



労組周辺動向 No.27

2018年1月26日現在

1. 法・政策

(1) 政府：年金支給開始を70歳超でも可能にし、高齢者の就業率目標も引き上げ

政府は公的年金の受給開始年齢を遅らせ、70歳を超えても選べる制度を盛り込むことにした。60～64歳の就業率目標も引き上げる。元気な高齢者の就業を促し年金財政の安定につなげる。2020年までに関連法改正案の国会提出を目指す予定。

70歳を超えての受け取り開始を選択すれば受取額を上乗せする方針である。

高齢者の就業促進の数値目標も設定し、2016年時点で63.6%だった60～64歳の就業率を2020年に67%まで引き上げる目標を掲げた。

(2) 通常国会開会—「働き方改革関連法案」は2018年2月下旬に提出の予定

法案には、残業時間の上限規制が盛り込まれる。労使協定（36協定）で定める残業の上限を最長でも「月100時間未満、年720時間」とし、違反した場合の罰則も設ける。正社員と非正規労働者の不合理な待遇差を禁じる「同一労働同一賃金」の実現も掲げている。

「残業ゼロ法案」とも呼ばれる高度プロフェッショナル制度の創設と、長時間労働の容認につながる裁量労働制の対象拡大も含まれる。

「働き方改革関連法案」に含まれる8法改変の主な内容

- 1) 労働基準法：残業時間の上限規制・裁量労働制の対象拡大・高度プロフェッショナル制度・年休取得促進・罰則強化
- 2) じん肺法：産業医・産業保健機能の強化
- 3) 雇用対策法：働き方改革の理念を定めた基本法「労働施策総合推進法」に改称
- 4) 労働安全衛生法：研究開発職と高度プロフェッショナル社員への医師の面接指導

- 5) 労働者派遣法：同一労働同一賃金
- 6) 労働時間等設定改善法：勤務間インターバルの努力義務
- 7) パートタイム労働法：同一労働同一賃金。「パート・有期法」に改称
- 8) 労働契約法：有期雇用を理由とした不合理な労働条件の禁止規定を 7)に移す

2017年9月に公表された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」は以下（日本語）。

http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000176894.pdf

(3) 厚生労働省が長時間労働の是正へ「特別チーム」を全国に設置

厚生労働省は2018年度から、違法な長時間労働の監督や労働法制の啓発などを行う「特別チーム」を全国のすべての労働基準監督署に新設する。現場での監督指導を強化して長時間労働の是正策の実効性を高めるねらいがある。

特別チームの新設に伴う職員の増員はせず、いまの人員を再編成してチームを組織する。チームの職員を専従とするか、他の業務との兼務にするかは今後詰めるという。

2. 法違反・闘い

(1) 労働法規が適用されない前提の自営型テレワークは「使い捨てを助長」、労働弁護団が国のガイドライン案を批判

厚生労働省の「柔軟な働き方に関する検討会」が2017年12月に提案した「自営型テレワーク」に関する新しいガイドライン案について、日本労働弁護団は2018年1月17日、撤回を求める声明を発表した。

問題視しているのは、自営型テレワーカーが法律上の「労働者」ではないことが前提になっていること。労働弁護団は、労働実態に即して、個別事例を客観的に見る必要があると指摘。法的に保護されない就労者らが大幅に増える危険性があると訴えている。

厚労省はガイドライン案を2018年3月までに通達し、施行する予定。

日本労働弁護団の声明は以下（日本語）。

(2) 私立高校の非正規雇用の教員200人以上が雇い止め通告

「全国私立学校教職員組合連合」が2017年12月までに、全国590の私立高校を対象に調査した結果、回答があった216校のうち、45校・204人の非正規雇用の教員が今年度末での雇い止めを通告されていた。

この労働組合は「組合に相談できない教員もいると考えると、結果は氷山の一角」としている。

(3) 「電通元上司の不起訴は不当」高橋まつりさんの母親が申し立て

広告大手・電通の違法残業事件で、2015年12月に過労自殺した新入社員の高橋まつりさん（当時24）の上司だった元部長を東京地検が不起訴処分（起訴猶予）としたのは不当だとして、まつりさんの母幸美（ゆきみ）さんがに審査を申し立てたことが分かった。2018年1月25日、代理人弁護士とともに記者会見して明らかにした。

3. 情勢・統計

(1) 「連合白書」発表 月例賃金「4%上げ」目指す 非正規待遇改善も中核に

連合は12日、2018年春闘の方針である「連合白書」を発表した。従業員の基本給を一律に引き上げるベースアップ（ベア）を「2%程度を基準」とし、これに働いた年数に応じて基本給が増える定期昇給（定昇）を含め、月例賃金の4%程度引き上げを目指す。

「連合白書」は以下。有料。

<https://www.ituc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/hakusho/index2018.html>

(2) ドイツで新法施行、同僚の給与を知る権利 男女の賃金格差是正を目指す

欧州最大の経済大国ドイツで2018年1月6日に施行された法律は、同様の内容の業務をしている異性の同僚の賃金を知る権利を従業員に与える内容である。

公式統計によれば、2016年のドイツの女性の賃金は男性の賃金より21%低く、さらに欧州連合（EU）平均の16%よりも低い。

(3) 小中教員1万人が独自補充一定数が減り業務は増えてその数は7年で3割増加

全国の公立小中学校で、国が決める教員定数とは別に、都道府県・政令指定市の教育委員会が計約1万人の教員を配置し、7年前と比べて約3割増えていることが文部科学省のまとめで分かった。87%にあたる58教委が「多忙化の解消のためには、教員数の増加が必要」と答えている。

(4) 2017年の富の8割強を1%の富裕層が独占：オックスファム・インターナショナル

2017年は新たに生じた富のうち82%を世界の1%の富裕層が独占し、世界の人口の50%は財産が増えなかった——。国際非政府組織（NGO）オックスファム・インターナショナルがこのほどまとめた報告書で、そんな推計を明らかにした。

報告書では性別格差の悪影響にもスポットを当て、男性の方が女性よりも土地や株式などの資産を多く持つ現状を浮き彫りにしている。

報告は以下で（英語）。

<https://www.oxfam.org/en/pressroom/pressreleases/2018-01-22/richest-1-percent-bagged-82-percent-wealth-created-last-year>