

主催 日本労働弁護団



第1弾！！

労働基準関係法制研究会報告書 を読む

～労働組合活性化のために～

2025/2/19

日本労働弁護団常任幹事

嶋 崎 量



自己紹介

■嶋崎 量(しまさき ちから)

1975年生、2008年弁護士登録

神奈川総合法律事務所所属 【TEL 045 (222) 4401 FAX 045 (222) 4405】

日本労働弁護団常任幹事(2018年11月に日本労働弁護団事務局長退任)、

メールアドレス shima-kanaso@mbe.nifty.com

X (Twitter) ⇒ 嶋崎量(弁護士)

Facebookページ ⇒ 弁護士 嶋崎量

Yahoo!ニュース個人 <http://bylines.news.yahoo.co.jp/shimasakichikara/>



■主な判例集掲載の担当事件

◇国・札幌中央労基署長(一般財団法人あんしん財団):使用者が労災認定の結論を争う原告適格を否定した事件(最高裁令和6年7月4日第一小法廷)

◇国・防衛大臣(海上自衛隊厚木航空基地自衛官)事件:自衛隊員に対する懲戒免職処分を違法とした(東京地裁平成30年10月25日判決・労判1201号)

◇あんしん財団事件:遠方への配転命令について説明等が不十分であったことを理由に配転命令について損害賠償を認容(東京地裁平成30年2月26日判決・労判1177号29頁)

◇プロシード事件:退職した社員への損害賠償請求事案で不当訴訟による反訴請求認容(横浜地裁平成29年3月30日判決・労判1159号、判例タイムズ1443号)

◇市川FM事件:自殺防止義務違反による過労自死事案で使用者責任を認める(千葉地裁平成27年7月8日・労判1227号)

◇日本ヒューレットパカード事件:精神的不調に関する無断欠勤等を事由とする諭旨退職処分事件
＜東京高裁＞平成23年1月26日・労判1025号

＜最高裁＞平成24年4月27日・判タ1376号・労判1055号・平成24年度重要判例解説

◇ニュース証券事件:中途採用者の試用期間途中解雇を無効とした事案

＜東京地裁＞平成21年1月30日・労判980号 ＜東京高裁＞平成21年9月15日・労判991号

「労働基準関係法制研究会」

- 厚生労働省：2024年1月23日、「労働基準関係法制研究会」（座長：荒木尚志東京大学教授）を立ち上げ
- 合計16回にわたり、約1年・急ピッチで検討を重ね2025年1月8日に「**報告書**」が公表
(具体的な検討課題)
- 労働基準法における「労働者」
- 労働基準法における「事業」
- 労使コミュニケーション
- 労働時間法制



テーマ



労働基準関係研究会を読む(労使コミュニケーション中心)

- 労働弁護団意見書の解説
- どう使う！！

* 労政審→国会審議

■第193回労働政策審議会労働条件分科会【2025年1月21日】

→ 最短で来年度通常国会？

* 労働弁護団(労働者・労働組合権利擁護の法律実務家集団)の取り組み

【第1弾:労働組合活性化のために】

ゴールを意識



- 良い法律(通達)を作る・悪法を作らせない 礼賛も批判だけ
- 「報告書」の立法過程での用いられ方
 - ← 報告書作成過程(検討会の議論過程)と**完成後(現状)**での方針の相違
- 経団連・使用者側の弁護士と読み方(活用法)の違い
 - * 労働弁護団は、経団連意見に引き寄せた「報告書」の読み方を**公言**しない

あらき 尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授
あんどう 望大	日本大学経済学部教授
いしがき 由希子	横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授
かんき 知郁子	東京大学大学院法学政治学研究科教授
くろだ れいこ	東京大学環境安全本部准教授
しまだ ゆうこ	京都大学大学院法学研究科教授
しめとう わかな	立教大学経済学部教授
みずしま いくこ	大阪大学理事・副学長
みずまら 勇一郎	東京大学社会科学研究所比較現代法部門教授
やまかわ 隆一	明治大学法学部教授

(敬称略・五十音順)

構成員：入っていない
メンバーが重要

労働組合の居ない議論



労働政策審議会とは？

(委員構成)

- 公**労**使三者委員

→ 労使委員は代表団体の意見を踏まえ厚労大臣が選任

→ 労働分野に関する法制定・改正を行う場合、ほとんどが**労働政策に関する重要事項に該当する**として労政審で議論

労政審の形骸化・三者構成の逸脱を許さない

8

・労政審の事務は、厚生労働大臣の諮問に応じて労働政策に関する重要事項を調査審議すること等とされており(厚労省設置法9条1項)、委員は公労使三者構成・労使同数により任命することとされている(労働政策審議会令)

* 三者構成・労使同数制度は、国際常識

→ 労政審の前に検討会→「報告書」で議論の方向性を固める誤り

→ 労政審の形骸化・「報告書」で決定された内容を元に論点が設定され、既成事実化する手法を許さない

→ 労働現場の実態を反映させるための重要な原則であること

* 「報告書」にない論点も含め導入を求め続ける

とはいえ……「報告書」が使えるところは使う

これまでの労弁の意見書等

- ① 2024年10月31日 「労働基準関係法制研究会に対する意見書」 <https://x.gd/C0DPW>
- ② 2024年12月20日 「労働基準関係法制研究会『報告書(案)』におけるテレワーク時のみなし労働時間制度創設と副業・兼業の割増賃金規制の除外について断固反対する緊急談話」 <https://x.gd/iCxbw>

報告書を踏まえた労働弁護団声明

- 2025年2月3日 「労働基準関係法制研究会『報告書』を受け、実効性ある労働者保護規制と労働組合活性化の具体化を求める声明」

<https://x.gd/LnRPP>

本研究会時点の危険な視点

11

• デロゲーション（＝法定基準の調整・代替）

→ 集团的合意（「労使コミュニケーション」もそのために利用）によって、労働者の自己決定があるとして、最低基準である労基法等の規制の適用除外を拡大しようとする事

＝ 時代に即した労働者の意向を強調

＝ 最低基準である労基法の破壊

* 将来的な含みを残しつつ、具体的な拡大提案はなし

＝ 労働運動・良識ある研究者の勝ち取った成果



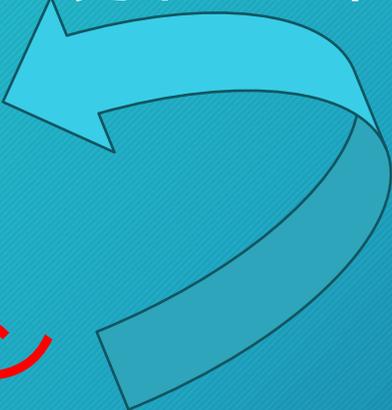
労働基準関係法制研究会 テーマ(大枠)

12

①労働基準法の「事業」／労働基準法の「労働者」

②労働時間法制

③労使コミュニケーション



労基法の適用除外に利用？

: デロゲーション拡大の道具ではない

← 本来の意義を伝える

「報告書」の基本的な視点

- 労基法の構造を、原則としての「最低労働基準」（法定基準）と、「労使の合意等の下に、個別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて法所定要件の下で法定基準を調整・代替する仕組み」のセットと捉え、時代に応じて後者が増えたことによって規制の内容が複雑化し、「分かりづらい」と評価する（I・2～3〔3～5頁〕）。
- そのうえで、社会や経済の構造変化を踏まえ、「単なる規制の見直しを超えて…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来ている」とし（I・2）、「原則的な制度を、シンプルかつ実効性のある形で法令において定め、その上で…労使の合意等の一定の手続の下に個別の企業、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こと」が検討にあたって重要とする（I・3）。

労働者性

- 報告書：「昭和60年労働基準法研究会報告」は「見直しの必要性を検討していく必要がある」と明言する。具体的には「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」、「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）」といった点も検討事項にあげている。
- 労弁の意見：「昭和60年労働基準法研究会報告」の見直しの必要性、及び推定規定の必要性は、当弁護士団も指摘してきたところ、報告書が同趣旨の指摘をしたことは重要であり、早急に報告書の趣旨に沿った議論が開始されることを求める。

労使コミュニケーション（組合活性化）

- 報告書：「労働組合が実質的で効果的な労使コミュニケーションを実現する中核」である「労働組合を一方の担い手とする労使コミュニケーションを活性化していくこと」である。そのうえで、「過半数労働組合にも適用可能な支援」として、「労働組合が過半数代表として活動する場合の活動時間の確保や、使用者からの必要な情報の提供、意見集約のための労働者へのアクセス保障などの支援」などをあげる。
- 労弁の意見：労働組合の活性化を位置づけたことは重要。ただし、その対象は「過半数」を組織する労働組合に限られるものではない。また、その活性化施策の内容は、使用者による活動時間の確保や情報提供などに限られない。組織率向上のために行政等が行う施策も含め、様々ある。

労使コミュニケーション（過半数代表者）

- 報告書：過半数代表者の適正選出を確保し、基盤の強化を行うに当たり、まずは労働基準法において、「過半数代表」等の法律上の位置付け、役割、過半数代表者に対する使用者からの関与や支援等を明確に定める規定を設ける法改正を行うことが必要とする。
- 労弁の意見：過半数代表者の選出手続の適正化、そのための法規整備を行うことは重要であり、その実現が必要。

労働時間規制

- 報告書：「労働時間法制の具体的課題」について、法定労働時間週44時間の特例措置の「撤廃」、管理監督者等に関する健康・福祉確保措置などを検討することを求めている。また、法定休日については、①変形休日制（4週4休制）に関連して、「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べきこと、②あらかじめ法定休日を特定すべきことを法律上に規定することに取り組むべきことなど、具体的な提言がなされている。
- 労弁の意見：上記については速やかに法改正を行うべきである。その他、労働時間の上限規制の引き下げ等が提言されなかったことは疑問。副業・兼業の割増賃金における通算制度の撤廃などには反対。

VIII 労使コミュニケーションについて(報告書Ⅱ・3)

1 「労使コミュニケーションの意義と課題」

労基法の「労使の合意等の一定の手続の下に個別の企業、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」が、「有効に弊害なく機能するためには、それを支える基盤として、労働者が意見を集約して使用者と実効的なコミュニケーションを行い得る環境が整備されていること」が必要とする。そのうえで、労基法においては、「事業場に過半数労働組合があるとすべきはその労働組合、過半数労働組合がないときは過半数代表者が労使協定の締結主体となる仕組みがとられており、まずは、労使コミュニケーションを図る主体の中核たる労働組合の活性化や組織化の取組が望まれるとともに、過半数労働組合がない事業場も含めて、労使ができるだけ対等にコミュニケーションを図り、適正な内容の調整・代替を行うことのできる環境が整備されていることが重要である」と指摘し、「まずは、労働組合の活性化が望まれるとともに、現行の過半数代表制の抱える課題の解消に早急に取り組むべきである」としている。

デロゲーション→法定基準の調整・代替

- 報告書：「労使の合意等の一定の手続の下に個別の企業、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ことが、今後の労働基準関係法制の検討に当たっては重要」などとして、将来的なデロゲーション拡大を視野に入れている

＊今回の報告書に拡大の具体的内容は記載なし・次のステージで危険

(労使コミュニケーションの適正化を果たす→デロゲーションの危険)

- 労弁の意見：労働時間規制については、労働者の生命・健康はもとより、労働者の生活時間を保障するためのものでもあって、その適用除外・柔軟化は安易に認められるべきものではない。それは、「労使コミュニケーション」「労使自治」という名の下においても許されるものでもない。当弁護士団は、今後も「労使自治の名による労働時間規制の緩和」に反対する。

デロゲーションは現在もある

→ 過半数代表者の適正化は必要

【労基法の例】 * 労使委員会含む

- 1 カ月単位の変形労働時間制（第32条の2）
- フレックスタイム制（第32条の3）
- 1 年単位の変形労働時間制（第32条の4）
- 1 週間単位の変形労働時間制（第32条の5）
- 一斉休憩の適用除外（第34条）
- 時間外・休日労働（第36条） = 36協定
- 代替休暇（第37条第3項）
- 事業場外労働制（第38条の2）
- 専門業務型裁量労働制（第38条の3）、企画業務型裁量労働制（第38条の4）
- 時間単位の年次有給休暇の付与制度（第39条第4項）
- 年次有給休暇の計画的付与（第39条第6項）
- 年次有給休暇中の賃金（39条第9項）
- 賃金の口座振り込みなど（24条）

* 過半数代表 就業規則の意見聴取の当事者

* 育児介護休業法にも

既に多くの労使紛争・労災被害を生む要因(被害防止の機能せず)

「報告書」：デロゲーションのステップ

第1ステージ

労使コミュニケーションの適正化

(デロゲーションができる環境整備?)

第2ステージ (具体的な拡大内容は規定無し) → 今回の労政審では提案ない

環境を整備した後、具体的な拡大?

* 報告書は第一ステージのみ

第1ステージについて反対はしない (現状もデロゲーションは存在する)

→ 労働弁護団として本来的な労使コミュニケーションの在り方を提言していく (労働組合による労使コミュニケーションの活性化)

→ むしろ、第1ステージを徹底・社会に浸透させる

= 労働組合の圧倒的な組織率向上 (第2ステージ阻止にも役立つ)

* 国・自治体は傍観者であってはならない

報告書「(1)–3 労使コミュニケーションの在り方 について」(8頁)

22

「憲法第28条によって労働組合に保障された団体交渉権を中核とした労働条件設定システムが、労働基準法を中核とする労働保護法と相まって労働関係を規律する基本的制度であることは言うまでもない。労働基準法等の労働保護法は労働条件の最低基準を設定するが、最低基準を上回る労働条件設定のためには使用者と対等の立場で集団的交渉を行い得る労働組合の役割が重要であるところ、労働組合の組織率は長期的に低下しており、労働組合の活性化が望まれる。」

← 「報告書」では活性化の具体策はなし

16.3%

報告書「(1)–3 労使コミュニケーションの在り方について」(8~9頁)

23

「労働組合のない事業場も多い中で、過半数労働組合のない事業場で選任される過半数代表者については、選出方法や、労働者集団としての意見を伝える役割・能力等に課題があることなどから、その改善が必要と考えられる。

本研究会では、このような観点を踏まえ、**集团的労使コミュニケーションの課題と改善方法**にどのようなものがあるか検討する。」

3 労使コミュニケーションの在り方について（1） 労使コミュニケーションの意義と課題（18頁以下）

24

「昨今は、働き方の多様化、経済情勢や技術の変化の激しさに更に拍車がかかっている。労働基準関係法制については、こうした変化の下でも守るべき原則をしっかりと堅持した上で、法令において定められた最低労働基準としての規制の原則的な水準を守りつつ、多様な働き方を支える仕組みとすることが必要である。」

「労働基準法においては、事業場に過半数労働組合があるときはその労働組合、過半数労働組合がないときは過半数代表者が労使協定の締結主体となる仕組みがとられており、まずは、**労使コミュニケーションを図る主体の中核たる労働組合**の活性化や組織化の取組が望まれるとともに、過半数労働組合がない事業場も含めて、労使ができるだけ対等にコミュニケーションを図り、**適正な内容の調整・代替を行うことのできる環境が整備されていることが重要である。**

その際、

- ・ 労働組合の推定組織率は2023年（令和5年）では16.3%にとどまり、長期的にも低下しており、過半数労働組合がない事業場が多い実情
- ・ 過半数代表者について、選出方法や、労働者集団としての意見を伝える役割・能力等に課題があるという実情

といった労使コミュニケーションを取り巻く状況も踏まえて、労使コミュニケーションの在り方を検討する必要がある。」

(2) 労働組合による労使コミュニケーションについて (20頁)

25

労使関係において、労働者と使用者との間に厳然とした交渉力の格差があることは、働き方が多様化した現在においても変わらない事実である。労働組合法(昭和24年法律第174号)においては、個人では圧倒的に不利な立場にある労働者が団結し、**争議権を背景に団体交渉を行うことによって労働者の交渉力を使用者と対等の立場に引き上げるものとして労働組合が規定されており、労働組合の活性化が望まれる。**

また、労働基準法における労使協定や就業規則の手續において、過半数代表として優先されるのは過半数労働組合であることも踏まえると、労働組合が実質的で効果的な労使コミュニケーションを実現する中核となる。他方で、前述のとおり労働組合の組織率は長期的に低下しており、過半数労働組合がない事業場が多いことも事実である。**労働組合を一方の担い手とする労使コミュニケーションを活性化していくことが望ましい。**この点、後述する過半数代表者に対する支援と併せて、過半数労働組合にも適用可能な支援は何かということを考える必要がある。例えば、**労働組合が過半数代表として活動する場合の活動時間の確保や、使用者からの必要な情報の提供、意見集約のための労働者へのアクセス保障などの支援は、過半数労働組合、過半数代表者のいずれが過半数代表の役割を果たす場合においても共通して必要と考えられるため、労働組合が過半数代表として活動する場合に、当該労働組合に対しても行うことができる支援として明確化していくことが必要と考えられる。**

「例えば、36協定を締結する際に、その事業場の労働時間の実態に関する情報を提供すること等が考えられる。」

「例えば、その事業場の労働者の意見を集約するために、従業員名簿等の情報を提供することや、意見集約を行うプラットフォーム(イントラネット等)を用意すること等が考えられる。」

「(2)労働組合による労使コミュニケーションについて(20頁)」の課題

26

- 過半数労働組合となっていない労働組合(少数組合)にも支援は必要であるし、多数派組合に対する少数派組合にも支援は検討される必要がある
 - ← 過半数代表者の活動を通じて労働組合の意見・意義を職場で周知
 - ← 労働組合の活性化(組織拡大)に繋がるような施策
- 国・自治体による労働組合活性化の施策も必要
 - ← 労働組合は重要な社会的資源、国・自治体も無策な傍観者であってはならない
 - * 当事者(労働側)が積極的な提言が不可欠

労働組合結成の促進・活性化の政策案①

○ワークルールの啓発

- ・ワークルール教育推進法（「労働組合」に関する教育も必須）
 - * 憲法で保障された労働組合の意義を教えないワークルール教育はあり得ない

○組合活動に対する便宜供与など

- ・賃金控除しない組合活動時間の認容（労組法改正で義務化など）
- ・専従者の休職に関する制度整備

○企業情報開示

- ・求人情報の開示項目として、労働組合の有無、締結している協約の内容等の開示義務化

○労働組合に対する使用者側の対応例【適切な労使コミュニケーションの例】をガイドライン化

- * 「イントラ」「組合掲示板」等の作成
- * 会議室利用の容認・組合事務所の貸与
- * 入社説明会等の会社行事における組合活動の広報の場
- * 労使協議会の設置 等

○労働組合を結成・維持した会社に対する社会保険料等の減免等の優遇措置

○組合費の税法上の経費性・税控除化



労働組合結成の促進・活性化の政策案②

○労働組合法の改正

- ・使用者に対して財務諸表等の開示を義務付けるなど、団交応諾義務内容の明確化
←実りある団体交渉実現のための政策

○労働委員会の実効性の確保

- *役に立たない労働委員会の実情
- *労働委員会制度の法改正

○過半数代表

- *少数組合が優先的に過半数代表になれるような規定、情報提供、少数組合の就業規則追加変更に関する提案権

○労働協約の地域的拡張（周知啓発→法改正）

○公契約法・条例による規整など

- *不当労働行為を行った企業等の公契約からの排除
- *一定の組織率ある労働組合が存在する事業主の入札等による優遇・優先措置

○公務員関係

- ・スト権、団結権の回復
- ・専従者の休職制度の見直し（年数限定の撤廃）

「(3)「過半数代表者」の適正選出と基盤強化について」(20頁以下)

29

- 過半数代表者の選出が適正に行われていないこと、なり手不足、過半数代表者の役割を適切に果たすことが難しい等の課題を指摘したうえで、①過半数代表者の選出手続(21頁以下：使用者による過去の労使協定や今回締結を求める労使協定の内容等の開示、候補者の意思確認と事業場での周知等、選出事務の配慮／行政による教育・研修の機会確保)、②過半数代表者が担う役割及び過半数代表者となった労働者に対する情報提供や便宜供与(22頁以下：労使協定に係る情報の提供、労働時間中の活動保障、社内設備の使用等の便宜供与、不利益取扱い禁止の明確化)、③過半数代表者への相談支援(24頁：行政機関や外部専門家、労働組合等の相談支援)、④過半数代表者の人数(24頁：複数人選出や補助者)、⑤過半数代表者の任期(25頁：任期制と注意点の周知)等の整備を提言する。

過半数代表者の適正化は急務

「(3)「過半数代表者」の適正選出と基盤強化について」(20頁以下)

- ・ 労基法等において、次のように制度化することを検討すべきとする (26頁)

【法制度のイメージの例】

- 法律(その委任命令を含む。)に規定することが考えられる事項

- ・ 「過半数代表」、「過半数労働組合」、「過半数代表者」の法律上の位置付け
- ・ 過半数代表の任務・権限、公正代表義務(事業場の全労働者の代表として労使協定の締結等を行うこと)
- ・ 過半数代表に対する使用者の情報提供・過半数代表に対する使用者の支援・便宜供与・過半数代表に対する不利益取扱いの禁止
- ・ 過半数代表者の公平・中立な選出手続

- ガイドライン等に規定することが考えられる事項

- ・ 過半数代表に対する支援・便宜供与のひな形・好事例
- ・ 過半数代表者の具体的な選出手続のひな形・好事例
- ・ 過半数代表者を複数人選出する場合や補助者を指名する場合の留意点
- ・ 過半数代表者を任期を定めて選出する場合の留意点・その他過半数代表の運用のための情報

使用者が求められる責務を果たさなかった場合の
取り扱いについて報告書は言及無し

本来の労使コミュニケーションの主体である労働組合には、それ以上の支援が労働組合には必須

「上記のような情報提供や便宜供与は、労使委員会の労働者側委員や過半数労働組合についても過半数代表者と同様の取扱いとする必要があるのではないかと考えられる。」(23頁)

← 過半数に届かない労働組合への支援も必須

漏れているテーマ①

【正規・非正規の格差是正（「同一労働同一賃金」とされる問題）】

- 本検討会の設置目的で明示された「②働き方改革関連法附則第12条に基づく労働基準法等の見直し」について、労働時間関係と並ぶテーマであった正規・非正規の格差是正について取り上げられていない。非正規労働者の劣悪な待遇は残存し、賃上げの必要性が社会的な課題となる中、「働き方改革関連法」の見直しとしては正面から取り上げられるべき。

しかし、本検討会では検討されていない（具体的な論点としては、パート有期法8条・9条の立証責任転換、有期労働契約に対する入り口規制導入などが議論されるべきである）

* 労政審職業安定分科会雇用環境・均等分科会 同一労働同一賃金部会での議論

- 新時代研究会は「新型コロナウイルス感染症の影響」による新しい時代を見据えた労働基準関係法制の課題を整理することを目的としているので、コロナ禍で多くの非正規雇用労働者が雇用を失った現実を踏まえれば、法的に弱い地位にある非正規雇用労働者の不安定な雇用の問題が可視化されたのであって、入り口規制導入などが正面から検討されねばならない

【配置転換（転居を伴うもの）に対する規制】

- ・ 労働者の就労継続を阻害し、就労意欲をも逡減させる日本の労働法制における重大な問題
- ・ → 使用者が労働者の働く場所を縛り、家庭生活の環境変化に対応した就労を困難とする配点命令の規制必須
- * 労使コミュニケーションを成り立たせない（飛ばされるリスクを感じ、意見を述べる労働者は育たない）

【ジェンダー平等の視点】

- 男女賃金格差
- 間接差別
- 配置転換

【ハラスメント対策】

* 集団的な労使コミュニケーションも阻害、集団的な労使コミュニケーションはハラスメント対策も機能させる



まとめ

- デロゲーション論の段階に（第二ステージ）に持ち込ませない
 - * 労働組合の取り組み（労使コミュニケーションの意義を組織内外に周知、過半数代表の運用を監視）
- **攻撃は最大の防御**・・・集团的労使関係構築に向けた労働組合からの**要求・提言が重要**
 - * **組織化のため必要な施策は？**
- **成果の発信**・・・労使コミュニケーションの成果・労使関係構築における課題も

ありがとうございました

