



Title	非典型雇用に関する法規制のあり方 - 有期労働、労働者派遣を中心として -
Author(s)	廖, 修雅
Citation	大阪大学, 2009, 博士論文
Version Type	
URL	https://hdl.handle.net/11094/49374
rights	
Note	著者からインターネット公開の許諾が得られていないため、論文の要旨のみを公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、大阪大学の博士論文についてをご参照ください。

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

氏 名	リョウ 廖	シュウ 修	ガ 雅
博士の専攻分野の名称	博 士（法 学）		
学 位 記 番 号	第 2 2 6 4 4 号		
学 位 授 与 年 月 日	平成 21 年 3 月 24 日		
学 位 授 与 の 要 件	学位規則第 4 条第 1 項該当 法学研究科法学・政治学専攻		
学 位 論 文 名	非典型雇用に関する法規制のあり方－有期労働、労働者派遣を中心として－		
論 文 審 査 委 員	(主査) 教 授 小 畠 典 明 (副査) 教 授 中 尾 敏 充 准教授 水 島 郁 子		

論 文 内 容 の 要 旨

現在、労働市場の領域においては、働き方の多様化に伴い、従来の長期的で安定的な雇用の保障や「フルタイム労働」による労働関係を基本にした雇用システムが修正を迫られている。そのようななか、従来は望ましくない働き方とされてきた非典型雇用と呼ばれる働き方に対する評価も変化してきており、労働市場においてより積極的な意義を付与されるようになってきている。

他方で、非典型雇用労働者は、雇用が不安定で、賃金・労働条件が正社員より劣っているといわれる。そして、この点を捉えて、非典型雇用の存在意義そのものを疑問視する見解や、非典型雇用が妥当する領域を極力制限しようとする見解などが唱えられている。しかし、非典型雇用は、女性、年配者、失業者に労働市場に入るルートを提供し、契約期間中に実務を通して応募者・企業の双方が互いを見極め、雇用のミスマッチを解消するという機能も有していると考えられる。また、非典型雇用労働者の労働条件を改善するために、均等（衡）待遇を声高に叫ぶことが、かえって非典型雇用労働者の労働条件の悪化に繋がりがかねない。

本稿は、以上のような問題認識に基づき、①労働市場における有期労働や労働者派遣の役割・機能、②有期労働や労働者派遣の均等（衡）待遇、③有期労働の最も重要な論点である更新制限、④労働者派遣の派遣業務と派遣期間、などの点について、通説的な労働法学説を批判的に検討し、非典型雇用法制のあるべき姿を提示することを目的とするものである。

第 1 章では、日本における有期労働と労働者派遣を規律する法制度について概観し、そしてこれらの法制度に対する労働法学説の評価を整理するとともに、これら労働法学説の評価が実務的観点から正当化できるもの

なのかどうかという問題を検討する。そこでは、それら労働法学説の評価は必ずしも的を射たものではないことが明らかになる。

第 2 章では、日本の公務員の世界において非常勤職員がどのような規律を受けているのかということを法制面と実務面から検討する。公務員の世界でも非常勤職員の賃金格差等の問題が存在するが、民間企業に適用される労働関係法令の多くは公務員には適用されないから、現実には即した制度改革が可能となっている。ところが、民間企業は厳格な労働関係法令の適用を受けるため、そのような改革は不可能となっている。その意味で、現行の労働関係法令は多くの欠点を有していることが明らかになる。

第 3 章では、EU、中国、韓国における非典型雇用に関する規制・実務を検討したうえで、日本との差異を明らかにし、外国法を無理に日本に導入することが非現実的であり、また法制度の一面のみを捉えて議論することが危険であることを指摘する。

第 4 章では、公務員世界における非常勤職員に関する法制度と比較法の分析から得られたことを整理し、日本法への示唆を得るとともに、非典型雇用法制のあるべき姿について私見を提示することを試みる。すなわち、職能資格制度（年功賃金）から職務等級制度（成果主義）への移行である。

産業構造の変化、働き方の多様化、グローバリゼーションの進展などによって、労働市場が大きな影響を受けているなか、労働者の基本権と労働市場の弾力性とのバランスを追求するために、労働市場とそれを取り巻く社会的環境変化に柔軟に対応することが求められている。

実際、EUでは、こうした観点から制度改革が行われ、法律には労働者の基本権に関する根本的な規定のみが残り、その他の規定については、廃止されたり団体交渉に委ねられたりすることになった。このように、EUでは、労働市場に関する規制はむしろ少ないといえるのである。これに対して、日本では法律によるさまざまな規制が存在するため、労働市場に関する現実の問題に柔軟に対応することが困難になっている。

EUの法制度を参考したうえで、2008年に改正パートタイム労働法や労働契約法が施行された日本は、法改正にあたって、EUの法制度全般を検討することはなかったが、この点に大きな問題があるといえる。例えば、法律の規定ではEUに倣って均等（衡）待遇を宣言したものの、根本的に賃金制度が違うという点を見逃していた。年功賃金制度のままで、均等（衡）待遇原則を適用するのは、あまりにも非現実的である。そうであるならば、日本の非典型雇用労働者の格差問題は、非典型雇用労働者を正社員に転換することによってではなくて、従来の年功賃金制度を改革することで解決すべきである。

労働問題を検討する際には、大局的な視点から検討する必要があると思われる。個々の労働者の格差問題を解決するのはもちろん、現在の制度全般を存続させるべきかどうかという点も含めて、今後の労働政策の方向性を検討するべきである。

論文審査の結果の要旨

本論文は、その表題にあるように、有期労働および労働者派遣を中心として「非典型雇用に関する法規制のあり方」について検討を行ったものである。

論文は、全体で4章から構成されており、第1章では、日本の有期労働、パートタイム労働および労働者派遣に関する法制度について、その実態をも含めた検討が行われ、これにつづく第2章では、民間における非典型雇用労働者と公務員制度における非常勤職員とが、実例を挙げて対比される。さらに、第3章では、EU、中国および韓国の法制度について比較法的な考察が加えられ、これらの検討や考察をもとに、第4章では、非典型雇用をめぐる問題に関する提言が行われている。

わが国では、非典型雇用に対する規制を強化することによって、その正規雇用化（いわゆる正社員化）を図ることが法政策の中心に据えられつつあるが、それが失業の増大をもたらす等、深刻な副作用を伴うことはあまり論じられていない。筆者の問題意識は、そうした現実を正面から見据えて冷静な議論を行うことにあり、全体を通して地に足の着いた議論がクールに展開されているところに、本論文の特徴はある。

このような現実重視の立場から、論文のなかでは内外の統計資料がふんだんに利用されているほか、外国法の検討を行うに当たっても、これをただ単に紹介したり、その移入を考えるとといった安直な姿勢はみられず、法制度が現実に機能するための前提条件や問題点等にも留意しつつ、その分析や検討が行われており、現行法制に対する批判的見解にも言及した水準の高いものとなっている。また、このことからわかるように、論文のなかでは、日本語、英語、中国語および韓国語で書かれた幅広い文献・資料が的確に引用されており、このことが論文の価値をさらに高めるものとなっている。

たしかに、第4章で示された成果主義の導入をはじめとする提言の内容については、やや唐突といえる感もないではない。ただ、筆者もいうように、「正社員の賃金制度には手をつけず、非典型雇用労働者の賃金のみを増加させるという方向は現実的ではない」のは確かであり、格差是正を考えるのであれば「何よりも正社員の賃金制度改革が不可欠となる」。全体としてのパイが増えない以上、後は分配の問題としてこれを解決する以外にない。そうした冷厳な現実を直視しない限り、格差問題は解消しないこともまた事実なのである。

以上、本論文は、日本人研究者にとっても大いに示唆に富むものであり、博士（法学）の学位論文として十分価値があるものと判断する次第である。