

厚生労働大臣 加藤勝信様  
熊本労働局長 木下正人様

2020年6月11日

日本共産党熊本県委員会  
委員長 松岡勝

## 新型コロナウイルス拡大に係わる労働者の雇用と生活擁護対策について

4月の労働力調査（総務省発表）によると、非正規労働者が、前年同月比で97万人減、そのうち女性が71万人をしめています。女性の占める比率が高い「宿泊業・飲食サービス業」が、前年同月比で46万人減となっているのが大きな要因とみられます。約100万人が派遣切りされたリーマンショックを超える重大の雇用危機が予測さえ得ます。

4月の有効求人倍率は、前月比1・32で、4ヶ月連続減少、4月の新規求人は、前年比31・9%減少しています。会社から仕事を休まされた休業者は、前年同月比で、リーマンショック時の約4倍も多い420万人になっています。

熊本県内でも事態は深刻であり、悲痛な声、要望が数多く寄せられています。

「新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響」（5月29日現在集計・厚労省）によると、熊本県内の雇用調整の可能性がある事業所数117、解雇見込み労働者数132人となっています。

「子どもの休校にともない休職を申請したが特別有給休暇は認めてもらえなかった」「妊婦だが、休職を認めてもらえない」「公務の職場で正職は休んでいるが、非常勤は休めない」「従業員の給料を遅滞している。長引くのであれば営業をやめざるを得ない」「大学生の子どもの学費が払えない」「アルバイトができなくて生活できない。大学を辞めることも考えざるを得ない」（「いのち・平和ネット熊本」が実施した「コロナ被害相談ホットライン」に寄せられた相談）等々です。

こうした状況は、今後さらに悪化すると考えられます。

日本共産党熊本県委員会は、県内野党と共同し、労組・市民団体とも力を合わせ、「自粛要請と補償は一体で」「PCR検査体制の抜本的拡充」「医療体制の強化と支援」「学生への支援」などと合わせて、コロナ禍のもとでの労働者の雇

用と生活擁護のための国の施策を求めてきました。

これらの取り組みをふまえて、ここにあらためて、「新型コロナ感染禍のもとでの労働者の雇用と生活擁護について」、労働行政が正面から取り組みを強化されることを願い、以下、要請するものです。

1、新型コロナウイルス感染拡大を「理由」にした解雇がなされないよう指導を強化・徹底すること。

突然雇い止めの通知がなされ、社員寮の退去を迫られる事例（宮城県・ホンダ系企業）も起きており、県内企業の実態把握と指導徹底を。

派遣・有期契約労働者が一方的に契約解除されないよう指導を強化すること。労働契約法第16条「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」としており、至当な理由がない解雇は無効です。新型コロナ禍で一時的に経営が困難になったからとしての整理解雇は、整理解雇4要件（①人員整理の必要性②解雇回避努力義務の履行③被解雇者選定の合理性④解雇手続の妥当性）に照らして適法的ではありません。

有期雇用契約の解雇・雇い止めについては、労働契約法第17条「使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない」こと。さらには、裁判例で、契約形式ではなく実態に基づいて有期労働者の保護をはかるとした雇止め法理（①過去に反復して更新されたことがある有期労働契約で、その雇止めが無期労働者を解雇することと社会通念上同視できると認められるもの②労働者において有期労働契約の期間満了時に当該有期労働契約が更新されるもの）の趣旨を徹底すること。

「新型コロナ関連で休業したが休業手当が支給されない」という事態が広がっています。「新型インフルエンザ等対策特別措置法による対応が取られる中で、協力依頼や要請などを受けて営業を自粛し、労働者を休業させる場合であっても、一律に労働基準法に基づく休業手当の支払義務がなくなるものではありません」（「新型コロナウイルスの関するQ&A」）の基づく指導の徹底を。

大企業の内部留保の活用で雇用確保を。

労働界からも、「大企業では、将来の危機を理由に、内部留保を積み上げてきた。今回の新型コロナ拡大という危機にその内部留保を活用すべきだ」（連合・

神津里季生会長)との声が上がっています。過去に経験したことのない新型コロナ感染という重大事態に際して、今こそ大企業は、460兆円とされる内部留保を労働者の雇用確保と社会的貢献に生かすべきです。

雇用保険の失業手当の「離職日からさかのぼった2年間に被保険者期間が12ヶ月以上」との要件を特例として緩和すること。

派遣労働を臨時的・一時的業務に厳格に制限し、製造業派遣や日雇い派遣を全面的に禁止し、「使い捨て」労働をなくすために労働者派遣法の抜本的改正を求めます。

コロナを名目に最低賃金引き上げの「凍結」を求める動きがあります(日本走行会議所「要望書」等)。最賃引き上げ「凍結」は、コロナ禍で苦しむ労働者にさらに苦を強いるものです。「骨太方針2019」は、「より早期に全国加重平均が1000円になることをめざす。合わせて、我が国の賃金水準が他の先進国との比較で低い水準に留まる理由の分析をはじめ、最低賃金の在り方について引き続き検討する」と記しています。

日弁連・会長声明は、「労働者の生活を守り、新型コロナウイルス感染症に向き合いながら経済を活性化させるためにも、最低賃金額の引上げを後退させてはならない。多くの非正規雇用労働者をはじめとする最低賃金付近の低賃金労働を強いられている労働者は、もともと日々生活するだけで精一杯で、緊急事態に対応するための十分な貯蓄をすることができていない。ここに根本的な問題がある。また、今般の緊急事態下において、小売店の店員、運送配達員、福祉・介護サービス従事者等の社会全体のライフラインを支える労働者の中には、最低賃金付近の低賃金で働く労働者が多数存在する。これらの労働者の労働に報い、その生活を支え、社会全体のライフラインを維持していくためにも最低賃金の引上げは必要である」「低賃金の地域間格差が依然として大きく、ますます拡大していることも見過ごすことのできない重大な問題である。2019年の最低賃金は、最も高い東京都で時給1013円であるのに対し、最も低い15県は時給790円であり、223円もの開きがあった。(略)当連合会は、2020年2月20日付けで「全国一律最低賃金制度の実施を求める意見書」を公表したところであるが、政府においても早急に、全国一律最低賃金制度の実現に向けた検討が開始されるべきである」と指摘しています。

コロナ後の日本社会と労働環境を考えた場合、全国一律の最低賃金・15,000円の実現が求められています。

## 2、国として、リーマンショック時を上回る「緊急雇用対策」を

リーマンショック後の雇用対策として、雇用調整助成金のほかに、公共職業訓練やく4000億円、緊急人材育成支援事業（雇用保険を受給できない求職者に無料の職業訓練、訓練期間中の生活給付）約4000億円、求職者支援785億円、雇用創出基金（都道府県が基金を造成し、地域の実情に応じた雇用機会創出のため）1兆500億円などを実施しています（「リーマンショック後の雇用対策の効果の検証」2012年厚生労働省職業安定局・職業能力開発局）。

リーマンショックを超える雇用危機が懸念される状況からして、「リーマンを超える」緊急雇用対策の具体化を求めます。

## 3、雇用調整助成金、「持続化給付金」給付をスピーディに

雇用調整助成金は、「事後審査」を基本に相談・申請があれば迅速に支給するように措置すること。社会保険労務士に手続きを依頼した場合、その費用を助成すること。

「持続化給付金」の対象を拡大するとともに、給付額を家賃やリース代などの固定費を補償できる額へと引き上げ、一回きりでなく継続的な補償を行うこと。

「地方創生交付金」を、観光や運輸をはじめ地方で重要な位置を占める産業・業種への支援や地方独自の外出自粛・休業補償などをすすめる重要な財源として抜本的に拡充し、関係する労働者の雇用の維持、生活擁護をはかること。

## 4、ジェンダーの視点で、女性の雇用・権利・くらし擁護を

新型コロナウイルス感染による医療・社会・経済・教育の激変は、女性に重くのしかかっています。働く女性の多くが、低賃金・不安定な非正規雇用の状況にあります。コロナウイルス対策の最前線である医療従事者の70%が女性で、保健師、看護師、准看護師は、女性が9割以上、介護職員も7割が女性です。

コロナ対策のあらゆる面で、ジェンダーの視点で対応・具体化をはかることを求めます。

「一律1人10万円」の給付金が、DV被害者にも迅速に給付されるよう特別の対策を講じること。

女性が多いパート、派遣など非正規労働者の不当な解雇、雇い止めをやめさ

せるための監視・指導を強化すること。

生活福祉資金貸付制度において、収入は減ってはいなくとも、子どもの休校による出費増で困窮している世帯、シングルマザーに対して、「新型コロナによる収入の減少」要件にこだわらず柔軟に対応するよう、関係省庁に働きかけること。

「新型コロナ感染症に関する母性健康管理措置」の周知・徹底をはかること。

#### 5、新型コロナ感染禍による内定取り消しについて

新型コロナ感染による業績悪化により、内定取り消しが生じています。

採用内定によって雇用契約は成立しており、労働契約法第16条「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」に沿って、内定取り消しを防止のために取り組みを強めること。

休職扱いにし休業手当を受給できるなど、国の支援策を具体化すること。

6、ワンストップ型で相談に乗れる充実した相談窓口を熊本労働局関係、熊本県、熊本市に開設し、テレビなどを活用して周知すること。

以上