

少子化対策としての最低賃金引き上げの必要性

中澤 秀一

はじめに

児童手当の2024年12月支給分からの対象拡大や多子世帯の支給額が増額される等、政府が掲げる「異次元の少子化対策」が、現在進められているところである。ただし、これらの「異次元の少子化対策」は、いずれも子育ての支援策である。真に少子化問題の解決をめざすならば、経済的に家族形成ができるくらいのゆとりを創り出すこと、すなわち、いまある貧困問題を解決し、これ以上人々が貧困に陥ることを防ぐことが重要であると考え。そして、そのゆとりを創り出す基盤として、最低賃金の引き上げが有効であることを本稿で論じてみたい。

1 野原ひろしエリート説と#月48万円必要

筆者はこれまでに全国27都道府県において最低生計費試算調査（以下、生計費調査）の監修を担当しており、本稿の論考は生計費調査の結果から得られた知見をベースにしている。生計費調査の手法は、主に各単産・ユニオンの労働者などを対象に、生活のパターンを調べる「生活実態調査」および持ち物をどれくらい所有しているのかを調べる「持ち物財調査」を実施し、その結果を精査し生活に必要な費用を一

つひとつ丁寧に積み上げる、マーケット・バスケット方式を採用し、科学的に最低生計費（＝普通に暮らすための費用）を算定している¹。

ときおり、インターネット上で生計費調査の結果がバズる（＝広く拡散され話題になること）ことがあるのだが、特に世の中の反響が大きかった2017年の埼玉県調査と2019年の京都府調査について紹介してみたい（調査結果については、表1および表2を参照のこと）。

埼玉県調査は、2017年4月17日付『朝日新聞』（デジタル版）への記事掲載が発端である。「埼玉で人並みの生活、月収50万円必要」の見出しで始まる記事は、埼玉県さいたま市内で暮らす4人家族（30歳代夫婦＋小学生＋幼稚園児）が人並みの生活をするためには、月額約50万円が必要なことが調査から明らかになった、という内容であった。記事掲載後、インターネット上にあるさまざまなサイトの書き込み欄には賛否両論が入り乱れた。それらの書き込みをエゴサーチしていた筆者の関心を引いたのが、「野原ひろしエリート説」である。野原ひろしとは、漫画・アニメ番組『クレヨンしんちゃん』の主人公しんのすけの父親である。調査のモデル世帯と同様に、埼玉県（春日部市）内にマイホームを持ち、自家用車を所有し、子ども2人を育てるためには、記事にあるように月50万円かかるのだとしたら、30代の野原ひろしはエリート社員ではないか、という

ところから「野原ひろしエリート説」が生まれた。野原家はエリートでも何でもなくごく一般的な庶民なのだが、現代の経済感覚でみるとエリートになってしまうのである。原作が描かれた当時（1990年代）は、月に50万円稼ぐことは珍しいことではなかったのだ。それが、90年代半ば以降、日本人の賃金が下がり続けたことによって、「月50万円は高すぎる」という感覚になってしまったのである。

いっぽうの京都府調査は、2019年12月19日付『毎日新聞』（京都版）に掲載された『『普通の生活』月48万円 京都市内、30代の4人家族で』の記事がきっかけとなり、X（旧

Twitter）上でさまざまな意見が飛び交うことになった。やはり、このときも賛否のさまざまな意見が旧Twitterに書き込まれ、たちまちトレンドワードになった（ちなみに、あまりに情報を求める人たちがアクセスした結果、調査主体であった京都総評のサーバーがダウンしてしまう）。この現象により、テレビ、ラジオなどのメディアもこのニュースを取り上げることとなる。

ここ最近、「年収103万円の壁」が世間をにぎわせているが、これも生活に直結するお金の問題だからこそ世論の関心が高く、課税最低限の引き上げの是非をめぐる熱い議論が交わされているのだろう。

さて、これらの生計費調査をめぐるバズった事象に共通するのは、「家族形成には意外にお

表1 埼玉県最低生計費試算調査 30代子育て世帯の結果（2016年） (円)

生計費結果	さいたま市南区在住
	30代夫婦と子ども2人 (幼児・小学生)
居住面積(賃貸)	42.5㎡
A 消費支出(1~10)	391,157
1食費	108,192
2住居費	57,292
3光熱・水道	18,191
4家具・家事用品	18,356
5被服・履物	20,156
6保健医療	8,706
7交通・通信	38,210
8教育	26,986
9教養娯楽	45,663
10その他	49,405
B 非消費支出	68,807
C 予備費	39,100
最低生計費(税抜き)A+C	430,257
D 同上(税込み)A+B+C	499,064
同上(税込み)D×12	5,988,768

注1：消費支出＝食費、住居費、光熱・水道、家具・家事用品、被服・履物、保健医療、交通・通信、教育、教養娯楽、その他の総和、予備費＝消費支出×10%、最低生計費（税抜き）＝消費支出＋予備費

注2：その他には、理美容品費、理美容サービス費、身の回り用品費、交際費、自由裁量費（1カ月6,000円）を含む。

注3：非消費支出には、「所得税」、「住民税」、「社会保険料（厚生年金＋協会けんぽ＋雇用保険）」を含む。

表2 京都府最低生計費試算調査 30代子育て世帯の結果（2018年） (円)

生計費結果	京都市伏見区在住
	30代夫婦と子ども2人 (幼児・小学生)
居住面積(賃貸)	42.5㎡
A 消費支出(1~10)	381,075
1食費	112,881
2住居費	63,542
3光熱・水道	18,636
4家具・家事用品	11,520
5被服・履物	13,095
6保健医療	8,440
7交通・通信	53,185
8教育	28,097
9教養娯楽	26,192
10その他	45,487
B 非消費支出	67,738
C 予備費	38,100
最低生計費(税抜き)A+C	419,175
D 同上(税込み)A+B+C	486,913
同上(税込み)D×12	5,842,956

注：表1と同じ

金がかかる」という事実である。確かに、低所得であっても結婚は可能ではある。しかし、結婚に至るまでの交際段階にはお金がかかる。いざ同居が決まれば、転居や家電や家具をそろえる初期費用も必要だ。経済的に安定していなければ結婚はおのずと遠ざかるのである。実際、生涯未婚率は1980年代まで数%の低位で推移しており、ほぼ皆婚社会であった。1990年代以降の雇用の劣化に伴い、生涯未婚率は急速に上昇し始める。いまの若者たちにとって家族をつくることは、誰にでもできることではなく、半ばステイタス化してしまっている。

2 若者が一人暮らしをするために必要な費用

先に述べたように、筆者は生計費調査に携わって全国各地で実施されている生計費調査の監修を行っている。子育て世帯、高齢単身世帯などのさまざまな世帯類型で生計費試算を行っているが、最も広範なのが若年単身世帯の生計費試算である。表3は、2024年に実施された埼玉県調査における若年単身世帯（25歳モデル）の最低生計費の試算結果である。2024年において埼玉県で普通に一人暮らしをするためには、男性で月額27万4,690円、女性で同27万4,152円が必要である（いずれも税・社会保険料込み）。

ちなみに、今回の生計費試算で想定した普通の暮らしとは、次のような内容である。

- ・さいたま市南区の家賃52,000円のワンルームマンションに住み、最寄り駅の武蔵浦和駅から新宿駅まで通勤している。
- ・昼食については、男性はコンビニ等で弁当

やパンを買い（600円）、女性も月の半分はコンビニ等で買うが、もう半分は家から弁当を持参する。仕事の後や休日の飲み会は月に2回で、1回あたり4,000円の支出。

- ・家電製品や食器類は、量販店にて最低価格帯で買い揃えている。
- ・仕事で着用する衣類については、男性は背広（43,890円）2着を4年間、女性はジャケット（6,355円）2着を4年間、スカート（3,990円）3着を3年間着回ししている。
- ・休日は家で休息することが多いが、2カ月に1回は日帰り近場の行楽地に行き（費用は10,000円）、1泊以上の旅行（費用は30,000円）には、男性は年2回、女性は年3回行っている。

表3 埼玉県最低生計費試算調査 25歳単身世帯の結果（2024年）
(円)

生計費結果	さいたま市南区在住	
	男性	女性
居住面積(賃貸)	25㎡	
A 消費支出	196,906	196,368
食費	52,243	41,320
住居費	54,167	54,167
水道・光熱	10,205	9,852
家具・家事用品	3,818	3,932
被服・履物	8,142	7,258
保健医療	3,519	6,624
交通・通信	15,400	15,355
教養・娯楽	25,843	27,648
その他	23,569	30,212
B 非消費支出	58,184	58,184
C 予備費	19,600	19,600
最低生計費(税等抜き)A+C	216,506	215,968
D 同上(税等込)A+B+C	274,690	274,152
同上(税等込)D×12	3,296,280	3,289,824
月173.8時間換算	1,580	1,577
月150時間換算	1,831	1,828
2024年最低賃金額	1,078	

注：表1と同じ

- ・コロナ禍を経て定着した映画、音楽、ゲーム、コミックなどの定額制コンテンツ（サブスクリプション）にかかる費用として月に3,000円。
- ・男性は2カ月に1回、女性は3カ月に1回、理髪店や美容院に行き、コスメなどの理美容用品費も加えたトータルの理美容費（月額）は、男性 = 3,485円、女性 = 8,881円。

けっして贅沢な暮らしではなく、むしろ質素ともいえる内容である。それでも、健康で文化的な要素を一つひとつ積み上げていくと月額約27万4千円が必要になるのだ。また、今回の埼玉県調査は、2022年以降の物価高騰が、われわれの生活にどのような影響をもたらしているのかを知る手がかりともなった。前回までの調査とは、利用した統計資料が異なる（全国消費実態調査→全国家計構造調査）など、単純に比較することには注意を要するが、最低生計費は前回の2016年調査から13.6%上昇している（税・社会保険料抜きの最低生計費での比較）。個別費目でみると、食費で135.3%、水道・光熱費で148.6%など、上昇幅が大きくなっている。賃金も同様に上昇していれば物価上昇に対応できていることになるが、そこまで伸びてはならず、実質賃金の下落基調は続いている。3年にもわたる物価高騰は、コロナ禍以上に労働者・国民の生活に深刻な影響を及ぼしていることがうかがえる。

今回の調査から試算された最低生計費を中央最低賃金審議会が用いている月173.8時間の所定内労働時間で換算すると、男性で1,580円/時間、女性で1,577円/時間となる。いますぐ、最低賃金は1,500円に引き上げるべきなのである。ただし、月173.8時間の労働時間は、

お盆や年末年始の長期休暇、ゴールデンウィークなどの大型連休を想定しない“非人間的”な労働時間である。健康で文化的な労働時間としてかつて政府も政治目標としていた月150時間（年間1,800時間）で換算すると、男性で1,831円/時間、女性で1,828円/時間となる。現在の埼玉県の最低賃金額は1,078円であり、全国加重平均1,055円は上回っているものの、今回の試算から得られた健康で文化的な暮らしを送るために必要な時給とは大きな隔りがある。岸田政権下で初めて掲げられた1,500円という目標は、ただちに実現されなければならないことは先に述べたとおりだが、いまや労働運動が新たな目標として掲げるべきは、最賃1,700円、1,800円なのである。

3 独立できない若者たち

筆者が各地で生計費調査の監修を続けるなかで感じるのは、若者たちにとって一人暮らしをすることが困難になってきている状況である。

分析対象の一つである「若年単身世帯」とは、回答者の年齢が「20歳未満」「20歳代」「30歳代」で、かつ世帯類型が「独居」である153ケースが該当する。各地の調査では、この条件に該当するデータを集めるのに苦労した。一人暮らしをしている若者がなかなか見つからないのである。若者が含まれる世帯類型には、このほかに「親と同居している世帯」「結婚して若者自身が世帯主となった世帯」等があるのだが、「親と同居」もしくは「親と兄弟と同居」、つまり実家住まいの若者が多いのである。表4は、2024年の埼玉県調査における回答者の年代と世帯類型のクロス表である。調査にあたっては、「独居」の若年世代をターゲット

トにしていることもあるが、20歳代については全体の40.1%である。同じく「親と同居」しているのは全体の32.5%である。今回の埼玉県調査では、社会人になった20歳代の若者たちの約3人に1人は親元を出ていないのである。

もちろん、生活費を節約するために自らの選択で親と同居している層もいるだろう。ただ、本稿で問題にしたいのは、本当は一人暮らしをしたいけれども、経済的に自立するのが困難で親と同居せざるをえない若者たちが相当数存在するということである。今回の埼玉県調査では、若年単身世帯の最低生計費は年額約330万円であった。この金額を超える年収の若者がけっして少数派というわけではない。令和5年

賃金構造基本統計調査から推計すると、埼玉県の25～29歳（産業計、企業規模計）の平均年収は、男性425万円、女性393万円である。埼玉県に住む平均的な若者は最低生計費を超えている。しかしながら、性別、雇用形態、業種、企業規模によっては最低生計費未達層が少なからず存在するのだ。

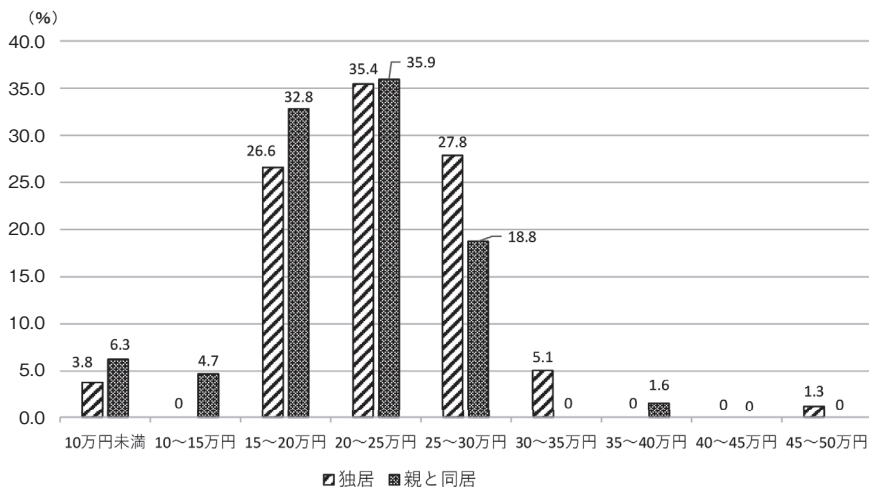
図1は、埼玉県調査における20歳代の回答者を「独居」組と「親と同居」組とで、本人月収の分布状況を比較したものである。どちらも「20～25万円」が最もボリュームが大きくなっているが、次にボリュームが大きくなるのが、「独居」組が「25～30万円」であるのに対して、「親と同居」組は「15～20万円」となっ

表4 埼玉県最低生計費試算調査（2024年）回答者の年代と世帯類型のクロス

世帯類型 年代	独居	あなたと 親	あなたと親 と兄弟	あなたと親 と兄弟夫婦	あなたと友 達や兄弟	あなた夫婦 のみ	あなた夫婦と 未婚子	あなたと 未婚子	あなたと 未婚子と親	あなた 夫婦と 親	あなた夫婦 と親夫婦	あなた夫婦と 子ども夫婦と 孫	その他	合計
20歳未満	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3
20歳代	79	32	32	0	2	28	13	1	1	0	0	0	9	197
30歳代	73	30	12	0	0	38	110	7	6	2	3	1	10	292
40歳代	55	32	12	1	1	28	204	15	22	6	3	0	17	396
50歳代	67	26	12	3	0	92	236	29	25	11	4	2	23	530
60歳代	55	8	1	0	1	139	99	16	11	13	0	8	7	358
70歳代以上	40	0	1	2	1	111	59	12	0	1	0	10	12	249

注：無回答の7件を除く

図1 埼玉県調査の20歳代回答者における「独居」と「親と同居」の月収分布



ている。一時金を加味したとしても「15～20万円」は明らかに最低生計費を下回る層であり、普通に暮らすために独立ではなく親元に残る選択をせざるを得ない若者がいることがうかがえるのである。

4 若者の結婚離れ？

現在でも各地の全国の組合・ユニオンの若者たちが、「1カ月最低賃金で暮らす」、最賃体験に取り組んでいるが、その体験記を軸に、最低賃金の問題点をまとめたのが『最低賃金で1か月暮らしてみました。』（最低賃金を引き上げる会編著、亜紀書房、2009年）である。本書のなかで低水準の「最低賃金で生き抜くための10カ条」（表5）が示されている。

本書が執筆・出版された当時（2008～2009年）の感覚とそぐわない部分があるかもしれないが（たとえば、携帯電話は必須のアイテムで

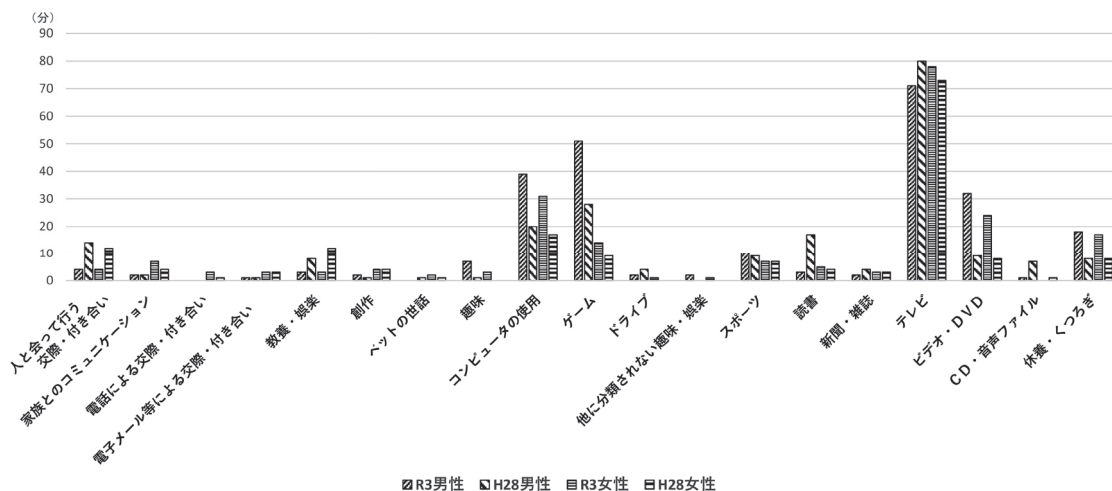
あり、現在では持たないという選択肢はないように思われる）、多くは貧困状態にある令和の若者たちの生活実態にもマッチする内容である。これまで“普通”とか“人並み”と言われてきたようなことをあきらめなければサバイバルできない現実があるのだ。かつて、若者を中心に最賃1,500円を求める市民団体エキタス（AEQUITAS）が、SNSを通じて最低賃金が1,500円になったら何をしたいかと広く世間に呼びかけた²。そのとき最も多かった答えが、「病院に行ける」「歯医者に行ける」だった。実際に、病気になっても「病院に行かない（行けない）」人たちが多く存在しているのだ。

本稿で注目したいのは「結婚しない」である。最低賃金の枠内で暮らそうと思ったら、切り詰めに切り詰めなければならない。実際に最賃体験に取り組んだ若者たちにヒアリングした際に、1カ月という期限があるから耐えられるのであって、これが無期限であったらとても精神的にもたないという感想が印象的であった。常に、我慢する・何かをしない選択をするのは非常にストレスフルである。そのようなストレスのかかった日常においては、「結婚をする」はまったく現実味がないのである。また昨今、若者の「〇〇離れ」が話題になっているが、若者の生活様式にどのような変化が起こっているのだろうか。図2は、25～34歳の有業者の主な自由時間の総平均時間の平成28年（2016年）から令和3年（2021年）にかけての推移を男女別に示したものである。余暇行動において、5年間で「人と会って行く交際・付き合い」の時間が男女ともに減少しているのに対して、「コンピューターの使用」や「ビデオ・DVD」の時間はやはり男女とも増加している。また、男性においては「ゲーム」の時間の伸び

表5 最低賃金額で生き抜く10カ条

1. 病院にいかない 病気になったらあきらめる
2. 人と付き合いはしない 誘いは頑として断ること
3. 着たきりスズメになる おしゃれなんてもってのほか
4. 携帯電話を持たない 情報は断つこと
5. 休日は起きない 仕事の方が気が紛れる
6. 車を持たない 動かないのが一番良い
7. 結婚しない 子どもは育てられない
8. 人間らしく生きようと思わない プライドを捨てること
9. 将来を考えない 「その日暮らし」をすること
10. 施しに遠慮しない たとえ「サイテー」と言われても

図2 自由時間の週総平均時間の推移（有業者、25～34歳）



注：スポーツは、エアロビクス系スポーツ、球技、ウォーター系スポーツ、成果物を得るスポーツ、他に分類されないスポーツの合計。
資料：総務省「社会生活基本調査」より筆者作成。

が顕著であった。リアルでの交際・付き合いが減るいっぽうで、パソコンやタブレットを使う、定額制コンテンツ（サブスクリプション）の利用が増える傾向がみえてくる。もちろん、人付き合いや趣味に時間とお金をかけられる層も存在するだろう。けれども、全体として若者たちがリアルな付き合いから離れていて、それは所得が低くなるほどに強まるようである。交際・付き合い離れが進んでいるのだとしたら、その先に結婚離れがあることは容易に想定できるのである。

5 家族形成こそ少子化対策

本稿で少子化に対する有効策として家族形成に力点を置くのは、出産における日本社会の特殊性があるからである。少々データが古く恐縮であるが、表6は各国の婚外子率（非嫡出子の割合）を示したものである。非嫡出子の割合がスウェーデンやフランスなどの欧米と比較して

表6 世界各国の婚外子率 (％)

	1980年	2008年
スウェーデン	39.7	54.7
フランス	11.4	52.6
デンマーク	33.2	46.2
英国	11.5	43.7
オランダ	4.1	41.2
アメリカ	18.4	40.6
アイルランド	5.9	32.7
ドイツ	15.1	32.1
スペイン	3.9	31.7
カナダ	12.8	27.3
イタリア	4.3	17.7
日本	0.8	2.1

出所：平成25年版「厚生労働白書」

極端に低い日本は、婚姻するカップル数が増加しない限り出生数の上昇が見込めない国である。つまり、少子化対策はカップル数の増加に寄与するような施策でなければならない。

では、若者たちにとって家族形成があたりまえになるためにはどのような状況になればよいのか。それは賃金の底上げにより、誰もがフル

タイムで働けば普通に暮らせる社会を実現させることである。図3は埼玉県調査において、30歳代で家族形成に至った層（家族類型で「あなた夫婦のみ」と「あなた夫婦と未婚子のみ」を回答した30歳代148ケース）の世帯年収の分布を示したものである。世帯年収が「500～600万円」になると家族形成の割合が一段と高くなることを確認できる。また、労働総研が、2018年～2019年に労働組合員およびその周辺の非組合員や非正規雇用労働者を対象に実施した「若者の仕事と暮らしに関するアンケート」の結果からも同様のことがわかっている（詳細は、労働運動総合研究所（2023）を参照のこと）。さらに、先に述べたように生計費調査では、子育て世帯についても各地で最低生計費を試算しているが、30代夫婦と子ども2人からなる世帯の生計費試算結果は年額550～600万円となっている（表1および表2を参照）。つまり、年収550～600万円に家族形成のボーダーラインがあると予想される。

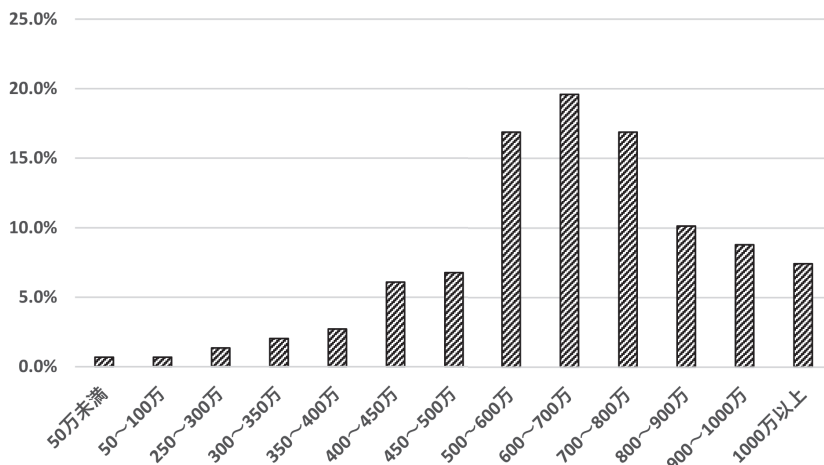
そして、この家族形成のボーダーラインは、最低賃金1,500円により到達可能なのだ。最低

賃金1,500円×年間1,800労働時間×2人分＝年額540万円で、子育て世帯の最低生計費にほぼ相当している。ここに児童手当などを加味すればボーダーラインに到達していると言ってもよいだろう。先に述べたように、一部の若者たちは、低賃金のために家族形成はおろか、親元から独立することもままならない状況にある。若者の経済的自立を促し、その先にある家族形成を増やしていくためには、最低賃金の大幅引き上げにより賃金の底上げが重要である。ただし、子育て世帯の最低生計費も近年の物価高騰を受けて、若年単身世帯と同様に上昇していることが予想される³。その場合に最低賃金は1,500円ではなく、1,700円、1,800円が新たな目標となることは先に述べたとおりである。

おわりに—ジェンダー平等社会をめざす

子育て世帯にとっての普通の暮らしを考えた際には、単に賃金の底上げだけでは不十分である。社会保障制度の充実やワークライフ balan

図3 埼玉県調査の30歳代家族形成層の世帯年収の分布



スが図れるような労働時間規制、企業の支援体制も不可欠である。そして、男女の賃金格差も是正されなければならない。「年収の壁」を設けて、この“檻”に閉じ込める形で最低賃金を低く抑えてきた。これが女性の低賃金の主要因となっている。近年の最低賃金の急速な引き上

げに伴い、「年収の壁」の矛盾が露呈し、壁が壊されようとしている。世帯単位から個人単位への移行期である。誰もが自分らしく生きられる社会がめざされるべきである。

(なかざわ しゅういち・静岡県立大学短期大学部
准教授、労働総研理事)

【参考文献】

- ・最低賃金を引き上げる会(2009)『最低賃金で1か月暮らしてみました。』亜紀書房
- ・後藤道夫(2021)「世帯分布・生活維持構造の大変動と女性の異常な低賃金の持続—コロナ禍による生活困窮が露わにしたもの」『労働総研クォーター』No.119、本の泉社
- ・中澤秀一(2017)「最低生計費調査から見た現行最賃の問題点」『労働総研クォーター』No.105、本の泉社
- ・中澤秀一(2024)「最低賃金制度の再考」『社会政策』第15巻第3号ミネルヴァ書房
- ・労働運動総合研究所(2023)「最低賃金が全国一律1500円になったら生活はどう変化し、経済はどう変わるか」

-
- 1 最低生計費試算調査の詳細や最低賃金制度の問題点については、中澤(2017)および中澤(2024)を参照のこと。
 - 2 エキタスは2024年11月29日に無期限の活動休止を公表した。最賃運動におけるエキタスの功績に敬意を表したい。
 - 3 現在、各地で子育て世帯の生計費のアップデートも進められている。

労働基準法「改革」の動向とその危険性

森崎 巖

1 新しい時代の働き方に関する研究 会報告書

(1) 2つの視点―「守る」と「支える」

労働基準法が大きく変わろうとしている。

起点となったのは、「新しい時代を見据えた労働基準関係法制度の課題を整理する」として厚生労働省に設置された「新しい時代の働き方に関する研究会」（以下、新時代研）（座長：今野浩一郎学習院大学名誉教授）の報告書（2023年10月13日）である。

この報告書は、企業を取り巻く環境の変化、労働市場の変化、働く人の意識の変化等を指摘した上で、「これからの労働基準法制の在り方を考えるに当たっては、『守る』と『支える』という2つの視点が重要」であるとする。

このうち「守る」に関しては、「労働者の心身の健康をしっかりと『守る』」ことを強調する一方、「支える」に関しては、「働く人の希望の個別化・多様化」をふまえて「自発的な選択と希望の実現を『支える』」とし、労働基準法制は「自発的に働き方を選択しようとする人の妨げにならないよう」にしなければならないとする。

そして、「適正で実効性のある労使コミュニケーション」を通じた「労使の選択を尊重し、その希望を反映できるような制度」にする必要

があるとする。

こうした着想を労働時間規制にあてはめていくと、健康確保措置（例えば、①一定の休日数の確保、②深夜業の回数制限、③勤務間インターバルの確保、④臨時の健康診断、⑤医師による面接指導、⑥代償休日又は特別な休暇の付与などから複数を選択）を講じた上で一定の労使コミュニケーション（集団合意〈+個別合意〉）を条件として、労働時間規制の緩和（労働時間上限の緩和や裁量労働制等の対象業務の拡大等）を広く認めようとする動きと見ることができだろう。

このような見直しには、重大な問題点が含まれている。

一つは、労働基準法制（とくに労働時間規制）の目的を矮小化している点である。前述のとおり、報告書は労働者の心身の健康確保を「守る」という視点をことさら強調するが、労働時間規制の目的は決して健康確保に止まらない。労働運動の歴史にてらせば、生活時間の確保は最も重視されるべき視点（時間主権）の一つであり、両立支援やジェンダー平等などの視点も欠かせない。また、適切な労使コミュニケーションを図るためには、労働者が自主的かつ民主的に合意を形成していく時間の確保も不可欠である。

また、厚生省が策定した「所定外労働時間削減要綱」（平成13年10月24日改定、労働政策

審議会了承)にも、労働時間削減の意義として、①創造的自由時間の確保、②家庭生活の充実、③社会参加の促進、④健康と創造性の確保、⑤勤労者の働きやすい職場環境づくりがそれぞれ掲げられており、報告書に対し労働時間規制への無理解を指摘せざるを得ない。

もう一つは、労働者の「自発的な選択」への警戒を欠いている点である。

一般に労使の力関係は対等でなく(労働の従属性)、外形的には労働者が自発的に選択しているように見えても、実質的には労働者に選択の余地がないケースが少なくない。実際、厳しいノルマを課せられているため、長時間労働を「自発的に選択」せざるを得ない状況は多くの職場で見受けられる。この点を顧みない労働基準法制の見直しは余りにも危険である。

(2) シンプルでわかりやすく実効的な制度

報告書は、労働基準法制が「シンプルでわかりやすく実効的な制度」であることを求めている。現行の労働基準法(とくに労働時間法制)は複雑化しており、たしかに分かりづらい。労働者は労働基準法制の「保護対象」であると同時に「守り手」でもあると考えるなら、その内容は労働者にとっても困難なく理解できるものとするのが望ましい。

また、要件・定義のあいまいさが、規制の実効性を損ねている条文も少なくない。

例えば、①労基法41条2項の「監督若しくは管理の地位にある者」、②同法39条5項の「事業の正常な運営を妨げる場合」、③同法38条の3、1項1号の「業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体

的な指示をすることが困難なもの」などは施行規則等で明確化を図るべきである。

一方、「シンプルでわかりやすく」という要請を労働基準法制の規制緩和の「口実」としてはならない。労働時間規制の例外を定める規制の多くが複雑なのは、当該例外のリスクを点検・抑制する目的をもっており、シンプルであればよいわけではない。

(3) 監督行政の体制、手法等への言及

報告書は、労働基準監督行政の体制に言及し、監督官の数が少ないこと(量的課題)に加えて、事案の複雑化(質的課題)が生じていると指摘する。

これ自体、重要な指摘であるが、労働基準行政全体を見わたすと他にも深刻な問題が浮かび上がってくる。例えば、「働き方改革」以降、労災補償行政や安全衛生行政等の人員を減らすことで監督行政の人員を増やしてきたが、このやり方では労働基準行政全体の強化に結びつかない。また、労働安全衛生の専門職員である技官の採用・育成が2008年以降いっさい停止されており、専門性の継承に困難が生じている。

報告書は、行政手法にも触れ、①AI・デジタル技術を活用すること、②労働基準監督署に集積した事業場の情報や指導履歴等の活用を図ること、③事業者が自主的に法令遵守状況をチェックできる仕組みの確立などを提起する。労働基準法制の厳格な履行を担い、頻発する行政対象暴力などにも対峙してきた労働基準監督官の視点から見ると、①及び③は実効性に疑問があり、「上滑り感」が否めない(なお、②は実施済み)。

また、報告書は「臨検を前提とした監督指導に馴染まないケースも増加している」(具体例

の記載は無し)と指摘するが、ILO 81号条約は、臨検を重要な手段(行政手法)と位置づけており、「事業場に昼夜いつでも、自由かつ予告なしに立ち入ること」を監督官の重要な権限として定めている。新たな行政手法は、少なくとも無予告の臨検と同等の権限行使が担保されることが不可欠である。

(4) 報告書の位置づけ

報告書がとりまとめられた2023年10月13日、鈴木英二郎労働基準局長(当時)は「今後、報告書を法改正の指南書といたしますか、マニュアルといたしますか、そういったものと考えまして、まずは労働基準法をどうしていくか、関係法律をどうしていくか、さらには労働政策全般をどうしていくかといったときに、これを横に置いて見させていただきなごらいろいろと議論をしていきたい」などと述べ、報告書への賛意と労働基準法等の改正に向けた意欲を示している。

2 労使自治を軸とした労働法制に関する提言(経団連)

前記報告書の公表からおよそ3カ月後の2024年1月16日、日本経団連は「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」(以下、提言)を公表した。提言は翌17日に鈴木労働基準局長(当時)に直接手交され、同局長は、「『新時代研』の報告書の問題意識とも重なる部分がある」などと応じた。提言を概観し、問題点を指摘する。

提言は、現行の労働基準法について、「画一的な規制であり、職場実態をよく知る労使が多様な働き方を実現していくことが難しくなっ

ている」と指摘した上で、今後の労働法制に求められる基本的な視点として、①「労働者の健康確保は最優先」、②「労使自治を重視/法制度はシンプルに」、③「時代に合った制度見直しを」の3点を掲げた。

その上で、具体的な見直しを求めているのは、②に関する事項(いずれも集団的労使関係に関する事項)であり、過半数労働組合の有無に応じた提案をしているが、いずれの場合も、その狙いが労使の集団的合意(+個別的合意)を条件とした「デロゲーション」(規制の適用除外)の拡大にあることを隠していない。

(1) 過半数労働組合がある企業

提言は、過半数労働組合のある企業では、十分な協議を経た労使の合意、十分な健康確保措置等を条件に労働時間規制の「デロゲーション」の範囲を拡大すべきとする。

具体的には、労働時間規制の例外である裁量労働制(専門業務型・企画業務型)や高度プロフェッショナル制度の対象業務について、各企業の現状に応じて労使が話し合って決められる選択肢を広げることを求めている。

一律の規制を排除し、規制の範囲や程度については「労使自治」に任せるべきという主張であるが、ここでの「労使自治」は、「デロゲーション」を推進するためのアリバイ作りの場と化してしまう可能性がある。

労働基準法制は、労働条件の設定等を「労使自治」に任せてしまうことの危険性を軽減するため、労使の合意によっても排除することのできない「最低限守るべき基準」を定めているのであり、その必要性は過半数労働組合のある職場であっても変わることはない。

西谷敏氏(大阪府立大学名誉教授)の「2018

年の『働き方改革』の焦点となった長時間労働と正規・非正規労働者間の格差は、いずれも企業内の労使自治が生み出した面があり、それに対する規制を労使自治の名において批判するのは本末転倒¹との指摘を想起したい。

(2) 過半数労働組合がない企業

過半数労働組合がない企業の労使における意見集約や協議を促す一助として、新しい集团的労使交渉の場を選択的に設けることができるよう「労使協創協議制」（選択制）の創設に向けた検討が望まれるとする。具体的には、①有期雇用等労働者を含む全ての労働者の中から民主的な手続きにより複数人を代表に選出、②行政機関（おそらく労働委員会）による認証取得、③必要十分な情報提供と定期的な協議、④必要な範囲での便宜供与などを条件として、個々の労働者を規律する契約を締結する権限を付与する。また、より厳格な条件の下、就業規則の合理性推定や各種の労働時間制度の「デロゲーション」を認めることも検討対象になり得るとする。

こうした提案の背景には、過半数代表者（個人）との合意（協定締結）によって「デロゲーション」を認める現行の仕組み（三六協定制等）は「異例」²なものであるから、これに代わる新たな労使コミュニケーション（集団合意）の仕組みを創設しながら、過半数労働組合がある場合と同様、「デロゲーション」の範囲の拡大を図り、あわせて就業規則の合理性推定効果の付与まで狙ったものと言えるだろう。

現行の過半数代表者（個人）をめぐるのは、これまで様々な問題点（不適切な選任方法の横行や対等性の欠如等）が指摘されているが、「労使協創協議制」がその解決に結びつくかは

甚だ疑問である。実際、「労使協創協議制」の設置は選択制であり、使用者は「役に立つ」限りにおいて設置することも考えられ、様々な工夫（複数代表の選出、活動に必要な情報提供や便宜供与等）のあとは見られるものの、必ずしも対等な協議の場となるとは考えにくい。

まずは、新たな「デロゲーション」の拡大を一切前提とせず、過半数労働組合のない職場の労使コミュニケーションの主体となる労働者代表のあり方について検討を進めるべきである。

(3) 全企業

提言は、テレワークが普及し事業場で働かない場合もあるとし、就業規則の作成や労使協定の締結、労使委員会の決議などの手続きを企業単位で可能とすべきとする。

一律の規制ではなく、多様な希望を尊重した労働条件設定を主張する一方、就業規則作成・変更時の意見聴取や各種労使協定の締結等の場面では、事業場単位ではなく企業単位を望ましいとするのはいささかご都合主義ではないだろうか。

3 労働基準関係法制研究会の議論

新時代研の報告書と経団連の提言を受けたかたちで2024年1月23日、厚労省（労働基準局）に設置されたのが「労働基準関係法制研究会」（以下、労基研）である。

労基研の目的は「今後の労働基準関係法制について包括的かつ中長期的な検討を行うとともに、働き方改革関連法附則第12条に基づく労働基準法等の見直しについて、具体的な検討を行うこと」とされ、調査・検討事項としては「①新時代研の報告書を踏まえた、今後の労働

基準関係法制の法的論点の整理、②働き方改革関連法の施行状況を踏まえた、労働基準法等の検討」の2点が掲げられた。そして主要な論点として、「労働者」「事業・事業場」「労働時間制度」（最長労働時間、労働からの解放、割増賃金）「労使コミュニケーション」を掲げた議論が進められており、荒木尚志教授（東京大学大学院法学政治学研究科教授）が座長の任にあたっている（荒木教授は労働政策審議会労働条件分科会長でもある）。

労基研は10月末現在、主要な論点をめぐって3巡目の議論を終えたところであり、未だとりまとめに至っていないが、主要な論点ごとに厚労省が整理した「問題の所在」と各構成員からの特徴的な「意見」を紹介した上で「あるべき改革の姿」を考察したい。

(1) 労働者

【問題の所在】

- ①労働基準法9条に定める「労働者」の定義自体についてどう考えるか。
- ②今日的な状況変化を踏まえ、
 - ・昭和60年判断基準をどのように扱うべきか。
 - ・プラットフォーム・ワーカーなど個別に具体化した判断基準を作成することが可能か。
 - ・「労働者」に当たらない「働く人」に労働基準関係法令などにおける特別の取扱いが必要か。
- ③家事使用人については、この間の状況変化等を踏まえて労働基準法を適用すべきか。

【主な意見】

- ①昭和60年の研究会報告による現行判断基準

は予見可能性が低い。

- ②現行判断基準は専門家によるアップデートを検討し、通達・指針等で示していく方法が現実的。
- ③働き方の多様化、プラットフォーム・ワーカーの拡大、AI等による労働者管理のデジタル化などから、労働者性判断の予見可能性が一層低くなりつつある。諸外国では、こうした状況に対応するため、
 - ・個人で役務を提供している者を「労働者」と推定した上で、それに異論がある場合には使用者に反証を求める方式（米国カリフォルニア州のAB5）
 - ・具体的な要件を列挙し、そのうちいくつかを満たせば労働者であると推認する方式（例えば、欧州委員会指令案）が検討されている。
- ④推定方式を導入する場合、裁判規範にまで踏み込むのか、監督行政上の判断基準なのか、一般労働者が自分の立ち位置を考える上でのガイドラインなのか。
- ⑤労働基準法と労安法、労契法、労災保険法の「労働者」の範囲は同じとされているが、各法律の対象範囲をそれぞれに検討できるのではないか。
- ⑥家事使用人については、労働基準法を適用する方向で具体的施策を検討すべき。

【考察】

今日、「労働者概念」の周辺に位置する就労者をどのように保護するかは先進諸国の共通の課題となっている。労基研の構成員の1人である水町勇一郎教授（早稲田大学）は、かつて厚労省の有識者会議³において「労働者概念について、余りに指揮命令とか人的従属性にこだわっていくと労働者の底が簡単に抜けてしま

う」「世界的に人的従属性も含めながら、更には経済的従属性をどう労働者概念の中に入れていくかが、大きな流れ」と指摘しており、正に今が労働者概念の拡張に踏み出すタイミングではないか。

この点に関し、連合総研「『曖昧な雇用関係』の実態と課題に関する調査研究委員会」（主査：浜村彰法政大学教授）の報告書（2017年12月）⁴は、労基法上の労働者性について「個人請負就業者やクラウドワーカーの法的保護の方法としては、第3のカテゴリーを設ける手法をとるべきでなく、労基法上の労働者性の判断については、労組法上の労働者と同様に事業組織の組入れ論を中心にすえて緩やかに解すべきである」と提言しており、有力案となり得ると考える。

この場合、新たに労働者概念の拡張部分に該当する「労働者」については、労働時間規制の一部が適用除外となることも想定されるが、少なくとも労災保険・雇用保険については全面適用すべきである。

一方、労働者概念自体は拡張せず、周辺的就労者の状況に応じた特別の措置を講じていく方法がある。フリーランスについて、取引の適正化や就業環境の整備を目的としたフリーランス法の制定（2024年11月1日施行）や労災保険の特別加入の対象範囲の拡大（同日施行）は、その一形態と言えるだろう。しかし、こうした特別の措置は、「労働者」に保障される諸権利の水準と比べるときわめて脆弱であり、また、特別加入手続きを通じて「労働者ではない」という自己認識を形成してしまうことで「誤分類」を誘発するおそれもある。したがって、労働者概念の拡張を一義的に追求していくことが望ましい。

（2）事業・事業場

【問題の所在】

労基法上の「事業」にかかる解釈・機能をふまえ、法の適用単位等をどう考えるか。

【主な意見】

- ①テレワークの浸透などを踏まえると、既存の「事業」「事業場」という場所的概念がそぐわない場合も考えられる。
- ②労使協定の締結等にあって、労使コミュニケーションの整備等の条件をクリアしている場合、企業単位はあり得るのではないか。
- ③事業場単位を原則とし、指導の有効性や届出の効率化の観点から適切な場合に企業単位とすることが妥当ではないか。

【考察】

事業場単位か、企業単位かの二者択一でなく、規制の目的・効果や監督指導の実効性確保等の観点から合理的に判断することが適当である。

（3）労働時間制度（最長労働時間）

【問題の所在】

- ①上限規制の導入後の状況等を踏まえ、上限規制の在り方をどう考えるか。また、法定労働時間週44時間の特例措置についてどう考えるか。
- ②時間外・休日労働等の企業外部への情報開示など市場誘導的な手法により時間短縮を図ることや企業内部（労使委員会や過半数代表者等）への情報開示により自主的な時間短縮を促すなどのソフトローの効果をどう考えるか。
- ③管理監督者、みなし労働時間制、裁量労働制、高プロ制度について、相互の関係を含

め、その在り方をどう考えるか。

【主な意見】

- ①特別条項に係る上限を原則的上限に近付けていくことが必要。
- ②労働時間の情報公開を義務化することで、どういう働きかえ方をしているかという点での企業間の競争を通じて、労働条件の改善に繋がる。
- ③何が労働時間に当たるのかについて、手がかかり又は基準のようなものを明らかにするという方策が前提として必要。
- ④管理監督者は手続規制がないだけでなく、高度プロ制度の年収規制等もない。
- ⑤テレワークを対象とした新たなみなし労働時間制が必要ではないか。

【考察】

- ①労働時間規制の前提として実労働時間の把握義務（労働日ごとの始業・終業時刻）の創設が急務である。この間、労働安全衛生法に「労働時間の状況」（在社時間と社外で業務に従事した時間とを合算した時間）の把握義務（労衛則 66 条の 8 の 3）が設けられたが両者は別物であり、規制の対象である「実労働時間」について把握義務を罰則付で設けることが必要である。
- ②労働時間の上限設定の最小単位期間は、労働者の疲労回復や生活サイクル等を考慮し、週単位とすることが望ましい。また、現行の月単位及び年単位の上限時間については、いわゆる過労死ラインを少なくとも 20 時間程度（月単位）下回る時間とすることが適当である。
- ③労働時間の上限規制に関しては、広範な業種・業務で適用除外（新技術・新商品等の研究開発業務）や経過措置（①建設事業、②自

動車運転の業務、③医師等）が設けられているが、これらの適用除外・経過措置の対象業務でとりわけ過労死・過労自死等が多く発生していることから、これらの適用除外・経過措置は速やかに廃止することが適当である。また、医師を対象とした宿日直許可申請が急増しているが、要件の厳格化と許可期限の設定等が必要である。

- ④1 カ月単位変形労働時間は、1 勤務における労働時間の長さには何らの制約がなく、非常識な勤務形態（シフト設定）が散見されることから、1 勤務における労働時間の上限を定めることが適当である。
- ⑤テレワークでは、「情報通信機器の発達により、企業は働く人の事業場の外の活動についても、相当程度把握できるようになってきている」（新時代研報告書）ことから、みなし労働時間制の適用の余地はほとんどなくなったと見るべきである。
- ⑥デロゲーションに関し、労働者個人の希望に応じた解除（規制の復活）を認めるべきという意見が複数の構成員から出されている。例えば、三六協定が締結されている場合であっても、労働者個人の希望に基づき、原則である第 32 条の上限規制の適用に戻る仕組みを設けるべきという意見であり、積極的に検討されるべきである。
- ⑦公務分野（地方公務員）の時間外・休日労働はほとんどの場合、労基法 33 条 3 項（公務のために臨時の必要がある場合における適用除外規定）を根拠としているが、同条の解釈例規では「『公務のために臨時の必要がある』か否かの認定は、一応使用者たる当該行政官庁に委ねられており、広く公務のため臨時の必要を含むものである」（昭和 23

年9月20日付基収3352号)とされており、事実上、労働基準監督官が労基法の適用に関して指導する余地がなく、「臨時の必要」が恒常的に運用される事態を招いている。このような解釈は、労基法の規制を「骨抜き」にしていることから、見直すべきである。

(4) 労働時間制度 (労働からの解放)

【問題の所在】

- ① 三六協定の休日労働について日数の上限がないことをどう考えるか。
- ② 休日の特定について法令上の定めがないこと、時間外労働の上限(月45時間等)に休日労働時間が含まれないこと、時間外労働と休日労働の割増賃金率が異なることなどをどう考えるか。
- ③ 勤務間インターバル制度の導入促進のため、どのような手法が考えられるか。
- ④ 年次有給休暇制度について、時季指定義務は効果があったか、時間単位取得をどう考えるか。
- ⑤ 休憩について、8時間を大幅に超えて労働する場合であっても休憩が1時間であることや一斉付与についてどう考えるか。

【主な意見】

- ① 4週4休(変形休日制)は健康確保の点から見直すべき。
- ② 勤務間インターバルでは代替措置をどのように設けるかが重要。
- ③ インターバルの時間数は11時間を原則とすべき。
- ④ 労働者に年次有給休暇の残日数を可視化することも有効。
- ⑤ 年次有給休暇の賃金に3つの選択肢があるが、本来、所定労働時間労働した場合に支払

われる通常の賃金とすべき。

【考察】

- ① 勤務間インターバル制度を「労働者の健康を確保するための最低限度の措置」と位置付け、一律に義務化することが適当である。他面、無制限な不規則勤務の温床としないため、実効ある労働時間の上限規制とセットで運用する必要である。
- ② 休日は「週休制」の保障と特定義務を規定すべきである。また、8時間超の労働に相応しい休憩時間を保障すべきである。
- ③ 年休については、時季変更権の厳格運用、不利益取扱いの厳格な禁止(罰則の新設)が必要である。

(5) 労働時間制度 (割増賃金)

【問題の所在】

- ① 割増賃金規制の在り方について、労働者への補償と長時間労働の抑制の趣旨を踏まえどのように考えるか。
- ② 副業・兼業の場合の割増賃金について、企業側の負担や労働者への補償、諸外国の状況などを踏まえどう考えるか。

【主な意見】 (割増賃金)

- ① 25%の割増賃金率は国際的水準からすると非常に低い。
- ② 副業・兼業の場合の通算管理について、諸外国では労働時間の長さは通算するが、割増賃金までは通算しない。

【考察】

- ① 現行の割増賃金制度は、時間外労働を抑制する効果が十分とは言えない。例えば、総賃金(年間)の1/5が賞与として支給され、割増賃金の算定基礎から除外されている場合、実質的な割増率は、 $4/5 \times 1.25 = 1$ となり、時

間外労働手当の増大による時間外労働の抑制効果はない。したがって、割増率を引き上げるとともに、割増賃金の算定基礎については、賞与等を含めた年収とすることが適当である。

- ②固定残業代制度は、恒常的な時間外労働を前提とした制度であり、時間外労働を臨時的・一時的なものとして位置づけた労使協定制度和割増賃金制度の趣旨と整合しないことから規制すべきである。

(6) 労使コミュニケーション

【問題の所在】

- ①労使コミュニケーションには、よりよい労働条件を設定することや労働基準法制にある最低基準について、労使の合意で例外を認めることなどの意義・機能がある。
- ②過半数代表者に関しては、次の側面があることをふまえ、労使コミュニケーションの課題と改善方法をどう考えるか。
- ・適切な選出が行われていない可能性がある。
 - ・過半数代表者の担い手が確保できない。
 - ・実質的な労使コミュニケーションの担い手として機能していない。

【主な意見】

- ①労使コミュニケーションの促進は、政策的対応が望ましい。
- ②過半数代表者が意見集約をすべきということより明確にすべき。
- ③過半数労働組合、過半数代表者への配慮や企業側が可能な便宜供与の範囲等について、行政で明確に示す必要がある。
- ④過半数代表者を複数選出することで機能が持続的に維持できるのではないか。
- ⑤任期制という選択肢を可能としつつ、定期的

に意見が表明されるようにすべき。

- ⑥締結の趣旨どおりに労使協定等が運用されているかを監視する仕組みが必要。
- ⑦各事業場の過半数代表者を本社等に集めることにより、横のつながりを含めた労使コミュニケーションの実質化が期待できるのではないか。
- ⑧労働組合の活性化や、労使コミュニケーション支援を行えるような制度設計が課題。
- ⑨過半数代表者への支援として、外部専門家等を活用することも考えられる。
- ⑩日本でも、従業員代表制がどういう役割を担うのかを検討すべき。
- ⑪労働組合と排他的にならないものとするのが重要。

【考察】

過半数代表制度については不適切な選任手続きが広く横行しており⁵、対等な立場で使用者と協定締結等に臨むための支援も少なく形骸化が著しい。当面、ILO第135号条約及び143号勧告⁶を十分に考慮しながら、複数化（多様な雇用形態・職種やジェンダー等に配慮）、常設・任期制、情報請求権、意見集約の機会確保、専門性確保のための研修権、不利益の厳格な禁止、支配介入の禁止等の措置を検討すべきである⁷。また、過半数代表者に代わり、労使委員会又は労働者代表委員会⁸を設ける見解があるが、後者を軸に積極的に検討すべきである。

過半数組合のある場合にも設置する「従業員代表制」については、ドイツ、フランス、韓国等の先行例があるが、労働組合と並存することで「相乗効果」が期待できるとする見方や逆に労働組合不要論の広がりを懸念する見方もあり、その影響を慎重に分析しながら、検討され

るべきである。

5 真の「改革」を提示できるのは労働組合

労基研は2024年度中に報告書を取りまとめ、その後、労働政策審議会労働条件分科会の審議を経て、2025年の臨時国会または2026年の通常国会に関連法案が上程される可能性がある。

今回の「改革」を「40年に1度」「50年後まで見すえた改革」という厚労省幹部もいるが、5年前の「働き方改革」は「70年に1度」「最大のチャレンジ」と呼ばれ、「10年先の未来を見据えたロードマップ」（働き方改革実行計画）まで策定していたのであるから、随分いい加減なものである。厚労省自ら「働き方改革」を上書きするかのようなの姿勢を見せているのは、その前進面（労働時間の絶対上限規制等）

に不都合を感じている勢力に同調し、「揺り戻し」を容認しているからではないか。そして、その仕掛けが、労使の集团的合意（+個別同意）を条件とした労働時間規制のデロゲーション（裁量労働制や高度プロ制度の対象範囲の拡大等）なのだろう。

労働基準法制の「改革」を推し進めるのであれば、その出発点は働く者の現実に置かれなければならない。事実、多くの職場に労働基準法制の不十分さや矛盾を指摘する声が存在する。労働組合は今、これらの声を丁寧に集約し、多くの労働者に前に「あるべき改革の姿」として提示していくことが求められている。

まやかしの「改革」を許さない労働組合のたたかいは始まっている。

（もりさき いわお・全労働省労働組合顧問）

※本稿は2024年10月末日の時点で執筆したものである。

- 1 西谷敏『西谷敏著作集第1巻』（2024年、旬報社）51頁。
- 2 荒木尚志教授は、2023年12月15日に経団連労働法規委員会で講演し、「過半数労働組合がない場合、過半数代表者という個人との協定でデロゲーションを認める日本の制度は異例」「多様化に対応するために諸外国でも採用されている手法として、労使の集团的合意を条件として、法定基準を現場の実態に合わせて解除・柔軟化する仕組み（デロゲーション）がある」などと述べている。 https://www.keidanren.or.jp/journal/times/2024/0118_06.html
- 3 第1回雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会（2018年10月19日） <https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000616840.pdf>
- 4 <https://www.rengo-soken.or.jp/work/201712-01.pdf>
- 5 J I L P T 「過半数労働組合および過半数代表者に関する調査」（調査シリーズ No.186、2018年12月27日） <https://www.jil.go.jp/institute/research/2018/186.html>
- 6 I L O 135号条約（未批准）は、労働者代表の活動について「解雇等のそれらの者にとって不利益な措置に対する効果的な保護を享有する」（1条）、「任務を迅速かつ能率的に遂行することができるように、企業における適切な便宜が労働者代表に与えられる」（2条）と定め、同時に採択された補足的勧告（143号勧告）では、「労働者代表に不利益とみなされる行為」や「労働者代表に与えられるべき便宜」を具体的に列挙している。
- 7 J I L P T 「様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会」報告書（2013年7月）は、過半数代表制度の機能強化や新たな従業員代表制の整備等に関し、諸外国の現状と特徴を指摘しながら、わが国が直面する課題を整理している。 <https://www.jil.go.jp/press/documents/20130730/report.pdf>
- 8 連合は2021年に「労働者代表法案骨子（案）」（中央執行委員会確認）を公表している。 https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/data/roudousha_daihyohouan_an.pdf?16