



RIETI Discussion Paper Series 10-J-012

## 労働時間法制の課題と改革の方向性

水町 勇一郎  
東京大学

## 労働時間法制の課題と改革の方向性\*

水町 勇一郎

(東京大学)

### 要旨

働き方を変えるには、その問題点と問題解決の方向性を労使の間で話し合い、現場主導で改革を進めていくことが何よりも重要である。しかし同時に、人間性を損なうような働き方に法的な制約を加えることや、労使当事者の建設的な話し合いを法的に促していくことも、重要な課題となる。

日本の労働時間をめぐる問題を法的にみた場合、改革の大きなポイントは、①長時間労働問題への対応を図ること、②労働者の多様化（法と実態の乖離）に対応するために法制度の整理・再編を図ること、③（②の対象者も含めて）健康問題への組織的対応（予防）を図ることにある。そのためには、労働基準法、労働安全衛生法、労働保険料徴収法などの関係法令を改正・整備することが必要になる。

また、このような改革を実現し、日本の働き方を変えていくためには、単に労働時間法制に手を入れるだけでなく、他の諸制度との有機的連携、法制の背景にある日本的な雇用システムとの関係、政策的要請を実現するための実効的な法システムの構築をも視野に入れて、幅広くかつシステムの根本から議論をしていくことが重要である。

本稿では、労働法の視点から、日本の労働時間制度の課題と改革の方向性について考察する。

RIETI ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、(独)経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

\*本稿は、(独)経済産業研究所におけるプロジェクト「労働市場制度改革」の一環として執筆されたものである。

## 1 改革の背景と課題

日本の労働時間法制には、現在大きく 2 つの問題がある。

### 1.1 世界的課題—労働法の機能不全

1 つは、旧来の法の機能不全に起因するものである。

そもそも近代的労働法は 19 世紀後半から 20 世紀にかけて、当時の社会的原動力であった「工場で集団的に働く従属的労働者」をモデルとして形成されたという経緯をもっている (AGRIETTA [1976], BOYER [1986], 水町 [2008 : 9-18])。なかでもその嚆矢となった労働時間法制は、集団的に働く工場労働者を念頭に置きながら定型的な規制を課す (例えば 1 日 8 時間・週 48 時間労働で 1 日の労働の間に 45 分の休憩を全員に一斉に付与することを原則とする) という性質をもつものであった<sup>1</sup>。

---

<sup>1</sup> 19 世紀には、イギリスの 1802 年工場法 (もともと 1802 年法は教区徒弟の悪疫からの保護という旧救貧法的性格をもあわせもつものであり、工場労働の悲惨な状態を公的に規制する近代的工場法の原型を完成させたのは 1833 年法であった (戸塚 [1966 : 242-271]))、ドイツ (プロイセン) の児童労働保護に関する 1839 年規定、フランスの年少者労働時間規制に関する 1841 年法などを嚆矢として、年少者と女性を対象に労働時間や休日・深夜労働を制限する立法が各国で定められた。この 19 世紀の労働時間規制の主たる目的は、将来労働力や兵力となる子どもと子どもを産む女性を保護すること (労働力再生産機能の保護) にあったが、20 世紀になると、年少者や女性にとどまらず、労働者一般を対象とした労働時間規制が展開されるようになる。工業化の進展が欧米列強より遅れた日本では、1911 年の工場法で初めて女性や年少者 (「保護職工」) を対象とした労働時間規制が定められ (渡辺 [2007 : 101-110])、その後労働者一般を対象とした労働時間等の規制が定められたのは、第 2 次大戦後 (1947 年労働基準法) であった (日本の労働法制の歴史的経緯・展開については、野川 [2007 : 40-51] 参照)。

アメリカでは、1840 年代から州レベルで年少者や女性の労働時間を規制する法律が定められていた (代表例は 1842 年マサチューセッツ州法) が、南北戦争後に設けられた合衆国憲法第 14 修正のデュープロセス条項には実体的デュープロ

しかし、1970年代以降のポスト工業化、グローバル化の社会趨勢のなか、旧来の定型的な労働時間法制は多様化する社会実態に対応できない事態に陥った。そのなかで先進諸国は、1980年代以降、労働時間法制の柔軟化を進めていく<sup>2</sup>。日本も1987年労基法改正以降、変形労働時間制の拡大や裁量労働制の導入など、労働時間制度の多様化・柔軟化を図る法改正を行ってきた。しかしなお現行法制は、多様で複雑な労働実態に十分に適合したものとはなっていない。現行法と実態の間にはなお乖離がみられ、労使双方から現行制度への不満の声があがっている<sup>3</sup>。

## 1.2 日本固有の課題—長時間労働問題

もう1つは、労働をめぐる日本固有の問題である。

日本の労働問題のなかでも最も深刻な問題の1つとして、長時間労働の問題がある。特に近年、労働時間の二極化傾向が進み、正社員の労働時間が長時間化している（とりわけ平日の労働時間が長くなり睡眠時間が減少する傾向にあ

---

セス（契約の自由）の保障も含まれると解釈されるようになり、これらの労働者保護立法は契約当事者の自由を侵害するゆえに違憲無効であるとの連邦最高裁判決が、19世紀末以降相次いで出された（その代表例が1905年のLochner事件判決（Lochner v. New York, 198 U. S. 45 (1905)）である）。この連邦最高裁の保守的性格が覆され（例えば1937年Jones & Laughlin事件判決（NLRB v. Jones & Laughlin Steel Co., 301 U. S. 1 (1937)））、労働者保護立法の合憲性が広く認められるようになったのは、最低賃金や時間外労働賃金等の一般的な規制を定めた公正労働基準法（連邦法）が制定され（1938年）、Darby事件判決（United States v. Darby, 312 U. S. 100 (1941)）でその合憲性が承認された（1941年）、1930年代後半以降のことである（その背景にあるアメリカ法思想の転換については、ホーウィッツ [1996] 参照）。

<sup>2</sup> 例えば、フランスでは、1982年のオールー改革以降、労働時間規制を中心に規制権限を国家から労使へ、さらには産業レベルの労使から企業レベルの労使へと移行させる労働法の柔軟化・分権化の動きが進められている。諸外国の労働時間法制の歴史と概要については、山口・渡辺・菅野編 [1988]、労働政策研究・研修機構 [2005b]、水町 [2005 : 140-145] など参照。

<sup>3</sup> 例えば、日本労務研究会 [2005]、厚生労働省 [2005] など参照。

る)ことが指摘されており<sup>4</sup>、その極限状況では過労死・過労自殺に至る<sup>5</sup>など、日本における過剰労働の問題は欧米諸国に比べてかなり深刻であることが認識されている(労働政策研究・研修機構[2005b])。その要因としては、①日本の雇用システムの最大の特徴である長期雇用慣行の下では外部労働市場を利用した雇用の柔軟性(外的柔軟性)を確保することが難しかったことから、企業内部で柔軟性(内的柔軟性)を確保する方法の1つとして、日常的に長時間の時間外労働が行われてきた(不況で業務量が減ったときに時間外労働を減らすことで一種の雇用調整を行ってきた)こと、および、②日本的な労働市場の二重構造(正規労働者と非正規労働者間の大きな格差・乖離)が残存するなかで、1990年代後半以降、グローバル競争の激化、景気低迷の長期化、企業内人員構成の高齢化などを背景にコスト削減圧力が急激に高まったため、コスト削減の手段として非正規労働者が増加し、量的に減少した正規労働者の過剰労働を深刻化させたことが挙げられる。日本の長時間労働問題は、日本の雇用システムや労働市場の構造と密接に係わった深刻な問題となっている。

また、年次有給休暇の取得日数・取得率は1990年代の中盤以降減少・低下する傾向にあり<sup>6</sup>、休暇をとりにくい状況にもなっている。このような深刻な過剰労働問題に対し、法は必ずしも実効的には機能していない(労働政策研究・研修機構[2005a])。

### 1.3 改革の模索—2006年厚生労働省研究会報告書

このような状況のなかで、長時間労働問題(ひいては労働者の健康確保問題)への法的な対応を図るとともに、労働実態の多様化に対応するための法の整備を図ることが重要な政策課題となっている。

---

<sup>4</sup> 例えば、2004年に実施した労働者アンケート調査により日本における長時間労働の実態を明らかにしたものとして労働政策研究・研修機構[2005a]、総務省「社会生活基本調査」のtime-use dataを用いて1976年から2006年にかけての労働時間・生活時間の推移や内容等を分析した論考として黒田[2009]がある。

<sup>5</sup> 川人[1998]など参照。井上[2001:160]は、日本でみられる過労死はデュルケームのいう集団本位的自殺と通底しており、「高度産業資本主義と共同体的社会編成原理を結合した現代日本社会のディレンマを象徴している」としている。

<sup>6</sup> 年休の取得日数・取得率(平均)は、2007(平成19)年現在8.2日・46.7%となっており、1995年の9.5日・55.2%以降、減少・低下傾向が続いている(厚生労働省「就労条件総合調査」(旧「賃金労働時間制度等総合調査」)。

2006年1月に出された厚生労働省「今後の労働時間制度に関する研究会」(座長：諏訪康雄教授)報告はこれらの課題に応えるための提言を行ったが、その提案の多くは2008年労働基準法改正には盛り込まれなかった。労基法改正でとられた方策は、月60時間を超える時間外労働についての割増賃金の25%から50%への引き上げ(労基法37条1項・3項)、時間単位の年休付与の許容(39条4項)の2点であり(2010年4月施行)、問題の根本的解決にはなお遠い状況にある。

## 2 改革の方向性

ここでは、以上のような問題状況のなか、日本の労働時間法制をめぐって行われるべき改革の方向性について、長時間労働問題への対応、労働実態の多様化への対応(適用除外と裁量労働制の整理・再編)、労働者の健康確保のための取組み(組織的対応の促進)の順に検討する。

### 2.1 長時間労働問題への対応

#### 健康確保のための労働時間規制—最長労働時間、休息時間の保障など

労働時間に対する法規制の1つの大きな目的は、労働者の健康確保にある。しかし、現行法の法定労働時間(週40時間、1日8時間〔労基法32条〕)は必ずしもそれに即したものではなく、かつ、これを超える時間外労働に対する日本の法規制は絶対的な上限を欠くものとなっており、労働者の健康確保のために十分な制度とはなっていない。そこで、ヨーロッパの労働時間法制を参考にしつつ、次のような労働時間規制を講じることが考えられる。

第1に、法定労働時間とは別に、時間外労働を含む労働時間の上限としての最長労働時間を設定することである。最長労働時間の長さについては、①週48時間(EUの労働時間指令〔93/104/EC〕の原則)、②週60時間(EUの最長労働時間の例外として位置づけられているイギリスのオプトアウト等の上限として提案されている時間〔濱口〔2009a:71-75〕])、③月251時間(1か月〔30日〕の時間外労働を80時間〔日本の過労死の労災認定基準である平成13・12・12基発1063号参照〕として計算したもの)などの選択肢が考えられよう。

第2に、前日の労働終了時刻から当日の労働開始時刻までの間の労働解放時間として保障される休息時間を設定することである。EUの労働時間指令は、1日11時間の休息時間の保障を定めている。日本の現在の労働実態からすれば1日

11 時間はかなり厳しい基準であるといえるが、他方で、日本の（特に大都市部の）通勤時間が相対的に長く、長時間労働とあいまって労働者の睡眠時間が減少する傾向にあることを考慮すると、労働者の休息時間として 1 日 11 時間程度の保障が必要ともいえる。なお、情報通信産業・情報サービス産業等の産業別労働組合である情報労連では、使用者との協定により、10 時間の休息時間を保障する「勤務間インターバル制度」の導入を進めている（杉山・村上 [2010]）。

第 3 に、労働時間制度の柔軟性にかかわらず必ず保障されるべき休日として、週休 1 日の確保を法律上定めることである。これは、労働者の健康確保のために、労働時間制度の適用除外者や変形労働時間制の適用者等であっても保障されるべき休日と位置づけられる<sup>7</sup>。

また、これらの法規制と併せて、兼業労働者の労働時間規制のあり方（現行法では労基法 38 条 1 項）を見直すことも課題となる。少なくとも労働者の健康確保のための法規制については、労働時間の通算制を実効性あるものとするために、他事業場での労働時間の申告制などの整備を図るべきである。

#### **WLB のための労働時間規制—週休 2 日の保障、年休の完全付与**

労働者の健康確保のための法規制と並んで、労働者に一定の休日・休暇を保障し、労働者のワーク・ライフ・バランス（WLB）を図るための法規制も重要である。

ワーク・ライフ・バランスのための法規制としては、第 1 に、週休 2 日制を保障すること、第 2 に、年休の完全付与を実現することが挙げられる。これらの点は、政府の経済財政諮問会議労働市場制度改革専門調査会の第 1 次報告（2007 年 4 月）で掲げられた目標でもある。このうち、特に第 2 の点は、労働者に時季指定権を与えている日本の年休制度に起因している問題でもある。使用者に年休計画表を策定させているヨーロッパの年休制度とは異なり、年休の付与時期を労働者に決定させる日本の制度においては、年休をとりにくい職場の雰囲気や、労働者自身が病気のために年休をとっておくという事態を生み、年休がなかなか消化されないという結果につながっているのである。この問題を解消するためには、ヨーロッパのように、年休の指定義務を使用者に課すことによって年休の完全付与を実現するという改革が必要になる。ここでは同時に、年休とは別に、不測の

---

<sup>7</sup> 労働時間制度に関する課題と改革の方向性については、梶川 [2008]、濱口 [2009b : 23-51] など参照。

病気等に備えるための休暇制度を整備することも重要である。

なお、これらのワーク・ライフ・バランスのための法規制については、労働者の希望や現場のニーズに合った形で制度の運用を図ることを可能とするために、労働者代表との合意によって例外を設ける（例えば、①労働者代表との協定に基づき週休 2 日を年単位で平均して柔軟に付与する、②使用者による年休指定の例外として労働者が個人的に指定できる年休日数を一定範囲で残しておく）ことを認めることが考えられよう。

## 2.2 労働実態の多様化への対応—適用除外と裁量労働制の整理・再編

### 現行制度の問題点

現行の管理監督者の適用除外制度（労基法 41 条 2 号）は、その法律規制のあり方が簡略・不明確でありすぎるため、法と実態の乖離を生み、いわゆる「名ばかり管理職」の問題を発生させている。他方で、労働時間制度を柔軟化するために導入された裁量労働制度（特に企画業務型裁量労働制度（労基法 38 条の 4））は、労使委員会を設置して委員の 5 分の 4 以上の多数による決議をし、その決議事項として、健康確保措置および苦情処理措置を講じ、労働者の個別同意を得る必要があることが求められているなど、法律規定や要件が複雑すぎて実務上使いにくいものとなっている。厚生労働省「平成 20 年就労条件総合調査」によると、企画業務型裁量労働制を利用している企業（常用労働者が 30 人以上の民営企業）は 0.9%にすぎない。

### 3つの適用除外制度への整理・再編

そこで、これらの制度を連続性と一貫性をもった制度として位置づけ、適切な規制の下で実態にあった利用を可能とすることが重要になる。具体的には、これらの制度を、①実体的要件の明確化（管理監督業務・専門業務・企画業務に従事するという職務・責任要件、実際に労働時間管理を受けていないという時間管理要件、適用除外されるにふさわしい処遇を受けているという処遇要件）、②労働者代表との協定、③行政官庁への届出という 3 つの要件の下で、3 つのタイプの適用除外制度（管理監督型適用除外、専門業務型適用除外、企画業務型適用除外）に整理・再編することが考えられる。

これらの要件のうち、第 1 の実体的要件（①）については、法令によって詳細で画一的な基準（例えば年俸額など）を定めるのではなく、労使による合意によって多様な実態に応じた柔軟な対応・決定ができるようにすることが重要である。

第 1 の要件が柔軟に設定される分、第 2 の要件としての労働者代表との交渉プロセス（協定）が重要な役割を果たすことになる。

そして、これらの適用除外は、いずれも法定労働時間（労基法 32 条）と割増賃金支払い（37 条）の適用除外、すなわち、法定労働時間を超える労働をしても法定の割増賃金は発生しないという効果をもつものと位置づけるべきである。例えば、適用除外の対象とされる管理監督者になったとたん、その健康確保やワーク・ライフ・バランスは法的な保護に値しなくなるわけではなく、これらの適用除外者にも健康確保やワーク・ライフ・バランスの法的要請は同様にあてはまるはずである。だとすれば、これらの適用除外者についても、健康確保やワーク・ライフ・バランスの観点からなされる最長労働時間、休息时间、週休制、年次有給休暇の規制（上記 2.1）の適用は除外されないものとすべきである。ここで適用除外されるのは、労働時間数と賃金を結びつける規制のみと位置づけるべきである。

### 2.3 労働者の健康確保のための取組み—組織的対応の促進

労働者の健康確保問題は、単に労働時間の長さという視点だけで解決されるものではない。そこで、2.1 で述べた長時間労働に対する法規制に加えて、各事業場が、その事業場固有の状況を考慮に入れながら、労働者の健康確保へ向けた組織的対応を講じることを促すことも政策的に重要なポイントとなる。ここでは、上記 2.2 の適用除外者も対象含めて、対策を講じるべきである。

特にここでは、①労働者代表との協議・合意（協定）に基づいて、②PDCA サイクル<sup>8</sup>等の方法で労働者の健康確保・増進に向けた取組みを組織的・継続的に行い、③当該事業場の病気罹患者が減少するなど一定の成果を上げており、④その取組みの内容および結果が公表されている場合には、労災保険の保険料を引き下げるなど、政策的インセンティブを与える制度とすることが考えられる。現行の労働保険料徴収法 12 条の 2 に定められている安全衛生確保措置（これを講じている事業主には労災保険の保険料の割引〔割増〕率の上限が 40%から 45%に引き上げられる）は、このような観点からの改革の萌芽とみることもできる。また、このような予防的な取組みを実効的に行っていることは、労働者の健康被害

---

<sup>8</sup> 計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Act）の 4 つのステップを循環的に（Cycle として）繰り返し行っていくことにより、状況に応じた事態の改善を継続的に図る手法をいう。

に対する使用者の健康配慮義務違反（損害賠償責任）の免責事由（使用者の義務違反を否定する要素）として考慮・評価すべきであろう。

### 3 改革の視点

これらの労働時間法制改革を実現していくためには、2 で述べた具体的な制度設計の検討と並んで、広く視野に入れておくべき重要な課題がある。

#### 3.1 他の諸制度との有機的連携

第1に、単に労働時間制度だけに目を向けるのではなく、労働時間の問題はより広く他の諸制度とも密接に係わりあった問題であることを認識することである。

例えば、労働者の健康確保については労働安全衛生法上の安全衛生委員会等の取組み（17条以下）、女性活用の視点からは男女雇用機会均等法上のポジティブアクション（14条）、子育て支援という視点からは次世代育成支援対策推進法上の一般事業主行動計画（12条以下）、労働時間に関する総合的対策として労働時間等設定改善法上の労働時間等設定改善委員会（6条以下）など、幅広い観点から法的な取組みが推進されている。

労働時間をめぐる問題を考える際には、他の諸問題と有機的に結びついていることを認識し、これらの問題を視野に入れながら問題の解決・予防を図っていくという視点が重要になる。

#### 3.2 背景にある日本的なシステムとの関係

第2に、日本の長時間労働問題は、1.2 で述べたように、①日本の長期雇用慣行を中心とした雇用システムのあり方や、②正規労働者と非正規労働者の間に大きな格差・乖離がある労働市場の構造と密接に結びついたものという性格・背景をもっている。

そこで、日本の労働時間問題を考える前提として、例えば、①長期雇用慣行そのものを見直して外部労働市場の柔軟性を取り込む形で改革を進めていくのか、長期雇用慣行自体は維持しながら他の方法で雇用の柔軟性を確保することを模索するのか、②非正規労働者は正規労働者の雇用を守るための調整弁（バッファ）であるという位置づけを今後も維持するのか、正規労働者と非正規労働者をあわせて労働者全体で雇用の柔軟性のバランスをとっていくのかという問題を、もう

一度根本から考える必要がある<sup>9</sup>。

労働時間をめぐる問題を考える際には、労働時間法制上のテクニカルな議論・改革だけでなく、雇用システムや労働市場のあり方自体を見渡しながらか、労働法制全体の改革を検討する視点が重要になる。

### 3.3 実効的な法システムの構築

第3に、労働時間法制（さらに労働法制全体）の改革を進めていくうえでは、その法的基盤として、実効的な法システムのあり方を検討し構築していくことが重要な課題となる。

例えば、労働基準監督署など公的機関による厳格な監督を行い、違法な行為があれば積極的に処罰をしていくべきか（国家管理モデル）、私的自治（契約自由）を重視し、契約違反があった場合には裁判による権利の実現を図ることで対処すべきか（私的契約モデル）、それとも国家管理と私的自治の中間として、多様な意見利益を調整・反映する集団的システムを構築し、集団的な問題の発見・解決を図っていくべきか（中間集団モデル）。また、集団的なシステムを構築していく場合、その実効性や公正さを支える基盤となる組織は労働組合なのか、新たな労働者代表制なのか<sup>10</sup>。

労働時間法制や労働法制全体の改革を論じる際には、新たな社会のあり方に適合した実効的な法システムを構築していく視点が、改革の基盤として、重要にな

---

<sup>9</sup> これらの点は、国の法律政策のあり方としては、解雇法制、有期労働契約法制、労働者派遣法制などを含む労働市場法制全体をどのように設計するか（それとの関係で労働時間法制をどう設計するか）に係わる問題である。例えば、1つの方向性としては、正規労働者の労働時間規制を強める分、正規労働者の解雇規制を相対化し、正規労働者と非正規労働者（有期契約労働者や派遣労働者など）をあわせて雇用の柔軟性のバランスをとるという選択肢がありうる。

また、各企業・事業場レベルで、労使の話し合いを通じて、個別にその方向性や重点の置き方を決めるという方法も考えられる。例えば、一方で、正規労働者の雇用保障を重視し、非正規労働者の雇用は柔軟なものとするが、非正規労働者にはその不安定さを保障する手当を支払うという企業・事業場があり、他方で、正規・非正規労働者の垣根なく雇用の継続性を重視しつつ、経営難に直面し雇用調整が必要となったときには正規・非正規労働者の区別なく調整の対象とするという企業・事業場もあり、それらの選択を各企業・事業場における労使の協議・決定に委ねるという方法である。

<sup>10</sup> 例えば、2で提示した「労働者代表」との協議・協定は、既存の労働組合（特に過半数組合）との協議・協定によってその実効性や公正さを確保することができるのか、非組合員を含む労働者全体によって代表を選出する新たな制度を設けそこで選ばれた労働者代表によってその役割が担われるべきなのかが、ここでの重要な検討課題となる。

る<sup>11)</sup>。

【参考文献】

- 井上達夫 [2001]『現代の貧困』岩波書店
- 梶川敦子 [2008]「日本の労働時間規制の課題—長時間労働の原因をめぐる法的分析」日本労働研究雑誌 575号 17頁以下
- 川人博 [1998]『過労自殺』岩波書店
- 黒田祥子 [2009]「日本人の労働時間は減少したか？—1976-2006年タイムユーズ・サーベイを用いた労働時間・余暇時間の計測」ISS Discussion Paper Series J-174
- 厚生労働省 [2005]「裁量労働制の施行状況等に関する調査」
- 杉山豊治・村上陽子 [2010]「労働組合の視点から」水町勇一郎・連合総合生活開発研究所編『労働法改革』日本経済新聞出版社
- 戸塚秀夫 [1966]『イギリス工場法成立史論』未来社
- 日本労務研究会 [2005]『管理監督者の実態に関する調査研究報告書』（座長：島田陽一）
- 野川忍 [2007]『労働法』商事法務
- 濱口桂一郎 [2009a]「EU労働時間指令改正の動向」労働法律旬報 1687・88号 71頁以下
- 濱口桂一郎 [2009b]『新しい労働社会』岩波書店
- ホーウィッツ（モートン・J）（樋口範雄訳）[1996]『現代アメリカ法の歴史』弘文堂
- 水町勇一郎 [2005]「労働時間政策と労働時間法制」日本労働法学会誌 106号 140頁以下
- 水町勇一郎 [2008]『労働法〔第2版〕』有斐閣
- 水町勇一郎・連合総合生活開発研究所編 [2010]『労働法改革』日本経済新聞出版社
- 山口浩一郎・渡辺章・菅野和夫編 [1988]『変容する労働時間制度』日本労働協会

---

<sup>11)</sup> このような視点から労働法改革のグランドデザインについて論じたものとして、水町・連合総合生活開発研究所編 [2010] がある。

労働政策研究・研修機構 [2005a] 『日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と  
実証分析』（小倉一哉・藤本隆史）労働政策研究報告書 No.22

労働政策研究・研修機構 [2005b] 『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時  
間法制に関する調査研究』（座長：山川隆一・荒木尚志）労働政策研究報告書  
N0.36

渡辺章 [2007] 「工場法史が今に問うもの」日本労働研究雑誌 562 号 101 頁以下

AGRIETTA (M.) [1976], *Régulation et crises du capitalisme : L'expérience des  
États-Unis*, Paris, Calmann-Lévy

BOYER (R.) [1986], *La Théorie de la régulation : Une analyse critique*, Paris,  
La Découverte