

月刊 労運研レポート No. 78

2020年12月10日号

<巻頭言> みんなでつくる月刊「労運研レポート」	伊藤 彰信	2P
正規・非正規労働者の格差是正を図ろう	森 博行	3P
新型コロナウイルス感染防止に関する安全衛生協定(案)	飯田 勝泰	8P
11/14~15 ユニオン・合同労組連絡会第5回総会・交流会	渡辺 啓二	12P
11/27 21けんり春闘発足集会・学習会	事務局	14P
12/6 労働情報発刊1000号、アンフィルター発足記念シンポ	事務局	16P

■発行・労働運動研究討論集会実行委員会(労運研)

〒105-0014 東京都港区芝 2-8-13 KITA ハイム芝 301 全国一般全国協気付

■発行責任者・伊藤 彰信

■<http://rounken.org/>

■郵便振替 00130-7-360171 労働運動研究討論集会実行委員会

■ゆうちょ銀行 018(店名) 普 0673522 労働運動研究討論集会実行委員会

■電話・FAX 03-3894-6620 ■mail roukenj2014@yahoo.co.jp

＜巻頭言＞

みんなでつくる月刊「労運研レポート」

購読料無料のメールマガジンを広めよう

伊藤 彰信（労運研事務局長）

新型コロナウイルス感染症の流行が始まり、対面の労組活動が少なくなくなり、職場オルグもしない、組合事務所にもいかないといった殻にとじ込められた活動も目立っています。感染症によって経済活動が大きく低下することは、労働運動にとってもめったにない経験です。最初から正解はありません。多くの経験の交流から、お互いの持ち場で一步ずつ前進できる活動を模索しなければなりません。

労働運動分野でナショナルセンターを超えた活動をカバーする労運研の存在は、ますます重要になっています。そして、コロナ災害のもとで、新しい労働運動を我々がつくっていく以外にない、現実の労働運動により責任と影響力を持つようになりたい、と思っています。その軸は、貧困・格差・差別をなくし、「8時間働けば暮らせる働き方と社会」の実現であり、非正規労働者のいのち、雇用、生活を守ることです。企業の枠を超え、地域から正規・非正規労働者が一緒になって闘える共闘づくりが求められています。

「労運研レポート」は、現場での「働き方改革」や「コロナ対策」の闘いを共有化し、新しい労働運動の戦略的方向性の内実を共同してつくりあげていく情報交換の場となる役割を担いたいと思います。全国の運動を繋ぐ媒体として、みんなでつくる「労運研レポート」にしていきたいと思っています。

紙媒体の労働運動雑誌が相次いで休刊するなかで、インターネットを活用したメールマガジンの役割はますます重要です。「労運研レポート」は、学者やジャーナリストが執筆陣に並んでいるわけではありません。購読料無料、原稿料無料ということは、現場の活動家が執筆しているからできることです。これからはオンラインも活用してオープンな「編集会議」を定例的に開催し、現場の活動家が企画、執筆に参加する体制をつくり、内容を充実していきます。このような参加型の「労運研レポート」をつくるのが、若手の活動家の育成に役立つことになると考えています。

同時に、「労運研レポート」の読者を拡大していくことが課題です。「労運研レポート」による繋がりが、企業を超えた繋がり、地域での繋がりとなり、全国を結ぶ共闘の基盤をつくることに役立つと考えるからです。読者拡大にご協力をお願いします。

第9回労働運動研究討論集会を2021年3月上旬ごろにオンライン会議を併用した集会として開催する予定です。コロナ状況下における労働運動を模索し、21春闘、労契法20条裁判闘争の成果の活用と弱点の克服、通年的な最低賃金引き上げ闘争、全国キャラバンなどを視野に入れて討論したいと思っています。

パート・有期労働法を武器に、 正規・非正規労働の格差是正を図ろう！

森 博行（弁護士）

1 本稿のテーマ

2013年4月1日より「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」を定める労働契約法旧20条が施行され、翌年から有期契約労働者（契約社員）と無期契約労働者（正社員）の格差是正を求める裁判が全国で次々と提起された。私も日本郵便（西日本）事件と井関松山事件の代理人となって訴訟追行した。そして最高裁判所は、2018年6月1日にハマキョウレックス事件と長澤運輸事件、2020年10月13日にメトロコマース事件と大阪医科薬科大学事件、同月15日に日本郵便（東日本、西日本、佐賀）事件の計7件で判決を言い渡し、これらが確定判例となった。

他方、2018年に成立した働き方改革関連法により、労契法旧20条は削除されて、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（パート・有期労働法）8条（不合理な待遇の禁止）に移行し、大企業には既に2020年4月1日から施行されている（中小企業には2021年4月1日施行）。同法施行通達によると、法改正が行われた理由は、これまで別個に規定されていたパートタイム労働者と有期雇用労働者を一つの条文にするとともに、「待遇差が不合理と認められるか否かの判断は、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして、適切と認められる考慮要素で判断されるべき旨を明確化したもの」と説明されており、労契法旧20条を改変するものでないことが明らかにされている。

加えて、パート・有期労働法8条等の解釈指針となる同一労働同一賃金ガイドラインが告示されており、さらに事業主には説明義務が課され（14条）、労働局による紛争解決の援助（24条）、紛争調整委員会による調停（25条）の仕組みも用意されるに至っている。したがって、これからは裁判所による司法救済だけではなく、説明要求を梃子とした労使交渉により、それが行き詰まれば行政指導やADR（裁判外紛争解決手続き）により、格差是正を図っていくことが可能となったのである。

そこで、本稿では、各職場における格差是正の一助にさせていただくため、最高裁判例及びガイドラインを踏まえて、個々の労働条件（待遇）ごとに、格差が不合理性と認められるか否かの判断基準を整理してみたいと思う。

2 基本給

基本給は給与の本体を成す「労働の対償」（労基法11条）であって、ガイドラインによれば、基本給の性質が職能給である場合は能力又は経験、成果給である場合は業績又は成

果、年功給である場合は勤続年数を基準として、それらが正社員と同一であれば同一の、一定の相違があればその相違に応じて支給しなければならないとしている。

したがって、正規・非正規労働者間で、これらの考慮要素にどの程度差異があるかを検討すべきことになるが、他方で、正規職と非正規職とでは職務の内容や異動の範囲に相違があることが多いので、基本給の格差を不合理と判断するのはかなりハードルが高い。メトロコマース事件、大阪医科薬科大学事件及び日本郵便佐賀事件では基本給の格差も争点となっていたが、最高裁は、これを不合理でないと判断した高裁判決に対する上告を受理せず、確定させている。

しかし、他方で、勤続30年以上の非正規職で、同時期に採用された正規職との間で約2倍の格差が生じていたという事案において、一審はその不合理性を否定したが、控訴審は、「同学歴の正規職員の主任昇格前の賃金水準を下回る3万円の限度において不合理である」と判断したケースもある（産業医科大学事件・福岡高裁H30.11.29判決。双方上告せず、確定）。

今後は、事業主に課せられた説明義務に基づき、まず比較対象となる正社員を特定し、非正規社員との「待遇の相違の内容及び理由」、すなわち基本給の計算方法や金額がどのように相違するのか、また、そのような相違を設ける理由は何かについて説明を求めていくべきである（そのことを理由とする不利益取扱は禁止される）。事業主がこれに答えない場合や、説明が不十分である場合は、そのことが格差の不合理性を基礎づける要素となると解釈されているので、是非、パート・有期労働法を是非活用していただきたい。

3 賞与

一般に、賞与の支給目的は、算定期間における労務の対価の後払い、功労報償、将来の労働意欲の向上にあると解釈されている。ガイドラインは、会社の業績等への貢献に応じて賞与を支給する場合は、正社員と貢献が同一であれば同一の、一定の相違があればその相違に応じて支給しなければならないとしている。

大阪医科薬科大学事件の原審大阪高裁は、同大学の賞与額が基本給にのみ連動し、職員の年齢や成績にも大学の業績にも連動していないから、算定期間に就労していたことの対価としての性質を有すること、正職員・嘱託職員のほか、契約職員にも正職員の約80%の賞与を支給していたことから、同じ採用年数の正職員の賞与と比較して、60%を下回る部分の不支給は不合理とした。

しかし最高裁は、同大学における賞与の支給目的に、「正職員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図る目的」を追加し、これに関連する考慮要素である職務の内容、異動の範囲に一定の相違があること、一審原告が選択した正職員が少数者であって、他の大多数の正職員とは職務の内容等が大きく異なること、正職員への登用制度が設けられていることから、アルバイト職員である一審原告に賞与を全く支給しなくとも不合理ではないとして、原判決を破棄した。

このように厳しい判断となったが、一方で最高裁は、一般論として、労働条件の相違が賞与の支給に係るものであっても不合理と認められる場合はあると述べており、上記判決は事例判断を行ったに過ぎないと考えることができる。したがって今後は、ガイドライン

に符合する賞与であればガイドラインに従い、そうでない場合でも、正社員と職務の内容や異動の範囲に相違がないか、相違があっても僅かであることを理由に、賞与の格差については是正を求めていくべきである。

4 特殊作業・勤務手当

ガイドラインは、「業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当」については業務の危険度又は作業環境が、「交替制勤務等の勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当」については勤務形態が、それぞれ正社員と同一であれば同一の手当を支給しなければならないとしている。

最高裁は、ハマキョウレックス事件において、特殊作業に従事した対価として支給される作業手当は、作業そのものを金銭評価して支給される性質の賃金であり、契約社員と正社員とで職務の内容は異なるから、契約社員に支給しないことは不合理であると判示した。また、日本郵便（東日本、西日本）事件において、年末年始勤務手当（年末3日は4千円／日、年始3日は5千円／日）の性質は勤務の特殊性から支給されるものであり、支給要件は所定の期間に実際に勤務したこと自体であり、支給額は勤務した時期と時間に応じて一律であるから、同手当を支給する趣旨は契約社員にも妥当するとして、契約社員に支給しないことは不合理であると判示した。

これらの特殊作業・勤務手当については、ガイドラインが述べるとおり、同じ作業・勤務に就く限り、正規職と非正規職とで支給の有無や金額に差異を設けることは、不合理な待遇として禁止される。

5 精皆勤手当、無事故手当

ガイドラインは、精皆勤手当につき、正社員と業務の内容が同一であれば、同一の手当を支給しなければならないとしている。

最高裁は、ハマキョウレックス事件において、皆勤手当は、運送業務を円滑に進めるためには出勤する乗務員を一定数確保する必要があることから、皆勤を奨励する趣旨で支給されるものであり、乗務員の職務内容は契約社員と正社員とで異なるから、契約社員に支給しないことは不合理であると判示した。また、無事故手当は、優良ドライバーの育成や安全輸送による顧客の信頼獲得を目的として支給されるものであり、乗務員の職務内容は契約社員と正社員とで異なるから、契約社員に支給しないことは不合理であると判示した。

これらの奨励手当についても、ガイドラインが述べるとおり、同じ業務に就く限り、正規職と非正規職とで支給の有無や金額に差異を設けることは、不合理な待遇として禁止される。

6 時間外労働手当

ガイドラインは、正社員の所定労働時間を越えて、正社員と同一の時間外労働を行った場合には、正社員と同一の割増率等で時間外労働手当を支給しなければならないとしている。

メトロコマース事件の控訴審判決は、早出残業手当の割増賃金率が正社員と契約社員とで異なっている点について、時間外労働を抑制するという同手当の趣旨からすれば、割増率に差異を設けることは不合理であると判示し、最高裁はこの判断に対する上告を受理せず、確定させた。

したがって、時間外割増率についても、ガイドラインが述べるとおり、同一の時間外労働を行う限り、割増率に差異を設けることは不合理と判断される。

7 通勤手当及び食事手当

ガイドラインは、正社員と同一の通勤手当及び食事手当を支給しなければならないとしている。

最高裁は、ハマキョウレックス事件において、通勤手当は、通勤に要する交通費を填補する趣旨で支給されるものであり、正社員と契約社員とで通勤費が異なるものではないから、その間に金額差があることは不合理であると判示した。また、給食手当は、従業員の食事に係る補助として支給されるものであり、勤務時間中に食事をとる必要がある労働者であることに変わりはないから、契約社員に支給しないことは不合理であると判示した。

したがって、通勤手当及び食事手当についても、ガイドラインが述べるとおり、支給の有無及び金額に差異を設けることは、不合理な待遇として禁止される。

8 病気休暇

ガイドラインは病気休職について論じているが、問題は、正社員に有給の病気休暇が付与されている場合に、契約社員には無休の病気休暇しか付与されないことが不合理といえるか否かである。

最高裁は、日本郵便（東日本）事件において、正社員に有給の病気休暇を付与する目的は、長期継続勤務への期待から、その生活を保障し療養に専念させることによって、継続的雇用を確保することにあるとし、この目的に照らせば、契約社員についても相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、同休暇を付与する趣旨は妥当するとして、病気休暇の日数につき相違を設けることはともかく、これを有給とするか無給とするかにつき待遇差があることは不合理であると判示した。他方、大阪医科薬科大学事件では、アルバイト職員は長期雇用を前提とした勤務を予定しておらず、一審原告は勤務開始後2年で欠勤扱いとなり、在籍期間は3年にとどまるから、欠勤中の賃金を支給しなくとも不合理ではないと判示した。

判断の分かれ目は、「相応に継続的な勤務が見込まれる」か否かであり、客観的に、従事する業務が臨時的・付随的であるか、恒常的・基幹的であるか、主観的に、契約更新が予定・期待されているか否か等の事情が考慮要素となるものと思われる。

9 特別休暇

ガイドラインは、法定外の有給休暇につき、正社員と勤続期間が同一であれば、同一の休暇を付与しなければならないとしている。

最高裁は、日本郵便（佐賀）事件において、夏期冬期休暇を付与する目的は、労働から

離れる機会を与えることにより心身の回復を図ることにあり、付与の可否や日数は勤続期間の長さに応じて定まるものではないから、同休暇を付与する趣旨は、業務の繁忙に関わらない勤務が見込まれている契約社員にも妥当するとして、同休暇を付与しないことは不合理であると判示した。

したがって、繁忙期に限定された短期間の勤務でない限り、正規職に有給の特別休暇を与え、非正規職にこれを与えないことは、不合理な待遇として禁止される。。

10 扶養（家族）手当

これは、ガイドラインが言及していない手当である。

最高裁は、日本郵便（西日本）事件において、正社員に扶養手当を支給する目的は、長期継続勤務への期待から、その生活保障や福利厚生を図り、扶養親族のある者の継続的雇用を確保することであり、この目的に照らせば、扶養親族のある契約社員についても、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、同手当を支給する趣旨は妥当するとして、扶養手当に待遇差があることは不合理であると判示した。

有給の病気休暇と同様、「相応に継続的な勤務が見込まれる」か否かにより、扶養（家族）手当の不支給の不合理性判断が分かれることになる。

11 住居（住宅）手当

これも、ガイドラインが言及していない手当である。

日本郵便（東日本、西日本）事件において、東京高裁と大阪高裁は、住居手当を支給する趣旨目的は、比較対象正社員である新一般職には転居を伴う配転が予定されていないのに支給されるから、契約社員に支給しないことは不合理であるとし、最高裁はこの判断に対する上告を受理せず、確定させた。

他方最高裁は、ハマキョウレックス事件で、正社員には転居を伴う配転が予定されているが、契約社員にはそれが無いから、住宅手当を支給しないことは不合理でないと判示していた。

したがって、転居を伴う配転が予定されているか否かによって、住居（住宅）手当の不支給の不合理性判断が分かれることになる。

12 退職手当

これも、ガイドラインが言及していない手当である。

メトロコマース事件において、東京高裁は、契約社員に対し長年の勤務に対する功労報償の性格を有する部分に係る退職金（正社員と同一基準に基づいて算定した額の4分の1相当額）すら支給しないことは不合理としたが、最高裁は、賞与の場合と同じく、退職金の支給目的に、「正職員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図る目的」を追加し、職務の内容等に相違があることを理由に、退職金の支給の有無に相違があることは不合理ではないと判示した。なお、補足意見及び反対意見において、退職金は、その原資を長期間にわたって積み立てる必要があるから、裁判所は、退職金制度の構築に関する使用者の裁量判断を尊重すべきであり、これを是正する判断をすることには慎重さが求めら

れる、との意見が述べられている。

とはいえ最高裁は、一般論として、労働条件の相違が退職金の支給に係るものであっても不合理と認められる場合はあると述べており、上記判決は事例判断を行ったに過ぎないと考えられるので、今後は、パート有期労働法を活用して非正規職にも退職金を支給することを要求していくべきである。

新型コロナウイルス感染防止に関する 安全衛生協定(案)について

飯田 勝泰（東京労働安全衛生センター事務局長）

1. 職場の感染防止対策の協定化

現在、国内における新型コロナウイルスの感染症は、第三波と言われる急速な拡大状況にある。

厚生労働省は、11月9日の新型コロナウイルス感染症分科会の緊急提言を踏まえ、改めて11月27日付で労使団体長宛に「職場における新型コロナウイルスへの感染予防及び健康管理について」を通知した。

同通知では従来の感染防止対策に加え、冬場における職場でのクラスター連鎖を防止するために、「感染リスクが高まる『5つの場面』」について労働者に周知し、「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」の改訂版（2020年11月27日）の活用を求めている。

一方、東京都においては新規陽性者（濃厚接触者における経路）では、20歳代～60歳代では、「同居」について「職場」の割合が高くなっている。

筆者はこれまで本レポートで2度わたり、職場における新型コロナウイルス感染症と安全衛生対策について寄稿してきたが、今般、第三波の新型コロナウイルス感染症の急速な拡大状況のなかで、これまでもまして職場での感染防止対策の取組みの強化が求められていると考える。また緊急対応策として始めた在宅勤務、テレワークに関しても検証が必要と思われる。

これまで多くの労働組合は、困難な状況のなかで、新型コロナウイルス感染症から労働者、家族、利用者のいのちと健康を守るための闘いや取組みをつづけてきた。これまでの成果や課題について、職場の新型コロナウイルス感染症対策に関する安全衛生協定（案）としてまとめてみることにした。もとより業種、職種、事業場によって異なる事項があるのは当然だが、今後の感染症や新型コロナウイルス感染症対策の取組みの材料になればと思う。

2. 安全衛生協定の基本的事項と具体的事項

今回の新型コロナウイルス感染症対策に関連する安全衛生協定（案）は、これまで事業場で締結された職場の安全衛生協定があれば、それに付け加える形になる。

本協定案では、基本的事項として第一に、職場における新型コロナウイルス感染症の予防対策に取り組む事業主責任の明確化、第二に、安全衛生対策に関わる労働条件の労使協議による決定、第三に、感染リスクの高い業務への就労を労働者が拒否する権利を入れている。

加えて具体的な事項については、前述した厚労省作成のチェックリストの項目とILOが提唱しているアクションチェックリストを参照した。

すべての項目を協定事項とする必要はないが、事業場の事情に応じて具体的事項の協定化に取り組みたい。

特に配慮が必要な労働者への対応、陽性者等への差別的取り扱いや不利益の禁止、陽性者等が休業した場合の賃金保障についての労使協定、若しくは協定に類する規定を作成する必要がある。本来は新型コロナウイルスに限らず、労働者が安心して病気療養に専念できるようためには特別休暇が必要であることも付け加えたい。

また職場でのクラスター発生を防止するには、陽性者に濃厚接触した者を特定し、PCR検査を実施しなければならない。保健所等の指示に基づく行政検査の対象者だけでは、クラスターの発生を防げない事例がでていることから、職場において感染が疑われる労働者に対するPCR検査の徹底が求められる。

さらに職場における新型コロナウイルス感染症は職業病であり、事業主は労働者死傷病報告書を作成し、労働基準監督署に提出すること。労災保険請求への協力を確認しておきたい。

本協定案はあくまで試案である。業種、職種、職場環境、業務内容に応じて、また事業場の労使の力関係に応じて、実現可能な事項から協定化に取り組みたい。協定締結が目的ではないの言うまでもない。実行可能な感染症防止対策に取り組む中で、その成果や達成度を確認するために協定化をめざすことになる。

なお「テレワーク」に関しては、厚生労働省において「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」で検討が進められており、「在宅勤務、テレワーク」に関しては、別途、協定化が必要と思われる。

新型コロナウイルス感染症防止に関する安全衛生協定（案）

1. 目的

本協定は職場における新型コロナウイルス感染症（COVIT-19）による感染を防止し、労働者及びその家族の安全と健康を確保するため会社が遵守すべき事項を定めたものである。

2. 会社の基本方針

会社は職場における新型コロナウイルス感染症の感染予防と感染リスク低減対策について、労働者及びその家族の安全と健康を確保するために必要な措置を行う。

3. 新型コロナウイルス感染症に関する労働条件の決定

(1) 新型コロナウイルス感染症に関する労働条件の変更などについては、会社と組合で協議決定する。

(2) 労働者は感染リスクが高いと判断される業務に従事することを拒否することができる。

4. 感染予防のための体制

(1) 会社は事業場の感染症予防の責任者及び担当者を任命する。

(2) 会社は労使協議又は安全衛生委員会で決定された新型コロナ感染症拡大防止対策を迅速に実行する。

5. 感染防止のための基本的な対策

会社は感染防止のために必要な下記の措置をとる。

(1) 感染防止のための3つの基本、①身体的距離の確保、②マスクの着用、③手指洗浄

(2) 三つの密の回避（密集、密接、密閉）等の徹底。

(3) 日常的な労働者の健康状態を確保する。

- ・出勤前の体温確認を周知徹底する。
- ・出勤時当の体調（発熱やだるさを含む風邪症状の有無、味覚や臭覚の異常の有無等）を確認し、体調不良の訴えがあれば勤務はさせない。
- ・体調不良で休むことで不利益扱いしない。

(4) 新型コロナウイルス感染症に対する情報の収集（国、地方自治体や一般社団法人日本渡航医学会や公益社団法人日本産業衛生学会等の公益性の高い学術等のホームページ等を通じて最新の情報を収集する。）

(5) 感染防止に必要な消毒液、洗浄液等、またマスク、ゴーグル、エプロン、手袋等の個人用保護具を支給する。

6. 感染防止のための具体的な対策

会社は感染防止のために下記の具体的な措置をとる。

(1) 換気の悪い密閉空間を改善する。

(2) 多くの人が密集する場所を改善する。

- ・時差通勤、自転車通勤、自家用車通勤の活用。
- ・テレビ会議、WEB会議の活用。
- ・接客業等において、人と人が近距離で対面することが避けられない場所は、労働者にマスクを着用させ、人と人の間にアクリル板、不燃性透明ビニールカーテンなどで遮蔽する。

(3) 接触感染を防止する

- ・物品・機械等や治具・工具などについては、複数人での共用をでき限り回避する。
- ・共用する場合は使用前後で手洗いや手指消毒を徹底させる。
- ・労働者が触れることがある物品、機器、治具・工具等についてはこまめに消毒を実施する。

(4) 共用トイレの清掃等について

- ・不特定多数が接触する場所は清拭消毒を行う。

(5) 休憩スペース等の利用

- ・ 休憩スペースは常時換気することに努める。
- ・ テーブル、いす等を定期的に消毒する。
- ・ 社員食堂での感染防止のため、座席数を減らす、座る位置を制限する。昼休み等の休憩時間に幅を持たせる。

(6) ゴミの廃棄について

- ・ 鼻水、唾液がついたゴミは、ビニール袋に入れて密閉して廃棄する。

7. 配慮が必要な労働者への対応等

会社は感染防止のために必要な下記の措置をとる。

- (1) 高齢者や基礎疾患（糖尿病、心不全、慢性呼吸器疾患、慢性腎臓病、高血圧症、がんなど）を有する労働者及び妊娠している労働者に対しては、本人の申し出及び産業医等の意見を踏まえ、感染予防のための就業上の配慮（在宅勤務、テレワーク勤務、時差出勤等）を行う。
- (2) 新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等した小学校等に通う子どもの世話を保護者として行うことが必要になった場合、特別休暇（〇〇日）を付与する。
- (3) 在宅勤務、テレワークを行わせる場合には、労働者の同意による。また「テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン」等を参照し、別途、「在宅勤務、テレワーク」に関する労使協定に基づき行う。
- (4) 外国人労働者に対しては当該労働者が理解できる言語による周知を行う。

8. 新型コロナウイルスの陽性者や濃厚接触者（以下「陽性者等」）が出た場合の対応

会社は感染防止のために必要な下記の措置をとる。

- (1) 陽性者等に対して、解雇その他不利益な取り扱い及び差別的な取扱いを行わない。
- (2) 新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ、ハラスメントの防止に取り組む。
- (3) 陽性者等が出た場合の対応
 - ・ 陽性であると判明した場合には、労働者は速やかに事業場の担当者に連絡する。
 - ・ 陽性者と判明した第三者との濃厚接触があり、保健所から自宅待機等の措置を要求された場合は、労働者は速やかに事業場に連絡する。
 - ・ 事業場内の部署（担当者）を全員に周知するとともに、プライバシー保護を徹底する。
 - ・ 陽性者である者と濃厚接触した者が職場内にいた場合には、すべての濃厚接触者に PCR 検査を実施し、クラスター発生の防止に努める。
 - ・ 行政検査の対象とされなくても感染が疑われる労働者（非正規雇用労働者、派遣労働者、委託労働者を含む）に対しても PCR 検査を実施する。
- (4) 陽性者等が出た場合の措置
 - ・ 陽性者は病欠として取り扱うが、賃金は控除しない。また人事面での不利益を生じさせない。
 - ・ 職場での濃厚接触者が休業する場合は、賃金は控除しない。

(5) 感染症患者の復職について

- ・ 感染症患者が入院・宿泊療養・自宅療養を終えて復職する場合には、労働者に医療機関等からの証明は求めない。

(6) 労働者死傷病報告書と労災保険

- ・ 感染症患者が業務に起因して発生したと判断される場合には、労働者死傷病報告書を作成し、労働基準監督署に提出する。業務上疾病として労働者の労災保険の請求に協力する。

<参考資料>

- ・ 厚生労働省「感染リスクが高まる『5つの場面』」
①飲酒を伴う懇親会等、②大人数や長時間におよぶ飲食、③マスクなしでの会話、④狭い空間での共同生活、⑤居場所の切り替わり
- ・ 厚生労働省労働基準局長の労使団体の長あて「職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防、健康管理の強化について」（2020年8月7日）
- ・ 厚生労働省「職場における新型コロナウイルス感染症の感染の拡大を防止するためのチェックリスト」（2020年11月27日）
- ・ 厚生労働省「職場での感染症対策チェックリスト」（10か国語）
- ・ ILO「職場での COVID-19（新型コロナウイルス感染症）予防及びリスク低減 アクションチェックリスト」
- ・ 一般社団法人日本渡航医学会、公益社団法人日本産業衛生学会「職域のための新型コロナ感染症対策ガイド 第3版」（2020年8月11日）
- ・ 東京都労働相談情報センター「労働協約の手引き」（2019年3月）

ユニオン・合同労組連絡会

第5回総会・交流会をオンラインで開催

渡辺 啓二（全国一般全国協議会書記長）

2015年12月21日に発足した「ユニオン・合同労組連絡会」（～組合づくりと共闘）の第5回総会・交流会が、11月14日～15日の二日間、東京・岐阜・福岡をキーステーションとし、初めてのオンラインの総会・交流会として開催されました。

「ユニオン・合同労組連絡会」は、増加の一途をたどる外国人移住労働者を含め、様々な雇用形態の中で分断を余儀なくされている非正規労働者・未組織労働者を組織化し、集团的労使関係のもと資本と対峙し、全国的なユニオン・合同労組運動の結合を目指そうと協力・共闘を深めてきました。自治労全国一般評議会の岐阜一般労組と福岡地方労組、そして全国一般全国協が呼びかけ団体となっています。

今年の第5回総会・交流会には、自治労全国一般の仲間、全国一般全国協の仲間、全労連の仲間、報告者としてコミュニティー・ユニオンの仲間、全国ユニオンの仲間、郵政ユニオンの仲間、全日建連帯の仲間も参加しました。参加者名簿上は92名でしたが、サテライトから参加した仲間を加えると、初めて参加者が100名を超える総会・交流会となりました。

棗弁護士が特別講演

初日の第5回総会は、全国一般福岡地方労組の山岡委員長の開会挨拶のあと、岐阜一般労組の服部書記長の司会で進められました。全国一般全国協の平賀委員長が基調報告を読み上げ、「合同労組・ユニオンに結集する私達が分断と格差・貧国に対抗する運動を強め、コロナ危機下での新たな事態に対応する職場活動、組合運動の作り替えを進めよう」と訴えました。

続いて、日本労働弁護団闘争本部長の棗一郎弁護士が「新型コロナ危機下における労働組合・労働運動に期待されること」（～コロナ経済危機における社会労働運動はどうするのか）と題して講演された。①新型コロナ禍の雇用・経済に与え影響、②解雇雇い止め事件の現状、③労働相談の現状と課題、④地域社会労働運動の再構築を、との中身の濃い講演でした。

岐阜・大分・愛知・群馬の仲間から、具体的な裁判判例・闘い方に対してなどの質問が出され、貴重な質疑応答の時間となりました。

三つの分科会で討論

初日は引き続き参加者それぞれがステーションを移動し、「三つの分科会」に参加しました。

第1分科会『コロナ危機下の最賃：最賃大幅アップと全国一律最賃制度を目指す運動』（座長：全国一般全国協渡辺書記長）は、①福岡地方最賃審審議委員でもある福岡地方労組の河村書記長が、地方最賃審議会の構成・審議のあり方、福岡での議会・自民党議員などを巻き込んだ最賃引き上げに向けた取り組みなど、興味深い報告、②全国一般全国協の嶋田中央執行委員（わたらせユニオン書記長）が、最賃引上げの全国協の取り組みから、最賃引上げと連動した非正規労働者の賃上げを如何に組織化するかのテーマで報告、③下町ユニオンの岡本副運営委員長が、コミュニティー・ユニオン全国ネットワーク、最賃大幅引き上げキャンペーン委員会、下町ユニオンの取り組みを報告、「労働組合への広がり・可視化した取り組み」「地域での取り組み、共闘協同を作る」「労働組合・社会運動団体の幅広い社会的連帯を目指す」こと訴えました。

第2分科会『コロナ禍における外国人と労働運動』（座長：岐阜一般北島委員長）は、①移住者と連帯する全国ネットワークの鳥井代表理事、②ユニオンみえの広岡委員長が報告しました。コロナ発生以後、帰国困難者となった外国人労働者とりわけ技能実習生に対して国は在留資格に特例措置を加える等、比較的柔軟な対応を見せているかに見えるが、一方で、派遣労働者として働く日系人を中心とした定住外国人の状況は過酷を極めており、いわゆるコロナ切りにあった定住労働者には生活保護以外のセーフティーネットは残されていない。どちらも日本社会を支える真のエッセンシャルワーカーといえる外国人労働者として、共に雇用と生活を守るために、どんな闘いが行われているのか？ 何が課題なのか？ 報告と問題提起をしました。

第3分科会『合同労組の財政と組織強化・拡大組織化』（座長：岐阜一般労組本間高道会長）は、①清水直子プレカリアートユニオン委員長、②神部紅ユニオンみえ書記長、③全国一般福岡地方労組の山岡委員長の3名が問題提起をし、財政問題を含めて最大の課題とも言える組織化の問題と課題について討論しました。外国人労組の結成では多文化共生が必要で、しかも日本人も外国人も多様となっている。労組は多様性を持っているのか？ 衰退してゆく労組と成長を続ける労組との違いは何か？ 組織化を次々と成功させているとユニオンからの問題提起を受け、組織化を成功させる条件を整理するという、最難関の課題に挑戦した分科会でした。

特別報告＝関生事件裁判、20条裁判、コロナ対策

総会二日目は、前日の三つの分科会の報告後、闘う仲間からの特別報告を受けました。最初に、①全日建連帯労組本部小谷野書記長から、関生事件大阪二次事件判決では、裁判官が産業別労働運動への認識が無く、あまりも無知で「裁判官の無知との闘い」と言えるほどの現状を糾弾し、参加労組の関生事件裁判闘争の支援強化を訴えました。続いて、②郵政ユニオン20条裁判原告の浅川中央執行委員から、最高裁勝利判決は全ての労働者のために活かすこと、18条無期転換労働者の正規との格差を無くす闘いを強めることなどが訴えられました。最後に、③全国ユニオン鈴木剛会長より、コロナで運動の腰が引けないよう春闘セミナーや、12月11日、19日と連続してホットラインに取り組むこと、労組としての社会的構想を持って組織化・財政強化・若手の育成にとりくむとの報告がありました。

2020年ユニオン・合同労組連絡会第5回総会・交流会は、岐阜一般本間会長のまとめの後、北九州共闘センター竹内議長の力強い閉会挨拶で二日間の充実した総会を終了しました。

21けんり春闘発足集会・学習会

職場・地域の連帯と共闘の力で、雇用も大幅賃上げも

2021年春闘での労働者の勝利をめざして、「8時間働けば暮らせる社会を！」「同一労働同一賃金の実現！全ての差別を撤廃せよ！」「どこでも誰でも時給1,500円、月額25万円以上の賃金保障を！」をスローガンに『21けんり春闘発足総会・学習会』が11月27日東京・全水道会館で開催された。

集会はコロナ禍が第3波を迎え、感染者が増加する中での開催となり、参加者は各組織3名を上限にし、Webによる傍聴を併用した開催となった。会場参加者50名で21春闘に向けての意思統一をおこなった。



第1部 けんり春闘発足集会＝21春闘方針案を承認

最初に共同代表の渡邊洋全労協議長より、「コロナの拡大で運動に制約が出ている一方で、コロナ禍を利用し資本に都合良い「働き方改革」が進められている。トヨタ労連が定期昇給を『評価型』にし、与党との連携を図るとした。35万人の大労組が会社と政権与党に与したら、下請けや非正規にしわ寄せがくる問題だ。非正規労働者、外国人実習生、医療従事者など困難な状況下にある労働者に目を向け闘っていかなければならない。20条裁判で勝ち取ったものは活かして広げ、足りないものは今一度闘いを起こして勝ち取ろう」との挨拶があった。

続いて中岡事務局長から21けんり春闘方針案が提起された。コロナ禍で非正規労働者は「貧困」に直面し、雇用の保障と最低限の生活を維持することさえ困難になっている。正規労働者も例外ではない。労働者の実質賃金は97年をピークに下がり続けている。一方、大手企業は今年度を除けば、軒並み経常利益を更新し、内部留保は475兆円にもなっている。これを吐き出させることが重要だ。そのためにも、企業ごとや雇用形態ごとの労働者の個別化・分断攻撃を許さず、共同行動・ストライキを始めとした大衆行動を仲間と共に積極的に展開することが重要である。2021年の闘いの目標は「8時間働けば生活できる賃金、8時間働けば暮らせる社会の実現」、「差別の根絶」、「全労働者に同一労働同一賃金の実現」、「コロナを口実とした解雇・賃下げを許さない」「全ての労働者に仕事を保障し、生活できる失業給付と給付期間の延長の実現を」等の目標を明らかにした。雇用と賃金はどちらかではなく両方だ。最賃引上げと職場の最賃を確保し、非正規労働者の権利拡大を重視し、社会的課題を対置し、働きやすい職場をつくるためストライキを背景に闘う。コロナ全国労働相談の展開と相談体制の強化、春には全国キャラバンをおこない様々な地域の闘いを統合することで状況を切り開いていくことが提案され、承認された。

第2部 学習会＝在間弁護士講演と決意表明



発足総会の第二部は大阪労働弁護団の在間秀和弁護士の「20条裁判・コロナ・そして労働者の未来」と題する講演と参加労組の決意表明が行われた。

在間弁護士は講演で、20条裁判で明らかになったのは、賃金問題を裁判所に任せてはダメで、労使間の交渉で自主的に定めるべきということ。またコロナ禍で広がるテレワーク、副業・兼業、料理配達サービス、解雇について実情と分析、今後の働き方の動向、これからの展望について話された。

参加労組の決意表明は、官公労を代表して東京清掃労組の江守秀稔副委員長、民間から全日本港湾労働組合の真島勝重委員長、そして非正規の闘う仲間として郵政20条裁判原告団から郵政20条最高裁報告と第二次訴訟に関する報告がなされた。

江守東京清掃労組副委員長は、現在賃金確定闘争が継続中であるが、コロナ禍での解雇、賃下げの拡大の影響が出る2021年の春闘結果が来年の勧告に影響するので2021春闘を頑張ると決意が示された。

真島全港湾委員長は資本が一番嫌がるのは労働者が集団で行動すること。港湾産別闘争として分断差別格差に反対して同一労働同一価値労働を目指して 75 年間闘ってきた。2021 年春闘も厳しいが闘っていくと決意を述べた。

郵政ユニオン浅川執行委員は、20 条裁判の結果現在違法状態になっている非正規職員の格差是正のため、第二次訴訟なども梃子に、格差の解消、協約化のために 2021 春闘で頑張ると決意を語った。

最後に共同代表平賀雄次郎中小民間労組懇談会代表から閉会挨拶をうけ、団結ガンバロウで 2021 年春闘に向け全体で意思統一し決意を固めあった。

労働情報発刊 1000 号、“アンフィルター”発足

記念シンポジウム「さあ、今こそ声を上げよう」

「労働情報」が今月 1000 号をもって休刊となる。発刊 1000 号と新しく発足する人権の尊重や社会正義を編集方針の基本とするウェブ配信ニュース「アンフィルター」の発足を記念するシンポジウム「さあ、今こそ声を上げよう」が 12 月 6 日、東京都内で開かれた。

第一部 シンポジウム

労働情報編集人の松元千枝さんをコーディネーターに、パネリストは、郵政 20 条裁判原告で郵政ユニオン中執の浅川喜義さん、市川市会計年度任用職員労組委員長の佐藤久美子さん、ユニオンみえ書記長の神部紅さん（オンライン参加）の 3 名。「働き方改革」や 20 条裁判最高裁判決の状況を受けて、若い人をどのように労働運動に参加させるのか、エッセンシャルワーカーといわれる労働者が、地域でどのようにつながり、連帯していくのかなどについて話し合った。

浅川 郵政ユニオンは全労連系、全労協系のふたつの郵政労組が合併して、非正規労働者の運動を取り組んできた。正規・非正規の混合組合だったから、差別の実態が見えてきた。

最高裁判決後、労使交渉を行い、不利益変更を行うことなく判決に従って就業規則の変更を行うように求めている。今回、不合理と判断されたのは手当の部分であるので、まだまだ是正すべき労働条件は沢山ある。

郵政現場は人手不足だと言われているが、最低賃金に張り付いている賃金では誰もこない。裁判結果を職場で知らせて、企業が儲からなければ賃金が上がらないという古い常識を打ち破り、労使交渉で勝ち取れる力をつけて行きたい。

佐藤 保育士として働いていたが、同じ仕事をしているのに正規職員と労働条件が違うことに気づいた。100 人ほどで 2005 年に保育労組を結成し、忌引休暇の獲得から始め、正規職員が持っている休暇制度を 1 年にひとつずつ獲得していこうと頑張ってきた。でも、根本的な問題は、地方公務員法による任用制度であることに気づき、現場から窮状を訴えるだけ

でなく、当局は私たちの存在をどう思っているのか、どうしようとしているのかと交渉できるようにしてきた。

今年4月からスタートした会計年度任用職員制度をチャンスとして捉え、他の部署の会計年度任用職員を含めて2600人ほどの会計年度任用職員労組を結成した。他の部署の問題、課題も見えてきた。会計年度任用職員の中でもパートタイムとフルタイムの格差がある。人事院は今年の一時金を0.05カ月削減する勧告を出した。人事評価によってはマイナスになる。

役員へのなり手がいないが、月2回のニュースの発行、執行委員が組合員にクオカードを手渡しすることによっての事情を聴くようにして現場課題の掘り起こしに務めている。また、街頭でアピール行動は地域住民とのコミュニケーションの場になる。

神部 ユニオンみえは780名ほどの労働組合である。その多くは日系外国人である。日本人の分会は、病院、清掃、食肉市場などである。日系外国人は派遣労働者として働いている。シャープの工場では、コロナによる減産体制のなかで外国人派遣労働者の就労日数が削減され、11月15日には100名ほどの組合員が解雇された。

名古屋ふれあいユニオンとタイアップしてユースユニオンを結成した。労働組合が克服すべき課題は、年配者、男性、正規労働者、日本人、職場内を中心と活動であり、党派による縦割系列であることだ。労働相談に来た人が組合に残ることは少ない。困難を抱えている人とアクティブな出会いをつくるように、法律や環境問題に関心のある学生もインターンとして加入してもらって、労働と生活を多角的に捉えようと考えている。

第二部 「アンフィルター」の発足

ジャーナリストの協同組合による新メディア「アンフィルター」の紹介があった。松元さん、エミ・ドウさん、新聞労連委員長吉永磨美さんがマイクを握った。大手メディアのような広告収入に頼る経営ではないメディアを立ち上げたこと、非正規労働者・女性労働者・外国人労働者の問題や環境問題を取り上げ、海外にも日本の労働運動の実情を知らせていきたいなどと抱負が語られた。

(アンフィルター <https://www.unfiltered.coop/>)

<編集後記>

労運研も「新しい労働運動の創造とその担い手の育成」の課題に具体的に着手する段階になりました。「労運研レポート」が現場の実践に役立つように編集していきたいと思います。

今号は、森博行弁護士に労契法20条裁判最高裁判決を職場の格差是正にどう役立てるか書いていただきました。また、東京労働安全衛生センターの飯田さんにコロナ対策の労使協定モデル(案)を書いていただきました。21春闘の要求をつくる場合の参考にしてもらえればと思っています。

次号では、労働者協同組合について、労働組合が行う労働者供給事業について、韓国の配達員の労使協定について取り上げることにしています。

21春闘に向けた職場、地域の取り組みも取り上げますので投稿をお願いします。(I)