

2007年の労働・雇用法制改革をめぐる政治過程
—労働契約法の成立と「労働法制抜本的見直し」論の登場—

芹 沢 寿 良

2008年3月
高知短期大学
社会科学論集 第93号 抜刷

[時事問題]

2007年の労働・雇用法制改革をめぐる政治過程 —労働契約法の成立と「労働法制抜本的見直し」論の登場—

芹 沢 寿 良

はじめに

5年半に及んだ小泉政権は、大企業を中心とする戦後最長の「景気回復」のなかで、「構造改革」路線と各種の規制緩和政策を推進し、国民生活の格差と貧困化を拡大させ、勤労諸階層の労働と生活を深刻な状態に陥れた。2006年9月に継承した安倍政権は、「戦後レジュームの解体」路線を叫び、衆議院の絶対多数支配体制を背景に、「強行採決」の連続で国民投票法の制定、初の教育基本法の改正、防衛省の昇格など憲法改正へ繋げる諸法律を成立させた。

これらの流れに対する多くの国民の不安と批判も急速に広がり、とくに増大する派遣労働者など非正規雇用労働者の過酷な労働と生活の状況が具体的に明らかにされるなかで「一刻も早い改善を」という国民世論は高まり、「反貧困」を掲げて労働組合運動やさまざま社会的運動による生活防衛の取り組みが全国的に広がっていったことは周知の通りである。

そして、06年秋以降07年年末にかけて、参議院議員選挙と安倍政権の崩壊から福田政権への政権交代を挟み、わが国の労働・雇用法制の改編をめぐる政、労、使のせめぎあいが国会内外で展開された。

安倍政権下の第166臨時国会には、当初「労働国会」と銘打たれたように労働契約法の制定を含む6本の関係法案が上程され、その内、3法案は政府

与党が絶対多数を制する衆参両院において政府原案通り可決、成立となったが、続く7月の参議院選挙によって参議院の与野党勢力の逆転という歴史的な政治的変動が生じて、その結果から前国会で継続審議扱いとなっていた労働契約法案と最低賃金法改正法案が、福田政権下の第168臨時国会の衆議院で政府与党と野党第一党（民主党）との共同修正案が作成され、衆参両院とも賛成多数で可決、成立するという異例の展開となり、6法案中5法案が成立したのであった。しかし、労働基準法改正案は、財界が強く期待していたホワイトカラーエグゼンプションと裁量労働制の弾力化を盛り込まなかったものではあったが再び継続審議扱いとなった。

労働・雇用法制改革をめぐるせめぎあいは、国会内だけでなく、内閣府の重要政策の答申決定権限を付与された経済諮問会議と規制改革会議においても表面化し、4月から5月にかけて、改革に関わる新たな方向に関わる諸論点や見解が提起され、規制改革会議のワーキンググループの一タスクフォースが日本の現行憲法や労働・雇用法制の基本理念とは異なる新自由主義的「労働法制の抜本的見直し」論に立った意見書を公表し、労働関係各分野から厳しい社会的批判が一斉に浴びせられたが、にもかかわらず年末の第二次答申に盛り込まれたのは軽視できないことである。

本稿は、戦後日本の労働・雇用法制の流れを簡単に振り返り、労働・雇用関係の政策決定方式の変化にも触れながら、2007年の安倍政権と福田政権の下で進められた第166通常国会と第168臨時国会での労働・雇用法制の関係6法案などをめぐる政治過程について、おおよその経過と問題点を今日の「時事問題」として、覚書的にまとめたものである。

1 戦後労働・雇用法制の成立と改編を振り返って

はじめに第二次世界大戦後のわが国の労働・雇用法制の改廃をめぐる主な経過を簡単に振り返っておきたい。

周知のように、第二次世界大戦後、わが国はアメリカ軍を中核とする連合国軍の占領体制のもとにおかれ、GHQの民主化構想に基づき、日本国憲法

の制定を前後して戦前・戦中にはまったくみられなかった民主的な労働・雇用法制が確立された。労働組合法（1945年）、労働基準法（1947年）、労働関係調整法（1946年）、職業安定法（1947年）などである。

その後間もなく、占領政策の転換のなかで、高揚した労働組合運動を抑え込むために、占領軍を先頭に労働者の権利と労働法制への攻撃が開始された。その代表的なものは、1948年7月の官公労働者の労働基本権の制限・剥奪、1949年6月～50年6月の労働組合法の改正と超法規的なレッドパージの強行、1952年4月の治安立法・破防法の制定、大規模ストライキ制限の労働関係調整法の改正、1953年の石炭・電力両産業の特定争議行為を禁止するスト規制法の制定などであり、これらに対して労働組合運動は強く反発し、当時として可能な力を動員して大規模な抗議、反対闘争を展開した。

こうした過程を経て、占領体制から安保体制への転換以降、政府、財界は、労働基本権等へ直接、法的規制を加える方法を回避し、民間産業の労使関係における労資協調主義を育成する諸方策を追求するとともに、官公労働組合運動のスト権回復の基本要求を中心とする各種の「実力行使」に対しては、連続的な大量処分と不利益待遇をもって対処した。ここからILOへの提訴によりILO87号条約批准闘争が開始されることとなった。

高度経済成長期に入った1955年10月、労働大臣の諮問機関として「臨時労働基準調査会」（法律、経済、労働に関する有識経験者18名で構成）を発足させ、これを契機に労働基準行政は、法の画一的な適用よりも、弾力的運用と中小企業の労務管理改善指導を通じて最低労働条件を確保する行政推進へと移行していった。

また、1950年代後半から60年代にかけて、オートメーションと「合理化」の進展に伴う労働力の確保と流動化に対応する職業訓練法、雇用対策法、中高年齢者等雇用促進特別措置法、雇用保険法、職業安定法の改正など多くの法律が制定され、雇用関係法制が一定の体系性をもつものとなっていった。

1959年2月にILO87号条約批准に係わる労働問題研究会、同年11月には、労使関係法研究会（10名の委員構成）を設置し、後者の目的は「労使関係法運用の実情及び問題点についての調査研究」で、1966年12月、7年余の歳月

を経て報告書を発表した。その内容は、民間部門の労使関係を対象として、労働組合の団体行動の実践的諸形態への批判、違法論の展開であった。

労働省は、1963年に賃金制度等に関する諸問題について調査研究する賃金研究会を設置し、1969年9月に労働大臣の私的諮問機関として学識経験者20名からなる労働基準法研究会を設置した。この労基研は、三つの小委員会を設けて活動をすすめ、1979年9月までの間に「安全衛生」「労働時間・休日・休暇」、「賃金」「労働契約・就業規則」、「婦人労働」などに関する報告書を発表した。

高度経済成長期以降、女性労働者は一貫して増加を続け、その勤続年数の長期化、主婦パートタイム労働者の増大が進展してきたが、この間の国際婦人年（1975年）や国連女子差別撤廃条約の締結（1979年）を前後する国際的な男女平等運動の高揚を背景に、それと連帯した女性労働者、労働組合運動、社会運動団体の権利拡充の運動や闘いが活発化していった。

2 1980年代中葉以降の政府、財界の規制緩和政策による労働・雇用法制の動向

1980年代に入って、以上の流れのなかで、1985年には、募集・採用から解雇・退職・定年という雇用の全ステージにおいて使用者の男女均等取扱い義務を定めた画期的な意義をもつ初の男女雇用機会均等法が成立した。これは、その後、1991年に育児休業法（子が満1歳になるまで男女労働者取得可能）の制定、1995年の育児休業法の改正（民間への育児休業制度の導入）、1997年の男女雇用機会均等法の改正（募集・採用・配転・昇進の努力義務から禁止規定への強化）へと発展し、2001年の育児・介護休業法の改正も実現していったのである。

その一方で政府は、財界の要求を受け入れ、「男女平等」を口実にして、1985年の男女雇用機会均等法の成立と併行して、労働基準法を改正し、女子保護規定について、産前産後休業日の増加等の措置と抱き合わせて、時間外労働、休日労働、深夜業、危険有害業務の就業制限および労働時間について

の保護規制を緩和した。

1982年に労働省は、「最近の社会情勢の変化に対応するための」として新しいメンバーによる労働基準法研究会を設置していたが、これは、労働基準法の本格的改正をめざしたものであった。1984年8月、中間報告を公表し、1985年12月には最終報告書を公表、これを受けて中央最低基準審議会は、12月に労働時間法制の弾力化を中心とする抜本的改定の方向を建議し、労働省の「労働基準法改正要綱」の諮問に対しては、「妥当」と答申した。その結果、国会で、1987年に労働基準法の労働時間法制の改定（弾力化）—変形労働時間制—の導入、事業場外労働及び裁量労働における「みなし労働時間制」の整備がおこなわれた。

政府は、1970年代のオイルショック後の減量経営、外注下請化のなかで、職業安定法第44条違反の疑いのある人材派遣業が急速に拡大していたことから、1985年に横断的な労働市場が期待できる専門的な職種（13業務）に限って、労働者派遣法を制定して法認した。この法認が決定的な転換点となり、相次ぐ対象範囲を拡大して、派遣労働者は急増へ向かうこととなった⁽¹⁾。

1993年には、恒常的労働力として比重を高めてきたパートタイム労働者を重要な就業形態として位置づけ、適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の実施等の雇用管理を目的とした初のパートタイム労働法が成立した。

1990年代に入ると、日経連は、1995年に「新時代の『日本的経営』」なる戦略的文書を出し、雇用形態を3グループに分け、不安定雇用労働者増大の方向を重視し、労働、雇用関係の規制緩和と要求を一段と強化した。政府はこうした要求に沿って労働基準法の改正、労働者派遣法とその施行令、許可基準改正、職業安定法の改正、高齢者雇用安定法改正を実施した。

以下、政府と財界の1980年代以降の今日に至る労働・雇用法制面の主な規制緩和の流れは、紙数の関係で割愛する（次ページの年表「1980年代以降の労働・雇用法制面の規制緩和」を参照）。

| 1980年代以降の労働・雇用法制面の規制緩和 | |
|------------------------|---|
| 年 | 労働・雇用法制関係 |
| 1978 | 労働基準法研究会・女子保護規定見直し報告 |
| 1981 | 第二次臨調発足、職安、労基署の統廃合、失対打ち切り |
| 1982 | 労働基準法研究会再編発足 |
| 1984 | 労働省、パートタイム労働者対策要綱、中央職業安定審議会報告「労働者派遣事業の立法化構想」 |
| 1985 | 労働者派遣法成立（16業務への派遣容認）、男女雇用機会均等法成立、労働基準法改正（均等法関連の女子保護規定緩和）、職業安定法改正 |
| 1987 | 労働基準法改正（週40時間制、フレックスタイム制の導入、1ヶ月、3ヶ月、1週間単位の変形労働時間制拡大・専門業務型裁量労働時間制導入）、国連女子差別撤廃条約批准 |
| 1989 | 労働省告示・「パートタイム労働指針」 |
| 1991 | 育児休業法成立 |
| 1992 | 労働時間短縮促進臨時措置法成立、パートタイム労働法成立 |
| 1993 | 労働基準法改正（1年単位変形労働時間制導入、週40時間制実施） |
| 1995 | 日経連「新時代の「日本的経営」」発表、総理府行政改革委員会・規制緩和小委員会発足 |
| 1996 | 労働者派遣法改正（対象26業務へ）、日経連の政府への規制撤廃・改革要望 |
| 1997 | 労働基準法改正（専門裁量制対象業種11へ、18歳以上女子の残業規制等撤廃） |
| 1998 | 労働基準法改正（有期雇用契約期間上限1部、3年へ、企画業務裁量労働制導入） |
| 1999 | 労働者派遣法改正（原則自由化、専門的26業務は期間3年へ） |
| 2000 | 労働者派遣事業許可基準改正（紹介予定派遣解禁） |
| 2001 | 内閣府経済諮問会議、規制改革会議、小泉政権発足 |
| 2002 | 労働基準法改正（企画業務裁量労働制の対象業務19へ）、政府、規制改革会議の答申を受け、ホワイトカラー・エグゼンプション（WE）導入検討を閣議決定 |
| 2003 | 労働基準法改正（有期雇用契約期間上限原則3年、1部5年、企画業務裁量労働制の要件緩和）、労働者派遣法改正（製造業への派遣解禁、26業務の派遣期間無制限、それ以外の派遣期間の上限を1年から3年へ） |
| 2004 | 規制改革・民間開放推進会議発足・3ヵ年計画閣議決定（職業紹介制度の根本的緩和、労働者派遣事前面接の解禁、裁量労働制拡大、WEの導入、解雇の金銭解決制度） |
| 2006 | 男女雇用機会均等法改正 安倍政権成立 |
| 2007 | 「労働国会」、労働契約法、パートタイム労働改正法、最低賃金改正法など成立、労働基準法改正先送り、参議院選挙与野党逆転、福田政権成立 |

1980年代以降の労働組合運動は、組織率が30%を割って、今日まで低下傾向は連続的に続き、18.1%台（民間企業16%）にまで落ち込んでいることは、周知の通りで、それを反映して闘争力も質的に大きく低下していったのである。労働戦線統一問題をめぐって再編、分裂、統一の複雑な状況がそうしたなかで生まれ、とりわけ労資協調主義路線の民間大単産とそれらを中核とする連合労働組合運動が、これらの今日の事態を生み出す労働・雇用法制面の規制緩和問題に容認姿勢をみせ、有効な抵抗と闘いの組織化に消極的であった。このことが、その後のさらなる規制緩和攻勢を許すことになった大きな要因であったことは否定できない。連合以外の全労連、全労協、その加盟組織や地方の組織は、現場における問題点の改善要求や対政府の政策要求での一致点から、規制緩和に反対し、非正規労働者の権利を守る運動を粘り強く進めていた。連合もその後は、規制緩和政策に対して容認から反対へと方針を転換して、今日厳しい姿勢で運動を推進していることは周知の通りである。

3 労働・雇用政策決定方式の変化と運営の歪み

1950年代中葉以降、集团的労使関係に関わる法改正問題が現実化しなくなってからは、労働基準法を中心とする労働保護法関係の各種の研究会、調査会、審議会が学者中心か、公労使三者構成かで設けられ、政策立案の前段における調整的な機能を果たす場となっていたが、ILOの国際的原則とされている公労使三者同数構成の審議会（労働省時代は、中央労働基準審議会、中央職業安定審議会など）は基本的に確立され、機能していた。ところが、各種の規制改革の推進が政策的な中心課題となると、労働・雇用分野でも別の政府機関からの従来のシステムと機能への介入が目立つようになり、また審議会の主催省庁がそれに追随して正常な運営を歪めて、公労使三者構成の審議会による政策決定方式の基本的機能が不正常化し、その地位が実質的に低下していくこととなったのである⁽²⁾。

①1995年規制改革小委員会

労働省（厚生労働省）より上の規制改革推進の権限を有する政府機関の設置は、1994年の自民・社会・さきがけ三党連立政権下の1995年4月、規制緩和計画を効率的に推進するための規制改革小委員会の設置である。以来そのトップの座に、安倍政権成立まで長年、座り続けたのがオリックス社長宮内義彦氏であった。

この小委員会は、政府決定の「規制緩和推進計画」の監視体制と拡充のための、つまり計画に盛り込まれなかった事項も対象にして検討を加え緩和勧告する権限が与えられた機関であった。小委員会には、労働サイドの代表は加えずに、学者と功績を上げた企業経営責任者たちを多く集め、一方的に次々に改革案を打ち出し、それらを政府の「閣議決定」にして、各分野の規制緩和を推進、拡大していった。

規制改革小委員会は、行政改革委員会が解散した1998年以降も規制改委員会として存続され、2001年1月の省庁再編では、内閣主導による政府内の企画立案・総合調整を補助する目的で内閣府が設けられ、4月、その下の幾つもの審議会等の一つ、「総合規制改革会議」（その後、規制改革・民間開放会議と改称、現在の規制改革会議）として新発足した。労働者側委員外しの委員会構成も権限も、維持され、1月にスタートした経済諮問会議とともに規制緩和政策推進の二大指令塔の役割を担って今日にいたっているが、とくに労働・雇用面の規制改革に力を入れているのがこの規制改革会議である。

2001年1月、橋本内閣のもとで大がかりな省庁再編が行われ、従来の労働省と厚生省が統合した「厚生労働省」が誕生した。これに伴い、両省に設けられていた各種審議会も統廃合されて、厚生労働大臣の労働・雇用問題の諮問機関の審議会は、従来の労働大臣の諮問機関であった中央労働基準審議会や中央職業安定審議会等を合併して労働政策審議会の一つとなった。政府が国会に労働・雇用法制関係の立法を提案する場合や労働行政の基本方針を打ち出す場合は、内規に基づいて労働政策審議会やその関係分科会に諮問の手続きが求められ、それは、その場での研究や審議（調整）の結果に基づく答申、建議を受けてから、法案要綱を作成し、再度、同じ手続きを経て法案化

したものを国会に提出、さらに国会で議決された法律の施行令等の案を審議会へ諮問、答申を受けて施行ということになっている。これは労働関係の法案等の成立には欠かすことの出来ない手続き、制度的慣行である。

②厚生労働省・労働政策審議会

現在の労働政策審議会は、各10名（労働者側委員は連合傘下組合幹部が独占）、計30人のメンバーで構成され、その下に三者構成の労働条件、安全衛生、勤労者生活、職業安定、障害者雇用、職業能力開発、雇用均等の8分科会があり、さらに労働条件分科会の最低賃金部会や労災保険部会のように部会を設けている分野もあるが、労働基準関係をはじめ労働法制を含む全般を取り扱う労働条件分科会が中心で、分科会長を入れて公労使各7名の構成で、労使双方の委員サイドには専門委員が各1名（弁護士）参加している。

1990年代に入って中葉から、新たに労働・雇用法制関係の規制緩和要求が政府、財界から高まり、それを特別に推進する新たな機関が政策を決定し、労働省はその実行部隊として位置付けられる形になって、従来からの三者構成による政策決定過程における地位が低下をしていった。具体的には、新たな規制改革の政府機関が従来の審議会の頭越しに具体的課題の基本的枠組みや内容を先行的に定めるということとなって、それが閣議決定されると、事実上それに拘束されて主管の労働省がその枠内で関係法案（要綱）を作成し、審議会は、それを公労使の三者構成機関として内容の深い検討、討議、調整を行うことなく、予め設定された日程の枠内で手続き的、形式的に審議するだけで、国会に提出され、審議が進められていくということが多くなったのである。

今日におけるその特別の政府の規制改革機関は、以下の内閣府の経済諮問会議と規制改革会議である。

③内閣府・経済諮問会議

省庁再編とともに、1月に内閣府の「重要政策に関する会議」の中心的な機関である経済財政諮問会議（議長の内閣総理大臣、5重要閣僚、日銀総裁、民間議員4名で構成、現在の名称は経済諮問会議、建議に基づき、毎年6月「骨太の方針」を閣議決定）の特徴は、従来にない官邸主導、政治主導、トッ

ブダウン方式、政策課題（議題）設定、統合の主導権、首相裁断の政策決定、政府外からの民間議員による新自由主義的政策アイデアの持ち込みといった諸点にあるが、財界代表が民間議員として、こうした政策決定の場に直接的に参加した財界にとってのメリット、意義は、極めて大きなものであった。

安倍内閣になってからの民間議員は、学者は八代尚宏（国際キリスト教大教授）、伊藤隆敏（東京大学教授）、経済界は御手洗富士夫（経団連会長）、丹羽宇一郎（伊藤 忠会長）の4氏が就任、なかでも八代尚宏氏は、8年間、内閣府の規制改革・民間開放会議で、主として労働・雇用面の規制緩和路線を中心的に推進してきた代表的委員からの転任である。

新しい民間議員は、就任早々に「労働市場の自由化」（「労働ビッグバン」）路線を推進する文書を経済諮問会議に提出し、そのための労働市場改革専門調査会を発足させ、八代尚弘民間議員が会長に就任し、すでに二つの報告書を提出、公表している⁽³⁾。

④内閣府・規制改革会議

もう一つが、規制改革会議（議長、草刈隆郎日本郵船会長）で、経済諮問会議より格は下るが、実質的には18年の長い活動歴をもつ組織で、既定の法令に基づく、15名構成で、学者7名（含むキャスター兼務1）経営サイド7名、特別地方公務員1名で、労働者側からの委員はゼロである。ワーキンググループは再チャレンジ、官業改革など7、各WGのタスクフォース計15（再チャレンジは労働と雇用・就労の2）となっている。因みにWGの再チャレンジワーキンググループのリーダーは八田達夫議長代理（政策研究大学院大学学長）、労働タスクフォースは主査・福井秀夫政策研究大学院教授、副主査・松井道夫松井証券社長で、このメンバーが、現在の政府の労働・雇用法制改革と経済諮問会議の労働市場改革専門調査会の報告書の内容も批判、否定する労働法制の抜本的見直しを求める異例の意見書を07年5月に公表した。厳しい社会的批判を受けて6月の政府への規制改革推進の第一次答申には盛り込まなかったが、12月25日の第二答申にほとんど変わらないその基本的部分を内容に盛り込んでいる。社会的批判を受け付けない反民主的で、自らの主張を一方向的に押し付けようとする独善的姿勢に対しては公的機関の在

り方として一段と厳しい批判が高まっている。

⑤アメリカ政府・財界の対日改革要求の強まり

財界の労働・雇用法制面の規制緩和は、これまでの繰り返されるさまざまな政府に対する直接的な要求、決定される財界団体の基本方針、春闘期における毎年の経営労働政策委員会報告、産業・企業に対する個別的な指導方針、個別的課題に対する総合的な方針などで明らかにされ、厚生労働省側は、それらから財界の要求を受け止め、立法上、行政上の公的政策へ仕上げる活動が主導的に行われているとみることができる。

これに対して、1990年代に入ってアメリカの政府と財界の対日要求が提起されるようになったことも政策決定への影響として見逃すことは出来ない要因である。1994年10月から「日米規制改革および競争政策イニシアティブに基づく要望書」（年次改革要望書）が毎年提出されている。そして労働・雇用法制面の規制緩和要求に言及するようになり、2004年8月に在日米商工会議所が労働者派遣法の規制緩和、裁量労働制の要件撤廃を求め、また2006年の年次報告書は、解雇の金銭解決、ホワイトカラーエグゼンプションの導入、労働者派遣法の規制緩和を要求している。日本の財界の要求と全く同じものである⁽⁴⁾。

4 労働、社会問題の深刻化との闘いとホワイトカラーエグゼンプション（WE）法案化をめぐる攻防戦

①「構造改革」推進による労働、社会問題の深刻化

2001年4月に小泉政権が成立し、それまでの労働者、国民への犠牲転嫁「構造改革」路線を非情に、徹底して推進したことは周知の通りである。

その過程で、内閣府の経済諮問会議や規制改革会議主導の新たな政策決定方式の運用によって2003年に労働基準法と労働者派遣法の改正が行われた。

派遣労働者は、こうしてごく限られた分野を除いて製造部門も含め大部分の産業、業種でさらに急増を続け、正規雇用労働者、非正規雇用労働者を問わず労働者全体の働き方が変えられ、賃金格差の拡大、長時間労働や労働密

度の強化など働く環境の悪化と生活の貧困化がさらに広がり、派遣労働者数は2006年には321万人、7年前の3倍増となったのである。

日本共産党や社民党、新社会党、その他革新派の政治集団、全労連、全労協系をはじめとする行動する労働組合組織、その他の社会運動団体、企業内の活動家集団などが、2004年夏頃から共同して、あるいは独自にわが国の代表的大企業における派遣労働者の「偽装請負」「違法派遣」の実態や、過酷な長時間労働、過労死などの問題を社会的に広く告発した。続いて2006年7月の『朝日新聞』第一面紙面での報道をきっかけに、各経済紙誌、フオット、書物などが、派遣労働者とともに、次々に各種のアルバイト、パートタイム労働者、嘱託労働者、有期契約労働者など非正規雇用労働者がいかに差別された労働と生活を強いられているかを取り上げ、なかでもNHKテレビの二回にわたる各地の「ワーキングプア」の諸相や日雇い派遣労働者の「カフェネット難民」の実態などの放映は、社会的に大きな反響を呼び起こし、その厳しい、非人間的な生活の現実に関心を痛めて同情した多くの国民のなかから、あまりにも深刻な労働問題や社会問題は速やかに改善されるべきだとする世論を高めることになった。

日本社会の深刻な危機的現状から生まれた、プレカリアート、フリーター、雇用溶解、労働ダンピング、年長ニート、格差社会、勝ち組・負け組、下流社会、偽装請負（違法派遣）、サービス残業（残業代不払い）、過労死、過労自殺、職場砂漠、職場のいじめ（セク・ハラ、パワ・ハラ）、ホワイトカラーエグゼンプション、ワーキングプア、高学歴ワーキングプア、エイジングプア、ネットカフェ難民、ロストジェネレーション、雇用のジャストインタイム（オンコールワーカー・ワンコールワーカー）、ワーク・ライフ・バランス、生活保護基準にも及ばない最低賃金などが流行語として膾炙されるまでになっていた。

②労働・雇用関係法制見直しの中の労働契約法、労働基準法改正（ホワイトカラーエグゼンプション導入）問題

このような状況の進行のなかで、財界、大企業も相次ぐ偽装請負や明白な違法労働の発覚、その内部告発と抗議、是正の国民世論の広がり、労働組合

運動や社会的運動の取り組みに危機感をもつようになり、近づく07年4月の地方選挙、7月の参議院選挙を前に、何らかの改善への対応が迫られることとなった。2006年9月に成立した安倍政権は、深刻した社会的格差の拡大と貧困化への一定の対応策を無視することができない状況となり、「再チャレンジ支援総合プラン」の改定、パートタイム労働法の改正、最低賃金法の改正、労働基準法一部改正など労働・雇用関係法案を国会に提出する準備を進めていた。

与党の自民党、公明党内にも深刻化する労働問題、社会問題を重視し、当面の課題の公正な解決を目指そうとする議員グループが活動を開始していた。労働組合運動、なかでも労働法制問題をとくに重視し、都度積極的に取り組んできた全労連は、1996年以来、常設化していた民主団体との「労働法制中央連絡会」の活動、傘下の地方、地域の労働組合や活動家集団は、それぞれの場で非正規労働者の労働条件格差と貧困を是正させる闘いを進める一方、「好況」の持続のなかで格差是正の大衆的運動として07年春闘を最低賃金の引き上げや労働法制の改悪に反対し、民主的に拡充させていく運動を進展させる取り組みを強めていた。連合も、民間単産が多く非正規労働者を抱え、その組織化と労働条件引き上げを課題とし、また労働政策審議会委員の労働サイド委員を独占している組織として、春闘における賃上げ、労働条件改善とともに、この状況を重視して行動を準備していた。行動的な中小組織を地方、地域に結集している全労協も、他団体とともに運動を進展させ労働組合運動の存在感を今こそ示さねばという危機感からこの流れのなかに闘いの軸足を定めていた。

労働組合運動サイドは、とくに厚生労働省や労働政策審議会において、従来からの内部的な研究、討議に基づき、労働・雇用法制改革の重要な一環として労働法契約法案とWE導入を中心とする労基法改正案を国会に提出してくると予測し、とくにWEの導入を許さない運動にそれぞれの分野で力を入れていた。

違法な「偽装請負」問題で社会的に厳しく糾弾されても、反省、謝罪することなく、開き直って違法の現実を「合法化」させ、他の一切の規制の撤廃

を求める要求を公言した財界にとっては、一定最小限の是正・譲歩の措置、政策とともに、未だ実現されていない労働・雇用法制の抜本見直しに連動する規制緩和措置を実現させる絶好の機会であった。その最初の課題がWE（ホワイトカラーエグゼンプション）の導入で、労働者と勤労国民の激しい抵抗に直面することになったのである。

厚生労働省が構想していたWEは、年収（900万円程度）や地位（業務遂行手段や時間配分を上司から指示を受けずに自分で決められる）などで一定の条件を満たす、管理職一步手前の労働者について、労働基準法の労働時間規制から除外し、残業代を支払わない制度であった。

労働基準法の労働時間規定の法的規制の弾力化、規制緩和は、フレックスタイム制・専門業務型裁量労働制の導入、1年単位の変形労働時間制の導入、企画業務型裁量労働制の導入及び企画業務型裁量労働制の実施手続きの簡素化など数度にわたり法改正で行われてきたが、WE導入問題は、2005年6月の経団連からの政府への要望書のなかで導入が提起され（06年には、アメリカ政府からの日本政府への要求にまでになった）、その後、厚生労働省内の研究会や労働条件審議会労働条件分科会の検討結果の報告などは創設を提案した。経営側が、時間に縛られない柔軟な働き方が可能となり、生産性が向上するとして賛成し、労働側が、サービス残業横行の現状を追認するとしてWEに強硬に反対したが、厚生労働省は、WEを「自己管理型労働制」として導入方向へ踏み込み、2006年12月27日、労働基準法改正内容を労働政策審議会に諮問した。2007年2月2日の答申は「労使双方の委員から出された事項を除き概ね妥当」というものであった。

すでに労働組合運動の内外では、労働・雇用法制問題の大きな論点の一つとなっていて、導入方向が公になるや、労働者やすべての労働組合が猛烈な反対の声をあげ、次々にアメリカのWE問題の実情調査報告、反対、抗議の声明を発して全国的にさまざまな大衆的な撤回闘争を開始した。マスコミがこの問題を大きく報道して、「残業代ゼロ法案」「残業代ピンハネ法案」と推進する財界の本質的意図を見抜いた反対キャンペーンを展開、国民各層にも浸透していくなかで、政府与党や経済同友会など財界の内部にも残業割増率

の引き上げ、その他の問題も含めて労基法改正については慎重、見送り論が出はじめた。

厚労省は、WEの名称を「自己管理型労働制」への変更、適用の業務や対象者の限定、休日等の確保など導入基準を具体的に明確化するなどの手直しする方針を明らかにしたが、強い反対の声は変わらず、運動は高まるばかりであった。高木連合会長と坂内全労連議長がともに07年の年頭挨拶で阻止する闘いの強い決意を示すなかで、結局、1月16日、安倍首相は、トップダウンで「多くの国民の理解が得られていない」とした地方選挙や参議院選挙への悪影響を考慮した政治的判断から、法案化を断念することを表明し、2月6日に与党もWE部分については、国会に提出しないことで合意した。これまで、労働法制関係で、厚労省が所定の手続きを踏んで「概ね妥当」という労働政策審議会の答申がほぼ確実とされる課題が、法案提出目前の段階で、総理の一言で法案化がストップさせられるという前例のない結末であった。

労働組合運動が早くから断固として闘う決意を表明し、国民的な支持を背景に素早く反対運動を展開して、それが組織を超えた共同行動の力として発揮され、国会開会前の緒戦の勝利となったのである。

安倍政権の労働法制抜本的見直し政策の展開にとっては大きな躓きとなり、推進派の言動はこれによって規制的な影響を受け、その後の政策展開は表面的にはトーンダウンを見せることになった。その点でも、意義ある成果であった。

5 第166通常国会での労働・雇用関係法案の審議経過と結果

政府が、第166通常国会に提出を明らかにしていたものは、WEを含む労働基準法改正案と生活保護との整合性を配慮した地域別最低賃金設定の義務化、違反罰則の強化を中心とする最低賃金法改正案、就業規則による労働条件の一方的変更を認めることを規定する民事法・労働契約法案、通常の労働者と同視すべきパート労働者に対する差別的取り扱いを禁止するパートタイム労働法改正案、若者の雇用機会確保を事業主の努力義務に、外国人雇用状

況届けを義務付けた雇用対策法・地域雇用開発促進法改正案、それに雇用保険法等改正案の6法案であった。これだけの労働・雇用関係法案をまとめて国会に提出するのは異例で、「労働国会」「雇用国会」と銘打たれた所以である。

第166通常国会は、2007年1月25日に開会され、開会前にWEの法案化を阻止した連合や全労連、全労協など全国的な労働団体、またその傘下の労働組合組織は、運動の成果に自信を深めて、均等待遇、賃金底上げなど「格差是正」にとって不可欠なパートタイム労働法、最低賃金法など政府提出の一部改正法案を文字通り拡充させることを、07年春闘、反動的な政治路線推進阻止に関しと結合して闘いぬく姿勢を鮮明にして運動を展開していた。労働契約法案については、その評価をめぐっての学者、法律家の相違を反映して連合と全労連などとの間に微妙な差異があったが、連合サイドも政府原案に問題ありという点では一致していた。

各労働団体は、国会開会当日に労働契約法案とWE問題を含む労基法改正案の法案要綱の諮問を受け、審議していた労働政策審議会労働条件分科会や厚労省への抗議、国会議員、政党への要請、国会傍聴などの行動を進め、以後、中央、地方、地域において、系統的に様々な形の駅頭宣伝、署名運動、学習会、シンポジウム、抗議集会、さらには具体的な最低賃金引き上げや企業への正規雇用拡大要求行動を繰り返した。

労働政策審議会労働条件分科会は、安倍首相が法案化断念を表明したWEの導入も含めた労働基準法改正要綱の諮問を受け、審議会として、2月2日、法案要綱のWE導入と企画業務型裁量労働制拡大に対する労働者側委員の反対意見、時間外割り増し率引き上げに対する使用者側委員の反対意見を付した事項の他を「概ね妥当」とする答申を出した。それを受けて厚生労働省が法案化したものは、WE部分と裁量労働制拡大の部分は削除して、残業割増率の引き上げと年休の時間単位取得を盛り込んだ労基法改正案で、3月13日に国会に提出した。

他の5法案についても、06年の12月頃から07年1月下旬にかけて各法案要綱が労働政策審議会の関係分科会に諮問され、2月には「妥当」「概ね妥当」

とする答申が相次いで出されて、法案化の作業を進めた厚労省は、まず2月9日にパートタイム労働法改正案と雇用保険法改正案、2月13日に雇用対策法改正案及び地域雇用開発促進法改正案を国会にそれぞれ提出した。

さらにそれから一ヶ月後の3月13日に労使の意見が大きく分かれ、対立した労働基準法改正案、労働契約法案、最低賃金法改正案の3法案は同時に提出され、第166通常国会に予定されていた労働・雇用関係の諸法案は全部提出されたことになったのである。

このような国会情勢の進展のなかで、3月23日、全労連、全労協、全港湾、共同アピール運動、連合全国ユニオンの各団体による1日集会実行委員会主催の「労働時間の規制撤廃と“労働ビッグバン”を許さない3・23集会」が開催され、国会請願デモが行われたが、前後してそれぞれの全国組織が「格差社会を改善し労働の尊厳と人間性を尊重する社会を取り戻そう」という集会（連合）、労働法制中央連絡会決起集会（全労連他）なども行われて、この労働・雇用法制問題で大きな役割を果たした法律家集団の日本労働弁護団や自由法曹団は現行法制の拡充を闘いとる国民的共同を呼びかけていた。

これらの労働・雇用法制関連の法案の問題点や国会内の論議については、紙数の関係で省略せざるを得ないが、6法案の内、トップを切って雇用保険法改正案が4月19日に、続いてパートタイム労働法改正案（5月25日）、雇用対策法及び地域雇用開発促進法改正案（6月1日）がいずれも与党の賛成多数で修正なしの原案通り可決された⁽⁵⁾。

しかし、重要法案である労働基準法改正案、労働契約法案、最低賃金法改正案の三法案は、衆議院本会議で5月25日、提案趣旨説明と質疑が行われたものの、国会全体の「政治とカネ」問題、社会保険庁解体法案、そして年金手帳問題をめぐる審議日程との絡みで、政府、与党サイドから審議時間不足、継続審議の公算大の意向が流れ、6月22日、会期12日間の延長が議決されたことから6月27日、与野党の国会対策委員長会談の結果、衆議院での継続審議扱いとなったのであった。

第166国会で成立した労働・雇用関係法規の改正ポイントは以下の通りである。

◇改正雇用保険法は、失業手当の保険料の引き下げ、受給に必要な異なる労働時間の最低期間の一本化、育児休業給付の引き上げなど

◇改正パートタイム労働法は、正社員と同視すべきパートタイム労働者に対する賃金決定、教育訓練、福利厚生施設の利用など待遇面で正社員との差別扱いの禁止（同視されるパートタイム労働者の条件は厳しく設定）。正社員への転換を促すための情報の周知、応募機会の提供、試験制度設置の努力義務

◇改正雇用対策法及び地域雇用開発促進法は、労働者の募集・採用について、年齢にかかわらず均等な機会を提供する義務、事業者にとどけ雇った外国人の氏名や在留資格などの届出の義務付け

労働契約法案等の継続審議について、連合は「最低賃金法、労働基準法、労働契約法は審議不十分なまま継続審議となった。特に最低賃金法が与野党の党利党略のため継続審議となったことは、最低賃金の大幅引き上げを待ち望んでいる低所得労働者の期待に応えられず甚だ残念」とし、全労連は「WEの法案提出を見送らせたことに続き、就業規則の変更で使用者の一方的な労働条件の不利益変更をめぐる労働契約法案の成立を阻止したことは、この間の私達の運動の大きな成果」とした。

労働契約法案については、大きく運動が広がり、発展したWE問題の陰に隠れて、労働組合運動、とりわけ地方、地域の中小労働組合運動や争議団、闘争団などではその危険性について宣伝、教育の取り組みは強められていたが、他の分野では極めて弱かったのではないかと思われる。その点で、法案に危機感を持ったわが国の今日の有力な労働法学者35名が、とくに就業規則による労働条件の一方的不利益変更反対の一点で共同声明を出して、06年12月12日に内閣府に申し入れ、内外に公表するという久しく見られなかった注目すべき行動であった⁽⁶⁾。

労働組合運動は、7月から8月の参議院選挙におけるそれぞれ支持、協力・共同関係の政党の前進のために奮闘するとともに、格差是正の運動の一環として07年度の地域最低賃金引き上げの運動に力を注ぎ、最低賃金法改正案が未成立で、継続審議となるなかで、近年にない全国平均14%という大幅な引

き上げ率（1997年実績以来10年振りの高水準—最高は東京、愛知の20円、最低は山形、鳥取、島根、愛媛、高知、大分の6県、7円）をかちとっている。しかし、最高、最低の格差は121円に広がり、東京、北海道など11都道府県で生活保護の水準を下回っている現状である⁽⁷⁾。

6 参議院選挙与野党逆転の第168臨時国会における労働・雇用法制問題の進展

①歴史的な参議院選挙結果

春闘の過程で第16回一斉地方選挙が4月から5月にかけて実施され、大きな政治的変動は起きなかったが、7月5日に第166通常国会が終了し、この間に相次いで発生した政治とカネ、消えた年金記録、閣僚の不祥事や失言問題で、国民の自民党政治への不信が高まるなか、第21回参議院選挙は7月29日に実施された。その結果は、自民党と公明党与党の惨敗と民主党の第一党への躍進によって、共産党、社民党両党の後退にもかかわらず、与野党逆転という歴史的な政治状況を生み出し、参議院議長と議院運営委員長に民主党議員が選出されて「ねじれ国会」となり、新しい政治の可能性が現実化した。

この歴史的な与野党逆転の国会状況が生まれて以降、労働組合運動の全国組織や単産の定期大会が開催され、昨年末以降の労働・雇用法制をめぐる闘いをはじめとする運動の一定の中間的な総括が行われ、基本的な要求と継続的な取り組みを再確認している。これまでに友好団体と労働法制中央連絡会を結成し、労働法制の改悪反対闘争の先陣をきってきた全労連は、8月1～2日に大会に次ぐ第41回評議委員会を開き、賃金改善、格差と貧困を是正する闘いとともに、政府・財界の断念しない労働法制改悪に対抗した「働くルール確立」運動の継続・強化、公務員、公務関連労働者への労働条件破壊攻撃に反対し、労働基本権確立を求める取り組みの強化の方針を確認し、それらの活動を現実に強めている。

全労協は、9月24～25日の第19回大会で、改めて労働法制改悪・労働ビッグバン反対、移民労働者の権利確立の決議を採択した。10月11～12日に第10回

大会を開催した連合は、政府、財界の「労働市場自由化」路線との闘いで重要な意義をもつ「すべての働く者の連帯で、ともに働き暮らす社会をつくろう」をスローガンに正規労働者と非正規労働者が連帯した運動を推進するために初の非正規労働センターを設置し、内外の高い期待感を集めたが、労働・雇用法制の改革に関わる「最低賃金の取り組み」「ワークルールの確立」「雇用セフティーネットの拡充」「労働安全衛生の拡充」「ワーク・ライフ・バランスの実現」「パート労働者の均等待遇の実現」など今後の二年間にむけた運動の力点を確認した。これまでの闘いの不十分さを反省し、高まる労働運動への期待に応えるべく、「不退職の決意で自己改革を進め、労働運動を再構築していかねばならない」としている⁽⁸⁾。

②自公両党と民主党との共同修正による労働契約法、最賃法一部改正法成立
2007年9月10日からの第168臨時国会は、新テロ特措法、防衛庁汚職事件が焦点となって進行し、そのなかでの労働・雇用法制関係の課題をめぐる動向は、継続審議となって以降、運動の前には不透明化のままであった⁽⁹⁾。

労働契約法問題を重視していた労働組合組織、闘争団、中小労組は、労働契約法案に批判的な道幸哲也北海道大学教授、西谷 敏近畿大学教授ら労働法学者らと協力して学習会、集会の開催、パンフの普及活動などその他、地道に運動の発展に努めていた⁽¹⁰⁾。

9月28日、参議院野党第一党となった民主党は、その政治情勢の大きな変化を背景にして、衆議院に5月22日の最低賃金法改正案への修正案に続き、労働契約法案の修正案を提出した。これを契機に、労働・雇用法制改革問題は進展していくことになった。その修正案は45カ条の条文からなるものであったが、「就業形態にかかわらず均等待遇の明記、有期労働者の保護を主目的とするもので、格差の是正に資する内容」とされていたが、重要焦点であった就業規則による労働条件変更の点は、政府原案とほとんど変わらないものであった。

【連合】誌（2008年2月号）が伝えるところでは、修正協議は民主党がネクストキャビネット（NC）の了解を得て、労相を介して与党に申し入れ、担当者間で字句挿入を中心に、政府が労働者に不利な解釈を行う箇所を封ず

ることも重視して水面下で協議を進め、「合意」したようである。そうしたなかで、11月7日に、衆議院厚生労働委員会が急遽開催され、参考人質疑もなく、一日だけの審議で、自、公、民主三党の共同提案の最低賃金改正法案と労働契約法案の一部修正がなされ、与党自公両党と野党民主党の賛成多数で可決したのであった。そして8日の衆議院本会議で賛成多数で可決され、参議院に送付された。労働基準法改正案問題の扱いは、合意修正は不可能と判断したものと思われるが、会期再延長のなかで継続審議扱いか、廃案か未決のまま先送りとなった（その後、第169通常国会における継続審議法案となる）。

共同修正案を送付された参議院厚生労働委員会では、11月15日から4日間の審議で、さすが参考人招致（公労使五人）は行われ、労働者側2名（全労連代表、働く女性の全国センター代表）は強い懸念と反対論を述べたが（連合代表は賛成論）、問題点とされた他について審議がつくされたとはいえない状況のまま採決され、11月28日の参議院本会議では、労働契約法案には共産党と民社党、新党日本（民主党会派の田中康夫議員）、無所属（糸数康子議員、川田龍平議員）の17名が反対し（「使用者が就業規則で一方向的に労働条件を引き下げる仕組みをつくるもので、労使の合意原則違反」という理由）、最低賃金法改正案には共産党だけが反対（「文言修正だけでは、最低賃金の抜本的引き上げに繋がる保障なし」という理由）して成立した⁽¹¹⁾。

民主党は、成立した同日、修正協議によって「参議選挙前には想像だにできなかった大幅な修正を引き出すことができた」とし、最低賃金法では、最低賃金が「少なくとも生活保護給付を超える金額となることが明確となった」、労働契約法では、「労働契約の原則に、異なる雇用形態であっても就労の実態に応じて均等を考慮すること、ワークライフバランスに配慮することが加えられた意義は大きい」とする評価する談話を発表、連合は、労働契約法の成立を6年間の努力の成果とし、「不十分な点はあるものの、今国会での成立を評価する」とし、政府原案が民主党の対案による修正されたものとの考えを明かし、全文19条という小さい形で誕生した同法を今後、充実、強化を求めていく取り組みを進めていくとした。

これに対して、全労連は、29日、民主主義を軽んじる拙速審議を批判し、原案と何ら変わらない就業規則による労働条件の不利益変更制度の制定に反対であることを明確にして、労働契約法施行の職場への影響を監視しつつ、不合理な就業規則を洗い出し、是正させ、労働条件不利益変更など許さない運動を強化するとした。

法律家集団では、労働契約法案の国会上程が浮上して以来、「不要論」と「あった方が益し論」に分かれて、運動の共同、統一に一つの障害として影響を及ぼしていたが、衆議院における密室協議による修正に抗議していた自由法曹団は、29日、再び抗議声明を出し、今後とも引き続き劣悪な労働条件を改善する取り組みに全力を尽くす決意を表明した。こうした経過の影響と思われるが、日本労働弁護団の修正成立への見解は表明されていない。11月10日、衆院厚生労働委員会で修正案が可決直後の第51回全国総会の決議では、「新しい政治情勢下、真に労働者のためになる新しい時代にふさわしい労働契約法の実現を目指す」としていた。07年10月まで、日本労働弁護団幹事を務め、中心的な役割を果たした鴨田哲郎弁護士は、その後の個人論文で「労働契約法は極めて不十分な、ほとんど今までと変わらないもの」であり、「これは労働者が自ら主体的に闘うための法律だ」として有害、不要のものとする反対論に批判的コメントを明らかにしている。

成立した全文僅か19条の労働契約法の基本的性格は、労働関係の権利義務を定める上での契約法のルールを明らかにする民事法の特別法であり、労働基準法のように罰則と行政監督により最低労働基準を強制する法律とは異なり、労働関係の成立、継続、終了に関する権利義務の発生、消滅、変動に関する民事上の要件と効果を定めて、法の実現は、その最終的な解決は、契約当事者自身が紛争解決機関（究極的には裁判所）に委ねるという構造をもつ法律なのである。このような新しい労働契約法は、わが国では初めての労働関係の基本法で、今後さらに拡充、整備されていくと、労働法制は、労働基準法と労働組合法、労働契約法の三つの法律を基軸に編成されることになる⁽¹²⁾。

労働契約法制問題の経過については、1970年代から必要性が指摘され、検

討されていたが、2003年の労働基準法の改正で、解雇ルールが立法化された際に付帯決議で、労働契約法制の検討に基づく必要な措置を講ずることが求められ、研究会が発足、2005年9月、検討を経たその報告書は、労働契約に関する基本的ルールを示すことを指摘した。

その後、労働政策審議会労働条件分科会において立法化に向けた議論を開始し、2006年12月27日、労働契約が円滑に継続されるための基本的ルールを法制化することが必要とする報告をまとめた。これを受け、政府は「労働契約法案要綱」を作成し、2007年2月2日、審議会からおおむね妥当との答申を得て、3月3日、労働契約の締結、変更、継続終了、有期労働契約に関するルールの整備を内容とする「労働契約法案」を閣議決定し、国会に提出したのである。法案化の段階で、論点となっていた従業員代表制度の位置付け、解雇の金銭解決の仕組み、最高裁の整理解雇四要件法理の立法化、安全配慮義務の立法化、転籍の規定化などは削除された。

以上の経過を辿って、第166通常国会以降の政府提出の労働・雇用関係法案は一段落することになったのである。

7 国会開会中に公表された内閣府の労働・雇用法制関係文書

国会外でも法案審議の過程で問題になった労働・雇用法制関係に関わる文書が政府の審議会関係の専門調査会やプロジェクトチームからこの時期に公表されていたことは先に紹介したが、それぞれ補足的に簡単にふれておく。

①経済諮問会議労働市場改革専門調査会報告

安倍政権のもとで民間議員が交代した経済諮問会議は、2006年11月30日に「労働市場改革専門調査会」（専門調査会は、八代尚宏議員を会長に専門委員8名—労働法学者2名、労働経済学者4名、女性学者1名、民間研究機関代表1名、経営法曹弁護士1名の構成。労働サイドからの起用なし）を設置し、4月6日に、その第一次報告「働きを変える、日本を変える」—《ワークライフバランスの憲章》の策定」、9月21日に第二次報告「外国人労働に関わる制度改革について—研修・技能実習制度のあり方を中心に」・「テレワー

ク（在宅勤務）促進のための労働法制の見直し」を公表した⁽¹³⁾。

第一次報告は、「働き方をめぐる環境変化の問題意識として、働き手が直面する正規と非正規、働き方、性別、官民、年齢、国境の「6つの壁」について、その原因や責任には触れることなく整理し、是正の具体的方策も示さず、一方で、「多様で公正な働き方を保障する目指すべき労働市場の姿」と若者、女性、高齢者の10年後の就業率、労働時間や残業時間についてだけ数値目標を明記し、ワークライフバランス憲章策定を提言したものであった。第二次報告の外国人労働者問題は、現行の研修・技能実習制度の導入、対象職種範囲の拡大、罰則規定の強化等を提言し、もう一つの在宅勤務については、その促進に向けて、現行法の「事業場外労働のみなし労働時間制」の適用を認められるための3要件の明確化等労働法制の見直しを行うことを提言したものである。

12月12日の会議では、第一次報告で指摘された6つの『壁』の内、「年齢の『壁』の克服に向けて」の第三次報告の議論が行われたと報じられている。

②規制改革会議再チャレンジワーキンググループ労働タスクフォース意見書

もう一つが内閣府の規制改革会議の再チャレンジワーキンググループ労働タスクフォースが、5月21日に突如公表した「脱格差と活力をもたらす労働市場へ—労働法制の抜本的見直しを」である⁽¹⁴⁾。

この意見書の特徴は、論点が多岐にわたり、一言でいえば、戦後労働法制の解体論というべきものである。労使の「当事者意思の最大限尊重」の立場から「自由な労働契約」への規制反対を基本的立場として、戦後の幾多の労働裁判を通して形成された労働者保護の判例（解雇権濫用法理）の見直し、司法介入の法的規制の立法化、労働者派遣法の規制撤廃、公労使三者構成の労働政策審議会の解体と労働政策決定の労使団体代表を除くフェアな政策決定機関への委任など、今後の労働法制改革の課題として提起している。そして、さらに政府のパートタイム労働法案による権利拡大に反対し、最低賃金法の引き上げ方針や「同一労働・同一賃金」原則の適用にも公然と反対論を対置しているものであった。

この意見書には、労働組合運動はもちろん、法曹団体、労働法・労働問題

研究者集団、中央省庁、国会内で、関係するところでは、この労働法制の根幹を転換させる時代錯誤極まる見解を「暴論」「大暴走」とする批判の声と行動が急速に広がっていき、内閣府の規制改革会議も5月30日、「平成19年度規制改革推進のための第一次答申」にも、また経済財政諮問会議の07年度の「骨太方針」にも盛り込まれず（6月19日）全く黙殺されることになった。こうしたなかで、連合の金属機械関係の民間単産であるJAMが、規制改革会議に公開質問書を提出し、執筆担当者の解任を申し入れるという態度を表明して注目された。

ところが、規制改革会議は、12月25日の第二次答申には、第一次答申で不適切との判断から採り入れなかったワーキンググループタスクフォースの意見書を、多くの問題ありとする社会的批判に何の説明、反省を示すことなく基本的部分をほとんどそのまま本答申に盛り込み、「労働法制の抜本的見直し」方向を規制改革の重要課題として政府に提起した。これは、今後、日本の憲法の基本理念に貫かれた現行労働法制を「解雇の自由」を基軸に据えたアメリカ的労働法制への変質、転換を追求していく考え方と姿勢を公的に鮮明にしたものとして軽視することの出来ない動向である。

厚生労働省は、規制改革会議の第二次答申がこのような現行労働・雇用法制と行政の基本部分へのストレートの否定的批判であったことから、直ちにその誤りを指摘した反批判、拒否の異例の見解を発表した⁽¹⁵⁾。

③雇用労働政策の基調・方向性に関する研究会報告書と厚生労働省・雇用政策研究会報告書

三つ目が、その後8月に厚生労働省と労働政策研究・研修機構の共同による研究会（メンバー・大学教員8名、オブザーバー2名、座長 諏訪康雄法政大学教授）報告書—「『上質な市場社会』に向けて～公正、安定、多様性」である。

厚生労働省は、上位の政府機関で、政策決定権限の強い経済諮問会議や規制改革会議の労働雇用政策に関わる論議や問題提起に対しては、批判的で規制改革会議の意見書には、激しく反発していたが、この報告書は、市場原理主義的な規制緩和への一定の批判的要素を含むものとなっている。

もう一つが、12月25日に公表された厚生労働省・雇用政策研究会（学識経験者14名、樋口美雄慶応大学教授）報告書で、両者が描く「あるべき雇用・労働社会の姿」は、その基軸配列の順序に違いがある程度で、本質的には共通した以下のようなものである。

それは、中長期的に一貫性、実効性の高い雇用労働政策の策定には、公正の確保（公正な働き方）、安定の確保（雇用、能力開発による職業キャリアの発展、安定）、多様性の尊重（多様な選択を可能とすることによる能力発揮、競争力）という「基軸」が必要であり、それについては、雇用労働の事情に精通し、また当事者でもある労使の代表者が、それぞれの立場を超えて、学識経験者とともに、その共有に向けて、議論を行うことが重要であるとしたものである。内閣府の場合と異なり、公労使三者構成での政策決定という基本原則を堅持しているところに特徴がある。ただ、二つの報告書が財界の規制緩和の拡大路線それ自体に対する姿勢は明らかではない⁽¹⁶⁾。

おわりに 労働者派遣法改正問題をめぐる本格的せめぎあいへ

政府と財界は、現段階における「労働市場自由化」の最重要課題、労働者派遣法の残りすべての規制撤廃（事前面接の禁止、派遣期間の制限、派遣業種の限定）の改正問題は、2008年の通常国会からを予定し、労働政策審議会は法案化の必要な準備を進めていた。

そうしたなかで、全国的な労働組合運動と「反貧困」と格差是正を掲げる社会的諸運動は、格差の拡大と貧困化の根源が労働者派遣法と日雇い派遣の急増にあるとして、国民世論を背景に、抜本的改正と派遣労働者の労働条件改善を求める法的要求の内容を基本的に一致させ、規制緩和と撤廃を阻止し、法改正実現の共同の運動を発展させる取り組みを開始した。

10月4日には、全国ユニオン、製造現場派遣労働者のNPO「ガテン系連帯」、派遣ネット、連合、全労連の枠を超えた格差是正と労働者派遣法改正をめざすシンポジウムが国会内で開かれ、160余名が参加し、パネル討論では民主党、日本共産党、社民党、国民新党の四野党が勢ぞろいして、登録

型の原則禁止、1999年以前の派遣原則禁止に戻すことなどでほぼ一致するという状況がcaちとられている。11月20日にも第二回の院内集会シンポジウムが自民党を除く全会派から国会議員17名も参加して開催され、討論と決意表明が行われて、格差是正と希望のもてる働き方のために今こそ派遣法改正させる決意を新たにするという近年見られなかった流れを創り出していた⁽¹⁷⁾。

連合も労働者派遣法の見直しの考え方を確認し、全労連は具体的要求を提起するとともに、与野党逆転のもとでの労働分野の政策的接近と一致を評価して、野党共闘と労働組合運動の共闘を呼びかけていた。日本共産党国会議員団は、12月17日、このような流れのなかで高まった改正要求を盛り込んだ労働者派遣法の改正案を国会へ提出した。

新しい国会情勢は、公正、安定の労働・雇用の規制強化への流れを生み出し、経団連が12月11日にも「最優先課題」として確認していた労働者派遣法の規制撤廃の改正案であれば参議院は、それを否決し、野党共同の規制強化と労働条件引き上げの改正法案を通す状況を十分に作り出していたのである。

労働政策審議会労働力需給制度部会は、こうした情勢や相次いで暴かれる派遣事業それ自体の不正、違法の実態への社会的批判の高まりなどを注目していたことは明らかで、そこから財界の了解のもとに、12月25日、労使の意見の隔たりが大きく、個別の制度の仕組みの議論を続けても、有意義な結論に到達することは「困難」とする中間報告を発表した。厚生労働省は、こうして第169通常国会への労働者派遣法関係の法案提出という当初のスケジュールを白紙に戻し、今後は、学識経験者による研究会を設置して制度の在り方の研究を進めることにし、厳しい批判が集中している日雇い派遣については、新たな指針を設定することを明らかにした。労働者派遣法改正問題を一時棚上げ、先送りして、新たな対応策を探ることへの方針転換である。

08年2月7日、労働法学者を中心に専門家5人による「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」を設置し、活動が開始されているが、政府としては出来るだけ早く法的、制度的な考え方の整理を求め、何らかの法案化の方向を打ち出してくるものと思われる。その内容が注目されるところである⁽¹⁸⁾。

07年の労働・雇用法制改革をめぐる政、労、使のせめぎあいにおけるWE導入、裁量労働制の拡大など規制緩和推進政策の法案化の阻止、労働契約法と最低賃金法改正法の法案の部分的修正や最低賃金引き上げの格差是正措置の獲得、規制改革会議の現行労働法制抜本見直し論への社会的批判と孤立化、労働者派遣法全面規制撤廃方向の一時的棚上げ、学識経験者の研究会設置による在り方の再検討、日雇い派遣の指針策定などは、運動体がそれなりに積極的に共に闘った有意義な成果であり、労働サイドが政府・財界サイドの労働ビッグバン・「労働市場自由化」路線を大きく押し返したと評価することができよう。

予想される政府、財界の今後の攻勢に対抗し、この闘いがわが国の労働と生活の問題が抱える重大性を広く国民的な共通の問題意識に高め、政治改革の新しい胎動とともに、貧困問題研究者集団の新しい結成と運動と連帯した活動を生み出している今日、その中心勢力である労働組合運動に求められている社会的責務は何か。それは、まず何よりもあらゆる労働組合組織が本来の任務を改めて自覚し、これまでの運動の過去に捉われることなく、あらゆるレベルで今日の危機的現状を直視して、共通、一致する要求、課題での多様な交流、連帯、共同、統一を組織的にも、運動的にも実現させること。そして全国的、地方的、地域的に同じ願いをもった勤労国民の諸階層やその運動を進めている社会的諸団体との連携を求めていくこと。それらの努力、取り組みを誠実に、繰り返して、自らの要求、課題の実現に全力をあげることであろう。労働組合運動や社会運動、政党運動などの内外や一般の多くの人々の気持ちとしてもこの面の期待が高まっている。にもかかわらず、責任あるユニオンリーダーは、一貫して過去の運動や路線の相違に拘り、「自らの組織と運動の強化」を方針に掲げるものの、この方向へ足を一步踏み出そうとはしていないのが現状である。ここに日本の労働組合運動の国際的後進性と国民諸階層からの信頼性を回復できず、長期低迷から確実に脱出出来ていない根本的な弱点があるといえよう。

06年秋から07年の春闘、労働・雇用法制改革をめぐる国会のせめぎあいで一定の前進、参議院選挙の与野党逆転の歴史的状況の出現、貧困、格差是

正の労働・社会運動における非正規労働者の組織化運動の活発化という流れのなかで、08年には、法案化作業を中断させた政府、財界の労働者派遣法の規制全面解除問題が、一定の段階で具体的に進行しはじめることが十分考えられ、それに備えた闘いの強化が07年の統一的な運動の前進とその成果の上に構築され、規制全廃阻止と労働組合や派遣関係の労働組織、政党関係の労働者派遣法の規制強化、派遣労働者の労働条件水準の法的改善の統一要求の設定が急がれることになる。この点でも、連合と全労連が07年に運動の高揚局面で結成されたそれぞれの「非正規労働者の共同センター」の接触、交流から要求の統一と運動の共同への発展、政党を含む幅広い関係組織の確立が期待されるところである。

わが国の労働組合運動において、とくに長年にわたってその存在と組織化の意義が重視されずに、放置されてきた非正規雇用労働者が団結と運動の質的发展に決定的な意義をもつことが認識され、増大を続ける派遣労働者問題を基幹的な課題として取り組まれている今日、さしあたっての地位向上の立法的規制と組織化を成功させることは、今後、組織形態、組織運営、団結と闘争体制、社会的影響力など労働組合運動の前進と強化に計り知れない影響をもたらすであろう。もし、今日の段階においても、非正規労働者の問題の重要性を方針上は受け止めながら、実際には従来の軽視した対応に留めるならば、そして他の労働組合や社会運動とのさきに述べた共同、連帯の関係を追求する方向を軽視するならば、わが国の労働組合運動の発展、前進はさらに遠のくことになろう。

わが国においては、政府、財界の一体となった攻勢に広範な共同と連帯で対抗できる労働組合運動と社会的運動の体制が構築されるとき、労働ビックバンを阻止し、人間の尊厳と基本的人権の理念に貫かれた憲法と労働・雇用法制を確実に守り、拡充を実現させることを可能とするのであり、この点でも、2008年が日本の労働組合運動と権利闘争の今後にとって引き続き重要な年であることはいうまでもない。労働組合運動の一層の奮闘が求められている。

最後に、この結びを補足する意味で、先にも少しふれたが、日本労働弁護団前幹事長の鴨田哲郎弁護士がある雑誌の論稿で書かれている結び、労働ビッ

グバンの前哨戦としての労働者派遣法の本格的なせめぎあいを前に、非人間的な非正規労働者の人たるに値する生活を確保するための労働者と労働組合の自覚と連帯と闘いの重要性を特別に以下のように強調していることに賛同して、紹介しておきたい⁽¹⁹⁾。

「……そのためにも、有期雇用に対する法的規制の導入に積極的に取り組まねばならない。解雇が自由化されるということは、全ての労働者が、いつクビをさらわれても文句を言えないという意味で、日々雇用<日雇い>されることを意味する。ビッグバンを正面切って主張しえない状況に追い込んだ今こそ、労働者は労働者間だけでなく、広く市民・生活者と連帯を広げ、人間としてまともな生活をするための基礎的条件確保のために奮闘しなければならない。労働法制の基本的課題はこの点にある。……

ねじれ国会の中ですら前記の如き労働契約法しか制定できなかったことをふまえ、労働側は社会保障制度を含め、労働法制全般について政策立案能力とこれを実現する力の獲得に取り組まねばならない。そのためにも、一人ひとりの労働者が主体的に、知り、考え、行動し、連帯する意識と環境の醸成が必要であろう。」

<注>

- (1) わが国における労働者派遣法の導入と展開については、鷗田 滋「労働法の規制緩和と公正雇用保障」(1995年)法律文化社、五賀一道「雇用の弾力化と労働者派遣・職業紹介事業」(1999年)大月書店、労働者派遣法のその後の主な改正の概要、その特徴と問題点、今日的諸課題、見直しの動向については、大橋範雄「派遣労働と人間の尊厳」(2007年)法律文化社など参照。
- (2) 濱口桂一郎「労働法はどのように作られるのか」『労働法学研究会報』No2406、同「労働立法プロセスと三者構成原則」『日本労働研究雑誌』2008年No571(特別号)、中村圭介「逸脱?それとも変容?」同上、三浦まり「労働規制—新しい労働政治と拒否権」『流動期の日本政治—「失われた10年」の政治学的検証』(2002年)東京大学出版会、同「連合の政策参加」『衰退か再生か:労働組合活性化への道』(2005年)勁草書房、盛 誠吾「最近の労働立法と厚生労働省の動き」『労使の焦点』2007年5月号、戦後日本の労働法制の基調と後退に関する論稿は数多いが、直近までその流れに目及しているものとして、とりあえず宮里邦雄「労働法制の規制緩和—その動向と課題」『月刊労委労協』No619 2007年11月号参照。
- (3) 4人の民間議員が連名で、2006年11月30日に提出した文書「複線型でフェアな働き方に—

労働ビッグ・バンと再チャレンジ支援」で初めて労働ビッグ・バンという言葉が使用され、その実現には「関連制度を包括的・抜本的に見直す“労働ビッグ・バン”が不可欠と強調し、設置を確認したそのための「労働市場改革専門調査会」に対して、12月20日に労働市場の包括的点検の幾つかの検討課題を提示した。その文書からは「労働ビッグ・バン」という用語は、何の説明もなく消されて、以後今日まで政府関係の公式文書では使用されていない。これについて、当時、政府が法制化を公言していた横文字のホワイトカラーエグゼンプションが「残業代ゼロ法案」として世論の厳しい批判に曝されていたということからの教訓として消されたのではという憶測が流れている。その後、「自己管理型労働制」とか「家族団欒法」といった名称が厚生労働省の政策立案者の口にはぼつて、中断したままとなっているが、財界サイドの期待は大きく、強い。政府もそれに応えようとしている基本的姿勢は変えていない。

ところで、ビッグバンとは、宇宙生成期の大爆発を意味する用語で、10年以上前の金融・保険・証券分野の大再編の時代に「金融ビッグバン」として有名になったが、その直後に女性労働問題の研究者や弁護士などの間で「労働ビッグバン」が使われてから、一定の広がりを見せ、労働組合運動においては、昨年以降、政府・財界の労働政策を捉える常用語となっている。政府の公式文書では使用されていないが、八代尚宏氏は、国際基督教大学教養学部教授として公表して論稿（「日本の労働市場改革の方向性」『一橋ビジネスレビュー』東洋経済新報社 季刊 2007年WIN、55巻3号）では、「労働市場ビッグバン」という用語を使い、日本の労働市場の方向性の最大の課題として、解雇自由の原則を維持し、解雇の必要性等の経営判断については企業の裁量性を高めることを基本とするルール設定の必要性を提起している。この狙いは、労働組合運動サイドが厳しく指摘する戦後わが国の労働者、労働組合運動が歴史的に勝ち取り、形成してきた一切の労働・雇用法制やその判例法理、労働協約など自主法、諸慣例を抜本的に見直し、解雇自由の原則に貫かれた自由な労働市場で、必要な労働力を、より安く、自由に調達できるシステムとそれを保障する使い勝手の良い労働・雇用法制を整備することあると言えよう。その点で従来の規制緩和路線とは本質的に異なるものであることは明白である。

- (4) 財界・経団連と経済財政諮問会議の関係等は、菊池信輝【財界とは何か】（2005年）、平凡社 清水真人【経済財政戦記―官邸主導 小泉から安倍へ】（2007年）、日本経済新聞社 竹中治堅【首相支配―日本政治の変貌】（2006年）、中央公論社 佐々木憲昭 萩原新次郎（対談）【アメリカの対日要求と日本資本主義】『経済』2007年7月号など参照。在日米商工会議所労働可動性タスクフォース意見書という日本の厚生労働省に対する要請、提言（2007年11月まで有効）は、アメリカのWEを参考とした労働時間制度の導入、それに適合する「管理監督者」の範囲の拡大、裁量労働をめぐる規制の緩和と手続き要件の廃止、深夜労働割増賃金支払い規定の廃止などを求めている。
- (5) 雇用保険法等改正案、パート労働法改正案、雇用対策法及び地域雇用開発促進法改正案の成立経過の概要と基本的内容については、『労働法例通信』No2118 07.7.18参照。
- (6) 就業規則変更法理の成文化に再考を求める労働法研究者の声明文「禍根を残す就業規則変

更法理の成文化－契約原理に反する労働条件変更法理の固定化は避けるべきである」『季刊労働法』216号

- (7) 中央最低賃金審議会「地域別最低賃金額改定の目安」『日労研資料』第1325号(2007.9)
- (8) 連合は『連合「政策・制度 要求と提言」の2007年度の結論と動向』の「雇用と公正労働条件の確保」の項(13ページ以下)。全労連は、『第41回評議員会議案書』・資料集I(07.8.1~2)。
- (9) 第166通常国会に政府から提出され、継続審議となった労働契約法案、労働基準法一部改正法案、最低賃金法一部改正案の提出の経緯、内容の概観と論点について、秋葉大輔、杉山綾子、平山絵美「時代の要諦を踏まえた労働法制の在り方」『立法と調査』(参議院常任委員会調査室・特別調査室)2007年10月号 No273を参照。
- (10) 西谷 敏「望まれる労働契約法制－就業規則中心主義からの脱却をめざして」(講演パンフレット)2007・10・17 労働契約法インフォ・ネット事務局刊 道幸哲也「就業規則の不利益変更をめぐる状況－労働組合の役割はどこに」『月刊労委労協』第617号
有斐閣法律講演会2007『変わる雇用システム、変わる労働法制』所載の菅野和夫「雇用システムの変化と労働法の課題」(基調講演)とパネルディスカッション「新労働立法と雇用社会の行方－労働契約法・労基法改正・パート法改正」(労働法学者2、労使サイド弁護士2)は、修正案成立前の07.9.10段階のもので、先送りとなった労基法改正も対象にしたものであるが、法的問題点を浮き彫りにしており、今後の論議に役立つ有益なものである。
- (11) 「労働契約法案、最賃法改正案が衆院通過－修正で与野党合意」『日労研資料』第1328号(2007.12)、「労働契約法が成立－「判例法理を足しも引きもしないものである」－政府明言」衆院厚生労働委員会質疑(摘録)、参考人陳述、修正案、付帯決議、その他 『日労研資料』第1329号(2008.1)を参照。厚生労働省は、2007年12月5日、労働契約法と最低賃金法改正法について労働事務次官の施行通達を都道府県労働局長宛通達している。
- (12) 成立した労働契約法の登場の背景、厚生労働省サイドの研究会における議論、報告書の内容、労働政策審議会での曲折した経過などを資料的にも明らかにして、法文を逐条的に解説したものと野川 忍「わかりやすい労働契約法」がある。
- (13) 経済諮問会議労働市場改革調査会第一次報告(ほぼ全文)は、日労研資料第1321号(2007.5)、第二次報告は、メールマガジン労働情報No373(07.9.26)
- (14) 規制改革会議再チャレンジWG労働タスクフォース意見書全文は、日労研資料第1323号(2007.7)。国会答弁で柳沢厚労相は、「政府政策に反する意見書は不適切で遺憾」と厳しい見解を表明したが、労働政策審議会会長の明治大学法科大学院教授の菅野和夫氏は「…思い切った断定や飛躍が多すぎる…もう少し厳密な考察や慎重な目配りが必要」と批判した(日労研資料第1325号-2007.9)。

内閣府の労働・雇用関係の諸会議に総理大臣任命で委員とか専門委員という資格で参加している学者、研究者グループは2002年に創立された新自由主義、規制緩和と推進論の「法と経済学」学会という近代経済学の立場から法と判例の批判的検討を進め、経済社会の利益のために新たな立法的処理の道を探るという学会メンバーが多く、この意見書の執筆者は、建設

官僚出身の福井秀夫政策研究大学院大学教授と言われている。そして意見書は、06年に同大学で行われた「法と経済学」学会の6回の共同研究会の成果として12月に公開した著作「脱格差社会と雇用法制—法と経済で考える」をベースにし、経営、労働、法曹サイドの関係者からの個別的なヒヤリングをおこなってまとめたものようで、集団的な議論によるものではなくである。労働省官僚出身で同大学の濱口桂一郎教授は「労働の現場感覚を持たないイデオロギー的主張の前面への押し出し」と手厳しい評価を加えているのも当然であろう。ホームページ掲載のヒヤリングから、経団連の紀陸専務理事も福井氏の現実を知らない観念的な労使関係観に批判的であることを知ることができる。

『脱格差社会と雇用法制—法と経済で考える』への批判としては、鴨田哲郎「法学が新自由主義経済学に駆逐される!?!」『労働法律旬報』No1643 2007. 3. 10 土田道夫・石田恒平「解雇規制をめぐり効率と公正」『季刊 労働者の権利』2007・7 VOL.270 平井治郎「『脱格差』の名のもと解雇自由化となる“労働ビッグバン論”」『前衛』2008年2月号 No827などがある。

なお、経済諮問会議労働市場改革調査会第一次報告と規制改革会議再チャレンジWG労働タスクフォース意見書の内容に対する総括的批判は、田端博邦「労働ビッグバン（1）～（4）」『月刊労委労協』第614号～第617号（2007年6月号から9月号）。是々非々論からのコメントは、濱口桂一郎「労働ビッグバン」を解説する『世界』2007年11月号を参照。

- (15) 厚生労働省「規制改革会議『第2次答申』に対する厚生労働省の考え方」（平成19年12月28日）『労働法令通信』No2135（2008. 1. 28）を参照。規制改革会議の「労働分野」に関する主張、当事者意思の最大限尊重論、最低賃金引き上げの失業者増加論、女性労働者権利拡大の雇用縮小論、労働政策立案における実証調査分析不足論、解雇権濫用法理緩和論、労働者派遣法による各種制約撤廃論などに対し、現行法制や行政の正当性の論理、根拠を示して、いずれも「不適切」、「極めて不適切」、「人権上あるいは法制度上認められない行為を容認する記述」、「同意することはできない」として厳しい姿勢を明確にしている。
- (16) 雇用労働政策の基軸・方向性に関する研究会報告書全文は『Business Labor Trend』2007、11月号 雇用政策研究会報告書は、メールマガジン労働情報No398（07.12.26）
- (17) 10・4国会内シンポジュームの記録は『労働法律旬報』No1661、07年12月上旬号。11・20院内集会シンポジュームの記録は、同誌No1665 08年2月号参照。
- (18) 労働者派遣法の制定の経緯、法改正の姿遷、派遣労働の現状と制度見直しの動向について、山下孝久「労働者派遣法の現状と課題」『立法と調査』（参議院常任委員会調査室・特別調査室）2008年1月号など参照。労働政策審議会職業安定分科会労働力供給部会における公労使意見（概要）は『労働法令通信』No2132（07.12.18）中間報告に対する連合、全労連の事務局長談話（07.12.26）各ホームページ参照 日本共産党の労働者派遣法改正要求（『しんぶん赤旗』07.12.18）参照。厚生労働省の「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」関係については、メールマガジン労働情報第409号（2008. 2. 8）参照
- (19) 鴨田哲郎「解雇の自由化を許さず、有期雇用に規制を！ 労働法制—現段階の焦点は何か」『現代の理論』08新春号 VOLUME 14

<全般に関わる参考文献>

- 日本労働弁護団編『日本労働弁護団の50年』全4巻(2007年10月)
- 連合通信社編集部編『労働法解体—米国流規制緩和で職場はどうなる!?』連合通信社(2004年3月)
- 月刊全労連 特集労働法制(2007年5月号)
- 『連合』解説 連合の派遣法抜本改正要求(07.12月号)
- 伊藤圭一「反一貧困! 最低賃金をめぐる運動の到達と課題」『賃金と社会保障』07.10下旬号
- 吉村宗夫「反一貧困を訴える二つの集会と派遣社員の貧困・健康破壊」『賃金と社会保障』07.10月上旬号
- 西谷 敏「『格差社会』と労働法」『法学研究所紀要』(大阪経済法科大学)第40号 2007年1月
- 日本労働弁護団『権利白書2007年版』(季刊 労働者の権利 2007.10月)
- 自由法曹団『2007年総会議案書』
- 日本民主法律家協会「法と民主主義」特集Ⅰ労働法・労働法制をめぐる変容(2007.5月号)
- 福田 徹監修『2007 権利白書』(権利問題研究会)
- 労働大学調査所編『労働ビッグバン—解雇、賃下げ、労働時間の規制緩和』(労働大学)
- 風間直樹「雇用融解—これが新しい“日本型雇用型なのか”」(東洋経済新報社)
- NHKスペシャル取材班「ワーキングプア 日本を蝕む病」(ポプラ社)
- 水島宏明「ネットカフェ難民と貧困日本—日本の現在が見えてくる」(日本テレビ)
- 岩田正実『現代の貧困—ワーキングプア・ホームレス・生活保護』(筑摩書房)
- 熊沢 誠『格差社会で働くということ』(岩波書店)
- 牧野富夫『労働ビッグバン—これ以上、使い捨てにされていいのか』(新日本出版社)
- 田端博邦『グローバリゼーションと労働世界の変容—労使関係の国際比較』(旬報社)
- 脇田 滋『労働法を考える—この国で人間を取り戻すために』(新日本出版社)
- 高梨 昌『構想 完全雇用政策の再構築—労働ビッグバンを問う』(財団法人 社会経済生産性本部)
- 日本共産党労働法制改善阻止闘争本部編『これが人間らしい働き方のルール—日本共産党の立法提案』(新日本出版社)
- 連合編『連合白書—2008年春季生活闘争の方針と課題』(連合)
- 全労連・労働総研編『2008年国民春闘白書—なくせ貧困、ストップ改悪、つくろう平和で公平な社会』(学習の友社)
- 労働総研「『ホワイトカラー・エグゼンプション』米国調査報告書」『季刊労働総研クォーターリー』No68・69
- 笹島芳雄「アメリカのホワイトカラー・エグゼンプション—エグゼンプション対象者を中心に」『労働法令通信』No2106 2007.3.18