

令和 2 年 6 月 8 日現在

機関番号：13801

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2016～2019

課題番号：16K17004

研究課題名（和文）雇用のアウトソース化時代における企業外部労働力の包摂に関する比較法研究

研究課題名（英文）A comparative legal research on an inclusion of external workforce

研究代表者

本庄 淳志（HONJO, Atsushi）

静岡大学・人文社会科学部・准教授

研究者番号：90580978

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,100,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では、近年の雇用形態の多様化のなかでも、とりわけ出向、労働者派遣や業務処理請負に代表される雇用のアウトソース化の動き、および近年の法改正により、こうした外部労働力の利用が恒常的に認められつつあることに着目し、同一職場内で就労する別企業の労働者をいかにして法的にも包摂し、労働条件の適正化を図っていくかという問題について、個別法および集団法の両面から日本の法制度を分析・検証した上で、オランダ法およびドイツ法との比較法的な見地もふまえ、近い将来に必要な規制枠組みを明らかにした。

研究成果の学術的意義や社会的意義

近年、非典型雇用の割合が急速に拡大し、とりわけ直用の非典型雇用に対する法的保護が強化され、他方でITがさらに進化するなかで、今後は、労働力の外注化（アウトソーシングやクラウドソーシング）が推し進められる。立法政策してもこうした動きをふまえた規制のあり方が求められる。本研究では、外部労働力の法的な包摂のあり方について外国の法制度や実態も手がかりとして分析・検討した。

本研究の成果は、労働者派遣や業務処理請負、出向といった伝統的な外部労働力の利用手法のあり方にとどまらず、今後、問題となる労働力の外部化のケースを広く対象として、そこでの法制度のあり方を検討する際の礎石となるものである。

研究成果の概要（英文）：Recently, the use of external labor force is changing due to employment diversification, especially due to outsourcing of employment, which is represented by worker dispatching and work processing contracting.

In this research, after analyzing and verifying the Japanese legal system from both an Individual and a Collective labor law, I revealed the Japanese regulatory framework required in the near future based on the viewpoint of comparative law with Dutch and Germany.

研究分野：労働法

キーワード：労働市場 労働者派遣 人材サービス 出向 均衡処遇 同一労働同一賃金 直用化

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

近年、パートタイマーや有期雇用、派遣といったいわゆる非典型雇用が、労働者の1/3を超える状況にまで拡大している。非典型雇用を取り巻く労働法上の問題としては、雇用が不安定であるという問題と、賃金などの労働条件が低いという問題とで大きく区別されてきた。そして、多様化する雇用形態のなかでも、直接雇用される有期雇用やパートタイマーとは異なり、出向、労働者派遣や業務処理請負に代表される雇用のアウトソース化をめぐることは、同一職場内で、別企業の労働者をいかにして法的にも包摂し、その労働条件の適正化を図っていくのかという課題が突きつけられている。こうした外部化された雇用形態においては、一般の直接雇用される正社員や非正社員と比較した場合に、実際の就労先との間で直接の労働契約関係が生じていないか(労働者派遣や業務処理請負)、あるいは希薄な点で(出向)、労働者の法的保護のあり方にも違いがある。

しかし、これまでの立法政策、および先行研究の多くでは、こうした労働者を直接雇用することや正社員化を間接的に志向するばかりで、外部労働力そのものとしての保護をどのように図っていくのかという視点は極めて手薄な状況にある。この点、2015年の派遣法の改正では、一定の労働者について派遣期間の制限が撤廃され、1985年に派遣が解禁されて以来の転換点となっている。こうした規制の前提には、労働契約の当事者として派遣元の責任を強化する考え方があるが、はたしてこうした立法政策が現実的かどうか、個々の類型に応じて慎重に分析しなければならない。さらに、次の段階としては、出向や業務処理請負といった、間接雇用に類似の雇用形態を対象とする法規制とのバランスも併せて検討することが有用と考えられる。他方で、仮にこうした雇用のアウトソース化自体を否定し、むしろ直用化を法で義務づけるような規制の拡大・強化を志向する場合には(たとえば派遣法40条の6以下)、そうした法政策の正当性について検証する必要がある。

こうした問題意識のもと、本研究では、労働力のアウトソース化も含め、雇用形態の多様化を積極的に促進してきたものの、近年、反動がみられるオランダ法、および、伝統的に、期間の定めのない直接雇用された労働力の利用を重視してきたドイツ法との比較検討を通じて、同一職場内で就労する別企業の労働者をいかにして法的にも包摂し、労働法規制のバランスと労働条件の適正化を図っていくのかという問題について検討した。

2. 研究の目的

本研究は、近年の雇用形態の多様化のなかでも、とりわけ出向、労働者派遣や業務処理請負に代表される雇用のアウトソース化の動き、および近年の法改正により、こうした外部労働力の利用が恒常的に認められつつあることに着目し、同一職場内で就労する別企業の労働者をいかにして法的にも包摂し、労働条件の適正化を図っていくかという問題について、個別法および集団法の両面から日本の法制度を分析・検証した上で、オランダ法およびドイツ法との比較法的な見地もふまえ、近い将来に必要となる規制枠組みを明らかにすることを目的とする。

3. 研究の方法

本研究では、雇用のアウトソース化をめぐる労働法上の問題のうち、特に、こうした労働者が臨時的・一時的ではなく、一定の期間継続して就労する場合を念頭に置いて、オランダとドイツにおける労働法上の規制、あるいは労働協約をはじめとした自主規範と日本の法制度とを比較検討し、現在の日本の議論の中で見落とされている問題などを明らかにし、立法論的な提言を行った。特に以下の諸点に注目した。

オランダやドイツで、出向や労働者派遣、業務処理請負といった外部労働力の利用に際して、ユーザー企業の需要の変動に伴い雇用が不安定となることに対して、どのように法的保護が図られているのか。通底する考え方の有無、および無期雇用と有期雇用(特に、一定の事業完了を目的とする有期雇用)の関係など、労働契約の類型に応じてどのような雇用保障のバランスが図られているのか。

上のような外部労働者とユーザー企業の労働者との間で、賃金をはじめとする労働条件の均衡を確保するためにどのような法規制が展開されているのか(いないのか)。法規制とは別に労働協約等で均衡が志向されている場合には、その実効性を確保するための仕組みについて。併せて手続的な規制として、従業員代表制度への包摂の実態。

労働者の健康管理や安全衛生に関わる法規制においては、外部労働者はどのように包摂されているのか(いないのか)。

間接雇用や外部労働者としての保護にとどまらず、仮にユーザー企業での直用化が志向されている場合には、その背景事情や規制の正当化根拠はどのようなものであり、企業の「採用の自由」との抵触はいかに調整されているのか。

4. 研究成果

本研究では、企業外部の労働力を、同一職場内で法的に包摂するののかという問題について、外国法の分析も交えて検討した。本研究の比較対象国のうち、ドイツでは、個別法と集団法

の両面にわたり、伝統的に外部労働力の利用にネガティブな立場をとりつつも、2000年代以降は徐々に規制緩和が図られてきた。一方、オランダでは、雇用形態の多様化を積極的に推進してきたものの、近年、規制強化の動きがみられる。EU加盟国においては、2008年に労働者派遣指令が制定されて以来、派遣労働者と派遣先で直接雇用される労働者との処遇の均衡を図ることを軸として、国内法が展開されてきた。ただ、雇用のアウトソース化は、なにも労働者派遣に限らず、出向や業務処理請負といった類似の雇用形態もあり得るところ、これに対する規制のあり方はなおはっきりせず、日本と同様、あくまで他の隣接諸制度（たとえば労働者派遣制度）の解釈問題となっていることが明らかとなった。

さらに本研究では、オランダやドイツにおける外部労働力の利用に関わる法制度の情報や議論について広く収集し、まずは、直接雇用への誘導策の有無や手法を明らかにした。その際、ドイツ、オランダの両国ともに、非典型雇用に関する立法全体が流動的であることもふまえ、こうした動きと、外部労働力の利用に固有の議論との異同に注目した。その結果、比較対象国の間で、直用化への誘導をめぐる方向性の違いがあること、それは外部労働力としての労働者と受け入れ先で直接雇用される労働者との職域の異同や処遇の均衡化の程度に由来していることを明らかにした。

そのうえで、直用化ではなく外部労働力としての保護が目指されている場合には、それを支える理念や具体的な規制手法、履行確保措置のあり方を分析した。その際、(1)雇用保障（ユーザー企業の需要の変動により、労働契約はどのような影響を受けるか。たとえば解雇の有効性判断の手法）、賃金等の労働条件水準、安全・衛生に関わる法規制の展開などといった個別法上の問題とともに、(2)集団法の領域でも、外部労働者がどのように包摂されているのか（いないのか）をそれぞれ分析・検討するとともに、日本の現行諸制度とそれらの異動を明らかにし、立法論的な提言を試みた。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計9件（うち査読付論文 0件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 本庄淳志	4. 巻 130
2. 論文標題 労契法7条による契約規範の形成と制約のあり方	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 日本労働法学会誌	6. 最初と最後の頁 68-84
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 本庄淳志	4. 巻 90（7）
2. 論文標題 派遣先の直接雇用申込みみなし規制の正当性	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 法律時報	6. 最初と最後の頁 44-51
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 本庄淳志	4. 巻 18（1）
2. 論文標題 「無期転換ルール」による雇用保障：オランダ法にみる柔軟化のアイデア	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 ビジネス法務	6. 最初と最後の頁 138-142
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 本庄淳志	4. 巻 683
2. 論文標題 ビジネスをとりまく環境変動と労働法	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 日本労働研究雑誌	6. 最初と最後の頁 64-74
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 荒木尚志=安藤至大=小野晶子=島貫智行=富永晃一=本庄淳志=両角道代	4. 巻 -
2. 論文標題 『労働者の雇用形態による待遇の相違等に関する実態把握のための研究会報告書』	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 厚生労働省「多様で安心できる働き方」の普及拡大事業	6. 最初と最後の頁 1-84
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 本庄淳志	4. 巻 6
2. 論文標題 第9章 労働者派遣	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 講座労働法の再生 第6巻	6. 最初と最後の頁 171-190
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 本庄淳志	4. 巻 255
2. 論文標題 「労働法が対象とする「労働者」概念（文献研究労働法学第20回）」	5. 発行年 2016年
3. 雑誌名 季刊労働法	6. 最初と最後の頁 196-213
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 本庄淳志	4. 巻 230
2. 論文標題 「有期労働契約の更新拒否 日立メディコ事件」	5. 発行年 2016年
3. 雑誌名 別冊ジュリスト	6. 最初と最後の頁 162-163
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 本庄淳志	4. 巻 253
2. 論文標題 「有期雇用が反復継続したなかでの更新上限の設定と雇止め：シャノール事件」	5. 発行年 2016年
3. 雑誌名 季刊労働法	6. 最初と最後の頁 177-188
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----