

20250219 労働弁護団 労働基準関係法制報告書を読む 連合会館

18:30 司会 竹村

あいさつ 佐々木亮 労働弁護団会長

新しい時代の働き方研究会 → 労働基準関係法制

ポイントは 労使コミュニケーション

報告 中村

労政審ではないが、今後に重要。

最短では来年の通常国会で、法律化か。

労働弁護団の立場で、来るべき労政審・国会での労働者の権利擁護前進、中身を取りに行く立場で。

労働弁護団の意見表明、報告書のつくる過程では一步でよくする意見出してきた

報告が出た後では、経営法曹では規制緩和として使おうとするかもしれないが、労働弁護団は違う

☆労働側がない研究会 有識者会議なので労使が入っていない のは

☆しかし労政審は違う。労政審で決まったことのように扱われるのはおかしい。きめ打ちした答えではない

既成事実化の方策がこれまで取られてきたが、それはおかしい

☆使えるものは使う。一律にほめたたえはしない。使えるところを見逃してはもったいない

☆改悪パーツ みなし労働時間などなど

デロベーション=公的基準の調整・代替 具体的にはいっさい入れさせていない。規制緩和の道具にしない

労使コミュニケーション 労働組合が中核 活性化が必要 過半数代表者が結ぶ協定 100 超える

理想は労働組合が協定 しかし組織率低い 過半数府代表制は残るし適正化必要

しっかり実行的なものとして行く。「中核たる労組の活性化」取組必要=報告書

100 以上あるデロベーション 36 協定のみならず、多くある。過半数代表者の適正化必要

労働組合が担えるように積極的支援を求める 第2ステージへむけ 組織化を圧倒的に図る

活性化の具体策 ほとんど触れられていない。→労政審での論議を

過半数代表者 8割以上の職場で企業側のでたらめ 過半数でなくとも労組に支援を

過半数代表としての滑動の保障 イン트라ネット・名簿の開示など例示している。

労働時間の実態を 36 協定前に出させる 少数派労働組合の支援、報告書にはないが。

過半数代表者の適正化 急務。基盤強化 任期制？ 複数制？ 過半数を目指せる視点報告書にはないが

漏れてるテーマ 報告書でも検討すべきだった点

正規・非正規格差 労政審で議論している

配置転換 使用者が自由に飛ばせる 現代的課題 ジェンダー平等も。

労使コミュニケーションの方向性

中村佑介（労働弁護団事務局次長）

一部の試案的なものも

報告書での位置づけ

課題としては、順守条件のモニタリングなど

法定基準の調整・代替 順守状況のモニタリングまで至っていない点を指摘している。

過半数代表としての労組 活動時間の保障など必要。

過半数代表に至らない労働組合 にも

過半数代表にも相談支援など必要。公正代表義務を明記すべき

労働者側として労使コミュニケーションの側面から求めること。少数派も含め支援をと提起したい。

労貴研報告への意見3 回出している

- ① 12月 テレワークなど
- ② 2月3日付 報告書でた後で出した声明
- ③ 報告が出る前に10月に出した意見書 労働組合への助成金、社会保険料援助など必要と

独立した活動 労働組合活性化の方策 試案 「季刊労働」

2016年 ワークライフ支援

賃金控除しない活動時間保障

企業情報開示 労組の存在有無が外部からわかるようにすること

イントラ・掲示板利用などなど

組合がある企業への社会保険料減免

団交 財務諸表だす

労働委員会実効性の確保、長期化でなく。

少数派組合にも、過半数代表権や、

不当労働行為企業、公契約しない規制。

公務への労働基本権付与

質疑

Q デロげーション マイナスな実例は？

A そもそも36協定結んでいない。過半数代表そのものをあらそう裁判ない

裁量労働など紛争はかなりある。過半数代表選任やり直しなどまで至っていないが。

Q 朝日新聞北川 財務諸表開示 現状判例などではどこ

ここで電源切れ あと数人、会場から質疑 ユニオン関係者など