

豊かな数少ない保健師たちが必死で踏ん張っている。

新たな感染症や災害はいつやってくるかわかりません。いつ自分や自分の大切な人が難病に冒されるかわかりません。そんな時に命と健康を守るためにサポートしてくれるのが保健師、保健所です。

今ならまだ間に合います。計画的に保健師、保健所職員を増やし、育成していくことが本当に必要です。そんな思いでオンライン署名を始めました。ぜひ、コメントをつけてたくさんの人に拡散していただけるとうれしいです。そして一人でも多くの署名を集めるために力を貸してほしいです。今後も署名を広げるためのオンラインイベントや署名提出イベントなども計画しますので、ぜひご参加もお願いします。

「ゆりかごから墓場まで」誰もが安心して人間らしく生きていける社会のために、ご協力をよろしくお願いします。

change.org 「地域住民の命と健康を守りたい！保健師、保健所職員を増やしてください」

「コロナ感染で軽症と診断され、自宅療養の方々のサポートをしていますが、症状が急変する方も後を絶たず、救急車を呼び、何軒もの病院に直接連絡し、ベッドが確保できるまで何時間もかかります。真夜中にタクシーで帰宅し、明け方に緊急の電話でたたき起こされることも。身も心も休まりません。」

「残業と休日出勤が続くうちに、子どもが学校へ行かなくなっていました。わが子のことも心配だけど、過労死ラインを超えて働き続けている同僚を助けなければと思うと、家庭は二の次にならざるを得ません。」

これらは、コロナ禍の中で「地域住民の命と健康を危機から守る」という保健所に課せられた使命を果たそうと、必死に踏ん張っている保健師と保健所職員から寄せられた声です。

私たちの一番の願いは、保健師と保健所職員を増やしてほしいということです。国や府の方針に従って、保健所も保健師も職員も減らされ続け、専門性を有する保健師が圧倒的に不足し、保健所を必要とする人に十分に寄り添う時間が取れないことに心を痛めることもしばしばあります。

計画的な採用によって、これまで培ってきた専門性が継承されれば、これからも地域住民の命と健康を守る力を発揮し続けることができます。

私たちは長い間、声をあげることができませんでした。声をあげても届かないとあきらめていました。「公務員は優遇されている」「公務員を減らしたほうがいい」という声に躊躇していたのかもしれません。しかし、コロナ禍の中、私たちが声をあげなかつたことで、救える命が救えなかったり、余計な苦しみや困難を与えることにつながってしまったのではないか…そんな思いが後悔とともにこみ上げてきます。

私たちは、この先もずっと、保健所が大阪府の地域住民の命と健康を守る拠点となるように、保健師の計画的な採用と増員、職員数の増を求めます。また、同時にこれまで都道府県の保健所機能の低下を進めてきた国に対し、保健所の機能強化を行うよう求めます。

保健所の仕事は、新型コロナウイルスをはじめとする感染症対策だけではありません。心の健康を支える精神保健福祉業務（自殺の予防など）、医療体制の向上、食品や医薬品の管理監督など、当たり前の生活を支えるのが仕事です。しかし、コロナ禍の今、その「当たり前」を維持することが困難となっています。

新型感染症はもちろんのこと、公害や薬害、医療機関のトラブル、放射線事故、自然災害など、あらゆる場面で私たちの健康は危機に晒される可能性があります。この危機を乗り越えるためには、人手も専門的な能力や経験も予算も必要です。保健所の危機は地域の健康の危機です。地域に住む人々の現在と将来の健康を守るという保健所の役割を果たすために、あなたの力を貸してください。

#### 【私たちの求めること】

- ・大阪府職員の定数を増やし、保健師の計画的な採用と増員、保健所職員の定数増を求めます。
- ・都道府県の保健所の数と機能を強化するための施策を求める。

# 自治労が会計年度任用職員「賃金・労働条件制度調査」 の中間集約速報版を公表

理事 山下 弘之

8月21日、自治労は会計年度任用職員の「賃金・労働条件制度調査」中間集約速報版を公表した。自治労加盟組合がある1,323自治体を対象にしたもので、調査基準日は6月1日。「共通設問」では、会計年度任用職員の人数や待遇、休暇などの労働条件と組織化の状況。さらに、会計年度任用職員以外の臨時・非常勤職員数や昨年度の臨時・非常勤の人数なども尋ねている。共通設問の有効回答は521自治体、39.4%（8月21日現在）。

「職種別設問」では、短時間（週20時間以上）の保育士・学校給食調理員・図書館職員・看護師（准看護師除く）・ケースワーカー（生活保護業務）・本庁・支所等での一般事務の6職種を対象に、フルタイムの保育士・学校給食調理員・本庁・支所等での一般事務の3職種を対象としている。

## ＜別表1＞（P8）

誌面の都合により、中間集約速報版の概略を掲載する。なお、⇒は山下のコメントである。

### 1 共通設問について

#### ① 比率など

##### ・会計年度任用職員の比率

全体では常勤職員61.1%に対し、会計年度任用職員38.9%。団体区分別では、都道府県20.6%、県都・政令市34.0%、一般市42.5%、町村45.1%。2016年度臨時・非常勤等職員の賃金・労働条件調査結果と比べ増加している。

##### ・職種別の比率

学童指導員は95.6%、消費生活相談員は94.6%、婦人相談員は85.7%、図書館職員は70.9%、学校給食関係職員は66.8%、学校用務員は66.3%、保育士は51.8%など。

⇒公務公共サービス職場は会計年度任用職員の存在が前提であることが、改めて明らかになった。

#### ② 会計年度任用職員数等

##### ＜別表2＞（P8）

別表2のとおり

#### ③ 労働時間

フルタイム勤務は全体の7.6%（2016年度調査は27.8%）、短時間勤務が92.4%と圧倒的多数。週所定勤務時間35時間以上（1日あたり7時間以上）勤務の職員が24.2%。職種別では学校用務員35.6%、保育士32.8%、一般事務28.3%、図書館職員27.6%等。

⇒会計年度任用職員への移行時に相当数の臨時・非常勤職員がフルタイムから短時間勤務に切り替えられたものと思われる。

#### ④ 賃金分布（時給・月給）

平均時給は1,000円以上が7割を占めるが、800～900円台もある。平均は1,085円。平均月給は16～18万円台を中心に分布、平均は17.5万円。前回調査時より若干増加している。

#### ⑤ 期末手当の年間支給見込み月数

月数2.6ヵ月はフルタイムで67.9%、短時間勤務（週所定15時間30分以上）で58.5%と最も多い。

再任用職員の支給月数と同じ1.45ヵ月は、フルタイムで10.8%、短時間勤務で13.4%。その他はフルタイムで22.7%、短時間勤務で27.4%。

その他は、「総務省マニュアル」で「支給割合を2年程度の期間をかけて段階的に引き上げる」旨の記載があったことの影響や独自の支給月数が考えられる。「期末手当はない」がフルタイムで1.4%、短時間勤務で9%もあった。期末手当支給による月収ベースの減少の状況は、「下がる」というケースは、フルタイムで1割、短時間勤務で2割みられた。

⇒財政的に地方交付税等で措置されていることから、全く支給しないということは問題であろう。

#### ⑥ 休暇制度等

フルタイムと短時間勤務（週所定20時間以上）ともに、夏季休暇や忌引休暇、結婚休暇、災害等による出勤困難、定期健康診断などが基本的に有給で「ある」とされており、それ以外の各種休暇も無給を合わせれば、ほとんどが「ある」。

私傷病休暇、短期介護休暇、子の看護休暇、

生理休暇などは、制度は整備されたが無給の自治体が多い。地方公務員育児休業法に基づく育児休業や部分休業は会計年度任用職員にも適用されるにもかかわらず、「育児休業」は「ない」と回答した自治体が、フルタイム（13.7%）、短時間（16.5%）もあった。

#### ＜別表3＞（P9）

⇒休暇制度における常勤職員と均等待遇、格差是正は重要な課題である。

## 2 職種別設問について

### ① 職種別の賃金の支給形態

フルタイムはほぼ「月給」だが、短時間勤務はケースワーカー以外は「月給」が半分に満たない。

### ② 任用時の時給・月給

任用時の平均時給は看護師が1,307円、ケースワーカーが1,200円、保育士が1,074円。一方、学校給食調理員、図書館職員、一般事務は900円台にとどまっている。

平均月給では、看護師が18.2万円、フルタイム保育士が17.5万円だが、一般事務は13.8万円、学校給食調理員は14.5万円。

⇒大都市圏では国家公務員行政職表1級1号水準が最低賃金額を下回っている地域があるのでチェックが必要である。

### ③ 昇給の有無

いずれの職種においても「昇給がある」が6割を超え、半数以上は昇給があるとしている。ただし、ケースワーカーは「昇給はない」が34.7%と3人に1人。

短時間勤務で常勤職員と同じ4号昇給は21.8%～24%で、1号、2号、3号と異なる扱いになっている。

### ④ 最高到達給

昇給ありとのケースの短時間の最高到達時給は、いずれの職種も平均では1,000円を上回るが、看護師1,442円、ケースワーカー1,243円、保育士1,223円、一般事務1,077円、学校給食調理員1,107円。

月給では、フルタイムの保育士と短時間の看護師がやっと20万円を上回る程度であり、大卒初任給程度で頭打ちとなっている。

### ⑤ 退職手当

フルタイムでは「ある」が8～9割に及ぶが、

短時間勤務では5.2%～8.5%と1割にも満たない。

### ⑥ 任用期間の上限

フルタイム、短時間勤務ともに「上限を設けている」自治体が7割から8割に及ぶ。ケースワーカーが飛び抜けている。「3年」と回答するケースがやや多い。

#### ＜別表4＞（P9）

⇒任用期間の上限設定は、総務省がマニュアル等で国の期間業務職員制度を例示したことから、それに倣った措置と思われる。また、「5年」というのは、東京都の多くの自治体が「公募を経ない再度の任用は4回まで」（上限5年）としたことの影響ではないか。

継続性のある職に任用期間の上限を設けることに合理的な根拠はないはずだ。

## 3 自治労本部のまとめ

フルタイム、短時間とともに、①期末手当の支給が9割超、②夏季休暇、忌引休暇、結婚休暇、災害等による出勤困難、定期健康診断の制度化（有給）、③「月給」の増加、④雇用の継続で前進がみられ、多くの単組で待遇改善が行われたことがわかった。

一方、課題として①フルタイムから短時間への移行や限りなくフルタイムに近い勤務時間の設定、②大卒初任給程度の最高到達号給、③任用期間の上限設定が7～8割あるなど、雇止めの不安や正規職員との均等待遇、いわゆる同一労働同一賃金の視点から多くの改善点を残す結果となった。

正規職員と均衡のとれた待遇改善となっているか改めて検証の上、改善にむけて取り組む必要がある。本部は、休暇制度の有給化、勤勉手当支給を進めていく。積み残し課題の解決とさらなる待遇改善にむけ、組織化を進めるとともに、2020確定闘争、同一労働同一賃金をめざし待遇改善に取り組む。

⇒(1) 今年度に入って、総務省は、＜5月28日＞に職種別・任用根拠別等の職員数の状況やパートタイム会計年度任用職員の勤務時間の状況、職種別の給料（報酬）額等の状況、＜7月3日＞に特別職の取扱いやパートタイム会計年度任用職員の勤務時間設定、応募制限・再度任

用等、空白期間、休暇、人事評価など、<9月1日>に給料（報酬）の決定方法や期末手当の支給範囲と支給月数、各種手当の支給基準等、<10月13日>に来年度に向けた「再度任用の割合」（引き続き任用される見込みの者の割合）調査を自治体に行っている。

特に9月1日付け調査では常勤職員の給料表を基礎としない場合や職務経験を考慮しない場合、手当の支給基準が常勤職員と異なる場合な

どの理由記載を求めている。さらに、再度任用することによる給料・報酬や期末手当の上昇支給に必要な額を把握したいと考えられる照会内容となっている。

これらは総務省による詳細な調査であり、公表が待たれるが、自治労中間集約速報は現状における会計年度任用職員の大まかな実態を把握できる貴重な資料といえよう。

⇒(2)自治労調査では、任用（雇用）安定に関

別表1. 職種別設問の有効回答

	フルタイム	短時間(週20時間以上)
a. 保育士	199	424
b. 学校給食調理員	53	326
c. 図書館職員	—	363
d. 看護師(准看護師除く)	—	325
e. ケースワーカー(生活保護業務)	—	75
f. 本庁・支所等での一般事務	138	513

別表2. 会計年度任用職員数等 (521自治体の回答の累計値)

会計年度任用職員人數 ①+②	①フルタイムの会計年度任用職員人數	②短時間の会計年度任用職員人數 ③うち通常定が35時間以上(週5日で1日7時間以上)	④正規職員人數(管理職、定年後再任用含む)	【参考】昨年度の臨職・非常勤職員の人數
総計	248,041	18,954	229,087	55,518
A. 保育士 (保育所の調理員を除く)	31,985	6,520	25,465	8,356
B. 学童指導員	11,483	134	11,349	609
C. 学校給食関係職員 (調理員、栄養士、配膳員など)	12,516	892	11,624	3,152
D. 学校用務員 (幼稚園、保育所の用務員は「K」に含む)	7,105	592	6,513	2,320
E. 図書館職員	6,244	292	5,952	1,642
F. 看護師・准看護師 (病院の調理員を除く)	6,272	591	5,681	1,216
G. 消費生活相談員	786	22	764	100
H. 婦人相談員	424	19	405	53
I. ケースワーカー(生活保護業務)	426	33	393	105
J. 一般事務(本庁・支所等での一般事務)	61,959	3,495	58,464	16,574
K. 上記以外の職種	108,841	6,364	102,477	21,391
			90,896	109,908

する項目が「任用期間の上限」だけだった。条件付き採用期間の身分保障に関する事や宣誓の取り扱い、雇い入れ時の健康診断実施状況、再度の任用にあたっての条件、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示や(雇用)任用更新の有無やその理由の記載状況、人事評価制度の内容などの基本かつ重要な項目がなかつたことは残念である。

別表3. 短時間勤務(週所定20時間以上)の休暇制度等

	ある(有給)%	ある(無給)%	ある合計	ない	回答件数
夏季休暇	93.9	1.2	95.0%	5.0%	521
忌引休暇	98.1	1.0	99.0%	1.0%	521
私傷病休暇	22.1	74.7	96.7%	3.3%	521
短期介護休暇	14.0	83.5	97.5%	2.5%	521
子の看護休暇	23.8	74.5	98.3%	1.7%	521
生理休暇	16.3	80.4	96.7%	3.3%	521
結婚休暇	92.3	2.3	94.6%	5.4%	521
災害等による出勤困難	94.8	1.7	96.5%	3.5%	521
感染症等による療養休暇	44.5	21.3	65.8%	34.2%	521
その他の休暇	90.6	—	90.6%	9.4%	521
定期健康診断	94.0	3.1	97.1%	2.9%	521
育児休暇	83.5	—	83.5%	16.5%	521

※「育児休業」と「その他の休暇」は<1. ある 2. ない>の2択

※自治労報告書のグラフに記載されている数字を基に作成

別表4. フルタイム・短時間勤務別、職種別任用期間の上限

フルタイム	職種	6ヶ月未満(%)	6ヶ月以上1年未満(%)	1年(%)	2年(%)	3年(%)	4年(%)	5年(%)	5年を超える(%)	上限はもうけていない(%)	上限がある計(%)	回答件数
		保育士	学校給食調理員	一般事務	—	—	—	—	—	—	—	
	保育士	3.5	1.5	17.1	4.5	26.1	3.0	10.6	2.0	31.7	68.3%	199
	学校給食調理員	3.8	—	17.0	9.4	26.4	1.9	9.4	1.9	30.2	69.8%	53
	一般事務	2.9	0.7	20.3	6.5	23.9	1.4	12.3	2.2	29.7	70.3%	138

  

短時間	職種	6ヶ月未満(%)	6ヶ月以上1年未満(%)	1年(%)	2年(%)	3年(%)	4年(%)	5年(%)	5年を超える(%)	上限はもうけていない(%)	上限がある計(%)	回答件数
		保育士	学校給食調理員	図書館職員	看護師	ケースワーカー	一般事務	—	—	—	—	
	保育士	2.1	0.9	18.2	4.7	27.1	2.8	14.6	1.7	27.8	72.2%	424
	学校給食調理員	2.8	1.5	19.6	4.9	25.2	2.1	14.7	2.5	26.7	73.3%	326
	図書館職員	3.6	0.8	19.3	4.1	26.7	2.8	14.6	2.5	25.6	74.4%	363
	看護師	3.1	1.5	16.6	4.3	28.3	4.0	14.8	2.5	24.9	75.1%	325
	ケースワーカー	2.7	—	12.0	8.0	37.3	5.3	18.7	1.3	14.7	85.3%	75
	一般事務	3.5	1.8	19.1	4.5	25.5	2.3	14.2	0.8	28.3	71.7%	513

※自治労報告書のグラフに記載されている数字を基に作成

# 推薦『官製ワーキングプアの女性たち』

## ～あなたを支える人たちのリアル

理事 山岸 薫

2019年9月22日に開催された「女性から考える非正規公務員問題」のシンポジウムから約1年が経った。当日の会場の熱気を思い出すと、今でも鳥肌がたつ。東洋学園大学の大教室の一番後まで席が埋まっていた。おそらく非正規公務員当事者の来場者が多かったと思うが、その熱気は、興味があるから話を聴きに来た、というレベルではなかったように記憶している。会場と主催側が、同じようにこの問題を体感し、悩み、何とかしなければいけない、と思っているように感じた。身を乗り出すように聞いてくださる方もいた。

本書はそのシンポジウムを元に登壇者たちがコロナ禍の時期をまたいで加筆、リライトした。

竹信三恵子さんは、このシンポジウムで、対象者が置かれている実態を明らかにすることや、改善を求めてよいのだという意識の醸成という、いくつかの目標を持たれて開催したと言う。

上林陽治さんはコロナ禍での彼女たちの働き方をアンケートから分析している。

戒能民江さんは婦人相談員がこれまで辿ってきた困難な道のりや、無理解や自己責任論に追いやられる当事者を支援する、その相談員の難しさや、その存在意義を書か

れている。

この書に記されている各職種では、他者を思い見る感情的理解や、制度や法律を学び続けなければちゃんと支援や教育ができない。

しかし、例えば女性関連施設の仕事であれば、相談者の状態によって深刻さもゴルも違う。建築物のように目に見える成果ではないため、とらえ方ひとつで仕事の価値も変わってしまう。「こころ」を扱うのだから、専門性がない人には評価がつけられない。

数字や保身で仕事をしている上席の元では、どんなに時間をかけて相談者と信頼関係を築き支援しても、その仕事の意味が「理解」されない。

「行政」が「そこまでやらなくてもいいんだよ、簡単にやれば。専門性なんていらないし誰でもできる簡単な仕事なのだから」と言ってしまえば、「そういうもの」になってしまふ。その結果、専門性や経験がない非正規公務員が短期雇用で窓口を入れ替わることになり、市民は、十分な支援は受けられない。

これまで、少数の「想いのある」相談員や司書によって、ぎりぎりのところでキープされていたと思うが、その薄い膜は、