

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 5 月 9 日現在

機関番号：13801

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2013～2015

課題番号：25780036

研究課題名(和文) マルチジョブ就労者の労働時間規制のあり方に関する比較法研究

研究課題名(英文) Comparative legal research about working time regulation of multi-job workers

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) 1,500,000円

研究成果の概要(和文)：

本研究では、マルチジョブ就労者の労働時間規制をめぐる比較法研究を試みた。いわゆる非典型雇用をとりまく法制度が大きな転機を迎えるなか、各国におけるマルチジョブ就労者に関する固有の議論は手薄である。もっとも、EUの労働時間指令のもと、オランダやドイツでは勤務間インターバル規制を軸とした労働時間規制が展開され、マルチジョブ就労者についてもこの枠内で保護が目指されており、ただ、兼職に伴い使用者が労働者の就労実態を把握し得ない問題について、労働者の協力義務を課すなどすることで調整が図られていることが明らかとなった。こうした動きは、日本で今後の立法政策のあり方を検討する上でも十分な示唆があるといえる。

研究成果の概要(英文)：

This research project tried to compare legal system about the working time regulation of multi-job workers. Among the legal system surrounding the so-called atypical employment greet with a big turning point, the research about multi-job workers in each country is not sufficient. However, in the Netherlands and Germany, under the EU working time directive, deployed the working hours regulations so called the "interval regulation". This system also aimed to protect the multi-job workers. On the other hand, the workers also be imposed a duty of disclosure to his employer. These developments can be said that there is a sufficient suggestion, even when considering the way of the future of legal system in Japan.

研究分野：労働市場法

キーワード：マルチジョブ 兼職 オランダ労働法 ドイツ労働法 インターバル規制 労働者派遣 非典型雇用
労働時間

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、労働者の約4割に迫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した議論が展開されてきた。

このうち、については、2012年の労働契約法の改正や(2013年4月施行)、労働者派遣法の改正(2012年改正および2015年改正)により、不十分ながらも、立法によって一定の対応が図られつつある。一方、の労働条件水準の問題に関しても、パートタイム労働者とフルタイム労働者、有期雇用と無期雇用、そして、派遣労働者と派遣先で直接雇用される労働者との間で不合理な格差をなくしていくべきことが学説上主張され(鶴光太郎=樋口美雄=水町勇一郎(編著)『非正規雇用改革-日本の働き方をいかに変えるか』(日本評論社,2011年)271頁以下)、近年では、この立場に則した法改正も進められつつある(労契法20条、パートタイム労働法8条など)。

しかしながら、非典型雇用をめぐる労働法上の問題を考える際には、雇用保障に関わる問題、あるいは賃金等の労働条件の均衡確保といった、異なる雇用形態間での格差是正という視点に加えて、さらに、こうした明確な比較対象はないものの、ある労働者が複数の使用者の指揮命令下で就労する「多重就労(マルチジョブ)」に伴う法規制のあり方についても、あわせて検討が必要と考えられる。典型的には、複数の派遣会社に登録をし、登録型派遣の強力な需給マッチング機能を活用することで、時季に応じて異なる使用者(派遣元)のもとで就労するようなケースである。多重就労に伴う問題は、必ずしも労働法上のものに限られず、各種の社会保障制度や税制度上も、これまでの典型的な雇用モデルでは想定されない新たな問題を惹起するものであるが、労働法上の問題としては、何よりも、ある労働者の総労働時間をいかに規制すべきか(すべきでないのか)が検討課題となる。

この点、日本で労働時間について規制する労働基準法は、事業主が複数となる場合の規制のあり方について、いかなる立場を採用しているのかは明確でない。たしかに、労基法38条は、事業場を異にする場合の労働時間の通算規定であるが、これが、使用者が異なるケースでどこまで適用されるかの検討は皆無に近い。また、同条の立法時の議論とは別に、近年の雇用社会の変化をふまえて、立法政策として、多重就労の場合に、労働時間をはじめとする労働条件の適正化をいかにして図っていくべきかが、むしろ、より重大な検討課題であろう。日本では、いわゆる長期雇用慣行のなかで形成された労働法体系のもと、こうしたマルチジョブを念頭に置いた

議論は乏しい状況にあった。

2. 研究の目的

こうしたなか、本研究では、特に非典型雇用を中心に増加している可能性の高い、いわゆるマルチジョブ・ホルダー(多重就労者)に対する労働時間規制のあり方について、雇用形態の多様化やワークシェアリングが進んでおり、転職や兼職が比較的に活発に行われているオランダ法、および、労働時間規制をめぐる伝統的に豊富な議論の蓄積があるドイツ法を素材に、日本の雇用慣行や関連諸制度に照らして、多重就労に最適な労働時間規制アプローチ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、まず、外国法研究として、EUの労働時間規制に関する枠組み指令を分析し、それが、オランダ法やドイツ法で、具体的にどのようにして国内法化されているのかを確認した上で、多重就労のケースを念頭に、オランダおよびドイツで労働時間について通算がなされているか否か、および通算がある場合にはその履行確保のための仕組み、通算がない場合には、多重就労者に対して、健康確保のための施策など、何らかの特別な配慮がなされているか否かを分析・検討した。

そのうえで、日本の雇用慣行や関連諸制度に照らして、こうした施策を日本で導入した場合の課題等について配慮しながら、多重就労に対する最適な労働時間規制の手法を明らかにすることを試みた。

4. 研究成果

マルチジョブ就労者の就労形態はさまざまであるが(たとえば、主として雇用関係のもとで収入を得る者が、副業として、真正な請負によって収入を得るなど)、本研究では、雇用と雇用によるマルチジョブを対象を絞り、ドイツ法およびオランダ法との比較検討をふまえて、労働時間に関する一般的な法規制、およびマルチジョブ・ホルダーに対する特別な法規制の全体像を明らかにした。その際、本研究が主たる対象とした労働時間の通算規制のほか、兼業規制のあり方や労働者に課される労働契約あるいは信義則上の義務の内容を広く含めた分析・検討を試みた。

マルチジョブ就労者(雇用 雇用による)の多くは、日本では非典型雇用として把握されているものである。この点、日本では非典型雇用をとりまく法制度が大きな転機を迎

えているが(労契法,パートタイム労働法,労働者派遣法の大改正等),同様の動きは,オランダやドイツでも共通してみられる。

すなわち,オランダでは,2015年の「就労と保障に関する法律(WWZ:Wet Werk en Zekerheid,Stb.2014,216)」で1945年以来受け継がれてきた解雇規制の抜本的な見直しが図られ,それにあわせて有期労働法制や派遣法制の整備が急速に進められている。他方,ドイツでは,2000年代初頭に進められた規制緩和の反動が裁判例および立法の両面で生じており,特に派遣的就労関係のもとでの労働条件の均等待遇のあり方が問題となっている。

このように,マルチジョブ就労者を取りまく基本的な法制度の改正が続くなかで,現時点では,オランダ,ドイツともに,マルチジョブ就労者に関する固有の議論が十分に形成・蓄積されているとは言い難い状況にある。もっとも,本研究では,大枠として,オランダとドイツの両国では,EUの労働時間指令をふまえ,いわゆる勤務間インターバル規制を中核とした労働時間規制が展開されており,マルチジョブ就労者についてもこの枠内で保護を図るものとされている点で共通すること,その上で,両国においてはこの一般的な枠組みのもとで,兼職に伴い使用者が労働者の就労実態を把握し得ない問題について,労働者の協力義務を課すなどすることで調整が図られていることを明らかにした。こうした研究成果は,日本での今後の立法政策のあり方を検討する際にも,議論の礎石となるものと考えられる。

他方で,オランダやドイツにおいて,そもそもこうした兼職を支障なく行い得る背景には,職務と労働者の処遇とが密接に関係するという,いわゆるジョブを中核とした雇用管理の実態があることは明らかである。したがって,前提の大きく異なる日本の法制度のあり方を検討する際にも,この点についての慎重な分析が求められよう。報告者は,本研究と平行してこの点についての実態調査を行う機会があった(後掲[その他]の調査研究)。その上で,こうした研究成果については,神戸労働法研究会などで報告したほか,現在,公刊に向けて準備を進めている。なお,本研究の研究成果の一部は,科研費の研究成果公開促進費[課題番号:15HP5119]を受けた書籍(本庄淳志『労働市場における労働者派遣法の現代的役割』(弘文堂,2016年))等においても最新情報を反映することができた。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計 5 件)

本庄淳志,「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」,季刊労働法,査読無,253号,2016,pp.2-13.

本庄淳志,「労働者派遣制度の現状と未来-2015年の改正をふまえて」,法律のひろば,査読無,69巻2号,2016,pp.121-134.

本庄淳志,「就業条件をめぐる団交拒否と派遣先の不当労働行為の使用者性-阪急交通社事件を素材とした一試論」,季刊労働法,査読無,249号,2015,pp.121-134.

本庄淳志,「労働者派遣制度の見直しにかかる検討状況-制度化以来の基本軸の転換とその評価」,法律のひろば,査読無,67巻5号,2014,pp.22-30.

本庄淳志,「派遣労働者の雇用喪失に対する救済法理-2タイプの登録型派遣と常用的派遣をめぐる裁判例の分析を手がかりに-」,季刊労働法,査読無,241号,2013,pp.137-151.

[学会発表](計 0 件)

[図書](計 3 件)

本庄淳志,弘文堂,『労働市場における労働者派遣法の現代的役割』,2016,427.

大内伸哉(編),天野晋介,大木正俊,烏蘭格日樂,櫻庭涼子,佐野晋平,篠原信貴,関根由紀,本庄淳志,山川和義,勇上和史,弘文堂,『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』,2014,pp.126-139,pp.168-187.

本庄淳志,全労済協会,『雇用形態の多様化時代における企業外部労働力の包摂に関する研究』,2014,96.

[その他]

佐藤博樹[主査],佐野嘉秀,島貫智行,富永晃一,本庄淳志,『諸外国の働き方に関する実態調査報告書』三菱東京UFJリサーチ&コンサルティング,2015,pp.19-37.

本庄淳志,「派遣先の労組法上の使用者性-阪急交通社事件」,『平成26年度・重要判例解説』有斐閣,2015,pp.243-244.

本庄淳志,「(座談会)労働市場における

労働者派遣法の現代的役割」, 経営法曹
187号, 2015, pp.261-293。

本庄淳志, 「派遣先企業の責任」, 土田道
夫 = 山川隆一 (編) 『労働法の争点 (第4
版)』 有斐閣, 2014, pp.162-163。

本庄淳志, 「読書ノート: 和田肇ほか 『労働者派遣と法』』日本労働研究雑誌 642号,
2014, pp.90-91。

荒木尚志 [主査], 呉学殊, 神吉知郁子,
竹内(奥野)寿, 橋本陽子, 濱口桂一郎,
久本憲夫, 本庄淳志, 水町勇一郎, 両角
道代, 山川隆一, 『様々な雇用形態にある
者を含む労働者全体の意見集約のための
集团的労使関係法制に関する研究会報告
書』労働政策研究・研修機構, 2013。

6. 研究組織

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