

労働総研 ニュース

No. 413

2024年11月号
(2024年11月29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/

目次

「労働基準関係法制研究会の議論の方向転換を求める記者会見」について.....1	
「労働基準関係法制研究会の議論の方向転換を求める記者会見(10月3日)」 (雇用共同アクション).....1	
労働法制中央連絡会NEWS(2024年11月15日号).....6	
研究部会報告... ..7	
研究活動、事務局日誌(10~11月).....7	
公開研究会のお知らせ.....8	

労働基準関係法制研究会の議論の方向転換を 求める記者会見」について

厚生労働省に設置されている労働基準関係法制研究会(2024年1月～、座長:荒木尚志・東京大学大学院教授)は、今年度内の報告書取りまとめをめざして検討を続けていると伝えられています。

同研究会では、勤務間インターバルの緩やかな義務化、法定休日4週4休制と法定労働時間週44時間特例措置の廃止、従業員過半数代表制度のあり方の見直し等々が検討されていますが、主な経済団体が認める範囲内の規制強化との抱き合わせで、労働基準法の規制緩和と労働基準監督行政の弱体化を実現しようとする動きが指摘されています。特に、日本経団連の「労働基準法は労使自治を尊重せよ」との主張に呼応して、労働法学者の中からも規制のデロゲーション(原則の逸脱)の適用範囲の拡大や要件の緩和を主張する動きが強まっており、最低限の労働基準の確保を定めた労働基準法が骨抜きにされることへの危惧が高まっています。

こうした動きに対して、全労連が「労働基準関係法制研究会の討議事項に関する意見」(7月5日)、

「労働基準関係法制研究会の討議事項に関する意見の補足」(10月1日)を発表(※1)するとともに、雇用共同アクション(※2)は10月3日に厚生労働省記者クラブで「労働基準関係法制研究会の議論の方向転換を求める記者会見」を開きました。記者会見には報道関係15社から参加があり、この問題に対する関心の高さが示されました。記者会見での主な質問と回答は以下のとおりです(提供=雇用共同アクション事務局。一部、事務局の補足あり)。

※1 全労連ホームページ

(<https://zenroren.gr.jp/jp/housei/iken.html>)を参照。

※2 労働者派遣の「常用代替防止」原則の削除、労働時間規制

の骨抜き(ホワイトカラーエグゼンプション=高度プロフェッショナル制度の創設)、特区制度を使った解雇規制の緩和など、安倍政権が進める「雇用改革」に対抗するため、従来の枠を超えた労働運動の共闘をつくり、共同した取り組みを進展させるため、2013年10月13日に「安倍政権の雇用破壊に反対する共同アクション」(雇用共同アクション)が結成された。事務局団体は、日本マスコミ文化情報労組会議(MIC)、全国労働組合連絡協議会(全労協)、全国労働組合総連合(全労連)。

「労働基準関係法制研究会の議論の方向転換 を求める記者会見(10月3日)」

雇用共同アクション

質問1 労基法をめぐってはこれまでも、デロゲーションのひとつであるホワイトカラーエグゼンプションなど、規制緩和にあたる改正がしかけられてきたと思う。今回の法改正は、制度をひとつずついじるのではなく、労基法の最低基準、そこを取り払うという議論という理解でいいのか。

回答 ご指摘のとおり、今回のデロゲーション論には、労働基準からの逸脱を労使合意のみで可能とする仕組みを取り入れる狙いがあると考えています。

これまでの労基法の規制緩和は、裁量労働制の対象業務拡大や高度プロフェッショナル制度の創設がそうであるように、制度ごとに規制緩和の内容を労政審や国会で審議し、例外の対象となる業務や労働者層の限定、労使合意の手続きや行政への届出などの要件を設定し、制度の濫用を防止してきました。

デロゲーション推進派は、そうした法律が課す要件が「多様で柔軟な働き方(働かせ方)」の広がりを妨害しているとして、「働くルールづくりは、現場を熟知する現場労使に任せるべき」と主張し、制度ごとの要件を取り払おうとしていると思います。

ただし、厚労省が労基研に示した現時点の論点整理には、「労働基準法の原則的規制を、労使合意の

みで取り払う仕組みを導入する」といった事項は見当たりません。おそらく、労基研の「まとめ」や、それを受けて始まるであろう労政審の審議で、ただちに上記の狙いを実現させる法令改正を行うことはなく、今回の検討では、デロゲーションの容易化を実現するための、基礎工事・前提づくりをしようとしているものと思われます。

というのも、現行のデロゲーションの仕組みを担う「過半数代表者制度」は、あまりに不十分で、誰もが違法の横行を知っており、それを放置したままでは、さすがに「労使自治によるデロゲーションを容易化する」議論を始められないからです。まずは、労働者の「代表」選出の仕組みや、その任務のあり方について、一定の制度整備をはかり、次の法改正で、経済団体の意向をふまえた「労使自治によるデロゲーション」の範囲拡大や容易化を実現するという手順の了解が、経済団体や政府、学者の一部の中にあるのではないかと推察します。

使用者側は、過半数代表者を公正で民主的に選出すること自体や、職種ごと、雇用形態ごとの意見を一定反映させるべきといった意見には反対しにくいと思います。なので、その点は譲るかわりに、それでもなお、使用者の思惑どおりにデロゲーションが行えるようにするための仕掛けとして、規制単位の見直し（事業場から企業本社へ）や、「労使協創協議制の創設」、社員親睦会の協議や合意にも法的合理性を推定する解釈の採用を求めているのでしょう。

研究会では、一部の構成員が「(デロゲーションの手続きに関わるのは)労働者のための労働者代表ではなく、企業の中のルールを作る労使の話し合いなのだから、使用者が決定権を持つべき」などと主張しています。経団連が求めている、「労使自治の尊重」（労使合意による労働基準法の無効化）を、さらに踏み越える使用者本位のデロゲーションを是とする発想が、労働法学者から出てきたことには驚かされましたが、今回の労基法改悪にける使用者側の狙いを援護射撃するためのものであろうと思われます。

質問2 労使自治によるデロゲーションの容易化が実現した場合、どういうことが予想されるか。

回答 強行法規である労働基準の原則が骨抜きにされてしまうと考えています。労基法とは、民法の「契約自由の原則」（契約当事者の自由な意志を尊重する）に対して、労働者保護のために特別な規制をかけた法律です。労使が合意をしようとも下回ってはならない最低の基準を設定し（憲法27条2項：勤務条件法定主義）、その逸脱には原則として罰則付きで禁止しています。さらに労使は労働基準を上回る労働条件について、その向上に努力するも

のとされています（労基法1条2項：労働関係当事者による労働条件の改善努力）。「労使自治」の領域は、本来、労働基準を超えた、よりよい労働条件を整えることにあり、と労基法は明示しているわけです。

以上の基本原則がある一方、今の労基法にも、最低基準を下回るデロゲーションの仕組みは備えられています。しかしそれは、事業運営上の特段・臨時の必要性があるため、やむをえず使用者が労働者に「労基法の原則的規制を逸脱することのお願い」をし、合意を得られた場合に、「法には反しているが、免罰はされる」という仕組みです。

ところが、労基研の座長をはじめとする一部の学者が主張するデロゲーションは、今の労基法の一律の規制が、新しい時代の事業運営に合わなくなっているから、労使自治で基準を下回るルール設定をする「例外」を、「原則」へと転換するかのような話をしています。これでは、実際に職場で運用されるルールは、職場の労使が決めるものとなり、労働基準法は容易に逸脱が許される「目安」程度のものでされてしまいます。

「労使合意による労働基準の逸脱」が原則となれば、労基法は、有名無実化、「絵に描いた餅」化してしまいます。経団連と政府、一部の労働法学者たちは、「労使合意」「労使コミュニケーション」を活用して、労基法を「契約自由」の原則に従属させようとしているのではないのでしょうか。

質問3 労使で合意したらデロゲーションできる、という条文一条を、労基法に盛り込むということか。

回答 「労使合意によるデロゲーションの一般化」を労基法に盛り込む場合の具体的な条文の書き方は、今の労基研では議論されていないのでわかりません。その方向で進む場合、ご指摘のとおり、一条を書きこみ、原則を大転換する「改正」となるのかもしれませんが。あるいは、今のデロゲーションに関する条文のそれぞれについて、対象業務や労働者の範囲などの要件を削除し、「過半数労働組合もしくは過半数代表者（従業員代表）との協定等がある場合は、〇〇時間働いたものとみなす」といった形で、規制緩和をはかるのかもしれませんが。いずれにしても、労働法学者を集めて議論すれば、法技術的には、そうした法改悪も可能なのではないのでしょうか。

質問4 事業場単位を変えるのも、いわゆる裁量労働制とかを全社として一括で変えられるようにする、ということを見越している、というところらえ方でよいのか。

回答 ご指摘のとおり、労基法の規制単位を事業場から法人(本社)に転換するのは、事業場ごとの違いを無視して、本社の思惑どおりのデロゲーションを容易に成立させるためのものだと考えています。企業からすれば、行政への届出が楽になるのはいわずもがな、それ以上に、事業場ごとの働き方の実態や労働者の意向、とりわけ事業場単位に結成されている労働組合の存在を無視でき、さらには事業場を所管する地域の労働基準監督署の目も気にせずに済む、と考えているのでしょう。

実際に、労働者保護を強める立場で活動している労働組合の多くは事業場を中心に結成されており、特定の事業場でのみ、過半数労働組合であったり、少数ながらも過半数代表者を獲得するだけの職場の支持を得ているというケースが多数です。これが法人単位にされると、過半数労組の立場や過半数代表者の立場を維持できる労働組合は激減する(ほぼ無くなる)でしょう。過半数労組として存続するのはユニオン・ショップで高い組織率を維持した一部のいわゆる御用組合だけになると思われまます。そうなれば、過半数代表が労働者保護の視点で交渉し、締結されるような協定は消滅し、使用者の都合で調整された協定ばかりになるでしょう。

本社主導になると、働き方の実態や現場とかけ離れた労使協定が乱発されてしまうということは、2021年から認められている36協定の本社一括届出方式をみても、明らかです。現場の働き方が事業場ごとにまったく違っていても、事業内容や職種構成が違っていても、多くの事業場の労働者が知りもしない人物の承諾・押印により、本社の意向どおりの労使協定がつくられています。私たちの労働組合が関わった事例としては、神奈川の私立学校(幼稚園、小・中・高校あり)や、多くの自治体の受託事業(給食調理、保育、学童保育、受付・窓口、学校校務、図書館、清掃他多彩な業務あり)を受けている企業の事例があります。それらは、事業場ごとの業務のあり方や働き方は、まったく異なるのに、「本社がとりまとめるので、事業場ごとの36協定締結は不必要となった」等と通告、現行の労基法が求める労使協定の締結手続きを全く無視した違法協定をでっちあげ、それが労働基準監督署に受理されています(労組の申告により、是正指導を受けているところもあります)。

質問5 デロゲーションの話、規制単位の見直しの問題点をお話しいただいたが、研究会の中では4週4休制の話、副業・兼業の話もされている。そのあたりについては、どのような考えをもっているのか。

回答 4週4休制廃止や法定休日の特定の義務化、

法定労働時間週44時間の特例措置の廃止、家事使用人への労基法の適用といった方向性には、私たちも賛成です。しかし、時間外・休日労働の上限規制や勤務間インターバル制度の義務化については、規制強化を求める構成員がいる一方、消極的もしくは反対する構成員もあり、最終的には現行法の抜本改正には至らないのではないかと危惧しています。

副業・兼業については、労働時間通算制度は廃止はしない方向で意見はまとまりつつあるとみえますが、通算した労働時間に対して割増賃金の支払い義務を課す、現行の規制は廃止の方向で、これには反対です。副業等の場合の労働時間通算は、本人の申告が条件とされ、実態として、ほぼ行われていませんが、副業が増加傾向にある中、使用者の命令で副業を行わせて長時間労働を隠蔽するケースも出てきている現状で、通算労働時間に対する割増賃金の規制を外すことは妥当とは思えません。通算労働時間に割増賃金を課す国はEUには皆無だそうで、だから日本にも要らないといった話を労基研の座長はしているように聞こえますが、政府と使用者がごぞつて副業を推奨するという日本の異常性、特殊性を無視した議論だと考えます。

上記のように、労基研の議論の各論についていえば、私たちは是々非々の立場ということになります。概ね賛成すべき方向の議論のなかにも、容認できない主張・論法があります。例えば、過労死が発生する水準に据え置かれた今の時間外・休日労働の上限について、「下げることは望ましい」としつつ、「しかし規制を強化すると、使用者は適用を免れるための非労働者化をはかるから、そうすべきでない。情報開示で企業を善導するほうがよい」とか、「罰則付きの強行規定まで行うのはいかがなものか」といった言い方で、労働基準法の規制強化にブレーキをかけ、いわゆるソフト・ローに寄せていく主張です。企業の情報開示には私たちも賛成ですが、それを進める代わりに、規制・罰則を疎か(おろそか)にすることには反対です。

労基法の特徴は強行法規による使用者の行動の制約にあるわけですし、そもそも、労基法逃れの非労働者化という脱法を許さないために、労働者概念の再検討をしているというのに、一部の構成員は、どこまで使用者寄りの発想をしているのか、と労働組合の中では怒りの声があがっています。

なお、こうした言い方は誤解を招くかもしれませんが、今回の検討のうち、改正に資する事項は、経団連の主力産業にとっては、あまり影響のないものが中心となっている印象です。これは、改正事項(薬)と改悪事項(毒)を一括して法案化することで、「よい提案もあるから、法案の丸呑みを」と労働者代表や野党に迫り、労政審や国会審議において対決法案とならないようにする工夫ではないでしょ

うか。私たちは、あくまでも毒は取り除き、薬だけの改正にすべきと考えています。

質問6 過半数代表制は現行法制で労基法で30、その他破産法を加えると70に関連するとされるが正確な数は把握されているか。

回答 過半数代表の関与を要する規定の数を、雇用共同アクション独自でカウントはしていません。労基研の資料の整理によれば、個別的労働関係法で38(うち労基法17)、労働市場法で10、その他で9とされています¹。その他の法令をサーベイすると、全部で110あるとの知見もあります²。

質問7 憲法27条に労働条件法定主義の規定がある。強行規定で決めるとされているのに、労使で何とでも決められるとするのは、憲法違反となるのではないか。

回答 ご指摘のとおりだと思います。私どもも、7月に提出した意見書の1頁の第3パラグラフで、働き方の多様化・柔軟化を口実にデロゲーションの容易化をはかることは、憲法27条2項の規定と整合しない、と指摘したところ です。

質問8 石破首相は、「成果に基づいた労働時間制度を」と打ち出している。これについての見解を。

回答 自民党総裁選時に石破首相が掲げた「労働時間基準ではなく付加価値(成果)基準の労働のあり方への転換を、官民挙げて促進し、より少ない労働時間でより多くの賃金を得ることができる『稼げる日本』への変革をすすめる」との公約についてのご質問かと思えます。

上記の公約は、労基法の原則に反するものであり、また、主張とは真逆の効果をもたらす誤った政策であるため、私たちは反対です。

「労働時間基準から成果基準の労働の在り方への転換」の意味するところは、成果に基づく評価、賃金の支払い(成果主義)とセットで、実労働時間管理に基づく労働時間規制の適用を外し、「みなし労働時間制の適用」もしくは「労働時間規制の適用除外」とすることだと思われま す。これは現行の裁量労働制や高度プロフェッショナル制度というデロゲ

ーションによって、一定程度、合法化されていますが、石破首相は、それをさらに広げようとしているのでしょ う。これは、認めるわけにはいきません。

「成果基準の労働について、一般的な労働時間規制を外す」制度を正当化する主張には、「長時間働いても必ずしも成果はあがらない業務なのに割増賃金を払うのは不合理」とか、「労働者に労働時間の裁量を与え、成果をあげれば早く帰ることができるようにした方がよい」等といったものがあります。

しかし、成果主義の人事労務管理を理由として、労基法の労働時間規制をデロゲーションさせるのは間違いです。労基法において、賃金制度と労働時間規制の話は別物です。労働時間と成果が結びつかない働き方をしているからといって、その労働者にも守るべき健康と暮らしはありますから、使用者の指揮命令下におかれる時間を制限するための労働時間規制の適用は、外すべきではありません。

石破首相は、成果基準の労働のあり方に転換すると、「より少ない労働時間でより多くの賃金を得られる」と、まるで時短+賃上げ効果が生じるように誤解していますが、実際には、成果主義的処遇制度と労働時間の規制緩和をセットにすると、長時間労働化することが、私たちが把握している労働者の職場実態や、学識者による研究³からわかっています※。

石破首相だけでなく、労基研の座長である荒木教授も、「裁量労働制は、労働時間をどう使うかということの主権を会社ではなく、個人に取り戻すという点で大きなメリットがある」「労働時間主権を労働者に与える」⁴と、労働時間規制を逸脱する裁量労働制を賞賛していますが、これも誤解に基づく発言です。労働者の裁量は、「裁量労働制の適用によって発生するもの」ではなく、条文に書かれているとおり、当該業務の性質から生ずるものであって、一般的労働時間規制のもとでも、使用者が業務遂行方法をいちいち指示せず、労働者の裁量に委ねることは可能であり、使用者にもメリットがあるから、実際に多くの企業がそうしています。

では、「裁量労働制」のもたらす効果は何かといえば、「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しない」こと(繰り返しになりますが、これは一般的な労働時間規制においても可能であり、業務の性質上、そうした方がうまくいく業務は、実務的にそうされています)を法令で条件づけるかわりに、使用者に課すべき実労

¹ 第4回研究会資料26~30頁

² 竹内(奥野)寿, 2017年, 「従業員代表制と労使協定」, 日本労働法学会編『講座労働法の再生第1巻労働法の基礎理論』日本評論社, 161頁 注10参照。

³ 守島基博, 2016年, 「成果主義的処遇制度と労働時間」, 『日本労働研究雑誌』No. 677

⁴ 2021年12月16日, 「第7回これからの労働時間制度に関する検討会」議事録より

働時間管理の義務を外し、労働者がどれだけ働こうが、一定の時間働いたと「みなす」ことにより、割増賃金の支払いを免れることを許す、「不払い残業の合法化」です。

割増賃金によるコストアップを気にしなくなった使用者が何をするかは、火を見るより明らかで、各種調査からも、一般的な労働時間規制のもとで働く労働者より、裁量労働制適用労働者の方が、長時間労働となる傾向がわかっています。つまり、一見すると「労働時間主権を労働者に与える制度」であるかに見えて、実際には、使用者が当該労働者の私的な時間を追加コストなしに手に入れ、業務達成に向けて働かせることができる制度、「労働時間の実質的主権を使用者に譲り渡す制度」として機能する、それが裁量労働制です。

労働者は労働時間の使い方について裁量を持ったとしても、管理監督者ではないのですから、業務量や納期を決めたり、業務遂行に必要な人材を獲得・配置する権限までは与えられません。それらは使用者の掌中にあり、法令では業務量そのものを適正範囲内にコントロールするよう、使用者に義務付けることは困難です。結局、実労働時間管理に基づく労働時間規制でしか、使用者を制御して労働者の健康・生活を守ることはできないわけです。その点がないがしろにする制度(みなし労働時間制等)は、労働者にとっても、事業の健全な発展にとっても害悪をもたらすものです。

質問9 5月に連合が主張した意見と、概ね、同様の意見だと思っただけ、連合の見解に足りない点は、何かあるのか。

回答 総論の方向性は同じですし、各論をみても、ほぼ同様の見解をお持ちであると思います。ただし、労働基準法の見直しにおいて、本来着手すべき点をもっと具体的に挙げていただきたいと考えています。言及が足りない点は、深夜労働・夜勤交替制、変形労働時間制、裁量労働制、シフト制労働契約(ゼロ時間労働契約)への規制強化などです。これらは現場の労働者が、今、苦しんでいるのですから、今回の見直し作業で着手すべき課題として、労働組合が言わなければならない課題です。

さらに言えば、印象的、感性的な評価になります。が、労基研の論点や議論動向に対する批判のトーン

が、穏やかすぎるのではないかと感じています。労基研が直接掲げているわけではないにせよ、議論の端々に滲み出ているデロゲーション原則化論は、労基法の解体と、労働組合の破壊をもたらす危険な発想であり、憲法違反だと明言すべきだと思います。

さらに議論のなかでは、労使合意どころか、使用者に決定権を持たせる話まで、労働法学者が踏み込んで語っているわけです。経団連ですら言えなかった主張を、労働者保護法制の専門家が、禁断の領域に切り込むようにして公言し、使用者本位の労基法解体攻撃の先兵役を果たしているわけです。「使用者保護」の専門家ならば、公益委員ではなく、使用者側委員として扱うか、研究会構成員にそうした価値観をもつ有識者を招くならば、他方で「労働者保護」の立場に立つ学者も同人数招聘しなければ、バランスの取れた研究会にはなりません。こうしたことについても、連合には強い批判と主張をしていただきたいと感じています。

※「労働時間基準から成果基準の労働の在り方への転換」政策批判の補足(脚注3関連)

労働政策審議会での公益委員経験も豊富な守島基博教授は、「成果主義的な処遇制度にも、労働時間の規制緩和にも、個々であれば、反対するわけではない」との立場を表明している方です。しかし、脚注3で紹介した論文では、以下のような指摘をしています。

「成果主義的な処遇制度と労働時間」に関する「実証研究のささやかな展望から見えてきたことは、成果主義的な処遇制度と、それを有効に機能させるための労働時間に関する規制緩和が同時に進むと、企業が現在直面している経営環境では、労働時間の量的な面(長さ)と質的な面(例えばワークライフバランスの維持)の両方で悪化が懸念されるということである。

なぜならば、現在、多くの企業が、経営環境の不確実性を経験し、かつ企業間の競争が激しくなっていると感じている中(労働政策研究・研修機構2007)、成果主義や権限委譲という施策は、経営側がその不確実性をそのまま労働者に転嫁する結果になる可能性をもつからである。つまり、成果主義的な処遇制度等の導入により、労働時間を長くして不確実性に対処する意思決定を労働者に委託する可能性である。残念ながら、それは本当の自律性ではないのである。Shipton et al. (2006)の結果と関連させれば、成果主義的な処遇施策が労働者から、労働時間の決定を含む、働き方の自己決定権を奪う可能性があるのである」

論文は2016年のものですが、今日にも当てはまる事実発見だと考えます。

労働法制中央連絡会 NEWS

2024.11.15号

発行：労働法制中央連絡会

TEL：03-5842-5611

労基法の解体 NO！

厚労省前宣伝実施

11月12日、労働法制中央連絡会は労働基準関係法制研究会（以下、労基研）が開催される厚労省前で宣伝行動を実施しました。労基研へ向かったの宣伝行動は今回が初めてです。

また、ナショナルセンターを超えて共同している雇用共同アクションとも一緒に行動を行い、緊急の行動であったにもかかわらず、全体で約50人の参加でした。

情勢報告した労働法制中央連絡会の土井直樹事務局長は、労基研の議論として、労働基準法の最低基準を労使の話し合いだけでデロゲーション（適用除外）し合法化してしまうことや、規制単位を事業場から本社一括にし、労使協定に労組の意見が反映されにくくすることを狙っているなどを告発しました。また、雇用共同アクション・全労連として、労基研に意見書を提出したことが議論に影響を与えているとして、年内とされていた報告書が、年度内に伸びたと報告。労基研は規制緩和でなく、規制強化の議論を行うよう求めました。

自由法曹団の高橋弁護士は、副業について時間外労働の割増賃金の廃止が議論されていることを批判。現在



中連と雇用共同アクションの共同で開催

労基研 たたき台提示

労基研は「議論のたたき台」について議論・意見交換しました。

「たたき台」からは「デロゲーション」の言葉がなくなっています。しかし「一定の範囲内で異なる水準の規制を適用するもの」との記載があるなど、表現の仕方は違いますが、デロゲーションと思われる箇所もあり、今後のまとめの議論を注視する必要があります。

また、政府・財界が主張する多様な働き方に対応するため、テレワークのフレックスタイム制の導入や、副業・兼業の割増賃金の廃止なども言及しています。一方で勤務間インターバルの導入、14日連続勤務の禁止など長時間規制も盛り込まれています。また、過半数労働者の機能強化については時間を割いて議論がされ、規制単位の本社一括、デロゲーションしやすい環境整備を着々と進める方向性が見える研究会でした。

も不適法な過半数代表者の選出を厚労省は把握しながらデロゲーションをしようとしているとし、労働者保護の議論をと述べました。

自治労連の松橋中央執行委員は公務職場の長時間労働、とりわけ被災地の実態を告発し、労基法の趣旨に基づいた議論を求めました。

雇用共同アクションに加盟している全労協・渡邊議長は、多様で柔軟な働き方を労働者が求めていると政府は言っているがそれは企業側だ、労基法の規制緩和はやめるべきと訴えました。また、首都圏なかまユニオンの伴委員長は組合員の不払い残業や雇止めたたき台を訴えながら労基研の動きを批判しました。

職場・地域での学習にぜひ活用を！

動画 政府・財界が狙う労基法解体とは

<https://youtu.be/qAeEeKv7eBA?si=YOScmDn5G>

UwPXg25 (YouTube)

講師：全労連 土井直樹 厚生労働局長

研究部会報告

・労働時間健康問題共同研究部会報告 (11月1日)

労働時間健康問題共同研究部会は11月1日に研究会を開き、7人が参加した。

今回の研究会では、部会メンバーの鷺谷徹氏(中央大名誉教授)が、報告と「労働時間短縮と自由時間拡大」についてのコメントを行った。

最初に、鷺谷氏の「日本の長時間労働の実態、原因、解決の展望を探る」(『学習の友』24年10月号)をもとに、①労働時間の現状(日本の長時間労働と国際比較)、②長時間労働の結果(過労死過労自殺と生活時間分析)、③労働時間短縮の展望(労働法制の改悪、多様な働き方選択論)について報告された。

次いで、日本共産党第29回大会決議(24年1月)から、第4章「世界資本主義の矛盾と科学的社会主義」の(15)「人間の自由」こそ社会主義・共産主義の目的であり特質である①「利益第一主義」からの自由、②人間の自由で全面的な発展、③発達した資本主義国の巨大な可能性、が解説された。

続いて、志位和夫氏(日本共産党議長)の最近の著書と論文(①『Q&A 共産主義と自由『資本論』を導きに』(新日本出版24年7月、②「自由な時間」と未来社会論—マルクスの探求の足跡をたどる」(「前衛」24年9月号)の紹介・コメントが行われた。

鷺谷氏からは検討課題のコメントとして、労働時間の国際比較データの違い、ヨーロッパ諸国と比べて日本は年間で400~600時間も労働時間が長いことが指摘された。

また、日本共産党の「賃上げと労働時間短縮」政策(2024年9月)について、①「自由時間拡大推進法」の提唱、②労働時間短縮でジェンダー平等をすすめる、③政治の責任で賃上げと労働時間短縮をすすめる、④労働基準法第改悪に反対する、などが提唱されていることが紹介された。

今回の研究会での論点は、来年1月に開催予定の公開研究会(別項を参照)にも反映させていく予定である。(佐々木昭三)

・女性労働研究部会報告(11月14日)

「日本の客室乗務員(CA)の実態と新たなたたかい」について西井忍さんが報告した。日本のCAは保安要員としてのライセンスが与え

られず、サービス業に分類されており、99%が女性である。低気圧・低酸素・揺れ・時差などのなかで早朝・深夜に及ぶ不規則・長時間勤務で、その労働実態は会社が一方的にスケジュールを決め、1日に3~4回乗務する休憩のない国内線勤務や国内線+国際線の6日連続勤務などもあり、主基地に戻った後の休日は2日しかなく疲労が取れない。CAの平均勤続年数は6~10年弱で、次々と退職していく。パイロットとの処遇格差がある。たたかう労働組合がない会社では在職死亡も少なからずある。「笑顔の発揮」などどうにでも評価できる管理職の主観による「評価制度」で資格、昇格差別があり、賃金格差が大きい(欧米のCAは3割以上が男性。互いに合意すればスケジュール変更ができ、2泊4日後の休日は4~6日間。昇格や賃金は経験が重視されて勤務年数順に上がり、評価制度は人権侵害として導入せず。平均勤続20年以上)。

あまりにひどい労働実態にCAの個人加入組合に加入して、有給休暇取得、一方的な勤務変更、賃金、休憩、評価制度などについてCAの新たなたたかいが始まっている。休憩時間の団交に対する不当労働行為救済を申し立て、都労委から勝利命令を勝ち取る成果もあった(会社が中労委に再審査を請求中)。中堅航空会社などでも個人加入組合への加入によって労働条件が改善され、短期間に組合員が大きく増えたところもある。個人加入労組は「国家ライセンスの付与、欧米並みの人間らしい働き方、評価賃金制度をなくし経験重視の賃金制度に、ジェンダーギャップの解消、乗務手当保障制度の復活、採用時の男女比率の改善」などを求めてとりくみを強めている。労働条件の改善にたたかう労働組合の存在が大きいこと、要求への結集で組合員拡大がすすんでいることが確認された。

(中嶋晴代)

10~11月の研究活動

- 10月2日 課題別プロジェクト研究会
- 11月1日 労働時間健康問題共同研究部会
- 9日 関西圏産業労働研究部会
- 14日 女性労働研究部会

10~11月の事務局日誌

- 10月2日 労働法制中央連絡会総会
- 10日 事務局会議
- 13日 『労働総研クォーターリー』編集委員会

31日 労働法制中央連絡会事務局団体会議
 11月6日 ホームページリニューアル打ち合わせ
 14日 事務局会議
 研究委員会
 27日 労働法制中央連絡会事務局団体会議
 28日 企画委員会

鷺谷 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)

公開研究会のお知らせ

一般社団法人労働運動総合研究所（労働総研）の労働時間健康問題共同研究部会は下記のとおり、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、下記の公開研究会を開きます。みなさんのご参加をお待ちしています。

日時：2025年1月24日（金） 13時30分～16時30分

会場：全労連会議室(全労連会館3階)とオンライン(Zoom)の併用

内容：

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

【参加申し込みについて】

参加を希望される方は、氏名、メールアドレスおよび会場参加かオンライン（Zoom）参加かを明記のうえ、2025年1月15日（水）までに労働総研事務局（下記）にメールでお申し込みください。なお、会場のスペースの関係で、会場参加希望者が多い場合、オンライン参加に切り替えていただく場合があります。その際にご容赦ください。

オンライン参加者には後日、ZoomミーティングのID、パスコードを連絡します。

問い合わせ先：労働総研事務局 rodo-soken@nifty.com