DIO

DATA資料　INFORMATION情報　OPINION意見

第33巻第9号通巻359号
連合総研レポート
2020年9月号
No.359

CONTENTS

特集

新型コロナショックをどう乗り切るか ～新型コロナショック後の社会に向けて～

日本における新型コロナウイルス経済対策
～雇用を守りどのように経済を再生させるか～
山田　久……4

コロナショックから中小企業と雇用をどのように守るか
杉崎　友則……8

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……12

寄稿

労働運動の積極的な関与でピンチをチャンスに
篠田　徹……16

巻頭言……2
コロナ危機と忘れてはならない課題

視　点……3
〈特集解題〉新型コロナショックをどう乗り切るか？～新型コロナショック後の社会に向けて～

研究員報告……20
新型コロナウイルス感染拡大を踏まえた公衆衛生の強化に向けて－保健所改革の経過と今後の課題－

九段南だより……24
withコロナ下の連合総研の調査研究活動

最近の書棚から……25
田畑洋一　編著
『奄美の復帰運動と保健福祉的地域再生』

今月のデータ……26
内閣府　新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査　2020年6月21日
ミサワホーム総合研究所　新型コロナウイルス影響下における住まいの意識調査レポート　2020年6月30日
ウィズコロナで広まりつつあるワークライフスタイルと今後の「住宅政策」

事務局だより……28

ホームページもご覧ください　http://www.rengo-soken.or.jp/

巻頭言

巻頭言

コロナ危機と忘れてはならない課題

連合総研所長
藤本一郎

本年3月にパンデミックとなった新型コロナウイルス感染症は、半年を経た8月においても世界の新規の感染者数や死者数が高水準での推移を続けている。第1波を乗り越えた後、国によっては再拡大の動きもみられる。この感染症と感染拡大防止措置により世界経済は急速かつ深刻な打撃を被った。日本経済も、4～6月期の実質GDPが前年同期比でマイナス9.9%と急激に落ち込んだ。特に消費と輸出の減少が大きい。足元では持ち直しの動きがみられるものの、その後の経済回復がどのように進むかは、感染症の動向に大きく依存し、予断を許さない。

こうした中、連合総研では、現在、毎年10月下旬頃公表している経済情勢報告の作成に向けて、経済社会研究委員会でご議論いただきながら、作業を進めている。歴史的なコロナ危機をどう乗り越えていくか、今後の課題については、幅広く他の研究会の先生方にもご意見をいただき、HPに随時掲載するとともに、経済情勢報告の中で全体をとりまとめて紹介する予定である。今回のDIOの特集も含めて、今後の議論の手掛かりや参考にしていただければと考えている。

ところで、今回のコロナ危機によって、日本の経済社会の脆弱性が改めて浮き彫りにされた。グローバリゼーションが抱えていたリスク、デジタル経済への変革の遅れ、生活保障の漏れなどである。コロナ後の経済社会の展望を見据えた対応が期待されている。グローバリゼーションについては、人口減少を踏まえると、リスクへの対応を図りながらも、今後も海外との経済取引の拡大を通じて経済発展を目指していく必要があろう。デジタル経済については、ソフト・ハードの両面で真に世界に誇れる社会インフラの構築が実現し、日本経済の活性化に大きなインパクトがもたらされることを期待したい。適応力を高めるためにも、人への投資をあわせて進めることが大切だ。生活保障については、危機発生の度に裁量的な政策発動に頼ることなく、必要な人に必要な支援が届く持続的な制度の構築が期待される。それは、危機発生後に政策発動の遅れを伴うことなく、行政事務が進むことにもつながるはずだ。

一方、日本経済社会が構造的に抱えている切迫した課題の存在も忘れてはならない。「財政の健全化」と「出生率の回復」だ。

日本は、財政が逼迫している中で、危機対応に迫られた。今回の政策対応については、ヒト、モノ、カネという限られた資源の効率的・効果的な利用という観点から、いずれ検証が必要となろう。首都直下地震等の大規模地震も含めて、今後起り得る危機に備えるために必要な作業だ。また財政の持続可能性の議論と共に、危機再来の可能性を踏まえた財政政策のあり方についての議論も必要だろう。

出生率の回復も、待ったなしだ。しかし、2016年以降再び低下を続け、2019年の出生数は86.5万人にまで減少した。コロナ危機による更なる悪化も懸念される。

今回、感染症の数理モデルによるシミュレーションが注目を集めた。同じ研究領域に、数理人口学がある。稲葉寿・東大教授によれば、1995年に開発に成功した初婚再生産モデルが今でも通用するという[1]。そのモデルでは、晩婚化等による夫婦出生力の低下が織り込まれ、平均初婚年齢と生涯未婚率が最終的に出生率の決め手となっている。つまり、1990年代以降の一連の少子化対策は結婚と出産をめぐる社会の行動変容を引き出してモデル構造に影響を及ぼすまでには残念ながら至らず、その後も続いた晩婚化・未婚化が依然出生率の動向を導いている可能性を意味する。日本では、政策論議が先行し、世界と比べて数理モデル分析を活用した議論が遅れているとも指摘されている。従来の議論に捉われず、効果の高い政策選択、取組みを進めていくことが急がれよう。

1 稲葉寿（2014）「人口と感染症の数理－90年代の経験から—」等による。

視　点

〈特集解題〉

新型コロナショックをどう乗り切るか？
～新型コロナショック後の社会に向けて～

新型コロナウイルス感染拡大という非常事態は全世界を巻き込んで未曽有の事態となっている。日本でも５月末に緊急事態宣言は解除されたが、終息のきざしは見えない。

本特集では「新型コロナショックをどう乗り切るか」を様々な立場から論じていただき、その上でウィズコロナ・アフターコロナにおいて大きく変化していくと予想される社会について、どのように対応していけばよいのか有識者からご意見をいただいた。

まず、山田論文では、改めて日本の労働市場の現状と展望を整理している。就業者数の大幅な減少、とりわけ非正規雇用の労働者の失業と大量の休業者数に注目し、このまま景気が回復しなければ、さらに多くの失業者が発生する恐れを指摘する。そして、政府が行ってきた経済・雇用対策については、雇用維持のための政策の内容や事業規模について、各国と比較して劣るものではなかったが、実務上の欠陥があり効果の差が大きかった。今後政府が採るべき対応策については、ウィズコロナ社会で雇用を守りながらも、アフターコロナの社会経済の大きな変化や雇用構造の変化に対応した政策が必要であると論じている。

杉崎論文では、商工会議所LOBO調査（早期景気観測調査）から業種・業態に関わらず、中小企業を新型コロナショックが直撃していることを明らかにした。今後の見通しも厳しく捉えており、倒産以上に廃業の増加が懸念される。しかし、人員整理を検討している企業はわずか3.9%にとどまり、人手不足の傾向はコロナ禍の中でも続いている。また、各地の商工会議所で、雇用調整助成金の活用やテレワークなど新しい働き方への移行、「失業なき労働移動」など、中小企業の雇用の維持・生き残りをかけて、全力で支援をしてこの危機を乗り切っていく強い決意が示された。そしてアフターコロナも見据えた支援の必要についても触れている。

橋本論文では、雇用危機の現状と将来の働き方について、とりわけ労働法上の課題を明らかにした。現状の雇用問題として雇用悪化に加え、①雇用維持のための出向、②非正社員・賃金の低い労働者へ新型コロナショックの影響が大きいことによる格差の拡大、③コロナ感染についての労災認定の問題などが明らかとなった。また、テレワークの導入による法的問題や労働時間規制、ジョブ型雇用への移行、業務委託化の進展などの課題を浮き彫りにし、日本型雇用の良い面の維持のためには、労働組合が積極的な役割を果たす必要を説いている。

篠田論文では、「労働運動はコロナショックにどのように立ち向かうべきか」というテーマで、1929年の大恐慌でのアメリカとスウェーデンの対応について、ピンチをいかにチャンスにしていったかを学ぶことを主張する。そして、日本は再び学びの社会を再構築してベーシックワークを実現し、労働運動はその過程で「開かれたパートナーシップ」を職場・家庭・地域・社会へ、そして世界へと広げていくことが責務であると主張する。その実現のため相当部分が休眠状態にある労働組合と協同組合の資源を総活用することが、この困難を乗り越える方法であると労働組合への期待を述べる。

いずれの論文も、新型コロナショックは未曽有の危機であると認識し、新型コロナショック後の社会は、大きく構造変化していくことを予想している。新型コロナウイルス感染拡大が終息しない状況下で、感染拡大防止と終息に向けた対策と、経済の再生を両立させ新型コロナショックを乗り切りながら、社会の大きな構造変化にさまざまに対応していくことが重要であると述べている。

これらのご意見を踏まえ、労働組合としてコロナショック後に大きく変化していくと予想される社会を、働く者にとってよりよい社会にしていくためには、どのように優先順位をつけ、どのような取り組みをしていくかを考える一助となれば幸いである。

（連合総研主任研究員　石黒生子）

寄稿

日本における新型コロナウイルス経済対策
～雇用を守りどのように経済を再生させるか～

山田　久
（㈱日本総合研究所副理事長/主席研究員）

昨年末に中国武漢市で最初の感染者が発生した新型コロナウイルス感染症は、その後瞬く間に世界中に広がり、百年来のパンデミックに発展した。各国は都市封鎖を含む厳しい行動制限を導入し、感染拡大をまずは抑止しようとした。わが国政府も、緊急事態宣言を発出し、都道府県ベースでの外出自粛や休業要請を行った。結果として、個人向けサービス分野を中心に需要が蒸発し、多くの人が職を失った。その後、主要国では感染爆発はいったん抑止されたものの、再び感染者が増える動きがみられる。南半球では新規感染者の急増は続き、米国でも感染拡大に歯止めがかかっていない。わが国でも7月に入って感染が再拡大している。ＷＨＯが事実上のパンデミック宣言を行ってから、半年近い月日が経過したが、事態の終息はみえない。そうしたなかで経済の正常化の見通しは立たず、今後、雇用情勢が一層悪化していくことが懸念される状況にある。

本稿では、改めてわが国労働市場の現状と展望を整理したうえで、年明け以降政府が行ってきた経済・雇用対策を評価する。その際、主要各国の対応状況と比較し、今後政府が採るべき対応策を論じたい。

1．わが国労働市場の現状と展望

労働市場の現状について、有効求人倍率の推移からみると、今年に入って低下傾向が明確化し、とくに中国からの観光客が激減、国内でも感染者が増え出した３月には前月比0.06ポイントの大幅低下となった。さらに、４～５月の低下幅は拡大し、６月には1.11倍と、わずか４カ月のうちに0.34ポイント低下した。この間、失業率も悪化傾向を辿り、２月の2.4％から６月には2.8％にまで高まった。６月の就業者数は２月に比べて106万人も減少しており、とりわけ多くの非正規労働者が職を失った。この雇用の減少量に比べて失業率の上昇が抑えられているのは、労働市場から退出した人が多いからである。いわゆる非労働力人口がこの間66万人増加しているのである。これら職を失った人々のなかには、学生アルバイトや主婦パート、定年退職後のシニアが多く含まれており、生計維持の観点からはさほど大きな問題ではないとの見方もあろう。しかし、親の仕送りに頼れない大学生、シングルマザーや低年金の高齢者など、生活の必要性から働かざるを得ない人が増えている。この先、求人が着実に回復していかなければ、失業者として顕在化していくことが懸念される。

もう一点懸念されるのは、大量の休業者が存在することである。４月には就業者の実に９％に上った状況からは改善し、６月には3.5％にまで低下した。しかし、コロナ前にはおおむね２～３％で推移しており、それと比較すれば依然として高い比率である。今後の景気回復が鈍ければ、仕事のない労働者が少なからず吐き出されていく。緊急事態宣言下の国民の行動自粛協力や業者の休業協力により、いったん収束するかにみえた新規感

染者数が６月末以降、再び増えている。病院受け入れ態勢の整備や治療法が分かってきているとはいえ、急激な感染拡大は医療崩壊の危機を高めるため、今後も当面、大なり小なり行動制限措置の導入は避けられないとみられる。状況は世界各国同様で、英エコノミスト誌の言う「９割経済[1]」が当面続くだろう。

すなわち、国内的には接触制限により、外食・宿泊・レジャー施設をはじめとする個人向けサービス業の稼働率が大きく低下したままとなり、対外的には貿易相手国の経済水準の低下により、輸出型製造業中心に受注の回復の遅れが予想される。結果として、多くの業界で売り上げ規模がコロナ危機前を相当程度下回る状態が続く。そうなれば、各企業は生き残りをかけて経費削減に取り組まざるを得ない。賞与中心に賃金削減の動きが広がるほか、新卒採用の抑制、希望退職を含めた人員削減の動きも強まる恐れがある。とりわけ懸念されるのは、バーゲニング・パワーの弱い中小企業の取引条件が不利化したり、取引を打ち切られる動きが広がる事態である。そうなれば、経営危機に陥る中小企業が続出し、人員削減の動きが増加して、失業率の大幅な上昇となる恐れがある。

2. 政府の対応とその評価

以上の事態に対し、今回政府は早い段階から対応策を講じている。２月中旬、中国人観光客が激減したことを受けて「雇用調整助成金」の適用要件の緩和を行っている[2]。その後も断続的に要件緩和が行われるとともに、助成率の引き上げ、支給対象の拡大も行われた。そのほか緊急小口資金・総合支援資金の仕組みが拡充され、収入減少や失職に見舞われた生活困窮者への救済措置も講じられた。さらに、４月末には国費25.7兆円をつぎ込んだ「緊急経済対策」が成立した。政府によれば、それ以前に講じた対策も含めて、48兆円の財政支出、事業規模117兆円の史上最大の対策を策定した形で、４月下旬時点で、ＧＤＰ比でみて21％と、米国（14％）、フランス（18％）、英国（19％）を上回り、ドイツ（22％）に次ぐ規模を誇る状況となった[3]。その後日本政府は第２次補正予算を編成して追加対策を実施し、一連の経済対策の事業総額は200兆円を上回っている。米国が中小企業に対する「給与保護プログラム」の追加を決め、ドイツも付加価値税率引き上げを目玉とする追加対策を実施するなど、各国も対策を拡充するが、規模の面では主要各国に劣っていない。

では中身はどうか。一連の対策は、①雇用調整助成金の拡充による雇用維持支援策、②持続化給付金・家賃支援給付金などの事業継続支援策、③政府金融拡充や中央銀行の信用緩和拡大などの資金繰り支援策、④現金給付やGoToキャンペーン等その他景気浮揚策、に大別される。各国の対策をみても、概ね同様の内容になっており、今回は雇用維持策が導入されているのが目立つ。ドイツで「操業短縮手当」（雇用調整助成金の手本となった制度）の申請要件緩和が行われているほか、英米など従来この面での発想が弱った国々でも施策が講じられている。英国では「コロナウイルス雇用維持スキーム」により、一時帰休の雇用を維持する際には月2500ポンドを上限とした８割の賃金助成の仕組みが導入された[4]。米国では、失業保険給付の拡充が主であるが、中小企業の資金繰り支援対策の形式で、雇用維持を行う中小企業に支援融資を行うプログラムを導入している[5]。

加えて、中小・零細事業者やフリーランスに対する支援策が盛り込まれたのも各国共通している。米国では感染拡大の影響で働き続けることができない自営業者、フリーランス、パートタイム労働者などに、失業保険資格を一時的に拡大した「パンデミック失業支援」プログラムが導入され、英国では感染拡大の影響で収入を失った自営業者に３カ月間、収入の８割を支給する「自営業収入支援スキーム」が創出された[6]。ドイツでも、フリーランスを含む個人・零細企業に対する給付金制度が導入された。わが国では「持続化給付金」が100万円上限で導入されているが、緊急小口資金・総合支援資金の特例措置も、フリーランス救済のために導入された。

以上のように、メニュー項目からみても、各国に劣るものではなく、今回は様々な現場の声を受けて迅速に対応したと評価してよいだろう。しかし、問題はそれら救済措置の執

行に際して様々な実務上の欠陥が明らかになったことである。雇用調整助成金は、４月以降８月14日までの累計で81万件弱の申請があり、約70万件の支給が決定されている[7]。同様の制度のあるドイツでは、４月から５月の間にすでに70万件弱の申請があり[8]、その多くはすでに支給が決定されていると推察される。わが国では４～５月の申請件数の合計では12万件未満であり、政策効果の彼我の差は大きい。

こうした背景には、申請書類が簡素化されたとはいえ、なおドイツに比べると煩雑であることの影響が無視できない[9]。日独の違いの背景には、インフラとしての行政電子化の進展度合いの違いや、事前規制か事後規制かといった考え方の違いがあり、現下の混乱した状況で小手先の改善を行っても限界がある。雇用調整助成金制度自体の拡充にも限界があり、給付額上限の引き上げが失業給付とのバランスを崩すなどの歪みも出てきている[10]。それ以上に、雇用調整助成金の効果にはそもそも限界がある。今回は雇用維持の重要性を謳って雇用調整助成金の拡充がなされているわけだが、緊急事態宣言が導入された４月には非正規労働者が大量に失職しており、十分な雇用維持が行われていないことが明らかになっている。

雇用調整助成金の問題は、それは当面の雇用維持には有効だが、産業・事業構造が変化することを妨げる面があり、それが常態化すれば中長期的に見て経済の成長力を抑え、雇用・賃金にマイナスに影響する可能性がある点である。つまり、現下のような不確実な情勢下で企業の雇用維持機能を強化することは重要だが、それにとどまらず今求められているのは、失職を余儀なくされた人々を救済する多様なセーフティーネットであり、同時に重要なのは支援対象者が「良質な雇用」に就くことに実効性があるものとすることである。十分に練られたセーフティーネットの拡充は、短期的には国家財政にマイナスに作用するが、中長期的にみれば経済成長を促して人々の所得を増やし、その結果として財政健全化に貢献する。コロナ危機対応で財政悪化が不可避な状況下、この観点は一層重要だ。

３．あるべき対応策

以上を踏まえ、経済再生につながる雇用対策として、以下に取り組むことが重要であると考える。第１は、トランポリン型の「第２の失業保険」の拡充・整備である。ドイツでは、失業保険の給付期間を超えて失業している人や稼得能力があるが生活に困窮している人を対象にした「失業手当Ⅱ」があるが、その給付者数は「失業手当Ⅰ」の５倍以上に上る[11]。わが国でも、リーマンショックを経て「求職者支援制度」が創設されたのだが、2011～2018年度の累計受講者数で40万人強と、この間の1年間の求職者給付の平均受給者数（受給者実人数）に達しない。これは職業訓練とセットになっていることと関係しているとみられる。ドイツの「失業手当Ⅱ」は「働くことはできるが生活に困窮している者」を広く対象にしており、職業訓練を受けることが条件にはなっていない。労働市場に戻すことが雇用のセーフティーネットにとって重要な側面であり、職業訓練のみならず就業支援とセットになった求職者支援制度は仕組みとしては優れている。しかし、わが国では現状、欧州に比べて、企業実習を組み込んで実践的な職業能力育成ができる分野が少ないため、有効な職業訓練が行われる対象職種は限られてしまう。とりわけ、現下のように求人が大幅に減少する局面では選択肢が少なく、直ちに有効な職業訓練を提供することは難しい。そこで、さしあたり、一定期間職業訓練受講を猶予する形での給付（求職者支援制度の特例措置あるいは新規制度）を導入することで救済できる失職者を増やすべきである。加えて、中長期的に、産業界と連携して企業実習を組み込んだ職業能力開発プログラムの対象分野を広げるとともに、キャリアコンサルタントの増員・育成により、実効性の高い再就職支援システムを構築していくことが求められよう。

第２は「シェアリング型一時就労」の促進である。これは、宿泊・外食・娯楽サービスなど、事業の大幅縮小で一気に人手が過剰になった産業から、売上の堅調な食品スーパーや宅配デリバリー、外国人労働者が入ってこなくなった農業など、人手不足になった産

業・企業に人材を「レンタル」する仕組みである。ここで転職・再就職ではなく、「レンタル」の仕組みを敢えて採用するのは、苦境にある産業・企業がアフター・コロナでの事業再開に備えて人材を確保しておくためであり、また、雇用維持の枠組みを保持することで、仕事がなくなった人々の生活不安を軽減し、社会の崩壊を防ぐためである。すでに民間の自主的な取り組みとして広がりつつあるが、民間の自主性を尊重しつつも①求人・求職情報の共通プラットフォームづくり、②人材「レンタル」の形式の類型化と使用者責任などルールの指針づくり、③「助成金」によるインセンティブの付与等、政府がインフラ整備を行うことで一層の普及が望まれる。この「シェアリング型一時就労」は単に「ウィズ・コロナ時代」の一時しのぎの施策ではなく、「アフター・コロナ」につながる施策でもある点が重要である。異なる分野で働くことで、従業員の経験が広がり、元の仕事に復帰した時のプラスになるだろう。また、産業・事業の融合が進むきっかけになる。結果として新しい産業に労働力を失業無しに移動させる橋渡しになる可能性もある。コロナ危機の前後で社会経済が大きく変化し、産業・事業構造が変わり、雇用構造も変わるからである。

第３は、プラットフォーム型フリーランス向けの社会保険制度の創設である。コロナ禍が対面取引の回避を要請する影響もあり、今後増加が予想されるのは、インターネット・プラットフォームを介した様々なサービスの仲介であるが、その手軽さゆえに、雇用からフリーランスへのシフトにより「雇用の空洞化」が生じる可能性が想定される。現状は雇用形態での労働力提供によって行われている様々な業務が、業務委託契約によってフリーランスによる労働力提供に切り替えれば、企業は今後ますます増加が見込まれる社会保険負担を節約できるからである。ここで注目したいのは、ドイツにおける「芸術家社会金庫」である[12]。これは芸術家・ジャーナリストから保険料の半分を調達し、残りの半分を芸術家・ジャーナリストの仕事を利用する企業の負担と連邦からの補助金で賄う社会保険の仕組みである。この仕組みは、プラットフォーマーを介したマッチング・ビジネスで働く人々について応用できるだろう。例えば、ネットでの仕事の発注者やプラットフォーマーが保険料の一部を負担するものとし、プラットフォーマーが徴収事務を行うという形が考えられる。「雇用の空洞化」を回避するという点からは、被用者年金のみならず雇用保険（失業保険）や健康保険なども含めた、社会保険全体に拡充したプラットフォーム型フリーランス向けの社会保険制度として整備することを検討すべきであろう。

---

1 “The 90% economy–Life after lockdowns”*The Economist* 2020.4.30

2 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09477.html

3 https://www5.cao.go.jp/keizai1/keizaitaisaku/2020/20200424_taisaku_kouka.pdf、https://www5.cao.go.jp/keizai1/keizaitaisaku/2020/20200420_taisaku_gaiyo.pdf

4 JILPT（2020）「新型コロナウイルス感染症の影響を受けた日本と各国の雇用動向と雇用・労働対策」

5 黒川悠子（2020）「ミクロ的視点から見たアメリカの雇用対策」JILPT海外労働情報

6 英国政府ホームページ。

7 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html#numbers

8 https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/covid-19/f/f12.html

9 ドイツでは本来、①申請書類、②休業計画、③各従業員の労働実態を記したリストの計３種類が必要だが、今回の危機では①と②をまとめた申請書類と③のリストの2種類の提出でよく、オンライン申請も可能である。申請から支給までは15営業日程度といわれている。不正受給が懸念されるところかもしれないが、後の抜き打ち検査で処罰する形を採っている（田中理（2020）「日本の「雇用調整助成金」は支給まで遅すぎる～労働者を守るドイツの迅速な支給制度に学べ」東洋経済オンライン記事）。一方、わが国では今回相当程度簡素化されたものの、ドイツに比べると申請書類はなお多い。オンライン申請も導入したがトラブルが発生しており、支給にも1カ月程度はかかる模様である。

10 従来、失業給付（基本手当）に合わせて日額8330円としていた上限を1万5000円に引き上げる。

11 ドイツでは、2002年に始まったシュレーダー政権下の労働市場改革（ハルツ改革）において、旧来の「失業手当」と「失業扶助」「社会扶助」が「失業給付Ⅰ」「失業給付Ⅱ」に再編された。「失業給付Ⅰ」は労使折半の保険料を基本に旧来の「失業手当」に相当する制度で、「失業給付Ⅱ」は旧来の「失業扶助（失業手当受給期間終了後の給付）」と「社会扶助」の一部（稼得能力を有する者）を統合してできた制度（労働政策研究・研修機構（2014）「失業保険制度の国際比較」第3章　ドイツ、調査シリーズNo143）

12 以下は、福島豪（2015）「ドイツの年金保険の適用拡大」西村淳編『雇用の変容と公的年金』東洋経済新報社に依拠している。

寄稿

コロナショックから中小企業と雇用をどのように守るか

杉崎　友則
（日本・東京商工会議所　産業政策第二部担当部長）

1．中小企業を直撃したコロナショック

日本商工会議所が７月に行った「商工会議所LOBO調査」によると、全産業合計の業況ＤＩは、▲59.3（前月比＋3.5ポイント）となり、若干の持ち直しの兆しはみられるものの、中小企業の景況は極めて厳しい状態が続いている。

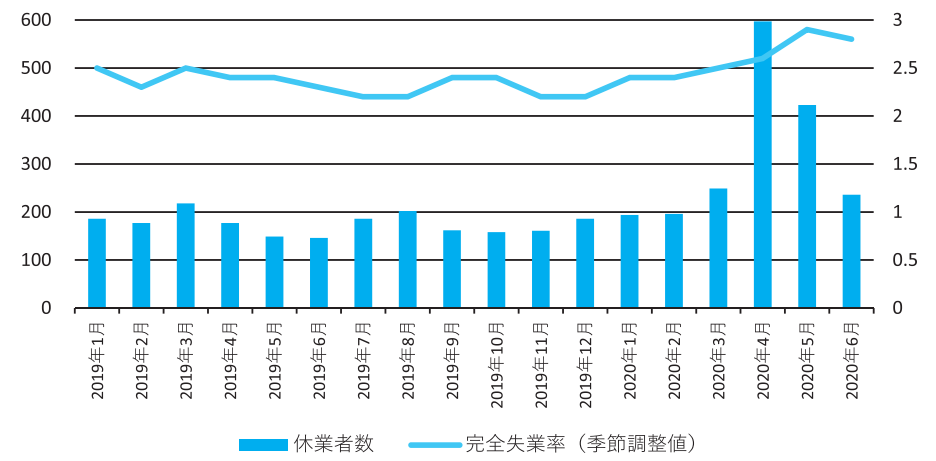
５月調査時においては、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、外出自粛や企業の営業自粛・休業の動きが広がり、ゴールデンウィークの観光需要消失などにより幅広い業種で売上が低迷した。特にサービス業では、89年４月の調査開始以来、過去最悪の▲77.6を記録した（※これまでは、2009年２月時の▲72.6が最悪の記録であった）。また、新型コロナウイルスの影響長期化を懸念し、設備投資や採用、新規事業の見直しに踏み切るとの声も聞かれた。

同じく５月調査で、新型コロナウイルスによる経営への影響については、「影響が生じている（続いている）」と回答した企業は65.5％。「長期化すると影響が出る懸念がある（経済活動の停滞が長期化すると影響が出る懸念がある）」と合わせて96.0％となった。７月調査時には、92.9％（▲3.1％）と微減したものの、業種・業態にかかわらず、コロナショックが直撃している。

雇用の面から見てみると、総務省が５月末に発表した４月の労働力調査では、休業者数は前年同月比の177万人から、一気に420万人増加し、過去最多となる597万人となった。４月の就業者数は6,600万人程度であったので、就業者の約１割近くが休業していたことになる。５月には423万人、６月には236万人となったものの、感染第二波の兆しも見られ、引き続き注視する必要がある。完全失業率については、４月から６月にかけて＋0.2ポイント上昇し、2.8%となった。（**図１**）

新型コロナウイルス感染症に関連した企業倒産件数は、帝国データバンクによると、

図１



７月末時点で400件弱に上った。緊急事態宣言の全面解除後も、売り上げは早期に回復せず、資金繰りに行き詰まる企業も存在する。先行き（８月～10月）見通しDIは▲53.2となり、法的整理等による倒産よりも、経営者の「心が折れる」ことによる廃業が増加していくことが懸念される。

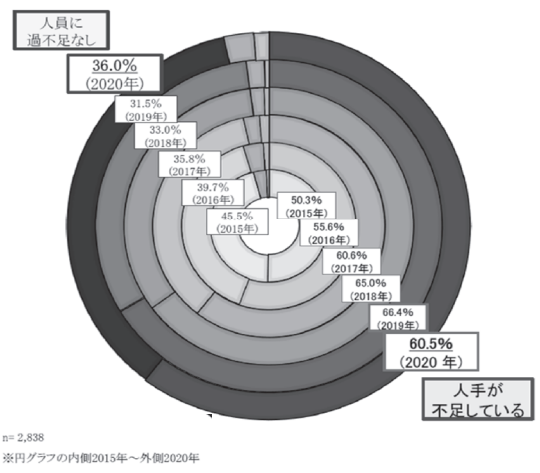
2. 雇用の維持

2.1 中小企業の人手不足

こうしたコロナ禍において、前述の「商工会議所LOBO調査」（６月）では、新型コロナウイルスによる経営への影響があると回答した中小企業のうち、経営上の対応として「従業員の人員整理を検討・実施する」と回答した企業はわずか3.9％にとどまる。多くの中小企業は事業の存続と雇用の維持に懸命の努力をしているところである。

中小企業が人員整理・解雇に踏み切らないのは、従業員が大事ということは言うまでもないが、慢性的な人手不足も影響している。当所が実施した「人手不足の状況、働き方改革関連法への対応に関する調査」（2020）では「人手が不足している」と回答した企業は約６割に上った。（**図２**）

図２



コロナ禍において、若干人手不足感が弱まったものの、多くの中小企業は、依然として人手不足の傾向に変わりはない。

2.2 雇用調整助成金の活用

中小企業が雇用を守る手段として、雇用調整助成金の活用が注目を集めている。雇用調整助成金とは、厚生労働省の助成金の一つで、事業主が労働者に休業手当等を支払う場合に助成する制度である。

新型コロナウイルス感染症が流行し始めた３月～４月にかけて、雇用調整助成金の活用を考える全国の中小企業や各地商工会議所から、「都道府県労働局やハローワークの窓口が大変に混雑しており、相談や申請をすることができない」、「申請要件が複雑で分かりづらい」といった「生の声」が当所へ寄せられていた。

そこで、当所は５月１日、「雇用調整助成金の円滑な申請・支給に関する緊急要望～中小企業の事業継続と雇用の維持・安定に向けて～」を策定し、「申請段階、審査段階での「目詰まり」の解消」、「申請要件の更なる緩和･撤廃」、「助成金の前払いの実施」、「対象労働者１人１日当たりの上限額の引上げ」、「申請手続きに不慣れな中小企業に対する相談体制の強化、分かりやすい周知」等を要望した。

その結果、中小企業の補助率の10／10への引上げや対象労働者１人当たり上限額の8,330円／日から15,000円／日への引上げ、スピーディーな支給決定が実現した。

2.3 新しい生活様式に合った働き方

加えて、コロナ禍においては、テレワークなどの新たな生活様式に合った新しい働き方への移行が、中小企業の課題の一つであると言える。

東京商工会議所が５月29日～６月５日にかけて、会員企業に実施した「テレワークの実施状況に関する緊急アンケート」では、テレワークの実施率は67.3％となり、３月調査時に比べ、41.3ポイント増加した。一方、従業員30人未満の実施率は45.0％と低位にとどまった。

同調査で、テレワーク未実施の企業に対し、テレワークの実施を検討する際の課題を尋ねたところ、「社内体制が整っていない」が51.1％、「テレワーク可能な業務がない」が49.4％、「パソコンやスマホ等の設備が十分でない」が47.5％となった。

テレワークに関しては､従業員側からも「プライベートと仕事の時間が切り分けづらい」、「コミュニケーションがとりづらい」といった声も上がっている。

労使が協働し、個々の会社の状況に合わせたテレワーク等の効率的で新しい働き方へ移行する必要がある。中小企業におけるテレワーク普及の流れをより後押しするためには、利用できる助成金の充実と活用の促進が大切だ。

2.4 雇用の流動化

新型コロナウイルス感染症の影響により、一時的に雇用過剰となっている企業と人手不足が一層深刻化している企業が生じており、失業なき雇用の流動化も検討する余地がある。我が国の雇用慣行として、新卒一括採用・終身雇用が広く浸透しており、「転石苔を生ぜず」ということわざがあるように、転職を是としない社会風潮が一部に見られる。しかしながら、コロナ禍においては、雇用環境が大きく変動し、休業者が数多く発生している。そうした休業者が、失業することなく、異なる業界・働き方で就労することは、経済回復の一助となるだろう。失業なき雇用の流動化に関しては、労働者はフレキシブルで多種多様な働き方が選択できるようにすることや、事業主は教育訓練をしっかりと実施することが大事である。そのような意味で、失業なき労働移動を支援する「産業雇用安定センター」（後述）の役割に期待している。加えて、企業の枠を超えて、能力を発揮するための環境整備として、公的な職業教育もより一層重要となってくる。

3．支援事例

コロナ禍において、各地商工会議所は、事業者からの各種相談を受け付け対応するとともに、地域経済の振興や、雇用を維持するため、さまざまな取り組みを実施している。

3.1 秦野商工会議所「雇用調整助成金活用支援補助金の創設」

秦野商工会議所（神奈川県）は、市・社会保険労務士会平塚支部と連携し、雇用調整助成金を申請する際に必要な手続き事務の費用負担に対する補助金制度を創設した。同補助金は、雇用調整助成金の申請負担を少しでも軽減するため、社会保険労務士に申請を委託した際の手数料を補助するものである。

補助金額は１事業者につき上限10万円で、７月末時点で問合せ件数は50件余りとなった。商工会議所担当者によると、「申請手続きはだいぶ簡素化されたものの、小規模・零細企業は手続きに不慣れなことが多く、専門家に依頼したいという声が多かった。補助金の利用を通じて、専門家活用を推進でき、確実で円滑な助成金利用を促進できる」とのことだ。

加えて、同商工会議所では、個別相談を強化するため、臨時の「経営相談窓口」を設置し、地元企業を支援している。

3.2 札幌商工会議所「札商テレワークポータルサイト」

札幌商工会議所（北海道）は、新型コロナウイルスの影響により需要が高まっているテレワークに関するポータルサイトを開設した。同サイトでは、札幌市内でテレワークの導入を検討する事業者と、テレワーク関連機器・サービスを取り扱う事業者とのマッチングをはじめ、テレワーク導入に伴う労務管理のポイント解説動画や補助金・助成金情報、テレワーク導入事例の掲載を行っている。

開設の端緒は、商工会議所に「テレワーク関連の機材等を扱っている企業が分からない」、「何から始めればよいか分からない」という声が多く寄せられたことだ。６月末時点で、掲載企業52社のうち約３分の１の企業が同サイトからの問い合わせにより商談に至っている。同商工会議所は掲載企業の受注件数を増やしていきたい考えだ。

3.3　松山商工会議所「産業雇用安定センター愛媛事務所との連携協定の締結」

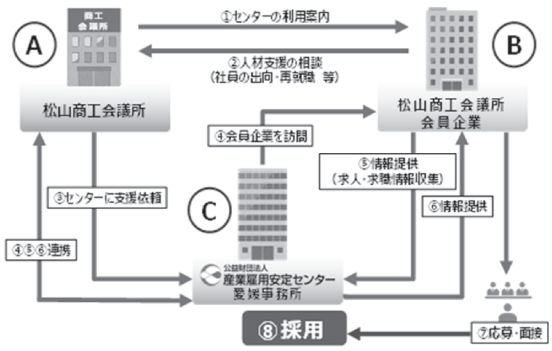
松山商工会議所（愛媛県）は６月１日、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける企業等の雇用サポートを円滑に進めるため、産業雇用安定センター愛媛事務所との連携協定を締結した。

同協定の締結により、コロナ禍において、今後新たな人材確保が必要になる、もしくは人材削減を余儀なくされる事業主が増加した際に、この連携を活用し、出向や移籍等を通じて、「失業なき労働移動」の実現に向けて相互協力することが可能となった。

具体的には、松山商工会議所が会員企業

図３

人材支援に関する連携フロー　イメージ



から「社員の出向・再就職」の相談を受けた際に、産業雇用安定センターへ連絡・連携し、求人・求職情報収集等を通じ、人材確保･雇用先確保につなげるものである。（**図3**）

松山商工会議所は、同センターとの連携を通じ、「両者が連携して地域における雇用の安定に貢献したい」と述べている。

4．アフターコロナと中小企業

中小企業は我が国の雇用の７割を担っており、コロナショックが長期化すれば、失業者の増加につながりかねない。コロナショックから雇用を守るとともに、コロナ禍を契機とした働き方改革の必要性について述べたい。

4.1 雇用調整助成金の迅速な支給

前述したとおり、雇用調整助成金は、雇用の維持・安定や感染拡大収束後の経済の力強い回復に向け、大きな役割を担っていることから、円滑に申請することができ、迅速に支給されるようにすることが重要である。

当所が強く要望したことで、申請手続きの簡素化および上限金額の引上げが実現した。しかしながら、依然として申請手続きに関しては改善の余地がある。コロナ禍においては、感染拡大防止のためにも、非対面形式による行政手続きが必要であり、オンライン申請が再開されることが望ましい。

加えて、「雇用の維持」のための助成金であることが、中小企業にストレートに伝わるような分かりやすいPRおよび特例措置に関する丁寧な周知が必要だ。

休業者が直接申請可能な「新型コロナ対応休業支援金・給付金」も創設されたが、事業主が雇用調整助成金を積極活用して休業者に休業手当を払うのが望ましいことに変わりはなく、更なる申請手続きの円滑化を進めることで、事業者へ迅速に助成金が行き渡るようにすべきである。

4.2 テレワークなどの新しい働き方の推進

中小企業への普及をより一層後押しするため、働き方改革推進支援助成金（テレワークコース等）の制度内容を分かりやすく丁寧に周知していくことに加え、パソコンやタブレットなど導入費の支給対象化や補助率の引上げなどが必要である。また、中小企業がテレワークのメリットを体験し、働き方改革が進むよう、テレワーク用端末・ツールの無償貸与制度を創設しても良いだろう。

4.3 雇用の流動化によるマッチング支援

コロナ禍において、一時的に雇用過剰となっている業種・企業があるものの、中小企業は依然として人手不足の状況である。入職時において大企業は年間154万人の流入に対し、中小企業は105万人にとどまっている。加えて、転職時においても、中小企業の人材が大企業に転出超過している。雇用の流動化に際しては「求職者と中小企業とのマッチング支援」等を通じ、中小企業が人材を確保できる環境整備が必要である。

東京商工会議所では、コロナ禍で求職活動に影響が出ている方々を対象に、緊急的に新規採用に取り組んでいる全国の商工会議所会員企業の採用情報を掲載した、「採用情報緊急掲示板」を３月末に開設した。現在約500社の掲載があり、人手不足企業と求職者のマッチングを図っている。

人材確保のためには、中小企業が自らの魅力を理解・把握し、自社の働き方改革を積極的にPRしていくことも大切である。中小企業が自ら推進することが望ましいが、マンパワーやノウハウが不足している企業も多い中で、働き方改革の取り組み状況に差があることから、行政等によるきめ細かい支援が必要であろう。

4.4 おわりに

日本経済がコロナ禍から一早く立ち直り、持続的に成長・発展していくためには、中小企業で働く人々の雇用を維持し、更には働き方改革を推進し、生産性を向上させることが必要不可欠である。コロナショックによりきわめて厳しい景況感となっている中で、公労使が連携を深め、一丸となってこの危機に対処していくことが肝要である。そのために当所として、中小企業への支援を通じてその一端を担っていく所存である。

寄稿

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、未曽有の状況に直面し、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、見通しがつかない状況である。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[1]。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[2]。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[3]。

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[4]。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[5]。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[6]。

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[7]。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[8]、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[9]、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[10]。その後は、非正社員の雇止めが深刻となった[11]。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[12]。

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[13]。

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[14]、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[15]。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[16]、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[17]。現在も、同様の解釈が妥当するように思われる。

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[18]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[19]。

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[20]、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[21]。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[22]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[23]。

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[24]、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[25]、かかる解釈を見直すことが必要であろう[26]。

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ろう。

---

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が、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―時短、在宅勤務と格差」（2020年7月1日掲載）。
13 厚生労働省「新型コロナウィルスに関するQ＆A」。（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/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 preußischen 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 東亜ペイント事件・最2小判昭和61・7・14労判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労判714号14頁、藤沢労基署長事件・最1小判平成19・6・28労判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）。

寄稿

労働運動の積極的な関与でピンチをチャンスに

篠田　徹
（早稲田大学社会科学総合学術院教授）

はじめに一本稿の要点

「労働運動はコロナショックにどのように立ち向かうべきか」。編集部からぼくが頂戴した命題だ。紙幅も限られているので、まずぼくの主張を簡潔に列挙する。

第一に、コロナショックをその影響において一九二九年の世界大恐慌と同列に置き、大恐慌への対応が各国のその後の進路の分れ目となり、第二次世界大戦の遠因となったことを覚える。

第二に、コロナショックは政治経済不安と社会文化危機というピンチだが、その対応は労働運動が積極的に関与しうる民主的な社会再建のチャンスであると考え、同様の経験をした大恐慌後のアメリカとスウェーデンに学ぶ。

第三に、ローカルイニシアチブを生かす、大規模な「仕事おこし」事業の展開でベーシックワークを実現する。

第四に、企業の内外を繋ぐ「学ぶ」社会を再構築し、人材のマッチングを促進し、日本型アクティベートを実現する。

第五に、コロナショックでその実現が一層急務な「持続可能な包摂的社会」の基盤である互いを尊重し、助け合い、支え合う「開かれたパートナーシップ」を職場、家庭、地域に広げる。

第六に、コロナショックは世界を傷め、「持続可能な包摂的社会」の地球台の実現というSDGs推進は一層まったなしとなったとの認識から、その中核的領域である社会対話に基づく国際労働ガバナンスの構築に尽力する。

第七に、上記一から六を実現するために、あらゆる組合資源を総活用する。

以下では以上のそれぞれの項目を説明する。

1. 歴史に学ぶ

人間は未曾有の危機に遭遇した場合どうするか。過去の経験から同類と思うものを想起し、その時の対応を参照する。人には選好がある。直面する危機をどう乗り越えたいか。過去の評価と未来への希望が映る。

働く者の現代史で、コロナショックに匹敵する危機は一九二九年の大恐慌だ。最近のアメリカのメディアで、現在及び将来の雇用危機を表現する時、「大恐慌以来」は常套句だ。政治経済を司る当事者は、現状は「大恐慌水準未満」と強調する。両者共大恐慌を参照点にしている。

大恐慌は欧米の資本主義と民主主義を危機に陥れた。生活の崩壊と既存世界の無力は、人々に領土拡張も厭わぬ現状打破の強者を望ませ、それに過度に依存し、ドイツ、イタリア、ソ連を先頭に欧州で独裁による全体主義が加速した。欧州は大戦に突入し焦土と化した。そして大恐慌以後の欧州の径路は日本のそれでもあった。

これを杞憂とするか座右に置くか。それを決めるのは、客観的な比較分析以上に、記憶の好悪と主体的な省察と未来への創造意欲だ。

2. ピンチをチャンスに

大恐慌は現代アメリカ人の原点だ。危機から繁栄へ。どん底の生活から豊かなそれへ。孤高の新興国から世界に冠たる超大国へ。ど

のアメリカにも大恐慌以来の成功話がある。大恐慌は無論、第二次大戦も体験者は減った。だが大恐慌から第二次大戦迄この国を率いたルーズベルト大統領への図抜けた人気は衰えず、教科書や新解釈の大衆本が大恐慌とその後を語り続ける。

大恐慌のピンチをアメリカのチャンスにしたのがニューディール政策だ。アメリカ人に仕事と自信を与えたこの政策は、アメリカの労働運動を再生させ、それはルーズベルト政権を終始支え、社会運営の中核を担った。

大恐慌後、人気の処方箋は当時経済を急再建した独裁的な左右の全体主義だった。これに抗しアメリカは民主的な社会再建の道を選んだ。肩を押したのはスウェーデンだ。

強力な労働運動と協同組合運動が支える当時のスウェーデン政権は、社会の対話と平和に基づき、公共事業を拡大し完全雇用をめざした。その様子をアメリカのジャーナリストが描き、その本は政権にも影響を与えた。それを邦語にしたのが当時同様の方向をめざした賀川豊彦だ。

コロナ禍の中、近年苦闘するスウェーデン労働運動はこの時代と同じ方針を取る。アメリカ労働運動もブラックライブズマター運動もこの時代の地域実践に学ぶ。なぜか。

そこに今日も忘れぬ働く者とそれが生きる世界の救済を使命とした運動の原像があり、コロナに苦しむ人々と共に民主的な社会再建を果たすことが、かつてそうであった様に、己が運動の再生に繋がるという信念があるからだ。

日本にとって大恐慌は、敗戦に至る道の始まりという悪い記憶だ。だが北欧も賀川も一端のグローバル・ニューディールの潮流は、回り回ってこの国で戦後民主主義になる。

この国の労働運動と協同組合運動が、己が繁茂の上に元気な社会が生まれその根が民主の花を咲かせたことを誇るべき原像とし、今なお働く者とそれが生きる世界の救済を使命とし、コロナに苦しむ人々と共に民主的な社会再建を果たすことが自己の運動の再生に繋がると信ずるなら、大恐慌とそれへの対応に学ぶのは不思議ではない。

3. ベーシックワーク

今日本の労働運動が上記二国の大恐慌経験から学ぶのは二つ。一つはそれらに向き合う姿勢。これは1、2で述べた。二つ目は政策と政治。すなわち労働政策と労働政治だ。前者をこの3、4で、後者を5、6で述べる。

コロナは多くの失業を招き、その家族や地域を不安の渦に落した。大規模な雇用対策が必要なのは言を俟たぬ。勿論即効的な対応が必要だが、これは本質的には一過性の問題ではないし、又経済的なそれで終わらない。

特別給付金支給以降ベーシックインカムによる生活保障の議論がある。これは労働なき人生を巡るAI革命やポスト福祉国家の状況が注目された十年程前から続く。

これに対し他の識者同様ぼくもベーシックワークを主張する。これは全ての人に仕事を与える考えだ。人は夫々使命を持ちその遂行の相互承認に人生の意義を見る。

失業者に雇用機会を提供したニューディールの公共事業政策はWorks Progress Administration（WPA）と呼称した。雇用促進事業局と通常和訳されるが、各人の持てる力を発揮させ社会の働きを増すのが任務の仕事増進局だ。

ワークは本来創作で、愛で感謝する相手を前提とする。WPAは、道路や空港を始め未来先取のインフラ整備とこの労働中心社会を称える文化事業で、従事者に集合的自尊心を与え多世代に亘る国民の感謝を得る。

ぼくが日本の労働運動に期待するものは、政労使でこうした大規模な「仕事おこし」事業を展開し、ベーシックワークを実現することだ。その際WPA同様、地域の内発的発展を促すローカルイニシアチブを生かす工夫がほしい。

確かに実際の産業と人口の地域的不均衡に鑑みれば、ベーシックワークとベーシックインカムの混合が現実的だ。だが仕事の社会的文化的意義を熟知する労働運動だからこそ前者の強調を望む。

4. 学ぶ社会の再構築

大恐慌を迎えた時、スウェーデン労働者の教育機会は乏しかった。今日この国を含め北欧は学びの社会で高いイノベーション力と生産性を誇る。この道は、強い国際競争力で雇用を守り、国民のキャリア保障に注力した当地の労働運動が開いた。自前の巨大な教育文

化機関運営と発達した職業訓練制度への深い関与はその一例だ。

戦後日本も企業を中心に学ぶ社会を形成した。企業は学習成果を蓄積し競争力を高め、従業員は学びの社内階梯を上り老後迄生活保障を得た。だがその学びの機会は次第に縮減し、企業はイノベーションに苦しみ、社会は潜在能力を発揮出来ない人々の失望と怨嗟で痛む。

日本の学ぶ社会の歴史は長い。鍛錬と革新を含む勤勉という西欧資本主義の原動力であった職業的求道主義は、日本でも江戸期以前に遡れる。自らの知を他者に役立て己が技で社会を富ます製作者本能も徳川の世の道徳だ。労働運動が働く者に自己の陶冶を強調したのは明治だ。

今この国は再び学びの社会をバージョンアップする時に来た。労働運動は経営者と協力しイノベーションと競争力の源泉である人財管理を進め、産業大で雇用保障とキャリア保障のための人材マッチングの制度組織を整え、皆が活躍しそれを承認する日本型アクティベートを実現すべきだ。

5. 開かれたパートナーシップを職場、家庭、地域、社会へ

大恐慌とその前後はアメリカもスウェーデンも対立の解決を暴力に委ねた。ニューディールはそれを対話と信頼に変える努力の象徴であり、サルチオバーデン協約は平和的な合意形成の精神をスウェーデン社会に植えた。

コロナショックでこの間の持続可能な包摂的社会形成の趨勢を止めてはならぬ。日本の労使は対話のスキルを各方面と共有すべきだ。まず足元の職場から。対話の管に詰まりはないか。ハラスメントに頬被りしていないか。組合の有無問わず産業大社会大で約束を徹底できるか。

働き方や支え方が変わる家庭、地域、社会にも対話のスキルが必要だ。相互依存の理と相互尊重の義と相互補完の楽。利害関係への視野狭窄から、経営はこの精神と継承を失いブラックが繁茂する。旧態依然な労組の対話も種々の偏向が目立つ。労使共に己が対話技法を家庭、地域、社会へ活用検証し、有意な形に修正すべきだ。

古代の哲人は健全な友人関係は健全な社会の土台だと喝破した。政治経済の混乱の渦中にある社会では、誰かと何かを共有しそれについて話合い決定を実行する機会が減る。「開かれたパートナーシップ」を社会全体に広げることはそれが生存条件である労働運動の本能的行動だ。

6. グローバル・レーバーガバナンス

「開かれたパートナーシップ」の推進が日本の労働運動の本能的行動であるのは地球においても同様だ。実際ニューディールの申し子であるアメリカ産業別会議（CIO）が、冷戦前の第二次大戦末期世界労連を結成しグローバル・ニューディールを目指した。戦争で傷んだ世界を救うのを使命としたこの労組は、世界政府作りに尽力した。

この世界政府は今国連として、この精神によるSDGs推進を牽引する。このSDGs実現の中核的領域にグローバルな労働ガバナンスの構築がある。またその中心的舞台が、一世紀に亘り社会対話による労働平和の実現をめざし、日本も政労使で関与する国際労働機関（ILO）だ。

コロナはSDGsの諸目標の意義を高めた。コロナはまたそれらの実現の難度も高めた。今日世界の物とサービスの提供はグローバル・サプライチェーンが支える。コロナはこの繋ぎを震撼させ、そこで働く者と家族と地域の仕事と生活は危殆に瀕し、一国一地域のみの再建を許さぬ。

グローバル・サプライチェーンの再建は急務だ。だがSDGsを無視したそれは許されずまた意味もない。一方各国の企業産業はコロナから学び持続可能と自給自足を強め、サプライチェーンの修正も進もう。地域間対抗が進む国際情勢がこれをチェーンのブロック化に向かわせよう。

物心共にブロックの軸になれぬ日本は、ブロック化に翻弄されぬためにも、同じ立場の国々と連携し、グローバル・レーバーガバナンスの実効性を強めるために、ILOを中心とした国際労働政治に深く関与せねばならない。

7. 組合資源の総活用①

上記1から6を実現するのは容易ではない。だが不可能ではない。もしあらゆる組合

資源を総活用できれば。ここでいう組合資源は二つ。一つは労働組合と協同組合だ。もう一つは労組のそれだ。まず前者から述べる。

労働組合と協同組合は繋がって各自の生活を強め豊かにする点でその根は同じだ。また歴史的にも共に育った。この国の企業社会は労組なくして回らない。日本は世界でも有数の協同組合国だ。協組なしに農林漁業、中小企業、地域金融、流通はなくつまり日本もないことになる。しかも両組合とも自己の巨大な国際組織で重きをなす。

賀川豊彦が活躍した時代、日本の両組合は仲良しだった。この半世紀政治が疎遠にしたが近年縒りが少し戻る。組織人員だけでも途方もない数だが、影響下のそれは全国土、国民に及ぶ。春闘とご飯と街並みはその数例だ。

大恐慌以降、アメリカでもスウェーデンでも労組と協組は真価を発揮した。前者では労組は都市で、協組は農村と流通で活躍した。後者では今日迄社会運営の中核だ。両国で両組合は政治経済、社会文化の拮抗力だった。拮抗力は社会に均衡を与え選択肢を設け希望をもたらす。

過去三十年日本の両組は拮抗力を落し他も補完できなかった。その結果何が起きたかは、最早多言を要しない。新しい生活様式と働き方を求めるコロナはこの両組にラストチャンスを与える。魅力的なビジョンの提示が問われる。

両組の資源は組合員数だけではない。この国の全ての住人のあらゆる生活場面に関与できる潜在力を持つ。

問題はその力の分散だ。たとえ家族全員が各自別の組合員証を所持しても相互に無関係な日常はその象徴だ。

まずはUCグループ（Union&Coop）として自分達のビジョンを、国民、特に若者の社会への期待を掻き立て新たな人生選択を励ます魅力的な営みとしてトータルに描くことだ。あとは地域毎にローカルなバリエーションを計画実行する。労組と協組の資源を総活用すればできないことではない。

これまで課題の多さ、所轄省庁の分立、政治背景の相違等を理由にこの再会の動きに限界があった。だがコロナのショックはそれを関係者の意志と意欲の問題にした。

8. 組合資源の総活用②

この労働組合と協同組合の再結合と組合資源の総活用と同時に、前者はそれを自陣でも大胆にせねばならない。

日本の組織率は五割を超えたことはなく、長く三割台が続いた。労働運動はこれをストや国民運動を通じた存在感と春闘や選挙による影響力で補ったが、それも八〇年代迄だ。そして働く八割以上の人が組織されず、残り二割未満の組合員も含め、労働運動を社会に見ないのが今だ。

組織率も労働運動の影響力も存在感も目標は同じだ。働くことの価値を高めるルールを社会に徹底させることだ。同じ目標で出発したアメリカとスウェーデンの現在の落差は先進国で最高最低の組織率と協約適用率で明らかだ。

組織化は労組の専売特許ではない。アメリカでは経営者も社会運動家も組織化に熱心だ。多数の組合員が右派政党を支持するスウェーデンも右派政党が職場進出を図るドイツも労組の危機感が強まる。日本も意識の上では反、非「上級国民」運動が醸成され政治化しつつある。

コロナは労働者の組織化のチャンスだ。働き方を含め新しい生活様式は従来等閑視されたものを視野に入れる。働くことの価値を高めるルールを社会で徹底することもそれに入る。企業別組合も近年それに気づき始めた。

日本の組合資源は膨大だ。低組織率でも組合員は一千万だ。組合数は学校の数に準じ全国津々浦々にある。役員数は恐らく六桁に上り、一千万の組合員と形式でも民主的に組織運営し労使で仕事や生活で定期対話する。経営者、政府、自治体、政党等に伝声管を張り巡らす。労働法を含めた関連の制度や組織、活動の実態を仔細に検討すれば、その資産の底知れぬ価値に腰を抜かす。

この組合資源の相当部分が休眠状態なのが残念だ。協力が必要だ。だが政治的理由で組合間で斯くも長く相互批判と疎遠な関係が続き、従業員代表承認の法令遵守事項が増える中、競合に厭いた労使に無組合職場選択を余儀なくさせても、ブラック批判が組織化機運を高め、労組アピールのチャンスでも、労働界にONE TEAMの兆しもない、新しい発想で何とかしなければならない。

研究員報告

新型コロナウイルス感染拡大を踏まえた公衆衛生の強化に向けて－保健所改革の経過と今後の課題－

連合総研主幹研究員　平川則男

1.　はじめに

新型コロナウイルスの感染は世界中で拡大を続けており、日本においても依然として予断を許さない状況が続いている。こうした公衆衛生の危機の中、保健所の業務量が大幅に増大し、職員の業務負担の増加に加え、日常の保健所業務であるHIV検査やエキノコクス診断、医療監視などの一時中断を招き、本来業務への影響も深刻化している。そうした中、マスコミなどで、PCR検査やクラスター対策における保健所業務が注目されるようになり、保健所の実施体制にも多様な意見が飛び交うようになった。

ただし、その意見の中には、これまでの議論の経過を踏まえないものも見受けられたため、保健所の体制強化に向けた課題を整理していきたい。

2.　保健所法から地域保健法への変化

戦後の保健所の業務は、「社会情勢の悪化や相次ぐ海外からの引揚げ等により、急性感染症が大規模に流行」[1]するとともに、高度経済成長に移行する時期においても、結核予防法に基づき、定期検診、患者登録、感染防止、患者指導などの最前線にたった。

その後、公衆衛生の向上、上下水道の整備、生活習慣などの改善、介護保険制度の創設、少子高齢化、地方分権、福祉八法の改正という社会情勢の大きな変化の中、都道府県の保健所の在り方も度々議論され、1987年に厚生省が「地域保健将来構想」報告書を公表し、続いて1990年代には具体的な検討が進められるようになった。

○地域保健法の成立

1993年、厚生省は地域保健基本問題研究会を設置し、6月に報告書を取りまとめた。それに基づき、地域保健法案が策定され、1994年に6月に全会一致で法案が可決成立した。

この法律は、生活者の視点を重視し、地方分権を推進するという基本的な考え方のもと、従来の保健所法が保健所の施設という設置法であったのに対して、地域保健法は、地域という面的な概念である「地域保健」という考え方のもと、国、都道府県、市町村の役割分担を明確にした上で、保健所に加えて新たに市町村保健センターを位置付けている。特に、3歳児健診や妊産婦指導等母子保健に関する事業、栄養相談及び一般的栄養指導の事業などについては、実施主体を市町村保健センターに移管し、住民に身近な市町村の福祉サービスと一体的な対応を行う。都道府県は、専門的・広域的・技術的機能を強化しながら、市町村への技術的な支援や感染症・食中毒などの専門的保健サービスを担うとされた。また、感染症関係では、伝染病に感染している疑いのある者を隔離する権限等、伝染病予防に関する事務が都道府県だけでなく保健所政令市にも権限が拡大され、二次医療圏の中に伝染病予防の権限が併存する地域も生まれることとなった[2]。

3.　地域保健法制定時の議論の評価

○地域保健法の意義について

こうした改革の方向は、市町村によっては、すでに母子保健などの身近な行政サービスは任意設置であった市町村保健センターが実施し、かつその実績が上がっていたことや、保健所の母子保健サービスと地域の福祉サービスとの一体的な運営が求められていた中での改革と言え、当時の保健所職場でも妥当な対応との受け止めであった[3]。

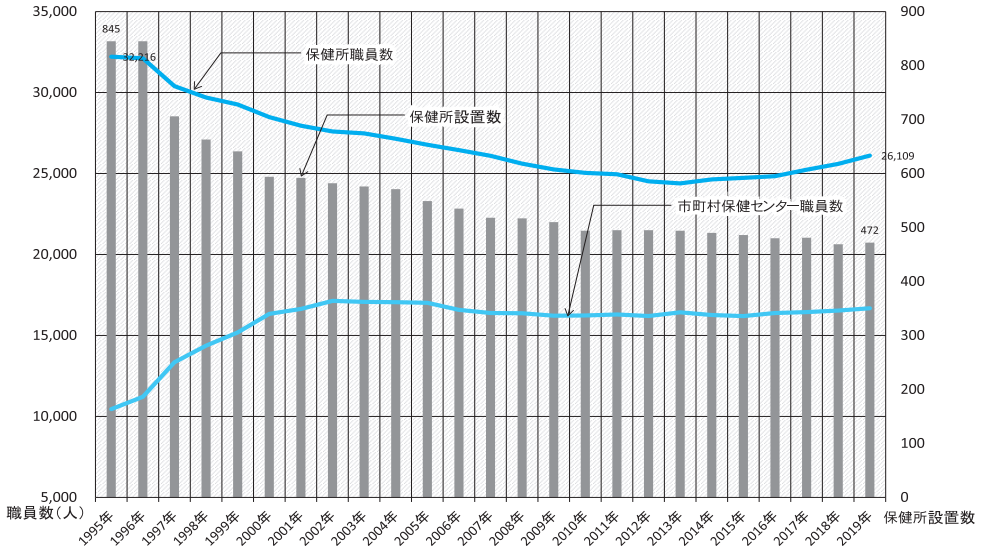
ただし、いくつかの懸念が示されていた。自治労は、1999年6月に開催した自治労公衆衛生集会において、「集団的な感染症、食中毒の発生など、突発的な保健医療対策に適正で的確な力量を発揮できる機能を持ち合わせていない保健所もある」と指摘していた。

この指摘の通り、政府の国会における説明も、健康づくりや市町村の地域保健対策の進展の重要性が議論される中、「結核・伝染病対策を中心として発展してきた保健所については、市町村との役割分担を勘案しつつ、その機能を見直す」との経緯が説明されている[4]。つまり、1980年代から始まる保健所の在り方検討の視点の中に、感染症対策の視点の議論がほとんど無く、結核・感染症対策が軽視されていた側面も指摘できる。

○保健所設置と組織機構・人材確保の考え方について

図1をみると、1997年以降、保健所の数は大幅に減少している。これをもって行政改革の一環として保健所が削減され、今回の健康危機管理機能が低下したとの議論がある。しかし、地域保健法が目指した機

図１　保健所職員及び市町村保健センター職員、保健所設置数推移



2020 年 6 月　総務省地方公共団体定員管理調査結果 より平川作成。

能から見ると、図1のように市町村保健センター職員の人員が増えている点も見ていく必要がある。保健所の設置数については、地域保健法の施行によって、保健所の機能が大きく変化し、身近な対人サービスは保健センターに移管し、保健所は主に企画調整機能や対物サービスなどを重点として体制強化を進めるという政策の結果でもある。問題は、住民に身近な行政機能が発揮できているか、その後の市町村保健センターの業務量の増大[5]に人員体制が十分なのか、という視点が必要である。

ただし、地域保健法において「保健所は医療圏、老人保健福祉圏の区域を参酌して所管区域を設定」するという基準は、もう少し丁寧な検討が必要であったのではないか。確かに地域医療計画や医療提供体制との整合性という点では二次医療圏が一つの基準ではあるが、今回のように感染症という視点から考えると、広域性、地域性、人口の集積度合いも含めて、検討の余地があったのではないか、という視点が必要である。

また体制強化について、人材確保はどうだったのかという課題がある。保健所の機能とは、検査室の設置などの設備に加えて、医師、獣医師、薬剤師、保健師、栄養士、理学療法士、作業療法士、精神保健福祉士、歯科衛生士、事務職などの職種配置と十分な人員配置で機能していく。これらの配置が十分だったのか、という視点が必要である。また、機能にしても、例えば、北海道のように検査機能を主要な保健所に集約して機能強化を進めた例[6]があるが、全国的にどうだったのか、という視点が重要である。

○地方衛生研究所について

地域保健法の制定と同時に、地方衛生研究所の体制強化についても厚生省から考えが示され「地域における科学的かつ技術的に中核となる機関として再編成し、その専門性を活用した地域保健に関する総合的な調査及び研究を行うとともに、当該地域の地域保健関係者に対する研修を実施する」こととされた。しかし、この方向が具体的にどう展開されたのか、という視点が必要である。

○保健所設置の財源について

保健所法下の保健所業務のほとんどは、国の機関委任事務として実施され、保健所の運営費財源も、「保健所運営費交付金」として国の補助金で賄われていた。しかし、地方分権改革に伴い、機関委任事務が廃止され、自治事務と法定受託事務に分けられた。保健

所の運営費も一般財源化され、このことによって、組織体制、人員体制の基準が無くなり、保健所の組織が地方自治体の裁量に大きく影響されることになった可能性もある。また、厚労省も保健所の実態が掴みにくくなったという課題もある。過度な中央集権は、地域実態に合わせた行政を損なう一方、感染症対策など住民の生命や人権に関わる課題については、必要最小限の基準が必要であるはずだが、このような、財源措置の在り方が適切だったのか、という視点が必要である。確かに、事業については、感染症関係や国民生活基礎調査などは、法定受託事務として位置づけられてはいるものの、それを実施する体制が十分ではないとしたら、国が全国で実施しようにも、その裏付けが無いこととなる。県によっては、組織機構が福祉事務所と統合され、保健所の存在が県民から見えづらい状況となったところもある。

4. 小泉政権下の地方交付税削減・地方行革

小泉政権（2001年4月～2006年9月）下では、構造改革の一環として、増税無き財政再建が進められ、社会保障費の削減とともに、三位一体改革（国から地方への税源移譲、国庫補助負担金の廃止・縮減、地方交付税の見直し）が進められた。これは、「行革という観点から進められ、最終的には財政再建の論理に制約されて交付税の大幅な削減を余儀なくされたことは、その後の地方財政にきわめて深刻な影響を及ぼした」[7]。この結果、地方公務員は、1994年に320万人をこえていたが、2016年には270万人までに削減された[8]。特に出先機関の廃止や公立施設の民営化が大胆に進められ、保健所においても人員削減が進み、必要な人員が確保できない状態が続いた可能性がある。

再度、図1を見ると、保健所からの権限移譲による市町村保健センター職員の増加のピークが過ぎても、2013年を底として保健所職員の削減が進んでいる。2013年からは、大きな人員の増減はみられず、政令指定都市、中核市・保健所政令市では微増、都道府県は減少し、新たに中核市が指定された影響が大きいものと読み取れる。ただし、一部地方自治体においては、かなりの人員が削減されており、北海道の大幅な削減が目に付く[9]。

2008年3月に公表された「保健所の有する機能、健康課題に対する役割に関する研究報告書」[10]では、地域保健法施行後の2008年に全国の保健所の実態調査を行い、その課題を明らかにしている。そこでは、保健所組織が福祉部門と統合し保健所組織が見えづらくなっていること、職員の減少や管轄地域の拡大によって問題が生じていることが明らかになっている。また、健康危機に対する迅速な対応に対する懸念も指摘されており、保健所の配置人員に対する、一定の基準が示されるべきとの記載もあった。

5. その後感染症に対する対応

以上のような、地方行革や地方分権が進む中、2003年に原因不明の急性肺炎（SARS）がアジアを中心として発生し感染症対策の強化がもとめられる事案が発生した。2003年8月21日に感染症対策の見直しについての分科会提言がまとめられ、これに基づいて、厚生労働省では、感染症法および検疫法の一部改正法案を臨時国会に提出した。改正法案は2003年10月3日に衆議院を通過し、10月10日に参議院本会議において全会一致で可決・成立した。この法律改正で最も特徴的なものは

- 厚生労働大臣が、緊急の必要があると認めるときは、自ら感染症の発生状況等の調査を行うことができる
- 厚生労働大臣は、緊急の必要があると認めるときは、都道府県知事等が行うこととされている事務に関し、必要な指示をすることができる

という点である。地方分権の流れから大きな転換がされ、今度は、感染症は国家的な課題として業務をすすめなければ対応できないとし、厚生労働大臣が都道府県知事などへの指示を明確にしたことに大きな特徴がある。これにより、感染症対策は、地方自治法の別表[11]に記載される、法定受託事務とされている。

○新型インフルエンザ対策総括会議報告書[12]について

一部マスコミでも報道されたが、2009年の新型インフルエンザの発生に伴い、厚労省の新型インフルエンザ対策総括会議報告書が2010年に公表された。そこには、「感染症危機管理に関わる体制の強化」として、地方自治体の保健所や地方衛生研究所を含めた感染症対策に関わる危機管理を専門に担う組織や人員体制の大幅な強化、人材の育成を進めるとともに、関係機関のあり方や相互の役割分担、関係の明確化等が必要である」との総括が示されていた。しかしながら、具体的な対応はなんら示されない状態が続いている。

6. 新型コロナウイルスの感染拡大に対する対応ーこれからの検討

新型コロナウイルスの感染拡大は、地方自治体の公衆衛生機能の重要性を改めて認識させることとなった。PCR検査、感染者や濃厚接触者・クラスターなど

の追跡調査は感染拡大を抑えるための重要な業務であり、患者移送や電話相談対応も大幅に増大している。保健所の緊急的な機能強化は極めて重要な課題である。

すでに全国保健所長会などは、限られた人員と財源の中、感染症が拡大した場合の緊急的な保健所の体制をどうつくるかという視点で、地方自治体内部の他部署からの応援体制や地方自治体間の応援体制も検討すべきとの要請書が提出されている[13]。

また、感染症対策の体制構築とともに、特別措置法の緊急的な改正や他法なども活用した多くの公的機関との連携など、現在ある公的資源の総動員の検討という課題もある。

これらの体制を強化するためには、財源の在り方の議論が欠かせない。これまで、保健所の機能強化が必要と言われながらも、議論が進まなかったのは、その財源問題を正面から取り組まなかったことに原因があるのではないか。

保健所体制の財源的な裏付けとなる、地方交付税の基準財政需要額の単位費用の算定基礎には、衛生費として保健所費や感染症対策費[14]などが明記され、職員の算定基礎も明記されている（人口170万人の県では450人程度）[15]。当然、これらの算定基礎が、地域実情に見合ったものとなっているのか検証し、大幅に引き上げる必要がある。

また、地方交付税なので、これらはあくまで地方自治体の自由な裁量のもとで、人員や予算が組まれており、地方自治体によっては多くの人員が配置されたり、又は少なく配置されている状況にあることが想定される。このことから、地方分権の流れに反するが、例えば、福祉事務所は、地方交付税での算定以外に、社会福祉法で、被保護世帯に対する生活保護現業員の人員が「標準」と定められている。保健所は、福祉事務所に比較して、多くの法律が関わり、多様な事業を行っている状況にあることから、難しい面はあるものの、感染症をはじめとする事業は、法定受託事務と位置付けられている以上は、何らかの職員配置基準を検討してもよいのではないか[16]。その上で、福祉事務所のように、厚労省が定期的に監査をするなど、それによって、国が地方自治体の実施体制を把握することが可能となり、国の事務としての感染症対策が、より効率的に実施できる可能性がある。ただし、人員配置基準はあくまで「最低基準」であって、保健所設置自治体の政策によって、人員が増えることもありえる。

以上のように、保健所の体制強化に向けた財政面からの具体的な検討が早急に求められる[17]。

1　平成26年度版厚生労働白書。
2　例えば、北海道上川中部医療圏には、旭川市保健所と道立の上川保健所が旭川市内に併存する。
3　1994年道政白書・自治労全道庁労働組合。
4　地域保健対策強化のための関係法律の整備に関する法律案参考資料　参議院厚生委員会調査室　1994年6月。
5　例えば、児童虐待防止に向けた「乳児家庭全戸訪問事業」など。
6　なお、道立保健所については45保健所1支所体制を、検査体制を強化（1か所4名程度を4名から9名に増員）した主な保健所を10か所、二次医療圏の中心的な保健所を11ヶ所、地域の特性に応じた保健所5か所、支所21か所とし、人員については1355名体制から90名程度削減している。
7「バブル / デフレ期の日本経済と経済政策」第2巻『日本経済の記録－金融危機、デフレと回復過程－』第5部第6章　内閣府経済社会総合研究所　2011年3月14日。http://www.esri.go.jp/jp/prj/sbubble/history/history_02/history_02.html
8　地方公共団体の定員管理のあり方に関する研究会（第1回）総務省　2019年12月10日
9　総務省調査によると、北海道の保健所職員は2005年に1207人だったが2019年には989人まで減少している。
10　2010年3月　財団法人日本公衆衛生協会　分担事業者荒田吉彦（旭川市保健所長）。
11　地方自治法第2条の9　法律又はこれに基づく政令により都道府県、市町村又は特別区が処理することとされる事務のうち、国が本来果たすべき役割に係るものであつて、国においてその適正な処理を特に確保する必要があるものとして法律又はこれに基づく政令に特に定めるもの。
12　2010年6月10日。
13　新型コロナウイルス感染症対策に係る保健所行政施策および予算に関する要望書 2020年7月。
14　感染症対策に関しては、地方交付税上、国と地方は折半で算定されているが、地方自治体の持ち出しが少ないと思われる例もある。http://www.pref.osaka.lg.jp/yosan/cover/index.php?year=2015&acc=1&form=01&proc=0&ykst=2&bizcd=20050210&seq=1
15　平成29年度地方交付税制度解説　一般社団法人地方財務協会　2017年7月25日。
16　ただし、不交付団体への対応をどうするかが課題となりうる。
17　財源については、保健所以外にも、雇用対策、最低生活保障、介護や障害福祉サービス、医療などに社会資源・財源を投入する必要があるにも関わらず、国・地方の財源確保に向けた議論が政治の場で全く行われない事態となっていることは、深刻な問題である。

【参考文献】
地方交付税の財源保障　星野菜穂子　2013.03.20　ミネルヴァ書房
保健所政令市の視点から分権の効果と限界を考察する　野沢秀実　自治総研通巻380号　2010.6
私と公衆衛生　熊本市役所職員退職者会　湯田真喜雄

九段南だより

連合総研　事務局長（専務理事）　新谷　信幸

withコロナ下の連合総研の調査研究活動

小稿の冒頭、ご報告申し上げます。

2014年より連合総研で主任研究員、副所長を務めて頂いた杉山豊治さんが、病気療養のため、任期途中の2020年7月末をもって連合総研を退任し、出身産別の情報労連に帰任されました。

杉山さんは、主任研究員時代には、2016年12月に刊行した「とりもどせ！　教職員の「生活時間」－日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告書－」の主担当として、研究会の取りまとめに尽力頂きました。この研究報告はその後、日教組をはじめ、労働組合の取り組みと相まって社会的に大きな反響をもたらし、2019年末の、半世紀ぶりの給特法改正につながるきっかけとなりました。

また、日本、韓国、中国、台湾の4カ国・地域の労働問題研究家・実務家が集い、輪番で持ち回り開催している「ソーシャル・アジア・フォーラム」の日本会議開催に際して、主担当として100名を超える大規模な国際会議を表裏で支え、成功に導いてくれました。

2017年秋以降の副所長時代には、10本を超える連合総研の各研究委員会の主担当・副担当所員のよき相談相手として、また、所長、事務局長を補佐する管理統括者としてその任に当たって頂きました。2018年3月号よりスタートしたこの小欄「九段南だより」も、隔週で執筆を分担頂きました。

杉山さんの一日も早い本復をお祈り申し上げます。

さて、春から感染が拡大した新型コロナは、一時は収束しかけたかに見えましたが、第2波と思われる感染拡大が発生し、コロナ禍はすでに半年が経過しようとしています。

ワクチンや治療薬がいまだ開発されない中で感染終息の兆しは見られず、世界中の家庭や職場では、感染防止を図りながら、withコロナを見据えた生活や事業活動に取り組まざるを得ない状況が続いています。

この間、連合総研の調査研究活動も、緊急事態宣言の下での出勤制限などで、大きく影響を受けています。

感染症に対応したBCP計画などは予め策定していませんでしたので、急遽、連合本部のBCP計画に準拠し、3月下旬以降、所員の勤務体制は在宅勤務中心に切り替え、その間に予定していた研究委員会は全て中止としました。6月初旬からは、週に2回の短時間での出勤勤務と3日間の在宅勤務の組み合わせにより、感染防止と調査研究活動の調和を図って今日に至っています。

多くの事業所でも実情に即した対応が行われていると思いますが、連合総研も在宅勤務が常態化する中で、6月以降は、Zoomを用いたオンライン会議のためのインフラ整備や、グループウェアの強化などを試行錯誤の中で行ってきました。

問題は、連合総研の事業の中心である調査研究活動をコロナ禍の中で、どのように継続させるかの判断でした。

病気療養中の杉山さんの業務を引き継いだ平川主幹研究員（この間､「副所長代行」としての副所長業務の任に当たって頂いています）と相談し、進行中の各研究委員会の進捗状況を分析し、現時点の到達点を「1-研究企画段階　2-研究方向確定段階　3-調査等実施段階　4-調査等分析段階　5-報告書作成段階」の各フェーズにあてはめ、そのうえで、コロナ禍の影響度合いを踏まえた研究委員会の方向性を「A-変更なし　B-研究期間変更　C-研究内容変更+研究期間変更　D-現時点で研究収束方向」で評価し、それぞれの研究会の主査の先生と新しい方向感を確認することができました。

大量観察を行うアンケート調査については、インターネット調査はまだしも、連合本部を通じて各産別経由で単組に依頼する調査は、コロナ禍での各労使への影響に鑑みれば、今後、少なくとも1年程度は実施不可と判断しています。また、ケースレコードを取集するなどのヒヤリング調査（インタビュー）も影響を受けましたが、対面での訪問調査は困難でも、オンラインインタビューでは対応可能という、新しいカタチができつつあります。

対面形式と同等というわけにはいきませんが、オンラインでのインタビューは、旅費等の制約が少なくなり、遠方でも多人数で調査可能というメリットもあり、コロナ禍を奇貨として、新しい調査方法として取り組んでいきたいと思います。

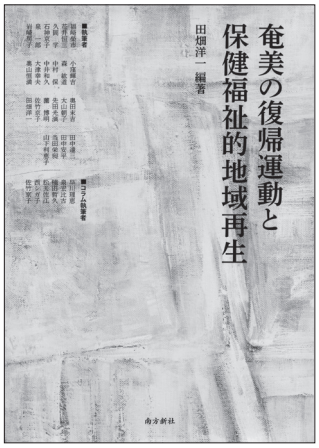
コロナ禍の中でも、研究会委員や所員の皆さんと臨機応変、試行錯誤で調査研究活動を継続してまいります。

九段南だより

最近の書棚から

『奄美の復帰運動と保健福祉的地域再生』

奄美の祖国復帰運動に「連帯・協働」の原点を学ぶ



田畑洋一　編著
南方新社
定価3,500円（税別）

豊田　進
連合総研主任研究員

私の生まれは福岡県だが、両親は奄美大島（以下、「奄美」）の出身である。私の幼少期には、福岡から奄美に帰るのは、鹿児島へ移動してから、フェリーか飛行機。フェリーともなれば、2日がかりの移動であり、私自身の奄美への里帰りは、数年に一回。青い海と、都会では見ることのできない満天の星。平和を脅かすのは唯一、ハブだけ。そんな印象である。

奄美が1946年2月から1953年12月25日の祖国復帰までの間、米軍により統治されていた歴史を持つと知ったのは、労組運動に関わるようになってからであった。

奄美における祖国復帰運動について、調べていくと「非暴力抵抗運動」が特徴であると記す文献が多くみられる。「非暴力抵抗運動」というと、最初に思い当たるのは、インドにおいてガンジーが主導した独立運動であろう。本書では、「奄美のガンジー」と称された泉芳朗らをはじめとする祖国復帰運動の中心となった先人たちの軌跡を見ることができる。

本書は、3部11章の構成となっており、復帰運動の研究者や、語り部の方、地域づくりや環境問題に取り組む方、マスコミ関係者など、さまざまな方の寄稿を編著し、まとめられている。タイトルに表されているように、奄美の復帰運動を振り返るとともに、その現在的意義を確認し、地域再生に活かすことに主眼が置かれている。

第一部は「軍政下の奄美」として、占領下にあった当時の奄美の行政機関の実態や、島民生活の状況などをまとめている。連合軍最高司令部が日本政府に発した覚書で、奄美や沖縄をはじめとする南西諸島を日本政府から行政分離するとした「二・二宣言」以降、日本との物資流通を絶たれ、経済的困窮に陥っていった状況などが詳細に記されている。そうした中で、子どもたちに六三三制へと変わった本土同様の教育を受けさせたいと願い、教科書を得るため命がけの密航が行われていたという記述も興味深く、社会に対する先人たちの強い責任感を感じることができる。

また、祖国復帰に向けたオール奄美の運動をけん引した、政党・労働組合・青年団・婦人会などの組織の形成や活動についても、詳細に触れられている。

第二部は「日本復帰の実現とその後」として、復帰運動の結集軸となった「奄美大島日本復帰協議会」の結成と復帰を求める署名活動や、断食祈願、天皇への電報要請、陳情をはじめとする島ぐるみでの復帰運動の詳細がつづられている。署名活動に至っては、14歳以上の島民を対象に取り組まれ、賛同率は99.8%におよぶ。復帰運動にまい進した先人たちの情熱と連帯の強さを感じ取ることができる。

第三部は、「奄美の保健福祉―復帰運動を教訓にして―」を主題として、現在の奄美の地域再生や福祉の充実に向けた可能性について検討している。地域力の源泉を公共事業ではなく、「結い」・「絆」の地域文化に求め、復帰運動における縦横無尽の連携・協働に学び、住民の互助力の必要性などに言及している。

本書を手に取ったきっかけは、奄美の復帰運動史を学びたいという思いからであった。しかし、本書を読み進めると、復帰闘争の史実を学ぶにとどまらず、復帰運動の基本精神である「平和と人権」を希求する人々の思いや、困窮の中においても忘れなかった地域住民の連帯の強さ、次代を見据えながら社会を変えていこうとする責任感など、現在の労働運動・社会運動への示唆を多く含むことに気付かされる。

「島ぐるみの闘争」は、全国各地の「奄美会」とも連帯し、早期復帰に向け国を動かした。これが、「国民全体の運動」であれば、どれだけの力を持つのだろう。例えば、「在沖米軍基地問題」を日本全体の問題として国民が意識したとき、どのような変化をもたらすだろうと想像が膨らむ。

「連帯・協働」の原点を学ぶことのできる一冊である。

今月のデータ

内閣府　新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査　2020年6月21日
ミサワホーム総合研究所　新型コロナウイルス影響下における住まいの意識調査レポート　2020年6月30日

ウィズコロナで広まりつつあるワークライフスタイルと今後の「住宅政策」

私ごとで恐縮だが、筆者は小学校５年まで、畑に囲まれた６畳・４畳半と台所・風呂という賃貸アパートに家族５人で暮らしていた。あのアパートは今考えると、高度成長期に作られた勤め人用の郊外（安）アパートだった。そこから歩いて15分ほどのところには祖母の家があり、ここは結構広かった。戦前に建てられた家で、居間のふすまを開け放って部屋をつなげると、20畳くらいにはなったか。葬式や結婚式などは自宅で行っていた時代の名残のある建物だった。またその周辺には梨畑の広がる地域があり、家々の多くは農家で、大家族を前提とした母屋と収穫物の出荷準備ができる庭、農機具などを収める大きな納屋があった。このように、住宅の構造や規模・立地などが、時代や社会システム、地域などを背景とした働き方・暮らし方にふさわしいものとして作られてきたことは、いうまでもないことである。

今回のコロナ禍を受け、働き方改革だの、ワークライフバランスだの、テレワークだのといった、音頭を取られていてもさほど進まなかったものが、疫病という外的強制力により、一気に、しかも方向の定まらない手探り状態で拡大しつつある。

さて、ではそれ以前の働き方や生活様式を前提に作られている多くの住宅は、今後どう変化し新たな形を整えていくのか。

内閣府の調査「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査　令和２年６月21日」によると、テレワーク実施率の高い東京圏を中心に通勤時間が大幅に減少しており、これを保ちたいとの回答は全国平均で７割に達している（**表１**）。その背景にはワークライフバランスにおける生活重視の増加（**表２**）、家族と過ごす時間の大幅な増加とその歓迎（**表３**）などがあると推察できる。またこの調査では、家事・育児の任務分担などについても工夫の増加とそれを歓迎する結果が出ている。

もちろん、これらは今回の事態で起きていることの肯定的な側面のみであり、否定的な側面も同じように数多く発生している。だが、これらを残したまま否定的な側面を解消していくことができれば、一番望ましい。

ミサワホーム総合研究所の「新型コロナウイルス影響下における住まいの意識調査レポート　2020年6月30日」では、在宅勤務での困りごととして、①仕事に適した部屋や設備がない、②家族からの話しかけや視線・生活音などが、高い回答になっている（**表４**）。やはり、高度成長期以降作られてきた、働く場所が会社であることを前提とした住宅では、対処が難しいのである。そこで家族で過ごす時間を快適にするため、住まいの環境に手を加えた人も多い。住む地域に郊外を希望する人も増えている（**表５**）。これらは、内閣府調査にもあった今回の事態を受けての変化のうち、肯定的な側面を「住宅のあり方を変える」という手段によって守ろうとする、そんな意識の表れではないだろうか。

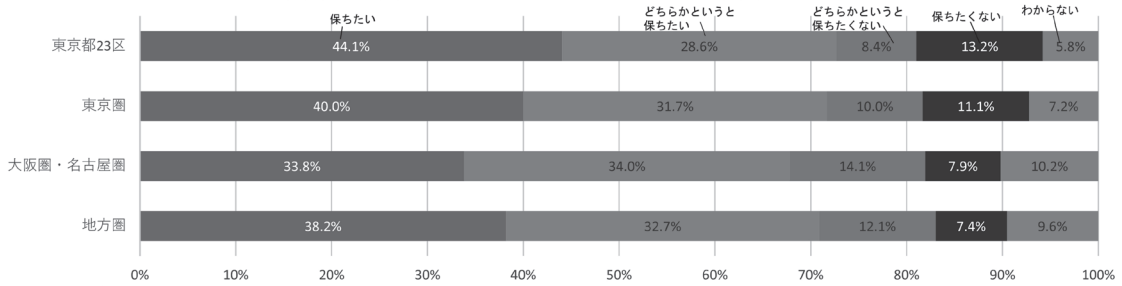
ただ、今の状況がさらに進むと、当然課題は「建物としての住宅」だけの問題ではないことが一層明らかになってくるはずだ。多くの人にとって、生きる場所の中心が会社から地域に変わってくる。「住む」ということについて、そこで働き家族と暮らす場所の側面が今、重要になってきた。今後はさらに、そこに住む者それぞれが、近隣とのコミュニケーションや地域社会への参加をはじめ、生きることを充実させることも含めて実現していく場所となっていくことが求められてくる。「住宅政策」は本来それらを包含するものでなければならないが、いま日本には、その大きな仕組みがない。

今後求められる「住宅政策」の考え方については、連合総研・連帯と共助にもとづく「分かち合い」社会の具体化に関する研究委員会報告書「弱者を生まない社会へ－ベーシック・サービスの実現をめざして　（2019年３月）」の第２章、「日本型ハウジング・レジームの転換」をご覧いただきたい。お申し込みは、当研究所まで！

表１　（就業者）通勤時間の変化、継続

○テレワーク実施率の高い、東京圏に居住している人の通勤時間が特に減少しており、今後も減少した通勤時間を保ちたい、との回答が約７割。

質問　現在の通勤時間を今後も保ちたいと思いますか。（通勤時間が減少したという回答者に質問）

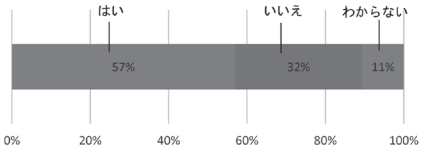


（備考）・東京圏：東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県
・大阪圏：大阪府、京都府、兵庫県、奈良県
・名古屋圏：愛知県、三重県、岐阜県
・地方圏：三大都市圏以外の北海道と36県

表２　（就業者）仕事への向き合い方の意識、ワークライフバランス

○仕事への向き合い方などの意識が変化した、との回答が５割超。
○（仕事と比べて）生活を重視するように変化した、との回答が約５割。

質問　今回の感染症拡大前に比べて、仕事への向き合い方などの意識に変化はありましたか。



質問　今回の感染症拡大前に比べて、ご自身の「仕事と生活のどちらを重視したいか」という意識に変化はありましたか。

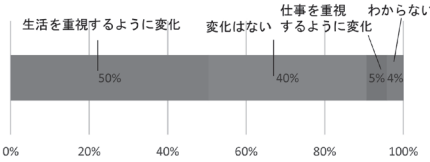
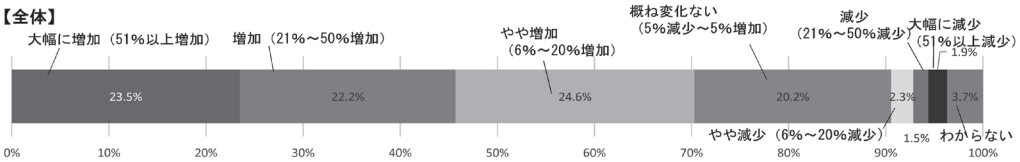


表３　（子育て）家族と過ごす時間と経験した働き方

○家族と過ごす時間は増加傾向。テレワーク等の経験者はその割合が高い。

質問　今回の感染症の影響下において、家族と過ごす時間はどのように変化しましたか。



質問　現在の家族と過ごす時間を今後も保ちたいと思いますか
（感染症影響下での家族と過ごす時間が増加したという回答者に質問）

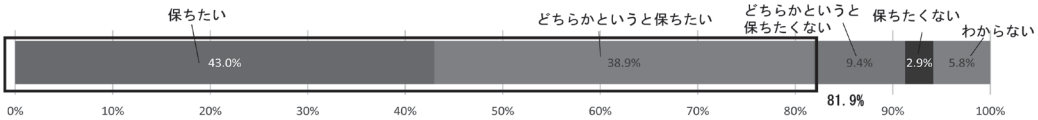


表４　在宅勤務の状況

Q. 在宅勤務での困りごと (n=824)　（%）

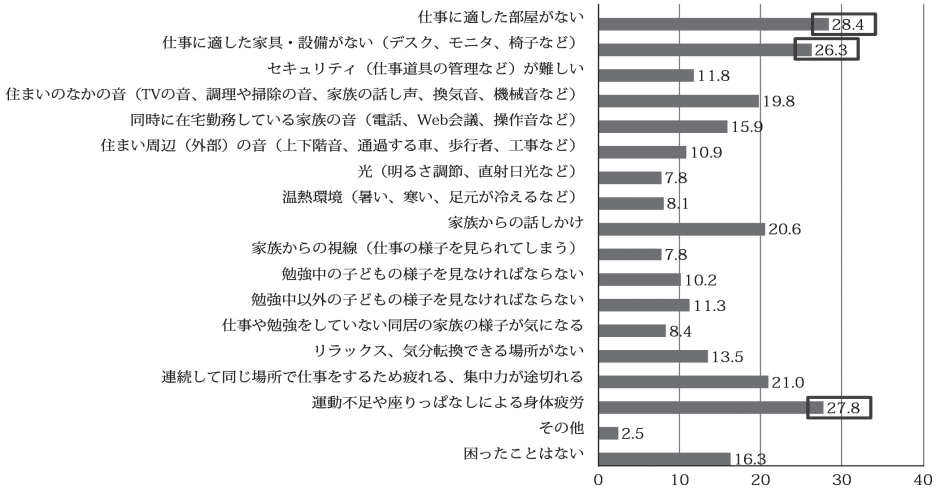
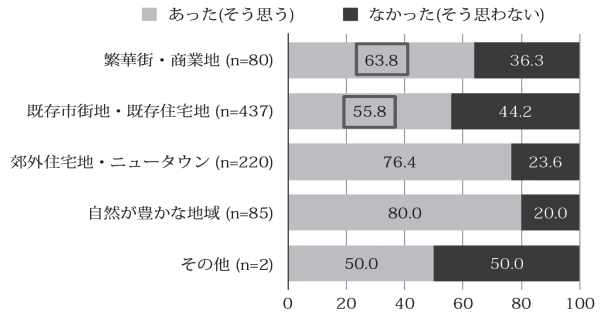


表５　暮らしや住まいの意識変化

Q.「住む地域として、人口が密集した都心部よりも自然豊かな郊外がよいと思う」×居住地域別　（%）



※表1～3　内閣府　新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査　令和２年６月21日より
※表4～5　ミサワホーム総合研究所　新型コロナウイルス影響下における住まいの意識調査レポート　2020年6月30日より

DIO
DATA資料
INFORMATION情報
OPINION意見
事務局だより

DIO への
ご感想を
お寄せください

dio@rengo-soken.or.jp

DIO
2020
9

INFORMATION

【７月の主な行事】

７月１日　所内・研究部門会議
２日　第９回今後の労働時間法制のあり方を考える調査研究委員会
（主査：毛塚　勝利　労働法学研究者）
15日　所内・研究部門会議
17日　第８回持続可能な発展に向けた事業承継をはじめとする
中小企業の発展と労働者の労働条件向上に関する調査研究会
（主査：黒瀬　直宏　特定非営利活動法人アジア中小企業協力機構理事長）
21日　第１回経済社会研究委員会（オンライン）
（主査：吉川　洋　立正大学学長）
30日　第10回今後の労働時間法制のあり方を考える調査研究委員会
（主査：毛塚　勝利　労働法学研究者）

【８月の主な行事】

８月４日　日本の未来塾（オンライン）
５日　所内・研究部門会議
６日　第２回経済社会研究委員会（オンライン）
17日　第１回地域コミュニティの一翼を担う労働者自主福祉運動の
人材育成等に関する調査研究委員会
（主査：中村　圭介　法政大学大学院インスティテュート教授）
19日　所内・研究部門会議
21日　第７回障がい者の更なる雇用促進と職場定着に向けた
課題と方策に関する調査研究委員会（オンライン）
（主査：眞保　智子　法政大学現代福祉学部教授）
21日　政策研究委員会
31日　第９回「人生100年時代」長寿社会における新たな生き方・暮らし方に
関する調査研究委員会（オンライン）
（主査：今野　浩一郎　学習院大学名誉教授）

editor

今まで経験したことのない夏が過ぎようとしている。遅い梅雨明けと異様な暑さ、そして暑い夏を増長するマスク。仕事は在宅勤務や時差通勤。この特集テーマのように新型コロナショック後の社会を働く者にとってより良い社会に変えていくために、なにをなすべきか考えていかなければならない。

一方、仕事以外の生活はどのようになっていくのが良いのか。エンターテイメントは三密をさけるために、中止かオンラインとなった。オンラインの便利さや良さもあるが、同じ空気を吸い、同じ空間を共有するということは、テレビやYouTubeでは代替えできない。一期一会の貴重さ。今この時にしかできないものがあるのに舞台に立つチャンスさえも失ってしまった役者など芸術家たちの無念と経済的な困窮、そして、この状況が続けば日本の文化の崩壊の危機さえ感じる。必要なものだけでは人生は味気ないと感じると共に、ウィズコロナの時代を生き残り、次の時代に何が残るのか？　そして何を残さなければならないのか真剣に考える時だと思う。

（弱法師）

発行人／藤本　一郎
発行日／2020年9月1日
発　行／公益財団法人連合総合生活開発研究所
〒102−0074
東京都千代田区九段南２−３−14
靖国九段南ビル５階
TEL 03−5210−0851
FAX 03−5210−0852

印刷・製本／株式会社コンポーズ・ユニ
〒108−0073
東京都港区三田１−10−３
電機連合会館２階
TEL 03−3456−1541
FAX 03−3798−3303