

【討議資料】

労働基準関係法制研究会の「議論のたたき台」批判 ～労働基準法の解体を許さず、その抜本改正をかちとろう！～

2024年11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

2024年11月12日開催された厚生労働省の労働基準関係法制研究会において、それまでの議論をまとめた「議論のたたき台」なる文書が提示され、まとめの報告に向けた議論を進めていくことを確認したと伝えられています。

その「議論のたたき台」なる文書は、日本経団連が今年の1月に発表した「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」＝「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」、「労働時間規制のデロゲーション（逸脱）の範囲拡大」「規制の単位を事業場から企業（本社）へ」に全面的に応える内容となっています。

この討議資料は、労働者保護法の根幹にある労働基準法の全面的な変質・解体につながりかねない内容を持つ労働基準関係法制研究会の「議論のたたき台」の危険な本質を理解していただくことを願い、働くもののいのちと健康を守る運動に参加しているみなさんの反対の世論と運動を広げていただく“たたき台”として作成したものです。

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「議論のたたき台」

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。

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）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）の範囲拡大は、絶対に許されないことなのです

ところが、労働基準法制定当時は**36協定**にもとづく時間外・休日労働ぐらいだったデロゲーション（逸脱）＝**過半数組合もしくは過半数代表者による労使協定**は、労働時間法制の「規制緩和」＝1987年の週40時間労働制の導入以降、「**変形労働時間制**」、「**事業場外及び裁量労働におけるみなし労働時間制**」、「**適用除外**」となし崩し的に濫用され、監督署に届け出がほとんどいない**労使委員会の決議**で代行できるまでになってしまっています。今必要なのは、こうしたデロゲーションを見直し、整理を行い、労働時間の原則である**労働基準法32条**で定めている「**①使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。②使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を越えて、労働させてはならない。**」を厳守するという事ではないでしょうか。

ところが、今回の労働基準関係法制研究会の「議論のたたき台」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応える、その前提となるデロゲーションを認める労使協定を締結できる「過半数代表者」の機能強化をめざすというのですから話になりません。

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「議論のたたき台」

言うまでもなく、現代日本の労働者は、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ます（*）。労働基準法が定める労働条件の原則である「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べきものでなければならない。」が、全く守られていない深刻な事態だと言えます。また、労働基準法そのものが多くの職場で守られていないというのが、実際の現実（＝7割近い事業所が労働基準関係法令違反）です（**）。

（*）**①低賃金**＝国税庁の2023年の「民間給与実態統計調査」によれば、年収200万円以下のワーキングプアが1036万人（全体の20.4%）、憲法で保障された健康で文化的な最低限度の生活を営むのに必要な「最低生計費」である年300万円以下の労働者が1746万人（34.4%）。**②長時間・過密労働**＝日本の労働者の2023年の一人当たり平均年間実労働時間は1929時間（総務省・労働力調査）で、ドイツの1301時間（OECDデータベース）より628時間も長く1.5倍。また過労死・過労自死も頻発しており、過労死ラインの週60時間以上働く労働者は週労働時間40時間以上の労働者の内8.4%にも及ぶ。**③不安定な雇用**＝非正規労働者の割合は、2023年の総務省の労働力調査では37%と4割近くに及んでいる。それと労働者扱いされていない労働者と言えるフリーランスが500万人近くいるのを忘れてはならない。**④ジェンダー不平等・雇用形態による差別的取扱い**＝国税庁の2023年の「民間給与実態統計調査」によれば、一人当たりの平均給与で女性の賃金は男性の55.5%、非正規労働者は正規労働者の38.1%。

（**）厚労省が発表した2023年の監督業務実施状況によれば、定期監督の対象となった13万9215事業場の内、69.6%に当たる9万6831事業場で労基法や安衛法などの法違反が判明している。

こうした深刻な実態に、今回の「議論のたたき台」が何らかの改善につながるのでしょうか、労働基準法がその本来の役割＝「労働者が人たるに値する生活を営む」ことができるようになるのでしょうか？－残念ながらその期待にほとんど応えるものにはなっていません。

(1) 労働者性の判断

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、従来よりも柔軟に上げていく、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、「分析・研究を深める」「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、結論を出すことが求められています。なお、家事使用人にも**労働基準法を適用**していくとしたことは評価できます。

(2) 労働基準法適用の単位

労働基準法の適用を受ける「事業」の単位については、「議論のたたき台」は、「引き続き、事業場単位を原則として維持することが適切」としつつも、日本経団連が要望していた「事業場単位から企業（本社）へ」を受け入れ、「手続きを企業単位や複数事業単位で行うことも選択肢となることを明らかにする」と全面的に応えています。労働者の働く現場の実態に沿った労使協定や就業規則でなくなってしまう恐れがあります。

(3) 労働時間法制

労働時間法制については、現在の長時間・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は、まったくありません。

最長労働時間規制では、時間外・休日労働の上限規制について、「そのものを変更するための社会的合意を得るためには蓄積が不足している」としてバツサリと切り捨てています。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」を言っている程度です。

労働からの解放の規制では、「休憩の一斉付与原則の見直し」、「(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」、「勤務間インターバルの抜本的な導入促進と法規制の強化」、「つながらない権利の検討」、「年次有給休暇取得時の賃金の算定方法（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）」が挙げられています。休日については、労基法35条2項の「4週間を通じ4日以上の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。また、年次有給休暇取得時の賃金の算定方法で触れられている、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。

(4) 「過半数代表者」機能強化

前提として「労働時間をはじめとする労者基準法の規制からのデロゲーション（逸脱）を目的とした労使協定の締結の当事者として「過半数代表者」を“活用”するのは絶対に許されない！」ということは、はっきりさせておかなければなりません。その上で、労働基準法で定められた労働基準を上回る内容を話し合う、労使のコミュニケーションを活発にして職場の必要な調整を行うために、「過半数代表」を位置づけ、その機能強化を図ることは否定することではありません。「議論のたたき台」で述べられている「労働基準法上の位置付けの明確化（その役割と任務など）」、「選出手続き」「情報提供や便宜供与、権利保護」「相談支援」などの具体化は必要だと思われます。

労使コミュニケーションに関わって、①. 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促進していくことが求められます。また、②. 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必要もあります。

3 労働基準法の解体を許さず、その抜本改正をかちとろう！

以上見てきたように、今回の厚生労働省の「労働基準関係法制研究会」の「議論のたたき台」は、日本経団連の「労使自治を軸とした労働法制の提言」に全面的に応えた内容となっています。こうした内容でとりまとめられ、具体化されていけば、日本国憲法の労働条件法定主義は形骸化し、労働時間法制を中心に労働基準法のデロゲーション（逸脱、適用除外）が進み、労働基準法の変質・解体につながっていきます。労働者保護を労使自治に任せては、労働組合の組織状況（2023年の労働組合組織率は全体で16.3%、100人未満の中小零細企業では0.8%！）や企業内組合の使用者からの独立状況から言っても、使用者の言いなりとなりかねないことは明白です。「**憲法違反の労働基準法の改悪反対！ 憲法27条2項の労働条件法定主義を守れ！**」「**労働時間規制・労働基準法のデロゲーション拡大反対！**」の声を大きくあげて行きましょう！

それとともに、大幅賃上げと1500円時給&全国一律最低賃金制の実現、長時間・過密労働の解消、雇用の安定＝同一労働同一賃金・均等待遇や広範な働く人々への労働者としての保護の実現、ジェンダー差別の解消など課題は山積しており、そのためには労働基準法の抜本改正は不可欠です。「1日7時間・週35時間労働制」の実現を掲げた労働時間短縮をめざす国民的大闘争も求められています。そのためにも「議論のたたき台」を、広範な労働者・労働組合の議論のもとづく批判の力で、全面的に書きかえさせ、労働基準法の抜本改正につなげていきましょう！ **問題は、日本で働くすべての労働者の保護と労働条件の根本に関わる大問題**なのですから…。

(以上)