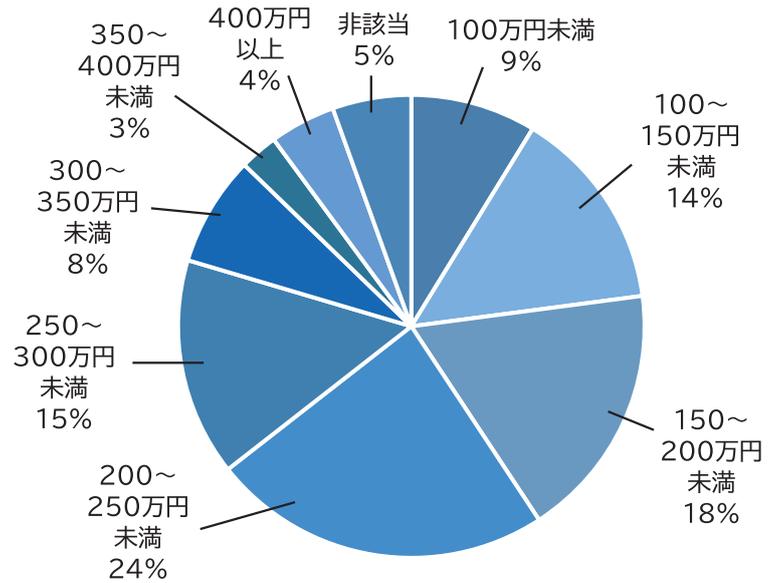
◆週当たり労働時間 6割は30時間以上

10 時間未満	27	4%
10 時間以上 20 時間未満	73	11%
20 時間以上 30 時間未満	186	28%
30 時間以上 35 時間未満	189	28%
35 時間以上 38 時間未満	134	20%
38 時間以上 40 時間以内	67	10%
合計	676	



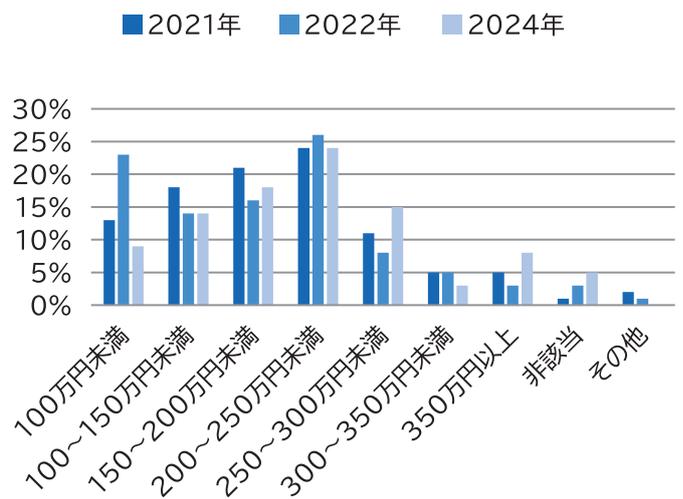
◆就労収入 **250万円未満が6割強(フルタイム会計年度任用の6割が300万円未満)**

100万円未満	59	9%
100～150万円未満	96	14%
150～200万円未満	121	18%
200～250万円未満	160	24%
250～300万円未満	103	15%
300～350万円未満	52	8%
350～400万円未満	18	3%
400万円以上	30	4%
非該当	37	5%
合計	676	



参考)2021年及び2022年調査 **過去調査をみても200～250万円未満がもっとも多い割合**

	2022年		2021年	
100万円未満	162	23%	166	13%
100～150万円未満	102	14%	231	19%
150～200万円未満	115	16%	264	21%
200～250万円未満	181	26%	298	24%
250～300万円未満	54	8%	136	11%
300～350万円未満	34	5%	67	5%
350万円以上	24	3%	57	5%
非該当	23	3%	11	1%
その他	10	1%	21	2%

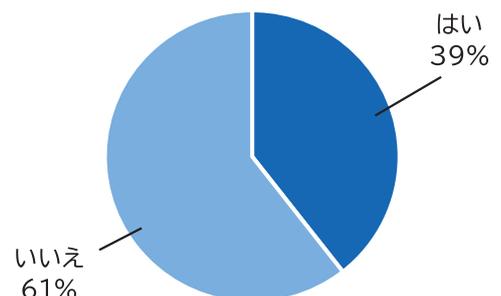


◆主たる生計維持者か **約4割が主たる生計維持者(過去調査でも傾向は近いが今年には特に多かった)**

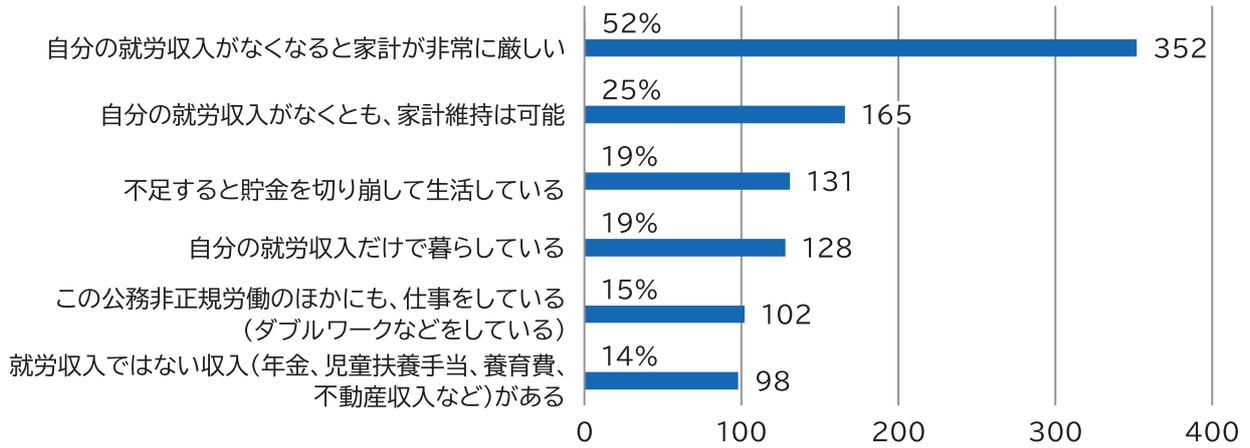
はい	266	39%
いいえ	410	61%

参考)

	2022年		2021年	
はい	239	34%	440	35%
いいえ	461	65%	801	64%
不明	1	1%	11	1%



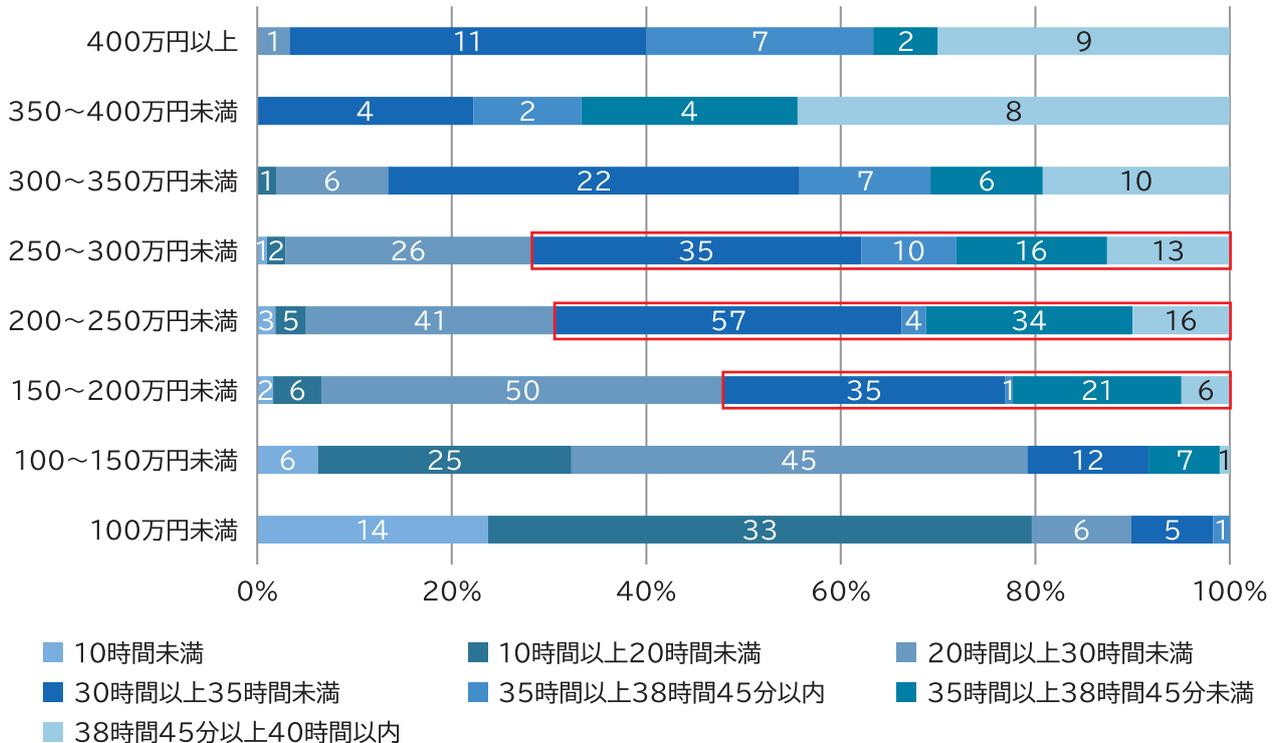
◆収入の位置づけ(複数回答可) **自分の収入がなくなると家計が非常に厳しいという人が半数**



◆年収×就労時間 **時間数が長い人でも年収が低い人がある**

150～300万円未満のところに、週当たり30時間以上の勤務時間数で働いている人が、約5～7割もいることがわかる。※非該当を除く。

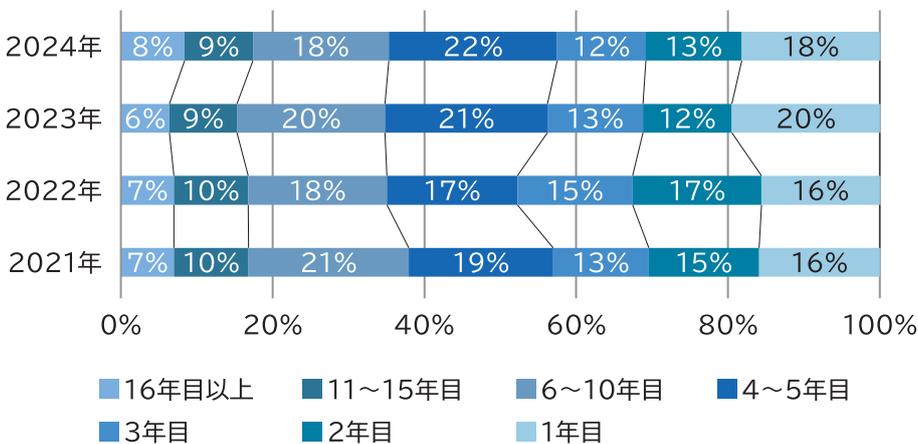
就労年収×週当たり勤務時間数 n=639



◆勤続年数 **現在の職場に11年以上の人が17% 6年以上の人が35%**

勤務年数	通算		現在	
	人数	割合	人数	割合
16年目以上	179	26%	57	8%
11～15年目	109	16%	61	9%
6～10年目	152	23%	121	18%
4～5年目	122	18%	150	22%
3年目	54	8%	79	12%
2年目	26	4%	85	13%
1年目	34	5%	123	18%
合計	676		676	

現在の職場の勤務年数(推移)

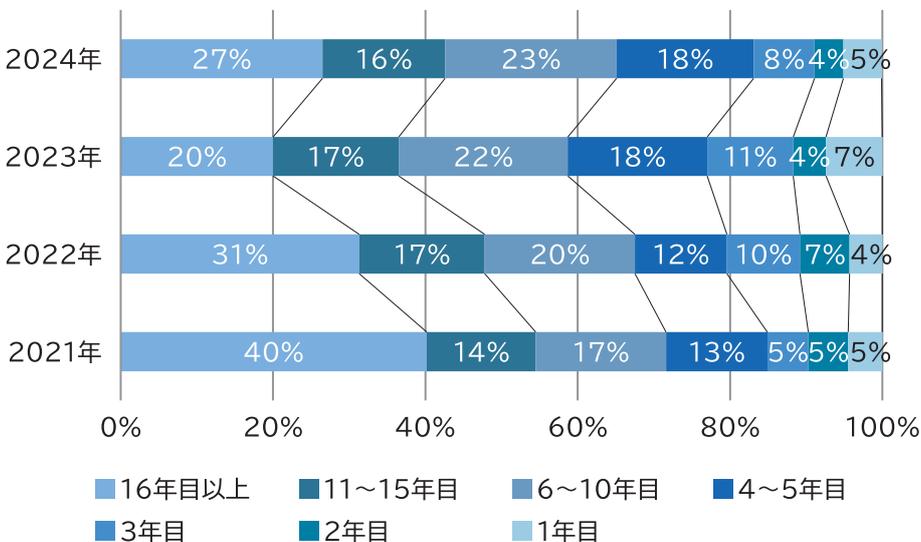


同じ職場に11年以上勤務

の人が毎年2割近くいる。

6年以上の人が4割近い。

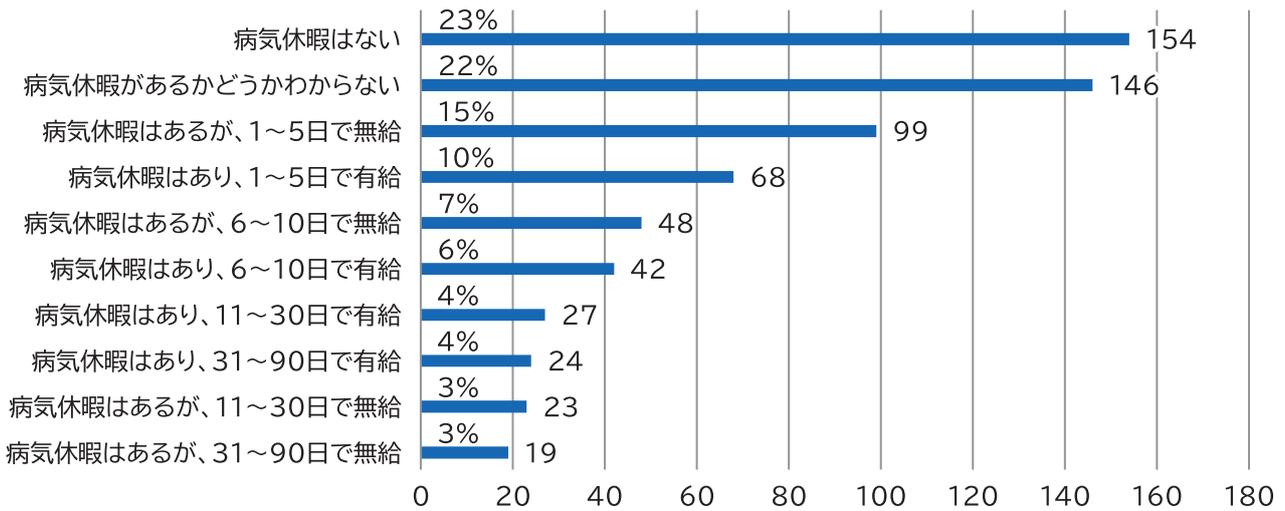
通算の勤務年数(推移)



通算勤務年数は明らかに減少傾向。

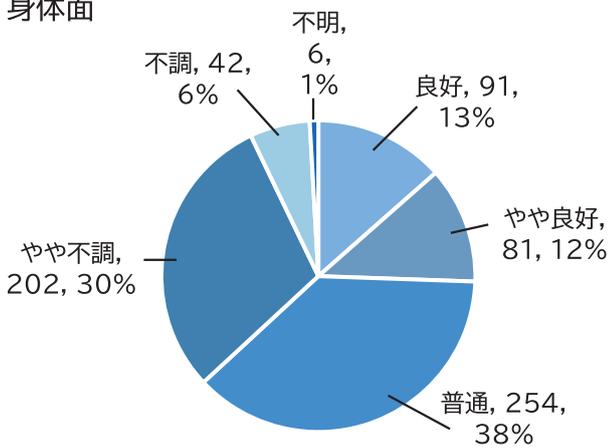
※2023年は会計年度任用職員のみで、3年公募の年に当たったため通算年数の長い方が極端に減っているが、11年以上の勤務歴の方は明らかに減少傾向にある

◆病気休暇の有無 **病気休暇がない人が23%。わからない人が22%**

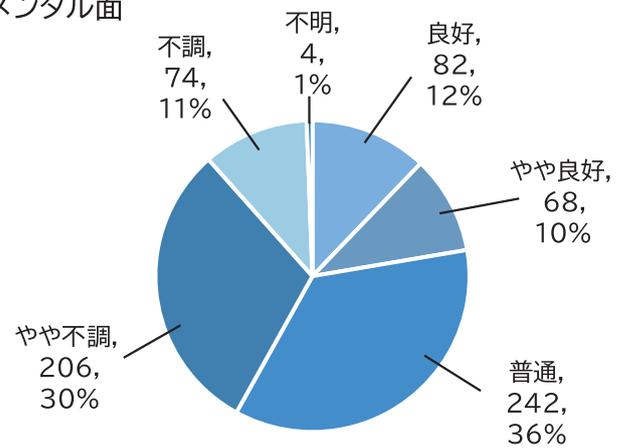


◆体調

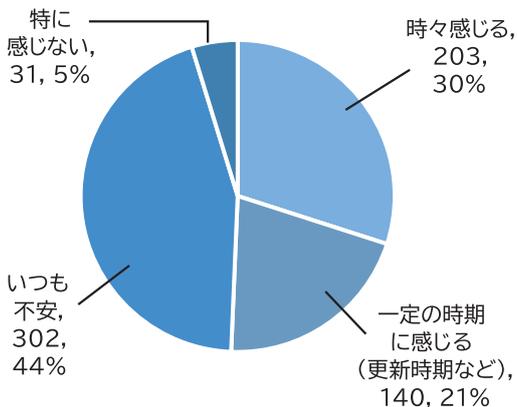
身体面



メンタル面



◆将来不安



◆経年変化

	身体			メンタル		
	2021年	2022年	2024年	2021年	2022年	2024年
不調	6%	6%	6%	11%	9%	11%
やや不調	27%	23%	30%	35%	28%	30%
普通	45%	42%	38%	35%	37%	36%
やや良好	9%	10%	12%	8%	9%	10%
良好	13%	19%	13%	11%	17%	12%

身体面 36% 不調傾向

メンタル面 41% 不調傾向

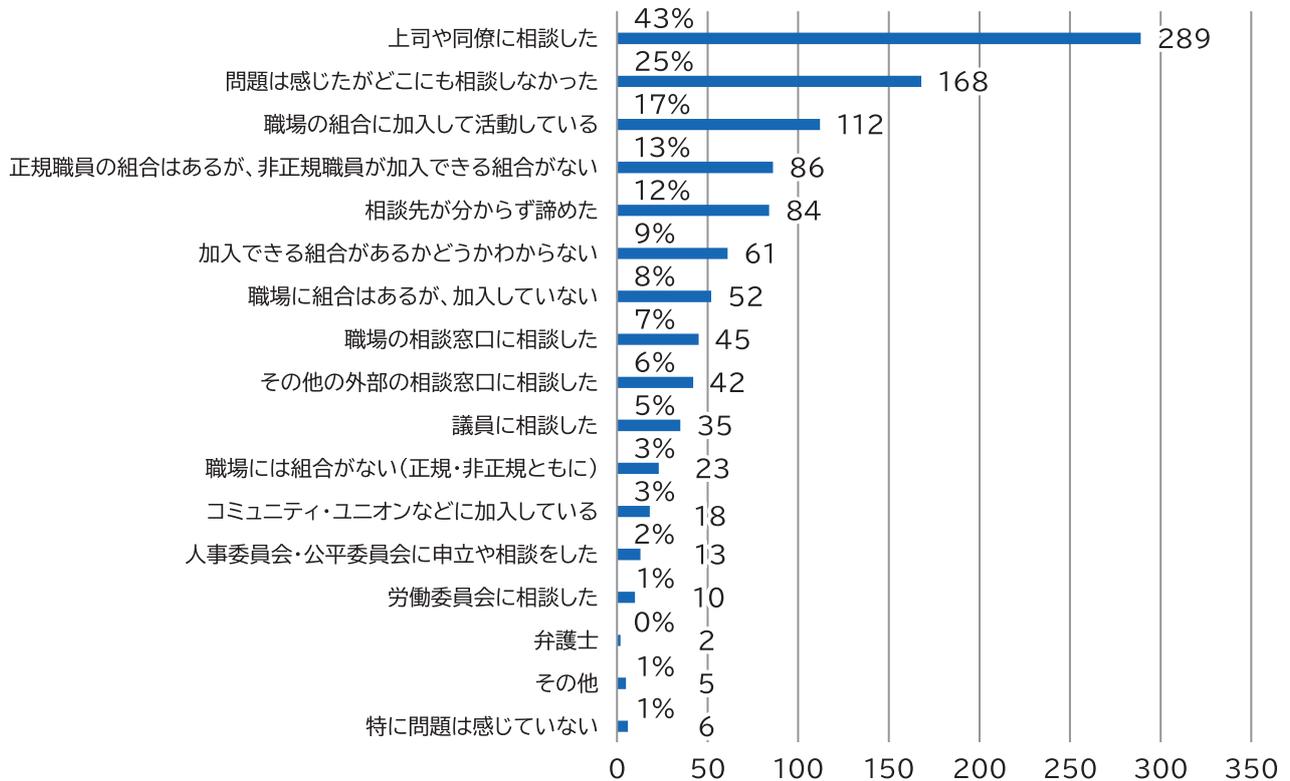
将来不安 95% 不安傾向

今年は特に不安傾向が強い

不安	2021年	2022年	2024年
いつも不安	37%	31%	44%
一定の時期に感じる	25%	18%	30%
時々感じる	32%	41%	21%
特に感じない	7%	10%	5%

◆職場で問題があった際にどこかに相談したか(複数回答可)

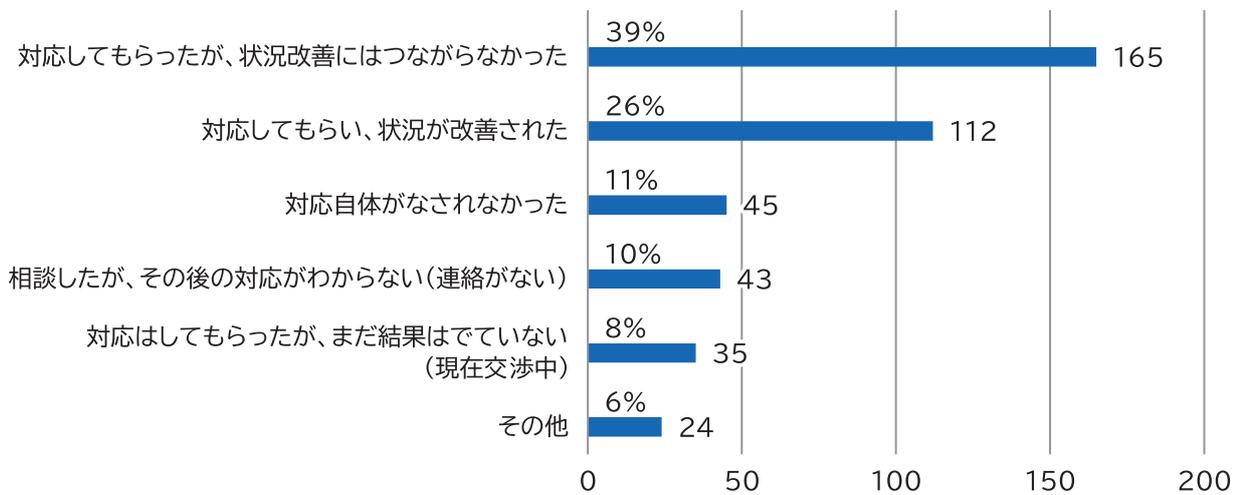
問題を感じた際の相談先は、上司や同僚。一方で4人に1人は問題を感じたが相談していない。



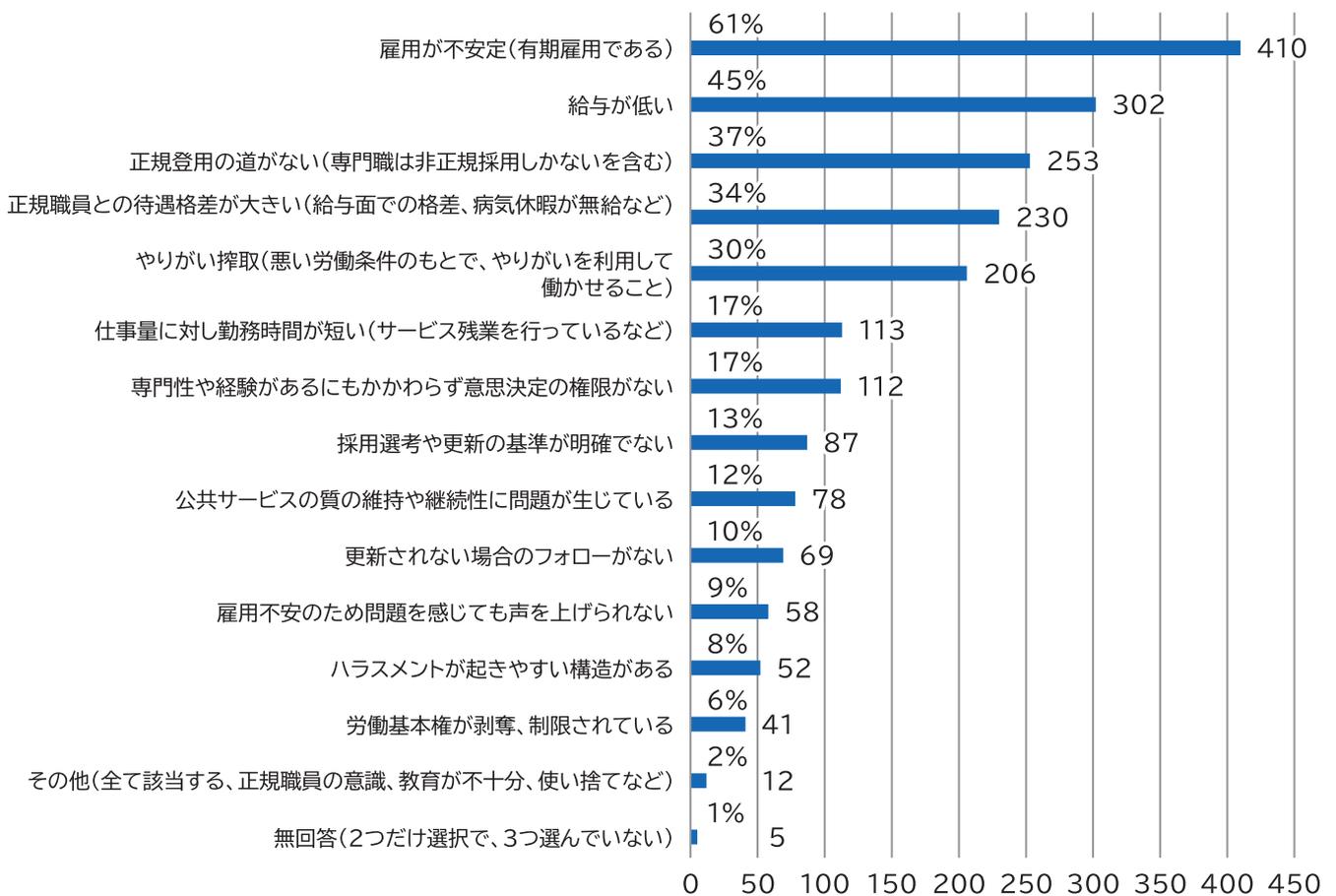
◆相談を行った結果について

相談した人のうち4割は、対応はされたが改善は得られていない。

相談への対応(N=424)



◆問題だと感じること(上位3つ) **6割が雇用不安定を問題にあげた。続いて低収入、正規登用がない。**



■アンケート自由記述 (括弧内は、回答者年代と職種、回答者が男性の場合は性別)

理不尽な雇止め

●専門職であったにも関わらず「**予算がつかせませんでした**」の一言で雇い止めとなった。同僚9名全員雇い止め。(60代 博物館等職員)

●正規職員からの嫌がらせ(仕事上必要な資料を購入しない、会議に出席させない、誹謗中傷など)、抗議をしたがとりあわれず、逆に雇い止めにあった。(50代 女性関連施設職員)

●妊娠中に、辞めさせられたことによって、経済的に不安定になりました。妊婦なので、出産してからでないと再就職も出来ず、失業保険もすぐにはもらえません。夫の収入と貯金で生計を立てています。労働局に相談しましたが、経営難を理由に雇い止めということだと、不利益扱いとして訴えることができないとい

うことでした。少子化の中、このような問題があつていいのだろうかと思います。**正規雇用・再雇用の人材は大切にされ、非正規が簡単に雇い止めされる。このような扱いを受けるのであれば、子どもを産める世代・育児をしている世代は、公務員の非正規雇用として安心して働かせん。**退職後、夫の扶養に入るための書類も早急にもらえず大変な目に遭いました。(30代 一般事務職員)

●使い捨て。ただの数合わせ。正規より仕事ができても、多くの仕事、重要な仕事をして、守ってもらえない。もちろん給料も低い。次年度の雇用を打診され受けたが、4月のわずか数日前に突如雇用数が減ったので雇えないと切られた。**人として扱ってもらえてない。ただの駒。**(30代 教員等)

雇用の不安、生活への影響

●困難を抱える女性を支援する仕事をしている自分。自分自身もまた非正規公務員という困難を抱えた女性。安定した生活をしたいです。(50代 女性関連施設職員)

●スクールカウンセラーはほぼ非正規雇用(会計年度任用職員)です。いじめ、不登校、自傷、心の不調などの最前線で活動していますが、**来年度雇用が更新されるのか、5年(3年)で再度採用試験を受けて落ちたら無職になるという不安の中で仕事をしています。人の心に寄り添うスクールカウンセラーだからこそ、安心安定の正規雇用にするべきだと思います。**教育委員会は「スクールカウンセラーを派遣して児童生徒の心のケアに」と簡単に言いますが、国も自治体も非正規雇用の問題は見て

見ぬふり、お互い責任をなすりつけあっています。正規雇用にしてほしいと思います。

(30代 学校の相談・支援員 男性)

●雇用の不安が常にあり、モチベーションが保てない。

(50代 図書館員)

●毎年更新の時期が嫌になる。家計も支えているため、雇用が不安定であり保証もない状況が厳しい。

(40代 学校司書)

●公務員としての働き方を求められるが、待遇や権限が正規職員と大きな差がある。**不満や意見を上司に相談することで来年度以降の契約が切られることがあったらと考えると言いたいことが言えない。**

(50代 学校司書)

●今年度から勤勉手当が出るが、人件費がかなり増えたと思うので来年度から人員削減されそうで怖い。

(30代 一般事務職員)

●現在妊娠中で、職場や組合に産休・育休について問い合わせしているが、現時点で何も知らされていない。**妊娠・出産に伴い年度更新や年度途中で解雇されるのではないかと今も不安に感じている。女性の働き方改革や子どもを産み育てる環境整備をと国が言っているのに、公務員の非正規職員はまったく対応されていない。**

(30代 図書館員)

●有期雇用であるため、毎年更新の時期が近づくと精神的に非常に不安で、毎日びくびくしながら仕事に向かわなければならない。更新(継続)されるかどうか3月中旬以降なので、もしそこで更新されないとするとその時期から次の仕事を探すことが非常に難しい。

(30代 博物館等職員)

●年齢が上がるにつれ病気になる確率は高くなる上に、再就職もどんどん難しくなるにもかかわらず、どれだけ懸命に働いても**年限が来るとス**

パッとクビになる恐ろしさは耐えがたく、何の罰ゲームなのかと思う。

(50代 図書館員)

●次年度の任用についてぎりぎりまで知らされないための精神的な負担、年度ごとの任用に関わる手続きの煩わしさ、手続き費用の負担が大きい。

(60代 教員等)

●年度末に次年度について、何も言われなかった点がとても不安でした。ちなみに、任用通知書をもったのは4月3日でした(時給を知ったのもその時です)。おかしいと思います。

(40代 技能労務職員)

●いつ切られるかと思うと、経済活動に制限を常に感じて生活するストレスがある。(40代 相談・支援員)

給与、同一労働同一賃金

●雇用条件では大学院を修了して公認心理師、臨床心理士の資格が必要なのに、給与が低いです。長く働くことで地域性や学校の特徴が分かり、より良い支援が行えるのに、給与が上がる未来が見えないことが問題だと考えています。長期的に働いてほしいと上司から明言されていますが、給与カーブがない実態では、他の条件がいい職場に移ることを検討してしまいます。

(20代 学校の相談・支援員)

●正当な評価がなく一律に報酬が決まる(職名が同じだと資格持ちの経験者でも、無資格未経験の初心者でも金額が同じ)ことは、納得がいかない。

(60代 相談・支援員)

●正規職員以上の仕事内容であるが、勤勉手当など金銭面で評価されない為、モチベーションが下がる。

(40代 女性相談支援員)

●同じ保育補助なのに、週の労働時間により賃金差別されている。令和6年度から、会計年度任用職員に、一時金と勤勉手当が支給されるようになったが、勤務時間が週15.5時間未満であるため、一時金が支給さ

れず、同一労働同一賃金のガイドラインに反する事がおきている。賃金により差別を受け、低賃金で、同じ仕事をさせられている。人権侵害である。

(60代 保育士等)

●あまりの賃金の低さに生活維持が困難で辞めた。賃金は扶養の上限額で押さえられていた。自治体にとっては、社会保険料を負担せず安い賃金で働かせることが出来る都合の良い雇用形態だと思う。

(60代 学校の相談・支援員)

●やりがいのある仕事で、ここまで続けてきましたが、雇用不安を感じ続けています。どんなに経験を積んでも、自費で研修に行っても給与は上がらない。

(40代 図書館員)

●経験や技能が雇用や待遇に反映されない。雇い止めに合わない為に学び続けているが、**給与が低いので自己投資が難しい**。責任のある仕事のわりに給与が低い為、良い人材を確保することが困難。校内の読書教育を支える責務があるが、**人によって質が大きく変わってしまうのは課題だと感じる。研修をするなど、自治体の努力も必要だと感じる。**

(50代 学校司書)

●教員と同じことをしているのに、給与は半分以下です。学習指導要領や生徒指導提要もみて、働いています。これらが前提の職場なので、見ないで、学校では働けません。でも、これらを確認する時間は労働時間内には与えられず、自己研鑽です。

(40代 学校の相談・支援員)

●人の命を預かるため責任感を強く感じる。責務の重さに比べ給料の低さは改善されない。保育士不足でギリギリの人数で回しているため、より負担感を感じる。今年から入ったが、正直続けていけるか迷っている。

(50代 保育士等)

●専門職採用なのに給与が低い。ようやく3年目に組合が動き、最低基準から一つ上に上がったが、それで

も低いと思う。勤務時間を長くしてもいいので給与を上げてほしい。**仕事内容も契約内容以外のことをさせられる。正規の職員が雇えないのでその0.5人分の賃金で仕事をさせられている気がしてならない。**

(50代 医療職員)

●経済的なジェンダー格差の問題を講座などで頻繁に扱う機関で、女性が低賃金で働いているのは矛盾を感じてむなし。

(40代 女性関連施設職員)

不公正・疑問・格差

●今年度から会計年度任用職員にも勤勉手当がつきます。そのため人事評価がつくことになりました、組合を通じ評価について問い合わせると、会計年度任用職員には、評価が普通と悪いしかないとのこと。頑張っても評価されないということが分かりました。

(50代 消費生活相談員)

●職種で呼ぶべき場面で「会計年度さん」という呼ばれ方をして不快に感じたことがありました。

(50代 家庭児童相談員)

●何の説明もなく時間数を減らされた。噂では、議会で予算がカットされたとのことだが、**事前に本人の了承を得なくていいのかと疑問に思った。**同僚は、去年の年度途中で産休を取った為、今年度の採用は切られた。これも、本人に説明なく、次年度の勤務校や勤務時間が発表される日に、通知がないことでわかったという。片手間で働いている訳では無いし、各々の家計に多大な影響を及ぼすことなのに、市の対応は納得いかなかった。

(60代 学校の相談・支援員)

●正規職員数が年々減り、異動で一年しか在籍しないこともあり、非正規職員がいなければ仕事が回らないのに、有給の各種休暇が利用出来ない、介護休暇の日数が半分しかないなど、待遇の格差が大き過ぎる。

(40代 一般事務職員)

●会計年度任用職員でありながら、産休、育休をとれることはとてもありがたいですが、その一歩先が足りないと感じています。子を育てながら働くということに支えになる具体的な待遇（有給の看護休暇、子どもの保育園送迎育児時間など）がなにも一つありません。今後、仕事復帰が非常に不安です。(30代 学校司書)

●最近になって、常勤職員の業務の一部を肩代わりさせられるケースが増えてきた。**専門職として雇用されているのに、なぜそれ以外の業務を命じられるのか。**常勤職員は私たちの仕事を分担しないのに。

(50代 女性関連施設職員)

●仕事に誇りを持ちやりがいを感じています。フルタイムでバリバリ働きたいのに、週4日のパートタイム職の会計年度任用職員しか選択できません。**福祉職、人手不足の業界でありながら（実際に欠員1名です）、マッチングできていません。有資格の専門職であり、また、長く働いてもらうことが望ましい業種であるのに（長期や繰り返しの支援となるケースが多く、経緯の共有が必要のため）、給与単価が安いです。リスペクトがありません。**

(50代 相談・支援員)

●非常勤の講師は教育委員会のICT研修が受けられません。学習指導要領にICTの活用とあるのに、端末どころか、アカウントもありません。

(40代 教員等)

●正職員は見る事ができる庶務システムで、**会計年度にはアカウントが付与されていないので使えません。**会計年度にも回す必要がある連絡に関しては教えてもらっていますが、時々忘れられていたり、違う課では教えてもらえていなかったりするそうです。(30代 一般事務職員)

●任期付職員（育休、産休の代替え）との格差がありすぎると思う。例えば、給料にしても年収100万円近くの違いがある。雇用形態が違うだけで、

仕事はほとんど変わらない。任期付は職務経歴が加算され最初から等級が違い、毎年等級が上がっていく。一方会計年度は3年働いたら、それ以上の等級が上がらず、基本給はずっと同じだ。任期付が新しく入って来ると、会計年度が仕事を教える事になるが、給料は任期付の方が高くなり不公平。会計年度も職務経歴加算と等級が上がって行く仕組みになったら良いと思う。もちろん、雇用の安定も希望する。

(50代 一般事務職員)

●1年に1度任用期間が1ヶ月間切れるため、その間の社会保険の引き継ぎや支払いが煩雑で困難に感じています。(50代、学校司書)

●高い専門性が求められ、何十年とかかる長いプロジェクトですが、現場ははっきり言って使い捨てです。一昔前は、正規登用への道もあった職種ですが今はその希望もありません。20代からこの業界で働いて、今の職場で4箇所目ですが給与はあまり変わりません。

(30代 その他専門職)

●労働契約の不利益変更を所属部署だけで決められた。その件で人事部と話したい旨伝えても取り合ってもらえなかった。今回はハローワークの求人票を元に交渉し、変更を免れました。しかし、上司は職業安定法も知らず、そんな人が会計年度職員の人事権を握っているのかと思うと恐ろしい。(50代 相談・支援員)

●1年間フルタイム雇用だと退職金が出るため、年間通してフルタイムで雇用されることがない。フルタイムを希望しているが必ずパートタイム期間がある。**パートタイムを流ると「今回は見送りとなり、今後の採用があるかは分からない」となり、生活するためには辞めるに辞められないので条件を呑むしかない。**

(30代 一般事務職員)

●正規司書同様に生徒対応・司書業務に従事するにもかかわらず、職員

会議に出席できない、生徒情報は共有されない、校務分掌には名前は括弧書き等、人として扱われていないように感じる。生徒情報等共有が必要なものは、生徒にとっても学校生活を送る上で不利益にもなるので共有してほしいと思う。

(40代 学校司書)

●コロナ禍において正規職員は在宅勤務があったが、非正規には無く、いつも通り窓口対応し、矢面に立たされている感じがした。非常時のヘルメットも正職員のみで貸与されており、命を軽く扱われていると思った。人権問題ではないか。

(50代 相談・支援員)

●教員には「雇用契約書」「労働条件通知書」のような詳細な明文化が渡されず「任命書」という包括的な業務命令をされるからか、民間で採用された私達にも、労働条件を確認せずに同じようにしてくる。

(40代 学校の相談・支援員)

●有資格者がいなければ業務を回せないのは明らかなのに、正規職員としない理由がわかりません。また、業務のためには事前と事後の作業が必ず発生する仕事ですが、従事の時間給のみです。勤務場所は固定なのに交通費も出ません。そして「予算が減った」などで仕事が減ったり時刻が変動したり、かと思えば急に仕事が入ることもあり、常に先が読めない状況です。でも今は時間給のみで、むしろ残業分や交通費分が持ち出しですから、できるだけ業務を増やさず余計なことをせず…という労働姿勢になってしまっています。もしこの仕事で正規職員にしてもらえたら、従事するメインの仕事がないときにさまざまな改善に着手したり手が回っていない他の仕事を手がけたり、今後の課題のための新たな事業を創発したりなどもできそうに思います。

(50代 教員等)

●(正規職員の)中には非正規は役に立たないコマと公言される方もあり、今後の生活のことを考えるとハ

ラスメントが起きても声を上げることにはできない構造になっている。そもそもハラスメントという意識すらないように感じられる。そんな構造の中で専門性を発揮しろと言われても、ヒエラルキーが下の相手の専門性を理解する土壌は作りにくい。

(40代 学校の相談・支援員)

●職務上必要な出張や研修でも非正規には必要ないから予算が出ないと言われたことがある。(交通費自腹で有給休暇で参加した)

(50代 図書館員)

専門性への理解・評価がない、やりがい搾取

●資格や経験を必要とする専門職が非正規でしか募集がないのはおかしいと思う。(40代 学校司書)

●有資格者が少ないのに待遇が悪く、公募制度は経験を考慮していない。業務量(相談や啓発、研修や会議出席等)が多くカスハラが増している中、やりがい搾取とを感じる。配偶者控除等の適用時と世帯収入が変わらない相談員もいる。待遇改善や会計年度任用職員制度の見直しが必要、今後相談員の成り手は激減し、市民サービスの低下につながるだろう。(60代 消費生活相談員)

●蓄積した知識、経験への評価がなく、毎年新人と同じ給与であること。モチベーションを保つ仕掛けがないため、だんだん同じ仕事を長く続ける意欲が低下していくこと。

(50代 家庭児童相談員)

●資格を持って仕事をしているが、サポートの方々と同じで、ボランティアくらいの意識しか持たれていない。担当が7校で4時間勤務で、資格を活かした仕事が十分できていない。持ち帰りでの仕事が多い。

(50代 学校司書)

●専門性を行使しながら業務を進めていく仕事であるにもかかわらず、「会計年度職員」「事務補助」だからという理由で意見を求められる機会

が無く、非常にもどかしいです。また、意思決定をする立場にいる正規職員は資格を保持していないため、見当違いな方向へ話を進めることが多々あり、呆れるばかりです。

(30代 図書館員)

●「専門性」とは口先ばかりで、やりがい搾取にほかならない。処遇改善を求めると「国の勧告がない」「人事委員会の勧告がない」の一言で片づけられる。現場の働きぶりの調査やヒアリングを申し入れても無視される。(60代 女性相談支援員)

●自治体に住む子どもたちのメンタルヘルスに関して、無料で受けることのできる最初の相談先がスクールカウンセリングだと思います。スクールカウンセラーの雇用の不安定さは、利用者のメンタルヘルスの改善を大きく損ない、本来の専門性が発揮できません。一年後の生活が見通せない職員が、子どもたちの未来につながるような安心感を提供するのは難しいと感じます。

(40代 学校の相談・支援員)

●専門性の高い職業だと思うのに、有期で人が入れ替わるということは、誰でもすぐのできる仕事だと思われているのだと感じてモチベーションを維持するのが難しいです。

(40代 学校司書)

●優秀なAさん無しだと職場・業務が大変になると周囲の人はみんな分かっているような状況であっても、そのことは全く評価されない。市町村などの組織が、優秀な人が来てほしいと期待する割に評価はしないところがあると思いました。

(30代 学校の相談・支援員)

●専門性を評価し、この人権啓発事業自体が続けられるように考えを変えてほしい。誰にもできないことを私たちがやっているという認識を、上部層(全員男性)が全く持っていない。団体交渉では私たちの学歴、経歴を見て、これだけ優秀なのになぜこの仕事をするんだ(賃金を上げ

てほしいなら、あなたたちならほかの仕事がいくらでもあるだろうという意味)のことを述べたので驚いてしまった。(20代 女性関連施設職員)

●年収が50万ぐらい。特別支援学校担当のため、その中から自費で研修、資格取得などしている。スキルは非常に上がったが、最低賃金。仕事も時間内に終わらない。選書などは自宅。市教委は司書教諭にやらせろというが、先生では実際まわらない。(40代 学校司書)

●高校生に司書になりたいと相談されても心から喜べないです。若者の就労できる条件になるよう、専門性を持って実績をあげようと日々務めています。一方でそれが対価に合わない、いわゆるやりがい搾取を自分自身で行っているのではと矛盾を感じる時もあります。(50代 学校司書)

●数年で異動になることがわかっている職員は、3年、5年、10年、20年先のビジョンを持つとする意識が希薄で、自分が配属された期間に問題を起さないと優先する。結果的に税金を払っている市民に対し中身の無い形だけの「サービス」を提供している。そのような環境で仕事をするとは、専門性のある非正規職員の「やりがい」すら奪っていく。(40代 女性相談支援員)

●専門性を磨いても磨いても低賃金でのやりがい搾取。同僚の多くは夫や実家という経済基盤があるから今の給与で生きていけるが、年齢層は高い。シングル化が進んでいる若い世代が今後入ってくるのは難しい。特に専門性と経験が求められる相談職の人材不足は、大きな社会課題だと思う。(50代 女性関連施設職員)

●スクールソーシャルワーカーをしていますが、学校のお便りにも職名がかかれないので、保護者にも伝わっていません。生徒指導提要にも記入のある職名なのにです。30年前には始まった事業ですが、教育委員会や先生方の理解は地域差が大き

く、「生活困窮」でないと利用できないと勘違いされている地域もあり、保護者から私的にご相談をうけても、担任の先生や管理職がそれを理解されないで、依頼を出してくださらないケースが多いです。

(40代 学校の相談・支援員)

●市民に必要とされ、専門性も求められ、資格を持ち研修を重ねているにもかかわらず、低賃金のため、やりがいや魅力を感じる若い人が退職や別の正規職に転職してしまうのが残念です。学童保育は開室時間が長くなってきており、疲弊している職員も多い。(60代 学童保育指導員)

●専門職でやりがいは感じるが、短い勤務時間でできることが限られており、毎日ジレンマで苦しんでいる。職場での理解がなかなか得られない。

(50代 一般事務職員)

●上司に専門的な知識がないので、専門職である自分たちの意見は通らない。勉強する気がある上司ならまだいいが、勉強する気のない上司だとただのうるさい人扱いされる。

(30代 公民館等職員)

会計年度任用制度について

●正規の公務員は異動が多く、専門職でないにもかかわらず、判断業務をする。異動の度に研修を受けても的確な判断ができない場合があり、公務全体としての効率が良くないと思う。専門職を正規の職員として雇って、仕事を任せていく方がいい。

(60代 家庭児童相談員)

●使い捨て。学校で学んだ時には、憲法にある「最低限度の生活」は、守られるものだと思っていた。公務員のワーキングプアを体感し、仕事しても生活できないのに、子どもたちに「仕事とは」を伝える矛盾。

(60代 学校司書)

●正規職員が受ける研修や人材育成の対象になっていない一方で、現場の仕事をして放置する。自治体のサービスレベルを測ることも改善す

ることもなく会計年度任用職員の個人の資質に依存したまま。

(60代 図書館員)

●1年更新で、長期的なスパンで仕事に取り組むことが難しい。情報共有から外されてしまうこと、忘れられてしまうことが多い。働く意欲、モチベーションが下がりがち。仕事上の権限がなくなっていく傾向にあり、無価値観を感じてしまう。

(40代 学校司書)

●神経を使う専門職でありながら、待遇が低くて給与が安い。正規の職員もいるが、責任の所在がどこにあるのかがあいまいになっている。一番長くその職にいて、一番詳しいにもかかわらず、待遇は低い。問題だらけだが、制度そのものを改善しない限り変わらないと思う。

(60代 女性相談支援員)

●やめる予定がない相談事業であるにもかかわらず、一年毎に仕事があるかないか不明だから会計年度ごとに雇用とされ、毎年、試用期間がある。制度と実態に矛盾がある。「非正規」だから大した仕事をしていないように外からは見えるのかもしれないが、正規職員と全く変わらない業務である。むしろ教えていることもある。過去の蓄積や経緯を知っていることもある。

(40代 女性関連施設職員)

●正規と非正規、非正規の中では職種や働く時間によりお互いへの理解が進まず分断されていること。

(60代 一般事務職員)

●3年間勤めたら、1年間はその部に再び任用できない(同一局であっても他の部なら任用可、また1年間を開ければ再び同一部に任用可)というルールがある。一方で私の職は専門性が非常に高く、知識や経験の蓄積・継承が必須だが、1年間を空けて戻ってこられる人はとても少なく、また戻っても給与や年休日数などはリセットされて初年度扱いになるため、そもそも戻ろうという気

になる人が少ない。そのため職員の定着がとて難しい。制度が職種とマッチしていないと強く感じる。

(50代 その他専門職 男性)

●民間では非正規雇用者の無期雇用化が進んでいるにも関わらず、労基法が適用されない公務員の世界は雇用に関して制度、意識ともに非常に遅れている。働き手の不安に、少なくとも今の職場は誰も真剣に向き合っていないと感じます。

(50代 図書館員)

●給与や賞与、勤勉手当の根拠が曖昧。定年はないがいつ切られるか不安。上司や職員次第で切られた会計年度の方も複数人いるが、みんな泣き寝入り。相談する団体もなくなってきた人事のやりたい放題です

(50代 一般事務職員)

●待遇面では期末勤勉手当がつくなど、改善された点もあるとはいえ、全国の自治体でそれが徹底されていないのも見て取れるし、会計年度任用職員制度がはじまったときにそれまでは同じだった勤務時間を15分短くしてパートにしたり、国が通達を出し、予算をつけても会計年度任用職員の賃金・給料は4月遡及されない自治体があるなど、まだまだ課題はあり、正職員との格差は大きいと感じる。(40代 一般事務職員)

●あくまでも時限的で補完的な位置付けの職といたしながら、総職員数の4割もの人員が存在する事、また毎年度更新している現状の矛盾、それらを国が見ていない事している大きな矛盾、民間では5年での正規化となっており違反は処罰されるのにリードすべき国や自治体が違反的制度を変えない、それを処罰しようとしな。またそれらを報道しないマスコミにも問題あり。故に、組合や個人でのボトムアップでの対応しか取れていない事こそ、根本的な問題。

(60代 一般事務職員 男性)

●雇用がなければ、生活があるから他の仕事に行ってしまう。臨時的任

用教員が不足しているのも、非正規教員を使い捨てカイロの様に都合よく使っている結果でしかない。一度働いたら、次の雇用先を用意するくらいの事をしないと、これから先、臨時的任用教員や時間講師はどんどん減るだろう。また、教員の定数基準を大幅に増やしても、病休代替や産休代替は必ず起こるもの。そういった非正規教員の待遇を改善していかなければ、現場は回らない。

(40代 教員等 男性)

●3年前に転職し、正社員から非正規として働く生活になりました。非正規雇用の問題は知っていたつもりですが、実際自分が非正規として働くようになり、このような雇用の仕方はひどいと感じました。やる気も能力もある同僚や上司たちが最低限の賃金、最低限の保障のもと、働いている姿にやるせない気持ちになります。(40代 図書館員)

●専門職採用がなく、管理職や正規(非専門職)の入れ替わりも早いため継続的な運営はおろか規則の未整備など長期的な視点での経営体制が貧弱。低賃金で昇給もない非正規の経験値を都合よく期待され、職員のサポートと、多様化する市民サービス、講師やイベント派遣などの外部対応まで行なうなど、やりがいより疲弊度が大きい。利用者の権利も大事だが、非正規公務員は心の健康や権利が蔑ろにされており、正規とのあらゆる格差に憤りを感じる。

(40代 図書館員)

採用・更新について

●スクールカウンセラーは専門的な職種であるにもかかわらず、採用する側に専門家がおらず、採用基準が不明であること。かつ、不採用(再度の雇用なし)とされる基準も不明。そのため、本来は専門職としてきちんと問題を指摘しなければいけない立場にもかかわらず、クビになるのが怖くてものが言えず職責を全うできない点が問題と思う。

(40代 学校の相談・支援員)

●専門的知識が必要な職種なのに、無資格でも採用されるため、無資格者のフォローが大変。また低賃金のため辞める人も多く、人材が定着しない。(40代 学校司書)

●3年ごとに公募となり、再度履歴書を書いて面接を受けます。実態としては、事前に継続の意思を確認されているので公募は儀式に過ぎず、無駄を感じました。新規応募者は、既雇用者の継続希望を優先し不採用としたそうです。募集人員0人の見せかけの公募は欺瞞です。とはいえ、応募者が優秀であればこちらに雇い止めのリスクがあるわけで、両者に失礼な制度だと不満を感じます。

(50代 相談・支援員)

●再任用の際に、かなりの人数の会計年度任用職員が職員の意向で切られていた。職員のあたりでいつ切られるか神経をつかう。また、長年勤めても最終的に給料は頭打ちになる。給料や賞与の取り決めが曖昧過ぎて好き勝手にやられている感は否めない。(50代 一般事務職員)

●通常3年ごとの更新だが、予算により人員削減があり概ね2年毎の更新になっている。自分の職種が来年度あるかがわかるのが、1月末。毎年非常勤同士のデスレースが行われる。

(40代 ハローワーク職員)

公共サービスの低下

●行政職が司書の仕事をする事が増え、専門性が担保されず、図書館サービスの質が下がる一方だが、正規の図書館司書を採用する予定が全く無い。(50代 図書館員)

●問題は山積みだが、公共とは利益を出す為に行うものではない。社会の基盤、土台として必要なものであり、通貨を創出できる政府がしっかりと支出し、氷河期世代や非正規公務員を正規として雇用すべきである。国家公務員、地方公務員…どこもかしこも、現場の労働生産性は向上し、人手不足で悲鳴が上がっている。現場を経験して、真面目に働いている

非正規公務員を正規にするくらいしないと、ベーシックサービスは崩壊していく。(40代 教員等 男性)

●評価が給与・待遇に反映しないどころか、反映させない為に、どれだけ成果を上げててもB(普通)評価となる。これでは**仕事のモチベーションは下がり、「その程度かそれ以下」の人材しか残らない。しかし会計年度任用職員は増加方向。自治体の行く末に不安しかない。**(60代 学校司書)

●業務の引継ぎや長期的な視点に立った業務改善ができておらず、生徒の不利益に繋がるように思います。(40代 学校司書)

●専門性を発揮するほど正規職員からの締め付けが加速する。専門性を抑えこむ行為が市民サービスの後退になると理解出来ない正規職員が管理職である。(50代 女性関連施設職員)

●正規公務員の数が業務量に対して少な過ぎる。穴埋めに非正規を雇用し課によっては半分近くを占め、南海トラフ地震や何か業務量が増えたときに、非正規のこの待遇でこれ以上の仕事はやってられない。専門知識は正規以上で教える立場の生活保護の非正規。待遇改善を求めたい。(40代 ケースワーカー)

相談先

●問題があっても声を上げられない。団体交渉などが出来ない。労働組合に入りづらい。(50代 博物館等職員)

●上司からパワハラ等を受けても相談できる場所がない。**所属部署内に採用の権限があるため、問題が起こっても表面化しない。**(40代 一般事務職員)

●労働組合がないので意見を言う窓口もなく直属の上司になると次の契約更新に問題となりそうで何も言えない。(50代 一般事務職員)

●常に次回の更新のことを考え、理不尽な事があっても、上司にもどこにも相談せず我慢している。有期雇用でなければ、もう少し待遇改善して欲しいと声を上げることができる。(40代 一般事務職員)

●労働組合を立ち上げ、交渉を始めているが、解決までの道は遠いと感じる。それでも、組合として意見が言えるようになり、未来はひらけた気がする。会計年度の待遇改善に向け頑張ります。(50代 保育士等)

●労働組合があるのはいいが、**組合費さえ自分には高すぎました。入りたくても昼食3食分(1ヶ月で)か…と思うと二の足を踏むほどの薄給加減でした。**ダブルワークして、体もメンタルも疲弊しました。(40代 図書館員)

●現場の声を聴くという姿勢はあるが、聴くだけで制度設計等にほとんど反映されない。賃金に反映されずに負担が増え、納得のいかない変更が行われてしまった。臨時・非常勤組合として交渉の場を用意することができたが、結果として何も変わらなかったのは残念だった。(60代 女性関連施設職員)

●声を上げた人が悪者にされてしまう構造があり、なかなか相談できない。(30代 学校司書)

●上司も含め周囲が私たちの雇用状態に無知すぎる。教育現場は人手不足からやりがい搾取で成り立っているという自覚がない。予算の話になると「金がない」という思考停止。言っても無駄という諦めもある中、声をあげ怒ることにパワーがいる。(40代 学校司書)

その他、今後の希望

●週に4日非正規職、で働く優秀な職員がたくさんいました。多くが専門職資格を持っていたり、経験豊富です。年代が高く、正規雇用の配偶者がいます。単身者は年代によらず、掛け持ちをして働いています。熱意

とスキルのある職員の処遇が悪すぎます。新卒からの公務員と同じとはいかなくても、中間的な制度(給与、昇給、残業手当、退職金など)があるといいと思います。また官民間問わず、週に5回フルタイムで働かないと正規メンバーではない、という認識もアップデートが必要のように思います。(60代 女性関連施設職員)

●仕事内容は充実しており、やりがいもありますが、日々雇用の低賃金で退職金制度もなく、働き続けて27年になります。**低賃金の働きは、年金の受給金額にそのまま反映され、貧困につながります。**(60代 女性関連施設職員)

●非正規職員はもっと闘わないといけない、主張しないといけないと思うし、私はしてきたが今回きられました。こんな見せしめをするから尚更皆泣き寝入りすると思います。**だから訴え続ける必要がある**と思います。(50代 一般事務職員)

●やっと少子高齢化の危機感に気づいたら、途端になりふり構わない子育て支援を始め、その育休に伴う人的補償を非正規で埋めている。チームワークという美名を用いた押し付け合いだと感じる。(40代 一般事務職員)

●若い方が活躍できる職種になってほしいと常々思っています。特に教育面での予算の削減が酷く、国の未来が恐ろしいです。(60代 学校司書)

●放置してきた労組も悪いが、非常勤職員自身の意識の低さも問題(60代 一般事務職員)

●免許資格を必要とする職種については正規職採用の年齢制限を緩和し、会計年度で働いていた実績を考慮してほしい。(50代 学校司書)

●子育て、病気での休暇は有給にしてもらいたいです。(40代 学校司書)

●一定期間雇用されたら無期雇用になれると、将来設計しやすく、安心して暮らせませす。そういった当たり前のシステムを望みます。人として。
(40代 相談・支援員)

●正規職員の働き方をみていると、残業代も支払われないまま、“自己責任”で際限なく残業させられていますが、私はそれが嫌なので、あえて非正規で仕事をしています。それにもかかわらず、いろいろ保障されている正規の人と同じだけ働くように、と様々な要求されるのは正直辛いです。正規職員のように保障のある

人とちがって、不安定な非正規雇用だからこそ、自分の心身の健康を守ることは死活問題です。健康に働き続けるためにも勤務時間内で仕事を終わるのが当たり前のことと理解されたいものです。
(40代 教員等)

●頼る人がいない中で子育てと両立したかったため、短時間労働とわかって入った職場でしたが、子どもの手が離れるうちに、もう少し働きたいと考え、転職することにしました。結局、自分は、女性差別の社会の枠組みに押し込められているということ、また、自治体や国がか

に教育を軽視しているかということに、怒りや情けなさを感じます。
(40代 学校司書)

●日本の学校には教員以外のスタッフが足りないの、とても苦しいです。学校に心理士と福祉職がもっと身近にいて、教育と福祉で予防的に児童・生徒や家族の問題を解決できるようにしてくれたら、私達は長時間労働しなくて済みます。労働は人権です。人権蹂躪されている教職員や会計年度任用職員が、児童生徒、国民の人権を守れるのでしょうか。
(50代 教員等)



公務非正規女性全国ネットワーク憲章（はむねっと憲章）

わたしたち「公務非正規女性全国ネットワーク（通称：はむねっと）」は、だれもが安心して公共サービスに従事するとともに、だれもが安心して公共サービスを受けることができる社会を目指すため、以下の憲章を守りながら活動を進めることをここに宣言します。

1. はむねっとは、公務非正規女性、公務非正規従事者の声を大切にします。同時に、公務非正規の経験者やこの問題に取り組む必要を感じている個人の意見を尊重しながら活動を進めます。

2. はむねっとは、「当事者」を以下のように定義します。狭義の当事者を、現職の公務非正規従事者とし、広義の当事者を、元職、及び、公共サービスを受けている／受ける市民全体を指します。

3. はむねっとは、公務非正規従事者の待遇改善を求めますが、それは、公務正規職員の待遇を下げることで待遇格差を埋めるのではなく、公務非正規職員の待遇を上げる方向での格差改善を求めています。

4. はむねっとは、公務非正規女性、公務非正規従事者の待遇改善を実現することが、公務正規職員の働きやすさにもつながっていくものと信じています。

5. はむねっとは、公務非正規従事者が多くを占める職場で働く公務正規職員の負担の大きさにも、光が当てられることを目指します。

6. はむねっとは、当面、公務非正規領域の仕事に従事する女性たち、働き手、また、この問題に関心を寄せる個人をベースとした活動を進めます。

7. はむねっとは、狭義の当事者の声を集めて、広義の当事者である社会全体への呼びかけを行いますが、狭義の当事者がはむねっとの活動に参画しづらい状況下にあることも十分に認識して活動を進めます。

8. はむねっとは、会員の中には、来年や2年先の予定が立てられない狭義の当事者がいることに留意しつつ、可能な範囲で活動に参画できるよう、運営の工夫や改善をしつづけます。

9. はむねっとは、当面、公務非正規領域の仕事に従事する女性たち、働き手、また、この問題に関心を寄せる個人を会員として活動しますが、活動に賛同する団体との連携やサポートを受けながら、広く社会に向けた活動も目指します。

10. はむねっとは、活動に関わるメンバーのなかにある、年齢や、社会的な立場、学歴その他、それぞれが負っている社会的な背景、特に個々人が持つ「特権」を意識すると同時に、一人ひとりが、自分と他者を信頼し、対等であろうとすることを模索し、信頼関係を醸成してゆく努力をしながら活動を進めてゆきます。

公務非正規女性
全国ネットワーク
(はむねっと)
<http://nrwwu.com>

