

## ◆特集 労働法制の抜本改悪を許さず

# 「定額働かせ放題」の労働基準法改悪を許すな

全国労働組合連絡協議会議長

渡邊 洋



2018年6月の働き方改革関連法成立から5年が経過した2023年、働き方改革の検証・見直しに向けて「新しい時代の働き方に関する研究会」が、2024年には「労働基準法制研究会」（以下、労基研）が開催された。労基研報告を受けて、2025年以降、労働法制審議会労働条件分科会で労働基準法改正を睨んだ議論が聞かされている。

高市政権の登場は労働政策にも大きな影響を及ぼそうとしている。「働き方改革による長時間労働規制は行き過ぎ」という言説が拡散され、来年の通常国会に「定額働かせ放題」を狙った労働基準法「改正」案が上程される流れができつつある。衆議院での与党圧倒的多数の中、国会論戦だけでは到底法改悪は阻止できない。労基法改悪阻止に向けた運動の構築に取りかかりたい。

### 働き方改革関連法の検証作業の現在

労働基準法改正を含む働き方改革関連法は、安倍政権下の2018年6月に成立した。当時、電通社員過労自死をはじめ過労死事件が相次いで明らかになり、長時間労働容認の職場慣行への批判が高揚した。また「裁量労働制適用労働者の労働時間は一般労働者よりも短い」との政府資料が捏造であることが発覚、当初政府が目論んでいた裁量労働制の対象拡大は断念された。

法案は成立したが、厚生労働省は働き方改革の見直しに向け「働き方や職業キャリアに関するニーズ等を把握しつつ、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」ことを目的に「新しい時代の働き方に関する研究会」を立ち上げた。メンバーは労働経済学、労働法、臨床心理学等の研究者、民間の人事担当専門家など10名で、2023年3月から同年10月までに15回開催され、10月20日に報告書が出された。この提言を受けて2024年1月に労基研が発足、労働経済学、労働

法、産業医などの研究者10名で12月末まで16回開催され、2025年1月8日に報告書が出された。

2025年1月21日、労基研報告を受けて第193回労働政策審議会労働条件分科会が開催され、労・使・公益三者構成による議論に引き継がれた。審議のペースに飽き足らない高市首相は、2025年12月17日に「日本成長戦略会議」を設置、その中に「労働市場改革分科会」を設け労基法見直しのペースを上げている。

## 労働条件の「最低基準」か「目安」か

労基研は議論の前提として、第一に、デジタル技術の発達やテレワークの普及などによって働き方が多様化し、労基法制定当初の一律の最低労働基準では対応できないとしている。第二に、労働組合の組織率の低下によって「過半数労働組合」を基本にした労使職場協議の在り方を再検討する必要性が生じてきたとしている。

総論的課題として、①労基法における「労働者」について、②労基法における「事業」について、③労使コミュニケーションの在り方についての3課題。

具体的課題として、①労働時間規制（時間外労働等の上限規制、情報開示、テレワーク等）、②労働からの

解放（休憩、休日、勤務間インターバル、つながらない権利、年休）、③割増賃金規制（副業・兼業を含む）などが論じられた。

最も注目すべきは「労使コミュニケーション」の下に語られた「デロゲーション」、すなわち労基法が定める労働条件の最低基準の逸脱についてだ。言うまでもなく労基法の基本性格は「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要条件」であり、「この法律の労働基準は最低のもの」だ。現行労基法でも第36条などデロゲーション規定は例外的に存在するが、労基研では、過半数労働組合のある事業場が減少し、多様で柔軟な働き方の浸透で一律規制は馴染まなくなったとして、労使合意によって労働時間規制を適用除外できるなどの議論が行われた。これは労働条件の「最低基準」を「目安」に格下げする性格を持つ極めて危険な性格を含み、引き続き注視していく必要がある。

労働時間関係では、副業・兼業の場合の割増賃金を通算の労働時間をもとに支払うことは不合理と報告書に明記された。

## 公益委員が定額働かせ放題を批判

## ◆特集 労働法制の抜本改悪を許さず

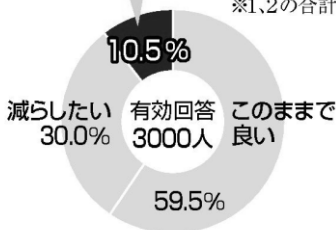
労政審では、労使コミュニケーションに関わって、社員親睦会にも労使協定締結権を持たせる「労働組合不要」といった議論や、副業・兼業に関わる規制の撤廃を求める議論が使用者側から語られ、労働者側が反対論を展開して平行線が続いた。当初、2026年通常国会への改正法案提出をめざして2025年中に論議をとりまとめる予定だった厚労省は年末に改正法案提出を断念、し

### 労働者が希望する労働時間の増減

- 残業を 10時間程度 増やしたい
    - ・月80時間以内 ..... 3.6%
    - ・月80時間超え ..... 0.3% ※1
  - 残業を 20時間以上 増やしたい
    - ・月80時間以内 ..... 1.3%
    - ・月80時間超え ..... 0.3% ※2
- (所定労働時間が週35時間超、または年収200万円以上の労働者の希望割合)

### 労働時間を増やしたい

※1,2の合計は0.5%



(厚生労働省の調査結果から作成)

厚生労働省が昨年10月(調査発表は今年3月5日)に実施した「働き方改革関連法施行後5年の総点検」調査では、労働者の約3割が労働時間短縮を希望し、増加を希望したのは約1割(10・5%)にとどまることが分かった。

かしその一方で、労基研の議論にはなかった裁量労働制の対象拡大や解雇の金銭解決が、突如使用者側から提起されてきた。これは、次期通常国会での法改正の目玉とされている。

今年3月13日に第207回労政審労働条件分科会が開催された。前回の12月24日は、労働時間法制全般(時間外・休日労働、法定労働時間週44時間、年次有給休暇、裁量労働制)についての論点整理だったが、今回は裁量労働制に絞っての論戦となった。

冒頭、厚労省から、昨年10月に行われた「労働時間等に関する労働者の意識・意向アンケート調査」の説明がされた。労働時間を増やしたいと回答した労働者は10・5%、そのうち6割は所定労働時間が短く収入も低い。残り4割の半数以上が、残業代を稼ぎたい、家計が苦しいといった理由となっている。仕事の完成度やスキルを高めたといった理由は全体の2〜3%に過ぎない。使用者側委員は、仕事が多様化する中で一律規制は馴染まない、裁量労働制は一人ひとりの能力発揮に有効、裁量制適用職場では労働者から高評価を得ていると主張する。一方労働者側委員は、労働者も企業の大半も労働時間の延長を求めている、裁量制は長時間労働を助長するもの、として反論、議論は平行線となっている。

こうした中、3人の公益委員から、議論の膠着を打破すべく問題の本質を突く発言がされた。原昌登・成蹊大教授（労働法）、神吉知郁子・東大教授（労働法）、黒田祥子・早大教授（労働経済学）の発言要旨は次のとおり。

裁量労働制は、労働者に裁量を持つてもらうことと労働時間を「みなし」で把握することがセットの制度設計となっている。しかし、この二つは、本来別問題であることを踏まえた議論を進めていくべきだ。「もつと働きたい」と希望する労働者は少数で、しかもその主な理由は稼ぎを増やすことにある。労働時間上限緩和の立法事実は存在しない。「賃金を増やす」という希望と、みなし時間で運用される裁量労働制は逆方向だ。現在の裁量労働制は、業務量や納期の裁量が労働者に与えられなければ長時間働かざるを得ない。裁量労働をしている労働者の満足度は、「裁量労働制だから」ではなく、「裁量を与えられているから」だ。働きやすい環境、柔軟性のある働き方は、裁量を与えれば裁量労働制でなくても可能。それでも「裁量労働制でなければならぬ」理由があるのか、どこが論点なのかを整理していくことが必要だ。

これらの発言が今後の労政審の中でどう扱われるかが

注目される。

### 労政審の形骸化を大衆運動で跳ね返そう

3月13日の労政審の直前、日本成長戦略会議労働市場改革分科会が3月11日に開催された。この分科会は、労政審（労・使・公益が同数）と違い、使用者側委員（5名）が労働者側委員（1名）よりも多く、ILOが規定する労使同数原則から外れる。戦略会議の本質は明らかだ。そしてここでも、議論の中心は裁量労働制拡大となった。

同じ議題を同時に二つの諮問会議で扱う。成長戦略会議は5月中には議論をまとめる方針だ。厚労省は、成長戦略会議の裁量労働制の議論を注視しながら労政審の議論を進めると説明する。しかし高市政権の動きを見る限り、労政審がいかに精緻な議論を尽くそうとも、首相により近い成長戦略会議が基本的な方向性を固め、労政審はその追認機関にされてしまうことは明らかだ。そうさせないためにも、良心的公益委員の頑張りを期待するのではなく、労働組合自らが二つの会議を包囲・監視し、声を上げていく必要がある。

（わたなべ ひろし）