



# 全労協 GENERAL UNION

## Labour Update

## 労組周辺動向 No. 193



2024 - 06 - 07

### 1. 法・政策

#### (1) 在留外国人の保険料納付状況など初調査へ 厚労省

厚生労働省は、日本で暮らしている外国人が、年金や医療などの保険料をどの程度納付し給付を受けているか把握するため初めての調査を行うことになった。

日本に住民票のある外国人は年金や医療などの社会保障制度に加入することになっているが、厚生労働省によると、外国人がどの程度保険料を納付しているかなど日本人とわけてデータをとっていないことから実態は把握できていない。

日本で3か月を超えて暮らす外国人は、去年12月末の時点で340万人にのぼり今後も増加が見込まれることから厚生労働省では、社会保障制度にどのような影響があるか、調査結果を踏まえて分析することとしている。

#### (2) 厚生年金の適用拡大へ 非正規の低年金問題に対応、企業規模条件撤廃

パートで働く人ら短時間労働者の厚生年金の加入をめぐり、政府は現在「従業員101人以上」（10月から51人以上）としている企業規模の条件について撤廃する方針を固めた。非正規労働者の低年金問題に対応するため、給付が手厚い厚生年金の加入者を増やす。来年の通常国会に関連法案を提出する考えだ。

政府は、これまでも適用拡大を進めてきた。2022年には、対象企業の規模を「従業員501人以上」から「101人以上」に拡大。今年10月からは「51人以上」にする。規模条件を撤廃した場合、厚生労働省の試算では適用対象者4610万人に、新たに130万人が加わる。

ただ保険料は労使折半で中小企業などの負担が生じるため、同省の検討会では国からの支援を求める声が上がっている。

### (3) 育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の改正—2025年4月1日から順次施行

「令和6年改正法の概要」 2024年5月31日 厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000788616.pdf>

## 2. 法違反・闘い

### (1) 「定額配らせたい放題」アマゾン配達員ら16人 残業代1億円以上を求めアマゾンの下請け会社など提訴

通販大手アマゾンジャパンの3次下請け会社などと業務委託契約を結び、配送を扱った鹿児島市の個人事業主（フリーランス）の元配達員3人が、事実上の業務管理者とみる東京の2次下請け会社に対し、労働基準法上の労働者と認めた上で残業代を支払うことを求め、鹿児島地裁に提訴することが5月6日分かった。アマゾンの配達を巡る残業代請求訴訟は全国初とみられる。

代理人弁護士によると、原告は20～50代の男性。それぞれ3次や4次の下請け会社と昨年7月末まで、11カ月～2年契約した。勤務時間の裁量はなく、1日に12時間以上、週6、7日配達し、50～60日連続で働くこともあった。

配達ルートはアマゾン側が提供するアプリで指示され、出勤日は朝礼があった。こうした点から、東京の2次下請け会社の指揮命令下に置かれた労働者であるとして、残業代の支払いを求める。

### (2) 日大付属高校の非常勤講師“授業時間以外の賃金未払い” 提訴

日本大学の付属高校に勤務する非常勤講師が、授業の準備やテストの採点といった授業時間以外の仕事に賃金が支払われていないとして、およそ1100万円の支払いを求める訴えを東京地方裁判所に起こした。

訴状などによると、男性の給与は働いた時間ではなく担当する授業の数に応じて支払われる「コマ給」と呼ばれる契約で、授業の時間だけが所定の労働時間と定められている。

しかし教材の作成やテストの採点、生徒の質問への対応など授業時間以外の業務は多く、時間外勤務はタイムカードなどで確認できるだけでも、去年9月までの3年余りで2300時間を超える。

男性は、時間外勤務が給与に反映されていないとして、高校を運営する学校法人日本大学に対し、未払いの賃金などおよそ1100万円の支払いを求めて東京地方裁判所に提訴した。

非常勤講師の実際の業務は授業だけではなく、プリントやテストの作成、生徒の質問対応や入試対策、それに学校行事の準備など多岐にわたる。

一方で、そうした授業以外の業務は労働時間として計算されておらず賃金が支払われていないという。

多くの非常勤講師は年収300万円以下で働いていて、社会保険に加入することもできていない。

### 3. 情勢・統計

#### (1) 物価上昇、賃金に回らず 昨年度GDP分析、大半は企業収益に

2023年度に相次いだ値上げによる物価上昇は、多くが企業収益となり、賃上げにはほとんど回っていないことがわかった。国内総生産（GDP）の物価動向を示す「GDPデフレーター」などから、朝日新聞社が算出した。昨年の春闘で賃上げ率は30年ぶりの高水準となったが、専門家は「結果的には、もっと賃上げができた」と指摘する

「GDPデフレーター」は、消費者物価指数とは違い、原油など輸入コストの上昇分は含まれず、国内に起因する物価の値上がり分のみを算出できる。2023年度のデフレーターは前年度比4・1%上昇し、伸び率は比較可能な1981年度以降、最大となった。

値上がりした分が賃金にどう回ったのかをGDPデフレーターから計算したところ、2023年度の上昇分（4・1%）のうち、賃上げ要因は0・3%分にとどまった。割合では1割に満たない。残りには企業収益や固定資産の減少分、間接税が含まれるが、「大半は企業収益と考えられる」（エコノミスト）。実際、2024年3月期決算で、上場企業の純利益の総額は3年連続で過去最高となり、値上げが利益を押し上げた企業も多かった。

ただ、物価変動を考慮した実質賃金は今年4月まで25カ月連続のマイナスで家計の苦しさが続く。

#### (2) 労災事故の死傷者 去年1年間で13万5000人余 3年連続増

労災事故で死亡した人やけがをした人は去年1年間で合わせて13万5000人余りと3年連続で増加した。特に高齢者の転倒による骨折が増えていて、厚生労働省は企業に対策を呼びかけている。

厚生労働省によると去年1年間に仕事中の事故で死亡した人やけがをして4日以上休業した人は、13万5371人と前の年よりも3016人増え、3年連続の増加となった。

そして、転倒によるけがのうち27.9%が65歳以上の高齢者が占めている。

「令和5年 労働災害発生状況」 2024年5月27日 厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001100029.pdf>

#### (3) ニトリ、希望すれば70歳まで働けるように…賃金も最大で定年前の9割を維持

家具製造販売大手ニトリホールディングス（HD）は5月28日、今年7月から再雇用制度を拡充し、希望すれば社員が70歳まで働けるようにすると発表した。「事業領域の拡大をはじめとする経営目標の達成のためには、豊富な経験と知見を持ったシニア人材の活躍が不可欠」としている。

同社の定年は60歳。現在は再雇用期間を原則65歳までとしているが、これを70歳に延長する。さらに一定以上の役職者は基本給などを据え置き、賃金額も最大で定年前の9割を維持するという。

#### (4) 労働市場、女性に不公平 失業多く賃金安い、ILO報告書

国際労働機関（ILO）は5月29日、世界の雇用情勢に関する報告書を発表した。特に低所得国で女性は男性より失業者が多く賃金も安い傾向にあるとして、雇用機会の不均等さを指摘した。労働市場が女性に不公平になっていると警鐘を鳴らした。

ILOによると、2024年に4億200万人が就職希望だが無職の状態にある。15歳以上の女性の45.6%が雇用されているのに対し、男性は69.2%と高い。

この差が生じるのは、結婚や育児などにより女性が賃金の発生しない家事などに従事している割合が不均衡に高いためだと分析した。

"World Employment and Social Outlook" 2024年5月29日 International Labour Organization

<https://www.ilo.org/resource/news/ilo-expects-global-unemployment-drop-slightly-2024-slow-progress-reduce>

#### (5) 4月の実質賃金が25カ月連続マイナスに 基本給・通勤手当など含まれた所定内給与は増加 厚生労働省

物価の上昇を反映した4月の実質賃金は、前の年の同じ月と比べ減少し、25カ月連続のマイナスとなった。

厚生労働省によると、物価の変動を考慮した1人あたりの実質賃金は、前の年の同じ月に比べ0.7%減って25カ月連続のマイナスとなった。

[毎月勤労統計調査 令和6年4月分結果速報] 2024年6月5日 厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/r06/2404p/dl/pdf2404p.pdf>

#### (6) CEOの給与、従業員の196倍に 米国

S & P 500 構成企業の最高経営責任者（CEO）の報酬が2023年に従業員の給与の196倍になったことが分かった。米エクイラー社と米AP通信の分析で明らかになった。

2022年の185倍から格差が拡大している。

これは、CEOの報酬が株価と密接に結びついており、従業員の給与よりも著しく速いペースで増加しているからだ。実際、多くの労働者は生活費の上昇に追いつくのに苦労している。

2023年だけでも大幅な上昇があった。S & P 500企業のCEOの株式報酬を含む総報酬の中央値は、2023年に前年比12.6%増の1630万ドル（約25億円）に急騰した。2022年は前年比わずか0.9%増だった。

従業員の給与も増加したが、そのペースははるかに遅い。報告書によると、S & P 500企業の従業員の給与中央値は前年比5.2%増の8万1467ドルだった。

従業員の年間給与の増加分が約4300ドルに対し、CEOは150万ドル増加したことになる。

給与は物価よりも速いペースで伸びており、2022年のときと比較すれば改善している。しかし労働者は3年間に及ぶ高インフレの累積的な影響に苦しんでいる。

時給制のパートタイム労働者に依存している企業では、給与格差はさらに顕著だ。

例えば、衣料品小売ロス・ストアーズのバーバラ・レントラーCEOは昨年、総報酬1810万ドルを受け取った。同社のパートタイムの店舗従業員の給与中央値は8618ドルだったため、レントラー氏の報酬は従業員の2100倍に達した。

#### (7) 生活保護申請、4年連続増 23年度、25万件超に 厚労省

2023年度の生活保護の申請件数が前年度比2.3%増の25万1364件（速報値）となったことが6月5日、厚生労働省の調査で分かった。

前年度を上回るのは4年連続。厚生労働省は長引くコロナ禍や物価高騰が影響したとみている。