ポストコロナ期のエッセンシャルワーカーのあり方への提案
―2020！問題提起からはじめる
主催：社会へ届ける女性の活動研究会（日本女性学会助成事業）
2020 年 11 月 21 日（土）

エッセンシャルワーカーのあり方―公務非正規問題を足掛かりに

瀬山紀子

自己紹介

みなさん、こんにちは。話題提供ということで、まずは自己紹介から始めます。現在は、大学の非常勤講師の他、障害のある人の介助をしたり、単発の講座でいくつかの女性センター、男女共同参画センター等に行ってお話をしたり、物書きをしたりで、ある種、フリーランス的な働き方をしています。居住地は東京で、女性のパートナーと二人暮らしです。自分のテーマは、多様な個々人が、多様なまま、安心して暮らしていける社会をつくりたい、ということ。現状はまだそうではないと感じているということがあります。そして、ずっと軸足をフェミニズム、おんなの運動に置いてきたことが、自分の一番の立場ということを最初にお伝えしておきます。

今日、話していく非正規公務員が多く働く場の一つである女性関連施設との関わりでは、大学の時に京都に住んでいたので、関西の活発だった女性関連施設にとてもお世話になった、そこの活発なユーザーの一人だったというのがまず関わりの始まりです。特に、ドーンセンターにはよく通いました。また、大学にもドーンセンターの方に、講師として来てもらい話を聞いたことが記憶に残っています。その意味で、女性関連施設とは非常に強い関わりをもってきた一人です。昨日も、地元の女性センターで自主グループの勉強会をしたところで。現在もセンターのユーザーです。

大学院で東京に来て、2001 年に縁があって、東京都内の女性関連施設に短時間勤務の事業コーディネーターとして勤務したことから、仕事としてここに関わることになりました。大学で教えたり、研究員をしたりしながら、都内の複数の女性関連施設で、掛け持ち勤務をしていた時期もありました。

その後、2009 年に縁をいただき、埼玉県男女共同参画推進センターの事業コーディネーターとなり、週 4 日、年度更新の非常勤として 11 年、今年の 3 月まで働きました。埼玉県の非常勤職員時代には、県の職員組合に所属をして、仕事場の仲間と臨時・非常勤部会をつくって、そこでも活動をしました。ちょうど昨日、今年の臨時・非常勤部会の交渉があったということで、仲間で今も埼玉県のセンターに残っている方と情報交換をしたりしながら、今年の交渉の行方も見守っているところです。

私は、大学・大学院、またそれ以外も、自分自身のやりたいことを活かせる場として女

性関連施設での仕事を選んだという感覚で 20 年間ほど現場に身を置いてきました。これまで一度も、いわゆる“正規職”と言われるような仕事には就いたことはないことになります。考えると「就職氷河期世代」のど真ん中ですけれども、私自身は、おんなの働くことにかかわる問題として、自分自身の問題を含めた非正規の問題を考えてきたということがあり、非正規の問題を世代の問題として捉えることには違和感をもっています。

今日の話の流れ

長めの自己紹介をしましたが、今日の話の流れです。

前半は今日の議論のベースになる非正規公務問題の現状について、背景、歴史や実態、制度、特に今年から始まった会計年度任用職員制度のことを、みなさんと知識を合わせるために情報提供させていただきます。2 つめに、こうした現状に対して、この先、どうしていけばいいのかをご一緒に考えていくために、私の方から問題提起をさせていただくことにしたいと思います。

公務非正規問題

いわゆる「自治体財政の悪化」等に由来して、法律的には、地方公務員法の拡大解釈による、いわゆる脱法的位置付けのもと、非正規公務員が急増してきたのが 2000 年頃からです。国としても、非正規公務員という、通常、法律外になる人がどんどん増えている現状を確認しようと、実態調査を始めたのが 2005 年から。ただ、国の実態調査自体、調査基準日の問題などから、実は、そこでも全体把握はされておらず、不十分だったという指摘もされています。それでも不十分ながら、国がやった実態調査でどんな状況になっていたかを見ると、2005 年の初の調査の時に、45 万人。そして、2016 年に 64 万人と、11 年間で 4 割の増加で、そのうち 4 分の 3 にあたる 48 万人が女性という結果が出されました。正規公務員は 7 割が男性なので、非正規に占める女性が多いことがわかります。

総務省の『地方公務員の臨時・非正規職員に関する実態調査結果（2016 年)』を見ると、女性が 74.9%です。

次に、自治労が出している職種別の臨時・非常勤職員の比率のデータです（「自治体臨時・非常勤等職員の賃金・労働条件制度調査結果報告」2016 年)。今日、エッセンシャルワーカーということが、テーマの一つになっていますが、学童指導員や消費生活相談員、図書館の方、学校給食、学校用務員など、まさに、エッセンシャルワーカーに非正規が多いということは見ると分かると思います。私が働いていた女性関連施設などは、そもそも法律的な規定がないこともある、こういうデータにはあがってこないのですが、女性関連施設や、女性相談員の現状についても、こうしたデータが欲しいところです。

2000 年のはじめに起きていたこと

全体の背景を考えておくと、2000 年代のはじめは、国が、いわゆる指定管理者制度を導

入する地方自治法の改正を行い、2005 年には、「集中改革プラン」と言われる地方行革を打ち出し、民間委託の推進をした時期です。プランとして、2010 年までの間に、正規公務員を 7.5%削減していくことが言われた。そして実際に非正規が、民間も含めて激増していく時期に当たっていた。また公共団体の独立行政法人化も進み、民間委託化、行政の「効率化」も言われ、「評価」制度が進められてきた。この時期に起きていたのが、いわゆる「公務員たたき」。公務員は民間と比べて安定していて、給与が高いのに、あまり仕事をしていないというようなことが、メディアなどでも言われていた。そんな時に、公務員が減らされる一方で、非正規公務員が増えていったのです。

非正規公務員の増加の流れ

正規公務員の定数削減が行われ、非正規公務員や民間委託がどんどん増えていく。どういう形で増えていったかと言うと、例えば、育休代替職員が入ったことがきっかけで、その後、正規職に戻らず、非正規の育休代替からそのまま横滑りで、非正規に切り替わっていくような例もありました。いわゆる女性職場がより非正規化していくことが起きていました。また、新たな行政需要のなかで生み出された相談支援等の仕事は、委託事業として実施されたり、非正規職員によって担われていくことも行われていました。一方で、指定管理者制度や委託事業は、女性も含めた市民運動がこれを後押ししてきた面もある。市民によって行政の施設の運営をさせて欲しい、そのほうがより市民に密着した事業ができるというような指定管理者制度を導入するような働きかけもされてきた。

また、新たに生み出された仕事や、一定の「専門性」が必要とされる仕事は民間に丸ごと委託、または非正規公務員が中心となって担うというかたちが、こういうなかでできていったのではないかと思います。

常勤職員の事務屋化／非常勤の専門職化

そのなかで、公務の職場がどうなっていったかです。私自身が働いていた埼玉県のセンターでもそうでしたが、常勤職員は典型的には、委託事業の管理監督を行う「事務屋」といった存在になっている。一方、非正規職員、または委託、派遣も含めての職員が基幹的業務、または専門的業務を行い、現場を支えるという形態が常態化していくことが起きてきていました。

非正規は、数年で異動していく職員の間に立って、職場を支えるような働きをしていました。しかし、非正規は、単年度毎の更新を繰り返す任用形態で、形のうえでは、1 年毎に辞令をもらって働いている訳です。ただ、現場には、長期継続的に働いている人も複数いました。10 年、それ以上、短くても 3 年、4 年、そういう形で継続的に働いている人がたくさんいました。それと 1 年毎の任用という任用形態が乖離していたのが実態でした。とはいえ、自治体によっては更新回数に制限を設けていたところもあり、そうした場合、非常勤が、複数の自治体を渡り歩くということが起きている。

総務省の調査（『地方公務員の臨時・非常勤職員に関する実態調査結果（2016 年）』）でも、長期継続で働いている非常勤がどれくらいいるのかを調査しています。10 年以上同一の人を繰り返し任用している職種と自治体でどのくらいあるかを見たものです。見ると、保育所の保育士の方などでも、10 年以上、ずうっと更新、更新を繰り返しながら働いている保育士がいる自治体が、調査自治体の 4 割を占める実態が把握されています。それ以外にも、消費生活相談員、事務補助、給食の調理員の方、看護師、いずれも 20%以上、10 年以上の人たちがいたというのが現状です。

さらに、児童相談所の例です。これはインターネット上に、全労連公務部会・公務労組連絡会が出している『非正規公務員酷書』（2019 年 1 月）からとったデータですが。業務経験年数が長くなると、非正規率が高くなるということがわかっています。3 年以上働いている職員のうち、非常勤がどれくらいいるかをみると、非正規率が 57.6%、市・区だと 58.6%。児童相談所で、長く、少なくとも 3 年以上働いている職員は、6 割近くが非正規の人たちだという結果です。

待遇には大きな格差

こういうふうに、非正規が長期継続的に、1 年任用で働いてきたという現状があるけれども、待遇には大きな格差が生じていた。収入や休暇制度を含む待遇面での格差は「絶望的な格差」という言い方をする人もいました。公務員は民間に比べて、男女の賃金格差が少ないことが一方では知られているけれど、それは正規職員の間の話であって、正規と非正規の格差は民間以上に大きいことが明らかになっています。

ただ、当事者である働き手、特に女性たちにとっては、これまでの仕事のなかで最もよい給与であったり、相談支援等の仕事で給与が支払われることに「ありがたいと感じています」という声も聞いてきました。民間シェルターなどで、ボランティアをしていた方がそこでの経験を活かせる仕事として、公務の現場に入るという場合も少なくないと思います。公務非正規職の給与が、これまでもらった給与のなかで最も高かったという人もいます。また、「夫がいて、この給与で生活の困窮には至っていないが、もし自分が独りだったら」とか、「DV 被害に遭われた方の相談を受けながら、自分自身ももしそういう状態になった時に、経済的な自立が十分でないことに矛盾を感じる」と言われた方もいました。また、これでは若い世代に仕事をつなげていけないという声もありました。

非正規の職務評価や給与の評価軸は、ある意味、なかったのです。非正規には、いわゆる「給与表」はこれまでほぼなかった。他と比べてどうかという観点から、非正規職の人たちが、職務と待遇が見合っているかを判断するための材料そのものがなかったのが現状だったのではないでしょうか。指定管理や業務委託の場合は、どうでしょうか。ここの実態は、私も十分把握できていないのですが、職員待遇は非正規と同様、低いことが前提となっているのではないか。また指定管理や民間委託の場合は、行政との間に大きな力関係が生じる構造があり、特に、働き手が直接交渉することが困難という現状があるだろうと

思います。

では、「絶望的な格差」の実態にはどういうものがあるか。これは上林陽治さんが作ったグラフです。WEB 上で全文読める『欺瞞の地方公務員法・地方自治法改正』2017 年のものです。2016 年の調査に基づいた格差を見ると、一般事務員で、正規を 100 としたときに、特別職非常勤職員の人たちが 31.3、一般職が 26.6、臨時職員が 24.5 です。教員や保育士では、多少上がりますが、それでも 2 倍以上の格差があるのが現状です。

またこれは給与だけではなく、休暇などの待遇でも格差があります。休暇制度や住宅手当などの手当制度に関しても大きな格差がある。私が昨年度まで働いていた埼玉県では、傷病休暇は、正規は有給で 90 日間だったけれど、私たちが交渉を始める前は、非正規は無給で 10 日間でした。その後、交渉をしたことも背景にあったのか、無給ですが 90 日に引き上げられたことがありました。また、何年働いても昇給制度がない自治体が多く、昇給の制度があったとしても、上限が低いランクに留まり、実質的な意味での昇給はない。退職金は基本支払われません。フルタイムの会計年度任用は、新しい制度のなかでは退職金も含め、支払われることになったはずだったのですが、昨年までフルタイムだった人も、今年からはパートに移行させられているという現状もあります。そんなことから考えると、賞与や退職金をインセンティブにするのではなく、自分たちの働き、やっていること、やりがいを基に、多くの人が仕事をしてきたのだと思うわけです。

国が行ってきた公務の「働き方改革」

こういうなかで、国は、公務非正規が法的根拠がないまま増えていっている現状をどうにかしようと、2017 年頃から動きを始め、非正規公務員の任用根拠を明確にし、法的な位置付けをあたえる改正を行います。国はこの法律で、会計年度任用職員という名称を新たに作ります。あくまでも「一時的な仕事を担う公務職」という位置付けの職を新たに作った法律が、今年から動いていることになります。

会計年度任用職員は、これまで特別職非常勤職員、一般職非常勤職員など、それぞれ、その法律の解釈を少し拡大し、特に、特別職非常勤職員に関しては、実際には特別職ではない非常勤がたくさん働いてきたのを概ね移行しました。それ以外に、特別職にごく少数の人たちを残し、臨時的任用職員、任期付職員という現状になりました。

目的として書かれたこと

法律は、「現状において地方行政の重要な担い手となっている臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件を確保すること」が目的と書いている。そして、その目的を達成するために「任用、服務規律等の整備を図る」、それと「期末手当の支給」を可能にする、それが目的として書かれた訳です。一方で、「会計年度任用の職は、1 会計年度ごとにその職の必要性が吟味される「新たに設置された職」と位置付けられるもので、「同一の職に再度任用された」という意味ではなく、あくまでも新たな職に改めて任用されたものと整理さ

れるべき」ということが書かれているのが現状です（総務省「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」)。

制度改正の実像

今年 4 月から施行されてどうなったか。確かに、ボーナスが支給されるようになりました。しかしその分、月額報酬が下がり、年収は昨年とほぼ同様という自治体も出てきている。これは NHK が今年の 3 月に報道したものですが、新制度下で非正規公務員の給与がどうなるかを見ると、「月額が減ってしまう」ところが 75 自治体のうち 31。中には、「年収も減る」ところが出ています。

そして、この年収がどれくらいかということは、自治労が 2020 年、今年の秋に、会計年度任用職員に関する調査を公開していたので、その記事を読んだところ、平均の給与が、17 万 5000 円ほど。そして昇給は、大卒初任給程度で頭打ちとなっていました。ただ、任用期間の上限に関しては設けていない自治体も一定数あるという調査結果になっていました。

会計年度任用職員制度スタート以降

この春から、まず会計年度任用職員も、正規職員と同様、期末手当を支払われるようになりました。しかし、それに伴い、評価制度も導入されています。期末手当支給前に、管理職と面談し、自身でつくった目標への達成度合いなどを伝える人事評価面談といったものが正式に行われているようです。

そして、“会計年度任用”（1 年毎雇用）が厳格化された。公募によらない更新は 2 回までという仕組みを設ける自治体もあるものと思われます。総務省のマニュアルには、国の非常勤職員制度である、「期間業務職員」というものを例示して、それを地方自治体の会計年度任用職員と類似する職だと言っているのですが、これが公募によらない更新を 2 回までにしているということで、それに基づいて、地方自治体でも同様の公募を今後はかけますというところも出てきています。

前半のまとめ

ここで前半のまとめをしておきます。

2000 年代以降、法的根拠がないまま非正規公務員が急増してきた。主にエッセンシャルワーク領域と言えるような、女性が多い職種を中心に非正規が急増してきた。また指定管理者制度や民間委託の流れも進んできました。公務現場では、基幹労働や専門領域を非正規公務員が担ってきた。非正規は単年度毎の任用だったけれども、長期継続的に働いていた人たちも少なくなかった。非正規は正規と比較すると待遇が圧倒的に劣っている現状があった。公務の働き方改革と称されて公務員の制度改革が進み、2020 年度から会計年度任用職員制度がスタートしました。国は、基幹業務は正規に、会計年度任用職員はあくまで

も１会計年度毎に必要性を判断して置く職に限定すると整理した訳です。しかし、実態としては、これまでの非正規が会計年度任用に置き換わったのが現状ではないかと思います。正規が増えたという事実はないわけです。そういうことで、格差が維持され、雇用が1会計年度毎に切られる可能性がある、そういう意味で非常に不安定な状態になった。そんななか、コロナが襲った今年の春ということになった訳です。

ここまでが、非正規公務員を取り巻く最近の現状でした。

この先考えていきたいこと：負の影響（1）

ここからの20分ほどで、ここから一体どんなことを考えていけばいいかということで、私自身が感じている懸念、またこの問題を解決するためにやらなければいけないと思っていることなどを伝えていきたいと思います。

まず、この先考えていきたいこと、特に、懸念事項について。今、私が感じている一番大きな懸念は、長年働いてきたベテラン非正規がいたという事実を否定してしまった、ある種、受け入れなかった制度である、会計年度任用職員制度の導入によって、実際に、ベテラン非正規はいなくなる可能性は高いのではないかということです。公務の現場には、これまでも「ベテラン非正規」という存在を受け入れない、心情的に、非正規はあくまでも非正規であって、ベテランというのは正規職を指すという思いの方が、特に正規公務員の方にいたのだと思います。けれど私自身は、実態として、ベテラン非正規と言える人たちがいたと思っています。それがこの制度導入によって、実際にいなくなってしまうことを、非常に大きく懸念しています。「会計年度任用職員」という名目のほうに現場が合わせることになり、実態がそのようになってしまうということです。

それでは、現場で誰が力をもつかと言うと、管理的役割を担う正規職員。そして、正規職員の「評価基準」が直接的影響をもつようになっていくのではないか。例えば、「人事評価」と言われるものの中身のなかに、果たして、私が働いていたような女性関連施設、男女共同参画推進センター、また配偶者暴力相談支援センターの何を価値として、そこで何を達成したこと、何を成し得たことを職員の評価とするのかが入ってくるのか。そこの評価軸が、ある意味で、正規の評価軸になっていってしまう。ここの評価をどう本質的なものに切り替えていくかということも多分、争点だと思います。そしてベテランの非正規がいない／ちからを発揮できないことによる、行政サービスの内実の変化、変容。一応、「変化・変容」と書いておきました。「劣化」と言いたい気持ちもあるのですが、一応、「質の変容」と言っておきたいと思います。

この先考えていきたいこと：負の影響（2）

そして、不安定な職場のため人が定着しない。やりがいはあるかもしれないけれど、不安定かつ、条件もよいとは言えず、仕事の責任やリスクも大きいため、この先、公務の職場、例えば、児童相談所の相談員や男女センター、配偶者暴力相談支援センターの相談支

援に携わるような人、そういう仕事に人が集まらないことになっていくだろうと。そのことが、現に働いている人への負担を増加させることになると思います。また、非常勤は職場を離れる人がこれまで以上に出てくると思います。そのことによって、残る非常勤、常勤、みんなへの負担が増加する。また派遣や委託化がさらに進んでいくことも予想できます。条件がよくないため委託先が決まらないという事態もすでに起きていると聞いています。そうなるともう、事業自体が縮小される、削減、なくされることも想定されます。

負の影響をより強く受けるのは誰か

その負の影響をより強く受けるのは誰かということを考えておかないといけない。ここは竹信さんからの引用ですけれども、「公共サービスが提供する基礎的な条件は、所得が低く、サービスに高い対価を払えない人にも権利として保証される必要がある。そうでなければ、人は生きていけない。だから、利益を度外視しても運営できるよう、皆から集めた税金で賄われる」（竹信 2019『企業ファースト化する日本』岩波書店、105p）。

公共サービスの主たる受給者、それを受けている人は、所得が低かったり、困難な状況にある人たち、特に女性を含めた私たちだったりする。公務サービスの「劣化」による被害は直接的にも間接的にも、より女性に多く影響すると思います。また公共が機能しなくなれば家族ケアが増大し、その結果として、女性の家での無償ケアもまた増大する。すでに今、コロナでこういう状態も起きていたりする。

問題の理解をどう広げるか：働き手から（1）

こういう負の連鎖がすでに起きつつある訳ですが、このことを誰がどう変えていけるのかというところです。

まずは、働き手です。ここは、ぜひ皆さんとも議論したいところです。私自身は、公務非正規当事者が声をあげる状況をつくるのは、非常に重要だと思っています。そのためにまず、問題を認識するところからスタートする必要があります。比較対象もなく、問題認識が難しい状況の人もいる。そういう中で、まず、非正規公務が問題だと認識するところからスタートする必要がある。それ自体が結構難しいことだと感じています。

そして、現場からこの状況のおかしさを訴えていくことも必要です。長期継続的に働いてきたにも関わらず、会計年度任用はおかしいだろうと。この欺瞞、このおかしさは現場にいる人こそが伝え手になれると思います。また、専門的な知識をもって働いているにも関わらず、正規公務員の大卒初任給クラスの職位、これが昇給の上限になっている、実際にこういう結果が出ているので、これはおかしいと言っていく。また委託事業・指定管理の現状のあり方は、これでよいのか、おかしいということを伝えていかないといけない。

ただ、何かを変えることに対して、ほぼ諦めざるをえない現状もあるように感じます。組合は正規労働者を中心に構成されている組合であったりして、残念ながらあまり機能していないところが多い。さらに委託や指定管理だと組合は使えないことになります。

当事者自身が声を上げていくというのは必要なことだけれど、とても厳しいということも一方で感じます。

問題の理解をどう広げるか：働き手から（2）

その意味で、公務正規の方にも、声をあげてもらいたいと思います。すでに組合などでも、正規も共に声をあげている例もあるし、私自身も多くの正規公務員の方と一緒に、声をあげてきました。つい先日、郵政の非正規 20 条裁判という、一部勝訴判決が出たものがありますが、この報告集会の記事などを読んでいても、「正規・非正規が一丸となったから勝てた」と。同じ職場で一緒の仕事をしているにも関わらず、これだけの格差、手当の差があるのはおかしいと正規で働いている方が言ってくれたということが、裁判の大きな力になったということでした。

非正規の不安定任用や低待遇は、職場を不安定にする、正規にとってもマイナスなのだということを正規の方がより強く認識することが重要です。ひいては公共サービス全般にとってマイナスということももちろんそうです。非正規問題を狭い意味での非正規当事者の問題に矮小化しない方策が必要だと強く思っています。

問題の理解をどう広げるか：利用者から

もう一つ、できることを考えた時に、これも結構難しいけれども、公務サービスの利用者が声をあげることがすごく重要なのだろうと思っています。私自身は、働き手でもあり、利用者でもあるので、利用者として、このままだと自分が欲しい、必要な場がなくなってしまう、非常に問題がある疲弊したつまらない場所になってしまうという思いをもっています。なので、公務サービスの利用者、女性関連施設の利用者と一緒に声をあげていくことがすごく重要です。

ただ、DV などの被害を受けた人たちが実際によりよいサービスを必要とし、声をあげることができるかと考えると、なかなか難しいところもあると思います。けれども諦めずに、一緒に声をあげていかないといけないところに来ているのだろうとは思います。より一般的に公共の崩壊による問題を訴えていくことが必要です。

この間、東京メトロの裁判の判決後の話のなかでも、「コロナで非正規の問題が、より多くの人たちに共感される問題となった、これを「好機」と捉えたい」という言葉が、原告の後呂さんからも出ていました。

公共の脆弱さが、市民生活全般の危機に直結することが実感されている今こそ、この問題を諦めずに声をあげる好機にしていかなければいけないのだろうと思っています。保健所が統廃合されてきた、それが検査体制の弱さにつながっているということも、もっと多くの報道も含め、こういう問題の掘り下げが必要な時だと思っています。

ただその時、前提として、一人ひとりの人の命や暮らしを大切に考えるという課題の共有がないと、まずこういう訴えが広がっていかないことがある。その意味では、保健所の

統廃合といった私たちの生活、暮らし、命を危険にさらしているじゃないかという声が、本当の意味で届くような基盤が必要です。高齢者はもう、もともと寿命なんだし亡くなっても仕方がない、障害がある人はそもそも生きているのが大変なんだし、いなくてもいいんじゃないか、といった一人ひとりの命を大切にしない社会のあり方、その根本を変えていかないといけない。こうしたコンセンサスが弱いこと自体を、考えていかないといけないのだろうとは思っています。

何を求めていくのか：雇用の安定

何を求めていくのか、私のほうで考えてみたところです。

一つ目、民間では、課題はありつつも、労働契約法 18 条の「無期転換ルール」によって有期雇用労働者の無期転換の流れが、少なくとも法律上はできている。まず何よりも雇用の安定がないと交渉もできない訳です。来年仕事が続いているかどうか分からない状況のなかで交渉をすることはとても大変さを伴います。その意味で、やはり無期雇用を前提にすることがすごく重要だと思っています。民間でも、法律施行後に、実際には無期転換ができるよりも前に雇止めにするなどの問題も生じている訳ですが。それでも、公務でも、非正規の無期化が必要だと思っています。実際にこれまで 10 年以上、同一の人が同じ職場で働いてきた、その事実はすでにある。だから無期化は、ある種、すでに実現してきたというか、かたちのうえで、無期に近いかたちで働いてきたのですけれども、それをちゃんと法律上も、非常勤無期公務員というようなことを、まずは実現していくことが必要です。

委託や指定管理の場合はどうでしょうか。そうした制度を長期的に軌道修正し、直接雇用のほうに戻していくという発想がよいのか。今日、参加者のなかにも男女センターの指定管理、委託等で働いてらっしゃる方もいるので、そのことの「よさ」もあると感じている人もいるのではないかと思います。直営センターよりも指定管理のセンターのほうが、より活発で充実した事業を実施していることが、この間、男女共同参画センターのなかでは、出てきているので、「よさ」を残し、不安定さを解消していく方策があるのか、どうすればいいのかを考えていきたいと思います。

何を求めていくのか：地位の確保／定員

現在の非正規は、非正規であるがゆえに低い賃金という問題があり、本来は、同一価値労働同一賃金という点から、非正規公務員の報酬の見直しが進められる必要があると思っています。正規も含めた公務員給与のあり方の見直しは必要となってくるのだろう。そしてこの間、公務職場を疲弊させてきている定数化の問題、定数を少なくしていくという問題を見直していくことがとても重要になってくるのだろうと考えています。

今、Change.org で、大阪の保健所の人員確保を含め、定数を増やして欲しいという市民の声をあげていこうという大阪の組合発のインターネット署名活動が行われているようで

す。定数削減を前提とする職務管理のあり方、公務員制度のあり方を変えていくことはすごく重要なポイントだと思います。

そして、公務員のなかに、ジェネラリストと、専門職をつくることも考えないといけないところではないでしょうか。現在、非正規専門職を専門職のまま正規にしていく道は果たしてあるのだろうか、そういう道が示されて欲しい。そういう意味では、公務員採用の幅をもっと変えていく、例えば、短時間だけれども正規の専門職であるとか、そういうものをつくっていくようなことも考えられるのではないか。

今、民間シェルターなど増やしていくという動きもあったりしますけれども、本当に、民間でよいのかどうか、そういうことも、私たちが考えていかないといけないテーマだと思っています。

おわりに

これまでは、曲がりなりにも、非正規職員が長期継続的に働き、一定の支えとなってきた公務職場も少なくなかったと思っています。それが会計年度任用職員と新たに位置付け直されることで、長期的な展望が見込めず、それでも、職員と位置付けられることで評価制度だけは導入されていく。ある種、形骸化した評価をやっていかないといけない。そうした中で、疲弊していく人が増えていくことが予想されます。辞める人が多くなってしまったり、人間関係がぎすぎすしたり、職場が、がたがたになってしまう可能性があるのではないかと強い危惧を持っています。その意味で、今年始まった会計年度任用職員ですけれども、それをそのままにしていてはいけないと感じます。人が抜け、職場が、がたがたになってしまってからでは遅い。そうした意味でも、事は急を要すると思っています。

公務領域、なかでもエッセンシャルワークを担う人たちの課題を共有し、守るべき価値は何かを確認しあいながら、それを守るために必要な方策を考えていきましょう。