

新型コロナショック下における雇用・労働条件はどうなるのか ～新法パート・有期法の施行及び労働法制の行方

棗一郎弁護士 講演要旨

■泣き寝入りしてはならない

休業補償については、労基法 25 条により最低 6 割の賃金が保障されること、また、休業中であっても別の仕事を用意し賃金を補償する努力が使用者には求められ、賃金の不払いを安易に認めてはならないことが強調された。会社の資金繰りが厳しい場合であっても国の補助制度を利用することを組合側から求めるなど、労働者側から積極的に要求していくことが訴えられた。

新型コロナ感染による労災（公務災害）認定については、厚労省の通達（2 月 3 日・4 月 8 日）により、「認定基準が大幅に広げられている」と説明。本来、多大な時間と労力がかかる感染経路の証明が、新型コロナの場合、医療・介護従事者は「業務中である」と 100%認められ、その他業種でも、スーパーのレジなど「感染リスクが相対的に高い」と考えられる業種は労災認定されやすくなっていると話された。また、新型コロナ禍では突然の解雇が発生しているが、解雇には厳格な基準があり、経営者の身勝手な首切りは認められないことが示され、コロナ禍でも理不尽に泣き寝入りしないための法的根拠を学んだ。

■同一労働同一賃金

正規と非正規の格差是正のため、同一労働同一賃金の法制化がされた。だが、正規の条件を切り下げ格差を縮めるといった手法がとられている実態があることを問題視。「法の趣旨に反することであり、労働組合は自信をもってたたかい、世の中に訴えて格差を縮めること」と力説し、労働運動への期待と後押しがあった。