



労基法解体を許さない緊急集会

2024.6.26(水) 19:00~20:30

労働基準関係法制研究会 の論点と私たちの要求

全労連 雇用労働法制局長
伊藤圭一

「新しい時代の働き方に関する研究会」新時代研

厚生労働省・報告書23年10月

情勢認識

- 産業構造変化、IT・DX技術の発展 ⇒ 工場や事務所等「事業場」のない事業登場
 - 工場労働的働き方 ⇒ テレワーク、労働時間と成果がリンクしない働き方
副業・兼業、フリーランス（労基法上の労働者でない）増加
 - **企業** 「労働時間制度を使いやすく柔軟に。裁量労働や高プロは手続き・要件
件が複雑。職場に適したルールづくりは労使に任せてほしい」と要望
 - **労働者** 「育児や介護、ライフステージ・キャリアステージの変化に応じ」
「場所、時間、就業形態を選択できる多様な働き方を」と要望（?）
- ⇒ 「77年前に制定された労基法が想定できなかった新たな働き方」に直面。
見直しが必要



労働基準法の概要 1/3

1章 総則

1条 労働条件の原則 2 労働条件の決定 3 均等待遇 4 男女同一賃金 5 強制労働禁止
6 中間搾取排除 7 公民権行使の保障 9~12 定義

2章 労働契約に関すること

13 違反契約 14 契約期間 15 労働条件明示 16 賠償予定の禁止 17 前借金相殺の禁止 18 強制貯金
19 解雇制限 20 解雇予告 21 解雇予告の適用除外 22 退職時等の証明 23 金品の返還

3章 賃金に関すること

24 賃金支払の原則 25 非常時払 26 休業手当 27 出来高払制の保障給 28 最低賃金

4章 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇に関すること

32 労働時間、弾力的労働時間、33 災害等の場合の時間外労働 34 休憩 35 休日 36 時間外及び休日の労働
37 時間外、休日及び深夜の割増賃金 38 時間通算、みなし時間制（裁量労働制）39 年次有給休暇
40 労働時間及び休憩の特例 41 労働時間等に関する規定の適用除外

5章 安全及び衛生に関すること

42~55 → 労働安全衛生法

均等待遇、中間搾取排除、労働条件明示、労働時間規制……労働組合が改正を要求している事項は多々ある

労働基準法の概要 2/3

6章 年少者に関すること

56最低年齢 57年少者の証明書 58未成年者の労働契約 59未成年者の賃金請求権 60労働時間及び休日
61深夜業 62危険有害業務の就業制限 63坑内労働の禁止 64帰郷旅費

6章の2 妊産婦等に関すること

64の2坑内業務の就業制限 64の3危険有害業務の就業制限 65産前産後 66時間外労働の制限 67育児時間
68生理休暇

7章 技能者の育成に関すること

69徒弟の弊害排除 70職業訓練に関する特例

8章 災害補償に関すること

75療養補償 76休業補償 77障害補償 78休業補償・障害補償の例外 79遺族補償 80葬祭料 81打切補償
82分割補償 83補償を受ける権利 84他の法律との関係 85審査及び仲裁 87請負事業に関する例外
88補償に関する細目

9章 就業規則に関すること

89作成及び届出の義務 90作成手続 91制裁規定の制限 92法令及び労働協約との関係 93労働契約との関係

労働基準法の概要 3/3

10章 寄宿舎に関する事

94寄宿舎生活の自治 95寄宿舎生活の秩序 96寄宿舎の設備及び安全衛生 96の2監督上の行政措置

11章 監督機関に関する事

97監督機関の職員等 99労働基準主管局長等の権限 100女性主管局長の権限 101労働基準監督官の権限
104監督機関に対する申告 104の2報告等 105労働基準監督官の義務

12章 雑則

105の2 国の援助義務 106 法令等の周知義務 107 労働者名簿 108 賃金台帳 109 記録の保存
111 戸籍の無料証明 112 国及び公共団体についての適用 113 命令の制定（公労使三者諮問）
114 付加金の支払 115 時効 115の2 経過措置 116 適用除外（同居の親族,家事使用人）

13章 罰則

117～121

附則

別表

別表第1 業種表 第2 身体障害等級・災害補償日数表 第3 分割補償表

「新しい時代の働き方に関する研究会」

厚生労働省・報告書23年10月

新しい時代の働き方に労基法を対応させる視点

- ①「健康を『守る』こと」は、労基法の変わることのない役割
- ②一方、「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

多様で柔軟な働き方、リモートワーク、副業・兼業等、従来の労基法では規制しにくい働き方を望む労使の希望を、労基法は「妨げてはならない」

⇒適正で実効性のある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。方法は労働時間規制のほかに、健康診断、ストレスチェック、医師の面談、アプリによる睡眠・健康チェックもある。健康確保措置の技術革新に期待。



「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」

日本経団連 24年1月

1. 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
- 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 時代に合った制度見直しを

2. 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で**労働時間規制のデロゲーション(逸脱)の範囲拡大**
- ② 【過半数労働組合がない企業対象】
**労使協創協議制（労代表1人）の創設とそれによるデロゲーション
と就業規則の合理性推定。社員親睦会の協議・合意にも合理性推定**
- 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

「デロゲーション」？

原則からの逸脱。規制の適用除外。

原則に反しても、原則通りの罰則は科さないようにする。

今の労働基準法におけるデロゲーションは、以下の条文に；

- 第18条第2項（強制貯金の例外）
- 第24条第1項（賃金全額払いの例外）
- 第32条の2（1ヶ月単位の変形労働時間）
- 第32条の3（フレックスタイム制）
- 第32条の4（1年単位変形労働時間）
- 第32条の5（1週間単位の変形労働時間）
- 第34条第2項（一斉休憩の例外）
- 第36条第1項、3項、5項 時間外・休日労働の協定（36協定）
- 第37条第3項（時間外労働 60 時間超の割賃支払いを休暇に代替）
- 第38条の2第1、2項（事業場外労働）
- 第38条の3第1項（専門業務型裁量労働制）
- 第38条の4第1、2項（企画業務型裁量労働制）
- 第39条第4項 時間単位年休、第6項計画年休、第9項（年休の賃金を健康保険法による標準報酬月額の30分の1に相当する金額とする場合）
- 第41条の2第1項（高度プロフェッショナル）
- 第141条第2項（医師の上限規制に関する第36条の読み替え）

労働基準関係法制研究会

24年1月開始

構成員

荒木尚志 東京大学大学院法学政治学研究科教授
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

検討課題

- ① 2019年施行の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
- ② 「新時代研」報告書を踏まえた、今後の労働基準関係法制の法的論点整理

論 点

- ①労働時間制度
- ②労基法上の「事業」「労働者」概念
- ③労使コミュニケーション（経団連のいう「労使自治」に関する課題）

開催状況と今後

- 1/23 第1回「新しい時代の働き方に関する研究会」報告の説明、委員の問題意識、
論点提示（①労働時間制度、②事業・労働者概念、③労使コミュニケーション）と意見交換
- 2/21 第2回「労働時間制度」について
2/28 第3回「事業・労働者概念」について
3/18 第4回「労使コミュニケーション」について
- 3/26 第5回 第2～4回までの論点について補足・再論、「労働時間制度に関するアンケート調査」紹介、
「労働時間実態調査」の設計について（立法根拠づくりのための調査）
- 4/23 第6回 これまでの論点ごとの議論のまとめと補足意見
- 5/10 第7回 労使団体に対するヒアリング（日本経団連、連合）
- 6/27 第8回 ヒアリング + 審議（労働基準関係法制の具体的な改正について事務局原案でる？）
- ※ まとめまでのスケジュールは明らかにせず。進捗は早い。25年年明けから、労働政策審議会にかける？

労働基準関係法制研究会 政府・財界の狙いは？

- **労基法**：労働者が人たるに値する生活を営むための労働条件の最低基準を定めた法律。契約自由の原則(民法)を修正し、労使が合意しても下回ってはならない基準を定め、違反すれば罰則付き強行規定により基準に戻す（**例外あり**）。
その法的根拠は、憲法27条2項の労働（勤務）条件法定主義。さらに労使は、基準を上回る労働条件づくりの努力義務が課されている。労働条件向上のため、労働者には労働基本権（憲法28条団結権・団体交渉権・団体行動権）が保障されている。
- **労基法をどうする？** 結論はまだ。良識ある学者の意見、改正に資する論点もある。しかし、経済団体の意向を受けた見直しの狙いは、個別の条文見直し・創設による規制緩和ではなく、**「労使自治」論による労働基準法の根本の転換。労使合意で規制は逸脱可能が原則となれば、労働基準法は有名無実化、「絵に描いた餅」化！**
- 経済団体と政府は「労使合意」「労使コミュニケーション」を活用して、労基法を「契約自由」の世界に引きずり込もうとしているのでは？

論点ごとの議論内容 1. 労使コミュニケーション

(1) 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。賃金などの労働条件について労使対立的な交渉を行うのみならず、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」

水町

- 「労働現場を取り巻く環境が多様化、複雑化している中、国による一律のルール設定は困難。新しく難しい問題ほど、労使コミュニケーションの基盤が作られ、労使自治の中で対応できることが重要になる」水町

⇒労組の存在意義を認めつつ、労基法の一律規制の欠陥を主張。労使コミュニケーションの意義を押し出し、「デロゲーション」を広げようとしている

論点ごとの議論内容 1. 労使コミュニケーション

(2) 一律規制の見直しと労使コミュニケーション(デロゲーション)

- ・「もはや労基法の一律規制はなじまない。一律の労働基準では現場はまわらない。基準を各職場に合わせ労使でカスタマイズすべき、それがデロゲーション」 荒木
- ・「法律を労使合意で柔軟化するデロゲーションという仕組みに着目すべき。諸外国でも現場労使が実効的にルール・メイキングする方向。それが労基法の40年ぶりの改革の最大のポイント」 水町

⇒ 労基法は労使の希望を妨げるな（新時代研）、労使自治の尊重を（経団連）

論点ごとの議論内容 1. 労使コミュニケーション

(3) デロゲーションの仕組みの見直し - 協定方式(同意権)をなくす案も？

- ・「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」山川
- ・「だが36協定で同意めぐるトラブルあり。『同意権』をどうみるべきか」神吉
- ・「残業は絶対に必要だが、日本の労使協定は労側が**拒否権**を握っている。ドイツの共同決定制度では合意が成立しない場合、仲裁委員会の裁定が合意にかわる。日本にはその仕組みがないから（合意の偽装等）適正でない協定ができる」荒木
- ・「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」水町 ⇒**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」石崎 ⇒**意見聴取手続きもとらず？**

労働基準法における労使が関わる手続

制度の概要	根拠条文	区分			
		労働協約方式	過半数労働組合	過半数代表	労使委員会
強制貯金	労基法第18条第2項		○	○	
賃金の通貨払部分	労基法第24条第1項ただし書	○			
賃金の全額払部分	労基法第24条第1項ただし書		○	○	
1か月単位の変形労働時間制の導入	労基法第32条の2第1項		○	○	*
フレックスタイム制の導入	労基法第32条の3第1項		○	○	*
1年単位の変形労働時間制の導入	労基法第32条の4第1項		○	○	*
1週間単位の非定型的変形労働時間制の導入	労基法第32条の5第1項		○	○	*
休憩の一斉付与の例外	労基法第34条第2項ただし書		○	○	*
36協定（時間外及び休日の労働）	労基法第36条第1項		○	○	*
割増賃金 （時間外労働60時間超の割賃支払いを休暇に代替）	労基法第37条第3項		○	○	*
事業場外労働制に係る労働時間の算定	労基法第38条の2第2項		○	○	*
専門業務型裁量労働制の導入	労基法第38条の3第1項		○	○	*
企画業務型裁量労働制の導入	労基法第38条の4第1項				○
高度プロフェッショナル制度の導入	労基法第41条の2第1項				○
年次有給休暇の時間単位付与・計画的付与・有給の賃金	労基法第39条第4項・第6項・ 第9項ただし書		○	○	*
（就業規則の作成・変更にかかる意見聴取） ※意見徴収の対象を定めたもの	労基法第90条第1項		○	○	

（注）*は、労使委員会決議による代替決議を認めているものを指す。 20

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）

論点ごとの議論内容 1. 労使コミュニケーション

(5) デロゲーションの仕組みの見直し - 過半数代表者の機能回復

- ・「過半数労働組合はともかく、過半数代表者は機能不全」
- ・「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」 多数意見
⇒過半数代表者選出の公正さを担保する視点

- ・「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」 水町
- ・「職種や雇用形態の異なる複数の労働者による労使委員会的なものがよい」
山川、水町⇒企業本社単位化 + 複数代表制

論点ごとの議論内容 2. 「事業場」から「企業」へ

規制単位を事業場から企業(本社)へ

- ・「全社員がリモートという事業もありうる。事業場単位規制は困難に」水町
- ・「本社に事業場から代表を集め相談する方がよい。規制も本社主導が効果的。そもそも罰則は使用者でなく、法人（本社）に対してしているのでは？」水町



- ・「過半数労働組合の活動は事業場単位が中心。企業本社化したら労働組合の規制力が消滅する」首藤
- ・「労使協議と個々の現場の距離が遠くなり、各職場の長時間労働の実態など、現場の実態や多様な労働者の意見が考慮されなくなる」首藤、黒田
- ・「労使協定等の現場での履行状況のチェックができなくなる。事業場単位でも企業への監督指導はできている」水島

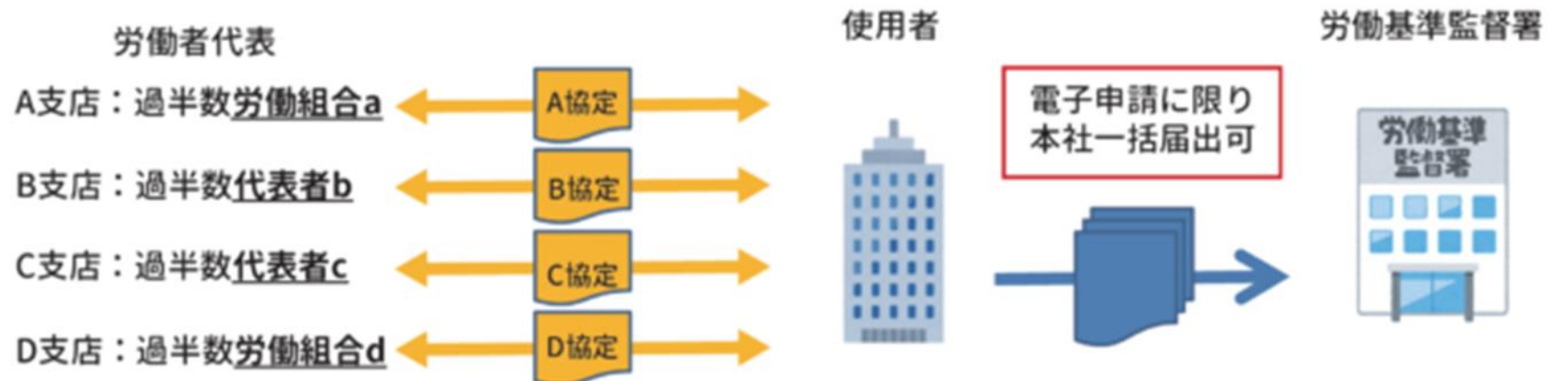
⇒労基法の規制単位を事業場におくか、企業本社化するかは議論拮抗

⇒企業単位化は経済団体の要求。事業場の労働組合・少数労組の交渉力削減も狙い。

36協定届の署名省略、本社一括届出について

- ①36協定届に使用者の押印・署名不要、労働者代表はのみでOK
- ②電子申請(e-Govでアカウント登録しフォーマットに入力)の際、電子署名・電子証明書も不要で届出可能に
- ③電子申請なら、事業場ごとに労働者代表が異なる場合でも**本社一括届出**が可能(各事業場の管轄労基署への届出は不要)

※21年4月から。全事業場の協定内容が同じである場合(長時間労働の実情が同じということ)に限る。36協定自体は、各事業場で締結し、労使の記名押印又は署名が必要。誤解が広がっているので注意！



36協定の本社一括の電子申請件数の推移

	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
全申請件数（紙+電子）	1,678,583	1,775,045	1,846,322	1,894,292	1,977,300
電子申請件数	16,115	33,499	73,708	261,181	427,488
電子申請率	0.96%	1.89%	3.99%	13.79%	21.62%
本社一括（電子）	1,908	3,850	7,704	109,280	214,181
電子申請の本社一括割合	11.84%	11.49%	10.45%	41.84%	50.10%

就業規則の本社一括の電子申請件数の推移

	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
全申請件数（紙+電子）	778,993	800,832	844,223	922,936	1,118,639
電子申請件数	21,463	34,111	81,990	213,674	432,270
電子申請率	2.76%	4.26%	9.71%	23.15%	38.64%
本社一括（電子）	17,063	24,555	62,509	176,158	344,867
電子申請の本社一括割合	79.50%	71.99%	76.24%	82.44%	79.78%

論点ごとの議論内容 3. 監督行政の見直し

監督指導・罰則から、情報公開とソフトロー主導に

- 「健康確保、生活時間の確保という目的のための規制として、罰則、監督規制、割増賃金などがあるが、**過剰規制**になっていないか。労基法の枠を超えた規制手法により推進することも考えられないか」石崎、荒木
 - 「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」荒木
- ⇒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拡充を求める意見がでない。
- ⇒22年の監督事業所約14万2000カ所の違反率は7割。使用者の脅威である労基署を削減する狙いが、本社単位化の背景にあるものと思われる。

論点ごとの議論内容 4. 「労働者」概念

(1) 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」多数意見
- 「プラットフォーム・ビジネスへの対応で諸外国は労働者性判断基準と運用を改善させている。諸外国の状況をふまえつつ、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」
 - 「推定方式をどのレベルでおこなうか。労働者が自己判断するチェックリストか、行政上の判断基準か、判断規範にまでふみこむか、検討すべき」

⇔ 「すべての人が労働者と判断されればよいわけではない」 安藤

⇒労働者性判断の方向性は悪くはないが、先行事例の様子見で、スピード感なし。

【労働基準法の「労働者」の判断基準（昭和60年労働基準法研究会報告）】

1. 使用従属性に関する判断基準
 - (1) 指揮監督下の労働に関する判断基準
 - イ 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無
 - ロ 業務遂行上の指揮監督の有無（業務内容、遂行方法等）
 - ハ 拘束性の有無（勤務場所・勤務時間の指定、管理）
 - ニ 代替性の有無
 - (2) 報酬の労務対償性に関する判断基準
2. 労働者性の判断を補強する要素（補強要素も勘案の上、総合判断）
 - (1) 事業者性の有無（機械・器具の負担関係、報酬の額等）
 - (2) 専属性の程度（他社業務への従事の制約、生活保障的要素の強い報酬等）
 - (3) その他（源泉徴収の有無、労働保険の適用対象か否か、服務規律を適用しているか否か等）

【労働組合法の「労働者」の判断基準（平成23年7月労使関係法研究会報告書）】

1. 基本的判断要素
 - ①事業組織への組み入れ
 - ②契約内容の一方的・定型的決定
 - ③報酬の労務対償性
2. 補充的判断要素
 - ④業務の依頼に必ずべき関係
 - ⑤広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束
3. 消極的判断要素
 - ⑥顕著な事業者性

プラットフォーム労働における労働条件改善に関する指令案（EU）

1. 基準による雇用関係の法的推定

▶ プラットフォーム労働について、以下の判断基準を設定。このうち少なくとも**3つを満たす場合、雇用関係があることが法的に推定。**

- ① デジタル労働PFが報酬の水準の上限を設定
- ② デジタル労働PFがプラットフォーム労働遂行者に対し、出席、サービス受領者に対する行為又は労働の遂行に関して、特定の規則を尊重するように要求
- ③ デジタル労働PFが電子的手段を用いることも含め、労働の遂行を監督
- ④ デジタル労働PFが、制裁を通じても含め、労働時間や休業期間を選択する裁量を制限
- ⑤ デジタル労働PFが、制裁を通じても含め、課業を受諾するか拒否するかの裁量を制限
- ⑥ デジタル労働PFが、制裁を通じても含め、再受託者や代替者を使うかの裁量を制限
- ⑦ デジタル労働PFが、顧客基盤を構築したり、第三者のために労働を遂行したりする可能性を制限

▶ 当該労働者は、**雇用上の地位・社会保護の権利が保障される。**

【例】 ①最低賃金、②労働時間規制、有給休暇、③安全衛生措置、④失業給付、傷病手当、
⑤産休・育休、⑥年金、⑦労災補償

▶ 法的推定に異議がある場合、**拳証責任はプラットフォーム側に課される。**

カリフォルニア州における「A B 5」（通称）

- 米国カリフォルニア州では、カリフォルニア州最高裁判所が2018年4月に下したダイナメックス事件判決におけるABCテストを2019年に立法化した（A B 5）。独立請負業者と認められるための要件を厳格に限定している。

- 使用主体が、以下のA B Cの要件の全てを立証しないかぎり、被用者と判断する判断基準である。

A 契約上も実際も、業務手法について使用主体から管理や指示を受けていない。

B 使用主体の通常業務の範囲外の職務に従事している。

C 遂行した業務と同じ性質の独立、確立した仕事に、慣習的に従事している。

- これに当てはまらない者は、被用者として扱わなければならない、使用者は被用者保護の各種義務を負う。具体的には最低賃金や有給病気休暇、傷害保険、健康保険、失業保険、超過勤務手当などの対象となる。
- しかしながら、適用除外が設けられており、適用除外にはこれまで確立してきたボレロ・テストが適用される。

- カリフォルニア州においては、2020年11月の大統領選挙に合わせたカリフォルニア州の州民発案として出されたProposition 22（「アプリに基づき稼働する運転手」を一定の要件を満たす場合、プラットフォームとの関係で独立契約者と明確に位置づけること）が賛成多数で承認されている。

※ 「ボレロ・テスト条項」 ① 「発注される仕事が職業か事業か」 ② 「いつも決まっている事業かどうか」 ③ 「経費負担を発注者と労働者のどちらがしているか」 ④ 「仕事に必要な投資は労働者自らが行うか」 ⑤ 「与えられるサービスが特別なスキルを必要とするかどうか」 ⑥ 「発注者の監督下にあるかどうか」 ⑦ 「損失が労働者自らの管理能力によるかどうか」 ⑧ 「従事する時間の長さ」 ⑨ 「仕事上の関係の永続性の程度」 ⑩ 「時間単位か業務単位かの報酬支払い基準」 ⑪ 「発注元と発注先のどちらかが雇用関係が成立していると感じているかどうか」

論点ごとの議論内容 5. 労働時間法制

(1) 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」水島、石崎、安藤、山川
 - 「労働基準を命を守ることに限定すべきでない。ワークライフバランス、ジェンダー平等の視点を」神吉、首藤
 - 「長時間働きたい人の自由を。男女役割分担の家庭内合意に介入するな」安藤
- ⇒ 法定労働時間の規制をに「健康確保」という最低限ラインに置く主張あり。
健康状態は個人ごとに異なるので一律規制は適さない論にも道筋をひらく

労働基準関係法制研究会・論点ごとの議論内容

(2)労働時間法制 各論

- ①週44時間労働の特例、4週4休制は廃止を。
- ②時間外・休日労働の上限は過労死ライン。下げるべき
 - ⇔ 規制強化は非雇用化を進める。情報公開で長時間労働のない会社が選ばれるようにする方がよい
 - ⇔ 一律に上限をさげるべきでない。長時間働きたい自由を奪うな。
- ③（柔軟な）インターバル規制の義務化を ⇔ 義務化反対。遅出は困る
- ④裁量労働制・高度プロフェッショナル制は「満足度」が高い。
 - ⇔ 一部に長時間労働がみられるのは問題
- ⑤管理監督者にも健康確保措置を。管理監督者の範囲を適正にすべき

労働基準関係法制研究会・論点ごとの議論内容

(2)労働時間法制 各論

⑥割増賃金は時間外・休日・深夜の労働抑制と、それらの労働の補償の趣旨。だが残業のインセンティブを生んでしまい抑制効果は十分発揮されない。整理し、ゆくゆくは廃止してもよいのではないか。

・深夜労働への補償は必要 ⇔ 処遇の問題なので労使自治に任せてよい

⑦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。労働時間通算が煩雑なために、雇用でなく請負となる。欧州でも通算で割増は払っていない。

⇔ グループ企業で割増賃金のがれのための副業が生じないようにすべき

労働基準関係法制研究会・論点ごとの議論内容

(2)労働時間法制 各論

- ⑧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「みなし労働時間制」の設定を（あらかじめ合意した時間を働いたとみなす「約定基準説」の採用）
⇔ テレワーク下の長時間労働問題を検討すべき。
監視的モニタリングは技術的に可能だが、避けるべき
- ⑨年休取得は2019年改正（時期指定義務）で取得上昇したと評価
・時間単位取得（5日）の増加はするべきでない。
- ⑩休憩、一斉付与原則をなくすべき（現行は労使協定による）
・8時間を超える長時間労働でも1時間でよいのか検討すべき

労働組合はどう対応するべきか

1. 憲法・労働基準法に反するデロゲーションの容易化・拡大には反対

- ・過半数代表（労組・代表者）の「同意」権剥奪は認められない。
就業規則改定の「意見聴取」こそ変えるべき。⇒「協議」事項に

2. ジェンダー平等社会実現のための労働時間規制強化を

- ・時短要求（1日7時間・週35時間）、上限規制の引き下げ（月45時間等）
- ・1日単位の上限規制創設（10時間）
- ・労基法に使用者の労働時間管理義務を明記
- ・週と年単位の変形労働時間は廃止。月単位変形労働時間は要件厳格適用化
- ・事業場外みなし、裁量労働制、高プロは廃止
- ・テレワークは時間管理可能なので一般労働時間規制を適用
- ・「名ばかり管理職」はなくす（該当性要件明確化と監督指導・臨検強化）
実労働時間把握と健康確保措置は強化（代償休日、インターバル）。
- ・割増賃金は引き上げを（均衡割増賃金率へ）
- ・副業・兼業の労働時間通算は維持。使用者の指示による副業は禁止
- ・33条の見直し。災害時例外に上限規制を。公務の臨時の必要性の要件強化を。

労働組合はどう対応するべきか

3. 労働からの解放の規制の強化を

- ・法定休日4週4休制は廃止。週休二日制に
- ・年休取得促進のため有休の病気休暇創設。子の看護休暇を中学生まで延長。
- ・使用者の時季指定権（5日以上部分）の要件「事業の正常な運営の妨げ」の明確化。
- ・休憩について、8時間を超える場合、1時間ごとに特別休憩（10～15分）
- ・インターバル規制義務化（11時間以上）

4. 企業（本社）単位規制には反対

- ・労基法の適用単位は事業場を維持。労働時間規制は現場実態に応じて設定、運用し、監督指導も現場主義であるべき。
- ・36協定の本社一括申請の廃止
- ・業務内容によっては「事業場」の細分化を（例：パイロットと地上職）

労働組合はどう対応するべきか

5. 労働者性判断基準とその運用の改正を早急に

- ・判断基準の柔軟化、推定方式、AB5方式の挙証責任の企業・発注者転嫁を
- ・アプリ（アルゴリズム）を活用した働き方は労働者とすべき
- ・アルゴリズム活用による権利侵害を防止するため、計算項目、活用データに規制を。プライバシー保護規定の強化を（EU型：本人同意・開示・修正権）
- ・家事使用人に労基法の適用を。
- ・農業従事者等にも労基法フル適用を（41条から外す）

6. 労使コミュニケーションが大切というなら、労働組合を重視すること

- ・労働基準法の趣旨（労使対等決定原則、労使による労働条件の向上努力義務の実現）にそった労使コミュニケーション = **労働組合**の結成を支援すること。

政府として組織率向上を目標とし、必要な施策を実施すること（例えば、労働組合活動の時間内補償の制度化、組合掲示板の設置義務（リアル、イントラネット上）。労組結成の使用者による妨害行為の禁止と取り締まり強化等）。

労働組合はどう対応するべきか

7. 過半数代表制度の改善を

- ・ 代表選出が公正に行われるよう、労基法・労基則の規定整備を。選挙活動の保障、無記名投票の義務付け（使用者のいる前での挙手等は禁止）、投開票における公正性の保障（労働者代表立候補者の立ち合いを義務付ける等）。
- ※少数組合がある場合、労組を優先的に過半数代表に選任すること（信任投票）
- ・ 過半数代表による職場の意見聴取・集約について、有給での職務免除、活動への便宜供与をはかる義務を使用者に課すこと（デロゲーションは使用者側のニーズによるものなので、使用者からの便宜供与に合理性あり）。
- ・ 過半数代表の任期制には賛成してはどうか。

労働組合はどう対応すべきか

8. その他

- ・シフト制労働契約規制の検討を（例えば労働条件明示義務における0時間契約禁止等）。労働者がシフトを入れない権利は休暇制度で確保。
- ・スポットワーク（タイミー等）の規制の検討を
日雇派遣禁止を潜脱するビジネス形態を、経産省と厚労省が育てた経緯がある。
使用者の安全配慮義務が行き届かないことや、契約と異なる業務の押し付け、
一方的な解約（補償なし）、ハラスメント等問題が多発）
- ・休業手当計算の改善を。休業期間の暦日でなく、労働日で計算すること。

労基法「改革」に向けた行動

II 取り組みについて

1. 研究会への意見書提出

- ・産業別・業種別に、それぞれの働き方の実態と要求にそった意見書をだすことが望ましい。全労連は準備中。

2. 労基法改悪の動きの広報・周知

- ・職場での学習を広げる。
- ・問題点を簡略にまとめて世論喚起をはかる。

3. 労基法違反の実態をまとめて資料提出

- ・研究会では、労基法違反の実態から乖離した議論が交わされている。
労組のある職場での労基法運用の実情（例えば、変形労働時間性の運用問題等）、
あるいは未組織労働者の労働相談事例（例えば、タイミー的スポットワークの違法な実態、シフト制労働契約等）などをまとめて、労基法改正の検討課題にさせる。

労基法「改革」に向けた行動

II 取り組みについて

4. 研究会・労政審山場での行動

- ・研究会や労政審の審議の節目や山場で厚労省前行動、記者会見などを実施。厚労省への意思表示と世論喚起をはかる

5. 団体署名、個人署名

- ・意見書提出の後、厚労省の方向性が見えた段階で厚労省宛て団体署名に取り組む。
- ・労働政策審議会の議題となったところ（25年春）で、個人要求署名に取り組む。
- ・国会上程の日程が読めてきたところで、請願署名に取り組む。

6. 職場での労働組合の活動強化を

- ・少数組合の交渉力を削ぐ動きが本格化している。過半数労働組合の立場を獲得すべく組織拡大を。
- ・時短、インターバル規制等、職場でのルール作りを。法制定より先行させる必要がある。

It's Union Time

いまこそ労働組合