

2024年9月6日

戦後最悪の労基法改悪が狙われています

請願へのご協力願います

はじめに — 労基法の「40年ぶりの改正」とは

ほとんど注意もされず労働問題や社会問題にもされていませんが、労働基準法の明文改悪が迫っています。政府関係者では「40年に一度の改正論議(厚生労働省幹部)」(朝日新聞4月24日)としているようですが、その内容は戦後の労働法そのものを基本から破壊するものであり、ここでも労働者の憲法である労働法を壊す「新たな戦前」になろうとしています。

「改正」は繰り返し行われていますが、特に「40年ぶりの改正」とされるのは、1985年の男女雇用機会均等法で女性労働保護の規制緩和のはじまった時です。また、1987年に裁量労働などの変形労働などを大きく導入し、労働時間を「一日単位」から「週単位」を主要にした時からのことでしょう。

40年前、特に30年前の労働実態の経験がある人々は、今日の労働実態と昔の労働実態を比べてみる必要があります。「40年ぶりの改正」で労働基準法が複雑化し、労働と雇用の複雑化が始まり、権利と団結の後退がはじまりました。そしてそれが今日の過酷な労働実態にされている主な要因になっていることを忘れてはなりません。

また、労働法の基本は労働基準法ですから、すでに「改正」=改悪がはじまっている労働安全衛生法など労働関係の諸法全体に連動することにもなります。

はじまろうとしている今回の労働法の明文「改正」は、労働現場でなし崩し的に行われている労働法以下の劣悪な労働実態を「根拠」にしています。そして明文改悪となると、さらにはずみがついて、独占企業のための労働者への徹底した搾取が【労使自治】と【本人同意】で進むことになります。

放置してはなりません。政府の今回の研究会を見守るだけでなく、国民運動としての行動がもめられています。

「労基法は労使の妨げになっている」とする経団連

この労働基準法の明文改悪を主に進めているのは、もちろん独占企業体である経団連です。

現行の労働基準法は、工場労働のような、一カ所に集まり始・終業時刻が固定的かつ労働時間と成果が比例する労働者を前提とした、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。また、近年、労働法全般が詳細・複雑化しており、当事者である労使双方が正しく理解したり、活用したりすることの妨げになっていると言わざるを得ない。

日本経済団体連合会「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）

つまり「労働基準法はかつての工場法からの法制度であり、現在の多様化している働き方に対応できていない」「画一的で複雑な規制では労使の妨げになっている」などとしています。

随分、身勝手な主張です。本来、労働基準法は「一日8時間労働」なら「8時間」の画一的でいいはずでした。その例外の改悪を求め、特に「40年前」から、働き方の多様化として＝規制緩和を進め、^{びほう}弥縫策として複雑化させ続けてきたのは独占企業体とその政府です。その、複雑で理解しづらい内容になっている実態を逆手にとって「労働法が労使の妨げになっている」「時代にあわないから、もっと法はシンプルに」としているのです。

【労使自治】と【本人同意】を基本に進めようとしています

そのための企業内の組織として経団連は、「日本企業の強みともいえる労使自治」を社会全体に広げ深めようとしています。

労働組合の組織率が低下していることもあり、自社にとっての望ましい職場環境のあり方を個別企業の労使が話し合い決定するという、日本企業の強みともいえる労使自治を発揮できる場面が縮小している。このため、労使自治を軸とした、今後求められる労働法制の方向性等を経団連として以下のとおり示す。（同上）

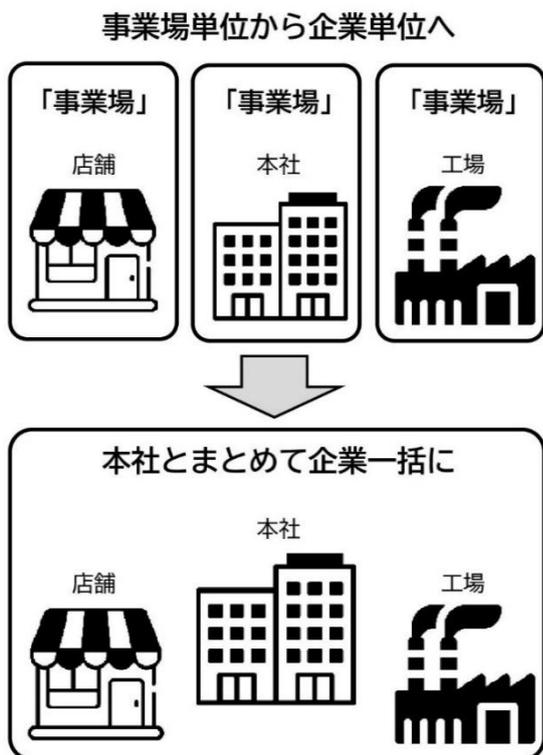
今後に向け「法制度をシンプルにし、内容は【労使自治】を重視すること」を基本にして、具体的には「デロゲーション(以下記述)の範囲の拡大」「企業に労使協創協議制の創設」「就業規則作成時における意見聴取などは企業単位への見直し」を方針にしています。

この「**デロゲーション**」とは、過半数労働組合のある企業から、法規則からの「逸脱」「例外」を認めることです。労働基準法は最低限厳守すべき基準としている最低賃金の同じく強行法規です。カタカナ語で煙に巻きながら、それを「逸脱」と「例外」を企業内で広げるのなら、法律ではなく企業内の【労使自治】の「自由」＝脱法状態とされてしまいます。

「**労使協創協議制**」とは、「過半数労働組合がない場合に設ける労使自治の組織」としています。ユニオンショップ(労働組合加入の労働者だけを企業が雇用する制度)以外の労働組合は、組合組織率が後退している中で、例えば日教組の全国組織率は 20%以下に強いられています。この状態では、労働組合の機能ばかりでなく、組織の存立の危機にもつながります。かつての当局側の「組合つぶし」の第二組合づくりよりも悪辣となりかねません。

「**企業単位への見直し**」とは、これまでの事業場単位ごとの取り決めを、これからは一括して企業単位で行うとしています。そもそも、同じ企業であっても、工場・事務所・店舗等で場所的にも仕事内容的にもある程度それぞれ独立しています。そのため、就業規則・超過勤務の36協定締結・労働安全衛生関係(安全管理者・衛生管理者・安全衛生推進者・安全衛生委員会・労働者への意見聴取・健康診断報告書・労働者死傷病報告…)などでは、事業場単位での届出や、活動をする必要があります。なぜなら、それが企業一括では具体性がなくなり一般的となり、労働者の権利や安全衛生などが守られなくなるからです。しかも労働者の現場実態から遠くなり、当然、企業当局の意向も強くなります。これも労働法の基本単位を破壊するものになります。

企業単位では労働現場の声より企業利益の方向に！



この企業内の【労使自治】にむけて、個々の労働者を、企業内の【**本人同意**】で詰めようとしています。たとえば、「兼業・副業の労働時間を通算しない」とか「深夜割増賃金規制を適用しない」などの条件の

一つとして、「真に自発的な本人同意」を具体例として経団連の「2023年度規制改革要望」(2023年9月12日)に挙げています。

人の活躍 個々のニーズに応じた、多様な働き方の実現

No.37 副業・兼業の推進に向けた割増賃金規制の見直し
No.38 介護の両立支援等に資する、深夜労働の割増賃金規制の見直し

副業・兼業や深夜労働に係る割増賃金規制を見直すべき
⇒主体的なキャリア形成の促進、多様な働き方の実現

副業・兼業の推進に向けた見直し (労働基準法第37条第1項等)

労働時間を通算

本業先 + 副業・兼業先

割増賃金計算において通算しない

本業先 ✂️ 副業・兼業先

条件

- ① 真に自発的な本人同意
- ② 上限規制内の労働時間設定、面接指導その他健康確保措置

深夜労働に関する規制の見直し (労働基準法第37条第4項)

深夜割増賃金規制を適用しない等
(各月の回数制限あり。
労働時間が1日8時間を超えた場合は
通常通り割増賃金支払い)

条件

- ① 真に自発的な本人同意
- ② フレックスタイム制または裁量労働制適用者
- ③ 在宅勤務
- ④ 健康確保措置

7

日本経済団体連合会「2023年度規制改革要望(概要)」より引用

普通、労働者なら誰も個々の労働者と使用者当局との力関係は知っています。労働者は一人では極めて弱く当局の言いなりになるしかないからこそ、労働組合の団結を必要としています。また、労働組合の力だけでなく全国統一の最低基準として強行法規である労働法の成立を求めてきました。それが、企業内の【労使自治】と【本人同意】のやり方に「改正」しては、経営当局の都合と利益のために、労働者の権利は根本から崩されることになります。

こんなことを許してしまつては、国際的にも恥ずべき、労働法とはいえない「労働法」になってしまいます。

政府の研究会も経団連の方向になっています

しかし国家の政策方針は、独占企業最優先そのものですから、「厚労省が見据えるのは『時代にそぐわなくなってきた』(幹部)労働法制の見直しだ」(朝日新聞4月24日)などと、政府の研究会の内容は経団連の狙い通りの方針になっています。

そこで、「**新しい時代の働き方に関する研究会報告書**」(2023年10月2日)の内容には、「働く場所や

時間が多様化している」「フリーランスなど労働者に類似している者がみられる」からと、「労働者・事業・事業場の等の労働基準法制の基本的概念の在り方」を変えていくための議論を必要としています。

労働基準法制における基本的概念が実情に合っているかの確認

変化する経済社会の中で、フリーランスなどの個人事業主の中には、業務に関する指示や働き方が労働者として働く人と類似している者もみられること、リモートワークが急速に広がるとともに、オフィスによらない事業を行う事業者が出現してきていることなどから、事業場単位で捉えきれない労働者が増加していることなどを考慮すると、「労働者」「事業」「事業場」等の労働基準法制における基本的概念についても、経済社会の変化に応じて在り方を考えていくことが必要である。

(厚生労働省「新しい時代の働き方に関する研究会報告書」2023年10月20日)

この報告書からわかるように、政府の「有識者」の労働基準関係研究会では、「今後の研究会に向けての整理」(2024年4月23日)として、①労働時間法制 ②労働基準法の「事業」③労働基準法の「労働者」④労使コミュニケーションの4つをかかげています。これらは、もちろん経団連方針に沿った検討課題です。そしてこの研究会は毎月ほぼ二回開催の精力的なペースで進め労働基準法の明文改悪への準備をしています。

特に、「労働時間法制」では、「深夜」「年休」「休暇・休日」「上限規制」「インターバル」などの規制緩和は、もはや労働時間法制とは言えない内容が目指されています。とにかく独占企業の搾取の自由度を高め、賃金支払いの義務を取り払う内容や、労働時間の「デロゲーション」も検討対象として出されています。この「労使のコミュニケーション」も、「労使協創協議制」の内容に引き込まれようとしています。

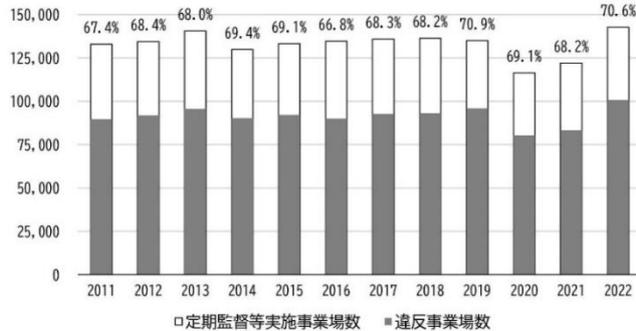
労働基準法も守られず労働者の心身が壊されているのに

労働現場ではどうなっているか？ **労働法違反が増加**しています。それも労働時間違反が最も多いものの、ごくシンプルな「労働条件の明示義務違反」や、特に「賃金未払い」などが、今までにない件数になっています。いずれも「氷山の一角」ですが、その傾向は理解できます。

経済社会の変化・技術革新など環境の変化があつたとしても、労働者の心身が進化し変化し強靱になったわけではありません。しかもこの社会の科学技術進歩の目的は、独占企業の利益のためであり、労働のゆとりではなく長時間過密労働が強められています。それは必ず**労働者の心身を破壊**しています。

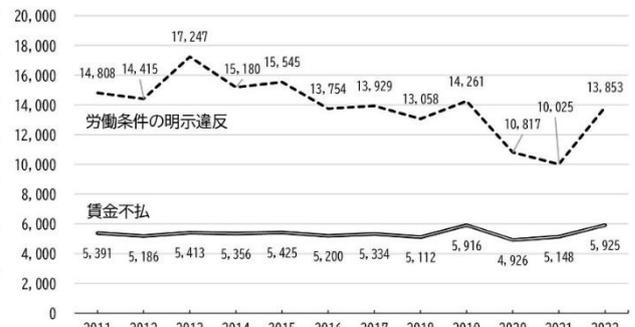
今の労災職業病の注意が疎かにされています 政府統計ですら、労災職業病が増えています

定期監督等実施事業場数のうち、違反事業場数の割合の推移



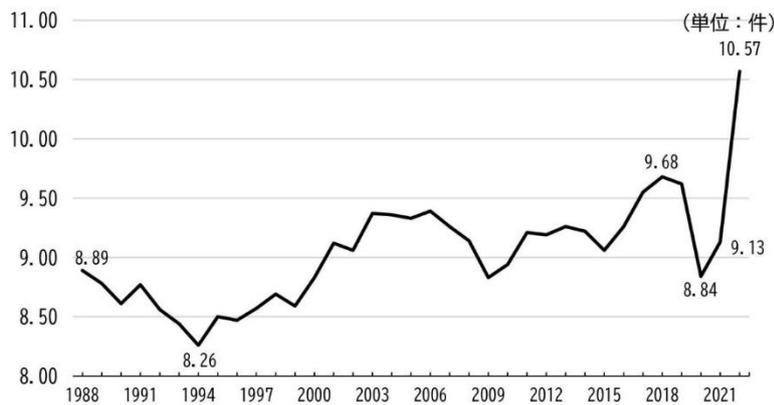
出所：厚生労働省「労働基準監督年報」より作成

労働基準法違反状況の推移



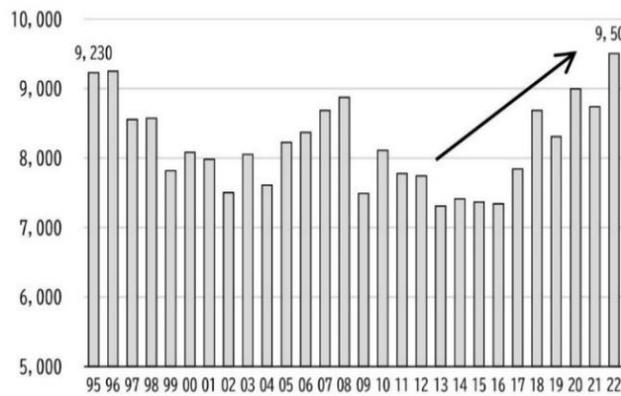
出所：厚生労働省「労働基準監督年報」より作成

公務災害認定件数（千人率）の推移



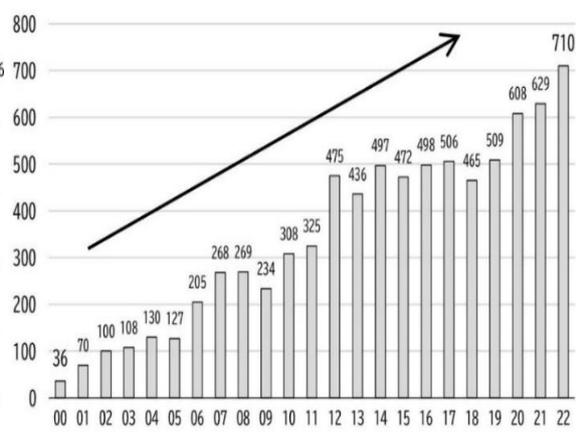
※千人率の基礎となる職員数は、総務省（旧自治省）「地方公務員給与の実態」各年版による（平成26年度までは教育長を含む）
出所：一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会「公務災害の現況」より作成

業務上疾病者数（休業4日以上）／27年ぶりに最多



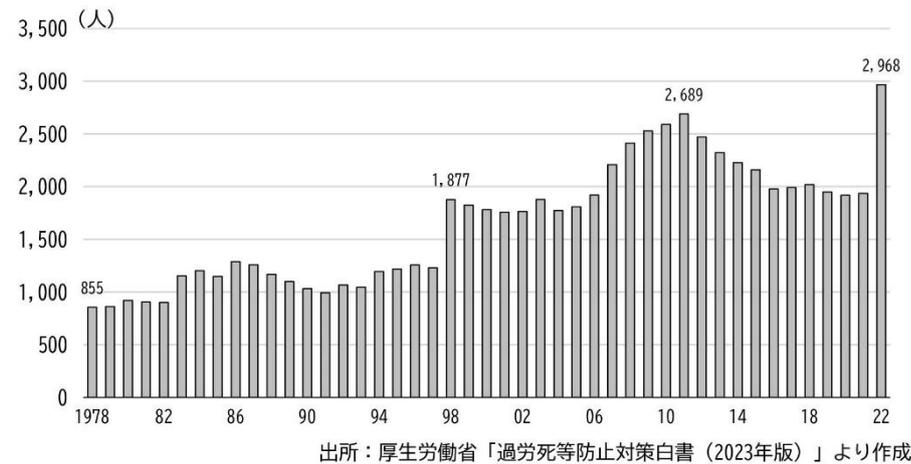
出所：厚生労働省「業務上疾病調」より

過重労働による精神障害等の労災補償支給決定件数の推移



出所：厚生労働省「職業病認定対策室調」より

勤務問題を原因・動機の1つとする自殺者数の推移



この実態があるにもかかわらず、さらに労働法を「改正」しようとしています。この実態では本来、労働法を改善強化しなければならないのに、明らかに逆行しています。

自治法「改正」では、自治体の自治機能を奪う国の「指示権」の一方で、企業内では労働法「改正」で【労使自治】とするのですから、その【労使自治】内容が容易に想定できます。

「労使融合」として企業単位ではじまった戦前の日本の産業報国会は、ナチスドイツのドイツ労働戦線との相違性はあるものの、共通性は「労働組合否定の労働者組織」「労働者支配と搾取強化」ということでした。はじめた今のこの動きを止めなければ、その行きつく先は戦前のファシズムの労働政策にも近づいてしまうでしょう。

労働法で許されない脱法・違法行為アイデアを政府が賛美している！

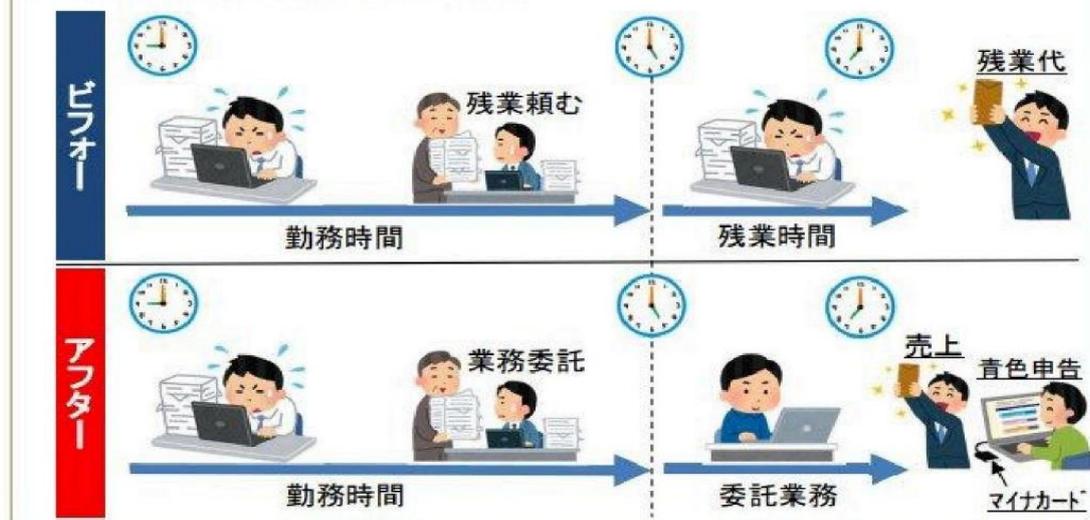
これは、過大な心配ではありません。例えば、内閣府は「賃上げを幅広く実現するための政策アイデアコンテスト」を部内の職員対象に行いました(ホームページ2024年6月14日)。これは、労基法明文化改悪を意識したものにはほかなりません。

その優勝したアイデアをみると、「企業内の残業を禁止」⇒「その従業員を個人事業主として残業相当分を、委託する」⇒「企業は、残業代支払いや委託費なる仕入れ額となる消費税のコストカットで増益となる」⇒「従業員は、手取りがアップする」さらに「有給休暇を使って事業者として働けば、年収アップとなる」「サービス残業の実態から事業主の売上となればさらなる年収アップに」というものです。

政府内から、長時間労働を前提とし、残業代をカットし、労働者性を無視するなどなど労働法を根本から無視し、悪質な暴論を政府内の優秀アイデアとすること自体に危険性を感じます。

取組スキーム

- 企業Aの**残業を禁止**する
- 従業員は定時以降、**個人事業主として残業相当分の業務を企業Aから受託**する
- 委託価格は100万円（税込）とする



前頁の取組では「有給休暇を取って、事業者として働く」という新たな選択肢が生まれ、仮に年10日分の未消化有給を委託業務にあてた場合、**約20万円の年収アップ**となる。



さらなる手取り額アップ要因

サービス残業...



約40%の企業でサービス残業の実態があるとされており、その平均時間は月16.7時間。これを委託業務として売上に換算すると**約40万円の年収アップ**となる。

※2015年日本労働組合連合会「労働時間に関する調査」より

(内閣府ホームページ2024年6月14日から引用 このホームページはすでに削除されています)

日本労働弁護団は「内閣府が労働関係法規の脱法を容認するアイデアを表彰したことに強く抗議する」談話(7月14日)を明らかにしています。全国社会保険労務士会連合会でも「法(制度)の趣旨に反するものと考えられる重大な問題が存する」との声明(7月17日)を出しています。これらの反響を広げないために、内閣府はこの優勝アイデアをホームページから削除しています。

ここでも放置すれば「新たな戦前」に向かいます。生存の基本である労働の、労働基準法明文改悪に対する抗する方針を労働運動で、さらには国民運動としても早急に確立しなければなりません。

請願者
住所
電話
紹介議員

労働基準法「改正」をやめ労働者の心身の健康と生活を守る請願

請願趣旨

政府の研究会では、「労働基準法制における基本的概念が実情に合っているかの確認」として、変化する経済社会の中で、『労働者』『事業』『事業場』等の労働基準法制における基本的概念についても、経済社会の変化に応じて在り方を考えていくことが必要である」（「新しい時代の働き方に関する研究会」2023年10月20日）との報告書を出しています。さらに政府の労働基準関係法制研究会では、「今後の研究会に向けての整理」（2024年4月23日）として、①労働時間法制 ②労働基準法の「事業」③労働基準法の「労働者」④労使コミュニケーションの4つをかかげています。

これは大企業団体の方針に沿った規制緩和の検討課題であり、法の基本概念も大きく変えシンプルにして、具体的には企業内の【労使自治】と【本人同意】として、例えば、超勤手当や深夜割賃金のカットなどを進めようとする「40年ぶりの大改正」です。

現在でも労働法違反が続いています。「サービス労働が蔓延」や「労働条件の明示義務違反」や特に「賃金未払い」など今までにない違反件数になっています。全国の健康診断結果も不調状態が続いています。技術革新など労働環境の変化があつたとしても、ゆとりではなく長時間過密労働が強められています。メンタルヘルス不調者も増加の一方です。

その中で労働基準法の「改正」とは、必ず労働者の心身をさらに破壊し、生存を脅かしていきます。今すべきことは、大企業のための労働基準法の「改正」ではなく、国の公的責任として労働者の心身の健康と生活を守ることです。

つきましては地方自治法第99条の規定により意見書の提出を請願いたします。

請願項目

1. 企業優先で進んでいる労働基準法「改正」をやめ、労働者の心身の健康と生活を守ることを国の公的責任としていただきたい。

提出先

衆議院議長 参議院議長 内閣総理大臣 厚生労働大臣 経済産業大臣 総務大臣