

労働総研 ニュース

No.420

2025 年 6 月号

(2025 年 6 月 30 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.yuiuidori.net/soken/

2025年度第1回理事会を開催 第5回社員総会議案を審議

労働総研はさる6月21日、2025年度第1回通常理事会を開催しました。理事総数15人のうち12人(会場5人オンライン7人)が参加し、来る8月2日開催の第5回定時社員総会の議案を審議しました。①2024年度事業報告、②2024年度決算、③2025年度事業計画、④2025年度予算を審議し、一部修正の上理事定数3分の2以上の賛成で定時社員総会に上程する議案を承認しました。

役員選考と業務態勢のあり方について、企画委員会での検討状況が報告されました。定時社員総会に上程予定の第5号議案「次期理事・監事の選任について」は、企画委員会では審議し、総会で提案することを了承しました。

報告の骨子は、①法人化にともなう主な改革と到達点、②現状と課題、③任務配置集中から集団的な運営への改善方策、④企画委員会からの2025年度役員体制への提案の方向として、(1)役員選考について代表理事3人体制への復帰(2)業務執行理事を配置しない(3)現行の理事定数15人は定款の範囲で継続できるようにする(4)企画委員会の機能強化(5)機関会議の定例化、年間計画化等が提起されています。企画委員会の報告を受け、質疑・討論を行ないました。

企画委員会報告について理事会では概ね了解され、社員総会には役員選考委員会でもある企

画委員会より、2025年度の理事定数と理事名簿が提案されることとなりました。

なお、総会議案は全会員に郵送します。(7月上旬予定)

ホームページリニューアル・公開のお知らせ

昨年の社員総会で「来年の総会までにはホームページのリニューアルを完成すると確認した通り、7月15日にリニューアル・公開します。『労働総研クォーターリー』創刊号から全号全文を掲載します。

①トップページを、見たい項目がすぐにわかるシンプルで使い勝手のよいデザインに変更し、②法人である労働総研に関する必要な情報(定款、役員名簿、予算決算、議事録等/入会申込書をアップし、③『労働総研クォーターリー』の創刊号からの全号全文を掲載します。

東京地評が最低生計費・再調査で記者会見—最賃は一刻も早く2000円に！ 中澤秀一(労働総研理事)氏が指導・支援

東京地評・東京春闘共闘会議は6月24日、最低生計費試算調査を6年ぶりに再計算した結果について記者会見を行いました。会見には生計費調査に付き添い、指導されてきた労働総研理事の中澤秀一氏(静岡県立短期大学准教授)が同席し、助言しました。

東京では2019年の調査当時よりはるかに大幅な物価高騰やサブスク(音楽、動画などの定額サービス)の拡大など生活の変化を加味して再計算。25歳単身者モデルで、男性1,900円(236円増)、女性1,838円(196円増)へ生計費が大きく上昇。東京の最低賃金は昨年10月から1,163円ですが、物価高騰が生活を圧迫していることが明らかになりました。

石破茂政権の目標「2020年代に最低賃金

- 目次 -

- ・25年度第1回通常理事会開催～定時社員総会議案審議 1
- ・東京地評生計費再調査—最賃2000円へ 1
- ・研究部会報告(時間・健康共同) 2
- ・トピック—下請法改正 2
- ・労働政策審議会分科会傍聴メモ 3
- ・労働総研6月の活動日誌 4

1,500 円」では「遅すぎるし、低すぎる」と批判。「人間らしい生活には 2,000 円は必要だ」と今年的大幅引き上げを求め、参院選での争点・公約とすべきだ、と表明しました。(しんぶん赤旗 2025 年6月 25 日1面より一部転載)

研究部会の活動報告

労働時間健康問題共同研究部会報告

労働時間健康問題共同研究部会は6月 13 日に「労働基準法改定(解体)問題と私たちの要求・政策」をテーマに「労基研報告書」の問題点・「労政審」審議と労働時間短縮の運動を土井直樹氏(全労連常任幹事・厚生労働局長)が報告し、労基法改定と「労働時間法制」を鷺谷 徹氏(中央大学名誉教授)がコメントした。労基法解体内容の問題点・課題と対抗軸が明確になる内容であった。

土井氏の報告のポイントは、①労基研報告の狙い、②労政審労働条件分科会の動き(労働時間・労働時間制度等実態調査結果、労使コミュニケーション)、③労働組合の取り組みである。

報告書の狙いは、財界の要求どおり、労基法の基準以下で労働者を働かせることを可能にすることで、正に「労基法解体」「労基法基準の形骸化」であることの本質をズバリと指摘された。これを「法的基準の調整・代替」=デロゲーション(法規制の適用除外)を表向き(建前)に労使コミュニケーションで可能とするとして進め、先ずは労働時間の規制を緩和することにあることを鋭く解明された。労働政策審議会も年内に答申を取りまとめ、早ければ次期通常国会での法案審議の動きである。

労働組合の取り組みは、広く学習・宣伝と署名活動・厚労省要請交渉をすすめる、職場でのたたかいは労働時間短縮を要求に長時間労働の根絶をめざし、労働時間法定時間1日7時間・週 35 時間の実現に向けて、労働時間短縮要求の実現と職場で労働者保護の労働法(労働基準法・労働安全衛生法・労働契約法など)を守らせる取り組みを、対話と学びあいを通じて運動をすすめる決意が示された。

鷺谷氏は、今回の労基法改定(解体)のねらいを、日本経団連のこの間の動きと提案をふまえて解説され、この背景にある新自由主義労働法思想(「法と経済学」)の中身を詳しく解説された。労働基準法制のあるべき方向性として、一律法規制の意義と資本の競争抑制、シンプルな労働者護

法制・規制の重要性がコメントされた。(佐々木昭三)

トピック: 下請法改正

下請法改正の概要と今後の課題

松丸 和夫(中央大学名誉教授)

本年5月に国会で可決成立した「下請法」改正について、中小企業問題研究部会責任者の松丸和夫代表理事が、中小企業家同友会全国協議会(中同協)の「中小企業家しんぶん」2025 年6月 25 日号に寄稿しましたので、同会のご了承を得て、転載します。(以下全文)

下請2法(下請法と下請振興法)が今国会で改正された。規制法としての「下請代金支払遅延等防止法」が 1956 年の制定、「下請中小企業振興法」が 1970 年制定以来の大改正となる。前者が事業者間取引の規制法であるのに対して、後者は公正取引実現に向けた振興法、支援法としての役割を果たしてきた。

半世紀以上の時を経て、今回の下請法改正は、今国会で圧倒的多数の賛成で可決成立した。今日「サプライチェーン」全体の繁栄なしには、日本経済が再生できないという強い危機感の表れでもある。

まず下請法改正の概要は次の通りである。(1) 中小受託事業者からの価格協議要請への応諾義務の新設など、委託事業者の一方的な代金決定を禁止したこと(2) 手形払等を禁止したこと(3) 運送委託を法が対象とする取引に追加したこと(4) 従業員基準を追加し、適用範囲を明確にすること(製造委託等 300 人、役務提供委託等 100 人)(5) 面的執行の強化(6) 「下請」等の用語の見直し(7) その他に及んでいる。

同時に改正された下請振興法の改正ポイントは、(1) 多段階の事業者が連携した取組への支援(サプライチェーン)(2) 国・地方公共団体の責務規定新設(全国津々浦々の価格転嫁推進)(3) 主務大臣の権限強化と「勧奨」により、価格転嫁・取引適正化の実効性を高めること(4) 適用対象の追加(下請法改正との連携)などである。

今回の大改正で、法律から「下請」という言葉が消える。今後は、「製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律」と「受託中小企業振興法」となり、「中小受託事業者 2 法」とでも略称されるかもしれない。

しかし、法律から「下請」がなくなることと「下請」問題の解消とはイコールではない。

それは、衆議院・参議院での法改正に対する附帯決議(11 項目)に表れている。第1項「困っている中小企業を支え、そして、どんな問題も中小企業の立場で考えていくとの中小企業憲章の理念を踏まえ、我が国の経済活力の源泉である中小企業が、その力を最大限発揮できるよう、労務費や原材料費、エネルギーコストの価格転嫁を更に推進するため、必要な措置を検討すること」と、第2項「取引の適正化による価格転嫁から賃上げにつながる好循環が継続する社会の実現に、国民全体の理解の醸成が図られるよう、取組を進めること」は、石破内閣の賃上げと価格転嫁の好循環政策の目玉と一致している。当然、「中小企業憲章」の閣議決定から国会決議への格上げが次のステップである。

残された課題は、たくさんある。中同協の「労使見解」50 年の蓄積を生かすこと、フリーランス法でも今回の下請法改正でも等閑視される中小事業に対する支援策、そして国と地方の行政機関による中小企業支援とサプライチェーン全体での公正取引の実現は、先送りできない政策課題である。

(「中小企業家しんぶん」 2025 年 6 月 25 日号より)

第 199 回労働政策審議会労働条件分科会
(6/6)傍聴メモ ～労働時間に関する発言要旨～

＜休日・連続勤務＞

鈴木(使) 法定休日の特定は賛成。いつ決めるかは業種によって違う。休憩の一斉付与、見直しの時期に。フレックスタイムや裁量労働制まで一斉付与必要か。

富高(労) 法定休日の特定は労働者の健康確保、ワークライフバランスで必要。連続勤務 4 週 4 休は早急に見直すべき。シフトを組む時など休日は明確に。直前にしないこと。休憩一斉付与なくしたら、気兼ねして取りにくくなる。

松永(使) 連続勤務、災害など突発的なものなどやむを得ないものがある。一定の配慮が必要で、画一的な規制はすべきではない。

水野(労) 36 協定を含めた絶対的な連続勤務日数制限の規制を設けるべき。

＜インターバルについて＞

櫻田(労) データでも 11 時間は無理ではない。過労死なくすためにも不可欠。諸外国でも 11 時間となっており、十分な睡眠のためにも必要。

田中(使) 社会の緊急事態で確保できない場合もある。すでに導入している会社のやり方を。

事業の影響があるので企業の実態を。労使自治を尊重するように。

鳥澤(使) 導入の必要性を感じないが 50%となっており、一律の義務化を課すのはどうか。導入の働きかけを。生産性の確保の支援を。

亀田(労) インターバル規制の具体化を。健康・生活時間の確保できる。インターバルの確保するための時間数分だけ後ろ倒しにするのは翌日の勤務時間を先延ばしにするだけ。趣旨から外れている。例外を求めている意見があるが、やむを得ない場合を前提にしたら実効性のないものになってしまう。限定的な例外にしないと。

佐久間(使) 受注や下請けの配慮を十分に。9 時間から 11 時間で労使の合意で。罰則は無しにして猶予の期間を。中小は意識低い。必要ないと思っている所にも広げていかないと。

神吉(公) インターバル時間を確保するための時間数分だけを後ろ倒しにするのは注意が必要。しわ寄せが労働者にいく。

鈴木(使) (データを見て)11 時間以上の効果があるのか。厳格化のルールは反対。総合的に考えてこれまで重ねてきたもの(時間、代替措置、例外)が重要。

川田(公) 労働からの解放の視点が必要。促進をはかること。労働者には知られていない。

富高(労) 94%が導入していないからと画一的に反対と言っているが、そもそも残業がない企業もある。導入が低いから入れないのではないと。コンセンサスを取る必要がある。

＜つながらない権利＞

松永(使) 突発的なこともある。社内、社外でもいろいろある。社会の意識改革必要。

水野(労) 法定化すべき。労基研ではガイドラインにとどまっている。企業の垣根を取って。勤務外の連絡の遮断を考えること。テレワークについて、フルリモートを前提に採用された人がいるが、アフターコロナで出社するよう言われるケース。遠方にいる人もいてトラブルに。対策が必要。

鈴木(使) 労働条件というよりは指揮命令にかかることだ。会社のルールであって労使間の話し合いにするのか。個別企業労使議論するのは否定しないが、政策的どこまで踏み込むのかは別の議論だ。

原(公) 一企業で決めることではない。社会的に広げる。カスハラにもつながる、関心を広げること

が必要。プラスになることを周知すること望ましい。

<年次有給休暇>

櫻田(労) 時間単位取得の日数増は有給の意義から慎重に。8割出勤で付与することになっているが諸外国では?

兵頭(使) 時間単位6日以上を 25%が求めている。年休に機会が増える、メリットある。尊重しては。規制改革推進に関する答申(時間単位について年次有給休暇委の付与日数の 50%程度に緩和するなどの見直しを労政審において検討し、結論を得るという内容)のように。

佐藤(使) 時季指定付与5日について、これは過重労働防止の観点から導入されたので、育休や病休から復帰された方にも同じ義務を課すのは適当ではない。勤務可能日数に応じて按分したらどうか。

櫻田(労) 年休の取得率を上げることも促進すること。有給の賃金、「措置労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」だけでは不都合なのか。通常の賃金で明確化を。時季指定義務は必要以上に減らすべきではない。

鈴木(使) 過重労働防止のために、罰則付、その 5 日の付与義務というのをそのまま適用するのが適当かという疑問を投げかけているのであり、按分比例ということを提案している。

鳥澤(使) 年休の取得推進が必要。見直しは必要ない。5日取得義務の周知徹底は必要。

佐久間(使) 5日の時季指定は中小では現実ラインだ。管理監督者にしわ寄せがないように。時間単位は拡大。

富高(労) コミュニケーションは変化はしているが交渉力は労組だ。対等の立場。労働組合は重要で組合の有無で賃上げちがう。資料でも労組がある方がコミュニケーションが安定している。

水野(労) 労使コミュニケーションの活性化をと報告あり。具体化を。集团的労使コミュニケーションは労組が重要な役割を果たす。

鈴木(使) 資料の調査では。「過半数代表者が誰か知らなかった」が 25%。「代表者わかりにくい。意義役割が明らかになっていない。代表者が意見表明をすることが役割であるが必ずしも意見の聴取をするものではない。会社がアンケートをしてその結果をつたえる。労組が実施するなど。自らが意見を集めるのは慎重に。労組がないところは経団連の労使協議制が民主的な選出で集团的な討議をするもの。活性化策のひとつとして有効だ。

佐久間(使) 「小規模の事業場では代表を選んでいないところが多い」というデータとなっている。周知して必要性・理解求めている。

富高(労) 過半数代表者は民主的な選出が必要で、デロゲーションを与えたもの。団結権はなく、公平になるのか。意見表明できるのか、労使の力関係があり、懸念。

亀田(労) 選出の手続き、選挙が非民主的なやり方になっている。工場長などがなっている。

田中(使) 調査の結果を見ると、代表者負担を感じている。なり手が減ってしまう。

鬼村(使) 代表者には情報の提供必要。時間外労働の時間など。36 協定の締結の際のやりとりができる。負担感じる代表者は 46%いる。モニタリングなどは慎重に。

水島(公益) 代表者の負担は本リアの労働に影響がある。労働時間の調整など使用者の配慮が必要。

松田(労) 36 協定締結しているのが5割強。制度の形骸化だ。教育・研修が必要。代表者の相談支援も。連合もしているが、行政も。

富岡(労) 団結権ない過半数代表は機能していない。

原(公益) 任期制、ずっと同じ人がしているケースもある? どれくらいの期間をしているのかデータを出してほしい。

(「労働法制中央連絡会」提供の分科会傍聴メモより)

労働総研6月の活動日誌

- 6月5日 決算作業開始・打ち合わせ
- 13日 労働時間健康問題共同研究部会
- 14日 研究部会・研究プロジェクトの費用請求締めきり
- 16日 企画委員会
- 17日 監事監査
- 21日 2025 年度第1回通常理事会
- 26日 国民春闘白書第1回執筆者会議
- 30日 労働政治研究部会