

## 2013年度 中央大学特定課題研究費 ー研究報告書ー

所属	法学部	身分	准教授
氏名	川田 知子		
NAME	Tomoko Kawada		

## 1. 研究課題

(和文) 雇用・就業形態の多様化と労働法の課題

(英文) Diversification of employment and Issues of labor law

## 2. 研究期間

2年

## 3. 研究の概要（背景・目的・研究計画・内容および成果 和文 600字程度、英文 50word程度）

(和文)

最近の労働契約法や労働者派遣法の改正は、非正規雇用の「雇用の不安定さ」と正社員との著しい「労働条件・処遇格差」の是正を図るための立法的対応が行われているが、日本の非正規雇用の法政策はどのような方向に進もうとしているのか、あるいは進むべきなのかが明らかではない。そのため、今後の非正規雇用の法政策について、その理論的基礎を十分検討したうえで、雇用のあるべき方向性を提示することが必要である。

このような背景・目的の下、本研究では、労働関係法制の根拠規範(個人の尊厳[憲13条]、平等権[14条]、生存権[25条]、労働権[27条])に立ち返って、非正規雇用に関する法政策の基本方向を決定すべきであり、そのうえで、雇用のあるべき方向性として、「公正な処遇」が保障された「安定した雇用」の中から「多様な働き方」を労働者が自律的に選択することができる仕組みを検討すべきであることを明らかにすることができた(「非正規雇用の立法政策の理論的基礎」日本労働研究雑誌 636号(2013年7月)4-13頁)。

また、有期労働契約に関しては、有期雇用を制限する方法として、「入口規制」(合理的な理由がなければ有期労働契約によって労働者を雇用すること自体を認めない)と、「出口規制」(有期労働契約の締結を自由に認めたとうえで、一定の条件のもとで雇止めを制限する)の対立があるが、労働力の一時的・臨時的必要に対応するという有期労働契約の本来の目的に照らして、労働力を長期にわたって必要とする使用者が有期労働契約の反復更新によって労働力を利用するのは、有期労働契約の濫用にあたり、それを規制する必要があることから、有期労働契約の法規制のあり方については、無期雇用を雇用の原則とし、有期労働契約をその例外とする立場から、臨時的・一時的業務など一定の合理的理由がある場合にのみ有期労働契約の締結を認めるという「入口規制」が妥当であることを明らかにした(『ジュリスト増刊 労働法の争点』(2014年3月))。

この他にも、ドイツのパートタイム労働・有期労働契約法に関する裁判例をいくつか取り上げて調べることにより、EU 司法裁判所の先決裁定及びドイツ連邦労働裁判所判決が、依然として、期間の定めのない雇用を原則とする考え方を重視していることを確認した(「ドイツ・パート有期労働契約法 14条の解釈をめぐって-近年の欧州司法裁判所先決裁定及び連邦労働裁判所判決を手掛かりに-」『毛塚勝利先生古稀記念論文集』(信山社、2015年3月))。

この他にも、「パートタイム労働者と正規労働者との均等待遇：法改正の動向と最近の裁判例を中心に」『毛塚勝利先生退職記念論文集』法学新報 121 巻 7・8 号(2014 年)47-84 頁、「無期転換ルールの解釈上の課題」『労働者像及び雇用モデルの多様化と労働法の課題』(商事法務、2015 年刊行)、大内伸哉編『有期労働契約の法理と政策:法と経済・比較法の知見をいかして』日本労働研究雑誌 56 巻 10 号(2014 年)113-115 頁、「近時の有期労働契約法制に対する批判的検討：労働契約法一八条の特例に焦点をあてて」法学新報 122 巻 1・2 号(2015 年)187-214 頁を執筆した。

(英文)

In recent years, legislative measures have addressed the issue of rectifying a significant gap in working conditions and treatment among regular employees and the employment instability of non-regular employees. These have occurred through revisions to the Worker Dispatch Law, Labor Contract Law, etc. Until now, legal policies related to non-regular employment prioritized quantitative job security while being weak on qualitative job security. However, recent legal policies in this area can be said to emphasize a balance between the two. Yet, if one examines Japan's recent legislative changes, it seems that the direction in which such legal policies are attempting to proceed-and in which they should proceed-remains unclear. It is necessary to indicate an ideal direction for employment after sufficient consideration of the theoretical foundation of legal policies related to non-regular employment. In particular, the normative basis of labor relations legislation(personal dignity[Article 13 of the [Constitution],equal rights[Article 14],the right to life[Article 25],and the right to work[Article 27])must be revisited to determine this basic direction for legislative policy regarding non-regular employment. Moreover, as an ideal direction for employment, investigation should be conducted into mechanisms that allow workers to independently select diverse work styles from amongst stable employment options that guarantee fair treatment.

研(様式16-3号)

### 3. 研究成果について (研究期間終了後2年以内・予定のものを含めて記入)

すでに発表したものは研究者情報データベース参照。また、今2014年度の法学新報及び日本労働法学会誌に関連論文を掲載予定。