

連帯はばたき

連帯ユニオン
関西ゼネラル支部
宣伝部

第21号
2020. 5.

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！

声をあげるのは今！ 結核 19世紀の ロンドン

新型コロナ ニューヨーク そして 日本

新型コロナウイルスの流行は、19世紀イギリスの結核のそれに似ています。結核は、産業革命後に「世界の工場」と呼ばれて繁栄したイギリスで大流行した。最も繁栄を謳歌していたはずの1830年ころのロンドンでは5人に1人が結核で亡くなったといわれます。当時の労働者は、賃金が低く抑えられていたうえに、1日15時間もの長時間労働が一般的でした。また、急激な都市への人口集中によってスラムが形成され、生活環境も劣悪でした。過労と栄養不足が重なり、抵抗力が弱まったことから結核菌が増殖し、非衛生的な都市環境がそれに拍車をかけました。

新型コロナウイルスの感染者と死亡者が世界で最も多いのが米国で、ニューヨーク州がダントツに多く、中でも人口約860万人のニューヨーク市は市民の5人に1人以上が感染している可能性がある、アンドルー・クオモ（Andrew Cuomo）州知事が明らかにしています。ニューヨーク市の感染者の比率が特に高い場所は、ブロンクス区やクイーンズ区の低所得者向けの公営団地で、低所得の市民たちの間で感染率が高い。ホームレスは7万人以上で、ニューヨーク市人口の125人に1人です。

日本も決して他人事ではありません。コロナ不況が長引けば、日本も同じようになります。もはや貧困労働者に先進国と発展途上国の別はありません。コロナ影響で失業や休業で、電話相談をする人は多いが、会社との交渉を希望する人は少ない。相談者から、「会社もかわいそうだから…」という声を何回も聞きました。『コロナ不況』で経営が厳しい中小企業で働く者が、会社を案じる気持ちは理解できないでもないが、私たち労働者と中小企業の関係は、関生支部が明らかにしてきたように、一面闘争・一面共闘です。

賃金を払え！人らしく生きさせよ！と声をあげることが、全ての始まりです。経済的に劣位に立たされている者が、優位に立つ者に遠慮をする必要はどこにもありません。声をあげ、闘い始めるなかで団結・連帯が深くなり、また、闘いのキャンパスも大きくなるというものです。



(執行委員 A)

新型コロナに関連する相談事例

この間、新型コロナに関連した相談が多数寄せられています。組合員からの相談や、シフトを減らされた方などが組合に加入して、交渉中の事例もあります。いくつか抜粋して紹介します。



1 奈良の漬物屋～整理解雇

奈良漬物の老舗で、奈良駅前のメインストリートにある本店はじめ9店舗を展開、35年前、本店と料理店を併設するがここ10年来の赤字であった。そこに新型コロナの影響で観光客が激減し、4月15日で閉店した。勤続30年、23年から1ヶ月まで、正社員・パートアルバイト社員10人全員に解雇通告をした。会社にお退職金制度がなく、4月末までの賃金+α程度で済ませようとした。

複数人が組合に加入し分会を結成。財務諸表から、料理店の赤字を本業の儲けで埋め合わせてきたが、それも限界とみて閉店を決めたこと、それでも資産埋め込んだものがある、ことがわかりました。整理解雇をするなら、未払残業代、これまで年休を認めてこなかった

代償、厚生年金未加入で被った不利益の回復を併せた退職条件を提示するように求めて交渉継続中。

2 ローソンのフランチャイズ店でアルバイト～シフト減

天王寺にあるローソンでこれまで週5日勤務していたが、新型コロナの影響で客が減ったので、シフトを週3日程度に減らすと言われた。本人は、アルバイト収入で生計を立てているためシフトを減らされると生活できない、と組合加入した。交渉の末、当面2か月は週5日勤務を維持し、その間に別のアルバイトを探すことになった。

3 派遣で働く保育士～感染防止対策（派遣先との均衡待遇）

京都府の南にある公立保育所で、派遣の保育士として勤務。保育所は、感染防止のため、子どもの受け入れを制限し、通園する園児が大幅に減少した。直接雇用する保育士は、1日出勤・1日在宅勤務とし、出勤者を半数にしているが、派遣の保育士は通常通り勤務している。

実際には、出勤しても園児が減少しあまり仕事がない。それでも、派遣の保育士は在宅勤務が認められず、休むのであれば有給を使うか、欠勤するしかない。当方は、派遣先の保育士と同等の対応を取ってほしいと希望し、組合加入した。組合が派遣会社と折衝したところ、1日出勤・1日会社都合の休業＝休業手当は10割支給、で合意した。



4 中堅コンビニ直雇用のアルバイト～整理解雇

勤続13年、無期雇用で、夜勤（22時～翌6時）で働いてきた。新型コロナの影響で、コンビニは23時以降閉めることとなり、22時～23時の1時間だけ働き、23時～翌6時については、8割の休業手当が支払われていた。しかし、会社がこれ以上はムリとして、夜勤のアルバイトを全員解雇した。会社は、解雇予告手当の支払いと引き換えに、退職同意するとの誓約書を書かせようとしたので、拒否して組合加入。

現在、整理解雇の要件を満たしていないと交渉中。



5 学習塾の事務～感染防止対策

組合員は、親の介護をしながら勤務している。会社の感染対策が不十分だと感じていることから、出勤に大きな不安を抱えていた。「自分が感染して、親にうつしてしまうと重篤化する可能性が高い」、「自分が感染して隔離されたら、誰も親の面倒を見てくれない」というもの。

組合は会社に、各部署への消毒液設置、マスクの支給と着用の義務化、換気等の感染防止対策の徹底を求めるとともに、さしあたり在宅勤務もしくは会社都合での休業を認めるよう求めた。

会社は、感染防止対策については進めていくと約束したが、実際にはあまり進んでいない。また、在宅勤務は認めず、休業手当6割とする会社都合の休業は認めた。組合は、引き続き感染防止対策を徹底することと、休業手当の割合を引き上げることを会社に求めている。

《相談を受けている事例》

1 美容室の受付、アルバイト～解雇・雇用保険未加入

美容室で受付のアルバイトを、1年ほど週40時間程度働いてきた。発熱したので会社に連絡したところ、1週間休めと言われた。1週間後に会社に呼び出され、コロナの影響で客が減っているので受付はいらないと言われ、その日までの労働時間を計算するように指示された。

当該は解雇だと理解し、解雇予告手当の支払いを求めると、会社は「合意退職だ」として支払いを拒否。また、雇用保険未加入だったので遡及加入を求めると、会社は「アルバイトは雇用保険に入れていない」と言ってこれも拒否した。

2 ホテルのフロント責任者～整理解雇(?)

正社員募集の求人に応募して、昨年10月末から勤務。ホテルの開業に向けて全面的に協力し、ホテルは今年1月から開業、当該はフロントの責任者とされた。当該は雇用契約書や労働条件通知書を求めていたが、会社は対応してくれなかった。

そうした中、新型コロナウイルスの影響でホテルは4月上旬から休業し、休業手当10割が支払われている。4月末に、雇用調整助成金申請のために必要とのことで、会社から雇用契約書が郵送されてきた。ところが、身分は有期雇用の契約社員で、契約期間は5月15日までとなっていたため、雇用契約書への署名・捺印を拒否した。すると、会社は当該を呼び出し、「フロントの責任

者から降格し、大幅に減給する」、「他の社員と一緒に働きたくないと言っているので辞めてほしい」等と伝えた。当該は、会社が5月15日で雇用契約を一方的に切ってくるのではないかと思い、組合に相談。組合加入を検討中。

《アンケート・職場のコロナ影響は?》

新型コロナによる経済的打撃は全業種に及んでいます。また、その程度もリーマンショック以上だと言われ、経済への影響は長期化するとの予測も出されています。組合員の中でも、影響を受けている人が少なからずいると思います。困ったこと、分からないことなどあれば、組合に相談してください。コロナ関連のアンケートを同封していますので、メール・ファックス・郵送・持参などどんな方法でもかまいません、ご回答ください。



ウーバーイーツ労働者増加の裏に

最近、街でよく見かけるウーバーイーツの配達員

- 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。
- ③ 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。
- ④ 引き受ければ、飲食店で商品を受け取る。
- ⑤ それを客に配達する。
- ⑥ 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。

自由な労働形態として俄かに注目を集めるギグ・ワーク。コロナウイルスの流行で、感染リスクへの恐れからか、ますますウーバーイーツの配達員を街で目にする頻度が上がった。ウーバーイーツ労働組合・関西準備会は、路上でウーバーイーツ労働者に直接声をかけ、組織拡大に力を入れている。

GW中、ウーバーイーツ労働者と話をする機会を得た。彼は現状の労働条件に不満はなく、労働組合として要求したいこともないとのこと。では、なぜ準備会に興味を持ったのか？と尋ねると、「寂しかったから」という。これまで従事していたコンビニのシフトがコロナの影響でゼロになり、その時間をウーバーイーツに充てたが、一人きりの仕事で寂しさを感じ仲間が欲しかった、と。ウーバーイーツ労働者増加の裏には、他の仕事の失業があった。

それを聞いて、まずコンビニに休業補償を求めるときではないかと考えた。会社都合の休業なら、会社には休業補償をする義務がある。シフトで勤務がゼロという奇妙な状況に置かれたのは、会社が解雇に困難だと考えたからであろう。

しかし、今の日本では、ウーバーイーツのようなギグ・ワーカーは被雇用者と扱われず、休業も解雇という考え方もない。ウーバーイーツ労働者は、どこにも“所属”してないのである。フランスでは、ようやく最高裁が「ウーバーイーツ労働者はウーバーイーツに所属している」と認め、「アカウント凍結が解雇に相当する」とも認めた。それでは、仕事の依頼がなくなった状態ではどうなるのか。仕事がないので収入もない。何の通告もなく、何の保障もないまま放り出される。その理由も、会社からはまったく明瞭にされないのである。相変わらず、ウーバーイーツに休業、休業補償という考え方がないのである。

風景の変化の裏には、労働の変化がある。コロナウイルスに関係なく、ギグ・ワークという労働形態は早くも拡大していきそうだ。労働組合の対応が求められている。



(ウーバーイーツ労働組合・関西準備会)

第91 回中之島メーデー

ミニ集会&なんば高島屋前でアピール



メーデーは、1886年5月1日アメリカの労働組合が8時間労働制を要求してストライキ・デモ行進を行ったことが起源です。当時は12～14時間労働が当たり前で、アメリカの労働者は“第1の8時間は仕事のために、第2の8時間は休息のために、そして残りの8時間は、

おれたちの好きなことのために”と訴えました。日本では、1920年5月2日（日曜日）、上野公園で5千人が参加したのが最初です。

今年の中之島メーデーは、13時30分からうつぼ公園でミニ集会。その後、宣伝カー3台が市内を回り、15時から高島屋前でアピール行動をしました。

