



No.311  
2020年 4月20日



江東区労働組合総連合  
〒135-0011 江東区扇橋 1-12-20  
江東教育会館内  
Tel.03-5606-5285 Fax03-3649-0131

# 2019年度労働相談結果一覧表

## 【相談内容】(複数回答)

1. 労働契約・賃金労働条件	39	6. 配転・出向など	2	11. 福利厚生	1
2. 解雇・雇止め・退職強要(退職妨害)	26	7. 健保・年金・雇用保険	2	12. 労使問題交渉促進	0
3. 賃金・残業代未払い	23	8. 労災・過労死	2	13. 組合加入・結成	11
4. リストラ・合理化	1	9. 休日・休暇	12	14. 会社倒産・破産	0
5. いやがらせ・いじめ・セクハラ	33	10. 産休・育休・介護・私傷病	1	15. その他	20

その他の項目ではコロナ関連が4件、ミス等での損害賠償関連が5件、職場の環境問題、社員旅行の参加拒否などとなっています。

## 【どこで江東区労連を知ったか？】

1. 区労連リーフ	7	5. 東京都労働相談情報センター	0	9. NTT調べ	0
2. 区労連HP	12	6. 労働組合	6	10. その他(内訳)街頭相談会など	11
3. 全労連ホットライン	13	7. 組合員	58	経路不明	(2)
4. 民主団体・政党	4	8. 友人・知人	2		

## 【就業の形態】

1. 正規	54	5. 個人請負	2	9. 経営者・管理者	1
2. 派遣	8	6. パート・アルバイト	21	10. 失業中	4
3. 契約	22	7. 公共臨時	0	11. 再雇用	0
4. 委託	0	8. 労組役員	1	不明	2

## 【男女比】

男女比は、男性72件(62.6%)、女性42件(36.5%)と昨年より男性からの相談が増加しました。

1. 男性	72	2. 女性	42	3. 性別不明	1
-------	----	-------	----	---------	---

「性別不明」はメールで性別が不明なもの。

# 2019年度労働相談 ハラスメント関連相談が増加

2019年度の江東区労連へ寄せられた労働相談は全体で115件と前年度を2件上回りました。労働相談を通じて新たに組合(地域労組こうとう)に加入した人は21人でした(協力組合員を除く)。

労働相談の内容では、「労働契約・賃金・労働条件」に関するものが39件(33.9%)で1位。続いて「嫌がらせ・イジメ・セクハラ」に関するものが33件(28.6%)で2位となり、「解雇・雇止め・退職関連」が26件(22.6%)で3位となり、昨年度と比較して2位と3位が逆転する結果となりました。ハラスメント案件が増えていることが特徴です。

江東区労連に相談に来たきつかけは組合員が58件(50.4%)と多く、続いて「全労連ホットライン」、「江東区労連ホームページ」の順となります。街頭配布のリーフを見ての相談もあります。就労形態では正規54件(46.9%)、非正規54件と同率でした。昨年に比べ正社員からの相談が増えました。

## 江東区労連からのお知らせ

### ■江東区労連第30回定期大会

- 日時…5月31日(日) 12:30 受付開始  
13:00 開会~17:00 閉会予定
- 会場…東京土建江東支部会館  
4F・大会議室
- 議題…2019年度活動総括・決算案の承認  
2020年度運動方針・予算案の審議  
2020年度役員選出  
代議員は別途要請します。

### ■江東区労連19年度第11次組織化宣伝行動

- 日時…5月13日(水)
- 駅頭・時間…東大島・東陽町(7:30-)  
辰巳・新木場(8:00-)

### ■第178回憲法9条守ろう・9の日宣伝行動

- 日時…5月19日(火)
- 駅頭・時間…東大島・東陽町(7:30-)  
亀戸・西大島・木場・辰巳・新木場(8:00-)

※これらの行動は、新型コロナウイルスの感染拡大の影響で中止や変更になる場合があります。

# 1800労組と対話 36協定やコロナ問題で

2019年度の江東区労連が行った「区内労働組合対話と共同労組訪問行動」は6回の行動でのべ7労組32人が参加、区内180労組を訪問しました。4月の行動が新型コロナウイルスの感染拡大の影響で中止になったため昨年よりも30労組ほど少なくなりました。

特徴は上部組織が「連合」、「全労協」、「単独組合」にかかわらず、面会できたところでは対話が進んだことです。安倍改憲反対の署名要請、新36協定のとりくみ状況や職場の長時間労働の実態、労働契約法18条(5年有期・無期転換)問題、春闘のとりくみ、

新型コロナウイルスの影響など多岐にわたって対話しました。36協定では上限を月45時間・年間360時間として特別条項を設けない事業所がある一方、法律の限界である年間720時間を設定しているIT企業労組などさまざまです。安倍改憲ノー緊急署名に応じた組合もありました。こうしたとりくみの結果、昨年の秋の学習と交流のつどいに参加してくれた組合も。

新型コロナウイルスの感染拡大の影響ではアパレル・百貨店などの労組は「春闘にならぬ。落ち込みが激しい」と苦痛にみちた対応をしている組合もありました。

# 新型コロナウイルスの感染拡大の影響に関する労働問題Q&A

## 1. 賃金について

Q1. 感染予防のために会社が休みになりました。その間の給与は支払ってもらえないのでしょうか？

A1. 会社や職場の休業判断は雇用者側に責任があります。したがって雇用者側は正規・非正規にかかわらず本来の労働契約にもとづく賃金は全額補償されるべきです(民法536条2項)。労働基準法26条(強行法規=罰則付きの刑法)では最低60%までの休業保障しか義務づけていませんので、100%支払わせるためには労働組合等での交渉を求めましょう。

⇒厚労省はコロナ感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置定めていますので、雇用者に対して賃金を全額支払って、その制度で雇用調整金を請求するように求めることが重要です。(助成額…中小企業は労働者に支払った金額の5分の4まで。解雇や雇止めを行わなかった場合は10分の9まで。限度額は1日8330円)

Q2. 職場の勤務時間の減少、勤務日数の減少、非正規のシフトの減少で賃金が減らされてしまいました。その間の給与は支払ってもらえないのでしょうか？

A2. (A1)と同じで使用者に全額補償を求めていくことができます。パート・アルバイト等でシフトが労働条件通知書、労働契約書に明記されていたり、口頭でも労働時間やシフト回数が通告され、合意されていれば、労働契約は成立していると言えますので、本来のシフト通りの賃金請求をすることができます。

Q3. 子どもの学校が臨時休校するので、子どもの世話をするために仕事を休まなければならなくなりました。その間の賃金は補償されるのでしょうか？

A3. 国は臨時休校で従業員に特別な有給休暇(通常の年次有給休暇とは別に)を取得させた場合に日額8330円を上限に助成することにしています。個人で業務委託を受けて働いている人には日額4100円が支給されることになっています。しかしこの制度は企業が国に請求して企業に給付される補助金なので、企業(使用者)に対して、この制度の有給休暇を認めてもらう必要があります。この制度の特別な有給休暇を認めない場合には、東京労働局(管轄の労基署経由)に相談するか、労働組合に加入して交渉することが大切です。

## 2. 解雇・雇止め

Q1. 正社員(無期雇用)で働いてきましたが、コロナ関連で経営が厳しいと解雇すると言われました。

A1. このような解雇は簡単にはできません。解雇には正当な理由が必要です(労働契約法16条)。特に経営難の解雇の場合は使用者の経営上の理由なので、解雇の正当性はより厳格に判断されます。整理解雇の4要件を満たしていない解雇は無効とされます。《整理解雇の4要件:①人員削減の必要性、②解雇回避の努力、③解雇される者の選定基準・選定が合理的、④使用者が解雇される者に対して説明・協議を尽くす》なお、解雇が正当でも一か月前に予告するか、平均賃金の30日分を支払わなくてはなりません(労働基準法20条1項)。

Q2. 有期契約で3年間働いてきましたが、会社からコロナの影響で契約更新しないとされました。

A2. 労働契約法19条には「雇止め」の法理と言って、一定の条件(※)を満たしている場合には雇止めに正当な理由(客観的に合理的社会通念上相当)がない雇止めは無効になります。《一定の条件とは…①過去の反復更新が、無期雇用と同じような状態である場合、②期間満了後の雇用継続について期待されることへの合理性》

契約期間中の打ち切りは「解雇」になりますので、より厳格に判断され、「やむを得ない事由」がない限り契約期間中の打ち切りはできません(労働契約法17条・16条・労基法20条)。

いずれにしても、有期契約労働者の「雇止め」の正当性は様々な事情を考慮して判断されるので、労働組合にご相談ください。

## 3. 派遣労働者

Q1. 派遣で働いてきましたが、新型コロナウイルスの感染拡大の影響で、契約途中で解雇すると言われました。どうしたら良いのでしょうか？

A1. 有期の派遣労働契約の場合は「やむを得ない事由がある場合でなければ」契約期間中に解雇することはできません(労働契約法17条)。派遣元に残った契約期間の賃金を請求することができます。

以上は日本労働弁護団が作成した「新型コロナウイルス感染症に関する労働問題Q&A」から抜粋し、編集しました。このほかに内定取消、退職勧奨、仕事量が増えて長時間労働、時差出勤問題、公務の臨時非常勤、フリーランスなどの相談事例もあります。

## 4. 生活や家賃等でお困りの方

Q1. コロナ関連で失業してしまい、ハローワークで求職活動していますが、採用や面接が延期になり、生活にこまっています。

A1. 社会福祉協議会などが行っている「総合支援資金 生活支援費(特例貸付)」の活用が便利です。

〈失業して生活の立て直しが必要な方〉2人以上世帯 月額20万円以内。単身世帯 月額15万円以内。返済期間10年以内。連帯保証人不要 利子…無利子。※今回の特例措置として償還時になお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ます。



めは終結》  
この問題は終結したが、理事長は相変わらず、園長の勤務態度には問題がある等の文書を送ったりしているの  
で、再度の交渉等は必要にな  
ってくると思われる。《雇止

介・男性・契約) 幼稚園の園長。理事長より教職員への態度等が問題だとして3月末で雇止め通告。組合に加入してあいさつに行ったところ、今度は「不更  
新条項」の入った契約書を手  
渡した。再度、改めて団体交  
渉を申し入れたところ、「不  
更新条項」を撤回し、通常の  
1年有期の労働契約書を出  
し、新たな労働契約を締結す  
ることができた。

■雇止め通告(民主団体紹  
介・男性・契約) 幼稚園の園長。理事長より教職員への態度等が問題だとして3月末で雇止め通告。組合に加入してあいさつに行ったところ、今度は「不更  
新条項」の入った契約書を手  
渡した。再度、改めて団体交  
渉を申し入れたところ、「不  
更新条項」を撤回し、通常の  
1年有期の労働契約書を出  
し、新たな労働契約を締結す  
ることができた。

への居住継続を要請。  
合として休職延長と職員寮  
と休職届を出して休職。組  
ラ発言で体調崩す。診断書  
め休暇申請したら、パワハ  
設。子どもの学校休校のた  
シングルマザー。介護施  
申請したらハラスメント

学校休業のため特別有給  
申請したらハラスメント  
シングルマザー。介護施  
設。子どもの学校休校のた  
め休暇申請したら、パワハ  
ラ発言で体調崩す。診断書  
と休職届を出して休職。組  
合として休職延長と職員寮  
への居住継続を要請。

■コロナで仕事が減った  
キックボクシングのイン  
ストラクター。形式上は個  
人事業主扱いで業務委託契  
約。週3コマ(1コマ12  
00円)が19コマに減らさ  
れ、緊急事態宣言後は完全  
休業。実際には給与明細で  
残業代として支払われてい  
る面も。組合に加入して申  
入れ。会社は話し合いに応  
ずると回答。

■コロナが怖い…  
意外に多い相談が、「コロ  
ナの感染拡大が怖いので職  
場に行きたくない。職場が  
三密になってきているので怖  
い」というもの。数件あり  
ました。「テレワークしてい  
るに、週1回出勤してきて  
くれと言われたが、通勤電  
車に乗るのが怖い。中には  
「お金」よりも「休みたい」  
という相談も。  
《アドバイス》業務の指示  
という形だと「拒否」する  
のは難しい。実情を言っ  
て少しでも通勤回数を減ら  
ず、時差出勤をして空いて  
いる時間帯で通勤させても  
らう等の要望を。