

はむねっとは、2021年に立ち上がった、公務非正規の現職と経験者が中心になってつくっているグループで、この間、インターネットをつかって、5度の調査を行ってきました。

2021 年以降の5年間で、公務非正規問題の報道は格段に増えてきたと感じています。

この間、女性版骨太の方針には、2022 年度以来、相談員等について「常勤化」に向けた支援をする、といった文言が入るようになり、現在、パブコメに出されている第 6 次男女共同参画基本計画でも、(これもおかしい方だと感じますが)「重要な役割を果たしている会計年度任用職員」の適正な処遇の確保・改善、職務経験等を考慮した適切な給与水準の決定」、そして、「能力実証を経た常勤化の普及促進」という文言が入りました。

また今年 4 月と 10 月に、改訂育児・介護休業法があらたに施行となり、育児・介護と仕事の両立をサポートする制度の充実が図られるとのことです。こうした法改正の、公務非正規労働従事者への影響についても今後さらにみていきたいと思います。

しかし、現在も、公務の非正規が、民間の非正規と比べても、法の谷間に置かれ、不安定で、正規と比べて不合理といえる格差のもとに置かれていることは変わりません。国においても、地方自治体においても、非正規問題は、現在も大きな問題として存在しています。

そして、まだまだ、この問題は、当事者にも、一般の人たちにも十分「問題」として知られているとは言えず、本日の調査結果を広く伝えていくことが重要と感じています。公務非正規の問題は、一企業の問題ではなく、この国の、人を雇うことにかかわる姿勢の問題であり、その点で、社会全体のあり方に関わる問題だと考えます。是非、一緒に、問題を考えていただければと思います。

では、ここからいつまで、報告書の内容について報告します。

今回も、多くの声を報告書に掲載しました。是非、後ほど、お読みいただければと思います。そのなかから、はじめに、二人の方の声を紹介します。

(40 代 一般事務職員)●毎年、毎年、継続して雇用されるのが不安。民間ではある無期転換が可能となれば、安心して働けるのに、なぜ民間はできて公務では無期転換ができないのか理解できない。

(30 代 学校司書)●配偶者がいて自分以外の収入があるからやっつけられる職業だと思う。実際独身の若手はすぐに離職してしまう。後継者が育たない。経験や知識が必要な職なのに 5 年で公募。勤務時間は短く、サービス残業が当たり前。これでは先がない。

調査に回答いただいた方のなかには、日々働く中で感じている声を出す場所としてこの調査に答えてくださった方が少なくないと感じています。この5年間、私たちも、そうした声に背中を押されながら活動を続けてきました。

では、ここから調査概要についてご説明します。表紙をご覧ください。

今回行った調査は、今年の5月 19日(土)～6月22 日(日)のあいだに、これまで同様、インターネット(グルーグルフォーム)を使い実施したものです。

対象者は、非正規で国の機関や自治体で働いている方、または、働いていた方で、既に退職された場合でも、2023 年 4 月から 2025 年 3 月の間に在職されていた方を含むものとしました。また、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も含みました。これまでもそうですが、調査は、性別を問わず、広く回答を求めています。

■では、4pのグラフをみながら説明していきます。

今回、調査の有効回答は、480 件となりました。

回答者属性は、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ましたが、もっとも回答が多いのが50代です。

昨年から学歴も聞いていますが、最終学歴は大学が半数以上(56%)で、昨年に続き、一般の調査と比較して高い傾向にありました。

また、昨年に続き配偶者の有無も今回聞いていますが、約 3 割・28%がパートナーはいない、と答えており、こちらも昨年同様、国の調査と比べて、单身の方が、やや高い傾向にありました。

■5p

続いて、これまでののはむねっと調査に回答したことがあるかを聞いたところ、アンケートは5回目ですが、新規回答者が 6 割越え(64%)と、新しい回答者が多くいました。

また、約 9 割が現役で働いている(現職・91%)と回答されました。

一方、退職されたという方も一割ほどおられ、退職者の退職理由は、半数近く(47%)が「雇止め」でした。また、パワハラ・セクハラで辞めたとした人が23%となっています。

続いて、回答者の勤務地ですが、今年は一県(宮崎県)からの回答がえられなかったのですが、それでも、全国、幅広い地域で働く方からの回答をえています。

■6p

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ります。回答者が多かったのは、学校司書、図書館職員、一般事務職員、保育士の順です。

■7p

昨年に続き、名前以外で呼ばれた経験について聞いたところ、36%は、名前以外で呼ばれたことがあると答えており、「会計年度」さん、「会計」さん、「会任」さんといった職名での呼称が昨年に続いてみられました。その他、具体的呼称の例をアンケート記述から抜き出しました。

就業形態は 7 割がパートタイム会計年度任用職員です。続いて、フルタイム会計年度任用職員、臨時的任用職員と続き、今回の調査では、地方自治体での勤務の方が、9 割以上となっています。

■8p

また、今回はじめて、担っている職務について聞いたところ、正規職員に仕事を教えている、また決裁書の起案をしているとした人が 4 人に 1 人、経理、人材育成に 2 割が従事していると回答しています。

また人事評価についても聞いてみたところ、人事評価制度の有無やその結果を含め、わからないと回答した人が 2 割を超えており、特に人事評価に対する不服申し立て窓口については、6 割がわからないと回答しています。情報が当事者に届いていない、知らされていない、と考えられます。

■9p

週当たり労働時間は、週 30 時間以上 35 時間未満が 34%、20 時間以上 30 時間未満がそれぞれ24%で、全体の約 6 割(58%)は 30 時間以上の方です。

続いて、年間就労収入については、200 ～250 万円がもっとも多く、続いて100～150万、250 ～300 万円となっています。全体で、6 割が 250 万円未満です。また、フルタイム会計年度任用職員の方の年収に限定すると、昨年同様、6 割がフルタイムでも 300 万円未満という状況でした。

過去の調査をみても、200～250万円未満がもっとも多い割合で、大きな傾向は変わっていないといえます。

■10p

続いて、主たる生計維持者であるかいなかをきいているのですが、今年は 34%が主たる生計維持者と答えています。(印刷版報告書には、約 4 割と書いてしまったのですが、これは、34%が、に訂正します)

自由記述のなかには、60 代 学校司書「週 5 日働いて資格も持ちながら月 11 万円。仲間は、仕事終わりに学童保育等で働く者も少なくない。仕事のない夏休みは、学童保育や保育園の短期パートに従事する。」という声もありました。

昨年から勤勉手当が出るようになったと言われますが、50 代 ケースワーカー「今年度から賞与が期末手当＋勤勉手当の二本立てになる代わりに、毎月の給料が月一万円以上減らされました。年収ではほとんど変わらないと言われても、非常に不可解です。」といった声もありました。期末手当が出るようになった 2020 年度にも同様のことがありましたが、昨年もまたこうした「不可解」な事態が起きています。

収入の位置づけについては、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約半数となりました。自分の就労収入がなくとも家計維持は可能という方もいますが、その倍の方が、自分の収入がなくなると家計は厳しいと回答されています。

加えていえば、「自分の就労収入がなくとも家計維持は可能」という方々の状況に依存して、低い賃金、不安定な雇用が、問題視されずにきているとも言えると思います。

そして、年収と時間数のクロス集計をしたところ、時間数が長い人でも年収が低い人がいることが明らかとなっています。グラフをみていただくと、30 時間以上 35 時間未満の方のなかに、200～250万円未満の方、

150～200万円未満、100～150万円未満の方もいるという状況です。

■11

勤続年数は、現在の職場に11年以上の人が21%、6年以上の人が42%です。

そして同じ職場に11年以上勤務の人は毎年2割近くいることがわかっています。6年以上の人は4割近いという現状もわかります。この間、現在の職場の勤続年数は短い方が多くなる傾向があったのですが、今年については、4年以上勤務の方からの回答が多く寄せられました。この数字は「会計年度毎任用」という制度のおかしさを示しています。

続いて、自治体の条例等で定められている法定休暇の制度である「病気休暇」について昨年から調べていますが、これは、昨年と同様、「あるかどうかわからない」という回答が多かったのが特徴です。そしてあっても、「無給」という方が一定おり、一方で、少数ながら、正規公務員に準じて、90日で有給という回答もありました。自治体によって大きな格差があることが昨年に続き明らかになりました。また、今年は、国の法令では定められていない、一週間未満の病気休暇の際の診断書等の提出の有無についても聞いたところ、一週間未満であっても診断書等が必要とする回答がみられました。

■12

体調は、過去調査と同じく、身体面では、34%が不調傾向、メンタル面も同様に、39%が不調傾向でした。将来不安も94%ととても高いです。

職場で問題があった際の相談先は、「上司や同僚」という答えがそれなりにあった一方で、「問題を感じたがどこにも相談していない」人も少なくないという昨年に続く結果でした。問題があっても、どこにどう訴えたらよいのか、わからないという人も多いのではないかと推察されます。そうしたなかで、組合に加入し活動している人たちや、自ら組合をつくり、活動してきた、という方からの回答も一定あるのですが、一方で、非正規職員が加入できる組合がない、という回答や、あるかどうかわからないという回答もあります。自治体労働組合のみなさんに、是非、非正規問題改善に、さらに力を注いでいただきたいと強く訴えたいと思います。

■13

相談結果については、対応してもらい、状況が改善されたという回答がもっとも多く、よかったのですが、一方で、状況改善につながらなかったという回答もすくなくありませんでした。その他として、自由記述の記載内容を記しています。

あわせて、公務非正規として働くなかで感じる問題はなにかをこの間きいていますが、回答は昨年同様、「雇用が不安定」がもっとも多い回答です。続いて、「正規登用の道がない」、「給与が低い」、「やりがい搾取」と続きました。

最後、今年は、再度任用の上限回数規定や公募選考に変更があったかを聞きましたが、結果、約 4 割で公募が続いていました(37%)。また、今回のアンケートで、国の状況に変化があったことを知ったという方もあり、自由記述のなかには、上司にこの点について話をしたが、「変更について知らなかった」というコメントや、「通達はないといわれた」というコメントもありました。

この後、理不尽な雇止め、雇用の不安、給与、格差と、自由記述が続きます。

◆最後、3ページに、この先に求められることをまとめています。

- ・一つ目は、この間、求めてきていることですが、数年ごとの採用選考を抜本的に見直し、安定雇用を前提とした制度にあらためることを求めます。
- ・そして、公務職場における賃金格差を、民間同様、見える化し、同一価値労働同一賃金を実現させていくこと。そのための国による財政措置と、自治体による積極的な動きを求めていきます。
- ・また、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。
- ・そして、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、声をあげていきたいと思います。
- ・最後に、現在も続く、空白期間といえる学期ごと雇用の解消も重要な点と考えています。

ご清聴ありがとうございました。