千代田区労協通信
2026/11/4　№105　千代田区労働組合協議会
千代田区神田三崎町 2-19-8　TEL03-3264-2905　（1）

10月30日　千代田労働学校(第11回)を開催

講師　秋山　正臣(前全労連議長)さん

10 月 30 日に千代田区春闘共闘の労働学校（第 11 回）が開かれました。以下、講演の内容です。


講師の秋山　正臣さん

労働基準法の見直しで長時間労働規制はどうなる

はじめに

私は、この前まで全労連の議長をしていた。ハローワーク（労働行政）で働き始め、組合活動（全労働）をして今に至っている。

労働条件の根幹部分は、…就職する際に最も重視する点と一致するのではないか。

何故重視するのか、それが、当然だと思う基準は何か。

賃金は当然だが、労働時間もある。

今、労働時間が重視されているのではないか。週休 1 日から週休 1.5 日、そして、週休 2 日制になった。

公務先行で週休 2 日制になったと思う。外国の圧力もあったが、労働組合の運動もあり、実った。

多様な働き方と言うが、経営側はもっと働かせたい、働く側は、時短を求めている。これが、今の状況ではないか。

1.労働時間規制の歴史的経過

(1)産業革命以前

18 世紀半ばから 19 世紀にかけてイギリスで起こった機械化以前　　マルクスの資本論第 1 巻の出版 1867 年　働いて賃金を得る人々が出てきた。「マルクスインアメリカ」と言う本が最近出された。アメリカでのマルクスに関する動きや DSA（アメリカ民主社会主義者）の動きなどが紹介されている。

マルクスは、労働の問題では、搾取されているので、もっと自由な時間ができるはずだと分析している。

1867 年の日本といえば、大政奉還があった。まだ、労働の概念はなかった。

(2)産業革命後

イギリスで「ラッダイト運動」、機械打ち壊しなど、労働者が起こしている。労働の拒否。労働時間の短

縮求める。参考文献として「パブと労働組合」（著：浜林正夫 2002 年新日本出版社）がある。

日本では、1889 年 2 月 11 日に大日本帝国憲法が制定される。その後、1911 年には、工場法が制定される。（資料 1 参照）働く年齢制限を 12 歳以上、15 歳未満で女子の労働時間を 12 時間と規制。現行の労基法とはかなりの違いがある。

(3)世界大戦の経験を経て

■第 1 次世界大戦 1914 年～1918 年

■ILO 発足 1919 年　第 1 号条約（資料 2）

戦争の時代とともに労働規制が弱められる時代に入るが、ILO が 1 日、8 時間、週 48 時間の労働時間規制を打ち出す。この労働時間条約を日本は批准しなかった。今も日本は、労働時間に関する条約について、1 本も批准していない。日本は、労働時間の規制が弱いと言える。

(資料1)工場法の適用範囲は、常時「15 人」（大正 12 年改正で「10 人」へ）以上を使用する工場と、事業の性質が危険または衛生上有害な一定の工場とに限られていました。ほぼ全業種にわたる事業を列挙し、それら事業に（規模を問わず）適用する、と規定された戦後の労働基準法に比すれば、ごく限定的な適用範囲だったといえます。また、保護の内容も、工場法本則では、[1]最低入職年齢を 12 歳としたうえ、[2]15 歳未満の者および「女子」について、最長労働時間を 12 時間とし、深夜業（午後 10 時から午前 4 時）を禁止し（例外と長期の適用猶予あり）、休憩の基準（6 時間を超えるときは 30 分、10 時間を超えるときは 1 時間）および休日の基準（毎月 2 回以上）を定め、一定の危険有害業務への就業を制限し、[3]工場における職工の安全衛生のための行政官庁の臨検・命令権と、[4]職工の業務上の傷病・死亡についての事業主の定額の扶助責任を定めました。そして、施行令において、[5]賃金の通貨払いや毎月 1 回以上支払いの原則、[6]常時 50 人以上使用の工場における就業規則作成・届出義務（大正 12 年改正）などを定めました。

(資料 2)労働時間(産業)条約、1919 年(第 1 号)

第 1 条

1. この条約の適用上、「工業事業」という用語には、特に以下の事業が含まれる。

a 鉱山、採石場、その他地中から鉱物を採掘するための施設

b 物品が製造、改造、洗浄、修理、装飾、仕上げ、販売用に改造、解体または取り壊される産業、または材料が加工される産業。造船業、あらゆる種類の電気または動力の発生、変換、および送電を含む。

c 建物、鉄道、路面電車、港、ドック、桟橋、運河、内陸水路、道路、トンネル、橋、高架橋、下水道、排水溝、井戸、電信設備または電話設備、電気事業、ガス事業、水道事業またはその他の建設工事の建設、再建、維持、修理、改造、または解体、ならびにそのような工事または構造物の準備または基礎の設置。

d 道路、鉄道、海上または内陸水路による旅客または貨物の輸送。これには、ドック、埠頭、埠頭または倉庫での貨物の取り扱いが含まれるが、手作業による輸送は除く。

2. 海上輸送及び内陸水路輸送に関する規定は、海上及び内陸水路における雇用を扱う特別会議によって決定される。

3. 各国の所管官庁は、工業と商業及び農業を分ける境界線を定めるものとする。（次ページに続く）

第 2 条
公的または私的な産業事業体、あるいはそのいずれかの部門に雇用されている者の労働時間は、同一家族の構成員のみが雇用されている事業体を除き、1 日 8 時間、1 週間 48 時間を超えてはならない。
ただし、以下に定める例外を除く。
a この条約の規定は、監督職または管理職にある者、または機密保持義務を負う者には適用されない。
b 法律、慣習、使用者団体と労働者団体との間の合意、またはそのような団体が存在しない場合は使用者代表と労働者代表との間の合意により、週の１日以上の労働時間が８時間未満である場合、残りの週の労働時間は、所轄の公的機関の承認、または当該団体もしくは代表者間の合意により８時間を超えることができる。ただし、この項の規定により、１日の労働時間が８時間を超えることはいかなる場合もあってはならない。
c シフト制で雇用される場合、3 週間以下の期間の平均労働時間が 1 日あたり 8 時間、1 週間あたり 48 時間を超えない限り、1 日あたり 8 時間、1 週間あたり 48 時間を超えて雇用することが許可される。

■国際連盟発足 1920 年　アメリカは未加盟（大統領が提唱したが議会は承認せず）
■第 2 次世界大戦 1939 年　ドイツによるポーランド侵攻から 1945 年日本降伏まで
■国際連合発足 1945 年　常任理事国（アメリカ、イギリス、フランス、ロシア、中国）
■日本で労働基準法制定 1947 年　当初は、週 48 時間規制だった。

2. 多様な働き方の拡大で進む規制緩和
(1)労働時間規制の変遷
1985 年　労働者派遣法制定　　労働時間規制緩和の転機になったのでは。規制緩和の動きが強まる。
1992 年　公務員の週休二日制が完全実施　　欧米からの批判、外圧も受けて実施。その後、民間、学校などに広がる。
1994 年　週 40 時間制施行（1987 年に法改正し段階的実施）
1997 年　労働基準法改正（女子保護規定の撤廃）　深夜勤務禁止など入るが、裁量労働制、変形労働制、フレックスタイム制などが入れられ、労時間の規制緩和が進む。

(2)雇用の流動化が多様な働き方を助長　　短時間労働者、派遣労働者、契約期間の定めのある労働者
請負労働者、フリーター・アルバイトの働き方がある。

表１　産業・事業所規模、就業形態（就労状況）別事業所割合

複数回答（単位：%）令和6年

産業・事業所規模	全事業所 1)		正社員がいる事業所	正社員のみの事業所（正社員以外の労働者がいない）	多様な正社員がいる	正社員以外の労働者がいる事業所	出向社員がいる	契約社員（専門職）がいる	嘱託社員（再雇用者）がいる	パートタイム労働者がいる	臨時労働者がいる	派遣労働者（受け入れ）がいる	その他の労働者がいる
総数	(100.0)	100.0	94.4	17.7	9.8	82.3	4.7	12.4	22.3	65.9	4.2	12.4	17.4
令和元年調査	-	100.0	94.5	15.9	9.1	84.1	4.5	11.3	19.7	65.9	5.2	12.3	17.5

3 ページの表は、事業所別の就業形態を示したものである。正社員のみの事業所は、わずか 17.7%。正社員以外の労働者がいる事業所は、82.3%。今、増えているのは、嘱託職員。

3.過半数代表制度をどう見るか

(1)過半数代表制度とは

労働基準法などで「事業場等の労働者の過半数を代表するもの」

（注）過半数を組織する労働組合がある場合は、その労働組合

労使が合意したら、労働規制を緩和してもよいというのが財界の狙い。

(2)何故注目されているのか

労働組合の組織率が低下し、労使関係に労働者の声を反映する仕組みが課題に。

(3)労基法制定時から組み込まれた過半数代表制度

時間外協定（36 協定）、就業規則の作成・変更に関わる意見聴取。

(4)拡大する過半数代表制度

強制貯金の禁止、賃金支払いの原則が振込みも可能に。変形労働時間制など

「新しい時代の働き方に関する研究会報告」(2023 年 10 月 20 日厚生労働省)・・・過半数代表制度の充実を求める。

この点では、労働組合の組織化を阻害するもの。連合、全労連は、過半数代表制度の充実には反対。

(5)全労連の提言

「集団的労使関係の在り方についての全労連の提言」

第一の柱）

政府・財界がすすめようとするあらたなデロゲーション（労使合意で労働時間規制を除外する）の拡大に反対し、すでに労基法等に導入されているデロゲーションを縮小・廃止し、強行法規としての「労働条件の最低基準」を再確立する。

第二の柱）

労働組合を「集団的労使関係」の柱として位置づけなおし、労働組合の権利と支援政策を強化する。

第三の柱）

具体的な労働条件や職場環境等に、労働者の意見や要求を反映させるために、現在の労働基準法等で定められている「過半数代表」のしくみを廃止し、あらたな「従業員代表制」をつくる。

4.財界の要求と労働組合の考え

(1)財界の要求　　経団連の主張（資料 4）

日商会頭定例記者会見 2026 年 9 月 3 日（監督署の指導見直しに対して）

「経済界全体で申し上げてきたことで、歓迎したい。従業員の健康管理を承知した上で、（操業の）山谷（やまたに）をある程度認めていただくことになった」

監督署は、一律的な指導は行わないことに。(政治的圧力を受けて)

「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」(2024 年 1 月 16 日日本経団連)　　概要

労働時間規制に関する経団連の主張（日本経済団体連合会）資料4

労働時間規制に関する経団連の主張は以下の通りであり、これまでと変わっていないことを改めて表明しておきたい。
過重労働防止を目的とした労働時間法制における時間外労働の上限規制は今後も堅持すべき。健康確保を大前提に、働き手の意思・希望に合った、より柔軟で自律的な働き方の実現を目指す。

創造的で非定型の業務など、労働時間とアウトプット（成果）が必ずしも比例しない仕事に従事している働き手には、現行の労働基準法が前提とする「労働時間に比例した処遇」が適していないことは明確。

働き手の希望に応え、エンゲージメント向上につなげるには、「労働時間をベースとしない処遇（仕事・役割・貢献度を基軸とする処遇）」との組み合わせが可能な労働時間法制へと見直し、労働時間法制の原則を複線化する必要。
そのために、裁量労働制の拡充は喫緊の最重要課題。

厚生労働省の調査（「裁量労働制実態調査」（2019 年））によると、裁量労働制の適用労働者の約 8 割が適用に満足。また、「適用労働者の方が「健康状態がよい」と答える傾向にある」という調査（「裁量労働制実態調査二次分析」（東京大学川口大司教授））にも注目すべき。

しかし、現行の裁量労働制には、対象業務の範囲の狭さと企業による適用可否の判断の困難さという課題。

そこで、経団連は、過半数労働組合がある企業において、労働者の健康確保を大前提に、労使で対象業務を決定できる仕組みの創設を主張。

今後求められる労働法制の姿、労働者の健康確保は最優先、労使自治を重視／法制度はシンプルに

時代にあった制度見直しを具体的に見直しを求める事項

【過半数労働組合がある企業対象】労働時間規制のデロゲーションの範囲拡大
【過半数労働組合がない企業対象】労使協創協議制（選択制）の創設
【全企業対象】就業規則作成時における意見聴取等の単位の見直し

(2)労働組合の考え方

①全労連

1 日 7 時間、週 35 時間の法制化をめざす
36 協定による特別条項の廃止など

②連合　労働時間管理や 36 協定の適正化の徹底、働き方の改善につながる商慣習の見直しを推進

労働政策審議会第 210 回労働条件分科会での発言（2026 年 7 月 14 日）
「裁量労働制の拡充や緩和は行うべきではないと繰り返し申し上げたい」
「2024 年に改正し、施行されたばかりであり、適正運用の徹底に取り組むべき」

経団連「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」に対する談話（2024 年 1 月 17 日）

1．労使自治の尊重という名の下に労働法制の規制緩和を行うことは許されない
2．労働者の命と健康を守るためには強行法規としての労働時間規制の堅持を
3．労働者の多様なニーズを適切に反映させるためには対等な労使関係の実現が重要
4．すべての働く人が健康で安全に働き続けられるよう全力で取り組む

〈写真〉


「定額働かせ放題ＮＯ！」と訴える「雇用共同アクション」（９月16日、厚生労働省前）


働く者のための真の労働基準法改正を訴える連合集会（９月16日、厚生労働省前）



働く者のための真の労働基準法改正を訴える連合集会（９月16日、厚生労働省前）


日本成長戦略会議などの答申により、再開された労働政策審議会労働条件分科会（９月16日、厚労省内）


連合の集会終了後に雇用共同アクションが街宣（９月16日、厚生労働省前）

労時間規制に対して、全労連、連合が時間をずらして厚労省前で反対行動。（上記写真）

終わりに

来年の通常国会に、労働時間規制の緩和法案を出してくるのではないか。

悪法を通させないために、労働組合の組織率低下に対する歯止めをかける。

労働組合が無い職場での労働者代表をどう考えるか 、韓国では、従業員代表制から労働組合に変えていく運動を行っている。民主労組の組織率は高まっている。日本も韓国に学ぶべきではないか。

UA ゼンセンの取り組み、ユニオンショップ制度を使って、組織化を進めている。

単組では、対話と学びあいで組織化をしていくことも必要。

（講演の編集：千代田区労協事務局長　小林秀治）

・・

※皆さんからの投稿、感想・ご意見などお待ちしています。

＊千代田区労協通信バックナンバー／http://www.chyda-kr.org/kuroukyou_news2023.htm