

## 雇用モデルの多様化と法解釈・法政策上の課題

### [研究メンバー]

主査	荒木尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授	
	池田 悠	北海道大学大学院法学研究科准教授	
	黒田有志弥	国立社会保障・人口問題研究所研究員	
	富永晃一	信州大学経済学部准教授	
	長谷川珠子	福島大学行政政策学類准教授	
	原 昌登	成蹊大学法学部准教授	
	本庄淳志	静岡大学人文社会科学部准教授	
	研究協力者	石川茉莉	東京大学大学院法学政治学研究科博士課程
		石崎由希子	東京大学大学院法学政治学研究科助教
		神吉知郁子	東京大学大学院法学政治学研究科 GCOE 特任研究員
仲 琦		東京大学大学院法学政治学研究科博士課程	
成田史子		東京大学大学院法学政治学研究科博士課程	
朴 孝淑	東京大学大学院法学政治学研究科 GCOE 特任研究員		

(所属は 2011 年度段階のもの)

### [報告書目次]

序 章	雇用モデルの多様化と法解釈・法政策上の課題—問題意識と検討の概要
第 1 章	「多様な正社員」をめぐる法律問題—労働契約法改正法案を中心に
第 2 章	高年法上の雇用確保措置から見た労働者の多様化
第 3 章	福祉的就労と障害者の「労働者性」
第 4 章	疾病による休職期間中の法律関係—ドイツ法を手がかりとして
第 5 章	企業組織再編時の労働者保護規制に関する日独比較
第 6 章	オランダにおける「多様な働き方」を支える法制度
第 7 章	ドイツにおける客観的事由のない有期契約規制の新展開 —2011 年 4 月 6 日 BAG 判決を中心に
第 8 章	男女間の「同一労働同一賃金原則」と「同一価値労働同一賃金原則」について ；ドイツの一般平等取扱法に関する議論を参考に
第 9 章	イギリスの最低賃金制度と給付つき税額控除制度
第 10 章	アメリカの失業保険制度と稼得所得税額控除

### [内容要旨]

従来の日本の雇用システムにおいては、雇用保障があり労働条件も手厚く保護された正規雇用労働者（無期契約により、フルタイムで直接雇用されている労働者）と、雇用が不安定で労働条件も劣位にある非正規雇用労働者（有期契約、パートタイム労働契約、派遣労働契約で雇用されている労働者）という二極化された雇用モデルしか提供されていないのではないかという問題が指摘されている。しかし、より子細に観察すると、正規雇用の内部で、勤務地限定社員や職務限定社員等の「多様な正社員」が登場してきており、非正規雇用の内部では、有期労働、パート労働、派遣労働それぞれに非正規雇用として一括して論ずることのできない固有の課題が存在することがわかる。また、正規雇用と非正規雇用の課題は、それぞれを静的に捉えるのではなく、両者をいかに接合し、移行を促進するかという動的な問題把握が必要である。このような視点からは、さらに無業・失業状態と雇用をどのように接合すべきかという課題をも浮上してくる。

本研究では、こうした問題意識を踏まえて、第1に、正規雇用内部における雇用モデルの多様化に関する法解釈・法政策上の課題、第2に、非正規雇用の雇用システムにおける位置づけに関わる課題、第3に、正規雇用と非正規雇用の処遇格差を是正するための法解釈・法政策上の課題、第4に、無業・失業状態から非正規・正規雇用への接合、そしてそれぞれの状態における所得保障のあり方、という4つの柱を立てて検討を行った。

第1の正規雇用内部における雇用モデルの多様化については、第1章『多様な正社員』をめぐると法律問題」で、現在国会に提出されている有期労働契約の無期化により登場する無期契約労働者の雇用システムにおける位置づけと各種の法律問題について検討した。また、正規雇用と非正規雇用が接合する場面として、第2章「高年法上の雇用確保措置から見た労働者の多様化」では、高年法における定年後の再雇用・継続雇用の理論的問題を分析した。さらに、雇用モデルの多様化の一局面であるが十分な検討がなされてこなかった分野である、障害者就労について、第3章「福祉的就労と障害者の『労働者性』」で、就労する障害者の労働者性について根本的考察を加えた。

働き方の多様化の延長線上の問題として、病気により就労できないが雇用関係は存続する休職期間があり、特に、近時、メンタルな問題を抱える労働者の増加により種々の法的問題が生じつつある。そこで、第4章「疾病による休職期間中の法律関係」では、私傷病による休職期間についても一定範囲で賃金を補償する法制度を整備しており、また、病気から復帰にかけてのリハビリ勤務の法的性質等の検討も進んでいるドイツ法の状況を検討し、日本の制度論・解釈論への示唆を探った。

労働関係が一企業を超えてダイナミックに展開するという意味での労働関係の多様化・複雑化が現れるのが、企業組織再編時である。そこで、企業組織再編時の労働関係に関する多様な法律問題について、第5章「企業組織再編時の労働者保護規制に関する日独比較」で比較法的検討を加えた。

第2の非正規雇用の雇用システムにおける位置づけについては、第6章「オランダにおける「多様な働き方」を支える法制度」で、パートタイム労働を積極的に活用したことで知られるオランダの状況を総合的に分析している。また、非正規雇用の中で、現在最も注目を集めているのが有期労働契約の法規制の在り方であるが、この点については第7章「ドイツにおける客観的事由のない有期契約規制の新展開—2011年4月6日 BAG 判決を中心に—」で、日本の立法論にも大きな影響を与えているドイツ法の最新状況を分析している。

第3の正規雇用と非正規雇用の処遇格差是正問題に関しては、EUにおいて雇用形態差別に関する指令が発出されるなど、参考となる議論が展開されている。しかし、そこで展開されている雇用形態差別や同一労働同一賃金等の基本的概念について、必ずしも共通の理解が成立していないように思われる。そこで、第8章「男女間の『同一労働同一賃金原則』と『同一価値労働同一賃金原則』について：ドイツの一般平等取扱法に関する議論を参考に」では、ドイツ法の議論を素材に、雇用形態差別に関わる基本的概念について検討を深めた。

第4の、無業・失業状態から非正規・正規雇用への接合、そしてそれぞれの状態における所得保障のあり方については、労働法と社会保障法にまたがった検討が必要である。これについては、第9章「イギリスの最低賃金制度と給付つき税額控除制度」および第10章「アメリカの失業保険制度と稼得所得税額控除」で、無業・失業状態から雇用への移行をどう規制すべきか、あるいは、非正規雇用への諸施策が雇用を失わせるような阻害的効果を生まないためにはどのような留意が必要か等について、イギリス及びアメリカの制度と現状について検討を加えた。

以上のような4つの柱に沿った各論的検討からは、各論点に関する多くの有益な示唆が得られたほか、改めて、正規雇用と非正規雇用の二極化という捉え方では不十分で、正規雇用の内部における多様化、非正規雇用として一括して議論できない非正規雇用内部の多様化と課題の多様性を踏まえた検討が重要であること、正規・非正規雇用の外に、無業・失業状態が存在することも視野に入れた施策が必要であること、そして、無業・失業、非正規雇用、正規雇用を分断して静的に捉えて論ずるのではなく、これらの状態を動的に接合し、望ましい状態に誘導するための視点からの検討が必要であること等が確認されたように思われる。