



## 労組周辺動向 No.77

2019年12月27日現在

### 1. 法・政策

#### (1) 雇用保険について副業の労働時間を65歳から合算へ

雇用保険について、厚生労働省は仕事を掛け持ちしている人が加入するための要件を試験的に緩める方針を固めた。雇用保険法などの改正案を来年の通常国会に提出する。

労働時間を合算できるのは2社までとし、週5時間以上の勤め先を対象とする。また当面は合算を認めるのは65歳以上に限る。給付金をもらうためにわざと離職する例が増えるおそれがあるためだといい、5年間ほど試行したうえで、ほかの世代に広げるかを判断する。

「第136回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会 報告（素案）」（日本語）。

<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000576457.pdf>

#### (2) 労災基準にパワハラ明記へ 精神障害で議論開始

厚生労働省は、うつ病などの精神障害の労災認定基準に業務による強い心理的負荷にパワハラを明記する方向を示した。2020年6月以降に新基準を適用する。

「第1回精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」は以下（日本語）。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_08426.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_08426.html)

#### (3) 公務員の定年延長を2022年度からとする法案を2020年通常国会に提出することを政府が検討へ

国家公務員の定年を60歳から65歳に段階的に引き上げる関連法改正案をめぐる、政府は2022年度から引き上げを始める方向で検討に入った。

#### (4) 70歳就業の選択肢を拡大し起業や社会貢献支援も

厚生労働省は、70歳までの就業確保に向けた報告書案を労働政策審議会の部会に提示した。企業に努力を求める内容として、自社での雇用を継続するほか、起業や社会貢献活動への支援など多様な選択肢を認める。来年の通常国会に改正法案を提出し、成立を目指す。

「高年齢者の雇用・就業機会の確保及び中途採用に関する情報公表について（素案）」（第92回職業安定分科会雇用対策基本問題部会資料）は以下（日本語）。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000578818.pdf>

#### (5) 労災認定時に副業の時間も合算へ

副業や兼業の労災について議論する厚生労働省の労働政策審議会の労災保険部会は、掛け持ちで働く人を労災認定する際、すべての労働時間を合算した残業時間を基に判断する新制度の導入で合意した。

「第 83 回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会 複数就業者に係る労災保険給付等について（報告）（案）」は以下（日本語）。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000579347.pdf>

#### (6) パワハラ判断の指針を国が決定：企業の防止策義務化の目安に

職場での発言やふるまいがパワーハラスメント（パワハラ）かどうかを判断するための国の指針が決まった。2020年6月から大企業、2022年4月から中小企業にパワハラ防止策をとることが義務化される際の目安となる。

5月に成立した改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）は、パワハラを①優越的な関係を背景にした言動で、②業務上必要な範囲を超えたもので、③労働者の就業環境が害されることと定義した。パワハラを「行ってはならない」と明記した。

だが、パワハラの実態に詳しい弁護士からは「居酒屋などでのパワハラが対象外になる恐れがある」との指摘がある。また、フリーランスや就職活動中の学生など、雇用関係にない働き手も対象外で「必要な注意を払うよう配慮」することを企業に求めるにとどまっている。

「第 24 回労働政策審議会雇用環境・均等分科会資料 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針案要綱等」は以下（日本語）。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/000579266.pdf>

#### (7) 未払い賃金の請求期限を当面3年とし将来は5年に

厚生労働省の労働政策審議会労働条件分科会は、労働基準法上の賃金請求権の時効見直しについて議論した。現在2年の時効を改め当面は3年とし、5年後に5年まで延長するかどうか検討するとの内容でまとまった。2020年4月施行の改正民法で、未払い金を請求する権利がなくなる期限（消滅時効）が5年に統一されることを受け、分科会で議論していた。

「第 157 回労働政策審議会労働条件分科会資料 賃金等請求権の消滅時効の在り方に関するこれまでの主な意見及び論点」は以下（日本語）。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000579365.pdf>

## 2. 法違反・闘い

(1) 自殺した三菱電機社員のメモが公開された—上司から「殺すからな」と言われ母印も  
三菱電機の20代の男性新入社員が今年8月に自殺し、当時の教育主任だった30代の男性上司が11月に自殺教唆の疑いで書類送検された問題で、この新入社員が残したメモが18日、公開された。上司から「殺すからな」「自殺しろ」などと言われたと記されていた。遺族はコメントを発表し、社員の自殺や労働問題が相次ぐ三菱電機の体質を厳しく批判した。

末尾に「作成日」として、自殺した姿で見つかる前日の日付が書かれ、そこに本人の指紋とみられる母印が押されていた。母印の下に署名もあった。

悲しいできごとが二度と起こらないようにしてほしいと切に望みます」と締めくくられている。

遺族側は今後、パワーハラスメント（パワハラ）による労災を申請する。三菱電機に対しても、自殺の原因の究明や真摯（しんし）な謝罪、損害賠償や再発防止策などを求めていく予定だという。

(2) 私立高の教員が自殺、友人に「部活顧問」の多忙さこぼす：遺族が労災申請へ

東京都にある淑徳学園に勤務していた男性教諭が今年9月に自殺していたことがわかった。遺族の代理人弁護士が記者会見して明らかにした。

自殺の背景には、部活動の顧問業務などで生じた残業やストレスがあったとして、今後、労災申請などを行う予定だという。

なお、この日、男性の遺族と同僚教員数名は、淑徳学園には残業などについての「36協定」がないとして、池袋労働基準監督署に協定未締結や残業代未払いも申告している。

(3) 竹中工務店を労働局が是正指導：大阪の現場で他社の社員に指示・偽装請負

大手ゼネコンの竹中工務店が、工事現場で雇用や派遣契約をしていない他社の社員に仕事を指示したとして、大阪労働局から職業安定法違反で是正指導されていた。

職業安定法は雇用契約がない労働者を指揮命令して働かせることを禁じており、労働局は竹中工務店と設計会社を是正指導した。

(4) 「労組脱退強要された」と提訴

会社側から労働組合を脱退するよう強要されるなどして精神的な苦痛を被ったとして、JR東日本の社員4人が同社に計約500万円の損害賠償を求める訴訟を東京地裁に起こした。労働組合法が禁じる不当労働行為や、民法上の不法行為にあると主張している。原告は、東日本旅客鉄道労働組合（JR東労組）東京地方本部に加入する30～40代の男性4人。原告の1人は職場の懇親会で、2人の上司から「まだ組合やめないの?」「早くやめろ

よ」といった発言を20～30回受けた。

### 3. 情勢・統計

#### (1) 男女平等はまた後退—ジェンダーギャップ指数 2019 で日本は過去最低を更新し 121 位で G7 参加国で最低

男女格差の大きさを国別に比較した世界経済フォーラム（WEF）による、「グローバル・ジェンダー・ギャップ指数」2019年版が発表された。

日本は、調査対象となった世界 153 カ国のうち、121 位（2018 年は 110 位）。

過去最低の順位だった 2017 年の 114 位（同年の調査対象は 144 カ国）よりさらに下位となった。主要 7 カ国（G7）で最低だった。

"Global Gender Gap Report 2020" by the World Economic Forum

[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf)

#### (2) 来春闘方針で経団連が「脱・日本型雇用」を明記

来春闘で経営側の指針となる経団連の「経営労働政策特別委員会報告」の原案が明らかになった。新卒一括採用や終身雇用、年功型賃金を特徴とする日本型雇用システムのさまざまな課題が顕在化していると指摘し、職務の遂行に必要な能力を持つ社員を配置する「ジョブ型雇用」の活用を含めた人事・賃金制度の再構築を会員企業に促している。

#### (3) 2019年の組合組織率が最低更新：雇用者数増に追い付かず

厚生労働省が公表した2019年の労働組合基礎調査（6月末時点）によると、雇用者全体に占める組合員の割合を示す組織率は前年比0.3ポイント低下の16.7%と8年連続で過去最低を更新した。組合員数は5年連続で増加したものの、雇用者の伸びが上回った。

組合員数は1万8,000人増の1,008万8,000人。雇用者数は高齢者や女性、パートタイム労働者の拡大で、83万人増の6,023万人となった。

組合員のうち、パートは3万7,000人増の133万3,000人と過去最高。組合側は女性やパートタイム労働者の勧誘に努めているが、「取り組みが労働者の増加に追い付いていない」状況だ。

「2019年労働組合基礎調査の概況」は以下（日本語）。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/19/dl/gaikyou.pdf>

#### (4) 2019年のブラック企業大賞は初の2年連続受賞の「三菱電機」

ブラック企業大賞企画委員会は、“今年1番のブラック企業”を決める「ブラック企業大賞2019」の受賞企業を発表した。労働環境などに問題があった企業を選出し、皮肉を込めて賞を贈る企画で、19年は8社1自治体がノミネート。大賞は「三菱電機」で、二度目の受賞となった。

(5) ことしの出生数は初めて90万人下回り少子化は想定を上回るペースで進行中

2019年に生まれた子どもの数を示す「出生数」は全国で86万人余りと、はじめて90万人を下回る見通しとなった。出生数が86万人まで減少するのは国の予測よりも2年早く、少子化が想定を上回るペースで進んでいる実態が明らかになった。

出生数から死亡数を差し引いた人口の減少数＝自然減は51万2,000人と去年より6万8,000人多くなり、初めて減少幅が50万人を超える見通し。

「人口動態総覧の年次推移」は以下（日本語）。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/suikei19/dl/2019toukeihyou.pdf>

(6) トヨタ労組、人事評価に応じたベア提案へ

トヨタ自動車労働組合が2020年春闘に向け、ベースアップ額が各組合員の人事評価に応じて従来よりも差がつく賃上げ制度の提案を検討していることが分かった。一律の色が濃かった従来の手法を見直す。