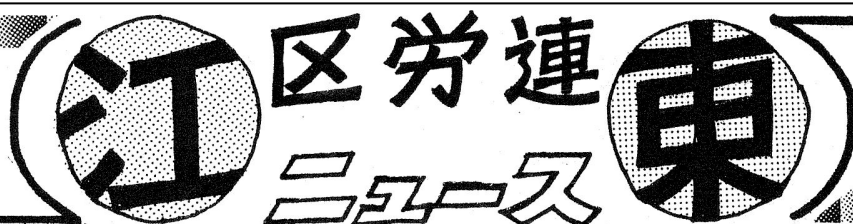


No.312
2020年 5月12日江東区労働組合総連合
〒135-0011 江東区扇橋 1-12-20
江東教育会館内
Tel 03-5606-5285 Fax 03-3649-0131

第91回 メーデー

コロナから雇用と営業を守ろう！ 日本のメーデー100年動画で配信



動画配信で行われたメーデー (20/5/1)

本来は代々木公園で記念すべき日本のメーデー100年目にあたる第91回メーデーが開かれる予定でしたが、新型コロナウイルスの感染拡大の影響で、感染防止のためネットで動画配信して動画や画像によるメッセージ配信となりました。

動画ではメーデーの歴史をシカゴから振り返り、日本の第1回メーデーが開催された1920年。労働組合が認められない時代に、弾圧をはねのけて開催された歴史を映し出し、1946年に戦後最初のメーデーが数十万人の参加で開催されて今日まで至っています。

中央メーデー実行委員会を代表して小田川全労連議長があいさつや東京医労連や新宿区労連の代表らが、今こそ最賃最低1500円をなどと動画で決意表明を行いました。

〈メーデーの歴史〉1886年5月1日、アメリカのシカゴの労働者が「働くのは8時間、休むのが8時間、あとは自由な8時間」と8時間労働制を訴えて34万人がパレードを行ったのがきっかけ。当初、労働者は8時間労働制を勝ち取る大成果を上げますが、運動は弾圧され、成果は反故にされてしまいます。その後、アメリカの労働組合が「8時間労働制」獲得運動を継続し、1890年5月1日を国際的な8時間労働制のための闘争の日として定めたことがメーデーの起源です。日本では1920年に第1回メーデーが上野公園で1万人が参加して開催されました。「8時間労働制」「失業の防止」「最低賃金制の制定」などのスローガンが掲げられました。その後1936年に一切の街頭デモが禁止され、第17回メーデーは戦後1946年に食糧メーデーとして皇居前広場（当時は宮城前広場）に50万人が参加して開催されました。1989年に当時の同盟・総評が多数決で運営方針を決めたため、現在まで全労連系、連合系、全労協系と中央メーデーはそれぞれ開催されるようになりました。



リモート形式で行われた団交 (20/4/27)

江東区労連には新型コロナウイルスの感染拡大の影響で労働相談が多く寄せられました。

相次ぐコロナ関連労働相談 困難な中、団体交渉で解決

あるシングルマザーは看護士として介護施設で勤務しているが、子の学校が休校になっているにあたって特別有給休暇を申し出たところ、「取れると思っっているの？」とハラスメント。その後体調を崩して休職を求めると、「退職だ、職員寮からの退去」と通告されました。組合として電話で施設長

た。3月下旬から5月上旬にかけて約20数件ほどありました。主に休業手当の額、非正規労働者の雇止め、解雇（正社員含む）、有給休暇の取得、職場の環境（三密問題）などでした。

あるスポーツインストラクターの男性は3月下旬からシフトを減らされ、4月からは完全に休業に。実際には労働者としての給与の支払や残業代の支払、労働時間管理をされながら、「個人事業主」としての契約でした。団交を申し入れ、リモート形式で団交を行いました。会社側は「労働者性」を争う姿勢を見せたので、とりあえず「持続化給付金」を申請する方向となりました。ただし、「労働者である」という組合の主張は「留保する」と伝え、今後も継続雇用を要求しました。

と交渉した結果、「退職と職員寮からの退去は求めない、復職をしてほしい」という施設側からの回答があり、当面は落ち着くことに。

江東区労連第30回定期大会について

江東区労連は5月31日に東京土建江東支部会館で第30回定期大会の開催を予定して、公示文書を各加盟単組に送付していますが、今回は、新型コロナウイルスの感染拡大の影響で、下記のとおり変更し、代議員を集める形での開催をしないことになりました。感染拡大防止のためにご理解よろしくお願いします。

■開催の方法

★ 書面開催とします（スケジュール）

5/15 ころまでに事前討議議案を各単組に送ります。5/20 メドに誤字・脱字・訂正・要望を出してもらい、5/25 ころに正式な議案（例年、下記のとおり、会場で配布するものと同じ）を送付します。

第1号議案（2019年度活動総括）、第2号議案（2019年度決算・会計監査）、第3号議案（2020年度運動方針案）、第4号議案（2020年度予算案）、第5号議案（2020年度役員）、未組織対策委員推薦名簿。

★ 5月31日までに各単組からの異議等の意志表示がなければ、可決・成立したものとして扱います。大会議案への寄せられた各組合の報告は後日のニュースでお知らせします。

コロナで解雇・雇止め許さず、雇用と暮らし・営業を守ろう

新型コロナウイルスの感染拡大の影響による経営悪化で労働者を解雇、雇止めされる事例が増えています。まだまだ不十分な施策ですが、私たちの声で少しずつ改善させているさまざまな制度。これらの制度を活用して、団体交渉などを行い、使用者を説得して、雇用を守り、中小企業・零細業者の営業を守りましょう。

新型コロナウイルスの感染拡大の影響による雇用調整助成金の特例制度

(R2年4月8日～6月30日を対象)

休業または教育訓練を実施した場合

解雇を行わなかった場合(解雇とみなされる雇止め・派遣の事業主都合の中途契約解除含む)〈例は平均賃金が一日本8000円〉

★事業主が賃金の60%の休業手当を支給する場合
⇒事業主の支払った休業手当の90%を国が助成

〈例:事業主4800円×0.9=4320円を助成〉

★事業主が賃金の60%を超えて休業手当を支給する場合
⇒60%を超えた部分について100%を国が助成

〈例:事業主が80%=6400円を支払う場合は国が4320円+1600円=5920円を助成〉

★事業主が賃金の100%を支払った場合。

⇒上限の8330円以上の休業手当を支払った場合は100%を国が助成。

※上限8330円については現在、引き上げることで検討中。

持続化給付金制度(経済産業省)

感染症拡大により、特に大きな影響を受ける事業者に対して、事業の継続を下支えし再起の糧として使う。

★給付額

法人は200万円。個人事業主は100万円

※個人事業主にはフリーランスや個人事業主扱いの請負なども対象。シルバー人材センターなどで働く人も対象。

★給付対象の条件

ひと月の売上が前年同月比で50%以上減少している事業者。

★売上減少分の計算方法

前年の総売上(事業収入)－(前年同月比▲50%の売上×12か月)

相談ダイヤル0570-783183(毎日9:00～19:00)

○労働者性を主張できる個人事業主扱いの「労働者」も当面はこの制度を利用しつつ、団体交渉で解決を

新型コロナウイルス感染症の影響による離職等による総合支援資金 生活資金費(特例貸付)について

★貸付額 二人以上世帯・・・月額20万円以内

単身世帯・・・月額10万円以内

貸付金交付・・・申請から交付まで最短20日

貸付期間・・・原則3か月以内

据置期間・・・1年以内

返済期間・・・10年以内(120回以内)

連帯保証人・・・不要

利子・・・無利子

★貸付対象 新型コロナウイルスの感染証の影響を受け、収入の減少や失業等により生活に困窮し、日常生活の維持が困難になっている世帯。

★問い合わせ先・・・居住地の区市町村社会福祉協議会

住宅確保給付金

新型コロナウイルスの感染拡大の影響で収入が減り、住宅の家賃が滞納したり支払いが困難な場合。最大3か月(特別な事情がある場合は最長9か月まで支給延長)。離職や廃業していなくても収入の減少によって住宅を失う恐れがある人も対象となります。給付金は家主などに直接交付されます。

★問い合わせ先・・・生活保護なども含めて問い合わせは自治体の自立支援相談窓口、保護課など。

特定定額給付金

私たちの声で実現した「1人10万円」

世帯主の口座に世帯人数分を支給。5月からマイナンバーカードによる申し込みは受付開始。郵送は自治体によって異なるが、6月中には支給の見込み。DVや虐待を理由に自宅から避難している人は避難先の市区町村で受け取れます。

労働相談の窓口から

新型コロナウイルスの感染拡大の影響による相談が圧倒的な割合をしめていますが、昨年来の協議していた相談案件が一件解決することができました。

■雇止め(他労組紹介・男性・契約社員)

ある外資系で障害者枠で雇用されていた。昨年、上司が異動となり、新しい上司が仕事中に大声で話しかけてきたり、出勤時間の変更などの配慮について申し出ても聞き入れてもらえず、体調を崩して遅刻が増えてしまい、勤怠が悪いと雇止め通告された。

〈解決〉組合として数回交渉を行ったが、使用者側の雇止めの意志は固く、本人も新たな就労先を探していく方向だったので、金銭的な解決の方向で話し合い、合意することができた。

■賃金差別ほか(HPを見て・男性・正規)

港湾の荷積み。日給月給制で働いているが、本人以外の社員より2000円低く抑えられている。一時金も少ない。

〈方向〉組合に加入して、6月の夏季一時金で差別的な扱いが明瞭ならば団体交渉を申し入れることにした。

■給与体系の不利変更(組合員・女性・正規)

4月下旬に社長より「働き方改革」の一環として、これまでの給与体系を変更して「みなし残業時間導入」を通告してきた。これまでは基本給+諸手当に別に残業代が計算されて加算されていたものが、諸手当の一部を固定残業代とするというもの。

〈方向〉基本給が少なく、諸手当の種類が多いので、どのように賃金体系を変更するのか社長の文面からはわからない点が多いので、実際に実質賃金の低下につながるのか確かめ、必要ならば交渉申入れも。

■有給休暇取得妨害(組合員・男性・パート)

警備。義父の葬儀のため有給休暇を申請したところ、代替要員を探せと言われた。

〈解決〉実際に取得届を出して「賃金カット」したら労基署へ申告すると伝えたら会社側は謝罪してきた。