〈取 材〉

新型コロナウイルス感染症が各業界におよぼす 影響と労使の取り組み

調査部

新型コロナウイルス感染症が、幅広い業種の労働市場に暗い影を落としている。求人数は減り、職種や雇用形態による影響の差異も表出するなか、すでに就業している人への影響も広がり、休業やシフト減、離職を余儀なくされる人も少なくない。業種や職種別で集い、政府等に要請活動を行える労働組合は、こうした状況をどう捉えているのだろう。組合員などからの声を吸い上げ、実態を調べつつ対応に乗り出している産別労組と、有期契約労働者やユーザー企業への支援に腐心する人材サービス企業の事例を取材した。

【看護】

医療業界の現状と課題を世間に伝えて世論化する

日本医労連

医療・介護・福祉職場で働く労働者らを組織する日本医療労働組合連合会(日本医労連、森田しのぶ委員長、約17万3,000人)は、4月13日から4月21日にかけて、「新型コロナ感染症」に関する実態調査を実施した。その結果からは、人員不足のなかでの対応を余儀なくされ、医師や看護師の身体的・精神的負担が増大している現状や、外来患者の減少などによる厳しい経営状況が明らかになった。この内容や現場から上がる声を踏まえて、「医療崩壊」を食い止め、日々感染リスクの不安を抱えて業務に奮闘する医療従事者が、安心して働くことができる労働環境の整備に尽力している。医労連の取り組みについて、書記長の森田進氏に話を聞いた。

医療機関の体制が整っていない事実を示す

新型コロナウイルス感染症の拡大を受けて、病院の体制は大きく変化した。感染患者を受け入れている病院では、感染患者とそうでない患者の動線を分け、スペースを確保するゾーニングを実施。一つの病棟や一つのフロアをまるごとコロナ患者用に使用したり、ICU(集中治療室)でコロナ感染患者を受け入れたり

と、各病院で対応は様々だ。また、民間病院や地域の 開業医にも、コロナ疑いの患者が多く訪れる。発熱外 来を設けて対応するところもあるが、感染症に適した 病室を持っていない病院も多く、十分に安全を確保で きていない。

医労連は4月7日の厚生労働省への要請(詳細は後述)の際に、現場の実態を基に「『新型コロナ』と向き合う医療現場の訴え」をあわせて提示した。森田書記長は、「3月中旬頃は、国立病院や日本赤十字病院、社会保険病院といった公的医療機関が感染症患者の大部分を受け入れており、その実態を調査したうえで訴えを提示した」。「政府が発表した、マスクの供給量を4月に7億枚にする、PCR検査体制を1日2万件にするといった目標も達成されておらず、世間にも医療機関はまだ体制が整っていないという事実を示したいと考え、民間病院も含んだ調査を行うことにした」という。

外来患者の減少や空床確保の影響で厳しい 経営状態に

医労連では、4月13日から4月21日にかけて、「新型コロナ感染症」に関する実態調査を実施。加盟組織(7全国組合・47都道府県)を経由して各単組・支部(病院ごとの労働組合)に送付し、6全国組合・35都道県の149単組・支部、152事業所から回答を得た。

感染拡大の影響で、病院の経営状況は厳しくなる一 方だ。同調査で「コロナ」に関連して病院経営への影 響があるか(複数回答)たずねたところ、「外来患者の減少により収入減」が53.3%と、半数以上で影響が出ていることが明らかとなった。その他に、「空床確保のために収入減」(17.8%)、「院内感染発生による体制縮小による収入減」(13.2%)、「患者受け入れのための工事・設備のための負担」(14.5%)となっている。

「ある大学病院では、院内感染が発生したことを受けて、外来を2週間縮小し、常時1日4,000人受け入れているところを800人にした。外来受診患者の平均的な受診費用は1万5,000円なので、単純計算で1日4,800万円、2週間で約5億円の減収となる」(森田書記長)。

これに加えて、人件費、患者受け入れのための施設の改築費、衛生資材費でコストがかさみ、通常の倍以上の費用が発生している。「都内の民間病院では、4人部屋に患者を1人だけ入れる隔離対応を取ったため、医療収入が4分の1に減り、月当たり1億円のマイナスになった。これに費用をプラスすれば、前年の同じ月の実績と比較しても1億2,000万円の赤字になる計算」。なかには、マスクやフェイスシールドなど万全の防護体制で臨んでいる病院に対し、地域の住民が「コロナ患者の出た病院だ」と勘違いして、一般患者が減少する風評被害も発生している。

人手不足で負荷も増大に

人手不足も深刻だ。病院の看護基準では、看護師1 人が入院患者7人を受け持つ7:1看護が最高基準。 しかし、一つのフロアをコロナ患者で隔離する場合、 感染を広げない観点から他のフロアへの行き来を極力 減らし、看護師1人が患者1人を受け持つという現象 が起きている。通常より7倍の人手がかかり、人件費 も7倍になる。

配置転換を行い、他の病棟から人を集めるが、元々人手不足である医療機関では、送り出す側の診療科も手が回らなくなる。「2月に発生したクルーズ船『ダイヤモンド・プリンセス号』の集団感染時には、患者を受け入れた都内のある医療センターに全国の同系列病院から応援を送った。各病院が、何とか支援したいと思い医師・看護師を派遣したが、派遣期間が終了し、送り出した医師・看護師を元の職場に戻すためには、2週間の自宅待機が必要となる。仮に1週間派遣した

場合、自宅待機期間と合わせて3週間はその人を働かせることができない (森田書記長)。

感染患者を受け入れていない病院にも負荷はかかる。 「発熱がある患者が来れば、感染を疑わなければならない。外科や皮膚科などで来院しても体温チェックを 行い、熱が高ければ通常の待合室と別のところで待っ てもらう対応が必要になる」。通常の診察に加えて、 診察前の体温チェック、診察後の機器消毒などシステム・手順が増え、スタッフが足りない病院の職員への 負荷は増大している。

通常以上に1人の患者への対応が増えたことで、労働時間も延長せざるを得ない。休暇を取る余裕もなく、 夜勤や休日出勤も増加している。

「従来のシフトで、日勤、準夜勤、深夜勤の3交替制を導入していた病院が、人員や交替回数を少なくするため、日勤と夜勤の2交替に変更しようとする動きも出ている。大変な状況下でさらに長時間夜勤を強いて、職員を疲弊させることにつながる恐れがある|

小さい子どもがいる医師や看護師は小学校等の休校 で出勤できない、子どもへの感染を恐れて退職すると いったケースも発生しており、人手不足に拍車をかけ ている。

3割弱が感染疑いの患者を院内で対応

外来の状況について、通常の外来とは別に「発熱外来」などを設けているかを見ると、「設けている」が45.4%、「通常の外来のみ」が28.3%となっている。来院した感染疑いの患者の検査をどうしているかについては、「保健所に連絡」(52.6%)が最も多く、次いで「院内で対応」(27.0%)、「他の医療機関を紹介」(9.9%)の順となった。森田書記長はこの結果について、「3月の時点ではコロナ疑いのある患者は保健所に誘導していたが、4月に入り、保健所も対応しきれない状態になったため、発熱外来などを設置して受け入れる体制を始めた病院が増えてきた。現在は様々な方法で、PCR検査を受ける仕組みも整ってきたので、院内で対応する病院がより増えているのではないか」と推測する。

次に、入院の状況について、「コロナ」の入院患者の受け入れを行っているかを見ると、「受け入れている」が37.5%、「受け入れていない」が48.7%となっている。

「受け入れている」医療機関の対応方法について見ると、「感染症指定病床があり、重症患者を含め受け入れている」(33.3%)、「感染症指定病床はないが、重症患者を含め受け入れている」(15.8%)、「軽症者のみ受け入れている」(19.3%)という結果となった。

また、「受け入れていない」医療機関の対応方針について見ると、「現在は受け入れていないが、自治体から要請されている」が20.3%。一方、「自治体からの受け入れ要請もない」は40.5%、「病院として『コロナ』の受け入れはしない方針」が20.3%にのぼる結果となった。

感染予防の指導は不十分

外来での「コロナ」対応に関する問題点としては、「看 護師の人材不足で対応が不十分」、「動線確保で通常の 診療機能が一部停止」「圧倒的なPCR検査体制不足」

「経営的に成り立たない」といった意見が寄せられた。

コロナ感染予防の専門家の研修や指導などのレクチャーが受けられない実態も浮き彫りとなった。「大学病院等では感染症を専門に扱う医師のレクチャーを受けて対応する病院もあるが、一般の民間病院ではそのような指導も受けられず、自治体や医師会から提供される情報を元に自力で対応するしかない。付け焼き刃で取り組んでいるのでミスが起こる可能性も高く、院内感染が起こるのも無理はない」(森田書記長)という。

マスクや防護服の確保にも課題が残る。現在、感染患者を受け入れている病院や特定機能病院には支給されるようになってきたが、中小の民間病院ではいまだに割り当てがされていない。市中にもマスクは出回り始めているが、「医療用に衛生管理の基準を満たしておらず、病院に卸すことができない状況も発生していると聞く」(森田書記長)。今回の感染拡大を受けて、衛生用品備蓄の基準も見直されるのではないかと期待している。

差別的対応を受ける割合が1割近くに

「コロナ」に関連する病院職員への差別的対応やハラスメントがあるかについて見ると、「ある」は9.9%、「ない」は40.8%となった。森田書記長は、「医療現場で働く人が感謝されることはあっても、差別されることは今までない。差別や偏見を受けている回答が

10%近くもあるのは多い結果だと思う」と述べる。

病院職員というだけで保育園の入園を断られる、家族から帰ってこないで欲しいと言われるなど、差別・偏見的扱いに対しての声は、感染が拡大し始めた3月から非常に多く寄せられている。コロナ病棟勤務でない職員から、「同じ時間帯に同じ更衣室を利用したくない」と言われるなど、職場内でも差別的に見る人が出るほどだ。感染リスクの恐怖とたたかいながら従事する職員にとって、精神的に辛い状況を強いられている。

また、同調査では精神疾患、精神病棟に関わる問題も取り上げている。「精神疾患の患者は一般病棟で受け入れることが難しく、専門の医師がいないと診察ができない。人員配置基準も一般病棟より少ないため人手が足りず、感染症を扱うことを想定していないので衛生用品も足りない状況だ」(森田書記長)。現状では、精神病棟で感染が発覚した場合、その病棟で隔離対応する方法を取るしかない。院内感染が広がり医師や看護師が減ると業務が回らない可能性も高いため、早急な対応が求められる。

政府に協力を求めて感染を止める

医労連は、4月7日に厚生労働省に「『医療崩壊』を防ぐために必要な対策を求める要請」を提出。病床確保、医師・看護師・介護職員などの大幅増員、誹謗中傷・風評被害の防止、PCR検査体制の拡充、衛生材料の手立てなどを要請した。その後、4月24日には実態調査の結果を受けて、検査と症状に応じた治療・隔離の体制作りや、職員が感染した際の労災認定などを盛り込んだ「『医療崩壊』を止めるために必要な対策を求める緊急要請(第3次)」を提出している。森田書記長は、「4月7日の要請については反響が大きく、マスコミからも多数の取材を受けた。今回の実態調査も、マスコミを通じて医療現場の訴えが世論化されることを目的にしていたので、一つの役割を果たした」と感じている。

また、政府の対応はまだ足りないとしたうえで、既 に医療崩壊は起こっているという。「入院施設が足り ずに自宅療養を指示された人が急変して亡くなる、重 症患者の受け入れ先が決まらずたらい回しにされるな ど、起こってはいけないケースが発生している。例え ば、政府や自治体が主導して、各医療機関が重症、中 等症、軽症、無症状、感染疑いのどのタイプを受け入れるかを指定する。重症患者を振り分けられた病院には必要な機器を集約して重症患者の治療だけに専念し、感染疑い患者を振り分けられた病院は入り口でPCR検査を実施するなど、対応を決めていればこんなに大変にならなかったのではないか」。人口や財政力は各自治体で差が出ることから、国の施策として自治体に協力を求めていかなければ感染は止められないと考えている。

病院の収入を補償し、医師・看護師の 労働条件を守る

直近の課題として、森田書記長は「病院の収入補償」を挙げる。「外来制限、手術制限などが本格化したのは4月から。4月分の診療報酬の支払いは6月後半に行われるので、各病院の経営状況はこれから明確化する。運転資金がない状態が2、3カ月続けば、資金ショートで倒産する病院も出てくる。昨年と同じ診療報酬月額を政府が補償して欲しい」。

また、退職者が増加する点にも不安を感じている。

「夏のボーナスを半分に減額すると言った医療機関もある。仮に約30万円が減額になるとしたら、政府が第2次補正予算で決定した1人最大20万円の慰労金を支給したとしても、マイナス10万円の状態。職員は大変な思いをしながら高い使命感で働いているのに、収入まで減らされたら、それでも医療現場に残る人が果たしてどのくらいいるのか」

退職者が続出し、医療機関が減少した段階で第2波が訪れる場合の影響について、懸念を抱いている。

今後も、マスコミを通じて実態を世の中に発信し続けていく。「病院は閉鎖的な環境。積極的に発信していかなければ、医療現場の状況や国の対応がどれだけ不十分かが世間に伝わらない。今回の感染拡大を契機に、国民が医療現場の課題に気付き始めた。日本は感染症病床がなぜこんなに少ないのか、医師・看護師がなぜ少ないのか――。社会保障政策を根本的に見直し、感染拡大に備えて人手・施設の充足が必要だということを政府に訴え、これからの運動につなげたい」と考えている。

(田中 瑞穂)

【介護】

衛生用品確保や人材確保が 重要課題に

日本介護クラフトユニオン

介護職場で働く労働者らを組織する日本介護クラフトユニオン(NCCU、久保芳信会長、約8万4,800人)は、2月28日から3月4日にかけて、組合員を対象に緊急アンケートを実施。多くの介護事業所でマスクや消毒液といった衛生用品が不足するなど、深刻な状況に陥っていることが明らかになった。この調査結果や組合員から日々寄せられる「感染に対する不安」や「現場の混乱」などの声を踏まえて、従事する組合員が安心して働くことのできる労働環境の整備に取り組んでいる。同ユニオンの取り組みについて、事務局長の染川朗氏に話を聞いた。

密接に関わることが避けられない現場

介護業界では、新型コロナウイルス感染症の拡大後、 人が集まる場所を避ける利用者が増えたことで、自宅 から外出してサービスを受けるデイサービスやショー トステイの利用が減少傾向にある。NCCUの組合員 が勤める事業所では、自主的に営業休止となっている ところは少ないが、営業休止した他の事業所を利用し ていた人が流れてくるケースも発生している。

その一方、自宅で必要な介護サービスを受けるため、訪問介護の需要は増加。しかし、働く従業員には大きな影響が出ていると、染川事務局長は語る。「元々人手不足という状況に加えて、小学校等の休校により従業員が出勤できないケースや、感染リスクを恐れてシフトを断る従業員も少なくない」。特に正規スタッフが超過勤務や休日出勤を余儀なくされており、健康に被害をおよぼしかねない状況だ。

介護現場ならではの考え方にも特徴がある。

「介護には、ユマニチュードというケアの方法がある。これは、ヘルパーが利用者とのスキンシップを図り、 気持ちを通わせることで、相手が落ち着いてケアを受けられるようにしようというもの。利用者の背中などに優しく触れながら、近い距離で話しかけて積極的に コミュニケーションを取る介護手法になる」

飛沫感染を防ぐためにマスクやガウンなどを着用して対応しているが、利用者に安心してサービスを受けてもらうためにも、密接に関わることは避けられない状況となっている。

現場の声を即座に把握するために

同ユニオンでは、新型コロナウイルス感染症対策の対応について、機関紙「NCCU NEWS」の感染防止対策号にまとめて、頻繁に発信している。また、同紙内に毎回相談欄を設け、FAXや電話で随時情報を受け付けている。組合員からは、衛生用品の不足、小学校等の休校で従業員が出勤できないことによる人手不足、保健所に連絡してもPCR検査を受けさせてもらえないといった相談が多く寄せられた。

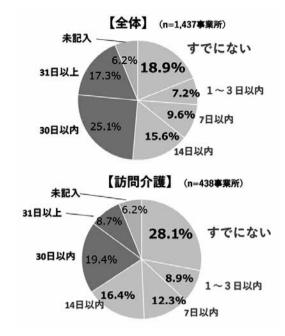
また、こうした現場の切実な声や、国内感染の拡大が懸念される状況を受け、組合員の勤務する全国4,043の介護事業所を対象に、2月28日から3月4日まで「新型コロナウイルスに関する緊急アンケート」を実施。1,437事業所から回答を得た。日本国内の感染者はまだ少ない時期だったが、「当ユニオンで2月にマスクを注文したところ、既に在庫がなく、入荷されなかった。この状態では各事業所にも影響が出るだろうと考え、組合員の状況をいち早く把握するために実施した」(染川事務局長)という。混乱している現場の負担を減らすため、緊急を要する衛生用品(マスク、消毒液、手袋、うがい薬等)の過不足状況と、国や地方自治体の対応の状況についての設問に絞り、FAXで返信してもらう形式を取った。

3割強の事業所で衛生用品がそろっていない 状況に

まず、衛生用品がそろっているか(複数回答)について見ると、「そろっているが、余裕がない」が62.4%、「そろっていない」が34.9%と回答。内訳を見ると、マスク(そろっているが、余裕がない47.1%、そろっていない30.8%)が最も高く、次いで消毒液(同29.6%、16.8%)の順となっている。

また、訪問介護(438事業所)に限定して衛生用品がそろっているかについて見ると、「そろっているが、余裕がない」が56.6%、「そろっていない」が45.7%。内訳を見ると、マスク(同43.8%、42.2%)が最も高く、次いで消毒液(同26.5%、21.5%)となり、

図 マスクの在庫は何日分、確保できているか。



全体と比較してもより厳しい状況となっている。

次に、マスクの在庫は何日分確保できているかについて見ると、全体の51.3%が14日以内分の確保にとどまっており、「すでにない」と答えた事業所は18.9%にのぼった。訪問介護に限定して見ると、65.7%が14日以内分の確保にとどまっている状態で、「すでにない」事業所が28.1%にのぼる結果となった(図)。

日常的にマスクや消毒液の備蓄は行われていたが、 染川事務局長は「以前は注文すればすぐに入荷される 状況だったので、今回のようなパンデミックを見越し て用意している事業所はなかった」と振り返る。「特 に訪問介護では、毎回事業所に立ち寄ることはせず、 利用者の自宅に直行直帰することがほとんど。従業員 も必要な際は自らマスクを調達していたので、事業所 で衛生用品を備蓄していることが少なかった」。今回 の感染拡大を受けて購入しようとするも、既に市場で は手に入らない状況に陥っており、確保が追いついて いない状態が続いている。

不足状況の把握と高齢者の発熱時等の対応 も課題に

国や地方自治体の対応の状況について、初めに、都 道府県や市町村の介護保険担当から、マスクや各種衛 生用品の不足状況について調査があったかどうかを見 ると、「あった」が22.4%、「まだない」が65.4%となった。これは、厚生労働省が都道府県に向けた2月21日付事務連絡で、「管内高齢者施設等での各種衛生用品の不足状況を把握すること」「不足している衛生用品のうち、介護保険担当部局で備蓄しているものについては、不足する高齢者施設等への優先的に放出を検討すること」を指示していることを受けての設問となっている。自治体によって対応に差が出ており、不足状況の把握が追いついていないことが明らかとなった。

また、厚生労働省は2月24日付事務連絡で、「高齢者は37.5度以上の発熱または呼吸器症状が2日以上続いた場合には、保健所の『帰国者・接触者相談センター』に電話連絡し、指示を受けること」を提示していた。同アンケート調査でこの連絡についてどう思うか(複数回答)たずねると、「他の利用者や職員に感染しないか不安」(77.3%)が最も多く、続いて「2日も待たずにもっと早く処置できるように指示してほしい」(54.4%)、「37.5度以上になっても2日も待つことが不安」(49.4%)という順になった。高齢者は感染した際に重症化するリスクが高く、体調や症状も急変する可能性が高いため、即座に対応しないと怖いという声も上がっていた。

アンケート結果を基に改善を目指す

同ユニオンではアンケート調査を受けて、3月以降、 厚生労働省や都道府県に向けて様々な要請を実施。介 護現場の環境の改善に努めている。

まず、衛生用品の不足を解消するため、政府や地方 自治体に向けて、不足状況を即座に把握し、医療機関 だけでなく、介護現場にも優先的にマスクや消毒液を 配付するよう求めた。その結果、「現在は多くの自治 体が介護業界にも目を向けて、衛生用品の支給などに 協力してくれている」(染川事務局長)こととなった。

次に、高齢者の発熱・呼吸器症状の対応についても、関係議員を通じて改善を要請。3月5日の参議院予算委員会では、加藤厚生労働大臣より「高齢者については熱が出た翌日には『帰国者・接触者相談センター』へ相談し、必要があれば診察を受け、PCR検査を受診してもらうようにする」との回答を得た。

また、4月以降には分会組合員が働く各法人に対して、「新型コロナウイルス感染症の対応に関する要求

書」を提出。法人の自主的な判断での休業や組合員が感染した際の原則100%の賃金保障、月80時間超の時間外・休日労働を行った組合員に医師の面接指導など適切な事後措置を講じることなどを要求した。介護従事者に対する特別手当の支給についても早い段階から動いており、「全組合員約8万4,800人のうちおよそ6万人は、4月中に各法人と交渉し、支給されることになった」(染川事務局長)という。一方で、中小企業は支給にあたっての原資を生み出すことが難しいことから、5月1日に政府にも特別手当の支給を要請。5月27日に閣議決定された第2次補正予算では、新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金の対象に「介護・福祉分野」が含まれることが決まり、国からの特別手当の支給が実現した形となっている。

小さな意見でも一つずつ解決する

要請等の活動結果や現場で役立つ情報は、引き続き「NCCU NEWS」で発信し、随時組合員に届く形にしている。国や地方自治体からマスクが支給されるようになってからは、どのように配付したら良いかわからないといった声が多く寄せられたので、配付方法について提示した。染川事務局長は、「要請の結果、マスクが現場に届いたことで、組合員から御礼を言われることもあり、活動の励みになっている。現場の声を反映させ、結果も随時『NCCU NEWS』で取り上げて発信してきたことが、成果になっている」と感じている。

現在は相談件数も減少しているが、今後も引き続き「NCCU NEWS」の相談欄で情報を募り、その都度必要な要請や対策を講じる。「一部の人だけに関連する問題、些細な問題であっても、一つずつ解決して不安をなくしていくことを意識して、取り組んでいきたい」と考えている。

若者や職を探す人が胸を張って来てもらえる 環境を

現在、特に必要な対策として、染川事務局長は「短いスパンでは衛生用品確保、長いスパンでは人材確保」を挙げた。

「訪問介護従事者は高年齢化が特に進んでおり、当 組合員の平均年齢は55歳、なかには80歳くらいで働 いている人もいる。社会貢献をしたい、人に喜んでも らいたいという思いで従事しているのに、一部の組合 員には、家族から高齢を理由に介護職を辞めて欲しい と言われている人もいて、より人手不足に陥ることに 不安を感じる」

新型コロナウイルス感染症の拡大を通して介護現場の問題がより浮き彫りになっていることから、特に若者の従事者を増やすために、労働条件改善の必要性を働きかける重要な機会だととらえている。

また、介護業界は、雇用を失った労働者の受け皿になるとも認識している。「収入や雇用が景気に左右されないところが魅力の業界。2008年のリーマン・ショックの際には、当ユニオンにも『労働組合のある介護事業所で働きたいので紹介してもらえないか』といった問い合わせがあった。今回の影響を受けて介護職に興味を持った方にも、気持ちよく、胸を張って来てもらえるような環境にしたい」と考えている。

(田中 瑞穂)

【宿泊・旅行】

加盟組合の企業は雇用調整助成金を活用

サービス連合

宿泊業、旅行業、航空貨物業の加盟組合でつくるサー ビス連合(後藤常康会長、約4万8,000人)がカバー する業界では新型コロナウイルス流行の影響を受け、 緊急事態宣言の発出以前から、深刻な客足の減少に見 舞われるなど厳しい状況にあった。宣言中には、多く のホテルが各自治体からの休業要請を受けて休業。休 業したホテルでは大手を中心に雇用調整助成金の活用 が進んだ。一方、サービス連合に加盟していないホテ ルの中小労働者からは、労働相談が多数寄せられたほ か、ツアー中止により仕事がなくなった派遣添乗員か らも相談が相次いだ。今後については、政府による観 光需要の喚起策が検討されているものの、短期的には 東京オリンピック・パラリンピックの延期が痛手とな り、中・長期的には「新しい生活様式」に対応したサー ビスのあり方の見直しも迫られている。先行きについ ては極めて厳しい状況だ。

緊急事態宣言以前から深刻な影響が

ここ数年、宿泊業をはじめとした観光業界では、以 前からの離職率の高さに訪日外国人観光客の急増が加 わり、人手不足が常態化していた。しかし今年に入り、 新型コロナウイルス感染症の流行により状況は一転。 4月の緊急事態宣言の発出以前から、客足は大きく減 少し、観光業を取り巻く環境は悪化の一途をたどって いた。特に訪日外国人によるインバウンド需要は、こ こ数年、業界を挙げた振興に取り組んでいただけに、 その減少による反動は大きく、ホテルの稼働率は大幅 に低下。4月に緊急事態宣言が発出されると、休業す るホテルが相次いだ。加えて、東京オリンピック・パ ラリンピックを見据えてホテルを新たに開業するなど、 投資を加速させていた企業が多かったこともあり、開 催延期は各企業の財務状況を深刻にしている。この間、 旅行会社の支店・窓口の多くは休業となり、渉外部門 や本社で働く従業員には、在宅勤務などの対応がとら れた。

緊急事態宣言中は、営業中のホテルでは宿泊客の減少のほか、レセプション、学会といった催し物の大半が中止。開催せざるを得ない株主総会についても、オンライン視聴の併用といった措置がとられ、その対応に追われた。

他方、航空貨物業に関しては、宿泊業や観光業とは 異なる影響が見られている。石川聡一郎・事務局長は、 「感染症の流行中も、国際貨物の需要は減少していな い。むしろ増加しており、現場では労働負荷が強まっ ている」と話す。

労働環境の整備や安全の確保を

こうした事態を受けて、サービス連合は3月26日に談話を公表。政府に対して、大規模イベント等の開催について具体的な基準の策定、感染拡大のための従業員が休みやすい労働環境の整備などを求めた。さらに4月に入ると、各省庁に対して要望を提出。4月7日には国土交通省に対して、航空便の運休が相次ぎ航空貨物が滞っている状況を踏まえ、安全かつスムーズな輸出入手続きができるよう、安定した物流の維持・確保を要請した。財務省に対しても同日、感染収束後の観光消費を喚起する財政出動を要請。さらに同9日には厚生労働省に対して、派遣添乗員に対する雇用調

整助成金の柔軟な活用、宿泊施設での感染者隔離措置における従業員の安全確保を求めた。

中小の労働者や派遣添乗員からの相談が急増

サービス連合には現在、大手を中心に約200の組合が加盟しており、労働条件について、普段から使用者側と協調的な話し合いを重ねている。今回の休業措置に対しても、多くの企業で雇用調整助成金の申請を迅速に行うなどの対応がとられた。5月末の時点で、既に助成金の支給が決定している企業も多い。

他方、サービス連合に加盟していない中小の企業で働く労働者からは、雇い止め、休業、給与カットなどについて多くの労働相談が寄せられている。通常時の相談件数は年間で15件程度だが、今年の3月から5月にかけては、週1件のペースに急増しており、サービス連合はその対応に追われている。「われわれ大手も大変な状況にあるが、とりわけ地方の中小で働く労働者は、われわれ以上に厳しい状況にある」(石川事務局長)。

また、相談にはツアーの期間中だけ派遣会社と雇用 契約を結ぶ派遣添乗員からの声も多く寄せられている という。相談内容は、雇用調整助成金の申請に関する ことが多い。これを受けて、サービス連合は厚生労働 省に対して、雇用調整助成金の柔軟な活用を要請して いる。

不透明な今後の需要見通し

緊急事態宣言は解除されたものの、先行きについては厳しい見通しだ。直近では、今夏に開催を予定していた東京オリンピック・パラリンピックの延期により、見込んでいた需要、特に訪日外国人によるインバウンド需要が失われた格好だ。来夏の開催により、どの程度の需要が見込めるかは不透明な状況にある。行楽シーズンの秋は旅行業界の稼ぎ時だが、この時期だけでこれまでの落ち込みをカバーできるわけではない。石川事務局長は、「春に修学旅行を予定していた学校では、今から秋の予約が困難なため、延期ではなく中止を決めたところも多い。そういった失われた需要を取り戻すのは難しい」という。

「新しい生活様式」への対応も

中・長期的には、身体的距離の確保などの「新しい

生活様式」への対応も難しい課題だ。対面での接客など、これまでの業界でのサービスのあり方そのものが大きく変わる可能性もある。食事をビュッフェスタイルで提供するホテルも多いが、「今後はビュッフェスタイルでのサービスの提供自体が難しくなるかもしれない。今後どのような対応をしていけばよいか、どのようにサービスを提供すればよいかについて、業界全体で模索している段階にある」(石川事務局長)という。また、「観光産業は『いま必要ではない』という風潮があるなかで、地域経済の維持・発展には観光産業がいかに必要かなど、『段階的な』人流の再開に向けて、今後発信が必要」と認識している。

サービス連合は6月1日、加盟組合での雇用問題の 発生に備え、対応方針を策定して公表。労使交渉・雇 用対策のそれぞれについて、対応する際の必要な考え 方を示した。具体的には、まず、会社が解雇や雇い止 め、退職勧奨、希望退職等の雇用に関わる対策を検討 している場合は、「労働組合に対して、必ず事前に相 談をする」よう求めるとともに、労使協議を行うこと を指摘。また、コロナウイルスの影響による解雇は「整 理解雇とされ、厳格に制限される」としたうえで、会 社経営が厳しいことを理由にした人員整理に伴う場合 でも、整理解雇の4要件を満たしている必要があるこ とに言及している。そのほか、内定取り消しや退職勧 奨、有期契約労働者の契約期間満了前の解雇について も、対応に必要な考え方を明記している。さらに今後 は、傘下組織の状況把握はもとより、未組織の中小で 働く労働者からの相談も受け付けるなどの対応を継続。 要請行動などを通じて観光業で働く人の悩みや解消に 努めていく考えだ。

(岩田 敏英)

【輸送】

トラックドライバーへの理解を広げる取り組みを推進

運輸労連

新型コロナウイルスの感染拡大が、トラックドライバーを取り巻く労働環境を厳しくさせている――。トラック輸送の組合などで構成する運輸労連(難波淳介

委員長、約15万5,000人)は、3月下旬から連休明けまでの間、2度にわたって加盟組織を通じてドライバーの働く実態や会社の対応を調査。その結果を踏まえ、政府や事業主団体等に要請行動を行ってきた。また、「トラックが何をどのように運んでいるか等の実態があまり世間に知られていない」として、ドライバーの仕事の中身を周知する取り組みも展開している。産業政策を取り仕切る福本明彦書記次長と業種対策を担当する大原猛書記次長に話を聞いた。

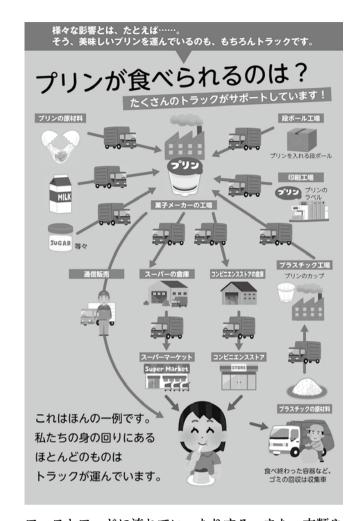
身の回りの多くのものを運ぶトラック

街中で日々、見かける輸送トラック。その仕事は、依頼を受けた指定の荷物を、出荷場所から荷卸し場所まで配送することだが、「実際にドライバーが何をどこに運んでいるかなど、世間に伝わっていないところが多く」具体的な内容までは、実はあまり知られていない。一番身近なところでは宅配便があるが、「年間約46億トンの物流輸送量の大半は宅配便以外の貨物が占めている」という。

そこで、トラックドライバーが運んでいるものを確 認してみると、消費者は身の回りにある生活用品の多 くが、トラックなしには利用できないことがわかって くる。例えばプリン一つつくるにも、図にあるように 食品メーカーに運ばれるものは多岐にわたる。卵や砂 糖、ミルク等の原材料はもちろん、プリンを入れるプ ラスチック容器も成形する工場に原材料が運ばれ、 カップができたらそこから食品メーカーに運ばれる。 印刷工場でプリントするラベルやプリンを入れるダン ボールなども同様で、これらは全てトラックが運んで いる。こうして食品メーカーの工場に集められたパー ツでできたプリンは、各スーパーやコンビニなどの店 舗に送られる。それもメーカーから直接店舗に行くわ けではなく、中間の物流倉庫に置かれて、そこから各 店舗に配送される仕組み。メーカーから直接購入した りするケースもあるが、それらは宅配便になる。こう した状況について、福本書記次長はこう説明する。

目に見えにくいトラックドライバーの仕事

「食品で見ると、例えば地方の農産物や特産品等を 大都市圏の市場やスーパー、食品メーカー、外食産業 などに納めており、それが生鮮品として売られるルー トがあったり、加工されてファミリーレストランや



ファストフードに流れていったりする。また、衣類や 工業製品等、中国や東南アジアでつくっているものは、 海外の生産拠点から海上コンテナで入港する。これら は首都圏や近畿圏等の貿易港に入ってくるが、その近 くにある企業のセンターを経由して全国の物流セン ターに一旦、トラックで運ばれ、さらにそこから各店 舗に配送していくトラックがいる。宅配便も個々の顧 客から集荷したものがそのまま届け先に配達されるの ではなく、何台ものトラックを乗り継いで配達されて いる。例えば東京都内各地から出された荷物は一旦、 中継拠点に集められ、北海道・東北方面、関西方面、 九州方面など全国各地へ仕分けされ、そこから札幌、 仙台、大阪、福岡など各方面の中継拠点を経由し、各 届け先に回っていく。こうした大都市の中継拠点間の 輸送は全て長距離トラックが行っている」

これほど多くのことをトラックがサポートしている にもかかわらず、具体的な中身があまり知られていな いのは、その多くが消費者の目に見えない部分である ことが大きい。福本書記次長は、「それがいろいろ誤 解を招くことにつながっている」と指摘する。

2回にわたる調査で現場の実態を把握

運輸労連では新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、本部と直接やりとりする大手13組合に加え、各都道府県にある44連合会(四国4県は一つの連合会)を通じて、加盟組合の職場の実態を把握する調査を実施。初回は3月下旬~4月上旬の状況、2回目は連休前後の状況についての情報を集約した。その結果、マスク等の衛生品不足や誹謗中傷に悩まされたり、休暇の取り扱い等の労働条件を心配するドライバーの姿が浮き彫りになった。

まず、目立ったのが、ドライバーが受けている誹謗 中傷だった。

「長距離ドライバーの場合、感染者が少ない地方から東京・大阪など比較的感染者が多い地域に行くと、『戻ってくる時にウイルスをもらってきているのではないか?』と疑われることがあるが、実際には、各拠点ではドライバーも先方の担当者もマスク着用や検温を行うなど感染予防に取り組んでいる場合が多く、また荷物の積み下ろしをする際も先方の担当者と密に接するようなことは比較的少ないと思われる。運転中も他人と触れ合うことはほぼなく、途中、パーキングやサービスエリア等の食事をする場合に若干、他人と接触する機会があるぐらいで、必ずしも感染リスクが高いということはないと思われる」

心ない言動や過剰反応の被害に

それでも、トラックドライバーが非難の対象になる ことは少なくない。感染リスクに気をつけながら職務 に当たるドライバーに対し、利用者などの心ない言動 や過剰な反応が彼らを傷つけている。

「例えば、パーキングで一時休憩していたら、全く見ず知らずの人から『コロナを運んでくるんじゃない』と言われたり、宅配便業者もお客様から消毒液をかけられたり、『荷物にウイルスがついているだろうから持って帰れ』『綺麗にしてから持って来い』 などと言われたり。宅配会社の作業服を着ているだけで、通りがかりの人に避けられたという話も聞いた」

ただでさえ、感染への不安が拭えないなか、理不尽な誹謗中傷も相まって、ドライバーにはストレスが蓄積されている。調査からは、「自らの感染リスクに加え、

何かあれば家族にも迷惑がかかる」として、家族と別居せざるを得なくなったりするケースもあり、さらにはドライバーを辞めてしまいたいとの話も出てきている。

自宅待機を有給休暇で対応することへの不安も

勤務の取り扱いに関する報告では、自宅待機や出勤 停止、マスクの着用義務等、項目自体は1回目と2回 目で大きな違いはないが、自宅待機時の給与の支払い 方(賃金保障等)については、企業規模等によって少 なからず格差が生じてきている。

「必ずしも企業規模だけに限らないが、賃金制度等が確立されている企業では、年次有給休暇とは別に災害時や交通遮断が起きた際の特例的な休暇を制度化しているケースがある。ただし、そのなかでも、例えば罹患した場合と仕事量が減って休ませる場合等、支払い基準等の取り扱いに幅はあって、国が定める6割保障から10割保障するところまで対応は様々だ。他方、そうした特別休暇の制度が全くない企業もあり、そういうところは自宅待機措置をとる際に『年次有給休暇を消化して欲しい』となる。ただ、年次有給休暇は法的に定められている付与日数は最大20日であることから、今回、緊急事態宣言が1カ月半続いたなかで『有休を一気に使い切ってしまい、その後が不安』との報告も寄せられていた」

一般的にトラックドライバーの年次有給休暇の取得率は高くなく、大原書記次長によると、「業界全体の正確なデータはないが、運輸労連のサンプリング調査では、取得日数が年間一桁というところが多い。法改正で年休5日の取得義務が発生するようになったが、それをクリアするのに四苦八苦している状況もある」という。その背景には、「改善基準告示の総拘束時間ありきでシフトを組んでいる会社がかなりある」(福本書記次長)ことが要因になっているようだ。

現在、ドライバーには、拘束時間や休息期間、運転時間、時間外労働、休日労働について定めた「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準(改善基準告示)」が適用されている。なかでも、拘束時間(始業から終了時までの時間。手待ち時間も含む労働時間と仮眠時間も含む休憩時間の合計)は、1カ月293時間(労使協定を締結していれば320時間まで延長可能だが、1年間の合計が3.516時間以内であることと293

時間を超える月は6カ月以内でなくてはならない)になっている。ただし、働き方改革関連法では、2024年4月から年960時間(休日労働は含まず)の時間外労働の上限規制が適用され、将来的には一般則の適用が検討されることになっている。現状はまだ、MAXでシフトを組んでいる会社では、誰かが休むと仕事に穴が空きかねない状態だという。

会社により異なる衛生用品の用意

一方、マスクや消毒液等の衛生用品は、危機管理として用意している会社がある一方で、本人任せになっている企業も多く、調査では、「会社側に購入をお願いしたが、基本は自己調達するようにとの回答だったため、組合で購入した」との報告も上がっていた。福本書記次長は、「企業経営の余力の有無によるところがある」と話す。

「比較的、規模の小さい会社は日常の運転資金に苦労している場合もあり、ドライバーのマスクを備蓄する財源の確保が難しいと思われる。ただし、そうした企業でも社長の『従業員を大事に』といった考え方でたとえ資金繰りがギリギリでも備蓄しているところもある。今はマスク未着用では納品先の倉庫等に入れなかったり、個人宅への配達でも指摘されることがある。マスクをしていなかったが故に荷受けしてもらえず、別のドライバーが再度、行く等、無駄な作業が発生するケースもある」

秋の一時金交渉への影響を懸念

賃金等への影響についての報告も散見されている。 荷主がほぼメーカー企業1社のみという運送会社の組合から、「そのメーカー企業が休業したため運送会社も休業せざるを得なくなってしまったが、休業保障がなく、労使交渉している」との報告が寄せられたほか、一時金の交渉日程が延期になったり、「支給そのものがなくなるのではないか」と危惧する声もあった。

運輸労連の加盟組合は、2020春闘で大手を中心に 前年比でマイナスとなりつつも、人手不足を背景に賃 上げを獲得してきたところが少なくない。その妥結内 容自体に凍結等の動きは見られていないものの、一時 金についての調査では、「夏季一時金交渉を延期して おり、支給日が遅れる可能性」を危惧する声もあった。 福本書記次長は、「一時金は基本的に年間妥結を目指 しているが、今までの流れで大手を含め、夏冬別交渉の会社もかなりあり、この状態だと秋の一時金交渉が厳しくなる可能性もある」と指摘。「さらに言えば、将来的な労働条件の引き下げや雇用不安の声も聞こえてきている」と懸念する。

品目でバラつき大きい荷物の動き

一方、荷物の動きは扱う品目でバラつきが大きく なっている。

「例えば食品の分野では、レトルト商品やカップ麺、 缶詰など保存のきく加工食品はかなり増加している。 巣ごもりで長期保存できるような品物を買い占める状 況が一時あったが、今でも多く出ていて仕事量も増え ている。物流センターでは、荷受けする側が在宅勤務 を導入して交代制を取っていることも相まって、積み 下ろしの待機時間も長くなり、結果的に長時間労働に つながっている。他方、外食産業や学校給食は自粛の 影響で落ち込んだ。今でこそ少し動き出したが、専業 に近い会社は5月まではトラックも人もいるのに運ぶ 荷物がないという状況があった。輸入品に関しても、 中国等から来る貨物が大幅な減少となり、自動車等の 工業製品も荷動きがなかったので、ここまで何とか堪 えてきた企業も、今後は賃金や休業補償に影響が出て くる可能性があると危惧している」

容認できない過労や事故の不安ある副業

仕事が減り賃金が減ったことにより、ドライバーの一部からは、「副業を認めて欲しい」といった要望も出てきている。しかし、トラックドライバーの長時間労働は常態化し、脳・心臓疾患による過労死等の認定件数が毎年、全産業の約3割を占める状況にあり、これを改善していこうという流れのなか、運輸労連では、基本的には副業は認められないとのスタンスに立っている。

「残業などが減った分、他の仕事をしてしまうと結果的に長時間労働は変わらず、過重労働の解消につながらない。また、過重労働もさることながら、それに伴う事故の発生が危惧される。例えば、早朝から勤務しているドライバーが夜7~8時頃に仕事を終え、その後、深夜まで代行タクシーなどの副業をして翌日の早朝から運転した場合、居眠り運転などによる事故を起こす恐れがある。休日に休まず引っ越しのアルバイ

トなどの副業をした場合も、疲労の蓄積により作業中の事故などにつながる恐れがある。過労は自分自身の健康を損なったり、命の危険につながるばかりでなく、最悪の場合、第三者の命を奪ったり怪我をさせるような事故につながる恐れもある。さらには、時間管理等の問題もある。労働基準法では複数の就労の労働時間は通算することになっており、行政通達では8時間を超える時間外労働について割増賃金を支払うこととしている。しかし、こうした労働時間管理や割増賃金の支払いは現状では困難とされており、このような理由からも副業は認められないと考えている

将来的な課題も見据えた要請を検討

運輸労連はこうした現場からの報告を踏まえて4月、立憲民主党や運輸労連政策推進議員懇談会、全日本トラック協会に対し、トラック運送会社へのマスク・消毒液等の供給やトラック運輸産業への理解と協力の促進などについて緊急要請。要請書には初回調査で受けた報告を資料として添付して、ドライバーらの思いを代弁してきた。今後、2回目の調査結果を集約し、行政や事業主団体等に対し、さらに要請を行っていく方針。「前回は目の前の課題解決のための緊急的な要請だったが、今後は将来的な課題も見据えて要請していく」(福本書記次長)構えだ。

「今回、マスクや消毒液といった衛生用品の備蓄に ついては、企業間でばらつきが見られたが、安定した 供給がなされるよう、国が備蓄に関するルールやガイ ドラインなどを策定するべきであると考えている。例 えば、国や事業主団体が一定量を備蓄するとか、個々 の企業が購入する費用の一部を国や事業者団体が助成 するなどのルールが必要だ。また、今後、ワクチンが できた場合の優先的な接種についても要請していきた い。今は特措法では医療関係者が1番最初にあって、 トラック等の貨物運送業や旅客運送業は3番目のカテ ゴリに入っている。順位的にはやむを得ないと思うが、 優先的に接種を受けるにはあらかじめ厚生労働省に届 け出て登録しておかねばならず、その条件として①産 業医が選任されている②事業継続計画(BCP)の策 定がある--ことが挙げられている。しかし、50人 未満の会社は必ずしも産業医が選任されておらず、事 業継続計画の策定も中小企業の策定率は低いと言われ ている。また、国が計画しているワクチンは1.000万

人分とされているようだが、貨物運送業にどこまで割 り当てられるかという危惧もある」

多重構造による影響も懸念

「さらに言えば、業界の多重構造の問題もある。中 小企業が実際の運送を大手企業から請け負っている場 合も多く、多くの中小企業で感染者が発生した場合、 安定した輸送が提供できなくなる恐れがあることから、 中小企業も含めて優先的にワクチンを受けられる制度 にしていかなければならない。また、休業補償の問題 もある。今回、雇用調整助成金の要件緩和(特例)で 自治体から休業要請があった場合は10割、そうでな い部分は6割を超えた4割部分を10割支給する制度 になったが、例えば、外食産業の休業に伴いやむを得 ず休業する運送会社があった場合、この運送会社は自 治体の休業要請を受けていないので、10割支給にな らない。こうした中小企業への救済が十分になされず、 倒産が増えるような状況になれば、経済活動が再開し た際に円滑な物流が維持できなくなることが想定され る。実際、調査では、『メーカー企業の休業で、専属 に近い加盟組合企業が休業補償を巡って団体交渉中』 との報告も受けており、中小企業に対する十分な支援 が必要だし

休業補償は緊急時対応の制度化を

また、福本書記次長は、「こうした措置は、その場しのぎの特例ではなく、特措法等に連動した制度とすべきだと考えている。今回は急な対応で政府も徐々に助成率を上げるようになったが、今回を機に『新型ウイルスが出てきた際の感染防止に関わる休業補償』のような形で制度化できればと考えている。それと労働災害。今は6割保障で特別支給金も入れて8割保障だが、例えば新型ウイルスに罹患したドライバーは10割保障してもらえるとありがたい」

受けるリスクは手当化せず報償的対応で

他方、調査でも要望が見られた危険手当については、 「ニーズがあることは承知しているが難しい」との見 解を示す。

「ドライバーは、例えば長距離ドライバーと宅配便 ドライバーとでは人と接する機会に大きな差があり、 また、比較的感染者が多い地域に行く可能性はあって も、医療関係者などのように間違いなく感染者と接触する職業とはリスクの高さが異なる。また、手当を受けることで業務遂行の義務が生じることも危惧している。感染が不安視されるなか、手当を支給することによって、運行が拒否できなくなる状況は避けたいと考える。『補助してもらうのは当然』との意見もあり、組織内での論議が必要と考えるが、本部では危険手当以外の助成等を求めることでの対応がベターだと考えている。なお大手を中心に特別手当を支給している企業も見られており、全日本トラック協会に対し、会員企業が同様の支給に取り組まれるよう要請したところ。また、企業の財源確保の観点から、国への減免措置などを求めることも要請したところだ」

応援メッセージを強調しつつドライバーの 仕事を周知

ドライバーへの誹謗中傷については、「人の尊厳にかかわることであると考えており、行為そのものは許せるものではなく、立憲民主党や全日本トラック協会に対し、政府を含めて同様の事案が再発することのないよう対応すること、トラックドライバーがエッセンシャルワーカーであることの情報発信などについて要請してきた。一方、インターネットやSNS上では、トラックドライバーに対する応援や感謝のメッセージを送ってくれる人も多く、われわれとしてはそちらが大部分であると考えたい。むしろ応援してもらえているところを強調しながら、社会におけるトラックの役割を広く伝えることで、誹謗中傷などがなくなることを願っている

運輸労連では今後も調査を継続し、政府や事業者団体に対し、衛生用品の備蓄や休業補償等に関するフレームづくりを要請するとともに、トラックドライバーの活動について、広く世間に周知していく取り組みを展開していく考えだ。福本書記次長は、「トラックは国民生活や経済活動を支える必要不可欠な産業であり、われわれの産業が止まってしまうと社会全体に影響が出ることになる」と強調。「社会にとって重要な仕事であることを理解いただき、応援して欲しい」と訴えている。

(新井栄三)

【流通・小売】

感染リスクのなかでの勤務や就業縮減・生産調整の現場も

UAゼンセン

流通・小売、外食、サービス、生活関連の製造業などをカバーするUAゼンセン(松浦昭彦会長、約177万2,000人)によると、流通・小売の現場では、組合員は感染リスクと向き合いながらの勤務を余儀なくされる一方、サービス業では勤務先の休業により、就業機会が縮減せざるを得ない組合員が見られた。製造業では、特に海外から部品を調達して生産する企業において、部品の供給がストップし、生産調整に見舞われる状況となった。

業務継続で不安の組合員と就業機会が 失われる組合員

UAゼンセンは5月26日、記者会見を開き、傘下組合の関連業種の現状について報告した。松浦会長は同日までのUAゼンセン全体の状況について「医療・介護やスーパーマーケット、物流など、緊急事態宣言下でも事業を継続するなかで、感染リスクなど不安を抱えたまま勤務を続けた組合員が多くいた一方で、レジャー・サービスやホテル、アパレルなどの業種では、休業を余儀なくされ、多くの組合員が生活不安にさいなまれた」と説明した。

消費者もイライラ募る

各業種の現状に関する報告によると、流通・小売では、営業を自粛した百貨店や、人の「密」を生む大型商業施設で、売上の減少が深刻化。消費者もイライラが募り、普段はクレームにならないようなことでも、店頭で対応する従業員が怒鳴りつけられるケースが増加した。例えば、ドラッグストアでは「従業員はマスクをしていながら客には売らないのか」、食品スーパー・コンビニでは「なぜ、しっかりと入店規制をやらないのか」「釣り銭の手渡しをするな」「(会計の)タッチパネルはおまえがさわれ」などの発言が見られ、ハラスメント行為としては、マスクをせずにわざと従業員に向かって咳をする嫌がらせが報告された。

ストレスと長時間労働で組合員は疲弊

ストレスが過多となり、出社拒否や退職を希望する者も見られた。学校休業で、子どもを持つ従業員の出勤者数が減り、また、感染を回避するために有給休暇を取得する従業員が増えた関係で店舗が人手不足となり、出勤者の労働時間が長くなったり、休日出勤が増えたという。

流通部門の西尾多聞事務局長は、こうした就業環境によって「組合員は疲弊している」と報告。今後に向けては、コロナウイルス流行の第2波が来たとしても、「営業を継続できるように感染対策を万全にし、雇用を守っていく必要がある」と話した。

倒産の法的手続きに入る企業も

ホテル・レジャーでは、インバウンドニーズに対応 していた施設が大打撃を受け、資金繰りの悪化などか ら廃業を選択せざるを得ないホテル・施設が出てきた。 傘下組合のホテルではすでに1社、法定手続きに入っ た。

物流・旅客では、医療製品や食品関連物資などの需要が急激に増加し、輸送量も大幅に増加。それに伴い、ドライバーの労働時間の増加が顕著に現れ、長時間労働となったという。

組合員の声を受けて就労マッチングをスタート

サービス業では、休業要請などの措置が各都道府県で実施され、営業時間の短縮を余儀なくされたり、休業を迫られる職場も多かった。その影響で、パートタイマーやアルバイトの組合員のなかには就労機会が減少する者もおり、組合員からは「就労機会を確保して欲しい」との声も上がった。そこで、サービス業をカバーする総合サービス部門と、業務を継続して人手不足にあるスーパーマーケットなどを抱える流通部門は連携して、4月末から就労(マッチング)支援に乗り出した。

その仕組みはこうなっている。休業などで仕事ができないものの、就労を希望する従業員(パートやアルバイトだけでなく、正社員も対象)を自社に抱えている労働組合(総合サービス部門に所属)は、会社の窓口や依頼を予定する就労形態、就労期間、人数、就労地域をまず総合サービス部門に連絡する。総合サービ

ス部門はその情報を流通部門に伝え、流通部門が、要 員が不足して人材の受け入れを希望する組合(流通部 門に所属)につなぐ。そのうえで、具体的な折衝や調 整は、双方の会社間で行う。

居酒屋チェーンのワタミなどで実績

5月26日までに、居酒屋チェーンを展開するワタミを含む外食業界の3組合、ホテル業界で1組合、その他のサービス業界で2組合の計6組合の企業からマッチング依頼があった。総合サービス部門の原田光康事務局長によると、ホテルからスーパーマーケットへの正社員3人のマッチングがすでに行われているほか、6月1日から、ワタミの正社員20人弱が受け入れ先での就労を開始することになった。北海道内での企業間のマッチングも調整が行われているところだという。

製造産業部門では54単組が休業を報告

UAゼンセンでは、製造業としては繊維素材・加工や医療・医薬、化学・化粧品、スポーツ関連などの組合員が加盟しているが、衣料・スポーツ関連などでは製品が流通しなくなっており、その影響で工場等の休業が増えている。

5月13日現在の製造産業部門への休業報告数は54 単組(79事業所)におよんでいる。また、消費者に 近い衣料・スポーツ・繊維関連や、自動車・航空機関 連、印刷関連の需要が減少している。民事再生手続き を開始するアパレル大手のレナウンの労働組合は加盟 単組であり、UAゼンセン本部では、取引先に連鎖倒 産が起きないよう目を光らせている。

製造産業部門の斗内利夫事務局長は「生産調整は中小だけでなく、大手にも広がりを見せている」と指摘。 「雇用調整助成金の活用による支援をスピーディーに 行っていくことが必要だ」と強調した。

病気有給休暇の創設を

UAゼンセンは5月27日、加藤勝信厚生労働大臣に対し、「新しい生活様式」における労働者の安全確保、働き方に関する要請を行い、松浦会長が加藤大臣へ要請書を手渡した。要請のなかでは、検査を受けて陽性と判断され、隔離された場合の所得補償を盛り込んだ。また、感染や感染の疑い、感染した家族の看護のため

に仕事を休んだ場合に、2週間の病気有給期間を創設することも求めた。松井健・常任中央執行委員(政策・労働局長)は、「ヨーロッパにはもともと病気有給休暇があり、米国や韓国は今回、創設した事業主を支援する立法化を行った。日本ではこの面が欠けている」と指摘した。

このほか要請では、「安全が確保されていない事業 場では、感染をおそれ出勤したくないとの労働者から の声もある」(松井中執) ことから、事業主に対し、 労働者参加のもと、感染のリスクアセスメントと対策 の実施を義務づけることなども盛り込んだ。

休業中の賃金は100%が方針

UAゼンセンでは早くから、加盟組合向けに感染防止と雇用維持の取り組みをとりまとめ、指導してきた。 雇用維持対策では、加盟組合は経営に対するチェック機能を強化し、事業活動の縮小に関する会社提案があった場合、もともとUAゼンセンが策定している合理化対策指針に基づき、雇用維持を最優先とし、会社施策の妥当性や今後の見通しなどについて事前の労使協議を行う方針をとった。

会社提案に必要性や合理性が認められる場合は、雇用維持を前提とした「休業」を認めるものの、雇用形態にかかわらず、労働契約上の労働日や労働時間の減少を強いられた日数や時間分は休業扱いとするとし、休業にあたっては雇用調整助成金を活用したうえで、1日あるいは1時間当たりの休業手当が、諸手当を含めた所定内賃金の100%とすることを基本原則とした。

9割程度は80%以上の休業手当を確保

会社から休業の申し入れがあった組合は、部門・本部に報告することになっており、5月22日までに申し入れがあった休業は67件あった。同日時点の休業対象の組合員数で見ると約7万5,000人の規模。休業手当が賃金の100%となっている割合は5割程度だが、9割程度は80%以上を確保した。

(荒川 創太)

【金属・機械】

リーマン・ショック時の経験を活か して雇用調整・合理化提案に対応

JAM

金属、機械関連の中小労組を多く抱えるJAM(安河内賢弘会長、約37万5,000人)によると、加盟単組が雇用調整や合理化提案を受けた件数は4月に激増し、前月比で約5倍増となった。ただ、4月までの実績では、一時休業などで何とか雇用への影響は食い止めている。

4月の雇用調整・合理化提案が300件以上増加

JAMでは、加盟組合(約1,800組織)を対象に「雇用動向調査」を毎月実施しており、「倒産」、「企業組織再編」、「事業所・工場の閉鎖・移転」、「雇用調整」、「労働条件の切り下げ」といった雇用調整・合理化提案の件数を把握している。

月ごとの新規提案件数(4月調査時点)は、2020年に入ってから1月が18件、2月が21件で推移し、新型ウイルスの経済への影響が大きくなり始めた3月に87件へと増加した。そして、4月は426件(提案を受けた組織数では403単組)に激増(図)。前月と比べた増加幅は339件増と、約5倍増を記録した。

ほとんどが一時休業等の雇用調整

426件の内訳を見ると、「廃業」(私的整理)が1件、「企業組織再編」が7件(合併が3件、会社分割が1件、事業の譲渡が1件、資本の大幅変化が2件)、「事業所閉鎖・移転」が1件(移転が該当)、「雇用調整」が397件(希望退職・早期退職優遇措置が1件、非正規従業員の雇い止め3件、出向・転籍が2件、一時休業・教育訓練が391件)、「労働条件の切り下げ」が20件(賃金カット19件、その他1件)となっており、多くは雇用調整が占める。

「企業組織再編」については、新型ウイルス流行の影響で発生したというよりは、以前から準備してきたものが提案されたものだという。賃金については、今春闘への影響も先行組合を中心にそれほど大きくはなかったが、賃金カットについては今後も注視していく必要があると見ている。

雇用調整・合理化提案の約5割は 100人未満の組合

新規提案件数を組合の規模別に見ると、「1人~99人」が198件(188単組)と5割弱を占め、「100人~299人」が133件(125単組)、「300人~499人」が47件(47単組)、「500人~999人」が25件(23単組)、「1,000人~2,999人」が21件(18単組)、「3,000人以上」が2件(2単組)と、特に中小で大きな影響が出ていることがわかる。

業種別に見ると、鉄鋼業が39件(36単組)、非鉄金 属が27件(24単組)、金属製品が61件(59単組)、一 般機械が165件(154単組)、電気機械が30件(29単組)、 輸送機器が67件(66単組)、精密機器が13件(13単組)、 その他が24件(22単組)となっている。

JAMの中井寛哉書記長は、「鉄鋼や非鉄など素材 関連と、自動車関連への影響が特に大きいようだ」と 話す。必要な分だけ部品を仕入れて、できるだけ在庫 を少なくしながら生産を行うジャストインタイム方式 が普及している業種では、部材を供給してくれる企業 での生産が滞っても、生産に支障が生じる。また、自 社が部材の供給側となっている場合があり、自社の生 産が滞ることで納入先の操業に影響を与えるケースも ある。

4月20日から実施した加盟組合対象のアンケート調査「新型ウイルス(COVID-19)関連の操業に関する第3回調査」では、売上が減少した理由(複数回答)のトップは「関連企業の休業」(46.6%)、「出荷規制」も12.4%にのぼった。一方、造船や建設関連など、仕事が終わるまである程度の期間を必要とする業種は、「受注を抱えている分、現在は何とか持ちこ

たえている状況」という。

リーマン・ショック 時と同様、雇用調整 で雇用を保護

現時点ではまだ、リーマン・ショック時ほどの影響は出ていない。1999年にJAMが結成されて以来、大きな雇用調整や合理化提案に見舞われたのは、今回

以外では過去に2回ある。最初が2001年のITバブルの崩壊で、もう一つが2008年後半に発生したリーマン・ショックだ。

2001年は、年間の倒産手続件数が50件(対象人員4,687人)、事業所・工場の閉鎖・移転が33件(同3,939人)にのぼり、翌2002年も、倒産手続が32件(同2,511人)、事業所・工場の閉鎖・移転が34件(同3,538人)と、雇用への影響が長引いた。

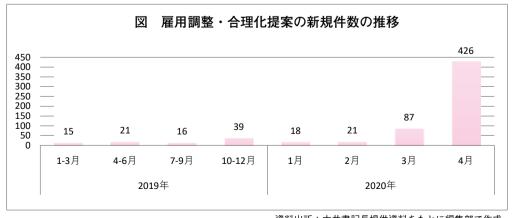
リーマン・ショック時には、ITバブル時の経験を活かし、雇用への影響を最小限に食い止められるよう、産別自ら雇用調整助成金の適用緩和と拡充に向けて運動するとともに、活用を後押しした。その結果、2009年の雇用調整件数は1,452件と増加し(2001年は401件、2002年は330件だった)、一方、倒産手続の件数を17件(対象人員1,007人)に食い止めた。

そして今回も、雇用調整助成金を活用して雇用を守るため、ホームページを特別構成に改変。トップページに雇用調整助成金に関する専用ページへの入口バナーを設け、支給申請マニュアルや拡充された措置の内容などを掲載した。

第2波、第3波による倒産増を懸念

ただ、中井書記長は、この先の状況について油断はできないと気を引き締める。リーマン・ショック時は、2009年の1月~3月が景気の底だったが、加盟組合に最も大きな影響が出たのがその3~6カ月後だったからだ。もし今回、3~4月が底だとした場合、夏頃にもっと悪い報告が上がってくる可能性がある。

「新型ウイルス(COVID-19)関連の操業に関する第3回調査」で、4月の売上が前月と比較してどうなったか聞いたところ、「大幅減(20%超)」が19.4%で、「減



資料出所:中井書記長提供資料をもとに編集部で作成

少($5\sim20\%$)」が32.3%だったが、5月の売上見通しを聞いた設問では「大幅減(20%超)」が18.7%、「減少($5\sim20\%$)」は34.9%と、同じ程度の割合の組合がさらに減少するとの見通しを示している。

また、厄介なのは「いまが悪化のピークにあるのか、それともまだピークアウトしていないのかの判断がつかない」点だ。さらに、中小は資金繰りに余裕があるわけではなく、中井書記長は「第2波、第3波が来たら、(ここまでは食い止めてきた)倒産が増えていくことが懸念される」と心配する。 (荒川 創太)

【食品製造】

非正規を中心に今後の雇用 不安を懸念

フード連合

食品メーカーなどの労組で構成するフード連合(伊藤敏行会長、約11万2,000人)は、新型コロナウイルス感染症が加盟組織の労働者に与えている影響を把握するため、アンケート調査を実施した。雇用への影響については顕在化していなかったものの、非正規社員を中心に懸念もある。コンビニ向け商材など中食向けの食品工場では、需要増加に伴い過重労働となっているほか、ほぼ通常通り出勤している工場勤務者に対する安全確保が必要。一部の企業では一時金が支給されているほか、在宅勤務手当の支給を検討する企業があることもわかった。

ダメージ大きい地場中小企業

フード連合の佐藤事務局長によると、国内の食品製造業は、その原材料の多くを輸入に依存しているため、欧米での新型コロナウイルスの影響拡大で徐々にその供給の減少や仕入れ価格に影響が出てきているという。

外食チェーン向け食材提供メーカーは中小企業を中心に外食需要の減少で大きな打撃を受け、土産品需要への依存度の高い地場の中小メーカーも、インバウンドを含めた観光需要の低迷に苦しんでいる。地域の催事中止が相次ぐなか、年間の売り上げの多くを、例えば「地酒祭り」のような催事で稼ぎ出すような地域密着型の酒造メーカーなども大ダメージ。学乳を中心と

している地場企業なども学校休校による直接的な痛手を被っている。行き場を無くした牛乳は、主に大手メーカーがバター・脱脂粉乳などの加工品に変えているが、 在庫過多の状態だ。

4月中旬に組合員への影響を調査

こうしたなか、アンケート調査を4月6日から17日にかけて実施。117の組合が回答した加盟組織への調査を見ると、「マイナスの影響がある」企業は58.1%、「プラスの影響がある」「特にない」の合計は20.5%だった。雇用への影響を雇用形態別に尋ねた設問では、「無期・フルタイム労働者」については93.2%が、「パート・有期・派遣労働者」については86.3%が「特に影響はない」と回答している。フード連合では、「まだ顕在化してはいないが」と前置きしつつ、「今後、非正規社員を中心に影響が大きくなっていく」ことを懸念している。

労働時間の観点では、コンビニ向け商材など中食向けの需要が増加した工場では供給が追いつかず、過重労働となっている。加えて、もしも罹患者が発生してしまうと操業停止につながることから、平常時以上に衛生管理を徹底して工程数が増えるなどの影響が生じている。また、工場勤務者はほぼ通常通り出勤しているケースが多いため感染リスクがあり、マスク配布など、労働者の安全確保が求められている。

「緊急対応一時金」を支給する動きも

一方、回答のなかには、労働条件の拡充が図られた 事例もあった。一部の大手企業では、緊急対応として 一時金が支給されている。対象を工場(製造)部門に 限定して支給する企業がある一方で、営業部門や本社 スタッフも含めて支給している企業もある。在宅勤務 に伴う環境整備費用や光熱費に対応するため、在宅勤 務手当の新設を検討している企業もある。これらの企 業では、従来の両立支援としての在宅勤務制度では手 当がなかったことにも留意しつつ、従来の制度と整合 性の取れる手当のあり方を検討している。

テレワークで職場間の不公平感も

「発熱等の症状が出た場合の対応のルール化」や「社内外イベント等の自粛・禁止」「テレワーク(在宅勤務)」等、企業における対応は進んでいるものの、事務など

の間接部門の勤務者が中心。前述したように工場勤務者は通常通りに勤務しているケースが多い。そのため、一部の組合員からは職場間での不公平感についての声が上がっている。また、テレワーク勤務者からも通信混雑等システムの不具合や社内規定の不備に関する苦情が複数出ている。臨時休業をしている小学生を持つ保護者に対する特別休暇の付与制度の設置が進んでいない単組も多く、苦労している。

新しい生活様式や働き方への支援を

佐藤事務局長は今回のアンケート結果を踏まえ、新しい生活様式や働き方の実現に向けた支援として、「中小企業でなかなか整備が進んでいない実態があるテレワークの普及に向けたインフラの整備が必要」だと指摘するとともに、「今後、継続的に在宅勤務等を進めていくなかでは、在宅勤務手当のようなものを新設する必要性もある」としている。

仲間同士が助け合う運動を

フード連合は4月22日に国民民主党に対して要望書を提出。雇用・労働条件関連では「パート・有期・派遣労働者などの雇用の確保、及び労働条件の維持を図るための経営支援を含めた多方面の支援策」「食品関連労働者の感染防止と安全確保を徹底するための衛生品の優先確保」「中小企業のテレワーク普及支援」などを求めた。

また今後の取り組みとして、イベント中止により販売不振に苦しむ単組もあることから、フード連合のホームページに通販サイトを紹介するバナーを新設するなど、仲間同士が助け合う運動に繋がる企画を検討中だという。 (岩田 敏英)

【人材サービス】

働く場所にとらわれない就 業機会の提供を

ディップ株式会社

人材サービス大手のディップ(東京・港区、冨田英輝・代表取締役社長兼CEO)によると、同社が運営する求人情報サービス「バイトル」に寄せられた全国

のアルバイト・パートの求人件数は、正月休み明けの 1月第2週を1として指数化した場合、3月第2週目 (1.12)までは上昇傾向にあったが、その後は下が り始め、4月第1週には0.98、政府が緊急事態宣言 を全国に拡大した後の同月第3週には0.79まで落ち 込んだ。

これを職種別に見ると、総じて求人件数が減るなか、 人手不足が顕著な「医療・介護・福祉」はシェアが拡 大している。また、働く場所では、「居酒屋」や「パ チンコ・スロット店」などの指数が減る一方、「スー パー・業務スーパー」「ファストフード」の指数は増 加傾向にある。

他方、応募数の動向に目を転じると、求人件数同様に1月第2週を1とした指数は、政府が7都府県に緊急事態宣言を出した4月第2週で1.18となるなど、高水準で推移している。職種別では、「軽作業・物流」「販売」などでシェアが増えているのが特徴。働く場所は求人件数と同じ傾向を示している。

休業・シフト減しているアルバイト・パート の5割弱が月額3万円以上減

こうした状況のなか、同社の総合研究所はアルバイト・パート5,000人を対象に、新型コロナウイルスによる仕事への影響について、2回にわたる調査を実施している。

第1回目の調査(2020年3月31日~4月3日)では、「新型コロナウイルスの拡大で、現在就業している仕事の就業時間や日数(シフト)に影響があったか」を尋ねたところ、「休業することになった」(8.4%)と「(シフトが)減った」(33.4%)を合わせて41.8%が影響ありと答えていた。そこで、「休業」もしくは「減った」と回答した就業者に「今後の就業について最も強く検討していること」を聞くと、約半数の49.0%が「特に何も検討していない」としたものの、約4割(39.7%)が転職や仕事の掛け持ち等、新たな仕事探しを検討していた。

緊急事態宣言後の第2回調査(5月6日~8日)では、アルバイト・パート就業者の8.3%が就業先の都合で失業しており、自己都合で離職した人(11.0%)も含めると2割近くに上った。就業時間やシフトへの影響についても、「休業することになった」人は35.6%と、1カ月の間に4倍に跳ね上がり、「シフト

が減った」(24.0%) と合計すると約6割に影響が出ている。職種別では、イベント職やレジャー・娯楽施設等のサービス職で9割超がシフト減を訴えているなど影響が大きく、その動きが販売や製造にも広がりつつある状況になっている。

調査は、休業・シフト減をしている就業者に給与の変化についても尋ねている。それによると、休業・シフト減の前後で比べて給与が月額3万円以上減った人が半数近い44.7%。約8割が1万円以上減ったと回答している。

派遣社員の2割弱が月額11万円超の減収

また、同社は派遣社員1,000人に対しても、同時期に同様の調査を行っている。その第2回調査結果についても見ておくと、就業に影響を感じている割合は前回調査比5.3ポイント増の67.1%だった。「休業・シフト減になる前」と5月振込(4月就業分)を比べると、休業やシフトが減った人の4人中3人(74.8%)が給与減。そのうち、17.4%は月額11万円以上の減少と答えている。

一方、休業していない人に店舗・オフィスでのテレワーク・在宅ワークや時差出勤の導入状況を聞いた問いでは、「積極的に活用している」のはテレワーク・在宅ワーク、時差出勤とも2割前後、「導入している」はどちらも3分の1強だった。

欠員補充の短期求人掲載を無償提供

見てきたような有期雇用労働者を取り巻く動向を踏まえ、ディップでは顧客の持続的な企業活動をサポートするための取り組みとして、短期求人掲載枠の無償提供を実施。全国の小・中・高校を臨時休校とするよう政府が要請したことに伴い、保護者の立場にある人の出勤が困難になったことで急な欠員に苦慮する顧客企業を支援しようと、欠員補充のための短期求人掲載枠を4月23日までに累計5,200件無償提供した。

一方、ユーザーに対しても、外出が困難な状況にある有期雇用労働者に多様な就業機会を提供する「在宅/リモートワーク」の求人ページを開設(4月23日時点で累計約160件の求人を掲載)したほか、有期雇用労働者の不安を和らげる取り組みとして、同社サービスを通じて就業したアルバイト・パート・派遣社員・契約社員等が新型コロナウイルス感染症に罹患した場

合に、半月分の収入相当額(上限10万円)を支給することも決めた。

在宅でできる「リモートインターン」も

さらに、関連会社で学生向け教育サービスを手掛けるTRUNK(東京・渋谷区)と共同で、在宅での就業体験プログラム「リモートインターン」の提供もスタート。新型コロナウイルスの感染拡大の影響で勤務型インターンの受け入れを中止する会社も少なくないなか、自宅や地方でも受講可能なWEB学習と、WEB会議ツールによるオンライン上でのアドバイス等がセットになった無料のプログラムを用意した。

参加者は「データサイエンス」「ビジネスデベロップメント」「DX/ITコンサルタント」「ビギナーズエントリー」の4講座から好みの講座を選択。1~3カ月程度の期間をかけて受講する。学習プログラム終了後は、リモート勤務でのインターンの選考や、新型コロナウイルス収束後の勤務型インターンの選考を受けることができる。同社によると、3月から始めたパイロット版には、600人以上が参加・受講しており、今後、講座を増設していくという。

新型コロナウイルスに負け ない「持続可能」な雇用を ビースタイルグループ

2002年の創業以来、延べ13万人を超える主婦の仕事をマッチングしてきたビースタイル(東京・新宿区、三原邦彦・代表取締役社長)の調べによると、緊急事態宣言後の4月9日時点で、主婦パートの全国の求人数は全体的に下降傾向にあるものの、業種によって新型コロナウイルスの影響に差異が生じているという。

具体的には、フード・飲食系とオフィスワーク系の求人が減少しており、前者は「居酒屋・バー」が1カ月前(3月10日時点)に比べて約9割も激減。「ホールスタッフ」も42%減少している。後者では、「一般事務・データ入力系」が27%減、「経理・人事系」も21%減っている。なお、フード・飲食系では「キッチンスタッフ」が減少傾向にあるものの14%減と、比較的軽微な影響に留まっている。これについてビースタイルでは、「テイクアウトやデリバリーなどへの

移行が要因と考えられる」としている。

一方、増加した求人の傾向では、「コンビニ・スー パー・日用品求人 が例外的に増えている(18%増)。 この背景には、生活必需品のニーズが外出自粛中でも 高いことがあるようで、同社によると「新型コロナウ イルスの影響で、勤務を継続できなくなった人の採用 を検討する企業も出てきている」ようだ。

そこで、求職者の応募動向を見ると、昨年対比で応 募数自体は減っていないものの、サイト内で仕事を検 索される回数は減っており、外出自粛要請前後でサイ ト内の検索ニーズは約10%落ちている。ただし、「在 宅 というキーワードのサイト内検索は増加しており、 「在宅OK」の条件検索は約15%増えている。

安心して働き続き続けられる 「サステイナブルワーク」

こうしたなか、同社は「在宅ワーク可 にするだけで、応募率が高まる可能性が ある」として、安心して働き続けること ができるように「サステイナブル(継続 可能な) 就活」および「サステイナブル ワーク| 「サステイナブルキャリア」の 取り組みを展開。安心して働き続けるこ とができるように、「在宅×時短正社員」 の仕事を創造し、転職支援を行っている。

まず、自宅にいながらスマホで面接が できるテレビ電話面接OKの「サスティ ナブル就活」の特集ページを開設。5月 末までに「時短正社員×在宅」の求人を 出し、7月末までに内定を決めた場合は、 在宅の頻度を問わず採用紹介料を50%

offにするキャンペーンを行った。同社グループでは さらに、「サステイナブルワーク促進キャンペーン| として、5月末までの「在宅×時短派遣社員」の求人 に対しても請求金額20%offを実施した。

さらに、外出自粛中のブランク期間中にこれまでの 就労経験を棚卸しして就活準備を行う「サステイナブ ルキャリア」も提案。具体的には、最初のステップと してシーン(場面)とスキル(技能)を掛け合わせる ことで発見できる「家オペカ」をシートに記入。図の ような例を参考に、シーンとスキルを選択する。次の ステップでは、記入シートを根拠に自らの長所や強み を洗い出し、最後のステップで、そのなかから説得力 のあるものを選んでいく。

同社はこうした手順を開発・公開。主婦層以外にも 有効だとして、この取り組みを新規学卒者やアスリー ト・芸人のセカンドキャリアにも広げていく考えだ。

(新井 栄三)

図 STEP1: 見つける/記入事例を参考に3×3マスの 「家オペカ」を埋めてみる

シーン(scene:場面)の例 ご近所づきあい ママ友・パパ友との交流 子どもの習い事 PTA活動 自治会またはマンション管理組合 家計管理 子育て ボランティアなど自主活動

スキル (skill:技能) の例 コミュニケーションカ リーダーシップ マネジメント 企画・提案力 プレゼンテーションカ 交渉力 コスト改善 段取り力 忍耐力

「家オペカ」は、シーン(場面)とスキル(技能)を掛け合わせることで発見することがで きます。シーンとスキルとは、以下の様なものです。上記は、例としてそれぞれ9つ挙げて いますが、他にもご自身にとって書きやすいものを選んでいただければOKです。



高業績で魅力ある会社と チームのためのデータサイエンス

-職場と仕事を数値化する測定尺度、チェックリスト集--

松本真作 [著]

定価: 1.852 円 + 税

会社とチームの状況を多面的に捉える各種測定尺度、チェックリスト

会社とチームの状況に関する各種測定尺度、チェックリストの仕組みと使い方を紹介し、その結果 と会社や組織の業績との関係などについても検討しています。

A5判 242頁 2017年3月発行 ISBN978-4-53841-163-7

◆お求めは書店(インターネット書店) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23 または当機構まで 電話: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 https://www.jil.go.jp **直接**収

