

コロナ禍による雇用収縮が 照らし出すもの



都留文科大学名誉教授

ごとう みちお
後藤 道夫

労働政策研究・研修機構の2020年8月調査によれば、コロナ禍がもたらした雇用収縮（時間減、休業をふくめて）によって、賃金、雇用に何らかの影響を受けた人びとは4割であった。この小文では、コロナ禍による雇用収縮の特徴をみるとともに、その背景となっているコロナ禍前20年余の労働市場と家計維持構造の変化を検討したい。一言で言えば、制度としての「雇用」の弱体化が焦点である。

7～9月期GDP速報によれば、現在の日本は回復が他国よりもずっと遅れており、倒産件数も増大している。菅政権は各種の企業支援措置、個人支援措置の期限切れを2021年2月まで延ばしたが、それで打ち切りとする可能性も高い。このままではさらなる雇用収縮が起きる可能性がある。現在は、賃金大幅底上げと政府施策の緊急拡充に加え、コロナ危機を悪化させた、これまでの雇用政策と社会保障政策の立て直しに着手する必要があるだろう。

1

コロナ禍による雇用変動の概要

a. コロナ禍による離職と休業の規模

解雇、雇い止めの規模だが、厚労省の「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」は、2020年11月13日現在で累計7万人余という数字を公表している。もとよりこれは氷山の一角である。「毎月勤労統計」によると離職が対前年同月でプラスになったのは3月であり、増加分は4月が11万人、5月が17万人（6月以降はマイナス）であるため、増加分がコロナ禍によると仮定すれば、厚労省集計の少なくとも数倍が見込まれる（図1）。なお、毎月勤労統計の数値は、5人以上事業所、契約期間1ヵ月以上の労働者が対象であり、また、離職、入職には企業内の事業所間移動も含まれる¹⁾。

離職（対前年同月増分）の規模はリーマン期とくらべると少し小さいが（図2）、今回は前代未

聞の大規模な会社都合「休業」があった。非正規労働者に限ると、4月の休業増加分（対前年同月）は240万人であり、就業者減少分と休業者増加分の合計は337万人であった。これは2019年4月の非正規労働者数にたいして15.9%という大幅な雇用収縮である。なお、会社都合等休業は、労働者が働ける状態にあって、働く意思もあるが就業時間がゼロであり、かつ、その補償の実際の水準がひどく低いため、広義の失業状態と考えてよい²⁾。

なお、コロナ期は、就業者の減少、休業者の増加、就業時間の減少が合算された結果、実際に支出された労働時間の合計（「延週間就業時間」労働力調査）は、リーマン期よりも大きく減少している。

b. 雇用減の規模

入職数の減少も大きい。離職増と入職減の結果として、6月には対前年同月で雇用者数が94万人減った（労働力調査）。これは2020年3月以降の最も大きな減少幅である。リーマン期の雇用者数対前年同月の最大の減少幅は110万人であった（2009年6月）。なお、一定以上規模の多くの企業は、勤労年齢人口減少への対処として2015年頃から正規雇用を増加させており、コロナ禍の時期でも正規雇用の増加は続いている。その分、非正規はコロナ禍による減少幅が大きくなり、対前年同月での最大減少幅は7月の131万人である。

非正規減が大きかった月を産業別にみると、製造業8月32万人、運輸／郵便8月13万人、卸売り／小売り8月19万人、宿泊／飲食サービス6月36万人、生活関連サービス5月17万人、医療福祉9月13万人、他に分類されないサービス7月22万人、分類不能9月19万人などである。

図1 コロナ期離職者と入職者対前年同月増分
(毎月勤労統計)

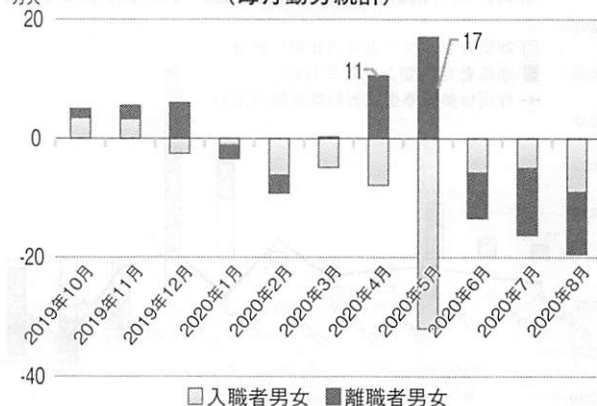


図2 リーマン期離職者と入職者対前年同月増分
(毎月勤労統計)

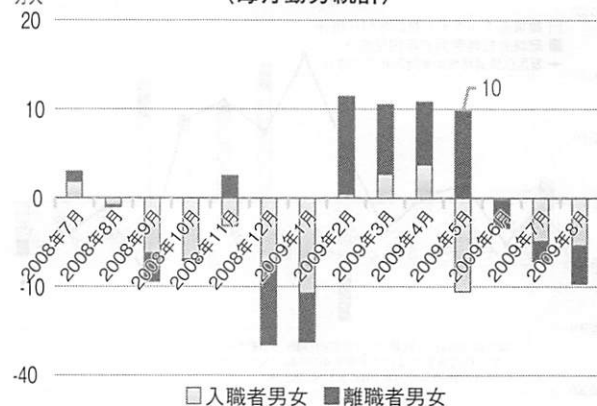


図3 リーマン期失業、非労働力等対前年同月増分
(毎月勤労統計)

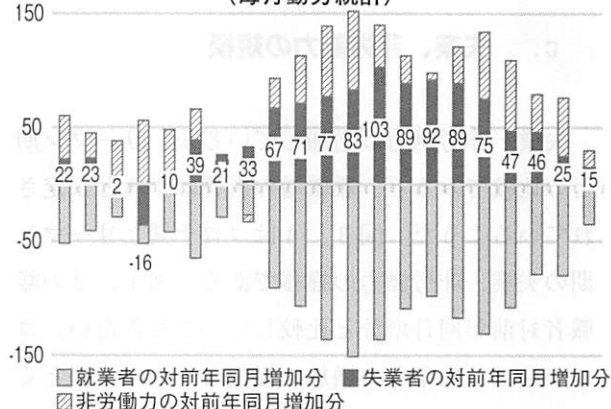


図4 コロナ期対失業、非労働力等前年同月増分
(毎月勤労統計)

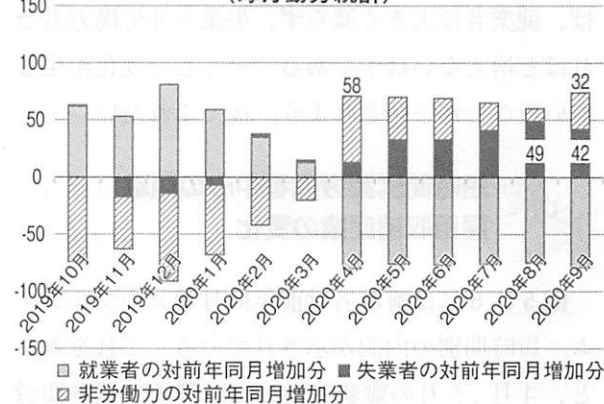


図5 コロナ期フルタイム/短時間別離職者対前年同月増分
〔毎月勤労統計〕と雇用保険資格喪失者対前年同月増分

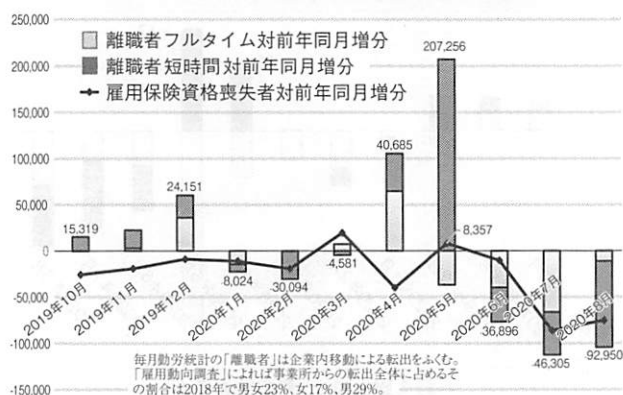
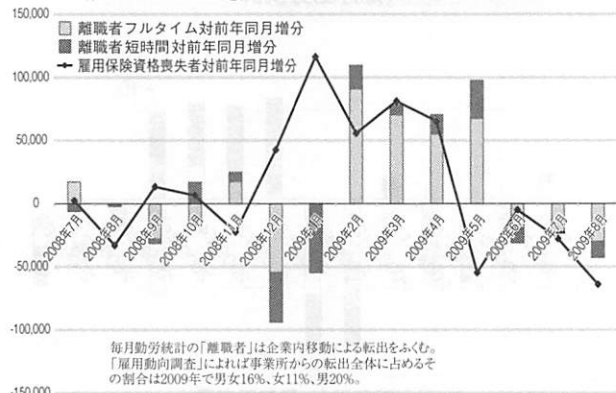


図6 リーマン期フルタイム/短時間別離職者対前年同月増分
〔毎月勤労統計〕と雇用保険資格喪失者対前年同月増分



c. 失業、非労働力の規模

失業、非労働力は増加しているが、リーマン期との比較でみると、離職増の影響はずっと限定されているようだ。図3、4はコロナ期とリーマン期の失業、非労働力の推移である。図1、2の離職者対前年同月増分と比較していただきたい。コロナ期は、失業者の増加の規模がリーマン期とくらべて、ほぼ半分である。そうなった理由だが、離職が増えても、すぐに再就職する割合が高ければ、就業者は大きく減らず、失業も非労働力もそれほど増えないはずである。そうした変化が生じていたことが予想されよう。後でふれたい。

d. 短時間就業労働者中心の離職 雇用収縮産業の変化

図5、6には離職者対前年同月増分のフルタイム/短時間別の内訳が示されている。これをみると、4月、5月の離職者増分は圧倒的に短時間労働者であること、これにたいし、リーマン期ではフルタイム労働者が主であったことがわかる。短時間労働者の歴史的増大については後でふれるが、2020年5月時点の各産業における短時間労働者の割合は、製造業13%、卸売り小売り43%、宿泊飲食サービス74%、全産業30%である（毎月勤労統計）。

働者であること、これにたいし、リーマン期ではフルタイム労働者が主であったことがわかる。短時間労働者の歴史的増大については後でふれるが、2020年5月時点の各産業における短時間労働者の割合は、製造業13%、卸売り小売り43%、宿泊飲食サービス74%、全産業30%である（毎月勤労統計）。

e. 雇用保険資格喪失者の変動の少なさ

奇妙なことに、雇用保険の「資格喪失者」対前年同月増分はコロナ前とほとんど変わらない（図5）。今までは、雇用保険の資格喪失者数と資格取得者数をチェックすれば、大きな変動の際の離職と入職の全体的状況はほぼつかめた。実際、リーマン期には、資格喪失が大きく増えて、資格取得が減り、被保険者も大きく減った（図6）。

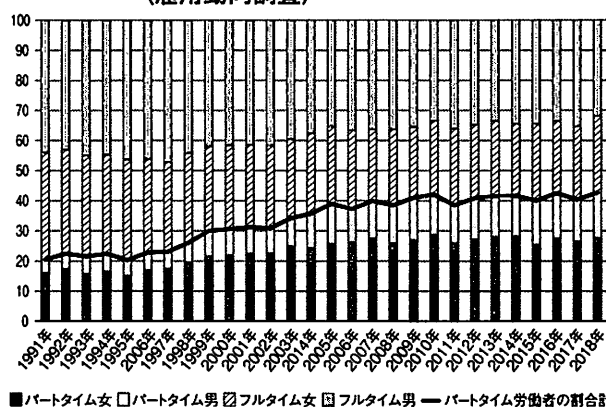
コロナ期に離職が増えても資格喪失が増えないのは、今回の離職の中心が短時間労働者であるためだろう。雇用保険は、週20時間以上で就業期間31日以上見込みの労働者を対象としているが、今回の離職者の相当部分がこの枠の外と解釈するほかはない。今回の離職者には女性が多いが、短時間労働者の多くは女性である。

このことは、現在の雇用保険が、労働市場の眼前の変動に対応できていないことを示している。これまでも、雇用保険は短時間労働者の相当部分を被保険者としてこなかったが、今回は離職者のプロフィールが大きく変わり、矛盾が表面化したのである。

2 離職者プロフィールの 長期変動と労働市場の変容

離職者の構成は、すでにコロナ危機以前に大き

図7 離職者の男女別、就業時間別内訳の推移
(雇用動向調査)



く変わっていた。労働市場の変容は、より激しい形で、離職者構成の変化となって表れる。リーマン期は製造業フルタイム労働者が解雇、雇い止めの主力であったために、それが目立たなかったことに加え、リーマン期後の変化も激しい。

a. 離職者と就業者、短時間就業の長期大幅増大

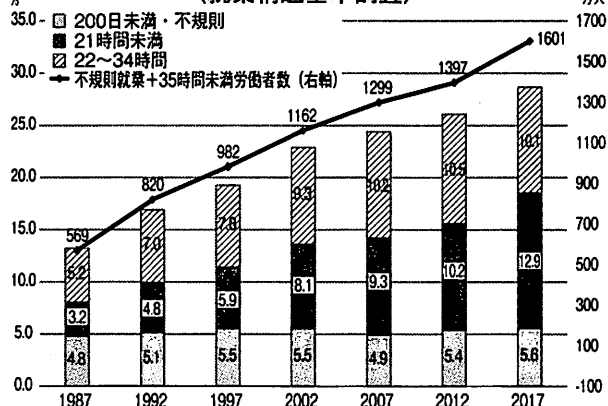
図7は雇用動向調査によって、離職者中の短時間就業割合の長期推移を示したものである。男性も女性もその比率が大きく上昇しており、男女合計では1991年20.5%、2000年30.6%、2018年42.7%という伸び方である³⁾。

背景には労働者全体のなかでの短時間就業者の増加がある。雇用動向調査によれば、5人以上事業所の常用労働者におけるその割合は、2000年17.7%、2018年26.4%である

5人未満事業所の労働者、臨時、日雇をふくむすべての労働者でみるとどうなるか。図8は、「就業構造基本調査」により「ふだんの働き方」ベースで、労働者全体について、不規則就業と短時間就業の割合を見たものである。不規則就業と短時間就業の合計割合は、30年間で13.2%から28.7%に、合計労働者数は569万人から1601万人に増えた。そのうち、21時間以下の労働者は140万人から723万、3.2%から12.9%への増大である。

同じく就業構造基本調査によれば、2007年から2017年の10年間の雇用者増加は193万人だが、〈不規則+20時間未満〉は256万人増であった。雇用者増がもつばら〈不規則+20時間未満〉の増加によっていることがわかる。〈不規則+20時間未満〉雇用増加分の内訳は、勤労年齢が171万人(男63万人、女108万人)であり、高齢者は85万人(男32万人、女53万人)である。不規則/短時間の増加が、必ずしも、高齢者と女性に限られていないことがわかる。なお、不規則就労の増加は50

図8 役員を除く雇用者 短時間就業者と不規則就業者
(就業構造基本調査)



万人であり、そのうち高齢者が31万人をしめる。

雇用保険の就業時間基準は週に20時間だが、就業構造基本調査2017年によれば、不規則就業と20時間未満就業の労働者は859万人であり(労働者全体の15.4%)、季節労働者の一部を除き⁴⁾、この人びとには雇用保険の被保険者資格がない。

b. 〈不規則+短時間〉の野放図な拡大による「雇用規範」の後退

なお、不規則、短時間労働の長期大幅拡大は雇用保険制度の機能不全を引き起こしただけではない。今回の膨大な会社都合/事業都合の「休業」のうち、事業主が休業補償を拒否している事例が、特に「シフト労働」などで相当な割合にのぼっているようだ。こうした「雇用規範」の後退と短時間/不規則労働の野放図な拡大は密接な関連があろう。

「雇用」は、単なる労働力商品の売買ではなく、適切な労働時間と賃金、安全の配慮によって労働者の生活が成り立つよう、種々の規制と社会規範

のしほりをかけた労働契約の制度である。だが、もともと、短時間と不規則の労働力売買は、支払われる賃金額が労働者の生活を可能とするべきだという規範（リビングウェイジ規範）を、事業主が直接に強く意識しないですむ取引である。そのため、福祉国家諸国では短時間、不規則な労働に様々な規制をかけてきた。だが、日本では、短時間／不規則労働は、以前の季節労働を除き、「家計補助」労働に過ぎないものと位置づけられ、本格的な規制対象とされてこなかった。

本来、雇用保険を含む社会保険に短時間労働者を包括することは、短時間労働規制のもっとも重要な要素の一つである。

現在では〈不規則＋短時間〉が労働者の3割となり、さらに、業務請負、フリーランス等の新たな脱雇用型の賃労働が拡大される事態となっている。「雇用」は20世紀中層に普及した歴史的な存在であり、コロナ禍は雇用規範の衰退が深く進行していることを、あらためて明らかにした。新自由主義による労働規制撤廃は「雇用」の破壊、つまり、労働契約を単なる商品取引契約に解消することが目標である。

c. 非正規からの離職の長期増大

非正規の大幅増加は周知の通りだが、離職者ではどうか。雇用動向調査は2014年以降、雇用期間の定め有無を調査しており、それによれば、離職者中の「雇用期間の定めあり」の割合は、2014年43.9%、2018年49.0%であった（労働者全体の「定めあり」割合は、それぞれ24.6%、26.3%）。

労働力調査詳細集計は、各月の1年以内に前職を離職した転職者、離職失業者、離職非労働力の数を前職の正規／非正規別に調べ、それを3ヵ月ごとの平均値として集計・公表している。この転職者、離職失業者、離職非労働力を合計して、

1年以内の離職者の数、および、前職の非正規割合を求めることができる。それによれば、1年以内離職者中の前職非正規割合は、2002年53%、2019年61.9%であった。他方、労働力調査による労働者全体の非正規率はそれぞれ29.4%、38.3%である。2019年をとると、離職者中の非正規率は労働者全体の非正規率の1.6倍である。離職者中の非正規率上昇に照応して、離職理由で雇用契約「期間満了」をあげる割合も増えている（2002年11.9%、2019年15.6%）。

★ 転職者の離職期間の大幅な短縮と「労働力の窮迫販売」

離職がすぐに困窮につながらないためには、①雇用保険の失業給付、②貯蓄の取り崩し、③他の親族の収入、のいずれか、あるいはそれらの組み合わせに頼るほかはない。だが、後でもふれるように、この20年余の不規則／短時間労働、非正規労働の大幅増は、①②③ともに大きくその力を減少させてきた。困窮あるいは困窮の見通しのもとでの、交渉力を奪われた労働力販売——「労働力の窮迫販売」——が増加しているはずである。転職者における離職期間の短縮も、その一つの表れと考えられる。

離職期間があまりに短いと、情報収集、収集した情報の検討、新たな知識や資格の獲得など、上昇的な転職の条件をそれなりに確保することは容易ではなく、また、有利な「売り時」を待つ余裕もない。一般に転職は、解雇、雇い止め、前職の不都合な状態、あるいは、前職に満足できない状態などで生ずるため、再就職までの準備、調整が必要な場合が多いと考えるべきだろう。転職者の相当部分は、前職に就きながらその準備を十分にやる余裕がない可能性が高く、「離職期間は短ければ短いほどよい」という主張は誤りである。

図9をみると、フルタイム労働者、パートタイ

図9 雇用動向調査 離職期間1年以内の転職転入者
離職期間の急減

図9-1 離職期間1年未満転職入職者のうちの
離職期間1ヶ月以内の割合 フル・パート計

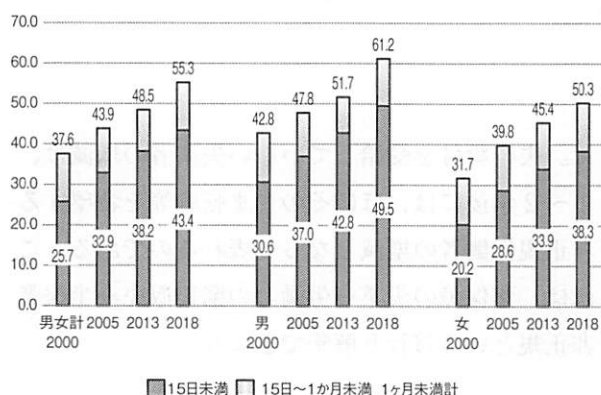


図9-2 離職期間1年未満転職入職者のうちの
離職期間1ヶ月以内の割合 フルタイム労働者

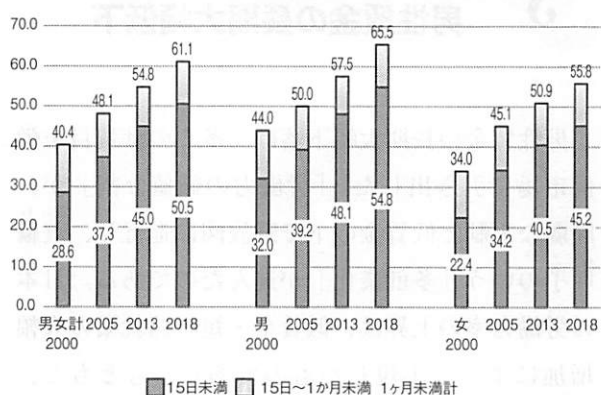


図9-3 離職期間1年未満転職入職者のうちの
離職期間1ヶ月以内の割合 パートタイム労働者

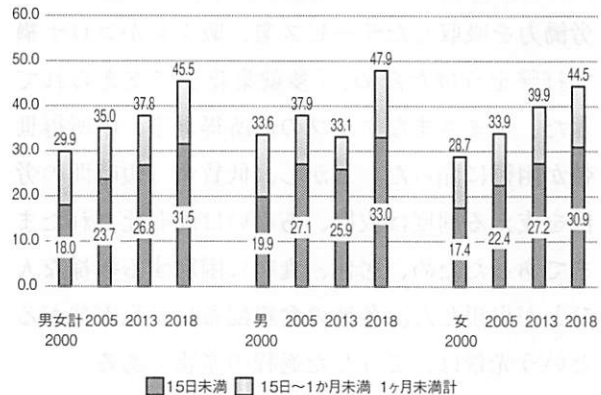


図10 非受給失業者(2年遅れ表示)と
半失業非正規(各年2月 or 1-3月平均)



ム労働者ともに、転職者の離職期間が大幅に短くなっていることがわかる。フルタイム労働者では、2週間以内の転職が2000年29%、2018年51%という短縮ぶりである。これは、労働力の窮迫販売が拡大していることの一つの表れと解釈できよう。

なお一般に、有効求人倍率が高い場合にも転職者の離職期間は短縮される。有効求人倍率はリーマン期を除いて、2003年頃からは上昇傾向にあるため、離職期間の短縮の主要因を有効求人倍率の上昇に求め、「労働力の窮迫販売」の問題ではないとする見方もあるかもしれない。だが、「労働力の窮迫販売」の程度に関連が深い非正規率、有効求人倍率のそれぞれ、および、その両者を独立変数とし、離職期間2週間未満の割合を被非説明変数とする2000年～2018年の回帰分析を行った結果、離職期間2週間未満割合の変化をもっともよく説明できるのは、非正規率と有効求人倍率との組み合わせであり、ついで、非正規率単独、有効求人倍率単独の順であった。

e. 半失業非正規と非受給失業者

労働力の窮迫販売を余儀なくされる離職者は、非正規職に就く場合が多い。しかし、不安定雇用、無権利、低賃金の非正規職では生活の見通しがつかず、働きながら転職、追加就業を模索する「半失業」の状態となる割合も多いはずである。したがって、非正規で転職等を希望し求職活動をしている半失業非正規の数は、労働力の窮迫販売の広がりを示す一つの指標と考えてよいだろう。

図10は半失業非正規数(各年2月、1-3月平均)の推移を示し、それを、失業給付を受けていない失業者数(年度平均、2年遅れ表示)と比較したものである。半失業非正規の数は、非受給失業者の2年遅れ表示の線に驚くほど近い軌跡を描

く。失業給付を受給していない失業者の増減は、1～2年後には、ほぼそのまま転職等を希望する非正規労働者の増減となって表れるのである。これは、無保障の失業→労働力の窮乏販売→半失業非正規という移行と解釈できよう。

3

世帯員の「多就業化」と男性賃金の長期大幅低下

男性賃金の長期大幅下落は、多くの世帯員を労働市場に引き出した。「労働力の価値分割」が、脆弱な規制と低賃金の下で野放図に進行し、^{みのわ} 養輪^{あきこ} 明子のいう「多就業化」が進んだのである。日本の労働力率の上昇は、低賃金・短時間就業の大幅増加によって実現したものであり、もともと、GDPの増加を引き起こしにくい形のものであった。「多就業化」による新たな低賃金・短時間の労働力を吸収したサービス業、販売業がコロナ禍で打撃をうけたため、「多就業化」で支えられてきた、さまざまなタイプの低所得世帯、中所得世帯が困難に陥った。しかし、低賃金／短時間の労働を支える制度は放置、あるいは脆弱化されたままであったため、居住、食料に困窮する多様な人びとが出現した。各地の食料配布に学生が群がるという光景は、こうした過程の産物である。

a.

女性の就業率の上昇と異常な低賃金の持続

女性就業率の増加は男性の賃金低下から二重のルートで影響を受けている。ひとつは男性の賃金低下が無配偶者の割合を高め、単身者、親元無配偶者が増加しているためであり、もう一つは夫婦がいる世帯の家計維持で女性が相当額の収入を要請されることが増えたためである。子育て世帯の例を挙げると、末子が11歳未満で夫所得300～

400万円未満の世帯における母親の就業率は、1997年45%、2007年53%、2017年71%と、この20年で急速に上昇した（就業構造基本調査）。

もともと、日本の女性賃金は異常に低いままに放置されてきた。日本型雇用慣行の裏面である、女性労働を「家計補助」と見る枠組みは、日本型雇用そのものが大きく後退した現在でもなお強い影響をもっている。「異常」という言葉を用いたのは、フルタイムで働いて、なお、単身者の「ふつうのミニマム」の生活に届かない賃金額が多いからである。2017年就業構造基本調査によれば、25～54歳の女性労働者の賃金年収は、250万円未満が60%にのぼる。35時間以上就業者（200日以上就業）に限っても40%である（300万円未満は53%）。だが、^{なかざわしゅういち} 中澤 秀一監修の全労連調査では、25歳単身者がアパートを借りて「ふつう」に暮らせる、ミニマムの年額所得（税込み）は、どの地域でも270万円～300万円程度であった。

こうした状況の矛盾が端的にあらわれるのは、女性の単身者および二人以上世帯世帯主が非正規労働者の場合であろう。2002年から2019年で、女性勤労年齢人口中の単身者および2人以上世帯世帯主の割合は、13.9%から16.8%に増えたが、そのうちの非正規労働者割合は23.9%から33.1%に増えている。

b.

学生就業率の上昇と脆弱な経済基盤

学生の就業率は、とくに近年大きく上昇した。労働力調査によれば、24歳以下の学生（大学、大学院、短大、高専、専修学校）の就業率は2015年32.5%（119万人）から2019年46.2%（172万人）に上昇している。4年間で53万人の増加であり、同じ期間の勤労年齢女性の増加分175万人とくらべると、その大きさがわかる。「多就業化」によって学生の進学、修学を支えるケースが増えて

図 11 男性雇用者年収分布(2012年消費者物価による実質値)就業構造基本調査より

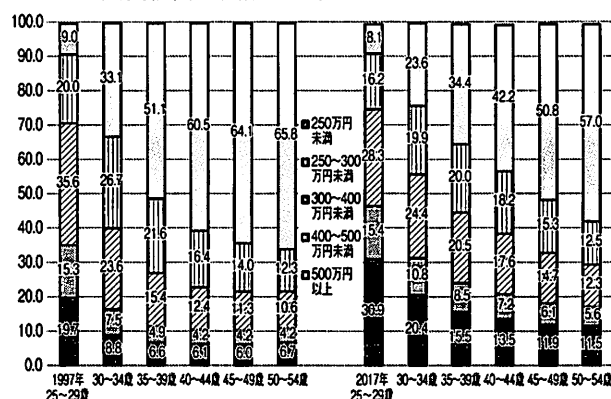
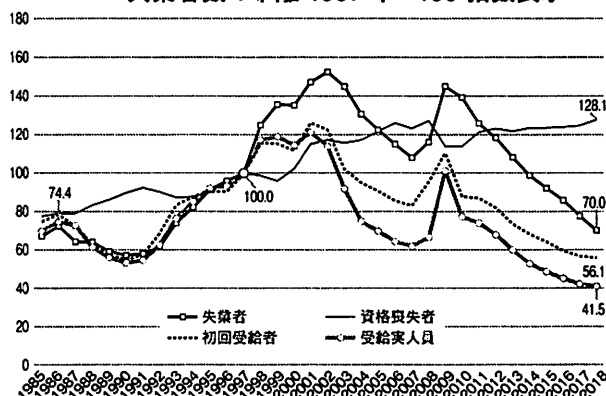


図 12 雇用保険 初回受給者数、受給実人員と失業者数の乖離 1997年=100 指数表示



との労働と生活の多くの局面で大きな変化がもたらされた⁶⁾。

d. 雇用保険の縮小と〈保険給付を受ける余裕がない〉労働者

激しい非正規化を促進し、労働力の窮迫販売を出現させ、賃金低下の趨勢を後押ししたものに雇用保険制度の大規模な制度改悪がある。2000年、2003年、2005年に行われたものである。紙幅の関係で詳細は他に譲るが、図12をみると、雇用保険の失業給付の受給者を表す2本の線と失業者を表す上線が、この制度改悪期以降、大きく乖離^{かいり}しはじめ、現在では、給付の規模が非常に小さくなっている。制度改悪と非正規化、短時間化は相乗効果を起こし、雇用保険から排除される労働者を増やすとともに、雇用保険の被保険者であっても給付が受けられない、あるいは受給資格があってもそれを受ける〈余裕〉のない人びとが増大した。

「失業」できる〈余裕〉は、失業給付の縮小、貯蓄の縮小、年功型賃金の後退による世帯主の所

いることは明らかであろう。

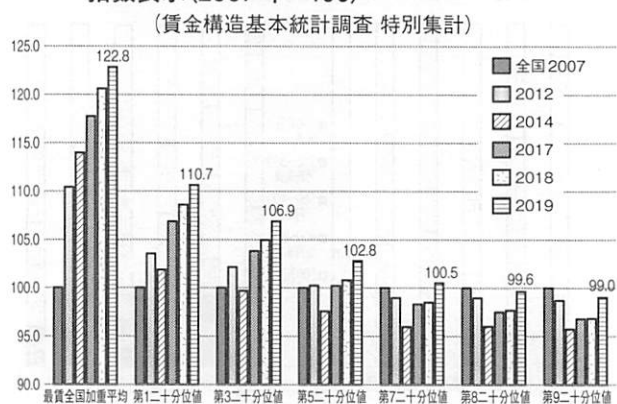
2019年で見ると、親元から通う割合は、学生全体で71%、学生労働者では75%である。親の収入は親元学生の方が低く、親元から通う学生の49.2%は就業しているが、その平均賃金額は独り暮らしの学生労働者のそれよりも多い。2017年就業構造基本調査によれば、親元学生労働者がいる世帯の32%は年収が600万円未満である⁵⁾。なお、この600万円という世帯収入額は、そこから公租公課と親の勤労必要費用を除き、親元学生の学費と生活費の平均額である167万円(四年制昼間学生支援機構2016年調査)を引くと、生活保護制度による四人世帯の「最低生活費」の全国平均値327万円を下回る。少なからぬ親元学生就業者にとって、コロナ禍による解雇、休業、賃金減は、端的に親元世帯と自分の生活を脅かすものだったのである。

なお、独り暮らし学生には、地元他希望する大学等がないために無理をして親元を離れている場合も少なくない。2017年就業構造基本調査によれば、独り暮らしの学生労働者の場合、「主な収入の種類」(最も多い収入)が自分の賃金収入であると答えた割合は51%(2002年37.1%)である。この学生たちの一部が、コロナ禍で食べ物にも事欠く事態になったのは不思議なことではない。政府による学生支援措置は事態に見合っていない。

c. 男性賃金の長期大幅下落

紙幅の関係があるため詳細は他に譲るが、図11は就業構造基本調査によって、年齢別に男性雇用者の年収分布の変化を示したものである(2012年の消費者物価で調整済み)。30歳代、40歳代の賃金年収分布の大幅な落ち込みが鮮明である。世帯形成にいたらない労働が大幅に増えるとともに、家計維持における男性所得の比重が下がり、人び

図13 5人以上企業所定内時間当たり給与 実質二十分位値
指数表示(2007年=100)



得減によって、縮小した。低い賃金は、雇用保険にかぎらず、傷病手当、育児休業給付などの場合にも、給付を受ける選択を困難にする。

コロナ禍による危機は、改めて、日常の労使関係のなかでリビングウェッジ規範が守られることの重要性をうきほりにした。現在は特に最賃の大幅引き上げが重要である。男性も女性も、フルタイムでふつうに暮らせる賃金水準の確保を軸とした努力が必要であろう。これは実際の賃金変動にも対応した方向性である。図13に示されているように、2007年から2019年の変化を見ると、5人以上企業労働者の第7二十分位までが、実質値で所定内時給が上昇していることがわかる。しかし、上がり方は二十分位の上位ほど小さく、第8分位以上は時給が低下している。近年の賃金上昇をリードしているのは最低賃金であることが明白である。だが、2020年の最低賃金据え置きに垣間見られてたように、中位、上位階層の賃金上昇と最低賃金上昇が切り離されていると、最低賃金引き上げにはブレーキがかかりやすい。最低賃金の大幅上昇を勝ち取るとともに、すべての賃金階層で連携して相応の賃金上昇を勝ち取る、こうした考え方が、賃金引き上げ全体にとってもリアリティをもってきているのではないか。

厚労省は雇失業給付の給付制限期間を従来の3ヵ月から2ヵ月に短縮し、傷病手当が制度化されていない国民健康保険に加入している労働者への傷病手当支給を新型コロナによる療養にかぎり、承認した。賃金の大幅底上げで眼前の社会危

機に立ち向かい、緊急支援措置の維持・拡充を要求しながら、こうした変化をより大きな制度改善につなげる努力をする必要があろう。

- 1) 「雇用動向調査」は通常の意味の離職と企業内事業間移動の数値とを調査している。2018年では、事業所間の出入り全体の23%が企業内事業所間移動であった。
- 2) 労働政策研究・研修機構の2020年8月調査によれば、休業を指示された非正規労働者への補償はゼロが33%、一部のみが24%、減少分の半分以上が43%であった。
- 3) 雇用動向調査におけるパート、フルの区分は一定の就業時間で区切ったものではなく、事業所ごとの「一般労働者」とそれ以外という区分によっている。
- 4) 2018年度では、不規則就業の一部である季節労働者のうち、10万人弱が雇用保険の「短期雇用特例」の被保険者となっている。
- 5) 18歳の高校生を含む。
- 6) 『経済』2020年3月号の後藤の発言を参照されたい。

ごとう みちお 都留文科大学名誉教授。一橋大学社会学研究科博士課程単位取得。専攻は社会学・現代社会論。福島県出身。現代日本の貧困を〈開発主義国家体制と日本型雇用の崩壊〉の視点から分析し、貧困に対処する提言を行っている。主な著書：『収縮する日本型〈大衆社会〉』（旬報社、2001年）、『反「構造改革」』（青木書店、2002年）、『戦後思想ヘゲモニーの終焉と新福祉国家構想』（旬報社、2006年）、『ワーキングプア原論』（花伝社、2011年）、共編著『失業・半失業者が暮らせる制度の構築』（大月書店、2013年）、共編著『最低賃金1500円がつくる仕事と暮らし』（大月書店、2018年）

自己責任論に打ち勝つヒント

都留文科大学名誉教授 ^{ごとう みちお} 後藤 道夫

全労連事務局長 ^{くろさわ こういち} 黒澤 幸一

全労連青年部書記長 ^{いなば みなこ} 稲葉 美奈子

稲葉 今回、コロナ禍において、私たち労働者を取りまく労働環境、暮らし、いのちなどのさまざまな問題について、後藤先生に論文を書いていただきました。その中身をさらに掘り下げるため、黒澤事務局長と青年部の稲葉から後藤先生に報告や質問をして深めていきたいと思います。

先生の論文ではさまざまな問題が提起されています。それを受けて今、労働組合がコロナ禍において労働者にどのように寄り添って活動してきたか、また、これからの春闘のたたかいについて、黒澤事務局長から問題意識をお話してください。

コロナ禍における労働組合の成果

黒澤 春闘に向けいろいろな議論が進んでいますが、私からは、この議論の過程で出てくる全労連のたたかい方について少しお話をいたします。

11月7日の夜、事務所で仕事をしていると、私たちがやっている「一人の『仕方ない』からみんなで『変える』へ」のリーフを見て、ある男性が

電話をかけてこられた。ネット上でVOICE（アンケート）シートに書き込んでいたんだけど、誤って文章を消してしまったので面倒だから、と電話をかけてこられた。その男性は札幌の市営住宅にお住まいで、トヨタ部品の物流会社で働いているという話をされた。1日7.5時間パート契約で、5年半働き時給は930円、おおよそ月給は13万円でゴールデンウィーク、お正月などで勤務日数が減ると10万円を切り、きびしい生活状況だということをお話しされた。今年（2020年）、最低賃金が上がりず据え置かれたが、せめて時給1000円はほしいということと、正職員と同じ仕事で同じ時間働いているのになぜこんなに賃金格差があるのか、このことに強く問題意識を持っておられた。それでこのVOICEシートに書けば何か伝えられるのではないかと思ったのだそう。母親が認知症で施設に入所したが、市営住宅は母親名義なのでなんとか退去せずに生活が成り立っている。自分は仕事で車の部品を運んでいるが自分の車を買えないし、50歳近くになって非正規で働く自分が情けないと責めておられた。この人は自分が格差の差別の対象になっていると思っているし、あるいは自分は厳しい生活をしていることを



全労連・黒澤事務局長

自覚されている。

極貧と言われる人たちの問題とあわせて、極貧ではないが、家があり働いていても、食べることで精一杯で、とりあえずはなんとか生活をしているという人たちがたくさんいるのではないかと、と思う。そういった人がこの間、非常に増えているのではないかと、この話を聞いたときに思った。

全労連では今、春闘を開始し、こういう方たちから労働相談を受け、一つひとつ解決するという活動を労働組合の力でいろいろやってきている。タクシー労働者がこのコロナ禍で会社が動かなくなったときに、退職強要に対して自交総連のみなさんが撤回させた（資料1）。東京女子医大で夏のボーナスをゼロにするということから約400人の退職希望者が出て、これを医労連のみなさんが打開をしていった。神奈川労連は全国の接骨院に働く人たちと、接骨院の給与体系を明らかにさせる運動を展開し、およそ70人が組合に加入し状況を打開することができたように、労働組合によってさまざまな問題を解決してきた事例がある。

今回のコロナの事態は、まさにリーマンショックと同じように非正規労働者が痛みを押しつけられ、7月のデータでは前年よりも非正規労働者が131万人減っている現状がある。パートやアルバイトの人たちが雇用調整される事態があり、とりわけ女性の失業率は増えている（資料2）。



コロナ禍で最も苦しんでいるのは誰か？

もう1つの特徴として、医療、介護、看護で働いている人たちはコロナ禍で大変な事態に陥っているが、そもそも日本は医師や看護師の数が少ない。病床100床あたりの医師数では、イギリスは100床あたり100人のところが日本は17人しかいないと言われている。看護師もアメリカでは100床あたり380人、それが日本は78人。ICUベッドもドイツは人口10万人あたり34床のところが、日本は5.2床しかない（資料3）。

この間、日本は賃金が上がらない国になってしまったことは有名な話だ。リーマンショックの前後から日本の賃金だけが上がらず、貯蓄ゼロの世帯も大変増えてきている。単身世帯のデータでは約半数が貯蓄ゼロで、1ヵ月間コロナで収入が途絶えたとすぐに生活が破綻してしまう（資料4）。私たち国民春闘共闘でも30年前からの数字を調べてみると、賃金が上がらない状況が続いていることが分かる（資料5）。リーマンショック、東日本大震災などというさまざまなアクシデントがあったときには、賃金を引き下げる、あるいは雇用を切るという形で調整が行われ、それによって経済が成り立っていると見せかけられ、最低賃金でも同じような状況が続いている。

年末一時金の回答が続いているが、リーマンショックのときよりも大変厳しい数字になっている。第1回の私たちの集計では、前年より17万円低いデータとなっている（資料6）。このまま賃金が上がらない、最低賃金も引き上げられない、あるいは21春闘も引き下げることで大企業を守っていく状況が続く、大企業だけが肥え太ることが

資料 1

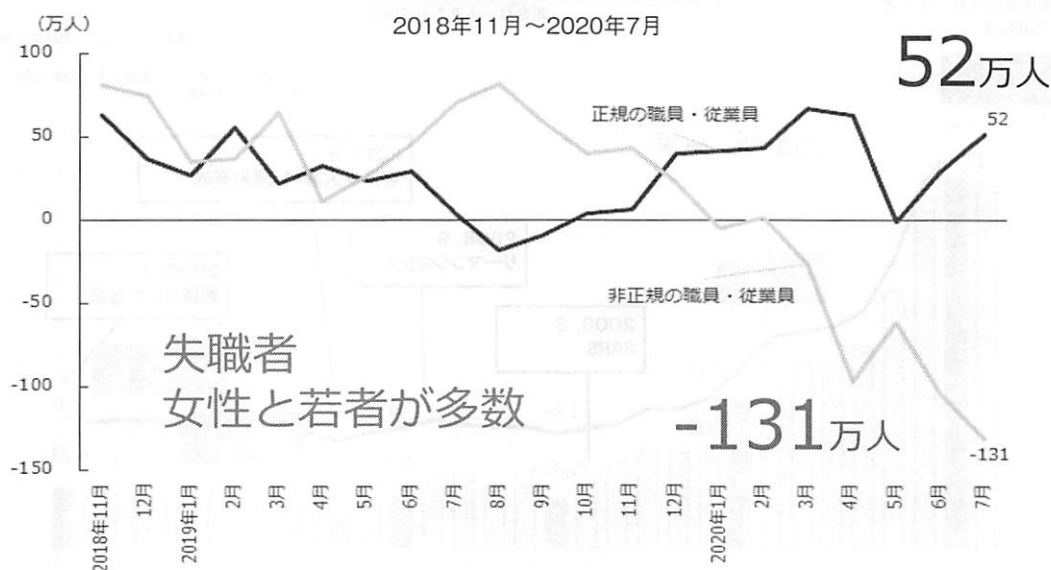
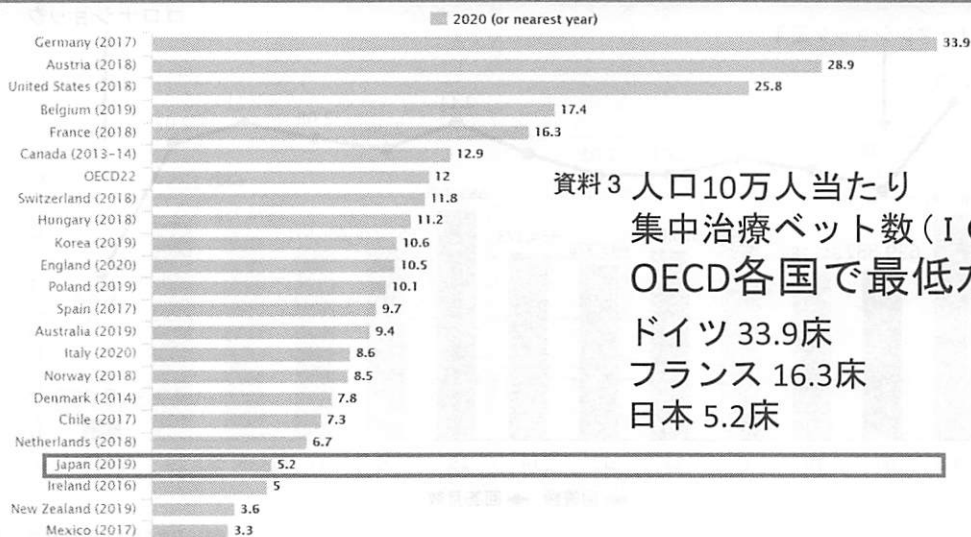
タクシー会社ロイヤルリムジン コロナ口実に600人に退職強要を撤回させる

自交総連・目黒交通労組

新型コロナウイルスの感染拡大を口実に、従業員600人全員を退職に追い込もうとしている東京都内のタクシー会社ロイヤルリムジングループに対し、グループ内の自交総連・目黒自動車交通労働組合（全労連）は、脱法的な退職強要を批判し、雇用を守るよう要求してたたかっています。（赤旗・田代正則2020.4.14）



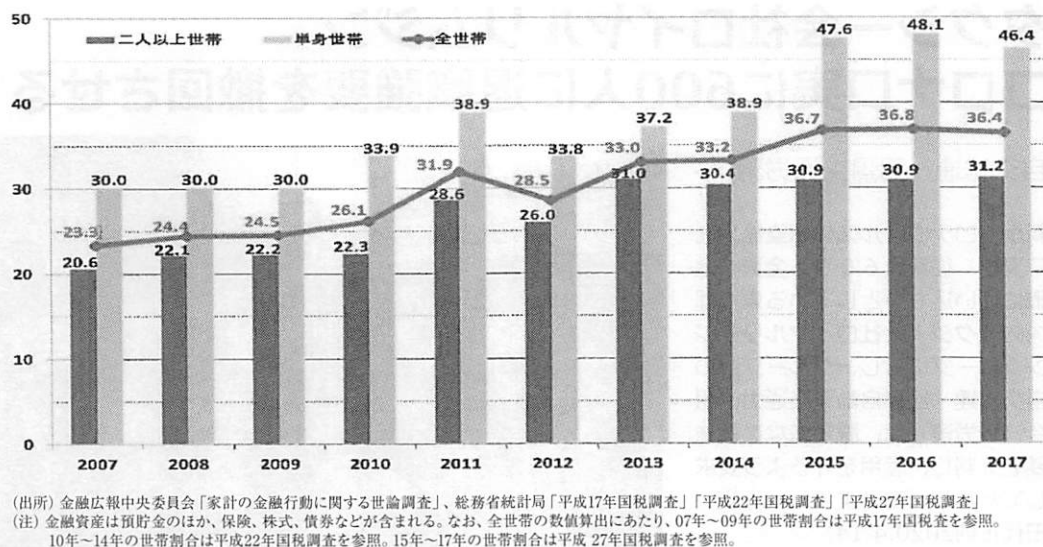
資料 2 雇用形態別雇用者数(対前年同月増減)

Capacity of intensive care beds
Selected OECD countries, per 100 000 population

資料3 人口10万人当たり
集中治療ベット数 (ICU)
OECD各国で最低水準
ドイツ 33.9床
フランス 16.3床
日本 5.2床

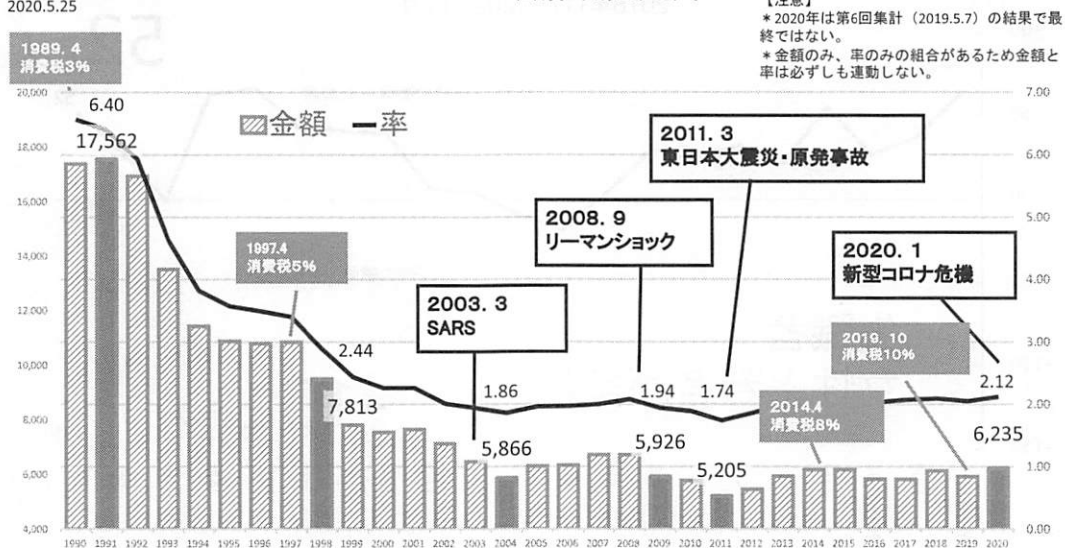
Source: OECD Policy Brief on the response to the Covid-19 crisis

資料4 貯蓄ゼロ率世帯の推移



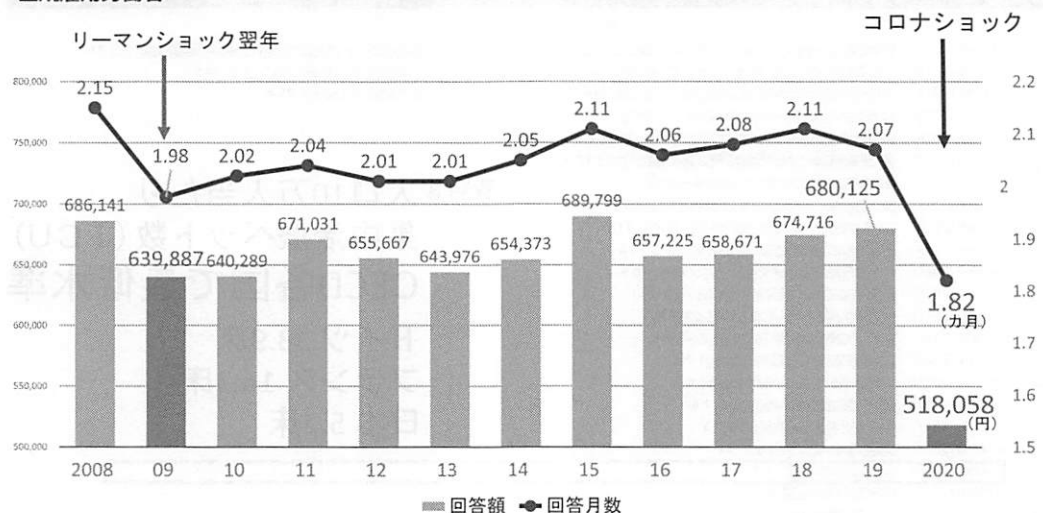
国民春闘共闘・全労連
2020.5.25

資料5 賃上げ推移(加重平均)
組合員一人あたりの平均



正規雇用労働者

資料6 2020年 年末一時金の推移(単純平均)



※ 2008年～2019年までは最終集計の数字(12月中旬)、2020年は第一回集計(11/11)の数字です。

国民春闘共闘委員会・全労連集計 2020.11.11

あれば、日本経済は復活が困難で尾を引く状況となると思っている。

春闘ではまずは生活をしっかりと守るために、賃金の大幅引き上げと底上げをはかり、雇用を守り切る取り組みをする。いのちを守ることとて、今の脆弱な公共体制、医療や介護などを充実させる取り組みを行う。そして、憲法がいきる社会をつくる。この4つのつくる行動と3つのアプローチを提起し、21春闘をたたかっていきたい。

稲葉 今の黒澤事務局長のお話の中で、非正規で働く方からの電話のお話がありました。後藤先生からは、非正規労働者であることを自ら責めるこの状況乗り越えるためのヒントとして論考を書いていただきました。コロナ禍は既に生活がギリギリで余裕がなかった労働者を直撃しました。それをふまえて、労働組合は今後どのように運動として取り組んでいくべきか。先生から見て労働組合がこうした状況乗り越えていくために何が必要なのか、というお話をいただけたらと思います。

従来とは違うレベルで貧困が生まれている

後藤 この号に掲載されている論文にも書いたとおり、コロナ禍でかなりひどい困窮の事例がいろんなところから出てきている。「しんぐるまざあず・ふぉーらむ」の8月に発表された数字でも、みなさんがびっくりした。

私が教えていた都留文科大学で、民主青年同盟の山梨県委員会が9月に食料の配布を主催し、同月の2回目には200人を超える学生が来たということだ。私は30年勤めたので都留文科大学の学生



全労連・稲葉青年部書記長

たちの雰囲気はよく知っているから、食料が配られているところに200人の学生が出てきたということに、相当びっくりした。名古屋大学の学生支援センターでは、4万食を延べ4000人に配ったという話がある。また、全国の大学やさまざまな運動団体の同じような支援活動にたくさんの学生が来ている。

シングルマザーの方々はもともとが大変な生活状況ですが、貧困に暮らしているとは必ずしも思わない人たちまで含め、アルバイトがちょっと切れる、仕事がちょっと休業になるということが1ヵ月、2ヵ月続くとたちまち食べるものが無くなるというレベルの貧困に陥るのは、今までの日本の貧困・困窮のスケールとは違う。今までであれば、まず交際費を減らそう、遊びに行くのをやめた、映画に行くのをやめたなどの話が学生たちから出てきた。今はそれどころではなく、食べるものがなくて腹が減って苦しかったという話が山のように出てくる。

もともと相当余裕がないところにいたが、普段は仕事がまわっていけばギリギリ回転はしていた。家の中で1人、休業、雇止め、労働時間短縮などが起きて、1ヵ月の収入が7～8万円減るだけでその世帯全体の生活がガタガタの状態になる人たちが、この間、相当増えていたことを改めて痛感した。

その原因は何かという問題意識であの文章を書いた。いろいろみていくと非正規はもちろんだが、昔より短い時間の労働と不規則な労働が多い。そして、その方たちにはほとんど何の保障も



都留文科大学名誉教授：後藤 道夫さん

ない。リーマンショックのときは雇用保険の資格喪失者が3万人増えたが、今、解雇も休業も増えているのに、雇用保険の資格喪失者が全然増えないのは異常だ。今、ひどい目にあっている大部分は女性、学生などの非正規に代表されるが、そういう人たちが雇用保険にも加入していない。

普段の仕事の仕方が相当ひどくなっているだけではなく、社会保障、雇用保険がカバーするべきところで絶対的に抜け落ちているのか、ひどくなりすぎたから相対的に抜け落ちたのか、いずれにせよそうした状態にあることを改めて感じた。そうであるから、是非、労働組合としては政府に緊急のコロナ対策を要求していただきたいし、自分たちの職場、企業で処遇引き下げや解雇がないよう思い切りがんばってたたかっていただきたい。

同時に、こういう状態の大本をこれからどうしていくかという話に是非、エネルギーの何割かを費やしていただきたいと思っている。この間、最低賃金の大幅引上げに全労連が大きな力を割いてこられたことに強く感銘をしているが、その問題に直につながっている。必要な人に届いていない社会保障、雇用保障みたいな部分をどうやって届けさせるのか。

首都圏青年ユニオンが最近のニュースの中で、シフト労働について「最低シフト規制が必要でないか」ということを言っている。そういうことを含めて、好き放題コマ切れ労働に使うことを許さない体制を社会的につくる必要があることを強く感じた。

黒澤 先生が言われたように、1ヵ月収入を失うとただちに生活破綻になってしまう人たちが多くいる状況があるにもかかわらず、そのことが社会問題にならない。その人たちに労働組合を見てももらえていないところに、私は強い問題意識がある。非常に分断され、その人たちがいっしょに何かをするというような大きな流れを作れていないことが非常に厳しい。

解決の道を考えたとき、「声をあげてもいいんだよ」ということをどうしたら伝えられるか、ということなのではないかと私は思っている。労働者に「その問題解決には労働組合という方法があるよ」、学生には「学生自治会があるよ」という方向性が見えてきたときには、状況は違ってくる。今はとにかく、貧困になったのは自分が至らないからという自己責任論が浸透し、他人に自分の困難な状況を伝えづらい。その考え方に対して、21春闘の中では、「そうじゃない!」ということを伝え、変えていきたい。



「規制」を強めることの 必要性

稲葉 コロナで休業要請が行われたことや、学校が突然一斉休校となり、小さい子どもをもつ保護者は仕事を休まざるをえない状況が生まれました。生活が有無をいわず追い込まれていく状況の中で、労働組合が一つひとつの労働相談から休業補償を勝ち取ってきたという積み重ねがあったと思います。私も愛媛に居たときに「家賃が払えないんです」という20代の青年からメール相談を受けました。店長から「5月はシフトを組んでいないので休業補償はない」と言われたということで、「組合に入り休業補償を支払ってもらおうよう

団体交渉を一緒にやりませんか」と返事をしました。青年は「やりたい」という返事をくれて、「長く働いているのに有給休暇もない。時間前出勤しているのに、タイムカードは時間直前に押せと言われている」などいろいろ不満を持っていることが分かりました。一緒に要求書を作成して団体交渉を申し入れたら、すぐに会社側は休業補償の支払いと有給休暇取得に応じました。

あたり前の権利があたり前に行使できていない働き方をしている労働者がいる中で、労働組合があったからこそ、その方たちの生活を守ることができました。組合の力をコロナ禍で大きく発揮できたのではないかと考えています。そして、今回の先生の論文は、短時間労働や不規則労働の労働者に対する規制を強くかけなければいけないということと、家計補助的な労働であるという概念から抜けさせていないという問題提起だと思います。それを乗り越えるためにどういう規制が必要でしょうか。

後藤 不規則・短時間労働を規制しないでしたら、食える賃金をださなければいけないという規範そのものが後退する。そうすると、払う側が「なんで週に10時間しか働いていない人たちの生活の面倒をみななければいけないのか」という意識になるのは当たり前だ。短い時間、不規則ということだけで、そもそも食べられる賃金をという社会の圧力は、軽いものになってしまう。やはり不規則・短時間労働はできる限りやめさせなければいけないことは、長い労働運動の歴史から見てもわかる。ただ、日本の場合、女性労働を「家計補助」とする考え方が日本型雇用とセットになってしまったことで、そこは規制しなくても日本型雇用のお父さんががんばってくれるから、という納得をしてきた。その状況がすっかり変わり、どこ



飛沫感染防止のため、アクリル板を設置して鼎談を実施

の国でもやっている不規則・短時間労働を野放ししないことに、労働界全体が問題意識を持たないといけないという強い危機感がある。

2020年8月に発表された労働政策研究・研修機構（JILPT）の調査で、非正規労働者の約20%が休業命令を受けていることが明らかになった。その中で、休業補償がまったく支払われていないのが33.4%、一部支払い24.1%で、この数字はそんなに大きく外れていないと思う。休業を命じているのに休業補償されていない労働者が半分を超えている。食べられる賃金を出さないといけないし、いきなり切れば労働者は生活できないことをふまえた、広い意味の雇用規範、正確に言えばリビング・ウェッジ規範が相当ガタガタになっている印象をもっている。

雇用主がほしいときにだけ不規則・短時間労働で働いて、賃労働とはそういうものなんだとみんなが思い込んでしまえば、それは苦しいのは自己責任だということにしかない。本来、働くということは食える賃金をもらって働くことであり、それを実現するためにはいろんな制度や運動、規範が必要であることを常識にしていかないと、自己責任の意識から抜けられない。ただ、それは今の日本の現状から見れば大変なこと。黒澤さんがおっしゃったように、労働運動が問題を一つひとつ解決し、その経験が周りに広がり、記録され、そして説得を続けていくという以外に、たやすい道があるわけではない。

稲葉 そこで最低賃金の運動が重要になってく

るわけですね。

黒澤 労働時間の問題でも、労働者保護というよりは企業（使用者）側の都合のいい形にルールも変えられてきた経緯がある。賃金もある意味、企業側から言わせればコストと捉え、生活ができているかという視点を問題にしていない。ここを変えていくには、一つひとつ労働組合でつくってきた経験を広げる、周りに知らせることが大事だと思う。



どうやって当事者をエンパワーメントするか

稲葉 今、改めてさまざまな問題がある中で、青年がおかれているこの間の状況を見ると、コロナ禍で、労働時間が減り残業が無くなり若い人の生活が大変な中、兼業・副業をしたいという新たな問題に直面しています。ただ、コロナ以前に長時間労働による肉体的な疲労、精神的な疲弊という中で人間関係も殺伐として、職場での問題が自分の力ではどうにもできないところまで追いつめられ、あきらめをもってしまふ。そして、それが政治、暮らしに対しても、自分の力ではどうにもならないと気持ちを割り切ってしまう青年も多々いると言われていました。コロナ禍で、職場にある劣悪な状況そのものが自分の責任ではなく、社会的な問題であることがあぶりだされてきています。それを変えるためにどうしたらいいのでしょうか。青年部の大会で「職場に労働組合があったから立ち止まって考えることができた」という発言を聞いて本当にそうだなと思う一方で、職場に労働組合がない青年もたくさんいるので、声をあげたら変えることができることをもっともっと広

げていきたい。まさに今、そういう気づきがあった中で、このどうしようもない状況を乗り越えるために、その展望をどこにもてばいいのでしょうか。

後藤 誰かがやってくれるわけではないので、労働組合、労働運動をきちんとつくり、多くの人たちを巻き込んで広げて逃げないでやっていく。これを本気でやらなければいけない。しかも相当腹を立てている若い人たちの中には、ちょっとした言葉で、その怒りにさらに火が付くという状態になっている人たちはたくさんいるから、時間がかかっても、そこが一番大きな原動力になると改めて思う。

もう1つは、言論戦の展開の仕方も考える必要がある。今の時代でもツイッターなどのSNSだけで事態が動くわけではないんだけど、こういう運動があって、このようなことが勝ち取れたという話は、話題によってはすごい勢いで広がる。どこかで聞いたことがあるぞ、という話は今、相当な数にのぼってきていると思う。Yahoo! ニュースで今野さん（NPO 法人 POSSE）なんかが出す情報もときにはすごい数のビューワーを獲得している。それとやりとりができるような労働運動というのは、今の時期には大事であると思う。

話を世間に広めなければいけない。このSNSの話だけではなく、もっといろんな形で広めなければいけないと思う。女性の非正規労働者がこの間、ひどい目にあったという話だけなら、大きな新聞（マスメディア）も含めて報じている。だからどうするのかという話で、最低賃金の大幅引き上げをこういう時期にこそやらなければいけないというレベルの話になると、大きな新聞が報道しているわけではない。そこへ社会を動かすような

仕掛けができれば、相当、流れは変化するという気がする。

不規則・短時間労働が必要とあればずっと使ってもいいというのが今の多くの人のふつうの意識だと思うが、そうじゃないという話をする人が少なすぎる。規制しなければ全部が不幸になるという話がされない。労働組合の幹部でも堂々とあちこちでしゃべることができるかと言えば、意外とみなさん、そういう語り方に慣れていない。自分のところでどうやって賃金を上げるか、という話はできるんだけど、労働市場のあり方に大きく網をかぶせて変えないと国民全部が不幸になる、というレベルの大きな問題の立て方を、労働運動のリーダーが正面からやらなければいけないという気がしている。

この間、賃金が低すぎるので経済が回らないということだけは、これは連合も含めて当たり前に言うようになった。もうちょっと突っ込んだところの全国一律最低賃金や、あるいはきちんとした労働規制が必要であるという、そういう話まで正面から論戦を挑むということにはまだなっていない。それはこの際、是非やったほうがいいと感じている。

稲葉 2008年のリーマンショックのときは、世界的に不況になり、青年の就職にも影響があったことから、コロナ禍での就職活動が心配です。再び氷河期世代をつくらないために、私たち労働組合の青年部としては発信していかなければならないと思っていますが、そのことについて先生はどう思われますか。

後藤 私は氷河期世代という言葉が好きじゃない。あるときガタンと悪くなり、そのあとよくなったかと言えば、新卒求人倍率が少し上がりま

したが、全体の処遇がよくなったわけではない。氷河期世代の人たちがひどい目にあって、その後の人たちがよくなったという話ではない。だから、そこは注意して使わなければいけないと思っている。あのあと、労働条件は全般的にどんどん悪くなっていった。例えば、協会けんぽのメンタル系で傷病手当を受けている人数の統計を見ると、1999年から現在までで8倍になっていてリーマンショック以降どんどん増えている。職場の状態を含めて考えるとなおさらであり、賃金も上がってない。若手に関して言えば正規雇用率は少しだけ上がったが、ただそれは人手不足のせい。その分、今回の非正規の落ち込みは激しく、全体としてみるとよくなっているわけではない。仕事の仕方はきつくなっているし、短時間は増え、規制緩和は拡大されている。

リーマンショックの後、経済回復も少なく、労働条件はもっと悪くなった。根本的なところでもっとたたかわないといけないという感じはする。

稲葉 今回、失業給付を受けた人がリーマンショックと比べて増えていないし、その失業給付を受ける余裕すらない労働者がいて、激しい非正規化のもと、労働力の窮迫販売を出現させているということを先生は言われています。仕事をやめるあるいは失業手当をもらうという選択ができないまま、ただ一生懸命に働き続けている青年たちの雇用状況をどう思われますか。



雇用の悪循環を断ち切る

後藤 失業する自由がないといい仕事を選べな



鼎談を終えて

いし、労働者側の交渉力が落ちてしまう。現在は選ぶために失業することができないし、そこへの補償がものすごく減っているし、もともと雇用保険は短時間労働を補償していない。しかし非正規と短時間と期限付きという雇用形態が増え、離職者の中では非正規が61%、短時間が43%という状態で、非正規も短時間も救えないツケが一挙に出てきた。そういう状況では、守られるものは何もないままだ放り出され、次の仕事を探すまでの期間が非常に短い。その結果、どんどん条件の悪い仕事に移っていく可能性が十分にあることをふまえて、もう一度巻きなおさないといけない。

今、雇用保険については、短い時間でダブルワーク、トリプルワークでやっている方が多数いることから、その人たちを保険にどう入れるかという議論が審議会で行われている。ただ、合わせて20時間以上あれば入れるという議論で、合わせ方をめぐり細かい複雑な操作が必要となることから、そのテクニックについての議論が延々と行われている。

私が考えるのは、10時間以上は入れろ、15時間以上は入れろ、2ヵ所で働いているのであれば2ヵ所を出せという単純明快なものでいいと思う。そういう規制をかけないと、10時間、15時間みたいな細切れの仕事を、経営側が自由自在に使うということが増えてしまう。それをどこから運動化するかというのはとても大変なことで、私にはよくわからないところではあるが。

黒澤 後藤先生と同じような問題意識を持って

労働運動をやっていかなければいけないと思う。

1つに、今は労働市場の規制よりも緩和という強い流れがあるが、ここはきちっと労働者保護（法制）の規範についても、規制しなければまともな働き方はできないことを伝えていく。それは最低賃金も同じで、これ以上に低い賃金で働いてはいけないという規制をつくり、その最低の水準を上げる。私たちは全国一律1500円レベルが必要であるという主張をし、実現させる。1つの大きな流れとして、最低賃金は引き上げないと日本経済全体のためにもならないことを訴えていくことが必要だと思う。

もう1つは、労働組合に集まることに活路がある、もっと言えば、労働者は労働組合に集まること以外に声をあげることはできないということを伝え、いっしょにたたかうことを呼びかけていくことが、今春闘では大事だと思っている。労働組合が大きくなること自体が労働者保護になる。

今は呪いの言葉のように、「コロナだから仕方がない」というのが職場の中でも、労働者の中でも、あるいは経営者の中でも蔓延している。これはこういう閉塞的な状況ではなく、みんなで活性化させることによって打開しようという方向に切りかえさせることを言っていきたい。

後藤 GDPは4～6月と7～9月の発表では少し上がったが、上がり切れてないという話だった。その数値を見て思ったのは、この2～3年のGDPの上がり方は雇用者数に比例していないということ。雇用者数はどんどん伸びて、安倍前首相は自分たちの成果であると主張していたが、2017年ぐらいから、GDPはほとんど横ばいだ。就業者の総労働時間（延べ週間労働時間）は労働力調査で測定され、それを指数化しカーブにするとGDPと見事に連動しており、それは実は雇用

者数とは関係がない。

男性の日本型年功賃金雇用が崩れ、長期的に賃金下がったもと、家族総出で働かなければいけなくなった。学生も主婦も働かざるを得ない状況下で、労働人口が増え、かつ短時間労働者が増えている。それが今回のコロナ禍によってわずか数万円の収入が減ったことで、たちまち生活が立ち行かなくなってしまう。

そういう雇用形態を増やし、自分たちはいかにも合理的に雇用を動かしている気に経営者たちはなっているのかもしれないが、総労働時間が増えないとGDPが増えない。たぶんそういう雇用形態では働き方も不合理になる。

黒澤 リーマンショックの後、「失われた20年」が続いてきているが、このままだとまた、繰り返されると思う。

後藤 今の状況のままでは、よくなる可能性は

少ないように感じる。コロナ禍による困窮状態に対しても、労働界が大きく状況を変えて社会に貢献するところまでいっていない。いろいろな場面での力不足を痛感している。

雇用保険のデータで資格喪失者の雇用保険期間がどういう分布で、年齢、離職理由等の集計データがほしいが、それが整理されているのは2013年の1年だけで、JILPTの研究者がほとんど自力でやったものだ。コンピュータに基礎データはあるようだが。

基礎的な話をするのに必要なデータすらできていない。コロナ禍での労働市場の状態を検討していて、あらためて、労働力調査、就業構造基本調査の基本は使う側からの調査であることを再認識した。それでもいろいろやっているが、どうしてもデータが不足してくやしい思いがする。

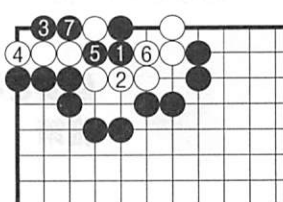
稲葉 本日はとても勉強になりました。どうもありがとうございました。

詰碁・詰将棋の解答と解説

詰碁の解答と解説

解答 黒先、白死。

解説 1から3が隅の眼をうばう好手。白4には5で解決です。黒3で4は白3でコウになり失敗です。



詰将棋の解答と解説

解答 黒2二飛成△1四玉 黒1一竜△1三銀合 黒1五歩△2三玉 黒2二金△同銀 黒1四竜まで九手詰。

解説 初手は黒2二飛成ですが△1四玉に黒1二竜と寄りますと△1三合駒で黒1五歩が打ち歩詰めとなって失敗します。3手目は深く入る黒1一竜が好手で玉方△1三銀合でも黒1五歩が打て△2三玉に黒2二金△同銀に黒1四竜までとなります。