



労組周辺動向 No.125

2021年10月29日現在

1. 法・政策

(1) 雇調金特例、助成内容維持 12月末まで—厚生労働省

厚生労働省は、雇用維持に協力した企業に支給する雇用調整助成金（雇調金）の特例措置について、12月末まで助成内容を変更せず延長すると発表した。従来は11月末が期限だった。

岸田文雄首相は14日の記者会見で、雇調金の特例を来年3月まで延長することを表明しており、厚労省は同年1月以降の助成内容について、来月中に公表する。

雇調金は、事業主が従業員に支払う休業手当を助成する制度。特例措置は最大で手当の全額（日額上限1万5000円）を支給する。新型コロナウイルス感染拡大で売り上げが大きく落ち込んだ企業や、緊急事態宣言とまん延防止等重点措置の対象地域で、時短営業に協力する事業主が対象となる。

2. 法違反・闘い

(1) 関西大と違法残業告発の付属校教諭が解雇撤回で和解：大阪地裁

学校法人「関西大学」の付属学校の教諭だった男性が4年前、違法残業の実態を労働基準監督署に申告した後に解雇されたのは不当だとして、法人に解雇の無効と計100万円の慰謝料などを求めた訴訟が、大阪地裁で和解したことが判明した。法人側が解雇を撤回し、退職扱いとする内容で合意した。

男性は関西大付属の初等部・中等部・高等部（同府高槻市）の教員組合に所属していた。中・高等部で働いていた2017年3月、長時間の過重労働が続いている実態を茨木労働基準監督署に申告した。

労基署は労使協定を結ばずに教員に残業をさせ、詳細な勤務時間を把握していない点を違反と認定。残業代も未払いになっているとして、法人に2017年4月以降、数回にわたり是正勧告した。労働基準法は、使用者が1日8時間を超えて労働者を働かせる場合は労使協定の締結を義務づけている。

法人が勧告後に付属小中高の教員の残業時間を調査した結果、大半が法定の8時間を超えて勤務。最長で年間2000時間超に達し、残業時間の「過労死ライン」（月80時間）を大幅に上回る教員がいたことも発覚した経緯がある。

一方、男性は労基署への申告から半年が過ぎた 2017 年 10 月、学校長から生徒指導に関する問題を理由に自宅待機を命じられ、2018 年 4 月に解雇された。男性側は翌 5 月、法人を相手に提訴し、「解雇は労基署への申告に対する報復で不合理だ」と主張。法人側は「教育者として適格性を欠く言動があったことが解雇理由で、申告とは無関係」と反論したが、関係者によると、地裁が 2021 年 7 月に双方に和解を勧告していた。

(2) 「組合員を嫌悪」役職手当支払わず 障害者施設の「不当労働行為」を認定—東京高裁労委の決定および一審・東京地裁判決を踏襲し、法人による控訴を棄却した。

施設の職員らが加盟する労働組合は、法人側に上告しないことを求めた。

同法人は、2017 年 4 月以降、労働組合書記長の職員に対して、月額 5000 円の役職手当を支給しなかった。職員側が都労委に救済を申し立てたところ、不支給は不当労働行為であると認定され、役職手当等を支払う命令が 2020 年に出された。

法人は命令の取り消しを求めて裁判を起こしたが、東京地裁が今年 2 月 22 日に請求を棄却。法人の控訴がこの 10 月に、東京高裁でも棄却されていた。

判決は、施設による不支給が、組合の中心的人物である職員を嫌悪し、影響力を排除するためにされたものと認めるのが相当としている。

この施設での職場環境をめぐって、2014 年に同分会が設立されると、法人は加盟する職員らを解雇。これも裁判となり（のちに和解）、組合側は「組合排除の動きが続いている」としている。

職員側の代理人をつとめる弁護士は「この事件に関与して 7 年になります。組合員は何度となく世田谷区に申し入れをおこないました。区が監督している法人ですから、指導してほしい。判決が確定したからといって、職場の労使関係が落ち着くかわからない。正常化に向けた話し合いをぜひ進めたいと思う」と話した。

(3) 「貧困にあえぐ」大学非常勤講師—有志が与野党に賃金改善を要望

日本学術会議会員・元会員の女性研究者らで作る「女性科学研究者の環境改善に関する懇談会 (Japanese Association for the Improvement of Conditions of Women Scientists、略称 JAICOWS)」の有志が 27 日、国会内で記者会見した。大学非常勤講師は、教授・准教授の 6 分の 1 から 10 分の 1 とされる年間 100 万円前後の低賃金が多いとして、与野党 8 党に行った待遇改善の要望と回答を公表した。

自民、立憲民主、公明、共産、日本維新の会、国民民主、れいわ新選組、社民の 8 党が回答した。自民党は「賃金・肩書は各大学の責任の下に判断、決定されるのが原則」とした上で、「待遇、処遇の改善を促進する」などと答えた。立憲民主党は「処遇格差を是正するよう『同

『一価値労働・同一賃金』の法定化を目指す」とした。回答は近く JAICOWS のホームページに掲載する。

要望したのは、非常勤講師の賃金改善に加え、研究費（科研費）申請対象に非常勤講師を加えるなどの研究環境の改善、オンライン化に必要な機器の購入費免除など 10 項目。青山学院大の羽場久美子名誉教授は「非正規労働者の『最先端』が大学非常勤講師だ。この 30 年間で賃金も制度も変わらず、貧困にあえぎ大学教育をしているのが実態だ」と訴えた。

羽場氏らによると、非常勤講師は教員の 6 割近くで、半数が女性。給与も、正規の教授や准教授が大手私立大で年 600 万～1000 万円、国立大で 600 万～900 万円程度なのに対し、非常勤講師は 50 万～150 万円程度が多い。修士号・博士号を持つ「高学歴ワーキングプア」として、解雇の懸念や生活不安が常態化しているという。

(4) 退勤後のメールも「業務時間」 過労死、企業側に賠償命令 東京地裁

日本学術会議会員・元会員の女性研究者らで作る「女性科学研究者の環境改善に関する懇談会」が 2015 年に長時間労働で過労死した服飾雑貨メーカーの男性の遺族が起こした訴訟で、東京地裁が会社側に約 1100 万円の損害賠償を命じる判決を出した。退勤後でも、メールの送信やパソコンのファイル更新の時刻が確認できれば、業務時間と判断できるという遺族側の主張を認めた。

男性は「エスジー・コーポレーション」（東京）に勤め、2015 年 11 月に致死性不整脈で亡くなった。直前 2～6 カ月の平均時間外労働が 80 時間超だったとして 2017 年 8 月に労災認定された。遺族は 2018 年 8 月、会社側に約 7200 万円の損害賠償を求め提訴した。

会社側は、男性が会社を出た後のメールやリモート作業は業務時間に当たらないと主張した。だが、判決はタイムカードがないなど、業務時間が適切に管理されていなかったと指摘。原告側が提出したメール送信やファイル更新のログに基づき、労災による認定よりも月平均で 10 時間前後長い労働時間を認めた。会社側が長時間労働を認識しながら、適切に対策をとらなかったとも認定した。

3. 情勢・統計

(1) 技能実習生、産後復帰わずか 2% 過去 3 年間、母子離散避け断念か

技能実習適正化法施行後約 3 年間で、妊娠や出産で実習を中断した外国人技能実習生 637 人のうち、実習を再開できたのは 11 人で、わずか約 2%にとどまることが 17 日、厚生労働省の調査で分かった。出産後も希望すれば実習を再開できることになっているが、多くは諦めて帰国したとみられる。

政府は少子高齢化に伴う労働力不足を補うため実習生の受け入れ拡大を進めているが、原則家族の帯同を認めていない。実習に戻るには子どもを母国に残し、離れて暮らさざるを得ないのが実情で、このことが再開を断念する一因となっている可能性もある。非人道的な制度の改善が急務だ。

(2) 労災の死傷者、伸び顕著 コロナ禍負担 陸運・小売・介護施設

今年に入って労働災害による死傷者が増えている。陸上貨物運送業、小売業、介護施設で顕著だ。新型コロナ禍で業務負担が増した影響とみられ、厚生労働省は9月、業界団体に労災を防ぐ取り組みを強めるよう求めた。

厚労省によると、2021年1～8月に労災で4日以上休業したり死亡したりしたのは全業種で約8万5千人。前年同期より23%増えた。このうち陸運業、小売業、社会福祉施設でそれぞれ1万人ほど発生し、増加ペースが速い。

厚労省はこのペースが続くと、上記3業種の今年1年間の労災による死傷者数は、昨年を大きく上回るとみている。陸運業は昨年の約1万6千人が約1万7千人に、小売業は約1万5千人が約1万7千人に、社会福祉施設は約1万2千人が約1万4千人にそれぞれ増える予想だ。この推計に新型コロナ感染による労災認定は含めていない。

労災発生の原因をみると、陸運業は荷役作業中の転落・墜落が全体の約3割を占めた。小売業は転倒が、社会福祉施設は、介護施設で作業中などの無理な動作や反動が、いずれも約4割にのぼった。

厚労省は、コロナ下の外出自粛でネット通販や身近なスーパーの利用が増えたり、感染対策で介護施設の業務負担が重くなったりしていることが背景にあるとみている。

厚労省は9月下旬に緊急で3業種の業界団体トップに労災防止対策を求めた。各業界団体は職員の研修などを通じて対策を取るとしている。

(3) 連合、ベア2%程度要求へ 格差是正目指す：2022年春闘方針案

連合は中央執行委員会を開き、2022年春闘で従業員の基本給を底上げするベースアップ(ベア)分として「2%程度」を要求する方針案を確認した。ベア要求は9年連続となる。定期昇給相当分を含め「4%程度」の賃上げを求め、賃金水準の底上げや格差是正を目指す。

ベアの要求水準は16年以降維持している。12月2日の中央委員会で春闘方針を正式に決定する。連合の芳野友子会長は、「(労働条件の改善が)企業の発展にもつながる。しっかり要求を出して交渉していくことが重要だ」と指摘した上で、非正規従業員の処遇や男女間の賃金格差の是正に力を入れる考えを示した。