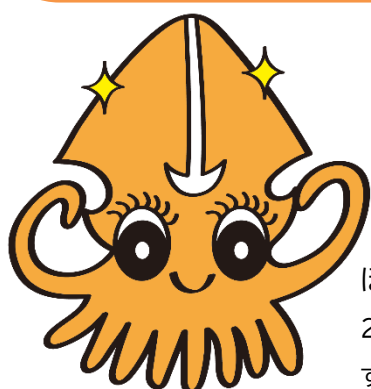


自治労連「会計年度任用職員」いまだから聴きたい！

誇りと怒りの2022アンケート』最終集計値(第一次分析)結果の報告【概要版】

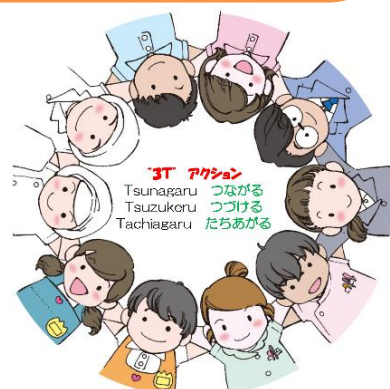
最終集計値(第一次分析)の傾向と特徴

- (1) 22,401 サンプルに占める女性割合は86%に達しており、「会計年度任用職員制度」が女性労働に依存する「ジェンダー不平等」な制度となっていることが裏付けられた。(地方公務員の正規職員における女性が占める割合は38.2%)
- (2) 「会計年度任用職員制度」が、「ジェンダー」と「正規・非正規」による賃金格差を助長し、「同一労働・同一賃金」を妨げていることが浮き彫りとなった。
 - ① (制度運用以前と合わせ、)勤続年数5年以上が全体の58%を占めるも、年収200万円未満が59%に達している。専門性や経験が給与に反映されていないことが明らかになった。
 - ② 「単独で主たる生計を維持している」と回答した25%のうち、年収200万円未満(世帯収入200万円未満)が48%を占めた。「会計年度任用職員制度」が「官製ワーキングプア」の労働者及び家庭をうみだす役割を果たしている。
 - ③ 9割が「やりがいと誇り」を感じて働いているものの、具体的な要求項目では上位4位を賃金に関する要求が占め、「やりがいと誇り」に合わない「低すぎる賃金」であることが判明。行政による「やりがい搾取」の状況が浮き彫りとなった。
 - ④ 地方自治体では、正規職員が担うべき「専門性と継続性」が求められる職種にまで「会計年度任用職員制度」が用いられており、多くの会計年度任用職員が「正規職員の補助的でない業務」に従事している。
- (3) 自由記述回答には、「会計年度任用職員制度」によって、ことさら「会計年度ごと」が強調されたことで、雇用の不安定さが増し、当事者が不安に怯えている様子の記述が多く見られた。多くの自治体で、公募によらない再度の任用の上限である今年度末(「3年目の壁」)を控え、当事者に不安が一層広がっていることが伺える。



ほこイカちゃん

2022年、誇りと怒りの3Tアクションを応援するために自治労連にやってきました



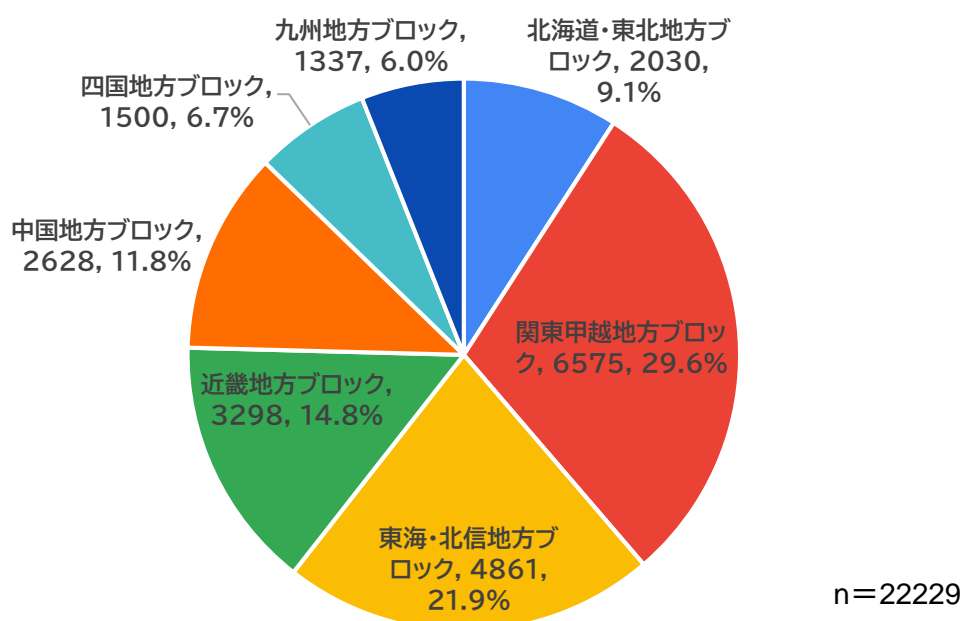
●自治労連「いまだから聴きたい！誇りと怒りの2022アンケート」

最終集計値(第一次分析)結果の報告(9/30時点)について

◇最終集計における有効回答数は**22,401**(内、オンライン回答 5,408)

※以下、図表中の“n”は、上記有効回答数のうち、設問ごとに不明・非該当等で無効となった回答を除いた回答数です

問1. あなたが勤務している都道府県・市区町村をご記入ください。

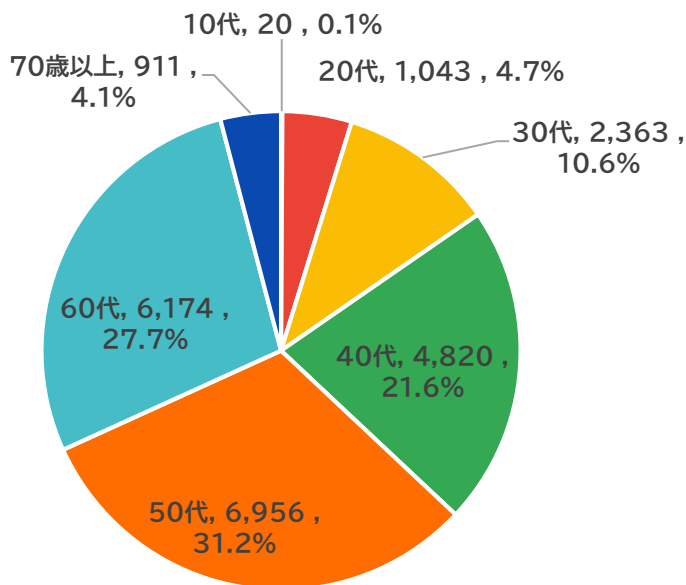


●最終集計では、自治労連のすべての地方ブロック、全国 47 都道府県から 22,401 サンプルの有効回答を集約しました。中間報告サンプルと比較して、近畿・中国・四国・九州ブロックでのアンケート用紙回答の集約がすすみ、地方ブロック間のサンプル数の均衡がはかられたことが特徴です。

●回答数が、最も多かったのは東京都で 3,764 サンプル。

●有効回答 22,401 サンプルのうち、アンケート用紙回答数は 16,993 サンプルで 75.8%、オンラインによる回答数は 5,408 サンプルで 24.1%となりました。

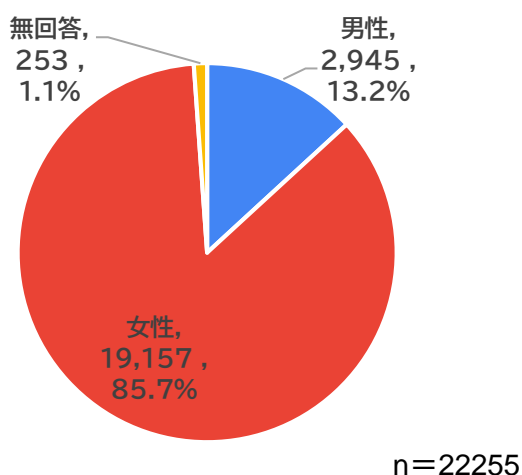
問2. あなたの年代はどの年代ですか？



n=22287

- 最終集計でも、中間集計データとほぼ同様の年齢分布が確認されました。
- 40代以上が全体の84.6%、50代以上も63%を占め、20代以下は4.8%に留まっています。また、もっとも多い年齢階層は50代で全体の3割を占めていることが特徴です。
- ブロック間のサンプル数の均衡がはかられた最終集計のデータでも中間報告と同様の結果が確認できたことから、全国的に総じて会計年度任用職員の年齢階層が高いことが裏付けられました。

問3. 性別を教えてください

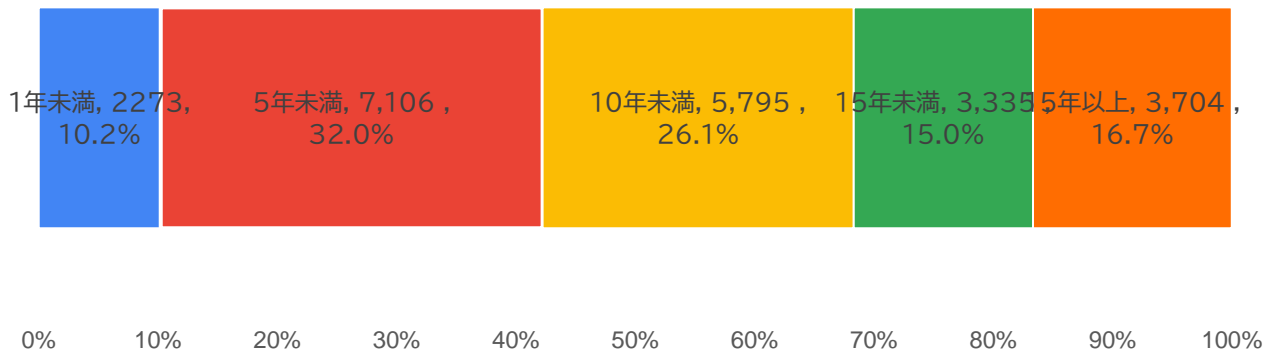


n=22255

- 総務省の公表では、会計年度任用職員に占める女性割合は約8割です。最終集計でも回答者の85.7%を女性が占めています。
 - 地方自治体における「会計年度任用職員制度」が女性労働のうえに成り立つ制度であることが明らかになっています。
- 【参考】
○地方公務員の正規職員に占める女性割合は38.2%に留まっています。

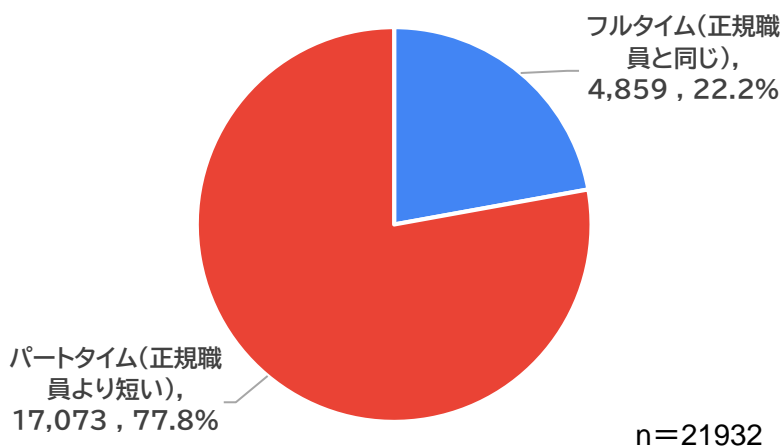
問 4. 勤続年数を教えてください

n=22273



●勤続年数については、5年以上が58%を占めており、1年未満（初年度）は約1割に留まっています。回答者の約9割が複数年以上、6割近くが5年以上の長期にわたり同一自治体で働きつづけており、会計年度任用職員の多くが「臨時の業務」とは言い難い業務に従事していることがわかります。

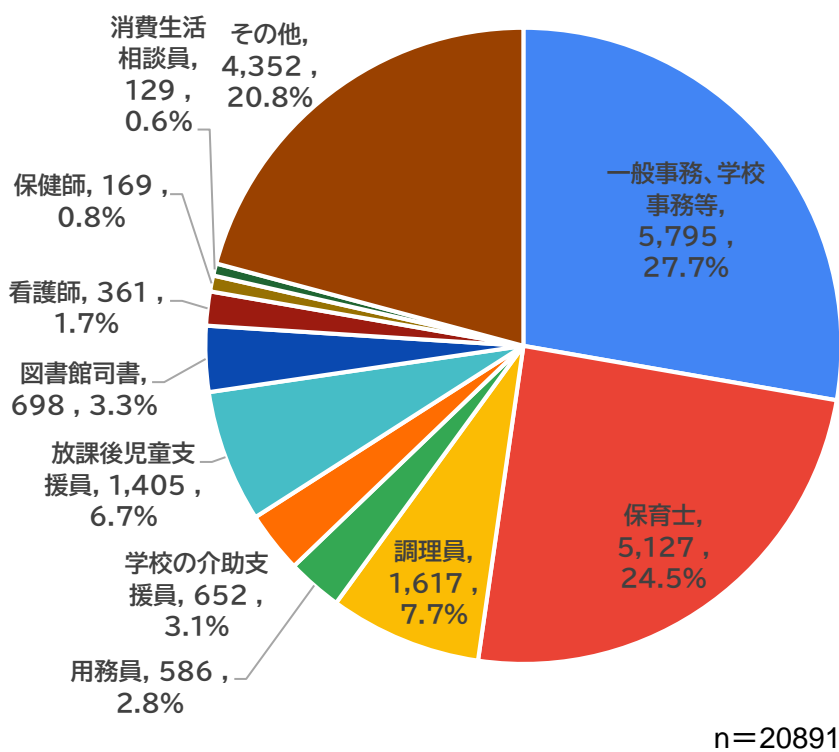
問5. 勤務時間について教えてください。



n=21932

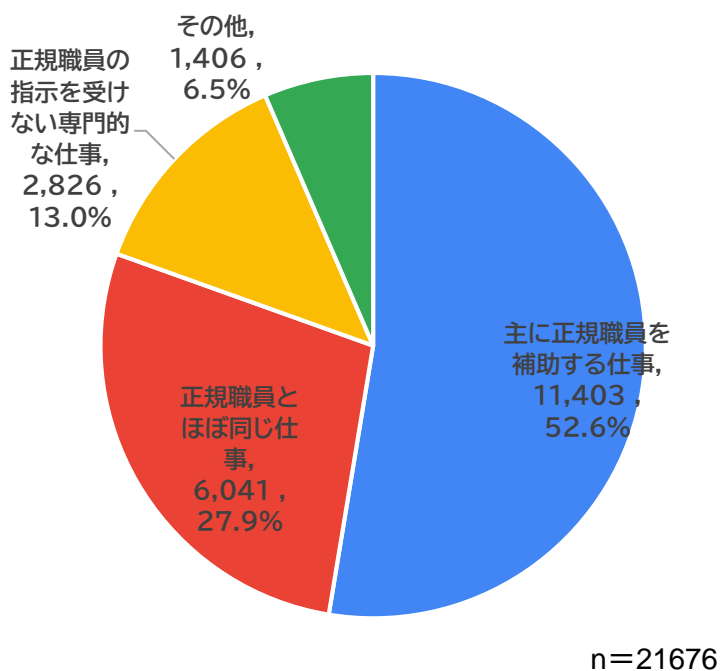
●勤務時間が正規職員よりも短いパートタイムの割合が約8割を占めています。
●自由記述回答には、制度移行時に合理的理由もないままフルタイムからパートタイムに変更され不利益を被っている旨の書き込みが見られました。

問 6. 仕事について



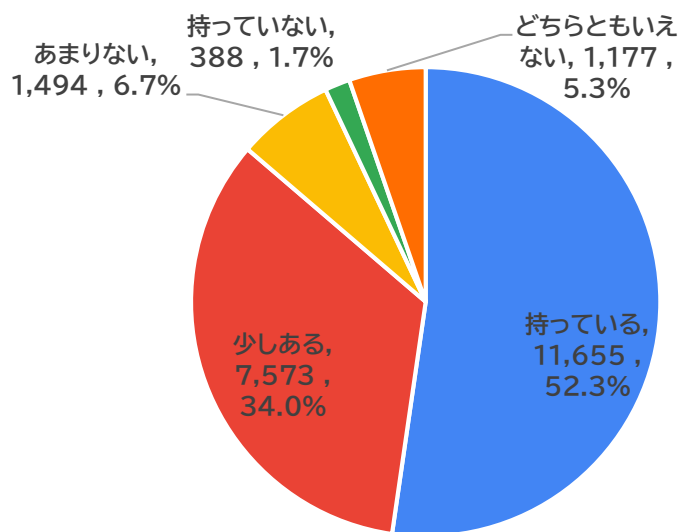
一般事務、学校事務等	5,795
保育士	5,127
調理員	1,617
用務員	586
学校の介助支援員	652
放課後児童支援員	1,405
図書館司書	698
看護師	361
保健師	169
消費生活相談員	129
その他	4,352

- 一般事務等を中心に、多岐にわたる職種に会計年度任用職員が分布していることがわかります。
- 特徴は、地方自治体では経験や資格が求められるような専門性及び持続性が高い業務にまで、会計年度任用職員制度が用いられていることです。



- 「補助」ではない「正規職員とほぼ同じ仕事」(27.9%)と「正規職員の指示を受けない専門的な仕事」(13.0%)が40.9%を占め、4割を超える会計年度任用職員が「正規職員の補助的業務ではない仕事」に従事しています。
- 正規職員が担うべき業務を会計年度任用職員に置き換えている地方自治体の実態がわかります。

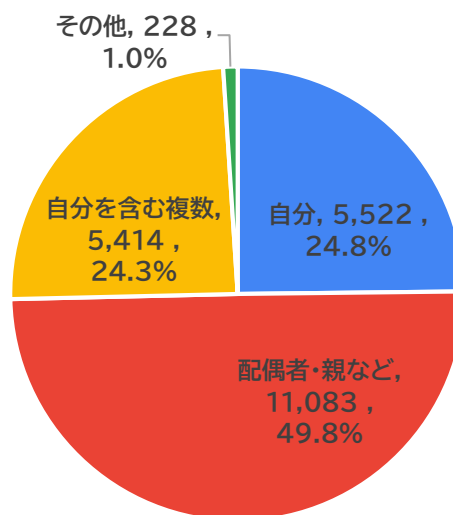
問 7.仕事にやりがい・誇りを持っていますか。



n=22287

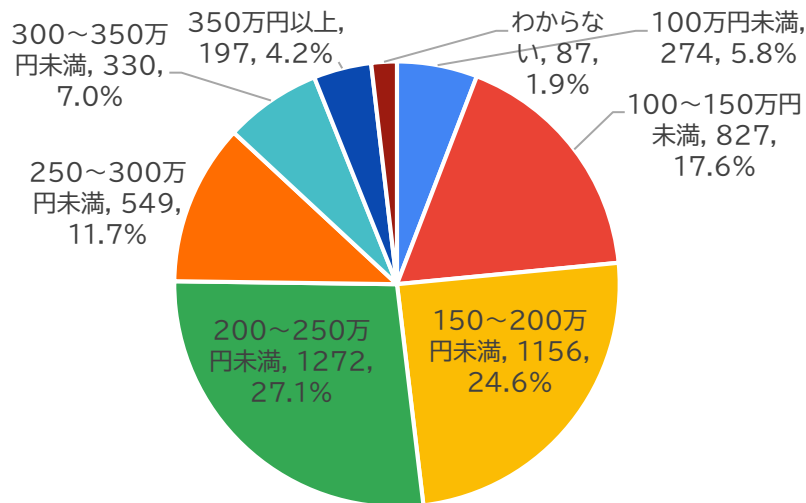
●仕事にやりがい・誇りを「持っている」または「少しある」と答えた方は合計 86.3%、ほとんどの会計年度任用職員が、仕事に「やりがい・誇り」を持って取り組んでいます。

問8.だれの収入でおもに家計を支えていますか。



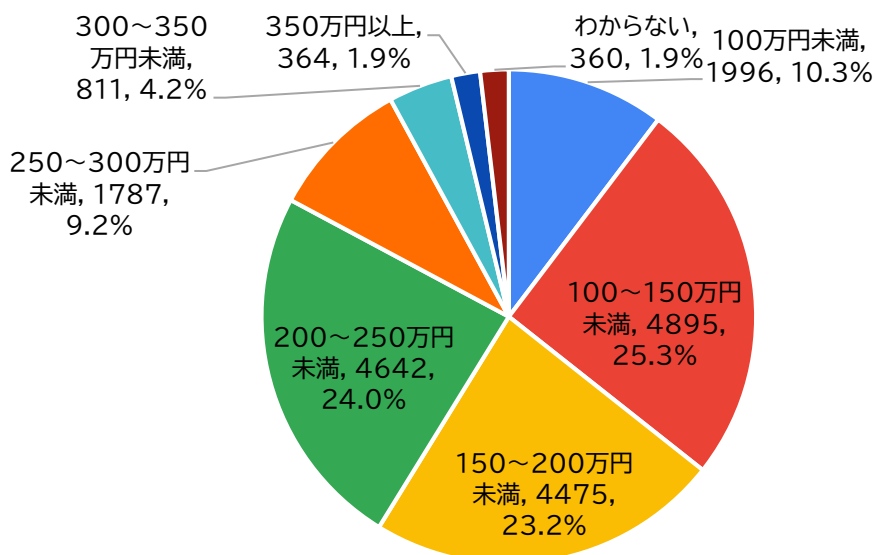
n=22247

●最終集計でも主な家計維持者が「自分」と答えた人の割合は全体の 4 分の 1 を占めました。また、「自分」と「自分を含む複数」の 24.3%と合わせると、約半数の会計年度任用職員が自らの収入によって、家計を支えていることがわかります。



n=4692

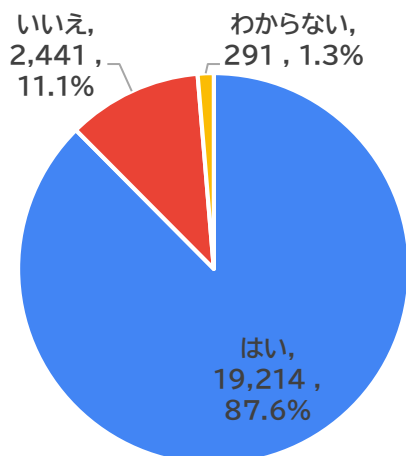
- 主な家計維持者が「自分」と答えた 4,692 人のうち、年収 200 万円未満の割合が 48.0%に達しており、全有効回答数の 1 割以上を占めています。
- 回答者の 85.7%を女性が占めていることを踏まえれば、「会計年度任用職員制度」が地域に世帯年収で 200 万円に満たない「官製ワーキングプア」の女性労働者と家族をつくりだしていることがわかります。
- また、世帯年収を 250 万円未満に広げれば 75.1%、全有効回答数の 2 割近くを占めることとなります。急激な物価高騰により家計支出が増大するもと、情勢適応の措置が直ちに図られる必要があります。



n=19330

- 年収 200 万円未満が全体の 58.8%を占めており、多くの会計年度任用職員が低所得で雇用されていることがわかります。

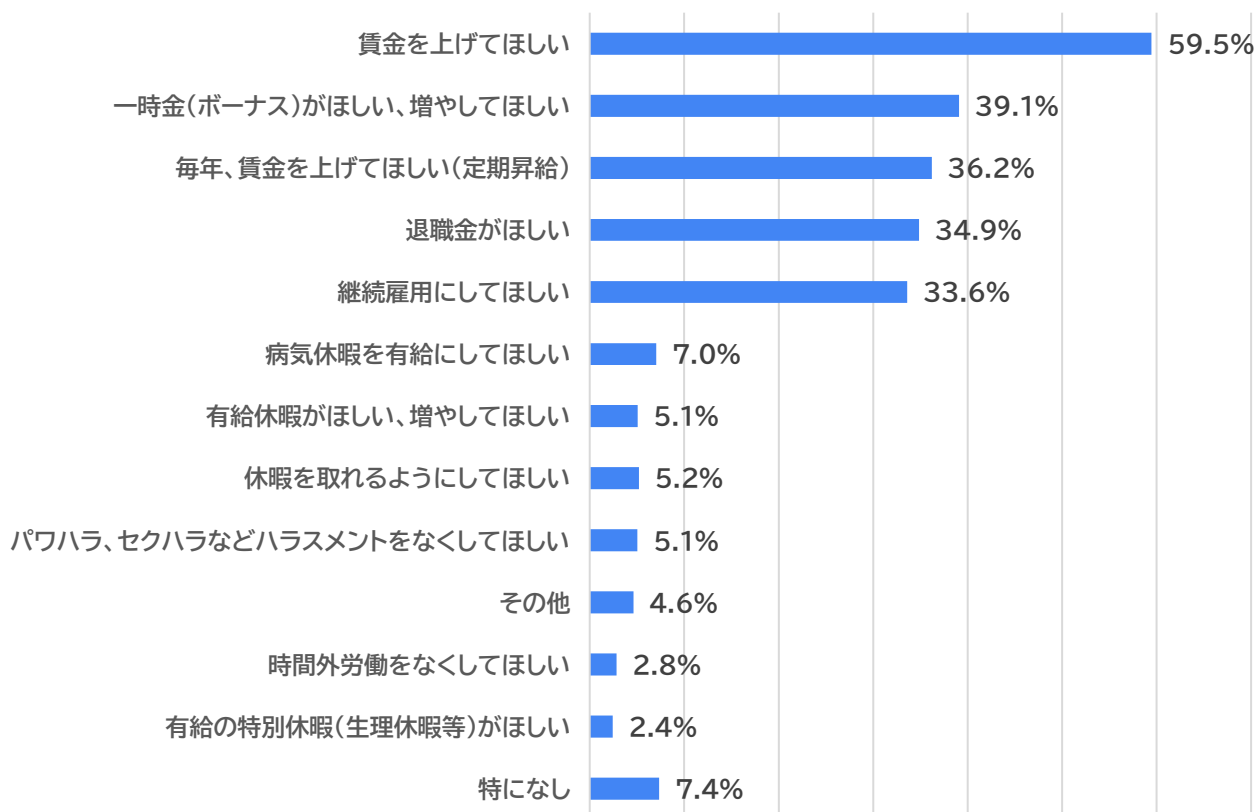
問 10.一時金(ボーナス)はもらっていますか(もらえますか)。



n=21946

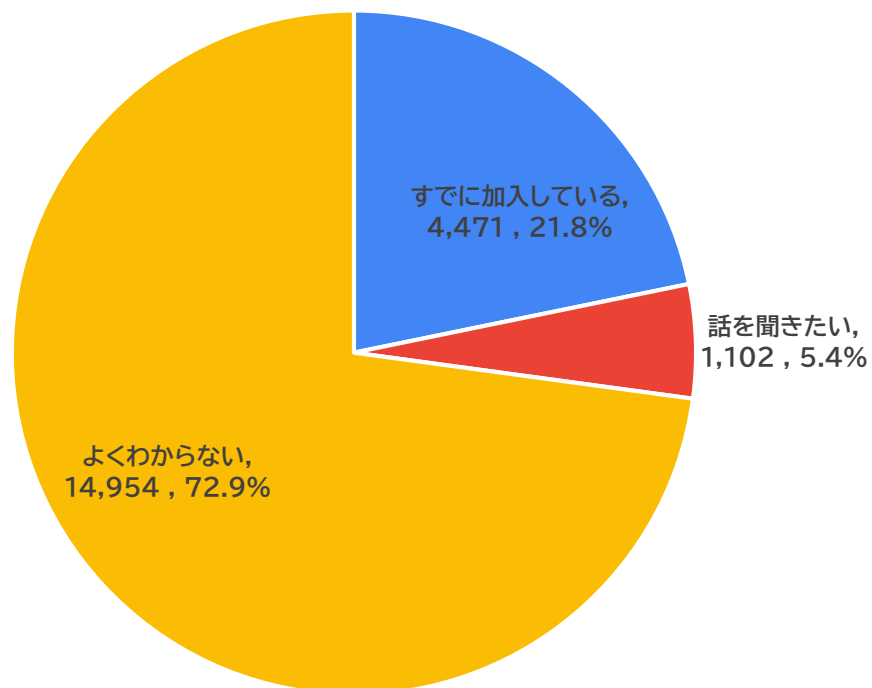
●水準はさておき、回答者の87.6%が、一時金(ボーナス)をもらっていると答えています。
 ●会計年度任用職員制度の運用により、地方自治体でも会計年度任用職員に対する一時金(ボーナス)支給が一定定着しつつあることが伺えます。

問11. あなたが改善してほしいことは何ですか(3 つまで)



●「あなたが改善してほしいことは何ですか(3 つまでの複数回答可)」に対し、①「賃金を上げてほしい」59.5%、②「一時金がほしい、増やしてほしい」39.1%、③「定期昇給」36.2%、④「退職金が欲しい」34.9%と、そもそも低すぎる賃金の改善を求める項目が上位4位までを占めています。
 ●生計の維持の前提となる雇用の維持、「継続雇用」を33.6%が求めています。また、自由記述回答にも、再度の公募の撤廃など安定した雇用を求める記述が数多く見られました。

問12. 労働組合について



n=20527

- 2割近くの回答者がすでに労働組合に加入しています。
- 一方、4分の3が労働組合について「よくわからない」と回答しています。このことは、今調査の対象を組織内に留めることなく、幅広く協力を呼びかけたこと、Google Formsを活用したオンライン方式と併用したことなどが反映された結果と分析しています。
- 8割近くの回答者が労働組合に未加入であるものの、自由記述回答にはオンライン回答者の6割近くが書き込みを行うなど、「声をあげられる場所」に対する期待と関心が寄せられていることがわかりました。引き続き、労働組合が会計年度任用職員制度の抜本的な見直しにとりくむことをアピールし、つながりをつくっていくことが求められています。

自由記述回答

【安定した雇用・再度の任用に関する記述】

- やりがいのある自分の好きな仕事を 20 年続けてきました。定年まで続けられる…と思っていたのが、3 年ごとの公募、不安とストレスがつのります。安心して働き続けられるよう、給料も下げないようお願いしたいです！（40 代・女性・交通指導員）
- 会計年度職員であっても、家計を夫と支えているかたが多いと思います。正規雇用の共働きより、ずっと厳しい家計状況であっても子供たちの学費、老いた親のためなどコツコツと仕事に邁進してます。毎年の公募、事業所の工事などでの一時閉鎖での雇用の終了などは、コロナ以降の物価高などからも先行き不安しかありません。また女性として、公募の条件に容姿、年齢は考慮せず公正に、忖度なく経験値も加味され判断がなされるのかしら、と不安です。雇用形態の違いはありますが、派遣社員でも派遣先が切られても派遣会社が次をフォローしてくれます。会計年度職員には後ろ盾がありません。不安なく働き続けられる環境を希望します。（50 代・女性・一般事務、学校事務等）
- 会計年度任用職員の制度が始まって最初の年に採用されました。3 年を過ぎたら毎年公募をくぐり抜けて、試験に受からないと雇用を継続してもらえないのが一番の悩みです。わたしは特に優秀でもないし、万が一公募に落ちたら、次年度から突然無職です。そんなの耐えられない。だから職場には、自分から「来年は受けない（退職する）」と伝えています。心のなかでは安定して働きたいのに、こんな制度では自分から諦めざるを得ません。上司からは「公募は広く門戸を開くため」と言われました。そのために私は辞めなければいけない。悔しいです。（30 代・女性・一般事務、学校事務等）
- 民間には無期転換ルールなどで無期雇用の促す一方で、役所の非常勤職員には該当しないことに疑問を持っています。会計年度ということで、年度末には 1 年ごとに小さな不安を、3 年ごとの公募の際には大きな不安を抱えながら過ごしているのが現状です。……どうか会計年度任用職員他、任期付職員など役所を底辺で支えている職員の無期雇用の実現を！！よりやりがいを持って働く職員が増えることは確実です！（40 代・女性・一般事務、学校事務等）
- 任期満了になると公募され作文や面接の試験をされるが、所属課の課長が試験官で、その課長の一存で決められてしまうため、常日頃から萎縮しながら接していたり、任期が近づいてくると胃の痛む毎日に苦しみ日々となる。収入や仕事の質などにも改善されなくて良いので、せめて継続雇用が認められるようにしてほしい。私のまわりの会計年度任用職員は、ほとんどの人が同じように思っています。目の前で職員から「会計年度なんだから、本来は 1 年で切られても文句はいえない立場なんだから」などと言われながら働いています。これは仕方のないことなのでしょうか。この立場を選んで働いている私の自己責任なのでしょうか。継続雇用、それだけを望んでおります。（50 代・女性・一般事務、学校事務等）
- 現在 4 期勤めさせていただいています。毎回試験の時期が憂うつになります。この仕事は自分はとてもやりがいがあるので好きです。もし合格しなかったらと思うと夜も眠れません。なぜ勤続〇年以上の方は無期雇用に!!とできないのでしょうか？そしてねぎらいでもある退職金がないのにも切られた時の不安と重なります。（50 代・女性・一般事務、学校事務等）
- 会計年度職員というひとくくりで賃金はみな一緒だ。日々雇用職員から 10 年以上勤務していても、なんの加算もされない。昨日入ってきた人とほぼ同額だ。……継続雇用もないので、1 年キリの使い捨てのように感じる。こうなると仕事に対しての向上心やモチベーションも持てなくなるのではないかと思う。これは派

遣切りよりひどい雇用の仕方だと思う。(50代・女性・一般事務、学校事務等)

- 会計任用職員は一年の任期のため、保障がありません。保育業務は正規職員と同じ仕事内容にも関わらず、身分も保証されず、賃金の昇給もありません。このままでは、質のよい保育は育成できないと思います。(30代・女性・保育士)
- 次の年度には仕事がないと常に不安でいます。どうやって生活していけばいいか切実な思いです。仕事のやりがいより、不安が大きすぎます。(50代・女性・図書館司書)
- 1年契約の雇用なので、不安定で先を見通せません。正規雇用の可能性があるのであれば、希望も持てますが、その可能性はゼロに等しい現状です。図書館司書は、経験を積み重ねることによって、力が備わっていくものと、私は考えています。そのため、継続雇用契約にする・正規職員登録を増やすようにしていただくと、司書のモチベーションが上がると思います。(40代・女性・図書館司書)

【賃金・手当の改善、均等待遇に関する記述】

- やはり低賃金が気になります。女性一人暮らしでも家計が逼迫することがあるため、家族を扶養していくことが多い男性だと、さらに厳しくなってしまう、離職率が高くなってしまふのでは無いかと思います。自分自身も仕事は好きだが、賃金の面で悩み、離職の考えることがあります。せっかく働く世代を支え、日本の未来を担うこどもたちの命を預かり育てているのに、それに見合った給料が支払われないのは不当です。さらに仕事内容も多岐に渡り、保育に真剣に取り組むたいのに、人手が足りない、事務作業に追われる等、理想の保育はとてもしゃ無いけど出来ません。これでは離職率も高く、復職もしたいと思いません。(20代・女性・保育士)
- 仕事は正職並み、労働時間も同じ。なのに3年毎に試験の受けなおし、給料・ボーナスは低い、病気休暇が無給など待遇が悪い。更に保育園が民営化されることで職が無くなりクビになるのではと不安ばかりです。(50代・女性・一般事務、学校事務等)
- 時給は低くはないが、全く昇給がない。せめて勤続年数に応じて増えている有給休暇を取得したいが、仕事量が多くて休めない。経験を積んでも評価されていないようで残念だ(50代・女性・外国籍児童生徒生活支援助手)
- 仕事にはやりがいを感じて働けているが、勤続年数に見合う賃金でない為、年々、先のことを考えると不安が大きくなり、仕事のやりがいだけではいけないな一と考えさせられます……。正規と同じ仕事内容で頑張っている非正規にも期末手当での”勤勉手当”をつけてもらいたいし、経験加算することで仕事のやりがいもプラスになると思います!!(50代・女性・保育士)
- 会計年度任用職員に改められた後も、夏季休暇数、特別休暇、報酬、健康診断など、正規職員との格差は縮まらず、やりがいがない。(50代・女性・一般事務、学校事務等)
- 仕事に対してのやりがいはものすごく感じているが、就労人数が少なすぎて、1人分の仕事量がものすごく多い。その為、有給休暇もとりづらく身体をゆっくり休める事が中々出来ない。身体が疲れすぎてしまい家庭でやる事にも少し支障が出ている。賃金も、正規職員とほぼ同等の労働に対して見合っていない。(40代・女性・調理員)
- 仕事内容は、正規とまったく変わらないのに、いろんな条件がイマイチ。たとえば、私傷病休暇に至っては、正規と雲泥の差。特殊勤務手当もでない。祝祭日は、年次休暇当で、消化。保険も、正規しか加入できない。(60代・女性・一般事務、学校事務等)

- パートは申請すれば副業も可能であるが、週 4 時間以内となっている。市の給料と週 4 時間の副業の給料では生活できないので、ない所にして働かざるをえない。副業も時給が低いので、1 か所では稼げないので、2 か所での副業をせざるをえない。毎年一時金が減り、本当に日々の生活が苦しい。私が食事の回数を減らして、子供たちが 3 食たべられるようにしたり、スーパーの半額品を買って生活している。クーラーも夜は消してペットボトルを凍らして、なるべく出費を抑えて生活している。本当は 1 か所だけの給料で生活したい。今は自分の身を削ってでも子供との生活を守るために副業をしている！(50 代・女性・一般事務)
- この職に入って 24 年が経ちました。手取りの賃金が(引かれて)¥150,000 です。手取り¥200,000 以上もらったことがないです。何年経っても¥150,000。はっきり言って不満です。(40 代・男性・その他)
- 専門性のある仕事なのに 20 年近く待遇(時給・日給)が向上せず、モチベーションを保つのに苦労しています。社会的に言い義のある仕事なので続けています。「やりがい搾取」をされているような感じです。(50 代・女性・消費生活相談員)

【自治体による不適切な対応及び制度の抜本的な改善に関する記述】

- 子供の成長する姿にやりがいを感じ、10 年以上続けてきましたが、賃金の値上げは仕事の内容に関わらずほとんど無し、もっと働きたくても働けない。多分学校側はもう少し長い時間支援を必要としているのではないかと思っているのですが、予算が無いと言う事で 4 時間で切られてしまっています。子供のために色々したいと思っても、教育委員会から期待されていないのではないかと思う事が多く、モチベーションが上がりません。(60 代・女性・特別教育支援員)
- 図書館司書職で、受け入れ資料の選定などにも関わるパート職員です。嘱託員だった頃より夏季休暇や祝日代休が増え、実質の勤務日数は減りましたが、作業量が変わらず処理しきれない案件をかかえています。やむをえず 1 時間未満程度で時間外に処理したり、昼休憩中に作業したりしている職員が多く、予算がとれないため時間外手当も出ません。せめてフルタイム勤務にしてほしいと思い、何度か面談などで掛け合っていますが難しいようです。生計面でも余裕がないですが、仮にも公務員なので副業にも従事できません。(30 代・女性・図書館司書)
- 仕事量に対して人数が少ないうえに、夏季は予算の都合で時短になるので、仕事が片付かない(50 代・女性・一般事務、学校事務等)
- 仕事が多く残業になると”予算が無いから残業はしないように”と言われる。それを言われると昼休みを削ってでも仕事をしないと定時で上がれない。(50 代・女性・一般事務、学校事務等)
- 職員の増員を希望している。人手不足で、日々の業務負担が増え、疲労が回復していない。年休や夏期休暇があっても、人手不足で希望日に取得が難しい。時給が上がらず、または上がっても微々たる程、人手不足、新型コロナ感染予防対策で、業務が増した感が大きく、実質的賃下げだと感じている。(60 代・女性・放課後児童支援員)
- 会計任用になって契約は 1 日 6 時間になったが 嘱託時代は 7.75 時間で行っていた業務内容事態に見直しはなく 残業としてほぼ 7.75 時間働いている。残業は大丈夫でなぜフルタイムにならないのかわかりません。また、1 年目で所属部署が赤字になり 2 年目は予算に合わせた就業時間に変更になった。会計年度任用職員は消耗品と同じ扱いです。(50 代・女性・一般事務、学校事務等)
- 会計年度として毎年更新があることに大変疑問と不満を感じる。業務は途切れることなく継続している。仕事内容、特に対人援助、相談業務は継続することが切れ目のない支援につながっている。担当者が毎年変わ

ること自体サービスの低下ではないか。(50代・女性・DV相談支援専門員)

- 会計年度任用職員の制度になり、説明会では非常勤の公務員を同一労働同一賃金の原則に一致して運用するため、待遇を改善するためと聞いたが、働いてみて正規職員との差が解消されたとは全く感じない。(40代・女性・看護師)