

各 位

2020年12月4日  
コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク  
136-0071 江東区亀戸 7-8-9 松甚ビル 2F 下町ユニオン内  
Tel. 03-3638-3369 Fax. 03-5626-2423  
[shtmch@ybb.ne.jp](mailto:shtmch@ybb.ne.jp)  
<https://cunn.online>  
担当：岡本哲文（事務局長）

日夜のご活躍に心から敬意を表します。

私たちは非正規雇用でも外国人でも誰でも1人から入れるコミュニティ・ユニオンの全国ネットワーク（32都道府県 77組織 2万人）です。

今回、標記のホットラインを各地のユニオンが連携して行います。ぜひ、私たちの取り組みについてご紹介いただきたく、概要について送らせていただきます。

よろしく願いいたします。

## **あらゆる非正規差別を許さない！**

### **シフトカット、雇い止め、賃金など全国一斉ホットライン**

**〈全国18都道府県で開設 無料電話相談〉**

- \* 最高裁判決などを活用し、非正規差別をなくすためには？ 取り組みのポイントを解説。**
- \* 会社や法律任せでは不十分！ 労働組合こそが頼りになります。**
- \* 正社員の相談もどうぞ。**

**12月11日（金） 12日（土）**

**午前10時～午後7時**

**主催：コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク**

**代表電話 03-3638-3369**

## 【各地相談窓口】

北海道	札幌地域労組：011-756-7790	
	札幌パートユニオン：011-210-1200	
	011-210-4195	
新潟	えちごユニオン：025-201-6340	※12日 10:00~17:00のみ
茨城	茨城ユニオン：029-827-0966	
東京	下町ユニオン：03-3638-3369	
	プレカリアートユニオン：03-6273-0699	※11日のみ
神奈川	よこはまシティユニオン：045-575-1948	
山梨	山梨ユニオン：055-287-8113	
静岡	静岡ふれあいユニオン：054-292-4121	
	054-283-2633	
愛知	名古屋ふれあいユニオン：052-526-0661	※12日は17:00まで
三重	ユニオンみえ：059-225-4088	
京都	きょうとユニオン：075-691-6191	※11日 13:00~19:00
大阪	なにわユニオン：06-6476-8215	※11日 12:00~19:00
	なかまユニオン：06-6242-8130	※11日のみ
	サポートユニオン withYOU：072-655-5415	
奈良	奈良ふれあいユニオン：0742-63-5155	
兵庫	ひょうごユニオン：078-382-2116	
	神戸ワーカーズユニオン：078-232-1838	
岡山	ユニオンおかやま：086-225-2023	
鳥取	地域ユニオンとっとり：0857-24-4270	
広島	スクラムユニオン・ひろしま：0120-501-581	※12-13日
	082-264-2310	※12-13日
愛媛	えひめユニオン：089-924-2497	
福岡	連合福岡ユニオン：092-273-2114	※11日のみ

## 1 最高裁判所の判断を活用しよう

10月15日、日本郵便の正社員と契約社員の待遇格差の是非が争われた裁判で、最高裁判所が判決を出しました。契約社員に扶養手当（いわゆる家族手当）、住居手当、年末年始手当を支給しないことや、病気休暇や夏期冬期休暇を無給とするのは不合理だとしました。非常に画期的な判決です。「そんな手当はうちにはない」。本当にそうでしょうか。実は職場にそうした手当があることすら知らないパートや契約社員の方が少なくないのです。まずは調べてみましょう。

10月13日、大阪医科薬科大の元アルバイトの女性が賞与の支払いを求めている裁判で、最高裁判所は支払いを命じた大阪高裁判決を取り消して、不合理とは言えないとしました。東京メトロ子会社の契約社員の退職金についても、一定の支払いを命じた東京高裁判決を取り消して、不合理とは言えないとしました。しかしながら、これは正社員との仕事に差があることを理由にしています。一人の裁判官は仕事に違いがないから払うべきだという反対意見を付けたのです。どんな非正規でも賞与や退職金を払わなくてもよいとしたものではありません。実際一定の賞与を支払うようになった会社も増えてきています。とにかく仕事の中身を検討しましょう

言うまでもありませんが、裁判所の判例はそのまま法律になるわけではありません。賃金差別の解消は会社に要求して初めて実現するのです。

## 2 労働組合の役割は重要

上記の非正規裁判で、原告や弁護士のみなさんが頑張ったことは言うまでもありません。それに加えてすべての訴訟で、労働組合が支援をしてきました。非正規労働者が労働条件に疑問を感じても、訴訟や会社への要求はおろか、正社員の条件との格差を調べることすら、こわくてできない人がほとんどではないでしょうか。就業規則を置いていない、置いていても持ち出し・コピー禁止という会社は少なくありません。基本的な事実を調べる段階から、いざとなれば会社と対等な立場で交渉ができる労働組合の役割は重要です。

残念ながら労働組合の推定組織率は下がりっぱなしで、昨年も過去最低の16.7%、パートはその半分の8.1%でした。労働相談から組織化に取り組み、非正規労働者が一人でも入れる、経験豊富なユニオンの出番です。まずはご相談ください。

## 3 コロナ禍でも明らかになった非正規差別

新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、正社員と非正規の差別がますます明らかになりました。最もわかりやすいのは、正社員は全く賃金カットされない職場で、非正規はシフトが組まれていないという理由で一切の休業手当が支払われなかったという問題でしょう。解雇されないけれども収入は激減、解雇されて失業手当をもらった方がよかったと言う人もいます。これからは突然の契約解除、雇い止め解雇が増加していくでしょう。

公的制度による支援もちろん必要ですが、労働組合に加入して会社と交渉すれば道は開けます。退職勧奨を止めさせたり、制度にはない退職金を払わせたりするなどの成果も上がっています。あきらめないで、まずは仲間と一緒に相談してください。

## 4 正社員の賃金や雇用も危ない

最高裁判決を受けて、非正規差別を解消する企業が出始める一方で、正社員の諸手当をなくす、賞与や退職金制度を改悪しようという動きがあります。差別と言われないように、低い方に合わせようという姑息なやり方です。経営者の多くは、ジョブ型雇用、多様な働き方などと称して、結局のところ、労働者やその家族の生活など全く考慮しません。

新聞のサラリーマン川柳に、「出来る人 昔残業 今休暇」というのがありました。ワークライフバランスが可能で賃金水準が高い一部の専門職や希少な能力を持っている場合は、転職も容易で「同一労働同一賃金」が実現しているかもしれません。コロナ禍でもテレワークが容易で、むしろ能率が上がったような仕事です。現実にはそのような仕事や労働者は一部に限られていることが明らかになりました。長時間労働、遠距離通勤や単身赴任も厭わなかった正社員の賃金や雇用すら脅かされる時代です。正社員も、非正規と共に闘うことが必要不可欠になっています。

以上