



## 労組周辺動向 No.1 2017年1月

労働組合に関係がある法律をめぐる動きや裁判での判決など、今後の組合活動にとって必要と思われる情報を随時掲載します。

### I. 今後の重要な法施行の日程

1. 労働契約法改変（2013年4月1日施行）に関して  
有期契約の更新を反復して、雇用期間が通算5年を超えると、労働者からの申し出があれば雇用契約は無期契約となる。  
注：従って、2018年4月1日から実施となる。
2. 社会保険関連の法改変（2016年10月1日施行）
  - a. 厚生年金受給資格が、年金支払期間最低25年から10年へ（2017年8月1日施行）
  - b. 短時間労働者の社会保険加入条件の緩和（従業員501人以上の事業所では、週20時間以上労働）
  - c. 附則第二条第二項に、2019年9月30日までに一層の緩和措置を行なう旨を明記。
3. 短時間労働者の社会保険加入条件の一層の緩和に向けた法改変  
週20時間以上の労働を行っている短時間労働者は、従業員が501名未満の事業所であっても、雇用主と従業員の過半数の代表者との間の合意に基づき、社会保険に加入できる（2017年4月1日施行）。

### II. 第193回通常国会（会期は2017年1月20日から6月18日）

組合としては、以下の「労働基準法改変」法案に注目。

1. 裁量労働制の営業職への拡大。対象労働者には、実際の労働時間とは関係なく一定額の「残業代」が支払われる。
2. 「高度プロフェッショナル制度」の創設。対象労働者には、労働時間の規制も残業代の支払いもない。

この法改変の主な目的は、雇用主に従業員を制約を受けずに自由に働かせる自由を

与えるもの。

野党の多くは、この法案を「残業代ゼロ法案」、「過労死促進法案」と呼び反対。

### III. GU が探し出した情報

上述の I-1 とも関連した情報。

2016 年 12 月 9 日と 21 日、文部科学省は各国立大学にメールを送り、有期雇用労働者が通算 5 年働いた場合に、この労働者が有期雇用を無期雇用に変換することを阻む目的で雇い止めを行ってはならない旨を伝達した。

メール原文あり。

この労働契約法の改変は国立大学のみを対象としたものではなくあらゆる雇用に関して適用されるものであるから、われわれはこれを雇用の安定、とりわけ無期雇用の実現のための道具として使うことができる。