

月刊 労運研レポート No. 88

2021年10月10日号

<巻頭言> 野党共闘候補の当選で自公政権に終止符を・・・・・・・・	平賀雄次郎	2P
フリーランス・ガイドラインとMICフリーランス連絡会の運動・・・	北 健一	3P
郵政ユニオン：最賃要求書を提出・全国一律時給1500円以上・・・	富樫 浩行	6P
新型コロナウイルス対策と労働組合の役割・・・・・・・・・・・・・・・・	細川 雅弘	9P
長期化するコロナ禍での清掃職場・・・・・・・・・・・・・・・・	高橋 正幸	10P

■発行・労働運動研究討論集会実行委員会(労運研)

〒105-0014 東京都港区芝 2-8-13 KITA ハイム芝 301 全国一般全国協気付

■発行責任者・伊藤 彰信

■<http://rounken.org/>

■郵便振替 00130-7-360171 労働運動研究討論集会実行委員会

■ゆうちょ銀行 018(店名) 普 0673522 労働運動研究討論集会実行委員会

■電話・FAX 03-3894-6620 ■mail roukenj2014@yahoo.co.jp

<巻頭言>

総選挙(10月31日投開票)

野党共闘候補の当選で自公政権に終止符を！

平賀 雄次郎(全国一般全国協委員長)

安倍・菅と2代続いた無責任な政権投げ出しを受けて、10月4日、岸田文雄新首相による自公連立政権が誕生した。岸田政権は、新政権への期待が高いうちに選挙に打って出るとして、異例にも、国会の予算審議を回避し所信表明後10月14日国会解散、19日公示、31日投開票という駆け込み選挙を強行してきた。

コロナパンデミック第6波拡大への検査・治療・防疫体制が憂慮される中で、生活不安と世界経済の乱れによる危機に効果的対策を放棄してきた自公政権を終わらせる選択の時がやってきた。

問われるべきは、自公政権の看板の書き換えではない。「所得再分配」を謳う「岸田流新資本主義」は、金融資本主義への対抗軸を見出せないばかりか気候大変動・世界的貧困格差拡大・エネルギー転換など歴史的課題に対する取り組みを具体化できないことは明らかだ。コロナパンデミックの下で明らかになった医療・介護を始めとする社会的セーフティネットの破壊、雇用・労働を破壊する金融資本主義・新自由主義経済社会の矛盾と、根本から対決し、貧困と格差が支配する社会の転換からの課題こそ争点である。

命と健康・生活の危機の下で、ともすれば内向する国民感情が生まれる。これに便乗する看板だけの政策キャンペーンが横行する中で、集団安保体制の強化は「自由なインド太平洋」へと拡大進化し、脱炭素社会を口実にした原発再稼働が進行している。対中国での日米豪クワッド体制の強化は今までにない東アジアに緊張を高めている。今一度、世界の同時代的変化を見直す時だ。従来の思考の枠組みが限界にあることを再確認し、政治・経済・社会全般への批判的行動が必要である。

私たちは、中小零細企業労働者、未組織労働者の組合運動に取り組む立場として、アベノミクス・新自由主義こそが貧困格差の原因であり、利益金儲け優先の社会を生み労働の尊厳を破壊してきた原因であることを痛感してきた。いま、この時も生産性向上を唯一目標にして様々な労働者の切り捨て、無法な労働環境が広まっている。従来の経団連・連合の下での日本的労使関係も限界にある。在宅リモート・シフト労働など拡大の下、労働環境の悪化、労働時間の労基法違反件数は拡大している。資本からの裁量労働制全面緩和の動きも再開している。労働時間規制を強化し、雇用保険拡充や生活保護を含む社会的セーフティネット拡充のためには、全国一律最賃制の確立と大幅アップなど政策課題は避けて通れない。「政治」変革に、労働者・労働組合からの積極的論議・取り組みが問われている。

総選挙での野党協力の成功と政権交代に向けて、職場・地域で議論を巻き起こし、積極的投票行動を呼びかけよう。

フリーランス・ガイドラインと MIC フリーランス連絡会の運動

北 健一（MIC 事務局長）

フリーランスをどう保護していくかが近年、重要な政策課題に浮上している。

メディア、情報、文化関連の労働組合が集まった日本マスコミ文化情報労組会議（MIC）は 2018 年 6 月、フリーランス連絡会（座長＝緒方承武・映画演劇共闘会議事務局長）を立ち上げて実態把握と要求討議を行い、政府への要請や意見交換も重ねてきた。

厚生労働省が設置した「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」（以下、雇用類似検討会。座長＝鎌田耕一東洋大学名誉教授）とその前身の検討会には、ヒアリングに応じたり資料を提供するなどし、ハラスメント防止指針への「個人事業主」に関わる記載の追加、労災保険特別加入の対象拡大、フリーランスむけのワンストップ相談窓口（「フリーランス・トラブル 110 番」）の開設には、私たちの要望も反映した。コロナ禍の下では、いち早く「給付型支援」を要求。連合、全労連、文化芸術団体などからも同趣旨の要求、要望が相次ぐなか、持続化給付金の創設、住居確保給付金の個人事業主への支給拡大など、フリーランスも対象とする給付型支援が不十分ながらも実施されたのはご承知のとおりである。

●雇用類似検討会の中断とガイドライン公表

こうした支援策は、私たちの仲間も受給し、コロナ禍を生き延びる上で助けになった。当事者の声が社会に響けば、現実が動くことも体感した。だが、コロナ特例の給付によって根本にある問題が解消したわけではない。根本の問題は、「雇用／非雇用の 2 分法」、すなわち、ある働き手が雇用なら保護し、雇用でなければ無保護に突き落とされることであり、雇用の範囲を決める判断基準（1985 年労基研報告）が古くて狭いことである。

この根本問題に正面から応えようとしていたとは言い難いが、雇用に近い形で働く者たちへの労働法的、労働政策的保護も含めた保護策の検討を進め私たちも一定の期待をかけてきた雇用類似検討会は、2020 年 12 月、中断されてしまう。代わりに、官邸主導で「フリーランス保護のガイドラインを作る」方針が打ち出された。

昨年末の「ガイドライン案」公表とパブリックコメント（意見）公募を経て、2021 年 3 月、内閣官房・公正取引委員会・経済産業省（中小企業庁）・厚生労働省が共同して「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を公示し、その周知と実施に努めるとされた。そこで、このガイドラインをどう評価するのか。使える部分をどう使うのか。不十分な部分、扱われていない重要な課題をどうしていくのが課題となった。

●36年前の「報告」の焼き直し

ガイドラインの内容を見ると、2つに分かれていることがわかる。前半では独占禁止法と下請法にもとづいて「発注者とフリーランスとの取引適正化」のための考え方とポイントを解説しており、後半ではどんな場合に「労働基準法上の労働者」や「労働組合法上の労働者」にあたるのか、その判断の基準を解説している。フリーランス保護の基本的枠組みを一覧でわかりやすく示した点にガイドラインの意義があるという。

フリーランスと呼ばれたり業務委託契約等で仕事をしていても、働き方の実態によっては「労働者」にあたり労働法の適用を受けるとガイドラインに記載されたことは、当然とはいえ重要だ。もっともガイドライン後半で示された「労働者性の判断基準」は古くて狭くわかるにくいと評判の悪い1985年労基研報告の焼き直しだった（「わかりにくさ」は改善されたが）。

MICフリーランス連絡会は1月21日、日本俳優連合、全商連と共同で開いた院内勉強会でガイドライン案について担当省庁と意見交換。出版ネッツ（出版労連加盟のフリーランスの組合）執行委員の杉村和美さんは「1985年労基研報告の焼き直しでは多くの人が弾かれる」と批判し、松下和生・内閣参事官は「誰も隙間に落ちないように、ガイドラインの周知、運用に努める」と答えた。厚労省は「労働者性見直しをどうするかはガイドラインの運用も見て」としており、肝心の問題は先送りされた形だった。

●ガイドラインの前半をどう読むか

ガイドラインの前半では、独禁法の基本的な考え方を示した上で、フリーランスに仕事を発注する際、取引条件の事前明示を求めるとともに、「独占禁止法（優越的地位の濫用）・下請法上問題になる行為類型」として11の問題行為（報酬の支払い遅延、減額、著しく低い報酬の一方的決定、やり直しの要請、受領拒否や返品など）をあげて注意喚起し、併せて「仲介事業者が遵守すべき事項」も示している。これらは、フリーランス、雇用類似就業者の相談の解決や、実際の取引において活用できる。そこで出版ネッツ・出版労連は9月29日、公正取引委員会の五十嵐俊子・経済調査室長を講師にガイドラインの学習会を開きポイントを学んだ。使えるものは大いに使っていきたい。

とはいえ、ガイドラインには欠落も大きい。MICは5月28日、「雇用類似保護の到達とこれから」をテーマにセミナーを開いた。講師で雇用類似検討会座長の鎌田耕一氏は、「ガイドラインの効果を見定めながら、そこからはみ出た労働政策上の課題を検討する必要がある。残された課題には、5月17日の建設アスベスト訴訟の最高裁判決とも関連する安全衛生、MICフリーランス連絡会も調査されたセクハラ・パワハラの防止措置、解約保護（規制）がある」と話した。日本大学の大山盛義教授も、「ハラスメント防止」と「契約の終了・更新に係る問題点」を、ガイドラインがふれていない論点として挙げている（『労働法律旬報』1989号10～12ページ）。

ガイドラインの前半は、フリーランスを「事業者」と位置づけ競争法（独禁法など）の適用で取引の正常化を図ろうとする内容だが、フリーランスは「生身の働き手」でもある。その面に注目すれば、安全衛生・労災、ハラスメント、解約規制と失職時の支援、出産・子育て・介護との両立支援などに関わる労働法的、労働政策的保護の必要性が浮かび上がる。

●「ガイドラインに解約規制を！」

私たちは、ひとまず「解約規制」について9月16日、公取委、中小企業庁、厚労省に要請を行い、厚労省内で記者会見した（＝写真）。

ガイドラインの「問題となる行為類型」には「一方的な発注取消し」が入っているが（「ガイドライン」第3の3（5））、私たちが直面する「解約」がどの程度それにあたるかが明確でない上、通常



「不更新」は「一方的な発注取消し」には含まれない。そこで、解約・不更新の規制をガイドラインに追加するとともに、ガイドラインと併せて国が示した「契約書ひな形」にも盛り込むよう求めたのである（関係省庁に提出した「要請書」の全文→

https://newwebtest.union-nets.org/wp-content/uploads/2021/09/guideline_yousei_2021_0916.pdf）。

記者会見では、出版ネットの杉村さん、日本音楽家ユニオン代表運営委員の土屋学さん、テレビ番組の映像制作者の松本純子さん（映画演劇アニメユニオン）、スーパーホテル上野入谷口店副支配人の渡邊亜佐美さん（首都圏青年ユニオン）、連載打ち切り・不払いにあった漫画家の女性（匿名、出版ネットが相談をうけ解決）が、自身の経験や組合に寄せられる相談事例から解約規制の必要性を訴えた。要請と会見の内容は、連合通信が全国に配信したほか、しんぶん赤旗、連合通信、弁護士ドットコムが報じてくれた。

将来的には、労働法（解雇権濫用法理）の適用ないし準用によって決着すべき課題ではあるが、すぐには無理なら、ガイドラインに解約規制を盛り込んでほしい。フリーランスの相談では、解約は報酬支払い関係（未払い、遅延、減額など）に次いで多く、重要性が高い。

また、解約以外の課題を前に進めるためにも、雇用類似検討会の1日も早い再開を求めたい。「ガイドライン」はファイナルアンサーではなく、第一歩なのだから。

●スーパーホテル支配人への不当労働行為

なお、スーパーホテル・渡邊さんが遭遇した解約は、過労死ラインを超える過労が続くなか、組合に加入し団交を求めたら大阪の本社から男たちがホテルに押しかけて力づくで業務を掌握し渡邊さんらを追い出したというものであり（男たちが押しかけた様子はレイバーネットTV第159号で見られる。<https://www.youtube.com/watch?v=8pa02DKoXoY>）、一方的解約であると同時に不当労働行為でもある。

地位確認を求めて渡邊さんたちが提訴したところ、同ホテルは提訴会見での信用毀損などを理由に渡邊さんたちに約3600万円の支払いを求める反訴を起こした（会社側代理人は、ジャパンビジネスラボ事件でも会社側代理人を務めた企業法務の有名事務所に所属）。スラ

ップ（批判封じ）訴訟としか思えず、他の組合の争議ではあるが看過できない。読者諸氏のご注目、ご支援を訴えたい。

その点にも関連し、11月6日（土）午後、東京「働く者の権利討論」集会で、私たちは「雇用類似の権利と団結権・団交権」という分科会をもつ。スーパーホテル・渡邊さんのほか、東電3次請の電気メーター交換技術者、コンビニオーナーらからも報告を受け、話し合う（お問い合わせ先・東京地評 ☎03-5395-3171）。関連する争議をたたかい、解決していくことも、フリーランス、雇用類似の権利確立に重要である。このテーマにご関心のある読者諸氏のご参集をお願いしたい。

最賃要求書を提出 全国一律時給 1500円以上を軸に

富樫 浩行（郵政ユニオン中央執行委員）

郵政ユニオン本部は、今年度の「時給制契約社員の最低賃金引上げに関する要求書」を8月25日、日本郵政グループ各社に提出しました。

昨年は賃上げなし

昨年度は中央最低賃金審議会が有額答申を見送った影響で、地域最賃（法定最賃）に連動する郵政最賃も、27都道府県で時給の引き上げが行われませんでした。

要求書では、①郵政で働く時給制契約社員の最低賃金を時給1500円以上の全国一律制とするよう制度を見直し ②現行の郵政最低賃金制度の下で生じる地域間格差を是正するため、郵政最賃は今年度の全国加重平均（930円）を下回らない ③郵政グループ各社統一の「企業内最低賃金」で、地域別最賃にプラスされる加算額20円を100円に増額を求めるなど7項目を要求しました。

郵政最賃は地域最賃に連動

日本郵政グループでは、民営化後の2009年10月に時給制契約社員の給与制度改正が行われました。基本給の下限額は地域最賃を10円単位に切り上げ、それに20円を加えられたものが郵政最賃となりました。東京では今回28円引き上げで1041円、郵政最賃は1070円となり現在より30円引き上げ、高知は820円+20円の840円となり、地域間格差が230円となりました。昨年よりプラス10円でますます格差が広がっています。

全労連が実施した各地の生計費調査では、大分県の1700円（25歳男性）を最高額に1600円台の結果が多くあります。この結果からも、健康で文化的な生活を送るに十分な水準からはほど遠く、もっとも高い東京の郵政最賃でも十分な賃金とは言えません。

地方最賃審に意見書を提出

これまで郵政ユニオンは各地で、最賃行動に参加し、地方最低賃金審議会へ意見書の提出を行うなど、最賃引上げを訴えてきました。

郵政ユニオン中国地方本部広島県協議会上関英穂事務局長は、意見書で日本郵政グループでの、郵便サービス見直し、5年間で3万5千人の削減、多くの非正規労働者が深夜勤専門で働き、郵便の制度改定で深夜の業務を縮小から、多くの非正規労働者が賃金と雇用に不安を抱いている、賃金抑制のために制度改定が利用され生活を脅かされている現状を挙げながら、経営側の「事業の存続」を理由に現状維持で「雇用を守る」という姿勢に疑問を訴えています。最低賃金ベースで何十年と暮らしてきた労働者も、いずれ働くことができなくなります。退職金も蓄えもほとんどなく年金暮らしに移る人も少なくはないでしょう。そうした人にも憲法25条が保障する健康で文化的な生活が送れるよう当面、単年度の要求として、 $1013円 + 28円 = 1041円$ を最低限の金額として広島地方審議会の答申とするよう求めました。また、今年是实现出来ませんでした。去年は、広島地方最賃審議会で同上関事務局長が意見陳情し、最賃の最大引上げを直訴しています。

関東地本の浦安支部は、千葉地方最賃審議会の答申に対し意義を申し立て、審議されています。

エッセンシャルワーカーとして正当な賃金を

コロナ禍から1年余、新型コロナウイルスの全国的な爆発感染により経済・雇用・労働者の生活への影響は計り知れない状況ですが、日本郵政グループで働く社員は感染のリスクとたたかいながら文字どおり「エッセンシャルワーカー」として働いています。

郵政で働く非正規社員の現状は、賃金が低い・勤務日数、勤務時間に差がある・病気休暇が無給であることから、「体調が悪くても無理をして仕事に出てくるしかない」「ダブルワークをしないと生活が出来ない」「少しでも割増の多い深夜勤で働くしかない」「生活費を切り詰めているが全く余裕がない」「コロナ感染したら無給となり心配だ」などの声が多くあり、厳しい生活実態に置かれ、我慢して生活する事が当たり前のような状態にあります。

郵政ユニオンは、2018年度以降の最賃引上げ要求で、全国加重平均を下回らない時給改定を求めてきました。地域間格差を是正し、全国どこでも8時間働けば人間らしく生活できる賃金を確立することが必要であると考えことから、時給どこでも「1500円」全国一律制度の導入を求め、日本郵政グループ各社には、時給制契約社員の厳しい生活実態を直視することと、全国の職場で起きている、深刻な要員不足からくる長時間過密労働を解消し、安定的な事業運営を確保するために、率先して最低賃金を引き上げ、郵政全国一律最低賃金制度の確立する事を求めて、要求運動を展開していきます。

<資料>

時給制契約社員の最低賃金引き上げに関する要求書

2021年8月25日提出

中央最低賃金審議会は7月14日、2021年度の最低賃金(時給)の引き上げ幅について、全国すべての地域で28円とする答申を出しました。地方審議会では、島根が4円、秋田・大分が2円、青森・山形・鳥取・佐賀が1円の上積みとなりました。最高は1041円、最低820円で格差は221円となり、全国加重平均は現在の902円から930円に引き上げとなります。政府の経済財政運営と改革の基本方針では、「地域間格差に配慮し、早期に全国加重平均1000円をめざす」としていますが、70円もの開きがあります。

コロナ禍から1年余、新型コロナウイルスの全国的な爆発感染により経済・雇用・労働者の生活への影響は計り知れない状況ですが、日本郵政グループで働く社員は感染のリスクとたたかいながら文字どおり「エッセンシャルワーカー」として働いています。

郵政最賃は、毎年10月に改定される地域別最賃を10円単位に切り上げ、20円プラスした額が郵政グループ各社統一の「企業内最賃」となっています。今年度で見れば最高の東京が1070円、最低は高知・沖縄両県の840円で、地域間格差は昨年の220円から230円と10円拡大することになります。

郵政ユニオンは、2018年度以降の最賃引上げ要求で、全国加重平均を下回らない時給改定を求めてきました。地域間格差を是正し、全国どこでも8時間働けば人間らしく生活できる賃金を確立することが必要であると考えます。

日本郵政グループ各社は、時給制契約社員の厳しい生活実態を直視し、また深刻な要員不足からくる長時間過密労働を解消し、安定的な事業運営を確保するために、率先して最低賃金を引き上げるとともに郵政全国一律最低賃金制度の確立に向けて、以下のとおり要求を提出しますので、誠意ある回答を求めます。

記

- 1 時給制契約社員の最低賃金を時給1500円以上の全国一律制とするよう制度を見直すこと
- 2 現行の郵政最低賃金制度の下で生じる地域間格差を是正するため、郵政最賃は今年度の全国加重平均(930円)を下回らないようにすること
- 3 郵政グループ各社統一の「企業内最低賃金」で、地域別最賃にプラスされる加算額20円を100円に引上げる制度改正をおこなうこと
- 4 時給制契約社員の平均賃金(時給)について明らかにすること
- 5 勤務時間、勤務日数の削減は生活給である時給制契約社員の年間収入のダウンに直結するものであり、勤務時間や勤務日数の削減は行わないこと
- 6 期間雇用社員・アソシエイト社員の雇用区分別、性別、人数を明らかにすること

以上

新型コロナウイルス対策と労働組合の役割

細川 雅弘（兵庫県職労東播支部）

1. はじめに

2020年は私たちの日常生活や働き方、労働運動のスタイルについて、誰もが見直しを迫られた年であった。仕事や労働運動の面で在宅勤務やオンライン会議といった新しいスタイルが一気に広がった一方で、エッセンシャルワーカー達は感染リスクを負いながら業務に従事するといった矛盾が明らかになった。コロナ禍によって感染症対策の最前線に位置する保健所・衛生研究所といった行政機関あるいは患者の治療にあたる医療機関の態勢が緊急事態に対応できないものであることが白日の下にさらされ、外出自粛などで業績が悪化した事業所の非正規労働者が直ちに解雇されるといった事例も認められた。

2. 学校一斉休校への対応

昨年3月、政府の要請として全国一斉休校が各学校に通知された。困ったのは学童の保護者で、組合員から「仕事が繁忙期で休暇を取得できないので、子を職場に連れてきてもらいたい」という相談があった。庁舎管理責任者と協議した結果、「黙認する」扱いとされたが、子を預かってくれる所が見つかり問題解決した。こういった事例は全国的に多くみられ、大きな事業所では「全国一斉休校に伴って子を監護する必要がある場合の特別休暇」が制度化された。

3. 在宅勤務の導入と問題点

昨年4月7日には7都府県で緊急事態宣言が出され、その後、対象地域が全国に拡大した。私の職場では在宅勤務が推奨され、出勤者7割削減が目標とされたが、無理やり出勤者を制限したことにより問題も生じた。農家に対して営農指導を業務とする事務所では、在宅勤務により「農家への指導」が要勤務日数の1/2を下回る事となって特殊勤務手当が支給されなくなる状況が生じた。組合本部を通じて県当局の認識を質した結果、「自宅からの電話による指導」も手当の支給対象業務に含まれると見なされた。また、田植えの時期と重なり実際に農家へ出かけていく必要性が高かったことから、「自宅から現場まで直行・直帰する」ことを当局に認めさせた。

4. 職場における感染防止対策

役所の窓口に来られる県民や、あるいは職員間の飛沫防止対策としてアクリル板の設置やアルコール消毒液・不織布マスクの配布、自動体温測定機の設置などを当局に求め、対応させた。

5. 行財政改革の結果もたらされた人員不足への対応

感染者数の増大に伴い、コロナ対応の最前線で働く県立病院・保健所・衛生研究所の人員不足が社会問題化した。行き過ぎた行革の結果もたらされたマンパワー不足に対して、兵庫県職労では新型コロナ感染拡大前から人員増を県当局に要求し続けていた。県立病院では、コロナ治療を行っている病院への他病院からの応援態勢が生まれ、また保健所へは、緊急雇用職員の配置・県看護協会からの派遣・OG保健師の活用・人材派遣会社からの派遣などにより人材確保が措置された。

6. ワクチン接種による副反応の取扱い

医療従事者へのワクチン接種が完了し、続けて私の職場の同僚何人かが接種を受けた。人によっては副反応が認められ、体調不良の者は有給休暇を取得し仕事を休んだが、サービス上の取扱いがはっきりしない点について組合から指摘した。後日、国家公務員の取扱いに準じて特別休暇が認められることとなって、既に有給休暇を取得していた職員は休暇を差し替えることとなった。

7. おわりに

新型感染症の感染拡大といった事態に際し、職場では管理職の対応が場当たりの先を見越したものでないことが明らかになった。こうした管理職に代わって、労働組合が現実起こっている問題の一つひとつを組合員からの相談を受けながら対応してきたように思う。隣国韓国では労働組合のナショナルセンターが政府に対して制度・政策を提起しているが、日本の場合は政府に対する実効性ある要求というものがほとんどできていない点で非常に残念である。

長期化するコロナ禍での清掃職場

高橋 正幸（東京清掃労働組合大田総支部）

■自宅療養の増加に比例した感染リスクの増大

病院に入院するコロナ感染者等のごみは、感染性廃棄物として専門的な回収が行われますが、宿泊療養施設を含む自宅療養などのごみに関しては「感染性廃棄物として取扱わなくてよい」（厚生労働省）とされています。このため、とりわけ自宅療養に伴って排出されるごみは、通常的生活ごみと同様に「集積所」で回収することとなりますので、どのごみ袋が感染者から排出されたものなのか、この集積所にどの程度排出されているのか、収集を行うこちらは全く不明です。たとえ私たちのような自治体職員であっても、具体的な感染者情報などは一切明らかにされませんので、排出されるごみ自体に何か特別な対策を施すことは不可能

です。従って、集積所に排出されている全てのごみが感染性の高いものであると認識する必要があるのと同時に、自宅療養者の増加に比例して収集時の感染リスクがどんなに高まろうとも、通常と同様の収集を行わざるを得ない理由はこうしたことにもあります。

8月に台東区の清掃事務所でクラスターが発生しましたが、このように、現場での感染リスクが高まるほど「いつ、どこの事務所で起きてもおかしくない」と思う一方で「いま感染するわけにはいかない」という緊張が、日常的にある緊張状態に上乘せされていきますので、どうしても個々の精神的な負担は増大していきます。長期的な取組を安定的に進めることと身体を休めることは表裏一体ですので、今年度も夏季臨時職員の雇用数を算出方法の変更で上乘せ（延べ230人→350人）させ、雇用期間の終期も9月末を11月末まで拡大させて対応しています。



■緊急事態宣言の有無に関係なく時短を継続実施

職場内における職員同士の接触時間を短縮する、また、通勤混雑を避けることでさらなる感染予防につなげる目的から、現場の収集職員（会計年度任用職員を含む）は、午後2時30分以降、収集作業の終了後に準備ができた時間から勤務終了時間（午後4時25分）までを「在宅勤務」の取扱として順次帰宅をさせています。また、同じ現場職員でも、事務所内でのデスク業務（電話対応や事務作業）を行う職員もいますが、こちらはローテーションにより対応しています。

「ごみ収集の職場なのに在宅勤務？」を思われるかもしれませんが、現場での収集作業が終わって庁舎へ戻った後は、作業報告書の作成や翌日の収集コースの確認（工事による通行止等）、収集ルート地図の書き直しなど事務的な作業を行いますので、これを在宅での勤務に切り替えているということです。

同様の取り組みは他区でも行われていますが、すべて緊急事態宣言が「発出されている期間のみ」としており、昨年4月以降から現在まで継続して実施しているのは大田区だけとなっています。この取組自体の効果は専門家ではないため分かりませんが、毎日80名位（事務室職員を除く）が出勤する私の職場で、この1年半での収集職員の感染者数はわずか2人に止まっていることから、少なからず感染拡大の防止に寄与していることは言えると思います。

■平常時や非常時を問わず求められる確実な人員配置

清掃職場における業務遂行は「確実な人員配置」が大前提ですから、当日のその場所に「人」がいなければ話になりません。作業員2人がペアを組む収集業務も、人員の不足を理由に1人での作業を強行させれば危険性は高まり、それが理由でけがや事故が発生したら元

も子もありません。また、一部の業務を停止して応援体制をとったとしても、職場の人員は確保できますが、分類された業務が一体的に遂行されてこそ意味を成す清掃事業の特性からすれば、こうした影響は様々な形で区民生活に負担を強いることにつながります。



一方、職場における水際対策として、感染者または濃厚接触者のどちらにも該当しない、いわゆる「疑い」のある職員が休める（出勤しない）体制を確保してきましたが、復帰の判断はPCR検査の結果に委ねられます。しかし、検査体制が逼迫をしてきた状況下では結果までに日数を要するため、その分、職場でも人員不足に耐える時間が延びることとなります。現場職員の体力や精神がギリギリの状態においては、このわずか1日・2日が大きくのしかかります。葛

飾区ではこうした「疑い」や職員の不安に対応するため（職場で陽性者が発生した場合ですが）、希望者がPCR検査を受けられる体制を区の事業として確立しています。人員配置をありきとする職場では有効なことから、自区でも同様の体制づくりを求めて現在交渉を進めています。

■清掃職場への注目とともに向けられる厳しい視線

昨年の4月以降、ゴミ袋に感謝の手紙が数多く貼られ、激増するゴミ量の回収に翻弄される中でとても励みになりました。今でもこの光景は見られますが、時間の経過とともに「様子の違い」も感じています。各種の報道によって清掃職場が注目されることに比例し、視線の厳しさも増しており、最近では職員の言動や職場での対応について、電話やメール、インターネットによる執拗な指摘が深化しています。いまだ収束が見えず、長期化するコロナ禍のストレスや苛立ちが表れているのだと思います。

私たちは安全性の確保から、長袖・長ズボンにヘルメットを着用していますが、今はこれにマスク着用が加わり、夏季の連日35℃を超える猛暑の中では、体から発する熱の逃げ場がほとんどなく、滝のような汗が止まりません。まだ1回目の収集作業なのに、まるで夕立にでも遭遇したかのように作業着は全身びしょ濡れ、不織布のマスクにも大量の汗が染みこみ、まさに「口に濡れタオル」の状態になります。このため、状況の判断により手首や足首を出したり、時にはマスクを外して（もちろん対面では着用します）身の危険を回避することも当然あります。しかし、その場面だけを切り取って、あたかも安全や感染症への対策を施していないような指摘を拡散されるのは、歯を食いしばって頑張っている私たちにはとても悲しいことです。

こうした現場での経験による工夫や判断は、コロナ禍にあらうがなかろうが、決して清掃事業を止めてはならんという現場職員の「プライド」だと理解してほしいものです。