

新型コロナウイルスに関する労働相談 Q & A (2020年4月1日現在)

連合は、3月4日(水)～6日(金)の集中労働相談、3月30日(月)～31日(火)に緊急集中労働相談を実施し、新型コロナウイルス感染症の影響で内定(採用)取り消しや解雇、契約解除などで困っている方からの相談(168件)を受け付けました。相談の多かった事例をもとにQ&Aを掲載いたします。

なお、掲載している回答については、現段階での情報をもとに作成した内容となっておりますので、あらかじめご承知置きの上、ご活用ください。詳しくは、連合滋賀ホームページをご覧ください。

◆雇用関係(解雇・契約関係)◆ Q1 新型コロナウイルスの影響による経営難を理由に解雇されると言われた	A1 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効(労基法第16条)。労基法上の手続きとしては、少なくとも30日前に労働者に対して予告をするか、予告をしないときは平均賃金の30日分以上の支払いが必要(労基法第20条)。
◆内定取り消し関係◆ Q2 新型コロナウイルスの影響による経営悪化を理由に採用内定が取り消された	A2 採用内定が通知された時点で「始期付き・解雇権留保付きの労働契約」が成立したものと解されている。安易に取り消すことはできない。内定取り消しが認められるのは、「客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認できる」場合にのみ限られ、これを満たさない内定取り消しは、解雇権の濫用にあたるので、承諾せず、学校(新卒者の場合)かハローワークに相談して下さい。
◆休業補償関係◆ Q3 感染防止のため、仕事を休むことになった場合の賃金は?	A3 労働者自らの申し出により休暇を取得する場合は、年次有給休暇や就業規則などの規定に特別休暇があれば取得して賃金が支給される休暇制度の活用を。
Q4 会社が休業や勤務時間短縮の場合の賃金は?	A4 使用者の都合による休業の指示や契約期間が短縮された場合は、使用者は休業手当(平均賃金の100分の60以上)の支払いが必要。
Q5 小学校などが臨時休業になったことに伴い、仕事を休まざるを得なくなった場合の賃金は?	A5 「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金」の活用により、賃金の補償制度があります。詳細は労働組合に確認して下さい。
◆安全衛生関係◆ Q6 職場でマスクをつけさせてもらえない。接客業だからやむを得ないのか?	A6 使用者には労働者に対する安全配慮義務があります。労働組合または会社と話し合いをして下さい。
◆公務職場関係◆ Q7 学校現場で任用されている非常勤講師として働いている。今回の臨時休業に伴い報酬は支払われないのか?	A7 総務省の通知をうけ文部科学省および各都道府県教育委員会に適切な対応を求めることのお知らせが出されている。これにもとづいた対応を求めていく。
◆使用者・個人事業主(フリーランス)◆ Q8 個人事業主に対する政府からの支援策はないのか?	A8 経済産業省・厚生労働省ホームページに各種支援策が掲載されているので、内容を確認のうえ活用の検討を。

6月男女平等月間

男女平等

標準語・川柳

作品大募集

募集要項

募集期間: 5月1日(金)～ 6月30日(火)

テーマ: 「男女平等」「女性参画」「均等待遇」「ワーク・ライフ・バランス」「格差是正」「ハラスメント」「SOGI」等を題材としたもの。

選考: 男女平等推進委員会、女性委員会・青年委員会、一般組合員にて審査のうえ、最優秀賞1点、優秀賞2点、佳作10点程度を決定いたします。

表彰: 最優秀賞、優秀賞は連合滋賀定期大会にて表彰いたします。(最優秀賞5,000円、優秀賞3,000円、佳作1,000円を進呈します)

応募: FAX・メール・LINE@にて連合滋賀までご応募ください。
※応募は一人3点までといたします。

連合滋賀

日本労働組合総連合会滋賀県連合会

2020年5月15日

連合滋賀 第293号

大津市松本2丁目10-6

電話077-523-0500

発行・柳迫 博

編集・中村 猛利

(定価 1部6円)

印刷 ユメディア株式会社

メーカー100年

平和・人権・環境を守り公正で持続可能な社会をめざす
 働く仲間の笑顔あふれる未来をつくろう!

2020年4月30日(木)・5月1日(金)
県内各地をメーカー周知街宣

2020年5月1日(金)
メーカー柿迫会長メッセージ動画

5月1日は労働者の祭典「メーカー」です。日本では1920年5月2日に第1回メーカーが東京で開かれました。今年はそのからちょうど100年を迎える記念すべき節目の年となるはずでしたが、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、滋賀県労働者統一メーカーの大規模な集会を中止とし、代わりに連合滋賀会長のメッセージ動画配信と街宣車によるPR行動を行いました。

新型コロナウイルス感染症対策に向けて

3月10日(火)に新型コロナウイルス対策に関する緊急要請、5月11日(月)に滋賀県知事を訪問し医療で働く人の力にできるように「滋賀県がんばる医療応援寄付」へ寄付を行いました。

また、連合滋賀では感染拡大防止に向けて「滋賀県に対する医療支援緊急カンパ」「医療用防護服など衛生用品の提供」のご協力をお願いしております。

2020年3月10日
「新型コロナ対策」における緊急要請

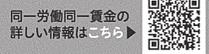
2020年5月11日
「滋賀県がんばる医療応援寄付」へ寄付

協力要請 連合滋賀では下記の取り組みを行っております。ご協力の程よろしくお願いたします。詳しくは連合滋賀ホームページへ

- ・ 滋賀県に対する医療支援緊急カンパ
- ・ 医療用防護服など衛生用品の提供

同一労働同一賃金の法整備に関する内容 ~2020年4月1日からスタート!!~

- ① 「正社員」「パートタイム」「有期雇用」「派遣」など、雇用形態の違いによる不合理な待遇差が禁止されました
- ② どのような待遇差が不合理であるのか基本的な考え方を示した「同一労働同一賃金ガイドライン」が策定されました
- ③ 事業主が労働者に待遇を説明する義務が強化されました
- ④ 行政による助言・指導や、行政ADR（行政での無料の解決手続き）が整備されました



パート・有期	STEP1	STEP2	STEP3	STEP4
<p>✓ パート・有期雇用労働者と正社員の待遇を総点検し、実態把握を行いましょう。</p> <p>「基本給」、「一時金」、「●●手当」など、1つ1つの待遇の目的に照らし点検するよ</p>	<p>✓ 待遇差がある場合、不合理なものとなっていないかを確認しましょう。</p>	<p>✓ 不合理な待遇差がある場合、是正に向けた団体交渉・労使協議を行いましょう。</p> <p>待遇差の是正のために正社員の待遇を引き下げるのはダメだよ</p>	<p>✓ 事業主に対し、パート・有期雇用労働者への待遇および待遇差の説明の徹底を求めましょう。また、パート・有期雇用労働者に対して、待遇差の説明を受ける権利があることを周知しましょう。</p>	
派遣先	STEP1	STEP2	STEP3	STEP4
<p>✓ 自社が派遣会社に対して、比較対象労働者*の待遇情報を正しく提供しているか、確認・協議しましょう。</p> <p>*派遣労働者と「職務の内容」や「職務の内容及び配置変更の範囲」などが同じ、自社の正社員</p>	<p>✓ 派遣料金を派遣労働者の待遇改善が可能な水準で設定するよう、自社に求めましょう。</p> <p>派遣会社にとって納得性のある水準となるよう、事業主に働きかけよう</p>	<p>✓ 派遣労働者が安心して働くことができるよう、自社の社員と同様の福利厚生施設の利用、教育訓練の実施、安全管理の措置などがとられているか、確認しましょう。</p>	<p>✓ 比較対象労働者の待遇情報に変更があった場合、速やかに派遣会社に情報提供を行うよう、求めましょう。</p>	
派遣元	STEP1	STEP2	STEP3	
<p>✓ 派遣労働者の待遇を決める際に、「派遣先均等・均衡方式」または「労使協定方式」のどちらを採用するか、労使協議の上で決定しましょう。</p> <p>原則は、派遣先の仕事内容などが同じ労働者と比較し、待遇決定するよ(派遣先均等・均衡方式)*</p> <p>*例外として、派遣会社が派遣元労働組合と労使協定を締結し、協定に基づき、派遣労働者の待遇を決定することも可能です(労使協定方式)。ただし、労使協定を守っていない場合は、原則の派遣先均等・均衡待遇方式に戻ります。</p>	<p>✓ 「派遣先均等・均衡方式」の場合は、比較対象労働者の待遇情報をもとに、派遣労働者の待遇の総点検を行い、不合理な待遇差がないか確認しましょう。</p> <p>✓ 「労使協定方式」の場合は、過半数労働組合の要件を満たしているか確認し、法を上回る内容で労使協定を締結しましょう。</p> <p>厚生労働省の「一般の労働者の平均的な賃金の額」を上回る水準となるよう、しっかり協議しよう</p>	<p>✓ 派遣労働者に対する待遇および待遇差の説明を徹底しましょう。</p>		

連合滋賀の諸活動アルバム



2020年3月4日 滋賀労働行政への要請行動 労働行政に関する要請に加え「新型コロナ対策」を要請



2020年3月5日 2020 春闘へ柿迫会長メッセージ動画 新型コロナウイルスに負けるな！春闘を闘う皆さまへ、激励のメッセージをアップ



2020年3月10日~15日 多賀町議会議員選挙 獲得票数 401票 4期目へ！

シリーズ 構成組織紹介(その5)

JP 日本郵政グループ労働組合

組合の名称は、日本郵政グループ労働組合 JAPAN POSTAL GROUP UNION 略称 - (JP 労組) 英略称 - (JPGU) です。

シンボル・フレーズ 「友愛、創造、貢献」

友愛の精神をもって、希望に満ちあふれた事業と労働組合を創造し、組合員の生活の向上と公正な社会づくりに貢献する。

JP 労組は単一組織としては国内最大の労働組合。私たちは、自らの社会的責任を果たす観点で、格差社会の是正や正社員はもとよりパートナース社員（非正規社員）の処遇改善等にも積極的に取り組んでいます。郵政関連企業に働くすべての人々の雇用の安定と生活の向上を図るために、賃金・処遇の向上と労働時間や休暇など働く環境の改善に取り組み、真に組合員の幸せを求めています。

また、雇用を守るためには、持続成長可能な事業経営が欠かせません。JP 労組は、事業家の視点から政策提言に取り組むなど、郵政関連事業の成長・発展に貢献しています。



J P 労組 滋賀連絡協議会役員体制

役職名	氏 名	支部名(役職)
議長	伴 幸士	近畿地本
副議長	山本 洋子	近畿地本(びわこ西)
事務局長	早瀬 和裕	近畿地本(びわこ南)
幹 事	岩川 信子	びわこ北(支部長)
幹 事	西橋 知也	びわこ北(書記長)
幹 事	酒井 英行	びわこ東(支部長)
幹 事	辻 仁	びわこ東(書記長)
幹 事	野田 歩	びわこ南(支部長)
幹 事	飯田 直樹	びわこ南(副支部長)
幹 事	辻村 健二	びわこ西(支部長)
幹 事	渡邊 久詔	びわこ西(書記長)
職 員	西村優紀子	

滋賀連協は、びわこ北・びわこ東・びわこ南・びわこ西の4支部組合員2,114名で日常活動を行っています。

次回(294号)は日教組を紹介予定です!!