



あらゆる職場に労働組合を 一人の百歩より百人の一步

# 月刊ちば合同労組ニュース(第118号)

(発行) ちば合同労働組合

(住所) 千葉市中央区要町2-8 DC会館

(電話) 043-225-2207

(HP) <http://union1.strikingly.com/>

(メール) union1@outlook.com

(郵便振替) 00280-1-96870

(発行日) 2020年5月1日



## 「闘いなくして安全なし」感染対策要求し職場闘争を

(1) 倒産・解雇・雇い止め・派遣切り情勢

コロナ関連倒産が目立ち始めました。報道によればこの2カ月で50倍。もともとコロナ以前から激しかった部分から倒産が始まっています。

さしあたり宿泊業や飲食業などが多いようですが今後は製造業などでも倒産の動きは加速することはほぼ間違いないと思います。この数日で2件の解雇相談が来ている。倒産・解雇・雇い止め・派遣切りが

激増することが予想される。

とりわけ非正規労働者には鋭く収入源、生活苦などが襲い掛かっている。165万人を超える外国人労働者も苦境に立つ。外国人労働者がいなければ日本の産業は回らない

状況であったが、解雇されても帰国もできず、在留資格も更新できない労働者もいる。600人の一斉解雇で大きく報じられたタクシーのロイヤルリムジン社での解雇撤回闘争は、労働組合として交渉した労働者は雇用継続になった。詳細は不明だが新型コロナウイルスをめぐる日本の労働組合の闘いとして重大な勝利だ。多

くの人びとにとって労働組合に加入して事態を打開する、問題を解決するという選択肢を示した。敬意を表したい。

倒産・解雇・雇い止め・派遣切りの大問題に対し、ちば合同労組としてどのような取り組みを進めていくのか。検討を進めたい。

(2) コロナ感染対策を求め

カフェベローチェに対し飲食店ユニオン(首都圏青年ユニオン)が団体交渉を申し入れたことが大きなニュースとなっている。他店舗が休業して客が押し寄せ満席になっているにもかかわらず通常は3

〜4人の体制が2人体制となっており、ビニールシート等の対策もなく客が帰った後にテーブルを拭くこともままならず、エプロンは週1回の洗濯という状況だった。

労働者からの切実な訴えに

対しては「自由に休んで良い」と答えるのみ。「利益より人命を優先してほしい」「お客様も自分たちもコロナ感染を防ぎたい」という切実な要求を掲げて飲食店ユニオンに加入し、団交申し入れに至った。

今後、緊急事態宣言は1カ月程度は延長されると思われる

### 労働学校へご参加を

テーマ 労働組合入門

日時 5月16日(土) 13時〜

講師 白井徹哉(ちば合同労働組書記長)

ちば合同労働組は組合として集団受講しています。第2回は、ちば合同労働組からの講師です。「労働組合入門」と題して、「労働組合の歴史」「労働組合の理論」「労働組合の実践」について考えます。初心者を対象とした内容にしたいと考えています。ぜひご参加を!

るが、その後は、「経済的理由」等により、「共存」的な就労が予想される。「闘いなくして安全なし」の原則的立場を再確立し、いまこそ動労千葉の反合理化・運転保安闘争や動労水戸の被ばく労働拒否のような闘いを構想・展望し、その中でこそ組合の組織拡大を図っていきたい。

あらゆる職種でコロナのもとでの労働運動の展開がテーマとなる。あらゆることが課題となる。いろいろなレベルでの議論や考察、実践を深めて労働運動の実践的方針・路線を確立していきたい。

(書記長S)

# 実践的に考える職場と労働法



## 新型コロナウイルス関連の労働問題 続き

緊急事態宣言は5月7日以降も1カ月ほど延長される方向のようだが、その後はある種の「共存」政策へ転換することが想定される。「闘いなくして安全なし」の原則的な立場で労働組合としてコロナ感染対策をめぐり闘いが必要となる。その一助として法律問題を検討したい。

### 安全配慮義務

労働契約法5条は、使用者の労働者に対する安全配慮義務を定めている。

さらに労働安全衛生法は、事業者には労働災害を防止する義務があり、また快適な職場とするよう努める義務を規定している(3条1項)。

常時50人以上の労働者を使用する事業場では衛生委員会の設置義務がある。事業者は、衛生委員



会を月1回以上開催し、職場衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関して議論しなければならない。議事録は労働者に公開する必要がある。

新型コロナウイルス感染の脅威については周知のとおりで使用者は職場における感染リスクを把握・分析・評価し、対策を講じることが必要となる。

感染対策は、最新の知見の入手や訓練等も必要であり、業務のあらゆる領域に関わ

る。衛生委員会や団体交渉等を通じて議論をしっかりと行い、具体的な対応策を公表させなければならない。

特に職場が医療機関の場合は、職務の性格上、労働者が新型コロナウイルスに罹患する可能性が高い。

業務中に発生した災害は労災となる。労災保険から療養費(医療費)、休業補償、死亡時には遺族補償年金等を受け取ることができる。労災申請には感染経路の証明が必要となる。個人では対応が困難だ。

労働組合として組織的に取り組むことも必要となる。

マスクの着用なども恒常的に必要になる。その場合、会社の制服と同様に会社に準備させなければならない。

### 通勤への配慮

職場が再開しても、基礎疾患を持つ労働者、高齢の労働

者、妊娠中の労働者など、朝混雑した電車やバスに乗って通勤することが困難な者は多い。時差出勤やテレワーク、有給の特別休暇制度などを整備していくことも必要だ。

感染リスクを避けるために出勤できない場合、解雇や懲戒処分などの客観的合理的理由にはならない。時差出勤やテレワークなどの措置が可能にも関わらず使用者が拒否した場合は賃金全額の支払いを求められることができる。少なくとも平均賃金の6割以上の休業手当(労働基準法26条)は求められることができる。

### 倒産攻撃と闘う

倒産件数は5月以降、大きく加速すると思われる。「コロナの影響で経営が厳しい人員整理を検討中と言われた」との相談が寄せられている。

新型コロナウイルスに関する解雇や雇い止め、派遣切りの場合、もちろん労働者に責任はない。使用者の経営上の理由

による「整理解雇」に該当するので解雇の「正当性」は通常の解雇よりも厳格に判断される。4要件「①人員削減の必要性」「②解雇回避の努力」「③対象者の選定基準等の合理性」「④説明・協議の有無」などが問題になる。

今後、解雇や雇い止め、派遣切りなどをめぐり争議は激増する。理論武装なども含めて対応していきたい。解雇の脅しによる退職勧奨などについて、とにかくその場では即答せず労働組合に相談するようにはしてほしい。

タクシースのロイヤルリムジン社のように会社の朝礼で「本日をもって全員を解雇する」と通告されるような事態も増えると思われる。こんな乱暴なやり方はありえない。事前に解雇の必要性や解雇回避の策などを取ることが会社には求められる。不当解雇であり、闘えば必ず展望は見いだせる。

### 退職勧奨は拒否

労働者の置かれた状況が単なる休業なのか、退職勧奨なのか、解雇されたのか不明なケースも多い。

「新型コロナウイルスの影響で仕事がない。当分の間はシフトを入れるのは難しい」と言われて無給のまま自宅待機しているような場合だ。

この場合、まず休業であれば賃金全額補償を求めよう。最低でも6割以上の休業手当の支払いは必須だ。労働条件通知書や労働契約書、シフト表など、労働契約の成立と勤務実績を示す資料を用意して賃金補償などを求めることが大切だ。

「もう仕事がないから来なくて良い」も解雇なのか退職勧奨なのかハッキリさせることはやはり必要だ。

退職勧奨であれば拒絶し、就労か賃金補償を求める。解雇であれば不当解雇を争う。いずれにせよ個人では対応は困難なので労働組合に相談を勧めたい。

## 感染対策の職場闘争は「闘いなくして安全なし」



# パンデミック下の労働運動

## 労働組合の意義を広めたロイヤルリムジン争議

600人一斉解雇で社会に衝撃を与えたタクシー会社・ロイヤルリムジン。4月8日、屋外に集められた約80人の従業員を前に金子社長は「非常に重い決断をしました。4月7日付で全員を解雇する」という形をとらせていただきました。「失業保険の方がメリツト」と解雇を発表。

このメチャクチャな解雇に對して600人のうち10人が労働組合に加入し、社長と直接対峙した。これが一つの求心力となり、社会的反撃となった。合同一般労働組合全

（亀戸）で情宣を行い、タクシービラをつくって組織化に踏み出した。20日の団体交渉で労働者に取り囲まれるや社長は、「解雇という意図」で考えていなかった。解雇はしていない」として10人全員の解雇撤回。さらに5月16日から30台のタクシーで一部再開するので「協力してほしい」と泣き言をわめいた。社長は謝罪の言葉は一言もなく、天災だから仕方ないという態度だったと担当弁護士は言う。

パンデミック（世界的大流行）の大惨事に便乗したショックドクトリンの象徴とも言える大量解雇、計画倒産が増えている。他の業種で、「コロナ情勢で業績が悪化した」ということを理由に、解雇が急増している。この中で、労働組合で団結して反撃することが一つのモデルになりつつある。困難な時代だからこそ、あらためて労働者の団結こそが唯一の突破口だ。

5月以降、失業の波が厳しさを増す。そしてこのパンデミックは長期にわたる。ちば合同労組でも、この時代と立ち向かうため、本格的な準備を始めた。い（組合員K）（下写真II団体交渉の申し入れに向かう運転手ら）

映画紹介『おくりびと』  
08年、本木雅弘主演の映画。納棺師は故人を棺に納めるために必要な準備を行う仕事。遺体を湯で拭い清めメイクを施す。遺体に衣装を着付け、旅立ちの身支度を整える。遺体は硬直し、簡単な仕事ではない。一連の所作の美しさが映画の世界観をつくる。孤独死や交通事故で腐敗・損壊する場合もある。できるだけ生前に近い姿に復元し遺族が最後のお別れができる状態にして引き渡す。そんな納棺師の仕事を描く。東京の管弦楽団に職を得た主人公の小林大悟。しかし楽団が解散となり夢を断念して妻と共に故郷へ戻ることに。「旅のお手伝い」「高給保障」「実労時間わずか」の求人広告をみつける。実は「旅立ちのお手伝い」で納棺の仕事と知って困惑するが社長に押し切られて就職することに。妻には「冠婚葬祭関係」としか言えず結婚式場に就職と勘違いされる。最初の現場は孤独死で2週間経過した高齢女性の腐乱屍体の処理。小林は仕事の厳しさを知る。だが少しずつ納棺師の仕事に慣れ人生の最後に関わる職業の面白さを感じ始める。しかし同級生からは「もっとまじめな仕事に就け」、妻から「そんな汚らわしい仕事は辞めて」と懇願される…

自分はお仕事映画として観たが、死生観や親子の問題など諸テーマが織り込まれ、なかなか奥深い。自分の気持ちに似た石を探して相手に渡す「石文」が大切な伏線になっている。葬儀関連の職業はクローズアップされることは少ない。だが葬儀市場は巨大だ。「玉姫殿」で知られる業界最大手ベルコは全従業員7千人余のうち正社員は32人。残りは個人請負。労働組合を結成した労働者を解雇して話題となった。

この衝撃的解雇事件は、タクシー業界をはじめ全社会を駆けめぐった。「テレビやネットで自分の解雇を知った」「いつものように出社したら、いきなり解雇合意書にサインを求められた」「何の説明も受けず、わからないままサインしてしまった人も多い」と怒りの声が上がった。

労働組合には、全員解雇のことを知った経営者から「この手があったか」と問い合わせが急増。業績が悪化の一途をたどるタクシー業界は、ロイヤルリムジンを真似した会社が続出した。

このメチャクチャな解雇に對して600人のうち10人が労働組合に加入し、社長と直接対峙した。これが一つの求心力となり、社会的反撃となった。合同一般労働組合全

（亀戸）で情宣を行い、タクシービラをつくって組織化に踏み出した。20日の団体交渉で労働者に取り囲まれるや社長は、「解雇という意図」で考えていなかった。解雇はしていない」として10人全員の解雇撤回。さらに5月16日から30台のタクシーで一部再開するので「協力してほしい」と泣き言をわめいた。社長は謝罪の言葉は一言もなく、天災だから仕方ないという態度だったと担当弁護士は言う。

パンデミック（世界的大流行）の大惨事に便乗したショックドクトリンの象徴とも言える大量解雇、計画倒産が増えている。他の業種で、「コロナ情勢で業績が悪化した」ということを理由に、解雇が急増している。この中で、労働組合で団結して反撃することが一つのモデルになりつつある。困難な時代だからこそ、あらためて労働者の団結こそが唯一の突破口だ。

5月以降、失業の波が厳しさを増す。そしてこのパンデミックは長期にわたる。ちば合同労組でも、この時代と立ち向かうため、本格的な準備を始めた。い（組合員K）（下写真II団体交渉の申し入れに向かう運転手ら）

映画紹介『おくりびと』  
08年、本木雅弘主演の映画。納棺師は故人を棺に納めるために必要な準備を行う仕事。遺体を湯で拭い清めメイクを施す。遺体に衣装を着付け、旅立ちの身支度を整える。遺体は硬直し、簡単な仕事ではない。一連の所作の美しさが映画の世界観をつくる。孤独死や交通事故で腐敗・損壊する場合もある。できるだけ生前に近い姿に復元し遺族が最後のお別れができる状態にして引き渡す。そんな納棺師の仕事を描く。東京の管弦楽団に職を得た主人公の小林大悟。しかし楽団が解散となり夢を断念して妻と共に故郷へ戻ることに。「旅のお手伝い」「高給保障」「実労時間わずか」の求人広告をみつける。実は「旅立ちのお手伝い」で納棺の仕事と知って困惑するが社長に押し切られて就職することに。妻には「冠婚葬祭関係」としか言えず結婚式場に就職と勘違いされる。最初の現場は孤独死で2週間経過した高齢女性の腐乱屍体の処理。小林は仕事の厳しさを知る。だが少しずつ納棺師の仕事に慣れ人生の最後に関わる職業の面白さを感じ始める。しかし同級生からは「もっとまじめな仕事に就け」、妻から「そんな汚らわしい仕事は辞めて」と懇願される…

この衝撃的解雇事件は、タクシー業界をはじめ全社会を駆けめぐった。「テレビやネットで自分の解雇を知った」「いつものように出社したら、いきなり解雇合意書にサインを求められた」「何の説明も受けず、わからないままサインしてしまった人も多い」と怒りの声が上がった。



自分はお仕事映画として観たが、死生観や親子の問題など諸テーマが織り込まれ、なかなか奥深い。自分の気持ちに似た石を探して相手に渡す「石文」が大切な伏線になっている。葬儀関連の職業はクローズアップされることは少ない。だが葬儀市場は巨大だ。「玉姫殿」で知られる業界最大手ベルコは全従業員7千人余のうち正社員は32人。残りは個人請負。労働組合を結成した労働者を解雇して話題となった。

# 労働組合の力でコロナ感染症対策を

ちば合同労働組合  
労組交流センター 緊急の職場交流会を開催

4月19日、千葉労組交流センターとちば合同労組は、新型コロナウイルス感染症が拡大する状況のなかで共同の職場交流会を開催した。緊急の呼びかけで、外出もままならぬ状況だったが、約40人が集まり、職場の状況や取り組みが報告された。

## 工場

ちば合同労組の組合員が4月中旬に新型コロナウイルス対策を要求して緊急の団体交渉。業者の出入りも多く、た

えず感染リスクがあるにもかかわらず、会社はなんの対策もとってくれなかった。出勤時に社長に約20項目の感染対策を求める要求書を渡し、昼休みに緊急の団体交渉を行った。

マスクの着用、施設内の消毒、石鹸・除菌剤の設置、感染リスクの高い業務の中止、危険手当の要求と休業時の賃金全額保証などを要求した。

社長は当初は驚いた様子だったが、「現場から具体的な対策案が出されるのはむしろありがたい。協力して一緒に職場を守っていききたい」と基本的には組合の申し入れ案を実行する方向で回答がなされた。

## タクシー

都内のタクシーの稼働率は実感として3割を切っている。まったく客がいらない。都



職場からの報告

内を走って1日の売り上げが8400円ぐらいで、そこから6割が自分の収入になるので1日の平均賃金が4000円代になっている。亀戸の口イアルリムジンタクシーの600人解雇はドライバー仲間でも衝撃になっており、ビラがよく読まれている。

## 公務職場A

自分はいまは「自宅待機」



の扱いになっている。窓口相談業務なので感染リスクも高い。正規の相談員にはマスクが支給されているのに、時給で働く相談員にはマスクが支給されない。

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、申請手続きや相談が激増しているのに、職員が交代勤務で半減しており、時間がかかってしまっている。

## 公務職場B

先週から交代勤務になっているが、実際にはなし崩し的に出勤者が増えている。ユニオンとして感染症対策をきちんととらせていきたい。特別休暇で職員数を減らすことを要求して認めさせた。

会計年度任用職員の問題では雇用年限と定年を撤廃させるなど全国的にみても成果を出してきたが、会計年度任用職員制度の導入にあた

り、フルタイム職員の半数をパートタイム化した。ひきつづいてフルタイムでの雇用と正規職化を求めていく。

## 公務職場C

先週から交代勤務になっているが、自治体業務の多くは非現業職も現業職もテレワークはできない。都内の施設では感染対策がとられているが、うちは対応が遅れた。現場から感染対策を求める声が強まり、組合として団体交渉の開催を何度も要求した。

一定の感染症対策を取らせることができたが、委託された現場では感染対策が遅れている。引き続き必要な感染症対策や人員体制を確認していききたい。

## 病院

感染者の受け入れ準備を行っているが、最初の段階で感染症対策について多数の項目をあげて回交要求や申し入れをしてきた。「災害時」だとして労基法を無視した勤務実態が強いられている。

## 介護施設

高齢者の入所施設なので新型コロナウイルスだけでなく、いまウイルス性胃腸炎も流行している。認知症の入所者は、家族の面会が困難となっており、職員がマスクを着けると表情がわからず不安になることもある。労働組合が要求を出していきたい。

慢性的な人員不足のうえに、保育所や学校が休校になり出勤できない同僚もいる。休日出勤して何とか回している状況だ。「緊急時」の人員体制について経営に確認するつもりだ。

## 郵政

全国各地の郵便局で感染者が発生して郵便配達が止まった局もある。

うちの局では書留や配達証明など本来は対面で手渡しすることが必要なものを、いまはインターホン越しに許可が下りればポストへの投函へ変更してできるだけ接触しないようにしている。