

# 「労基研の議論を問う！」 ～労働基準の緩和なんてとんでもない～

2024年12月5日

弁護士 佐々木 亮

## 1 労働基準関係法制研究会（労基研）の設置

### (1) 設置目的

厚生労働省は、2024年1月23日、「労働基準関係法制研究会」（以下「研究会」）を立ち上げ、合計14回にわたり会議を行った（2024年12月3日時点）。

研究会は、

①今後の労働基準関係法制について包括的かつ中長期的な検討を行うこと

②働き方改革関連法附則第12条に基づく労働基準法等の見直しについて、具体的な検討を行うこと

を目的として設置されたものである（開催要項より）。

### (2) 構成員

研究会メンバーは以下のとおり（敬称略）

荒木尚志

石崎由希子

神吉知郁子

水町勇一郎

山川隆一（労働法・社会保障法分野を中心に）

安藤至大（労働経済学）

黒田玲子（医学・産業衛生学）

首藤若菜（労使関係論）

計 10 名（労使代表は入っておらず、研究者によって構成される）。

### (3) 検討事項

研究会における「検討事項」は、

①「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書（以下、「報告書」<sup>1</sup>）を踏まえた

今後の労働基準関係法制の法的論点の整理

②働き方改革関連法の施行状況を踏まえた労働基準法等の検討<sup>2</sup>

の 2 点（研究会・開催要項）。

報告書の内容が使用者目線であったこと、また、時を同じくして経団連が「労使  
自治を軸とした労働法制に関する提言」<sup>3</sup>を公表したことなどから、研究会もそうし  
た流れに乗ったものであると強く警戒されながらのスタートとなった。

ただし、実際の議論は上記①②に縛られることなく、広範囲・多岐にわたって議  
論されている。

2024年11月12日に「労働基準関係法制研究会（議論のたたき台）」が公表  
された。

これが研究会報告書の元となる文書なので、以下、この「たたき台」の内容に即  
して議論内容及びその評価・考察を加えていく。

<sup>1</sup> 報告書の問題点については労旬 2052 号参照

<sup>2</sup> 「働き方改革関連法」（平成 30 年法律第 71 号）附則第 12 条第 1 項及び第 3 項において、働き方  
改革関連法による改正後の労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）等について、その施行の状況等を  
勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるもの  
とされている。

<sup>3</sup> 2024 年 1 月 16 日発表。同提言への批判的検討・考察については労旬 2058 号参照。

## 2 労働基準関係法制研究会（労基研）「たたき台」について

### (1) 総論について

#### ア 労働基準法制の構造的課題

「労働基準法制について、経済社会の構造変化に応じ、どこまで、どのような手法で見直しを進めていくのかが課題」

「多様化する働き方に対応すべく法整備が進むと、複雑で分かりづらい法制となっていく。保護が必要な場面においてはしっかりと労働者を保護することを前提に、原則的な制度をシンプルかつ実効性のある形で法令において定め、一定の範囲内で、個別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて調整が可能なものとしていくという考え方を持つことが、今後の労働基準関係法制の検討に当たっては求められる。」

➡社会の構造的変化に対応することで規制緩和をし、その都度、手続的な規制を入れていった結果の「複雑さ」であることも留意が必要。「複雑さ」は闘いの成果としての側面もある。

➡制度をシンプルかつ実効性のあるものとすることに乗じて規制緩和はさせてはならないので、シンプルが労使いずれに資するのか、実効性とは何の実効性であるのか、その点の見極めが必要となる。

「→このような仕組みが有効に、弊害なく機能するためには、現場の労使の良質なコミュニケーションが必要。」

「→現行の過半数代表（過半数労働組合、過半数代表者）を軸とした労使コミュニケーションには課題も多い。」

➡労使コミュニケーションがキーワードとしてここで登場する。

#### イ 本研究会における検討の柱

報告書での2つの視点として、

「・全ての働く人が心身の健康を維持しながら幸せに働き続けることのできる社会を目指すということ

・働く人の求める働き方の多様な希望に応えることのできる制度を整備すること（様々な働き方に対応した規制）」

→「働く人の求める働き方の多様な希望」なのか、働かせたい側の多様な希望なのか。なお、「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書は使用者目線で貫かれているので、後者。

「法制度の検討を行うに当たっては、その制度が、

・法的効果の対象者である労働者をどう捉えるのか（労働者性）（事業）

・具体的な法的効果（規制の内容）

・シンプルで分かりやすい制度（共通原則と労使合意による現場の実情に合わせた調整）

の相互の関係を捉えて論ずる必要があるため、以下の4本の柱で検討する。」

として、

①労働者性 ②事業 ③労使コミュニケーション ④労働時間法制

を挙げている。

(2) 各論：労働基準法における「労働者」について

ア 現代における「労働者」性の課題

「労働基準法による保護の対象者である「労働者」は、同法第9条に定義が規定され、1985年に労働基準法研究会によりその判断基準が示されている。」

→40年前の基準

「研究会報告から約40年が経過し、経済社会は大きく変化する中で、労働者性判断の分かりにくさが増大し、予見可能性が低下しつつある。

・多種多様な働き方が増え、労働者性の境界に位置するような働き方も増加。

・テレワーク等の場所にとらわれない働き方も拡大

・プラットフォーム・エコノミーの進展により、労働者に近似したギグワーカーやプラットフォームワーカーが世界中で拡大

・AIやアルゴリズムによる労務管理のデジタル化なども発展

→1985年の判断基準が今も使われているが、さすがに限界があり、予見可能性は低下しているといえる。

ただし、本来は脱法的な行為を規制・禁止する方向で議論すべきところもあるが、研究会ではその点の本格的な議論はない。

また、方向性としては労働者性拡張が正当であり、部分的拡張や中間的な類型の承認はよくない（本来の労働者性が侵食されるおそれがある）

#### イ 労働基準法第9条<sup>4</sup>について

労基法9条→基本概念は変えない

#### ウ 昭和60年労働基準法研究会報告について

40年前の基準は？

- ・対応できない部分も発生
- ・裁判例、学説を踏まえ見直しの必要性を検討すべき
- ・個別職種で指針を示すことも必要か
- ・労働者性の推定規定や立証責任のあり方、経済的従属性についてどう考える

<sup>4</sup> この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

か、引き続き研究が必要

→新たな研究会を立ち上げて継続議論となった。

40年前の基準の見直しをすること自体はよい。もともとその方向性は前述のとおり。

推定規定、立証責任のあり方は大いに議論し、現在の状況から転換を図る必要がある。

## エ 働く人の保護法制との関係

「働く人」の保護

→労働者性が否定された人に対する保護が必要な場合も

※フリーランスなど

→これはそのとおり。ただし、基本は労働者性の枠を広げ、そこに収まらない場合を明確化した上で論じる必要がある。

## オ 今後の研究

基準が古くなっているので厚労省で研究を継続→持ち越しへ

## カ 家事使用人

除外規定 労基法 116 条 2 項

「この法律は、同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人については、適用しない。」

他方、私家庭に使用者責任を負わせるのも・・・制度設計必要

※ニュースになった事件あり

## (3) 各論：労働基準法における「事業」について

・引き続き事業場単位で適用が適切

「・また、具体的な法規制の内容に応じて、企業単位、又は複数の事業場をまとめた単位で同一の労働条件が定められるような場合であって、企業単位や複数事業場単位で適切な労使コミュニケーションが行われるときは、労使の合意により、手続を企業単位や複数事業場単位で行うことも選択肢になることを明らかにすることが考えられる。また、企業単位で法令の履行を確保することが、監督指導の有効性や行政手続の効率化等の観点から、適切な場合もあると考えられる。」

→若干危うい部分は「労使の合意により、手続を企業単位や複数事業場単位で行うことも選択肢」という点。小さな事業場や少数の事業場の労働者の声がかき消されないようにする必要もある。

「・情報通信技術の発展と場所にとらわれない働き方の増加により、働く人が実際に生活する場や労務を提供する場と事業場が所在する場との乖離がおき、法適用に影響する可能性がある。労働基準法制における「事業」の概念については、将来的な労使コミュニケーションの在り方も含め、検討していくことが必要と考えられる。」

→事業概念としても影響が出てくる。

もっぱらテレワークで働く労働者に対する労基法違反を監督する労基署の管轄など。

#### (4) 各論：労使コミュニケーションの在り方について

ア 労使コミュニケーションの意義と課題

研究会で議論されたこと (②③が中心。②がデロゲーション)

① 労使が団体交渉して適切に労働条件を設定するもの

② 法律で定められた規制の原則的な水準について、労使の合意等の一定の手續

の下に、個別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて、一定の範囲内で異なる水準の規制を適用するもの

③ 設定した労働条件の遵守状況のモニタリングや労使間の苦情・紛争処理等を通じた労働条件規範の履行確保に関するもの

④ 労使間の情報共有を通じた労働者による経営参画に関するもの」

「労働基準法制による法規制をシンプルに保ちつつ、経済社会の変化に対応して現場の実情に合わせた調整を有効に機能させることが必要と考えられる。そのためには、労働者の意見を集約して使用者とコミュニケーションを図る主体の中核たる労働組合の活性化や組織化の取組が望まれる。また、過半数労働組合がない事業場（企業）も含めて、できるだけ労使が対等に協議して合意に至ることのできる環境を確保していくことが重要と考えられる。労働組合の組織化や過半数代表者の課題を含め、労使コミュニケーションを改善するための検討が必要と考えられる。」（下線は筆者）

→労働組合の活性化・組織化を推進すべきとの見解。ここは大いに利用すべきところ。後述の過半数代表者とのバランスもあり、他方で、労働組合自治の問題、過半数代表者の制度化が組合とどう関係するかというバランス論など、検討事項は多い。

- ・現在は過半数代表、過半数代表者や労使委員会については、個別に規定されているのみ
- ・労使コミュニケーションだけでなく、労働者集団内部のコミュニケーションが意見集約や調整という点で重要であるとの意見もあった。将来的には、これらも視野に、我が国における労使コミュニケーションの在り方を検討していくこ



とが期待

- ・しかしながら、まず早急に取り組むべきは現行の過半数代表制が抱える課題の解消であり、その改善方法として、過半数代表者の機能強化等について議論してきたところである

➡研究会としては、まずは現行の過半数代表制について改善という視点。これ自体はデロゲーションの拡大とは異なるものであるので悪くはない。

イ 労働組合による労使コミュニケーションについて

- ・労使関係において、労働組合は実質的で効果的な労使コミュニケーションを実現する中核である。一方、労働組合の組織率は長期的に低下

・労働組合の自主独立性を損なわず、労働組合を一方の担い手とする労使コミュニケーションを活性化していくことが望ましいと考えられる。

・また、後述する過半数代表者に対する支援と併せて、過半数労働組合が過半数代表として活動する場合に、過半数代表者と同じように企業から受けることができる支援について、制度上明確化していくことが必要

・労働基準法等に基づく労使協定を締結する際などには、過半数労働組合が事業場の全労働者の代表であることの明確化が必要

➡過半数労組がある職場、ない職場（少数労組はある職場、労働組合がそもそもない職場）など、場合を分けてそれぞれ考えていく必要がある。過半数ではなくとも労働組合がある場合、何らかのインセンティブが必要ではないか。

ウ 「過半数代表者」の機能強化について

- ・過半数代表者については様々な課題があり改善が必要

「① 過半数代表者が、事業場で適正に選出されないケースがあること

② 過半数代表者の役割を果たすことの労働者の負担や、全ての労働者が労使コ

コミュニケーションについての知識・経験を持つわけではないことから、積極

的な立候補が得られないことが多いこと」

→①はそのとおり。統計<sup>5</sup>で3割が使用者が事実上指名しているというものも。

②が①の要因になっている可能性もある。

・ 現行の労働基準法では、過半数代表や過半数代表者は明確には定義されていない。過半数代表を必要とする手続規定に、個別に規定されているのみ。

・ 過半数代表の機能を強化するために

「労働基準法における定義

・ 過半数代表者を選出する際の使用者の関与

・ 過半数代表、過半数代表者の担う役割及び使用者による情報提供や便宜供与、権利保護（不利益取扱いを受けないなど）

・ 過半数代表として活動するに当たっての過半数代表者への相談支援

・ 過半数代表者の人数や任期の在り方」

等について、明確にしていくことが必要

→機能強化についての課題はそのとおり。問題はその先にあり、この機能強化と労組とのバランス。また、実効性の確保（違反した場合の救済はどうなるの

か?など)をどうするか。

---

<sup>5</sup> JILPT の行った「過半数労働組合および過半数代表者に関する調査」(2018年12月27日)では、過半数代表者の選出方法として「使用者(事業主や会社)が指名」している事業所は2割以上(21.4%)もある。また、「信任」は22%であるものの、その候補者を決めるにあたって、「使用者(事業主や会社)が決める」としている事業所が54.0%もあることからすると、トータルでは3割以上の事業所で過半数代表者を事実上使用者が決めている状態となっている。

a 過半数代表者の選出手続について

「・過半数代表者の選出は、使用者が何らかの労使協定を締結しようとする場合等に、労働者側に選出を求めることが契機となると考えられるが、その際、当該事業場でこれまで締結された労使協定、今回の選出がどの労使協定に関するものか、今回の労使協定の内容等を使用者が明らかにすることが必要と考えられる。」

・労働者が過半数代表者を選出する際には、事業場内での周知や選出事務などに当たって使用者の配慮が必要と考えられるため、具体的にどの程度の配慮まで認められるのかを、制度上明らかにすることが必要

・過半数代表者の選出が必要になる前から、過半数代表の意義や役割、労働者の意見集約の手法などについて、労働者が知識を得る教育・研修の機会があることが必要。研修は、行政が一定の研修資料等を作成し、それを提供するという形が望ましい

→情報の提供・共有・承継、選出事務負担の配慮、過半数代表者の役割の周知・啓発、いずれも必要性は高く、実現すべき内容。

問題は、こうした点を職場にある少数労組がどう捉えていくか。労働組合の存在意義が希薄化しないような方策が必要。

b 過半数代表者が担う役割及び過半数代表者となった労働者に対する使用者による情報提供や便宜供与

「・過半数代表者が役割を全うするために、例えば以下のような情報が必要であり、法制上使用者の責務として、こうした情報の提供を位置付けることが必要と考えられる。関連する事業場の労働実態に関する情報

・労働者の意見を集約するために、従業員名簿や、当該協定の影響を受ける

労働者が誰であるかといった情報」

「・過半数代表者の活動には相応の時間がかかるため、労働時間の中で活動することへの一定の保障を検討することや、意見集約のための社内イントラネットや通信機器、コピー機等の社内設備の使用などの便宜供与など必要と考えられる。使用者がどのような便宜供与を行うことが望ましいか、どのようなものが許容されるのかを明確にすることが必要と考えられる。」

⇒いずれも必要であるが、既存の少数労組と格差が生じては問題。その点の公平感は今後議論しなければならない。

・不利益取り扱いしてはならない旨の明確化

・こうした情報提供や便宜供与は、労使委員会の労働者委員や過半数労働組合に対しても同様の扱いとすることが考えられるが、過半数労働組合に対する便宜供与については支配介入等との関係を明らかにする必要

⇒過半数労組とバランスをとることは当然。問題は少数労組とのバランス。使用者が少数労組に対して情報を提供せず、過半数代表者だけに情報を提供するなど、差別的対応を行う可能性もあり、その点について歯止めが必要。

#### c 過半数代表者への相談支援

#### d 過半数代表者の人数

「通常1名選出されている過半数代表者が複数いれば、その事業場にいる多様な類型の労働者の意見集約が行いやすくなる可能性や、負担の軽減や相互相談などにより、より実質的で効果的な労使コミュニケーションができる可能性がある。現行法でも複数人の過半数代表者を選出することは適法に可能であり、複数人選出の選択

肢もあることを明らかにしていくことが考えられる。また、過半数代表者自体が単独であったとしても、必要な補助者を指名して相談するなどの柔軟な方法も取り得ることを明らかにしていくことが必要と考えられる。」

→複数が可能としても、それをどう考えるのかは全く決まっていないので、複数の場合の考え方を明らかにしないと混乱を招く。

#### e 過半数代表者の任期

#### f 労働基準法における規定の整備

「過半数代表の機能強化を行うに当たり、まずは労働基準法において、過半数代表、過半数労働組合、過半数代表者の法律上の位置付け、役割、過半数代表者に対する使用者からの関与や支援を明確に規定する規定を設ける法改正を行うことが必要と考えられる。」

→過半数代表者制度を機能強化するにあたり法改正は不可避。

#### エ 労使協定・労使委員会等の複数事業場での一括手続について

(略)

#### オ 労働者個人の意思確認について

「原則として法律で示された規制について、労働者の個人同意のみにより基準のラインを再設定することは不適當と考えられる。」

→強行法規なので当然

#### カ 労働基準法における労使コミュニケーションの目指すべき姿

・現行の労使協定の運用状況をモニタリングしたいが、事実上困難。将来的には

やりたい。研究が必要。

・労使コミュニケーションを現場に近い事業場単位で行うべきか、より多数の意見を集約できる企業単位で行うべきかについてもより深い研究が必要。

・まずは過半数代表の改善策を実施し、その状況を把握しながら、労使コミュニケーションの在り方について更に議論を深めていくべき。

➡過半数代表制度の方に注力がある。労組の活性化にも注力すべきところ。

#### (5) 労働時間法制の具体的課題について

##### ア 最長労働時間規制（実労働時間規制）

・時間外・休日労働時間の上限規制 →議論が必要

➡もう少しテンポアップして議論すべき。

・企業による労働時間の情報開示

##### 【外部開示】

・労働市場の調整機能を通じて、個別企業の勤務環境を改善していくことが考えられる。特に企業の時間外・休日労働の実態について、企業自ら正確な情報を開示することが望ましい。

➡労働者が就職する先を決める指標にもなるので開示は進めていくべき。

##### 【内部開示】

・衛生委員会や過半数代表への時間外・休日労働の状況等の情報開示は必要

・管理職に管理対象となる部署の時間外・休日労働時間の情報開示改善を求める取組には情報開示が有効

・個別の労働者に対する情報開示は個人の情報を開示するのか、事業場全体の情報を開示するのかで効果が違う

➡内部開示については労働組合にも開示していくべきであろう。開示の範

囲、内容についてもできるだけ広い方がよい。

・テレワーク等の柔軟な働き方

「① テレワークの実態に合わせたフレックスタイム制

フレックスタイム制のコアタイムを拡張し、コアデイ（特定の日について始業と終業時刻を使用者が決定する制度）を導入することで、テレワーク日と通常勤務日が混在する場合にもフレックスタイム制を導入できるようにすることが考えられる。

→コアデイの導入はフレックスタイム制の導入促進につながると考えられ、テレワークの場合に限らず、導入すべきと考えられる。」

→フレックスタイム制は労働者にとっていい部分もある。ただ、在宅勤務者の労働時間を使用者がどう管理・把握するかという点については解決になっていない。

「② テレワーク時に利用可能なみなし労働時間制

・テレワークの際は、仕事と家庭が近接しており、厳格な労働時間管理はプライベートに踏み込みかねないこと等を踏まえ、テレワークに対応したみなし労働時間制度が考えられる。

・一方で、みなし労働時間制度については長時間労働のリスクも指摘されており、テレワークにおける労働時間の実態や、労使のニーズ等を把握した上で、中長期的な検討が必要と考えられる。」

→テレワークにみなし制を適用することは絶対反対。在宅勤務で過労になるパターンもある。みなしてしまえば大量に仕事を与えてあとは放置、ということが起きかねない。

・法定労働時間週 44 時間の特例措置

・実労働時間規制が適用されない労働者に対する措置

管理監督者について健康・福祉確保措置が欠落しているので定めることが必

要。要件も明確化が必要。

→管理監督者については、要件の明確化もそうだが、手続的規制も必要ではないか。適用除外という強烈的な効果のわりに、何もない。高プロも適用除外であるが、様々な手続規制があるのでバランスとして合わせるべき。

## イ 労働からの解放の規制

### ・休憩

・1日8時間を大幅に超えて長時間労働する場合（例えば、1日に14時間以上労働する場合）や、6時間未満の勤務の場合の休憩付与

→時間外労働が何時間になるかは事前把握が難しいこと、労働者としても休憩より早く帰りたい場合もあること、短時間労働者は拘束時間が長くなることは望まれないケースが多いことなどから、法改正は不要

→とはいえ、1勤務が長時間勤務にわたる場合には休憩のような規制はなく

でいいのか疑問である。

・休憩の一斉付与原則を維持すべきか

→しない場合の手続について要検討

→原則としては維持すべき

### ・休日

・労災保険における精神障害の認定基準の2週間以上にわたって休日のない

連続勤務を行ったことが心理的負荷の一つの指標となっているので、36協

定に休日労働の条項を設けた場合を含め、「13日を超える連続勤務をさせ

てはならない」旨の規定を労働基準法上に設けることが必要

→賛成。

・法定休日の特定

→賛成



## 2. 勤務間インターバル

促進することについては積極的だが、義務化は消極的。

→義務化する方向で議論を進めるべき

### ・つながらない権利

「・労働契約上労働時間ではない時間に、仕事が私生活に入り込む問題が生じることがあるが、欧州などでは「つながらない権利」が提唱されている。

・法制化しているフランスの例を見ると、具体的な内容の設定の仕方・範囲は労使で協議して決めており、その内容も企業によって様々である。

・勤務時間外にどのような連絡までが許容でき、どのようなものは「つながらない権利」として拒否できるのか、総合的な社内ルールについて、労使の話し合いを促進していくための方策を検討することが必要と考えられる。」

→大事な視点。できれば法律としたい（理念的であっても）。

### ・年次有給休暇

・5日義務制は変更しない方針

・計画的・長期間の年次有給休暇取得をできるようにするための手法

「→我が国の労働者から長期休暇・バカンスのニーズがどの程度あるのか、計画的な長期間の年次有給休暇の付与が労働者にとって望ましいのか、祝祭日を含めた我が国の労働者の休み方なども踏まえてどうなのか、年次有給休暇の在り方について、中長期的な検討が必要」

→本来の有給休暇制度へ回帰するか、乖離するか

・年次有給休暇の時季指定に関する1年間の付与期間の途中に育児休業から復帰した労働者や、退職する労働者に関する、残りの期間における労働日と時季指定義務の関係についての取扱いの改善

「→当該付与期間の残り労働日が著しく少なくなっている労働者に対してまで、他の労働者と同じ日数の時季指定義務を課すことは、使用者や労働者

にとって不合理な制約になる場合があることから、取扱いを改善することが必要」

→改善になるのか疑問。

・年次有給休暇取得時の賃金の算定方法

「年次有給休暇期間中の賃金については、以下のいずれかで計算。

(1) 労働基準法第 12 条の平均賃金

(2) 所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金

(3) 当該事業場の労働者の過半数代表との労使協定により、健康保険法上の標準報酬月額<sup>1</sup>の 30 分の 1 に相当する額

・(1)や(3)の手法では、計算式上賃金が大きく減額されてしまうことが生じ

とるようにしていくべきと考えられる。」

→(2)が妥当。

割増賃金規制

・中長期的に検討していくことが必要

・副業・兼業の場合の割増賃金

→労働者の健康確保のための労働時間の通算は維持しつつ、割増賃金の支払いについては通算を要しないよう、制度改正に取り組むべき

→副業・兼業の労働時間通算、割増賃金支払義務ともに維持すべき。労働者の健康という観点をわすれてはならない。

### 3 今後の運動における重要な視点

デロゲーション云々については直ちには出てこないようである（ただし、経団連が諦めているわけではないので、油断はできない）。

また、労働時間規制緩和については、テレワークのみなし導入や兼業の割増免除など一部改悪の可能性があるが、全体としては大きな規制緩和は含まれていない（現時点では）。

一番の懸案とされている労使コミュニケーションについては、労働組合は積極的に発信すべき。

ここは“攻めの議論”が必要。労働者代表制度との関係でも、積極的に要求していくべきである。

なお、季刊・労働者の権利357号4頁（2024年「権利白書」嶋崎量弁護士執筆部分）で一例を示している。

#### 労働組合結成の促進・活性化の政策（一例）

- ワークルールの啓発
  - ・ワークルール教育推進法（「労働組合」の教育）
- 組合活動に対する便宜供与など
  - ・賃金控除しない組合活動時間の認容（労組法改正で義務化など）
  - ・専従者の休職に関する制度整備
- 企業情報開示
  - ・労働組合の有無・協約内容の開示
- 労働組合に対する使用者側の対応のガイドライン化
  - \*「イントラ」「組合掲示板」の作成
  - \*会議室利用の容認
  - \*入社説明会等における組合活動の広報の場
  - \*労使協議会の設置
- 労働組合を結成・維持した会社に対する社会保険料等の減免等の優遇措置

- 組合費の税法上の経費性・税控除化
- 労働組合法の改正
  - ・使用者に対して財務諸表等の開示を義務付けるなど団交応諾義務内容の明確化
- 労働委員会の実効性の確保
- 公契約法・条例による規律
- \* 不当労働行為を行った企業等の公契約からの排除
  - \* 一定の組織率ある労働組合が存在する事業主の入札等による優遇・優先措置
- 公務員関係
- ・スト権、団結権の回復
- ・専従者の休職制度の見直し（年数限定の撤廃）

日本労働弁護団の「労働基準関係法制研究会に対する意見書」（2024年10月31日付け）は下記から読めます。たたき台が出る前のものです。



<https://roudou-bengodan.org/proposal/13630/> \*