

労働総研

クォーターリー

ISSN 0918-7618

2020 2021
秋 季 冬 季
合併号

特集

新型コロナウイルス問題と 労働現場

《巻頭論文》コロナ禍で求められる内部留保の活用

小栗 崇資

《総論》コロナ危機と資本主義——クライリンガー他著『コロナ・危機・資本』を読む

岩佐 卓也

《労働現場からの報告》

医療 / 自治体 / 介護 / 保育 / 学童保育 / タクシー / 航空 / 教育 / 労働行政 / 生協 / フリーランス / 建設 / 非正規雇用労働者 / 自営業者・個人事業主（飲食店、宿泊施設など）

新型コロナウイルス感染拡大の下での全労連の取り組み

秋山 正臣

新型コロナの被害広げた安倍「働き方改革」

昆 弘見

RODO SOKEN

編集・発行 労働運動総合研究所

発売 本の泉社

労働総研ブックレット No.11

The Japan Research Institute of Labour Movement RODO SOKEN Booklet / 編集：労働運動総合研究所

財界戦略とアベノミクス

——内部留保はどう使われる

藤田 宏 著



- 序章 アベノミクスと財界戦略
- 第1章 バブル崩壊後の財界戦略——『新時代の「日本的経営」』と「新型経営」
- 第2章 財界・大企業の搾取強化の新段階——付加価値の企業配分の増大
- 第3章 「新型経営」下で急膨張する内部留保
- 第4章 財テク重視の「新・新型経営」による新たな資本蓄積方式
- 第5章 「新・新型経営」とアベノミクス
- 終章 内部留保は国民経済の障害——内部留保を経済の好循環の糧に

ISBN：978-4-7807-1215-5 C0036 A5判・64 ページ・定価 600 円(+税)

『労働総研ブックレット』No.1～10も好評発売中

全てA5判/No.1～8：定価 571円(+税)/No.9：定価 800円(+税)/No.10：定価 550円(+税)

- No.10** 人間らしい働き方とジェンダー
平等の実現へ
労働組合の役割ととらえ
64頁
労働総研女性労働研究部会編
- No.9** アベノ改憲の真実
平和と人権、暮らしを襲う濁流
104頁
坂本 修 著
- No.8** 労働時間の短縮で
日本社会を変えよう
64頁
斉藤隆夫 監修・労働総合運動研究所編
- No.7** ブラック企業と就活・働く権利
——青年に希望を悪質企業を見分ける確かな眼
72頁
生熊茂実・鹿田勝一 著
- No.6** 最低生計費調査とナショナル
ミニマム——健康で文化的な生活保障
64頁
金澤誠一 著
- No.5** 地域循環型経済への挑戦
松丸和夫・吉田敬一・中島康浩 著
64頁
- No.4** TPPと労働者、労働組合
萩原伸次郎 著
64頁
- No.3** 公契約適正化運動のすすめ
——発展方向と可能性を探る
64頁
伊藤圭一・斎藤寛生・原富悟 著
- No.2** 大震災と日本の社会保障
——被災地から労働・生活・地域の
再建を考える
64頁
日野秀逸 著
- No.1** フランス、イギリス働くルールと
生活保障の最新事情
——日本が学ぶことを探す旅
72頁
労働総研仏英調査団編

本の泉社

21世紀を生きる人と社会に役立ち、感動を共有できる本づくり

お求めはお近くの書店または本の泉社へ
〒113-0033 東京都文京区本郷 2-25-6
TEL：03-5800-8494
FAX：03-5800-5353
HP：http://www.honnoizumi.co.jp/ 郵便振替：00130-6-137225



☞ 単行本の出版のご相談をお受けいたします。お気軽にご連絡ください。☞

目次

特集

新型コロナウイルス問題と労働現場

- 《巻頭論文》コロナ禍で求められる内部留保の活用 …………… 小栗 崇資 2
- 《総論》コロナ危機と資本主義
——クライリンガー他著『コロナ・危機・資本』を読む …………… 岩佐 卓也 7
- 《労働現場からの報告》
- 新型コロナウイルスにおける医療現場の実態と今後求められるもの … 森田 進 14
 - 新型コロナウイルスに対する自治体労働者の現場 …………… 長坂 圭造 19
 - コロナ禍での介護事業所の状況と今後の課題 …………… 林 泰則 25
 - 保育労働現場からの報告と問題提起 …………… 小山 道雄 31
 - コロナ禍で露呈した学童保育の実態の低さ
——施策の改善を正面に据えて …………… 田村 一志 36
 - 賃金激減のなかで、タクシー労働者を守るたたかい …………… 菊池 和彦 42
 - 航空機客室乗務員の現状とポストコロナに向けて …………… 西田 良 48
 - 40人学級では子どもも教職員も守れない！——「学校再開後の教職員働き方実態調査」と教職員定数増・少人数学級にむけたとりくみ …………… 吹上 勇人 53
 - 新型コロナウイルス感染症に関わる労働行政の現場状況 …… 酒井 崇 60
 - コロナ禍における生協職場の実態 …………… 渡邊 一博 66
 - フリーランス保護——コロナ禍での到達を「新しい当たり前」に …… 北 健一 72
 - 東京土建一般労働組合の新型コロナウイルスへの対応策と運動の実践
…………… 北川 誠太郎 78
 - 新型コロナウイルス禍で明らかになる非正規労働問題と貧困 …………… 藤田 孝典 83
 - 中小業者を取り巻く状況と対応 …………… 竹村 考史 89

 - 新型コロナウイルス感染拡大の下での全労連の取り組み …… 秋山 正臣 94
 - 新型コロナの被害広げた安倍「働き方改革」 …………… 昆 弘見 99

〈労働戦線NOW〉

テレワークと「ジョブ型」雇用の問題を突く 新自由主義転換や21春闘、菅政権
対決へ産別大会と政治変革、連合は20年ぶり産別調査…………… 青山 悠 106

新型コロナウイルス問題と労働現場

《巻頭論文》

コロナ禍で求められる内部留保の活用

小栗 崇資

1 はじめに

新型コロナウイルスのパンデミック（感染爆発）は、百年に一度といわれるような危機を世界と日本にもたらしている。コロナ禍による国民生活の危機を打開するには抜本的な対策が求められるが、そのためには多大な財源が必要となる。そうした財源の一つとして考えるべきは内部留保の活用である。内部留保については、筆者はこれまでいくつかの論稿を通じて分析してきた（小栗、2018、2020a、小栗・谷江、2010、小栗・谷江・山口、2015など）。本稿では、内部留保がコロナ禍の中でどのような状況にあるかを明らかにしたうえで、その活用について検討したい。

2 21世紀以降の「悪い内部留保」

21世紀に入って以降、内部留保の構造（要因と使途）は大きく変化している。資本金10億円以上の大企業（金融・保険業を除く）の公表内部留保（利益剰余金）は、1981年から2000年までの期間では68兆円の増加であったが、2001年から20年（6月末）までの同じ20

年間においては2.3倍の155兆円の増加となっている。21世紀以降に内部留保がかつてなく激増したことは明らかである。内部留保は、以前の期間は売上増（1.7倍）を要因とするものであったが、21世紀以降は売上は1.1倍と伸びていない。内部留保の激増は売上増ではなく、人件費削減と法人税減税を要因とするものになっている。この2つによって利益が作り出され、それが蓄積に回ることによって内部留保が生み出されている。使途の面では、内部留保は設備投資ではなく金融投資や海外投資などに投入されている。その結果、従業員給付の減少と消費税増税により国内市場は縮小していく一方、企業は海外に市場を求める経済の空洞化が生まれている。人件費の削減が国内消費を落ち込ませたのであるが、その張本人の企業は国内需要が伸びないことを理由に、国内を捨て海外進出に走るといった負のスパイラル（悪循環）を生み出してきているのである。

内部留保が設備投資に投入され雇用が生まれるのを「良い内部留保」というとすれば、金融投資や海外投資に回らただけで雇用や国内市場拡大につながらない21世紀以降の内部留保は「悪い内部留保」といわなければならない。

このような膨大な内部留保は、グローバル化

への追随と対米従属の中で、90年代後半から新自由主義的な政策に舵^{かじ}を切ったことから生まれたものである。それは、富の偏在をもたらした格差社会を生み出す結果をもたらしている。21世紀以降の内部留保は労働者や国民の犠牲と負担から生まれている。富が労働者、国民の手から奪われて大企業の内部留保として積み上がり、それが格差社会を生む根源となっているのである。

3 コロナ禍における内部留保の状況

それではコロナ禍の中で内部留保はどのような状況になっているのであろうか。新型コロナウイルスの影響で多くの企業の業績が悪化していることはいうまでもない。業績悪化の中で、影響の大きい航空業界や鉄道・バス業界、観光、宿泊、サービス業界の中には、経営が困難になり経営破綻に追い込まれる企業も出てきており、コロナ危機が企業の財務構造を直撃している。

内部留保と資金の面では、最新の四半期別法人企業統計（2020年4～6月期）によれば、

大企業と中堅・中小企業との間で違いが現れている（表1、表2参照）。

大企業（資本金10億円以上、5,000社）ではコロナ禍の中でも利益剰余金が238兆円から241兆円と3兆円増加したのに対し、中堅企業（資本金1億円以上10億円未満、2万5,000社）では71兆円から65兆円へと6兆円減少している。表にはないが中小企業（資本金1千万円以上1億円未満、90万社）でも利益剰余金は162兆円から153兆円に減少している。

コロナ禍の中で中堅・中小企業はいずれも内部留保を赤字等で減らしているのに対し、大企業だけが内部留保を維持し増加させている。また大企業は現金・預金を15兆円、株式を5兆円、公社債を3兆円も増加させ、金融投資を拡大している。その結果、営業利益はコロナにより減少したが、金融投資からの収益によって経常利益は1～3月よりも増えている。18年から20年3月までは営業利益と経常利益の差は約2兆円の幅であったが、4～6月には5兆円強に拡大している。これは内部留保をさらに金融投資に振り向けたからにほかならない。

表1 大企業（約5,000社）の内部留保、金融投資、利益の状況

（単位：億円）

年 期	現金・預金	利益剰余金	株式	公社債	営業利益	経常利益
2018年 1-3月	642,557	2,127,671	2,478,768	83,604	81,690	100,026
2019年 1-3月	666,028	2,352,941	2,582,844	85,124	93,380	112,699
2020年 1-3月	666,809	2,380,421	2,651,112	87,433	53,593	70,536
2020年 4-6月	818,945	2,409,479	2,707,405	117,968	48,856	100,856

資料：財務省「四半期別法人企業統計」各期版から作成。

表2 中堅企業（約25,000社）の内部留保、金融投資、利益の状況

（単位：億円）

年 期	現金・預金	利益剰余金	株式	公社債	営業利益	経常利益
2018年 1-3月	281,789	629,827	152,317	9,411	32,499	34,144
2019年 1-3月	299,001	694,554	165,899	7,818	33,241	36,484
2020年 1-3月	304,979	711,912	170,766	7,939	24,560	27,751
2020年 4-6月	306,721	651,093	155,378	7,695	6,986	11,237

資料：財務省「四半期別法人企業統計」各期版から作成。

4 金融収益を享受する大企業

現金・預金と売却可能な有価証券を合わせたものが、手元流動性という支払い能力を表す指標であるが、日経新聞（4月24日付）によれば、日本の上場企業の手元流動性が総資産に占める比率は過去最高の12%で、世界の企業の6%の2倍にもものぼるといふ。企業や業種によって明暗はあるが、全体としてみれば日本の大企業の手元資金は潤沢である。

多くの企業がコロナ禍の中で資金繰りに行き詰まらないように多額の手元資金を準備すると同時に、金融機関からの借入れを行おうとする傾向も見られる。日銀も社債やコマーシャルペーパーをほぼ無制限に購入することを明らかにしており、大企業には手厚い支援が向けられている。多くの大企業は様々な支援のもとに、内部留保を生かしながらコロナ禍に対処しようとしている。

内部留保の多くが金融投資に向けられていることで、コロナ禍の中でも多額の金融収益を得ているのが大企業であることは表1で明らかである。一方、中堅・中小企業は大企業と比べて金融投資の額は限られており、さらに減少している。コロナ危機の中で日銀やGPIF（年金積立金管理運用独法）の公的マネーが株価を買い支えることで株式市場だけが活況を呈している。日銀は上場投資信託（ETF）を通じた株式保有により上場企業の約5割で大株主（10大株主）に、GPIFも同じく約5割で大株主になっており、両者を合わせると上場企業の3社に1社において筆頭株主になっている（小栗、2020b）。大企業は資本の面で公的マネーの支援を受けるとともに、人為的に支えられた

株高を利用して金融投資からの多額の金融収益を得ている。公的マネーの恩恵が大企業の金融収益となってもたらされているのである。

大企業だけが内部留保を金融投資として活用しそれを享受していることを見過ごすべきではない。内部留保の多くは生産的に使われるのではなく金融資産として積み上がっている。金融資産は換金性資産であり、それを社会に還元することをわれわれは要求すべきである。

この間の内部留保の激増は、90年代不況の体験やグローバリゼーションへの危機感から生まれたともいわれているが、コロナ危機の中でこそ内部留保の出番が求められているといわねばならない。そもそも大企業の内部留保の大半は、人件費の削減や法人税減税から生まれたもので、90年代後半から新自由主義的な政策のもとに作られたものである。それは富の一方的な蓄積を生み、富の偏在による格差社会をもたらすものとなった。歪んだ形で積み上がった富を、コロナ危機の中で配分し直すことが求められている。

5 内部留保の出番①——内部留保の取り崩し

コロナ禍に対して、大企業はこういう時こそ国民の生活保障（雇用保障や休業補償）のために内部留保を活用すべきである。

しかし、企業からすれば内部留保を取り崩すことができない制度上の問題がある。なぜならば、会社法では内部留保（利益剰余金）は株主のものとして解釈されるからである。株主の権利として剰余金に対する請求権があり、剰余金から配当が行われることになっている。他方、非営利の組織では、剰余となった積立金を取り崩し

て、非営利目的の事業に対して使うことが認められている。国民が貯金を下ろして生活のために使うのと同じことが、非営利組織では可能である。

国民生活の危機に対しては非常時の救国策が求められる。社会的に要請される支出については、非営利組織のように、内部留保を取り崩して充てることを認めるべきである。例えば、取り崩しによる戻し益を使って、新型コロナ対策費に同額を充てることができれば、収支相償なので企業は課税もされることなく損益計算にも響かない。正規労働者の賃金・雇用保障だけでなく、非正規の雇用に対する保障や取引先・下請けの事業支援などに、内部留保の取り崩し益をコロナ対策費として有効に使うことができれば、企業の社会的責任を大いに発揮するものとなる。

そうした方式が実現すれば、企業のあり方を変える大きな一歩となる。株主中心の企業からすべての利害関係者のための企業への大きな転換である。コロナ危機収束後に、再び新自由主義的な経済に戻すのではなく、国民主体の新しい経済へと変えていく方策の一つとして、内部留保の社会的活用の枠組みを作ることが重要である。

6 内部留保の出番②——内部留保への課税

企業の自発性に期待する取り崩し方式の他に考えるべきは、内部留保への課税である。コロナ禍に対する緊急支援策等には多大な財源が必要となる。コロナ禍が去った後の、所得税・法人税への特別賦課や資産課税の導入などが論議されているが、内部留保課税についても検討す

べきである。

日本経済全体の歪んだ軌道を修正しコロナ禍から脱するためには、内部留保課税が重要な手段となる。そのための参考となる事例がアメリカ、台湾、韓国という身近な国々で存在しており、それらの経験に学ぶことが必要である。

内部留保課税はアメリカにおいて以前から行われている。特に法人全体へ課税が拡大されたのは、1929年大恐慌後の経済改革（ニューディール政策）の一環として1934年ルーズベルト大統領によって提起された留保利益課税である（諸富、2004、2005）。その後、アメリカでは、今日まで、そうした課税制度は続けられており。1954年以降、「留保金課税（accumulated earnings tax）」として内国歳入法（IRC531～537条）に規定されている（石村、2018）。

こうした内部留保課税は台湾においても実施されている。台湾では1998年から、営利事業所得税の中に、毎期の内部留保増加額に10%の課税がなされる制度が導入されている（2018年からは5%）。すでに実施は20年に及んでおり、台湾における重要な税源の一つとなっている（許・小栗、2018）。

また近年では2014年から韓国で企業所得還流税制という名称の内部留保課税が実施されている。企業に蓄積された所得（内部留保）を社会に還流させることを目的として導入された税制である（対象は約4,000社の大企業）。18年にはさらに、土地に対する投資や配当は控除の対象から除き税率を22%とするなど改正も行われ、設備投資の増加や賃上げに内部留保を活用する方向で税制の性格をより強めている。

こうした課税は毎期の内部留保の増加分（フロー）への課税であり、すでに筆者はフローの

内部留保への課税策を提起してきているが（小栗、2018）、本稿では非常時の課税として内部留保の蓄積分（ストック）への課税を提案したい。ストックの内部留保に臨時（1回限り）に課税することによって、偏在する富を雇用や破綻寸前の経営に再配分してはどうであろうか。

案としては、韓国のように内部留保を過剰に蓄積してきた大企業への課税策が考えられる。2001年以降に蓄積された155兆円への課税である。人件費削減・法人税減税によって積み上がった01年以降の利益剰余金を課税対象にすることは、労働者・国民からすれば自分たちの犠牲や負担分を取り返すことになるであろう。

155兆円の内部留保（利益剰余金）に20%の課税をした場合、様々な控除についての考慮が必要であるが、単純計算では31兆円の税収が生まれる。多額な課税額であるが、内部留保の多くが金融投資（換金性資産）となっており、納税資金を捻出することは可能である。表1

にある公社債11兆8千億円と、表にはないが保有自社株20兆7億円を売却するだけでも32兆5千億円が資金化できる。さらに、その他の保有株式等の金融資産を使えば、31兆円の課税は机上の空論ではない。一挙に全額を納税することは資金繰りもあるので、分割納税を考えたもよい。

いずれにしても、ストックの内部留保への課税は大胆な案であることは間違いない。内部留保へのストック課税と富裕層の所得への特別課税を組み合わせれば、50兆円近い財源を期待することができると思われる。かなりの負担を大企業や富裕層に強いることになるが、こうした方策によって富を分かち合い助け合うことができれば、国民は一致協力して新型コロナと闘い危機を乗り越えることができるであろう。

（おぐり たかし・駒澤大学名誉教授、労働総研
常任理事）

【参考文献】

- ・石村耕治（2018）「アメリカにおける内部留保金課税法制」『労働総研クォーターリー』No.111 2018年秋季号。
- ・小栗崇資（2018）「内部留保の社会的活用」『労働総研クォーターリー』No.111 2018年秋季号。
- ・小栗崇資（2020a）「積み上がる内部留保（下）年間増加分に課税も一案」『日本経済新聞』2020年3月5日。
- ・小栗崇資（2020b）「コロナ危機下の3月期決算をどう見るか」『経済』2020年8月号。
- ・小栗崇資・谷江武士編著（2010）『内部留保の経営分析—過剰蓄積の実態と活用』学習の友社。
- ・小栗崇資・谷江武士・山口不二夫編著（2015）『内部留保の研究』唯学書房。
- ・許瑋秀・小栗崇資（2018）「台湾における内部留保課税制度」『労働総研クォーターリー』No.111 2018年秋季号。
- ・諸富徹（2004）「政策課税論序説」京都大学『財政と公共政策』第35号。
- ・諸富徹（2005）「政策課税としての法人課税—ニューディール期の「留保利潤税」の思想と現実を中心に」納税協会連合会「税に関する論文」奨励賞受賞論文。

《総論》

コロナ危機と資本主義

——クライリンガー他著『コロナ・危機・資本』を読む

岩佐 卓也

「コロナウイルスと人類との闘い」とよくいわれる。なるほどウイルス自体は人を差別しない。しかし、感染拡大の具体的な現れは、資本蓄積の論理、すなわち資本の利益を労働者・住民の利益に優越させようとする論理に強く規定されている。そしてパンデミックに対する各国政府の対応もまたこの論理に強く規定されている。それゆえ、パンデミックを封じ込めるための戦略は、対抗関係を捨象した「人類」の視点からではなく、資本主義・新自由主義との対抗のなかで構想されなければならない。これらの問題をトータルに明かにすることは、運動にとって喫緊の課題である。

そうした問題意識から、この小論では、先日ドイツで刊行されたヴェレナ・クライリンガーらの『コロナ・危機・資本——パンデミック時代における連帯的オルタナティブの提唱』(2020年、未邦訳)を取り上げたい¹。本書は日本を直接の対象に含めていないが、資本主義批判・新自由主義批判の観点からコロナ危機をダイナミックに分析した、刺激的な著作である。以下、本書のページを〈〉で表す。

本書の分析対象を時系列的に整理すると、欧米で新型コロナウイルス感染者が増大傾向に入りながらも、各国が強力な対応に躊躇していた「放置」の時期（ドイツを基準とすれば2020年

2月上旬～3月中旬）、感染者数・死者数の急拡大にともない、ロックダウン、外出制限などの措置の実施に各国が踏み切る「封じ込め」の時期（3月中旬～5月中旬）、封じ込め措置へのバックラッシュが起き、それらが相次いで解除される「緩和」の時期（5月中旬～）に分けられる。この時期区分に沿って著者たちの分析をみてゆこう。

1 放置

2020年2月上旬～3月中旬

周知のように、2019年12月に中国・武漢を中心に始まったと見られる新型コロナウイルスの感染は、翌2020年2月上旬からまず北イタリアに拡大し、欧州各国に及んだ。3月中旬からはアメリカにも及んだ。感染者、重傷者、死者が着実に増大した。

感染リスクにさらされたのは、とくに社会の最も弱い人々であった。アメリカの調査では、従業員のうち、高所得の4分の1の階層では61%がホームオフィスを活用できるが、低所得の4分の1の階層では9.2%にとどまった。つまり、低所得者ほど出勤を余儀なくされた。また病院、介護施設、コールセンター、倉庫、食肉工場などの職場で多くの感染事例が確認さ

れた。これらの職場は、不安定雇用の集中する職場であった。保護措置が不十分ななかで、労働者たちは、失業を恐れて、感染した場合でもそれを隠して出勤した〈114, 142-143〉²。

検査へのアクセスの困難や感染リスクを高める住環境－住居の狭さや不十分な衛生なども貧困層に偏在していた。こうして、コロナウイルスは、すでに存在している社会的不平等に対する「拡大レンズ」の働きをした〈141〉。

しかし、当初各国政府はウイルスの脅威を過小評価し、「無責任なレセフェール」〈100〉を決め込んだ。すでに中国では厳格なロックダウン、全面的な検査、緊急の病院建設などによって比較的早期に感染を抑え込んでいたが、「ヨーロッパ中心主義的な思い上がり」が災いし、そうした経験からは学ぼうとしなかった〈81〉³。

そして、新自由主義的緊縮政策のドグマによってこれまで縮小を強いられてきた医療保障が、パンデミックの中で機能不全を起こし、被害を増幅した。イタリアなどの南欧諸国でこの傾向が著しく、多くの医療現場ではトリアージの実施にまで追い込まれた〈84〉。アメリカでは医療保険が多くの住民をカバーしていないことに加え、2018年にはCDC（アメリカ疾病予防管理センター）の予算が削減されていた〈149, 98〉。

これらの国に対してドイツでは、医療保険が整備され、ベッド数などで比較的余裕があった。そしてイタリアの感染が先行したという偶然を利用して事前に集中治療室を建設することできた。そのため、ドイツにおける医療崩壊は比較的押さえられた。とはいえ、ドイツも新自由主義ドグマから免れているわけではない。この30年間、民営化や包括支払い方式の導入によって、ドイツの病院はコスト削減志向を強

め、ベッド数は削減され、看護師の削減と低賃金化が進行した。ドイツの有利さが今後も続く保障はない〈63-67〉。

このように、コロナウイルスの拡大は、新自由主義的な保健政策が完全に政治的・道徳的に破綻したことを明らかにした。しかし欧州各国政府およびEUは、中国・韓国の経験やWHOの勧告を無視し、効果的な措置を取らず、その結果6～8週間もの貴重な時間が経過してしまった。これはたんなる無能無策ではない。各国は、住民の健康保護より剰余価値生産・利潤追求を優先するという「意識的な選択」を行ったのである〈80〉。

2 封じ込め

2020年3月中旬～5月上旬

(1) 放置から封じ込め措置の実施へ

こうした各国政府の当初の対応は修正を余儀なくされた。感染者、重症者、死者が大規模なものとなり、明らかな「パンデミック」に突入した(図)⁴。

住民からの批判圧力が日々強まるなか、放置を続けることは政治的に不可能になった。そこで各国は、ロックダウン、外出制限、接触制限、店舗・工場の稼働停止などのパンデミック封じ込め措置の実施に踏み切った。

まずイタリア政府は、感染爆発が起きたロンバルディア州を皮切りに、3月10日には全土でのロックダウンを発令、21日には「必要な産業部門」のリストを発表し、それ以外の部門の稼働を停止すると表明した。続いてオーストリア政府も3月13日、それまでスキー旅行業界へ配慮した及び腰の姿勢を転換し、外出制限などの措置を決定した。ドイツは、各州での独

自の対応が先行したのち、3月23日全国に外出・接触制限例を発令した。イギリス、オランダ、アメリカなどそれまで集団免疫政策を掲げてきた国も同様に封じ込め措置実施に転じた。

各国政府が導入したこれらの封じ込め措置によって人の移動・接触が大きく減退した。このことが感染者の抑制に一定の効果を発揮したことは正しく認識し、評価する必要がある。推計によれば、これらの措置によって、5月上旬までにヨーロッパだけで死者数を300万人以上防いだ〈188〉。

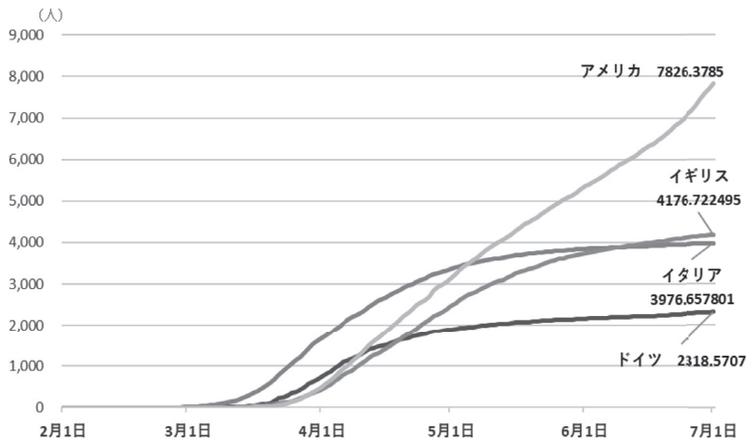
(2) 封じ込め措置の限界

しかし、これら各国の封じ込め措置には重大な限界があった。「剰余価値生産・利潤追求が住民の健康保護より優先する」という各国政府の路線は、たしかに修正を余儀なくされたとはいえ、撤退したわけではなかった。

まず、前述したように、封じ込め措置の実施時期がそもそも遅すぎた。2002-2003年のSARS流行の教訓を踏まえればもっと早期に封じ込め措置を行うべきところを、各国は事態が深刻になるまで躊躇し続けた。効果的な措置が遅すぎたと政府を非難する新自由主義的なメディアでさえあった〈103〉。

そして、政府は、封じ込めを行ったとしても、できるだけ剰余価値・利潤追求に支障が起きないように配慮した。イタリアでは前述した閉鎖を免れる「必要な産業部門」リストをめぐって、経営者団体であるコンフィンドゥストリア

図 人口100万人あたりの累積感染者数



資料：https://ourworldindata.org/coronavirus-source-data (2020年10月9日アクセス) より
岩佐作成

は政府に圧力をかけ、リストを拡張させた。兵器産業でさえ「必要な産業部門」であった。これに対して労働組合はストライキをもって反対し、再度リストを縮小させた〈84, 152〉。

本来、感染を封じ込めるために注目すべき場所は職場であった。調査によると、経済活動のなかでも、取引関係において感染することは稀であり、むしろ人々が同一空間に長時間滞在する雇用関係において感染リスクは高くなる〈109〉。

各国の封じ込め措置にはこの視点が欠如していた。各国政府は「家にとどまり、自身の行動様式を変えよ」という「個人化されたアピール」〈83, 152〉をさかんに行った。しかしそこで無視されているのは、多くの人々が、所得を維持するために、または職を失わないために出勤せざるをえないという構造である。「人々に自然空間や都市の緑地に立ち入ることを禁止しながらも、しかし毎日大部屋や生産現場への出勤を人々に強いるという、そうした封じ込め戦略は疫学的に根拠がない」〈109〉。

また、隔離措置や外出制限は「階級的性格」

をもっていた。これらの措置は、自宅と庭を持つ裕福な人々に比べ、集合住宅に大人数で住んでいる家族にとってより過酷なものであった。わずかな年金しかない高齢者は、高価な宅配サービスを利用できず、高い感染リスクにおかれた。低所得の家庭の子どもは休校にともない教育が受けられなかった〈149-150〉。

そして多くの女性たちが困難に置かれた。学校や保育所の閉鎖によって、仕事、子どものケア、家庭学習、家計の管理を一挙に担わなければならなくなった。家庭内での男性の女性に対する暴力も増加した〈158-161〉。

つまり、各国政府が講じた封じ込め措置は、一方では、感染拡大阻止を求める住民の圧力に譲歩し、資本の利益に制約を課していた。しかし他方では、依然として資本の利益が配慮され、その結果効果は不十分であり、社会的弱者に犠牲が転嫁された。実際の封じ込め措置はこのような両側面をもっていた。

(3) 自由の制限をめぐる

ここで一つの論点は、封じ込め措置によって移動の自由などの個人の自由が制限を被ることをどう評価するか、という問題である。左翼や社会運動の中には、封じ込め措置を自由の制限という観点から批判する傾向が少なからずある〈81〉。だがこうした批判は適切ではない。

たしかに、これまでのあらゆる危機と同じように、富裕層、政府、大企業はコロナ危機を利用している。しかし、具体的な「大計画」はない。ハンガリーとポーランドを除き、パンデミックを利用して実際に権威的変革が行われたケースは確認されていない。むしろ実際には、支配層は、パンデミックのなかで政府に抗議する社会運動が登場することを恐れて制限措置に

踏み切ったのである〈190-191, 114〉。

コロナに関連した制約措置と民主的権利との間に解消できない矛盾があるという主張は単純に過ぎる。ワクチンが存在しない状況で、人々の生存を現実には保護するために、移動の自由などの民主的権利の制限が必要であることは明らかである。私たちが議論すべきことは、どのように民主的権利が“一方的に”（＝コロナ対策とは無関係に）制限されているのか、そしてどのように資本の利益が制約措置のなかに織り込まれているのかについて、である〈188-189〉。

3 緩和

2020年5月上旬～

封じ込め措置によって課された制約は不徹底なものであったが、資本はそれさえも甘受しなかった。各国で封じ込め措置が実施された直後から、これを緩和して「出口戦略」に着手し、早急に「日常」に復帰せよとの要求が資本の側から沸き起こった。

3月19日の「ウォールストリートジャーナル」は「長期間経済の健康の犠牲にして公衆の健康を守ることは社会として不可能である」との論説を掲載し、3月24日テキサス州のダン・パトリック副知事は、アメリカ経済を救うために高齢者が犠牲となることを求めた。ドイツでも3月下旬以降、「真の病人は経済である」とか、「どれだけ多くの人を救えるかではなく、どれだけ経済に負荷をかけることができるかが問題である」といった言説が広がった。人々の生存を犠牲にして利潤マシンを持続させることが叫ばれた。こうして、「驚くべきほど臆面もなく、資本主義的生産様式は、公衆の面前でその本性をむき出しにした」〈165〉。

ここまで露骨には「犠牲」を求めない、ややソフトな緩和肯定論も登場した。たとえば「特別に危険にさらされている人々は保護する。社会のそれ以外の部分は通常運転に戻す」という論理である。しかし、これはためにする議論である。「特別に危険にさらされている人々」は小さな周縁的グループとはいえない。高齢者、高血圧や喘息などの基礎疾患を持つ人、体重過多の人、そしてその家族、友人、ケアをする人などを含めれば、ゆうに人口の4分の1を超える(166)。

こうして資本の利益政治が主導権を握った。封じ込め措置の緩和にあたっては科学的な検討は行われなかった。問われるべきことはいくつもあった。封じ込め措置の撤回を正当化できる状況に私たちはいるのか？ 基準は、実効再生産数が1を下回るだけでなく、感染者の接触を追跡するキャパシティも加味する必要があるのではないか？ 「出口計画」の「出口計画」、つまり緩和から再度制限に復帰する可能性は想定されているのか？ 職場における保護措置は十分なのか？ その遵守を監視できているのか？ 感染状況の確認まで時間を要することを踏まえて緩和のスケジュールが組まれているのか？ 等々。

実際にはこうした前提は満たされずに、5月上旬以降、各国で封じ込め措置の緩和が行われた。ドイツでは保育所の閉鎖が続いても自動車販売店の開店は早々と許可された(189)。著名なウイルス学者クリスティアン・ドロステンは「日常性へ復帰させるための政治的・経済的圧力が存在した」と指摘した。以前は強硬な経済自由主義路線を表明していたウイルス学者アレクサンダー・ケクレも新聞投稿で次のように述べた。「緩和によって、政治は、公に表明する

ことなく、事実上人々を高い感染リスクにさらすことになる。…〔緩和は〕主に疫学上ではなく、大部分は経済的および政治的な根拠に基づいたものだ。…パンデミックはスローモーションで起こる破局ではなく、爆発的なダイナミズムを有している。…政治は時間との闘いで再び敗北しつつある」(179)。

ただし、緩和を要求しているのはもっぱら資本の側だけではない。前述のように、封じ込め措置のもと、失業や休校にともなう負担が、不平等な偏りをもって、人々を襲った。そうした問題を解消するためにこそ緩和が必要であるという議論がある⁵。

しかしながら、社会的弱者の立場から封じ込め措置の緩和を支持することは、やはり誤っている。なぜならば、コロナウィルスの感染拡大が収束したという根拠はいまだなく、第2波の到来によってまっさきに犠牲になるのはこれらの社会的弱者だからである。「外出規制のもとで社会の最も弱い人たちが払ってきた高い犠牲を埋め合わせようと、〔ウィルスの〕急速な再拡大ないし第2波の危険を小さく描こうとする、そうした試みによっては、私たちはこの包括的な危機を克服することはできない」(175)。

かくして問題は複雑な様相を呈する。封じ込めを行わずにコロナウィルスを放置すれば、感染被害が、とりわけ社会的弱者に集中して現れる。これを阻止しなければならない。しかし他方で、封じ込め措置を行えば、それによって発生する負担は社会的弱者にしわ寄せされる。これも阻止しなければならない。では、どうすべきか？

4 「連帯的なパンデミック封じ込め戦略」に向けて

問題の焦点は資本主義・新自由主義への反撃である。これまでみてきたように、当初感染拡大への対応を遅らせた力、封じ込め措置を不徹底で、歪んだものにした力、封じ込め措置の緩和を促した力——これらは、資本の利益を労働者・住民の利益に優越させようとする力であった。これを逆転することによってはじめて、負担を社会的弱者に負わせることなく、人々の健康を効果的に保護することができる。

ここで社会運動が目指すべきオルタナティブは「連帯的なパンデミック封じ込め戦略」〈235〉である。具体的には次のようなプログラムが必要である⁶。

第一に、労働者の徹底した保護が必要である。具体的には、労働組合が主導して健康保護計画を作成する。感染頻度が上昇した場合、直接社会的重要な商品・サービスを提供していない事業所・企業については一時的に稼働を停止する。感染を理由とした解雇は認められない。外出制限や事業所閉鎖にともなって生存の基盤が失われる場合には、インフォーマルセクターの労働者や自営業者も含めて所得を保障する〈241-243〉。

稼働の必要がある事業所においては、検査キャパシティを高める。大量の感染や保護措置の不履行を理由として労働者は就労を拒否できる。ストライキ権は制限されない〈176, 239〉。

第二に、女性の負担を軽減することである。低所得層家庭の子ども、非ドイツ語家庭の子ども、ホーム・ラーニングにアクセスできない子どもは優先的に学校で少人数教育を受ける。一人

親の子ども、両親の所得に依存する家庭の子どもは保育所の少人数グループに入ることができるようにする。家庭内暴力からの避難所を設ける。労働時間のラディカルな短縮はケア労働のジェンダー的に公正な配分の前提である〈175, 240〉。

第三に、製薬産業を含めた医療セクターの社会的領有が挙げられる。まず、すべての病院民営化計画、包括支払い方式、キャパシティの削減をただちに停止する。そして、人員の増加、労働条件の完全、民間病院と製薬会社に対する民主的なコントロールを実施し、連帯的・統一的な医療保険を導入する〈244-246〉。

第四に、富の社会的領有である。コロナウイルス拡大の封じ込めと治療のための措置、介護・ケアの支援、短縮労働、事業所の停止は膨大な費用を発生させる。しかし富は十分に存在する。資産、高所得、利潤に対する特別課税を実施し、EUレベルでの課税も検討する〈170, 247-9〉。

そして最後に、社会的力関係を実際に変えなければならない。社会的な動員、賃金労働者の独立した組織、下からのアクションがなければ、以上のオルタナティブはただの幻想に終わる⁷。職場、居住地、大学、学校から連帯を強化するネットワークの構築である。前述したイタリアの事例をはじめ、スペインやアメリカでも、労働者を感染リスクにさらすことに抗議するストライキが起きている。各国の民主化運動、人種差別反対運動、フェミニズムの運動など、連帯を追求する新しい組織の出発点が形成されている。「いまこそ、考えうること、成しうることについての従来の境界線を越える一步を踏み出す時である」〈261〉。

以上『資本・危機・コロナ』の内容を紹介してきた。短期間のうちにこれだけ体系的で鋭い分析を行ったクライリンガーら著者たちの力量には感服するほかない。

著者たちの分析は日本においても妥当する部分が多い。職場こそが感染拡大の重要な場であるという指摘は日本でもそうであるし、日本ではさらに長時間かつ密集した通勤環境も視野に入れるべきであろう。また、たとえば、なぜ日本政府があれほど頑なにGo Toキャンペーンを強行しているのかといった問題も、著者たちが示す枠組みの中でより構造的に捉えることができるだろう。そして、日本においても、コロナ危機を立ち向かうときに資本主義・新自由主

義との対抗を捨象することはできず、利潤追求よりも健康と連帯を優先させ、「連带的なパンデミック封じ込め戦略」を追求する運動が不可欠であろう。

しかし他方で、本稿を執筆している現時点（2020年10月上旬）では、コロナ感染による人口あたり死者数において公式統計上では日本は欧米諸国を大きく下回っている。この事情が議論に質的な差異をもたらす可能性はある。たとえば、著者たちの提言は欧米では妥当であっても、日本においては自由の制限に慎重であるべき、という議論はありえる。今後とも実態と議論状況の推移を注視してゆきたい。

（いわさ たくや・神戸大学准教授、会員）

- 1 Verena Kreiling / Winfried Wolf / Christian Zeller (2020): Corona, Krise, Kapital Plädoyer für eine solidarische Alternative in den Zeiten der Pandemie, Köln. 著者のヴェレナ・クライリンガー氏はメディア学者、環境運動で活動。ヴィンフリート・ヴォルフ氏は政治学者、「ファクトチェック・コロナ」の設立メンバー、編集者。クリスティアン・ツェラー氏は経済地理学およびグローバル学専攻、国際的なエコ社会主義運動で活動。本書は2020年8月4日までの経過を踏まえて書かれている。また本書では環境破壊、金融危機、グローバルレベルでの格差、EU、移民・難民、人種などとコロナ危機と関係についても詳細に論じられているが、ここでは割愛する。
- 2 本書でも触れられているが〈143〉、ドイツの食肉産業における感染爆発は感染リスクが特定の労働者に集中する構造を鮮明に示した。従来から、食肉産業では、請負会社に雇用されたルーマニアやブルガリアなどの東欧諸国の労働者が投入され、請負労働者たちは極端な低賃金や労働・住宅環境の劣悪さに置かれてきた（詳しくは拙著『現代ドイツの労働協約』法律文化社、2015年を参照）。2020年5月以降ドイツの各地の食肉工場で、コロナウィルスの大規模な感染が発生し、最大手テニエス社のレーダ＝ヴィーデンブリュック工場では従業員1,300人以上が感染した。食肉工場における換気の悪さ、室温の低さ、長時間の密集、従業員、とくに東欧からの請負労働者の利益代表の欠如、権利行使の困難、さらには住居における密集状態が感染リスクを極端に高めていた。そして、このような一連の悪条件の根源に、請負の活用による「責任のアウトソーシング」があることが指摘されている。この事態に鑑み、ドイツ政府は、2021年から食肉産業における請負・派遣の使用を原則禁止する法案を提出している。
- 3 ただし著者たちは、自分たちは中国の独裁政治を支持せず、民主的・社会的権利のために闘う人々の側に立つことを強調している〈21〉。
- 4 なお日本は7月1日時点で100万人あたり累積感染者数は147人である。
- 5 こうした主張は、封じ込め措置にともなう人々の不安や不満を反映しており、一定の広がりを持っている。2020年8月29日には、ベルリンで新型コロナウイルス対策に抗議するデモが行われ、約3万8,000人が参加した。
- 6 以下の「第一……最後」は岩佐が整理したものである。本書では、検査体制の拡充、住宅環境の改善、公共交通での過密状態の解消、移民・難民への支援、産業構造の転換なども挙げられている。
- 7 この点にかかわって、著者たちは、広範な社会運動の支援がなければ、左翼政党が政権参加を果たしたとしても、その党は大企業の利益に奉仕する政治を共同で担うことになる、と説いている〈259〉。左翼政党の政権参加問題については、拙稿「ドイツ左翼党における政権参加問題」（神戸大学大学院人間発達環境学研究所 研究紀要10巻1号、2016年）も参照。

新型コロナウイルス禍における医療現場の実態と今後求められるもの

森田 進

1 そもそも医療現場は慢性的な人手不足の状態に置かれてきた

OECDデータ（Health Statistics 2016）によると、日本の100病床当たりの医師数は18.5人で、アメリカ（93.5人）の5分の1、フランス（51.8人）の3分の1程度、同じく100病床当たりの看護師数は86.5人で、アメリカ（419.9人）の5分の1、フランス（168.6人）の2分の1程度という少なさです。その人員数で世界でもトップレベルの医療水準を維持できているのは、個々の医療従事者の過重労働を前提に成り立っているからです。

そのことを裏付けるように、日本医労連が約5年毎に実施している「看護職員の労働実態調査（2017年33,402人分集約）」では、「慢性疲労」が71.7%、「健康不安」が67.5%、「仕事を辞めたい」が74.9%、辞めたい理由は「人手不足で仕事がつい」がトップで47.7%、次いで賃金が安い・休暇が取れない30.0%など、過酷な看護現場の実態が浮き彫りとなっています。

また毎年実施の「夜勤実態調査（2019年383施設・2,826職場分集約）」では、8時間以上の2交替夜勤の割合が39.3%と過去最多、16時間以上の長時間夜勤は、2交替病棟のうち54.4%と過半数を超えています。月の夜勤回数も多いうえ、勤務と勤務の間の時間が極端に短く、疲労が回復しない勤務間隔8時間未満が46.0%と半数近くに及んでいる実態です。このように、常態として人

員不足で厳しい労働環境にコロナ禍が襲ってきたのですから、医療や介護現場は、現在進行形で厳しい状況の中で日々対処している現実があります。

2 新型コロナウイルスへの対応がすすむ中での問題点

今年2月に入り、新型コロナウイルス感染拡大が国内でもすすみ始めた際に厚労省は、新型コロナ対策についての通知を連日発出しました。例えば、「患者数が大幅に増えた時に備えた医療体制の整備」として、「重点医療機関の設定」や「コロナ患者のみを受け入れる医療機関の確保」を指示し、「専門性の高い医療従事者の確保」「従事していない医師、看護師、臨床工学技士の把握と職場復帰」「臨時職員の確保」なども求めていましたが、結局、国は指示するだけで後は自治体や地域の医師会任せという姿勢に終始していました。普段から慢性的な人手不足に置かれる医療現場では、常に医師や看護師の募集を行っており、職を離れている潜在医師や看護師を集めろとか、臨時職員を集めろとか指示されても集まる見通しがありません。また、これまで積極的に育成もしてこなかった「専門性の高い医療従事者」を集めろという指示も、いったいどこを探したらよいのでしょうか、というのが現場の率直な受け止めでした。自治体や地域医師会に関しても、人口や財政力など地域差がある中で、国から指示されたからといって簡単に重点医療機関が決まったり、コロ

ナ患者専門医療機関が現れたりするはずがありません。私たちが厚労省要請を行った際にも、「積極的に対策をとっている自治体には支援を行う」などと上から目線の構えであり、人も物もカネも出動させて国自らが動いて地域に対策を取らせていかなければ何もすまないことは、火を見るよりも明らかでした。それでも、自治体や地域医師会は必死にコロナ感染拡大を阻止しようと奮闘していましたが、限界があり、拡大を防ぐだけの対処はしきれなかったというのが事実です。

つまり、厚労省が連日出してくる通知は、私たち医療現場の視点からすると的外れで実効性の薄い内容が多く、現場の実態を告発しなければならなかったと考えた私たちは、3月中旬に、まずは感染症病床を担っている国立病院、厚生連病院、日赤病院、労災病院、全JCHO病院など公的医療機関の実態調査を行いました。調査結果をまとめ4月7日に記者会見を行い、多くのマスコミ報道で紹介されました。その際に強調した点は、国内の感染症指定病床は、1998年には9,060床あったものが、2019年には1,869床まで減少し、このうち公立・公的病院が94%を占めているというにもかかわらず、公立・公的病院の再編・統合をさらに推し進める姿勢を国は崩していないという事実です。また保健所は、1994年保健所法の改悪により1990年代全国で850カ所以上から、2019年には472カ所にまで減少していました。感染症病床を削減してきた弊害として、病床が少なくなれば、当然、感染症専門医や専門知識を持った看護師も少なくなるということです。そのことが、後にコロナ感染から重症化する患者数が増加した際に、ECMO（体外式膜型人工肺）があっても扱えるスタッフがいないという状況を生み出してしまいました。また、感染防止の知識不足から、大学病院や地域の拠点となっている民間病院でも院内感染が起こってしまう事態となりました。

院内感染が拡大した背景には、感染防止の知識不足の他にも、PPE（個人用防護具）の深刻な不足も影響しました。平常時は1日に数回付け替えるマスクやガウンも数日使い回し、それでも足りなくなると、農作業用雨合羽やクリアファイルで手製のフェイスシールドを使うなど、信じられないほどの苦労をしました。しかし、こんな心温まるエピソードもあります。集団感染のクラスターになった京都のある病院では、ガウン不足を訴えたところ、1万枚の手作りガウンが全国から届き、そのガウンには「頑張ってください」「応援しています」など、手紙や直接ガウンに手書きで記載があり、多くの職員を励ましました。

国の対応は、率直に言って、感染拡大対応の初期から自治体任せ、医療機関任せであり、そのことが後の医療崩壊につながるような事態を引き起こしたと言っても過言ではないのです。

3 医療労働者に起こった苦難

安倍首相は4月上旬の記者会見で、「マスクの供給量を4月に7億枚にする」「PCR検査体制を1日2万件にする」などと言ったものの、まったく実行に移されない中、政府の後手な対応で医療機関は深刻な事態に直面しているという事実を広く示さなければならぬと考え、4月13日から21日にかけて、民間病院も含めた新型コロナ感染症に関する実態調査（第2次調査）を実施しました。同調査で「コロナ」に関連して病院経営への影響があるか（複数回答）尋ねたところ、「外来患者の減少により収入減」が53.3%と、半数以上で影響が出ていることが明らかとなり、その他に、「空床確保のために収入減」（17.8%）、「院内感染発生による体制縮小による収入減」（13.2%）、「患者受け入れのための工事・設備のための負担増」（14.5%）などの実態が明らかとなりました。

都内の大学病院では、院内感染が発生したことを受けて外来を2週間縮小し、常時1日4,000人受け入れているところを800人に縮小したことで、単純計算で1日5,000万円、2週間で約5億円の減収となりました。また都内の民間病院では、コロナ陽性患者を受け入れて4人部屋に患者を1人だけ入れる隔離対応を取るなど入院受け入れを縮小したため、医療収入が4分の1に減り、月あたり1億円以上の減収になりました。これに感染対策費用が余計にかかり、単月で1億2,000万円の赤字になりました。なかには、マスクやフェイスシールドなど万全の防護体制で臨んでいる医療機関に対し、地域住民が「コロナ患者の出た病院だ」と勘違いして、一般患者が激減する風評被害も発生しました。

さらに現場からは、以下のような悲痛な声が寄せられました。「不採算医療の削減、非効率とされる分野の撤退で、専門的な知識・技術をもつ職員や専門の施設・機材がなく感染時に対応できない」「衛生資材もなく、リスクを抱えながら感染患者を受け入れている」「マスクは1週間に1枚、防護具やN95マスクは再利用、エプロンはゴミ袋、カップを購入」「このままでは病院事業が成り立たない」「自宅に帰れず、車中泊や自費でホテルに宿泊し勤務」「医療従事者に対する差別的対応」「受診抑制による外来・入院の大幅減で月億単位の減収」「医療機関の経営がひっ迫する中、一時金の大幅削減や定期昇給のカット等も出ている」「賃下げで医療労働者の退職が相次げば、第2波、第3波に対応できない」など、自らのいのちすらも守れない実態が明らかになりました。

各病院の経営悪化は、職員の生活に直撃します。夏季一時金の回答状況(9月3日付最終集計)は、昨年と比較可能な395の組合のうち、135組合(34.2%)が減額となり、さらに減額された中の33組合(24.4%)は平均額で10万円以上の減

額となりました。4～5月の減収ほどではないにせよ、8、9月も減収は続いており、さらに10月7日に人事院勧告が12月期の一時金を削減することを示したため、民間病院の一時金削減に加えて公立・公的病院の一時金が削減されれば、今年の年末一時金を削減する医療機関は8割近くまで増えてしまう恐れも現実味を帯びています。そうなってしまえば、コロナ禍の中で自らの感染リスクや今まで以上の過重労働の中で必死に医療現場を支えてきた医療従事者の「使命感・責任感」でも支えきれなくなり、退職者が続出し、深刻な事態になりかねないと危機感を募らせています。医療機関が残っても、医師や看護師などの従事者がいなくなれば、国民のいのちや健康は守れません。

同調査では、病院職員への差別的対応やハラスメントがあるかについても聞きましたが、9月1日に公表した第3次調査では、「ある」との回答が20.8%もあり、第2次調査(9.9%)の倍となりました。これまで医療現場の従事者は感謝されることはあっても、差別されることはほとんどありませんでしたから、差別や偏見を受けている回答が1～2割もあることは驚きの結果です。行きつけの美容室から予約を断られた、タクシーに乗車拒否された、保育園で子どもが別の場所に置かれていた、近所の住民から接触を避けられたなど、差別・偏見的扱いに対しての声は、感染が拡大し始めた3月から非常に多く寄せられ、私たちも差別防止の対応を政府に要請するなどして、政府もそれなりに対応し一時収まりをみせたものの、第2波が第1波を上回る感染者数となったことから、また差別的扱いを受けたとの回答が増えたものと思われます。差別でなくとも、家族への配慮から、高齢者や小さな子どもと同居している医療従事者は、家族から離れて病院近くのホテルなどで寝泊まりする者も増え、感染リスクの恐怖とた

たかいながら従事する職員にとって、精神的に辛い状況を強いられてきました。

さらに緊急事態宣言の最中、「私、コロナ感染対応が落ち着いたら、看護師辞めようと思っています」との声を複数聞きました。慢性的な人手不足で過重労働を強いられてきた日常に、新型コロナウイルス対応というさらなる困難が降りかかり、伸び切ったゴムが切れる寸前の状態に置かれながらも、患者さんや利用者さんを置いて辞めるわけにはいかないと、強い使命感と責任感で踏ん張って働いているけれど、「この事態が落ちついたらもう働き続けられないと思う。一定の使命を果たしたら辞めたい。」という、本当に苦しい胸の内の言葉です。

4 そのような困難な状況下で医労連はどのように運動をしてきたか

感染拡大で刻一刻と状況が変化することを踏まえ、私たちはこの間3月中旬と4月下旬、8月中旬の3度にわたってコロナ禍の影響を受ける医療現場の実態調査を行い、5月には介護現場の実態調査を実施して記者会見を行いました。現場のリアルな実態を告発するとともに、実態から出される国や自治体への要望を要請書にまとめて、これまで医労連単独の要請5回と医療団体連絡会議として4回にわたって政府に要請書を提出し、病床確保、医療機関や介護施設への財政支援、医師・看護師・介護職員などの大幅増員、誹謗中傷・風評被害の防止、労災適用基準の見直し、PCR検査体制の拡充、衛生材料の手立てなどの改善を求めました。マスコミも大きく報道してくれる中で世論も広がり、また国会では野党が中心となって政府の不十分な対応をただしたことで、重症者と軽症者の振り分けやPCR検査体制の強化、医療・介護従事者のスムーズな労災適用に向けた判断基

準の変更、医療機関や従事者に対する緊急包括支援など、一定の改善につながりました。

しかし、医療・介護現場を救うための思い切った予算の増額など、抜本的な強化にはつながっておらず、第1次補正、第2次補正予算に盛り込まれた緊急包括支援についても、不十分かつスピード感に欠け、医療機関の借入金も積み増され、一時金削減となった医療労働者も実収入減の厳しい状況に置かれたままです。第2次補正予算に盛り込まれた慰労金についても、20万、10万、5万円、そして対象外と格差をつけられたことにより、現場の受け止めは、チーム医療の現場に不団結を持ち込む内容になっているとして混乱が生じています。私たちと連携する医療関係団体から聞いた話では、厚労大臣経験者の国会議員と懇談した際に「減収が激しくなった4月の時点から前年同月の診療報酬月額を補償する概算払いを行ってれば、こんなに混乱しなかったのになあ」と漏らしていたとのことですが、自然災害などに被災した医療機関に対してこれまでも特例として行っていた、前年同月の診療報酬を補償する概算払いについては、私たちも要求してきた内容であり、それがされていれば一時金大幅削減になるような事態も避けられたはずです。

引き続き、さらなる効果的な財政支援を求め、第3次補正予算出動あるいは第2次補正の予備費から早急な手立てを講じるよう国に対して強く求めていきます。

5 コロナ禍で明らかになった問題点を要求に変えて国民総意で実現をめざす

新型コロナウイルス感染拡大が広がる中、医療提供体制の強化と国民生活への支援・補償が緊急の課題として浮上りました。感染が拡大し「医療崩壊」が危惧される状況の背景には、これまでの

効率優先の医療提供体制の再編・縮小や、医師・看護師をはじめとする医療従事者の抑制政策、そして感染症対策の要となる保健所を減らしてきた日本の医療・社会保障政策があり、医療現場に多大な混乱と苦難をもたらし、国民のいのちを危うくしています。コロナ禍を経て、医療・社会保障削減政策の抜本的な転換が求められています。

そして新たなウイルス感染への対応は、おそらく今後も短い間隔で求められると思われます。世界ではこの間、2002年SARS（重症急性呼吸器症候群）、2009年新型インフルエンザ、2012年MERS（中東呼吸器症候群）、そして今回の新型コロナウイルスと、21世紀に入ってわずかな期間で次々と新たな感染症が流行しました。韓国や台湾では、MERS流行の経験から検査体制等の強化を図り、今回の新型コロナ感染対策に活かされました。日本は、各国の経験に学ぶことなく、これまでの医療費抑制政策の下で、効率最優先の医療・介護政策が推し進められ、慢性的な人員不足の放置と公衆衛生行政の縮小・再編が行われてきたことが、今回の感染拡大爆発と長期化につながっていることは明白です。

今回のコロナ禍を教訓として、感染症病床を拡充させて感染症の専門家や医療従事者を養成する、感染症病床の9割以上を担っている公立・公的病院を拡充させる、公衆衛生行政の拠点となる保健所や保健師を増やす、新型コロナウイルス感染拡大

や毎年襲ってくる自然災害時にも備えた「ゆとりある」医療・介護の提供体制を確保する、そのための医療・介護など社会保障財源を国民負担にさせず国の責任でしっかり確保することなど、これまでの政権が行ってきた政策を大きく転換させることが必要です。政治本来の使命である国民のいのちと健康、くらしを守る政策に舵を切らせるため、私たちはそれらの項目すべてを盛り込んだ「いのちを守る国会請願署名」をこの秋から開始しました。

コロナ禍の下で、生活様式や働き方だけでなく、政治に向ける国民の意識も変わってきたと感じています。感染拡大第2波が襲ってきているのに、臨時国会は開かない、会見を開いて国民の不安を取り除くこともしない、そして具体的かつ効果的な感染対策も打ち出せない、そんな自公政権に対する怒りと、国民感情の変化にも訴えながら、いのちを守る国会請願署名を2021年の通常国会で請願採択させるために、私たち医労連の運動だけではなく、全労連、中央社保協、医療関係単産、医療団体連絡会議（全国保険医団体連合会、全日本民主医療機関連合会、日本医療福祉生活協同組合連合会、新日本医師協会）と協同で取り組み、国民のいのち最優先の施策実現にむけて国民世論を広げながら、大きく運動をすすめる決意です。

（もりた すすむ・日本医療労働組合連合会書記長）

新型コロナウイルスに対する 自治体労働者の現場

長坂 圭造

はじめに

日本で新型コロナ感染者が1月に発生して以降、本稿執筆時点で8カ月以上が経つものの、収束する見通しは立っていません。また、厚労省が、「コロナ関連で5万人が解雇、雇い止め」と発表しているように、収入が減少する労働者、解雇や雇い止めで職を失う方、廃業などが急増しています。

新型コロナ感染拡大により、①決して一人では生きていけないこと、②社会は、支え合って成り立っていること、③とりわけ、国や自治体の役割発揮が重要であること、が実感されたのではないのでしょうか。新自由主義政策が破綻していること、世界的な危機から打開するためには世界中の国々が協力し合うことが重要であることが明らかになっています。

自治体では、医療や保健所など、いのちを守るため奮闘が続き、自治体窓口には多くの方が暮らしに関わる相談に来られています。

1 現体制では対応できない——繁忙を極める保健所

保健所では、4月から7月の時間外勤務が平均100時間を超え、いわゆる「過労死ライン」を超えて長時間労働を行っているケースが生ま

れています。休息や睡眠時間も十分に確保できず、心身ともに疲弊しきった職員も多く、限界状態になっています。

連日、ひっきりなしに相談の電話が鳴り続け、受付は24時間体制で行っており、夜間も対応しています。保健所の業務は電話相談・受診案内・検体の搬送・衛生研究所でのPCR検査・り患者への調査など多岐にわたり、とても保健所の職員だけでは対応できず、本庁などから保健師や事務職が応援に来ています。

保健所での対応が遅れば、住民のいのちや健康に重大な被害をもたらします。そうならないよう、職員は頑張っています。身を粉に業務を行う保健師がいることで、なんとか新型コロナ対応ができているものの、長期戦に備えるには人員確保などの体制が取れなければ、対応できなくなり得る状況になっています。

保健所は戦後、「保健所法」によって、健康相談・保健指導のほか、医事・薬事・食品衛生・環境衛生などに関する行政機能をあわせ持った、公衆衛生の第一線機関として位置付けられ、衛生行政組織と制度の強化が図られました。

1978年（昭和53年）からは、総合的な健康づくり対策の推進、1983年（同58年）からは老人保健事業の推進など、市町村を中心とする地域保健対策を進めてきました。1994年（平成6年）の地方自治法改正による中核市制度の

発足や「地域保健法」の成立に伴い、政令指定都市や特別区および政令市に加え、中核市も保健所の設置が可能となり、都道府県以外の自治体が設置する「市型保健所」が増加しました。

しかし、都道府県の保健所は「精神保健・難病・感染対策などの専門的・技術的な業務については中心になって実施するものの、企画調整を強化し、市町村の助言をする」という位置付けに変えられ、保健所の設置基準も「人口10万人に1カ所」から「二次医療圏または介護保険事業支援計画に規定する区域とおおむね一致」が原則となり、都道府県の保健所では、保健所の削減、保健師の削減が進められました。

全国で保健所は1994年の847カ所から、2020年には469カ所へと約半分に削減され、東京23区は最大で53カ所あったものが23カ所へと削減されました。大阪府には22保健所7支所がありましたが、2000年に7つの保健所が支所に格下げされて15保健所14支所となり、職員も40人削減、04年には14支所が廃止され50人が削減、15保健所も、中核市移行もあり現在は保健所9カ所だけとなっています。大阪市では、24区すべてにあった保健所は1カ所に統合されています。

京都府職労の仲間は、「京都府では、地方機関の再編統合・市町村への権限委譲などの行政改革の流れで、最前線の保健所は、1995年に12カ所・463人いた職員が7カ所・360人に減らされ、しかも、職場を支えるはずの35～45歳の職員が極端に少なく、ベテラン職員と若手職員への負担が大きくなっている」と問題点を指摘しています。

2 公衆衛生を縮小した国の責任は重大

21世紀に入って、WHOが「新興感染症」と定義する感染症の流行が、SARS、新型インフルエンザウイルス、MERS、ジカウイルス、そして今回の新型コロナウイルス（COVID-19）と5回発生しています。日本で発生したのは、新型インフルエンザと今回の新型コロナの2回だけですが、世界では5年に1回、新興感染症の世界的大流行が起きています。世界中で、森林の伐採・開発が進められ、動物の生息領域と人間が住む領域の区別がなくなり、環境破壊が進み、気候変動による自然災害とあわせて、これまでで出会うことがなかった新生物やウイルスなどと接触する可能性が強まっています。ひとたび感染症が起これば、グローバル化した世界では、たちまち世界中に広がってしまいます。

環境破壊に歯止めをかけるとともに、新興感染症に対応できる体制を確保することが重要になっています。2009年から2010年にかけて「新型インフルエンザウイルス」が流行しました。その時の教訓から、PCR検査や保健所の人員体制強化などの提言を「新型インフルエンザ対策総括会議」が2010年に出しています。今日までその提言を放置し、充実すべき公衆衛生を逆に縮小してきた国の責任は重大です。

3 保健所・公衆衛生行政の抜本的な対策強化が必要

新型コロナの感染は、第2波、第3波と繰り返し、長期間かけて収束に向かうことが専門家

から共通して指摘されています。WHOのテドロス事務局長は8月21日、「新型コロナウイルスのパンデミック（世界的流行）が2年未満に収束するのを期待する」と述べましたが、その間も感染対策をしっかりと行い、いのちとくらしを守る取り組みが必要です。

自治労連は「新型コロナウイルス感染を止めるためPCR検査拡大と保健所の体制強化を」という提言（案）を作成しました。保健所職員の頑張りだけに頼るのではなく、ただちに保健所の体制拡充を求めています。

提言は、①住民のニーズや不安等に対応できる保健所の人員を含めた体制強化をすること……住民が安心して相談でき、寄り添った対応が図られるよう、医師、保健師、検査技師などの専門職をはじめとした人員体制を確保すること。②PCR検査を的確に実施できる体制を作ること……PCR検査を増やすために、国が責任を持って検査機器の購入や、専門職をはじめとした人員確保を図ること、③「積極的疫学調査」実施のための体制強化すること……PCR検査で判明した陽性者の方のケアをしながら必要な情報を引き出すため、知識と経験をもった専門職を配置すること。職員確保のため研修体制を拡充すること、④自宅療養者等へのフォローを実施すること……自宅療養者の症状の変化に対応できるよう健康観察、体調管理、相談・情報提供ができるよう人員を確保すること。食品や生活必需品の提供等、自宅療養者が安心して療養できる環境を整備すること、⑤住民への情報提供、正しい知識の発信により、感染拡大を防ぎ偏見・差別をなくすこと……感染者への偏見・差別、誹謗中傷をなくすため、住民への遅滞ない情報提供、正しい知識を発信することなど、の5つの柱から構成しており、実

現に向けた運動を強めていきたいと考えています。

今後、「新たな感染症」が発生した場合にも、対応できる保健所・公衆衛生行政の抜本的な対策強化が必要です。今まで減らされ続けてきた保健所・衛生研究所など、組織や人員体制の大幅な強化、人材育成、機器の拡充など、課題が多くあります。

国民のいのちとくらしを守りきるため、新自由主義政策を転換させ、医療や公衆衛生を充実させることが求められています。

4 自治体窓口も多忙を極める

新型コロナ感染拡大の影響は、医療や保健所、保育などの職場だけではなく。自治体の窓口業務や福祉行政は、給付金や生活困窮等の相談・手続きで多忙を極め、生活保護や国民健康保険の減免相談、教育委員会では就学援助の相談などが相次いでいます。厚生労働省は、今年4月の生活保護申請件数は21,486件で、前年同月より24.8%増えたと発表しており、短期間で多くの人が生活困窮に追い込まれています。生存権を保障する自治体の役割がますます重要になっています。

また、政府の休業要請が十分とは言えない中で、地方自治体が独自に「休業要請に応じた中小業者や個人事業主に協力金や支援金を支出する」「生活支援策として水道料金の減免措置を講ずる」など、住民のくらしを守るため、労働者や事業主、住民への独自の支援策が広がりました。特別定額給付金や産業振興を担当する職場では、給付や貸付の相談に追われています。

5 「三密」を招き、膨大な業務を発生させるマイナンバーカード普及策

政府は、コンピュータや通信技術の発展に伴い、「IT革命」と称して、2000年に「IT基本戦略」を策定し、デジタル化とあわせて人員削減を進めています。2013年には「マイナンバー法」を成立させ、「マイナンバーカード」の普及に躍起になっていますが、国民全体の普及率は2020年7月1日時点で17.5%程度となっています。2016年には「官民データ活用推進基本法」を、2019年には行政手続きをデジタル化し、紙ベースではなくオンラインでの手続きを原則とすることなどを明記した「デジタル手続法」を成立させるなど、自治体職場においてAI（人工知能）やIT技術など、デジタル化を推進しています。

コロナ危機の中で政府は、国民1人当たり10万円を給付する「特別定額給付金」の給付に乗じて、マイナンバーカードの普及を狙い、マイナンバーカードによるオンライン申請を推奨しました。しかし、自治体窓口には「マイナンバーカードの暗証番号を忘れた」「マイナンバーカードをこれから作りたい」といった住民が押し寄せて騒然となり、「三密」状況も発生してしまいました。オンライン申請を行っても、住民基本台帳との情報連携がされていなかったため、自治体では、申請データと住民基本台帳との照合確認作業などをせざるを得なかったため、余計な手間がかかってしまうことから、「申請書による申請の方が早く給付できる」として、早々にオンライン申請を打ち切って申請書のみ受付を行う自治体も出てきまし

た。

また、2019年10月の消費税増税を機に開始された「キャッシュレス・ポイント還元事業」が2020年6月末で終了したことを受け、9月からは、マイナンバーカードへ5,000円分のポイントを付与する「マイナポイント事業」が始まっています。その影響もあって、市民課などのマイナンバーカード担当職場では、マイナンバーカードを取得する人が増えており、「三密」とならないように予約制をとって対応していますが、膨大な作業と費用がかかり、直接の担当者だけでは対応しきれず、職場の中で他の係から応援する体制を取っていても、時間外労働が月80時間を超える状況が続いています。

6 「デジタル化」で住民の利便性は高まるか？

安倍内閣は7月17日、2020年の「経済財政運営と改革の基本方針」（骨太方針2020）を閣議決定しました。「骨太方針2020」では、コロナ後の「新たな日常」への対応として、行政や社会の「デジタル化の遅れ」を強調し、デジタル化を新たな「成長戦略」として、国と地方を上げて今後1年間を「集中改革期間」と位置づけ、デジタル化を推進する方針を打ち出しています。「スーパーシティ構想」を皮切りに一気に規制緩和を狙い、雇用については、コロナ禍で増えたテレワークを加速させるとしています。

行政のデジタル化で、導入の突破口にされているのが、自治体の窓口業務です。総務省は、「地方自治体における業務プロセス・システムの標準化及びAI・ロボティクスの活用に関する研究会（スマート自治体研究会）」を独自

に設置し、デジタル化の方針を打ち出しています。窓口業務のデジタル化を推進する国や一部の自治体当局は、職員と住民の対面を縮小させ、「住民は役場の窓口に来なくても用事が済むので便利になる」「職員は住民と直接話す必要がなくなり、仕事の負担が大幅に減る」としています。果たして、住民は窓口業務のデジタル化を求めているのでしょうか。

政府は、自治体の窓口業務のデジタル化の推進を狙っていますが、窓口の現場はどうなっているのでしょうか。

国民健康保険を扱う職場では、今年は、新型コロナウイルス感染拡大のため、緊急経済対策に伴う保険料特別減免（コロナ減免）が行われることになり、5月になって国から通知が発出されました。住民の関心は高く、6月の国民健康保険料の年度当初の賦課決定通知を送送する前から、インターネット等で調べられた方から、多くの問い合わせが寄せられ、通知書の発送直後から、国保担当の職場には相談が殺到しました。

「三密」を避けるため、自治体によっては「減免申請の受付を郵送でも可能」とするなど、工夫を凝らしたものの、多くの方が「窓口で職員に申請書を受け取ってもらいたい」「職員から直接説明を聞きたい」と窓口に来られました。窓口では、当番以外の職員も応援に入るなど対応していますが、数十分待っていただく場合や、中にはお昼前にも当日の相談受付を打ち切らざるを得なくなった自治体もあったそうです。

もともとの時期は、窓口対応だけでなく電話による相談も多い時期ですが、今年は、窓口対応も電話も大変多く、担当外の職員も応援に入り、何とか処理する状態が多くの自治体で見られました。

国民健康保険の保険料の算定のため、職員は、確定申告書や給与明細書、その世帯の所得情報など、重要な個人情報を扱っています。相談に来られた方に対して、国保の制度だけでなく、他の福祉制度も知らないと対応できないことも多くあり、広い知識と経験をもとに住民から情報を引き出し、適切な対応が求められています。ある自治体職場の仲間は、「これまでとは全く異なる対応を求められたが、対応できたのは、これまで経験と知識を蓄積してきた『プロの地方公務員』であったことだ」と感想を述べています。

相談に来られている方は、窓口で説明する中で「なぜ、そうなるのか」という問題点も含めて、理解・納得をされていきます。機械的に「こうなる」という結果だけではありません。窓口は、単なる事務作業を行っているわけではなく、職員は、住民に寄り添い、暮らしを守る「窓口」となるよう取り組むことが求められているのではないのでしょうか。

自治体や公務職場で窓口業務を民営化する流れが、全国的に進められています。社会保険庁が廃止され、日本年金機構に移行されましたが、業務の委託化が行われ、元請けから下請けへの再委託等で、個人情報流出事件などの事件が発生しています。窓口業務を派遣労働者で行っている自治体もありますが、書類の受け渡しはできても、説明することはできません。相談に来られる窓口こそ、大事にする必要があります。

7 充実こそ必要な窓口業務

新型コロナウイルス感染症の対策として、窓口業務においてもソーシャルディスタンスを維持するこ

とは必要であり、住民の安全・利便性の確保と行政サービスの維持・向上を両立させるために、窓口業務を見直すことは必要です。また、デジタルやAIの技術についても、この目的を実現するために有用であれば活用することを否定するものではありません。

窓口業務は、住民の基本的な人権を守り、最善の行政サービスにつなげる役割を担っています。単に申請書を受け取るだけの業務でもなければ、証明書や書類を発行する自動販売機でもありません。窓口業務は、住民の出生から死亡までの人生や生活の重要な場面において、憲法に基づく基本的な人権を保障するため、住民を最善の行政サービスにつなぐ役割を担っています。窓口を担当する職員には、各種の申請や相談への対応など様々な業務において、憲法とそれぞれの根拠となる法令・規則に基づき、適切かつ迅速な対応が求められています。時には、犯罪や人権侵害から住民を保護しなければならない事態や不正を狙った請求に対しては、それを見抜いて防ぐことも必要とされます。

窓口業務は、地方自治体にとって重要な役割を担っており、住民の声に答えることができるよう一層の充実を図ることが必要ではないでしょうか。

滋賀県野洲市では、市独自に生活困窮者を支援するための条例（くらし支え合い条例）を制定し、納税推進課（県市民税、国民健康保険税、固定資産税、軽自動車税）、高齢福祉課

（介護保険課）、住宅課（市営住宅家賃）などの窓口で、住民の生活情報を共有化して生活を支援する体制を取っています。それぞれの窓口では、公共料金を滞納している住民に「借金はありますか？」と丁寧に聞き取り、借金が判明すれば、生活相談を専門に担当する部署につなぎ、法律家も紹介して債務整理の支援を行っています。行政の側から生活困窮者を早期に発見し支援につなげることで、事態が深刻化してから寄せられる多重債務の相談件数が年々減少しているそうです。

野洲市の担当職員は、「生活困窮者には、自ら解決策を見出すことが難しくなっているばかりか、自らSOSを発することも難しくなっている方も多い」とし、窓口業務には、対象者が行政にアクセスすることを受け身で待つのではなく、対象者を発見して積極的に手を差し伸べる「アウトリーチ」の役割を果たすことが必要だと述べています。

おわりに

新型コロナウイルス感染の拡大は長期化が予想され、今後、雇い止め・解雇・廃業など生活基盤を失い大変になる人が増加することが懸念されます。国と自治体には、いのちとくらしを守り切る施策の実施と体制確保、財政支援を図ることが一層重要になっています。

（ながさか けいぞう・自治労連副委員長）

コロナ禍での介護事業所の状況と今後の課題

林 泰則

新型コロナウイルス感染症は、緊急事態宣言が発令された「第1波」を経て一時期縮小傾向にあったが、7月以降再拡大の局面に入り、感染者数の増減を日々繰り返しながら今日に至っている。これから冬にかけては季節性インフルエンザの流行と重なる時季ともなり、医療機関での対応もいっそう難しくなっていく。

介護事業所では、3月～5月の期間、感染を不安視する利用者の利用控えが相次いだ。6月以降は徐々に利用が再開されるなど「平時」に戻りつつある。しかし、利用控えで生じた大幅な減収、感染防護具の不足、人手不足の進行などコロナ禍で生じた困難は打開されておらず、今後を見通せない状況が続いている。

同時にコロナ禍は、これまで政府が進めてきた介護保険制度改革が介護保障の基盤をいかに毀損させてきたかを浮き彫りにするとともに、高齢者の暮らしを日々支える介護の重要性とそれを担う介護従事者の処遇・社会的地位の低さを社会に再認識させた。

本稿では、コロナ禍での介護事業所の困難と、その背景にある介護保険制度の現状・問題点を整理し、今後の課題について検討したい。

1 コロナ禍のもとでの介護事業所の実態と介護従事者の苦闘

(1) 常に感染リスクと背中合わせ

糖尿病など様々な基礎疾患をもった高齢者が多数利用・入所する介護事業所は、そもそも感染リスクが高い環境にある。日常のケアの場面では食事介助や入浴介助など身体的な接触を伴うことが多く、またコミュニケーションを不可欠とする対人援助サービスのため、職員と利用者との「密」になることが避けられない。認知症の高齢者の中には、マスクの着用や相互の間隔を空けるなどの感染予防策をとれない方もいる。ケアマネジャーはマスク1枚で面談・相談支援を行う。介護従事者は「いつ感染するか」「感染させてしまわないか」という極度の不安と緊張のもとで日々介護にあたっている。一方で、サージカルマスクやガウンなどの衛生用品・感染防護具の不足状態が続いている。ガウンをゴミ袋で代用したり、最近では手袋が不足している中、百円ショップで買える調理用手袋を使ったり、指が分かれていなくてもできる処置はビニール袋で代用するといった手段をとらざるを得ない状況もある。こうした必要資材の不足はPCR検査体制の不十分さとともに現場の不安と緊張をさらに高める要因となっている。

(2) コロナ禍で加速している経営困難

コロナ禍は、介護事業所の経営基盤の脆弱さを改めて表面化させた。低い介護報酬のもとで(次章)ふだんから経営が厳しいところにコロナ禍が襲来し、特に「第1波」となった3月～

5月の期間、感染を不安視する利用控え（中には3割以上利用者が減少した事業所もあった）や、感染の回避を目的とした事業所側での受け入れの制限などにより、介護事業所は大幅な減収に見舞われた。感染防護具の購入などで支出も大幅に増え、これまでにない厳しい経営的ダメージを多くの介護事業所が抱え込んでいる。全国介護事業者連盟の調査では4月の収支が昨年と比較して1割から2割の赤字となっている事業所がデイサービスで29%、ショートステイ54%、訪問介護で32%を占めた。民医連の緊急調査（4月）でも、過半数の法人で介護収益が前年比で減少し、経常利益率は15.1%低下している。今年の老人福祉・介護事業者の倒産件数は1月～9月で98件と過去最多を更新しており（東京商工リサーチ調査）、コロナ禍の影響によることは明白である。なお「倒産」は法的な「倒産手続き」によるものであり、この数値に含まれない「廃業届」による事業所の閉鎖は相当な数に上っているものと推測される。

（3）深刻さの度合いを深める人手不足

同時に、改めて浮き彫りになったのは現場の人手不足の深刻さである。熱発など体調不良が認められれば自宅待機を余儀なくされ、事業所内の消毒など日常の業務も増大しており、さらに陽性者・濃厚接触者が出れば特別の体制を敷くことが要請される。感染を不安視する職員本人、家族の意向による退職や、「保育園の利用を断られた」など周囲からの差別的対応が退職につながっている実態もある。こうした事態は普段から十分とはいえなかった職員の体制をいっそう余裕のないものにしていく。

通所介護の利用を控えている利用者に対する緊急代替サービスとして訪問介護が認められたもの

の、そもそも普段からヘルパーの不足は深刻であり、対応が困難な事業所が多い。またヘルパー自身が高齢化しているため、感染リスクを考慮して事業所側の判断やヘルパー本人の希望で訪問を控えざるを得ないケースも少なくない。

（4）高齢者施設でのクラスター発生

高齢者施設でのクラスターの発生がたびたび報じられている。高齢陽性者は入院が原則とされているが、空きベッドの状況や本人・家族の事情などにより、施設内で感染者に対応せざるを得ないケースも多い。そもそも施設では医療機関のような感染対策を講じることが困難であり、厚労省は感染者の個室への隔離やゾーニング（感染エリアと非感染エリアの区分）の実施、感染者を担当するスタッフの固定化などを要請しているが、各施設の現状の施設構造や人員配置基準、人手不足の中で100%実施することは難しい。そのため高齢者施設では、ひとたび陽性者が出ると一気にクラスター化するリスクを常に抱えている。職員の中で陽性者・濃厚接触者が広がったことでスタッフの7割が療養・自宅待機となり、危機的事態に陥った施設もある。こうした高齢者施設での感染拡大・重症化は地域の入院体制を逼迫させることになり、医療崩壊を引き起こす要因にもなる。

（5）介護現場の現状に向き合わない政府の感染対策

しかし、介護事業が抱える困難に対する政府の支援策は不十分なままで経過している。感染対策に係る助成制度などは実施されているが、事業を継続させる上で最も肝心の減収に対する補填については今年度の政府予算の第2次補正においてもいっさい計上されなかった。厚労省

は事業所に対する経済支援として、通所系サービス・短期入所を対象に介護報酬の割増し算定を認める通知を発出したが（6月1日）、利用するサービスが変わらないにもかかわらず利用料が増大することになることとなるため、現場のスタッフや利用者の中で新たな矛盾や混乱が生じている。仮に算定しても、すべての事業所の6月以降の減収分をすべてカバーするものではなく、3～5月に生じた減収分は依然放置されたままである。本来あるべき事業所支援策とは到底いえない。

2 「介護保険 20 年」の経過と、改めて浮き彫りになった問題点

コロナ禍で生じている現実、これまで政府が推進してきた給付削減一辺倒の介護保険制度改革を背景としたものであり、市場原理と自己責任を土台に据えた新自由主義政策のひとつの帰結でもある。これまでの経過と内容、現状について整理したい。

(1) 「保険あって介護なし」の事態の広がり

表は、2000年4月にスタートした介護保険について、制度見直しの経過を一覧にしたものである。

これまで5度にわたる大きな法「改正」が実施されてきたが、こうした制度の見直しによって給付（サービス）は削られ、利用者負担は引き上げられ、介護報酬は低く押さえ込まれる一方、介護保険料は右肩上がりに上昇してきたことが分かる。法「改正」の度に掲げられてきた「持続可能性の確保」というスローガンが、利用者の生活や事業の継続ではなく、給付削減と負担の引き上げによる保険財政の維持を最大限追求することを意味するものであったことは明らかである。

給付（サービス）では軽度介護が削減のターゲットとされてきた。要支援者を対象とするサービスの内容を切り下げた予防給付の導入（2005年「改正」）、その要支援者のサービスを専門職から無資格者・住民ボランティアに移し

表 「介護保険 20 年」の経過

時期区分	負担＝利用者負担	給付＝介護サービス	介護報酬 改定率	介護保険料 (基準額平均)	
第1期	2000～2002年度			2,911円	
第2期	2003～2005年度	・施設等での居住費・食費徴収 (2005年10月～)	・基盤整備の総量規制 ・給付「適正化」対策スタート	▲2.3%	3,293円
	※2005年法「改正」(2006年度施行)				
第3期	2006～2008年度	・新子防給付創設 ～要支援1・2を新設	▲2.4%	4,060円	
第4期	2009～2011年度	・処遇改善交付金制度創設 ・認定制度の全面見直し (軽度判定化が加速)	+3.0%	4,190円	
	※2011年法「改正」(2012年度施行)				
第5期	2012～2014年度	・処遇改善交付金を介護報酬に 編入(＝処遇改善加算)	1.2% (実質▲0.8%)	4,972円	
	※2014年法「改正」(2015年度施行)				
第6期	2015～2017年度	・利用料2割負担導入 ・補足給付に資産要件等を導入 (以上2015年8月～)	・「総合事業」スタート ・特養対象原則要介護3以上	▲2.27% (基本報酬等で ▲4.48%)	5,514円
	※2017年法「改正」(2018年度施行)				
第7期	2018～2020年度	・利用料3割負担導入 ・高額介護費の上限額引き上げ (以上2018年8月～) ・総報酬割導入	・生活援助「届出制」導入 (2018年10月～) ・「共生型サービス」創設 ・財政インセンティブの導入	0.54% (適正化等で ▲0.5%)	5,869円
	※2020年法「改正」(2021年度施行)				
第8期	2021～2023年度	・補足給付の見直し等	?	?	

(筆者作成)

替える総合事業の創設（2017年「改正」）のほか、施設では特養の入所対象が原則要介護3～5とされ、要介護1、2の入所が大幅に制限された（2014年「改正」）。

負担では、受益者負担を強化する流れがつけられてきた。施設等での居住費・食費が全額自己負担とされたことを皮切りに（2005年法「改正」）、1割負担でスタートした利用料も所得に応じた2割負担（2014年「改正」）、3割負担（2017年「改正」）が矢継ぎ早に導入された。施設等の入居費に対する負担軽減制度も見直され（資産要件等の導入）、対象が大きく縮小された（2014年「改正」）。

（2）低く固定化された介護報酬と介護事業所の経営難

事業所に支払われる介護報酬は経営の原資であり、その改定如何は事業の継続を大きく左右する。しかし、最初の改定（2003年）で2.3%引き下げられ、それ以降も実質3.0%のプラス改定となった2009年度改定をのぞき、全体としてマイナス改定（もしくは実質マイナス改定）が繰り返されてきた（表）。また改定のたびごとに要件が厳しい加算措置が強化され、その算定が難しい小規模事業所の経営を著しく困難にした。2012年改定以降は「収益」を抑えるだけでなく、「収支差率」（利益率）の引き下げを意図した改定が実施されてきた。

介護報酬はサービスの内容・方法を実質的に規定する面もある。改定のたびに実施されてきたサービスの提供時間・回数などの制限は、介護従事者に「駆け足介護」「細切れ介護」「マニュアル介護」を強制し、利用者の生活にも大きな影響をもたらしてきた。

（3）慢性化かつ深刻化している人手不足

介護現場の人手不足は深刻化の一途をたどっており、「人手不足が経営悪化をもたらし、経営悪化が処遇条件を後退させ、処遇条件の後退がさらなる人手不足につながる」という「負の連鎖」を断ち切ることができない現実がある。

2019年度介護労働実態調査（介護労働安定センター）では、職員が不足状況にあると回答した事業所が65.3%に達した。離職率は15.4%（他産業計14.6%）で高止まりのままであり、「勤続1年未満」の離職者が全体の4割を占めている。

特にヘルパーの不足は深刻であり、不足状況にあると回答した事業所は8割を超えている（同調査）。高齢化も進んでおり、70代のヘルパーが80代の利用者を介護する「老老介護」は今や日常的な光景だ。実際、20代は1.0%にすぎず（全労連2019年度介護労働実態調査）、介護業界ではヘルパーは「絶滅危惧種」とも称されている。訪問介護は生活点で利用者を支える最も基本的なサービスであり、その担い手の枯渇は介護保険制度の瓦解に直結しかねない重大問題である。

（4）このままでは「持続（不）可能」に——介護保険が直面している危機的事態

「介護の社会化」を掲げてスタートした介護保険制度は、施行20年を経過する中で逆に「介護の再家族化」というべき流れを強めている。

さらに重大なのは、介護保険制度が自身の「持続可能性」を危うくする3つの危機的状況に直面している点である。第1に、介護を必要とする時に必要なサービスを受けられない、介護事業所が必要なサービスを提供できないとい

う事態の広がり、介護保険が「必要充足」を要請される社会サービス制度として重大な機能不全に陥っていることを示している。第2に、2025年に33万人を超える介護職員の供給不足が見込まれており、現在のみならず将来にわたって人手不足が続く。政府は、中高年層の参入や外国人の就労拡大、介護現場の「効率化・合理化」による「生産性の向上」などの政策を打ち出しているが、肝心の処遇改善は小手先の対応に終始しており、現状では打開の方向を見通せていない。第3に、高齢者の介護保険料負担はもはや限界を迎えている。現在の保険料の基準額平均は5,869円であり（表）、政府は2025年には7,200円に達する見通しを示している。このままでは「介護給付費の増大に見合った介護保険料を確保できない」事態が早晚到来し、財政破綻をまねきかねない。

3 求められる制度改革——介護保険の再設計とリスクに強い基盤整備

以上をふまえ、現行介護保険制度に求められる今後の政策・運動課題について検討したい。急ぎ実現を求めていくものと、制度の構造上の問題に対応した抜本改革の2つの段階が想定される。

(1) 当面の焦点

喫緊の課題は、コロナ禍のもとで介護事業所が抱えている困難の打開である。感染防護具の安定的供給、介護従事者・利用者を対象にした検査体制の強化、事業所の減収補償、入院体制の強化、クラスターが発生した事業所への支援体制の構築などが求められる。コロナ禍は「介護の再家族化」を加速させる恐れもある。感染

症に強い制度、介護基盤の構築が求められる。

現在、介護報酬2021年改定に向けて政府の作業が急ピッチで進められている。土台となる基本報酬の大幅な底上げとあわせ、感染症のもとでの新たな事業環境に適合した報酬、施設基準の検討・設定が求められる。利用料の軽減などの手立てを講じることも必要だ。

介護従事者の処遇改善も待たなしの課題である。今般のコロナ禍は地域の第一線で高齢者の生活を支える介護の重要性と、その担い手の処遇・社会的地位の低さを可視化させた。「ステイホーム」の要請はヘルパーが在宅生活を支える「最後のとりで」となることを求めている。全ての介護従事者を対象に、少なくとも全産業平均水準まで早急に給与を引き上げることが求めたい。その財源は全額公費でカバーする。

さらに、各自治体では第8期（2021～2023年度）に向けた準備作業が本格化している。第8期介護保険料の引き下げは大きな焦点のひとつとなっている。

(2) 求められる「まっとうな社会保険」への転換——制度の「再設計」

高齢化に伴い今後介護需要はいっそう増大していく。しかし、政府が打ち出している、給付のさらなる削り込みや介護現場の合理化・「生産性の向上」で乗り切ろうという政策（全世代型社会保障検討会議）ではそれに到底対処できないばかりか、現状の矛盾・困難をさらに拡大させることになるだろう。「介護保険20年」の節目にふさわしく、政府の責任による制度の全面的な検証と、必要な介護サービスを適切に保障される「必要充足」原則を貫いた「まっとうな社会保険」に転換させるための制度改革が求

められる。

そもそも介護保険は「介護の社会化」の期待を背負いながらも、1990年代の政府による新自由主義的な構造改革のもとで、高齢者医療費の抑制、措置制度の解体による高齢者福祉の削減、営利化・市場化の推進を目的に創設された。制度創設時にさかのぼり、現在の枠組みをいったん「解体」し、新たな保険制度として一から組み立て直すことに匹敵する改革（＝「再設計」）が必要とされるだろう。

具体的には、例えば介護保険料は現在の定額制から定率制による応能負担に切り替え、年金天引きや滞納者に対する制裁措置を廃止する。利用料を廃止し「介護の無償化」をはかる。民間保険の査定システムにあたる要介護認定システムを廃止し、それに付随する支給限度額（保険給付の上限）を撤廃する。総合事業、介護予防事業、医療系サービスなどの給付体系を見直し、特養建設費補助の復活など基盤整備に対する国の財政支援を強化するなどである。

なお、これらは一足飛びにではなく、部分的・段階的な改善・改革を積み重ねながら達成されていく。例えば、利用料や保険給付の上限の廃止にまで至らなくても、所得に応じた利用料の軽減・免除が行われ、要介護5に対する給付の上限が大幅に引き上げられれば、低所得・重介護であっても在宅での生活を続けられる条件が広がるだろう。

以上を実現するためには保険財政の抜本的な見直し、すなわち現在25%の国庫負担（調整交付金ふくむ）を大幅に増やすことが不可欠である。それによって、増大する介護需要に応じてサービスを拡充させつつ、高齢者の保険料を支払い可能な水準に設定することが可能となる。

言うまでもないが、こうした介護保険の「再

設計」は、政府が推進している新自由主義改革・全世代型社会保障改革の中止・転換を求め運動の中で追求・実現されていくものである。

4 おわりに——ケアを重視した制度・社会への転換

安倍首相が辞任し菅内閣が発足した。表紙は変わったが「安倍なき安倍政治」、すなわちコロナ禍でいっそう明らかになった新自由主義の行きづまりを新自由主義によって強行突破しようとする路線に変わりはない。そればかりか、前政権以上に強権をふりかざし、恫喝と懐柔で異論を封じ込める姿勢が早くも露呈している。

社会保障の領域では社会保障制度改革推進法（2012年）を起点とする「全世代型社会保障」の継承が前提とされる。菅が提唱している「自助・共助・公助」論は、字面をみると推進法の焼き直しに思えるが、第1に、政治のトップが「公助」（政府の責任による国民の生活・生存保障）を後回しにすることを公言した点、第2に、「共助」の意味を意図的にすり替えた点（社会保険ではなく家族の支えや住民の助け合い）、そして第3に、単に社会保障の理念にとどまらない社会像として提示しているという点できわめて危険な内容を含む。

介護・社会保障をはじめ、今後あらゆる分野で新自由主義をめぐるせめぎ合いは激化してくだろう。コロナ危機を、新自由主義を転換させ、ケアが重視される制度・社会を実現する好機にしていきたい。介護分野のたたかいはその一翼を担えればと思う。

（はやし やすのり・全日本民主医療機関連合会
事務局次長）

保育労働現場からの報告と 問題提起

小山 道雄

1 政府広報動画への保育現場の違和感

政府の緊急事態宣言のさなか、テレビやインターネットで流れた保育園をめぐる新型コロナウイルス感染症対策の政府広報CM動画に、少なくとも保育士が強い違和感を抱いた。

動画の内容は、「人権への配慮について」という表題から始まり、「医師や看護師など医療関係者が新型コロナウイルスの治療を支えている」、「その医師や看護師の子どもの預かりを保育園が拒む事例が生じている」、「そうしたことがないよう、正しい情報を入手し、冷静な行動を」というものである。

保育園を背景に保育士が両手で相手を拒み、母子が困惑する姿を描いたイラストは、文書での注意喚起とは違った強い印象を与えるものだった。(図)

この動画に対しては、「政府は、事実関係の確認をどこまでしたのか、そうした事例が何件あったのか」「濃厚接触が避けられない保育現場で、防護服を着るわけにもいかず、丸腰で懸命に保育にあたっている。『医者が必要なんだから、嫌な顔せず保育しろ』と言われていて辛い」「そんな保育園があるなら個別に対処すべき。今、危険を承知で命を預かっている保育士が動画を見たとき、どう感じるか考えが及ばないのか」「薄給で危険手当もなく勤務している。政府こそ、正しい情報、冷静な判断をすべき」「逆の差別を煽り

かねない。保育士の人権は？」といった反論と抗議のツイートが相次いだ。

保育の現場は、抱っこやスキンシップを伴う“三密”そのものである。クシャミや鼻水、ヨダレまみれはあたりまえで、リモートワークで代替することができない仕事である。

政府は唐突かつ強引に学校を「一斉休校」にしたが、保育園に対しては「保護者が働いており、家に1人であることができない年齢の子どもが利用するものであることや、春休みがないなど学校とは異なる」として原則開所を求めた。

これを受け各保育園では、重症化リスクのある家族のいる保育士や妊娠中の保育士、通勤に混雑した公共交通機関を使わざるを得ない保育士を除く形で保育体制を組むなど、できるだけリスクを回避し、万一感染した場

資料 政府広報（「新型コロナウイルス対策8」篇、4月21日公開）より



合も影響を少なくするなどの工夫をし、感染の恐怖とたたかひながら保育を維持していた。

もともと保育園では、十分な保育士数を置くことができず、休憩や休暇を棚上げする形で現場が無理をして日々の保育をこなしてきた。

それに加え、おもちゃや絵本、保育室の徹底した消毒、保護者の保育室への立ち入りの制限と送迎の保護者との玄関での対応、子どもと保護者の体調把握と記録などの業務が増えていた。そのさなかのことである。

感染拡大の中、コンビニのレジや受付カウンターに透明なビニールシートやアクリル板が設置されたが、労働現場としての保育園において、保育士らは感染から守られているとは感じておらず、この動画を見て「迷っていたが、保育士を辞める決心が固まった」という保育士も現れた。

医療従事者のみならず、緊急事態宣言下に保育園に子どもを預け社会インフラを支えて働いた保護者は、現役の労働者であり、通勤においても労働現場においても人との接触機会が多い。子育て世帯の生活や育児は、家庭の空間において濃厚接触そのものである。その意味では、子どもや保護者が症状のないキャリアである可能性は、皆無と考えるほうが非科学的である。住民の感染の有無についての十分な検査体制が敷かれない中、子どもを守ることに責任を負う保育現場が慎重な対応をとろうとすることはむしろ当然であり、無知蒙昧からくる差別のように扱うことはそもそも正しくない。

目に見えない感染症の脅威を前に、皆が手探りで最善を尽くそうとしているときに政府がすべきことは、その中に対立を持ち込み、煽ることではなく、感染症の蔓延や災害時に保育園をはじめ社会福祉施設がその機能を果たせるよう、人員と施設整備に対する責任を果たすことである。ぎりぎりの人数ではそうした緊急対応は困難で余力が必

要だが、そうした余力を「ムダ使い」だとして、規制緩和と民営化、新自由主義競争による支配で壊してきた政策を改めることこそ求められる。

私には、1980年代以来の新自由主義改革において「公務員」や有資格者としての「保育士」とその「人件費」を「ムダ使い」として住民の利益と対立させて描いてきた思考様式が、この動画のおかしさに気づく感覚を麻痺させたのだと思えない。

ところで、保育園には熱のある子をゆっくり休ませておくことのできる部屋はない場合が多い。基準上は「医務室」が必置だが、明確な基準が定められておらず、押し入れにしか見えない半畳ほどの部屋が「ほけんしつ」とされていたり、事務室や職員室の一角の救急箱が置いてあるところが医務室であるとされているところが少なくない。さらに言えば、事務室も職員室も必置ではなく、実際にそれらの部屋のない認可保育所もある。子どもたちの保育室に簡易な机を出して書き物をするのである。

また、東京都など自治体負担で看護師を置いている場合を除き、看護師も必置ではない。

政府はこうした実態の解消にこそ責任を負うべきである。熱のある子、調子の悪い子、食欲のない子に付き添える保育士の人的な余裕と、こうした環境の整備こそが急務である。

コロナ渦において職を失ったり雇用環境が変わる中で、新たにリモートワークではなしえない業務に就く人や、子育てしながら働くために保育園を必要とするケースは、増えることはあっても減ることは考えられないのである。

2 コロナ休園と非正規雇用

コロナ禍のもとで全国の保育の職場から寄せられた労働相談で最も多かった内容は、感染防止目

で行われた休業や自宅待機に対する「賃金カット」や「年休消化の強要」についての相談である。

登園自粛による児童数の減少や、感染防止対策で自宅待機を命じられたが、欠勤扱いとなり賃金が支払われなかったり、意思に反して年次有給休暇に振り替えられたという相談である。保育士の年休は自らの子が熱を出したときなど、いざという時のために取っておく必要があり、月給が手取り十数万円の保育士にとって有給休暇はとりわけ貴重である。

労働契約が結ばれているのだから、使用者の指示で休まざるを得なかった場合、労働者は当然に賃金を請求できなくてはならないし、年次有給休暇は労働者の指定する日に権利として取得できなくてはならず、労働者の意に反して消化させることはできない。

しかし今回、相談にあるような取り扱いをしようとした保育職場が相次いだ。2019年の1月から6月に当組合に寄せられた労働相談の件数が106件であったのに対し、2020年の同時期は4月を中心に270件と大幅に増えた。

こうした状況に対し私たちの組合は、「保育体制の縮小に伴う不当な対応を組合の力であらためさせよう！年休消化や過剰な出勤、賃金カットなどになっていませんか？」とする文書やニュースをつくり、厚生労働省や子ども・子育て支援を管轄する内閣府が「(感染防止のための休園などがない)通常の状態に基づき公定価格等の算定が行われ、収入が保障されていることを踏まえ、労働基準法(昭和22年法律第49号)に基づき休業手当として平均賃金の6割を支払うことに止まるものではなく、休ませた職員についても通常どおりの賃金や賞与等を支払うなど、公定価格等に基づく人件費支出について、通常時と同水準とする対応が求められること。また、この対応に当たっては、常勤・非常勤や正規・非正規といった雇用

形態の違いのみに着目して異なる取扱いを行うことは、適切ではない」との事務連絡を出していることも示し、泣き寝入りせず組合とともに権利回復を求めることをよびかけた。

休業や自宅待機にかかる賃金カットは、特に時給で働く非正規雇用の保育士らを直撃した。保育の現場に非正規雇用の労働者が増えたのは「公立ではなく民間で」「正規雇用ではなく非正規雇用で」と、新自由主義を前面に国が政策的に誘導してきた結果である。

もともと保育士は、制度上「常勤が原則」とされてきた。2002年に「短時間勤務の保育士を充てる」ことが解禁され、2000年から始まった運営費の弾力運用(8割強が人件費として見積もられている委託費の用途制限を緩和し、人件費を切り詰めて事業拡大や運営事業者の利益に充てることを可とする)と相まって非正規化が進んだ。これらの点については別の機会に詳しく述べたので参照してほしい(本誌、2019年夏季号)。

保育士が生活の不安なく働き続けることができることが、最大不可欠の保育の保障であり、子どもの利益であるのに、新自由主義改革のもとで、人件費抑制こそが施設存続のための課題とされ、保育園同士がコストカット競争に投げ込まれた結果である。保育に、時間で働く非正規労働が増える中、保育園の経営者も労働者の生活保障による継続的な人材確保ではなく、使った分だけ払えばよいサービス商品のようにその労働力を考える姿が目立つようになった。

政策的につくられた、コストカットを余儀なくさせる仕掛けを改め、保育者と家族の生活が成り立つ賃金体系の実現が必要である。他産業より10万円低いと言われている現在の水準と不安定な身分を解消しないと、人手不足がより深刻化し制度の担い手がなくなってしまう。

今回、政府が公定価格に通常通りの保育士の人

件費を見積もっていることを示して賃金や賞与等の適正な支払いを促したことは重要である。これは、社会福祉基礎構造改革（社会福祉分野での新自由主義改革）によって、介護や障害福祉の仕組みがサービスの利用に対して現金を給付する仕組みに変えられたのに対して、保育においては、保育サービスそのものを公的な責任で現物給付する仕組みが維持され、保育士等の担い手の労働者に対する公的責任が曲がりなりにも残されてきた結果である。

この間政府は、福祉分野に要する人件費について、所要額を積み上げる積算方式から、施設に対する経営実態調査を行い黒字分があることを根拠に報酬単価を削減する方式に変えてきている。施設からみると、赤字とならないように苦勞しているのに対し、わずかな黒字が生まれると報酬が減る仕組みで、そうした中で生まれた低賃金による人材確保難が、感染症や災害下に利用者を守ることが困難な施設を生み出している。

こうした仕組みは、介護保険導入から始まった。介護保険は導入当時、利用者の負担する介護保険料や利用料の問題、適正なサービスが確保されるかの問題、営利事業者の参入の問題として語られることが多かったが、新自由主義改革の福祉分野での先鞭として事業者間、当事者間の競争を余儀なくする仕組みの問題を忘れてはならない。競争下において「人件費比率を〇〇%以下に抑えないと融資が受けられなくなる」「人件費比率を〇〇%以下に抑えないと自治体の指定管理者制度において委託先に選定されない」などと、よりよいサービスの提供をめざす側が、競争に敗れることを恐れて「存続のため」に自主的にコストカットに駆り立てられてきている。また、利用者との関係では、人件費を含む費用が利用者負担に跳ね返る仕組みを通じて、対立が持ち込まれている。

福祉関係者は、そうした仕組みの中にあること

を自覚し、競争と対立を排し公的責任にもとづく適切な公費負担を求めることで協同を進展させることが求められている。

3 壊されてきた、子どもたちを守る規制

保育労働者の雇用だけではない。子どもたちを守るために設けられてきた規制に対しても、「待機児解消を妨げるもの」だとして緩和し、営利事業者の参入を許す市場化がすすめられてきた。児童福祉施設最低基準は、子どもの人数に対する保育士の人数や保育室の面積の最低限度が定められ、全国のどの街のどの保育園に入所しても「それ以下には置かれない」仕組みである。しかし、保育分野での新自由主義改革は、「人件費の高い公立保育所はムダ使い」「保育士が足りなくても子育て経験のある者に手伝わせばよい」「広さのある保育室や園庭を求めては待機児解消が進まない」と規制緩和を進めてきた。

コロナ後の、あるいは新型コロナウイルスの危険とともに生きる時代の保育制度のあり方は、こうした市場化、規制緩和で崩されてきた公的保育制度を再建し、憲法や児童福祉法に基づく社会保障、社会福祉の制度として再構築していく方向を展望することにほかならない。

人と人との距離を保ち、密を避けるためには、一度に生活する子どもの人数を抑えなくてはならないが、3歳児20対1、4～5歳児30対1などの保育士配置基準のもとでは無理があり、抜本的な改善が必要である。保育室の面積の基準も、たとえば乳児室の基準は子ども1人当たり1.65㎡だが、1.65㎡は昼1畳分にすぎず6畳間に乳児6人の計算で、それに加え備品が置かれ保育士がいるのであるから、どう考えても無理がある。これらを切り詰める流れを終わりにして「新しい生活様式」にふさわしい保育環境に必要な費用を公

的負担で整備する必要がある。

4 社会保障としての公的保育こそ

公的保育制度は、憲法 25 条（生存権）の児童分野の具体化である児童福祉法にもとづき公的に保育を保障する仕組みであり、保護者の就労と、子どもの生活を支えることにより、住民の生活を守り、主権者としての発達を保障する取り組みである。

児童福祉法の制定当初、保育所の役割として、①保護者が安心して働くことでの生計の安定、②共同生活による乳幼児の社会性と心身の健康な成長、③「勤労大衆の母」が時間的に養育の任務から解放され、経済、文化、政治的活動に参加し、教養を深めるなどの結果乳幼児の福祉を増進させると説明されている。

児童福祉法 24 条の 1 項は、市町村は「保護者の労働又は疾病その他の事由により保育を必要とする場合、当該児童を保育所において保育しなければならない（要旨）」としている。したがって、本来であれば必要十分な公立保育所を整備して待機児童を解消しなければならない。

公立保育所の民営化は凍結すべき

コロナ渦のもとでの保育需要は、感染拡大の状況や保護者の就労状況によって変化することが考えられ、利用状況の変化にかかわらず保育体制を確保するうえで公立保育所の役割は大きいものがある。待機児童の解消はもちろんのこと、緊急一時保育や病児保育も含め公営の保育事業の意義と役割をもう一度公的保育の中に位置づける必要がある。

保育者の処遇改善に対する国の責任

国の法律にもとづき市町村が保育の実施に責任

を持っているのであるから、保育者の仕事は本来公務労働そのものである。低賃金と休憩・休暇のとれない労働実態に保育士確保難となっていた中で感染症の蔓延で、さらに保育の職を離れる者が増えることが考えられる。国と自治体が受け持っている負担金に、必要十分な賃金水準と昇給を裏づける費用を見積もることが不可欠である。現在は、一人ひとりの保育者が休憩・休暇について労働基準法を守った働き方をすることを前提とせず、時給で働く非正規雇用の保育者を前提に保育時間の合計で費用が見積もられている。若干の昇給財源は見積もられているが、短大卒数年で保育士が入れ替わっていくことを前提とした水準である。

保育園の施設整備に国が責任を持つことが必要

現在は、不十分な施設整備の公費負担を埋めるために、民間保育園では人件費が削られてこれに充てられ、公立保育所については民間保育園において、その手法が可能なことが民営化の口実となっている。感染症の対策にふさわしい保育環境の整備について国が責任をもつ必要がある。

消費税に頼らず、税の応能負担を強化し、権利として利用できる保育園に

最後に、保育料負担についてである。これまで保護者の所得に応じて保育料を決める仕組みがあり、「応能負担」と呼んできたが、応能負担はまずなによりも税の負担の原則であり、保育の費用についても、その財源は累進課税等により本当の意味で応能負担を徹底し、利用にあたっては完全無償とすべきである。

（こやま みちお・全国福祉保育労働組合
副中央執行委員長）

コロナ禍で露呈した学童保育の実態の低さ

——施策の改善を正面に据えて

田村 一志

1 学童保育所は3月2日をどのように迎えたか

2月27日、政府はコロナ禍感染拡大防止のために、「3月2日より全国の小中高校、特別支援学校の一斉休校と学童保育の原則開所」の方針を出した。

この段階では、3月2日から春休みに入る前日までの約3週間のことだったが、結果的に5月末までの約3カ月間にわたり、学童保育所は、朝からの一日保育を実施することになる。

厚生労働省の調査では、学童保育所の登録児童数は全国で約130万人、箇所数は約2万5千カ所あり、そのうち3月16日時点で全国の約7割の学童保育所が午前中から開所したようだ。こうした期間の状況を、現場で働く学童保育指導員はどのように受け止めただろうか。

「なぜ、学校を休校にする必要があるのか。学童保育所でどういう対応をすればよいのか」。そうした疑問や不安、憤りを感じた指導員たちは当然多かった。

発表の翌日28日には、政府方針を受けた自治体は学童保育所に対して対応の指示を出してきた。3月2日から学童保育所を午前中から開所する要請が出されたが、学童保育所の立場からすれば、わずか1～2日でその準備をしなければならず、大きな混乱を招くこととなった。

自治体によっては、数日の休校期間を猶予したところもあったものの、自治体から「開所できる状況にあるか」などの問い合わせもなく、開所要請の文書を発出しただけ、というところもあった。この点を見ただけでも、自治体がいかに学童保育所の実情を知らずにいるかがよくわかる。

2 基準はあっても、低い実態

学童保育現場で最も困ったことは、一日保育をする指導員体制を組むことと、感染防止対策をどのようにするか、という点だ。

政府は「午前中からの開所」と言うが、実態は早いところは朝8時前から開所している。地域による違いはあるが、夜は7時ないし8時が閉所時間となっているので、約11～12時間の保育時間をカバーする指導員を配置しなければならない。

国が示す学童保育の職員配置基準は「開所時間中 2人以上」となっているが、対象児童は保護や愛護を必要とする小学生の子どもたちである。活動要求も多岐にわたり、ひとつのあそびを一斉にやっている生活ではない。大勢の子どもたちが、自分の興味・関心に応じて仲間をつくり、自らがあそびや活動を発展・展開している。こうしたことから、とても職員2人では、そもそも足りない。

通常の春休みや夏休みならば「いつから長期休業がはじまるか」はあらかじめわかっているので、学童保育所は事前に勤務シフトを組み、人手が足りなければその期間だけのアルバイトを採用する、という準備ができる。今回、こうした準備が全くできずに、今勤務している指導員が時間外労働をするなどして対応することを余儀なくされた。

また、もともと指導員の人手が足りない、成り手がいないという課題を多くの現場で抱えていたので、この期間を事故なく感染防止をしながら、子どもたちを保育するというのは、本当に大変なことである。また、子どもたちの命、健康、成長に責任をもつという仕事でありながら、不安定雇用、低賃金という指導員が圧倒的多数を占めている実態である。

さらに、感染防止対策については、不安と困惑ばかりであった。

一般的な防止策は、マスクと消毒液だ。マスクは、子どもたちに各家庭からつけてもらうにしても、消毒液はすでに店頭から消えていたし、自治体も各学童保育所にそうした備品類を支給しようにもメーカーに在庫がない、という状態であった。

学童保育所に在籍する家庭から、寄付をいただいて何とかしのいだ、というところもある。地域による違いはあるが、3月下旬から自治体よりマスクは支給されるようになってきた。

それ以上に難しいのは、施設上の課題である。国が示している学童保育の基準は「子ども1人当たり1.65㎡以上」「適正規模は、おおむね40人まで（1支援の単位）」となっている。厚労省調査では、「45人までの支援の単位が全体の73%」となっている。残り27%は、それ以上の人数になっているということだ。

また、私たちの組合員からの報告では、人数が多い学童保育所では、形式上支援の単位で分かれているものの、実態はパーテーションで区切っただけで、日常的にはそのパーテーションは取り払われている、というところもある。こうした例は、おそらく全国各地にあるだろう。つまり、「密集を避ける」ということはできない。

また、設備上整っていない、という内容がたくさんある。列挙すれば切りがないが、名古屋の学童保育所の例をひとつ取り上げる。

市が学童保育所として提供するプレハブ施設では、室内に手洗い場は1カ所で、それは台所に蛇口がひとつあるだけだ。30人の子どもたちが全員手洗いを終えるまでに15分かかるそう。これが、学童保育所でとれる感染防止の実態である。

他にも、室内だけで過ごすのは感染の不安があり、子どもも外遊びができないとストレスがたまる。そこで、外に出て遊んでいると周辺住民から行政に「外で子どもが遊んでいる。そういうことはよいのか!？」と苦情が入る、ということもあった。

コロナ禍の実態や感染の仕方など分からない状態で、指導員は本当に不安と戸惑いのなかで保育をしなければならなかったのである。

このように、今の学童保育が抱える課題が露呈したとみることができる。

3 子どもを軽視する政府の対応

子どもは学校へ行けない、保護者は仕事、という状況が全国一斉に起こったことで、学童保育が社会的に果たしている役割やその重要性が明らかになった側面は大いにある。そして、そ

の厳しい運営実態、指導員の大変さが浮き彫りになった。

そうした学童保育の厳しい実態に対して、政府は手を打ってきた。学童保育所を午前中から開所をさせる一方で、「子どもの居場所確保にむけた取組方策」を発出し、学童保育所に学校の教職員が応援に入ること、学校で午前中に子どもを預かること、学校の教室等を利用することなどを各自自治体で取り組むように指示を出した。

こうした取り組みは、午前中から子どもたちが密の状態になることや指導員の過重労働を避けることにつながったのは確かだ。しかし、学童保育所に入所している子どもが、学童保育所の職員ではない大人に見てもらったり、学校が学童保育の代わりとして過ごす場になることは、子どもに不安や心的ストレスを与えることにもなる。

午前中に学校に行っていた子どもが、午後から学童保育所に帰ってきて、「もう明日から学校行きたくない。しゃべってはダメだし、立って歩いてもダメだし、ずーっと勉強やるだけ。もうイヤだ」と指導員に訴えたそうだ。すべての学校でそうだったとは思わないが、子どものくつろぎや安らぎといった権利は後回しにされたのではないだろうか。

政府は、子どもの行く先を確保するように指示をし、いわゆるソーシャルディスタンスの目安を示したが、そこで子どもがどのように過ごすのが良いのか、子どもの不安をどう取り除くのか、については学校任せになっていた。

まして、本来なら学童保育所で保育を受ける子どもたちは、保護者に代わって指導員が受け止めてくれるはずが、そうしたことの保障まで政府の考えは及んでいなかったのである。

4 学童保育所に必要な予算を

私たち建交労全国学童保育部会は、3月4日に厚生労働省交渉を行うことができた。これは、コロナ禍の感染拡大がまだ広がっていない1月頃にすでに交渉予定日として確保していたため、期せずして良いタイミングで厚労省に実態や要求を伝えることができた。

その時点ですでに、学童保育所の窮状を伝える新聞報道があったので、そうした各地方の新聞や自治体の指示文書など、急いで集めて厚労省に持ち込んだ。そして、午前中から開所した学童保育所に臨時の補助金を予算化すること、感染防止のための備品を公的に支給することを要求した。

また、国の補助基準額の積算は非正規労働者を配置することを想定しており、指導員が不安定雇用になっていること、施設の面積基準がソーシャルディスタンスより低いことなどを指摘し、これを契機に制度・基準の改善が必要であることを訴えた。

その成果か、当初「午前中から開所した学童保育所に、1日当たり10,200円」という補助単価だったのが「人材確保に要する費用1日当たり20,000円」が上乗せ、感染防止のための備品類を購入する場合上限50万円の補助、などが付くこととなった。

また、3月6日には組合名で「新型コロナ感染症対策に関連して学童保育所への緊急支援要請と制度の抜本的改善を求める談話」を発表し、学童保育の抱える実態を告発するとともに、制度の改善を呼び掛けていった。

5 機関誌を通じて仲間同士でエール交換

私たち労働組合の全国の各支部では、3カ月間におよぶ臨時の保育対応に追われ組合の会議が満足に開けない状態が続いた。かたや、3～4月には、政府からの臨時の補助金や感染対策のための通知など新しい情報が毎日のように更新されていく状況もあった。

そこで、部会事務局から機関誌を発行し各支部へメールで配信し、臨時の補助金を自治体で予算化するように働きかけることや学童保育所の運営者（事業所）にも要求して、賃金の引き上げにつなげていくように呼び掛けていった。

また、各支部の幹部からその地域の様子や仲間に対するエールを書いてもらい、機関誌に掲載していった。その一部を紹介する。

「全国のみなさん、毎日お疲れさまです。群馬も3月4日から一斉休校の地域が多く、そのまま春休みになり新1年生を迎え、『あと〇日！あと〇日ががんばれば！』と指導員同士で励まし合いながら迎えた新学期でした。しかし再度の一斉休校。“もうがんばれない”と考えたこともありましたが、それでも指導員はみんながんばっているんだと、仲間に支えられて今日も働いています。この状況をみんなで乗り越えてやりましょうね。学童保育の指導員はこんなことで負けるような奴はいないと、こんな時こそ強い！と思っています。一緒に頑張りましょう」

「町田市では、3月から一日保育での開所が続いています。保育と並行して、行事準備や事務作業を行ってきました。本当に心身ともに疲

弊しています。分会の仲間と会って、元気を分け合うこともできない現状です。『学童があって良かった！ありがとう！』『指導員の先生も大変ですが、がんばってください』という保護者の声を励みにがんばっている日々です。

先日、町田分会役員でLINEグループ通話での執行部会議を開き、情報共有などを行い、一時金や特別休暇を求める要望書の提出をすることにしました。コロナに関わる対応をきっかけに、学童クラブに通う子どもたちと働く職員の命と健康を守るために、労働者としての声をあげていかななくてはと思っています」

6 自治体が動き出す

学童保育は、不十分な施策の中でも国民・労働者の生活をまもるために、大きな役割を果たしてきた。ただし、「がんばったね」というやりがいだけを共有しても課題は解決しない。労働組合も学童保育に子どもを預ける保護者の方たちも、今の学童保育所は劣悪な実態であることを行政や政府に声を上げていった。

そうした声に対し、自治体は慰労金などの名目で指導員に給付するところが数多く出てきた。

札幌市（1人5万円）、山形市（同3万円）、桐生市（同5万円）、新潟市（勤務時間に応じ最大6万円）、北九州市（1人最大2万円）など。

他にも、事業所に対して給付する自治体や都道府県も相当数となっている。

また、川崎市は、学童保育施策を約20年前に改悪し、それ以来保護者が運営する学童保育所には一切補助金を下ろしてこなかった。私たち労働組合の川崎支部や保護者会も補助金を支

給するよう求めてきたが、行政は耳を貸さなかった。

しかし、今回の学校休業により午前から開所したところへの臨時的な補助については、保護者会運営の学童保育所にも支給されることとなった。今の緊急事態において、働く保護者やその子どもたちを守っている学童保育所が果たしている役割は、行政も無視できなかったのだろう。これまでの運動と実態が行政を動かしたと言える。同様の事例は、長崎市でもあった。

このような前進した状況をつくりだして来たが、果たして全国的にどれだけ公的補助が活用されたのかはわからない。

3月下旬、全国部会から補助金の情報を得た組合員が当該の行政に問い合わせたところ、「うちの自治体では取らない」という返答があり、どうしたものか、という相談がいくつか入った。こうした実態を厚労省に伝え、自治体に積極的に活用するように国から働きかけてほしいと要請した。

厚労省は「必要なところに補助金がいけないのは不本意だ。財務省と折衝して取った補助金なので、申請漏れがないようにしたい」という返答だった。

まだまだ、学童保育を低く見る自治体は多くある。また、自治体独自で手当を支給させたことなどは喜ばしいことだが、1回きりのあくまで慰労金や支援金の範囲でしかない。

それ以上に、学童保育が抱える課題は根深いものがあり、そこから目をそらすことはできない。

7 抜本的な学童保育制度・基準の改善

根深い課題とは何か。それは、再三触れているが、国・自治体が学童保育をまだまだ軽視していることである。

国の段階で学童保育の基準ができたのは、2014年のことだ。その時点では、「職員配置の基準」を除いて、すべてが「参酌すべき基準（参考にする基準）」であった。唯一「従うべき基準」であったのは「職員配置の基準」で、「開所時間中2人以上、うち1人は有資格者」という内容だ。しかし、その「職員配置の基準」も今年4月から「参酌すべき基準」に変更となったのである。まさに、コロナ禍の騒動の最中のことだ。

この変更の経過には、地方自治体からの「基準を参酌化するように」という強い要請があったことと、その案件を内閣府の地方分権改革推進室が取り扱った、という問題がある。

参酌化を要請した自治体は「学童保育所の数を増やすには、指導員のなり手がいない。基準があることで増やせない」「指導員の資格（放課後児童支援員）を持っている人より、地域で長年住んでいる人の方が良いのではないか」などを言い分としていた。

学童保育を所管する厚生労働省は、「職員配置の基準は、子どもの安全・安心に関わる重要な問題」と抵抗したようだが、最終的に内閣府では「子どもの安全性の確保等一定の質の担保をしつつ～柔軟な対応ができる」と決定されたのである。

これまで、基準がないことで子どもの安全問題が全国的な課題となっていたにもかかわらず、再度地域ごとの実情に応じた実施が可能となったわけだ。

さて、その指導員（職員）は週30時間未満の人がいまだに6割以上を占めている（2019

年5月1日付 厚生労働省調査)。資格があっても、不安定な雇用、労働条件では成り手がいないのは当たり前だ。

また、施設の確保について政府の方針は「公共施設や学校の余裕教室の活用」を推進するというになっている。地域によっては、一般の借家、アパート・マンションの一室で実施しているところもある。大勢の子どもたちが毎日の生活をする場としては、いずれも最善の実施方法ではないことは明らかだ。

さらに、指定管理者制度によって予算の削減を図り、あるいは企業参入によって学童保育事業が公的制度から切り離されている状況も広がっている。

そうしたところでは、指導員の雇用はいつ切られるかわからない状況であり、経験を積んで保育の力量を上げていくこと、保育内容をより豊かにしていくことなど、到底かなうものではない。これでは、学童保育の質は一向に引き上げられず、一番被害を受けるのは子どもたちである。

私たち労働組合は長い年月をかけて、学童保育を児童福祉法に位置づくように、そして国の段階で基準を作らせる運動を積み重ねてきた。これらのことは、歴史の節目として大きな前進なのだが、それでもまだ実態は低いままである。

私たちは、コロナ禍の第2波、3波に備えて、というのはもちろんだが、そもそも学童保育の実態が子どもたちの命、生活、発達を保障できる水準ではない、ということを大きく問題視している。補助金の増額だけでは、各自治体は本腰を入れない。

まずは、早急に8時間労働の正規職員を複数配置する基準とそのための予算を確保すること、子どもたちの生活の場として安全、衛生が確保された施設、設備にしていくことを国に求めていく。具体的な改善政策要求をまとめ、法整備を見据えて政府や国会に提案することを計画している。

(たむら かずし・全日本建設交運一般労働組合
〈建交労〉全国学童保育部会事務局長)

賃金激減のなかで、 タクシー労働者を守るたたかい

菊池 和彦

1 タクシー・貸切バスへのコロナの影響

新型コロナウイルスの感染拡大により、タクシーの輸送人員は2020年3月から急減し、4月には65%減、5月には69%減となり、6月以降も4割減で推移している（図1）。営業収

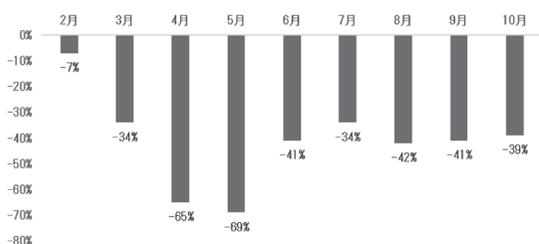
入も同様で、全国平均で5月が63%減、地方別にみると、5月の京都が86%減、石川78%減、山梨77%減、長野72%減など観光需要の多いところで9割近く減少した（表1）。

都市部ではビジネス需要が急減し、全国共通して夜間の飲食客の需要がなくなった。夜間の乗客は6月以降も回復していない。

倒産・廃業は、5月末現在で9社とまだそれ

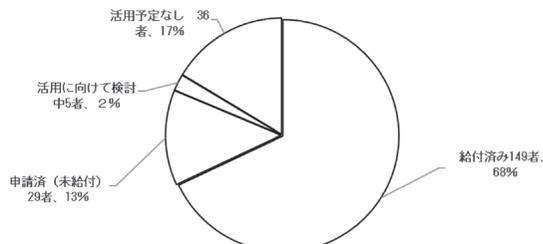
図1 新型コロナのタクシー業界への影響（国交省調査）

①タクシーの輸送人員の減少（2020年、前年同月比）



（注）タクシー業界全体の1か月あたり運送収入減少額（推定）。前年の収入約1218億円のうち、約5割の約600億円が減少。（業界全体の売上金額と、6月の減少率から推計）9、10月は見込み。

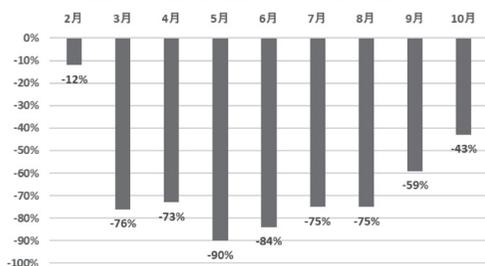
②タクシー業界の雇調金活用状況（回答=219者）



（注）2020年8月時点のもの。
資料：①②とも国土交通省調べ。

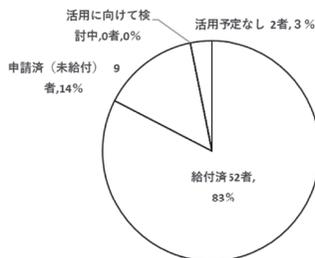
図2 新型コロナの貸切バス業界への影響（国交省調査）

①貸切バスの実働率の減少（2020年、前年同期比）



（注）貸切バス業界全体の1か月あたり運送収入減少額（業界全体の売上金額と、6月の減少率から推計）。9、10月は見込み。

②貸切バス業界の雇調金活用状況（回答63者）



（注）2020年8月現在。
資料：①②とも国土交通省調べ。

ほど多数ではないが、手持ち資金が底をつく夏以降の動向が非常に心配される。

貸切バス（観光バス）は、壊滅的な打撃を受けている。海外からのインバウンド旅行客はまったくなくなり、国内の旅行も4、5月はほとんどなくなった。学校の修学旅行も中止になった。3月以降、予約はゼロとなり、国交省の調べでは5月の実働率（乗客を乗せて車両が動いた割合）は前年同月比9割減となっている（図2）。収入がゼロという会社も多数ある。

倒産もかなりの数に上り、研究者のアンケート調査では8月までに半数の事業者が倒産の危機にあると答えている（日本モビリティ・マネジメント会議）。

タクシーでは、労働者の賃金はほぼすべてが歩合給なので、営業収入が6割減るということは賃金も6割減るということになる。タクシー労働者の賃金はもともと劣悪で、全国平均の月額給与額は20万6,900円にしかない（厚労省『賃金センサス』2019年）。6割減ということは、20万円の月給が8万円になってしまうということである。

倒産等による解雇もタクシー・バスともに発生しており、とくに貸切バスでは倒産が多く、解雇が多数発生している。

表1 新型コロナウイルス感染症の影響によるタクシー営業収入の変化

（全タク連緊急サンプル調査）

都道府県	サンプル(社)	2020年、前年同期比 増減					
		3月	4月	5月	6月	7月	8月
北海道	5	-35.7%	-47.6%	-49.8%	-26.4%	-23.5%	-30.6%
青森	5	-22.6%	-52.5%	-51.8%	-33.4%	-28.4%	-36.2%
岩手	5	-33.8%	-54.1%	-51.9%	-32.1%	-28.2%	-39.3%
宮城	5	-34.4%	-68.6%	-67.7%	-50.0%	-41.8%	-48.1%
秋田	5	-36.8%	-63.0%	-61.6%	-43.6%	-29.2%	-42.6%
山形	5	-40.6%	-72.4%	-69.8%	-49.0%	-42.7%	-48.6%
福島	7	-27.2%	-52.2%	-53.9%	-41.1%	-35.2%	-37.2%
茨城	5	-39.8%	-68.3%	-69.6%	-50.9%	-44.3%	-52.8%
栃木	9	-35.8%	-68.5%	-68.0%	-48.7%	-44.0%	-45.7%
群馬	5	-35.5%	-65.4%	-67.6%	-38.8%	-35.7%	-35.3%
埼玉	5	-22.8%	-60.5%	-64.7%	-38.8%	-23.8%	-28.1%
千葉	6	-33.5%	-64.3%	-65.3%	-41.4%	-37.0%	-38.5%
東京	5	-32.3%	-66.1%	-64.9%	-52.9%	-47.8%	-47.7%
神奈川	5	-26.1%	-59.6%	-62.1%	-32.3%	-24.3%	-23.8%
山梨	5	-42.1%	-73.3%	-77.4%	-39.1%	-43.3%	-44.8%
新潟	5	-33.7%	-53.9%	-56.6%	-37.0%	-30.2%	-37.0%
富山	5	-37.1%	-69.3%	-71.2%	-49.8%	-42.6%	-45.4%
石川	4	-38.7%	-73.8%	-78.2%	-58.8%	-46.6%	-57.1%
長野	5	-34.4%	-67.2%	-71.5%	-60.2%	-47.3%	-50.0%
福井	5	-34.2%	-75.5%	-67.6%	-44.2%	-34.4%	-43.8%
岐阜	5	-32.1%	-66.0%	-62.6%	-34.4%	-30.5%	-40.0%
静岡	5	-34.5%	-64.0%	-66.5%	-47.0%	-40.5%	-48.6%
愛知	5	-37.3%	-65.3%	-67.4%	-50.3%	-38.0%	-48.0%
三重	5	-31.8%	-60.7%	-58.6%	-32.7%	-27.3%	-38.6%
滋賀	6	-34.8%	-64.3%	-65.8%	-41.8%	-32.1%	-35.9%
京都	6	-45.8%	-79.9%	-86.0%	-82.3%	-61.3%	-59.1%
大阪	5	-26.4%	-57.9%	-59.0%	-33.4%	-21.1%	-31.2%
兵庫	8	-28.0%	-60.7%	-58.8%	-31.6%	-22.4%	-28.0%
奈良	5	-37.3%	-64.1%	-62.6%	-42.6%	-35.8%	-39.9%
和歌山	5	-34.5%	-53.0%	-61.1%	-29.6%	-26.4%	-26.1%
鳥取	5	-34.9%	-59.7%	-64.1%	-53.1%	-39.1%	-48.6%
島根	6	-30.1%	-61.5%	-64.2%	-39.8%	-29.5%	-37.3%
岡山	5	-25.6%	-55.3%	-56.1%	-31.8%	-25.2%	-38.2%
広島	6	-26.2%	-57.8%	-59.3%	-26.9%	-23.8%	-32.5%
山口	5	-29.3%	-56.5%	-53.7%	-29.5%	-27.8%	-35.5%
徳島	5	-37.5%	-61.3%	-66.5%	-49.2%	-38.7%	-50.4%
香川	5	-32.9%	-58.5%	-60.0%	-38.5%	-35.8%	-43.6%
愛媛	6	-36.6%	-60.7%	-70.5%	-52.8%	-41.6%	-39.5%
高知	5	-34.8%	-63.9%	-55.7%	-20.5%	-10.0%	-21.5%
福岡	8	-31.2%	-71.2%	-69.3%	-51.0%	-38.7%	-41.3%
佐賀	9	-29.4%	-55.3%	-56.8%	-33.8%	-24.7%	-38.0%
長崎	5	-27.8%	-54.6%	-51.2%	-18.1%	-14.2%	-28.6%
熊本	6	-29.0%	-61.0%	-64.6%	-37.0%	-31.7%	-44.5%
大分	7	-44.1%	-64.3%	-56.9%	-33.7%	-32.3%	-41.9%
宮崎	5	-20.8%	-49.5%	-44.6%	-21.2%	-18.4%	-47.7%
鹿児島	6	-23.3%	-52.7%	-55.2%	-23.7%	-39.5%	-37.4%
沖縄	5	-22.4%	-64.4%	-63.4%	-33.0%	-22.5%	-46.5%
全国平均		-32.7%	-62.1%	-62.8%	-40.2%	-33.2%	-40.4%

2 計画休業と休業補償の獲得

(1) 計画休業を実施させるとりくみ

コロナ危機のなかで労働者を守るために、自交総連では、政府のコロナ対策の特例を活用して、会社に計画休業をさせることにとりくんだ。

国交省は、営業車両を一時的に休車させる臨時休車措置を実施した。自賠責・任意保険、定期点検の義務を免除するので、車両保有の権利は確保しつつ、経費を節約できる。厚労省は雇用調整助成金（雇調金）の特例を設けて、休業した会社が支払う休業手当を国が補填するしくみを通常時より拡充させた。

これらの措置を活用して会社に計画的に休業を行わせる。労働者が半数ずつ交代で休業すれば、休んだ人には休業手当が支給され、仕事をした人は、街頭に出ている車両が減るため営業収入が一定程度回復する効果もある。

3月5日の厚労省交渉で雇調金が活用できることを確認して、各地方ではタクシー協会に申し入れ、各会社で団体交渉を行って、休業期間や休業手当を決め、会社に雇調金の申請を行わせた。経営者にも危機感があり、自交総連の組合があるところでは、ほぼ8割の会社が労使協定を結んで計画休業を行った。

国交省の調べでも、8月時点で雇調金の申請済みがタクシー81%、貸切バス97%となっている（図1、2）。

(2) 休業補償の増額のために

休業の実施に当たって問題となったのは休業手当をいかに高くするかということである。

当初は労基法の規定である平均賃金の60%

を休業手当として提示する会社が多かった。しかし、60%というのはあくまで最低基準である。雇調金は、60%以上支払っても、その分が補填される。雇調金のしくみを調べ、厚労省のホームページのQ & Aでも「100分の60を超えて（例えば100分の100）を支払うことを定めていただくことが望ましい」と記載されていることを紹介して支給率の引き上げにとりくんだ。

もうひとつ問題になったのは、平均賃金の算出期間である。労基法では、直近3カ月の賃金を平均することになっているが、1～3月の平均とすると、3月はコロナの影響ですでに営業収入が急減しているため、平均賃金下がってしまう。国会議員を通じて厚労省に確認し、「労使合意で、過去の成績が好調な期間の平均給与額を基に休業手当を定めることができる」との回答を得て、全国に徹底した。11～1月の平均賃金を基準にすれば、年末の営業収入が高い時期が含まれ、コロナの影響は排除できるので、平均賃金を高くすることができる。

さらに、タクシー業界では労基法・最低賃金法違反などが蔓延しており、その発覚を恐れて雇調金を申請したくないという会社もある。これも、雇調金の支払いは、法違反とは別個の扱いであり、あとから違反への対応を求められるにしても、それで雇調金が支払われなくなることはないことを確認して、申請をためらうことのないようにした。

最後まで問題になったのは、雇調金の助成上限額が1人1日8,330円とされていたことである。これも、国民と野党の要求によって、第2次補正予算で6月から上限が1万5,000円に引き上げられた。4月までさかのぼって適用されるので、一度、決めたところでも、再交渉して

休業手当の支給率を引き上げさせた。

会社が休業手当を支払わない、資金繰りがつかないというところについては、新設された労働者個人が直接申請できる休業支援金・給付金の活用もしている。

(3) 最低賃金の確保

雇調金の申請をせず、休業をしないという会社もわずかではあるが存在する。また、交代で休業していても、勤務した日については賃金が発生する。計画休業によって若干改善はしたが、1台当たりの営業収入が低迷し、そこから計算される歩合給が最低賃金を下回るケースがある。

最低賃金を確保できないほど営業収入が低下したからこそ、休業して休業手当を支払うようにしているのに、休業もせず、最低賃金も支払わないというのは許されない。組合のあるところでは、最低賃金は支払うという確認をとっているが、組合のないところでは、違法状態が継続しているところが、かなりあると思われる。

3 雇用維持のたたかい

(1) ロイヤルリムジンの退職強要事件

コロナ危機で雇用問題も発生した。

東京のタクシー会社、ロイヤルリムジングループは4月7日、コロナによる営業収入の急減を理由に、事業の休止を発表、グループ5社600人の従業員全員に退職強要を開始した。

各社ごとに労働者を集めて社長が以下のように説明した。①事業を休止して11月以降に再開をめざす。②従業員には「退職合意書」にサインをしてもらい辞めてもらう。③離職票は会社都合にするので失業手当がすぐに支給され

る。その方が休業して休業手当をもらうより従業員にメリットがある。④会社が再開したら、ぜひ戻ってきてもらいたい——そして、その場で労働者に退職合意書へのサインを迫った。

これを、労働者のために思ったやり方であるかのような報道もあったが、実態はまったく違う。同グループ内の1社にある自交総連東京地連目黒自交労組は、ただちに団体交渉を行い、内実を明らかにした。社長は、休業手当より失業手当の方がメリットがあるという根拠は答えられず、解雇予告手当は払えないと回答。休業して雇調金を活用して雇用を維持すべきだと組合が提案しても、それはできないとして、会社をリセットして再出発するのだと言い張った。

この対応で明らかのように、会社は、休業では社会保険料など会社の負担が残ることを嫌い、労働者を合意退職させてしまえば解雇予告手当も払わずに済むと目論んでいたのである。

国会では、日本共産党の高橋千鶴子、宮本徹両衆院議員の質問に対し、4月10日に赤羽国土交通大臣が「偽装的なやり方には感心しない」、加藤厚生労働大臣が「雇調金を活用して雇用の維持を図っていただきたい」と答弁し、これを受けて、国交省は4月13日、「新型コロナウイルス感染症に関する雇用調整助成金の活用について（周知依頼）」とする事務連絡をタクシー業界団体に出した。厚労省もホームページの雇調金Q&Aを更新して、①解雇が、客観的に合理的な理由を欠く場合は無効、②やむを得ず解雇をする場合でも、30日前の予告が解雇予告手当の支払いが必要、③失業手当と休業手当のどちらの方が多いかは一概には言えず、解雇の場合は、労働者に国民健保・年金の負担や将来の年金額の減少などデメリットが生じる、④再雇用を前提としている場合は失業手当

は支給されない——として、ロイヤルリムジンのやり方は、労働者にメリットがないことを明らかにした。

組合では、退職合意書にはサインをしない、計画休業して会社を続けさせ、休業補償をさせて雇用を守るという基本方針で臨み、労働者は出勤闘争をして事業の再開を迫った。

追い詰められた会社は、団交で退職強要撤回の意思を示し、4月27日に、①労働者の雇用を維持し、営業を再開する、②一部休業して休業手当を支払う、③一旦提出した退職合意書の撤回を認める——という確認書を交わし、5月以降、営業が再開された。

(2) センバ流通の解雇事件

宮城県仙台市のセンバ流通（タクシー業）では、4月30日の団体交渉の席上で突然、組合員全員を含む従業員の大半に整理解雇が通告された。会社は、コロナで売り上げが下がり、事業継続のためには人員削減をする必要がある、雇調金はいつ出るかわからないなどとして解雇を強行した。このため、自交総連東北地連ハイタク一般労組の4人の組合員が債権者として、地位保全、賃金仮払いの仮処分を申し立てた。

8月21日に仙台地裁で、賃金仮払いを命じる仮処分決定が出された。決定は、ただちに整理解雇を行わなければならないほど緊急かつ高度の必要性があったとはいえないとし、とくに、雇調金や臨時休車措置等を利用した解雇回避措置が可能であったにもかかわらずこれを利用していないという点において解雇回避措置の相当性が低いと判断し、解雇は無効とした。ひきつづき解雇撤回をめざして闘争中である。

(3) 有田交通の営業所閉鎖・解雇事件

営業所閉鎖・解雇を通知していた和歌山市の有田交通では、労働組合が自交総連、和歌山県地評に加盟し、団体交渉で、解雇撤回・事業継続をかちとった。

同社では、7月31日に8月31日付での営業所閉鎖・解雇が通知された。事前に情報を得た企業内組合が和歌山県地評、自交総連関西地連に相談、未加盟者を組織し上部団体に加盟して対応しようとのアドバイスを受け、短期間に従業員の大半の73人を組織し、自交総連、和歌山県地評に加盟してたたかうことを決意した。

8月7日に同社の社長が死去、団交開催が危ぶまれたが、12日に社長夫人と弁護士らが出席して団交が行われた。会社側代理人の弁護士は、「コロナで体力が削られ、解雇を決断せざるを得なくなった」と述べたが、組合側は「雇用調整助成金を活用せず、整理解雇の4要件に照らしても今回の解雇は不当」として解雇撤回・営業の継続を強く求めた。

交渉の結果、会社は解雇を撤回し、社長夫人が代表取締役になって、営業を継続することになった。

(4) 労働組合があったからこそその成果

いずれの事件も、解雇撤回、雇用維持を図ることができたのは、たたかう労働組合があったからこそその成果といえる。

ロイヤルリムジンでは、当該の組合は、社内では少数だが、問題が起きた時、ただちにみんなで相談して団結し、多数派の組合にも共同を呼びかけて団交に臨んだ。そこで、会社の意図を見抜いて、会社の手口を暴露し、世論を広げ、国会でも取り上げさせた。一方で、労働組

合がなかった同グループの他社では、最初の会社説明の際に、多くの労働者が会社の言い分にだまされて退職合意書にサインをしてしまった。

センバ流通では、コロナの犠牲を一方的に労働者に押し付けようとした会社に対し、労働組合がこれを許さず、裁判で、会社が雇調金の活用など解雇回避努力をしないことが不当だと明らかにさせた。

有田交通では、危機に際して、企業内組合が一気に組合員を増やして産別組織、ローカルセンターに結集してたたかい、道理にもとづいた交渉で会社の姿勢を変えさせた。

まさに、たたかう労働組合があるのとないのとでは大違いであることが鮮明となっている。

4 コロナ危機を乗り越える組織拡大へ

コロナ危機は、2000年から続いている規制緩和で疲弊したタクシー・バスに、さらに深刻な打撃を与えた。需給調整機能を失ったところに、需要の急減が襲い掛かり、効率化のためにすべて歩合給とされていたため、営業収入の減少はすべて賃金減少に転嫁されてしまっている。

タクシーは過疎地域でお年寄りの通院など不可欠な移動を担っている最後の公共交通機関だが、コロナ危機でその存続さえ危うくなっている。この機に新自由主義の規制緩和政策と決別し、公共性の観点から事業を再構築しなければならない。

一方で、コロナ危機は、労働者の意識にも大きな変化を引き起こしている。

労働組合のない職場では、休業もしない、最低賃金も保障しないなど、何の手当もなく危機

の犠牲が労働者に押し付けられ、雇用危機が発生している。労働組合があるところでは、会社と交渉して労働者の権利を守っている。

この状況が鮮明になるなかで、自交総連にはコロナ危機以降、9月までに新たに11組合が加盟した。例年にない数である。

新加盟した組合の多くは、「休業計画は会社が勝手に決めている」「リストラ、賃下げの心配がある」「解雇・雇止めがおきている」など、コロナ危機への対応で、労働者の意見が全く反映されていないことに不安をもち、休業計画や雇用確保のためには、労働組合をつくって会社と団体交渉を行う必要があるということで、相談に来て、組合結成に至っている。

こうした労働者の心配や要求を受けとめ、的確に対応したところでは加盟が相次ぎ、福岡地連では5つの組合が新加盟した。同地連は、前年から全労連の組織拡大最重点計画に登録して、宣伝や対話、相談体制を確立してきたために、宣伝が浸透していて即応体制がとれたことが成果につながり、西日本新聞で、『黙ってられない』コロナ禍の雇用、支える労組 加入者増』（7月2日付）として報じられた。

各地の新加盟の教訓を生かして、全国で相談活動、個人加盟組織への受け入れ、組合づくりの援助をつよめるため、自交総連では「労働組合に入って生活を守ろう」というピラとアンケートをつくり、コロナの感染防止に配慮しつつ、宣伝と対話に打って出ることになっている。

危機の時こそ労働組合の出番であるとならえ、労働組合に入ったらたかえれば生活を守ることができることを多くの未組織労働者に伝えて奮闘していくことにしている。

(きくち かずひこ・全国自動車交通労働組合
総連合会〈自交総連〉書記長)

航空機客室乗務員の現状と ポストコロナに向けて

西田 良

1 日本の客室乗務員の職場の特徴

(1) 毎年、数百人の退職者

客室乗務員と言えばかつて女性の職業の花形であったが、実際の働き方や環境はどうか……。実態は、多くの人が想像する表向きのイメージと違い、JAL、ANAともに毎年、数百人の退職者を出し、数百人が採用される職種となっている。

その主な理由として、長く続けられない勤務内容、そして管理強化による疲労とストレスが指摘されている。ANA客室乗務員の平均勤続年数はわずか6年半（2015年有価証券データより）であり、関連会社のLCCを含めるとさらに短い年数となる。JALでは10年余り（同年データ）であるが、これらは欧米の大手航空会社が平均20年を超えるのに比べ、極端に短い年数となっている。

(2) 短い勤続年数の背景

その勤務の特徴は、

- ①国内線と近距離国際線では、10時間を超える勤務であっても休憩時間の設定がなく、実態上もほとんど休憩が取れない。食事も、飛行機が到着し、次便の準備の合間にお弁当を5分で食べたり、時には上空で立ったまま口に入れ済ませることもある。2014年にJALのキャビンクルーユニオンが労基署に香港往復便の実態を訴え、会社に調査が入り機内での休憩について一部改善させたが、ANAやLCCでは労基法違反が放置されている状況である。
- ②長距離国際線では、時差や疲労が取れないままフライトを重ねる実態がある。例えば、ANAのロサンゼルス1泊4日パターンでは、12時間の深夜フライト後、現地では翌日の休日がなく1泊後にまた深夜のフライトで帰着、その後の日本での公休日が2日間のみといった過酷さである（JALでは1泊3日後、公休日は3日間となっている）。外地で1泊のみ、日本に戻ってもわずか2日の休みでは時差や深夜乗務の疲れが取れないままである。
- ③かつては国際線と国内線の乗務者は分かれていたが、現在はこれらをミックスで飛ぶ。このため、以前は国際線と国際線との間に勤務は入らず「ブランクデイ」とされていたのが、今は合間に容赦なく国内線勤務が入るようになった。
- ④「評価賃金制度」が基本賃金だけでなく乗務手当にも反映されるようになった。（ANAではその他の評価もあり）多くが主観的評価であるため、ストレスや差別が加わるようになった。
- ⑤国際民間条約（ICAO）と日本の航空法

では、保安要員としての訓練、編成などが規定されている。しかし、欧米では当たり前になっているライセンスが日本の客室乗務員には付与されておらず、国内線プレミアムクラスや国際線ビジネスクラスなどのサービス強化に拍車がかかり、「サービス要員」としての比重が増すことで疲労や感情労働者としてのストレスが増大している。

等が挙げられる。

客室乗務員がはたらく機内環境は、低気圧、低酸素、低湿度、宇宙放射線被ばく、加速度（G）変化、揺れ、などを特徴とする。気圧が低いと酸素が薄くなり、一般に富士山の5合目あたり（2000m近く）で働くのと同じとされている。上空で歩行することは地上でジョギングするのと同じエネルギーを要し、酸素がとりにくい分、地上にいる時より疲労が激しくなる。

さらに、早朝、深夜に及ぶ不規則、長時間勤務、時差、深夜労働等が加わる。また、作業の特徴として、立ち仕事、不自然な姿勢、重量物の取り扱い、感情労働によるストレス、緊張が伴う業務でもある。

2 新型コロナで一変した勤務と賃金

(1) スケジュール上の変化と機内の状況

今年1月に発生し2月から徐々に広がり出した新型コロナウイルスの影響で、航空業界は大きく様変わりした。5月の時点で国際線は9割の減便、国内線も8割減となった。客室乗務員のスケジュールもフライトが激減、JALではリモート教育、ANAでは雇用調整助成金の活用による一時帰休（SB4）に代わった。

国内線では、ファーストクラス（JAL）、プレミアムクラス（ANA）以外、一般席はお

茶とお水のみサービスで機内販売もなくなった。客室乗務員は、マスクとビニール手袋を着用、これに加えゴーグルとJALではフェイスシールドも支給になった。国際線の場合、食事サービスは変わらず、その間乗客はマスクを外し大声で話す外国人旅客もいるため、客室乗務員の感染への不安は未だ大きいものがある。乗客にはPCR検査をしているが、客室乗務員の検査は検温や体調報告以外は特にないため、客室乗務員にもPCR検査を実施してほしいとの声が上がっている。

(2) JAL、ANAにおける大幅な賃金ダウンと新たなストレス

このスケジュールの変化によって、客室乗務員の賃金は大幅に下げられた。JAL、ANAともに「基本賃金」は維持されているものの、もう一つの賃金体系の柱である「乗務手当」が出来高払いであるため、激減したのだ。このため、ある新人CAの7月の月収の手取りは16万円に落ち込んだ。都内、特に羽田周辺では家賃が10万円前後かかり、手元に残るのは数万円という厳しさである。中堅のCAも家のローン返済等、今後の生活不安から鬱になりかかっている人もいるという。貯金を取り崩す生活となり、ANAでは会社の無利子の融資を借りてしのぐという人も多い。これまでの高稼働勤務による疲労に代わり、あらたに生活不安という大きなストレスがのしかかった。

(3) 乗務手当保障は疲労リスク管理の面からも重要

これまで「65時間乗務手当保障制度」は、パイロット、客室乗務員ともに賃金体系の中で確立されていた。しかし、ANAでは1996年

にこの制度が廃止された。ちょうど全日空労組が「職場の要求をもとにたたかう」組合から「労使協調路線」に転換した直後である。そしてJALでは経営破たん後の2011年1月に出来高払いに変わったのである。

この乗務手当保障制度は、体調が悪く休業しても生活を安定させるためのものであった。言い換えれば、体調が悪くても生活のために無理に飛ばなくてもいい制度であり、疲労と安全は直結することから結果的に空の安全にもつながる制度でもあった。このため、パイロットの組合はANA、JALともにこの乗務手当保障を守るためにたたかい、現在も「50時間保障」として残している。コロナ禍で生活不安が増す中で、あらためて客室乗務員の乗務手当保障の復活が切実な課題になっている。

3 コロナ禍でのたたかい

(1) JAL不当解雇争議の早期解決を～解雇自由社会を許さないたたかい～

2010年12月31日、JALベテランパイロットと客室乗務員165人が不当に解雇されてからすでに10年近くが経とうとしている。破綻の責任のない労働者に責任を転嫁し、モノ言う労働者の排除と労働組合の影響力を弱めることをねらった解雇だった。

赤坂社長は、2018年4月に社長就任直後の経営協議会で「できるだけ早期に（解雇争議を）解決したいと心から思っている」と発言した。しかし、昨年と今年の株主総会でも同じ発言を繰り返すだけで、未だに1人も乗務に復帰しておらず争議は解決していない。

そもそも165人の解雇は、人員削減の目標数を大幅に達成し（1,500人の希望退職に対し

て1,696人が応募）、解雇時点で1,586億円の営業利益を上げていた中で強行された。解雇強行後、稲盛会長（当時）は記者会見や裁判の証言で「経営上解雇の必要はなかった」と述べた。また解雇の過程で行われた管財人の労働組合への介入行為は、2016年9月に最高裁で「憲法28条違反」と断罪された。

解雇後、客室乗務員を約6,200人も採用しながら84人を戻していない。ILO（国際労働機関）からは解決に向け4回も勧告が出されている。JALはグローバル企業として、国際基準を守る責任がある。

コロナ禍による経営悪化の中でも、赤坂社長は「雇用維持というのが絶対条件だ」と述べている。しかし、現役の社員からは、「解雇されるのではないかと不安の声が上げられている。10年前の破綻時に当時の管財人が「解雇はしない。安心して下さい」と発言していたにも拘わらず、解雇を強行したからだ。また、10年争議を解決しない経営姿勢は職場からの信頼を失っている。コロナ禍の今だからこそ、争議を解決して信頼を取り戻し、安全運航の基盤を確立すべきである。

大幅な利益を上げている中で強行された165人の解雇が許されるなら、コロナ禍による経営悪化を理由に、労働者は容易に解雇されてしまう。JAL不当解雇争議はまさに解雇自由な社会を許さないたたかいでもある。

(2) ANAにおけるパワハラ雇止め～コロナ禍で亡くなったKさんのこと～

ANAでは、このコロナ禍で1人のシニアCAが帰らぬ人となった。フライトが大好きだったKさん、彼女は長年国際線チーフパーサーとして乗務し、定年後はシニアCAとしてフライ

トしていた。しかし2017年1月に一過性の症状により8日間入院し休業、その後産業医が主治医の診断書とは異なる病名を「診断書」に記入したため、引きつづき休業に。ANAは、「休業中の契約更新はできない」とし、Kさんは関連の機内食製造会社（パン工場）との契約となり、労使協定により2018年7月に62歳で雇止めとなった。

ANA産業医による病気の「ねつ造」、また、休業中も65歳まで契約が更新された同僚もいたことから、こうした差別的扱いに納得できないKさんは個人加盟組合（JCU）に二重加入し、職場復帰を求めて東京都労働委員会のあっせんや交渉を行って来た。しかし平行線のままANAはあっせんを打ち切り、その後も組合からの8回にわたる団交申し入れを拒否し続けた。Kさんは亡くなる直前まで、フライトに戻りたいという強い希望を持ち続けていたが、その願いはかなわず、失意のまま急逝された。

このKさんの事件は、病気のレッテルを貼られフライトから降ろされ雇止めになったという点で人権問題と言えるものであった。ANAの場合、会社の決定に異議を唱えるCAに対する徹底した選別、差別体質は根深いものがある。

JCUは2010年7月、ANAに対し、①産業医の診断書の撤回、②60歳以降は希望者がだれでもフライトを続けられる制度にあらためること、③人権侵害を一掃すること、の3点の申し入れを行った。しかし、未だ回答はない。

(3) ANA客室乗務員の在職死亡と遺族のたたかい

ANAでは、2014年以降、7年間で16人の客室乗務員が亡くなっている。一方、JALにおける客室乗務員の在職死亡者はANAより少ない実態である。職場の要求を掲げる労働組合

による勤務改善の反映と言える。

昨年、ロサンゼルスから羽田に向かう便で倒れ、搬送中に亡くなったANAのTさんの勤務はとりわけ過酷なものであった。亡くなる1カ月前の勤務は休憩の全くない労基法違反の国内線勤務が8日間あった。その他、ロサンゼルス1泊4日とフランクフルト1泊4日の勤務パターンがついていた。この2回の苛酷な国際線の後、いずれも休みは2日間しかなく欧米基準からもかけ離れたものであった。

さらに、Tさんは長年、差別とみせしめ政策による強いストレスを抱えながら、乗務を行っていた。ANAにはいくつかの評価制度があり、その基準（指標）は、例えば「あんしん、あったか、明るく元気を体現している」「お客様から見ても不適切な行動がない」など、どうにでも主観的、恣意的評価がつけられるものである。その他、「人事評価」「マネージメント評価」なども、いずれも客観性、透明性、合理性があるとは言えない評価・格付け制度を導入している。この評価賃金制度はANA特有のシステムであり、欧米ではチームワークを阻害し人権侵害であるとされ、導入されていない。

Tさんの人事評価は20年以上変わらず、1度もCP（客室責任者）業務がつかなかった。倒れた最後の便での「指揮順位」という格付けでは、勤続5年の後輩が、勤続30年を超えるTさんの上になっていたという驚くべき差別の実態であった。

ANAではこれらの評価結果すべてがフライトメンバー表に表示される。これはプライバシーの侵害とも言えるものである。この「みせしめ政策」によって職場でものが言えなくなっている実態がある。因みに長年、差別を受けたTさんは、1990年以前は職場要求を掲げて交

渉する労働組合の役員でもあった。労使協調路線が変わった後、それまでの組合役員に対する差別、みせしめ政策は実に30年に及ぶ。ご遺族は労災申請を準備中である。

4 ポストコロナに向けて

(1) ANA 年収3割カットの衝撃

10月7日、ANAは客室乗務員および地上職員の希望退職の募集を発表した。同時に、基本賃金や年末一時金のカット等による年収3割削減を打ち出した。客室乗務員の賃金は社内の他の職種（男性の多い総合職やパイロット）と比べ基本賃金が低く抑えられているため、生活への影響は甚大なものがある。会社は副業を認めるというが、欧米と違い保安要員としての国のライセンスが認められていない中で、客室乗務員の専門職性が一層、低下するのではと危惧する声が出されている。

ANAはコロナ禍で経営難になる以前から、国際線の拡大に力を入れてきた。もともと国際線は、国内線と比べてリスクが大きいとされている。経済危機やパンデミックなど、有事の際の打撃が大きいためである。しかしそれらに目を塞ぎ、JALを追い越し日本のナショナル・フラッグキャリアになることが優先されてきた。この急激な路線拡大に加え、世界一の大型機A380を購入したことにも懸念が出されていた。これらの経営責任を棚上げにしたまま、社員の人員整理や賃金カットを行おうとするANAの施策は、他産業に及ぼす影響も大きく、企業の社会的責任が問われるものと言わざるを得ない。

(2) 生活できる賃金の保障は、国と企業の責務

航空は公共交通機関であり、安全を基盤とす

る産業である。フライト日数が減ったとしても、一便一便、気の緩みなく業務に専念することには変わりはない。乗務中に急病人が出ると救急看護を行い、緊急事態に遭遇すれば一分一秒を争う対応で保安業務、誘導、脱出を行う。しかし、今、職場に大きな雇用不安、生活不安が広がっている状況で、果たして安全運航に影響はないと言えるのだろうか。客室乗務員が置かれているジェンダー差別とも言える賃金問題を是正し生活を保障すること、そして雇用不安を解消することが、今、国と企業に求められていることではないだろうか。

他の産業でも同様に、働く人々の生活の安定は企業と国の基盤である。コロナ禍を理由に身勝手なリストラを行うことは人権の面からもとうてい許されないものである。国と大企業の責任が今こそ求められていると言える。

(3) 航空の安全、いのちと人権を守るとりくみ

今、航空ではOG・OBが現役の意見を聞きながら、研究者、弁護士、有識者とともに、健康で長く働ける職場に変え安全運航に繋げていくための政策提言を行う団体のNPO化をめざす取り組みがはじまっている。休憩付与をはじめとする労基法違反の是正、保安要員としてのライセンス化、休日・休養日の増加、評価賃金制度の撤廃など、欧米並みの働き方をめざす動きである。こうしたNPO法人を含めた市民運動と、職場の要求を掲げてたたく労働組合との連携した取り組みが、ポストコロナの航空産業を築く運動の土台になっていくのではないだろうか。関係者の健闘を期待したい。

(にしだ りょう・航空問題研究員)

40人学級では子どもも教職員も守れない！

——「学校再開後の教職員働き方実態調査」と教職員定数増・少人数学級にむけたとりくみ

吹上 勇人

はじめに

新型コロナウイルス感染拡大にともなう安倍前首相の突然の全国一律休校要請は、学校現場だけでなく社会全体にも大きな混乱を引き起こしました。科学的知見をふまえない首相の独断で、権限のない休校要請を押しつけ、学年末・卒業前の子どもたちの大切な学ぶ権利を奪っただけでなく、休校要請の明確な根拠が明らかにされなかったことから、学校再開の判断も揺れ動き、年度末・年度はじめの重要な時期に学校現場は大きく振り回されることになりました。

全教は文部科学省に対し、一斉休校中、再開前、再開後それぞれの段階で緊急要請をつみ重ねてきました。5月20日に「コロナ感染拡大から子どもを守り、豊かな成長・発達を保障するための全教の提言」を発表し、各政党・国会議員や教育関係団体と懇談・要請を行ってきました。全教の各都道府県組織においても、学校現場の混乱を最小限にし、子どもたちに寄り添った教育活動をすすめられる職場環境を保障するため、教職員の在宅勤務を認めさせることや臨時・非常勤教職員の雇用と賃金の保障、家計が急変する生徒への修学支援など、機敏に要求しこれを実現させてきました。

新型コロナウイルスは、この間、少人数学級

をはじめとする教育に予算を割かない教育行政がいかに感染症に対して脆弱な学校をつくりだしてきたかということを明らかにしました。学校は子どもたちの安全・安心な居場所として社会のセーフティネットの役割を果たしていること、そして子どもたちの豊かな成長と発達を保障する場であるという認識が、国民の中に広く共有されることになりました。

一方で、再開後の学校では、通常の学校業務に加え遅れた授業を取り戻すため、7時間授業や土曜授業、夏休みの短縮など、教職員はそれにとまなう授業準備の増大や感染防止のための消毒作業など、働き方の実態は例年以上に深刻な状況に陥りました。

全教では、緊急に「学校再開後の教職員働き方実態調査」を実施し、教職員の長時間過密労働を解消するため昨年からはスタートさせた、「1年単位の変形労働時間制」の導入ではなく教職員定数の抜本的な改善を求める「せんせいふやそう」キャンペーン、「20人学級」を展望する少人数学級の実現に向けた「#めざせ20人学級」プロジェクトのとりくみを展開してきました。そのとりくみを報告します。

1 「学校再開後の教職員の働き方実態調査」の目的と概要

(1) 調査の目的

文科省は昨年12月4日、臨時国会で公立学校に「1年単位の変形労働時間制」を導入可能にする給特法の改定を強行しました。文科省は、コロナ禍にあるにもかかわらず、今年7月17日に文科省令・指針を発出し、今後の地方議会で条例化をすすめるようとしています。国会でのたたかひを通して、勤務時間の客観的な把握と「教育職員の業務量の適切な管理に関する指針」（以下、「上限指針」）の遵守を導入の大前提とさせましたが、その前提が教育現場にないこと、そして新型コロナウイルス感染拡大を防ぎ一人ひとりを大切にする教育を実現するためにも、教職員をふやし「20人学級」を展望した少人数学級の実現が必要であることを社会的にもアピールするため、緊急の調査にとりくむこととしました。

(2) 調査の概要

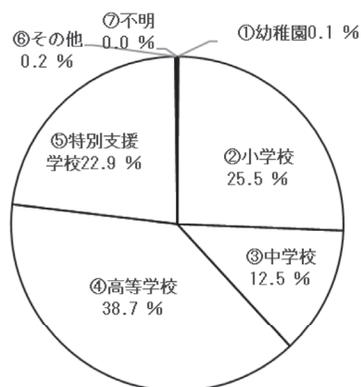
- 調査期間：2020年7月23日～8月31日
- 調査方法：各都道府県組織を通じて、①②のいずれかによるアンケートを要請
 - ①紙媒体によるアンケート
 - ② Google フォームを使ったweb アンケート
- アンケート回答数：4,101件
- *内訳：①紙媒体によるアンケート（2,254件）、② Google フォームによるアンケート（1,847件）
- 回答者の内訳：
 - ① 38都道府県から回答
 - ② 校種別（図1）
 - * 「その他」は、教育委員会、小中一貫校、中等教育学校など
 - ③ 職種：教諭・講師（88.7%）、養護教諭（2.4

%)、職員（2.0%）、実習教員（1.9%）、その他・不明（5.0%）

* 「その他」は栄養教諭（職員）、学校司書、現業職員、寄宿舎指導員など

④任用形態：正規（76.5%）、臨時（常勤）（6.2%）、非常勤（2.5%）、不明（14.8%）

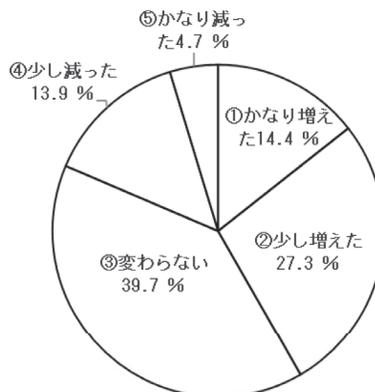
図1 校種別



(3) 設問からみる調査結果の特徴

- ①昨年度の平均的な勤務状況とくらべて平日の時間外勤務や持ち帰り仕事、土日の出勤はどうですか？
- ⇒時間外勤務が「かなり増えた」「少し増えた」と感じている教職員は41.7%（図2）

図2 昨年度と比べた時間外勤務



昨年度の平均的な勤務状況と比べて、時間外勤務、持ち帰り仕事、土日の出勤が「かなり増えた」「少し増えた」と答えたのは41.7%でした。「上限指針」が施行されたにもかかわらず、「少し減った」「かなり減った」は18.6%にとどまっています。校種別にみると、小学校（51.9%）、中学校（45.8%）、高等学校（38.6%）、特別支援学校（33.4%）です。中でも、小学校では「時間外勤務が増えた」と答えている人が過半数にのぼります。

②時間外勤務や持ち帰り仕事、土日出勤が増えた要因は何だと考えますか？

⇒最も多い理由は「消毒や清掃、施設点検など、感染予防対策の増加」

時間外勤務が「増えた」理由として、65.0%が「消毒や清掃、施設点検など、感染予防対策の増加」をあげています。とりわけ、小学校では80.8%、中学校では73.7%と高い値になっています。次いで多かったのは、「教材研究やオンライン教材の作成など、授業の準備が大変になったから」「休校や学校再開後に伴う事務作業が入ったから」「打ち合わせや会議、報告書や提出文書の作成が増えたから」で、それぞれ4割超でした。

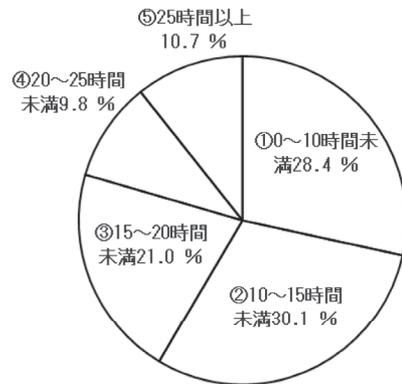
③学校再開後から夏季休業までの間に時間外勤務（平均的な1週間の時間外勤務の合計）がどれくらいありましたか？

⇒時間外勤務が月45時間（上限指針）以内に該当するのは28.4%だけ（図3）

1週間の時間外勤務の平均を見ると、1月4週として「上限指針」の月45時間に収まるのは「0時間～10時間未満」です。これは、全体の28.4%にすぎません。7割以上の教職

員が、月45時間を超えるような勤務実態であり、「過労死ライン」の月80時間以上に相当する「20時間～25時間未満」「25時間以上」は20.5%でした。依然として、全体の5人に1人が「いのちの危険」を伴うような働き方をしており深刻な状況は続いています。

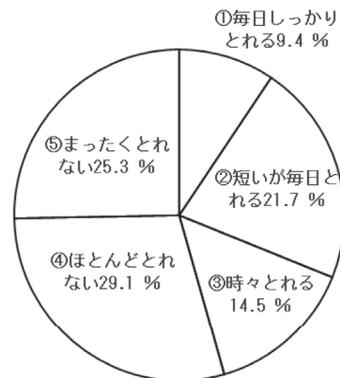
図3 学校再開後から夏季休業までの時間外勤務（平均的な1週間の合計）



④休憩時間（45分）はとれていますか？

⇒90.6%の教職員が休憩時間を十分にとれていない（図4）

図4 休憩時間は取れているか



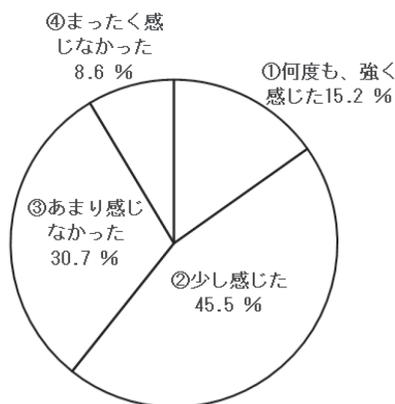
休憩時間については、54.5%が「ほとんどとれていない」「まったくとれていない」と回答しています。校種別に見ると、小学校

(80.4%)、中学校 (84.6%)、高等学校 (31.1%)、特別支援学校 (48.4%) です。休憩時間は9.4%しかとれておらず、今の教職員配置のままでは、たとえ交代などしても休憩時間をとることが困難であることがうかがわれます。

⑤学校再開から夏休みまでの間に「身体がもたないかもしれない」と感じたことはありますか？

⇒「身体がもたないかもしれない」と「何度も、強く感じた」「少し感じた」は60.7% (図5)

図5 学校再開から夏休みまでの間に「身体がもたないかもしれない」と感じたこと



全体の6割を超える教職員が「何度も、強く感じた」「少し感じた」と回答しており、学校再開後から夏休みまでの間に疲労感を募らせるような働き方をしていたことがわかります。校種別では、小学校 (68.1%)、中学校 (65.7%)、高等学校 (56.1%)、特別支援学校 (57.6%) でした。

⑥在校等時間（勤務時間）の記録について

⇒21.3%は在校等時間（勤務時間）の正確な記録がされていない

およそ5人に1人が、正確な記録ができていない（していない）と回答しています。中でも、「月45時間（月80時間）を超えないように、退勤したことにして残って仕事をする」ことがよくある」と回答している教職員が9.3%いることは深刻です。

「その他」の記述には、「土日・休日の出勤は記録していない（記録できない）」(49件)、「持ち帰り仕事は記録していない（されない）」(35件)との回答も一定数あります。また、「休日の模試などは勤務としないと言われた」「取れなかった休憩時間が反映されない」「みんな0で出しているの、言われていないが合わせている」「土日の個人の出勤はタイムカードを押してはいけないと言われている」といった記述もありました。

(4) 自由記述から見える特徴

①「コロナ」対策がもたらす負担の増大、教育活動への影響、不安

- * コロナ対策に追われ、本来の教育に時間が取れない（小学校）
- * 消毒もトイレ掃除もすべて教員にさせているのはおかしいと感じる。その他にも問題行動の対応などがあり、いつ倒れてもおかしくないくらい追い詰められている（小学校）
- * 毎日の消毒やその他の対策のために疲弊している（小学校）
- * 「コロナ」対策に振り回されて、疲れました。まだまだ続くと思うと……（中学校）
- * 消毒作業や検温の立ち番指導のため、教材研究や生徒指導の時間が削られている。それらの時間は、結局、休憩時間を超えてやるしかないと思ってしまう（高校）
- * コロナの影響で消毒等の仕事が増え、今まで

以上に気を使うことが増えた。疲弊している方が多い（特別支援学校）

②長期の休校がもたらした教育課程の変更、夏休みの短縮等による負担の増大

- * 夏休みが土日祝を含めて9日間だけ。子どもも大人も疲弊している。冬休みまで一気に駆け抜けられるか心配（小学校）
- * 7限授業は授業準備の時間も削られてかなり大変。2学期以降、体がもたないと思う（中学校）
- * オンラインで授業をしている時には、予習や授業の運営、後処理がとても大変でした。今は通常授業になり、とても助かります（高校）
- * オンライン授業やHPに動画を載せる、消毒作業など今までとは違う仕事が増え大変。授業も内容の濃いものに必然的になり、子どもも大人もヘトヘト。教育課程の再編成のため、教務主任や副校長も大変（高校）

③以前からの業務量の多さ、先々への不安

- * 忙しくて授業を考える時間を削らざるを得ない。授業準備は勤務外の時間でしかできない勤務時間設定（小学校）
- * 無理な授業時数の確保をしているため、勤務時間開始前の児童の登校や、会議や授業準備の時間がカットされている。みんな我慢をしているが、労働者の自己犠牲によって成り立つ仕組みでは困る（小学校）
- * 深刻な人手不足により、教師一人当たりの負担がとても大きい。勤務時間外に働いたり（朝マラソン等）、仕事を持ち帰ったりすることが当たり前になっている。勤務時間の中でこなせる仕事量にしてもらいたい（小

学校）

- * 特別支援学校は教員の数が足りない。給食指導があるので、昼の休憩は取れないことが当たり前になっています（特別支援学校）
- * 今は若さもあり、耐えているが、今後、自分の身体に影響が出てくるのか、また命に関わるのではないかと不安である（小学校）
- * 辞められるなら早く辞めたい。本当にしんどい（小学校）
- * 生徒も教員も追い立てられて余裕がない。疲労が蓄積し、いつ誰か倒れてもおかしくないと感じる（高校）
- * 定年まで働き続けられる自信がありません（高校）

④「働き方改革」の矛盾

- * 早く帰れと言われるが、早く帰れるのであればもちろん帰るし、仕事量が多すぎて帰れないのに、言われていることと現状が矛盾している（小学校）
- * 全く忙しさが改善されていない。勤務時間内に業務が終わるはずがないし、時間外勤務が超過すると注意を受ける。結局は持ち帰り、見えないところで働くしかないと思うと、この「働き方改革」は意味のないものだと感じる（小学校）
- * 仕事量が全く変わらない中で、勤務時間外の時間を制限されても困ります。授業を持てる教員の人数を増やしてほしい。また、少人数学級の実現が必要と切実に感じました（中学校）
- * 次々と仕事が増えることはあっても減ることはない。「NO 残業 DAY」などと言われても、仕事量が減らない限り根本的な解決にならない（高校）

⑤「在校等時間の客観的把握」の実態、「時短ハラスメント」

- * 去年は土日のみんなタイムカードの打刻をしていましたが、今年はしません。管理職の圧が強いからです（小学校）
- * 経営企画室長から、超過勤務命令を受けなくてもよいように、仕事が集中している時は朝早く来て処理するように言われている（特別支援学校・事務職員）
- * 面倒なので、「定時」と記録に残す。家庭の事情や仕事量で家庭に持ち帰る（高校）
- * 管理職が独断で決めることが多すぎる。「働き方改革」はどこに行ってしまったのか。介護や育児などで管理職に気を使わなくてはならないのはおかしい（小学校）

⑥少人数学級と教職員定数増を求める

- * プライベートの時間、睡眠時間を削らないと、自分の思い描く学級づくりを実現できない。とにかく人手が足りない。1人が見る子どもの数が多い。授業内容が多い。“しょうもない”、実りのない仕事が多い（小学校）
- * 中学3年生で40人学級を担当しており、進路指導において一人ひとりに対していい指導ができていないと感じており、心苦しい。せめて35人学級の実現を果たしてほしい（中学校）
- * 仕事量が多い。教員数が足りない。小規模校は一人あたりの仕事量が多くなるので加配が必要（高校）
- * 「働き方改革」と言われているが、仕事量は変わらず、人手が増えているわけではないので、「早く帰れ」と言われても仕事量は減っていない。人手を増やしてほしい（小学校・

栄養教諭）

- * 「コロナ」の影響もあり、事務仕事が増えました。妊婦である立場から言うと、出勤すること自体とても不安です。養護教諭は講師を雇うことができないため、代わり的人也いないし、健康診断も順次行っているため、休みにくく感じます。妊婦は強制的に休めるようにしていただき、養護教諭の代わりも立てていただくと助かると思いました（特別支援学校・養護教諭）

(5) 働き方実態調査結果にたいする全教見解

- ### ①新型コロナウイルス感染症に関連する対策・対応のために、教職員の長時間過密労働がいっそう深刻化している。
- ・勤務時間がいっそう長時間に（7割以上が「上限指針」を超えている）
 - ・休憩時間が取れている教職員は1割にも満たない
 - ・夏季休暇や土曜授業の振り替えが取れていない実態
 - ・長時間というだけでなく、感染防止にかかわる精神的な負担やストレスの増大
 - ・これらのことによって、「教育本来の仕事」に時間をかけられない、子どもとかかわる時間が十分に取れない辛さを訴える声
- ### ②「学校における働き方改革」の一環として「在校等時間」の客観的な把握と「上限」遵守が求められているが、それに反する事態が生じている。
- ・業務の縮減無しに「早く帰れ」とだけ言われる矛盾
 - ・「虚偽の記録」の強要や「時短ハラスメント」
 - ・「在校等時間」の把握にあたって、休憩が取

れていないにもかかわらず、休憩時間を一律に差し引くシステムを導入している例

- ③こうした状況のもとでは、「1年単位の変形労働時間制」導入の前提はない。
- ・「在校等時間」の客観的な把握がなされていない実態
- ・「上限指針」が遵守されず、恒常的な時間外勤務が生じている
- ④教職員の長時間過密労働を解消し、ゆきとどいた教育をすすめるために、教育行政に対し、「教育に穴があく」事態（教員未配置問題）の改善、標準法の改正による少人数学級の実現と教職員の定数増を求める。

2 コロナ後を見据えた「20人学級」を展望した少人数学級の実現のために

一律休校から学校再開に向け、全国各地でクラスの1/2程度で授業ができる分散登校や時差登校が行われました。授業を受けた子どもたちからは「いつもより勉強がよくわかった」「手を上げやすかった」などの声が聞こえ、教職員からは「ゆとりをもって子どもたち一人ひとりと丁寧にかかわることができた」、保護者からも「感染から子どもを守るには20人くらいがいい」などの肯定的な声が広がり、保護者や教育研究者などさまざまな立場の方々から少人数

学級を求める運動がまきおこりました。

全教は7月3日、緊急アピール「子どもたちの成長・発達を保障し、いのちと健康を守るため、『20人学級』を展望した少人数学級を実現しよう」を発表し、「#めざせ20人学級」プロジェクトを立ち上げました。ネット署名もふくめた「文科省概算要求に対する要請署名（えがお署名）」と「ゆきとどいた教育をすすめる教育全国署名」に連動させるとともに、国会議員、諸団体への協力要請の行動やSNSを活用した世論喚起など、「20人学級」実現に向けたとりくみを展開しています。

8月7日に「概算要求」交渉を行い、9月3日の「えがお署名」提出行動では9万5,382筆を文科省に提出しました。交渉では、新型コロナウイルス感染から子どもたちのいのちと健康を守るために緊急対応として20人程度で授業ができるような教育条件整備を行うこと、国の責任で直ちに35人以下学級を実現し、「20人学級」を展望した少人数学級をすすめることを求めました。

9月30日に出された2021年度政府予算に向けた文科省概算要求では、少人数学級にかかわって「学級編制の標準の引下げ」が書き込まれたことは大きな前進です。しかし予算額を明示しない「事項要求」であるため、今後も政府予算策定まで「少人数学級実現」「教職員定数増」のとりくみを引き続き全力でとりくんでいく決意です。

（ふきあげ はやと・全日本教職員組合生権法制局）

新型コロナウイルス感染症に関わる 労働行政の現場状況

酒井 崇

1 新型コロナウイルス感染症によって労働行政の第一線現場でおきた問題

新型コロナウイルス感染症（以下、感染症）は1月末以降、世界的にも日本国内でも広く蔓延し、いまだ終息を見通せません。外出や移動、営業の自粛などによる経済活動の停滞や生活様式が変容した影響は大きく、景気低迷は中長期に続く予想され、企業が派遣切りや非正規労働者の雇い止め、正規労働者の解雇に踏み切る懸念が強まるばかりです。これら厳しい情勢に即した実効ある労働施策が求められるところですが、実務を担う都道府県労働局や公共職業安定所、労働基準監督署といった第一線機関は、トップダウンの一方的な政策決定と度重なる政策変更で翻弄され、混乱のさなかとなりました。とりわけ地方労働行政では、今年度117人、この10年間で1,561人ももの定員の純減によって恒常的な人手不足の状態に陥っており、感染症にかかる膨大かつ迅速さが求められる業務の遂行に追いつかず、過重労働が蔓延し、職員・非常勤職員の健康確保に関して深刻な問題となっています。

また、労働行政第一線機関の多くは、職員・非常勤職員および利用者の数に対して庁舎が狭隘であるため、「3密」の回避が物理的に困難

となっています。さらに、飛沫・接触感染の防止に必要な衛生用品が十分に行き届いておらず、職員・非常勤職員は感染への不安に苛まれています。

(1) 雇用調整助成金の特例措置

雇用調整助成金（以下、雇調金）は、経済上の理由で事業活動の縮小を余儀なくされた事業主の雇用維持を図る目的で運用されてきました。そして、急激な景気後退期や大規模な自然災害時には地域や規模を限定して特例措置が講じられています。

感染症に関する雇調金の特例措置は当初、日本・中国間の人の往来の急減により影響を受けた場合や、中国関係の売上高等が減少した場合など、特例対象を限定的にしていました。しかしながら、感染症の拡大に伴って経済活動が急激に縮小し、多くの事業所や労働者が苦境に立たされる中、要件緩和や手続きの見直しおよび迅速支給を求める声が高まり続け、厚労省は第2弾を2月28日および3月4日、第3弾を3月10日、第4弾を3月28日、その後においても短期間のうちに相次いで要件緩和や手続きの簡素化を行い、もはや雇調金とは一線を画すべき制度となっています。

さらに、申請受理から支給までの期間について、公正な審査の観点から3カ月程度要していたものを1カ月に短縮し、最終的には2週間以

内とされ、職員は長時間過密労働を強いられています。そのため、担当部門のみでは対応困難となり、労働局内における他部門や公共職業安定所、労働基準監督署から応援体制を組み、かつ、ゴールデンウィーク以降の休日を返上して事務処理にあたっています。

また、これら短期間の相次ぐ見直しの中には、報道が先行し、労働局や公共職業安定所の実務を担う現場に十分かつすみやかに情報提供されないものが多々あり、相談者から報道内容を訪ねられても返答できない状況が発生しています。また、申請から支給まで2週間以内とするに相応しい職場体制の構築や、審査要件の緩和が職場実態に追いつかない中、迅速支給にかかるプレッシャーは高まり続け、心無い苦情が寄せられることもあり、過重労働によって業務に奮闘する職員・非常勤職員は肉体的にも精神的にも大きく疲弊し、現にメンタル疾患を発症する者も出ています。さらに、早期から指摘があったにもかかわらず助成額の引き上げが段階

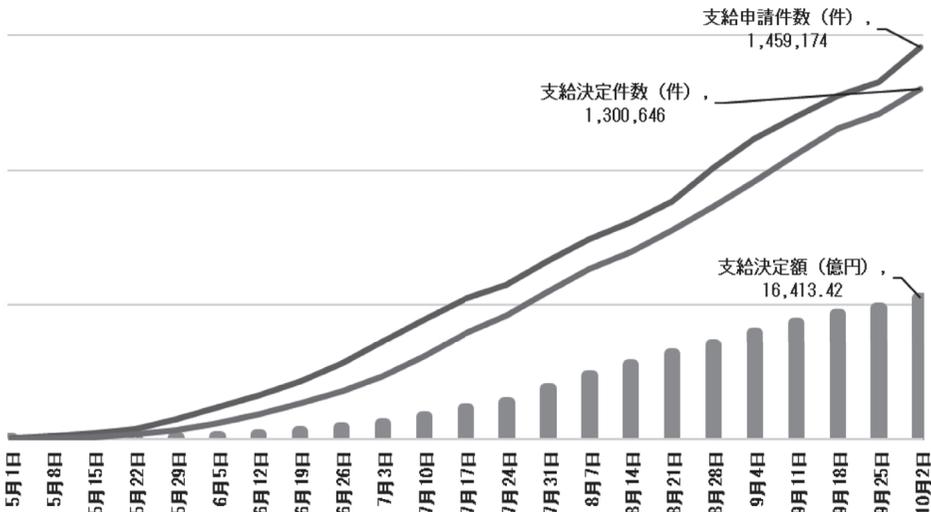
的であったため、すでに支給した事業主に対して追加給付することとなり、これも大きな業務負担となっています。

第2次補正予算では雇調金の対応として、任期付職員や非常勤職員が一定数措置されました。それでも申請数は膨大であり、職員・非常勤職員の時間外・休日労働を前提とした対応が続いています（10月2日時点、支給申請1,459,174件、支給決定1,300,646件、支給決定額16,413.42億円＝図1）。

(2) 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金

感染症が拡大する中、休業手当の支払義務を履行しない事業主の下で休業する労働者の救済に社会の関心が高まり、とりわけ雇調金では労働者が直接請求できないことが国会などで取り上げられました。こうした中で厚労省は、休業手当を受けることのできない労働者が国に直接申請できる新型コロナウイルス感染症対応休業

図1 新型コロナウイルス感染症に関する雇調金の特例措置にかかる推移



資料：厚労省ホームページ公表件数をもとに作成（10月2日時点）

支援金・給付金（以下、休業支援金・給付金）を急ピッチで制度設計しました。

その後、第2次補正予算により任期付職員等を含めた各種予算が確保され、あわせて、第一線機関ではハード、ソフト両面での準備を慌ただしく進め、休業支援金・給付金の受付が始まりました。当該制度では、迅速支給を第一に、労働者がこうした支援金・給付金の申請に不慣れなことも考慮し、簡易な制度設計となっています。ただし、厚労省は事業主に対し、休業支援金・給付金よりも雇調金を活用するように呼びかけています。これは、休業手当は事業主が支払うべきものであり、雇調金を事業主が申請し、労働者に休業手当を支給するのが本来の形だからです。

休業支援金・給付金の受付開始後は、支給決定業務のためのシステムが短期間で設計されたために非常に使い勝手が悪く、1件当たりの操作に時間を要して極めて非効率であることや、申請者本人や事業主に不備がある項目の確認を

行おうにも連絡が取れないケースがあるなど様々な問題が発生しています。これらは事務処理上での多重の負担となり、こうした積み重ねが職場を苦しめています（図2）。

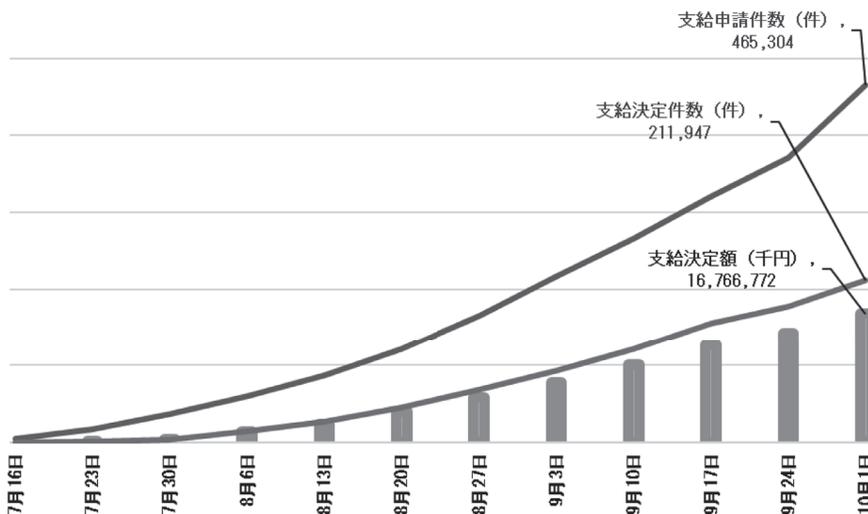
（3）雇用保険の取り扱い

厚労省は再就職が困難な状況を背景に、感染症に関連する離職を雇用保険の特定離職理由に追加し、基本手当の給付日数の延長に関する特例を設けています。

この制度は、求職者の救済に資する一方、緊急事態宣言が出される前後で対象者を区分したため、過去の離職票にさかのぼって離職理由を確認し、都道府県毎に異なる緊急事態宣言の期間を勘案して給付日数を一人ひとり変更する作業が発生しています。また、感染症の影響で離職せざるを得ない状況の中、緊急事態宣言の前後で離職理由を区分すること自体、実態に即していません。

この業務を担う公共職業安定所の雇用保険部

図2 休業支援金・給付金の推移



資料：厚労省ホームページ公表件数をもとに作成（10月1日時点）。週報（速報値）

門は、年間を通じて多忙な部署です。年度末から年度当初にかけての数カ月間は労働者の退職や採用にかかる大量の届出が事業主から提出され、繁忙期における過重労働がさらに深刻となりました。

(4) 労災補償の取り扱い

厚労省は4月28日、新型コロナウイルス感染症の業務起因性にかかる労災保険給付の新たな考え方を示し、給付可否の判断にあたっては、医療従事者等（医師、看護師、介護従事者等）とそれ以外に分け、医療従事者等は業務外で感染したことが明らかな場合を除き、原則として労災保険給付の対象とし、医療従事者以外の者についても、感染源が業務に内在していたことが明らかな場合には労災保険給付の対象にするとしています。その上で、調査により感染経路が特定されない場合であっても、複数（請求人を含む）の感染者が確認された労働環境下での業務や、顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下での業務に従事していた場合には業務により感染した蓋然性が高く、個々の事案に即して判断するとしています。

10月7日18時現在の厚労省ホームページ公表による感染症に係る労災請求は、請求件数1,403件（うち死亡16件）、支給決定件数743件（うち死亡8件）です。今後、経済活動が再開・拡大するにつれ、感染症に係る労災補償請求件数が急増することが予想されます。

他方、脳・心臓疾患や精神障害など複雑困難事案の労災請求は年々増加しています。さらに、改正労災保険法が9月1日に施行され、複数の会社で働いている労働者の労災保険給付について、働いているすべての会社の賃金額を基に保険給付するとともに、すべての会社の業務

上の負荷（労働時間やストレス等）を合わせて評価して労災認定することとなり、これらの業務量増が見込まれます。

しかし、労働基準監督署の労災部署は、連年の定員削減によって業務体制が整備されておらず、感染症の関連業務を行う以前から労災の迅速・適正給付に支障をきたす状況となっています。

(5) 労働保険の取り扱い

感染症の拡大に伴い厚労省は、今年度の労働保険の年度更新（申告・納付）期間について6月1日から7月10日までの40日間から、6月1日から8月31日までの3カ月間に延長しました。なお、地域を限定したものでなく、全国一律に延長したのはこれが初めてのことです。

さらに、新型コロナウイルス感染症の影響により事業に係る収入に相当の減少（2020年2月以降の任意の1カ月以上において事業に係る収入が前年同期に比べて概ね20%以上減少するなど）があり、一時に納付することが困難な状況の事業主に対し、申請によって労働保険料等の納付を1年間猶予（以下、猶予特例）できるようにしました。2020年2月1日から21年1月31日までに納付期限が到来する労働保険料等については、この猶予特例が適用されると担保の提供が不要となり、延滞金もかからなくなっています。

厚労省は、猶予特例の対象数が労働保険料の申告・納付を行う事業場の半数（約325万）に及ぶ可能性があるとしています。さらに、雇調金や休業支援金・給付金の申請のため、労働保険の成立および納付を適正に申告してこなかった事業主が労働保険の手続きに殺到する事態も起こっています。

厚労省は、猶予特例申請への対応として非常勤職員を配置しました。しかしながら、労働保険業務を担う労働局や労働基準監督署の適用・徴収部署は、連年の定員削減による影響がもともと甚大であるため、労災部署と同様にマンパワーが不足しています。

(6) 雇用環境・均等部（室）が担う業務への対応

労働局の雇用環境・均等部（室）は、「働き方改革」や男女の均等な機会と待遇の確保、仕事と家庭の両立支援、女性活躍の推進、個別労働紛争解決援助制度などの多岐にわたる業務を所管し、相次ぐ法制度の改正などから業務量は増加の一途をたどっています。また、今年度法施行された「同一労働・同一賃金」や「パワーハラスメントの措置義務化」に係る相談や指導・援助など政府の重要な施策を担う業務も行っています。

加えて、感染症の拡大に伴い特別相談窓口が設置され、感染症全般に係る相談対応を行っています（7月13日現在、全国の特別相談窓口に寄せられた相談件数は約84万件、相談人数81.4万人）。

さらに、感染症への対応を背景に創設された以下の助成金の支給や相談対応も担っています。

①小学校休業等対応助成金・支援金＝政府が一斉休校を要請する中で、休校時の子どもの世話をする労働者にとって休暇が足りなくなるなどの指摘に対応した制度。具体的には、小学校等に通う子の世話のため、出勤できない労働者に対して年次有給休暇とは別に有給の特別休暇を取得させた場合に事業主に対して助成金を支給するもの。

②働き方改革推進支援助成金（職場意識改善特例コース）＝感染症への対応として、特別休暇制度を整備する中小企業事業主に対し、その実施に要した費用の一部を助成するもの。

③働き方改革推進支援助成金（テレワーク（特例）コース）＝在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークに取り組む中小企業事業主に対し、その実施に要した費用の一部を助成するもの。

④新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金＝妊娠中の女性労働者を保護する観点から、感染症に関する心理的なストレスが母体または胎児の健康保持に影響があるとして医師または助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主は休業等の措置を講じなければならないとし（2021年1月31日までの時限措置）、この措置に基づき年次有給休暇とは別の有給の休暇制度を設け、労働者に5日以上取得させた場合において、事業主に対して助成金を支給するもの。

⑤両立支援等助成金（介護離職防止支援コース（新型コロナウイルス感染症対応特例））＝感染症への対応として介護のための有給の休暇制度（最低20日間取得可能）を設け、当該休暇を合計5日以上労働者に取得させた中小企業事業主に対して助成金を支給するもの。

このような重要施策や矢継ぎ早に指示される感染症関連の助成金、相談対応業務を担う雇用環境・均等部（室）でも体制は逼迫しています。しかも、人員不足にもかかわらず事務スペースが狭隘な状態になっています。

(7) 他行政の業務への応援

政府からの要請に基づき労働行政の第一線機関は、中国・武漢からの帰国邦人およびクルーズ船乗客邦人に対する宿泊施設での生活支援、世界各国からの帰国邦人に対する成田空港での検疫支援および宿泊施設での生活支援業務に従事するため、厚労省および労働局から職員を派遣しました。

この派遣では、実際に現場に着いてから業務内容が判明するなど当局間の連絡調整が不十分であったために混乱しました。さらに、本人や家族と職場にとっては、緊急事態宣言が発令され、感染した場合の恐怖が伝えられる中での派遣となり、これらのケアが課題となりました。また、ここまで述べてきたとおり、人員が不足する中での派遣となり、第一線機関の様々な業務運営に支障が発生しました。

2 今後に向けた課題

全労働はこの間、職場体制の強化や不急業務の見直し、雇調金等の迅速支給の実現に相応しい局内応援体制の整備、職員・非常勤職員の健康・安全確保など実効ある措置を労働局や厚労省当局、制度官庁に対してくり返し求めています。

また、「労働行政職員・非常勤職員の心身の健康」と「行政利用者・国民の心身の健康」を確保する立場から緊急に必要とされる措置を提言（「すべての労働行政職員のいのちをまもる緊急提言」）し、提言に基づく要求も行ってい

ます。

これらの要求に対して、雇調金や休業支援金・給付金の任期付職員、非常勤職員が措置されたことや関連予算が一定確保されたことなどは一定の前進面です。

しかしながら、応急的にも、恒久的にも改善しなければならない課題が山積しています。とりわけ、職場の感染症防止や過重労働対策をはじめとした職場環境や労働条件、健康確保対策は急務です。労働局や公共職業安定所、労働基準監督署ではその人員数や業務量に相反した庁舎の狭隘さなどから「新たな生活様式」の励行や「3密」の回避が困難な職場が多々あります。また、リモートワークなど出勤回避措置が指示されましたが、労働行政は受動業務が主なため、行政サービスを維持するためには、どうしても職員・非常勤職員の出勤が必須となっています。今後、経済活動の再開が進むほど来庁する行政利用者は増え、庁舎内の一層の混雑が想定され、感染症防止対策の強化が求められます。

最後に、景気の低迷が中長期に続くことが予想される中、労働行政に向けた期待（解雇や雇止め、派遣切り、賃金未払い、ハラスメント対策、同一労働・同一賃金、均等・均衡待遇、労災補償、良質な職業相談・紹介、就職支援、失業給付など働く者の権利保障・救済・確立）がますます高まるところです。こうした労働者・国民の期待に十分にこたえていくには、労働行政体制の縮小に歯止めをかけ、大幅な体制の拡充を実現していくことが強く求められます。

（さかい たかし・全労働省労働組合中央執行委員）

コロナ禍における生協職場の実態

渡邊 一博

1 コロナ下における生協職場の実態

(1) 感染の不安を抱えながら日々仕事

生協事業の中心は、店舗と宅配です。地域生協では、3月以降の外出や通勤が自粛される中、店舗・宅配とも供給が前年比115～150%と伸長しました。また生協組合員の加入数も、前年比でも約2割増しで推移するという状況でした。その影響もあり、物流拠点やセンターでは、商品があっても仕分けが追いつかず、欠品になる事態も発生しました。とりわけ、緊急事態宣言の後からは、計画欠品やアイテム削減などの対応を取らざるを得ない状況がつつきました。

店舗では、特にレジ担当者が、不特定多数の生協組合員と接する機会が多くなります。ましてや、客数が増加する中で、感染への不安を抱えながらの仕事が日々つつきました。そうしたなか、各生協では、政府から出される情報や、感染症への対応マニュアルをもとに、手洗いの推奨、マスクの着用、買い物かごの清掃、入店客数の制限などの感染予防対策がとられました。

(2) 宅配職場では年末年始のような忙しさ

外出自粛が広がる中で、宅配職場では、まるで年末年始のように忙しい日々がつつまし

た。外食する機会も減ったこと、家で食事をする機会が増えたこと、買い物の回数を抑える動きも広がったことで、宅配の注文が殺到しました。宅配で働く労働者からは、「配達量がこれまでの1.5倍になった」「1回の配達で終わらず、センターに一度戻って荷物を積んで、また配達に出ている」「残業時間が増えた」などの声が出されました。感染予防対策としては、マスクの着用、組合員加入や共済などの営業活動を中止して、生協組合員との直接対話を減らすことなどの対策がとられました。一方で、免疫力を高めるためにも、疲労を蓄積させないことが必要でしたが、配達量が大幅に増えたことから、長時間過重労働を余儀なくされました。

(3) ハラスメントで精神的なストレスも

社会的にも新型コロナウイルスに関わるハラスメントが問題になったように、生協職場におけるカスタマーハラスメントも少なからずありました。宅配の労働者は、商品が欠品していることへの叱責をはじめ、「マスクが欠品しているのに、なぜ、あなたはマスクしているのか」「私に近づかないで、そこに荷物を置いて」など、心無いことを言われることもありました。また、店舗では、「商品が欠品していて、倉庫まで入ってきて商品を探された」「棚の商品は、全部消毒してあるのかと、言われた」など、生協組合員の不安の裏返しの言葉や行動と

は理解しつつ、精神的な負担も抱えながら働いています。小売り・流通業は、生活していく上で不可欠な産業で、コロナ禍のもとでも事業を止めるわけにはいきません。緊急事態宣言の第一波の頃のほどではないにせよ、店舗、宅配、そして、介護の職場で働くなかまは、不特定多数の生協組合員と接する機会も多く、感染への不安、心身へのストレスを抱えながらの仕事が、現在でもつづいています。

(4) 休業がつづき経営危機に直面する大学生協

地域生協で供給が大きく伸長する一方、大学生協の多くが、経営困難に直面しています。新型コロナウイルス感染拡大によって、ほとんどの大学で、卒業式や入学式が中止になり、大学生協の年間の供給高の大半を占める新学期事業が、大きな打撃を受けました。また、大学の前期の授業がオンラインとなり、学生が来なくなっただけで、大学生協の食堂や購買が営業できなくなりました。さらに、9月以降の後期も、大きな教室での授業はオンライン、対面とオンラインの併用、後期の授業もオンラインなど、現在も、コロナ禍以前の状況には戻っていません。

コロナ禍のもと、多くの大学生協で店舗、購買の営業の中止、営業時間短縮を余儀なくされたことで、パートの長期にわたる休業やシフト削減、正規への休業指示など、労働者の生活にも大きな影響が出ています。今後も困難な経営状況がつづくことが明らかな中で、職場では賃金・労働条件、雇用、生協の存続への不安が広がっています。生協労連大学部会が実施したwebアンケートでも、「不安なこと、不満なことは何か」という問いに対して、もっとも多いのが、生協経営・存続、2番目に雇用の不安、

3番目に毎月の給与減となっています。パートからは、「休業手当で6割補償されても生活できない」「新型コロナウイルス感染が拡大して、退職した人、退職を考えている人もいる」など、生活や雇用への不安も出されています。長期の休業がつづくパートはもちろんのこと、とりわけ、大学生協事業連合の東京地区や関西北陸地区では、正規職員の地域生協への転籍や希望退職も提案されていて、多くの職場で雇用不安が広がっています。

こうした中、地域生協では、大学生協を支援しようと、休業しているパートや正規職員の出向や転籍の受け入れ、大学生協の商品在庫の買い取りなどを行っています。また、日本生活協同組合連合会（日本生協連）は、職員の受け入れと資金面で支援することを確認しています。

2 労働組合として今できることをやりきろう

(1) コロナ禍でも「つながる」を大切にー地域生協労組では

なかまと話すこと、集うこと、行動することは労働組合の基本です。そうした活動がコロナ禍で困難になる中でも、各単組のなかまは試行錯誤しながら、労組員の声と要求に寄りそってたたかってきました。多くの地域生協の各単組では、日々奮闘する職場のなかまに感謝金、特別手当の支給を実現しました。また、再雇用やアルバイト、委託労働者も含めた生協で働くすべてのなかまへの一律金額での支給や、新型コロナウイルス対応が長期にわたる中で複数回にわたる支給を勝ちとった単組も少なくありません。休業手当についても、大学生協を含むいくつかの単組で、支給率の引き上げ、平均賃金の100%支

給をかちとっています。

2020年春闘でも、職場のなかまが集まれないなか、当初の全員団交を代表者団交にして実施したり、再要求に対する署名の集約、団体交渉に参加できないなかまの想いを「一言カード」に託して、団体交渉の場に掲示するなど、創意工夫してたたかいました。これまで経験したことのない状況のもとでのたたかいでしたが、前年を上回る賃金回答を引き出すことができました。また、webを活用して、会議の開催、新人を集めてオンライン飲み会、オンライン交流会への補助など、新たなとりくみも広がっています。

(2) どんな状況でもなかまともががんばる —大学生協労組では

経営困難に直面している大学生協でも、労働組合ががんばっています。東京学芸大生協では、大学生協東京地区統一非正規分会に入った休業手当の労働相談から、新しい分会が結成されました。最初は4人の労組員でしたが、「要求を実現するためには、1人でも多くのなかまが必要」と、組合員自ら加入の声をかけをして、その後、11人まで増えています。札幌学院大学では、大学生協北海道統一労働組合札幌学院大非正規分会が、日頃、職場のパートが集まって話し合うことが少なくなった中で、休憩室にスケッチブックをおいて、パートのなかまが日頃思っていることを書き込めるようにしました。福島大学生協労組や秋田大学生協労組、山形大学生協労組では、職員の生活状況や不安・不満について把握しようと、webアンケートを実施しました。また、雇用問題では、秋田大でパートの雇止め問題が発生し、生協労連の東北地連とも連携し、団体交渉も実施して解決

しています。京阪神北陸の各労組・支部は、一方的な転籍・希望退職は認めないと、労組集会を積み重ねて、9月段階で150人を超えるなかまと対話しました。東海地区統一労組でも、webをフルに活用して、20人以上の各単組の労組員と議論しながら、さまざまな問題や課題にとりくんでいます。大学生協では、経営がどんなに厳しい状況でも、今できることをやりきろうと奮闘しています。

3 労働組合活動と労働安全衛生活動を両輪で

(1) 感染予防対策と体調管理を万全に—生協労連のちと健康を守る対策委員会

中国で感染が拡大する中、いのちと健康を守る対策委員会（いのち健対策委員会）は、2月に「インフルエンザ、新型コロナウイルス 感染予防対策と体調管理を万全に」と、①すべての事業所における感染予防対策の周知・徹底、②業務指示による休業の100%賃金補償、③健康管理・予防対策のための情報発信、④インフルエンザ予防接種への費用補助を生協理事会に求めることを呼びかけました。また、3月に出した「新型コロナウイルス感染防止対策『提言』労働安全衛生委員会の役割を発揮しよう」では、労働安全衛生活動として、①感染予防対策に労働実態、労働者の声を反映させる、②感染したなかま、同じ職場で働くなかまの心のケアを、③感染予防対策は専門家と連携する、④安全衛生教育を実施しよう、⑤仕事上の感染予防のための費用は労働者負担にしないこと、合わせて、「働き方」「働かせ方」の改善について、①「長時間労働をしない・させない」を徹底する、②昼休憩・休日をきちんと取得することに

とりくみ、労働安全衛生委員会の役割を発揮することを提言しました。そして7月には、いの健対策委員会がこれまで年1回開催してきた「労働安全衛生セミナー」を初めてwebで行いました。セミナーには42人が参加して、コロナ禍におけるストレスへの対応、労働安全衛生活動について学びました。

(2) 労働者の健康と生活を守ろう

生協労連では、各生協理事会の新型コロナウイルス感染拡大への対応一覧表を作成、全国で共有化して、自分たちの生協の対策にも活かしていくことを提起しました。また、職場の労働者が職場実態を書き込めるweb掲示板も設置しています。3月には、2020年春闘要求とともに、コロナ禍で奮闘する労働者の健康と生活を守ろうと、「新型コロナウイルス感染拡大に伴う対応についての生協労連統一要求書」を作成（以下、参照）して、各生協理事会に要求することを呼びかけて、各単組で活用されました。

1. 職員が感染もしくは感染が疑われ、休業する場合、その期間の賃金相当分を健康保険の傷病手当てと合わせ全額保障すること。
2. 職員の家族が感染した場合は、感染拡大を回避するためにも使用者の判断で休ませると同時に、その期間の賃金相当分は全額保障すること。
3. 職員が家族の学校休校により休業せざるを得ない場合、事業所として休みが取れるよう最大限の配慮を行うと同時に、雇用保険の雇用調整助成金や今後政府が創設を検討している助成制度などを最大

限活用し、その期間の賃金相当分は全額を保障すること。

4. 仮に事業所の一時休業や閉鎖を余儀なくされた場合には、当該職員への身分保障ならびに賃金保障を行うとともに、代替の就労環境を準備すること。
5. 一方でコロナ対応による業務多忙により、連続出勤や長時間労働など、当該労働者の精神的負荷を含む労働負荷が増大しないよう最大限努めること。また労働者の確保が著しく困難な事業所については、営業時間短縮や休業日を設けるなどの措置を講じること。
6. 時差出勤やテレワークの導入にあたっては、労働組合との協議を尽くし、労使合意を前提とすること。
7. なお、事業所内から感染者が発生した場合、当該労働者が差別を受けたり、人権が侵害されることのないよう正確な情報発信と職場内での十分な配慮・ケアなど、事業主として誠実な対応に努めること。

(3) 大学生協で働くなかまのたたかいを広げよう

生協労連は、2020年度方針の最重点課題の一つに、大学生協で働くなかまの雇用と生活を守ることを位置づけました。8月末からは、生協労連の大学部会幹事と中央執行委員で毎月、大学生協対策会議を開催して、職場実態や理事会からの提案などについて情報共有しています。また、各大学生協労組には、①生協労連の各地連への結集、②生協労連書記局・地連への情報集約、③未組織労働者の組織化、④すべての単組で執行委員会、分会などの開催、⑤期間

を区切った専従配置（特に関東と関西）を提起しています。

生協労連本部としての課題は、①大学生協対策会議を引きつづき開催すること、②情報の整理と共有（単組・地連からの情報をもとに）、③統一要求書または、ひな型の起案、④全国大学生協連合会、大学生協事業連合との情報交換、⑤日本生協連（労組）との情報交換、⑥相談活動（電話およびSNS）、⑦対国会・政府課題、社会的発信と連携です。すでに実施、とりくんでいることも含めて、具体化に向けて、議論をすすめていきます。

4 今後に向けて——コロナ禍以前より良い職場・社会へ

(1) 感染リスクの高まる「働き方をしない・させない」

現在、適切な治療薬、ワクチンがないことから、当面は、感染予防対策をつづけながらの生活、仕事になります。いま、在宅ワークをはじめとして、飲食店ではお客さんとの接触をできる限り減らす接客、webによる商談や会議など、「働き方」に大きな変化が起きています。あらためて、これまでの「働き方」を見直す機会になっている一方で、労働者にとって、さまざまな課題も浮き彫りになっています。例えば、在宅ワークでは、家で仕事をするための環境整備や費用問題、コミュニケーション不足、体調管理などです。秋から冬にかけて、感染の再拡大も懸念される中、さまざまな問題、課題を整理して、労働者の声も反映させて、改善していく必要があります。また、これまでは、「多少熱があっても、体調を崩していても仕事する」「人手が足りないから長時間労働も仕方

ない」などの働き方もありました。私たち労働者自身にも、感染リスクの高まるような「働き方」をしない、経営にさせないこと、「働き方」を見直すことが求められています。

(2) 労働者の視点から「働き方」見直す機会に

生協労連第532回中央執行委員会では6月、秋冬の第2・3波に備えて、各単組や生協で以下の点にとりくむことを方針提起しました。

1. 感染予防対策を総括して今後活かしましょう
 - * 店舗、宅配、介護、物流、工場、コールセンターなど、さまざまな業種・業態ごとに点検しましょう。感染予防対策が実際に職場では、どう機能したのか、労働者の声、また、保健師、産業衛生コンサルタントなど、専門家からの意見も反映させて、今後の対策に活かしていきましょう。
 - * 危機管理マニュアルも点検して、必要に応じて改善しましょう。
2. すべての労働者の「働き方」の実態を把握して改善しましょう
 - * 外出自粛がつづく中、地域生協では供給高が大きく伸長し、生協の直雇用労働者、委託・子会社で働く労働者が、長時間過重労働を余儀なくされました。毎月の労働時間、休日取得、労働災害などの実態について把握し、産業医とも連携しながら、改善していきましょう。
3. 適正な情報発信と安全衛生教育にとりくみましょう
 - * 「人が近くにいるのもイヤ」「全身消毒している」「電車に乗るのが怖い」など、

新型コロナウイルス感染の不安から、人間関係のトラブル、コミュニケーション不足など、さまざまな問題が起きています。どういう場合に感染リスクが高まるのか、どうしたら感染予防できるのか？むやみやたらと不安になるのではなく、エビデンス（科学的根拠）のある情報に基づいて、「正しく恐れる」ことが大切です。保健師とも相談しながら、適正な情報発信と安全衛生教育にとりくんでいきましょう。

4. 職員のメンタルケアを忘れずに

* 感染への不安、感染させるのではないかという不安、理不尽なクレームやハラスメント、日々マスコミから流れる情報は新型コロナウイルス、外出自粛による不規則な生活、在宅ワークで人と話す機会が減ったなどから、こころの不調を訴えるケースもでてきています。社会的には、感染した人への人格を否定するようなハラスメントも起きています。職員の日常的な体調管理はもちろんのこと、セルフケアも含めてメンタルヘルス対策にとりくみましょう。

5. 熱中症対策と新型コロナウイルス感染予防対策をリンクさせて

* 気温が徐々に上がり、これから暑い夏を迎えます。夏の気温や湿度が高い中でマスクを着用して仕事すると、熱中症のリスクが高まります。呼吸もしにくく、よ

けい汗をかいて、水分も体内から出てきます。厚生労働省も、外で人と十分な距離（2 m以上）を確保できる場合は、マスクを外すよう推奨しています。しっかり水分を補給すること、十分な休息をとることも含めて、新型コロナウイルス感染予防を反映させて、熱中症対策を作成しましょう。

5 日本の危機打開は政治の大本を変えて

世界で新型コロナウイルス感染が拡大する中、国としての対策がうまくいっていないアメリカ、イギリス、日本などは、新自由主義のリーダーがいる国です。一方、感染拡大を抑えている台湾、ドイツ、フィンランドでは、国民のいのちと暮らしを優先しながら、対策をすすめています。「格差と貧困」を拡大させる新自由主義のもとでは、世界的なコロナ禍による危機を打開することはできません。日本においても新自由主義を推進してきた「アベノミクス」を継承するような菅政権では、日本の危機的状況を打開できません。労働安全衛生活動をすべての職場に広げていくとともに、日本の大本の政治を変える運動を強めていくことが、私たちにいまこそ求められています。

（わたなべ かずひろ・生協労連中央副執行委員長）

フリーランス保護

——コロナ禍での到達を「新しい当たり前」に

北 健一

新型コロナウイルス感染症の広がりと同業、休業による多くの仕事の喪失（以下、コロナ禍という）の下での要求とその到達は、フリーランス、芸能実演家が安心して働けるための重要な出発点となった。メディア・文化関連の単産が集まった日本マスコミ文化情報労組会議（MIC）でフリーランスの課題に携わってきた経験から、この間の攻防の到達点を確認しつつ、これからの課題を考えてみたい。

1 自粛・休業の深刻な影響

結論を先取りするならば、コロナ禍でのフリーランス・芸能実演家の苦しみは、新型コロナウイルスだけがもたらしたものではない。雇われない形で働く人たち（筆者もその一人だが）が、ほぼノールール、無保護に突き落とされてきたという構造的^{あぶ}問題がコロナ禍によって炙り出されたとみる方が正確だ。

(1) MICフリーランス連絡会

MICでは、厚生労働省が雇用類似保護の検討を本格化したのにあわせ、2018年6月、フリーランス連絡会を立ち上げた。座長は、瀬川芳災での勝訴獲得¹の立役者である映画演劇共闘会議の緒方承武事務局長で、月1回ペースで情報、意見交換を重ねてきた（コロナ禍の下では状況の深刻化と運動の活性化を反映し、月

2回のオンライン開催）。出入り自由の緩い会で、当事者を中心に弁護士、新聞記者まで広い参加がある。そこで情報を共有していたことが、いち早い要請、発信の基盤となった。

コロナ禍の下では、感染防止のために政府がイベント自粛や施設の休業などを要請したため、文化芸術、スポーツなどの事業者とそこで働く人たちが深刻な打撃を受けた。

(2) 日本音楽家ユニオンの調査

3月11～22日に日本音楽家ユニオンが実施したアンケート調査²によると、2月以降、コンサートやレッスンのキャンセルが急増したが、キャンセル料が受け取れないケースが多いことがわかる。コンサートの場合、キャンセル料（ないし出演料）がすべてのケースで受け取れた人は3.1%にとどまり、一部受け取れた人が27.8%、まったく受け取れなかった人が55.5%にのぼった。

主催者もまた、施設へのキャンセル料支払い、チケット返金などで苦しかったが、「補償なき自粛・休業要請」という政府方針のしわ寄せが、立場の弱い芸能実演家に及んだ。自宅などで自ら開くレッスンも、受講生や自身の感染リスク、政府要請を踏まえ取りやめざるを得なかった人が多い。

「3月以降の生活」を質問したところ、「その他の収入で賄える」が14.7%だったのに対し、

「蓄えを取り崩して対応」が58.6%、「蓄えを取り崩しても足りないので借金をする必要がある」も15.9%にのぼり、芸能実演家の窮状が浮かび上がった。自由記述欄にも「このままでは首を括る覚悟」「先が見えず、精神的に辛い」「国の対策をみると、音楽家という職業が職業として認められていないと感じる」といった悲痛な声が並んだ。

アンケート結果を踏まえ、音楽家ユニオンは「感染拡大の危機をくいとめるため、音楽家は苦渋の決断で要請を受け入れ、公演の中止を決めた。従って今回の件では……フリーランスが経済的負担まで一身に負うものではないと考える。国には、働き方や家族構成による区別はせず、給付型の支援をお願いしたい」と求めた。

(3) 出版ネットの調査

イベント自粛や文化・スポーツ施設等の休業による直接の影響は少ないフリーランスにも打撃が広がっている。それを示すのが、出版関連産業で働くフリーランスの組合、出版ネット（出版労連加盟）のアンケート調査である³。

コロナ禍の影響を尋ねたところ、「予定されていた企画が延期」51.9%、「予定されていた企画が取りやめ」40.4%、「定期行物が延期または休刊」34.7%となり（複数回答）、打撃がじわじわ広がっていた。

2 給付型支援の要求とその到達

東京大学社会科学研究所の水町勇一郎教授が「日本のフリーランスは、欧米諸国のように労働法や社会保険の部分的保護を受けることもないまま、この困難な事態に直面している」と指摘する⁴ように、コロナ禍の下、多くのフリー

ランスや芸能実演家が窮状に陥ったのは、コロナ以前からのルールやしくみに原因があった。それは「雇用／非雇用の2分法」であり、ひとたび「雇用ではない」と分類されるとほぼノールール、無保護に突き落とされることである。

(1) 「私たちも生身の働き手」

政府はコロナ禍の当初、この2分法にもとづき、フリーランスは雇用ではないから給付はできないとし、中小企業資金繰り支援のための制度融資を案内していた。だが、感染収束も見通せないのに、おいそれと借金はできない。給付型支援をかちとることが、どうしても必要だった。

そこでMICは3月5日、安倍晋三首相、菅義偉官房長官、加藤勝信厚労大臣（いずれも当時）あてに以下の緊急要請を行った⁵。

「フリーランス、雇用類似就労者は『事業者』というより生身の働き手です。……感染症のリスクも、子育ての大切さも、仕事と収入が失われる際の痛みも、雇用・非雇用の別はありません。この緊急事態に際し……生身の働き手の生活を国が支えるという視点から……給付型支援に踏み込む対応の検討を要望いたします」

(2) フリーランス、なぜ半額？

この要望は広く報じられ、反響があった。全労連、連合など労働団体・組合、文化芸術団体も相次いで給付型支援を求め、国会でも連日、フリーランス支援を求める質問が続く。世論に包囲された官邸は政治決断。「学校休業等に伴って仕事を休んだフリーランスに1日4,100円を一律給付する」施策を厚労省が急ごしらえし、「対応第2弾」に盛り込んだ。フリーランスに給付はできないという“古い常識”が崩れ

た瞬間だった。

もっとも、「額」には怒りが渦巻いた。雇用労働者では、会社が休業時の賃金を全額払えば1日8,330円を上限に国が全額補てんする。フリーランスはなぜ半額なのか。3月12日、MICフリーランス連絡会は日本俳優連合、落語芸術協会、日本ベリーダンス連盟と一緒に厚生労働省内で記者会見（下の写真）。「私たちはこの仕事で生計を立てています。雇用されている人と差のない支援を」と訴えた。加藤厚労大臣は国会で「額」に合理性がないことを事実上認め⁶、5月26日、7,500円に引き上げられた（雇用労働者についての補てん上限は1万5,000円に）。

（3）給付型支援と残る課題

その後、フリーランス（個人事業主）向けの給付型支援が拡充されていく。持続化給付金（個人事業主向けの上限は100万円）が創設され、雇用労働者向けだった住居確保給付金の支給対象が個人事業主にも広げられた。

大きな前進だったが、制度設計や運営に問題もあった。日本俳優連合が「自粛6カ月」に実

施したアンケート⁷で「公的支援の申請について困ったこと」を尋ねたところ、「申請の方法がわからない」がトップで41.2%、「相談窓口がつかまらない」39.5%、「前年同月比の収入減少の証明ができない」34.5%、「契約書などがない」29.4%と続いた（複数回答）。

持続化給付金を受ける条件は「所得」が前年同月と比べ半分以下に減った月があることだが、当初、その所得は「事業所得」として確定申告していなければならなかった。フリーランスや芸能実演家は、税務署に言われたなどの理由から「雑所得」で申告している人も多く、また発注者が「給与所得」扱いしている例も業態によってはめずらしくない。

そうした実態が訴えられた結果、6月29日、経済産業省は上記のような場合でも「業務委託契約等収入」があることを証明できる場合には持続化給付金を申請できるよう制度を改善した。コロナ禍では現場の声が施策の改善につながるかわりと多かった。MICフリーランス連絡会も4月8日、経産省関東経済産業局とオンラインで意見交換した。支援に携わった職員の日夜の尽力に感謝し敬意を表したい。



フリーランス、芸能実演家への給付型支援を求め大きな反響を呼んだMICフリーランス連絡会などの記者会見（2020年3月12日・厚生労働省内）

6月12日に成立した2020年度第2次補正予算に、文化芸術団体と超党派議員連盟の奮闘で、約560億円の「文化芸術支援」が土壇場で盛り込まれたのも画期的だった。

（4）傷病手当金をめぐる“綱引き”

傷病手当金をめぐっても“綱引き”があった。雇用労

働者の多くが加入する社会保険には傷病手当金があって私傷病で仕事を休むと賃金が補償されるが、国民健康保険にはそれがない。厚労省は3月24日、新型コロナ対策として各国民健康保険組合等に、「被用者」向けの傷病手当金支給を促した（費用は国が全額負担）。対象は、就労時間の関係から社保に入れず国保加入となっているパート、アルバイトなどである。新型コロナの感染ないし発熱などその疑いで仕事を休んだら傷病手当金を支給する。安心して休めるようにすることで感染防止を図る前向きな施策だったが、その結果、同じ国民健康保険に加入し保険料を払っているのに、一部の人（被用者）にだけ傷病手当金が支払われ、残りの多くは払われないという不公正が生じた。

日俳連、落語芸術協会、出版ネッツが国と自治体に要請を行ったところ、厚労省はこの要請も考慮して5月1日新たな事務連絡を发出し、自治体の判断で国保から被用者以外の加入者に傷病手当金を支給できるとアナウンス。飛騨市（岐阜県）、岩美町（鳥取県）などが自治体独自の施策として、国保加入の個人事業主らへの新型コロナでの傷病手当金支給を決めた（U Aゼンセン、全商連は従前からこの課題に取り組んできた）。私たちも10月19日には超党派議員の仲介、同席で厚労省交渉を、11月5日には山本博司・厚労副大臣要請を行った。

コロナ禍の緊急対応として獲得した（しつつある）これらの諸施策を、安心して働けるための恒久的なしくみにしていくことが、今後の課題である。

3 「フリーランスを増やす」狙いと保護策の検討

政府の全世代型社会保障検討会議は6月25日に公表した第2次中間報告で、「フリーランスは、多様な働き方の拡大、ギグエコノミーの拡大による高齢者雇用の拡大、健康寿命の延伸、社会保障の支え手・働き手の増加などの観点からも、その適正な拡大が不可欠である」とした。さすがに同報告も、コロナ禍での「大きな影響」にふれているが、それも踏まえた「ルール整備」は、契約ガイドラインの策定や労災保険特別加入の拡大等にとどまり、安心して働き暮らせるには程遠い（契約ガイドライン自体は有意義だが）。

(1) 「Society5.0」とフリーランス

政府はなぜ、フリーランスを「拡大」しようとするのか。全世代型社会保障検討会議の報告は、会社を退職してから年金が出るまでの間、高齢者をフリーランスとして働かせることで「社会保障の支え手・働き手」を増やそうという、「改正」高年齢者雇用安定法（2021年4月1日施行）と重なる話だ。

もう一つの狙いは、政府が掲げる「Society 5.0」と関係する。経産省の「新産業構造ビジョン」（2017年）は、「我が国産業が海外のプラットフォーマーの下請けに陥る」ことを避け「グローバルに高付加価値・高成長部門を獲得」するとし、G A F A（Google, Amazon, Facebook, Apple）のようなプラットフォームビジネスを日本に育てることに期待をかけている。こうしたビジネスでは、その中核で活躍するIT・AI人材や底辺でサービスを提供する担い手にフリーランスが多い。かくて、フリーランスを増やすことは「Society5.0」を実現する戦略に位置づけられている⁸。

だが、プラットフォームビジネスをめぐる

てはさまざまな弊害も噴出している。また、Googleなどでフリーランスが働いているからといって、フリーランスを増やせば日本にも第2のGoogleが育つという説には何の根拠もない。少なくとも現時点では、フリーランスを国が増やすのは雇用の劣化にしかつながらない。

(2) 雇用類似検討会と中間整理

もう少し実態に即した議論が交わされているのが、厚労省の「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」（鎌田耕一座長）である。同検討会（その前身も含め）は、MIC加盟組合も含めたヒアリングを踏まえ、雇用に近い形で働く人たちの保護策を考えてきた。

コロナ禍でとりまとめが遅れているが、2019年6月28日には中間整理⁹が公表された。それに先立ちMICは要請を行い、①労働者性（労基法上の労働者の範囲）拡大、②労災補償の対象拡大、③ハラスメントからの保護、④出産・育児・介護支援、私傷病の際の保障（傷病手当金）など社会保障拡充を求めた。中間整理では①労働者性は課題と確認しつつも扱わず、②労災補償③ハラスメント防止は労政審に回し、④社会保障は財政当局への忖度なのか優先課題とはしなかった（契約適正化、報酬、就業条件、相談窓口を「優先的に検討」）。その後労政審では、個人事業主への配慮も含めハラスメント防止指針が確認され、労災は特別加入を広げる検討が進んでいる。

(3) 労災保険特別加入の意義と制約

雇用類似検討会の検討は雇われない働き方の課題を整理し、契約適正化などについては方向性を具体的に示した点に意義があるが、限界も見えてきた。

特別加入制度は、通常の労災保険に入れない就業者を対象にこれまで大きな役割を果たしてきたが、任意加入のため加入率が低くなりがちだ。入っても、保険料を安く抑えるため、保険料の基礎となる給付基礎日額を低く設定しがちで、いざという時の給付も低くなる¹⁰。保険料を報酬に乗せるなど加入者の実質負担減を図るとともに、労働者性の拡大（労災保険の対象拡大）も追求すべきだろう。

コロナ禍で欠如が大きな問題となったセーフティネットが「優先課題」に含められず、事実上先送りにされたのも大きな問題だ。

4 「労働者性」

—— 35年ぶりに山は動くか

「労働者じゃないって、納得がいかない」

9月25日、Zoomを使って第28回MICフリーランス連絡会が開かれた。俳優の恩田恵美子さん（83）が、2017年1月にテレビドラマのロケ中、左脚の骨を折る大けがをした経験を話してくれた。労災申請したが、労働基準監督署は「個人事業主で労働者性がない」と不支給決定。恩田さんは労働保険審査会に再審査請求をしている。「私が言うことで国が進んだ形を取り、若い人たちが苦勞しなくなれば」という恩田さんの言葉に、胸を衝かれた。

(1) 古いモノサシ、見直しの動き

そんな不条理の背景には、労働基準法上の労働者かどうかを判断するモノサシ、1985年の労基研報告¹¹がある。このモノサシはわかりにくく「弾くための基準」と不評な上、働き方が多様化してきた時代に合わなくなっている。

MICを含めた多くの労働団体はかねてこの

モノサシの見直しを求めてきたが、厚労省は及び腰だった。ところが2020年9月、「1985年労働基準研究会報告で示された労働者の判断基準を検証し、必要であれば新たな基準を示すのに資する」ため、厚労省は「労働者性ヒアリング緊急調査」を労働政策研究・研修機構に委託して実施。MIC加盟組合も協力した。現在ガイドライン策定の検討を進めているという。注目すべき動きである。

(2) ブレイクスルーはどこから

ウーバー運転手などを労働者(Worker)と認める英国などでの司法判断や雇用類似就労者も労災保険に入れるようにした韓国の産業災害補償保険法改正など、海外では、新しい働き方に労働法の網をかけ働き手の権利を守るとりくみが進む。だが、日本政府が主導する議論は財

源の制約、経済界の思惑にも規定され、低い水準にとどまっている。ブレイクスルーはどこからできるのか。労働組合への当事者の加入と要求がまず重要なことは、この間の経験でも痛感する。

それに加え、関連する争議に勝つことがカギになるだろう。海外でも、政策当局が主導したのではなく、当事者と組合が立ち上がり裁判等で勝ったことが望ましいルールメイクにつながっている。MICに加盟する民放労連の朝日放送ラジオ・スタッフユニオン争議を含め、雇われられない形で働くなかまの争議¹²を広く支援し、そこで提起された課題をルールメイクに活かすことに私たちが力を尽くしたい。

(きた けんいち・日本マスコミ文化情報労組会議
(MIC) 事務局長)

- 1 新宿労基署長(映画撮影技師)事件、東京高裁平成14年7月11日判決(労働者側勝訴)
- 2 日本音楽家ユニオン「新型コロナウイルス感染拡大防止措置にともなう音楽活動への被害状況実態調査アンケート 最終報告」(回答数941、同ユニオンHPに掲載)
- 3 2020年7月実施、回答数369。結果は出版ネッツHP掲載。
- 4 水町勇一郎「リーマン危機、コロナ危機とフリーランス」、『都市問題』2020年8月号
- 5 日本マスコミ文化情報労組会議(MIC)「新型コロナウイルス感染症に係る働き手支援についての緊急要請」(MICのHPに掲載)
- 6 2020年3月16日、衆議院予算委員会での「4,100円」の積算根拠に関する蓮舫議員の質問に加藤厚労大臣(当時)は「合理性ということになれば、なかなか制度は仕組めない」と答えた。
- 7 「俳優・声優の《自粛6か月経過》現況と新型コロナウイルス感染症に係る公的支援に関するアンケート」中間集計結果(日俳連HP)
- 8 山崎憲「プラットフォームビジネスとフリーランス」、『都市問題』2020年8月号参照
- 9 厚生労働省HP(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05479.html)参照
- 10 たとえば建設職人の公共事業設計労務単価は19,392円だが、労災保険特別加入に入っている(予定含む)一人親方の給付基礎日額は4,000~6,000円が54.2%を占める(厚労省「建設業一人親方の働く実態等に関するアンケート調査」)。
- 11 労働基準法研究会報告「労働基準法上の『労働者』の判断基準について」(1985年)
- 12 雇用によらない働き方をめぐる争議・運動には他に、バルコ争議、ワットラインサービス争議、スーパーホテル「支配人」争議、ウーバーイーツユニオンの運動などがある。詳しくは大原社会問題研究所『日本労働年鑑』2020年版321ページへ、脇田滋編著『ディスガイズド・エンプロイメント 名ばかり個人事業主』(学習の友社)参照。

東京土建一般労働組合の新型コロナウイルスへの対応策と運動の実践

北川 誠太郎

1 東京土建は国の「緊急事態宣言」前にコロナ対応を組織的に進めていくことを表明

2019年12月に中国湖北省武漢市で新型コロナウイルス感染症が報告されると、日本国内では1月に最初の感染者が報告された。3月2日には全国一斉休校が始まり、マスクもこの頃には手に入らなくなっていた。新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、東京土建一般労働組合（東京土建）は、3月15日の東京土建本部定期大会で書記長見解として、「倒産する事業所を出さない！」「生活が破綻する労働者ださない！」という決意で対策を取り組んでいくことを発表した。

3月25日には都知事による「不要不急の外出自粛」、4月7日には国の「緊急事態宣言」が出され、建設業界の影響を広くマスコミを通じて国民に知らせるべく、4月28日には首都圏の建設労組が連携して取り組む「建設アクション」として「誰一人取り残さない」「新型コロナウイルス感染拡大防止」「建設労働者のいのちと暮らしを守る」「小零細事業所の経営を支える」こと等を記者会見で表明した。

当日は10社以上の報道各社が取材に集まり、建設業界の状況を知らせるきっかけを作った。

2 本部では、仲間からの情報をもとに要請行動を進める

(1) 現場での新型コロナ対策と、現場閉所に至る場合などの保証の徹底を要求

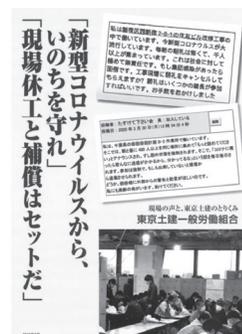
東京土建ではゼネコン現場などでコロナ感染者が出た場合には、建設従事者の「いのち」と「健康」を最優先にすることを確認し、現場の閉所とそれに伴う補償をセットで元請けに要請をしてきた。

国交省にも現場での状況について情報提供を行い、コロナ対応の徹底を要請することで国交省から元請けへの指導を交えて現場のコロナ対応と補償を徹底させてきた。仲間には東京土建の取り組みを広く知ってもらうために冊子を4万部作製し（図1）、仲間の抱えている問題の早期解決のために「東京土建への早期の相談」を呼びかけできた。

大成建設での現場におけるコロナのクラスター発生への対応

7月15日に、大成建設の現場でのコロナクラスター発生について報道がされたが、現場名については公表されずにいた。しかし、

図1 東京土建の新型コロナ対策を伝える冊子



組員からの多くの情報提供により現場を特定（日本郵政本社ビル改修工事）した。

7月21日には国交省に情報提供を行うとともに、感染の拡大を防ぎ労災の適用などにつなげていくためにも現場名の公表と補償の徹底を強く要請した。その結果、国交省から大成建設に指導がされ、補償が行われることとなった。

7月28日～29日にかけて東京土建として国会議員と懇談を行い、その内容に沿って、国土交通委員会で現場でのコロナ感染者が出た際の現場閉所は補償を行うことについて意見が出された。国会の場で私たちの主張が共有されることとなった。

(2) 現場での新型コロナ感染拡大を防ぐためにPCR検査の実施を求める取り組み

PCR検査については、国会でも早くから政府に実施のための体制強化と予算の確保が求められ、同検査の推進法案も提出された。しかし、国の対応は「人のいのち」と「経済対策」のはざまが遅れ遅れになっていた。東京都ではPCR検査の予算に5億円が組まれ、その後50億円に増額された。東京都で補正予算が組まれたことを踏まえ、他の自治体でもPCR検査態勢が整えられてきた。東京土建でも、多くの支部で自治体にPCR検査の体制強化を要請してきた。国のPCR検査の方策はいまだに遅れを取り戻せずにおり、100万人当たりの検査数は世界で150位前後の水準となっている。とても先進国として新型コロナ対策が機能をしているとは言えない状況である。

現場入場する建設従事者へのPCR検査の実施を求める取り組み

建設従事者のPCR検査実施について、都議会議員との懇談により6月14日、都議会「環

境・建設委員会」「財政委員会」において検査の必要性が意見として出され、議論されることとなった。内容は、イングランドでの実例を挙げながら、①建設産業労働者は、現場によっては新型コロナウイルスの感染期であっても作業を止められないエッセンシャルワーカーである、②感染拡大防止の点でも現場労働者が安心して働くためにも、建設労働者への定期的なPCR検査が必要である、などの内容となっている。

その後、PCR検査にかかる予算の増額にもつながったが、建設従事者への実施はルール化されていない。東京都に対しては、東京土建の上部団体である「東京都連」での署名をとりくみ、ネットでの署名とともに自筆での署名を推進した。

(3) 仲間の声を国や都への制度の創設と充実、建設業界の活性化につながる要請を進める

仲間の声をもとに、国に対しては大衆行動として①建設業界の活性化につながる支援策として、消費税5%への減税や在宅での住環境改善とコロナ対応のためのリフォーム助成、②仲間の仕事や生活を支えるための「持続化給付金」や「雇用調整助成金」などの充実と申請期日の延長などを要請項目に掲げ、複数回にわたり取り組んだ。大衆行動としての署名行動は「建設アクション」での署名などを、東京土建だけでやりきるのではなく、首都圏の建設労組（埼玉土建、神奈川県連、神奈川県連、千葉土建、国土交通労組や建交労など）や京都建労、そして災害で大変な状況にある福岡建労、熊本県労などにも仲間の生活と仕事を守る賛同協力の輪が広がり、コロナ禍においても組員からの声に基づいた取り組みとして大衆行動を発展させる

ことができた。

また、都知事や東京労働局に対し10回を超える要請を行い、労災保険更新の期日の延長や健診の実施と結果票の提出延長などが実現した。その他、建設業界を後押しするリフォーム助成などの創設などの要請は6回に及び、継続的に要請行動を進めている。

3 支部では、相談活動を通じて仲間からの情報を集約し要請行動に連動させる

(1) 支部では、コロナの相談活動の中で対話を進め、現場情報や要望などの聞き取りを展開

東京土建では仲間の生活と仕事の相談として、国や都、自治体の制度の申請や融資、納税猶予や生活保護などに対応してきた。本部の方針では、4月1日の第1回中央執行委員会で、①支部での相談対応の強化とともに、②現場での設備機器などの資材不足などに関する現場の状況など新型コロナウイルスに関する情報の提供を本部に寄せる、などを方針として掲げた。4月30日の第2回中央執行委員会では、西東京支部と西多摩支部で行った自治体要請を例に、自治体要請を取り組むことを提起した。

相談対応では、支部では4月から8月までの

表1 支部相談件数

	4月	5月	6月	7月	8月	累計
持続化給付金	181	951	1,298	1,490	1,165	5,085
雇用調整助成金	120	212	175	284	158	949
特別定額給付金	23	30	25	10	12	100
家賃支援給付金	0	0	0	246	342	588
融資	109	161	141	73	61	545
不払い・休業補償	16	21	12	8	6	63
自治体制度	90	97	83	214	98	716
税金、生活保護等					134	
小計	539	1,472	1,734	2,325	1,976	8,046

5カ月で、全支部となる36支部で8,046件の相談に対応してきた(表1)。相談は持続化給付金が5,085件で全体の63.1%で一番多く、雇用調整助成金や融資、現場での不払い、自治体制度や生活保護、7月からは新たな家賃支援制度など、仲間の仕事と生活に関する総合的な相談対応を展開してきた。

上位団体である全国規模での全建総連(47県連・組合)では7月17日までの報告によると、相談の総数は2万171件で、そのうち持続化給付金が1万3,134件で全体の65.1%を占め、雇用調整助成金2,058件、その他、自治体助成や融資などの相談が3,285件、その他1,694件の相談対応を進めてきた。

(2) 支部ではコロナに関する仲間の声や情報を自治体への要請行動へつなげる

相談では、対話を通じて現場の状況や要望などを聞き取り、自治体への要請行動に連動させてきた。自治体要請行動は東京土建の全ての支部(36支部)で取り生まれ、仲間の声を自治体に届けてきた。自治体要請したものを具体的な制度にしていくために、支部では地域の状況を踏まえて、各会派や地域団体などの共同の取り組みや要請書をベースに請願書や陳情書などを含めた複数回の要請、そして議会傍聴を進め

ることで多くの自治体で制度化する成果を得ることができた。

江戸川支部の仲間の、仕事生活調査の実施と要請行動への連動

江戸川支部では2度(6月、8月)にわたり、群会議で仲間の仕事生活調査を

実施した。8月調査では528人から回答を得、そのうち291人(55%)が6月～7月の売り上げ・収入の減少があったと回答した。仕事と暮らしに関する質問では、助成金利用が144人、預貯金の取り崩しが157人、さらに保険解約や車など資産を売却した仲間が20人に上った。6月の調査(3月～5月の売り上げなどを対象のアンケートに489人が回答)との比較から、融資や助成金の活用、さらには保険解約や車・資産売却が増加しており、経営や暮らしの厳しさが浮き彫りになっている(表2)。こうした実態を踏まえて支部では自治体への要請に臨んでいる。

(3) 相談対応を行う中で確認された「申請実務」の課題を中小企業庁への要請につなげる

目黒支部は5月31日(日)に休業協力金・持続化給付金申請相談会を、共産党都議や世田谷税経センター、新婦人、民商などとの共催で開いた。この取り組みにより、日本共産党と東京土建目黒支部で「家賃支援給付金」の申請における課題(例えば、税申告で認められている賃貸に係る経費が認められない、賃貸契約が自動更新となっているため契約更新の証明と見なされない等)について経産省中小企業庁と一緒に要請することとなった。さらに西多摩支部で、持続化給付金の申請における課題(8月末までは持続化給付金の申請時には申告書一覧に事業収入が未記入の場合、収支内訳書を添付し、給付金が支給されていたが、急に認められなくなり、審査の時間も大幅に長引いている)が報告されているため、本部と西多摩支部を含めた事例を持っている支

部と再度、中小企業庁に持続化給付金の申請手続きの円滑化を求める要請を行った。

4 仲間の相談に向き合うことで対話が増え、組織強化につながった

(1) 仲間に組合での相談対応や支援制度の周知を図る

支部での8,000件を超える相談を成功させるために、機関紙や群会議の討議資料、電話での対話、DMやジャンボはがきなど支部では様々な工夫と努力で仲間に相談を呼び掛けてきた。特に、仲間に伝えていくということでは支部・分会・群の役員の協力が不可欠だった。西多摩支部では、支部に所属する仲間の在住する自治体の支援制度を少数であっても資料を作成し、制度の周知を徹底することで申請漏れを出さない、支援制度を利用できない仲間を出さない取り組みが進められた。まさに、建設アクションで掲げた「誰も取り残さない」とりくみが実践されたのである。

表2 江戸川支部・新型コロナ関連アンケート

回答項目	6月調査		8月調査	
	件数	構成比(%)	件数	構成比(%)
預貯金の取り崩し	138	37.9	157	27.9
国等の助成制度	83	22.8	144	25.6
銀行融資	33	9.0	65	11.5
親族の援助	23	6.3	11	2.0
保険解約	5	1.4	15	2.7
車・資産売却	0	0.0	5	0.9
転職検討	7	1.9	5	0.9
副業	5	1.4	16	2.8
生活保護	1	0.3	3	0.5
その他	13	3.6	8	1.4
対策なし	56	15.3	134	23.8
総数(複数回答あり)	364	99.9	563	100.0

(注)「仕事と暮らしの対策はどうしていますか?」の質問に対する回答。

(2) コロナ禍でのとりくみが組織強化につながる

コロナ禍におけるコロナ対応は組合活動の基本的な取り組み＝「組合が組合員に向き合う」形で進められたことが特徴である。そうした組織活動の取り組みが継続される中で、「困ったことは組合へ」が広く周知され、仲間からの組合に対する信頼につながることとなった。

コロナ禍での相談対応や自治体要請、そして仲間に知らせていく取り組みの流れは組合員との対話の機会を増やし、結果として組織強化に大きく連動した取り組みとなった。

東京土建の組織動態では1月から7月の期間で、脱退率は昨年の9.28%から8.34%に抑えられ、6月から8月のコロナ禍での拡大率も1.86%で昨年の1.73%を上回る到達となっている。

5 当面の新型コロナウイルスのとりくみ

東京土建では、新型コロナウイルス問題への当面のとりくみとして、次のことを掲げている。

- ①組合員の生活と仕事に関わる総合的な相談に対応していく。
- ②自治体での制度創設・拡充の具体化を進める。
- ③新型コロナも含めた制度や法律の改正、そして組合の活動を仲間に知らせていこう。
- ④組合未加入の建設従事者に現場宣伝行動で

組合への相談を呼び掛けていこう。

⑤新型コロナにおける現場対応の4点の柱

- 1) 現場にコロナ感染者を入れないためのPCR検査の実施。
- 2) 国交省の現場でのガイドライン（8月25日の改訂版）の徹底。
- 3) 感染者が発生した場合には、現場閉所とそれに伴う補償の徹底。
- 4) コロナに感染した現場従事者は労災の認定につなげる。

⑥コロナ禍での多くの仲間からの情報をもとにした交渉の成果を教訓に、今後の交渉機構の確立を目指す。

コロナ禍での国や都、自治体、元請けに対する要請は仲間からの多くの、そして正確な情報をもとに行われ、多くの制度や現場におけるガイドラインの策定、現場のコロナ対策や補償の徹底などの成果を得ることができた。コロナ終息後もこうした仲間からの情報をもとにした交渉における教訓をもとに、建設従事者の考えが反映される建設業界の産業民主化のための交渉機構の確立を目指していく。

東京土建は引き続き、生活と仕事に困っている仲間への相談活動を進め、国や都、自治体への制度創設・改善の取り組みを進めていく。また、組合未加入の仲間に相談を呼び掛けながら、組合加入につなげていきたいと考えている。

(きたがわ せいтарう・東京土建一般労働組合
本部書記次長)

新型コロナ禍で明らかになる 非正規労働問題と貧困

藤田 孝典

1 生存のためのコロナ対策ネットワークとは

新型コロナウイルスは労働者に大きな影響をもたらしている。2020年4月の「労働力調査」では、驚くべきことに休業者が597万人に達し、非正規労働者が前年同月と比べて97万人も減少した。

新型コロナウイルス関連の解雇、雇い止めが6万5千人（2020年9月）を超え、多くを非正規労働者が占めている。

このようななか、新型コロナウイルスによる感染拡大は、日常から続く労働問題や社会保障の不備を明らかにし続けている。本稿では筆者が所属する各団体の生活相談状況から、新型コロナ禍で明らかになる非正規労働問題と貧困について述べていく。

筆者は大学在学中から18年にわたり、生活困窮者支援を行ってきた。現在は特定非営利活動法人ほっとプラスという、さいたま市にある生活困窮者支援団体に所属しながら、個別の生活相談に対応している。

直近では言うまでもなく、新型コロナウイルス感染拡大の影響から、生活困窮者は増え続け、特に非正規労働者を中心に支援要請が急増している。

そのため、一支援団体の枠組みを超えて、新

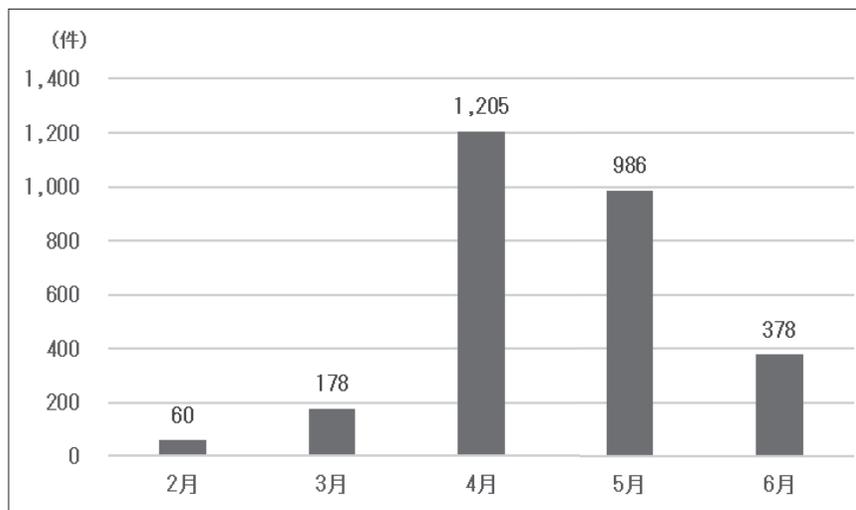
たに生存のためのコロナ対策ネットワークという団体を立ち上げ、全国の仲間たちと電話相談会や政策提言を行う枠組みを作っている。本稿の前半ではその内容を紹介しながら実態に触れていきたい。

まず、生存のためのコロナ対策ネットワークとは、労働問題や生活困窮問題、ハラスメント、差別に直面する人々の相談に応じてきた労働組合、NPO、学者、ジャーナリストらによって、新型コロナウイルスによる危機的状况を変えるために、2020年4月に急遽結成されたものである。

発起人は筆者以外に、稲葉剛（一般社団法人つくろい東京ファンド代表理事）、今野晴貴（NPO法人POSSSE代表）、竹信三恵子（ジャーナリスト）、岩田正美（日本女子大学名誉教授）、後藤道夫（都留文科大学名誉教授）、布川日佐史（法政大学教授）、大内裕和（中京大学教授）、指宿昭一（弁護士）、新里宏二（弁護士）、猪股正（弁護士）である。

これらのメンバーが各NPO、労働組合に協力要請を行い、電話相談会を5月から9月までに計6回実施している。計6回の相談会には、のべ2,000件を超える相談があった。6回のうち、5回分の相談件数、分析は以下の通りである。なお、2月から6月までの電話相談の件数は図のとおりである。

図 電話相談（2月～6月）への相談件数



4月、5月は政府による緊急経済対策の制度概要を教えてほしいと言う電話が相次いだため、件数が大幅に増えている。

2 生存のためのコロナ対策ネットワークに相談する女性非正規労働者たち

相談内容の全体的な傾向は、生活が苦しい、休業しているが手当が出ていない、解雇された、住宅ローンが支払えない、医療費が払えない、といったもので、年代も10代から80代まで幅広いことが特徴だ。

相談内容も多岐にわたるため、弁護士、司法書士、社会福祉士など、専門職も連携しながら、対応を続けている。

今回のいわゆるコロナショックでは、相談者の多くが労働問題に起因した生活困窮であり、労働問題と貧困問題が地続きであるとも言える。

例えば、飲食店の店舗が閉鎖し、休業手当を受けているが、その金額が少ないため、家賃滞

納や生活費の不足に苦しんでいる、という事例は典型例だ。企業が日常的に少ない賃金で働かせているため、預貯金をする余裕もない事例も目立つ。

特に、女性労働者からの相談の多さは顕著である。その背景には飲食、小売、宿泊、観光など、非正規女性労働者が多い産業に集中的なダメージが起きていることも理解できる。

単純比較はできないが、2008年に発生したリーマンショックによって、男性の派遣労働者、非正規労働者が製造業を中心に雇用調整、雇い止めされた時との大きな違いがあるだろう。今回は女性労働者に歪みが多く見られている。

女性労働者は従来から、男性労働者と世帯を共にし、男性世帯主の家計を補助するために働く「家計補助型労働」として、パート、アルバイトなどで家計を支えてきた。しかし、近年は女性の社会進出、男女雇用機会均等などの政策も進み、男性労働者と生計を一つにしない単身女性労働者も増加している。いわゆる「家計自立型労働」と呼ばれる。

つまり、女性労働者も自分の賃金のみで家計を維持しなければならないわけだが、労働市場は相変わらず、女性の雇用形態を非正規に留め置き、低賃金で働かせる状況が続いている。それによって引き起こされるシングルマザーの収入の低さ、それゆえの子どもの貧困は象徴的な事例である。

ある20代の女性派遣社員は、飲食店に出荷する食品加工工場で勤続10カ月目だったが、2020年6月末での契約更新を断られた。もともと派遣契約による雇用の不安定さがあり、3カ月ごとの契約更新だった。6月以降は未定という派遣労働ゆえの不安定さから貧困が発生している。

別の業務委託契約の30代女性は、旅行会社添乗員として働いていた。観光ツアーごとに契約を結んで働く形態だ。新型コロナウイルスの影響で観光ツアーがどこでも中止になっているので、仕事がないという相談だった。

観光ツアーごとの単発の仕事契約、いわゆるギグワーク、ギグエコノミーなので、収入の安定さを欠く働き方である。持続化給付金による休業補償がなされなければ、即時、生活困窮する女性労働者だった。

他にも70代女性で飲食店などの清掃アルバイトをしている方は、夫と2人暮らしで国民年金によって暮らしている。国民年金収入は2人で月額11万円程度。

就労収入によって糧を得なければならないのだが、飲食店が休業になり、3月から収入が途絶えている。夫の医療費もかかるので、生活保護は受けられるのか、という切迫した相談内容だった。

3 あぶり出されたワーキングプア問題と従来からある女性への雇用差別

このように、非正規雇用を広げてきた社会の問題、ワーキングプアを構造的に生み出してきた問題が背景にある相談が多い。つまり、もともと生活にゆとりがない非正規労働者がコロナによって追い討ちをかけられている。

そして、6月以降はコロナ関連の相談よりも、通常の労働相談が多い。緊急事態宣言が解除され、6月から営業を再開した店舗が始めたことで、「一切休業補償が払われない」という状況から、「働けば多少は給料が出る」という状況に変わった。しかし、当然ながら、前者の休業補償や手当が支払われないという問題は解消しないままである。

休業手当は正社員には支給されているが、非正社員には支給されないという相談もあり、雇用形態による差別も起きている。その対象は主に女性労働者である。

各労働組合、ユニオンでは企業への団体交渉を通じて、差別解消、休業手当の支給などを要求して実現させているが、このような声が現場から上がり続けている。

ジェンダー公正、両性の平等と言われて久しいが、やはり男女の賃金格差、処遇格差はここでも大きく影響していることが理解できる。

新型コロナウイルスの感染拡大による影響で、これまで隠されていた女性のワーキングプア問題が顕在化した形といえる。

前述の通り、女性労働者でも男性世帯主、配偶者の稼得収入に依存する「家計補助型」ではなく、自身の稼得収入で主に家計を維持せざる

を得ない「家計自立型」の相談者が多くなっている。

企業側は夫や父親、家族に頼ればいだろう、と安易に非正規雇用の女性労働者から雇用調整を始めているが、そのような実態は時代遅れだろう。

4 コロナ災害を乗り越えるいのちとくらしを守るなんでも電話相談会

2020年8月8日には、コロナ災害を乗り越えるいのちとくらしを守るなんでも電話相談会が実施された。本相談会は隔月で実施されており、8月8日は3回目の相談会だった。相談会は前述の相談会同様に、弁護士、社会福祉士などが電話を受けて応答するもので、全国各地に会場が設営されている。

筆者が所属する反貧困ネットワーク埼玉も参加して取り組んだ本相談会の様子からも相談実態に迫ってみたい。具体的には、相談会の相談分析を行っている貧困研究会の有志チームによる報告（後藤広史 立教大学准教授）を簡単に紹介しながら考えていきたい。

8月8日に寄せられた相談件数は249件だった。内容が「なんらかの相談」と判断され、分析に耐えうる内容の聞き取りができた件数は221件だった。

性別は、男性が47.7%、女性が51.8%である。年代は、50代が最も多く（26.6%）、次いで40代（22.0%）、60代（19.8%）の割合が高い。世帯類型は、1人世帯（55.2%）が最も割合が高く、次いで夫婦世帯（12.3%）、夫婦と子（成人）（9.7%）、ひとり親と子（成人）（9.1%）の割合が高い。

居住形態は、借家（46.6%）の割合が最も高く、次いで持ち家（38.5%）が続く。

相談者が従事している産業としては、無職（23.6%）を除くと、サービス業（他に分類されない）（17.8%）の割合が最も高く、次いで、飲食業、宿泊業、遊興飲食店（風俗含む）（15.3%）、建設業（9.6%）、製造業（8.3%）の割合が高い。

なお、無職については、コロナ禍の影響で失職をしたのか、もともと無職であったのかはわからなかった。前述したように、もともとコロナ禍以前から生活困窮していた事例もあり、ワーキングプアや解雇・雇止めを繰り返す不安定な雇用形態にある者が多くいる。

相談者の職業上の地位をみると、無職（26.6%）を除くと、パート・アルバイト（21.6%）が最も高く、次いで正規の職員・従業員（14.6%）、自営業主（11.6%）、フリーランス（個人事業主）（9.5%）の割合が高い。

現在の預貯金額（本人）の中央値は10万円。本人を併せた世帯全体で見ると17万円であり、相談者の多くが生活上の余裕を欠いている状態だった。

相談時点で何らかの借金、滞納があった割合は37.0%であり、恒常的に生活資金に不足が生じている様子も見られている。

制度の利用状況について確認できたのは、221ケース中178ケース（未回答43ケース）である。最も利用されていたのが緊急小口資金貸付で21人、次いで持続化給付金が18人、住居確保給付金が10人（重複あり）だった。

男性は40代で建設業の割合が高い。50代・60代は様々な産業に従事しているが、強いて言えば広くサービス業に従事している割合が高い。またこの年代は無職の割合が増える傾向に

ある。70代以上では、14人中2人を除いて働いている点が目を引く。対して女性は、産業がばらけておらず、40代以降は広くサービス業の割合が高い。70代以降は男性とは対照的に無職の割合が高くなっている。

つまり、貧困研究会の後藤広史 立教大学准教授によれば、相談分析によって、以下のことがわかれると言う。

男女が半数ずつであり、40代以上が大多数を占める。世帯類型としては1人世帯が約半数。

無職が1/4程度であり、有職者でみると3割が広い意味でのサービス業に従事。産業上の地位として多いのは「パート・アルバイト」(約20%)、「正規の職員・従業員」(約15%)。コロナ禍により正規社員の層にまで何らかの影響が及んでいることが推察される。

すでに何らかの借金・滞納がある相談者は3割に上り、その意味では状況が切迫していると考えられる層が少なくない。そのうち16人が住宅ローン、家賃の滞納といった住居に絡む滞納をしている。家賃の滞納は住まいの喪失につながる可能性があり、速やかな対応が必要。

コロナ禍の影響が出る前と考えられる時期(2月)と相談時(8月)の収入状況をみると、減収の傾向がみられる。特に減収がみられる職業上の地位は、自営業主、派遣社員、フリーランス(個人事

業主)。

性別と年代によって、相談者の産業や職業上の地位に傾向の違いがみられる。

男性は40代で建設業の割合が高く、50代・60代では無職の割合が高い。70代以上ではほとんどが働いている。対して女性は、40代以降は広くサービス業の割合が高い。男性と対照的に70代以降は無職の割合が高い。

男性は50代、60代は無職の割合が最も高い。働いている人では、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員は少ない。70代以降では、自営業主、フリーランスの割合も高くなっている。女性は、30代、70代以降を除くと、すべての年代においてパート・アルバイトの割合が高い。

5 若者から高齢者まで全世代の不安定層を襲うコロナショック

前述の通り、非正規女性労働者だけでなく、年金制度が十分に生活保障の役割を果たしていないため、後期高齢者(75歳以上)から、解雇や雇い止めに遭い、生活ができないという相談もある。

なかには80歳を過ぎて、倉庫から荷物の搬送をする力仕事に従事する男性からも収入が減って苦しいという相談がある。

収入は国民年金だけであり、それゆえ働かなければ暮らしていけないけれど、高血圧症の持病もあり、いつ職場で倒れてもおかしくない、

と不安を語っている方もいた。日常的に不安がありながら懸命に働いていたが、仕事の日数を減らされている。

これら収入が減少し、働くことに困難が生じた場合には、生活保護制度がある。しかし、多くの相談者から相変わらず聞かれるのは「生活保護だけは受けたくない」「生活保護は恥ずかしい」というスティグマ意識だ。

2012年以降、自民党を中心に生活保護バッシングを続けてきたため、市民感情に生活保護制度、制度利用者への差別が染み付いてしまっている。

今後もコロナショックが長引けば、雇用保険や住居確保給付金、休業給付などの期限付きの福祉制度は支給を終えていくが、その際に期待されるのは期間限定ではない「最後のセーフティネット」としての生活保護なのだろう。

生活保護制度を利用しやすく変更する取り組みは重要な点だと言える。

6 ポストコロナの労働組合に結集して声をあげよう

結局のところ、非正規労働者の生活相談は日常の生活困難、貧困と地続きだった。社会保障も十分に機能していない。非正規労働者の相談の多さから明らかである。

ホテルや飲食のパート・アルバイト、製造業はほとんど派遣労働者で維持されている。当事者たちの問題ではなく、雇用形態、雇用構造の問題だ。

日本の福祉は企業中心的に編成されているために、労働者の生活を直接的に保障する機能が弱い。非正規女性労働者の貧困は最たるもの

で、男性労働者を中心に雇用差別が続いている。

女性、外国人、非正規雇用などあらゆる構造的差別がコロナ危機によってその弊害を増大させている。既存の社会政策に埋め込まれた差別構造が、生存権の保障を不十分にし、結果的に感染症対策を困難にしている。

この生存権保障の不備、差別的な構造はこれを契機に変えていかなければならない私たちの社会問題だろう。

特に、どのような厳しい環境であっても、日本の労働者は労働組合に集まって声を上げる文化がない。1990年以降、労働者が企業に様々な要求をするための団体交渉やストライキも低調である。

社会政策は労働者や市民の要求がなければ、彼らの思うような制度は実現しない。コロナショックで困窮することは自分たちのせいではなく、社会システムに要因があるのだと認識しながら、労働組合に結集して要求行動をしたいものである。

幸いなことであるし、希望があるのは、コロナショックによって、労働組合への相談が増加していることだ。また追い詰められているとはいえ、労働組合に加入する労働者も増加している。非正規労働者は労働組合の対象外という場合もあったが、個人加盟の労働組合やユニオンでは、未だかつてない盛況ぶりを見せている組合もある。

労働者が労働組合に集まり、声を上げなければ、社会政策も動かないことを肝に銘じながら、今後も取り組んでいく必要があるだろう。

(ふじた たかのり・特定非常利活動法人
ほっとプラス)

中小業者を取り巻く状況と対応

竹村 考史

はじめに

全国商工団体連合会（全商連）は各地で活動する民主商工会（民商）のナショナルセンターとして、地域で営業する中小・小規模事業者（中小業者）の経営発展と生活擁護のため活動しています。本稿では、中小業者の置かれた現状を再確認した上で、今般の新型コロナウイルス感染症の拡大によって中小業者にどのような影響があったのか、政府の支援策の内容は的を射るものとなっていたのか—などについて検証し、今後のあり方を探りたいと思います。

1 中小業者を取り巻く状況

中小企業や小規模企業は全企業数の99%を占め、雇用の約70%を担っており、日本経済の屋台骨ともいわれます。

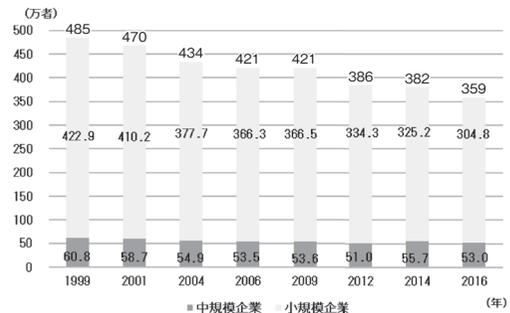
政府の中小企業政策は1963年に制定された中小企業基本法により、大企業と中小企業の格差是正という理念を柱に行われてきました。ところが1999年の抜本「改正」により、その理念が削除され、中小企業の定義も製造業その他は資本金・出資額3億円以下または常勤従業員数300人以下など大幅に引き上げられました。

中小企業基本法改正の前年に産業活力再生特措法が成立し、大企業にアメリカ式の「選択と

集中」による事業再構築（リストラクチャリング）を行うことを促しました。改正基本法は産業再生法により大企業の不採算部門として切り捨てられた部分の受け皿としても中小企業を位置付け、そのために中小企業の経営革新と経営基盤の強化を図るものとされました。一方で大企業との取引関係の格差是正は引き続き求められており、地域で果たしてきた役割など中小企業の実情を踏まえない改正による政策転換に全商連も批判の声を上げました。

こうした「選択と集中」や2014年、2019年の2度にわたる消費税率の引き上げなどの結果、基本法改正時484万者存在していた中小・小規模企業数は、2016年には358万者へと120万者以上減少しました（図1）。

図1 中小・小規模企業数の推移



- (注) 1 企業数 = 会社数 + 個人事業者数とする。
 2 「経済センサス」では、商業・法人登記等の行政記録を活用して、事業所・企業の捕捉範囲を拡大しており、「事業所・企業統計調査」による結果と単純に比較することは適切ではない。
 3 グラフの上部の数値は、企業数の合計を示している。

資料：総務省「平成11年、13年、16年、18年事業所・企業統計調査」、
 「平成21年、26年経済センサス - 基礎調査」、総務省・経済産業省「平成24年、28年経済センサス - 活動調査」再編加工。

こうした中で、2014年に小規模企業振興基本法が制定され、市場原理で計れない地域企業の役割を見直す動きも徐々に始まっています。

地方自治体による中小・小規模企業振興基本条例の制定も500を超え、都道府県では高知県を除いて制定されるなど広がりを見せています。こうした流れをさらに進めることが、地域で働く中小業者の営業と生活が成り立つような社会へとつながります。

2 働き方改革への対応

働き方改革関連法の成立を受けて、2019年4月から中小業者にも順次対応が求められることとなりました。

例えば、2020年4月から時間外労働は、原則月45時間、年360時間、臨時的な特別の事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）が限度となりました。上限規制が適用されることにより中小企業や、従業員が数人という小規模事業者でも人員配置も含め業務の見直しなどが迫られています。そもそも中小業者はぎりぎりの人数で事業を営んでおり、これまで不測の事態への対応を、限りある人材でカバーしてきました。労働者の権利を保護しつつ、営業の継続を図るためには、増加する人材コストへの公的支援などがなければ、「働き方改革倒産」などが起きかねない状況があります。

さらに2021年4月からは、正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）で、基本給や賞与などあらゆる待遇について、不合理な待遇差が禁止される同一労働同一賃金制が適用されるこ

とになります。重層下請け構造の建設業や製造業で労働者の働き分を正当に認めるためには、賃金引き上げに見合う単価の引き上げが不可欠です。取引環境の改善がなされなければ、同一労働同一賃金は画に描いた餅になる可能性が極めて高いことは想像に難くありません。

労働者の処遇改善が待たないであることは論を待ちませんが、その実現のためにも中小業者がまともに商売できる環境を共につくっていくことこそ求められています。

3 新型コロナウイルス感染症拡大の影響

この間、さまざまな経済指標で新型コロナウイルス感染症（以下、コロナ）の負の影響が報道されています。2020年4～6月期のGDP 2次速報値ではマイナス7.9ポイント、年率換算でマイナス28.1ポイントとリーマン・ショック級の悪化となっています。全商連付属中小商工業研究所の2020年下期営業動向調査（9月）では、売り上げDI、利益DIともに大幅に悪化しており、その悪化幅はリーマン以上の急激さとなっています。

コロナ関連での経営破綻は全国675件に上っています（東京商工リサーチ：11月11日発表）。業種別では飲食業が114件で最多。次いで、百貨店や小売店の休業が影響したアパレル関連（製造、販売）が67件。インバウンドの需要消失や旅行・出張の自粛が影響した宿泊業が55件となっています。飲食料品卸売業が34件、食品製造業も27件と飲食業界全体の低迷が目立っています。

特にコロナ感染が拡大する下で、名指しで批判されてきた「夜の街」関連の飲食事業者は苦

境に立たされています。ファストフードやファミリーレストランなどの利用客は回復傾向にあるものの、パブレストラン／居酒屋は未だに前年比5割未満にとどまっています（表1）。

インバウンド需要を当て込んで大幅な規制緩和により急増した民泊などを含む宿泊関連事業者も厳しい経営状況に置かれています。訪日外国人客は4～6月は98%超、7、8月も97%を超える減少となっています。宿泊施設の客室稼働率は5月を底に回復しつつありますが、6割前後で推移してきたここ数年の数字に遠く及ばない状態が続いています（図2）。

全商連が実施した影響調査アンケート（20年6月～7月、全国1,002人が回答）で、緊急事態解除後の前年同期比での売り上げ状況を聞

いたところ、68.9%の会員が「減っている」と回答し、宿泊業では7割、飲食業では9割超が売り上げ減少に悩んでおり、営業の継続が危うい状況に追い込まれています（表2）。一言欄でも「学生の出宿など敬遠されている。それ以外の訪問客も回復していない」（宿泊）、「国外からの移動が禁止されている」（同）、「会社や団体等の予約が入らない」（飲食）、「今まで昼食を食べに来ていたお客が全く来ない」（同）など、苦境を訴える声が寄せられています。

4 政府の支援制度

経済状況の悪化を受けて、政府は「持続化給付金」や「家賃支援給付金」、「GoToキャン

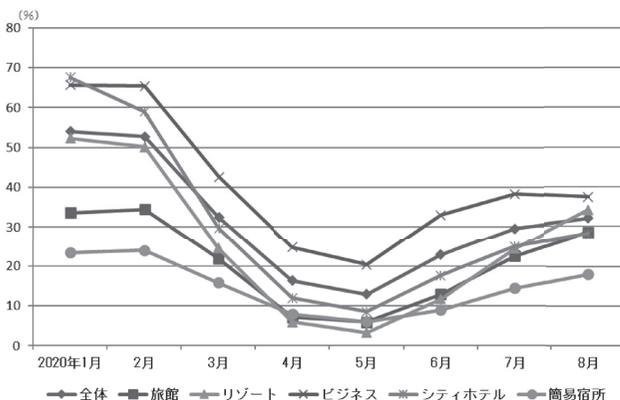
表1 利用客数（2020年、前年同月比）

単位：%

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
全体	100.4	101.8	83.4	59.9	62.5	74.6	81.5	81.6
ファストフード	102.0	104.9	89.3	73.4	73.9	79.3	88.0	89.0
ファミリーレストラン	98.2	99.4	77.4	40.7	48.0	70.6	73.9	71.9
パブレストラン／居酒屋	100.6	94.5	59.9	10.5	11.6	41.3	49.3	43.6
ディナーレストラン	101.2	96.8	60.9	17.1	27.0	56.5	62.9	60.8
喫茶	96.6	94.6	74.6	33.0	31.6	61.4	63.6	65.5
その他	93.5	80.0	66.7	41.8	51.3	75.2	81.1	77.6

資料：一般社団法人 日本フードサービス協会調べ

図2 宿泊施設タイプ別客室稼働率推移表



資料：国土交通省・観光庁「宿泊旅行統計調査」より

表2 業種別の売上高の状況

単位：%

	増えている	変わらない	減っている
建設	4.6	34.9	58.3
製造	2.4	22.6	72.6
卸	15.4	26.9	50.0
小売	8.0	16.1	71.3
宿泊	10.0	20.0	70.0
飲食	1.9	3.8	91.8
理美容	2.9	23.5	70.6
その他サービス	3.4	23.3	69.9
運輸	6.7	26.7	66.7
その他	3.2	31.6	61.1
合計	4.2	24.0	68.9

資料：第2回新型コロナウイルス影響調査（全商連）

ペン」など、さまざまな支援策を打ち出しましたが、その多くは（スピードが）「遅い」（ハードルが）「高い」（支援内容が）「まずい」の三拍子そろった出来の悪い牛丼チェーン店のようです。

例えば、営業補償の目玉として創設された「持続化給付金」は、前年同月比で売り上げが50%以上減少した事業者に法人200万円、個人100万円を上限に支給するもので、困窮する事業者に現金を給付する点で画期的な制度でした。政府は「2週間程度」で支給するとしていましたが、実態は「2カ月たっても給付されない」「不備メールが来たが、どこを直せばいいのか分からない」など、とても「スピード感」のあるものではありませんでした。その元凶は不透明な事務委託です。受注した一般社団法人は電通やパソナなど大企業に仕事を丸投げし、さらに再委託、再々委託、再々々委託がされるなど無責任な体制が国会でも明らかとなり、批判にさらされました。9月から受託事業者が変更になりましたが、8月までの審査と基準が異なり、それまで給付が認められていた申請書類が不備とされるなど、経産省・中企庁の指導・監督への疑問が噴出しています。

「家賃支援給付金」でも事業者の取引実態や、一般的な不動産契約の知識に欠ける審査によって、7月の制度実施から3カ月を経ても給付が3割程度にとどまっており、「持続化」と同様の問題が発生しています。

従業員の雇用を守るための「雇用調整助成金」は当初、申請するために十数枚の書類が必要で申請から給付まで数カ月を要するなど、「使わないでください」と言わんばかりの対応に、怒りの声が上がりました。厚生労働省は、書類の簡素化や給付金額の引き上げなど数度に

わたって特例措置を行いました。その都度、書式変更などが発生し、対応を迫られるハローワークの窓口では大混乱が発生しました。また、オンライン申請ではシステムトラブルが多発しました。

観光業や飲食業支援を目的とした「G o T o キャンペーン」でも不透明な事務委託と、露骨な大企業支援が批判されています。「G o T o トラベル」では、事務委託を受けた事業体の構成員であるJTBや近畿日本ツーリストなど大手に優先的に予算枠が配分され、利益相反行為が指摘されました。中小旅行代理店の経営を支援する仕組みへの切り替えが早急に求められます。10月から「G o T o イート」がスタートしましたが、これも小規模飲食店にとっては、予約サイトへの登録手数料や、利用料が負担となることから、利用を躊躇する状況も発生しています。

政府の対策は「朝令暮改」どころか「朝礼朝改」で、思い切りの無い「後手後手」に終始するとともに、口では中小支援を言いながら、徹頭徹尾、大企業支援に特化した仕組みをつくり、税金を食い物にしています。中小業者の実情をまったく知らず、「強きを助け弱きを挫く」政策手法によって、対策が遅れ廃業せざるを得ない業者を生んでいます。

5 民商の取り組み

こうした下で、全国の民商は持続化給付金や雇用調整助成金、融資借入、納税緩和措置の活用、国民健康保険料・税の減免など中小業者の要望に応えるサポート活動に奔走しています。いち早く支援策を知らせるチラシを作成し、感染拡大に配慮しつつ宣伝も行って地域の中小業

者の苦難に寄り添いました。休業を余儀なくされた飲食店などから要望を聞き取り、自治体に要請する中で独自の支援策を創設・拡充させてきました。

全国の民商会員が獲得した持続化給付金は5万3千件、592億円を超えています（11月12日現在）が、引き続き家賃支援給付金の獲得支援などに取り組み、だれ一人取り残さないため奮闘しています。

全商連は民商の運動を結集し、政府・経済産業省などへ十数回の要請を重ねるとともに、国会議員とも協力し、実態に基づいた国会質問などを通じて申請手続きの簡素化や改善を実現してきました。

6 コロナ後を見据える

コロナがもたらした混乱は、外国人観光客のインバウンド需要に頼った地域振興策や、中国など海外生産に依存したサプライチェーンの脆弱さなど日本の経済体制の矛盾を浮き彫りにしました。安倍政権が推進してきた新自由主義経済の破綻は明らかです。

菅義偉首相は、中小企業基本法のさらなる改悪によって、中小企業の選別・淘汰政策を押し進めようとしています。中小業者の営業と生活のみならず、地域経済をも破壊する企ては断固阻止しなければなりません。

コロナ後にめざすべきは、地域で仕事も資金も回しあう地域循環型経済の確立です。全商連は2011年、「日本版・小企業憲章」（案）を発表し、小企業・家族経営の役割を正当に評価し、内需拡大と地域循環型経済を確立するよう提言しています。大都市への一極集中を促す都

市計画やリニア新幹線など不要・不急な大型開発に代表される大企業優遇政策は時代遅れです。また、米国の武器を大量に購入するなど軍事優先となっている税金の用途の是正も重要です。政治を転換し、都市も地方も豊かで、平和に生活できる健全で人間性豊かな経済社会を実現することこそ、求められています。

むすびに

阪神・淡路大震災以降、大規模災害やリーマン・ショックなどの経済危機が訪れるたびに、全商連は「中小業者への直接補償」を求めて運動してきました。「税金は個人資産の形成に使えない」とする行政の論理の壁は、東日本大震災で「グループ補助金」が創設されたことで打ち破られました。

コロナ危機を迎えて、SNS上でも「自粛と補償はセット」という声が大きく広がり、国民の中に地域経済を守るため中小業者への直接支援の重要性への理解が深まりました。全商連が9月に取り組んだ全自治体アンケートでは、回答を寄せた1,089自治体のうち、4割を超える自治体で家賃補助や公共料金の軽減など固定費補助が制度化されています。また、苦境にあえぐ観光業等への支援は7割を超えています。地域に根差し、働き、生活する中小業者の存在価値への理解が進んできています。

民商・全商連は、「好きな商売を続けたい」という声に応える政治を実現し、希望の持てる社会・経済体制への転換をかちとるため引き続き運動を強めていきます。

（たけむら こうじ・全国商工団体連合会事務局員）

新型コロナウイルス感染拡大の下での全労連の取り組み

秋山 正臣

はじめに

新型コロナウイルスの感染拡大は、新自由主義に基づく経済体制を押し進めてきた世界に衝撃を与えた。加えて、リーマンショックや世界大恐慌の時代でもそうであったように、社会的弱者に破滅的な打撃を与えた。

全労連は、政府に対し、市中感染拡大の防止とともに、インバウンド・ビジネスの急激な冷え込みや、製造業のサプライチェーンへの打撃、感染予防としての各種イベント事業中止、学校等の休校を契機に、景気の急激な冷え込みと雇用情勢の悪化に備えることを求め、3月3日に緊急の要請書を提出した。以後、加盟組織とも協力し、様々な対策をとってきた。

本稿では、そのとりくみを紹介するとともに、今後の課題について問題提起を行う。

1 政府に対する働きかけ

(1) 緊急事態宣言が出されるまでの取り組み

政府が新型コロナウイルスの対策本部を設置した1月30日以降、社会情勢は大きく変化した。春闘をめぐる情勢もご多分に漏れず厳しい状況となったことから、2月25日に春闘アピールを発表した。春闘では、感染拡大防止の観点から、予定していた中央行動などをすべて

中止としたが、各単産の奮闘で昨年並みの賃上げを勝ち取るなどの成果を上げた。

こうした中、政府が学校に対し休校を要請する緊急な対応がとられた。全労連は、国会で予算案が審議されていることもあり、3月3日に政府および厚生労働省に対し緊急の要請書を提出し、予算の組み替えをはじめ、労働者の生活と雇用を守ることを求めた。

全労連は、毎年春と秋に全国一斉労働相談を行っているが、今年は3月9日に予定されていた。当日は、多くの相談が寄せられ、対応できた349件中171件(49.0%)がコロナ関係の相談であった。翌3月10日には、「特措法」の審議にかかる公述人として野村事務局長が意見を述べた。

こうした状況から、緊急事態宣言が発せられる可能性が高まったことを受け、緊急経済対策などを含めた緊急要請を4月2日に財務省に提出するとともに、4月8日には政府へも提出した。

(2) 緊急事態宣言が出された下での取り組み

政府は4月7日に、東京など7都府県に対し緊急事態宣言を発した。これにより、法的に外出制限や催し物等の開催制限、医療提供体制の確保、緊急物資の輸送指示、特定物資の売り渡し要請や収容が可能とされた。さらに、感染拡大の状況が全国的に広がっているとして、4月

17日には全国を対象とする緊急事態宣言が出された。

全労連は、4月7日に「緊急経済対策の閣議決定にあたって」、翌8日には「緊急事態宣言について」とする事務局長談話を発表するとともに、4月9日に単産代表者会議を開催した。単産代表者会議では、「新型コロナウイルスの緊急事態等の措置への対応（案）」が示された。そこでは、①現況、②基本的な考え方、③強化すべき具体的な課題、④緊急事態宣言に対する対応、⑤緊急事態宣言が発令されていないところでの態勢等、⑥全労連運動の強化について議論された。その結果、当面の行動・会議などの中止・延期などが確認されるとともに、雇用悪化に対するたたかひの強化を進めることとなった。

4月18日には、弁護士など多くの人々がとりくんだ「何でも相談会」に参加し、20人体制で5時間の電話相談を行ったが、電話が1日中鳴り止まない状態となった。そうした中で350件の深刻な相談を受けた。4月24日には第3次の要請書を提出したほか、メーデーなどの行事が中止となる一方、オンライン開催としてその中継を行うため、試行錯誤しながら社会的なアピールに努めた。

社会へのアピールでは、毎月15日にとりくむディーセントワーク宣伝行動を継続してとりくんできた。4月15日に行った新宿駅西口での宣伝では、人通りがほとんどなく、客待ちのタクシーも乗客がないことから長い列を作って動かない状態であった。また、5月15日の宣伝行動では、人通りが若干戻ったものの、依然として少ない状態であったが、多くの仲間とスタンディングでアピールした。いずれの行動についても、好意的な反応があり、労働組合の活

動を知らせることができた。

また、政府が第2次の補正予算を編成する動きとなったことから、第4次の緊急要請を行うこととし、5月22日に内閣府、5月25日には厚生労働省に提出した。

(3) 緊急事態宣言が解除されてからの取り組み

政府は、5月14日に39県を、21日には京都・大阪・兵庫の3府県を、そして25日には緊急事態宣言を全面的に解除した。緊急事態宣言は解除されたが、東京では感染予防のために飲食店などに営業時間の短縮を要請する措置が継続された。また、大規模な催し物などについては、入場できる人員を定員の半数以下にするなどの措置が引き続きとられた。

国会では、第2次補正予算の編成に関する審議が行われたが、10兆円もの予備費を含むものであり、国会の審議を経ずに政府・内閣の裁量で多額の予算が支出できることから、憲法の規定を無視するものとして批判の声が大きく寄せられた。しかし政府・与党は、審議・採決を強行し、6月12日に与党の賛成多数で成立させた。

緊急事態宣言による外出制限や移動制限によって新型コロナウイルスの感染が減少したが、経済的には大きな影響を与えた。全労連では、コロナ禍だからこそ賃金、とりわけ最低賃金の引き上げが必要であるとして、6月29日に事務局長談話を発表した。また、7月8日には中央最低賃金審議会に対して意見書を提出し、地域別最賃の大幅引き上げにつながる目安を示すとともに、地域間格差の是正を図ること、そのためにも中小企業に対する支援措置が必要であることを求めた。

全労連をはじめ、緊急事態宣言の下で社会を

支えた非正規労働者などから切実な声が上げられたが、中央最低賃金審議会は7月22日に目安額を示さないという答申を決定し、主戦場は都道府県最低賃金審議会へと変わった。地方組織においても引き上げの必要性などが訴えられ、40県で1円～3円の引き上げが答申された。中央最低賃金審議会による目安が示されない中で、7都道府県が据え置きという結論となったが、地域間格差の是正を求める声が反映されたものといえる。

なお、政府に対しては、次年度予算編成などを視野に第5次となる要請書を7月1日に提出し、休業手当の支給率引き上げや雇用調整助成金の上限撤廃など雇用失業情勢の悪化が生じないよう対策を継続することのほか、行政や医療・福祉・介護などの分野における体制強化を図ることなどを求めた。

2 対策本部の設置など組織内でのとりくみ

(1) 対策本部の設置

全労連は4月6日の常任幹事会で、対策本部を設置することを確認した。対策本部は、4月12日に第1回会議が開催されることとなり、小田川議長を本部長に、野村事務局長を事務局長として常任幹事全員が本部員とされた。対策本部は、新型コロナウイルスにかかわる①情報の共有、②職場や地方・単産における対応や政府に対するたたかひの具体化、③全労連の運営などについて協議することとした。

そのため、対策本部には政策班、雇用対策班、広報班、ウェブ対策班が設置され、本部員がそれぞれ配置された。第1回の会議では、速やかに政府に対する要請を進めることを確認し

たほか、労働相談の強化を図るとともに、ウェブ会議の具体化に向けた作業を急ピッチで進めることなどを確認した。また、地方組織との懇談を行うため、ブロックごとにウェブ会議を開催するべく調整を進めることを確認した。

第2回の会議は5月12日に開催され、緊急の労働相談ホットラインを5月16日に開設することや、ブロック別のオンライン会議の準備状況などを確認した。また、5月18日に第3回の会議を開催し、第4次の政府要請書を提出することを確認し、国会閉会後に第5次となる要請書を提出するべく準備を進めることを確認した。

5月16日の労働相談ホットラインは、全都道府県でとりくまれ、電話による相談が279件寄せられた。当日は、YouTubeによる映像配信を行い、地方とも結んで雇用調整助成金の活用や地方のとりくみなどを紹介した。生配信ということであったが、当日は457人が視聴した。

ブロック別の会議は5月11日の近畿ブロックを皮切りに、同22日までにすべてのブロックとオンラインでの協議が行われた。

(2) 本部から対策連絡会への改組

全労連では、緊急事態宣言の解除が行われたことから、6月8日の対策本部会議において、本部から連絡会に改組することとした。

6月24日に開催した対策連絡会の第1回会議では、7月1日に第5次の要請書を提出することを確認した。また、労働相談の強化を図ることとして、4月に続いて「何でも相談会」をとりくむことを確認した。具体的には、8月8日と10月10日にとりくむこととした。

集会などの開催については、催事における会

場への収容人数が制限されるなどの措置が継続されたこともあり、全労連主催の集会などについて、オンラインを中心とするなどの措置を継続した。

また、第2回の会議では、各担当のとりくみについて、通常業務の中でこなすことを確認するとともに、事務局で行ってきた感染防止対策としての時差出勤について、7月末までの措置とすることを確認した。なお、在宅勤務によって生じた経費については精算を行うこととした。

(3) 全労連会館・事務局での感染防止対策

全労連会館は、4月2日に開催した理事構成団体会議において、次のことを確認した。それは、①4月3日から12日までを「準閉館」とし、開館時間を8時30分から18時までとすること、②1階ロビーと会議室の利用は中止すること、③土日は完全閉館とすること、④非常事態宣言の発令があれば措置を継続することなどであった。4月7日に政府が緊急事態宣言を出したため、措置が継続された。

全労連会館は、緊急事態宣言が解除されたものの、感染防止対策を図るため、6月1日から再開した一般利用に当たっては、参加者の距離を保つために会議室の利用人数制限を実施した。

全労連事務局勤務者については、3月27日から事務局体制を縮小することとし、原則として在宅勤務を行うこととした。その際、条件のあるものについてはテレワークを行うなどとした。なお、緊急事態宣言の解除などを受け、6月1日からは事務局の勤務態勢を通常勤務に戻すこととしたが、時差出勤などの感染防止対策については継続することとした。

3 ポストコロナに向けて

(1) 感染拡大などで明らかとなった行政や医療などの脆弱性

新型コロナウイルスの感染拡大は、日本社会における行政や医療・福祉・介護などの体制が脆弱であることを如実に示した。その原因は、政府が長年進めてきた「行政改革」により、国民のいのちとくらしを守る最前線の職場が縮小されてきたことにある。感染対策を担う保健所などは、大阪市では1カ所しかないなど集約されてきたため、感染症の拡大に十分な対応を図ることができなかった。

こうした行政は、保健師のように専門家として継続した育成が必要な職場でもあり、適正な配置について再検討を行う必要がある。また、持続化給付金の支給実務に関わっては、経済産業省が民間委託して行っていたが、再委託など多くの問題をはらんでおり、委託のあり方についても見直すことが求められる。

いずれにしても、新自由主義経済を軸にした「市場万能主義」の政策を転換させ、経済社会の土台となる行政の拡充が図られるようとりくむ必要がある。

(2) 政府が進める「新しい働き方」への対峙

政府は、「働き方改革」を進めているが、感染対策への対応としてテレワークの推進や兼業・副業の拡大などを推し進めている。緊急事態宣言により、テレワークが大幅に拡大したが、労働時間管理のあいまいさが問題となった。そのほかにも、自宅のテレワーク環境整備などのハード面にかかる負担問題や、通勤手当の問題など検討すべき課題が明らかとなってい

る。

テレワークの拡大は、労働者の概念を破壊しかねない危険性を秘めているが、一方で、都市部における通勤地獄からの解放など、労働者の職場環境改善につながる側面もある。さらに、賃金のあり方にも関わるなど、幅広い観点から検討をする必要がある。

9月19日に開催された第6回過労死防止学会では、川人博弁護士から「工場労働者を中心とした現行の労働基準法から、新しい労働者の概念に対応した労働基準法の創設」という呼びかけがなされていた。ポストコロナを考えるに際して、フリーランスの問題をはじめ、労働者の概念や労働時間管理など、IT時代をふまえた労働法のあり方について検討をする必要性が高まっていることを痛感する。

(3) 防災と環境保全に向けた取り組みの強化

感染症の感染拡大防止とともに、地球環境問題に対する対応の強化も必要となっている。気候変動など自然災害が多発している日本では、防災とともに減災や災害からの復旧・復興対策が欠かせない。

国連が定めた持続可能な開発目標（SDGs）は、2030年までに持続可能でより良い世

界をめざす国際目標となっている。全労連も無関心ではられない。SDGsは17の目標として、貧困、飢餓、保健、教育、ジェンダー、水・衛生、エネルギー、経済成長と雇用、平和などを定めているが、いずれも労働者にとって重要な課題である。防災と環境保全に対するとりくみを強化していくことが求められているのではないだろうか。

これらのとりくみを提起するには、加盟組織の協力が欠かせない。ともすれば、労働組合のとりくみは防戦に終始しがちである。圧倒的な資金力を持つ使用者、そして政府は、労働者の願いとは正反対の方向に制度を変えようとする。その前では無力感を覚えることもざらではない。しかし、各組織では、使用者当局や関係機関などに対し、要求書などを提出しており、決して防戦だけに終始しているわけではない。

最大の課題は、労働組合に組織される労働者の数が少ないということにつきる。何よりも組織の強化・拡大が必要であり、特別な対策を進めている。社会的な評価は高まりつつあるが、労働組合が魅力的な組織であることを知らせ、さらなる拡大が図られるようとりくみたい。

（あきやま まさおみ・全労連事務局次長）

新型コロナの被害広げた 安倍「働き方改革」

昆 弘見

新型コロナで非正規雇用労働者が仕事を失い収入が断たれ、深刻な生活危機におちいっています。この状況から痛感するのは、財界の主導で雇用の流動化をすすめてきた安倍晋三政権の「働き方改革」が被害をより大きくしたということです。まさに政治災害といえると思います。

安倍政権に代わって登場した菅義偉政権は、その自覚も反省もなく、安倍政治の継承を主張し、新たに新型コロナに対応した「フェーズⅡの働き方改革」に動き出そうとしています。新型コロナの苦難を乗り越える「人間らしい働き方」への転換が求められているときに、それとは逆に、不安定な働き方を第2段階に移行させる危険な方向になりそうです。その問題点をみてみます。

1 動き出した「フェーズⅡの働き方改革」

「フェーズⅡの働き方改革」は、安倍首相が辞職する前の7月17日に閣議決定した「経済財政運営と改革の基本方針2020」（いわゆる「骨太方針」）に盛り込まれました。

「骨太方針」は、新型コロナの感染拡大で世界はいま歴史的危機に直面していると述べ、もはや経済や社会が元の姿にもどることはないという認識に立って、デジタル化の推進を軸に危機克服を図る方向を打ち出しています。このなかで2018年に成立した「働き方改革関連法」の着実な実施と合わせて、第2段階の「改革」である「フェー

ズⅡの働き方改革」に着手するとしています。そこでは、次のような課題をあげています。

- ①兼業・副業の促進などの複線的な働き方など「多様で柔軟な働き方」の整備
- ②テレワークの定着・整備
- ③ジョブ型正社員の更なる普及・促進に向け、雇用ルールの明確化
- ④成果型の弾力的な労働時間管理や処遇ができるよう、裁量労働制の在り方を検討
- ⑤フリーランスとして安心して働ける環境整備、保護ルールの整備

この内容の特徴は、まず兼業・副業、フリーランスの促進など「多様で柔軟な働き方」の名のもとに、労働法の保護の外におかれ、企業の雇用責任が問われない「雇用なき働き方」を広げようとしていることです。さらに「ジョブ型正社員」の普及と称して、正社員を職務や勤務地、労働時間などの範囲を決めて働く「限定正社員」に切り変え、低賃金でしかも解雇しやすい形態にする。そして先の「働き方改革関連法」から削除された企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大を復活させて残業代不払いの長時間労働を広げることです。

デジタル経済の進展に対応して、財界・大企業に都合のいい働き方をめざすもので、新型コロナのもとで労働者を守っていく視点がほとんどみられません。

2 財界の要求をストレートに反映

「フェーズⅡの働き方改革」の中身は、経団連の主張の丸のみといえるものです。

この「改革」の動きがいつどこから始まったのか経過をたどってみると、昨年3月27日の経済財政諮問会議で経団連の中西宏明会長ら4人の民間議員が出した「生産性強化と人的資本投資に向けて」という提案が最初です。デジタル革新による「society5.0」という新時代に対応した「フェーズⅡの働き方改革の推進」を提起し、「ジョブ型の雇用形態への転換」「成果が的確に評価される働き方」「労働移動の円滑化」などを主張しています。

「働き方改革関連法」が前年に成立したことを受けて、休まず次にすすむ財界の執念をうかがわせるものでした。しかしこの提案は19年の「骨太方針」には盛り込まれませんでした。

ことし20年の年明け早々に新たな動きがスタートしました。経団連が毎年出している春闘対策方針「2020年版 経営労働政策特別委員会報告」（1月21日）で「働き方改革」を次の段階「フェーズⅡ」に深化させるとして、大々的に主張を展開しています。

「フェーズⅠ」は労働時間の削減や休暇の取得促進など労働量（インプット）を効率化する取り組みであったとし、「フェーズⅡ」は付加価値（アウトプット）の最大化に注力するものだと述べています。「付加価値の最大化」とは、つまりこれまで実現してきた価値（利益）を超える最大利益を実現するということです。目標はあくなき利益拡大です。

改革でめざす課題は、政府の「骨太方針」の内容とほぼ一致しています。働く時間や場所の制約をなくし、柔軟な働き方を可能にする環境整備、

労働時間の長さではなく成果を重視するために企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大、新卒一括採用・終身・年功型の雇用システムを「ジョブ型社員」の雇用拡大に転換していくなどです。まるで「骨太方針」の原案といってもいいほどの内容です。

これは偶然ではありません。経労委報告の発表と同時期に開かれた今年最初の経済財政諮問会議（1月17日）で、中西氏ら民間4議員が経労委報告の内容を盛り込んだ「2020年前半の主な検討課題」を提案しています。経団連の主張を政府方針に格上げするために仕組まれた筋書き通りといえる動きです。

その後、新型コロナの感染拡大が本格化し、4月に緊急事態宣言が出されて、「働き方改革」も労働者の生活、雇用を守る対策への転換が求められる状況になりましたが、そういう方向にはなりません。立ちはだかったのがやはり中西氏ら4民間議員です。5月29日の会議に「骨太方針にむけて～感染症克服と経済活性化の両立～」という文書を提出。テレワークなど新しい働き方を定着させるためとして、先に提案した「働き方改革2.0」を推し進めるべきだと強調しています。

こうして中西氏らの誘導通り、「『フェーズⅡの働き方改革』に向けて取組を加速させる」という方針が「骨太方針」原案に盛り込まれて会議で確認され、政府方針として閣議決定されました。経団連の要求がストレートに政府方針になった驚くべき流れです。

「働き方改革」の一方の重要な当事者である労働者側の意見はまったく反映されていません。

3 企業の利益拡大のための安倍「働き方改革」

安倍政権は「世界で一番企業が活躍しやすい国

づくり」をとなえて発足したことが示すように、企業の利益拡大を最大の目標にしました。そのために「最大のチャレンジ」として力を入れたのが「働き方改革」で、財界と一体となって企業にとって都合の悪い労働法制の破壊をすすめました。

(1) 非正規雇用拡大、長時間労働助長

安倍首相は8月25日、辞意表明の会見で「400万人を超える雇用をつくり出すことができた」と胸を張りました。しかし2012年から19年の間に増えたうちの約350万人が低賃金で身分が不安定な非正規雇用です。そしてこの多くが新型コロナで解雇・失業に追い込まれ生活の危機にさらされています。厚生労働省の発表で解雇者が9月に6万人を超え、増加スピードが速まっています。解雇者の87%が非正規だといいます。総務省の労働力調査によると、新型コロナ感染が始まった今年1月から7月までの間に非正規の労働者が製造業、サービス業を中心に115万人減少しています。実質賃金も低下しました。

安倍政権は、最長3年という派遣労働の期間制限を撤廃し、永久使用に道を開く労働者派遣法の改悪を強行し、労働法で保護されないフリーランスの働き方を拡大する「多様な働き方を可能とする社会への変革」を推進しました。「非正規という言葉を一掃する」といいながら実際にすすめたのは、企業が「雇用の調整弁」として自由に使い捨てられる非正規雇用の拡大でした。いま非正規で働く労働者は全体の4割近くにのぼっています。新型コロナの犠牲がここに集中的にあらわれています。

さらに2018年に労働基準法など8本の法律を一括した「働き方改革関連法案」の成立を強行しました。

柱になったのが労働時間の規制緩和です。労働基準法を改悪し、「高度プロフェッショナル制度」

を創設しました。管理職の一步手前の「高度専門職」（年収1,075万円以上）について労働基準法が定める労働時間規制の適用を除外する制度です。年間104日の休日を与える以外は残業代も深夜・休日出勤の割増賃金もなしで無制限に働かせるもので、「残業代ゼロ・過労死促進制度」だという労働者、労働組合や過労死犠牲者の家族などの強い反対を無視して強行しました。

しかし、粘り強い反対運動のなかできびしい導入要件がついていることもあって、あまりすすんでいないのが現状です。財界は年収や職務要件を緩和して労働者全体の10%に広げることをめざしています。油断することなく導入を許さない取り組みが求められています。

もう一つは、時間外労働（残業）の「上限規制」です。

労働基準法で労働時間は1日8時間、週40時間と決められていますが、「サブロク協定」（法36条）を結べば無制限の時間外労働が可能でした。これが過労死にいたる長時間労働の根源になっているという声の高まりをうけて上限設定をしたのですが、上限はなんと単月で100時間、複数月で80時間、年720時間というとんでもない長時間です。

厚労省は月80時間を「過労死ライン」としていますが、このラインまで残業させることが可能です。月80時間の残業で労働者が過労死しても、「法律の定め通り上限を守っていた」と企業が弁明できるお墨付きを与えたといえるものです。これは「規制」というより、過労死するまで働かせることを合法化した長時間労働助長基準というべきです。

厚労省は大臣告示で、時間外労働について「週15時間」「月45時間」「年360時間」という「限度基準」を定めていましたが、法的拘束力がないために守る企業がほとんどなく、法文化を求める

声があがっていました。異常な長時間上限に対する批判の声を高め、「限度基準」のレベルに見直す取り組みが求められています。

(2) 労働者の声を遠ざけ、財界主導で

安倍「働き方改革」の特徴として見逃せないのは、なんといっても手法の悪質さです。労働者の声を排除し、財界人中心の推進システムをつくり、首相のトップダウン方式で一方向的にすすめたことです。「働き方改革」というなら、当事者である労働者の声を公平に扱うことが欠かせないはずなのに無視しました。

まず第2次安倍政権発足直後の2013年1月に設置したのが産業競争力会議。このもとに長谷川閑史経済同友会代表幹事（武田薬品社長）、榊原定征東レ会長（のちに経団連会長）の財界トップを中心にした「雇用・人材分科会」を設置し、この両者の主導で労働時間規制を適用除外する「新たな労働時間制度」の創設や、裁量労働制の対象を広げる議論を推し進めました。この分科会には労働側からだれも入っていません。

この議論を受けて安倍首相が経済財政諮問会議と産業競争力会議の合同会議で「時間ではなく成果で評価される働き方にふさわしい新たな労働時間制度の仕組みを検討していただきたい」と指示しました。こうして「新たな労働時間制度」、現在の「高度プロフェッショナル制度」を創設する方針が「日本再興戦略」（2014）に盛り込まれ、閣議決定されました。

閣議決定で固めたあと、公労使三者構成の労働政策審議会（労政審）に諮問しますが、もはや形式にすぎません。労働側委員は猛反対しましたが、半年ほどの日程を消化し最終的に了承され法案化がすすみました（この過程は拙著『あなたを狙う「残業代ゼロ」制度』、新日本出版社で詳述しています）。

もう一つ指摘したいのは、2016年に「働き方改革担当相」をおき、内閣官房に「働き方改革推進室」を設置し、安倍首相を議長にした「働き方改革実現会議」というものものしい推進システムをつくって「実行計画」を作成したやり方です。実現会議は、安倍首相、関係閣僚のほかに財界人7人、有識者7人、労働側から神津里季生連合会長1人という構成。労働者の状態改善に本気で取り組むように装って、実は労働者の声を遠ざけ、企業の都合のいい計画づくりのために仕組まれたものでした。

議論の中心テーマは、非正規雇用の待遇を改善する「同一労働同一賃金」、長時間労働を是正するために時間外労働の「上限規制」のあり方です。これは本来、労働行政の主官庁である厚生労働省が扱うテーマです。

しかし厚労省だと、公益、労働者、使用者の三者同数で構成する労政審が議論の舞台になります。労働問題は、労使の利害が対立する特別の事情があるので、立場が強い使用者から一方向的に劣悪な働き方が押し付けられることを防ぐために、法改正や重要政策実行のさいは公労使三者が対等の立場で議論するというのがILO（国際労働機関）の定めた国際原則です。

首相主導で財界関係者中心の会議をつくったのは、本来の労働行政の決定システムでの議論では、企業の利益拡大のための「改革」がすすまないという判断です。三者対等の構成で労働者代表が入って議論することについては、産業競争力会議で竹中平蔵パナソニック会長が「（三者による）労政審でなければ何も決まらないということをくり返していたら、議論は全く前にすすまない」と攻撃していました。

こうして設置した「実現会議」でまとめた実行計画は、「同一労働同一賃金」は企業内で手当などの格差を是正する程度にとどまり、時間外労働

の「上限規制」は先に指摘した通り月 100 時間という財界が許容する内容になりました。

この「働き方改革」を開始した当初、安倍首相は「非正規の労働者の賃金を正社員の 8 割にする」「かつての『モーレツ社員』という考え方が否定される日本にしていきたい」などと、労働者に期待をもたせる発言をくりかえしました。しかし実行した中身も、やり方も企業のためにほかなりませんでした。

4 労働者を守る本来の「働き方改革」への課題

(1) 労働者排除改め「三者構成」による議論を

安倍政権がつくった「働き方改革担当相」も「働き方改革推進室」も関連法案の成立で任務を終え、いまは不在になりました。菅政権は、「フェーズⅡの働き方改革」をどうすすめるのか、動きを注視する必要があります。

菅政権で就任した田村憲久厚労相は、今回で 2 度目ですが、前回の在任のとき、産業競争力会議の「雇用・人材分科会」に招かれて、労政審をめぐって竹中氏と衝突しています。先にもふれたように竹中氏は、根深い労政審外し論者。小泉純一郎政権で自分が不良債権処理や郵政民営化を担当したときに金融審議会や郵政審議会にいっさい諮問せず、総理主導で別の仕組みで議論したといい、労政審についても「何を諮問するかは政治で判断できることだ」とまくしたてました。

これにたいし田村大臣は、金融や郵政でやったことは知っているが、労働問題は三者構成という考え方が ILO でつくりられていると述べ、「ほかの分野と一緒ににはできない」と発言。改革の方向は厚労省が事務局をしながらすすめていくとし、「労政審を外すというのは非常にづらい」とのべています (2013 年 12 月 26 日)。このとき田村氏

は厚労省主導でやるつもりだったようです。

その後、塩崎恭久厚労相になった 2016 年に総理主導の「働き方改革実現会議」という仕組みがつくられ、事務局も内閣官房に移り、結局は竹中方式になりました。

私は、この安倍政権の「働き方改革」方式が、労働政策の決定システムになっていく危険な流れがあることをたいへん危惧します。

2016 年に厚労省が「働き方に関する政策決定プロセス有識者会議」を開いて、雇用を取り巻く環境変化を理由に「機動的な政策決定」が行える体制の検討をしています。また同時期に発表した「働き方の未来 2035」懇談会報告は、20 年後を「各個人が、自分の意志で働く場所と時間を選べる時代」と描いて、「新しい労働政策の構築」「制度の再設計」をとえています。

雇用対策法を労働施策総合推進法に名前も中身も抜本的に変更する法「改正」を行いました。これは「働き方改革関連法」に一括されて国会でもまともに議論されませんでした。労働者の雇用を守る政府責任を投げ捨てて、財界が求める「労働生産性向上」「多様な就業形態の普及」を基本にして労働政策を推進するという内容です。企業の「生産性向上」を支援して、もう雇用は守らない。雇用契約を結ばず労働法が適用されない就労形態を普及するという労働政策とは無縁の異常な法律に変質させたものといえます。

このように、デジタル経済の進展による「働き方の変化」への対応と称して、労働政策決定のシステムを企業支援型に変えようとする財界の攻勢が続いています。

「働き方改革」は、労働者を一方の当事者として経営者と対等の構成で議論することが不可欠です。もちろん、厚労省主導で労政審で議論するようになればよくなるとは必ずしもいえません。これまで労働者保護に背を向ける否定的な役割を果

たしてきた多くの事例があります。

しかし労働政策は、公益、労働、経営の三者同数で構成される場、日本では労政審で議論し、その結論が閣議決定になり、法律になるというのは近代社会が到達したシステムであり、その正常な状態に戻すのは、やはり公平性の確保という意味で重要だと思います。

労働者側委員に全労連の推薦者を加えるべきです。

(2) いま検討を要するいくつかの課題

政府の「骨太方針」がかかげている「フェーズⅡの働き方改革」はすでに動いていますが、気になる問題点があります。

まず兼業・副業の促進です。

この働き方のもっとも重要な課題は、長時間・過重労働にならないように労働時間の管理・規制を行うことです。厚労省が8月にガイドラインを発表しましたが、業務量や労働時間について「すべての使用者が安全配慮義務を負っている」とのべています。ところが時間の把握は「労働者の申告」によるとし、自己申告制を認めています。これは重大な矛盾です。

自己申告制は、企業の労働時間管理責任をあいまいにして長時間労働をはびこらせる最たるものです。よく知られているのは深夜遅くまで残業しても上司の目を気にして実際より少ない自己申告をして「過労自殺」した電通の社員の例です。電通は、知っていながら対策をとらなかったとして「安全配慮義務」違反に問われました。

今回、自己申告制を認めたのは、労働者に責任を押しつけ、企業責任を問わないということです。ガイドラインは、本業と兼業・副業先の労働時間を通算して単月100時間、複数月80時間の上限を設定していますが、先の労基法改悪でもふれた「過労死」認定基準の働き方を容認するものです。

そして兼業・副業を行うに当たっては労働者みずから「時間や健康状態を管理する必要がある」として、労働者の自己責任だといっています。

さらに労働時間の通算は、複数の企業に雇われている場合とされ、フリーランスの場合は通算されないとしています。これでは雇用されない不安定な働き方に誘導されることになりかねません。このような兼業・副業の促進はやめるべきです。

ジョブ型正社員の普及・促進と雇用ルールの明確化も問題だらけです。

これは「無限定」に働く従来の正社員を、業務や勤務地、労働時間を特定して働く「限定正社員」にしようというものです。形は正社員でも、企業の方針でいまの業務や勤務地がなくなれば解雇される口実になります。また残業時間の制限や転動しないなどの限定付きの勤務だから賃金は7割とかに減額します。

このように、いまの正社員を解雇が簡単で賃金も安い、企業にとって便利な形にするのがねらいです。デジタル技術の能力をもった労働者を集めて儲かる「プロジェクト」に人を配置し、終了すれば解雇。自由に入れ替えていくのが財界が描くジョブ型正社員像です。

いまのような家庭の事情を考慮しない長時間労働の「無限定正社員」という働き方の改善は、多くの労働者の願いです。その願いを逆手に取って、「限定」水準に待遇を引き下げ、仕事の目標は正社員として高い水準を求める、こういう雇用形態はあってはなりません。

「骨太方針」で検討するとしている裁量労働制は、データの改ざんがあって18年の労基法改悪法案から削除せざるをえなかった企画業務型裁量労働制の対象を営業や管理の業務に広げる改悪案の復活です。経団連は経労委報告で早期実現を強く求めています。「時間の長さではなく成果を重視した」働き方だと経団連はいいますが、働く時

間を労使協定で8時間と決めれば、それ以上に働いても働いたことにしない、残業代もつかないという、企業に都合のいい制度です。

これが労働者の仕事の中で最も範囲が広い職種で、しかも裁量がないのにノルマがある営業職に導入されるのは極めて重大で、長時間労働が社会全体に広がることになりかねません。新型コロナ危機のなかで絶対にやるべきではありません。

5 おわりに

新型コロナの感染拡大で国民が外食を控える状況になって、飲食品の宅配サービス「UberEATS」で働く若者が街を走り回っています。このようなプラットフォーム企業とスマホでつながって働くフリーランス、個人事業主などといわれる「雇用されない働き方」が急速に広がっています。労働法による保護がなく、健康保険、労災保険からも排除された不安定な働き方というのが特徴です。

デジタル経済の進展によるこういう働き方の広がりについて、ILOは2019年1月に出した報告書「輝かしい未来と仕事」で次のように警告しています。

「このままの流れではデジタル経済は地域間格差およびジェンダー格差を拡大させていく可能性が高い。そして、プラットフォーム経済を構成する、クラウドワークのウェブサイトやアプリの仲介する仕事は、19世紀からの労働慣行を再現し、

『デジタル日雇い労働者』という将来世代を生み出す可能性がある」

19世紀の労働慣行の「再現」とは、たいへん考えさせられる指摘です。労働者を保護する法律もなく、劣悪な労働条件を押しつけられて資本家の野蛮な搾取に苦しんだ時代に逆戻りする。若者の多くがそんな悲惨な「デジタル日雇い労働者」にさせられていく状況を黙って見過ごすことはできません。

いまは19世紀と違って、労働者の長いたたかひの成果として、労働基準法をはじめ労働者を保護する一定の制度があります。しかしフリーランス、個人事業主などといわれる多くは、実態は企業の拘束を受けて働く労働者といえるのに法の適用から排除されています。これを是正する取り組みを強化する必要があります。委託、請負といった契約の形にとらわれず、使用者の指示で働いて賃金をえて生活するものを広く労働者にとらえて労働法、各種保険の適用対象にしていくべきです。

コロナ危機が進行するもとの、このたたかひがいま主戦場になってきていると思います。

新型コロナの犠牲をこれ以上増やさないために、「雇用は正社員が当たり前」「8時間働けば人間らしく暮らせる社会」に向かって「働き方改革」の転換を迫っていく運動の前進が求められています。

(こん ひろみ・ジャーナリスト、労働総研理事)

労働戦線NOW

テレワークと「ジョブ型」雇用の問題を突く

新自由主義転換や21春闘、菅政権対決へ産別大会と政治変革、連合は20年ぶり産別調査

青山 悠

コロナ後の働き方と雇用制度で経団連や電機などの大企業がテレワーク（在宅勤務など）による人事の個別化と「ジョブ型」雇いを拡大させ、集団的ワークルールの確立が焦点となっている。労働界ではポスト・コロナの社会像をめぐり、全労連や連合の各産別は定期大会で新自由主義の転換や21春闘への対応を協議し、連合総研は20年ぶりに産別調査をまとめた。政治では菅政権に対抗して立憲、国民の合流新党のほか、市民連合は総選挙での政権交代へ15項目の政策提言を行った。

■経団連などテレワークとジョブ型雇用拡大

経団連や電機大手などがコロナ禍とテレワークを契機に、ジョブ型雇用への転換を進めている。

在宅勤務はこれまで育児・介護を抱える労働者に限定的に認められる例外的な働き方とされ、17年はわずか4%だった。ところがコロナ感染防止を契機に一挙に導入が拡大し、6月の内閣府調査では東京23区で56%にのぼり、時事通信調査では、感染収束後もテレワークは「拡大すべきだ」が7割に達している。

経団連の中西宏明会長は「在宅勤務で勤務時間を管理しても意味がない。時間をベースとした処遇、評価などを見直し、成果で判断する方向が望ましい」と表明。さらに「時間管理をベースとする労基法の見直し」にも踏み込んでいる。世界有

数のモーター会社日本電産の永守重信会長は「個人の人事評価を強め、日本の悪しき横並び主義を変えたい」とも語っている。

注目されるのは、電機大手などで既に導入が進んでいることだ。日立では在宅勤務とした社員の人事制度を「ジョブ型」に転換。労働時間でなく、仕事の成果に応じた評価で賃金を決める制度へ労使協議を進めている。

富士通も国内約8万人の社員のうち約8割が在宅勤務だが、働く場所、時間帯も自分で選べる在宅勤務に移行。処遇も年功でなく仕事による「ジョブ型」人事（現在管理職約1万5,000人に適用）を全社員に広げる方向で労使協議に入っている。

東芝、NECなども役割給を導入し、リコーは在宅勤務を標準とし、人事制度も変更した。製菓大手のカルビーも出勤、在宅を自由とし、人事評価は時間管理でなく「仕事の成果」としている。

政府の20年骨太方針でも「テレワークの加速」「ジョブ型正社員の促進」を打ち出し、政財界一体で働き方変化を推進する方針である。

■ジョブ型で個人管理、集団的労使関係破壊

「ジョブ型」人事制度は、テレワークやデジタル化、Society5.0時代を視野に、経団連などが日本のメンバーシップ型雇用とされる終身雇用・年功賃金の「日本型雇用システム」を欧米型の「ジョ

ブ型」に転換させる人事政策だ。経産省の19年度「令和新時代の経済財政白書」でも経済のグローバル化とAI（人工知能）などによる産業構造、就労構造の変化のなかで、終身雇用・年功序列賃金の「日本的雇用システムの見直し」と「仕事・役割・貢献度賃金」などを提起している。

経団連の「ジョブ型」雇用の内容は、①新卒一括採用から中途・通年採用、②処遇は職務給として仕事・役割・業績給、③昇給は年齢・勤続から評価で移動する査定昇給・昇進・昇格としている。当面は日本的なメンバーシップ型社員を中心に、ジョブ型社員との複線型の併用を提起している。

賃金決定も「全社員の一律的な賃金要求は適さない」と提起。集团的な賃金交渉も「各社一律でなく、自社の実情」へと、個人別、企業別への解体を公言。既に20春闘ではトヨタ労組の査定要求や電機大手の自社型回答への変化もみられる。

高木郁朗・日本女子大学名誉教授は経団連の「ジョブ型」雇用について、職務と賃金などの労働条件が個別の労働者ごとに決定され、集团的労使関係から個別的労使関係への移行になると指摘。雇用にかかわる共通ルールの解体であり、労働組合の存在の否定になると警告している。

経団連はさらに「ジョブ」（職務）から「タスク」（仕事）への分解を進め、デジタル化やクラウドソーシングによって、ウーバーのような個人業務委託や請負契約への転換を拡大させている。

ジョブからタスクへの変化は、労働契約ではない新たな非雇用就労、日雇い就労者の増加となり、労基法、最低賃金、労災補償などが適用されず、労働法制の解体に警鐘が鳴らされている。

■欧米のジョブ型と日本型雇用の違い

欧州などのジョブ型雇用は、職種・職務で人事・賃金が決定され、産別労使協定と拡張適用で職種別熟練度別横断賃金を形成。ドイツ、フランスな

どの組合は苦闘しながらも、未組織労働者に産別賃金を波及させている。

テレワークについても、オランダでは16年に労働者が働く場所を選ぶ権利を認める法律が施行され、ドイツやイギリスなどでも同様の法律が検討されている。

ところが日本の場合、大企業では採用、異動、転勤、昇進・昇格、人材育成なども長期雇用をベースに、内部労働市場と外部労働市場が分断され、大きな格差がある。職能資格制度などを含め賃金などの労働条件は個別企業ごとに分断され、産別内でも分散し、社会的にも波及していない。

もともと日本型雇用の特徴とされる終身雇用やメンバーシップ型雇用は、1958年にアメリカ人のジェームス・アベグレンの著書『日本経営の探求』で紹介された「ライフタイム・コミットメント」（存命中に使える期間・新卒入社から働ける残り生涯を会社に委託）の用語で、「アメリカの人事管理や労使関係とは異なる」として紹介されたものである。OECDなども72年の「対日労働報告書」で終身雇用、年功賃金、企業別組合を日本的雇用の3本柱として紹介した。

日本での終身雇用の起源は、戦前、日本郵船や三井が大卒を定期的に採用するようになり、戦後、大企業の基幹労働者を対象に普及。さらに50年代の労働運動の労使対立から、企業との運命共同体意識の必要性を語る経営者など諸説がある。

これまで雇用構造の変化は、95年の日経連「新時代の『日本的経営』」で企業内を正規、専門職、非正規に三極化した。さらに近年は勤務地・仕事・時間などの各種の限定正社員に分化し、今回はコロナ禍を契機に正社員を「ジョブ型社員」とし、個別分散化への雇用制度となっている。

■集团的ワークルール確立を

「ジョブ型」雇用とテレワークについて労働側

の有効な反撃は弱く、財界、大企業による賃金・雇用破壊が強行されかねない深刻な事態だ。

在宅勤務では、連合が9月に労働界で初めて「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」を確定した。対象者の範囲、労働時間、労働安全、経費負担など10項目を設定。業績評価では労使間で評価制度と賃金制度の明確化を掲げた程度だ。全労連は労使協議を重視し、労働時間管理の明確化や成果・業績主義賃金の導入反対、請負契約への転換反対など9項目をあげている。

経団連など大企業の「ジョブ型」雇用については、改めて生計費原則に基づく横断的な賃金水準の形成を重視。全国一律最賃と産別最賃をベースに、企業内最低賃金と年齢別最低保障や年齢別ポイント賃金、標準労働者賃金と査定に対する滞留年数の規制やミニマムを設定。厚労省の129職種の平均賃金や同一労働同一賃金、さらに欧州の職種別熟練度別横断賃金と交渉方式なども参考にすべきだろう。職務がなくなれば解雇されることへの規制なども課題となる。

連合が昨年10月の定期大会で「連合ビジョン」を採択し、社会横断的賃金の形成・波及へ労働協約の拡張適用などを提起しているのも注目される。

経団連などが「ジョブ型」雇用で人事の個別化を強めていることに対し、労働側からの集団的ワークルールの確立と集団的労使関係の強化が求められている。

■全労連と産別が新自由主義の転換めざす

コロナ後の社会として全労連、連合の産別とも新自由主義の転換が強調されている。

新自由主義とは経済的利益を最優先し、競争原理と規制緩和、自己責任論などで雇用・賃金・福祉破壊を進める体制のことである。

全労連は7月の定期大会で「コロナ終息後の社会を展望」とする方針を提起。「新自由主義から

転換し、憲法が生きる職場、社会」へ向け、大企業優先から労働者・中小企業中心への政治・経済・財政の抜本的変革を掲げた。

大会あいさつで小田川義和議長は「多くの国の政府が個人の損失補填を行うという社会主義的な施策」をとったと指摘。新たに就任した小畑雅子議長は「新自由主義をめぐる政財界とのつばぜりあいの時代であり、全労連を強め、共闘を拡大させたい」と語った。大会討論では、「コロナ後の社会のあり方を示す必要がある」（山形）など、新自由主義の見直しと社会保障の拡充などを求める意見が多数だされた。

産別では、医療崩壊に直面している日本医労連の大会で、森田しのお委員長が「新自由主義では命と人権が守れないことが浮き彫りになり、医療・社会保障政策の抜本的転換が求められている」と提起。「いのちを守る」300万共同署名に取り組むことを決めた。

国公労連や自治労連、JMITU、生協労連なども定期大会で「小さな政府の打開」「憲法を守る社会」「公共サービスの充実」「くらしと雇用を守る政治」など新自由主義の転換を掲げた。

■連合も新自由主義の転換に踏み出す

連合の神津里季生会長は、立憲民主と国民民主との合流新党でコロナ後の日本の将来ビジョンで合意したことを評価。8月28日の会見で「新自由主義は大きな災いをもたらしている。新党合意に改めて新自由主義の転換を込めた」と語った。

新党の理念や社会像では「過度な自己責任論、競争万能主義、株主至上主義からの脱却」、「貧困問題や巨大企業への富の集中の解決」、「医療などの抜本的強化」、「休業・失業などのセーフティネット」、「子育て・教育政策」、「健全な民主主義と地方行政」をめざし、社会・経済・政治変革など5課題21項目の政策が明記されている。

産別では自治労の川本淳委員長が定期大会で、コロナ禍は「新自由主義的な政策の誤りを改めて示した」と指摘し、公共サービスの充実などを訴えた。金属労協の高倉明議長も9月の定期大会で「コロナ禍で市場原理主義の行きすぎが顕著」と指摘し、格差是正などを訴えている。

■「春闘の流れを止めない」——21連合春闘

連合はコロナ禍で明らかになった社会の脆弱さの克服へ、賃上げによる内需拡大と雇用確保、分配構造の転換、働き方の見直しなど21春闘の基本構想を確認している。

要求づくりは、コロナ禍の産業、業種や産別内での違いから難航。水準は定昇確保を大前提に、ベア2%程度（定昇込み4%程度）で検討され、8年連続の同水準となる。格差是正へ向けた個別賃金として昨年同水準の30歳25万6,000円、35歳28万7,000円を目標に設定し、企業内最賃は時給1,100円以上としている。働き方の見直しでは長時間労働の是正、同一労働同一賃金、雇用安定、ジェンダー平等など10課題を掲げた。

春闘構想では、世界的な経済成長率の急落や雇用不安、収入減少などコロナ禍の深刻な影響を指摘。その克服へWITH・AFTERコロナの目指すべき社会像や日本の将来ビジョンとして「競争万能主義、株主至上主義」など新自由主義からの転換と賃上げの流れを止めないことや医療・介護、物流などを支えるエッセンシャルワーカーの低い処遇の改善も掲げている。

UAゼンセン（178万人）は「雇用維持は大事にしている。賃上げは業種でコロナ禍の違いがあり、プラス α ~2%目標で検討し、格差是正と働き方など労働条件の改善が必要だ」としている。JAMは昨年と同水準のベア2%と定昇込みで1万500円を要求。「厳しい春闘になるだろうが、雇用も賃金も掲げ、格差是正と賃金上昇で個人消

費の向上が必要だ。春闘を止めることなく取り組もう」と訴え、公正取引の改善を賃金・生活へつなげることを重視している。

私鉄総連も「人材確保を重視し、定昇・ベアの産別統一闘争・スト権確立」を提起し、フード連合も賃上げによる景気回復を発信。自治労の民間中小もベア2%、定昇込み4%を掲げている。連合の神津会長は11月5日の春闘討論集会などのあいさつで、「雇用も賃金も掲げ、月例賃金（ベア）にこだわり、この20年間で世界から遅れた賃金・雇用の劣化の反転をめざして、日本の賃金構造の抜本的な改革や雇用対策で政労使対話」を強調している。日本の将来ビジョンで掲げた新自由主義の転換と春闘の関係についての質問では、「もちろん関係しあっている」との見解を表明。新自由主義の転換へ「新しい社会への転換」を掲げる全労連の21春闘構想と重なりあう部分があるのも注目される。

■トヨタは査定定昇ゼロ、鉄鋼でゼロはない

21春闘はベアだけではなく、賃金低下の阻止へ定昇も論議になる。

トヨタ労組が9月30日の大会で一律の定昇を廃止し、完全成果型にして査定が最低なら「定昇ゼロ」と報じられている。現行賃金カーブを維持するだけで、賃金原資増とはならない定昇に、ゼロを持ち込むことで、定昇といえるのかとの疑問も指摘されている。

一方、鉄鋼、造船など基幹労連は定昇について、「長期蓄積能力型産業として勤続、年齢、習熟などの技能向上と技術継承による定期昇給は働く者の安心・安定につながり、鉄鋼では定昇ゼロはありえない」と表明。定昇動向に一石を投じた。

トヨタなどの加盟する自動車総連は産別としての賃上げ要求は19春闘から設定せず、企業連・単組自決の方針だ。電機連合は業績評価のジョブ

型雇用を制度課題に設定。春闘の産別統一闘争については、「妥結の柔軟性」でベアと手当の合算などの項目を論議の課題にあげている。基幹労連は複数年春闘で鉄鋼大手などは昨年ベアゼロで決着し、21春闘では中小などの春闘となる。

■全労連は「新しい社会への転換春闘」

全労連などは21国民春闘構想で、新自由主義の転換へ向け、「新しい社会への転換」を掲げ、格差をなくし、8時間働けば誰もが人間らしく暮らせる社会—コロナ禍、労働組合で元気に声を上げ変えよう—をスローガンに設定した。

就任初の春闘に取り組む全労連の小畑雅子議長は「コロナ禍で負のスパイラルでなく、要求を大きく掲げて前進を」と呼びかけ、黒澤幸一事務局長は組織拡大とストを訴えた。

行動提起では「4つのつくる」として①コロナ禍だからこそ大幅賃上げ・底上げ、②安定雇用と労働時間の規制強化、③医療・福祉・教育など命を守る公主体制、④改憲阻止などを設定。「3つの戦略」として①ジェンダー平等や非正規格差の可視化、②150万人対話などで組織拡大、③総選挙で憲法が生かされる新しい政権を掲げた。

賃上げ要求案は、生計費原則と実質賃金の向上、春闘アンケートなどを踏まえ、3年連続となる月額2万5,000円以上、企業内最賃・時間額1,500円以上、全国一律最賃時給1,500円を設定した。

春闘情勢では、経済落ち込みの背景には内需低迷があると指摘。前年度より10兆円も増加し、499兆円と過去最高の大企業の内部留保の社会的還元や政府に対して初めて「内部留保課税」の実施を掲げた。

統一行動では、ストや大企業包囲行動、公民の一体的闘争などを重視している。アンケートで職場・地域の生の声を聞き、「組合の見える化」へ160万枚の全戸ビラ配布などの運動を展開する方

針だ。

産別では、JMITUは産別統一ストを軸にした闘争をめざし、会社の決算状況や雇用・労働条件など17項目についての「企業状況チェックリスト」にも取り組んでいる。医労連はコロナ禍の医療制度充実と処遇改善へ向け、昨年と同水準の賃上げ4万円以上などを掲げて闘う方針だ。自交総連はコロナ禍で新組合結成が12労組と相次ぎ、組織拡大と春闘を結合した方針を掲げている。

■連合総研20年ぶり産別調査、スト減少など

労働運動の再構築が重要課題となるなか、連合のシンクタンクである連合総研が20年ぶり、第3回目の産別調査（対象官民40産別）をこのほどまとめた。調査主査は第2回と同じ中村圭介・法政大学教授である。

連合30年間の産別動向を概括すると、産別統合と組織人員の減少が目立つ。結成時の1989年は78産別800万人だったが、10年後の99年には54産別680万人に減少、30年後の2019年は48産別700万人となっている。

産別統合は14産別に上る。UAゼンセンの8組織（全化同盟、商業労連など）、JEC連合の6組織（合化労連、石油労連など）である。産別の構造変化の特徴は多業種の「複合産別」や産業大括りの「大産別化」が増えていることだ。産業構造の変化や資本系列、取引関係先企業の労働組合を組織対象とし、組織範囲が広がっている。産別の組織範囲もUAゼンセンは10業種以上、電力総連11業種、基幹労連9業種、電機連合5業種、自治労7業種などに拡大している。

春闘では、統制力の強い全組織の統一要求基準を設定しているのは19産別にとどまる。一方、春闘を個別労使の関係にとどめず、産別や地方組織の役員らが個別企業や系列下請企業への訪問・要請も基幹労連の162組合やJR連合など11産別

で行われ、産別の指導調整など支援を強めている。

スト実施は春闘を含め連合産別は極めて少ない。直近10年間でストを行った産別は、U Aゼンセン、J A M、私鉄、J E C、全国ユニオン、フード、全水道など11産別。19年のストは5件（労働団体49件）にとどまり、世界でも異例とされている。合理化対策指針を持つ産別も16産別と少なく、合理化対策資金を持つ産別は電機、基幹、情報、U Aゼンセン、J A Mの5産別だ。

組織拡大の成果は17年の1年間で40産別のうち28産別にとどまる。組織化の特色は、U Aゼンセンなどは「未組織企業の組織化」が70%を占める。自動車などは「既存組合の加盟」が33%を占め、損保労連などは「組合員範囲の見直しによる新規組合員の獲得」が69%、自治労など公務部門は「オープンショップ制での新規組合員の獲得」が79%を占めている。有期や短時間労働者など非正規の組合加入は31産別（89年13産別）であり、組織化が前進している。

連合の産別調査は3回目だが、歴史的な特色がある。第1回目は連合結成1989年の「産業別組織の機能の現状調査」（民間連合調査）で大産別化方針と春闘の統一闘争の強化を提起した。第2回目は10年後の99年で「労働組合の未来を探る、変革と停滞の90年代をこえて」として、産別運動の低下と組織減などに警鐘を鳴らした。今回、結成30年の第3回調査では、産別力の低下やスト激減などを指摘しつつ、複合産別化や春闘の中小支援、非正規組織など「底上げ運動」を特徴としている。

運動再構築へ連合は昨年10月の定期大会で集团的労使関係の拡大を掲げた。「労働基本権の尊重」（神津里季生連合会長）を含め、闘争力の強化が連合に問われている。

戦後最悪で最長政権といわれた安倍首相が突然辞任し、安倍政治を承継する菅政権の誕生で政治情勢は新局面を迎えている。

連合関係では、合流新党が結成され、立憲（88人から150人）、新「国民」（62人から15人）となった。連合の産別組織内議員は衆参で9産別18人。うち原発ゼロなどに反発して電力、電機の2産別4人が新「国民」。自動車、U Aゼンセンの2産別5人が無所属。自治労、日教組、J P労組、情報労連、私鉄の5産別9人が立憲へと「3分裂」し、総選挙態勢でもきしんでいる。野党間の選挙区調整は政党間で協議・決定するものであり、連合は関知しないとしており、野党統一候補は否定していない。

一方、市民連合は9月25日、「立憲野党の政策に対する市民連合の要望書」を発表した。次期総選挙で野党による政権交代を実現するため、コロナ後社会への自由主義の転換や安倍政権退陣と菅政権などの変化を受けて、従来の13項目を15項目に増やして政策を提示した。総がかり行動などは国会前集会などで、安倍政権承継の菅政権に対して、市民と野党の共闘で新しい政権をつくろうとアピールしている。

菅政権は就任早々強行した日本学術会議委員6人任命拒否に対して、「安倍政権以上の独裁政治を強めている」（元日本学術会議会長・廣渡清吾氏）と指弾。思想表現の自由の侵害にもつながる重要問題であり、国民各層から暴政阻止の声は大きくなっている。

来たる総選挙は、安倍政権を承継する菅新政権の自己責任論など新自由主義の暴政阻止と命・暮らしを守る憲法擁護、改憲阻止、格差・貧困の打開などが争点となろう。野党と労働界、市民との共闘で政治変革が求められている。

（あおやま ゆう・ジャーナリスト）

■新党で連合きしみ、市民連合は政権交代政策



■ 本号の特集では、新型コロナウイルス感染症がもたらしている深刻な影響について、さまざまな労働の現場からの報告を掲載するとともに、現状の分析や打開策の提言等を行っている。

■ いま、われわれの労働や生活は大きく変容し、新しい常態・常識（ニューノーマル）が生まれている。ただ、すべてが変わるのではなく、変えてはならないもの、守るべきものがある。労働者の権利であり、ナショナルミニマムの保障である。今回のコロナ禍により、改めてそれらの重要性を再認識させられた。労働運動にかけられる期待は大きい。

■ 特集以外では、コロナ禍を契機に経団連などが推進するテレワークや「ジョブ型」雇用の内実、全労連や連合の定期大会の動向、20年ぶりとなる連合の産別調査等の解説を掲載している。ご一読の上、是非感想をお寄せいただきたい。（S.N.）

次号予告 (No.119 2021年春季号)

【特集】ジェンダー平等実現へ（仮題）

Information

「読者の声」欄への投稿を募集

本誌についての率直な感想、ご意見などを、編集部までお寄せください。掲載分には図書カードを進呈します。

E-mail : rodo-soken@nifty.com

季刊 労働総研クォーターリー No.118 (2020年秋季・2021年冬季合併号)

2020年12月1日発行 定価：本体2400円+税 年間：4800円+税

編集 ● 労働運動総合研究所

発行 〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 メゾン平河町501

TEL.03-3230-0441 FAX.03-3230-0442

http://www.yuiuidori.net/soken/ E-mail : rodo-soken@nifty.com

発売 ● 株式会社 本の泉社

〒113-0033 東京都文京区本郷2-25-6

TEL.03-5800-8494 FAX.03-5800-5353

http://www.honnoizumi.co.jp/ E-mail : mail@honnoizumi.co.jp

印刷・製本 ● 亜細亜印刷 株式会社 / DTP ● 木椋 隆夫

落丁本、乱丁本は小社にてお取り替えいたします。定価は表紙に記載されております。

本書の内容を無断で複製複製、転載することは、法律で定められた場合を除き、著作権の侵害となります。

©The Japan Reseach Institute of Labour Movement (Rodo Soken) / HONNOIZUMISHA INC.

Printed in Japan ISBN978-4-7807-1886-7 C0336

格差なくし、8時間働けば誰もが人間らしく暮らせる
公正な新しい社会への転換せまる 21 国民春闘

最新刊

2021年 国民春闘白書

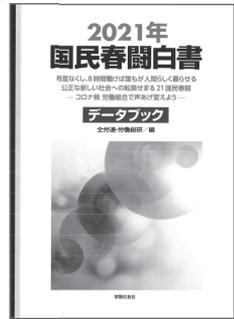
全労連・労働総研 編 (A4判 96頁)

定価 1000 円 + 税
(ISBN 978-4-7617-0914-3)

〈もくじより〉

- 総論 2021年国民春闘の課題
- 第1章 日本経済の未来を閉ざす新自由主義
- 第2章 賃上げは切実—賃金は低下、雇用は劣化
- 第3章 社会的な賃金闘争の前進と地域経済活性化
- 第4章 コロナ感染拡大下の社会保障、公務・公共サービスの役割
- 第5章 「働き方改革」から労働者の権利を守るたたかい
- 第6章 働くルールの確立とディーセントワークの実現
- 第7章 憲法改悪ストップ、原発ゼロ、安心して暮らせる日本へ
- 第8章 主要企業の内部留保分析（主要企業／持株会社）
- 第9章 春闘基本統計（時系列／地方別）

コロナ禍 —
労働組合で声あげ
変えよう！



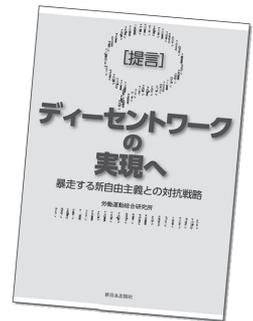
【発売】 学習の友社 〒113-0034 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館内 TEL 03-5842-5641 FAX 03-5842-5645

〔提言〕ディーセントワーク の実現へ

暴走する新自由主義との対抗戦略

労働運動総合研究所 編

憲法が保障する人間らしい労働と生活を新たに構築するために、
いま何が必要か—労働総研が総力をあげたプロジェクト報告の初刊行。
雇用と社会保障の充実を軸とした改革が、「日本経済の改革」に繋がる
関連を、財源を示し明らかにする。



目次から

- はしがき—いまなぜ“提言”なのか
- 序章 労働と生活の現状とその原因・背景
- 第1部 安定した良質の雇用実現にむけての提言
- 第1章 悪化する雇用と“提言”の持つ意義
- 第2章 “雇用破壊”から“安定した雇用”へ
- 第3章 「デフレ不況」脱却の賃金政策

- 第4章 労働時間短縮の課題と政策の基本
- 第5章 心身の健康を守る
- 第2部 社会保障再生への提言
- 第6章 社会保障改革をめぐる対決軸
- 第7章 「人間に値する生活」を保障するための具体的提言
- 第8章 “安定した雇用”実現こそ財源確保の確かな道
- 終章 “提言”実現の条件と展望、労働組合の課題

新日本出版社 〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-25-6
☎03-3423-8402 FAX03-3423-8419

定価：本体 1200 円 + 税
ISBN978-4-406-05683-0



9784780718874



1920336024008

Featured Theme

COVID-19 Crisis and Workplace

Opening Article: Internal Reserves Should Be Utilized to Respond to the Coronavirus Crisis Takashi OGURI
Overview: Coronacrisis and Capitalism - Reading Verena Kreiling et al.'s "Corona, Krise, Kapital" Takuya IWASA

Reports from the Workplace

- *Realities in the Medical Front Facing the Novel Coronavirus Pandemic and What Should Be Done from Now on Susumu MORITA
- *Actual Situation of the Municipal Workers Dealing with the Novel Coronavirus Pandemic Keizo NAGASAKA
- *Current Conditions of Nursing Facilities in the COVID-19 Crisis and Challenges Ahead Yasunori HAYASHI
- *Reports and Concerns Raised by Childcare Workers Michio KOYAMA
- *Poor Conditions of After-school Day-care Exposed by the Coronavirus Crisis - Addressing the Improvement of Facilities Head-on Kazushi TAMURA
- *Struggle to Protest Taxi Workers Facing the Sharp Decrease in Wages Kazuhiko KIKUCHI
- *Actual Situation of Flight Attendants and their Needs in the Post-Corona Period Ryo NISHIDA
- *It's Impossible to Protect Neither Children Nor Teachers in the 40-Student Classroom System - "The Fact-finding Survey on the Way of Work of Teaching Staff after School Reopening" and the Effort to Increase the Fixed Number of Teachers with Small Class Size Hayato FUKIAGE
- *Situations of Labor Administrations Workplace Dealing with the Novel Coronavirus Diseases Takashi SAKAI
- *Realities in the Co-op Workplace in the Coronavirus Crisis Kazuhiro WATANABE
- *Protection to Freelance Workers - Make What Has Been Achieved a New Common Practice Kenichi KITA
- *Novel Coronavirus Response Measures and Movement of Tokyo General Construction Workers' Union Seitaro KITAGAWA
- *Problem of Non-Regular Workers and Poverty Exposed in the COVID-19 Crisis Takanori FUJITA
- *Situations of Small and Medium Enterprises and Necessary Responses Koji TAKEMURA
- *Work of Zenroren Amidst the Spread of Novel Coronavirus Infection Masaomi AKIYAMA
- *Abe's "Work Style Reform" Multiplying the Damage of Novel Coronavirus Hiromi KON

Labor Front Now

Problems of Telework and "Job-Based" Employment
Shift from Neoliberal Policies, 2021 Spring Struggle, Industrial Unions Conventions and Political Change to Confront the Suga Administration, Rengo Conducts a Survey on Industrial Unions for the First Time in 20 Years Yu AOYAMA

ISBN978-4-7807-1887-4

C0336 ¥2400E

定価：本体 2400 円 + 税

本の泉社