



労組周辺動向 No.49

2018年11月30日現在

1. 法・政策

(1) 70歳継続雇用の法整備明記 未来投資会議が新成長戦略の中間報告

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政府は未来投資会議などの合同会議で、新たな成長戦略の中間報告を取りまとめた。現行は65歳までとなっている企業の継続雇用年齢に関し「70歳までの就業機会の確保を円滑に進める」とし、企業や個人の自由度を認めつつ段階的に法制度を整備すると明記した。

原則65歳としている公的年金の支給開始年齢は変えないが、個人の希望に応じて70歳超から割り増した年金を受け取り始めることもできるよう、受給開始時期の選択幅を広げる。

「経済財政諮問会議・未来投資会議・まち・ひと・しごと創生会議・規制改革推進会議 合同会議 配布資料」は以下（日本語）。

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/dai22/index.html>

(2) 厚生労働省：「正社員の給与下げるな」同一労働同一賃金で指針

厚生労働省は、正社員と非正規労働者の不合理な待遇格差を是正する「同一労働同一賃金」について、企業に求めるガイドライン案を厚労相の諮問機関・労働政策審議会の部会に示し、了承された。非正規労働者に支給する基本給や残業代などの各種手当は原則として正社員と同等にするほか、正社員の待遇を非正規レベルに引き下げて格差を解消する手法を「望ましくない」と明記した。

ガイドラインは、勤続年数や能力、成果が同じ場合は正社員と原則同額の基本給や賞与を支払うよう求めた。ただし、正社員にだけ転勤や異動がある場合は、基本給の格差は認める。

通勤手当や出張旅費、食事手当などの各種手当を同一とし、休憩室や更衣室、社宅の利用など福利厚生も同じように受けられるとした。一方、退職手当や住宅手当、家族手当などについては「不合理と認められる待遇の解消が求められる」と言及するにとどめた。

「第15回労働政策審議会 職業安定分科会 雇用・環境均等分科会 同一労働同一賃金部会」は以下（日本語）。

2. 法違反・闘い

(1) 「無給医」のいる大学病院がこの5年以内に34か所

医療現場で診療行為をしているのに給料が出ないいわゆる「無給医」がいる大学病院がこの5年以内に34か所に上るという調査結果が明らかになった。これまで国は無給医は存在しないとしてきたが、所管する文部科学省は「事実だとすれば確認が必要だと考えている」とコメントしている。

この仕組みは大学病院などで若手の研修を名目に長く続けられていたが、医師の過労死などが相次いだことで見直され、国は平成24年の時点で、すでに存在しないとしていた。

しかし、民間会社がインターネット上で431人の医師にアンケート形式で調査した結果、全体の半数近い198人が「無給医を経験したことがある」と回答した。

さらに、これらの無給医が所属していた大学病院は、国立大学が16、公立大学が4、私立大学が14の合わせて34か所。

また、無給医の7割が社会保険や雇用保険に加入していないと回答した。

(2) 入管法改正案に警笛「技能実習をやめブローカー規制を」— 時給300円の劣悪環境も

外国人技能実習生の問題に取り組んでいる弁護士が日本外国特派員協会で記者会見を開き、「新たな外国人労働者受け入れ制度は、技能実習制度の廃止を前提につくるべき」と強く訴えた。

「最低賃金を下回る時給で働いている外国人実習生は少なくない」と会見した弁護士は指摘した。

外国人記者からは「法案のどのようなところを変えたいのか」という質問が出た。

「新しい制度をつくるにあたって、まず技能実習制度を廃止すべき」との答えがあった。また、「今回の法案に基づく制度は民間のブローカー規制についてほとんど考えていない。これは大きな問題」と指摘。送り出し国におけるブローカー規制を行なうとともに、日本国内におけるブローカー制度の規制の必要性が訴えられた。

(3) 公的医療保険、揺らぐ「平等」 外国人も払うのに…家族の使用は「日本居住」限定方針

政府が来年4月の実施を目指す外国人労働者の受け入れ拡大をめぐり、公的医療保険のあり方が焦点となっている。医療費の増加や不正利用への懸念先行で見直しを求める声が高

まり、国籍を問わない「平等の原則」が揺らぎかねない。

政府は保険を使える扶養家族を日本人も含めて「日本居住」に限る方向で検討している。もし保険を使える扶養家族を「日本居住」に限れば、多くの日本人の家族は使えるのに、家族帯同を認められない特定技能などの外国人の家族は使えなくなる。

これに対し、「同じ保険料負担を求める以上、サービスに差があってはならない」との指摘は強い。

(4) 福岡高等裁判所：臨時職員の待遇差は違法とし産業医科大学病院に賠償命令

産業医科大学病の事務として働いている臨時職員の女性が、正規職員と給与に差があるのは労働契約法違反だとして、大学側に損害賠償を求めた訴訟の控訴審判決で、福岡高等裁判所は「待遇の差は不合理で違法」と判断し、請求を退けた福岡地裁小倉支部判決を取り消し、大学側に約113万円の支払いを命じた。

裁判長は「女性は30年以上勤務し、業務に習熟しているのに、同時期に採用された正規職員の基本給との間に約2倍の格差が生じている」と指摘。法改正によって非正規労働者との不合理な労働条件が禁じられた2013年4月以降、月額3万円を支払うよう命じた。

(5) 見えにくい勤務実態、私立高4割に労使協定なし

残業などのルールを定めた労使協定（36協定）を結んでいない私立高校が、全国で少なくとも151校に上ることが分かった。協定の未締結による違法残業などで労働基準監督署から是正勧告・指導を受けたケースは、昨年までの約5年間で24校に上ることも判明。公立校に比べて実態が見えにくかった私立校の労務管理の一端が明らかになった形だ。

調査に回答した高校の4割超の151校が、教員に残業をさせる際に必要な36協定を結んでいなかったことが判明。さらに、直近約5年間で78校が労基署の立ち入り調査を受け、24校が36協定の未締結による違法残業があったなどとして是正勧告・指導を受けていた。

「第3回 私学教職員の勤務時間管理に関するアンケート調査報告書」は以下（日本語）。

http://sikeiken.or.jp/report/h28_no3_jikankanri.pdf

(6) 亀山工場で外国人1,000人雇い止め シャープの3次下請け

シャープの亀山工場で働いていた日系外国人作業員のうち千人が、今年に入り雇い止めされたことが分かった。ごく短期の契約更新が繰り返されてきたが、シャープ側の生産縮小の影響で更新されなかったとみられる。不安定な外国人労働者の実態が浮き彫りになった。

労働組合「ユニオンみえ」には雇い止めされた外国人からの相談が相次ぎ、約40人が加入した。

3. 情勢・統計

(1) (1) 外国人緊急雇用の4割に法違反—基準以下賃金や過重労働

2020年の東京五輪に向けた人手不足対策として建設業で緊急的に受け入れている外国人労働者に関し、国土交通省が2017年度、雇用企業に立ち入り調査したところ「日本人と同等以上」と義務付けた給与水準を下回るなど賃金支払いに問題がある企業が4割に上ったことが分かった。外国人の労働環境を保護する制度の実効性に乏しい実態がうかがえる。

同省は調査結果について「企業を行政指導するための内部資料」としてこれまで公表していない。

(2) 世界の賃金上昇率は2017年は1.8%で約10年ぶりの低水準＝ILO

国際労働機関（ILO）が26日発表した世界賃金報告によると、2017年の世界の賃金上昇率は1.8%と、016年の2.4%から低下し、2008年の世界金融危機以来の低水準となった。

ILOは同報告で「持続的な経済成長を達成する上で、低水準の賃金上昇率が障害になっていることは今や幅広く知られている」と述べた。

同報告によると、20カ国・地域（G20）に加盟している新興国は平均実質賃金が過去20年間において約3倍になった一方、G20加盟先進国は9%しか上昇していないという。

Global Wage Report 2018/19

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_650551/lang-en/index.htm

(3) 甲府市、印鑑登録証明の性別欄を廃止へ

甲府市長は、来年1月4日から印鑑登録証明書の性別欄を廃止すると発表した。同市によると、県内の市町村で初の取り組みという。

性同一性障害の人や性的少数者（LGBT）を想定し、「考え方を考慮して人権に配慮した」（樋口市長）という。市議会の12月定例会（12月5日開会）に改正条例案を提出する。

同市市民課によると、総務省が2年前、全国の自治体に印鑑登録証明書の性別欄について「性別を記入しなくても差し支えない」と通知。甲府市はいち早く見直したという。

条例改正後は、印鑑証明の登録申請書や交付申請書を記入する際にも、性別の記述が不要になる。

(4) 米女性の収入は男性の半分程度：最新調査で判明

アメリカのシンクタンク、女性政策研究所（IWPR）が11月28日に発表した最新調査で、2001—15年の期間における米国の女性の収入が、家族の世話のための休職などを考慮すると男性の半分程度だったことが分かった。この差は、それまでの推定よりはるかに大幅となる。

同調査によると、無収入の時期を含むこの期間の女性の収入は、男性よりも51%少なかった。

調査では、2001—15年の女性のインフレ調整後賃金が平均29,000ドル（約330万円）と、1968—82年の14,000ドルから上昇し、男女の格差は縮小していた。しかし、女性が1年以上休職する確率は男性の約2倍で、1年間休職した女性の在職期間中の給料は平均で男性よりも39%低いことも分かった。

Institute for Women's Policy Research - "Women Earn Just Half of What Men Earn Over 15 Years"

<https://iwpr.org/women-earn-just-half-of-what-men-earn-over-15-years/>