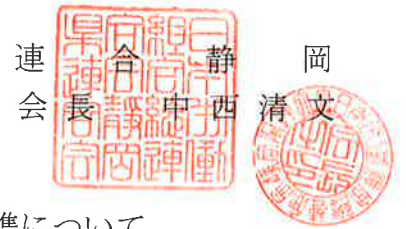


2020年9月17日

静岡県中小企業団体中央会
会長 山内 致雄 様



新型コロナウイルスから県内経済と雇用を守る労使連携について
～あきらめない！ 事業継続と雇用維持！！～

新型コロナウイルスは、本年3月下旬から国内感染者が爆発的に増えはじめ、静岡県内においても、4月初旬に週20人を超える感染者が確認されるような状況でした。これを受け政府は、4月7日から約一カ月半の間、「緊急事態宣言」を発出し(静岡県においては4月16日から5月14日の間)、感染拡大を封じ込めるために、国民に対する外出自粛とともにさまざまな事業所の営業自粛を求めました。

この間、観光業や宿泊業ならびに小売業や外食業、さらには旅客運送業など、事業の継続も危ぶまれるような大きな影響を受け、これに対して政府は、持続化給付金や雇用調整助成金の緩和拡大をはじめ、家賃補助や事業資金融資などの経済政策を打ち出し対応してきました。

緊急事態宣言が解除された後、県内においても新しい生活様式を実践しながら新型コロナウイルスと共存する「ウィズ・コロナ」において、感染予防対策を図りながら社会・経済活動も回していくという、難しいバランスを取りながら県内経済の回復を探っています。

しかし実態は、感染者が再び増加している首都圏からの人の流入により、県内の感染拡大が再び顕著になり、社会・経済活動の停滞を招く状況が継続しつつあります。さらに長期化すれば、静岡県の主要産業である自動車や電機などの製造業においても、甚大な影響が及ぶ深刻な事態となってしまいます。

このような事態を回避して県内経済と雇用を守り、「アフター・コロナ」において力強い回復をしていくためには、静岡県中小企業団体中央会と連合静岡がこれまで以上に連携を強化しながら、下記をはじめとするさまざまな取り組みについて、それぞれの組織内への働きかけと両組織のネットワークを活かした発信が必要不可欠だと考えています。

記

(1) 各種支援策を活用した事業継続と雇用維持について

新型コロナウイルスによる影響を受けた事業主に対し、政府からさまざまな支援策が打ち出されています。一方、これらの支援策が多岐に渡っていることから、事業主からはわかりづらいとの声が挙がっています。また手続きの煩雑さから支援策の活用に二の足を踏んでいる事業主もあると聞いています。

県内の各事業所において、これらの支援策について「知らなかった」「わからなかった」といった事情で、事業継続や雇用維持をあきらめるということが無いように、わかりやすく周知するとともに、その手続きについて関係各所との連携による指導を両組織において図っていただければと存じます。

また、各事業所がこの難局を乗り越えるためには、労使の話し合い(労使コミュニケーション)によって知恵と工夫を出し合うことが重要であると考えます。労働組合の有無に関わらず、この労使コミュニケーションの推進を図っていただければと存じます。

(2) 雇用アンマッチの解消について

新型コロナウイルスにより大きなダメージを受けている事業所がある一方、スーパーマーケットやドラッグストア、またこれらの物流を担う貨物運送業、さらに介護などの福祉職場においては、これまで以上に深刻な人手不足となっています。

このように雇用のアンマッチが起きている中で、人材が過剰となっている事業所の労働者が離職することなく一時的に人手不足の事業所に異動(応援・出向など)することにより、事業継続と雇用維持が図られると考えます。

企業グループ間での人材の移動はもとより、失業なき労働移動を推進している「公益財団法人 産業雇用安定センター」と両組織がさらに連携を強化し、それぞれの組織内に対して周知・指導を図ればと存じます。

(3) 非正規で働く労働者の雇用安定について（派遣労働者を除く）

経済的なダメージが拡大すれば、非正規雇用で働く労働者にそのしわ寄せが及びます。労働力が減少しているいま、非正規雇用で働く労働者は事業所での重要な戦力となっています。安易に雇用調整をすれば、「アフター・コロナ」の経済回復期に、同レベルの人材を確保することが困難なのは想像に難くありません。

非正規雇用で働く労働者に対しても、雇用調整助成金などの政府支援策や産業雇用安定センターを活用するなどして、正規社員と同様の雇用安定策が講じられるよう推進していただければと存じます。

(4) 派遣労働者を保護するための対策について

非正規雇用で働く労働者にしわ寄せがおよぶ際、とりわけ派遣労働者は、派遣元・派遣先との三者間の労働契約から、労働者保護のセーフティネットに守られず、住宅問題や食糧問題などの社会問題にまで広がる可能性があります。

リーマンショック時の「派遣切り」や「年越し派遣村」のようなことが再び起きれば、「アフター・コロナ」における経済の力強い回復も見込めません。

そのことを避けるために、派遣先事業所に対して、派遣元との労働者派遣契約を安易に中途解除しないことへの理解・推進を図っていただければと存じます。やむを得ず派遣契約を中途解除せざるを得ない場合においては、派遣労働者を保護するために「労働者派遣法」や「派遣先の講ずべき措置に関する指針」に沿って、派遣先関連企業へ

の就業あっせんや、派遣元における休業手当などに係る費用への適切な補償についての推進を図っていただければと存じます。

(5) さまざまなハラスメントへの対策について

新型コロナウイルスへの感染リスクに直面しながら業務に就く、医療従事者や福祉関係労働者、また生活必需品を取り扱う小売業の労働者など、いわゆるエッセンシャル・ワーカーに対して、県民ひとり一人が正しい情報を得た上で冷静な行動をとるよう理解・促進を図っていきたくと存じます。

また本年6月より、パワーハラスメントに関する法律が施行され、事業主にはパワーハラスメントを未然に防止する措置や相談対応の強化が求められているところです。そのような中、新型コロナウイルスによる外出自粛要請を受け、各企業において在宅勤務やテレワークが一気に進みました。しかし一方で、上司が従来通りにスムーズに会議や打合せが進まないことにいら立ったり、在宅勤務する部下のプライバシーに必要以上に踏み込んだりするなど、新たなハラスメントも問題になってきています。これらの問題が適切に対処されるよう指導を図っていただければと存じます。

(6) 行政や関係団体との連携強化について

「ウィズ・コロナ」において、感染予防対策を図りながら社会・経済活動も回していくという難しいバランスを保つためには、両組織に寄せられる現場の事業主と労働者の声を集約して、行政や関係団体と共有して必要な政策決定に迅速につなげていく必要があります。

そのためにも静岡県を中心として、両組織や静岡労働局などを含めたさまざまな関係団体が、情報の集約・共有から必要な政策を協議できるよう働きかけをしていただければと存じます。その上で、現在設置されている「静岡県経済・雇用対策有識者会議」について、このような役割を担いより実効性を高いものになるよう求めていきたいと存じます。

さらに、静岡県が進めている「バイズオカ」をはじめ、県内の事業所が直面している厳しい現状に対して、県民の共助で乗り越えていくことを両組織の連携とネットワークを通じて後押ししていただければと存じます。

以上