労働総研 ニュース

No.433
2026年7月号
（2026年7月26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/

集団的労使関係の在り方について

全労連が提言（案）を作成

全労連はこれまでも、最低規制の骨抜きにつながる厚労省の「労使コミュニケーション」の検討に強く反対してきました。しかし、2025年1月に発表された労働基準関係法制研究会報告書（「労基研」）では、労働時間法制の規制緩和などとあわせて、「労使コミュニケーションの在り方について」の提言案を作成しています。

「労基研」は「集団的労使コミュニケーション」を、①労使交渉で労働条件や労使関係ルールを設定、②個別の実情に合わせて法定基準を代替・調整、③遵守状況をモニタリングなどと、「法定基準の調整・代替」機能、いわゆるデロゲーションととらえています。

これは、日本経団連の「労使自治を軸にした労働法制に関する提言」（24年1月発表）にある財界の意向に沿ったものです。日本経団連のめざす「集団的労使コミュニケーション」は、ドイツをはじめとするEU諸国と比べ、対等な労使関係も労使自治の実態もなく、形ばかりのものです。日本における集団的労使関係は、脆弱な労働者保護法と並んで、劣悪な労働条件の要因です。

そこで全労連は、今後の「集団的労使関係」の在り方について以下のような「5つの柱」「提言の基本」をもとに提言を作成しました。
※提言（案）の全文は、☞こちら

＜全労連提言（案）の5本の柱＞

1. 最低規制の骨抜きにつながる厚労省の「労使コミュニケーション」の検討に強く反対する
2. 日本における「集団的労使関係」の実態を踏まえた改善の方向性
3. 全労連「提言」における基本
4. 「デロゲーション」の縮小・廃止
5. 労働組合の権利拡大と支援強化

＜提言（案）における基本＞

日本の集団的労使関係の実情と問題点を踏まえ、全労連は、今後の集団的労使関係の在り方について以下の3つの柱で政策を提言する。

第一の柱）政府・財界がすすめようとするあらたなデロゲーションの拡大に反対し、すでに労基法等に導入されているデロゲーションを縮小・廃止し、強行法規としての「労働条件の最低基準」を再確立する。

第二の柱）労働組合を「集団的労使関係」の柱として位置づけなおし、労働組合の権利と支援政策を強化する。

第三の柱）具体的な労働条件や職場環境等に、労働者の意見や要求を反映させるために、現在の労働基準法等で定められている「過半数代表」のしくみを廃止し、あらたな「従業員代表制」をつくる。

＜ 目 次 ＞

□集団的労使関係の在り方について
／全労連が提言（案）を作成　1
□解雇・雇止め争議の聞き取り調査実施へ
／雇用共同アクション　1
◇研究部会活動
／中東情勢が中小企業・業者に与えている
　影響と対応　～中小企業問題研究部会～　2
／戦後80年 女性運動の歩みに学び討論
　～女性労働研究部会～　2

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

解雇・雇止め争議の当事者への聞き取り調査を実施へ

／雇用共同アクション／

経済団体による解雇金銭解決制度創設の提案は2002年から断続的に起き、その度に労働者・労働組合によって断念させてきました。ところが高

市政権は経済団体の要求に応じて、「円滑な労働移動の促進」と称して再び金銭解決を掲げています。厚生労働省は制度創設の在り方の研究会を、今年度中に立ち上げる構えです。

解雇金銭解決制度は長年、経営側の議論ばかり、解雇当事者の考えは反映されてこなかったのが実情です。そこで雇用共同アクションは、解雇・雇止め争議を経験した労働者、争議中の労働者を対象に、争議の概要と経過と結果、争議に関して感じたこと、考えたこと等を聞き取り、現行法制度・司法制度の問題点や実態を明らかにするために、「解雇・雇止め争議の当事者への聞き取り調査」を行うことにし、労働者の救済に役立つ制度政策を確立する基礎資料することにしています。

活 動 報 告

中東情勢が日本の中小企業・業者に与えている影響と対応をテーマに　／中小企業問題研究部会／

中小企業部会は新年度を迎え、久しぶりの公開研究会を10人の参加で開催しました。テーマは「中東情勢が日本の中小企業・業者に与えている影響と対応」で、全商連と中同協に報告をお願いしました。

最初の報告は、全商連・商工業研究所の宮津友多氏（部員）が「営業動向調査とホルムズ海峡封鎖等による影響緊急調査にみる中小業者の実態」について報告されました。「価格転嫁に関する特別調査」の結果、日本の中小商工業者は、①仕入れ・資材の高騰や調達の困難など事業継続が危ぶまれる事態に直面している。②価格上昇と供給不足が合わさって出てきており、個人の経営努力だけでは打開できない事態を招いている。これを受けて、③政府に対し、迅速な資金繰り支援や直接支援などを求めています。

報告の2番目は、中小企業家同友会全国協議会の斎藤一隆氏が、「中東情勢の中小企業への影響と対応」について報告されました。5月に実施した影響調査では、すでに影響が出ている企業は4割～7割、今後影響が出る可能性がある企業を含めると8～9割にも及んでいます。その内容は多い順に、①原材料・資材価格の上昇、②仕入れ・調達の困難、③エネルギー価格の上昇などでした。政府に対する要望という点では、コロナ禍並みの緊急融資枠の設置や利子補給、雇用調整助成金の拡充、消費税・社会保険料の減税・軽減を求める要望が目立ちました。

研究部会は最後に、研究計画・今後の運営体制について相談し、体制の世代交代を図ることになりました。（6月30日開催。報告：中島康浩）

・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

戦後80年 女性運動の歩みに学び体験交流や意見交換　／女性労働研究部会／

6月18日、女性労働研究部会に10人が参加しました。部員の岩崎明日香さんが「戦後80年 女性運動の歩みに学んで」をテーマに、①戦後直後の女性たちと大衆運動の高まり ②1960年代から「国際女性年」へ ③女性差別撤廃条約と国内の新たな反動化 ④新自由主義路線と国際的な女性運動の進展について、を報告しました。

戦後直後、女性参政権獲得直後の初の総選挙で39人の女性議員が当選しましたが、女性蔑視の発言をした女性議員に抗議する50人の女性の行動が国会請願デモ第一号であったこと。女性教職員たちのたたかいによって生理休暇や16週の産休制度などの労働協約実現などが行われたこと。GHQや労働省の圧力の中でも国際婦人デーを1万5千人の参加で開催。1953年4月5日に婦人団体連絡会・婦団連を結成。そうして70年代の差別賃金是正の裁判での勝利などの動きを振り返りました。

とりわけ、1979年の国連の女性差別撤廃条約の採択で、「国際規範を豊かにしていくうえでも日本の女性運動は力を発揮、植民地体制の崩壊という巨大な変化が世界の構造を大きく超え、民主主義と人権、平和の国際秩序の発展、国際ルールを手に、共通の目標で国内外で女性たちが力を合わせるスケールの大きなたたかいが発展した」と報告されました。

議論では60年代以降の運動のなかにいた部会員から、当時のたたかいがリアルに語られ、組合運動でもパートの権利などの課題で一致点についての議論に苦労したことや、隔離部屋やコース別管理とのたたかい、労基法の女子保護規定の撤廃と男女ともの長時間労働の弊害などが議論されました。（担当：日野）

活 動 日 誌

＜2026年6月＞
18　女性労働研究部会
25　メゾン平河町法定説明会
27　メーデー第5回実行委員会
30　中小企業問題研究部会

＜2026年7月＞
02　労働法制中央連絡会団体事務局会議
03　27国民春闘白書第1回執筆者会議
05　代表理事打合せ
06　事務局会議
10　全労連議長と代表理事の懇談
17　企画委員会
22　27国民春闘白書第2回執筆者会議