

コロナ災害から日本の雇用政策を考える

伊藤彰信（労供労組協顧問）

I 問題意識の形成と整理

1 連帯労組関西生コン支部弾圧

(1) 裁判闘争への協力要請（裁判長にいかん産別労働運動の正当性を理解させるか）

- ① 労働組合が行う労働者供給事業に関する説明
- ② 産業別労働運動に関する裁判事例や文献

・年金スト（1976年、全国港湾としての初めての全国統一スト）

「全国統一ストによる港全体のピケッティングは当然であり、スト破り行為にたいしてこれを阻止するための説得活動や、そのための使用者の施設内への一部立ち入り、使用者の業務を制止することは正当な争議行為である」（大阪地裁、1981年3月30日）

「複合ターミナルが港湾労働者の雇用に大きな影響を及ぼすものであり、港全体が港湾労働者の職場であるので、労働組合が要求実現のために南港を封鎖したことは正当な争議行為といえる」（大阪地裁、1981年5月15日）

➡自社の業務を止めるのが企業内闘争、同業他社の業務を止めるのが産別闘争

・松村文人編著「企業の枠を超えた賃金交渉」2013年、旬報社

私鉄総連、炭労、全国ビール、全国金属、全織同盟、海員

➡統制経済がベースにあって成立、新自由主義経済で消滅？

(2) 関西生コン支部への支援とは、各労組が産業別労働運動を展開すること

(3) 裁判長の「常識」は日本労働運動の「常識」＝「社会通念」

➡世界の常識、日本の非常識の産業別労働運動は生き残れるのか？

2 労働運動活動家の視点から産別労働運動を考えなおす

(1) 学者やジャーナリストとは異なった視点である。

(2) 産業別労働運動を組織形態論で見るのではなく、組織機能論（団結権、団体交渉権、団体行動権）で見る。

(3) 技術革新の発展（合理化）の過程を踏まえて分析する。

(4) ヨーロッパ型のあてはめではなく、日本の特殊性を踏まえた産別運動を追求する。

- ① 統制経済の残滓
- ② 経済の二重構造＝独占大企業と中小零細企業
- ③ 日本的労使関係＝企業別労働組合、年功型賃金、長期・終身雇用

3 中央最低賃金審議会の「現行水準維持が適当」の答申

- (1) 昨年の地域最低賃金の引き上げは、ゼロ円から3円に留まった。
- (2) 賃金水準を重視し、賃金の底上げを唱えて20春闘を闘った連合は、「賃金よりも雇用」の論理に敗北した。厚労省によれば20春闘の賃金上昇率は、一般労働者1.0%、パート労働者1.7%であったが、全く反映されなかった。
- (3) 低賃金の非正規労働者が「雇用の調整弁」として存在しているからこそ、正社員の雇用と労働条件が守られているという正社員の本音のあらわれ。

4 問題意識

- (1) 非正規労働者を雇用調整弁としている企業別労働組合の弱点が現れた。
 - ① 企業別労働組合は、内部労働市場しか対象にせず、産業政策を持った労働運動が展開できない。
 - ② 企業内、正社員、男性、日本人中心の賃上げ闘争だった。
生産性三原則は、正社員の雇用の維持拡大、企業内の成果の公正な分配
 - ③ 解雇反対闘争はあるが、雇用保障闘争はなかった。
 - ④ (日本的)労働組合主義は、産業別制度をつくることはなかった。制度政策闘争は選挙闘争、政治的ロビー活動になってしまった。
 - ⑤ 使用者責任追及は背景資本まで、戦闘性は企業の枠組みを超えることはなかった。
- (2) 連合の結成は、総評を含めた企業別労働運動の完成形態といえる。
- (3) 新自由主義経済にかわる社会連帯経済を形成できるのか。
- (4) 日雇労働運動、産別労働運動、労災職業病闘争に携わった者として非正規労働者にいま伝えることができるものとは。

II 新型コロナウイルス感染症の流行

1 新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の流行が照らした社会の矛盾

- (1) 感染症防止対策の基本 人と人の接触を避けること、早期発見と隔離
- (2) 感染症に関係する法律
 - 1994年、保健所法の全面改正により地域保健法 保健所の削減
 - 1998年、伝染病予防法などの統合により感染症法 感染症病棟の削減
 - 2012年、新型インフルエンザ特別措置法

- (3) 新自由主義政策が今の脆弱な医療体制をつくったことを覆い隠すために、検査を控え、市中感染を蔓延させ、陽性者を発見しても入院調整中、自宅療養としている。
- (4) 医療体制の問題だけでなく、雇用、働き方、医療保険制度や育児・介護など社会保障制度、教育、住宅など社会生活全般の問題。
- (5) 「コロナ禍」ではなく「コロナ災害」というべきものである。

2 労働相談から見るリーマンショックとコロナショックの相違

- (1) リーマンショック時の「年越し派遣村」
 - ① 派遣切りにあった製造業や運輸業の高齢の男性労働者が多かった。
 - ② 2009年問題もあり、派遣労働者の問題が一気に社会問題化した。
 - ③ 炊き出し、テント宿泊の共同生活
 - ④ 寮から追い出された人が多く、住居を確保するための生活保護申請を優先
 - ⑤ 反貧困キャンペーンを軸に労働三団体が参加
 - ⑥ 株価の大幅下落
- (2) コロナショック時の「年越しコロナ相談村」
 - ① 製造業の正規労働者もいるが、飲食業、宿泊業などで働く若年の女性労働者が多く、外国人労働者もいた。
 - ② マスコミは、3月段階で子育て中の女性労働者、フリーランスの問題を取り上げたが、非正規労働者の解雇・雇止め問題は徐々に表面化している。
 - ③ 弁当の配布、住居困窮者は都が用意したホテルへ
 - ④ 労働弁護団を軸に労働三団体が参加
 - ⑤ 株価の上昇・高止まり
- (3) 貧困と労働の接点が途切れた
 - ① リーマンショック時は、2006年の「偽装請負」問題からの派遣労働者をめぐる闘いがあった。派遣労働者を自治体に臨時雇用させた。
 - ② 大手製造業は、派遣切りの後、外国人実習生の活用に切り替えた。
 - ③ 労働運動は、個別の裁判闘争を除いて、派遣労働者や非正規労働者の闘いを継続してこなかった。
 - ④ 反貧困運動は、生活困窮者救済運動（行政の肩代わりボランティア）に純化していた。
 - ⑤ 労働運動は、非正規労働者を可哀そうな人たちと捉え、救済支援問題（早く正規労働者になってまじめに働きなさい）としてしか考えなかった。

3 雇用保険や医療保険はどう活用できたか

- (1) 今回の雇用政策の特徴
 - ① 雇用調整助成金の大幅な振り直し

- ② 雇用保険被保険者でない労働者（パート、アルバイトなど）にも適用した。
- ③ 被保険者期間 6 カ月以上という要件を撤廃した。
- ④ 小学校休業対応助成金を雇用労働者でないとするフリーランスにも適用した。
- ⑤ 学校一斉休校に伴い、子どもの面倒を見るための特別有給休暇制度を新設した。
- ⑥ 日雇雇用保険被保険者に関する特例措置はなかった。

（2）休業手当と雇用調整助成金

- ① 雇用調整助成金とは、「経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業者が、労働者を一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に労働者に支払う休業手当、賃金の一部を助成する制度」
- ② 労基法第 26 条「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中の労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。」
- ③ 労働者が感染症にかかった場合
 - ・厚生労働省の新型コロナウイルスに関する Q&A（企業向け）は「感染症法により就業制限を行う場合は、感染症法によることとして、労働安全衛生法第 68 条に基づく病者の就業禁止の措置の対象とはしません。」
 - ・労働安全衛生法第 68 条「事業者は、伝染病の疾病その他の疾病で、厚生労働省令で定めるものにかかった労働者については、厚生労働省令で定めるところにより、その就業を禁止しなければならない。」
- ④ 知事からの休業要請による事業の休業は、労基法第 26 条「使用者の責に帰すべき事由」に当たるのか。
 - ・今回「行政の要請を受けて事業所を閉鎖し、事業活動が縮小した場合」も「経済上の理由」に含めてしまった。
 - ・厚生労働省の Q&A では「行政の休業要請がある場合でも、テレワークによる勤務なども検討した上で避けられない休業は、休業手当の支払い義務はない」という抜道をつくった。
- ⑤ 事業者支援である「協力金」とは何か
 - ・政府は「地方自治体への臨時交付金は協力金に使ってはならない」と主張していたが、都道府県が、臨時交付金を休業要請に応じた事業者への「協力金」に充当することを黙認した。
 - ・「協力金」が労働者の賃金補償に使われる保証はない。
 - ・新型インフルエンザ等特別措置法は、本来的には臨時病院を建てる事が出来るようにする法律であるが、緊急事態宣言によって国が「協力金」を出すだすことを制度化する法律になった。

（3）雇用調整助成金の支給対象者

- ① 労基法 26 条の休業手当支給対象は常用雇用労働者を前提にしたものである。（日雇

労働者が就労したが雨が降ってきて作業中止になった場合でも支給されていた)

- ② 雇用調整助成金は、余剰人員となった常用雇用労働者を事業活動が回復するまで企業内に抱え込むために休業手当を助成するものである。
 - ③ リーマンショック時、一年未満の雇用期間の労働者には一般雇用保険が適用されず、派遣労働者には雇用調整助成金制度は適用されなかった。その後、一般雇用保険の適用範囲を雇用期間 6 カ月以上、30 日以上に引き下げられ、非正規労働者にも適用されるようになった。一方で、派遣労働者の派遣期限の上限を 3 年に引上げ、非正規労働者が 5 年経ったら無期転換できるようにした。
 - ④ 30 日から 5 年まで雇用期間の中に、雇用保険が適用される 2000 万人を超える非正規労働者群が出来上がった。その非正規労働者群は、一時的・臨時的労働ではなく、今では「常時労働者」として位置づけられるようになった。
 - ⑤ 非正規労働者は、雇用が維持されたとしても休業手当が支給されない、休業手当が支給されたとしても元々の賃金が低いので生活できない。使用者が「シフトに入っていなかったから休業ではない」などというように、時給・日給で働く非正規労働者の働き方が問題を複雑にしている。
 - ⑥ 新型コロナウイルスの影響で休業を経験したパートやアルバイトで働く女性のうち、休業手当を受け取れたのは 30.9%で、正社員の 62.8%と比べると半分、契約・派遣社員の 49.6%よりも約 20 ポイント低い。(野村総合研究所の調査)
- (4) 非正規労働者の医療保険制度
- ① 非正規労働者は、傷病手当金の支給がない国民健康保険や配偶者が加入する健康保険に加入しているケースが多い。
 - ② このことが、生活上の不安となり、コロナに感染しても安心して治療が受けられない状況になっており、検査を自己抑制する要因にもなっている。
 - ③ 月々の就労時間が変化することによって、健康保険の加入条件を満たす場合、満たさない場合が出てくる。国民健康保険に加入している週 20 時間未満の就労者であっても、傷病手当金を支給する地方自治体も現れた。

III 戦後の雇用政策を振り返って

1 職安法と雇用保険法

(1) 職安法の制定

- ① 1947 年、職業安定法制定 労働者供給事業の禁止
- ② 1952 年、職業安定法施行規則第 4 条が改正され、労働者供給を行う請負を事実上容認した。

(2) 重層下請構造と元請責任

- ① 戦前は、労務供給事業者が供給する労働者についても供給先事業者が使用者責任を負っていた。その名残りが労働基準法第 87 条の建設業、造船業の元請責任。
 - ② 1950 年代、元請（大企業）、下請（中小企業）、日雇・家内労働という構造が確立
- (3) オイルショックと雇用保険法
- ① 1971 年、失業対策事業の廃止を打ち出す
 - ② 1973 年、オイルショック
 - ③ 1974 年、「国民春闘」 公害反対、年金、スト権を一体化した闘い
 - ④ 1974 年、桜田日経連会長の「職場安定帯論」
日本の労使慣行がしっかりしていれば社会は安定
 - ⑤ 1974 年、失業保険法を廃止し、雇用保険法が制定され雇用調整助成金を創設
- (4) 1975 年、スト権ストの敗北により、企業内労働組合主義が確立
- (5) 1975 年、太田薫「春闘の終焉」

2 ジャパンアズナンバーワンからバブル崩壊、グローバル化と国際競争力の激化

- (1) 日本的労使慣行の輸出と失敗
- ① 製造業の海外進出
 - ② 日本における産業の空洞化
 - ③ アメリカにおける「新しい労働運動」
- (2) 労働者派遣法
- ① 1985 年、労働者派遣法制定 派遣労働は専門的労働
 - ② 1999 年、派遣の原則自由化 派遣労働は一時的・臨時的労働
 - ③ 2004 年、製造業での派遣の解禁
 - ④ 2006 年、偽装請負が社会問題化
御手洗経団連会長「元請が下請労働者に指揮命令できないのは法律がおかしい」
 - ⑤ 2013 年、派遣法改正 派遣労働は恒常的労働
- (3) 日経連「新時代の日本的経営」（1995 年）
- (4) 下請企業の再編
- ① 系列からグループ化へ（多角経営＝多産別経営）
 - ② 持ち株会社 分社化、外注化

3 日本的労使関係の完成過程

- (1) 総評の「同一労働同一賃金」、「ヨーロッパ並みの賃金」のスローガンは、企業別労働組合の中で、年功型職務職能給賃金に収斂され、賃金闘争が労働組合の役割という労働組合主義が主流になり、それは、民間大手、民間中小、公務員、公労協の順に完成し、連合の結成に至る。

- (2) 企業は、完成させた「職場安定帯」をベースに Japan as No1 へと躍進したが、プラザ合意、日米半導体摩擦により、バブルは崩壊。グローバルな国際市場に安価な労働力を求めて海外進出、産業の空洞化を進めた。国際競争力強化のために、持ち株会社（ホールディング会社）、系列下請企業の再編、グループ企業化していく。

4 「働き方改革」のねらい

(1) 労働施策法

- ① 雇用の安定を図ることを目的とした雇用対策法が改正されて労働施策法となり、労働施策の目的が労働生産性の向上を図ることとされた。
- ② 事業者が、職務とそれに必要な能力基準をつくり、人事評価するように定められた。
- ③ これにより、ジョブ型雇用の導入や「正社員」の職務別管理がしやすくなった。

(2) 労契法 20 条裁判最高裁判決からみえる非正規労働者差別

- ① 賃金の本丸といえる基本給、一時金、退職金については歴然たる非正規差別が存在している。非正規労働者は「多様な働き方」のためではなく、無権利・低賃金労働者として作り出されたことが明らかになった。
- ② 退職金については、退職金制度づくりを使用者に義務付けるよう、パート有期労働者法を改正すべき。（日雇労働者でも退職金制度は勝ち取っていた）
- ③ 大阪医科薬科大学事件に見られるアルバイト差別は、副業、兼業は労働条件が低いという社会通念を定着させようという意図がある。
- ④ 5 年条項を採用しなかったことは、無期転換後の賃金格差を容認したものといえる。
- ⑤ 労契法 20 条は廃止され、条文はパート・有期労働者法に繰り込まれたが、日雇労働者はどうなるのか。

(3) 「働き方改革」の継続

- ① 兼業・副業の労働時間管理は自己責任（自己申告制）になった。
- ② 「雇用類似の働き方」については、一昨年に検討会の「中間整理」が出された。「発注者から仕事の委託を受け、主として個人で役務を提供し、その代償として報酬を得る者」（約 233 万人）を対象に議論することになっています。契約内容の明確化、労災保険の特別加入などが優先議論となっている。
- ③ 今後 1000 万人を超えるといわれるクラウドワーカーの働き方が問題になるが、今の状況では請負契約として扱われることになるだろう。

- (4) 「働き方改革」で安倍首相は『「非正規労働者」という言葉は一掃する」といった。連合も「非正規労働者」という言葉を使わないと宣言した。

IV 今後の雇用政策を考えるいくつかの視点

1 今後の経済と働き方

- (1) 新自由主義経済 利潤を追求する雇用労働、生産性競争
- (2) 社会連帯経済 利潤を追求しない協同労働、調和・環境・共有

2 技術革新と産業構造の転換

- (1) 経団連
 - ① 「働き方改革」の深化、AI・デジタル化の促進
 - ② テレワークなど、場所・時間に拘束されない労働の拡大
 - ③ 兼業・副業の拡大＝収入が少ない奴は別企業で働け
 - ④ 失業を伴う労働力移動＝人材ビジネスの活躍（出向・派遣を手掛けるのでは？）
- (2) 産業雇用調整助成金の創設
 - ① 在籍出向は労働者供給に該当するもので、「業として行う」場合は職安法 44 条違反となる。しかし、労働者を離職せずに関係企業で雇用機会確保、技術指導、職業能力開発、グループ内人事交流などは社会通念上容認されてきた。
 - ② バブル崩壊時にこのような出向が行われ、下請関連企業への出向が玉突き状態となって失業者が生み出されるケースが見られた。
 - ③ この制度は、余剰人員を企業グループ内で抱えるようにするものあり、多角経営を行っているグループ企業の正社員の雇用を守るには有効かもしれないが、非正規労働者の雇用を守る制度ではない。

3 非正規労働者の問題を労働運動としてどう見るのか

- (1) 非正規労働者の問題を労働運動としてどう見るのか
 - ① 福祉問題（生活保護やベーシックインカムの問題）として捉えるのか
 - ② 労働運動の問題として捉えても企業別労働組合は課題にできるのか
 - ③ 産別労働運動の課題としても日本で産別労働運動はつくれるのか
 - ④ 正規・非正規のエッセンシャルワーカーを軸に地域からの公共サービス・社会生活基盤の確立を考える
- (2) 非正規労働者の要求課題
 - ① 最低賃金の大幅引き上げ
 - ② 同一労働同一賃金の実現
 - ③ 社会労働保険の格差なき適用と十分な保障
 - ④ 税制における扶養控除、基礎控除の大幅引き上げ
 - ⑤ 雇用保障の枠組みづくり
- (3) これからの労働運動は、労働組合、労働者協同組合、労働者供給事業を組み合わせた、雇用労働と協同（協働）労働のハイブリッド型の働き方を展望する必要がある。

4 雇用闘争を考える

(1) 雇用保障闘争の三類型

- ① 波動性対応＝日別、週別、月別、季節別の雇用変動に対応する雇用保障
休業手当、13日または18日の就労保障
- ② 景気変動対応＝雇用調整助成金
- ③ 産業構造転換対応＝技術革新対応と他産業転換（例えば石炭から石油へ）

➡これらが同時に起きている。

日本で産業構造転換に対する闘争は、個別企業内闘争であるが三井三池闘争あるいは繊維産業

(2) 日雇労働運動の三系譜

- ① 全日自労 高齢者事業団、シルバー人材センター、労働者協同組合
労働者協同組合法成立（2020年12月）
- ② 全建総連 建設国保、建設退職金共済
- ③ 労供労組協 日雇雇用保険適用組合が多い古い労供から新しい労供への模索

(3) 企業別労働運動を克服する努力

- ① 高野実＝地域ぐるみ闘争
- ② 太田薫＝春闘、産業別統一闘争
- ③ 岩井章＝中小オールド、全国一般の結成
- ④ 産別レベルの賃金交渉

(4) 企業別労働運動の枠を超えられなかった闘争論

- ① 中小企業闘争論
 - ・中小企業の二重の性格＝資本家であると同時に独占資本に収奪される（総評）
 - ・「一面共闘、一面闘争」
 - ・反独占闘争＝中小企業擁護、反自民国民運動
- ② 法人格否認の論理 背景資本追及
工場占拠しても労働債権を回収できない時代に
- ③ 国鉄闘争の敗北 企業倒産、全員解雇、別会社設立
法人格消滅による使用者責任追及の切断
- ④ 整理解雇の四要件 非正規から先に解雇しろという差別的な内容

(5) 企業別労働運動から抜け出た闘い

- ① 全港湾・全国港湾 港湾労働法（1965年）、港湾産別団体交渉（1972年）
- ② 関西生コン支部 集団交渉による統一労働協約（1973年）

➡背景資本追及ではなく中小企業を団結させて産別交渉の確立を図った

反合闘争論では、技術革新と雇用という課題に対応できない

合理化を受け入れつつ雇用保障を闘い、技術革新がもたらす利益を労働者に配分を

(6) 中小零細企業をどのように団結させるのか

(7) 公契約条例などによる規整

以上