

# 労働総研

## クォーターリー

ISSN 0918-7618

2022  
冬  
季号

特集

## コロナ危機による雇用と働き方の 変貌と政策・運動の課題①

コロナ禍の雇用、失業・半失業の変容——現状と課題

伍賀一道

コミュニティ・オーガナイズングを用いた労働組合運動の  
活性化——北海道労働組合総連合（道労連）の事例をもとに

伊藤大一

新型コロナ禍における宅配ワーカーの現状と課題

土屋俊明

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りくみ 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 64頁  
松丸和夫・吉田敬一・中島康浩著
- No.4**  
TPPと労働者、労働組合 64頁  
萩原伸次郎著
- No.3**  
公契約適正化運動のすすめ 64頁  
——発展方向と可能性を探る  
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 72頁  
被災地から労働・生活・地域の  
再建を考える  
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 72頁  
——日本が学ぶことを探す旅  
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

## コロナ危機による雇用と 働き方の変貌と政策・運動の課題①

- コロナ禍の雇用、失業・半失業の変容——現状と課題 …………… 伍賀 一道 2
- コミュニティ・オーガナイズングを用いた労働組合運動の活性化  
——北海道労働組合総連合（道労連）の事例をもとに …………… 伊藤 大一 28
- 新型コロナ禍における宅配ワーカーの現状と課題 …………… 土屋 俊明 38

---

### 〈労働戦線NOW〉

- 22春闘異例の「満額」相次ぐ  
——トヨタ回答3つの問題、全労連など2年連続先行ストで成果  
参院選対応できしむ連合、全国でロシア侵略反対行動も …………… 青山 悠 50

# コロナ危機による雇用と働き方の 変貌と政策・運動の課題①

## コロナ禍の雇用、失業・半失業の変容 ——現状と課題

伍賀 一道

### はじめに

コロナパンデミックの襲来から2年が経過したが、コロナウイルスの変異株の相次ぐ発生もあって、いまだ終息の見通しは明らかではない。コロナ禍が日本経済や人々の暮らし、仕事、社会生活、教育や文化などにもたらした影響は、その広がりや深度において過去に例をみないものである。

本稿では、2020年初から今日までのおよそ2年余りの雇用と失業・半失業に焦点をあてて変化の特徴を明らかにし、次にそれがもたらしている格差と貧困についても言及する。さらにコロナ禍で実施された雇用・失業政策の新たな動向について考察しよう。

コロナ禍は雇用・失業とともに働き方・働かせ方にも変化をもたらしている。この点については次号掲載の拙稿「コロナ禍の働き方・働かせ方の変化と問題点」で詳しく検討する。

なお、本稿はおもに「労働力調査」（総務省統計局）をもとに考察している。直近の雇用・失業の動向をトータルに把握するには同調査を活用する以外にない。しかし、この調査はコロナ禍の影響により、労働市場の実態を正確に捉えていない

可能性も否定できない。この点については末尾の補論で取り上げる。

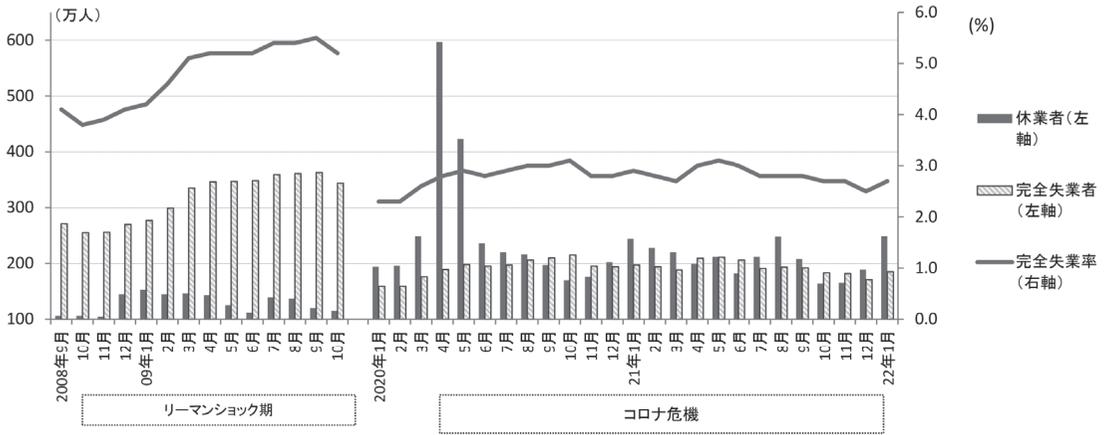
### 1 雇用の収縮、半失業の新たな形態

#### (1) リーマンショック期との対比

2020年春以降の相次ぐ緊急事態宣言やまん延防止措置の発出に伴う経済活動の停止・抑制により雇用の収縮が一気に生じた。完全失業者は増加したが、リーマンショック期ほどの規模にはなっていない。ピーク時の21年10月時点の完全失業者、完全失業率はそれぞれ215万人、3.1%である。失業の形態はリーマンショック期とは大きく異なり、おもに休業者の急増として発現した。リーマンショック期の場合は、09年9月にそれぞれ363万人、5.5%に達したことを見れば、完全失業者、完全失業率で示される顕在的失業はかなり抑えられたと言える(図1)。この点がコロナ禍での雇用・失業の第1の特徴である。

もちろん失業の発生がたいしたことはないという意味ではない。失業時の生活保障が貧弱なため、コロナ禍で職を追われた場合でも少なくない人々が時間をかけて自分にあった仕事を探すゆとりがなく、取りあえず見つかった求人先に就労すると

図1 完全失業者、完全失業率、休業者（リーマンショック期とコロナ危機期）



(出所) 2008～09年：「労働力調査（基本集計）」第1表、第2表 / 2020～21年：同、第1-1表、第1-2表より作成（原数値）。

いう選択（労働力の窮迫販売）をしたことも顕在的失業を抑えている一因であろう。

ただし、21年以降、新たな仕事につけず長期にわたって完全失業状態にある人は増えつつある。失業期間が1年以上の完全失業者は20年は50万人台であったが、21年以降、60万人を超えている。うち7割強が男性である<sup>1</sup>。

## (2) 休業者の急増 — 半失業

「労働力調査」によれば、20年3月に249万人だった休業者は4月に597万人、5月に423万人を記録した後、200万人台を推移し、同年9月～11月は100万人台に減ったが、その後、再び200万人台を前後している。21年秋は100万人台に減ったが、感染第6波によるまん延防止措置発出の影響で22年1月の休業者は249万人に急増した(図1)。今後も感染状況によって増減を繰り返すだろう。

休業者は「労働力調査」では「就業者」に分類されるが、次に見るようにコロナ禍では失業者に限りなく近い人々を含むようになった。これまで休業者の多くは育児・介護休業中の人たちや労働災害や病気で休業している人であった。2015年

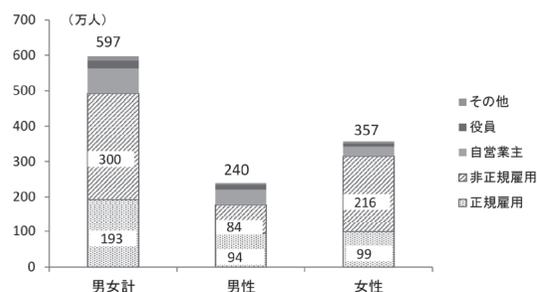
～19年平均の休業者数(約160万人)を差し引いた人数をコロナパンデミック関連の休業者とすれば、その数は20年4月、5月以外は数十万人～百万人規模になろう。ただし、「労働力調査」の休業者は1週間のうち2～3日休むとか、1日のうち半日休むというケースをカウントしていないため<sup>2</sup>、実際の休業者はもっと多い。

### 休業者の特徴

休業者が急増した20年4月の休業者(597万人)の内訳を見ると、半数は非正規雇用(300万人)である。これは、休業者の多くが営業自粛を迫られた小売業、宿泊業、飲食サービス業など消費サービス関連産業に集中しており、これらの部門では非正規雇用の比率が高いことと深く関わっている。なかでも女性の非正規雇用の休業者は216万人に上がった(図2)、これは女性非正規雇用(1,379万人)のおよそ6人に1人に当たる。

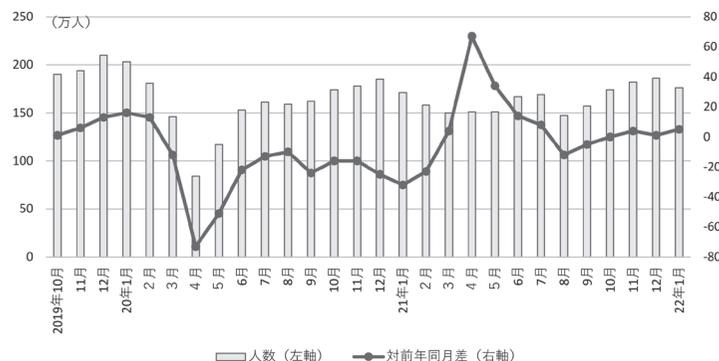
同様に学生アルバイトも深刻な影響を受けた。減少幅は20年春が最も大きかったが、年間を通して、さらに21年以降も影響は続いている(図3)。しかも、学生アルバイトの多くがシフト制労働を理由に休業手当の支給なしに休業状態を強いられ、困難に直面している。各地で取り組まれ

図2 従業上の地位・雇用形態別の休業者の構成 (2020年4月)



(出所)「労働力調査(基本集計)」2020年4月、第II-8表より作成。

図3 学生アルバイトの推移



(注) 15～24歳の「通学のかたわら仕事」をしている人をアルバイト学生と想定  
(出所)「労働力調査(基本集計)」各月、第1-2表より作成。

た食糧支援のイベントに学生が列をつくって並んでいることがその端的な証左である。

### 休業者増加の背景

リーマンショック期は製造業を中心に派遣切りや非正規切り、それによる完全失業者の増加が大きな社会問題になったが、今回のコロナ禍による雇用危機は顕在的失業者(完全失業者)よりも休業者の増加という形態をとって現れた。

こうした休業者急増の背景には、政府が雇用調整助成金の特例措置(事業主に対する助成率の引き上げ、助成金の増額、支給要件の緩和など)を講じて企業による雇用維持を積極的に支えた効果大きい<sup>3</sup>。これらの措置がなければ完全失業者ははるかに増えていたであろう。

### 休業手当を支給されていない休業者

「労働力調査」の定義では、休業者は仕事を休んでいるものの、賃金や手当の支払いを受けていることになっている<sup>4</sup>。だが、実際の休業者のうち少なくない人々は休業手当をまったく支払われていないか、一部しか受け取っていない。これはコロナ禍が生み出した失業者の新たな形態である。

ちなみに労働政策研究・研修機構(以下、JILPTと略す)が、20年4月から実施している連続パネル個人調査(「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査(個人調査)」)によれば、同年8月の時点で休業を勤務先から命じられた民間労働者のうち、「休業日(休業時間数)の半分以上が支払われた」との回答が半数を超えたのに対し(54.1

%)、「休業日(同)の一部が支払われた」(21.9%)および「(これまでのところ)全く支払われていない」(24.0%)もそれぞれ2割超みられた。

雇用形態によっても休業手当の支払い状況に差異がある。非正社員は33.4%(うちパート・アルバイトは38.5%)が「(これまでのところ)全く支払われていない」と答えたのに対し、正社員は14.8%である<sup>5</sup>。

### シフト制労働を利用した脱法行為 — 休業手当不払いの手法

コロナ禍における休業手当不支給を引き起こした背景には、使用者によるシフト制労働を利用した脱法的行為がある。緊急事態宣言などにより事業主が店舗などの休業を余儀なくされた際、パー

表1 失業、半失業、広義の失業率

(単位:万人、%)

	2019年 4～6月	7～9月	10～12月	20年 1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	21年 1～3月	4～6月	7～9月	10～12月
労働力人口①	6909	6920	6924	6866	6855	6888	6898	6849	6895	6895	6840
完全失業者②	167	164	157	166	194	202	201	193	211	191	178
失業者③	190	179	171	183	214	224	219	214	233	211	194
追加就労希望就業者④	180	173	184	212	267	224	215	252	233	222	195
潜在労働力人口⑤	40	38	39	40	52	43	40	44	42	36	34
広義の失業者a(③+④)	370	352	355	395	481	448	434	466	466	433	389
広義の失業者b(③+④+⑤)	410	390	394	435	533	491	474	510	508	469	423
完全失業率 ②/(①-③+②) ×100	2.4	2.4	2.3	2.4	2.8	2.9	2.9	2.8	3.1	2.8	2.6
広義の失業率a (③+④)/①×100	5.3	5.1	5.1	5.7	7.0	6.5	6.3	6.8	6.7	6.3	5.7
広義の失業率b (③+④+⑤)/(①+⑤)×100	5.9	5.6	5.6	6.3	7.7	7.1	6.8	7.4	7.3	6.8	6.2

(注1) 労働力人口の定義は「労働力調査」の基本集計(就業者+完全失業者)と詳細集計(就業者+失業者)で異なる。本表は後者による。  
 (注2) 完全失業者: a) 月末1週間の調査期間中に少しも仕事に従事せず、b) 仕事があればすぐに就くことができ、c) 調査期間中に求職活動や事業を始める準備をしていた者(過去の求職活動の結果を待っている者を含む)

(注3) 失業者: 完全失業者の定義のcについて、求職活動や事業を始める準備をしていた期間を調査期間を含む1か月間に拡大

(注4) 潜在労働力人口: 就業者でも失業者でもない者のうち、次のいずれかに該当する者をいう。「拡張求職者」(1か月以内に求職活動を行っていること、かつすぐではないが、2週間以内に就業できること)または「就業可能非求職者」(1か月以内に求職活動を行っていないこと、就業を希望していること、かつすぐに就業できること)。

(出所)「労働力調査(詳細集計)」四半期集計、第1-1表より作成。

トやアルバイトに対し休業を「指示」するのではなく、「シフト」と呼ばれている従業員の勤務表に入れないという手法(シフトカット)で、労働者に対し補償なしに休業状態におく事例が多数に上っている。コロナ禍で飲食業界を中心に広がっている雇用調整の新たな方法である。

もし就業時間をゼロとする「ゼロ時間労働契約」が合法となれば、使用者による雇用調整はやりたい放題になる一方、労働者はきわめて不安定な状態に置かれ、労働契約は意味をなさないことになる。労働基準法第15条では労働契約において「労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。」と定めている。その具体的内容については同法施行規則で定めているが、労働時間に関わる事項は「始業・終業時刻、所定労働時間超えの労働の有無、休憩時間、休日、休暇、二交代制等に関する事項」などを指定している。飲食サービス業や小売業においては、使用者が労働契約(または労働条件明示書)において、これらの事項を記載した後に、「詳細はシフト表による」と付記する事例が少なからずある。使用者はこのシフト表に就労時間帯の記載

がない場合は労働時間を指定していないと強弁している。労働時間の明示責任を免れるこのような手法が労働基準法第15条に抵触しないと言えるだろうか。

シフト制労働については、本誌次号掲載の拙稿「コロナ禍で顕在化した働き方・働かせ方の変化と問題点」で詳しく取り上げる。

### (3) 追加就労希望就業者の増加

休業手当をまったく支給されないか、わずかなかないまま休業状態に置かれた場合、多くの人は別の仕事を探して収入を確保せざるをえない。コロナ禍でそのような人々が増えた。

「労働力調査」の「追加就労希望就業者」は現在就業している人のうち、①就業時間が週35時間未満、②就業時間の追加を希望している、③就業時間の追加ができるという3つの要件を満たす人々である。表1が示すように、緊急事態宣言発出期を含む20年4～6月期にはこのような追加就労希望就業者が267万人に達した(前年同期差87万人の増)。その後、その人数は減ったが、21年1月～3月期には再び増加に転じた。コロナ禍

表2 コロナ禍の雇用調整の推移（厚生省のまとめ）

(単位：所、人)

	雇用調整の可能性 がある事業所数	解雇等見込 み労働者数
2020年5月	16,745	12,949
6月	19,581	12,688
7月	25,262	11,980
8月	11,532	8,935
9月	15,729	11,298
10月	10,215	7,506
11月	4,523	5,193
12月	3,331	5,285
21年1月	2,146	5,165
2月	2,415	5,412
3月	1,581	9,292
4月	923	3,256
5月	2,211	2,524
6月	1,016	3,697
7月	914	3,586
8月	1,623	1,470
9月	603	3,375
10月	694	1,960
11月	683	2,615
12月	474	1,614
22年1月	239	3,009
2月	308	2,013

(注) 月次の数値の合計と全体の数値は一致しない。全体には月次が不明なデータが含まれていると考えられる。

(出所) 厚生労働省「新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する情報について」(2022年3月4日公表)より作成。

第5波が沈静化した同年10月～12月は195万人である。これらは事実上、半失業状態と見てよからう。

オミクロン変異株による感染爆発によるまん延防止措置の発出によって22年以降、追加就労希望就業者は再び増えることが予測される。「失業者」<sup>6</sup>に追加就労希望就業者を加えた人々を広義の失業者とすれば、その人数は450万人前後に上る。これに潜在労働力人口を加えれば500万人を上回る時期もあった。広義の失業率は7%前後となっている。コロナ禍の失業の特徴は、休業者の増加とあいまって、このような半失業が増加したことである。

## 2 正規雇用・非正規雇用の新局面

### (1) 雇用調整の実施 — 事業主都合の解雇、雇止め

表3 コロナ禍の雇用調整の推移（累積数の大きな業種）

(単位：件、人、%)

雇用調整の可能性がある事業所数		解雇等見込み労働者数			
製造業	24,622	18.1	製造業	31,008	24.1
飲食業	16,087	11.8	小売業	17,981	14.0
小売業	13,359	9.8	飲食業	14,306	11.1
サービス業	12,314	9.0	宿泊業	14,264	11.1
建設業	10,077	7.4	卸売業	7,554	5.9
卸売業	8,304	6.1	サービス業	6,823	5.3
医療、福祉	7,122	5.2	労働者派遣業	5,996	4.7
宿泊業	6,033	4.4	道路旅客運送業	4,461	3.5
専門サービス業	5,930	4.4	娯楽業	4,354	3.4
理容業	5,311	3.9	運輸業	4,079	3.2
全体	136,246	100.0	全体	128,806	100.0

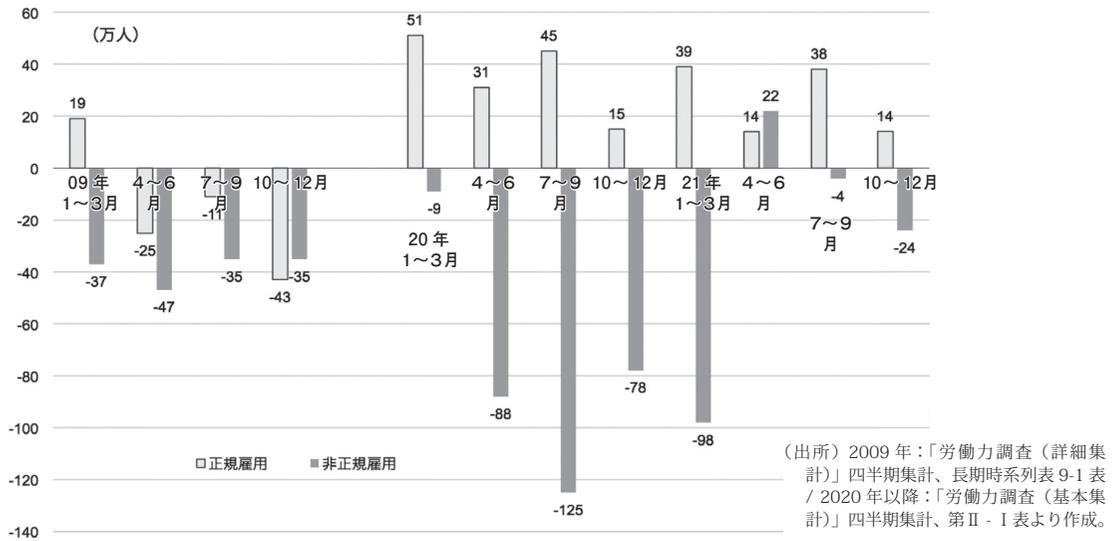
(出所) 厚生労働省「新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する情報について」(2022年3月4日公表)より作成。

リーマンショック期では、2008年暮れから09年初めにかけて労働組合や反貧困団体によって取り組まれた「年越し派遣村」(東京・日比谷公園)に象徴されるように、おもに製造業の派遣労働者や契約社員などを中心に人員削減が強行された。厚生労働省のまとめによると、その規模は25万6,000人を超えた(2008年10月～10年3月末)。内訳は派遣労働者14万6,565人、期間工など契約労働者5万8,543人、請負労働者1万9,847人、その他3万1,806人であった。また正社員の離職は5万9,846人であった(08年10月～10年1月)。

これに対し、今回のコロナ禍では休業や営業短縮を余儀なくされた宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業で人員削減が行われ、次第に製造業に波及した点が特徴的である。表2は、厚生労働省が取りまとめているコロナ禍における事業主都合の解雇や雇い止め(見込みを含む)など、雇用調整の可能性のある事業所数および労働者数の月次集計である。22年2月までの累計では13万6,246事業所、12万8,806人に上った。このうち非正規労働者は5万9,009人である<sup>7</sup>。業種別に見ると(表3)、事業所数および労働者数ともに製造業がトップで、これに小売業、飲食業、宿泊業などが続いている。

ただし、このデータは厳密な統計調査ではなく、ハローワークや労働局の担当者が日常業務を通じ

図4 正規雇用・非正規雇用の対前年同期差（リーマンショック期、コロナ危機期）



て得た情報をまとめたものであるため、解雇や雇止めの実態はこれをはるかに上回っている。解雇という形態を取らずに労働者が離職した場合、厚生労働省のデータ（表2、表3）にはカウントされない。

ちなみに「労働力調査（詳細集計）」によれば、失業者のうち非自発的理由による離職者は2020年52万人（勤め先や事業の都合による離職30万人、定年又は雇用契約の満了による離職22万人）、21年57万人（それぞれ34万人、23万人）に上っている。前年に比べそれぞれ13万人、5万人の増である。

## （2）非正規雇用への打撃

コロナ禍の雇用・失業の第2の特徴は非正規雇用への打撃がリーマンショック期以上に大きいことである。飲食・宿泊サービス業や小売業ではパートやアルバイトなどの非正規雇用の比率が特に高い。「労働力調査（基本集計）」（19年平均）によれば、飲食店に働く労働者235万人のうち、正規雇用は46万人（19.6%）に対し、非正規労働者は189万人（80.4%）である。後者の大半をパート・

アルバイト（182万人）が占めていた。

コロナ禍はこれらの産業を直撃したため、非正規雇用は大幅に減少した。その規模はリーマンショック期をはるかに上回っている（図4）。リーマンショック期のピーク時（2009年4～6月期）に非正規雇用は対前年同期に比べ47万人減少したが、コロナ禍の20年7～9月期は対前年同期差125万人の減（男性46万人、女性79万人減）を記録した。21年1～3月期もこの傾向は続き、非正規雇用の対前年同期差は98万人の減である。21年4月以降は前年の非正規雇用の減少が大幅であったこともあり、対前年同期差は微増ないし微減となったが、21年10～12月期は24万人減に再び拡大している。

リーマンショック期は製造工程の派遣労働者の解雇に代表されるように、男性非正規雇用の減少が顕著だったが、コロナ禍では女性非正規雇用の減少が男性を大きく上回っている。特に、19年から20年にかけて非正規雇用が大幅に減ったのは15～24歳および25～54歳層の女性である（表4）。前者は学生アルバイトなど、後者はパートで、いずれも飲食サービス業や小売業の基幹的労

表4 年齢別人口、正規雇用、非正規雇用の推移（対前年差）

(単位：万人)

		男性				女性			
		人口	労働力人口	正規雇用	非正規雇用	人口	労働力人口	正規雇用	非正規雇用
15～24歳	2017年	0	-3	0	0	0	0	2	-2
	18年	1	18	5	13	0	20	4	19
	19年	0	9	2	5	-1	10	2	8
	20年	-5	-5	-1	-3	-4	-8	3	-13
	21年	-10	-5	-1	-5	-9	-1	0	-1
25～34歳	2017年	-11	-10	-1	-4	-8	3	6	-1
	18年	-11	-9	2	-6	-13	1	7	-4
	19年	-9	-10	-8	0	-11	-3	4	-4
	20年	-3	-3	-6	-2	-8	-1	11	-14
	21年	-6	-5	-1	-3	-7	2	11	-8
35～54歳	2017年	9	7	14	-4	5	25	22	5
	18年	-6	-4	8	0	-7	17	13	12
	19年	-8	-8	-10	0	-8	16	12	-2
	20年	-15	-16	-8	-7	-15	-18	9	-26
	21年	-10	-8	-6	0	-8	1	11	-10
55～64歳	2017年	-9	2	12	-1	-14	10	1	11
	18年	-8	-1	10	-4	-10	12	3	11
	19年	-2	2	9	-2	-3	10	5	8
	20年	4	9	13	-8	3	8	7	0
	21年	-4	-3	2	-3	-4	2	6	-1
65歳以上	2017年	30	22	6	8	29	17	4	9
	18年	21	28	4	19	24	25	-2	23
	19年	15	20	3	17	18	12	1	13
	20年	14	9	4	-3	16	6	1	5
	21年	9	0	3	-3	13	7	1	7

(注) 35～44歳と45～54歳を一括したのはいわゆる団塊ジュニア世代が前者から後者に移動する時期と重なる影響を小さくするためである。  
(出所)「労働力調査（基本集計）」各年、第I-2表より作成。

表5 非正規雇用の内訳別推移

(単位：万人、%)

		原数値				対前年差			対前年増減率		
		2018年	19年	20年	21年	19年	20年	21年	19年	20年	21年
男女計	合計	2120	2165	2090	2064	45	-75	-26	2.1	-3.5	-1.2
	パート	1035	1047	1024	1018	12	-23	-6	1.2	-2.2	-0.6
	アルバイト	455	472	449	438	17	-23	-11	3.7	-4.9	-2.4
	派遣社員	136	141	138	140	5	-3	2	3.7	-2.1	1.4
	契約社員	294	294	279	275	0	-15	-4	0.0	-5.1	-1.4
	嘱託 その他	120 80	125 86	116 85	113 81	5 6	-9 -1	-3 -4	4.2 7.5	-7.2 -1.2	-2.6 -4.7
男性	合計	669	691	665	652	22	-26	-13	3.3	-3.8	-2.0
	パート	121	123	122	123	2	-1	1	1.7	-0.8	0.8
	アルバイト	226	232	225	217	6	-7	-8	2.7	-3.0	-3.6
	派遣社員	51	56	54	53	5	-2	-1	9.8	-3.6	-1.9
	契約社員	156	156	146	147	0	-10	1	0.0	-6.4	0.7
	嘱託 その他	75 40	81 43	75 43	71 41	6 3	-6 0	-4 -2	8.0 7.5	-7.4 0.0	-5.3 -4.7
女性	合計	1451	1475	1425	1413	24	-50	-12	1.7	-3.4	-0.8
	パート	914	924	902	895	10	-22	-7	1.1	-2.4	-0.8
	アルバイト	229	240	223	221	11	-17	-2	4.8	-7.1	-0.9
	派遣社員	85	85	85	87	0	0	2	0.0	0.0	2.4
	契約社員	138	138	133	128	0	-5	0	0.0	-3.6	-3.8
	嘱託 その他	45 40	44 43	41 42	41 41	-1 3	-3 -1	0 -1	-2.2 7.5	-6.8 -2.3	0.0 -2.4

(出所)「労働力調査（基本集計）」年次、第I-2表より作成。

働者である。「労働力調査」の定義から考えると、この減少数のなかには休業者は含まれていない。事実上の失業者にきわめて近い休業者を含めれば

非正規雇用の減少数はさらに大きくなる。なお、同表のとおり、19年から20年にかけて35～54歳の人口は男女共に大幅に減っているが、女性非正規雇用の減少数はこれを上回っている。

コロナ禍で非正規雇用のなかでも減ったのはどの雇用形態だろうか。表5によれば、19年から20年にかけては男性は契約社員(10万人減)が、女性はパートおよびアルバイトが大幅に減少した(それぞれ22万人減、17万人減)。他方、派遣社員はリーマンショック期とは異なって男性は2万人の減にとどまっている。女性は減っていない。

前出の図3によれば、学生アルバイトは第1回目の緊急事態宣言(20年4月7日～5月25日)が発出された時期と重なる20年4月、5月には大幅に減少した(それぞれ対前年同月差73万人、51万人の減)。21年に入ってから緊急事態宣言やまん延防止措置などによって飲食店の営業時間が規制を受けた時期に学生アルバイトは減っている。宿泊業、飲食サービス業の学生アルバイトは20年10～12月および21年1～3月には対前年同期差でいずれも16万人減少した(「労働力調査(詳細集計)」各四半期、第II-I表)。

先の厚労省のコロナ禍に起因する雇用調整の動向のデータでは、20年5月から22年3月までの非正規雇用の解雇等の見込み数は約6万人であった。一方、「労働力調査(基本集計)」によれば、20年には非正規雇用は対前年差75万人減少したのに対し、正規雇用は36万人増えている(表6)。特にこれは女性で顕著で、21年についても同様の傾向が

見られる。コロナ禍における正規雇用の増加をどう考えるかについては後述するが、ここで注目したいのは、リーマンショック期を上回る規模の非

正規雇用の減少があつたにもかかわらず、厚労省のデータではリーマンショック期の雇用調整の人数をかなり下回っている点である。これはなぜだろうか。

コロナ禍の非正規雇用の減少は、休業状態の長期化に直面し、やむなく離職するなど、解雇によるものが相対的に少ないからだろうか。労働組合や生活困窮者支援ボランティアが取り組んでいる食糧支援や生活相談のテント村には多数の人々が救いを求めて集まっているが、かつての派遣村ほどには社会的関心が高まっているとはいいがたく、厚労省・労働局が捉えることのできないところで事実上の人員削減が行われているのではないか。

さらに、「労働力調査」によれば、非正規雇用の減少分は、解雇された人のほかに、正規雇用に転換した人および非労働力人口に移動した人を少なからず含んでいることも影響している可能性がある。この点については「3」で検討しよう。

### (3) 正社員にも広がる雇用調整、リストラ

一時休業や希望退職募集、解雇などの雇用調整は非正規雇用にとどまらず正社員にも広がっている。コロナウイルスの相次ぐ変異株の出現により感染症の終息が見通せない状況を受けて、航空業界では20年に続き21年以降も人員削減を強めている。ANAは21年10月29日、25年度末までの5年間で従業員を約9千人削減する計画を発表した。20年度末の約3万8千人を25年度末に2万9千人にするというものである<sup>8</sup>。

早期退職や希望退職募集を行う企業も増加している。東京商工リサーチによれば、20年に希望退職を募った上場企業は93社に達した。これはリーマンショック後の09年(191社)に次ぐ過去2番目の高水準である。業種別にはアパレル・繊維製品(17社)、自動車関連(11社)、電気機器(10社)、外食(7社)などで多い。募集人員数は判明

表6 正規雇用、非正規雇用の推移  
(2019年→20年→21年)

(単位:万人)

		2019年	20年	21年	19年→20年	20年→21年
男女計	正規雇用	3503	3539	3565	36	26
	非正規雇用	2165	2090	2064	-75	-26
男性	正規雇用	2342	2345	2343	3	-2
	非正規雇用	691	665	652	-26	-13
女性	正規雇用	1161	1194	1222	33	28
	非正規雇用	1475	1425	1413	-50	-12

(出所)「労働力調査(基本集計)」各年、第I-1表より作成。

分だけで合計1万8,635人で、約2万3,000人だった09年に迫る多さである<sup>9</sup>。

21年以降も人員削減は続いている。21年に早期・希望退職を実施した上場企業は、同年12月9日現在で80社、1万5,296人に達する。2年連続の1万5,000人超は2002年(3万9,732人)、03年(1万6,833人)以来、約20年ぶりの水準となる。20年に続いてアパレル・繊維製品(11社)が最多である。1,000人以上の大型募集の実施企業は5社で、このうち4社は黒字企業である(黒字リストラ)<sup>10</sup>。

コロナ感染症の終息が見通せないなか、居酒屋チェーン店を運営する大手企業でも店舗を閉鎖する動きが強まっている。東京商工リサーチのまとめでは、居酒屋チェーン上場主要14社の店舗数は、19年12月末から21年12月末までの2年間で1,356店減少した(7,200店から5,844店へ、18.8%減)<sup>11</sup>。外食部門には学生アルバイトをはじめ非正規雇用が多数就労しているが、正規雇用への影響も大きい。「労働力調査(基本集計)」によれば、コロナ禍前の2019年から21年にかけて、飲食店で働く正規労働者は46万人から41万人へ、5万人減っている(男性3万人、女性2万人の減)。

## 3 正規雇用・非正規雇用をめぐる論点

### (1) コロナ禍で減少した非正規雇用はどこに移動したか

図5 雇用・失業に関する主要指標の対前年同月差（男性）

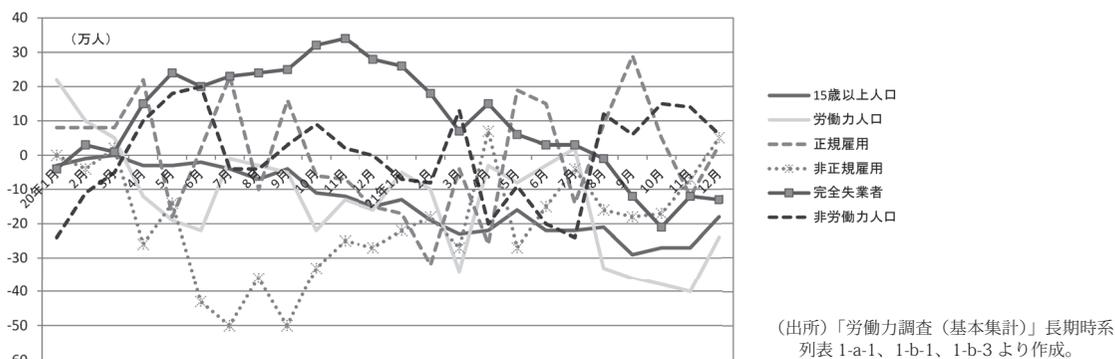
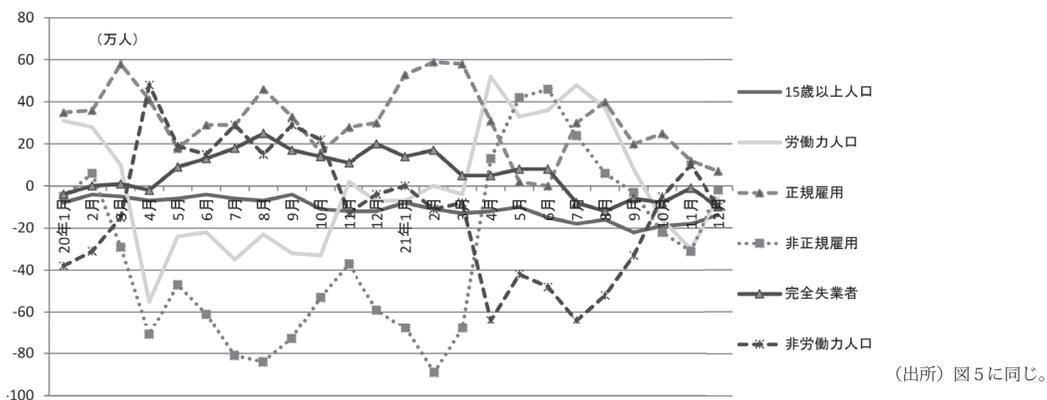


図6 雇用・失業に関する主要指標の対前年同月差（女性）



前述のとおり、コロナ禍にもかかわらず正規雇用は増加した一方、非正規雇用は大幅に減少した(表6)。2019年から20年にかけて75万人、20年から21年にかけては26万人の減である。職を離れた非正規労働者の多数が失業者になったかと言えば、必ずしもそうではない。非正規雇用の一部は失業者となったが、リーマンショック期ほどではない。失業者のほかに非労働力人口に、さらに正規雇用に転換する者もいたのである。ただし、この変化は男女で異なっている(表7)。

19年から20年にかけて(対前年差)、男性は女性よりも非正規雇用から完全失業者になる者が多く、正規雇用から完全失業者になるケースも加わって<sup>12)</sup>、完全失業者は増加傾向が顕著である(図5)。これに対し女性は完全失業者だけでなく、非労働力人口および正規雇用の増加が目立ってい

る(図6)。

21年4月以降、女性非正規雇用は対前年同月差の数値が大きくプラスに、一方非労働力人口は減少に振れているが、これはそれぞれ前年の減少幅、増加幅が大きかったためである。正規雇用は同年5月、6月に増加幅が減ったものの、その後は一貫してプラスを示している。一方、男性の正規雇用は増減の変動が激しく、女性正規雇用のように安定した増加傾向は見られない。

## (2) 正規雇用と非正規雇用間の移動について

前述のとおり「労働力調査」によれば、コロナ禍にもかかわらず非正規雇用から正規雇用に移動する人々が少なからず存在している(表7)。従来、「ひとたび非正規雇用になったなら正規雇用への転換は容易でなく、学校卒業時に正規職につくこ

とがその後の職業人生を左右する」という考えが流布していたが、少なくとも最近の数年間については必ずしもそうとは言えないようである。

ではより長い期間を見ればどうだろうか。図7は2002年から21年までのおよそ20年間における、過去1年間に「役員を除く雇用者」(労働者と同義)を離職し、再就職した人の雇用形態間の移動状況を示している。移動した人数は年間300万人を超え、2019年には労働力不足もあって340万人に迫ったが、コロナ禍で急減、21年には279万人にまで減った。リーマンショック期もそうだったが、不況期に離職後、再就職できた人は大幅に減少している。

雇用形態間の変化に注目すると、非正規雇用内での移動が多く、その数は正規雇用内での移動を凌駕している。図8、図9は2010年から21年までの雇用形態間の移動について男女別に示している。男性は正規雇用内の移動が多く、正規から非正規への転換が非正規から正規への転換を上回っている。

女性については、非正規雇用内での移動が圧倒的に多いが、19年をピークに急減した。職を失った女性非正規労働者が別の再就職先(非正規職)を見つけることは容易でなく、コロナ禍における女性の貧困化の要因となっていると考えられる。注目すべきは、男性とは異なり、コロナ禍でも正規雇用内での移動が増えていることである。医療・福祉部門の正規労働者の需要増加の反映ではないか。

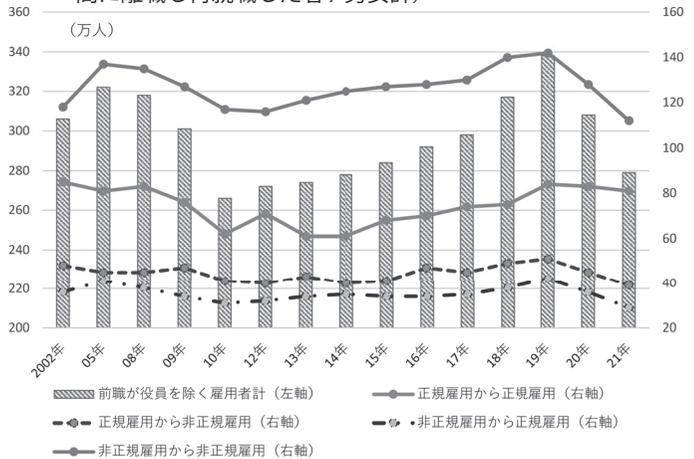
表7 前職が非正規雇用で過去1年間に離職した者の現在の状態

(単位:万人)

前職→現職(または現在の就業状態)	2019年		2020年		2021年		19年→20年		20年→21年	
	2019年	2020年	2019年	2020年	2019年	2020年	19年→20年	20年→21年	19年→20年	20年→21年
男女計										
①非正規雇用→正規雇用	42	36	29				-6		-7	
②非正規雇用→非正規雇用	142	128	112				-14		-16	
③非正規雇用→失業者	33	42	38				9		-4	
うち非自発的理由の離職	12	21	19				9		-2	
④非正規雇用→完全失業者	33	38	34				5		-4	
うち非自発的理由の離職	12	19	17				7		-2	
⑤非正規雇用→非労働力人口	36	36	27				0		-9	
男性										
前職→現職(または現在の就業状態)	2019年	2020年	2021年	19年→20年	20年→21年					
①非正規雇用→正規雇用	18	14	12	-4	-2					
②非正規雇用→非正規雇用	41	36	32	-5	-4					
③非正規雇用→失業者	12	18	15	6	-3					
うち非自発的理由の離職	5	9	8	4	-1					
④非正規雇用→完全失業者	12	18	14	6	-4					
うち非自発的理由の離職	5	9	8	4	-1					
⑤非正規雇用→非労働力人口	8	10	8	2	-2					
女性										
前職→現職(または現在の就業状態)	2019年	2020年	2021年	19年→20年	20年→21年					
①非正規雇用→正規雇用	24	21	18	-3	-3					
②非正規雇用→非正規雇用	101	92	79	-9	-13					
③非正規雇用→失業者	21	24	23	3	-1					
うち非自発的理由の離職	8	11	10	3	-1					
④非正規雇用→完全失業者	21	21	20	0	-1					
うち非自発的理由の離職	6	10	10	4	0					
⑤非正規雇用→非労働力人口	28	26	20	-2	-6					

(出所) ①および②:「労働力調査(詳細集計)」各年、第Ⅱ-7表 / ③、④:同、第Ⅲ-10表 / ⑤:同、Ⅳ-4表より作成。

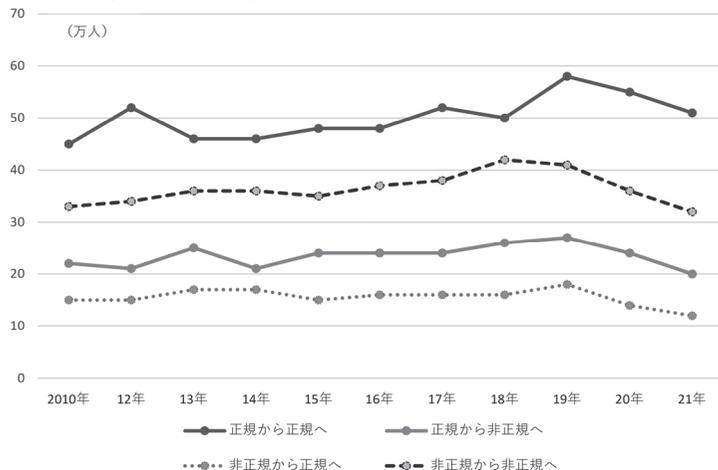
図7 雇用形態間の移動状況(前職が役員を除く雇用者で過去1年間に離職し再就職した者/男女計)



(注) 2002年～10年の非正規雇用は、役員を除く雇用者から正規雇用を差し引いて算出。  
(出所) 2002年～10年:「労働力調査(詳細集計)」年次平均、第8表 / 2012年:同、第13表 / 13年～21年:同、年次平均、第Ⅱ-7表より作成。

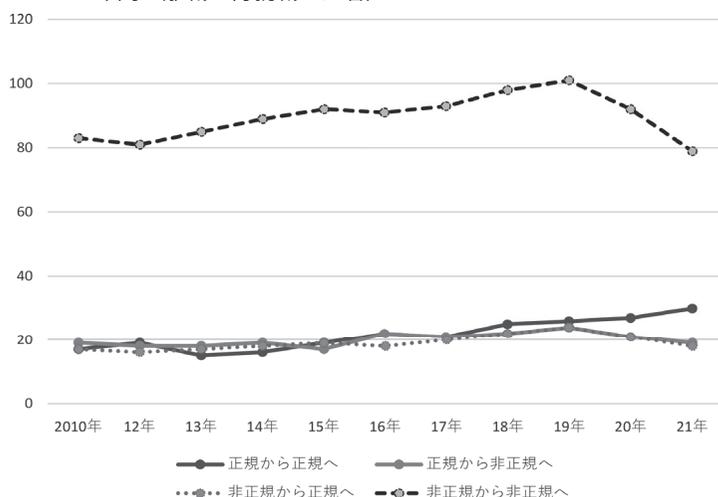
2010年から21年までの各1年間平均の正規→非正規間の移動について見ると(表8)、女性は年平均21万人、男性は17万人が非正規雇用から正規雇用に移動しており、女性が男性を上回って

図8 雇用形態間の移動状況（男性 / 前職が役員を除く雇用者で過去1年間に離職し再就職した者）



(注) 2011年の「労働力調査」（年次集計）は東日本大震災のため実施されていない。  
 (出所) 2010年：「労働力調査（詳細集計）」年次平均、第8表 / 2012年：同、第13表 / 13年～21年：同、年次平均、第II-7表より作成。

図9 雇用形態間の移動状況（女性 / 前職が役員を除く雇用者で過去1年間に離職し再就職した者）



(注) 2011年の「労働力調査」（年次集計）は東日本大震災のため実施されていない。  
 (出所) 図8に同じ。

いる。逆に正規雇用から非正規雇用に転換した者は男性26万人、女性22万人であった。非正規から正規に転換した人数より多い。これは男女共通して見られるが、特に男性で顕著である。定年後、嘱託や契約社員に移動するケースが多いためであろう。これは、55～64歳層の男性で正規雇用から非正規雇用への転換者が多いことからもうかが

える。

### 非正規雇用から正規雇用に転換した人の特徴

では、非正規雇用から正規雇用に転換した人はどのような特徴があるだろうか。過去1年間に離職した人のうち、非正規雇用から正規雇用へ転換した人を年齢別に見ると（表9）、女性の35～54歳層が比較的多いことがわかる。在学中にアルバイトをしていた学生の多くが卒業後、正社員として就職するため、男女ともに15～24歳層の正規転換者が他の年齢層よりも多いと考えていたが、表9を見る限り、必ずしもそうとは言えない。男性の場合、非正規雇用内部で移動する者は全年齢層のなかで15～24歳層が最も多いのである。女性では35～54歳層について15～24歳層が多い。若年層の移動のなかには、学生アルバイトが頻繁に職場が変わる事例が含まれるが、それだけではなさそうである。若者の中には年齢が上昇しても正規雇用へ転換することなく、非正規雇用内で移動を繰り返す人が

少なくないのではないかと。若者の貧困を考える際、事例調査をまじえてこの点を詳しく見る必要があるだろう。

女性中年層で他の年齢層や男性以上に非正規雇用から正規雇用への転換者が多い要因として、正規雇用の保健医療従事者の需要増加が考えられる。夜勤を担当できる正規雇用の介護サービス従

表8 雇用形態間の移動状況  
(2010年～21年の平均)

(単位:万人)		
男女計	正規雇用内部での移動	79
	正規から非正規へ	48
	非正規から正規へ	38
	非正規内部での移動	139
男性	正規雇用内部での移動	55
	正規から非正規へ	26
	非正規から正規へ	17
	非正規内部での移動	40
女性	正規雇用内部での移動	24
	正規から非正規へ	22
	非正規から正規へ	21
	非正規内部での移動	98

(注1) 東日本大震災のため、2011年の「労働力調査」(年次集計)は実施されていない。

(出所) 図8に同じ。

(出所)「労働力調査(詳細集計)」各年、第Ⅱ-7表より作成。

表9 年齢別・過去1年間に転職した者のうち、雇用形態間の移動状況  
(単位:万人)

		15～24歳	25～34歳	35～54歳	55～64歳	65歳以上	
2019年	男性	正規雇用内部での移動	6	20	25	6	1
		正規から非正規へ	3	4	4	12	3
		非正規から正規へ	7	6	4	1	0
		非正規内部での移動	15	6	8	4	7
	女性	正規雇用内部での移動	5	10	10	2	0
		正規から非正規へ	4	7	6	5	1
		非正規から正規へ	8	6	8	1	0
		非正規内部での移動	21	19	45	13	4
20年	男性	正規雇用内部での移動	5	17	25	7	1
		正規から非正規へ	4	3	4	11	2
		非正規から正規へ	5	4	4	1	0
		非正規内部での移動	13	6	6	4	6
	女性	正規雇用内部での移動	3	13	10	1	0
		正規から非正規へ	3	6	6	5	0
		非正規から正規へ	5	5	10	1	0
		非正規内部での移動	19	13	43	12	5
21年	男性	正規雇用内部での移動	5	16	23	5	2
		正規から非正規へ	2	2	3	10	2
		非正規から正規へ	5	3	3	1	1
		非正規内部での移動	11	5	6	4	7
	女性	正規雇用内部での移動	5	11	11	1	0
		正規から非正規へ	3	5	4	6	1
		非正規から正規へ	6	5	6	1	0
		非正規内部での移動	15	13	37	9	4

事者の増加が関係していると想定したが、後出の表10を見る限り必ずしもそうとは言えないようである。

全体をとおして多いのは異なる雇用形態間の移動ではなく、正規雇用および非正規雇用内での移動である(図8、図9)。男性は正規雇用内、女性は非正規内での移動が顕著である。

### 正規雇用と非正規間を移動する人、非正規雇用内に滞留する人

以上のデータは、正規雇用と非正規雇用との間には超えられないほどの壁があるのではなく、相互間の移動があることを示唆している。つまり、非正規雇用は、正規雇用との間を行き来する人々と、非正規雇用の中を流動しながら非正規雇用内に滞留する人々に二分されるのではないか。その量的割合は、図7や表8が示すように後者の方が多い。特に女性で顕著である。

前者の非正規雇用と正規雇用の間を行き来するタイプの正規雇用は、年功型賃金や定年までの長

期雇用が想定される日本型雇用ではなく、低処遇かつ会社都合で簡単に辞めさせられるリスクを抱えている「名ばかり正社員」あるいはそれに近い労働者ではないか。

仮にそうであっても、「労働力調査」では回答者が職場で「正社員」と呼ばれていれば、「正規の職員、従業員」、つまり正規雇用を選択するように指示している。「名ばかり正社員」が増えるにつれて、正規雇用と非正規雇用を隔てる壁は低くなっている。正規雇用に転換することもある非正規雇用と、非正規雇用内で転職を繰り返している非正規労働者の違いは相対的なものであろう。

### コロナ禍における非正規雇用内部の転職者の減少

図7～図9のとおり、コロナ禍で非正規雇用内で転職する人が減っている。19年から21年にかけて142万人から112万人へ、30万人減少した(男女計)。このことは、コロナ禍で非正規の仕事奪われた人が代替りの非正規の職を見つけることが難しいケースが増えていることを物語っている。

る。特に女性はこの2年間に22万人減った(101万人→79万人)。コロナ禍で生活に困窮し、食糧支援の催しに並ぶ人が増えた背景には以上のような雇用の変化が関係している。

### (3) 正社員の分割

非正規雇用と正規雇用の間を行き来する労働者が少なからず存在していること、および特に女性に多く見られるということは、正規雇用の内実が変容しつつあることを示唆している。先に「名ばかり正社員」の増加に言及したが、「労働力調査」の「正規雇用」(正規の職員・従業員)は、①期限の定めのない雇用、②直接雇用、③標準的労働時間というメルクマールを有する「正社員」にあてはまらない人々を含むようになった。徐々にその数は増えているのではないか。日本経団連はじめ財界が「日本型雇用システムの見直し」と、「円滑な労働移動の推進」を打ち出しているもとで(日本経団連『2022年版経営労働政策特別委員会報告』22年1月)、この傾向はより強まりつつある。

中小企業では従来から労働移動は頻繁に見られた。大企業労働者のなかでも、同一企業で、ともかくも定年まで働ける日本型雇用に適する労働者の割合はすでにかなり縮小していた。いまでは企業経営の意思決定にかかわる中枢機能を担うごく一部の正社員(正社員Ⅰ)を除いて、それ以外の正社員(正社員Ⅱ)はジョブ型雇用に切り替え、流動化しやすくするという、いわば正社員の分割が進んでいる。

政府はキャリアアップ助成金を設けて、企業に対して有期雇用労働者や派遣労働者を正規雇用労働者に転換または直接雇用した場合に助成金を支給しているが、この「正規雇用労働者」の中にはいわゆる「多様な正社員」(勤務地限定・職務限定・短時間正社員)が含まれている。

ただし、日本経団連などが推奨するジョブ型雇

用は欧米のジョブ型とは似て非なるものである。ジョブ型雇用のカナメである「職務記述書」とは「職務分析から職務評価へのプロセスの途中でつぐられ、その職務で労働者に要求される業務の内容と水準を文書化したもの」<sup>13</sup>で、本来個々の労働者とは無関係である。ところが、日本経団連は職務記述書について「担当者・個人を単位として、所属や職務の名称、職務の概要、遂行要件などが記載」されたものと定義している<sup>14</sup>。結局のところ日本経団連のジョブ型雇用は職務限定型正社員の性格が強い。

以上のような正社員Ⅰ、Ⅱのほかに、労働契約法18条によって無期雇用に転換した、従来の非正規労働者がある。職場で「正社員」と呼ばれていても、賃金体系やボーナスおよび退職金の規定が正社員Ⅰ、Ⅱと異なり、低位に押しとどめられている(正社員Ⅲ)。

コロナ禍はこのような正社員の3分割構想を進める契機となっている。感染症対策のため人々の移動抑制によって業務の縮小を余儀なくされた運輸、旅行、宿泊、飲食サービス、製造業の一部などで企業は自社での就業時間を削減し、その分だけ賃金を減らす。その代わり労働者に対し副業を奨励するケースが相次いでいる。副業・兼業の奨励は、正社員ⅡおよびⅢに対して自社内で働くことへの執着を断ち切る効果をも期待しているのではないか。

### (4) 「非正規雇用の大幅減少、正規雇用の増加」は本当だろうか

これまでコロナ禍における雇用・失業の変化について、おもに「労働力調査」をもとに種々検討した。依然として疑問が残るのは「非正規雇用の大幅減少、正規雇用の増加」という「労働力調査」が示すデータである。

コロナ禍で20年度のGDPは前年度比マイナス

表 10 職業別・正規雇用の対前年差 (2020年、21年)

(単位:万人)

		総数	管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者	農林漁業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・採掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	分類不能の職業
男性	20年	3	1	20	16	-4	-2	-1	0	-20	-1	0	0	-6
	21年	-2	0	12	10	-3	-3	-4	0	-5	-3	-6	5	-5
女性	20年	33	0	11	15	5	1	1	-1	3	0	0	2	-4
	21年	28	0	19	14	-1	-4	-1	0	1	0	1	0	-1

(注)「労働力調査」では介護サービス職業従事者は「サービス職業従事者」に含まれる。

(出所)「労働力調査(基本集計)」各年、第II-10表より作成。

4.6%となった。この下落幅はリーマン・ショック期の08年度(3.6%減)を超え、戦後最悪となった。それにもかかわらず「労働力調査」によれば正規雇用、特に女性の正規雇用の増加傾向が目立っている(図6)。19年度平均と20年度平均を比べると、男性は4万人減少したのに対し、女性は36万人増えている。暦年で見ると、男性は3万人の増に対し、女性は33万人の増加である。21年も男女それぞれ2万人の減、28万人の増と、この傾向が続いている(表6)。

リーマンショック期には非正規雇用だけでなく正規雇用も減少したが(図4)、コロナ禍では不況期にもかかわらず女性の正規雇用は増加している。この中には非正規雇用から正規雇用に転換した者も含まれている。コロナ禍でシングルマザーをはじめ女性の貧困が大きな社会問題となっているなかで、女性の正規雇用が増加しているのはなぜだろうか。

### 職業別・産業別の動向

職業別に正規雇用の動向(対前年増減)を見ると(表10)、専門的技術的職業とともに事務職で正規雇用の増加が顕著である。これは男女共通している。従来、女性の事務職は次第に派遣社員などの非正規雇用置き換えられると考えられていたが、必ずしもそうになっていない。表示していないが、専門的技術的職業のなかで、男性は技術者、女性は保健医療従事者の増加が顕著である<sup>15</sup>。介護サービスに従事する女性正規雇用は20年に対前年差3万人増加したが、21年になると逆に

3万人減っている。

女性事務職の正規雇用の増加要因のひとつとして、派遣労働から業務請負に切り替える企業の雇用方針が関係している可能性がある。業務請負であれば派遣法の制約(同じ派遣社員は派遣先の同一職場で3年を超えて就労できないなど)を回避できる。業務請負業者は事実上の派遣労働者を名目上正社員として募集し、就労させている事例が少なからずある。

次に、コロナ禍での女性正規雇用の増減を産業別に見ると、非農林業の大半で増えている。表11のとおり、19年から20年にかけて増加した業種は、増加人数の多い順に医療・福祉(9万人増)、卸売業・小売業(6万人増)、製造業(4万人増)、金融業・保険業(同)、教育・学習支援業(3万人増)、情報通信業(同)、不動産業・物品賃貸業(同)、公務(他に分類されるものを除く)(同)、運輸業・郵便業(2万人増)、学術研究・専門技術サービス業(同)、電気・ガス・熱供給・水道業(1万人増)、サービス業(他に分類されないもの)(同)などである。特に医療・福祉のうち医療業は6万人増えている。他方、女性正規雇用が減少した業種は宿泊業・飲食サービス業(2万人減)および複合サービス業(1万人減)のみである。

コロナ禍にあって医療・福祉部門で女性正規雇用が大幅に増加しているのはわかるが、製造業で男性正規雇用が減少した一方、女性の正規雇用が増えているのはなぜだろうか。また公務でも増えているが、定員管理の厳しい同部門で本当に女

表 11 産業別・正規雇用の対前年差（2019年→21年）

(単位：万人)

	2019年		20年		21年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全産業	-5	23	3	33	-2	28
建設業	-2	2	-3	0	-6	0
製造業	-1	-2	-1	4	-4	4
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0	2	1	1	1
情報通信業	1	5	6	3	10	5
情報サービス業	1	4	3	1	7	3
運輸業、郵便業	-2	0	2	2	0	1
卸売業、小売業	-9	2	-1	6	4	-1
金融業、保険業	3	1	-3	4	-1	1
不動産業、物品賃貸業	0	0	3	3	0	1
不動産業	-1	0	2	4	1	0
学術研究、専門・技術サービス業	-2	1	0	2	6	3
宿泊業、飲食サービス業	-2	1	-2	-2	-3	-1
宿泊業	-1	1	0	-1	-1	-1
飲食店	-1	-1	-2	0	-1	-2
生活関連サービス業、娯楽業	1	-1	0	0	-2	0
教育、学習支援業	1	3	3	3	-3	2
学校教育	1	2	3	4	-2	1
医療、福祉	1	4	4	9	4	10
医療業	0	2	2	6	2	6
保健衛生	0	0	1	0	0	0
社会保険・社会福祉・介護事業	2	3	2	2	1	4
複合サービス事業	0	0	-1	-1	-1	0
サービス業(他に分類されないもの)	1	4	2	1	-1	2
公務(他に分類されるものを除く)	5	2	-1	3	-2	1
国家公務	3	2	0	2	-1	1
地方公務	1	0	-2	1	-1	1
分類不能の産業	3	1	-6	-4	-6	-1

(出所)「労働力調査(基本集計)」各年次、第Ⅱ-1表より作成。

性正規職員が3万人も増えたのだろうか(男性は1万人減ったため、男女計では2万人の増)。

表11のとおり、20年から21年にかけても、前年とほぼ同様の傾向がある。なかでも医療・福祉の女性正規雇用は20年に比べ10万人増えている(医療6万人、社会福祉・介護事業など4万人の増)。「労働力調査」と逆の結果を示す国税庁「民間給与実態統計調査」

ところが国税庁「民間給与実態統計調査」はこれまで見た「労働力調査」とは逆の動きを示している。この調査は民間企業(従業員1人以上)の源泉徴収データをもとにしており、正規雇用だけ

でなく非正規雇用や役員を含む従業員を調査対象としている。ただし、日雇労働者のように、「労働した日又は時間によって給与の金額が算定され、かつ、労働した日にその都度給与の支給を受ける者」(たとえば日雇労働者)は対象から除外されている。

図10は国税庁「民間給与実態統計調査」と「労働力調査」の正規雇用の推移を示している。前者では公務部門の労働者は除外されているなど調査対象や調査方法などが異なるため<sup>16</sup>、「労働力調査」結果と単純に比較できないが、国税庁調査ではコロナ禍の2019年から20年にかけて男性正規雇用は増加し続けている一方、女性正規雇用は減少に転じている。同図のとおり減少数は23万人である。これに対し「労働力調査」の女性正規雇用は30万人の増加である(公務を除いて算出)。

「民間給与実態統計調査」の正規雇用には「個人」(青色事業専従者)が含まれるが、図10はこれを除いている。青色事業専従者が「労働力調査」の対象となった場合、「雇用者(正規の職員、従業員)」ではなく「家族従業者」を選択している可能性が大きいと考えられるからである。

なお「個人」(青色事業専従者)を正規雇用の給与所得者に含めた場合、19年から20年にかけて男性は30万人の増に対し、女性は34万人の減である。

以上見たように、「民間給与実態統計調査」と「労働力調査」

「労働力調査」の結果は逆である。果たしてコロナ禍で正規雇用、特に女性の正規雇用が増えたという「労働力調査」のデータは労働市場の実態を正しく反映したものでしょうか。コロナ禍における「労働力調査」に関する私の疑問は後に「補論」でも取り上げる。

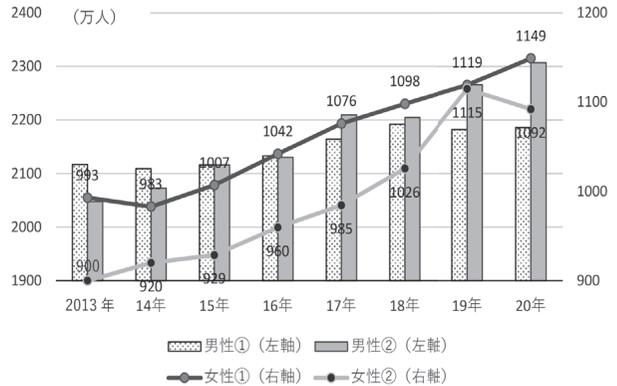
#### 4 コロナ禍における格差と貧困の拡大

これまで見たように「労働力調査」に依拠する限りでは、コロナ禍にもかかわらず女性で正規雇用が増加するなど、雇用の不安定化とは言えない一面が浮かび上がっている。だが、その一方で変異株のあいつぐ登場によるコロナ禍の長期化は低所得層、非正規労働者（特に女性）、シングルマザーをより厳しい状態に追い込んでいる。「1」で指摘したように、非正規雇用の低所得者が休業手当の支払いなしに休業状態に置かれたことが生活の危機を深刻化している。

野村総研が20年10月に休業中の労働者（2,163人）を対象に実施した「コロナによる休業者の実態と今後の意向に関する調査」では、休業中のパート・アルバイト女性のうち、実労働時間が7割以上減少した場合でも休業手当を受け取っていないケースが67.8%に及んでいる。しかも、世帯年収が低い人ほど休業手当を受け取っていない傾向が高く、世帯年収200万円未満のパート・アルバイト女性の8割近くは休業手当を受け取っていない<sup>17</sup>。

調査を行った野村総研の担当者は、生計を維持する上でパート・アルバイト女性の収入が非常に重要であった世帯が多いこと、また休業中のパート・アルバイト女性自身が主たる生計維持者であった世帯も少なくないことが推察される、そうした状況にある女性が、本来受け取り可能な休業手

図10 正規雇用の給与所得者数の推移



(出所) 男性①、女性①:「労働力調査(基本集計)」年次集計、第Ⅱ-Ⅰ表より作成。公務を除く全産業対象 / 男性②、女性②:国税庁「民間給与実態統計調査」第6表より作成。同表の正規雇用から「個人」(青色事業専従者)を除いている。

当を受け取れず、強い不安と生活困窮に直面している実態が浮かび上がったと述べている。

また、JILPTが20年11月末に実施した「新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する緊急調査」<sup>18</sup> 結果によれば(20年12月10日公表)、20.2%のひとり親が「月あたり収入が感染症の影響で、減少したまま戻っていない」と答えている。ひとり親以外では18.5%である。世帯の貯蓄金額はひとり親世帯では「貯蓄は一切ない」が最も多く(23.6%)、50万円未満(17.0%)を合わせると40.6%になる。ひとり親以外ではそれぞれ18.0%、10.0%、計28.0%で、両者の差は明らかである。

20年の年末に向けての暮らし向きについては60.8%のひとり親が「苦しい」と回答している(「大変苦しい」27.4%、「やや苦しい」33.4%)。これに対し、既婚・子ありや子なしのひとり親以外は「苦しい」という回答は計47.6%である。

このようにひとり親世帯ではそれ以外の世帯と比べ、コロナ禍での生活はより厳しくなっているが、両者の差がそれほど隔絶したものではないことにも注目すべきであろう。全般に生活は厳しくなっていることを示している。

21年以降も生活の厳しさを訴える声は減って

いない。JILPTが21年10月に実施した「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」(JILPT第6回調査)の一次集計結果によれば、コロナパンデミック以降における民間企業雇用者の月収は「ほとんど変わらない」が回答の約3分の2(66.8%)を占める一方、約7分の1(14.4%)は「低下したままの状態」と答えている。現在から年末にかけての暮らし向きについて、フリーランスを加えた全回答者の38.6%が「苦しい」と答えた。「ゆとりがある」(11.2%)と回答した者との差は27.4ポイントとなった。コロナ禍直前の暮らし向き(16.4ポイント差)より11.0ポイントの悪化である<sup>19)</sup>。

また内閣府「子供の生活状況調査の分析報告書」(2021年12月)は、20年度に実施した「子供の生活状況調査」結果をもとに、次のように指摘している<sup>20)</sup>。①世帯収入の水準や親の婚姻状況によって、子供の学習・生活・心理面などに影響が生じている、②最も収入が低い水準の世帯やひとり親世帯が親子ともに多くの困難に直面している、③収入が中低位の水準の世帯でも多様な課題が生じている、④新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、そうした世帯での生活の状況がさらに厳しくなっている可能性がある。

こうした一連の調査報告を裏づけるように、生活困窮者に対する支援団体が各地で取り組んでいる「大人食堂」やテント村に、弁当やレトルトの丼、お菓子、缶詰などの食料を求めて列をつくる人の数が次第に増えている。

21年暮れ、東京都千代田区の教会で行われた「年越し大人食堂」には20代～70代の278人が訪れたという。厚生労働省の集計によると、全国約900自治体に設置されている生活困窮者向けの相談窓口「自立相談支援機関」に寄せられた21年度上半期の新規相談件数は、3万7,072件に上った。コロナ禍前の19年度同期(12万4,439件)と比べ、

約2.5倍の増加である(「読売新聞オンライン」2021年12月30日付)。

### 労働者の収入階層の変化

ところで、先にコロナ禍における女性正規雇用の増加という「労働力調査」結果について疑問を提起したが、収入階層についても不可解なデータが見られる。

表12、表13は「労働力調査(詳細集計)」と「民間給与実態統計調査」(国税庁)をもとに、コロナ禍前後の2019年と20年の正規雇用(男性、女性)の収入階層別構成の変化を表している。先述のとおり、「労働力調査」では女性正規雇用がコロナ禍においても増加しているが、「民間給与実態統計調査」では減少している。女性の収入階層についても「労働力調査(詳細集計)」と「民間給与実態統計調査」では逆の動きを示している。前者では19年から20年にかけて300万円以下の低所得層が人数および構成ともに減っているのに対し、後者では300万円以下層が増え、300万円以上の階層は減っている。

男性の場合、「労働力調査(詳細集計)」では300～500万円以下の階層が減少したほかは、中間層および高所得層が増えているのに対し、「民間給与実態統計調査」では700万円以下層は増えたが、700万円以上の高所得層は減っている。

コロナ禍で正社員にも解雇や希望退職募集などのリストラが強行されているなか、中間層および高所得層の労働者が増えたという「労働力調査(詳細集計)」の結果は不可解である。「民間給与実態統計調査」は労働者の源泉徴収データをもとにしているため、収入に関わる調査では「労働力調査」よりも精度が高いと考えられる。「労働力調査」は低収入層を十分捉えきれていないのではなかろうか。

なお、表12、表13で年間収入300万円を低所得層の基準にしたのは、中澤秀一氏らによる最低

表 12 男性・正規雇用の収入階層構成の変化（2019年→20年）

（単位：万人、％）

		2019年		2020年		19年→20年	
		人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
(A)	300万円以下小計	392	16.8	395	16.9	3	0.1
	300万円～500万円以下	876	37.5	860	36.8	-16	-0.7
	500万円～700万円以下	529	22.7	531	22.7	2	0.1
	700万円～1000万円以下	344	14.7	359	15.4	15	0.6
	1000万円超小計	132	5.7	142	6.1	10	0.4
	合計	2334	100.0	2336	100.0	2	0.0
(B)	300万円以下小計	249	11.0	269	11.7	19	0.6
	300万円～500万円以下	878	38.7	917	39.7	39	1.0
	500万円～700万円以下	612	27.0	625	27.1	12	0.1
	700万円～1000万円以下	367	16.2	353	15.3	-14	-0.9
	1000万円超小計	159	7.0	143	6.2	-16	-0.8
	合計	2266	100.0	2307	100.0	41	0.0

（注1）A：「労働力調査（詳細集計）」、B：「民間給与実態統計調査」

（注2）国税庁「民間給与実態統計調査」には公務部門の労働者は含まれていない。同調査の正規雇用には「個人」（青色事業専従者）が含まれるが、ここでは除いている。

（出所）「労働力調査（詳細集計）」年次集計、第Ⅱ-9表、国税庁「民間給与実態統計調査」第6表より作成。

表 13 女性・正規雇用の収入階層構成の変化（2019年→20年）

（単位：万人、％）

		2019年		2020年		19年→20年	
		人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
(A)	300万円以下小計	497	42.8	494	41.4	-3	-1.4
	300万円～500万円以下	430	37.1	459	38.5	29	1.4
	500万円～700万円以下	130	11.2	136	11.4	6	0.2
	700万円～1000万円以下	47	4.1	54	4.5	7	0.5
	1000万円超小計	10	0.9	10	0.8	0	0.0
	合計	1160	100.0	1193	100.0	33	0.0
(B)	300万円以下小計	358	32.1	362	33.2	5	1.1
	300万円～500万円以下	522	46.8	511	46.8	-11	-0.1
	500万円～700万円以下	168	15.0	160	14.6	-8	-0.4
	700万円～1000万円以下	51	4.6	46	4.2	-6	-0.4
	1000万円超小計	16	1.4	14	1.3	-2	-0.2
	合計	1115	100.0	1092	100.0	-23	0.0

（注1）A：「労働力調査（詳細集計）」、B：「民間給与実態統計調査」

（注2）国税庁「民間給与実態統計調査」には公務部門の労働者は含まれていない。同調査の正規雇用には「個人」（青色事業専従者）が含まれるが、ここでは除いている。

（出所）表 12 に同じ。

生計費調査の結果、若年単身者世帯の最低必要生計費が各都道府県ともに年額にして約300万円（税込）であることをふまえたものである<sup>21</sup>。

## 5 雇用・失業政策をめぐる対抗と課題

小論では、コロナ禍で生じた雇用と失業の変容

に焦点をあてて考察し、続いて生活困難と貧困の広がりについて明らかにした。最後に、コロナ禍で取られた雇用・失業政策の新たな特徴と、これをめぐる対抗について触れておきたい。

### （1）企業による雇用維持支援か、雇用流動化促進か

### (i) 雇用調整助成金などの拡充

2012年末に発足した第2次安倍政権が当初掲げた「雇用制度改革」は長期雇用を前提とした日本型雇用を転換し、労働移動の促進を基調としていた。不況期に企業による雇用維持を支援する雇用調整助成金（以下、雇調金）を縮減し、労働者の移動を促進する政策に転換した。人材ビジネス（有料職業紹介事業者や労働者派遣業者など）を活用してリストラの推進や他企業への移動を促す企業を支援する労働移動支援助成金の拡充はその具体化であった。

#### 雇調金の特例措置、休業支援金・給付金の新設

ところがコロナ危機のもとでは、これと逆方向の雇用維持を目的とする政策が実施されている。政府の緊急事態宣言やまん延防止措置に基づく休業要請、営業時間短縮によって生み出された「余剰人員」を解雇する企業も少なからずあったが（表2、表3参照）、別の方法をとる企業も多かった。「余剰人員」について、ひとまず雇用関係を維持したまま、休業者とする施策を選択したのである。リーマンショック期とは異なる対応である。

政府はこれを支えるため雇調金制度の拡充を図った。雇用保険臨時特例法を制定し特例措置を実施した（20年6月12日公布、即日施行）。労働者に休業手当を全額支払う企業に対し（解雇等を行っていない場合）、中小企業についてはその10分の10を、大企業は4分の3を支給するとともに、上限を日額8,330円から1万5,000円に引き上げた。学生アルバイトをはじめ雇用保険の被保険者でない労働者に休業手当を支給した企業に対しても新たな助成措置（緊急雇用安定助成金）を設けた。

21年1月8日からの緊急事態宣言の再発令に伴い、宣言対象地域の知事の要請を受けて営業時間の短縮等に協力する飲食店等に対しては、大企業についても雇調金等の助成率を最大10分の10に引き上げた。以上のような雇調金の助成率や1

日あたりの上限額に関する特例措置は一部変更のうえ22年6月まで継続される予定である。

また使用者から休業手当が支払われない中小企業労働者に対し、本人に直接休業支援金を支給する制度（新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金）が20年7月に開始された。休業前賃金の8割を休業実績に応じて支給するというものである（ただし月額上限33万円、日額上限1万1,000円）。

当初、休業支援金・給付金は使用者が休業指示を認めて労働者の申請に協力することが同制度利用の条件であったが、実際には非協力の使用者が少なくなかった。これに対し首都圏青年ユニオンなどの労働組合は当事者からの相談を受けて機敏に対応し、使用者と団体交渉を行うとともに厚生労働省に働きかけるなどした結果、使用者が休業指示したことを認めず、非協力の場合にも休業支援金・給付金を受給できるように運用が変更された。

ところが、この制度には大企業の非正規労働者については適用除外という重大な欠陥があった。大企業は休業手当を支払う能力があるとの前提に立ったものであるが、実際には労働基準法の休業手当支払い義務を果たさない事例が相次いだ。このため大企業に働く非正規労働者は休業手当も休業支援金・給付金も受け取れない事態に直面した。政府は首都圏青年ユニオンなど労働組合や野党の要求を受け、21年2月になって大企業の非正規労働者や、日々雇用および登録型派遣労働者も休業支援金・給付金の支給対象に含めるとの方針を示した。

#### みなし失業制度

ここで、上記の特例措置を整理しておきたい。繰り返しになるが、20年6月施行の雇用保険臨時特例法によって、次の3つの制度が創設された。

#### ①休業支援金

休業期間の全部または一部について賃金の支払いを受けることができなかった雇用保険の被保険者に対し、支給する（個人が申請し、個人に対し直接支給する）。

### ②休業支援給付金

休業期間の全部または一部の賃金の支払いを受けることができなかった被保険者でない労働者（公務員を除く）について、予算の範囲内において支援金に準じて支給する。

### ③緊急雇用安定助成金

学生アルバイトをはじめ雇用保険の被保険者でない労働者に休業手当を支給した事業主に対する新たな助成措置である。

①は一般会計からの繰り入れで実施する。②および③は一般会計によって雇用保険の被保険者以外を支援する措置で、保険原理を超えた性格を有する。①および②の支給額は休業前賃金の8割（月額上限33万円）を休業実績に応じて支給するもので、労働基準法上の休業手当の下限である休業前賃金の6割を超えている。失業給付（求職者給付）ではないが、実質的に「災害時のみなし失業制度」<sup>22</sup>に対応したものと見える。

### (ii) 雇用維持と労働移動支援政策の併存

このような雇用維持支援の特例措置に対して、雇用流動化による産業構造の転換を求める規制緩和推進論者から「労働移動を阻害し、産業構造の転換が遅れる。生産性の向上と経済成長を妨げる」として反対論が出されている<sup>23</sup>。

これを受けて厚生労働省は雇用維持と労働移動支援の併存型として在籍出向支援策を講じる方針を打ち出し、出向元・出向先の双方を支援する産業雇用安定助成金制度を新設した（21年2月）。1人あたりの上限額（出向元、出向先の合計）を日額1万2,000円、賃金や教育訓練など出向にかかる経費の助成率は中小企業が最大10分の9、大企業が同4分の3とした。

在籍型出向は余剰人員が生じた企業が雇用関係を維持したまま、労働者を必要とする他企業へ出向させることで「失業なき労働移動」を実現することを目的としている。出向先での業務内容、労働条件（賃金、労働時間など）、勤務地、出向期間など、労働者本人の意思がどこまで尊重されるのが課題となる。なお、制度開始から22年2月までの1年間でこの対象となった労働者は1万人以上という（厚生労働省発表、22年2月28日）。

利用客の大幅減少に見舞われた航空各社では、異業種への出向によって正規労働者の雇用を維持する措置を取っている。JALは自治体や企業などへの出向・一時派遣を1日あたり600人から1,000人に拡大。出向先も20団体から40団体に増やした（「日本経済新聞」21年2月2日付）。出向元の企業規模によって出向先にも差異がある。20年秋の報道であるが、JALのグループ企業であるJALグランドサービスでは延べ約4,000人の社員が異業種に派遣され、1日最大で500人程度が農作業や宅配便の仕分け作業に従事しているという（「毎日新聞」20年11月29日付）。

## (2) 雇用維持と職業転換の支援

コロナ禍の襲来から2年余が経過したが、依然として終息の見通しは不透明である。表2のとおり解雇者数は減少傾向にあるものの、相変わらず解雇や雇止めは続いている。コロナ禍に便乗した恣意的な解雇や「黒字リストラ」も発生している。

雇用維持にあたっては過労死のリスクを抱えた働き方を改め、労働時間の抜本的短縮とセットで進めることが肝心である。リストラ企業はコロナ危機による経営状況の悪化を人員削減の理由にあげるが、内部留保を活用した雇用維持が不可欠である。非正規労働者の解雇・雇い止めに対しては企業内外の労働組合の役割が重要である。地域ユニオンは解雇された人々を組合に迎え入れ、積極

的に団体交渉や、労働委員会および裁判闘争に取り組んでいる。特に職場の組合は、自分たちのすぐそばで働いている非正規労働者の雇用を守る運動を起こすことが求められている。

雇用維持の課題と同時に、職業転換を希望する人には全面的に支援することがいま一つの課題となろう。コロナ禍の終息が見通せないなか、飲食業や観光業関連のサービス職から他職種に転換する人が増えている<sup>24</sup>。

職業を変えるには職業訓練や専門的資格の取得が必要となるため、その実現には種々の条件整備が不可欠である。他の先進国と比較した日本の就業構造の特徴はサービス・販売職の比重が高い一方、専門職や技術職の比率が低い点にあるが、専門職・技術職への移動を希望する人にはより手厚い教育費や訓練期間中の生活保障などが必要である。解雇規制の緩和と一体の労働力流動化論との違いを明確にしつつ、職種転換を希望する人を支える課題に積極的に取り組むことが必要ではないだろうか。雇用維持と職業転換の支援は対立するものではない。

同時に強調しなければならないのは、職業転換支援と労働力流動化とは別ものという点である。企業主導の労働力流動化を促進しようとする日本経団連などは、労働移動促進とセットで解雇の金銭解決制度の導入や、公的職業紹介に代えて人材ビジネスの活用を企図しており、警戒が必要である。

### (3) 失業時生活保障のあり方、雇用保険料の引き上げ、国庫負担について

#### 失業時生活保障の貧困、コロナ禍の生活困難者の増加

21世紀初頭の小泉政権が推進した構造改革政策によって離職者が急増し、完全失業者も増加したが、政府は雇用保険法を改正して離職者を非正

規雇用に誘導する政策をとった。

2000年の雇用保険法改正で離職理由（倒産・解雇による離職者か、自己都合等による離職者か）によって失業給付の基本手当の所定給付日数に格差を設ける措置を導入した。つづいて03年の同法改正では基本手当の給付率「6割～8割」を「5割～8割」とし、基本手当日額の上限額を引き下げた。また、再就職手当を就業促進手当に名称変更し、従来、1年を超える常用雇用に再就職した場合にのみ支給していた再就職手当を、常用以外の職にも拡大した。これらは、離職失業者の生活保障を切り下げ、非正規・短期雇用へ誘導する措置であった。

この結果、完全失業者に占める失業給付受給者の比率は大幅に低下した。2001年度まで3割を超えていたが、その後、2割台に下がり、リーマンショック期の09年度では24.9%、今回のコロナ禍でも24.0%である（完全失業者198万人、雇用保険基本手当受給者実人員47.6万人、20年度平均）<sup>25</sup>。日本の失業時生活保障は西欧諸国に比べきわめて脆弱である。労働者が失職した場合、ゆとりをもって再就職先を探すことができない要因である。これはまた「4」で触れたコロナ禍の生活困窮者増加の背景でもある。

#### 雇用保険料の引き上げ、国庫負担軽減

コロナ禍への緊急対応のため実施された特例措置によって雇用保険財政は逼迫している。労働政策審議会雇用保険部会は21年9月から年末にかけて雇用保険法全般の検討をした。委員から前述の2000年および03年の雇用保険法改正の見直しについて発言があったが、同部会報告書（22年1月14日）には基本手当の給付率、給付日数等の引き上げは盛り込まれなかった。

雇調金の支給額総計は例年であれば数十億円だが、20年1月24日から21年10月15日までの雇調金支給実績は4兆6,540億円に達した。リー

マンショック期の09年度(6,536億円)、10年度(3,249億円)と比較すると、コロナ禍の規模は明らかに大きい(厚生労働省資料)<sup>26</sup>。

労政審雇用保険部会は雇用保険財政についての対応を上記の部会報告書で示した。これをふまえて労働政策審議会は、厚労省が示した雇用保険料の引き上げおよび国庫負担などを含む雇用保険法改正案要綱を了承した。改正案は、0.2%に引き下げられていた失業等給付に関する保険料を22年10月から0.6%に引き上げる(労使折半)、育児休業給付分を含め、雇用保険料の労働者負担分は給与総額の0.3%から0.5%とするというものである。

また、失業等給付に関する国庫負担の割合について、雇用保険法66条が定める4分の1に戻すよう労使双方の委員が求めたが、厚労省は雇用保険財政が悪化した場合にだけ本則に戻し、それ以外は現行の40分の1(2.5%)に据え置くとした。本則に戻す要件は、前々年度の失業給付の受給者実人員が「平均70万人以上」であること、および同省が示す雇用保険財政指標を満たすことである。だが2004年度から19年度まで、この要件を満たした年はない(「連合通信(隔日版)」22年1月20日付)。

なお、この改正雇用保険法は22年3月末に成立した。

### 雇用保険法改正の課題

上記の雇用保険部会報告は、雇用保険の国庫負担の根拠について、「雇用保険の保険事故である失業は、政府の経済政策・雇用政策とも関係が深く、政府もその責任を担うべき」と述べている。これは国の政策に責任がある範囲に限定して財政負担するという発想にはかならない。国庫負担にたいして消極的な姿勢が現れている。生存権保障の視点に立って失業時生活保障を国の責任で実施するという基本姿勢に立つべきである。

また、国庫負担割合を法の原則(4分の1)に戻すか、現行の低い水準(40分の1)のままとするかを判断する指標として「受給者実人員が70万人」を置いたことも大きな問題である。失業給付を受給できるハードルを高くすれば、また、給付日数を短縮すれば、たとえ労働市場の状況が悪化している場合でも失業給付受給者は減少する。職を失った人々は、仮に受給者となったとしても短期間で給付が終了し、その結果、受給者は減少する。今回のコロナ禍でも受給者実人員は47万6,000人(20年度)、先の指標(70万人)よりはるかに少ない。日本の失業時の生活保障の水準があまりに低い結果である。雇用保険法を改正するにあたっては、コロナ禍によって離職した人の実態をふまえて、失業時の生活保障をどのように再構築するかという基本に立ち返って検討する必要がある。

また、2つ以上の職をかけもちしているマルチジョブホルダーの雇用保険加入も急ぐ必要がある。先の改正高年齢者雇用安定法(2020年)では65歳以上の高齢者に限定して、複数の職場で合算して週20時間以上就労している場合、雇用保険加入の対象とした。これを全年齢階層に拡大すべきである。

さらに雇用保険加入要件(①31日以上引き続き雇用されることが見込まれること、②週の所定労働時間が20時間以上)を見直し、「20時間」という基準は引き下げるべきである。

## 補論 コロナ禍の「労働力調査」をめぐる

日本で直近の雇用・失業の動向をトータルに把握するには総務省統計局が毎月実施している「労働力調査」において他にない。同調査は総務省統計局の指揮のもと、都道府県の統計主管課の統計調査員が調査対象として抽出された世帯を訪問

し、調査票を配布、調査の趣旨を説明のうえ記入を依頼し、後日回収するという方法で実施していた。しかし、個人情報保護意識の高まりもあって、コロナ禍前から対面調査が次第に困難になっていた。これを打開するため、郵送方式やオンラインによる回答が取り入れられてきた。オンライン方式は2019年9月より首都圏の一都三県で開始、20年9月から全国に拡大された。その利用者は月により変動があるが、全体の回答者の3～4割になるという<sup>27</sup>。

オンライン調査の場合、インターネット環境が十分でない人々（特に低所得層や高齢者など）が回答を忌避している可能性や、設問や用語についての理解が不十分のまま回答しているおそれがある。これらは郵送方式の場合にも危惧されることではあるが、それらによって統計の不正確さが増していることはないだろうか。オンライン調査は対面調査と比較すれば、統計の質の担保という点で難点がある。

「労働力調査」に限らず、対面方式の調査はコロナ禍でさらに難しくなっている。調査を担当する統計調査員も、調査対象となった世帯の人々も感染リスクを警戒し、調査をためらう傾向が生じている<sup>28</sup>。

コロナ禍のもとでの対面による労働市場調査の困難は世界の国々に共通している<sup>29</sup>。とりわけロックダウンを実施した諸国では調査環境が厳しさを増している。労働市場の状況を捉える調査は各国の基幹統計で、これが円滑に実施されなければ社会科学的研究にとって支障が生じるだけでなく、経済政策や失業対策を講じる際の基礎データが得られず政策運営が難しくなる。

### (1) 「労働力調査」についての疑問点

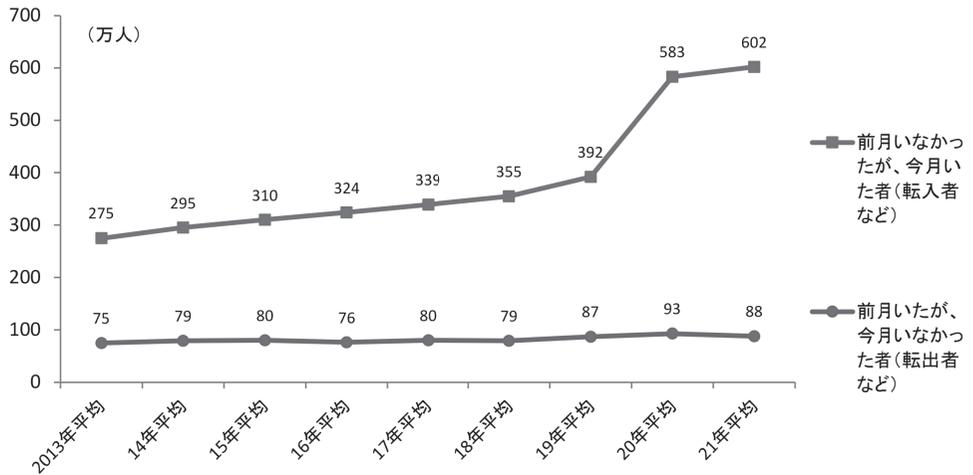
日本の「労働力調査」は対象となった世帯の15歳以上の世帯員に2ヵ月連続で回答するよう求め

ている。翌年にも2ヵ月連続調査するので、当該世帯員は合計4回、回答することになる。しかし、調査対象者がこれらすべてに回答するとは限らない。たとえば22年3月と4月に調査対象となった人が、3月（1ヵ月目調査）は回答しなかったけれど4月調査（2ヵ月目調査）には回答していることがある。3月は調査対象世帯の世帯員でなかったが、4月に転入し世帯に加わったという人や、何らかの事情で3月調査に協力しなかった人が4月調査には回答するというケースである。「労働力調査（基本集計）」第I-7表はこれらの人を「前月いなかった者（転入）」と表記している。逆に、3月調査（1ヵ月目調査）に回答したが、4月調査（2ヵ月目調査）に回答しなかった場合、「前月いて今月いなかった者（転出・その他）」としている。

コロナ禍のもと1ヵ月目調査に回答せず、2ヵ月目調査のみ回答する人が急増するという新たな事態が生まれている。図11は2013年から21年までの「前月いなかった者（転入）」（2ヵ月目調査のみ回答した人）および「前月いて今月いなかった者（転出・その他）」（1ヵ月目調査のみ回答した人）の推移を示している。これによれば、19年まで「前月いなかった者（転入）」は年平均300万人台だったが、コロナウイルス感染症が襲った20年は583万人、21年602万人へ、一気に増加した。19年と20年の差は200万人近くに達する。コロナ禍前と後では明らかな違いがある。

図示していないが、月次変化を見ると20年1月以降、400万人を超え、コロナ禍が顕著になった同年4月以降は大幅に増えた。6月～7月は700万人を突破、8月は減少したが、9月には806万人を記録した。10月以降は500万人台に低下したが、21年春以降増加に転じ、10月以降は600万人台が続いている。コロナ感染の第6波が襲った直近の22年1月は664万人である。感染

図 11 前月いなかったが、今月いた者(転入者など)、前月いたが、今月いなかった者(転出者など)



(注) 2013年は2月～12月の平均。

(出所)「労働力調査(基本集計)」各年、第1-7表より作成。

症の拡大と転入者、つまり2か月目調査のみ回答した人の増加とは何らかの関係があるのではないかと。

前月の調査時にいなかったが、今月になって実際に世帯に転入したという人もあろうが、コロナ禍でこれほどまで移動する人が増加したとは考えにくい。おそらく前月調査に回答しなかったが、今月は回答に協力したという人が多数を占めるのではなかろうか。なお、図示していないが、「転入者」(2か月目調査のみの回答者)の男女比に顕著な差異はない。

これに対し、「前月いて今月いなかった者(転出・その他)」(1か月目調査のみの回答者)は、13年から21年まで70万～90万人台を推移している。もし、実質的な転入、転出であれば、両者の人数に図11のような大きな差が生じるとは考えにくい。

ではなぜコロナ禍で1か月目調査に回答しなかったが、2か月目調査は回答する人が増えているのだろうか。この理由について、「労働力調査」

を所管している総務省統計局(労働力人口統計室)に問い合わせたが、「はっきりしたことはわからない」とのことであった<sup>30</sup>。だが、理由なしに2か月目調査のみ回答した人が増えるわけではない。なぜこのようなことが生じているのか、その理由を究明すべきであろう。

「1か月目調査に回答した人が、翌月も同じ調査に回答することを忌避する結果、2か月目調査に回答しない人が増える」というのであれば自然であるが、逆になっている現状はなかなか理解しがたい。

## (2)「労働力調査」の回答率の低下か

1か月目調査に回答しない人の増加は「労働力調査」の回答率の低下を示唆している。たとえば22年3月の「労働力調査」を例にとると、①22年2月および3月調査の対象者の3月分(2か月目調査)の調査票と、②同3月および4月調査の対象者の3月分(1か月目調査)の調査票とを合わせて集計するため、②の回答者、つまり1か月目

調査の回答者が少なければその分だけ回答率は下がるはずである。これは調査結果に何らかの影響を及ぼしているのではなからうか<sup>31</sup>。

「労働力調査」の回答率は公表されていないが、筆者の問い合わせに対し、コロナ禍で回答率が若干低下したことは総務省統計局も認めている。推測の域を出ないが、この低下はおもに雇用の不安定層、生活の困難層の人たちの回答忌避によって生じているのではなからうか。オンライン調査の場合、ネット環境が不利な人々の回答忌避を加速するであろう。「4」で指摘した、年間収入についての「労働力調査（詳細集計）」と国税庁「民間給与実態統計調査」との差異はその現れではないだろうか。

もしそうであれば、コロナ禍によって雇用不安と生活の困難が増すならば、その実態と「労働力調査」のデータの乖離がより大きくなるのではなからうか。「労働力調査」を活用する際には、

この点への目配りが必要と思われる。

雇用・失業、貧困の実相は「労働力調査」のデータだけから捉えることに限界がある。特に非正規雇用のなかで転職を繰り返す雇用流動層、低所得層の実態について、現場で支援活動に取り組んでいる反貧困団体や労働組合の活動報告などから学ぶ必要がある。

【付記】小論は次の拙稿をもとに大幅に加筆修正しました。

・「コロナ禍の雇用・暮らしへの影響とその構造的背景、政策課題」（法政大学大原社会問題研究所編『日本労働年鑑』第91集、旬報社、2021年）

・「コロナ禍の雇用・失業・貧困の動向と『労働力調査』の問題」（『経済科学通信』No153、2021年）

・「コロナ禍で雇用・失業、働き方はどうなっているか」（『経済』2021年10月号）

（ごか かずみち・金沢大学名誉教授・労働総研理事）

1 直近の21年10～12月期は、完全失業者総数178万人、うち失業期間が1年以上の者64万人（男性45万人、女性19万人）、完全失業者に占める比率は36.0%である（「労働力調査（詳細集計）」2022年2月15日公表、長期時系列表）。

2 「労働力調査」の調査票には、休業者に該当する「仕事を休んでいた」という選択肢は、「少しも仕事をしなかった」という人だけが選べるようになっている。たとえば、月末1週間の調査期間中に2日だけ就労したというケースは「休業者」にはなりえないのである。

3 厚生労働省に設けられた雇用政策研究会の報告書（20年12月24日公表）は、「2020年4月の緊急事態宣言により社会経済活動のレベルを大きく引き下げるといった過去に類のない対応が講じられたことに加え、それ以前に、企業は深刻な人手不足に直面していた経験もあり、雇用維持に積極的な姿勢があること、さらには雇用調整助成金の特例措置等をはじめとした政策効果などが要因と考えられる」と分析している。

4 「労働力調査」では就業状態を、①従業者（現に働いている人）、②休業者、③完全失業者、④非労働力人口（家事、通学、高齢、病気などで一切働かず、求職活動もしていない人）の4つに区分し、「休業者」については次のように定義している。

〈仕事を持っていないが調査週間に病気や休暇などのため仕事をしなかった者のうち、a. 雇用者（その仕事が会社などに雇われてする仕事である場合）で、仕事を休んでいても給料・賃金の支払を受けている者又は受けることになっている者、b. 自営業主（その仕事が自分で事業を経営して行う仕事である場合）で、自分の経営する事業を持ったままで、その仕事を休み始めてから30日にならない者をいう。〉

5 <https://www.jil.go.jp/press/documents/20200826.pdf>（最終アクセス日時：2022年2月28日）

6 「労働力調査（詳細集計）」では2018年1～3月期より新たな就業状態区分を用いている。「完全失業者」のほか「失業者」を導入した。完全失業者と失業者の違いは表1の注2、注3を参照されたい。

7 <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000881986.pdf> 非正規労働者の解雇等見込み数は20年5月25日より把握しているため、解雇等見込み労働者の内訳ではない。

8 共同通信、21年10月29日付配信。最新の情報では、JALは23年度に総合職と客室乗務員の新卒採用を再開する方針を示した。ただし採用数はコロナ禍前より縮小する。ANAは総合職の新卒採用を23年度に再開するが、客室乗務員は3年連続で見送るという（『毎日新聞』22年2月19日付）。

9 Diamond Online 21年2月1日付（<https://diamond.jp/articles/-/261038>）ほか、報道資料による。

- 10 Diamond Online 21年12月20日付 (<https://diamond.jp/articles/-/291076>)。21年に人員削減を募集した主な企業と募集人数は、日本たばこ産業がパートタイマー、子会社の従業員を合わせて計2950人、本田技研工業約2000人、KNT-CTホールディングス1376人などである。
- 11 <https://news.yahoo.co.jp/articles/2cdd30f1d6c6f971a4bcddea545b7f44e764d875> (アクセス日時: 2022年2月16日)
- 12 20年1年間に離職して正規雇用から完全失業者になった者は男性25万人、女性15万人、また21年については男性24万人、女性15万人である(「労働力調査(詳細集計)」2020年、21年、第Ⅲ-10表)。
- 13 遠藤公嗣『これからの賃金』旬報社、2014年、87頁。
- 14 日本経団連『2022年版・経営労働政策特別委員会報告』(22年1月)、35頁。
- 15 男性正規雇用の技術者は20年に対前年差13万人、21年7万人の増、女性正規雇用の保健医療従事者はそれぞれ6万人、8万人の増である。
- 16 「民間給与実態統計調査」は正規雇用、非正規雇用ともに「1年を通じて勤務した給与所得者」が対象である。
- 17 <https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/knowledge/report/cc/mediaforum/2020/forum299.pdf> (アクセス日時、22年1月24日)
- 18 スマートフォン等調査のモニター会員(20歳~60歳前半、学生を除く)から無作為に抽出された1万人を対象に、「満20歳未満の子どもを養育しているひとり親(未婚・離婚・死別者)」及び、比較のための「ひとり親以外(満20歳未満の子どもを養育している既婚者、子どもを養育していない既婚・未婚・離婚・死別者)」各500人(計1000人)の回答を収集したものである。<https://www.jil.go.jp/press/documents/20201210.pdf> (アクセス日時: 21年2月16日)
- 19 <https://www.jil.go.jp/press/documents/20211222.pdf> (アクセス日時: 22年3月2日)
- 20 <https://www8.cao.go.jp/kodomonohinkon/chousa/r03/pdf-index.html> (アクセス日時: 22年3月10日)
- 21 中澤秀一「生計費調査の到達点、最賃引き上げの機運」(『経済』2021年10月号)参照。
- 22 「激甚災害に対処するための特別の財政援助等に関する法律」第25条の「雇用保険法による求職者給付の支給に関する特例」に類似の制度である。なお濱口桂一郎「新型コロナウイルス休業への公的直接給付をめぐって」(労働政策研究・研修機構、2020年5月15日) <https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/column/010.html> (アクセス日時: 2022年3月10日)を参照されたい。
- 23 労働政策審議会の雇用保険部会報告書(22年1月)は「長期にわたる特例措置が産業の新陳代謝を遅らせている可能性は否めず、また、労働者のスキルや労働意欲の低下が懸念される」との意見が出されたと述べている。
- 24 厚生労働省「雇用政策研究会報告書」(20年12月24日)は、コロナ禍の労働移動について次のように述べている。  
20年1月~3月および4月~10月の再就職者の構成を比較すると、「同職種間で再就職される方の割合が高いものの、他職種へ再就職される方の割合も上昇している。性別や希望する雇用形態によって差異があるものの、新型コロナウイルス感染症の影響が強い『接客・給仕』『飲食物調理』では、他職種へ再就職される方の割合が上昇しており、例えば、男性・常用では『製品製造・加工処理』『商品販売』、女性・常用では『一般事務』『介護サービス』『商品販売』へ転職される方の割合が上昇している。」
- 25 「労働力調査(基本集計)」、厚生労働省「雇用保険事業年報」(各年度)、労働政策審議会「雇用保険部会報告」(22年1月)などによる。
- 26 <https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000846956.pdf> (アクセス日時: 2022年3月10日)
- 27 筆者の質問に対する総務省統計局労働力人口統計室の回答による(2021年2月1日)。
- 28 たとえば2020年度の内閣府「国民生活に関する調査」はコロナ感染拡大を考慮して、対象者と調査員の接触を避けるために中止となった(「朝日新聞」20年7月16日付)。
- 29 ILO, COVID-19 impact on the collection of labour market statistics, May 2020, <https://ilostat.ilo.org/topics/covid-19/covid-19-impact-on-labour-market-statistics/> (アクセス日: 2020年9月5日)
- 30 総務省統計局労働力人口統計室あてに事前に質問事項を送付した後、21年2月1日に電話を通して回答を得た。
- 31 総務省統計局は「労働力調査」の回答率を公表していない。ここで指摘した「労働力調査」に関する問題点について、詳しくは拙稿「コロナ禍の雇用・失業・貧困の動向と労働力調査の問題」(基礎経済科学研究所『経済科学通信』No153、2021年7月)を参照されたい。

# コミュニティ・オーガナイズングを用いた労働組合運動の活性化

——北海道労働組合総連合（道労連）の事例をもとに

伊藤 大一

## はじめに

2021年、北海道労働組合総連合（以下、道労連とする）の加盟組織によっておこなわれた、2つのキャンペーン「子育て緊急事態アクション」と「100日後に一揆する看護師」が社会的な注目を集めた。2020年2月から日本にも伝播したCOVID-19は、多数の罹患者を生み出した。

日本政府はこのコロナ禍に対して、2020年4月に全国レベルでの緊急事態宣言を発令し、その後、数回にわたり緊急事態宣言を発令した。一方で、日本政府は2021年7月に1年延期されていた東京オリンピック開催を容認した。東京都には、2021年4月から6月まで緊急事態宣言が発令されていたこともあり、「オリンピック開催でなく、コロナ対応を最優先にするべきでないのか」という政府批判がなされた。

このコロナ禍において、学校休校により子育てと仕事の両立に苦しむ労働者が生まれ、またエッセンシャル・ワーカーともよばれる医療従事者に過重労働が集中することになった。このような状況を背景に、道労連の2つのキャンペーンはおこなわれた。

この2つのキャンペーンは、従来の方法でなく、コミュニティ・オーガナイズング（以下、COとする）の手法を用いておこなわれたキャ

ンペーンであった。COとは、アメリカで生まれ、オバマ大統領の選挙キャンペーンに採用されたことから注目を集めた手法である。また、コロナ禍においては大阪労連による「保健師増員キャンペーン」にも採用されている。

本稿の課題は、道労連の出口事務局長に対する2回のインタビュー調査をもとに、なぜ、道労連がCOを導入したのか、COを用いた2つのキャンペーンの概略とその有効性について、アメリカの議論も踏まえて、報告することである。そしてキャンペーンを通して、若者の組織化、組合リーダーとしての成長にどのような変化があったのかについて、述べたい。なお出口事務局長へのインタビュー調査は、2021年6月5日と2022年2月8日におこなわれた。

## 1 組合員の減少と労働組合活性化をめぐるアメリカの議論

『月刊全労連』2021年8月号は、「150万対話実践で運動の活性化へ」と題された特集であった。内容は、対話の実践としてCOの活用を強調し、レイバー・ノート（Labor Notes）のオルグであり、マサチューセッツ教員組合の委員長であるマデロニ氏や、NPO法人コミュニティ・オーガナイズング・ジャパン（以下、COJとする）の安谷屋氏が記事を寄せており、大阪府職労委員長の小松氏や道労連事務局長

の出口氏がCOの実践事例を寄せている。COはアメリカ生まれの組織化手法であるので、まず、アメリカ労働運動とCOの関係から、この小論をはじめたい。よって、便宜的にCOを「アメリカで注目されている組織化手法」と簡単に定義して議論を進めたい。

アメリカの労働組合組織率は、2021年で10.3%となっており、同年の16.9%である日本と比べても低いといえる。アメリカの労働組合組織率低下の背景には、ビジネス・ユニオニズムや組合のサービス・モデルが影響しているとされる。ビジネス・ユニオニズムやサービス・モデルとは、白人の中産階級の組合員を主な対象とした労働組合のことで、彼らの年金基金や苦情処理など組合員に「サービス」を提供することを主な活動とする組合のことである。このビジネス・ユニオニズムは、移民や低賃金労働者の組織化に熱心でなく、工場の海外移転の推進とも相まって、組織率の低下につながり、さらに一般的には白人中間層の利害のみに関心を持ち、社会問題に対して熱心に取り組まない労働組合というイメージを持たれる（ウェザーズ [2010]、鈴木 [2010]）。

このような労働組合の現状に問題意識を持ち、移民・マイノリティ・低賃金労働者の組織化に熱心に取り組む労働組合がある。代表的な組合がSEIU（全米サービス従業員労働組合）やUnite Here！（全米縫製繊維産業・ホテル・レストラン労働組合）である。1995年にAFL-CIO（アメリカ労働総同盟・産業別労働組合会議）会長選挙で、SEIUの会長であったスウィーニーがAFL-CIOの会長に選出され、組織率向上に取り組む組織化モデルを採用し、アメリカ労働組合の改革に乗りだした。この改革派の潮流は、ニューボイスと呼ばれ、ビジネス・ユ

ニオニズムに対して、社会運動的ユニオニズム（Social Movement Unionism：SMU）と呼ばれ注目を集めた。このSMUの潮流に属する組合の組織化手法として注目されているのがCOである。

このSMUへの注目とともに、アメリカで広く読まれた論文がある。それが「官僚制という鉄の掟を打ち破れ：アメリカ労働運動における組合の活性化」と題されたVoss, K. and Sharman, R. [2000]である。この論文は北カリフォルニアにある14労働組合を対象に調査し、「活性化（Revitalization）」している5労働組合とそうでない9組合を比較し、労働組合活性化の条件を考察した論文である。

この論文は、労働組合活性化の条件として、次の3点を指摘している。第1に、組合員減少に象徴される改革に対する切迫感・危機感である。第2に、労働組合以外の社会運動の経験を持ったリーダーの出現である。そして第3に、組合改革に対する労働組合中央の支持である。つまり、組合員の減少に象徴されるように、停滞し、マンネリズム化した労働組合の現状は、組合の現状と将来に対する危機感、これまでの方針、組織論に対する反省を生みだし、生命力を取り戻すべく、新たな戦術、方針、組織改革に着手する原動力を生み出す。その状況下で新たに選ばれたリーダーは、これまでの組合活動家ではなく、学生運動、反戦運動、そしてCOのオーガナイザーなど、労働組合運動でない活動経験をもっていた。その新たなリーダーによって刺激された労働組合はこれまでにない、方針、戦術、組織論を採用し、組合活動の活性化に成功した。もちろん、急激な変化については「反発」も組合内からうまれる。それを押しとどめたのが、支部組合の改革を支持する組合

中央の態度であった。以上のように、Voss, K. and Sharman, R. [2000] はまとめている。

ここで注目すべきは、既存の労働組合活動外から持ち込まれた新たな戦術、組織論としてCOが指摘されていることである。この論文は、活性化した組合の活動家たちのインタビューもあるので、その内容を紹介する。

「とある HERE のオルガナイザーは、彼がCOで働いていた時に、どのように組織の作り方を学んだのかについて、次のように述べた。「そう、そこで、私は組織の作り方を学んだ。組織とはなにか、どのように機能するのか……それはトレーニングから来ているんだ。組織をつくらなくてはならない。金がなからね。スタッフに給料も払えない。……そう、だから人々が自分たち自身で立ち上がるようにするんだ。それは人々を勇気づけるための哲学なんだ。不運なことに、それは労働運動でなく、COから学んだことなんだ。(マーク：HERE)。」他のオルガナイザーも同じような原動力を述べている。「COは、とっても応用のきくものなんだ。……つまり、ひたすらロールプレイをして、対話をして、個別訪問をして、問題に対して人々を立ち上がるように促し、リーダーをみつけること、何かをするために人々の後押しすること、君の知っているように、ユニオンで必要とする全てのスキルはCOとよく似ている(マイク：HERE Local B)。」(Voss, K. and Sharman, R. [2000], p.330)

このように組合の活性化にCOは深く関わっている。『月刊全労連』2021年8月号にレイバー・ノーツのオルグ、マデロニ氏が寄稿して

いるように、「労働運動に運動を取り戻す」をキャッチ・フレーズにしているレイバー・ノーツも、COに影響されたワークショップをおこなっている。そのテキストとして、『職場を変える秘密のレシピ47』が2018年に翻訳された(ブラッドベリー・ブレナー・スロータ [2018])。

このような潮流に刺激され道労連や大阪府職労はCOに影響されたキャンペーン、労働運動の実践に踏み切った。次節では、COを用いた道労連のキャンペーン「子育て緊急事態アクション」と「100日後に一揆する看護師」についてみていきたい。

## 2 COを用いた道労連による2つのキャンペーン

まず、さっぽろ青年ユニオンによる「子育て緊急事態アクション」についてみていきたい。この事例については、『月刊全労連』に「#子育て緊急事態アクション」と題して当事者が寄稿しているので詳細はそちらに譲り、概略のみ述べる(更科 [2021])。COVID-19感染の拡大した2020年春、小学校の一斉休校が実施された。そのため、祖父母など子どもを預かってもらう条件のない家庭の両親は、小学校の休校によって、「子どもをひとりにして働きにでるか」それとも「仕事を休んで子どもの面倒をみるか」の選択を迫られた。

厚生労働省は、仕事を休んだ労働者向けに小学校休業等対応助成金(以下、助成金とする)を創設した。しかし、この助成金の利用・申請は、当該労働者でなく、その労働者を雇用している企業を通して、給付する制度的枠組みであった。このため、助成金を申請しない企業も多く、小学校休校にともない休業した労働者が

図表1 さっぽろ青年ユニオンによるキャンペーン整理図

【同志】 困難に直面している当事者で、変化を望みともに立ち上がる人	一斉休校による減収を、「個人申請」により救済して欲しいと考えている子育て中の労働者
【支援者】 直接の当事者ではないが、変化を望みともに立ち上がる人	・子育て経験のないユニオンのメンバー ・助成金で休業補償された子育て中の労働者
【競争者】 支援者にも反対者にもなり得る人	一斉休校期間中、不安を抱えながらも出勤した人
【反対者】 このキャンペーンを阻止したい人	厚生省・厚生労働大臣・政府

(出所) 更科 [2021] , p.35

この助成金を受け取れないという事態を招来した。さっぽろ青年ユニオンによるキャンペーンは、この助成金を企業でなく、労働者本人の申請によって給付されるよう求めるものであった。

2020年9月にさっぽろ青年ユニオンは、全労連の助力もあり、厚生労働省交渉もおこなったが、厚生労働省は「制度の建付としてできない」とその要望を拒否した。しかし、さっぽろ青年ユニオンは、個人申請できる休業支援金が雇用調整助成金で作られたことから、世論の広がりによって、助成金の個人申請も可能になると判断し、世論を動かすキャンペーンに着手した。

さっぽろ青年ユニオンはこのキャンペーンをおこなううえで、COJの伴走支援を受けながら実施した。通常、労働組合が世論を喚起する方法は署名活動である。署名活動は、古典的な方法であり、有効性ももちろんあるのだが、一方マンネリズム化し、何のためにやっているのか、その目的が不明確になり、毎年やっているからやる署名活動もある。さっぽろ青年ユニオンは、COの手法を取り入れて、運動の現状、

目的を次のように整理した。それが図表1である。

さっぽろ青年ユニオンは、図表1のような整理を前提に、世論の拡大は【支援者】を拡大させ、【競争者】からより多くの人々を【支援者】に転換させ、その世論の広がり、【反対者】であり、決定権を持っている厚生労働省や大臣に「Yes」といわせるのか、と問題をたてた。そのうえで、さっぽろ青年ユニオンはどのような「語り」「ストーリー」によって効果的に【支援者】の拡大をできるのか、厚生労働省・厚生労働大臣は、どのような条件下において、「Yes」というのか、これらの点がさっぽろ青年ユニオンによって検討された。

その結果、世論の広がりをtwitterデモでトレンド入りさせることによって可視化することが目標となった。キャンペーンの山場は2021年3月1日の厚生労働省交渉と同時に、twitterデモによって世論を可視化することに設定された。世論を喚起する「語り」「ストーリー」を作るために、COJのコーチングをさっぽろ青年ユニオンの【同志】は受けて準備を重ねた。この「語り」「ストーリー」の構築は、

COでパブリック・ナラティブと呼ばれている。

その象徴的な「語り」「ストーリー」が「ママ、好きだった仕事辞めさせてごめんね。俺のせいで辞めたんだよね」と7歳の息子から言われた言葉である。厚生労働大臣が「決断」さえしたら、多くの問題を解決できるにもかかわらず、取り組もうとしない。そのために、母親は仕事を辞めざるを得ない状況に追い込まれ、次の仕事を見つけないならい苦勞、見つかったとしても新しい環境に慣れないならい苦勞、その間賃金収入が低下する苦勞、そして何よりも子どもに心配をかけてしまう申し訳なき、罪悪感、この一言はこれらのイメージを強く呼び起こす。このイメージは強い「共感」を呼び起こし、【支援者】の輪を広げてゆくことになる。その輪がひろがればひろがるほど、その状況を改善できるにもかかわらず、改善しようもしない政府に対する批判が強まることになる。

さらに、この「語り」「ストーリー」はひとりではなく、【同志】たちによって、それぞれの経験から語られ、「ひとり」の「語り」「ストーリー」から、「わたしたち」の「語り」「ストーリー」へと拡大し、共感の輪を広げることになった。さらに勇気づけられた【同志】達は、実名、顔出しでこのキャンペーンに参加をし、彼女たちの「語り」「ストーリー」に、真剣さ、信頼度をあたえ、より共感の拡大につながることになった。

共感が拡大するにつれて、これまでアプローチしてこなかった保守的な政治家にまで、その影響力は拡大し、自民党の稲田朋美議員が協力することになった。このように運動が拡大することで、最終的に厚生労働省は補助金の個人申請を認めた。このキャンペーンについて、道勞

連の出口事務局長は次のように総括している。

「① 顔も名前も出して訴えるという恐怖や不安を乗り越えて、自らの思いと経験、そして希望を語ることで子育てしながら働きたい、子どもが大事などの思いを多数の人と共有し、惹きつけ、パワーに変えたこと。② すでに声をあげていた岐阜など他県のメンバーとのつながりや、保守層も含めた議員への当事者によるダイレクトアクションなどによってパワーを広げたこと。③ COの手法を全面的に使ってキャンペーンを組み立てて、「NPO 法人コミュニティ・オーガナイズング・ジャパン」から実践伴走コーチングを受けたこと。の3点はとくに大きな要素だ。」(出口 [2021], p.28)

次に、「100日後に一揆する看護師」キャンペーンについてみてみる。このキャンペーンは2020年12月からはじめ、2021年5月までに医師、看護師、医療事務などの医療従事者に対して、公費で定期的にPCR検査実施を求めるキャンペーンであった。結論から言うと、このキャンペーンの目的は残念ながら実現できなかった。このキャンペーンの背景には、医療労働者自身や同居家族への感染リスクに怯えながら医療をおこなう一方で、病院経営の悪化からボーナスのカットなどに直面した医療従事者の現状があった。

そのため、このキャンペーンの目的は、感染への恐怖を低減させるための定期的な無料のPCR検査実施に設定された。この目的を実現させる決定権者は鈴木北海道知事に設定された。なぜならば、北海道の予算によってこのキャンペーンの目的は実現できたからである。

次に、どのような条件が整えば、鈴木知事は「Yes」というのが検討された。

そして「鈴木知事はコロナ感染者を減らし、東京オリンピック・マラソン競技さっぽろ開催を成功させ、政治家としての評価を高めたい、と望んでいる」という仮説を立てた。この仮説のもと、鈴木知事は「医療従事者の協力」を必要としているので、「無料の定期的な PCR 検査の実施なくしては、医療従事者は知事に協力しない」ということを可視化するキャンペーンが有効であるとされた。このように状況を分析・整理し、それに必要なキャンペーンを組み立てるのが CO の特徴となっている。

具体的なキャンペーンとして、「協力拒否を意味するバッテンを掲げた医療従事者の写真」をとり、可視化しようとした。このキャンペーンに非組合員も含めて 140 人の医療従事者の参加があり、マスコミにも注目された。このキャンペーンを通して、twitter のフォロワーが 1,000 人をこえ、3 倍になり、看護協会の会長に面会できるなど、その影響力は拡大した。先に書いたように、残念ながらキャンペーンの目的は達成できなかったが、このキャンペーンを通して、新たな組合リーダーの成長など、大きな成果をあげた。次節では、なぜ道労連が CO に注目し、その導入によって、道労連内でどのような変化を遂げているのか、について述べていきたい。

### 3 なぜ、道労連は CO を導入したのか？

道労連出口事務局長によると、2017年2月に東京でおこなわれた COJ 主催による CO のワークショップに参加したことが、CO 導入の

きっかけであった。信頼する活動家仲間から勧められてワークショップに参加した。その際の感想・驚きについて、出口は次のように答えている。

出口「カルチャー・ショックといたら良いのか、自分たちがいかに、真逆のことをしていた……うん、現場の人達をエンパワーする機会を、まあ良かれと思ってやっていたんですけど、全部こっちで請負っていたとか、全部答えを先にいったりしてたとか、良かれと思って幹部とはこうあるべきだというのが、ガラッと変わったと。あとは戦略の作り方という点でも、永遠にたどり着けないマラソンをやっているような感じだったんですけど、その中継地点までどういけば良いのか、そこがすごく鮮明になった気がしました。」(2022年2月インタビュー)

「カルチャー・ショック」を受けた出口は、COJ と連絡を取り、道労連に CO の手法を導入することにした。2018年に道労連主催でフル・ワークショップを開催するなどし、コロナ禍においてふたつのキャンペーンを立ち上げた。その変化について、筆者のインタビューに出口は次のように答えた。なお、マル・カッコ内は伊藤による補足である。

伊藤「ふたつのキャンペーンを CO でやってみて、これまでと最も違うところはどこですか？」

出口「そうですねやっぱり当事者が中心になる。今までは記者会見ひとつとってもそうなんですけど、(組合幹部による)代弁と通訳ばかり。すべてのアクションにおい



↑(出所) 道労連から提供。

て、そこ(当事者)を、エンパワーしていく。」

伊藤「なるほど、それで、何が変わったんですか?」

出口「常に当事者の解決したい問題と、当事者がどういう希望を感じられるかということにこだわる。まあ、それをチームでやってきたということです。」

伊藤「なるほど、運動として当事者がでることで、何が本質的に違うのですか?」

出口「例えばですけれど、全部本部とか専従の人がそのチャンスを奪ってきたと思うんですよ。いままでは。だから(当事者にとっては)『やってくれてありがとう』とか、『なんかかわったね』とかになるんですよ。自分たち当事者からすると(運動に)参加できていないし、そこ(運動)に参加することでどういふ変化を作れるか、ということを実感する機会を奪われていると思うんで。自分たちがそこを経験することで、自分たちのパワー、変化を起こせる、自分たちにはパワーがあるんだ、ということを実感できるんですね。この点が決定的に違うと思うんです。」

(2022年2月インタビュー)

出口にとって、COは何よりも若手の活動家、リーダーの育成にとって非常に有効な手法として認識されている。COはそのワークショップをただちに実践のキャンペーンに適用可能という特徴を有している。ワークショップに参加した若手の活動家が、自らの力でキャンペーンの中心となり、実践を通して若手の組合リーダーに成長する、その過程を出口は重視している。

もともと出口は、COを導入する以前から、若手のリーダーの育成に取り組んできた。若手活動家が自主的に主体的に参加できる組合活動を目指していた。例えば、デモに参加する若手組合員が「罰ゲーム」「お通夜」と形容するようなデモから、積極的に参加するようなデモや組合活動を目指していた。上の写真は道労連から提供されたものである。若者自身の手によっておこなわれ、楽しげな雰囲気を感じ取れる。

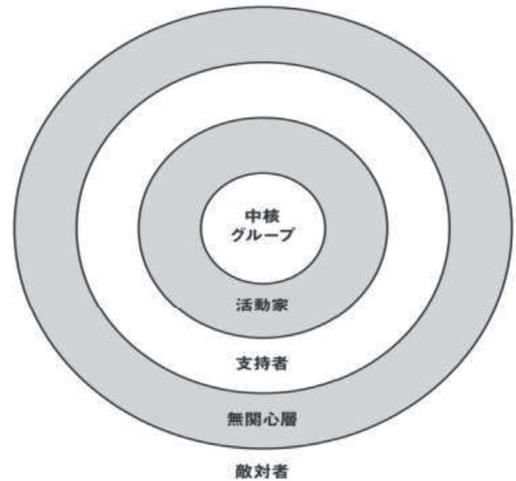
なぜ、出口はCOの導入や組合活動に楽しげに参加できる雰囲気作りに努力してきたの

か。この背景には、道労連の組織力量の低下、その現状に対する出口の危機意識がある。出口 [2021] によると、道労連は「全労連の中で最も組織を減らしたローカルセンター」として発足時から比べると、ほぼ半減し、組合費収入は6割以上も減少し、事務局体制は10人から3人にまで減少したとしている。さらに出口は、なによりも「経験豊富で、力のある職場のリーダー達が定年で職場を去ったあとに発生する組合力の低下」に対して危機感を抱き、そのため新たな組合リーダーの出現、成長を望んできた。そのために採用した手法としてCOを位置づけている。

このことは、道労連だけでなく、全労連全体の課題でもある。仲野 [2021] によると、全労連は2020年に開催された第30回大会時に組合員100万人をはじめて割り込んだ。道労連とおなじように、経験豊かで力のある組合活動家は職場から去り、まだ経験不足な若手の活動家育成のために、「150万人対話」を推進する手法として、COの採用を位置づけている。ここにおいて、道労連ばかりでなく、全労連においてもCOを組織的に位置づけた。

ここで本小論冒頭において述べたアメリカ労働組合活性化の事例研究を振り返ってみよう。アメリカ労働組合で活性化に成功した組合は、組合員減少という危機に直面し、COをはじめとしたこれまでにない活動経験を有したリーダー達と、ユニオン中央からの支持のもと活性化に取り組んだとされている。道労連も全く同じような境遇であることに驚く。アメリカと異なり、日本ではCOの訓練を受けた人材は希少であり、道労連のスタッフに迎える余裕はない。よって、外部のコンサルタント的な位置づけで、COJの伴走支援を受けながら労働組合

図表2 的を狙え



(出所) ブラッドベリー・ブレナー・スロータ [2018] , p.24

運動の「活性化」に取り組んでいるといえよう。

#### 4 COと労働組合運動

ここまで読まれた方の中には、COとはどんなものなのだろう、と疑問を抱く人もいるだろう。これについては、私よりもCOの当事者が書いた書籍があるので、そちらを参照された方が有益である(安谷屋 [2021]、ボルトン [2020])。ここで確認しておくべき事は、アメリカ労働運動、特に全労連とも関係のあるレイバーノーツとCOとの関連である。先に紹介したレイバーノーツの活動家養成講座のテキストに「的を狙え」という項目がある。

この図表2は次のように説明されている。「中核グループ」は組合の中心で執行委員に該当する。「活動家」は署名活動をするときに署名を集めてくれるような組合活動をともにしてくれる人達で、「支持者」は署名をしてくれる人達である。「無関心層」は組合活動に関心を持たない人達であり、「敵対者」は無関心どこ

ろか、組合を攻撃してくる人達である。中核グループ、活動家により、運動が活発になると、支持者を運動に巻き込み、無関心層の関心を引くことができる、とテキストは説明している。一方で、敵対者と議論するのはムダなので、相手にしないとしている。

この状況分析の枠組みは、図表1でしめしたさっぽろ青年ユニオンの状況分析の枠組みそのものである。ただ、さっぽろ青年ユニオンの事例では、「敵対者（反対者）」が決定権者であったので、彼らを対象としたキャンペーンを展開した。この認識のもとで、「活動家（支持者）」を拡大するために最も有効な「語り」「ストーリー」は何か、人々の「共感」を広める「語り」「ストーリー」は何か、が分析される。さっぽろ青年ユニオンは、その「語り」「ストーリー」として「ママ、好きだった仕事辞めさせてごめんね。俺のせいで辞めたんだよね」をシンボルとして人々の「共感」をあつめ、「対話」の拡大によって、運動の拡大を実践した。アメリカで実践されているCO、レイバーノーツの実践例を参考に、若者の組織化、若手の組合リーダーの育成に、北海道連は取り組んでいる。

最後に、簡単にCOと労働組合の歴史的関係について述べたい。端的に結論から言うと、COはアメリカの労働組合CIO（産業別組合会議）の運動に刺激された生み出された組織化方法論である。1930年代にCIOのシット・ダウン・ストライキ戦術などに影響されたソール・アリンスキーによって創設された組織化手法がCOである（石神 [2021]、長沼 [2004]、熊沢 [2013]）。その後CIOは、戦闘性を失いAFL（アメリカ労働総同盟）と統合し、1955年に現在のAFL-CIOとなった。保守化したAFL-CIOは1960年代に公民権運動、ベトナム反戦

運動と対立し、白人、中産階級のための労働運動、ビジネス・ユニオニズムの路線を強めた。

そのために、COとの関係は疎遠となり、COは労働組合以外の市民運動や住民運動によって活用された。その例外がセザール・チャベスによって率いられたUFW（全米農業者組合）の運動であった。チャベスはアリンスキーからCOを学び、カリフォルニア州で移民農業労働者達の運動を推し進めた。このUFWの活動家だったのが、ハーバード大学のマーシャル・ガンツである。COJはガンツの教え子によって作られたNPO法人である（鎌田 [2020]）。またUFWでCOの手法を身につけた活動家達がSEIU等の組合に移籍し、労働運動に再び社会運動の息吹をもたらす社会運動的労働運動（SMU）の潮流をつくりだしている。歴史的にみると、今から90年ほど前に、アメリカで生まれた労働運動の息吹が、COという組織論を経て日本の労働運動を活性化させようと刺激している。

## おわりに

本稿は、若者組織化、リーダー育成に先進的な活動をしている道労連の出口事務局長によるインタビュー調査によって、その活動の背後に、アメリカ労働運動で注目されているCOの活用のあることを明らかにした。アメリカの労働運動も、その組織率の低下に苦しみ、活性化のために社会運動的労働運動に注目している。アメリカの研究によると、労働組合活性化の条件として、組合内での危機意識、新しいリーダーの誕生、労働組合中央による改革への支援が指摘されている。道労連、そして全労連はこの3条件に当てはまる改革の途上であるとい

えるのかもしれない。多忙な中、筆者のインタビューに応じてくれた出口事務局長にこの場を借りて感謝するものである。

（いとう たいち・大阪経済大学准教授、  
労働総研常任理事）

#### 【参考文献】

- 安谷屋貴子 [2021] 「コミュニティ・オーガナイズングを労働組合の実践に活かすには」『月刊全労連』No.294 (2021年8月号)
- 石神圭子 [2021] 『ソール・アリンスキーとデモクラシーの挑戦』北海道大学出版会
- ウェザーズ, C. [2010] (前田尚作訳) 『アメリカの労働組合運動』昭和堂
- 鎌田華乃子 [2020] 『コミュニティ・オーガナイズング』英治出版
- 熊沢誠 [2014] 『労働組合運動とはにか』岩波新書
- 更科ひかり [2021] 「「#子育て緊急事態アクション」の実践報告」『月刊全労連』No.294 (2021年8月号)
- 鈴木玲 [2010] 「社会運動ユニオニズムの可能性と限界」法政大学大原社会問題研究所・鈴木玲編『新自由主義と労働』御茶の水書房
- 出口憲次 [2021] 「組織変革を迫られているという強い危機感から脱するために」『月刊全労連』No.294 (2021年8月号)
- 長沼秀世 [2004] 『アメリカの社会運動 CIO 史の研究』彩流社
- 仲野智 [2021] 「150万対話を推進するために「ゆにきゃん」のとりくみと組織強化」『月刊全労連』No.294 (2021年8月号)
- ブラッドベリー, A., プレナー, M., スロータ, J. [2018] (菅俊治・山崎精一監訳) 『職場を変える秘密のレシピ 47』日本労働弁護団
- ボルトン, M. [2020] (藤井淳史他訳) 『社会はこうやって変える!』法律文化社
- マレー, R. [2012] (小畑精武・山崎精一訳) 『アメリカの労働社会を読む辞典』
- Voss, K. and Sharman, R. [2000] "Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labor Movement", *American Journal of Sociology*, 106(2)
- 1979年に創刊された労働運動活動家向けの月刊誌の発行や調査・研究をおこなうNPOのこと。1982年にレイバーノーツ大会が開催され、ほぼ2年に1回開催され、全米だけでなく、日本からも組合活動家やジャーナリスト、研究者が参加している(マレー [2012])。
- この後もアメリカ労働組合の退潮は止まらず、2005年にAFL-CIO会長スウィーニーの選出母体であったSEIUは、AFL-CIOから脱退し、同調するいくつかの組合とともにCTW(勝利のための変革連合)を結成し、分裂した。

# 新型コロナ禍における 宅配ワーカーの現状と課題

土屋 俊明

## はじめに——本稿における定義

「宅配ワーカー」という言葉は幅広いが、本稿では「プラットフォームワーカー（ギグワーカー）<sup>1</sup>」に分類されるフードデリバリー（出前代行）配達員、主にウーバーイーツ配達員について言及していく。

## 1 フードデリバリー配達員

「プラットフォームワーク」について概説すると、「デジタルプラットフォームを前提とした働き方」であり、働き手は「インターネット技術と通信を活用した単発的な仕事に従事する人」となる。フードデリバリーの仕組みは、

- ①注文者が注文用アプリを使って運営にリクエスト
- ②運営は注文内容をレストラン用アプリで送信しレストランは調理を開始
- ③運営が配達アプリでレストランの近くにいる配達員へ注文を提示
- ④配達員が配達員用アプリで受注したのちレストランで商品を受け取り注文者の元へ運ぶ

という流れになっている。注文の受信及び受注の諾否、注文内容や場所の表示、推奨ルートのご案内、報酬額の確認、サポートセンターへの

問い合わせ等は全てアプリで行うので配達員はインターネット端末であるスマートフォンの操作スキルが必須となる。

配達員が使用する車両は自転車、原動機付自転車、小型二輪車が殆どであり、比率としては少ないが軽貨物を使用する者もいる。ごくまれに排気量126cc以上のバイクを使用する者もいるが、その場合は「貨物自動車運輸事業者」として緑ナンバーを取得していなければならない。またウーバーイーツでは2021年6月よりごく近距离の注文に対する徒歩による配達も試験導入された。

「出前館」における直接雇用の配達員を除く殆どが個人事業主であり、副業配達員でも年間20万円以上売り上げた者には確定申告の義務が生じる。

シフト制稼働を除く大多数のフードデリバリー配達の最大の特徴は営業時間内であれば配達アプリを何時オンライン（受注できる状態）にして何時オフライン（受注できない状態）にしてもよいという働き方である。稼働時間を自由に調節することができ、またウーバーイーツでは提示された注文を受諾するかは配達員が選択することが出来るため、「自由な働き方」を売り文句にしている。どの企業でも概ね登録は従来の直接雇用に比べて簡単で、もっとも簡易な場合はインターネット上で登録が完結し、書類チェックを含めて最短2日程度で済む。・ス

マホが使えて・車両を用意、運転できて・報酬を振り込むための銀行口座を持つ・18歳以上であれば基本的に誰でも登録が可能となっている（ウーバーイーツは2021年9月以降、外国人留学生の登録は停止している）。

アプリを通してAIの指示に従い、他人との接触は最低限。1件の配達が終わるごとに報酬が提示され、短時間で報酬が振り込まれる。その簡便さ故に2020年以来コロナ禍の影響で生計に窮した者が多数従事することになった（それ以前からも様々な事情からフルタイムで働くことができない、雇用の仕事に就くことができない者が登録するケースが多く見られた。筆者もその一人である。そもそも40代でノンキャリアの者が就ける職業は相当限られてくる）。

## 2 主なフードデリバリーサービス

自分はほぼウーバーイーツで稼働した経験しか無いが、現在国内で営業している主なフードデリバリー企業を以下に列挙する。なお、複数のブランドを掛け持ちで登録、稼働している配達員は珍しくない。

### ・Uber Eats（ウーバーイーツ）

2016年9月、東京からサービス開始。当初は「パートナーセンター」でのレクチャーを経て配達員登録を行っていたが、コロナ禍を受け現在はオンライン上で登録は完了する。緑色もしくは黒の専用バッグを購入するよう勧められるがバッグの指定はない。ユニフォームもない。2019年10月より配達員向け事故補償プログラム開始（配達中のみ）。基本報酬+インセンティブ<sup>2</sup>が建前だが、2021年5月11日

から基本報酬（最低300円）の内訳が秘匿されるようになり（後述・A）、月曜～木曜、金曜～日曜に一定以上の回数の配達を達成することで得られる報酬「日跨ぎインセ」（こちらは明示されている）の比率が高くなった。報酬は週1振込（アメリカ発企業。47都道府県の諸都市で展開）。

### ・出前館

アルバイト配達員によるフードデリバリーの草分けだったが、2020年5月より業務委託契約（＝個人事業主）を開始。登録時に交通ルールなどの研修を受ける。ユニフォームは無いが自転車配達員は赤い帽子を被る。ロゴを隠せば他社の保温バッグを使っても良い。「拠点」の範囲内でしか登録稼働できない。東京での基本報酬は¥715固定（これにブーストなどが付く）。受注時に配達先が分かり、長距離配達は無い。受注は早押しだったが2022年3月より京都から自動的に注文を割り振るシステムを導入中。業務委託は自転車、バイク共に任意保険加入が前提。報酬は月2振込（国内企業。47都道府県で展開）。

### ・menu

2020年4月、東京からサービス開始。登録はオンライン上で済む。専用バッグを購入できるが他社のバッグの使用も可能。基本料金+インセンティブはウーバーイーツと同じだが経験値が注文量、ブーストの倍率にも影響する。距離報酬がピックアップにもかかる。受注は早押しだが配達先が分かる。補償は自転車&配達中のみ。報酬は月1振込（国内企業。2021年4月に全都道府県での事業展開を達成したが2022年3月に東北を中心とした15県か

ら撤退を発表)。

#### ・Wolt (ウォルト)

2020年3月、広島からサービス開始。2回の登録説明会で交通ルールの知識を問う「適性テスト」があり、一定以上の成績でなければ登録不可能。青い専用バッグ有。他社のバッグは使用禁止。基本料金+距離報酬。回数インセンティブ有。補償はオンライン時間(待ち時間にも)対象。緊急時以外の電話サポートは無いがチャットサポート有。サポート対応には定評がある。報酬は月2振込(フィンランド発企業。団体交渉に前向き。東北地方を中心とした23都道府県で展開)。

#### ・Chompy (チョンピー)

2020年2月から渋谷駅周辺限定でテスト営業開始。同年8月から正式にサービス開始。説明会有。黒字にピンク色のロゴのユニフォーム、バッグ有。受注時に配達先が分かる。距離報酬がピックアップにもかかり待機時間にも時給が発生する。条件の多いシフト(『チャレンジ制度』)有り。配達員への事故補償(配達中のみ)に力を入れており、医療見舞金の限度額はウーバーイーツの倍(¥1,000,000)。週1振込(国内企業。渋谷を中心とした都内11の区でサービスを展開)。

#### ・DiDi (ディディ)

2018年9月、大阪からサービス開始。説明会有。バッグ有(他社のバッグを使うと補償等が受けられない)。距離報酬がピックアップにもかかる。回数インセンティブ有。事故補償有(配達中のみだが内容はウーバーイーツより充実している)。週1振込(中国発企業。10道府

県で展開。(東京では展開していない))。

#### ・DoorDash (ドアダッシュ)

2021年6月、仙台からサービス開始。オンライン説明会有。赤いバッグ、帽子有。時間・距離・人気度によって基本報酬は変動し、ピーク料金とインセンティブが上乘せされる。シフトを入れないとオンラインできない。食事配達だけでなく日用品の配達の比率が高いのが特徴。事故補償なし。週1振込(本国アメリカのシェアではウーバーイーツを制している。3県で展開(東京では展開していない)。2022年3月にWoltの買収を発表するもブランドはそれぞれ継続するとのこと)。

#### ・フードパンダ

2020年9月に横浜、名古屋、神戸からサービス開始。オンライン説明会有。「拠点」と呼ばれる配達員の休憩も可能。ピンクのユニフォーム、バッグ有(強制ではない)。報酬額は業界最高レベル。6段階のランク評価が報酬に反映。事故補償なし。週1振込(ドイツ発企業。2021年5月に韓国発ブランド「フードネコ」(後述・E) (2020年12月東京でサービス開始)を吸収。22都道府県で展開していたが2022年3月中に日本市場から撤退)。

### 3 ウーバーイーツユニオン

本稿のテーマを補強する意味で、筆者が所属するウーバーイーツユニオンの概略を付記させていただく。ウーバーイーツ配達員による組織で、現在の組合員は30人前後。2019年5月に川上資人弁護士の協力の元で準備会発足、月1の準備会を重ねて同年10月3日に、

- ・事故やケガの補償（企業負担による労災の実現）
- ・運営の透明性
- ・適切な報酬

を要求の3本柱として掲げ正式に労働組合として活動を開始。同時に、当時のウーバー・ジャパン株式会社に団体交渉を申し入れるが、「ウーバーはアプリを提供するプラットフォームサービスに過ぎず、労働基準法上の使用者にはあたらない」として拒否されている。2020年3月に東京都労働委員会に対して救済措置を申し立て、現在も係争中。同ユニオンの主な活動を時系列順に挙げる。

- ・2019年11月 一方的な報酬改定（実質的な値下げ）に対して本社前にてアピール及び抗議文、団体交渉申し入れ文を提出。
- ・2020年1月 同年3月まで東京労働安全衛生センターの天野理氏の協力を得て配達員の事故の実態調査をオンライン上と聞き取りで実施（後述・D）。

ユニオンメンバーが危険な幅寄せ運転被害に遭ったため被害届を提出した後、交通安全を訴える記者会見を開く（後述・C）。

- ・2020年4月 コロナ禍にあたってウーバー側に対しマスクと消毒液の配布と危険手当てを要求する会見を開く。（そのうち、マスクは希望する配達員に対して5月と6月に配布された）
- ・2020年7月 配達員から提供された30余りの事例を分析した事故調査報告書を公表。その会見には配達員による事故被害に遭った方も同席し、ウーバー側の杜撰な対応を証言した。
- ・2020年8月 フードデリバリー配達員の労災特別加入に対する意見書を厚労省に提出

（ウーバー・イツユニオンは企業が費用を負担する通常の労災の適用を求めている）。

- ・2020年9月 新宿にて配達員を対象とした飲料無料配布イベントを実施。
- ・2021年3月 京都、福岡にて先行して導入された新料金体系（その後、5月10日より全国に導入）に対する緊急声明（A）。ウーバー・ジャパンへは抗議文を、日本フードデリバリーサービス協会へは公開質問状を送付。
- ・2021年6月 内神田にて配達員を対象とした飲料無料配布イベントを実施。
- ・2021年7月 特別永住者配達員に対するアカウントの一方的な停止に対する抗議会見を開き、ウーバー・ジャパンへは抗議文を、日本フードデリバリーサービス協会へは公開質問状を送付。9月にも同様の趣旨の会見を行う（後述・B）。
- ・2021年11月 東京都労働委員会のウーバー・イツ事件における証人審問開始。ユニオン側証人3人が証言。12月にはウーバー側証人3人が証言。

#### 4 2020年という年

配達エリアは企業ごとに異なるが、基本的に大都市の繁華街を中心としており、2020年より本格的に全国に波及していった。ウーバー・イツは2020年以前のサービス提供エリアは東京、横浜、川崎、さいたま、千葉、大阪、京都、神戸、名古屋、福岡であったが、2020年2月の広島を皮切りに岡山、福山、松山、高松（3月）、仙台、久留米、北九州、金沢、富山（4月）、宇都宮、静岡、浜松、奈良、姫路（6月）、長野、新潟、横須賀、平塚、札幌（7月）と急速

に拡大させていった。

「企業ごと」と言ったが、2019年まで我が国で営業していた主なフードデリバリー企業は「ウーバーイーツ」(2016年9月サービス開始)、「出前館」(2017年3月サービス開始)、「DiDi」(2018年9月サービス開始)だけであった。2019年末には「Wolt」の幹部が日本市場を視察に訪れており、2020年は日本国内において営業エリアの面でも参加企業の面でもフードデリバリーサービスの拡大が決まっていた所に、図らずも新型コロナウイルスの流行が必要に拍車をかけ、奇しくもそのようなタイミングでプラットフォームワーカーによる初の労組であるウーバーイーツユニオンが活動を本格化させていったことになる。

## 5 2020年以降の諸問題とウーバーイーツユニオンの活動

### (1) 配達員増加に伴う問題

コロナ禍以降は休校に遭った学生や、給付金支給される前の個人飲食店主(何故か一目で分かるものである)など、様々な顔ぶれがウーバーイーツ配達員に加わった。シェアが高く知名度があり契約店舗も多く、登録が簡単で注文が入りやすいウーバーイーツはフードデリバリー配達員の登竜門となっていることが多い。その中でも、2020年以降定着した人たちについて触れていきたい。

#### 外国人労働者

筆者は2018年10月からウーバーイーツ配達員として本格的に稼働を開始したが、数日で判明したのは「東京の外食産業は外国人労働者がいなければ一瞬も立ち行かない」ということだった。故にコロナ禍で外食産業が打撃を受

けた際に真っ先に彼らから解雇され、登録が簡単で週1で報酬が支払われるウーバーイーツ配達員になることは十分予測できた。

コロナ禍が本格化した2020年春からしばらくはインド系と思しき配達員がマクドナルド等注文の入りやすい店の前に集まっていた。この光景は5月頃には見かけなくなり、代わりに当時は入手困難であった消毒液、不織布マスクを完備したインド料理店が次々に営業を再開した。恐らく防疫用品の手配などについて配達員として稼働しつつ連絡し合っていたのではないかと予想される。この後、店舗の前で注文を待つ(フードデリバリー配達員がインターネット上で使用するスラングでは「地蔵」と呼ぶ)外国人配達員は主にベトナム系が増えていく(なお、池袋や新宿では既に中国語で完結する中華圏独自のフードデリバリーサービスが存在する)。

失職したり、在留期限を過ぎても帰国できない外国人留学生や技能実習生たちがフードデリバリー配達員にならざるを得ないケースが多く見られた中、「2020年8月にベトナム人の不法就労を助長した」との疑いでウーバーイーツジャパン合同会社及び社長を含む役員数人が警視庁から書類送検されたのは2021年6月である。2020年9月頃から外国籍配達員への就労期限の確認が厳重になった。運営は登録時に在留カード等を確認している筈だが、わざわざ「コンプライアンスセンター」での直接提示を要求され、確認作業までの間は該当配達員のアカウントは停止(アプリを有効に出来ず稼働できない状態。この決定は配達員の自覚の有無にかかわらず、注文者やレストランによるカスタマーハラスメントを含む様々な理由で発生し『永久停止』は事実上のクビとなる)さ

れる。なお営業しているコンプライアンスセンターは東京・名古屋・大阪のみであり、配達員は全国から最寄りのセンターへ赴かねばならないが交通費は支給されない。確認まで数カ月待たされた事例もあり、その間は報酬を得られない上に休業手当は付かない。

さらに深刻な問題は、永住者や特別永住者といった元々就業制限のない配達員にまで同様のチェックを強いている点であろう。本件に対して、上記の通り当ユニオンは2度にわたって抗議会見を行っている（B）。2021年12月6日の東京都労働委員会の証人審問においてウーバー側証人（シンガポール在住の外国籍システム担当者。ウーバー側弁護団は何故か日本人の法務担当者には尋ねない）は「プラットフォームの要件として日本で就労する権利があるということが必要」と証言しているが、本邦の法令を知らずに行っているとすれば無知、知っていたなら悪質であり、いずれにしても人権侵害であることに変わりはない。このような強権的な対応の「成果」なのか、2020年にはよく見られた店の前で注文待ちをする「地蔵」たちの姿は現在ではさほど見られなくなった。

また、このような「チェック」は程度の差はあれ他社も行っている。

### 女性配達員

コロナ禍以前はほとんど見かけなかった女性配達員は急増した。アプリの仕様で配達員の顔写真と本名は注文者に筒抜けであり、見知らぬ土地に出向いて見ず知らずの注文者に接することは女性にとって心身の危機が想定されうるリスクだが、経済的な窮状に加えて折しもコロナ禍で「置き配」（配送者が注文者と相対せず玄関前に荷物を置く配達方法）の増加に伴い心理的な抵抗が少なくなった可能性もあ

る。しかし「手を捕まれ室内に引っ張られそうになった」「しつこく連絡先を尋ねられた」「全裸の中年男性が出てきた」等女性配達員に対するカスタマーハラスメントの事例報告はSNSで日常的に散見される。2021年12月にプロ野球選手の配達員が注文者に対する性的暴行で逮捕されたことは大々的に報じられたが、逆のケースはどうか。ウーバー運営は把握しているのか。実態は闇の中である。

### 地方都市における配達員の現状

ウーバーイーツユニオンのメンバーは全国各地におり、月に一度オンライン定例会を行って情報交換や問題提起を行っている。その中で、北陸の中都市で稼働しているメンバーからは東京や大阪といった大都市とは異なる厳しい状況が伝えられている。

まず、大都市圏の中心部では昼食時と夕食時に付くことが多いピーク料金が付かない。サービス開始時から既にそのような状態であった。さらに2021年5月から報酬体系が変更（A）されてからは自転車に対して最低報酬額の300円の注文が割り振られる現象（前述のインターネットスラングではスリーコインに因んで『スリコ案件』と呼ばれる）が続出し、全国の自転車配達員が苦境に晒されている。その影響は、元より注文数の少なかった地方の中都市の自転車配達員を直撃し、先述のメンバーによれば平日では8時間待機しても報酬が1,000円に満たない時もあるという。

確かに、中規模の都市においてどれほど需要があるのか、またそれに対応しうる配達員を安定的に確保できるのか、といった疑問は当初からささやかれていたが、後述する業務委託配達員が穴埋めをしている可能性がある。

## 専門配達員の現状

上述の「スリコ案件」続出の影響を最も顕著に受けているのは専門の自転車配達員である。フードデリバリー配達員として家族の生計を支えているユニオンメンバーの1週間のログイン時間は60時間を優に超える。また得られる報酬額が年々減少しているため、以前と同じ報酬を得るためにはより長時間の稼働を余儀なくされる。

上述の通り、本邦では40歳を過ぎると選べる職業が極度に制限される。それらの報酬は家族を養うことを前提に設定されていない。というか、本邦の社会構造そのものが家族という単位の運営条件を厳しく限定していると言っている。このメンバーは元々バイクで配達していたが2度の貰い事故に遭い、骨折を含む重傷を負ったが、当時は傷害補償制度がなかったため十分な療養も出来ず、事故リスクを避けるために自転車へ車両登録を変更した。現在でも、ケガの後遺症に悩まされながらペダルを漕いでいる。このような過酷な状態でもなお、フードデリバリー配達員はまだ「割りのいい」仕事なのである。

### (2) 配達員の増加による事故の多発

交通事故は運輸業界では当然想定されるべきリスクである。ところが、ウーバーイーツが配達員自身に対する傷害補償制度を実施したのは2019年10月1日であり、サービス開始から3年が経過していた(対人・対物補償はそれ以前から存在した)。

筆者は2019年7月に単独転倒事故を起こし、その後配達を完了してから診断を受け、怪我の程度が判明してから配達員登録時に配られたパートナーガイドに沿ってサポートセン

ターへ事故報告をしたところ、誰にも迷惑をかけていないのにも関わらず「あなたの不注意によって今後同じような事故が起きた場合、あなたのアカウントを永久停止する可能性があります」という文面のメールを受信したため、スクリーンショットをSNSに晒した<sup>3</sup>上でウーバーイーツユニオン準備会に参加した経緯がある。

### 自転車配達員

原付や小型二輪は道交法上のペナルティーが課せられるため危険運転は少ないが、免許もその取得に伴う教育もない自転車の危険運転は目に付く。配達を急かす様な報酬システムや早い者勝ちの受注システムなどフードデリバリー各社のアプリそのものが危険運転を誘発している側面もあるが、自転車側にも言い分はある。道交法では原則的に車道を走ることになっているが、実際は自動車からは邪魔者と見られ、行く手を阻む駐車車両は後を絶たず、自転車専用通行帯すら塞いでいるケースも珍しくない。そもそも本邦の道路は自転車が安全に通行できるような設備もドライバー側の意識も不足している。

既に触れた通り2020年1月、当時のユニオンメンバーが危険な幅寄せ運転被害に遭った(C)。その様子は偶然動画で保存されており、YouTube上で公開されている。加害車両は事もあろうにスクールバスであったが、降りてきた運転手の「自転車は歩道走れよ!」という発言も記録されている。

また実際に起こった極端な事例として首都高速道路にウーバーイーツの自転車配達員が侵入した報道があったが、ウーバーイーツの配達アプリはしばしば自転車、原付、小型二輪の配達員に対して自動車専用道路を推奨ルー

トとして提示することがある。インターチェンジですらない場所から首都高速道路に「飛び乗る」という異常な経路を提示されたユニオンメンバーがおり、スクリーンショットも保存されている。配達員にとってはよくある「バグ」（アプリの不具合）として周知されているが、土地勘のない者や道路交通法の知識を著しく欠いた者にとっては脅威となり得る。

### 労災問題

上記のようなウーバーイーツ配達員の交通トラブルと、サポート対応の実態に迫るべくウーバーイーツユニオンは2020年1月から3月にかけて協力者を募って聞き取り調査を行った（D）。事故発生時期は限定しなかったため2019年10月以前のケースも含まれたが、以後においても骨折などの重傷を負った者にとって傷害金補償額の上限25万円は少なく、1ヵ月の入院見舞金支給期間は短く、入院見舞金の1日当たりの金額7,500円の基準は不明であった（2021年9月以降、傷害補償額は50万円に、入院見舞金補償期間は最大2ヵ月に延長され、新たに最大2万円の入院一時金、最大7万5千円の手術一時金が追加された。2022年2月には、給付対象が従来の『受注してから配達を完了するまで』から『受注してから配達を完了したのち15分まで』に拡大された）。なお、調査を終了した時点で補償制度が適用された例は無かった。

この傷害補償制度及びそれ以前からあった対人・対物補償制度は配達員登録すると無料で加入することになるのだが示談交渉特約が明記されていないため、物損事故を起こし負傷、入院した配達員は病床から自ら相手方との交渉やウーバー側への傷害補償の申請などを行わなければならなかった。このような実態

を踏まえて、事故調査報告書では改めて企業側負担による労災の適用を提案している。

2020年4月には、東京都杉並区内で大学生配達員が車両との衝突事故で亡くなるという痛ましい事故が報じられた。その後も、全国で同様の事故が度々報道されている。上記で列挙したフードデリバリー企業の中で、「ドアDash」には傷害補償制度が存在しない。これらを配達員の自己責任に帰するのは企業責任の放棄と同義であろう。

2021年9月、厚生労働省はフードデリバリー配達員の労災特別加入制度適用を認めた（特別加入枠の掛金は自己負担であり、ウーバーイーツユニオンの要求とは異なる）。特別加入団体の一つが、同年2月に発足した「日本フードデリバリーサービス協会」である。その会員には主なフードデリバリー企業が、理事には「ウーバーイーツ」、「出前館」、「menu」の代表者が名を連ねており、代表理事は官僚出身者（元農林水産省事務次官）である。特別加入枠への組み入れは、初めから落とし所ありきの、頭越しの対処療法であったようにも感じられる。

### 明日の自分

一方、配達員が事故加害者になったケースについて述べる。2021年10月までに宮城県・山形県・群馬県・埼玉県・東京都・神奈川県・山梨県・長野県・静岡県・愛知県・三重県・滋賀県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県・愛媛県・福岡県・熊本県・大分県・宮崎県・鹿児島県で自転車保険への加入が義務化されたが、通常の自転車保険では個人事業主が業務中に起こした事故は補償の対象外である。

警察は自転車の危険運転を取り締まり、行政は自転車が安心して走れるような設備を整備し、実質上の使用者責任を有するプラット

フォーム企業には条例や法律で事故防止の対策を義務付ける。これらを並行して実施することで、より充実した自転車保険が定着するのではないか。残念ながら、業務中の自転車事故補償プランはフリーランス協会（年会費1万円）の賠償責任保険、自転車安全対策協議会の業務用自転車賠償制度（年間掛金は2,900円と4,900円のプランがある）ぐらいしか見当たらないのが実情である。

2022年2月、2021年4月に東京都板橋区内で発生したウーバーイーツの自転車配達員による加害死亡事故の判決が下された。当件は業務中の事故であったためウーバー側が被害者遺族に対して対人補償を行ったが、前述の通り配達員は従業員ではないため法的責任を負わない。被害者にとって、加害者が正社員だろうが個人事業主であろうが関係ない。企業側が配達員を雇用せず、個人事業主とする理由の一つがここにある。

事故被害者は明日の自分かもしれない。事は人命に関わる。プラットフォーム企業に対する法的規制やガイドラインの策定は何よりも被害者保護のため、また同業の従業員を抱える会社との公平な競争関係を実現するためにも急務と言える。

## 6 業務契約の所在

この問題は、主にウーバーイーツについて述べる。我々ウーバーイーツユニオンは今のところウーバー側に対して雇用（労働基準法上の労働者待遇）を求めている。働き方そのものには異存はないが、業界全体の健全な発展のためにも現場の配達員と企業が同じテーブルに着くよう要求している。

それに対しウーバー側は、「ウーバーはあくまでアプリを通した仲介者に過ぎない。配達員は『配達パートナー』であり顧客の一部であるため労働基準法上の使用者性は発生しない」と主張している。

使用従属者性の観点から言えば、近年の裁判では実際の働き方や待遇を検証したうえで「事実上の使用者性」が認められるかどうか争点となっている。現時点で我々が求めているのは、「労基法上の労働者性」ではなく「労組法上の労働者性」である。企業負担による労災適用もこの観点から提唱している。

では、労働契約法上の労働者性についてはどうか。こちらウーバー側は否定しており、彼らの主張は「業務にかかる契約関係は注文が成立する度にレストランと配達員の間に発生し、報酬の交渉も原則的には両者の間で交渉が可能である」というものだが、2021年12月9日の反対尋問において、配達員とレストランの間に賃金交渉が発生した例をウーバー側の法務担当者は把握していないという証言があった。また配達員がサポートに問い合わせた際に「レストランと個別に報酬の交渉は出来ない」と返答された証拠が存在するが、法務担当者の証言によればサポートセンターとウーバージャパンの関係は「わからない」という。1時間3件の配達をこなしても、地域によっては最低時給を下回る1件300円（スリコ案件）の報酬に納得するような配達員が存在するとはとても思えない。

2022年12月27日の東京都労働委員会の審問において、ウーバー側証人である大学教授は情報の非対称性の問題について言及している（ここで述べられている「情報の非対称性」とは「サービスを提供する側が知りうる情報を提

供される側が知らない、理解できない」状態を指す)。証人はこの観点から、「報酬を決定しているウーバーが配達員に対して配達請負を出していると見るべきである」と証言しており、これは「ウーバーにとって配達員は対等なパートナーであり請負の関係は存在しない」というウーバー側の主張を否定するものだが、こちらの方が一般常識に寄り添っていると見て良いであろう。

しかし、ウーバー側が主張するような立ち位置は企業にとって大変便利である。使用者責任が無い場合配達員が対人・対物事故を起こしても刑事責任を問われることがなく、業務契約を結んでいないため報酬内容を含む様々な情報を配達員に対して伏せることもできる(また労使間交渉を遮断する方便として有効である)。

例えば、配達員に開示される報酬明細に消費税の項目は存在せず、配達員に支払われる報酬の中に消費税が含まれているか否かが不明である。消費税について考察しているユニオンメンバーは「現状既に消費税分を配達員に支払っていないのではないかと推測している。確かに、ウーバー側の主張によれば配達員と直接業務契約を結んでいるのはレストランなので、レストランが配達員に消費税を支払っていることになるが、報酬を事実上決定しているのはウーバーである。2021年6月に国税庁がウーバー ジャパン株式会社に対し税務調査を行ったが、ウーバー側はといったどのような論で国税庁を納得させたのか気になる場所である。

ちなみに、「出前館」は個人事業主の配達員と業務委託契約を結んでおり、消費税分も支払っている。「Wolt」は配達員との間に業務委託契約を結んでおり、消費税分は支払っていないと公表している(両社とも労働契約法上の労

働者性は認めていることになる)。

認知度、シェアの面でもウーバーイーツはフードデリバリー業界のリーディングカンパニーである。東京都労働委員会の決定は7月頃下される予定である。

## 7 家族を想うとき

上記の通り業務委託契約とは無縁のように見えるウーバーイーツだが、インターネット検索を行うと不思議な求人案件が検出されることがある。内容はどれも似たようなもので、「軽車両を使う」「ウーバーイーツの配達作業」「勤務時間は10:00~22:00」「配達依頼が入らないときは自由に休めます」「固定給(地方にもよるが主に15,000円前後)」「登録費用、電算処理費用のほかロイヤリティとして売り上げの~%を…」といったものである。「雇用区分」には「業務契約」と明記されており、聞いたこともないような会社に「応募」し、書類選考や面接もあるらしい。ウーバーイーツユニオンの立ち上げに関わった川上弁護士の元に寄せられた情報によると、とある業務請負の配達員は1日当たり12時間拘束され、注文受諾率が90%を下回るとペナルティを課されるという。これらはウーバーと配達員の間に法人を間に挟んだ業務委託契約であり、「働く時間は自由。仕事のペースは自分次第。朝だけ、夜だけ、週末のみなど、好きな時間に配達できます。個人事業主として、働く時間や仕事量を選べます」というウーバーイーツの謳い文句とは明らかに異なる働き方だが、この場合の事業契約は法人と配達員の間に発生するので、ウーバーイーツは絶対に法的責任を免れる仕組みになっている。

筆者は、ウーバーイーツユニオン発足直後にケン・ローチ監督の『家族を想うとき』の試写会に招待されたことがある。4人家族の父親が個人事業主のドライバーになるが非人間的な労働待遇に追い詰められていき、家族トラブルとも相俟って心身ともにボロボロになっていく内容で、受け身を教わらぬままプロレス技でぶん投げられるようなラストに戦慄しつつ、「こ、これはアマゾンフレックスとか宅配業者の話で、フードデリバリー配達員には関係ないから」と思っていたが、とんだ思い違いをしていたのかもしれない。我々が暗闇を覗いていた時、暗闇もまた確かにこちらを見ていたのだ。

## 8 問題のまとめ

- ① 外国籍配達員に対する不当なアカウント停止
- ② カスタマーハラスメントの秘匿
- ③ 一方的な仕様変更。特に報酬改定による不可解な低報酬設定
- ④ 配達員が安全に働くことができない労働環境
- ⑤ 事故被害者に対する法的責任
- ⑥ リーディングカンパニーの団体交渉拒否
- ⑦ リーディングカンパニーの労働契約上の問題

## おわりに——本邦における課題

新型コロナウイルスの流行に伴い、配達員の間で「水大量案件」という現象がSNSで頻繁に報告されるようになった。コンビニから2リットルのペットボトル飲料水をいくつも運

ばされるという、自転車配達員にとっては地獄の責め苦のような案件である。これはほぼ「自宅療養」を余儀なくされた新型コロナウイルス感染者による注文であり、全て置き配である。筆者自身、同様の状態であった知人宅まで大量の水を「配達」（配送料はサービス）したことがある。

これまでフードデリバリー配達員が置かれた苦境、まるで人間とみなされていないかのような待遇を紹介してきた。これは彼らが法的保護も社会保障もない個人事業主（フリーランサー）とされていることに起因するが、現在の感染症対策を見ると、この社会はなりふり構わず弱者を作り出しては狂ったように責め苛んでいるように見える。外国人労働者、女性、フリーランス、感染者。フードデリバリー配達員の前にこの社会は虚ろな断面を見せる。

今後、新型コロナウイルス感染およびワクチン接種による後遺症を抱える労働者の問題が発生すると予想される。政府は「雇用によらない働き方」を推進しているため、救済措置が講じられない場合は解雇された元従業員が手取り早く報酬が得られるフードデリバリー産業に従事せざるを得なくなるケースは想定できる。新型コロナウイルスが健康に与える影響は直接事故リスクにも繋がってくるだろう。

テーマの都合上悲しい内容ばかりとなったが、光はないのか。

筆者は2020年12月から翌年4月まで、わずか5カ月という短い間だったが「フードネコ」（E）というブランドで配達を行った経験がある。ここは登録説明会の冒頭で傷害補償制度を紹介し「同業他社の中でも充実した内容だと自負しています」とスタッフは胸を張った。配達員は専属スタッフが常駐している「Slack」と

いうチャットアプリでリアルタイムで情報交換が可能であり、事故報告をすればすぐに「大丈夫ですか?！」と声を掛けられたのち適切な対応を指示された。当初は配達員の本名も顔写真も注文者に筒抜けだったがこの問題を配達員が「Slack」で提起したところ、数日後には配達員の名前だけしか表示されない仕様に改められた。他にもクリスマスにはスタッフが街に繰り出してプレゼント配布イベントを行い、緊急事態宣言が出された際には報酬が高額に固定された。

一般的に、サービス開始直後のフードデリバリーは配達員確保のために大盤振る舞いするものであり、これらもその経営戦略の一環に過ぎないという見方は認めざるを得ない。しかし当事者として、あの5カ月間は「人間らしく働いていた」と思う。Slackにはより良い労働環境を切り開こうとする熱意を持ったスタッフ

と、その思いに応えようとする配達員のやり取りが刻まれるようになっていったように思う。サービスを終了した際は「フードネコ」の配達員（ネコライダー）だけでなく、他社の配達員からさえ惜しむ声が上がった。

本稿の最後に、現在は無事アカウントが復活したもののウーバーから理不尽なアカウント停止を受けた挙句にコンプライアンスセンターまで何度も足を運ばされた特別永住者のユニオンメンバーの言葉を紹介する。

「人間にしかできないことが、もっとあるはずなんです」

(つちや としあき・ウーバーイーツユニオン  
委員長)

- 1 「ギグワーク」：英語で「一度限りの演奏やセッション」を意味するスラング「Gig」と「Work」を掛け合わせた造語で、継続的な雇用関係の生じない短期・単発の仕事を指す。インターネットの普及により世界的に広がりを見せ、働く側は気軽に応募、従事することが出来る。また働かせる側にとっては人事コストが少なく済むため様々な分野に波及しつつある。
- 2 「インセンティブ」：追加報酬。需要の高い時間帯やキャンペーン時に報酬額を倍掛ける「ブースト」、需要の高い時間帯、地域に分単位で付加される「ピーク料金」、一定の日数の間に特定の回数を配達すると得られる「日跨ぎインセ」、雨天時に付加される「雨インセ」等がある。
- 3 「SNSに晒した」：担当者名を隠した上でTwitterに投稿。このツイートは48万回以上表示され、リツイート（拡散）は1,815件となっている。俗に言う「炎上」である。

..... 労働戦線NOW .....

## 22 春闘異例の「満額」相次ぐ

——トヨタ回答3つの問題、全労連など2年連続先行ストで成果  
参院選対応できしむ連合、全国でロシア侵略反対行動も

青山 悠

コロナ後も視野に、日本のみ世界でも異例とされる賃金停滞の打開と生活防衛を掲げた22春闘は、大手では異例の満額回答を含め昨年プラスの水準を獲得した。しかし国際的にはまだ水準は低く、物価高を補填する実質賃金改善には課題を残した。全労連などは2年連続の先行ストで成果を上げた。連合は参院選対応できしむ、労働界ではロシアのウクライナ侵略反対行動も各地で展開されている。

### ■「満額」など昨年超えの大手回答

連合は、22春闘で昨年を超える賃金改善（ベア）と獲得組合数の増加を重視し、要求は「4%程度」（ベア2%程度）を設定した。

回答（4月12日）は加重平均で6,257円（2.11%）で、昨年同時期比812円増（0.28ポイント増）となり、3年ぶりに2%台に回復させた。ベアは1,857円（0.62%）で、昨年同時期比プラス214円（0.06ポイント）、組合数は昨年より32%増の1,562組合、妥決数も49.5%（昨年32.6%）に増加している。非正規労働者は加重平均で時給24.72円引き上げ（昨年比2.81円増）である。

連合の芳野友子会長は「満額回答を得た組合が多かったのが特徴だ。有期・短時間でも例年以上の回答」と評価している。

金属労協（JC）は要求で連合より低いベア3,000円以上（約1%）を設定。回答ではJC春闘46年で異例の「満額」が相次いだ。「過去にない満額

回答の数だ」（浅沼弘一事務局長）、「（トヨタの）満額回答を示したことがプラスに波及した一面があったのではないか」（自動車総連・金子晃浩会長）と評価。ベア獲得は50組合平均で1,994円と昨年より859円プラスと、15年以来の高い水準だ。獲得組合数も昨年より18組合増加した。

自動車は今年、平均賃上げ方式（個別賃金と併用）に戻し、大手12組合のうち7組合が満額回答。日産は8,000円のうちベア2,000円（昨年比1,000円増）を満額獲得。ホンダは3,000円（昨年ベア見送り）、トヨタは職種と職位の12区分で1,600～4,900円を要求し、満額回答だが、内容は非公開である。

電機は4組合が異例の満額回答。ベア3,000円で日立（昨年1,200円）、東芝、NEC（両社とも昨年1,000円）、村田（昨年1,100円）で満額獲得した。富士電機と明電舎は2,000円、三菱、富士通などは産別妥結基準の1,500円を確保。パナソニックも1,500円だが、昨年同様にベアと年金拠出額との合算とみられている。電機ではジョブ型人事の対応や妥結水準の組合間分散、「妥結の柔軟性」など60年にわたる産別統一闘争のあり方が問われている。

基幹労連では、日本製鉄が22年度ベア3,000円、23年度2,000円を獲得し、この2年間のベアなしを脱却した。ベア3,500円の満額回答も5組合ある。

JAMもダスキンの1万円（定昇込み）満額など回答639組合のうち2割に当たる123組合が満額獲得。ベアは372組合平均で1,974円となり、獲得

組合数も増加している。

またJAMが重視した公正取引の改善では、「労務費などの上昇を取引価格に反映しなければ、『買いたたき』に該当」とする公正取引委員会の運用改善の活用など新たな動きもみられる。

## ■トヨタ回答3つの問題

トヨタは2月23日の第1回労使協議で豊田章男社長が「満額回答」を示唆し、翌24日には岸田首相と懇談し報告したとされている。昨年、「トヨタには賃上げ以上にリード役として求められていることがある」として、労使は賃金論議をしないで、カーボンニュートラルやデジタル化を協議した。ところが今年は一転、岸田首相の賃上げ推奨に応えるかのように、早々と満額回答の方向を政府に報告するという変容ぶりである。回答日も組合の3月16日に対して、会社は1週間も早い3月9日に回答した。

満額回答は結構なことだが、問題は①要求方式、②回答内容、③異例の回答内容非公開などである。トヨタ労組も加盟している自動車総連は、今年、「要求を分かりやすくする」として、平均賃上げ方式（個別賃金と併用）に戻し、他労組も水準の引き上げ要求を行った。

ところがトヨタは全組合員平均の賃金水準の引き上げではなく、「事技職・医務職」「業務職」「技能職」の3職務と職位ごとにそれぞれ3～5ランクの12職能資格に区分。要求額も1,600～4,900円に細分化している。

回答は「満額」とされているが、非公開とされ、水準はわからない。問題は「昨年と同様の考え方」（昨年は全組合員1人平均9,200円）とされ、今年より9,600円相当の水準と報じられている。昨年より400円相当しか上がっていないことになる。

職種・資格ごとに賃金の上げ幅を変えているが、昨年比400円増の原資では、12職能資格の配分で

は200～400円程度しか上がらないのではないだろうか。賃上げの内容、対象者の変化か、昇格、昇進原資の扱いの違いかなどを含め、労使は全体の賃金引き上げ水準を公開すべきだろう。

トヨタは18年から「日本語回答」に変えて、水準がわからなくなり、19年にはベアを非公開（総額回答は1万700円）、20年は総額8,600円（ベアゼロ・非公開）、21年は定昇に当たる職能個人給をなくして職能給に一本化し総額9,200円（内訳非公開）とした。今年は総額も非公開とし内向きである。

自動車総連の他組合は満額を含め、ベア1,000円から3,000円の獲得を公表している。金子晃浩会長も「春闘結果を波及させ、労使の社会的役割を果たしたい」語っている。

連合の有力産別幹部は「春闘のパターンセッターでトヨタがいなくても、春闘相場の形成はできる」と語り、「ただし回答の非公開が連合に広がるのはよくない」と語る。「トヨタ春闘 見えにくさに拍車」（朝日新聞2月21日）と報じられている。

回答水準の非公開では社会的に波及できず、連合の掲げる「すべての労働者へ賃上げ波及」にもつながらない。「自社型賃金決定」への埋没は共闘を生命線とする春闘の変質・崩壊にもつながりかねない。成果の公正配分からも問題とされ、トヨタ労使の社会的責任が厳しく問われている。

また昨年の参院選では産業政策から愛知11区で自民党候補支援に変化。「トヨタショック」として連合内に衝撃を拡げ、労働組合の存在とスタンスを問う声も聞かれる。

## ■ゼンセンは金属上回る、5共闘で相場形成へ

流通・サービスのU Aゼンセンは、単純平均で6,623円(2.39%)と昨年比1,361円増、ベアは166組合平均で大手金属を上回る2,195円(0.76%)を獲得。昨年比1,046円の高さである。パートは時

給 26.6円 (2.58%) の引き上げである。

松浦昭彦会長は「金属大手の社会的相場と遜色なく、連合先行妥決集計を上回る結果を引き出した」と評価。担当者は「金属よりも要求が高い（ベア2%込み4%基準）ことも反映」と語る。

連合の化学など5部門共闘連絡会議で化学部門では、紙パのレンゴー、王子がベア2,000円で満額、フードでも日清オイルが満額獲得している。

流通・サービス部門共闘の代表者でもある松浦会長は「コロナ禍でも海外では賃金が上がっており、日本だけが上がっていないことにならないように奮闘しよう」と呼びかけ、「部門連絡共闘会議で連合春闘の賃上げに貢献」と役割発揮を語る。

## ■満額回答の背景と評価、実質賃金は低下か

春闘67年で異例の「満額」を含め、昨年を上回る回答が相次ぐ22春闘。その背景には、コロナ禍で濃淡はあるものの企業業績の回復や人材確保から組合が昨年を超える要求を設定し、政財界なども賃上げ世論を無視できなくなった反映とも言える。さらにこの20年間、賃金が上がらず世界から遅れた賃金回復や岸田政権の3%超の賃上げ推奨なども指摘されている。「業績回復企業はベア」を提唱した経団連の十倉雅和会長も「期待を上回るぐらいの勢いの回答」と驚くほどだ。

一方、課題としては、物価上昇は過年度で約1%、今後2%程度と予測され、ベア0.5%程度では実質賃金はマイナス続きと厳しい。さらに欧米諸国の賃金獲得との格差拡大も懸念され、獲得水準の不十分さも指摘されている。要求水準も生計費から見て低いということも検討課題となろう。29年間続く財界のベア0.2%程度の賃上げ抑制は打破できないままで、力の春闘構築が問われている。

## ■全労連などは2年連続先行ストで成果

全労連などは昨年に続き、連合金属大手より早

い先行スト回答で成果を上げた。先行で高額相場を形成し、社会的波及をめざす春闘再構築の運動である。回答は金属大手より1週間早い3月9日、ストを含む全国統一闘争を10日に実施し、11日の記者会見で昨年プラスの回答水準を発表した。

回答(4月7日)は第4回集計で22産別506組合の単純平均で6,051円(2.04%)と、昨年同期比1,155円増(0.19ポイント)である。昨年実績以上は55.2%。非正規は時給22.4円(2.04%)の引き上げである。

産別ではJMITUが117支部分会で6,976円(2.23%)と昨年比1,984円プラスを確保した。全印総連では4組合が10,000円を満額獲得、建交労の学童保育でも20,000円の満額獲得もある。

3月10日のストを含む全国統一行動は官民15産別で、昨年を上回った。JMITUは8地本45支部分会、通信本部などでスト。医労連は300を超える組合がストを含む統一闘争に参加した。春闘進ちょく状況(4月7日)はスト権確立884組合(49.6%)、スト実施は162組合(7.1%)である。

黒澤幸一事務局長は「コロナ禍以前に戻し奮闘しているが、四半期におよぶ賃金低下、物価高騰、ウクライナ危機をのり越えるには不十分だ」と指摘。「ケア労働者の先行上向回答の成果を広げ、社会にアピール」と強調、春闘後半も追い上げる方向である。金属大手の満額回答については「要求が低く、自社型賃上げが目立つ」と指摘している。

## ■分配構造の転換へ、内部留保還元で一致

22春闘は世界から遅れた賃金水準の是正へ分配構造の転換が重視され、内部留保の社会的な活用が政労使で一致したのが特徴だ。

分配構造では、賃金は長期に停滞する一方、大企業の内部留保は466兆円(21年3月)に増大している。経団連の22年経労委報告でも「内部留保の研究開発、海外企業の買収などに加え、『人への

投資』を提起し、賃上げの活用も容認した。

内閣府の21年版ミニ経済白書でも「現預金の保有を企業の賃上げや設備投資で経済の成長と分配の好循環を期待」とし、内部留保の一部の賃上げ還元にも触れている。

連合も春闘ヤマ場に政府のミニ経済白書を引用。内部留保活用の質問に芳野会長は「企業労使交渉で前進した回答が出ていることは、『人への投資』として使っているのではないかと発言した。

全労連の小畑雅子議長も「大企業の内部留保は466兆円にもものぼる。生計費にもとづいた大幅賃上げ要求を実現させよう」と訴えている。

分配のゆがみ是正へ経団連、政府、連合、全労連などで内部留保の活用は一致。賃上げや働くルールの確立のほか、中小の公正取引の改善への付加価値還元など新たな道を拓いている。

## ■参院選で共産含む統一候補の調整容認

連合は2月16日に参院選方針を原案の「補強・修正」として決定した。芳野会長が参院選で「立憲と共産の共闘は残念」と野党共闘否定の対応をめぐって、連合本部と産別、地方が賛否できしむなかでの選挙方針の決定となった。

方針は、連合と「目的や基本政策が大きく異なる政党等と連携・協力する候補者は推薦しない」との原案を踏まえつつ、批判の高まりに配慮して参院選方針を「補強・修正」した。ポイントは「目的」で共産党との協力を否定し、「基本政策が異なる」として維新の協力否定も加筆したことである。

さらに異論の多かった「候補者推薦の取り消し」については、地方の自主性を配慮して「地方連合の申請にもとづき」を加筆修正した。

焦点の野党候補の一本化については、芳野会長と立憲の泉代表との2月25日の会見で「共産党を含む候補者調整で容認」とされている。また芳野会長が「共産党と共闘する市民連合も受け入れ難

い」と述べていることについては昨年12月16日の記者会見で連合政治センターの担当者が容認と発言している。その後、3月18日には立憲の申し出で共産、れいわ、社民との候補者調整もスタートした。

統一候補の調整は、神津里季生・前連合会長が容認してきた「選挙区の候補者調整は選挙戦術上の事柄として政党間で協議・決定されるものであり、連合が関知するものではない」を継続したものだ。

市民連合を蝶番ちょうつがいとする4野党共闘についても、相原康伸・前事務局長が「共闘の主語は市民連合であり、立憲ではない」として容認してきた方式である。3月24日には市民連合が共産党に参院選政策調整や候補者一本化を要請した。

神津前会長は「野党乱立で与党に漁夫の利を与えることは避けるべきだ」と提言している。参院選では連合産別の組織内候補である立憲5人、国民4人の計9人の当落も焦点となる。

## ■事実を踏まえているか、組合、共闘批判

芳野会長は32年にわたる連合運動の紆余曲折の歴史を十分に承継しないままで、「異例の選出」となり、発言でも随所に不正確さをうかがわせている。例えば「連合の組合と共産党系の組合は職場、労働運動の現場で競合し、しのぎを削っている」ことも共闘否定の理由に挙げている。しかし、「共産党系組合とたたかっている」ということが、仮に全労連などを指すとすれば、事実ではない。連合と全労連は98年の裁量労働の拡大反対で国会前で同時多発行動や「花束共闘」を展開。戦争法案反対では各地方で共同行動が取り組まれ、最賃引き上げでも地域では連合と全労連の懇談も行われている。

ストについても芳野会長が『週刊朝日』（3月25日号）で組織分裂・旧同盟系全金同盟の新組合結

成に関わって、もとのJMIU・JUKI支部（当時）は「何の話し合いもなくストをする、方針がいつの間にか決まる」などと語っている。これに対して3月29日、JMITUの三木陵一委員長とJMIU・JUKI支部の中村松三・元委員長らが厚労省で記者会見し、3月28日に芳野連合会長に「事実無根の誹謗中傷」とする抗議文を送付したと報告。会見では「ストは労組法にのっとり、組合員の無記名投票（賛成過半数）に基づいて実施している。事実と反する虚偽の発言は許されない」と怒りを表明した。

また新会長は共闘拒否の理由として「連合運動は自由で民主的な労働運動の強化・拡大」と述べている。しかし国際自由労連（ICFTU）が掲げた「自由で民主的」（反共主義の慣用語）は06年の国際労連（WCW）との統合で削除され、現在の国際労働組合総連合（ITUC）では「民主的で独立」を掲げている。背景には反共主義よりグローバルな新自由主義的政策の弊害打開とされている。

連合会長のいう「自由で民主的な労働運動」は、国際労働運動からは既に葬り去られた運動路線と概念であり、変化への現実を踏まえた発言とは言えない。

「左右の全体主義を排し、健全な民主主義」についても、国民民主の玉木代表は昨年8月18日の記者会見で「全体主義」について「日本共産党を同一視したことについては改めたい」と共産党の志位委員長に伝えたと報じられている。

連合トップは職場や労働社会政治など32年間の連合運動を踏まえた事実を発言すべきだろう。

## ■自民に接近する連合とコーポラティズム

連合新体制と自民党・政権との関係や政労使参加体制も大きな課題となっている。

芳野新会長など連合幹部は就任後、昨年12月8日に自民党幹事長を訪問。今年1月には岸田首相

が連合新年交歓会で「参院選で与党にもご理解とご協力をお願い申し上げます」と連合役員にエールを送った。政府の22年度予算案に対する賛否でも揺れをみせ、「進む野党分断」とも報じられている。

自民党は22年度の運動方針を3月13日の党大会で決め、「連合並びに友好的な労働組合との政策懇談を積極的に進める」と、連合を明記した。自民党の小淵組織運動本部長と芳野会長は既に2月17日にも密かに会ったと報じられ、「自民の揺さぶり」とも指摘されている。3月16日夜には自民党の麻生副総裁の呼びかけでホテルで会食し、麻生氏は連合に選挙で「政党単位でなく、候補者ごとの支援」への見直しを求めたことを明らかにしている。

連合と自民・与党の関係は1989年の連合結成ともかかわっている。象徴的なできごとは、連合結成で竹下首相が「連合を抱擁したい」と歓迎するなど、結成の時から自民党と親和性のある組織といわれてきた。16年11月30日、5年ぶりの会談で当時の自民・茂木政調会長が連合の逢見事務局長に「連合の政策に最も近いのは自民党」と秋波を送ったとされるほどだ。

連合と政治・政権との関係では、結成時に指摘されたコーポラティズム（政労使協調参加体制）について検討しておくことも重要な課題といえる。

連合は政策参加で「ヨーロッパではソーシャル・ダイアログとして行われている」と捉え、芳野会長も政労会議の実現に期待を表明している。しかし欧州ではグローバル化で政労使協調体制の衰退も指摘されている。

まして日本ではヨーロッパと異なり、労働運動も野党も弱く、「力のないコーポラティズム」ともいわれ、現代版「産業報国会」にされかねないとの厳しい指摘も聞かれる。

連合の芳野会長も参加している岸田首相の「新しい資本主義実現会議」の提言では、「経済成長を

最優先」とし、経団連から参加している十倉雅和会長は「新成長戦略と軌を一にしている」と評価。経団連の22春闘指針でも「労使は社会の安定帯」として、政財界の政策参加体制に連合を組み込もうとしている。

自民に代わる政権交代へ野党再編の起爆剤を掲げて結成して32年。連合の野党共闘否定や自民接近は自民を利するだけでなく、与党側に与するの<sup>くみ</sup>かどうか、大きな歴史的な転換点に立っている。

## ■草の根からの暮らし・福祉・平和の大運動を

歴史の逆流ともいえる野党共闘の破壊攻撃に対しては、これまで以上に社会政治へ影響力を拡大させる草の根からの大運動が重要となっている。

連合運動もこれまで全労連や平和フォーラム、全労協などの総がかり行動や市民連合など数万人規模の国会行動に影響されている。例えば15年には世論の高まりを受けて安保関連法（戦争法）反対と残業代ゼロ制度反対で連合最高の1万4,000人が国会包囲行動を展開した。連合新体制の22年でもコロナ禍でのケアワーカーの処遇改善や「雇用類似」就労者の権利擁護などで一致しており、労働界と野党の院内外での共闘が求められている。

政党との関係変化でも立憲主義擁護や戦争法廃止、労働法制改悪反対、脱原発、地球環境、ジェンダー平等などの社会労働運動で、「日本共産党を除く」という壁が崩れ、野党共闘の重要な一翼を共産党が担うなかで、労働戦線と市民組織の共同に前進が生まれているという新たな動向も指摘されている。それゆえに、これまで以上に与党や一部メディアからの野党共闘攻撃も強まっている。

全労連は3月18日の幹事会で「要求実現へ参院選で政治転換」とする選挙方針を確認した。改憲阻止へ向け組合と国民の総力でストを含む大運動の検討も呼びかけている。全労協も「共産党を含む立憲野党の共闘を更に強化し、参院選勝利に向

けて全力を尽くす」と決めている。

市民連合は共産党に参院選の政策調整や候補者一本化を要請し、4月8日には安保法制の違憲部分の廃止など4本柱の政治課題について「考え方」を発表した。「九条の会」も3月25日、ロシアのウクライナ侵略とそれを口実にした9条破壊、改憲は許さないとする声明を発表し、「来る参院選で、市民の力で改憲勢力3分の2を阻みましょう」と訴えている。

これまで以上に草の根からの大衆闘争で憲法9条を生かし、暮らし、命、平和など経済社会政治の国民大運動と共同拡大が大きな課題となっている。

## ■ロシア侵略反対掲げ労働界も行動

NATO（北大西洋条約機構）問題をめぐり、ロシアがウクライナへの軍事侵攻を開始した2月24日、連合は同日、ロシアの行為は国際法に反し、「即時の作戦中止・撤退を強く求める」とする、清水秀行事務局長名の談話を発表した。国連など国際社会との「緊密な対話」を図り、日本政府に外交的役割の発揮を求めている。

全労連も2月25日、「軍事侵略に強く抗議し、直ちに撤退を求める」とする、黒澤幸一事務局長名の談話を発表した。事態解決には「憲法9条を実践する平和外交が何より求められる」と指摘。日本政府に対し、ロシアの侵略行為に断固抗議するとともに、対話と国際社会の協力による外交努力を要請。全国各地でも運動を展開し、総がかり行動も3月11日、4月8日に平和フォーラム、全労協、市民など1,200～1,800人が集会とデモを展開している。

今後、ロシアの侵略行為を悪用した改憲策動や米国との「核共有」など「戦争する国づくり」を阻止するためにも、野党共闘を強め参院選で立憲野党の前進を勝ち取ることが求められている。

（あおやま ゆう・ジャーナリスト）



■今号の特集は、コロナ禍で大きく揺さぶられた雇用の現状を分析し、そこから政策や労働運動の課題を見出した労働総研・雇用問題研究会の研究成果を取りまとめたものである（次号で後編を掲載）。

■これまでも労働総研が注視してきた雇用の劣化は、コロナ禍により深化するとともに、より一層社会で露呈することになった。コロナ以前から、エッセンシャルワーカー・ケア労働者・シフト労働者・プラットフォームワーカー等の働き方は問題視されていたものの、ここまで可視化されていなかった。確かに、現状の雇用は危機的である。しかし、ピンチは変革のチャンスでもある。雇用の劣化への社会の注目を逆手にとり、労働運動を盛り返すきっかけとしなければならない。

■特集以外でも、波及効果が期待できないトヨタの回答の問題点、2年連続の先行ストで成果をあげた全労連などの春闘、7月の参院選への対応できしむ連合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.123 2022年春・夏季合併号）

- 【特集1】ケア労働者に大幅賃上げを
- 【特集2】コロナ危機による雇用と働き方の変貌と政策・運動の課題②

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.122 (2022年冬季号)

2022年5月10日発行 定価：1320円（税込） 年間：5280円（税込）

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/socken/ E-mail : rodo-soken@nifty.com

発売 ● 株式会社 本の泉社

〒112-0005 東京都文京区水道2-10-9 板倉ビル2階  
TEL.03-5810-1581 FAX.03-5810-1582  
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 Resech Institute of Labour Movement (Rodo Soken) / HONNOIZUMISHA INC.  
Printed in Japan

大幅賃上げ・最低賃金全国一律 1500 円の実現  
誰もが希望もてる公正な職場と地域を  
労働組合でいっしょにつくろう

最新刊

# 2022年 国民春闘白書

全労連・労働総研 編 [A4判 96頁]

定価 1100 円 (税込)  
(ISBN 978-4-7617-0915-0)

〈もくじ〉

総論 2022年国民春闘の課題

- 1 私たちをとりまく経済情勢
- 2 社会的な賃金闘争と切実な賃上げ
- 3 労働者の権利を守るたたかい
- 4 働くルールの確立とディーセントワーク
- 5 危機に直面する医療、社会保障の拡充を
- 6 安心して暮らせる日本をめざし、憲法を守る
- 7 主要企業の内部留保分析
- 8 春闘基本統計（時系列、地域別）



【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

コロナ禍で問い直される日本の社会保障  
その全体像と運動の焦点を分野別にコンパクトに解説

最新刊

# 社会保障運動入門

労働総研 社会保障研究部会／原富 悟 編 [A5判 135頁]

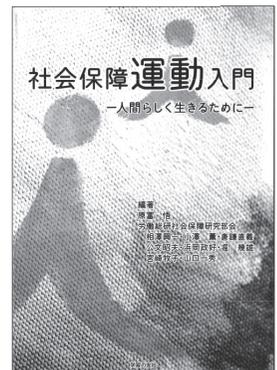
定価 1320 円 (税込)  
(ISBN 978-4-7617-0731-6)

【執筆】

相澤與一 福島大学名誉教授  
小澤 薫 新潟県立大学准教授  
唐鎌直義 佐久大学特任教授  
公文昭夫 元中央社保協副会長  
浜岡政好 佛教大学名誉教授  
原富 悟 労働総研理事  
堀 幾雄 元中央社保協事務局長  
宮崎牧子 大正大学教授  
山口一秀 中央社保協事務局長

〈もくじ〉

- はじめに
- 第1章 社会保障運動への接近  
～私たちの暮らしと社会保障
  - 第2章 制度の成り立ちと現状  
～日本の社会保障制度
  - 第3章 社会保障の必然性を考える  
～理念と運動
  - 第4章 現代の暮らしと社会保障の  
争点～各分野の制度と運動
  - 第5章 社会保障をよくする運動の場  
～職場・地域からの運動
- コラム 10 項目／年表社会保障形成史



【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



9784780718911



1920336012005

## Featured Theme

### Changing Employment and Way of Work due to the COVID-19 Pandemic; Challenges of Policy Formulation and the Movement (1)

Changes in Employment, Joblessness and Partial Unemployment – Present  
Situation and Challenges ..... Kazumichi GOKA  
Reenergizing the Trade Union Movement through Community Organizing –  
Based on the Experience of Hokkaido Federation of Trade Unions ..... Taichi ITO  
Actual Situation and Challenges Facing Home Delivery Workers under the  
COVID-19 Crisis ..... Toshiaki TSUCHIYA

## Labor Front Now

2022 Spring Struggle Resulting in Companies' Unusual "Full Responses" to Wage  
Requests – 3 Problems of Toyota's Response; Zenroren and Other Unions  
Achieved Results for the Second Straight Year by Organizing Lead-Off Strikes  
Rengo Faces Discord over How to Deal with the Upcoming House of  
Councilors Election; Protests Organized Nationwide against the Russia's  
Invasion of Ukraine

..... Yu AOYAMA

ISBN978-4-7807-1891-1

C0336 ¥1200E

定価：1320円(税込)

本の泉社