



労組周辺動向 No.40

2018年7月27日現在

1. 法・政策

(1) 日本銀行が2020年度物価見通し下方修正の必要性も議論へ

日本銀行は30、31日の金融政策決定会合に向けて、鈍い物価上昇の要因分析を進めている。その中で新たに示す「経済・物価情勢の展望（展望レポート）」では、見通し期間の最終年度である2020年度物価見通しも、下方修正の必要性について議論される可能性が高まっている。複数の関係筋が明らかにした。

用に対する懸念が、市場で一段と強まる可能性もある。

(2) 過労死防止に実効力が問われる「違法残業企業の社名公表ルール」

社員に違法な長時間労働をさせた企業の社名を公表する制度が、十分に機能していない。過労死を防ぐ狙いで厚生労働省が導入し、適用数が少なかったために昨年1月から公表対象を拡大したにもかかわらず、その後の適用がわずか1社にとどまっている。「適用の基準を下げるべきだ」との意見も出ている。

現制度での基準は、三つの違反が重なって初めて社名公表になる。このため、「3アウトルール」とも呼ばれている。

まず、(1) 10人以上の社員に月80時間を超える違法残業をさせた (2) 月80時間超の違法残業によって社員が過労死や過労自殺（未遂を含む）などで労災認定された——のどちらかの違反をした事業場が1年間に2カ所で発覚し、「2アウト」になった企業について、労働基準監督署長が労務担当者呼び出して指導する。

その後の立ち入り調査でも違法な長時間労働があれば「3アウト」で社名公表する。月80時間超の違法残業による過労死・過労自殺が2カ所であった時など、「2アウト」で公表する特別ルールもある。ただ、公表する中身は、社名やどれほどの違法残業があったかだけで、過労死があったかどうかは公表しない。

「悪質な企業を除けば、労基署長の指導を受けたらいったんは改善する。これだけ過労死が社会問題になっているのだから過労死があれば社名を公表すべきだし、それができなくても2アウトで公表するなどもっと基準を下げるべきだ」との指摘も聞かれる。

2017年1月20日付・厚生労働省労働基準局長から都道府県労働局長宛の通達「基 発

0120 第1号：「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表について」は以下（日本語）。

<https://www.mhlw.go.jp/kinkyu/dl/151106-05.pdf>

(3) 最低賃金：26円引き上げて目安額は全国平均で874円に

中央最低賃金審議会目安に関する小委員会が東京都内で開かれ、2018年度の地域別最低賃金の改定について全国平均の時給を26円引き上げ、874円とする目安をまとめた。2002年度に時給で示す現在の方式となって以降、最大の引き上げとなった。労使の主張は対立したが、深刻な人手不足を背景に、政府が昨年3月にまとめた「働き方改革実行計画」で掲げた3%程度の引き上げ目標に合わせる形で決着した。25円の大幅引き上げとなった2016、2017年度を上回り、率では3年連続の3%程度のアップとなった。現在の全国平均の時給は848円で目安通りに引き上げられた場合全国平均は874円となる。

「平成30年度中央最低賃金審議会目安に関する小委員会（第4回）資料」は以下で（日本語）。

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000213056_00004.html

(4) 外国人労働者増加、入管庁の設置検討：法務省が受け入れ環境整備へ

外国人労働者の受け入れ拡大のため、新たな在留資格の創設を検討している政府は7月24日、最初の関係閣僚会議を開き、在留外国人の増加に対応するため、日本語教育を充実させたり、生活相談の窓口を設けたりするなどの対策を確認したほか、安倍晋三首相が法務省に「組織体制の抜本的な見直し」を求め、同省は「入国管理庁」の設置などの検討に入った。

「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」は以下（日本語）。

https://www.kantei.go.jp/jp/98_abe/actions/201807/24gaikoku.html

2. 法違反・闘い

(1) 9月「義務化」前にベテラン派遣切りが横行—「3年超せば正社員」回避か

改正労働者派遣法の施行から9月30日で3年を迎えるのを前に、ベテランの派遣社員を中心に「雇い止め」に遭うケースが相次いでいる。改正法では、同じ職場で働くのは最長3年で、超える場合は派遣元が派遣先に直接雇用を依頼する—などの雇用安定措置が義務化された。その義務が発生する前に契約を解除すれば、企業側は高待遇の正社員などに登用しなくて済む。労働者側からは「法の趣旨に反する派遣切りだ」と批判が出ている。

(2) 年度途中で辞めても「有給休暇」は全部もらえる：会社を一蹴したツイッター民が話題
年度途中で退職した場合、年次有給休暇（有休）は何日付与されるのか。この論点をめぐ

り、7月11日にあるツイートが話題になっている。

投稿者のむぎ (@MUGI1208) さんは、この8月で会社を退職する。そのことで、このほど上司と有休について相談をすることになった。

その場で上司から提示されたのは、有休の「按分」だった。むぎさんには、今年4月に20日分の有休が付与されていたが、「年度の途中で退職するのだから、8日分しか認めない」と言うのだ。

これに対し、むぎさんは、「会社の希望に過ぎない」と一蹴。だったら、今までに消滅した有休分も休むと応酬した。やり取りを報告するツイートは4000回以上RTされ、胸のすくような切り返しに賞賛が集まっている。

(3) 東北大雇い止め労働審判 新たに男女3人、通常訴訟に移行

東北大から不当な雇い止めを受けたとして、元非正規職員の男女3人が地位確認を求めた労働審判で、仙台地裁は20日、審判手続きを打ち切った。今後、通常訴訟に移行する。3人は単年度更新の有期契約で、いずれも改正労働契約法に基づいて無期転換を申請できる通算勤務期間5年を越えていたが、3月末で雇い止めにされた。同様の地位確認を求めた元職員の女性2人の労働審判は5月に打ち切られ、通常訴訟に移行して同地裁で係争中。

(4) 提訴したら雇い止め「不当」

(4) 提訴したら雇い止め「不当」

未払い残業代の支払いを求めて会社を訴えた労働組合員を雇い止めにしたのは不当労働行為にあたるとして、東京都労働委員会は23日、タクシー会社「国際自動車」(東京)に対し、雇い止め後の未払い賃金約6千万円を組合員側に払うよう命じた。同社は「命令には不服があり、中央労働委員会に再審査を申し立てる」としている。

(5) 無期雇用に転換直前に雇い止め：元嘱託社員が博報堂を提訴

無期雇用に転換する直前の雇い止めは無効だとして、福岡県内の女性が勤め先だった広告会社「博報堂」(東京)を相手取り、従業員としての地位確認などを求めて、福岡地裁に提訴した。25日に第1回口頭弁論があり、博報堂側は請求棄却を求めた。

女性は1988年4月、博報堂九州支社に嘱託社員として入社。1年契約の雇用契約を29回更新し、今年3月末まで経理などを担当していた。改正労働契約法の施行で、2018年4月には無期雇用に転換できる権利を得る予定だった。しかし、博報堂は17年12月、女性に18年度以降の雇用契約を更新しないと伝えた。

福岡労働局は今年3月、女性の契約打ち切りについて、「無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換権が発生する前に雇い止めすることは、労働契約法の趣旨に照らして

望ましいものではない」などと助言する文書を同社に出している。

3. 情勢・統計

(1) 非正規労働者が最多2,100万人：依然4割、総務省2017年就業構造基本調査
総務省が7月13日に発表した2017年の就業構造基本調査によると、働く人全体の数は6,621万人で、2012年の前回調査から179万人増加した。このうちパートや有期契約、派遣などの非正規労働者は90万人増の2,133万人となり過去最多を更新した。人口の多い団塊の世代が定年退職し、有期契約や派遣で再就職する事例が増えたためとみられる。

「平成29年就業構造基本調査の結果」は以下（日本語）。

<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/index2.html>

(2) 働く母親、初の7割超え

厚生労働省は「平成29年（2017年）国民生活基礎調査」の結果を公表した。18歳未満の子どもがいる世帯の母が仕事をしている割合は70.8%となり、同項目の調査を開始した2004年以来最高値となった。

18歳未満の子どものいる世帯における末子の母の仕事状況を見ると、「仕事あり」と答えたのは70.8%、「仕事なし」と答えたのは29.2%だった。「仕事あり」のうち、正規の職員・従業員は24.7%で、非正規は37.0%。

「仕事あり」と答えた母の割合は2004年に同項目が調査に加わって以来はじめて7割を超え、これまで最高だった2015年の68.1%より2.7ポイント上昇している。

「平成29年 国民生活基礎調査の概況」は以下（日本語）。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa17/dl/10.pdf>