

コロナに負けるな！ 職場環境の改善・テレワーク環境の整備を！
大幅賃上げ、諸手当改善、実効ある労働時間の短縮に向け頑張ろう！

コロナ禍での業務運営 第二波に向け改善を！

東海建設支部は、六月六日、分会長会議を開催し、夏期闘争方針、職場情勢の確認を行いました。

年度末以降、通常の年度末業務・補正対応に加え、新型コロナウイルス対策で業務量が増えたところに、四月初旬からの「感染症緊急事態宣言」を受けての在宅勤務強要と増える業務、物品等の特例的な取得などにより、職場の混乱も報告されています（裏面参照）。

東海建設支部では、これまでの混乱や職員負担などの課題を整理し、第二派襲来に備え、今から準備していくことが重要と考えています。

しかし、当局は、「六月中旬に取り組んだテレワークアンケート結果を基に対策を講じる」とし、具体的な対策を講じようとしていません。既に、東京を中心に感染者が広がる中、対応が間に合うのか疑問が残ります。

多くの職場でBCP未策定 優先度、バックアップ体制は？

新型コロナウイルス感染症対策本部決定の「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針（以下「対処方針」）では、「河川や道路などの公物管理、公共事業」は社会の安定維持のため「事業の継続を求められる事業者」に位置づけられ、「指定公共機関等はまん延防止に対策に関するBCP（業務継続計画）の策定・実施を図っており」とされています。

しかし、指定公共機関以上に対応が必要な行政機関であるはずの中部地方整備局の各事務所では策定すらされておらず、優先的に実施する業務、感染防止対策、業務のバックアップ体制など、一切考えられていません。

今回のコロナ対応では、特定者に偏る在宅勤務割り振り、新採や期間業務職員が連日在宅勤務、発注の遅延、在宅勤務者の間出勤など、対処方針や一般に言うBCPとはかけ離れた実態となっています。

局長は速やかに業務の仕分けを行い、少数でも必要業務を実施できる体制、集団感染時のバックアップ体制を明確にすべきです。

四月からの対応では、対処方針に示された、接触機会の低減策となる出勤回避、時差出勤、WEB会議等の組み合わせは示されず、三〇五割出勤、業務の進捗管理だけを強要したことで職場の混乱を招き、施策の目的化、実態の無い接触回避につながりました。

各事務所では思考停止？ 局では局長指まで仕分実施

六月一〇日に行った当局折衝では、「局長の強い指示の下、総務部では業務の先送り、業務実態に応じた出勤回避が行われ、総務部の計画は事務所にも参考送付した」回答しています。が、ほとんどの事務所当局がその様な認識に無く、総務部以外の各部においても通常通り、作業依頼が乱発されています。指示が本当であれば、第

二波に備える以前に、局長の意が局内はもとより、各事務所幹部に正確に伝わり、実行される組織づくりが急務です。そのうえで業務量に見合う業務体制になっていないことを認識し、実態に沿った業務内容、職員配置を検討することが必要です。

七月一日に実施された、予備交渉では、六月中旬に実施した「テレワークアンケート」の結果を踏まえ、今後、様々な対応をとることを表明していますが、現時点でアンケート結果、課題等は示されていません。東海建設支部では各職場から報告された課題の解決に向け、引き続き追及していくこととしています。

自己負担で環境整備？

手当・補助など制度整備を！

各職員が自己負担により、テレワーク環境整備の通信契約の変更、ウイルス対策ソフトの買い換え、機器や作業デスクの追加購入などを行わざるを得なかつ

新型コロナ対策の課題

※6月末時点での職場の声をもとに作成

<在宅勤務命令について>

- 感染症対策のBCPが各事務所で整備されていない。
- 基本的対処方針（対策本部決定）ではBCPに基づく出勤者抑制とあるが、出勤者が減っただけで業務が減っていない。
- 「3割・5割出勤の計画表作成」へと目的がすり替わり、「接触回避」を具体的に検討されなかった。
- 在宅勤務環境が不十分なまま「在宅勤務」となり、業務停滞を招いた（その後かチャット導入により一部職員は改善）。
- 予算要求時期で担当係長を出勤とし、担当外を在宅とするなど出勤の偏りが生じた。
- 在宅時メール確認が出来ないため、出勤日はメール確認で半日費やし、メールの対応に追われ、やりたい仕事が出来ない。

<業務量>

- 業務継続計画（BCP）に基づく対応としながら、「発注継続」「予算要求資料の早期作成」と矛盾が生じ、少ない人員での高負担作業が発生した。
- 公共管理施設の閉鎖について各事務所判断・局調整が必要となり、業務量が増えた。（一部は休日対応も実施）
- 本局からの作業依頼は減らなかった。
- 職場に外線電話（携帯）が頻繁に入り、取り次ぎ手間が増えた。
- 一部事務所では不要不急と思われる独自講習を実施した。

<職場環境>

- 消毒薬の不足。
- 執務室内の対応（ビニルシート間仕切りなど）実施。（事務所ごとの違い）
- 来庁者への検温・確認（本局以外は未実施）

<テレワーク環境>

- 個人携帯電話による通信費用負担が生じた。
- 自宅のネットワーク環境の整備を実費（回線変更、ウイルス対策等）で実施する必要が生じた。
- 在宅での業務環境（机・椅子等）が不十分で整備費用が必要となった。

<その他>

- 在宅勤務に伴う疾病等、どこまで対応してくれるのか不安。
- 在宅勤務の勤務管理がずさん。超過勤務実態もあり、「不払い残業」を懸念。（「残業するな」の指示があった事務所もあり）
- 光熱水道費が余分にかかった。

たことも課題です。
ある民間調査では、三月の光熱費が対前年比で四割弱（金額で二千円弱）増加したといい、携帯電話などの通信費、机や椅子、PC周辺機器の購入費用負担に対する不満も多いとい

り、光熱水道費等の持ち出し負担対策として在宅勤務手当を支給するなどの措置を講じる企業もあります。中には、オフィスの椅子やPCを自宅に配送する企業もあるようです。
政府は、「働き方改革」としてテレワークの推進を図っており、テレワークを普及させるためにも、業務で必要な資機材は使用者の責任で準備するとともに、光熱費等で職員に負担を強いることの無いよう、機器購入への補助制度や在宅勤務手当の導入が必要で

人事院勧告時に報告に手当新設を明記させるためには速やかな上申が重要です。
適切な業務管理で「サビズ残業の無い職場を！」
また、テレワーク導入により、民間からはすでに「サビズ残業の温床になるのでは」「まともな業績評価が受けられないのでは」「などの不安の声も出ています。
東海建設支部の調査でも、「メールが使えない」「通信が切れる」「なれな

い機器」により作業効率が落ちたという意見も多く出されています。一方、一部事務所では「在宅勤務で残業は認めない」という発言もあり、業務遅延分を「サビズ残業でこなさざるを得ない状況も生まれており、民間の状況と同様となっています。
現在、在宅勤務は始業時、終了時に管理者に連絡し、業務報告書（二行程度）を提出することになっていますが、これで管理者が業務内容を把握できるものではなく、常日頃からのコミュ

ニケーションと信頼関係の構築が重要です。

事務所・出張所の標準的な

感染予防対策の策定を！

職場での感染予防対策も重要です。対処方針には、各業種ごとに作成される感染拡大予防ガイドライン等に沿った感染症予防対策が求められています。現時点でその様なものは作成されていません。公務職場といっても各省庁、各部署で業務形態も異なり、本局、事務所、出張所での標準的な感染予防対策の整備も必要です。中部地整の各事務所の状況を見ても、職員間の感染予防のため、ビニルシートによる飛沫防止が行われているいたり、検温等が行われている事務所と全く対応されていない事務所があるなど対応はバラバラです。

局長が方向性を示し

国民本位の公共事業推進を！

第二波で職場が混乱したため、職員間で感染拡大を生じさせないため、職員の負担を解消するため、局長自身が方向性を示し、整備局全体でコロナ対策を講じるとともに、国民本位の公共事業を実施していくことが重要です。