

災害に抗して

編集 感染症対策研究部会(yamada@peace.email.ne.jp)

2020・10・14 No.22

コロナ災害における労働者の実態を直視しましょう！

今回「自己責任」についてのパンフも発行しました！

●「コロナ感染症対策」としてその政治利用で、労働者の権利破壊＝賃下げや解雇、労働強化が急激に進められています。ここでは**労働安全衛生について**、全国労働安全衛生研究会学監の五味明大氏の〔研究会総会議案〕を掲載いたします。

●今回の人災であるコロナ災害で明らかになったことは、「自粛」「三密回避」から「**自己責任**」の**日本社会**が徹底的に強められたことです。また「自助・共助・公助」を掲げる菅政権によって、「新しい社会」が一気に進められていることです。

それは、すでに「自己責任」の土壌が、社会保障・防災・雇用・賃金などでつくられているからです。このことに気づくために、全国労働安全衛生研究会では、2020年10月に労働大学『まなぶ』と協力してパンフを発行しました。

『**自己責任と自助でこわされる 賃金・労働・社会**』 著者 山田厚 定価800円

●申し込み方法は別紙の通りです。ぜひ、取り組みをお願いします。

感染症対策研究部会

顧問 千田 忠男（全国労働安全衛生学校学校長・同志社大学名誉教授）

相談役 福島みずほ（参議院議員） 中島 克仁（衆議院議員）

阿部ともこ（衆議院議員） 宮沢 ゆか（参議院議員）

部会長 山田 厚（全国労働安全衛生研究会代表・メールマガジン編集責任）

◆ 連絡先 甲府市北口3-7-13（電話 055-254-4402 FAX 055-254-4403）

◆ 労安研 HP <http://rouanken.org/> Mail yamada@peace.email.ne.jp

2020年10月

コロナ災害における情勢（労働実態と雇用の部分から）

全国労働安全衛生研究会 学監 五味明大

はじめに

働く者にとっては新型コロナウイルス禍の中で感染への不安と不鮮明な感染防止対策からの労働態様と労働環境の変化を余儀なくされ、さらには雇用までも経営者側からの厳しい現状がすでに迫られてきています。国内の感染確認者数は90,000人余と日々その数を増やしています。政府や自治体における具体的な防止対策は不透明な「自粛と緊張感をもって」と自助努力を私たちに求めてきています。

ここでは菅政府・自治体の問題批判は置きまして労働者が置かれている職場の労働実態と雇用問題に触れさせていただきます。

感染対策を理由に変わる労働実態

第一に働き方で注目されているのがコロナ感染防止対策と昨年4月からの『働き方改革』が合致して、在宅勤務やテレワーク勤務労働形態なるものが大手・中企業に定着してきています。東京都内ではIT・AI分野で2割強という実態です。この2形態の労働態様は2015年頃から大手企業の営業分野から本格的に導入されてきていましたが、今日新型コロナウイルス禍において急加速しているのが実態です。

時間外労働の上限規制によって生産性が課題となった企業は、通勤時間や帰社時間等を削減して稼働時間効率を上げ、同時に社内における時間外労働時間を制限できる有効な労働形態として在宅勤務やテレワーク勤務労働が推奨されてきました。しかし民間大手R社のように『在宅勤務の自宅生活の自由時間を育児や介護に利用できるようになっていきます（'19年5月R社セミナーより）』と労使協約はどうなっているのかと思うような在宅勤務があります。果たして在宅勤務やテレワーク勤務労働に対して労使協約又は就業規則で時間外労働を含めた労働時間管理はどのようになっているのでしょうか。あるいは労働安全衛生法関係は、基礎的な照明や換気等はどのように、あるいは『VDT労働規定』等の勤務管理はどうしているのか等々労働者の健康を守るべく様々な権利環境の適用はなされているのでしょうか。

テレワーク労働の裏にブラック企業は

コロナ禍で新しい働き方改革と称して労働条件の不安定な在宅勤務やテレワーク勤務労働が政府やマスコミで正道のように推進されデジタル庁なるものも検討されています。総務

省は9月30日、【デジタル変革を通じた新しい地域と社会の構築（総務省重点施策2021）】を公表しています。その中で【ICTを利用し、時間や場所を有効に活用できるテレワークは、働き方改革の観点に加え、新型コロナウイルス感染症対策としても有効な手段であることから、テレワークの更なる推進及び全国的な定着に向け、普及啓発及び導入支援を実施。（予算）テレワーク普及展開推進事業 6.0億円】と明言しています。

しかし、働き方改革は2019年4月に実施された労働者の健康を守るための時間外労働規制して長時間労働の実態を解消させるための法制義務化と罰則体制を確立したものです。それが在宅勤務やテレワーク勤務などと称してその労働時間の把握や労働者の権利が未協定なままにコロナ感染防止の一声の下でこの働き方ありきと大々的に闊歩しています。一方で、居酒屋大手のワタミは社員への未払い残業代による労働基準監督署から是正勧告を受けて、上司による社員の出退勤時間記録替えも発覚しています。コロナ禍に隠れ、基本的な長時間労働を防止解消していくことの理念さえ消え去ろうとしています。

例えば拙者の秩父地方では小規模の製造会社では月45時間時間外規制のためにそれを超える時間外はサービス時間外労働となっています。あるいは年間5日間の年休取得実現のため年休届を出させて1日平日勤務をさせています。

長時間労働が疑われる事業場に対する令和元年度の監督指導結果 9月8日 厚生労働省発表（9月2日～10月2日間） 監督指導の実施事業場 32,981 事業場のうち、法律違反があり、是正勧告書を交付した事業場の主な違反内容は、①違法な時間外労働があったもの 15,593 事業場（47.3%）、②賃金不払残業があったもの 2,559 事業場（7.8%）、③過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの 6,419 事業場（19.5%） となっています。在宅勤務やテレワーク勤務労働が『働き方改革』であるかのような長時間労働を規制する本来の姿が見えづらくなってきています。

労使無協定で在宅・テレワーク勤務労働が・・・

今日のようなWi-Fiのないインターネット回線時代の拙者が営業時代（2005年～2011年）に今日のようなテレワーク在宅・勤務労働の実情を紹介します。このころから営業マンはガラケー電話とノートパソコンを常備して勤務をしていました。多くの企業の営業業務は日中に客先訪問を行い夕方帰社して販売契約できた製品の見積書の作成や、客先状況等の報告書作成、あるいは営業会議による営業報告という勤務サイクルが一般的パターンです。

拙者の職場も同様でした。さらに1週間の営業まとめが必要となり、その勤務は毎週土曜日に営業所で行います。この出勤業務はサービスです。拙者はこれを自宅で行ってインターネットを使って上司に報告や承認を得ていました。いわゆる今日で言う在宅勤務と準テレワーク勤務です。このように15年位前頃には営業職場では多くの企業でこれらが始まっていたのです。今日では日常から客先訪問、社内業務、社内会議を全て在宅とテレワークで行い、出社は月に1、2回必要に応じて行われる実情です。

労働に係る労働者の諸権利は労働者の個人管理とされ企業にとってはノルマと結果が出さえすれば問題なしとされるのです。労働者がどのように働こうが問題は結果です。

在宅・テレワーク勤務労働が労働者を守る？

そしてこの働き方は様々な美名に置き換えられています。それが『個々の事情にあった長時間労働をなくすワークライフバランス』、『多様で柔軟な働き方』、『自律的で創造的な働き方』等々です。企業側で時間外労働を強要するものでもなく、時間外労働賃金を必要とせず、裁量労働やフレックスタイム制度を労働組合と審議協定の必要のない、労働者が自律的に高度プロフェSSIONALのごとく勤務をしてくれる企業側にとっては在宅勤務やテレワーク労働は法に触れることのない法外な労働体制なのです。けっして新しい働き方改革ではありません。コロナウイルス禍に乗じてマスコミ・世論の遅れたデジタル化に乗じて『働き方改革』を押し進めているのです。

2017年11月前安倍首相は国会の所信表明演説でその政策を「一億総活躍の実現に向けて」と公表しました。その方針は【働く方々がそれぞれの実情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するために、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講じます】と。これにコロナウイルス禍を利用して、時代の最先端が在宅勤務とテレワーク勤務労働であるかの如く日本の労働を再編成しようと試みています。

在宅・テレワーク勤務の労働条件は？

自治体における在宅勤務が出張に当たるかどうかの議論がされています。A新聞の調査結果が一部で記載されて、それによると32都道府県が出張扱いをしています。出張扱いで旅行雑費として1日300円支給の千葉県等出張関連費用の支給有りが5県、また在宅勤務での通信費用が支給される自治体もあります。コロナ禍で自治体における在宅やテレワーク勤務労働の導入による労働条件の条例等の成立が早急に求められるところです。

在宅勤務に際しては厚生労働省が2012年3月に【在宅勤務についてその適正な労働時間管理手引き】と【ガイドライン】を公表しています（資料参照）。紙面の都合で多くのことは提示できませんが以下に提示しますので参考にしてください。厚生労働省における考え方は自宅やサテライト等における場所は事業所としては認めていません。在宅・テレワーク労働は事業所における勤務としてはならないのです。

労働安全衛生においても例えば「VDT作業」もVDTガイドラインを在宅テレワーク労働で守られなければならないのです。『自宅で自由な作業形態でやってください』とはなりません。前例のR社のように『自由に育児・介護時間として』ともならないのです。在宅勤務を出張扱いとして所定内労働時間・みなし労働時間あるいは所定外（残業）労働時間等、必要経費・手当等様々な協定を労使で協定を締結して労働者及び管理者への周知徹底が必要です。

資料【在宅勤務についてその適正な労働時間管理手引き】 2012年3月

☆在宅勤務とは、「事業主と雇用関係にある労働者が、労働時間の全部または一部について、自宅で情報通信機器を用いて行う勤務形態」をいい、事業場内で勤務する場合と同様に労働基準法最低賃金法などの労働基準関係法令が適用される働き方です。

☆労働基準法に規定されている労働時間(労働基準法上の労働時間)とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます。労働基準法に規定されている休憩時間(労働基準法上の休憩時間)とは労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間のことをいいます。

☆在宅勤務者の自宅は、事業場ではありません。労働基準法でいう「事業」とは、「工場、鉱山、事務所、店舗などのように一定の場所において、関連する組織のもとに業として継続的に行われている作業の一体」とされ、一つの事業であるか否かは、主として場所的同一性で決定されます。つまり、経営一体をなす企業全体を一つの事業とみるのではなく、場所的に分散している支店や工場それぞれを一つの事業として取り扱うということです。その「事業」が行われる場所が「事業場」になります。

【「在宅勤務ガイドライン」(情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン;平成20年7月28日付け基発第0728001号)参照】

1. 労働基準関係法令上の注意点 労働基準法上の注意点

☆使用者は、在宅勤務を行わせる場合には、労働契約の締結に際し、労働者に書面を交付することにより、就業の場所(仕事場所)として、労働者の自宅を明示しなければなりません(労働基準法施行規則第5条)。

2. 労働基準法上の注意点 労働安全衛生法上の注意点

☆事業者は、在宅勤務者に対し、必要な健康診断を行うとともに(労働安全衛生法第66条第1項)、在宅勤務者を雇い入れたときは、必要な安全衛生教育を行う必要があります(労働安全衛生法第59条第1項)。

☆事業者は、在宅勤務者に対し、「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン」(平成14年4月5日付け基発第0405001号)などに留意するとともにその内容を周知し必要な助言を労働安全衛生法上の注意点14年4月5日付け基発第0405001号)などに留意するとともに、その内容を周知し、必要な助言を行うことが望まれます。

☆在宅勤務中に業務が原因で生じた災害は、労災保険の保険給付の対象となります(自宅における私的行為が原因であるものは業務上の災害とはなりません)

3. その他在宅勤務を適切に導入・実施するに当たっての注意点

1. 労使双方の共通認識

☆在宅勤務制度の導入に当たっては、労使で認識に食い違いのないよう、あらかじめ導入の目的、対象となる業務、労働者の範囲、在宅勤務の方法などについて、労使委員会などの場で十分に納得いくまで協議し、文書にし、保存するなどの手続きを踏むことが望まれます。

☆在宅勤務制度を導入した場合には、実際に在宅勤務をするかどうかは本人の意思によること

2. 業績評価などの取り扱い

☆在宅勤務者が業績評価などについて懸念を抱くことのないように、評価制度、賃金制度を構築することが望まれます。【チェックポイント】在宅勤務者が、職場にいる上司や同僚の評価を気にして、遅くまで仕事を続けていないか。

3. 業務の円滑な遂行

在宅勤務を円滑かつ効率的に実施するために、業務内容や業務遂行方法などを労働者に明示すること(文書にして交付するなど)が望まれます【チェックポイント D】在宅勤務者に不急の打ち合わせ・会議や電話を頻繁に入れ、計画的、交付するなど)が望まれます。効率的な仕事の進め方を阻害していないか。また、あらかじめ通常または緊急時の連絡方法について、労使間で取り決めておくことが望まれます。

4. 通信費及び情報通信機器等の費用負担の取り扱い

在宅勤務に必要な通信費や情報通信機器などの費用負担については、あらかじめ労使で十分に話し合い、就業規則などに定めておくことが望まれます。

5. 社内教育などの取り扱い

在宅勤務者が能力開発などにおいて不安に感じることがないように、社内教育などの充実を図ることが望まれます。常時 10 人以上の労働者を使用する事業主が、在宅勤務者に関する「業績評価」「通信費や情報通信機器などの費用負担」「社内教育」などの取り扱いについて、特段の定めをする場合は、就業規則に規定し、所轄労働基準監督署に届け出なければなりません。(労働基準法第 89 条)

6. 在宅勤務を行うに当たっての労働者の自律

在宅勤務者自身も、勤務する時間帯や自らの健康に十分注意を払いつつ、作業能率を勘案して自律的に業務を遂行することが求められます。

コロナ禍の経済不況を理由？の雇用情勢

第二には雇用問題です。帝国データバンク調査(10月9日現在)によれば「新型コロナウイルス関連倒産」(法人および個人事業主負債額 30 億以上)は、全国に 601 件。内情として法的整理 519 件(破産 490 件、民事再生法 28 件、特別清算 1 件)、事業停止 82 件業種別上位は「飲食店」(86 件)、「ホテル・旅館」(59 件)、「アパレル・雑貨小売店」(43 件)、「建設・工事業」(37 件)、「食品卸」(36 件)、「アパレル卸」(25 件)等と公表されています。

大手企業は人員削減に

多くの企業では国の「雇用調整助成金(経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくさ

れた事業主が、労働者に対して 一時的に休業等を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当相当額（1 日上限 15,000 円）等を助成する）」を利用して一時帰休をもって生産調整を図ってきています。

もっともこれは短期間の 12 月 31 日までとなっていますが、既に一流とされる大手企業では希望退職が実施されてきています。当初、一時帰休を実施したからもういいだろうというほどの速さです。三菱自動車は 11 月中旬から来年 1 月末までに 500～600 人の希望退職を 45 歳以上の管理者を対象に実施するとなっています。関連子会社等の閉鎖も実施してきています。労働者の抵抗がなければ管理者から一般社員への第二次希望退職が待っているでしょう。残念ながら組合の反対表明はマスコミ上では見られません。

全日本空輸（ANA）の人員削減

航空会社 ANA と ANA ホールディングの例を見てみましょう。ANA は 3 月～8000 人の客室乗務員のうち 5000 人を対象に一時帰休に入りました。同時に役員報酬や管理職賃金の一部カットを実施してきています。夏季一時金は 1 か月支給。10 月になって労働組合に対して冬の一時金ゼロ、基本給引き下げを提案してきました。さらに、来春入社予定者を 8 割弱採用中止、そして希望退職（規模は不明）の方向を示してきています。同時にこれまでも認めていた社員の副業の範囲を他の会社と雇用契約を行ってもよいとする案を示しています。これは明らかに希望退職勧奨をし易くするための方策としてあるものです。

希望退職を実施する際の基本は共働きや他の収入による生活基盤のある者を優先しています。第二の対象は病休や年休による稼働率の悪い者となります。これら組合員個人々の生活環境や稼働率の問題は、希望退職募集の際に組合員間の互いの退職勧奨を進めやすくする常套手段です。それに合わせて、これ以上の会社の赤字経営状況は「倒産」という危機感が希望退職を「正当化」してきます。果たして労働組合としてコロナ禍における企業の経営政策として強行される人員削減と賃金抑制に対して反対抵抗の団結闘争の姿勢を示すことが出来るのか問われます。

マスコミを通して多くのコロナ禍の職場で会社が会社経営を守るために、その会社政策のほとんどが労働者の賃金、福利厚生、そして雇用への犠牲の経営策が実施されてきています。倒産経営策もとられています。赤字経営見通しのための会社経営策がその理由です。一方で労働者の生活は賃金抑制、解雇となっているのです。今後の見通しどころか今現在の生活が成り立たないのです。企業は減量経営で一時を偲んだ後に再度経営は延命できますが、職場を奪われた労働者に明日は全く見えてきません。根本的に企業生活と労働者個々の家庭生活は異なるのです。大手組合組織が賃金抑制・人員削減のコロナ禍経済政策に職場から反対抵抗の声を上げて日本の全体の労働者の生活を守ることが皆無です。

終わりに

既にコロナ禍でそのマイナス経済影響を理由として早くから労働者の雇用問題はマスコ

ミ等でも報道されてきています。「希望退職募る企業急増」と今日では上場企業においても非正社員から削減をはじめ、新規不採用、正社員の一時帰休等で経営調整を進め、希望退職による大量の労働者を解雇する政策が経営側の考え方と手段です。厚生労働省は10月2日発表でコロナ関連解雇者数を63,347人としています。業種別では製造業11,072人が最多で、飲食業10,072人、小売業8,765人、宿泊業7977人、労働者派遣業4663人と続いています。都道府県別では、東京都が15,944人で最も多く大阪府6,108人、愛知県3,390人、神奈川県2,793人、北海道2,433人となっています。ハローワークなどへ休業に関する相談をした事業所は102,876カ所となり10万カ所を突破しています。経営側もコロナ禍で先行き不安と早い段階で労働者解雇を進めています。

拙者にはどう見ても「コロナ禍経済不況」を利用しているように見えてなりません。日本におけるコロナ禍「低迷経済」は3月から8カ月目です。企業においてましてや上場企業ならばなおさら労働者の雇用問題は最重要課題です。僅か半期の経営実績で「待ってました」と言わんばかりに労働者の解雇が強行に進められてきているのです。コロナ禍の先行きは不透明でありながら企業経営の先行きは見えるのでしょうか。

日本における希望退職の歴史は、希望とは名ばかりのパワハラ・嫌がらせの退職勧奨による強制解雇が事実です。明らかにコロナ禍を利用して企業経営の再編成を目的化しています。希望退職は企業が望む労働者を選択します。高齢者・病弱者・勤怠不成績者・労働権利履行者等々からです。今日、労働実態の変化そして人員削減に対して労働者・労働組合の運動が早急に求められています。

以上

労大まなぶ編集部と協力してこのパンフができました！

『自己責任と自助でこわされる賃金・労働・社会』

全国労働安全衛生研究会 山田 厚 著

「自己責任論」の考え方は、菅政権のスローガンにもなって「自助・共助・公助」として、医療・介護・年金などの社会保障も、健康も、雇用も、働き方も、賃金も、貧困も、防災も、コロナ対策も……すべて自己責任とされ格差と貧困の社会が強められています。このパンフは「自己責任ばかりでおかしい！ 公的責任はどうなったのか？」をさまざまな分野を取り上げて考えあうためのものです。「自己責任論」は、強力で、無意識に入り込んでいます。まず、話し合い、気づきあうことから始めましょう。

第1章 “自己責任”をキーワードに賃金を考えあう

－ 賃金が安い！？ それはあなたの責任でしょー

第2章 “自己責任”をキーワードに働き方を考えあう

－ 残業？ 長時間労働？ それは自分で考えることでしょー

第3章 自己責任論と自助の社会を考えあう

－ 自助・自立が当然の社会で起きていることー

労大ブックレット No.19

自己責任と自助で こわされる 賃金・労働・社会



全国労働安全衛生研究会 山田 厚
構成 〔まなぶ〕編集部

頒 価 **800円**

注文方法 下記宛に FAX またはメールでご注文下さい

◆FAX：055-254-4403

◆メール：yamada@peace.email.ne.jp

発行 一般社団法人 全国労働安全衛生研究会
山梨県甲府市北口3-7-13 TEL:055-254-4402
労働大学出版センター
東京都千代田区神田三崎町3-10-5 富士ビル503 TEL:03-3230-9922

注文書	自己責任と自助でこわされる賃金・労働・社会	
	御名前	
	御住所	〒
	連絡先	
冊数	800円×_____冊 (+送料100円) = 計_____円 (~4冊：送料100円、4冊以上：送料無料で)	