

# 月刊 労運研レポート No. 81

2021年3月10日号

<巻頭言> 感染症対策と労働	平野 敏夫	2P
新型コロナウイルス感染症による労災請求・認定状況	兵庫労安センター	4P
最高裁判決を活かして、21春闘をたたかおう	上平 光男	5P
大幅賃上げ、均等待遇実現、全国一律最賃1500円を勝ち取ろう	渡辺 啓二	6P
兵庫県パート・ユニオンネットワークの歴史と取り組み	森 哲二	8P
在籍型出向による労働力流動化の二重構造	伊藤 彰信	10P

■発行・労働運動研究討論集会実行委員会(労運研)

〒105-0014 東京都港区芝 2-8-13 KITA ハイム芝 301 全国一般全国協気付

■発行責任者・伊藤 彰信

■<http://rounken.org/>

■郵便振替 00130-7-360171 労働運動研究討論集会実行委員会

■ゆうちょ銀行 018(店名) 普 0673522 労働運動研究討論集会実行委員会

■電話・FAX 03-3894-6620 ■mail [roukenj2014@yahoo.co.jp](mailto:roukenj2014@yahoo.co.jp)

## < 巻頭言 >

# 感染症対策と労働

平野 敏夫（東京労働安全衛生センター）

### 職場での安全衛生活動が重要

筆者は、約40年間にわたり東京下町で、中小企業で働く労働者の安全・健康にこだわり、東京労働安全衛生センターの医師として活動してきた。労働組合に推薦された産業医として毎月職場に赴いている会社もある。日々の診療で地域の労働者と会うことも多く、中小零細企業職場の厳しい状況に触れることも多い。また、不幸にして労働災害・職業病に被災した労働者の労災補償獲得の闘いを数多く支援してきた。

その40年間で実感していることは、職場において労働者が安全・健康に働ける労働条件・環境をいかに作っていくかということだ。労働安全衛生法で事業主は労働者を安全・健康かつ快適に働かせる義務を負っているにもかかわらず、必ずしも守られていない。診察室で患者さんの話を聞いても健康診断さえまともにやられていない事業所もある。殆どが未組織の会社だ。労働組合があってもまともに安全衛生活動を取り組んでいないところもある。やはり会社任せではいけない。

以前、日本労働者安全センターのスローガンに「抵抗なくして安全なし、安全なくして労働なし」というのがあった。元々は炭鉱労働組合のスローガンだったようだ。もちろん正しいが、「抵抗」だけではなく更に進んで労働組合としても安全・健康に働ける職場作りに参加していくことも必要ではないか。日頃から職場のリスクアセスメント（不安全箇所や有害物質のチェック）を組合としても行う。そして、安全衛生委員会で議論する。らちがあかなければ改善要求を団交で使用者に突きつける。このような現場の取り組みを側面から、専門的なことも含めて支援する安全センターを目指してきた。残念ながらここに来て労働組合の力がやや弱くなり、なかなか思うようにいかないのが現状である。

### リスクアセスメントから作業改善・職場改善へ

要は現場での労働者、労働組合によるリスクアセスメントを行って改善につなげる。もちろん安全衛生委員会において労使で取り組むことも必要だし、あくまで責任は使用者にある。これは全ての安全衛生対策に共通する。

新型コロナの感染対策も同じだ。厚労省から出されている対策やチェックリストなども利用しながら、職場における感染のリスクがある箇所や作業を労働組合でチェックし、使用者の対策が不十分なところは改善要求する。「労運研レポート」78号に掲載された労使協定を結ぶことも重要だ。

昨年、東京労働安全衛生センターの定例セミナーで、新型コロナの感染症対策について労働組合の取り組みを交流した。事業主の対策が不十分で、組合で要求し消毒液やマスクを支

給させた事例も報告された。やはり労働組合の取り組みが大事だ。

逆に、事業主の感染予防対策で労働者の負担が増えている問題もある。感染リスクをゼロにすることを考えるときりが無い。あるウイルス研究の専門家が指摘していたのは、学校で教室の机をアルコールで拭く作業である。この間、教員の毎日の作業負担が大きく問題になっている。感染がそれほど広がっていない地域では、机に着いた飛沫による接触感染は殆ど問題ないという指摘だ。科学的に根拠が薄い感染予防対策で労働者の負担が増えてはならない。

## 感染した場合の対策

感染対策と同様に重要なのは感染者になったときの補償である。医療機関など職場での感染はもちろん労災保険の対象であるが、家族内感染の場合は補償されないし、感染経路不明の場合も労災補償の対象外になる可能性もある。労災にならない場合の休業補償をどうするか？軽症の場合や無症状の場合働けるわけであるが、新型コロナ感染症は「指定感染症」に指定されており隔離が原則なので出勤できない。会社都合の休業として特別休暇でいいのではないか。労働組合で要求を出して交渉してもいいと思う。

また、感染者に対する差別の問題がある。これはメディアでも多く取り上げられ、国も警告を発しているが、一向に無くならないようだ。ある雑誌に掲載されたベルリン在住の日本人の報告では、ドイツでは流行初期の段階で、メルケル首相が「今後ドイツ国民の60%が新型コロナに感染する」と発言したことにより、感染は特別なことではないという認識が広まって日本のような差別はないそうだ。日本では、新型コロナとの「闘い」あるいは「戦争」と強調され「ゼロコロナ」を目指すなどと叫ばれている。このような考え方では「闘い」、「戦争」に協力しない者や感染者に対する差別・偏見はなくなる。

私は「ウイズコロナ」という考え方で、誰もが感染しうる感染症として職場で当たり前の安全衛生対策の一貫として取り組むことが重要だと考える。また、感染者が解雇や雇い止めに遭うケースも報告されている。差別や職場での不利益扱いがなくなる限り、濃厚接触者であってもPCR検査を拒否したり、入院を拒否する労働者は出るだろう。治癒後の職場復帰に際しても差別的な扱いを許してはならないし、労働組合の支援が重要である。

新型コロナ感染症の「後遺症」が問題になっている。倦怠感や息切れ、嗅覚と味覚の障害などが長く続いたり、メンタル不調も指摘されている。これらの症状は「後遺症」とされているが、ウイルスの感染がなくなった後も感染症の症状が継続していると考えられるべきであろう。従って、労災であれば療養の継続が必要であり、働くことが出来なければ休業補償が支給されるべきである。労災にならない場合でも、事業主は軽減勤務などの措置を講ずるべきである。

感染予防対策と同時に、感染力が強い新型コロナはいつどこで感染するか分からない状況の中で、感染者に対する差別から労働者を守り、不利益扱いをさせない取り組みや、特別休暇、職場復帰に際しての軽減勤務などを労働組合として要求する必要があるだろう。

# 新型コロナウイルス感染症による労災請求・認定状況

ひょうご労働安全衛生センター

\* ひょうご労働安全衛生センターの機関誌「ひょうご労働安全衛生」2021年1・2月号より転載

## ◆ 認定件数 1,500 件を超える

新型コロナウイルス感染症による労災請求・認定件数について、厚生労働省は全国集計を一覧表にして、ホームページにおいて随時公表を行っている。

2021年1月8日現在では、請求件数 2,847 件（うち遺族請求 24 件）、決定件数 1,579 件（同 14 件）、支給件数 1,541 件（同 14 件）となっている。

厚生労働省は、都道府県別の数字をこれまで非公表としていたが、10月末に各地方局の判断に委ねるとの方針に転換した。既に本機関誌でも紹介しているとおり、兵庫労働局は、厚生労働省が公表している一覧表とほぼ同じ業種分類で、請求件数・決定件数・支給件数を11月末に兵庫労働局ホームページで公表をおこなった。

## ◆ 兵庫労働局の対応について

新型コロナウイルス症の感染が第三波を迎える状況となり、12月末時点の労災請求状況が気になり、兵庫労働局ホームページを確認したが、11月末以降の情報については掲載されていなかった。

そこで、労災補償課に連絡を入れ、最新情報の提供を求めた。ホームページに最新情報が掲載されていないことを尋ねたが、「担当が違うのでわからない」との回答であった。全国の労働局において、本省と同じフォーマットで新型コロナウイルス感染症に関する労災請求情報を公表しているのは兵庫労働局だけであった。この判断について、私たちは大いに評価していたのだが、何らかの理由で変更になった可能性がある。

それでも、12月18日時点の集計表の提供を受けることができた（右表参照）。請求件数は93件で、11月25日から37件増えている。決定・支給件数は共に38件

令和2年12月21日  
兵庫労働局労働基準部労災補償課

新型コロナウイルス感染症に関する労災請求件数等

令和2年12月18日 現在

業種	請求件数	決定件数	うち支給件数
1 医療従事者等	67 (0)	31 (0)	31 (0)
1 医療業	52 (0)	19 (0)	19 (0)
2 社会保険・社会福祉・介護事業	15 (0)	12 (0)	12 (0)
3 サービス業（他に分類されないもの）	0 (0)	0 (0)	0 (0)
4 複合サービス業	0 (0)	0 (0)	0 (0)
5 製造業	0 (0)	0 (0)	0 (0)
2 医療従事者等以外	26 (0)	19 (0)	19 (0)
1 農業、林業	0 (0)	0 (0)	0 (0)
2 建設業	0 (0)	0 (0)	0 (0)
3 製造業	1 (0)	0 (0)	0 (0)
4 情報通信業	0 (0)	0 (0)	0 (0)
5 運輸業、郵便業	2 (0)	3 (0)	3 (0)
6 卸売業、小売業	2 (0)	0 (0)	0 (0)
7 学術研究、専門・技術サービス業	0 (0)	0 (0)	0 (0)
8 金融業、保険業	0 (0)	0 (0)	0 (0)
9 不動産業、物品賃貸業	1 (0)	0 (0)	0 (0)
10 宿泊業、飲食サービス業	0 (0)	0 (0)	0 (0)
11 生活関連サービス業、娯楽業	0 (0)	0 (0)	0 (0)
12 教育、学習支援業	0 (0)	0 (0)	0 (0)
13 医療業	1 (0)	1 (0)	1 (0)
14 社会保険・社会福祉・介護事業	15 (0)	11 (0)	11 (0)
15 複合サービス業	1 (0)	1 (0)	1 (0)
16 サービス業（他に分類されないもの）	3 (0)	3 (0)	3 (0)
3 海外出張者	0 (0)	0 (0)	0 (0)
1 製造業	0 (0)	0 (0)	0 (0)
2 卸売業、小売業	0 (0)	0 (0)	0 (0)
3 学術研究、専門・技術サービス業	0 (0)	0 (0)	0 (0)
計	93 (0)	50 (0)	50 (0)

※1 集計時点は労働基準監督署から労働局が報告を受けた時点です。

※2 業種は「日本標準産業分類」（平成25年10月改定）（平成26年4月1日施行）によっています。

※3 「医療従事者等」とは、患者の診療若しくは看護の業務、介護の業務又は研究その他の目的で病原体を取り扱う業務に従事する者をいいます。

※4 ( ) 内は遺族請求（死亡）に係る件数で、内数です。

※5 本表の内容は、請求事業の調査の進捗状況を踏まえ、変更することがあります。

となっており、前回より 12 件増えている。決定と支給件数が同じということは、これまでに不支給事案は出ていないことになる。労働局が公表しないのであれば、今後も一覧表の提供を求め続け、私たちから発信を続けようと思う。

#### ◆ 公務災害 申請 200 件、認定 123 件

地方公務員災害補償基金は、2021 年 1 月 7 日に「新型コロナウイルス感染症に関する認定請求件数、認定件数について」を公表した。集計件数は 12 月 31 日時点のものであるが、請求件数は 200 件、認定件数・公務上は 123 件、調査中 77 件となっている。

職種別にみると、看護師の請求が 98 件で認定 62 件、警察官の請求が 55 件で認定 24 件、医師・歯科医師の請求が 12 件で認定 9 件、清掃職員の請求が 11 件で認定 11 件となっている。全国各地で地方公務員として新型コロナ対策に奮闘されている労働者の人数からすると、請求 200 件は少ないのではないだろうか。

対象となる方は、ぜひ労働（公務）災害として申請手続きをして欲しい。

## 最高裁判決を活かして、21 春闘をたたかう

上平 光男（郵政ユニオン中央本部書記長）

郵政ユニオンに所属する非正規組合員 11 人が原告となった労働契約法 20 条裁判は昨年 10 月 15 日、最高裁第一小法廷（山口厚裁判長）において、5 つの手当と休暇制度について正社員との格差は不合理で違法であるとの判決が下されました。住居手当は被告の上告が不受理となり、高裁判決が確定しました。最高裁判決は郵政のみならず日本の非正規 4 割という雇用社会に格差是正という大きな扉を開けるものでした。この勝利判決は多くの支援があればこそその判決であり、郵政ユニオンを代表して心から感謝申し上げます。本当にありがとうございました。

郵政ユニオンは最高裁判決を受けて、ただちに日本郵便に対して、2 本の要求書を提出しました。一つは郵政で働くすべての非正規社員に最高裁で不合理と認定された手当と休暇の賃金相当額の支払いを求める要求、もうひとつは最高裁で違法とされた就業規則及び給与規定の改定を求める要求です。この要求に対して、日本郵便は 12 月 18 日に「要求には応じられない」との回答を行ってきました。また、改定を求める要求には「必要な制度改正を行い、成案が出来次第示していきたい」との回答がありましたが、余りにも最高裁判決を軽んじる全く誠意のない回答です。

21 春闘の課題は 6 年連続のベアゼロを許さず、郵政で働くすべての労働者の大幅賃上げを勝ちとること、コロナ禍において労働者が安心して働ける労働環境と権利を確保していくこと、そして、最高裁判決を武器に非正規社員に対する公正な処遇と同一労働同一賃金を勝ちとっていくことです。手当は同一基準、休暇は同一制度を求めていきます。日本郵便は 18 春闘において地裁判決で勝った住居手当、年末年始勤務手当を正社員の労働条件を引き下げる

といった不利益変更と均等待遇に反する「制度改正」を行ってきました。最高裁判決に対しても同じような「制度改正」を行い、判決そのものを骨抜きにしようとしています。組合は会社の「制度改正」提案に対するたたかいを 21 春闘の最も大きな課題としてとりくんでいきます。

郵政では非正規社員の半数以上はすでに労契法 18 条により無期転換し、「アソシエイト社員」となっています。しかし、その労働条件はほぼ有期時と変わりません。旧 20 条は有期を対象としたものですが、裁判で勝ちとった労働条件の成果は無期にも拡大していかなければなりません。有期の勝利を無期にも貫く、これは一貫した組合の方針です。

郵政ユニオンの非正規社員の格差是正・処遇改善のとりくみは今年 4 月に中小においても適用されるパート・有期雇用労働法 8 条・9 条を活かしてたたかわれる民間中小における春闘要求交渉とも連帯したとりくみとなります。

昨年 2 月に原告 154 人で全国 7 地裁に提訴した集団訴訟は現在、最高裁判決を受けて各訴訟とも進行協議が行われています。原告側は最高裁判決を受けて和解による早期解決を求める書面を昨年 11 月、東京地裁に提出しました。不合理な格差によって奪われた損害分を取り戻すこの裁判は 21 春闘の最中のたたかいとなり、文字通り 21 春闘は「非正規春闘」としてたたかわれます。

郵政ユニオンは 21 春闘をコロナ過で大衆運動の一定の制約も覚悟しつつ、全国統一ストを構えて断固たたかい抜く決意です。

## 21春闘で、「大幅賃上げ」「均等待遇実現」 「全国一律最賃1500円」を勝ち取ろう！

渡辺 啓二（全国一般労働組合全国協議会書記長）

全国一般全国協は、1月30・31日の両日、第26回各県代表者会議を開催し、21春闘方針を確定した。全国協 21 春闘の最重要ポイントとして、①中小零細企業の最賃近傍で働く全ての非正規・正規労働者の大幅賃金アップを勝ちとる。②非正規労働者の均等待遇実現をめざし、「同一労働同一賃金」を勝ち取っていく。③法定最賃の大幅引き上げと全国一律最賃制度を求める、という三つの柱を確認した。

とりわけ非正規労働者の大幅賃上げ（大幅時給アップ）と、「同一労働同一賃金」をめざし均等待遇実現を求める闘いは、ますます重要な闘いとして押し上げられている。21 年度からは、「パート・有期労働法」が中小零細企業にも適用される。最高裁の「労契法 20 条」判決で指摘された手当・福利厚生などの均等待遇は最低限実現させ、基本給・一時金などの賃金本体部分も 21 春闘で早急に均等待遇を実現させる「要求・交渉・闘い」が必要だ。そして、法定最賃をアップさせる運動が、非正規労働者の賃金アップに直結し一体となっていることを十分に踏まえ、最賃闘争を強化する中で全国協 21 春闘の枠組み作っていくこと、まさにこ



のことが喫緊の課題となっている。大幅賃上げを求める闘い、「同一労働同一賃金」のもと均等待遇を求める闘い、最賃時給 1500 円以上の全国一律最賃を求める闘いは、文字通り三位一体の闘いである。

こうした中で全国協 2 1 春闘は、上記を職場から地域からの闘いとして全力を尽くすとともに、①全国の労働局への申し入れ・要請行動、②最賃大幅アップ・全国一律最賃制度求めるキャンペーン、申し入れ行動・全国連鎖集会を行っていくことを確認している。

各都道府県労働局への申し入れ・要請行動の中身は、i)「パート・有期労働法」の中小零細企業への適用と「高年齢法」の改定も視野に入れ、「同一労働同一賃金」・均等待遇を早急に実現するよう、企業・使用者に対し踏み込んだ指導をすること。ii) 全国一律最低賃金制度と最低賃金の大幅引き上げを実現すること。生活保護との比較では、2014 年以降逆転現象が解消されたとしているが、これは若年単身者をモデルとした比較に過ぎない。貧困率が 50%を超える日本で、シングルマザーが生活保護水準を超える収入を得るには、週 40 時間労働を行いなおかつ月 50 時間を超える時間外労働が必要となるため、時給 1500 円以上は絶対に必要であること。iii) コロナ禍に対応した労働者への支援・助成金制度の周知を徹底すること。とりわけ支援の行き届いていない実習生・外国人労働者の生活と権利を保障すること。企業に対して休業手当の 100%の支給（100%の制度利用）をするよう指導を徹底させること。更には支援対策・制度を緊急事態宣言解除後も期間を限定せず延長させること。iv) 労契法 18 条による「無期転換」が本来の役割を果たすべく使用者への指導を徹底させること。脱法行為である「直前の雇い止め」に対する行政指導は言うに及ばず、無期転換後の労働者の低労働条件の放置を無くさせ、均衡・均等待遇の実現に向けた指導を企業に対し強力に行うこと等々、申し入れ・要請する。

コロナ解雇、雇い止めを許してはならない。総じて、単なる法令順守の指導に止まらず、労働者の側に立ち労働者の生活と権利を守るために、徹底して企業・使用者に「踏み込んだ指導」をさせることが目的である。3 月中に全国の加盟労組が取り組み、4 月の 2 1 けんり春闘中央総行動へと繋げていく方向となっている。

また、全国一律最低賃金制度の実現・最賃 1500 円以上を求める運動では、3 月中に中央最賃審議会会長への署名活動を開始し、合わせて駅頭情宣を行っていく。同時に、「最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会」の一員として連携し、「全米ファストフード 1 5 ドルキャンペーン」のファイト・フォー・フィフティーンにちなみ、全国で最も最賃水準の低い時給 792 円がかつ菅首相の出身地の秋田での 4 月集会を起点に、全国的な連鎖集会・統一行動を追求する。すでに京都では、3 月 1 日に「毎月 1 日の最賃デモ」を敢行し、8 月までの最賃デモを企画している。宮城・北関東・神奈川・東海・京都・福山・北九州では法定最賃引上げと全国一律最賃制度への取り組みの企画・準備が始まっている。とりわけ 2022 年 3 月は、5 年に一度の地域別最賃 A～D ランクの見直しの年である。その意味でも、21 春闘を皮切りに全国一律最賃制度を求める大きな社会的運動を築いて行くことが極めて重要な役割を持っている。時給 1500 円以上、全国一律最賃制度を求め、職場から変えよう地域から声を上げよう。

# 兵庫県パート・ユニオンネットワークの歴史と取り組み

森 哲二（自治労兵庫県本部）

## 1 「パート110番」とユニオンの誕生

「パート110番」運動が始まったのは、1981年。総評がパートタイマーの雇用の安定や不当な格差解消のための規制や運動を提起し、これを受けて、同年3月、東京・葛飾地区労が「パート110番」を開設したのが始まりです。

そして83年に、江戸川区労協の「パート110番」に相談で訪れたパート労働者から「私たちパートでも入れる労働組合があればいいのに」という声を聞き、江戸川ユニオンが結成されることになりました。これらは、総評が主催した「地域労働運動を強めるための全国集会」で報告され、交流し、全国に広がることになりました。



89年からユニオンの全国集会が開かれるようになり、90年にコミュニティ・ユニオン全国ネットワーク（全国ネット）が結成されました。現在、全国ネットに参加するコミュニティ・ユニオンは31県75団体2万人を数えています。

ユニオンは、パートはもちろん、派遣・外国人労働者なども参加する、企業ではなく地域を基盤とした労働組合として成長し、『コミュニティ・ユニオン宣言』『ユニオン・にんげん・ネットワーク』などの本にもなって紹介されるようになりました。これほどマスコミに登場する労働組合もないでしょう。

## 2 85年からはじまった兵庫での取り組み

兵庫県では、85年に県春闘（県総評）が3月12・13日の2日間、「パート110番」を開設するとともに、パートの実態調査、パート集会に取り組んだのが始まりです。しかし、県春闘の「パート110番」は2年で終わったため、87年は氷上春闘が「パート



110番」に取り組みました。88年に、神戸地区労と尼崎地評が「パート110番」と「ユニオンの組織化」を同時に呼びかけ、但馬地労協も「パート110番」に取り組みました。さらに、89年は、氷上・神戸・尼崎・但馬に加えて、明石地労協・東播労連が取り組み大きく広がることになりました。





### 3 「パート110番」のネットワークとパートの組合づくり

こうしたなかで、神戸地区労の呼びかけで「パート110番」運動をすすめてきた地区労(評)が集まり、89年9月、「兵庫県パート110番ネットワーク」が結成されました。

他方、職場では、灘神戸生協(現コープこうべ)で、76年に定時職員(パート)協議会が組織され先進的な活動がすすめてられてきましたが、「パート110番」の運動が広がっていく中で、パートタイム労働者を組合員・準組合員として組織する労働組合も増えてきました。自治体でも、臨時・嘱託・パートの組合づくりが正職員の組合(自治労)の援助で広がり、活発な活動がすすめてられてきました。88年5月に地域の“パート労組”として県下で初めて神戸ワーカーズユニオンが結成され(尼崎武庫川ユニオンも同月結成)、90年12月には自治労兵庫県本部臨時職員連絡協議会も結成されました。



### 4 パート・ユニオンネットワークの結成

県春闘が開いてきた「パート集会」が開かれなくなったことから、89年11月に、「兵庫県パート110番ネットワーク」が呼びかけ、実行委員会を組織して「第4回兵庫県パート集会」を開催。



集会後、定期的な交流の場を求める声やもっと多くの仲間運動を

広げていこうとの声盛り上がり、「パート110番」に取り組んできた地域の労働団体とパート労組のユニオン・自治労臨職協が参加して、恒常的な運動体をつくることになり、91年2月2日に「兵庫県パート110番・ユニオンネットワーク」が結成されました。(現在の名称は「兵庫県パート・ユニオンネットワーク」となっています)



### 5 パート春闘の展開

兵庫県パート・ユニオンネットワーク(自治労臨職評、各地域ユニオン、各地区労))は、1992年以降、毎年パート春闘として、各地域で取り組みを基本として街頭集会・デモ行進・駅頭ビラ配布など取り組みを進めてきました。この数年は最賃の引き上げを中心に訴えています。



### 6 官民超え連携した取り組み

兵庫県パート・ユニオンネットワークは、お互いの組織のたたかいに積極的に参加し、非正規職員の雇用と処遇改善に全力をあげています。大きな争議には、自治労兵庫県本部としても取り組みに参加し、全体の取り組みにしています。

# 在籍型出向による労働力流動化の二重構造

## —地域の雇用創出は誰が担うのか—

伊藤 彰信（労運研事務局長）

### トヨタが街をつくる

トヨタ自動車の実験都市「ウーブン・シティ」の建設が2月23日、静岡県裾野市で始まった。ゼロから街をつくり、自動運転や人工知能（AI）などの先端技術を実生活の中で試し、実用化していく構想である。4年以内に入居をはじめ、当初の住民は、高齢者と子育て世帯の家族で、同時に「発明家」が暮らすことになっている。

厚生労働省がすすめるテレワーク宣言応援事業や、総務省が地域力の創生・地方の再生事業のひとつとして地方自治体を応援している「チャレンジふるさとワーク」のように、サテライトオフィスを郊外の駅近くや地方都市に構えるような職住接近型のタイプとは、まったく異なる構想である。

世界的に見ればIT大手が自動車産業に参入してきている。自動車メーカーがIT企業の傘下になるよりも、街づくりを主導してIT産業と連携していこうという発想であろう。トヨタは昨年3月にNTTと業務資本提携を結び、いわゆるスマートシティ事業を共同ですすめている。またトヨタは異業種との連携をすすめており、これまでに3000を超える企業や個人から応募があるという。今年1月に発足した子会社「ウーブン・プラネット・ホールディングス」は、それら異業種との連携のまとめ役になるだろう。この街づくりに参加する労働者とはどのような人たちなのであろうか。また、どのように集まってくるのだろうか。そのひとつが在籍型出向ではないかと思われる。

### 地域を巻き込んだ産業雇用調整助成金制度の活用

産業雇用調整助成金制度は、今年1月に成立した第三次補正予算によってできた制度である。一時的に雇用過剰となった企業が従業員の雇用を守るため、人手不足などの企業との間で「雇用シェア」(在籍型出向)することにより雇用維持する取り組みを支援する制度である。出向労働者を送り出す事業主と受け入れる事業主に対して、賃金、教育訓練及び労務管理に関する調整経費等、出向中に要する経費の一部を助成する出向運営経費と、出向に際して出向元であらかじめ行う教育訓練及び出向先が受け入れのために用意する機器や備品等、出向に要する出向初期経費を助成する。

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。金融恐慌型のリーマンショックは全産業の停滞を招いたが、今回のコロナショックは好況産業と不況産業の違いが歴然としており、一方でAI化、デジタル化が進行する技術革新と重なったため、産業構造の転換に対応する

雇用政策として産業雇用調整助成金を創設したと考えられる。それは、1975年の雇用保険法によって余剰労働力を企業内に抱え込む雇用調整助成金制度ができたわけだが、そのこの1985年労働者派遣法制定に次ぐ雇用政策の大きな転換といえる。

全国在籍型出向等支援協議会が2月17日、厚生労働省職業安定局の主催によりオンライン会議で開かれた。地域で連携して出向マッチングを支援するため、産業雇用安定センター（1987年に労働省、日経連、産業団体が協力して、失業なき労働移動を支援するために設立された公的機関）によるマッチング体制を強化し、全国及び都道府県協議会の設置・運営等による出向情報やノウハウの共有、送出企業や受入企業開拓を行うとしている。

全国在籍型出向等支援協議会は、日本経団連、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、連合、全国銀行協会、全国地方銀行協会、第二地方銀行協会、全国信用金庫協会、全国信用組合中央協会、産業雇用安定センター、経済産業省、国土交通省、農林水産省、内閣官房まち・ひと・しごと創生本部、金融庁、中小企業庁で構成すると厚生労働省は説明している。地域在籍型出向等支援協議会は、都道府県・市町村、経済団体、労働組合、地銀・信金・信組等、労働局、産業雇用安定センター、関係省庁で構成することを予定している。

気になるのは、内閣官房まち・ひと・しごと創生本部が、すでに東京都と沖縄県を除く45道府県に設置されているプロフェッショナル人材拠点を活用すると説明していることである。プロフェッショナル人材事業は、都市部大企業の人材を出向形態で地域企業へ還流する取り組みであり、民間人材ビジネス事業者を通じて行っているものである。

日本経団連の経営労働政策特別委員会報告には、労働力移動の円滑化に向けたマッチング機能の強化として在籍型出向をサポートする各組織の連携の必要が書かれている。さらに、地域と中小企業の活性化の取り組みとして、地方自治体が「産学官金民」のプラットフォームを形成して持続的な成長を目指す体制を構築することが求められると書いてある。

## 取り残された非正規労働者の雇用対策

ウイズコロナ、アフターコロナの雇用対策の目玉としてつくられた産業雇用調整助成金制度であるが、非正規労働者の雇用対策として有効なのだろうか。

労働契約法20条裁判でも明らかになったように、正規労働者と非正規労働者との労働条件の違いは、同一の使用のもとでの職務の内容及び配置の変更の範囲に違いがあれば不合理とは認められない。そもそも、配置転換や転勤がないことを前提に非正規労働者が存在しているのだから、非正規労働者は在籍出向の対象にならない。

コロナショックでの非正規労働者の雇用対策も存在するが、それらは離職を余儀なくされた人が就労経験のない職業に就くことを支援する制度である。いわば「かわいそうな非正規労働者は正社員になってまじめに働きなさい」というものであり、リーマンショックの時の雇用対策に、雇用保険を受給することができない者を対象に職業訓練を実施する緊急人材育成支援事業があったが、同じ発想である。

リーマンショック時の派遣労働者には雇用保険が適用されていなかった。そのご雇用保険の適用を雇用期間31日以上とすることによって、非正規労働者にも雇用保険が適用されるようになった。しかし、今回、生活困窮に陥っている労働者は、パート、アルバイトなどシフト制で日雇的な働き方をしている雇用保険が適用されない労働者が多い。雇用保険が適用

されない非正規労働者は約 1200 万人いる。そのような非正規労働者が望んでいることは、正社員になることでなく、非正規労働者として働き続けられる安定した雇用と生活できる賃金である。

### 社会的ミニマムの底上げを

日本経団連の中西会長は、インタビュー記事（2020年6月30日朝日）で次のように語っている。私なりに引用してみると「競争力を上げるために非正規社員を増やし雇用調整弁にするのは持続可能な話ではない。日本のように資源のない国は知識集約型の産業にしていけないといけな。すべての人材が知識集約型産業を担えるわけではない。切り捨てられる人を全部企業が抱え込むという話ではない。取りこぼされる人のセーフティーネットを作らなきゃいけない。ベーシックインカムを導入して最低限の生活保障をされればハッピーになるわけでもない。仕事でやりがいを感じられるような生きる仕組みを社会で作っていかねばならない。」となり、雇用調整助成金で非正規労働者を救うことはしないと読める。

労働者協同組合法が成立したが、そのひとつの事業モデルとして生活困窮者支援がある。中西会長の記事を読んで、先端産業の担い手は「公助」で、取り残された人は「共助」というのが財界の発想ではないのかと思うようになった。

労働運動は、労働者協同組合の活動と連携しつつ、非正規労働者の雇用と生活の安定を図るために、「公助」としての社会的ミニマムの底上げを図っていかねばならない。地方自治体は仕事マッチングの就職支援を行っているが、地方自治体の雇用政策を「誰ひとり取り残しの社会」づくりに向けてどう進めていくのか、きわめて重要である。

## ＜第9回労働運動研究討論集会＞

日 時 2021年3月6日（土）13時～17時

場 所 林野会館 604会議室  
〒112-0012 東京都文京区大塚3-28-7  
電話 03-3945-6871

内 容 基調報告、報告ならびに討論

参加費 無料

\* Zoom によるオンラインを併用した集会です。

参加申し込みは、[roukenj2014@yahoo.co.jp](mailto:roukenj2014@yahoo.co.jp) まで