

## 新型コロナウイルス感染拡大を受け 国土交通労組からアピール文を發表しました

### ～いまこそ労働組合の役割発揮を～

新型コロナウイルス感染症に負けず、なかまとともに困難を乗り越えよう

政府は4月7日、新型インフルエンザ等特別措置法第32条にもとづく緊急事態宣言を發出しました。新型コロナウイルスの感染拡大は、日本経済や国民生活に重大な影響を与え、国土交通省が所管する運送業や建設業、観光業でも、労働者が雇用や収入等においてきびしい状況に追いやられています。

こうしたなかで、医療現場だけでなく行政機関においても感染者が出はじめています。まず、第一に優先すべきことは、国土交通行政にたずさわるすべての組合員や家族、職場の同僚を守ることです。一人ひとりが「新型コロナウイルス感染症から、いのちと健康を守る」ための慎重な行動を継続することで、感染を封じ込め・根絶することができ、そのことは混乱する状況下においても、国民の安全・安心を守る国土交通行政を維持し、役割を発揮することにつながるものです。

いま、緊急事態宣言の対象となった都府県を中心に、感染拡大防止のための出勤回避として在宅勤務（テレワーク）が官公庁でも推奨されています。在宅勤務はもともと、働き方改革の一つとして導入がすすめられ、くわえて東京オリンピック・パラリンピック開催時の交通混雑回避の「切り札」として位置付けられていたものです。国土交通労組としては、在宅勤務が不可能な窓口や現業関係の職場も数多く存在するなかで、育児や介護、看護といった負担を軽減する観点から、一定有効と認める一方で、無定量な残業につながるなどの労働条件の悪化について指摘してきました。このことは、昨年4月から措置された超過勤務命令の上限規制が、隠れ残業の横行を生み出すなど、通常における勤務時間管理すら適正に行われていないことから明らかです。

こうしたもとで、今後、よりいっそうテレワークの拡大が予想されますが、安易な拡大は職場環境を悪化させ、そのことは公務・公共サービスの低下に直結するなど、危険な側面があるといわざるをえません。適正な勤務時間管理をいかに徹底させるのか、さらには出勤して執行する業務と比較して、行政効率を低下させ、公務の質を低下させないのか、といった課題についての検証が必要ではないでしょうか。同時に、常勤職員だけでなく、職場ではたらく定員外職員や委託職員、さらには障がいのある職員をはじめとした同じ職場で働く「なかま」が置き去りにされていないか目をくばり、問題があれば労働組合として、ともに解決におけてとりくんでいくことが必要です。いまの混乱した状況のもとで、社会全体で働き方を含めた生活を改善していくという労働組合運動の意義を、いま一度、再確認しあうことも重要です。

賃金にかかわっては、本来であれば2020年春闘の到達点に立ち、さらなる要求前進をめざすたたかいをすすめていくところですが、新型コロナウイルス感染症の影響により、人事院勧告におけた民間給与実態調査が例年より1か月程度後ろ倒しで実施される見込みとなり、それにともない、人事院勧告の見通しも不透明となっています。リーマンショックを超えるといわれる未曾有の経済危機のなかで、かつて東日本大震災の復興財源を理由に、国家公務員の賃金が一方的に引き下げられ、それによって地方公務員や民間の労働者の賃金までもが引き下げられたことを思い返せば、政府が同様の措置をとることも想定されます。実際に有識者のなかには、「国民の収入が減るなら、公務員も給与を減らすべき」と主張する公務員バッシング論者もいることがその危険性を示しています。

しかし、大企業優遇の税制の見直しや内部留保の労働者への還元、不要不急な軍事費の削減など、公務員賃金を削減しなくても財源はあります。私たちの意向を無視した一方的な賃金削減という、不当な措置を二度ととらせないためにも、集会や会議などの開催が難しい状況ではあるものの、すべての組合員が当事者として人事院勧告期・次年度概算要求期におけたとりくみに、いま何ができるか、どうすればいいのかをともに考え、いまこそ労働組合に結集し、実行しようではありませんか。

国土交通省をはじめ、公務職場においては、脆弱な体制のもと、首相や官邸によるトップダウンの各種施策実施のため、多くのなかまが日常生活や自らの健康に不安を抱えながらも、日々の職務に精励しています。しかし、行政機関でも感染者が出はじめるもとで、いまの脆弱な体制のままでは、国民のいのちと暮らしを守る国土交通行政の継続が危ぶまれる事態になりかねません。この間、新型コロナウイルス対応をきっかけに国立感染症研究所の体制不足が国会でも取り上げられており、マスコミでも国家公務員や地方公務員の定員削減や非正規化が問題視されています。昨今、自然災害が相次ぐなかで、同様の指摘もなされてきました。こうしたもとで、体制拡充署名のとりくみでは、新たにこうした観点でも対話を広げ、脆弱な行政体制に対する問題意識を国民の皆さんと共有できる可能性が広がっています。

この間の労働組合のとりくみによって、パワハラ指針の策定や赴任旅費の運用見直しを勝ちとってきたほか、新型コロナウイルス感染への対応では定員外職員も含めた出勤困難休暇を措置させるなど一定の前進をつくり出してきました。新型コロナウイルス感染症はいまだ収束が見えず、全国の多くのなかまや家族が不安な日々を過ごしているもとで、私たちのとりくみに確信と展望を持ち、多くの新規採用者や未加入者をなかまに迎え入れ、労働組合を「強く・大きく」し、たすけあい、ささえあいの輪を広げ、ともに力をあわせていまの困難な状況乗り越えていこうではありませんか。そして、引き続き、困難な状況のもとであっても、職場・地域において、組合員一人ひとりがいまできるとりくみを考え、実践し、自らの力で要求実現を勝ちとるため、一丸となってとりくんでいきましょう。