

《研究ノート》

官製ワーキングプア問題（Ⅵ）

— 地方自治体で働く非正規公務員の雇用、労働(Ⅳ) —

川 村 雅 則

Ⅰ. はじめに

北見市¹の臨時・非常勤職員の任用に関する調査を行った。市からの資料収集や聞き取り、加えて、当事者を対象としたいわゆるアンケート調査である。本稿はそれらの結果を報告するものである。

定数削減、地方行財政改革など、国からの圧力の下で、自治体の正職員数が減少している。ピーク時と比べると20年超で約54万人もの減少である(図表Ⅰ-1)。代わりに増加しているのが臨時・非常勤職員(以下、非正規公務員とも言う)や、委託事業及び指定管理者制度が導入された施設で働く民間労働者である。本稿で扱うのは前者である。

彼らは、地方公務員法(以下、地公法)第3条第3項第3号、第17条、第22条第2項又は第5項を任用の根拠とし、それぞれ、特別職非常勤職員、一般職非常勤職員、臨時的任用職員と呼ばれる(なお、任期付き職員や再任用職員の制度が他にあるが本稿では扱わない)。ただし任用根拠によって勤務内容な

どが明確に区分されているわけではないし、規定どおりの雇われ方がされているわけではない。例えば臨時的任用職員の任用は、「緊急の場合」「臨時の職の場合」に限られ、任用の期間も6ヵ月を超えない範囲で、かつ、1回だけ更新が可能とされているが、実際には、恒常的な仕事に従事し、繰り返しの任用が行われている。地公法の適用が除外され、特定の学識・経験に基づく非専務的な働き方が想定されている特別職非常勤職についても、多くはそう(非専務的)ではない。彼らが従事している仕事は、自治体の基幹的かつ恒常的な業務であり、専門性の高い業務も少なくない。任期の定めのない常勤職員を前提にした公務員の世界に、なし崩し的に非正規職員が導入され増やされて現在に至る。実態と法制度が乖離しているのだ。

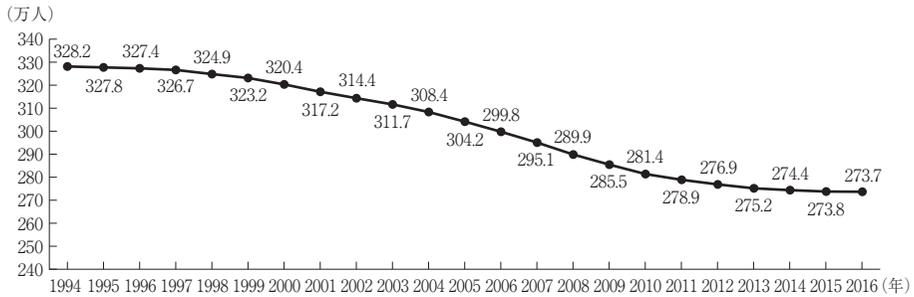
さて、総務省が2016年に行った調査によれば(2016年4月1日が基準日)、全国の自治体には臨時・非常勤職員が約64万人働いている(図表Ⅰ-2)²。4分の3は女性である。

短期間あるいは短時間の勤務者はこの総務省調査では除かれている(調査の対象は、「任用期間が6ヵ月以上又は6ヵ月以上となることが明らかであり、かつ1週間当たりの勤務時間が19時間25分以上の職員」)。それ

¹ 北見市は、北海道の東部に位置しており、人口12万人のオホーツク圏最大の都市。面積は1,427.41平方キロメートルで、北海道では第1位、全国で第4位という広さ。旧北見市、旧端野町、旧常呂町、旧留辺蘂町の1市3町が2006年3月に合併して誕生した(以上は、同市のウェブサイトより)。

² 北海道及び道内各市町村のデータを集計・分析して川村(2017b)にまとめているので参照されたい。

図表 I-1 全国の地方公共団体（自治体）における正職員数の推移



出所：総務省「2016年地方公共団体定員管理調査結果のポイント」より作成。

図表 I-2 任用根拠×勤務時間別にみた全国の自治体における臨時・非常勤職員数 (2016年4月1日時点) 単位：人

	計			
	フルタイム	3/4超 ^{注4}	3/4以下 ^{注5}	
特別職非常勤職員 ^{注1}	215,800	18,495	93,870	103,435
一般職非常勤職員 ^{注2}	167,033	31,599	66,542	68,892
臨時的任用職員 ^{注3}	260,298	152,670	44,706	62,922
計	643,131	202,764	205,118	235,249

注1：地方公務員法第3条第3項第3号に規定する臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員若しくはこれらの者に準ずる者として任用されている者。

注2：一般職として期限付任用されている者（一般的に地方公務員法第17条に基づく任用とされている者）。

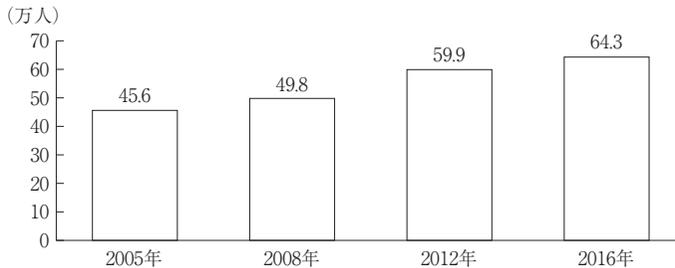
注3：地方公務員法第22条第2項又は第5項に基づき臨時的任用されている者。

注4：1週間あたりの勤務時間が常勤職員の4分の3を超え、かつ、フルタイム未満の者。

注5：1週間あたりの勤務時間が常勤職員の4分の3以下の者。

出所：総務省「地方公務員の臨時・非常勤職員に関する実態調査」結果（2017年3月31日公表）より作成。

図表 I-3 全国の自治体における臨時・非常勤職員数の推移



注：総務省による調査結果。

出所：図表 I-2 に同じ。

でも、およそ10年前に比べて約19万人もの増加である(図表I-3)。公務員の非正規化が進んでいる。

非正規公務員をめぐる問題は、不安定雇用、低賃金という、民間の非正規にも通ずる問題にとどまらない³。

すなわち、民間における労使対等の雇用関係ではなく、公法上の関係である任用概念を盾に、任命権者である自治体に過度な裁量が容認されている。同じ公務員でも、その身分や処遇が厳格に保護されている正職員とは異なる。また、公務員は労働基本権に制約を受けているが、正職員であれば代償措置がある。そうしたものが彼ら非正規公務員にはない。そもそも現行の規定では、彼らが長期で働くこと、あるいは常勤的に働くことが前提とされておらず、そこから様々な問題が生じている。さらには、労基法などの法律に明確に違反した状況も珍しくない。

こうした状況の「正常化」を図ろうと臨時・非常勤職員の任用に関する通知が総務省から各自治体に対して発出されてきたが(例えば、総務省「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」2014年7月4日)、事態の改善には至っていない。

労使や議員など自治体関係者には、問題解決に向けた取り組みが期待されるのであるが、残念ながら、労働組合においてさえ、取り組みは遅れていると言わざるを得ない。現状の把握が、各種の取り組みを進めるための前提としてまずは急がれよう。そこで、今回は北見市で調査を行い結果を報告するものである。

なお、本稿の執筆と時期を同じくして進んだ政府の動向、すなわち、「地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会」の設置(2016年7月)、研究会報告書の公表(同年12月)、地方自治

法及び地方公務員法の「改正」(2017年5月)については、「まとめに代えて」でふれるにとどめる。

II. 本調査・研究の概要など

1. 調査の概要

本調査・研究は、市からの聞き取り調査、資料調査、当事者を対象としたアンケート調査の3つから構成される。

順に説明すると、第一に、メインはアンケート調査で、その内容や方法などは、この間、各自自治体で実施してきたのとはほぼ同様である(アンケート調査は旭川市、釧路市、帯広市で実施している)。

アンケート調査は、自治体の労働組合、すなわち、自治労北見市職員労働組合と共同で行った。調査の内容は、属性のほか、任用、働き方、賃金・処遇、労働条件に対する不安や不満、労働組合に対する意識などである。アンケート調査の対象は、2016年11月1日時点で市に在籍していた臨時・非常勤職員1,096人である。総務省調査と異なり短期間・短時間勤務者も含む。調査票の配布作業は、組合に行っていたが、回収は、返信用封筒を用いて行った。2016年12月に調査票を配布し、2017年1月末までに432部が回収された。いずれも有効回答である。

なお、今回は、臨時・非常勤職員からの聞き取りは行っていない。

第二に、アンケートを実施する前に、北見市総務部職員課から聞き取り(2016年8月30日)を行い、また、資料の提供を受けた。

本稿で示す聞き取り調査の結果と提供資料は、聞き取り時点のものである。北見市の臨時職員の雇用、労働条件は、「北見市臨時的任用職員に関する規程」(以下、「臨時・規程」)、非常勤職員の雇用、労働条件は「北見市非常勤嘱託職員取扱規程」(以下、「嘱託・規程」)に、それぞれ定められている(図表

³ 複雑な非正規公務員問題・制度の詳細については上林(2012)(2015)を参照。

図表Ⅱ-1 「臨時・規程」及び「嘱託・規程」の趣旨

嘱託職員	(趣旨) 第1条 この訓令は、地方公務員法（〔略〕）第3条第3項第3号に規定する非常勤の嘱託員（以下「嘱託職員」という。）の任用、報酬、勤務時間等の取扱いに関し必要な事項を定めるものとする。
臨時職員	(趣旨) 第1条 この訓令は、北見市職員定数条例（〔略〕）第1条に規定する職員（以下、「正規職員」という。）以外の職員で、地方公務員法（〔略〕）第22条第5項の規程に基づき任用される職員（以下「臨時的任用職員」という。）の任用、給与、勤務条件等に関し必要な事項を定めるものとする。

出所：「北見市非常勤嘱託職員取扱規程」、「北見市臨時的任用職員に関する規程」より作成。

Ⅱ-1)。本稿でも適宜、紹介する。

なお、北見市では非常勤職員は嘱託職員と呼ばれているので、以下、そう呼ぶ。

第三に、「はじめに」でふれた、各自治体に対して2016年に総務省が行った臨時・非常勤職員調査（以下、総務省2016調査ないし総務省調査と呼ぶ）の結果を情報開示請求で入手した。北見市から提供された資料と内容上の重複もあるが、総務省調査でなければ得られない情報もあるので、紹介する。

2. アンケート調査の分析方法など

臨時・非常勤職員の雇用、労働条件と一口に言っても、共通する問題もあれば任用根拠や職種によって異なる問題もある。

それらの差異・特徴にも注目して、男女別のほか、任用根拠別、職種別、職種×任用根拠別の集計結果を示した。ただし、職種別の結果については、人数の多い職種に限定した。

また、回答者の多くは女性である。彼らの就業行動や意識を分析する上で、年齢別、世帯構造別の結果を必要に応じて示した。

結果の全てを本文中で紹介することは困難であるため、以下を資料として本稿に添付した。参照されたい。

資料Ⅰ アンケート調査結果のうち、回答者の自由記述

資料Ⅱ アンケート調査結果のうち、単純集計及びクロス集計：男女別、任用根拠別、年齢別（女性に限定）、職種別、職種×任用根拠別

資料Ⅲ アンケート調査票

本文中と資料Ⅰに掲載した自由記述は、調

査票で尋ねた①雇用に関する不安と、②仕事上の不安や不満である。性別や年齢、任用根拠や職種などの情報もあわせて記載しているが、個人が特定されるおそれがある場合には割愛している。

なお、有効回答数は各設問で必ずしも一致しないので、結果をみる際には留意されたい。

Ⅲ. 聞き取りと資料調査の結果

Ⅲでは、北見市からの聞き取りと提供された資料及び総務省調査結果に基づき、彼らの任用（「雇用」という一般的な呼称も使う）や労働条件の特徴をまとめていく。

1. 北見市からの聞き取りと提供資料に基づく結果

1) 行財政改革の推進と正規減・非正規増

北見市は、旧北見市、旧端野町、旧常呂町、旧留辺蘂町の1市3町の合併によって2006年3月に誕生した。北見市から提供された資料によれば（図表Ⅲ1-1）、2016年4月1日時点で、北見市には、嘱託職員が335人、臨時職員が590人雇われている。提供されたデータのうち最も古い2007年時点でも、臨時職員と嘱託職員を足し合わせた人数は764人で、全体に占める割合はすでに4割だった。それが、2016年には925人、割合は47.4%にまでさらに増加している。

逆に減少したのが正職員である。正職員に再任用職員をあわせた人数は、2007年には1,123人だったのが、2014年に1千人を割って、2016年には989人にまで減少した。

図表Ⅲ-1 正規・非正規別にみた北見市における職員数の推移

単位：人，%

	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	増減(2007 →2016)
正職員・再任用職員	1,123	1,076	1,058	1,033	1,027	1,019	1,002	999	996	989	▲134
再任用短時間職員	20	26	30	30	37	37	33	37	42	39	19
嘱託職員	268	260	264	289	301	303	302	308	318	335	67
臨時職員	496	542	565	549	577	565	573	603	601	590	94
(再掲) 正職員・再任用職員 (短時間を含む)	1,143	1,102	1,088	1,063	1,064	1,056	1,035	1,036	1,038	1,028	▲115
臨時・嘱託職員	764	802	829	838	878	868	875	911	919	925	161
計	1,907	1,904	1,917	1,901	1,942	1,924	1,910	1,947	1,957	1,953	46
正職員・再任用職員	58.9	56.5	55.2	54.3	52.9	53.0	52.5	51.3	50.9	50.6	▲8.2
再任用短時間職員	1.0	1.4	1.6	1.6	1.9	1.9	1.7	1.9	2.1	2.0	0.9
嘱託職員	14.1	13.7	13.8	15.2	15.5	15.7	15.8	15.8	16.2	17.2	3.1
臨時職員	26.0	28.5	29.5	28.9	29.7	29.4	30.0	31.0	30.7	30.2	4.2
(再掲) 正職員・再任用職員 (短時間を含む)	59.9	57.9	56.8	55.9	54.8	54.9	54.2	53.2	53.0	52.6	▲7.3
臨時・嘱託職員	40.1	42.1	43.2	44.1	45.2	45.1	45.8	46.8	47.0	47.4	7.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0

注：正職員・再任用職員は配置数をもとにした人数。嘱託職員は4月の支給実績人数（休業中の職員は含まず）。
臨時職員は4月の支給実績のうち任用開始が4月1日である者の人数。

出所：北見市提供資料より作成。

背景には全国の自治体同様の財政の厳しさがある。2007年度から2016年度までの10年間を実施計画期間として策定された「北見市行財政改革大綱（2007年4月発行）」で簡単に確認しておく。

「大綱」は言う。すなわち、国の三位一体改革は、地方への税源移譲を進めている一方で地方交付税や国庫補助負担金の削減・縮減などが先行し、地方への十分な財源移譲は進んでいない。加えて、景気低迷による市税収入の落ち込み、少子高齢化に伴う義務的経費の増加によって、北見市においては、2005年度末の一般会計で855億円を超える市債や旧市町村が抱えていた行政課題などが、新しい市に引き継がれ、「極めて厳しい財政状況」となっている。こうした状況に対応するには、行政主導で進められてきた市政運営を見直し、市民、団体等とのパートナーシップによるまちづくりを推進するとともに、民間の発想を生かした行財政運営への転換を進め、市民ニーズに応じたより良質な

サービスを迅速かつ効率的に提供できる新しい行政システムの再構築が重要となっている。

そして、定員管理や民間活力の導入など下記の6つの基本的な方針に基づき、行財政改革は推進され、現在に至る。

- (1) 職員の意識改革と人材育成の推進
- (2) 行政ニーズへの迅速かつ確な対応を可能とする行政体制の確立
- (3) 定員管理及び給与の適正化等
- (4) 市民との協働によるまちづくりの推進
- (5) 民間活力の導入
- (6) 自主性・自立性の高い財政運営の確保

2) 臨時・嘱託職員の任用条件

まず最初に、臨時・非常勤職員の雇用、労働条件は合併に際してどう処理をしたのか。聞き取りによれば、概要次のとおりである。

すなわち、雇用、労働条件は、旧北見市のそれにあわせることとなった。その際、臨時職員の一部と、準職員という扱いであった職

図表Ⅲ1-2 臨時・嘱託職員の任用及び勤務について

嘱託職員	(任用期間) 第3条 嘱託職員の任用期間は、1年以内とし、かつ、一会計年度を超えてはならない。 2 嘱託職員を任用期間満了後に引き続きその職務に従事させる必要がある場合には、任用期間満了の日の翌日から再度の任用をすることができる。この場合において、再度の任用の期間は、前項に定めるとおりとする。 (1週間の勤務時間) 第16条 嘱託職員の1週間の勤務時間は、一般職の職員の1週間の勤務時間の4分3を超えない範囲内の時間とする。
臨時職員	(定義) 第2条 臨時的任用職員は、その勤務形態により、次の区分とする。 (1)常勤臨時職員 北見市職員の勤務時間、休暇等に関する条例（〔略〕）第2条から第4条までに規定する時間（以下「正規の勤務時間」という。）勤務する臨時的任用職員 (2)パート臨時職員 正規の勤務時間勤務を要しない臨時的任用職員 (任用の期間) 第3条 臨時的任用職員の任用期間は、6か月を超えない期間で更新すること〔ママ〕できるが、再度更新することはできない。ただし、パート臨時職員については、この限りでない。 (任用の手続き) 第4条 臨時的任用職員の任用は、日日雇用とする。 (勤務時間等) 第9条 常勤臨時職員の勤務時間、休憩時間、週休日及び休日については、正規職員の例による。ただし、パート臨時職員については任用の実態によりその都度定める。

出所：図表Ⅱ-1に同じ。

員の処遇が引き下げられることとなった。

その上で、図表Ⅲ1-2のとおり、第一に、北見市の嘱託職員は、全員が特別職非常勤職員で、任用期間は1年間である。再度の任用が可能である。回数に上限は設けられていないが、年齢制限があり、働くことのできるのは原則として60歳までである。ただし55歳以降に採用された者は65歳までとなっている。

なお、大半の嘱託職員の勤務時間は、週29時間勤務で設定されているという。

第二に、臨時職員は二種類に分かれる。1つは、常勤臨時職員、もう1つがパート臨時職員（以下、パート職員と呼ぶ）である。

前者の常勤臨時職員の場合には、6か月を超えない期間で任用が行われ、1度の更新が可能である。実際には1年の期間のうち1か月の空白期間を置いた任用がされている（6か月の任用＋5か月の任用）。働く側からみれば、1か月の間をおけば、再度の応募は可能である、ということになる。

後者のパート職員の場合には、こうした空白期間の設定はなく、6か月の任用の後、6か月の任用がされ、結果として、通年での雇用となっている。

なお聞き取りによれば、第一に、臨時的任用職員の中には、事前に登録だけしてもらい、例えば正職員の急な休みに応じてスポット的

に働いてもらうケースも含まれる。そういう雇用としては、保育士や給食調理員、加えて、児童厚生員があげられるとのことである。

第二に、勤務時間は、常勤臨時職員の場合には正職員と同じ時間数で雇われ、パート職員の場合には、職場によって異なるとのことである。

第三に、学校現場で採用されている学期ごとの雇用（臨時職員）に関しては、「去年（2015年）あたり」から、雇用保険は継続加入の扱いとなった。ただし社会保険の加入については学期ごとに、職場の保険から国保・国民年金等に切り替えてもらっている、とのことである。

3) 臨時・嘱託職員の配置と主な職種

図表Ⅲ1-3は職員数を部別にまとめたものである。臨時・嘱託職員の人数が多い（100人以上の）部は、子ども未来部と学校教育部である。

それぞれの部で多い職種と、その仕事内容や職員配置状況などを尋ねてみた。詳細は現場でなければ分からないという断り付きではあったが、概要、以下のとおりの回答が得られた。

第一に、子ども未来部で多いのは、嘱託職員では児童館の職員（児童厚生員、放課後ク

図表Ⅲ1-3 部×雇用形態別にみた職員数

単位：人、%

	実数					割合				
	正職員・再任用職員	再任用短時間職員	嘱託職員	臨時職員	(再掲)臨時・嘱託職員計	正職員・再任用職員	再任用短時間職員	嘱託職員	臨時職員	(再掲)臨時・嘱託職員計
理事	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
企画財政部	36	1	2	3	5	3.6	2.6	0.6	0.5	0.5
総務部	96	5	26	12	38	9.7	12.8	7.8	2.0	4.1
市民環境部	89	2	24	19	43	9.0	5.1	7.2	3.2	4.6
保健福祉部	120	1	27	39	66	12.1	2.6	8.1	6.6	7.1
子ども未来部 (2015年～)	116	8	105	286	391	11.7	20.5	31.3	48.5	42.3
農林水産部 (2010年～)	29	0	4	2	6	2.9	0.0	1.2	0.3	0.6
商工観光部 (2010年～)	24	2	2	6	8	2.4	5.1	0.6	1.0	0.9
都市建設部	100	2	5	11	16	10.1	5.1	1.5	1.9	1.7
都市再生推進室	7	0	0	0	0	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0
地域医療対策室 (2010年～)	3	0	10	11	21	0.3	0.0	3.0	1.9	2.3
出納室/会計管理者 (2012年～)	9	0	2	3	5	0.9	0.0	0.6	0.5	0.5
端野総合支所	40	2	0	4	4	4.0	5.1	0.0	0.7	0.4
常呂総合支所	44	3	2	6	8	4.4	7.7	0.6	1.0	0.9
留辺蘂総合支所	59	2	19	4	23	6.0	5.1	5.7	0.7	2.5
学校教育部	55	6	58	130	188	5.6	15.4	17.3	22.0	20.3
社会教育部	38	0	28	34	62	3.8	0.0	8.4	5.8	6.7
端野教育事務所	8	0	5	4	9	0.8	0.0	1.5	0.7	1.0
常呂教育事務所	10	1	6	8	14	1.0	2.6	1.8	1.4	1.5
留辺蘂教育事務所	9	1	5	2	7	0.9	2.6	1.5	0.3	0.8
議会事務局	9	0	1	1	2	0.9	0.0	0.3	0.2	0.2
選挙管理委員会事務局	2	0	0	0	0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0
監査事務局	4	0	0	0	0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0
農業委員会事務局	13	0	0	5	5	1.3	0.0	0.0	0.8	0.5
企業局/上下水道局 (2015年～)	69	3	4	0	4	7.0	7.7	1.2	0.0	0.4
計	989	39	335	590	925	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

出所：北見市提供資料より作成

ラブ指導員)や保育園の調理員で、パート職員を含む臨時職員に多いのは、保育士である。

児童館には正職員は配置されていない。チーフの児童厚生員が1人、児童厚生員が1人のほか、放課後クラブ指導員が2、3人配置されている。放課後クラブ指導員が配置されているのは、児童館で放課後クラブ事業が行われていることによる。ただし、児童厚生員も放課後クラブ指導員も仕事の内容は同じである、とのことである。以上の配置に加えて、児童館の規模に応じて臨時職員が配置されている。とくに学校が長期休暇のときには臨時職員の配置が多くなる、とのことである。

人手不足が社会問題になっている保育所はどうか。保育所では、原則は正職員による保

育の提供が基本とされている。クラス担任も正職員である。正職員が休んだり延長保育など正職員だけではまわせないときに保育に入ってもらう、というのが臨時職員の基本的な位置付けで、障がい児保育などで長期で対応してもらうのは例外である。よって保育士の臨時職員には、登録者数が多いのと、働き方はパート職員が多いとのことである。

第二に、学校教育部における臨時・嘱託職員で多いのは、まず給食調理員である。ほかに多いのは、臨時職員の支援員や非常勤職員の支援講師⁴があげられる。

⁴ 同じ特別職非常勤職員であるが、「嘱託・規程」とは別の規程(「支援講師配置事業取扱要綱」)が支援講師には定められている。

図表Ⅲ1-4 臨時・嘱託職員の賃金について

嘱託職員	<p>(報酬の種類) 第6条 嘱託職員に、月額報酬及び特別報酬を支給する。</p> <p>2 特別報酬は、一般職の職員の通勤手当、宿直手当及び期末手当に相当するものとする。</p> <p>(再度の任用における号俸の決定) 第11条 第3条第2項の規程により再度の任用をされた嘱託職員([略])であって、その経験年数が3年以上ある場合には、3年経過後の再度の任用において、その者の月額報酬の号俸を1号俸上位の号俸に決定することができる。</p> <p>(特別報酬) 第15条 一般職の職員の期末手当に相当する特別報酬は、6月1日及び12月1日(この条においてこれらの日を「基準日」という。)にそれぞれ在職する嘱託職員に対して、それぞれ基準日後別に定める日に支給する。〔略〕</p> <p>2 前項に規定する特別報酬の額は、月額報酬の額に、6月に支給する場合においては100分の50を、12月に支給する場合においては100分の100を乗じて得た額とする。</p>
臨時職員	<p>(給与) 第5条 臨時的任用職員に、次に掲げる給与を支給する。</p> <p>(1) 賃金 賃金は勤務に対する報酬であって、次の区分により別に定めるところによる。</p> <p>ア 常勤臨時職員にあつては、1日当たりの賃金</p> <p>イ パート臨時職員にあつては、1時間当たりの賃金</p>

出所：図表Ⅱ-1に同じ。

図表Ⅲ1-5 嘱託職員の各職種の号俸

号俸	職種		
1	文書課嘱託員 社会保険事務嘱託員 職員課嘱託員 市民税課嘱託員 納税課嘱託員 車両整備管理嘱託員 市史編さん嘱託員 ホームページ運用嘱託員 戸籍住民課嘱託員 市民サービスセンター嘱託員 旅券発給事務嘱託員 国民年金嘱託員 相内支所嘱託員 上常呂出張所嘱託員 東相内出張所嘱託員 日吉出張所嘱託員 日吉郵便局嘱託員 温根湯温泉支所嘱託員 環境課嘱託員	クリーンライフセンター嘱託員 自立支援給付事務嘱託員 社会福祉課嘱託員 高齢者生活支援員 介護保険給付事務嘱託員 認定審査会事務嘱託員 子ども総合支援センター事務嘱託員 保育課嘱託員 保育園用務員 保育園給食調理員 保育園嘱託徴収員 高額療養費業務嘱託員 返納金等業務嘱託員 後期高齢者医療業務嘱託員 静楽園介護嘱託員 静楽園用務員 家畜衛生推進指導員 土地改良事業推進員 労政推進員	公営住宅専任管理人 会計課嘱託員 学校用務員 教職員事務嘱託員 適応指導教室専任指導員 給食費徴収嘱託員 給食費滞納対策嘱託員 学校給食調理員 学校給食センター給食調理員 生涯学習課嘱託員 生涯学習推進員 トレーニングセンター嘱託員 市民スケートリンク管理嘱託員 公民館嘱託員 ところ遺跡の森嘱託員 議会事務局嘱託員 上下水道局嘱託員
2	当直業務嘱託員 車両嘱託員 消費生活指導員 野犬捕獲員 手話通訳者 障がい者生活支援相談員 障がい者支援区分認定調査員 要介護認定調査員 ケアプラン専任審査員	介護予防業務嘱託員 子ども総合支援センター療育指導相談員 児童指導員 児童厚生員 放課後児童支援員 フレンドセンター指導員 レセプト専任審査員 就労促進事業就労支援員 求償等事務専門員	栄養指導業務嘱託員 静楽園生活介助員 土壌診断分析員 担い手育成専任指導員 雇用就業推進員 学校司書 図書館嘱託員
4	チーフ児童厚生員		
5	地域おこし協力隊員 行政相談専門員 母子・父子自立支援員 婦人相談員 家庭相談員	養育支援専門員 子育て相談センター相談員 青少年相談センター専任指導員 青少年相談センター少年相談員 教育専門相談員	学校教育推進員 いじめ・不登校対策コーディネーター 特別支援教育コーディネーター
7	防災危機管理専門員		
15	やすらぎ苑業務嘱託員		

出所：「嘱託・規程」より作成。

支援員は、障がいのある児童生徒の学校生活上の介助や学習活動上の支援等を行う。支援講師は小中学校で教員の補助を行う。具体的には、小中学校の各教科におけるティームティーチングや少人数指導、習熟度別指導、補充的・発展的な指導等である。支援員は特に免許を必要としないが、支援講師は教員免許を要する。

ところで、公共サービスに対する需要の増加（多様化を含む）の一方で正職員が減少している状況下で、各課から要求が出される新規事業の担い手はどう決めるのか——嘱託職員にするのか臨時職員にするのか、それとも、民間に委託するのかの判断基準を尋ねてみた。回答は、概要次のとおりである。

すなわち、新規の仕事に関しては、民間で出来るのであれば原則として民間で行い、民間で出来ないものは市で行う、というのが市の基本的な姿勢である。市が直営で行わなければ責任が果たせない、とはとくに考えていない。直営で行う場合、正職員の配置は現状では非常に困難である（まったくないわけではない）。臨時職員で対応するか嘱託職員で対応するかは、仕事の内容などを聞きながら判断する。ただし、一度そのように決定した任用根拠であっても、仕事をしてもらっているうちに、例えばより専門的な仕事をしてもらうために臨時職員から嘱託職員への「格上げ」が現場から要望されることなどがある、とのことである。

4) 臨時・嘱託職員の賃金、休暇

賃金はどうなっているか。

まず、嘱託職員には月額報酬が支給される。号俸給となっており、職種ごとにいずれかの号俸に位置づけられている（図表Ⅲ1-5）。再度任用を繰り返し、3年ごとに号俸があがる、すなわち、経験が評価されるのが特徴である（図表Ⅲ1-6）。

もう一つの特徴が、特別報酬が支給される

図表Ⅲ1-6 嘱託職員の月額報酬

号俸	月額報酬の額（円）	前の号俸との差
1	146,500	—
2	151,800	5,300
3	157,700	5,900
4	163,600	5,900
5	174,200	10,600
6	180,800	6,600
7	187,700	6,900
8	193,500	5,800
9	198,700	5,200
10	203,800	5,100
11	208,800	5,000
12	213,300	4,500
13	217,100	3,800
14	220,800	3,700
15	224,500	3,700
16	228,400	3,900
17	231,600	3,200
18	234,400	2,800
19	237,500	3,100
20	240,300	2,800
21	243,100	2,800
22	244,900	1,800

出所：図表Ⅲ1-5に同じ。

ことである。この特別報酬とは、「一般職の職員の通勤手当、宿直手当及び期末手当に相当するもの」（規程より）であって、具体的な金額は、月額報酬の1.5ヵ月分が年間で支給されている。なお、手当の支給についての条例はとくに定められていない。

次に臨時職員は、常勤臨時職員は日給が支給され、パート職員には時間給が支給されている（図表Ⅲ1-7）。

続いて、図表Ⅲ1-8には休暇制度をまとめた。

嘱託職員の休暇制度が整備されているのに対して臨時職員のそれは、未整備である。すなわち、嘱託職員の場合には、年次休暇、病気休暇及び特別休暇——その内容は、(1)公民権行使等休暇、(2)生理休暇、(3)妊娠障害休暇、(4)妊娠健康診査休暇、(5)産前・産後

図表Ⅲ1-7 職種別にみた臨時職員の日額及び時給額(2016年4月1日時点)

		日額単価	時給(パート)
事務	一般事務補助	6,550	850
福祉・医療	保育士	7,150	930
	生活介助員	7,150	930
	介護支援専門員	8,350	1,080
	保健師・看護師	8,350	1,080
	准看護師	7,150	930
	栄養士	7,150	930
	管理栄養士	8,350	1,080
	手話通訳者	7,150	930
	歯科衛生士	7,150	930
	臨床衛生検査技師	14,400	1,860
	土木	土木作業員	9,300
発掘作業員		7,400	960
普通作業員		6,750	880
林務労務		10,300	1,330
重機運転手		14,450	1,870
その他	給食調理員	6,550	850
	雑役	6,550	850
	適応教室指導補助	7,150	930
	用務員	6,950	900
	牧夫	10,900	1,410
	人工授精補助員	10,300	1,330
	運転手	9,300	1,200
	大型運転手	10,800	1,400
	特別支援教育支援員(7.25時間)	6,700	930

出所：「臨時・規程」より作成。

休暇、(6)子看休暇、(7)忌引休暇、(8)法要休暇、(9)健康管理休暇、(10)ドナー休暇、(11)ボランティア休暇、(12)その他の特別休暇——が保障されている(内容や期間の詳細は省略)のに対して、臨時職員の有給休暇は、年次休暇、公民権行使等休暇及び生理休暇のみである。

後にアンケートでみる年次有給休暇の使用状況に関わって、規程上の付与日数を図表Ⅲ1-9にまとめておく。嘱託職員は、年間で116時間15分で、任用開始時期が遅れるとその分だけ短くなる。臨時職員の場合には継続した任用期間が1ヵ月以上になった時点から発生し、期間に応じて日数が増える。最高で12日である。

2. 総務省2016調査にみる北見市の臨時・非常勤職員

1) 総務省調査に回答された臨時・非常勤職員数

まず北見市の正職員数の推移を、総務省「地方公共団体定員管理調査」で確認しておく(図表Ⅲ2-1)。合併後の2006年を起点としても、2016年までの間におよそ200人もの職員が減少している。

図表Ⅲ2-2は、総務省調査にみられる北見市の臨時・非常勤職員数を整理したものである(ここでは、総務省調査で用いられた名称を使っている)。

先にも述べたとおり、北見市では非常勤職員は全員が特別職非常勤である(紙幅の都合

図表Ⅲ-1-8 休暇について

嘱託職員	<p>(休暇の種類) 第21条 嘱託職員の休暇は、年次休暇、病気休暇及び特別休暇とし、その請求及び承認は、一般職の職員に準ずる。</p> <p>2 前項の休暇は、15分を単位として使用することができる。</p> <p>(年次休暇) 第22条 年次休暇は、一年度ごとにおける休暇とし、その時間数は、116時間15分とする。ただし、5月以後に新たに任用された者に対する当該年度の年次休暇の時間数は、別表第4のとおりとする。</p> <p>2 新たに任用された者の年度の中途において請求できる年次休暇の時間数は、前項で定める年次休暇の時間数にその者の在職月数を乗じ、これを任用した月からその年度の末日(任期の末日が当該年度の末日以外の場合にあっては、当該任期の末日)までの在職月数で除して得た時間数を超えることはできない。この場合において、当該時間数に1時間未満の端数が生じたときは、これを1時間に切り上げる。</p> <p>3 第3条第2項の規定により再度の任用をされた場合には、年次休暇(この項の規定により繰り越されたものを除く)は、116時間15分を限度として、当該年度の翌年度に繰り越すことができる。</p> <p>(病気休暇) 第23条 病気休暇は、嘱託職員が負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合における休暇とし、その期間は別表第5のとおりとする。</p> <p>2 前項の規定により1週間を超える病気休暇を請求する場合は、医師の診断書を提出しなければならない。</p> <p>(特別休暇) 第24条 特別休暇は、選挙権の行使、出産その他の特別の事由により嘱託職員が勤務しないことが相当である場合における休暇とし、その種類及び期間は、別表第6のとおりとする。</p>
臨時職員	<p>(休暇) 第10条 臨時的任用職員の有給休暇は、年次休暇、公民権行使等休暇及び生理休暇とし、その請求及び承認は別に定める。</p> <p>2 常勤臨時職員の年次休暇は、継続した任用期間に応じて別表に定める日数とする。ただし、パート臨時職員については任用の実態によりその都度定める。</p> <p>3 公民権行使等休暇は、[略]。</p> <p>4 生理休暇は、女性職員で生理日において勤務することが著しく困難である場合、2日以内の期間とする。</p>

出所：図表Ⅱ-1に同じ。

図表Ⅲ-1-9 年次有給休暇の付与日数(時間数)

嘱託職員	116時間15分。5月以降に任用された場合、下記のとおり。 5月〔に任用された場合〕100時間45分、6月93時間、7月85時間15分、8月77時間30分、9月62時間、10月54時間15分、11月46時間30分、12月38時間45分、1月23時間15分、2月15時間30分、3月7時間45分
臨時職員	継続した任用期間が「1ヵ月以上2ヵ月未満」1日、「2ヵ月以上3ヵ月未満」2日、「3ヵ月以上4ヵ月未満」3日、「4ヵ月以上5ヵ月未満」4日、「5ヵ月以上6ヵ月未満」5日、「6ヵ月」6日、「6ヵ月超11ヵ月未満」10日、「11ヵ月以上12ヵ月未満」11日、「12ヵ月」12日

出所：図表Ⅱ-1に同じ。

で、図表中では非常勤職員と略す)。また彼らの週の勤務時間は29時間なので、この総務省調査では「パートB」、すなわち、フルタイム職員(常勤職員と同様の勤務時間、勤務日数の職員)以外で、なおかつ、1週間あたりの勤務時間が常勤職員の4分の3以下の者として位置づけられている。

なお、臨時・非常勤職員計の内訳データ(男女×勤務時間別人数)は紙幅の都合で割愛しているが、特別職非常勤職員は全員が「パートB」なので、算出はできる。

第一に、北見市から提供されたデータと比

べると、臨時的任用職員が非常に少ない。北見市からの提供データでは590人であったのが総務省調査では181人である。総務省調査では捕捉されない短期間・短時間勤務者が少なからぬ規模で働いていることが示唆される。

第二に、男女比をみると、全体の8割超(82.7%)が女性である。「医師」や「技術職員」など1人の職種を除いて女性よりも男性が多いのは、「技能労務職員」のみである。

第三に勤務時間別にみると、「パートB」が多い。特別職非常勤職員は全員が「パート

図表Ⅲ-2-1 「地方公共団体定員管理調査」にみる北見市職員（正職員）数の推移

単位：人

	合計	普通会計 計	一般行政				教育	消防	公営企業 等会計
			計	一般管理		福祉関係			
				一般管理	福祉関係				
2005年 (合併前)	計	1,300	1,073	881	573	308	164	28	227
	北見市	861	719	612	397	215	107	0	142
	端野町	103	95	81	57	24	14	0	8
	常呂町	153	91	75	56	19	16	0	62
	留辺蘂町	183	168	113	63	50	27	28	15
2006年		1,209	1,015	863	574	289	152	0	194
2007年		1,130	967	818	541	277	149	0	163
2008年		1,083	953	809	532	277	144	0	130
2009年	北見市 (合併後)	1,066	937	800	522	278	137	0	129
2010年		1,041	916	785	509	276	131	0	125
2011年		1,038	918	788	511	277	130	0	120
2012年		1,030	912	781	500	281	131	0	118
2013年		1,011	896	770	497	273	126	0	115
2014年		1,009	896	773	494	279	123	0	113
2015年		1,004	894	771	492	279	123	0	110
2016年		1,006	898	780	496	284	118	0	108

注1：いずれも各年4月1日時点の数値。

注2：2005年の数値は合併前の旧4市町村の合計（合併は2006年3月）。

出所：総務省「地方公共団体定員管理調査」結果より作成。

B」であるが、臨時的任用職員でもおよそ6割が「パートB」である。市の規定するパート臨時職員がこれに該当すると思われる。

2) 臨時・非常勤職員の活用理由

臨時・非常勤職員を活用する理由が総務省調査では2つの視点で尋ねられている。1つは、業務内容からみた活用理由で、もう1つは、組織・人事管理上の活用理由である。いずれも、準備された選択肢から複数回答が可能な様式となっている。

まず第一の視点での北見市の回答をみると(図表Ⅲ-2-3)、特別職非常勤職員ではいずれの職種についても「⑥特定の経験・知識、資格等を必要とする業務に専門的に対応するため」と回答されている。

臨時職員の場合には、「②臨時的・一時的な業務量の増加に対応するため」あるいは

「③日・週の中での業務量の繁閑に対応するため」など業務量(の変動)との関係が意識されている(「事務補助員」で「⑤補助的・定型的業務に対応するため」が加えて選択されているのは、「補助事務員」を念頭においてのことと思われる)。

次に、組織・人事管理の観点からの活用理由をみると(図表Ⅲ-2-4)、非常勤職員は「②特定の業務のみに従事させる等、常勤職員とは異なる人事管理が必要であるため」が、臨時的任用職員においては、「①働く側において家庭の事情や体力等に応じた様々な働き方へのニーズがあるため」が、それぞれ、どの職種においても選択されている。

後者は、育児等を理由としたパートタイム的な働き方をイメージした選択肢だと思われるが、フルタイム的な働き方をしている者には該当しないのではないだろうか。そもそも、

図表Ⅲ2-2 職種×任用根拠×男女×勤務時間別にみた北見市の臨時・非常勤職員数 単位：人

	臨時・非常勤職員 計						非常勤職員			臨時的任用職員									割合 (%)	
	計	フル	パートA	パートB	男	女	計	男	女	男			女			女性	非常勤職員			
										計	フル	パートA	パートB	計	フル			パートA	パートB	
																				計
一般事務職員	116	15	3	98	15	101	56	11	45	60	4	4	0	0	56	11	3	42	87.1	48.3
うち事務補助職員	58	14	2	42	4	54	0	0	0	58	4	4	0	0	54	10	2	42	93.1	0.0
技術職員	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	100.0
医師	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	100.0
医療技術員	20	2	0	18	2	18	16	2	14	4	0	0	0	0	4	2	0	2	90.0	80.0
看護師等	11	2	1	8	0	11	6	0	6	5	0	0	0	0	5	2	1	2	100.0	54.5
うち看護師	6	0	0	6	0	6	6	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100.0	100.0
保育士等	61	30	3	28	1	60	0	0	0	61	1	1	0	0	60	29	3	28	98.4	0.0
うち保育所保育士	57	29	3	25	1	56	0	0	0	57	1	1	0	0	56	28	3	25	98.2	0.0
給食調理員	69	0	5	64	0	69	43	0	43	26	0	0	0	0	26	0	5	21	100.0	62.3
技能労務職員	28	0	2	26	23	5	23	21	2	5	2	0	1	1	3	0	1	2	17.9	82.1
教員・講師(義務教育)	19	0	0	19	6	13	19	6	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	68.4	100.0
教員・講師(義務教育以外)	78	0	0	78	4	74	75	4	71	3	0	0	0	0	3	0	0	3	94.9	96.2
図書館職員	33	0	7	26	1	32	20	1	19	13	0	0	0	0	13	0	7	6	97.0	60.6
その他	84	4	0	80	36	48	80	32	48	4	4	4	0	0	0	0	0	0	57.1	95.2
合計	521	53	21	447	90	431	340	79	261	181	11	9	1	1	170	44	20	106	82.7	65.3

注1：北見市の非常勤職員の任用根拠は、全員が特別職非常勤職員である（以下の図表も同じ）。

注2：特別職非常勤職員の勤務時間は、全員が「パートB」に位置づけられている。

注3：「フル」とは、フルタイム職員の意味で、常勤職員と同様の勤務時間、勤務日数の職員である。フルタイム職員以外の職員（常勤職員の勤務時間又は勤務日数に満たない者）はパートタイム職員で、「パート」と表示。そのうち「パートA」は1週間あたりの勤務時間が常勤職員の4分の3を超える者で、「パートB」はそれ以外の者である。

注4：「臨時・非常勤職員計」の男女×勤務時間データを紙幅の都合で割愛したが、非常勤職員と臨時的任用職員の人数から算出はできる。

注5：人数が記載されていない職種（「技能労務職員」の「うち清掃作業員」と「その他」の「うち消費生活相談員」）は省略。

出所：総務省2016調査の北見市データより作成。

「多様な働き方」という労働者側のニーズで説明しきれぬか、総務省によって設定された選択肢に疑問を感じる。

3) 再度任用の状況

総務省調査では、再度任用の状況も質問されていた。

北見市では、図表Ⅲ2-5に掲載された職種においては、再度任用がいずれも「あり」で、上限の設定も再度任用時の応募制限も「なし」であった。

そのことを踏まえ、再度任用を可能とする

理由として何が選択されているか。

結果は、「④改めて募集、選考、採用試験を行うことが負担であるため」という採用側の負担を除くと、「②担当業務（又は行政事務）に習熟した者を再度任用の方が効率的であるため」、「③専門的知識・技能、資格・免許を要する職であり、人材確保が困難であるため」となっている。専門性があり、かつ、仕事の質を確保する上でも、再度任用が適切であることを示すものである。

結果、長期で働く事例の存在も回答されている。総務省調査が尋ねた「同一任命権者に

図表Ⅲ2-3 職種×任用根拠別にみた、臨時・非常勤職員を活用する理由1（業務内容上）

	非常勤職員		臨時的任用職員		
	有無	活用理由	有無	活用理由	具体的な活用事例（代表事例）
事務補助職員	×	—	○	②③⑤	一日又は週・月の中で一時的に事務量が増加する時間帯・時期等に、臨時的任用職員で対応している。
看護師	○	⑥	×	—	
保育所保育士	×	—	○	①②	年によって変動する児童の年齢区分に対応している
給食調理員	○	⑥	○	②③	給食提供までの時間について一時的な業務量の増があるため対応している。
清掃作業員	×	—	×	—	
教員・講師（義務教育）	○	⑥	×	—	
教員・講師（義務教育以外）	○	⑥	○	③	一日又は週・月の中で一時的に事務量が増加する時間帯・時期等に、臨時的任用職員で対応している。
図書館職員	○	⑥	○	②	図書館司書の補助や書籍の移動等の定型的な業務に対応している
消費生活相談員	×	—	×	—	

注：活用理由の回答選択肢は下記のとおり（複数選択可）。

- ①新たに生じる多様な行政サービスに対応する必要があるため（例：早朝保育，延長保育，少人数学級の開設等）
- ②臨時的・一時的な業務量の増加に対応するため
- ③日・週の中での業務量の繁閑に対応するため（フルタイムで従事することを必要としない）
- ④将来的に業務自体を廃止又は削減することが見込まれる業務に対応するため
- ⑤補助的・定型的業務に対応するため
- ⑥特定の経験・知識，資格等を必要とする業務に専門的に対応するため
- ⑦常勤職員の職が欠員となった場合の代替職員の確保のため
- ⑧その他

出所：図表Ⅲ2-2に同じ。

において長期にわたって繰り返し任用されている事例」として、「事務補助職員：専門性が高く12年雇用している職員がいる」「消費生活相談員：専門性が高く20年以上の雇用をしている」という内容が回答されていた。

4) 空白期間の設定

総務省調査では、空白期間の設定の有無とその理由を尋ねている。北見市の回答をまとめたものが図表Ⅲ2-6である。

ここでは「臨時的任用職員」を取り上げるが、どの職種においても、空白期間が設定され、かつ、その理由として「③空白期間を設けることにより、継続した任用と見られないようにするため」と「⑤その他」が選択されている。「⑤その他」の内容には「新たな職員の任用を可能とするため」と書かれていた⁵。

なお総務省調査では、空白期間の長さ（日数，月数）が質問されていたが、いずれも回答はされていなかった。

5) 公募，能力実証，人事評価，休暇等

総務省調査では、公募の実施状況，客観的な能力の実証，人事評価の実施状況，休暇制度の有無（調査では「休暇の状況」と表記）などが尋ねられている。これらの結果をまとめたものが図表Ⅲ2-7である。該当職員が「あり」の群（職種×任用根拠群）だけ掲載した。紙幅の都合で一部を割愛した。

⁵ 正確に言うと、「⑤その他」が選択されたうち、具体的な理由（「新たな職員の任用を可能とするため」）が記載されていたのは「事務補助職員」の箇所のみである。他の職種についても理由は同じではないかと推察した。

図表Ⅲ2-4 職種×任用根拠別にみた、臨時・非常勤職員を活用する理由2（組織・人事管理上）

	非常勤職員		臨時的任用職員	
	有無	活用理由	有無	活用理由
事務補助職員	×	—	○	不明
看護師	○	②	×	—
保育所保育士	×	—	○	①
給食調理員	○	②	○	①
清掃作業員	×	—	×	—
教員・講師（義務教育）	○	②	×	—
教員・講師（義務教育以外）	○	②	○	①
図書館職員	○	②	○	①
消費生活相談員	×	—	×	—

注：活用理由の回答選択肢は下記のとおり（複数選択可）。

- ①働く側において家庭の事情や体力等に応じた様々な働き方へのニーズがあるため
- ②特定の業務のみに従事させる等、常勤職員とは異なる人事管理が必要であるため
- ③任期ごとに能力、適正を見極めて適材を任用することができるため
- ④地方公務員法上の規制が（全部又は一部）除外されており、弾力的な運用が可能であるため
- ⑤人材が不足しており、常勤職員としての採用が困難であるため
- ⑥職員の新たな配置が必要であるが、常勤職員の定数枠が足りないため
- ⑦人件費を削減するため
- ⑧その他

出所：図表Ⅲ2-2に同じ。

図表Ⅲ2-5 職種×任用根拠別にみた再度任用を可能としている理由

	非常勤職員		臨時的任用職員	
	有無	理由	有無	理由
事務補助職員	×	—	○	②④
看護師	○	③	×	—
保育所保育士	×	—	○	②③④
給食調理員	○	②④	○	②④
教員・講師（義務教育）	○	②③④	×	—
教員・講師（義務教育以外）	○	②③	○	②④
図書館職員	○	②③④	○	②④

注1：北見市では（表に掲載された職種・任用根拠では）、いずれも、再度任用が「あり」で、上限設定は「なし」、再度任用時の応募制限も「なし」という回答であった。表中の「有無」は、該当職種の有無であることに留意。

注2：同一人の再度任用を可能としている理由の回答選択肢は下記のとおりである（複数選択可）。

- ①勤務実績が良好であった者を引き続き勤務させるため
- ②担当業務（又は行政事務）に習熟した者を再度任用する方が効率的であるため
- ③専門的知識・技能、資格・免許を要する職であり、人材確保が困難であるため
- ④改めて募集、選考、採用試験を行うことが負担であるため
- ⑤業務内容の特殊性、勤務時間の不規則性により、人材確保が困難であるため
- ⑥その他（具体的な理由を記入のこと）

出所：図表Ⅲ2-2に同じ。

結果は、第一に、公募はいずれにおいても実施されている。その方法は、「①インターネットによる告示」と、特別職非常勤職員の場合には加えて、「③掲示板や広報誌による

告示」があげられている。

第二に客観的な能力の実証については、「①面接」と「④書類選考」と、特別職非常勤職員（給食調理員を除く）では加えて「⑤

図表Ⅲ2-6 職種×任用根拠別にみた空白期間の設定の有無と理由等

	非常勤職員				臨時的任用職員			
	有無	空白期間の設定	空白期間を設定している理由 ^{注2}	設定した空白期間の長さの理由 ^{注4}	有無	空白期間の設定	空白期間を設定している理由 ^{注2}	設定した空白期間の長さの理由 ^{注4}
事務補助職員	×	—	—	—	○	○	③⑤	②
看護師	○	×	—	—	×	—	—	—
保育所保育士	×	—	—	—	○	○	③⑤	②
給食調理員	○	○	③⑤	②	○	○	③⑤	②
教員・講師(義務教育)	○	×	—	—	×	—	—	—
教員・講師(義務教育以外)	○	○	③⑤	②	○	○	③⑤	②
図書館職員	○	×	—	—	○	○	③⑤	②

注1：調査票では、空白期間の長さ(月数、日数)も尋ねられているが、いずれも無回答だったので省略。なお、表中の「有無」は該当職種の有無である。

注2：空白期間を設定している理由の回答選択肢は下記のとおり(複数選択可)。

- ①業務の遂行に必要な期間であるため
- ②恒常的な業務を担う正規職員との区分を明確にし、臨時・非常勤職員の職であることを明確にするため
- ③空白期間を設けることにより、継続した任用と見られないようにするため
- ④退職手当や社会保険料等の財政的な負担を避けるため
- ⑤その他(具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと)

注3：上記の理由で「⑤その他」が選択されたうち、具体的な理由が記載されていたのは「事務補助職員」の箇所のみで、その内容は「新たな職員の任用を可能とするため」(他の職種も同じではないと思われる)。

注4：設定した空白期間の長さの理由の回答選択肢は、下記のとおり(複数選択可)。

- ①業務の遂行に必要な期間であるため
- ②継続した任用と見られないためには設定している期間が妥当であるため
- ③空白期間は必要だが業務運営上最短とする必要があるため
- ④設定している期間の根拠が不明確
- ⑤その他(具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと)

出所：図表Ⅲ2-2に同じ。

必要な資格を有するか確認」によって、行われている。

第三に、人事評価はいずれの群においても実施されていない。図表では省略したが、あげられているその理由は、臨時的任用職員では「日々雇用であり評価結果を反映することができないため」、特別職非常勤職員では「特別職であるため」と回答されている。

第四に、休暇の有無である。「年次有給休暇」と「生理休暇」はいずれもある。前者はもちろんのこと、後者も有給で処理されている。

しかし、「産前・産後休暇」、「育児時間」、「子の看護休暇」、「病気休暇」、「忌引き休暇」については、特別職非常勤職員には設けられていて、なおかつ、有給で処理がされている

のに対して、臨時的任用職員には制度が設けられていない(図表Ⅲ1-8も参照)。

第五に、「一般健康診断」は特別職非常勤職員でのみ実施と回答されている。この点について市に問い合わせたところ、臨時的任用職員でも実施対象となっている者もいるとのことである。任用の期間などでその区分がされているようである。

なお図表では省略したが、「教育訓練制度」や「福利厚生施設の利用」については、いずれの職種×任用根拠群においても、なしである。

Ⅳ. アンケート調査の結果

Ⅳでは、432人の職員から回答のあったアンケート調査の結果をみていく。

図表Ⅲ2-7 職種×任用根拠別にみた公募、能力実証、人事評価、休暇等の状況

		公募の状況		客観的な能力の実証 ^{注2}	人事評価の実施状況 ^{注3}	休暇の状況										一般健康診断 ^{注5}		
		a. 公募の有無	b. 公募の方法 ^{注1}			年次有給休暇 ^{注4}	産前・産後休暇	育児時間	生理休暇	子の看護休暇	病欠休暇	忌引休暇						
事務補助職員	臨時的任用職員	○	①	①④	×	○	×	—	×	—	○	有給	×	—	×	—	×	×
看護師	非常勤職員	○	①③	①④⑤	×	○	○	有給	○	有給	○	有給	○	有給	○	有給	○	○
保育所保育士	臨時的任用職員	○	①	①④	×	○	×	—	×	—	○	有給	×	—	×	—	×	×
給食調理員	非常勤職員	○	①③	①④	×	○	○	有給	○	有給	○	有給	○	有給	○	有給	○	○
	臨時的任用職員	○	①	①④	×	○	×	—	×	—	○	有給	×	—	×	—	×	×
教員・講師(義務教育)	非常勤職員	○	①③	①④⑤	×	○	○	有給	○	有給	○	有給	○	有給	○	有給	○	○
教員・講師(義務教育以外)	非常勤職員	○	①③	①④⑤	×	○	○	有給	○	有給	○	有給	○	有給	○	有給	○	○
	臨時的任用職員	○	①	①④	×	○	×	—	×	—	○	有給	×	—	×	—	×	×

注1：公募の方法における回答選択肢は下記のとおり（複数選択可）。

- ①インターネットによる告示
- ②公共職業安定所への求人申込みによる告示
- ③掲示版や広報誌による告示
- ④その他（具体的な内容を記入のこと）

注2：客観的な能力の実証における回答選択肢は下記のとおり（複数選択可）。

- ①面接
- ②筆記試験
- ③パソコン等の実技試験
- ④書類選考
- ⑤必要な資格を有するか確認
- ⑥その他（具体的な内容を記入のこと）

注3：人事評価はいずれも実施されていない。理由は本文を参照。

注4：年次有給休暇について、「夏季における前倒しの付与の実施及び職員への周知」が尋ねられているが、回答はいずれの群でも×である。付記された説明によれば、国は、〔略〕平成27年4月1日より、採用後6月未満で6月間の継続勤務が予定されている職員（3月間以上継続勤務し、その間の全勤務日の8割以上の出勤が必要）に対し、7月から9月までの間（夏季）、最大で3日の年次休暇を前倒して付与することとしている。

注5：「教育訓練」、「福利厚生施設の利用」という設問がほかにあるが、回答はいずれの群でも×なので割愛。

出所：図表Ⅲ2-2に同じ。

1. 回答者の属性など

回答者の特徴を順にみていく。第一に、性別は（図表Ⅳ1-1）、女性が9割弱（87.5%）を占める。

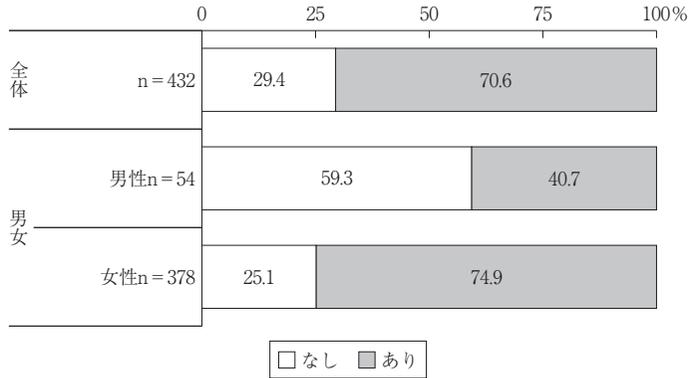
第二に、年齢は（図表Ⅳ1-2）、「40歳代」「50歳代」がそれぞれ3割前後を占める。ただし、男性に限ると、全体の8割強が「60歳以上」である。

第三に、世帯構造は、「配偶者と子ども」が全体の3分の1強を占め、「配偶者との二

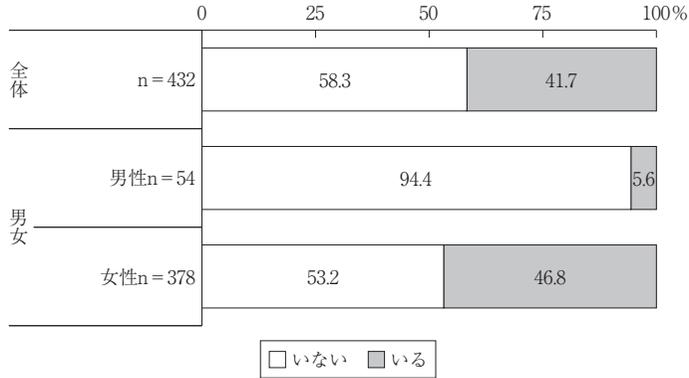
人暮らし」が3割弱で次いで多い。男性に限ると、「配偶者との二人暮らし」だけで半数を占める（51.9%）。女性回答者では（図表Ⅳ1-3）、「配偶者と子ども」37.6%、「配偶者との二人暮らし」24.3%で6割強を占めるが、「子どものみ（母子世帯）」9.5%、「単身世帯」7.1%など自らが世帯主のケースも少なくない。

第四に、回答者の7割の世帯で、本人以外の就労者がいる（図表Ⅳ1-4）。男性に限ると

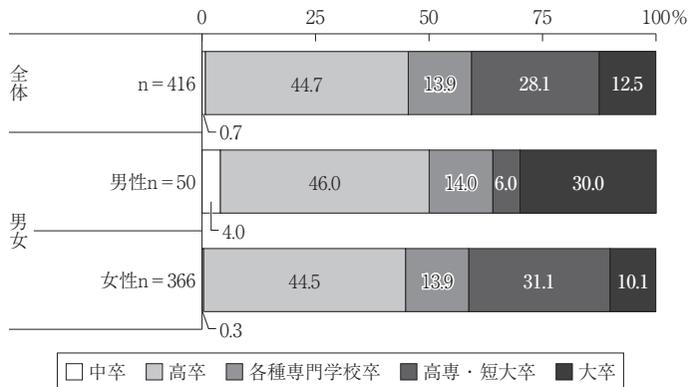
図表IV1-4 全体及び男女別にみた、世帯内における、本人以外の就労者の有無



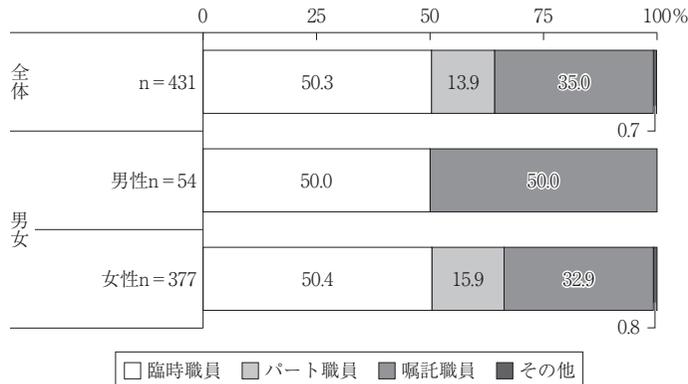
図表IV1-5 全体及び男女別にみた、通園・通学中の子どもの有無



図表IV1-6 全体及び男女別にみた本人の学歴



図表IV2-1 全体及び男女別にみた任用根拠



2. 職種、任用に関すること

1) 職種・仕事内容

他の自治体でこれまでに行ってきた臨時・非常勤調査と比べると、本調査では、「臨時職員」からの回答が多かった(図表IV2-1, 図表IV2-2)。臨時職員に分類される「パート職員」からの回答(13.9%)も含めると6割を超える。この間の調査で多数だった「嘱託職員」からの回答は35.0%にとどまる。

なお、後でみるとおり、この「パート職員」からの回答は「保育士」と「給食調理員」に集中している。

職種・仕事内容(以下、職種)をみると(図表IV2-3)、「一般事務」が30.0%で最も多く、「児童厚生員・指導員」、「学校支援員」、「給食調理員」、「保育士」がそれぞれ1割を超えて多い(11, 12%台)。

ただし、男女別にみると、結果は異なる。「男性」では、「用務員」が4割弱(37.7%)で最多で、ほかで1割を超えているのは「一般事務」(22.6%)だけである。

それに対して「女性」では、「一般事務」が最多(31.0%)で、「給食調理員」、「児童厚生員・指導員」、「学校支援員」、「保育士」がそれぞれ13%台となっている。

任用根拠別にみると、「臨時職員」では、「一般事務」34.6%、「学校支援員」20.3%、

図表IV2-2 過去の調査における回答者の任用根拠

旭川	臨時職員 45.4%, 嘱託職員 54.6%
釧路	臨時職員 54.9%, 嘱託職員 43.7%, その他 1.1%, わからない 0.4%
帯広	臨時職員 32.4%, 嘱託職員(定型的) 43.7%, 嘱託職員(非定型的) 22.6%, わからない 1.3%

注：旭川調査と釧路調査で設けた回答選択肢は同じであるが、帯広市は異なる。
出所：川村(2013)(2015a)(2015b)より。

「保育士」11.1%、「児童厚生員・指導員」10.1%の順であり、「パート職員」では、「保育士」と「給食調理員」に集中しており(40.0%, 33.3%)、「嘱託職員」では、「一般事務」32.9%、「児童厚生員・指導員」19.5%、「給食調理員」14.8%となっている。

なお、職種別に任用根拠を整理したものが図表IV2-4である。パートを含む臨時職員が多い職種は、「保育士」、「学校支援員」、「用務員」で、「臨時職員」と「嘱託職員」に分かれているのは、「一般事務」や「児童厚生員・指導員」である。

2) 1回の雇用契約期間、通算勤続年数

1回の雇用契約期間は図表IV2-5のとおりである。ただしこれは、Ⅲで示したとおり、任用根拠によって異なる。本調査でも(図表IV2-6)おおむねその内容に従った結果と

図表IV 2-3 全体、男女別及び任用根拠別にみた職種・仕事内容

単位：人，%

	全体		男女				任用根拠					
			男性		女性		臨時職員		パート職員		嘱託職員	
	430	100.0	53	100.0	377	100.0	217	100.0	60	100.0	149	100.0
一般事務	129	30.0	12	22.6	117	31.0	75	34.6	5	8.3	49	32.9
保育士	49	11.4			49	13.0	24	11.1	24	40.0		
児童厚生員・指導員	54	12.6	3	5.7	51	13.5	22	10.1	2	3.3	29	19.5
看護師	3	0.7			3	0.8			2	3.3	1	0.7
保健師	3	0.7			3	0.8	2	0.9	1	1.7		
その他医療職	1	0.2			1	0.3					1	0.7
介護職	7	1.6	2	3.8	5	1.3	1	0.5			6	4.0
相談員	6	1.4	1	1.9	5	1.3					6	4.0
図書館職	4	0.9			4	1.1					4	2.7
学校支援員	52	12.1	2	3.8	50	13.3	44	20.3	1	1.7	7	4.7
学校事務	7	1.6			7	1.9	5	2.3	2	3.3		
用務員	20	4.7	20	37.7			19	8.8			1	0.7
給食調理員	52	12.1			52	13.8	8	3.7	20	33.3	22	14.8
給食配膳員*	8	1.9	1	1.9	7	1.9	5	2.3	2	3.3	1	0.7
清掃員	3	0.7			3	0.8	3	1.4				
運転職	2	0.5	2	3.8							2	1.3
施設管理*	8	1.9	5	9.4	3	0.8	2	0.9			6	4.0
その他	22	5.1	5	9.4	17	4.5	7	3.2	1	1.7	14	9.4

注：*の二職種は、「その他」の自由記述から抽出し分類した。

図表IV2-4 職種別にみた任用根拠

単位：人，%

	一般事務	保育士	児童厚生員・指導員	学校支援員	用務員	給食調理員
	129	49	53	52	20	52
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
臨時職員	75	24	22	44	19	8
パート職員	5	24	2	1	95.0	20
嘱託職員	49		29	7	5.0	22
その他		1				2

なっている（6ヵ月の雇用の後に5ヵ月の雇用更新が一般的な「臨時職員」では、回答しづらかったと思われる）。なお、全体では1割強だった「学期ごと」の雇用は、学校関連の職種、「学校支援員」と「用務員」ではそれぞれ半数である。

パートを含む臨時職員が回答者の多くを占めているが、彼らの仕事が臨時的な業務とは必ずしも限らない。例えば現在の仕事での通算勤続年数は（図表IV2-7、図表IV2-8）、5年以上が半数弱を占めており、2割強は「10年以上」である。「臨時職員」に限っても、

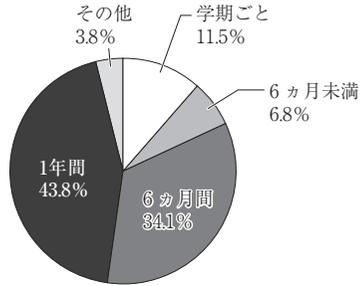
それぞれ44.4%、17.6%である。

図表IV2-9には、「契約更新の回数や勤続年数には上限がある」という説明を雇入れ時に受けたかどうかを参考までにまとめた。60歳あるいは65歳という年齢制限のことを含む可能性があるが、「上限があると言われた」と一定数の者が回答している。

3) 非正規を選択した理由

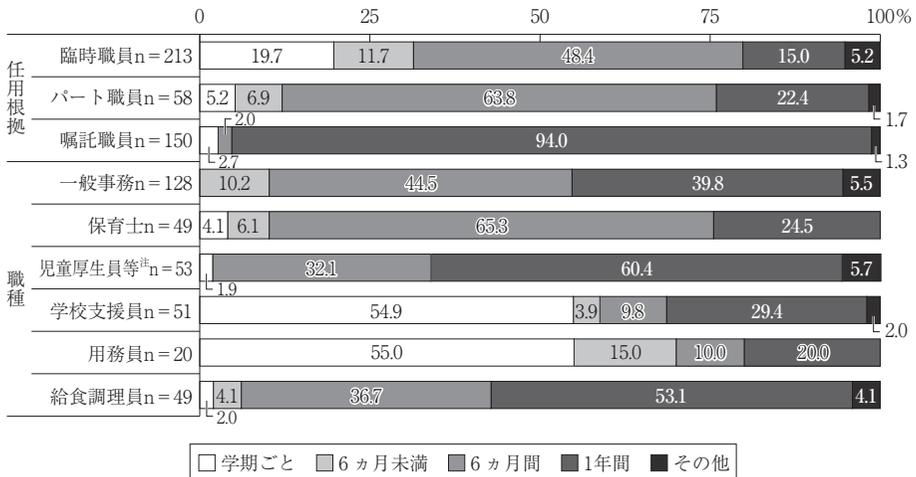
非正規（臨時・非常勤）職員という働き方は、回答者が望んだ結果だろうか。この点を細かくみていく。

図表IV2-5 1回の雇用契約期間



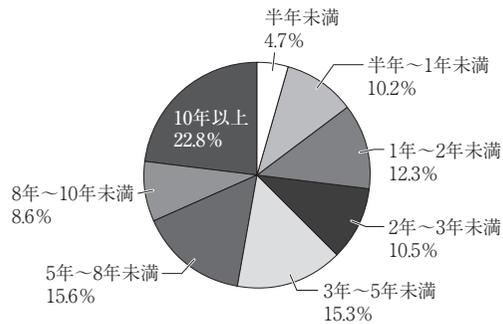
全体n = 425

図表IV2-6 任用根拠別及び職種別にした1回の雇用契約期間



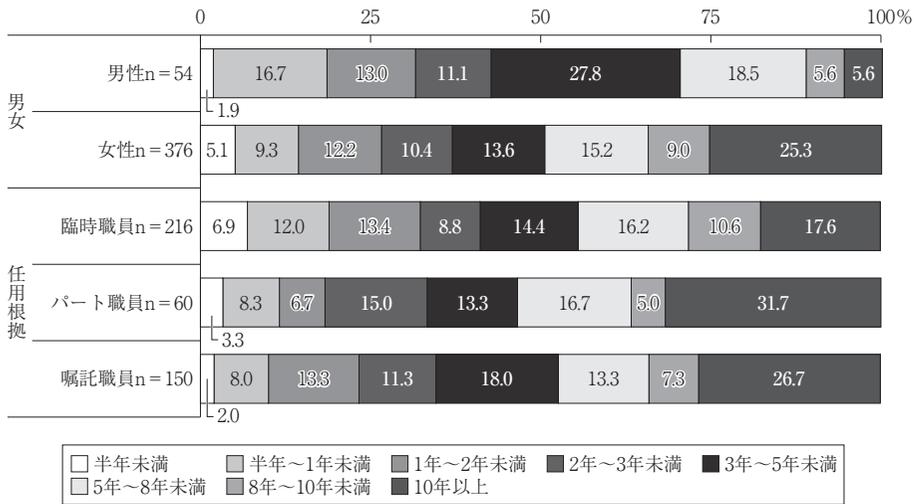
注：紙幅の都合上、「児童厚生員・指導員」は「児童厚生員等」と略記する。以下、同様。

図表IV2-7 現在の仕事での通算勤続年数

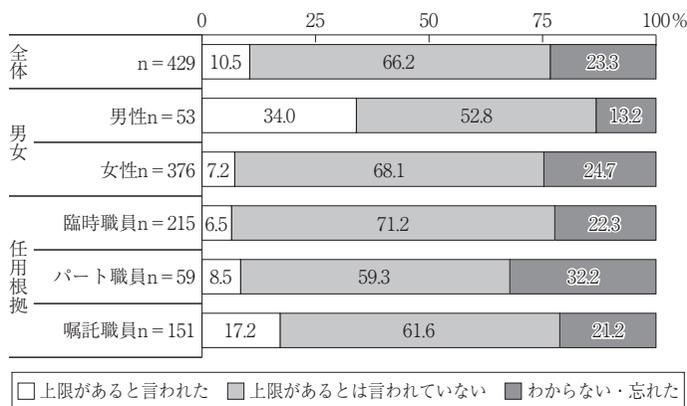


n = 430

図表IV2-8 男女別及び任用根拠別にみた現在の仕事での通算勤続年数



図表IV2-9 全体、男女別及び任用根拠別にみた、上限があるという説明をされたか



第一に、図表IV2-10に、現在の雇用形態で働く理由(3つまで選択可)をまとめた。図表IV2-11では、女性に限定して年齢別に結果をまとめた。

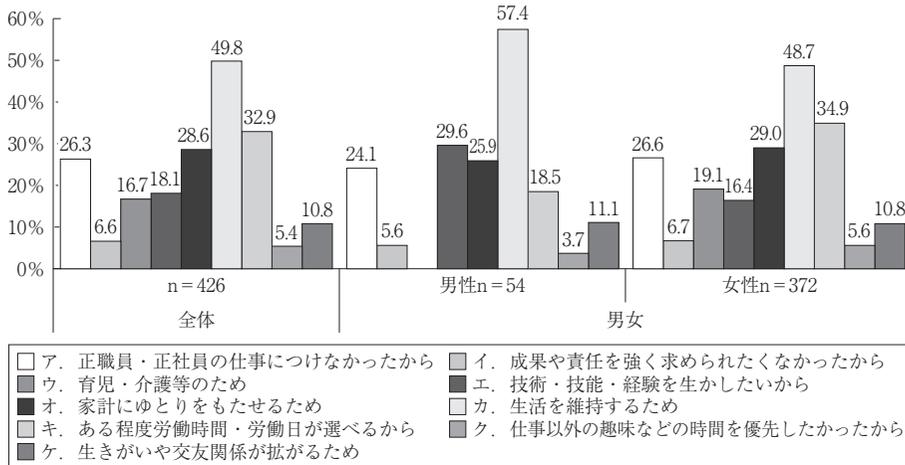
男女ともに「カ.生活を維持するため」が最多である。女性ではついで、「キ.ある程度労働時間・労働日が選べるから」34.9%、「オ.家計にゆとりをもたせるため」29.0%が続く。

なお、男女ともに「ア.正職員・正社員の仕事につけなかったから」が4分の1前後で

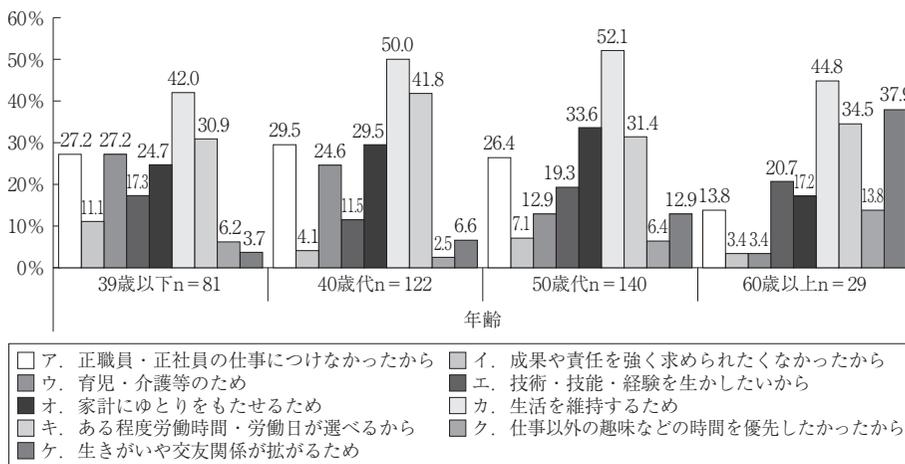
あげられているほか、「女性」では、「ウ.育児・介護のため」も19.1%となっている。「イ.成果や責任を強く求められなかったから」、「ク.仕事以外の趣味などの時間を優先したかったから」は男女ともに少ない。

ところで、「ア.正職員・正社員の仕事につけなかったから」は、女性のどの年齢でも30%に届いていなかった。しかし、女性には、家事や育児・介護などの役割が期待されており、その負担を考慮する必要がある。そこで、年齢×通園・通学中の子どもの有無別に結果

図表IV2-10 全体及び男女別にみた今の雇用形態で働く理由 (3つ以内で回答可)



図表IV2-11 年齢別にみた今の雇用形態で働く理由 (3つ以内で回答可。対象は女性)



をまとめたのが図表IV2-12である(60歳以上は、通園・通学の子どものいる群が1人のみだったので省略)。

結果は、通園・通学の子どもがいない群では、「ア. 正職員・正社員の仕事につけなかったから」が4割に達し、逆に、子どもがいる群では、「キ. ある程度労働時間・労働日が選べるから」が4割に達する(「50歳代」でこうした傾向がみられないのは、この年齢階級の「子どもがいない」群には、子ど

もの就学を終えた者が多く含まれるため、と思われる)。

4) 継続就業の希望, 雇用不安

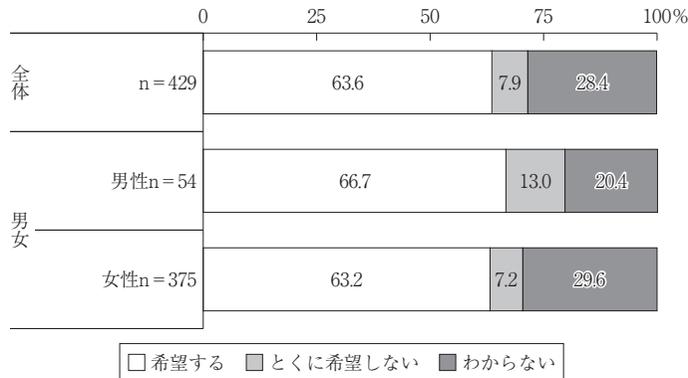
第一に、今の職場で働き続けることを「希望する」者は、6割を超える(図表IV2-13)。「とくに希望しない」は1割に満たない(残りは「わからない」)。一方で雇止め等に対する不安は高い(図表IV2-14)。「非常に不安がある」だけに限っても4分の1を超え

図表IV2-12 年齢×通園・通学中の子どもの有無別にみた、今の雇用形態で働く理由 (3つ以内で回答可。対象は女性) 単位：人，%

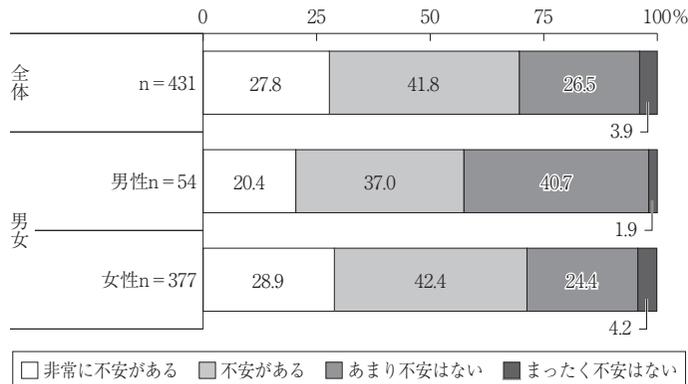
	39歳以下				40歳代				50歳代			
	子どもがいない	子どもがいる										
	32	100.0	49	100.0	31	100.0	91	100.0	107	100.0	33	100.0
ア. 正職員・正社員の仕事につけなかったから	14	43.8	8	16.3	13	41.9	23	25.3	28	26.2	9	27.3
イ. 成果や責任を強く求められなくなかったから	5	15.6	4	8.2	1	3.2	4	4.4	7	6.5	3	9.1
ウ. 育児・介護等のため	1	3.1	21	42.9	1	3.2	29	31.9	11	10.3	7	21.2
エ. 技術・技能・経験を生かしたいから	8	25.0	6	12.2	3	9.7	11	12.1	21	19.6	6	18.2
オ. 家計にゆとりをもたせるため	4	12.5	16	32.7	6	19.4	30	33.0	35	32.7	12	36.4
カ. 生活を維持するため	10	31.3	24	49.0	17	54.8	44	48.4	57	53.3	16	48.5
キ. ある程度労働時間・労働日を選べるから	5	15.6	20	40.8	9	29.0	42	46.2	33	30.8	11	33.3
ク. 仕事以外の趣味などの時間を優先したかったから	5	15.6			2	6.5	1	1.1	9	8.4		
ケ. 生きがいや交友関係が広がるため	1	3.1	2	4.1	5	16.1	3	3.3	16	15.0	2	6.1

注：ここでの子どもとは、通園・通学中の子どもである点に注意（以下、同様）。

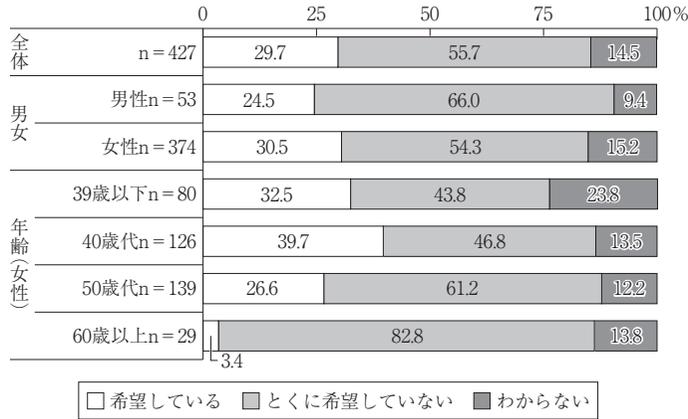
図表IV2-13 全体及び男女別にみた、今の職場で働き続けることへの希望



図表IV2-14 全体及び男女別にみた、雇止めや再就職に対する不安の有無



図表IV2-15 全体、男女別及び年齢別（女性）にみた、正規雇用での就労希望



図表IV2-16 年齢×通園・通学中の子どもの有無別にみた正規雇用での就労希望（対象は50歳未満の女性）

単位：人、%

	合計											
	子どもがいない		子どもがいる		39歳以下		40歳代					
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%				
希望している	28	43.1	48	34.0	13	41.9	13	26.5	15	44.1	35	38.0
とくに希望していない	29	44.6	65	46.1	11	35.5	24	49.0	18	52.9	41	44.6
わからない	8	12.3	28	19.9	7	22.6	12	24.5	1	2.9	16	17.4

注：図表IV2-12に同じ。

(27.8%)、「不安がある」まであわせると、全体の7割近くに達する。

第二に、正職員・正社員（正規雇用）での就労を希望する割合は、全体では3割にとどまる（図表IV2-15）。女性に限って年齢別にみると、40歳代では4割まで増加する。

ここでもやはり育児負担を考慮し、通園・通学中の子どもの有無別に結果をまとめた（図表IV2-16）。分析の対象は女性で、50歳未満に限定している。結果は、子どもの有無によって、正規雇用での就労希望に10ポイント弱の差が生じている。

さて、以下は、調査票に回答されていた自由記述の一部である。雇用不安の思い、空白期間が設定されていることや、(65歳までの雇用延長が保障されている正職員に対して)非正規職員の定年は60歳であること、つま

り年金の支給開始年齢との関係で不利であることへの不満などが散見される。

臨時・嘱託職員の声（自由記述より）

- 【031】①自分しか収入がないので、年金受給まで期間がありすぎる。年齢から考えても職に就けるかどうか心配。女性/50歳代/嘱託
- 【035】①年齢制限があると思うので、再就職できない可能性がある。②毎年雇用契約の面接があり、その結果、同じ職場で再雇用されない人もいたので、毎年大変不安に思っている（不安定な雇用）。女性/50歳代/臨時
- 【058】①近いうちに指定管理者に業務委託をするので、もしそのまま雇用してもらっても、待遇や環境が悪くなるのでは？と思っています。女性/40歳代/嘱託
- 【096】①子どもも少なくなる中で今後、給食が、中学校のようなセンターで調理するようになれば仕事なくなるのでは……(パートになったとし

ても)。女性／40歳代／その他

【200】①もうすぐ60歳になる。年金をもらえるまで、どこかにでも再就職をしなければならないかと思うと不安。主人も年金をまだ100%もらえていないため、バイトをしている。生活がとても苦しく、この先不安です。女性／50歳代／嘱託

【311】①クラスの数によって事務補が置けるか置けないかが決まるので、突然仕事が無くなる場合もある、という不安がある。女性／40歳代／臨時

【343】②正職員になりたいが、現在の職種で正職員がいない。正職員になれそうな機会もない。女性／40歳代／嘱託

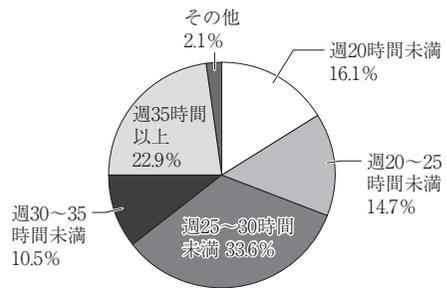
【377】②12月に働けないことが辛い。仕事が切れる1ヶ月だけうまく仕事があるわけではないので、無収入の1ヶ月を無くしてもらいたい。女性／30歳代／臨時

【393】①現実問題として定年退職が近いので(あと1年)、次の仕事のことは不安です。体力的にも精神的にも厳しい。でもまだまだ働かなくてはならないんです。②雇い止め後の生活に不安を感じています。女性／50歳代／嘱託

【416】②11ヶ月雇用で1ヶ月お休みをしなければならないのはなんとかならないのでしょうか。女性／50歳代／臨時

【424】①生計を立てる身なので、働けないと契約更新間近に伝えられると、職探しに時間を要するため不安がある。再就職が必要な場合には少しでも早く伝えて欲しい。女性／30歳代／臨時

図表IV3-1 週の所定内労働時間



n = 428

(59.1%)と最多である。残りは「正職員と同様の職務に従事」(以下、同様職務)が20.2%、「職場に正職員がいない」(以下、正職員なし)が18.5%で続く。

これを任用根拠別、職種別にまとめたのが図表IV3-4である。紙幅の都合上、全体でわずか(1.4%)だった「正職員よりも高度な内容の職務に従事」(以下、高度職務)は「同様職務」と足し合わせた。

結果は、「嘱託職員」では、「同様職務+高度職務」が3割に達しているほか、「正職員なし」の職場も全体の4分の1を占める。

一方で、「臨時職員」や「パート職員」では、「軽易職務」が各7割弱を占める。もっとも、その「パート職員」でも、「同様職務+高度職務」が4分の1を占める。「臨時職員」では、「同様職務+高度職務」は13.2%にとどまるが、「正職員なし」の職場も17.0%である。

ところで、職務内容に対するこうした評価結果は、職種の反映でもある。「児童厚生員・指導員」では、6割が「正職員なし」と回答しているのに対して、「給食調理員」は「同様職務+高度職務」が半数を占める。

以上の任用根拠と職種をかけあわせて整理してみた(図表IV3-5)。

結果は、例えば同じ「一般事務」でも、「臨時職員」では「同様職務+高度職務」が1割強であるのに対して、「嘱託職員」では

3. 勤務時間、職務内容への評価

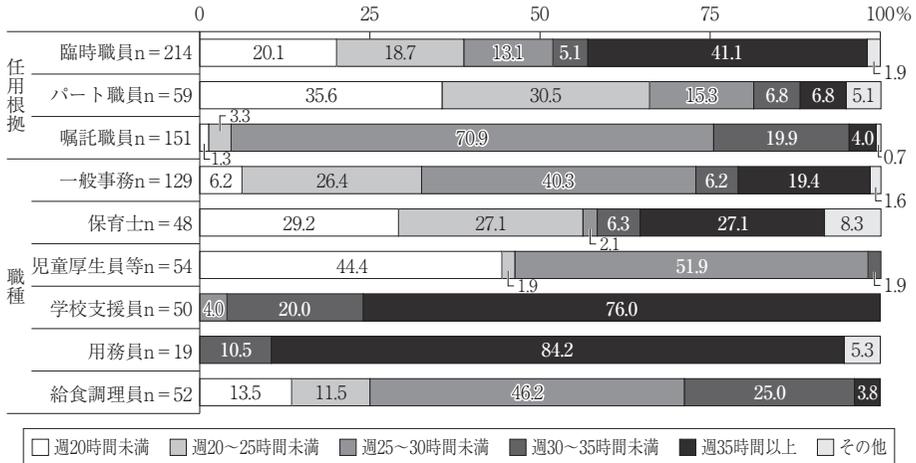
勤務時間や、職務内容への評価をみていこう。

第一に、週の所定内労働時間は図表IV3-1のとおりだが、任用根拠によって異なる(Ⅲを参照)。図表IV3-2のとおり、「嘱託職員」は30時間に満たない者が全体の4分の3を占め(7割が「週25～30時間」)、「パート職員」は、「週20時間未満」と「週20～25時間未満」で全体のおよそ3分の2を占める。それに対して「臨時職員」は4割強が「週35時間以上」である。

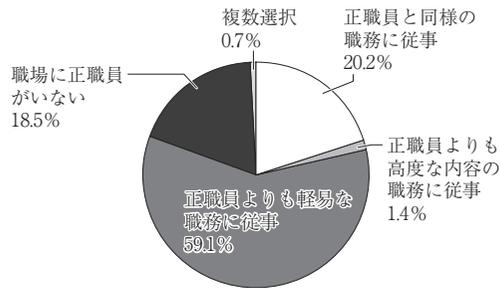
第二に、正職員と比べた、職務内容に対する自己評価を尋ねた。

結果は(図表IV3-3)、「正職員よりも軽易な職務に従事」(以下、軽易職務)が6割

図表IV3-2 任用根拠別及び職種別にみた週の所定内労働時間

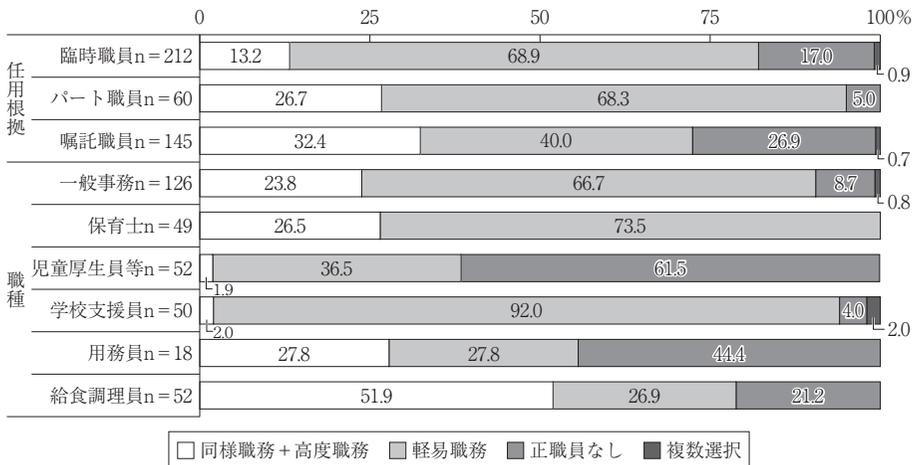


図表IV3-3 職務内容への評価 (対正職員比)

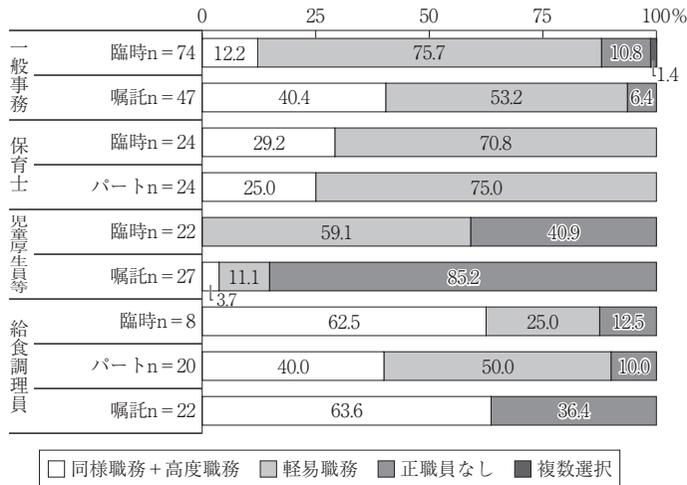


n = 421

図表IV3-4 任用根拠別及び職種別にみた職務内容への評価 (対正職員比)



図表IV3-5 職種×任用根拠別にみた職務内容への評価 (対正職員比)



4割を占める(「一般事務」で括られた職種はさらに細分化できるのかもしれない)。彼らがどのように配置され、実際に働かされているのかを、職場(職種)ごとに明らかにする必要はある。

ところで、時間外労働(残業)に関する規定はとくにないが、自由記述によれば、時間外労働が発生した場合には、その分を休日に振り替えること(事後の振り替え)で処理されているようである。ただそのことに労働者の同意が得られているのかどうか、また、実際には振り替えが困難で休みがとれない状況が示唆されるが、その場合に最終的にどう処理されているのかは不明である(不払いで、かつ、休日も取得できていない状況が散見される)。時間外労働・休日振り替えに関する訴えをまとめておく。

臨時・嘱託職員の声(自由記述より)

【108】①年齢により正規雇用は難しく職種も限られてくる。②時間超過がほとんどだが、回復措置はとれない(各学校により差がある)。残業代はもちろん支給されませんが、それが当たり前になっている状態。また、職場の移動(3年ごと)は、出来るなら交通の便等の考慮を市教委のほう

でしていただけるとありがたいです。通勤が大変です。女性/50歳代/学校支援員

【113】②毎年、業務内容が少しずつ増えている。負担を減らすとのことだったが、今の自分の立場としての責任も重いのではないと思う。時間外をせざるを得ない時も多々あるが、皆(職場)の様子や体調に配慮しながら時間外を減らしていかなければならない。全額とまでは言わないが、振休以外の方法(残業代のような形など)でも対応してもらえるとありがたい。女性/30歳代/児童厚生員・指導員

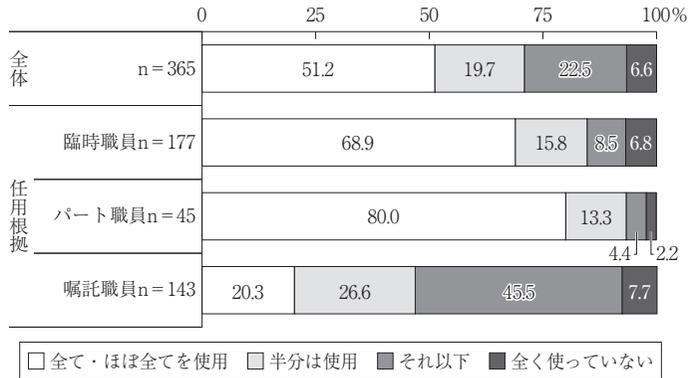
【114】②時間外勤務が多いのだが、賃金ではなく、休暇で消化しなければならぬ。課職員が異動で変わるたび、連携がスムーズにいかず困惑する。女性/40歳代/児童厚生員・指導員

【135】②もう少し長い時間働いてそれにあつた給料が出ればなお良い。時間外勤務を休みで消化しなければならぬが、その休みを思い通りにとれないこともあるので、お金でもらえるとありがたい。女性/30歳代/児童厚生員・指導員

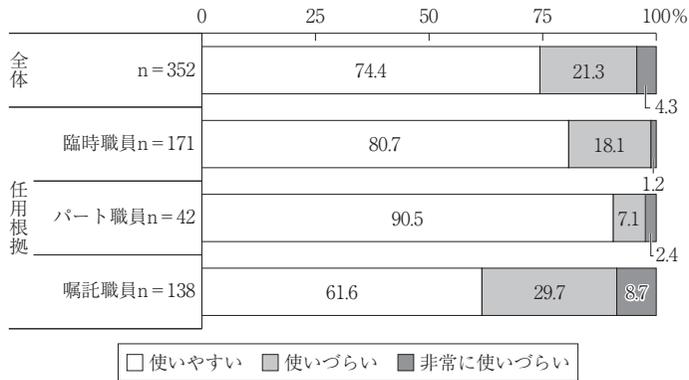
【138】①更新の意思確認が遅い。②正職員と同等の仕事をしているのに賃金が安い。残業手当は出ないので、時間を自分で調整するしかないが、なかなかとりづらい。もっと話を聞いてもらえる場を作って欲しい。女性/50歳代/給食調理員

【146】②仕事の拘束時間は短いのですが、自宅に持ち帰ることは多々あります。研修や代替で時間外労働をしますが、振り替え休暇を取ることで消化しています。しかし季節の行事や学校の長期休業になると休暇を取ることが難しく休みをもらいづらいです。時間外労働を賃金でもらえたらよい

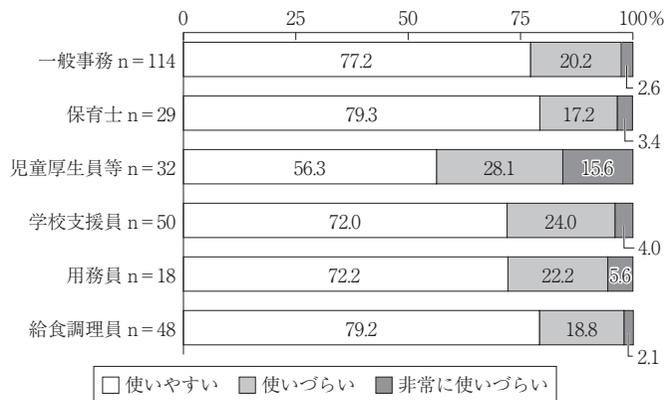
図表IV3-6 全体及び任用根拠別にみた有給休暇の使用状況



図表IV3-7 全体及び任用根拠別にみた有給休暇の使いやすさ



図表IV3-8 職種別にみた有給休暇の使いやすさ



と思いますが、時間外手当の規定がないとのことでした。女性/50歳代/児童厚生員・指導員

【155】②超過勤務の代休がとりにくい。上司がいい顔をしない。正職と同じような仕事をさせられるときがある。女性/50歳代/学校支援員

【160】②安い給料で責任の重い仕事をさせられていると思います。超過勤務はしなければ仕事は終わりません。栄養士は学校に一人しかいませんから誰も手伝ってくれるわけではないし、体調が悪くても仕事に行くときもあります。超過勤務をしても賃金は出ません。その分早くに帰れるときに帰ってください、と言われていますが、そんなことをすればますます仕事が終わらなくなります。不満だらけですが、生活のために働いています。女性/栄養士

【171】①地域的にも、高齢になると就職難と思われる。②ほぼ毎日、定時で帰れません。任用規約では、特別な場合以外（学校長が認めたとき）、時間外労働をしても〔手当の支給は〕認められません。教員（道職員）との差別が著しい。天と地である。以前の教頭からはボランティア精神と言われた。男性/60歳以上/用務員

【364】②時間外勤務をした場合、賃金ではなく、その時間を振替として休むことになっているが、残業代や時間外勤務の賃金として支払ってもらいたい。女性/30歳代/児童厚生員・指導員

最後に年次有給休暇の使用状況などを尋ねた。付与日数に関する規程は図表Ⅲ1-9にまとめたとおりである。

まず、雇用期間の都合によるのか、とりわけ「臨時職員」において、他の設問と比べて無回答が多かったことに留意されたい（図表Ⅳ3-6）。そのことを確認した上で、回答者の有休使用状況は、「全て・ほぼ全てを使用」が全体の半数を占める。「パート職員」ではその値は高く8割を占める。逆に「嘱託職員」では、使用状況が低い。

使いやすさを尋ねたところ（図表Ⅳ3-7）、回答者全体では4分の3が「使いやすい」と回答しているが、「嘱託職員」に限るとその値は6割強にまで低下し、「使いづらい」29.7%、「非常に使いづらい」8.7%となっている。

職種別にみると（図表Ⅳ3-8）、「児童厚生

員・指導員」で、「使いづらい」という訴えが多い。すなわち、「使いやすい」が56.3%まで減少し、「使いづらい」が28.1%、「非常に使いづらい」が15.6%である。とりわけ「職場に正職員がいない」と回答した群で使いづらさを訴える回答が多いことを考慮すると、職員の配置状況が有給休暇の使いやすさ（づらさ）に影響していることが推測される。

ところで、年次有給休暇以外の休暇制度の状況は、Ⅲでみたとおりで、臨時職員では休暇の未整備が目立った。女性の職員が多数であるが、産前・産後休暇も育児休暇も、臨時職員にはない。そのことに関する臨時職員からの自由記述をまとめておく（いずれも20、30歳代の女性回答者からである）。

臨時・嘱託職員の声（自由記述より）

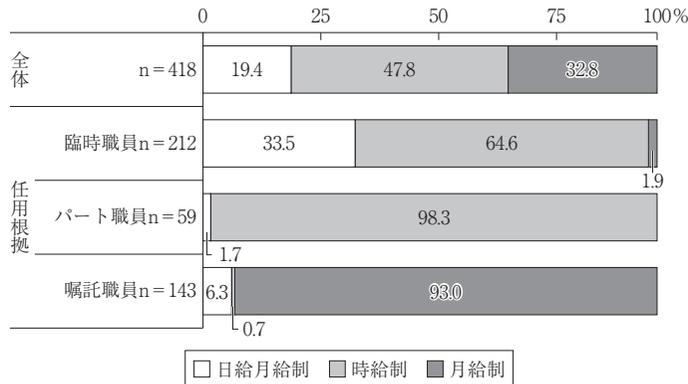
【121】①子どもをもちたいと思っているが、臨時の場合は難しい。辞めざるを得ない。保健師

【139】①臨時職員でも産休できるようにして欲しい。②子どもが具合悪いときなど代替がないと困る。各学校に専属の代替さんを確保して欲しい。どの学校にも同じ道具（調理機材など）をおいて欲しい。新しい学校と古い学校では差が激しい。臨時職員の産休も認めるべきではないでしょうか？給食調理員

【234】①第2子がさずかれば仕事を辞めなければならぬので。第2子を保育所に預けた際には、また働きたい。しかし、小さい子どもがいて、再雇用されるのだろうか不安です。一般事務

【385】①園が何年か後に取り壊される予定と聞かされているが、いつ、という具体的な話がないので、先を考えられずに働く不安。園の中でのクレームをないがしろにし、最後にはパートが辞めさせられる不安。②毎年のように正職という立場の人が新しく入ってくるが、上に立つ者が保育について一切指導せず、パート、臨時に丸投げし、保育の内容が年々レベルを落としているのに皆で見て見ぬふりをしていて、子どもが可哀想だと感じる。また、いくら頑張ろうが、ボーナス、給与がしっかりあたるのは、仕事をしない正職のみ。正職以外は使い捨て。産休もなし。不満がないほうがおかしいのでは？保育士

図表IV4-1 全体及び任用根拠別にみた賃金の支払い形態



4. 賃金, 暮らし, 社会保険の加入状況など

1) 賃金, 収入

賃金をみていく。任用根拠×職種別にみた賃金は、前述の図表Ⅲ1-5～Ⅲ1-7のとおりである。

第一に、賃金支払い形態は(図表IV4-1)、「嘱託職員」の多くが「月給制」と回答し、「パート職員」が「時給制」, 「臨時職員」が「日給月給制」と「時給制」を選択している。

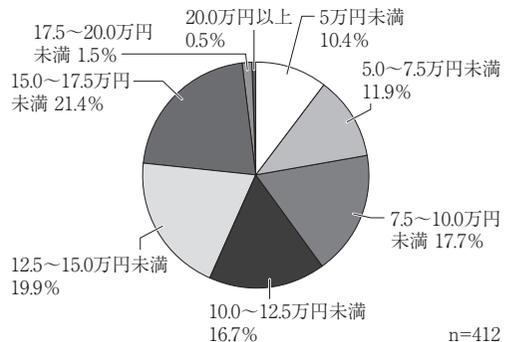
第二に、1ヵ月の平均的な賃金総収入と2015年の年間総収入を尋ねた(以下、月収、年収)。通勤手当は除く。

結果をみると、前者は(図表IV4-2)、平均値で10.8万円である。15万円を上回るのは全体の4分の1もない。任用根拠別にみると(図表IV4-3)、「嘱託職員」で高いとはいえ、それでも平均で15万円である。

後者は、勤続期間が1年に満たない者を除いてまとめた(図表IV4-4)。短時間勤務者が少なくないこともあって、100万円未満が全体の3分の1強を占める。8割以上は年収200万円未満におさまっている。

任用根拠別にみると(図表IV4-5)、「パート職員」では、100万円未満が全体の4分の3に及ぶ。逆に、「嘱託職員」では、相対的に収入水準が高く、全体の45.3%は200万円以上である。もっとも、それでもほぼ全員が年収250万円未満におさまる。

図表IV4-2 1ヵ月の平均的な賃金総収入(月収)



彼らは現在の賃金に納得して働いているだろうか。

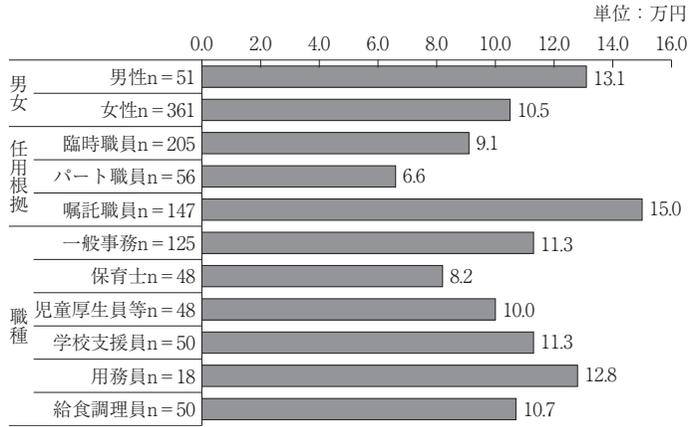
結果は、全体では、半数は「とくに不満はない」という回答である(図表IV4-6)。強い不満、すなわち、「非常に不満がある」と「不満がある」を足し合わせた値は2割に満たない。

これを任用根拠や職種別にみると(図表IV4-7)、強い不満の割合は、前者では「嘱託職員」で高く、後者では「保育士」や「用務員」で高い。仕事内容が正職員と「同様職務」であるという自己評価が反映されていると思われる(図表IV4-9)。

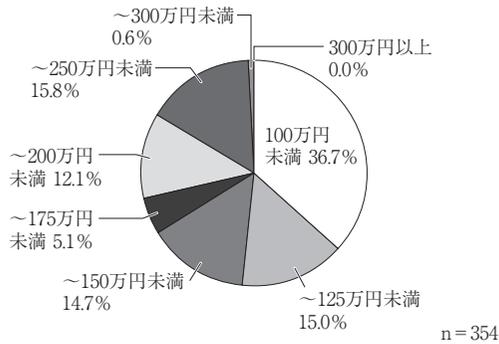
2) 主たる家計支持者, 暮らしの状況

さて、扶養されていることを理由に、賃金水準の低いことが「正当化」されることの多

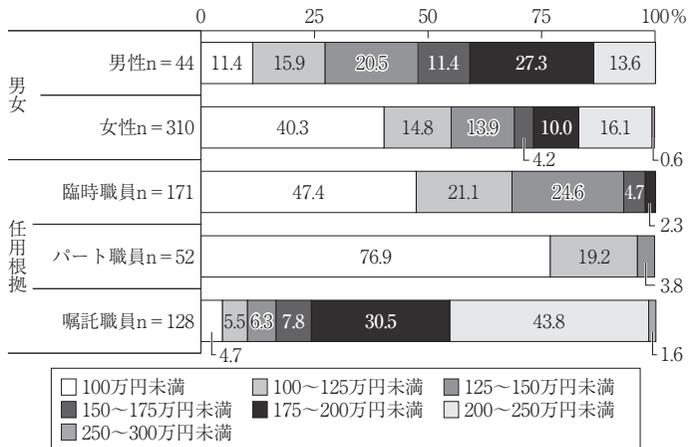
図表IV4-3 男女別，任用根拠別及び職種別にみた月収の平均値



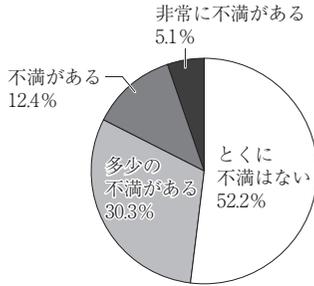
図表IV4-4 年間総収入 (2015年)



図表IV4-5 男女別及び任用根拠別にみた年間総収入 (2015年)



図表IV4-6 賃金・処遇に対する評価



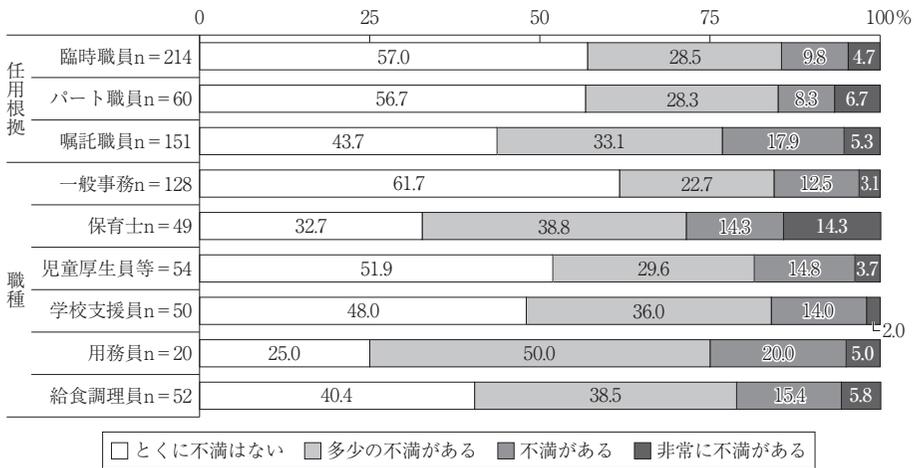
n = 429

い非正規職員だが、主たる家計支持者はどうなっているか、また、暮らしの状況はどうかを尋ねてみた。

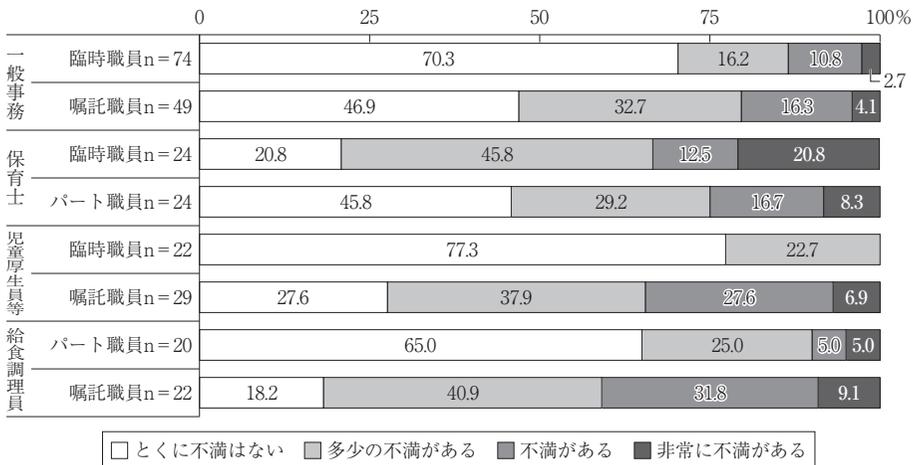
前者の結果は(図表IV4-10)、最多は「配偶者の収入」で、その値は6割を占める。とくに「女性」に限定すると3分の2に及ぶ。

ただ、任用根拠別にみると(図表IV4-11)、勤務時間数の短い「パート職員」では8割強が「配偶者の収入」であるが、一方で「嘱託職員」では「本人収入(あなた自身の収入)」と「配偶者の収入」が拮抗している。

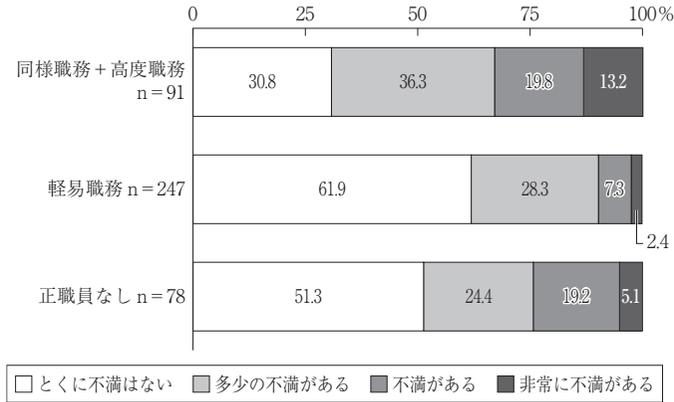
図表IV4-7 任用根拠別及び職種別にみた賃金・処遇に対する評価



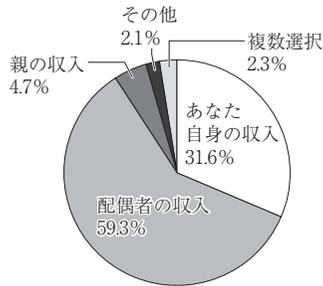
図表IV4-8 職種×任用根拠別にみた賃金・処遇に対する評価



図表IV4-9 職務評価への評価別にみた賃金・処遇に対する評価



図表IV4-10 主たる家計支持者



n = 430

後者、すなわち、暮らしの状況は（図表IV4-12）、最多は「普通」42.7%であるが、「やや苦しい」も39.2%で拮抗している。「大変苦しい」14.6%とあわせると（「苦しい計」）、半数を超える。女性に限定して年齢別にみたところ（図表IV4-13）、若い女性（「39歳以下」「40歳代」）で「苦しい計」の値が大きい。

臨時・嘱託職員の声（自由記述より）

【062】①配偶者はパートで給料が少ないので。②もうすぐ定年なのですが、正職員には再雇用があるのに嘱託にはありません。賃金が安いのに一時金は年に1.5ヶ月分しかありません。もう何年も正職の調理員の採用がなく、定年の後の欠員は嘱託で補っています。そのうち全員が嘱託とパートば

かりになるかもしれません。女性/50歳代/嘱託

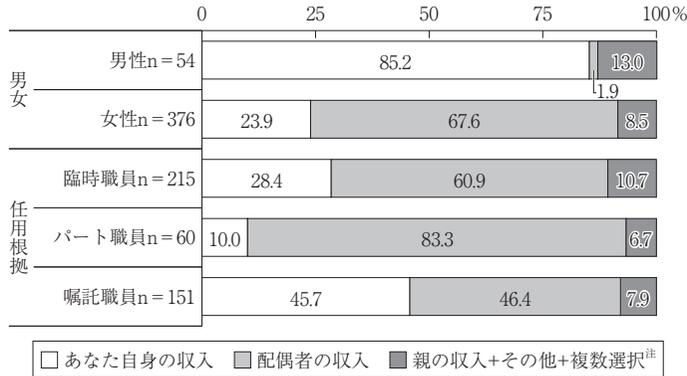
【081】①今回で定年退職。単身で年金も少ないので、今の条件で65歳まで雇用していただきたい。②正職員と仕事の内容は同じなのに時間が短いため賃金が安い。定年になっても再任用がない。女性/60歳以上/嘱託

【108】①今の仕事で仕事を探すのは厳しいと思うから。②定時に帰ることができない。ボーナスが少なすぎる。正職の人の時間の3分の2は働いているのに退職金が出ない。女性/40歳代/嘱託

【177】①年齢的に職を探すのが難しく、単身なので、生活を維持できない。②いつ切られても仕方がない職と思っているので、民間の仕事も視野に入れなくてはいけないとあきらめているが、雇用していただいている間は、精一杯頑張ろうと思っています。女性/40歳代/臨時

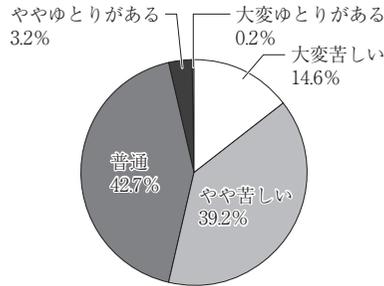
【210】②合併以前から15年以上今の仕事をしてきて、これからも、働き続けたいと思っています

図表IV4-11 男女別及び任用根拠別にみた主たる家計支持者



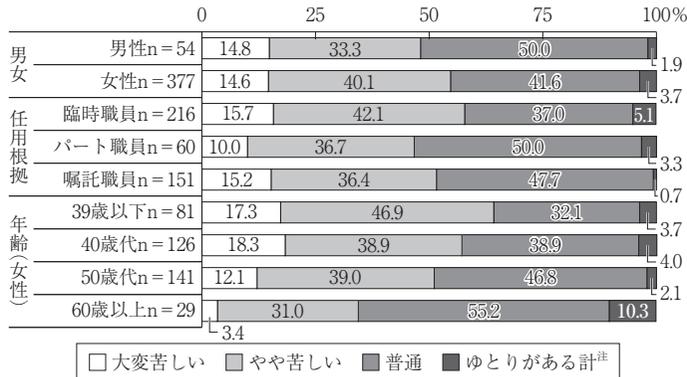
注：紙幅の都合で合算した。

図表IV4-12 暮らしの状況



n = 431

図表IV4-13 男女別、任用根拠別及び年齢別（女性）にみた暮らしの状況

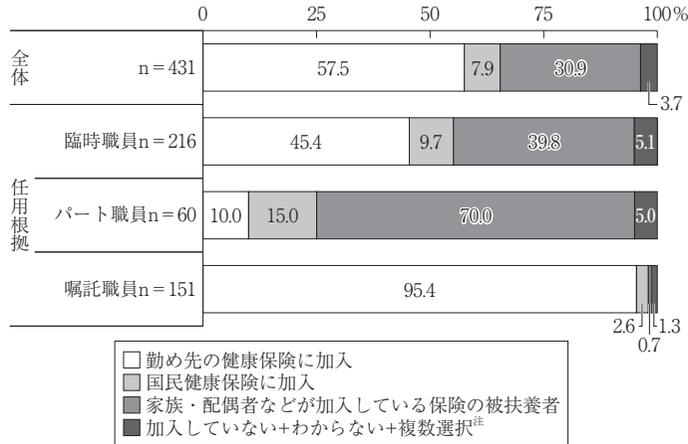


注：紙幅の都合で合算した。

が、退職金がなかったり、世帯主なのに、燃料手当が出ないなどの不安もあります。嘱託職員なので、働く時間が正職員より短く、結局〔仕事が〕

時間内に終わらない。働く時間が正職員の3分の2なら給料や手当も3分の2であって欲しいです。嘱託なのに正職と同じように異動があるのも不満

図表IV4-14 全体及び任用根拠別にみた、医療保険の種類・加入状況



注：紙幅の都合で合算した。

です。雇用条件などを記した書面など一切もらえないことが不安です。女性/40歳代/嘱託

【226】②賃金や待遇の割に責任の重い仕事内容で精神的負担が大きいと感じることがある（特に長い雇用期間となると、異動のある職員より長くその部署にいるため）。部署によっては楽なところもあるが、臨時や嘱託では異動願いも出せず、[合わないのであれば?] 辞めなくてはいけないので我慢するしかない。女性/40歳代/臨時

【397】②11ヶ月雇用で1ヶ月丸々休みがあるので生活が厳しい。かといって、フルタイムでの仕事もやめ12ヶ月働いたとしても生活に支障をきたす。たとえ臨時だとしても子どもの未来を担っている大切な仕事をさせてもらっているのにそれに賃金が見合っておらず、このままずっと働き続けるのは厳しくなってくる。女性/20歳代/臨時

【378】②仕事量に対する賃金については不満はないが、年間に働ける時間に上限があるのに副業が禁止されているので、生活が苦しくてもダブルワーク出来ない事が困る。そこを改善して欲しい。女性/40歳代/嘱託

3) 社会保険の種類・加入状況

医療保険と年金保険の種類・加入状況を、それぞれまとめた(図表IV4-14, 図表IV4-15)。

「嘱託職員」の多くが職場の保険に加入し

ているのに対して、「パート職員」では家族・配偶者の保険に加入していることが特徴としてあげられる。

ところで、ここで指摘しておきたいのは、学期ごとに保険が切り替わることの負担である。本調査では、回答を一つのみ選択するかたちになっていたため、全体状況は定かではないが、自由記述に散見されたので指摘しておく。以下は、学校事務、給食調理員、学校支援員など学校現場で働く者から寄せられた、学期雇用における社会保険の切り替え負担に関する記述である。

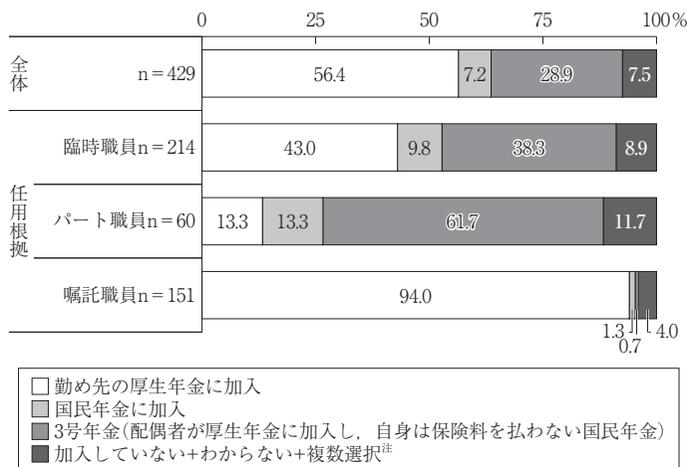
臨時・嘱託職員の声(自由記述より)

【003】①年齢的にも他の仕事を見つけるのが困難である。②学級数の変動により、勤務時間が変わって、収入が減ったり社会保険に入れなくなる。夏休み、冬休みは雇用が切られるので、収入がなく、仕事をしたくても働くところがない。女性/40歳代/パート

【015】②学期ごとに切られてしまうのでそのたびに国保や国民年金に入らなければならない。女性/50歳代/臨時

【046】①学期ごとに社会保険が切れるので大変です。せっかくの長期休暇の間に病院へ行きたいが出来ません。どうかしてください。お願いしま

図表IV-15 全体及び任用根拠別にみた、年金保険の種類・加入状況



注：紙幅の都合で合算した。

す。女性／40歳代／臨時

【047】②学期ごとに保険が切れる。収入がないので保険に入れない。男性／60歳以上／臨時

【085】①年齢的に再就職は難しいと思うので。②一年契約にはなっていますが、学期ごとに雇用がなくなるので、その都度、保険の手続きや年金の手続き、支払いがある。長期休み（夏休み、冬休み、春休み）の間にも厚生年金や社会保険に入ったままになると、病気やけがにも安心していられるのですが（保険証がない期間があるので不安になります）。女性／50歳代／臨時

【130】②学期ごとに健康保険証が切れて、毎回の春休み、夏休み、冬休みごとに国民健康保険に加入手続きをとっているが、手続きが大変である。ずっと市職員の保険証の交付をさせていただけないのでしょうか。女性／60歳以上／臨時

【143】②給食調理に嘱託職員がいるのに、今とても必要とされている学校支援員になぜ嘱託職員がないのか。学期ごとに切られて、保健の手続きに一年に何度も出たり入ったり……特に春休みの10日程度の休みにも手続きせざるを得ず、保険証がきてもすぐ返すことの繰り返しは意味がない。年収は変わらなくても、日給月給から月給にして欲しい。そして保険の部分をなんとかして欲しい。同時に有給休暇も、月に7.25時間でなく、年間で何日にして欲しい（今の日数と同じでよいので）。女性／50歳代／臨時

【164】①一度辞めたらもう雇われないかも……という噂がある。②夏・冬・春休みごとに解雇され、

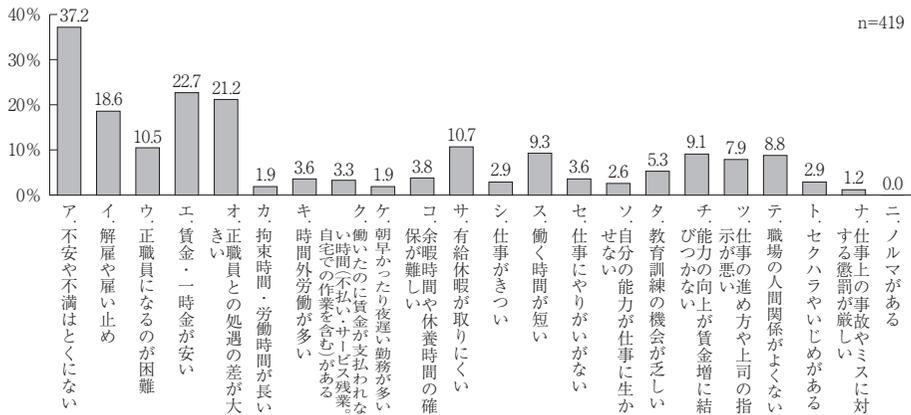
保険や年金がその都度、解除され、主人の〔保険〕に入り直さなければならず、少々大変です。新しい保険証ができて、手元に来るころには、もう次の新しい保険証でなければ使うことができない状況です。よって、休みの間と新しい保険証が来るまでは、まずは自腹〔の支払い〕が発生します。手元にお金がない時には我慢するしかありません。女性／40歳代／臨時

【165】①年齢的に再就職先を探すのが難しいと思う。②仕事上の不満ではありませんが、春・夏・冬休みに雇用が切られてしまうので、そのたびに夫の扶養に入らなければなりません。年に6回の手続きは大変ですし、休みが明けても、保険証がくるまでに2週間位かかるのが困ります。女性／50歳代／臨時

【167】①年齢の面。今の仕事をやめると次はもうないでしょう。②雇用契約が1年なので、毎年次回の雇用があるか不安。冬休み、夏休みの間、保険の切り替えが少し面倒。病気をしても年休を使用しなければならない。正職はいろいろな休暇がとれるのがうらやましい（休むと賃金が減るので、生活のため、多少無理をしなければならない）。賃金が安いのに徴収される金額は正職と同じ。女性／50歳代／臨時

【188】①1年ごとの再任用なので、継続雇用の保障はなく、不安定です。②夏休み、冬休み、春休みごとに任用を切られるので、その都度、国民年金、国民健康保険に加入しなければいけない。任用を切られず継続して働きたい人も多くいると思

図表IV5-1 仕事上の不安や不満 (複数回答可)



うので、なんとかならないかと考える。女性/50歳代/臨時

【203】②仕事の内容の割には賃金が安い。ボーナスもなし。学期ごとの雇用なので、夏休み、冬休み、春休みは健康保険・厚生年金が切れる。そのたびに国保や国民年金に加入しなければならない。手続きも大変。女性/40歳代/臨時

【209】①一年の雇用なので仕方がないが、次の年も雇用してもらえるのか、いつも不安。②病欠休みがない。インフルエンザがうつっても有休をとらないといけなかった。年3回解雇になってそのたびに手続きをし、国保に入り、また社保に戻す、という作業が年に3回あり、自分の保険以外に健保・年金を支払わなくてはならない。雇用保険は申請してはならないと言われているが、少し納得がいかない。生理休暇があることも3年くらいは知らなかった(無休で休んだりしていた)。女性/50歳代/臨時

【250】②北見市の場合、学期ごとに雇用期間が区切られ、長期休みに入るたびに(夏休み、冬休み、春休み)、雇用が切られてしまい、医療保険をそのたびに切り替える面倒がある。そのたびに夫の職場にも手問をかけさせている感があり、申し訳ない気持ちになる。1年雇用になるとだいぶ違うのに……と知っている。女性/40歳代/臨時

【277】②夏・冬・春休みに保険証を返し、配偶者の間に加入しなければならないこと。その手続きの間は、保険証がなくて、病院にかかるのが自費になってしまうこと。女性/40歳代/臨時

【311】②学期ごとに(夏休み、冬休み)保険証が切れてしまうので、切れないようにして欲しい。女性/40歳代/臨時

5. 仕事上の不安・不満

仕事上の不安や不満を尋ねてみた。「その他」を含めイ～ヌまで22項目を準備し、該当するものに○をつけてもらい、該当するものがない場合には、「ア. 不安や不満はとくにない」を選択してもらった。全体の結果を図表IV5-1にまとめ、訴えの多かった設問を中心に男女別、任用根拠別に整理したのが図表IV5-2である。

結果は、第一に、「ア. 不安や不満はとくにない」は、回答者全体では4割弱(37.2%)である。

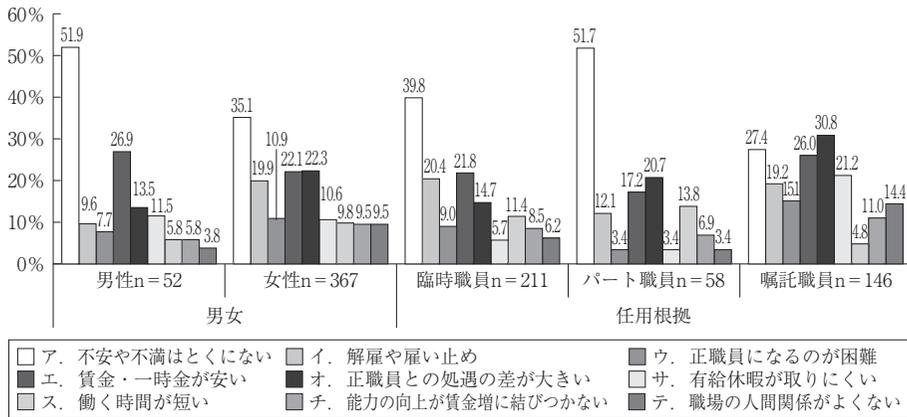
男女別にみると「男性」でその値が高く(51.9%)、任用根拠別にみると「パート職員」でその値が高い。逆に「嘱託職員」ではその値が低い(27.4%)。仕事の専門性や役割などが反映されていると思われる。

さて第二に、どのような不安や不満が多いか。

まず「エ. 賃金・一時金が安い」、「オ. 正職員との処遇の差が大きい」がそれぞれ2割強である。任用根拠別にみるとこれらは、「嘱託職員」では26.0%、30.8%と高い。

なお、一に、「エ. 賃金・一時金が安い」ことは、「男性」であっても「女性」であっても2割を超えている。任用根拠別にみると、「パート職員」で低いがそれでも17.2%であ

図表IV5-2 男女別及び任用根拠別にみた仕事上の不安や不満（複数回答可）



注：紙幅の都合でいずれかの群で10%に達しない項目は省略。

る。

二に、賃金関連では、「チ. 能力の向上が賃金増に結びつかない」という回答も全体では9.1%、「嘱託職員」では11.0%が訴えている。

賃金以外では、「イ. 解雇や雇い止め」が2割弱(18.6%)である。「男性」や「パート職員」ではこの値は低い。関連して、「ウ. 正職員になるのが困難」という回答は全体では10.5%であるが、「嘱託職員」に限ると15.1%に増加する。

ほかに、全体で1割を超えているのが「サ. 有給休暇が取りにくい」(10.7%)であるが、これは「嘱託職員」では2割に達している。

図表IV5-3は、任用根拠別に主な職種の結果をまとめたものである。群ごとの人数が少ないことに留意しながら順にみていく。

特徴は、第一に、同じ「一般事務」でも、「嘱託職員」では「ア. 不安や不満はとくにない」が「臨時職員」よりも10ポイントほど低く、賃金に関する不満(「エ.」、「オ.」)が相対的に大きいほか、有給休暇の取りにくさ(「サ.」)を訴える声が2割に及ぶ。

第二に「保育士」では、賃金に関する訴えが大きい。とくに「臨時職員」では、「エ.

賃金・一時金が安い」が50.0%であるほか、「オ. 正職員との処遇の差が大きい」も4割弱(37.5%)である。

第三に、「児童厚生員・指導員」では、「臨時職員」における不安や不満のなさ(「ア.」)が52.4%)に対して、「嘱託職員」におけるその低さ(14.3%)と、その代わりに、例えば、「エ. 賃金・一時金が安い」50.0%、有給休暇の取りづらさ(「サ.」)を訴える声が全体の3分の1弱であることが特徴である。

第四に、「学校支援員」と「用務員」は多くが臨時職員である。後者で賃金・一時金の低さ(「エ.」)を半数が訴えている。

第五に、「給食調理員」は、「パート職員」では「ア. 不安や不満はとくにない」のが全体の7割を占めるのに対して、「嘱託職員」ではその値は1割を切って、賃金に不満が集中しているのが特徴である(「オ.」が59.1%、「エ.」が36.4%)。有給休暇の取りづらさ(「サ.」)も2割に及ぶ。

以上の結果は、同じ職種でも任用根拠によって仕事や処遇が異なることの反映と思われるが、これらの詳細は今後の研究課題である。以下には、主な職種について、自由記述を幾つかあげておく。

図表IV 5-3 主な職種×任用根拠別にみた仕事上の不安や不満 (複数回答可) 単位: 人, %

	一般事務			保育士			児童厚生員・指導員			学校支援員	用務員	給食調理員																		
	計	臨時職員	嘱託職員	計	臨時職員	パート職員	計	臨時職員	嘱託職員			計	パート職員	嘱託職員																
	126	100.0	74	100.0	48	100.0	49	100.0	24	100.0	24	100.0	8	33.3	17	100.0	21	100.0	28	100.0	49	100.0	20	100.0	52	100.0	20	100.0	22	100.0
ア. 不安や不満はとくにない	46	36.5	30	40.5	14	29.2	14	28.6	5	20.8	8	33.3	17	32.7	11	52.4	4	14.3	16	32.7	5	25.0	22	42.3	14	70.0	2	9.1		
イ. 解雇や雇止め	33	26.2	18	24.3	14	29.2	7	14.3	5	20.8	2	8.3	6	11.5	4	19.0	2	7.1	12	24.5	3	15.0	8	15.4	2	10.0	6	27.3		
ウ. 正職員になるのが困難	14	11.1	8	10.8	6	12.5	3	6.1	3	12.5			6	11.5	2	9.5	4	14.3	3	6.1	4	20.0	7	13.5	1	5.0	5	22.7		
エ. 賃金・一時金が安い	19	15.1	8	10.8	11	22.9	20	40.8	12	50.0	8	33.3	15	28.8	1	4.8	14	50.0	10	20.4	10	50.0	10	19.2			8	36.4		
オ. 正職員との処遇の差が大きい	26	20.6	12	16.2	14	29.2	16	32.7	9	37.5	7	29.2	4	7.7			4	14.3	5	10.2	4	20.0	17	32.7	3	15.0	13	59.1		
カ. 拘束時間・労働時間が長い	2	1.6	2	2.7			2	4.1			2	8.3							2	4.1			1	1.9			1	4.5		
キ. 時間外労働が多い	1	0.8			1	2.1	2	4.1			2	8.3	6	11.5			6	21.4	2	4.1	1	5.0	2	3.8			2	9.1		
ク. 働いたのに賃金が支払われない時間がある	1	0.8			1	2.1	2	4.1	1	4.2	1	4.2	3	5.8	2	9.5	1	3.6	1	2.0	2	10.0	4	7.7			4	18.2		
ケ. 朝早かったり夜遅い勤務が多い	2	1.6	1	1.4	1	2.1	2	4.1			2	8.3	1	1.9							1	5.0	1	1.9						
コ. 余暇時間や休養時間の確保が難しい	5	4.0	4	5.4	1	2.1	4	8.2	4	16.7			1	1.9			1	3.6	1	2.0			2	3.8			1	4.5		
サ. 有給休暇が取りにくい	11	8.7	1	1.4	10	20.8	3	6.1	1	4.2	2	8.3	9	17.3			9	32.1	6	12.2	3	15.0	6	11.5			5	22.7		
シ. 仕事がつらい	2	1.6	1	1.4	1	2.1	3	6.1	1	4.2	2	8.3	1	1.9			1	3.6	1	2.0	1	5.0	3	5.8	1	5.0	2	9.1		
ス. 働く時間が短い	13	10.3	11	14.9	1	2.1	3	6.1			3	12.5	11	21.2	7	33.3	4	14.3	1	2.0	1	5.0	3	5.8	1	5.0	1	4.5		
セ. 仕事にやりがいがない	7	5.6	4	5.4	2	4.2	1	2.0	1	4.2			1	1.9			1	3.6	1	2.0										
ソ. 自分の能力が仕事に生かせない	3	2.4	2	2.7	1	2.1	2	4.1	1	4.2	1	4.2	2	3.8	2	9.5			1	2.0			1	1.9	1	5.0				
タ. 教育訓練の機会が乏しい	8	6.3	4	5.4	4	8.3	1	2.0			1	4.2	2	3.8	1	4.8	1	3.6	5	10.2	1	5.0	1	1.9			1	4.5		
チ. 能力の向上が賃金増に結びつかない	15	11.9	6	8.1	8	16.7	2	4.1			2	8.3	6	11.5	2	9.5	4	14.3	6	12.2	2	10.0	3	5.8	1	5.0	2	9.1		
ツ. 仕事の進め方や上司の指示が悪い	12	9.5	7	9.5	5	10.4	3	6.1	2	8.3	1	4.2	4	7.7	1	4.8	3	10.7	3	6.1	1	5.0	4	7.7	2	10.0	1	4.5		
テ. 職場の人間関係がよくない	14	11.1	7	9.5	7	14.6	1	2.0			1	4.2	6	11.5	1	4.8	4	14.3	5	10.2	1	5.0	3	5.8	1	5.0	2	9.1		
ト. セクハラやいじめがある	3	2.4	2	2.7	1	2.1							2	3.8			2	7.1	2	4.1			1	1.9	1	5.0				
ナ. 仕事上の事故やミスに対する懲罰が厳しい	1	0.8	1	1.4			1	2.0			1	4.2	2	3.8	1	4.8	1	3.6					1	1.9			1	4.5		
ニ. ノルマがある																														
ヌ. その他	1	0.8	1	1.4			3	6.1	2	8.3	1	4.2	2	3.8	1	4.8	1	3.6	6	12.2										

臨時・嘱託職員の声 (自由記述)

(保育士)

【400】①6ヶ月ごとの契約更新なので次は仕事があるのか不安。あっても4月、5月は極端に仕事が少ない。②何年働いても時給、日給が増えることがない。フルタイムで働くと一ヶ月休まなければいけない。その間、収入は無く、保険や年金の支払いだけはしなくてはならない。それでは普通に生活していくことが難しい。臨時職員がいないと保育園は運営していけないのに賃金が安すぎます。女性/臨時

【402】①子どもの数が減ったら臨時職員の数も減るので不安です。1ヶ月休み中の生活の不安があります。②子どもの人数により仕事があるかどうか、毎年3月になると不安です。1ヶ月休みがあるので生活が大変です(ボーナスもありません)。

障害児を担当になるとその子の障害によって心身ともに大変です。正職員同士は甘い関係で、厳しく指導してもいいと思います。組合加入より1年雇用やボーナス等を検討して欲しいです。女性/臨時

【403】②短時間パートなのに障害児の担当が付き、年間指導計画書の立案・総括、前期・後期の指導計画立案・総括、月刊指導計画立案・総括〔これら〕を業務時間内で行う事なく自宅に持ち帰って行っている。時間外労働なのに当たり前のように行われている。公立保育園のパート職員への扱いが悪いと思う。だから働く人がいないのだと思う。女性/パート

【419】②勤務時間が短いので事務仕事の時間が確保できず、30分ほど残業をする日があるが、出勤簿が自己申告で勤務時間を記入する方法なので、多少だと記入しづらく困っている。タイムカード

など導入して管理していただけるとありがたいと思う。女性／パート

【430】 ①臨時職員では保障がないため、年金、市民税などの支払いに追われています。②保育士として障がい児を担当中、苦勞も多く、指導計画案などの事務仕事もあり、自宅で持ち帰り仕事をしています。他の障がい児担当ではない保育士は、持ち帰っての仕事はありません。勤務時間で賃金の全てを決定するのではなく、担当している子ども（障がい児）などによって、賃金に違いがあってもよいのではないのでしょうか。例：障がい児担当手当など。女性／臨時

(児童厚生員・指導員)

【163】 ②現在、児童館勤務は、嘱託職員と臨時職員で構成されています。どうしてそうなったか理由はわかりませんが、以前は正職員だったと思います。勤務内容に違いがないように思います。待遇の悪化としか思えません。お給料も安いと思います。自立して生活していくには安いなと思います。臨職の方々の中には、能力を生かせないままとまどいながら仕事をしている方もいます。コミュニケーション、報告の不足が非常に不便で、そのへんの改善が望まれます。私たちは子どもたちの成長を助けるためにいます。それをスムーズにしていきたいと望んでいます。女性／臨時

【254】 ①次の就職先が見つかるか心配。②休憩の時間がとれない。女性／臨時

【313】 ①年齢的なことや、慣れた子どもたちとのこともあるので、非常に不安。今でさえ短時間で日数が少なく健康保険の対象にもならず不安なのに。②スキルアップのために研修に参加しても、好きで行っているんだらうと賃金増にはつながらない。自宅での製作準備等があり、休みのときは一日中それをしているが、予算がないとのことで認められず、児童センターの時間内で出来るときはしているが、ほとんど出来ない。週2、3日で8時間勤務では〔十分な〕所得にならない。臨時職員の人数を増やして人を回しておいて、一人週8時間ほどでは生活は不安定。相手は将来ある子ども。女性／臨時

【315】 ②時間外消化に追われ、自分の有給休暇が使えない。時間外も全て消化できないことが多いため、振休で時間外消化をさせるのではなく、時間外の分の手当を出して欲しいです。また、職場に正職員の人がいないため、緊急なことがあった場合などはとても不安になる。女性／嘱託

【432】 ①年齢的に職は見つかりにくいと思います。②職場に正職員がいないので、チーフの人柄や考

え方で働きやすさや休暇の取りやすさが全然違うと思います。地域の行事や同僚が休暇を取ったときなど、休日出勤や時間外労働をせざるを得ませんが、手当などはなく、振り替え休暇で取ることになっています。シフトの関係や業務の内容など、なかなか休みづらく、振替を消化するのが精一杯で、有休はほとんど使えない状況です。時間外や休日に働かざるを得ないときは、せめて賃金に上乘せしてもらいたい。休暇を取る場合は、振替ではなく、有休を消化したいです。女性／嘱託

(用務員)

【256】 ①雇止めされた場合、次の仕事があればよいですが、なければ……今までは自営で国民年金なので〔支給は〕まだ先の話です。65歳で受給なのでそれまでは働かねば！！②私の勤務する学校は他の学校と比べても敷地面積が広く、夏の芝刈り、剪定、枝払い、その他もろもろ、冬は除雪と大変です。有休をとると仕事が間に合わず、一度も有休をとっていません。そのことを役所や教育委員会はどうか考えているのか。この夏には、シルバー人材より70時間程度を派遣してもらいました。とにかく夏は地獄です。その割には土木作業員よりも賃金が安い。夏休み、冬休みは雇用が切れ〔るのに〕、失業保険対象外です。もちろん保険料は引かれています。学校によって賃金を設定して欲しいです。一律では不平等!!です。男性／臨時

【257】 ①年齢的にどこの事業所も受け付けてくれないであろうことは過去の面接等ですでに経験済み。今年教員免許状を更新して来年度支援講師に就きたいと思う。②年に2回雇用が切れ給与が少なくなる月に、年金と国保を自分で支払うので、この2ヶ月は使えるお金が手元に残らない。何年働いても昇給も賞与もない雇用形態なので何とかこの状況から脱出したいと思っている。男性／臨時

【274】 ①体力勝負の仕事なので年齢とともに身体がきつくなっている。働かなければ生活できないが、いつまで働けるかという不安がある。②必要の都度（冬季の降雪時、夏季の草刈りなど）職員・児童の登校前に作業を済ませるが、早朝から勤務をしたり、自発的に危険箇所を取り除いたり修理をしても、年取150万円はあまりにも厳しく、その意味ではやりがいに欠けている。救いは、職員や児童が喜んでくれているのを実感できること。男性／臨時

【341】 ①年齢的に再就職は難しいと思う。体力的なこともあり、仕事内容も限られると思います。

今の仕事は楽しく不満ありません。このまま続くとよいです。②仕事のなことへの不満はありませんが、北見の場合には、夏期、冬期と休みのときに解雇され、休み明けに再雇用されます。当然社会保険もなくなります。その都度、社会保険に任意加入したりするわけですが、年末の場合など保険証の届くのが大変遅く、そのため国保に加入しています。家族に病院がいる場合、大変なのです。出来れば手間雇用で保険もそのまま使えることを望みます。男性／臨時

(給食調理員)

【128】①正職員は60歳で退職後に再雇用制度があるのに、嘱託職員にはないというのが不満です。以前に退職した人も、今時珍しいとハローワークで言われたそうです。仕事内容は給食調理で同じなのに何が違うのか不思議です。②退職後、年金が出るまでの生活が不安です。夫も先に亡くなっており、一人の収入で生活しなくてはいけないので、将来が不安です。再就職がうまくできるかどうか悩みます。せめて慣れた仕事で再雇用して欲せると助かります。女性／嘱託

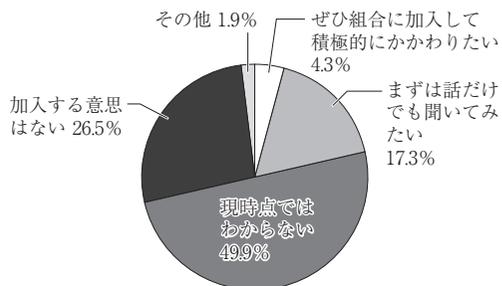
【275】①年齢がいつているので、再雇用先はないと思う。年金の支給までの収入がなくなってしまうので、生活が不安に思う。②私の職場には栄養士がいなくて、栄養士がする発注業務などを調理師が自宅に持ち帰り土日で行っています。パソコンなどももらえていないので、未だに手書きで苦労している。仕事内容、責任が他の嘱託よりも重いが賃金には反映されていない。正職さんは発注をしたり在庫の管理の仕事はないと思う。調理のみ。仕事の内容が公平ではないような気がする。女性／嘱託

6. 労働組合への参加の可能性

最後に、労働組合への参加意思・関心を尋ねた。

結果は(図表IV6-1)、半数(49.9%)は「現時点ではわからない」である。しかしながら、「ぜひ組合に加入して積極的にかかわりたい」と「まずは話だけでも聞いてみたい」という積極的な意思をもつ者は合計で2割を超える(4.3%, 17.3%)。加入意思が現時点でないと明確に回答する者(「加入する意思はない」)は26.5%にとどまる。

図表IV6-1 労働組合への参加意思・関心



n = 415

男女別にみると「男性」で、任用根拠別にみると「嘱託職員」で、積極的な意思を持つ者が多い(図表IV6-2)。同じ職種の中でも、「嘱託職員」でより積極的な意思が強い(図表IV6-3)。

V. まとめに代えて

北見市で働く臨時・非常勤職員の雇用、労働に関する調査の結果をみてきた。

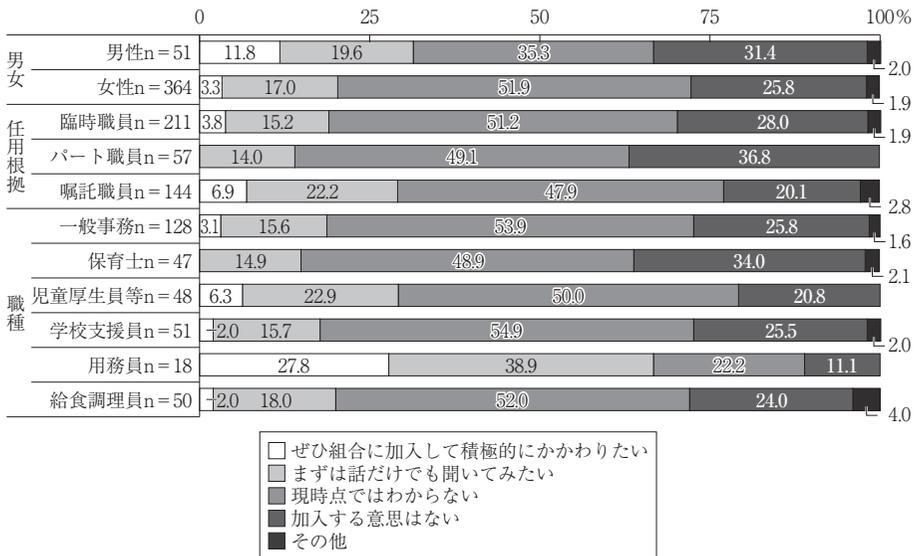
総務省による調べでは、短期間・短時間勤務者を除いても全国の自治体には64万人もの臨時・非常勤職員が働いている。

北見市では、総務省調査データによれば全職員の3人に1人が、短期間・短時間勤務者を含む市提供データによれば全職員のおよそ半数が、臨時・非常勤職員で占められている。職員のこうした非正規化は、北見市以外の自治体においても、程度の差はあっても状況は同じである。

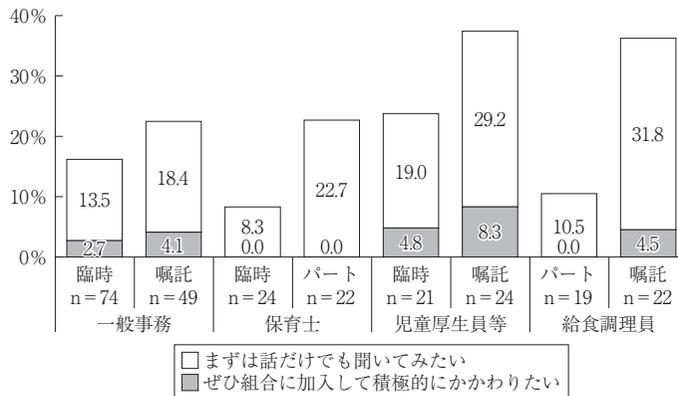
住民に保障されるべき公共サービスはどうあるべきで、それを誰が担うか。またその雇用、労働条件はどうあるべきか。

基本的な方向は、まず、どの自治体でも住民が必要なサービスを受けられるようにするのは国の責任であること、また、人口当たりの公務員数が日本は少ないという現状を踏まえても、正規公務員(任期の定めのない常勤職員)の数を増やすことが必要であると考

図表IV6-2 男女別、任用根拠別及び職種別にみた労働組合への参加意思・関心



図表IV6-3 主な職種×任用根拠別にみた労働組合への参加意思・関心



る。加えて、誰がその仕事（公共サービス）を担うとしても、まっとうな仕事、それこそ、ILOの提唱するディーセントなワーク——権利が保障され、安定した雇用や適正な賃金・処遇が準備されるべきである。その点で自治体臨時・非常勤職員の現状はそこからあまりにかけ離れている。問題解決に向けた法の整備が必要である⁶。また国が推進してい

る行財政改革も、以上の観点からの見直しが必要である。

さて、以上を踏まえた上で北見市の臨時・

共サービスの実施に従事する者の労働環境の整備を下記のとおり第11条でうたっている。すなわち、「国及び地方公共団体は、安全かつ良質な公共サービスが適正かつ確実に実施されるようにするため、公共サービスの実施に従事する者の適正な労働条件の確保その他の労働環境の整備に関し必要な施策を講ずるよう努めるものとする」。

⁶ 2009年に制定された公共サービス基本法は、公

嘱託職員の調査結果を整理すると、北見市の嘱託職員には、更新回数に制限はない。号俸給が適用され、勤続・経験年数が賃金に反映されていた。一時金も支給されていた。勤続年数・更新回数に上限を設けたり再応募制限を設けている自治体、あるいは、勤続等を評価しない自治体に比べれば、これらは評価されるべき内容である。

もちろん課題も多い。例えば第一に、上のことは、嘱託職員に限ってのことであり、臨時職員には任用と任用の間に空白期間が設定されており、彼らの仕事は臨時的ではないにもかかわらず、経験加算などの処遇措置もない。

第二に、正職員には65歳までの雇用が保障されているが、嘱託職員は原則60歳までしか働けない。そもそも有期雇用が強調されているながら年齢制限(定年)が設けられていること、また、正職員よりも圧倒的に低い処遇の者(ゆえに年金の金額も不利な者)が、より早くに雇用終了となることには疑問が残る。

加えて言えば、60歳まで働くことができるというのは60歳までの雇用保障ではない。雇用は有期であって、しかも直営業務のアウトソーシング化が進められている事情もあって、雇用不安が広く確認された。

この点で民間労働分野では、2012年の労働契約法改正によって、通算の労働契約期間が5年を超えた労働者には無期雇用へ転換する権利が付与されることとなった。公法上の関係であるという解釈で、労使対等の労働契約の考え方が否定されている現状は(少なくとも臨時・非常勤職員に限っては)不合理ではないか。仕事に期限はないのに期間を限って雇い反復更新を続ける有期雇用の濫用を解消する必要性は、官民を問わない。

第三に、3年に1度の昇給がある嘱託職員に限っても月収の平均は15万円に過ぎなかった。全国の自治体同様、北見市において

も臨時・非常勤職員の多くは女性である。金額的には、被扶養を前提とした制度設計になっているといえる。単身世帯を中心に貧困の温床となることが懸念される。生計費調査や職務分析に基づく賃金の制度設計が必要である⁷。

第四に、女性が多いにもかかわらず、自由記述にあったように、臨時職員が子どもを産むには仕事の継続は不可能な状況にあることも指摘しておきたい。

2015年に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」、いわゆる女性活躍推進法は、非正規労働者も対象とし、なおかつ、国や自治体に対しては、民間の模範たれと(「公的部門による率先垂範」を)うたっている⁸。産前・産後休暇の未整備など女性活躍とは程遠い現状、あるいは、時間外労働の不支給など基本的な労働条件が未整備である状況の把握がまず必要である⁹。

さて、以上の問題状況は、法制度の整備はもちろんであるが、集团的な労使関係によって改善されるべき事柄でもある。

幸い、多くの自治体同様に、北見市にも正職員で構成された労働組合が存在する。臨時・非常勤職員を含む集团的な労使関係の再構築。これが第五の課題である。

その際、自由記述に散見されるとおり、正職員と臨時・嘱託職員の「分断」が職場でみられるのも事実である。臨時・嘱託職員にとって正職員があたかも権威者として君臨しているかのような状況や、雇用形態の違いに

⁷ 労働組合の協力を得て最低生計費調査を各地で精力的に行っている中澤(2016)によれば、労組の掲げる最賃1,500円という目標額を調査の結果は支持するとのことである。

⁸ 上林(2016)を参照。

⁹ NPO法人官製ワーキングプア研究会では、50項目に及ぶワークルールのチェック・ポイントをあげて各自治体におけるその達成状況を調べており参考になる。

よる権利格差, すなわち, 諸権利が十分に保障された正職員と雇用不安に怯え基本的な権利さえ守られずに働く臨時・嘱託職員との間で, 後者が前者を非難の対象にしてしまっている状況が垣間見られる。両者の間に存在する「壁」を直視し, 意識的に壊していく作業が求められている。

さて, 2017年5月, 地方自治法と地方公務員法の「改正」案が可決された。本稿でみてきたような問題状況の改善こそが本来は期待されていたのだが, むしろ「改正」法は少なからぬ問題点をはらんでいる¹⁰。

すなわち「改正」法では, 「会計年度任用職員」制度を新たに設けて, 一部の特別職非常勤職員や文字通りの臨時職員を除いて, そこに配置換えを行うものであること, 結果, 特別職非常勤職員から労働基本権を剥奪することになること, (再度任用は自治体の裁量で柔軟に行われることが認められているもの) 1年ごとの任用であることを強調することなど, 民間分野の非正規雇用問題の解決に向けた動きから逆行するようでさえある。

以上の問題性も自覚した取り組みが関係者とりわけ労働組合に求められている。

(謝辞)

北見市には資料の提供や聞き取りで大変にお世話になりました。記して感謝申し上げます。

〈参考文献〉

- 川村雅則 (2013) 「官製ワーキングプア問題 (I) 地方自治体で働く非正規公務員の雇用, 労働」『北海学園大学開発論集』第92号
 ——— (2014a) 「官製ワーキングプア問題 (II) 総務省「臨時・非常勤職員に関する調査」の北海道データの集計結果 (I)」『北海学園大学開発論集』第93号
 ——— (2014b) 「官製ワーキングプア問題 (III) 総務省「臨時・非常勤職員に関する調査」の北海道データの集計結果 (II)」『北海学園大学開発論集』第94号
 ——— (2015a) 「官製ワーキングプア問題 (IV) 地方自治体で働く非正規公務員の雇用, 労働 (II)」『北海学園大学開発論集』第95号
 ——— (2015b) 「官製ワーキングプア問題 (V) 地方自治体で働く非正規公務員の雇用, 労働 (III)」『北海学園大学経済論集』第63巻第2号
 ——— (2017a) 「官製ワーキングプア問題の現状と課題」『社会政策』第8巻第3号
 ——— (2017b) 「非正規労働者の現状と今求められる運動の課題 — 非正規公務員問題を題材に」『月刊全労連』第245号

- 上林陽治 (2012) 『非正規公務員』日本評論社
 ——— (2015) 『非正規公務員の現在 — 深化する格差』日本評論社
 ——— (2016) 「女性活躍推進法と女性の非正規公務員が置かれた状況 — NPO 法人官製ワーキングプア研究会「非正規公務員ワークルール調査」を中心に」『自治総研』第452号
 ——— (2017a) 「欺瞞の地方公務員法・地方自治法改正 (上) — 総務省「地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会報告書」(平成28年12月27日)読解」『自治総研』第463号
 ——— (2017b) 「欺瞞の地方公務員法・地方自治法改正 (下) — 官製ワーキングプアの法定化」『自治総研』第465号
 中澤秀一 (2016) 「最低生計費調査から見えてきたもの」『月刊全労連』第232号
 早川征一郎, 松尾孝一 (2012) 『国・地方自治体の非正規職員』旬報社
 前田健太郎 (2014) 『市民を雇わない国家 — 日本が公務員の少ない国へと至った道』東京大学出版会

¹⁰ 上林 (2017b) のほか, NPO 法人官製ワーキングプア研究会によるレポートなどを参照。

資料 I 回答者の自由記述

- 【001】②現在 65 歳と数ヶ月ですが、出来れば 65 歳を過ぎて 1, 2 年位は今の仕事を続けたい。男性 / 60 歳以上 / 臨時
- 【006】①年齢が高いため再就職は難しいと思います。女性 / 50 歳代 / 臨時
- 【007】①年齢制限などで厳しい。嘱託職員としていつまで居られるのか、将来への不安。男性 / 50 歳代 / 臨時
- 【015】②今の職場では、不当と思われることは言われたことはなくとも働きやすいが、不当な扱いをうけて辞めた人がいました。職場によってこのようなことがないよう正職員の方の理解の徹底をお願いします。女性 / 50 歳代 / 臨時
- 【017】①いつまで働けるかとても不安。女性 / 50 歳代 / 嘱託
- 【020】②無給の昼休みに来客対応がある。その場合でも職員のほとんどの人が替わってくれない。お昼を食べていたり寝ていたり……勤務時間外に来客対応がかかっても替わってくれない。声すらかけてくれない。女性 / 30 歳代 / 臨時
- 【022】① 60 歳定年でそれから再就職できるか、年金がもらえるまで働けるか、心配。女性 / 50 歳代 / 嘱託
- 【032】①再就職では年齢のこともあり自分の希望の職はないのではないかと思います。女性 / 50 歳代 / 嘱託
- 【036】①年齢的に、別なところでの再就職はなかなか難しいと思います。女性 / 50 歳代 / 臨時
- 【038】①年齢的に就職先がなさそう。女性 / 40 歳代 / 臨時
- 【042】②時期によって仕事量に波があり、もう少し臨時職員にも仕事をさせてほしい。仕事環境は大変良く、職員さんの仕事の手助けをもう少し出来ればと思う。女性 / 40 歳代 / 臨時
- 【055】①年齢的に再就職は難しい。②臨時職員の場合、賃金が一律。同じ仕事をしていても仕事の出来高が違うのに賃金差がない。女性 / 50 歳代 / 臨時
- 【058】② 1 人だけ、再任用の人が全てをひっかき回してみんなを困らせている。その他は何も問題はありません。女性 / 40 歳代 / 嘱託
- 【060】① 55 歳を過ぎたので他で雇ってもらえるか不安。女性 / 50 歳代 / 嘱託
- 【061】①年齢的に厳しくなるので。女性 / 40 歳代 / 嘱託
- 【065】②オモテには出ない嘱託同士のいざこざがあるのがうざりです。職員にとりいろいろと必死なのを見ているのも嫌になります。同じ立場なのに仕事量が違うのもおかしいです。上司の好みがかなり影

響しているのも嫌です。仲間を信じられないのは悲しいです。女性 / 50 歳代 / 嘱託

【066】②正職員がいる中で働いていますが、動いてくれないので、時間内に終わる業務が終わらなかつたり。。その分の負担が大きいと感じています。女性 / 40 歳代 / パート

【076】②食数的には仕事は軽度ですが、その他の用務が多い(発注などをしなければならない)。吹雪の時でも発注キャンセルをしなければならない、悪路通勤をしなければならない。女性 / 50 歳代 / 嘱託

【077】①再就職先があるかどうか。女性 / 40 歳代 / 臨時

【079】②不真面目な職員が多い。しかし職員なので給料やボーナスなど手当を多く支給されている。嘱託の賃金・ボーナスなどをもう少し検討してほしいです。女性 / 40 歳代 / 嘱託

【082】① 60 歳定年であり、それまで雇い続けてくれるかの不安がある。②職場によって仕事の内容に差がある。仕事量が多くても賃金が同じである。はじめのある職場があり、退職したり入院したりすることがあったのをよく聞く(主に正職員がいじているとのこと)。女性 / 50 歳代 / 嘱託

【084】①生活ができなくなる。②好きな人嫌いな人によって扱いが全く違う。みんなの前で怒鳴られる。仕事のフォローや声かけがまったくない。嫌いな人に話しかけないので仕事上のコミュニケーションがとれない。女性 / 40 歳代 / 嘱託

【091】①高齢になると職種が少ない。②収入額が低いので、働く時間を増して補いたい。特殊な資格や技術があっても賃金が低い。男性 / 60 歳以上 / 臨時

【092】①年齢制限でずっと働き続けられるか心配です。②正職員さんとのコミュニケーションが少ないです。会話がありません。女性 / 50 歳代 / 嘱託

【093】① 50 歳を過ぎているので再就職先を見つけるのが困難と思われる。女性 / 50 歳代 / 嘱託

【094】①他の職の経験がないし、年齢的な面でも難しいと思う。女性 / 50 歳代 / パート

【096】②正職員やパートの休みに代替として調理補助に各学校に入ります。仕事がいつあるかもわからず、道具一つとっても学校によって違うので覚えるまで大変です。教えてくれるのはパートさんで、正職さんは、ダメなときだけ注意してきます。それなら正職さんが指導してくれればと思います。パートさんも正職さんに気遣いしをしている。自分たち[正職]が休めるのも代替がいるからなのに、と思うことが多々あります。女性 / 40 歳代 / その他

【105】①たまたま次の仕事が見つかったのもう不安はありませんが、まだ決まっていなかったころは

不安で眠れない日もありました。②今の仕事は特に不安もないのですが、次に勤めることになる職場は拘束時間も長く、また怖い先輩がいるという事前情報があるので不安です。以前勤めていた会社では、上司によるパワハラで先輩二人が辞めており、私自身も被害にあって退職したので、上司への恐怖心がしみついているのかもしれませんが。女性／臨時

【109】②正職員は嘱託職員を馬鹿にしている。正職員は仕事をしない。正職員は責任感がない。規則・規律が、人によって扱いが違う。女性／50歳代／嘱託

【118】①年齢的に再就職が難しい。女性／50歳代／嘱託

【119】②年齢的に再就職の募集はありません。辞めると言われたら子どもたちの進学はどうなるのかと不安になります。女性／40歳代／嘱託

【120】②家賃補助がない。正職員の方が忙しそうに相談などしづらい。女性／30歳代／嘱託

【126】①特別な資格もなく、小さい子どもがいて夫の転勤があるため、次の仕事がなかなか決まらないのではないかと不安。女性／40歳代／臨時

【136】①年齢が50を過ぎて、子どもたちの大学等にお金がかかり、また、親の介護も含め、いろいろな問題がある中で、仕事は続けたいが、年々年なので、辞めさせられると大変困るところであります。女性／50歳代／パート

【140】②栄養士の技術のばらつきが激しい（楽しくおいしく献立をつくる人もいるが）。おいしく作りたいのにおいしくない。女性／40歳代／パート

【142】②学校の規模が小さいため、年間150日で1日4時間勤務という決まりがあります。子どももこれから進学するので、お金もかかります。できればもう少し働けたらと思っています。女性／40歳代／臨時

【144】②朝早いのと、夏は草芝刈りが忙しいのに賃金が安い。男性／60歳以上／臨時

【148】①年齢的に仕事に限られるので。女性／50歳代／パート

【149】②専門職で大変な仕事なので、もっと賃金があがると嬉しい。女性／30歳代／臨時

【150】②雇用体系は同じでも、働いている場所によって担う事が違いすぎるように思われます。女性／50歳代／嘱託

【156】②有給休暇の日数が12日に固定されていて、7年以上勤務しているのに増加しない。半年ごとの更新のため一時金が出ない。女性／50歳代／嘱託

【162】②正職員と同じ仕事、責任なのに、1日の仕事時間が短いので、毎日がとても忙しい。心のゆとりがなく、雑な仕事になってしまうことがある。女

性／50歳代／嘱託

【169】①年齢的に就職するところがありません。女性／50歳代／臨時

【172】①年齢的に再就職先が限られてくる。女性／40歳代／臨時

【176】①年齢的に再就職が困難。②仕事上のミスに対する対応や不適切な勤務態度に対する対応が甘い。気づいていても注意しない。市民からの苦情が発生しないと行動しない。女性／50歳代／嘱託

【179】①年齢的に次の仕事が見つかるとは思えないので。女性／50歳代／臨時

【180】②もう少し働きたい。今週2回ですが、週3、4回仕事がしたい。女性／50歳代／臨時

【181】①年齢的に再就職先を見つけることが難しい。②雇止め不安（更新が確約されたものではない）。臨時職員のスキル、職務内容に差があっても同じ金額しか支払われない。職員が臨時職員を下に見ている気がする。フルタイムで働いても生活できる収入になっていない。女性／50歳代／臨時

【195】②日額は高いと思いますが、夏休み、冬休み、春休みは働けないので、まったく生活が不安です！！仕事は大変必要性を感じますが、雇用条件が6ヶ月で切れるとか働く日数が少ないとか大変不安定です。女性／50歳代／臨時

【201】①年齢的に、新しい職場が見つかるかどうか不安です。女性／50歳代／嘱託

【205】①年齢的に厳しい状況になると思われる。②「学校支援員」という職種のため、学期ごとの雇用で、先が分からないという不安。女性／50歳代／臨時

【207】①年齢制限による不安。女性／60歳以上／臨時

【208】①年齢と体力的な不安。女性／40歳代／臨時

【216】②職員の意見がコロコロ変わる。市の職員さんは自ら進んで挨拶をする人がほとんどいない！！臨時を下に見ている。臨時に仕事がなくとも職員は平気のようだ。女性／40歳代／臨時

【219】②勤続年数や有資格に限らず賃金が安い。1年目6,350円、2年目6,450円、3年目6,600円、4年目6,700円。行事等で休日出勤をしても賃金は同じで平日の代休となる。担任以外の児童には深く関わらない。支援員のため補助的な仕事しかできない（広く浅く）。女性／50歳代／臨時

【222】①50歳を過ぎてからの再就職は、現時点での北見での雇用があまり無いため。また親も高齢となり面倒もみなければならぬ年齢となっているので。女性／50歳代／嘱託

【224】①歳をとってからの就職先があるのか。また、

あったとしても、今の状況に慣れているので、身体がついていけるのか。新しい職場に慣れることができるのか。女性/50歳代/嘱託

【227】①年齢の関係で次の仕事に就けるかどうか不安(年齢のみで判断されてしまうので)。年齢に関係なく仕事もあまりない。②楽しく仕事ができない。こちらは解雇になっては生活していけないので必死に仕事をしているが、職員の方々にまれに仕事にムラがある(する人、しない人)!! 職員とこちらに線を引かれているように思う。信頼されているのかそうでないのかが分からない。臨時同士、派閥のようなことも起きている気がする(思い込みかもしれないが)。女性/40歳代/嘱託

【230】②仕事上知らなければならぬ課内での決まり事が職員のみで共有され、嘱託職員には知らされないため、仕事がスムーズに進まない。共有できないのであれば、知らなくとも仕事ができる部に異動させて欲しいが、希望を聞いてくれない。職員のみが優遇され、嘱託職員は職員のコマにしか過ぎない不満を感じる。女性/50歳代/嘱託

【238】②女性上司の気分のムラ(威圧的)。女性/40歳代/嘱託

【239】①再就職先がないのではないかと。女性/50歳代/臨時

【243】①年齢的に再就職が難しいため。女性/50歳代/臨時

【252】①小さい子どもがいると雇ってくれる会社が少ない。よい顔をされない。活かせる資格がない。女性/30歳代/パート

【253】①年金生活なので生活の足しにしています。生徒が少なくなり、合併の話もちょうと聞きます。女性/60歳以上/パート

【255】②夏休み、冬休み期間に雇用が切られるのは厳しいと感じています。特学の児童の支援の場合、処遇改善手当など何らかの手当をつけて欲しいと思います。女性/50歳代/臨時

【258】②燃料手当があってもよいのでは。男性/60歳以上/嘱託

【264】①小さな子どもがおり、どこでもどんな雇用内容でも働けるわけではないので。女性/30歳代/嘱託

【276】②5時間パートとフルパートがあるが、全てフルパートに任せっきりである。フルタイムのほうが時間給で5円ほど安い。女性/40歳代/臨時

【281】②夜に貸館の仕事があり、冬は雪やつるつる道路が危険なのに時間給850円は不満です。女性/60歳以上/臨時

【282】②休み中の保険変更の手続き。手取りが少ない。女性/40歳代/パート

【283】②給与以外の手当が全くない(賞与・福利等)。女性/50歳代/臨時

【285】①年齢的に仕事がなかなか見つからない。女性/40歳代/臨時

【287】②賃金の額が変わらないので、生活をしていく上で将来的に不安を感じてしまいます。女性/50歳代/臨時

【289】①年齢的に再就職に不安がある。②1日おきの勤務で賃金が少ない。また副業を探すにしても1日おきという時間的な制約でとても厳しい。女性/30歳代/臨時

【290】②日給が安く、ボーナスなどの手当がない。女性/50歳代/臨時

【291】②さぼっている職員を見ると、仕事を頑張っているのが馬鹿くさくなる。中間職の人がサボっているのをよく見かける。女性/40歳代/臨時

【292】②年齢が65歳なので再就職が難しいと思います。男性/60歳以上/臨時

【295】①年齢、休みの希望等を考えると、働けるところがなかなかない。②年間を通しての雇用ができないので、1ヶ月間雇い止めにされること。仕事がなさ過ぎる。この職場に臨時職員は必要なのかと疑問に思う。正職員ばかりが優遇されるのはおかしい。正職員と同量またはそれ以上の仕事をこなしている臨時・嘱託職員もいると思う。人事評価をきちんとすべきだと思う。女性/40歳代/臨時

【312】①年齢的に再就職は難しい。②人間関係もよく、働きやすいとは思いますが、あくまでも臨時なので、先がないのは辛いです。女性/40歳代/臨時

【316】①回数、時間数が減り、もう少し働きたい。女性/40歳代/臨時

【317】①収入がなくなるため。男性/60歳以上/臨時

【318】①年齢的に正社員として採用してもらえないか。女性/40歳代/嘱託

【319】②1年契約なので再雇用に不安。男性/50歳代/嘱託

【323】②嘱託職員は有休が年間20日ありますが、臨時職員は月に1日しかないので、不足分は欠勤扱いになります。また6ヶ月更新であるため、冠婚葬祭また病欠の場合、先取りして有給休暇の取得ができません。女性/50歳代/臨時

【325】②〔勤続を重ねても〕賃金が変わらない。何も手当が無い。嘱託職員になれない。女性/50歳代/臨時

【338】②食材の発注を自宅で作業しなければならないこと。同じ嘱託職員であっても栄養士がいる学校では発注作業がないのが不満点である。正職員の調

理員は発注作業がない、しない(栄養士のいない学校への配置がない)。やるべきことが正職員より多いのに給料が少ない。女性/50歳代/嘱託

【342】①年齢的にも次の職場がすぐ見つかるとは思えない。女性/50歳代/嘱託

【347】②専門職としてそれに見合った賃金などの待遇〔改善〕が必要と考えます。男性/60歳以上/嘱託

【349】②資格を持って働いている場合、資格に応じた賃金をもう少し考慮していただければと思います。また、昇給も3年に1度、退職金もないため、長く続けたくても、今後正職として働ける職場を検討せざるを得ない。女性/40歳代/嘱託

【370】②健康保険が夏休み、冬休みで切れてしまう。男性/60歳以上/臨時

【371】②少しでもいいのでボーナスが欲しいです。労働にみあう賃金が欲しいです。他は、とてもやりがいのある仕事で満足しています。女性/50歳代/パート

【382】②年収130万をわずかに超えるため、税金、保険、手当(配偶者)を考えると働き損になっている。女性/30歳代/臨時

【384】①半年契約のため、次に雇用されなかった場合、次の就職口がすぐに見つからなかったらどうしようか、..と不安は常にある。女性/30歳代/臨時

【386】②ボーナスが少なすぎる。退職金がないので定年後が不安だ。交通費が赤字になる。〔労働組合に〕加入したところで。立場が弱いので意見などできるはずがない。女性/50歳代/嘱託

【395】②命をあずかっている〔職場な〕のでピリピリしている。女性/40歳代/パート

【401】②週に働ける日数も少ないが、午後からの勤務や遅くまでの勤務が増えてきた。入るときに提示されていた勤務時間がだんだん変わってきて、遅くまでや午後からの勤務を頼まれることが多くなった。女性/30歳代/パート

【407】①年齢も年齢なので、新しい仕事、新しい職場に対応できるだろうかと不安になる。女性/50歳代/臨時

【408】②命を預かる責任ある仕事に見合った賃金ではないと思う。もう少し高くてもよいのではないかと考える。女性/50歳代/パート

【416】②正職員が楽をしようとしてあまり働こうとしません(特に若い職員)。若い職員を指導しようという体制がありません。女性/50歳代/臨時

【417】②今の勤務時間では仕事が終わらず。時間外労働が多すぎる(サービス残業)。事務仕事をする時間が、職場ではほとんどとれません。女性/50歳代/嘱託

【418】①子ども園が増えてきている。幼稚園免許の更新をしていないため職があるか不安。②以前は、子どもの数が少ないとキャンセルとなり、朝に玄関で返されることが多くあったのですが、今はそのようなことはなく(前もってわかればキャンセル)仕事をさせていただいています。しかし、子どもの数が少ないとなると、臨時保育士に子どもたちを預け、職員は事務仕事として部屋を留守にしています。午後から入るのであれば納得もできますが、保育時間10~13時と1時間ずつ交代で職員があがります。保育士は事務員ではないのでは?いつも思っています。しかし働かせてもらっている以上、何も言えません。女性/50歳代/パート

資料Ⅱ 調査結果一覧表

	全体		男女別		雇用形態別		女性・年齢別		単位一人、%												
			男性	女性	臨時職員	パート職員	職种別		20・30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上									
	人数	100.0	人数	100.0	人数	人数	人数	人数	人数	人数	人数	人数									
性別	432	100.0	54	12.5	378	100.0	217	12.4	60	100.0	151	17.9	81	100.0	127	100.0	141	100.0	29	100.0	
	378	87.5	54	100.0	378	100.0	190	87.6	60	100.0	124	82.1	81	100.0	127	100.0	141	100.0	29	100.0	
年齢	432	100.0	54	100.0	378	100.0	217	100.0	60	100.0	151	100.0	81	100.0	127	100.0	141	100.0	29	100.0	
	50	13.7	7	3.0	53	15.3	15	6.9	10	16.7	24	15.9	9	15.0	23	24.6					
	50歳代	128	29.6	1	1.9	127	33.6	68	31.3	18	30.0	41	27.2	58	71.6						
	40歳代	146	33.8	5	9.3	141	37.3	73	33.6	21	35.0	50	33.1								
	30歳代	74	17.1	45	83.3	29	7.7	36	16.6	10	16.7	27	17.9								
	60歳以上			11	2.5	10	2.6	7	3.2	2	3.3	2	1.3								
世帯人数	432	100.0	54	100.0	378	100.0	217	100.0	60	100.0	151	100.0	81	100.0	127	100.0	141	100.0	29	100.0	
	1人暮らし	34	7.9	7	13.0	27	7.1	19	8.8	1	1.7	14	9.3	2	2.5	7	5.5	13	9.2	5	17.2
	2人	159	36.8	31	57.4	128	33.9	70	32.3	21	35.0	65	43.0	16	19.8	26	20.5	67	47.5	19	65.5
	3人	113	26.2	11	20.4	102	27.0	56	25.8	18	30.0	32	21.2	27	33.3	36	28.3	39	27.7	5	17.2
	4人	97	22.5	2	3.7	95	25.1	59	27.2	15	25.0	29	14.6	33	40.7	48	37.8	14	9.9		
	5人	16	3.7	1	1.9	15	4.0	8	3.7	3	5.0	3	1.9	2	2.5	4	3.1	2	1.4		
	6人以上	11	2.5	1	1.9	10	2.6	7	3.2	2	3.3	2	1.3	2	2.5	6	4.7	2	1.4		
世帯構成	432	100.0	54	100.0	378	100.0	217	100.0	60	100.0	151	100.0	81	100.0	127	100.0	141	100.0	29	100.0	
	単身世帯のみ暮らし	34	7.9	7	13.0	27	7.1	19	8.8	1	1.7	14	9.3	2	2.5	7	5.5	13	9.2	5	17.2
	同居家族世帯	150	34.7	28	51.9	122	32.3	71	31.8	18	30.0	45	29.8	22	27.0	32	25.2	45	31.9	4	13.8
	同居家族世帯と子ども	151	35.0	3	5.6	148	39.4	81	37.9	28	46.7	41	27.2	38	46.9	70	55.4	56	39.3	4	13.8
	親のみ	27	6.3	3	5.6	24	6.3	13	6.0	1	1.7	13	8.6	9	11.1	3	2.4	10	7.1	2	6.9
	親と兄弟姉妹	18	4.2	1	1.9	17	4.5	10	4.6	1	1.7	8	5.3	10	12.3	4	3.1	3	2.1		
	親、配偶者、子ども	16	3.7	1	1.9	15	4.0	10	4.6	2	3.3	4	2.6	3	3.7	6	4.7	6	4.3		
	親、配偶者、兄弟姉妹	16	3.7	4	7.4	12	3.2	8	3.7	5	8.3	3	1.9	2	2.5	7	5.5	10	7.1	1	3.4
	親、子ども	36	8.3	1	1.9	35	9.3	24	6.3	4	6.7	3	2.0	7	8.7	20	15.7	17	12.1	2	6.9
	親、子ども	7	1.6	1	1.9	6	1.6	4	1.8	1	1.7	2	1.3	1	1.2	3	2.4	3	2.1		
	その他																				
世帯内就労者	432	100.0	54	100.0	378	100.0	217	100.0	60	100.0	151	100.0	81	100.0	127	100.0	141	100.0	29	100.0	
	なし	17	3.9	2	3.7	15	4.0	8	3.7	4	6.7	3	1.9	2	2.5	7	5.5	13	9.2	0	0.0
	あり	305	70.6	22	40.7	283	74.9	153	70.5	45	75.0	103	68.2	79	96.4	98	77.2	108	75.2	29	100.0
就労者の種類	432	100.0	54	100.0	378	100.0	217	100.0	60	100.0	151	100.0	81	100.0	127	100.0	141	100.0	29	100.0	
	誰もいない	127	29.4	32	59.3	95	25.1	64	29.5	15	25.0	48	31.8	11	13.6	29	22.8	35	24.8	20	69.0
	臨時	204	47.2	17	31.5	247	65.3	132	60.9	44	73.3	64	55.6	52	64.3	90	70.9	97	68.8	8	27.6
	兄弟姉妹	11	2.5	1	1.9	10	2.6	4	1.8	1	1.7	6	4.0	4	4.9	4	3.1	5	3.5		
	その他	44	10.2	6	11.1	38	10.1	22	10.1	6	10.0	16	10.6	10	12.3	11	8.7	25	17.7	2	6.9
通勤・通学中の子ども	432	100.0	54	100.0	378	100.0	217	100.0	60	100.0	151	100.0	81	100.0	127	100.0	141	100.0	29	100.0	
	いない	180	41.7	3	5.6	177	46.6	100	41.5	34	56.7	55	36.4	40	49.4	53	41.7	34	24.1	28	94.8
	いる	252	58.3	51	94.4	201	53.4	117	54.5	26	43.3	96	63.6	41	50.6	74	58.3	107	75.9	1	3.4
間、子どもの人数	180	100.0	3	100.0	177	100.0	90	100.0	34	100.0	55	100.0	49	100.0	35	100.0	34	100.0	1	100.0	
	1人	76	42.2	3	100.0	73	41.2	34	37.8	15	44.1	27	49.1	16	32.7	33	37.6	21	61.8		
	2人	10	5.6			9	5.1	15	16.7	4	11.8	4	7.3	2	3.2	5	5.6	12	35.3		
	3人	14	7.8			6	3.4	8	8.8	4	11.8	4	7.3	2	3.2	7	7.8	1	2.9		
通勤・通学先(種別)	179	100.0	3	100.0	176	100.0	90	100.0	34	100.0	54	100.0	49	100.0	33	100.0	33	100.0	1	100.0	
	保育園・幼稚園	31	17.3	1	17.6	30	16.5	9	26.5	10	18.5	26	50.0	49	55.1	4	4.3	1	3.0		
	小学校	12	6.7	0	0.0	12	6.8	14	16.2	14	15.6	22	40.7	38	68.3	38	40.9	2	6.1		
	中学校	52	29.1	2	66.7	50	28.4	31	34.4	8	23.5	13	24.1	3	6.1	6	6.1	40	43.0	7	21.2
	高等学校	7	3.9			4	2.3	4	4.4	1	2.9	2	3.7	3	3.2	4	4.3	3	3.2	4	12.1
	専門学校	37	20.7	1	33.3	36	20.5	20	22.2	6	17.6	11	20.4	15	16.1	15	16.1	20	60.6	1	100.0
	大学																				
最終学歴	416	100.0	50	100.0	366	100.0	209	100.0	56	100.0	147	100.0	79	100.0	122	100.0	138	100.0	27	100.0	
	中卒	3	0.7	2	4.0	1	0.3	1	0.5	1	1.7	0	0.0	1	1.3	1	0.7	1	0.7	1	3.7
	高卒	186	44.7	23	46.0	163	44.5	101	48.3	20	35.7	63	42.9	19	24.1	60	49.2	71	51.4	13	48.1
	各種専門学校卒	58	13.9	7	14.0	51	13.9	27	12.9	12	21.4	19	12.9	19	24.1	13	10.7	14	10.1	5	18.5
	高専・短大卒	117	28.1	3	6.0	114	31.1	52	24.9	24	42.9	40	27.2	30	38.0	38	31.1	41	29.7	5	18.5
	大学卒	32	7.5	15	30.0	17	4.6	28	13.4	11	19.3	24	16.3	11	13.9	11	9.0	12	8.7	3	11.1

	全体		男女別		雇用形態別				年代・性別別				単位・人・%					
					パート職員		嘱託職員		20、30歳代		40歳代			50歳代				
	男性	女性	男性	女性	臨時職員	パート職員	嘱託職員	パート職員	嘱託職員	パート職員	嘱託職員	パート職員		嘱託職員				
日給(日給制)	76	18.2	21	41.2	55	15.0	1	1.7	5	3.5	14	17.7	18	14.6	22	16.2	1	3.4
6000円未満	2	0.5	0	0	2	0.5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6000円～7500円未満	6	1.4	1	1.9	4	1.1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7500円未満	8	1.9	19	37.3	4	2.2	8	2.3	4	2.8	7	8.0	2	1.5	20	14.7	1	3.4
7500円以上	1	0.2	2	3.8	2	0.5	3	1.4	1	0.7	2	2.5	1	0.8	2	1.5		
時給(時給制)	197	100.0	8	100.0	189	100.0	195	100.0	1	100.0	37	100.0	64	100.0	65	100.0	23	100.0
800円未満	111	56.3	4	50.0	107	56.6	80	59.3	29	50.9	23	62.2	38	59.4	36	55.4	10	43.5
800～999円(※850円が多数)	83	42.1	4	50.0	79	41.8	53	39.3	27	47.4	1	100.0	13	35.1	26	40.6	27	41.5
900～999円(※300円が多数)	2	1.0	2	100.0	2	1.1	1	0.7	1	1.8	1	2.7	1	2.7	1	1.5	1	1.5
1000円以上	412	100.0	51	100.0	361	100.0	205	100.0	56	100.0	76	100.0	122	100.0	193	100.0	28	100.0
1か月の平均的な賃金総額	43	10.4	3	7.7	40	11.0	25	12.1	17	25.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	14.3
収入(扶込み、残業代、や贈り物を含む)	49	11.9	1	2.0	48	13.3	31	15.1	17	30.4	1	0.7	9	13.9	17	12.8	5	17.9
7.5～10万円未満	73	17.7	1	2.0	72	19.9	54	26.3	19	33.9	9	11.5	32	26.2	25	18.8	1	3.6
10.0～12.5万円未満	69	16.7	9	17.6	60	16.6	56	27.3	4	7.1	6	6.1	15	19.2	18	14.8	24	18.0
12.5～15.0万円未満	82	19.9	24	47.1	58	16.1	32	15.6	2	3.6	48	32.7	14	17.9	22	18.0	21	15.3
15.0～17.5万円未満	8	1.9	12	23.9	6	1.7	6	2.9	2	3.6	2	2.8	1	1.4	3	2.3	3	2.3
17.5～20.0万円未満	6	1.5	1	2.0	5	1.4	1	0.5	1	1.8	2	2.6	2	2.6	1	1.6	1	3.6
20.0万円以上	2	0.5	1	2.0	1	0.3	1	0.5	1	1.8	1	0.7	1	1.4	1	0.8	1	3.6
平均値(単位:円)	10.8		13.1		10.5		9.1		6.6		15.0		11.3		10.2		11.0	
標準偏差(単位:円)	4.3		3.6		4.3		3.5		2.7		2.0		4.0		4.1		4.2	
2015年の総収入(税込み)	354	100.0	44	100.0	310	100.0	171	100.0	52	100.0	128	100.0	6	4.7	19	36.5	47	43.9
～100万円未満	130	36.7	5	11.4	125	40.3	81	47.4	40	76.9	6	4.7	7	5.5	7	13.5	16	15.0
～125万円未満	53	15.0	7	15.9	46	14.8	38	21.1	10	19.2	7	5.5	7	5.5	7	13.5	20	16.0
～150万円未満	12	3.4	5	10.5	7	2.3	4	2.3	2	3.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
～175万円未満	12	3.4	1	2.3	11	3.5	4	2.3	2	3.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
～200万円未満	43	12.1	12	27.3	31	10.0	4	2.3	0	0.0	39	30.5	7	13.5	10	9.3	11	8.8
*勤続年未満者出離く	56	15.8	6	13.6	50	16.1	4	0.0	0	0.0	56	43.8	9	17.3	14	13.1	26	20.8
～250万円未満	2	0.6	0	0.0	2	0.6	0	0.0	0	0.0	2	1.6	0	0.0	0	0.0	1	0.8
～300万円未満	2	0.6	0	0.0	2	0.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
300万円以上	66	18.9	47	100.0	69	21.9	93	100.0	9	17.3	16	12.5	15	11.3	10	7.4	66	49.8
(単価) 150万円未満	83.6		86.4		83.2		83.2		83.2		83.2		82.7		86.9		78.4	
(単価) 200万円未満	430	100.0	54	100.0	376	100.0	215	100.0	60	100.0	151	100.0	48	100.0	140	100.0	29	100.0
あなたの収入	255	59.3	46	85.2	209	55.6	131	60.9	6	10.0	63	30.9	39	72.2	98	70.0	10	34.5
配偶者の収入	20	4.7	1	1.9	19	5.1	12	5.6	50	83.9	70	46.4	3	2.4	4	2.9	14	46.3
その他	9	2.1	1	1.9	8	2.1	6	2.8	4	6.7	8	5.3	2	1.4	2	1.4	2	1.4
複数選択	10	2.3	6	11.1	4	1.1	1	0.5	2	3.3	4	2.6	1	0.8	3	2.1	1	0.8
医療保険の種類	431	100.0	54	100.0	377	100.0	151	100.0	60	100.0	151	100.0	127	100.0	140	100.0	29	100.0
前年度の国民健康保険に加入	248	57.5	45	83.3	203	53.8	98	45.4	6	10.0	144	95.4	45	55.6	63	49.6	88	62.9
国民健康保険に加入	34	7.9	4	7.4	30	8.0	21	9.7	9	15.0	4	2.6	6	7.4	6	4.7	8	9.7
変換・配偶者などが加入している保険の種類	133	30.9	1	1.9	132	35.3	86	39.8	42	70.0	1	0.7	27	33.3	55	43.3	41	29.3
加入していない	2	0.5	1	1.9	1	0.3	1	0.5	2	3.3	1	0.7	2	2.5	1	0.8	1	0.7
加入していない	4	0.9	4	7.4	6	1.6	9	4.2	2	3.3	1	0.7	2	2.5	1	0.8	2	1.4
複数選択	10	2.3	4	7.4	6	1.6	9	4.2	2	3.3	1	0.7	2	2.5	1	0.8	2	1.4
年金保険の種類	429	100.0	54	100.0	375	100.0	214	100.0	60	100.0	151	100.0	81	100.0	140	100.0	28	100.0
前年度の厚生年金に加入	42	9.8	7	12.9	35	9.3	27	12.6	8	13.3	14	9.3	4	5.0	4	3.0	9	6.4
国民年金に加入	31	7.2	42	77.8	10	2.6	4	1.9	8	13.3	142	94.0	47	58.6	9	7.0	84	60.0
3号年金(配偶者が厚生年金に加入し、自身は保険料を払わない国民年金)	124	28.9	1	1.9	123	32.8	82	38.3	37	61.7	1	0.7	25	30.9	51	40.5	40	28.6
加入していない	3	0.7	1	1.9	2	0.5	2	0.9	1	1.7	2	1.5	3	3.8	2	1.5	7	5.0
加入していない	8	1.9	2	3.7	6	1.6	13	6.0	3	5.0	3	2.0	2	2.5	3	2.4	1	0.7
複数選択	21	4.9	3	5.6	18	4.8	19	7.0	3	5.0	3	2.0	1	1.2	3	2.4	4	2.9

全体	男女別		任用形態別						女性・年齢別						単位一人% 初級以上						
	男性		女性		臨時職員		パート職員		嘱託職員		20・30歳代		40歳代			50歳代					
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合		人数	割合				
現在の仕事内容や仕事 の責任と照らした、真 実・処遇の評価	429	100.0	54	100.0	375	100.0	214	100.0	60	100.0	151	100.0	81	100.0	125	100.0	140	100.0	29	100.0	
とくに不満はない	224	52.2	29	53.7	195	52.0	122	57.0	34	56.7	66	43.7	37	45.7	63	50.4	73	52.1	22	75.9	
多少の不満がある	130	30.3	18	33.3	112	29.9	61	28.5	17	28.3	50	33.1	37	45.7	42	33.0	42	30.0	6	20.7	
非常に不満がある	53	12.4	5	9.3	48	12.8	21	9.9	5	8.3	27	17.9	12	14.8	18	14.4	17	12.1	1	3.4	
不明	22	5.1	2	3.7	20	5.3	10	4.7	4	6.7	8	5.3	5	6.2	7	5.6	6	4.3	1	3.4	
強い不満社			13.0		18.1		14.5		15.0		23.2		21.0		20.0		17.9				3.4
暮らしの状況	431	100.0	54	100.0	377	100.0	216	100.0	60	100.0	151	100.0	81	100.0	128	100.0	141	100.0	29	100.0	
不満が多い	83	19.3	14	26.0	69	18.3	34	15.7	22	36.7	55	36.4	38	46.9	23	18.3	32	23.4	1	3.4	
やや不満が多い	184	42.7	18	33.3	166	44.3	80	37.0	30	50.0	72	47.7	26	32.1	48	38.9	66	48.8	16	55.2	
やや不満が少ない	14	3.2	1	1.9	13	3.4	11	5.1	2	3.3	1	0.7	3	3.7	5	4.0	3	2.1	2	6.9	
不満が少ない	1	0.2			1	0.3													1	3.4	
01. 不満が少ない社(役員と社員)	50.3		46.3		4.0		52.8		43.3		51.0		60.5		53.2		48.9				24.1
仕事上の不安や不満 (複数回答可)	419	100.0	52	100.0	367	100.0	211	100.0	58	100.0	146	100.0	81	100.0	123	100.0	134	100.0	29	100.0	
ア. 不安や不満は多くない	156	37.2	27	51.9	129	35.1	84	39.8	30	51.7	40	27.4	21	25.9	42	34.1	45	33.6	21	72.4	
イ. 所属を履かぬ	78	18.6	5	9.6	73	19.9	43	20.4	7	12.1	28	19.2	16	19.8	25	21.1	29	21.6	2	6.9	
ウ. 所属を履かぬ(理由)	95	22.7	14	26.6	81	22.1	46	21.8	10	17.2	38	26.0	20	25.0	27	21.9	30	22.4	1	3.4	
エ. 正職との関係が大きい	89	21.2	7	13.5	82	22.3	37	17.7	12	20.7	45	30.8	18	22.2	29	23.6	32	23.9	3	10.3	
オ. 正職との関係が大きい	8	1.9		8	2.2	4	1.9	2	3.4	2	1.4	5	6.2	4	3.3	3	2.2	6	4.5		
カ. 拘束時間・労働時間が長い	15	3.6	1	1.9	14	3.8	4	1.9	2	3.4	9	6.2	4	4.9	4	3.3	6	4.5			
キ. 働いたのに給与が支払われない時間(不払 り、シフト交代、自宅での作業を含む)がある	14	3.3	2	3.8	12	3.3	6	2.8	1	1.7	7	4.8	2	2.5	4	3.3	6	4.5			
ク. 朝早くから夜遅い勤務が多い	8	1.9	1	1.9	7	1.9	3	1.4	2	3.4	2	1.4	3	3.7	2	1.6	2	1.5			
ケ. 余暇時間や休養時間が少ない	16	3.8	6	11.5	10	2.7	12	5.7	4	6.9	4	2.7	6	7.4	2	1.6	8	6.0			
コ. 有給休暇が取りにくい	45	10.7	3	5.8	42	11.4	22	10.4	7	12.1	31	21.2	13	16.0	12	9.8	14	10.4			
サ. シフト制が厳しい	36	8.6	3	5.8	33	9.0	14	6.6	8	13.8	7	4.8	12	14.8	11	8.6	9	6.7	4	13.8	
シ. 働く場所が狭い	15	3.6	2	3.8	13	3.5	8	3.8	2	3.4	5	3.4	2	2.5	4	3.3	7	5.2			
セ. 仕事にやりがいがない	11	2.6	1	1.9	10	2.7	7	3.3	2	3.4	2	1.4	1	1.2	7	5.7	1	0.7	1	3.4	
タ. 自分自身が仕事に生かされていない	22	5.3	2	3.8	20	5.4	10	4.7	1	1.7	11	7.5	5	6.2	5	4.1	9	6.7	1	3.4	
チ. 教育訓練の機会が乏しい	33	7.9	2	3.8	31	8.4	15	7.1	4	6.9	13	9.0	6	7.4	4	3.3	17	12.6	1	3.4	
テ. 仕事の進捗や上司との関係が悪い	38	9.1	2	3.8	36	9.8	15	7.1	4	6.9	13	9.0	6	7.4	4	3.3	17	12.6	1	3.4	
ト. 職場の人間関係がよくない	37	8.8	2	3.8	35	9.5	13	6.2	2	3.4	21	14.4	7	8.6	15	12.2	13	9.7	1	3.4	
ド. セクハラやいじめがある	12	2.9	1	1.9	11	3.0	6	2.8	1	1.7	7	4.8	2	2.5	5	4.1	5	3.7	1	3.4	
ナ. 仕事上の事故やミスに対する懲罰が厳しい	5	1.2		5	1.4	2	0.9	1	1.7	2	1.4	1	1.2	2	1.6	1	0.7	1	0.7		
ニ. その他	14	3.3		14	3.8	11	5.2	1	1.7	2	1.4	4	4.9	3	2.4	6	4.5	1	3.4		
労働組合への参加度	415	100.0	51	100.0	364	100.0	211	100.0	57	100.0	144	100.0	78	100.0	125	100.0	135	100.0	25	100.0	
労働組合に加入して積極的に活動したい	18	4.3	6	11.8	12	3.3	8	3.8	2	3.4	4	2.8	4	5.1	5	4.0	3	2.2			4.0
まずは話だけでも聞いてみたい	72	17.3	10	19.6	62	17.0	32	15.2	8	14.0	32	22.2	15	19.2	21	16.8	25	18.4	1	3.4	
加入してはならない	110	26.5	16	31.4	94	25.8	49	23.2	23	39.7	29	20.1	15	19.2	19	15.2	43	31.8	6	20.7	
その他	8	1.9	1	2.0	7	1.9	4	1.9	1	1.7	4	2.8	1	1.3	1	0.8	4	2.9	1	3.4	
仕事・関心事	21.7		31.4		20.3		19.6		14.0		29.2		24.4		20.8		20.8				20.6

職別	職種・作業内容×年俸別別										単位・人・%											
	一般事務	保守工	児童厚生員	学級支援員	用務員	給食調理員	臨時職員	臨時職員	臨時職員	臨時職員		臨時職員										
雇い入れや再就職に不安がある	129	100.0	49	100.0	52	100.0	75	100.0	49	100.0	74	100.0	29	100.0	20	100.0	22	100.0	20	100.0	22	100.0
雇い入れや再就職に不安がある	48	35.0	14	25.9	18	33.3	25	49.0	8	40.0	23	44.2	33	66.7	13	26.3	9	17.9	8	15.8	11	21.6
雇い入れや再就職に不安がある	53	41.1	23	46.9	18	33.3	25	49.0	8	40.0	23	44.2	33	66.7	13	26.3	9	17.9	8	15.8	11	21.6
雇い入れや再就職に不安がある	22	17.1	20	40.8	20	37.0	10	19.6	7	35.0	19	36.5	14	28.2	8	15.8	12	24.0	8	15.8	6	11.8
雇い入れや再就職に不安がある	5	3.9	1	2.0	2	3.7	4	7.7	1	5.0	1	1.9	1	2.0	1	2.0	1	2.0	1	2.0	1	2.0
(再掲)不安がある	79	1	57	1	59.3	72.5	65.0	80.8	83.7	66.7	45.8	58.1	58.6	70.0	80.9	70.0	80.9	70.0	80.9	70.0	80.9	70.0
全ての業務に積極的に関与し、成長や責任を強く求めたいから	126	100.0	49	100.0	54	100.0	50	100.0	20	100.0	52	100.0	73	100.0	48	100.0	24	100.0	24	100.0	22	100.0
全ての業務に積極的に関与し、成長や責任を強く求めたいから	48	35.0	14	25.9	18	33.3	25	49.0	8	40.0	23	44.2	33	66.7	13	26.3	9	17.9	8	15.8	11	21.6
全ての業務に積極的に関与し、成長や責任を強く求めたいから	9	7.1	7	14.3	1	1.9	2	4.0	1	5.0	3	5.8	4	8.0	3	6.0	4	8.0	3	6.0	4	8.0
全ての業務に積極的に関与し、成長や責任を強く求めたいから	19	15.1	15	30.6	5	9.3	10	20.0	6	30.0	10	19.2	10	13.7	7	14.6	7	29.2	8	33.3	3	13.6
全ての業務に積極的に関与し、成長や責任を強く求めたいから	5	4.0	14	28.6	17	31.5	15	30.0	6	30.0	1	1.9	4	5.5	7	29.2	7	29.2	7	29.2	4	16.7
全ての業務に積極的に関与し、成長や責任を強く求めたいから	38	30.2	23	46.9	23	44.2	23	44.2	15	75.0	20	39.6	27	52.0	17	34.7	20	40.0	17	34.7	14	28.2
全ての業務に積極的に関与し、成長や責任を強く求めたいから	58	45.2	36	73.5	33	62.3	28	54.9	10	52.6	32	61.5	35	67.3	21	43.8	14	28.2	14	28.2	10	19.6
全ての業務に積極的に関与し、成長や責任を強く求めたいから	22	17.3	7	14.3	4	7.7	8	11.3	1	5.0	8	15.4	13	17.6	8	15.8	4	8.0	2	8.0	2	4.0
全ての業務に積極的に関与し、成長や責任を強く求めたいから	129	100.0	48	100.0	54	100.0	50	100.0	19	100.0	52	100.0	75	100.0	49	100.0	24	100.0	23	100.0	20	100.0
全ての業務に積極的に関与し、成長や責任を強く求めたいから	8	6.2	14	29.2	24	44.4	7	13.5	8	10.7	6	11.5	29	38.7	2	4.1	5	20.8	8	34.8	1	3.4
全ての業務に積極的に関与し、成長や責任を強く求めたいから	34	26.4	13	27.1	1	1.9	2	4.0	2	10.5	24	46.2	14	18.7	39	71.0	2	4.1	5	20.8	8	34.8
全ての業務に積極的に関与し、成長や責任を強く求めたいから	52	40.3	3	6.2	1	1.9	10	20.0	2	10.5	24	46.2	14	18.7	39	71.0	2	4.1	5	20.8	8	34.8
全ての業務に積極的に関与し、成長や責任を強く求めたいから	25	19.4	13	27.1	1	1.9	38	76.0	16	84.2	2	3.8	22	29.3	1	2.0	12	50.0	1	4.3	2	9.1
全ての業務に積極的に関与し、成長や責任を強く求めたいから	2	1.6	4	8.3	1	1.9	1	2.0	1	5.3	1	1.3	1	1.3	1	2.0	3	13.0	1	4.3	1	4.3
(再掲)要約説明以上	25	6.1	33	68.3	1	1.9	96	196.0	94	47.2	28	53.8	30	61.5	16	33.0	8	16.7	5	20.8	3	13.6
職務内容(対正職員)	126	100.0	49	100.0	52	100.0	50	100.0	18	100.0	52	100.0	74	100.0	47	100.0	24	100.0	24	100.0	20	100.0
職務内容(対正職員)	29	23.0	13	26.5	1	1.9	1	2.0	4	22.2	27	51.9	8	10.8	19	40.4	7	29.2	6	25.0	1	3.7
職務内容(対正職員)	1	0.8	1	2.0	1	1.9	1	2.0	1	5.6	1	1.4	1	1.4	1	2.0	1	4.3	1	4.3	1	4.3
職務内容(対正職員)	84	66.7	36	73.5	19	36.5	46	92.0	5	27.8	14	26.9	56	75.7	25	53.2	17	70.8	18	75.0	13	59.1
職務内容(対正職員)	1	0.8	1	2.0	1	1.9	1	2.0	1	5.6	1	1.4	1	1.4	1	2.0	1	4.3	1	4.3	1	4.3
職務内容(対正職員)	119	100.0	31	100.0	35	100.0	48	100.0	20	100.0	50	100.0	66	100.0	48	100.0	19	100.0	12	100.0	7	100.0
職務内容(対正職員)	66	55.5	22	71.0	7	20.0	31	64.6	8	40.0	30	60.0	55	83.3	7	14.6	14	73.7	8	66.7	2	28.6
職務内容(対正職員)	18	14.3	7	14.3	3	5.8	7	14.3	3	15.0	4	7.7	6	11.5	4	8.3	3	14.6	3	25.0	1	14.3
職務内容(対正職員)	3	2.3	1	2.0	1	1.9	1	2.0	1	5.6	1	1.4	1	1.4	1	2.0	1	4.3	1	4.3	1	4.3
職務内容(対正職員)	5	4.2	1	2.0	1	1.9	1	2.0	1	5.6	1	1.4	1	1.4	1	2.0	1	4.3	1	4.3	1	4.3
職務内容(対正職員)	114	100.0	29	100.0	32	100.0	50	100.0	18	100.0	48	100.0	66	100.0	44	100.0	19	100.0	10	100.0	5	100.0
職務内容(対正職員)	38	29.8	23	71.0	18	56.3	38	72.0	13	72.2	38	79.2	59	89.4	24	59.0	16	84.2	7	70.0	3	60.0
職務内容(対正職員)	23	17.6	5	15.8	2	4.0	1	2.0	1	5.6	1	1.4	1	1.4	1	2.0	1	4.3	1	4.3	1	4.3
職務内容(対正職員)	2	1.6	3	6.2	1	1.9	1	2.0	1	5.6	1	1.4	1	1.4	1	2.0	1	4.3	1	4.3	1	4.3
職務内容(対正職員)	127	100.0	49	100.0	53	100.0	50	100.0	20	100.0	52	100.0	74	100.0	47	100.0	24	100.0	24	100.0	20	100.0
職務内容(対正職員)	71	55.9	20	40.8	26	49.1	21	42.0	9	45.0	20	38.5	44	60.3	33	44.0	12	50.0	8	35.3	12	54.5
職務内容(対正職員)	30	23.6	19	38.5	15	28.3	21	42.0	9	45.0	20	38.5	14	19.2	13	26.3	12	50.0	6	25.0	5	22.7
職務内容(対正職員)	19	15.0	7	14.3	9	17.0	5	10.0	1	5.0	8	15.4	12	16.4	7	14.3	3	12.5	4	16.7	4	18.2
職務内容(対正職員)	7	5.5	3	6.2	3	5.8	3	6.0	3	15.0	4	7.7	4	5.3	4	8.3	1	4.2	2	8.3	1	4.2
職務内容(対正職員)	125	100.0	49	100.0	51	100.0	50	100.0	20	100.0	50	100.0	73	100.0	47	100.0	24	100.0	24	100.0	20	100.0
職務内容(対正職員)	16	12.8	9	18.4	4	8.0	14	28.0	3	15.0	14	28.0	14	19.0	2	4.3	9	37.5	15	62.5	19	75.0
職務内容(対正職員)	64	51.2	40	81.6	23	46.9	11	21.6	3	15.0	30	60.0	59	80.8	8	10.5	15	62.5	24	100.0	20	100.0
職務内容(対正職員)	45	35.0	26	53.1	5	9.8	26	53.1	5	9.8	20	40.0	45	95.7	15	31.3	15	62.5	24	100.0	20	100.0

資料Ⅲ 調査票

【回答方法】この調査は、北見市の臨時・嘱託職員の方々を対象としたものです。質問に対して、該当する番号を○で囲んで下さい。回答は原則としてひとつのみです。ただし「複数回答可」の質問も一部あります。

I. はじめに、あなたのこと（属性）についておたずねします。

- 問1 性別は ①男性 ②女性
- 問2 年齢は ①19歳以下 ②20～24歳 ③25～29歳 ④30～34歳 ⑤35～39歳
⑥40～44歳 ⑦45～49歳 ⑧50～54歳 ⑨55～59歳 ⑩60歳以上
- 問3 あなたを含めた世帯の人数は（ ）人 ※単身の場合は「1人」、世帯とは一緒に暮らしているひと。
- 問4 あなたと一緒に暮らしているひとの全てに○をつけて下さい
ア. 誰もいない（一人暮らし） イ. 配偶者 ウ. 子ども エ. 親（配偶者の親を含む）
オ. あなたの兄弟姉妹 カ. その他（ ）

- 問5 あなたの世帯で、現役で働いているひとの全てに○をつけてください（あなた自身は除く）
ア. 誰もいない イ. あなたの配偶者 ウ. 親 エ. 兄弟姉妹 オ. その他（ ）
- 問6 子どもがいるという方にお聞きします。

- 1) 現在、通園・通学中の子どもは ①いない ②いる 一人数は（ ）人
- 2) 通っているのは（当てはまる全てに○を）
ア. 保育園・幼稚園 イ. 小学校 ウ. 中学校
エ. 高校 オ. 専門学校 カ. 大学・大学院
- 問7 あなたの最終学歴は ①中卒（高校中退を含む） ②高卒 ③各種専門学校卒
④高専・短大卒 ⑤大卒 ⑥大学院卒

II. 以下では、現在のお仕事についてお聞きします。まず、雇われ方を中心にお聞きします。

- 問1 あなたの雇用形態は ①臨時職員 ②パート職員 ③嘱託職員 ④その他（ ） ⑤わからない
- 問2 あなたの職種・仕事は ①一般事務 ②保育士 ③児童厚生員・指導員 ④看護師（正看／准看）
⑤保健師 ⑥その他医療職 ⑦介護職 ⑧相談員（ ）
⑨図書館職 ⑩学校支援員 ⑪学校事務 ⑫用務員 ⑬給食調理員
⑭清掃員 ⑮運転職 ⑯その他（ ）

【具体的な仕事の内容は】

- 問3 1回の雇用契約期間は ①1ヶ月未満 ②2ヶ月未満 ③3ヶ月間 ④1年間 ⑤その他（ ）
①半年未満 ②半年～1年未満 ③1年～2年未満 ④2年～3年未満
⑤3年～5年未満 ⑥5年～8年未満 ⑦8年～10年未満 ⑧10年以上

問4 臨時・嘱託職員として今の仕事に従事してから、契約更新を通告で何回行いましたか。

- ①更新はまだ経歴していない ②1回 ③2回 ④3回 ⑤4回 ⑥5回以上

問5 同じく、今の仕事に従事してから、通算の勤続年数はどの位になりますか。

- ①半年未満 ②半年～1年未満 ③1年～2年未満 ④2年～3年未満
⑤3年～5年未満 ⑥5年～8年未満 ⑦8年～10年未満 ⑧10年以上

問6 雇われる際、「契約更新の回数や勤続年数には上限がある」という説明を受けていますか。

- ①上限があるとされた ②上限があるとは言われていない ③わからない、忘れた

問7 もしも、更新回数や勤続年数に上限がなければ、今の職場で働き続けることを希望しますか。

- ①希望する ②とくに希望しない ③わからない

問8 今の仕事を雇い止めされたり自ら辞めた後の再就職・再雇用に対して不安はありませんか。

- ①非常に不安がある ②不安がある ③あまり不安はない ④まったく不安はない

【雇用不安の思いなどありましたら、具体的に書下さい】

問9 いまの雇用形態（非正規）で働く理由は何ですか。次の中から該当する主な項目について3つ以内で選んでください。

- ア. 正職員・正社員の仕事につけなかったから イ. 成果や責任を強く求められなくなったから
ウ. 育児・介護等のため エ. 技術・技能・経験を生かしたいから
オ. 家計にゆとりを持たせたいため カ. 生活を維持するため
キ. ある程度労働時間・労働日が減るから ク. 仕事以外の趣味などの時間を優先したかったから
ケ. 生きがいや交友関係が広がるため コ. その他（ ）

問10 いま現在、公務職場や民間企業で「正職員・正社員」として働くことを希望していますか。

- ①希望している ②とくに希望していない ③わからない

Ⅲ. 次に、労働時間や働き方についてお聞きします。

問1 あなたの週の所定内労働時間は何時間でですか。
①週20時間未満 ②週20～25時間未満 ③週25～30時間未満
④週30～35時間未満 ⑤週35時間以上 ⑥その他 ()

問2 あなたの仕事の内容は、正規の公務員(正職員)との対比でどのような懸念にありますがか。
①正職員と同様の職務に従事 ②正職員よりも高度な内容の職務に従事
③正職員よりも軽易な職務に従事 ④職場に正職員がいない

問3 昨年度の有給休暇の使用状況を教えてください。また、有給休暇は使いやすい職場ですか。
1) 付与日数の ①全て/ほぼ全てを使用 ②半分は使用 ③それ以下 ④全く使っていない
2) 有給休暇は ①使いやすい ②使いやすい ③非常に使いやすい

問4 あなたの最近の疲労回復状況は次のどれにあたりますか。
①1晩睡眠をとれば回復する ②翌朝に前日の疲労をもちこすことがときどきある
③翌朝に前日の疲労をもちこすことがよくある ④翌朝に前日の疲労をいつも持ちこしている

Ⅳ. 賃金や生活、仕事上の不安や不満などについてお聞きします。

問1 賃金についてお聞きします。
1) あなたの賃金の支払い形態と金額を教えてください。
①日給月給制(日額)円 ②時給制(時給)円 ③月給制
④1ヶ月間の平均的な賃金総収入(税込み、残業代や諸手当を含む、ただし通勤手当は除く)は、おいくらですか。
()万円 ()千円

3) 2015年の年間賃金総収入額(税込み、残業代や諸手当を含む、ただし通勤手当は除く)は、おいくらでしたか。
①2015年はいまの比率はしていない ②100万円未満
③100～125万円未満 ④125～150万円未満 ⑤150～175万円未満
⑥175～200万円未満 ⑦200～250万円未満 ⑧250～300万円未満 ⑨300万円以上

問2 あなたの生活は主に何によっていますか。該当するものを1つ選んでください。
①あなた自身の収入 ②配偶者の収入 ③子どもの収入 ④親の収入 ⑤その他 ()

問3 現在のあなたの社会保険についてお聞きします。
1) 医療保険の種類は
①勤め先の健康保険に加入 ②国民健康保険に加入 ③家族・配偶者などが加入している
保険の被扶養者 ④加入していない ⑤わからない

2) 年金の種類は
①勤め先の厚生年金 ②国民年金 ③3号年金(配偶者が厚生年金に加入し、自身は保険料を払わない国民年金) ④加入していない ⑤わからない

問4 担当している仕事内容や仕事の責任と照らして、今の賃金・処遇をどう評価していますか。
①とくに不満はない ②多少の不満がある ③不満がある ④非常に不満がある

問5 現在の暮らしの状況を総合的にみてどう感じていますか。
①大変苦しい ②やや苦しい ③普通 ④ややゆとりがある ⑤大変ゆとりがある

問6 仕事上の不安や不満をお聞きします。当てはまる全てに○をつけてください。とくにない場合は「ア」に○をつけてください。

- ア. 不安や不満はとくにない
- イ. 解雇や雇い止め ウ. 正職員になるのが困難 工. 賃金・一時金が安い
- オ. 正職員との処遇の差が大きい カ. 拘束時間・労働時間が長い キ. 時間外労働が多い
- ク. 働いたのに賃金が支払われない時間(不払い・サービス残業。自宅での作業を含む)が多い
- ケ. 朝早かったり夜遅い勤務が多い コ. 余暇時間や休業時間の確保が難しい
- サ. 有給休暇が取りにくい シ. 仕事がきつい ス. 働く時間が短い
- セ. 仕事にやりがいがない ソ. 自分の能力が仕事に生かせない
- タ. 教育訓練の機会が乏しい ツ. 仕事の進め方や上司の指示が悪い テ. 職場の人間関係がよくない
- ト. セクハラやいじめがある ナ. 仕事上の事故やミスに対する懲罰が厳しい
- ニ. ノルマがある 又. その他

【その内容を具体的に書きください】

最後に、お聞きします。北上市職員は、職員組合を組織し労働条件の改善に取り組んでいます。現時点では組合員は正職員のみですが、随時・嘱託職員にも組合加入を認めるべきかどうかを検討中です。みなさんは、組合に加入できることとらどうしますか?

- ①ぜひ組合に加入して積極的にかわりたい ②まずは話だけでも聞いてみたい
- ③現時点ではわからない ④加入する意思はない ⑤その他 ()

お忙しいところたいへん有り難うございました。