

# コロナ禍での働き方と課題 ～生存権に照らして

2021年11月06日(土)

13時10分～15時

[リモート講演]

脇田 滋

# 1 コロナ禍と労働 世界と日本

- コロナ禍の世界全体への広がり  
新型コロナ感染症(covid19)拡散と生命・健康危機
- コロナ禍で直撃を受けた雇用脆弱層①
- コロナ禍で直撃を受けた雇用脆弱層②
- コロナ禍と雇用維持施策 日本・ドイツ
- シフト制労働者の最も雇用脆弱な実態を可視化

# 1-5 シフト制労働者の最も雇用脆弱な実態を可視化

首都圏青年ユニオン 2021年5月、

## 『シフト制労働黒書』発表

シフト制労働者の現状として、

- ①コロナ禍で多くの「補償なし休業」発生
- ②シフト未確定の期間の休業補償不十分

## 日本の雇用維持制度の欠陥・問題点

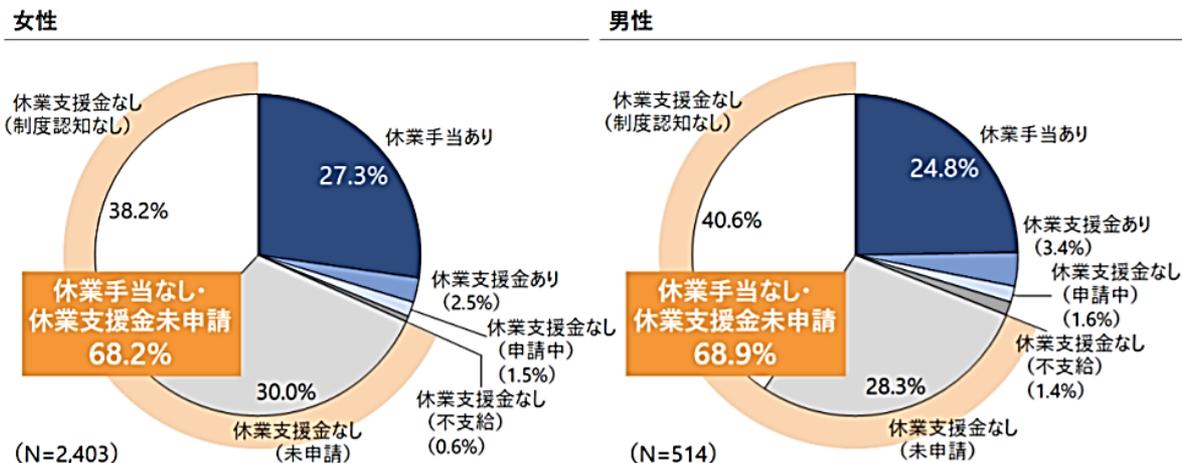
- 休業手当（労働基準法26条）
- 雇用調整助成金
- 雇用保険の適用除外
  - ・被扶養者＝家計補助的労働を除外
  - ・昼間学生、週20時間未満労働者

→雇用社会の変化、脆弱雇用形態に不適合

### 野村総合研究所調査

図4：休業手当受け取りと休業支援金申請の状況

【新型コロナ以降シフト減が続くパート・アルバイト、男女別】



出所：NRI「パート・アルバイト就業者の実態に関する調査」(2021年5月)

## 野村総研調査 「新型コロナでシフト減のパート・アルバイト調査」 2021年7月発表)

○コロナ禍でパート・アルバイトの2人に1人が影響を受けた

○それが1年半経った段階でも続いていること

○シフトが減少した人の7割が休業手当もなく、休業支援金も申請できていない

### 3 Decent Workに反する 労働のジャスト・イン・タイム化

- 非正規雇用 脆弱性・不安定性が格段に悪化
- シフト制労働の先行例 登録型訪問介護ヘルパー
- オンコール労働（ゼロ時間契約≡シフト制）の広がり
- ゼロ時間契約禁止の世界動向 (2015年頃以降)
- シフト制労働の規制へ

# 3-1 非正規雇用 脆弱性・不安定性が格段に悪化

**非標準的雇用** (non-standard employment)

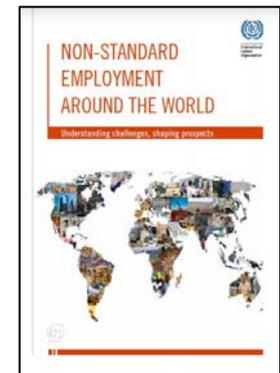
ILO\_世界の非標準的雇用 課題  
の理解と展望の形成(2016年)

◎**非・常用雇用**(temporary employment)

◎**パートタイム・オンコール雇用** (part-time and on-call work)

◎**複数当事者間雇用関係**(multi-party employment relationship)

◎**偽装雇用／従属的自営業** (disguised employment, self-employment)



日本の労働者派遣 長期→短期(1ヵ月など)→日雇 [労働者にだけ上限]

**派遣労働＝本来は「一時的労働」(temporary work) 臨時的理由のみ**  
→派遣期間を超えると派遣先直用(韓国2年上限)「試用労働」類似

- 日本法に「派遣先直用」について明確な規定なし
- 99年改正:新適用拡大業務「1年→直用」規定導入
- 03年改正で「3年→直用」に後退。
- 12年改正(民主党政権)で直用義務強化
- 15年改正(安倍政権)で、  
**直用される場合が大きく縮小**

- 実際、派遣期間の短期化(＝不安定化)が進む  
初めは1年～3年以上の長期が多かった  
最近では3ヵ月～1ヵ月が多い
- 1999年改正で、**単純業務、日雇派遣、スポット派遣**が広がる →「**オン・コール労働**」化
- 2008年経済危機 雇止め(派遣切り)  
＝雇用調整弁→派遣先直用回避
- 2015年改正→労働者単位に上限3年導入

## 3-2 シフト制労働の先行例 登録型訪問介護ヘルパー

### 登録ヘルパーの「労働者性」

#### 介護保険以前

ヘルパーの多くは非正規雇用(有期)

#### 介護保険制度導入(2000年)

#### ○登録型訪問介護ヘルパー

- ・雇用による「労働者」ではなく、「個人事業主」との扱い  
→労働法適用を明確に認めない

#### ・『直行直帰』

- 自宅から利用者宅へ行き、そのまま自宅に帰る
- 使用者から指揮命令や時間管理を受けない

※労働行政の「労働者性」の判断基準

=「内勤の正社員」を前提

・ヘルパーを時間単位に人件費を計算する、断片化された労働と位置づけ  
=低賃金・無権利が前提に

### 訪問介護労働者通達(2004年)

・世論や労働団体、野党が追及した。

○2004年8月27日、厚労省

#### 「訪問介護労働者通達」(基発第0827001号)

- ・ヘルパーの労働者性を認める
- ・「登録型訪問介護ヘルパー」  
=「非定型パートタイムヘルパー」  
シフト制で勤務表に基づいて働く、不安定な劣悪待遇を固定化

#### (1)長期継続就労を前提しない

→昇給、有給、休暇、職業訓練(研修)などの権利を保障しない

#### (2)仕事量・労働時間が予見不可能

→生活の予定・計画が立てにくい

#### (3)最低労働時間の保障がない

→収入が安定しない

#### (4)シフト表作成=恣意的・差別的運用

介護労働者の劣悪な待遇は改善されることなく、離職率は高くなり、募集しても人が集まらない状況

## 3-3 オンコール労働(ゼロ時間契約≡シフト制)の広がり

### オンコール労働 **労働時間が極めて**

**可変的で予測不可能な雇用形態**は、特に先進工業国で、企業のニーズの変化に人員配置を適応させる手段として重要性を増してきた。直前になってからの勤務日程の連絡や、労働時間の大幅な増減、労働の時期に対する希望がほとんど、またはまったく出せないことを特徴とする。

オンコール労働は、労働者が使用者の都合で呼び出され、最低限の労働時間数も賃金も保証されていない場合、労働者にとって所得保障や仕事と生活のバランスに関する問題を引き起こしかねない。また、仕事に呼び出されて職場に向いたものの、そのシフトが土壇場になって取り消された場合には、さらに追加的な問題が生じる。しかも、使用者が最低労働時間数を保証しない場合でも、労働者は直前の呼び出しに応じることが期待されているため、仮にそのような義務が正式には契約に定められていなくとも、特定の仕事の打診を断れば、二度と仕事は来なくなるのではないかという不安を抱く。

### 英国 ゼロ時間契約 (zero hour contract)

ILO 世界の非標準的雇用 課題  
の理解と展望の形成(2016年)

メディアの大きな関心を呼んだ。このような契約は「人々がいつでも、要求された時期に働けるように同意する一方で、労働時間も勤務回数も保証されないため…、**使用者にとっては、必要が生じた時に使用できる『オンコール』労働者のプールを提供する**」契約になると報じられた。このような契約を用いることで使用者が得る利益は「**義務の相互性**」という法理との関連で理解すべきである。ゼロ時間契約の中には、主たる使用者が提供できる仕事を持たない時期でさえ、ゼロ時間労働者に別の使用者の下で働くことを禁じる**専属条項**を盛り込むものも見られた。このような条項は乱用的とみなされ、2015年5月から執行不能となっている。

ゼロ時間契約や類似の雇用形態は、その他の国(カナダ、アイルランド、最近までニュージーランド)でも使用されていた。

**アメリカ** 米国では、大手小売店や食品サービス企業数社が、天気予報や売上のパターンなどのデータに基づき、各店舗での「**最適人員配置**」を判定する**ジャストインタイム・スケジューリング・ソフトウェア**を用いている。売上が予想よりも伸びない場合、店長に連絡したり、連絡を受けたりしてシフトの終了前に従業員を帰宅させたり、コスト削減のために土壇場でシフトを取り消したりすることさえできる。従業員は、シフト開始の1時間か2時間前に店長と連絡を取り、出勤すべきか否かを確認するよう要求されることもある。このため、労働時間と日程の変動は大きくなる一方、労働時間数の保証は一切ないこともある。

# 3-4 ゼロ時間契約禁止の世界動向(2015年頃以降)

## アイルランド 2018年 雇用(雑則)法

アイルランド労働組合会議(ICTU)などによる長年のキャンペーンの結果

### ①ゼロ時間契約は、ほとんどの状況で禁止される

労働時間数を保証しない雇い方が広がっていたが、使用者は、緊急事態、短期間の欠勤代替など、非常に限られた場合を除き、「ゼロ時間契約」を禁止することになった

### ②使用者が労働者(workers)に仕事を提供しなかった場合、労働者は最低支払いを受ける権利を有する

### ③労働者は、仕事に出たが仕事なしで帰宅した場合、使用者から補償を受ける権利をもつ。

・その最低額は、最低賃金率×3時間(警備・清掃など雇用規制命令施行部門では労働委員会所定率×3時間)

### ④労働者は、通常の労働週を反映した保証労働時間を得る権利を有する

・例:雇用契約が週10時間保証でも、過去12か月間、週平均25時間働いている場合、最低週21時間を保証する時間帯に配置される権利

### ⑤労働者は、雇用5日以内に主な労働条件について書面で通知される権利を有する。(毎日・毎週の労働時間、賃金率、賃金の計算方法の詳細が必要記載事項)

## 透明で予見可能な労働条件指令(Directive 2019/1152)

### 第4条 通知義務

1 加盟国は使用者が労働者に雇用関係の本質的な側面を通知するよう求められることを確保するものとする。

2 第1項にいう情報は少なくとも次のものを含むものとする。

(m) 労働パターンが完全に又は大部分が予測可能でない場合、使用者は労働者に以下を通知するものとする。

(i) 作業日程が変動的であるという原則、最低保証賃金支払時間数及び最低保証時間を超えてなされた労働の報酬、

(ii) 労働者が労働を求められる参照時間及び参照日、

(iii) 労働者が作業割当の開始以前に受け取るべき最低事前告知期間、及びもしあれば第10条第3項にいう取消の最終期限、

### 第10条 最低限の労働予測可能性

1 加盟国は、労働者の作業日程が完全に又は大部分が予測可能でない場合、以下の条件をいずれも充足しない限り、労働者は使用者によって労働を求められることがないよう確保するものとする。(中略)

### 第11条 オンデマンド契約への補完的な措置

加盟国がオンデマンド又は類似の雇用契約の利用を許容する場合は、濫用を防止するために以下の一又はそれ以上の措置をとるものとする。

(a) オンデマンド又は類似の雇用契約の利用及び期間の制限、

(b) 一定期間内に労働した平均労働時間に基づき、最低限の賃金支払対象時間を伴う雇 契約の存在の反証可能な推定、

(c) 濫用の効果的な防 確保するための他の同等の措置。

加盟国はかかる措置を欧州委員会に通知するものとする。

(参照)・濱口桂一郎「EUの透明で予見可能な労働条件指令案」『労働法の立法学』49回「季刊労働法」260号(2018年春号)

・濱野恵 EUにおける透明で予見可能な労働条件に関する指令—新たな就業形態への対応—外国の立法外国の立法 283(2020. 3)

## 3-5 シフト制労働の規制へ

これまで日本では、シフト制労働への法規制はほとんど無かったが、EU や各国の規制を参考に、**シフト制の弊害を厳しく抑制**しなければならない。

### (1)シフト制労働の弊害規制

- ・コロナ禍で浮き彫りになった弊害
- ・登録型訪問介護ヘルパーの約20年に及ぶ経験  
→不安定な雇用と生活への支障が大きい働かせ方

#### ○立法の必要性

EU2019年指令、アイルランド法、ニューヨーク市条例などを参考

→原則禁止するか、少なくとも濫用的利用を厳しく制限・規制する必要

### (2)「透明で予測可能な」労働日・労働時間の記載を義務づけ、シフト表(勤務表)作成について詳細な規制を導入する必要

- ・現行労働基準法→労働条件通知書:勤務日数や労働時間など記載必要
- ・実務上、「シフト制による」という、あいまいな表記がまん延

### (3)シフト制の濫用的な運用を禁止することが必要

- ・反組合的・反権利行使的な理由を含む差別的な理由
- ・ハラスメント目的でのシフトを変更、シフト切り  
→シフト制を濫用・悪用した使用者による恣意的労務管理を禁止