

非正規差別 NG！

休業補償も労働環境も同じ待遇を！

非正規の仲間の声を集めよう！ともに立ち上がろう！

1 コロナ禍での非正規労働者の現状

1) 多くの非正規労働者が職を失った

総務省が5月29日に発表した4月の労働力調査では、非正規労働者数が前年同月比97万人減と、比較可能な2014年以降で最大のマイナスとなりました。飲食店や小売業など非正規雇用労働者を多数雇用していた産業が緊急事態宣言で営業自粛を迫られ、パートやアルバイトを減らしたことが大きな要因です。就業者数全体も7年4カ月ぶりに減少。就業者全体でも80万人減少しています。産業別では宿泊・飲食サービスが46万人減。雇用形態別では、パートのほか、アルバイトや契約社員の減少が目立つなど、非正規雇用全体に影響が及んでいます。

また、就業者6,628万の人中には実際には働いていない休業者が597万人いることも発表されました。休業者は、前年同月比で420万人増加しています。

6月9日、厚生労働省は、新型コロナウイルス感染拡大に関連した非正規労働者の解雇や雇い止めは見込み人数も含めて5日時点で4,943人と発表しました。5月29日時点では2,366人で、約1週間で倍増しています。

新型コロナウイルス感染拡大に関連した労働者全体の解雇・雇い止めは、2月からの集計で見込み人数も含め2万933人。5月以降に解雇が急増しています。2月～5月24日の集計では雇用形態別にカウントしていないため、解雇された非正規労働者数は4,943人よりも多くなります。移住労働者、フリーランス、派遣、パート・アルバイトと弱い立場の人たちが簡単に切られ、大変な状況になっています。

全国で取り組んでいる労働相談ホットラインでも、3月以降、新型コロナウイルス感染拡大に関連する相談が増えています。「3月に派遣社員として採用。しかし、工場が稼働しておらず自宅待機。3月末に4月末で解雇と言われた(派遣)」「コロナの影響で客が減少し、明日から店を閉めますとパート全員が解雇された。(パート)」「オリンピック関連事業で7月末までの契約期間だったが、オリンピックが延期になって3月末で契約が打ち切られた。(派遣)」などの、派遣切り・雇止めも時がたつにつれて増えてきています。また、「解雇」ではないものの、「スポーツジムでインストラクターをしている。コロナの影響で教室がすべて中止となり仕事なくなった」「サウナからの業務委託でマッサージの仕事をしているが、サウナが休業に入ったので仕事なくなった」「派遣でスーパーの試食を担当していたが、コロナの影響で試食がなくなった」のように、事業所は営業していたとしても、委託や派遣で働いていた人の業務が休業になった例などの相談も寄せられています。また、人手不足の解消として増加していた移住労働者の多くが最賃の高い都心部の宿泊業や飲食業などのサービス業に就業しており、コロナ禍のなかで職を失っています。

安倍内閣は「働き方改革」で、「雇用によらない働き方」を推進してきました。私たちは、「雇用によらない働き方にはなんの保障もない」と、その危険性を訴えてきましたが、今回のコロナの件で、社会不安などの有事の際には「雇用によらない働き方」のフリーランスの人たちが、真っ先に切られ、何の保障も受けられず、放り出されることが明らかになりました。

一方で、緊急事態宣言による外出自粛期間中にウーバーイーツの需要が高まりました。仕事を失った非正規労働者がこういった職業に流れていきました。しかし、そこで働く労働者はフリーランスの個人請負であり、感染リスクが高いにも関わらず何の補償もありません。

2) 非正規労働者の「補償なき休業」

休業者 597 万人は過去に例のない高水準にまで膨れ上がっています。政府は緊急事態宣言による営業自粛などの経済状況の悪化を背景にした解雇が急増しないように休業手当を支給した企業に支援する雇用調整助成金の補助率引き上げや要件緩和などを補正予算に盛り込みました。

しかし、実際には、緊急事態宣言による事業の縮小・休止を余儀なくされた企業が、非正規労働者に対する適切な補償を行わず、多くの非正規労働者が「補償なき休業」の状態に置かれています。特に「シフト制」や「登録型派遣」ではたらく非正規労働者への不払いが目立っています。

そもそも民法 536 条 2 項で、会社都合の休業は 100%の賃金支払い義務は規定されています。しかし、民法には罰則規定はありません。そこで労働者が泣き寝入りしないようにと、労基法 26 条で 6 割以上の休業補償を義務化しているのです。非正規労働者に対しても雇用主は休業手当を支払う法的義務があり、当然、雇用調整助成金の対象にもなっています。しかし、それにもかかわらず、非正規労働者の「補償なき休業」が広範に拡大しています。

飲食業や小売業などのシフト制のパート・アルバイト労働者や「登録型」の派遣労働者の場合には、1 ヶ月間の所定労働日が契約で明確に定められていないことが多くあります。正社員であれば、所定労働日を 1 日 8 時間、1 週 5 日間などと労働契約で明確に定めており、会社からの指示で所定労働日より労働日数が減れば、その分は会社都合の「休業」であることが証明できます。しかし、シフト制や登録型の場合は、1 ヶ月間の所定労働日数（時間）が曖昧にされているため、「シフトが入らない」「仕事（派遣先）を紹介されない」という場合、会社都合の「休業」だと認識することが難しく「働いていないから賃金は払わない」と「補償なき休業」が強要されています。

労働相談でも「助成金は使わないから有給休暇で休んでくれと言われた」「非正規には休業補償はないと言われた」「休業補償を訴えたら解雇された」などの相談も多く寄せられています。

この 4 月から「パート・有期法」が施行され、正規労働者と非正規労働者間の不合理な格差は禁止されています。今回のコロナ関連でも、休業補償や在宅ワークなどは同じように扱われないといけません。しかし、労働相談からは、休業補償や在宅ワークへの転換

など正規と非正規の対応・待遇の格差も多くみられており、非正規労働者の不安定な実態があらためて浮き彫りになっています。

3) 高齢労働者の権利を奪う高年齢者雇用補安定法「改正」

2020年3月31日に、70歳までの就業機会の確保等を企業の努力義務とする「改正」高年齢者雇用安定法等が成立しました(2021年4月から適用)。

「改正」のねらいは、年金支給開始年齢の引上げと連動した高齢者の労働力化政策です。60代前半までの雇用確保措置義務に加え、65歳～70歳までの雇用・就業確保措置を努力義務化しましたが、言い換えれば年金の支給開始年齢を70歳からにするなどの年金・医療・介護制度の改悪へむけた改悪とも言えます。

60歳以上の雇用に関しては定年再雇用による賃金の大幅な引き下げなどがこれまでも問題となってきました。「改正」による、65歳～70歳までの雇用に関する努力義務では、70歳までの雇用延長に留まらず、フリーランス契約や起業支援、社会貢献活動参加などへの支援が選択肢に加えられました。労働法の規制をのがれ、コストダウンをはかりたいと考える事業主は多く、高齢者の就業環境整備などという名目で、フリーランス契約や有償ボランティアなど、企業負担が軽い、不安定で保障のない働き方を増やすのは問題です。

フリーランスとなれば、労働法の適用が外れ、最低賃金規制も労働時間規制もかからなくなります。また、労働安全衛生の点でも問題があります。60代後半の労働災害の発生率は、20代後半に比べ、男性で2.0倍、女性で4.9倍と高くなっています。高年齢になれば疾病を抱えながら就労する人も増えてくるのは当然です。それらの人が、労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等による保護から外れて旗らかされるのは大きな問題です。

2 労働組合があるからこそ

1) 各職場の補償を求めるたたかい

休業補償など十分な対応がとられない職場が多くある一方で、労働組合があるからこそ、必要な保障や手当を実現しています。

感染拡大防止の最前線で働いている医療現場では、コロナ対策について労使で協議し、コロナ特別休暇や危険手当の支給、休業補償などを実現し、非正規労働者も支給対象にしている職場もあります。

緊急事態宣言による外出自粛で宅配需要の高まった生協では、特別手当の支給や休業補償の制度化、店舗でのビニールカーテンなどの飛沫感染防止対策、マスクの配布など労使で協議して実現しています。

公務職場でも、国公労連は2月末に人事院に緊急要請し、学校休校による特別休暇を非正規職員も対象にさせました。自治労連も総務省要請を行い、各自治体で国家公務員と同様の対応ができように財政支援を実現しました。

緊急事態宣言のもと、保育所の休園要請が出された自治体も多く、福祉保育労には、非正規保育士からの労働相談が多数寄せられました。国からの補助金がコロナ禍でも減額されていないことを伝え、組合への加入により補償を実現しています。

2) 困っている非正規労働者となつなろう

国の制度を活用できるかは労働組合にかかっています。制度があっても補償をするつもりが最初からなければ制度を積極的に活用しようとはしません。労働組合で交渉することで、解雇を防ぎ、休業していたとしても生活の不安を解消することができます。

緊急事態宣言が解除され、仕事も戻ってきていますが、4月・5月に仕事がなかった分の収入が確保されなければ、これからの生活不安は解消されません。

労働相談でつながった労働者のなかで、組合を結成した労働者も少なくありません。居酒屋で働くパートが相談から加盟し休業手当などの補償を実現したぐんま労組や、コールセンターで働く労働者が「3密」環境の改善休業補償などを求めて立ち上がったさっぽろ青年ユニオン、営業自粛・短縮における休業補償を実現した飲食店ユニオンやシフトが削られたバイトの補償を求めて立ち上がった学生ユニオンなど、泣き寝入りせず立ち上がったことで、雇調金を活用することで解雇を撤回、休業補償の支払いなどの補償を実現しています。

新型コロナウイルスの影響で困っている非正規労働者に組合の姿を見せ、雇用と補償を実現していきましょう。

3) 不合理な格差をなくす 20 春闘のたたかい

新型コロナウイルスは 20 春闘のたたかいにも大きな影響をおよぼしています。回答が引き延ばされたり、「密を避ける」ことを口実に団交の日程が決まらなかったりと苦戦を強いられています。しかし、それでも回答を求め団交を実施することができた職場では、パート・有期法を背景に、職場の「不合理な格差」解消を実現しています。

休日・休暇関連では、「結婚の特別休暇は正規と同様に(1日増で7日へ)」（生協労連）、「パートに慶弔休暇の付与（常勤職員と同様の扱い）」（日本医労連）、「忌引き休暇の新設（忌引き休暇の適用範囲は正職員と同一）」（日本医労連）などの慶弔休暇をはじめ、「病気休職・病気休暇の適用」（日本医労連）、「夏季休暇 5 日間」（日本医労連）、「生理休暇を正職員と同様に無給⇒有給」（日本医労連）などの不合理な格差是正を実現しています。

所得関連では、「再雇用者の賃金を現行の 60 歳定年退職時基本給 50%⇒60%に改善」（日本医労連）「パート職員退職金を勤続 5 年以上に対し勤続年数×3000 円」（生協労連）、「退職慰労金の支給（5 万円）」などを実現しています。

その他にも「派遣スタッフの交通費支給」（民放労連）、「常勤アルバイトに通勤手当を支給」（民放労連）、「住宅手当、子ども手当を支給」（日本医労連）、「通勤手当・扶養手当・住宅手当の新設」（日本医労連）、「契約社員に各種手当を支給、時間外・休日および深夜勤務手当、徹夜手当、宿泊手当、早朝出勤手当、呼出手当、通勤手当」（民放労連）、「食事手当（外食手当）を正規同様に専任職員にも 1 日 450 円支給」（生協労連）、「再雇用職員の祝祭日手当をパート同様に支給」（生協労連）、「時間給者の正月手当 500 円⇒625 円に引き上げ」（生協労連）、「継続雇用社員に食事手当支給」（全印総連）、「有期契約社員・定年退職再雇用者に対し、暖房手当を支給」（民放労連）、「社外スタッフへ QUO カード 5,000 円分」（民放労連）、「地域手当 3%の支給」（日本医労連）、「見舞金（慶弔、傷病、災害）の支給」（日本医労連）など非正規の引き上げを獲得しています。

両立支援・母性保護でも「非正規の生理休暇を正規と同様有給2日」（生協労連）、「パート・嘱託者の看護休暇を正社員と同様に」（生協労連）、「嘱託社員の生理休暇を正社員と同様の規定とする」（出版労連）、「準職員嘱託職員にも有給で7日間の看護介護休暇」（日本医労連）、「育児休業・介護休業の適用」（日本医労連）などを実現、JMITUの組合で準社員7人の正規化、日本医労連の組合から介護福祉士の正規化、パートの全員無期化（短時間者を除く）などの雇用の安定も実現しています。

3 非正規差別 NG！ 運動の「見える化」で世論をつくろう

1) 職場・地域から「非正規差別 NG！」の声をあげよう

あらためて、「不合理な格差」がないか職場点検を行いましょ。就業規則の点検だけでなく、コロナ感染の第2波・第3波に備え、休業補償や感染防止対策でも「不合理な格差」がないように制度の整備を求めます。

また、緊急事態宣言により、「非正規差別 NG！」を大きく広げる街頭宣伝もできませんでした。そのため、4月からはじまったパート・有期法の広報も十分ではありません。

新型コロナウイルスの休業補償でもあらためて非正規労働者の無権利状態、正規と非正規の待遇格差が明らかになりました。あらためて、「非正規差別 NG！」の運動を目に見えるように大きく展開していきましょう。

◎職場闘争

6月ー7月

- ・「不合理な格差」点検ー要求書提出
- ・感染防止対策・休業補償（特別休暇）の整備

◎「非正規差別 NG」の見える化

- ・ディーセントワーク宣伝（6月・7月・8月）

「不合理な格差」シール投票、「コロナ補償で差別するな」スタンディング、街頭労働相談

- ・「非正規格差 NG」市民講座（8月）

* 「不合理な格差」シール投票

→春闘期に配布済み

*、「コロナ補償で差別するな」スタンディング

→ポスター、チラシに使えるデータを6月中に配布

2) 全国一律最賃制度を実現しよう

新型コロナウイルスの感染拡大でも人口の集中があらためて問題になりました。都心に流入する要因のひとつに賃金格差があります。

各地で取り組んでいる最低生計費資産調査でも、東京でも地方でも、全国のどこで生活していても生活するのに必要な金額はかわらないとの結果がでています。最低賃金の大幅

引き上げと合わせ、全国一律最賃制度の実現をめざします。

この間、全国で旺盛に取り組んできた全国一律最低賃金制度を求める運動も、毎月のディーセントワーク宣伝をはじめ、プラカードや横断幕・デコレーションの工夫、サウンドデモなどで多く人たちに訴え共感を得てきました。2020年の地域最賃に向け、「最低賃金今すぐ1000円、めざせ1500円」の大きな声を上げていきます。

◎「最低賃金今すぐ1000円、めざせ1500円」

- ・ディーセントワーク宣伝（6月・7月・8月）
- ・各地方の最賃審議会に向けた意見書提出、意見陳述（7月）

*非正規センターとして、中賃に意見書提出

3) 要求実現の近道は仲間を増やすこと

非正規職員の待遇改善は、職場の人員体制や正規職員の働き方に密接する問題です。正規・非正規が一体となった運動を進めるとともに、非正規職員の組織化を促進して、当事者参加の運動を強化することが必要です。

無期転換のがれの違法雇止めを許さない取り組みでも、無期転換の実現でも、各地・各職場の均等待遇を求める取り組みでも、要求が前進している取り組みには非正規の組合員が先頭に立って頑張る姿があります。非正規の仲間を迎え入れ、非正規・正規一緒になって要求を練り上げ「みんなの要求」として一緒になってたたかうことで、職場の不合理的な格差を是正しています。逆に言うと非正規の労働者が参加していない（中心にいない）運動に要求の前進は難しいということです。

職場・地域で「要求実現のためにあなたの力を貸してほしい」と呼びかけ、仲間を増やしています。しかし、社会全体での非正規雇用労働者数から見ると私たちの拡大数は追いついていません。要求実現の近道は仲間を増やすことです。あらためて、組織拡大の一步に踏み出すことを確認しましょう。

◎非正規の仲間を増やす

- ・組合カフェの開催ー非正規「100万対話」（7月・8月）
- ・「非正規格差NG」ホットライン（8月）