

# 連帯 はばたき

連帯ユニオン  
関西ゼネラル支部  
宣伝部

第19号  
2020. 2.

明るく・楽しく・元気に活動し、産業別労働運動を確立しよう！

## 2.16 支部委員会開催 20春闘 統一要求・闘争方針を決定

私たち関西ゼネラル支部は、“働きやすい職場” “働きがいのある職場” を求め、職場で活動します。

2月16日(日)9時から学働館で支部委員会を開催し、“働きやすい職場” “働きがいのある職場” を求めて、2020年春闘統一要求と闘争方針を決定しました。春闘は、職場の要求作りから始まり、支部委員会で統一要求を決定、そして2月25日一斉に春闘要求を提出して春闘本番に突入します。

今年4月からパート・有期労働法が施行され、待遇において、有期雇用やパートだからといった正社員との不合理な格差が許されなくなります(中小企業は来年4月から施行)。労働者派遣法も改正され、今年4月から派遣先労働者との不合理な待遇が原則禁止されます。もっとも、労働者が職場で声を上げてこそ不合理な待遇が改善されるのであって、法律ができたからといって、自動的に不合理な待遇が改善されるとは思われません。法律はしよせん紙切れに過ぎないのです。非正規労働者の待遇改善を重点目標に掲げ、2020年春闘を闘います。

また、これまでの取組で清掃産廃業界、医療介護業界がかかえる課題を明らかになってきました。業界のかかえる課題を一つずつ解決し、業界全体をよくする、魅力ある業界にしていくなかで自分たちの職場を、“働きやすい職場” “働きがいのある職場” にしていく。そんな産業別労働組合運動を展望する連帯労組の春闘です。

20春闘で具体的な成果を上げ、組合員を増やし、関西ゼネラル支部の力量を高める、そんな20春闘にしていきたいと思います。

(執行委員 A)



20春闘を勝利しよう！団結ガンバローをする代議員

# コロナ対応 労働者への不利益は許さない！

新型コロナウイルス感染症が深刻になり、労働者にも様々な影響が出てきて、組合にも新型コロナに関連した権効がきています。今後、会社倒産や事業閉鎖、休業、解雇や雇止め、シフト減などが予想されます。浜学園分会は、20春闘でコロナ対策に関連した要求を出しました。

- ・社員の入館時の消毒を徹底すること。会社としてマスクの入手や配布の努力を行うこと。
- ・社員が発熱等の症状が出た場合に、当該社員から直ちに人事担当者へ連絡を取るよう徹底すること。
- ・連絡を受けた人事担当者は当該社員の出勤の可否を判断し、不可と判断した場合には自宅待機や病院での受診等必要な指示を出すこと。
- ・出勤不可と判断した場合には、賃金を全額補償すること。  
(人事担当者が出勤可能と判断したが、当該社員が自らの判断で出勤しない有給休暇を使用する等の場合は、賃金補償は必要ない。)
- ・会社の指示で受診した場合には、会社が医療費を負担すること。
- ・新型コロナウイルスへの感染者が出た場合には、直ちに全社員に対してその旨を知らせること。その場合、会社の責任と負担で必要な措置をとること。

以上の要求について若干解説します。

## ・消毒の徹底について

会社が感染拡大防止の努力を行うことは、安全配慮義務の一環です。ですので、消毒夜の設置と消毒の徹底は当然であり、会社がこれを怠って感染が拡大すれば会社は損害賠償を請求されかねません。

## ・マスクの入手と配布について

これも会社の義務と言えなくはないですが、現実的に入手困難な状況を考慮して、「努力を行うこと」という控えめな要求をしました。

## ・会社の人事担当者による静黙集約と責任ある判断について

人によっては発熱等の症状があっても会社に出てくる人もいます。それで感染拡大を避けれないでしょう。そうしたことを避けるためには、会社の人事担当者が責任を持って静黙集約し、出勤の可否を判断する必要があります。

当然、少しでも感染が疑われる場合は、自宅待機や病院での受診を指示すべきだと考えます。

## ・会社が出勤の可否や病院への受診の必要を判断する

会社が判断して指示する自宅待機や受診は業務命令です。業務として行う以上、自宅待機中の賃金も当然支払うべきですし、受診にかかる費用も会社が負担すべきです。

## ・情報の周知について

会社によっては感染者が出て隠そうとするかもしれません。感染拡大を防ぐためにも、(個人のプライバシーを尊重しつつも)可能な限り静黙を開示すべきです。

## ・育児・介護のための有給の特別休暇について

現在政府の対策で、小学校等の休校が原因で休職せざるを得ない労働者について、有給での休暇を与えた事業主に対して一定の助成が行われることになりました。

まずはこの助成制度の活用徹底を会社にお求めしていきたいと考えています。しかし、それ以外にも、例えば長時間労働した高齢者のデイサービスでの受け入れ拒否などは今後増えていくと思われます。そうしたケースについても、有給の休暇を付与するよう要求しました。

# コロナ対応の雇用対策を活用しよう！

「新型コロナウイルス感染症対策本部」が、2月13日「緊急対応策 第1弾」、3月10日「緊急対応策 第2弾」を発表しました。活用すべき施策がありますので、どんな施策なのか確認して、活用していきましょう！

## (1)雇用調整助成金の特例措置の拡大←会社

- ・支給要件緩和の対象を新型コロナウイルス感染症の影響を受ける全事業主に拡大。
- ・感染拡大防止に資する従業員の一斉休業や濃厚接触者となった従業員への休業命令が対象となることを明確化。
- ・他地域と比べて感染者が一定数以上かつ集中的に発生し、地方公共団体の長が活動自粛を要請する旨の宣言を発出している地域の事業主に対しては、助成率を引き上げ（中小2/3→4/5、大企業1/2→2/3）。正規雇用・非正規雇用を問わず助成の対象とする。
- ・本年1月に遡って実施。
- ・全都道府県労働局に特別窓口を設置

## (2)小学校の臨時休業に伴って生じる課題への対応策←会社

- ・正規、非正規を問わず、小学校等が臨時休業した場合に、保護者である労働者の休職に際し、有給(賃金全額)で休暇を取得させた場合の助成(助成割合10/10、上限8330円)
- ・業務委託契約(フリーランス)の場合も、業務遂行等に対して報酬が支払われており、発注者から一定の指定を受けるなどの要件を満たす場合に支援(4100円/日)

## (3)個人向け緊急小口資金の特例

- ・生活福祉資金貸付に特例を設け、新型コロナウイルス感染症の影響により収入減少があった世帯を対象とし、

一時的な資金が必要な方(主に休業された方)に緊急小口資金により10万円以内  
小学校等の休業の影響を受けた世帯に対しては20万円以内  
を貸し付ける。

保証人がなくても無利子。所得の減少が続く住民税非課税世帯の償還を免除することができる。

**賃金補償は100%だ！**

**賃金カット・生活破壊を許さない闘いを！**

今の賃金収入で、生活に余裕なんてありません。カツカツ、切り詰めた生活をしています。

この上に賃金カットだなんて、とんでもありません。

助成の活用は第一歩にすぎず、それ以上の対応を求めないと従来の賃金が確保できません。浜学園分会の要求も、助成の活用を上回る対応を求めています。浜学園分会に続こう



# ウーバーイーツ労働組合関西・準備会

## 最近、街でよく見かけるようになったウーバーイーツの配達員

配達員は、飲食店から顧客に食品を運送する業務を行ういわば「出前代行サービス」である。この会社の特異な点は、その労働形態にある。

### ギグ・ワークという労働形態

- ① 飲食店に、ウーバーイーツでの配達を希望する客からの注文が入る
- ② 配達員の所持するスマートフォンなどの端末に注文が飛ぶ。  
その仕事を受けるかどうかは配達員の自由であり、注文を受けなければ別の配達員に注文が飛ぶ。



- ③ 引き受ければ、飲食店で商品を受け取る。
- ④ それを客に配達する。
- ⑤ そして、一回の配達ごとに報酬が配達員の銀行口座に振り込まれる。

このように単発の仕事その場で受けて仕事の報酬をもらう労働形態を、ギグ・ワークと呼ぶ。これは企業側と労働者側の双方の需要から、世界的に大きな広がりを見せている。

### 運送業界大手のクロネコヤマトも…

タイトな配達スケジュールと人員不足からクロネコヤマトをはじめとした従来の運送業者から業務の引き受けを拒否された amazon は、配達員をギグ・ワーカーに置き換え、一回の配達ごとに仕事を個人に直接依頼をすることで人件費を抑えながら配達を効率化し、既存の運送業者では解決できなかった苦境を打破した。現在では、運送業界大手のクロネコヤマトも宅配員をギグ・ワーカーに置き換えようとしている。

### ギグ・ワークの自由な労働形態

労働者にとっても魅力的である。自分の裁量で気軽に仕事を引き受け、あるいは拒否できるのは大きなメリットである。フリーランスやアルバイトといった従来の自由を売りにしてきた労働形態も、ギグ・ワークほどのものではないだろう。

### しかし、問題も大きい

現在、ギグ・ワークは仕事が入らなくなっても収入を保障するものほどこにもない。ギグ・ワーカーが労働者として認められなければ、不利益取り扱いであるとして訴えることもできない。また雇用保険、社会保険、労災保険も適用されない。企業側の目論見は、やはり労働者の福祉コスト削減と責任の押し付けである。

### 労働者としてのギグ・ワーカーの権利を

ギグ・ワークという労働形態は今後とも広がるに違いない。フリーターや派遣社員の登場で雇用形態が変遷し労働者の権利が確実に削られてきたが、これと地続きである。フリーターも派遣も、自由な生き方として当初は賞賛されていたではないか。従来の雇用労働者でも自営業者でもない、第三の働き方として登場したギグ・ワーク。私たちは、労働組合の立場、経験から、労働者としてのギグ・ワーカーの権利を獲得するために立ち上がる。