

DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第34巻第2号通巻363号

連合総研レポート

2021年2月号

No. 363

CONTENTS

特集

コロナ危機下に雇用をどう守るか ～海外の社会対話の動向～

コロナ禍のもとでのドイツの社会対話と協約交渉
—政府の対策と労使の対応—

久本 憲夫……………4

コロナ禍のアメリカの労働運動の三つの方向

山崎 憲……………11

コロナ禍におけるスウェーデンの政労使の対応

西村 純……………15

韓国における社会対話—コロナ禍の雇用対策をめぐる—

禹 宗杭……………20

寄稿

巻頭言……………2

年賀状

視 点……………3

〈特集解題〉コロナ危機下に雇用をどう
守るか～海外の社会対話の動向

報 告……………25

2021年度日本経済の姿（改訂）

最近の書棚から……………30

佐藤卓己 著

『流言のメディア史』

今月のデータ……………31

ILO 緊急報告『ILO モニター第7版:COVID-19 と仕事の世界』

新型コロナによる労働時間損失の
大きな要因は非労働力化、および雇用
維持のための時間短縮

事務局だより……………32

恵方は正月の歳神の来臨する方向のことで、その年の守り神である歳徳神がいて、崇り神もめぐってこない最も縁起の良い方向と言われる。今年2021年は「辛丑」であり、恵方は南南東。

江戸時代後期まで、元旦にその年の恵方にある社寺に参拝し、幸福を祈願する恵方参りが行われ、それが現在の初詣の原型とのことだ。もっと遡れば、熱心な檀家や氏子総代のような人たちが、大晦日の夜から元旦の朝にかけて氏神神社に籠り年を迎える習慣があった。このような「年籠り」の形式はとらず、また氏神や恵方とも関係なく、有名な大きな寺や神社に行くという今のよう習慣が広まっていったのは明治時代の終わり頃だそう。いわゆる初詣の歴史は、まだ120年程度だ。

正月の年中行事ともなった初詣も、新型コロナウイルスの感染拡大の中で大きく様変わりした。マスク、フェイスガードの使用やソーシャルディスタンスといっても、密閉・密集・密接の「三密」を避けるのは至難の業である。

神社庁では、正月三が日にこだわらず、時期をずらして参拝する「分散参拝」を呼びかけた。初詣はいつまでに行かなければならないという決まりはなく、年が明けて初めて参拝した日を初詣として、ご利益も変わらないとのことだ。年初のみならず、年内に参拝を前倒しする「幸先詣」を推奨する寺社も多くあった。

遠く離れたところから手を合わせて祈る「遥拝」や、祈願者本人に代わって参拝する「代参」は昔からあった風習だそう。交通機関も発達していない江戸時代には、参拝の旅は大変遠く難しいものだったため、主人に代わりお伊勢参りをする「代理犬」「おかげ犬」という犬もいたというのは極めて興味深い。伊勢神宮に行った方はご存じかもしれないが、内宮に隣接する「おかげ横丁」には、「おかげ犬」グッズが販売されており、下宮の近くには銅像も飾られている。また、事前に願い事を書いて祈禱を受け、返送してもらう郵便

対応を行っているところもあるそうだ。

全国一の初詣客を誇る明治神宮は、大晦日は午後4時に閉門し、毎年行っている元旦にかけての夜間開門は中止した。また、都心に位置して、大手町、丸の内、神田、日本橋、秋葉原など日本経済の中枢をなす108町会を氏子に持ち、企業による参詣が圧倒的に多い神田明神は、社殿で祈禱を受ける人数を1社で原則7人までに制限した。

私たちの日常をあっという間に奪ってしまったコロナ禍の中で、新しい年を迎えた。私も今年の年賀状には「コロナ禍は相当長引くと覚悟しなければなりません。ウィズ・ウイルスの社会をどう創っていくのか、まさにトータルなグランドデザインの構想力が求められていると思います」と書き添えた。今年も多くの方から年賀状をいただいた。心に残る言葉をいくつか紹介したい。

最初は先輩の一句「コロナ禍を牛歩で進む明の春」

「コロナ禍で我社も赤字ですが何とか持ちこたえているようです。政治家に働く者の生活苦は届いているのでしょうか。また託すことのできる野党はあるのでしょうか」、「不要不急の束が重要な事柄をもたらすのですが、何かと不自由な日々が続きました。しかし私たちはいつも「にもかかわらず」と始めたいと思います」、「世界中が多事多難なとき、強く感じるのは、今最も大切なことは、個人が人種・民族・男女・世代といった関わりの中で、お互いの人権を尊重すること、そして相手をリスペクトすることだと思います」、「生かされていることに感謝しながら、宗教家ルターの“死は人生の終末ではなく、生涯の完成である”に向かって歩み続けたいと思います」、「経済社会を真つ当な方向に導いていくために必要な道具は“傾ける耳”“涙する目”“差し伸べる手”だ。それが大人の感性というものだ」

最後に願いも込めて後輩が書き添えた「新しき年の初めの初春の今日降る雪のいやしけ吉事（万葉集）」

〈特集解題〉

コロナ危機下に雇用をどう守るか ～海外の社会対話の動向

現在、ILOは、新型コロナウイルスの世界的大流行と雇用危機に対応するため、政策の枠組みの4つの柱を軸に、取り組みを展開している。その4つの柱とは、第一に「経済・雇用の活性化」（積極的な財政政策、緩和的な金融政策など）、第二に「企業・雇用・収入の支援」（社会保護の拡大、雇用維持策の実施、企業のための財政援助/減税など）、第三に「職場における労働者の保護」（職業安全衛生の強化、テレワークなど就労形態の調整、差別・排除の防止など）、第四に「政労使の社会対話」（使用者および労働者の組織力と回復力の強化、政府の能力強化など）である。

こうした第一から第三までの柱が示す政策をつくりだし、実行していくのが、政労使三者による広義の労使関係であり、労使関係のあり方そのものが政策内容等にも大きな影響を及ぼす。そのため、第四の柱である政策主体としての政労使の社会対話がきわめて重要な要素であることはいうまでもない。

ここでいう「社会対話」とは、ILOの定義では「政府、使用者、労働者の代表が、経済・社会政策に関わる共通の関心事項に関して行うあらゆる種類の交渉、協議、あるいは単なる情報交換」をさし、きわめて幅広い概念とされている。政府が対話の当事者として政労使三者のプロセスが存在する場合もあれば、政府が直接関与せず、労働組合と使用者団体の労使二者関係をさす場合もある。また制度化された公式な場に限らず、非公式な場も含まれる。

世界中のすべての国が、新型コロナウイルス収束に向けて感染防止対策や経済・雇用対策を実施し、また収束後の新たな社会のあり方を模索している真最中である。今後、失業問題がよりいっそう深刻化していくなかで、政労使の知恵を出し合い、どのように労働者の雇用を守るのか。各国の労使関係の現在の姿や今後の方向性を注視することは、わが国の労使関係にとっても有益であるといえる。

今回の特集では、各国の政労使がコロナ禍にともなう雇用対策をめぐってどのような社会対話を行っているか、どのようなプロセスで政策を実現しているかに焦点をあてた。とりわけ、各国の労働組合は現在、ど

のような方針・プロセスで運動を展開しているか、また収束後に向けてどのような運動を議論しているか、などの点もあわせて検討することとした。

最初に、久本論文がとりあげるドイツでは、社会的パートナーシップの考え方が主流である。中央レベルでは政労使の代表がコロナ禍の影響について協議し、政府による操短労働手当の適用緩和・拡大と企業への財政支援が表明された。一方、金属・電機産業、外食産業での協約交渉では、労使ともに危機意識を共有しており、現状の厳しさがうかがえる。

つづいて、山崎論文は、アメリカでの新たな労働運動の動きをとりあげている。コロナ禍およびトランプ政権により後退を余儀なくされた労働者の権利と労働条件を回復させるために策定されたAFL・CIOのワークス・ファースト・アジェンダ、Googleの労働者による経営参加をめざす新しい労働組織Alphabetワークスユニオンは、日本にとっても参考になると指摘する。

西村論文では、スウェーデンにおける2020年の賃金交渉ラウンドの経過を丹念に追っている。興味深いのは、コロナ危機のような緊急時においても、労働条件決定をめぐる交渉は中長期的な視点のもとで、これまで重視してきた要素に基づいて決められるべきとする組合側の姿勢である。組合側が変わらない姿勢を維持できたのは、国が支援策として、雇用と所得を守るためのショートタイムワーク制度を導入したからだといふ。

最後に、禹論文は、韓国においてコロナ危機克服のための労使協約を締結するまでのプロセスとその問題点を明らかにしている。韓国の経験から、社会対話を実のあるものにするためには、労・労間の利害調整、ナショナルセンターと加盟組織間の意思疎通といった点が重要であると示唆する。

今回とりあげた4か国それぞれの動向が、コロナ禍における労働組合の取り組みの一助となることを期待したい。

(連合総研主任研究員 麻生裕子)

コロナ禍のもとでのドイツの 社会対話と協約交渉 －政府の対策と労使の対応－

久本 憲夫

(京都大学大学院経済学研究科教授)

当初他の欧米諸国に比べれば、比較的うまくCOVID-19を押さえていたかにみえたドイツも執筆時点ではきわめて深刻な事態となっている。最初のロックダウンは州や対象により異なるが、概ね2020年3月第3週目から約2か月間続いた。政府のみならず労使も素早い対応をみせた。そのため、5月から7月にかけては楽観的なムードがドイツを覆っていた。各種の規制が廃止され、徐々に正常化が図られていき、EU内の移動も5月17日からのフランス、オーストリア、スイスを皮切りに徐々に自由になった。

しかし、そうした楽観的な状況は7月あるいは8月までだった。10月初頭から新規感染者が急増してしまうのである。そして、ついに2020年12月16日から2021年1月10日までのロックダウンが決議された。ワクチン接種が近いうちに始まるものと思われるものの、今後の状況はまだ見通せない。

さて、COVID-19のような感染症に対して、政労使が一体となって問題に対処するのは当然であり、対立・対決・紛争ということにはならない。特にドイツでは社会的パートナーシップの考え方が主流であり、政府・使用者団体・労働組合は一致団結して問題に対処しようとする。もちろん、問題が具体的になれば、例えば数年ごとに一定の賃上げを決定していた賃金協約の履行が、非常事態であるとして使用者団体から「猶予」あるいは「撤回」などを求められた場合、それを認めることは

実質的な賃下げとなるため、そう簡単に労働組合としても認めるわけにはいかない。また、大量解雇が多発する可能性が生じた場合、それに対処する必要がある。

本稿では、主として当初の時期の対応について論じ、ついで直近で起こっている状況についてもある程度紹介することにする。具体的には時期を2つに分けて論じる。まず1～3節で、COVID-19の第1波の時の対応を取り上げる。2020年3月から5月ごろまでである。4節は、10月ごろから執筆時点までである。対象は政府の関連政策と金属・電機産業および外食産業とし、論点は労働者の就労に関するものに限定する。具体的には、主として操短労働手当と雇用確保、及び保育施設や小学校閉鎖時における休業補償である。

1. 政府と労使中央団体の対応

(1) 政府の対応

(a) 操短労働の適用緩和 日本では雇用調整助成金制度の助成率の大幅拡充・適用緩和が取られているが、ドイツにおいてもほぼ同様であり、操短労働 (Kurzarbeit) の適用緩和が主な政策である¹。2020年末までを有効期限とする操短労働手当の変更権限を政府に委譲する緊急時限立法の政府案が2020年3月12日に連邦議会に提出され、翌日13日に成立、3月15日に発効、この緊急時限立法に基づいて、政府は3月23日に、その効力を3月1日に遡って有効とした政令を出した²。操短

労働手当の受給条件を2020年12月31日までの期限限定で緩和するものである³。その内容はつぎのとおり。

①要件：従業員の10%以上（本来は30%以上）が10%以上の賃金減となっており、通常、従業員が残業や労働時間口座のプラスの残高（positive Zeitguthaben）を削減していること。

②操短労働手当の額：賃金の60%（子供が1人以上いる従業員は67%）。月給が50%以上減取している者については、4か月目以降の受給分から増額できる。4か月目からは70%（同前、77%）、7か月目からは80%（同前、87%）。

③受給期間：12か月間、ただし2021年末までは一定の条件を満たせば24か月間可能。

④マイナスの労働時間口座を締結している事業所ではマイナス積立をしなくてもよいとする。（従来は、操短労働手当の支給前に、労働時間の変動に関する協定を結んでいる事業所では、操短労働を回避するためにも使用しなければならないことになっている。）

⑤派遣労働者にも対象を拡大

(b) 保育施設・小学校閉鎖と閉鎖時の所得補償 3月3週目からほぼ5週間にわたって全国的に保育施設や小学校が閉鎖され、その後徐々に制限の程度を下げつつ5月から6月にかけて再開していった⁴。問題は、外で仕事を持っている人々の子どもたちの世話である。仕事を休まねばならない時、その分だけ収入が減少すること、さらには雇用を失う危険さもある。その対応策として、3月25日に、いくつかの前提を満たした場合、12歳未満の子どもの世話をする責任のある労働者は、最長6週間、賃金の67%（最大2016ユーロ/月）が出るように法改正（感染症予防法、Infektionsschutzgesetz-IfSG）がなされた⁵。なお、この期間は事態の長期化を踏まえて、6月5日には3月30日の遡及適用にして、最長10週間、ひとり親の場合は20週間に延長されている。なお、その前提条件はつぎのようになっている。①配偶者も就労しているなど、他に子どもの世話をできる人がいないこと、②労働時間口座に残高時

間を持っている人は先にこれを使わねばならない。③在宅勤務を活用すべきである。ただし、その活用は適切でなければならないのであり、例えば自宅に3歳児と5歳児がいる場合はそれにはあたらない⁶。

(2) 中央労使の対応

3月13日メルケル首相は関係大臣たちとともに経済諸団体と諸労働組合の代表者たちとコロナ禍の影響について協議している。そこで、政府の操短労働手当の適用緩和・拡大と企業に対する財政支援が表明された⁷。これを受けて、同日DGB（ドイツ労働総同盟）とBDA（ドイツ使用者連盟）は「社会的パートナーはコロナ危機において、違いよりも共同責任を優先させる」という表題の共同声明を出した⁸。内容は、政府の緊急支援策を歓迎し、労使が協力してこの難局に当たるとするものである。とはいえ、現実の労使交渉は各労働組合と使用者団体との間で行なわれる。

2. 金属・電機産業における協約交渉

(1) 2020年3月の「連帯協約2020」と「協約2020労働の未来」の締結

金属・電機産業では、当初2018年1月1日に発効した賃金協約が2020年3月31日に失効するため、2020年初頭に協約交渉が行なわれていた。しかし、COVID-19の影響により、本格的な協約改定交渉は延期され、「連帯協約2020（Solidartarifvertrag 2020）」が締結されることとなった。IGMetall（金属労組）は、政府による強力な操短労働緩和策を求めていたが、それが不十分であるとして批判しつつ、独自の労働協約締結に向かったのである。この労働協約はまず、ノルトライン・ヴェストファーレン協約地域で3月19日に締結された。使用者団体Gesamtmittel（全金属）は3月25日にこの労働協約と同種の内容を他の協約地域でも締結することに合意した。要点は以下のとおり⁹。

①賃金協約の延長：2020年3月31日をもって終了した賃金協約は、賃金テーブルの増額なしで2020年12月31日まで有効とする。つまり、基本的には現行の賃金協約を2020年末ま

で延長する。

②連帯基金（連帯の壺）：操短労働手当は手助けとなるが、対象者は収入減に陥る。負担を軽減するために、企業は、フルタイムの職務1つにつき350ユーロの原資を提供する¹⁰。この「連帯の壺」に振り込まれる資金総額がフルタイム従業員数×350ユーロというわけである。具体的な支給方法については、事業所委員会（従業員代表会）と使用者による事業所協定で規定する。連帯基金の未使用分については、2020年12月1日時点で従業員に等分で支給される。

③養育時間の確保：コロナ禍で学校や保育園などの養育施設（Kitas）が閉鎖された場合、親が子どもの面倒を見ざるを得ない。そこで、こうした施設が閉鎖された場合、12歳未満の子を養育している従業員は、以下の措置を優先的にすべて活用した場合に限り、5日間の有給休暇を追加的に得ることができる¹¹。これは、子どもが病休時の労働協約上の規定を援用あるいは拡大適用したものである¹²。優先的に活用すべき措置とは以下のとおり。

- a) 法定の有給育児休業期間（例えば、短時間労働）
- b) 2019年に取り残した有給休暇の権利の使用
- c) 使用者と協議の上、既存の労働時間口座にあるプラス時間の減時間（減額）
- d) 使用者と協議の上、21時間を下限とする労働時間口座のマイナス時間の入力
- e) 原則としてすでに労働協約で承認されているT-ZUG（「協約追加金」労働協約）¹³の代わりとしてのオフタイムの使用、および、協議の上での今後年内にすでに固定されている休日の前倒し

④T-ZUG（A）の代わりとしての有給休暇の付与：当事者間の合意により、労働協約の対象となっているT-ZUG特別支給（A）の代わりに、有給休暇を付与することができる。T-ZUGは2018年の賃金交渉で締結（発効は2019年1月1日）されたものであり、本来一時

金として7月に支払われ、次の2つの部分からなる。(a) T-ZUG（A）は、月給の27.5%とされた。この部分について、賃金の代わりに、私的・職業的負担が重い就業者（12歳未満¹⁴の子どもを養育する義務のある者、要介護度1以上の親族の在宅介護、一定期間シフト労働に従事する者－それぞれのケースで一定の勤続年数に応じて）は、T-ZUG（A）の代わりに年間8日間の休日を選択することができる（親と介護者の場合は、子どもと介護ケースごとに最大2回まで）とした¹⁵。

なお、(b) T-ZUG（B）は、全員同額である。フルタイム労働者/訓練生の場合、報酬等級8（2020年は354.67ユーロ、ノルトライン・ヴェストファーレン協約地域の場合）またはそれぞれの訓練生手当の基本月額額の12.3%。T-ZUG（B）は、個別事業所レベルで、労使（事業所委員会と使用者）が合意すれば、変更・縮小・完全に削除できる。

⑤雇用確保：解雇回避のためにワークシェアリング協約が締結された¹⁶。これは2010年の経済危機時に締結した労働協約とほぼ同じ内容で、2020年に再実施することとした「協約2020労働の未来」（TV ZiA）。この協約の適用期間中は会社都合解雇ができない。具体的には、以下のとおり¹⁷。

(a) 操短労働の活用を促進することで雇用保障を図るために、協約による残留コスト（雇用関係維持費用）を低下させる。具体的には、特別手当（有給休暇手当とクリスマス手当）を月割りして月例給に上乘せする。企業からみれば、操短労働部分の賃金を企業は支払わないため、その部分の特別手当部分を削減することができる。他方、組合員からみれば、操短労働手当の算定基準額が上がることによって、操短労働手当（正味60%、子どものいる者は67%）の金額を多く受け取ることができる¹⁸。これにT-ZUGや先ほどの「連帯の壺」からの補充などを通じて、実質的な操短労働時の手当を手取り80%程度にまで引き上げることを目指す。なお、バーデン・ヴェルテンベルク協約地域では、使用者による追加支給を規定する労働協約が以前からある。

(b) 拡大された労働時間削減時の部分的な賃金調整

操短労働になれば、操短部分は「休業状態」である。その部分は操短労働手当が失業保険から支給され、賃金は支払われないのが原則である。しかし、操短労働部分についての賃金の引き下げを緩和するために、部分的な賃金調整が協約されている。よく知られているように、西ドイツ地域の金属・電機産業の週労働時間は35時間である。手当が支給されるのは、31時間への削減では1時間当たり賃金の50%（つまり、0.5時間分）、30時間への削減では75%、29時間の削減では100%、28時間への削減では150%である。個人的に週35時間制以外で勤務している者については、4時間以上短縮された場合に、上記の手当が支払われる。なお、この労働時間削減期間は最長12か月とされている。

さらに、これを超えて事業所労使が合意すれば週26時間まで短縮することができるが（週27時間への削減では175%、週26時間への削減では200%）、この事業所協定については、労働協約当事者（労働組合と使用者団体）の同意を要する。

3. 外食産業の労使交渉¹⁹

ここでは、NGGのファストフード業界ならびにホテル・レストラン業界との協約交渉をみておくことにしよう。理由は、外食産業は、コロナ禍で最も大きな影響を受けている業界だからである。具体的には、ファストフード業界とホテル・レストラン業界である。

(1) ファストフード業界との協約交渉

この業界の協約賃金の下限は法的最低賃金との差が小さい。組合にとっては、その引上げが最重要課題であった。「国際ファストフード労働者の日」にあたる11月12日には、デモを主要都市で実施した。2019年12月5日にベルリンでファストフード業界（Systemgastronomie）の使用者団体BdS²⁰とNGG（食品・娯楽・レストラン労組）の協約交渉が始まった。NGGは最低時給12ユーロを要求したが、使用者団体は9.48ユーロを主張した。ちなみに、2020

年初頭からの最低賃金は9.35ユーロである。他の賃金等級でも年2.5-2.7%の引上げしか示さなかった。2回目はフランクフルトで2020年1月16/17日に、3回目は2月13/14日におこなわれたが進展はなく、3月2日にミュンヘンで仲裁手続きに進むことで合意した。なお、仲裁者はミュンヘンの州労働裁判所長とされた。2月末には各地で警告ストとデモがおこなわれた。

この仲裁で決着し賃金協約交渉は終結した。結果は、新賃金協約の基準は協約等級2であり、そこでは、2020年7月から時給を10ユーロ、2021年1月から10.5ユーロ、2022年1月から11ユーロ、2023年1月から11.5ユーロ、2023年12月から12ユーロにする。なお、すべての新規従業員は勤続1年後には自動的に協約等級2に格付けられる。すべての協約等級で賃金は上述の時期に4.35-6.38%ずつ引き上げられる。勤続1年以上の従業員は最低でも時給12ユーロを得ることが2023年12月から実現することとなった²¹。

このように通常の賃上げ交渉は3月2日に終わったが、その直後にCOVID-19がドイツも襲う。ファストフード業界の労使はすぐに行動に出る。社会的パートナーとして3月16日に操短労働導入にあたっての労働協約を急遽締結した。効力は3月1日に遡及することとした。操短労働時の90%補償および操短労働者に対する会社都合解雇の禁止条項もあり、労働組合にとっては願ってもないものであった。

7月2日のNGGの記事によれば、BdSとNGGは、BdSからの提案で、数週間にわたってこれまでのコロナ禍の経験について分析し今後の方策を検討するために、NGG本部で対話を続けてきた。とくに、NGGは操短労働の導入と操短労働手当の90%補償のスムーズな処理を高く評価し、危機における社会的パートナーシップの重要性を確認した。大手企業を中心としたファストフード業界としては長期にわたる賃金協約を締結し、交渉が無事解決したことであるし、コロナ禍の打撃はレストランほどではなかったことも大きいように思

われる。

(2) ホテル・レストラン業界との協約交渉

2019年11月20日にNGGは2020年のホテル・レストラン業界との協約交渉において、5～6.5%の賃上げを要求した。しかし、この協約交渉はまだ全く進まなかった。NGGは、3月19日に、個別企業との企業別労働協約では操短労働手当に関してより有利なものもあるとしたりうて、操短労働手当に関する労働協約を締結したファストフード業界と異なり、ホテル・レストラン業界の使用者団体DEHOGA (Deutschen Hotel- und Gaststättenverband) が操短労働に関する労働協約を締結することを拒否していると批判した。もちろん、この業界の苦境は身にしみてわかっている。しかし、それだけに労働者の生活を如何に守るかが重い課題なのである。6月2日には、売り上げが低下したレストランなどに対して最大5万ユーロの支援金が国から支給されることに対して、NGGはこうした支援金は、雇用を削減しない企業に限定すべきであると主張している。

4. 2020年末の協約交渉の再開と11月からのコロナ禍の大波

(1) 金属・電機産業

金属・電機産業に関して金属労組は、労働協約の期限である12月中に協約交渉を始めることとし、10月15日に使用者団体・全金属に対して協約交渉に向けた要求を提起した。金属労組の要求はつぎのとおり²²。

①雇用の確保：雇用確保のために新たな労働協約を要求する。その際、重要なのは、デジタル化による変化と電気自動車への移行という企業の変革を橋渡しする長期的な解決策である。変革期に全従業員の仕事が少なすぎるのであれば、企業は従業員を解雇するのではなく、一時的に労働時間を短縮する機会を与えるべきである。

②未来を形づくる：事業所単位の将来労働協約に対する労働協約による枠組み規制を要求する。これらの将来労働協約は、例えば、具体的な投資や製品、及び、個々の事業所に

おける訓練生教育や継続教育訓練のための措置を定めるものとする。その目的は、将来のために仕事を確保することである。

③所得の強化：4%の賃上げを要求する。この金額は、労働時間の短縮がおこなわれる場合、従業員の一部賃金補償の財源としても活用するものとするべきである。

さらに、

④訓練とデュアルスタディの充実—すべての人に恒久的な雇用を：訓練生に関する労働協約規定を改善したいと考えている。これには、これまで一般的に労働協約から除外されてきたデュアル学生²³も含む訓練生教育修了後の恒久的な雇用も含まれる。

⑤東西の格差是正のための措置：特に労働時間に関して、東ドイツ地域の金属・電機産業の労働条件を西側の労働条件と徐々に整合させることを望んでいる。

これに対して、2020年11月26日Gesamtmetallはつぎのような声明を出している²⁴。

「金属労組は、金属・電機産業全体が直面している困難な状況を正しく強調しています。今日の生産量は2018年の水準を20%以上下回っており、このような大規模な不稼働にもかかわらず、企業は従業員を維持しようとしています。現在、この業界では100万人以上の従業員が操短労働で働いているのです。この状況下で分配にゆとりがあると考えたことは、まったく理解不能です。・・・我々は経済成長を達成したときには、いつも利益を従業員に対して公平に還元してきました。このことは、成長すれば今後もまた起こります。今回の協約交渉で実際に重要なのは、本当に業界の雇用をどうすれば確保していけるかということです。多くのことが問題になっています。だからこそ、私たちは協力しなければならないのです。」

危機意識は労使とも共有しており、今後の協約交渉は整然とおこなわれる蓋然性が高いが、コロナ禍の深刻化のなかで不透明感が漂っている。12月半ばから協約交渉が始まっているが、難航が予想される。

(2) ファストフード業界とホテル・レストラン業界

11月に入って部分的なロックダウンが始まった。執筆時点では、ファストフード業界については、操短労働手当に関する協約の期間延長（2021年3月末までだったものが2021年末までに）という形で進行している。定期的な意見交換が行なわれており、密接な労使対話が継続しているといっている。

他方、ホテル・レストラン業界については、11月25日に事態の深刻化を受けてNGGは政府に対して、以下の要求をしている。

①11月または12月の操短労働のホテル、宿泊・外食産業(Gastgewerbe、ホテルやカフェ、レストラン、バー、居酒屋、ケータリングなどの産業の総称)労働者に対して、コロナ緊急援助金1,000ユーロを12月に支払うこと

②操短労働手当の最低額をすべてが短縮労働となった時も最低1,200ユーロの収入が得られるようにすること²⁵

③企業へのコロナ経済支援金の支払いは、雇用の安定に結びつけなければならない。11月25日に政府が決定した部分ロックダウンの延長（2020年12月20日まで）²⁶による「臨時経済支援」のような経済支援は、会社都合解雇をしない使用者に限定されるべきである。

要求の背景をNGGは次のように説明している。

ホテルやカフェ、レストランなどの飲食店のロックダウンによって、数十万人の労働者は操短労働ゼロ（完全休業状態）になるか、仕事を失うことになりかねない。4月には宿泊・外食産業の操短労働者数は66万人に達していた。この数字はその後、夏の間急激に下がっていったが、今後これらの人々の大部分が再び操短労働となるだろう。宿泊・外食産業で働く人は170万人、うち100万人強が社会保障の対象となっている労働者である。ホテルやレストラン業界の企業は、現在、数十億ドルの支援を受けている。11月と12月は前年同月比の75%の収入を得ることができる。しかし、支援を受けた事業者の従業員には今のところは何の支援もない。コロナ75%

事業補助金は従業員保護と連動させるべきである。経済的支援は、解雇に対する従業員の保護のために使われねばならない。

同日NGGはDEHOGAに対して、3.5-5.5%の賃上げを要求した。前年の要求よりも要求幅を少なくしているのが現状の厳しさを物語っている。もちろん、使用者団体にとっては、協約交渉どころではないといったところであろう。政府の財政的支援は大きい、大幅な売り上げの減少は避けられず、解雇も多発しているものと思われる。事態は進行中である。

ドイツでも感染症に対して争議をおこすような雰囲気には全くない。とはいえ、コロナ禍にあっても通常の協約交渉は始まっている。もちろん先は読めないが、ワクチン開発の朗報も入り、いずれ通常の協約交渉となるものと思われる。

(2020年12月18日脱稿)

- 1 <https://www.arbeitsagentur.de/m/corona-kurzarbeit/>
最終アクセス日は省略する。すべて2020年12月中旬である。
- 2 <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/kurzarbeitergeld-1729626>
- 3 2020年9月16日に2021年末まで延長することが決議された。
<https://www.deutschland.de/de/news/bundesregierung-und-corona-krise>
- 4 州ごとの保育施設の閉鎖・再開状況については以下の報告書を参照。
https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Projekte_RKI/KiTASTudie_Mai.pdf?__blob=publicationFile
- 5 この点について詳しい邦語文献として、「ドイツにおけるCOVID-19（新型コロナウイルス感染症）への立法対応－連邦と州の権限配分及び行政情報法の観点から」、とくに11-12頁。
<https://jilis.org/report/2020/jilisreport-vol3no2.pdf>
- 6 <https://www.tagesschau.de/inland/verdienstausfall-elter-101.html>
- 7 <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/gesprach-der-bundeskanzlerin-mit-wirtschaftsverbanden-und-gewerkschaften-zu-den-wirtschaftlichen-folgen-des-coronavirus-1730508>
- 8 <https://www.dgb.de/presse/++co++6f58fa66-652b-11ea-833c-52540088cada>
- 9 <https://www.gesammetall.de/tarifpolitik/tarifrunden/me-tarifrunde-2020>
- 10 バーデン・ヴュルテンブルク協約地域ではすでに有利な労働協約が数年前に締結されているので、この条項はない。
- 11 IG Metall Bezirk Baden-Württemberg Bezirksleitung Baden-Württemberg Solidartarifvertrag 2020
- 12 ドイツは社会法典（Sozialgesetzbuch（SGB）第5冊、第45条に基づいて、12歳未満の子どもが病気時に介護責任のある被保険者には子ども1人あたり10日間まで、ひとり親の場合は20日間まで（ただし、被保険者当たり25日間まで、ひとり親の場合は50日間まで）、傷病手当金（病児休業給付）が出る。金属・電機産業の労働協約では、賃金と傷病手当との差額を企業が負担するという事になっている場合（バーデン・ヴュルテンブルク協約地域の例）もある。なお、2020年については、法律上の受給期間がほぼ1.5倍に延長されている（子ども1人あたり15日間まで、ひとり親の場合は30日間まで、ただし、被保険者当たり35日間まで、ひとり親の場合は70日間まで）。
- 13 https://metall.nrw/fileadmin/content/Tarif/Tarifkarten/METALL_NRW_Tarifkarte_2020.pdf
- 14 「8歳未満」が今回の連帯協約2020で「12歳未満」に引き上げられた。
- 15 事業所内労使が合意すれば、それ以外の者もT-ZUG（A）を6日間の有給休暇に代えることができる。なお、この協約では、出社できない場合の収入確保のために、在宅勤務やモバイルワーク、休暇の付与などを機動的に運用することが推奨されている。
- 16 より一般的には、金属・電機産業及び鉄鋼業では「雇用保障のための労働協約（Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung, TV Besch）」が1994年に締結されている。
https://www.igmetall.de/service/arbeitslexikon?buc_hstabe=T&begriff=Tarifvertrag%20Beschäftigungssicherung
- 17 協約地域は異なるが、労働協約本文が確認できたヘッセン協約地域のものを紹介する。なお、年金生活入りする者に関する規定もあるが周辺のなので割愛する。
- 18 ヘッセン協約地域では、「引き上げ率」は、それぞれの手当を完全に月例給に組み込んだ時には、有給休暇手当の場合は5.8%以上、企業ごとの特別手当の場合は4.6%以上、すべての特別手当の場合は、10.4%以上とされている。
- 19 主としてNGGのHPにもとづく。
- 20 これに属するのは、マクドナルド、バーガーキング、スターバックス、ノルトゼー、ケンタッキー・フライド・チキン、ピザハットなどである。
- 21 協約最低賃金は、2020年7月から9.84ユーロ、2021年1月から10.33ユーロ、2022年1月から10.82ユーロ、2023年1月から11.31ユーロ、2023年12月から11.80ユーロとなった。賃金協約と操短労働手当協約の全文は、使用者団体BdSのHPにある。
<https://www.bundesverband-systemgastronomie.de/de/tarifvertraege.html>
- 22 <https://www.jetto.go.jp/biznews/2020/07/41e4a42803e7c16d.html>
- 23 近年ドイツでは訓練生教育に入る者のかなりの部分が大学入学資格を有している。こうした高学歴化を背景として、従来の訓練生教育（いわゆるデュアルシステム）のうちの学校教育の部分を職業学校ではなく専門大学レベルとする訓練職種が増えている。こうした訓練生教育修了者はその専門職種の資格とともに専門大学卒の学位も獲得する。
- 24 <https://www.zusammenanpacken.me/aktuelles/gesamtmetall-zum-forderungsbeschluss-des-igmetall-vorstands-beim-besten-willen-nicht-nachvollziehbar/>
- 25 DGB系研究機関であるWSIの専門家たちが論じている「操短労働手当の引上げ」に関するブログは、この間の政党の要求をまとめているので参考となる。とくに全面的な操短労働、つまり完全な休業状態となると賃金の60%では生活できないので、下限を設定すべしという議論である。①DGBとSPDの一部は手取りの80%（ないし87%）、②統一サービス労組Ver.diは手取り月収2500ユーロまでは90%、それ以上は80%、③Die Linke（左派党）は90%、④Bündnis 90/Die Grünen（緑の党）は手取り月収1300ユーロまでは90%、段階的に率を下げた2300ユーロで60%にする、⑤CDA（与党CDU内の社会委員会派、キリスト教社会教説をベースとする党内団体）は、手取り月収最低1200ユーロを保障する。
<https://www.wsi.de/de/blog-17857-kurzarbeitergeld-in-der-corona-krise-22848.htm>
- 26 先にみたように、より厳しいロックダウンが2020年12月16日から2021年1月10日まで実施されることになった。

コロナ禍のアメリカの労働運動の 三つの方向

山崎 憲

(明治大学経営学部准教授)

はじめに

アメリカ労働総同盟産業別組合会議 (AFL・CIO) は、2021年1月12日にワーカーズ・ファースト・アジェンダ (Workers First Agenda) を公表した。これはコロナ禍、そしてトランプ政権下で後退を余儀なくされた労働者の権利と労働条件を回復させるものである。

コロナ禍はステイホームを多くの人に求め、インターネットを通じた働き方やビジネスが浸透した。そのなかで、仕事上やビジネスモデルのプラットフォームを提供する企業が利益を大幅に伸ばすことになった。それだけではなく、そうしたプラットフォームはAI (人工知能) を駆使するようになり、どのようなシステムを作るのかという判断において企業側が大きな権限を握るようになった。これに対して、労働者が新しい労働組織をつくり、経営側に公正さを求める運動が始まっている。

もう一つは地域に根差して労働組合と企業が協力して労働者の能力を向上し、経営や地域の発展に貢献するという試みが見られるようになっている。

これら三つの動きはコロナ禍だからこそ始まったというわけではなく、ともすれば労働運動に対して攻撃的であったトランプ政権下で萌芽がみられたものだった。しかし、コロナ禍は労働に関する問題を先鋭化させたため、一気にカウンター的な運動が拡大したとみることができるのである。それは、工場や倉庫、スーパーマーケットなどの安全配慮義務が手薄だったことから労働者が

感染して多数の死者を出すといったことや、雇用減の多くが女性に集中したり¹、職場における人種差別の問題が先鋭化したり、不法滞在の状態にある移民労働者にコロナウイルス感染予防のためのワクチンを提供しないというテキサス州知事の発言があったりといった課題が一気に噴出し、労働運動が対応を迫られたからにほかならない。

それでは、三つの動きを順にみていこう。

1. ワーカーズ・ファースト・アジェンダ (Workers First Agenda)

AFL・CIOは、バイデン政権に対する労働組合の公的な要求として次の五つを掲げた。

1 労働者への権限移譲 (Worker Empowerment)、2 労働者の安全とパンデミック (Worker Safety)、3 良い仕事と公共投資 (Good Jobs and Public Investment)、4 人種的正義と民主主義 (Racial Justice and Democracy)、5 経済的保障 (Economic Security)。

(1) 労働組合バッシングに対する反転攻勢

まずAFL・CIOが第一に掲げるのが、労働組合の組織化と交渉力の強化である。トランプ政権下では公的セクターの労働組合の団体交渉が制限されたり、労働組合の組合費の徴収を使用者に委任するチェックオフの禁止などが行われるなど、組織化に向けたハードルが高まっていた。そのため民主党がすでに議会に提出しているプロ法 (the PRO Act) と公共サービス団体交渉自由法 (the Public Service Freedom to Negotiate Act) を即時に成立させるように求めている。

労働組合が団体交渉権を求める活動に参加する労働者を解雇したり、活動を妨害する使用者に最高で50,000ドルの罰金を課せる権限を全国労働関係委員会に与える。そして、個人請負労働者として分類されているウーバーやリフトなどで働くギグワーカーに対する組織化を容易にするための情報を労働組合に提供することを企業に義務付けること、およびチェックオフを禁止する州法の規定を弱めるといったことが織り込まれているのがプロ法である。

公共サービス団体交渉自由法は、警察官、教師などを含めて公共部門の労働組合が団体交渉を行う権利を認めるものであり、2019年に法案が議会に提出された。加えて、2018年に連邦最高裁が行ったJanus v. AFSCME Council 31の判決を覆すことを目的としている。これは公共部門の労働組合員が労働組合の方針に反対の場合に組合費を支払わないことを認めるとしたものである。具体的には民主党を支持する労働組合に組合費を払いたくないという政治的対立があった。

(2) コロナ禍における労働者の保護と民主主義の回復

二つめの「労働者の安全とパンデミック」では、すべての労働者に無料のワクチン接種と検査を保証し、保護具確保のための大統領令の発令、病気・家族・育児のための有給休暇の創設を求めている。

三つめの「良い仕事と公共投資 (Good Jobs and Public Investment)」では、コロナウィルス対策として老朽化したインフラの整備をはじめとする公共投資を行うための予算を2021年度に確保するとともに、良い仕事 (Good Jobs) を生み出すために、公契約の下で働く労働者の労働条件の引き上げ、職場での差別の根絶、ウォール街の改革、労働者のためのグローバル経済の確立、より公正な移民システムの構築、公共投資の増加、好調な大企業への課税強化をかけた。

四つめの「人種的正義と民主主義 (Racial Justice and Democracy)」は、コロナ禍で明らかとなった人種差別にどう対処するかということに関連している。仕事上の差別、医療、刑事司法、警察などにおける構造的な人種差別の実態を調査することを目的として省庁横断的なタスクフォースを設置し、平等

に関する強権をもった責任者を任命するよう求めている。

五つ目の経済的保障 (Economic Security) は、コロナ禍で経済的危機にある状況に対処することを議会および政府に求めている。具体的には、年金基金への助成、社会保障給付の全面的な増額、処方箋薬の価格の引き下げ、高齢者向け医療保険メディケアの適格年齢の50歳への引き下げ、オバマケアの拡充、失業保険制度の再構築、郵便局銀行の設立といったことがあげられている。

(3) エッセンシャルワーカーとはだれのことか

AFL・CIOトラムカ会長は、ワーカーズ・ファースト・アジェンダを公表するにあたり、プロ法について次のようなことを付け加えている。プロ法によって、労働組合が企業と団体交渉を行う道をこれまで以上に拡大すれば、労働組合が増え、賃金が上昇し、ヘルスケアが拡充される。職場の安全衛生が確保され、女性、移民、有色人種、LGBTQといった人たちの機会が拡大することになる。それだけではなく、プロ法は経済刺激策も含んでいる。

こうしたアジェンダがつくられた背景には、トランプ政権下でチェックオフを中心に労働組合がもっていた権利が大きく削られたこと、コロナ禍で多くの労働者が失業したがその内訳はパートタイムの女性に集中していたこと、そしてエッセンシャルワーカーと呼ばれる社会活動の下支えをしている労働者が低賃金かつコロナウィルス対策をしていない職場で働いていた、といったことがあった。とくに、食料加工工場や物流倉庫、食料品店などで働くエッセンシャルワーカーは不法滞在の状態にある外国人労働者が主力だった。彼らの多くは職場の安全衛生上の不備からコロナウィルスに感染し、死に至ったものが少なくない。現状ではワクチンを接種できるかどうか不明だが、AFL・CIOはこうした労働者も含めて安全衛生と経済的なセーフティーネットを求めている。

2. 経営参加を目指す新しい労働組織

(1) Alphabetワーカーズユニオン

ついで、新しい労働組織についてである。その一つに世界的なIT企業であるGoogleを傘下に持つAlphabetグループの従業員、請

負労働者、関連企業従業員、下請け企業従業員、派遣労働者、パートタイム労働者で組織されるAlphabetワーカーズユニオンがある。2021年1月4日に公式に存在を表明した。

Alphabetワーカーズユニオンは労働条件の向上のみならず労働者の経営参画の獲得を目的に組織された。具体的には、AI（人工知能）の軍事利用に対する反対、職場における人種、性別、性的嗜好に対する差別、ハラスメントを行う役員に巨額の退職金を支払ったことへの抗議といったことである。これらは、SNSやメールを使ったグローバルな従業員組織であるGoogleウォークアウト（Google Walkout）運動をきっかけとしている。この運動のリーダーとして組織化を行ったAI技術者であるメレディス・ウィッター氏は運動を理由としてGoogleの辞職を余儀なくされた。彼女が職場を去る際にメンバーに送ったメールでは、AIの心臓部のプログラムであるアルゴリズムが利益第一主義のもとで人為的に偏見を含んだものとして作られていることや、IT企業の経営が白人男性によって支配されていること、コスト削減を目的にTVCs²と呼ばれる非正規労働者、下請け企業、請負労働者を活用し、これらの労働者が発言の機会がなく低い労働条件にとどまっていることなどを指摘した。

(2) 労働組合結成＝団体交渉権獲得、ではないアメリカの制度

ここでアメリカの労働組合をめぐる制度について確認しておきたい。そこには日本と大きく異なることがいくつもある。まず、労働組合の成立要件である。ここに法的な規定はNPOとしての税制上のものしか存在しない。労働者が自ら労働組合だと成立すればよい。ただし、企業と団体交渉を行うためには法的な手続きが必要になる。その枠組みを定めるものが全国労働関係法（NLRA）であり、具体的な手続きはNLRB（全国労働関係委員会）が取りまとめている。NLRAは団体交渉が可能な労働者の範囲を厳格に定めている。それは、同じ時間帯に同じ働き方をして同じ賃金の支払い方をされている労働者である。このことを団体交渉単位と呼ぶ。したがって、一つの職場に複数の団体交渉単位が存在することが普通である。労働組

合が合法的な団体交渉の権利を獲得するためには、団体交渉単位に所属する労働者が投票で過半数を得なければならない。このことをもって「労働組合が組織化された」ということがあるが、実際は団体交渉権を得ていなくとも労働組合は存在し得る。こうした労働組合のことを少数派組合（マイノリティユニオン）と呼ぶ。

(3) 経営参画と工職一体（TVCs）

Alphabetワーカーズユニオンは合法的な団体交渉権を獲得していないマイノリティユニオンである。当面は団体交渉権の獲得を目指しているわけではない。ここに特徴がある。組合員の対象は団体交渉単位に所属する労働者に限らない。Googleの一つの事業所で直接に雇用する労働者だけでなくAlphabetグループに関わる労働者すべてを対象にしている。そこには派遣労働者、期間契約従業員、パートタイム労働者、パートナー企業および下請け企業の労働者、仕事単位で契約する個人請負労働者などが含まれている。

アメリカの伝統的な労働組合であれば、団体交渉単位ごとのまとまりで交渉を行うことが通例である。しかし、Alphabetワーカーズユニオンは団体交渉単位にこだわっていない。むしろ、これら雇用形態や契約形態の異なる労働者の問題や、重層的な下請け元請け関係における労働条件の格差や経営上の発言権の格差といった問題を一括して扱おうとしているのである。

その意味では日本における工職一体の労働組合と似たような形となっている。また、労働条件の向上を主目的としているわけではなく、AIのアルゴリズムの透明化や男女間格差、TVCsと呼ぶ重層的な下請け元請け関係、AIの軍事利用反対などを柱に、メンバーが経営上の問題に参画するための機会の獲得をめざしていることに特徴がある。日本では産業、企業ともに労使協議の場を通じて労働組合の経営参画が行われてきたという歴史がある。その意味では日本の労使関係と近いと言える。一方でTVCsを同じ組合員とすることは日本ではまだみられない。

しかしこうしたことに日本企業が無関係なわけではない。もともと日本では系列をはじめとした下請け元請け関係が存在してきた

が、RPAの導入³やアウトソースは現在進行形であり、コロナ禍で在宅ワークが採用される背後でますます進んでいる。つまり、IT企業と同様にTVCsに関する同様の課題の深刻度は高まっているのである。この意味で日本の労働運動においても、Alphabetワーカーズユニオンがアメリカで切り開こうとしていることは示唆が大きい。TVCsを含めた労働運動、RPAやAIが実装されていくなかでアルゴリズムの透明化に関する経営参画は日本にとっても喫緊の課題である。

3. 「良い会社－良い仕事イニシアティブ(Good Companies-Good Jobs Initiative)」

「良い会社－良い仕事イニシアティブ」は2016年にマサチューセッツ工科大学経営大学院(MIT, Sloan School of Management)がスタートさせたもので、労働組合と企業が参加している。その目的は、労使関係の改善と職場の紛争解決を通じて、労働組合が経営に参画する風土を醸成することである。具体的には、ミーティング、ワークショップ、オンライン講座、個別企業を対象にしたコンサルティングや調査、労働者の職業能力育成プログラムと企業組織の再編などが労使協力のもとで行われている。この意味で、Alphabetワーカーズユニオンが目指す方向と類似している。

4. コロナ禍を超えて

アメリカの課題はそのまま日本にあてはまる。拡大するRPAの導入とアウトソース、個人請負労働者の増加、所得格差の拡大、AI(アルゴリズム)の恣意的な運用による脅威。これらはコロナ禍で拡大している。そこにアメリカの新しい労働運動は取り組み始めている。伝統的なアメリカの労働運動は、限定的な職務に賃金を結びつけて交渉するといったものだった。これがジョブ型雇用と日本で呼ばれるものの本質である。しかし、企業で中核的な労働者はプロジェクト型の働き方のなかでジョブ型雇用から遠く離れてきている。求められるのは連携、チームワークである。一方で、TVCsと区分される労働者は低い労働条件で限定的な職務を担わされている。彼らが従来型の労働組合に組織されておらず、交渉力が不足しているからだ。

こうした状況を突破するために、アメリカ

の新しい運動は労働者による経営参画の道を模索し始めている。そして一つの組織に日本でいうところの正社員もパートも派遣労働者も請負労働者も下請け企業の労働者もすべて集まっているのである。Alphabetワーカーズユニオンはアメリカ国内だけでなく国外にも組織化の手を伸ばしている。

日本の労働運動においても変化の時期が訪れていると言えるだろう。

(2021年1月16日脱稿)

- 1 2020年12月の就業労働人口は14万人減となったが、そのうち女性が15万6,000人減で、男性が1万6,000人増と雇用減が女性に集中した。
- 2 TVCs : Temporary, Vendor and Contract Workers
- 3 株式会社MMA総研「RPA国内利用動向調査2020」によれば、2020年11月時点の企業のRPA導入率は38%、大手企業は51%となっている。https://www.m2ri.jp/release/detail.html?id=391 2021年1月15日閲覧。

コロナ禍におけるスウェーデンの 政労使の対応

西村 純

(労働政策研究・研修機構副主任研究員)

1. はじめに

新型コロナウイルスが今後の経済や人々の生活にどの程度影響を与えるのかについては、まだまだ不透明な点が多い。事実この原稿を執筆している時点においても状況は刻々と変化している。そのような中で何らかの結論を導き出すことは難しい。しかし、諸外国の政労使がどのような対応を行ってきたのかについて記録を残すことは、我が国の労使が今後の対応を検討する上で、僅かであるかもしれないが、意義のあることだと思われる。

周知のとおり、スウェーデンはコロナ禍の下、都市のロックダウンを選択せず、できる限り通常の経済活動を継続させることを選択した国として位置づけられている。この方針に対する評価はまだ流動的であり、論者によって見解が異なるところではある。今後を見守っていく必要がある。ところで、そのようなスウェーデンにおいて、政労使はいかなる対応を行ってきたのか。コロナ禍における労使の対応について、人々の収入や雇用の面に焦点を当てて紹介したものは思いのほか少ない。以下の機械・金属労働組合（IF-Metall）に寄せられた問い合わせは、スウェーデンにおいても日本と同じような心配を抱えながら業務に従事している労働者がいることを私たちに教えてくれる。

組合員「仕事場で同僚と近い距離にいる。本当に安全なのでしょうか？」

IF-Metall の回答「公衆衛生当局による

と、現在のところこの距離であれば安全だという明確な根拠はありません。感染の広がり状況を考慮すると、ベンチマークは、腕を広げた距離を保つことにあります。もし、気になることがあれば、「クラブ（企業内の組合組織）」もしくは IF-Metall の地域支部に問い合わせてください」¹

コロナ禍でスウェーデンの政労使はどのような対応を実施してきたのであろうか。以下、手に入れられる情報を基に紹介したい。なお、今回は労働者の収入に関わることに限定して議論を進めたい。特定のテーマのみを取り上げることになっていることは否めないが、この部分は、平時の対応を維持しつつ、緊急時の対策も導入しているスウェーデンの姿が垣間見られるところでもある。まず、コロナ禍で実施された賃金交渉の経緯を紹介し、その後で、国によって実施された雇用や収入に対する支援策について紹介する。

2. 2020年の賃金交渉ラウンド

新型コロナウイルスの流行と重なった賃金交渉ラウンド

スウェーデンでは労使自治の原則の下、労働条件については労使の自主的な交渉によって決定することが伝統となっている。周知の通り、スウェーデンは産別交渉の国であり、産業別協約によって賃上げ率（額）や最低賃金が決められている。通常2年や3年の複数年協約が締結されている。主要セクターの最新の協約期間は2017年4月から2020年3月までと

なっていた。つまり、新型コロナウイルスの流行が顕著になった時期と新協約締結に向けた交渉時期がちょうど重なってしまったのである。これら主要セクターの産別協約は、約300万人の労働者をカバーしており、多くの労働者が影響を受けるという点で重要な交渉ラウンドと位置付けられていた。世界規模で新型コロナウイルスの流行が広まっていく状況の中で、労使交渉はいかなる展開を見せたのか。この点について確認していこう。

近年、スウェーデンの主要民間産業において、経済の持続的な成長と労働者の生活の向上を実現するために、産別交渉に先駆けて、ブルーカラーとホワイトカラーを含む五つの産業別組合が加盟する団体である「スウェーデン産業組合（FACKEN inom industriin以下FI）」が共通要求の作成を行っている。このFIにはIF-Metallの他、食品産業組合といったブルーカラーの他の産別組合に加えて、ホワイトカラーの職員を組織するUnionenや大卒エンジニア組合を組織するSveriges Ingenjörerも加盟している。FIが出す共通要求を一つの指標として、これに沿って産別交渉を行うのが組合側の通例となっていた。そして、このFIの調整の下で締結される産別協約は、他の産業の協約内容にも影響を与えるパターンセッターとしての役割を果たしている面もあった。つまり、FIに加盟している組合の動向は、スウェーデン労使関係に小さくない影響を与えていると言える。そこで、以下ではFIとその加盟団体の動向を中心に、コロナ禍での賃金交渉の展開を追っていく。

新型コロナをどこまで考慮すべきなのか？

2020年の交渉ラウンドに先駆けて、2019年11月にFIは3.0%の賃上げ共通要求案を提示し、IF-MetallやUnionenなど加盟5団体はその共通要求案を承認し、2020年の交渉ラウンドにおける要求とすることを決定した。

スウェーデン経済は比較的良好な状況にあり、民間大手の企業の利益額や株主への配当を見ても3.0%は妥当であろうというのが当時の組合側の判断であった。しかし、交渉が始まると経営者側は1.4%の賃上げを主張した。組合側は当然のことながら反対した。FIの代

表委員会の委員も務めているUnionen委員長であるMartin Linderは、1.4%のような僅かな賃上げは、インフレによって食われてしまうと主張し、経営者の主張を非難した²。

その後も議論は平行線をたどり、現行の協約が終了する月である2020年3月においても労使の隔たりが埋まることはなかった。加えて、新型コロナウイルスの感染状況が世界的に悪化していくという先行きの見えない状況は、労使間の合意を取り付けることを一層困難にしていくことになる。ボルボやエリクソンなどスウェーデンの主要製造企業が加盟しているエンジニアリングセクター経営者連盟（Teknik Företagen（TF））の交渉担当であるTomas Undinは、スウェーデンのラジオ局のインタビューに対して、労使の合意が難しくなっていると答えている³。合意が困難な状況にある中、ホワイトカラーの産別組合であるUnionenの交渉代表のMartin Wästfeltは、同じくラジオの取材への回答の中で、興味深い発言を行っている。その要点を示すと、①協約期間や賃上げ率は、産業の競争力、生産性、インフレ率などの要素を考慮して決められるべきものであり、したがって、②新型コロナウイルスの影響を賃金交渉における考慮すべき要素として組み込むべきではないという見解である⁴。このように、コロナの影響が高まりつつある中においても、組合側は今まで考慮してきた要素に基づいて協約の内容を決めるべきであると考えていた。このことは、緊急時においても、労働条件決定を巡る交渉は中長期的な視点の下で、これまでの慣行を重視すべきであるとする組合の態度を示していると言えよう。

労使は、2020年の交渉ラウンドにおいて新たな労働協約の内容について歩み寄ることができなかった。そのため、労使の合意を取り付けるべく中立の委員（opartiska ordförandena）が任命されることになった⁵。しかしながら、委員の出す案でも労使の合意を取り付けることはできなかった。そのような状況の下で、中立の委員は、現行の協約の期限を10月31日まで延ばし、改めて再交渉することを提案し、労使はそれについて合意した。将来の見通しが不確実な中で結論を出すよりも、見通しが

見えてくる中で再度妥結に向けた交渉を再開するという選択がなされたわけである。

そして、10月に入り交渉が再開される。労使の妥結に向けて任命された中立の委員は、29ヶ月の協約期間でトータルの賃上げ率が4.5%という案を提示した。この案に対してFIは、組合の総意として4.5%では低すぎるとし、その案を拒否した。スウェーデンの経済状況を鑑みるとそれ以上の水準での妥結が妥当であるという判断からであった。組合の対応を受けて、中立の委員は最終案として、29ヶ月で5.4%の案を提示した。この提示に対して、FI加盟の5つの産別組合は、その案を受け入れることに合意した。結果的に当初の共通要求である3.0%よりも低い水準となったが、経営者側の1.4%よりは高い水準を引き出したことになる。

さて、この点から窺えることとして、労働者側は、危機の下においても通常の交渉スタンスを崩さなかったことが挙げられる。あくまで労働条件の決定は通常の交渉において考慮される要素に基づいて決定すべきであるとの考えの強さがこの点から垣間見られる。

ところで、組合がこうしたやや強気の態度を維持できた背後には、雇用を巡る問題が深刻化していなかったことが挙げられる。結論を先に述べると、緊急時においても組合が賃金交渉において平時の態度を崩さなかった背後には国のサポートがあった。それが、コロナ危機を受けて導入された「ショートタイムワーク制度 (korttidsarbete)」であった。先に示したMartin Wästfeltもコロナへの対応は、賃金交渉ではなく、「ショートタイムワーク」で対応すべきである点をラジオ局の取材の中でコメントしている。この「ショートタイムワーク」は、コロナ禍での労働者の雇用と所得を守るために実施された代表的な緊急対応策であった。そこで節を変えてこの制度について確認しよう。

3. ショートタイムワーク制度

ショートタイムワーク制度

2020年に入り、予想だにできなかった状況に直面する中で、政府の中でも救済パッケージの必要性について議論が行われていた。スウ

ェーデンにおける新型コロナウイルスへの対策として導入されたものに「ショートタイムワーク制度」がある。これは、労働者側の立場から見ると、レイオフではなく、労働時間の削減によって雇用を維持すると共に、労働時間削減に伴う所得の下落を抑制するために導入された支援策と言える。ブルーカラーのナショナルセンターであるLOも2020年3月に、レイオフを回避し、労働時間の削減によって雇用を維持することを実現できるパッケージの早期導入を政府に求めるなど、労働者サイドから早期の導入が期待されていた支援策の一つである。政府の中での議論を経て、3月16日に「ショートタイムワーク制度」が議会に提出された。その後、2020年4月2日に「ショートタイムワーク」に関する法案が議会で可決され、4月7日からサービスが開始されることとなった。この制度は、2020年3月16日にさかのぼって適用されることとされ、当初は2020年いっぱいまでの期間となっていたが、現在のところ2021年の6月30日まで延長されることになっている。

この制度の目的は、予想することが困難な出来事によって一時的に深刻な財務上の問題を抱えた企業に対して国が資金を援助することで、企業が整理解雇を行わずに労働者の雇用を維持し、状況が改善すれば通常の状態にスムーズに戻ることを可能とすることにあった。このように企業における解雇を避けるための政策が、コロナ危機の下で時限的な措置として、スウェーデンにおいても導入されることになった。

ところで、この制度を利用するためには、産別協約かローカル協約 (centrala / lokala kollektivavtal) もしくは他の協定のサポートを得る必要があるとされている。この点から、労使団体もこの制度の運用に一定のかかわりをもっていることが窺える。

「ショートタイムワーク制度」については労働者側も素早い対応を見せている。例えば、IF-Metallでは、議会での可決に先駆けて、経営者団体との間で「ショートタイムワーク制度」の利用に関する合意を取り付けている。

さて、具体的な援助についてであるが、国の援助の水準は労働時間の削減に応じて異なる

表1 ショートタイムワーク制度

レベル	労働時間の削減	労働者の賃金	使用者の件費負担
1	20%	96%	-19%
2	40%	94%	-36%
3	60%	92.5%	-53%
4	80%	88%	-72%

出所) Tillväxtverket (Swedish Agency for Economic and Regional Growth) より作成
(<https://tillvaxtverket.se/om-tillvaxtverket/information-och-stod-kring-coronakrisen/korttidsarbete/korttidsarbete-2020.html>)。

り、削減時間が長くなればなるほど援助の額も大きくなる。表1は労働時間の削減、削減対象となった労働者に保障される賃金、使用者の件費負担の軽減についてまとめたものである。労働時間の削減は、レベル1 (20%の削減)、レベル2 (40%の削減)、レベル3 (60%の削減)、レベル4 (80%の削減) の四つの段階で構成されており、各レベルに応じて賃金の削減分や国が負担する費用が決められている⁶。この制度を通じて、使用者の負担する社会保障なども含む件費負担は、レベル1では19%減となり、最高レベルの4では72%減となる。なお、国の援助金は使用者に対して支払われ、使用者が、適用対象となる労働者に対して、支援金の支給を行うこととなっている。

この支援によって労働者の賃金はどの程度維持されるのか。政府が出している例を参照すると⁷、月給3万2700スウェーデンクローナ (以下クローナ) の労働者が60%の労働時間を削減した場合、3万250クローナ程度が維持されることになるという。つまり、フルタイムで働いていた平時の92.5%の金額が保障されることになる。また、使用者の社会保障負担分等を含む件費も52.5%削減され、平時の4万3000クローナから2万425クローナになるという。もっとも、際限なく保障されるわけではなく、例えば賃金では4万4000クローナがサラリーキャップとして設けられている。また、支援期間も6ヶ月間を基本に最長9ヶ月間となっている。

産別組合のサポート

こうしたサポートは制度が確立されたからといって全ての対象者に支援が行きわたるわ

けではない。事実、IF-Metallのコロナ関連の質問サイトには組合員からの代表的なQ&Aとして「ショートタイムワーク制度」関連のものも寄せられている。

そこでは「お金は自分で申請するのか」、「コロナを理由にして整理解雇の通知を受けた」といった問い合わせが寄せられている。IF-Metallでは回答として、「労働時間削減分の賃金は、労働者が申請するのではなく、使用者が支払うものであること」、「コロナを理由にした場合は、仕事の消失による (Lack of work) 通常の整理解雇における余剰人員の削減とは扱いが異なり、解雇ではなく雇用が維持された上で支援をうけることができる」といった回答を行っている⁸。

また、もし、より詳細な情報や具体的な対応が必要であれば、企業内の組合組織である「クラブ」や産別組合の地域支部にコンタクトをとることを勧めている。このように、制度が必要な労働者全てに支援が行きわたるために、産別労組も組合員に対して情報を提供している。

4. まとめ

以上、労働者の収入にかかわる事柄として、賃金交渉と国による収入支援について可能な限りで紹介してきた。最後にこれらの変化に対する暫定的な解釈を示したい。

まず、労働条件を決める団体交渉に、新型コロナウイルスの流行というイレギュラーな要素を持ち込むことは回避されている。組合は危機だからと言って普段の交渉スタンスを変えることはなかった。そうした平時の対応を維持できた背後には危機への対応として国が導入した「ショートタイムワーク制度」があった。

この制度は、雇用を維持する代わりに国がそれにかかる費用の一部を援助するものと言える。このような取り組みは、日本人の感覚からすると普通に思えるかもしれないが、スウェーデンの伝統からは逸脱する部分があると言える。というのも、積極的労働市場政策に代表されるスウェーデンでは個別企業を救済することで労働者の雇用を維持するのではなく、労働者の企業間移動を活性化させることで雇用を維持しようとしてきた。これがスウェーデンの雇用対策の基本的な方針であった。

この度の「ショートタイムワーク制度」の導入は、同一企業での雇用の維持を目的としているという点において、こうした伝統とは距離を置いた政策だと言える。このことから、労使による交渉レベルでは平時の対応が維持された一方で、政策レベルでは平時とは異なる対応が取られていることが窺える。このような方法によって、コロナ危機の下で労働者の収入を維持しようとしている。守るべきところと変えるべきところを判断し、危機に立ち向かうという、当たり前だけれどもいざ実践するとなると困難の伴う事柄に対するスウェーデンの選択は、今のところこのような状況となっているようである。

(2021年2月1日脱稿)

- 1 IF-Metallのホームページを参照 (<https://www.ifmetall.se/aktuellt/fragor-och-svar-om-nya-corona-viruset/> (2021年1月16日))
- 2 Unionenのホームページを参照 (<https://www.unionen.se/om-unionen/avtalsnyhet/facken-inom-industrin-avvisar-arbetsgivarnas-bud> (2021年1月16日))。
- 3 <https://www.kollega.se/corona-paverkar-inte-unionens-lonekrav#> (2021年1月16日) を参照。
- 4 <https://www.unionen.se/om-unionen/avtalsnyhet/corona-paverkar-inte-unionens-lonekrav>、および、<https://www.kollega.se/corona-paverkar-inte-unionens-lonekrav#> (2021年1月16日) を参照。
- 5 スウェーデンでは「協調協約」と呼ばれる協約が産業界の労使で締結されている。協約では、労使が合意に至らなかった場合、紛争回避措置として、争議行為に入る前に、中立の委員を交えて労使が妥結に向けて取り組まなければならないことが定められている。
- 6 なお、レベル4は2020年の5月から7月までの時限的な措置とされていた。
- 7 政府のホームページを参照 (<https://www.regeringen.se/artiklar/2020/03/om-forslaget-korttidspmittering/> (2021年1月16日))。
- 8 IF-Metallのホームページを参照 (<https://www.ifmetall.se/aktuellt/fragor-och-svar-om-nya-corona-viruset/> (2021年1月16日))。

韓国における社会対話 - コロナ禍の雇用対策をめぐって -

禹 宗杭

(埼玉大学大学院人文社会科学部研究科教授)

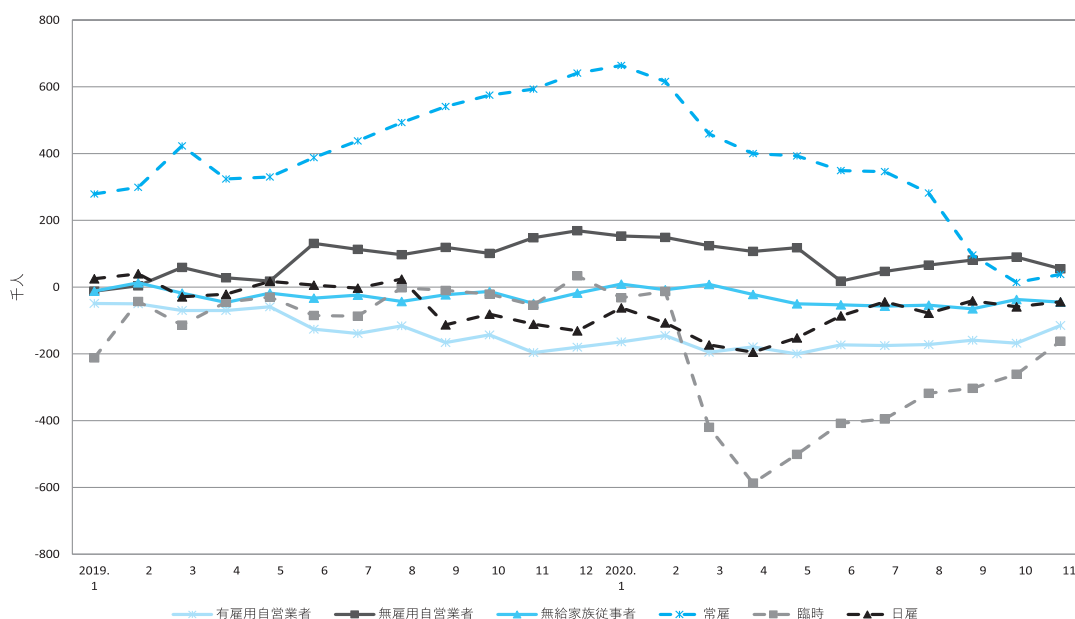
1. コロナ禍のなかの雇用情勢

最近の統計（統計庁「2020年11月雇用動向」）により、コロナ禍のなかの韓国の雇用情勢を確認しよう。2019年11月の就業率は61.7%、失業率は3.1%だった。それが2020年4月に就業率59.4%、同年5月に失業率4.5%と最悪になり、以降少しずつ回復して、2020年11月現在、就業率60.7%、失業率3.4%となっている。雇用への打撃は、いくつかの産業に集中した。2020年11月現在就業者の前年同月比増減をみると、製造業で11.3万人の減、卸小売・飲食宿泊で32.8万人の減で、産業計では27.3万人の減を記録している。なお、雇用への打撃は、いくつかの階層に集中し

た。〈図1〉は、従事上地位別就業者の前年同月比増減の推移を示したものである。2020年に入ってから動向に注目すると、コロナ禍のなか、「常雇」はともかくにも前年同月比で増加しているのに対し、「臨時」は4月には前年同月比で60万人近くも減少していることがわかる。なお、自営業関連では、「有雇用」（雇主）の自営業者がもっとも厳しい状況に置かれているようにみえる。

この深刻化する雇用情勢に対応するため、韓国の政労使は、2020年3月5日、「コロナ19の拡散による危機を克服するための労使政宣言」（以下、単に宣言と記す）を発表し、同年7月28日、「コロナ19危機克服のための

図1 従事上地位別就業者の前年同月比増減の推移（2019年1月～2020年11月）



出所：統計庁「2020年11月雇用動向」より作成。

労使政協約」(以下、単に協約と記す)を締結した。この対応が、雇用情勢の改善にどの程度役立ったかはこれからの検証課題であるが、コロナ禍を乗り越えようとする社会的うねりを作ったことは事実である。

2. 「コロナ19危機克服のための労使政協約」

協約の主な内容をまとめると、<表1>のとおりである。前文では、「従来の危機克服の過程で不平等と二極化が進んだ経験の二の舞を踏まないために、社会的保護の死角に置かれた人のためのセーフティネットを構築する」ことを強調した。立場の弱い階層に対策の重点を置くという意思の表明といえよう。

第1章の1-2から1-5までは、雇用維持支援金(日本の雇用調整助成金に当たるもの)の拡充を軸に、諸般の雇用維持支援策を取りまとめた。特記すべき一つは、特殊形態勤労従事者(保険代理店従事者、コンクリー

トミキサー車ドライバーなど「雇用類似」の勤労従事者)、零細自営業者、無給休職者(零細事業場の無給休職者を含む)などに緊急雇用安定支援金を支給するとしたことである。もう一つは、「雇用維持支援金を受けられない企業の労使が、労働時間の短縮、休業・休職などを通じて雇用を維持することに合意した場合、事業場を選定し、賃金減少分の50%を最大6ヶ月間支援する」としたことである。つまり、通常の雇用維持支援金の埒外に置かれた就業者を広く支援しようとしたのである。

第1章の1-6では、「危機克服のための労使の役割」を規定した。後述するが、本協約の神髄はここにあるとって過言ではないので、少し詳しくみよう。その(1)「雇用維持のための労使の苦痛分担」では、次のように語っている。「経営界は、コロナ19危機による経営悪化の状況下において、危機克服のための経営改善の努力を先行し、共生と

表1 「コロナ19危機克服のための労使政協約」の主な内容

条項	名称	主な施策
前文		
第1章	雇用維持のための政府の役割と労使協力	1-2 雇用維持支援制度の拡充 1-3 特別雇用支援業種の期間延長と追加指定 1-4 雇用維持支援制度の死角地帯の縮小 1-5 中央政府—地方自治体間コラボレーションの強化 1-6 危機克服のための労使の役割
第2章	企業の維持と産業生態系の保全	2-2 積極的マクロ政策基調による実効性ある流動性支援 2-3 基幹産業安定基金など資金調達の支援 2-4 内需拡大を通じた景気回復と投資環境改善 2-5 零細自営業者と小商工人の生存支援
第3章	全国雇用保険の導入などセーフティネットの拡充	3-2 全国雇用保険の導入 3-3 国民就業支援制度の施行 3-4 雇用保険財政の健全性の確保 3-5 雇用サービスのインフラの拡充 3-6 職業訓練の拡大
第4章	国の防疫体系と公共医療インフラの拡大	4-2 生活防疫および職場防疫体系の強化 4-3 感染症対応システムの構築 4-4 医療従事者の勤務環境の改善と人材の拡充 4-5 病気・ケアに対する支援の拡充
第5章	施行の点検とフォローアップ	

出所:「コロナ19危機克服のための労使政協約」より抜粋。経済社会労働委員会のHPを参照(<http://www.eslc.go.kr/> 2021年1月4日閲覧)。

注:各章の「-1」は、それぞれの序文に当たるものである。

協力の精神を発揮して、雇用が維持されるよう最大限の努力をする。労働界は、コロナ19による売上急減など経営危機に直面した企業において、労働時間の短縮や休業など雇用の維持に必要な措置がとられた場合、それに積極的に協力する」。要するに、使に対しては雇用維持のための努力を、労に対しては雇用調整への協力を求めているといえよう。なお、その(2)「共生と協力の拡大」では、次の3点を取り上げている。「①大企業労使は、コロナ19のために深刻な困難を経験している中小協力会社が危機を克服し、雇用を維持することができるように、共生の観点から積極的に努力する」。「②労使は、元請と下請が一緒に危機を克服することができるように、社内勤労福祉基金または共同勤労福祉基金を活用して協力会社労働者支援に努め、政府は、基本財産使用範囲拡大など必要な措置を講ずる」。「③労使政は、脆弱階層支援と失業対策のために勤労福祉振興基金などに自発的に寄付するなど、社会的協力の雰囲気が拡散されるように努力する」。これら3点は、相対的に恵まれた層の相対的に大きな貢献（あるいは犠牲）を求めるものであり、その意味で社会全般における「苦痛分担」を追求しようとしたものといえる。

ここで、社内勤労福祉基金と共同勤労福祉基金について簡単に説明しよう。社内勤労福祉基金は、企業の成果を共有することにより、労働者の実質所得増大と勤労意欲促進をはかり、協力的な労使関係を築き上げるという趣旨のもと、1991年に法制化された。しかしながら、結果的に大企業正規労働者にフレンドリーなものとなり、労働者間格差を拡大させているという指摘を受け、元請—下請間の相互協力と中小企業労働者の福祉を向上するため、2016年、共同勤労福祉基金制度が導入された。上記の第1章1-6(2)は、このような制度を活用した社会的な苦痛分担を想定したのである。

ちなみに、第2章は危機下におけるマクロ施策、第3章は危機下におけるセーフティネット施策、第4章は防疫と医療インフラ施策をそれぞれ規定しており、世界中で行われた対策とそれほど変わらない。よって、ここでは説明を割愛する。ただし、自営業者

の一部を含む「全国雇用保険」の導入と、日本の求職者支援制度に当たる「国民就業支援制度」の施行が謳われていることには留意すべきである。現に、特殊形態勤労従事者にまで雇用保険の適用を広げる法案が立法予告されている。なお、第5章では、本協約の施行点検とフォローアップを規定した。後述するが、施行の点検は、経済社会労働委員会（以下、経社労委と略す）の傘下に設けられた、「コロナ19危機克服のための特別委員会」に託されている。

3. 労使政協約にいたるまで

では、この協約はどのような経緯を経て締結にいたったのだろうか。意外にも本協約の出発点を作ったのは、社会対話にネガティブな民主労総だった。それが、本協約をインパクトのあるものにすると同時に、ひずみをももたらした。そのプロセスをみよう。

韓国では社会対話が法制化されている。その法定の機構が前述した経社労委である。経社労委は、2020年3月5日、4項目となる「宣言」を発表した。その内容は、①コロナ19の予防および国民健康の保護、②労働者の苦情の解消と安全な勤務の支援、③雇用の安定と脆弱階層対象支援の強化、④中小企業・小商工人支援と経済危機の克服である。コロナ禍が始まってすぐ政労使が宣言を出したことは高く評価できる。ただし、充分でないところもあった。たとえば、③においては「労働時間短縮や休職などの積極的な実施」とどまった。④においても「地域通貨の使用など地域経済の活性化」や「コロナ被害が深刻な業種や地域に対する特別対策の用意」などが取り上げられる程度だった。このような状況のなか、民主労総が「ワンポイント社会的対話」という先手を打ってきたのである。

もともと民主労総は、アジア金融危機が襲った1998年2月、金大中政権の作った労使政委員会において「経済危機克服のための社会協約」締結に参加した。しかしながら、その直後、経営側の一方的な整理解雇は受け止められないとして、労使政委員会を脱退した経験がある。これがある種のトラウマとなり、民主労総は20年以上にわたり社会対話に否定的な態度をとり続けてきた。その

表2 コロナ19危機克服のための社会対話の経緯(2020年)

月日	事項
3月5日	経社労委において「コロナ19の拡散による危機を克服するための労使政宣言」が合意される。
3月10日	民主労総、記者会見を開き、コロナ19特別要求案を発表し、対政府交渉を求める。
4月16日	民主労総中央執行委員会、コロナ19ワンポイント労使政緊急協議機構の構成とそれへの参加を決定。
4月18日	総理、民主労総委員長と懇談。以降、経済界と韓国労総に対し、協議機構への参加を促す。
5月11日	韓国労総、ワンポイント社会的対話への参加を決定。
5月20日	総理が主宰する労使政代表者会議第1次本会議を開催。
5月26日	労働界が議題を提示。
5月28日	経済界が議題を提示。
6月18日	総理が主宰する労使政代表者会議第2次本会議を開催。
6月29日	民主労総、中央執行委員会を開催、労使政の合意内容を審議したが、結論に至らず。
6月30日	韓国労総、中央執行委員会を開催、労使政の合意内容を承認。
7月1日	労使政代表者会議の協約締結、民主労総の不参加により取り消される。以降、議論は、経社労委で行うこととなる。
7月23日	民主労総、臨時代議員大会を開催したが、労使政合意案は否決される(賛成499人、反対805人)。
7月28日	民主労総を除いた労使政、経社労委において「コロナ19危機克服のための労使政協約」を締結。

出所：新聞記事などを参考に、筆者作成。

民主労総が、一方ではコロナ禍に対する社会的責任を果たすため、他方では組合員数で第一労総となった存在感をアピールするため、コロナ対応という「ワンポイント」の社会対話を提案したのである。それ以降の展開を含め、一連の経緯をまとめると、<表2>のようになる。

表から次のような事情が読み取れる。法定の経社労委の枠外にあった民主労総が社会対話を提案し、それを政府が受け止め、経済界と韓国労総に働きかけた。この間、経社労委に労働者代表として参加してきた韓国労総は、その枠外で行われる社会対話に抵抗したが、政府と世論に押される形で参加をした。これで一応全面的な社会対話の与件は整った。しかしながら民主労総は、自分が始めたにもかかわらず、内紛によりこの社会対話に実を結ばせることができなかった。結局、経社労委の枠内に戻り、民主労総を除いた形で労使政協約が締結された、

ということである。その協約の主体は、韓国労総(労)、経営者総協会(使)、商工会議所(使)、雇用労働部(政)、企画財政部(政)だった。

4. 社会対話の争点と両労総の取り組み

では、何が問題で社会対話は「半分」の結実に止まったのだろうか。上記4月16日の中央執行委員会において民主労総が主張したのは、「解雇禁止」「総雇用保障」「セーフティーネットの全面的拡大」「社会公共性強化」であった。一方、韓国労総は、「脆弱階層の保護に関する対策がとても足りない」ことに注意を促していた。これらをふまえ、上記5月26日に労働界が提示した主な議題は、「解雇禁止と総雇用維持」「セーフティーネットにおける死角地帯の解消」「雇用インフラの拡大」「傷病手当の導入と国家災害疾病管理インフラの拡充」「公正取引と共生協力の経済民主化実現」であった。解雇禁止から

経済民主化実現にいたるまで幅広い要求を出していたことがわかる。これに対し、上記5月28日に経済界が提示した主な議題は、「経営状態が正常化されるまで国税・地方税・社会保険料などの最大限の猶予または減免」「労働界の大乗的な苦痛分担」「週52時間上限制限の補完制度の早期立法」「労働制度の柔軟化」であった。税の猶予・減免の要求は当然だとして、雇用保障に関する自らの責任にはふれず、労働の柔軟化を要求しているところが特徴的である。これが、労働界なかならず民主労総の反発を招く種となった。

ただし、社会対話に軋みを生み、ついに民主労総の内紛をもたらしたもっとも大きな要因は、「苦痛分担」だった。これについては、若干の説明が必要である。韓国は、いわゆる1次労働市場と2次労働市場との分断が激しい社会である。組合に組織された層は、通常1次労働市場に属し、相対的に恵まれたものとなる。ただし、これは公平でないという認識が広がり、1次労働市場と2次労働市場との間隔を縮めることが社会的なアジェンダとして成立した。よって、経営界だけでなく労働界においても、このアジェンダに応えることが求められているのである。

現に、韓国労総は、「相対的に余力のある事業場で連帯賃金交渉を進めて基金を造成し、非正規・社内下請労働者のために直接支援する」という構想を打ち上げた。民主労総も、「2020年の賃金引上げ分の一部を活用して共同勤労福祉基金を助成し、脆弱階層の労働条件の改善に使用する」ということを提起した。このような案が、部分的であれ、協約のなかに実現したことはすでにみたとおりである。

しかしながら、これが問題を複雑にした。企業別交渉が主流となっている韓国において、賃金交渉は基本的に企業別組合のマスターである。よって、賃金とかかわる事項については、ナショナルセンターといえども加盟組織、特に企業レベル組織のコンセンサスを得ることが重要となる。韓国労総に比し「賃金闘争」をより重視している民主労総にとってはなおさらである。にもかかわらず、民主労総の執行部はこれをおろそかにした。「ワンポイント社会的対話」の成就に汲々とするあまり、組織内での意思疎通を軽んじ

たのである。その結果は、惨憺たるものであった。加盟産別と地域組織の代表者からなる中央執行委員会は、当初は社会対話に賛成したものの、結局労使政の合意内容を承認しなかった。これに業を煮やした民主労総執行部は、臨時代議員大会にかけるという手を打ったが、内部での説得作業が不十分なまま否決に終わり、総辞職に追い込まれた。

5. 若干の示唆

以上のような韓国の経験は、日本に対してもいくつかの示唆を与えてくれる。第一に、コロナ禍を乗り越えるためには、社会対話が重要ということである。社会対話に依拠することで、施策の範囲を広げることができるだけでなく、その実施においても政労使が協力し、より効果的に取りかかることができる。第二に、社会対話においてはターゲットを社会的弱者に絞り、その保護と立て直しに実効性のある対策を講ずることである。雇用調整助成金の埒外に置かれた層、さらにはフォーマルな雇用の埒外にある層に向けた取り組みが重要といえる。第三に、広い意味での「労一労間」の利害関係を調整することである。これに当たっては、より恵まれた層がどのような貢献（あるいは犠牲）をすることができるかがキーとなる。第四に、ナショナルセンターと単位組織との間の意思疎通をはかることである。通常、社会対話を進める主体はナショナルセンターとなるが、企業レベルの交渉・協議が組合活動の土台をなしている現状においては、社会対話の範囲と程度は制約されざるを得ない。ナショナルセンター—産別—企業別組合間の意思疎通を円滑に進めることしか、社会対話を実現する方法はないといえよう。連合と所属組合の活躍を期待してやまない。

(2021年1月9日脱稿)

2021年度日本経済の姿(改訂)

1. 世界経済の先行きについての様々な見方

変異種の拡大等によって欧米を中心に新型コロナウイルスの感染が再拡大しており、欧米各国で夜間外出禁止等の規制が再強化されている。

(1) 新型コロナウイルスの感染状況について

国名	感染者数	国名	死者数
世界全体	9,981万人	世界全体	214万人
1. 米国	2,530万人	1. 米国	42万人
2. インド	1,068万人	2. ブラジル	22万人
3. ブラジル	887万人	3. インド	15万人
4. ロシア	372万人	4. メキシコ	15万人
5. イギリス	368万人	5. イギリス	10万人
日本 (1月26日)	37.2万人	日本	5,298人

(出所) ジョンス・ホプキンス大学のCovid-19 Dashboard (2021年1月26日現在)
<https://coronavirus.jhu.edu/map.html>

アメリカのワシントン大学の保健指標評価研究所 (IHME) によれば、新型コロナウイルス感染症による世界全体の予想死者数は、2021年4月1日までに289万人に達するとの見通しを示している¹。

(2) 欧米各国の規制状況 (ロックダウン2)

		政府対策指数 ²
イギリス	イングランドで、1月5日～2月中旬まで3度目の新たなロックダウンを実施 (特定の理由を除き、住民の外出禁止)	79.63
ドイツ	全国的なロックダウンの延長と厳格化 (少なくとも4月初旬まで) メガロックダウンの実施を検討中	85.19
フランス	全土でロックダウン (10月末～)、2月16日～夜間外出禁止	63.89
イタリア	年末年始に再度ロックダウン。非常事態宣言を4月30日まで延長	78.70
スペイン	全土で緊急事態宣言 (20年10月25日～21年5月9日)	71.30
アメリカ	州・市が独自に抑制策を実施中	71.76
日本	1月8日～2月7日 2度目の緊急事態宣言 (1月8日～1都3県、1月13日～11都府県に対象地域拡大)	53.24

(3) ワクチンの開発及び接種状況について

新型コロナウイルスのワクチンの開発状況について、WHOの公表によると、COVID-19のワクチン候補のうち前臨床の段階に入っているものは173種類、臨床試験段階に入っているものは63種類ある。(2021年1月12日現在)³

ワクチンの接種状況については、2020年12月からイギリス、アメリカ、欧州等でワクチンが承認され、

接種が開始されている。英オックスフォード大学と教育慈善団体との共同追跡サイトである「Our World in Data」で、新型コロナウイルスのワクチンの接種状況⁴をみると、世界全体で2,978万人がワクチンを接種しているが、内訳をみると、アメリカが1,028万人、中国が1,000万人、イギリスが307万人、イスラエルが139万人と一部の国に限られていることが分かる (2021年1月13日)。人口100人当りで見ると、

イスラエルが23人、アラブ首長国連邦が14人、パレンが5.75人、イギリスが4.52人とまだ一部の人に限定されている。発展途上国も含めて、全世界の人々にワクチンが普及するまでには、相当の時間がかかるものと見込まれる。日本では、2月下旬までに、ワクチンの接種を開始する予定で、ワクチンの承認審査と接種体制の準備が行われている。

(4) 国際機関による世界経済の見通しについて

■IMFによる見通し(2021年1月):政策支援とワクチンが経済活動を活性化させる見込み

IMFは、ベースライン・シナリオとして、世界経済の成長率は異例の不確実性の中、2021年5.5%、2022年4.2%になるとの見通しを示している。最近のワクチン承認によって2021年後半にはパンデミックが収束に向かうとの期待が高まっているものの、新たな感染の波や、ウイルスの新しい変異種が見通しにとっての懸念の種となっている⁵。これは、2021年後半にはワクチンの後押しを得て景気が加速するという期待といくつかの主要国における追加的な政策支援を反映している。景気回復の力強さには各国間で大きなバラツキがでると予想している。

ワクチンについては、2021年夏には先進国と一部の新興市場で広く利用可能となり、2022年後半までには大半の国でも利用可能になると想定している。

パンデミックについては、ワクチンの利用可能性が高まり、治療法が改善され、検査・追跡が行われれば、どの場所においても、2022年末までには域内のウイルス感染を低水準に抑えられると想定している。

① **アップサイド・シナリオ**: ワクチンの製造や流通、

治療法の有効性に関するさらなる好材料によって、パンデミックの収束がベースラインの想定よりも早まるという期待が高まり、企業と家計の景況感を改善する。(世界経済 2021年6.24%、2022年5.16%)

② **ダウンサイド・シナリオ**: (新しい変異株を含む)ウイルスの感染拡大防止が困難であることが判明し、ワクチンが広く利用可能となる前に感染者と死亡者が急増し、自発的な対人距離の確保やロックダウンが予想よりも強力となる。(世界経済 2021年4.84%、2022年3.61%)

■OECDによる見通し(2020年12月)

OECDは、12月に公表したされた経済見通しにおいて、経済社会活動がソーシャル・ディスタンスと部分的な移動制限によって制限される状態が2021年上半年期まで続く可能性が高いとしている。世界経済が回復し始めるのは、ワクチンがOECD諸国全体に普及してからとしている。回復も各国間、産業部門間で均一ではなく、検査、感染経路の追跡、感染者の隔離が効果を発揮している国々や、有効なワクチンを迅速に普及させられる国々の経済実績は比較的良好になるものの、依然として不確定要素も多く残されているとして、世界経済の先行きについて、以下のような見通しを示している⁶。

世界経済が2021年4.2%、2022年3.7%成長するというベースライン・シナリオに対して、仮に、ワクチンの普及が予想より早く進み、企業や消費者の景況感の改善が進めば、生産活動や消費支出がより力強く回復し、世界経済の回復はより確かなものとなり、

図表1 IMFによる経済見通し(2021年1月)

	2020年	2021年	2022年
全世界	▲3.5 (▲3.54~▲3.5)	5.5 (4.84~6.24)	4.2 (3.61~5.16)
先進国	▲4.9 (▲4.97~▲4.9)	4.3 (3.38~5.63)	3.1 (2.46~4.18)
米国	▲3.4	5.1	2.5
EU	▲7.2	4.2	3.6
日本	▲5.1	3.1	2.4
新興国・途上国	▲2.4 (▲2.41~▲2.4)	6.3 (5.85~6.57)	5.0 (4.45~5.87)
中国	2.3	8.1	5.6
インド	▲8.0	11.5	6.8
ブラジル	▲4.5	3.6	2.6

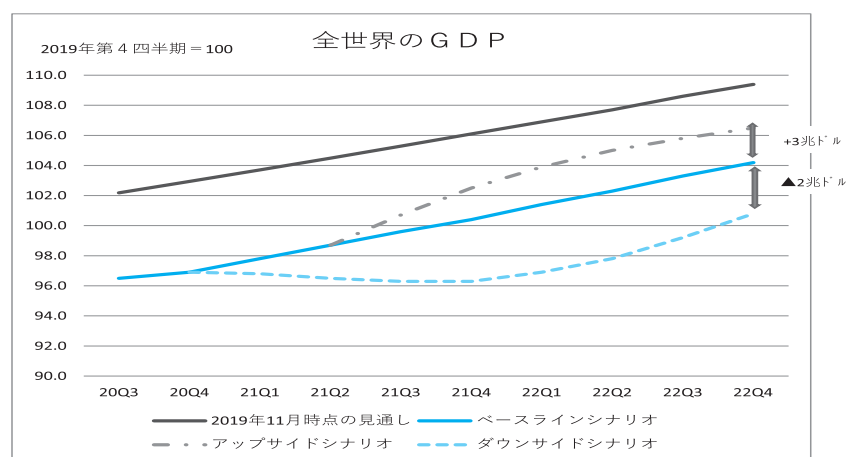
資料出所: IMF "World Economic Outlook Update" (2021年1月)

図表2 OECDによる経済見通し (2020年12月)

	2020年	2021年	2022年
全世界	▲4.2	4.2 (1.4~5.0)	3.7 (2.3~5.4)
G20	▲3.8	4.7	3.7
米国	▲3.7	3.2	3.5
EU	▲7.5	3.6	3.3
日本	▲5.3	2.3	1.5
中国	1.8	8.0	4.9
インド	▲9.9	7.9	4.8
ブラジル	▲6.0	2.6	2.2

資料出所：OECD "OECD Economic Outlook" (2020年12月)

図表3 OECDによる成長シナリオ (2020年12月)



資料出所：OECD "OECD Economic Outlook" (2020年12月)

2021年5.0%、2022年5.4%にまで成長率が上昇する可能性がある（アップサイド・シナリオ）。逆に、ワクチンの普及に問題が生じたり、予期せぬ副作用があれば、企業や消費者の景況感が損なわれ、2021年1.4%程度、2022年2.3%にまで低下する可能性がある（ダウンサイド・シナリオ）。

2. 日本経済の先行きについて

日本経済の先行きについては、新型コロナウイルスの第3波の感染状況、それに対する政府による緊急事態宣言の範囲と対応措置の内容、また、効果的な治療法やワクチンの開発・生産・普及状況次第であるため、現時点では不確実性が非常に高い。そこで、以下のようなシナリオを想定して、このようなシナリオの場合の我が国の経済成長率について機械的に試算してみることにした。

2020年10-12月期は、11月からの新型コロナウイルスの第3波の感染拡大により、経済活動が再び停滞し始めたものの、プラス成長となったと想定した。具体的には、後述の「ESPフォーキャスト調査」の11月調査結果の前期比年率3.73%を用いた。

その上で、2021年1-3月以降の成長経路について、以下の4つのシナリオを想定した。

- ① **標準シナリオ**：第3波の急拡大により、2021年1-3月期はマイナス成長（前期比▲0.25%）となったものの、緊急事態宣言の発令により、2月中に収束のメドがみえる。当初の予定通り、ワクチンの接種も順次開始され、2021年前半にワクチンを日本国民全員に提供できるメドが立つ。この結果、3年後の2023年4-6月期に2019年度の経済水準（552.9兆円）まで回復する。
- ② **アップサイド・シナリオ**：ワクチンの接種が当初の見込みより早く進み、新型コロナ感染拡大から2

年後の2022年4-6月期には2019年度の経済水準に回復する。

③ **ダウンサイド・シナリオ①**: 緊急事態宣言の発令にもかかわらず、第3波の急拡大が続き、2021年1-3月期のマイナス幅が拡大する。4月以降も緊急事態宣言が継続されることになり、2021年4-6月期もマイナス成長となる⁷。新型コロナ感染拡大から3年後の2023年4-6月期になってようやく2019年度の経済水準に回復する。

④ **ダウンサイド・シナリオ②**: 4月以降も緊急事態宣言が継続される事態に加え、ワクチンの提供時期も当初の予定よりも遅れてしまう⁸。このため、2019年度の経済水準まで回復するのは新型コロナ感染拡大から4年後の2024年4-6月期まで遅れる。

日本経済は、2020年4-6月期に前期比▲8.3%減（実績）と戦後最悪の経済の落ち込みを経験した後、7-9月期同5.3%増（実績）、10-12月期同0.9%増（想定）は、2四半期連続で前期比プラスとなった。その後、11月以降、第3波の感染拡大、1月以降の緊急事態宣言の発令により、21年1-3月期は再びマイナス成長になる見込みである。雇用情勢は、感染症の影響

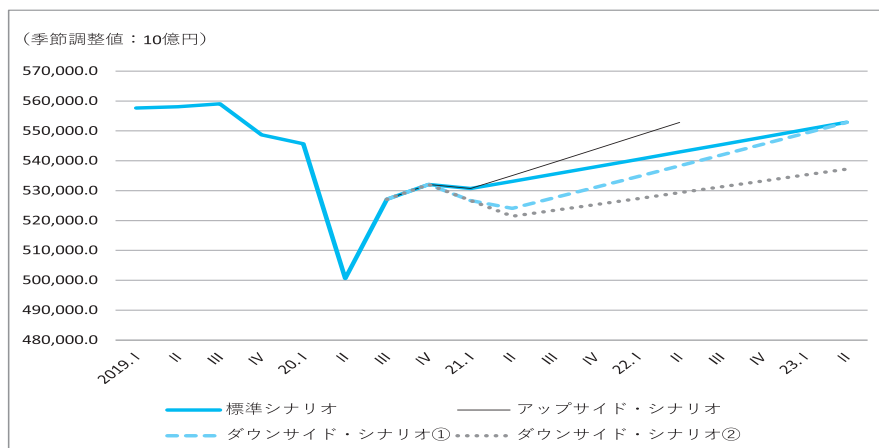
により、弱い動きとなっている中で、雇用者数等の動きに底堅さもみられるものの、雇用調整等の動き如何によっては、弱さが増す恐れがある。今後の先行きについては、仮に、感染拡大の勢いが加速し、緊急事態宣言の対象範囲の拡大、休業措置など対策の強化が行われることになれば、景気回復テンポがさらに遅くなり、解雇・雇止めによる雇用調整や廃業による雇用喪失が増大し、雇用者数の減少、失業者数の増加につながる恐れがある。そうなれば、追加的な財政出動による財政問題の更なる悪化や更なる金融緩和による金融政策の正常化の遅れ、中長期的な潜在成長率の引下げ、雇用・所得格差の更なる拡大をもたらす懸念がある。

影響を受けた全国の労働者に対して、政府・自治体が連携し、事業継続の支援、働く者の雇用と生活を守るための支援を徹底する必要がある。これを通じ、労働者の解雇、雇止め、内定取り消し防止と再就職に向けた支援、さらには、失業なき労働移動の促進など業種・業態を転換せざるを得ない者への支援につなげていく必要がある。

図表4 連合総研による経済見通し(2021年1月)

	2019年度	2020年度	2021年度
標準シナリオ	-0.3	-5.5%	2.7%
アップサイドシナリオ	-0.3	-5.5%	3.6%
ダウンサイドシナリオ①	-0.3	-5.7%	1.5%
ダウンサイドシナリオ②	-0.3	-5.7%	0.9%

図表5 実質GDPの成長シナリオ



民間エコノミストによる景気予測

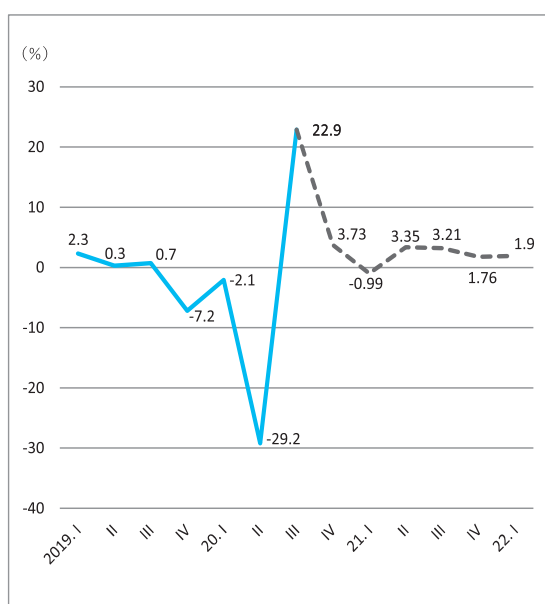
不確実な先行きを民間エコノミストはどのように見ているのであろうか。(公社)日本経済研究センターが毎月公表している「ESPフォーキャスト調査」の1月調査⁹によれば、民間エコノミストが見込む四半期実質成長率は、平均で、2021年1-3月期前期比年率▲0.99%と三四半期ぶりにマイナスに転じる。10-12月期は同4.75%で、その後1~3%で推移すると見込んでいる。年度の実質経済成長率は、2019年度前年

比▲0.3% (実績) から20年度同▲5.46%、21年度同3.31%と推移すると見込んでいる。名目経済成長率は、2019年度同0.5% (実績) から、20年度同▲4.76%、21年度同3.29%と見込んでいる。

失業率については、平均で、2020年7-9月期3.0% (実績)、10-12月期3.10%、2021年1-3月期3.24%まで上昇し、その後は、徐々に低下すると見込んでいる。年度の失業率は、2019年度2.3% (実績) から、20年度3.03%、21年度3.10%に推移すると見込んでいる。

図表6 民間エコノミストによる予測 (GDP成長率:2021年1月時点)

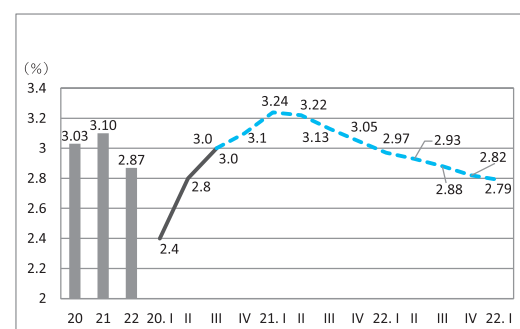
(1) 四半期別実質成長率 (前期比年率) の予測



(2) 年度の予測

	2018年度 (実績)	2019年度 (実績)	2020年度	2021年度
実質成長率	0.3	-0.3	-5.46	3.31
高位平均			-5.11	4.10
低位平均			-5.73	2.53

(3) 失業率の予測



資料出所：(公財)日本経済研究センター「ESPフォーキャスト調査(2021年1月)」より作成

1 IHME (the Institute for Health Metrics and Evaluation) による予測
<https://covid19.healthdata.org/global?view=daily-deaths&tab=trend>
 2 The Oxford COVID-19 Government Response Tracker (OxCGRT)
 Coronavirus Government Response Tracker | Blavatnik School of Government (ox.ac.uk)
 3 WHO, "DRAFT Landscape of COVID-19 candidate vaccines -Jan.12 2021" <https://www.who.int/publications/m/item/draft-landscape-of-covid-19-candidate-vaccines>
 4 Our World in Data, Coronavirus (COVID-19) Vaccinations Data, <https://ourworldindata.org/covid-vaccinations#country-by-country-data-on-covid-19-vaccinations>

5 IMF, "World Economic Outlook Update- Policy Support and Vaccines Expected to Lift Activity" (Jan. 2021)
 COMING SOON: The January 2021 Update of the World Economic Outlook will be released on January 26 at 8:00 a.m. EST. (imf.org)
 6 OECD, "OECD Economic Outlook - Turning hope into reality" (Dec. 2020) <http://www.oecd.org/economic-outlook/>
 7 ダウンサイド・シナリオ①の場合、2021年1-3月期前期比▲1.0%、4-6月期同▲0.5%と想定した。
 8 ダウンサイド・シナリオ②の場合、2021年1-3月期前期比▲1.0%、4-6月期同▲1.0%と想定した。
 9 (公社)日本経済研究センター「ESPフォーキャスト調査」(2021年1月13日)

最近の書棚から

『流言のメディア史』 フェイクとともにあるメディアと 人間活動の関係



佐藤卓己 著
岩波書店
定価900円(税別)

子供のころ、父親に「自分は昔ゼロ戦のパイロットでB29を撃墜したことがある」という話を聞いた。幾本もの探照灯の光芒の伸びる夜空を迎撃のため上昇していくが、B29の編隊が進む高度まではなかなか上がれない。やがて最後尾に何とか迫いすがり機銃をうちこむ。敵も銃座から激しい射撃を浴びせてくるが、不思議と心は静かで、ひたすら引き金を引きつづけた。機銃弾の命中で敵機から剥がれ夜空に舞い散るジュラルミンの破片が探照灯を反射して輝き、なんと綺麗だと思ったことが、今でも妙に思い出される、などという話だ。子供心には、なんてすごい経験なんだろうと、えらく尊敬したものだ。

ところがこれがとんでもないほら話で、あとになって考えてみると本土が空襲にあつたころ父親は中学生の年齢のはずであり、それを指摘して「あの話はうそだろう」と問いただすと、「当たり前だ。信じる方がどうかしている」との返事で、まったく人を馬鹿にしているにもほどがある。それにしても、なんであんな見てきたようなほら話をしたのかとさらに尋ねると、「架空の

話にどれだけリアリティを持たせられるか挑戦してみた。なかなかのものだったろう」と、得意げに言う。はた迷惑な挑戦もあったものである。

家庭内のほら話なら迷惑の範囲も限られているが、「流言」がメディアを通じて世間に流布されると大きな被害を社会に与えることになる(新型コロナについても「人から人への感染なし」をはじめ、様々な「流言」があふれたように)。本書では、メディアの歴史は流言の歴史でもあること、流言の背景には様々な意図や社会状況の背景があること、メディアによる「流言」は今後も変わらないであろうこと、そのために誤報も含めた情報について常に正面から向かい合いつつ分析する姿勢が必要であることを、多くの実例を挙げながら論じている。

第1章で紹介されている「火星来襲」騒動についての話が、まず面白かった。1938年、オーソン・ウェルズがラジオで流した「火星来襲」のドラマを真に受けたアメリカ人がパニックを起こし、避難騒ぎや発砲事件などが発生し大混乱になったという話だが、ご存知の方も多いと思う。私も本書を読むまでは、この「火星来襲」パニックは実際にあったことだと信じて込んでいた。ところが、実際にはパニックなどは存在せず、「ラジオドラマで大パニックが起きた」ということがマスコミによる流言だったのである。実際は、警察署などへの問い合わせの電話が増えた程度だったという。なぜこれが広まったかといえ、一つにはオーソン・ウェルズの、今でいう「炎上商法」的な便乗である。「ラジオドラマで全米にパニックを起こした男」となれば、これは話題になる。「パニックが起きた」ことにしておいた方が

いい。実際に一躍有名になった彼は、ラジオではスポンサーを得、ハリウッドでは映画「市民ケーン」を製作することになる。

さらにこの「パニック」が実際にあったことを前提としてメディア学説として「弾丸効果論」が生まれる。マスメディアが大衆に働きかけることで、画一的で強力な反応を引き出すことができるというもので、ファシズムの分析などに使われた。実証的な研究の結果、いまではほぼ廃れたものだが、俗論としてはいまだに幅を利かせており、「流言」の影響の広さと根深さを感じる話である。

本書はさらに関東大震災時の実際の混乱状況と新聞報道の関係や、大新聞に圧迫されつつあった「三流紙」の反発を背景におきた「キャッスル事件」、詐欺師の偽証を真に受け誤報を長年にわたって行った朝日新聞の「従軍慰安婦報道」事件など、新聞が結果的に行ってしまった「流言」を取り上げ、その背景を分析することで、「流言」の発生と拡大が、人間の活動といかに密着したものであるかを明らかにしている。

「流言」がなくなることはないが、こうした分析を積み重ねていくことで、我々は慎重な姿勢を身に付け、「流言」への耐性を得ていくことができるのだろう。

ところでこの文章冒頭に書いた「父親から聞いた話」というのは、私の創作である。読んでいただくため話を面白くしようと、つい。メディアの流言はそうしたはずみで生まれていくという話も、ムツリ二の娘へのインタビュー記事捏造の話として、本書では紹介されている。この話面白く、本書一読をおすすめしたい。

浦野 高宏
連合総研主任研究員

新型コロナによる労働時間損失の大きな要因は 非労働力化、および雇用維持のための時間短縮

ILO（国際労働機関）は、2021年1月25日、『ILO Monitor 7th edition : COVID-19 and the world of work (ILOモニター第7版：COVID-19と仕事の世界)』を公表した。本報告はこれまでも6回にわたり、新型コロナウイルスが労働市場に及ぼした影響を分析している。今回の最新版の報告では、労働時間と所得に対する大規模なダメージの状況を明らかにするとともに、人間を中心に据えた回復支援策に取り組まなければ、2021年の回復は遅く不揃いで不確実なものになるであろうとの見通しを示している。

今回の報告によれば、2020年の世界の労働時間は、2019年第4四半期と比較して8.8%の損失となった。これは、2億5,500万人のフルタイム雇用（週48時間労働を想定）に相当する。2020年に新型コロナウイルスが世界の労働時間に与えた影響は、2009年の世界金融危機の約4倍に達しているという。

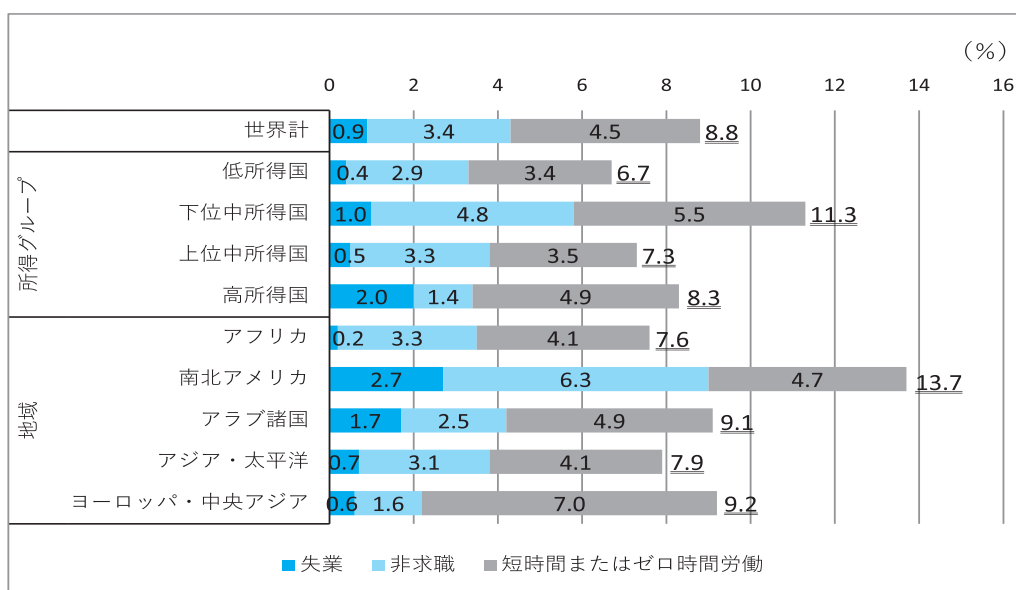
ここでいう労働時間の損失は、2つの側面から成り立つ。ひとつは「雇用の喪失」、もうひとつは「雇用維持を図るための労働時間の短縮」である。前者の「雇用の喪失」とは、「失業」（新しい仕事を積極的に探している）、「非求職」（仕事ができない、または仕事を探

していないため、労働市場から撤退している）のいずれかの状態をさす。後者の「労働時間の短縮」には、雇用維持を図るための短時間労働と「ゼロ時間労働」（完全に休業の状態）の両方が含まれる。

図表1は、2020年の労働時間の損失率とその内訳について、所得グループ別、地域別にみたものである。労働時間損失率は、所得グループ間、地域間のばらつきが大きい、その内訳には共通点が見られる。高所得国を除くすべての所得グループ、すべての地域において、「失業」よりも、「非求職」および「短時間またはゼロ時間労働」の比率が高くなっている。例えば、南北アメリカ、下位中所得国では「非求職」比率が高く、ヨーロッパ・中央アジアでは「短時間またはゼロ時間労働」比率が高い。これは、特にヨーロッパで、雇用維持スキームを活用し、労働時間の短縮が広く行われていることを意味する。

以前の危機の場合、労働時間の損失の多くは一般的に失業の増加と関連していたが、今回の新型コロナ危機の場合には、非求職率と時間短縮の両方が労働時間全体の損失の大きな要因となっていると今回の報告では分析している。

図表1 2020年の労働時間損失率とその内訳（2019年第4四半期との比較）



出所：「ILOモニター第7版：COVID-19と仕事の世界」

INFORMATION

【12月の主な行事】

- 12月1日 JILPT との意見交換会
- 2日 所内・研究部門会議
- 3日 第5回・成果主義・賃金決定の個別化・賃金制度改革と
集团的労使関係に関する調査研究委員会
(主査: 鬼丸 朋子 中央大学経済学部教授)
- 4日 第4回女性活躍の推進・男女間格差の是正に向けた
労働組合の役割に関する調査研究委員会
(主査: 権丈 英子 亜細亜大学副学長・経済学部教授)
- 第21回労働関係シンクタンク交流フォーラム(電機総研)
- 10日 令和2年版経済財政白書研究会
- 16日 第5回女性活躍の推進・男女間格差の是正に向けた
労働組合の役割に関する調査研究委員会
(主査: 権丈 英子 亜細亜大学副学長・経済学部教授)
- 所内・研究部門会議
- 18日 第3回『良い会社』であることの情報開示と労働者の立場からの
責任投資原則促進に関する調査研究委員会
(主査: 水口 剛 高崎経済大学経済学部教授)
- 第11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
(主査: 眞保 智子 法政大学現代福祉学部教授)
- 23日 所内勉強会

発行人/藤本 一郎
発行日/2021年2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

editor

昨年から、DIOの特集は「コロナ禍」に関連するテーマが続いています。どのような切り口にするか悩ましいところですが、今回は世界に目を向けました。ただ、コロナ禍のなかで諸外国の社会対話の動きがどうなっているのかという情報は、結構、入手困難なのではないかと思います。そこで、海外の労使関係・労働事情

に精通した4人の研究者の方々に寄稿をお願いいたしました。いずれの論文も読みごたえがあり、直近の動きを知ることができ、大変勉強になります。ちょうど春闘真っ只中ということもあり、時宜に合った特集企画になりました。

(大熊猫)