

第205回定例研究会 2月19日(木)

於:国労会館およびZoom

## 労働基準法の解体

### 政府・財界のねらいとは

～必要とされる今後のたたかい～

報告:土井直樹氏(雇用共同アクション事務局長)

#### ●人間らしい生活を取り戻す!

私たちは1日7時間・週35時間労働を求めています。

#### ●高市首相 総裁選での発言と 労働時間の緩和指示

「ワークライフバランスという言葉は捨てる」  
「馬車馬のように働いてもらう」  
「働いて・・・働いてまいります」  
「心身の健康維持と従業者の選択を前提にした労働時間規制の緩和の検討」

#### ●労働基準法(労基法)

働くうえで最低限の基準を定めたもの。  
使用者に対して弱い立場の労働者を守る法律。  
私たちの先輩が勝ち取ってきたものでもある。  
しかし・・・

これまで政府・財界の思惑で「改悪」され、長時間労働をさせることができる制度が作られてきた。

そして今!またもや、「改悪」を企んでいる!  
しかも!今回は労働基準法そのものを「解体」するもの。

#### ●労基研(労働基準関係法制研究会報告書)の狙いは何か

財界の要求通り、新制度は作らず、各企業の都合で労基法の基準以下で労働者を働かせるようにすること(長時間労働)。

←まさに労基法解体!労基法の基準の形骸化

#### ●「法定基準の調整・代替」

デロゲーション(法規制の適用除外)とは  
36協定など労基法の基準以下の規定のこと  
(長時間労働をさせるための制度)

#### ●労使コミュニケーション

デロゲーションの容易化をするためには少なくとも労働者に意見を聞かないといけないからその仕組みを整備しておく。

財界の狙いは、法より労使コミュニケーション(社内ルール)が優先となること(法律は無視?!)

#### ●労使コミュニケーションとは?

- ・労使自治とも言われる
- ・団体交渉ではない
- ・労使合意とは限らない

#### ●労基法における「事業」について

規制単位の見直し(事業場から企業(本社一括)へ)

#### ●高市政権の下での労基法解体

日本成長戦略会議(高市政権で設置)  
労働市場改革分科会、構成員は11人  
労働者を代表する人はひとり!

3者構成主義(公益・労働者・使用者)が崩れている

#### ●これからの展開予想

今の労働政策審議会労働条件分科会での議論  
あくまでも適用除外(デロゲーション)の容易化をするための仕掛け

#### ・第1段階

- ①労使コミュニケーションの基盤整備
- ②事業単位の本社一括
- ③労働時間制度・副業・兼業通算割増賃金制度の廃止
- ④過半数労組がある職場のみの裁量労働制の対象業務拡大?

#### ・第2段階 デロゲーションの範囲拡大

- ①裁量労働制の対象業務拡大(過半数労組ない職場)→どんな業種でもOK
- ②時間外・休日労働の上限時間→労使合意などできたら何時間でもOK(労使コミュニケーションや健康確保を条件といいながら)

#### ●今後の取り組みについて

- ・労基法のたたかいも職場での取り組みが重要  
26春闘統一要求

所定労働時間1日7時間・週35時間の実現  
職場で労働法を守らせる取り組み

- ・政府・財界の労基法解体の狙いを学習し広める

・要請・意見書を厚労省・労働局・監督署へ

\*連絡先:〒420-0851 静岡市葵区黒金町55番地 静岡交通ビル3階301号(静岡県評内)

静岡県労働研究所 TEL 054-287-1293 FAX 054-286-7973

メール roudouadv@cy.tnc.ne.jp ホームページ <http://shizuokarouken.sakura.ne.jp/index.html>