

破壊される雇用法制

—地域労組おおさか青年部の労働相談活動から見えてきたもの—

北出 茂

はじめに

政府が日本の雇用制度を根本から変える規制改革を強行しようとしている。

本稿では、若者の雇用と労働をめぐる現状を概観しながら、政府が導入を図る「新たな労働時間制度」及び「解雇の金銭解決制度」の目的と狙い、そして、それが労働者一般ひいてはこの国の社会全体に与える影響について考察をしていく。

1 青年労働者と長時間・低賃金労働

(1) 若者を取り巻く労働環境

若者を取り巻く労働環境には顕著な二つの特徴がある。極めて過酷な「長時間労働」と「低賃金労働」である。地域労組おおさか青年部で、私が書記長として交渉を担当した事案などをいくつか紹介したい。

Aさん（20代女性）の場合、「月給20万円」の求人信じて新卒入社したところ、実際には「固定残業代制」が採用されており、給与には月間60時間相当の時間外勤務手当6万1600円が含まれていた。所定8時間労働に相当する「基本給」はわずか13万8400円（当時の最低賃金）であった¹。月に2日しか休みのない従業員もおり、社員全員にあらかじめ11時間連続シフトの勤務体系が強いられていた。

Bさん（30代男性）の場合、朝7時から夜22時まで店舗で働き、夜22時からパワハラまがいの売り上げ反省会が毎日繰り返されていた。毎月の残業は月平均120時間（多い時には160時間）を超えるが、「名ばかり店長」で残業代がつかず月給は19万円であった²。

なお、正社員として入社しながらも、過労により病気になって退職を余議なくされていることは、AさんとBさんに共通している。

「固定残業代制」や「名ばかり管理職」制度は、長時間労働やサービス残業、過労とストレスの温床となってしまう。そして、労働基準法（労基法）が守られず、若者が会社を推進させるための「燃料」のように消費され、使い潰されているのが、今日の「ブラック企業」の特徴でもある。

¹ 本件は、フジテレビ【とくダネ！発 ニュースの言魂 2013】（2013年12月30日7時00分～9時50分）でも放映された。

² 北出 茂（2013）

(2) 「新たな労働時間制度」

安倍政権は、「新たな労働時間制度」を2015年の通常国会に法案提出するとしている。いわゆる「ホワイトカラー・エグゼンプション制度」(以下「WE」と表記する：労働時間規制適用除外制度)の導入である。

2014年10月に大阪で催された残業代ゼロに反対する集会³では、森岡孝二先生の基調講演後に、リレートークがあった。私の推薦で、地域労組おおさか青年部の二人のメンバーにも登壇をしてもらい実態告発をしていただいた。

大卒後にCさん(20代女性)が就職した会社は、ブラック企業であった。上司が常にサービス残業をするように圧力をかけ、毎日全員が何時間ものサービス残業を強いられる構造になっていた。現場の実態を訴えた。

「私の場合は毎日朝の6時には出勤し、夜は遅い時は21時まで店にいました。年末の一番忙しい時は夜の24時近くまで働かされました。」

「結局、私は一年でその企業を辞めました。私の場合はまだましな環境だったのと、一年しかいなかったのとでなんとか無事でいられました。同期の中には精神的に病んでしまった方もいますし、過去には突然失踪してしまったり、精神的に耐えられなくなり自殺してしまったりといった方もいらっしゃったようです。皆、本当に命をかけて働いていました。」

営業職であるDさん(30代女性)の給与明細の内訳は、基本給18万円に役職手当が1万円であった。団体交渉では、会社側は「(残業代を請求されるのは)前例がない」「うちは残業代を支払わない会社だ」と発言。さらに、「Dさん(4人しかいない営業所の所長)は管理職だから残業代を支払わなくてよい」と回答をしてきた。

1万円の役職手当を支払えばいくら長時間労働をさせても残業代を支払わなくてよいというのが、会社側の理屈である。現在、裁判を闘っている。

「客観的な証拠からは、1日11時間以上働いていたことになりましたが、実際にはもっと働いていました。」

『適正に賃金を支払うのが当たり前』『労基法違反は厳しく罰する』そういう風潮に社会全体をしていかなければいけないと痛切に感じます。」

WEは、今のところ年収1000万円(本稿執筆後に1075万円に変更)以上などの条件があり、対象となる労働者は少ない。また、そのような労働者に

³ 「STOP!!『残業代ゼロ』集会」在阪法律家8団体共催 於：エルおおさか 2014年10月7日

は、もともと「管理監督者⁴」として残業代が支払われない（あるいは、後述する「裁量労働制」が適用できる）と思われる。にもかかわらず、導入に固守する背景には何があるのか。

WEの対象労働者について、政府や経団連は、過去に400万円以上といった数字をあげていた。安倍首相自身が、将来的に年収要件を下げる可能性（WEを拡大適用する可能性）に含みを持たせる発言をしている⁵。労働者派遣法において「職種の限定」や「受入期間の上限」が緩和・廃止されていったように、ひとたびWEが導入されると、対象労働者の範囲はどんどん広がっていくことが予想される。

経営側が隠しているWE導入の本音は、これを“労基法の時間規制外しの突破口”として、人件費の大幅な削減へとつなげることにある。

（3）労働相談活動から見てきた「裁量労働制」の実態

WEとも類似点のある制度として、労基法では労働時間のみなし制度（裁量労働制）がすでに導入されている。適用労働者からの相談事例も多い。

プログラム開発会社で働いていたEさん（30代男性）は、長時間の残業代込みではそれなりの月給を手にしていた。ところが、専門技術職だということで「専門業務型裁量労働制⁶」が導入された。

問題は、その“裁量”の実態である。一定規模以上のコンピュータシステムはチームで共同開発する。互いの進捗状況を確認し、フォローをしたり、不測の事態に対応したりしながら、仕事をしていく。納期に間に合わせるために、全体の統制を確保しながら組織的に開発を進めていく。一部の人員が早く帰宅すると、チーム全体が納期に間に合わないという事態を引き起こしかねない。結果として、多くの場合、全員が一緒に深夜まで残業、納期前にはともに徹夜ということになる。Eさんの会社でも、一人の例外もなく、開発部門の全員が長時間残業をしていた。しかも、仕事自体は一方的に大量に納期を決めて与えられる。納期が迫れば、仕事の進め方についての“裁量”など無いに等しい。

Eさんに、タイムカードと給与明細を見せてもらった。「裁量労働制」導入の前後で、長時間残業に変化はない。しかし、導入後は、労働時間に見合った残業代が支払われなくなり、給料が激減していた。

「膨大な仕事量を与えられて長時間残業しているのに、それが給料に反映されない。大問題だと思いませんか」

⁴ 西谷 敏（2013）p.324-326、労基法41条2号

⁵ 衆院決算行政監視委員会（安倍首相発言）2014年6月16日

⁶ 西谷 敏（2013）p.310-313、労基法38条の3項

「専門業務型裁量労働制」とWEは労働時間に応じた残業代が支払われなくなる（時間外手当をゼロもしくは固定化できる）点では類似している。

では、類似の制度があるにも関わらず、WEが導入されようとしているのはなぜか。両者の相違点について検討しながら、労働者の働き方に対する影響を考察していく。

（４）長時間低賃金労働をますます広げるエグゼンプション

① 残業代ゼロ法案

まず、裁量労働制が「みなし労働時間制」（残業の概念は有る）であるのに対し、WEは「労基法上の労働時間の規制（１日８時間、１週４０時間以内）を除外する」（労働時間の概念も残業の概念も無くなる）制度である点で、両者は根本的に異なる。すなわち、WEは、「みなし労働時間制」ではなく、労働に対する評価基準から「労働時間」を外し、固定賃金（定額）で無制限に働かせるものである。「成果」に応じて賃金を支払うというが、労働時間という評価基準がなくなれば、成果も評価しようがない。

WEは、現行法上は違法である「サービス残業」の概念自体をなくすものであり、まさに「残業代ゼロ法」といえる。新聞社のアンケートでは、79%の人がこの制度に反対している⁷。

② 過労死促進法

次に、「残業代ゼロ」は、「残業ゼロ」を意味しない。

2007年に吹上元康さん（当時24歳）の過労死を出した「日本海庄や」では、実際の初任給は12万3200円で、1か月80時間の時間外労働をした場合に7万1300円の残業手当が付き、残業が月80時間未満であれば給与を減額するという制度が導入されていた。現行の労基法でも、1日8時間の法定労働時間制は、36協定やその特別条項により骨抜きにされており⁸、同調圧力の下で違法な働かせられ方が多発している⁹。

企業社会全体が「強制された自発性」¹⁰で覆われている現状をそのままに、労働時間の厳格な規制なしにWEを導入して「労働時間」の概念を外すのであれば、日本全体がブラック企業（過重労働・違法労働）化しかねず、「過労死促進法」との批判を免れない。

⁷ 朝日新聞 2014年7月19日[朝刊]

⁸ 36協定の形骸化や賃金不払残業の手法については、森岡孝二（2013）p.105-136

⁹ QC活動や暗黙のノルマについては、熊沢 誠（2010）p.323-328

¹⁰ 熊沢 誠（1989）p.76

2 解雇の金銭解決制度は日本をどこへ向かわせるか

(1) 解雇の金銭解決制度は、誰によって、何のために導入されようとしているのか

政府は、雇用制度改革の具体的施策として、WEの導入だけでなく、「予見可能性の高い紛争解決システムの構築」をあげ、「裁判で認められた不当な解雇を金銭補償で解決する制度」を導入しようとしている¹¹。

導入趣旨の一つに、雇用慣行が諸外国から見て不透明であるという問題を解消し、外資の参入と対日直接投資の促進を図るということが挙げられている。要するに、「海外企業」や「外国人投資家」にとって魅力のある市場にするために解雇規制を緩やかにする、ということである。

この目的からは、解雇された労働者に対する金銭解決水準が低く設定されることが懸念される。

この制度は過去にも建議されたが¹²、「補償金の水準の設定」¹³が問題となったほか、世論の大きな反対によって導入ができなかった。しかし、今回、反対運動は広がっているのだろうか。奇妙なことに、非正規労働者からは、これに賛成する意見すら聞こえる。

(2) 格差解消のため、非正規社員も「正社員の解雇」を期待？

Fさん(30代男性)は、10年近く働いてきた会社を雇い止めにされたことがきっかけで、地域労組に加入した。彼は新旧2枚の「求人票」を持参していた。一方で雇い止めをしながら、他方で求人をしている会社の姿勢を、彼はやるせないと語った。

非正規労働者の多くは、短期の有期雇用、派遣など間接雇用の拡大により、使い捨てが前提の仕事を転々としてきている。一つの職場で長く働き続ける者は必ずしも多くない厳しい環境の中、Fさんは10年近く同じ職場で働いてきた。新米社員に仕事を教えることもあったという。

だが、彼は時給900円と書かれた2枚の「求人票」を目の前に並べて、10年前を思い出すかのような、遠いところを見るような目をして呟くように言った。

「10年間、正社員と同じように働いてきて、時給は1円も上がることはありませんでした」

¹¹ 「日本再興戦略」改訂2014（閣議決定）－未来への挑戦－平成26年6月24日

¹² 「労働基準法の一部を改正する法律案について（検討の内容）」（平成15年2月10日労働政策審議会労働条件分科会提出資料）

¹³ 「第9回産業競争力会議・雇用人材分科会議事要旨」平成26年4月9日

後日、解雇の金銭解決制度について意見を求めると、彼はこう言った。

「正社員の雇用保障が、僕らのチャンスを奪っている側面があるんじゃないですか」

非正規社員が正社員に対して複雑な感情を抱かざるを得ない原因として、待遇面での格差が考えられる。実際、会社の中では「弱者」である彼らが、正社員から嫌味を言われたり、パワハラまがいの言動を受けたりといった相談は多い。

そもそも、正社員の雇用の「安定性」自体が、非正規社員の雇用調整によって支えられている側面がある。新卒一括採用といわゆる解雇規制のある日本型の雇用システムでは、最初の就職が決定的に重要である。「新卒時」の就職に失敗して非正規社員から出発した者が、その後、正社員に移行できる機会は限定的で、門戸が狭い。

それだけでなく、不安定な働き方を余儀なくされている者にとっては、正社員の雇用保障は好ましいものではなく、非正規社員の（正社員になる）チャンスを奪っている「害悪」のように感じられるのだ。

（3）中小企業労働者の保護につながる？

解雇の金銭解決制度が「中小企業労働者」の保護につながるという説もある。

この点、解雇の金銭解決制度導入に賛成する労働法学者の一人である大内信哉氏は、議論されている解雇規制改革は、世間で誤解されているような解雇の自由化を目指すものではなく、不当な解雇が許されないのは当然だとしながら、以下のように述べる。

「不当解雇した企業への制裁として現行法のように解雇を無効としても、実情は労働者が金銭を受け取って退職していることが多い。制裁内容を実情に合わせて補償金の支払いに変えようというのが、金銭解決制度導入論の骨子だ。」

14

確かに、労働相談の現場で、中小企業（零細企業を含む）では解雇が事実上自由になってしまっている現状を私も目の当たりにしている。裁判に訴える金銭的・時間的な余裕のない中小企業労働者にとって、判例法（解雇権濫用法理）による労働者保護の実効性は乏しい。そのうえ、中小企業では、裁判で勝っても、復帰した労働者は居心地の良い状態ではない。

14 日本経済新聞、2014年6月5日[朝刊]

しかし、金銭的な解決を望む労働者が存在しているということだけが理由であれば、新たな制度を導入する必要性は乏しい。不当解雇された労働者の中には職場復帰を希望しない人もいるが、現状でも、団体交渉で金銭和解の提案をしたり、労働審判や裁判上の和解をしたりすることによって金銭的な解決も行われている。

（４）大企業労働者の保護を取り払えば、中小企業労働者や非正規労働者の保護にもつながるといふ論理

この問題は、結局、大企業労働者の保護を取り払えば、格差が解消され、中小企業労働者や非正規労働者の保護にもつながる、という論理が正しいのかという問題に帰着する。

では、解雇の金銭解決制度は、格差の解消につながるのでしょうか。つながるとして、どのような形で“解消”が図られ、それは、日本社会にどのような影響を及ぼすのでしょうか。その時に、我々が見ることになる風景は、いかなるものなのだろうか。

以下、我が国の労働者全般に与える影響について、項を改めて検討していく。

（５）解雇の金銭解決制度が、日本の労働者に与える影響

① 大企業労働者

大企業労働者にとっては、解雇が無効であるのに、わずかの金銭補償しか得られず職場復帰もできないことになり、金銭解決制度の導入にはデメリットしかない。

② 中小企業労働者

中小企業の場合、制度が導入されたとしても、労働者が裁判に訴えなければいけない原則には何ら変わりがない。裁判所が端的に金額を決めることになる点だけが、導入前と異なるに過ぎない。補償金の額の類型化より、予見可能性が生じ、早期の金銭解決を促す効果はあるかもしれない。しかし、現行制度でも、ある程度の「相場」は形成されてきているので、程度の差でしかない。逆に、予見可能性を強調することは、この制度が結局「一定の金さえ払えば労働者をクビにできる制度」として運用されかねないことの裏返しでもある。

解雇の金銭解決制度の導入は、中小企業労働者の権利が十分に保障されていない現状を迫認するものであるといえる。が、特段、保護につながるとも言い難い。何よりも、このような解雇の金銭解決制度を導入した場合、「金さえ払えば自由に解雇できる」といった風潮が広まってしまうデメリットの方がはるかに大きいといえる。

労基法が守られていない現実からも、社会は必ずしも法律で動いているわけではない。しかし、それが違法・無効とされることによって、企業は不当解雇に「後ろめたさ」を感じてきたはずである。その歯止めが、なくなる。企業が裁判で負けるリスクは、金銭の問題に矮小化されてしまう。企業にとって、圧倒的に解雇がしやすくなり、今以上に抑制が利かなくなる危険性が大きい。

③ 非正規労働者

解雇規制改革の主な狙いは、「限られた雇用のパイの中で能力のある非正規社員と過剰となった正社員の入替を可能とする前提を整える」¹⁵ ことにあるという。だとすると、非正規社員は、この制度改革に賛成すべきということになる。

しかし、非正規労働者が激増したのは何故かという根本に立ち返ることなく解雇規制だけが緩和されることに対して、重大な見落としはないのであろうか。

第一に、「限られた雇用のパイ」というが、これ自体、正社員の違法な長時間労働を前提にしてしまっている点に、^{せいちゅう}掣肘を加えなければならない。

過労死防止法¹⁶が衆参本会議の全会一致で制定される時代だからこそ、今一度、「法定労働時間制」がなし崩しになってしまっている現状を問題視する必要がある。労基法では、週40時間・1日8時間の「法定労働時間」（使用者が労働者に命じることのできる最長労働時間）が大原則として定められている。これを遵守しないことを前提に「限られた雇用のパイ」云々を議論することは、レトリックとしておかしいのである。

例えば、女性労働者が出産で6割近くが正社員の仕事をやめるのは、育児や家事ができないほどの正社員の長時間労働が原因でもある。男性正社員の長時間労働は、社会的には評価されにくい配偶者の家事労働に支えられている。そして、退職した女性が非正規として働かねばならない一方で、家族を社会的に経済的に支えることを求められる男性は正社員として過労死時間の働き方にもひたすら耐えてきたのである¹⁷。

第二に、正社員に対する解雇規制が、「能力がある非正規社員」と「能力のない正社員」という不公平な状況を生ぜしめさせているというが、ここにも疑問を差し挟む余地がある。現状でも、非正規社員を正社員に登用することは、何ら禁じられていない。にもかかわらず、とりわけ労働者派遣法の規制緩和がなされて以後、企業は正社員の採用枠を減らし、ほとんど一方通行的に正社員を（人件費の安い）非正規社員に置き換えてきた。そして、その逆は遅々として進まなかった。団塊世代の大量退職に際しても、である。

¹⁵ 日本経済新聞、2014年6月5日[朝刊]

¹⁶ 過労死等防止対策推進法（平成26年6月27日公布、同年11月1日施行）

¹⁷ 竹信三恵子（2013）p.17、p.214

派遣労働者の増加と、派遣労働者の正社員化が進まないことと、この問題は関連している¹⁸。正社員の解雇規制を緩和しても、企業は正社員を減らして（人件費の安い）非正規労働者に置き換えるだけの可能性が極めて高いのである。

小泉政権時代に労働法制の大幅な緩和が行われた時も「雇用の流動化を押し進めることによって、自由な働き方が可能になる」と喧伝された。結果はどうか。生活自体が成り立たないワーキングプアが急増し、この国で働く労働者の4割近くが非正規雇用となり、若年労働者と女性労働者では5割が非正規雇用となった¹⁹。能力のある非正規社員と過剰となった正社員の入替を可能とする前提をつくるなどという“美しい装飾”は、すでに剥がれおちたはずの装飾の塗り変えに過ぎない。

3 雇用を劣化させる「雇用制度改革」

（1）憲法27条と棄民政策

憲法27条1項は、すべての国民が「勤労の権利」を有することを定める。まともな仕事に就いて、まともに働き続けることができるためには、「安定的雇用」、「公正な処遇」、そして「労働時間短縮」が必要となる²⁰。

低賃金で雇用不安定な非正規雇用、過労とストレスで鬱病が蔓延するブラック企業での長時間労働、それらは「ディーセント・ワーク」と言えず、したがって「まともな働き方」でもないのである²¹。

雇用制度改革について、WEは、若者を取り巻く極めて過酷な「長時間労働」と「低賃金労働」を是正するのではなく、むしろ是認する方向に作用すると考えられる。

そして、金銭解決制度導入は、労働移動の促進・産業競争力の強化という、もっぱら経済政策の視点から解雇法制の在り方が検討されているところに特徴がある。「雇用の流動化」とともに政府は「失業なき労働移動」を掲げているが、（仮にそれが実現できたとしても）問題は「労働移動」の内容である。

そもそも、どこに行っても通用するような市場価値の極めて高い労働者は、ごく一握りのはずである。

そうでない多数のごく普通の労働者は、いかに自分を安く売るかを競争させられることになりかねない。

¹⁸ 楽天リサーチ(株)「派遣労働者実態調査」、2013年3月

¹⁹ 総務省「就業構造基本調査」平成24年

²⁰ 熊沢 誠(1997) p.184 は「働き続けてゆける職場」に必要なものとして「ゆとり・なかま・決定権」を挙げる

²¹ 森岡孝二(2011)、西谷 敏(2011)、経済的社会的及び文化的権利に関する国際規約第7条

すでに「ロスゼネ世代」や「就職氷河期」に就職活動に失敗した者が見た風景。

それを見る者が、増える。

「過剰」とされた者が、新たに人手不足の業界に「労働移動」をさせられる。

求人が多い介護の仕事を例に挙げよう。資格を有していてもなお、家事労働的に誰でもできる仕事であるかのような扱いを受け、極めて低賃金である。生命に向き合い、高度のコミュニケーション能力を求められ、糞尿にまみれることもある一方で、人体を抱えねばならない重労働であり、多くの者が体を壊して離職をしていく。

大量採用大量離職を繰り返している業界の営業職の仕事はどうか。毎日長時間残業をしても賃金の割増しもない。成果が上がらないと罵声を浴びせられ、日々、退職強要を受ける。

水商売の仕事はどうか。そこでは、無保険状態で嘘と暴力にさらされ、賃金を踏み倒され、客のツケは自らの借金として金銭消費貸借証書にサインさせられる。

飲食店の仕事はどうか。有名店でさえ、正社員が店舗に平均 1.6 人しかおらず、大卒で新卒入社した正社員の 5 割が 3 年以内に退職せざるを得ず、退職した社員の 7 割は精神疾患に罹患している²²。飲食店のアルバイトは、シフト制で来月の給与がいくらになるか予測がつかず、改善を申し入れれば怒声と暴言が浴びせかけられてシフトが減らされて生活すらおぼつかなくなる。

(2) 幸せの総量を増やすために

昔、経営者には「理性」があった。働き手にとって良い環境をつくらねば、国全体が疲弊することを知っていた。

今、世の中全体で、新自由主義が跋扈している。とにかく、労働者を安く使う風潮である。国政がこれに荷担している。労働者派遣法の（常用代替の禁止という法理念を完全に骨抜きにする）全面改正や、本論で述べた残業代ゼロ法案などもこの流れにある。

だが、この道は、健全な道なのだろうか。

個別企業のあくなき利益追求は、社会全体の幸せの総量を必ずしも増加させない。

非正規労働者の増大は、労働者全体の「底」を低下させ、モノ言えぬ労働者を発生させた。それが、正規社員のブラック化を生み出した。若者を過酷な労働でつかいつぶすブラック企業の跋扈は、長期的に、大きな社会的損失を招くことは明らかだ。

²² 中澤誠・皆川剛（2014）p.122-153、p.173-197

個別の企業は、人件費を圧縮しつつけることで利益を生み出し確保してきたかにみえた。

しかし、日本全体を鳥瞰すれば、それは同時に「モノが買えない」多数の労働者を生み出すことでもあった。労働者は、同時に、消費者でもある。総賃金の低下は、さらなる購買力の低下を招き、それが、企業の業績不振と不況を招来せしめた。

国内市場を地盤とする、多くの内需型の中小零細企業は、この国の労働者と一蓮托生であるのだ。

結局、この新自由主義路線は、一部の（国家の枠組みを超えた）グローバル企業が儲かるだけの仕組みに乗ってしまうことではないのか。国内が疲弊し、この国全体がやせ細り、さらなる地盤沈下を招くことにつながりはしないのか。

おわりに

「ブラック企業」という言葉が市民権を得た一方で、いまや、多くの若者が「新自由主義」を内面化してしまいつつある。

社会の中で結びつきを作り、組織に属さない小さな声に耳を傾け、非正規の不安定雇用問題、正社員の過酷な労働の問題に共通の課題を見いだしながら解決していくような取り組みが、今ほど重要となっている時代はない。

雇用の問題は、年金制度や医療制度などの社会保障制度とも密接につながっている。そういう意味で、雇用の劣化にストップをかけ、まともな雇用を実現することは国家的課題でもある。

人件費をさらに削減する方向での雇用制度改革の先に、若者の未来はない。そして、この国の未来も。

雇用をめぐる問題の現場で立ちすくむ活動家の切なる思いとともに、本稿を読者の机上にお届けする。

以上

※ 参考文献

- ・森岡孝二『就職とは何か―＜まともな働き方＞の条件』岩波新書、2011年11月
- ・森岡孝二『過労死は何を告発しているか―現代日本の企業と労働』岩波現代文庫、2013年8月
- ・西谷 敏『人権としてのディーセント・ワーク―働きがいのある人間らしい仕事』旬法社、2011年1月
- ・西谷 敏『労働法 第2版』日本評論社、2013年10月
- ・熊沢 誠『日本的経営の明暗』筑摩書房、1989年11月
- ・熊沢 誠『能力主義と企業社会 岩波新書、1997年2月
- ・熊沢 誠『働きすぎに^たお斃れて―過労死・過労自殺の語る労働史』岩波書店、2010年2月
- ・竹信三恵子『家事労働ハラスメント―生きづらさの根にあるもの』岩波新書、2013年10月
- ・湯浅 誠『ヒーローを待っていても世界は変わらない』朝日新聞出版 2012年8月
- ・八代尚宏『労働市場改革の経済学』東洋経済新報社 2009年12月
- ・北出 茂『青年労働者は「ムチ」打たれるだけの存在なのか～「分析の客体」としてではなく「変革の主体」として～』（労働と健康）大阪労災職業病対策連絡会、2013年7月
- ・東京新聞、2014年10月1日[朝刊]
- ・日本経済新聞、2014年6月5日[朝刊]（24面・大内伸哉・「雇用制度改革の視点①」）
- ・日本経済新聞、2014年8月24日[朝刊]
- ・中澤誠・皆川剛『検証 ワタミ過労自殺』岩波書店、2014年9月
- ・労働政策審議会労働条件分科会、2014年9月10日
- ・(株)NTTデータ経営研究所「平成25年度産業経済研究委託事業（各国の働き方の実態からみた労働法制・雇用制度に関する調査）報告書」、2014年3月