

紹介

コロナ禍におけるUAゼンセンの雇用確保の取り組み

松浦 勝治

(UAゼンセン常任中央執行委員)

目次

- I UAゼンセンの組織特性
- II 新型コロナの感染拡大による合理化の発生状況
- III コロナ禍のUAゼンセンの雇用確保の取り組み事例
- IV 課題提起

I UAゼンセンの組織特性

UAゼンセン（全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟）は、製造業（繊維、衣料、医薬、化粧品、化学、建材、印刷等）、流通業（食品スーパー、ホームセンター、百貨店、ドラッグストア、家電量販店等）、サービス業（食品、外食、レジャー、ホテル、旅行、パチンコ、介護、医療、派遣業等）など国民生活に関連する多様な業種の企業別労働組合が加盟する産業別労働組合である。2021年9月時点で2291組合、182万6433人であり、業種別では製造産業部門932組合・19万3099人、流通部門531組合・110万2231人、総合サービス部門786組合・53万1094人である。雇用形態別では正社員72万6833人、短時間・契約・派遣109万9600人であり、男性67万9709人、女性114万6724人である。組合員規模では組合員300人未満1633組合、300人以上658組合である。

このように、UAゼンセンは流通・サービス産業で働くいわゆる非正規雇用契約の女性組合員の割合が高いのが特徴のひとつである。また、UA

ゼンセンが2021年に行った調査では約半数の加盟組合の企業が外国人労働者を雇用しており、主要な加盟組合を対象に2019年に行った調査では外国人組合員は1万5869人であった。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う緊急事態措置で人流抑制や営業自粛が求められた影響により、飲食、百貨店、アパレル、ホテル、旅行、スポーツクラブ、パチンコなどの加盟組合の企業業績が急速に悪化した。これに対して労使は雇用調整助成金を受給しながら休業による雇用維持に努めた。しかし、感染拡大の長期化で財政状態が悪化した企業では、希望退職募集などの雇用調整が発生した。一方、感染収束後の需要回復に備え、一時的な在籍型出向によって雇用維持に努める労使もあった。

コロナ禍における雇用への影響は業種や雇用形態によって違いが見られた。多くの業種と多様な雇用形態で働く組合員を抱えるUAゼンセンのコロナ禍における雇用確保に向けた取り組みを紹介させていただく。

II 新型コロナの感染拡大による合理化の発生状況

1 UAゼンセンの合理化対策

UAゼンセンは、加盟組合の企業が経営不振を

理由に人員削減などの雇用調整や労働条件の低下を伴う施策を行うことを「合理化」と呼び、合理化対策指針に基づき対応している。合理化とは、具体的には、出向など配置転換、転籍、休業、労働条件の引き下げ、希望退職募集、企業・事業所閉鎖、倒産、会社組織の変更などを指している。加盟組合で合理化が発生した場合には、基本原則（事前協議制の確立と職場討議の強化、情報公開、労働条件の低下防止・労働強化反対、完全雇用と修学権の確保）に基づき、UAゼンセン（本部、部門、都道府県支部）と当該組合で構成する合理化対策委員会を設置して対応することを基本としている。

2 休業による雇用維持

新型コロナの影響は2020年2月から出始めた。まず、加盟組合の職場で感染者が発生し、3月頃から需要の減退により休業措置の提案を受ける加盟組合が増えた。初の緊急事態宣言が発令された4月から5月にかけて、事業の休業要請を受けた飲食、百貨店、ホテル、レジャー、パチンコ、スポーツクラブなどの加盟組合で一斉休業が広がった。その後も感染拡大の波や需要の変動に応じ、輪番での休業や短時間休業が続き、現在まで800件近い休業の報告件数となっている（表1）。2008年のリーマンショック時の休業の報告件数は、2009年度403件、2010年度425件（UIゼンセン同盟）であり、累計ではそれに近い件数である。リーマンショック時の休業は製造業を中心に行われたのに対し、新型コロナによる休業は飲食店や百貨店など幅広い流通サービス産業に広がった。

UAゼンセンは3月3日に「新型コロナに関連する休業への対応」を加盟組合に発信した。従業員の生活保障と会社の事業存続をはかるため、一時的な事業活動の縮小に対しては、加盟組合は休業に応じて休業手当の支払いを受け、会社は雇用調整助成金を受給して固定費を賄うのが最善であり、休業手当の水準や休業期間等について速やかに労使協議を開始するよう促した。その際、シフト制従業員を多く抱え、時短営業を余儀なくされた飲食店や百貨店など流通サービス産業でも雇用調整助成金を確実に活用するよう、1時間以上の

全員一斉の短時間休業や一部従業員のみの休業も助成金の受給対象となることについて注意を促した。また、連合や組織内国会議員と連携し、雇用調整助成金の助成率などの拡充や短時間休業等の要件緩和を政府に要請した。政府は6月に雇用調整助成金の特例措置（上限額1万5000円、助成率最大100%、短時間休業の緩和など）をはかったことから、6月26日に「休業手当100%支給を旨とする」取り組みを加盟組合に発信した。その結果、休業した加盟組合の約7割が休業手当100%を実現している。また、休業ではなく、雇用調整助成金を受給しながら教育訓練を実施する労使も一部あった（表2）。

この取り組みを進める中で課題も明らかになった。輪番制による休業が困難な加盟組合から、就業者と休業者が固定している、休業手当を100%にすると就業者から見れば不公平である、という意見が挙がった。また、休業中のモチベーション低下を防止する観点からも、休業だけではなく教育訓練を組み合わせる方法を提示したが、感染防止対策上、集合教育が控えられたことや、オンラインによる教育訓練の拡充が浸透せず、実際に教育訓練を実施する企業は想定より増えなかった。飲食店等で働くシフト制従業員の休業については、会社が休業手当を支払ったうえで雇用調整助成金を受給できることについて労使の理解を求める必要があった。そして、現在は、新型コロナの長期化によって雇用調整助成金の財源が喫緊の課

表1 UAゼンセン加盟組合の休業状況（件数ベース）

	2021年度 (20年8月～ 21年7月)	2020年度 (19年8月～ 20年7月)	2019年度 (18年8月～ 19年7月)
製造産業部門	366件	208件	2件
流通部門	38件	55件	0件
総合サービス部門	96件	30件	0件
合計	500件	293件	2件

注：UAゼンセン政策局集計。ひとつの組合が休業期間ごとに報告書を提出するため、休業した加盟組合の数ではない。

表2 UAゼンセン加盟組合の休業手当の水準（加盟組合数ベース）

	休業手当の水準			教育訓練 賃金100%
	100%	80%以上 100%未満	60%以上 80%未満	
合計280 (100%)	191 (68%)	60 (22%)	29 (10%)	30

注：UAゼンセン政策局集計。休業日数によって休業手当の水準が異なる場合や休業と教育訓練を組み合わせるケースもある。

表3 タイプ別の合理化発生件数

合理化タイプ	2021年度 (20年8月～21年7月)	2020年度 (19年8月～20年7月)	2019年度 (18年8月～19年7月)
法的整理（破産、民事再生等）	0件	7件	2件
企業閉鎖	6件	6件	4件
事業場（店舗）閉鎖	167件	129件	113件
希望退職募集	28件	15件	11件
企業組織再編（合併・事業譲渡・会社分割など）	19件	15件	12件
出向・転籍	7件	3件	4件
労働条件変更（賃金カット等）	16件	16件	3件
その他	5件	11件	3件
合計	248件	202件	152件

注：UA ゼンセン政策局集計。一つの合理化案件で複数のタイプに重複している場合もある。

題となっている。

なお、UA ゼンセンは感染防止と雇用確保の観点から「コロナに負けない職場づくり」という指針を順次発信し、安心して働ける職場環境の整備にも取り組んだ。しかし、初の緊急事態宣言が発令された期間、政府に事業継続を求められた食品スーパーやドラッグストア、ホームセンター、医療や介護事業、輸送物流などの加盟組合の職場では、感染リスクに対する不安やカスタマーハラスメント（悪質クレーム）の対策を訴える声が多く寄せられた。

3 雇用調整を伴う合理化の発生状況

2020年3月から加盟組合で休業発生の報告が出始めたため、休業にとどまらず人員削減や賃金カット等に発展する可能性を懸念し、「新型コロナの影響による合理化への対応」を3月19日に発信して、労使協議等を通じた経営チェックの強化を加盟組合に促した。

実際、コロナ禍で雇用調整を伴う合理化は例年より多く発生した（表3）。まず、2020年5月に株式会社レナウン（東京・アパレル製造販売）が民事再生手続開始を申し立てた。清算型の民事再生であり、希望退職募集を経て、一部事業譲渡による転籍が果たせたが、最終的には全員が解雇された。翌月には子会社の株式会社ダーバン宮崎ソーイング（宮崎・紳士服縫製）も民事再生手続開始を申し立て（清算型）、全員が解雇された。同時期にホテル一万里株式会社（長野・ホテル業）が破産した。これら3社は、コロナ禍で雇用調整助成金を受給しながら休業による雇用維持に努めていたが、急速な需要減少に耐え切れず資金繰りが

表4 離職者数（上段：従業員数、下段：組合員数）

2021年度 (20年8月～21年7月)	2020年度 (19年8月～20年7月)	2019年度 (18年8月～19年7月)
10,532人	7,089人	3,156人
8,224人	4,542人	2,013人

注：UA ゼンセン政策局集計。

表5 希望退職募集による離職者数

（上段：従業員数、下段：組合員数）		
	離職者数	主な業種
製造産業部門	1,443人 900人	アパレル製品（紳士服、靴等） 製造、印刷業
流通部門	51人 44人	百貨店、旅行代理店等
総合サービス部門	2,053人 520人	飲食、居酒屋、食品製造、ホテル等
合計	3,547人 1,464人	

注：UA ゼンセン政策局集計。コロナ禍の2020年3月から2021年7月までの期間を集計。

破綻した。

また、今後の売上見通しが立たないことによる自主廃業（タクシー、縫製、ホテル）や事業所閉鎖（繊維、縫製、外食、ホテル、百貨店、専門店、スポーツジム）に加え、希望退職募集（染色加工、ホテル、繊維、百貨店、外食、アパレル、縫製、専門店）が特に多く発生した。

雇用維持のために、定昇の延期（ホテル、スポーツジム、繊維、外食）や賃金カット（ホテル、アパレル、繊維、外食、専門店、食品、公共施設運営、スポーツジム）、一時金の不支給（外食、レンタカー、縫製、自動車関連）など、労働条件の引き下げによる固定費削減も発生した。

以上の結果、コロナ禍の合理化でUA ゼンセン全体の離職者数は増加している（表4）。希望退職募集に限ってみても、従業員3547人、組合員1464人が離職した（表5）。

Ⅲ コロナ禍のUAゼンセンの雇用確保の取り組み事例

1 シフト制従業員に対する緊急避難的な就労マッチング

緊急事態宣言が初めて発令された2020年4月から5月にかけて、居酒屋など飲食、ホテル、パチンコなどは営業の自粛要請を受け、休業する加盟組合が発生した。それらの職場ではパートタイマーやアルバイトが主力であり、多くはシフト制（交替勤務）である。シフト制は労働契約上、労働日や労働時間が明記されていない場合が多い。UAゼンセンは、シフト制勤務者であっても、シフトの日数や時間が減少した場合は、休業させたものと取り扱い、その時間分の休業手当を支払ったうえで、会社は雇用調整助成金を受給することを求めた。

しかし、シフト勤務が確定されていないと、休業手当が支給されず、ただちに生活が立ち行かなくなる可能性があり、シフト制従業員を多く抱える加盟組合から、一時的に就労できる他企業の職場を紹介してもらえないかという強い要望がUAゼンセン総合サービス部門に寄せられた。他方、緊急事態宣言下で営業継続が要請された食品スーパーやホームセンターなどの加盟組合（流通部門）では、従来からの人手不足に加え、小学校等の一斉休校や感染リスクへの警戒などからパートタイマーが出勤を控える影響もあって、職場の人手不足感は深刻になっていた。

そのため、UAゼンセンの総合サービス部門と流通部門は、例えば居酒屋チェーンのパートタイマーが会社との雇用関係を維持しながら食品スーパーで一時的に副業できるよう斡旋する緊急避難的な就労マッチングを試みた。具体的には、副業の希望者がいる加盟組合が総合サービス部門に要請し、総合サービス部門が流通部門を介して受け入れ可能な加盟組合を募るという仕組みであった。最終的には双方の企業の合意を経て、企業間で詳細を取り決めた。

結果として、居酒屋、ホテルなどの加盟組合から要請を受け、大手総合スーパーや地域の食品ス

ーパー等の加盟組合の企業で100人超の就労マッチングにつながった。

その後、政府は2020年7月に新型コロナウイルス感染症対応休業支援金を創設し、休業したものの休業手当を受けることができなかったシフト制勤務者にも支給を拡充してきたのは周知のとおりである。

2 グループ内出向

UAゼンセンは、コロナ禍で経営不振に陥った企業が人件費など固定費を削減することが不可避であったとしても、希望退職募集など雇用調整を行う前に出向による雇用維持を検討するよう、加盟組合の労使に求めている。出向は、会社と雇用契約を維持しながら出向先と新たに雇用契約を締結し、一定の出向期間が終了した後は出向元に帰任するものである。賃金については、出向中は出向先が全部または一部を負担することにより、出向元は固定費を削減することができる。UAゼンセンは出向についても合理化の対象と捉え、出向中の賃金等の労働条件や対象者、出向期間などを会社と事前協議することを基本としている。また、出向先の労働時間や休日、休暇などに差があるときには、それを手当等で補填するよう求めている。

出向は、雇用調整の側面が強くなるほど、働く者にとってネガティブなイメージや不安が増すのが通常である。特に出向先がグループ外や異業種であればなおさらである。一方、新型コロナという未曾有の事態においては、出向は雇用維持と生活保障の点で大きなメリットがあると考えられる。また、出向中の技能習得によって帰任後に会社に貢献することもできる。コロナ収束後の需要回復期では人材不足が指摘されているため、出向によって人材確保に努めておくことも必要である。さらに、政府は2021年2月に出向元と出向先双方を助成する産業雇用安定助成金を創設し、8月にはグループ内出向にも適用するというメリットも加わった。出向に対する不安を少しでも解消するのに特に重要だと考えるのは、経営者の姿勢である。経営者は、会社が置かれた経営状況を率直に従業員に発信し、出向についての理解に努

める必要がある。そして、出向者が出向中に安心してモチベーション高く職務に専念できるよう、出向中の労働条件や相談などフォロー体制といった環境を整えておくべきである。

企業グループは、教育研修や人事異動の一環としてグループ内の会社間で出向を行うケースがある。コロナ禍で人流抑制や営業制限が課せられたことによる経営への影響を受けた飲食、ホテル、旅行業などの加盟組合の労使では、以下の事例のように、従来のグループ内出向とは異なり、グループ内の人手過剰の企業から人手不足の企業へ出向し、雇用維持と人材確保をはかる取り組みが行われた。

●外食企業（子会社）から食品スーパー（親会社）などへ出向

会社は外食業を営んでおり、従業員は正社員約230人、パートタイマー約1080人である。会社は、新型コロナの影響で売上の見通しが立たないため、2020年5月、昇給を含めた賃上げの凍結、年間一時金の不支給、グループ会社への一時的な出向を当該組合に提案した。労使協議の結果、賃上げと昇給は実施し、夏の一時金は減額支給、冬の一時金は別途協議とすることで合意した。出向については、親会社の食品スーパーに2020年5月から2021年4月にかけて断続的に1カ月、2カ月、3カ月、3.5カ月、6カ月の期間で約65人の正社員を出向させること、同じグループ会社である持ち帰り専門の飲食店に2020年5月から2021年1月にかけて断続的に2カ月、3カ月、6カ月、8カ月の期間で約20人の正社員を出向させること、同じグループ会社の清掃・警備会社には2020年5月から3カ月の期間で3人の正社員を出向させること、出向中の労働条件は、労働時間などの服務規律を除き、出向前の条件を原則とすることを確認した。

なお、パートタイマーについては、組合未加入であるが、一斉休業や時短営業による休業分に対して会社は休業手当を支給することを労使で確認している。

●ホテル（子会社）からゴルフ場運営会社等（グループ会社）へ出向

会社はホテル業を営む。従業員は正社員約

1000人、契約社員約700人である。2021年3月、会社は新型コロナの影響による経営悪化を踏まえ、正社員のうち上位資格者に対し約1年間、基本給の5%カットを当該組合に提案した。また、雇用維持の施策としてグループ内外への出向を検討するため、労使協議を経て、グループ会社で要員不足の状況にあったゴルフ場運営会社、不動産会社、バス会社など計6社に約20人の正社員を2年間出向させること、出向中の賃金については出向元の給与額が維持され、出向先の賃金が低い場合は出向元が補填することを確認した。

新型コロナの影響が長期化していることを踏まえ、会社は今後、グループ外に約150名の出向も検討している。

●旅行会社（子会社）から食品スーパー（親会社）へ出向

会社は旅行代理店を営む。従業員は正社員約160人、パートタイマー約20名である。会社は、2021年1月、新型コロナの影響で赤字に転落する中で、営業所を閉鎖、集約するとともに、正社員約50人とパートタイマーを親会社の食品スーパーに1年の期間で出向させることを労使で確認した。

3 産業雇用安定センターとの連携強化による出向、再就職支援

これまでUAゼンセンは、小売業などの加盟組合で店舗閉鎖が発生した場合、同じ地域の同業の組合の協力を得て、離職するパートタイマーなどの採用を企業に働きかける再就職支援活動を行ってきた。また、産業雇用安定センターとも連携し、組合員の再就職支援にも取り組んできた。

公益財団法人産業雇用安定センターは、1985年のプラザ合意に伴う円高不況で雇用不安が高まっていた1987年、労働省、日経連、産業界などが協力し、出向を中心に「失業なき労働移動」を支援する機関として設立された。センターは、全都道府県に事務所を構え、全国的なネットワークにより、人材の送り出し企業（求職）と受け入れ企業（求人）との間を仲介し、出向や再就職に向けた人材マッチングを無料で行っている。

新型コロナの影響は中長期的に需要動向を大き

く変化させ、業種や企業によっては業績の見通しが立たず、人員削減を伴う合理化が多く発生する可能性があった。そのため、2020年9月、センターと「雇用維持と人材確保のための連携協力に関する協定」を締結し、両者の連携を強化していくことを確認した。目的は、UAゼンセンが加盟組合を通じて当該企業に対して、人材の送り出し（出向、再就職）または受け入れ（出向受け入れ、採用）に向けてセンターへの登録を促進することによって、雇用維持と人材確保をはかることである。協定書では、①UAゼンセンは、加盟組合を通じて企業に対して、センターの出向・再就職支援サービスを周知すること、②UAゼンセンとその加盟組合並びにセンターは、企業の人材ニーズに関する情報交換を行うこと、③センターはUAゼンセンとその加盟組合からの企業の人材ニーズに関する情報に基づき、当該企業に対して必要に応じ、出向・再就職に係る支援または人材確保に係る支援を行うこと、④センターは、UAゼンセンの加盟組合とその企業からの要請に基づき、説明会やセミナーを実施することなどを明記している。

UAゼンセンと産業雇用安定センターはともに47都道府県すべてに事務所を構えている。離職者の再就職支援等の実務を担うのは、UAゼンセンでは都道府県支部、センターでは地域事務所であるため、各地域で双方の連携を深めておく必要があった。

求職・求人のマッチングに至る流れの概要は次のとおりである。まず、UAゼンセン本部と産業雇用安定センター本部は定期的に会合を持ち、UAゼンセン加盟組合における合理化による離職者の発生状況やセンターの斡旋による出向あるいは再就職の成立状況を共有する。また、センター本部から情報提供を受け、加盟組合の都道府県ごとの再就職希望者等のセンター登録状況をUAゼンセン都道府県支部に適宜情報発信する。その上で、都道府県支部は管轄の加盟組合とその情報を共有し、組合は自社の担当者に求人等の働きかけを要請する。企業が求人を検討する場合は、センターに連絡を取り、センターは求職と求人のマッチングに入ることになる。

以下は産業雇用安定センターの斡旋による出向または再就職支援の事例である。

●出向

会社はパチンコホールを全国展開している。新型コロナウイルスの影響で2020年は一時ほぼ全店が休業を余儀なくされ、業績が大きく落ち込んだ。様々なコストの見直しが必要となる中で、UAゼンセンと当該組合が産業雇用安定センターを会社に紹介した。会社は2020年11月にセンターと面談し、雇用維持のための出向について検討が始まった。会社はセンターから紹介された企業と相談を重ね、出向先を確保した上で、労使協議を経て、2021年4月から2年間、流通業へ正社員百数十名の出向が開始された。賃金は出向前賃金を維持し、出向先の労働時間数の差異分を出向手当として支給する。社長は「他企業・他業種で働く経験をすることで、より広い視野をもていただきたい。知識・技術の習得や経験を積むことが個人の成長につながり、他社を知ることで自分の会社をより知ることができるきっかけにもなる。帰任した際には、会社が成長していくために、活躍して欲しい」というメッセージを発信した。出向者のフォローについては、労使で連携し、四半期ごとの面談やサポートデスクの設置、組合によるヒアリングを行っている。

UAゼンセンの加盟組合では、他に、パチンコ企業から自動車製造業、居酒屋チェーンから食品製造業、菓子製造販売業から地場企業数社など、産業雇用安定センターの斡旋による出向が成立している。

●再就職支援

2020年1月、山形市で百貨店を運営する株式会社大沼が破産した。UAゼンセン山形県支部と当該組合は事前にその可能性を把握し、産業雇用安定センター山形事務所と事前に準備を行い、破産申立て前日の解雇日に再就職支援のための手続きを行うことができた。センターは、破産間近という緊急事態の中、土日や深夜であっても応じてくれた。また、2021年10月にショッピングセンターで婦人服の専門店を運営する株式会社三鈴が破産した際も、破産申立て日の解雇日に産業雇用安定センター東京事務所による再就職支援のため

の手続きを行うことができた。破産という場面では経営者は従業員の再就職支援に考えが及んでいない。しかし、センターに再就職支援の手続きを行うには、会社の了解が必要である。そのため、UAゼンセンと加盟組合が主導してセンターと会社の間を仲介し、離職者から仮登録表を集約するなどの実務を担うようにしている。

また、希望退職募集の合理化の場合も産業雇用安定センターの協力で再就職支援を行う場合が多い。大手企業は希望退職募集とセットで民間の再就職支援会社を活用することが多いが、中小企業など財源が厳しい企業は、資金面でもセンターを活用するメリットがある。

4 外国人労働者への支援

UAゼンセンが主要な加盟組合を対象に2019年3月に行った調査では、外国人の組合員が1万5869人おり、在留資格別では資格外活動（留学等）が1万128人と一番多く、永住者等4527人、専門的・技術的分野675人、技能実習88人の順となっている。UAゼンセンは、外国人の労働者や組合員などから相談を受け付ける担当局として2020年9月に活動支援局を設置した。それに合わせ、ベトナム、ミャンマー、中国の職員を採用した。設置から1年間で300件超の相談が寄せられたが、在留資格別の内訳では、技能実習155件、技術・人文知識・国際業務78件、特定活動30件、特定技能14件、留学5件などとなっている。

ミャンマー人の技能実習生（非組合員）から、新型コロナの影響で労働時間が契約上の半分程度になり、手取りが6万円前後と生活が厳しく転職したいという相談が活動支援局に寄せられた。実習先はビル清掃会社であった。技能実習生は原則、実習先を変えることができないため、外国人技能実習機構母国語相談に連絡するよう助言したが、話し合いは進展せず、活動支援局長らが機構支所と折衝した。その結果、機構が監理団体と実習先を指導するとともに、相談者は無事新たな実習先に移ることができた。

IV 課題提起

コロナ禍における休業、雇用調整、出向や再就職支援の取り組みを通じ、今後の働く者の雇用の安定や確保に向け、課題提起したい。

1 事業継続支援

執筆時点（2021年10月下旬）で、緊急事態措置等が2021年9月末をもって全面解除されて以降、新型コロナの新規感染者数は全国的に激減している。飲食店では感染防止対策やテーブルあたりの人数制限等が課されているが、営業時間や酒類提供の制限は解除された。人流が徐々に戻り、コロナ禍で傷んだ業種でも需要回復による経営改善が期待される。しかし、UAゼンセンの加盟組合では、2021年9月にスポーツ用品販売会社が希望退職を実施し、10月には婦人服専門店が破産、また紳士服製造販売会社が会社分割による製造部門を廃止するなど、離職者が発生している。この間、コロナ対応融資など政府の資金繰り支援策が奏功し、合理化の発生は少し落ち着いていたが、ここに至ってその資金が底を尽き始め、新たな借入も困難な状況で今後の需要回復が見通せない企業が合理化に踏み切ってくるのではないかと危惧している。

倒産等によって人材やノウハウなど貴重な経営資源が失われるのは、地域経済にとっても大きな損失である。それを防ぎ、雇用に最大限配慮することを前提に、政府や金融機関等には事業継続のための支援強化を求めたい。

2 雇用調整助成金の特例延長と財源確保

雇用調整助成金が雇用確保に果たす役割は極めて重要である。厚生労働省は2021年10月19日、雇用調整助成金の特例措置について、今年11月末までとしていた現行の助成率などの助成内容を12月末まで1カ月間延長すると発表した。2022年1月以降については、「引き続き、感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業に配慮しつつ、雇用情勢を見極めながら段階的に縮減していく」（「経済財政運営と改革の基本方針2021」2021年

6月閣議決定)方針であり、11月中に発表予定である。緊急事態宣言等は9月末をもって全面解除されたため、これらの事業所では11月以降は地域特例が適用されず、業況特例の要件も満たさなければ、一部縮小されている原則的な措置が適用されることになる。具体的には、大企業では助成率が低下し、大企業・中小企業ともに日額上限が1万3500円に縮小される。そのため、今後、特例措置が縮減された場合、需要回復が不十分な企業では来春採用予定の新卒者の内定取り消しや有期契約労働者の雇い止めあるいは希望退職募集などの雇用調整がさらに発生する恐れがあり、正常化の途上にある日本経済に悪影響を与えかねない。

そのため、雇用調整助成金の特例措置については、新型コロナウイルスの収束が確実に見通せるまで、助成率や上限額など現行の原則的な措置や地域特例・業況特例を延長するとともに、業況特例における生産指標(最近3カ月の月平均で前年又は前々年同期比30%以上減少の全国の事業主)の要件緩和を求めたい。あわせて、雇用調整助成金や産業雇用安定助成金を含めた雇用保険の財源確保のため、雇用保険特別会計の国庫負担割合を原則に戻すことや一般財源の投入など必要な措置も必要である。

3 中小企業に対する生産性向上と人材投資への支援

コロナ収束後の需要回復期において人手不足という課題を抱える業種や2021年度法定最低賃金の引き上げを踏まえると、特に中小企業の持続的成長による雇用の安定に向けては、生産性向上あるいは賃金、仕入れコストの上昇分を価格転嫁につなげられる取引環境の整備が急がれる。生産性向上や雇用環境の改善をはかるためには、デジタル技術の導入促進が必要であり、助成制度等の拡充やデジタル技術の人材育成、行政による支援策の分かりやすい周知を求めたい。

今般の新型コロナに伴う雇用調整助成金の特例措置の拡充で、教育訓練についても助成率や加算額の引き上げが行われた。しかし、UAゼンセン加盟組合の企業の活用は、雇用調整助成金を受給

した企業の1割程度にとどまった。新型コロナによる感染防止のために集合教育が控えられたとはいえ、大手企業やグループ企業の子会社は教育訓練を企画、実施する人材が実務面で揃っているのに比べ、中小企業では明らかに人材が不足している。UAゼンセンが国の助成金を活用している加盟組合の数社にヒアリングしたことがあるが、中小企業からは「社長以外に担当できる人員がいない」という声がある。人材に限られる中小企業がワンストップで国の支援が受けられる体制整備が不可欠である。

4 産業雇用安定センターの機能強化

2020年6月に民事再生を申し立てた株式会社ダーバン宮崎ソーイングの合理化では、産業雇用安定センター宮崎事務所に再就職支援をお願いした。離職者は紳士服縫製の職人であるが、地元には縫製業は他になく、主な斡旋先は農業、介護、流通業であった。また、コロナ禍で人手不足に苦しむ介護関係の加盟組合を訪問したときである。訪問介護は出向の受け入れ先として可能か打診したところ、資格取得の問題もさることながら、介護従事者はチーム一体で使命感を持って働いており、出向元に帰任する前提の出向は、一時的な“腰掛け”と見られてしまい、職場が受け入れてくれるか保証できないという。

求人と求職のマッチングは、業種、地域、転居の可能性の有無、職種転換できるのか、公共職業訓練を含めたそのための手法など、一人ひとりの事情と受け入れる企業のニーズに配慮しながら調整していく必要がある。そのノウハウを蓄積してきた実績があるのが産業雇用安定センターである。民間の再就職支援機関を活用するのに資金的な限度がある中小企業にとっては特にセンターの存在は大きいと言える。センターは日本で唯一の出向を斡旋する機関である。今後もしめ細やかなマッチング機能が果たせるよう、人材面を含めたセンターの体制強化を期待したい。

まつうら・かつはる UAゼンセン常任中央執行委員(政策局長)。