



## 労組周辺動向 No.31

2018年3月23日現在

### 1. 法・政策

#### (1) 女性が運転しやすいトラックのガイドラインを作成へ：国土交通省

国土交通省は、トラックドライバー不足対策として女性ドライバーの活用を促進する一環として女性ドライバーが運転しやすいトラックのガイドラインを作成する。

トラック運送事業は、産業活動や国民生活の基盤を支える重要な産業だが、一方でトラックドライバーの有効求人倍率は2.76倍と人手不足が深刻な状況。また、トラックドライバーは、女性の就業割合2.5%と低く、高齢層の割合が高く、若年層の割合が少ない状況にあり、平均年齢も上昇している。

国土交通省は全日本トラック協会と共同で、女性などのトラックドライバーの視点に立った車両のあり方に対する議論を進め、最終的にはガイドライン（仮称）をとりまとめ、浸透を図ることで、女性が働きやすい労働環境を整備し、女性トラックドライバーの人材確保・育成を推進する。

国土交通省：第1回「女性ドライバー等が運転しやすいトラックのあり方検討会」は以下（日本語）。

[http://www.mlit.go.jp/jidosha/jidosha\\_tk4\\_000028.html](http://www.mlit.go.jp/jidosha/jidosha_tk4_000028.html)

#### (2) 厚生労働省がパワハラ防止の法制化を提案—悪質クレーム「カスハラ」も初めて明記

厚生労働省は3月16日、パワーハラスメント防止のための有識者検討会に予防・解決に向けた報告書案を提示した。パワハラを「許されない行為」と位置づけた上で、雇用主に管理措置を義務づける法制化や、ガイドラインで明示するなどの案が示された。今後、労働政策審議会で議論される。

また報告書案は、顧客からの悪質クレームが「無視できない状況にあり、社会全体にとって重要な問題」と初めて明記。

対策の中に、刑事罰の制裁や加害者に対する損害賠償請求の根拠法の制定などの案も記されたが、「効果、実効性が不明瞭」という短所も指摘された。法制化案は、雇用主に管理措置を義務づけるもので、違反があった場合の行政指導などを規定する。

## 2. 法違反・闘い

### (1) 雇い止めで相談急増＝無期転換回避か、悪質ケースも

4月から有期契約労働者の「無期転換ルール」が本格適用されるのを前に、解雇や契約更新の拒否といった「雇い止め」に関する相談が急増している。日本労働弁護団が今月3日に行った無料電話相談では103件、2月の連合の電話相談でも雇い止めを中心に3日間で752件の問い合わせがあった。無期転換を回避するために解雇し、業務委託に切り替えるなど悪質な例もあるという。

日本労働弁護団に労働者から寄せられた相談では、5年以上働けないように有期契約の規則を改訂し、無期転換を回避する企業が多かった。

また、労働条件の切り下げを提案し、拒否したら解雇するケースや、突然試験を導入して契約更新しない例も少なくない。

### (2) 東北大学”雇い止め”問題

#### a. 「半年後に再契約を」組合は反発

東北大学が「雇用を打ち切った半年後に再び有期契約職員として契約し直す」と説明している。職員組合は「問題の解決にならない」としている。

#### b. 東北18国公立大の無期雇用転換ルールを東北大のみ実施せず

東北の18国公立大のうち、実質的に実施しないのは東北大だけであることが21日、河北新報社の調べで分かった。東北大は有期職員を対象とした新人事制度を新年度に導入するが、国は「無期転換とは別問題」との見解を示しており、東北大の突出ぶりが浮き彫りになった。

### (3) ベトナム人実習生が除染作業「事前説明なかった」

技能実習制度で来日したベトナム人の男性が、福島県内で原発事故に伴う除染作業をさせられたとして、支援団体は制度の趣旨に反していると訴えている。

除染作業について会社から事前に説明はなく、国の規則で定められた特別教育も行われなかったということである。

今回の訴えについて制度を所管する法務省入国管理局は、「個別の事案には答えられないが、一般論として事前に提出された技能実習計画の作業内容と著しく異なっていた場合、不正行為にあたり、処分対象となる可能性がある」としている。

### (4) 三重県で偽装請負で元教師が提訴

業務請負契約をうたいながら実態は労働者派遣契約である「偽装請負」だったとして、四日市メリノール学院(Yokkaichi Maryknoll School)に勤務していたアメリカ人の元英語教師が、同学院と仲介業者のグローバルパートナーズ(Global Partners)に約1,090万円の損害賠償

を求める訴えを津地裁に起こした。昨年 11 月に同地裁に労働審判（Labor tribunal）を申し立てたが、被告側が 3 月までに審判への異議を申し立てたため、民事裁判へと移行する。

津地裁は、同学院とグローバルパートナーズ社が 50 万円の支払い義務を負うと審判。グローバルパートナーズと同学院が異議を申し立てた。

#### (5) 雇い止め「撤回を」と女性職員が静岡県労働委にあっせん申請

静岡県立大短期大学部で有期雇用職員として働く 40 代の女性事務職員が 3 月末での雇い止めの撤回を求め、静岡県労働委員会にあっせんで申請したことが、20 日までの関係者への取材で分かった。2 児の子育てが落ち着き、フルタイムでの復職がなかった矢先の雇い止めに、女性職員は「同じ職場で安心して働き続けられる環境がほしい」と訴えている。女性は 2013 年 4 月からパート勤務の非常勤職員として働き、2017 年 4 月から、より労働時間の長い有期雇用職員となった。しかし有期契約の際の労働条件通知書に「更新無し」と書かれていたため大学側に説明を求めると、契約更新の上限を「最初の採用の日から起算して 5 年」と定めた「有期雇用職員の契約期間の更新等に関する要綱」を示され、年度末での雇い止めで通告された。

#### (6) 医師や看護師の 2 割、残業代請求せず—「上司に言われ」「できぬ雰囲気」…

看護師や医師の 2 割が残業代を職場に請求していない——こんな調査結果を公表された。病院などに対し労働時間管理の徹底と啓発活動の強化が必要となっている。

調査日に残業をしていたのは 61%。一方、残業代を「すべて請求している」としたのは 36%、「一部している」は 36%、「していない」は 20% だった。理由として「請求できない雰囲気」「請求できると思わなかった」「上司に言われている」などが挙がった。若い人ほど残業代を請求しづらく、未払いが違法だと認識していない傾向があるという。

### **3. 情勢・統計**

#### (1) 「保育園の基本業務が時間外労働に」との調査結果公表

名古屋市内の保育園に勤める保育士などの職員が、賃金水準や業務量について、不満を持っているという調査結果をこの地方の研究者らのグループが発表した。

調査結果によると、低賃金に対する不満が最も多く、残業代が支払われていないと答えた人は、3 割近くに上る。特に事務作業や保育準備といった保育の基本的な業務が時間外労働で行われ、常態化していることが分かった。研究グループでは、「国が定める職員の配置基準を見直し、保育士の働き方を変え、保育士確保に努めるべき」として、近く名古屋市や愛知県に要望したいとしている。

#### (2) 全契約社員を無期雇用 静岡伊勢丹、4 月から

静岡伊勢丹は 4 月から、有期雇用の全契約社員を無期雇用化する。人手不足が深刻化する

中、働きやすい環境の整備を進めて雇用の定着と人材確保を図る。すでに労使間で合意した。

同社の制度では、労働者本人の申請にかかわらず一律で無期雇用化する仕組み。国の基準を上回る待遇で、接客スキルや経験を持つ人材の流出を防ぐ狙いがある。対象は全有期契約社員226人（3月1日時点）。

1週間の休みを年4回、取得できるようにするなど連休制度も拡充する。

同社は2016年4月に営業終了時刻を従来より30分早い午後7時に変更したほか、社員の8割を占める女性の出産・子育てに関する休職制度を拡充するなどして職場環境の改善に努めてきた。雨宮潔社長は「労働条件が整っていなければ店頭で笑顔の接客はできない。日本一働きやすい会社を目指す」としている。

### (3) 日本郵政、3年連続ベアゼロ＝非正規社員に年始勤務手当

日本郵政は3月15日、2018年春闘について、基本給を底上げするベースアップ（ベア）を見送ることで日本郵政グループ労働組合（JP労組）と妥結した。ベアゼロは3年連続となる。一方、非正規社員の待遇改善のため、1日当たり4,000円の年始勤務手当を創設する。

### (4) 日本、子供の将来楽観28% 29カ国最低

英国の教育団体「バーキー財団(Varkey Foundation)」は19日までに、世界29カ国で実施した子供の教育に関する親の意識調査結果を発表した。子供の将来を楽観視していると回答した日本の親は28%で、調査対象国の平均60%を大きく下回り、最低となった。

楽観視している親の割合が最も高かったのはペルーで83%。発展途上国の順位が高い傾向にあるが、フィンランドが73%、米国が68%で平均を上回っている。フランス、韓国、ドイツ、イタリアは30%台だった。

### (5) フランス、男女賃金格差に罰金＝法制化で平等促進

フランス政府はこのほど、職場での男女平等促進策の一環として、同じ仕事に従事する男女の賃金に格差がある企業に罰金を科すと発表した。法制化に向け、4月末にも閣議決定する。

従業員250人以上の企業に2019年から、50人以上250人未満の企業には20年から、男女間の賃金格差を検出する無料ソフトの導入を義務付ける。同じポスト、能力の男女で賃金に差がある場合、3年以内に是正されなければ賃金総額の最大1%相当の罰金を企業に科す。

### (6) 2月の全国消費者物価は1.0%上昇 14カ月連続プラス

総務省が3月23日発表した2月の全国消費者物価指数（CPI、2015年＝100）は生鮮食品を除く総合が100.6と前年同月比1.0%上昇した。上昇は14カ月連続。

生鮮食品とエネルギーを除く総合のCPIは100.8と0.5%上昇した。生鮮食品を

含む総合は1.5%上昇した。

「2015年基準 消費者物価指数 全国 平成30年(2018年)2月分」は以下(日本語)。

<http://www.stat.go.jp/data/cpi/sokuhou/tsuki/index-z.html>