

2020年4月23日

厚生労働大臣 加藤勝信様

全国コミュニティ・ユニオン連合会（JCUF）

会長 鈴木剛



## 緊急要請書

本年4月7日、新型インフルエンザ等特措法に基づく緊急事態宣言が出されました。新型コロナウイルスの感染拡大を防ぐことが喫緊の課題となる中、不安を抱えながら通勤して就労している者、休業を命じられ生活不安・雇用不安を抱えながら自宅待機となっている者など、さまざまな対応が労働者に突き付けられています。

全国ユニオンは、この間受けた相談から、緊急に下記の対策を講じていただくことを要請します。

### 記

1. 以下を理由にした解雇・雇止めや派遣切りは、労働契約法16条または19条違反となるという行政解釈を示し、周知徹底すること。
  - (1) 本人及び家族など近親者が感染したあるいは感染した疑いがあること、または濃厚接触者（以下「感染または感染の疑いがある者」）であること
  - (2) 学校や保育所などが休校したことに伴い休業を申し出たこと
  - (3) 本人にいわゆる基礎疾患がある、あるいはいわゆる基礎疾患がある家族と同居する労働者及び老親・年少者と同居または支援・介護をする労働者（以下「家族等と同居する労働者」）が休業を申し出たこと
  - (4) 新型コロナウイルスの影響により受注などが減少したこと
  - (5) 休業中の補償を求めたこと及び労働条件について説明を求めたり、意見を述べたこと
2. 感染拡大を防止するためには、企業とりわけ中小企業に対する経済対策を充実させることが急務である。事業主が雇用している労働者を休業させる積極的な措置が必要であり、現在の雇用調整助成金では限界があります。こうした状況を打開するため、引き続き、雇用調整助成金の一層の迅速化を図る一方、事業主が雇用している労働者を積極的に休ませることを選択するため、休業

時間に応じて助成する制度（例えば、全社員の休業時間の合計に助成額を乗じるなど）を創設すること。申請にあたっての証明は必要最小限（例えばタイムカードと就業規則の提出など）にとどめ、基本的に事業主の申告に基づいて支給すること。

3. 家族等と同居する労働者は不安を抱えながら通勤し、就労しています。国民・市民の生命と健康を守り、感染者・重篤者を低減するために以下の措置を講ずること。

(1) 家族等と同居する労働者が休業を申し出た場合、事業主は労働契約法5条の安全配慮義務により休業をさせなければならないという行政解釈を示し周知徹底すること。

(2) 家族等と同居する労働者が休業した場合、会社都合による離職と同様の雇用保険の基本手当を支給すること。

(3) 濃厚接触者など感染の疑いがある者の休業を禁止するとともに、会社都合による離職と同様の雇用保険の基本手当を支給すること。



4. 新型コロナウイルス対策の雇用形態間格差は、健康と生命の格差です。未だに正規と非正規の間で休業手当の支払いの割合に差をつける、休業手当は非正規には支給しない、などという企業もあります。

新型コロナウイルス対策の雇用形態間格差は有期パート法における「不合理な格差」であることを周知徹底し、同じ扱いとすること。

5. 就労せざるをえない業務の場合、マスクの配布、消毒薬の設置、空気の入替え、小休止を増やすなどなど、感染者を出さないよう労働環境を整備すること。

以 上