



労組周辺動向 No.32

2018年4月6日現在

1. 法・政策

(1) 働き方改革関連法案、4月6日閣議決定:残業規制は「過労死ライン」

「働き方改革関連法案」は残業時間の上限規制を設けるほか、企業に対し労働時間の把握を義務づけているため与党、特に自民党から「中小企業への規制強化につながる」などと修正を求める意見が相次いだ。一方、「80時間以内でも過労死が生じている」として、上限時間のさらなる短縮を求める意見も多い。

(2) パワーハラ防止に向けた措置を企業に義務づけなど検討を

パワーハラスメント防止に向けた対策について話し合う厚生労働省の検討会が開かれ、防止に向けた措置を法律で企業に義務づけることやガイドラインを作成するといった検討を進め対策を取ることが適当だとする報告書をまとめた。

「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書は以下から（日本語）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000201255.html>

(3) 全労働基準監督署への新設発表—長時間労働を監督指導

厚生労働省は4月1日、違法な長時間労働に対する監督指導や労働法制の啓発をする「労働時間改善指導・援助チーム」を、全国に321カ所あるすべての労働基準監督署に新設すると発表した。同チームは、長時間労働が疑われる事業所への監督指導をする「調査・指導班」と、主に中小企業の事業主からの労働法制に関する問い合わせに応じる「労働時間相談・支援班」の2班で構成する。

厚生労働省の発表は以下（日本語）。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000199557.html>

2. 法違反・闘い

(1) 「雇い止め」に相次ぎ訴え 各地で大学と教職員が対立 4月から無期転換ルール適用で

東北大学は4月以降、3千人規模の有期職員を順次雇い止めにする方針を決めた。これに対し、契約が5年を超える職員6人が2月1日、雇用継続を求める労働審判を仙台地裁に

申し立てた。大学の雇い止めをめぐる労働審判の申し立ては全国で初めて。更に、地位保全と賃金の仮払いを求める仮処分の申し立ても行なわれている。

静岡県立大学でも、有期職員39人のうち、3月末で雇用期間が5年を超える4人の雇い止めを決定。40代の女性職員は「雇い止めは違法だ」として今月8日、静岡県労働委員会へ雇用継続などを求める斡旋を申請した。県立大学の担当者は「コメントは控える。有期職員には契約期間を5年までと説明している」と話した。

約3,600人の非常勤講師を抱える日本大学は契約に一律5年の雇い止め規定を導入。首都圏大学非常勤講師組合は2月14日、雇い止めを規定した就業規則改正の際、意見を聴く労働者代表の選定手続きに違反があったとして、労働基準法違反で中央労働基準監督署（東京）に告発した。

就業規則を改正した山形大学に対しても、東北非正規教職員組合が2月23日、日本大学と同様の労働基準法違反で、山形労働基準監督署に告発した。

一方で、宮城大学、東京大学、岡山大学、信州大学、長崎大学などは契約上、「5年上限」の規定を撤廃し、継続雇用へ転換する方針を決めている。

(2) 女性保育士の「妊娠の順番決め」は守るべきルールか

愛知県の私立保育園で、運営に支障をきたさないためとして園長が女性保育士の結婚時期や妊娠・出産の順番を決めていることが、議論を呼んでいる。保育士の一人が順番から外れて妊娠。「子供ができてすみません」と謝ったが、園長に「勝手にルールを破った」と叱責されたという。

「上司が妊娠を理由に不利益な取り扱いをすることは、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法が禁じており、違法だ」と指摘。愛知県の保育園のケースを「防止措置を講じるべき立場の園長が率先してマタニティーハラスメントをしており、ひどい」との批判が出ている。

(3) 「無期転換逃れ」：日通の元従業員、解雇不当と提訴

「日本通運」で有期の雇用契約で働いていた元女性従業員が、無期雇用契約への転換を希望できる時期の直前に雇用を打ち切られたのは不当だとして、同社に従業員としての地位確認などを求める訴訟を東京地方裁判所に起こした。女性は「無期契約への転換逃れだ」と主張している。

女性は2012年6月に有期契約を締結。5年ルールの適用対象となる2013年7月以降、ほぼ1年に1回、計6度にわたって契約を更新していた。次の更新で「通算5年」を超える可能性があったが、3月末で雇用を打ち切られたという。

(4) 関西大学 残業で2度の是正勧告

学校法人「関西大学」が、運営する小中高一貫校の教員と労使協定を結ばずに、違法に残業させていたなどとして、労働基準監督署から、2度の是正勧告を受けていた。教員の中には、1年の残業時間が2,000時間を超えていた人もいた。

(5) 箱根などの旅館 約40%で基準超える長時間労働など法令違反

神奈川県箱根町などの旅館やホテルの従業員の勤務実態について労働基準監督署が調査したところ、基準を超える長時間労働など法令違反が確認された施設は、回答した施設のうちおよそ40%に上った。

限度を超える時間外労働や、健康診断の未実施、それに最低賃金を下回る給与など、何らかの法令違反が確認されたのは111か所で、回答があった施設のうち43%に上りました。

また、ひと月の残業が「過労死ライン」とされる80時間を超えた従業員がいた施設は33か所あり、従業員50人以上の規模の大きな施設では、42%にあたる13か所で80時間を超えた従業員がいた。

3. 情勢・統計

(1) 日本郵政、9万2,000人を無期転換

約20万人の有期契約社員「ゆうメイト」を抱える日本郵政グループは、4月から5年超の勤務実績があり無期転換を希望する約9万2,000人（前倒し実施分を含む）の有期契約社員を無期転換する。残りの約10万1,000人についても今後、順次無期転換制度の対象となり、希望する対象者全員を原則無期転換する。

日本最大の企業グループの日本郵政は、昨年10月に5年超の勤務実績がある有期契約社員約10万人に無期転換申し込み権を与えた。9割を超える有期契約社員が無期転換を申し込んだ模様。

(2) 個人事業主などの契約内容は24%は「取引先が一方的に決定」

特定の企業と雇用契約を結んでいない個人事業主などについて、厚生労働省が所管する独立行政法人「労働政策研究・研修機構」が調査したところ、ほぼ4人に1人が契約内容の決定方法について「取引先が一方的に決定する」と回答した。

また全体のおよそ半数にあたる4,116人が作業内容や契約した業務の範囲、また納品日などをめぐって取引先とトラブルになったり一方的に変更されたりした経験があると回答。

1年間の報酬の総額が200万円未満と答えた人が全体の64%に上ったということで、

調査結果を受けて厚生労働省は契約内容の決定に関するルールの明確化などについて審議会で検討を進めることにしている。

(3) “無期転換ルール” 非正規雇用者 8割知らず

5年以上働く有期雇用の人からの申し込みで、雇用を有期から無期に変えられる「無期転換ルール」が4月から本格的に始まります。しかし、非正規雇用者の8割以上がこれを知らないことが埼玉県勤労者福祉課が初めて行った非正規雇用者の実態調査で明らかになった。

(4) 国立社会保障・人口研究所が「日本の地域別将来推計人口（平成 30（2018）年推計）」をを発表

2045年、現在より人口が現在より増える都道府県は東京のみ。東北各県は3～4割減少：大きな政策転換がない限り、2045年の日本は今の日本とはほとんど別のものになる。

「日本の地域別将来推計人口（平成 30（2018）年推計）」は以下から（日本語）。

<http://www.ipss.go.jp/pp-shicyoson/j/shicyoson18/t-page.asp>