



(電子版)

info@jikosoren.jp

2020年 第17号 2020年4月27日

発行：自交総連本部

〒110-0003 東京都台東区根岸2-18-2-201

tel. 03-3875-8071 fax. 03-3874-4997

## ロイヤルリムジン 不当な退職強要を撤回 自交総連目黒自交労組 雇用継続を確認

新型コロナウイルスを口実に、従業員600人に退職強要をしていた東京・ロイヤルリムジングループ傘下の目黒自動車交通で4月24日、会社は団体交渉で自交総連目黒自交労組に対し、退職強要を撤回し、雇用を維持することを表明しました。会社の身勝手なやり方をはねかえす成果です。

ロイヤルリムジングループでは、政府から緊急事態宣言が出された4月8日、新型コロナウイルスの蔓延により事業を休止し、従業員600人全員は辞めてもらい失業手当を受けてもらう、休業補償より失業手当の方がメリットがある、会社を再出発させたら従業員に戻ってもらうなどと発表、大量「解雇」としてマスコミでも大きく取り上げられました。

会社は、組合との団交で、退職合意書に合意してくれ、解雇予告手当は払えない、計画休業して休業補償をすることは考えていないなどとする一方で、兵庫で新たに1社を買収していることが明らかになりました。コロナ危機に便乗して、労働者を辞めさせ、会社負担のない失業手当を受給させ、会社だけ生き残ろうという不当なやり方です。国会でも問題になり、赤羽国交相は「偽装的なやり方は感心しない」と述べ、国交省・厚労省が相次いで事務連絡やQ&Aを出して、①解雇が、客観的に合理的な理由を欠く場合は無効、②やむを得ず解雇をする場合でも、30日前の予告か解雇予告手当の支払いが必要、③失業手当と休業手当のどちらの方が多くもらえるかは一概には言えず、解雇の場合は、労働者に国民健保・年金の負担や将来の年金額の減少などが生じる、④再雇用を前提としている場合は失業手当は支給されない——として、ロイヤルリムジンのやり方は労働者にメリットがないことを明らかにし、雇用調整助成金を使った雇用の維持が重要であることを強調していました。

組合では、退職合意書にはサインをしない、解雇はされていないので雇用は継続している、臨時休車や雇用調整助成金を使って計画休業して会社を続けさせ、休業補償をさせて雇用を守るという基本方針で臨み、24日の団交では、社内の多数派労組（KPU目黒自交ユニオン）も一緒に参加するなかで、金子社長が、退職合意を拒否した労働者は雇用が継続している、退職合意書撤回にも応じる、稼働車両を減らして営業を再開し、退職者が多い場合はグループ他社からも運転者を集めるとの考えを示しました。今後、さらに具体的な方向を詰めていくことにしています。

団交に臨む方針を話し合う目黒自交労組の仲間（4月18日）



## 雇調金拡充、休業手当60%超の部分は100%助成

厚生労働省は4月25日、雇用調整助成金を拡充する方針を発表しました。中小企業が解雇をせずに、①休業手当を賃金の60%を超えて支払う場合、60%を超える部分については100%助成、②国や自治体の休業要請に応じた休業で、賃金の100%の休業手当を支払う場合は全体の助成率を100%にする（上限1日8330円）。雇用の維持を図り、休業手当の支給率をできるだけ高率にさせるねらいがあります。

①の場合、賃金の100%の休業手当を支給すると、60%までの部分は90%助成、60%を超える40%分については100%助成となり、全体で94%の助成、会社負担は6%となります。賃金の60%の休業手当とした場合と会社の負担は変わりません。内容の詳細は5月上旬に発表されます。

### 雇用調整助成金の更なる拡充について 2020. 4. 25 厚生労働省

- ・ 新型コロナウイルス感染症の拡大防止が図られる中で、経済活動に急激な影響が及ぶとともに、長期にわたる休業が求められており、労働者の雇用を維持し、その生活の安定を確保することが重要。
- ・ このため、支払能力の乏しい企業においても、労働基準法上の基準（60%）を超える高率の休業手当が支払われ、また、休業等要請を受けた場合にも労働者の雇用の維持と生活の安定が図られるよう、以下の拡充を行う。

#### 拡充1. 休業手当の支払率60%超の部分の助成率を特例的に10/10とする

中小企業が解雇等を行わず雇用を維持し、賃金の60%を超えて休業手当を支給する場合、60%を超える部分に係る助成率を特例的に10/10とする。

※ 教育訓練を行わせた場合も同様

#### 拡充2. 1のうち一定の要件を満たす場合は、休業手当全体の助成率を特例的に10/10とする

休業等要請を受けた中小企業が解雇等を行わず雇用を維持している場合であって、下記の要件を満たす場合には、休業手当全体の助成率を特例的に10/10とする。

- 新型インフルエンザ等対策特別措置法等に基づき都道府県対策本部長が行う要請により、休業又は営業時間の短縮を求められた対象施設を運営する事業主であって、これに協力して休業等を行っていること
- 以下のいずれかに該当する手当を支払っていること
  - ①労働者の休業に対して100%の休業手当を支払っていること
  - ②上限額（8,330円）以上の休業手当を支払っていること（支払率60%以上である場合に限る）

※教育訓練を行わせた場合も同様

**適用日** 令和2年4月8日以降の休業等に遡及（4月8日以降の期間を含む支給単位期間に適用）

※対象労働者1人1日当たり8,330円が上限