
HP版

コ ロ ナ 禍 に お け る 労 働 組 合 の 取 り 組 み 事 例 集

～コロナ禍がパートタイム労働者に及ぼす影響と
組合の取り組みインタビュー調査より～

2022年2月

UAゼンセン 政策サポートセンター

はじめに

政策サポートセンターでは「パートタイム労働者の実態と取り巻く環境に関する調査研究会議」において、「コロナ禍がパートタイム労働者に及ぼす影響と組合の取り組みインタビュー調査」を実施した。この報告書は、インタビュー調査をもとに発行した『調査研究レポート』とあわせて、コロナ禍における労働組合の取り組みを事例集として取りまとめたものである。

インタビュー調査は、コロナ禍の影響が職場でどのように表れ、対応が難しい局面に対して労働組合がどのような取り組みを行っているのか把握することを目的とした。主な内容は「1回目の緊急事態宣言下の営業状況」「1回目の緊急事態宣言下での労働組合の取り組み」「2021年6月以降の営業活動と労働組合の取り組み」「6月以降の労働組合の活動方法」等である。流通部門と総合サービス部門を対象とし、協力を得られた組合に対して聞き取りを行った。

第1章では、調査研究レポート『2021年度UAゼンセン傘下の組合の新型コロナウイルス感染症の影響と対応』として、「労働条件実態統一調査」の「新型コロナウイルス感染症への対応」部分の、結果の概要及びインタビュー調査から該当項目において事例を紹介している。

第2章では、インタビュー調査から得られた内容をもとに、1回目の緊急事態宣言下における労働組合活動と、職場の状況や組合からの要求について取りまとめた。緊急事態宣言下の労働組合活動においては、対話活動の変更や会議運営の工夫について、WEBの活用や感染対策を工夫しながらの組織運営が見られた。コロナ禍における職場の状況や組合からの要求については、職場の状況、休業補償や手当の要求、学校休校の対応など具体的な事例を紹介している。

この報告書で取り上げた内容は、2020年の1回目の緊急事態宣言下での取り組みが中心となっているが、各組合における取組の事例を受けて、これからの労組活動や処遇改善のヒントになれば幸いである。

インタビューに当たっては、緊急事態宣言など現場がひっ迫している状況にもかかわらず、対面及びオンラインによる調査協力をいただいた。改めてご協力いただいた労働組合には感謝申し上げたい。

最後に、ご多忙の中、インタビューの構成及び事例集の監修をいただいた、埼玉大学金井郁教授に感謝申し上げたい。

2022年2月
UAゼンセン 政策サポートセンター

■ もくじ

● はじめに

● 第1部

調査研究レポート・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7

『2021年度UAゼンセン傘下の組合の新型
コロナウイルス感染症の影響と対応について』
埼玉大学人文社会科学研究所金井郁教授

● 第2部

コロナ禍における
労働組合の取り組み事例集・・・・・・・・・・・・・・・・ 23

小田急商業労働組合連合会

小田急百貨店労働組合・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 25

感染者・濃厚接触者に特別休暇の付与。雇用調整助成金の活用は、正社員・契約社員・パートタイマーに対し、100%の休業補償で満額支給。

ライフ労働組合・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 26

2018年近畿、2019年首都圏を襲った台風の影響時に通常営業をしたことへの従業員の不満の高まりについての反省を生かし、災害時に従業員の安全・安心に配慮した店舗運営や対応を迅速に行いながら顧客サービスすることを労使で検討し、コロナ禍の対応につながった。

そごう・西武労働組合・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 27

若手の視点で、環境の変化をきっかけにWEBによる会議運営を提案。定期大会は規約を変更し、オンライン中心で実施。コロナ収束後もWEBミーティングを検討。

コープこうべユニオン・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 28

コロナ禍の頑張りに対する組合員の手当を要求し、全従業員に5,000円分の商品券を配布。オンラインの組合活動では、WEBを活用した学習会やレクリエーションを実施。

立川メディカルセンター労働組合 29

現場の感染リスクに配慮しながら、通常勤務体制を整え雇用を守る。医療従事者として感染しないための対策の徹底と、危険手当の要求で処遇改善。

イオングループ労働組合連合会

イオンファンタジー労働組合 30

1 回目の緊急事態宣言下、行政の要請により全店休業したが、在籍のまま雇用形態に関わらずスーパーなどへの応援勤務を実施。従業員にはパートタイマーが多く、職場の声を意識しながら労使対話で処遇改善。

アークスグループ労働組合連合

フクハラ労働組合 31

組合からの感謝支援活動として、3,000円の商品券を全組合員に配布。休校要請の対応は特別有給休暇を付与することにより100%の休業補償。

ダイナムユニオン 32

コロナ禍で新しい労使プロジェクトを立ち上げ。丁寧な説明を心掛けた「社外インターンシップ制度」を構築。

すかいらーく労働組合 33

コロナ以前から要求していた営業時間短縮は、深夜営業をやめることにつながった。
正社員の生活スタイルが大きく変わり、モチベーションが上がったとの声がある。

ワタミメンバーズアライアンス 34

現場からの声を受けて、副業・兼業を解禁に。外食産業が好きで働いている人たちの生活を何とか守っていきたいという思いを反映。

ノテユニオン 35

執行部では、感染対策をしながら、対面での会議運営を工夫。職場では子育て環境を整え、臨時で託児所を設置。

ウエルシアユニオン 36

WEBを活用し、組合員が参加できる交流会をブロック
で開催。開催時間帯や参加しやすい雰囲気づくりを工夫。

マルハンユニオン 37

WEB上のグループウェアを活用し、ヒアリングやミー
ティング後の報告を含めて、執行部と支部や職場とのコ
ミュニケーションに工夫。

アークスグループ労働組合連合

ラルズ労働組合 38

店舗巡回を自粛し、各職場に意見箱を設置することによ
り、声を集める活動を実施。

● **第3部**

参考資料

● **転載** 41

日本労働研究雑誌 2022年1月号(No.738)より

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)

● **新型コロナウイルス関連の主な動き** 53

事例労組一覧

労組名	組合活動における WEBツールなどの活用			組合からの要求		ページ
	執行部	支 部 リーダ-	組合員	休業 補償	手当 など	
流通部門						
小田急商業労働組合連合会 小田急百貨店労働組合			●	●	●	25
ライフ労働組合	●	●		●	●	26
そごう・西武労働組合	●	●	●	●	●	27
コープこうべユニオン	●	●	●		●	28
アークスグループ労働組合連合 フクハラ労働組合	●				●	31
ウエルシアユニオン	●	●	●			36
アークスグループ労働組合連合 ラルズ労働組合	●					38
総合サービス部門						
立川メディカルセンター 労働組合	●			●	●	29
イオングループ労働組合連合会 イオンファンタジー労働組合	●	●		●		30
ダイナムユニオン	●	●	●			32
すかいらーく労働組合	●	●				33
ワタミメンバーズアライアンス	●					34
ノテユニオン					●	35
マルハンユニオン	●	●		●		37

第1部 調査研究レポート

『2021年度UAゼンセン傘下の組合の
新型コロナウイルス感染症の影響と
対応について』

埼玉大学人文社会科学研究科
金井 郁教授

UAゼンセンHP掲載：「調査研究レポート」
<https://uazensen.jp/2021/12/08/50098/>

2021年度UAゼンセン傘下の組合の新型コロナウイルス感染症の影響と対応について

本調査研究レポートは、UAゼンセンが毎年6月に実施している「労働条件実態統一調査」の「新型コロナウイルス感染症への対応」部分の結果の概要及び2021年5月～8月にUAゼンセン政策サポートセンターがおこなったインタビュー調査から該当項目について事例を紹介している。

コロナ禍は企業の生産・営業活動に大きなインパクトを与えたが、労働者への影響度合いは産業や雇用形態、企業間で格差がある。UAゼンセンが実施した「労働条件実態統一調査」の「新型コロナウイルス感染症への対応」部分は、（１）売上・生産への感染症の影響（2021年4月～5月の実績の前年比、前々年比）、（２）雇用への影響として休業・出向・転籍等の実施の有無、（３）雇用調整助成金の申請の有無や休業手当の支給率、（４）感染時や臨時休校時の休業に対する考え方、（５）ワクチン接種した組合員の勤務の扱い、（６）コロナ禍の負担増などに対するインセンティブ手当の有無について聞いている（（６）については、2020年調査）。同調査はUAゼンセン傘下の全組合を対象とするウェブ調査として実施した。調査期間は2021年6月度（調査回収期間は7月から8月）、回答数は724件で回収率は31.4%であった。

UAゼンセン傘下の産業は外食やホテル、パチンコなど新型コロナウイルスによって売上に大きな影響を受けた会社が多数あるが、解雇や雇止めの発生、賃金カットは極めて低く抑えられている。また、休業補償における支給率で正社員とパート等労働者で差をつけている組合も極めて少ない。これらのことは、労働組合があることの意義を示しているといえるのではないかと。また、正社員の出向・転籍が行われているが、UAゼンセンを通じた出向先の紹介なども行われており、産業別組織の情報共有・情報発信が労働者の雇用悪化への影響を緩和させている側面がある。一方で、臨時休校や濃厚接触者となった時、またワクチン接種後に副反応が出た時について、年次有給休暇で対応している組合が多く、組合活動として改善が望まれる点も明らかとなった。

【主な調査結果のポイント】

- ☆外食やホテル、パチンコなど新型コロナウイルスによって売上に大きな影響を受けた会社が多数あるが、解雇や雇止めの発生、賃金カットは極めて低く抑えられている
- ☆休業手当の支給率で正社員とパート等労働者で差をつけている組合も極めて少ない
- ☆臨時休校や濃厚接触者となった時、またワクチン接種後に副反応が出た時について、年次有給休暇で対応している組合が多い
- ☆コロナ禍の負担増などに対するインセンティブ手当について売上減少企業であっても正社員・パート等ともに支給している

レポート作成：埼玉大学人文社会科学部研究科 金井郁教授

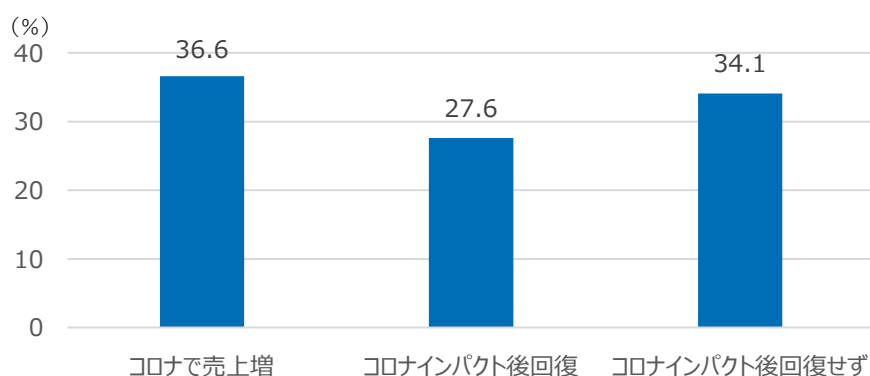
調査担当：政策サポートセンター

このレポートは、UAゼンセン政策サポートセンター「パートタイム労働者の実態と取り巻く環境に関する調査研究会議」の研究において、埼玉大学人文社会科学部研究科 金井郁教授が作成したものである。研究会議では「コロナ禍がパートタイム労働者における影響と組合の取り組みインタビュー調査」を実施した。このインタビュー調査の事例を含めて作成したレポートである。

1.売上・生産への影響と業種

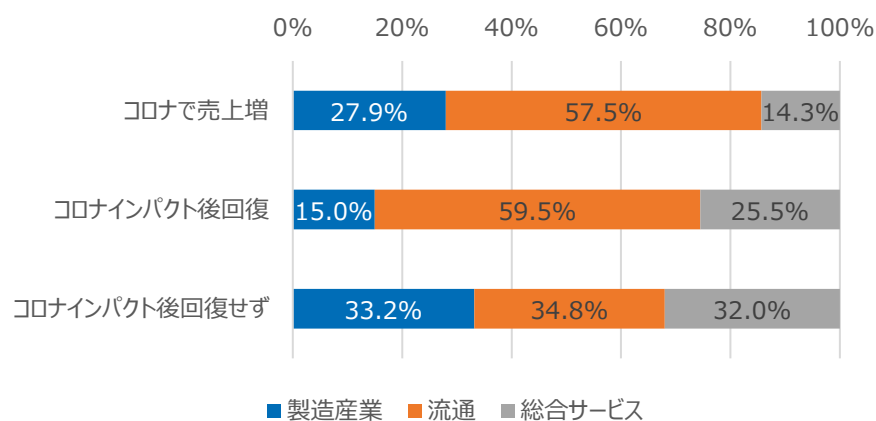
2021年6月時点での売上・生産が、前年度（2020年度）、前々年度（2019年度）と比較して増加したのか、変わらないのか、減少したのかを聞いている。2019年度と比較して売上・生産が増加したか変わらないと回答した組合を「コロナで売上増」としてカウントしたところ36.6%であった。2019年度と比較して売上・生産が減少し、2020年度と比較して売上が増加した組合を「コロナインパクト後回復」とカウントしたところ27.6%であった。2019年度と比較して売上・生産が減少して、2020年度と比較して売上・生産が変わらない・減少した組合を「コロナインパクト後回復せず」とカウントしたところ34.1%であった。

図1 コロナの売上・生産へのインパクト



それを部門・部会別にみると、「コロナで売上増」の6割近くを流通部門が占めており、そのほとんどがスーパーマーケットで、そのほか住生活関連、ドラッグストアなどの部門部会がある。「コロナインパクト後回復」の6割近くも総合サービス部門でフードサービス、流通部門で、百貨店、専門店、フードサービスのほか2019年度よりも売上を落としたスーパーなどである。コロナインパクト後回復していない部門は、3割強ずつ製造産業、流通、総合サービスが占めており、部会は繊維素材、繊維加工、医療福祉、パチンコ関連などである。

図2 部門・部会別コロナの売上・生産へのインパクト



2.雇用へのインパクトの有無

正社員・パート等ともに雇用への影響がないと回答した組合は15.2%(正社員)、12.8%(パート等)、14.1%(パート等の該当者がいない)のみで、それ以外では、何らかの雇用への影響を受けている。特に、1年以上たった2021年6月段階でも、正社員・パート等ともに一時帰休・休業を行っている割合が正社員で35.1%、パート等で26.9%と高い。

また、希望退職・解雇も4.6%発生しているが、そうならないために正社員の採用抑制を行っている組合が16.7%、正社員の出向・転籍も8.7%と高くなっている。出向・転籍については、パート等にはほとんど行われていない。

図3 正社員の雇用へのインパクト

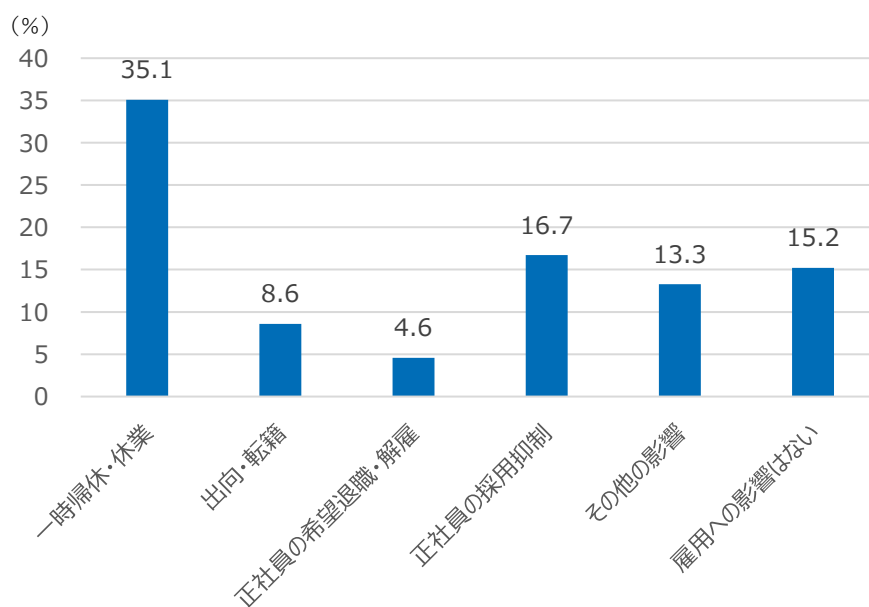
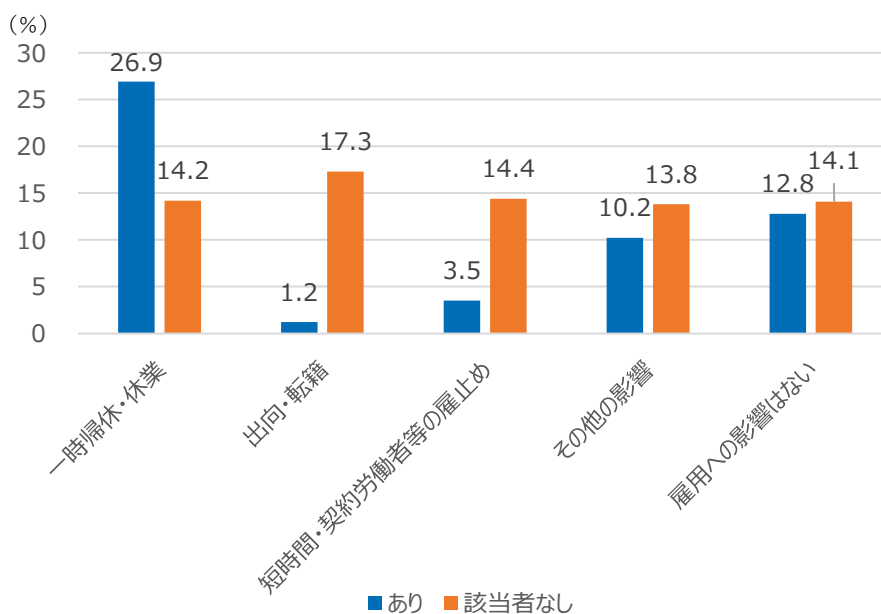


図4 パート等の雇用へのインパクト



事例から見ると、2020年の1回目の緊急事態宣言下では、スーパーマーケットなど売上が急増した業種においても、従業員の安心安全を確保するために、また社会的に夜間に出歩くことが少なくなったなどを考慮して、時間を短縮した営業体制にする企業があった。例えば、スーパーマーケットのライフでは、2018年、2019年の大型台風の際に営業継続の可否を店舗ごとの判断としたが、経営陣がライフラインとしてのスーパーマーケットの役割を強く社内に発信しすぎたため、店長が閉店の判断に踏み切れなかった。その結果、危険な状況の中で出勤せざるを得なかったり、帰宅が困難になった従業員が多数出て、その後の労働組合のアンケートで従業員満足度が大きく下がった。その教訓を踏まえ、災害などの際の営業方法について労使で話し合いが行われていた。そうした最中、新型コロナウイルス対応が発生したことから、従業員への不安にも考慮した対応を会社側が率先して心がけ、店舗ごとに時短営業を判断しやすい環境を整えることができた。その際に、労働時間が短くなった労働者の欠勤時間分は、みなしで満額支給とした。こうした労使の取り組みやスーパーマーケットの社会的必要性が意識されたコロナ禍において、組合員の働くことへの使命感や満足度は高かったという。コープこうべでも、時短営業に伴って働く時間が短くなった労働者がいたが、労働組合からの要求でシフトを前倒して、収入が減らないように配慮した。このように売上が激増する中で労働時間を短くした会社もあった一方、通常営業を継続し、労働時間に変化のない会社もあった。

売上が激減した中で、通常勤務を継続しているところもある。病院の立川メディカルセンターでは、患者数が激減したが、普段できていなかった作業などをして、パート等含めて労働者の勤務はそのまま維持した。また、政府や自治体からの時短要請の中で24時間営業を午後8時までの営業にすることで、雇用に影響を受けたのは外食産業である。レストラン業のある労働組合では、午後8時以降に勤務していた労働者に対して、雇用調整助成金を活用した休業手当とするのか、午後8時前にシフトをずらすのかについて、個々の組合員とコミュニケーションをとりながら対応を決定した。しかし、休業手当を選択した場合であっても深夜手当などはなくなり、それでは生活できないため、夜間・深夜帯に働くことで生計を維持していたパート等労働者を中心に多くの労働者が離職した。他方で、深夜営業をやめたり残業が大幅に減ることで、より健康的に過ごせるようになったという組合員の声も寄せられている。

一方、売上が激減する中で、正社員に対してのみ、出向を命じるところもある。外食産業のワタミでは1回目の緊急事態宣言下で、正社員のみグループ会社や会社の定めた出向先への出向が行われた。主な行き先はスーパーマーケットであった。パチンコ業のダイナムでは、2021年4月から大規模社外出向を開始している。基本賃金、諸手当、雇用を維持するために、従業員の自然減と正社員の社外出向で乗り切る方針を労使で決定した。UAゼンセンの協力も含めて社外出向先を約10社用意して、社外出向を年間400人とする目標を立てている。出向は2年間限定で、社内的には社外出向という言葉を使わず、「社外インターンシップ制度」とし、あくまでもインターンという位置づけである。一時帰休をもっと増やして休業補償する案もあったが、教育的意味も付与して社外出向を積極的に活用している。

アミューズメント業のイオンファンタジーでは、1回目の緊急事態宣言下で、出向ではなく社籍はそのまま、「応援」という形で、雇用形態に関係なく関連のスーパーマーケット企業で働くことが行われた。

3.雇用調整助成金の申請の有無

雇用調整助成金は正社員については、32.9%の組合が申請、9.3%の組合が申請していないと回答している。パートについては、25.7%の組合が申請、8.1%の組合が申請していないとしている。休業手当の支給率は、有効回答した338組合のうち93.5%が正社員とパートを同じにしている。正社員の方が20%高い組合は2組合、正社員の方が30%高い組合は1組合、40%高い組合は18組合ある。一方で、パートの方が40%高い組合も1組合ある。

休業手当の支給率をみると、正社員では34.7%が100%の支給率となっているが、パートでは22.4%が100%の支給率となっており差があることがわかる。また、正社員、パート等ともに約2割が60%の支給率で、休業手当が支給されていても、会社間で支給率に差があったことがわかる。

図5 雇用調整助成金の申請の有無

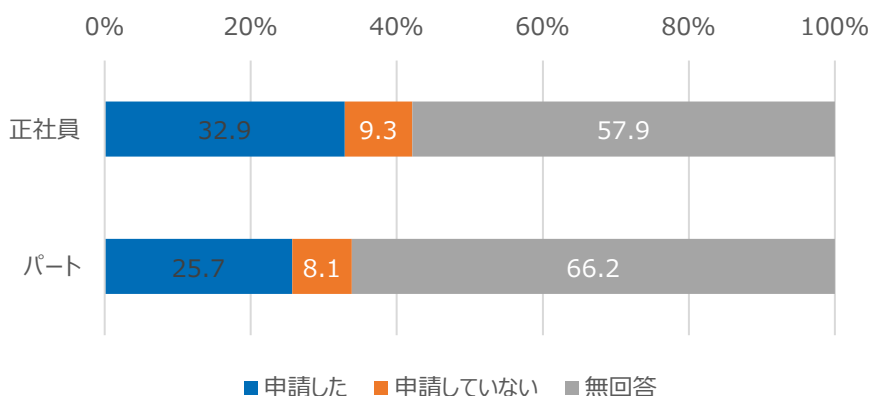
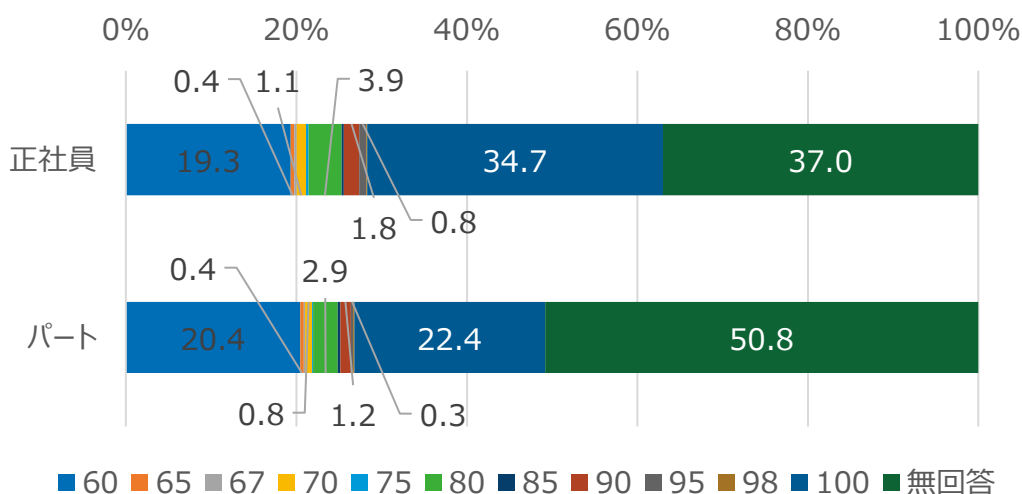


図6 休業手当の支給率(正社員、パート等)



売上が激減する中で休業手当は、満額支給となったところと支給率を法定通り、満額ではないが法定よりは上げて支給といったパターンに分かれている。売上が激減する中で満額支給した百貨店の小田急百貨店では、休業指示に伴うことからこれまでの労使関係も含め、100%とする認識が前提となっていたことに加え、雇用調整助成金の特例措置における助成額および助成率と、平均基準賃金額も踏まえ、パートに関しても、契約日数通りの休業補償で満額支給とした。そごう・西武でも全雇用形態(非組合員のアルバイトを除く)に対して100%の支給をしている。パチンコ業のダイナムでは、当初、正社員・パート等ともに2020年4月は80%、5月は70%、6月は90%の支給率であったが、労使交渉により、遡及的に全雇用形態で100%支給となった。これは、ダイナム労働組合がUAゼンセンに合理化の報告をしたところ、部門に合理化対策委員会が立ち上がり、その指導を通じて会社に労使交渉を申し入れ、労使間で「処遇検討委員会」を発足させ、休業手当の支給率について労使交渉する基盤がつけられたことによる。

全雇用形態の従業員に対して8割支給としつつ、教育訓練を行った日については100%支給とする組合もある。

一方で、法定通りの6割支給としたのは事例企業の中では外食産業が多い。例えばワタミでは、学生アルバイトも含めて全従業員に対して1回目の緊急事態宣言下では休業手当の支給をしている。労働基準法26条に規定されている休業手当は平均賃金の6割となっており、この休業手当は、3か月間の賃金を日割りにして平均賃金を算出するが、休日も含んで計算される。そのため、平均賃金の6割と設定された場合、実際に受け取れる金額は4割程度になる場合もある。正社員は上述の通り出向によって賃金水準を維持、減少する場合でもここまで大きくは減らなかったが、パート等労働者でこの休業手当の水準で生活が出来なくなった者の退職が相次いだ。

このように、休業手当の支給率によって、労働者が離職するかとどまることが大きく左右されている。一方で、満額支給する会社の中では、コロナによる休業期間が長期化しており、同じ会社内で勤務する者と休業する者の間で、働かなくても同じだけの賃金をもらえることに対して不公平感も顕在化してきている。このことへの対応として休業手当の支給率引き下げを検討する組合も出てきている。

4.賃金への影響

賃金への影響はないとした組合は、正社員で17.1%、パート等で16.9%(該当者なし19.8%)となっており、それ以外の組合では何らかの賃金への影響があったといえる。正社員、パート等ともに「時間外労働の抑制・減少」(正社員で35.2%、パート等で22.7%)による賃金への影響を最も受けている。次いで、「一時金の減額・支給見送り」(正社員で22.9%、パート等で8.4%)、「定期昇給の延期・見送り」(正社員で6.1%、パート等で2.9%)である。また、時間契約労働者の労働時間削減(休業手当なし)はパート等で6.4%となっている。賃金カットが行われた組合は、正社員で1.7%、パート等で0.6%と抑制されているが、時間外労働の制限や一時金の減額・見送りなど、正社員、パート等ともに賃金に影響を受けている組合が多い。

多くの事例企業では、売上・生産が激減する中で、基本給を維持しながらボーナスも支給ゼロとはせずに削減にとどめていた。しかし、従来の基本給の設定が低かった組合では、正社員でも基本給だけでは生活できない組合員が出てきているところもあり、組合や会社からの貸付金制度や副業解禁などを含めた労使の話し合いが行われているところもある。

図7 賃金への影響(正社員)

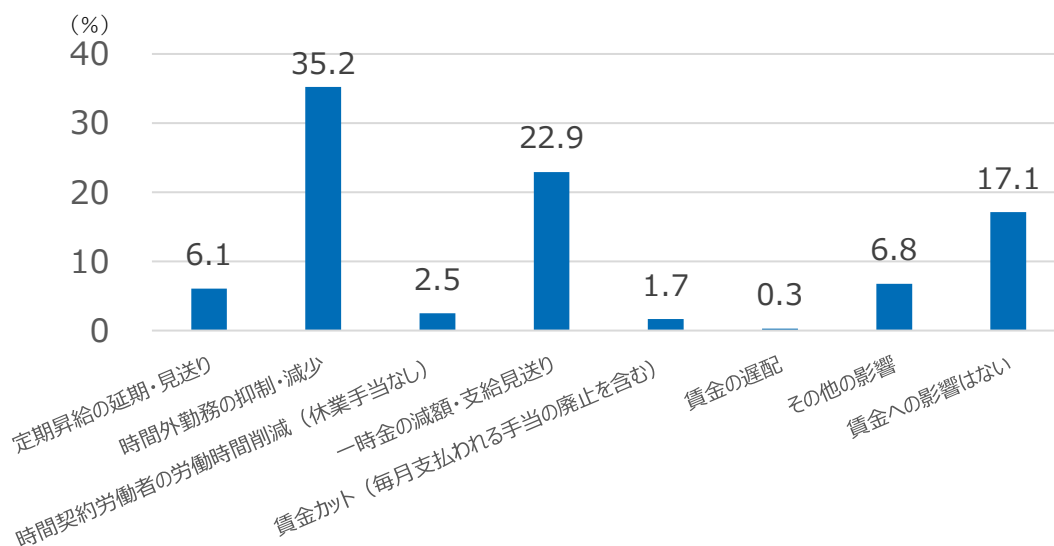
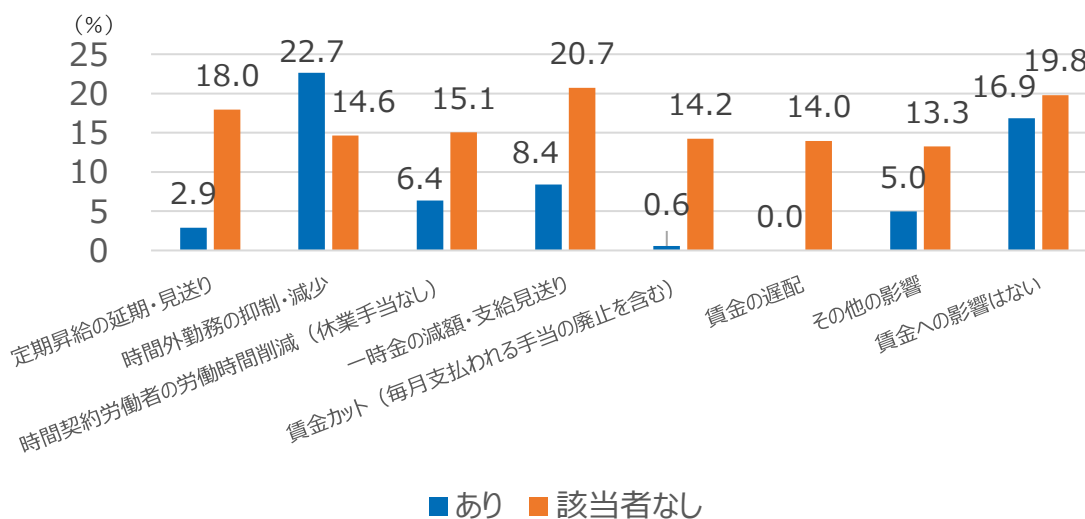


図8 賃金への影響(パート等)



5.感染時や濃厚接触、臨時休校等の休業措置の多様性

「本人が感染した時」「本人が感染疑いの時」「本人が濃厚接触の時」どのような休業措置をとっているのかは、コロナ禍になり1年以上たった今でも、組合によって多様であることがわかる。

本人が感染の時でも、休業手当のある休業命令のある組合は正社員で30.5%、パート等で20.3%しかない。感染疑いの場合では、正社員5.8%、パート等22.4%とむしろパート等の休業手当のある休業命令を行っているところが高くなっている。本人が濃厚接触の場合が、休業手当のある休業命令のある組合が最も高くなっており、正社員で36.9%、パート等で25.8%となっている。年次有給休暇で対応している組合が多く、コロナ感染や濃厚接触者の隔離要請が長いことを考えると、改善が望まれる。

図9 本人が感染した時の休業措置

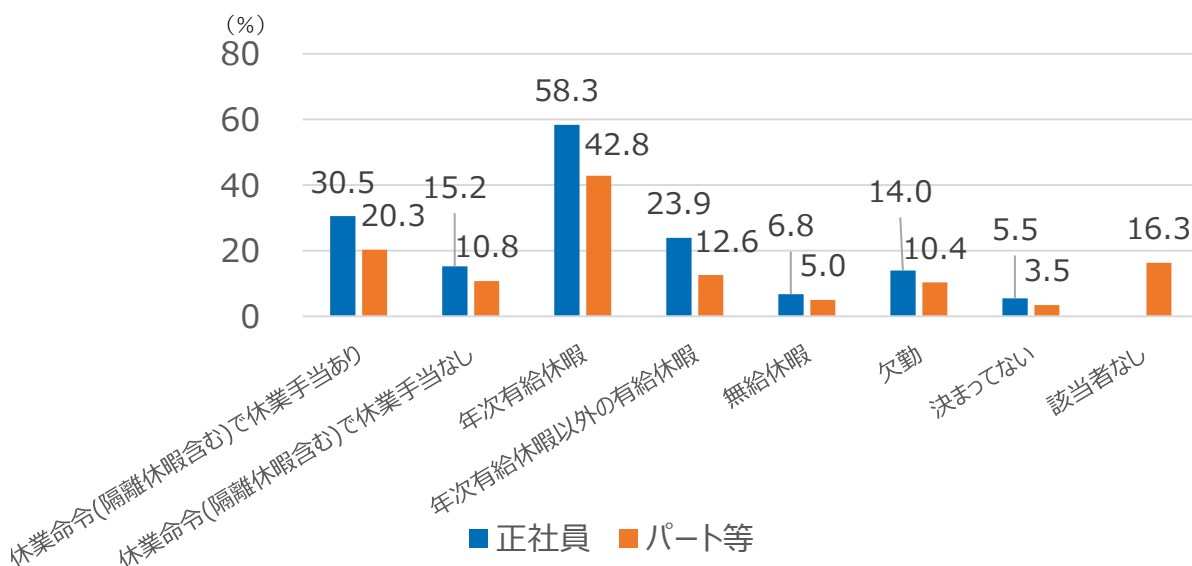


図10 本人が感染疑いの時の休業措置

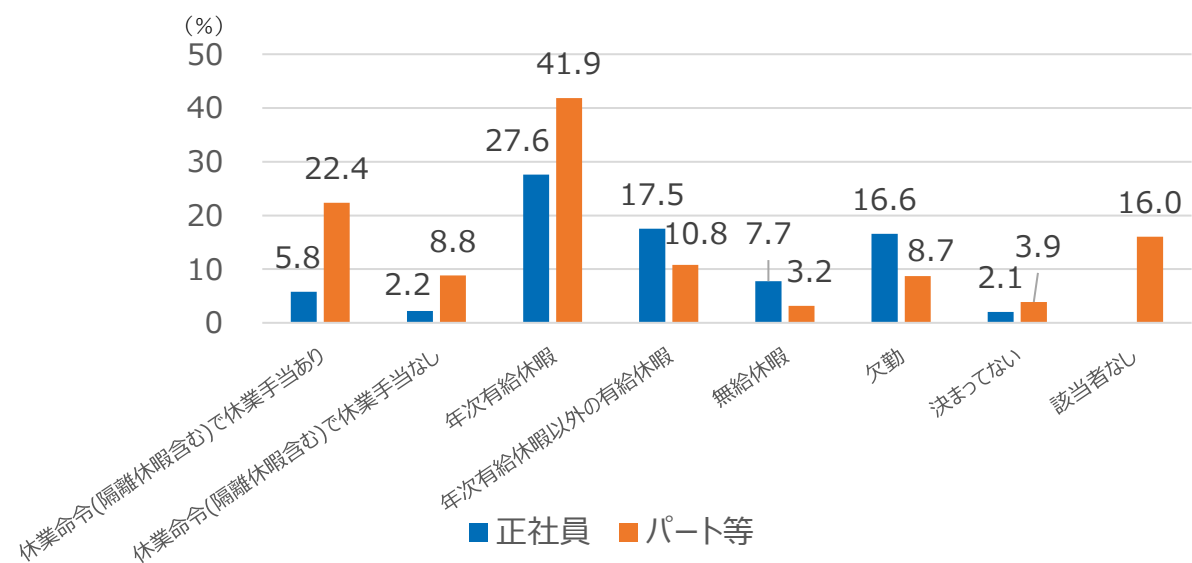
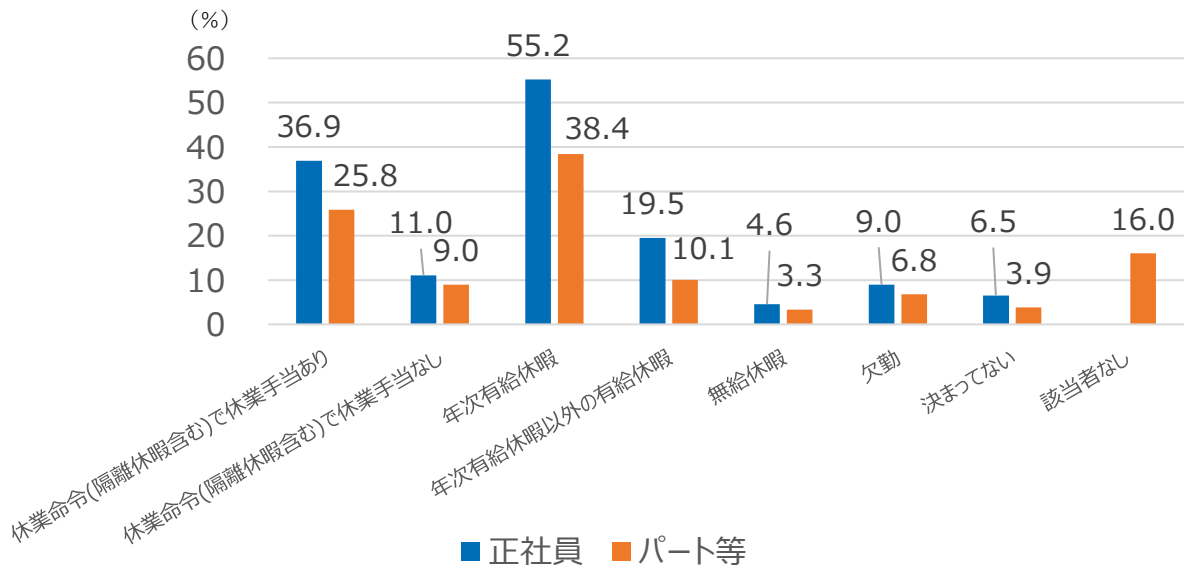


図11 本人が濃厚接触の時の休業措置



小田急百貨店では、感染者および濃厚接触者への特別有給休暇を付与している。感染者は、感染症法上の都道府県知事による入院および休業指示のため、当初は自身の休日休暇を利用という方向性であったものの、保健所が指定する濃厚接触者に対する休業指示による社内の感染防止を図る必要性を踏まえ、感染者本人と濃厚接触者の扱いの整合性の観点から、感染者も含めて特別有給休暇を付与するべきと主張し、労使で合意した。

図12 臨時休校への対応(2021年調査)

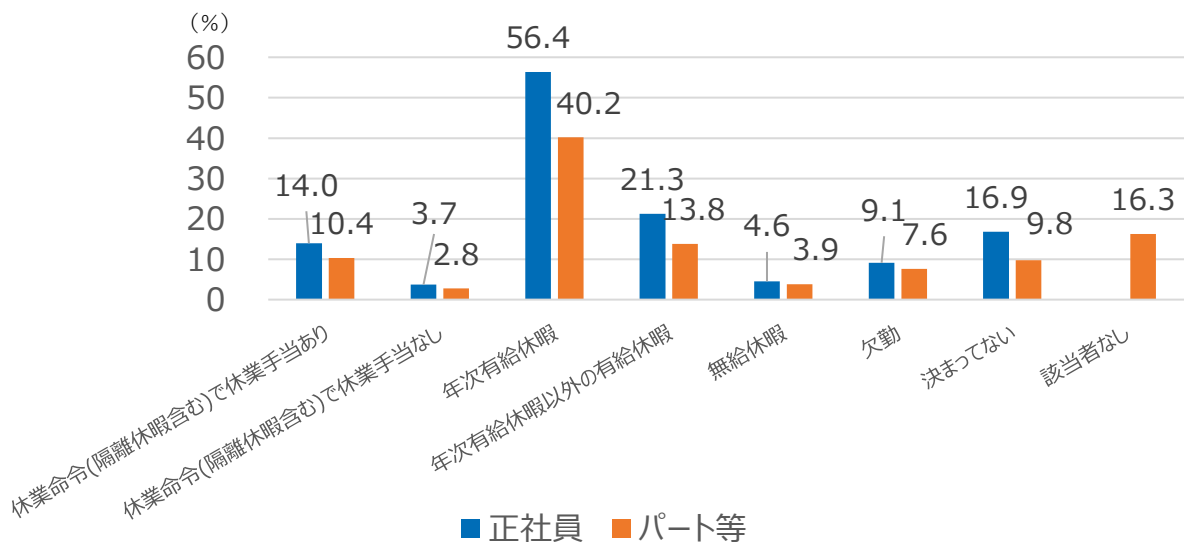
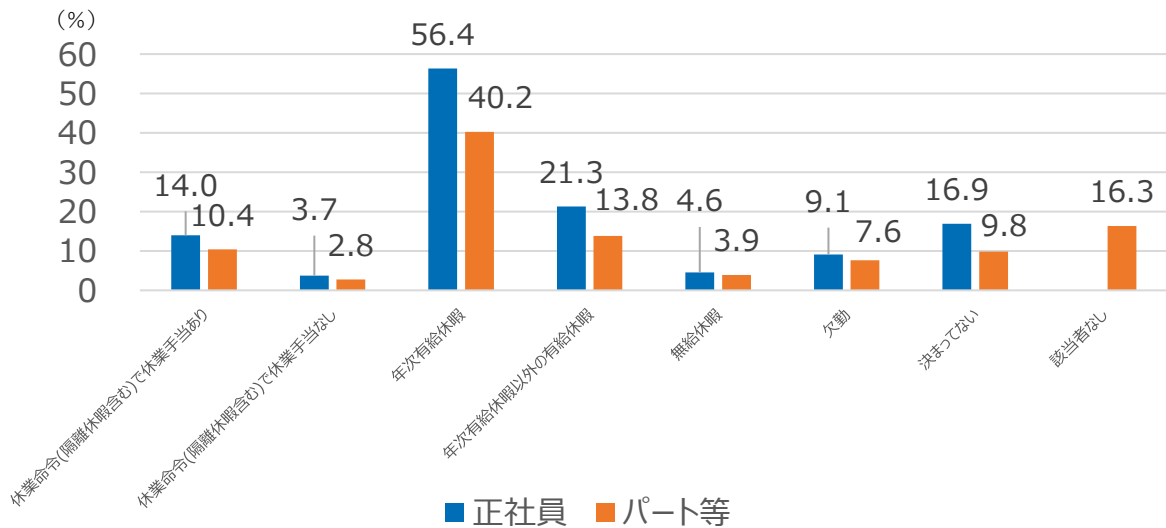


図13 臨時休校への対応（2020年調査）



臨時休校への対応は、どうなっているだろうか。政府は、学校休校で休業せざるを得ない保護者に支払われる「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金 ※1」を2020年3月に整備した。2021年6月の調査時は、「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金」よりも企業への補助額が制限された「両立支援等助成金 育児休業等支援コース 新型コロナウイルス感染症対応特例」に変更されていた影響もあってか、年次有給休暇での対応が正社員で56.4%、パート等で40.2%と高くなっている。休業手当のある休業は正社員で14%、パート等で10.4%にとどまっている。政策的な枠組みによっても、特別有休となるかどうかの影響を受けていることが示唆される。

ライフでは、政府の補助金を利用して、特別休暇として満額支給している。2020年2月～10月くらいまでの実績で500人程度が利用している。そごう・西武においても災害休暇として100%補償し数人が利用したが、休んだ人の分は現状の人員でカバーしていた。

一方で、政府補助金は利用せず、子どもを会社に連れてくることを許可するなど働く環境を整えて、なるべく働き続けてもらうことを前提に、有給休暇とする措置をとったところもあった（介護サービスを提供する組合）。一方、病院の立川メディカルセンターでは、有給積立部分で対応できるように労働組合が要求し、失効分の10日を利用すると、最大50日分の有給休暇を利用できるようにした。

※1

新型コロナウイルスの感染拡大防止策として、小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校等に通う子の保護者である労働者の休職に伴う所得の減少に対応するため、正規・非正規を問わず、労働基準法上の年次有給休暇とは別途、有給の休暇を取得させた企業に対する助成金を創設し、休暇中に支払った賃金相当額の100%、8330円を日額上限に支給する。当初2020年2月27日～3月31日であったが、その後延長が繰り返され2021年3月末までとなった。2020年5月には、上限を15000円に引き上げている。2021年4月1日からは補助額が制限された「両立支援等助成金 育児休業等支援コース 新型コロナウイルス感染症対応特例」となっていたが、2021年8月1日から「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金」再開している。

6. ワクチン接種時の対応

ワクチンを接種する組合員への対応として、正社員の場合は通常勤務が32.5%、年次有給休暇が28.3%で、ワクチン接種後の年次有給休暇以外の有給休暇がある組合は18.1%にとどまっている。パート等では、通常勤務は3.3%となっており、年次有給休暇が47%、年次有給休暇以外の有給休暇がある組合26.4%となっている。

ワクチン接種後副反応が出ても、正社員で21.8%が通常勤務で年次有給休暇による対応は20.3%となっており、特別な有給休暇は10.9%にとどまっている。パート等で見ると、通常勤務は2.5%にとどまり、年次有給休暇の対応が31.4%と最も高くなって、特別な有給休暇の措置をしているのは正社員よりは高く17.1%となっている。

スーパーマーケットのライフでは、ワクチン接種を促すことを目的に、全従業員に対して、接種当日は公休や有休を利用してもらい、翌日は特別休暇を付与している。ワクチン1回につき、特別休暇を1日付与しているため、2回接種で2日間付与される。ワクチン接種を受けるかどうかは、個人の自由であるという立場から、特別有休を付与しないと決定した組合もあった。

図14 ワクチンを接種する組合員の対応

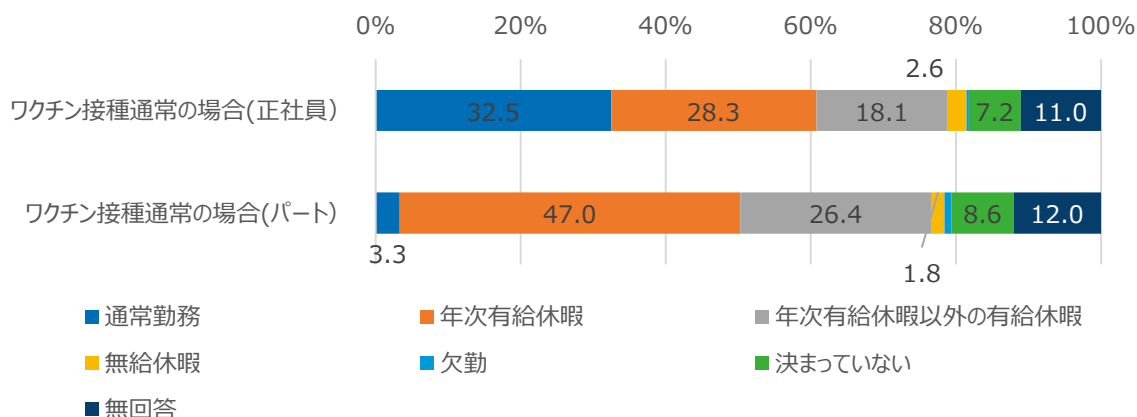
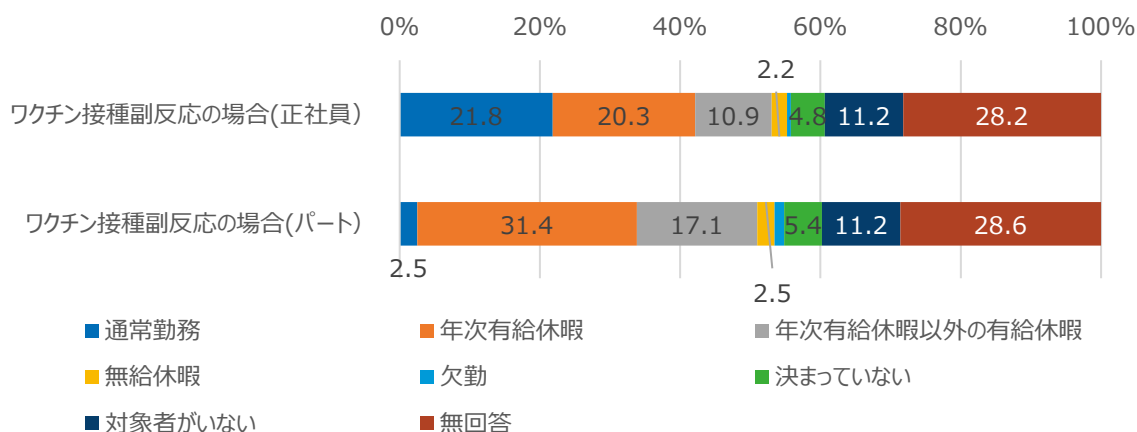


図15 ワクチン接種後、副反応が出た場合



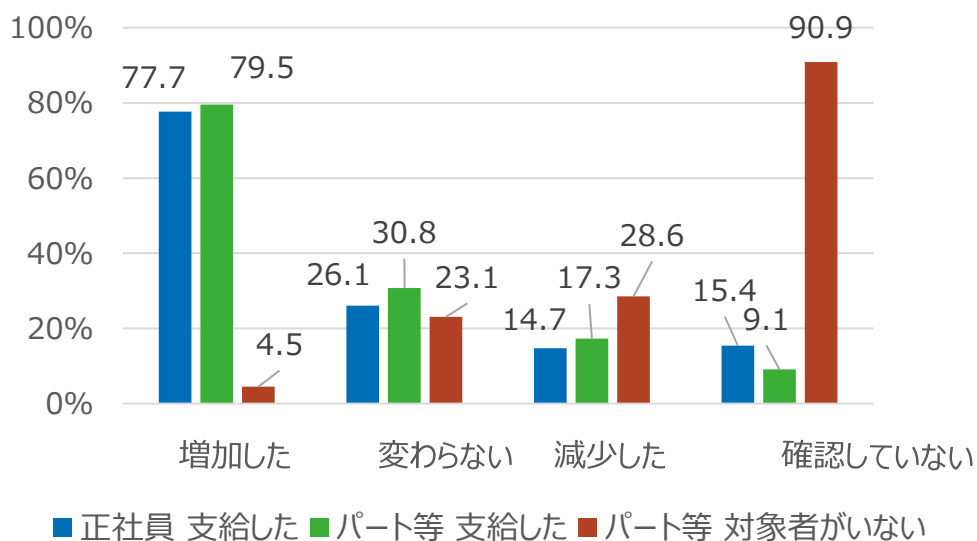
7.コロナ禍の負担増などに対するインセンティブ手当について

コロナ禍の負担増や危険などに対するインセンティブ手当を支給したかどうかを、2020年6月時点での調査で聞いている。同時点で「売上・生産が増加した」「売上・生産が変わらない」「売上・生産が減少した」「売上・生産を確認していない」別に手当を支給しているかを確認した。「売上・生産が増加した」組合の正社員について77.7%、パート等で79.5%がインセンティブ手当を支給している。「売上・生産が減少した」組合でも、正社員について14.7%パート等の17.3%の支給している。

売上が激減した百貨店業界の小田急百貨店では、第1波の緊急事態宣言下でも食料品売場のみ営業を継続することとした。当時は、感染のエビデンスが明らかになっていなかったことから、食料品売場従事者に対しては売場内感染リスク、また後方部門も含めた出勤者に対しては通勤リスクを踏まえ、手当を支給した。原則従業員を休業させる中で、従業員の健康を守るという考えに立っており、社員を中心に出勤者数を最低限としていたため、出勤者の感染リスクに対する手当として、社員の60時間以上の時間外労働手当を基準に、労働時間や通勤時間を考慮することとし、役割・責任に基づき賃金は均衡だが、感染リスクに対する手当は均等であるため、全雇用形態同額とした。一方、そごう・西武では、休業中に出勤していた食品部門の労働者に対して、金銭の手当てではなく、勤務日数に応じて、取得をできる有給に該当する特別休暇を付与することとした。

売上が激増したスーパーマーケット業界のライフでは、2020年4月24日に「感謝金」としてフルタイムには10,000円、パートタイムには5,000円を支給した。2回目として、2020年の夏季一時金に上乗せする形で、フルタイムには一律10,000円、パートタイムには最も多忙であった5月の実労働時間数に50円を掛け合わせた金額を特別感謝金として支給した。3回目として、2020年度の決算期末一時金の支給について、労働組合と対象者ごとの分配額を協議した上で、全従業員に2021年3月に支給した。

図16 コロナ禍の負担増などに対するインセンティブ手当の支給の有無



8.国の支援体制で望むこと

組合へのヒアリングを通じて出された、政府への要請として次のようなものがあった。

休業要請について

- ・休業補償と一体となった休業要請。罰金払ってでも営業したほうが良いとならないような休業補償をしてほしい。
- ・休業に対する協力金は、すべて会社の収入になっている。休業に協力しているのは会社だけでなく、残業が減り一時金が減っている労働者も協力しているので、会社だけに支払うのは納得できない。休業に支給する条件として企業が、その協力金を労働者にまわすことを支給の前提に加えることをすれば、労働者にも金銭的な補償がなされるようになるのではないか。
- ・感染対策しているところは営業させてほしい。
- ・行政のコロナ対応、休業要請などは早めに決定してもらいたい。

ワクチンについて

- ・介護現場の感染リスクはクラスターが発生している大規模施設だけでなく、在宅サービスの感染リスクが高いことを知ってほしい。在宅介護をしている介護労働者へのワクチンは優先接種の対象にならなかった。
- ・スーパーマーケットの労働者などエッセンシャルワーカーにいち早くワクチン接種をしてほしい。

エッセンシャルワーカーやサービス従事者の地位向上

- ・カスタマーハラスメント対策。エッセンシャルワーカーとしての地位を低く見られないよう地位を確立できるよう、小売業に目を配ってほしい。
- ・パチンコ業界の地位向上

パート等労働者の社会保険料について

・アルバイト・パートで時短営業や休業になった場合、収入が減ったりほとんどない者がいる。標準報酬月額が社会保険料で急には変えられないので、会社からはアルバイトに払う給料以上に社会保険料を徴収する状況になっており、国が主導して猶予や減額をしてほしい。

以上

2021年12月8日発行

レポート作成：埼玉大学人文社会科学部研究科 金井郁教授

調査担当：政策サポートセンター

このレポートは、UAゼンセン政策サポートセンター「パートタイム労働者の実態と取り巻く環境に関する調査研究会議」の研究において、埼玉大学人文社会科学部研究科 金井郁教授が作成したものである。研究会議では「コロナ禍がパートタイム労働者における影響と組合の取り組みインタビュー調査」を実施した。このインタビュー調査の事例を含めて作成したレポートである。

第2部

コロナ禍における 労働組合の取り組み事例集

小田急商業労働組合連合会 小田急百貨店労働組合

組 織 概 要	対象エリア：東京、神奈川
	組合員数：1,229名
	組織範囲：社員、契約社員、パートタイマー
	組合役員：15名（専従4名、非専従11名）

取り組みの特徴

感染者・濃厚接触者に特別休暇の付与。雇用調整助成金の活用は、正社員・契約社員・パートタイマーに対し、100%の休業補償で満額支給。

緊急事態宣言下の組合活動

対話活動の変更

- ・組合員全員を対象とした直接的な対話活動は制限あり。職場集会は中止。執行委員会、評議員との対面ミーティングを継続し、職場の実態を把握。対話活動においては、動画配信や意識調査などを活用。
- ・評議員ミーティングは、これまで月1回、昼食時に実施していたものの、コロナ禍においては、感染対策をしたうえで、食事と会議の時間を分けて、分散開催にて実施。12時～13時、13時30分～14時30分の時間で2日間開催。
- ・職場集会は、労働条件変更の時などに全組合員を招集し、昼食時に実施していたが、コロナ禍では資料配布、PPTデータに音声とアニメーションを加えた資料を動画配信。

余暇活動の変更

- ・映画鑑賞券、プール&遊園地利用券の斡旋販売の中止。代替事業として、コロナ禍における組合員の余暇に合致する、小田急百貨店で使える食料品お買物券を配布。

組織運営の変更

- ・2020年3月中旬に開催した評議員会において、コロナ対応に関してスピード感のある対応が必要となることを想定し、合意している範囲（低下しない）の労働条件変更であれば、組織運営として執行委員会で判断、評議員へ報告する進め方とすることを提案し、承認。執行委員会を中心にコロナ禍の営業日・営業時間変更、休業手当、特殊勤務手当等の労働条件に関する組織対応を推進。

コロナ禍における職場の状況や組合からの要求など

1回目の緊急事態宣言下では食品売り場の営業及び必要業務以外は原則休業

- ・2020年4月、当時の感染リスクを踏まえ、全雇用形態を対象に店頭営業継続（売場運営に伴う感染リスク）に対する手当と、事業継続（通勤に伴う感染リスク）に対する手当の支給を提案し、合意。

感染者・濃厚接触者に特別休暇の付与

- ・感染者は、感染症法上の都道府県知事による入院および休業指示のため、当初は自身の休日休暇を利用という方向性であったが、社内の感染防止を目的に濃厚接触者に対して休業指示したいという会社意向があり、感染に伴う対応の整合性の観点から、感染者も含めて特別休暇を付与するべきと主張し、合意。

雇用調整助成金の活用

- ・休業補償について、休業指示に伴うことから、これまでの労使関係も含め、100%補償するという認識が前提であったと同時に、雇用調整助成金の特例措置における助成額および助成率と、平均基準賃金額も踏まえ、会社持ち出しが発生しないことを検証・主張し、パートタイマーの契約日数に対する休業補償の満額支給と併せ、合意。

ライフ労働組合

組 織 概 要	対象エリア：関東圏、関西圏 組合員数：26,127名（2021.9現在） 組織範囲：正社員、エリア限定社員（契約社員）、嘱託（主に夜間従事者）、パートタイマー 組合役員：30名（専従者14名、非専従16名）
------------------	--

取り組みの特徴

2018年近畿、2019年首都圏を襲った台風の影響時に通常営業をしたことへの従業員の不満の高まりについての反省を生かし、災害時に従業員の安全・安心に配慮した店舗運営や対応を迅速に行いながら顧客サービスすることを労使で検討し、コロナ禍の対応につながった。

緊急事態宣言下の組合活動

職場巡回とWEBの活用、アンケートにより組合員の声を収集

- ・コロナ禍においても専従者が店舗巡回や売り場応援を行っていたことから、その場で組合員の声を収集していた。
- ・組合の支部長に対しては、社内イントラネットを使用し、困りごとなどの声を収集。
- ・執行委員にはタブレットを配付し、WEBによる会議を実施。
- ・例年実施しているアンケートを実施し、組合員の声を収集。
- ・集会やレクなどはすべて中止。コロナ禍における一般組合員向けの組合活動をどのようにするかが課題。
- ・2020年、2021年の定期大会は、書面審議。
- ・新入社員（新入組合員）に向けた組合説明会や歓迎会が出来なかったことから、一人ひとりのマスクなし写真と一言コメントを掲載した冊子を作成し、配布。
- ・労使協議、団体交渉は人数を減らしながら対面で実施。

コロナ禍における職場の状況や組合からの要求など

組合からの要望

- ・1回目の緊急事態宣言下「開店時間を遅く、閉店時間を早くしてほしいという声」
「2020年2月下旬から売上が大幅に増加し組合員が疲弊した。店休日の要望を」
組合から「従業員の負担軽減および安定した店舗運営のため、10時開店を基本とし、深夜営業の可能な限りの短縮」を要望した。会社がすべての店長にヒアリングし、店舗によって人員状況が異なるため、充足しているところは通常通りとし、営業時間は店長判断で短くすることを可能にした。
- ・組合から臨時店休日の要望を出し、2020年6月に臨時店休（各店舗1日ずつ）で組合員の疲弊に対応。店舗休業による賃金も100%補償された。
- ・感染対策として顧客がマスクすることを徹底できるよう、国、行政へ引き続き要望している。

学校休校の対応

- ・学校の臨時休校に対し、小学校休業等対応助成金を活用し、特別休暇を付与。満額支給。2020年2月～10月の実績で500名程が利用。

感謝金の対応

- ・2020年4月、感謝金として正社員、限定正社員、継続雇用社員、嘱託は10,000円、パートタイマー、学生アルバイト、技能実習生は5,000円を支給。

そごう・西武労働組合

組 織 概 要	対象エリア：全国
	組合員数：4,103名
	組織範囲：全雇用区分
	組合役員：中央執行委員、支部執行委員、支部職場委員

取り組みの特徴

若手の視点で、環境の変化をきっかけにWEBによる会議運営を提案。定期大会は規約を変更し、オンライン中心で実施。コロナ収束後もWEBミーティングを検討。

緊急事態宣言下の組合活動

組合員に対する対応

- ・1回目の緊急事態宣言下、食品部門だけが出勤していることに対し、累積の年次有給休暇を付与。さらに、大変不安な状況の中で継続勤務をしていた食品部門の組合員に対し、慰労を目的として継続営業していた社員食堂の定食メニューの半額補助やドリンクを配るなど、目に見える組合活動を実施。
- ・日常の情報コミュニケーションとして会社のイントラネットを使っているが、休業期間中は出勤できないため接続できず、情報がいきわたらない状況になっていた。そこで労働組合のホームページ上に、委員長のメッセージや会社の状況を伝えるメッセージ動画を掲載。その他自己学習として10分程度の学習動画を作成、家でできるヨガの映像を撮影して作成したものを「ユニオンチューブ」という名称で配信した。

執行部体制と会議運営

- ・執行委員会は、従来は全国から支部の委員長を招集していたが、コロナ禍による環境の変化をきっかけに、WEB運営を検討。旅費や会場費をタブレット購入代に充て、年間会議の半分の6回分は今後もWEBで開催することを考えている。
- ・オンラインでの会議は情報が一方的になりがちのため、双方で議論することが難しい。コミュニケーションを完全に補完できるものではないが、情報を発信し、役員に対して個別に連絡を入れ「さっきの会議どうでしたか」や「要望はありますか」といった声掛けをあわせて行っている。今までのような半日会議を開催すると、オンラインでは疲れるので、なるべく2時間以内で開催することや1時間に1回休憩を入れている。
- ・組合活動のWEB運営については、遠方から会議参加をすることを考えると移動負担がなくなり楽になったという声があがっている。会議は休日を取って出席していることもあり、WEB会議であれば半日休日を取得するだけで対応できるようになった。短い時間であれば勤務時間中に休憩時間を活用して参加するなど、参加の時間調整ができやすくなったという声もある。
- ・定期大会は規約を変更し、現在はオンライン中心で実施。

コロナ禍における職場の状況や組合からの要求など

特別休暇の付与

- ・1回目の緊急事態宣言下、2020年4月から5月末まで食品部門のみ営業。2020年8月までの特別休暇というかたちで、勤務日数に応じて付与。初回は40日が上限。
- ・休業中に休んでいた方は、8月までは災害休日として勤務扱い。労使協定書を結び、パートタイマーも含めて100%補償とした。
- ・学校休校に該当した方は、災害休暇として100%補償。

コープこうべユニオン

組 織 概 要	対象エリア：関西圏
	組合員数：総合職員・専門職員1,600名、定時職員3,400名
	組織範囲：オープンショップ
	組合役員：執行部24名（専従7名）

取り組みの特徴

コロナ禍の頑張りに対する組合員の手当を要求し、全従業員に5,000円分の商品券を配布。オンラインの組合活動では、WEBを活用した学習会やレクリエーションを実施。

緊急事態宣言下の組合活動

会議運営の工夫

- ・職場代表者会議は全てオンラインもしくは書面で開催。基本的にはWEB会議とし、情報発信している。参加者には事前にメールで資料を送り、WEBで説明を実施したうえで、書面決議をしている。
- ・端末は、個人のスマホやタブレットなどの使用を依頼したが、対応できない場合があり、組合でタブレット30台を購入。必要な方には貸出をし、職場にいる場合は職場のパソコンを貸してもらうなどしている。
- ・WEB会議については、遠方の職場からは、移動する時間と距離を考えると好意的に捉えられている。

オンラインの組合活動

- ・オンラインによる企画は、学習会、レクリエーション、飲み会などを実施。学習会は介護についての学習、子育てしている方向けのキャリアアップ学習、防災学習などを企画。レクリエーションは、沖縄の平和ツアーをオンラインで実施（現地のガイドが説明するという内容）。その他、謎解き、防災運動会などを実施。今後はシングルマザー交流会などを検討中。
- ・コロナ以前の企画は、対面で職場リーダーが中心の役員教育や育成の視点が強かったが、コロナ禍のWEB活動は一般組合員を対象として幅広い層に参加してもらえるよう、開催時間や内容を踏まえて、柔軟に企画している。

オープンショップ制への影響

- ・平時から加入活動を実施し、組織率は現在約80%である。コロナ禍では、雇用の不安がある一方、組合があることによって雇用が守られていることが実感できたこともあり、組合加入が増えている。

執行部の対応

- ・事務所は当番制で1人は出勤。他は在宅勤務とし、専従者用の携帯電話やタブレット等を購入。

コロナ禍における職場の状況や組合からの要求など

組合員に対する手当の要求

- ・組合から要求し、2020年5月頃に商品券（一律5,000円）を全従業員に配布。

従業員に対するマスクの配付

- ・2020年4月～5月に組合から各職場へ一斉にマスク配付。対象者は組合員か非組合員かを問わず、それぞれの職場ごとに配布対応を依頼。

立川メディカルセンター労働組合

組 織 概 要	対象エリア：新潟
	組合員数：1,535名（正職員1,085名、準職員386名、パート職員64名）
	組織範囲：オープンショッップ
	組合役員：19名（中央執行委員16名、会計監査2名、顧問1名）

取り組みの特徴

現場の感染リスクに配慮しながら、通常勤務体制を整え雇用を守る。
医療従事者として感染しないための対策の徹底と、危険手当の要求で処遇改善。

緊急事態宣言下の組合活動

相談しやすい環境づくり

- ・通常時の組合活動は支部に交付金を出し、バスレク、食事会などを開催。共済やライフプランセミナーなどの研修会を実施していた。
- ・執行委員会では、WEBを活用している。但し、今後の組合員への対応としては、対面を基本とした運営に戻したいと考えている。
- ・病院の施設内に組合事務所があり、オープンドアとして入り口を開放するとともに、1日1回の巡回をすることで、組合員が相談しやすい環境をつくっている。
- ・オープンショッップ制のため、執行部としては新入職員に必ず声をかけて、加入に関する情報をフィードバックするような体制を整えている。現在の組織率は89.8%。

コロナ禍における職場の状況や組合からの要求など

職場の状況

- ・1回目の緊急事態宣言時は、法人側が外来や手術などを止めていたが、勤務体制はほとんど変わらず、患者がいない間の勤務は事務作業などの業務を実施し、シフト通りで勤務をしていた。雇用を守ることを優先した。
- ・コロナ禍の医療従事者として感染リスクが高く労働負荷も高まった。また、私生活面での管理も厳しいものとなっていた。このため、組合員からは不満の声があがっていた。

感染対策

- ・職員に対しては、院長名で県をまたぐ移動の禁止や、飲食を伴う会合は極力避けるよう通達があった。感染対策としては、体温と症状（咳、咽頭痛、鼻水、頭痛、下痢、倦怠感、嗅覚、味覚障害）について毎日チェックをし、自分が感染しない、感染を持ち込まないことを徹底。

組合員の声と処遇改善

- ・救急外来用には専用ブースをつくり、患者はPCR検査を実施。職員はN95マスク、医療用ガウン、フェイスシールドで感染対策をしている。2020年3月、労組側からコロナ患者に対応した者に、危険手当として1日1,000円を要求し支給された。
- ・2021年春に1病棟をコロナ病棟へ変更したことにあわせて、対応する医師と看護師に対し、危険手当として2,000円の対応。2021年6月からは地域相場に合わせて3,000円となった。
- ・コロナ病棟に対する診療報酬の補助金法改正があり、雇用や設備投資に加えて処遇改善にも対応できることになり、組合員からは対応して欲しいとの声があった。
- ・2020年夏の一時金では、法人側からコロナ謝礼金として、正職員1万円、準職員6,500円の上乗せがあった。

イオングループ労働組合連合会 イオンファンタジー労働組合

組 織 概 要	対象エリア：全国 組合員数：3,238名 組織範囲：社員、短時間雇用保険加入以上のパートタイマー 組合役員：中央執行委員31名、全国13支部に支部役員複数名
------------------	---

取り組みの特徴

1回目の緊急事態宣言下、行政の要請により全店休業したが、在籍のまま雇用形態に関わらずスーパーなどへの応援勤務を実施。従業員にはパートタイマーが多く、職場の声を意識しながら労使対話で処遇改善。

緊急事態宣言下の組合活動

専従執行部の全国巡回で会議運営を工夫

- ・コロナ禍の執行委員会は、2020年10月からサテライト会場を全国に3か所設置。エリア内の方は対面、遠方の方はWEB参加の併用で会議運営。専従三役が各地域を順番に訪問し、年に1回は各エリアが専従三役と対面会議を実施できるようにしている。
- ・組合アンケートの活用により、職場の声を収集。コロナ禍においては、特に金銭面に関する要望が多い傾向。
- ・緊急事態宣言による店舗休業時、中央の専従執行部は事務所で電話やメールで職場の声に対応。「このような時に休むと給料はどうなるのか」という質問が多く、雇用調整助成金の対応や有休取得、ろうきんの特別ローンなどについて説明をした。また職場での感染対策で、メダル洗浄やゲーム機の拭き上げ清掃を実施したため、従業員の負担が増したという声があった。
- ・中央執行委員には、2021年中にモバイル端末を支給し、執行委員会などのWEB会議に柔軟に対応できるよう体制を整えた。
- ・WEBの活用は所属する労連のオンライン企画を活用した。（薬剤師の方に薬の話を講演してもらう企画、家で座ってできるストレッチの方法、タロット占いなど）

コロナ禍における職場の状況や組合からの要求など

1回目の緊急事態宣言下の営業と処遇改善

- ・2020年3月2日～15日までの全店休業、4月8日～6月12日まで一部店舗を休業とした。休業補償については、通常6割支給のところ、労使の話し合いで8割支給とした。
- ・休業中の従業員に対して、教育プログラムを構築し、教育訓練に関する労使協定を結んだ。内容としては営業部と人事部教育担当が中心となり、接客セミナーや機械修理セミナーなどを開催し、参加した場合には賃金を100%支給できるような体制とした。パート・アルバイトを含めた全従業員を対象とし、強制参加にはしていない。

休校要請の影響

- ・対象者は相当数いたが、2020年4月には緊急事態宣言下で全店休業していたため、勤務体制への影響は少なかった。休校要請に該当した方の給料は、100%補償をした。

緊急事態宣言以降の働き方

- ・店舗運営は基本的には変わっていないが、メダル洗浄機を導入するなど工夫をしている。本社勤務の場合は、パートタイマーも含めてモバイル端末を支給したうえでテレワークを実施している。

アークスグループ労働組合連合 フクハラ労働組合

組織概要	<p>対象エリア：北海道（十勝、釧路、根室）</p> <p>組合員数：正社員352名、パートナー社員1,379名 計1,731名（2022年2月段階）</p> <p>組織範囲：正社員（管理職を除く全て）、パートナー社員（学生バイトを除く全て）</p> <p>組合役員：執行部21名（内専従者1名）、分会長・分会委員（各事業所に1名）</p>
------	--

取り組みの特徴

組合からの感謝支援活動として、3,000円の商品券を全組合員に配布。休校要請の対応は特別有給休暇を付与することにより100%の休業補償。

緊急事態宣言下の組合活動

「感染しない・させない」という意識で対面での活動を継続

- ・執行委員会の会議運営として、緊急事態宣言時やまん延防止措置期間は、情報発信にはwebを活用。緊急事態宣言やまん延防止措置期間以外は、対面での会議を月一回開催した。開催月により会場を3つに分けて実施するなど感染対策の工夫をした。
- ・年4回の分会長会議は対面からwebに変更して実施。職場集会は中止、レク活動も中止。
- ・組合方針策定や賃闘方針策定時は、北海道内の移動距離を考慮し、1泊2日の合宿形式で1か所に集まり会議体を実施。この際の飲食は禁止している。対面形式にする理由は、会議などの発言に対する温度感を知りたいということもあるが、目に見える活動にしたいという思いもあり、「感染しない・させない」という意識で開催。
- ・大会は、2会場でWEBと対面のハイブリッド方式で実施。

意見集約の工夫

- ・執行部21名のうち、20名の非専従がエリアの担当分けをして職場オルグを実施。
- ・職場での対面オルグが難しくなり、分会長に対し書面にて質問事項を送った。組合員に対してはアンケートや意見集約として、のりつき封筒にて返信する仕組みを2021年から実施。さまざまな意見が寄せられている。返信率は、職場集会の出席率と同等程度と高い。

コロナ禍における職場の状況や組合からの要求など

職場での状況と学校休校への対応

- ・パートタイマーの中には小学校や保育園の休校、休園により出勤できない者がいた。会社が助成金を利用した対応として、特別有給を付与し、100%補償とした。

組合からの感謝支援活動

- ・レク活動中止後、感謝支援活動として3,000円の商品券を全組合員に配布。「一緒に頑張りましょう」という思いを込めた手紙を同封。予定した活動ができなかったことを踏まえ、2020年4月28日の臨時大会にて、緊急予算執行として提案し、実施。会社より労働組合が先に感謝支援活動を行ったこともあり、不安解消に努めてくれたという声を受けた。

特別感謝手当の支給

- ・2020年5月、会社が全従業員に対して「特別感謝金」として1人5,000円支給。
- ・コロナ禍対応分として、正社員はボーナス0.8カ月分を上乗せ。パートタイマーは1月に特別手当として区分（3区分）により20,000円、10,000円、6,000円の3段階で支給。学生アルバイトは3,000円の支給。

ダイナムユニオン

組 織 概 要	対象エリア：全国
	組合員数：7,386名（正社員3,387名、3,999名）
	組織範囲：正社員、パートタイマー（全て）
	組合役員：執行部26名（うち専従8名）

取り組みの特徴

コロナ禍で新しい労使プロジェクトを立ち上げ。丁寧な説明を心掛けた「社外インターンシップ制度」を構築。

緊急事態宣言下の組合活動

組合活動のコロナ後の変化

- ・支部執行委員会はすべてwebで実施している。本部からの訪問活動はせず、地域の活動は支部に判断を任せて、支部役員三役が職場への訪問活動を実施。
- ・本部役員によるオンラインでの職場訪問にチャレンジ。支部役員が職場訪問する際にタブレットを持参し、本部役員が画面越しに話す。これまで話したことがない組合員と接点を持つことができ、組合員からの感触も良く、面白い試みとなった。今後このようなツールを活用して、相談できるような環境を作っていきたいと考えている。
- ・個人端末でオンライン会議の参加を可能にしている。職場には通信環境が整っており、自宅からの参加の場合で自宅に通信環境がない方に対しては、個人端末のモバイルデータ通信料を消費する負担を考慮して、通信費を支給。

交付金の使い道の幅を拡大

- ・レク活動については、支部単位でのレクは中止とした。職場単位のレク活動は、内容を本部でチェックし、開催可能な内容であれば了承した。
- ・支部交付金、職場交付金の使い道については、コロナ対策費としてマスクや消毒液などの物品購入を可能にした。加えて熱中症対策の物品も可能にした。

コロナ禍における職場の状況や組合からの要求など

社外インターンシップ制度を構築

- ・2021年春、人事政策項目について人事部と労働組合で優先順位を決めて対応を検討するプロジェクトを立ち上げた。
- ・売り上げが減少する中、雇用調整を社外出向により乗り切ることを決定。社外出向のコンセプトは、教育面の機能として出向先で経験を積むことを前提に、2年の期間限定の「社外インターンシップ制度」としている。
- ・社外インターンシップ制度のプロジェクトのきっかけは、UAゼンセンが産業雇用安定センターと政策的に連携したという内容を労使で確認したことによる。
- ・人選は、先方の働き方に見合うなどの基準で選定。例えばコンビニ業界だと直営店の店長候補くらいの方を受け入れたいということで、要望にこたえられるような体制をとっている。
- ・従業員側には、労使で丁寧にすすめている。トップからの発信、動画配信、事前説明会（人事部、人材開発部、ユニオン）で、出向中の扱い、労働条件などを説明している。コロナ収束後も継続予定。

すかいらーく労働組合

組織概要	対象エリア：全国 組合員数：13,324名 組織範囲：社会保険加入対象者 組合役員：執行部28名（専従10名、非専従18名）、組合役員245名
-------------	--

取り組みの特徴

コロナ以前から要求していた営業時間短縮は、深夜営業をやめることにつながった。正社員の生活スタイルが大きく変わり、モチベーションが上がったとの声がある。

緊急事態宣言下の組合活動

電話相談窓口の活用

- ・「相談ダイヤル」という電話相談窓口で対応。コロナ以前の2019年4月は月間45件、コロナ以降の2020年4月は現状で251件の相談があった。内容は休業手当の基準の照会や、マスク入手についてなどコロナに関連することが増えた。

オンラインでの対応

- ・組合員に向けた感染対策として対面のオルグ活動を控え、セミナーなどオンラインでできるものは代替して実施。
- ・組合員に対する「組合ミーティング」は、同日開催している会社のマネジャー会議がWEBになったことから、併せてWEBで開催。端末については、マネジャークラスは業務用携帯や店舗にあるタブレットを使用しており、労働協約で使用許可が下りている。
- ・団体交渉の内容など交渉の経過については、一方的に説明するだけにならないよう、趣旨や必要性を納得してもらうため、職場近くの支部役員が直接対話や電話などで対応している。

コロナ禍における職場の状況や組合からの要求など

深夜営業のとりやめ

- ・コロナ以前から要求していた営業時間短縮については、2020年7月から深夜営業をやめることになり、基本的に23時30分までの営業となった。正社員の場合、残業は3分の1に減り、「健康を意識してジムに通うようになった」という声があり、大きく生活スタイルが変わったといえる。営業時間が短くなったことによって「モチベーションが高くなった」、正月営業の時短だけでなく「年末は家で過ごせるようになるなどの変化があった」という組合員の声が寄せられている。
- ・深夜営業時間帯に働いていた方については、前倒しの勤務時間に変更することや、他のブランドで働けるか検討するなど、出来るだけ継続勤務が出来るよう調整をした。

ワタミメンバーズアライアンス

組 織 概 要	対象エリア：全国
	組合員数：7,458名（正社員1,308名、短時間6,150名）
	組織範囲：正社員、短時間組合員
	組合役員：専従6名、非専従10名

取り組みの特徴

現場からの声を受けて、副業・兼業を解禁に。外食産業が好きで働いている人たちの生活を何とか守っていきたいという思いを反映。

緊急事態宣言下の組合活動

WEBサイトの活用

- ・日本全国に組合の事業所が点在し、500か所程ある。集合形式の会議体が難しいこともあり、コロナ禍以前からweb会議を実施している。
- ・端末は正社員に対して会社から貸与されており、事業所外などの場合は個人の端末を使用することもあり。アルバイトへの端末貸与やWEB会議参加はなし。
- ・WEBサイトを使った組合員向けの情報宣伝活動は、コロナ以前から進んでおり、会社の福利厚生である従業員割引の制度へアクセスが可能であった。コロナ禍での自宅待機等で会社のイントラネットに接続できず、情報が滞っていることから、組合サイトにアクセスしてくれる組合員が増えた。
- ・サイトには、労働金庫のキャンペーンや緊急生活応援ローンなどの告知も掲載し、周知がしやすくなった。個別の相談件数は100件以上あった。

コロナ禍における職場の状況や組合からの要求など

職場の状況と組合員からの特徴的な意見

- ・2020年4月、正社員に対しては労基法上の「休業手当」とは別に基本給の80～100%の賃金補償があった。他店舗の応援や、2020年5月から1か月単位の社外出向が始まった。
- ・短時間組合員からは「休業手当36%では生活できない（平均賃金の6割の支給で、実質1日当たり36%）」という声があった。
- ・お金や生活に関する不安の問い合わせが多くあった。徐々に大きくなったのは「生活費が足りない」という声。営業時間の短縮で、所定の労働時間分を働けない人も出てきた。社内には、所定労働時間に足りない場合は「所定未達控除」というルールがあり、足りない分の控除が多発し、「暮らせない」という声が多く上がっていた。
- ・学生アルバイトに対する休業手当は、契約日数に関わらず全員に支給。
- ・緊急事態宣言下では現場が混乱しており、各店舗で作成する事務手続きの処理にばらつきがみられた。休業手当や雇用調整助成金の取り扱いについては、正しく処理をして欲しいと組合員から声があがり、労組側から会社側に対して賃金計算の仕方など正しく手続きを進めるよう要求した。労組としても現場に対して手続きに必要な正しい情報を周知させた。

生活のための改善策

- ・現場からの要望が多く、組合側から要求したのは副業・兼業の解禁であった。2021年3月の団体交渉で要求し、2021年7月1日から個人事業主としての副業・兼業を解禁した。
- ・借り入れ制度については、1か月分の基本給を限度としていたが、2か月までとし、返済期限も2倍に伸ばした。手続き面では上司承認をなくし、簡略化して借り入れしやすいようにした。

ノテユニオン

組 織 概 要	対象エリア：北海道（札幌）、宮城（仙台）、東京 組合員数2,138名（2021年12月31日時点） 組織範囲：正職員・非正職員（係長職以下） 組合役員：31名
------------------	--

取り組みの特徴

執行部では、感染対策をしながら、対面での会議運営を工夫。
職場では子育て環境を整え、臨時で託児所を設置。

緊急事態宣言下の組合活動

エリアを限定し、対面開催を工夫

- ・コロナ以前の執行部は毎月定例で会議をし、職場委員とは3カ月ごとに交流をしていたが、緊急事態宣言下では、都道府県をまたぐ行き来が難しかったため、主要エリアである北海道内だけ、11～13人程度のみ対面で集まり、感染対策をしながら対面で会議を実施。
- ・緊急事態宣言下での会議運営は、対面で1回程度の開催にとどまった。普段の組合活動であるイベントやレク活動、職場委員との交流は中止にした。
- ・各事業所では、外部の方の出入りを禁止していたため、対面での職場オルグが難しく、電話やメールで対応。

コロナ禍における職場の状況や組合からの要求など

職場の状況

- ・北海道エリアは2月から緊急事態宣言が発令され、マスクやビニール手袋、消毒液が入手困難となった。
- ・介護事業としては、利用者がコロナ感染を心配したため、通所介護、訪問介護を利用する方が減った。この影響で介護の勤務が減った場合は、消毒対策や事務作業など業務の置換で対応した。
- ・職員がウイルスを持ち込まないよう、感染対策にとっても神経質になり、精神的なダメージで体調を崩す方も少なくなかった。

傷病休暇の変更

- ・傷病休暇をパンデミック対応ができる休暇として変更。指定感染症に罹患した者は上限2週間の有給休暇の特別休暇を付与する。また、濃厚接触者等に認定され、会社の判断でお休みとなった場合でも、特別休暇（有給）の対応とするように交渉し、変更された。

休校要請への対応

- ・休校要請についての補償については会社側に要求したものの、結果としては職場環境を整えることで対応した。人手不足を懸念し、施設の中に臨時で託児所を設け、預かった子どもは施設の職員が対応した。小学校等が休校になっても勤務出来るように環境整備をした。
- ・休む場合は本人の年次有給休暇で対応。

ウエルシアユニオン

組 織 概 要	対象エリア：全国
	組合員数：38,765名
	組織範囲：正社員・準社員・嘱託社員・パート（学生アルバイト除く）
	組合役員：中央執行部34名（専従役員13名）

取り組みの特徴

WEBを活用し、組合員が参加できる交流会をブロックで開催。開催時間帯や参加しやすい雰囲気づくりを工夫。

緊急事態宣言下の組合活動

組合員に対する新たな活動

- ・ブロック支部の活動事例として組合員を対象としたWEBでの交流会を実施。平日の夕方や夜など時間帯を3つ程度にわけて、好きな時間、出入り自由で開催。一般組合員の参加状況をみると、「タブレットを台所におき、夕飯の支度をしながら自由に参加することも可能になった」との声があった。WEBによる交流会を実施することにより、これまで組合活動に関わっていなかった方も参加するようになったため、地域を拡大して展開できるように工夫している。交流会のテーマは残業の減らし方、お店での工夫、共済活動の勉強会、店舗で困っていることなどの意見交換、好事例の情報交換など、対面での会議より気軽に参加ができたという声があり、支部活動としてコロナ後も続けたいという意見はある。
- ・WEB会議のための機器は、店舗に設置してある端末の使用は、会社から許可を得ているほか、自身のスマホか自宅のパソコンなどを活用。
- ・WEBで会議に参加した場合は、ネット環境相当の費用は日当として対応。ネットカフェなどの利用も可能とし、費用の申請があれば支給。ただ、日当は時間帯で設定しているため、日当相当の金額であれば、その手当の範囲内で対応。

コロナ禍における職場の状況や組合からの要求など

企業の対応や職場の声

- ・組合としては、職場での声を聞き、会社に届けている。特に、顧客からのクレームによる疲弊の声は多い。会社からは、従業員に対するねぎらいの言葉が送られるとともに、職場での対応として、ガイドラインや手引書などによる情報発信がなされた。

営業時間の状況と深夜勤務の方の対応

- ・営業時間については、会社の方針で緊急事態宣言下においても通常営業を支持し、24時間営業を続けた。テナント入店店舗や地域性、労働力確保の観点（家族の同意が得られず勤務できない方が多い店舗）などから、短縮営業をした店舗もあった。
- ・時短営業のために24時間営業ではなくなった店舗のパートタイマーについては、勤務時間の変更や勤務エリアを拡大するなど対応した。収入減を確保し、雇用維持ができるように会社から指示があったため、組合としては本人希望で働けるよう、組合員からの個別相談に応じた。

マルハンユニオン

組 織 概 要	対象エリア：全国
	組合員数：8,210名（正社員4,130名 短時間4,080名）
	組織範囲：正社員、短時間（勤続1年以上の社保加入者が対象）
	組合役員：中央役員35名（内、専従者8名）、会計監査2名、参与2名

取り組みの特徴

WEB上のグループウェアを活用し、ヒアリングやミーティング後の報告を含めて、執行部と支部や職場とのコミュニケーションに工夫。

緊急事態宣言下の組合活動

WEBシステムを活用し、本部と職場の連携に工夫

- ・コロナ以前の活動として、支部ミーティングは、専従がその対象エリアに出向き、職場委員を中心に7店舗くらいのリーダーが集まり、3～4時間程度実施。連絡事項や現場の労働時間の把握や職場からの声などの共有。ミーティングの前に、事前にWEBシステムにてヒアリングを実施し、それを基に話し合っている。ミーティング後、WEBシステムに報告をあげている。WEBシステムには会社のWEBグループウェアを使用しており、組合活動における使用許可を得ている。
- ・職場集会は2カ月に1回会議。全国の支部は北海道、東北、中部、東日本、西日本とブロックに分け、40カ所程度の支部で開催されている。
- ・コロナ禍においては、WEBを使ったミーティングを実施しており、店舗の回線の使用許可を会社から得ている。中央執行委員会は2020年4月より、支部ミーティングは2020年5月よりWEB会議で対応。中央委員会もすべてWEBで開催。労使協議会は、WEBと対面を併用している。
- ・WEBに変わっても専従者との支部ミーティングの頻度は変わらず、年10回開催。
- ・これまで全国の中央執行委員は東京へ集まるために日帰り出張をしていたが、交通手段を考えるとWEBへ変更した点は便利になった。情報発信などはしやすくなったが、雑談などを含めたメンバー同士の議論が難しい点が課題。
- ・WEB会議参加時、職場にいる方は職場の端末を使用できるが、個人の端末を使用することもある。その際の通信費部分は、通常の活動費の範囲内として対応をしている。

コロナ禍における職場の状況や組合からの要求など

職場の状況

- ・1回目の緊急事態宣言下では、休業要請があり、ほとんどの店舗で休業。
- ・休業手当については、会社での協議により、雇用形態に関わらず80%の対応。所得保障100%とするために休業時に個人の年次有給休暇を使用したという声もあり。

組合員の声と会社の対応

- ・コロナ禍において、賃金や補償に関する不安や、社内の情報などがわからず「不安」という声が多くあった。組合からは、情報発信をしっかりして欲しいと会社へ要望。
- ・パチンコ業界の先行きは厳しいという認識や、パチンコ業界に対する緊急事態宣言下のバッシングで「ストレス」「外に出られない」「子どもへの影響」などの声があった。
- ・2020年4月、社長からは全社員に向けて「過去にない厳しさだが雇用は守る」と動画メッセージを発信。パチンコ店の偏向報道についてTV局への抗議。「社会的意義や感謝の気持ちを持ち、しっかりやっっていこう」という社内メッセージ発信がなされた。

アークスグループ労働組合連合 ラルズ労働組合

組織概要	<p>対象エリア：北海道</p> <p>組合員数：正社員971名、パートタイマー5,019名</p> <p>組織範囲：正社員、契約社員、パートタイマー（学生アルバイト除く）</p> <p>組合役員：執行委員22名（うち専従5名、出向3名）</p>
-------------	---

取り組みの特徴

店舗巡回を自粛し、各職場に意見箱を設置することにより、声を集める活動を実施。

緊急事態宣言下の組合活動

緊急事態宣言下の組合活動

- ・緊急事態宣言下では、月1回の店舗巡回を自粛。
- ・職場の声を収集は、2020年の夏、各職場に意見箱を設置し、自由に意見を投書できるようにした。月1回収し、執行部で確認する。
- ・労連でタブレット端末を配布してオンライン会議を進めたことにより、単組でも分会長会議、執行委員会などはWEB会議で運営できるようにした。
- ・2021年4月頃から会社が店舗にタブレットを配布することにより、店舗での通信環境も整備したことから、組合活動における使用許可を得ている。以前は、個人の携帯や端末を使用していた。
- ・オンラインのメリットは、これまでの会議運営では、全道から集まることへの出張費と時間、会議日程の調整が難しかったところ、オンラインでは会議運営をしやすくなった。但し、顔を合わせる機会も重要であるため、今後はオンラインと対面の併用で運営したいと考えている。
- ・対組合員に対しての情報発信がまだ弱く、組合専用のHPがなかったため、2021年内に立ち上げを予定している
- ・定例の労使協議は、月に1回、対面で実施。

コロナ禍における職場の状況や組合からの要求など

職場の状況

- ・クレームへの不満や恐怖が声として寄せられ、会社で毅然とした対応ができるように店内アナウンスしてもらうよう要求した。
- ・2回目の緊急事態宣言の時は、市長に対し、冷静な買い物をするよう、社会全体として呼びかけてもらうことを要請した。
- ・店舗勤務者のテレワークは難しいが、管理部門でのテレワークを週1回程度から導入している。
- ・コロナ禍では、研修をオンラインに変更している。配布資料はオンライン上に掲載し、紙の配布をやめ、WEB上でデータを確認できるように変更した。

インタビュー協力労組一覧

流通部門

労組名	実施日時	実施方法
小田急商業労働組合連合会 小田急百貨店労働組合	2021年5月24日	対面
ライフ労働組合	2021年6月1日	対面
ウエルシアユニオン	2021年6月2日	WEB
そごう・西武労働組合	2021年6月28日	WEB
コープこうべユニオン	2021年7月30日	対面
アークスグループ労働組合連合 ラルズ労働組合 フクハラ労働組合	2021年8月31日	WEB

総合サービス部門

労組名	実施日時	実施方法
すかいらく労働組合	2021年6月23日	WEB
ワタミメンバーズアライアンス	2021年6月24日	WEB
ダイナムユニオン	2021年7月2日	対面
立川メディカルセンター労働組合	2021年7月6日	WEB
マルハンユニオン	2021年7月9日	対面
ノテユニオン	2021年7月20日	WEB
イオングループ労働組合連合会 イオンファンタジー労働組合	2021年8月2日	対面

- ・インタビュー実施時期：2021年5月～8月
- ・対面及びWEBにて聞き取り調査を実施
- ・対応者：埼玉大学 金井郁教授
政策サポートセンター 宮島佳子

第3部

参考資料

【参考資料】

転載：日本労働研究雑誌 2022年1月号(No.738)

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）

JILPTホームページ：

<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2022/01/index.html>

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

新型コロナウイルスの影響は2020年2月から始まった。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で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%支給を目ざす」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た必要があった。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、労協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。同時期にホテル一萬里株式会社（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った仕組みであった。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られ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、より広い視野をもっていたきたい。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、新型コロナウイルス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月中旬に発表予定である。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。今後もき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)。

【参考資料】 新型コロナウイルス関連の主な動き

出所：NHK「特設サイト 新型コロナウイルス」より抜粋・編集

年	月	日	内容
2020年	1月	6日	中国武漢で原因不明の肺炎 厚労省が注意喚起
	1月	14日	WHO 新型コロナウイルスを確認
	1月	30日	WHO 「国際的な緊急事態」を宣言
	1月	31日	(政府) 新型コロナウイルスによる感染症「指定感染症」に
	2月	3日	乗客の感染が確認されたクルーズ船 横浜港に入港
	2月	11日	WHO 新型コロナウイルスを「COVID-19」と名付ける
	2月	25日	政府 感染拡大に備え「基本方針」決定
	2月	27日	安倍首相 全国すべての小中高校に臨時休校要請の考え公表
	2月	28日	北海道知事 独自に「緊急事態宣言」
	3月	3日	「トイレットペーパー在庫十分 落ち着いて行動を」経産相
	3月	9日	専門家会議「3条件重なり避けて」と呼びかけ
	3月	10日	政府「歴史的緊急事態」に初指定
	3月	11日	WHO 「パンデミックと言える」
	3月	19日	専門家会議「感染拡大地域では自粛検討を」
	3月	23日	東京都小池知事「都市封鎖（ロックダウン）」に言及
	3月	24日	東京五輪・パラリンピック 1年延期に
	3月	25日	東京都小池知事「週末は外出控えて」
	3月	26日	政府 特措法に基づく対策本部設置
	3月	30日	東京都小池知事 緊急会見「夜間の酒場 出入り控えて」

【参考資料】 新型コロナウイルス関連の主な動き

年	月	日	内容
2020年	4月	1日	政府「全世界からの入国者に2週間の待機要請」決定
	4月	1日	首相 全国すべての世帯に布マスク2枚ずつ配布の方針表明
	4月	2日	連合“雇用や生活の安定確保を”対策を要請 新型コロナ
	4月	2日	臨時休校に伴う助成活用されず 厚労省 企業に利用促すよう指示
	4月	7日	7都府県に緊急事態宣言「人の接触 最低7割極力8割削減を」
	4月	8日	国内の死者100人超える（クルーズ船除く）
	4月	8日	国内の感染者 5,000人超える（クルーズ船除く）
	4月	8日	緊急事態宣言 保育所など子どもの受け入れ縮小を 厚労省方針
	4月	8日	関西2府4県“府県超えた移動の自粛を”関西広域連合が宣言
	4月	9日	緊急事態宣言 経団連 会員企業にテレワーク推進など要請
	4月	9日	布マスク全世帯配付 来週から郵送開始都市部優先で
	4月	9日	愛知県大村知事あす県として「緊急事態宣言」へ新型コロナ
	4月	10日	東京都小池知事 休業を要請する業態や施設を公表
	4月	11日	首相 7都府県の企業に「出勤者7割減」を要請するよう指示
	4月	16日	「緊急事態宣言」全都道府県に拡大 13都道府県は「特定警戒都道府県」に
	4月	16日	首相 すべての国民対象に一律1人あたり10万円を給付する考え表明
	4月	18日	国内の感染者 1万人超える （クルーズ船除く）
	4月	23日	国内の死者 300人超える （クルーズ船除く）
	4月	24日	「全国の小中学校 高校の9割が休校」文科省調査
	4月	26日	世界全体の死者20万人を超える

【参考資料】 新型コロナウイルス関連の主な動き

年	月	日	内容
2020年	5月	1日	専門家会議「長丁場前提に新しい生活様式を」
	5月	3日	国内の感染者 1万5,000人超える（クルーズ船除く）
	5月	4日	政府「緊急事態宣言」5月31日まで延長
	5月	4日	専門家会議「新しい生活様式」の実践例示す
	5月	14日	政府 緊急事態宣言 39県で解除 8都道府県は継続
	5月	21日	緊急事態宣言 関西は解除 首都圏と北海道は継続
	5月	25日	緊急事態の解除宣言 約1か月半ぶりに全国で解除
	6月	2日	初の「東京アラート」 都民に警戒呼びかけ
	6月	19日	都道府県またぐ移動の自粛要請 全国で緩和
	6月	28日	世界の感染者 1 0 0 0 万人超える
	6月	29日	世界の死者50万人超える
	7月	13日	WHO 「多くの国が誤った方向に」 事態悪化を警告
	7月	22日	「GO TOトラベル」キャンペーン始まる
	8月	20日	対策分科会 尾身会長「流行はピークに達したとみられる」
	8月	28日	新型コロナ感染者への対応 ルール見直し検討
	8月	28日	政府が新型コロナ対策の新たな方針発表
	9月	5日	WHO 「新型コロナのワクチン 分配開始は来年中頃の見通し」。“慎重に安全性を確認すべき”という考え示す。
	9月	9日	世界の製薬会社など9社が新型コロナワクチン開発で“安全最優先”を宣言
	11月	7日	北海道警戒ステージ「3」にススキノで営業時間短縮など要請
	11月	24日	大阪府 コロナ重症者最多に 27日から飲食店の営業時間短縮要請

【参考資料】 新型コロナウイルス関連の主な動き

年	月	日	内容
2020年	11月	25日	西村経済再生相「この3週間で勝負」新型コロナ対策強化方針示す
	12月	3日	大阪府が「医療非常事態宣言」重症患者の急増で 不要不急の外出自粛も要請
	12月	8日	イギリスで新型コロナウイルスのワクチン接種が始まる
	12月	12日	病床ひっ迫 5都道府県が「ステージ4」に“医療の提供体制が機能不全のおそれ”
	12月	15日	GoToトラベル全国一時停止へ 地域限定の対応から方針転換 政府
	12月	17日	都の医療提供体制 最も高い警戒レベルに 初の引き上げ
	12月	27日	病床ひっ迫 7都道府県で「ステージ4」の指標超える
	12月	31日	新型コロナ 東京都で1337人 全国で4520人の感染確認 ともに過去最多
2021年	1月	7日	菅首相 1都3県に緊急事態宣言
	1月	13日	7府県にも緊急事態宣言 合わせて11都府県に
	1月	13日	外国人の入国を全面停止
	1月	19日	政府 新型コロナ対策特措法と感染症法 改正案の概要まとめる
	1月	22日	政府 コロナ特措法と感染症法の改正案を閣議決定 刑事罰に反対の声
	1月	25日	ワクチン “開始から9週間以内にすべての高齢者に1回目”の体制整備を厚労省が指示
	1月	30日	変異ウイルス 国内初のクラスター発生か 厚生労働省
	2月	1日	緊急事態宣言 10都府県は来月7日まで延長 栃木県は解除 菅首相
	2月	3日	個人PCR検査 受け付けや発送開始 ソフトバンクグループと楽天
	2月	2日	新型コロナ 特措法など改正案 参院本会議で可決し成立
	2月	7日	新型コロナ 世界のワクチン接種者 1億人超え
	2月	10日	“3種類の変異ウイルス世界で拡大 抗体から逃れる変異も共通”WHOが報告書

【参考資料】 新型コロナウイルス関連の主な動き

年	月	日	内容
2021年	2月	12日	「基本的対処方針」変更 「まん延防止等重点措置」などに対応
	2月	12日	雇用調整助成金 特例措置 感染拡大地域で少なくとも6月末まで継続
	2月	13日	改正特措法施行13日施行 政府は対策の実効性を高めるため
	2月	14日	新型コロナワクチン 国内初の正式承認 米ファイザー製 厚労省
	2月	17日	新型コロナ ワクチン先行接種始まる 医療従事者 約4万人対象
	2月	24日	菅首相が高齢者向けワクチン 4月12日から接種開始予定と明らかに
	2月	26日	緊急事態宣言 首都圏を除く6府県 今月末で解除表明 菅首相
	3月	3日	変異ウイルス対策強化で新たに13の国や地域からの入国者に 待機要求へ
	2月	5日	首都圏1都3県の緊急事態宣言 2週間延長決定 菅首相
	2月	18日	1都3県 緊急事態宣言解除後も外出自粛や時短要請を継続へ
	2月	18日	東京都 時短要請に応じない店に特措法に基づく命令 全国初
	2月	18日	首都圏1都3県の緊急事態宣言 21日で解除 政府 対策本部で決定
	2月	29日	大阪 吉村知事「第4波に入った」まん延防止等重点措置の 適用 国に要請へ
	3月	31日	大阪府「まん延防止等重点措置」適用を国に要請 全国で初
	4月	5日	「まん延防止等重点措置」大阪、兵庫、宮城に適用開始
	4月	7日	大阪府が「医療非常事態宣言」病床ひっ迫 医療崩壊のおそれ
	4月	9日	まん延防止等重点措置 東京 京都 沖縄に12日から適用決定
	4月	12日	高齢者へのコロナワクチン接種始まる
	4月	16日	「まん延防止措置」埼玉 千葉 神奈川 愛知への適用 政府が決定
	4月	21日	新型コロナ接触確認アプリ「COCOA」の修正版を公開 厚労省

【参考資料】 新型コロナウイルス関連の主な動き

年	月	日	内容
2021年	4月	23日	東京 大阪 兵庫 京都に3回目の緊急事態宣言を決定 4月25日～5月11日
	4月	26日	三重県「まん延防止等重点措置」適用 要請を正式決定
	5月	4日	徳島県「まん延防止等重点措置」適用を国に要請 徳島市が対象
	5月	5日	北海道 札幌市を「まん延防止等重点措置」対象地域に適用要請
	5月	5日	北海道と札幌市 医療体制危機的状況で「医療非常事態宣言」
	5月	6日	愛媛県 中村知事「まん延防止等重点措置」国に延長を要請
	5月	6日	石川県「まん延防止措置」適用を政府に要請 対象地域は金沢市
	5月	6日	大阪府 緊急事態宣言の延長を国に要請
	5月	6日	兵庫県 緊急事態宣言の延長 対策本部会議で決定し 国に要請
	5月	6日	京都府 緊急事態宣言の延長を国に要請
	5月	7日	宮城県 まん延防止等重点措置で飲食店15店舗に 全国初「命令」
	5月	7日	政府 緊急事態宣言 4都府県31日まで延長と愛知 福岡追加を決定
	5月	10日	熊本県「まん延防止等重点措置」適用を国に要請 熊本市を対象
	5月	12日	緊急事態宣言 6都府県に拡大 “まん延防止”は8道県に拡大
	5月	12日	岡山県「まん延防止等重点措置」適用を政府に要請
	5月	12日	香川県「まん延防止等重点措置」の適用を政府に要請
	5月	13日	10万人あたりのコロナ感染者数 21都道府県で「ステージ4」 相当
	5月	13日	北海道 鈴木知事 政府に対し札幌市限定で緊急事態宣言求める
	5月	14日	北海道 岡山 広島 3道県に16日から緊急事態宣言決定 9都道府県に
	5月	17日	ワクチン大規模接種の予約 東京と大阪で始まる

【参考資料】 新型コロナウイルス関連の主な動き

年	月	日	内容
2021年	5月	17日	岐阜県知事 緊急事態宣言の対象地域に追加を国に要望
	5月	19日	沖縄県「緊急事態宣言」 対象地域に加えるよう政府に要請
	5月	21日	型コロナワクチン 東京都が大規模接種会場を設置へ
	5月	21日	沖縄県に「緊急事態宣言」 23日から来月20日まで 政府が決定
	5月	21日	モデルナとアストラゼネカのワクチン 正式承認 厚労省
	5月	23日	沖縄 「緊急事態宣言」 開始 飲食店は休業対応に追われる
	5月	24日	仙台市でも高齢者対象のコロナワクチン大規模接種始まる
	5月	25日	大阪府 緊急事態宣言の再延長 政府に要請決定
	5月	25日	神戸市 独自の大規模接種会場 運用開始 初日は500人余りが接種
	5月	25日	緊急事態宣言「解除は困難と判断」福岡県 政府に延長を要請
	5月	26日	横浜港にワクチン大規模接種会場設置 6月6日から接種へ 横浜市
	5月	26日	首都圏1都3県知事 緊急事態宣言と重点措置の再延長を要請
	5月	26日	大阪 兵庫 京都 緊急事態宣言の再延長を要請
	5月	26日	東京都 休業要請応じない飲食店9店に特措法に基づく「命令」
	5月	28日	9都道府県の緊急事態宣言 来月20日まで延長を決定 政府
	5月	29日	職場でのワクチン接種 6月中旬にも 家族なども対象で検討 政府
	6月	1日	ワクチン接種 21日から 職場や大学などで始める方針 官房長官
	6月	8日	丸川五輪相「東京大会の延期は困難」
	6月	14日	17日から18歳～64歳にも接種へ 大規模接種センター 防衛省
	6月	16日	高齢者のワクチン接種 全国すべての自治体で7月末終了の見通し

【参考資料】 新型コロナウイルス関連の主な動き

年	月	日	内容
2021年	6月	16日	大阪府 “宣言解除ならまん延防止措置の適用を” 政府に要請
	6月	17日	「宣言」7都道府県“まん延防止”移行決定 沖縄は「宣言」延長
	6月	21日	東京などまん延防止等重点措置に 五輪控え再拡大防止が焦点
	6月	21日	新型コロナ ワクチン職域接種 全国17大学でもきょうから開始
	6月	21日	五輪・パラ期間中に緊急事態宣言なら無観客も辞さず 菅首相
	6月	22日	東京五輪 会場内での酒類販売見送り 飲酒も禁止 大会組織委
	6月	30日	“働く世代もワクチン接種を”夜間の集団接種開始 東京 墨田区
	7月	8日	東京に4回目の緊急事態宣言 政府決定 沖縄は延長 8月22日まで
	7月	9日	五輪 東京 神奈川 埼玉 千葉の全会場で無観客開催へ
	7月	20日	北海道 “まん延防止措置”適用を政府に要請
	7月	22日	五輪 東京で感染急拡大に歯止めかからない状況であす開幕
	7月	23日	「全国で第5波に入ってきている」新型コロナ 感染急拡大
	7月	25日	モデルナのワクチン 2回目接種後に4人に3人が発熱 厚労省
	7月	26日	ワクチンパスポート きょうから申請受け付け 各市区町村で
	7月	28日	埼玉 千葉 神奈川 3知事 緊急事態宣言追加を西村大臣に要請
	7月	30日	4府県“宣言”追加 5道府県“まん延防止”適用を決定 政府
	8月	2日	緊急事態宣言 きょうから6都府県に拡大 5道府県に重点措置
	8月	5日	福岡県 緊急事態宣言の発出を政府に要請 “想定超える急拡大”
	8月	5日	まん延防止等重点措置 8県を追加 今月8日～31日 政府が決定
	8月	17日	自宅や宿泊療養の患者のオンライン診療報酬など 大幅引き上げ

【参考資料】 新型コロナウイルス関連の主な動き

年	月	日	内容
2021年	8月	17日	「緊急事態宣言」「重点措置」対象拡大と期限延長を決定 政府
	8月	25日	政府 “宣言” 8道県追加 “重点措置” 4県適用を決定
	8月	27日	緊急事態宣言 きょうから対象拡大 学校での対策強化へ 政府
	8月	27日	政府 イベント開催制限 宣言・重点措置の地域 10月末まで維持
	8月	27日	学級閉鎖 国が初の判断基準 “感染複数確認で5～7日程度”など
	8月	31日	東京都 高校3年生など大規模会場でのワクチン接種対象に
	9月	1日	自衛隊大規模接種センター 10～30代接種枠新設 約2か月延長へ
	9月	2日	札幌市 小中学校40校余が休校や学級閉鎖の対応
	9月	7日	新型コロナ 夏休み延長や休校 小中学校1割余 高校で2割 文科省
	9月	8日	雇用調整助成金の財源ひっ迫 保険料率引き上げ検討で議論開始
	9月	9日	緊急事態宣言 19都道府県で延長を決定 今月30日まで 政府
	9月	26日	“宣言解除で対策緩和の具体的内容 政府が明示を”首都圏4知事
	9月	9日	緊急事態宣言 19都道府県で延長を決定 今月30日まで 政府
	9月	26日	“宣言解除で対策緩和の具体的内容 政府が明示を”首都圏4知事
	9月	26日	沖縄 玉城知事 宣言解除でも飲食店への時短要請は継続の方針
	9月	28日	緊急事態宣言 まん延防止等重点措置 30日すべて解除決定 政府
	9月	28日	「Go Toイート」都道府県の販売再開判断を国が支援へ 農相
	9月	29日	“宣言”解除後 飲食店などでの制限 段階的に緩和へ 政府
	10月	18日	“コロナ後遺症で働けない”相次ぐ 仕事に影響66% 後遺症外来
	10月	20日	東京都 10月25日以降 認証を受けた飲食店の時間制限なくす方針

【参考資料】 新型コロナウイルス関連の主な動き

年	月	日	内容
2021年	10月	21日	東京大阪“時短要請”解除決定 進む制限緩和 海外で再拡大も…
	11月	2日	自殺対策白書 働く女性の自殺増加 新型コロナで労働環境変化か
	11月	14日	大規模イベント・飲食店等の行動制限緩和の具体案まとまる
	11月	19日	「Go Toトラベル」見直し策まとまる 再開は年明け以降に
	11月	21日	新型コロナ 国の貸付金 特例申請期限 来年3月末まで延長へ
	12月	1日	コロナワクチン3回目の接種 きょうから医療従事者対象に開始
	12月	6日	「ワクチンパスポート」で特典 試験的事業始まる 札幌など
	12月	12日	ワクチン3回目“打ち手”確保へ「扶養特例」来年9月末まで延長
	12月	22日	政府調達 of 布マスク 保管倉庫を公開 在庫は年度内めどに廃棄へ
	12月	31日	コロナ禍での生活困窮 生活相談や食料配布で支援 東京

出所：NHK「特設サイト 新型コロナウイルス」より
 2020年4月～2021年12月まで抜粋・編集
<https://www3.nhk.or.jp/news/special/coronavirus/>
 (2022年2月最終アクセス)

HP版

**コロナ禍における
労働組合の取り組み事例集**

～コロナ禍がパートタイム労働者に及ぼす影響と
組合の取り組みインタビュー調査より～

2022年（令和4年）2月

UAゼンセン 政策サポートセンター

〒102-8273 東京都千代田区九段南四丁目8番16号

TEL : 03-3288-3725

E-mail: supportcenter@uazensen.jp

