

「女性の働き方・生活へのコロナ影響調査」報告書
〈中間報告〉

NPO法人POSSE、総合サポートユニオン

2020年12月

目次

調査の背景・目的	2
調査対象・方法	2
本調査の位置づけ	3
第1部 調査結果の概況.....	5
第2部 労働・家族・制度から見る女性の貧困化.....	9
2-1 労働.....	9
2-1-1 コロナによる雇用への影響	9
2-1-2 労働者に広がる権利行使の諦念	11
2-1-3 コロナ禍における転職の困難と「半失業」	12
2-1-4 コロナ需要の仕事の条件・環境の劣悪さ	14
2-1-5 労働とケア	16
2-2 家族・生活.....	17
2-2-1 支出の変化.....	17
2-2-2 メンタルヘルスへの影響	18
2-2-3 家族関係の変化	18
2-2-4 ケア負担の増加	20
2-3 制度.....	21
2-3-1 雇用調整助成金	21
2-3-2 休業支援金・給付金	22
2-3-3 雇用保険	24
2-3-4 緊急小口資金・総合支援資金	25
2-3-5 住宅確保給付金	26
2-3-6 小学校休業等対応給付金	26
2-3-7 特別定額給付金	27
2-4 権利行使	28
調査対象者の概況	32

調査の背景・目的

新型コロナウイルスの感染拡大により、長期の休業や解雇・雇い止めが広がり、労働市場に大きな影響が出ています。NPO法人POSSE、および総合サポートユニオンは、2020年2月からコロナに関連した労働相談を受け始め、**11月30日時点で3,304件**の相談に対応してきましたが、なかでも**女性**からの相談が全体の**約6割**を占めています。また、その約7割はパートや派遣社員などの非正規雇用で、コロナが彼女たちの生活に大きな打撃を与えていることがうかがえます。

相談が寄せられた産業としては、小売・飲食店や介護・保育などのケア労働が非常に多く、こうした産業では、「もともと女性比率が高い」、「非正規女性が多く就業している」と言われています。そのため、コロナによる休業や解雇といった問題が、女性労働者により大きな影響を与えていることが推察されますが、その具体的な過程については、いまだ十分な実態解明はなされていません。

こうした背景を踏まえ、本調査は、コロナ禍が働く女性に困難をもたらす具体的なプロセスや、背景にある社会構造を明らかにすることを目的として実施しました。7月以降、女性の自殺者が多いことが報道されていますが、こうした問題は、コロナによって何らかの影響を受けた〈労働・生活・家族〉と無関係ではなく、これらがどのように関連しているのか、明らかにすることが求められています。本調査の結果が、労働組合・NPO等による支援の課題を広く社会に示し、女性が抱える困難・貧困問題の解決に向けた議論のきっかけとなることを望みます。

調査対象・方法

調査対象：2020年2月以降、NPO法人POSSE、または総合サポートユニオンに、コロナに関係した労働相談を寄せた女性。

調査方法：該当者に電話、もしくはメールで調査依頼をし、調査協力の同意を得られた方にたいし、電話（zoomを含む）や対面にて聞き取り調査（半ば構造化されたインタビュー調査）を行った¹。聞き取りは1回30分～1時間程度。

調査時期：2020年11月

¹ インタビューに際し、調査で知りえた情報は、メディア報道、学術論文、および調査報告書以外には使用しないこと、個人名・企業名・連絡先等をすべて匿名とし、個人情報特定されないよう処理・配慮することを確認したうえで、録音することの同意を得た。

主な聞き取り項目：コロナによる労働問題の発生状況、現在の就業状況、生活状態、家族関係、家事等のケア負担、行政サービスの利用

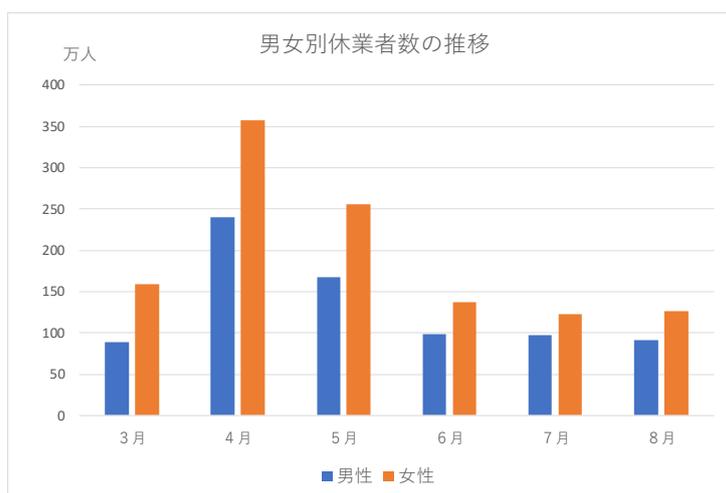
本調査の位置づけ

本調査は、これまで「コロナと女性」の関係について検討された、以下の統計・研究を引き継ぐものとして位置づけられる。

新型コロナウイルスによる解雇・雇止めが相次いでいることが連日報じられているが、とりわけ女性労働者の雇用の回復は遅れている。労働力調査（9月分、基本集計）によれば、15～64歳の就業率は、男性が83.6%であるのに対して、女性は70.5%であった。

また、休業者の数を見ても、男女で大きな開きがある。緊急事態宣言が発表された4月以降、男女ともに休業者が大きく増加し、男性は240万人、女性は357万人が休業状態におかれた。だが、6月以降、男性は100万人を下回ったのに対して、女性は8月の段階でも126万人と、**コロナの影響が長期化**していることがうかがえる。

図 男女別休業者数（単位：万人）



出所：総務省：労働力調査

以上のように、コロナがとりわけ女性労働者に大きな影響を与えたことがうかがえるが、その具体的な表れについて見ていく必要がある。

- ・ 主に、どのような産業が影響を受けたのか？
- ・ 企業はどのような理由をつけ、労働者を解雇・雇い止めたのか？

- ・ 会社都合の休業の場合、補償は十分に払われたのか？払われなかった場合の理由は？
- ・ 休業、ないし失業状態に置かれた労働者は、どのような対応をしたのか？

そのほか、「コロナと女性」について扱われた研究（今野, 2020；周, 2020ab；竹信, 2020）においては、女性労働者の**家庭内での位置づけ**が、質的に変化していることが共通して指摘されている。

従来、女性は、子育てや家事、また親の介護を一手に引き受けてきたため、労働市場においては「補助的な」存在とされ、非正規労働者として働いていることが多かった。だが、男性の賃金減少が進むなかで、夫がいる女性も、家計のなかでその収入が占める割合が変化してきている。本調査も、こうした分析と問題意識を同じくしている。コロナ関連の労働相談の多くは、休業補償の不払いに関するものであったが、食費や子どもの教育費などに使われていたため、その不払いは死活問題であったのだ。

そして、女性労働者について論じる場合、家事や子育て、親の介護などの**ケアの担い手**としての側面についてもおさえておく必要がある。コロナが労働に与えた影響だけでなく、家族との関係や女性のケア負担にどのような変化をもたらしたのかについても把握することで、コロナ禍の女性労働者の実像・質的な側面を描き出すことができるだろう。

最後に、コロナによって新たに創設・拡充されたさまざまな**制度**が、雇用や生活を守ることにどれほど寄与したのか、という点についても検証しておく必要があるだろう。

以上の問題意識から、本調査は、主に①**労働**、②**家族・ケア**、③**制度利用**の3つの視点を軸に分析し、それぞれの絡み合いを示していく。

参考文献

- 今野晴貴（2020）「コロナ禍の労働現場」『定点観測 新型コロナウイルスと私たちの社会 2020年前半』森達也編、論創社
- 周燕飛（2020a）「コロナショックの被害は女性に集中 一働き方改革でピンチをチャンスに」（https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/038_200626.html）
- 周燕飛（2020b）「コロナショックの被害は女性に集中（続編） 一雇用回復の男女格差」（https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/047_200925.html）
- 竹信三恵子（2020）「『女性』を対策の死角に置くな」『世界』2020年6月号、岩波書店

第1部 調査結果の概況

本調査では、計60件の聞き取りを実施した。

〈属性〉

・年代

20代（8名）、30代（17名）、40代（22名）、50代（10名）、60代以上（3名）

・地域

東京（17名）、宮城（10名）、神奈川（8名）、埼玉（7名）、京都（4名）、千葉（3名）、茨城（3名）、大阪（2名）、栃木（1名）、長野（1名）、愛知（1名）、兵庫（1名）、広島（1名）、沖縄（1名）

・世帯構成

単身（14名）、親と同居（9名）、夫婦のみ（11名）、夫婦と未婚の子（17名）、ひとり親と未婚の子（4名）、ひとり親と成人の子（1名）、三世帯（3名）、その他(友人とルームシェア)（1名）

〈住宅〉

・住居の種類

持ち家（32名）、うちローン返済あり（8名）
民間賃貸（23名）、公共賃貸（4名）、社宅（1名）

・家賃・ローンの返済額

家賃：5万円未満（9名）、5万円以上10万円未満（15名）、10万円以上（4名）
ローンの返済額：5万円以上10万円未満（5名）、10万円以上（2名）

〈労働〉

・雇用形態

パート（14名）、派遣（14名）、正社員（11名）、アルバイト（7名）、契約社員（6名）、日々雇用（2名）、個人事業主（1名）、ダブルワーク3名（個人事業主+アルバイト、業務委託+アルバイト、正社員+アルバイト）

- ・産業/職種（ダブルワーク等による重複含む）
 飲食・販売（16名）、医療・保育（9名）、コールセンター（5名）、
 教育（5名）、製造業事務（3名）、物流ピッキング（3名）、IT（3名）、
 旅行（2名）、ホテル清掃・配膳（2名）、イベント（2名）、不動産（2名）、
 フィットネス（2名）、マッサージ（1名）、理容師（1名）、着付け（1名）、
 金融（1名）、研究補助（1名）、芸能プロダクション（1名）、音楽教室（1名）、
 客室乗務員（1名）

- ・本人の月の収入
 3万円（1名）、5万円（1名）、5万1千円以上10万円未満（9名）、
 10万円以上15万円未満（11名）、15万円以上20万円未満（13名）、
 20万円以上25万円未満（15名）、25万円以上30万円未満（7名）、30万円以上（2名）

- ・コロナによる問題の表れ
 休業補償（47名）
 うち、会社都合の休業（42名）、子どもの学校休校にともなう休業（5名）
 解雇・雇い止め・退職勧奨（23名）
 3密・在宅勤務が認められない（13名）
 不利益変更（11名）
 仕事を与えられない・紹介されない（4名）

- ・組合による解決の有無
 労働組合に加入し、団体交渉をしたもの（16名）
 労働組合には加入していないが、アドバイスを受け個人的に交渉したもの（4名）

- ・現在の就業状態
 失業中（9名）、転職（12名）、継続（39名）
 ※「継続」のうち、労働条件の不利益変更や「仕事が紹介されない」などは7名。
 ※コロナにより追加で仕事を始めた者は3名。

- ・コロナによる収入の増減
 減少（37名）、維持（22名）、増加（※転職により）（1名）

〈生活状態・家族〉

・貯蓄の有無

貯蓄なし（12名）、10万円未満（3名）、50万円未満（7名）、
100万円未満（8名）、300万円未満（12名）、500万円未満（4名）、
10000万円未満（5名）、1000万円以上（1名）

・借金の有無

あり：9件

・奨学金の返済

あり：8件（うち、本人以外(子ども)のもの）2件、現在利用中のもの2件）

・公共料金の滞納

あり：2件

滞納はないが、支払い困難：2件（うち1件は分割払いに変更）

・支出の増減

水光熱費：増加（23名）、減少(※節約)（2名）

食費：増加（23名）、減少(※節約)（6名）

・コロナによるメンタルヘルスの不調

あり：12件

・家事負担

本人が9～10割負担（35名）、本人が8割(※土日は本人以外)（5名）、

本人以外が9～10割負担（5名）、家族と分担（11名）、ほとんどしない（3名）

・子育て・介護等ケアの必要性和、コロナによるケアの増減

子育て中（23名）

うち、コロナによる負担の増加（11名）、減少（1名）、維持（11名）

介護中（7名）

うち、コロナによる負担の増加（0名）、減少（0名）、維持（7名）

- ・感染への不安
あり（27名）

〈制度〉

- ・給付金の利用状況

休業支援金：利用あり（2名）、利用できず（10名）、申請中（2名）

失業給付：利用あり（5名）、利用できず（3名）、申請中（3名）

持続化給付金：利用あり（1名）、利用できず（3名）、申請中（0名）

住宅確保給付金：利用あり（4名）、利用できず（3名）、申請中（0名）

ひとり親世帯臨時給付金：利用あり（4名）、利用できず（0名）、申請中（0名）

- ・貸付（緊急小口資金・総合支援資金）の利用状況

利用あり（4名）、利用できず（5名）、検討中（1名）

第2部 労働・家族・制度から見る女性の貧困化

2-1 労働

2-1-1 コロナによる雇用への影響

まず、本調査の対象者の産業、および雇用形態について確認しておくとして、73.7%がパートや派遣などの「非正規」雇用者であり、68.4%が飲食・小売や医療・保育を中心とする「サービス業」で働いていた。対人サービスを中心とする業種においては、4月の緊急事態宣言が発令された時期から、休業措置が採られたところが多く、その影響は真っ先に非正規雇用者に表れている。次に示す事例では、非正規雇用であることを理由に、休業補償が払われないか、正社員と比べて減額されていることがわかる。

IT関係。人事から、「アルバイトだから出せない」、「アルバイトには支払う義務がない」と言われ、休業補償が支払われない。(No.1)

飲食。緊急事態宣言後、アルバイトはシフトを入れてもらえなくなり、平均週2日勤務になった。シフトがあっても帰るように言われ、3時間で帰らされた日もあった。7月には、閉店となった別店舗から社員が異動してきたため、ますますシフトに入れなくなった。(No.10)

保育士。4月から休業になったが、派遣だけ6割補償だった。(No.37)

製造業事務。正社員は8割補償されているが、派遣は6割補償にされた。(No.56)

また、こうした非正規差別は、産業ごとに表れが異なることを指摘する必要があるだろう。例えば、スーパーや百貨店などの試食販売の仕事は軒並み中止している。

スーパーの試食販売。コロナで試食の仕事が一切なくなってしまった。会社は、「日々雇用のため、継続して雇っている認識はない」と主張し、休業補償は支払われなかった。(No.27)

スーパーの試食販売。試食販売の中止が相次ぎ、仕事を休んでいるが、休業補償が払われていない。現在も、仕事が紹介されるのが月2~3回程度になってしまった。(No.51)

このように、「コロナによってなくなる仕事」を担っている場合には、休業補償も支払われず、実質的に解雇された状態に置かれており、非正規雇用者を中心に「使い捨て」がなされている様子が浮かびあがってくる。実際、コロナを理由とした解雇・雇い止めは、非正規雇用者から行われている。

ホテルの配膳・掃除。4月は丸1ヶ月、休業になった。休業中の補償は6割であった。もともと3ヶ月契約だったが、7月には1ヶ月契約に変更され、8月末には雇い止めされてしまった。(No.28)

保育士。4月から勤めている保育園が休業になったが、派遣だけ6割補償だった(正社員は全額補償)。全額補償を求めたところ、「正社員を雇ったから」と雇い止めにあった。(No.37)

No.37の事例からは、休業補償において正規・非正規で差をつけ、「モノ言う」非正規を切り捨てている様子が見える。近年、正規・非正規間の不合理な待遇差や差別的な取り扱いを禁止するよう法改正も進んでいるが、以上の事例をみれば明らかなように、実態は大きくかけ離れている。

他方で、コロナによってなくなり、むしろ需要が増大している産業においては、労働者への対応は異なったものとなっている。例えば、コールセンター等では、緊急事態宣言下に「3密状態」での業務を強いられた。

3～4月に3密状態で働かされ、不安を感じた。6月には、職場で感染者が出たため、1週間ほど休業になった。(No.11)

隣の人との距離を空けるため、フロアの人数が減らされたが、自分のチームは休みをもらえなかった。マスクの着用も徹底されず、換気も不十分であった。上司に要望を伝えても、「会社は動かず、変わらない」と言われた。(No.12)

3密状態、かつ通勤に時間がかかるため不安のなか働いていた。6～8月は繁忙期のため、派遣を増員し、100人ほどがぎゅうぎゅう状態で働いていた。会社は、「繁忙期が終わらないと対応できない」と、何も対応してくれなかった。(No.13)

他にも、コロナによって新たに創設された給付金の問い合わせに対応するコールセンターで働くオペレーターは、利用者が切迫している／制度の中身がコロコロ変わる／間違ったことを言えない、といったプレッシャーのなか、長時間労働を強いられているケースが多い。この点は、2-1-4で、該当する事例を詳しく見ていく。

医療関係者についても同様の点を指摘する必要があるが、とりわけ非正規労働者がより危険な業務を担われている実態が見えてきた。

医療機関に薬を納品する仕事で、感染リスクがあるが、会社からはマスクの配布以外の対策がなかった。時間短縮や件数を減らすよう要求をしたが、正社員が遅めにきたり、在宅勤務になっているため、非正規の担当する件数はむしろ増えた。危険手当や増員もない。会社は、「薬は命にかかわる仕事なので、減らすなどはできない」と主張している。(No.32)

上記の事例では、医療機関に出入りするため、感染リスクのある仕事が非正規労働者に押し付けられ、その際の対策も十分に採られていない。むしろ、そうした危険な仕事から正社員を退避させるために、非正規労働者が利用されているのである。

このように、コロナによってなくなる仕事においては、十分な保障がないなかで酷使（「使いつぶし」）されている様子が浮かびあがってくる。ここで紹介した給付金のコールセンターや医療関係者は、なくてはならない「エッセンシャルワーカー」であるが、非常に低処遇のもとに置かれている。このような状態は、正規・非正規の格差解消を求め昨今の流れに大きく反しており、法改正にとどまらない具体的な対策が求められる。

2-1-2 労働者に広がる権利行使の諦念

調査対象者の中には、NPO等の相談窓口には相談したものの、権利行使には至らなかった人が多くいる。相談窓口さえ辿り着かずに”泣き寝入り”となってしまった人も多くいるだろう。コロナショックの雇用への影響は、リーマンショックにも劣らないと言われる一方で、労働者の権利行使や労使紛争に繋がる割合が少ないことが、相談現場からは指摘されている。

休業補償が適切に支払われない、解雇・雇止めされる、コロナ対策の不十分な”3密”環境で働かせられるといった労働問題が広範囲に及んでいるにもかかわらず、権利行使・労使紛争へと発展せず、”泣き寝入り”や諦めはなぜ広がっているのだろうか。

スーパー試食販売。日々雇用だが、長くこの仕事を続けてきた。だが、会社は「日々雇用で、継続して雇っている認識がない(休業ではない)」と主張し、休業補償は払われていない。とくに抗議はしていない。(No.27)

ホテルのレストランの配膳。1日4時間、週5日。一日限りの雇用を継続していたため、継続雇用ではなく、保険も未加入。そのため、休業補償の対象にはならないと思っている。(No.47)

結婚式や写真館などの着付けの仕事。休業補償が支払われない理由について会社に尋ねると、「頼んだ時だけ仕事が発生する契約だから、休ませていない」ということだった。特に会社と交渉などはしていない。(No.48)

金融の営業。派遣として働いていたが、4月から自宅待機となった。4～6月は休業手当が支払われていたが、7月以降は支払われていない。有給休暇や休業支援金制度を利用するために会社に問い合わせたところ、「いったん雇用は終わっている」、「他のところ(働き口)があれば行ってもらっても構わない」と言われた。労働局に相談し、休業支援金について教えてもらい、申請書類を準備したが、会社から「うちはそれ(休業指示)とみなせない」と言われ、結局、申請には至らなかった。(No.59)

上記の事例からは、雇用の不安定さ・曖昧さが、権利を行使する上でのハードルになっていることが分かるだろう。

また、当初は、雇用主の対応（休業補償をしないことなど）を不当だと思い、相談機関に相談したが、不当なことが立て続けに起きることで、徐々に感覚が麻痺してしまったという意見もあった。

ラーメン屋。緊急事態宣言以後、社員だけで営業することになった。ゴールデンウィーク明けから、1日2時間だけ弁当を売るためのシフトができ、週に1回だけ働きに行ったが、稼ぎにはほとんどならなかった。シフトが少なく、シフトに入ることも難しかった。9月以降は、深夜以外の通常営業となったが、シフトは少ないままだった。その後、10月いっぱい店自体が閉店になり、全員解雇された。最初は会社に腹が立ったが、諦めの境地となっており、「なーなー」になってしまった。おかしいことが有耶無耶になっていく感じがする。だんだんと慣れていった。(No.19)

2-1-3 コロナ禍における転職の困難と「半失業」

コロナの影響で人員削減や倒産が相次ぐなか、業種によっては採用を控えているために、転職活動が困難になるケースも少なくない。本調査で失業や不利益変更により転職を考えた23名中、20名は、コロナ禍における転職の困難さを訴えている。なかでも、中高年女性労働者の転職活動が困難を極めている。

50代。転職活動をしているが、年齢が原因で面接にたどり着くことができない。(No.10)

50代。年齢的に転職が厳しい。正社員を希望するが、難しいだろうと思っている。(No.55)

70代。仕事はしたいが、年齢もあり見つからない。交通費とお昼代+αくらいでも良いから仕事をしたい。労働条件より、社会との接点を持ちたい。(No.31)

No.31の事例では、高齢単身女性の転職の困難に加え、彼女たちが社会的に孤立しやすいことも見て取れる。社会とつながるために「交通費とお昼代+αくらいでも良いから」と、非常に低い条件を提示したうえで就業を希望している。ただし、こうした希望が可能となるのは、No.31の住宅の種類が「持ち家」であることは大きく影響しているだろう。

年齢に加えて、業種によっても、求人の状況は大きく異なる。次の事例からは、リーマンショック時には「雇用の受け皿」とされてきた飲食店などのサービス業が、今回のコロナ危機においてはそのように機能していないことがわかる。

飲食店の状態が、コロナ以前まで戻ってきていないようだ。飲食店を探すと見つからない。「夜だけ」など、希望していない労働時間を伝えられて、断らざるを得ないことがある。(No.3)

他方で、コロナ禍で人手不足の産業もある。コンビニやスーパー、あるいはコールセンターでは、消費者・顧客との「濃厚接触」の危険があったり、職場の3密状態が懸念されるために、生活に一定の余裕がある層は就業を控えるか、離職する傾向にある。こうした業種においては、比較的容易に転職することが可能となっているのだ。

2-1-4でも詳しく取り上げるNo.16は、3月以降、数か月単位で、4社のコールセンター（派遣）で仕事をしている。うち3つのコールセンターは給付金など国の仕事であり、クレームなど精神的に負荷のかかる仕事を転々としている。このように条件が良いとはいえない短期の仕事をくり返しているのは、50代での転職が難しく、しかも単身者であるため、自身で生活を成り立たせなければならないという事情も関係しているだろう。

このように、年齢や産業によって転職先が制限されるようになると、どんな仕事・労働条件でもよいから転職する、「半失業」状態に陥ることとなる。コロナによって人手不足となっている業種を中心に、頻繁に転職をくり返したり、「とりあえず、仕事があれば」と転職した場合は、この半失業状態にあるといえる。

さらに、現在は、希望する条件と合わないから転職しない、という選択をしている場合でも、こうした求人状況が継続するのであれば、半失業に移行することが予測される。日本の脆弱な失業保障のもとでは、多くの労働者は、容易に半失業状態に投げ込まれてしまうのである。

以上のように、コロナによって求人数が減少し、あっても短期の仕事など労働条件が悪化している状況においては、「失業することができる」のは、「持ち家」がある／「夫」の収入がある／十分な「貯蓄」がある、といったいずれかの条件を満たしている場合となるだろう。反対に、失業してはられず、どんな条件でも飛びつかざるを得ない（半失業）のは、これらの「家」・「夫」・「貯蓄」がない場合となる。

最後に、年齢に加え、家族ケアとの関係で転職が困難となっている事例を見ていく。

50代。ハローワークとジョブスポットに通っているが、週2～3日で、1日2～3時間程度の仕事しか紹介されない。希望としては、施設にいる母親の介護(着替えを持って行く)があり、日中は空けておきたい。そのため、正社員での転職は無理だと思っている。(No.14)

この事例では、細切れの求人しかなく、年齢も影響して転職活動が難しい様子がわかるが、それだけでなく、親の介護を理由に希望する条件が制限されている。No.14は、社会福

社協議会の緊急小口資金、および総合支援資金をすべて利用したが、それらが11月ごろに終了するため、生活が厳しくなることが予想される。このような状況が続けば、現在は忌避している「週2～3日、1日2～3時間程度の仕事」にも就かざるを得なくなるかもしれないのである。

2-1-4 コロナ需要の仕事の条件・環境の劣悪さ

ここからは、より詳しくコロナ禍での転職の実態について見ていきたい。まず調査対象者のうち、4月以降転職をしたケースは15件である（以前から就いていた仕事に加えて追加で仕事を始めたケースを含む）。

そのうち、転職の前後で、収入が増えたのは2ケース、収入が維持されたのは6ケース、収入が減ったのは7ケースであった。また、転職後の雇用形態は、12ケースがパートや派遣などの非正規雇用で、正社員は3ケースにとどまった。また、正社員といえども、給与水準はいずれも20万円前後であり、最低賃金をやや上回る金額にすぎない。

また、以下の事例でみる通り、雇用保障が脆弱で不安定と考えられる仕事が多い。

- | | |
|-------|--|
| No.1 | アルバイト、1ヶ月毎の契約更新の不安定雇用 |
| No.4 | パート、従業員数1名の零細企業 |
| No.16 | 派遣、コロナ禍で4度の転職。現在は2ヶ月毎の契約更新で、最大で翌年3月末まで |
| No.19 | パート、スーパーの仕事で12月末まで(契約更新の可能性あり) |
| No.20 | 契約社員、仕事がなく自習をさせられている。辞めさせようと嫌がらせを受けている |
| No.28 | 正社員、デザイナー、従業員数3人の零細企業 |
| No.29 | アルバイト、コロナ給付金の情報入力という短期の仕事、フルタイムで手取り12万円 |
| No.33 | 派遣、3ヶ月毎の契約更新、コロナ給付金のコールセンターという短期の仕事 |
| No.37 | 派遣、6ヶ月毎の契約更新、保育士 |
| No.50 | 風俗の仕事、以前からの仕事が休業で補償がなく、追加で仕事を始めた |
| No.60 | 個人事業主のインストラクター、月収4万円程度。もう一つの仕事(個人事業主のインストラクター)と掛け持ちで14万円の収入。母との2人暮らしの生活を支えている。 |

さらに、コロナ禍で求人が増えている仕事（コロナ需要の仕事）は、労働条件・労働環境が劣悪で、長期の就労継続が困難であることがうかがわれる。

コロナ給付金等のコールセンターを転々とするNo.16のケースを見ていく。

2020年2月から短期で1ヶ月間、コールセンターの派遣の仕事に従事した。その後、3月末から5月末まで、コールセンター（派遣、大手のネット通販の部署）の仕事に。ちょうどコロナの緊急事態宣言と重なったが、座席の消毒はされていなかった。まったくコロナ対策がなく、3密状態だった。

6月の2週目から、持続化給付金のコールセンター（派遣）を始めた。温度感が高い客が多く、入電件数も多く、休みが取れない状態だった。疲れて精神的に厳しくなり、体調を崩してしまった。入社から2～3週間後には、体調不良で休むことが多くなった。そのため、7月以降は勤務日数を減らした。同期のオペレーターは20人いたが、2ヶ月後には4人しか残らなかった。8月、9月になって、体制が変わり、センターを閉めると言われた。8月末、9月末での雇用終了を告げられた。派遣会社は、「次の仕事を探します」と言っていたが、紹介はしてくれず、直前に紹介され応募しても、その仕事は落とされてしまった。

10月の2週目から、別の派遣会社を通して、GoToトラベルのコールセンターで働くことになった。覚えられないといけないことがたくさんあるが、研修は1日しかなかった。そのため、入電があっても、何をどう調べたらよいか分からない状態であった。研修もなく、仕事中は資料を見る時間もなかった。そのため、自ら退職を申し出た。

その後、派遣会社を通じて、GoToイベントのコールセンターのオペレーターで働くことになった。ここでは、休憩時間が当初聞いていた話と違っていた。給料の発生する短時間休憩（20分）が無くなっていた。（No.16）

同じく、コロナ給付金のコールセンターで働く No.33 のケースを見ていく。

業務内容が精神的にきつい。体調管理についてのプレッシャーや、問い合わせにたいして誤った情報を与えてはいけないというプレッシャーが強い。上司からも「責任感」を持つように言われている。1日10時間45分という長時間にわたる拘束もあり、辞める人が多い。（No.33）

このように、コロナ禍で求人を出す多くの仕事は、不安定で労働条件が悪く、長期の就労継続が望めないことも多い。とりわけ、コロナ給付金関連のコールセンター等の仕事は、短期間の仕事しかないという問題に加えて、研修等が不十分なまま、政府の立てたスケジュールに従うかたちで、「見切り発車」でスタートしていることや、給付金制度そのものの欠陥のために、現場のオペレーターに過剰な負担がかかっていることがうかがえる。制度に欠陥があるために、その対象から漏れてしまった人々の怒りが、コールセンターのオペレーターにぶつけられることになる。オペレーターの多くは、低賃金で何らの保障もされないまま、彼ら・彼女らを“ケア”する役割を担わされているのだ。

2-1-5 労働とケア

ここまで、コロナにより発生した労働問題について見てきたが、女性の場合、今回のコロナの影響が、解雇や労働条件の不利益変更など「直接」に労働に影響しているもの（【コロナ→労働】）と、子育てなどのケア・家族との関係から、「間接」的に労働に影響を与えているもの（【コロナ→子育て→労働】）との2つのルートを見て取ることができる。

前者については、これまでの記述から説明を要しないだろう。後者については、子どもの学校が休校になり、家庭内で子育てを担わなければならない、労働時間を減らしたり、このことがきっかけで解雇されてしまったというものが挙げられる。

コンビニ。コロナの影響を受け、子どもを学童に預けられる時間が短くなったため、勤務時間を減らさざるをえなくなった。(No.22)

喫茶店。子どもの学校が休校になり、仕事を休むことに。休業補償を求めたが、会社は「非正規なのでできない」と拒否してきた。その後、「あなたは、コロナが怖くて休んでいたでしょ」と、7月に雇い止めされてしまった。(No.30)

上記の事例から、子育てなどのケア負担を介して、コロナが間接的に労働に影響を与えていることがわかる。これは、家庭内で子育てや家事といったケアの担い手が女性に集中していることに起因しており、女性に特有の問題の表れであるといえるだろう。

2-2 家族・生活

2-2-1 支出の変化

調査結果からは、全般的に支出の増加傾向が読み取れる。マスクや消毒液などの感染対策費用、在宅ワークへの切り替えに伴う負担の増加、学校休校の影響による子どもの食費増、宅配サービスの利用などが具体的な要因となっている。他方で、収入は「減少」あるいは「維持」傾向のため、支出の増加は家計を圧迫する要因になっていることがうかがえる。

ネットスーパーやデリバリーの利用が増えた。衛生用品(消毒液など)の使用が増えた。(No.2)

夫がテレワークで家にいるので、支出が増えた。(No.6)

飲食店のまかないが無くなった。外食が増えた。(No.19)

水光熱費が全体的に上がっている。外に出ることを避けて、家にいることが多い。とくに水道代が上がった。マスクや消毒用品など、コロナ以前は買わなかったものを買うようになった。(No.24)

家にずっといるので、水光熱費が高くなっている。(No.26)

水光熱費、食費が高くなった。子どもが学校に行かなかったため。(No.27)

いつもよりはちょっと支出が増えたと思う。給食もないため子どものご飯とか、家にいる分お金がかかっていた。(No.30)

水道代が増えた。(No.35)

もともと父と2人暮らしだったが、6月末に娘がコロナ離婚し、子どもを連れて4人家族になった。2人増えた分、多少食費が増えた。(No.36)

食費がすごく増えている。子どもたちがみんな家にいるため。大学生の子どもはアパートを借りているが、コロナの影響で実家にいたり、実家とアパートを往復したりしているため、家賃や交通費がかかる。(No.53)

在宅が増えたため、光熱費・食費が増えた。宅配を使うため、その支出も増加。(No.60)

2-2-2 メンタルヘルスへの影響

メンタルヘルスの不調を訴えるケースは12件であったが、なかでも労働との関連でメンタルヘルスに不調をきたしているケースが目立っている。例えば、**No.26**（50代、単身）は「うつ状態、不眠。9月頭から眠れなくなり、一睡もできない日何日もある。睡眠剤をもらって強制的に眠っている。倦怠感があり、体が動かない」と不調を訴えているが、このケースでは6月に解雇されており、こうした状況がメンタルヘルスに影響している可能性がある。また、**No.39**は「10月前半から、退職勧奨が原因で精神的に不調になり、精神科に通っている。仕事が好きだったので、退職勧奨を受けた時に、首を吊ろうかなと思うぐらい追い詰められた」といい、解雇・雇い止め・退職勧奨などの労働問題が、メンタルヘルスの悪化を引き起こしていることがうかがわれる。

胃潰瘍が悪化して吐血し、自宅安静が必要な状況が続いた。病院では「ストレスがあったのではないか」と言われた。仕事のことで悩んでいた。心療内科にはいっていないが、今年7月からメンタル不調はある。2日間寝られないことがあった。(No.15)

不安感がある。就職がなかなかできず、細かいことが気になったり、家族と衝突することがあった。(No.28)

仕事をしていないため、外出しない。精神的に落ち込んでいたり、寝つきが悪い。病院には行っていない。(No.38)

休業補償を会社がしてくれなかったことから、心血を注いできた仕事なのに、自分が大切にされていないと考えることが多くなり、気分が落ち込む。自分がいない人間になったような気分になる。また、漠然とした将来への不安がある。(No.48)

メンタルの部分では、情緒不安定だと思うことはある。契約が終了してからしばらくして、精神的な不調が体に出ていると思うことがある。病院に行くほどではない。(No.60)

2-2-3 家族関係の変化

家族関係の変化についてみていくと、ケア負担、失業、感染リスクへの対応などの要因によって、家族関係が悪化していく傾向がみられた。他方で、テレワークに切り替わったことによって余裕ができ、家族関係が改善・緩和していく傾向もみられる（**No.56、58**）。

娘が遊びたい時期で、「気をつけろ」と言ってもあまり聞いてくれず、強く言うこともあった。喧嘩まではいっていないが、口うるさく言うことにはなった。(No.4)

子どもが家にいると、子どもがイライラしていると感じるときがあった。自分も仕事を減らされ、子育てもしなければならなかったため、精神的にまいってしまった。家族間でのトラブルはないが、個々人がそれぞれ精神的に疲れていたと思う。(No.7)

家族と距離が近すぎて、父と喧嘩が増えた。家の中がピリピリしていた。(No.15)

仕事もないし、将来のこともわからないし、ずっと一緒にいたので、子どもに叱ってしまったり、夫とぶつかったりがあった。(No.27)

実家が宿泊業のため、お客さんがいなくなったときに、皆気が立った状態で、ちょっとしたことで、ケンカになった。いつもいない父が家にいたので、それがストレスになっていた。(No.28)

家にずっといるのでケンカになったりする。外出のことでめめたり、買い物に行くときに言い争いになったりした。「今日は行くべきではない」など言われた。(No.29)

仕事がきつい。朝6:30に家を出るため、起床が4:30。帰宅は17:30。夫が家にいるので、言い争いになることもあった。(No.32)

みんながイライラしており、喧嘩になることもある。授業の遅れを取り戻すために、授業数や宿題が増えており、娘が疲れている。自分が仕事をしているため、学校が終わったら祖母の家に行っている。ご飯を食べてから家に帰り、それから宿題をやらなければならず大変。(No.40)

家で一緒にいる時間が多少増えたが、配偶者が家事を全くしないためストレスが溜まり、口論になることもある。(No.42)

子どもが外に出られず、ストレスが溜まっている。(No.43)

長男が、「コロナなのに仕事に行くのか」と言ってきた。しかし、収入がないので行かざるを得ない。その時は精神的にきつかった。(No.50)

夫が病院勤務のため、家でのコロナの対策は徹底した。夫に「バイ菌扱いしないで」と言われるほどで、嫌な気持ちになったことはあったかもしれない。(No.52)

息子は「コロナにかかっても大丈夫」、「老人とも接しないし大丈夫」と出歩くが、自分は心配で何度も息子に言ったりしたが、聞いてもらえなかった。(No.57)

母親は元気だが、ずぼらで楽観的。感染対策に対する意識に温度差がある。自分は神経質なので、何度も喧嘩した。(No.60)

自分がテレワークになり、気持ちに余裕ができた。夫婦ともコロナの影響を受けにくい業種だったこともあり、あまり影響がなかった。(N0.56)

在宅期間は子どもとふれあう期間が増えたので、健康でいられるコロナでの生活のありがたみがわかった。(No.58)

2-2-4 ケア負担の増加

女性のケア負担については、コロナで増大している傾向がある。休校期間や自粛期間におけるケア負担の増加や、介護サービスの利用控え等が要因となっている。

自粛期間中は夫も休みになっていたため、そのときは夫が子どもと遊んだりする時間は増えていた。夫や子どもが家に居るので、料理の回数が増え、子どもの宿題を見たりと負担は増えた。特に、今年小1の子どもがおり、何も学校で教えられていない状態から算数などの勉強を教えないといけないため、大変だった。(No.22)

子どもがずっと家にいたので、友達とも遊ばずストレスが溜まってケンカもあった。家に子どもがいるときは、一日中食事を作ったりしている状態だった。(No.27)

祖母は、ときどき泊まりのサービス(ロングサービス)を利用していたが、介護施設で感染者が出たため、利用できなくなった。そのため、手がかかる時間が増えた。両親も気分転換をする時間がなくなった。(No.40)

ももとは有給でお手伝いの人が来ていたが、父が疾患を持っているため、コロナが流行ってからはお手伝いを呼ぶのをやめた。その分、自分が手伝いに行く頻度が増えた。(No.53)

2-3 制度

2-3-1 雇用調整助成金

(1) 休業補償の観点から

休業手当が全く支払われなかった事例や、平均賃金の6割しか支払われなかった事例が数多くみられ、これらの事例から、雇用調整助成金が労働者の生活を保障する上で十分に機能していないことが改めて確認された。なかには、助成金を活用して休業手当を支払うよう雇用主に求めた労働者や、支払わない理由について説明を求めた労働者もみられるが、以下の事例にあるように支払いを拒否されている。

雇用調整助成金の申請を会社に求めたが、応じてもらえなかった。もしかしたら会社は申請しているのかもしれないが、確認しようがない。休業に入る直前には、「経営がうまく言っていないこともあり、休業する。雇用調整助成金を使って90%補償する」と言われたが、約束を反故にされた。(No.6)

休業手当を出してもらわないと困ると伝えたが、「コロナだから仕方ない」と言われ、応じてもらえなかった。(No.7)

4月20日から5月中旬まで保育園が休園した。有給休暇が3日付与されただけで、それ以外の休業補償はなかった。休業補償について、園側と5回以上話し合いをしたが、補償は受けられなかった。雇用調整助成金について、事業主は「休園中も毎日出勤している人もいたから、休業していた人が給付を受けると平等じゃなくなる」との理由で、申請しなかった。(No.9)

雇用調整助成金を使ってほしいと訴えたが、無視されている。(No.15)

以前は週4、5日働いていたが、緊急事態宣言が出てからシフトが減らされ、数週間はまったく働けず、その後も週2日しか働けなかった。社長は雇用調整助成金の制度を知っていたが、「申請に時間がかかるから」と言い、申請していなかった。(No.54)

休業手当が6割しか支払われなかった。雇用保険に入っている人にしか支給されず、また、休業せずに出勤した分の賃金も6割しか支払われなかった。同僚と一緒に社長に抗議して、出勤した分の不足分については支払わせたが、休業補償については6割のままだった。雇用調整助成金を申請していたはずだが、6割しか支払われていなかった。(No.24)

以下の事例のように、非正規労働者を排除している事例が一定数みられた。

休業補償を求めたところ、「アルバイトには支払う義務がない。緊急小口資金を利用してはどうか」と、人事から言われた。(No.1)

緊急事態宣言発令後、店舗は社員だけで営業することになり、アルバイトはほとんどシフトに入れてもらえなかった。7月以降、徐々に営業が再開していったが、相変わらずシフトは少なかった。休業補償について何の説明もなかったため、店長に尋ねると、「おれは分からない」とだけ言われた。パートやアルバイトを休ませることで、社員の就労機会を確保していたよう。(No.19)

(2) 解雇抑制の観点から

労働者に丁寧な説明をせずに解雇や雇い止めを行っている事例も多くみられ、雇用調整助成金が解雇を抑制する機能を十分に果たせていない事実が浮き彫りになった。次の事例のように、使用者が制度の趣旨を踏まえ、また、制度の利用を十分に検討せずに解雇を行っている事例も確認された。

リラクゼーションサロンで働いていたが、4月15日に会社から解雇を通告された。会社は、「雇用調整助成金の手続きにはすごく時間がかかるので、解雇して、失業手当をもらった方がみんなにとっていいだろう」と言っていた。(No.23)

2-3-2 休業支援金・給付金

(1) 使用者の非協力による機能不全

使用者が申請に協力しなかったために、制度を利用できなかった事例が7件あった。特に、日々雇用や短期契約を理由に休業の事実を認めないケースが多くみられた。

雇用調整助成金が十分に機能していない状況を踏まえ、新設された休業支援金・給付金であるが、申請に企業の協力が必要であるために、十分に機能していないことがわかる。この点につき、厚生労働省は制度の運用を見直しているが、労働者への周知は不十分であり、状況は改善されていない。

退職後に、休業支援金を申請したい旨を経営者に伝えたが、「利用してはだめ」と拒まれた。(No.6)

休業給付金を申請したが、日々雇用を理由に使用者が休業の事実を証明しなかったため、受給できなかった。(No.27)

結婚式や写真館などの衣装の着付けの仕事をしていた。コロナの影響で休業になったが、休業手当が一切支払われなかった。会社からは、「頼んだ時だけ仕事が発生する契約だから、休業ではない」と説明された。会社が休業の事実を証明してくれなかったため、休業給付金を利用できなかった。(No.48)

スーパーで試食販売の仕事をしていたが、コロナの影響で月に2、3回しか仕事を紹介されなくなった。「日雇いだから」という理由で、休業給付金を利用できなかった。(No.51)

会社が休業給付金の申請に協力してくれなかったため、手続きが遅れた。会社に相談したが、「休業指示をしたとみなせない」と言われた。申請したらクビになってしまうのではないかと不安があり、申請しないままになっている。(No.59)

(2) 制度の対象範囲の狭さ

雇用主から一定の休業手当が支払われているために、制度の対象とならない事例がみられた。また、大企業の労働者が対象外となっているために、制度を利用できない事例も複数存在した。

3月までの仕事が終わり、4月以降、次の仕事が紹介されなかった。派遣会社から、4月から6月までは給与全額を保障するが、7月から9月までは80%、10月以降は60%の支給になると説明された。休業支援金についてインターネットで調べたが、休業手当が全く支払われていない人が対象だと分かり、自分は対象外だと理解した。(No.38)

(3) 支給されるまでの期間の長さ

制度を利用できたものの、支給されるまでに時間がかかり、生活の維持に支障が生じた事例もみられた。

支給を受けることはできたが、手続きには時間がかかった。インターネットの記載では申請から2週間と書かれていたのに、実際には1ヶ月半かかった。休業給付金の制度ができるまでは使える制度がなく、貯金を切り崩して生活していた。その時期には職種を問わずアルバイトを探したが、なかなか見つからなかった。老後に備えるため、貯金は少しずつしか使えず、食費を切り詰めている。(No.25)

休業支援金を申請したが、申請してから実際に支払われるまでの期間が長すぎると感じた。(No.26)

2-3-3 雇用保険

(1) 離職理由による給付制限

労働者に責任のない理由で離職しているにもかかわらず、自己都合退職とみなされ、給付制限を課せられている事例がみられた。このことにより、失業手当の受給開始が遅れ、生活の維持に支障をきたした事例もある。

シフトを大幅に減らされ、休業手当が支払われず、5月下旬に、翌月も同じ状態が続くと伝えられたため、5月末に退職した。失業手当について、自己都合退職とされたため3ヶ月の給付制限があり、その間収入がなくなってしまった。シフト削減による収入減少もあったため、生活の維持が難しかった[調査者注:本人の収入が家計の3割程度を占める]。(No.7)

雇い止めされた際に失業手当を受給しようと思ったが、自己都合退職とされていたため、使えないと思った。また、次の仕事が決まる可能性があり、ハローワークに相談したところ、「ここで受給すると、被保険者期間がリセットされ、次に失業した際に困る」というアドバイスを受けて見合わせた。(No.16)

実際には退職勧奨を受けて退職したにもかかわらず、自己都合退職扱いにされてしまい、失業手当に2ヶ月の給付制限がかかってしまった。(No.39)

(2) 事業主の怠慢による受給開始の遅れ

離職後、雇用主がすぐに離職票の交付を行わなかったために、失業手当の受給が遅れ、生活に支障が生じたケースも複数みられた。

本人の収入が家計の3分の1程度を占めており、その収入がなければ生活がままならない。夫の仕事は休業補償がなく、コロナ禍で預貯金を使いつぶしてしまった。失業手当でなんとか生活を維持できている。会社から離職票が送られてくるまでに時間がかかり、失業手当をもらうのが1ヶ月遅れたのが大変だった。(No.2)

失業手当を受給するまでに、離職から3ヶ月以上要した。会社が離職票を出してくれず、手続きが遅れた。ハローワークが催促をし、ようやく離職票が発行された。(No.6)

会社が雇用保険関係の届出を全くしておらず、未加入であった。離職してから3ヶ月経っているが、会社が離職票を発行しないため、まだ受給できていない。(No.14)

7月に雇い止めされた。失業手当の受給を検討したが、支給されるまで時間がかかるため(9月末からの支給)、それなら働こうと思い、9月中旬から派遣の保育士の仕事を始めた。(No.37)

(3) 給付日数の少なさ

失業手当の受給に至ったものの、給付日数が少なく、条件の悪い仕事に就かざるを得なくなった事例もみられた。

派遣で働いていたが、4月半ばに契約を更新しないとわれ、5/15までで離職。失業手当を受給し、6月から就職活動をし、20社くらい受けたが採用されなかった。11月に再就職。条件の悪い仕事だったが、失業手当を受けられる期間が終わりそうだったため、とりあえず就職した(手取り額: 転職前14万円→転職後10万円)。収入が少ないため、副業をすることについても検討中。(No.21)

2-3-4 緊急小口資金・総合支援資金

(1) 返済のリスクによる制度利用の抑制

生活への不安から制度の利用を検討したにもかかわらず、返済が必要であることを理由に制度を利用しなかった事例が多くみられた。返済のリスクを口にするケースもみられた。

調査対象者のなかには、ある程度余裕はあったが、休業がいつまで続くか分からなかったため、念のために申請をしたというケースがみられた。その一方で、生活に窮しているにもかかわらず、返済できる見込みがないことを理由に申請を見合わせるケースもあった。「貸付」であることから、より深刻な状況にある者が利用を抑制した可能性がある。

これらの制度は、償還時において所得の減少が続く場合に償還を免除することができ、返済のリスクを過度に意識する必要がない制度であるが、この点が十分に周知されていない可能性がある。

緊急小口資金や総合支援資金の利用を検討したが、貸付の場合は返済が必要なので、見合わせた。(No.16)

緊急小口資金、総合支援資金についても検討したが、結局返さなきゃいけないので、利用しなかった。(No.19)

緊急小口資金、総合支援資金については、結局お金を返さないといけないから利用しなかった。食費を切り詰めていたため、体調を壊してしまった。病院に通っているが、費用を支払えず検査を受けられない。預貯金はほとんどなくなっている。にもかかわらず、親に借りた借金や奨学金を返さなければならない。死んだ方がいいんじゃないかと思っている。(No.20)

緊急小口資金、総合支援資金については、返せる見込みがないため利用していない。(No.21)

緊急小口資金、総合支援資金について申請を検討したが、貸付はリスクがあると思い、申請しなかった。(No.30)

緊急小口資金、総合支援資金については、貸付ということで利用しようとは思わなかった。貯金が少なく、娘と一緒にメルカリでモノを売るなどした。(No.36)

緊急小口資金、総合支援資金について、ギリギリ生活できていることと、返済する必要があることから、なるべく使わずにしようと思って使わなかった。(No.60)

(2)支給されるまでの期間の長さ

制度を利用できたものの、支給されるまでに時間がかかり、生活の維持に支障が生じた事例がみられた。

総合支援資金の申請をしてから、支給されるまでに2ヶ月半もかかった。仕事がなくなった5月から制度が利用できるまでは、友人から借金をしてしのいだ。水道や電気を節約し、風呂を二日に一回にしている。食費も節約している。医療費も減らすため、本当は診察してもらいたいが、診察をせずに薬だけもらっている。(No.14)

2-3-5 住宅確保給付金

以下のとおり、対象範囲の狭さや支給額の少なさを指摘する声がみられた。

住宅確保給付金の利用を検討したが、収入がものすごく下がらないと対象にならない。もう少し緩めてほしいと思った。〔調査者注：雇い止めをされて一時的に収入がない時期があったが、すぐに再就職しているため、対象にならない。〕(No.16)

住居確保給付金を5月から利用している。5万6000円/月で、3ヶ月だけ利用した。金額を見直してほしい。延長の申請をした際に、収入の見込み額を記入する欄があり、その当時は業務委託の契約が継続していたので、月17万円と書いたら審査に落ちた。(No.60)

2-3-6 小学校休業等対応給付金

雇用主に対して小学校休業等対応助成金の申請を求めたものの、拒否されたという事例が8件みられた。ここでも、非正規労働者が制度利用から排除されている。

年次有給休暇を使って休まざるを得なかったため、有休がなくなってしまい、何らかの事情で次に休むときには欠勤になってしまう。(No.9)

喫茶店で働いていたが、子どもの小学校が休校になったため、3月から仕事を休んだ。小学校休校等対応助成金を利用したいと会社に求めたが、「非正規なのでできない」と言われた。「シフトが自由だから」、「有休が発生していないから使えない」などとも言われた。(No.30)

子どもの学校の休校について、正規雇用には有給の特別休暇が付与されたが、非正規には無給の特別休暇しか認められなかった。会社から、「特別休暇を取ると査定に響くので、それも考えて取得してください」と言われた。ひとり親のため、生活を維持するためには、無給では休めない。年次有給休暇は子どもの行事等で毎年、ほとんど繰り越せていない。本当は使いたくなかったが、背に腹はかえられず、年次有給休暇を使って休んだ。やむを得ず、子ども一人で留守番をさせることもあった。(No.40)

小学校休校等対応助成金を申請してほしいと会社に申し出たが、「正当な都合ではなく、自己都合だから」と拒否され、現在でも揉めている。納得がいかなかったため、労働局に電話したり、会社内の労働組合に相談したりしたが、会社の対応は変わらなかった。有給休暇がなくなってしまい、自分の体調不良や子どもの都合で休まなければならないときには欠勤扱いになる。(No.42)

2-3-7 特別定額給付金

支給が遅かった、10万円では生活を維持するには不十分であったという声が多く聞かれた。世帯主に支給されたため自身の生活のために使うことができなかった事例もあった。

世帯主(別居中の夫)の口座に入ったので、自分で使うことができなかった。(No.10)

特別定額給付金について、生活が苦しく、すぐに欲しかったのに、申請書類が届くまでも、申請してから給付されるまでも時間がかかった。コロナで収入が一時的に減り、クレジットカードの支払いのために、キャッシングを利用するようになった。(No.24)

2-4 権利行使

これまで、調査対象者の多くが、勤務先で労働問題に直面したり、雇用主の非協力・妨害ゆえに国の制度が利用できなかつたりしているにもかかわらず、声を上げづらい状況にあることをみてきた。他方で、調査対象者の中には、個人加盟の労働組合に加入するなどして、雇用主の違法・不当な行為に対して権利を行使した人もいる。具体的な数字を上げると、労働組合に加入し団体交渉をしたのが16名、労働組合には加入していないがアドバイスを受け個人的に交渉したのが4名となっている。ここでは、そうした権利行使が、就業状況や生活状況、そして公的制度へのアクセスに、どのように影響を及ぼしているのかを見ていきたい。

(1)権利行使によって多くのケースで休業補償100%を実現

コロナ禍で最も多い相談が休業補償に関するもので、本調査でも、60名のうち42名が休業補償を100%支払われていなかった。他方で、ユニオン（個人加盟の労働組合）等で100%補償を求めて交渉すると、多くのケースでは休業補償100%が実現している。

4月上旬、「出勤人数を減らして、部分的に休業するかも」と言われ始めた。その後、会社全体で「コロナの影響で休業する」と言われる。社長は「補償はする」と言っていたが、実際には休業補償は全くなかった。そこで、ユニオンに相談し、団体交渉を行ったことで、8月末に100%補償された。また、微々たる金額だが、慰謝料も払われた。(No.1)

雇用契約を締結していたにもかかわらず、コロナウイルスへの対応に関する会社の方針や休業補償について尋ねたところ、業務委託契約を前提とした文書を提示され、署名・押印を求められた。業務委託だと、労基法が適用されないため困った。提示された文書には「休業手当を支払わない」と書かれていた。休業手当を要求したいと思い、どのように会社と交渉したらよいかについてユニオンに相談した。ユニオンの助言に基づいて交渉したところ、会社が雇用契約であることを認めた。一方で、休業補償については9割と言われて不満に感じたが、全額補償を要求しても、今後の雇用に不利にならないか心配であったため、再度ユニオンに相談した。やはり納得がいかなかったため、さらに交渉して全額を支払ってもらえることになった。(No.2)

4/11の工作中に店長が来て、突然、「お前ら来てなくていいから」と言われた。どういふことか聞くと、「コロナでお客さんが減っているため、休んでくれ」と言われた。「会社の存続が第一だから、とりあえず休んでくれ」と言われ、会社から一切休業補償の話はなかった。翌日にはユニオンに相談。社長は、「解雇という認識だった」と言っていたが、「解雇とは言われていない」と主張し、メールのやり取りの証拠を見せ、団体交渉で休業補償が100%支払われることになった。(No.14)

当初、会社が休業補償を6割支払ったが、ユニオンで団体交渉を行い、10割まで引き上げた。5～7月にかけて、3ヶ月の分割で支給された。(No.34)

4月の緊急事態宣言を受けて休業となった。もともとは休業補償が一切出なかった。ユニオンに加入して、会社との団体交渉を通じて、全額補償させた。(No.36)

コロナの影響で休業になった際に、派遣だけ6割補償と言われた。その後、ユニオンに加入して団体交渉を行ったところ、全額払われることになった。(No.37)

コロナで休業になり、当初は「有給休暇を使え」と言われていたが、ユニオンに加入して4月に団体交渉を申し入れると、会社が休業補償の全額支払いを認めた。(No.43)

このように、コロナ禍での労働者の最大の悩みである休業補償の問題は、ユニオン等を通じて権利を行使することによって解決を図れることがわかる。

(2)解雇・雇い止めの撤回、または一定の解決金の支払いを実現

調査対象者のうち、解雇・雇い止め・退職勧奨に遭ったのは23名だが、権利を行使して交渉へと至ったのは5件ほどと、あまり多くない。だが、ユニオン等で交渉を行ったケースでは、復職または解決金の支払いなどの成果を得ているケースが多い。

派遣先の上司から、以前からパワハラを受けており、耐えられず6月末の更新時に当該派遣先での就労継続を希望しなかった。派遣会社とは無期雇用の契約を結んでいたため、7月以降は別の派遣先を紹介されると考えていたが、派遣先だけでなく、派遣会社も退職したことにされ、退職届が送られてきた。その後、ユニオンで交渉すると、1回の団体交渉で解決した。会社は「担当者の誤認識」と説明した。早期に解決できたのは、同じ派遣会社と雇用契約を結んでいる保育士が、自分の少し前にユニオンで交渉していたことが影響したよう。(No.35)

来年4月いっぱいまでの契約のはずが、経営不振を理由に解雇(中途解約)された。途中で終わるのが納得できず、残りの分を支払ってもらえないかと思った。「いま辞めれば給料1ヶ月分を支払う」と言われたが、会社が言っていることはおかしいと思い、ユニオンに相談した。そのうえで、自分で会社と話し合うことにした。結果的に、休業となった6月半ばから、退社する9月末までの休業補償と、10～12月分を協力金として支払せることができた。(No.55)

このように、交渉の結果として成果を得ているが、復職に労使が合意したのは1件であり、他は一定期間の賃金保障という形での解決金支払いをとまなう和解となっている。

(3)コロナ感染対策、“3密”の改善は職場・会社全体で実現

コロナ感染対策の不備、職場の“3密”環境を問題視する相談も多く、調査対象者60名のうち13名がそうした悩みを抱えていた。業種としては、緊急事態宣言下でクラスターが多発したコールセンター業界で働く労働者に多く見られた（4件）。そのうち、コールセンター大手で働く契約社員（No.12）がユニオンに加入し団体交渉を行ったところ、職場の“3密”環境やコロナ感染対策の不備が大きく改善されている。

マスクの着用が徹底されておらず、換気が不十分で感染の心配があった。隣同士の距離も近かった。緊急事態宣言後に出勤人数を減らし始めたが、自分がいたチームに関しては休みをもらえない状況だった。上司に伝えたが、「会社は動かず変わらない」と言われた。換気のできる場所に移してほしいと言ったが叶わず、ユニオンに加入した。申入れ直後に、自分のチームも休みをちゃんと割り当てられるようになった。ほかにも、職場全体で、マスクの着用や消毒、座席指定など感染症対策が徹底され、キーボード、ヘッドセットが個人所有になった。フロア内の人数を減らすために休業となり、100%補償となった。（No.12）

また、同社の別のコールセンターで働く労働者にも、団体交渉の結果として、環境改善が見られたという。

コロナが流行しているなか、3～4月は“3密”の環境で働かされて不安を感じていた。会社の感染対策は後手後手だったため、ユニオンに相談した。その後、別支店のコールセンターで働く人がユニオンに加入して、団体交渉をした後、会社全体としての感染対策に改善が見られた。（No.11）

上記の事例からは、個人の権利行使が、職場・会社全体の改善へと繋がりがうることが分かるだろう。

(4)権利行使をすることで助成金の利用を実現

制度利用に関する調査では、コロナ禍で新設または改正された支援制度の多くは、必要な人に必ずしも行き届いていないこと、それも雇用主の非協力的姿勢や妨害によって行き届いていないことが見えてきていたが、他方で、そうした妨害にもかかわらず、権利行使によって国の支援制度が利用できるようになるケースもあった。

当初は、店から「小学校等休業対応助成金は払われぬ」と言われていたが、ユニオンに相談し、法的なアドバイスを受け、もう一度、会社に話をすると手続きがなされた。5月には、4月分にさかのぼって払われた。その後も6月まで払われている。(No.22)

小学生の子どもが2月から一斉休校に。平日はシフトに入れず、土日も「感染予防の観点からいけません」と伝えた。会社は「コロナが怖いから、仕事を休んでいるのでしょう」と言ってきたが、「小学校が休校しているから休んでいるんです」と言い返した。もともと3月頭から小学校等休校対応助成金を使ってほしいと相談をしていたが、待っていても会社から連絡はなかった。自分から連絡するも、「制度は使えない」と言われ、長い間やり取りをした。その後、ユニオンが別の会社に対し、小学校等休校対応助成金を使うよう申し入れたとの記事を見て相談した。ユニオンで団体交渉を行ったところ、助成金を利用することとなり、休業時の補償が支払われた。(No.30)

子どもの休校による休業が1ヶ月続いた(3月分)。小学校休校による休校のうち、3月分のみ払われなかったが、ユニオンに加入して要求したところ、支払われた。(No.44)

このように、雇用主による制度利用への非協力的姿勢や妨害があったとしても、ユニオン等での交渉によって、最終的には、企業に国の支援制度を利用させ、補償を得ることができたケースが多数ある。このことは、雇用主を介してしか申請できない制度の問題点を示しているとともに、制度をニーズのある人たちに行き届かせるためには、制度利用をサポートする権利擁護の活動が必要なことを示している。

調査対象者の概況

N o.	年 齢	地 域	世帯	住居の 種類	業種	雇用形態	コロナによる 問題の表れ方
1	46 歳	宮 城	3人(父・ 母)	持ち家 (実家)	ITサービス	アルバイト	休業補償
2	38 歳	東 京	2人(夫)	民間賃貸	大学スコー ルカウンセ ラー	パート	休業補償
3	48 歳	宮 城	4人(夫・ 子・子)	持ち家	飲食	パート(無 期雇用)	解雇
4	41 歳	宮 城	5人(夫・ 子・子・ 子)	県営住宅	飲食	パート(無 期雇用)	解雇
5	47 歳	宮 城	単身	民間賃貸	携帯販売	正社員	休業補償
6	59 歳	宮 城	2人(夫)	持ち家	飲食	パート	解雇、休業補償
7	34 歳	愛 知	4人(夫・ 子・子)	持ち家	クリニック 看護師	パート(無 期雇用)	休業補償
8	35 歳	京 都	3人(父・ 母)	持ち家	製造業事務	正社員	在宅勤務が認めら れない
9	39 歳	大 阪	4人(夫・ 子・子)	持ち家	保育士	パート	休業補償
10	54 歳	東 京	2人(夫)	持ち家	飲食	アルバイト	休業補償、不利益 変更
11	28 歳	大 阪	2人(交際 相手)	民間賃貸	コールセン ター	契約社員	休業補償、不利益 変更
12	38 歳	東 京	友人2人と ルームシェ ア	民間賃貸	コールセン ター	契約社員	休業補償、3密
13	42 歳	千 葉	3人(母・ 弟)	持ち家 (実家)	データ入力	契約社員	3密
14	59 歳	神 奈 川	単身	民間賃貸	ホテル清掃	アルバイト	休業補償、解雇

15	38歳	埼玉	2人(父)	持ち家(実家)	フィットネス受付 +不動産データ入力	アルバイト	休業補償、退職勧奨
16	56歳	神奈川	単身	民間賃貸	コールセンター	派遣	3密、雇い止め、不利益変更
17	33歳	千葉	3人(父・母)	持ち家(実家)	音楽教室受付 +スタートアップ事業 +製作	アルバイト +業務委託 +個人事業主	3密、休業補償
18	48歳	沖縄	2人(交際相手)	持ち家	コールセンター	正社員	3密、在宅勤務が認められない
19	45歳	東京	単身	民間賃貸	芸能プロダクション +飲食	個人事業主 +アルバイト	休業補償、解雇
20	29歳	宮城	単身	民間賃貸	IT派遣	正社員	休業補償、仕事を与えられない
21	39歳	宮城	単身	民間賃貸	物流ピッキング・梱包	派遣	雇い止め、不利益変更
22	31歳	神奈川	5人(夫・子・子・子)	公共賃貸	コンビニ	パート	子どもの学校休校にともなう休業
23	44歳	宮城	2人(夫)	持ち家	マッサージ	正社員	解雇、不利益変更
24	39歳	広島	3人(夫・子)	民間賃貸	アパレル販売	パート	休業補償、不利益変更
25	60歳	京都	単身	持ち家	旅行添乗員	派遣	休業補償、仕事を与えられない
26	59歳	埼玉	単身	民間賃貸	専門学校教員	正社員	休業補償、解雇、不利益変更
27	45歳	茨城	4人(夫・子・子)	持ち家	スーパー試食販売	日々雇用	休業補償
28	33歳	栃木	5人(父・母・弟・妹)	持ち家(実家)	ホテル配膳・掃除	派遣	雇い止め

29	29歳	長野	5人（父・母・弟・妹）	持ち家（実家）	ライブイベントの音響・照明	パート	不利益変更
30	42歳	東京	3人（夫・子）	民間賃貸	喫茶店	パート	子どもの学校休校にともなう休業、雇い止め
31	77歳	神奈川	単身	持ち家	衣服販売	派遣	休業補償、倒産
32	52歳	京都	4人（夫・子・子）	持ち家	薬の配送	準社員	会社のコロナ対策
33	43歳	神奈川	単身	持ち家	コールセンター	派遣	休業補償
34	49歳	東京	4人（夫・子・子）	民間賃貸	保育補助	パート	休業補償
35	42歳	埼玉	3人（父・母）	持ち家（実家）	e-ラーニング教材事務	派遣（無期雇用）	雇い止め（パワハラ）
36	47歳	埼玉	4人（父・子・孫）	民間賃貸	百貨店販売	派遣	休業補償、不利益変更、雇い止め
37	25歳	茨城	2人（婚約者）	民間賃貸	保育士	派遣	休業補償、雇い止め
38	30代	東京	単身	民間賃貸	研究補助	派遣（無期雇用）	休業補償、仕事が紹介されない
39	25歳	埼玉	2人（交際相手）	民間賃貸	理容師	パート	休業補償、不利益変更、退職勧奨
40	40歳	東京	2人（子）	民間賃貸	国立大事務	有期雇用 ※呼称なし	子どもの学校休校にともなう休業、在宅勤務
41	35歳	埼玉	2人（夫）	持ち家	医療事務	正社員	会社のコロナ対策、休業補償、不利益変更
42	30代	東京	3人（夫・子）	持ち家	製造業事務	正社員	子どもの学校休校にともなう休業、在宅勤務
43	40歳	東京	2人（子）	持ち家	百貨店販売	正社員	休業補償

44	35歳	東京	4人(父・母・子)	持ち家(実家)	旅行代理店	正社員	子どもの学校休校にともなう休業、在宅勤務
45	40代	京都	2人(子)	民間賃貸	保育士	パート	休業補償
46	20歳	兵庫	5人(祖母・父・母・妹)	持ち家(実家)	レストランホール	アルバイト	休業補償
47	31歳	東京	単身	民間賃貸	ホテルのレストラン配膳	日々雇用	休業補償
48	48歳	東京	単身	民間賃貸	着付け	業務委託、およびアルバイト	休業補償
49	26歳	東京	2人(交際相手)	民間賃貸	客室乗務員	契約社員	休業補償、解雇
50	50歳	千葉	3人(子・子)	公共賃貸	ピッキング・品出し	派遣	休業補償
51	79歳	神奈川	2人(子)	公共賃貸	スーパー試食販売	派遣	休業補償
52	26歳	埼玉	4人(夫・子・子)	持ち家	保育士	パート	休業補償
53	51歳	宮城	4人(夫・子・子)	持ち家	不動産事務+ホテルフロント	正社員+アルバイト	退職勧奨
54	47歳	東京	4人(夫・子・子)	持ち家	衣類製造・検品アドバイス	アルバイト	休業補償
55	56歳	東京	2人(夫)	持ち家	イベント	契約社員	解雇
56	42歳	神奈川	4人(夫・子・子)	持ち家	製造業事務	派遣	休業補償
57	49歳	茨城	単身	持ち家	県立・私立高校非常勤講師	契約社員	休業補償

58	36 歳	東 京	3人（夫・ 子）	社宅	保育	短時間正社 員	休業補償、在宅勤 務
59	55 歳	宮 城	4人（夫・ 子・子）	持ち家	金融 + 試験監督	派遣 + 不定期で 日雇い	休業補償
60	48 歳	神 奈 川	2人（母）	民間賃貸	スポーツク ラブインス トラクター	個人事業主	休業補償、雇い止 め