



労組周辺動向 No.48

2018年11月16日現在

1. 法・政策

(1) 「第6回社会保障審議会年金部会」提出資料

11月2日に開催された厚生労働省・第6回社会保障審議会年金部会に厚生労働省年金局が提出した資料が公開された。

「できるだけ長く働き、いよいよになったら年金を」という、「生涯勤労」の方向性を滲ませるものだが、「勤労者皆保険制度の実現を目指して検討を行う」（36ページ）との記述があることは注視すべきと思われる。

「雇用の変容と年金（高齢期の長期化、就労の拡大・多様化と年金制度）」は以下で（日本語）。

<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000377619.pdf>

(2) 外国人労働者の健康保険は日本居住の家族のみに適用—厚生労働省が検討

外国人労働者の受け入れ拡大に向けて、厚生労働省は企業の従業員が加入する公的医療保険（健康保険）について、保険を使える扶養家族を日本国内に住む人に限る方向で検討に入った。

「公的医療保険は加入者の国籍を問わず、平等でなければならない。運用上で実質的に日本人と外国人に差が出るのであれば問題だ。」との指摘もある。

(3) 「学校の働き方改革」最終の答申骨子案が出される

中央教育審議会初等中等教育審議会の「学校における働き方改革特別部会」は第19回目の会議を開催し、ここに最終報告となる答申の骨子案が提出された。

社会問題となっている教師の長時間労働抑制については「一年単位の変形労働時間制」が提唱され、根本問題と指摘されている現実離れした「固定残業代」である給特法（「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」）については、相変わらず堅持する姿勢のままである。

「学校における働き方改革特別部会（第19回） 配付資料」は以下（日本語）。

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/079/siryu/1411051.htm

(4) パワハラ防止策、企業に義務づけ：厚生労働省が法制化方針

職場でのパワーハラスメント（パワハラ）を防ぐため、厚生労働省は企業に対し、防止策に取り組むことを法律で義務づける方針を固めた。経営者側は「指導」との線引きが難しいなどとして反対しているが、増加が続くパワハラ被害を食い止めるには法制化が必要と判断した。

既存の法律を改正して対応する。どの法律にするかは年内に決める方向で、働き手の安全と健康を守る労働安全衛生法などが検討されている。

2. 法違反・闘い

(1) 日立子会社でパワハラ労災一残業145時間、いすも蹴られる

日立製作所の20代の男性社員が出向先の子会社で精神疾患を発症したのは、月100時間を超す時間外労働とパワーハラスメント（パワハラ）が原因だとして、高岡労働基準監督署（富山県高岡市）が労災認定した。

男性はこうした長時間労働やパワハラについて、職場の産業医に面談して改善を求めたが、その後も目立って状況は変わらなかったという。

日立製作所の広報・IR部は取材に対し、「労災認定を重く受け止め、引き続き、従業員の健康管理を徹底してまいります」とコメントした。

(2) 高校教頭の自殺は「過労・パワハラが原因」と遺族が提訴へ

スメントが原因だとして、男性の遺族は近く、同校を運営する学校法人谷岡学園に計約1億2千万円の損害賠償を求める訴訟を大阪地裁に起こす。

男性は2015年度から教頭に就任。今年3月末に教職員の懇親会に参加後、校内で自殺した。教頭に就任以降、月～土曜はほぼ毎日午前6時半に出勤し、午後10時に帰宅。亡くなる直前1カ月間の時間外労働は、厚生労働省が過労と精神障害の因果関係を認める160時間を大幅に超える215時間だったという。

さらに、男性の自殺を受けて学園側が実施した特別監査の報告書によると、今年4月から就任が内定していた新校長や事務局長から1日に何度も打ち合わせに呼ばれるなど「高圧的で必要以上に細かい指摘」が頻繁になされ、会議中に号泣するほど男性は感情が不安定になっていたとされる。

(3) パワハラ自殺で賠償確定＝5500万円、会社の上告退ける－最高裁判所

会社員の女性が自殺したのは、職場でのパワハラが原因だとして、両親が勤務先だった名古屋市の青果仲卸会社などに約6400万円の損害賠償を求めた訴訟で、最高裁第3小法廷は、会社側の上告を退ける決定をした。パワハラと自殺の因果関係を認め、会社に約550

0万円を賠償するよう命じた二審判決が確定した。

3. 情勢・統計

(1) ハローワークで雇い止め？ おびえる非正規職員 背景にいびつな任用制度

「ハローワークの非正規職員たちは、雇い止めにおびえながら働いています」。約10年間勤めたハローワーク（公共職業安定所）での相談業務の仕事を突然失ったという男性が語った。国の機関で働く非正規職員の多くは、3年に1回は公募試験を受け直さなければならぬという独特のルールが当てはめられ、事実上の雇い止めが横行しているという。求職者を支える職員自身が不安定な雇用に悩まされるとは一。

ハローワークで働く非正規職員の多くは「期間業務職員」として採用される。任期は1年で、更新は原則2回まで。勤続を希望する場合は3年に1回、ハローワークに掲示される求人案内に応募し、試験を受け直す必要がある。

このため、同僚の職員や、自身が支援を担当する一般の求職者らとも公募試験で競い合うことになる。男性は「公募の春が近づくと、対象の職員たちは不安で仕事が手に付かなくなる。ハローワークは『職業不安定所』でした」と話した。

民間と公務員では適用される法律が異労働問題に詳しい福岡市の光永享央弁護士は「民間への旗振り役となるべき厚労省が非正規職員の不安定な立場を放置しているのは道義的に大きな問題だ。有期任用の対象職種は最低限にすべきだ」と識者は指摘している。

(2) LGBTパートナー公認へ：横須賀市、来年5月に導入

神奈川県横須賀市が、性的少数者（LGBT）のカップルを結婚に相当するパートナーとして公認する「パートナーシップ制度」を来年5月にも導入することが分かった。上地克明市長が取材に明らかにした。

条例ではなく、議会の議決を必要とせず首長の判断で策定できる「要綱」に基づく制度にする方針で、具体的な内容は今後検討する。上地市長は「あらゆる差別が嫌いで反対している。誰もが暮らしやすい社会となる第一歩になればと思う」と述べた。

毎年5月17日は各地で「多様な性」に関する集会が開かれており、上地市長は「できれば5月17日に合わせて導入したい」と述べた。

(3) 入管法改正案、日弁連「技能実習制度はただちに廃止すべき」意見書発表

日本弁護士連合会は、外国人労働者の受け入れを拡大する出入国管理法改正案について、「技能実習制度を廃止すべきだ」「送り出し国のブローカーを排除すべきだ」「一定期間以上滞在したら、家族の帯同を認めるべきだ」などと、問題点を指摘する意見書を公表した。

意見書は、日弁連のホームページに掲載されている。

https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/opinion/report/data/2018/opinion_181113.pdf

(4) 派遣社員の8割が「同一労働同一賃金」の意味知らず 「自分に影響する」との実感乏しく

正社員と非正規社員との待遇差を解消する目的で「働き方改革案連法」に盛り込まれた「同一労働同一賃金」だが、派遣社員の8割はその意味をよく知らない――。人材会社エン・ジャパンの調査結果でこんな結果が出た。

その要因は(1)「同一労働同一賃金」と自分との関連性が分からず、関心が薄い点、(2)法律施行後に生活がどう変化するか、具体的にイメージできない点、(3)企業側(派遣元)の対応が見えない点など。

『エン派遣』ユーザーアンケートの結果概要は以下(日本語)。

<https://www.atpress.ne.jp/news/171112>

(5) 法務省が失踪実習生調査結果に誤りと公表：低理由の67%は「賃金」が占める

外国人労働者受け入れを拡大する入管難民法などの改正案に絡み、法務省は、失踪した技能実習生に対する調査結果に誤りがあったと与野党に明らかにした。これまで「より高い賃金を求めて」との失踪動機が約87%としていたが、新たな結果では「低賃金」が約67%を占めたとした。法務省は集計ミスなどと説明したが、野党だけでなく与党からも疑問の声が上がっている。