



全労協 GENERAL UNION

Labour Update

労組周辺動向 No. 181



2023 - 12 - 22

1. 法・政策

(1) 厚生労働省、教育訓練休暇に給付金 25年度開始、失業給付と同水準

厚生労働省は12月13日、教育訓練のために休暇を取得した労働者に対し、雇用保険から失業給付と同水準の給付金を出す制度を創設する方針を決めた。同日公表した雇用保険制度見直しに向けた報告書案に盛り込んだ。教育訓練を受講しやすい環境を整え、リスキリング（学び直し）を支援する狙い。2025年度に開始する。

対象者は、雇用保険の加入期間が5年以上あり、教育訓練を受けるための休暇を無給で取る人。給付額は賃金の45～80%で、職を失った際に受け取れる失業給付の基本手当と同水準となる。給付日数は雇用保険の加入期間に応じて90日、120日、150日のいずれか。

「これまでの議論の整理と見直しの方向性（教育訓練給付等）」 2023年12月13日 厚生労働省第186回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001161668.pdf>

(2) 失業給付 1か月前倒しで受け取れるよう制限緩和の方針 厚生労働省

安心して転職活動を行える環境を整え、成長産業への労働移動を進めようと、厚生労働省は自己都合で退職した人への失業給付を1か月前倒しして、退職後1か月余りで受け取れるよう制限を緩和す

る方針を示した。

2. 法違反・闘い

(1) 横浜の認定こども園、教諭の女性ら解雇無効 地裁、法人側に未払い賃金支払い命じる

認定こども園で保育教諭の女性2人が、労働条件の示されない出向命令に応じず解雇されたのは不当などとして、学校法人宮の台幼稚園（横浜市泉区）に地位確認などを求めた訴訟の判決で、横浜地裁は12月12日、2人の解雇は無効と認め、法人側に解雇後の未払い賃金などを支払うよう命じる判決を言い渡した。

判決によると、女性側は2017年の園長就任後に受け入れ人数増加や保育園併設などの方針転換が進められたため、園側に現場対応を質問したり人事配置の説明を求めたりした。2021年以降は園側から出向を繰り返し伝えられ、女性側が拒否を続けると訓戒処分とされた上、2022年5月に解雇された。組合の団体交渉でも解雇撤回を求めたが応じられなかった。

(2) ユーコープ労働組合が初のスト 一時金の上乗せ求め17人が職場放棄

神奈川、静岡、山梨の3県で事業を展開する生活協同組合ユーコープ（本部・横浜市中区）のユーコープ労働組合が12月12日、物価高に対応する一時金の上乗せを求めて終日ストライキをした。労組幹部30人のうち非専従の17人が職場放棄をした。労組としては初めてのストになるという。

ユーコープは3県の生協組織が合同して2013年に発足。労組の組合員は子会社や関連会社を含めて約5800人に上るといふ。

労組によると、労使交渉では労組が給料の1・0カ月分の一時金を要求したのに対し、ユーコープは0・1カ月分を提示。労組は改めて0・2カ月分を求めている。積哲也中央執行委員長はこの日朝、本部近くで「経験のない物価上昇のなかで生活を守るための当たり前の要求だ」と訴えた。

(3) 東映制作現場でセクハラと過重労働 女性が損害賠償求めて提訴

東映の番組制作現場でのセクハラや過重労働で精神疾患を発症した元社員の20代女性が12月14日、東映に慰謝料として約300万円の損害賠償などを求める訴えを東京地裁に起こした。女性と代理人弁護士らが都内で記者会見して明らかにした。

訴状などによると、女性は2019～2020年、テレビドラマ「相棒」の撮影現場などでフリーランスの男性スタッフ2人から手を握られたり、「彼氏はいるか」と聞かれたりした。その後、女性は「仮面ライダー」の制作現場に移ったが、長時間労働も重なって適応障害を発症、2022年10月に退社した。東映はセクハラを認定し、昨年12月に女性に謝罪した。

(4) 上司のパワハラ認め、休職期間満了での退職を無効に 中国家電大手に1800万円支払い命令 東京地裁

中国家電大手TCLの日本法人に勤務していた中国籍の30代女性が休職期間満了による退職扱いの無効などを求めている裁判で東京地裁（小原一人裁判長）は12月7日、退職を無効とし、会社側に慰

謝料など約50万円とバックペイ（解雇期間中の賃金相当額）1800万円弱の支払いを命じる判決を言い渡した。

判決によると、女性は2019年3月に適応障害を発症して休職。その後、「休職期間満了後も休職事由が消滅しないときは自然退職」という就業規則により、2019年10月に自然退職となった。

これに対し、女性側は期間満了前に「復職可能」とする医師の診断書を提出しており、退職扱いは不当と主張した。

裁判所は女性の診断書について、「復職可能」とされていたものの、「最初の2カ月程度は4時間程度の勤務とすることが望ましい」旨の留保があったことから、健康状態が元に戻ったとは言えないと指摘。診断書などから、「寛解」とされたあとも不安定な状況が見られるなどとして、女性は当時復職可能な状態にはなかったと判断した。

一方で、直属の上司から強く叱責されたり、合理的な理由がないのに反省文の提出を指示されたりするパワハラ被害があったことを認定。同時期に退職勧奨や配置転換があったことなどから、女性の適応障害は業務に起因するものと判断し、業務による病気の療養中に解雇することを禁じた労働基準法19条1項を類推適用して退職を無効とした。

(5) 松山大教授の残業代支払い命じる 地裁、裁量労働制導入は違法

松山大が2018年、教員に適用した「専門業務型裁量労働制」の前提となる労使協定は無効だとして、教授3人が大学側に未払い残業代や損害賠償を求めた訴訟の判決で、松山地裁は12月20日、制度適用は違法として、大学側に残業代の一部など計約1800万円の支払いを命じた。未山地裁は判決理由で17年度に選ばれた労働者代表の教授について、支持が選挙権者の約25%にとどまると指摘。「過半数を代表する者とは認められない」として、この教授が締結した裁量労働制に関する労使協定は無効と判断した。その上で深夜・休日労働の割増賃金が未払いだとして、請求の一部を認めた。

(6) ジェットスターでスト決行 22日から、乗務員らの労組

格安航空会社（LCC）ジェットスター・ジャパンの乗務員らでつくる労働組合「ジェットスタークルーアソシエーション」は22日未明、未払い賃金を巡る会社側との交渉が決裂し、22日から来年1月7日まで一部組合員がストライキを実行すると明らかにした。国内線、国際線の運航に影響する恐れがある。

労組によると、時間外労働の算定方法が誤っていたとして未払い分の賃金を求めている。8月にストを検討した際は、会社側が要求に応じる意向を示したため回避した。ただ、その後の交渉に進展がなく、12月1日から組合員約100人が休日勤務を拒否する争議に入っていた。

(7) 食品会社71歳男性が心筋梗塞で死亡 過酷な環境下の業務で「逆転労災認定」

東京都内の食品会社で厚焼き玉子の製造を担当していた当時71歳の男性従業員が心筋梗塞（こうそく）で死亡した件について、労働保険審査会が労災と認めていたことが分かった。時間外労働が「過労死ライン」に達しておらず、認められなかったが、厚生労働省が「脳・心臓疾患の労災認定基準について、労働時間以外の負荷も評価する」とした新基準を設けたことで再審査を

請求、71歳と高齢にもかかわらず、暑くて湿度も高く、強い身体的負荷の下で作業を余儀なくされたとして労災認定された。

3. 情勢・統計

(1) 10月の実質賃金2.3%減 19カ月連続でマイナス

厚生労働省が12月8日発表した10月の毎月勤労統計調査（速報、従業員5人以上の事業所）によると、1人あたりの賃金は物価を考慮した実質で前年同月比2.3%減った。マイナスは19カ月連続。物価高に賃金上昇が追いつかない状況が続く。

実質賃金のマイナス幅は9月の2.4%減から0.1ポイント縮小した。10月からは2023年度の最低賃金額が適用されたものの、物価上昇率との開きはなお大きい。

「毎月勤労統計調査 令和5年10月分結果速報」 2023年12月8日 厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/r05/2310p/dl/pdf2310p.pdf>

(2) 細る退職金 給付制度ある企業低下 厚労省調査

会社員の老後を支える退職金が減っている。大卒以上で35年以上勤務し定年退職した人への退職金（年金と一時金）は2022年では2037万円で、この15年で減る傾向がみられる。退職給付制度がある企業の割合も低下傾向にある。会社が社員の老後に責任を持つ度合いが薄れ、個人が自己責任で備える部分が広がっている。

厚生労働省の審議会で12月11日、同省が「就労条件総合調査」をもとにした資料を提示。大卒・大学院卒で35年以上勤務して定年を迎えた人が、2022年中に支給されたか、額が確定した退職金の平均は2037万円。途中で調査対象が変更され単純比較できないが、2007年の平均額2491万円から454万円減っていた。

退職給付制度がある企業の割合は23年で約75%と15年前より9ポイント減少。従業員30～99人の中小企業は退職金制度がない会社が約3割を占め、その割合は15年前から約11ポイント拡大した。

この日は、公的年金と私的年金（企業年金や個人年金）を議論する二つの審議会が初めて合同で会議を開催。人口減少で給付水準が低下する公的年金だけでなく、私的年金もあわせて老後の生活設計を考える必要性が高まってきたためだ。

「令和5年就労条件総合調査の概況」 2023年10月31日 厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/23/dl/gaikyou.pdf>

(3) ギグワーカーを「従業員」に EUで暫定合意、透明性の確保必須に

欧州連合（EU）の欧州議会、欧州委員会、加盟国の3者は12月13日、ワーバーイーツといったプ

プラットフォーム（PF）企業を通して仕事を請け負う「ギグワーカー」を、雇用関係のある労働者として保護する指令に暫定合意した。仕事ぶりを評価するアルゴリズム（計算手順）についても、透明性の確保が求められる。

ギグワーカーはこれまで、個人事業主として扱われてきた。今回の暫定合意で、①受け取る報酬の上限②アプリなどを含めた業務の監督③仕事の割り当て管理④労働時間の選択の制限⑤服装などの制限といった基準のうち二つを満たせば、PF企業と法的に雇用関係にあるとみなされる。今後、最低賃金や労災・失業手当、団体交渉などの権利も保障されることになる。

PF企業側にも義務が課せられる。ギグワーカーの仕事を評価する目的で使われるアルゴリズムの透明性を確保するため、労働者の心理状態や私的な会話に関連するデータ、人種または民族などのデータを使う場合、資格のある従業員の監視下で行う必要がある。

暫定合意は今後、欧州理事会と議会でそれぞれ諮られ、承認されれば、加盟国の国内法に組み込まれる。

4・5億の域内人口を抱えるEU域内では、2800万人（2022年現在）がギグワーカーとして働いており、25年には4300万人に達すると見込まれる。

(4) 「令和5年労働組合基礎調査の概況」 2023年12月20日 厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/23/dl/gaikyou.pdf>