

非常勤職員の契約更新に関する 公募制度は止めて下さい！

～職場からの訴え～

全労働省労働組合

人事院規則 8-2 第 4 条第 13 項では、期間業務職員は「相当の期間任用される職員を就けるべき官職以外の官職である非常勤官職であって、一会計年度内に限って臨時的に置かれるものに就けるために任用される職員」となっています。

しかし、労働行政の期間業務職員は、緊急的に対応すべき雇用対策や、厚労省の重点課題を担っています。その期間業務職員が年度を越えて勤務継続する際、人事院規則に基づき「連続 2 回を限度とするよう努める」とされ、更新 3 回目での公募が厳格に実施されています。公募において、職場でともに働く仲間同士が競わされることによってチームワークが阻害され、当該期間業務職員に強い心理的負荷を強い、メンタル疾患に罹患する者も少なくありません。さらに、面接結果のみで採否を決定し、蓄積された経験や専門性を全く考慮しない姿勢は、「ブラック企業」そのものです。こうした公募の弊害は一刻も放置できない問題と考えており、実態をご理解いただきたく、非常勤職員の手記をとりまとめました。

ハローワーク勤務 求人者支援員 女性

毎年、3月に公務員関係の求人が大量に出されています。しかし、この求人は何のために提出され公開されているのか、疑問を持っています。特に、仕事の斡旋をしているハローワークの職場では、官職に必要な知識、経験、技能等によって選考されることから、結果的に経験者が多く採用されます。そのため、4月以降もハローワークで同じ顔ぶれの非常勤職員が対応している状況であり、求人に応募した求職者の中で不信感を持つ人がいてもおかしくありません。このような unnecessary 公募にはストレスしか感じません。私たち非常勤職員は自分の雇用形態に関わらず、責任と誇りをもって業務に従事しています。いたずらに不安を煽る公募は止めるべきではないでしょうか。面接などの負担は業務にも支障をきたしています。毎年雇い止めの不安にさらされながら、業務を行っている私たちの気持ちを分かってほしいです。どうか安心して働けるようにしてほしいです。

ハローワーク勤務 就職支援ナビゲーター 女性

公募制度そのものがパワハラではないでしょうか。今まで一緒にチームとして仕事をしてきた方と公募に応募しました。自分が採用されたことで職場を追われた方や、採用されなかった一般求職者の方の生活を思うと眠れないことがあります。公募があるために、同僚の雇い止めの責任が、まるで採用された非常勤職員にあるかのような雰囲気を作られています。今、職場で起こっている現状を受け止めてほしいです。公募によってメンタル疾患となる非常勤職員が発生し、治らないので辞める実態もあります。精神的な疾患に追い込んで、社会に放り出すという状況をなぜ厚労省が繰り返すのでしょうか。このことによる最大の被害者は利用者である国民であり、国民に損害を与えています。公募は公正な採用選考のためと言いますが、内部も外部もその応募者を傷つける制度でしかありません。労働行政の職場実態がこのような状況であるにもかかわらず、厚労省は正社員への転換制度や正社員実現加速プロジェクトなどを、恥ずかしくもなく推進できるものだと思います。信頼と信用は足元から崩れます。このような状態を放置しておくことは、労働行政の信頼と信用を失うことになるのではないでしょうか。

ハローワーク勤務 就職支援ナビゲーター 男性

同じ部門で2の方が公募対象となり、一緒に働いていた方が競わされることとなり、1の方がメンタル不全となってしまいました。結果的に、多数の一般求職者が不採用となり、同じ部門で働いていた2人が採用されましたが、メンタル不全となった方は、結局働くことができず退職されてしまいました。採用されたもう1人の方は、自分が紹介した一般求職者が不採用になったこと、今回は採用されたけれど、3年後にまた同じ思いをするのはどうしても耐えられないとの思いから、退職をしてしまいました。優秀な能力を持った方に公募のストレスによる精神疾患を患わせ、社会に放り出している現状を、厚労省はどのように考えているのでしょうか。

ハローワーク勤務 職業相談員 女性

公募によって、毎年2月になると、同じ職場の非常勤職員がみんなライバルに思えてしまいます。そのような状況の中、ハローワークの非常勤職員が利用者に対して適正な相談・紹介ができると思いますか。まして、私の目の前にいる求職者もライバルになるのです。就職活動のため、履歴書添削や面接練習をすればするほど、自分の雇用が無くなるのではないかと不安を持ちながら対応しているのは、どう考えてもおかしいと思います。業務遂行能力、接遇対応能力などを評価するならまだしも、面接対応のみで採用する公募は必要ありません。そもそも、公募は必要ないと思います。

ハローワーク勤務 就職支援ナビゲーター 男性

残念ながら今年も2月に公募が実施され、また、私達の周りにも雇い止めが生じました。「資格がないから…」と言われ退職していった仲間の後に、資格を持った方が採用されましたが、その方は4月末で退職をしました。私もそうでしたが、ハローワークで勤務することを「役所の事務」と思って勤めると大変なことになります。ハローワークでは、さまざまな理由で仕事を辞めた方との相談を1日20人程度実施し、記録を残していきます。退職された方は、民間で同じような仕事の経験と資格を持っていたそうですが、公務との違いは1日5人程度の相談が通常だったそうです。「なぜ、この賃金でこの職務ができるのか？」と思う方もあるようですが、私達には誇りがあるのです。仕事を失い、時には家庭的責任すら失った人達の話聞き、その方たちが笑顔になり、安定した希望する職に就けるようサポートする労働行政職員としての誇りがあります。非常勤職員という1年契約の職員ですから、誇りを失ったら辞める覚悟は常にできています。公募による不安を解消してください。能力・経験で安定した雇用を望みます。

ハローワーク勤務 訓練担当就職支援ナビゲーター 女性

現在、窓口で職業訓練対応業務を9名(1名職員、8名非常勤職員)で行っています。これ以上人数が削減されると、業務がスムーズに遂行できなくなる可能性があります。なぜなら、私たちが行っている業務内容には時間を要するからです。特に、給付金の事前審査関連時には、制度全体を説明した後、書類や通帳などの確認をし、受付をすることから、約1～2時間を要します。これは、担当した職員でしかできないことです。また、訓練希望者の新規登録、訓練受講者の職業相談や紹介業務にまで、以前に比べると対応する内容が広がっています。そうした職場実態の中、適性と能力で更新するのではなく、公募をすると大変な状況になります。今年も1人の方が面接の対応だけで更新されず、新たな方が採用されました。しかし、その方は1カ月もたず退職され、5月からそれまでいた方が勤務することになりました。結局、面接の評価だけで実施する公募は必要ありません。職場に混乱を生むだけです。適性と能力がない方は退職してしまいます。

ハローワーク勤務 就職支援ナビゲーター 男性

私はハローワークで主に職業訓練、就職支援、雇用保険の手続きに関わる業務を行っています。私が担当する業務には多様な専門的知識や能力と経験が必要となります。そして、こうした業務にかかる専門性は、①業務に関する高い専門的知識、②職業に関するカウンセリング技術、③心の悩みなどのカウンセリング能力、④様々な関係機関に対する折衝能力、⑤幅広い知識と蓄積された経験の5点が必要不可欠となっています。これらには職員と同等の専門性（専門的知識と能力）と幅広い知識、蓄積された経験が求められます。また、求職者の中には複雑な家庭環境や金銭問題、メンタルや障害などの問題を抱える方も日常的に来所されます。心の悩みにも耳を傾けながら、窓口に来られた方のニーズを把握していく、とても難しい対応を日々求められるのです。また、失業給付の手続きを受け付けるためには、当然、雇用保険の知識が必要です。再就職先でのトラブルや労働条件等で相談を受けたら、最低限の労働基準法の知識も求められます。このような職場で、他の省庁と同じように単に年数によって公募を行うことは、業務の特殊性や実態を見ないばかりか、利用者を全く無視した取り扱いだと考えます。今すぐ公募は撤廃してください。

ハローワーク勤務 一般相談員 女性

人を募集するのに公募は必要ですが、同じ方を雇うのに公募は必要でしょうか。公募をするメリットは何でしょうか。私は、昨年まで2回はヒアリングによって、業務遂行能力、対人能力、資格取得などを評価され更新されてきました。今年は、3回目なので公募が待っています。昨年公募を経験された方の話によると、筆記試験と面接ということで、これまでの2回の更新とは全く違う基準で評価されるそうです。筆記試験の点数は非公開で自分が何点でダメだったのかは知らせてもらえず、一方的に「他に優秀な方がいたため」ということで不採用通知とともに雇い止めを伝えられるとのことでした。この状況は、結果として、管理者の好き嫌いで更新が決められているように感じてなりません。なぜ、能力や資格等で2回更新して、3回はダメなのでしょう。公募をする必要がわかりません。公募をする意味があるのであれば、具体的に説明してほしいです。

ハローワーク勤務 就職支援ナビゲーター 女性

1年毎の契約のため、次の更新があるのか不安な日々を送っています。自分が仮に雇い止めになる可能性があっても、自分が応募する求人に希望している求職者がいた場合には、相談・紹介を行うので、不安な気持ちやストレスがたまります。ハローワークでの仕事は、責任のある仕事で、スキルも必要な職場です。今まで積み上げてきた経験や知識があっても、公募では評価しない対応に矛盾を感じます。公募を廃止していただき、安心・安定した非常勤職員となれることを希望します。

ハローワーク勤務 職業相談員 女性

非常勤職員として働くことは、一時的なものだと思っていましたが、ハローワークで働き始めてしばらくすると、ここで働きたいという気持ちに変わりました。それほどこの職場には魅力があり、働きがいがあります。2年間勤め、生活も軌道に乗ってきたところで、公募により雇い止めとなりました。3人の子育て中で、生活を守るために必死に働いてきましたが、それまで働いていた場所で一転して仕事を探す求職者となりました。これまでハローワークで勉強して取得した資格を活かせる求人もなく、なかなか思うようにいかない求職活動の時期を過ごしました。雇い止めは精神的苦痛を与えるだけでなく、家族にも影響を及ぼします。日々の業務の中で築き上げた知識、経験を持った職員を公募によって雇い止めにしないでほしい。私は、公募によって採用された方がすぐに退職されたため、新たに採用してもらえることができました。しかし、今年もまた公募の時期がきます。昨年のことを思い出すと、気分が悪くなり、あのような思いは2度としたくないと思ひ返します。能力と経験のある方を2回は更新をして、3回目の公募で理由もなく雇い止めするような対応は止めてほしい。公募をしても、これまでの能力と経験を評価していただきたいし、そうであるならば公募は必要ないと思います。

労働局勤務 需給調整事業専門相談員 女性

期間の定めのある雇用ということは採用時から了解していますが、専門性や経験を考慮するとしながら、「3回目再採用時の公募」を強いる必要性が理解できません。経験が必要な私たちの職場では、公募で初めて応募した求職者が採用される機会が極めて低いのが現実で、形式公募と指摘されても仕方のないほど求職者を馬鹿にしています。公募を前に、年度末が近づくにつれ、不安や不満の中、日々ストレスは増すばかりです。一般職の国家公務員として責務だけは強いながら、公募の結果、雇い止めとして簡単に失業者をつくり出す労働行政の非常勤職員に対する政策は、国によるパワーハラスメントでしかありません。今すぐ公募は撤廃すべきです。

ハローワーク勤務 早期再就職支援ナビゲーター 女性

私は日々、目の前の求職者の早期就職のため、支援をしています。自分の雇用が不安定でメンタルを整えながら相談に応じることはとても苦しく、涙が出そうになることもあります。やりがいのある仕事で、求職者の方から「仕事が決まった。ありがとう」と言われるその一言に働き甲斐や誇りを感じています。職員とすべて同じ労働条件にしてもらいたいとは言いません。安心して働ける場所を与えていただきたいです。公募ということではなく、1年間の経験と能力で更新の判断をしていただくよう願います。