

ハタの労務コンサル短信

〈No.24〉改めて労働基準法を考える

〈No.17〉電車遅延で遅刻の場合の賃金控除について
〈No.18〉シニア人材にはジョブ型賃金を
〈No.19〉内閣府主催「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」優勝作品について
〈No.20〉米国で見直されるエグゼンプトの要件～日本への影響は？
〈No.21〉外国人労働者の現状と課題について
〈No.22〉日本の解雇規制は国際的にみると厳しくないのか？
〈No.23〉最高裁「同一労働同一賃金」最新判決について

ピー・エム・ピー株式会社 代表取締役 鈴木 雅一

＊厚労省の労基法検討会

厚生労働省では昨年(2023年)の1月から毎月1～2回のペースで労働基準法の検討会が開催されています。11月12日には14回目の検討会が開催され、これまでの議論をまとめた“議論のたたき台”が発表されました。

振り返ると、労働基準法の施行は昭和22年(1947年)、今年で77年目を迎えます。もともと民法の契約の1つとして定められている雇用契約は、契約当事者の対等原則でまとめられているものですが、日本における雇用契約を考えると、契約の一方の当事者である使用者に対して、他方の当事者である労働者は相対的に立場が弱いという実態を考慮して、労働者保護の観点で制定されたのが労働基準法である、と一般的には整理されています。

労働基準法制定直後、昭和23年(1948年)の労働組合の組織率は55.8%でした。その後、労組の組織率は低下し続け、直近2022年は16.5%という低い水準になっています。労働者保護という点では

強力なパワーを持つ労働組合の勢いが弱まるにつれて、個人としての労働者を保護する労働基準法の重要性は相対的に高まっているといえましょう。

(注：筆者は各企業で人事の仕事を開始する皆さんには、労働基準法の重要性を説明して少なくとも労働基準法とそのコンメンタールを常備しておくことを勧めています。)

また労働基準法制定当時、昭和20年代半ばの日本は農業などの1次産業従事者が半分近い48%を占めています。翻って、現在では1次産業従事者の割合は5%に過ぎず、2次産業が26%、3次産業が67%、要はいわゆる“勤め人”が93%、日本人のほとんどがサラリーマン・サラリーウーマンとなっています。その意味でも労働基準法は、人事にとってだけでなく、日本人にとって重要な意味を持つ法律になりました。

＊抜本的に変えるべき

この労働基準法、戦前の工場法をた

たき台としているともいわれています。昭和22年の労働基準法制定当時は、1つの事業場の中で、同じ場所で同じような一定の時間を、上司の指揮命令の下で同じように働くという前提があったように思います。

今や、この働き方の前提が大きく変わりました。さらに、日本人の働き方はこれから大きく多様化していくものとも思われます。その意味では、労働基準法もこのタイミングで抜本的に見直す必要があるように思います。

最近の労働基準法は毎年のように改正が相次いでいますが、筆者はそのほとんどが従来の労働基準法の仕組みを温存したままの、小手先の改正に留まっているように思います。

振り返れば、今の労働基準法、昭和62年(1987年)に大改正が行われています。当時は、まだ土曜日は“半ドン”といわれ午前中は就労する(午後は休む)働き方が多く、そろそろ欧米のように日本も週休2日制に移行しようかというタイミングに合わせて週40時間制という大きな改正が行われました。



●鈴木 雅一（すずき まさかず） www.pmp.co.jp

■本社所在地：〒220-0012 神奈川県横浜市西区みなとみらい2-2-1 ランドマークプラザ5階

ピー・エム・ピー株式会社（PMP）代表取締役・特定社会保険労務士。慶應義塾大学経済学部を卒業（専攻は経済政策，恩師はカトカンで有名な加藤寛教授）。三菱銀行（現三菱UFJ銀行）に入社し，人事企画部門他を経験。その後，米国ケミカル銀行（現JPモルガン・チェース銀行）の日本支店の副社長として銀行と証券人事部門を統括。米国マイクロソフト社の日本人法人であるマイクロソフト株式会社の人事部門と総務部門の統括責任者を経て，PMPを創業。また，人事部長のネットワークSMCも運営，人事スペシャリストの研鑽の場を提供している。著書に『アメリカ企業には就業規則がない』（国書刊行会）。

新入社員も65%が高卒・高専卒，短大卒が15%，大卒・院卒が17%（残りは実は中卒新人です），特に大手企業は文字通りの終身雇用で中途採用者は全体の2～3割程度といわれていました。

前提となる労働市場が，昭和62年と比較しても今はこれほど大きく変わっているのですから，昨年1月から始まっている厚労省の労基法検討会には，すでに現状とは明らかにそぐわない労基法各法の定め抜本的な見直しを期待したいと思います。

＊改正するうえで重要なのは？

厚労省から発表された労基法検討会による“議論のたたき台”については，一般報道でも取り上げられています。残念ながら，筆者が本稿で縷々述べたような問題意識を持ち，厚労省の検討姿勢を報道として捉えて，それを建設的に批判することで，労働者にとって重要な労基法を改正することにより日本が一層働きやすい国になるとともに，労働者（注：日本で働く労働者であって，日本人ではありません）に支えられ日本がより一層発展していくという方向性を示すような内容は，筆者が見る限りでは1つもありませんでした。

典型的な記事をご紹介しますれば，以下のような枝葉末節を捉えたものでした。“議論のたたき台”を

読めば，報道された以下の内容は，ほぼ改正労基法に盛り込むことが決定的となっている事項ですが，大半の報道がこれに終始している姿勢には大きく失望しました。

曰く，

「現在の労働基準法では企業など使用者側は労働者に原則，少なくとも週1回の休日を与え，4週間で4日以上の日を与えることを義務づけています。しかし労使協定（36協定）を結べば休日労働をさせることもでき，連続勤務の日数に上限がない状況となっています。このため，業種や業務内容によっては，労働者が長期間，連続勤務せざるを得ないこともあり，連続勤務を背景とする労災も発生していることなどから，厚労省は14日以上連続勤務の禁止を検討すべきとする案を示しました」

また，

「副業や兼業をしている人への割増賃金は現在，通算した勤務時間が法定労働時間を超えた分に対し支払われていますが，通算時間の管理が使用者側の負担になっているとして，会社ごとの勤務時間が法定労働時間を超えたときに，支払う形へ見直すことを検討すべきとの案も示されました」

（注：副業における労働時間通算問題は，検討会ではアメリカ，イギリス，フランス，ドイツでは通算しないという事例が紹介され，

日本でも通算を見直すべきという意見が大勢を示してはいたものの，具体的にどう変えるかまでの議論には至っていないようで，副業における労働時間の通算は，問題提起は行われたものの，その後の見直しは不明といえます。）

実は労基法検討会，1月は「労働・労働者とは」から議論を開始し，労基法とその弟分の労働安全衛生法ばかりでなく，派遣法など多くの労働法の適用単位となっている事業場，また労働組合の組織率が16.5%にまで低下した今の日本で結果として重要な役割を占めるに至った労働者代表については「現行の労働基準法において体系的に規定・整序されておらず」とまで言い切っています。続いて，検討会では，労基法の最も重要な課題の1つである労働時間制度についても2ヵ月をかけて検討しました。その後，経団連や労働組合，社労士会からの意見を検討した後，秋に入り，再度，労働・労働者から労働時間までの一連の議論を重ねて，今回の“議論のたたき台”に至りました。

本稿の読者の皆さんは企業人事で働く方々が多いと思います。ぜひ一緒に検討会の今後の動向に注意を払い，あるべき労基法の実現を一緒に目指しませんか？ 2025年新年を迎えて，そのような思いを改めて抱いております。