

## 労働基準関係法制研究会の議論に対する総会決議

1 厚生労働省は、2024年1月、「労働基準関係法制研究会」を設置したところ、研究会では、労働基準法の事業、労働基準法上の労働者性、労働時間制度、労使コミュニケーションなどの課題について議論されている。

2 労働基準法上の労働者性については、今後の進め方について、研究会では結論を出さず、別途、専門的な議論を重ねるべきとの意見も出されている（第12回資料参照）。

しかしながら、本来「労働者」である者が非労働者として扱われてしまい、本来享受できるはずの労働法の保護が受けられていない実態があり、その対応は喫緊の課題である。諸外国の例も参考に、研究会において、速やかに、推定規定の創設に関する具体的な議論を進め、労働者性の推定規定（労働者みなし規定も含む）を創設するとともに、現在の労働実態に即した、新しい労働基準法上の労働者性の判断基準の検討を進めるべきである。また、家事使用人については、速やかに労働基準法の規定を適用する改正が行われるべきである。

3 研究会において最も時間を割いて議論されているのが、労働時間制度である。研究会は、『新しい時代の働き方に関する研究会』報告書を踏まえ、検討を行うとされているところ、当該報告書には、「企業においては、…労働者とコミュニケーションを図り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ほしいという希望も見受けられた」という記載がある。言うまでもなく、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、適用除外や特別規制の拡大等はあるべきではない。経団連「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」が示したような、「労使自治」による労働時間規制のデロゲーション（適用除外）の範囲拡大など、もつてのほかである。同様に、研究会が検討しているテレワーク下でのみなし労働時間制は、過重労働を助長するものであり、導入されるべきではない。

一方、研究会で議論されている、時間外労働時間を原則的上限である月45時間を近づけること、労基法35条2項の変形週休制（4週4休）を撤廃すること、36協定の休日労働について日数の上限規制を導入すること、勤務間インターバル制度を法的義務化すること等は早急に実現することを求める。

4 労使コミュニケーションについて、研究会は、労働組合の組織率の低下に触れつつ、課題として、「労働組合を労使交渉の一方の担い手とする労使コミュニケーションの活性化が改めて望まれているのではないか」と指摘している。しかし、研究会の構成員には、労使コミュニケーションの担い手である労働組合が含まれていない。そのような当事者不在の場で、建設的な議論は困難であるし、政策の方向性を決めることはあってはならない。今後、労働組合も委員に含めた場を新たに設定した上で、労働組合を通じた労使コミュニケーションを活性化するために必要な、労働組合の組織率向上や権限強化に関する具体的な議論を行うべきである。

以上、宣言する。

2024年11月9日 日本労働弁護団第68回全国総会