



労組周辺動向 No.41

2018年8月10日現在

1. 法・政策

(1) 教育訓練給付の年限、最長4年に一厚生労働省が国家資格取得を支援

労働政策審議会（厚生労働大臣の諮問機関）は、管理栄養士や看護師などの国家資格の取得を支援するために雇用保険による教育訓練給付が受け厚生労働大臣の告示を改正し、来年度から実施する。

給付の年限が延長されるのは、雇用保険を財源とする専門実践教育訓練給付。また、来年度から開学が始まる専門職大学（4年制）や専門職短大（3年以内）も給付の対象とすることを盛り込んだ。

「第8回労働政策審議会人材開発分科会」については以下から（日本語）。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_00730.html

「雇用保険法第60条の2第1項に規定する厚生労働大臣が指定する教育訓練の指定基準等の一部を改正する告示案要綱の概要」は以下（日本語）。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/000340674.pdf>

(2) 経営難の私立大は募集停止や学校法人解散に：文部科学省

経営が厳しい私立大学が増える中、文部科学省はこれらの大学に対し債務超過の危険性などが確認できた場合、学生の募集停止や学校法人の解散といった指導を行うと通知した。現在、全国におよそ600校ある私立大学は少子化の影響などで全体の4割が定員割れするなど、経営状況が厳しくなっている。このため、文部科学省はこれら私立大学に対してより踏み込んだ経営指導を行うことを通知した。

具体的には、まず大学経営が3年連続で赤字となったり借入金が預貯金より多くなったりした場合、文部科学省の委員会が大学が提出した経営改善計画などをもとに3年間をめどに改善に向けた助言を行うとしている。

しかし、それでも経営が改善せず債務超過に陥る危険性が確認された場合は、学生の募集停止や学校法人の解散といった指導を行うとしている。

(3) 非常勤に結婚休暇＝国家公務員、常勤と格差解消－人事院

人事院は非常勤の国家公務員について、新たに結婚休暇を設ける方向で検討に入った。非常勤の慶弔休暇は、一定の条件下で忌引休暇を付与しているが、結婚に伴う休暇はない。民間企業の「同一労働同一賃金」を目指す政府方針を踏まえ、常勤職員との待遇格差の解消を目指す。

忌引休暇に関しても、取得要件を緩和する方針で、2018年の国家公務員の給与改定勧告と併せて国会と内閣に提出する報告に盛り込む方向だ。

(4) 内閣府が「平成30年度 年次経済財政報告」(経済財政白書)を発表

内閣府は2018年の経済財政白書を発表した。AI(人工知能)やIT(情報技術)の高度化によって、高度な専門的知識を必要とする職種と、単純労働の職種に労働市場が二極化しつつあると分析。そのうえで、「機械に代替されにくいスキルを持つ人材を育成することが重要」と指摘した。

「平成30年度 年次経済財政報告」は以下から(日本語)。

http://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je18/index_pdf.html

(5) 従業員数の要件緩和へ＝パートらの適用拡大―厚生年金など・厚生労働省調整

厚生労働省は、厚生年金や企業向け健康保険(健保組合、協会けんぽ)に加入できるパート従業員らの対象を拡大するため、適用要件のうち「501人以上」と定めている勤務先従業員数を引き下げる調整に入った。

厚生労働省は2019年末までに制度改正案を取りまとめ、関連法案を2020年に国会提出する方針。

(6) 労使残業協定に指針 「原則の45時間に近く」: 厚生労働省

厚生労働省は9日、労使が残業時間の上限を定める労使協定(36〈サブロク〉協定)を結ぶ際は、上限をなるべく下げ、原則の月45時間に「できる限り近づける」ことなどを求める指針案を公表した。

指針案は、9日の労働政策審議会(厚生労働大臣の諮問機関)に示され、大筋で了承された。指針は9月にも公布され、大企業への上限規制が始まる来年4月から効力を持つ見通し。ただ、指針に法的な強制力はない。

厚生労働省は、労使が国に36協定を届け出る際の新たな書式も公表した。原則を超えて働かせるケースなどについて、従来よりその理由を詳しく記入させる。指針案は「できる限り具体的に」定めなければならないとした。

「第145回労働政策審議会(労働条件分科会)」は以下から(日本語)。

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-rousei_126969.html

(7) 公務員 65歳定年に、給与は3割減—人事院が国会と内閣に意見書提出

国家公務員の定年をめぐって、人事院は現在の60歳から65歳まで段階的に引き上げるよう、速やかに制度を見直す一方、60歳以上の給与はそれまでの水準から3割程度減らすよう求める意見書をまとめ、10日に安倍総理大臣に提出した。

「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法などの改正についての意見の申出」は以下（日本語）。

<http://www.jinji.go.jp/iken/30mousidehonbun.pdf>

2. 法違反・闘い

(1) 無期転換直前に雇い止め「不当」：日通元従業員が提訴

物流大手「日本通運」で有期雇用契約で働いていた男性が、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31日、横浜地裁川崎支部に起こした。

男性は2012年9月から同社川崎支店で派遣社員として勤務。改正労働契約法で、契約期間が通算5年超になると無期契約が希望できるルールが導入された後の2013年7月から同社の直接雇用の従業員になった。1年契約を4回更新した後、契約期間が5年超となる前日の今年6月30日に雇用を打ち切られたという。

日通広報部は「訴状が届いていないのでコメントできない」としている。

同社に対しては、4月にも別の元従業員が東京地裁に同様の訴訟を起こしている。

(2) 裁量労働、違法適用多数—割増賃金不払いや制度外就労—厚生労働省調査

厚生労働省は、あらかじめ想定した「みなし労働時間」の枠内で自由に働く裁量労働制について、制度を採用する全国の事業者による自主点検結果を公表した。休日・深夜労働に対する割増賃金の不払いや、制度対象外の業務への就労など法令や指針に違反する恐れがある事例が多数判明し、厚労省は今後、監督・指導を通じて是正を図る方針。

自主点検は今年2～5月、裁量労働制を導入している全国12,167事業所で実施。問題事例のうち、事業の運営など会社の経営に関わる「企画業務型」では、対象外業務への就労が回答全体の2.7%、74件で最多だった。上司から日常的に指示を受けるなど、労働者側に裁量権がない事例が2.5%、71件で続いた。

また、デザイナーや金融機関のアナリストら高度な専門性を要する「専門業務型」では、みなし労働時間などを定めた労使協定を周知していない事例が4.9%、389件で首位だった。長時間労働も4.4%、354件に上った。

「裁量労働制の運用の適正化に向けた自主点検の結果について公表します」は以下から（日

本語)。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_00768.html

(3) サントリーグループで四度目の是正勧告

7月26日、サントリーグループの自動販売機オペレーター大手・ジャパンビバレッジ社に対して、労働基準監督署が四度目の是正勧告を出した。一つの企業が労働基準監督署から四度の是正勧告を受けるのは異例のことである。

同社は、昨年12月に違法な長時間労働（労基法32条違反）を、今年4月には残業代不払い（同法37条違反）を指摘され、是正勧告を受けていた。さらに、先月は二度、同社に対し、残業代不払い（同法37条違反）の是正勧告が出されたという。

サントリーグループの大企業ジャパンビバレッジ社が、どうしてこのような明白な違法行為を続けていたかという点にある。ジャパンビバレッジや顧問弁護士から、労働基準監督署が「ナメられて」いた可能性があるとされている。

3. 情勢・統計

(1) 「教員の労働時間改善を」 OECD

経済協力開発機構（OECD）は27日、日本の教育政策に関する検証結果を発表した。日本の教育の特徴として授業に加え、給食や清掃、課外活動など幅広い取り組みが子どもの成長を支えていると評価。こうした特徴を維持しつつ、教員の長時間労働を改善し、技量を上げることが必要だと述べている。

Japan : Overview of the education system (EAG 2017)は以下で（英語）。

<http://gpseducation.oecd.org/CountryProfile?primaryCountry=JPN&treshold=10&topic=EO>

要約の日本語版は以下で。

http://gpseducation.oecd.org/Content/EAGCountryNotes/JPN_Japanese.pdf

(2) 厚生労働省が「平成29年『労働争議統計調査』の結果」を発表

要点

- ・総争議（争議行為を伴う争議と争議行為を伴わないが第三者（労働委員会等）が関与した争議との合計）の件数は358件（391件）で8年連続の減少となり、比較可能な昭和32年以降、最少。
- ・争議行為を伴う争議は前年と比べて件数、総参加人員及び行為参加人員が増加。
- ・労働争議の主要要求は多い順に、「賃金」181件（167件）、「経営・雇用・人事」122件（160件）、「組合保障及び労働協約」に関するもの117件（99件）。

詳細は以下（日本語）。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/14-29-08.pdf>