

新型コロナウイルスによる公共サービスを担う労働者への影響調査

～エッセンシャル・ワーカー 235 人からの証言～

<実施日：5月1日～31日 WEB アンケート調査報告>

【アンケート実施団体】

NPO 法人官製ワーキングプア研究会

<協力団体>

NPO 法人働き方 ASU-NET、非正規労働者の権利実現全国会議、
なくそう！官製ワーキングプア集会大阪実行委員会、同東京実行委員会

【アンケート実施期間】

2020年5月1日～31日

【アンケート実施方法】

WEB 調査

SNS を利用しての拡散、協力団体等における会員等への回答依頼、その他、口コミ

【アンケート趣旨】

政府は緊急事態宣言を発令し、営業自粛や在宅勤務等を要請していますが、これに応じられない公共サービスで働く「キー・ワーカー」「エッセンシャル・ワーカー」と呼ばれる、地域や社会の生活に必要な業務に従事する人たちがいます。

地方自治体に勤務する方の場合では、医療・保健従事者、介護施設・ホームヘルパー等の介護士、保育所保育士、学童保育支援員、学級支援員、障害者支援員、児童相談・女性相談等相談員、調理員、清掃作業員、公共交通機関労働者などです。

これらの皆さんは、感染リスクの恐怖とたたかいながら、なおかつ過重労働のなかで使命感を持って、支援を求める人たちの支えになっています。

また、上記の職種は、地方自治体では、非正規化が進展している職種でもあり、厳しい雇用環境の弊害が強く現れる皆さんです。

私たちは、公共サービス従事者が、新型コロナウイルス感染症の流行に伴ってどのような影響を受けているか、当事者の声を直接集め、政府及び地方自治体に対して有効な対策を講じるよう意見書を公表するなどの活動につなげたいと考えています。

概要

○回答者は、235人。

性別割合 女性 79.1% (186人)、男性 20.0%(47人)、それ以外 0.9% (2人)

勤務形態 直接雇用非正規は 59% (139人)、間接雇用非正規 13% (30人)

性別と勤務形態をクロス集計すると、女性非正規は 146人 (62%)

すなわち、「地域や社会の生活に必要な不可欠な業務」に従事するエッセンシャル・ワーカーとは、公務公共サービスの場合、女性・非正規であることを、アンケート回答状況は表わしている。

○勤務形態の回答で過半を占めるパートの会計年度任用職員等 (123人) の平均勤続年数は 9.9年。勤務経験 10年以上の者が 54人で 43%。有用な人材であるエッセンシャル・ワーカーは、有期雇用で雇用継続を繰り返してきた勤務経験 10年以上のベテラン非正規雇用者が半数近くを占める。

○業種 教育関連 15% (43人)、相談支援員が 14% (32人)、介護福祉関係 13% (27人)、学童保育が 12% (26人)、医療関係 7% (18人)、保育所保育 7% (15人)

○仕事の変化 「有給による自宅勤務(研修)」で全回答項目数の 41.7% (98人)、次が「仕事の量や勤務時間が増えた」20.9% (49人)。一方、「正規職員と異なる取り扱い」8.9% (21人)、「勤務時間の減少と収入源」8.5% (20人)、「無給による自宅待機」「無給の特別休暇」7.7% (18人)、仕事のキャンセル等が 1.7% (4人)、合計 25.1% (59人)。回答者の 4人に 1人は、無収入・収入減等や格差という負の影響

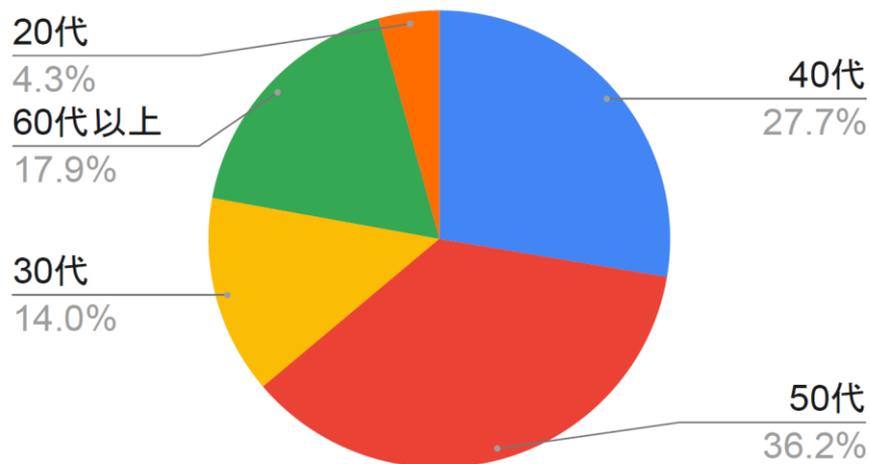
○問題は、間接雇用の契約社員と派遣社員。契約社員の 9人のうち 3人 (33%) は、仕事量・勤務時間が増えたと回答。契約社員の場合は、コロナ感染対策のために自宅勤務・待機がとられていない。派遣社員の場合は、正規職員と異なる取扱いが多い (43%)。同一労働同一賃金原則では、派遣社員等の間接雇用者も含めて正規職員との間の異なる取扱いを禁じているが、差別的取扱いが横行

○医療・保健では有給による自宅勤務は実施できず、学童保育・男女共同参画を除く相談支援員・介護福祉・公共交通機関、事務職、清掃員、コールセンターも自宅勤務の実施率は 2割台~4割台で、これら業種の公共サービス従事者は、休めない実態。

○「職場の感染対策で不十分と思う点、不安に思う点(複数回答)」は、どの業種とも、8割以上が不安。特に保健関係とコールセンターでは 100%、保育所保育、事務で 87%、医療、相談支援、教育関係の回答者が、職場の感染対策は不十分か不安を感じており、感染リスク(感染させること・感染することの両方を含む)に対する強い不安を抱きながら業務にあたっている

1. 回答者属性

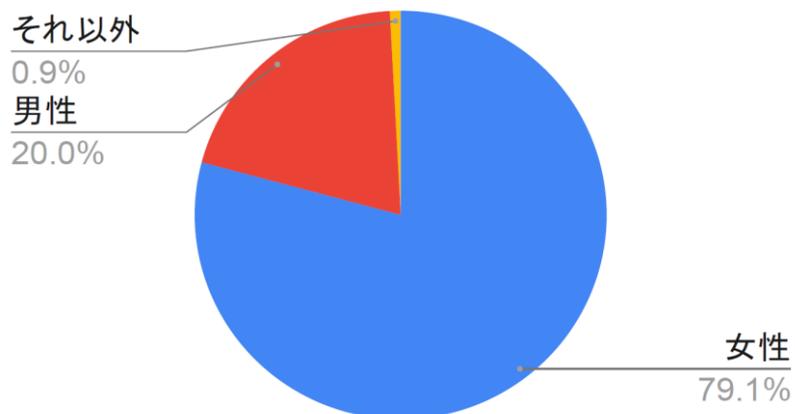
(1)年齢



年代	人数	割合
20代	10人	4.3%
30代	33人	14.0%
40代	65人	27.7%
50代	85人	36.2%
60代以上	42人	17.9%

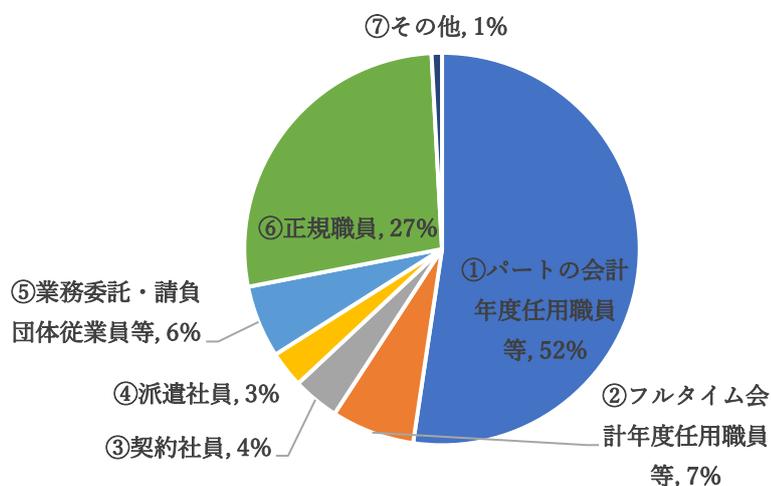
81.8%

(2)性別



回答者の性別割合は、女性が79.1%（186人）、男性20.0%（47人）、それ以外が0.9%（2人）。これは、地域や社会の生活に必要な業務に従事する「エッセンシャル・ワーカー」で、公共サービスで働く人たちの大半が女性であることの反映したものである。

(3) 勤務形態



勤務形態	人数	%	正規・非正規割合
パート会計年度任用職員等	123人	52%	非正規 72%
フルタイム会計年度任用職員等	16人	7%	
契約社員	9人	4%	
派遣社員	7人	3%	
業務委託・請負会社社員	14人	6%	
正規職員	64人	27%	正規 27%
その他	2人	1%	————

注) 勤務形態の分類に関しては、次による。

- ①パート会計年度任用職員等 地方公務員のパート会計年度任用職員、民間企業のパート職員、国家公務員の非常勤職員、短時間の再任用職員、無期パート
- ②フルタイム会計年度任用職員等 地方公務員のパート会計年度任用職員、郵政アソシエイト職員、フルタイム再任用職員、無期転換職員
- ③契約社員
- ④派遣社員
- ⑤業務委託・請負会社社員等 指定管理団体含む
- ⑥正規職員
- ⑦その他 教室経営、自営の鍼灸院

回答者の過半が、国・地方自治体・民間にかかわらず、そのパート労働者（52%、123人）である。これに加え、フルタイムの会計年度任用職員等が7%（16人）なので、直接雇用非正規労働者は回答者の6割を占める。また、契約社員が4%（9人）、派遣社員が3%（7人）、業務委託・請負団体従業員が6%（14人）で、間接雇用非正規労働者は13%

で、あわせていわゆる非正規関連労働者が回答者の7割以上を占める。一方、正規職員が27%（64人）となっている。

さらに、(2)性別と(3)勤務形態をクロス集計すると、女性非正規は146人（62%）となっている。

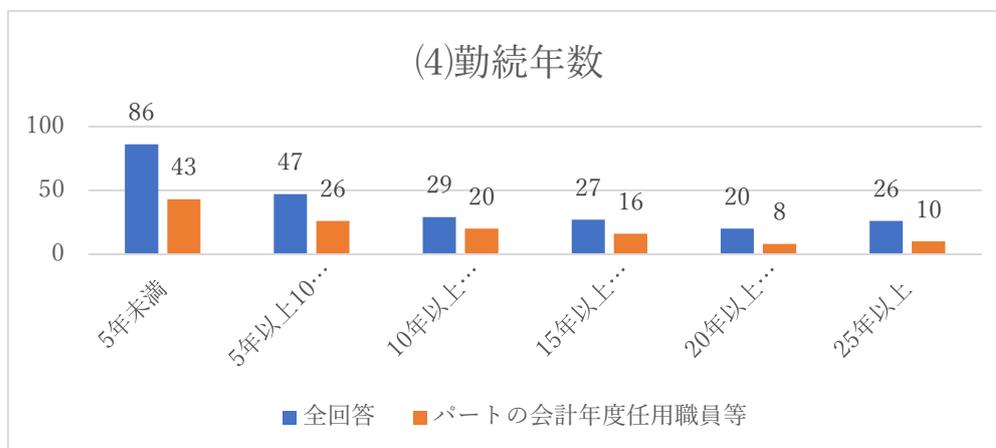
すなわち、「地域や社会の生活に必要な不可欠な業務」に従事する人、すなわちエッセンシャル・ワーカーは、女性・非正規が多数を占めていることを、このアンケート回答状況は、正確に表わしているものとなっている。

性別×勤務形態

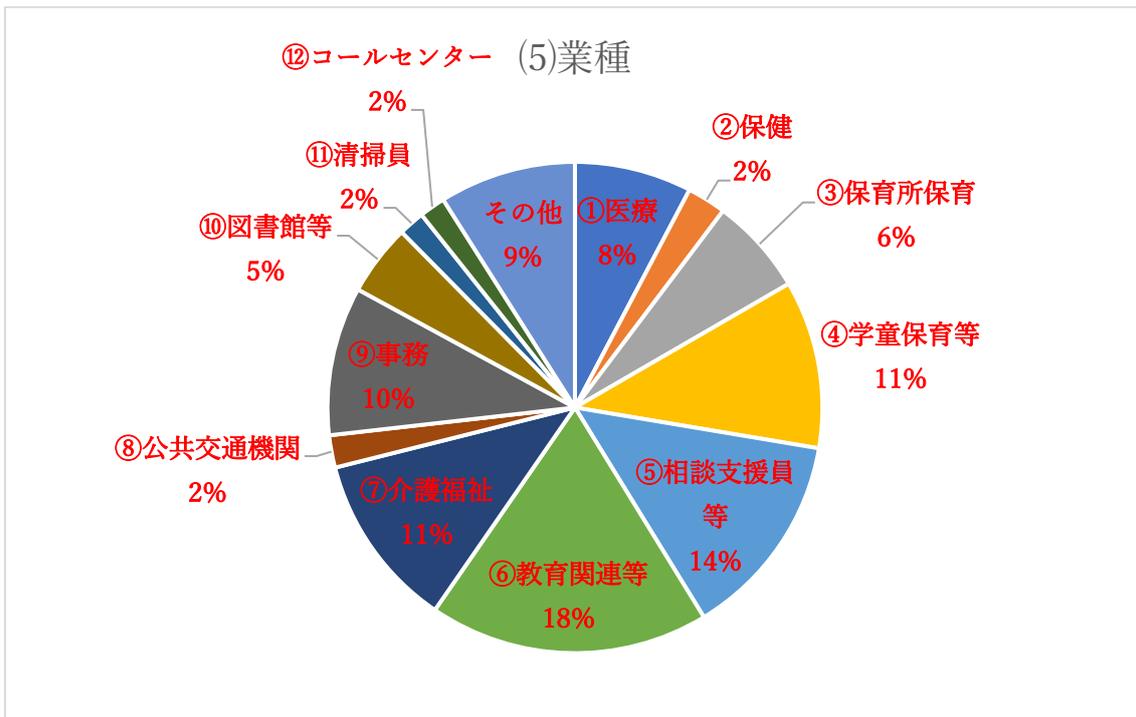
	女性	男性
非正規	146人（62%）	23人（10%）
正規	40人（17%）	24人（10%）

注) 丸カッコ内は、全回答者に占める割合

(4)勤続年数



回答者の平均勤続年数は10.6年で、5年未満が86人で最も多く、回答者のほぼ3分の1を占める。その一方で、正規職員や再任用職員を中心に勤務経験が10年以上の回答者は102人（回答者の43%）を占めている。勤務形態の回答で過半を占めるパートの会計年度任用職員等（123人）の平均勤続年数は9.9年で、勤務経験10年以上のキャリアを有する者が54人で43%である。非正規雇用は、一つの職に従事するジョブ型雇用として展開するもので、有期雇用でありながら雇用の継続を繰り返してきた勤務経験10年以上のベテラン非正規雇用者が半数近くを占めるものであることに注目したい。



注) 業種分類は以下の通り。

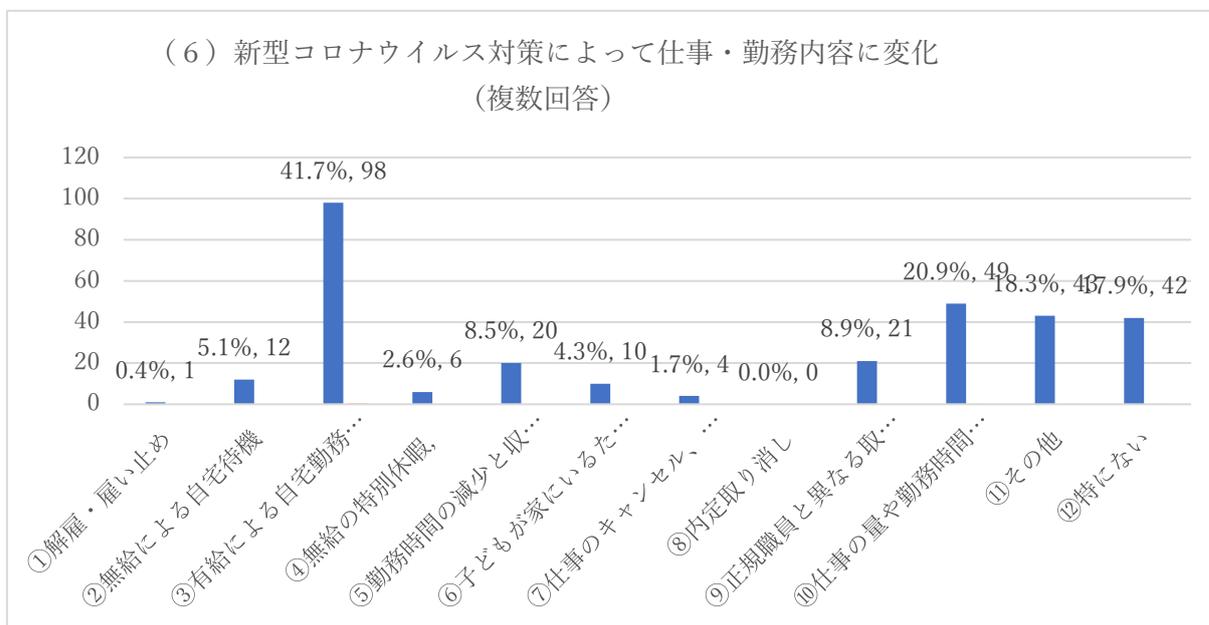
- ④学童保育等 学童保育、児童館、児童厚生員
- ⑤相談支援員等 相談支援員、男女共同参画関係
- ⑥教育関連等 教員、学校事務職員、給食調理、用務員

業種	人数
①医療	18
②保健	6
③保育所保育	15
④学童保育	26
⑤相談支援員	32
⑥教育関連	43
⑦介護・福祉	27
⑧公共交通機関	5
⑨事務	23
⑩図書館	11
⑪清掃員	4
⑫コールセンター	4
その他・不明	29
合計	235

回答者が就いている業種では、教育関連が15% (43人)、相談支援員が14% (32人) 介護福祉関係が13% (27人)、学童保育が12% (26人)、医療関係7% (18人)、保育所保育7% (15人) という順である。

なお「その他」に回答の職種には、斎場、日本郵便等が含まれる。

2 新型コロナウイルスによる公共サービスを担う労働者への影響



項目	人数	%
①解雇・雇い止め	1	0.4%
②無給による自宅待機	12	5.1%
③有給による自宅勤務(研修)	98	41.7%
④無給の特別休暇	6	2.6%
⑤勤務時間の減少と収入減	20	8.5%
⑥子どもが家にいるため働けない	10	4.3%
⑦仕事のキャンセル、請負・委託解除	4	1.7%
⑧内定取り消し	0	0.0%
⑨正規職員と異なる取り扱い	21	8.9%
⑩仕事の量や勤務時間が増えた	49	20.9%
⑪その他	43	18.3%
⑫特にない	42	17.9%

回答数でもっとも多かった項目は、「有給による自宅勤務(研修)」で全回答項目数の41.7%(98人)、次が「仕事の量や勤務時間が増えた」20.9%(49人)、3番目が「特にない」が17.9%(42人)が続いた。一方、「正規職員と異なる取り扱い」が8.9%(21人)、「勤務時間の減少と収入源」が8.5%(20人)、「無給による自宅待機」「無給の特別休暇」があわせて7.7%(18人)、「仕事のキャンセル等」が1.7%(4人)で、合計25.1%(59人)。すなわち公共サービス分野で働く回答者の4人に1人は、無収入・収入減等や格差という負の影響を受けている。

①正規・非正規間格差

	n=	①解雇 届止め	②無給自 宅待機	③有給自宅勤 務(研修)	④無給特 別休暇	⑤勤務時間 減少・収入 減	⑥子どもが 家にいるた め働けない	⑦仕事のキャ ンセル、請 負・委託解除	⑧正規職員 と異なる取 扱い	⑩仕事量、 勤務時間増	⑪その他	⑫特にな い
パートの会計年度任用職員	123	0 0.0%	9 7.3%	61 49.6%	4 3.3%	13 10.6%	6 4.9%	2 1.6%	11 8.9%	30 24.4%	15 12.2%	15 12.2%
契約社員	9	0 0%	0 0%	1 11%	1 11%	0 0%	1 11%	0 0%	1 11%	3 33%	4 44%	1 11%
派遣社員	7	1 14%	0 0%	2 29%	0 0%	1 14%	0 0%	0 0%	3 43%	0 0%	2 29%	2 29%
正規職員	64	0 0.0%	1 1.6%	22 34.4%	0 0.0%	2 3.1%	3 4.7%	1 1.6%	0 0.0%	13 20.3%	17 26.6%	20 31.3%

新型コロナウイルス対策による仕事・勤務内容の変化（複数回答）を、正規と非正規（有期・パート・間接雇用）間で、比較すると、直接雇用のパートの会計年度任用職員と正規職員はともに有給の自宅勤務（研修）との回答が最も多く、正規・非正規間でも直接雇用者に関しては、それなりの対応が図られていたと考えられる。

問題は、間接雇用の契約社員と派遣社員である。

契約社員の回答者9人のうち3人（33%）は、仕事量・勤務時間が増えたと回答している。この3人の業種は、相談支援員・教育関連・インフラ関連で、契約社員の場合は、コロナ感染対策のために自宅勤務・待機が求められる中であっても、多様な業種で仕事量・勤務時間が増加したことが推測される。

また派遣社員の場合は、正規職員と異なる取扱いが、回答割合において、他の勤務形態と比較して多くなっている。（3人・43%）

この3人の業種は、コールセンター・保育所保育士・医療で、「職場の感染対策で不十分と思う点、不安に思う点」「自由記述欄」に次のように回答している。

○コールセンター 感染に関して、これといった対策は取られていない。①在宅勤務や時差出勤をさせてもらえない、③近接・接触による支援をしている、④3密が解消されない職場で働いている。勤務先のコールセンターは4月25日にマスク装着と消毒を義務付けましたが手遅れ。仕事量減少で早上がりを奨励し、勤怠に影響しないが手当てゼロと違法行為。発熱、体調不良時は出勤自粛と言いながら、勤怠への影響に触れていない。

「消毒液不足、休憩室が密室、換気していると虚偽、日々変わる小手先の対策」

○保育所保育士 ①在宅勤務や時差出勤をさせてもらえない、②対面での業務、③近接・接触による支援、④3密が解消されない職場。

「保育士です、人との接触は避けられません。正職員はコロナの特別休暇でほぼ休みで感染防止対策をとり、派遣は通常通りの出勤を指示され消毒とマスクで感染防止対策をしています。派遣も同じように感染防止できるようにしてほしい」。

○医療関連 ③近接・接触による支援をしている、④3密が解消されない職場、⑤マスク・ゴーグルなどを支給してもらえない、

「熱発者の対応はマニュアル化されておらず、看護師でもない派遣社員である我々が担当する事が多いのに、様々な判断はその場で行う必要があり、リスクが大きい。」

2020年4月から施行した同一労働同一賃金原則では、派遣社員等の間接雇用者も含めて正規職員との間の異なる取扱いを禁じている。ところが明らかな差別的取扱いが横行しているようである。

②業種別にみた仕事・仕事内容への影響

	n=	①解雇 雇止め	②無給自 宅待機	③有給に よる自宅 勤務	④無給特 別休暇	⑤勤務時間 減少・収入 減	⑥子どもが 家にいるた め働けない	⑦仕事のキャ ンセル、請 負・委託解除	⑧正規職員 と異なる取 扱い	⑩仕事量、 勤務時間増	⑪その他	⑫特にな い
①医療	18	0 0%	2 11%	0 0%	0 0%	3 17%	1 6%	2 11%	2 11%	2 11%	2 11%	8 44%
②保健	6	0 0%	1 17%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	1 17%	0 0%	1 17%	1 17%	3 50%
③保育所保育	15	0 0%	1 7%	9 60%	2 13%	2 13%	1 7%	0 0%	0 0%	1 7%	0 0%	2 13%
④学童保育等	26	0 0%	1 4%	8 31%	0 0%	1 4%	0 0%	0 0%	2 8%	17 65%	4 15%	0 0%
⑤相談支援員等	32	0 0%	4 13%	15 47%	1 3%	3 9%	0 0%	1 3%	3 9%	8 25%	6 19%	3 9%
⑥教育関連等	43	0 0%	1 2%	28 65%	3 7%	6 14%	5 12%	0 0%	2 5%	5 12%	7 16%	1 2%
⑦介護・福祉	27	0 0%	1 4%	8 30%	0 0%	2 7%	1 4%	0 0%	3 11%	5 19%	5 19%	11 41%
⑧公共交通機関	5	0 0%	0 0%	2 40%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	1 20%	2 40%
⑨事務	23	0 0%	1 4%	9 39%	0 0%	1 4%	0 0%	0 0%	4 17%	6 26%	5 22%	4 17%
⑩図書館	11	0 0%	0 0%	8 73%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	4 36%	0 0%
⑪清掃員	4	0 0%	0 0%	1 25%	0 0%	1 25%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	1 25%	1 25%
⑫コールセンター	4	1 25%	0 0%	1 25%	0 0%	1 25%	0 0%	0 0%	1 25%	0 0%	2 50%	1 25%
その他・不明	29	0 0%	0 0%	9 31%	0 0%	0 0%	2 7%	0 0%	1 3%	4 14%	5 17%	5 17%

ア 有給による自宅勤務（研修）

コロナ感染対策による仕事内容への影響を業種別に見ると、「有給による自宅勤務（研修）」を選択した者（98人）のうち、教育関連従事者が28人で、これは教育関連業種43人の65%に相当する。

図書館関係者が11人中8人（73%）、相談支援員等のうち男女共同参画関係4人中4人（100%）、保育所保育士15人中9人（60%）で、これらの業種は、3密を避けるために、休校・休館・登園自粛を求められたもので、このような対応から「有給による自宅勤務（研修）」が可能となったものと推測される。

これとは反対に、医療・保健では有給による自宅勤務は実施できず、学童保育・男女共同参画を除く相談支援員（34%）・介護福祉・公共交通機関、事務職、清掃員、コールセ

ンターも、自宅勤務の実施率は2割台～4割台で、これら業種の公共サービス従事者は、休めない実態が明らかになった。

イ 負の影響

これに対し、負の影響を受けたものとして、もっとも多くの回答を集めたのが、「仕事の量や時間が増えた」で、回答者の21%にあたる49人が該当するとしている。

業種別にみると、これは学校休校の影響を受けた学童保育の65%（17人）が最も多い。次が相談支援員の25%（8人）で、DV相談や困窮者支援員等で過重な労働が強いられているようである。

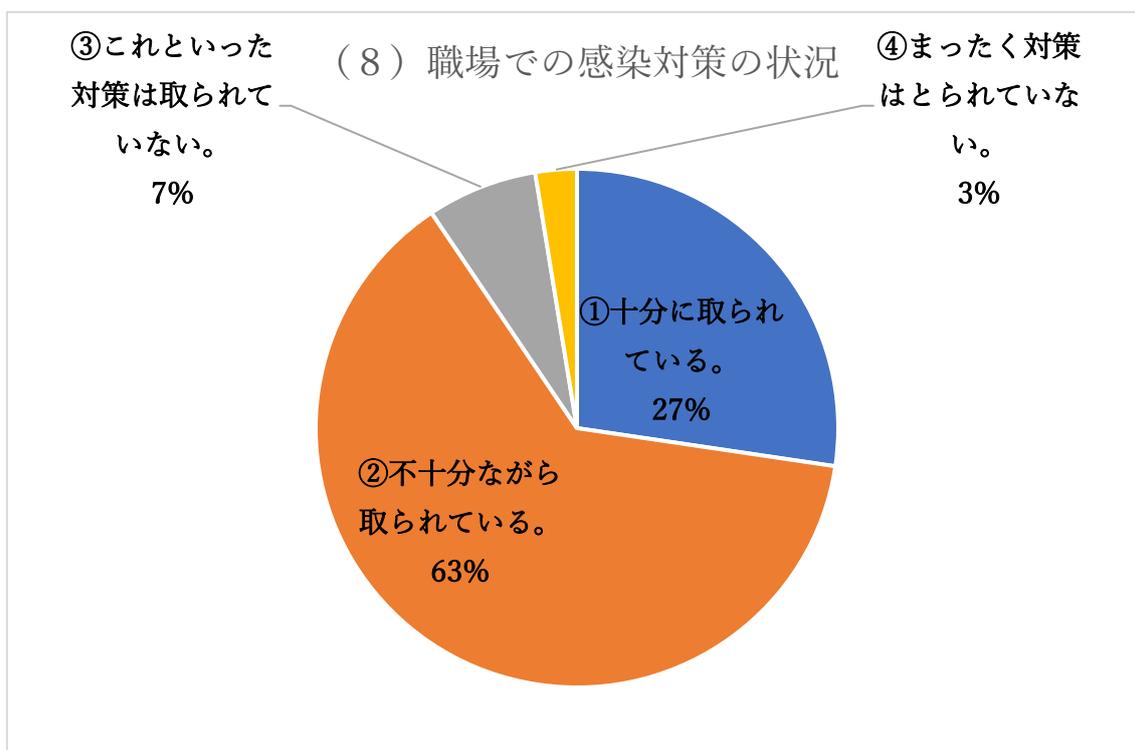
負の影響の回答で、次に多かったのが、「正規職員と異なる取り扱いをされた」で、回答者9%で21人。このうち医療関係2人、学童保育2人、相談支援員3人、教育関連2院（給食調理、用務員）、介護福祉3人、事務4人、コールセンター1人等で、様々な業種に及ぶ。もちろん、全員非正規労働者である。

あってはならない感染症対策での正規・非正規間格差が生じている。

その他の回答は、次の通り。

- 解雇雇止めがコールセンターの1人
- 無給の自宅待機が合計12人で、このうち医療関係者2人（パート）、保健1人（パート）、保育所保育士1人（派遣）、学童保育1人（パート）、相談支援員4人（パート会計年度任用職員、ハローワーク非常勤、委託・請負業者従業員）、学校給食1人（パート）、介護福祉関連1人（正規）・事務職1人（国公非常勤）。
- 勤務時間の減少と収入減が20人で、うち医療関係で3人（パート）、保育所保育2人（パート）、学童保育1人（パート）、相談支援関係3人（パート、業務委託）、教育関連6人（給食調理、業務委託2人、非常勤講師2人、臨時教員1人）、介護・福祉2人（正規、無期パート）、事務職1人（旅券交付等窓口職員）、清掃員・コールセンター各1人。

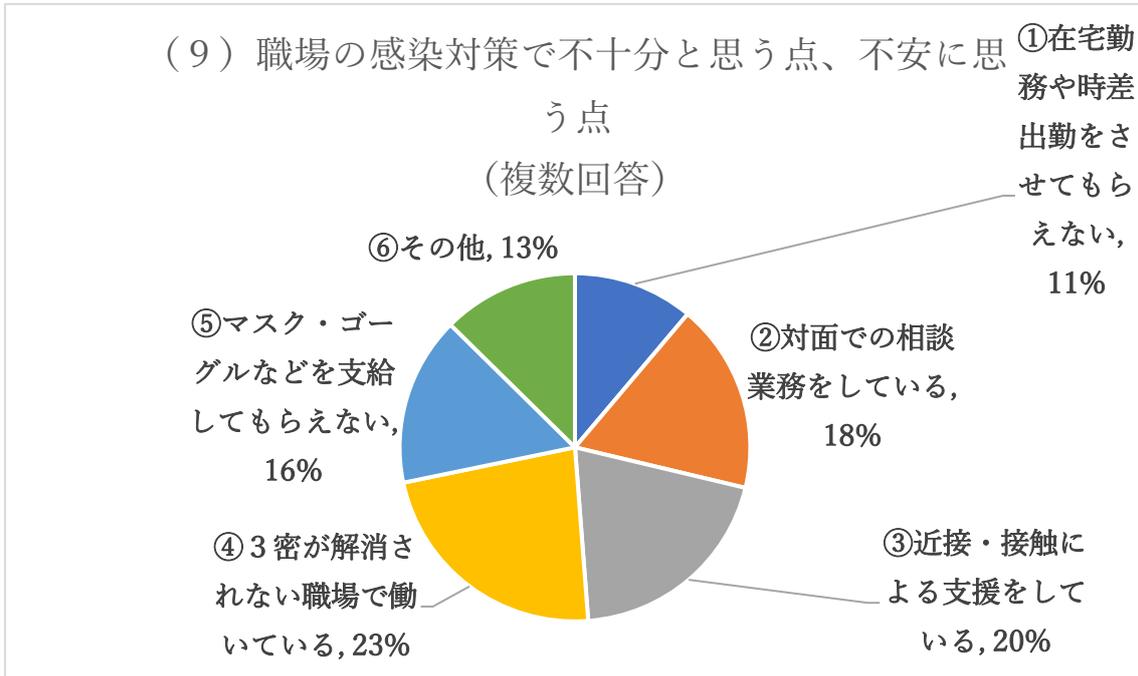
仕事・勤務内容に何らかの不利益を生じた者は、延べ156人で、回答者の66%に及ぶ。



職場の感性症対策は、十分に取られているが27%、不十分なながら取られているが63%、合計90%で、回答者においては、不十分なながらも感染症対策が取られているという認識のようである。

回答者のうち、

○まったく取られていないと回答(3%)したのは6人で、日本郵便のアソシエイト期間雇用社員(1人)と、金融IT業界の派遣社員(1人)、教育関連パートの会計年度任用職員、事務職パート、教育関連の業務委託各1人である。



「職場の感染対策で不十分と思う点、不安に思う点 (複数回答)」では、回答数の多い順に並べると、次の通りである。

- 3密が解消されていない 23% 95人
- 近接・接触による支援をしている 20% 83人
- 対面での相談業務をしている 18% 73人
- マスク・ゴーグルなどを支給してもらえない 16% 65人
- 在宅勤務や時差出勤をさせてもらえない 11% 46人

ア 業種別「職場の感染対策で不十分と思う点、不安に思う点 (複数回答)」

	①医療	②保健	③保育所保育	④学童保育	⑤相談支援員	⑥教育関連	⑦介護・福祉	⑧公共交通機関	⑨事務	⑩図書館	⑪清掃員	⑫コールセンター	その他	合計
n=	18	6	15	26	32	43	27	5	23	11	4	4	29	235
何らかの不安を抱えている従事者	15	6	13	20	27	35	21	4	20	7	2	4	17	191
	83%	100%	87%	77%	84%	81%	78%	80%	87%	64%	50%	100%	59%	81%
①在宅勤務や時差出勤をさせてもらえない	2	3	5	4	3	3	7	0	9	1	1	3	5	46
	11%	50%	33%	15%	9%	7%	26%	0%	39%	9%	25%	75%	17%	20%
②対面での相談業務をしている	5	3	6	0	21	10	8	2	11	2	0	0	5	73
	28%	50%	40%	0%	66%	23%	30%	40%	48%	18%	0%	0%	17%	31%
③近接・接触による支援をしている	10	0	10	13	12	6	17	1	7	3	0	2	2	83
	56%	0%	67%	50%	38%	14%	63%	20%	30%	27%	0%	50%	7%	35%
④3密が解消されない職場で働いている	7	3	7	12	11	15	9	2	13	2	1	4	9	95
	39%	50%	47%	46%	34%	35%	33%	40%	57%	18%	25%	100%	31%	40%
⑤マスク・ゴーグルなどを支給してもらえない	5	2	1	2	10	16	8	0	13	2	0	0	6	65
	28%	33%	7%	8%	31%	37%	30%	0%	57%	18%	0%	0%	21%	28%
⑥その他	6	1	4	2	9	10	3	0	5	2	0	2	7	51
	33%	17%	27%	8%	28%	23%	11%	0%	22%	18%	0%	50%	24%	22%

「職場の感染対策で不十分と思う点、不安に思う点（複数回答）」について、これを業種別に最も不安に感じていることについて、見てみる。

まずどの職種とも、平均で8割以上の回答者が不安を感じており、特に保健関係とコールセンターでは100%、保育所保育、事務で87%、医療、相談支援、教育関係の回答者が、職場の感染対策は不十分か不安を感じており、感染リスク（感染させること・感染することの両方を含む）に対する強い不安を抱きながら業務にあたっていることがわかる。

業種ごとに最も不十分・不安な回答項目をみると、つぎのようになっている。

- ①在宅勤務・時差出勤を認められないは、保健関係者の50%
- ②対面での相談業務は、相談支援員の66%、
- ③近接・接触支援業務は、保育所保育の67%、
- ④3密が解消されないに関しては、コールセンターの100%
- ⑤ゴーグル・マスクが支給してもらえないは、事務の57%

(7) 生活への影響についての主な記述事項

○勤務先のコールセンターが4月25日にマスク装着と消毒を義務付けたが手遅れ。また、仕事量減少で早上がりを奨励し、勤怠に影響しないが手当でゼロと違法行為をしています。発熱、体調不良時は出勤自粛と言いながら、勤怠への影響に触れておらず、仲間を救うためには自分がコロナに感染しなければ。(コールセンター、派遣社員)

○「平熱で食欲不振」「平熱で心不全疑い」の状態のかたが検査を行う中で「新型コロナウイルス疑い」と診断される例が出てきており、一般外来で接するすべての職員が感染のリスクと不安の中で働いている。「もし、自分が不顕性感染をしていて、誰かにうつしたら」など不安に思わない日はない。このような状況の中で(今現在は普段どおり働いていられるが)勤務時間数が減らされるのではないかと、収入が減るのではないかとという不安がある。(医療、パートの会計年度任用職員)

○不規則な勤務実態がさらに不規則になった。怯えながら電車通勤をしている。相談電話が増えて業務量が増えても待遇は変わらない。残業をすることも認められていないので一層ハードな仕事を強いられている。(介護・福祉、パートの会計年度任用職員)

○休校で在宅している我が子は11時間子どもだけで過ごす。学習面や健康面への配慮ができなかった。(学童保育、パートの会計年度任用職員)

○自宅勤務が認められているが、仕事上出勤して仕事をせざるをえず、ほぼ毎日〇〇区の学校に出勤している(教育関連、正規職員)

○週一回休業(給与6割補償)ということだが、もともと会計年度任用職員となって出勤数が減ったところにこの展開なので減収確実。まだ出るだけマシか。(住民票等交付、旅券交付等窓口職員、パートの会計年度任用職員)

○出勤日と在宅勤務日が交互にあり、出勤日は通常の半分の人数で業務を行うため、残業が増えた。在宅勤務日は自分が担当している業務のことで、職場から電話が入る。出勤している同僚や上司に対応を依頼することもあるが、自分自身が連絡する必要がある時は、自宅から関係機関に電話をしている。原則として対応可能なように待機しているため、家にいても気を張っている。出勤する方が楽に感じられる時もある。給与が減額されないだけマシなのかもしれないが、家が休まる場所ではなくなった感がある。

自宅に対応した業務については、超過勤務として手当の請求ができるが、自分は週3日勤務契約のため、在宅勤務日は公休日としなければならず、出勤した日は残業しているので、在宅勤務分を超過勤務として更に請求しても良いのか上司にお伺いを立てなければならない。(相談支援員、パートの会計年度任用職員)

○手取り給料が少ない為、アルバイトが主な生活費の捻出場所であったが、自粛でアルバイトの勤務がなくなり生活に困窮している。しかも会計年度の関係で4月分が無給だったので、かなり打撃を受けている。婦人相談員の仕事としては特別給付金のDV被害者対応の確認書の作成の為に面談や相談が増えて業務量が増えている。(相談支援員、パートの会計年度任用職員)

- 賃金が安い生活のために副業をしていたが、副業先がつぶれた（教育関連・契約社員）
- 深刻な相談が増え、精神疲労が増した。（教育関連・パート会計年度任用）
- 正規職員は時間差出勤、会計任用職員はなにも変わらない。会計課出納局で勤務しているが、コロナ対策で仕事がどんどん増えている。（事務職・パート会計年度任用）
- 急な雇い止めに怯えるようになった。（教育関連・非常勤講師）
- 介護施設で介護職として、働いています。今年2月頃から施設からのマスクの支給がなくなり、自前で調達。ドラッグストアはマスク品切れ、勤務があるため朝早くから並んで買う事もままならず、ネットで高額マスクを購入。このところようやくマスクも市場に出まわりましたが、それでも一箱(50枚)2000円前後です。マスク代だけでも家計を圧迫しています。交通機関も本数が減ったため、特に始発のバスはぎゅうぎゅう詰めの完全な3密状態です。本数を減らす意味がわかりません。（介護福祉・派遣社員）

(10)自由記入欄

- ペーパータオル、ハンドソープ等が不十分で、休日や仕事終わりに購入しなければならない。職場実態を考えずに市の対応が決まる。現場の問題の聞き取りなく、何がコロナ対策会議にいかされているかわからない。（学童保育、パートの会計年度任用職員）
- 中学校教員です。家庭訪問を三回やりましたが、正直行きたくありませんでした。感染の不安があるからです。でも行きたくないとはとても言えない雰囲気でした。生徒のためという大前提あるからです。また職員室は常に三密状態でリモートワークにもなかなか環境が整っておらず、難しい状態です。来週は登校日があり沢山の生徒と接します。不安です。学年に女性教員が一名しかおらず、女子指導は必然的に私にふられ、たくさんの女子生徒を一人で指導するのもリスクがあります。（教育関連、正規職員）
- 同じ課の職員や非正規の方は在宅勤務をしている。私は2日だけ。在宅勤務といっても個人情報を持ち帰りやハード面が整っていないため、何もしていないのと同じ。狭い部屋で相談員2人が電話相談をしている。来所相談も近い距離、密室でアクリル板などなしで受けている。手当はなし。みなさんは在宅勤務という特別休暇だが、相談員は年休を取ることも今は止められている。担当で責任をとるべき正規職員の課長は子どもが小さいため時差勤務、係長は育児休暇中。実質相談員2人で回している。（相談支援員、パートの会計年度任用職員）
- 正規職員は在宅勤務が認められたが、私たちは有休をとらなければ家にいられない。仕事では、消毒はしているがアルコールではない。利用者に密接密着をせざるを得ない仕事をしているが、利用者を減らすなどの対策はしてもらえない。（介護・福祉、フルタイムの会計年度任用職員・臨時職員）
- 仕事柄、近接や接触が避けられないところに感染防止の難しさを感じる。同じ自治体の他保育園からも保育士感染が確認されたので、自分もかかるリスクを負いながら、勤

務しなければならないところの心理的負担は避けられない。又、勤務時間が減ることで収入の減額も生じることで生活への影響は大きい。危険手当等手当があれば、自粛が要請されるこの緊急事態宣言下の勤務も心理的に納得できるので、これを国や自治体には要望したいところ。(保育所保育、パートの会計年度任用職員)

○対面での相談業務の他に、同行支援や訪問が必要なこともある。職務上不可避であることは承知し納得しているが、それはそれとして自分が感染する可能性も、気づかずに人に感染させる可能性も、軽視できず怖さを感じている。内容によっては電話で行える相談支援もあるが、実際に面談をしなければならないこと、広くない部屋に何人かが集まらなければならないこともある。病院への同行では、他の患者家族は同席できず病院の建物外で待たされている状況であっても、相談員は同席を求められることが多い。自分の場合は「仕事」であり必要な業務だが、何かあった時に大した保障もない非正規の労働者としては、正直なところ賃金が減額されない安堵だけではないモヤモヤしたものを感じている。加えて、正職員も週4日勤務の非常勤も週3日勤務の非常勤も、現在は「緊急事態」ということで同じような勤務形態になっているが、給与や有休日数は契約通りであり、その点においての対策はなされていないと思う。(相談支援員、パートの会計年度任用職員)

○斎場なのでご遺体と親族からの感染が懸念されるが、民間委託の火葬作業従事者へのマスクと防護服は自治体から支給されていない。凄く心配である。(斎場、正規職員)

○窓口対応の職員だけ布マスクを配り非正規には配らない。マスクはもらえないのに窓口業務が終わると非正規には机の消毒作業をさせる(行政機関、パートの会計年度任用職員)

○居場所を求めて家から出たい人が無料で居続けるのが今の図書館。スーパーのレジのやりとり以上の接触がカウンターであります。レファレンスと言って図書館の大切な業務です。平常時ならばいくらでもお調べします。今、宣言が出された中での対応は正直怖いです。行政は図書館より保健所に人員を割くべきだと思います。(図書館、パートの会計年度任用職員)

○私は、し尿浄化槽法定検査を行う会社で働いていて、浄化槽排水の分析を行っております。検体は、消毒前の排水で、分析前に、曝気工程があります。曝気する際に、ドラフト等の特別な排気装置が無く、部屋には、普通の換気扇のみです。また、分析は、温度を一定にしないといけないので、部屋を締め切った状態で働かないといけないです。コロナウィルスはし尿にも含まれるとききます。怖いです。(介護・福祉、無期パート)

○預かる子どもの数が減っているが、保育士は在宅でする仕事はほとんどないから認められないとのこと。一部の常勤職員は在宅勤務を認めているのに…。(保育所保育、パートの会計年度任用職員)

○もともと余裕のないギリギリの人数で、個々人のプロ意識や頑張りに依存しがちな職場文化です。入所者はもとより職員に感染者が出た場合にどう 60 余名の暮らしを成立させられるのか、段階的な業務縮小プランはあるようですが、どうなるのか不安です。このタイミングで退職を申し出るのは忍びない気持ちがあり、解決策も思い浮かびません。(介護・福祉、パートの会計年度任用職員)

○保育士です、人との接触は避けられません。正職員はコロナの特別休暇でほぼ休みで感染防止対策をとり、派遣は通常通りの出勤を支持され消毒とマスクで感染防止対策をしています。派遣も同じように感染防止できるようにしてほしい。(保育所保育、派遣社員)

○緊急小口資金の貸付相談担当をしています。日に日に相談の数が増え 3 月末から非接触型の体温計購入希望をいい続けているが、購入して貰えない。自身も職場も守るために、せめて相談者への体温測定を希望している。そしてマスク持参忘れた職員に「私がコロナに罹ったら家の息子〇〇さんの事恨むよ」と脅迫めいた言葉を嘆かけられていた職員がいた。日々、不特定多数の人達と接触し、相談にのっている私はどうすればいいのか？考えると涙が出ます。(相談支援員、契約社員 (フルタイムの有期雇用社員))

○私たち正職員は時差・在宅を使っていますが、事務補助の会計年度 B さんは持ち帰れる仕事がなく、毎日出勤。より弱い者にリスクが集中する形です。(本庁、正規職員)

○運転手 1 人収集員 2 人で家庭ゴミの収集をしています。業務上仕方がないかと思いますが、三密の仕事です。マスクは昨日 3 枚だけ支給されましたが、基本的に各自自己所有です。消毒液は手に入らない。直営勤務でまだ恵まれている方と思いますが、業務委託先の労働条件はおそらく直営よりも悪いと思います。(家庭ゴミ収集、正規職員)

○会計年度も含め交代でテレワーク可能になったが、上長からの指示でなくこちらから声をあげて実行可能に。出勤削減目標も常勤のみでカウントされるという有り様。非正規は削減目標の頭数に入っていない。(相談支援員、パートの会計年度任用職員)

○正規事務職員は在宅勤務なのに非常勤職員は直接の支援業務なので在宅勤務が認められない。正規職員が職場にいないで、非常勤だけがいつも通り働いている。(介護・福祉、パートの会計年度任用職員)

○訪問介護の仕事をしているが利用者さんの要望で衛生面に関しての要求が、もの凄く多く介護者の精神的負担が、かなり大きくなっており心身共に疲弊している。この仕事を続ける自信がない。(介護・福祉、正規職員)

○某公的機関の職業相談業務に従事。在宅日もあり、交代で勤務となっていますが、窓口では簡単なビニールシートが上から吊られており、飛沫は防げるようにしてあるだけで、1 日の来所者が 100 人程度あり、窓口での対応は恐怖としか言えません。電話相談に完全移行する等の努力がなされていない状況です。所内空間は広いですが、職員も数十人が勤務しており、感染の危険は相当なものかと思っています。誰も声を上げないため、どうしようかと相当悩んでいます。(相談支援員、パートの会計年度任用職員)

○閉館による業務無しになるのに、特別休暇扱いにしない。勤務時間変更は雇用側の都合で決められる。(教育関連・パートの会計年度任用職員)

○県の地方局でひとり親支援、DV被害支援等の女性相談の支援をほぼ1人で行っています。同じ課内には生活保護受給を行うケースワーカー、子ども相談員も在籍していますが、コロナ対策は全く取られず、自粛緩和を迎えた。同じ課内の職員の出勤率は連日100%で、1人が感染したら事務所を閉鎖せざるを得ない状況。支援が行われず生活困窮、暴力による身の危険に陥る可能性が高い。窮地に追い込まれる弱者支援を行なっている事を上司は理解できていない。

4月の給与から約2万円減収した。昨年同様の業務を行っているにも関わらず、減収となり生活の見通しが立たず困窮している。手取り額は12万円、相談に来る母の方が収入が高く相談の度に自分の給与の低さに情けなくなる。このまま、コロナの影響が続き県職員の給与が下がることになると、自分達は0.39%の夏の給与が貰えなくなるのではないかと、絶望感すら抱いてしまう。給与を夏、冬貰えても昨年より減収。

※アンケート調査票は、以下を参照ください。

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdvoREMRMSVyHc0SLG3zXHxrXfaAO7UI60l_WhLQWQr9nml6A/viewform

※この件に関する問い合わせ先

NPO 法人官製ワーキングプア研究会

上林 陽治 ykanbayashi@jichisoken.jp 090-1700-2652

白石 孝 kanseiwakingupua1950@yahoo.co.jp 090-2302-4908

※今後のスケジュール

今回の調査結果をふまえての提言を公表し、政府及び自治体に対して改善を要請し、公共サービスの充実・強化へ向けての新たな取り組みを開始する予定。