

労働総研 ニュース

No.419

2025年5月号

(2025年5月31日発行)

発行 一般社団法人労働運動総合研究所(略称:労働総研) rodo-soken@nifty.com

〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 メゾン平河町501

☎・Fax (03)3230-0441 <http://www.yuiyuidori.net/soken/>

政府・財界が求める労基法「改正」とは何か ～新労基研報告書から探る～ 労働法制中央連絡会が4.25学習会 緒方桂子教授の講演に100人超が参加

4月25日、労働法制中央連絡会は「労基研の報告書の狙いと危険性」「労組として議論すべき課題はなにか」を学ぼうと学習会を開催した。講師に南山大学教授の緒方桂子氏(労働総研理事)を迎え、『政府・財界が求める労基法「改正」とは何か～新労基研報告書から探る』と題して講演いただいた。オンラインで100人を超えるなかまが参加した。

緒方先生のお話しは、①「労働基準関係法制研究会(2025労基研・労基研)」とは何か、②労基研における検討の柱、③「労働者」概念が、いま、なぜ問題になっているのか、④法定基準の「調整・代替」?「労使コミュニケーション」?⑤労働時間規制について、⑥議論されていないけれど、労働の最低基準として重要だと思うこと、以上6本の柱。

「人たるに値する生活」を対抗軸に

さいごに緒方氏は参加者に向かって、労働組合として働き方を支えるスタンス、労基法解体の動きに対抗する軸は、「人たるに値する生活」の形について議論することではないか。政府・財界は、『調整・代替』で長時間労働を広げようとしているが、家族はどうなるのか、自分の将来はどうなるのか?などの視点が必要で、労組として人生の豊かさなどについて議論する場

があればもっと強い力になるのではないかと、示唆に富んだ方向性を投げかけた。

緒方桂子氏の講演の概要について、別載「中連ニュース」を参照。緒方氏の講演動画はYouTubeで限定公開している。希望する方は、全労連までメールでご連絡を。

※全労連政策グループ wage@zenroren.gr.jp

< 添付ファイルの紹介 >

◆中央連絡会News 20250512

◆労政審・労働条件分科会/委員一覧

中央連絡会の活動・討論

労働法制中央連絡会(中央連絡会・中連)は5月16日に第6回事務局団体会議を開いた。中連は今年に入って、いよいよ始まっている労政審・公労使の議論を傍聴・収集し、分析・評価を行なっている。また労働時間規制の署名行動、街頭宣伝・学習会の開催、学習資料の提供に奮闘している。

5月の中連・事務局団体会議のポイントを紹介する。

1) 3月27日の労政審・労働条件分科会

厚労省が実施した「労働時間制度等に関する実態調査」の結果(全文130頁)が、労政審の労働条件分科会で発表された。厚労省事務局の「36協定を締結していない事業所が42%ある」との説明に疑問・不信が噴き出した。

時間外・休日労働時間の上限規制、労働時間の情報開示、法定労働時間週44時間の特例措置、テレワーク等の柔軟な働き方、管理監督者、上限・開示・インターバル制度、44時間特例などがとりあげられている。

2) 労働時間短縮求める署名のとりくみ

◆長時間労働の根絶・労働時間短縮を求める要請書(個人・一言要求)

-目次-

- ・政府・財界が求める労基法「改正」とは何か～新労基研報告書から探る』 1
- ・中央連絡会の活動・討論 1
- ・基礎知識 2
- ・プロジェクト報告 2
- ・研究部会の活動報告 2
- ・研究活動、事務局日誌 3

◆長時間労働の根絶・労働時間短縮を求める要請書(団体)

すでに提起している上記の署名を大いに広げ、労政審の動きをみながら、厚生労働省に6月と9月に提出予定を立て、さらにとりくみを広げる。

基礎知識

労働基準関係法制研究会(労基研)は、2023年の「[新しい時代の働き方に関する研究会](#)」の提言をもとに、労働基準法の長期的な方向性や、働き方改革関連法にもとづく具体的な見直しを進めることを目的としている。同研究会での議論を2025年1月8日に「[労働基準関係法制研究会報告書](#)」がまとめた。この報告書の中身が労働政策審議会に受け継がれ、労基法の解体とも言える大改悪を進めようとしている。

厚生労働省労働政策審議会(労政審)には、所管や審議事項の性質別に7つの分科会とそのもとに16の部会が置かれている。

- 1) [労働条件](#)分科会／[労災保険](#)部会・[最低賃金](#)部会・[有期雇用](#)特別部会
- 2) 安全衛生分科会／じん肺部会
- 3) 職業安定分科会／雇用対策基本問題会
 - ・[雇用保険](#)部会・労働力需給制度部会
 - ・高齢者有期雇用特別部会・家内労働部会
 - ・[同一労働同一賃金](#)部会
- 4) 障害者雇用分科会
- 5) 雇用環境・均等分科会／家内労働部会
 - ・同一労働同一賃金部会
- 6) 勤労者生活分科会／[中小企業退職金共済](#)部会
- 7) 人材開発分科会／監理団体審査部会

・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

プロジェクトの活動報告

<研究所プロジェクト>

研究所プロジェクトは、中澤秀一、小澤 薫、村上英吾の3人で、中小企業の経営者を対象に、最賃引き上げや物価上昇の影響、価格転嫁状況、公的支援策の利用の有無、必要な支援策について、以下のように聞き取りを実施した。

- 4月21日：八王子の精密部品加工企業
- 5月10日：新潟県の建築業者

5月11日：新潟県の仮設・鳶工事業者
次年度も引き続きを実施する予定。

研究部会の活動報告

<労働政治研究部会>

労働政治研究部会は、2025年5月19日15時より18時まで、専修大学神田校舎にて第3回研究会を行った。

第3回研究会では、緒方桂子研究員(南山大学教授)による「2025労基研報告を読む」と題した報告が行われ、厚生労働省の下に設けられた労働基準関係法制研究会が2025年1月8日に公表した報告書について詳細な分析と報告書がはらむ危険性についての指摘がなされた。その後、同報告書で展開された「労使コミュニケーション」論のもつ危うさ、労働組合として過半数代表制をどのように考えるべきか、通算労働時間が法定労働時間を越えた場合の割増賃金支払い義務撤廃の問題にどのように取り組むべきか、といった問題を中心に議論が行われた。

<中小企業問題研究部会>

中小企業問題研究部会は以下のような内容で開催した。

開催日時 2025年5月19日(月)18:00～20:00

於：全労連会館

参加者数 9人(内オンライン1人)

<報告テーマと報告者>

1. 松丸和夫(部会責任者・労働総研代表理事)
テーマ：今次下請改正法の意義と課題
2. 宮津友多(全商連・商工研究所)
テーマ①：「下請事業者の価格転嫁・価格(単価)交渉緊急アンケート」
テーマ②：対政府要請の内容について
3. 斉藤一隆(中同協)
テーマ：中小企業家同友会の政策提言活動について

<主な討論内容>

本年5月に成立した下請二法の改正の概要と今後の運動課題について3人の報告を受けて、意見交換をした。松丸報告では、昨年末の公取「企業取引研究会報告書」で出された法改正の方向性を確認し、この度の改正の内容の概要を取り上げた。

下請法(下請代金支払遅延等防止法)改正では、①協議を適切に行わない代金額の決定の禁

止、②手形払い等の禁止③新たに運送委託の対象取引への追加④これまでなかった従業員基準の追加⑤行政による面的執行の強化⑥「下請」等の用語見直し(親事業者→委託事業者、下請事業者→中小受託事業者等)その他について説明した。下請振興法の改正については、法律名称を「受託中小企業振興法」とあらため、①サプライチェーン多段階での振興事業計画の位置付け②国・地方公共団体の責務規定の新設③主務大臣の権限強化④適用対象の追加(下請法改正と同様)⑤「下請」という用語の置き換えについて説明した。その上で、公正取引実現に向けた今後の政策・運動課題について見解を述べた。

宮津報告では、全商連が実施した「下請事業者の価格転嫁・価格(単価)交渉緊急アンケート」の分析結果に基づき詳細な報告がなされた。

斉藤報告では、中同協のDOT調査、経営実態アンケート結果が紹介され、価格転嫁と公正取引に関する会員の意見・要望および毎年出されている「国の政策に対する中小企業の重点要望・提言」が紹介された。

＜女性労働研究部会＞

女性労働研究部会は、2025年5月8日午後14:30～17:00まで全労連会館にて開催された。

全労連の25春闘「あらゆるハラスメントと女性や性的マイノリティ差別の根絶をめざすキャンペーン」について高木りつさん(全労連副議長)が報告した。

25年の通常国会で女性活躍推進法改正とハラスメント対策の強化について法改正が審議されること、職場のハラスメントについての労働相談件数が増加し、卑劣な実態が明らかになっていることから、国際水準に則って各職場の人権意識を高め、あらゆる暴力及びハラスメントと差別を撤廃することをめざすとりくみである。

「学習資材」として、「女性活躍推進法改正とハラスメント対策の強化についての見解」、「ILO第190号『仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約』批准を求める請願署名(職場・地域での学習用に浅倉むつ子氏や署名キックオフ集会での角田由紀子氏の講演の動画もYouTubeで配信)」、「全労連版ジェンダーギャップ・チェック表(各10項目の具体的な設問で、職場check・組合check・男性のみの職場編・家庭編あり)」、「特権への無自覚を可視化するワークシート」を作成し、各職

場・組合での対話と学びあいを提起し、性別等にかかわらず、すべての労働者が働き続けられる職場環境を整えることを求めた。署名提出集会を開催し、初のXデモ「#ジェンダー平等へ」・第2弾Xデモ「#ハラスメント禁止法をつくれ!」はこれまでつながりのなかった仲間へと広がった。職場でのハラスメント防止策として「性的同意と第三者介入を学ぶ学習キット」を活用した「第三者介入ワークショップ」を各職場で定期的に設定することを提起した。「ジェンダー平等宣言」の各組合での採択、組合役員等への女性参加比率の引き上げのとりくみ等も強化している。全労連も賛同し、民放労連・MICが呼びかけた「今しかない!メディアは“オールドボーイズクラブ”からの脱却を!はじめの一步として女性役員を3割にすることを求めます」の署名は1か月で2万5000筆超となり、在京キイ局5局と民放連に提出・懇談し、フジテレビでは「取締役の女性比率3割以上」が実現した。

全労連がこうした様々な「学習資材」を準備して、具体的にとりくみをすすめていることに共感し、各職場で活用され、ハラスメントや差別がない職場づくりが進む期待が語られた。

5月の研究活動

- 5月8日 女性労働研究部会
- 19日 労働政治研究部会
- 19日 中小企業問題研究部会
- 27日 労働組合研究部会

5月の事務局日誌

- 5月14日 ホームページリニューアル打合せ
- 22日 事務局会議
- 23日 労働総研企画委員会