

2025. 9. 21

## 過半数代表とデロゲーション労働協定で 「本人同意」で労働法の解体と失業が！

一般社団法人 全国労働安全衛生研究会 代表 山田 厚

### 労働実態の総括がない法「改正」方針

おかしなことに！法「改正」案（「改正」とは改悪の意味）をつくる前段の労基研（労働基準関係法制研究会）『報告書』には労働者保護法としての**総括**がありません。

#### ●労働法を使用者側は守っているか？ →違法事態はまん延しています

定期監督等実施事業場数のうち、違反事業場数の割合の推移



出所：厚生労働省「労働基準監督年報」より作成

労働基準法違反状況の推移

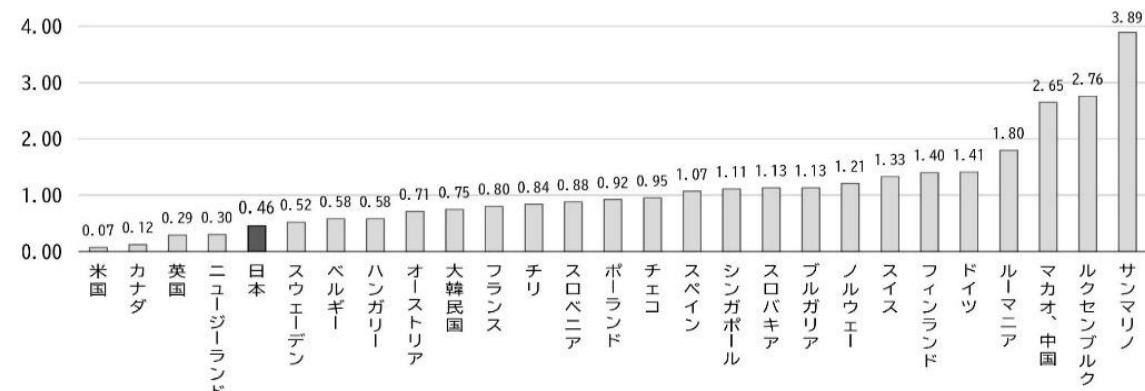


出所：厚生労働省「労働基準監督年報」より作成

#### ●労働監督行政の実効性はどうか？ →形骸化してきてています

日本の労働監督官も少なく、労働監督行政の予算も削減されています！

労働者1万人あたりの労働監督官数



出所：ILO STAT(2024年9月作成)

※アメリカ、イギリスでは州段階での労働監督行政機能があります

しかも、任意に実施した事業場の70%が法違反です（労働基準監督年報2023年）。この状況でも「労働基準監督業務を民間委託」することが政府の方針になっています。これは「監督職員の身分は公務員でなければならない」とする **ILO第81号条約**からも反するものです。

● 「働き方改革」やデジタル化で労働実態は改善されたか？

→この10年間さらに過酷になっています。

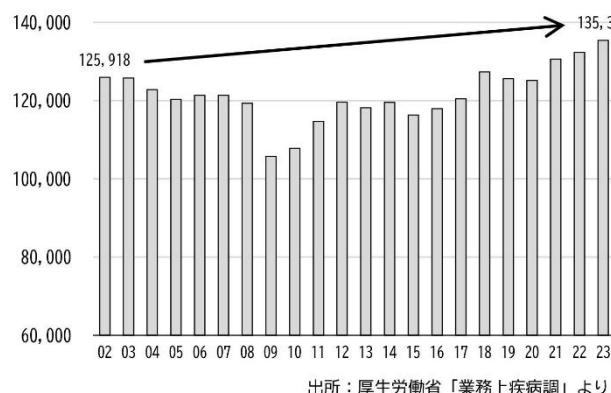
● 基本である労働者の生活と心身の健康・安全状態はどうか？

→心身の健康と安全が脅かされています。

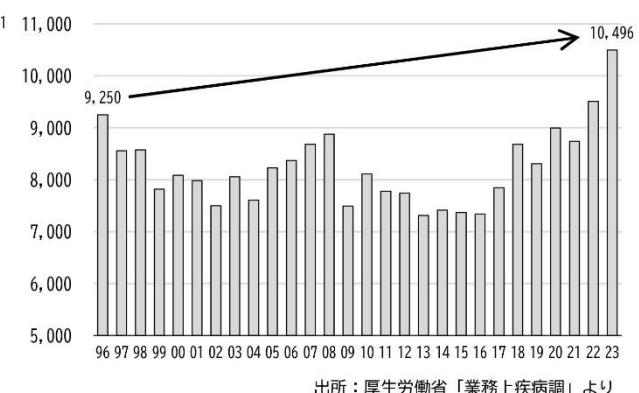
● 配慮が必要な高齢者労働と女性労働などはどうか？ 非正規・外国人労働は？

→劣悪にされる傾向になっています。

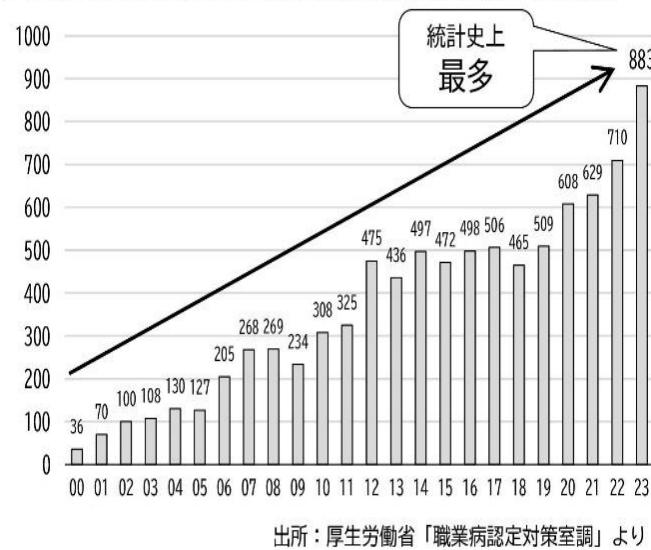
死傷者数（休業4日以上）／21年ぶりに最多



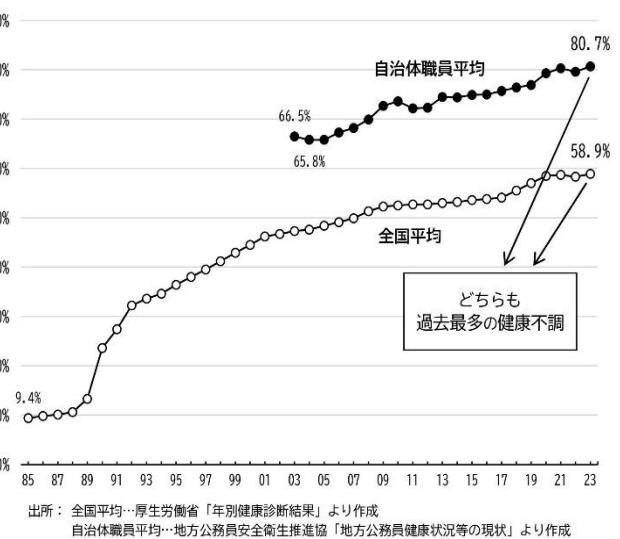
業務上疾病者数（休業4日以上）／27年ぶりに最多



過重労働による精神障害等の労災補償支給決定件数の推移

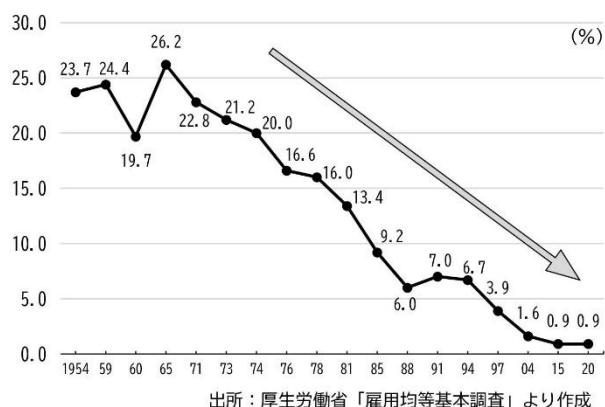


定期健康診断の有所見率の推移



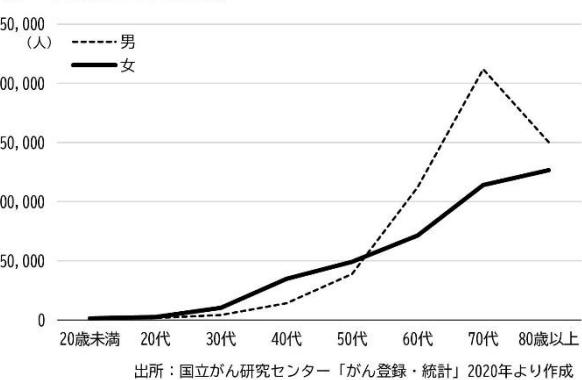
## 働く世代の女性 20歳～50歳までのがん罹患者は多い

生理休暇請求者の割合



出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成

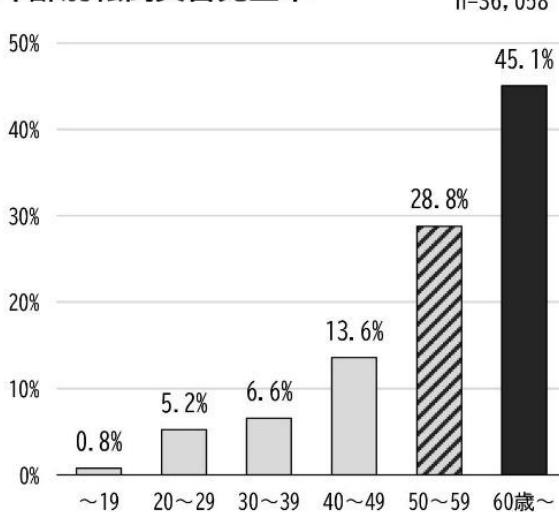
性別・年齢別がん罹患者数 (%)



出所：国立がん研究センター「がん登録・統計」2020年より作成

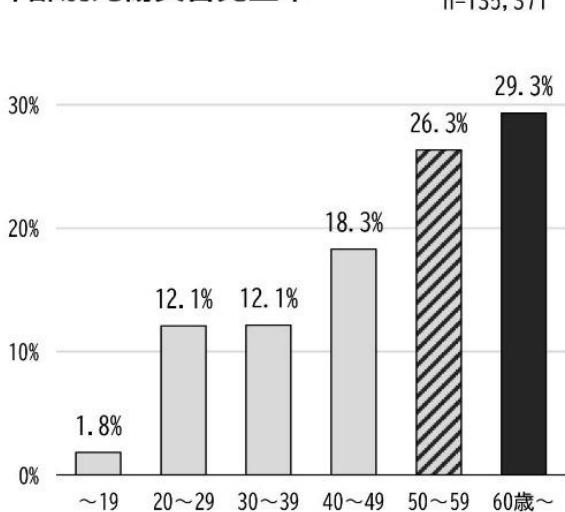
## 高齢者の安全が極めて脅かされている！

年齢別転倒災害発生率



n=36,058

年齢別死傷災害発生率

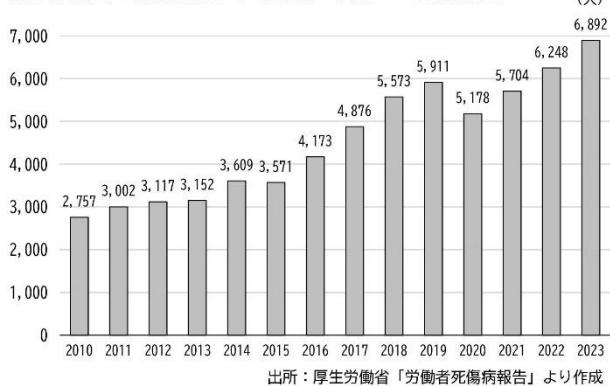


n=135,371

出所：厚生労働省「労働災害発生状況」（2023年）

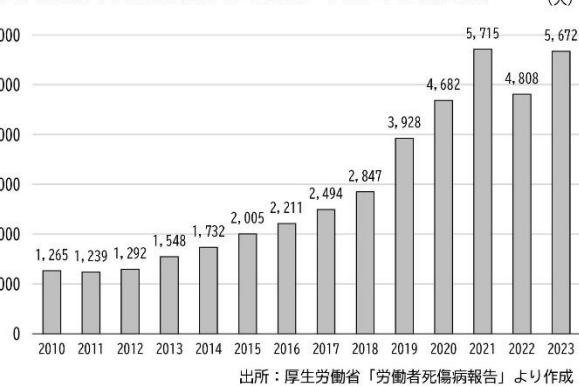
## 派遣労働者も外国人もその安全が脅かされている！

派遣労働者の労働災害による休業4日以上の死傷者数



出所：厚生労働省「労働者死傷病報告」より作成

外国人労働者の労働災害による休業4日以上の死傷者数 (人)



出所：厚生労働省「労働者死傷病報告」より作成

労働法は労働者保護法であり、それが劣悪な事態でありながら労働者に対しての総括がないこと自体、「改正」が経営使用者側＝資本側の都合・利益のための都合であると理解できます。

## 「多様な働き方」が「改正」の口実にされています

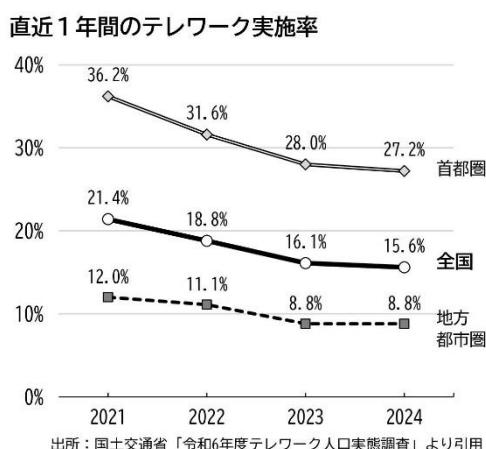
経団連からも労基研からも「根拠」？？として「画一化ではなく多様な働き方」という「多様化」が繰り返されています。

### 経団連 「労働法全般が当事者の妨げになっている」

現行の労働基準法は、工場労働のような、一ヵ所に集まり始・終業時刻が固定的かつ労働時間と成果が比例する労働者を前提とした、画一的な規制であり、職場実態をよく知る労使が多様な働き方を実現していくことが難しくなっている。また、近年、労働法全般が詳細・複雑化しており、当事者である労使双方が正しく理解したり、活用したりすることの妨げになっていると言わざるを得ない。

日本経済団体連合会『労使自治を軸とした労働法制に関する提言』(2024年1月16日)より引用

### 多様化の典型的テレワークこそリスクがあり 「会社回帰」に



しかし多様化の典型として掲げられているテレワークこそ「オン・オフの切り替えが難しくなる」「コミュニケーションが足りない」と政府の実態調査でも明らかです。

しかもコロナ感染激増期の2021年以降、テレワークはかなりの減少傾向で、政府の実態調査でも世界的にテレワークの実施が減少し、報道でも「**出社回帰**」が進んでいます。

## 「労働者性」という基本概念の破壊も

### 「プラットフォームワーカー」として労働者性を崩している

「労働者性」という基本概念も壊そうとしています。労基研は「プラットフォームワーカーの労働者性の判断を検討する」？？としています。これはフリーランスなどで労働者性を曖昧にし、個人請負業者にしようとするものです。労働者としての権利を奪うものです。

2021年の改正高齢者雇用安定法は創業支援等措置を設けました。これは「高齢者が希望するとき70歳まで継続的に業務委託契約を締結」とあります。これでは高齢者のフリーランス化です。契約内容は「過半数代表との労使協定」で決め、「契約の解除事由も含む」(施行規則第4条)とされています。つまり、高齢者だけに健康に問題が生じればいつでも使い捨て自由となります。

### 消費税と連動している外注化=労働者性の破壊

この労働者性を奪うやり方は消費税と連動しています。消費税の内容には「外注化は課税

仕入れ額とみなされ、企業負担の消費税額を削減できる仕組みがあるからです。

### 国に収める企業の消費税額を減らすには…

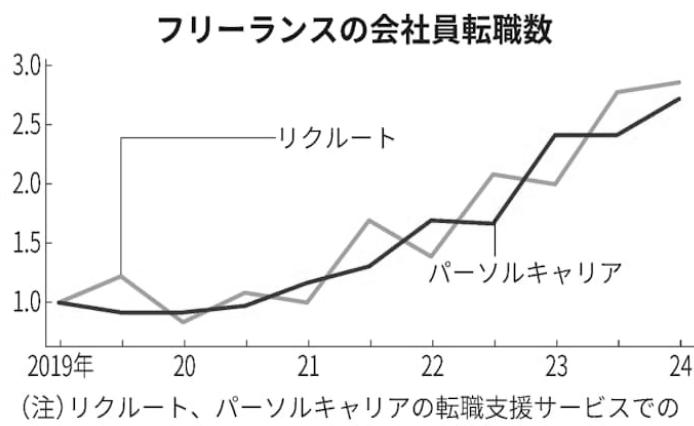
$$\begin{aligned} & (\text{課税売上額} - \langle \text{課税仕入れ額+雇用の外注化} \rangle) \times \text{消費税率} \\ & = \text{減額して収める消費税額} \end{aligned}$$

(社民党自治体議員団会議全国会議『自治体から見た消費税』から引用)

### ILO勧告が指摘する「自営を偽装した雇用」になっている

フリーランスの多くは「自営を偽装した雇用」です。ILO（国際労働機構）2006年の第198号雇用関係勧告では「**偽装された雇用関係に対処すること**」とされています。

### フリーランスの「会社回帰」もすすんでいます



日経新聞2024年12月21日より引用

### バラバラにされず、共に労働者としての権利を取り戻そう

労働法では、【労働者】の定義を、**使用従属性**という概念で統一的しています。つまり使用者の下で指揮・監督・命令に従って労働を提供し、収入を得て生活している関係があれば、契約形式にかかわりなく労働者です。

#### 労働法の「労働者」の定義とは

**労働組合法 第三条** この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう

※労働組合法では、現役労働者に、失業者、求職者も、労働者の範囲に含めています。

### 「事業場単位」が企業のための「企業一括単位」に

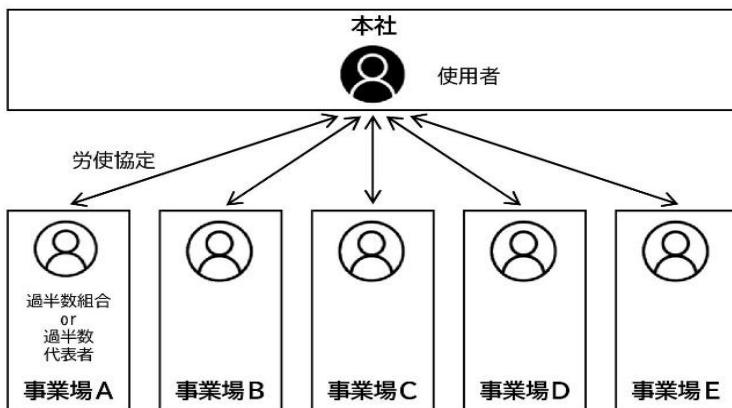
労働法の基本活動は【事業場単位】ですが、企業一括の【企業単位】がめざされています。  
大企業になればなるほど、労働者の現場実態から離れます。

職場が団結し、改善要求しても  
事業場で労働組合が機能していても  
労基法の「労働者からの意見聴取」なども

→本社当局の意向だけが強くなります。  
→企業単位で押さえ込まれてしまいます。

### 事業場単位の形骸化で企業の本社機能を高めるやり方！

本社の使用者 ⇌ 各事業場の過半数代表



(『労働基準関係法制研究会報告書』より引用)

- 「多様化」を言うのであれば、企業一括ではなく様々な事業場別でいいはずです。その論旨に矛盾があり、つまり彼らの都合次第の主張なのです。

### 「労使コミュニケーション」「デロゲーション労使協定」が

労基研『報告書』で多く記載されているのが、「労使コミュニケーション」「過半数代表」「労使協定」です。その内容は経団連が要請する「日本企業の強みともいえる労使自治の発揮」？！であり、ここから始まる「過半数代表」と「労使協定」は特に警戒すべきです。

重要な「労働時間法制の柔軟化」や「苦情・紛争処理」が企業内の「労使コミュニケーション」にまかされることとなります。

ここに、経団連からの「デロゲーション」（意味は基本からの適用除外・逸脱の容認）が要求されています。労基研『報告書』では「デロゲーション」の内容が「法定基準の調整・代替」とされています。

つまり 「労使自治」 = 「労使コミュニケーション」  
「デロゲーション」 = 「法定基準の調整・代替」 なのです。

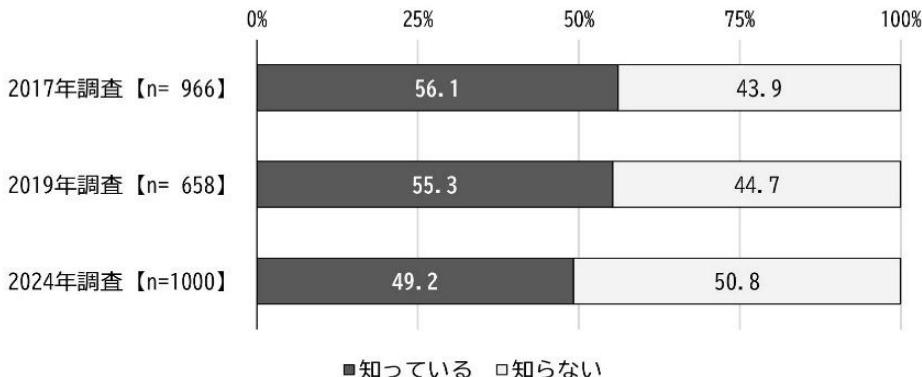
その典型は時間規制外の労基法第36条（サブロー協定）の労使協定です。

**多くの労働現場の状況は36協定も形骸化されています**

多くの職場で36協定もなく長時間労働が強制され、協定があっても労働者代表の選出方法もいい加減、その協定違反がまかり通っているのです。

### 3 6協定締結を知らない労働者が増やされ続けている！

会社が労働者に残業を命じるためには、あらかじめ労働者の過半数が加入する連合組合（ない場合は、労働者の過半数を代表する者）との間で、労使協定（いわゆる“36協定”）を締結する必要があることを知っているか（単一回答形式）

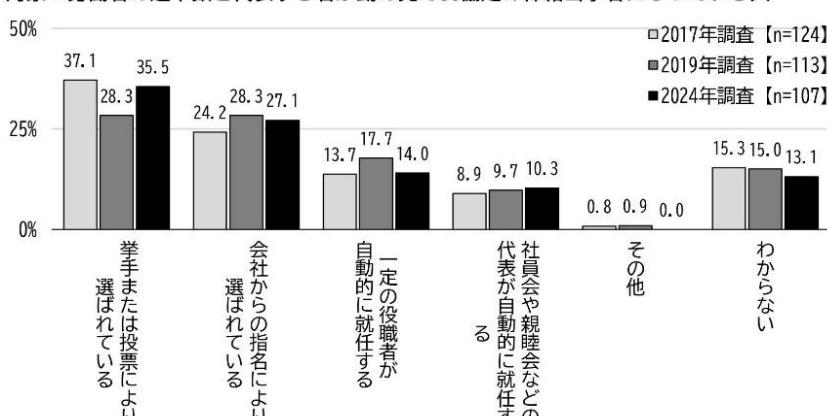


出所：連合「『働き方改革』（労働時間関係）の定着状況に関する調査2024」より作成

### 労使協定（36協定）の労働者過半数代表選出のいい加減さ！

勤め先では、“36協定”を締結する“労働者の過半数を代表する者”はどのように選ばれているか（単一回答形式）

対象：労働者の過半数を代表する者が勤め先で36協定の締結当事者になっている人



出所：連合「『働き方改革』（労働時間関係）の定着状況に関する調査2024」より作成

経団連は、「日本企業の強みをともいえる労使自治の発揮」を広げるために労働法「改正」を進めたいのです。

### 日本企業の強みともいえる労使自治の発揮からはじまる方向性？？

労働組合の組織率が低下していることもあり、自社にとっての望ましい職場環境のあり方を個別企業の労使が話し合い決定するという、日本企業の強みともいえる労使自治を発揮できる場面が縮小している。このため、労使自治を軸とした、今後求められる労働法制の方向性等を経団連として以下のとおり示す。  
経団連『労使自治を軸とした労働法制に関する提言』（2024年1月16日）より引用

こうして労働法「改正」で、「労使自治」として企業内の「自由」としてデロゲーションの労使協定を進めたいのです。その下地はやはり労働現場のなし崩し改悪です。

## 「デロゲーション労使協定」から実質強制の「本人同意」へ

そもそも、デロゲーションなどと「法定基準の調整・代替」とすること自体が、許されない例外です。労働条件の向上こそが労基法の原則なはずです。

**労働条件は向上を図るべきで、そもそもデロゲーションを広げることが間違っている！**

### 労働基準法（労働条件の原則）

**第一条** 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。

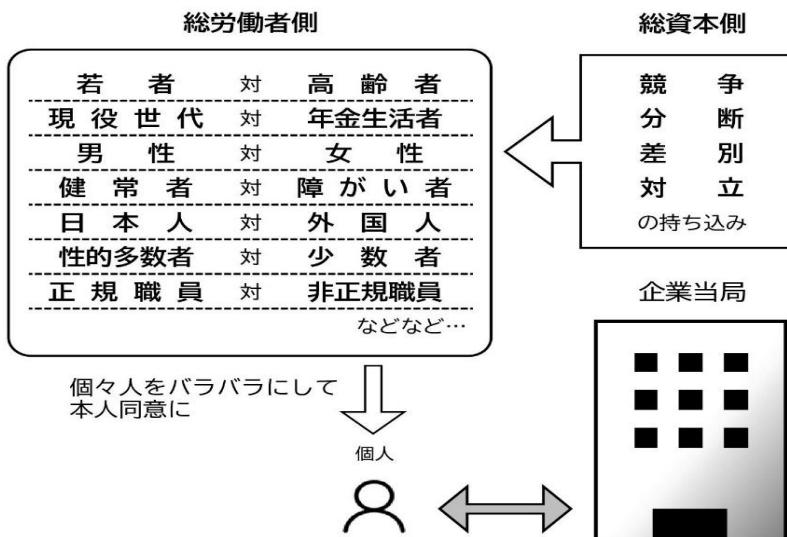
しかも、企業内で【労使自治】【デロゲーション労使協定】の内容をつくり、それを個々の労働者の**【本人同意】**で実質強制させようとしています。経団連の要望をみてください。

## 「真に自発的な本人同意」として副業・兼業の割増賃金廃止が！

**労働者一人では困難です！ 労使対等にするには団結が必要！**

「本人同意」とする

「労使コミュニケーション」と「労使自治」とは？



労働者は、一人では当局側のいいなりの実質強制された「本人同意」になるしかありません。それだけに総資本側は主な狙いとして今回の法「改正」で、「過半数代表」「デロゲーション労使協定」による「本人同意」で、全体の労働条件と労働法の実質解体化へと向かいたいのでしょうか。

**企業単位の過半数代表で労働運動と労働組合の存在が危うくなる！！**

- ・労働組合 2024年の**推定組織率**は 16.1%で、戦後最低が続いている。
- ・「**労働者性**」も曖昧にされ、推定組織率はさらに低いはずです。

- ・**過半数組合**は大企業で60%以上、これはユニオンショップ（特定労働組合に加入する義務）程度です。
  - ・日本は産業別組合ではなく、**企業別組合** ➡ 事業場単位を**企業単位**に。
  - ・「過半数代表」と「企業当局」で「**デロゲーション労使協定**」の締結
- ↓
- ・「過半数代表」で労働組合の機能が奪われます
  - ・全国組織の労働組合でも、全国の企業内労働者総数では過半数にならない組合や、企業別ではないユニオン（合同労組）などの機能と存在は極めて厳しくされかねません。
  - ・しかも「本人同意」でさらにバラバラにされようとしています。

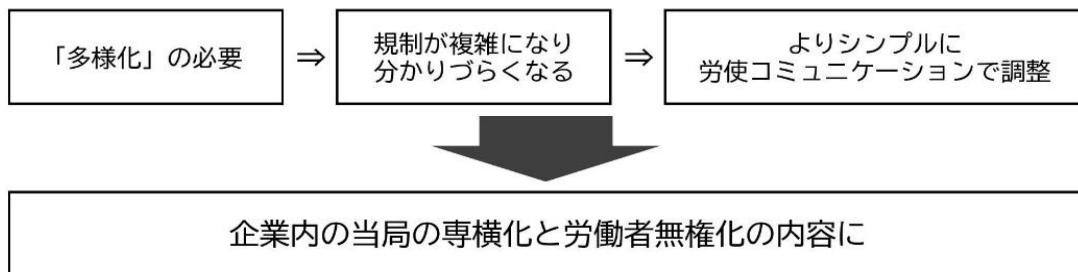
### **労働組合と労働協約がもつ効力の再確認を**

企業内で**違法状態の下地・土壤=常識**ができているだけに、「過半数代表選出の公正なルール」??も「企業のための過半数代表」と「デロゲーション労使協定」の傾向にされます。

また本当に「公正なルールによる過半数代表」ができたとしても、「過半数代表」では日常の交渉力はなく労働組合と比べて脆弱です。労働組合は**労働基本権**を持っているからです。

### **企業内の「労使協定」から労働時間規制の破壊が**

「多様化」の口実から労働者の無権化の労働法「改正」に



### **デロゲーション労使協定と本人同意で労働時間法制の見直し＝賃金切り下げへ**

2024年も2025年も、経団連の年度方針である『経営労働政策特別委員会報告』には「労働時間法制の見直し」がはっきりと掲げられています。

#### **経団連 労働時間法制への見直しが必要**

一方、政府においては、働き手の健康確保を大前提に、各企業が自社の実態に応じて、「労働時間をベースとする待遇」と、裁量労働制や高度プロフェッショナル制度をはじめとする「労働時間をベースとしない待遇」「仕事や役割・貢献度を基軸とする待遇」の組み合わせを可能とする労働時間法制への見直しの検討が必要である。その際には、一律・画一的な法制ではなく、過半数労働組合をはじめ、企業労使が積極的に話し合い、働き手の多様なニーズと自社の実態に応じた働き方が柔軟に選択

できるような仕組みを検討することが望ましい。

(経団連2024年1月『2024年版労働政策特別委員会報告』より引用)

労基研でも「労働者の希望に応じて・・・規制を柔軟化する方向」として、裁量労働制・みなし労働時間制・フレックスタイム制・高度プロフェッショナル制・管理監督者の適用・一斉休憩などの規制緩和が検討されています。いずれも経団連の方向です。

### ●この場合、一日8時間制が徹底して壊されます。

労働者のためと大きく宣伝された働き方改革の時間外の上限規制も、月単位や年単位であり、1日単位ではありません。

しかも労基研では過労死ラインの月100時間未満・複数月80時間以内も維持し、上限規制時間の短縮も明言されていません。

### ILO条約未批准で国内の労働時間改悪がやりやすい

日本のILO条約批准は少なく、OECD（経済協力開発機構）諸国では明らかに批准後進国です。なかでも労働時間規制に関する17の条約を一つも批准していません。1919年発足時の『8時間労働制』の条約も批准していません。それは、国際的な拘束もないだけに、労働時間法制の改悪をやりやすいからと考えています。

### 労働時間の「規制緩和・柔軟化」で賃金下げになる

現在、「連続して賃金が上がっている」とよく言われますが、一方では物価高騰のインフレもあるのですから連続して実質賃金は引き下げです。しかも賃金切り下げは、長時間労働それに労働緊張度や失業状態の高まりと一体で進みます。

### 「副業・兼業」からはじまる割増賃金の廃止

法「改正」で、割増賃金の廃止が検討されています。これも賃金切り下げですが、まずは「副業・兼業」の割増金の廃止がめざされています。

労基研では「使用者の命令ではなく労働者の自発的な選択・判断により行われるものであることから、・・・割増賃金の趣旨は、労働時間を通算した上で本業先と副業・兼業先の使用者にそれぞれ及ぶものではない」としています。

また、深夜労働・休日労働の割増賃金や、在宅勤務者や管理監督者の深夜割増賃金などの廃止の検討も行われているのです。

しかも国際的にも日本の割増賃金は低水準%です。多く国では時間外は50%、休日労働50%~100%、深夜労働は規制が厳格で、割増率は100%が一般的です。

**参考** 『中国労働法』 経団連出版

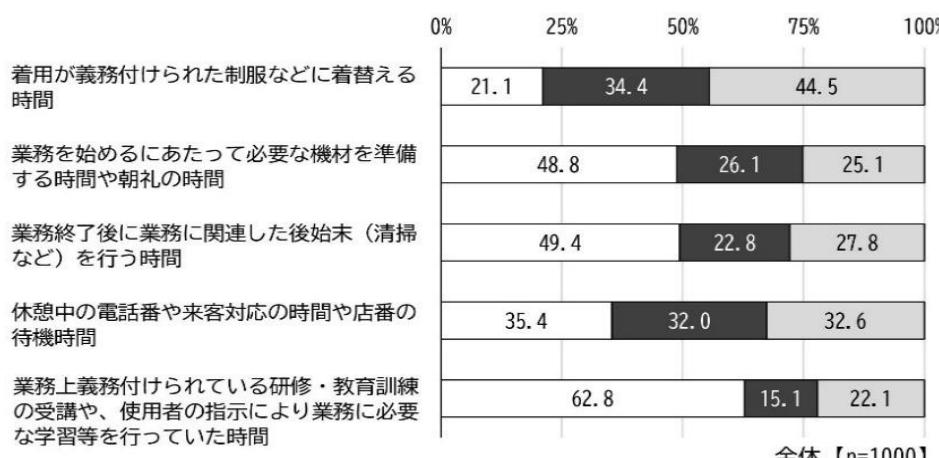
- ・時間外労働 150%以上 休日労働で代休の手配ができないときは200%以上  
法定祝日労働 300%以上 北京市・上海市では400%
  - ・時間外労働時間 原則1日1時間以内、  
特別な事情でも1日3時間以内 ただし1ヶ月36時間を超えてはならない  
労働者の同意があっても法定時間をこえると違反とされる
- 育児休暇（三歳未満児 每年） 男女5日～10日  
操業停止中賃金 全額賃金支払い  
母性保護 重量物20キロ 1回25キロ 屋外33度以上一就労禁止  
妊娠7か月以上と1歳未満児の女性深夜・時間外労働禁止  
1歳未満児の授乳時間 1時間 多胎児の場合は一人増えるとプラス1時間

**職務専念義務で処分をしておきながら今では兼業・副業奨励とは**

- 1970年～80年代には、**職務専念義務違反**（勤務時間および職務上の注意力のすべてをその職務に専念）として、当時は組合バッジの着用まで職務専念義務への違反とし、「時間内の組合活動をやめろ！」などと処分までしてきました。
- 今では、「総務省は地方公務員の兼業や副業をうながす。地方自治体向けの許可基準を示し、営利企業から報酬を得て働くことができる」「人材確保へ事例明示」（日経新聞2025年3月30日）としています。勝手なものです。

**「自己負担」「みなされない労働時間」「労働強度」などは実質賃下げ**

**勤め先で実際に業務を始める前や後に次の行為をする場合、  
労働時間にカウントされているか（单一回答形式）**



□ 労働時間になる ■ 労働時間にならない △ そもそもそういった時間（行為）がない

出所：連合「『働き方改革』（労働時間関係）の定着状況に関する調査2024」より作成

・「労働時間が労働時間とみなされない状態」 → 賃金支払い外とされる

原則の労働時間とは ※労働者側の広い意味では通勤時間も含まれます

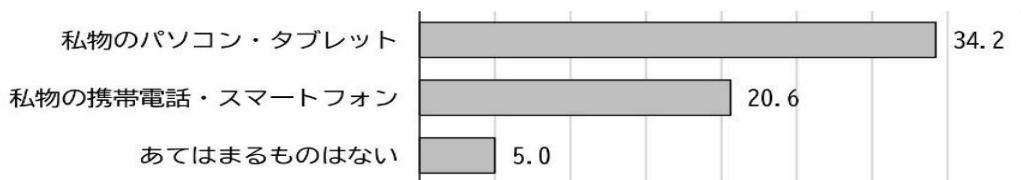
「出勤の入門～退勤出門までの時間－休憩時間＝労働時間」

「出勤入室（ドア）～退室（ドア）までの時間－休憩時間＝労働時間」

ですが・・・今では、それどころではありません。

・**仕事に必要なものの「自己負担」** → イス・机などの施設費は？

テレワークの際に使用している機器（複数回答形式） 全体（n=1000）



出所：日本労働組合総連合会「テレワークに関する調査2020」より作成

・「つながらない権利」 個人の生活時間に仕事関係でつながれば労働時間です → それが賃金対象外です。サービス業や医療・福祉業に限りません。

・**リスキリング**（新しい知識や職業能力の学び直し） → 休業等の時間での仕事の準備＝個々の学習として賃金対象外＝賃下げ。見習い・研修期間・OJT（実務を通じた新人教育）すらもなくしたい。

・**労働強度** 例えば人手不足で5人の仕事を4人でやっている・・・運転速度を48キロから60キロに・・・ → 25%余分に働くことに。実質賃下げ。

## 「健康確保」でごまかし…そして「自己責任」に

経団連も労基研も、法「改正」で、さらに健康破壊になることを知っています。だから「労働者の健康確保は大前提」「健康確保の適切に行って」を締めくくりに付け加えます。

「4週4休」を「2週2休」とする提案もいいが・・・

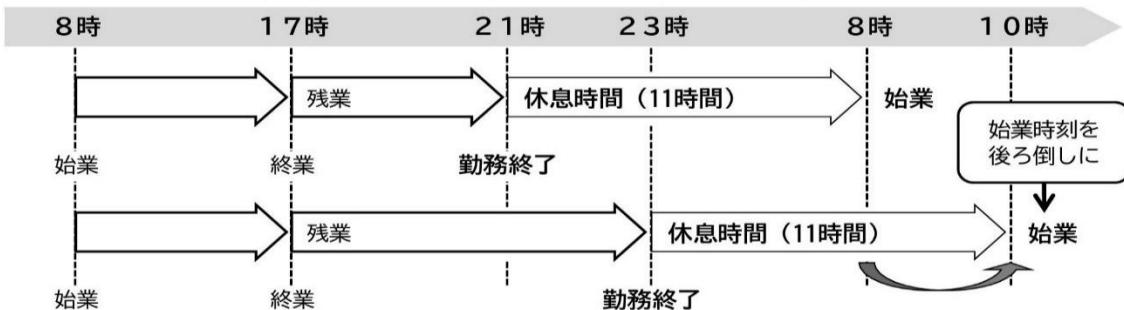
それ自体は改善ですが、そもそも「2週2休」事態が例外です。本来は「少なくとも毎週一回の休日」であり、「一日8時間労働制」です。これは**行政解釈**（昭和22年発基第17号）でも強調し、取り扱いの徹底を求めていたはずです。

**健康確保のインターバルもいいが、夜間労働連続ではおかしい**

インターバルは義務化し確保すべきです。しかし連続して常態化させないことが原則です。

## 残業・長時間労働前提のインターバルは本当は健康破壊

【例：11時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】



※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法などもあります。

出所：2025年厚生労働省ホームページより引用

## 個人の「申し出」「相談」では「自己保健義務」にされる

これまでの変形労働や長時間労働の制度に伴い、様々な「相談」「申し出」「医師との面接」など様々な「健康確保」が措置されました。その結果を総括すべきです。

### 全体としては機能していない！これまでの「個人の申し出」による健康確保措置

#### 長時間労働者への医師（産業医等）による面接指導制度

##### ① 高度プロフェッショナル制度適用者

健康管理時間

100時間

努力義務  
要申出

義務（罰則付き）  
申出なし

##### ② 研究開発業務

労働時間の状況 ※

80時間

上限

義務（罰則付き）  
申出なし

##### ③ 一般労働者

労働時間の状況 ※

45時間

上限

義務  
要申出

##### ④ 管理監督者

労働時間の状況 ※

上限

義務  
要申出

##### ⑤ 裁量労働制

労働時間の状況 ※

上限

義務  
要申出

※労働者の健康管理に着目した労働時間の状況

健康不調は、変形労働や長時間労働の制度導入が原因です。その原因を是正し止めないかぎり、結果である心身の健康不調を発生させるばかりです。

心身の健康不調となっても、「本人がすべき」が「相談」「申し出」もしなかった「その知識もなかった」という本人の「自己保健義務」にされていきます。

## これまで安全配慮義務と「自己保健義務」の攻防の歴史が

労働者側の取り組みで使用者の**安全配慮義務**が確立しました。それに対抗して資本側は、「**自己保健義務**」とする労働者自己責任の概念を就業規則に入れ「常識」として拡げました。

経済同友会は、この「常識」からの「自己保健義務」からの健康管理です。法「改正」も自己保健義務の対応です。

### 「健康管理と自己管理は自己責任」とする経済同友会

〈個人がなすべきこと〉 個人は、キャリア構築を企業・組織任せにするのではなく、主体的に働き方を選び取っていくといったキャリア意識へと変革することが望ましい。主体的に働いていく上で、健康管理や労働時間管理は自己責任で行っていくという意識を個人がより強く持つべきである。

(2020年5月19日 経済同友会「兼業・副業の促進に向けた意見」)

## 労働者は人間であり機械ではありません！

●**機械の稼働**では、1年間の内どの1時間をとっても同じ1時間なのは当然です。

しかし人間である労働者にとっては、昼と夜、平日と休日の労働時間の心身に与える疲労度・リスクは異なります。つまり人間は「同じ1時間であっても同じ1時間ではない」のです。「昼間寝ているからいい」とはなりません。地球の自転に合わせて、朝起きてから働き、夜になると寝る心身の一日の**生体リズム**（サークルディアンリズム）があります。血圧・心拍数・体温・血液性状・自律神経機能・中枢神経機能などが昼と夜とでは異なります。個人の意思では変えられません。

社会文化的生活も家庭生活も子育ても阻害され、離婚率も高いのです。そのため夜勤や長時間労働を続けると、心身の蓄積疲労と様々な病気をもたらし、孤立化し、労働力を摩滅させ、安全性を損ない寿命をも削ります。

●しかし資本側では、労働者のことを機械と同じように考えています。今は道具の時代ではありません。激しく新技術開発・システムが進むなかで、使っている機械を社会的・機能的に古くさせないためにも、彼らが必要とする時間に合わせて昼夜・休日平日の区別なく稼働させます。そのことで生産用具の生産コストを下げようします。また利潤の獲得のためには長時間機械を稼働させるだけでなく、その回転速度を早めます。早めに摩滅した機械を廃棄し、減価償却で準備した新しい機械の入れ替えを繰り返します。

●**経営サイクル**は1日単位ではなく1年単位です。事業も通常は年間の繁閑のサイクルがあり、それに合わせて稼働させるのです。

資本側は機械の稼働に合わせて労働を必要としますから、人間である労働者を機械と同じように働かせたいのです。特に1日単位の労働時間規制を壊したいのです。

- ・ 1987年の労基法「改正」で週40時間単位を基本におきかえました。

- ・2019年の「働き改革関連法」も時間外労働の上限規制も、月単位や年単位です。
  - ・今回は時間外や深夜労働の割増金もなくそうとまで狙っているのです。  
そして生産性向上として仕事の速度と緊張を高め、さらに利潤を得ようとします。
- 本来の**割増賃金**の意味とは、夜間労働・休日労働・長時間労働における心身の健康・安全と生活へのリスクがあるから制限し止めるためのものです。一日の休憩や休息の時間は、人間の心身からの必要性です。

労働安全衛生では「**早老化**」「**職業労**」(特定職種の早期老化)との用語があります。労働過重性は、通常より早く心身の労働能力を退行させ老化させるという意味です。寿命も短縮させます。これは摩滅し不具合になった機械と同じで、不調とされた労働者も廃棄されるのです。

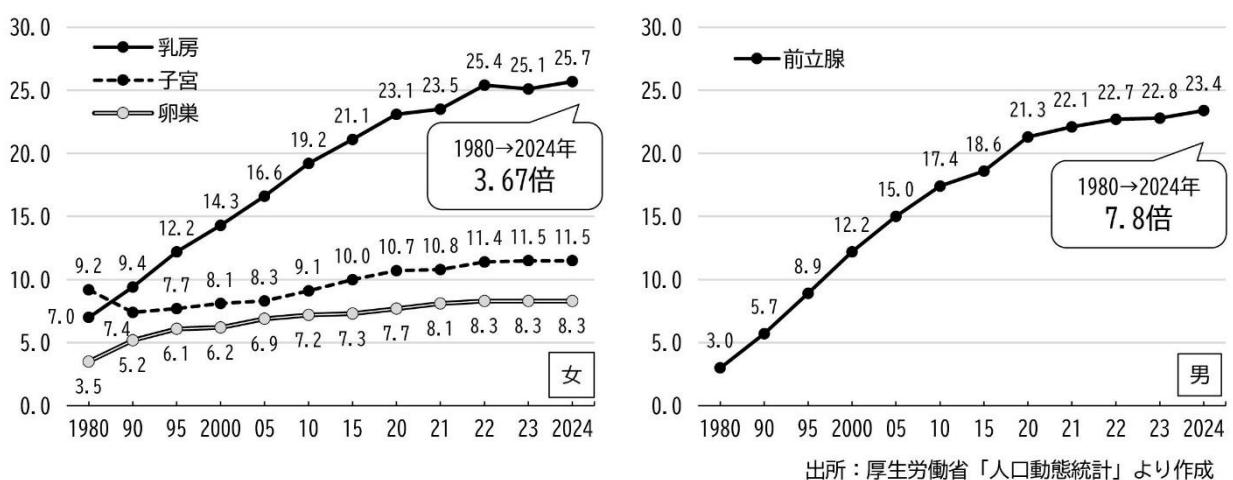
## 国際的にも危険とされている長時間・夜間労働

国際的には、以前から長時間・夜間労働を続けると健康や安全が脅かされることが明らかにされています。

- オーストラリア（1997年Dawson）から海外の研究では様々に、夜間労働は、安全性が失われ、**酒気帯びと同じかそれより悪い水準**にあるとされています。
- WHO（世界保健機関）の国際がん研究機関は2007年、「交代制勤務はおそらく**発がん性がある**」とし、5段階評価の中で2番目に高いグループに分類すると発表しました。
- 夜間労働で光を浴びることによるサーカディアンリズム（概日リズム）が破綻し免疫機能が低下し、**前立腺がん**と**乳がん**に発症リスクがあり、デンマーク政府は2008年より20年間夜勤経験があった乳がんの患者を労災補償しています。アメリカの調査でも同じ傾向です。前立腺がんの発症リスクも日勤者に比べて高いとされています。
- 2021年にWHO・ILOという二つの国際機関は共同調査で「長時間労働による健康リスク・死亡の関係についての報告」を発表しました。それによると**週55時間以上働く労働者は**、週35～40時間働く場合と比べ、脳卒中のリスクが約35%、虚血性心疾患のリスクが約17%高くなると報告されました。
- 日本でも40年前には、長時間労働・夜間労働には、さまざまなりスクがあることは、かなり調査されていました。今日では以前の研究成果もなおざりにされ、国際的な報告も放置されています。しかし、いのちの実態としては、日本こそ明らかです。

## 日本でも労働条件の後退と関連している乳がんと前立腺がん死亡者の激増

部位別悪性新生物<腫瘍>による死亡率(10万対)の推移



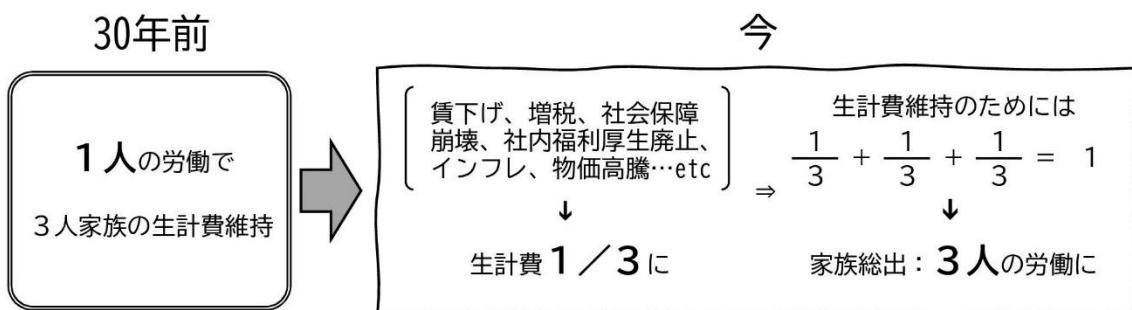
出所：厚生労働省「人口動態統計」より作成

### 「人口減少社会」なのに、現在の労働力人口はどうして増えるのか？

なぜでしょうか？ それは資本の**低賃金状態**と、社会保険料や税金の**国民負担率**が高いからです。それに**物価高騰・インフレ**もあります。つまり、先行きが見えずとも、現下の労働力人口は増えるのです。「後は野となれ山となれ」の資本主義社会の状態なのです。

なぜ労働力人口が増やされるのか？

賃下げと負担増で家計が維持できないから！



### どうして職場では「人手不足」となるのか？

#### 1) 待遇条件が悪く・過重労働と思われる職場には新規採用に応じない

労働条件が低下し過重労働と思われる職場には、**新規採用**に応じない事態、民間だけではなく、かつて比較的人気のあった地方公務員でも採用競争率が低下しています。



出所：総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」より作成

引用：文部科学省「令和5年度公立学校教員採用選考試験の実施状況について」より作成

## 2) 賃金などの労働条件が悪く、過労や先行き不安の離職の増大

過酷な労働と低賃金・パワハラで先行き不安、就業企業の先行き不安からの**長期病休と離職**。特に、疲労困憊してのメンタル不調などの心身の健康破壊からのり病による長期病休・離職が増大しています。

## 3) 「成長産業」へと離職が盛んに煽られています

国策として、今まで行ってきた「終身雇用」の破壊にとどまらず、産業構造転換にあわせて「社内外の成長産業への労働移動」がすすめられています。

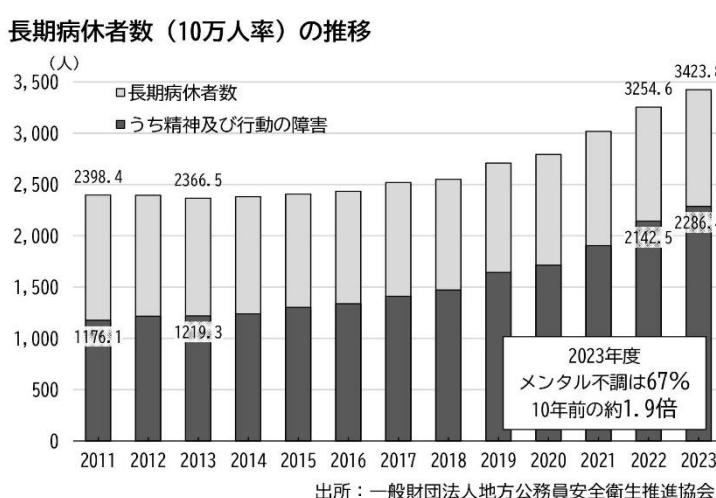
2024年の**正社員の転職は99万人**で前年より5%増え、過去最多（総務省『労働力調査』）。

## 4) 離職していても「就職できない」心身の健康状態

心身の健康状態から、離職していても就業できない失業者が膨大になっています。

- ・「就業希望のない無業者」は**3000万人**。理由は「病気・けが・高齢のため」が多い。
- ・「就職希望はあるが求職活動をしていない無業者」は**460万人**。
- ・「求職期間が1年超える長期無業者は**約100万人**近くいる」としています。

## 自治体労働者の長期病休の増加！特にメンタル不全が



出所：一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会

・地方公務員でも退職者のうちの定年退職者は52%に過ぎなくなっています。「早期退職する地方公務員」の離職者は毎年増加し、2022年度は単年度で約5万人にもなっています（2022年総務省調べ）。

職場の**欠員の補充**も充分にできていませんから「人手不足」になるのは当然です。

## 5) 「人手不足」を理由に、さらに過重労働を現場に押しつけています

新規採用不足や離職の状態をそのままにして、残された労働者に「採用に努力しても人手不足だから我慢を」と労働強化を押し付けています。

## 労働者を「激しく使って、使い潰し、使い捨て」しています！

低賃金・過密長時間で増税や社会保障が壊されています。この実態が、恋愛も結婚も困難にさせ、祖父母に育児をたよっても子育てが充分にできない・・・。これは資本側の激しい搾取よって、絶対的窮乏化が進行し、今までになく**労働力再生産機能が破壊され、人口減少社会**となっているからです。それは**労働者自身**の疲労回復（個人の労働力再生産）と**家庭内の子育て**（新たな労働力育成再生産）も破壊しているのです。

●例えば、過労による男女労働者、特に**女性労働者**の心身の健康不調から

- ・不妊治療の初回受給件数は**14万件**に。
- ・生殖補助医療による出生児数は全体の**10%**で**約8万人**（2021年政府広報室）に。

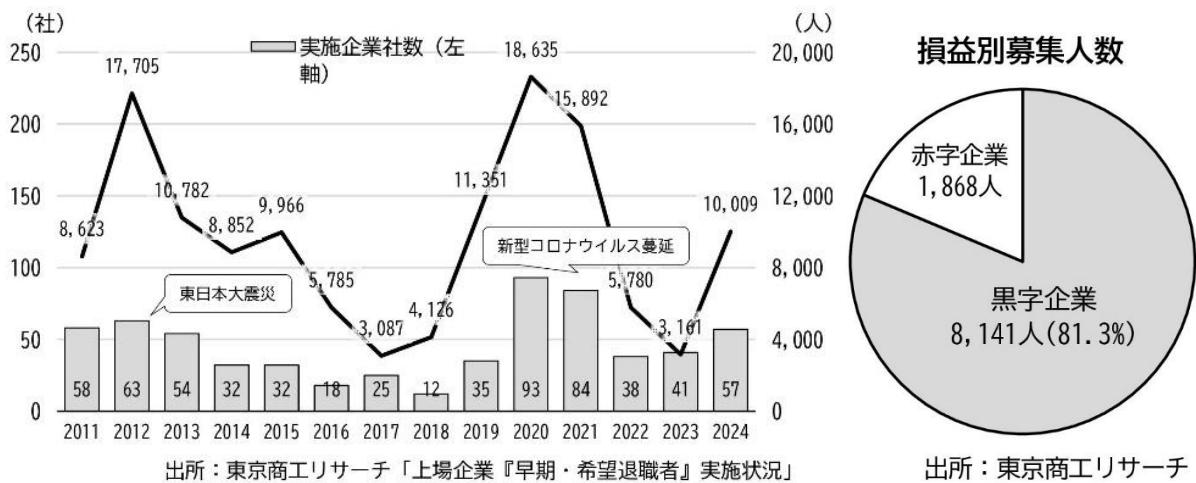
言うまでもなく、労働法の改悪はこの傾向を強めます。本来の「少子化対策」とするなら低賃金・社会保障改善・長時間過密労働・不安定雇用を是正しない限り、その改善はありえないのです。

## 大失業時代がはじまっています！

すでに休廃業・解散・倒産が増やされています。

2025年1－5月の「早期・希望退職」募集人数は8711人で前年2倍に急増、相ぐ大型募集となり、日産、パナソニック、マツダ、キリン、コカ・コーラ、ローム、ジャパンディスプレイなどの独占企業が100～万人単位の人減らしを明らかにしています。

### 上場企業「早期・希望退職者」実施状況の推移



出所：東京商工リサーチ「上場企業『早期・希望退職者』実施状況」

出所：東京商工リサーチ

これは「トランプ関税」だけの問題ではなく、以前から準備されていたことです。

・**早期・希望退職者**も、表面化したものでも2024年の早期・希望退職募集が分かった上場企業は57社（前年41社）、前年から39.0%増加。募集人員は1万9人と3倍に急増。しかも、募集人員数の81%が黒字企業です。

当然、下請けの**中小零細の倒産・廃業**です。2024年の中小企業白書によると、中小企

業は国内企業総数の99.7%を占め、労働者数は3310万人で全体の69.7%に上り、労働者のリストラ、失業が本格化します。

東京商工リサーチでは、2024年の**休廃業・解散・倒産件数**は、7万2701件として今までになく増加とし、倒産は11年ぶりの多さで1万144件としています。

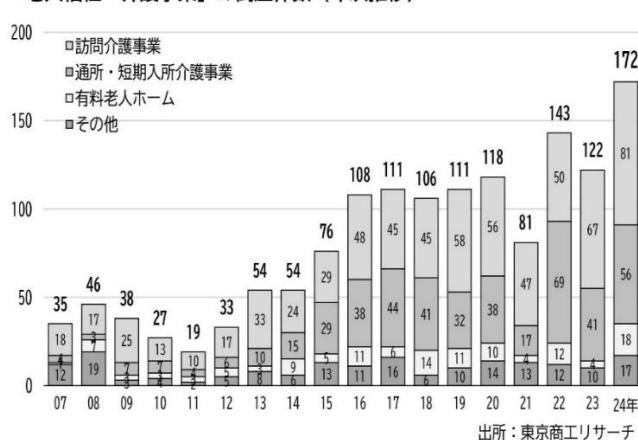
帝国データバンクは2024年の休廃業・解散件数は、6万9019件。前年比1万件の大増で「2016年以降で最多を更新した・・・経営者を除く約9万人の従業員が転退職を迫られた」としていました。

## 社会保障関係経営の倒産・廃業が過去最多に

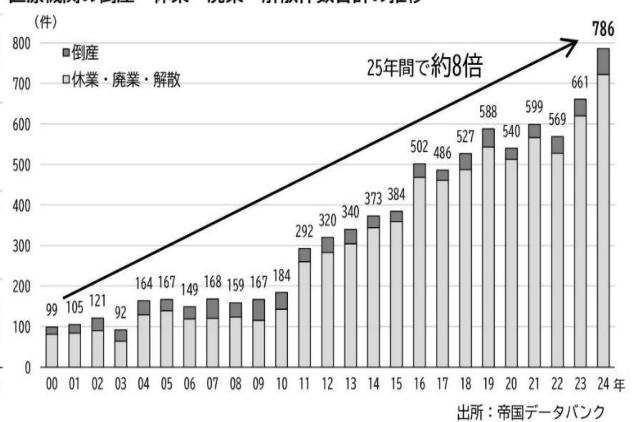
なかでも、医療・介護などの社会保障経営の倒産や休業・廃業が過去最多となっています。この状況も、今の社会保障切り捨ての総資本の方向によるものと考えられます。

### 市場から休廃業・倒産させられるのは、医療・介護など社会保障経営に多い

「老人福祉・介護事業」の倒産件数（年次推移）



医療機関の倒産・休業・廃業・解散件数合計の推移



●労基研『報告書』の労働時間に関する部分に「**労働市場の調整機能**を通じて、個別企業の勤務条件の改善をしていく」と記載されています。こんな記載が労働者保護法で使われること自体が問題です。「労働市場」とは、労働力の供給が多いとされると、賃金の引き下げや解雇・失業で「改善」より「改悪」につながります。

●この間の政府「骨太の方針」などをみると、「とにかく労働に駆り立て・労働力を過剰にして、労働者の競争と失業を進める政策を強めています。

- ・「**ジョブ型人事**（職務給）の導入」、個人の成果主義です。また、その職務がなくなったら「雇用も終わり」とされる傾向にもなります。

- ・「成長分野へ社内外の**労働移動の円滑化**」とは生産性向上を掲げ、中小零細経営の破壊であり、**M&A**（合併・買収）とは労働者にとってリストラです。

- ・「**リスクリング**（学び直し）による能力向上支援」、移動前提で労働者は企業が求める能力を個

人の責任で開発することが求められます。

・**副業・兼業**の煽りです。結局、低賃金・長時間労働・労働強度を高め、個々人の「自己責任」の離職・失業を進めています。

・フリーランスもスポットワーカーも、また、パートの多くも**部分的失業状態**が強いられています。5年を超える雇用の**無期転換ルール制度**も、その前に「雇い止め」にする事態も。

・**転職者数**は「労働力調査2023年平均結果」によると、328万人（同25万人増）と2年連続の増加で、転職希望者数も1007万人と7年連続の増加。

●**退職金優遇税制の見直し**も予定。「円滑な労働移動を妨げない」ために勤続20年以上を超える退職金の控除を切り下げる「離職」を進めようとしています。

・厚生労働省は**高齢者雇用安定法**における次の就業規則の例を示しています。

#### 高齢者雇用安定法の就業規則の例

労使協定の定めるところにより・・・基準のいずれかを満たさない者については、基準の適用年齢まで継続雇用する。

- (1) 引き続き勤務することを希望している者
- (2) 過去〇年間の出勤率が〇%以上の者
- (3) 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- (4) ○○○○

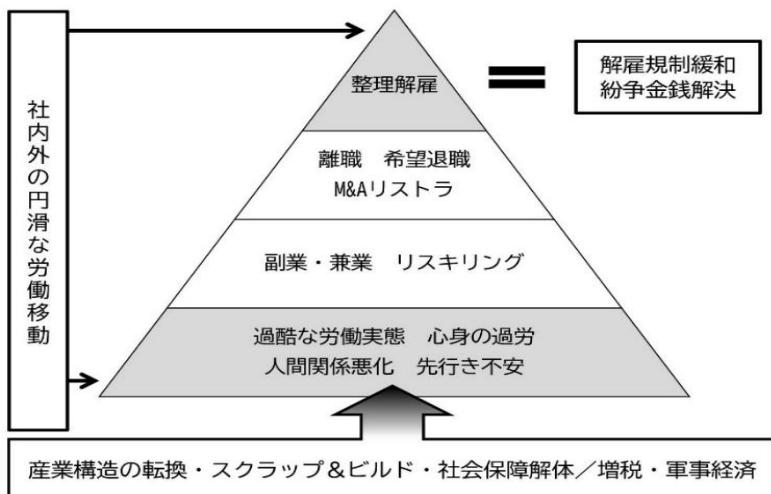
（厚生労働省『雇用安定法法ガイドブック』より）

これら一連のやり方は、自己責任で離職と解雇を進める土壤をつくっているのです。

#### 5月の国民民主の玉木氏の発言をどうみるか？

- ・「残業時間を減らしましようみたいな話ばかりだけど、満足感を持って働く人を増やした方がいい。もっと働きたい人がいる」「徹夜してもいいと思っているんですね」「生産性も上がるし、会社ももうかる」「動きがい改革にということに少し局面をかえたほうがいい」
- ・「インターバル規制って大事だと思う」
- ・「午前3時に仕事を終わった場合次の日の出勤を午後にしてくれたら何とか頑張れるかな」
- ・「大型トラックの最高速度を100キロに規制緩和したらどうか」

解雇規制緩和とは、労働者被災・失業の一部であり頂点



2024年に河野氏や小泉氏の、自民党総裁選での主張した「解雇規制見直し」は、以前から資本側が検討していた**整理解雇**のやり方で、暴力的な解雇のやり方です。今、経団連は、その制度化を急いでいます。

## 失業の実態を隠す政府の失業統計

●しかし、**政府の完全失業統計**では「2025年2月完全失業者数は165万人。前年同月に比べ12万人の減少」？？ 現実の事態とは逆となっています。先に記載した「就職希望はあるが求職活動をしていない無業者は460万人」などと同じ政府の『白書』ですが、これだけ食い違うのです。

産業構造の「スクラップ&ビルト」の体制的合理化と、よりアジアなどに目を向ける海外進出と軍事化を狙うという資本側の経済的理由からも、「労働者をかき集める一方で、激しい使い方、使い捨て」をしているのです。

## 法を守るはずの政府が違法アイデアを競争させるとは！

**労働法の「改正」**内容は、決して過大な心配ではありません。例えば、内閣府の若手国家官僚などに行った「賃上げを幅広く実現するための政策アイデアコンテスト」をみてもわかります。

**優勝アイデア 「残業から副業へ。すべての会社員を個人事業主にする」とは**

## 取組スキーム

- 企業Aの残業を禁止する
- 従業員は定時以降、個人事業主として残業相当分の業務を企業Aから受託する
- 委託価格は100万円（税込）とする



## 取組結果(残業相当部分のキャッシュフロー)

企業目線	従業員目線
残業代支払 ▲1,000万円	残業代受取 +100万円
社会保険料 ▲150万円	社会保険料 ▲15万円
-----	-----
計 ▲1,150万円	計 +79万円
委託費用 ▲910万円	売上 +100万円
消費税 ▲90万円	-----
-----	-----
計 ▲1,000万円	計 +100万円
150万円のコストカット (15%の増益)	21万円の手取りアップ (5%の賃上げ)

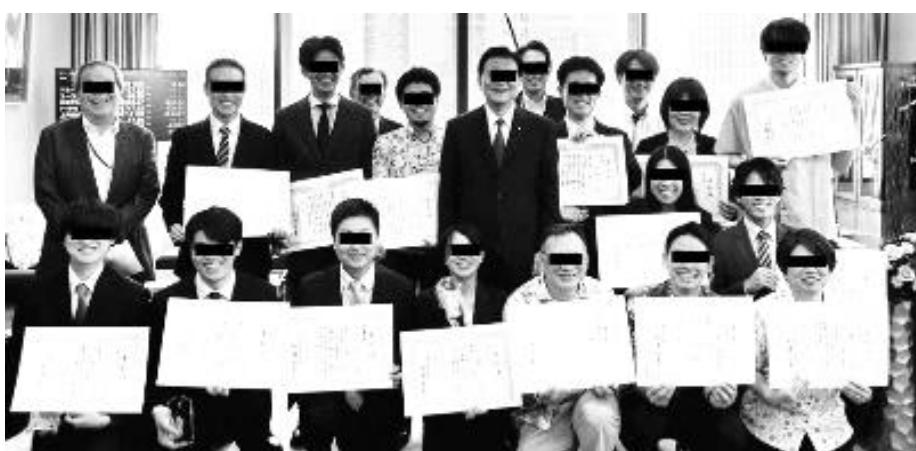
## さらなる手取り額アップ要因



約40%の企業でサービス残業の実態があると  
言われており、その平均時間は月16.7時間。  
これを委託業務として売上に換算すると  
約40万円の年収アップとなる。

※2015年日本労働組合連合会「労働時間に関する調査」より

前項の取組では「有給休暇を取って、  
事業者として働く」という新たな  
選択肢が生まれ、仮に年10日分の  
未消化有給を委託業務にあてた場合、  
約20万円の年収アップとなる。



(内閣府ホームページ2024年6月14日から引用 このホームページはすぐ削除されています)

優勝アイデアが目指したものは企業增收です。また「**自営を偽装した雇用**」と**消費税の性格**もわかります。労働者に対しては、長時間労働と低賃金のそのままにして「個人事業主」

などとする、**部分的な解雇**であり、**部分的に労働者性を否定**するものです。彼らの頭は、独占資本につくすために、労働者の健康・生活に対しての基本が抜け落ちています。

**日本労働弁護団談話**(2024年7月14日)、**全国社会保険労務士会連合会声明**(同年7月17日)を出し抗議しています。これらの反響を拡げないためか、内閣府はこの優勝アイデアをホームページからすぐ削除しています。

## 「ウソと隠ぺい」に惑わされず共通の実態から団結を！

「国難だ！」としてあおり、労働法「改正」で大失業時代に

●安部元首相は、2013年の国会で「『世界で一番企業が活躍しやすい国』を目指します。聖域なき規制改革を進めます。企業活動を妨げる障害を、一つ一つ解消していきます」としました。それから、どうなりましたか？ 貧富の格差の激しい2極化です。

●権力を握つひと握りの少数者が多数者を支配し強制するには、

- ・基本は「**ウソと隠ぺい**」と「**アメとムチの暴力**」で怯えさせることです。
- ・絶えず差別・対立・競争を持ち込みバラバラにし、「**自己責任**」として孤立させます。
- ・社会の主要な問題から必要外の問題をアップさせ、**注意がそらされます**。
- ・過酷な窮乏化の諸結果、独占資本体や自民党政府による**内因**の主な責任を、すべて「自然災害の脅威」「トランプショック」「外国人問題」などと**外因**に向け、体制側の責任をよそに転嫁します。
- ・「国難だ！」「非常事態だ！」と宣伝し、巻き込み、労働者・勤労国民へ**負担を押し付け**、彼らの利益をさらに強めていこうとします。

●今回の法「改正」は、この事態を労働現場から、はじまっている大失業時代へ推進するものです。そして「ウソと隠ぺい」による【立派な口実】??でカモフラージュし「改正」法案を都合のいい時に提出し、一気に成立させたいのでしょう。

この生活と労働の絶対的窮乏化の強まりこそ、憲法改悪の「新たな戦前」から「新たな戦中」「新たなファシズム」への土壌にもなります。

## あらゆる基本として労働実態を運動の基本に置くべきです

●特に倒産・失業と労働法の改悪—労働問題を根底に**改憲阻止・戦争反対の野党戦線統一**を目指しましょう。

「若い者対策」とするなら、まず**労働実態・労働組合**にかかわるべきです。その地域の自治体当局で不当なことがあれば住民監査請求もできます。「温故知新」(古きをたずねて新しきを知る)、昔のことを研究し学ぶことで新しい知識と見解を拡げましょう。

戦争経験者（親）からの【平和の語り部】運動にまなび、戦後民主主義を経験し労働運動にかかわってきた世代➡【職場の語り部】となりましょう。

●護憲とするのなら、戦争国家をめざす改憲勢力との闘いですが、その内容にも労働実態の是正と労働法改悪の抵抗を置くべきです。

#### 各党が公約や政策に掲げる主な労働時間政策

自 民	個人の意欲と能力を最大限活かせる社会を実現するため、「働きたい改革」を推進
立 民	勤務間インターバル規制を義務化して、「過労死ゼロ」社会を実現
公 明	労働者の健康を第一に、労働時間のルールの見直しや多様で柔軟な働き方を推進
維 新	企業が労働時間ではなく仕事の成果での評価を可能にし、被雇用者を法的に保護
共 産	「1日7時間、週35時間制」を国の目標に。違法・脱法の長時間労働をなくす
国 民	「インターバル規制」の義務付け、「裁量労働制」の厳格化、労働時間管理の徹底
れいわ	残業の割増賃金率を大幅に引き上げ、残業時間上限を大幅に引き下げる
参 政	時間外労働の上限規制の見直し（職種や条件による緩和措置）
社 民	大企業優先の労働法制改悪に反対し、働く人たちの生活と権利を断固守る
保 守	（重点政策での記載なし）

東京新聞（7月17日）記事より引用

●労働問題では、どの改憲与野党をみても独占資本の利潤を高めるための要求です。社会党－総評時代からの合理化に抗し労働運動にかかわってきた経験の蓄積を持つ人々の役割もここにあります。

#### 労働者には共通の実態があります！

●しかし、労働者はどのようにバラバラの意識にされていても、それとは無関係に労働者としての客観的共通性があります。

働くことで生活していること、自分の労働力を売って賃金を得て生きていること

日々労働が過酷になるにもかかわらず生活が苦しくなり不安になるということ

●その強みは、圧倒的多数であることです。多数は共通の実態から結びつき団結することで反撃の力を得ることができます。

●「会社あっての労働者」論も綻びはじめています。今の資本側は、安定した搾取の「生涯雇用」「年功序列」を無理やりこわし、「社内外の円滑な労働移動」離職・失業を進めています。つまり、これまでの資本側の理屈である「会社あっての労働者」論を、崩しているのです。

●また、「転職」に「転職」を繰り返さざるを得ない労働者にとって、どの会社も同じように搾るだけ搾る社会を経験させられ、同じ思いを共通してもつ労働者も多くなっています。

●自民党の2024年の総裁選で小泉氏や河野氏が、「解雇規制を見直す」と口に出したことから、多くの批判が次々と寄せられ、言い方も変更し取り繕いに務めました。

●また、確実に高まる国際的な労働運動から「ストライキ」や「団結」を感じます。日本国内

でもその言葉や行動が死語にならずにパラパラと存在しはじめ各地で行われています。もっとも、現在も頑張っている職場や労働組合もあります。2024年の労働争議件数は**76件**と、少しであってもこの8年間ではわずかに多くなり、今後が注目されます。それに私たちもどのようなささやかなことでも、かかわっていくことができます。

### まず学習と交流、職場・地域の雑談からもはじめよう！

もともと労働者は無力ではなく強みがあります。その強み多数であり、多数は団結することで抵抗力をもつことができます。共通の困難な実態もつ多数の労働者だからこそ団結できます。しっかり団結に導くのが交流と学習です。

現役労働者は、今の自分たちの労働実態の雑談から交流をはじめましょう。この雑談もなければ、労働者同士身近なところから深刻な対立がつくられてしまいます。

年金生活者は“昔のゆとりある労働と団結の大切さ”の「職場の語り部」として交流に入りましょう。(参照『フジ三太郎』)

しっかりした学習と交流、むしろ法「改正」に抗するこの努力こそ、労働運動の再生を目指すこともできると考えましょう。

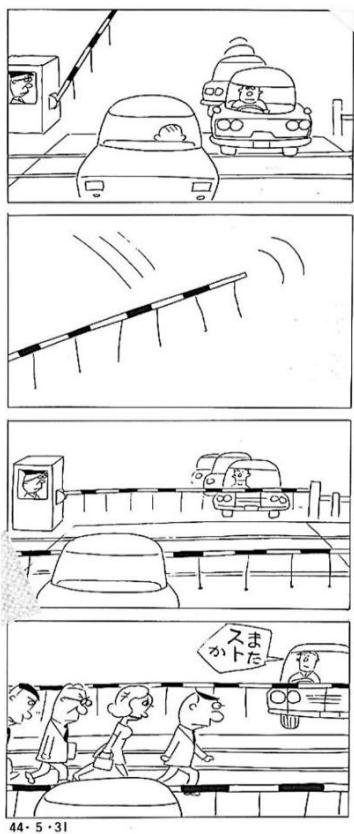
しかし、繰り返しますが。この生活と労働の悲惨な実態=絶対的・相対的窮屈化の実態とは、もちろん**団結・抵抗・統一の客觀性**です。しかし、この客觀性とはウソと隠ぺいでごまかされたままに分断と対立を放置するのなら、それは逆に**戦争とファシズムへの社会的土壤**ともされていきます。

苦しい生活と労働の実態の共通の話題から、身近な一人・二人・三人の雑談からもはじめていきましょう！

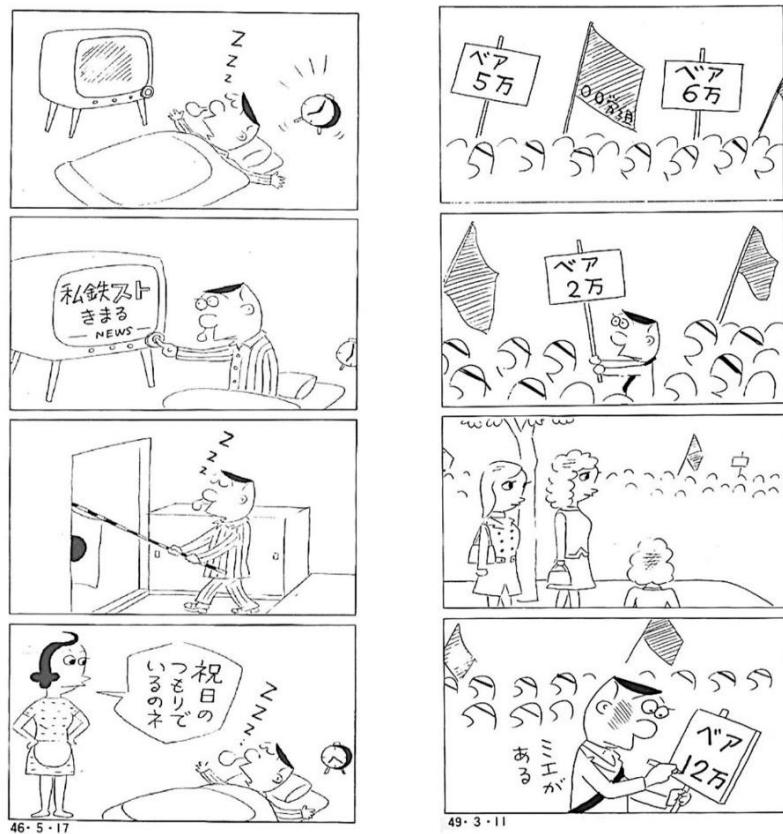
『フジ三太郎』共働きは珍しい時代で。 専業主婦は「三食屋寝付き」の言葉も。 仕事もゆとりがあった



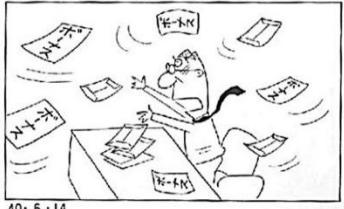
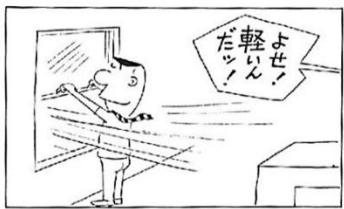
官民のストライキは当たり前。



企業を超えた集会やハチマキで大幅賃上げ要求も当たり前でした



賃金は労働時間中に現金配布。



40・5・14

「敬老の日」→「老人の日」に。



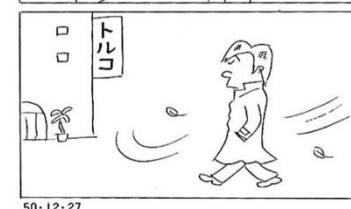
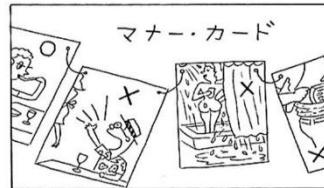
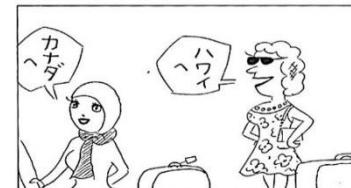
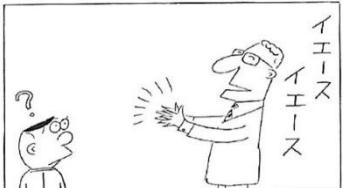
49・9・14

年始は事務系職場は晴れ着。



56・1・5

円安ではなく円高時代の「農協」。「独身貴族」の海外旅行。



45・5・28

50・12・27

63・9・4