

月刊 労運研レポート No. 70

2020年4月10日号

<特集> 新型コロナウイルス対策

<巻頭言> 労働者は新型コロナウイルス対策の先頭に立とう・・・伊藤 彰信	2P
新型コロナウイルス感染症に関わる労働行政の対応・・・全労働	8P
フリーランスへの給付型支援の一步をかちとるまで・・・北 建一	12P
安全衛生と新型コロナウイルス感染症予防対策・・・飯田 勝泰	14P
雇用類似の働き方と労供事業・連合への提言・・・太田 武二	17P
「全臨労」走り続けた五〇年・・・刊行委員会	19P

■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

<巻頭言>

労働者は新型コロナウイルス対策の先頭に立とう

「いの・くら・かん」を守る闘いを

伊藤 彰信（労運研事務局長）

感染症は「社会病」

『自分のいのちと健康は自分で守る』ことは当然のことだが、この言葉を行政や会社が出たら無責任極まりない」と教えてくれたのは、岡山大学医学部衛生学教室教授だった青山英康先生（故人）である。衛生学の目的は、治療ではなく、予防である。社会における衛生状況を向上させることによって疾病の発生・まん延を予防するのである。労働運動における労働安全衛生活動の目的は、業務上認定を勝ち取るのではなく、労働災害や職業病を出さないことである。

新型コロナウイルスが猛威を振るっている。感染の拡大は急増し、留まることを知らない。水際対策の検疫では止められなかった。感染経路を追いながらのクラスター対策では間に合わない。ついに緊急事態宣言が発せられることになった。

安倍政権は、オリンピック開催に固執したように、いのちよりも経済を優先した対策しかしてこなかった。そして、行政の責任を放棄し、病気を「私病」と捉え「自己責任」を押し付けている。一方、労働者は、事態の本質と対策の基本を見ることなく、被害者意識に凝り固まり、雇われ人根性丸出しで、自分だけよければ良いとという対応しかしてこなかった。

私は、自然災害による対策、経済不況による雇用対策を経験してきたが、感染症によって社会経済活動が停止し恐慌になるという事態は初めての経験である。いま、私たちは「未知のウイルス」と闘っている。労働者・人民の危機管理能力が問われる事態である。労働運動は、いのちを守る闘いと暮らしを守る闘いのふたつの闘いを勝ち抜き、防疫・防災の社会システムをつくり上げる闘いに挑まなければならない状況にある。この「いのち、暮らし、環境を守る闘い」を略して「いの・くら・かん」を守る闘いと仮に名付けて新型コロナウイルス対策を考えてみたい。

スペイン風邪と世界大恐慌

新型コロナウイルスは、医療の問題にとどまらず、社会問題、経済問題、政治的問題になってしまっている。それも、欧米のリーダーが言っているように「第二次世界大戦後、誰もが経験したことのない事態」である。対策を立てる場合には、「必要性」と「可能性」を説明しなければ、合理性がなく、人々の納得、支持・協力を得られるものではない。「必要性」とは放置していたら被害が甚大になるということであり、「可能性」とは物理的にも経費的にも実行可能であるということである。

対策の必要性を考える場合に、ふたつの歴史的事例を踏まえなければならない。

ひとつは、1918年から3年間にわたり世界的に猛威を振るった「スペイン風邪」である。風邪といっても病原体はインフルエンザウイルスであり、第一次世界大戦の最中、疲弊した世界を襲い4800万人が死亡したと言われている。日本でも45万人が死亡した。当時の世界人口は17億人である。第一次世界大戦の死者は1600万人だったのに比べ、その猛威のほどが分かるであろう。

もうひとつの歴史的事例は、2008年のリーマンショック、1929年の世界大恐慌のことである。アメリカの失業率は、リーマンショック時10%、世界大恐慌時23%であった。日本のリーマンショック時の失業率は5.6%、派遣労働者40万人を含めて100万人が職を失った。

アメリカの著名なシンクタンクであるブルッキング研究所が3月2日に発表した「コロナウイルスによるグローバル経済へのインパクト」によれば、新型コロナウイルスによる世界の死者は1500~6800万人、世界のGDPの2.4~9兆ドルが失われるという。今回のコロナショックは、リーマンショック、世界大恐慌を超える事態なのである。世界大恐慌は、株価を暴落させ、膨大な失業者を生み出し、第二次世界大戦に行きついてしまった。

世界は社会経済活動の制約に向かった

対策の可能性はあるのか。WHOのテドロス事務局長は、3月11日にパンデミック宣言を行い、同時に「制御は可能」と述べた。「都市封鎖」を含む社会経済活動を制約すれば制御は可能なのである。

アメリカのトランプ大統領は経済活動を制約する対策に転換した。その根拠について、アメリカ政府は3月30日、新型コロナウイルスによる死者は10~24万人に達する予測している。連邦準備銀行は、失業者4700万人（すでに失業保険申請者は1000万人）、失業率は32%（2月末3.5%、3月末4.4%）に達する可能性があるとして報じている。だから、トランプは、3月中旬に100兆円の経済支援を行うと決め、さらに200兆円を超える追加経済支援を行うと発表した。

イギリスでも死者が50万人に達するという予測を受けて、ジョンソン首相は、大規模検査の実施、病院建設、食料品以外の閉鎖、収入の国家補償などを打ち出した。

日本での影響はどうか。ブルッキング研究所の資料によれば、アメリカの24~106万人に対応する日本での死者予測は13~57万人である。

強力な感染力をもつ新型コロナウイルス

感染症防止の基本は隔離であり、人と人（動物の場合もあるが）との接触を避けることである。感染しても人間に抗体ができればウイルスを撃退することができる。新型コロナウイルスの感染力が強い理由は、潜伏期間が最大14日程度と長く、感染者のうち「無症状病原体保有者」が約4割と多いこと、治療薬（ワクチン）がないことである。感染経路が分からないということは「無症状病原体保有者」が感染を広めているのである。私たちは被害者というよりは加害者になっていることを認識しなければ市中感染防止の対策はすすまない。私たちすべてが隔離の対象なのである。

感染症法は、医師に患者発生の報告を義務付け、国や都道府県知事・保健所設置市長（以下「都道府県知事」）が検体検査や疫学調査を行い、都道府県知事が医師に健康診断、入院治

療を行わせ、また消毒などの措置を行う法律である。都道府県知事は疑似症患者または確定患者を感染症指定医療機関に隔離入院させるわけだが、入院するよう勧告し、勧告に従わない場合は強制的に入院させることができる。入院治療の費用は都道府県負担が原則であるが、患者が負担できる場合はその限度において負担してもらってもよいという制度である。感染症法は、公権力が感染症患者の私権を制限し、隔離収容して強制的に治療する法律である。なぜ、そのようなことが許されるか。感染者を放置すれば他人に害を及ぼす恐れがあるからである。

感染症法は、伝染病予防法、性病予防法、結核予防法などを統合したもので、そもそも「既知の治療薬がある感染症」を対象にしたものである。感染症法に「未知の治療薬のない感染症」を対象に含むようになったが、実際の感染症対策の医療体制は「既知の治療薬がある感染症」を前提にしたものである。感染症指定医療機関が一般疾病の治療も行っているのだから、感染力が強い未知の感染症の患者が来院したら院内感染が起こるのは自然のなり行きである。検査は、国（国立感染症研究所）のもとで行うものであるが、未知の感染症には当然ながら検査キットが整っているわけではない。そして、国立感染研究所も研究員の減員、保健所や公的医療機関の整理・統廃合が行われ、感染症対策の体制はますます弱体化していたのである。政府は2月1日に新型コロナウイルスを感染法上の指定感染症に指定し二類感染症と同等と措置を実施するとしたが、このことが適切であったか疑問である。

危機管理と民主主義

「未知の治療薬のない感染症」が流行した場合、感染経路が分からない市中感染がみられるようになったら、臨時病院を設置し、人と人との接触を避ける社会経済活動の制約を実施することが必要である。そして、人間の活動の場である、家庭、職場、学校、地域社会、それらを繋ぐ公共交通機関の5つのフィールドで活動制約と感染防止措置を実施することである。まさに危機管理である。危機管理の手法は、最悪の事態を想定し、そこに至る段階（ステージとかフェーズ）ごとに講じる対策と実施体制を考えておくことである。濱田篤郎先生（東京医科大学）は国内流行状況を、海外発生期、国内流入期、国内流行期、国内蔓延期、消退期の5つフェーズに分けている。

新型インフルエンザ等対策特別措置法（以下「特措法」）は、2009年に流行した新型インフルエンザの経験を踏まえてつくられた法律であり、いわば感染症の危機管理法である。緊急事態宣言を発すれば、①外出自粛要請、興行場、催物等の制限等の要請・指示、②住民に対する予防接種（ワクチンができていないので当面適用しない）、③医療提供体制の確保（臨時の医療施設等）、④緊急物資の運送の要請・指示、⑤特定物資の売渡しの要請・収容などができる。特措法では、新型インフルエンザ等の発生前（平時）に行動計画を定めることになっているが、例えば、臨時病院をどこに設置するか、医療機器、医療スタッフ、清掃、感染者移送の体制と人員確保はどうなっていたのか知りたいところである。

感染症法も特措法も実施主体は都道府県であるが、コントロールするのは国である。公権力が私権を制限するわけだから、費用は都道府県が負担し、国が補助する仕組みである。特措法の自粛要請には補償はない。政府が行う支援策は政治判断によるのであり、予算を伴う措置は国会の承認を得て実施することになる。

安倍政権は、市場経済の維持を優先し、費用支出を伴う公権力を行使せず自粛という個人に責任に押し付ける対策に終始してきた。検査体制も、医療体制もないのに能力はあると言い続けて実際はほとんど行わない。市中感染が広がり始めたなら、隔離のためのホテルの借り上げや発熱外来の設置などをしなければならないのに、それは特措法がなければできないことではない。電車では「テレワーク、時差出勤にご協力を」とアナウンスが流れているだけである。緊急事態宣言も自粛の呼びかけであり、社会経済活動の制約に踏み込むものでなく、今までの流れを大きく変更したものではない。

感染防止対策は、どのようなフェーズで、どの程度までの社会経済活動の制約を実施するのか、その場合にそれぞれの活動の場（5つのフィールド）においてどのような対策をとるのか、制約に伴う補填をどのように行うかを明らかにして、国民に理解と協力を求め実施していくべきものである。それは、ドイツのメルケル首相が国民に呼びかけたように民主主義の問題なのである。

労働運動的に言うと、今はすべての経済活動を停止するゼネストを執行すべき時である。ストを打つときは、当然、除外対象を決め、保安体制を取り、スト期間中の組合員の生活補償を行い、ストに突入する。そのような労働組合の民主主義と統治能力が問われているのである。ストは、まさに「社会の虚偽をうつものぞ」（メーデーの歌）であり、何が必須の社会経済活動なのかを洗い出すことである。感染症対策の実施主体は地方自治体であるから、公共サービスである地域医療をどう取り戻すのか、感染症に強い社会をどうつくるのか、働く者が連帯し、市民と連携しながらつくり上げる闘いである。

以下、「いの・くら・かん」について労働運動としての視点を記しておく。

■ いのちを守る

労働運動にとって、労働者のいのちと健康を守ることは、賃金労働条件の向上よりも重要な課題である。感染症は、私病ではなく、国が予防・治療する「社会病」である。労働組合はこの「社会病」にたいする対策を労使交渉してこなかったことを反省しなければならない。

スペイン風邪の感染率が高かった職業は、医療関係者、教育関係者、鉄道関係者（今でいえば公共交通関係者）だったとのことである。新型コロナウイルスの日本での最初の感染者はバス運転手、タクシー運転手、添乗員だった。安全対策はどこまで進んだのだろうか。運転席と客席を遮断するビニールの覆いつけたタクシーが最近走り始めたが、まだ、数台である。ほとんどの公共交通機関が衛生対策を取らないまま運行されている。

日本の労働法体系では、安全に働くことは労働者の権利ではなく、使用者の義務であるが、安全衛生活動で重要なことは、労働者の「知る権利」「参加する権利」「拒否する権利」であり、それを有効に行使することである。欧米では、安全対策がなされていない作業に対してはストで闘っている。日本では、ストライキ権は労働組合が持っているが、ストライキ権の行使を組合員個人に委ねることもひとつの方法だと思う。

安全衛生活動を行う体制づくりが必要である。従業員 50 人以上の事業場には安全衛生委員会を設置し、産業医の選任が義務付けられ、産業医は月 1 回の職場パトロールをしなければならないことになっている。50 人未満の事業場は地域産業保健センターが労働者の安全衛生を指導することになっている。民主党時代に中小企業の安全衛生を指導・パトロールする

労災防止指導員制度が廃止されてしまったことは痛手である。労働組合は、50人未満の事業場を集めて地域安全衛生委員会をつくり、地域の労働安全衛生センターの協力を得ながら、企業を超えた安全衛生活動をする必要がある。そして、安全衛生委員会を開催して、新型コロナウイルス感染防止対策本部を設置して対策を行うようにする。作業方法の変更、新たな作業方法の導入（例えばマスクを着用する）にあたっては、就業時前の安全衛生教育（例えば正しいマスクの付け方）を実施する。労働時間の変更、就労方法の変更、人員配置の変更、労働者の新たな採用、休業、賃金（保障、補償）など雇用と労働条件に関することは団体交渉事項としなければならない。安全衛生活動によって、経済活動の効率が落ちることは当然であるが、いわゆる「順法闘争」にならざるを得ないのである。新型コロナウイルス対策によって新たに発生する費用負担は原則的に国が負担すべきものである。

総評の安全活動のスローガンは、「安全なくして労働なし」だった。三池炭鉱の炭塵爆発事故、鶴見の列車脱線 多重衝突事故を踏まえ、三池労組からの提案を受け「抵抗なくして安全なし、安全なくして労働なし」になった。いまスローガンをつくるなら「労働者の安全なくして利用者の安全なし」ではないだろうか。

■ くらしを守る

解雇・雇止めを許さないことである。企業の事業継続計画（BCP）には労働者保護の視点が欠落している場合が多い。休業する場合でも労働者の所得補償をおこなうべきであり、欧米では、雇用を維持すると労使協定を行った事業者・労働者に政府が補填している。

オイルショックの時に、日雇労働者は就労保障闘争を闘い、月13日就労したことにして日雇雇用保険の給付をうけた。雇用保険法は1975年に成立したわけだが、失業手当が良いのか、雇用調整助成金が良いのか、論争があったと聞いている。雇用調整助成金は、余剰人員を企業が抱えて失業を防止する制度である。当時はいわば「企業社会」であり、企業が社宅をもち労働者の生活を支えていた。その後、労働者派遣法ができ、企業は海外に生産拠点を移し、非正規労働者を増大させる政策をとってきた。

リーマンショックの時は、「年越し派遣村」にみられるように職を失い住居も失った派遣労働者が象徴的な課題であった。正規労働者とは「雇用期間の定めのない労働者」であり雇用期間が1年未満の労働者は非正規労働者と呼ばれた。雇用保険の加入条件を6カ月、3カ月、31日以上と下げることによってパート・有期雇用労働者にも適用されるようになったが、一方でパート・有期雇用労働者の定義が雇用期間3年そして5年未満の労働者になっていった。

今回はフリーランスが象徴的な課題である。労働者と見なして補償するのか、個人事業主として見なして補償するのか、その場合の理屈付けと支給額の基準はどのようなものか。このような非常時には今までの理屈にこだわらず対策がなされる。多様な働き方を奨励し、使用者責任をなるべく負わない、解雇をしやすい、退職金や一時金を払わない低賃金の非正規労働者を増やし、働くことを請負契約にしようという政策を転換させる闘いである。

「底支え」がいかに重要であるかが明らかになった。最低賃金を大幅引き上げることである。今回、フリーランスに4100円を支給することになったが、4100円の根拠は東京の地域最低賃金時給1031円×4時間である。4100円にしたのは日雇雇用保険の3級の給付日額が4200円だからだと思う。同時に注目しておかなければならないことは、地域最低賃金を根拠

にしながら全国一律であるということである。

このような政府への要求だけで十分な生活支援制度ができるとは思わない。今回の支援は、事業継続と雇用対策というだけでなく、地域での生活継続の視点が必要である。その場合には、地方自治体の独自制度、地域の互助制度づくりが必要になる。失業した人を地方自治体が臨時雇用すること、必要な社会活動にマンパワーを送り込むために労働者の雇用をつくりだすことも考えなければならない。議論はあるが、労働組合による労働者供給事業や国会にかけられている労働者協同組合法などである。生活補償制度は、このように労働の補償制度とリンクしている。税と社会保障の見直しやベーシックインカムも検討しなければならない課題になってきた。市民運動と労働運動が連携する課題も見えてきた。

政府の経済対策は、景気浮揚対策であり、感染防止対策ではないことを見抜いておくべきである。オンラインを駆使した産業が儲ける、IT/AI に対応できない企業活動や生活は取り残されるような経済対策ではなく、感染を防止し生活を支援する対策にシフトさせていかなければならない。経済対策の財源は赤字国債である。借金の返済は増税と公務員の賃金引き下げとなるであろう。生活を持続可能にする社会システムに変えていかなければ、犠牲は働く者に押し付けられるだけになる。

■ 環境を守る

防疫社会をつくるためには、新自由主義と決別しなければならない。イギリスのジョンソン首相が「確かに社会なるものは存在する」と語ったことは意味深長である。この言葉は、新自由主義を推進したサッチャー首相の「社会なるものは存在しない」という言葉を意識したものである。

新自由主義が自然環境を破壊してきた。水（森林破壊）、空気（温暖化）につづき土の問題である。農薬による土壌の疲弊がウイルスを動物に寄生する条件をつくってきたと言われていいる。安全な食の確保と食糧自給率の向上を考えていかなければいけない。

変異を遂げながら人間に襲い掛かるウイルスと闘うには、免疫をつけることである。栄養のある食事をし、十分な睡眠をとり、衛生的で快適な住環境でくらすことである。自分だけそうしてもウイルスは防げない。他人からうつされるからである。競争社会ではなく、すべての人が免疫をもてる、格差がない「誰ひとり取り残さない」社会を「最も遠くに取り残されているところから取り組み」つくることである。

経団連の「緊急提言」にある「柔軟な働き方を拡大する」とか「経済社会の仕組みを抜本的に変革することで Society5.0 の実現をめざす」という記述や、連合の「緊急提言」にある「マイナンバーを活用した個人への経済的支援」というの記述などを読むと、どのような社会をつくらうとしているのか危惧に堪えない。

隔離は差別を生み出す要因でもある。国家への団結を求めるファシズムの方向に流されることなく、働く者が生活を軸に民主的に団結することが求められる。他人や他国を非難し、排斥するような「自国第一主義」ではなく、世界中が協力してウイルスと闘うことが必要であり、軍事的な安全保障ではなく「人間の安全保障」の確立をめざすべきである。

新型コロナウイルス感染症に関わる労働行政の対応

全労働省労働組合（全労働）

1. この間の経過（概要）

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の流行が始まり、わずか数か月ほどの間に世界的な広がりを見せました。この感染症は現在進行形であり、不明な点も多い一方、できるだけ被害を最小限にとどめるため、政府を挙げて不要不急の外出自粛や移動の制限が呼びかけられています。

実際、政府は「新型コロナウイルス感染症対策本部」を1月30日に設置（「新型コロナウイルス感染症対策専門家会議」は2月16日に設置）し、同日付で「新型コロナウイルス感染症対策の基本方針」が、その後には「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」（3月28日）が策定されました。また、政府の諸施策をまとめた「新型コロナウイルス感染症に関する緊急対応策」（2月13日）や「同第2弾」（3月10日）も示されており、労働施策も様々に展開されています。

さらに、当初は中国・武漢における在留邦人やクルーズ船・ダイヤモンドプリンセス号への対応など、いわゆる「水際対策」が中心であったものの、国内での感染が広がるにつれ、首相は2月27日、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校における全国一斉休業を要請しました。さらに、北海道では急速な感染拡大を受け、北海道知事が緊急事態宣言を発する（2月28日）とともに、他の自治体においても週末を中心とした外出自粛やイベント等の開催自粛などが要請されました。

こうした中、労働者からは、子どもの学校休校に伴う休暇・休業の取扱いや企業活動の縮小に伴う雇用不安などが寄せられるとともに、企業においても、中国を中心とした海外からの調達困難や国民生活における消費活動の減退を受け、幅広い産業で業績悪化に見舞われています。「リーマンショック級の景気悪化」とも称されるほどに雇用情勢の後退が進んでいる中、労働行政では下記のような施策を展開しています。

※ なお、本稿は4月3日時点での内容です。また、各種制度の詳細（今回は雇用施策の紹介であり、それ以外の施策（融資・貸付や社会保険料等）含む）については、厚生労働省や関係省庁のホームページ（HP）等を参照してください。あわせて、感染症（疑い含む）の診察などに関しては、「帰国者・接触者相談センター」や「新型コロナウイルス一般電話相談窓口」（いずれも都道府県が設置）へお尋ねください。

2. 小学校等の臨時休業等に関する支援

上述のとおり、首相が2月末、小学校等の休業を要請する中、多くの労働者が子どもの世話のために職場を休まざるを得ず、こうした休暇に伴う賃金減額を補填するため、政府・厚労省は「小学校休業等対応助成金」を新設しました。

当該助成金は、①又は②（①新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業

等した小学校等に通う子ども、②新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある、小学校等に通う子ども）の世話をを行う保護者（労働者）に対し、労働基準法の年次有給休暇とは別に有給の休暇を取得させた事業主に対する助成です。なお、対象期間は2月27日から6月30日までであり、有給休暇を取得した労働者に支払った賃金相当額（上限8,330円/日）が助成されます。

一方、上記助成金は労働者（雇用保険被保険者であるか否かは問わない）を対象としているものの、自営業者・個人事業主などは対象になっていません。こうした中、「フリーランスも対象にすべき」との声が上がり、厚労省は上記助成金と同じ枠組みで「小学校休業等対応支援金」を創設しました。これは、「個人で仕事をする（業務委託契約等を締結）している者」が対象であり、その他の要件は上記助成金と同様です。ただし、助成額は4,100円/日（定額）となっており、不十分さが指摘されています。

なお、当該助成金及び支援金についての問い合わせは、「学校等休業助成金・支援金等相談センター（0120-60-3999、9時～21時、土日・祝日含む）」で対応しています。一方、申請については「学校等休業助成金・支援金受付センター」で行っていますが、本社等の所在地によって4か所に分かれていますので、厚労省のHPをご参照ください。

3. 雇用調整助成金の特例対応

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が雇用維持を図るため、雇用調整助成金が活用されてきました。そして、急激な景気後退期や大規模な自然災害時には、当該助成金の特例措置が講じられています。

こうした中、厚労省は2月14日、第1弾の特例措置を行いました。具体的には、「日本・中国間の人の往来の急減により影響を受ける事業主」で、かつ、「前年度又は直近1年間の中国関係の売上高等が総売上高等の一定割合（10%）以上である事業主」について、①生産指標の確認対象期間を3か月から1か月へ短縮、②最近3か月の雇用指標が対前年度比で増加していても助成対象、③事業所設置後1年未満の事業主についても助成対象、④休業等計画届の事後提出を可能、とする内容（特例対象期間は1月24日から7月23日まで）です。

しかし、感染者が増大するに従って経済状況も一層悪化し、厚労省は2月28日及び3月4日に第2弾の特例措置を講じました。まず、2月28日には、特例対象について、「新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主」としました。これにより、来訪者減少の影響を受ける観光関連産業や部品の調達・供給が停滞している製造業など、幅広い産業・業種で特例措置の対象になります。他方、3月4日には、緊急事態宣言を発出して活動の自粛を要請している地域（この時点では北海道）に対する特例も設けられました。具体的には、①生産指標要件（本来は3か月10%以上低下、2月14日の特例で1か月10%以上低下）について、これを満たしたものとして扱う、②対象者について、雇用保険被保険者以外の雇用者を含める、③助成率を引き上げる（3分の2（中小企業）、2分の1（大企業）→5分の4（中小企業）、3分の2（大企業））とするものです（北海道の特例対象期間は2月28日から4月2日まで）。

それでも、感染の拡大と経済活動の低下に歯止めがかからない中、厚労省は3月10日

に第3弾、同28日に第4弾（ただし、第4弾の詳細は未確定）の特例措置を示しました。具体的に、第3弾では、①雇用保険被保険者として継続雇用された期間が6か月未満の労働者も助成対象、②過去に当該助成金を受給したことがある事業主について、1年を経過していなくても助成対象とするとともに、支給限度日数から過去の受給日数を差し引かない、とするものです。特に、①によって新規採用者も対象になるため、政府は雇用調整助成金を活用した内定取り消しの防止を訴えています。

また、第4弾では、①生産指標要件のさらなる緩和（1か月5%以上低下へ）、②雇用保険被保険者以外の雇用者を含める、③助成率の引き上げ（5分の4（中小企業）、3分の2（大企業）へ。なお、解雇等を行わない場合、10分の9（中小企業）、4分の3（大企業））、④休業等計画届の事後提出可能期間を延長（5月31日まで→6月30日まで）、⑤支給限度日数について、1年100日・3年150日に4月1日～6月30日の期間を加える、とするものです。

なお、雇用調整助成金の申請先は都道府県労働局に確認頂くこととなりますが、事前相談については、先述の「学校等休業助成金・支援金等相談センター」でも対応しています。

4. テレワーク等への支援

新型コロナウイルス感染症対策では、「密閉・密集・密接」を避けるべきとされ、多くの企業でテレワーク等の実施が推奨されています。こうした中、厚労省は「時間外労働等改善助成金」（4月以降は「働き方改革推進支援助成金」に改称）の「テレワークコース」及び「職場意識改善コース」について、今年度の申請受付がすでに終了しているものの、特例的なコースとして受付を行うとしました（実施期間は2月17日～5月31日）。

このうち、「テレワークコース」について、テレワーク用通信機器の導入・運用や就業規則・労使協定の作成・変更などを行った事業主が対象であり、実施期間中にテレワークを実施した労働者が1人以上いることが要件です（補助率2分の1、1企業当たりの上限額100万円）。一方、「職場意識改善コース」について、新型コロナウイルス感染症対策として労働者が利用できる特別休暇の規定を整備した事業主が対象であり、就業規則の作成・変更や労務管理機器の導入・更新等へ助成（補助率4分の3（ただし、小規模事業所の場合、特例あり）、上限額50万円）するものです。

なお、「テレワークコース」については「テレワーク相談センター」が、「職場意識改善コース」については都道府県労働局の雇用環境・均等部（室）がそれぞれ問い合わせ・受付先となっています（「交付申請書」など事前の書類提出も必要です）。

5. 労働者や企業への各種対応

（1）中小企業等への対応

新型コロナウイルス感染症が経済活動に大きな影響を及ぼす中、中小企業・小規模事業者（中小企業等）から「労働関係法令への対応に困難を抱える場合がある」などの声が寄せられています。厚労省はこれに対して3月17日、「新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大による影響を踏まえた中小企業等への対応について」とする通達を発

出しました。そこでは、①監督指導において、感染拡大が中小企業等に与える影響を考慮、②労働基準法第33条第1項（災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等の延長）の対象となり得る場合の明確化、③1年単位の変形労働時間制の運用の柔軟化、④36協定の特別条項の考え方の明確化を打ち出しています。その上で、通達においてはこれらの内容について、中小企業等への周知を徹底することも示されています。

（2）労働者・企業向けQ&Aの発信

新型コロナウイルス感染症が拡大するにつれ、厚労省には様々な問い合わせが寄せられています。こうした中、厚労省のHPには各種Q&Aが掲載されています（随時更新）。一般的には、「よくあるお問い合わせをまとめました（FAQ）」や「一般の方向けQ&A」が利用されています。他方、雇用・労働条件に関わっては、「企業（労務）の方向けQ&A」と「労働者の方向けQ&A」も用意されています。そして、その中では、上記各種助成金のほか、テレワーク、時差通勤、休業手当、年次有給休暇、特別休暇、労働時間、安全衛生、労災補償、傷病手当金などにかかる質疑応答が掲載されており、これらを参照される方も多いようです。

（3）労働局における特別労働相談窓口と感染拡大防止に向けたとりくみ

都道府県労働局では、特別労働相談窓口を設置しながら、雇用・労働条件に関わる相談対応を行っています（問い合わせ先は、各労働局のHPをご参照ください）。

他方、労働局・安定所・監督署では、多くの行政利用者がある一方、先述のとおり、感染防止には人と人の近接を避けることが望ましいとされています。こうした中、各種届出・申請における電子申請や郵送の活用が呼びかけられており、具体的には、労働基準法に基づく36協定や就業規則の届出、労働安全衛生法に基づく労働者死傷病報告、雇用保険被保険者にかかる資格取得・資格喪失手続き、安定所への求人申込、労働者派遣事業及び職業紹介事業の許可申請などであり、詳しくは厚労省のHPをご参照ください。

6. 今後に向けた課題

以上述べてきたとおり、厚労省においては、状況に即した様々な施策を打ち出しており、今後も経済情勢の変化などを踏まえた政策展開が見込まれます。しかし、内容面での課題も指摘されており、さらなる見直し等が求められるとともに、何よりも、こうした施策を担当する労働行政の拡充が喫緊の課題です。例えば、各種施策の具体的実務を担う地方労働行政（労働局、安定所、監督署）では、この4月に約120名もの定員削減が強行され、直近10年間でも約1,600人の削減となっています。こうした中、「働き方改革」を担う労働行政自らが過重労働に喘いでおり、メンタル疾患を含めた健康破壊も加速度的に進んでいます。こうした実態にある中で、新型コロナウイルス感染症対策の労働分野にかかる施策も進めていますが、「かつて経験したことの無い国難とも言える状況」（安倍首相）に相応しく対応するならば、厚労省の厚生部局（検疫等）はもとより、労働部局、とりわけ労働者・国民との直接的な窓口となる地方労働行政の拡充が速やかに図られるべきです。

フリーランスへの給付型支援の一步をかちとるまで

北 健一（出版労連書記次長、MIC フリーランス連絡会）

きっかけは2月下旬に書かれた1通のメールだった。

「私はこの新型肺炎のことで、雇用の従業員に比べてフリーランスが差別的な不利益な扱いを受けるだろうことにととても懸念しています。皆様とご相談したいです」

メールを書いたのは大手メディア企業で働く「常駐フリー」（会社に出勤して社員と共に編集、制作などに携わるが雇用扱いではない働き手）で、メールが投稿されたのは、メディア・文化関係の単産が集まった日本マスコミ文化情報労組会議（MIC）のフリーランス連絡会のメーリングリストだ。



中央が北健一さん

MIC では、厚生労働省がフリーランス、雇用類似（現行法制度上、雇用には入らないが雇用に近い形）の就労者の保護策検討を本格化したのに合わせ、2018年6月、フリーランス連絡会を立ち上げ、ほぼ月1回の検討会を中心に雇用類似の働き方の実態と課題を集約し、厚労省への要請や同省が設置した「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」（座長＝鎌田耕一・東洋大学名誉教授）委員との意見交換などを重ねてきた。検討会には各単産の担当役員のほかフリーランスの当事者も毎回数人が参加し、これまでは組合も十分に把握していなかったさまざまな課題が出し合われた。

厚労省・雇用類似検討会は19年6月に中間整理を発表し、雇用類似就労者の保護策を盛り込んだ報告書をまとめようとしていた矢先に、新型コロナウイルス感染症（以下、新型肺炎）対応がフリーランスの仕事と暮らしを直撃する。2月28日のフリーランス連絡会でも業態ごとの影響が出し合われ、民放労連関東地連からは、テレビ局に自社社員だけでなく請負労働者も守らせようとする春闘でのとりくみが紹介された。

フリーランスといっても、メディア企業に毎日出勤し社員と一緒に職場で働いていたり、一つの会社の仕事を継続的に請けている人も多い。小学校の臨時休校に伴い、「子どもを見ないといけないので、休めますか」と会社に訊くと、「いいですよ。いくらでも休んで」と言われた人がいる。同社では社員は休業しても賃金は保障されるが常駐フリーには当初説明がなく、不安にかられた。感染拡大防止のための政府の自粛要請を受けイベント中止も相次ぎ、スポーツジムやライブハウス等の休業も広がったが、フリーランスがキャンセル料や休業補償を受けられるケースは稀だった。

その頃政府は、雇用労働者の休業には雇用調整助成金を使って企業に賃金保障を促す（補てんする）施策を打ち出す反面、フリーランス個人々人への支援策は欠けていた。

フリーランスは確立した定義がないが、自営的な働き手で常時人を使っていない者は約367万人と推定されている（労働政策研究・研修機構「雇用類似の働き方の者に関する試算

結果)。雇われない形での働き方は建設、運輸、文化・芸能、メディアなどの分野でもと多く、近年はインターネットを経由した細切れ労働（ギグワーク）も目立つ。新型肺炎が広がり経済が縮むなか、約 400 万人が何の保護もなく投げ出されようとしていた。

これまで日本では、雇用／非雇用の二分法で、ひとたび非雇用と分類されれば労働法も労働行政も手が出せず、ほぼ無保護・ノールールに突き落とされる。そして「労働者の範囲」（労働者性）を決めるモノサシ（判断基準）は古くて狭かった。「非雇用は事業者だからリスクは自己責任」という古い常識の冷酷さを、新型肺炎が炙り出した格好だった。「MIC でも国に要請してほしい」との声が加盟単産や当事者から寄せられた。

政府は 3 月 10 日に「コロナ対応第 2 弾」を出す方針を公表する。そこに実効性あるフリーランス支援を盛り込ませよう。時間に追われながら、3 月 1 日から、フリーランス連絡会で要請案作りが始まる。MIC や加盟単産へのマスコミからの取材依頼も増え、他団体の発信も含め、ネットには「#フリーランス悲鳴」というハッシュタグつきの声が拡散する。

メールが飛び交い文案がまとまりかけた 3 日、菅義偉官房長官が閣議後会見で、「緊急貸付、保証枠として 5000 億円を確保する措置を講ずる」とフリーランス支援に言及した。中小企業の資金繰り支援の枠組みにフリーランスも載せようというのだが、要は借金だ。緊急に意見交換したが、「新型肺炎の収束見通しもないなか、安易に借入れはできない」という声がほとんど。

便利な時代で、官房長官会見は内閣官房ホームページですぐ見られる。会見に正対し、「フリーランス＝事業者＝貸付」という古い観念を捨てて給付型支援へ、という 1 点に絞った要請を MIC 幹事で回覧、確認し、3 月 5 日、安倍首相、菅官房長官、加藤勝信厚生労働大臣あてに救急要請を行った。ぎりぎり間に合った、と思う。



「政府がフリーランス保護の検討に踏み出したことは評価しますが、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。……法制度上の困難は種々あるでしょうが、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……雇用であれ非雇用であれ、生身の働き手の生活を国が支えるという視点から、学校休業に伴う新たな助成金制度や雇用調整助成金に準じた、給付型支援に踏み込む対応の検討を要望いたします」

MIC の要請は共同通信が全国に配信。前打ち報道も含め広く報じられ、反響があった。連合、全労連、日本俳優連合はじめ文化芸術団体も相次いで給付型支援を求め、予算審議中の国会では予算委員会等で連日、フリーランス支援の拡充を求める質問が与野党からなされる。世論に包囲された官邸はようやく、フリーランスへの給付型支援を政治決断。連合の要請などにも直接対応してきた菅長官の指示で、厚労省等が突貫工事で「学校休業等に伴って仕事

を休んだフリーランスに1日4100円を一律支給する」施策を急ごしえ。5月10日に公表された「対応第2弾」に盛り込まれた。「フリーランスは事業者だから給付型支援はできないし厚労省の担当でもない」という古い常識に穴が開いた瞬間だった。行政の一線も、現場に役立つ支援策づくりに心を砕いてくれている（厚労省職員の過労はとても心配です）。

とはいえ、これは「初めの一步」に過ぎない。4100円という支給額はあまりに安い。「最低賃金に4（時間）をかけた」と厚労省は説明したが、雇用労働者の有給での休業では1日8330円を上限に国が全額補てんする。フリーランスの価値は雇用の半額なのか。学校休業以外の損害も深刻だ。そこでMICフリーランス連絡会では、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、3月12日厚労省内で記者会見をし、現場の実態を生々しく伝えながら支援策拡充を訴えた。この会見も、同日のテレビと翌日の新聞で大きく報じられた。報道後、複数のベリーダンサーに「今後は6割の休業補償を払う」との連絡が届いた。声を上げれば、現実は動く。

フリーランス連絡会というゆるやかな「つながり」が、実態把握と要求化、国への要請やマスコミ報道を媒介した発信に力になった。政府は公共財であり、いつも反対するものではなく、動かし活用するものだということも実感した。

新型肺炎と景気後退が重なって、今はほんとうに辛い。だが、広く手をつないでこのピンチに立ち向かうことを通じて、労働者性の拡張、雇用類似保護のルールメイクという「新しい当たり前」を必ずたぐり寄せていきたい。共に頑張りましょう。

安全衛生と新型コロナウイルス感染症予防対策

飯田 勝泰（東京労働安全衛生センター）

1. 新たな脅威、リスクとしての新型コロナ感染症

2019年12月、中国武漢で重症肺炎が発生し、検出された新型コロナウイルス感染症は瞬く間に全世界に拡大した。

今年1月末、WHOは「国際的に懸念される緊急事態」を宣言し、今年3月11日にはパンデミック（世界的大流行）を表明。各国に感染拡大阻止の対策強化を促したが、現在、世界183か国・地域に感染が拡大し、累計感染者は138万人を超え、死者は8万人を超えた。国別では米国が39万人超で最多となり、スペインが続いている（4月8日現在）。

4月7日、安倍首相は新型コロナウイルスに対応する特措法により「緊急事態宣言」を发出。当面5月6日までの1か月間、東京、神奈川、埼玉、千葉、大阪、兵庫、福岡の7都府県を対象として、都道府県知事を通じて外出自粛要請等の措置をとることになった。

現在私たちは、新型コロナウイルス感染症による生命、健康への新たな脅威、リスクにさらされていることを改めて認識しなければならない。

2. 安全衛生対策として感染予防に取り組む

(1) 過小評価や恐怖は禁物

新型コロナ感染症があまりに急速に蔓延し、被害が深刻化したため、職場には不安や戸惑い、混乱が生じている。感染症の危険性を過小評価したり、未知の恐怖におびえて危機感を煽るだけでは、現実的な感染症対策へのアプローチを難しくしてしまう。

安全衛生対策としてコロナ感染症予防対策に取り組むときの原則を確認する必要がある。まず何よりも事業者、使用者の安全衛生の責任を明確にしなければならない。職場の労働者、仲間、家族のいのちと健康を守るために、事業者の責任に基づく安全衛生対策として、職場の労使が真剣に取り組まねばならない。

(2) 安全衛生委員会、労使協議、労使交渉

細菌、ウイルス等の病原体による疾病としては、医療施設等における結核、針刺し事故、血液汚染による C 型肝炎、HIV 感染、介護施設における疥癬等の接触性皮膚炎等が挙げられる。新型コロナ感染症の具体的な予防策は次項によるが、基本は細菌、ウイルス等の危険有害因子にばく露、接触を防ぐが鉄則である。

職場における安全衛生管理体制の中核である安全衛生委員会と労使の協議、労使交渉を通じて、感染リスクを低減させるために実行可能な取り組みを進めていくことは、従来の安全衛生活動と同じである。

新型コロナ感染症は短期的には収束しないとされている。感染防止対策として時差出勤、在宅勤務によるテレワークが推奨されているが、全ての業種、職種に適用できるわけではない。職場環境、業務における感染リスクを洗い出し、適切な対策を実行することが必要だ。今からでも遅くはない。職場での安全衛生活動の管理体制を構築し、リスクアセスメント、職場改善活動に取り組むことが問われている。

とはいえ、安全意識が欠如した事業者に対しては、いのちと健康に係る問題に妥協があってはならないと考える。労働者は自らの闘いなくして、いのちと健康を守ることはできない。それは先人の労災職業病をめぐる闘いの歴史が示している。三井三池労働者の「抵抗なくして安全なし」「安全なくして労働なし」というスローガンを思い起こそう。労働者を感染リスクにさらす就労を拒否して闘えるのか、労働運動の真価が問われるのではないか。

3. 新型コロナ感染症予防対策にどう取り組むか

(1) 日本産業衛生学会「新型コロナウイルス情報」

新型コロナウイルスの感染経路はインフルエンザと同様に飛沫感染と接触感染と考えられている。そのため職場においてもいかにそれを防止するかが基本的な感染症対策になる。

日本産業衛生学会、日本渡航医学会は、「新型コロナウイルス情報 業と個人に求められる対策」（2020年3月31日）を公表している。参考になるので、簡単に紹介したい。

職域における基本的な予防策として、①個人の感染予防では、手指の衛生及び咳エチケットによる衛生管理、②職域の感染予防では社員の健康状態のモニタリング（発熱や風邪症状の場合、体調不良の兆候がある場合の自宅待機等）、職域の消毒（ドアノブ、階段の手すり、エレベーターの操作盤の定期的消毒等）、ソーシャルディスタンス（他人との接触機会を減らす、集団感染を防ぐため3密「密閉、密集、密接」を避ける）。

感染リスクが高い環境における対策として、対面での接客を頻繁に行う業務、不特定多数の人と接する業務では、マスクの着用（但し、マスクの効果は補助的なもの）、手洗いもしくはアルコール消毒による手指の衛生管理を徹底する。汚染された場所の清掃業務では、ウイルスが鼻、口や粘膜などから体内に侵入することを防ぐための適切な保護具（手袋、マスク）を使用する。

新型インフルエンザ特措法と安全対策、事業経営の継続するために企業には法的対応が求められるとし、①重要業務の再検証、③顧客向けの対応と説明すべき内容の準備・実施、③社員に、取引先等に向けた対応と説明、④産業医との連携、⑤自社の内部統制の確認、⑥新型コロナウイルス対策本部（仮称）の設置を提言している。

（２）厚労省「感染症拡大を防止するためのチェックリスト」

厚生労働省も新型コロナウイルスに関する Q&A をウェブサイトに掲載している。2020 年 3 月 31 日付けで、連合に対し「新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大防止に向けた職場における対応について（要請）」（基安 0301 第 2 号令和 2 年 3 月 31 日）を通達し、合わせて安全衛生委員会や衛生委員会の資料として「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」を公表している。

チェックリストはイエス・ノー方式で、①職場での感染防止のための基本的な対策、②クラスターの発生防止のための対策、③風邪症状が出た場合等の対応、④新型コロナウイルス感染症の陽性者等が出た場合等の対応、⑤感染防止に向けた行動変容に関する項目を確認するようになっている。

職場の安全衛生委員会等での取り組み状況を点検するうえで、有用かつ簡易なツールであり、ぜひ活用したい。

4. 新型コロナ感染症の労災認定の取組み

忘れてはならないのは、新型コロナ感染者の労災認定の取組みがある。感染経路が業務や通勤に起因していれば労災保険が給付される。

厚労省は 2 月 3 日、「新型コロナウイルス感染症に係る労災補償業務の留意点について」（基補 0203 第 1 号令和 2 年 2 月 3 日）という補償課長通達を出した。「個別の事案ごとに感染経路、業務又は通勤との関連性等の実情を踏まえ、業務又は通勤に起因して発症したと認められる場合には、労災保険給付の対象となる。」とし、新型コロナウイルス感染症で労災請求があった場合には、本省の職業病認定対策室との協議を行ったうえで支給・不支給を決定することとしている。

横浜港に停泊していたクルーズ船内で検疫業務や感染防止業務に従事した医療従事者、職員が感染した。また医療施設で院内感染した医師や看護師も出ていることが報じられている。こうした感染者は公務災害や業務災害になるものと考えられる。

5. いじめ・ハラスメント、差別を許さない

感染者、濃厚接触者に対するいじめ、ハラスメントの事例が報道されている。厚労省も労災補償の Q&A で、職場のいじめ・嫌がらせとして、「新型コロナウイルスへの感染や、新型コロナウイルスに関連して労働者が休暇を取得したこと等新型コロナウイルスに関連したいじ

め・嫌がらせが行われることのないようにご留意いただき、労働者に周知・啓発する、適切な相談を行うなど、必要な対応を徹底していただく」ことを事業主に要請している。

パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置が義務化され、「パワハラ防止対策指針」が策定された。今年6月の施行（中小企業は2022年4月）を待つまでもなく、職場で新型コロナに関連するハラスメントを許さない取組みが求められる。

移住労働者に対する差別、ハラスメントについては、移住者と連帯する全国ネットワークが「新型コロナウイルス流行にともなう緊急アピール」（2020年3月18日）を出し、「差別・排外主義に懸念を表明し、移民、民族マイノリティ、社会的に脆弱な立場の人びとに対する人権保障と医療・経済的保護を求めます」と訴えている。

すでに私たちの職場には数多くの外国人労働者、留学生、技能実習生が働いている。新型コロナに関して正確な情報が伝わらず、不安と恐怖に怯えているのではないかと危惧される。政府や自治体に多言語による情報提供を求めるとともに、移住労働者ともに職場の感染防止対策に取り組む必要がある。

最後に、小規模事業場での新型コロナウイルス感染症防止対策について、国の強力な支援が必要だ。小規模事業場では事業者の理解不足と安全衛生対策のリソースが乏しく、労働災害が多発している。このような小規模事業場に対して、地方労働局、労働基準監督署、産業保健総合支援センター、地域産業保健センターによる感染症防止対策の支援が必要不可欠である。

<参考資料>

○日本産業衛生学会、日本渡航医学会は、「新型コロナウイルス情報 企業と個人に求められる対策」（2020年3月31日）

<https://www.sanei.or.jp/images/contents/416/COVID-19info0302koukai.pdf>

○厚労省「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」

https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/kizuna/covid19/request_from_mhlw.html

○日本労働弁護団「新型コロナウイルス感染症に関する労働問題 Q&A」

<http://roudou-bengodan.org/topics/9247/>

○厚労省 Q&A

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_ga_00007.html

雇用類似の働き方と労供事業 ・ 連合への提言

太田 武二（新産別運転者労働組合書記長）

昨年、新運転は結成60周年を迎え、組織の内外で多くの記念行事や学習会などを開き、労働組合の労供事業の拡充と法制度の確立を訴えてきた。

私は新運転在籍40年の内、20年間「日雇雇用保険と特例健康保険」適用の組合員としてタクシー以外の多くの運輸会社で働き、2000年から東京地本と中央本部役員として活動してきた。その中で、結成10周年の記念講演で細谷松太氏が「アメリカのチームスター労働組合の組織財政と事業活動に学ぶ必要性」と「新運転が野心的に活路を開いて行けば、日本の場合、労働運動において一つの革命的な異変（ママ）が起こる可能性があると思うのです」と語っていたことを私の指針としてきた。

そして、私の連合への直接的な関与は、2007年に結成された「非正規労働センター」に対して労働組合の労供事業の活用を働きかけたことに始まる。その初代所長の龍井葉二氏から始まり、昨大会で「フェアワーク推進委員会」に改組されるまで、歴代のセンター所長にしつこく付きまとい、労供労連（新運転と自運労、他2単組で連合に産別加盟して19年）の総会にも来賓として来て頂いた。

それまでも私は「連合運動への提言」論文に何度も応募してはいたが、連合の各種委員会と春闘討論集会やセミナーなどに直接参加して発言するようになったのは僅か6、7年前からだった。そのきっかけは、連合の中央執行委員会に代理出席した時に「日雇雇用保険の適用拡大」について意見を述べたことに対する連合役員の反応と議論の擦れ違いだった。結局、「期間の定めのない雇用」を求めるのが連合運動の本道だとするが、「すべての働くもののセイフティーネットである雇用保険」の一つとして「日雇雇用保険の適用緩和」を連合の雇用保険に関する方針とすることができて、発言、議論することの意義を確認したのである。

昨年は、折しも連合が結成30周年を迎え、「連合ビジョン—働くことを軸とする安心社会—一守る・つなぐ・生み出す」「連合運動強化特別委員会」などの運動と組織の見直しの中で「多様な働き方をする人の増加を想定し、新たな組織拡大戦略を描く必要」「労働組合全体への普及・拡大につなげる新しい運動を創造する」取り組みへの提言を求めている。そこで私は「曖昧な雇用」で働く就業者についての連合の考え方と1000万人組織化の二点に関して労働組合の労供事業の有効性を提言した。

まず、今や1000万人を越えるといわれる「曖昧な雇用関係、雇用類似の働きetc」の労働者を、労供事業を行う労働組合（以下、労供労組）に組織して労働法の適用と集団的労使関係による労働条件、賃金処遇改善、職業選択の自由を目指すべきであること。職安法第4条9項は「労働者供給事業者とは、第45条の規定により労働者供給事業を行う労働組合など云々」と規定し、事業者と労働組合の二面性を定義しており、実際、昔の大阪労働局の「部内秘」と書かれた公文書では、労供労組を「この労働組合は、個人加盟の労働組合、『一人親方の労働組合』」と明記し、労供労組を労組法上の労働組合として位置付けていたのである。つまり我々の組合員は、労働組合とは勿論、供給先事業所とも労働契約を結ばずに組合の供給契約（労働協約）によって労働に従事するいるということで、まさに「雇用類似の働き」をしているのだ。

また、この問題についての連合総研の研究報告でも「労組法上の労働者概念の拡大」が提言されており、一昨年11月の「2019春季生活闘争中央討論集会」で基調講演をされた連合総研の藤本一郎所長は、個人請負型就労者・クラウドワーカーの諸問題解決策として「労働組合や協同組合等の結成・加入」を提言していたことから「労働組合を組織して労働協約によって働く人たちの権利を守る」ことができる労供事業を検討すべきと提言した。

次に、嘗ての「連合評価委員会」最終答申の柱の一つは「企業別組合主義から脱却し、すべての働く者が結集できる新組織戦略」の実現だった。そこからも1000万人連合の達成に不可欠な取り組みとして「構成組織、地域協議会の規約を改正して『労供事業部』を作って労供事業に取り組むことだと提言した。更に、いわゆる企業別組合主義の評価は色々であるが、労働組合の運動と組織にとって決定的なマイナスは、組合員が定年退職して企業外に出されると組合員籍も無くなると指摘し、定年退職して組合を脱退する組合員を「労供事業部の組合員」として戻すために『労供事業部』を作り1000万人連合を目指すべきだと提言した。

そうした私の提言が、昨年秋に行われた30周年記念大会の連合方針案として文書化されたかといえば、残念ながら曖昧模糊とした類似表現はありながら「労供事業」は明文化されなかったが、年が明けてからの労働法制委員会での議論を重ねた結果、次のような「論点整理」として結実したのである。

「 V 「曖昧な雇用」で働く就業者に対する運動の展開として①組織化、労働協約の締結、団体交渉の促進 ②ネットワーク会員(仮称)の創設 ③労働者供給事業の活用④協同組合における団体協約の活用 」と。その中の①と③は文字通り労働組合の労供事業を連合の運動と明記したもので、4月の中央執行委員会で決定されることになっているのだ。まさに連合運動において「一つの革命的な異変が起こる可能性」を見る思いである。

また、30周年に向けた連合本部の方針確立に向けて一昨年行われた本部役員と労供労連との「総対話」が、3月8日の新型コロナウイルス感染拡大の最中に第2弾として神津会長、石田副事務局長、平総合政策推進局長、西野運動企画局長、そして橋本資料室部長の5名、労供労連から折井会長代行、太田事務局長に加えて新運転各地本の委員長と役員の総勢12名が参加して行われ、今後の労供事業の展開に期待の持てる有意義な意見交換となった。

全臨時労働者組合 結成五〇年記念誌

「全臨労」走り続けた五〇年

記念誌刊行委員会

全臨労という組合をご存知の方はどれほどいるだろうか。全臨労とは全臨時労働者組合の略称である。今でいうところの非正規労働者をあらゆる産業、雇用形態などを問わずすべて組織化しようとした非常に野心的な組合であった。本書はこの組合が2019年で創設50年を迎え、その記念として刊行されたものだが単なる同窓誌ではなくその運動の意義が現代へと引き継がれることを意図し編集されたものとなっている。

先に述べたがこの組合は全産業の非正規労働者を組織化することを目的としていた。しかし実際にはその組合員はほとんど新聞関連、新聞配達の非正規労働者であった。彼らは非正規労働者であると同時に大学へ通学する学生であり、そして奨学生として働くものが多かつ

た。この点は当時高まりを見せていた学生運動の影響を彼らが受けていたことを示唆しており、結果として既成の労働組合とは一線を画した急進的な運動を生み出すことになった一つの要因だろう。

この全臨労の特徴については本書ではいくつか特徴があげられている。まずはイギリスのショップスチュワード運動を参考とした「店員会議運動」とよばれるもので、職場活動家が主体となり現場の労働者をまとめ運動を組織し販売店店主などの使用者と団体交渉やストライキをも自分たちの判断で実行するという現場中心で自主性の強い運動を実践していたことが指摘される。しかしこの点は他の特徴、全臨労が本来目指していた労働三権を職場ではなく本部へ全て委譲する統一労組方式や労組本部と使用者団体との間で行われる統一交渉を実現させようとした点など、権限を中央に集約することで強大な運動を実現させようとした方針とはむしろ相反するのではないか。当時の学生運動、大学紛争の流れから考えると職場で活動家による自主的、主体的な運動を展開していこうとする発想こそ全臨労らしいともいえるが、しかし運動の理念からすると統一労組、統一交渉が本来重視されるべきであって、本書の記述はここで生ずるはずの齟齬については特に考察することなく、特徴としてただ並べるにとどまっていることは物足りなく感じた。

またこうした全臨労の方針は今の関西生コン支部の運動と重なり先進的な取り組みであったと本書は主張しているが、こうした理解では結局のところ、関西生コン支部の運動から学べばよい、という結論になってしまうのではないか。いくら先駆的であったとはいえ、これではわざわざ今改めて全臨労の運動を取り上げる必要性がないことになる。ここは関西生コン支部の運動へと引き付けて理解するのではなく、全臨労自体の特徴としてその運動にひきつけながら意義を議論する姿勢が必要だっただろう。

最後に本書は一般流通しておらず、模索舎でのみ取り扱われている。直接購入を希望される方は刊行事務局（y3181955-k@r8.dion.ne.jp）へご連絡いただきたい。

<編集後記>

今号は、新型コロナウイルス対策の特集になりました。

公共交通機関を止めなければ感染拡大を止められないと思いますが、医療機関で働く人の通勤をどのように確保するのかという問題にぶつかってしまいます。ホテルを借り上げ、このホテルは医療関係者用、このホテルは隔離用とすれば問題は片付くかもしれませんが。自衛隊が災害救助出動で一番先に行う行動は陣地構築です。寝るところと炊事場所を確保してから救助活動を行うのです。病院、消防、警察の関係者など 24 時間働く人は、すぐ近くに寮もありますが、家に帰って家族と食事をし、寝ることを前提にしています。これが市民生活です。地方自治体は基本的には医食職住を自己完結できる行動範囲の中であつてつくられています。防疫・防災社会づくりは医食職住が安定確保できる地域社会づくりです。

感染のピークアウトが過ぎても、感染防止活動は何カ月も何年も続くでしょう。長期戦を覚悟しながら、まずは困っている人への対症療法的な対応から、みんなの力で助けあうシステムをつくり上げ、社会制度になるようにしていきましょう。(I)