

◆特集 労働法制改悪を許さず

政財界の狙いは働くルールの破壊 労働者の使い捨てを許さない

新社会党労働運動委員長

小林 春彦



はじめに

厚生労働省の労働政策審議会で検討されている労働法制の見直しは「働き方改革関連法」施行後5年の検証など。同時に「労働基準法と労働基準行政のあり方について抜本的な見直し」なども論議している。労使の意見の隔たりが大きく、今国会へ上程は見送られたが、高市政権の下「日本成長戦略会議」が発足し、労働基準法改悪の動きが加速している。働き方改革の軸足を、労働時間短縮から裁量労働制拡大へと変更させるものだ。その狙いは労働者の裁量の拡大ではなく、定額働かせ放題、しいては、労働者の使い捨てに繋がるもので総力を挙げで阻止しなければならぬ。労基法など労働者保護法制の「デロゲーション」（逸脱、適用除外）や裁量労働制の拡大には、労働界・労働弁護士団は一致して反対を表明している。

1 高市政権下で働くルールの破壊

高市早苗首相は「もう全員に馬車馬のように働いていただきます。私自身もワーク・ライフ・バランスという言葉を捨てます。働いて、働いて、働いて、働いて、働いてまいります」と言い放ち、過労死・長時間労働の実態を無視し、経団連の裁量労働制対象業務の拡大や残業時間の上限規制の緩和の要求通り、労働時間の規制緩和を厚労大臣に指示した。ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立）は長時間労働や過重労働が過労死・過労自死をひき起こすことから2007年に内閣府が「仕事と生活の調和憲章」を策定したものである。さらには2014年には議員立法として「過労死等防止対策推進法」が衆参両院とも全会一致で可決成立した。高市発言と政策指示はこうした経過と現実を無視する暴挙に外ならない。現在進められている厚労省労働政策審議会

は労使協定で労働時間など「法定基準を調整・代替」できるデロゲーション等が議論されている。デロゲーション拡大は労働基準法の有名無実化と、働く者の権利を法律で保障した憲法の形骸化ともなる。首相の指示は現在、厚労省労働政策審議会の労働条件分科会で審議されている「規制見直し」への追い風となり、首相直轄の「労働市場改革分科会」と並行審議して、裁量労働制の対象拡大や解雇の金銭解決制度の導入までも一気に突き進もうとしている。

2 経団連経営者の考える働き方改革

経団連の狙いは「成長と分配の好循環」を求めている、労使一体での生産性向上と労働法制の改善だ。経団連は昨年1月「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」で、労働条件の細部は労使自治に委ねるべきと提起した。「労使協創協議制」を創設し、デロゲーションの拡大を提唱している。

また、経団連など使用者側は労政審議会で「首相の指示は時宜にかなったもので早期に検討を」と評価。審議会では議題にもない違法解雇の金銭解決で有識者検討会の設置も確認され、経営側は「制度の創設を」と大賛

成。裁量労働制の対象業務の拡大や残業時間の上限規制の緩和を求めている。生産性向上は労働者の搾取を強めることだ。

3 働くルールの最低基準を定めた労働基準法

労働法制は、使用者との「支配従属関係」に置かれる、弱い立場の労働者の権利を擁護する法律である。また、憲法は労働条件を労使自治に委ねず「賃金、就業時間、休憩その他の勤労条件に関する基準は、法律で定める」(27条)と規定。労基法は「労働者が人たるに値する最低の労働条件であり、この基準を理由に低下してはならず、向上に努めなければならない」(1条)と明記している。また、違反には罰則規定があり、使用者側の順守が義務付けられている。労働基準監督行政との関係では、現場主義的な監督指導の弱体化と監督署の削減にも連動する。22年の定期監督実施17万事業場のうち71%が労基法違反だった。職場の法令違反の拡大も懸念される。

既にデロゲーションには、8時間労働の延長として「時間外及び休日労働」(36条)や、裁量労働制、高度プロフェッショナル制、賃金直接全額払いの例外などが

◆特集 労働法制改悪を許さず

働く者のための「労働基準関係法制」 の実現に向けた連合の考え方

労働時間の上限規制	計画的・段階的に引き下げるべき
労働時間把握	罰則化も含め強化すべき
裁量労働	範囲拡大や要件緩和などは行うべきではない
高プロ	廃止を含めて検討すべき
テレワーク	事業場外みなしの、安易な適用は行うべきではない
スポットワーク	規制を図るべき
法定休日	4週4休は厳格化すべき
勤務間インターバル	導入を義務化すべき
つながらない権利	立法化を検討すべき
年次有給休暇	最低付与日数を引き上げるべき
深夜割増	支払い義務免除は認めるべきではない
兼業・副業時の通算	割増賃金を支払う現行解釈を堅持すべき
労働者概念	見直しを行うべき
家事使用人	労基法を適用すべき
事業場	労基法の適用単位は事業場単位を堅持すべき
労働組合	集团的労使関係の中核的担い手は労働組合
過半数代表者	定義、選出手続きなど厳格化し法律に格上げを
過半数代表への支援	使用者による支援可能範囲を明らかにすべき 過半数労組に対する支配介入との関係を議論
過半数代表の関与	役割と機能の検証と、関与する事項の見直し
労使委員会	慎重であるべき

あるが、あくまで例外規定だ。労組は、こうした逸脱ではなく、労基法の基準を上回る、時短、休日、解雇規制などを労働協約で実現させている。

4 デロゲーシオンより労働者のための規制強化
連合は労働基準法改正への対応方針を「憲法が定める生存権保障の理念に基づく

労基法の労働者保護の原則を堅持し、底上げ・強化、対象者の拡大が必要との考え方を表明。労基法の規制の解除を労使の合意にゆだねる『デロゲーシオン』の拡大については法の存在意義を否定するもので、認められない」とした。また、焦点の一つ、過半数代表者については、「集团的労使関係の中核的担い手は労働組合であること」を踏まえたうえで、過半数代表者については、法律事項への格上げなど適正化を図るとともに「労働組合の結成に向けた支援が必要」とした。加えて、ジェンダー平等や「同一労働同一賃

金」の「法規定の強化」など、非正規労働者の処遇改善の検討も進めるべき、と主張。労働基準監督行政の充実・徹底による実効性の担保も柱の一つに位置付けられた。個別の論点では、裁量労働制の規制緩和は引き続き「行うべきではない」とし、高度プロフェッショナル制は「廃止を含めて検討すべき」。「スポットワーク」への規制の検討も掲げた。副業・兼業の労働時間通算による割増賃金支払い義務は堅持すべきとした。

5 総がかりで労基法の解体を阻止しよう

高市政権はこの際、一挙に裁量労働も解雇の金銭解決も法制化すべく、次の国会に労働法制の改悪案を出すのは必至だ。この間、雇用共同アクション（全労協、全労連、純中立労組等）は何度も、厚生労働省前で、「労基法解体を許さない」と訴える抗議行動を行った。同アクションの土井直樹事務局長は「すでに低賃金ゆえにダブルワーク、すき間バイトなどいられている実態があり、今でも長時間労働、過労死が後を絶たず、大変な思いをして働く労働者が多くいる。また、今以上の『働かせ放題』となる改革に過労死遺族から抗議の声があがっている。政府や研究会が今すべきことは、労働時間規制

のデロゲーションではなく労働時間規制の強化だ」と批判した。このまま労働条件の低下競争を防ぐ一律規制を、企業労使が自由に緩めれば、労働者保護規制は機能を失う。労働界・労働弁護団は一致して反対を表明している。ナショナルセンターの垣根を越えた取り組みが今こそ重要だ。

労働者は働くことで生活していること、自分の労働力を売って賃金を得て生きていること、日々の労働が過酷になるにもかかわらず、生活が苦しくなり不安になるという実態であり、その強みは、圧倒的多数であることだ。多数は共通の実態から結びつき団結することで反撃の力を得ることができると「ウンと隠べい」に惑わされず共通の実態から団結が可能だ。

これまでも、労働界は、高度プロフェッショナル制度（残業代ゼロ制度）と裁量制拡大反対で日本労働弁護団の呼びかけに連合、全労連、全労協と立憲民主党、国民民主党、日本共産党、社会民主党が共同参加して成果をあげてきた。

人間らしく生き働く権利として闘い取った最低労働基準改悪を阻止し、労働界共同で権利擁護の運動を職場・地域から全国で取り組もう。

(こ)ばやし はるひこ