

コロナ危機下の雇用・失業の動向と 労働組合の課題 — 21春闘に向けて



金沢大学名誉教授

こ か かずみち
伍賀 一道

2018年10月をピークに景気後退局面に入っていた日本経済は、19年10月の消費税率引き上げによって個人消費の抑制が加速し、景気はさらに冷え込んだ。そこにコロナパンデミックが襲ったため、甚大な経済不況に直面した（コロナ恐慌）。20年4月～6月期の実質GDPは年率換算でマイナス28.1%となり（個人消費7.9%減、設備投資4.7%減）、リーマンショック時を上回る戦後最悪を記録した。

コロナ危機からの脱出をめざして政府や経済界では企業、産業および行政サービスのデジタル化を加速する動きを強めており、雇用・失業、賃金などの労働環境は激動期に入っている。小論ではこれらの動きを整理し、21春闘に向けた労働組合運動の課題を考えることにしたい。

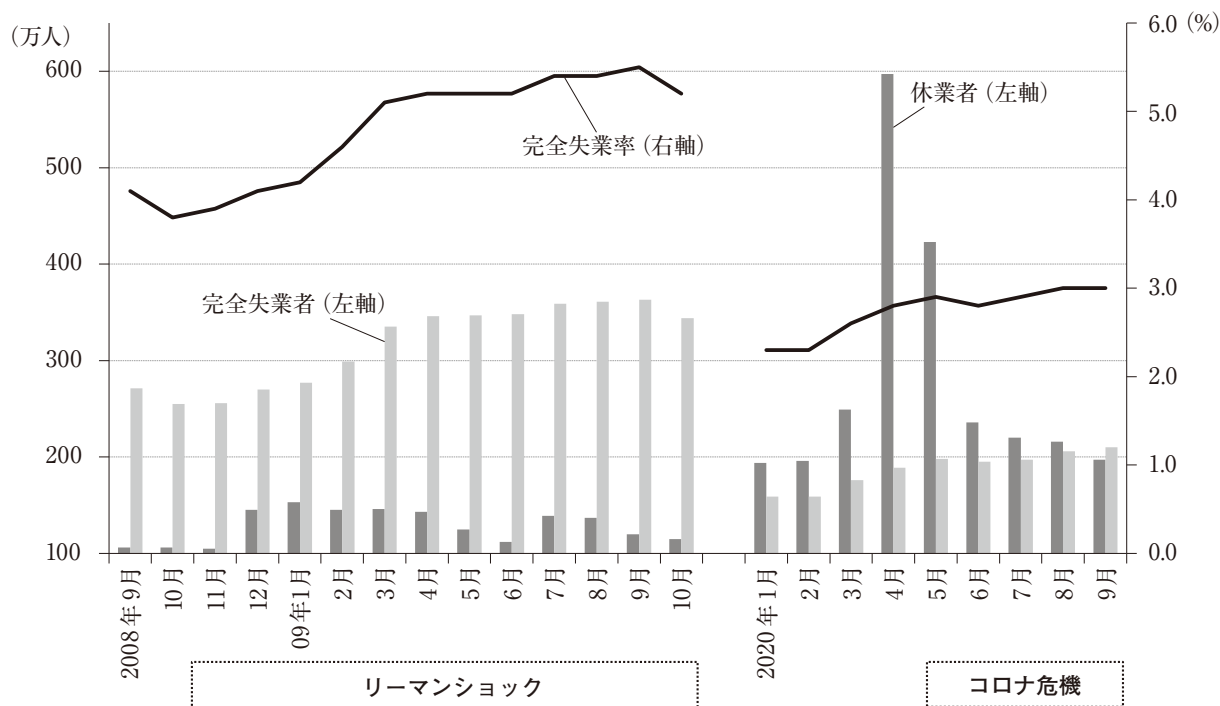
I 休業者の急増、その後の推移

図表1は、リーマンショック時と今日のコロナ危機下の完全失業者、休業者を比較したものである。リーマンショック時は製造業を中心とする派

遣切りや非正規切りによって完全失業者は300万人をはるかに超え、完全失業率も5%以上に達したが（ピーク時の2009年9月にはそれぞれ363万人、5.5%）、休業者はそれほど多くなかった。当時、大企業が先頭に立って、従業員に対する一時休業ではなく、非正規雇用の解雇を選択したのである。

今回のコロナ危機の初期段階で労働者を解雇する企業もあったが、多くは休業者に留める対応をとった。休業者は、政府の緊急事態宣言や自治体からの休業要請を受けて営業を自粛した飲食サービス、スポーツジム、イベント業者、宿泊施設、バス・タクシー業界などをはじめ、製造業を含む全産業に広がった。20年4月の「労働力調査」によれば休業者は実に597万人に上った。このうち正規雇用の休業者193万人に対し、非正規雇用は300万人である。特に女性では非正規雇用（1379万人）のうち、216万人が休業状態に追いやられた。実に6人に1人に相当する。これは卸売・小売業を含む消費関連サービス部門の多くの企業が営業自粛を余儀なくされたことが大きく影響している。これらの部門では女性の非正規比率が高いからである。

図表 1 完全失業者、完全失業率、休業者（リーマンショックとコロナ危機）



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

コロナ禍の前は女性休業者の中では正規雇用が非正規を上回っていた。非正規は正規雇用に比べ育児・介護休業の取得が困難であることがその背景にある。コロナ禍ではこうした状況が一変した。

休業手当の支払いのない休業者

当初、これらの休業者に対して使用者が休業手当を支払わない事例が続出した。労働政策研究・研修機構の調査（20年8月）によれば、コロナの影響を理由に休業を命じられたのに休業補償が全く支払われない非正規雇用（33.4%）は正規（14.8%）の倍以上である。企業規模が小零細になるほど支払われていない者が多い（図表2）¹⁾。

20年6月中旬に成立した雇用保険臨時特例法によって雇用調整助成金の特例措置が取られ、同助成金の拡充や休業支援金・給付金制度が新設された。これらの措置で休業手当を支払われない労働者の比率が減ると期待されたが、そうではない実態が数多く報じられている。

休業支援金・給付金の予算（5442億円）のうち、労働者への給付はわずか3%にとどまっているという。労働者が休業支援金・給付金の申請を希望しても、使用者が休業要請していないと主張

したため、申請ができないケースが発生している（「しんぶん赤旗」20年10月8日付）。

たとえば学生アルバイトなどはシフトが頻繁に変動する就労体制のため、従前の就業日数・時間が確定できないという理由で休業手当が支給されない事例が多く生まれた。これに対しては首都圏青年ユニオンや全労連などの運動により、厚労省は「Q&A」を改め、シフトが決まる前に休業に入った場合でも所定の手続きを踏めば支給対象になるとの判断を示している²⁾。

II 深刻化するコロナ危機の雇用・失業への影響

(1) 広義の失業者、追加就労希望就業者の増加

図表1のとおりリーマンショック時に比べれば、コロナ危機下の失業状況は今のところマシのように見える。「労働力調査」によれば20年9月時点の完全失業者は210万人、完全失業率は3.0%である。コロナ禍の雇用・失業状況について楽観

図表2 休業手当の支払い状況

(単位:人、%)

	休業を命じられた経験のある回答者数	休業日(休業時間数)の半分以上が支払われた	休業日(休業時間数)の一部が支払われた	(これまでのところ)全く支払われていない	
計	603	54.1	21.9	24.0	
正社員	304	65.5	19.7	14.8	
非正社員	299	42.5	24.1	33.4	
パート・アルバイト	226	36.3	25.2	38.5	
契約社員・嘱託	40	60.0	17.5	22.5	
派遣労働者	33	63.6	24.2	12.1	
企業規模	29人以下	112	40.2	22.3	37.5
	30～299人	197	53.8	23.9	22.3
	300～999人	82	70.7	13.4	15.9
	1000人以上	134	63.4	20.1	16.4
	わからない	78	41.0	28.2	30.8

(出所) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染拡大の働きや生活への影響に関する調査」(一次集計) 結果、2020年8月、図表4より作成。

視する見解もあるが³⁾、より多面的に捉えるべきである。総務省統計局はILO(国際労働機関)の要請もあって、2018年1～3月期の「労働力調査(詳細集計)」より失業統計をILO基準に揃えて公表するようになった。従来の「完全失業者」の他に、「失業者」および「追加就労希望就業者」、「非自発的失業者」などを集計項目に加えた。紙数の都合上、ここでは失業者と追加就労希望就業者について取り上げよう。

まず、失業者は、①仕事がなく調査週間中(月末1週間)に少しも仕事をしなかった、②仕事があればすぐ就くことができる、③調査週間を含む「1ヵ月間」に、仕事を探す活動や事業を始める準備をしていた(過去の求職活動の結果を待っている場合を含む)の3点を全て満たす者である。完全失業者は③の期間が「月末1週間」であるのに対し、失業者の場合、「1ヵ月間」に広がっている。

追加就労希望就業者は就業者のうち、①就業時間が週35時間未満、②就業時間の追加を希望している、③就業時間の追加ができるという要件を満たす人々である。

図表3のとおり、20年4～6月期はコロナ禍で追加就労希望就業者が急増している。本人の意思

に反して休業や短時間就労を強いられた人、あるいは通常の時間働いても賃金が低く生活できない人などが追加就労先を求めて労働市場にあふれだしている。前年同期と比較して87万人の増加である(180万人→267万人)。これらは半失業状態にあると見てよかろう。このような追加就労希望就業者と上記の失業者をあわせた広義の失業者が労働力人口に占める比率は

7%に上っている。

(2) 事業主都合の解雇、雇い止め

「労働力調査」によれば、4月にピークに達した休業者は5月以降、徐々に減少し、9月にはコロナ禍前の水準にもどりつつある(197万人)。これと対照的に増えているのが事業主都合の希望退職募集や解雇、雇い止め、それに新卒採用の停止などである。

図表4は、厚生労働省が取りまとめている新型コロナウイルス感染症による事業主都合の解雇や雇い止め状況の推移を示している。コロナ危機は、特に非正規労働者に対して大きな打撃を与えており、解雇や雇い止めされた労働者に占める非正規雇用の比率が徐々に上昇している。このデータは厳密な統計調査ではなく、ハローワークや労働局の担当者が日常業務を通じて得た情報をまとめたものであるため、解雇や雇い止めの実態はこれを上回っている。

非正規雇用の大幅削減

図表5が示すように、非正規雇用の減少規模はリーマン危機を上回る。このように、コロナ禍の衝撃がとりわけ非正規雇用に集中している背景に

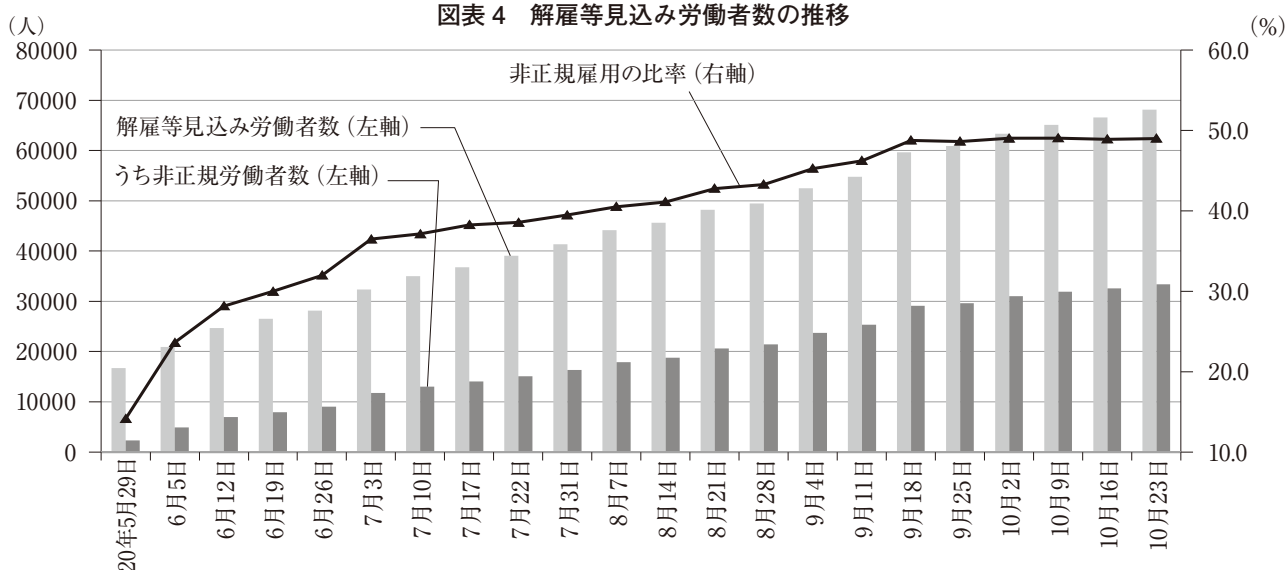
図表3 就業状態および各種失業率の推移

(単位:万人、%)

	2018年 1~3月	4~6月	7~9月	10~12月	19年 1~3月	4~6月	7~9月	10~12月	20年 1~3月	4~6月
労働力人口a	6762	6862	6862	6868	6834	6909	6920	6924	6866	6855
完全失業者b	169	170	169	164	171	167	164	157	166	194
失業者c	184	186	186	181	186	190	179	171	183	214
追加就労希望就業者d	177	187	183	183	190	180	173	184	212	267
失業者c +追加就労希望就業者d	361	373	369	364	376	370	352	355	395	481
(c+d)/a×100*	5.3	5.4	5.4	5.3	5.5	5.4	5.1	5.1	5.8	7.0
完全失業率 (b/a×100)	2.5	2.5	2.5	2.4	2.5	2.4	2.4	2.3	2.4	2.8

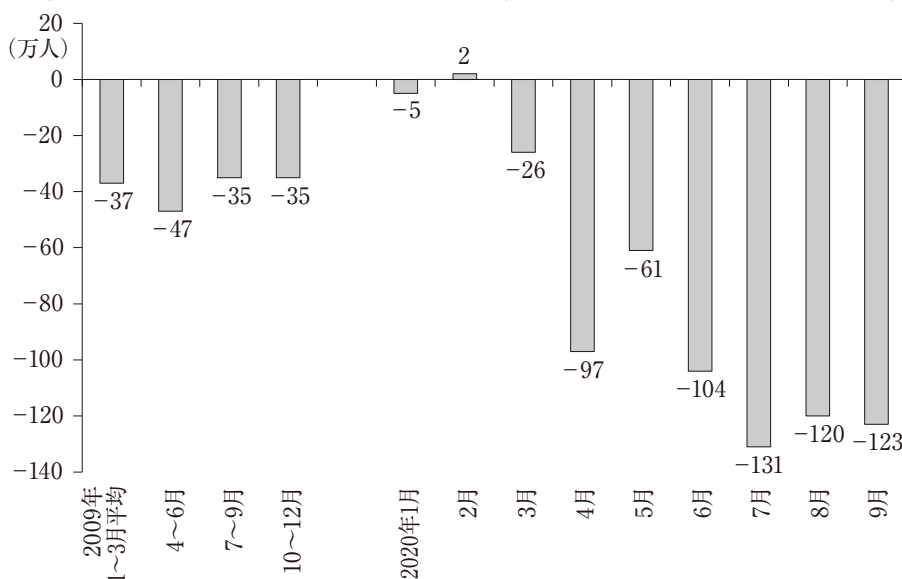
(注*)「労働力調査」はこの数値をLU2と呼んでいる。
 (出所)「労働力調査(詳細集計)」各期、第I-1表より作成。

図表4 解雇等見込み労働者数の推移



(注1) 日付は厚生労働省の集計日を示す。
 (注2) 労働者数は累計である。非正規労働者数は5月25日から集計しているため、解雇等見込み労働者総数の内訳ではない。
 (出所) 厚生労働省「新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する情報について」

図表5 非正規雇用の対前年同期、同月増減(リーマンショック期、コロナ危機期)



(注) 2009年当時、雇用形態別集計は「労働力調査(詳細集計)」四半期集計で行われている。
 (出所) 2009年:「労働力調査(詳細集計)」2020年5月15日公表、長期時系列表9(1)/2020年:「労働力調査(基本集計)」2020年10月30日公表、長期時系列1-b-3より作成。

は、1990年代後半以降、実質的な均等待遇措置を欠いたまま、非正規雇用を拡大させてきた企業の雇用管理と、これを全面的に支えた自公政権の労働法制の規制緩和政策がある。これによって非正規雇用は増加を続け、いまや2000万人をはるかに突破するまでになった。ここにコロナ危機が襲ったのである。

企業が非正規雇用を積極的に導入する目的は、①低賃金・低コストで使える、②使用者責任を負わなくてすむ（派遣労働の場合）、③雇用調整が容易、というものである。労働法制の規制緩和の代表例は、製造業務への派遣労働者の活用を容認した2003年の労働者派遣法改正や、2015年に強行された派遣法改正などがある。労働契約法改正（2012年）によって正規・非正規雇用間の格差是正に踏み出したが、2015年の改正パートタイム労働法と、それを引き継いだパートタイム・有期雇用労働法（2018年）は正社員と非正規雇用で「職務の内容および配置の変更の範囲」がわずかに異なれば従来の処遇差が正当化されるなどの問題を有している。

非正規雇用のうち最も大きく減ったのはパート・アルバイトである。これはコロナ禍の影響が宿泊・飲食サービス業で最も大きいことと関わっている。20年7月になって派遣労働者が大幅に減ったが、これは製造業において解雇や雇止めが広がっていることと関連している。厚生労働省は日本経団連など経済団体に対して「派遣労働者の雇用維持」を要請したが（20年7月）、これを無視して派遣切りを強行する事例が出ている。

正社員にも広がるリストラ

人員削減は正社員にも広がっている。東京商工リサーチによると、20年9月14日時点で新型コロナによる業績悪化などを理由に早期・希望退職を募集した企業数は、19年1年間の約1.7倍の60社

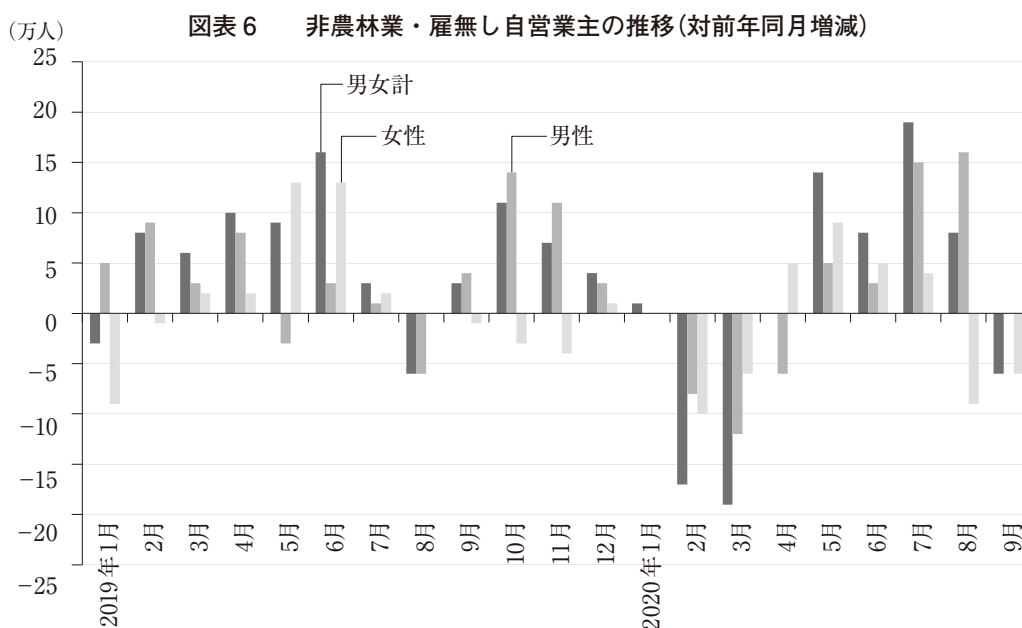
に達した。リーマンショック後の2010年の85社に迫る勢いで、年間の募集人数は昨年の1万1351人を超える可能性が高い。業種別には、アパレル・繊維製品が9社で最多、新型コロナや米中貿易摩擦が響いた電機機器が8社、自動車などの輸送用機器が6社と続いている⁴⁾。

ANAは希望退職の募集に加え、賃金カットを行うことを明らかにした。年収換算で3割減少する。就労時間が減少したパイロットや客室乗務員を含む全従業員を対象に、他社での副業を拡大する、さらに来春採用を予定していた大学生などの8割弱の採用を中止する方針を示した（「日経新聞」2020年10月7日付、10日付電子版、「朝日新聞」20年10月8日付）。

さらに、日経新聞が10月18日時点でまとめた21年度の新卒者の採用状況調査によれば、主要企業の大卒内定者数（21年春入社）は20年春と比べ11.4%減った（文系12.5%減、理系9.0%減）。2桁減はリーマンショック後の2010年以来11年ぶりである（「日経新聞」20年10月19日付）。

21年春の高卒者の就職も厳しくなっている。厚生労働省のまとめによれば、7月末現在で高校新卒者の求人は前年より24.3%減った。特に宿泊・飲食サービス業の求人は前年の半分にとどまっている。求人数が最も多い製造業も約3割の減少である⁵⁾。

ところで、「労働力調査」によればコロナ禍の4月～9月にかけて正規雇用は対前年同月比で増加しており（ただし5月は除く）、非正規雇用が大幅に減る中で奇妙な動きを見せている⁶⁾。図表4で見たような解雇、雇止めの動きにも矛盾している。しかも、増えている職種は事務従事者や専門的技術的職業従事者が多い。他方、ハローワークの求人求職状況をまとめた「職業安定業務統計」では正社員の有効求人倍率は20年4月以降、



1倍未満が続いている(20年9月、0.78倍)。また事務職の有効求人倍率(パートを除く常用)は2017年以降、0.3倍～0.4倍台が続いていたが、20年8月には0.3倍を下回った(20年9月、0.29倍)。事務職の求職者10人に対し求人数は3人未満という低さである。このように「職業安定業務統計」と「労働力調査」の結果は明らかに矛盾している。なぜこうした状況になっているのだろうか。さしあたり、①正規雇用の賃金が低下し、労働条件の実態が非正規雇用とほとんど変わらないものも混じり込むようになり、正規と非正規の境界があいまいになっていること、②「労働力調査」において調査員による対象世帯に対する訪問調査がコロナ禍の影響で困難になり、回答率が低下し調査結果の精度が低下していることなどが考えられるが、明確な要因は把握できていない。

(3) 個人事業主の増加

コロナ危機によって非正規雇用が減る一方で、個人事業主は20年5月から8月にかけて増加傾向にあった(図表6)。特に男性が目立っている。飲食業や製造業で仕事を失った人々のなかで、個人事業主形態でウーバーイーツのような料理宅配サービスに従事する事例が増えており⁷⁾、宅配サービス業に参入する業者も増加している。

こうした配達労働者は個人事業主として扱われるが、実際は雇用労働者に近い存在である。安倍政権は数年前より「働き方改革」のなかで、フリーランスという呼び方で、労働者を個人事業主に転換する政策をテレワークとセットで推進してきた。菅政権もこれを引き継いで感染症対策を掲げてフリーランス化とテレワーク化を加速しようとしている。だが、これは以下に見るように労働者に大きな困難をもたらすことになろう。

大企業の正社員を中心に広がりつつあるテレワーク(在宅就業)は別として、大きな問題をはらんでいるのが非雇用型テレワークである。仕事の受発注はもっぱらネット経由で、注文主とワーカー(個人事業主)が顔を合わせることはまずない。仕事内容も、データ入力、テープ起こしのような事務作業から、イラスト制作、アプリ開発やWEBデザイン、CAD(コンピューター支援設計)による製品の設計、市場分析、ライターなどの専門的業務にまで広がっている。従来の内職のように家内労働法が適用されず、注文主とワーカーの関係は請負契約である。労働基準法、最低賃金法、労災保険法、雇用保険法、労働契約法などの労働者保護の労働法制の適用はない。

ワーカーと注文主とを仲介する業者(プラットフォーム)は事実上の職業紹介業とほとんどかわらない機能を果たしているが、職業安定法の規

制を受けないため、仲介手数料は野放しである。

コロナ禍の影響は非正規雇用以上にフリーランス（個人事業主）に対して厳しい。図表2の労働政策研究・研修機構の調査によれば、フリーランスの回答者の45.6%がコロナ禍によって売上高・収入が減少したと答えている。過去3ヵ月間（5月～7月）の世帯全体の家計収支について、43.2%の世帯が赤字で、黒字計の世帯比率（15.0%）との差は28.2ポイントに及んでいる。さらに50.5%が「家での食費を切りつめた」（7月分）と答えている。「雇われない自由な働き方」として推奨されているフリーランスは非正規雇用と同様に、あるいはそれ以上に厳しい。

III コロナ危機下の雇用労働政策

(1) 企業の雇用維持支援による失業者急増の防止 — 雇用調整助成金制度の拡充

2012年末に発足した第2次安倍政権が当初掲げた「雇用制度改革」は長期雇用を前提とした「日本型雇用」を転換し、労働移動の促進を基調としていた。不況期に企業による雇用維持を支援する雇用調整助成金（以下、雇調金）を縮減し、労働者の移動を促進する政策に転換した。内閣府「日本再興戦略」（2013年）は、「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換」を図ると宣言した。人材ビジネス（民営職業紹介事業や労働者派遣事業など）を活用してリストラや他企業への移動を促す企業を支援する労働移動支援助成金の拡充はその具体化であった。

ところがコロナ危機のもとでは、これに逆行する政策が実施されている。上述のとおり、企業の

多くは政府の緊急事態宣言に基づく休業要請によって生み出された「余剰人員」をすぐに解雇するのではなく、ひとまず雇用関係を維持したまま、休業者とする施策を選択したが、政府はこれを支えるため雇調金制度の拡充を図った。前述のように、雇用保険臨時特例法を制定し特例措置を実施した（20年6月12日公布、即日施行）。休業手当を全額支払う企業に対し（解雇等を行っていない場合）、中小企業についてはその10分の10を、大企業は4分の3を支給するとともに、上限を日額8330円から1万5000円に引き上げた。学生アルバイトをはじめ雇用保険の被保険者でない労働者に休業手当を支給した事業主に対しても、新たな助成措置（緊急雇用安定助成金）を打ち出した。

さらに、使用者から休業手当が支払われない中小企業労働者に対し、本人に直接休業支援金を支給する制度（新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金）が7月10日に開始された。ただし、この制度には大企業労働者は適用除外という重大な欠陥がある。

20年9月25日時点で、同年2月中旬からの雇調金の支給決定額は1兆5265億円に達した。リーマンショック時の09年度実績（6534億円）の2.3倍である（「日経新聞」20年9月29日付）。20年4～6月期の決算を開示した上場企業約3300社のうち、雇調金の利用額が最も多かったのはANAホールディングスで71億円に上った。グループ従業員の9割に当たる4万3500人を対象に一時帰休を実施した。第2位は近鉄で、コロナ禍の直撃を受けた運輸業や小売り、外食産業が多い（「日経新聞」20年9月1日付）。しかし、ANAのように、雇調金を利用した後に希望退職を募集するなど、雇用維持効果の限界が浮かび上がっている。

(2) 労働移動支援策への転換の動き

このような雇用維持を目的とした政府の緊急措置に対して、雇用流動化による産業構造の転換を求める規制緩和推進論者から「労働移動を阻害し、産業構造の転換が遅れる。生産性の上昇と経済成長を妨げる」として反対論が上がった。当初これを支持する声は少なかったが、徐々に労働移動支援策へシフトする動きが出ている。

政府は雇調金の拡大など企業による雇用維持支援策の特例措置は20年末までとし、年明けより労働移動支援に軸足を移す方針を示している。厚生労働省は21年度予算の概算要求に、国と都道府県の職業能力開発施設やNPOが運営する教育訓練機関の教育費用を負担するなど、労働移動を支援するメニューを盛り込んだ（「日経新聞」20年9月26日付）。

すでに「骨太の方針2020—危機の克服、そして新しい未来へ」（2020年7月）は人材ビジネスを活用した労働移動支援の強化を示しており⁸⁾、コロナ危機で後景に退いていた人材ビジネス業界の活動が再び活発化するものと予測される。日経新聞などマスコミも「休業者の雇用保障政策から、徐々に人手不足の成長産業に人材が移りやすくする政策に重点を移す」ことを提唱している（「日経新聞」20年10月10日付）。

厚労省は、経営が厳しい業種（宿泊、飲食業など）から人手不足が顕著な業種（物流、スーパー、介護など）への出向による労働移動促進に際して「産業雇用安定センター」を活用する方針を打ち出している（「日経新聞」20年9月26日付）。同センターは80年代半ばの円高不況の際に「失業なき労働移動」を促進するため、労働省（当時）と経済団体によって設立された組織である。

(3) 政府によるデジタル社会化の推進

コロナ禍による経済危機の打開に向けた自公政権の基本戦略は社会と経済全般にわたるデジタル化の実現である。その骨子は「骨太の方針2020」に示されている。

デジタル・ガバメントの加速化

菅政権はデジタル庁の設置を掲げ、行政サービスのデジタル化を政策の柱としている。その基軸に位置づけているのがマイナンバーカードの活用促進である。「行政手続をオンラインで完結させることを大原則として、国民にとって使い勝手の良いものに作り変えるため、抜本的な対策を講ずる」（骨太の方針2020）として、書面・押印・対面主義脱却を掲げている。成長戦略としてのデジタル化をビジネスの領域だけでなく、医療や教育など健康や発達保障の根幹を担う社会サービス分野に拡大することを企図している（オンライン診療、全生徒へのタブレット端末の配布、オンライン授業の導入など）。

平井^{ひらい}デジタル担当大臣は、情報通信、金融、航空、鉄道、電力、ガス、政府・行政サービス、医療、水道、物流、化学、クレジット、石油など14分野について相互にデータをやりとりできるようにすると表明した⁹⁾。政府・与党はマイナンバーカードと預貯金口座を連携させる仕組みも検討している（「日経新聞」20年10月21日付）。デジタル化、自動化（AI）、ネットワーク化の活用を、企業経営分野にとどまらず、医療、教育、行政サービス、まちづくりなどあらゆる領域で推進することで、感染症への対応にとどまらず、生産性の飛躍的向上による経済成長を実現する構想がデジタルトランスフォーメーション（DX）である。大企業ではすでにDXに向けた経営・人事戦略が

具体化しつつあるが、やがて中小企業にも波及し
従業員の淘汰^{とうた}を推し進めることが懸念される。

日本経団連は日本社会のデジタル化を新たな成長戦略のカナメと位置づけて、その推進役を買ってでている（「デジタル庁の創設に向けた緊急提言」2020年9月23日）。経済界は経済と社会全体のデジタル化によって蓄積された膨大なビッグデータ自体を新たなビジネスチャンスとして活用する方針である。

これを国民の立場から見れば、目先の利便性の向上と引き換えに、自分自身の消費行動、書籍・雑誌・新聞の購読状況、所得や金融資産、健康状態などが、たとえ匿名化されるとしても、政府や巨大企業の統治手段や営利手段として利用されることになり、監視社会に転化するリスクをはらんでいる。

さらに「骨太の方針2020」は社会経済全体のデジタル化（「デジタルニューディール」）をテレワーク化と結びつけるとしている。「行政と民間の連携によるプラットフォーム型ビジネスの育成等に集中的に取り組む」とも述べている。デジタル化が職業紹介分野へ適用されることで、ハローワークでの対面方式での職業相談を踏まえた求人企業の紹介に代わって職業紹介業務のオンライン化が一気に加速するとともに、ハローワークの民営化の圧力ともなるのではないか。さらに、労働者をフリーランス（個人事業主）化し、公的職業紹介（ハローワーク）はフリーランスに発注者を紹介する仲介サービス業に置き換わる可能性も否定できない。

IV 21春闘に向けた課題

(1) 解雇・雇止めの阻止、雇用維持のたたかい

コロナ感染症が沈静化と再拡大を繰り返し、収束の見通しが不透明なもとで、解雇や雇止めが広がっている。これは非正規雇用ばかりか正規労働者にも波及し、その拡大スピードも加速する傾向にある。コロナ禍に便乗した恣意的な解雇も発生している。これへの反撃が21春闘の第1の課題である。

非正規労働者に対する解雇・雇止めが増加しているが、これを規制するうえで企業内外の労働組合の役割は重要である。特に職場の組合は、すぐそばで働いている非正規労働者の雇用を守る方針を掲げて運動を起こすことが求められている¹⁰⁾。

雇用維持にあたっては過労死のリスクを抱えた働き方を改め、労働時間の抜本的短縮とセットで進めることが肝心である。長時間労働を前提に必要な要員数を算出し、残りの労働者を「社内失業」とカウントすることは誤りである。経営者はコロナ危機による当期の経営状況の悪化を人員削減の理由にあげるが、内部留保を活用した雇用維持が不可欠である。

前述のとおり、いま実施されている雇調金制度の特例措置を20年末で打ち切る動きがあるが、政府に対してコロナ禍の沈静化が明確になるまで現行の雇用維持策を継続することを要求することも重要な課題である。

(2) 職種転換の支援

雇用維持のたたかいと同時に、職種転換を希望する人には全面的に支援することが労働組合の第2の課題となろう。ウイルスは変異しながら感染症の拡大と沈静化を繰り返す可能性が大きい。感染症リスクに備えて、強固な医療・福祉体制の基盤を構築することが求められるが、医療・福祉・介護を担う人員が大幅に不足している。そうしたもとで飲食・宿泊サービス部門から医療・福祉・介護分野への移動を希望する人が増えることが予測される。たとえば、飲食店でパートで働いていたシングルマザーが、より安定した職を求めて介護福祉士をめざすというケースである。後者は専門的資格を必要とするため、移動の実現には種々の条件整備が不可欠である。

他の先進国と比較した日本の就業構造の特徴はサービス・販売職の比重が高い一方、専門職や技術職の比率が低い点にあるが、専門職・技術職への移動を希望する人にはその支援（教育費、訓練期間中の生活保障など）を行うことが大切である。解雇規制の緩和と一体の新自由主義者の「失業なき労働移動」論との違いを明確にしつつ、労働組合としても職種転換を希望する人を支える課題に積極的に取り組むことが必要ではないか。

(3) 健康破壊や過労死の防止

医療、保健、介護、物流、保育、教育部門など、コロナ禍のもとでも休業することが困難で、長時間の過重労働に疲弊しているエッセンシャルワーカーに対する特別な支援措置を講じる必要がある。特に、医療、保健、介護、保育について言えば、行政改革の名の下に、自公政権が予算と人

員を削減し続けてきたツケが顕在化しており、その抜本的転換を図らなければならない。有資格者で労働条件の厳しさゆえに職場を離れている人が現役に復帰できる体制を行政が整備することを含め、労働組合が先頭に立って社会運動とすることが求められる。

(4) 最低生活保障の確立、最低賃金運動の再構築

日本は長期にわたって賃金下落が続いていたが、コロナ危機はこの傾向に拍車をかけた。20年4月以降、1人当たり現金給与総額は5ヵ月連続で減少している（「毎月勤労統計調査」）。休業を指示されているにもかかわらず休業手当を支払われていない労働者の比率は、非正規雇用や小零細企業で高い（図表2）。非正規雇用が特に女性に集中していることは前述の通りである。非正規で働くシングルマザーの生活苦はさらに深刻化している。コロナ危機は日本社会が抱えていた男女間、雇用形態間、企業規模間の賃金や所得格差を浮き彫りにした。これは最低生活保障を確立することの重要性を改めて示している。その柱をなすのは時間額1500円の全国一律最低賃金制の確立と生活保護制度の改革である。

昨年来高揚していた全国一律1500円的最賃をめざす運動は、突然のコロナ禍によって「最賃引上げよりも雇用維持を」という政府と財界の合唱により一時前進を阻まれている感があるが、これに屈することなく、地域経済に活力を与え、雇用を維持するためにも最賃引上げが不可欠であることを理論的に明確にし、運動を再活性化する必要がある。

最賃額が抜本的に引き上げられたとしても問題は残る。感染症の拡大で休業状態に追い込まれたとしよう。労働基準法どおりに休業手当（平均賃

金の6割以上)が支払われた場合でも、手当の計算式により実際の取得額は平均賃金の4割程度に下がることもある。非正規労働者や小規模企業の労働者は貯蓄も乏しいため、休業期間が長期化すれば生活は危機的状態に陥る。追加就労先を求めて労働力の安売り競争が激しくなる。最低賃金制の及ばないフリーランスに誘導する力も強まるであろう。これを防止するには、誰もがスティグマ(汚辱感)なしに最低生活保障のセーフティネットを活用できるように、生活保護制度を抜本的に改革(支給要件、審査体制、生活保護費の引上げなど)することが不可欠である。労働組合も反貧困運動の諸団体とともにこの課題に取り組むことが求められる。

さらに失業時の生活保障制度の改革も不可欠である。今世紀初めの雇用保険制度の改悪によって、失業給付の引き下げや給付日数の短縮など失業時の生活保障を切り下げつつ、失業者を非正規雇用に誘導する政策が行われた。これにより劣悪な条件の仕事であってもやむなく就労せざるをえないという事態が多発している。このことは労働条件全般を引き下げる要因となっている。こうした事態の転換も欠かせない。賃上げの実現はもちろんのこと、21春闘に向けて労働組合の果たすべき役割はこれまで以上に大きい。

(注)

- 1) 労働政策研究・研修機構、2020年8月26日公表 (<https://www.jil.go.jp/press/documents/20200826.pdf>、アクセス日時20年10月31日)。
- 2) 厚労省「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金 Q&A」<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000678085.pdf> (アクセス日時20年10月31日)
- 3) たとえば、黒田日銀総裁は「失業率もリーマンショック後に比べはるかに良い」と述べている(「毎日新聞」20年7月28日付)。
- 4) 東京商工リサーチ HP (https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20200915_03.html、アクセス日時20年

10月31日)。

- 5) 厚生労働省「令和2年度『高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職状況』取りまとめ」(2020年7月末時点)
- 6) 「労働力調査(基本集計)」(20年9月)によれば、19年9月に比べ非正規雇用は123万人減少したのに対し、正規雇用は48万人増加している。
- 7) 日本経済新聞の調べでは主な料理宅配の配達員は延べ4万人に達し、新型コロナウイルス下で外食店舗が従業員を減らすなかで新たな雇用の受け皿になっている(「日経新聞」20年10月10日付)。
- 8) 「『新たな日常』の下では労働需要の構造が大きく変化することが見込まれる。このため、離職者向けの公共職業訓練や求職者支援訓練を通じ、就職に必要な職業スキルや知識の習得を促し、ニーズの高い職種、成長分野へのマッチングを進めるとともに、優良な職業紹介事業者の明確化等により、医療介護福祉保育等の人材を円滑に確保する。」(骨太の方針2020)
- 9) 「個人の購買記録や鉄道・航空の移動履歴、病院での診療情報、電力・ガスなどの使用状況を匿名化してビッグデータとして分析すれば、市場動向を正確に予測でき、利用者の利便性も高まる」という(「日経新聞」20年10月21日付)。
- 10) 京都放送労働組合は20年10月の会社との交渉で、派遣社員がコロナ感染を疑われた場合、派遣先の京都放送が休暇と賃金を保証するとの回答を引き出している。

[付記] 20年11月27日、田村厚生労働大臣はコロナ感染の再拡大を受け、雇用調整助成金の特例措置を21年2月末まで延長する方針を明らかにした。

ごか かずみち 1947年生まれ。金沢大学名誉教授、専門は社会政策論。主な著書：『「非正規大国」日本の雇用と労働』(新日本出版社、2014年)、『劣化する雇用』(共著、旬報社、2016年)、『よくわかる社会政策』(共著、ミネルヴァ書房、2019年)