

<取材>

新型コロナウイルス感染症が就業に与える影響と労組・団体の取り組み

巻頭のJILPT調査では、民間企業の雇用者の4割強が新型コロナウイルス感染症の影響が「あった」と回答。その中身は勤め先の業種で異なっていた。前稿のインタビューでも、不安を抱える人からの相談の増加が指摘されている。労働組合や業界団体の対応を取材した。

【看護】

ナースセンターを活用した 復職支援で約1,000人が就業 日本看護協会

新型コロナウイルス感染症の拡大を受けて、看護職を取り巻く状況は大きく変化した。コロナ病棟での人員の確保やより細かい感染防止策の実施など、自身が感染者となる不安と隣り合わせの状況で、現場の看護職は感染拡大を防ぐ取り組みに緊急で対応している。日本看護協会（福井トシ子会長、会員76万人）は、こうした現状や現場の看護職員の声を基に、潜在看護職の復職支援や、政府への要望を実施。看護職員の安全と健康に働く環境の改善を目指し、今後想定される第2波に備えての対応を進めている。同協会の取り組みについて、常任理事の熊谷雅美氏に話を聞いた。

看護師確保のために診療体制を縮小

医療施設は、感染患者の受け入れにより、施設のゾーニング、病床の用意、医療従事者のマニュアルの整備等、様々な対応に追われた。

看護師の配置数も通常より増員する必要がある、看護管理者は人員配置の再調整を余儀なくされた。急性期一般入院基本料の看護師配置基準には、看護師1人が患者7人を受け持つ7対1看護、あるいは看護師1人が患者10人を受け持つ10対1看護などがある。しかし、新型コロナウイルス感染患者の管理を行う場合は、さらに手厚く看護師を配置する必要がある。仮に一般病床数40床の病院で、配置要件を7対1から4対1に変更した場合、看護師の必要最低人数は29人から

48人となり、19人が追加で必要となる計算だ。熊谷常任理事は、「コロナ患者を優先するために、多くの医療機関で緊急でない手術を延期する、外来を停止するといった対応を取った。診療体制を縮小し、看護師をコロナ病棟に集中させることで、第1波の急場を凌いでいた」と当時を振り返る。

重傷者を受け入れている病院や院内感染が発生した病院では、一部の看護職に負担がかかっている。また、小中高校、幼稚園の子どもを持つ看護職員が預け先を見つけられずに出勤できなくなるケースも多く、厳しい状況もあった。

防護服の着用が負担に

衛生材料や防護関連用具の確保も深刻だ。個人用防護具の不足により、十分な感染防止策が取れない状況に陥り、訪問看護・介護施設ではごみ袋や事務用品等で代替品を作成する事業所も発生している。

診療の対応にも負担がかかっており、熊谷常任理事は、「感染拡大前と比較して全体的な業務量も増えたが、一つひとつの業務が重くなった」と感じている。特に防護服の着用が大変で、「医療施設ではウイルス対策のスタンダードプリコーション（標準予防策）の一つとして、手を洗うことが習慣化されている。しかし、今回はそれに加えて、防護服を使用しないと感染拡大を防止できない感染症だった。内側に熱が籠もるので暑さに耐えながらケアを行わなければならない」という。個人用防護具の正しい着脱方法（ガウンテクニク）やベッドサイドでの正しいケア方法など、専門家から十分なレクチャーを受けられず、自力で対応する病院も多い。日本看護協会では、必要な対応策を各種資料、動画にまとめて公開し、現場を支援している。

感染管理や働き方の相談が増加

同協会では、4月6日より「新型コロナウイルス感染予防窓口」を開設。日々現場で看護に携わる職員の不安や悩みに対応してきた。その結果、4月20日の時点で合計119件におよぶ問い合わせを受けた。そのなかには、感染予防に関する相談の他に、働き方や、心の不安に関する相談も多く寄せられていた。

この状況を考慮して、4月20日からは「新型コロナウイルス感染症に関する看護職の相談窓口」を新たに開設。①感染管理について②看護職の働き方について③メンタルヘルスについて④その他——の4領域に分けて、それぞれの専門的知識をもつ回答者が対応する形を取った。6月29日時点での相談件数の合計は702件にのぼり、内訳を見ると、感染管理（247件）、働き方（169件）、メンタルヘルス（68件）、ご意見・ご要望（99件）、感染予防相談窓口（119件、4月6日から20日までの合計）と幅広く寄せられている。

「4月の相談が1番多かった。内容は感染管理、働き方、メンタルヘルスともにまんべんなく寄せられる状態。コロナウイルスの状況がだんだんと明らかになっていくうちに、働き方、メンタルヘルスの相談が増加していった」（熊谷常任理事）。5月には、問い合わせの多かった項目、現場に必要な情報をまとめたFAQの作成や、看護管理者向けの労務管理、労働環境整備方法等のとりまとめを公開している。多くの相談を受け付けたことで頼りにしてもらえたことを実感し、逼迫する現場の状況を把握できたと考えている。

1,000人近くの潜在看護職が現場で活躍

感染患者に対応する現場の看護師不足を改善するため、同協会ではナースセンターを活用し、子育てや介護等を理由に離職した看護職資格をもつ「潜在看護職」の復職支援に取り組んでいる。ナースセンターは、1992年に制定された「看護師等の人材確保の促進に関する法律」に基づき設置。都道府県から都道府県の看護協会が指定を受けて運営する都道府県ナースセンターでは、無料職業紹介事業や復職支援の相談等を実施している。また、全国47都道府県にあるこのナースセンターの中央機関として、厚生労働省から日本看護協会が指定を受けて運営する中央ナースセンターが、支援を実施している。

緊急事態宣言が発令されたことを受けて、4月8日には無料職業紹介サイト「eナースセンター」「看護師等届出サイト どどけるん」に求職登録されている約5万人にメールを配信し、復職を呼びかけた。6月29日時点での看護職の相談・問い合わせ数は6,186人にのぼる。

「医療崩壊の問題から、病院のベッド数が不足することを防ぐために、軽症者は借り上げた宿泊施設に収容している。そこでも看護職が必要となり、多くの復職者に対応してもらっている」（熊谷常任理事）。この取り組みで施設・病院に紹介した1,577人中996人が復職した（6月29日時点）。就業場所の内訳を見ると、コロナ軽症者宿泊施設が404人と最も多く、次いでコロナ対応コールセンターが248人となっており、多くの復職者が病院以外の関係施設でも活躍している。

ナースセンターの認知度を高める

熊谷常任理事は、復職支援を通して、社会へのナースセンターの認知度が高まることにも期待している。「ナースセンターは今まで、日本看護協会の会員や、看護職を離職する人に対して看護管理者がお知らせする機会などで知る人が多かった。今回、潜在看護職に関する報道をきっかけに、全国的にナースセンターの存在を知ってもらうことができている。この機会をチャンスと捉えて、認知度向上に向けて努力していきたい」。

一方で、運営には課題もある。「財政力は各都道府県のナースセンターで差がある。活性化させたいと思っても、相談員の数を増やせない、積極的な広報活動ができない場合がある」。政府の財政支援も含め、様々な対策が必要と考えており、ナースセンターの重要性と支援に対する理解を引き続き求めていく。

認定看護師・専門看護師の配置拡大を

同協会は、質の高い医療の提供を目的とし、特定の看護分野の知識・技術を深めた認定看護師、専門看護師等の資格認定制度の運営にも携わっている。特に、新型コロナウイルス感染患者の対応には、感染管理認定看護師の活躍の促進を目指している。感染管理認定看護師は、感染症患者を受け入れている病院や、クラスター感染などが生じた病院から協力要請を受けた際に、必要なケアやゾーニングの指導、スタッフ配置等の助言を行うことができる。2019年12月時点での資

格保有者数は2,923人。多くが比較的大きな急性期の病院を中心に配置されているが、感染拡大を受け、今後のさらなる増員と、中小規模の医療機関への積極的な配置が必要と考えている。また、同様に専門性の高い看護師として、感染症管理専門看護師や急性・重症患者看護専門看護師などの配置の拡大も目指している。

病院への財政支援が必要に

看護現場の環境を改善するために、2月からは、政府等に対して要望書の提出を開始。妊娠中の看護職員の休業に伴って代替職員を雇用した場合の補助金の支給や、感染患者に対応した職員への危険手当の支給、医療機関内におけるPCR検査の実施等に関する要望を実施している。

内容は段階的に変化しており、「最初は防護服やマスク等の防護関連用具、衛生資材等の不足が深刻だったため、現場に早く供給してもらうことを要望していた。その後、確実に看護を実施するための整備を目指し、感染するリスクと隣り合わせで働く職員のための危険手当の支給や、帰宅できずホテル等に宿泊した看護職への宿泊費の補助等を求めてきた」（熊谷常任理

事）という。現在は、外来患者の受け入れ制限や手術回数の制限により、多くの病院で医療収入が減少していることから、経営悪化を起こしている病院に対しての財政支援を求めていきたいと考えている。

業務を効率化して第2波に備える

感染拡大の第2波に向けての取り組みとして、熊谷常任理事は「業務の効率化」を挙げる。「看護師の仕事は、一般企業で導入されているようなテレワークなど、就業スタイルを新しくすることは難しい。しかし、ICTを活用する、医療事務スタッフに一部の業務を移行するなど、現在行っている業務を見直し、どんどん効率化することは必要になる」との認識だ。

また、潜在看護職のさらなる活躍にも期待している。「これまでに復職してくれた看護職は、第1波での現場を体験している。第2波に備えて、第1波で培った知識や経験を基に、活躍してもらえようような仕組みづくりを行いたい」と考えている。

現状をより具体的に把握するため、実態調査の実施も検討しており、今後も現場の看護職の声に耳を傾け、必要とされる支援の提供に尽力していく。(田中 瑞穂)

JILPT BOOKS

好評発売中！

濱口桂一郎 著

日本の労働法政策

働き方改革関連法案成立までの日本の労働政策の成立過程を余すところなく考察した体系書の決定版!!

労働政策関係者の座右の書

日本の労働政策の歴史、基本思想、決定プロセス、体系、個々の制度内容、実施機構、等を余すところなく考察した労働政策の体系書。働き方改革関連法の深い理解のためにも必読。

———東京大学名誉教授 菅野和夫 (本書帯より)

2018年10月30日刊行 / A5判 / 1,074頁 / ISBN978-4-538-41164-4



3,889円+税

◆お求めは書店（インターネット書店）、または当機構までお申込みください。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <https://www.jil.go.jp>



【公務現業】 清掃での職員配置の工夫や給食 調理員の勤務継続に取り組む 自治労現業評議会

清掃や保育所給食、学校給食など、住民の基本生活に欠かせない公共サービスを提供している公務現業の労働者。住民生活の土台となる仕事だけに、今回のコロナ禍では、感染防止に細心の注意を払いながら、業務の継続に全力を注いだ。公務現業の職場で働く自治体の職員も加盟する自治労（川本淳委員長、77万4,000人）では、感染リスクを避けるための勤務態勢の工夫などを、自治体当局に要請するだけでなく、加盟組織とともに取り組んだ。一方、学校の休校によって、給食調理の仕事を中断せざるを得なかった調理員の会計年度任用職員については、無給での休職の扱いを受けないよう素早い対応を図った。

公務現業でもマスク等は不足

地方自治体の職員を中心に組織する自治労には、各自治体の清掃職場や学校給食・用務、保育所給食、公用車の運転など、現業部門で働く人たちも組合員となっている。現在、自治労に加入している現業職場の組合員は約6万8,000人。現業職場特有の問題に対応するため、関連の加盟労組が集まって「現業評議会」という専門の運動体をつくっており、労働条件の向上や職場環境整備、また、業務の民営化問題などにも取り組んでいる。

現業評議会です務局長を務める小迫敏宏・自治労現業局長にここまでの取り組みについて尋ねると、「現業の全ての職場で、感染者を出さない取り組みをするということがいかに難しいことか、実感した」と答えた。

公務現業の職員は、住民に直接、公的サービスを施す立場にあるだけに、住民との距離が近く、感染予防にはより敏感に対応しなければならない。しかし、そうした状況のなかであっても、「マスクなどの感染予防アイテムは医療や介護の現場など、より優先すべき職場に回ったため、常に不足の状態が続いた」（小迫局長）という。

要員不足で職員の班分けが困難に

感染を防ぐことに加え、濃厚接触者についても「絶対に出さない」よう努力したという。濃厚接触者になれば、14日間は自宅待機命令が出される。それだけの期間、出勤できなくなってしまえば、感染でなくても職場への影響度は変わらないからだ。

とはいえ、例えば保育所は、複数の保育士で多数の子の世話をしていることから、普段の状態が「濃厚接触」のようなもの。そのため、なかには調理員も含め職員を2班に分けて、1日交代で勤務することを検討した例もあったが、「そもそもの要員不足で、班に分けることすらできない保育所が多かった」。幸いしたのは、緊急事態宣言下で子を預ける親が減ったこと。結果的には、加盟組織の保育所でのクラスター感染の発生は免れた。

保健師が運転して搬送するケースも

職員の要員不足の背景にあるのは、長年の定員削減による職員数の減少だ。地方公共団体の総職員数（2019年時点）は、ピークだった1994年（約328万人）に比べ約54万人（17%）減少した。小迫局長によると「特に現業の削減幅が大きい」といい、自治労に加盟する現業職員数だけで見ると、1997年は19万6,000人いたことから（既述したとおり現在は約6万8,000人）、毎年約6,000人ずつ減少していった計算になる。

人員に余裕がなかったからか、公用車の運転を専門とする職員は、感染者の保健所から病院への搬送にも駆り出された。保健所に勤務する保健師が、レンタカーで感染者の搬送を行うケースまであったという。

清掃現場の対応

廃棄物からの感染防止にも腐心

家庭や事業所から出される一般ゴミや廃棄物を収集する清掃の現場では、日頃からマスクや手袋を装着して作業しているとはいえ、感染者が使い終えたマスクや触ったものなどがゴミのなかに含まれている可能性があることから、モノからの接触感染にもおびえた。しかも、緊急事態宣言下で自宅にとどまる人が増えたため、「年度末で通常月よりもゴミの量が増えるのに、さらにゴミが増えることになった」（小迫局長）。札幌

市では、3月の可燃ゴミの収集量は昨年度比で13.4%増加した。

ゴミ収集の業務では、「取り残し」を絶対にしないようにするため、一つの収集ルートは一つの班だけが受け持つことが多い。ゴミの量が多く、一回の出動で回収しきれなかったら、収集車をカラにし、戻ってきて回収することになる。こうした事情から、緊急事態宣言下では多くの作業員の作業量が増大したと見られる。

清掃は止められない社会インフラ

自治労の現業組合員のうち、清掃部門で働く組合員は約2万人おり、感染者や濃厚接触者を出さないよう、現業評議会からも、手洗いやうがいの徹底など一般的な予防措置も含めて、感染予防の取り組みの必要性を加盟組織に対して積極的に発信した。住民の生活がある限りゴミは毎日出ることから、清掃事業は「止めることのできない社会インフラ」（小迫局長）。だが、職員から感染者が発生し、事業所の閉鎖という最悪の事態を招いてしまえば、住民生活の土台が揺らぐことになってしまう。

東京などの大都市には、清掃事業所は地区ごとに複数置かれている。一方、地方の市町村となると、事業所が一つしかないところが多い。そのため、その事業所の、作業員の1人でも感染したり、濃厚接触者が出て事業所が閉鎖されてしまうと、その市町村のゴミ収集事業全てがストップしてしまうことになる。

実際、兵庫県の神戸市（自治労加盟）では4月、事業所に勤務する職員が感染して他の複数の職員も感染。一時期、事業所が閉鎖される事態となった。ただ、幸いなことに神戸市は大規模都市で事業所を複数もっていたため、当該の事業所が閉鎖されても他の事業所が業務をカバーし、収集作業がストップすることは免れた。

配置などを工夫して職員の接触を減らす

環境省が4月7日に各都道府県知事・各政令市市長に対して発出した通知では、「廃棄物の処理」について「安定的に業務を継続すること」を求め、同時に「従業員間で濃厚接触者を極力減らすための取り組み」などの検討が求められた。現業評議会も加盟組織に対し、個人レベルの予防策にとどまらず、組織面も含めた対応で、職員同士の接触の機会をなるべく減らす工夫をするよう指示した。

例えば、事業所を分散させること。事業所の職員を2～3班に分ける。ただ、班に分けても同じ事業所で仕事をしていただければ感染リスクは消えないため、公共の体育館など、ちょうどコロナ禍で閉鎖となっている施設を利用し、そちらにいくつかの班を待機させるようにした。

事業所の複数化が難しい場合は、収集車を運転する職員だけが事業所に出社し、運転者が収集車の車両点検などを行った後、そのまま収集員の自宅まで迎えに行く。そこから直接、収集作業に向かい、作業が終わった後は自宅まで収集員を送り届け、収集車については運転者が事業所まで戻しに行くという方策も提案した。

時差出勤も促した。午前8時、8時30分、9時などと出勤時間を班ごとに分けるというやり方だ。

当局の管理者を意識してチラシを配布

また、現業評議会では、環境省が作成した「収集運搬作業における新型コロナウイルス対策」のチラシを、各職場に配布するとともに、HP上でも周知した。

チラシには、①作業前に心がける四つのこと②作業中に心がける四つのこと③作業後に心がける三つのこと——が明記されており、作業前には手袋、ゴーグル、マスクなどを適切に着用することや肌の露出の少ない作業着を着用することなどが書かれている。作業中には、素手で触らないことやこまめに消毒すること、車の換気することなどを奨めており、作業後には消毒・洗浄の徹底や手洗いの徹底、着替え時の注意を促している。

「作業員に心がけの意識を高める意味ももちろんあったが、当局の管理者の目に触れるようにして、管理者自身が意識を高めて欲しいという狙いを込めて配布した」（小迫局長）。

学校の臨時休校にかかわる対応

休校要請の翌日には緊急調査で勤務・賃金の取り扱いを把握

2月27日に安倍晋三首相が全国全ての小、中、高等学校、特別支援学校に対して休校要請し、3月以降、多くの学校が休みに入った。それに伴い、給食調理の業務は中断することとなった。

給食調理員は、用務員と同様、非正規の職員も多い。

なお、自治労の給食調理員の組合員は約1万人いるが、そのうち、約1,000人は会計年度任用職員などの臨時・非常勤の職員が占める。そのため、小迫局長は「給食調理の仕事がないからといって無給となってしまえば、生計を立てられなくなる人が出てきてしまう」との危機意識をすぐに抱いたという。

そこで本部では、休校要請の翌日の2月28日から3月2日まで、学校給食調理員と用務員の正規・非正規職員を対象に、緊急調査を実施。休校の間の勤務の有無や、勤務しない場合の休暇の種類や賃金の支払いについて聞いた（46都府県の職員から回答あり）。

結果を見てみると、学校給食については、休校中の勤務について「勤務する」と回答した非正規職員は73%にとどまることが分かった。また、勤務しない場合の賃金・休暇の取り扱いについては、有給での対応は22%と2割にとどまり、無給での特別休暇が42%、欠勤が14%と、無給・欠勤の回答が半数以上を占める結果となった。

「無給になってしまうと、臨時・非常勤の職員だと結局は離職につながってしまう」（小迫局長）ことから、現業評議会では、学校が休校中であっても通常勤務の取り扱いとすることや、休業を要請された場合でも賃金を補償することに向けて、政府要請などに素早く動くことにした。

厚労省からは休業手当の支払いが必要との回答を得る

こうしたなか、文部科学省は3月3日、「新型コロナウイルス感染症対策のための小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校等における一斉臨時休業に関するQ&A」を更新し、休校中の給食調理員などの勤務について「授業がない場合であっても、休業中の学校においては引き続き、学校用務員の場合は施設の修繕、学校調理員の場合は給食調理場等の清掃、消毒など業務を行うことが考えられる」との考え方を示した。本部では全国の各県本部に対して、すぐにこの情報を周知した。

また、休業した場合の賃金補償について、本部から厚生労働省に直接照会して確認した内容も周知した。

労働基準法では、使用者の責に帰すべき休業に該当する場合は使用者が休業手当を支払わなくてはならないが、厚労省は、臨時休校により学校給食を実施しないことは「一般的には、使用者の責に帰すべき休業に

該当しないと考えられる」としたものの、「この場合であっても、使用者が労働者に他に就かせることができる業務があるにもかかわらず休ませている場合等、事業主が通常の経営者としての最大の注意を尽くしても、なお避けることのできない休業であるとはいえない場合は、休業手当の支払いが必要になる」と答え、休業手当の支払いが必要になるとの見方を示したという。

総務大臣は「働く場所を確保することが望ましい」と答弁

国会では、休業と賃金補償の問題について、同じ連合傘下の情報労連の組織内議員である石橋通宏参議院議員（立憲民主党）が3月4日に高市早苗総務相に質問し、高市大臣から「地方公共団体でも組織全体として必要な業務体制を構築していくことが必要」「例えば、停止された業務に係る職員の方を他の類似する業務に臨時に充てるなど、非常勤職員を含む職員の働く場所を確保することが望ましいと考えている。今後業務が停止になって働く場所がない事態があったら適切な助言を行っていく」との答弁を引き出した情報を、各県本部に展開した。

なお、その後4月7日に出された文部科学省の「新型コロナウイルス感染症に対応した臨時休業の実施に関するガイドライン（改訂版）」には、非常勤職員等の業務体制の確保に関するもののなかで、「学校の臨時休業においては、各地域や学校の実情に応じ、非常勤職員を含む職員全体の働く場の確保を図るとともに、組織全体としての業務体制の確保に万全を期すこと」との文言が盛り込まれ、授業がない場合でも、上記のQ&Aにあったような、給食調理員は調理場の清掃や消毒などを行うことで何らかの業務に携わることが例示されることとなった。

給食で命をつなぐ生徒もいる

学校が休校となったことに伴う課題として、現業評議会ではまた、以前から是正を求めてきたことではあるが、給食の、給食目的以外で提供する際の制約の多さを指摘する。

学校は休校となったものの、親が出勤せざるを得ない小学校低学年など、自宅で過ごすことが困難な子どものために、「子どもの居場所」を確保した自治体もあった。居場所の確保先として、放課後児童クラブの

ほかに、図書館や体育館など小学校の施設が利用されることがあった。

そうした居場所を頼る子どものなかには、家庭内の事情などから、食事をとることが容易ではない子もおり、「給食で命をつないでいる生徒は実は多く、日々の食事が給食だけという子もなかにはいる」（小迫局長）。そこで、休校中の学校の給食調理場で、給食調理員が子どもの食事をつくって提供できれば、休校で給食がない日々においても「食の質」を維持することができる。「ただ、その際に、学校給食法に基づく学校給食実施基準がネックとなる」と小迫局長は説明する。

学校給食法では、給食は授業のある日に提供するの原則

学校給食実施基準の第1条は、学校給食は「これを実施する学校においては、当該学校に在学するすべての児童又は生徒に対し実施されるものとする」と、給食実施の対象を明確にしたうえで、第2条で、学校給食は「年間を通じ、原則として毎週5回、授業日の昼食時に実施されるものとする」と、授業のある日に提供することが原則であることを明文化している。つまり、休校中に、自宅で過ごす子どものために給食を提供することは、学校給食法上はできないことになっている。

ただ、文部科学省は、4月1日に発出した「新型コロナウイルス感染症に対応した臨時休業の実施に関するガイドライン」のなかで、「子どもの居場所確保にあたり、児童生徒等に対して学校給食の調理場や調理員を活用して昼食を提供することも工夫の一つと考えられ、地域の実情やニーズに応じて対応を判断いただきたい」と通知して、コロナ禍での対応として、給食提供機能を活用することを認めた。一部の自治体では、学童保育や一時預かりの児童・生徒に対して食事の提供を行ったところもあったが、それにもかかわらず、法律の条文を盾にして給食提供を行わない自治体も多かったという。

目的以外の目的で使用すると補助金の返還を求められることも

自治体が給食の提供について慎重になる理由として、小迫局長は、学校給食法の第13条の規定を指摘する。自治体にある給食調理センターや、学校内にある給食

調理場は、国の補助金の交付を受けて整備されている。第13条は「補助金の交付の決定を受けた者が次の各号のいずれかに該当するときは、補助金の交付をやめ、又は既に交付した補助金を返還させるものとする」とし、その該当要件のなかに「補助に係る施設又は設備を、正当な理由がなくて補助の目的以外の目的に使用し、又は文部科学大臣の許可を受けないで処分したとき」との文言がある。

文字通り読めば、給食調理場を毎日の給食提供以外の目的で使用した場合は、自治体は国から、補助金の返還などを求められる可能性がある。

なお、今回の休校により、給食用にすでに仕入れていた食材が余ったものの、他目的に再利用できずに廃棄せざるを得なかったことも、この規定が関係しているのだという。

自治体の首長の判断で使用可能にすべき

自治体が目的外で使用できる例外もある。例えば、東日本大震災で学校が避難所になった時は、避難者への食事提供に使用された。

ただ、こうしたことを行うには、文部科学大臣がその都度認めたり、自治体がケースごとに手続を踏む必要があるという。今回は5月13日の文部科学省の事務連絡「臨時休業等に伴い学校に登校できない児童生徒の食に関する指導等について」にもあるように、最終的には、子どもの居場所確保のために学校給食の調理場や調理員を活用して食事を提供しても、「財産処分には該当せず、手続は不要」であることが明確にされた。

小迫局長は、今後も、自然災害などでいつ学校の給食設備の活用が必要となる事態が訪れるかわからないことから、「特別な状況では手続を必要とせず、自治体の首長の判断で利用できるように法改正して欲しい」と訴える。

夏に向けた課題

清掃も給食調理も熱中症対策が最重要

当面の現業職場では、熱中症対策など、特に夏に向けた対策が必要だと現業評議会では見ている。清掃では、いくら暑いからといっても新型コロナウイルス感染防止策を継続する必要がある、マスク着用、肌を露出しな

い作業着の着用などは変わらず徹底しなくてはならない。熱中症で倒れる職員を出さないためにも、ファン付きの作業服が用意できる措置などを環境省に要請した。

学校給食の調理場でも、熱中症対策が重要だという。「多くの調理場が、空調設備を持っていない」（小迫局長）なかで、今年は臨時休校の影響で夏休みが短くなったことで、真夏の勤務日が増えることになったためだ。火を使う職場であり、また、衛生面から床をぬれた状態にしておくWet方式をとることが許されず、普段から働く人の体にかかる負担は大きく、加盟組織のなかからは「命にもかかわる」との声も上がっている。

臨時交付金を活用して空調設備の整備を

空調設備の整備が進まないのは、予算が国庫補助で全額カバーされず、その補助割合は新設する場合2分の1、増築・改築する場合は3分の1となっており、自治体が予算面から整備に踏み切りにくいという事情がある。

そのため、現業評議会では、第1次補正予算、第2

次補正予算に盛り込まれた「新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金」に期待する。新型コロナウイルス感染症感染拡大を防止するとともに、感染拡大の影響を受けている地域経済や住民生活を支援し、地方創生を図る地方自治体に対して、国が交付金を支給するというものだ。1次補正と2次補正合わせて、3兆円の予算が充当された。

本来は夏休みだった期間中に学校給食を実施する場合に「必要となる臨時的な対応」として、この交付金を活用しての「移動式のエアコンなどの導入が可能」（文部科学省の国会答弁）となっており、また、「調理員の熱中症対策に必要な経費も盛り込」（同）まれたことから、小迫局長は「自治体は学校の空調設備の整備に交付金を活用して欲しいし、それができるかどうかは、われわれの今後の運動にかかっている」と話す。

（荒川 創太）

JILPT BOOKS

好評発売中！

JILPT 海外調査シリーズ

ラオスの労働・雇用・社会

— 日系進出企業の投資環境 —

2020年3月30日発行 A5判 259頁 ISBN978-4-538-51004-0

アジア地域の労働・雇用・社会を進出日系企業の視点から調査した「JILPT海外調査シリーズ」の第4作

労働法制を中心とする規制や、労働市場、職業教育制度といったラオスに進出する企業が必要とする情報を網羅。労働・雇用・社会について多角的にわかりやすく解説。最新の労働情勢を正しく理解するための決定版。海に接しない内陸国のラオスが、タイ、ベトナム、中国、カンボジア、ミャンマーの5カ国と経済回廊を通じて連結する。メコン地域の要衝の地を目指して動き出す。そのようなラオスに進出する日系企業が円滑な経営を行うために必要な労働・雇用・社会に関する情報を収集しました。



定価：2,000円＋税

◆お求めは書店（インターネット書店）、または当機構までお申込みください。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT） 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <https://www.jil.go.jp>



【郵政】

組合員の意識変化や職場の不安に対応

J P 労組

国内最大の単一労組である、日本郵政グループ労働組合（JP労組、増田光儀委員長、約24万3,000人）は、国からの事業継続が求められるなか、現場で働く組合員の安全・安心の確保に向けた取り組みを展開。業務継続に伴う感染リスクや職種・地域間の業務のアンバランス等、組合員の声を背景に不安の払拭に取り組んでいる。労働条件を担当する福島秀紀・中央執行委員を訪ね、話を聞いた。

通常業務を継続するなかで職場に負荷が

新型コロナウイルス感染拡大の環境下にあっても、通常と変わらない業務を続けた郵政職場。福島執行委員は、「日本郵政グループは、国民の生活を支えるインフラ機能を維持するため事業継続が求められている。それを最前線で支えているのは社員であり、その安全・安心の確保を前提に、会社が果たすべき職場と社員への安全配慮を徹底させなければならない」と指摘。「この間、郵便・物流事業では、巣ごもり需要等により、eコマースやフリマアプリ（オンライン上でフリーマーケットのように、主に個人間で物品売買を行えるスマートフォン用アプリ）の利用も増え、業務は一定程度の負荷が掛かり続けた。半面、企業活動は一定程度抑えられていたことが想定され、郵便物全体では減少傾向にある。概略的に言うと効率的に処理できる郵便が減り、比較的手間のかかる郵便物や荷物が増えた」と話す。

また、「郵便外務員の負荷としては、いわゆる『アベノマスク』の配達もあった。納入に時間がかかり、2カ月以上かかったが、配達自体は郵便局で引き受けた後、速やかに配達した。現状としては、通常配達が終わってから超過勤務で配達したものもある。『特別定額給付金』の申請書も同様で、政府や自治体からの要請等も踏まえつつ、遅滞なく配達してきた。窓口業務でも、都道府県社会福祉協議会で行っている『緊急小口資金の特例貸付』の申し込みを受け付ける業務を

代行している。コロナ禍において、業務が減少するような状況にはなかった」と付言する。

感染リスクや業務のアンバランスへの不安と不満も

このようななか、政府や自治体からは外出自粛要請が行われ、連日、マスコミによる報道もなされたことにより、組合員感情として、相当の葛藤があったとのこと。具体的な事例として、①通常と同様の業務を求められるものの、窓口対応や集配作業による濃厚接触等の不安②時差出勤等がなじまない職場もあり、通勤による感染不安が軽減できないこと③郵便配達や窓口、ゆうちょ銀行、かんぽ生命といった様々な業態があり、職場規模も社員2人から数百人も勤務する職場があるなかで、一律の対応とならないことへの不満もある一としてしている。

JP労組は、「そうした状況下でも何か対応できないか」と、集配では非対面の配達（置き配：荷物を玄関先等の指定位置に置いて配達完了とする配送方式）や荷物等の再配達を翌日以降にして、集荷も予約制とした。また、窓口では営業時間の短縮や一部窓口の縮小をするとともに、広く社会に伝わるよう新聞広告等を活用するよう会社に求め、実現させてきた。

組合員の困りごとに都度、対応する

JP労組の組織は中央本部の下に13の地方本部、450を超える支部、そして職場やエリア等を単位とした分会といった形で組織が構築されている。そのなかで集まってくる、『「いま、現場でこんなことが起きている」といった組合員の声を背景に会社と向き合っていくことが必要』と語る。

このような対応は業務に関するだけでなく、例えば「3月頃にはマスクが不足状態になったなかで、グループ内で備蓄を譲り合うような判断がされた。窓口に設置した飛散防止のビニールシートも、現場の声を全国展開したもの。また、4月27日には『新型コロナウイルスの感染拡大防止等に向けた緊急要求メモ』として取りまとめ、グループ各社に提出。この要求交渉では、コロナ禍において業務を支える社員への最大限評価の具現化や特別休暇の付与等について求めている。そして、各社の状況を踏まえ社員の安全確保と業務運行が両立される現実的な運用を実現させるための交渉を展開した。同時に、緊急事態宣言が解除さ

れていくなかで、第二波の発生も念頭に、継続して感染拡大を防止する視点をもって交渉してきた」としている。

各職場の実態に合わせた運用を推進

JP労組が組合員の安全確保に努める一方で、地域・職場等のアンバランスとそれによる不満も発生したようだ。この点については、「現場で業務を止めることが難しいなかで、本社や支社等ではテレワーク（在宅勤務）が実施された。特別休暇の取得にも、エリアごとに差があった。また、同一の局舎でも会社の違いによる違いもある。感染リスクを見ると、東京をはじめとした特別警戒地域と感染者数が少ない地域、公共交通機関で通勤する都市部と自家用車で通勤する地方部、等でも違いがあるだろう。細かく見れば、自治体によって指示も異なっている状況もある。こうしたなかで一律に運用することになれば、感染リスクを軽減できる職場においても具体的な対応が図れない可能性がある。よって、取り扱いの基本のところを確認し、現場に近いところで判断できるよう整理する形をとった」とする。

これは、郵政グループに2万拠点以上ある職場環境も大きく影響していると考えられる。「それぞれの職場にマネージャーがいる。環境改善は、各現場に近い組織で対応しないと具体的に改善することは難しい。そこで地方本部や支部がチェック機能を発揮し、意見提起していくことがJP労組の運動の基本」という。

しかし、「今回の緊急対応で、それが十分に発揮することができたかは検証する必要がある」と組織運動を振り返る。そのうえで、「支部の支部長や書記長を対象とした意見集約を行っている。このなかでは、コロナ禍における活動や職場における課題等についても集約した。春闘や職場課題などを含む多くの意見が届いている。本部としての見解やコメントを通じ状況を共有することで、今後の取り組みに活かしていきたい」としている。

カスタマーハラスメントや同業他社への思いも

こうしてJP労組が取り組みを進めるなか、組合員は自分の置かれている環境に不安や不満を募らせていく。JP労組も、同様の思いをもちながら、現実とのギャップに苦慮しているようだ。福島執行委員は、「郵

便局といえば、郵便・貯金・保険の3事業を中心としているが、他にも、通信病院の病院事業、かんぽの宿をはじめとする宿泊事業もある。同業他社の状況が報道されれば、心情的にも当然比較してしまうし、憤りを感じたり不安になったりすることは当然だと思う。一方で、例えば夏期一時金等については、減額されるような報道もあるなかで予定通り支払われた。いずれにしても、組合員の安全を確保するためには、優先順位をつけて実施する局面がある。全員がOKとすることは難しい。少なくとも納得はできないが、理解できるようにしなければならない」と語る。

一方で、組合員が利用者の声に悩まされた実態もある。「3月上旬の時期で既に、『マスクをせずに配達に来た』とか、マスクを着けていても『外からウイルスの付いたものを運んできた』等のカスタマーハラスメントがあった。さらに、マスクの確保がままならないなかで、『郵便屋さんがマスクをしていない』と指を指される現実があった」とし、これから暑くなってくるなかで会社とマスクの着用について、「対面しないところではマスクをしなくてもよい」とされたが、さらに「組合員に理不尽な声を向けられない保証はない」と指摘し、広報等の実施により幅広く世の中に周知するよう整理したという。「会社は、コロナ禍において、さらに職場の安全配慮義務を果たさなければならない」と強調した。

また、「6月に入ってヤマトホールディングスが、新型コロナウイルスの感染拡大で宅配需要が高まり、社員の負担が増えているとして、配達ドライバーなどグループ全社員に最大5万円の見舞金を支給した。当然、組合員は自らと比較する。集配職場等では、特別休暇等も十分に取得できていない組合員が多くいる。何らかの配慮ができないか、会社との議論は続いているかなければならない」と組合員の心情を代弁。「リスクのなかで懸命に業務と向き合った社員を認め、何らかの措置をすることが少なくとも必要だ」と続けた。

条件面も含めたテレワーク用の労働協約を

新型コロナウイルス感染症による外出自粛要請により、働き方は大きな曲がり角にきている。特に、テレワークは飛躍的に進んだ職場も少なくない。その点、郵政の職場では「基本的に郵便局等の現場の仕事は人的依存度が高く、テレワークとの相性が悪い。コロナ

禍においても、窓口や配達業務は出勤を抑える対応を基本としたが、本社や支社等のホワイトカラー職場ではテレワークの働き方が一定程度進んだ。当労組ではこれまで、テレワークを『多様な働き方』や『男女共同参画』の視点で捉えていたが、今回、これに『緊急時の働き方』が加わった。今後は、『通常の働き方』のなかに組み込まれていく可能性も高く、新しい働き方として捉えていく必要があるかもしれない。実際、都心部では通勤時間も長く、週1日でも2日でもテレワークができることは悪いことではない。一方で、『顔を合わせなければできない』との声があることも事実。今後、何がテレワークになじむ業務なのか精査しなければならない。さらに、手当等のあり方や人事評価のあり方等も課題になる。テレワーク用の労働協約も整備していく必要がある」とした。

正社員と期間雇用社員の差異の解消を目指す

新型コロナウイルス感染症により、いわゆる非正規社員と正社員との差異も顕在化し、社会的な課題となっている。福島執行委員は「新型コロナウイルスで本人や家族が濃厚接触者となった場合は、正社員も期間雇用社員も特別休暇が付与される。これは、本人が罹患した場合も同様で、本人の申請より病気休暇を付与される。しかしながら、病気休暇の制度に差異があり、正社員は月例の基本給が支払われるが、時給制期間雇用社員はノーワークノーペイの考え方のもと賃金は支払われない。今回、会社と向き合ったポイントの一つに、その足並みを揃えられないかということがあった。通常の病気休暇において揃えていくのは難しいかもしれないが、今回のように特別措置法が制定されるような場合は認めるべきと考えている。雇用形態にかかわらず安心して働くことができるよう、労組として求めていくことが必要だ」としている。

組合運動の停滞を危惧

「人と接することがリスク」の状態にあるなか、組合運動が停滞した現実とも向き合わなければならない。福島執行委員は、「今は電話とメールのやりとりになっている。これまで顔を合わせながら運動づくりをしてきたこともあり、どうしても伝えきれない部分が出てくる。自粛要請により職場集会を開くことに抵抗があることも事実。組合活動を転換していくことも考えな

ければならない。今は活動しにくいなかで、元々あった自力で凌いでいるのが正直な実態だと思う」と吐露する。

「先述の職場のアンバランスの話にしても、『こういうときだからこそ、どうしようか相談する』のが労働組合の本来あるべき姿。それが難しくなっているとすれば、丁寧な往復運動を行うという基本的な活動に立ち返る必要がある」

とはいえ、新型コロナウイルスの感染拡大防止で取り組んできたことは、労働運動にとって悪い話ばかりではないようだ。JP労組はこのほど、本部会議室にWeb会議ツール「Zoom」を利用できるようにして、地方本部の委員長会議や書記長会議、交渉担当者会議、組織部長会議等の各種会議をリモート開催できる環境を整えた。交渉担当者会議などの実務担当者レベルの会議は、これまでコスト上の問題で回数に限りを設けなければならなかった。「オンライン会議は、運動を進める一つの手段として活用できる可能性がある。デジタル化に向き合う必要がある。今回、機器を入れたことで、担当者と頻りに意見交換できる環境を整備できた。Zoomならメールや電話と違い、皆が揃って顔を見ながら議論できる。直接、集まる会議にリモートも+αでできるようになったことは大きい」と期待を滲ませている。

組合員の意識変化に対応した運動の再構築を

新型コロナウイルスの影響で、職場の雰囲気は大きく変化した。福島執行委員は、「『会う・集まる・話す』といった組合の基本のところは難しくなる」ことを懸念。「それを団結の阻害要因にする訳にはいかない」と考えている。

「今回のような非常事態の時にこそ、隣で働く仲間への思いやりを持てることが労働組合の強みにならないといけない」と強調。「組合員の意識変化が起きているとすれば、それに沿った運動のあり方も考えていかねばならない。そのためには新しい技術も活用する。労組も柔軟な発想を持ちつつも、運動の基本のところは変えない。Zoom等のツールも活用して顔を見て話す機会を持ち、直接会って話す必要があるときは会いに行くような運動のバランスを構築していきたい」と結んだ。

(新井 栄三)

【公共交通】 労働組合の必要性を 改めて認識

JR連合

JR連合（荻山市朗会長、約8万6,000人）は6月9日、記者会見を開き、新型コロナウイルスによるJR産業の現状と同連合の対応について説明した。新型コロナウイルスの感染拡大を機に、テレワークや時差出勤を導入する企業が広がり、今後の働き方がどうなるかは依然、不透明な状況にある。

尾形泰二郎・事務局長は、新型コロナウイルス感染症に伴う一時帰休等の勤務調整への対応で、「労働組合の必要性を再認識できた」と指摘。今後も働く人の不安を集約して労使で共有しながら取り組みを展開していく姿勢を強調した。

新型コロナウイルス感染症による影響

JR連合によると、緊急事態宣言の発出以降、人々の外出自粛等に伴う移動機会が減少し、JRグループではあらゆる業種で利用の大幅な減少による急激な減収が発生した。会見を開いた6月9日時点で、利用動向に若干の改善は見られるものの大きな変化はない。

尾形事務局長は、「先が見えないなか、鉄道の利用が減ることに伴い、JRグループとして経営している百貨店やホテル、物販飲食等の様々な業種の利用も大きく減少している。他方、鉄道は『3密』の状況回避するためにも、利用の減少とは相反して一定の運行を維持している」と指摘。「線路や車両、駅、架線等、全てリースではなく自前でやっていて固定費割合が高く、たとえ便数を減らしても固定費を削減できるわけではない。収入が下がることへの耐性をあまり持っていない」などと鉄道事業の特徴を説明したうえで、固定費が変わらないなかで経営上の負担があることを訴えた。

表は、JR旅客各社の2020年度ゴールデンウィークの利用状況。

カッコ内を見ると、今年のGWについては、「新幹線」は対前年で3～7%、「在来線特急等」は4～10%の利用だったことになる。JR連合では、「2月ぐらいから徐々に影響が出てきて、3、4、5月と月を追うごとに大きくなってきた。総合すると、去年の同じトレンドなら稼げていたであろう収入が、JR7社にグループ会社も含めると1兆円程度失われた」と試算している。

働き方の変容に伴う影響の長期化を懸念

世間では衛生意識の高まりや他人との接触機会を低減させる行動への変化が見られており、今後「新しい生活様式」の定着等で、公共交通の利用控えや機会減少も想定される。尾形事務局長は、働き方の変容に伴う需要低迷の長期化を懸念している。

「職場は、いろいろ制限があるなかでテレワーク等での対応を余儀なくされ、それに慣れ始めている。会議はツールで行われ、出張も抑制されている。聞こえてくるのが、多くの企業で通勤に車を使うことを促すこと。地方都市に行けば行くほど、感染リスクを避けようと、通勤費をガソリン代の支給に変更する傾向が進んでいる。一方、鉄道は『密は大丈夫なのか?』といったハードルが高まっていて、その払拭はなかなか難しい。JRは、通勤はもとより出張や観光といった、都市間を遠距離移動する人がターゲット。そのあたりが見込めないなか、どのように対応していくか労使で向き合っていく必要がある」

JR連合は立憲民主党と国民民主党に①鉄道事業用資産に対する固定資産税等②国が保有する鉄道施設の貸付料等——の減免措置を要請。さらに今後の課題認

表 〈JR旅客各社の2020年度GWの利用状況 ※カッコ内は前年比〉

	北海道	東日本	東海	西日本	四国	九州
新幹線	0.4万人 (3%)	28.9万人 (5%)	29.2万人 (6%)	19万人 (5%)	—	3.6万人 (7%)
在来線 特急等	2.1万人 (9%)	7.3万人 (5%)	1.1万人 (4%)		5.5万人 (10%)	1.5万人 (5%)

資料出所：JR連合提供

識として、政府の「Go Toキャンペーン」を通じた需要喚起策等、鉄道・公共交通が一定の状況下において安心して利用できることを世論に訴えていくことが「今後の重要なカギ」だとしている。

安全衛生委員会等の活動を強化

こうしたなか、6月16日には都内で少人数による「書面決議方式」での定期大会を開催。Web会議システム「Zoom」のライブ配信も行い、2020年度の運動方針を確認した。

新運動方針の柱は、①JR産業の安全確立と職場における安全衛生の強化②「JR連合ビジョン」の実践を通じた組織強化・拡大の取り組み③JRの発展にむけた政策実現への取り組み④「中期労働政策ビジョン」に基づく労働条件向上にむけた取り組み――。

運動の基調で、「多くの仲間が一時帰休をはじめとする勤務調整や負担を強いられている」ことを明記。

「今は勤務調整で何とか凌いでいるが、今後さらに悪化すると雇用問題になる心配もある。労使でこの状況を短期的に克服し、中長期的に乗り越えていくことを一丁目一番地とする」（尾形事務局長）こととした。

方針から新型コロナウイルスに関係する部分を見ると、安全衛生では「働く者の安全確保がひいては鉄道の安全確保につながる」ことに言及。不特定多数の顧客を相手にする組合員の不安が高まっているとして、「安全衛生委員会をはじめとする安全衛生管理組織の活動を充実強化させることが急務の課題であり、対策を講じる取り組みを展開する」としている。

単組のネットワークで情報の横展開を実現

組織強化は、今回の新型コロナウイルスをめぐる対応で「収益の大幅減収や休業を余儀なくされている企業では様々な勤務調整が行われたが、JR連合に加盟する労働組合と企業との間で、休業補償などについて丁寧な労使協議に取り組んだ」ことを明記。「雇用への不安が渦巻いている時期だからこそ、労働組合の必要性が改めて認識されている」とした。尾形事務局長は、会見で以下のように説明した。

「今回のコロナウイルスで思ったのは、人が困った時、不安になった時には、やはり労働組合が必要。会社も手を差し伸べてはいるが、それだけでは足りない。今回、JRで初めて一時帰休等の勤務をめぐる対応をす

ることになり、労使で随分悩んだ。その際、JR連合傘下の約100の単組のネットワークが生きた。例えば、あるホテルや百貨店でそういう話が出た時、労組としては同地域・同業種の状況を把握して高いレベルに合わせたい。会社はわかっているようでわかっていないので、『100分の60でやっつけてしまおう』などとなりがちだからだ」

「さらに言うと、今回、『会社がどう動いていて、この先どうなるかわからない』といった、組合未加入者からの匿名の相談が結構あり、働く人たちの不安が増幅していたことを強く感じた。労働組合が悩んでいる人たち、困っている人たちに寄り添って悩みの解消に努める。そして、集約した声を労使で共有し丁寧に対応していくことが、いま大きく揺れ動いているJR産業の将来を切り拓くために極めて重要だ」

産業政策のブラッシュアップや時代変容に合わせた働き方の整理を

産業政策に関して、方針は「これまで都市圏輸送の大宗を占めてきた通勤形態や都市間輸送は大きく変容するかもしれない」「事態収束後は人口や産業の分散化、インバウンドを含めた観光の再認識の動きも加速していく」などと指摘。「今後起こり得る社会の変化を丁寧かつ客観的に捉えたうえで、JR各社とも連携を図りながら骨太な政策提言を発する」として、時代の変容に合わせる形での産業政策を労組の立場から打ち出していく考えを示した。

労働政策については、「ここ数カ月間、例えば時差通勤や在宅勤務、テレワークといった取り組みや、テレビ会議、さらには子どもを抱えた組合員に対する様々な勤務措置など、強い社会的要請に基づき、今まで経験したことがない働き方を実践してきた」とする一方、「そうした取り組みを通じて様々な課題も顕在化した。出面勤務が主体の現場ではこうした仕組みが活用できないといった課題も露呈した」などとして、今後の時代変容に合わせた働き方について整理する必要性を強調した。

労働政策やグループ労組の取り組みを担当する北村公次・部長によると、JR産業には硬直的な勤務の現場が多く、今回、テレワークや時差出勤はデスクワーク中心の非現業職場で進んだものの、現業職場では難しい部分もあったという。

「それでも工夫は進んでおり、例えば線路を保守する現場などで柔軟性を持った勤務に取り組んだケースに出始めている。そうした動きを検証し、知見をフルに活かして取り組んでいきたい。グループ企業は多種多様で働き方もそれぞれ違うが、分科会を設けているので、そこで検討していく」

ちなみに、先述の一時帰休への対応も、分科会のつなりのなかで情報を横展開させたそうだ。

グループ36単組がベアを獲得／20春闘中間まとめ

JR連合は6月9日の会見で、20春季生活闘争のJR7単組の妥結結果とグループ労組の中間まとめも報告した。

JR連合の主要単組では、3月11日にJR西労組が「定期昇給+ベア800円」、13日にはJR東海ユニオンも「定期昇給+ベア800円」で妥結した。19日には、JR四国労組も「定期昇給+200円」で決着。19年ぶりにベアを獲得した。「JR四国では経営悪化のなか、将来に希望を持たずに中途退職する人が続出している。そういう状況もあって、組合の要求に応じた」格好だ。

その後、グループ企業労組の回答が相次ぎ、中間ま

とめによると5月31日時点でグループ労組93単組中79単組が妥結した。賃上げは、組合員数による加重平均で4,189円(定昇込み)。このうち、ベアを獲得したのは36単組で、獲得組合数は前年より16単組減ったものの、平均額は前年同時期より184円増えて884円になっている。

尾形事務局長は、こうした状況を「グループ企業は急速に業績が悪化するなかで、『春闘が成立しないのでは?』と心配していたが、有能な人たちをJR産業で守り続けたいとの労使の思いが一致した結果になった」と分析。その一方で、新型コロナウイルスの経営への影響が色濃い年末の一時金交渉や2021春闘については、「予断を許さない」と指摘したうえで、「環境は極めて厳しいことが予想される。近視眼的にならずにどう対処していくか。21春闘だけでなく、都度の労使協議にどのような視座で向かっていくのかを考えていきたい」と話した。

Mail magazine メールマガジン

労働情報

主なコンテンツ

研究成果情報

調査研究成果、フォーラム開催など。

行政

厚生労働省などの中央省庁や行政機関が発表した労働関連の記者発表資料など。

統計

「労働力調査」や「毎月勤労統計」など労働関連の統計調査結果。

労使

労働組合や使用者団体の動向、見解、報告や、当機構独自取材の記事など。

動向

企業や調査研究機関のニュースリリース。意識調査から景況感まで幅広くフォロー。

企業

ワーク・ライフ・バランス、女性・高齢者・障害者など、個別企業の人事関連制度の動きを紹介。

海外

各国の失業率など海外の労働関連情報。ILOなど国際機関の報告も。

判例命令

労働関連の裁判の判決、中央労働委員会の不当労働行為事件に係る命令など。

法令

労働関連の法律、政令、省令、告示。

イベント

行政や研究機関などのイベント案内(セミナー、講習会、シンポジウムなど)。

雇用・労働分野の最新情報を配信中!

週2回(水曜日と金曜日)無料配信

人事労務管理情報、行政・労働組合の動向、イベント情報、労働判例・命令など雇用・労働分野の最新ニュースを無料でお届けします。



パソコン・携帯から

カンタン登録



メールマガジン労働情報

検索

<https://www.jil.go.jp/kokunai/mm/>

独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT)

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23(研究調整部広報企画課)

Tel: 03-5903-6253 Fax: 03-5903-6114

ホームページ: <https://www.jil.go.jp/>

【公共交通】

組合員が不安視している課題を集めて取り組みに反映

JR総連

JR総連(山口浩治委員長、約3万7,000人)は、「日頃、お客様と接している組合員からの声をいかに拾って、取り組みに反映していくかが一番大事な役割」だとし、各単組が行っているアンケートや、職場における議論等を通じて、組合員が何を不安に感じているかを発信している。各単組は、職場の実態に即した対策や対応を会社と協議。JR総連は、そうした内容を各単組に伝える役割も果たしている。6月1日に書面審議で開催した定期大会で新執行部に選出された、八幡直文・書記長と小林陽介・政策・政治部長に話を聞いた。

JR北海道では電子ホイッスルを組合から提案

JR総連に加盟する単組に職場から寄せられる声で一番多いのは、「仕事に行って感染したら自分や家族がどう影響を受けるのか」といった不安。そして、「このままの状態が続くと、自分の雇用はどうになってしまうのか」といった心配も大きかったという。そこで各単組は、そうした場合の勤務や休暇の取り扱い等をどうしたらよいかについて個別労使で協議を重ね、「国からの感染防止対策に関する要請もあるなか、職場段階で不備がないかを確認し、必要に応じて会社に対応を求めてきた」(八幡書記長)という。

「当初、一番心配されたのがマスク。会社が着用を義務づけるのはいいが、十分に確保できていない問題が起きた。実際、『マスクは各自で用意してもらう』とする会社もあって、『それはおかしい』と議論しながら、最終的には『着用を義務づける場合は、会社が責任をもって確保する』ことになった。他にも、駅の窓口でビニールシートを下げて飛沫を防いだり、乗務員職場でも対面点呼を行う際にアクリル板を立てたりするなど、細かい感染予防対策を労使で認識を共有させて措置を講じてきている」

また、小林部長によると、「JR北海道では社員の健康安全を第一義に、車掌が発車時に吹く笛を止めて電子ホイッスルに切り替えることを組合が提案して取り

入れている」。JR総連では、こうした取り組みの内容を各単組に伝えることで、「仮に他の職場で類似の事象が起きてても不利益のないよう情報共有してきた」。

各社で異なる一時帰休への対応

春からの新型コロナウイルス感染拡大に伴い、JR各社は大幅な減収となった。それに伴い、列車の計画運行や減便、車両数の削減等の措置が講じられ、結果として一時帰休の対応を余儀なくされた会社も見られる。

「一時帰休についても、各社の労使関係のなかで交渉して決めているが、JR各社も横並びではなく、なかには組合への説明に積極的でない会社もある。本来、一時帰休は労使でどうするかを協議したうえで協定を締結するものだが、一部の会社では、単組への説明なしにマスコミに公表する形を取っているところもある。職場の組合員が安心・安全で働ける環境や雇用維持は最重要課題。組合員は、需要は大きく減っているなかでの公共交通を維持する体制に不安や疑問を感じている。説明のない会社には、こうした声も伝えながら、本来どう対応すべきかを投げかけている」(八幡書記長)。

在宅勤務の特別手当を交渉する単組も

就業スタイルに関しても、各職場の特性に沿った形でオフピーク通勤や部分的なテレワークへの切り替え、分散出勤などの対応が取られている。八幡書記長は、「列車を運転する職場なら、必要最小限の乗務員数を確保したうえで、それ以外の部分で時間をずらして出勤する。ただ、乗務員はそもそも出退勤の時間が不規則なので、実際にはあまり変化はない。他方、地上勤務者は時間をずらして出勤できるし、非現業といわれる計画部門と一部の工事計画に関わる部門は、在宅勤務を取り入れている」と説明する。

在宅勤務については、従来からJR東日本等では部分的な職域で認められていた。ただし、利用者は会社が個別に条件を見つうえで承認する形で、制度として常態化しているわけではなかったという。

「JRには技術研究を行う『鉄道総合技術研究所』があり、そこで働く組合員はほぼ全員が在宅勤務に置き換わった。育児や介護をしている組合員は、両立しながら自宅で仕事することにストレスを感じている。また、独身の若手組合員から、1人で仕事することへの不安の声が上がっているほか、自分の評価がどう

なるのかといった意見も報告されている。今後、メンタル面のフォローも必要になってくると思っている。もう一つ、在宅勤務に置き換わることで、対象者がネットワーク環境を整えるための機材を購入したり、通信費を負担するなど、様々な経費面での問題がある。同研究所の単組は現在、在宅勤務が一定程度定着することを前提に、それらの経費に対する特別手当を要求・交渉している」

在宅勤務の拡がりや労働時間管理の懸念が

一方、八幡書記長は、「在宅勤務の労組としての最大の懸念は労働時間管理だ」と強調。「労働時間については、具体的な問題として上がってきているわけではない」と前置きしたうえで、「管理の仕組みがしっかりできていないまま在宅勤務が広がってしまうと、働き方改革で上限規制を設けたのに、その効果がなくなってしまふことにもなりかねない」と考える半面、組合員からは「新型コロナウイルスの影響で、在宅勤務をしていても自由に働けないとの声もあり、そういう規制をどのように取り払えば良いか、といった議論も持ち上がってきている」事情もあることから、「その方向の議論が、高度プロフェッショナル制度や裁量労働制の適用業種の拡大につながっていきかねない」と危惧している。

この点については、小林部長も「在宅勤務の仕組みづくりについては、単組とも課題認識を共有している。これまでも、長時間労働の撲滅・是正については取り組んできており、それが長時間労働をしない職場風土を進めることにもつながっている」と付言する。

20春闘と夏季手当の結果を組織化の起爆剤に

2020春闘で、JR総連傘下の単組は、JR東労組で「定昇+ベア所定昇給額の10分の1」など、一定程度のベアを獲得した。ただし、夏季手当の交渉は新型コロナウイルスの影響が大きく、JR東日本は昨年比0.51カ月マイナスの「2.4カ月+5,000円」で決着した。JR総連によると、JR東労組の組合員平均の下げ幅は前年比17万1,300円のマイナスになっている。八幡書記長は、「今回の悔しい結果を組織強化につなげていく必要があると感じている。労働組合は数による力も必要。そこに向けて取り組むなかで、労組の重要性を多くの人に伝えていきたい」と話している。

なお、新型コロナウイルス感染症拡大による影響を巡っては、立憲民主党と国民民主党を中心とする衆院の協同会派「立憲民主・国民・社保・無所属フォーラム」が、JR総連の訴えや職場の実情を踏まえたうえで、6月29日に赤羽一嘉国土交通大臣と御法川信英副大臣に提出した要望書のなかに、①固定資産税、整備新幹線貸付料、本四架橋使用料等の免除②休校要請に基づく通学定期の払い戻し等による減収の補填③鉄道利用につながる観光需要喚起策の推進④支援を行う際の交通モード間のイコールフットリングの確保⑤感染症拡大予防対策への支援と、公共交通としての安全性についての周知広報——を盛り込んだ。

(新井 栄三)

データブック 国際労働比較 2019

『データブック国際労働比較』は、労働に関する各種統計指標及び統計数値を理解する上で参考となる制度を、国際比較が可能な資料集として編集・作成したものです。

定価：1,500円+税 A5判 346頁 2019年11月20日刊行 ISBN978-4-538-49054-0

- 目次
1. 経済・経営
 2. 人口・労働力人口
 3. 就業構造
 4. 失業・失業保険・雇用調整
 5. 賃金・労働費用
 6. 労働時間・労働時間制度
 7. 労働組合・労使関係・労働災害
 8. 教育・職業能力開発
 9. 勤労者生活・福祉



◆お求めは書店(インターネット書店) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23
または当機構まで 電話：03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <https://www.jil.go.jp>



【自動車】

生産停止に伴う技能者の賃金補償の上積みなどを図る
三菱自動車ふそう労連／日産労連

自動車業界では、新型コロナウイルス感染症の影響によって国内外の新車需要が低迷し、国内工場にも生産停止や縮減といった影響がおよんだ。それに伴い、工場勤務者を中心に休業となる人も多く、各社の労働組合では、感染防止への対応だけでなく、雇用確保や休業時の賃金補償にも取り組んだ。三菱自動車工業、三菱ふそうトラック・バスなど三菱グループや関連の企業労組でつくる「三菱自動車ふそう労連」（八角慎一会長、約3万8,000人）と、日産自動車グループの企業労組を中心に束ねる「日産労連」（郡司典好会長、約13万人）を取材し、両グループの職場・労働者への新型コロナウイルス感染拡大の影響と、労働組合としての対応について振り返ってもらった。

三菱自動車ふそう労連の対応

自動車の水島工場や岡崎工場などで稼働停止

三菱自動車ふそう労連には、三菱自動車工業、三菱ふそうトラック・バス、パジェロ製造、三菱自動車エンジニアリングをはじめ、中小を中心とする関連の部品メーカー、輸送会社、販売会社などを含む約90の労組が加盟している。完成車メーカーと車体・部品メーカーで働く組合員が3万人弱を占め、販売会社で働く組合員が5,000人以上いる。

三菱自動車工業では3月27日～4月10日まで、主力工場の1つである水島製作所（岡山県）の第一組立ライン（軽自動車）を停止。4月2日には、同製作所第2組立ライン（登録車）を同日～4月26日まで、岡崎製作所（愛知県）の組立ラインを4月9日～4月17日まで、また、パジェロ製造（岐阜県）の組立ラインを4月13日～4月20日まで停止することも発表した。同社の発表によると、4月単月での国内生産台数は、前年実績の約3割の水準にまで落ち込んだ。なお、三菱自動車工業の生産ラインについては、5月、6月においても水島製作所の軽自動車ラインを除き断

続的にラインを停止している。

また、三菱ふそうトラック・バスでは4月20日～5月1日まで、川崎工場（神奈川県）でのコンポーネント類、産業エンジン等以外の完成車生産を停止した。

完成車メーカーの減産が部品メーカーの操業に影響

同労連の岡本信之・事務局長によると、世界的需要の低迷だけでなく、「取引先である日系メーカーが製造する部品も含めて、かなりの割合がアジアなど海外の工場からの調達となっており」、世界的にビジネスの現場が新型コロナウイルスの打撃を受けたことも、国内工場が稼働できなくなった要因の1つだという。各社は、数週間単位で、当面の部品供給の見通しを見極め、追加の稼働停止を行うかどうか判断する状況になっている。

中小が多い関連の部品メーカーは、完成車メーカーの主要工場の周辺に集積しており、労連傘下では岡山県や愛知県周辺にある企業が比較的多い。部品の納品先である完成車メーカーの工場の稼働が止まれば、ジャストインタイムで部品を納入する部品メーカーの生産も滞ることになる。実際、その影響は大きく、岡本事務局長によると「従業員100人や200人規模の中小メーカーではほとんどが減産や生産休止に追い込まれた」という。

車体部品メーカーの23社で休業を実施

メーカー工場の稼働停止とそれに伴う関連部品メーカーの生産ストップにより、組合員の一部は休業を余儀なくされた。

三菱ふそうトラック・バスでは、川崎工場の4月20日からの生産停止によって、1,500人強が休業となった。なお、本社部門でも4月20日～5月8日まで、組合員1,900人強が休業となったという。

労連の車体部品部門が7月2日までで把握している状況によると、車体・部品メーカーでは、全国で23社が休業を実施し、その対象人員は、約5,850人におよんだ。23社のうち11社は、三菱自動車の水島製作所がある中国地区のメーカーが占めた。

緊急事態宣言発出の翌日に対策本部を設置

労連では、政府が4月7日に緊急事態宣言を発出したその翌日（8日）、加盟組合における感染状況や企業の状況を把握するため、労連本部専従三役をメン

バーとする「新型コロナウイルス感染症対策本部専従三役会議」を立ち上げた。早速、非正規労働者も含めた雇用確保を最優先とすることや、休業時の賃金補償について、上部団体である自動車総連が100%補償の方針を策定していることなどを加盟組合に情報発信した。

会議は現在まで週2回のペースで開いており、7月6日までで開催回数は25回におよんでいる。

さきほど紹介した車体部品部門の集計によると、4月1日以降の休業の期間が2カ月以上にわたった企業は13社にのぼった。休業時の賃金補償率について、労連では自動車総連の方針も念頭に置きながら「会社提案よりもできるだけ上積みできるように協議することを加盟組合に指示した」（岡本事務局長）。中小の多くは高水準での合意は難しい状況だったが、なかには100%を確保した組合もあったという。

販売店では営業短縮や飛沫防止などの工夫

一方、販売部門の職場では、「地方では車は住民生活上の足になっており、購入目的だけでなく、故障など困りごとがあって来るお客さんもいる」（販売部門を担当する糸吉徳・労連副会長）ことから、営業時間を短縮したり、感染防止に工夫しながら営業を続けた。なお、「商用車に関しては、感染拡大期間中は、需要は前年並みの需要を保った」という。

いま述べた営業時間の短縮では、三菱ふそうトラック・バスの直営販売店は、従来の8:30-19:00から9:00-17:30に短縮した。また、受付に飛沫防止の透明のビニールシートを装着するなど、各店舗での工夫した取り組みがみられた。

労連傘下の乗用車の販売店のなかには、この期に閉店を決めた店もわずかにあったものの、糸副会長は「今回のことが直接影響したわけではない。ただ、閉店を早く決断する引き金を引いた形にはなった面はあるかもしれない」としている。

春の交渉では経営側の態度が慎重姿勢に激変

4月以降は例年、中小の賃上げ交渉がピークを迎える時期となるが、労連加盟の中小組合の賃上げ水準には「相当の影響が出た」（岡本事務局長）。例年、交渉が本格化する前に、労連幹部は各社の経営幹部と意見交換するが、「その時に見せた態度からは予想できないほど、経営側の姿勢が慎重な姿勢に変わった」という。

今後のグループ企業の業況見通しについて、岡本事務局長は「海外市場は今後も相当落ち込みが続く可能性がある。国内もインバウンド需要が戻らないと、バスなどは苦しい」と一部厳しい見方を示す。

三菱ふそうでは、全時間使用可能にモバイル・ワークを拡充

今後の勤務態勢について、三菱ふそうトラック・バスでは、9月末までは本社部門の社員の一定割合を交代で不就業とし、出勤者についても在宅勤務を奨励する。また、同社は6月5日、従来の在宅勤務制度をより拡充した「モバイル・ワーク」制度を6月1日から導入したと発表した。

従来の在宅勤務制度では、製造現場で働く直接技能員と販売に携わる営業職を除く全従業員が対象で、月間（所定内労働時間）で最大50%、在宅勤務することができた。「モバイル・ワーク」制度では、50%の使用制限を廃止し、登録した自宅でしか勤務できなかった制限や、オフィス勤務時に限定したフレックス制度の利用制限を撤廃した。

一方、労連によると、中小が多い車体部品部門の企業でのリモートワーク対応は、システム整備が進まず、当面は難しい状況にあるという。

日産労連の対応

新型コロナウイルスが販売低下に追い打ちをかける

日産労連には、日産自動車、UDトラックをはじめ、日産車体やジャスコなどの車体・部品メーカー、販売会社、輸送会社、一般業種などの労組が加盟。組合数は約350組織にのぼる。車体・部品メーカーの組合員が8万2,000人程度（約130組織）と、労連全体の組合員の6割弱を占め、販売会社の組合員が約3万人いる。中小労組が多く、300人未満の企業規模にある労組が組合員数の7割強を占める。

会社業績は、「日産は2019年に入ってから、すでに販売の伸び悩み傾向があった」（大喜多宏行・日産労連事務局長）なか、消費税率引き上げ前の駆け込み需要や2019年度末に向けた全体需要も思った以上に伸びず、そして最後に「新型コロナウイルス感染症拡大が追い討ちをかけた」（同）。

その結果、「3月後半以降はほぼ生産が停止する状

況に陥り、6月、7月に入ってもまだ稼働状況は50%以下の状況」(同)で、8月以降の見通しも立たないという。

栃木、九州で大幅な車両生産停止

日産自動車が6月29日に発表した2020年5月度の生産・販売・輸出実績(速報)によると、生産は国内・海外ともに前年同期比で約40%減となった。販売は、国内が約25%、海外が約30%減となっている。

日産自動車では3月27日に、最初に国内工場の5月初旬までの生産調整スケジュールを発表し、追浜工場(神奈川県)、栃木工場、日産自動車九州(福岡県)で、車両生産を停止するとした。6月19日に発表された最新のスケジュールでは、7月以降も車両生産停止を行う予定が示されており、栃木工場では7月の8日間、日産自動車九州の第2工場では、夜勤の全ての稼働を止める内容となっている。

地域本部を通して地方の中小組合の状況も把握

日産労連では、機関会議である中央執行委員会を月に1~2回のペースで開催しているが、同日には、全国で七つに分かれる地域本部の本部長が集う「地域本部長連絡会」も開催している。日頃は、地域本部が各地域における労組の活動をフォローしており、地域本部が労組状況を本部に伝えたり、労組の声を吸い上げたりする一方、労連全体として決めた方針などを労組に伝達する役割も担っている。

今回のコロナ禍では、感染防止のために本部の運営は在宅勤務となり、各会議も急遽持ち回り方式の開催となるなど、コミュニケーション方法を模索しながらの対応となっている。しかし、新型コロナに関する諸対応などについては、加盟組合へ有効な情報や状況の共有など緻密にメールを展開して対応し、「結果的に通常と異なる情報連携については、頻繁に行うことができた」(稲生光・政策企画局長)。

期間従業員の対応について過去経緯を踏まえた対応を要請

労連としての具体的な対応としては、リーマン・ショック時に発生した派遣・期間社員の雇用問題の経緯を踏まえた対応と配慮すべき事項などについて、上部団体(自動車総連)からの要請に基づき、地域本部

から各労組へ展開を行った。

また、雇用維持・確保のため、雇用調整助成金の拡充が併せて検討されているタイミングでもあったことから、政府の検討状況などをタイムリーに発信し、労組を經由して各企業に対して雇用維持・確保の取り組みを求めた。

結果として、多くの企業において契約期間満了時であっても、本人の意向を確認したうえで継続するなどの措置が講じられ、雇用維持・確保に一定程度の成果も果たすことができた。

その後、雇用調整助成金の拡充が決定し、休業手当の上限額が引き上げられ、企業の人件費的負担の軽減効果もあったが、雇用維持・確保の点から見れば「取り組みの効果は十分にあった」と大喜多事務局長は言う。今回の素早い情報展開や行動、また、取り組むべき内容などを念頭に置くことができていたのは、「リーマン・ショック時の経験が生きた」からだという。

一方、正規従業員の雇用については、加盟組合のいくつかで、早期退職募集の提案があった。ただ、「もともと課題を抱えていた経営状況のなかで、新型コロナウイルスの影響がそれを実施するトリガーになった可能性がある」(稲生局長)と言い、今後も同じような事案が増えていかないか、注視していくとしている。

大手では90%超の補償率を確保

工場の生産停止に伴う休業では、組合員の賃金の補償率について、上部団体の自動車総連の方針(100%補償を目指す)を踏まえ、うえて最大限の確保を目指し、少なくとも「リーマン・ショック時を下回らない水準は確保したい」との思いをもって取り組んだ。リーマン・ショック時は、日産自動車本体や大手部品メーカーでは、補償率90%を大きく超える水準を確保していたが、今回も同水準の条件を確保できている。

大きな課題は、中小企業や地方における労使協議で論議される賃金の補償率にあったが、少しでも補償率を上げるための加盟組合へのフォローや指導のうえで、さきほど紹介した「地域本部体制」の機能が生きた。地域本部を通じて各企業労使の情報収集を行い、休業を行った際の補償率(労使協議結果に会社提案内容も含む)を出来得る限り把握し、同業他社や企業規模、地域性などと比べて率が低い組合や、相場から外れた率に甘んじる組合にハッパをかけ、経営側との協議を

後方支援した。

こうした働きかけや情報のタイムリーな発信を行ったことで「当初、労使で締結した補償率に対して、改めて交渉を行い、5～10%上乘せできた組合もあった」（稲生局長）。企業体力の乏しい中小メーカーのなかには、なかなか引き上げが難しい企業もあったことは事実だが、労連全体の平均では約90%の補償率を確保した。

従業員間の公平感の課題も

今回のコロナ禍では、加盟組合の企業でも間接部門を中心に在宅勤務が広がったが、いくつかの課題も残ったという。まずは、インフラ整備が整わない中小と大手の格差だ。中小企業のなかには、在宅勤務の環境が整わなかったことから、間接部門も含めて臨時休業を実施したところもあったという。一方、日産自動車など大手では、社員の在宅勤務率は緊急事態宣言解除後の現時点でも高く（例えば日産自動車のグローバル本社では7～8割程度）、開発・設計職でも在宅勤務が拡大しているという。

課題のもう一つとしては、製造現場での組合員（従業員）間の公平感を挙げる。ラインが止まっても設備の保全の業務を続けなくてはならない組合員（従業員）もいれば、担当の製造ラインが稼働停止となっているのに100%に近い賃金を得る組合員（従業員）が出てくることに対して不公平感を訴えるような職場もあったからだ。

一方、職場環境面の課題では、「冬でもTシャツでいられるくらい動きのある製造現場」において予防行動としてのマスク装着が常時できるのか、作業エリアが決まっているなかで常時ソーシャルディスタンスを

どうやって確保できるのか、などが挙げられるという。

約100組合が、一時金決着で期別回答もしくは付帯条項付き

労働条件面への影響では、いまのところ、労働条件引き下げなどの大きな動きは見えないものの、数は限られるが資金繰りが苦しい企業では、賃金カットの提案も出てきているという。

今春の賃上げ交渉では、業績の厳しさに加え、先行きへの不透明感から、「会社側がそもそも交渉テーブルについてくれない、もしくはついては判断ができない」（稲生局長）事態となり、交渉の進み具合は例年よりも遅れた。また、先行き不安の影響は、一時金の妥結結果に顕著に表れた。

一時金交渉では、夏と冬の年間協定の締結を目指して交渉するが、今年の春の交渉では、基本的には年間協定としながらも状況に応じて冬の一時金を再交渉するとの付帯条項を付けたケースが約50件、冬は別途交渉するとした期別回答が約50件にのぼった。銀行から新たな融資を引き出すための事業構造改革策の一つの材料として、すでに冬の一時金の削減を検討する企業も出てきており、稲生局長は「労連としても対応策を早めに考え、全ての労組に情報の共有化と、メッセージを発していきたい」と話している。

（荒川 創太）

ユースフル労働統計 2019 労働統計加工指標集

『ユースフル労働統計』は、既存の労働統計から新しい統計指標を計算する方法と結果を紹介する資料集です。

《主な指標》労働投入量指数・労働生産性指数・賃金コスト指数／労働分配率／労働の質指標／パートタイム労働者等就業分野の男女差／出向者、単身赴任者等／各種の失業指標／UV分析関連指標／失業者世帯の収支／過剰雇用の推計／労働移動関連指標／雇用創出・喪失指標／所定内給与の賃金格差 など



A5判 370頁 2019年11月29日刊行 ISBN978-4-538-49055-7 定価：1,500円＋税

◆お求めは書店(インターネット書店) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23
または当機構まで 電話：03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <https://www.jil.go.jp>



【建設】

感染防止対策をとりながら
工事を継続

日建協

大手・準大手の建設会社で働く労働者を組織する日本建設産業職員労働組合協議会（日建協、鈴木誠一議長、約3万7,000人）によると、緊急事態宣言中は、工事を一時中断する作業所もあったものの、大半の作業所では感染防止対策を施したうえで工事を継続させた。一方、本社などの内勤部門では在宅勤務や時差出勤が進んだが、状況は企業によって異なるという。日建協は各加盟組合から情報を集約し、かつフィードバックすることで組合間の情報共有および各社の状況改善に努めた。建設産業は人々の安心・安全な生活を守り、社会経済活動の維持・発展のため、社会的使命を担う。日建協は産業のさらなる魅力向上を目指して、ウィズコロナ時代の働き方を模索している。鈴木議長に話を聞いた。

緊急事態宣言中も大半の工事は継続

4月に緊急事態宣言が発出されると、各作業所では対応に追われた。首都圏など一部の作業所では、工事中断という判断もなされたものの、大半の作業所は感染対策に取り組みながら工事を継続。具体的には詰所・休憩所でのソーシャルディスタンスの確保、マスクの着用、手洗いの徹底、検温の実施といった対策がとられた。大規模な作業所では、朝礼の参加者が数百人にのぼることもあるが、そうした作業所では朝礼の分割による参加者削減も行われた。

他方、内勤部門では他の産業と同様の対応がとられた。緊急事態宣言中は、出社を7～8割削減するためや混雑を避けるために、在宅勤務や時差出勤など柔軟な働き方が進んだ。これまでも制度自体は多くの企業に存在していたが、育児や介護等が理由であることを条件に利用を制限していた。コロナ禍では多くの企業が対象を拡大。緊急事態宣言解除後も、内勤部門では出社人数削減に取り組む企業が多い。ただし企業ごとで程度や取り組みにバラツキがある。

公共工事と民間工事で状況に差異

工事の中断にまで至る事例が少なかったのは、契約上の問題がある。公共工事では、中央建設業審議会が勧告する「公共工事標準請負契約約款」において「発注者又は受注者のいずれにもその責めを帰することのできない事由」として、天災その他自然的または人為的な事象によるものを明記している。国土交通省は2月25日付の通知において、「新型コロナウイルス感染症に感染した作業従事者やその濃厚接触者等が現場作業に従事できなくなることに伴い、受注者から工期の見直し等の申し出があった」場合を、受注者の責によらない事由として取り扱われるべきものであると通知した。さらに3月19日には、「新型コロナウイルス感染症の罹患や、学校の臨時休業などの感染拡大防止措置に伴って技術者等が確保できない場合の他、これらにより資機材等が調達できないなどの事情で現場の施工を継続することが困難となった」場合についても、受注者の責によらない事由として取り扱われるべきものであると通知した。そのため公共工事では、発注者と受注者の協議により、工事の一時中止や工期延長などの対応がとられることもあった。

一方、民間工事においては、中央建設業審議会が公共工事と同様に「民間建設工事標準請負契約約款」を勧告しており、今回の感染症の拡大は公共工事と同様の扱いとするよう民間発注者団体へ通達した。しかしながら、全ての民間工事がこの約款に基づいているわけではない。そのため、この約款によらない民間工事では、今回の感染症の拡大は、必ずしも受注者の責によらない事由として扱われなかった。また、「民間建設工事標準請負契約約款」に基づいていたとしても、「具体的にどのような対応がとられるかは双方の協議による」（鈴木議長）という。

安全対策は国のガイドラインに沿って進める

工事を進めるうえでの感染防止対策は、当初は各企業が手探りで進める状況にあり、マスクの着用やソーシャルディスタンスの確保といった対応が、各企業の判断で行われた。国土交通省は5月14日に「建設業における新型コロナウイルス感染症予防対策ガイドライン」を公表。建設現場等において、感染予防策を行う際の基本的事項について、整理して周知した。あわ

せて同日、「建設現場『三つの密』の回避等に向けた取組事例」も公表。各作業所で取り組まれている具体的な事例を紹介した。例えば、朝礼における肩もみ等の接触を伴う活動の省略、現場事業所等での空気清浄機の使用、休憩スペースを避け車中における食事・休憩の励行、現場と自宅の直行直帰の推奨、作業用エレベーターの定員を3人以内に限定、作業用エレベーターの操作盤等の消毒を徹底、などが挙げられる。国土交通省がガイドラインを公表して以降は、各作業所は基本的にこのガイドラインに沿った感染症対策を行っているという。

海外出張や人事異動にも影響

感染症の流行は、人事異動を含めた国際的な人の移動にも影響した。ゼネコン各社は海外での工事案件も多く抱えており、世界各地に社員が駐在している。感染症の流行により、海外出張はほぼストップ。海外に駐在中の社員に対しては、現地での流行の状況に応じて、現地に留まるか、あるいは日本に帰国するかの対応が取られた。

4月の人事異動にも影響が生じた。本来なら4月から海外に赴任する、あるいは海外から東京の本社に異動するといった人事も各社で予定されていたが、国境を越えた移動ができないため異動は凍結。海外に駐在中で帰国予定だった社員は引き続き現地に滞在、海外に異動予定の社員は日本に留まるなどの対応が取られた。

感染防止対策の加盟組合間での共有が効果を上げる

こうした一連のコロナ禍で、日建協は加盟組合にアンケートを実施。各社の対策の状況について情報収集に努めた。さらに、収集した情報を各加盟組合にフィードバック。加盟組合からは「会社側に要望を伝える際に、他社ではこういった対策を施しているからわが社でもぜひ実施して欲しい、という形で要望を伝えやすく、助かった」といった声が寄せられた。

また、4月22日には議長名で声明を発表。①命を守ることを最優先に、まずは工事一時中断の協議②緊急かつ必要な継続工事は、感染防止対策の徹底③下請負人への配慮と取引の適正化④海外勤務者と同行している家族への支援⑤テレワークのための環境整備——の5点について、関係団体や組織に対応を求めた。

企業ごとに様々な従業員への対応

今回のコロナ禍では、個別の企業ごとに様々な取り組みがなされた。ある企業では春闘の場において、賃金の要求とあわせて、コロナ禍で業務にあたる組合員の声を会社側に伝えた。これを受けて、社長から社員に対して激励のメッセージが発信されるなど、会社側から一定の配慮がなされた。また、作業所従事者あるいは全社員を対象に、特別慰労金を支給する企業もあった。

働き方の柔軟化が一気に進んだ企業もある。ある企業では育児・介護との両立支援のためにフレックスタイム制度を以前から導入していたが、感染症の拡大を受けて対象者を全社員に上げるとともに、対象時間も午前5時から午後10時までに拡大。さらにはコアタイムを設けないというスーパーフレックス制度を導入した。このような制度を導入した事情の一つは、多くの従業員が同時にアクセスすると、サーバーの負担になるという通信環境の問題があり、その改善を目的としていた。しかしながら、その副次的な効果として就学児をもつ従業員にとっては、休校中で家にいる子どもの世話や家事を短時間行い、その後に短時間仕事を行うという細切れな時間の使用も可能となり、柔軟な働き方が進んだ。

雇用・賃金への影響は限定的だが先行きに懸念

雇用や賃金への影響は、少なくとも現時点では日建協加盟組合では限定的だ。賃金交渉では、2019年度の堅調な企業業績を反映してベアを勝ち取った加盟組合も多く、ここ数年の賃上げの流れが継続。今回の感染症拡大により、組合員の雇用が脅かされる状況には至っていない。東京オリンピック・パラリンピック延期の影響も、「関連する公共工事は、開催に向けてほとんどが既に完成している。1年延期の影響は限定的だ」という。一方、民間工事については「景気後退に伴う民間設備投資の縮小や事業計画の見直し、延期等の懸念がある」（鈴木議長）と心配している。

工事、入札の一時中断で人手不足が進むおそれも

緊急事態宣言中は一部の作業所で工事が中断されたほか、複数の自治体で、公共工事の新規入札を延期する処置がとられた。例えば東京都では、緊急事態宣言

中は原則案件の公告は行わないものとなった（ただし、都民生活および経済活動の確保のため緊急に対応が必要な案件など、真にやむを得ないと判断される案件は除く）。

工事が一時中断した作業所では、工期がひっ迫する可能性があり、休日稼働や日々の残業が増えるなど、今後、長時間労働が進むおそれがある。また、協力会社の技能労働者が別の作業所に流れてしまい、人手確保が難しくなっている。

働き方の変化は限定的になる見通し

今後の働き方の変化は、業界特有の事情もあり限定的になる見通しだ。外勤である作業所では、実際にその場所において工事を行う現地生産という性質上、在宅勤務などテレワークを行うことは難しい。感染対策としては、公共交通機関ではなく私有自動車による通勤の支援、感染防止用品の支給などが既に各社で取り組まれている。また、ソーシャルディスタンス確保の観点から詰所の拡張も検討されており、実際、必要な費用を発注者が設計変更として認めている事例もある。作業所では一層の感染症対策が進んでいるものの、働

き方自体の変化は限定的なものになると見られる。

一方、内勤者の在宅勤務などテレワークはコロナ禍で大きく進み、今後もある程度は続くことが予測される。セキュリティの問題で出勤を要する業務においても、課題の抽出や対応策の検討が進んでいる。通信環境の整備も取り組まれている。

2024年上限規制適用を見据えた長時間労働削減を

働き方改革関連法による労働時間の上限規制は2019年4月より適用されている（中小企業は2020年4月から）が、建設業では5年間の猶予措置があり、2024年4月より適用されることとなっている。日建協では以前から取り組んでいる作業所の4週8閉所（週休2日）の実現を含め、長時間労働の是正のために意見発信など必要な対策を講じていく。鈴木議長は「社会的使命を担う建設産業の魅力向上に向けた取り組みを後退させてはならない」と訴えている。

（岩田 敏英）

■ 労働政策研究・研修機構 研究双書

企業組織再編の実像

労使関係の最前線

呉 学殊 JILPT 副統括研究員 [著]

企業組織再編を生かす企業経営と労使関係のあり方を模索

企業の労使からの生の声に基づき再編の実像を明らかにした事例調査・研究の決定版！

本論の7事例と補論の5事例から企業組織再編の望ましいあり方を示す



2019年9月30日刊行 A5判 324頁
ISBN978-4-538-61011-5

定価: 3,500円+税

◆お求めは書店（インターネット書店）、または当機構までお申込みください。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <https://www.jil.go.jp>

