

2020年4月9日

株式会社オリエンタルランド
代表取締役社長 上西 京一郎 様

労働組合なのはなユニオン
執行委員長 嶋 桃代
オリエンタルランドユニオン
支部長

要 請 書

時下、益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

貴社より2020年3月30日に、当方よりの「要請書」（2020年3月19日付）に対する回答をいただきました。

その内容は、「休園により休業しているキャストの方々には、労働基準法26条の休業手当以上の金額となる手当のお支払いをさせていただいております。従って貴組合の要請には応じかねます。」とのことで、当方の要求である「10割補償」には応じられないとのことでした。

当方は再度、準社員（キャスト・出演者）の休業補償を「10割」とすることを求めます。

その根拠は以下のとおりです。

1. 「6割補償」では生活ができません。

貴社は「労働基準法26条の休業手当以上の金額となる手当を支払う」とのことで、3月25日支給の賃金で「休園第一となった2月29日分」が「全解消」の名目で支払われました。この額は「平均賃金の6割」です。ゆえに、労働基準法26条及び労働基準法12条（事由の発生した日以前3か月間に支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した額）はクリアしました。

しかし、貴社の準社員の賃金は、そもそも千葉県の最低時給923円（東京1013円）に張り付いた低賃金なので、労働基準法26条及び12条をクリアしたとしても、生活できないという声が上がっています。（別紙参照）

2. 休業補償に格差をつけることは、人権・命・暮らしに格差をつけるということです。

正社員が「10割補償」なら、準社員も「10割補償」にしてください。

①貴社は、新型コロナウイルス感染症対策として、休園＝自宅待機を従業員に命じています。ところが、正社員とテーマパーク社員は「みなし労働」ということで「全額補償」、準社員は「全解消」ということで「6割補償」と、雇用形態による格差をつけました。

この扱いに対して、準社員から、「非正規だからという理由は納得がいかない。」という声があがっています。新型コロナウイルス感染は雇用形態を問いません。もともと格差があって、低賃金で、有期雇用で働く準社員の方が生活不安、雇用不安は、どちらかといえど大きく、命・健康・暮らしが脅かされています。

貴社の休業補償に対する扱いは、雇用形態による差別です。新型コロナウイルス感染の状況下で、雇用形態によって休業補償に「4割」もの違いを設ける客観的・合理的な理由はないはずです。

- ②今年4月1日から同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者との不合理な待遇格差を禁止する法律「パートタイム・有期雇用労働法」が施行されました。同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与、福利厚生などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されました。

新型コロナウイルス対策での雇用形態による格差は、そのまま命と健康に格差をつけることにつながります。施工された法の趣旨からいっても、休業補償は、雇用形態に関わらず、均等に扱うべきです。

3. 準社員に想像力ある対応を

現在、国も各自治体も様々な休業補償を検討し、実施しようとしている状況にあるなか、優良企業と称される貴社が、なにゆえに準社員の休業補償を「10割補償」にしないのか。

加賀見俊夫会長は、かつて経済紙のインタビューで OLC は 9割が準社員と強調したうえで「魅力をひもとけば、ゲストが会うキャストのホスピタリティがテーマパークとして見えない価値の源泉となっている。」と述べていました。貴社を支えているのは、準社員の日々の献身的労働があつてこそではないでしょうか。

貴社から準社員に「勤怠確定と給与支給、およびキャスト相談窓口についてのお知らせ」が発信されたのは4月3日です。このお知らせで、準社員は勤怠・給与額などを知ることができました。2月29日から休園になり4月3日までの間、貴社から発信されたものには勤怠や給与に関わることは明記されていませんでした。1ヵ月以上経って、やっと勤怠と給与などに関する「お知らせ」が届きました。

不安にさらされている準社員に想像力をもって、開園後に気持ちよく働き続けることができるよう最善の配慮をすべきです。

準社員が生活不安・雇用不安を抱えている現下、これからも笑顔で働き続けられるために「10割補償」を行うことは、貴社にとって急務です。

4. 上記に対する返答について

当方は、2020年4月20日までに、貴社の返答を書面にいただくことを求めます。