

## 安倍政権の労働規制破壊とこの間の闘いについて

日本労働弁護団幹事長・弁護士

たかき たろう  
高木 太郎  
埼玉総合法律事務所  
1991年弁護士登録

1 2014年6月20日、第186通常国会が閉会した。

労働関係の法案では、過労死防止対策推進法が会期末の6月20日に成立し、労働者派遣法改正案は審議に入らないまま廃案(廃案にまで至ったのは、法案の条文に「1年以下の懲役」とすべきところ、これを「1年以上」としていたミスが見つかり、野党がこれに激しく反発したためである。)、有期雇用労働者特別措置法案も衆議院では可決されたものの参議院の審議に入らないまま継続審議となった。圧倒的に不利な国会情勢の中で、労働者派遣法改正案、有期雇用特別措置法案とも、今国会で成立必至の情勢であったが、労働組合がこぞって反対し、運動が盛り上がった中で、何とか今国会での成立は阻止することができた。労働者派遣法改正案、有期雇用特別措置法案とも、秋の臨時国会で再提案、継続審議され、政府与党がその成立を目指すことは間違いない。また、労働時間規制の適用除外制度も臨時国会に提案される見込みである。今後の運動のさらなる盛り上がりが必要である。

以下、安倍内閣による労働分野の規制破壊の動きとこれに対する反対運動の状況を概観する。

2 2012年年末、内閣総理大臣に返り咲いた安倍首相は、就任直後の2013年1月28日、第183回通常国会における所信表明演説で、「世界で一番企業が活動しやすい国を目指す」と述べた。

企業が一番活動しやすい国とは、そこで働く労働者にとっていい話ではけしてない。

また、日本だけが世界で一番企業が活動しやすい国になって、投資家の投資を受け入れられるはずはなく、他の諸国家も「企業が活動しやすい国」競争を展開して、そのしわ寄せが労働者、一般国民に行くことは明らかである。

企業活動のグローバル化により、タックスヘブン問題(グローバル企業が税負担を逃れて企業活動の実態はないのに、税負担の少ない実態のない国に形式上の本社を移すなど)に象徴されるように、企業活動を全世界共通のルールで適正に規制することが求められている時代である。抜け駆けを行ってはいけないのである。

さらに、安倍首相は、2014年1月22日世界経済フォーラム年次総会(ダボス会議)で、「『既得権益の岩盤を打ち破るドリルの刃になる』と私は言ってきた。春先には国家戦略特区が動き出す。そこではいかなる既得権益といえども、私の『ドリル』から無傷でいられない。」と述べた。舞い上がっている感のある芝居がかった表現である。その既得権益の筆頭に労働法の規制が挙げられている。歴史的素養のない首相によって、歴史的に積み上げられてきた労働者の命と健康、家族的・文化的生活を守るために、さらに社会の安定的発展に、必要不可欠な規制が、打ち砕かれようとしている。

私たちは、この労働規制「破壊」の動きをなんとかしても阻止しなければならない。

これは、労働者のためだけではなく、日本社会を救う運動である。

## 3 労働規制破壊をすすめる体制

安倍政権発足直後の2013年1月9日、経済財政諮問会議が復活し、同月23日、規制改革会議、産業競争力会議が誕生した。安倍内閣の基本方針は、これらの諸「会議」で形作られる。さらに2013年12月13日に国会戦略特別区域法が制定されると、国家戦略特区諮問会議が制定された。ここに人材ビジネスであるパソナ会長の竹中平蔵氏が加わり、この国家戦略特区諮問会議が、「岩盤規制」に風穴を開けるための司令塔として重要な役割を果たすことになる。ほかに、閣僚で構成される日本経済再生本部という組織があるが、これは上記の諸「会議」が出した結論にお墨付きを与えるためのセレモニーを行う場に過ぎないようである。つまり、大臣と言えども、上記諸「会議」の構成員でない人たちは、安倍首相の主要な政策決定からは、蚊帳の外におかれている関係である。

4 労働に関する規制があらゆる場面で「岩盤規制」として、安倍首相の「ドリル」で破壊されようとしている。派遣労働、有期雇用(における無期転換ルールの緩和)、労働時間、解雇の金銭解決問題、国家戦略特区構想とジョブ型正社員、職業紹介事業の人材ビジネスへの開放、外国人労働者受け入れなどの各分野における労働規制の破壊を概観する。

## 5 派遣労働

(1) 派遣法は、1985年の成立から、「小さく産んで大きく育てる」の方針により、次第に適用範囲を拡大されてきたが、2012年10月初めて規制方向の改正がされたばかりである。しかし、人材ビジネス業界の巻き返しにより、その改正が行われた2012年10月から、「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」が発足し、派遣労働の規制緩

和方向での検討が積み重ねられてきた。2013年6月5日には、規制改革会議の雇用ワーキンググループ報告書で「論点整理」が行われ、労働者保護はネグレクトされるとともに、大幅な自由化方向での意見が出され、派遣期間制限の見直しを行い「常用代替防止原則」を骨抜きにする方向が示された。2013年8月30日に出された厚労省の今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書でも同様の方向が確認されている。さらに、2013年12月には、厚労省の労働政策審議会・職業安定分科会・労働力需給制度部会の公益委員案が示され、そこでは、「労働力の需給調整において重要な役割を果たしていることを評価」「労働力の迅速・的確な需給調整という重要な役割を果たしている」と労働者派遣制度が肯定的に評価され、「業界全体として、労働者派遣事業の健全な育成を図る」「登録型派遣・製造業務派遣は禁止しない」などの方向が示された。さらに同部会では、労働側委員が反対の立場を明確にしているにもかかわらず、2014年1月29日、上記公益委員案同様の報告書が作成され、これが労政審でも確認された。そして、2014年3月12日、第186通常国会に、労働者派遣法「改正案」が提出された。

(2) この労働者派遣法「改正」案の概要は次の通りである。

- ① 専門26業務という区分や業務単位での期間制限は撤廃
  - ② 業務に関わらず、無期雇用派遣や60歳以上の派遣労働者等は派遣受入の期間制限を無くす(常用型派遣・登録型派遣ではなく、無期雇用派遣・有期雇用派遣に)
  - ③ 派遣業はすべて許可制に(特定派遣・一般派遣の区別をなくす)
  - ④ 有期雇用派遣も、「組織単位」を別にすれば同一労働者を派遣として使い続けることが出来る。労働者を入れ替えれば「派遣労働」を使い続けることが出来る(過半数労組等の意見聴取は必要)。
- (3) しかし、この労働者派遣法「改正」案は、

派遣期間制限の事実上の撤廃=派遣自由化をその内実としており、労働関係全体の4割近くに拡大した非正規労働の派遣分野でのさらなる拡大を招き、日本社会の安定を根本から覆す危険のあるものである。①常用代替防止の制限がなくなり、②派遣労働者の処遇改善のための措置も「均等待遇」ではなく「均衡待遇」の推進に止まっており、③雇用安定措置もきわめて不十分である。

(4) このような労働者派遣法「改正」が実現すれば、①既に日本の雇用社会において約4割を占める非正規労働者をますます増大させ、正規雇用と非正規雇用の格差は拡大し、②低賃金で生活に困窮し派遣先による派遣労働の恣意的利用に怯える派遣労働者は声を上げることもできず、派遣労働が固定化し、その結果、労働条件が更に劣化していく「雇用のデフレスパイラル」を招くことになる。③また、この労働者派遣法「改正」は、賃上げによる経済の好循環を実現すると標榜する安倍政権の政策とも全く矛盾する。

(5) 労働者派遣法改正案は、廃案にしなければならない。

## 6 有期雇用の無期転換ルールの緩和

(1) 2013年4月、改正労働契約法(18条)が施行され、有期雇用が5年を超えて更新される場合に無期転換できるとされた。実際に適用がされるようになるのは、最短でも、2018年4月1日以降のことである。

(2) ところが、2013年12月には、議員立法により、研究開発力強化法改正が行われ、大学、研究機関及びその共同研究者である民間労働者については、無期転換ルールが適用されるのは、5年ではなく10年経過後であることが定められた。これは、有期雇用の研究者、大学教員にとって事実上無期転換権を奪うものである。

(3) さらに、第186通常国会には、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案」が提出された。同法案は、施行さえされてい

ない無期転換ルールについて特例を認めるものであり、上記研究開発力強化法改正とは異なり、その適用範囲が、「高収入かつ高度な専門的知識、技術又は経験を有する」者とされており、広範かつ不明確であり、「高収入かつ高度な専門的知識、技術又は経験を有する」者に該当するか否かを、行政認定に委ねるなど非常に問題の多い法案である。

(4) この法案は、第186通常国会では、衆議院で採決されただけで、参議院では審議されないまま継続審議になったが、本年秋に開催が予定される臨時国会では、継続審議で法案通過が企図されることは明らかであり、成立阻止のために、格段の運動が求められるところである。

## 7 労働時間

(1) 売上にかかる経費はできるだけ売上に応じて増減する流動費とし、固定費化を防ぎたいのは、経営側の考える常である。そのため、生産、販売に必要な人件費を流動的なものに近づける努力(派遣労働の採用、有期雇用における雇止め自由の確保、正社員解雇の容易化などや、成果主義賃金の導入など)が、経営側によって不断に行われている。労働時間については、労働時間規制(1日8時間、週40時間、週休1日など)の範囲内では、賃金を成果に応じて定めることに法律上の制限は最低賃金法の規制のみである。しかし、労働時間規制を超えた時間の就労に対しては、所定内賃金を基準にして、超過した労働時間に対応した割増賃金の支払いが法によって命じられている。この労働時間規制の趣旨は、①労働者自身の健康確保、②労働者やその家庭のワークライフバランス、③ワークシェアによる社会経済の安定にある。また、④企業間の公正競争のルールとしての意味も大きい。すなわち、ブラック企業が長い長時間労働を強いる企業を野放しにすることになれば、適正労働時間で就労をさせる企業は、企業間の競争に敗れてしまうことになるのである。

この労働時間規制を取り払おうとしたのが、

2007年第一次安倍政権の時代に、「残業代0法案」として世論の強い反対に遭い、葬り去られたホワイトカラーエグゼンプションである。しかし、安倍政権は、性懲りもなく、この労働時間規制に関する「エグゼンプション(適用除外)」の導入の意図を明らかにした。しかも、今回言及されているのは、ホワイトカラーに限らず、オールカラーに適用される危険性のあるエグゼンプション制度である。

(2) 2014年4月22日開催の経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議で、長谷川閑史産業競争力会議雇用・人材分科会主査作成の報告書が公表されたが、その内容は、収入要件がなく、「職務経験が浅い」者、「随時の受注に応じて期日までに履行する業務に従事する」者等、極一部の労働者を除いた全ての労働者に適用される「Aタイプ(労働時間上限要件型)」、収入要件は、省令等で定める「Bタイプ(高収入・ハイパーフォーマー型)」の2つの労働時間規制撤廃ないし緩和の制度であった。

これらを受けて、政府は6月11日労働時間法制の見直しに関する関係閣僚会議を開き、労働時間に関係なく成果に応じて賃金を支払う新制度の導入を決めた。適用対象者は、「職務が明確で高い能力を有する労働者で、少なくとも年収1000万円以上の労働者」とされている。さらに、この方針は、6月末に発表される政府の成長戦略に書き込まれる予定である。

(3) 政府は、多様な働き方の一つとして、この制度を位置付け、このような働き方の選択肢の拡大は、労働者自身も求めていることであり、このように多様な働き方の選択肢が広がれば、雇用も拡大し、成長につながる、としている(「規制改革に関する第2次答申～加速する規制改革～」平成26年6月13日 規制改革会議)。しかし、これは、大きな間違いである。このような制度が導入されれば、いくら長時間労働が行われても成果に応じた賃金しか支払わないことが許されることになり、成果が上がるまで際限のない長時間労働が強いられることになる。この新しい労働時間制度の

導入には労働者の同意が必要であると説明されるが、使用者に対して弱い立場にある労働者が、制度導入に抵抗し拒否できる保障は何もない。

(4) 現在、わが国の過労死・過労自殺の労災件数は2年連続で増加し戦後最悪の水準を維持したままであり、長時間労働や職場のストレスなどによる精神疾患の労災件数も戦後最高を記録している。このように、長時間過重労働による過労死・過労自殺、精神疾患などの健康障害が広く日本の職場に蔓延している状況の中で、政府が提案するような法定労働時間を撤廃する「新しい労働時間制度」を導入すれば、ますます長時間労働が広がり、過労死・過労自殺が増加することは火を見るより明らかである。政府の新制度は、わが国で働く労働者の命と健康を脅かす極めて危険な内容であり、過労死を容認し助長する「過労死促進法」の制定を求めるに等しい。また、新制度は法定労働時間の規制をなくするものであるから、どんなに長時間労働しても労基法違反ではなく、労働基準監督官が長時間の残業を取り締まるための法的な根拠がなくなってしまふ。若者を過酷な労働で使い潰す「ブラック企業」の中には、新入社員を将来の管理職だといって残業代を支払わない企業や有期雇用社員を店長にして残業代を支払わない企業もある。政府の新制度は、ブラック企業をますます増長させる「ブラック企業野放し法」でもある。

(5) なお、年収1000万円以上という年収要件を設けるとの議論がされているが、ひとたび新制度が立法化されて新しい適用除外制度が導入されれば、あとはなし崩し的に年収要件が引き下げられ、適用対象労働者が拡大していくのは必至である。現に、日本経団連は、2005年6月21日の「ホワイトカラー・エグゼンプションに関する提言」で対象労働者の年収を400万円と想定している。そもそも年収1000万円以上の労働者であれば、長時間過重労働による過労死や過労自殺、健康被害を防止しなくてもよいということにはならない。どんなに高額な賃金を払ったとしても、労働者の命と健康を犠牲にすることなど許されることではない。

## 8 解雇の金銭解決

解雇の金銭解決は、従来から何度も遡上に上ってきた問題である。規制改革会議の「規制改革に関する第2次答申～加速する規制改革～」平成26年6月13日では、雇用分野に関して、「円滑な労働移動を支えるシステムの整備」の「労使双方が納得する雇用終了の在り方」の中で、解雇の金銭解決についても論じられている。

目論まれているスケジュールは次の通りである。

① 個別労働関係紛争解決に関する行政機能の強化について検討する。【平成26年度検討開始、1年を目途に結論】

② 諸外国の関係制度・運用の状況に関する調査研究を行うなど、労働契約関係の継続以外の方法を含め、労使双方の利益に適った紛争解決を可能とするシステムの在り方について検討を進める。【平成26年度中に調査研究を行い、その結果を踏まえ検討を進める。】

現在、裁判所における労働審判等の解決事例についての調査が行われようとしているが、そのような調査、あるいは情報提供が行われること自体が問題である。

具体的な制度の提案には至っていないが、雇用継続を望む労働者に金銭解決を強いる制度にならないように、また、不当解雇の助長にならないように、迅速、的確に対応をしていく。

## 9 国家戦略特区構想

(1) 国家戦略特区は、安倍首相らが「岩盤規制」と認識している各分野(建築、教育、雇用、医療、農業)について突破口を設けることを目的とした制度である。

(2) 2013年5月10日、国家戦略特区ワーキンググループが発足し、同月24日には、「国家戦略特区の基本的考え方と当面の進め方について」が公表され、「世界で一番ビジネスのしやすい環境をつくる」ことを目指すこと、地域の先導的な取組に対し国が主体的にコミットしていくこと、総理

主導の下大胆な規制改革等を実現するための突破口となることなどが明らかにされた。また、同月29日には、委員の一人である坂村健氏が「パッチャル特区構想」を提唱した。特区は地域である必要はなく、特定の企業などもやる気があれば、特区の対象にするというものである。同年9月には、特区に応募した自治体、民間企業のプレゼンをワーキンググループの民間議員が聴取する機会が設けられた。その後、いくつかの自治体が特区に応募する動きを示した。同年12月には、国家戦略特別区域法が成立した。

翌2014年1月7日、国家戦略特区諮問会議が発足する。そして、2月21日には、民間議員による「国家戦略特区の当面の対応について」が発表される。ここでは、今後2年間を集中期間として岩盤規制の突破口を開くこと、特区から改革を促進し全国展開することなどが明らかにされた。同年3月28日には、東京圏、関西圏、新潟県、養父市、福岡市、沖縄県が特区として指定された。

(3) 特区構想の内容は、多岐にわたるが、労働の分野では、①技能実習生の制度対象の拡大、②有期雇用特措法、③「雇用指針(ガイドライン)」の策定、④「雇用労働相談センター」の設置などがそのメニューとして、用意されている。

(4) しかし、①技能実習生問題は、技能実習生に対する人権侵害、搾取の問題が指摘され、②有期雇用特措法は、無期転換権という労働者の権利について特区内の労働者にはこの権利が保障されないというものであり、許されない。③雇用指針の作成自体はよしとしても、その内容が従来の判例法理の到達点を正確に反映したものの否か、解雇規制緩和への誘導が行われる可能性などは、今後問題になる。また、④雇用労働センターも、その権限、運営がどのように行われるのか、解雇の金銭解決に道を開いたり、仲裁制度などに発展する可能性もあり、その動向は注意して見守る必要がある。

## 10 ジョブ型正社員・限定正社員

(1) ジョブ型正社員は「限定正社員」と同義として用いられており、職種・勤務地・労働時間のいずれかが限定された正社員を指す。現実には、既にかなり普及しており、法制度上の制約があるわけではない。

(2) 2013年12月5日の規制改革会議・雇用ワーキンググループに提出された資料「ジョブ型正社員の雇用ルール整備に関する意見」によれば、「ジョブ型正社員は、専門性に特化したプロフェSSIONALな働き方、子育てや介護との両立、正社員への転換を望むも無限定な働き方は望まない非正社員等の受け皿として重要である。」しかし、「多くの企業で導入されているが、その特性にあった雇用管理が行われていない。」「ジョブ型正社員の形態・内容について労働契約や就業規則で明示的に定めることが必要である」とされている。ジョブ型正社員の特性にあった雇用管理を普及するのは、職種・勤務地限定の労働契約や就業規則の整備を普及し解雇しやすい労働者を作り、このような労働者の雇い方をすれば不況時・経営方針転換時に「余剰」労働力を抱え込みリスクが軽減できるとの考え方を普及し、最終的には、投資を呼び込むことにつなげることが目論まれているものと考えられる。

(3) しかし、これには、重大な問題がある。

ア ジョブ型正社員=限定正社員とされる労働者に関して、「限定正社員」という用語により誤った理解が広がる可能性がある。すなわち、勤務地が限定されている、職種が限定されているから、その勤務地の就業場所がなくなれば(工場移転の場合など)、あるいは、担当業務がなくなれば(業務統合による管理部門一括化により事務系人員を削減する場合など)、当該労働者を容易に解雇できるという誤った理解が普及される危険がある。また、業務が限定されているからという理由だけで賃金が低く据え置かれる危険がある。

イ これは、女性の権利向上、有期雇用労働者

に対する無期雇用転換権の獲得、同一価値労働同一賃金の原則の適用などを目指して、一步一步獲得されてきた労働者の権利を、格差のあるまま固定化する機能をも有することになる。

ウ さらに、限定正社員に対して、「無限定」と観念されてしまう従来型の正社員に対する悪影響である。すなわち、「無限定」正社員については、解雇がしにくく賃金が(「限定」正社員に比較して)高い代わりに、無限定な配置転換(勤務地、職種)が命じられ、無限定な残業が命じられてしまう危険性がある。「無限定」正社員がブラックな働き方をさせられる危険性である。

## 11 外国人労働者受け入れ

安倍政権において、①オリンピックの開催等に伴う一時的な建設需要の増大に対し、即戦力となり得る外国人を受入れること、②人口減少社会における持続的成長のために、高度外国人材の受け入れ拡大・推進、技能実習制度の抜本的見直し、労働力不足が顕在化した分野の人材確保のための新たな外国人の就労制度の制定、が構想されている。

しかし、現に行われてきた技能実習制度は、開発途上国への技能等の移転による国際貢献を目的として創設されたにもかかわらず、現実には、農業、縫製業などの、日本人が好まない傾向にある単純労働力不足解消のために利用されてきた。そのため、技能実習生には、職場移転の自由がなく、構造的に支配従属的な関係が生じやすい。また、技能実習制度には、送出し機関の規制の困難性や監理監督機関による監視機能が脆弱であり、技能実習生が実習先に対して正当な権利行使ができず、中間搾取を生む構造となっている。

技能実習生制度は廃止し、単純労働者の受け入れについては、それに伴う社会保障の責任も負担しなければならないことを前提に、実態に即した議論が行われるべきである。

**12** 職業紹介事業の人材ビジネスへの開放  
安倍政権は、人材ビジネスを成長分野と位置づけ、ハローワークが持つ情報を人材ビジネスに提供すること(求人情報の提供(H26.8まで)、求職情報の提供(検討中))、労働移動助成金(労働者を移動させるとお金がおちる仕組み)、ジョブカードの発行とキャリアカウンセリングの人材ビジネスへの委託、などを構想している。

しかし、求人情報の提供は、派遣会社に求人企業に売り込みをかける機会を提供することにつながり、せっかく直接雇用の求人があったものが、それが派遣労働によって埋められてしまう危険がある。求職情報の提供は人材ビジネスによるダイレクトメールなどによる営業活動につながる可能性がある。また、労働移動助成金、ジョブカードの発行とキャリアカウンセリングの人材ビジネスへの委託は、いずれも人材ビジネスの利益につながる事業であるが、これらの提言を、人材ビジネスの利益を代表する委員の下で行うことは、政策の公平性を疑わせるに留まらない問題がある。

**13** 労働弁護団の活動  
これらの安倍政権の策動に対して、日本労働弁護団は、次のような運動を展開してきた。

(1) 2014年年初から「派遣法川柳・キャッチコピー」の募集を行い、記者会見してマスコミ報道を促すとともに、各労働組合に応募を働きかけ、派遣法改悪が本年の重大課題になることを広げた。

(2) 派遣法パンフレットを作成し、2014年4月からその普及に力を入れてきた。短時間の学習会、議員要請活動、宣伝に役立つものとして、広く普及することを目的に、送料のみ実費負担していただき、あとは無料で提供するとの方針も実施した。初版3万部印刷に加え、6月には追加で2万部の印刷を行って、さらに学習会活動、議員要請を強める予定である。

(3) 各地での講演会、学習会活動を実施している。本部役員、事務局が要請があれば、各地に

講師として出向く体制も取った。本部役員、事務局が講師として参加する企画が、東京、神奈川、埼玉、札幌、仙台、広島、徳島、長崎などで実施され、あるいは実施が予定されている。また、各地で独自に開催されている企画も多数あり、6月21日全国常幹で報告されたものだけでも、札幌、埼玉、東京、神奈川、名古屋、京都、大阪、広島、福岡、長崎で独自の活動が行われている。

(4) 労働時間制度に関するチラシを作成し(20万枚程度)、労組への宣伝、街頭等での宣伝、学習会等での活用を生かす予定である。

**14** 労働組合  
(1) 各団体がこぞって安倍政権の雇用破壊反対に立ち上がったことは大きい。

(2) 連合は、派遣法改悪が審議される労働政策審議会のたびに、厚生労働省前で「生涯」ハケンで「低賃金」に異議あり！ 激励集会」を開催し、2013年12月5日「STOP THE 格差社会！ 暮らしの底上げ実現 12.5緊急総決起集会」で労働者保護ルールの改悪阻止を訴え、その後も、2014年5月27日には全国ネットで同時に集会を開催する方式の「STOP THE 格差社会！ 暮らしの底上げ実現 5.27中央総行動・全国統一集会」を開くなど、労働分野の規制緩和を許さない運動を繰り広げた。この間2014年4月26日に開催された連合メーデーでも労働者保護ルールの改悪断固阻止をメインテーマに設定し、その他、院内集会で民主党などに対する働きかけ、また、地方では、地方議会への誓願を行い、地域から労働法制改悪反対の運動を繰り広げた。

(3) 全労連、全労協は、日本マスコミ文化情報労組会議(MIC)などの組合と、2013年10月23日、「安倍政権の雇用破壊に反対する共同アクション」を組み、国会包囲行動、議員会館前座り込み、院内集会、ターミナル駅前・厚労省前宣伝など、多くの集会、行動、国会議員要請などを展開した。

(4) 労働弁護団及び団員は、労働弁護団とし

て、あるいは個々のつながりで、各労働団体の要請に応じて、各集会に参加し、連帯挨拶・講演を行い、また街頭宣伝などの活動を展開した。

**15** 日弁連の活動  
(1) 日弁連は、2013年12月13日派遣法改悪反対で日弁連初の日比谷野音集會を開催した。そこでは、日弁連会長も先頭に立って力強い挨拶を行った。その後も、院内集會などの活動が行われた。

(2) 日弁連の呼びかけで、その主催する集會に、各労働組合が参加し、共同の行動が広がった。

(3) 日弁連は、派遣法反対で国会議員への要請活動を行った。与野党を問わず、厚生労働委員会の委員に名を連ねる議員を中心に要請を行い、議員本人から、率直な意見や感想を聞き、次の要請、運動を生かすことも行われた。

(4) 労働弁護団の団員は、日弁連の会員として、日弁連の活動に積極的に参加した。特に議員要請は、当該国会議員の選挙区の日弁連を中心に行うことが効果的であり、その点で、地方の団員の果たした役割は大きい。

**16** マスコミ報道、インターネットの活用  
(1) 報道の果たす役割は極めて大きい。2007年に労働時間法制に関するホワイトカラーエグゼンプションが葬られた際には、マスコミによる「残業代0法案」の命名が大きな役割を果たした。日本労働弁護団は、有期雇用労働者の無期

転換権の除外制度に関する各法案等に対しても、派遣法改正案に対しても、今回の労働時間法制の適用除外制度提案に対しても、声明を発表し、記者会見を行うなどして、各法案、制度の問題点が広く報道されるように活動してきた。

(2) マスコミに関する影響力という点では、各地方における地元メディアへの影響力は極めて大きい。各地の日弁連は、労働弁護団として、あるいは弁護士会を通じて、集會、意見書発表などについて地元メディアへの発表を行い、これを報道に取り上げてもらう努力を行った。

(3) 労働弁護団本部は、労働分野の規制「破壊」に対応する特別のホームページを作成し、そこに、関連する情報を集め、また、各地で学習会等を実施する際に活用してもらえるように、資料及びレジュメの掲載を行った。

**17** 今後の闘い  
秋には、第187臨時国会が召集され、そこで、継続審議になった有期雇用労働者特別措置法案の審議が再開され、労働者派遣法改正案も再提案されることは必至である。また、労働時間規制の適用除外制度については、労政審の審議が行われており、上記臨時国会に法案として提案することが企図されている。

私たちは、この夏の間運動を広げ、上記臨時国会でこれら労働規制破壊につながる法案をすべて「永久」廃案に追い込むべく奮闘しなければならない。

