



## 労組周辺動向 No.37

2018年6月15日現在

### 1. 法・政策

#### (1) 育児休暇の分割取得促進を：少子化戦略会議が提言

少子化対策担当大臣の私的諮問機関「少子化克服戦略会議」が政策提言を行なった。男性の育児参加を促すため、育児・介護休業法を改正して育児休業を分割して取得できるようにすることなどが柱で、他に、不妊治療や子どもの看病などの事情に応じて、有給休暇を1時間単位で取得できる制度を企業が導入するよう促した。

提言内容は「骨太の方針」に反映される。

#### (2) 政府が「骨太の方針」原案を経済財政諮問会議に提示

政府は、経済財政諮問会議でことしの「骨太の方針」の原案を示し、財政健全化に向けて基礎的財政収支を2025年度に黒字化する新たな目標を掲げたうえで、来年10月の消費税率引き上げ方針を明記した。

さらに外国人材の受け入れ拡大を図るため、日本で働きながら学ぶ今の「技能実習制度」を修了した人など、一定の技能を持った人を対象に最長で5年の在留を可能とする新たな在留資格の創設も盛り込まれた。

「骨太の方針」原案は以下（日本語）。

[http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2018/0605/shiryo\\_01.pdf](http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2018/0605/shiryo_01.pdf)

#### (3) 解雇の金銭解決の法学者による検討開始

解雇をめぐるトラブルをお金で解決する「解雇の金銭解決制度」について、厚生労働省が法学者6人による検討会を設け、導入に向けた議論を始めた。年内をめどに法的な論点をまとめる。その後、労使などによる労働政策審議会（厚労相の諮問機関）で具体的な議論をする予定だ。

「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会 第1回資料」は以下（日本語）。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000211235.html>

#### (4) 未払賃金の請求権の時効について

未払賃金の請求権の時効を現行の2年から5年に延長する検討が進んでいる。  
最新の検討状況が公表された。

「第4回賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」の詳細は以下で（日本語）。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000211192.html>

#### (5) 高プロ、現役の労働基準監督官も懸念 「長時間労働、指導できぬ」

働き方改革関連法案に含まれる高度プロフェッショナル制度（高プロ）に、違法な働き方を取り締まる現役の労働基準監督官から懸念の声が出ている。労働時間の規制から外れるため企業に長時間労働の指導ができず、さらに違法適用の摘発も難しいとみているからだ。

「どれだけ長時間労働があっても、手出しができない」。監督業務に20年以上携わる、関東地方の監督官はこう指摘する。

労災認定への影響も心配する。企業は、在社時間と社外で働いた時間を合わせた「健康管理時間」を把握すればよく、認定に必要な実際の労働時間が分からない可能性があるからだ。

別の監督官は、違法適用を摘発する難しさを指摘する。働き手が本当に高プロの対象業務をしているかを見極めるには、数日間は実際の業務を確認する必要があると考えているためだ。

#### (6) 「平成29年 労使間の交渉等に関する実態調査 結果の概況」が発表された。

過去5年間において、労働組合と使用者との間で発生した労働争議の状況をみると、「労働争議があった」1.7%（平成24年調査3.6%）、「労働争議がなかった」98.1%（同96.4%）。

労働争議がなかった理由についての労働組合の回答（主なもの3つまで）をみると、「対立した案件がなかったため」53.6%（平成24年調査44.7%）が最多。

「平成29年 労使間の交渉等に関する実態調査 結果の概況」は以下から（日本語）。

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/18-29gaiyou.html>

## **2. 法違反・闘い**

### (1) 「最長124日連続勤務」 元従業員「ジャスマックプラザ」告訴

最長で124日間、連続勤務させられるなど違法な長時間労働を強いられた上、残業代が未払いだとして、札幌市中央区のホテル運営会社「ジャスマックプラザ」の元従業員4人が4日、同社を労働基準法（休日労働、時間外の割増賃金）違反の疑いで札幌中央労働基準監督署に告訴した。これに先立ち、残業代計約2670万円の支払いを同社へ求める民事訴訟を札幌地裁に起こした。

4人は労働基準法で定める週1回の休日を与えられず、50代調理師は2016年から1

7年にかけて最長124日間、別の50代調理師は17年に同86日間、連続勤務させられ、他の2人もそれぞれ同42日間と同31日間、連続勤務させられたとしている。1カ月の残業時間は多いときで月200時間を超えたという。

#### (2) 立命館に2労基署が是正勧告 講師契約更新上限変更で

学校法人立命館が、労働者の過半数の代表から意見を聴かずに、非常勤講師の契約更新を上限5年とするよう就業規則を変更したとして、大津と茨木の両労働基準監督署から是正勧告を受けていたことが、分かった。

#### (3) 正社員より2週間短い「産休」…非正規女性「同じ仕事をしているのに」と是正求め提訴

正社員との間で産休（産前・産後休業）中の賃金や期間に格差があるのは不当だとして、社会福祉法人「青い鳥」（神奈川県横浜市）で働く有期雇用の女性、同法人に慰謝料などを求めて、横浜地裁に提訴した。

女性は2013年5月、障害児通所事業や地域活動支援センターなどを運営する同法人に有期の契約社員として入社。社会福祉士として障害者就労支援センターで勤務し、5回にわたって契約を更新している。

女性は勤務期間中、2人の子どもを出産した。就業規則上、正社員は産前・産後休業中は働いた時と同様の給与が計16週間（産前8週・産後8週）支払われる。一方、有期社員はこの期間中、給与が支払われず、産前休業は6週間と期間に差があった。

正社員との間で職務の内容と配置の変更の範囲は変わらず、労働契約法20条に反して不合理な格差が生じているとして、全国健康保険協会から受給した出産手当金と給与相当額との差額などを求めている。

#### (4) 「無期雇用逃れ」と提訴へ—福岡市の契約社員が定年直前に1年間だけ正社員転換

13年にわたって有期雇用した嘱託社員を定年前の1年間だけ正社員に登用したのは、企業が無期雇用転換の申し込みを逃れるためであり無効として、福岡市の契約社員男性が勤め先の本社であるNTTコムウェアに対し、地位確認や差額賃金などを求め、近く福岡地裁に提訴する

男性は2004年夏から16年度末まで、NTTコムウェア九州支店に嘱託として月給35万円で雇用され、1年更新を12回繰り返してきた。

男性は嘱託のままならこの4月に無期雇用への転換を申し込む権利が発生するはずだったが、その1年前、59歳の2017年度は嘱託としては更新されず地域限定正社員（月給29万4,440円）に登用された。男性は今年2月で60歳となり、3月末で定年退職。今度は有期雇用の契約社員（同17万6750円）となった。男性は改正法が公布された

2012年から無期雇用を求めてきたが、認められなかった。

男性は「短期間の正規化を偽装する無期転換逃れの手法がまかり通れば、法の抜け穴となる」と訴える。

### 3. 情勢・統計

#### (1) 2017年の出生数、過去最少94万6千人

2017年に国内で生まれた日本人の子どもの数（出生数）は94万6,060人で、統計がある1899年以降、最少だった。逆に、人口の高齢化を反映して死亡数は134万433人と戦後最多。出生数から死亡数を引いた自然減は39万4,373人となり、統計開始以降で最大の減少幅だった。厚生労働省が6月1日に発表した人口動態統計で明らかになった。

「平成29年（2017）人口動態統計月報年計（概数）の概況」は以下（日本語）。

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/geppo/nengai17/dl/gaikyou29.pdf>

#### (2) 税・社会保険の負担増え、消費減る：平成時代の働く世帯

平成の約30年間で、一般的な働く世帯の税と社会保険料の負担が月に約3万4千円、率にして36%増えたことが分かった。この間物価は1割上がったが、消費に回した額は逆に約4千円減少。年金や医療などの負担で、働く世代の暮らしが先細った姿が浮き彫りになった。

家計調査などをもとに、働く人がいる2人以上の世帯の月平均の実額（名目）を1988年と2017年で比較した。

一方、膨れあがったのは企業部門が持つ現金だ。財務省の法人企業統計によると、企業の現預金（金融・保険除く）は16年度末、過去最高の211兆円で、1988年度末より4割以上増えた。法人税率が42%から23.2%に引き下げられたこともあり、平成に生まれた富が企業に流れ込む構図になっている。

#### (3) 熊本市が性別記入欄を見直し 性的少数者に配慮

熊本市は、市民が窓口で提出する申請書などに性別の記入が不要の書式への変更を進めている。県も検討中。

市は本年度、上級職員採用試験の応募書類の性別記入を任意に変更。初級職なども見直す方針で、LGBTへの理解を深めるためのガイドブック（10ページ）も職員向けに作成した。市民への公表も検討している。

#### (4) セクハラ条約、国際基準めざす―国際労働機関、草案づくり始動へ

職場での暴力やハラスメント（嫌がらせ、迷惑行為）をなくすための条約づくりをめざすことが8日、国際労働機関（ILO、加盟国187）の総会で決まった。セクハラや性被害を許さないという世界的な「#MeToo（私も）」運動が後押しした。

暴力やハラスメントの国際基準を議論したILOの委員会報告が8日、採択された。来年の総会で法的拘束力のある条約の採択をめざし、今後、草案づくりに向けた作業に入る。今回は条約と、拘束力のない勧告を組み合わせる方向性を出した。

報告は以下から（英語）。

<http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/committees/violence-harassment/lang--en/index.htm>