

Q&A で、「労基研報告書」を批判的に読む！

～労働基準法の変質・解体を許さず、その抜本改正を勝ち取ろう！～

1月8日、厚生労働省は、「労働基準関係法制研究会」の報告書（以下「労基研報告書」）を公表しました。そして1月21日開催された労働政策審議会の労働条件分科会に労基研報告書の報告が行われました。これから労働条件分科会で報告書にもとづく労働基準法などの改正案が審議され、来年2026年の通常国会に提出され、労働基準法が施行されて80年となる2027年に「改正」労基法の施行というスケジュールが予想されています。

ことは、日本における労働者保護法の基本法である労働基準法の「改正」にかかる問題です。日本で働くすべての労働者に重大な影響を与えます。「労基研報告書」は、労働基準法をどのように変えようと言っているのかをしっかりと学び、労働基準法などの改悪を許さず、その改善をめざしてとりくんでいきましょう！



「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」

（日本国憲法第27条2項）

- ① 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。
- ② この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。」（労働基準法1条）

《 目次 》

I 労働基準法の制定と最近の動向 (P. 3～5)

Q 1 労働基準法はいつ制定されたのですか？ その基本的な性格と内容を教えてください！

(P. 3)

Q 2 労働基準法をめぐる最近の動きで押さえておくべきことがありましたら教えてください！

(P. 3)

Q 3 「労働基準関係法制研究会」とはどんな研究会ですか？ (P. 4)

Q 4 1月8日に公表された「労働基準関係報告書」の報告書(=「労基研報告書」)に対する労働界の受け止めやマスコミの取り上げ方はどうですか？ (P. 5)

II 「労働基準関係法制研究会」(労基研報告書)の総論的批判 (P. 5～8)

Q 5 「労働基準関係法制研究会報告書」(労基研報告書)を読んだ感想をお聞かせください！ その目的と内容についてどう思われましたか？ (P. 5)

III 「労働基準関係法制研究会報告書」(労基研報告書)の各論の批判的検討 (P. 8～16)

Q 6 労働基準法における「労働者」とはどんな問題なのですか？～どういうことが問題となっているのですか？ 「労基研報告書」ではこの問題は怎么样了のですか？ (P. 8)

Q 7 労働基準法における「労働者」について、もう少し説明してください！ (P. 9)

Q 8 労働基準法における「事業」とはどういう概念なのですか？ 「労基研報告書」ではこの問題は怎么样了のですか？ (P. 10)

Q 9 労使コミュニケーションに関わって「過半数代表者」の適正選出と基盤強化が強調されていますが、これをどう考えたらいいのですか？ (P. 11)

Q 10 日本における労使コミュニケーションの現状はどうなっていますか？ (P. 12)

Q 11 日本の「労働時間法制」の問題点はどこにあるのですか？ (P. 13)

Q 12 「労基研報告書」は「労働時間法制」に関連して何を言っているのですか？ (P. 14)

さいごに (P. 16)

I 労働基準法の制定と最近の動向

Q 1 労働基準法はいつ制定されたのですか？ その基本的な性格と内容を教えてください！

A 1 労働基準法は、日本国憲法（1946年11月3日公布、1947年5月3日施行）第27条2項「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」を受けて制定された法律で、1947年4月7日に公布され、同年9月1日施行されました。

労働基準法は、日本における労働者保護法の基本法です。労働条件の最低基準を定めた法律で、罰則（懲役、罰金）を持って使用者に守らせる法律です。民法の特別法ということもできますが、強行法規でありかつ刑事法規です。監督機関として都道府県労働局、労働基準監督署、労働基準監督官があります。



労働基準法は、全14章・135の条文からなります。

【労働基準法の構成】: 第1章「総則」、第2章「労働契約」（→労働契約法）、第3章「賃金」、第4章「労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇」、第5章「安全及び衛生」（→労働安全衛生法）、第6章「年少者」、第6章の2「妊産婦等」、第7章「技能者の養成」、第8章「災害補償」（→労働者災害補償保険法）、第9章「就業規則」、第10章「寄宿舍」、第11章「監督機関」、第12章「雑則」、第13章「罰則」、附則

ちなみに、労働組合法は、日本国憲法第28条「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。」にもとづく法律ですが、日本国憲法に先がけて公布・施行されました（1945年12月22日公布、1946年3月1日施行）。

Q 2 労働基準法をめぐる最近の動きで押さえておくべきことがありましたら教えてください！

A 2 「①いわゆる安倍『働き方改革』、②『新しい時代の働き方に関する研究会』報告書、③日本経団連『労使自治を軸とした労働法制に関する提言』」の3つを押さえておくと、「労基研報告書」の理解に役立つと思います。

まず、安倍政権のときに成立した「働き方改革関連法」（2018年成立、それから順次公布・施行）についてです。



主な内容は、

- | |
|--|
| 1 時間外労働の上限規制の導入；（原則）月45時間、年360時間。（特別条項）年720時間、月100時間未満、2～6カ月80時間、（適用猶予業種）建設、自動車運転、医師、（適用除外）新技術・新商品等の研究開発業務 |
|--|

2 「高度プロフェッショナル制度」（＝特定高度専門業務・成果型労働制）の創設

3 正社員と非正規雇用労働者との間の「不合理な待遇差」の禁止

4 その他

- ① 年次有給休暇の確実な取得：10日以上の子休が付与される場合、年5日の時季指定による取得義務化
- ② 中小企業も月60時間を超える時間外労働の割増率を50%に引き上げ
- ③ フレックス制の拡充：精算期間を3カ月まで延長
- ④ 産業医・産業保健機能の強化
- ⑤ 勤務間インターバル制度の導入促進（努力義務）

続いて、「[新しい時代の働き方に関する研究会](#)」報告書（2023年）。「新しい時代の働き方に関する研究会」は、厚生労働省の労働基準局長が有識者（＝財界人3人、研究者5人、労働関係1人の計9人）の参集を求めて、「新しい時代」（＝新型コロナ、少子化、デジタル化・技術革新など）にふさわしい、「労働者保護法制度の基本的在り方」について研究する研究会でした。その研究会報告書では、「[これからの労働基準法制の検討の基礎となる視点](#)」として、「[守る](#)」（＝労働者の心身の健康をしっかりと「守る」）と「[支える](#)」（＝労働者の「多様性尊重」、多様な働き方の選択・希望の反映が可能な制度に）の2つの視点が重要として、「適正で実効性のある労使コミュニケーションの確保」、「シンプルでわかりやすく実効的な制度」ということを強調しました（「守る」と「支える」論については、この後検討します！）。



さいごに、[日本経団連](#)の「[労使自治を軸とした労働法制に関する提言](#)」（2024年1月）についてです。日本経団連は、厚生労働省の「労働基準関係法制研究会」の発足に先がけて、同提言を発表しました。

同提言では、「1. 今後求められる労働法制の姿として、①労働者の健康確保は最優先、②労使自治を重視し、法制度はシンプルに、③時代に合った制度の見直しを提言し、2. 具体的に求める事項として、①労働時間規制の『デロゲーション（逸脱・適用除外）』の範囲の拡大、②労使“協創”協議制の創設、③就業規則作成時における意見聴取等の『単位の見直し』」を挙げました。



日本経団連が2024年12月に発表した「[フューチャーデザイン2040](#)」では、「解雇金銭解決制度の導入」、「労働時間ではなく成果で評価・処遇を決められる『新しい労働時間法制』を創設し、原則を複線化する」ことを求めています。

Q 3 「労働基準関係法制研究会」とはどんな研究会ですか？

A 3 「労働基準関係法制研究会」は、厚生労働省の労働基準局長が10人の学識経験者（座長は厚生労働省・労働政策審議会・労働条件分科会会長の荒木尚志東大法学政治学研究科教授、10人中4人が労働条件分科会の公益代表）の参集を求めて開催された研究会です。「働き方改革関連法」の施行状況と、「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書を踏まえた、今後の労働基準関係法制の法的論点の研究を行う研究会ということでした。

Q 4 1月8日に公表された「労働基準関係報告書」の報告書（＝「労基研報告書」）に対する労働界の受け止めやマスコミの取り上げ方はどうですか？

A 4 連合は、昨年2024年の12月24日、事務局長の談話を発表しました。

- 1 労働者保護の姿勢が見られるも規制緩和の方策も示されている
- 2 労働者の命と健康、生活時間を守る方策を確実に実現すべき
- 3 集团的労使関係の中核的担い手である労働組合が機能発揮できる環境整備を
- 4 連合は「真に働く者のための労働基準関係法制」実現をめざし全力でとりくむ。

全労連は、今年の1月10日付で、事務局長の談話を発表しました（全労連は、別途、2025年1月21日付で、厚労大臣と厚労省の担当者に宛てた意見表明もしています）。

- 1 憲法の趣旨に逸脱する議論であり抗議する
- 2 適用除外の容易化は、長時間労働を増長する
- 3 割増賃金制度の廃止は断固として反対
- 4 労働基準法の解体・規制緩和ではなく、規制強化、厳格な厳守を求める。



マスコミは、日本共産党のしんぶん赤旗以外は、「労基研報告書」が行っている「改正」提案の内容を部分的に取り上げ、報道する程度で、批判的な立場での報道は見当たりません。

II 「労働基準関係法制研究会報告書」（労基研報告書）の総論的批判

Q 5 「労働基準関係法制研究会報告書」（労基研報告書）を読んだ感想をお聞かせください！ その目的と内容についてどう思われましたか？

A 5 「労基研報告書」を一読した感想は、第一に「日本国憲法第27条2項の『労働条件法定主義』、労働基準法1条の「労働条件の原則」の無視・逸脱と、日本経団連の提言への完全なる迎合」ということであり、第二に「この間の労働基準法、特に労働時間法制のデロゲーションによ

って、日本の労働者がどのような厳しい働かされ方をしているのか見ようともしないお粗末な情勢認識」ということでした。

(1) 日本国憲法第27条2項の「労働条件法定主義」と労働基準法1条の「労働条件の原則」の無視と逸脱

「労基研報告書」で、意図的に触れられず、無視されているのが、日本国憲法第27条2項の「労働条件法定主義」と労働基準法1条の「労働条件の原則」です。

周知のように、日本国憲法第27条2項は、「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」と、「労働条件法定主義」を宣言しています。これは、「労使＝労働者と使用者の関係は、使用者が圧倒的に優位の立場に立っているため、労使に労働条件を任せておいては、労働者に不利な労働条件となるため、法律で労働条件の基準を定めて、罰則をもって使用者に守らせる」ということです。つまり、日本国憲法は、日本経団連が望む「(労働条件は) 労使自治を重視し、細部は当事者である労使に委ねるべき」という主張を完全に否定しています。

そして日本国憲法第27条2項を受けて制定された労働基準法は、1条で「労働条件の原則」について、「**①労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。****②この法律で定める労働条件は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。**」と定めています。つまり、「労働基準法の定める基準は最低基準だから、それを日本経団連が言うようにデロゲーション(＝逸脱・適用除外)してはならない、それを上回るようにしなさい」と言っているのです。

(2) 「新しい時代の働き方に関する研究会報告書」が言う「これからの労働基準法制の検討の基礎となる視点」＝「守る」と「支える」の二つの視点は正しいのか？

「労基研報告書」は、先行した「新しい時代の働き方に関する研究会」の報告書の「これからの労働基準法制の検討の基礎となる視点」＝「守る」と「支える」の二つの視点にもとづいて検討をしています。

すなわち、これからの労働基準関係法制の「検討の柱」として、「守る」の視点＝「全ての働く人が心身の健康を維持しながら幸せに働き続けることができる社会を目指すということ」と、「支える」の視点＝「働く人の求める働き方の多様な希望に応えることのできる制度を整備すること」が重要であり、「守る」と「支える」を両立させることだしています(報告書P. 6)。

しかし、労働基準法が本来「守る」べきものである労働条件の基本は、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすものでなければならない」(労基法1条1項)ということです。ところがその労働条件の基本原則が、「健康の維持」に矮小化されてしまっています。このことは、日本経団連が「今後求められる労働法制の姿」と



して「労働者の健康確保は最優先」をあげ、「病気にしないで働き続けられること」を目標にしているのと相通ずるものがあります。

そして「支える」べきものを、「働き方の多様な希望に応える」こととして、労働者の「賃上げ」「労働条件の改善」「雇用の安定」「ジェンダー平等・差別の撤廃」といった願いは全く検討せずに、使用者の希望に応じた「労働者の多様な働かせ方」に応えようとしているのはもっと問題です。

しかも、論理的な説明も全くなく、結論として「守る」と「支える」の両立のためには、「法定基準の調整・代替を可能とする仕組み」と、それを支える基盤として「実効的な労使コミュニケーションを行ない得る環境整備」が必要だ、と牽強付会していることには開いた口がふさがりません。

(3) 日本経団連が望む「デロゲーション（逸脱・適用除外）」を姑息にも「法定基準の調整・代替」と言い換え

繰り返しになりますが、憲法と労働基準法の原理・原則から言えば、日本経団連の主張＝労働条件の決定を労使自治に委ねる、デロゲーション（逸脱・適用除外）の範囲拡大は、絶対に許されません！

ところが、今回の労働基準関係法制研究会の「報告書」では、日本経団連の労働時間規制のデロゲーション（逸脱）の範囲拡大という野望に全面的に応える立場に立っています。曰く、「労使の合意等一定の手続きの下に個別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて法定基準の調整・代替を法所定要件の下で可能とすることが、今後の労働基準法制関係の検討にあたっては重要である。」そのために、「現在の過半数代表（過半数労働組合及び過半数代表者）を軸とした労使コミュニケーションには課題も多く、実効的な労使コミュニケーションを確保する方策も必要となる。」（報告書のP. 5）と。日本経団連が言う「デロゲーション（逸脱・適用除外）」という露骨な言い方を避け、「法定基準の調整・代替」というごまかした言い方で、姑息にもそれを可能にすることが「今後の労働基準法制関係の検討にあたっては重要だ」、そしてその前提となる「法定基準の調整・代替」を可能にする「労使協定」を締結できる「過半数代表者」の機能強化＝「実効的な労使コミュニケーションの確保」をめざすと言っているのだから話になりません！



今回の「労基研報告書」の基本的立場は、残念ながら憲法27条2項の「労働条件法定主義」と労基法1条の「労働条件の原則」から大きく逸脱し、日本経団連の要望に完全に迎合したものとなっていると言わざるをえません。

(4) この間の労働基準法、特に労働時間法制のデロゲーションによって、日本の労働者がどのような厳しい働かされ方をしているのか見ようとしてもしないお粗末な情勢認識

今回の厚生労働省の「労働基準関係法制研究会」の議論の前提となっている、そのお粗末な情勢認識も、問題にしないわけにはいきません。

「労基研報告書」の「労働基準関係法制を巡る現下の情勢」（報告書のP. 3～4）には、日本の労働者のおかれている厳しい実態＝低賃金、長時間・過密労働、不安定な雇用、深刻なジェンダー差別にあえいでいる労働者の現実や、過労死・過労自殺、いじめ・ハラスメント、脳・心臓疾患、メンタルヘルス不全といった日本の労働者が直面している深刻な問題は全く出てきません。

そこにあるのは、「働く『場所』・『時間』・『就業形態』をライフステージ・キャリアステージに合わせて選択できるような働き方を求める労働者も多い。」という、日本の労働者の現状に対する認識です！—そんなことをできる労働者が日本にどれだけいるのでしょうか！—こんな情勢認識で、日本労働者の深刻な実態の改善につながる、まともな労働基準法改正論議になるはずがありません。



また、1987年以降の労働基準法の労働時間法制の「改正」（＝変形労働時間制、みなし・裁量労働制の導入、適用除外の拡大等々）によって、日本の労働者の働き方はどう変わったのか、その深刻な影響についての考察も全く行われていません。

あるのは、「変形労働時間制や裁量労働制など、…法定基準を調整・代替する仕組みの拡充・創設が行われ、雇用関係を取り巻く社会や経済の構造変化に対応するため、時代に合わせた規制の見直しが行われた。」という記述があるだけです。「労基研」の構成員が、この間の労働時間法制のデロゲーション（逸脱・適用除外）、規制緩和を、全面的に肯定的にとらえていることがよくわかる記述となっています。

◎ **結局のところ、「労基研報告書」の目的は、「法定基準の調整・代替を可能とする仕組み」づくりと、それを支える「実効的な労使コミュニケーションを行い得る環境整備」なのです。**

Ⅲ 「労働基準関係法制研究会報告書」（労基研報告書）の各論の批判的検討

- 労基研が具体的に検討しているのは、①労働基準法における「労働者」、②労働基準法における「事業」、③労使コミュニケーションの在り方、④労働時間法制の4つです。労働時間法制の検討内容は、過労死の一掃、長時間・過密労働の改善、労働時間短縮といった点からから見て極めて不十分です。低賃金と賃金格差、過労死・過労自殺をはじめとする脳・心臓疾患&精神障害、非正規差別＝同一労働同一賃金、均等待遇の実現、ハラスメント、ジェンダー差別といった労働者にとって切実な改善を求めている問題は取

り上げられていません！

Q 6 労働基準法における「労働者」とはどんな問題なのですか？～どういうことが問題となっているのですか？「労基研報告書」ではこの問題は怎么样了のですか？

A 6 ウーバーイーツやアマゾンの配達員に見られる、労働者保護法による保護や労働保険・社会保険の適用を受けない“労働者扱いされない労働者”であるギグワーカーやプラットフォームワーカー、またフリーランスに誤分類されている労働者が急増しています。使用者が雇用責任を逃れるために業務委託・請負を偽装・濫用しているのが現実です。

こうした状況の下、労働者性の判断について、労働の実態＝使用における従属性の程度や経済的な力関係の現実に沿って、従来よりも柔軟に広げていく、また労働者と見做して保護をしていくことが求められています。

この問題について、「労基研報告書」は、「引き続き専門的な研究が必要」「継続的に研究を行う体制を整える」と先送りしました。

緊急に解決し救済を求められていることがらだけに、「広く労働者として（また見做して）保護をしていく」という基本的な立場をはっきりさせて、早急に検討を行い、結論を出すべきではなかったのでしょうか！



家事使用人については、「労基研報告書」は、労働基準法を全面的に適用除外する現行の規定（法116条）の見直しを提言しました。

Q 7 労働基準法における「労働者」について、もう少し説明してください！

A 7 労働基準法では、労働者について、「この法律で『労働者』とは、職業の種類を問わず、事業又は事業場に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。」（法9条）としています（ちなみに、**労働組合法**では、「労働者」について、「この法律で『労働者』とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう。」（法3条）として、失業者も含むより幅広い定義づけを行っています）。

今から40年前となる「**昭和60年労働基準法研究会報告**」では、「労働者」の判断基準として、以下の判断基準を示しましたが、その後の情勢の推移の中、少し厳格すぎるのではないかとされています。

1 「使用従属性」に関する判断基準

- i 指揮監督下の労働かどうか

- ㊦ 具体的な仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示に対する諾否の自由の有無
- ㊧ 業務遂行上の指揮監督の有無（業務内容、遂行方法等）
- ㊨ 拘束性の有無（勤務場所・勤務時間の指定、管理）
- ㊩ 代替性の有無

ii 報酬の労務対償性の有無

2 労働者性の判断を補強する要素⇒補強要素も勘案の上、総合判断

- i 事業者性の有無（機械・器具の負担関係、報酬の額等）
- ii 専属性の程度（他社業務への従事の制約、生活保障的要素の強い報酬等）
- iii その他（源泉徴収の有無、労働保険の適用対象か否か、服務規律を適用しているか否か等）

諸外国の最近の動向は、幅広く「労働者性」考える判断基準が示されるようになって来ています。

① EUの「プラットフォーム労働における労働条件改善に関する指令」（2024年）；指揮（direction）と支配（control）を含む要素が見出される場合は、法的雇用関係があると推認する方式



② アメリカ・カルフォルニア州におけるABCテスト方式（2019年立法化）；使用者が以下のABCの要件をすべて立証しない限り、被用者と判断する。

A＝契約上も実際も、業務手法について使用主体から管理や指示を受けていない。

B＝使用主体の通常業務の範囲外の職務に従事している。

C＝遂行した業務と同じ性質の独立・確立した仕事に慣習的に従事している。

ILO（国際労働機関）では、2025年の総会から、プラットフォームワーカーについての国際労働基準の策定について議論を開始する予定となっています。

Q8 労働基準法における「事業」とはどのような概念なのか？「労基研報告書」ではこの問題は怎么样了のか？

A8 労働基準法の適用事業と労働基準法における「事業」の概念は、以下の通りとなっています。

- 1 労働者を使用する事業又は事業場は、原則として労働基準法の適用を受けます。
- 2 「事業」とは、必ずしも経営上一体をなす支店、工場等を総合した全事業を指すものではなく、一定の場所において相関連する組織の下に業として継続的に行われる作業の一体をいいます。

したがって、一つの事業であるか否かは主として場所的概念によって決定すべきものであり。同一の場所にあるものは原則として分割されることなく一個の事業とされ、場所的に分散しているものは別個の事業と取り扱われます。

○ 「労基研報告」における結論；

労働基準法の適用を受ける「事業」の単位については、「労働基準法が事業（場）単位適用原則を前提として設計されていること、労働基準法の地域的適用範囲を画定し、監督・指導の有効性を担保するに当たって、場所的概念として『事業』ないし事業場が引き続き有効であることを踏まえると、現時点では、引き続き、事業場単位を原則として維持しつつ」、（日本経団連の「現在の事業場単位の規制は見直すべき」という声に答えて）「企業単位や複数事業場単位で同一の労働条件が定められるような場合であって、企業単位や複数事業場単位で適切な労使コミュニケーションが行われるときは、労使の合意により、 手続を企業単位や複数事業場単位で行うことも選択肢になることを明らかにする」としました。

しかし、労働者の働き方・働かせ方の問題は、事業場毎に異なることも多く、事業場毎に規制を設け、監督することが合理的だと思われるので、引き続き「事業場単位」を原則・基本として、企業単位や複数事業場単位は許されないとすべきです（過半数組合はともかく過半数代表者に事業場を越えて責任を持って労使協定の締結や就業規則の作成・変更に対して意見表明をできるとは到底思えません！）。

なお、現時点でも、電子手続きをすれば、労使協定や労使委員会の決議、就業規則の作成の届出が、本社一括が可能となっています（三六協定は過半数組合が協定当事者の場合、就業規則の届け出は紙でも可能）。



- 「労基研報告書」が力を入れているのが、「労使コミュニケーション」と「労働時間法制」です。それぞれ、報告書全体で50Pのところ、労使コミュニケーションが12P（P. 18～29）、労働時間法制が21P（P. 30～50）を占めています。

Q9 労使コミュニケーションに関わって「過半数代表者」の適正選出と基盤強化が強調されていますが、これをどう考えたらいいのですか？

A9 まずはっきりさせておかなければならないのは、「過半数組合もしくは過半数代表者による労使協定にもとづく労働時間をはじめとする労働基準法の規制からのデロゲーション（逸脱・適用除

外)は、労働基準法の「労働条件の原則」＝「この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。」(法1条2項)から言って問題がある、本来許されないことだということです。

ところが、労基研報告書(P. 18)にもあるように、労働基準法制定当時は三六協定など限定的なものでしたが、1987年の労基法改正以降の労働時間法制の規制緩和に伴い、多用されてきました。本来は、こうしたデロゲーションを見直し、整理・縮小していくことが、労働者保護から言って求められているのではないのでしょうか！

● 「過半数代表者」は、資本からの独立を堅持し、労働者の利益を守れるのか？

「労基研報告書」は、「労働基準の調整・代替」を可能とする「労使協定」の労働者側の当事者である「過半数組合」については、「労働組合の活性化が望まれる」と希望は述べていますが、具体的な提案は行っていません。

もう一方の「過半数代表者」については、その選出が「事業場において適正に行われていない場合がある」として、様々な提案を行っています；①選出手続き、②役割の明確化と使用者による情報提供や便宜供与、③相談支援、④人数、⑤任期、⑥労基法における規定の整備、等々。

問題は、そうした手続きをとったとしても、「過半数代表者は、資本からの独立を堅持し、労働者の利益を守れるのか？」ということです。

この点では、過半数組合と過半数代表者では、決定的に違います！ 過半数代表者に限界があることは明らかです。「過半数代表者」を当事者とした「労使協定」の締結による「労働基準の調整・代替」は、本来不可とすべきではないのでしょうか！

● 労働組合の活性化、産業別労働協約の締結の推奨、労働者個人の同意権（拒否権）の確立を！

労使コミュニケーションに関わって、①. 労使協定の締結を、過半数代表者は不可とし、過半数組合のみとすれば、「労基研報告書」が望んでいる「労働組合の活性化」が図られることは間違いありません。

また、②. 産業や職種ごとに、使用者団体と産業別・職種別の労働組合がその産業・職種毎の労働協約を締結して、その産業・職種ごとの労働条件を決めていくのは、極めて有効であり、産業別・職種別労働協約の締結をもっともっと促進していくことが求められています。

そして、③. 時間外・休日労働などについては労働者の個人の同意を要する、また災害や労災発生時には就労を拒否できるなどの労働者の同意権（拒否権）についてももっと明確にしていくことも、労使コミュニケーションの活性化に極めて有効だと思われま



Q10 日本における労使コミュニケーションの現状はどうなっていますか？

A10

① 労働組合の現状：

2024年6月末日現在の労働組合数は2万2513組合、労働組合員数は991万2千人で、推定組織率は16.1%となっています。企業規模別の組織率は、1千人以上で52.8%、300～999人で25.0%、100～299人で17.0%、30人～99人で9.0%、10～29人で2.2%、5～9人で2.1%、4人以下で0.9%です。過半数組合がある事業所は8.3%にすぎません。

② 過半数代表者が関わる手続き&制度

労働基準法における労使が関わる手続きは16で、その内、労働協約方式が1、過半数組合と過半数代表者が13、労使委員会が2（過半数組合と過半数代表者ができる手続きの10の代替可）となっています。

過半数代表者が関与する制度は、労働基準法関連が17、労働安全衛生法が2、労働時間等設計改善法が2、賃金支払確保法が4、育児・介護休業法が6、勤労者財産形成促進法が6、パートタイム・有期雇用労働法が1、労働施策総合推進法が1、労働者派遣法が3、高年齢者雇用安定法が3、雇用保険法が3、労働契約承継法が1、確定給付企業年金法が5、確定拠出年金法が3、厚生年金保険法が1、以上15の法律の58もの制度に関わりがあります。

③ 過半数代表者の選出に関する労働基準法施行規則

- i 労基法41条2項に規定する「監督又は管理の地位にある者」ではないこと。
- ii 「使用者の意向に基づき選出された者」ではないこと。
- iii 労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと、過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取り扱いをしてはならない。
- iv 使用者は、過半数代表者がその業務を円滑に遂行できるよう必要な配慮を行わなければならない。

④ 過半数代表者の選出の実際

「投票や挙手」で選出されているのが30.9%、「信任」が22.0%、「使用者（事業主や会社）が指名」が21.4%、「話し合い」が17.9%、「親睦会の代表者等特定のものが自動的になる」が6.2%となっています（労働政策研究・研修機構の2018年の調査）。「信任」の場合の候補者の決め方では、「使用者が決める」が全体54.0%にもなっています。

Q11 日本の「労働時間法制」の問題点はどこにあるのですか？

A11 1987年の労働基準法の「改正」以降この間、週40時間労働制の導入と抱き合わせで、数々の変形労働時間制、事業場外及び裁量労働などのみなし労働時間制、高度プロフェSSIONAL制度などの適用除外の拡大などの労働時間法制のデロゲーション・規制緩和が強行されてきました。

その結果、パート労働者などの非正規労働者が増えたため、数字的には労働時間が短縮されたように見えますが、日本の労働者の長時間・過密労働は温存され、過労死・過労自殺、脳・心臓疾患や精神障害などが多発していることは周知のとおりです。

【参考】日本の労働者の労働時間をめぐる最近の状況

- 1 一般労働者の総実労働時間：2023年1962時間⇔アメリカ1810時間、イギリス1508時間、フランス1389時間、ドイツ1301時間
- 2 週60時間以上働く労働者の割合：5%
- 3 2023年の脳・心臓疾患の労災請求件数1023件、精神障害3575件：どちらも2001年以降で過去最高
- 4 2022年の年次有給休暇取得状況：付与日数17.6日、取得日数10.9日、取得率62.1%

労働時間法制の検討を行うのであれば、この間強行されてきた労働時間法制のデロゲーション・規制緩和をしっかりと総括することが求められるのではないのでしょうか！

ところが、今回の労基研報告書では全くそうしたことが行われた気配はありません。また、現在の日本の労働者の長時間・過密労働を改善しよう、長すぎる労働時間を短縮しようとする視点もまったく見られません。



Q12 「労基研報告書」は「労働時間法制」に関連して何を言っているのですか？

A12 「労基研報告書」は、①最長労働時間規制、②労働からの解放に関する規制、③割増賃金規制の3つについて、さまざまな検討と提案を行っています。

1 最長労働時間規制

① **時間外・休日労働の上限規制**：「時間外・休日労働時間の上限規制」については、「現時点では、上限そのものを変更するための社会的合意を得るためには引き続き上限規制の施行状況やその影響を注視することが適当」としてあっさり先送りしました。



② **企業による労働時間の情報開示**：「企業による労働時間の情報開示」といった法規制外の手段では、実効性がしれていません。



③ **テレワーク等の柔軟な働き方**：「在宅勤務を対象とする新たなみなし労働時間制」の導入の検討

を提案しています！→テレワークといえども厳格な労働時間管理は可能であり、長時間労働の助長につながるみなし労働制の拡大は行うべきではありません！

- ① **法定労働時間週44時間の特例措置**：もはや時代遅れとなっている「法定労働時間週44時間の特例措置」の撤廃に向けた検討は当然のことだといえます。
- ② **実労働時間規制が適用されない労働者の措置**：「労働時間規制の適用除外」となっている労働者に対する措置は、その制度の存続も含め、もっと根本的に検討していくべきです。

2 労働からの解放に関する規制

- ① **休憩**：「長時間労働における休憩時間の取扱い」と「休憩の一斉付与原則の見直し」の検討を行い、前者は「改正は必要ない」、後者は「原則を見直すべきとの結論には至らなかった」としています。
- ② **休日**：「定期的な休日の確保」と「法定休日の特定」の検討を行い、休日については、「(2週間以上の連続勤務を防ぐとして) 13日を超える連続勤務の禁止」を提唱しています。労基法35条2項の「4週間を通じ4日以上の休日の付与」を削除し、同条1項の「毎週少なくとも1回の休日」に絞り込んでもいいのではないのでしょうか。
- ③ **勤務間インターバル**：「抜本的な導入促進と、義務化を視野に入れつつ、法規制の強化について検討する必要がある」としたことは評価できます。勤務間インターバル時間として「11時間」を確保することについては、「科学的根拠がない」としていますが、「11時間」には通勤時間も含まれており、睡眠時間を含む生理的時間は12時間程度（総務省統計局「社会生活基本調査」）とされており、「11時間」では短すぎます。
- ④ **つながらない権利**：「つながらない権利」の検討・具体化は必要だと思われます。
- ⑤ **年次有給休暇**：「i. 使用者の時季指定義務の日数（現行5日）や時間単位の年次有給休暇の日数（現行5日）の変更、ii. 計画的・長期間の年休取得の手法、iii. 残日数の少ない労働者に対する時期指定義務の行使の問題、iv. 年休取得時の賃金の算定方法」が論点として検討されています。→ i. **ILOの年次有給休暇に関する132号条約**に触れていますが、1970年に採択された同条約をそろそろ批准してもいいのではないのでしょうか、ii. また、「年次有給休暇取得時の賃金の算定方法を、原則として「所定労働時間を労働した場合に支払われる通常の料金に」としていますが、計算式上賃金が大きく減額されてしまうと問題にしている「労働基準法12条の平均賃金」と「健康保険法上の標準報酬月額の30分の1」とする算出方法についても見直すべきです。



3 割増賃金規制



「割増賃金の改善」については取り上げられず、「副業・兼業の場合の割増賃金」について、「割増賃金の支払いについては通算を要しない」よう制度改悪に取り組むべきとしています（＝労働基準法38条1項の改悪）。「8時間働ければ、普通に暮らせる。副業や兼業をしなくてもよい」ようにするのが本来だと思いますが、8時間働いても普通に暮らせず、副業や兼業をせざるを得ない状況に追い込みながら、それが通算して割増賃金を支払わなければならない状況になっても支払わなくてもいいというのはあまりにも虫が良すぎます。その前の部分で、割増賃金の目的について、時間外労働をした場合の労働者への補償と時間外労働の抑制を挙げ、労働者の健康確保のための労働時間の通算は維持すると言っているですから、割増賃金を支払わなくてもいいという話は成り立ちません。

さいごに

～労働基準法の変質・解体を許さず、その抜本改正をかりとっていきましょう！～



* このパンフレットは、2025年2月5日に開催された京都学習協の2025年春の情勢セミナーの第3講義「労働基準法解体攻撃の現瞬間」（講師はいの健京都センター・岩橋祐治事務局長）のレジュメと講義内容にもとづき作成しました。

● この他のいの健京都センター作成の学習パンフレットもご活用ください！

1 第1弾パンフレット「時短（労働時間短縮闘争）のすすめ」（12P）

(2024年12月5日作成)

2 第2弾パンフレット「ハラスメントのない働きやすい職場を創る！」(16P)

(2025年1月10日作成)



* これらのパンフレットは、いの健京都センターのホームページから無料でダウンロードできます!
(<http://www1.ocn.ne.jp/~inoken/>) どうぞ自由にご活用ください!

● 作成・発行:

いの健京都センター (働くもののいのちと健康を守る京都センター)

2025年2月10日

〒604-8854 京都市中京区壬生仙念町 30-2 ラポール京都 (京都労働者総合会館) 地階

TEL (075) 803-2130、Fax (075) 803-2134、E-mail ; ino-ken@topaz.ocn.ne.jp