

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 2 年 6 月 26 日現在

機関番号：37503

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2016～2019

課題番号：16K17252

研究課題名(和文)労働者派遣法の比較制度分析：ドイツ、韓国、日本の事例から

研究課題名(英文)Comparative Analysis of Temporary Agency Work Laws: Germany, Korea, and Japan

研究代表者

児島 真爾(Kojima, Shinji)

立命館アジア太平洋大学・アジア太平洋学部・准教授

研究者番号：30734941

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,900,000円

研究成果の概要(和文)：日本の派遣労働者に対して2020年4月より導入・適用された均等・均衡待遇原則は、ドイツおよび韓国において導入されている制度と比較し、その導入時期も内容も大きく異なる。グローバル競争が激化するなかで各国の経営者団体や与党政府が同様に雇用の規制緩和を求め、派遣労働者の待遇改善をはかる手段としての同一労働同一賃金制度のあり方には差異が見受けられる。導入時期で言えば、日本は他の2国と比べ遅く、規制力も弱いものとなっている。制度論で言えば、同型化より差異化の様相を呈している。その原因は、政策決定・実施プロセスにおける労働組合の排除、および労働組合自体の運動体としての力の弱さにある。

研究成果の学術的意義や社会的意義

これまでの同一労働同一賃金に関する制度・政策研究は、他国の制度に関する研究や、日本における導入の是非を問うものが多かった。本研究は、日本で実際に成立・施行された派遣労働者に対する同制度の成立過程およびその内容を国際的に比較分析したものであるという点において先進的である。正規労働者と派遣労働者間の待遇差を生む制度的要因を明らかにし、格差の縮小に務めることは日本社会が直面する重要課題の一つであり、その原因の解明に向けた研究という点において学術的および社会的意義を見出せる。海外の研究者と共同でデータを収集し、英語で研究成果の発表を行っており、国際的なフィールドへのインパクトがあると考えられる。

研究成果の概要(英文)：The equal treatment principle for temporary agency workers, which went into effect in Japan in April 2020, is significantly different in content compared to those in effect in Germany and South Korea. In all three countries, employer associations and the government have pushed for the deregulation of temporary agency work given the rise of global economic competition, but the legislative outcome or the content of the equal pay for equal work policy is uniquely Japanese. In terms of timing, Japan was the slowest in legislating the principle. In terms of its capability to improve working conditions, the Japanese version seems to be the least capable among the three. The underlying causes of the birth of such a legal system can be found in the exclusion of labor unions from the policy-making process and the weakness of labor unions as social movement organizations.

研究分野：社会学

キーワード：労働社会学 非正規労働者 派遣労働者 均等待遇 同一労働同一賃金 労働組合 労働運動

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。

## 様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

### 1. 研究開始当初の背景

不安定な雇用、低賃金、諸手当の欠如といった劣悪な労働条件のもとで働く非正規労働者の増加は、ドイツや韓国、日本を含めた先進資本主義社会において重要な社会問題であり、格差拡大の一つの要因と考えられている。非正規労働者の多くは短時間労働者であるが、正規雇用を望みつつも不本意ながら非正規労働者として働く割合が高いのが派遣労働者である。しかし、先進国間で派遣労働者の待遇は異なり、その原因は、各国の労働者派遣法における労働者保護規定の違いにある。とりわけ、日本の派遣労働者は正社員との賃金格差が先進国のなかでも大きく、保護規定のなかでも均等待遇(同一労働同一賃金)原則の導入の遅れが影響している。正規労働者と派遣労働者間の待遇差を生む制度的要因を明らかにし、格差を縮小に務めることは日本社会が直面する重要課題の一つである。

### 2. 研究の目的

本研究は、労働法の国際比較研究を通じて、社会学的制度論へ理論的な貢献を行うことを目的としている。ドイツ、韓国、そして日本の労働者派遣制度の相似点と相違点をまとめあげ記述的な分析を行うことに加え、特に均等待遇原則に着目し同じ労働者派遣制度でも均等待遇原則の中身と実施において相違・相似が生まれている原因を明らかにする。グローバル化が進むなか、諸外国の制度は国内制度の発展に影響を与えるが、その結果、これらの国々の制度はいかにして同型化あるいは差異化しているのか。国境を越えた相互作用として労働者派遣制度の成立・変遷過程を分析することで、社会学的制度論への貢献を行う。以上、本研究は記述的分析と理論的分析の二つの柱から成り立っている。

### 3. 研究の方法

本研究は労働法制度の国際比較研究であるため、文献の収集と講読、比較検討が可能な形での年表と表の作成、国内外でのフィールドワーク、法制度の比較分析、そして国際学会での発表と論文執筆による研究成果の報告、の5つの段階にわたる調査を4ヶ年実施した。初年度の平成28年度は理論的文献の講読を開始し、各国の労働者派遣制度について英語および日本語で書かれた先行研究や政府機関発行の一次資料を読み込み、労働者派遣法制定および改正の過程をまとめあげた。加えて、日本国内において均等待遇原則(同一労働同一賃金)の法制化に向けた改革が政府によって進められたこともあり、各種委員会の議事録などの資料を精読しつつ、労働組合や市民団体が主催する勉強会や集会に参加し、派遣労働者を含めた非正規労働者の待遇改善を求めた社会運動の動きについてフィールドワークを行った。そして、4月には韓国・中央大学(Chung-Ang University)にて開催された非正規雇用問題の専門家ワークショップに参加すると同時に、韓国非正規労働センター所長に対して聞き取り調査を実施した。7月にはウィーンで開催された国際社会学会にて研究成果を発表した。平成29年度は、前年度に引き続き制度論に関する理論書の精読および各国の労働者派遣制度に関する一次資料を収集し、労働組合や弁護士団体が主催する集会や勉強会に参加しフィールドワークを実施した。加えて、国際学会(EAJS:ヨーロッパ日本研究学会)の総会にて英語で研究成果を発表し、Huiyan Fu & Arne Kalleberg編著の著書に収録されるチャプターの初稿に対する査読結果を受け、修正稿を再提出し、査読付き学術誌のJapan Focusに日本の働き方改革に関する共著論文を公刊した。平成30年度は、安倍政権が推進する働き方改革のコンテキストにおいて改正された労働者派遣法における均等待遇原則を中心に分析し、欧米諸国における同制度との比較分析を行った。そして、研究成果を3つの国際学会において発表し、学会参加者と意見交換を行った。最終年度の平成31年-令和元年度においては、国内労働組合や労働基準監督署、働き方改革推進支援センターに対して聞き取り調査を実施し、関西で開催された労働組合の勉強会に参加しフィールドワークを実施した。9月から翌年2月にかけてベルリン自由大学に籍を置き、労働者派遣法や非正規労働者にまつわる均等待遇原則の法制化に関する文献を収集すると同時に、学者や労働組合、NPOに対して聞き取り調査を実施した。3月に予定されていた国際学会での発表はCOVID19の影響でキャンセルとなった。

### 4. 研究成果

安倍政権の主導の下、日本の派遣労働者に対して2020年4月より導入・適用された均等・均衡待遇原則は、ドイツおよび韓国において導入されている制度と比較し、その導入時期も内容も大きく異なる。グローバル競争が激化するなかで各国の経営者団体や与党政府が同様に雇用の規制緩和を求め中、派遣労働者の待遇改善をはかる手段としての同一労働同一賃金制度のあり方には差異が見受けられる。導入時期で言えば、日本は他の2国と比べ遅く、規制力も弱いものとなっている。制度論で言えば、同型化より差異化の様相を呈している。その原因は、政策決定・実施プロセスにおける労働組合の排除、および労働組合自体の運動体としての力の弱さにある。

#### (1) 韓国の事例

韓国の労働者派遣法(「派遣労働者保護等に関する法律」)は、近年の改正プロセスに鑑みると規

制強化へと向かっており、日本において導入されたものより規制力の強いものとなっている。1998年に施行された法律においては使用期間は原則1年、延長は1度のみ可能となっており、業種は26種に限定されていた。加えて、均等待遇原則の条項も既に含まれていたものの、罰則規定はなかった。2007年に施行された法律においては、業種が32に拡大されると同時に、使用期間は最長2年で維持され、均等待遇原則も罰則付きで導入された。2017年施行の現行法においては、業種が拡大し、高齢者については2年を超過して派遣期間を延長をできるようになっているものの、使用者の事業場で働く比較対象労働者との差別的処遇を禁止し、違反すれば派遣事業主あるいは使用者に対して1000万円以下の罰金が処される規定となっている。加えて、日本の労働基準監督署にあたる機関は、派遣元および派遣先に対して立ち入り調査・検査する権利があることを明記している。均等待遇原則は労働者が4人以下の事業場に対しては適用されないなどの点があるが、日本のそれと比べて規制力の強いものとなっている。

これは、韓国国内の労働勢力の影響力の強さを反映したものである。政策決定プロセスにおいては、日本の労働政策審議会にあたる委員会では労働組合のナショナルセンターが2団体とも関与しており、より強い抵抗力を発揮し、組合の意向を反映できる制度となっている。そして、運動体の力としても、経営者団体や政府与党が規制緩和をはかる政策を推進してきた際には、ゼネストなどを実施する形で政策実現を阻んできている。日本の労働政策決定プロセスにおいては労働政策審議会が主な討論の場となっているが、近年においては首相官邸直属の委員会によって政策の方向性が決定づけられる傾向にある。そして、この委員会において労働勢力の代表は連合の代表者に限られており、残りは経営者団体の代表者や民間人、学者によって構成されている。労働政策審議会においても労働者代表はナショナルセンター組合(連合)に限られており、全労連は排除されている。加えて、両ナショナルセンターともに、傘下の組合をまとめあげゼネストをうち法案を廃案にまで持ち込む力は持ち合わせていない。

## (2) ドイツの事例

ドイツにおいても韓国と同様に、グローバル競争が激化し、規制緩和を求める経営者団体と労働組合が攻防するなかで派遣労働者に対する保護規定が形成されていった。1967年に成立した労働者派遣法は東西ドイツ統合による不況や経済のグローバル化が進むなか、派遣期間は延長されていった。21世紀に入り、使用期間は無制限へと緩和されるなかで、均等待遇原則が2003年に導入された。しかし、同時に労働協約による規制逸脱条項も導入された。使用者団体と労働組合が合意すれば、均等待遇を実施しなくてもよい規定である。2016年には、就労後9ヶ月後における均等待遇原則の適用が義務付けられ、2017年の改正法においては使用期間が18カ月に制限され、雇用初日から均等待遇原則の適用が義務付けられた。違反した場合、およそ6000万円以下の罰金が科せられている。しかし、同時に労働協約による逸脱は依然として許容されている。

このような労働協約による逸脱を許す制度においては、労働組合による交渉力および協約内容の拘束率が派遣労働者の待遇を決定する鍵となってくる。ドイツにおける労働協約は重層的な構造をとっている。唯一のナショナルセンターであるDeutscher Gewerkschaftsbund (DGB)がまず派遣事業主団体と交渉し、最低レベルの賃金内容を受結する。その後、傘下の産業別労働組合がDGBとの受結内容を下回らない形で交渉し、使用者業界との交渉や個別企業との団体交渉に移っていく。つまり、この重層的な交渉プロセスにおいては、労働組合の交渉力によって派遣労働者の待遇改善がはかられる。この時点で重要なのが、派遣労働者の使用者である産業別労働組合が派遣労働者の待遇改善を勝ち取ることを目的として派遣会社や個別企業・経営者と交渉している点であり、勝ち取った内容はその産業すべてにおいて雇用・使用される派遣労働者に適用されるという点である。このプロセスにおいて派遣労働者の利益は交渉の主体である労働組合によって代表されている。例えば、主に鉄鋼・金属産業で働く労働者を組織化しているIG Metallや、主にサービス産業に従事する労働者を組織化しているver.deは、派遣労働者を組織化し、交渉時に派遣労働者の代表を参加させる形で派遣労働者の利益を受結内容に反映させている。そして、労働の現場において協約内容を実際に履行し、順守させる役割を果たしているのは職場の労働者代表組織であるワークス・カウンセラーである。労働者の採用や解雇の際には必ずワークス・カウンセラーの合意を得る必要があり、景気後退時には会社の業績向上や正社員の雇用確保と非正規労働者の待遇改善のバランスを保つ難しい立場に置かれているが、産業別組合は定期的に協約内容の周知や法律遵守を目的とした学習・トレーニングを実施している。しかし、最終的には柔軟な雇用の確保は必要だと考えるワークス・カウンセラーもなかには当然存在し、現場との密な連携と学習が重要であると産業別組織の代表者は考えている。

## (3) 日本の事例

派遣労働者に対する均等待遇原則は2020年4月に施行された。導入時期も他の2国より遅い。加えて、本制度はドイツおよびフランスの制度を参考に立案されたものであるが、制度の構造はまったく異なる日本独自のものと言える。派遣労働者の待遇改善の観点からすれば、その内容も比較的脆弱なものである。安倍政権が「働き方改革」を語る際に謳ったような、「非正規という言葉の一掃」、「すべての働く人たちに希望を与える」、「中間階級を厚くする」ような劇的な処遇改善効果は期待できない。

日本の制度もドイツのそれと同様に、差別的取り扱いの禁止条項に加え、労使協定による逸脱

を許容している。まず、差別的取り扱い禁止条項については、この条項に従ったとしても、仕事内容や責任、配置転換や職場異動の可能性など、使用者企業の正社員と比べ同一である派遣労働者はそもそもわずかであり、均等待遇の適用はほぼ見込めない。そして、労使協定方式を採用した場合、このプロセスは派遣労働者の利益を代表する労働組合の関与の欠如が特徴であるがゆえ、雇用主である派遣会社によって賃金が一方向的に決められ、現状と比較し賃金の改善は期待できないものとなっている。労使協定方式においては、毎年政府より公表される職業別賃金表を参照し、派遣スタッフの比較対象となる職種や賃金、勤続年数や能力を鑑みて賃金を決定することになる。ドイツにおいては、派遣スタッフの比較対象者を決定する上で労働組合の関与・交渉が重要な役割を果たすが、日本の制度においては「労働者代表」が派遣会社と話し合いながら決める制度となっている。この労働者代表は派遣会社に勤める労働者ならば誰でもよく、常識的な範囲で考えれば派遣スタッフを管理する常勤労働者が労働者代表を務める可能性が高い。そして、この労働者代表は制度の周知や法律遵守を目的としたトレーニングを受けていない可能性が高い。派遣会社を選出する労働者代表が、ドイツにおいて産業別組合が果たす役割の代替となり得るとは到底考えにくい。派遣労働者の声が反映されづらい構造となっている。

加えて、ドイツや韓国の制度と異なり、日本の制度は罰則規定がついていない。法律の遵守は雇用主・使用者の積極的意思にゆだねられている。事業場のおよそ7割が労働法に違反している現状に照らしてみると、本制度の自主的遵守も期待しづらい。さらに、働き方改革のもう一つの柱である労働時間の上限規制は労働基準法の改正であるがゆえ労働基準監督署の監督対象となっているが、均等待遇原則は労働者派遣法の改正であり、監督対象とはなっていない。韓国の制度とは異なり、労働基準監督官が事業主に対して立ち入り調査を行うことはない。監督制度の欠如も日本の均等待遇制度の特徴であり、法律が遵守されないことも大いに予測される。そして、法律が遵守されたとしても、期待できる効果は、これまで交通費が支給されていなかった派遣労働者に支給されるなど、効果は限定的である可能性が高い。これ等の理由により、本制度の派遣労働者の待遇改善力は脆弱であると言える。

#### < 今後の研究の展望 >

これまでの同一労働同一賃金に関する研究は、他国に関する研究であったり日本における導入の是非を問うものが多かったが、本研究は、日本で実際に成立・施行された派遣労働者に対する均等待遇原則の成立過程およびその内容の国際的に比較し分析したものであるという点において先進的であり、フィールドへのインパクトがあると考えられる。

今後の研究課題として、日本で働く派遣労働者に本制度がどのような影響を及ぼすのか、具体的に実証的に検証していく必要性が挙げられる。韓国の法制度は日本のそれより規制力の強いものとなっているが、正規労働者と派遣労働者の賃金格差は依然としておよそ30%もある。法制度の中身も重要であるが、制度の執行体制(enforcement regime)の面において障害が発生している可能性を示唆している。日本の制度分析においても、制度の中身の分析とともに、現場における法の執行面を分析することが次の研究課題となる。

5. 主な発表論文等

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

1. 著者名 Shinji Kojima, Scott North, Charles Weathers	4. 巻 15 (23)
2. 論文標題 Abe Shinzo's Campaign to Reform the Japanese Way of Work	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 The Asia-Pacific Journal Japan Focus	6. 最初と最後の頁 1-17
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 有
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7件（うち招待講演 0件／うち国際学会 7件）

1. 発表者名 Shinji Kojima
2. 発表標題 De-Legitimizing Symbolic Power: How the Work Style Reform May Erode Workers' Resistance
3. 学会等名 Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE) 30th Annual Meeting (国際学会)
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 Shinji Kojima
2. 発表標題 Economic Growth through Social Protection? Tentative Analysis on the Nature of PM Abe's Work Style Reform
3. 学会等名 Labour Market Liberalisation after the Lehman Crisis: France, Germany and Japan in Comparative Perspective (国際学会)
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 Shinji Kojima
2. 発表標題 Japan's Labor Reform: Its Potential in the Advancement of Non-Regular Workers
3. 学会等名 Association of Asian Studies Annual Meeting (国際学会)
4. 発表年 2019年

1 . 発表者名 Shinji Kojima
2 . 発表標題 Neoliberal Reforms of Temporary Agency Work: In Whose Benefit?
3 . 学会等名 European Association for Japanese Studies ( 国際学会 )
4 . 発表年 2017年

1 . 発表者名 Shinji Kojima
2 . 発表標題 Labor Unions and Coalition-Building in an Era of Neoliberalism: Cases from Japan
3 . 学会等名 International Symposium: Crisis and Precarious Work in the Neoliberal World ( 国際学会 )
4 . 発表年 2016年

1 . 発表者名 Shinji Kojima
2 . 発表標題 Social Movement Unionism in Contemporary Japan: Community Union's Response to Economic Crisis
3 . 学会等名 International Sociological Association Third ISA Forum of Sociology ( 国際学会 )
4 . 発表年 2016年

1 . 発表者名 Shinji Kojima
2 . 発表標題 Linking Consent and Resistance: Worker Responses to the Vulnerability of Informal Employment in Japan
3 . 学会等名 International Sociological Association Third ISA Form of Sociology ( 国際学会 )
4 . 発表年 2016年

〔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
--	---------------------------	-----------------------	----