

本稿は、11月14日に行われた誇りと怒りの院内集会でのアンケート中間報告について、加筆・修正したものです。

「会計年度任用職員制度」ってやっぱりおかしい！ ～ほこイカ 2022 アンケート(中間報告)から見たこと～

高知自治労連
岡上 則子

院内集会にご参加いただいた皆さんに、会計年度任用職員制度が「どれほどおかしい制度なのか?」「どれほど非正規公務員の“やりがい”と“誇り”を傷つける制度なのか?」を知っていただきたく、この春からわたしたち自治労連が集約した全国アンケート結果などを参考に説明します。

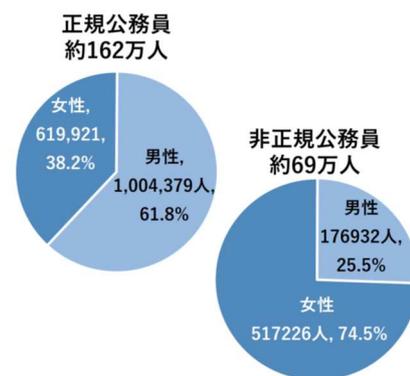
この春から私たち自治労連は、会計年度任用職員の雇用の安定と処遇の改善をめざし、「つながる・つづける・たちあがる 誇りと怒りの“3T”アクション」にとりくんでいます。きっかけは、まったく期待外れだった会計年度任用職員制度の前に、「声をあげたくても、あげる場所がない!」「雇用が心配で声もあげられない!」といった、当事者からの不安と不満の声でした。

そして、制度運用から3年目を迎える今年度。総務省がマニュアルで示した公募によらない再度の任用の上限、全国の自治体で「3年目の壁」の集中が予想されます。

この声をきちんと受け止めたい!つながって理不尽な制度を変えていこう!そんな思いを込めて、全国の会計年度任用職員を対象とする「全国アンケート」から、このアクション

をスタートさせました。

さて、地方自治体ではこの30年余りの間に、正規職員が55万人余りも削減されました。それに反比例するように、置き換えられたのが非正規公務員です。そもそも、人件費削減を目的として置き換えたわけですので、その処遇は「官製ワーキングプア」と揶揄されるほど低く、社会問題化しました。さらに、行政がその低い処遇に押し込めこめたのは、「女性非正規労働者」でした。



出典) 正規公務員については総務省「平成30年4月1日地方公務員給与実態調査結果」から、非正規公務員については同「地方公務員の臨時・非常勤職員に関する調査(令和2年度実施分)」から作成。

注) 非正規公務員の数値は「任用期間が6か月以上、かつ1週間当たりの勤務時間が19時間25分(常勤職員の半分)以上」の特別職、臨時的任用、会計年度任用職員の合計。

その劣悪な処遇の改善にむけ、自治体にはたらく非正規公務員の不合理な格差をなく

し、処遇の改善を目的として、地方公務員法および地方自治法を改正して生まれたのが「会計年度任用職員制度」です。

当初、「非正規公務員にもボーナスが支給されるようになる」「安定した雇用のもとで住民のために安心して働きつづけられる」との期待の声があがりました。しかし、「会計年度毎」がことさら強調され、年度末のたびに寄せられる「雇止め」の相談、不安定な雇用の実態、業務に見合わない低い賃金水準、意図的に15分だけ勤務時間を短くする脱法的な運用、制度が始まって2年半を経た今、その期待は見事なまでに裏切られています。

このような「制度の不備」の抜本的な改善を、国や自治体に求めるためには、全国的な「基礎データ」が必要となります。同時に当事者の“不安と不満”の声もきちんと受け止める必要もあると考えました。

声をあげたくてもあげられない！不安定な雇用に怯えながら住民と向かい合っている！なくてはならない存在となっている会計年度任用職員の皆さんに、一人ずつ声を掛ける想いでアンケートにとりくみました。

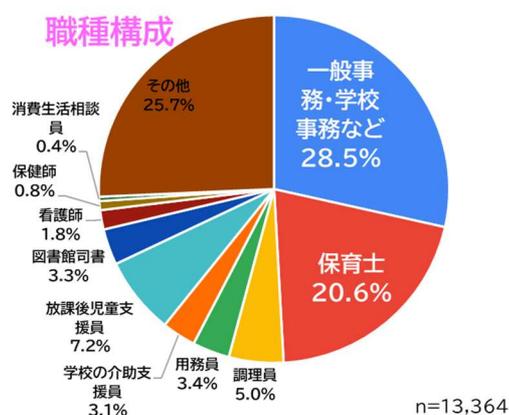
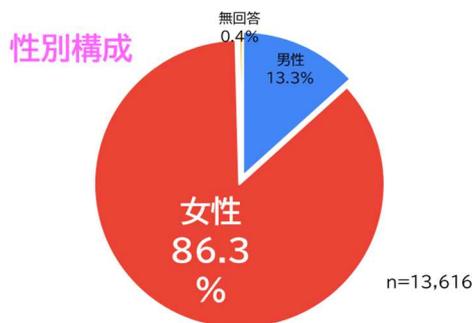
6月5日に開催した「スタート集会」では、全国の仲間がオンラインでつながり、リレートークでアンケートの成功を誓い合いました。

驚くべきことに、これまでの労働組合の運動では繋がることにならなかった皆さんから「職場では声をあげられないけど、オンラインアンケートならわたしにもできる」などなど、想像できなかつたつながりとドラマを実感することになりました。その結果、9月30日の締め切りまでに寄せられたアンケートの回答は、22,401にもものぼり、アク

ションへの期待と関心の高さを実感しました。

回答者の86%を女性がしています。会計年度任用職員制度が女性労働を前提にした、いびつな制度であることが裏付けられました。

職種構成は多岐にわたり、知識と経験の蓄積が欠かせない保育士や図書館司書、消費生活相談員などといった職種にまで会計年度任用職員が従事していることがわかります。これら職種は本来、常勤の正規職員が担うべき職種であることは言うまでもありません。

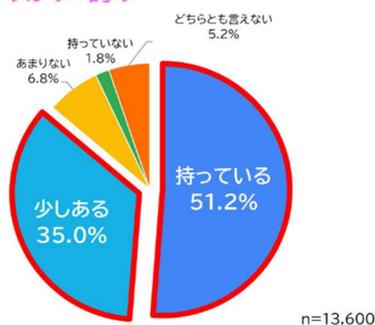


全体の6割近くが5年以上継続して働いています。行政の持続性の観点では当然の結果です。そもそも会計年度ごとの任用がミスマッチであることがわかりました。それなのに、

全体の6割が年収200万円以下と回答しています。クロスして考えれば、経験が給料に全く反映されない制度的欠陥も明らかになってきます。

私たちが、特に注目したのは「単独で生計を維持している方」が、全体の4分の1もいたことです。さらに、その内、約半数の方が年収200万円以下の「ワーキングプアの水準」であることもわかりました。行政が、地域にワーキングプアの労働者とその家族をうみだしています。看過することができない結果です。

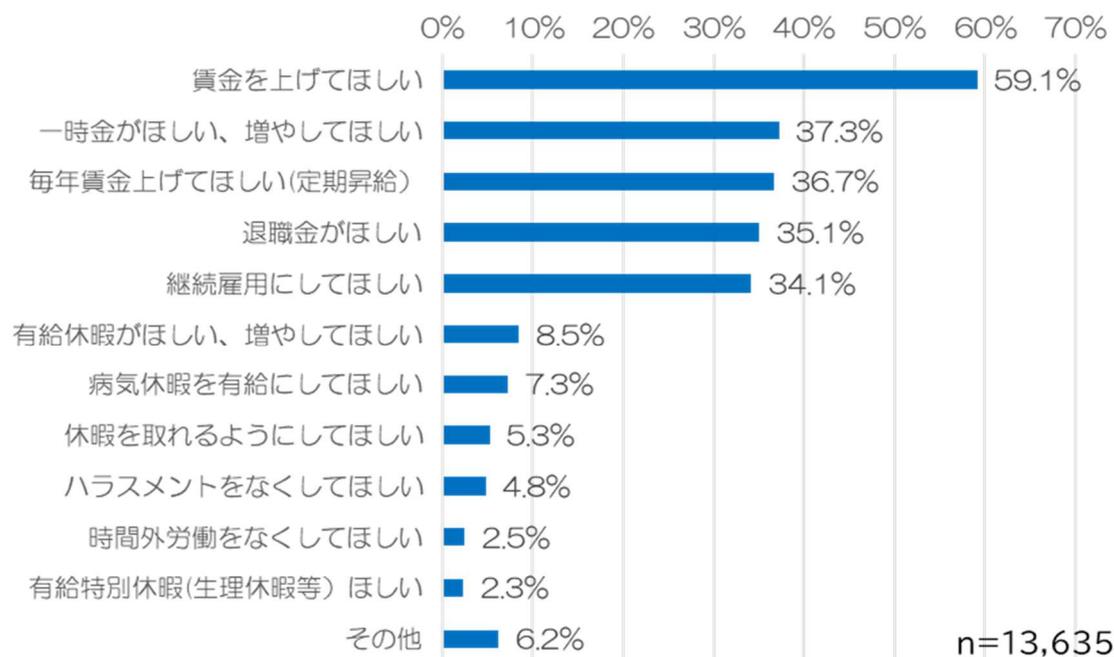
仕事のやりがい・誇り



住民と日々接する仕事にやりがいと誇りをほとんどの人が感じながら働いておられます。しかし、改善を求めているポイントの1位から4位までを賃上げ、一時金、経験の反映、退職金がしめました。まさに、行政による「やりがい搾取」ともいえる状況が浮き彫りとなっています（下グラフ）。

今回のアンケートでは、誇りや怒り、不安や不満を自由記述で集めることとしました。紙にもぎっしり、オンラインでも多くの書き込みをいただきました。今日も前に当事者の声を貼りださしています。やはり多かったのが、「雇い止め」に対する怯えと、不安定な雇用を前に「声もあげられない」、不安や怯えについてでした。とりわけ、安定した行政サービスを住民に提供し続けるためにも、「3年目の壁」問題への対応は待たなしです。

現在、私たちは総務大臣宛ての「誇りと怒りの要求署名」にとりくんでいます。14日午前にこの署名の第一次提出を総務省に行っ



きました。短期間で集まった署名は紙・オンラインあわせて6万を超えました。「おかしいことを変えたい」という当事者の思いなんだと思います。法改正をめざし、引き続き署名の集約を続けていきますので、皆様のご協力をお願いいたします。

最後に、報告した中間報告は、新聞各紙やさまざまなマスメディアで大きく取り上げていただきました。記者会見では、勇気を振り絞って会計年度任用職員の当事者も声を上げてくれました。また、この貴重なデータの活用などについても、「はむねっと」のみなさんや学者のみなさんと連携しながら、詳細の分析をすすめております。各府県の集計についての記者会見も行っております。

多くの会計年度任用職員の皆さんはここに來たくても來られない！あるいは公然と話すことで、上司の機嫌を損ねて雇い止めに遭うのでは、とおびえる状況に置かれています。

「それでも住民のためにいい仕事をしたい」「子どもたちの笑顔には代えられない」といった仕事へのやりがいと誇り。その思いを実現できる制度に変えていかななくてはなりません。そのためには法改正なども必要です。

全国に発信してほしいことを3点にまとめました。

ひとつ目は、最低賃金法の適用除外であることに悪乗りして、最低基準であるはずの「最賃」未満で会計年度任用職員を働かせている自治体があります。さらには平気で「最賃未満」で募集をかけている自治体さえあります。そういった対応が結果として、地域に「ワーキングプアの労働者と家族」をうみだしていることを知っていただきたいと思います。

ふたつ目は、会計年度任用職員の給与とボ

ーナスの取扱いについてです。国家公務員の給与法が改正されました。国の非常勤職員も「勤勉手当」分と月例給が引き上げられると思います。また、月例給は「4月に遡って改善されるよう徹底したい」との国会答弁もされています。しかし、自治体の状況といえば、勤勉手当がないことを理由に、ボーナスの引上げない、月例給改善の実施時期を来年度からとする提案が多くみられます。引き下げる時は国との均衡を持ち出し、引上げは渋る。全くご都合主義の対応です。物価上昇は賃金水準の低い会計年度任用職員ほど深刻です。

みつつ目です。国際的にもこの国の「男女の賃金格差」が指摘されています。私たちは会計年度任用職員制度ほど、「ジェンダー不平等」の象徴のような制度はないと考えております。男女賃金格差の公表も、実態を正しく反映するとは思えません。やはり、行政が率先してこういった不平等な制度を「ジェンダー平等」の観点からも改めていくべきだと考えます。

コロナ危機のもとで浮き彫りとなった自治体の脆弱さ、失われつつある「公共」を、もう一度、住民の手に取りもどすことです。住民のいのちとくらしを守る自治体の役割を發揮するためにも、持続性が求められる自治体の仕事にそぐわない会計年度ごとの任用を改め、自治体に働くすべての職員が、やりがいと誇りを感じながら安心して住民のために働きつづけられる制度をめざしていきます。