

## 労基法解体を許さない特別決議

私たちの健康と生活を守る最低限の基準すら、形骸化してしまうのか。厚生労働省が今年1月に設置した「労働基準関係法制研究会（労基研）」で、労働基準法などの見直しに向けた議論が進んでいる。労基研では労働時間規制を緩和する「デロゲーション」の仕組みの容易化を図ろうとする議論が行われている。

労基法が定める労働条件は守るべき最低の基準であり、基準を下回ることは原則として許されず、向上に努めなければならない。だが、いまだ命に係わる長時間労働は日本中で横行している。2023年版過労死等防止対策白書によれば、2022年度に脳・心臓疾患による死亡（過労死）で労災認定されたのは54人、精神障害による自殺（過労自殺）で労災認定されたのは67人に及ぶ。この数字は氷山の一角だ。その他、男女間や雇用形態間の差別、ハラスメントの多発、不安定雇用の蔓延など労働者は劣悪な環境下に置かれ続けている。

労基研では、デロゲーションは労使合意を前提とする形で議論がされているが、労使の力関係の違いを無視、もしくは隠蔽する主張にほかならない。これまでも裁量労働制の拡大、高度プロフェッショナル制度の導入など、経営の要求に沿い、労働時間規制を緩和する法改正が行われてきた。今求められるのはデロゲーションのさらなる容易化ではない。むしろ、法定労働時間の短縮などの労基法の規制強化、罰則強化であり、労使対等で現場の声を上げられる労働組合の組織率を上げる環境整備である。労基法の順守強化こそが公正な競争ルールを守り、企業の事業を健全に発展させることにつながることを強調しておく。

労基研では、労働者性の判断基準についても議論されている。在宅勤務をはじめとするリモートワークや、プラットフォーム・フォームビジネスによるギグ・ワーク、AI・アルゴリズムを利用した労働者管理手法の普及拡大などにより、従来の労働者性の判断枠組みでは適切に判断できず、労働者としての保護を適切に受けられない例が増えている。労基法の適用対象を拡大することが必要だ。あいまいな雇用関係のもとで働く人に対して労働法による保護をできるだけ広くかけることを法令に書き込み「契約形式を利用した使用者の責任逃れは許されない」ことを社会的に共有するべきだ。

その上で、なお労働者に当たらないと判断される真に交渉力のある個人事業主（フリーランス）についても公正競争ルールの徹底、労災保険の特別加入制度の改善といった保護策を積極的に講じる必要がある。

現在の日本における大きな課題の一つは労働時間規制が弱いことだといえる。誰もが健康で、子育てや介護、自己実現など生活時間を十分に確保できる働き方を確保することが不可欠だ。「40年に一度の大改革」と称される労基法の見直しは、真に労働者の立場に立った「法の再生」でなくてはならない。労基法の解体につながる動きに強く反対する。

2024年9月28日

日本マスコミ文化情報労組会議（MIC）

第63回定期総会