



労組周辺動向 No.38

2018年6月29日現在

1. 法・政策

(1) 「経済財政運営と改革の基本方針2018～少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現～」(骨太方針)が経済財政諮問会議での答申を経て、閣議決定

全文は以下で(日本語)。

http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2018/2018_basicpolicies_ja.pdf

(2) 政府は在職老齢年金の廃止を視野に見直しへ：「高齢者の労働意欲そぎ経済損失」

現役並みの所得がある高齢者の年金支給を減額する在職老齢年金制度について、政府が制度の廃止も視野に見直しを行うことが分かった。2020年の通常国会で厚生年金保険法など関連法の改正を目指す。少子高齢化により生産年齢人口の減少が予想される中、政府は健康な高齢者に働き続けて社会の支え手になってもらおうと考えており、高齢者の労働意欲をそぐとの指摘がある同制度について抜本的に見直す。

(3) 厚生労働省が「外国人技能実習生の実習実施者に対する平成29年の監督指導、送検等の状況」を公表

監督指導を行った実習実施者のうち、労働基準関係法令違反が認められたのは70.8%に上る。ほとんど「無法状態」である。タテマエと実態との乖離は、もう極限に達している。

「外国人技能実習生の実習実施者に対する平成29年の監督指導、送検等の状況」は以下から(日本語)。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000212372.html>

(4) 副業の労災どうする—労働政策審議会で議論スタート

副業や兼業をする働き手が労災に遭った際の休業補償や過労死認定のルールについて、労使双方が参加する労働政策審議会(厚生労働大臣の諮問機関)が議論を始めた。副業や兼業の推進の旗を振る政府は、働き手の保護を強める方向での法改正を視野に入れる。ただ、企業の責任のあり方とも関わるため使用者側には慎重論もあり、政府の思惑通りになるかは不透明だ。

複数の職場で働く場合、今は業務だけがなどを負って全ての仕事を休むことになっても、

労災認定された職場 1 社分の賃金に基づく休業補償金しか労災保険から受け取れない。このため、複数の職場の賃金を合算して金額を算定できないかどうかを検討する。

過労死かどうか認定する際の時間外労働時間も、今は企業ごとに判断されている。ただ、倒れた職場での時間外労働は短くても、全体では「過労死ライン」を超える過重労働になっていることがありえるため、適切なあり方を議論する。

(5) 最低賃金「3%増」焦点 厚生労働省審議会 中小企業反発も

今年度の最低賃金の引き上げ額をめぐる議論が始まった。賃上げでデフレ脱却を目指す安倍政権の意向を踏まえ、過去2年は年率3%の高い上げ幅になっている。今年も「3%」の引き上げ幅を確保できるかが焦点だ。

現在の最低賃金（全国加重平均）は時給848円。2016、17年度と25円ずつ上がっており、今年度は26円上がれば3%増になる。

「第50回中央最低賃金審議会資料」は以下で（日本語）。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000213052.html>

(6) 「フリーランス」保護議論へ 労政審部会が報告書案骨子

個人として仕事を請け負う「フリーランス」を、もっと働き手として保護していくための議論が、厚生労働省の研究会で始まる見通しとなった。労働政策審議会（厚労相の諮問機関）の部会が6月27日、検討を速やかに始めるべきだとする報告書案の骨子をまとめた。報告書は9月に労政審に提出される見通しで、その後に研究会で議論が始まる。

2018年6月27日開催・「第9回労働政策審議会労働政策基本部会」で提示された「報告書（案）骨子」は以下（日本語）。

http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000189091_3.pdf

(7) 非正規の労働者は6割以上の組合で「加入資格なし」—厚生労働省が調査

非正規の社員あるいは職員と呼ばれる労働者の数は、今のところ就業者全体の中での比率は増加してはいないというものの、就業者全体の増加傾向に比例し、その数は増加傾向にある。非正規労働者の中心は主婦層などのパートタイマーや再雇用などで働く高齢者である。これらの層は今後ますます数が増大していくと見込まれる。パート労働者の正社員化という動きもあるが、非正規の労働者は一般に労働組合への参加が難しく、それ故に雇用が不安定になりやすい。雇用の不安定は生活の不安定につながりマクロな消費購買力の低下にもつながりかねない。非正規労働者の労働組合への参加の問題も日本の労働市場での大きな課題である。

「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）。

2. 法違反・闘い

(1) 労働審判：雇い止め審判巡り「裁判官が口外禁止を強要した」として長崎の男性が国家賠償を求めて提訴へ

長崎県諫早市の男性が不当に雇い止めされたとして長崎地裁に申し立てた労働審判で、裁判官などで構成する労働審判委員会が2月、会社に解決金を支払わせる一方で、解決内容を「口外しない」よう男性と会社に約束させる審判を出していたことが分かった。口外禁止の条件を拒否していた男性は「会社の不当性が認められたのに口外できないのは、憲法の表現や良心の自由に反する」などとして、国家賠償を求め長崎地裁に近く提訴する。

(2) 福井市立小で教頭が教員の勤務時間改ざん：100時間超えの残業を過少申告

福井市立の小学校で、教頭が教員が提出した5月の勤務時間の出退勤の記録を無断で改ざんした上、教員に過少申告するよう促していたことがわかった。教員は一般的に「過労死ライン」と呼ばれている100時間（単月）以上の残業を申告したが、実際には100時間以内に収まる形で市や県に報告されたという。市教委は取材に対し、「改ざんは事実」と認めている。教頭は、校長の聞き取りに対し、「もっと効率化すれば、勤務時間を減らせるはずだと思った」などと話しているという。この事案は自治体名を伏せた形で、ツイッターで拡散し、約2,900件リツイートされている。

(3) 非常勤講師ら日大を提訴 「雇い止めは不当」

通算5年を超えて働く有期契約労働者が、希望すれば無期雇用に転換するルールが今年4月から適用されたことに伴い、無期契約への転換を申し込める直前に不当に雇い止めされたなどとして、日本大学危機管理学部やスポーツ科学部などの非常勤講師ら8人が、職員としての地位の確認などを求め、東京地裁に提訴した。

(4) 大阪・樟蔭高の元英国人講師が「雇い止めは不当」と提訴

無期雇用に転換できる直前に不当な雇い止めを受けたとして、樟蔭高校（大阪府東大阪市）の元英語講師の英国人男性（48）が25日、同校を経営する学校法人「樟蔭学園」を相手取り、講師の地位確認を求める訴訟を大阪地裁に起こした。け早く学校に戻りたい」と話した。

3. 情勢・統計

(1) パワハラ相談 7. 2万件過去最多 職場の「いじめ・嫌がらせ」

厚生労働省によると、2017年度、各地の労働局に寄せられた労働環境などに関する相談は、およそ253,000件だった。

このうち、上司からの暴言やパワハラなど、職場での「いじめ・嫌がらせ」は、72,0

00件余りにのぼり過去最多で、相談の内容別に見ても6年連続でトップとなった。

「平成29年度個別労働紛争解決制度の施行状況」は以下（日本語）。

<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyouku-Roudoujoukenseisakuka/0000213218.pdf>

(2) 連合が政府に公務員の労働基本権への対応を促す

連合は28日、公務員への労働基本権の付与に関し「国際社会からの厳しい指摘を真摯に受け止め、政府にはしっかりとした対応を求めたい」と述べ、政府に対応を促した。

国際労働機関（ILO）は今月、日本政府と関係者が協議を行うよう勧告している。

(3) LGBTカップルに証明書 大阪市、7月9日から交付

大阪市は、性的少数者（LGBT）への偏見や差別解消に向けた支援の一環として、LGBTのカップルを公的に認定し、公的書類を交付する「パートナーシップ宣誓証明制度」を7月9日から開始すると発表した。

同様の制度は東京都渋谷、世田谷両区が平成27年に初導入し、すでに兵庫県宝塚市など複数の自治体で導入されている。大阪市は政令市で3例目。

問い合わせは市人権啓発・相談センター（電）06・6532・7631。

(4) 連合調べ：「無期労働契約への転換」の内容を知らない有期契約労働者が依然66.8%

日本労働組合総連合会（略称：連合）は、無期労働契約への転換が始まって以降の、有期契約労働者の改正労働契約法の認知状況や改正労働契約法についての考えや実態を把握するため、「有期契約労働者に関する調査2018」を実施した。

[調査結果要旨]

- ・「無期労働契約への転換（第18条）」の内容を知らない有期契約労働者が依然68%
- ・「不合理な労働条件の禁止（第20条）」の内容を知らない有期契約労働者は83%
- ・改正労働契約法をどうやって知ったか： 「マスコミ」5割強、「勤務先からの説明」4割
- ・「無期転換申込権対象者となっている」は有期契約労働者の約2割、「無期転換申込権があるかないか、わからない」は4割半ば
- ・無期転換申込権対象者の4人に1人が「無期転換を申し込んだ」と回答
- ・「無期労働契約への転換（第18条）」に対する考え：「待遇が正社員と同等になるわけではないから意味が無い」が約6割

・労働契約法第 20 条（不合理な労働条件の禁止）について
「ボーナスの支給対象になっている」は3割半、「教育訓練の対象になっている」は約5割

・労働基準法第 15 条（労働条件の明示）などの実施状況
賃金、労働時間その他の労働条件の通知：「文書でも口頭でも伝えられていない」が10%
契約更新の有無を「文書でも口頭でも伝えられていない」が12%

・有期契約労働者でも一定の条件を満たせば取得可能な休暇・休業の認知率
「年次有給休暇」では8割強
「育児休業取得」では5割にとどまる

「有期契約労働者に関する調査2018」は以下で（日本語）。

https://www.atpress.ne.jp/releases/159989/att_159989_1.pdf