

金融労連近畿地方協議会 2025春闘学習会

政府・財界による**労働基準法の解体も、  
職場のパワハラも許さない**

2025国民春闘で  
働くもののいのちとくらしを守ろう!

2025年3月8日

全大阪労働組合総連合（大阪労連）  
副議長 菅 義人



そもそも、労働基準法（労基法）とは

働く上で最低限の労働基準を定めたもの。

例えば、法定労働時間・休憩・休日、年休、解雇制限など

使用者に対して立場が弱い労働者を守る法律  
(※この法律の目的)

労働者と労働組合がたたかって勝ち取ってきたものでもある

## \* 労働基準法の対象者は? (厚生労働省の「確かめよう労働条件」より)

- 原則として、日本国内で労働者として働いている人。企業の種類や就業形態等を問わず、すべての人に適用。

つまり、正社員、パートやアルバイト、外国人労働者なども対象者。

- ただし、以下のように労働基準法が適用されないケースもある。

船員、同居する親族のみで経営している企業、家事使用人

一般職、特別職（裁判所職員・国会議員・防衛省の職員）の国家公務員

一般職の地方公務員

⇒と言っても、公務労働者も労基法と無関係ではられない!! (詳細後述)



# 「8時間労働制」はどこで決められている？

## 労働基準法第32条

- ① 使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。
- ② 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。

# 休憩にも決まりがある

## 第34条（休憩）

- ① 使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては、**少なくとも45分**、8時間を超える場合においては**少なくとも1時間**の休憩を労働時間の途中に与えなければならない。
- ② 使用者は、第1項の休憩時間を自由に利用させなければならない。



# 休日も決まりがある

## 第35条（休日）

- ①使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。
- ②前項の規定は、4週間を通じ4日以上の日以上の休日を与える使用者については適用しない。

## いまでも長時間労働をさせる仕組みは様々ある

- 1 第32条の2 (1か月単位の変形労働時間)
- 2 第32条の3 (フレックスタイム制)
- 3 第32条の4 (1年単位の変形労働時間)
- 4 第36条 1項・4項 (時間外及び休日の労働)
- 5 第34条 2項 (一斉休憩の例外)
- 6 第38条の2 1項・2項 (事業場外みなし時間制)
- 7 第38条の3 1項 (専門業務型裁量労働制)
- 8 第38条の4 1項・2項 (企画業務型裁量労働制)
- 9 第41条の2 1項 (高度プロフェッショナル制)



# 時間外・休日労働はデロゲーションの一つ (法の逸脱・適用除外) ※あくまで例外

## 第36条

- ① 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、…これを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間又は前条の休日に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。
- ④ 前項の限度時間は、1箇月について45時間及び1年について360時間（第32条の4第1項第2号の対象期間として3箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、1箇月について42時間及び1年について320時間）とする。



# 特別条項を使えば、限度時間よりさらに 時間外・休日労働をさせることができる

※例外中の例外

2018年から始まった「働き方改革」関連法

- ①年720時間（法定休日労働を除く）
- ②単月で100時間未満（法定休日労働を含む）
- ③2～6か月それぞれの平均で80時間以内（法定休日労働を含む）
- ④特別条項が発動できるのは年6回まで  
→ただし、臨時的な特別の事情等がある場合のみに限定



## そもそも、「デロゲーション」っていったい何？

見慣れない、聞き慣れない言葉、**その意味は？**

- 原則からの**逸脱**。規制の**適用除外**。例外の容認。
- 原則に反しても、原則どおりの罰則は科さないようにする。

「derogation」は、ラテン語の「derogatio」に由来。

「権限の削減」や「損害の与える」という意味がある。

「de-」は「下」という意味を持ち、「rogare」は「要求する」という意味。



## 政府・財界が狙う労基法解体とは…

労働基準法は、これまでも政府・財界の思惑で繰り返し「改悪」され、長時間労働ができる制度が作られてきた。

\* 変形労働時間制、裁量労働制、フレックスタイム制、高度プロフェッショナル制度など

そして今、またもや「改悪」されようとしている！

今回は**労基法そのものを「解体」**しようとするもの！

\* 例外を例外でなく、違法を合法にする……「原則」より例外が多くなる？

どんな内容が議論されているのか？



## 報告書の内容

### 新しい時代の働き方に労基法を対応させる視点

- ◎ 「健康を『**守る**』こと」は、労基法の変わることのない役割
- ◎ 「多様で柔軟な働き方を求める労使の希望を『**支える**』こと」も必要

矛盾する

### ◎研究会の議論では…

- 多様で柔軟な働き方（リモートワーク、副業・兼業）を望む労使の希望を、**労基法は「妨げてはならない」**。
- **労使コミュニケーション**による労使の同意を得た上で、**労働時間制度をより使いやすく柔軟にしてはどうか**。
- 柔軟化した場合も健康確保は必要。

どこまで保障されるかわからない

日本経団連「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

◎今後の法制度に求める基本的な視点

- ① 労働者の健康確保は最優先 → どこまで本気？
- ② 労使自治を重視し 法制度はシンプルに（細部は当事者である労使に委ねるべき）
- ③ 時代に合った制度に見直しを

◎具体的な要求3点

- ① 【過半数労働組合がある企業対象】  
過半数労組との労使協定による労働時間規制のデロゲーションの範囲を拡大する  
例：裁量労働制、高プロの対象や要件を労使任せに
- ② 【過半数労働組合がない企業対象】  
労使協創協議制の創設とそれによるデロゲーションを可能にする  
社員親睦会との協議・合意にも合理性の推定を
- ③ 【全企業対象】  
就業規則作成時における意見聴取等の単位見直し  
規制の単位を事業場から企業（本社）へ



# 政府・財界の狙いとは何か

## (1) 労働時間制度のデロゲーション（法の逸脱・適用除外）

- 裁量労働制や高プロなど複雑な労働時間規制をシンプルに  
→使用者に2重・3重の厳格な法的要件を課したのは、安易な制度利用が際限のない長時間労働を招き、歯止めが利かなくなるから。
- 制度を取り払って健康だけ維持させて、働かせ放題にしたい。
- 「労使コミュニケーション」は表向き、使用者の思いどおりにしたい。

労組組織率は16%。多くが何も知らない過半数代表者と協定締結。



労基法の解体・骨抜き 究極は労基法廃止？

(2) 各事業場での労使協定は本社一括で。

- 事業場単位なら過半数労組も会社全体では少数、代表者になれない。  
→ 各事業場で影響力のある労組を封じ込めたい。
- 本社一括だと各事業場で協議しなくていいので楽、思いどおりになる。  
→ 事業場を管轄している労基署も調査できない。



協定の形骸化、**事業場の個別事情は無視。**  
**労基署・監督官の削減。調査・摘発が減少。**



# 「労働基準関係法制研究会」報告書 2025年1月8日

2024年1月～現在まで16回開催 厚生労働省所管

## ① 構成員

- 荒木 尚志 東京大学大学院法学政治学研究科教授（座長）
- 山川 隆一 明治大学法学部教授
- 安藤 至大 日本大学経済学部教授
- 石崎由希子 横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授
- 神吉知郁子 東京大学大学院法学政治学研究科教授
- 黒田 玲子 東京大学環境安全本部准教授
- 島田 裕子 京都大学大学院法学研究科教授
- 首藤 若菜 立教大学経済学部教授
- 水島 郁子 大阪大学理事・副学長
- 水町勇一郎 早稲田大学法学学術員教授

●は労働法研究者

## ②検討事項

- 「新しい時代の働き方に関する研究会」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
- 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

## ③論点

- 労使コミュニケーション（労使自治）
- 労基法上の「事業」「労働者」概念
- 労働時間制度

### 労基法40年ぶりの改定としてマスコミも注目

40年前にはどんな「改正」が？

- 変形労働時間制（1か月、3か月※、1週間）の導入
  - フレックスタイム制導入
  - 専門職型裁量労働制導入
- ※93年「改正」で1年単位に



## 今後の動きに注意

### 注意①

最終報告書から「デロゲーション」という言葉が消えた！

ただし、「1 労使コミュニケーションの意義と課題」の中で、「集团的労使コミュニケーションには、①… ②法律で定められた規制の原則的な水準について、労使の合意等の一定の手續の下に、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の調整・代替するもの ③… ④…等がある。本研究会では②、③の労使コミュニケーションの在り方について、現行制度の改善点を中心に議論した。」と記載。

- 財界の要求に基づく法改正と映ることを避けた巧みな言い換え。  
→ デロゲーションを批判した全労連の意見書が影響か？
- 表面上は穏やかな書きぶりだが、彼らの本音は変わらない。  
法制化に向けた作業は着々と進められる。油断は禁物。

◎研究会で行われた議論を振り返ると、最終報告書には表れてこない本音が見えてくる！ 一体、構成員からどのような意見が出されたか…

## 論点の議論内容 1. 労使コミュニケーション

### 一律規制の見直しとデロゲーション

- 「もはや労基法の一律規制はなじまない。  
基準を各職場に合わせて労使でカスタマイズすべき。  
→それがデロゲーションそのもの

### ☆ここが問題！

- 労使が合意すれば、労基法の最低基準を下回ることも合法に。

※36協定の問題点でもある。



## 労使コミュニケーションの意義

- 「職場のルールづくりにおいて、集团的労使コミュニケーションは重要。労使の交渉力の格差を埋めるため、労働者が団結して労働組合を結成し、使用者と対等な立場で交渉することは集团的労使コミュニケーションの基本。労使合意に基づく職場のルール形成など協調的な労使自治の手段としても重要」

※これはアリバイ？

### ☆ここが問題！

・労働組合が重要といいながら、自主的な組織だとして、法的に守ったり、使用者の妨害（組合結成の邪魔や交渉に応じないなど）を規制する議論はない。

→ 労働組合が活発化するように法的な措置や施策をすべき。

（例えば、労働組合活動の時間内補償、組合掲示板の設置対応の義務化、使用者の妨害行為の禁止・取り締まり強化等）

## 過半数代表者の機能不全からの回復

- 「労組の組織率低下で、過半数代表者が主流に…だが、機能不全」
- 「代表選出の公正さを保障する規定が弱い」
- 「代表者が多様な意見を集約するプロセスが保障されていない」
- 「代表者が制度の趣旨や役割を知らない。学ぶ機会・制度がない」

### ☆ここが問題！

- 過半数労働者の問題点は指摘したとおり。（※労基法制定時よりの課題）
- 過半数代表の問題点をクリアすることは良いことだが、問題が解決したとして、デロゲーションができる環境が整ったとされる危険性あり。



## デロゲーションに関わる労使合意をめぐる議論 — 協定方式(同意権)をなくす？

- 「デロゲーションの要件の『同意』には、『個別同意』『集団（過半数代表）との同意（労使協定）』『集団（協定）＋個別同意』が考えられる」
- 「企業の中のルールを作る労使の話し合いだから、使用者に決定権をもたせ、意見は聞くとして協議と意見聴取でよい」⇒同意権剥奪、意見聴取に？
- 「過剰規制では？労使コミュニケーションをとり、健康経営と労働時間管理ができていたらデロゲーションを認めてはどうか」⇒意見聴取手続きもとらず？

### ☆ここが問題！

- 労働時間など重要な事項を労働組合の合意がないまま規制緩和をするのは許せない！
- 意見も聞かなくていいとは暴言！労働組合軽視、使用者側の意をくむ委員が多数。



# 労働法制における個別同意

## 労働基準法（昭和22年法律第49号）

- ・賃金・退職手当の支払方法に関する同意（法第24条第1項ただし書、則第7条の2第1項・2項）
- ・専門業務型裁量労働制の適用にあたっての同意（法第38条の3第1項第6号、則第24条の2の2第3項第1号）
- ・企画業務型裁量労働制の適用にあたっての同意（法第38条の4第1項第6号）
- ・高度プロフェッショナル制度の適用にあたっての同意（法第41条の2第1項）
- ・障害補償及び遺族補償を分割補償するための同意（法第82条）
- ・障害補償及び遺族補償の分割補償開始後の一時払いの同意（則第46条）

## 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）

- ・ストレスチェックの検査結果の事業者への提供に係る同意（法第66条の10第2項）
- ・事業者が労働者の心身の状態に関する情報を取り扱う際の例外に係る同意（法第104条第1項ただし書）

## 労働契約法（平成19年法律第128号）

- ・労働契約の成立（合意）（法第6条）
- ・労働契約の内容の変更（合意）（法第8条・9条）



## 論点の議論内容

## 2. 規制単位を「事業場」から「企業」へ

規制単位の見直し（事業場から企業（本社）一括）へ

- ・「事業場単位で分断化され、労働組合のない事業場では労使コミュニケーションは成立していない。各事業場から代表を選び、本社で集团的討議をした方がよい。規制の企業単位化も考える必要がある」

※労働組合vs使用者の「主導権争い」に

### ☆ここが問題！

- ・一般的に、本社よりも営業所や工場の方が、労働組合の組合員が多い中、規制単位を企業（本社）に一括してしまうと、事業場ごとに締結している労使協定がなくなる。会社全体では過半数労働組合になれないケースが多く、労働組合・労働者の意見が反映されなくなる。労働組合の弱体化も狙っている。
- ・さらに、届を出す労働基準監督署が減るので、調査も入りにくくなる。労働基準監督署・監督官の削減にもつながる。事業場単位で維持すべき。

監督取締・罰則適用のハードローから、情報公開とソフトロー主導に

- 「市場原理で企業を誘導すべき。情報開示など労働市場の機能等を通じた企業の自主的な改善の促進をはかるべき」

☆ここが問題！

- 残業時間の開示などは必要だが、それだけで、ブラック企業はなくなる。やはり規制が必要。
- ソフトローの議論は労働基準監督署・労働基準監督官の削減につながる。日本の労働基準監督官の人数はILOの基準の1/3と少ない。しかし、法の履行確保のため、監督官を増やす等の行政体制の拡充を求める意見が出ない。



## 労働者性の判断基準と予見可能性

- 「昭和 60 年労基研報告による判断基準は、わかりにくく予見可能性が低い。  
プラットフォーム・ワーカーや研修医等、現行基準を使えないケースがある。見直しが必要」（構成員の多数意見）
- 「諸外国の状況をふまえて、判断基準をアップデート、推定方式（判断基準のいくつかが当てはまれば労働者であることを推定。企業側にそうでないことの立証責任を負わせる）などを検討してはどうか」

### ☆ここが問題！

- フリーランス（個人事業主）が増えている中、偽装請負も増えている。労働者が請負なのか否か、判断基準の明確性が必要。

## 労働時間規制の意義と基準

- 「最低基準だから健康確保に限定を。ワークライフバランス等の『上乘せ』は他の法令、指針、労働市場法、労使の努力で行えばよい」
- 「長時間働きたい人の自由を」

※これは報告書からは削られたが、ココに本音がある。

### ☆ここが問題！

- 人間は「健康」さえ確保されれば生きていけるものではない。家族との時間、趣味の時間なども必要。健康が続く限り働かせるつもり！？
- 過労死が減らない中、長時間労働に苦しんでいる職場の実態を知らない委員は問題。
- 法律で労働時間規制は必要。  
→ 法定1日7時間・週35時間、1日単位の上限規制創設（10時間）



## 時間外・休日労働の上限は過労死ライン。下げるべき

- 一方で、規制強化は非雇用化（フリーランス）を進める。

### ☆ここが問題！

- 36協定の特別条項は過労死ライン。2018年から始った「働き方改革」関連法で時間外労働は年間360時間・月45時間までという規制ができた。
- 一方で特別条項が規定され、①年720時間（法定休日労働を除く）、②単月で100時間未満（法定休日労働を含む）、③2～6か月それぞれの平均で80時間以内（法定休日労働を含む）など、一般的に「過労死ライン」といわれている時間外労働の時間まで働くことも合法とされた。

### 特別条項は廃止を

- 委員の中には、時間規制を強化したら請負（フリーランス）化が進むだけで規制しても無駄だという趣旨の発言がある。偽装請負が増加している中、増長する可能性がある。規制強化は時間外労働の削減になる。



## テレワーク等柔軟な働き方

- テレワークは柔軟な働き方に効果的だが、労働時間管理の点では課題が多い。
- テレワーク向けの事業場外みなし類似の『みなし労働時間制』がいいのではないか

### ☆ここが問題！

- 「みなし労働時間制」は、営業など職場外で仕事をする人は時間管理が容易でないため、あらかじめ労働時間を決めておく制度。これをテレワークに導入する考えが研究会の中にある。
- しかし、みなし労働は時間管理がされないので、長時間労働が懸念される。研究会の中でもこれを指摘し、「みなし労働時間制」に反対する声もある。そもそも、PCやスマホがあるため、いつでも連絡ができるので、会社は時間管理ができる。「みなし労働時間制」は不要。実労働時間を把握して職場での勤務と同じにできる。



## 労働時間規制強化の議論も

- 週44時間労働の特例の廃止

(常時10人未満の労働者を使用する商業など特定の事業場において適用される特例措置)

- 4週4休制は廃止 (2週を合わせたら、連続48日間出勤も合法)

- 「健康確保の観点から13連勤以上は認めるべきではない」 連続勤務の規制 (13日)

- 法定休日の特定 (時間外労働の制限や割増賃金に影響)

- 勤務間インターバル制度の法制化

(勤務終了から翌日の勤務開始までの時間を規制することによって労働者の休息時間を確保)

### ☆ここが問題！

- どれも長時間労働の削減につながるが、勤務インターバル制度は内容が大事。
- 全労連は11時間を要求しているが、「9時間から始めたらいい」など、緩めの規制を主張している委員もいるので注意。

時間外労働命令に対する個別の意思による拒否権を認めるか。

- 36協定が成立した後も、個人が残業に同意せず、定時に帰る権利を認めてはどうか。

### ☆ここが問題！

- 現在は労働契約で「残業あり」をOKし、36協定で集团的にも合意をして、就業規則にも書いてあれば、残業を拒否できないことになっている。それを同意しない（残業を拒否する）権利を認めることはいいこと。
- しかし、委員の中に「**オプト・アウトすることもできる**」と発言があった。  
オプト・アウトとは、個別合意したら基準以下でも働くことができる制度であり、デロゲーションが個人合意でできてしまう論理で認められない。



## 現在の経済情勢や働き方の下での割増賃金の機能と課題

- 割増賃金は残業代稼ぎをする人がいるので、ゆくゆくは廃止してもよいのではないか。
- 副業・兼業の労働時間通算制度は残すべきだが、割増賃金は廃止を

### ☆ここが問題！

- そもそも残業の割増賃金は、使用者が残業させたことに対する経済的ペナルティ。サービス残業が横行し、長時間労働が蔓延している中、残業代稼ぎをしている人はどれくらいいるのか？。
- 廃止ではなく、逆に、割増賃金率を上げて時間外労働を削減すべき
- 副業・兼業を实际している人は非正規雇用労働者のダブルワークが多い。理由は低賃金、ひとつの仕事では生活費がまかなえないから。副業・兼業しないと生活できない今の社会を変えないといけない。その議論はまったくない。



## 今後の動きに注意

### 注意②

最終報告書には、時間外労働の上限規制や特別条項の引き下げなど、最長労働時間の規制強化をする気が全く見られない！

「現時点で、時間外・休日労働時間の上限規制（原則：月45時間・年360時間／特別条項：単月100時間未満・複数月平均80時間以内・年720時間）そのものを変更するための社会的合意を得るためには蓄積が不足しているのではないかと考えられる。」

→何の蓄積が不足しているのか、委員からも指摘。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法律第71号）（抄）

附則（検討）

第十二条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、新労基法第三十六条の規定について、その施行の状況、労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。



## 今後の動きに注意

### 注意③

アメとムチで誤魔化されるな！

勤務間インターバル制度の導入、週44時間労働の特例や4週4休制の廃止、13日を超える連続勤務の禁止、「家事労働者」の労働者性を認めるなど改善もあるが、規制単位の本社一括化、副業兼業の時間通算の廃止（通算しての割増賃金の廃止）、労使自治による労働時間規制の緩和など法案化される、あるいは将来の検討課題として議論の継続が予測される

→今後、必ず労基法「改悪」をしてくる。議論されてきた内容をしっかり見ておく必要あり。

これを許すと、時間規制緩和だけでなく、

最低賃金・安全衛生・労災補償など労働法制全体が解体される

↓  
最低賃金や安全衛生基準を下回っても、労使合意で合法化。

↓  
最賃闘争や安全衛生闘争などの意味がなくなる！

↓  
**これらが民間労働者だけで留まると思いますか？？？**

今まで以上の**長時間・低賃金の時代**が来る！

**労働法制がない究極の新自由主義社会に**

Cf. 「8時間労働制」が「例外化」される??



## デロゲーションは憲法違反

デロゲーションの容易化・拡大は憲法違反であり、労働基準法にも反する

憲法27条2項 (→労働条件法定主義、これは人権条項だ)

賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

←労使コミュニケーションでデロゲーションをすることは、基本的人権を無視して最低労働基準未満のこと、法律に定められていないことをすること。

労働基準法1条2項

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に努めなければならない。

→デロゲーションはまさに最低労働条件の切り下げ（労基法の立法目的と矛盾）

## 国の政策の矛盾 (過労死防止と労働時間規制除外は両立しない)

### 過労死等防止対策推進法第4条1項

国は、前条の基本理念にのっとり、**過労死等の防止のための対策を効果的に推進する責務**を有する。

過労死等の防止のための対策に関する大綱の**現状と課題**は…

- **過労死等事案による労災請求・支給決定件数は増加傾向**にあり、長時間労働対策に加え、メンタルヘルス対策やハラスメント防止対策の重要性が一層増している。
- 働き方の多様化が進む中、フリーランス等の就労実態や健康確保、ハラスメントの状況等にも目を向ける必要がある。



## 過労死等の労災支給決定件数



資料出所 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

# 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」 (2024年8月2日)

## 新たな大綱に定めた過労死等防止対策の主な取組等

1. 令和7年に大綱策定から10年の節目を迎えるため、この間の調査研究や取組の成果を振り返り、それらも踏まえ今後の対策を更に検討し推進
2. **令和6年4月から全面適用された時間外労働の上限規制の遵守を徹底**、過労死等を繰り返し発生させた企業に改善計画を策定させるなど再発防止の指導を強化  
フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後の履行確保、個人事業者等の安全衛生対策・健康管理の強化、労災保険の特別加入制度の対象拡大等の取組を推進



3. 芸術・芸能分野を重点業種等※に追加、事業主に義務付けられているハラスメント防止措置の状況についても過労死等事案から収集・分析を実施 ※自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界

4. 事業主は、管理職や上司、若年労働者に対する労働関係法令の研修等を実施、労働組合は、職場で労働関係法令が適切に運用されているか定期的に確認するなど、国以外も含めた関係者による取組を推進

⇔デロゲーションは労使合意を口実に、財界の思いどおりに労働時間を延長させることができるようにするもの。

→長時間労働を抑制しようとする労働基準法や過労死等防止対策推進法の立法目的と相反する施策

## これからの展開予想

2024年度末まで

たたき台が11月12日に提示  
※年内と言われていたが…。まとまらない研究会

2025年1月8日

労働基準関係法制研究会報告書が公表された。  
→公表の遅れは全労連の意見書が影響か。

2025年

労働政策審議会で法「改正」に向けた議論開始

2026年

労働基準法「改正」案 国会に法案提出？



# 財界の発想と政府の動きに対する**労働組合としての態度**

\*この流れをどう見る？

2023年10月 厚生労働省「新しい働き方に関する研究会」報告

2024年1月 日本経団連「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」

その内容はほぼ同様。労基法の規定を「画一的な規制」と攻撃し、個別企業の労使が話し合って「合意」が形成できたならば、裁量労働、高プロ、労働時間制度などについて適用除外（デロゲーション）できるようにすべき、と主張。

この流れで労基研（労働基準関係法制研究会）の論議が進み報告にまとめられた。

\*全労連 「労働基準法の『**基準**』は**一律であることに意味がある**。適用除外は、やむを得ない場合にのみ、例外的・一時的が原則。いまでも、36協定など規制力が弱まるなか、「合法的な過重労働」で過労死などの弊害が起きている。労基法だけでなく、労働契約法における個別労使合意の活用拡大までも狙われている。労働者保護としての労働基本権を守る立場でたたかう」と明確。



## 今こそ、ディーセント・ワークの確立を！

- 労働時間規制を強化し、労基法の最低基準  
（1日8時間・1週40時間労働制）を守れ！
- 時間外労働の上限時間の短縮、特別条項の撤廃
- 変形労働時間・裁量労働制・高度プロフェッショナル制度  
など長時間労働に直結する制度の廃止

※現行の労基法について、均等待遇、中間搾取排除、労働条件明示、労働時間規制などなど、労働組合が改正を要求している事項は多々ある。

※例外規定はディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）に逆行するもの。



決して不可能じゃない

自由に使える自分の時間を！

1日7時間・週35時間労働制をめざす

フランス・週35時間

ドイツ・週48時間（ただし労働協約上の週労働時間は平均で38.2時間）

イギリス・週休3日、6か月トライアル 61社3000人参加

9割の会社が継続、週平均32時間、賃下げなし

○勤務間インターバル制度

EU労働時間指令において、11時間

韓国 一部の業種に11時間

導入されている国・・・オーストラリア、ブラジル、イラク、モーリシャスなど

# 今後の取り組みについて

## 1日7時間労働制をめざして

国民春闘共闘・全労連 — 職場の労働時間・36協定についてのアンケート —

目的 ① 職場の36協定などを再確認

→ これを機会に見直しを。(残業時間、残業の理由など)

会社内・法人内で、どの事業場も同じものになっていませんか？

② 働き方や労働時間に関する現状を集約

→ 労基法解体の動きに反論・阻止する根拠に

25春闘のたたかいの中で

賃上げとともに長時間労働の根絶、労働時間の短縮を要求

学習 全労連YouTube

<https://youtu.be/qAeEeKv7eBA?si=YOScmDn5GUwPXg25>

宣伝 街頭用ビラ 街頭やSNSで労基法解体の動きを知らせる

署名 オンライン署名 (世論喚起) <https://chng.it/BJyc5xvxkn>



# ハラスメントの実態

## 医療・介護職場

ある労働組合が医療・介護職場のハラスメント調査を実施。7組織で組合員数おおよそ1,450人に配布し、303名から回答があった。主な内容は、次のようなものだった。

▶『指示がなくてもそんなこと分かるだろと怒鳴られた』『電話をしている途中で切られる。患者報告をしていると突然キレル』『報告したら「当たり前」と言われ、電話をしたら「無理」の一言で切られた。患者や患者家族の前で「どういうことだ。説明しろ」と高圧的に言われた』『他看護師や多くの職種がいる前で、一方的に大声で怒鳴られた』

▶医師以外では、『業者さんの前で「黙れ」「不快」等、罵倒された』『子供の熱や妊娠中に休みの連絡を入れると「人がいないのに休むのか」「本当に熱が出ているの？」などと言われ、電話を切られた』『妊娠は病気じゃない。つわりで休む気か』『暴力的、攻撃的、威圧的な発言。ショックで内容は覚えていない』

▶患者からは、身体を触られたり、卑猥な言葉をかけられたり、看護師なんだから言うとおりにしろと言われたり、殴られたり、蹴られたりした。食事制限があるが患者家族からの要望が多く、食事や生活について説明をした当日から、「あなたなんか辞めればいいのに」「あなたなんか死ねばいいのに」と病室で顔を合わせるたびに直接言われた。などの声が寄せられた。

## 回答の内訳

### どんな？

セクハラ	25
パワハラ	74
マタハラ	4
モラハラ	20
その他	2
なし	122

### 誰から？

医師	31
上司	22
先輩	9
患者	15
その他	6



あらゆるハラスメントと女性や性的マイノリティ差別の根絶をめざして

# 全労連 ハラスメント根絶キャンペーン

【女性活躍推進法の抜本的見直し、男女間の賃金格差解消等を求める改定】

- ・女性活躍推進法をこの10年の到達点をふまえて抜本的に改正し、職場や当事者の要求に応える改定を行うこと。

【すべての差別、ハラスメントと暴力をなくすための対策】

- ・すべての差別、ハラスメントと暴力をなくすために、マジョリティ側にいる労働者や雇用者・管理職への学習・研修の機会を設けること。同時に、職場での相談支援体制を整えること。

【ILO第190号条約「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」や女性差別撤廃条約選択議定書の批准などの実現】

- ・ILO第190号条約「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」を批准すること。
- ・国の責任で、個人通報できる人権機関（省庁、人権オンブズパーソン\*等）の設立とじゅうぶんな体制確保を行い、被害があった場合は、被害者を効果的に救済すること。
- ・女性差別撤廃条約選択議定書を批准し、男女平等の実現を促進すること。



\*労働者派遣法改悪をはじめとした働くルールの規制緩和の結果…民間(労基法適用)職場では「失われた30年」に

- 賃金が上がらない（景気がまともに回復しない）←非正規労働者の増加
- 労働時間は相変わらず長い（業種・企業間格差も）
- 慢性的人員不足とその深刻化 ・ハラスメントの増加
- 格差と貧困の拡大、その一方で大企業の内部留保増大
- 人口減少、地域経済縮小・疲弊、などなど

これらは「アベノミクス」(自民党政治)がもたらしたと言える。

\*では、自治体や学校など公務職場はどうか？

- 民間職場で起きていることが、公務職場にも持ち込まれていませんか？
- 現在の労働時間管理と人員体制の問題や、労使合意のあり方は？

\*この状況の打開のために

これまで見てきたように、労基研の論議は、財界・一部大企業が労働者を「企業本位に使いやすくする」ためのものが中心。現在の労基法を守らせながら、その不十分な点の改善こそが重要。（公務労働者の労働基本権回復も必要）



## まとめにかえて

…「労基法解体」問題や「職場のハラスメント」から見えること

- \* 2025国民春闘は、賃上げも働き方も重要な局面でのたたかいになる。
- \* より本質的には、財界・大企業優先の政治を変えることが求められている。
- \* それらを職場で、地域で、なかまに知らせ、一緒に「当事者として」声をあげることは、労働組合だからこそできること。

### たたかう労働組合のバージョンアップ

- ① 要求の求心力で仲間をふやす
- ② ストライキを背景に闘うことができる組織
- ③ 産別や地域の統一行動への結集を強化する

「対話と学びあい」を組織文化になるほどに広げる



# ***It's Union Time***

## **いまこそ労働組合**

この資料は、全労連作成のもの、大阪労働健康安全センターの丹野事務局長作成のもの、などを参考に作成しました。