

# 労働総研 ニュース

No.429

2026年3月号

(2026年3月24日発行)

発行 一般社団法人労働運動総合研究所(労働総研) office@rodosoken.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 労働総研HP 🖱️ <https://rodosoken.com/hp/>

## 労働総研が理事会開催

次年度の研究活動を承認

労働総研は3月15日に第5回理事会(臨時)を開催しました。理事会には理事12人・監事1人が参加し、以下のように次年度(2026年度)の研究活動を承認しました。

- 1) 研究所プロジェクトを継続。(テーマ:最低賃金の大幅引き上げと全国一律制の実現が地域経済、雇用格差、ワーキングプア解消に与える影響に関する調査研究)
- 2) 課題別プロジェクト研究の継続と新規。
  - ◇継続①:日本におけるジョブ型雇用・ジョブ型賃金の実態とその対抗策についての研究
  - ◇継続②:マイクロデータを使った雇用・就業構造の変化に関する研究
  - ◇新規:過半数代表者と労働組合の職場規制力についての実態調査

### 3) 7つの研究部会

- ・女性労働研究部会
- ・中小企業問題研究部会
- ・労働時間健康問題共同研究部会
- ・社会保障研究部会
- ・労働組合研究部会
- ・関西産業労働研究部会
- ・労働政治研究部会

#### — 目次 —

- 第4回理事会を開催・・・1
- 研究部会の報告・・・1
  - ／労働時間・健康問題・・・1
  - ／女性労働研究・・・2
- 裁量労働制の実態調査関連・・・2
- あんない・・・3
- 活動日誌・・・3

## 研究部会の活動報告

### ■労働時間健康問題共同研究会

労基法解体と労働時間de学習と討論

「労基法解体と労働時間」をテーマに、労働時間健康問題共同研究会を全労連会館会議室で開催しました。最初に、「2026年国民春闘白書に見る労働時間・健康問題」について佐々木昭三理事が報告しました。内容は、①2026年国民春闘の4つの焦点と労働時間短縮の実現、長時間労働の是正とジェンダー平等の実現が春闘の基本にあること、②労働時間・健康問題は、「白書」では第3章の「安心して働きつづけられる働くルールの確立」にまとめられていることが指摘されました。

その内容は、「フリーランスと不安定雇用労働者の権利確保」「労基法解体阻止/多様な働き方への対応」「長時間労働の国からの脱却が急務/年休の完全取得は不可欠の課題」「強まるストレスと労働安全衛生の重要性」「賃金をはじめとする格差の是正とジェンダー平等、青年が希望を持てる制度改革」などであり、これらについてコメントと資料が紹介されました。

メインテーマの「労基法解体・労働時間法制的現状と課題、2026年国民春闘での労働時間短縮」は土井直樹全労連幹事(労働法制中央連絡会事務局長)が報告しました。①高市首相・政府財界の「働かせたい改革」では、労働時間上限規制外しや裁量労働制の緩和であり、労組・国民に内容を知らせないまま、成長戦略会議と労政審で進められている。②具体的には、労使コミュニケーションやデロゲーション(法定基準の調整・代替)による法的規制はずし、裁量労働の対象業務の拡大と残業代削減の「定額働かせ放題」の拡大である。さらに、③「事業場単位から企業単位での規制緩和」「副業・兼業の通算割り増し賃金制度の廃止」「フレックスタイム制とみなし労働制の拡大」「労働組合弱体化・組織率低下」などが含まれているとの指摘がありました。

昨年末に厚労省が「働き方改革」総点検を実施

するなか、これに先立ち全労連・労働法制中央連絡会が「緊急アンケート」を実施しました。その結果は、「労働時間を増やしたい」と回答したのは11%で、その背景には生活のために働かざるを得ない実態があることが明らかになりました。一方、「労働時間を減らしたい」は57%と多数を占め、労働時間短縮とともに賃上げ要求が切実、大きいことが示されました。この結果は、大きな反響を呼んでいます。

全労連の労働時間短縮の4つの要求は、①所定労働時間を1日7時間週35時間にすること、②時間外労働の上限は週15時間月45時間年間360時間間までと36協定の特別条項の廃止、③勤務時間インターバルを11時間以上とすること、④深夜勤務や変則勤務と対人労働は労働時間を短縮すること、を求めています。さらに5月1日メーデーを労働者の権利を守る日として祝日にすることと使用者には職場を休日にするよう求めています。

鷲谷徹中央大名誉教授は、「高市施政方針演説と政府・財界の現状認識についてコメントしました。労基法の労働時間法制が使いづらいとする議論のねらい」「裁量労働制の専門業務・企画業務型の規制緩和のねらい」に言及され、鬼木誠自民党厚生労働部長がこれまでの働き方改革は、「働くな」と法律で抑えてしまい、日本の産業競争力を著しく低下させているとして、「労働時間規制」の緩和を主張していることを批判しました。そのうえで、労働基準法のあるべき姿としての“一律規制”の意義と競争規制、シンプルな保護と規制の意義を指摘しました。

報告・講演を受けての討論では、労働時間闘争でのナショナルセンターの役割、「働き方改革」での一定の規制緩和、賃上げと一体の労働時間短縮のとりくみの重要性などの論点が出されました。

2026年2月27日開催：責任者佐々木昭三

## ■女性労働研究部会

女性が働きにくい要因

／EUのジェンダー平等に学ぶ

前回12月の「ジェンダー平等実現に向けて－女性労働と労働時間」を再度テーマにして、中嶋晴代さんが問題提起をされ、わが国で女性が働き続けることが困難な要因やそれを变える上での課題などについて論議しました。

EUの先進国では、ジェンダー平等やワーク・ライフ・バランスが重視されており、法律による労働時間規制、賃金をはじめあらゆる面でのフルタイムとパートタイムの均等待遇、フレキシブル・ワーク、ワーク・シェアリングなどで労働時間の短縮が進み、

ほとんどの労働者は4時や5時の定時で退勤し、「休むことは人権」として長期の休暇が保障されているそうです。

一方、わが国の女性雇用者の約半数がパート労働者であり、パート労働者の7割を女性が占めている大きな要因は、根強い性別役割分担とともにフルタイムの長時間過密労働・残業や労働者を安く使いたい資本の要求があります。そこで、女性が働く上で必要な取り組みについて検討しました。具体的には、\*労働関係法の改悪を阻止し、時間外労働の上限規制の強化、週7時間労働制などの実現、諸権利の周知徹底と権利行使を推進する職場体制の構築で定時退社を当たり前にする、\*フルタイムとパートタイムの均等待遇、\*人員の大幅増、\*残業なしで生活できる賃金、最低賃金の引き上げ、男女賃金格差の是正、\*恣意的な評価制度の廃止、\*性別役割分担を打破し、男性フルタイム労働者を前提にした労働時間・人事管理等々の企業内の働き方や慣行を、男女が家事・育児・介護等をともに担うことを前提にした働き方をめる(男性の家事・育児・介護等への参加促進には育児休業の男性の取得を義務づけることも有効)、\*要求実現のためにたたかう労働組合を強く、大きくする、\*ILOの労働時間関連条約、第111号(雇用及び職業についての差別待遇に関する条約)などの批准のとりくみを強めることなどが論議されました。

また、3月6日の「女性の休日」のとりくみについて、日野徹子さんが報告しました。アイスランドのたたかひに学んで、各団体・地域でさまざまな女性の行動がとりくまれています。

(2026年2月26日開催)

////////////////////////////////////

## 裁量労働制の実態調査を準備

／労働法制中央連絡会・全労連

労働法制中央連絡会・全労連は、添付している「調査用紙」資料①で裁量労働制の実態を調査することを準備しています。

「働き方改革」5年の見直しとして議論されている労働政策審議会労働条件分科会の中で、使用者委員は裁量労働制の対象業務の拡大を主張しています。また、2026年の経団連・経労委報告でも拡充が喫緊の最重要課題だと強調しています。そしてこのような財界の要求に対し高市早苗首相は、施政方針演説で「裁量労働制の見直し」に言及しました。

これまでも財界は拡大を求めてきましたが、

今回は「企業と過半数労組など労使で対象業務が決定できる仕組みの創設」(経労委報告)を強く求めていることが特徴です。これが実現

化されれば、少数労組あるいは労組がない企業でも導入を財界は要求してくることは容易に考えられます。そうなれば、どの職場でも、どの業種でも導入され、一気に長時間労働が蔓延する社会になりかねません。現に、裁量労働制が導入されている職場ではすでにみなし労働時間より、実労働時間が長いことが厚労省の調査でも明らかになっています。

いくら長時間労働になっても残業代がない、まさに「定額働かせ放題」の制度だが、導入され賃金が減少したケースもあるなど、賃金引き下げにも利用されています。労働時間が自由である利点もありますが、それは裁量労働制でなくても可能です。また、時間も仕事量も会社が決めているような、裁量がない働き方にもかかわらず導入されている職場もあり、制度の乱用が指摘されています。財界と政府は、裁量労働制を「多様で柔軟な働き方」として拡大をしようとしています。長時間労働、賃下げにもつながるこの制度の拡大は、労組として反対であり、廃止を求める声をより一層上げる必要がある状況となっています。

実態調査の目的

実態調査の目的は、裁量労働制が適用されている職場・労働者に労働時間や裁量などを、労働組合が調査することで実態を鮮明にさせることにあります。また、調査結果から裁量労働制制度の問題点だけでなく、政府・財界が狙う緩和・拡大の危険性を指摘し、裁量労働制の廃止の要求をより確信的なものできます。同時にこの調査結果と意味するところを公開し広めることで廃止の世論を高めたい。また、各職場の要求にもつなげ、職場でのたたかひの根拠にもできます。組合未加入の労働者にも調査への協力依を呼びかけながら、労働組合への加入拡大を進めるものです。

<添付している関連資料>

資料①「裁量労働実態調査表」 [☞ こちら](#)

資料②「労働法制中央連絡会／ニュースNo.317」  
[☞ こちら](#)

資料③ 3/11成長戦略会議市場改革分科会メモ  
[☞ こちら](#)

資料④ 3/13労政審・労働条件分科会メモ  
[☞ こちら](#)

資料⑤ 2/25談話：高市政権による裁量労働制「見直し」に反対し廃止を求める(全労連・黒澤幸一事務局長) [☞ こちら](#)

あんない

### ◆日弁連が裁量労働制の適用拡大に反対する集会をよびかけ

日本労働弁護団が財界と政府の「裁量労働制の拡大」に反対する集会を開催することになり、全労連、労働法制中央連絡会に参加を呼びかけています。(詳細は後日連絡)

／開催日程：2026年4月16日 午後6時より。

／会 場：連合会館ホール

活 動 日 誌

<2026年2月>

26日 女性労働研究部会

27日 労働時間健康問題共同研究部会

労働法制中央連絡会・事務局団体会議

<2026年3月>

04日 全労連会館理事会

10日 研究委員会

12日 事務局会議

15日 第5回理事会(臨時)