



## 労組周辺動向 No.128

2021年12月10日現在

### 1. 法・政策

#### (1) 積立金 1.3 兆円確保の試算—雇用保険、支援制度継続も

厚生労働省は、本年度補正予算案に盛り込んだ 2 兆 2 千億円を雇用保険に繰り入れた場合、来年 3 月時点で 1 兆 3 千億円の積立金を確保できるとの試算を明らかにした。新型コロナウイルス対応で雇用調整助成金（雇調金）の支給がかさみ、雇用保険の財源枯渇が懸念されていたが、ひとまずは回避した形だ。

#### (2) 「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内 令和 4 年 4 月 1 日から 3 段階で施行」 厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf>

#### (3) 雇用保険料、来年度引き上げ コロナで財源枯渇—政府

政府は失業手当などに充てる雇用保険料を 2022 年度に引き上げる方針を固め、上げ幅の調整に入った。新型コロナウイルス感染拡大で、雇用維持に協力した企業に支払う雇用調整助成金（雇調金）の支給が急増。雇用保険の財源が枯渇し、労働者と事業主に負担増を求める必要があると判断した。年末に向けて本格化した来年度予算編成作業で詰めの協議を行なう。

#### (4) 自民 来年度税制改正の大枠固める 「賃上げ税制」 など

来年度の税制改正で、自民党の税制調査会は、賃上げに積極的な企業を支援する「賃上げ税制」について、法人税から差し引く控除率を現在の 15% から、大企業で最大 30%、中小企業で最大 40% に引き上げることなど、主要項目の大枠を固めた。

最大の焦点となっていた、賃上げに積極的な企業を支援する「賃上げ税制」については、法人税から差し引く控除率を、賃上げに向けた企業の取り組み状況に応じて、現在の 15% から、大企業で最大 30%、中小企業で最大 40% に引き上げるとしている。

具体的には、大企業や中堅企業は、継続して雇用している従業員の給与の総額が、前の年度より 4% 以上増えた場合は控除率を 25% とし、従業員の教育訓練費を前の年度より 20% 以上増やした場合には控除率をさらに 5% 拡大する。

また、中小企業は、雇用者全体の給与総額が2.5%以上増えた場合は控除率を30%とし、従業員の教育訓練費を10%以上増やした場合は控除率をさらに10%拡大するなどとしている。

#### (5) 起業失敗時にも失業手当：受給期間最大4年に

厚生労働省は、失業手当を受け取り可能な「受給期間」を、労働者が起業目的で退職した場合、最大4年まで延長できるようにする方針を、労働政策審議会（厚労相の諮問機関）の部会に示した。原則は1年間。事業に失敗し廃業した場合でも失業手当を受けられるようにし、会社員らが起業しやすい環境を後押しする。

「第162回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会 関係資料」 2021年12月8日  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000863499.pdf>

## 2. 法違反・闘い

### (1) 未払い残業代8億7千万円 国立大18法人に労基署勧告

小中高校などを運営する全国56の国立大学法人のうち、埼玉大や高知大など20法人で、附属校に勤務する教員の時間外労働に対する割増賃金の未払いがあったことが5日、共同通信のアンケートで分かった。うち18法人が労働基準監督署から是正勧告を受けていた。未払いの残業代を明らかにした14法人の総額は計約8億6990万円に上った。

未払いがあったのは他に山形大、筑波大、京都教育大、長崎大など。

11月に勧告を受けて未払い額を算出中の三重大と、アンケートに金額を明らかにしなかった5法人を含めると、全体額はさらに増える。

### (2) 「われわれはプラットフォーム」 ウーバー責任者が主張 都労委

飲食宅配代行「ウーバーイーツ」の配達員が労働組合を作って団体交渉を求める権利はあるのか——。「ウーバーイーツユニオン」が東京都労働委員会（都労委）に申し立てた紛争が山場を迎えている。6日にあった都労委の審問ではウーバー側の責任者が初めて証言に立った。「われわれはプラットフォームに過ぎない」と繰り返し、団体交渉に応じる義務があるというユニオンの主張に反論した。

日本での事業は2016年9月、東京都渋谷区と港区で始まった。今では47都道府県に広がり、加盟している飲食店は13万店超。稼働している配達員は約10万人いる。

この配達員らが2019年10月、ウーバーイーツユニオンを結成。①事故があった場合の補償②アプリのアカウント停止③配送報酬のあり方などについての団体交渉を求めたが、ウーバー側は応じなかった。そこで、2020年3月、ウーバーが不当に団交を拒否していると都労委に申し立てた。

争点は「労組法上の労働者」

問題は、こうした仕組みの評価だ。法律上の争点は配達員が「労働組合法（労組法）上の労働者」かどうか。労組法上の労働者であれば、団体交渉権が認められるからだ。

ユニオン側は、過去の最高裁判決に従えば、配達員が労組法上の労働者である条件を満たしているという。ウーバーは運送業であり、アプリを使って配達員に仕事を割り当て、配達料をいくりにするかも一方的に決めていると主張。配達員が受け取る報酬も配達業務の対価だと訴える。

一方、ウーバー側は、自分たちは運送業ではなくプラットフォームに過ぎないという。運送契約を結んでいるのは飲食店と配達員で、配達料はウーバーが「推奨」しているものだという。責任者は「配達依頼は多く、毎回配送料を交渉するのは難しい。簡単に利用できるように料金を示している」と説明した。

特に主張が食い違っているのが、配達依頼の扱いだ。

ユニオン側によると、配達依頼を断ればその後の依頼がなくなり、アプリを強制的にログアウトされることもあるという。配達員はこうした状況を「干される」と表現している。11月22日にあった審問で配達員の1人は「『干される』ことは今ここでアプリを使えばすぐに証明できる」と証言した。

ウーバー側は「配達依頼を承諾するかどうかは配達員の自由だ」と繰り返している。一定の時間内に連続して3回配達依頼に応じないとアプリが自動的にログアウトするよう設定していることは認めたが、そうした設定は素早くマッチングするために欠かせないという。

飲食店や注文者の評価が低い配達員のアカウントを停止することについても見解が対立している。ウーバー側は「プラットフォームの信頼性、安全性を確保するためだ」と正当性を主張した。

組法上の労働者であれば労働組合を作って団体交渉を求めることができる。

### (3) パナソニック、持ち帰り残業謝罪 自殺社員遺族と和解—富山

パナソニックの男性社員が2019年に自殺したのは、「持ち帰り残業」を含む長時間労働があったためと会社が認めて謝罪し、遺族との和解が成立した。同社と遺族の代理人弁護士が7日、明らかにした。労働基準監督署が認定していない時間外労働を、企業が認めるのは異例という。

男性は富山県砺波市の富山工場に勤務していた19年4月、製造部係長から技術部の課長級に昇進。仕事内容が変わって業務量が増加してうつ病を発症し、19年10月に自宅で自殺した。

同社は当時、午後8時までに退社するよう社員に指示。男性は業務用パソコンを持ち帰っており、死亡前6カ月間の自宅での起動時間は月54～110時間に上った。妻（41）によると、朝4時ごろまで仕事をしていた時もあったという。

砺波労基署は21年3月、配置転換による強い心理的負荷があったとして、自殺との因果関係を認め労災と認定。持ち帰り残業を含む長時間労働については「上司などからの具体的な指示がなかった」と否定していた。

#### (4) 「歩合給は残業代ではない」タクシー会社に1億500万円支払い命じる判決

残業代が歩合給に含まれるのは不当として、洛東グループのタクシー運転手ら27人が会社側に未払い残業代など計約1億900万円を求めた訴訟の判決が9日、京都地裁であった。判決は「歩合給が時間外労働の割増賃金とは解釈できない」として会社側に計約1億500万円の支払いを命じた。

原告は同グループの「洛東タクシー」と「ホテルハイヤー」（いずれも京都市山科区）の運転手や元運転手。両社の給料には売りに応じて変動する「基準外手当」といった歩合給が含まれる。運転手側は「歩合給は総労働時間の対価であって、特定の時間帯の対価とは認められない」として、未払いとなっている割増賃金の支払いを求めていた。一方、会社側は「基準外手当」に時間外労働などの賃金が含まれていると主張していた。

判決は、「基準外手当」が時間外労働の対価との記載は雇用契約書などに見当たらず、手当は売りに応じて算出されているのであって、割増賃金とはいえないと認定。また、会社側が労働時間に当たらないと主張していた長時間に及ぶ空車時の乗務については、労働時間に含まれるとの判断を示した。

### **3. 情勢・統計**

#### (1) 人口0.7%減、1億2614万人 外国人274万人で過去最多—2020年国勢調査確定値

総務省が30日発表した2020年10月実施の国勢調査の確定値によると、外国人を含む日本の総人口は1億2614万6099人と、15年の前回調査に比べ94万8646人（0.7%）減少した。1920年の調査開始以来初の減少となった前回調査に続いて、2度目のマイナス。

日本人が減少する一方、外国人は274万7137人で前回から83万4607人（43.6%）増え、過去最多だった。

「令和2年国勢調査 人口等基本集計 結果の要約」2021年11月30日 総務省

[https://www.stat.go.jp/data/kokusei/2020/kekka/pdf/summary\\_01.pdf](https://www.stat.go.jp/data/kokusei/2020/kekka/pdf/summary_01.pdf)

#### (2) 東京都、同性パートナー制導入へ—2022年度内に、小池知事表明

東京都の小池百合子知事は7日、LGBTなど性的少数者のカップルを公的に認める「同性パートナーシップ制度」を2022年度内に導入する考えを、開会中の都議会本会議で明らかにした。制度の基本的な考え方を2021年度中に示す。

小池氏は、性的少数者の支援団体へのヒアリングや都内在住者を中心としたアンケートで、制度導入が必要との意見が多かったと説明。「生活上の困りごとの軽減につなげ、多様な性に関する都民の理解を促進する」とした上で「多くの方々が利用できる制度となるよう検討していく」と述べた。

### (3) ウーバー配達員も社員同等に、EU が法案 最低賃金の保障・有給休暇

2022年春闘の統一要求に向け、労働組合の中央組織・連合は16日、労使交渉で決める「企業内最低賃金（最賃）」の目標を今より50円上げ、「時給1150円以上」とする調整に入った。必要とみなす生計費の水準が上がっていることも踏まえ、傘下労組に交渉を呼びかけ、コロナ禍で広がった格差是正をめざす。

10月に就任した芳野友子・連合会長は「全体の底上げにつなげる」として最賃引き上げに力を入れる方針を示している。

### (4) 1年以上の「長期失業者」月平均66万人 失業長期化の傾向

欧州連合（EU）の行政府にあたる欧州委員会は、スマホのアプリなどで単発の仕事を請け負う配達員ら「ギグ・ワーカー」と呼ばれる働き手が、社員と同等の扱いを受けられるようにする法案を発表した。働き方次第で最低賃金の保障や有給休暇を取得できるよう運営企業に義務づける。コロナ下で急拡大するギグ・エコノミーという働き方のあり方が大きく変わる可能性が出てきた。