



労組周辺動向 No.63

2019年6月14日現在

1. 法・政策

(1) 年金はどこまで減る？ 財政検証を政府が近く公表

年金の水準はこれからどうなっていくのか——。そんな100年先までの年金の見通しを5年に1度チェックする、年金財政検証の結果を近く政府が公表する。将来もらう年金額が、その時の現役世代の収入の何%まで下がっていくのかが焦点になる。

財政検証では、65歳で受給を始めるモデル世帯（40年間働いた会社員と専業主婦）の厚生年金が、その時の現役世代の平均収入の何%になるかを点検する。政府は、「50%以上」を維持することは約束している。

今回は、年金の受給開始年齢を70歳超でも選べるようにした場合▽厚生年金の適用対象者をさらに広げた場合などを試算する。

(2) 自民 最低賃金平均1,000円以上に引き上げを提言

最低賃金について、自民党は、2020年代のできるだけ早期に全国平均で1,000円以上に引き上げることなどを、根本厚生労働大臣に提言した。

また、男女間の賃金格差を是正することなどを目指すべきだとしている。

(3) 政府の規制改革推進会議が答申：「限定正社員」法整備を提言し勤務条件の書面確認の義務化を求める

政府の規制改革推進会議は、規制改革の答申を安倍晋三首相に提出した。副業や兼業の拡大に向け、複数の職場で働く人の労働時間の管理に関する制度の見直しを提言。介護休暇の時間単位での取得や、勤務地や職務内容などが限定される「ジョブ型正社員」の勤務条件を書面確認することの義務化も盛り込み、働き方改革に力点を置いた。

また副業や兼業の促進方針を示した。働く人の健康確保に留意しながら、複数の企業で働く人の労働時間を把握・通算する現行の制度の見直しを求めた。

介護休暇は現在、半日単位となっており、小刻みに取ることが困難だ。答申では介護休暇の時間単位での取得が可能になるよう法律を見直すべきだとした。

「規制改革推進に関する第5次答申」は以下（日本語）。

<https://www8.cao.go.jp/kisei->

[kaikaku/suishin/meeting/committee/20190606/190606honkaigi01.pdf](https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/suishin/meeting/committee/20190606/190606honkaigi01.pdf)

(4) 働く人の年金の減額を見直し、就労を促して年金の支え手の増加を狙う—厚生労働省
一定の給与がある高齢者の厚生年金を減らす在职老齢年金制度について、厚生労働省は廃止・縮小を検討する方針を固めた。年金が減ることを理由に高齢者が働かなくなるのを防ぎ、引き続き保険料や税金を払う「支え手」になってもらう狙いがある。

自民党が発表した参議院選挙の公約には、「就労意欲を阻害する在职老齢年金の廃止・縮小」が盛り込まれた。

課題の一つは財源だ。厚生年金の受給開始年齢は段階的に65歳まで引き上げられており、男性は2025年度、女性は30年度から60～64歳の対象者はいなくなるが、その前に制度をなくせば年1兆円規模の支給増になる。そのぶん年金財政は厳しくなり、将来世代の年金水準の低下につながる可能性もある。

(5) 就職氷河期世代について3年で正規雇用30万人増加などを掲げる：今年の「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）」の原案

政府の経済財政諮問会議は、今年の「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）」の原案を公表した。30代半ばから40代半ばとされる就職氷河期世代について、今後3年間で正規雇用者を30万人増やす数値目標を含めた支援プログラムを設けることが目玉だ。骨太の方針は、今月下旬にも閣議決定する。

最低賃金（時給）については、毎年3%程度引き上げ、全国平均で1千円にする安倍政権の目標について「より早期に」実現するとした。成長戦略にも盛り込む70歳以上の高齢者雇用の促進など、労働関連の施策が目立った。人手不足が深刻化する中で働き手を増やすなどして、生産性を上げる狙いだ。

(6) 厚生労働省が未払い賃金の請求可能期間を現行の2年から5年への延長を検討

労働者が残業代などの未払い賃金を企業にさかのぼって請求できる期間について、厚生労働省の有識者検討会は、現行の2年から延長すべきだとの意見をまとめた。来年4月から関連する民法の請求期限が原則5年に統一されることを踏まえた。厚労省は夏以降、労働政策審議会（厚労相の諮問機関）で、5年を軸に延長年数などを議論する。

厚生労働省によると、残業代未払いで2017年度に全国の労働基準監督署が是正指導した企業は1,870、割増賃金の支払総額は約446億円と過去最多を記録した。過去10年は120億円前後で推移していたが、働き方改革への意識の高まりを背景に急増したとみられる。

「監督指導による賃金不払残業の是正結果（平成 29 年度）」は以下（日本語）。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_00831.html

2. 法違反・闘い

(1) 奈良市が違法に時間外労働 一部職員と三六協定結ばず

奈良市が時間外労働の上限などに関する「三六（サブロク）協定」を組合側と結ばないまま、一部の職員に違法に時間外労働をさせていたことが5日、分かった。市は「違法性は認識していたが、協定締結を先送りしてしまっていた」と釈明、「早期に協定を締結したい」としている。

奈良市は昨年6月ごろから、協定締結に向けた話し合いを組合と開始。同市人事課によると、今年4月現在で全職員の15.5%に当たる760人が対象で、月の時間外労働時間は一人平均約12.7時間だった。1月には「過労死ライン」とされる80時間を超えた男性職員もいたという。

(2) 名古屋芸術大と教職員組合幹部が和解：懲戒免職撤回し、解決金支払い

名古屋芸術大学で、教職員組合委員長と副委員長が、組合活動を巡り不当な懲戒解雇処分を受けたとして、大学を運営する学校法人「名古屋自由学院」に、処分の無効確認などを求めた名古屋地裁の訴訟は、学院側が2人の解雇を撤回し解決金を支払うことなどで和解が成立した。

2人は、▽大学の運営を妨害する行動を繰り返した▽担当科目の選定で合理的理由なく拒否した▽教職員用メールボックスを目的外使用して「組合ニュース」を配布したり、就業時間内に組合活動をしたりした——として、2017年10月25日付で同学院に懲戒解雇された。今年3月、県労働委員会が「組合ニュースを配布することを妨げてはならない」旨の命令を出していた。

(3) ウーバーイーツ配達員が労組準備一人事業主扱いによる責任回避に批判

配車アプリ世界最大手、米ウーバー・テクノロジーズが日本で展開する食事宅配サービスの配達員らが労働組合の結成準備に入ったこと。ウーバーは働き手とサービスの受け手を仲介する巨大IT企業。働き手を従業員ではなく個人事業主として扱い、社会保険料を負担しないなど雇用責任を回避しているとの批判がある。欧米では報酬などを巡る訴訟が頻発しており、国内でも巨大IT「プラットフォーマー」と労働者の関係に対する意識が強まりそうだ。

サービス名は「ウーバーイーツ」で、全国10都市圏で展開する。配達員は全国で1万5千人以上に達するとされる。

(4) 名古屋の学校法人が職員 27 人に扶養手当を 10 年未払い

(4) 名古屋の学校法人が職員 27 人に扶養手当を 10 年未払い

名古屋文化短期大学と名古屋ファッション・ビューティー専門学校を運営する学校法人「山田学園」（名古屋市東区）が、教職員に扶養手当を 10 年近く支払っていないことがわかった。名古屋北労働基準監督署は学園の規定にあわせて支払うよう是正勧告を出した。

同学園は昨年、労使協定を結ばずに時間外労働をさせていたとして同労基署からは是正勧告を受けた。学園はその後、教職員の代表者と協定を結び、残業代を払っているという。

3. 情勢・統計

(1) 広がり続ける「パートナーシップ宣誓制度」

・浜松市

同性同士を含む性的少数者（LGBT）のカップルを公認する「パートナーシップ宣誓制度」の創設に向け、浜松市が要綱制定を検討していることが分かった。全国では 6 政令指定都市などが宣誓制度を設けているが、静岡県内自治体ではまだ例がない。市は 7 月 10 日に市民との意見交換会を開き、年度内にも新制度の施行を目指す。

・宮崎市は、性的少数者（LGBT=KM）のカップルを公的に認める「パートナーシップ宣誓制度」を県内で初めて導入する。互いがパートナーであることを市に宣誓したカップルに受領証を交付する。法的拘束力はないが、市は行政が旗振り役となることで、民間団体や医療機関に LGBT 支援が波及することを期待している。

市は今後市内の中学校を対象とした啓発講演会を実施予定。戸敷正市長は 6 日にあった定例会見で、「行政が意思表示をすることで、一般の方が性的少数者を正しく理解する機会にもなるはず」と話した。

・香川県三豊市

同市は、同性同士のカップルに結婚に相当する関係を認める「パートナーシップ制度」を、今年度中に導入する方針を示した。

市議会で市長が明らかにした。

(2) ILO、ハラスメントを全面禁止：年次総会で条約案採択へ

国際労働機関（ILO）の年次総会が 10 日、スイス・ジュネーブで開幕した。職場でのセクハラやパワハラなどハラスメントを全面的に禁止した条約案を討議、21 日までの会期中に採択する見通しだ。日本は国内法との整合性の関係で、賛否を未定としている。