

	連帯ユニオン 関西ゼネラル支部 宣 伝 部
	第 8 2 号 2025. 7.
明るく・楽しく・元気に活動し、産業別労働運動を確立しよう！	

労働基準法の大幅な改悪に向けた動きが具体化！ 「労働基準関係法制報告書」を読む

今年1月8日、厚生労働省は「労働基準関係法制報告書」（以下、報告書という）を公表した。報告書は、「社会や経済の構造変化」とそれに伴う働き方の「個別化・多様化」を指摘した上で、「労働基準関係法制の将来像について抜本的な検討を行う時期にきている」としている。

○報告書の目的

報告書は、上記に明示しているとおり、労働基準関係法制の抜本改定を目的としてまとめられたものである。そして、改定の方角について、「労使合意等の一定の手続きの下に個別企業、事業場、労働者の実情に合わせて法定基準の調整・代替を法所定要件の下で可能とする仕組み」を作ることであるとしている。官僚用語の羅列で分かりにくい、形式上は労働基準法等による規制を残しつつ、実質的にはその規制を労使合意等によって緩和・撤廃できるようにするというところに他ならない。

○報告書における検討事項

報告書は「社会や経済の構造変化」とそれに伴う働き方の「個別化・多様化」に応じて労働基準関係法制を抜本改訂しなければならないとし、主に①労働基準関係法制に共通する総論的課題と、②労働時間法制の具体的課題について検討するとしている。以下、それぞれについて具体的に見ていくことにする。

○労働基準関係法制に共通する総論的課題

1) 労働基準法上の労働者性について

報告書は、近年のプラットフォームワークの拡大、AIやアルゴリズムによる労務管理のデジタル化の発展によって、労働者性判断の分かりにくさが増大していることを指摘し、「昭和60年労働基準法研究会報告」に代わる新たな判断基準を策定することを示唆している。

その上で、個別職種に応じたガイドラインを策定することも示唆し、①「人的な指揮命令関係だけでなく、経済的な依存や交渉力の差等について、どう考えるか」、②「労働者性の判断において、立証責任を働く人側に置くのか、事業主側に置くのか（推定規定）」、そして、③「労働者性の判断に当たり活用できる具体的なチェックリストを設けられるか」との論点を示している。かなり踏み込んだ提起と言える。

もともと、報告書は一般的な労働者概念の拡張には慎重であり、従前の労働者概念を維持したまま、典型的な個人事業主とは言えないが従前の労働者概念にも当てはまらないグレーゾーンにある就業者について、フリーランス新法や労災保険の特別加入制度などで対応しようとしているようである。

報告書の指摘通り、様々なデジタル技術の導入等によって、労働者確保の形態や、労務管理の在り方が大きく変容している。私としては、労働基準法上の労働者概念の拡張により、従来

労働者とされていなかったウーバーイーツ配達員などを労働者保護の対象としていくことが不可欠であると考える。

2) 労使コミュニケーションの在り方について

報告書は、「労働組合の活性化が望まれる」としつつ、「過半数代表者」の適正選出と基盤強化を打ち出している。そして、労働基準法において、「過半数労働組合」、「過半数代表者」の役割（任務、権限、公正代表義務～事業所の全労働者の代表として労使協定の締結等を行うこと～）、使用者からの関与や支援（使用者による情報提供、就業時間中の活動の保証、備品等の使用等）、不利益取り扱いの禁止、行政機関等の相談支援、過半数代表の公平・中立な選出手続き等を明確化していくことが必要であるとしている。併せて、ガイドライン等で、過半数代表に対する使用者の支援・便宜供与のひな形・好事例、過半数代表の具体的な選出手続きのひな形・好事例等を規定すべきとしている。

報告書の指摘通り、多くのケースにおいて「過半数労働組合」、「過半数代表者」が形骸化し、事業場労働者の意見を代表していないのは事実であるし、私としてもこれを実効あるものとするために法的保護を与えるということ自体について異論はない。しかしながら、報告書の構造は、労働基準法等による規制について緩和・撤廃していく、その便法として労使コミュニケーションにかかる制度を整備するということものである。目的は規制の緩和・撤廃なのである。

なお、報告書が、労働組合を過半数代表制に代替させようとしていることにも危惧を覚える。労働三権をもたない過半数代表制が労働組合を代替できないのは自明である。法的保護を与えたとしても、過半数代表制が使用者による規制緩和・撤廃にお墨付きを与えるだけの存在となることは十分に想定される。さらに、報告書が「労使コミュニケーション」との言葉を使用していることに注意を払うべきである。つまり、必ずしも労使が合意しなくても、使用者が

説明を尽くしたり、合意を得るための努力をすれば、規制を緩和・撤廃しうることを示唆しているのではないか。

○労働時間法制の具体的課題

報告書は、労働時間法制の具体的課題として、①最長労働時間規制、②労働からの解放に関する規制、③割増賃金規制の3つについて検討している。以下、その内容を紹介するが、紙面の関係もあり、結論についてごく簡単に触れることとする。

① 最長労働時間規制

報告書は「引き続き上限規制の施行状況やその影響を注視する」としている。つまり、当面労働時間上限の引き下げは見送るということである。なお、法定労働時間週44時間の特例措置については廃止する方向を示している。

② 労働からの解放に関する規制

報告書は13日を超える連続勤務をさせてはならない旨の規定を労働基準法上に設けるとの方向を示している。一方、「勤務時間インターバル」と「つながらない権利」については具体的な制度提言は行っていないので、見送りと考えられる。

③ 割増賃金規制

報告書は、副業・兼業の場合、割増賃金の支払いについては、通算を要しないよう、制度改正に取り組むとの方向を示している。長時間労働の抑制に逆行する提案である。

○まとめ

社会・経済は急速に変化し、働き方も大きく変化しているのは事実である。

こうしたなか、資本の側は、労働法制の抜本改定について提言している（「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」2024年1月16日日本経済団体連合会）。

労働組合としても、現状維持に終始するのではなく、変化に対応した労働法制の在り方を提言すべき段階にきているように思う。

（〇副執行委員長）

韓国労働者たちの社会運動はすばらしい

政権が代わっても終わらない韓国労働運動

尹錫悦（ユン・ソクヨル）大統領時に、労働組合は各闘争現場で問題とされた事案を法律改正するべきだとして打ち出したのがこの「黄色い封筒法」（労働組合および労働関係調整法第2・3条改正案）だ。当時、韓国国会では、野党の主導で可決されていた。

2014年に47億ウォンの損害賠償が請求された双龍自動車の労働組合を支援するために多くの市民が自発的な連帯活動として展開したのが「黄色い封筒キャンペーン」を起原した。

黄色い封筒運動の趣旨は、労働組合の争議行為が違法とみなされて命じられる莫大な損害賠償請求、仮差押さえによる労組破壊と労働者の生活の破滅を防ごうというものであった。実際に、黄色い封筒運動を主導してきた市民団体によれば、1990年から2023年にかけて197件の損害賠償・仮差押さえ事件で3160億ウォン（日本では約31億円）が請求され、これらの事件の94.9%が労働者個人を標的にし、彼らの暮らしと家庭を深刻に破壊したことが確認できる。多くの企業が損害賠償・仮差押さえを武器に労組の無力化を試みる過程で、2003年の労働者ペ・ダルホさんをはじめ数十人の「労働者烈士」を生み出している。労組法に規定された使用者の範囲を拡大して法的責任を強化し、ストライキに参加した労働者を相手にした企業の無分別な損害賠償請求を制限する内容だ。

日本でも問題視され弁護団が声明を

この問題は、日本でも問題とされ日本労働弁護団が声明を出すことまで行ったものだ。日本労働弁護団幹事長佐々木亮氏は、本改正法案は、**①**労組法上の「使用者」を労働契約締結の当事者に限らず、実質的かつ具体的に労働条件を支配・決定できる地位にある者もその範囲において使用者とみなすこと。**②**争議行為の対象を「労働条件の決定に関する」事項から「労働条件に関する」事項に拡大すること。**③**裁判所が



労働組合の活動による損害賠償責任を認める場合、各損害の賠償義務者別に帰責事由と寄与度により個別に責任範囲を定めるようにすること。**④**同損害に対する身元保証人の賠償責任を免除すること。などを内容とする。

これらの改正はいずれも労働者・労働組合の労働基本権の保障に資するものであるとした。

しかし、現行の韓国憲法では、国会を通過した法案が政府に移送された後、大統領が拒否権を行使することができ、この場合、当該法案は国会で再議をしなければならず、この時は在籍議員の過半数出席と出席議員の3分の2以上の同意がなければ法律として成立しないとされている。

尹錫悦大統領は、この拒否権を行使した。その後、尹政権は下野した。

政権が代わってもとまらない運動

韓国労働運動は政権が変わった新しい李在明大統領になってからも運動はとめていない。労組法23条直ちに改正、尹錫悦政権の反労働政策を直ちに廃棄、労政交渉を勝ち取る、7・19民主労総ゼネスト、総力闘争大行進を開催した。各産別労組がソウルに結集して大きな労働者の声をあげた。日本の労働運動もこのような闘争を構えて労働者が法律を変える原動力にならなくてはならない。

（E執行委員）

分会報告 雇用不安を感じ相談 NK医療センター分会

退職を促すような発言に

Aさんは看護師の資格を持ち、奈良県〇市の『T・〇T』という介護施設で、一年毎の契約でパート勤務をしていました。連れ合いさんの介護などもあり、仕事と介護の両立が困難な状況となり、勤務時間を減らしてもらいながら働いていました。

ところが、契約更新月前になり、勤務シフトが減らされたりして、担当者が「月に1日しかシフトを入れることができない」と言うなど、退職を促すような発言もあり、「このままここで働かせてもらえるのか?」と雇用不安を感じていました。

そのような雇用不安に、連帯ユニオン関西ゼネラル支部に相談し、本年6月12日に本社の『NK医療センター』に組合結成通知をし、公然化を行いました。

職場環境の改善に向けて

Aさんの要求は契約更新と、職場環境の改善、企業内でのハラスメント研修を行うことです。第一回目の団体交渉が6月26日に開催され、その後、契約更新を行うことが確認されました（7月22日から週/20時間程度で働いています）。

職場環境の改善のひとつでもある、男女共用の更衣室の問題も、満足な形ではありませんが、施設側が配慮する対応を行っています。

今後も、ひとつひとつ丁寧な交渉を重ねなが



ら、改善に取り組んでいきます。また、Aさんは福祉の政策問題にも頑張って取り組んでいきたいと表明しています。これからもよろしくお願いします。

日本の介護業界における問題点

介護業界では、日本社会の高齢化や家族による介護の限界を背景に、2000年に介護保険制度が施行されました。超高齢社会を迎える日本にとって、その担い手である介護労働者の人材確保が、とても重要な政策課題であり、現場の人手不足は深刻な状況になっています。

日常生活になくてはならない職業、エッセンシャルワーカーの必要性がコロナ禍で注目されることになりました。コロナが猛威をふるうなかでも、政府は働き続けることを要請しました。

政策的な運動が急務である

世の中になくてはならない職業であるにもかかわらず、福祉業界で働く労働者は低賃金、低待遇で苦勞しつつ日々、仕事を頑張っています。病人、老人、子どもの世話は女性が担うものだと考えられてきて、無償労働の延長のように長きにわたり捉えられてきました。

医療・介護・保育の業界の問題点や、課題を精査し、政策的な運動を労働組合として展開していかなければならないことが急務となっています。

家族クラブあさがおの総会にご参加を！

家族クラブあさがおは、組合と組合員の家族をつなぐパイプ役として、親睦会やレクリエーション等を企画し取り組んでいるほか、さまざまな組合行事にも積極的に参加しています。組合員は、ぜひご家族と一緒にご参加ください。

ご家族の方はぜひ家族クラブあさがおの活動にご参加ください。家族の支えがあってこそ、組合員は活動できるし、組合は強くなることができます。

日時：8月3日（日）10時～

場所：田中機械ホール（大阪市港区南市岡3丁目6-26）



コミュニティ・ユニオン関西ネットワーク 2025 年度運営委員会

記念講演：「セクシャルマイノリティの人権」 講師：仲岡しゅん弁護士

テレビでも大活躍の仲岡しゅん弁護士を講師に、LGBTQなどセクシャルマイノリティの人権について学び考えます。職場での配慮、しなければならないこと、してはならないこと等についても触れてくださる予定です。ぜひご参加を！

日時：8月24日（日）14時15分～ 場所：エル・おおさか9階（9012号室）

支部委員会・定期大会に結集を！

支部委員会と定期大会は、全分会参加となっています。支部委員会では、2025春闘総括と秋闘方針を決定します。物価高騰のなか、大幅な賃上げを勝ち取るため、ぜひご参加を！

また、定期大会では、年間総括・方針、決算・予算、ストライキ権の確立、役員選任など定例の議案の他、関西地区生コン支部への合流について協議・決定する予定にしています。節目となる重要な大会なので、ぜひご参加ください。なお、関西地区生コン支部への合流については、事前に組合員説明会も開催する予定にしていますので、そちらもご参加ください。

《支部委員会》

日時：8月31日（日）9時00分～ 場所：ユニオン会館4階

《組合員説明会（関西地区生コン支部への合流）》

日時：9月7日（日）13時00分～ 場所：ユニオン会館4階

《定期大会》

日時：10月5日（日）13時30分～ 場所：エル・おおさか