

労働総研 ニュース

No.415

2025年1月号

(2025年1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.yuiuidori.net/soken/>

厚生労働省に設置されている労働基準法関係法制研究会(座長:荒木尚志・東京大学大学院教授)は1月8日、報告書を取りまとめました。

この研究会報告書に対して、全労連は1月10日に黒澤事務局長の談話を、21日には「『労働基準関係法制研究会報告書』への意見表明」を発表しました。また、全国の労働局や労働基準監督署、公共職業安定所などで働く職員で組織する全労働省労働組合(全労働)も21日に『労働基準関係法制研究会報告書』に対する全労働の意見」と題する労働基準法PTを発表しました。

さらに、「連合通信」は1月18日号と同25日号で「労基研『報告書』を読む」(雇用共同アクション前事務局長・伊藤圭一氏)を掲載しています。

以下では、これらを紹介します。

研究会報告書がまとめられたことにより、議論の場は労働政策審議会に移ります。労働組合の本格的な取り組みと国民の世論形成が重要な局面となってきます。

※「『労働基準関係法制研究会報告書』への意見表明」(全労連)は[PDFこちら](#)

※「『労働基準関係法制研究会報告書』に対する全労働の意見」(全労働)は[PDFこちら](#)

目次

- ・労働基準関係法制研究会報告
 - 全労連事務局長談話
 - 全労連の意見表明
 - 全労働の意見
 - 労基研「報告書」を読む(伊藤圭一)
- ・研究部会報告
- ・情報
- ・研究活動・事務局日誌

労働基準関係法制研究会報告書についての談話

2025年1月10日

全国労働組合総連合
事務局長 黒澤幸一

●憲法の趣旨に逸脱する議論であり抗議する

2025年1月8日、労働基準関係法制研究会(厚生労働省、以下、研究会)は報告書をまとめ公表した。労働基準関係法制の喫緊課題と「働き方改革関連法」施行後の関係制度見直しが目的とされたが、まとめられた内容は、低賃金・長時間労働などの劣悪な労働環境の改善要求には何ら応えず、財界が要求する法規制の適用除外(デロゲーション)を容易にすることで労働基準法を骨抜き・解体するものとなっている。労働者の健康さえ確保できれば、職場ごとに労基法の最低規制を下回る協定も合法化するもので、これでは労働者を守ることはできない。経団連の「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」(2024年1月16日発表)を強く意識し、財界が思い描く働き方具体化を具体化しただけである。

法によらず労使で決められるとするならば「勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」とした憲法27条の趣旨を逸脱するものであり、労働基準法第1条(労働条件の原則)の2項に定める「この法律で定める労働条件の基準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努めなければならない。」に反するもので強く抗議する。

●適用除外の容易化は、長時間労働を増長する

報告書は、財界が持ち出した「デロゲーション」という言葉を「法定基準の調整・代替」とより理解しにくい言葉にすり替え、労基法骨抜き・解体を誤魔化そうとしている。個別企業での労使コミュニケーション(労働者代表との話し合い・意見聴取など)だけで適用除外を可能とするために、過半数代表制度の整備、労働組合の活性化が記載されたが、不当労働行為を行

う使用者の罰則規定や労組に対する支援について一切記載がないなど、形ばかりで実効性がない内容である。全労連を含む労働者の代表を交えて検討すべきである。

適用除外が容易化されれば、労働時間規制（1日8時間労働等）・時間外・休日労働時間の上限規制（月45時間等）は絵に描いた餅となり、ますます職場には長時間労働が蔓延し過労死や休職・退職者が増えることになる。また、36協定などの労使協定は原則事業場単位としながら本社一括も許容するとしているが、職場労働組合の排除・弱体化、協定の届出を受理・監督する労働基準監督署や監督官の削減にも繋がる。労働時間短縮にあたって反映すべきは職場すなわち事業場単位の実態・意見であり、事業場単位を継続すべきである。

時間外・休日労働時間の上限規制について「社会的合意を得ていない」として、規制強化については議論もせずに避けた。また、テレワークのみなし労働時間制など長時間労働を増長する制度は進める一方で、規制強化となる勤務間インターバル制度は緩和を主張する委員の意見を取り入れようとしており不満である。

●割増賃金制度の廃止は断固として反対

副業・兼業の割増賃金の廃止は、使用者の言い分だけが議論され、報告書に記載された。割増賃金制度そのものについては中長期的に検討していく必要があるとされたが、割増賃金制度廃止の方向で議論を進めるのではないかという疑念が生じる内容となっている。長時間労働を抑制し、使用者へのペナルティとなる割増賃金制度の廃止は断固として反対である。

●労働基準法の解体・規制緩和でなく、規制強化、厳格な遵守を求める

今後は、労働政策審議会で議論されるもの、引き続き研究されるものに分かれるが、どちらも、労働者の実態を正しく把握しないまま、財界の思惑通りに議論されることを我々は許さない。

労働者は、労働基準法の解体・規制緩和ではなく、規制強化、厳格な遵守を求めている。

全労連は労基法解体の動きに全力で反対し、長時間労働の根絶、1日7時間労働の実現、だれもが働き続けられる社会をめざして奮闘する決意である。

労基研「報告書」を読む

雇用共同アクション前事務局長 伊藤圭一
（「連合通信」2025年1月18日号・25
日号より転載）

1 最低規制骨抜きへの布石か

1月8日、厚生労働省は労働基準関係法制研究会の報告書を公表した。研究会開始から1年間、私が昨年10月まで事務局長を務めた雇用共同アクション（全労連や全労協、日本マスコミ文化情報労組会議などで構成）は、労働者保護法制の強化・拡充を期待し、議論を注視してきた。

職場では労働基準法違反がはびこり、現行法制度の不備も露呈している。この機会に労基法の規定と運用に関する山積した課題を解消しようと、私たちは昨年、職場の実態を知らせ、労働者の要求に基づく法制度の改正提案をまとめた意見書を2度、提出した。

しかし、報告書は労働組合の要求の大半を無視したばかりか、今後の法制度の検討について、疑問を抱かざるをえない方向性を示すものとなった。

各論をみれば、改悪だけでなく改正に資する提言も少しあり、労働政策審議会では課題別に是々非々の対応をするべきとは思う。

しかし、個々の論点の是非は別として、この報告書が全体として担う役割には、警戒が必要である。

というのも、報告書には労働者保護法制の中心を担う労働基準法の在り方を、使用者の視点と価値観で解釈し直し、変質させる狙いが透けて見えるからである。

具体的には、労基法の存在意義である〈最低労働基準を強行法規で労使に守らせる〉ことを形骸化し、〈法定基準を下回る働かせ方についても、労使の合意を優先する〉という原則に置き換えようとしている。

まさに、日本経団連の求める「労使自治を軸とした労働法制」（2024年1月発表）の実現に向けた布石が、報告書の役割なのではないだろうか。

●法定基準の調整・代替とは

報告書の核心は、「労使の合意等の一定の手続の下に個別の企業、事業場、労働者の実情に

合わせて法定基準の調整・代替を法所定要件の下で可能とすることが、今後の労働基準関係法制の検討に当たっては重要」という主張である。

法令を職場に合わせて「調整・代替する仕組み」といえば聞こえはいいが、その意味するところは、法定基準を上回る労働条件への改善ではなく、最低限守るべき規制を下回る働かせ方を免罰するデロゲーションの仕組みである。

研究会で少々使われたデロゲーションという言葉に「調整・代替」に置き換えたのは、世に危険性を察知させない工夫であろうが、ごまかされてはいけない。

●使用者目線の労働法史観

報告書が今後の検討においてデロゲーションを重視すべきと説く、背景と理由付けについての記述も、要注意である。

報告書によれば、労基法は「働き方の多様化」にあわせて「規制の多様化」を図ったが、その結果、「規制が複雑化しわかりづらくなってしまった」という。そして、今後も多様化の加速が見込まれる中、従来どおりのデロゲーションでは対応できないので、①労働者保護の原則はシンプルに規定し（法令で例外規定の適用対象業務や手続き要件を細かく定めない）②法定基準の職場への「調整・代替」（対象業務や要件の設定、最低基準を下回る「適切な水準」の設定）は企業や事業場ごとの労使に任せる、というのである。

しかし、これはあまりに使用者目線の一方的な経過説明と主張である。人たるに値する最低限の労働条件は全ての労働者に平等・一律に保障されるべきところ、規制を嫌う経済団体は、多様性や柔軟性が必要と理屈をつけ、裁量労働制や高度プロフェッショナル制度などのデロゲーションの導入を求めてきた。これに労働者の代表は一貫して反対してきたが、経済団体の意を汲んだ与党・政府の後押しと、それに同調した公益委員が多数決で規制緩和を強行してきた、というのが実際の経過である。報告書は、規制緩和に対する労働者の反対などなかったかのようなフェイク法制史を書き、デロゲーションへの問題意識をまひさせようとしているのではない。

また、労働基準の例外制度の創設にあたり、制度濫用による労働者の不利益の発生を防ぐため、対象業務の限定や労使合意の手続き要件を法令で定めたのは、労働者保護法制の立法措置

として当然のことである。

その結果、使用者の思い通りにデロゲーションが広げられなかったからといって、法令の「シンプル化」（これは経団連の要求のキーワード）などと称し、対象業務や手続きまで企業内の労使任せにするのは、職場における労使の力関係を無視した暴論であり、労基法の必要性（労働条件法定主義）を否定する、あまりに使用者本位の発想と言わざるを得ない。

●労使の交渉力の差と労基法

実は、12月10日時点で厚生労働省の事務局がまとめた報告書案では、「労働基準関係法制の意義」の節に、「使用者と労働者の間に存する交渉力の格差を無視して契約自由の原則を貫徹することの不当性が認識される中において、契約自由の原則を部分的に修正し、労働者の保護を図るための方策として、制定されていた法律」との記述があった。

まさにその通りで、労働条件を「契約自由の原則」により労使合意に任せれば、交渉力の弱い労働者は悲惨なことになる。そこで、憲法は第27条2項で「労働条件法定主義」を定め、それに則って労基法が制定され、労働契約については、労使が合意しても下回ってはならない労働基準を罰則付きで定めている。

原案にあった、この重要な記述は、労働基準局の示した良識に基づく教科書的理解だが、最終報告書ではばっさり削られた。それは「契約自由の原則に労基法を従わせる」という、あってはならない原則の大転換の企てにとつて妨げになると、使用者目線に染まった研究会の有力者が考えたからではないだろうか。

2 解釈による法の換骨奪胎

報告書は、課題によっては研究会の委員の意見の違いが明記されているが、企業内の労使による労働基準の「調整・代替の仕組み」＝デロゲーション（法規制を逸脱し最低基準を下回る働かせ方を免罰する仕組み）を重視すべきとの結論については、異論や保留意見の記載がなく、委員らの総意であるかのようにまとめられている。

●異論は認めず結論ありき

しかし、実際の研究会では、複数の委員がデロゲーションの在り方に疑問を呈していた。例

えば、最長労働時間規制を議論した際の次の趣旨の意見である。

「(労働時間規制の)最低基準は(1日8時間・週40時間の)法定労働時間であるはずだが、労使協定でデロゲーションが認められ、法定労働時間が有名無実化し、最低基準として機能していない。最低賃金では意思の尊重を理由としたデロゲーションは認められないのに、労働時間に関してはもっと働きたい人を尊重する趣旨でデロゲーションを非常に大きく認めるのは問題だ」。

「労使自治とは美しい言葉だが、実態はお分かりのとおり、あまりにも機能していない。にもかかわらず、最低基準を超えていってしまうことが許されている状況を強く懸念している」。

「合意による最低基準のダンピングを防ぐ観点も必要ではないか」。

このように、デロゲーションで労働基準が骨抜きにされている現状を憂い、対策の検討を提案する意見はあったのに、報告書には痕跡もない。デロゲーション重視の方針は、議論を待つまでもなく、「結論ありき」だったのである。

●良識ある意見も無視

議論経過が無視された論点をもう一つ挙げよう。労働基準法が「守る」べき範囲についての議論で、当初論点化されていなかった法定労働時間の在り方に焦点があてられた。

「最低基準は健康確保で十分。それ以上の上乗せは他の方策で」という意見に対し、「死なずに働けることだけを保障するのではなく、ワーク・ライフ・バランスも含むべき」「時短で男女の働き方の実質的平等をはかるべき」との反論が複数の委員から出され、法定労働時間1日8時間の短縮を検討すべきとの意見も出た。

ところが、熱心な議論が交わされた法定労働時間について、報告書は今後の議論の論点にすらしなかった。これらは一例だが、あらかじめ準備された論点と研究会の有力者が想定する方向に沿わない意見(もっぱら労働者保護に資する意見)は、ほとんどが報告書から削除されている。

●ダブルスタンダード化へ

そればかりか、デロゲーションにより労働基準が有名無実化されているとの指摘に対し、報告書は次のように決着させてしまった。

「労働基準法の規範には『労働者の権利を守

る観点から例外なく一律に順守すべき基準』と『原則のルールを法令で示しつつも、個別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて法所定要件の下で法定基準を調整・代替することが許容される基準』の二つがある」という整理である。つまり、後者に属する法定労働時間などというものは順守すべき基準ではなく、もともと逸脱が許されているものだ性格付けたのである。

これは法の正しい解釈なのだろうか。労働組合界限の教科書的理解によれば、法定労働時間も順守すべき基準。ただし、事業運営上、不測の事態が起き、基準を守れないこともあるため、例外的に違法ながらも免罰される36協定という仕組みが設けられている。とはいえ、例外は違法だから労使ともに原則的規範をふまえて逸脱を最低限にとどめる義務がある、と考えている。こうした理解からすると、報告書の整理には強い違和感を覚える。

報告書の今回の〈二つの規範論〉は、最低労働基準に関する悪しき慣行を正当化する方便であると同時に、本来は例外であるデロゲーションに〈正当な基準設定行為〉というお墨付きを与え、それを広げること正当化するために編み出した、使用者目線による法の歪曲ではないだろうか。使用者の都合に合わせた規範のダブルスタンダード化など、労働基準法を解体させるに等しい解釈であり、許すわけにはいかない。

3 使用者本位のデロゲーション容認／使用者の要求には忠実

報告書は、例外であるべき労使の判断によるデロゲーションに、基準設定の原則としての位置付けを与え、その文脈で「労使コミュニケーション」を総論的課題として取り上げている。では、これを実際に担う過半数代表制の実態はどうか。

大半の事業場で過半数労働組合は存在せず、交渉力の弱い労働者が不適正な手続きで過半数代表者に選出され、使用者の圧力の下、使用者の意向にそった法定基準の逸脱に合意せざるをえないということも、珍しいことではない。要するに、デロゲーションの大半は使用者本位に行われ、労働者の合意は正しく得られていないのである。

そのことは研究会内の共通認識でもあったが、それでもなお、ためらうことなくデロゲーション重視の方針が掲げられているのは、研究会の

主流派が、過半数代表制の機能不全（労働者代表の同意を正しく得ていないこと）を、形式的には問題であっても、内容としては大した問題ではないと考えているからである。

●労働者の拒否権を剥奪

労働者の同意権＝拒否権軽視の証拠は、報告書からは読み取りにくいですが、研究会では露骨に示されていた。36協定の締結に労働者代表が合意しないトラブルがあるとの発言を契機とした議論で、〈労働者の拒否権の剥奪〉を求める次のような趣旨の意見が出ていたのである。

「企業には絶対的に残業の必要性がある。従業員代表が合意してくれなければ企業は決定できないというのでは事業は回らない。そこで、ドイツでは従業員代表の合意が得られない場合、仲裁委員会の裁定が労使合意に代わるという対応策を用意している。日本は、過半数代表が拒否権を持ち、合意しない場合の制度的対処がないため、適正でない36協定を生んでいる」

「（デロゲーションは）企業の中のルールを作る労使の話し合いなので、労働者側の意見聴取をし、最終的には使用者が権限を持って会社が決めることでよい」

「時間管理とか健康管理の仕組みをしっかりとやって、組合もそれをモニターしている状況があるときにはデロゲーションを認めていく余地があるのでは」といった意見である。

労働者に拒否権がない方が事業運営に好都合という見解をもつ人にとっては、労働者の合意を正しい手続きで得ていないことなど、良くはないが、重大事とまではみなされないのは当然であろう。

こうした発想があるから、デロゲーションの手続き要件は、「労使合意」ではなく、「労使コミュニケーション」や「労使合意〈等〉」と書かれているのかもしれない。

問題は、デロゲーションに関わる過半数代表制の制度整備を検討している有識者たちの中に、労働者の拒否権を剥奪する発想をもっている人が少なからずいるということである。

しかもその有識者たちは、この研究会だけでなく、労働政策審議会や労働委員会で公益委員の任にも当たっている労働法学者たちである。それがどのような影響をもたらすか、しっかり想像してみる必要がある。

今後、最低労働基準を使用者の思うがままに再設定可能とする動きがおそらく出てくるだろ

うが、それを許せば労働基準法は絵に描いた餅になる。そのことを、労働者は肝に銘じ、労働政策審議会や各種研究会の議論動向を注視し、怪しい動きに対しては機敏に声を上げ対抗していく必要がある。

●使用者の要求は実現

過半数代表制の機能不全の課題に話を戻そう。

研究会としては、労使合意等の内容はともかく、過半数代表制の形式的な不備を放置しておくわけにはいかない。なぜなら、デロゲーションの正当性が揺らいでしまうからである。そこで、「労働組合の活性化が望まれる」「過半数代表制の抱える課題の解消に早急に取り組む」と報告書に書き、代表者の選出手続きの規定整備や過半数代表の機能強化を提言している。

デロゲーションの弊害をできるだけ減らすため、過半数代表制の制度整備は進めるべきである。しかし、改正メニューの中に「事業場単位を原則として維持」としながらも、「企業単位で同一の労働条件が定められ、適切な労使コミュニケーションが行われるときは、労使合意により、手続を企業単位で行うことも」可能との解釈が盛り込まれたことは、要注意である。これは経済団体の要求である〈事業場単位規制の見直し＝本社単位化〉に一步近づく改悪だからである。

「複数事業場での一括手続き」は、使用者本位の不正な労使協定を誘発するおそれがあり、反対するべきである。というのも、2021年から認められている36協定の本社一括届出方式で、既に偽装協定がいくつも出されているからである。現行の一括届出方式は、全ての協定が事業場単位で締結され、かつ、その内容が同一の場合のみ本社で一括届出が可能ということで要件は厳しいが、不正な協定がやすやすと労働基準監督署に受理され運用されている。

中には、幼稚園から高校までの併設型学園や複数自治体から多様な業務を受託している事業など、各事業場の事業内容、職種構成、働き方がまったく異なっているケースですら、各事業場の労働者が知りもしない過半数代表者の承諾・押印により、本社が作成した労使協定がでっち上げられ、これが受理され運用されていたことが判明している。現行の一括届出方式の要件を、さらに緩めて運用させれば、労使協定の形骸化をさらに進めることになる。

●労基法を正しい方向に

以上、労働基準関係法制研究会の報告書の論点のうち、労働基準法の見直しに悪影響を与えられる問題点をいくつか紹介した。報告書は、労働政策審議会での議論がスムーズに進むことを念頭に、柔らかに前向きな言葉を選び、慎重に書かれている。また、規制緩和につながる本音は封印し、規制強化につながる視点は抹消(まっしょう)する作法を貫いている。

そのため、この記事の「報告書の読み方」は、危機感を過剰にあおろうとしているかに映るかもしれない。だが、報告書の前提となる研究会での具体的議論をふまえ、書かれたこと、書かれなかったことを総合的に勘案すると、残念ながら、記事の指摘は杞憂(きゆう)とは言いきれない。

先に指摘したとおり、現実の業務では、最低労働基準を逸脱した働き方をせざるをえない局面がしばしば起きることは、労働者も労働組合も理解している。しかし、最低限守るべき基準を逸脱した働き方には、当然問題があり、頻発し常態化すれば、労働者とその家族の健康や生活に深刻な弊害をもたらす。

実際に長年、労使の決定に任せてきた36協定(時間外・休日労働のデロゲーション)は、長時間労働をまん延させ、多くの過労死を発生させてしまった。また、それはジェンダー不平等な働き方を定着させた原因でもある。そこで5年前に労使合意でも突破できない法的な上限規制を設定したという経緯がある。つまり、デロゲーションについては法的規制を強化すべき、ということが、新たな方向として打ち出されたのだが、報告書はこれを再度、悪い方向に逆転させようとしている。

報告書が「調整・代替の仕組み」と呼ぶデロゲーションは、可能な限り使うべきではない例外規定、非常手段であることを法令で明確にし、発動要件は厳格にするべきである。

労働政策審議会では、労働者代表が先頭に立ち、報告書の誤った内容をとがめ、是正させてほしい。良識ある公益委員は、その主張・意見を支持してほしい。労働基準法が骨抜きにされる瀬戸際におかれていることを、多くの労働者・労働組合が知り、声をあげていただくことを、切に望む。

研究部会報告

・女性労働研究部会 (2024年12月26日)

「女性差別撤廃委員会(CEDAW)に参加して——審議やロビー活動の特徴&CEDAWからの日本への勧告」と題して、舟橋初恵さんが臨場感にあふれた報告をした。

日本報告審議に向けて、JNNC(国連女性差別撤廃条約NGOネットワーク=婦団連や全労連も加入)などはNGOレポートを作成して提出し、JNNC日本報告審議ツアーには22団体から84人が参加した(別に保守系団体等も参加)。

ジュネーブ到着後には非公式NGOミーティング(5カ国が各10分のスピーチと委員からの質疑応答)、日本開催のランチブリーフィング、参加者による委員へのロビー活動等が行われた。10月17日には日本報告審議を傍聴した。日本政府からの報告は法令の関連部分の読み上げや従来の内容の繰り返しであり、CEDAW委員はNGOレポートをよく読み込んで問題点を指摘し、的確な質問をしていた。

10月30日に出された総括所見・勧告は、日本のジェンダー平等の遅れ、家父長制や差別的ステレオタイプなどを指摘し、各課題に対してNGOからの情報提供を反映した具体的で建設的なものである。雇用分野では同一価値労働同一賃金の実施、正規雇用への機会の拡大、非正規労働者の処遇改善、裁判官への条約研修の実施など11項目の具体的な勧告が出された。選択議定書の批准、皇室継承の男女平等の法改正、国内人権機関設立、沖縄の米兵による暴力、パリテ、同性婚、「慰安婦」問題なども指摘。2年以内に進捗を報告することを求めるフォローアップ項目は「選択的夫婦別姓の法改正、女性国会議員を増やす暫定的特別措置としての供託金減額、緊急避妊を含む安価な近代的避妊法への十分なアクセスの提供、人工妊娠中絶の配偶者の同意要件撤廃の法改正」である。

NGOのレポート作成やロビー活動は非常に重要な役割を果たしていること、CEDAWの総括所見・勧告を実現するためのとりくみの重要性などが論議された。(中嶋晴代)

・中小企業問題研究部会 (1月11日)

中小企業問題研究部会の1月公開研究会は11日(土)、当部会の責任者である松丸和夫中央大学教授が定年退職を前に最終講義を行うこと

になり、「市場経済と公正—社会政策とは何か」と題する報告を行った。研究テーマも共通することから、部会として合流したものである。松丸氏は、全10ページに亘る講義レジュメに基づき解説した。多摩キャンパスの階段教室には中央大学の学生、院生、教員、職員、OB・OGや中小企業団体、当部会の構成員・関係者10人を含め約150人が受講した。

講義は、市場経済の前提となる需要曲線と供給曲線、均衡価格の説明から始まった。自由で公正な取引のために1947年に独占禁止法が施行され、さらに遡って1896年に発足した社会政策学会の設立趣意書が紹介された。

次に、新自由主義の系譜と新自由主義批判の系譜が説明され、イギリスやドイツの社会政策とその批判、ヨーロッパやアメリカの過酷な労働実態が『資本論』に記述されていることなどを紹介した。日本における、戦時社会政策論としての労働力保全、生産力説も紹介した。

以上の経緯を踏まえ、独禁法、下請法改正、建設業法、公正取引とは、について説明した。とくに独占禁止法の優越的地位の濫用・下請法の運用・執行の見直しでは、昨年来、公正な価格転嫁をめぐる企業取引研究会が開かれ、年末に論点整理した「報告」がまとめられ、改正点、見直しの内容などを詳細に紹介した。

講義は、最後に、社会的市場経済、オルド（秩序）自由主義、と社会政策、経済のグローバル時代のサプライチェーン、人権デューデリジェンス義務化の沿革、が示され、まとめの小括として、公正取引の実現＝労働条件のルール（就業規則や労使協定）と産業別・業種別ルールづくりと、富の再配分の実現が必要と説いた。（中島康浩）

・労働時間健康問題共同研究部会（1月24日＝公開研究会）

労働時間健康問題共同研究部会は、金属労働研究所との共催、公益財団法人社会医学研究センターの協賛で、1月24日に全労連会議室とオンライン（Zoom）併用で公開研究会を開き、25人が参加した。

内容は、「報告1 日本の労働時間の実態と労働時間短縮の意義・課題～「自由な時間」の拡大」（鷲谷徹・中央大名誉教授）、「報告2 1日7時間週35時間と心身の健康を守る労働安全衛生・労働と生活・社会」（佐々木昭三 労働総研・社会医学研究センター理事）、「報告

3 労働時間短縮の労働・社会運動と労働組合を強く大きくするために」（生熊茂実・金属労働研究所運営委員長）と質疑応答、全体討論で、これまでの研究部会活動を集約したものとなった。

報告1は、「働き方改革の」の現状、長時間労働と過労死・過労自殺の現状と原因、労働時間短縮の意義と課題、「働き方」をどう改革すべきか～政策対抗を柱に、パワーポイントで豊富な図表・資料を駆使して報告された。

報告2は、この1年の研究会活動の関連、1日所定7時間週35時間への労働時間短縮に向けて、労働時間短縮の意義と過労死をなくし健康で人間らしく働くために、日本で8時間労働制確立のために、当面する労働時間短縮の要求・政策と8時間労働制の確立めざす、国際労働基準を日本で活用する、心身の健康を守る労働安全衛生の当面の課題であった。

報告3は、「労働時間短縮闘争の前進をめざして」をテーマに、近年の労働時間短縮を振り返り、労働時間短縮を求める新たな動向、1日・1週単位での労働時間短縮をどのように前進させるのか、JMITUでの1日の労働時間短縮を豊富な参考文献・資料を活用して報告された。

質疑応答、討論では、労働時間と生活時間の国際比較、労働基準法解体をめざす研究会報告のねらいと労働時間規制の課題、憲法に基づく労働者保護法制・労働基準法の意義、労働時間短縮と労働安全衛生の課題、労働時間短縮の運動の方向と課題など参加者から積極的な発言が活発に出された。

公開研究会の内容は、『労働総研クォーター』の企画や動画などを通じて会員のみなさんに提供できるよう準備していくを考えている。（佐々木昭三）

情報

金属反合（金属機械反合闘争委員会）が300回行動を記念しレセプションを開催

昨年12月22日（日）に、金属機械反合闘争委員会（金属反合）の300回行動を記念したレセプションが都内で開かれました。

「総評の中でもたたかう労働組合」といわれた全国金属が、「合理化」反対闘争を妨害し、

変質を深める中で、たたかう労働戦線の構築をめざす役員・労働組合・争議団が中心となって、「合理化」反対闘争の共同実行委員会が結成され、翌1982年12月に恒常的組織として金属機械反合闘争委員会が結成されました。

金属反合の共同行動は、1982年3月24日に第1回目を取り組まれ、2024年9月19日の行動で300回の記念行動となりました。2009年10月15日に200回記念行動を取り組まれ、約15年でさらに100回の行動を行ってきたことになります。（「300回行動記念レセプションのご案内」より）

この金属反合の闘いの中で、昨年8月1日にはJMITU日本IBM支部の「AI不当労働行為」事件が東京都労働委員会で勝利和解し、金属反合結成以来190件目の解決となりました。記念レセプションは、共同行動を支援・協力してきた労働組合・団体への感謝と、今後の闘いへの決意を込めて開かれたもので、金属反合闘争委員会委員長（元JMITU委員長）の生熊茂実氏（労働総研会員）が、金属反合の歴史と意義について報告し、その後補足されたものを紹介します。

「この活動は、JMITUと一体で活動する金属反合闘争委員会による、争議支援、『合理化』反対闘争の共同の運動である。労働戦線再編と並行して、金属機械労組連絡会を結成した1982年から行っている。

製造業では、産業再編や技術革新等のなかで『合理化』による労働条件改悪や工場閉鎖、倒産等で労働者の解雇を引き起こすことが多い。

こうした条件のもとで、JMITUは職場を超えた団結と連帯の産業別統一闘争を重視し、その一環として金属反合共同行動を行っている。同時に、JMITUという組織を超えて金属・製造大企業での争議支援に取り組んできて、大きな成果をあげてきた。

金属反合共同行動は、『合理化』攻撃や争議を起こした企業や背景資本に対して、抗議・要請行動や街頭宣伝、包囲デモなどを行って、職場の運動を励まし、地域と社会にも知らせて勝利させる行動である。具体的な行動としては、多くの労働組合の旗が林立させ、宣伝カー等で抗議宣伝・広報活動を行っている。

金属反合10周年を記念した歌：『ともに明日へ』（作詞：小森香子、作曲：安藤由布樹）が

ある。」

1月の研究活動

- 1月11日 中小企業問題研究部会
- 24日 労働時間健康問題共同研究部会（公開研究会）

1月の事務局日誌

- 1月8日 全労連・国民春闘共闘旗開き
- 10日 （公財）全労連会館理事会
- 11日 松丸和夫教授最終講義（中央大学）
- 15日 ホームページリニューアル打ち合せ
- 22日 出版・広報委員会
- 25日 『労働総研クォーターリー』編集委員会
- 28日 企画委員会
- 30日 事務局会議