

政府の立場から

井内 雅明*



厚生労働省の総括審議官の井内と申します。参加の機会をいただきありがとうございます。今日はこの機会に日本政府の立場から COVID-19 危機をより良い仕事の未来につなげるための取組みについて、国際分野も含めてご説明をさせていただきたいと思えます。

日本における COVID-19 の影響

まず日本における COVID-19 の影響です。2020 年 11 月 30 日時点の国内の発生状況としては、陽性者数 2,041 人（累計 146,465 人）、死亡者数 2,118 人で、第三波の広がりが問題となっています。

雇用・労働についての影響はどうかをみますと、有効求人倍率は直近の 10 月時点で 1.04 倍、完全失業率は 3.1% です。10 月になって少し雇用が戻ってきているのは確かです。前年との比較で見ると、正規雇用 3535 万人は前年よりプラス 9 万人となっています。しかし非正規雇用 2111 万人は前年よりマイナス 85 万人で、そのうち女性非正規が 1438 万人、前年よりマイナス 53 万人であり、非正規雇用、特に女性の非正規の減少が非常に大きく表れています。ただ 2008 年のリーマンショックを受けた 2009 年の有効求人倍率は 0.42 倍、完全失業率は 5.5% でしたので、COVID-19 危機で雇用状況は悪化しつつありますが、何とかまだこれぐらいのレベルで抑えているとみることもできます。

主要産業別雇用者数の動向をみますと、今日のテーマである衣料品産業は、「製造業」の一部にも入りますし、「卸売業、小売業」の一部にも入ります。「製造業」の 10 月の雇用者数は 996 万人で、前年同月比でみてプラス 12 万人です。8 月と 9 月は前年同月比でマイナスだったのですが、減少傾向からプラスに転じてきております。「卸売業、小売業」の 10 月の雇用者数は 1005 万人で、こちらも前年同月比で 8 月はマイナスでしたが、9 月からプラスになり盛り返してきているところです。

「宿泊業、飲食サービス業」については、なかなか厳しい状況が依然として続いています。10 月の雇用者数は 349 万人で、前年同月比マイナス 38 万人です。「医療、福祉」というエッセンシャルワーカーといわれるような方々がいる産業は、10 月の雇用者数は 836 万人で、前年同月比プラス 11 万人で雇用者数が推移しています。

* 井内雅明（いうち・まさあき）厚生労働省大臣官房総括審議官（国際担当）。1987 年労働省（当時）入省。国際労働機関（ILO）事務局、外務省在ドイツ日本国大使館一等書記官、大臣官房国際課長、京都労働局長、大臣官房審議官（人材開発担当）等を歴任。2020 年 8 月より現職。

図1 COVID-19 に対する雇用・労働分野での政府の取組み

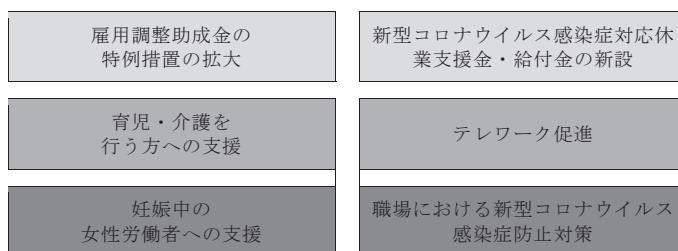


表1 雇用調整助成金の特例措置の拡大について

	通常の扱い	特例措置
生産指標案件	最近3か月間の生産指標が前年同期に比べ10%以上減少	最近1か月間の生産指標が前年同期に比べて5%以上減少
助成内容 (1人1日当たり助成額の上限)	8,370円	15,000円
助成内容(助成率)	・中小企業：2/3 ・大企業：1/2	・中小企業：4/5 ・大企業：2/3 解雇等を行わない場合の助成率 ・中小企業：10/10 ・大企業：3/4

COVID-19 に対する雇用・労働分野での政府の取組み

雇用・労働分野での政府の取組みとして、主なものをご紹介します(図1)。

まず「雇用調整助成金の特例措置の拡大」、これは雇用維持を図ろうというものです。「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の新設」、これはCOVID-19の影響により休業させられた中小企業の労働者のうち、休業中に休業手当を受けられなかった労働者に対して、給付を新設しております。

「育児・介護を行う方への支援」、これはお子さんの小学校等が休校になった方や家族の介護をする方の休暇取得支援のための助成金です。

「テレワーク促進」、これはコロナ禍でテレワークがかなり増えていったわけですが、テレワークを導入した中小事業主への助成や、テレワークガイドラインの周知、テレワーク相談センターによる相談支援を図っております。

「妊娠中の女性労働者への支援」、これは休業助成と、医師または助産師の指導による出勤の制限や作業の制限、そういった措置の支援です。

「職場における新型コロナウイルス感染症防止対策」、これは150ほどの業界団体に業種別のガイドラインを作ってもらっておりますけれども、利用客や従業員のマスクの着用や、アクリル板などの遮蔽物の設置による職場の感染防止対策、労災補償の対象の明確化を行っております。

これらの取組みのうち、「雇用調整助成金の特例措置の拡大」については、大幅に拡充いたしました(表1)。前例のない措置でございますが、COVID-19により影響を受ける事業主に対して助

成額の上限を引き上げて、解雇等を行わない中小企業に対する助成率の引き上げ等を行いました。生産指標要件は、通常の扱いは「最近3か月間の生産指標が前年同期に比べ10%以上減少」した場合なのですが、特例措置として、「最近1か月間の生産指標が前年同期に比べて5%以上減少」した場合に要件を緩和しました。また助成内容（1人1日当たり助成額の上限）は通常の扱いは「8,370円」でしたが、特例措置として倍近い「15,000円」に引き上げました。助成内容（助成率）は、通常の扱いは「中小企業：2/3、大企業：1/2」でしたが、特例措置として「中小企業：4/5、大企業：2/3」になっています。また解雇等を行わない場合の助成率は「中小企業：10/10、大企業：3/4」まで引き上げております。

社会対話の取組み

COVID-19の危機に対応していくために非常に重要なことは、社会対話の取組みだと考えております。ILOは三者構成主義をとっており、労使の皆さま方と一緒に協力していくことが大切です。すでにこれまでも労働組合、使用者団体の皆さまから貴重な情報をいただき、ご提言をいただいで、政策につなげてきております。

労働組合に期待することとしては、職場におけるCOVID-19感染拡大防止のため、「新しい生活様式」の定着にご協力をいただきたいということです。また現場の声の収集、共有もお願いしたいです。

使用者団体に期待することとしては、COVID-19感染拡大防止に向けた取組みや、健康管理の強化です。また雇用維持等に対する配慮をお願いしているところです。

政府の役割は、なにより社会対話を踏まえた事業継続、雇用維持、生活への支援等の検討です。労使の方と一緒にやらせていただくということです。具体的には、労使団体へ感染拡大防止に向けた協力として、派遣労働者を含む非正規雇用労働者の雇用維持等への配慮、求人が減ってきている新卒者等の採用維持・促進、個人事業主・フリーランスとの取引に関する配慮や、妊娠中の女性労働者等への配慮等について、厚生労働大臣をはじめとした関係大臣より経済団体に複数回、要請をさせていただいております。また、連合と厚生労働大臣の間でこれまでに4回、政策対話を実施しておりまして、産業別の幹部の方と一緒に議論をさせていただいてきております。

ILOを通じた開発協力

ILOを通じた開発協力として、日本政府としてこれまでもアジア地域を中心に様々な労働分野で開発協力を実施してまいりました。安全衛生や人材開発、社会保険、労使関係など、アジア地域における社会セーフティネット構築のための基盤整備を支援してきたところまでございまして、令和2年度の予算額としては約7.3億円を投じております。対象国は、東南アジア（インドネシア、ベトナム、ミャンマー、フィリピンなど）、南アジア（インド、ネパール、スリランカなど）等に対する支援や、ILO本部プロジェクトに加え、トリノの国際研修センターへの拠出等、計7本のプロジェクトを実施しております。

COVID-19感染拡大がアジア各国へ大きな影響を与えている状況については、様々ご報告いただきました。アジア地域の就業者の約7割がインフォーマル労働者として就労しています。今回の

感染拡大は、アジア各国の経済・雇用をはじめ社会全体に大きな影響を与えているわけですが、これにより、パンデミック発生前から存在していたインフォーマル労働者における脆弱な状態がCOVID-19でより顕在化し深刻化しています。

日本はこういった状況の中、COVID-19の感染拡大下における開発協力として、既存のプロジェクトの継続的な実施やCOVID-19を踏まえた対応をしていくとともに、COVID-19の影響を受けたアジア各国のニーズを踏まえた各種分野・業種への開発協力・支援を行っていきたいと考えております。先ほど伊澤さんからの基調講演でもご説明がございましたけれども、アジア、特にベトナム、ミャンマーの繊維産業において、COVID-19を踏まえた対応、協力が求められています。厚生労働省でもこうしたニーズにしっかりと対応していければということで、資金の一部を拠出することを検討しているところです。

COVID-19 危機をより良い仕事の未来につなげるために

このコロナ危機をより良い仕事の未来につなげるためには何が必要でしょうか。政府としては、まず雇用維持を図ることを前提に、COVID-19の感染状況や、企業業績の状況に十分に注意しながら「新たな日常」に向けて、事業再構築を進める企業への支援を行っていきたいと考えています。

その一つは、「新たな日常」に向けた事業構造の変化に対応した適切な労働移動の実現」です。例えば、飲食業において、都心の商業施設から郊外に移転する、テイクアウトを導入する、各業種で非対面販売へ転換をするなど、業種、業態の転換の事例が見られます。また、衣料品メーカーがマスクを製造する、あるいは自動車メーカーがマスクやフェイスシールドなど衣料関係用品の製造に業態を拡大していくような取組みもみられます。こういった状況の中で、コロナ禍以降の離職者、短時間労働を含む離職者に対して、トライアル雇用の支援を進めていく。あるいは、労働需給の変化を的確にとらえた在籍出向の促進です。航空会社の社員さんが、製造あるいは販売の企業グループにかなり大勢で在籍出向される状況も見られております。また非正規雇用労働者や女性の再就職支援策を充実させていく。それから、事業転換に対応して、失業を予防するための人材教育の支援、在職者訓練などを進めていきたいと考えています。

二つ目は、「誰もが生きがいを持ってその能力を最大限発揮することができる働き方の実現」です。その方の状況に応じた多様で柔軟な働き方、例えば、テレワークですとか、副業・兼業といった働き方もございます。また、働き方改革として、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を目指して、「同一労働同一賃金」を進めております。加えて、非正規雇用の方から正社員への転換のようなキャリアアップも支援していく。さらには、長時間労働の削減です。きわめて重要な話ですけれども、特に男性労働者の家事・育児への関与の度合いを増やしていくことで、男女労働者のワークライフバランスの促進、そういったものにもつなげていきたいと考えています。

まだまだ感染者が増えていく中で、今後とも状況の変化に応じて対応していきたいと考えております。ありがとうございました。