

# 新型コロナショックによる雇用危機と今後の働き方の変化

橋本 陽子

(学習院大学法学部教授)

## はじめに

2019年12月に中国武漢から世界中に感染が広がった新型コロナによって、現在、世界経済は、未曾有の状況に直面し、雇用にも重大な影響が生じている。まずは、この危機を何としても克服しなければならないが、感染拡大防止のために一気に広がったテレワークが今後も継続することが予想されるなど、危機克服後の働き方の変化についても、検討を行う必要がある。

本稿では、新型コロナショックによってもたらされた、現在の雇用危機の現状と将来の働き方への課題を明らかにしたい。

## 1. 現状の雇用問題

### (1) 雇用悪化への対応

新型コロナショックによって、2020年4月7日に緊急事態宣言が発出され、経済活動が停滞した。

政府は、雇用調整助成金の助成額を拡充し、新しい休業者給付金を創設するなど、雇用の維持に向けて、最大限の措置を取った。緊急事態宣言も5月25日に解除され、経済活動は再開されたが、雇用状況がどこまで悪化するのか、見通しが見えない状況である。7月29日時点で、労働局が把握しているだけでも、とくに宿泊業、製造業、飲食業、小売業で、解雇や雇止め（見込みを含む）にあった人が4万人を超えた<sup>1</sup>。6月の新規求職者が前月よりも18.2%増え、統計をとり始めてから最大の増加率であることも発表された<sup>2</sup>。正社員の希望退職募集も急増していることが報道さ

れている<sup>3</sup>。

また、最低賃金の引き上げは、アベノミクスを代表する施策であり、昨年の骨太の方針においても全国加重平均1000円を目指すと明記され、4年連続で年3%ずつ引き上げられてきたが、7月22日の中央最賃審議会において、今年は引き上げが見送られる旨の答申が出された。

### (2) 雇用維持のための出向

出向命令は、従来は密接なグループ企業間において、人事異動として制度化され、出向中の労働条件が整備されていることを要件に適法とされてきた<sup>4</sup>。しかし、今回の事態では、出向を幅広く行うことで、雇用維持を図る動きが進んでいる<sup>5</sup>。例えば、一般社団法人「災害時緊急支援プラットフォーム」は、出向期間は原則として1年間で、給与は出向先企業が全額負担し、出向前の水準を保つことが原則であり、終了後、本人と出向先の双方が希望すれば、転籍も認めるという出向を仲介している<sup>6</sup>。

雇用維持型の出向に相当する雇用形態は、ヨーロッパでは、エンプロイー・シェアリングと呼ばれ、特別法や労働協約によって、様々な形態で行われ、安定した雇用の提供につながっていると評価されている<sup>7</sup>。日本でも、出向中の労働条件を整備し、出向先の負う責任を明確にするために<sup>8</sup>、公的な枠組みの整備が検討されてもよいかもしれない。

### (3) 格差の拡大

当初、緊急事態宣言を受け、オフィスワーカーには、テレワークが広がったが<sup>9</sup>、非正

社員にはテレワークではなく、出勤を命じることが問題視された<sup>10</sup>。その後は、非正社員の雇止めが深刻となった<sup>11</sup>。また、労働時間の減少に伴い、多くの労働者の賃金が低下したが、高所得者よりも低所得者の方が、より影響を受けたことが明らかになっている<sup>12</sup>。

正社員と非正社員の格差是正のための施策は、10年来続けられ、働き方改革では、均等均衡処遇の規制が強化された（パート・有期法8条、労働者派遣法30条の3）。しかし、これらの規制は、労働条件（賃金）の格差を一定程度是正するものであり、使用者がいかなる業務を命じるかという指揮命令権の行使や企業の業務量が減少し、労働力が余剰となった場合において、正社員の雇用を維持し、非正社員には休業や雇止めを行うことが違法な労働条件格差に当たるとはいえない。

しかし、不安定な雇用はできる限り縮小すべきである。雇用期間が5年を超える有期契約労働者に認められる無期転換権（労契法18条）や労働者派遣法における期間制限や雇用安定措置（労働者派遣法40条の2および同30条）など、不安定な雇用を増加させないための法規制をより強化すべきかどうかについて検討する必要がある。

#### (4) 業務従事中におけるコロナ感染の問題

新型コロナショック下において、医療・介護や生活に不可欠のサービスを提供する仕事の必要性が再認識された。教育も、大学を除き、中高以下の学校は再開した。

コロナ感染の労災認定は、医療従事者には原則として認められ、医療従事者以外にも①複数の感染者が確認された労働環境下での業務または②顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境外での業務について、業務起因性が認められる旨の労災認定基準に基づき、感染経路が不明であっても、販売店店員やタクシー運転手の労災が認められている<sup>13</sup>。

コロナ感染について、労災が広く認められることは重要であるが、感染防止を徹底する方が重要である。現状では、感染対策は各事業者の取り組みに任されており、必ずしも行政の支援が十分であるとはいえないように思われる。

## 2. テレワークの拡大

### (1) テレワークの導入に伴う法的問題

通勤者を減らすために、テレワークが推進され、オフィスワーカーにテレワークが一気に拡大した。通勤負担を軽減し、ワーク・ライフ・バランスの実現に資するテレワークは、将来もある程度継続することが予想される。

テレワークについて、法律上の定義はなく<sup>14</sup>、制度の詳細や導入の手続きは各企業に任されている。各部署の管理職（課長）の判断によって、対象労働者やテレワークの頻度などが調整される場合が通例であると思われる。

法的には、テレワークは、勤務場所がオフィスではなく、自宅になるというだけであり、仕事の内容も変わるわけではないので、使用者の指揮命令権の枠内で、労働者にテレワークを命じることができる<sup>15</sup>。指揮命令権の行使は、権利濫用となる場合には無効となるが、今回のような感染拡大を防止するためのテレワーク命令が、権利濫用になるとは考えられない。もっとも、とくに日本の都市部のような住宅事情の下では、自宅に十分な仕事のための部屋を確保することは困難であろう。デジタル機器や通信環境の整備費用の問題もある。通勤手当に代えて、テレワークのための手当を支払う企業の動きもあるが<sup>16</sup>、金額にもよるものの、従来よりも、仕事に係る経費の自己負担が増加する場合の方が多いのではないだろうか。

仕事に係る経費は、使用者が負担することが通例ではあるが、そうでなければならないという法規範は存在しない。労働法ではなく、所得税法上の給与所得控除によって、私用との区別の微妙な費用の負担が配慮されてきた。19世紀後半のプロイセン（ドイツ）では、家内労働者が負担した原材料の費用を工賃から控除することが現物給与の禁止（現在の日本法では、労基法24条の賃金全額払いの禁止規定がこれに相当する）に当たるかが争われたが、製作に必要な費用を常に使用者が負担すべきであるとはいえず、濫用的な取扱いのみが違法となると解されていた<sup>17</sup>。現在も、同様の解釈が妥当するようと思われる。

また、どのような手当を支払うのかは、契

約自由の問題であり、賃金総額が大幅に低下しない限り、このような賃金制度の変更について法的に争うことは難しい。労働組合が、賃金の引き下げにならないように手当の見直しに関与することが望まれる。

### (2) 労働時間規制の適用

テレワークでも、使用者は、労働者の労働時間を把握する義務を負う（安衛法66条の8の3、安衛法規則52条の7の3）。しかし、生活の場である自宅にいる労働者に対する過度の監視を防止する必要がある。

事業場外みなし労働（労基法38条の2）が適用されるためには、行政解釈<sup>18</sup>によれば、①当該業務が、起居寝食等私生活を営む自宅で行われること、②当該情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと、および③当該業務が、随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていないことという要件を満たす必要がある。②の常時通信可能な状態にしておくことが指示される場合には、事業場外みなし制は適用されないが、自宅におけるプライバシーの保護の観点から、同制度の積極的な活用が必要であるように思われる。

### (3) 時間外労働の割増賃金

連合の調査によれば、テレワーク中に「残業代の対象となる時間外労働・休日労働を行った」のは38.1%で、このうち「勤務先に申告しなかった」人が65.1%、申告したのに「勤務先に認められないことがあった」人が56.4%であった<sup>19</sup>。

自宅での労働に対してどこまで従来の労基法37条に基づく割増賃金の規制が求められるのかについては再考が必要であろう。オフィスで、上司や同僚に囲まれて仕事をする場合とは異なり、自宅では、精神的な負担が軽く、健康確保のために残業を抑制するという同条の規制を貫徹する必要性は認められないといえるからである。上記(2)の事業場外みなし規定の適用を柔軟に認めることが許容されるのではないだろうか。

## 3. ジョブ型雇用への移行

### (1) ジョブ型雇用の意義

ジョブ型雇用への移行は、すでに経団連が

提唱していたが<sup>20</sup>、新型コロナショックを機に、ジョブディスクリプションを明記し、その達成度で賃金を支払うジョブ型雇用が広がっている<sup>21</sup>。テレワークは、従来のような上司による指揮監督になじまないため、必然的にジョブ型への移行という発想につながる。

もっとも、ジョブ型の定義はあいまいであり、今、進められているジョブ型への移行が、正社員の職務をすべて明確化し、賃金も職務給となることを意味しているのかどうかははっきりしない。もし、このような意味でのジョブ型への移行が進められたならば、今までの職務を限定しない労働契約から職務を限定する労働契約へと契約の内容が変更されることになるので、労働者の個別の同意がなければ、実施できない。また、今後は、使用者は、一方的に配転を命じることができなくなり、労働契約法理<sup>22</sup>の大きな転換を意味する。他方で、これは、企業が、人事異動を通じて、労働者の職業能力を向上させるという役割を負わないことも意味する。ジョブ型への移行を支持する労働者も、今後のキャリア育成には不安を感じている<sup>23</sup>。

また、職務を限定するジョブ型雇用は、その仕事が不要となった場合に、使用者は解雇回避努力義務を一切負わないことにはならないものの、解雇されやすくなるという問題がある。神津里季生・連合会長は、すべてをジョブ型にすべきではないと述べているが<sup>24</sup>、雇用保障を弱めるためにジョブ型が導入されることには警戒が必要である。

### (2) 新卒一括採用の維持

ジョブ型雇用の実現には、業務とそれに対応するスキルが明確化されていることが必要であるため、新卒の若者を採用し、育成していくという新卒一括採用の慣行となじまないといえる。わが国の若年失業率の低さに貢献している新卒一括採用は、今後も維持する必要がある。若者が単独で十分に仕事を遂行できるようになってから、ジョブ型に移行していくことが望ましいが、テレワークの拡大も育成には不利に働く。今後の若年労働者の雇用環境の悪化が懸念される。

### (3) 業務委託化（自営業化）の進展の懸念 テレワークの拡大とジョブ型雇用への移行

が実現すれば、多くの社員を正社員として抱えておく必要もなくなってしまうように思われる。ジョブディスクリプションで内容が明確化された職務は、外部委託することが容易になるからである。すでに職務給が実現している派遣労働者への代替や個人事業主への委託も進むかもしれない。

今回の新型コロナショックでは、雇用保険に含まれないフリーランサーの所得保障の問題も注目され、子どもの世話を保護者として行うことが必要になった労働者に対する賃金を事業主に助成する小学校休業等対応助成金は、フリーランサーにも給付されることになった。しかし、労働法制は、本来、労働者と自営業者を区別し、労働者にのみ保護を及ぼす制度である。民法の契約法理や経済法は、社会政策を目的とした法律ではないので、これらの法律に、自ら役務を提供する個人事業主の保護を期待することはそもそも適切とはいえない。最高裁の判例では、労基法・労契法の労働者性を狭く解釈する傾向が認められるが<sup>25</sup>、かかる解釈を見直すことが必要である<sup>26</sup>。

## むすび

本稿では、新型コロナショックにおける現下の雇用問題と将来の課題について概観した。テレワークの普及により、企業への拘束が弱まることが期待される点は明るい側面ではあるが、テレワークに置き換えられない仕事も数多く存在し、他方で、テレワークになじむ労働者とは、業務に精通し、自律的に職務を遂行できるような人材に自ずから限定される。すでに一定のキャリアを蓄積した労働者は変化に適応できるかもしれないが、これから労働市場に参加する若者の職業能力の育成がどうなるのかが懸念される。

日本型雇用の良い面を維持できるよう、労働組合が積極的な役割を果たす必要がある。

- 1 朝日新聞2020年7月31日（金）朝刊7面。
- 2 朝日新聞2020年8月1日（土）朝刊3面。有効求人倍率は、1.11倍であり、6カ月連続で悪化した。リーマンショック後の2009年6月は0.46倍であった。
- 3 朝日新聞2020年7月27日（月）朝刊1面・3面。
- 4 新日本製鐵(日鐵運輸第2) 事件・最2小判平成15・4・18労働判847号14頁。
- 5 グループ企業内の派遣会社から、休職中の社員の異業種への派遣を行う動きもある（「ワタミが人材派遣業に進出、宣言解除後も広がる“代替職場”」日経ビジネス2020年6月1日号18頁）。
- 6 朝日新聞2020年7月1日（水）朝刊6面。
- 7 Eurofound, *New forms of employment*, 2015, 27.
- 8 例えば、裁判例では、安全配慮義務は出向先が負うと解されている（JFEスチール〔JFEシステムズ〕事件・東京地判平成20・12・8労働判981号76頁）。
- 9 朝日新聞の調査によれば、緊急事態宣言下で、大企業100社のうち98社がテレワークの実施・導入・拡大を行った。
- 10 朝日新聞2020年4月27日（月）朝刊3面。
- 11 2020年5月末で、解雇・雇止めが1万人を超えた（日本経済新聞2020年5月23日（土）朝刊5面）。
- 12 高見具広「JILPTリサーチアイ第39回・フルタイム労働を襲ったコロナショックー時短、在宅勤務と格差」（2020年7月1日掲載）。
- 13 厚生労働省「新型コロナウイルスに関するQ&A」。(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\_iryuu/dengue\_fever\_qa\_00018.html.)
- 14 日本テレワーク協会の定義によれば、テレワークとは、情報通信技術を活用した時間と場所に捉われない柔軟な働き方であると定義され、自宅利用型テレワーク（在宅勤務）、モバイルワークおよび施設利用型テレワーク（サテライトオフィス勤務など）の3つに分類されている。
- 15 これに対して、テレワークの実施にあたり、なるべく労働者の同意を得るべきであるという見解として、石崎由希子「『新しい日常』としてのテレワーク」ジュリスト1548号50頁（2020年）。
- 16 在宅勤務を原則化した富士通では、交通費は実費精算となり、在宅勤務の環境を整える費用として、全社員に月5000円が補助されることになった（朝日新聞2020年7月7日（火）朝刊13面）。
- 17 *Anton, Gesichte der preuBischen Fabrikgesetzgebung*, 1891, 157.
- 18 https://telework.mhlw.go.jp/qa/qa1-2/
- 19 連合「テレワークに関する調査2020」6頁（2020年6月30日）。
- 20 「2020年版・経団連経営労働政策特別委員会報告」15-17頁。
- 21 資生堂、日立や富士通でジョブ型への移行が進められている（日本経済新聞2020年6月8日（月）朝刊1面、朝日新聞2020年7月7日（火）朝刊6面）。
- 22 東亜ベイント事件・最2小判昭和61・7・14労働判477号6頁。
- 23 「ジョブ型支持もキャリアに不安」日経ビジネス2020年6月29日号20頁。
- 24 日経ビジネス電子版2020年6月9日「連合・神津会長「コロナ禍でも賃上げを。『全てジョブ型』は疑問」。
- 25 横浜南労基署長事件・最1小判平成8・11・28労働判714号14頁、藤沢労基署長事件・最1小判平成19・6・28労働判940号11頁。
- 26 拙稿「労働者性の判断要素と判断方法」季刊・労働者の権利334号39-42頁（2020年）。