

労働法制改悪と対決し労働者の権利前進を勝ち取る決議

厚生労働省が設置した労働基準関係法制研究会は、約1年間の16回に渡る議論を経て、今年1月、研究会報告書を厚生労働省に提出した。これを受け同省は労働政策審議会労働条件分科会を開催、労働基準法改「正」に向けて動き出した。

報告書は「労使合意等の一定の手続きの下（中略）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、今後の労働基準法制関係の検討に当たっては重要である。」と明記しており、最低基準としてある労基法を骨抜きにすることを可能としている。このことは、現在でも決して十分とは言えない労働監督行政のさらなる劣化を招くことに繋がりがかねない。また、労働時間法制については、13日を超える連続勤務の禁止等、いくつかの改正の方向性は示したものの、過労死ラインに及ぶ時間外労働の上限規制やインターバル規制に踏み込まず、副業・兼業を行う場合の法定時間超えの割増賃金の支払いをなくすこと、テレワーク等の「みなし労働時間制」の創設など、労働者保護には後ろ向きとなっている。

経団連は「労使自治を重視」「働き方のニーズの多様化」などの言葉で働く側への配慮を装うが、その本質は労働基準法の労働者保護からの逸脱・デロゲーションである。

敢えて言う。労働基準法第1条は、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。」「この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。」と謳っている。

圧倒的に力の差がある「使」と「労」が作り上げた「労使合意」では、労働基準法が単なる目安に格下げされ、いくらでも労働条件が切り下げ可能になりかねない。憲法第25条及び労働法の基本理念に反した社会を作らせてはならない。そして、解雇の金銭解決制度導入反対、労働時間規制の強化、労働時間管理の徹底、長時間労働・サービス残業撲滅、合理的理由のない非正規雇用の禁止、そして、ジェンダー平等を実現する等々、労働者が安心して生活できる社会を運動の力で作っていく。

全労協は雇用共同アクションを通じての共闘強化、そして「けんり春闘」はじめ、各地域・職場での闘いなどを通して、労働法制改悪と対決するとともに、労働者の権利の前進を勝ち取っていく。

以上、決議する。

2025年9月29日

全国労働組合連絡協議会第37回定期全国大会