

非正規公務員を差別しないで!

—— 国の非常勤職員の手記 ——



公務員なのに非正規？

非正規公務員である「非常勤職員」の数は、国・自治体ともに増え続け、現在、**国家公務員の約4人に1人は非正規雇用**です。継続する専門的な行政サービスを担っているにもかかわらず、その労働条件は劣悪です。毎年クビ切りにおびえる雇用不安や、賃金・休暇制度などの不合理な格差が、たくさんの方の非常勤職員を苦しめています。

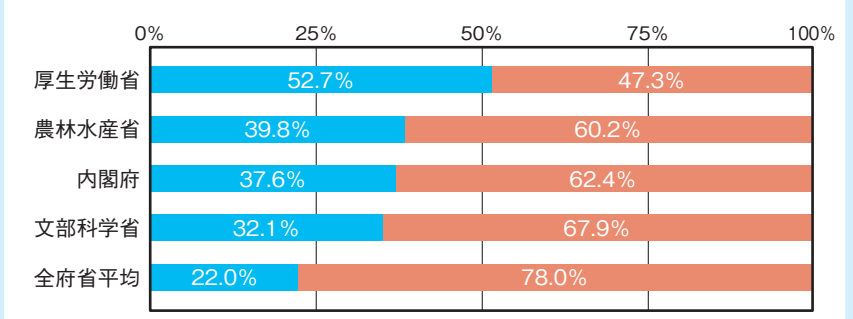
特に「**パワハラ公募**」と呼ばれている、雇用更新時に強制される公募の仕組みは深刻な人権問題です。その実態を多くの人に知ってもらうため、国民に身近な行政サービスであるハローワークの実態をマンガにし、さらに国の非常勤職員の声を掲載しました。

公務の職場にこそ人間らしい働き方を実現したい。

非正規公務員の働き方を改善するため、現場の声を聴いてくださ。

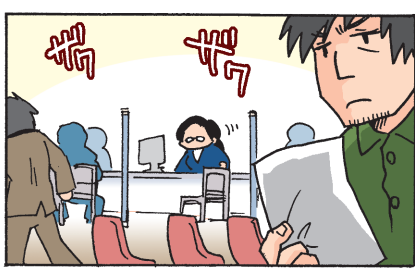
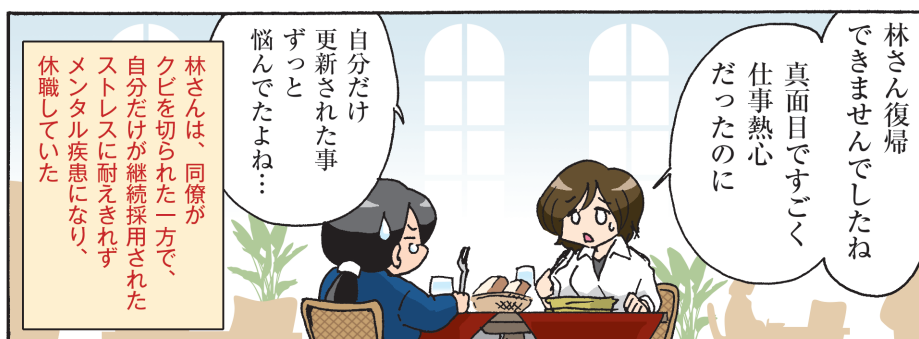
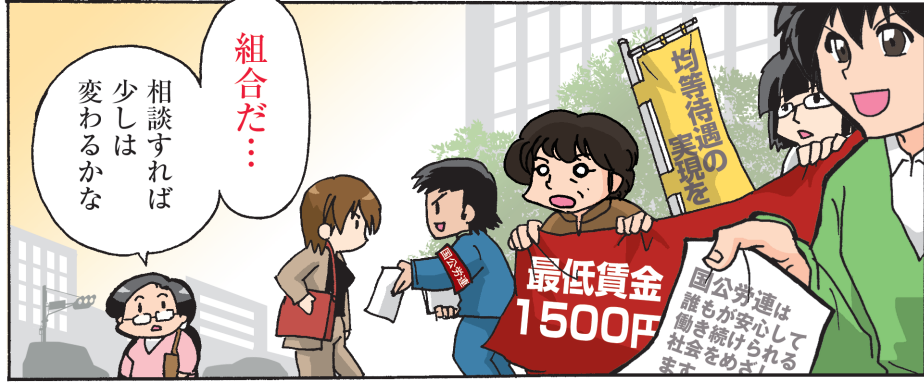
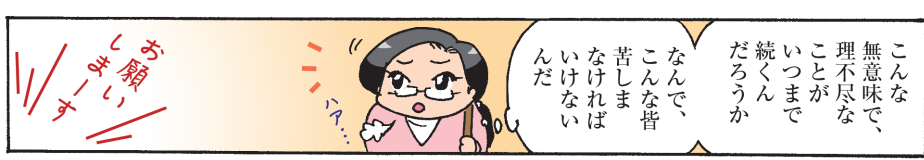


国の行政機関における非正規率



■ 非常勤職員(非正規) ■ 常勤職員(正規)

出典：内閣人事局「一般職国家公務員在職状況統計表」(2018年7月1日時点)より作成。非常勤職員は「委員・顧問・参与等職員」「保護司」「水門等水位観測員」を除いた数で計算。



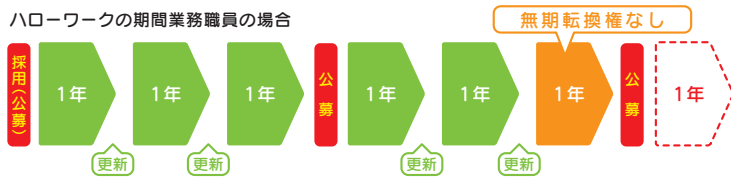
手記1の解説

全国のハローワーク（公共職業安定所）の窓口で利用者対応をしている国の職員は、大半が非正規雇用です。その多くは「期間業務職員」という形態で、手記にあるように高度な知識・経験の蓄積が求められる専門職です。それにもかかわらず、1年契約の細切れ雇用で、3年に1度は他の求職者と競い合う公募が強制されています。

ハローワークは、良質で安定した雇用機会を国民に提供するための公的機関です。民間事業所に対しても従業員の正社員化や無期雇用への転換を推進しています。しかしそれを担う公務員のほとんどが非正規であり、労働契約法の「5年無期転換権」も認められていないため、マスコミ・識者などから「まるでブラックジョークだ」と批判されています。

公務の非常勤職員

ハローワークの期間業務職員の場合



民間の有期労働者

5回目の更新後の1年間に無期転換の申込権が発生します。



手記 1

無視される専門性と利用者



私はハローワークで主に職業訓練、就職支援、雇用保険の手続き関係の業務を行っています。私が担当する業務には、

- ① 業務に関する高い専門的知識
- ② 職業に関するカウンセリング技術
- ③ 心の悩みなどのカウンセリング能力
- ④ 様々な関係機関に対する折衝能力
- ⑤ 幅広い知識と蓄積された経験

の5点が必要不可欠です。
複雑な家庭環境や金銭問題、メンタル

い。
疾患や障害などの問題を抱える方も日常的に来所されます。心の悩みにも耳を傾けながら、窓口に来られた方のニーズを把握していく、とても難しい対応を日々求められるのです。
また、失業給付の手続きを受け付けるためには、当然、雇用保険の知識が必要です。再就職先でのトラブルや労働条件等で相談を受けたら、最低限の労働基準法の知識も求められます。
このような職場で、他の省庁と同じように単に年数によって公募を行うことは、業務の特殊性や実態を見ないばかりか、利用者を全く無視した取り扱いだと考えます。今すぐ公募は撤廃してください。

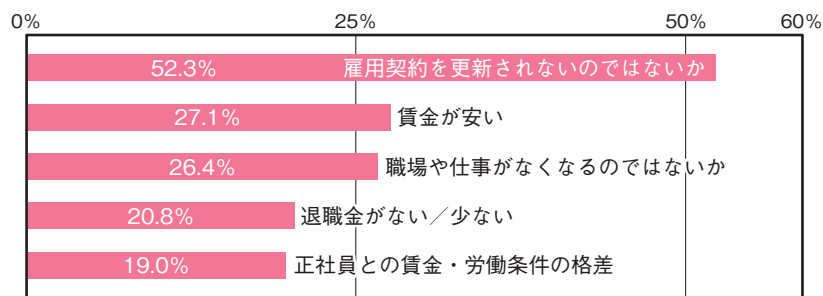
手記2の解説

国公労連は、非常勤職員の更新時の「パワハラ公募」をやめるよう、制度を所管する人事院や政府に再三にわたって要求してきました。それに対し、人事院は、国家公務員法の「平等取扱の原則」（27条）や「成績主義の原則」（33条）を根拠に、「国民に広く平等に官職を公開する」必要性があるとして、公募撤廃を拒否しています。

しかし、全労働が反論しているように*、「平等取扱の原則」とは同法の適用について人種・信条・性別・社会的身分などによる差別的取扱を禁止する条文であり、「公募が必要との理由は見当たりません」。また、任用時の公募と毎年の勤務実績によって能力の実証が行われているため、「成績主義の原則」も公募の理由にはなりません。人事院と政府には、現在も起き続けている人権侵害を認め、働く非常勤職員・当事者の声を聴き、「ただちに雇用の安定化をはかることが求められています」。

*全労働省労働組合「期間業務職員の公募にかかる全労働の見解」(2018年10月、全労働HP)

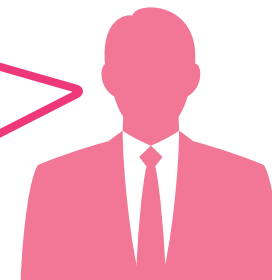
非常勤職員が職場で感じている不満



出典：国公労連「2019年非正規で働く仲間の要求アンケート」結果

手記 2

公募のストレスで精神疾患に



ハローワーク
就職支援
ナビゲーター
(期間業務職員)

同じ部門で2人の方が公募対象となり、一緒に働いていた方が競わされ、1人の方がメンタル不全となってしまいました。結果的に、その公募に応募した多数の一般求職者が不採用となり、同じ部門で働いていた2人が採用されましたが、メンタル不全となった方は、結局働くことができず退職されてしまいました。採用されたもう1人の方は、自分が紹介した一般求職者が不採用になったこと

と、今回は採用されたけれど、3年後にまた同じ思いをするのはどうしても耐えられないとの思いから、退職をしてみました。

優秀な能力を持った方に公募のストレスによる精神疾患を患わせ、社会に放り出している現状を、人事院はどのように考えているのでしょうか。



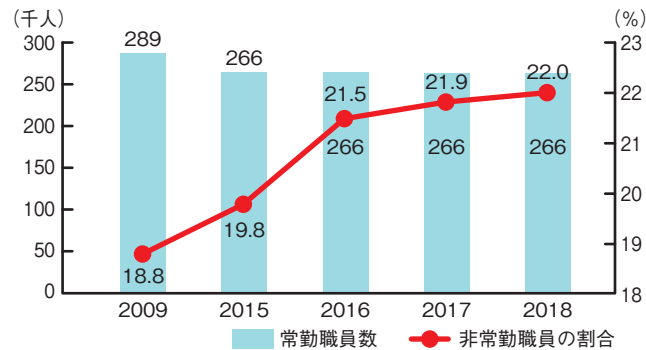
●ハローワークの窓口で対応する非常勤職員

手記3の解説

最近まで、国土交通省など一部の府省では「3年雇止め」と呼ばれる非常勤職員のクビ切りが横行していました。4年目の公募に応募させずに強制的に離職させる運用で、人事院の運用ルールにも反していたため、国土交通労働組合を中心に交渉と運動によって止めさせることができました。しかし現在も、更新を「公募」で行う制度自体がハラスメント・雇止めの温床になっています。

この問題の根本には、国家公務員の「定員」（正規職員数の上限）を増やしたくないという政府方針があります。「非常勤職員の雇用に更新し続けられ、そのうち常勤化・定員化し、人件費予算が増えてしまう……」政府はそうした恐れから、正規職員に準じた業務と責任を非常勤職員に求めながら、長く働かせないように定期的に大量のクビ切りを行っているのです。

国の行政機関における
常勤職員数と非常勤職員の割合



(注) 各年7月1日現在の在職数。非常勤職員数は、「委員・顧問・参与等」「保護司」「水門等水位観測員」を除いた数で計算。ただし2009年は水門等水位観測員数が不明のため除いていない。
資料：内閣人事局「一般職国家公務員在職状況統計」

手記 3

仕事は続くのに実績を見ずにクビ



国土交通省の
地方出先機関
勤務
（期間業務職員）

私は、公共事業の必要性を広報する仕事を行っていました。各地から訪れる皆さんにわかりやすく理解して頂くために、現地で「紙芝居」を使って説明したり、小学生とお手紙のやり取りをしたり、いろいろと工夫しながら誇りをもって仕事に取り組んできました。

しかし、こんな形で退職を強いられ、非常に残念です。今回の公募面接は明らかに違っていました。求人票にも記載のない「パワポや表計算」の能力を問われ、「紙芝居をパワ

ポにしたかどうか」とまで言われました。

「野外での広報活動で電源も無いので難しい」と答えましたが、**今考えると不採用にするための質問だったと思います。**現場を一度

も見ていない人に、どんな思いで広報業務を行っているのかわかるのでしょうか。他の期間業務職員の面接でも「なぜ公募に応募したのか」「他を受けないのか」など、不採用にしたいがための質問を繰り返したそうです。

私の不採用理由を所属長に聞くと「経歴だけ見た」と言われました。**この間の仕事の経験はまったく評価されないことがわかりました。**今回のことで鬱になりそうなくらい心が折れています。心の整理がつかない状態でも生活のために求職活動もしなくてはなりません。広報業務はこれからも継続すると言っています。**仕事があるのになぜ公募を行うのか理解できません。**

手記4の解説

政府はこの間、「働き方改革関連法」「同一労働同一賃金ガイドライン」などで、雇用期限を理由とした不合理な待遇差を解消するよう民間事業所に求めてきました。しかし、民間のモデルとなるべき国の職場では、均衡待遇にほど遠いのが実態です。

労働組合の要求もあり、人事院は2019年から非常勤職員の慶弔休暇を常勤職員と同等にしましたが、誰もが生活に必要な手当・休暇制度について不合理といえる格差が残されています（下表）。

国公労連の非正規アンケートでも休暇制度の格差是正を求める割合が急増しています。休暇の改善は法律改正も予算措置も要らない措置であり、人事院には早急な改善が求められています。

国家公務員の主な手当・休暇制度の格差

	常勤職員	非常勤職員
住居手当	○	×
寒冷地手当	○	×
年次休暇	20日	10日(半年経過後) ^{※1}
病気休暇	90日(有給)	10日(無給) ^{※2}
産前・産後休暇	6週(多胎14週)・8週(有給)	常勤職員と同様(無給)
夏季休暇	○	× ^{※3}

※1 週5日以上勤務の場合 ※2 勤務日数・勤務時間に要件あり ※3 2019年人事院勧告で措置を表明

手記 4

均衡待遇にほど遠い正規との格差



国土交通省の
地方出先機関
勤務
(期間業務職員)

私たち非常勤職員は、正規職員と同じ国家公務員法と国家公務員倫理法を遵守する義務があり、違反した場合は同じだけの罰則も受けることになっています。

しかし、待遇については大きな格差を感じます。もちろん、受験をして公務員になられた正規職員の方とすべて同じにはならないと承知していますが、生活の安定と健康を守るための待遇については同等とする必要があるのではないでしょ

うか。例えば、

① 寒冷地手当が支給されない、

② 年休は正規職員の半分で夏休みも与えられていないのに病気休暇が無給である、

③ 給与が日給制のために祝日が多い月は

生活が苦しくなる、

といった格差は不合理だと思います。

常勤職員と同じく毎日働き、賃金で生活している非常勤職員の経済的安定と健康を守るために改善すべきです。

特に19年は天皇即位で祝日が5日増え、勤務日数が19日間となる月が4回、20日間の月が6回となってしまったため、臨時的にできた祝日については一刻も早く有給にしてほしいと願っています。

国公労連の要求のポイント

01 非常勤職員制度の抜本的な改善

- ➔法制度の整備・予算措置を行い、非常勤職員制度を抜本的に改善すること。
- ➔恒常的・専門的・継続的な業務に従事している非常勤職員を常勤化・定員化し、総定員法と定員削減方針を見直して増員すること。

02 雇用の安定と身分保障の確立

- ➔公正な任用と実効性のある身分保障のための法整備を行い、労働契約法の解雇権濫用法理や無期転換権と同様の制度を整備すること。
- ➔使用者（任命権者）に原則任用更新の義務を課し、一律的・一方的な雇止めを禁止すること。期間業務職員の更新に係る公募を撤廃すること。

03 均等・均衡待遇の確立

- ➔同一価値労働同一賃金を基本とする均等・均衡待遇を確立し、公正な職務評価による待遇改善・昇給を実現するための法制度を整備すること。労働契約法の不合理な労働条件相違の禁止規定を適用すること。
- ➔休暇制度の不合理な相違を解消すること。早急に病気休暇など無給とされている休暇の有給化、病気休暇・子の看護休暇・年次休暇などの任用・継続勤務制限の撤廃を措置すること。

公務から非正規差別をなくしたい

～国公労連の政策～

非正規公務員の切実な声を聴き、あなたはどうか感じましたか？

「公務員は民間よりマシだと思ってたけど、こんなに酷いのか……」

「格差が社会問題なのに、国が非正規差別を続けていていいの？」

実態を知った方からは、そうした感想が多く寄せられます。

正規・非正規の国家公務員など約7万人が加盟している国公労連は、国民の働く環境やくらしを守る行政サービスの充実と、それを担う公務員労働者の増員、長時間労働の是正などの労働条件改善にむけて活動している労働組合です。

いま緊急の課題になっているのが、国の非正規公務員（非常勤職員）の問題です。

本来、民間企業などに模範を示すべき公務職場がこのような状況を放置しては、誰もが安心して働ける社会にする「働き方改革」はいつまでも実現できないでしょう。

そのため、私たち国公労連は、主に3つの政策（左頁）を早急に実施するよう、使用者である政府や人事院に求めています。

公務から非正規差別をなくすため、ぜひ一緒に声をあげてください。

ご理解とご支援をよろしく願います！



2019年9月発行

【発行元】

日本国家公務員労働組合連合会(国公労連)

〒105-0003

東京都港区西新橋一丁目17-14 西新橋エクセルアネックス3階

TEL 03-3502-6363 FAX 03-3502-6362

E-mail mail@kokko.or.jp

ホームページ kokkororen.com

ツイッター／フェイスブック @kokkororen