

＜コロナ禍で考える＞

コロナ禍での労働問題について

～弁護士の目から～

弁 護 士

伊 山 正 和



コロナ禍に伴う労働問題は

我が国が初めて経験する事態

今般のコロナ禍は、1918年から1921年にかけて大流行した「スペイン風邪」以来のパンデミックを伴う感染症であるが、100年前と現代とでは、社会構造も全く異なっており、とりわけこれに伴う労働問題は、我が国が全く初めて経験する社会的な課題である。

記録を紐解いてみたところ、スペイン風邪が大流行した当時は第一次世界大戦が終結を迎えようとしているころであり、我が国ではいわゆる財閥がその地位を確立しはじめたころであった。当時、賃金によって生計を営む労働者はにわかに増加しはじめており、都市部を中心に感染が拡大した際には、工場が閉鎖されるという影響も生じていたため、少なからず、労働者の立場に影響は生じていたものであらうと思われる^{*1}。

すでにこのころ、大正デモクラシーの流れを受けて、我が国においても労働運動の萌芽が見られたことは歴史に記されているとおりであり、もしスペイン風邪の影響によって、労働者の立場に悪影響が生じていたというのであれば、これに対する社会運動などの記録も残されていたとしても不思議ではない。時期的に見れば、スペイン風邪第2波の最中である1920年5月2日に、第1回のメーデーが開催されていると

いう歴史的事実もみられるところである^{*2}。

しかし、いかに工業化と経済化が進みつつあった時代といえど、当時の我が国の工業は未だ軽工業が中心であり、そもそも生産人口の過半数以上が第一次産業に従事していたといわれている^{*3}。各々の産業における生産方法も、それぞれで完結しており、現代社会のように、一つの産業が様々な分業によって成り立っているのとは、根本的な構造自体が異なっている。それゆえ、感染症拡大に伴って生産力の確保に支障が生じた場合に生じる影響の出方も全く異なっている。スペイン風邪の際にも、労働者の立場に何らかの影響が生じていたものとは思われるが、それが同時期に全産業・全国的に及び、かつ労働者の立場に影響を及ぼすようなことにはならなかったものといえる。

ちなみに、今般のコロナ禍においては、政府が積極的に様々な経済・雇用対策を打ち出し、感染拡大防止にも取り組んできていたところである。スペイン風邪の際にも、内務省がその対応にあたっているが、これはもっぱら衛生的観点からの対応によるものである^{*4}。当時は政府が国民経済のために積極的な支援を行ったり、労働者の雇用安定のために施策を講じるという発想自体が存しなかったものである^{*5}。

コロナ禍で最も懸念される

解雇・雇い止め問題

現代社会の産業は、様々な分業の連鎖によって成り立っており、このうちどれかが停滞すれば、たちどころに産業全体が成り立ち得なくなるという脆弱性を抱えている。我が国では、就業者のうちで第一次産業に従事する人口は3%に満たず、圧倒的多数の生活は、賃金や報酬を得ることによって成り立っていることから、もしこうした産業の停滞が生じた際には、たちどころに雇用問題が生じかねない^{*6}。経済不況はその最たる例であり、これまでも多くの全国規模での雇用問題は、経済不況と連動して生じていた。

コロナ禍においては、感染拡大防止の観点から、度重なって緊急事態宣言が発令され、これに伴う人流の制限や、営業自粛要請に伴う営業そのものの停止という、経済産業活動そのものの停滞がもたらされた。これらによって、観光業、宿泊業、飲食業、小売業等、幅広い業種が経済的打撃を被るに至り、このまま何らの支援も受けなければ、早晩、事業の存続自体も危ぶまれていた。そのため、コロナ禍の下においては、多くの企業の倒産が懸念され、その結果、解雇・雇い止め問題が全国規模で生じるのではないかと懸念されていたところであった。実際、コロナ禍に関連して、雇用調整を余儀なくされている事業所は、なお13万以上にも及んでいるといわれており、未だコロナ禍に伴う解雇・雇い止め問題は、発生途上にあるといえる^{*7}。

しかし、コロナ禍を理由とした解雇・雇い止めは、法的にはそう簡単に行い得るものではない。コロナ禍に伴う営業上の理由による雇用調整は、いわゆる整理解雇の問題となり得るところ、整理解雇が有効として認められるためには、従来より、人員整理の必要性、解雇回避努力義務の履行、被解雇者選定の合理性、手続の妥当性といった4つの要素を総合的に考慮して、客観的に合理的な理由を伴い、社会通念上相当であるといえることが必要とされていた^{*8}。コロナ禍を理由とする整理解雇は、企業にしてみ

れば、やむを得ないことが自明であると感じるところであるが、裁判所は「コロナ禍だから」という理由だけでは、容易に整理解雇を有効とは認めない傾向にあるといえる^{*9}。

従来からの整理解雇に関する考え方をふまれば、コロナ禍に伴う業績不振が客観的に明らかであれば、人員整理の必要性自体は認められやすいことから、この点が顕著である以上、整理解雇が認められるハードルは、ことコロナ禍を理由とする場面においては低くなるのではないかと考える向きもあった。しかし実際には、雇用調整助成金の特例により、ある程度の雇用維持のための手当が長らく用意されていたことや、手続面において、希望退職者を募ることなく、一足飛びに解雇に及ぶという方法によったことなどを理由にして、容易には整理解雇の有効性を認めないというのが目下のところの裁判所の傾向である。

とはいえ、雇用調整助成金の特例は、目下のところ、2022年3月末まで、一定の措置が継続されるものの、いつまでも継続されるというものではあり得ない。措置が打ち切られた後は、これまでの裁判例の考え方を前提にしつつも、整理解雇の有効性が認められなければ、企業の存続自体が立ちゆかなくなるおそれがある。整理解雇を厳しく制限したがために、倒産のやむなきに至ったとあっては、雇用を維持できたはずの労働者さえも解雇・雇い止めせざるを得ないこととなり、本末転倒という他にない。

2022年に入って、再び変異株による大流行の兆しが見えており、2020年以来の実情をふまえれば、重ねて人流の制限に伴う経済活動の後退が起ころうといえる。中小企業や個人事業主を中心とした経済支援が十分に行えない場合には、いよいよ倒産や廃業に伴う解雇・雇い止めが深刻化するおそれがある。当の事業の継続自体が不可能となった上は、解雇・雇い止めを受けたとしても、雇用の維持継続のためにとりうる法的手段はほとんどない。

2020年から2021年にかけての完全失業率は3%前後を推移しているといわれているが、この数字自体は、コロナ前の水準と大差はない。むしろ、経済活動の後退に伴う影響としては、2008年9月のリーマンショック以降の状況が念頭に置かれなければならない。当時は2009年から2010年にかけて、完全失業率6%に迫ろうという時期も存したものであり、コロナ禍に伴う解雇・雇止め問題が深刻化するか否かは、一重に今後の経済活動がどのように推移するかにかかっている^{*10}。

コロナ禍がもたらした

テレワークという方法の「非」定着化

現代社会において、パソコン・携帯情報端末やインターネットといったデジタル技術を全く用いずに事業活動を行うということは、およそ考えられない。これらはいずれも、1990年代から2000年代にかけて、爆発的に普及した^{*11}。こうした技術が普及するためには、使い手が抵抗感なく受け入れることができるという前提条件が必要不可欠であり、特に家庭や個人レベルでも、これらを活用しようという素地があるかどうかが大きなポイントとなり得る。

コロナ禍においては、人流を制限しつつ、経済活動を維持継続させるための有効な手段として、テレワークという方法が普及するかに思えた。我が国におけるパソコン・携帯情報端末とインターネットの高い普及率をふまえれば、テレワークを実践するための技術的な土台は整っており、当初はこれらがアフターコロナの新しい働き方としてスタンダードになるのではないかという向きさえあった。

実際、2020年5月から6月にかけての時期は、大企業においては8割以上が、中小企業においても5割程度が、テレワークを試みており、このまま大企業を中心にテレワークが

普及するかにも思えた。しかしその後、テレワークの実施企業は減少傾向にあり、2021年3月時点においては、大企業でも6割程度、中小企業に至っては3割程度にまで実施状況が後退している^{*12}。テレワークの実施に際しては、異口同音にコミュニケーションがとりにくいという問題が指摘されており^{*13}、特に人的つながりの濃い中小企業において、一旦、テレワークを導入してみたものの、その後、通常の勤務形態に戻す例が多いことは当然といえる。

テレワークは在宅ワークと同義に捉えられることが多く、実際、自宅にて職場の業務を行う例が多いといえる。我が国の労働法制は、「労働時間」に対して賃金を支払うという仕組みになっていることからすると、自宅であろうが職場であろうが、賃金の対象となる「所定労働時間」については、現に職務に専念する必要がある。ところが、テレワークの有意性として、しばしばワーク・ライフバランスの実現が語られるところに象徴的に見られるように、テレワークに従事している時間帯は、職場で業務にあたる場合のような職務への「専念」は必ずしも想定されていないといえる。

元来、事業活動それ自体をとらえれば、「どれだけ働いたか」ではなく「いかに働いたか」が重視されるべきであり、後者の観点から成果を重視する場合においては、存分にワーク・ライフバランスを実現することによって優れた成果が得られることは、事業主にとっても従業員にとっても、双方ともにメリットがある。しかし、我が国の労働法制はあくまでも「労働時間」に対して賃金を支払う仕組みになっている以上、労働時間と全く切り離して、成果そのもののだけを賃金の対象とすることは原則的に想定されていない。そうすると、テレワーク中の職務専念が必ずしも前提とならず、一定の不就労働時間がある中で、こうした時間帯に対しても賃金を支払うということは、事業主としては受け入れ難いこととなる。加えて、所定労働時間内

にできなかった業務を時間外に行ったということ
を理由に、その分の時間外割増賃金の支払い
までも余儀なくされるとあっては、事業主側と
しては、テレワーク中の時間外労働を一律に禁
止するか、そもそもそういうコントロールが不
可能であるとして、テレワークの実施そのもの
を断念せざるを得ない。

前述のとおり、大企業においては、引き続き、
テレワークを実施している事業所が過半を超え
ている状況にあるが、ここでは従業員の労務管
理も十分に行えるだけの態勢が整っており、
「働きぶり」を評価し得る仕組みや、日々の不
必要な残業を抑制するための素地がある。しか
し、働きぶりを「見る」評価制度では、現にそ
の場にはいない者をどのように評価するのかに難
渋する。また、我が国の賃金制度下においては、
時間外労働による割増賃金も収入の中に含めて
予定している労働者も少なからず存するという
のが実情であり、テレワークによって一切の残
業が制限されるとあっては、賃金水準の低下が
もたらされることにもなる。

ワーク・ライフバランスの実現は、生活の質
を向上するために極めて有効な方法である。テ
レワークを実施していない事業所においては、
しばしば労働者の側からテレワークの実施を求
める声が上がっており、その多くはこうしたワ
ーク・ライフバランスの実現に資する効果を期
待してのことであるといえる。ワーク・ライフ
バランスの実現を求めるのであれば、テレワ
ーク中の職務専念義務は相当に緩和されなければ
意味がないが、そうすると事業主は不就労時間
に対しても賃金を支払わなければならないとい
うことになる。加えて、テレワーク中の職務が
マイペースに行われ、それが所定労働時間外に
及んだ場合には、割増賃金の支払対象となるの
であるから、事業主にとっては不条理以外の何
ものでもない。労働法制がいつまでも「労働時
間」に対して賃金を支払うという仕組みに固執
する限り、テレワークが我が国に定着すること

はあり得ない。

その例証として、公務員にテレワークが全く
普及していない実情を挙げることができる^{*14}。
公務員の職務専念義務を四角四面にとらえれば、
テレワークという「勤務時間中」に自らのワー
ク・ライフバランスを実現することを許容する
こと自体が考えられない。また、公務という性
質上、その職務内容は「成果」によって評価さ
れ得るものではなく、どうしても「労働時間」
によってはからざるを得ない。公務員にテレワ
ークが普及し得ないのは当然のことであり、我
が国は「何に対して賃金を支払うのか」という
ことを根本的に考えなおさなければ、テレワ
ークはもとより、本来の意味での「働き方改革」
など、全く実現し得るものではない^{*15}。

コロナ禍は労使「協調」と「対立」の

構図を鮮明化させる

今般のコロナ禍では、我が国全体にわたる企
業活動の停滞とこれに伴う雇用危機への懸念が
もたらされると同時に、テレワークという方法
が試行されることによって、これまでの労働法
制が当然の前提としていた「労働時間」対し
て賃金を支払うという方法の限界が明らかにな
った。

これを個々の労働現場でみた場合、厳しい経
営状況下において、個々の労働者が事業所にと
って、いかに有為な人材であるかが問われる時
代が訪れたといえる。理屈では、厳しい経営状
況を打破すべき責任は事業主なり経営陣におい
て負うべきものであり、労働者は粛々と労働力
を提供すれば足りる。しかし、当の事業主体自
体が立ちゆかず、雇用調整や廃業にまで及ばざ
るを得ない事態に至っては、労働力を提供すべ
き場自体が失われるので、労使は究極的には対
立一辺倒であってはならない。

もちろん、当の事業主自身が経営努力を怠っ

ているような場合においては、労働者はこれを厳しく糾弾せねばならない。しかし、ここで現れる表面的な対立構造も、事業を存続させることが共通の目的とされなければならない。そして、日々の職務にあっても、自らの働きが事業の維持存続にどのような影響を及ぼすのかを意識して実践されることの積み重ねが行われることが、困難な状況を乗り切るための事業所の体力となる。

事業主からすると、厳しい経営状況下だからこそ、役割意識をもって働いている労働者とそうでない労働者の違いが目立って見えてくる。コロナ禍は、こうした労働者相互間の意識の相違を浮き彫りにしており、ひとたび、好ましからざる者とのレッテルを貼られた労働者は、いざというときの雇用調整の対象となり、あるいは評価制度の中に埋没していくこととなる。

コロナ禍によって、事業所が厳しい状況に立たされれば立たされるほど、労働者の働きぶりに対する期待は高まる。しかし、こうした期待を当然のものと受け止めるか否かは、個々の労働者それぞれによって価値観が大きく異なっている。その価値観が事業主と決定的にすれ違った際には、解雇・雇い止め問題をはじめとした、様々な労働問題に発展しかねない。コロナ禍の労働問題は、経営状況の悪化という問題だけではなく、こうした人間関係のすれ違いがより生じやすいことからもたらされる。コロナ禍の労働問題は、社会情勢という外在的要因もさることながら、内在的な要因によって生じることも懸念されるところである。コロナ禍の労働問題の帰趨は、一重に健全な労使「協調」をどこまで意識的に実現していけるかにかかっているといっても過言ではなく、弁護士としての私見によれば、むしろコロナ禍という労使共通の課題を目前にしているからこそ、多くの労働問題は労使が共により良い事業の維持存続を目指すことによって円満に乗り越えられるものと信じている。

- * 1 仁科幸一「大正のパンデミック～スペイン風邪顛末記」4頁。
- * 2 大日本労働総同盟友愛会の主催によるものであり、治警法第17条の撤廃、第一次世界大戦後の恐慌による失業防止、最低賃金制の3項目などが決議されたとして知られている。当時、スペイン風邪そのものによって、大規模な労働問題が生じていたわけではないと思われる。
- * 3 総務省統計局「統計でみるあの時といま No. 3－第1回国勢調査時（大正9年）といま」参照。
- * 4 詳細については、内務省衛生局編『流行性感冒「スペイン風邪」大流行の記録』が詳しい。当時の内務省衛生局が作成した「流感予防」と題する標語では、「一 近寄るな一咳する人に、二 鼻口を覆へ一他の為にも身の為にも、三 予防注射を一転ばぬ先に、四 含漱せよ一朝な夕なに」とあり、今日のコロナ禍でいわれていることとおおむね重なっていることが興味深い。
- * 5 こうした発想は、社会国家ないし福祉国家思想として、第一次世界大戦後に成立した憲法によって認められるようになったものであり、1919年のワイマール憲法に規定されたものが初めてであるといわれている。1889年に制定された大日本帝国憲法下の我が国においては、国家としてこうした発想を持つこと自体が考えられなかった。
- * 6 総務省統計局「労働力調査（基本集計）2021年（令和3年）11月分」参照。
- * 7 厚生労働省「新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する情報について（令和3年12月24日現在集計分）」参照。
- * 8 いわゆる整理解雇の四要素といわれる考え方。東京高判昭和54年10月29日。

- * 9 一例として、福岡地判令和3年4月3日。
- * 10 前掲・総務省統計局の統計によれば、2019年から2020年、2021年にかけて、完全失業率の増加傾向が見られるものの、2017年の水準とは大差がない。他方、リーマンショック後においては、最も深刻な時期となった2009年7月において、男性5.9%、女性4.9%、男女計5.5%という記録がなされており、4%前後で推移していたリーマンショック前と比較して顕著に増加している。
- * 11 総務省「情報通信白書」の統計によれば、1996年までは企業におけるパソコンの普及率は未だ60%程度であったものが、2002年以降は90%以上に増加するに至っている。インターネットに至っては、中小企業だけを例にとると、同じく1996年まではわずか15%に満たない程度であったものが、2002年には80%以上にまで急激に普及したという経過がある。
- * 12 総務省「情報通信白書」（令和3年版）参照。
- * 13 厚生労働省「厚生労働白書」（令和3年版）参照。テレワークのデメリットに関する調査に対し、実に60%近くの従業員が、何テレワークに伴い、上司や同僚・部下とのコミュニケーションがとりづらいとの回答を述べている。
- * 14 内閣官房情報通信技術（IT）総合戦略室・内閣官房内閣人事局「令和2年度国家公務員テレワーク取組状況等調査の結果概要」によれば、令和元年度から令和2年度にかけて、本省における一人あたりのテレワーク実施回数が2.7日／年から49.6日／年まで増加し、地方においてもその一人当たりのテレワーク実施回数は0.3日／年から11.2日／年に増加したとされている。しかしここではそもそも、国家公務員全体の10%程度、地方公務員全体の5%程度しか「テレワーク実施可能職員」として想定されていない。
- * 15 いわゆる「働き方改革」は、一言でいうならば、労働力の「調達方法」についての改革を目的とするものであり、個々の労働者の労働条件の変革という意味での「改革」が目的とされているものではないといわざるを得ない。2021年6月18日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2021日本の未来を拓く4つの原動力～グリーン、デジタル、活力ある地方創り、少子化対策～」(骨太方針2021)では、「働き方改革フェーズⅡ」として、「メンバーシップ型からジョブ型へ」という、これまでの労働条件のあり方を根本から変革しようという動きが生じてきたことは注目に値する。