



## 労組周辺動向 No.110

2021年4月2日現在

### 1. 法・政策

(1) 第1回「外国人雇用対策の在り方に関する検討会（オンライン開催）」資料 厚生労働省  
職業安定局

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_17476.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_17476.html)

(2) 5月・6月の雇用調整助成金等・休業支援金等雇用調整助成金等・休業支援金等

<https://www.mhlw.go.jp/content/11603000/000758405.pdf>

(3) 2021年4月1日施行の「改正高年齢者雇用安定法」の概要

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000694689.pdf>

(4) 休業支援金の申請期限を5月末まで延長—厚生労働省

厚生労働大臣は、休業手当をもらえていない労働者への休業支援金について中小企業向けの申請期限を3月末から5月末に延長すると発表した。2020年4月～12月の休業分が対象になる。2021年1月～4月の休業分は現行通り7月末まで申請を受け付ける。

制度が周知されず、いまだに申請に至っていないケースも多く、申請期限を延ばす。

「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の申請期限を延長します」 厚生労働省

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_17588.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_17588.html)

(5) 政府 「フリーランス」保護でガイドライン：独占禁止法適用を明記

政府は、「フリーランス」として働く人を保護するためのガイドラインを公表し、仕事を発注する事業者が報酬の支払いを遅らせたり一方的に仕事を取消したりすることは、独占禁止法上の優越的な地位の乱用にあたりと明記した。

このなかではフリーランスを自営業者とみなし、仕事を発注する事業者とフリーランスとの間の取り引きには、公正で自由な競争を促す独占禁止法が適用されると明記した。

そのうえで正当な理由がなく報酬を著しく低く設定したり、支払いを遅らせたりする行為、

それに一方的な仕事の取り消しは、優越的地位の乱用にあたるとしている。

そして、取り引き条件の一方的な変更などを避けるため条件を明確にする書面を取り交わすことも求める。

このほか、発注者側が勤務場所や勤務時間を管理する場合は、フリーランスを労働者とみなして労働時間の規制など労働基準法の規定が適用されるとしている。

政府はガイドラインを設けることでフリーランスが安心して働くことができる環境を整備し、多様な働き方につなげたいとしている。

「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」 内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000759477.pdf>

「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン（概要）」 内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省

(6) 令和元年度 労働者派遣事業報告書の集計結果（速報）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11654000/000762009.pdf>

## 2. 法違反・闘い

(1) 高校講師の無期雇用へ切り替え直前の雇い止めは無効—東京地方裁判所

有期雇用の労働者が5年を超えて働いた場合に、本人が希望すれば無期雇用に切り替えることを義務づけるルールが始まる直前に雇い止めを受けたのは不当だと、東京の私立高校の講師だった女性が訴えた裁判で、東京地方裁判所は訴えを認め、学校側に1,100万円余りの賠償を命じた。

判決は「学校側が雇い止めの理由とした訓告の措置は、理事長の裁量権を逸脱し、雇い止めの理由を作り出す意図があったと認められる」と指摘。

そのうえで「無期雇用に転換する権利を行使される前に、高校から女性講師を排除しようとしたと認められる」として、雇い止めを無効と判断するとともに、学校法人に1,100万円余りの賠償を命じた。

(2) マスク非着用で雇い止めは「違法：KDDI系を提訴へ

職場でマスクを着用しないことを理由に、雇用を打ち切られたのは違法だとして、近畿地方の40代の男性が、KDDIの子会社「KDDI エボルバ」（東京）を相手取り、雇用契約の確認などを求める訴訟を近く大阪地裁に起こすことがわかった。男性はマスクを着けないのは持

病の皮膚炎を悪化させないためだとし、会社側は就業規則違反を理由に雇用打ち切りは正当だと反論する。

### (3) コロナで予算削減：10年以上勤続の非正規公務員が「雇い止め」

神奈川県庁の福祉関係の部署で働く「非正規公務員」の30代の女性は10年以上、専門的な相談員を務めてしたが、先月、来年度は契約しないと通知された。

県は、新型コロナの影響による予算の削減で事業を見直し、ポストを廃止することが理由だとしているが、業務そのものはなくなる。

民間であれば、同じ会社で5年を超えて働いた場合、本人が希望すれば無期雇用に切り替えることが企業に義務づけられているが、自治体で働く「非正規公務員」にこうしたルールはない。

これについて神奈川県は「事業の見直しを行い、業務全体の縮小の中で女性のポストは必要ないと判断された。それについては本人にも説明している。そもそも単年度の契約による任用なので、妊娠とは時期がたまたま重なっただけだ」としている。

## **3. 情勢・統計**

### (1) 非正規公務員、困窮なお一手当受給でも基本給は減り任期に上限：北海道発

「官製ワーキングプア」と呼ばれ、低収入で働く非正規公務員の待遇を改善するためとして2020年度に新たな制度が導入されたが、道内の自治体では依然、年収200万円程度で働く人が多く、任期が短縮されたケースも相次ぐ。新制度で「臨時・非常勤職員」から「会計年度任用職員」と呼び名は変わったが、「任期は1年更新」のため不安定な雇用形態に変わりはなく、専門家は「抜本的な制度改正が必要」と指摘する。

札幌市役所で18年間働く非正規の事務職の40代女性は、期末手当が新たに約30万円支払われた。ただ、以前に比べて月給は3万円程度減って約14万円になったため、年収は約10万円減の198万円となった。は200万円を下回ったままだ。

### (2) 4月から変わる雇用制度：中小にも同一労働同一賃金・70歳就業は努力義務

同一労働同一賃金は同じ仕事をしている労働者には同じ賃金を支払うべきだとする考え方で、パートタイム・有期雇用労働法などに盛り込まれている。総務省の労働力調査によると、令和2年に非正規は雇用者の4割弱を占めており、同一労働同一賃金の導入で経済格差を解消するとともに、非正規の賃上げで個人消費の喚起も目指す。大企業で昨年4月にスタートし、経営への影響がより大きい中小企業は1年遅れで適用される。

70歳までの就業機会確保は2021年4月1日に施行される改正高年齢者雇用安定法で定められており、働く意欲を持つ高齢者の活躍の場を広げるのが狙いだ。

65歳までの就業確保で企業に義務付けられている▽定年引き上げ▽継続雇用▽定年の廃止—に加え、個人事業主として業務委託契約を締結▽自社が関わる社会貢献事業への従事—も新たな選択肢として設ける。

### (3) 沖縄初の「性の多様性条例」浦添市議会が可決—差別禁止しカップル公認

浦添市議会は3月定例会最終本会議で、LGBT など性的少数者のカップルを自治体が公認する「パートナーシップ制度」の導入などを盛り込んだ「性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」案を全会一致で可決した。性の多様性に特化した条例制定は県内初で、10月1日に施行される。

パートナーシップ制度の導入は那覇市に続いて県内2例目。制度の詳細は今後、規則で定める。

### (4) なぜ低い？男女平等ランキング、日本は世界120位

世界経済フォーラムは、国別にジェンダーギャップ（男女格差）を分析した報告書「ジェンダーギャップ指数2021」を発表した。調査対象の156カ国のうち、日本は120位だった。主要7カ国（G7）、東アジア・太平洋地域で最下位だった。同報告書では、政治や経済の分野で、「指導的地位」にいる女性の割合が少ないという日本の問題点が指摘された。

2021年版では、1位はアイスランド、2位はフィンランド、3位はノルウェー、4位はニュージーランド、5位はスウェーデンだった。6位にはナミビア、7位にルワンダとアフリカが続いた。東アジアでは、17位のフィリピンが最高位だった。

政治参画や収入格差に課題も日本は、教育（92位）と健康（65位）のスコアが比較的高い一方で、政治（147位）と経済（117位）のスコアが低い。さらに細かく見ると、識字率や初等教育、出生性比は世界1位だが、中等教育（129位）や高等教育（110位）になると100位以下に落ちる。

政治の分野では、国会議員の割合（140位）、閣僚の割合（126位）、過去50年の国家元首の在任期間（76位）が指標になっている。同報告書では、日本について、国会議員の女性は9.9%、女性の閣僚の割合が10%に過ぎず、過去50年で女性の首相が誕生していないことなどがスコアが低い原因と説明している。

経済の分野では、労働力率（68位）、同一労働の場合の賃金格差（83位）は比較的高いが、指導的地位にいる人の割合は139位、専門的・技術的職業従事者の割合は105位と低い。

女性管理職の割合が14.7%にとどまり、非正規雇用も男性22%に対して女性は倍以上の50.8%に上ること、日本人女性の収入が平均して男性よりも43.7%も低いことが

問題点として指摘された。

” Global Gender Gap Report 2021" World Economic Forum

<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>

(5) 男女の給与差、100：74.4—2020年統計

フルタイムで働く男性の所定内給与（月額）を100とした場合、女性は74.4で、格差は前年から0.1ポイント改善したが依然として大きな開きがある——。そんな2020年の賃金構造基本統計調査を厚生労働省が発表した。

男女の賃金格差は、部長や課長などの管理職に女性が少ないことが大きな要因になっているという。新卒者の平均賃金は、大卒が男性22万7,200円・女性22万4,600円、高卒が男性17万9,500円・女性17万4,600円だった。この調査は、毎年6月に18日以上働いた人の賃金を抽出している。昨年とは新型コロナ禍の休業により対象外になった人が例年より多かったほか、調査方法も一部変更した。フルタイム全体の平均所定内給与は、前年より0.6%多い月30万7,700円だった。

「令和2年賃金構造基本統計調査の概況」 厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2020/dl/13.pdf>