

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いれば、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が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分かかるとうだ。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。『学童があつて良かった！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が入った。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かないのは不本意だ。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がらず、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

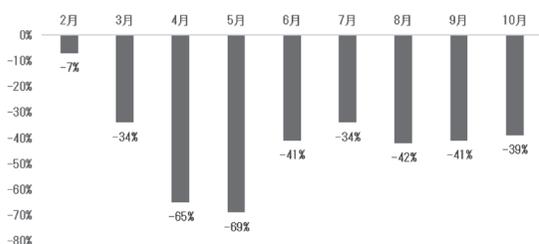
入も同様で、全国平均で5月が63%減、地方別にみると、5月の京都が86%減、石川78%減、山梨77%減、長野72%減など観光需要の多いところで9割近く減少した（表1）。

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

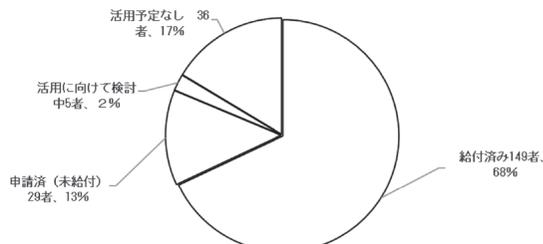
図1 新型コロナのタクシー業界への影響（国交省調査）

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。

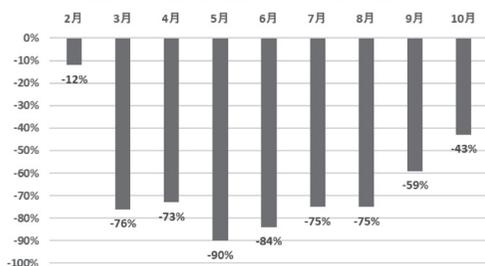
②タクシー業界の雇調金活用状況（回答=219者）



（注）2020年8月時点のもの。
資料：①②とも国土交通省調べ。

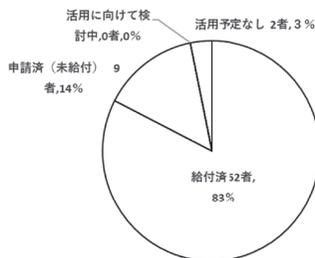
図2 新型コロナの貸切バス業界への影響（国交省調査）

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ころえ、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「blank day」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。国会でのたたかきを通して、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

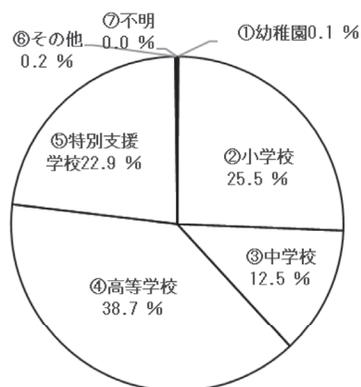
- 調査期間：2020年7月23日～8月31日
- 調査方法：各都道府県組織を通じて、①②のいずれかによるアンケートを要請
 - ①紙媒体によるアンケート
 - ② Google フォームを使ったweb アンケート
- アンケート回答数：4,101件
- *内訳：①紙媒体によるアンケート（2,254件）、② Google フォームによるアンケート（1,847件）
- 回答者の内訳：
 - ① 38都道府県から回答
 - ② 校種別（図1）
 - * 「その他」は、教育委員会、小中一貫校、中等教育学校など
 - ③ 職種：教諭・講師（88.7%）、養護教諭（2.4

%)、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%）

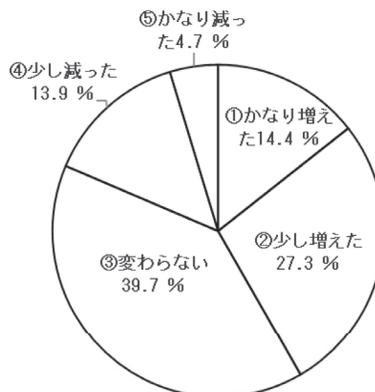
図1 校種別



(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。

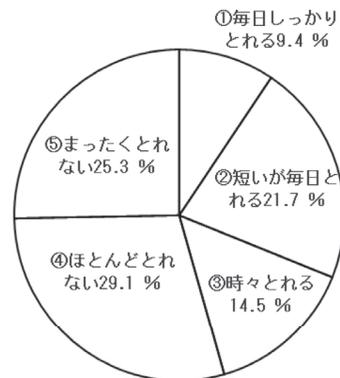
図3 学校再開後から夏季休業までの時間外勤務（平均的な1週間の合計）



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



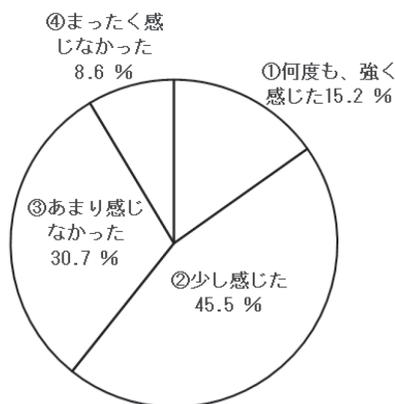
休憩時間については、54.5%が「ほとんどとれていない」「まったくとれていない」と回答しています。校種別に見ると、小学校

(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、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の空気になっている。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、代わり的人もいないし、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ける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

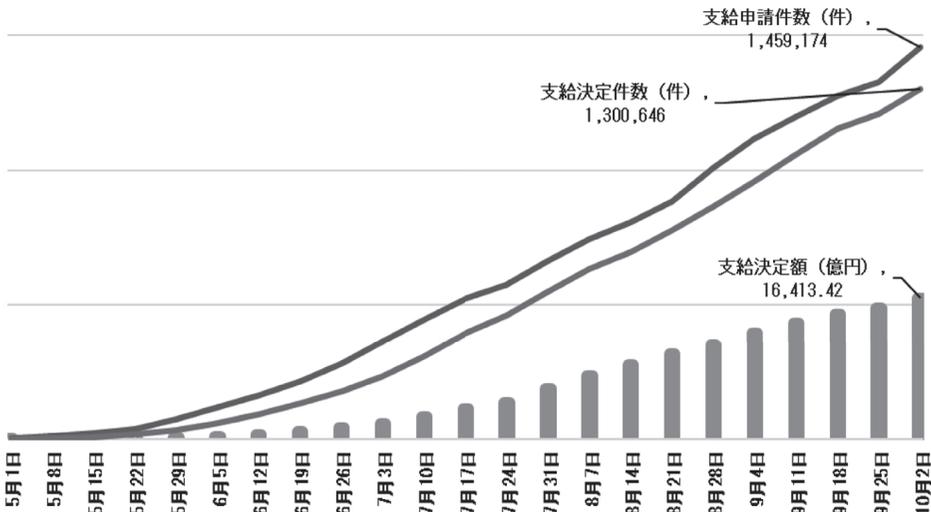
的であったため、すでに支給した事業主に対して追加給付することとなり、これも大きな業務負担となっています。

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）。

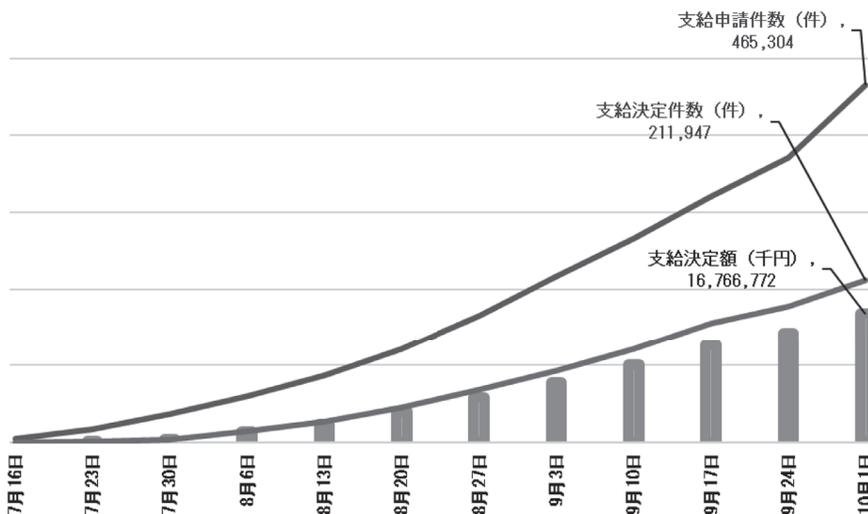
（3）雇用保険の取り扱い

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ともにがんばる —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M I C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）。

(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事がわりと多かった。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發出し、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

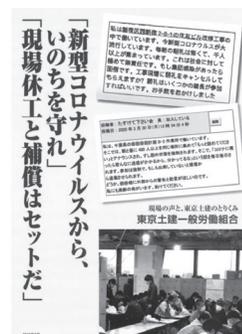
東京土建ではゼネコン現場などでコロナ感染者が出た場合には、建設従事者の「いのち」と「健康」を最優先にすることを確認し、現場の閉所とそれに伴う補償をセットで元請けに要請をしてきた。

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ウイルス対策を伝える冊子



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」のはざままで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ろう・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

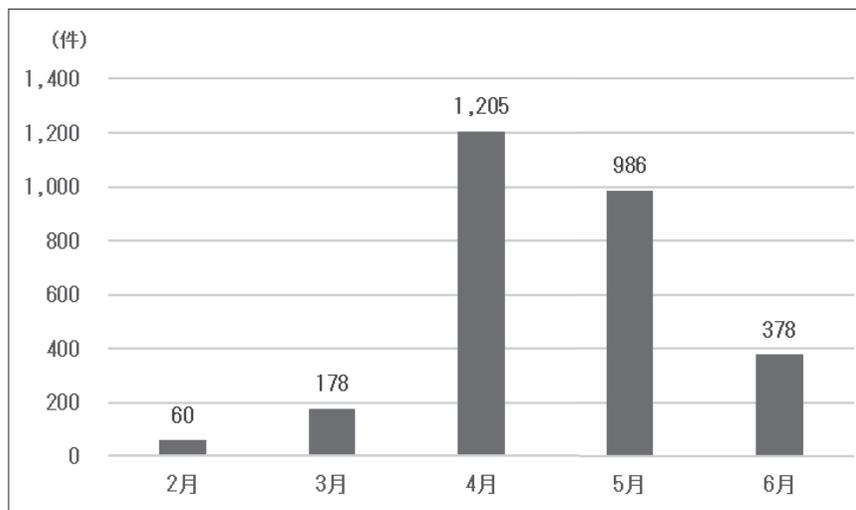
たに生存のためのコロナ対策ネットワークという団体を立ち上げ、全国の仲間たちと電話相談会や政策提言を行う枠組みを作っている。本稿の前半ではその内容を紹介しながら実態に触れていきたい。

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。

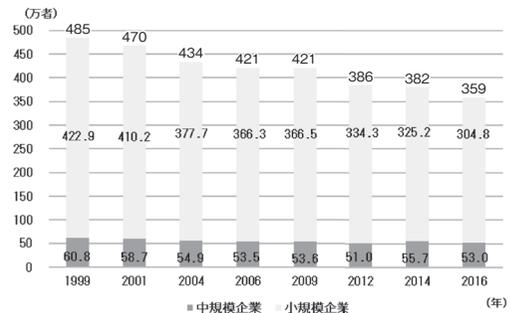
政府の中小企業政策は1963年に制定された中小企業基本法により、大企業と中小企業の格差是正という理念を柱に行われてきました。ところが1999年の抜本「改正」により、その理念が削除され、中小企業の定義も製造業その他は資本金・出資額3億円以下または常勤従業員数300人以下など大幅に引き上げられました。

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「学生の手合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

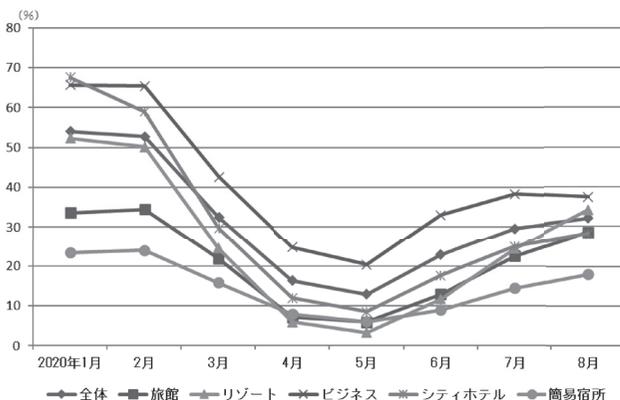
表1 利用客数（2020年、前年同月比）

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）

ペーン」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）