

季刊誌

ASU NET

2020年夏

No.15

特集 コロナ禍と働き方

NPO法人働き方ASU-NET

Activist, Support, Union

季刊誌ASUNET 2020年夏 No.15

目 次

特集 コロナ禍と働き方

| | | |
|---|-------|----|
| ▽新型コロナによる大雇用危機を前に | 脇田 滋 | 1 |
| ▽コロナウイルス(COVID-19)と医療従事者の労働災害 | 中西翔太郎 | 3 |
| ▽深刻な大阪の自治体職場、 「行財政改革」がすすめてきたものは | 竹中道子 | 4 |
| ▽テレワークで危惧される「労働時間概念」の喪失 —損害保険の職場で | 中村啓子 | 6 |
| ▽「ぼく、いつから 一年生？」 吹田市の学童保育の現場からの緊急レポート | 上垣 優子 | 8 |
| ▽学童保育をもっともっと | 川崎みゆき | 9 |
| ▽～労働相談の現場から【15】～ コロナ禍、労働者の声に政策は | 北出 茂 | 11 |
| ▽コロナ禍に直面し苦悩する非常勤講師 | 濱畑芳和 | 13 |
| ▽雇用・失業の新局面 — 休業者600万人の衝撃 | 伍賀一道 | 14 |
| ▽私立学校における長時間労働の改善 ～関西大学中等部高等部における経験～ | 垣見 崇 | 16 |
| ▽労働組合で勝ち取った雇用化への道 | 清水亮宏 | 17 |
| ▽労働相談報告 ～新型コロナ関連とパワハラ関連について～ | 北出 茂 | 19 |
| ▽HPに労働相談コーナーができました | 脇山美春 | 20 |
| ▽緊急声明 守口市学童保育指導員の雇止めは許されません！ | | 21 |
| ▽働き方ASU-NETのホームページをリニューアルしました | | 22 |
| ▽編集後記 | | 22 |

新型コロナウイルスによる大雇用危機を前にいまこそ分断を超えた

広範な団結を

脇田 滋 代表理事

龍谷大学名誉教授

真つ先に雇用を失う派遣労働者
新型コロナウイルスによる緊急事態宣言によって、再び「派遣切り」が広がり始めている。3月、非正規会議（正式名、非正規労働者の権利実現全国会議）のwebアンケートに、派遣、フリーランスなど最も不安定で弱い立場で働く人から切実な声が数多く寄せられた。労組や弁護士の数多くの労働相談でも非正規雇用の労働者の同様な訴えが集中している。

5月になって、朝日新聞（18日）は、5月末の契約期間終了で、多くの派遣労働者が雇用を失うと予想し、登録型派遣の弊害を報道した。製造業の現場で働いていた外国人派遣労働者が、真つ先に人員整理の対象となっている。NHK名古屋の報道番組「ナビゲーション」は、夫婦ともに解雇されたブラジル人派

遣労働者の苦悩を描いた（5月20日BS1で再放送）。

「毒の缶詰」 派遣労働

私は、85年、中曽根内閣が「労働者派遣制度」を導入する前から「こんな制度ができれば、労働法が形骸化し、労働組合が崩壊する」と感じ、派遣制度導入反対の議論を唱えることとなった。

1996年からはインターネットで「派遣労働者の悩み一〇番」を設置してメール相談を受けた。派遣法施行10年目、全国から女性を中心に相談が集中した。数千に及ぶ数多くのメール相談から、派遣労働者は、①雇用不安定、②同一労働差別待遇、③無権利（特別な保護なし）、④孤立（未組織）という四つの共通した特徴を持つことを知った。派遣は労働者を無力化する「毒の缶詰」と確信した。

こうした派遣労働者の実情は余り知られていなかった。法改正を推進する政府は、派遣拡大の障壁になりかねない実情調査を回避した。本

来、労組が派遣労働の過酷な実情を踏まえて問題提起をするべきである。しかし、労働界も派遣労働への関心は高くなかった。男性中心の企業別労組が、別会社所属の女性派遣労働者を組織する例は皆無に近かった。

施行10年を経て、派遣法は「毒の缶詰」の蓋を大きく広げた。1995年の日経連（当時）の「雇用三分化」論が代表する「新自由主義」が日本の雇用社会に濁流となって押し寄せた。政府・財界は、96年改正で派遣対象業務を大幅拡大し、99年改正で、すべての業務を原則として派遣可能とした。日本は世界一の「派遣労働大国」「非正規労働大国」になった。

「派遣切り」と闘えなかった

労働者分断

2005年、NHK「フリーター漂流」が、若年男女労働者が偽装請負 違法派遣で働いていることを報道した。メディアも、若い男性が「ワーキング・プア」となっていることを知って、ようやく大きく取り上げた。遅まきながら規制緩和の弊害が社会問題化

した。偽装請負の広がりをも黙認してきた政府・労働行政も重い腰を上げた。

しかし、2008年リーマンショックで製造大企業は、大量の「派遣切り」を行い、四〇万人超の労働者を無慈悲に切り捨てた。派遣を安上りに利用し膨大な利益を得た世界的大企業の身勝手な振る舞いに世論は憤激し、09年総選挙で政権交代に至った。総選挙前の6月、三党（民主、社民、国民新）は、派遣法抜本改正を合意した。

しかし、「派遣切り」の際、職場に例外なく大労組があったが、同一職場で働く派遣労働者の雇い止め阻止に、労組としてストライキで抵抗した例は皆無であった。正社員雇用が優先され、派遣労働者は見捨てられた。憲法28条は団結権を認めるが、派遣労働者には無縁であった。

中曽根内閣の狙いであった「労働者分断」は、20年後、現実となった。2008年、「争議による労働損失日数」は、OECD諸国中、米国（一九五万日）、仏（二四二万

日）、韓国（八一万日）に対して、日本はわずか一万日であった。各国労組は人員整理に争議で対抗したが、日本は戦前より少ないスト日数で、ほぼ闘わなかった。

民主党政権の2012年、派遣法が改正されたが、製造業派遣と登録型派遣の禁止など骨格部分が抜けた。安倍政権では逆に、15年派遣法改正で、12年法を後退させ、派遣先の義務を大幅に縮減した。そして、派遣先はほぼ無制限に派遣利用可能となって、他に類例のない「異形の派遣制度」が成立した。

労働者全体を代表する

世界の労働組合

新型コロナで第2の「派遣切り」の大波が押し寄せている。多くの感染者を出したイタリヤは、欧州一柔軟な派遣制度が2003年に導入されたが、労働総同盟（CGIL）が派遣業界との全国協約を派遣労働者に適用し、業界出資で派遣労働者のために作った福祉制度がコロナの弊

害を弱めている。労組が、派遣を含む労働者全体を代表し、日本のような労働者分断を許していない。

韓国では第一労総の民主労総が、労組支援で違法派遣摘発で闘い、大法院（＝最高裁）をはじめ派遣先直接雇用の勝訴判決を連続して獲得している。日本でも京都放送労組が高い意識性で、同じ職場で働く派遣、有期雇用、個人請負の仲間らのために、正社員化や均等待遇など多くの成果を獲得している。

「今日の正規は、明日は非正規」「親は正規でも、子どもは非正規」30年間以上、派遣法の危険性と、団結を訴えるために頻繁に使ってきた表現である。労働組合は、いまこそ、派遣法の邪悪な狙い（＝労働者分断）を見抜いて、「派遣切り」を放置することは許されない。

新型コロナによる大雇用危機の前に、再度、訴えたい。

「正規、非正規の分断を打ち破り、広く団結して労働者全体の雇用と生活を守ろう」

コロナウイルス(COVID-19)と 医療従事者の労働災害

中西翔太郎 弁護士

1 医療従事者に被害が集中

新型コロナウイルスによる被害は、医療従事者に集中している。国際看護師協会(本部スイス・ジュネーブ)は、5月8日までに、世界全体で新型コロナウイルスに感染して死亡した看護師は、260人を超えているとの推計を発表した。ウイルスに感染した医療従事者は、少なくとも9万人に上るとしている(5月9日、共同通信)*1。日本でも、医療従事者等からの新型コロナウイルス感染症に関する労災請求件数は、全体の8割を占める*2。

新型コロナウイルスに最前線で闘う医療従事者の生命と健康、労働安全衛生を守ることは喫緊の要請である。

2 医療従事者の発症は原則労災

厚生労働省は、医療、介護従事者について、仕事以外での感染が明らかなる場合を除いて原則、労災と認め

ることを決めた(令和2年4月28日基補発0428第1号)。感染経路が特定できないケースが増えており、医療現場などでは労災が認められないのではないかとといった不安の声に応えたもので、認定基準として肯定的な評価はできそうである。

3 声を上げづらい

医療現場の雰囲気

東京都内で新型コロナウイルスのクラスターが発生した病院に勤務し、コロナウイルスに感染した看護師が、労働基準監督署に労災申請した。肺炎などの症状があるという(京都新聞、5月15日)。看護師の代理人である川人博弁護士によれば、申請をした看護師に対して、勤め先病院からは労災申請の説明が全くなかったという。また、「職場は騒ぐな」という雰囲気でも相談できなかったため、PCR検査を受けにくい雰囲気であったという*3。

しかし、医療従事者の安全を守ることに、メンタルヘルスの確保が、コロナウイルスとの戦いにおいて重要な措置であると、ILO(国際労働機関)

の健康に関する部署の専門家は指摘する*4。

4 バンクシーの絵を他山の石に

素性不明の芸術家バンクシーの、看護師をモチーフにした絵画の新作がある。この絵は、子ども(社会)に、一度はもてはやされ、たちまち粗雑に捨てられる「ヒーロー」を描いたものであろう。医療従事者への敬意もすぐに忘れる世間を皮相的に描いている。ASUNETとして、この絵を他山の石として、医療従事者への感謝と敬意を表し、医療現場が労働環境改善と労災認定の声を上げやすい雰囲気作りに継続的に取り組んでいくべきではないだろう。

*1 <https://news.yahoo.co.jp/articles/f445a8a818667b17a62cb92755184f2231ebc54>

*2 5月18日、新型コロナウイルス感染症に関する労災請求件数等 <https://www.mhlw.go.jp/content/000627234.pdf>

*3 <https://www.kyoto-np.co.jp/articles/-/249106>

*4 <https://i1oblog.org/2020/04/01/five-ways-to-protect-health-workers-during-the-covid-19-crisis/>

深刻な大阪の自治体職場、

「行財政改革」が

すすめてきたものは

竹中道子

大阪自治労連副委員長

新型コロナ感染拡大は

多くの問題を顕在化

新型コロナウィルス感染拡大は、大阪では5月19日現在、1774人が感染し、71人が亡くなっています。

感染が疑われる病状が発生して保健所に電話しても中々つながらなかった、PCR検査してもらえなかった、自宅待機をよぎなくされたなどの声が多く聞かれます。

しかし、対応する現場は度重なる「行政改革」により人も予算も削減されつづけて、住民に寄り添う仕事をしたくてもできない状況におこまれています。

病院職場や保健所、衛生研究所をはじめとして、保育所、学童保育、

清掃など感染の不安にさらされながら、マスクや防護具も十分には確保されず、長時間、そして長期間、緊張度の高い仕事がつづいています。

大阪の保健所は

1994年「地域保健法」制定後、全国的に保健所の統廃合と人員削減が進められてきました。大阪府では、2000年4月に22保健所7支所体制から15保健所14支所へ、2004年には14支所も廃止し、15保健所へ人員削減を伴う大幅な縮小「再編」が進められました。その後の中核市へ移管で現在府の保健所は9か所です。大阪市では2000年4月に各区24あった保健所が1保健所24保健センターへと大幅な統廃合が強行されています。その後、難病や精神はじめ業務量は増大しているのに人員は増やされず、さらに維新政治の業務量を無視した人員削減政策のもとで、通常でも残業も多く休みも取りにくいぎりぎりの状態での業務運営でした。

そういうもとで、新型コロナ感染拡大で、休日労働含め時間外労働が月170時間の人もという過酷な現場になっています。他の部局も含めた応援体制で何とか対応していますが、早急な改善が必要です。

全国で唯一直営でない

大阪府・市の地方衛生研究所

全国で新型コロナウィルスのPCR検査を担っている地方衛生研究所。その中で大阪の大阪健康安全基盤研究所だけが自治体直営ではない、という異常な事態になっています。維新政治は二重行政の解消という名目で、2017年大阪府公衆衛生研究所と大阪市環境科学研究所を府・市から切り離して統合し、非公務員型の地方独立行政法人 大阪健康安全基盤研究所としました。地方独立行政法人は公的責任より採算性が優先され、行政としての権限も財源も後退しています。

これまで、大阪府公衆衛生研究所は雪印低脂肪乳食中毒の原因を突き

とめたり、また、新型インフルエンザが流行した時には双方とも保健所と連携して力を発揮し早期の収束を図る重要な役割を果たしてきました。いまも現場は力を結集して奮闘されていますが、直営でないが故の困難さがさらに負担を大きくしています。

住民の生活を支える公衆衛生行政の役割を十分發揮できるよう直営にもどし体制の拡充をはかるべきです。

自治体病院は

新型コロナウイルス感染患者は主に公立病院が受け入れています。連日、極度の緊張の中、防護具も人員も不足しているもどで感染の不安を抱えながら奮闘されています。

大阪府では国の民間化方針にそって、2006年太田知事の時に病院は府から切り離され公務員型の地方独立行政法人にされました。さらに、橋下元知事は、「大阪には公立病院はいらない」として、府立病院

機構を2014年に非公務員型の地方独立行政法人にし、大阪市立病院も2014年に同様に非公務員型の地方独立行政法人にしました。(大阪では泉佐野市、堺市、吹田市、東大阪市も独立行政法人化しています)。

それによってトップダウン体制が強まり、採算性が優先され、賃金の抑制、非正規化・委託化など職員犠牲、使用料・手数料など利用者負担がすすんでいます。高度医療を担いながら賃金が安く人員不足で、毎年多くの人が退職し行政水準を維持するのは大変です。そんなギリギリの日常のもとでの新型コロナウイルス対応です。

赤字になっても住民のいのちを守るのは自治体の任務です。安心して働ける防護具の確保、人員予算の確保、PCR検査が受けられる環境などが必要です。

救急医療の削減

この間、新型コロナウイルス感染

の疑いがある救急患者を受け入れる病院が少なく救命救急センターに搬送が集中するという事態が発生しました。しかし大阪でもICU病床は少なく重症者ピーク時に対応できないと報道されています。大阪では橋下元知事が「財政構造改革プラン」で救命救急センターの支出を廃止、削減をすすめてきました。そういうもとで経営が厳しくなり医師も看護師も大幅に減り、救急の受け入れ率が7割を切るというようなところも出てきています。不採算でも命を守る「最後のとりで」は公的責任で保障しなければなりません。

感染拡大は繰り返されることが予測されています。すでに結着済みの住民投票や夢洲ベイエリア開発に莫大なお金を使うのではなく、安心してくらせる公衆衛生、医療、福祉へ体制確立にこそ使うべきではないでしょうか。



テレワークで危惧される

「労働時間概念」の喪失

―損害保険の職場で

中村啓子 大阪損保革新懇

出社は週1日に

損保T社の営業推進部門で働いています。4月7日の緊急事態宣言を受け、私のチームでは、まず2班に分かれて隔日の出社体制となりました。そして1週間後には5班に分かれて週1回の出社へと変更されました。

在宅勤務では、会社付与のノートパソコンやタブレット端末、または個人所有のパソコンを使い業務をします。多くの社員が一斉にテレワークを始めたため社外シンククライアント（注）はキャパオーバーとなり、休憩中や社外シンクラを使わない時間（Web会議中など）はこまめにログオフするように指示が入りました。テレワーク推進を言いながらこういう事態までは想定していなかったようです。

（注）シンククライアント（Thin client）の「シンク（thin）」は「薄い、少ない」という意味で、ユーザーが使用する端末（クライアント）の機能を最小限にし、多くの処理をサーバーで行うシステムをいいます。

出社は残業

週1回の出社はいつもより早く出社し、感染リスクにおびえながら通勤電車に乗り、たまった業務とあわせて在宅勤務メンバーの代行、電話応対、郵送書類の処理等で大忙しです。会社でできることは完了させておきたい気持ちも強くどうしても残業になります。出社しないとできない業務はまだ多く残っています。出社メンバーは席を離して座るよう、またランチタイムもおしゃべりを控えるべく自席で済みますよとの指示で、業務中は一言の会話もなくとても孤独を感じます。

4月の異動で赴任してきたメンバーとはWeb会議で顔を見たといえまだ一度も対面できていません。出社メンバーは皆マスクをつけているため顔が覚えられず、上司は

「顔を見たいからマスクをはずして、と言いたいけどこれってセクハラかな」と悩んでいます。引継ぎも完全じやないまま新年度に突入しています。

子育て真つ最中ミセスは

更に大変なのは子育て真つ最中のミセスです。保育所が閉所したため毎日在宅勤務ですが、Web会議中もひざにお子さんを抱いたままだったり、後ろを子どもたちが走りまわっていたり、という状況です。子どもたちはママが近くにいますから離れておられません。そんな中で業務に集中するのは大変です。

夫一人を家に残し、お子さんたちと一緒に県境を越えて実家で仕事をしている人もいます。また、ご両親に家まで通ってもらい、子どもの世話などを援助してもらっている人もいます。そのご両親は高齢のため、感染を恐れてマイカーで娘宅へ通い家事・育児の支援をされていますが、長期間になったため疲れも出てきてそれも気がかりだといっています。

せつかくお子さんと一緒にられる機会なのだから、在宅勤務ではなくちゃんと休暇をとるよう話しています。

保険金支払部門では

営業部門では出社率8割減を実施していますが、損害サービスの職場（保険金支払部門）ではとても無理のようです。

以下はM社損害サービス部門の声です。

4月8日から三分の一の人数で仕事をしています。会社付与のシンクライアントPCを持ち帰ります。会社では3つのディスプレイを使用していたため、1台のディスプレイだと不便になります。1台に複数の画面を立ち上げ、何度も画面を切り替えての作業になります。

在宅勤務ではできる仕事に限られ、出勤した日は残業になります。36協定で残業時間の限度は1日4時間です。時差出勤で朝7時半に出社した人は夜8時半過ぎると法違反になるため、施錠が8時半になりました。

「自宅にしようよ」効果だからなのか、保険金請求書類の受付件数は増えました。件数が多いため、3日に1度の出勤日だけでは、他の在宅勤務者の仕事は誰もフォローすることができません。出勤した日に自らの2日分の滞留案件と1日の新規案件を処理することになり、大変な業務量になります。出勤した日はクタクタです。

求められる労働時間の把握

このコロナ禍を受け、少々熱があっても働くことが良しとされる文化が変われば良いと思います。時差出勤で通勤ラッシュが緩和できることもわかり、テレワークがすすんだことで発見できたこともあります。良いことばかりではありません。

何より、これまで以上に勤務時間と私的時間の境界があいまいになり、サービス残業が増えることが危惧されます。会社の勤務時間管理は社外シンクラが接続している時間だけですが。しかし、社外シンクラに接続しなくても保険契約内容照会や保

険料試算はできます。さらに、通達やメールを見たり研修を受けたりすることは、いつでもどこでもできます。業務量が多くなれば「際限なく自宅で仕事」となりかねません。何せ、「裁量労働制」をはじめとした「みなし労働時間制」をいち早く導入し、長時間労働とサービス残業の隠れ蓑としてきた業界です。油断はできません。

会社には労働時間を正確に把握するよう求めたいと思っています。

(5月20日時点)



「ぼく、いつから 一年生？」 吹田市の学童保育の現場から

の緊急レポート

上垣 優子 吹田市学童保育・

長期臨時指導員

その日は突然やってきた

「北海道では休校になってるけど、学童はどうしてるんやろ？」同僚とそんな会話をした直後、ネットから飛び込んできたのが、政府が翌週から春休みまでの全国一斉休校措置を決めたとのニュースでした。青天の霹靂とはこのこと。翌金曜日が実質的な修了式に。「今日で学校終わってしまつた。」と泣きながら帰ってきた3年生の女の子。戸惑いと不安でいっぱいなのは私たち指導員も同じでした。来週から、学童保育はどうなるのか。密集・密接は避けられませんか。しかも、吹田市の学童保育は、ここ数年ずっと指導員の欠員状態が常態化、夏休みの前には苦心してシフトを組み、長い休業期間に備えてさまざまなとりくみを計画しま

す。なんの準備もないまま、いきなりの1日保育なんて到底無理だと思う一方で、泣きじゃくる子どももの姿にやはり学童の開室は必要不可欠だと、複雑な気持ちがあつて交錯しました。

春休みまで

学童保育は8時半から延長を含む18時半までの開室となり、市は、保護者に家庭での保育を要請したものの、約6割の子どもたちが登所してきました。一人ひとりの連絡ノートを開いて検温状況を確認、欠席の子どもたちへの連絡に追われながら、保育のタイムスケジュール打ち合わせなどを同時進行で行う非常勤を、長期臨時や単発臨時がサポートしました(吹田市の指導員は全員非正規で勤務時間等で上記のように呼ばれる3種の働き方がある。当時、私の職場は重度の障害を持つ子を含む200人近い大規模学童で、16人の職員体制。因みにわたしは長期臨時指導員)。卒業する子を送り、新しい子どもたちを迎える準備に大わらわの年度末に、手洗い、咳

エチケットの徹底や消毒に加えて、強い感染不安の中、現場は疲弊していきました。

そして連休明けへ

春休みが終わる直前の4月7日に発せられた緊急事態宣言により5月連休明けまでの休校が継続されました。引き続き朝からの開室となった学童保育では、宣言後数日間も6割という高い出席率が続き、相変わらずの密集状態に不安は増すばかりでした。市は4年生などの家庭保育協力を強く要請、翌週から児童数は激減しました。「ぼく、いつから1年生？」と、入学式は終えたもののランドセルを背負って登校した日は一度もない新1年生。「5月になったら、学校もお勉強も始まるよ」と言うのと、「ああ、そしたら2年生になるんか」。心の痛む会話でした。同僚のうち、4割弱の指導員が感染の不安から、連休明けまでの休暇を決めました。「しんどい時に申し訳ないけど、限界です」「持病があるの無」鬱々とした気持ちで働くのはもう無

理」と、みんな悩んだ末の決断でした。
さらに――

連休明けから延長された休校措置により、市は11日から学童保育の登録児童も午前中は学校への見守り登校とし、学童保育は通常の1時からの開室になりました。約2割弱の出席率で子ども間の間隔を保ち、おもちゃ類を含む約30項目のチェックリストを作成して消毒もこまめに行っています。指導員には、選択肢として在宅勤務が通知されましたが、なぜ今？と戸惑っています。政府と同様に、市の対応も後手後手の感が否めません。「自粛と補償はセット」といわれます。同様に「休校と保障はセット」が実感です。子どもたちの学習権、余暇権の保障、感染不安の中で働く指導員の労働環境の保障です。今後も続く感染対策に現場の実態や意見を、より反映していくため、他の育成室の仲間たちと、この間の様子の交換、情報の共有ができる日も近いはずと楽しみにしています。

(5月14日時点)

学童保育をもっともっと

川崎みゆき

吹田市関連職員労働組合

いきなり注目の学童保育つて

新型コロナウイルス感染拡大防止のために、3月2日から全国の学校で休校措置を実施することになり、学童保育は原則開設することが国の方針で発表されました。子どもの発達保障と保護者の就労保障をすることは言うまでもなく、社会の機能と経済活動を支えるために学童保育が必要不可欠なものになっていることが、はからずも明らかになりました。

一口に学童保育といっても、そこでの保育内容やそこで働く指導員の労働条件は、地域や職場によって大きな格差と多様な実態があります。その改善のために関係者の運動の中で、国は2015年から「子ども子育て支援新制度」をスタートさせました。厚生労働省はその基準のなかで、学童保育事業とは「放課後児童支援員」という資格を有する指導員

を、学童保育の支援の単位（児童数おおむね40名）に配置し、「放課後児童クラブ運営指針」に基づいた保育内容を実施するようにしました。こうして国は、学童保育の内容を全国的に平準化すること等を市町村が責任をもって実施するよう位置づけました。また、国の補助金の中で、1支援の単位に対して8時間勤務の常勤指導員2人と6時間勤務の非常勤指導員が配置できるように設定してきました。このような内容が背景にあり、今回の学校休校措置に対応して、国は「学童保育は朝からの開設」という方針を打ち出しています。

自治体の勘違い？

しかし、現状での基準や運営指針、補助金の考え方とは違い、学童保育は昼からの仕事で子どもがいる間に指導員を配置すればよいと勘違いしている自治体が多く存在しています。朝からの保育が必要な場合でも、指導員の勤務時間が半日であったり、数時間勤務の指導員が入れ替

わって保育しているような自治体もありません。このように指導員を短時間で働かせている自治体や運営主体は、指導員の確保が困難となり、3月2日からの休校措置の対応で混乱し、学校に役割を担ってもらうことになってしまった自治体もありました。

吹田市では

◇3月2日からは、朝からの保育をスタートさせられるように指導員の労働組合で勤務体制を確保し、対応してきました。突然三学期が終了して、当時のクラスが終わってしまいい、友だちや先生との別れがすぐには受け入れられず泣きながら帰ってきた子どもたちを受け入れてきました。学校の卒業式や学童保育の卒業式がどうなるか不安の中過ごす子どもたちの心のケアも大切にしてきました。

感染拡大防止のために生活内容を見直しました。とりわけ、吹田市で感染者が確認されたからは1部屋の人数も25人以下で保育することが市中決まり、子どもたちと生活の仕

方を考えてきました。

◇4月の1日から6日までの1週間、通常保育室に戻り1部屋45人での生活に戸惑っていました。

◇4月7日に緊急事態宣言が出されました。新1年生は入学式だけ、2年生以上は始業式をすることもなく、いつのまにか進級している状況が続いています。自宅待機や在宅勤務の保護者には自粛の協力を依頼し、通勤しての勤務を要する家庭等の子どもたちでの生活となっています。

◇しかし、感染防止の緊張感と体調不良になっても休みにくい状況の中で、指導員の疲労重なり、5月の中旬からは、半日学校での見守りが始まりました。指導員の働き方は安定しましたが、学童保育での生活を求めている子どもたちは、突然の生活の変化にストレスを抱えることになりました。大人の都合により子どもの権利が保障できなくなっていることに複雑な思いです。

また、吹田市が運営する学童保育の指導員は、4月から会計年度任用職員となり、これまでの報酬制度が変更され、期末手当支給のために月額報酬を大幅に減額されました。基本の賃金が下がったため、残業代も減額となっています。基本の勤務時間が1日5時間半のため、午前中は時間外勤務となります。4月から残業代の減額で、3月と4月で同じ勤務状況なのに報酬は下がりました。さらに、会計年度任用制度移行の初年度の夏の一時金は7割削減されます。指導員の欠員補充がなされないまま年度を越え、感染の心配もしながら保育の継続をしてきたのに、会計年度任用職員制度の変更でこんなことになるのかということを経験しています。

保護者の安心を支え、子供たちの発達を担う為に

そんな中、学童保育を必要としている子どもたちと自粛の協力をしながらも学童保育が必要な保護者のため

に、指導員を励ましてくれる保護者の存在と学童保育を必要としている保護者を支えなければという使命感が、モチベーションとなり運営を続けてきました。これからもまた、このような状況がやってきたときに学童保育として、適切な対応が出来るように、指導員の仕事がフルタイムとなればと強く思います。



労働相談の現場から 【十五】

コロナ禍、

労働者の声に政策は

北出 茂 理事

2020年。新型コロナウイルスが世界中に蔓延し、日本でも「緊急事態宣言」が出された。

政府の出勤者を7割削減するようにとの要請を受け、大企業は軒並み社員を「自宅勤務」にさせた。JRの内勤社員は、緊急事態宣言月は、わずか月1日の出社だけで良かった。

また、日本郵政グループも短縮勤務を実施し、週2日の出社で良いなどとした。これらの大企業社員は給与自体は100パーセント保障されており、その労働相談はもっぱら「ポーンナスがどうなるか心配」「まだ、人数が多い部署がある。会社が安全配慮義務違反ではないか」というものであった。

他方で、派遣社員、非正規社員からの相談も、多く寄せられた。コロ

ナ禍に関連する相談においても、明らかに正社員と非正規社員、派遣社員とで、相談内容も深刻さも異なってきた。寄せられた相談を紹介する。

【Aさん】

派遣会社で働いているのですが、今回コロナウイルスによる派遣切りで5月末で契約終了になりました。6月以降は待機となるようですが、平均賃金の6割が保証として支払われるとのこと。私の勤めている会社の他の社員のためにも、6割以上の補償を求めたいのですが、組合に入った上で団体交渉は可能でしょうか？

【Bさん】

今、流行りのコロナウイルスによる休業補償についてです。ショッピングセンターの警備員として勤めています。夜間帯の勤務シフトで雇用期間に定めのない契約で労働に従事しております。従来、15時から翌深夜1時40分までの労働をシフト

制で勤務しておりません。しかし、今回のコロナウイルスの一件により短縮営業を余儀なくされてしまい、15時から22時勤務などに勤務時間を削られてしまいました。月間の時間数で換算すると90時間に上りません。

当初、会社側からは休業手当を出すと内容だったのですが、手当が出される者は欠勤した者のみ、さらに有給消化の上、36%の支給のみという結果になっています。休業手当の額は平均賃金の100分の60以上の額ではないのでしょうか。

時給が一、一〇〇円で、九万九千円の収入の減少になり、生活に支障が出ている状態です。モデルケースや会社との交渉のプロセスなど、よろしければアドバイス頂けますでしょうか？。

派遣切り、雇止めが多発している。非正規、派遣労働者、シフト労働者は、文字通り「生存の危機」といふべき事態に直面している。明らかに、弱者にしわ寄せがきている。

民法第536条は100%の補償を規定しているが、これを根拠に100%補償を求めるとすれば、法廷での長い争いを覚悟しなければならぬ。

労基法第26条は、使用者の責による休業については、平均賃金の60%以上の手当を支払わなければならない。

会社は国から休業手当の補助を受けることができるが、「後日」であり、金額につき、雇用調整助成金拡充に関する議論が国会で二転三転し、混乱に輪をかけた。

「パート・非正規労働法」という法律では、正社員と非正規労働者との不合理な差別が禁止され、派遣先労働者と派遣労働者の労働条件は、格差をなくすべきだと言っているが、

まだまだ、差別、格差が是正されていない現実がある。

そもそも、非正規労働、派遣労働という雇用形態自体が、何かあったときに、切り捨てがしやすい雇用形態として構築されている。

そのような雇用形態を嫌う心理が、「正社員願望」を生み、正社員願望を逆手に取った「ブラック企業」が社会に蔓延し、その実態を告発し社会問題化してきたのが2010年代であった。

2020年。歴史を繰り返させないために、少しでも歯止めになれば、と思っている。



コロナ禍に直面し苦悩する

非常勤講師

濱畑芳和 立正大学准教授

突如始まったオンライン授業

教育現場においても、コロナ禍が直撃しています。この三月からの感染拡大状況により、多くの学校が卒業式や入学式の中止・延期、新年度の授業開始日の延期を発表しました。当時は「しばらく経てば授業が始まるんだな」とのんきに構えておりましたが、感染拡大状況が収まらないことが明らかになってくるにつれ、各大学がこぞつてオンライン授業の実施を決めていきました。私の所属する大学でも、四月上旬にはオンライン授業の五月中の実施が、五月に入ると前期いっぱい、九月までの延長が決定しました。

しわ寄せは非常勤講師に

問題となったのが、非常勤講師の先生方への対応です。私の大学でも、専任教員は使用できるツールが

非常勤講師は使えないことが判明したり、追加のアカウントの払い出しに時間を要したりと混乱しました。オンライン授業に耐えうる性能のパソコンやウェブカメラ等の必要な機材が揃わないという相談や、ソフトウェアの使用法に関するご相談も多く受けました。ご高齢の非常勤の先生に対して電子ツールの使用法の習熟を支援するにはどうしたらよいのかと悩んでいるうちに、そんな難しいことはできないと言いつつ残して退職されたといった先生もいらっしゃいました。

新聞等でも非常勤講師の方の苦悩が報道されています。週八コマの授業がすべてオンライン化し、一コマの授業準備にかける時間が通常二時間のところを最大十時間に延び、それでも給与は変わらないという訴えや(時事通信社、五月二四日)、休校になることによって「勤務実態がない」と給与を支払われないという訴えもみられました(Jキャストニュース、五月八日)。SNS上には、「オンライン授業は出校して行

わないと給与を支給しない」として、市中感染リスクを承知の上で出校を強制される事例や、夏まで在宅での授業が見込まれるため、エアコンの購入を余儀なくされ経済的に困窮する専業非常勤講師、フリーランスには適用される持続化給付金が「給与所得」しかないために申請できなかつたなど、今日もあちこちから悲鳴が聞かれます。

働き方の改善に向けた

実態説明が不可欠

非常勤講師、とりわけ専業非常勤講師をめぐる労働環境・生活環境はもともと劣悪であったのに、このコロナ禍にあつてさらに劣悪化の一途をたどっています。非常勤講師の働き方の改善はもとより必要であったのですが、こうした危機下にあるからこそ、断片的な声を丁寧にするか取って実態を明らかにし、働き方の改善に向けた取り組みにつなげるこ

とが急務です。

雇用・失業の新局面

休業者600万人の衝撃

伍賀一道

金沢大学名誉教授

5月29日に「労働力調査（基本集計）」（2020年4月分）の結果が公表されました。マスコミでも大きく取り上げられましたが、休業者は3月から約350万人増え、600万人という驚くべき数に上っています（図）。リーマンショック後、雇用が最も悪化した2009年1月時点（153万人）と比べても4倍の多さです。

休業者の中には失業者が多数含まれている

「労働力調査」では「休業者」を次のように定義しています。

「仕事を持っていないが調査週間に病気や休暇などのため仕事をしなかった者のうち、

a. 雇業者（その仕事会社が会社などに雇われてる仕事である場合）で、仕事を休んでいても給料・賃金の支

図 従業上の地位・雇用形態別の休業者の構成



（出所）「労働力調査（基本集計）」2020年3月、4月、第Ⅱ-8表より作成

払を受けている者又は受けることになつてゐる者

b. 自営業主（その仕事で自分で事業を営行つた仕事である場合）で、自分の経営する事業を持ったまま、その仕事を休み始めてから30日にならない者をいう。▽

育児・介護休業中の人で給料や手当をもらつてゐる人（またはもらう予定の人）や、コロナ危機によつて会社が経営困難に陥り休業を余儀なくされ、休業手当を支給されている人も休業者に数えられます。

「労働力調査」では就業状態を、①従業者（現に働いてゐる人）、②休業者、③完全失業者（調査期間にまったく働かず、かつ求職活動をしてゐた人）、④非労働力人口（家事、通学、高齢、病気などで一切働かず、求職活動もしていない人）の4つに区分してゐます（アルバイトで働いてゐる学生は①です）。

では、解雇されているわけではなく、賃金や休業手当をもらえずに自宅待機を余儀なくされている人はどのようなふうになるでしょうか。

いまこうした状態に置かれている人が急増していますが、厳密に言えば上記の①④のどこにも入りません。しかし、そうした人々が「労働力調査」の調査対象になった場合、おそらく休業者を選択するでしょう。それゆえ休業者の中には事実上の失業状態の人がかなり含まれていると考えられます。先の「労働力調査（基本集計）」では完全失業者は189万人でしたが、実際の失業者はこれをはるかに上回っており、300万人を超えているのではないのでしょうか。

休業者の半数は非正規雇用

図の4月の休業者（597万人）の内訳を見ると半数は非正規雇用（300万人）です。これは、休業者の多くが営業自粛を迫られた卸売・小売業を含む消費サービス関連産業に集中しており、これらの部門では非正規雇用の比率が高いことと関連しています。

なかでも女性の非正規雇用の休業者は216万人に上りますが、これ

は女性非正規雇用（1379万人）のおよそ6人に1人に当たります。非正規雇用の休業者で休業手当を支払われている人は果たしてどの程度いるのでしょうか。中年（35～64

歳）の単身女性（シングルマザーを含む）で非正規で働く人は80万人ですが（「就業構造基本調査」2017年）、こうした人に困難が集中しているのではないのでしょうか。

コロナ危機によって生存の危機に直面している人が水面下で増えています。休業者に対する休業手当の拡充が緊急に求められています。正規、非正規、自営業主、フリーランスを問わず人間らしい生活が可能な水準にまで増額することが必要です。違法な派遣切りや非正規切りに対する監視も強めなければなりません。自粛ムードが蔓延していますが、労働組合の役割はますます重要になっています。

なお、詳しくは働き方ASUNETのホームページ掲載の同じタイトルの拙稿をご覧ください。

※下記QRコード・URL

<https://hatarakikata.net/12242/>



私立学校における

長時間労働の改善

〜関西大学中等部高等部

における経験

垣見 崇

働き方ASUNET幹事

私学教員をめぐる背景

教員長時間労働が大きな社会問題になっていく。教員は、公立私立にかかわらず、公教育を担い、社会的に重要な役割を果たしている。

私学経営者は「給特法に準じて手当を支給」と我田引水の論理を振りかざし、労働時間管理を行っていない経営者が多くいる。このような経営者は利益優先、効率優先の経営を行いがちになる。効率優先の経営は、期限付き雇用の依存が進むことが多く、自分の雇用を守るために経営者にすり寄ることを強いられる先生の姿がそこにある。

ここでは、関西大学中等部高等部において「残業代」を認めさせた組合の成果を報告する。

残業認定の経緯

関西大学中等部高等部では、本俸と教育職員調整手当が主に支給されてきた。教育職員調整手当については「勤務の多寡に関わらず支給する」として、時間管理を行わず、長時間労働が放置されていた。関西大学は、教育職員調整手当を違法に固定残業代として支給することで、教員に「青天井の残業」を強いていた。その結果、若手の教員を中心に精神的に体調を崩す教員が常にあった。

改善要求したが、関西大学は実効性のある対策を打たなかったため、2017年3月に組合員による茨木労基署への申告が行われ、3度の是正勧告を関西大学は茨木労基署から受けた。その結果、部活動指導、教材研究を含んだ10項目の仕事を残業項目として関西大学は認め、休憩時間の取れない労働についても残業と認めた。

残業計算の基礎となる賃金についても、関西大学は諸手当を除外して計算していたが、茨木労基署の指導

により基礎賃金に算入することになった。

しかし、過去(2015年度・2016年度)の残業代については、関西大学は値切り、全額の支払いを拒んだ。理由は、正確に労働時間を把握できない、という主張である。結局、自らの調査により算出された残業代2億円を7千万円に値切り、組合との合意のないまま支払いを強行した。

さらに、2018年4月、この労働組合運動の先頭に立っていた教諭を、関西大学は不当に解雇する、という暴挙に出た。現在、大阪府労働委員会でも不当労働行為、大阪地方裁判所にて地位確認裁判で争っている。

私立学校において、時間管理・残業認定を行っていない違法経営を行っている学校法人は大変多くある。時間管理を行わないことは教員の長時間労働の大きな原因だ。そのことにより精神的に追い込まれたり、家庭生活が阻害されたりすることは当然で、時間管理と残業認定、

残業の抑制、健康な働き方を行うことが、今の学校には必要であることは明らかだ。

時間管理が行われていない学校、36協定が締結されていない学校はブラック職場、と言っている。

関西大学の労働組合では、この点も含め、残業代認定の闘いを行ってきた。すべての主張が認められたわけではないが、「部活動を残業として認定される」「教員の仕事の定義を確認する」「諸手当を基礎賃金に参入させる」といったことを勝ち取った。



労働組合で勝ち取った

雇用化への道

清水亮宏 弁護士

A S U N E T が継続的に支援してきたヤマハ英語講師ユニオンが、個人事業主として扱われていた英語講師の雇用化を勝ち取ることができましたので、ご報告いたします。

1 組合結成の経緯

ヤマハミュージックジャパン（以下、「ヤマハ」）は、いくつかの楽器店と契約し、音楽教室や英語教室の運営を委ねています。英語教室のレッスンを担当する英語講師は、ヤマハと契約を締結しており、形式上の契約形態は委任契約となっています。

しかし、教材やレッスンの内容をヤマハから具体的に指定されるほか、勤務時間や勤務場所も実質的に管理されていました。また、ヤマハは、契約形態を委任契約としているにもかかわらず、税務上は「給与所得者」として処理していました。働きたき方の実態はまさに「労働者」だったのです。

このような問題について疑問を抱いた講師の一人が、2018年4月に労働基準監督署に相談したところ「あなた方は労働者ではない」と門前払いされてしまいました。しかしその後、思いを同じくする英語講師が集まり、ヤマハに対し、税務上の扱いと契約形態が異なる理由などについて説明を求める行動を始めました。そのような中、講師の一人が故森岡孝二先生と繋がり、そこから、働き方 A S U N E T 代表理事の岩城稜弁護士、副代表理事の川西玲子さん、筆者（清水）と繋がりました。

講師の実際の働き方が労働者であった（使用従属性があった）ことや、既に集団で行動を始めていることから、「労働組合を結成してヤマハと団体交渉することがベストな選択肢」と確信し、労働組合結成に向けた準備を進めることになりました。

2018年10月に労働組合の役割や意義についての学習会を行った後、2018年12月に労働組合を結成しました。

2 雇用化に向けた交渉と成果

労働組合の結成後、ヤマハに対して、英語講師の雇用化を求める要求書を送付しました。その後、団体交渉を通じて、英語講師の働き方の実態が労働者であることの問題点、税務上給与所得者と扱っていることの問題点を説明し、英語講師全員を雇用化すべきであると訴え続けてきました。組合側の訴えにより、ヤマハ側から雇用化の方針が示され、英語講師の雇用化について概ね合意に至ったことから、雇用化に関する確認書を作成すべく交渉を重ねてきました。

確認書については、労働組合としてどうしても受容できない文言があり、調印には至りませんでした。2021年度中の英語講師の雇用化については概ね合意に至っており、英語講師の雇用化の道が開かれることになりました。

ただし、雇用化の対象（全員を雇用化するのか、委任契約の併存を許容するのか）、雇用化後の労働条件（正社員とするのか、給料はどのよ

うに計算するのか、労働時間をどのように考えるのか）など、労使間で意見の相違がある部分もあり、今後も粘り強く交渉していく必要があります。

3 ユニオンの状況について

結成大会に参加いただいたメディアに組合結成を報道いただいたほか、記者会見を通じていくつかのメディアに組合結成を報道いただいたことを皮切りに、全国の英語講師から加入の依頼があり、順調に組員数を増やしています。結成から約1年半ですが、北海道から沖縄まで、全国の英語講師が加入しており、組員数は全講師の1割を超えました。全国の英語講師がメーリングリストに積極的に意見を投稿し、組合員間の交流はLINEグループやメーリングリストなどを通じて行っています。メーリングリストでは、団体交渉の報告や文字起こしが共有され、全国の組合員がメーリングリストで意見を発信するなど、非常に活発な議論が行われています。そのほか、

労働組合のHPの開設やリーフレットの作成など、広報にも力を入れています。

4 最後に

現在、「雇用によらない働き方」が注目を集めています。実態が労働者であるにもかかわらず請負や委任と扱われる問題や、過重労働・低報酬の問題などが指摘されています。労働組合を通じた交渉は、これらの問題の解決手段として有効ですが、そのことが十分に社会に共有されていない状況にあります。今回のヤマハ英語講師の行動を通じて、労働組合を通じた働き方を改善の意義について社会的に発信していきたいと考えています。

◇最近のニュース報道から

- ・英語教室講師と雇用契約へ NHK-TV-News 2020/6/8
- ・ヤマハ英語講師 コロナ休業補償ほとんど受けられず ABC-TV-News 2020/6/8
- ・補償ほぼなし講師生活苦 しんぶん赤旗 2020/6/2
- ・講師に雇用制度導入
- ・私たち労働者じゃないの? 朝日新聞 2020/6/4

労働相談報告

↳ 新型コロナ関連と

パワハラ関連について

北出 茂 理事

1 新型コロナに関する労働相談について

かねてからの新型コロナによる「自宅待機」などの相談が相次いだ。かつての相談者が「相談先」として紹介してくださる事例が相次いだこともあり、東京、静岡、岐阜などからも相談が相次いだ。いくつかの案件について、休業手当の支払いに及びさせたり、会社の財務諸表を提出させたり、6割以上の補償を獲得するなどの成果をえることができた。遠隔地の相談者には「要望書」などを書いてあげたところ、自分たちで交渉して成果をあげるなど、うれしい結果を報告していた。

2 パワハラに関する労働相談について

2020年6月1日から「パワハラ

ラ防止法」が施行された。今回は、パワハラに関する労働相談をまとめ報告する。

(1) 私が（ユニオンを通じて団交をしたが決着がつかず）かねてより支援する裁判にも、パワハラにより「鬱病」を発症した案件がある。現在も、この八尾市にある介護会社「株式会社分福」と裁判中である。

(2) 今回、未払い残業代の時効の関係で、いきなり裁判をすることになった案件がある。この新たに提訴することになった案件も、もとをたれば、就業中のパワハラが遠因となっている。「どうしても許せない」「一矢報いないと前へ進めない」という当事者の強い思いから裁判をすることになった。相手は飲食会社「社」である（当事者が会社名の公開を希望せず）。

(3) まさに進行形で、当事者から残業代未払いとパワハラで団体交渉中の会社がある。大阪市西区に本社がある「スーパークーホテル」（スーパークーコート）である。

実は、東京でも、支配人をしていた方らが解雇をされている。「首都圏青年ユニオン」が支援して、解雇撤回、未払い賃金の支払いを求めて、東京地裁に提訴をした。東京の支配人らの案件は朝日新聞（2020年5月28日）などでも掲載されている。

大阪の当該によると、この会社では残業代は月45時間しか支払われず（36協定が残業時間の規制としてではなく残業代支払いの規制として機能している）、長時間労働やパワハラによる鬱病が多発しているとのことである。そんなわけで、くしくも、東京（首都圏青年ユニオン）と大阪（地域労組おさか）で、同時に争議を行うことになった。思い出すのは「ゼンショーホールディングス」（牛井チェーン）と争議を行なった時のことである。あの時も、東京でも争議中で、首都圏青年ユニオンと連絡を取りながら、厚生労働省をも巻き込んで、勝利にこぎつけた。首都圏の健在ぶりを心強く思い、大阪でも頑張ろうと思う。

(4) 現在、検討中の案件は、残業代は45時間どころか全く支払われていない。残業代も休日出勤手当も支払われない会社で「ものすごく長時間残業をしている社員」と「そこそこ長時間残業をしている社員」との間に「不平等」を生じているのが気に食わないがごとく、「そこそこ」に対する、明白な嫌がらせ、ハラスメントがなされている。

その発言たるや「土日も働け」「土日に何をしているか5分単位で報告しろ」「給料を減らす」(当該の年収は手取りで240万円前後)とか、めちやくちやである。厚労省や法の基準に照らしても明白に優越的地位を背景にしたハラスメントに該当する。

この案件が悪辣なのは、違法行為(Ⅱ残業代未払い)によって生じる「不平等」を、別の違法行為(Ⅱパワハラ)によって覆い隠そうとしていると捉えられる点である。

(5) 2020年6月1日から「パワハラ防止法」が施行された。

優越的地位を背景にして、「世間

一般や裁判上では決して通用しない理屈」を「社内」や「部分社会」で振りまいて、あたかも自分は訴えられないと思っている者も多いと思われる。

確かに、業界や団体ごとの事情もあろう。しかし、だからといって、労働条件の不利益変更(厳格な要件を満たさないと認められない)や、残業代不払い(労基法違反の犯罪である)やパワハラが許されてよいはずもない。

「パワハラ防止法」も施行された。①に寄せられた労働相談は、個人加盟ユニオンや弁護士らとも協力して、解決にあたっている。より一層、「パワハラは個人の尊厳を害する行為である」という当たり前の認識を、社会に広めていかねばならないと思っている。



脇山美春 弁護士

★HPに労働相談コーナーができました★

働き方ASUNETのホームページがリニューアルしました！大きく変わったところをご紹介します。

(1) 「だれでも労働相談」

事務局が、自分のかかわった事案や、その時々が発生している労働問題について、役に立つ記事をアップしています。たとえば4月は、「コロナ労働相談」として、新型コロナウイルス流行に伴って生じた労働問題にアドバイスする記事を更新しました。今後も労働法の基本的な知識や、判例解説などを随時アップロードしていく予定です。

(2) 「だれでも労働相談フォーム」

また、「だれでも労働相談」のページには、「だれでも労働相談フォーム」が設けられています。このフォームを使えば、ASUNETに対し、メールで労働相談をすることができます。記事を見ただけで疑問に思われたことでも、記事になっていないけど相談したことでも、相談内容は何でもOKです。

はたらく人が、気軽に労働相談できる場としていきたいと思います。

生まれ変わったHP、ぜひ覗いてみてください♪

緊急声明 守口市学童保育指導員の雇止めは許されません！

守口市が民間委託した株式会社「共立メンテナンス」から、この3月に雇い止めされた学童保育指導員10名が、5月15日、大阪地裁に雇い止めの無効確認と損害賠償を求める訴えを提起しました。

新型コロナ危機の中で、改めて「学童保育」は社会を維持していくためになくてはならない施設であることが認識され、子どもたちのいのちと安全を守り、保護者の就労を保障している指導員の仕事が再評価されています。このような時に、これに逆行する守口市学童保育指導員の雇止めは大きな衝撃でした。

「雇止め」された10人の指導員は7年から35年勤続という知識と経験を積んだベテランばかりです。子どもや保護者からも厚い信頼を得て、守口市の公設公営で実施されていた時から働き続け、2019年4月に「共立メンテナンス」に民間委託されてもその経験を生かして保育に当たってきました。公共業務を、利益を生み出すことを目的とする営利企業に安易に委託することによって、さまざまな問題が出てきます。現場では子どもたちを主体とする保育を実践したい指導員は苦勞しながらも会社に意見や改善を提案したり、労働組合として団体交渉の申し入れもしてきましたが、団体交渉は一切拒否し、大阪府労働委員会が「団体交渉拒否は不当労働行為」として団交応諾、ポストノータイス命令を出しました（2020年4月22日）。しかし、「共立メンテナンス」は、新学期直前の3月に「雇止め」を通告してきました。

この「共立メンテナンス」は東大阪市の学童保育を受託している時も同じように労働組合を敵視して団体交渉に応じず大阪府労委より和解命令を受けています（2015年）。このような不当労働行為を繰り返す会社であることが明らかになったにもかかわらず、これに委託契約した守口市の責任も問われなければなりません。「守口学童保育指導員労組を支援し学童保育の充実を求める会」は、2020年3月3日、守口市長に対して継続雇用を求めて要望書を提出しています。

公務公共労働に従事する労働者には、継続性と専門性が担保できる雇用の安定と仕事に専念できる処遇が必要です。不安定で劣悪な処遇に声を挙げれば「雇止め」を強行するこのような企業に公共サービスを受託する資格はありません。

NPO法人働き方ASU-NETは今後もこの裁判に注目していくと共に、子どもと保護者のために、不当に雇い止めされた指導員たちが一日も早く職場復帰できることを求めます。

2020年5月18日

NPO法人 働き方ASU-NET

代表 岩城 穰

代表 脇田 滋

副代表 川西 玲子

◇働き方ASU-NETのホームページを4月8日にリニューアルしました

2008年5月5日にホームページを開設以来、「連続エッセイ」はじめ多くの記事を森岡孝二さんが書かれました。脇田滋さんが「連続エッセイ」を書き継いでいます。この度のリニューアルでは、森岡孝二さんの記事をアーカイブとして「森岡孝二の部屋」に収め、記念誌・ビデオ・録音などの関係資料も収集しています。

リニューアル後、「働き方ASU-NET」からの情報と活動発信の場として、多くの方々が毎日閲覧し、注目を集めています。今後も、書き手を多くし、働き方情報・労働相談を充実します。ぜひご覧ください。会員の皆様のご意見をお願いします。

<https://hatarakikata.net/> ※URLが、セキュリティ強化で変更されています



□編集後記

「季刊誌ASU-NET」第15号をおくります。今回も久しぶりの発行となりました。特集を「コロナ禍と働き方」としました。

「ワーク・ライフ・バランス」と言われて久しいですが、森岡孝二さんは、ワークとライフを分けるのはおかしい、と批判されていました。ライフの中にワークはあり、ワークはライフの一部であって、それを切り離すことはできない、と。今、「新しい生活様式」が叫ばれていますが、では「新しい生活様式」の中で、働き方はどうなるのでしょうか。「テレワーク元年」ともいえる環境で、実際の働き方はどうなっているのか。この特集の中で、「新しい働き方」が追及されているかどうか、依然として働く人たちに「古い働き方」を強いている現状が書かれています。「新しい生活様式」の中で、働く人に寄りそう「新しい働き方」は何か、私たちは注視していきます。
(記：高田好章)

季刊誌ASU-NET No.15 2020年夏
2020年6月発行
編集・発行 NPO法人働き方ASU-NET
〒530-0047 大阪市北区西天満4-4-18梅ヶ枝中央ビル7階
いわき総合法律事務所 気付

TEL:06-6809-4926
MAIL:info@hatarakikata.net URL:https://hatarakikata.net/

発行責任者 共同代表理事: 岩城穰・脇田滋
編集担当 高田好章

*1: 06-10