

【討議資料】

厚生労働省「労働基準関係法制研究会報告書」を批判的に読む！ ～労働基準法の変質・解体を許さず、その抜本改正をかちとろう！～

2025年1月 働くもののいのちと健康を守る京都センター

はじめに

2025年1月8日、厚生労働省は、「労働基準関係法制研究会」の報告書を公表しました。「労働基準関係法制研究会」は、昨年2024年、『新しい時代の働き方に関する研究会』報告書（2023年10月）を踏まえた、今後の労働基準関係法制の法的論点の検討」と「働き方改革関連法の施行状況を踏まえた、労働基準法等の検討」を行ってきた、10人の研究者で構成された研究会でした（座長は、厚生労働省の労働政策審議会・労働条件分科会会長の荒木尚志東京大学教授）。

今後、厚生労働省は、労働政策審議会・労働条件分科会の討議にかけ、来年2026年の通常国会に労働基準法等の改正案として審議し、1947年に労働基準法が施行されてから80年となる2027年に改正施行したい意向だと伝えられています。

これまで、働くもののいのちと健康を守る京都センターとして、昨年11月に発表された労働基準関係法制研究会の「議論のたたき台」に対して、「討議資料」を発行し、「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』を踏み外し、日本経団連の要望に全面的に応えた内容、②日本の労働者の置かれている厳しい現実を見ようとしない、その改善につながらないもの」と批判し、「労働基準法の変質・解体を許さず、その抜本改正をかちとろう！」と呼びかけてきました。

今回の「労働基準関係法制研究会報告書」は、11月の「議論のたたき台」に比べて、ページ数は17Pから50Pへとボリュームは3倍近くになっていますが、内容的にはほとんど変わっておらず、むしろ問題点が鮮明となった部分もあります。ことは、日本における労働者保護法の根幹にかかわる労働基準法の改正に関わる重大問題です。ごいっしょに、厚生労働省の「労働基準関係法制研究会報告書」（以下「労基研報告書」）を、批判的に読んでいきましょう！

I 「労基研報告書」の総論的批判

1 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、日本経団連の要望への完全なる迎合

「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。

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、絶対に許されないことです。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）；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はしていませんが、「法定基準の調整・代替」というごまかした言い方で、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」をめざすというのです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ます。

2 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が、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。

3 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ない得る環境整備」

「労基研報告書」では、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（報告書案P. 6）。本来「守る」べきものである「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）とする労働条件の基本原則が、「健康の維持」に矮小化しているのも大問題ですが（＝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!）、「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「労働者の多様な働き方」に応えようとしているのはもつと問題です。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のには驚かされます。こういう「検討の柱」を掲げれば、結局のところ、労基研の労働基準関係法制の検討の結果は、日本経団連の求める「労使自治を重視した労働法制」「労働時間規制のデロゲーションの拡大」「労使協議制の創設」に呼応したものにならざるを得なかったのでしょうか。

II 「労基研報告書」の各論の批判的検討

1 労働基準法における「労働者」

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となっています。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」と先送りしていますが、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！

2 労働基準法における「事業」

労働基準法の適用を受ける「事業」の単位については、「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」という声に応じて、「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」としています。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」を原則とすべきです。

3 労使コミュニケーションの在り方

「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。

(1) 過半数組合 or 過半数代表者による労使協定にもとづく「労働基準の調整・代替」＝デロゲーション（逸脱・適用除外）は、本来許されない！

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、労基法の「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、労基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！

(2) 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！

(3) 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す。

「労使協定・労使委員会等の複数事業場の一括手続き」については、「事業」のところで述べたとおり、引き続き「事業場単位」を原則とすべきです。

4 労働時間法制

1987年の労基法の改正、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、高度プロフェッショナル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。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。

最長労働時間規制（P. 30）では、「時間外・休日労働の上限規制」について、「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ています。「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す。「テレワーク等の柔軟な働き方」では、「テレワーク時のみなし労働時間制」の導入の検討を提案していますが、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。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です。「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。

労働からの解放の規制では、(1)休憩では、「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」が、(2)休日では、①「定期的な休日の確保」と②「法定休日の特定」が、(3)勤務間インターバル、(4)つながらない権利、(5)年次有給休暇では、①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）、②計画的・長期間の年休取得の手法、③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、④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。

●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」を提唱していますが、労基法35条2項の「4週間を通じ4日以上以上の休日の付与」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。

●勤務間インターバルについては、「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。

- 「つながらない権利」の検討・具体化は必要と思われます。
- 年次有給休暇については、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年に採択されている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。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はないのでしょうか。

割増賃金規制では、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は、「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のですから、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。

(以上)