

# 連帯はばたき

連帯ユニオン  
関西ゼネラル支部  
宣伝部

第22号  
2020. 6.

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！



## 関生支部 武 委員長 641 日ぶり 湯川副委員長 644 日ぶり 奪還！

ストライキやコンプライアンス活動など組合活動を理由にした刑事事件をでっち上げ、生コン支部に不当な権力弾圧をかけ、1年9か月にもおよぶ長期拘留を強いてきたが、5月29日武委員長が、6月1日湯川副委員長が保釈された。

武委員長が最初に逮捕されたのは、2018年8月28日滋賀県警組織犯罪対策課によるフジタ事件でした。その後も滋賀県警、大阪府警、京都府警と再逮捕が繰り返され、合計6回逮捕された。湯川副委員長も、最初に逮捕されたのが2018年8月28日滋賀県警組織犯罪対策課によるフジタ事件で、その後、滋賀県警、京都府警、和歌山県警が再逮捕を繰り返し、合計8回逮捕された。

もうすぐ保釈というところで、次から次へと事件が作られて逮捕され、長期におよぶ不当な拘留が続けられた。国際法の専門家は、恣意的な拘禁で国際人権規約違反と批判した。全国各地で関生支部を支援する会が結成されて活動を展開、自治体議員や労働法学者など各界の専門家が権力の横暴を許さないと声明を出すなど、幅広い反弹圧の輪がつながり、大きな世論ができた。



のべ500人 連日の京都地裁抗議行動

5月18日から29日までの10日間で、のべ500人が参加した裁判所抗議行動が行われた。

吉田美喜夫立命館大名誉教授は、「600日も拘束しないと明らかにできないような真実などありえない」「どんな複雑なケースでもここまで拘束しないと調べられないような事実があるとすれば、それはもう事実じゃない」と厳しく批判した。

# 乗り越えろ！新型コロナで 休業・時短・解雇 緊急ホットライン

5月7日（日）、天満橋事務所に  
おいて「5月危機を乗り越えろ！  
新型コロナで解雇・雇止め 緊急  
ホットライン」を開設しました。  
3月15日、3月27日～29日のホ  
ットラインに続き、第3弾です。  
NHKが取材に入り、昼のニュー  
スで放映されたことから、午後か  
らは電話がひっきりなしになっ  
ている状態でした。



今回の電話相談は40件

休業手当を支払ってもらえないという相談が最も多く、とりわけ、シフト制で働いているアルバイトやパートの方の相談が目立ちました。

シフト制の場合、発表済みのシフトの勤務日に休業させれば休業手当を支払うことが当然に義務付けられますが、そもそもシフトで勤務日を入れないという場合の休業手当の支払いについてはグレーゾーンです。そのため、特に飲食店などで、シフトを大幅に削ったり、シフトに全然入れず、休業手当も支払わないということが横行しているのです。

これまでの相談から

コロナ関係で受けた相談はこれまでに100件を上回ります。相談だけで終わるケースも多いですが、10人以上は組合に加入しています。しかし、コロナの深刻な影響を考えれば、なぜこの程度しか相談が入らないのか不可解です。

いくつか理由はあると思いますが、まずは労働組合への期待の弱さと宣伝力の弱さでしょう。行政への相談が殺到している一方、労働組合への相談はおそらくその1%にも満たないのではないのでしょうか。

また、それとも関係しますが、労働組合の対応力の弱さと遅れでしょう。この社会的危機の中で労働組合が前面に出なければどうするのかと思いますが、実際には社会全般の自粛ムードの中で4月～5月にかけて活動の停滞を招いていた労働組合も少なくないかと思います。



受動的な労働者の多いこと

今回のホットラインで強く感じたのは、会社が何かしてくれるのを待っている、行政が何かしてくれるのを待っている、自ら能動的に動いて問題に対処するという発想がない、そんな印象を強く受けました。

無論、それは労働者の問題というよりは、長期にわたって労働運動が沈滞してきた結果なのですが、だからこそ、今こそ労働組合が前面に出なければならないと思います。失われた信頼を取り戻すには時間もかかるでしょうが、もがき続けてでも、この社会的危機の中で本来の役割を果たす努力を行っていくべきだと考えます。

## 《ホットライン相談事例》

- ホテルの朝食バイキングの調理の職務に従事。ホテル直雇用ではなく、ホテルが業務委託している会社に雇用。パート・シフト制。朝食バイキングが中止になったので、休業しているが、休業手当がない。自分で休業手当を申請する方法を教えてください。雇用保険には加入。
- 使用者からの相談。学校給食の調理の業務を行っている。学校が休校になったことから、4月、5月と休業。パートに対して休業手当を出したいが、資金がない。労働者本人が休業手当を申請できると聞いたので、それについて教えてください。パートは雇用保険未加入。
- 51歳男性。ホテルで客室清掃の職務に従事。ホテル直雇用ではなく、ホテルが業務委託している会社に雇用。パート（10時～14時）、シフト制。大体月に15日程度。昨年9月から就労開始。今の契約は1年契約で2020年4月1日～2021年3月31日。5月一杯は休業を指示され、6月も5日しかシフトが入っていない。会社からはできるだけ有給休暇を使ってもらいたいと言われている。休業手当はなし。雇用保険には加入。
- 女性。デイサービスで勤務。パート（1日6.75時間）×週3日程度。シフト制。今で4年半働いている。この間、シフトを大幅に減らされ、週に3～4時間しか働けない。生活していけないので、退職を考えている。法人に雇用調整助成金を申請して休業手当を支払ってほしいと申し出たが、法人は「そんなややこしいことはできない。申請しても通らないかもしれない」と言って受け付けてくれなかった。最後に有給を消化したいと考えて、申請しようとしたが、受け付けてくれない。社長は有給の申請を受け取らないと言い、上司は承認の印鑑を拒否。雇用保険は未加入。
- 女性。海外旅行の添乗員をしている。登録型派遣。1月から収入が減り、4月、5月はゼロ。休業手当はない。
- 女性。検査技師の資格を持っており、出張健康診断の業務に従事。シフト制で、指示される場所に行く。4月、5月は仕事がほとんどなかったが、休業手当が出ない。
- ホテルで清掃業務に従事。週3回程度のパート。シフト制。4月、5月、6月は全部休みでシフトに入れてもらえなかった。休業手当なし。会社に雇用調整助成金を申請して休業手当を払ってもらいたいと申し出たが、会社は手持ち資金がなくなると言って拒否。
- 京都府の某市の社会福祉協議会で働いている。社会福祉協議会が運営している売店の店長。契約社員。シフト制。これまで週5日、1日8時間働いてきたが、3月末頃から1日3.5時間に減らされた。休業手当を支払うよう求めたが、3.5時間分の賃金で平均賃金の6割はギリギリカバーしているとのことで、支払ってくれない。雇用調整助成金を申請してほしいと申し出たが、休業ではなく時短なので、申請できないと断られた。生活できないので、緊急小口資金を借りているが、このままでは生活保護を受けるしかないと思っている。
- 30代男性。製造業。アルバイト。月～金で9時～16時勤務。3年半ばかり9時～14時に変更された。さらに、出勤日数も削られ、週2日ほどに。生活できないので退職した。休業手当を支払ってもらいたい。
- 女性。食品パッキンの業務。派遣。3月下旬から1か月契約。職場では、社員は休業手当をもらって休んでいたが、派遣は出勤だった。4月下旬に派遣先から「契約更新しない」と言われた
- 男性。正社員。滋賀のブライダル会社（ホテルにテナントとして入っている）で勤務。基本給37万だったが、27万、17万に一方的に減らされた。現在休業させられているが、休業手当の振込は、17万円の60%で計算されているので、10万にも届かない。休業はやむを得ないとしても、基本給を一方的に減らされたことが納得できない。

# 分会職場のコロナ対応策

組合員のいる職場では、一体どんなコロナ対応策がとられている（とられていた）のか、職場からの報告です。来るべき第2波、第3波時には、分会要求を作り、団体交渉で労働者の被害を最小限にしましょう。



## ○いなば荘（老人デイサービス）

デイサービスの利用者には、満足な食事がとれるのはデイだけとか、入浴はデイ利用時だけといった“デイサービスが命の糧”という方がいます。一部の利用者を除き、3月11日から5月末日までのうち57日間は休業、組合員は出勤できませんでした。

急な休業決定の連絡で、「職員は年次有給休暇で休んでくれ」でした。組合はすぐに「特別な有給休暇」とし賃金全額を払うよう申し入れました。休業が2回延長されましたが賃金は全額支払われ、前回の団体交渉で「年次有給休暇とは別の特別な有給休暇」扱いとなりました。

## ○加藤梱包

外出自粛要請をうけ、2月28日に、3月31日までに全社員に2日の特別有給休暇、小学校等休業に保育園を加え保護者にプラス2日の特別有給休暇を付与し、賃金は全額支払う、と発表。

その後、1週間で2日の特別有給休暇、保育園児等の保護者にプラス2週間に1日の特別有給休暇とし、6月末日まで継続中。

分会は、事業所内のマスク着用・手洗いの徹底、3密の回避策、作業するコンテナの換気や他府県出張者の復帰基準などを求め明確にさせている。

## ○浜学園

組合員は母親の介護を抱えており、もし自分を通じて母親に親に感染させてしまうと重篤化する可能性が高いと心配している。また、自分が感染した場合、誰も母親の面倒を見てくれなくなることを心配している。そのため、組合は浜学園に感染防止対策の徹底を求めてきたが、必ずしも十分な対応を取ってもらえない。また、在宅勤務を要求したが、会社は認めなかった。

そこで、組合員は4月から6月にかけて休業し、会社は会社都合での休業として休業手当を支払うことになった。しかし、会社が休業手当を6割としたので、手取りが10万円強になってしまう。そこで、現在休業手当の引き上げを求めて交渉中。

国が雇用調整助成金支給の特例として、労働者本人が申請した場合でも従前の賃金の8割の水準での支給方針を打ち出していることから、組合は最低でもその水準を下回らないレベルでの休業手当の獲得を目指している。

## ○大建技術コンサルタンツ

組合員は母親の介護を抱えており、感染について非常に不安を感じている。そこで、組合は会社に感染防止対策の徹底を求めてきたが、必ずしも十分な対応がとられているとは思えない。

会社は緊急事態宣言後、全社員に対して4月一杯在宅勤務を指示し、緊急事態宣言解除後は業務を再開したが、社員の中で組合員だけが6月20日までの休業を指示された。しかも、会社は休業手当は6割というので、手取りが7~8万円となり到底生活が維持できない。

組合は、会社のやり方が新型コロナを口実とした組合員排除の可能性も高いと考え、即時復職と休業手当の10割支給を求めて団体交渉を予定(6/18)している。

### ◎休業中の賃金 法律は・・・

#### 民法第536条第2項

「債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債務者は、反対給付を受ける権利を失わない。」とし、使用者の責に帰すべき事由によって労働者が就業できなくなった場合は、反対給付である賃金を受ける権利があると規定しています。

しかし、この民法の規定は、労使間の特約で排除することも可能であり、また実際に全額を支払わせるためには、最終的には民事訴訟によることとなります。

#### 労働基準法第26条

「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない。」と規定し、強行法規をもって、労働者の平均賃金の100分の60以上を保障しています。

民法の規定に比べ、平均賃金の100分の60の保障では労働者にとって不利のように思えます。しかし、労基法の規定は民法の規定を排除するものではなく、また労使間で民法の規定を排除する特約がある場合でも、平均賃金の100分の60までは保障されます。

#### ○ちや味鶏(焼鳥店)

組合員はシフト制のアルバイトとして勤務。これまで1日8時間、週5日働いてきた。しかし、4月からシフトを減らされた。また、店の経営が苦しいとの理由で、5月から時給を1050円から1000円に下げると言われたが、組合員はこれを拒否した。さらに状況が悪化し、5月のシフトはゼロになった。

会社は、雇用保険に加入しておらず、休業手当も支払わない。組合は、雇用保険の遡及加入、休業手当の支払い、未払い残業代の支払い等を求めて団体交渉を予定している。

#### 《「新型コロナで困っていませんか? 関西ゼネラル支部アンケート」》

前回の機関紙に同封して、アンケート用紙を送り、10通ほど返信がありました。その中で、郵便局で非正規として働いている組合員からのアンケート回答を紹介します。

さすが大会社だけあって、それなりの対策は取っているものの、非正規社員に対する差別的扱いがまだまだあるようです。

#### ●職場で実施されている感染防止対策

消毒液設置、マスク配布、換気徹底、勤務時間短縮、交代制勤務

#### ●感染防止対策についての本人の希望

出勤者を減らし、特別休暇を付与したが、一部の社員のみにとどまった。育児や介護を要する社員への特別休暇の付与を希望する。

#### ●組合への相談・要望

介護部分休業を取得することができず、1日6時間勤務の内2時間を欠勤しているため、一時金(ボーナス)に影響(down)しています。契約の種類に関係なく、介護部分休業の取得を希望しますが、就業規則の変更を求める要求になるため、踏み出せないでいます。

6/21 シンポジウム

# ~今、見逃せない 労働組合弾圧~



**永嶋靖久**

パネラー

弁護士 (関生弁護士団)



**亀石倫子**

弁護士 (GPS 捜査・冤罪事件と闘う弁護士)



**竹信三恵子**

(ジャーナリスト、和光大学名誉教授)



**吉田美喜夫**

(立命館大学名誉教授)

コーディネーター

**大椿ゆうこ**

(クビを切られた元非正規労働者 社民党全国連合常任幹事)