

地研通信

発行人 梅澤 真樹子
編集人 島内 高太
発行所 三重短期大学
地域問題研究所
津市一身田中野157番地
〒514-0112 Tel (059) 232-2341

題字 岡本祐次元学長

第44回地域問題研究交流集会報告

2012年1月21日(土)の13時30分からアスト津において、「ワーキングプアについて法的に考える-韓国、ヨーロッパの状況を参考に-」をテーマとする本研究所の第44回研究交流集会が行われました。参加者は、一般、学生ら約15名でした。

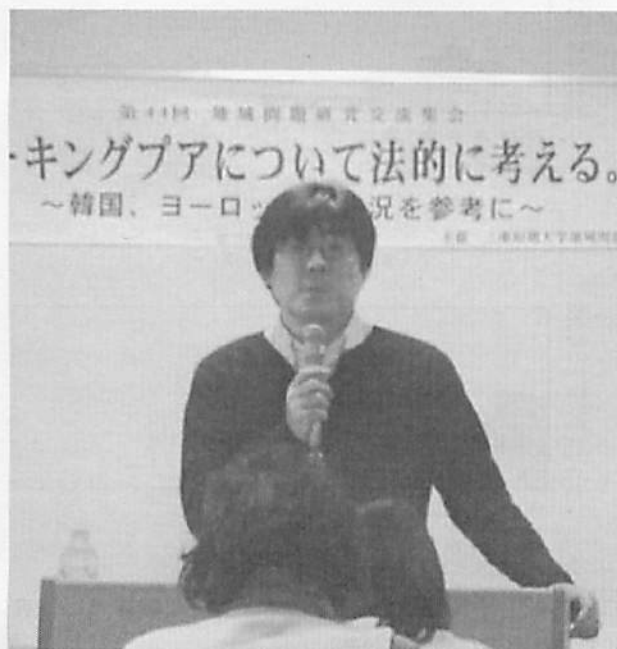
(山川)

足もと悪い中ご足労ありがとうございます。今から地域問題研究所の第44回研究交流集会「ワーキングプアについて法的に考える」ということで韓国等の状況を見ながらやっていきたいと思えます。私は三重短期大学法経科准教授、労働法を担当しております、山川と申します。今日はよろしくお願いします。この会を始めるにあたって地域問題研究所の交流集会ということでやらせてもらっていますので、簡単に趣旨を説明させて頂

きますと、三重短期大学には、地域問題研究所がありまして、この研究所自体は設立から20年以上経っておりまして私は法律のところなんですけれども、他の分野、行財政、福祉、居住生活など様々なことをやっております。今日は私が担当しまして労働法の観点からワーキングプアということを考えていきたいと思います。今日は3本報告を用意させてもらっています。1本目はまず私が、「日本の非正規雇用の現状と法政策」ということでワーキングプアとイメージされるものがどんな問題でどこから生じているのかということと法制度の観点から確認しておこうというところと、それに関連する動きはどんなものがあるのかなと思います。次に「韓国の非正規雇用と現状と法政策」というテーマで韓国教育開発院教育政策情報センターで当研究所の共同研究員の文普玄氏に報告をして頂きます。概要等についてはそれぞれの報告のところで中身を聞いて頂いて、そのあとヨーロッパの現状を私のほうで少し補足していきたいと思います。

第1報告「日本の非正規雇用の現状と法政策」

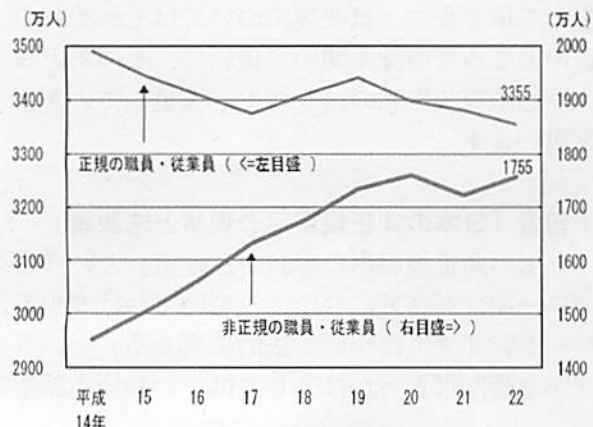
「日本の非正規雇用の現状と法政策」ということでワーキングプアについてみていくわけですが、「ワーキングプアについて法的に考える」というテーマを選んだきっかけとしては、いわゆる派遣



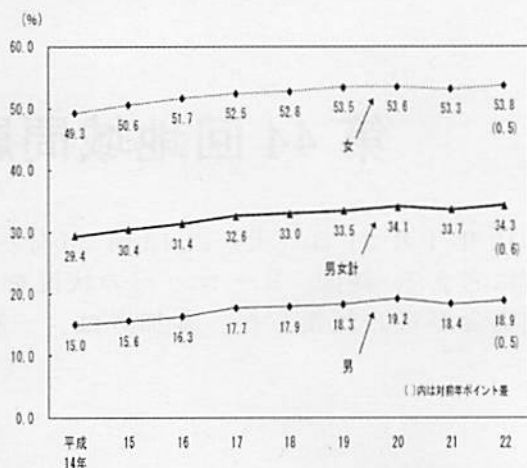
切り、有期契約の雇止めです。それまでは非正規雇用の労働者は比較的、派遣は別かもしれませんが有期雇用は、もちろん雇止めされる場合もありますけれども比較的雇用が守られていたところもあります。後で見ることになると思いますが、実際に期間を定めないで労働契約を締結している人の1回の契約期間ではなく、契約更新等により通算した在籍期間をみると、これは結構長期にわたっているという統計が出ています。そうすると、非正規であっても、これまではそれなりに雇用が継続していたのが、打ち切られていった。そこで打ち切られたときに直ちに生活困窮者となる者が多いということになると、そういった非正規の問題を考える必要があるだろうということで、今回のテーマ設定をしました。ワーキングプアという言葉ですが、一般には、働いているけれども年収が200万円以下というふうにいわれてはいますが、実際200万円が適正な生活困窮指標か分からないところがあります。また、ワーキングプアというものには、正規雇用ではあるけれども長時間労働をしている割には報酬が少ない、サービス残業が多いというのも実際にはワーキングプアに入りうると思います。しかし、今日は非正規雇用を中心に取りあげていきます。

○ 非正規雇用の現状

それでは、非正規雇用の現状を見ていきます。まず、非正規雇用の増加傾向を確認し、次に正規雇用と非正規雇用の違い、実際に格差はあるのかということを確認しておこうという話になります。統計によっては母数が違ったり定義が違ったりするわけですがだいたいイメージで考えてもらえれば十分なのかなという気は致します。非正規労働者の増加傾向ですが、平成22年は、

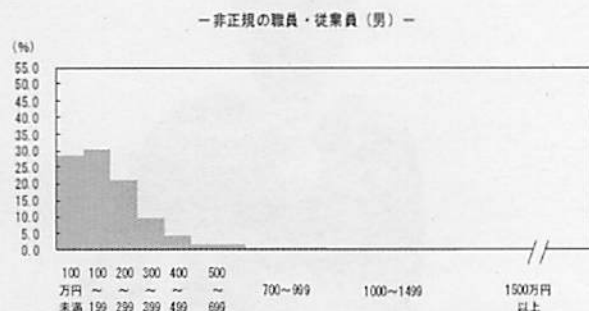
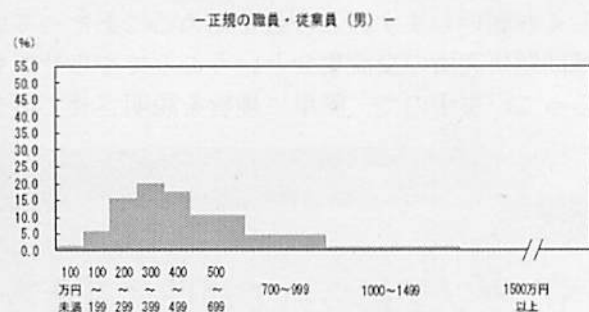


労働者数が5111万人で正規が3355万人、非正規が1755万人で、雇用全体に占める非正規雇用の割合が34.3%となっている増加傾向はとどまらず、これは変わらないだろうということが確認できればよいという程度です。なお、非正規雇用の中ではパート・アルバイトが主流です(グラフは、総務省「労働力調査」平成22年平均(詳細)より)。



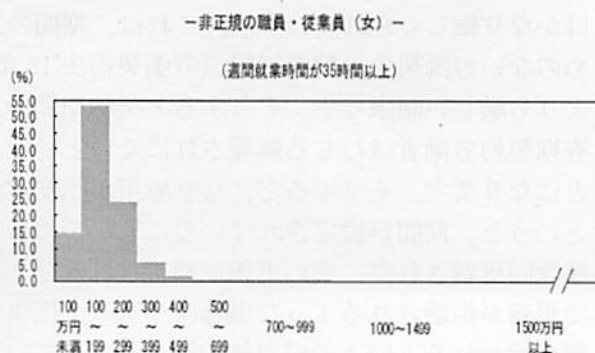
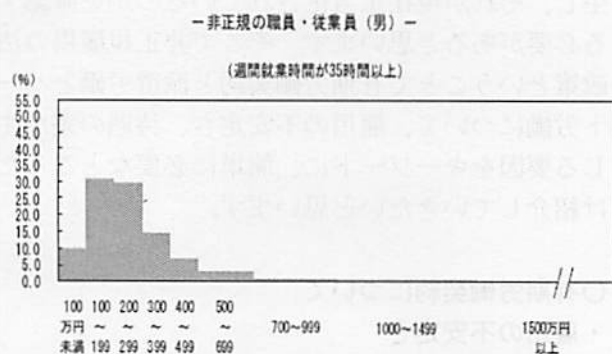
(非正規雇用の比率。平成22年度男性18.9%、女性52.8%、計34.2%。いずれも漸増傾向。)

次は正規雇用と非正規雇用の違いを見ます。まず、年間収入(男女別)について見ると、男性の正規、非正規、そして年収がどの層に該当するか



(平成22年労働力調査(詳細)年平均。正職員(上)、非正規職員(下)の年収分布)

というのを見ていくと、正規のほうは500～699万円（20.9%）が比較的多い、300～399万円（20.2%）も似たようなパーセンテージで占めているわけなのですが、非正規のほうは100～199万円（30.4%）が中心で100万円未満（28.7%）も含めると、半数が199万円未満となるようです。女性については男性と女性の賃金の比較自体が問題視されるべきではありますが、女性も非正規の方が低くなっています（正規200～299万円28.0%、100～199万円20.6%。他方、非正規100万円未満49.6%、100～199万円36.9%）。イメージとしては正規非正規を比べれば単純に非正規の方が年収自体は低くなっている。ちなみに厚生労働省の平成22年賃金構造基本統計調査によれば、正規雇用の収入を100とすると非正規雇用の収入は64という割合になるということだそうです。ところで、正規と非正規の比較は単純に出来ない。例えばパートであれば労働時間数が全然違えば、差があっても当然という話なので、週35時間以上働いた非正規労働者の場合をみると、男女共正規雇用よりも低い賃金、年間収入となってくるというのは明確なところ（100～199万円男性31.1%、女性53.3%、200～299万円男性29.4%、女性



(週就業時間が35時間以上の者、男性(上)女性(下)の年収分布。)

23.8%)。労働時間が正規労働者とあまり変わらない場合であっても非正規雇用の賃金は低いけれどもこれはどうしてか？ということは確認する必要がありますのかなと思います。

非正規雇用とは有期雇用、パートタイム、派遣労働をイメージしています。正規雇用は期間定めのないフルタイムとイメージで思っただければと思います。

続いて、雇用期間と勤続期間についてみてみます(厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」参照)。これは非正規雇用における期間の定めがあるか、ある場合にはその期間の長さや実際の勤続期間・在籍期間はどうかという点です。正社員以外で雇用期間の定めのある割合ということであるなしでみますと、あるのが6割を超えています。雇用期間があるとするとその中でどの辺が多いのかなというところ6ヵ月～1年、1年～2年とする者が多いです。

(単位:%)

区分	正社員以外の労働者計	雇用期間の定めあり	1ヵ月未満	1ヵ月～3ヵ月未満	3ヵ月～6ヵ月未満	6ヵ月～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年以上	雇用期間の定めなし	不明
正社員以外の労働者	1000	639	0.6	5.0	9.6	22.2	19.8	2.3	4.4	30.3	2.8
男	1000	663	0.5	4.5	8.5	22.8	21.9	2.6	5.5	30.3	3.4
女	1000	625	0.7	5.3	10.2	21.8	18.6	2.1	3.8	35.0	2.5
契約社員	1000	943	0.3	1.7	6.7	27.9	43.6	4.1	10.0	•	5.7
嘱託社員	1000	908	0.1	0.7	3.4	32.8	38.8	4.2	10.8	7.2	1.9
出向社員	1000	280	•	0.4	0.3	4.3	7.3	5.4	10.3	67.5	4.5
派遣労働者	1000	788	0.3	18.6	24.7	13.8	12.6	4.0	4.8	19.4	1.8
登録型	1000	912	0.4	22.1	32.8	14.1	12.5	4.0	5.3	6.2	2.5
常用雇用型	1000	647	0.3	14.6	15.5	13.4	12.7	4.0	4.2	34.4	0.8
臨時雇用者	1000	902	43.6	46.7	•	•	•	•	•	•	9.8
パートタイム労働者	1000	565	•	3.5	10.1	22.5	16.0	1.6	2.8	40.9	2.5
その他	1000	628	•	5.3	6.6	24.0	21.7	1.7	3.6	35.3	1.9

(正社員以外の労働者の63.9%が期間の定めあり。)

ところで、臨時的雇用者というものは雇用期間が1ヵ月以内で雇われている人、契約上1ヵ月以内その表には1ヵ月未満と1ヵ月～3ヵ月未満とありますが、1ヵ月までの人が臨時的雇用者と考えていただければと思います。なぜそれに触れるかというと、非正規雇用自体はもともと短期的な就労として使われていけば、それはそれで雇用の格差はあってもおかしくない場合が多いと思いま

す。しかし期間は付いているけれども実際の在籍期間、勤続年数が長くなるというケースがあるとすると、何のために最初に期間を付けたのか分からない。労働者としたら臨時的な雇用と思って働いていたにもかかわらず実際には長期でいわゆる正社員と同じ仕事をする場合がでできます。その辺りで労働者としても非常に不合理な格差が生じると感じるのだろうという発想になっていくのではないかと思います。また例えば1ヵ月や2ヵ月の雇用期間が何度も更新されていくと、次も更新されるだろうということで段々安心してくるということもあります。しかし、何十回か更新した後更新されなかったとき、その理由が1ヵ月の契約期間が満了したからだというのはなかなか受け入れがたい状況になってくる。そこで、統計を見てみると、5年～10年とか3年～5年が比較的多い状況です。期間が定められたとしても比較的当初の期間で終了するケースは少なく、契約は繰り返し更新されていることが一般的であろうといえます。とりわけ臨時的雇用者をみると、3ヵ月未満が14.5%、3ヵ月から6ヵ月未満が22.8%と数回の更新のケースの一方で、10年～20年未満とか20年以上というケースがあります。本来、臨時的雇用者の定義としては契約期間が1ヵ月までのはずなので、在籍期間の長さを見ると、このような最初に取り決めた期間は何なのだろうかという疑問があります。

(単位%)

区 分	正社員 以外の 労働者	3ヵ月 未満	3ヵ月～ 6ヵ月未満	6ヵ月～ 1年未満	1年～ 2年未満	2年～ 3年未満	3年～ 5年未満	5年～ 10年未満	10年～ 20年未満	20年以上	不詳
正社員以外の労働者	100.0	27	41	36	116	130	165	221	146	38	31
男	100.0	32	50	121	151	152	161	171	82	46	34
女	100.0	24	35	55	95	117	169	250	193	33	29
契約社員	100.0	33	41	131	149	155	139	132	104	31	31
嘱託社員	100.0	33	34	151	235	154	147	112	53	24	61
出向社員	100.0	28	24	101	149	97	123	144	165	143	26
派遣労働者	100.0	56	74	124	153	156	179	153	71	03	07
登録型	100.0	67	90	129	155	144	195	165	41	02	10
常用雇用型	100.0	64	55	118	150	169	160	171	105	04	03
臨時的雇用者	100.0	145	228	119	138	05	87	60	153	77	18
パートタイム労働者	100.0	17	33	57	31	129	172	256	171	35	29
その他	100.0	29	43	132	124	119	145	201	140	55	42

(パートタイム労働者については、2年～3年未満が12.9%、3年～5年未満が17.2%、最も多いのが5年～10年未満の25.6%となっている。)

期間の定めのある非正規雇用の在籍期間の長期化というのは、非正規雇用が固定して長期化されていくということなので、先ほど見てもらった格差があるとすれば在籍期間が長くなっても格差は固定されたままであるということが現象として出てくるだろうと思います。望んで非正規雇用となっているものもいれば、望まずに長期非正規雇用というものもあるだろう、自ら選択した働き方かもしれないですが、正社員の口がない等、非正規雇用で働かざるを得ないという実態もあるので、格差が問題となると思います。

まとめますと、非正規雇用は増加傾向にありとどまりそうにないということと、平均年収も低い、(社会保険の適用率も低い)といったところです。非正規雇用で働き続けると、正規雇用と比べると、現在のところかもしれないですが、どうしても生活に不安が生じます。これは法的な観点からは、どういう仕組みでこういったものが出てきたのかということ以下でみてみたいと思います。

正規、非正規というのは雇用形態の違いなので、その他の処遇について当然に違いが生じうるわけですが、現状のような差が生じてよいのかという問題を考えないといけないですし、どうして差が生じ、それが現在正当化されているのかを確認する必要があります。そこで非正規雇用の法政策ということで有期労働契約と派遣労働とパート労働について、雇用の不安定さ、待遇の差が生じる要因をキーワードに、簡単に必要なところだけ紹介していきたいと思います。

○有期労働契約について

・雇用の不安定さ

有期労働契約についてみると、期間途中の解雇はかなり厳しくされています。これは、期間の定めのない労働契約の解雇制限(労働契約法16条)よりも厳しい制限です。そうすると契約期間中、有期契約労働者はむしろ解雇されにくいということになります。そうすると、なぜ雇用が不安定かというと、期間が設定されているにもかかわらず複数回更新されて、次の更新が期待されるところで更新が拒絶されるような場合、つまり、反復更新が行われるというのが当然の論点となっていきます。以下みていくように日本の有期労働契約というのは非常に使いやすい。それがなぜできるかという話ですけれども、まず期間設定の理由がい

らないという点が期間設定が非常に使いやすいところになっています。つまり、人件費削減、コストダウンのために期間を定めて労働者を雇うということが可能になっています。これは特に不思議じゃないのかもしれませんが。期間の定めというのは契約で決めるものですから理由が必要かどうかといわれると契約時の観点からは必要ないだろうというのが当然説明できる場所ではありますが、これは結果的にあらかじめ反復更新するつもりで期間を設定することも可能でありまして2ヵ月というものの、きちんと働いてくればどんどん更新しますよ、というケースも当然に行われ得ることがあります。次に、期間の定めの上限規制、原則3年、例外5年というものがありますけれども、反復更新回数とか反復更新の上限期間の制限はありません。韓国もこの点は法の規制があり、ヨーロッパも他の規制があるわけですが、日本は反復更新がいくらでもできるので例えば3年という長期の期間を決めた場合も、あるいは1ヶ月という短期雇用であっても、実際の在籍期間についてはいくらでも伸ばせるし、同様の結果を生むということになります。正規雇用であれば解雇でなければ使用者は労働契約を終了されられないんですが、有期雇用の場合は次は更新しませんよということが出来る形にはなっています。ただこれについては判例法理であまりにも不安定な雇用になってしまう、正規に比べて法的な保護が足りないということで、期間の定めのある労働契約が反復更新して期間の定めのない労働契約と実質的に異ならない状況に至っていると評価されるときと、あるいはそこまでいなくても雇用の継続にある程度期待が認められるような事案だと裁判所が評価するときには、更新拒絶に解雇権濫用法理（労働契約法16条）が類推適用されて、使用者は合理的な理由がなければ更新拒絶ができないとされています。ただ正規雇用との格差という点を見ると、最高裁は、例えばリストラする場合に正規雇用者より有期労働者を先に雇い止めの対象とするのはやむを得ないという判断をしています。そうしますと雇用の不安定さというものは一定の範囲では解消されているんですが、その一定の範囲に実はまだ問題があります。さらに、雇用の継続の期待があるかどうかの判断が裁判所に委ねられるので、たとえば長期の反復更新後、その次の契約は更新しませんよという手続きが取られた場

合に、雇用の継続の期待の有無が問題とされるケースがあります。いずれにしても判例法理の中身というのは労働者本人からみてわかりにくいところもあるのと、いざ更新拒絶されるとその雇用が保障されるときには自らその権利実現のために争う必要があるんですよね。法的な世界では当然なことかもしれませんが、実際に非正規雇用者にそれを強いることがはたして妥当か、あまりにも負担が大きいのではないかということもあるので、不安定さというのは必ずしも解消されているということはいえないだろうと思います。

・待遇の差

次に、どうして有期労働契約者について、待遇の差が生じるのかを考えると、実際に在籍期間、勤続年数が長くても差が出てくるわけですが、有期労働契約は実際には同一企業に就業していても、法形式の上では新しい契約を毎回締結することになるものですから、基本的には契約の更新という形をとって新しい契約は法形式上連続性がないので、それについては従来の長期勤続による待遇の上昇とか長期勤続を想定とした職からははずれます。有期労働契約の多くは短期的な就労を前提としているため、もともとそれぞれの契約自体が短期の対価としてのものなので、やはり正規とはもともととの評価の仕方が違うというわけになります。たとえば、期間の定めがあるかどうかは契約書をみないとわからない、他をみると正規社員との違いが判らないような人でも、差が生じるのは妥当か、というのが問題です。

・まとめと規制の方向性

雇用の不安定さについては更新拒絶のところですが、雇止め規制があるものの正規と比べると弱く、これが不安定さの要因となっているところで。待遇の差については、やはり契約問題としてとらえているものですからこれに介入する法律がないのでどうしても差は生じるというものです。なお、契約内容への法律による介入としては、最低賃金法があるわけですが、これはあくまで最低賃金ですからやはり正規の処遇と比べると当然この格差の問題は埋まらない。

規制の方向性ということで、多様な雇用形態、つまり有期、パート、派遣などを適正化してよりよく使い、雇用創出をしていくべきではないかと

いう政策がみられます。現在、有期労働契約研究会が厚生労働省に設置されて、その報告に基づいて労働政策審議会では有期労働契約のあり方について建議がだされています。これによると、雇用の不安定さについては、有期労働契約の長期にわたる反復・継続への対応ということで、5年を超えて反復継続された場合には、労働者の申出により期間の定めのない労働契約に転換させる仕組みを導入すべきではないかというのが言われています。また、雇止めの法理、先ほどの更新拒絶の判例法理を明確化して法定化すべきではないかというの也被言われています。待遇の差については、期間の定めを理由とする不合理な処遇の解消ということで、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して期間の定めを理由とする不合理なものと認められるような労働条件というものは許されないという、処遇について正社員と比較して職務の内容や配置の変更等が例えば同じであれば期間の定めを理由として処遇が低いことについて不合理があってはならない不合理な処遇をしてはいけないというものをに入れていくべきではないかという提案があります。

○ 派遣労働

・雇用の不安定さ

次に、派遣の雇用の不安定さについてみると、派遣は専門26業務は期間の上限がないんですけれども、その他については短期就労が前提となっています。特に定めがないと1年で上限でも3年までということになります。ですからもともと不安定で短期の雇用形態ですけれども、登録型派遣という派遣期間と雇用期間が同一のものについてはとりわけ不安定になります。労働者派遣契約というものは派遣先会社と派遣元会社が契約するもので、そこが解消された時に派遣先がなく名手しまうという、労働者の雇用の不安定さというのは容易に想像がつくものです。あとは日雇い派遣、非常に短期の派遣についてはその派遣が終わった場合、登録型派遣の場合は次の仕事があるかどうかかわからないというのがよく言われる話です。派遣期間終了後に3年を超えてまだ使う場合には、派遣先には一定の労働者に雇用契約の申込みをする義務がありますが、これは非常に実行性の低いものです。というのは義務違反をした事業主についての制裁というのは行政指導等によるもので、裁

判所で労働者が直接雇用を派遣先会社に請求することはできない規定になっております。そういった意味では雇用の不安定さを直ちに解消するものではないというのは明らかです。その次に労働者派遣解除によって派遣先が無くなってしまい派遣労働者の雇用が奪われることがあります。これは登録型派遣のなどではひどい状況にはなります。もちろん派遣先が無くなったらすぐ解雇が有効となるかというのは別問題です。登録型派遣は有期労働契約ですので、派遣先がなくなったことのみを理由とする解雇が、期間途中の解雇制限の要件を満たす場合にのみ、当該解雇は有効となるということにはなります。しかし、実際に解雇されてしまった場合に派遣労働者がどのような対応をすることができるのかということを考えると、かなり不安定なところとみてよいと思います。訴訟提起は事実上難しいかなというところではあります。

・待遇の差

待遇の差ですけれども、まず、それが当然だという話しを確認しておくと、派遣労働者の賃金というのは派遣元会社が決定するので派遣先労働者と同様の職務をしていても当然にそれと同じような賃金は得られない構造にあるということが言えます。また、直接雇用と比べて派遣というのは派遣元会社が介入することで、本来派遣先に直接雇用されるよりもコストがかかるわけで、直接雇用の場合よりも、構造上賃金が低くなるのは当然だということがあります。また、労働者派遣契約の内容に労働者は関与できず、指揮命令者（派遣先会社）と契約当事者（派遣元会社）が異なるため、実際には派遣労働者が契約上行う必要のない業務を行わされるなどの問題が発生したり、労働災害が生じた場合の民事責任の所在が分かりにくくなったりするということがあります。ここでの問題としては、契約構造上、差があっても当然かということが出てくるかだと思います。つまり、同様の仕事をしているが、賃金支払いの当事者が実際の業務提供先と異なるとか間接雇用であるということから、構造的に賃金が低くなる可能性が高いのが派遣であるが、それは公正なのか。要するに派遣先でしている仕事が派遣先の直接雇用の労働者と同じ価値を持っている場合に待遇がずいぶん違うことになるのですが、それでよいのかなというのがここでの問題となります。

・まとめと規制の方向性

まとめておきますと、雇用の不安定さについては、派遣は基本的には短期就労なのでやむを得ないところがあります。ただし、派遣を長期雇用を前提とした働き方として位置づけなおすべきかどうかという問題を考える必要があると思いますが、ひとまず雇用が不安定というのは確認できると思います。また、待遇の差については、どこの人と比べて差があるかを考えると、ここでは同じ仕事をしている人と比べてどうかという観点で考えると、契約当事者が違う以上は、どうしても差が出てくるということになります。

では、規制の方向性についてどういう議論がされているかという、新聞報道等ではだいぶ諦めているという話がありますが現在のところ、一応、労働者派遣法改正案が公開されています。内容としては登録型派遣の原則禁止、製造業務派遣の原則禁止とか日雇い派遣の原則禁止、派遣労働者の常用化措置の努力義務とか賃金決定に当たり派遣先労働者との均衡を考慮していくべきだというようなことが入ったりとかいろいろあります。注目すべきものとして、適用除外業務への派遣・無許可での派遣・偽装請負等の場合に、派遣先会社は労働者に直接雇用を申込み義務を設定するというのがあります。これはいわゆる偽装請負を行った派遣先、企業主と派遣労働者については直接雇用を認めるべきではないかという規制をすべきということになります。

○ パートタイム労働

・待遇の差

パートタイム労働の待遇の差は大きな問題となっています。先ほどもちよつと言いましたが、週35時間以上働いているパートタイム労働者と正社員との間の収入については、ずいぶん大きな差が出ているわけです。これはいわゆる擬似パートの問題で、フルタイムの人とあまり変わらない働き方をしているにもかかわらず、パートタイム労働者ということだけでフルタイム労働者と比べて賃金など労働条件が低い、あるいは福利厚生等が利用できないというのがはたして妥当か、という問題がでてきております。法律的には裁判所が労働基準法の3条に基づいて、均等待遇原則という観点から、一定のパート労働者についてはフルタイム労働者との格差を広げてはいけないという判

断をしております、それを念頭に置いて現在パート労働法は、正規雇用のフルタイム労働者（通常の労働者）と同視すべきパートタイム労働者に対する差別を禁止する規定をしています（パート労働法8条）。これによると、通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者とは、職務同一で、期間なし（期間があっても実質的に期間の定めがないものと異なる場合も含まれる）、人材活用の仕組み・運用が同一かどうかという観点から、把握されているところです。細かな話はここではしませんけれども、結局、これに該当し、差別禁止の対象となり得るがどのくらいになりますかという、パート労働者の2%に満たないという結果になります（先ほどのパートの部分の統計で紹介したものに基づく）。パートタイム労働問題への対応として、今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書が出されていますが、これを出した研究会の資料によると、パート労働法8条によって救済され格差是正の対象となるパート労働者は全体の0.1%ということだそうです。結局、この規定は何のための規定なのか。つまり、この規定に該当しないのであれば、格差を設けもかまわないというような、この規定によって格差を設けることになりかねないという状況がありうるのではないかということにもなります。もちろん上記の通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者以外のパートタイム労働者の処遇についても職務内容・責任等をみて、均衡を考慮するように要請されています。しかし、これは努力義務規定でこれに違反する使用者に対して労働者が何らかの法的救済を裁判所に求めるができるという意味での法的強制力は今のところありません。つまり、同じような責任を持って仕事をしているんですが、労働時間が短いということのみによって格差が生じるのははたして妥当か、という問題について、現行法制度は少し対応しているけれども、適用範囲が狭いという状況になっています。

現在の規制の方向性については、今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書を受けて、労働政策審議会雇用均等分科会が、現在、議論をしているところです。まだ建議まではでていないので結論的にはどうなるかわかりませんが、パートタイム労働者対策に関する研究報告書によると、現行パート労働法8条の規定がごく限られたものしか対象とならないのでもう少しゆるやかにすべ

きである、よって、パートタイム労働者であることを理由にする不利益取扱いを原則禁止して、合理的理由がある場合は差を設けてもよいだろうという形にするべきではないかという提言が、今のところできています。これは現行制度と比べると、ずいぶん発想がかわってくるところがありまして、同じ働きをした者であれば同じように扱うという発想による格差の是正というよりも、パートであることによって被る不利益は、それが合理的でなければ許容されないという発想となっているということです。基本的には同じに聞こえますが、同じかどうかという点を問題とせずにはすむ場面も増える（そもそも、パートタイム労働はフルタイム労働とは違っているため、同じかどうかを図ること自体が難しい）かもしれないため、ちょっと違ってくるのかなと思います。

○ 論点整理

論点整理としてざっと紹介させていただきますが、雇用の不安定さ、これは主に有期労働契約の問題でありますけれど、方向性としては上限規制とか更新拒絶の判例法理の明文化などが提言されています。しかし、実際、期間があるかないかは契約で自由に決められるという、反復更新の問題を生じさせる根本的な状況が放置されているわけです。日本では、これにどう対処するのか、政策的な対応を踏まえてどういう形がありうるのかというのをヨーロッパの例などを紹介して、あとで確認していきたいと思います。また、待遇の違いとしては、職務内容・責任等が同様であるにもかかわらず対価たる賃金が大きく異なる理由が契約が違うから仕方ないというものではたしていいのか？ということも考える必要があると思います。論点整理としては有期労働契約の規制について今後どういう風に考えていったらよいのかというのと、非正規雇用の待遇格差というものが現状のままでいいという感じではないので、果たしてどういう形でどういう考え方に基づいてその改善を進めていくべきかというのが論点としてはありますので、それらをあとで見たいというところで。

第二報告「韓国の非正規雇用の現状と法政策」

(文)

今日のテーマである「ワーキングプア」についてですが、先ほど山川さんの方から日本の現状と課題の紹介がありました。韓国の非正規雇用の現状と法政策についても事情は非常に似ておりますが、まず、本題に入る前に皆様に韓国のことをよりご理解して頂くため、韓国の法の歴史を若干触れてみたいと思います。日本の旧帝国時代に韓国は植民地状態でして、民法を始めとする法分野全般が日本の影響下にあり、それが韓国の法律のフレームワークになったといわれております。労働法も例外ではないので、基本は日本の労働法と類似している面が多くあります。もちろん、細かいところでは相違があり、例えば、労働組合の関係、政策論問題等の特別な事情など、背景にある点は日本と事情が異なります。とはいっても基本的には日本法に類似していることを前提にして頂くと、報告の内容が分かりやすいかと思われます。

さて、韓国の非正規労働者問題について、前もって幾つか論点を整理しておきます。第一に、非正規労働者の現状はどうなっているのか、なぜ、正規、非正規の間に格差が生じるのか、また、その格差は社会的に容認できるものなのか？ということです。第2に、非正規労働に関する法政策の方向と今後課題をみてみます。

まず、非正規労働者の現状ですが、1990年代に入ってから、特に1997年のIMF国際金融危機を境に非正規雇用が一気に広がり、やがて社会問題にされるまでになりました。非正規雇用増加の背景には「相対的に賃金の低い者を活用しようとする人件費コストの抑制志向が強かった」、さらに「労働者派遣事業の規制緩和が、こうした傾向を後押しした面」があり、原因とも云われております。また、非正規雇用のモデルは、日本の派遣労働、有期契約及びパートでして、これに関する法律が次々制定されました。一方、労働政策面においては、労・使・政府の三者協議会を設置し、社会的な合意に基づいて政策を決めるというシステムを造り、ここで非正規労働者の問題を取りあげる際に、その対象となる非正規労働者を限時的、時間制、非典型労働者の3つに分けて定義し、対応すると決めました。韓国の非正規労働の事情は日本のそれとさほど変わりありません。では、非正規雇用の現状についてみましょう。

考に～



一 非正規雇用の現状

現状ですが、非正規労働者の増加傾向にあるのは（経済活動人口調査労働形態別及非賃金労働者の付加調査）の結果（調査時期：2011.8、結果発表：同年10月28日、韓国統計庁（<http://kosis.kr/>））により確認できます。

韓国の非正規労働者数は599.5万人として、雇用全体（全賃金労働者1,751万人として日本の約1/3規模）に占める非正規雇用の割合は、34.2%となっており、日本と同じ水準です。

2010年度の1年間で全賃金労働者が約46万人増えましたが、そのうち、非正規労働者が約31万人として、63%を占めています。

非正規雇用の内訳をみますと、2011.8月を基準に、雇用期間に限り（制限）がある労働者数が344万人（57.4%）、時間制（パートタイム及びアルバイト）労働者が約170万人（28.4%）、派遣・請負・特殊形態・日雇い・家内労働者を含む非典型労働者が約242万人（40.5%）となっており、これを男女別に比較しますと、男女比：女性53.4%と、男性に比べて若干多いですが、時間制労働者のうち、女性が約72%で、圧倒的な数です。一方非典型労働者のうち男性の割合（約52%）が少し高いです。

また、年齢帯からみますと、非正規労働者はすべての年齢層で分布していますし、産業別では、全非正規労働者の約89%（約504万人）が社会間接資本及びその他サービス業に従事している。その中でも特に事業、個人、公共サービス業の従事者が圧倒的（270万人）に多いのは図をご覧ください。だくとおわかりになるでしょう。

こういった構図の中身ですが、正規労働者の場合自発的に現在の仕事を選択した割合が75%、非正規労働者では約45%となっており、環境的にやむをえない選択としかいいようがありません。

○ 非正規雇用の規模及び構成の推移

図1のように現状は1990年代の初から企業は、雇用弾力性を高めて、賃金負担を低めるためであり、これを加速化させたのが、新自由主義経済理論の普及であり、これが力を発揮したといわれております。その結果として、非正規労働者は2002年には400万人、2004年500万人、現在は600万人を上っています。

そして、雇用全体に占める非正規雇用の割合をみますと2001年の26.8%から2004年に37.0%まで上がりましたが、2005年36.6%、2006年35.5%と高止まりし、全体労働者の1/3を占めています（図1参照）。

ここで、特に注目すべきことは非正規労働者の女性化現象が著しくなっている点です。2003年から2007年までには男女非正規労働者数が同等水準でありましたが、最近、その格差が著しく大きくなっています（図2参照）。

男性労働者の方は、非正規労働者の占める割合は2011年8月、現在27.8%で、ピーク時だった2004年8月の32.2%からは下がる傾向にあります。ところが、女性労働者の方は、非正規労働者の占める割合が2011年8月、現在42.8%でしたが、2004年から2005年の43.7%に上昇し、女性労働者は主に非正規職を中心に形成することが伺えます。



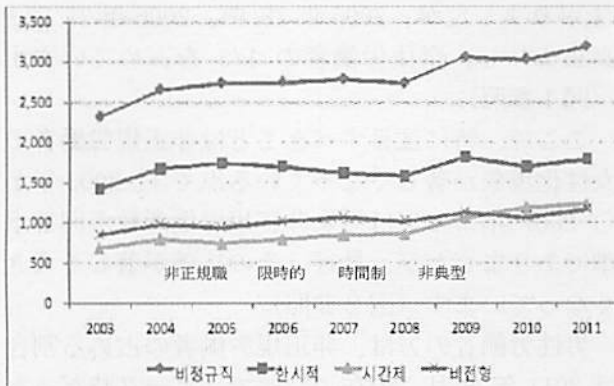
（図1 全賃金労働者から非正規労働者の割合

韓国国家統計（<http://kosis.kr/>）

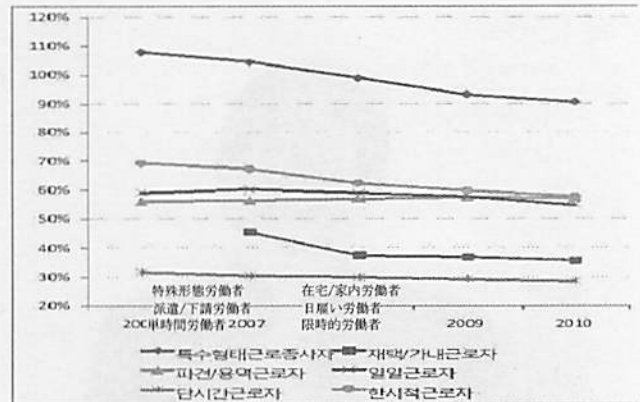


(図2 男女非正規労働者の分布)

韓国国家統計 (<http://kosis.kr/>)



(図3 非正規労働者の分布)



(図4 雇用形態別月賃金額格差)

	雇用全体中時間			女性雇用中時			女性雇用	
	1994	2006	2009	1994	2006	2009	1994	2009
韓国	4.5	8.8	9.9	6.8	12.3	14.2	49.8	52.2
フランス	13.8	13.2	13.3	24.5	22.6	22.4	50.8	59.8
ドイツ	13.5	21.8	21.9	28.0	38.8	38.1	54.7	65.2
日本	-	18.0	20.3	-	31.3	33.8	56.5	59.8
オランダ	28.9	35.4	36.7	54.5	59.8	59.9	52.6	70.6
スウェー	15.8	13.4	14.6	24.9	19.0	19.8	70.7	70.2
スペイン	6.4	10.8	11.9	14.3	21.0	21.4	31.5	53.5
イギリス	22.4	23.2	23.9	41.2	38.6	38.8	62.1	65.6
アメリカ	14.2	12.6	14.1	20.4	17.8	19.2	65.2	63.4
ポーランド	-	10.8	8.7	-	16.3	13.1	51.9	52.8
OECD	11.3	15.1	16.2	19.7	25.1	26.1	52.7	56.5

(雇用全体に占める女性時間制雇用の割合 (単位: %))

資料: OECD (2010)、 OECD Employment Outlook)

○ 正規労働者/非正規労働者の格差の実態・賃金等の格差

正規と非正規の間で、もっとも大きな問題は、雇用安定性です。賃金水準の格差も非常に大きく、最近では、その格差がもっと広がる傾向にあります。雇用労働部と統計庁によると、同一事業所内で性・年齢・学歴・経歴・勤続年数・職種の条件が同様であることを前提に、正規職と非正規の時間当たり賃金総額格差は2010年12.6%、時間当たり定額給与の格差は7.4%しかないとはいいますが、これは、労働市場が学歴・経歴・職種・性などを中心に分節(分断)されていること考慮する際にこのような仮定は、現実を度外視したもので、実際には(図4)で見られるように特殊形態労働従事者を除いた非正規労働者の実所得(月給与)は正規労働者の50% またはその以下水準であり、格差はずっと大きくなっています。

○ 社会保障等の待遇

非正規労働者のうち、社会保険加入者の割合は2011年8月の現在状況をみると、国民年金38.2%、健康保険44.1%、雇用保険42.3%ですが、特に、社会保険加入率が20%台の非典型労働者、10%前後の時間制労働者の場合はほとんどセーフティネットの対象になっておらず、保護から漏れるグループと云っても過言ではありません。要するに非正規労働者は不安定な雇用、低所得、脆弱なセーフティネットなど生活質を悪化させる労働市場の3大要素をすべて持っており、その状態が改善するよりはむしろ悪くなっているのが、実情ですね。

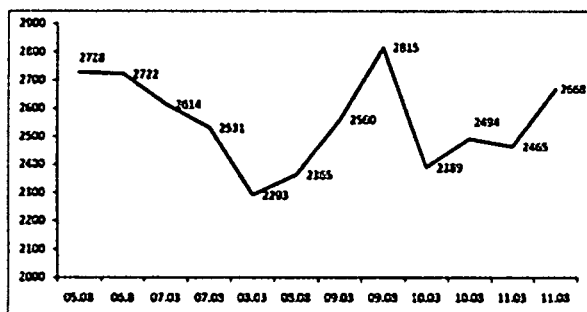
二 非正規雇用の法政策

非正規雇用に係わる法律は有期及びパート労働を規制する「期間制又は短時間労働者の待遇を扱う法律」と派遣労働についての「派遣労働者をその対象とする派遣労働者の保護に関する法律」の二つがあります。韓国では、有期は期間の定めがあるとの意味で期間制と称していますが、ここでは便宜上、有期と表現します。

○ 有期労働契約

・雇用の不安定さ

「期間制勤労者及び短時間勤労者保護に関する法律」（以下には「期間法」という）が2006年12月21日制定され、2007年7月1日施行されました。その内容をみると、同法第4条第1項に有期労働者の濫用を防ぐため、法に定める事由がある場合を除き、有期労働者の使用期間を2年に制限、また、同条第2項は、みなし規定で、事由がないかあるいは消滅したにもかかわらず2年を超えて使用する場合、当該労働者を期間の定めのない契約を締結した労働者と（無期契約労働者）みなします。



（図5 期間制労働者数の変化推移（2005.8～2011.8））

この法律の制定理由は、有期契約の反復更新による長期間に亘り使用してもこれを法的に規制することができないため、濫用を防ぐための明確な基準を必要（長期間の期間制使用禁止）だったわけですが、導入に至るまで紆余曲折がありました。

今までの経緯をみると、政府、与党、経済団体は継続使用2年間の規定により、有期労働者の大量解雇事態を招くと予測、使用期間を3年又は4年に伸ばすか、廃止を主張していましたが、一方、野党、組合側は、制度の濫用を防ぐため、2年の使用期間は維持すべく、導入されても大量解雇事態は起こらないと主張し、3年間の攻防の末、法律になったわけですが、結局は、政府、経済団

体が主張した大量解雇事態は起こらなかったんですね。

しかし、大量解雇が起こらなかった背景には、2年を超えて使用できる例外（第4条第1項の各号）が広範囲にわたり、包括的だったということがあり、大量解雇にまでいたらずに済んだわけです。

すなわち、事業の完了または特定の業務、休職、派遣などにより、欠員が発生し、当該労働者が復帰するまでの間にその業務を代替することが必要な場合、労働者が学業、職業訓練等を履修するにあたりその履修に必要な期間を定める場合、「高齢者雇用促進法」による労働契約を結ぶ場合、専門知識、技術が必要な場合と政府が福祉政策・失業対策として大統領令に定める場合、その他、合理的な事由がある場合で、大統領令に定める場合は全部例外の対象になるので、いわば、骨抜き法律といえるでしょう。

実際は、反復更新ということは、最長2年ですのでこの期間を常時に、日常的に使えば、採用しなくてはいけないということになります。それを経営側が上手にクリアして11ヶ月で一応書類上は切って、休暇を取らせ、また、採用するという形で行われます。もちろん有期労働者もそういった事情を分かっている半分以上は黙認といいますかそういったことを前提でやっているの、法的に裁判まで行くケースがあまりないわけです。

この法律の問題は、本来、事業上一時的な必要により期間制労働者の使用を自由化する狙いだったが（問題1）、期間満了前に労働者を交代することで、事実上、常時業務に継続的に有期労働者を使用することができるし、また、更新拒絶という抜け道を防ぐ策は講じられなかったこと（問題2）です。問題についての解釈論は、期間設定否認論、更新期待権の法理が対峙しており、今のところは、判例法理による処理しています。

期間の定めのない労働契約と実質的に異なる場合（日本の裁判例：東芝柳町工場事件）、又は、そうではなくても雇用の継続にある程度期待が認められる場合（日本の裁判例：日立メディコ事件）には、解雇濫用法理はもちろん労働契約法に明文の規定がありますけれど、こういった事件を解決するためには判例法理として類推適用されても制度設計自体からくると困難だとか、法的に解決できないでしょう。そもそも欠陥がある制度設

計にいくら合理的な解釈を試みても根本的な問題は解決できないので立法として解決しようとの見解や、雇用継続期待権の有無判断は裁判所に委ねられていることから、労働者自身で判断しにくくなる場合もあるなど、予見可能性が乏しいという問題が残ります。いずれにせよ、判例法理の穴を埋める形で立法論による整備が現に求められています。

・待遇の差

契約形態による格差の是正を求める(労働紛争)システムとしては日本と同じく労働委員会があります。

有期契約の多くは短期的雇用を前提とするため、正規労働者の労働条件とは異なり、同じ内容の業務を行っても待遇差が生じますが、この差別是正機関として労働委員会の処理プロセスを見てみたいと思います。

差別是正のプロセスとして、労働委員会は、集団比較(同種又は類似業務を行う正規労働者を対象とする)を行います。実際のケースでは判断基準として勤続年数などの要素を考慮して決定を下しますが、格差が認められる割合は3割を超えないのが現実です。実例として、最近日本の新幹線、要するにJRに相当する高速鉄道KTXの例ですが、2700人が個別的に差別是正を求めた例で、同種または類似業務を行う正規労働者を比較対象としますが、そもそも勤続年数とかそういった要素が違うのでそれをどう合理的に解釈するのが問題になりました。争点はやっぱりこれは制度設計の差にあり、それをどう解釈するかに関します。日本のように、集団比較である程度たとえば、20年間、十何年間ずっと追っていった比較するのであれば、幸いに救済される可能性があったかもしれませんが、そうではないので、なかなか難しいですね。

他方、裁判例では、正規労働者と有期労働者が其々携わる業務が完全に一致しなくても、その業務の核心的要素、業務に著しい質的な差がなければ、同等に扱うべきであり、採用の手続きや権限、責任の程度を重くみており、付随的な業務内容には差があっても同種又は類似の業務に従事すると解釈しております。こういった判断は、高裁レベルまででして、まだ最高裁の判断は出ておりません。

○ 派遣労働

・雇用の不安定さ

次に派遣労働についてですが、これば1998年に韓国でもアジア金融危機、即ちIMFの時期に導入された「派遣労働者をその対象とする派遣労働者の保護に関する法律」(以下「労働者派遣法」という)のポイントは、ネガティブ方式による常時許容業務と一時許容(出産、疾病、負傷などの期間中3ヶ月1回延長可能とし、継続して2年以上雇用した場合は直接雇用義務が生じる仕組みです。

経営側はこの内容では不十分とみて、その対象の拡大を求めておりましたが、2003年の日本の法律の改正により、製造業まで解禁されたことで、日本のようにポジティブリスト方式を採用するよう主張しています。これに対する雇用労働部の立場は、まだ、その需要について正確に把握していないことや先進主要国の派遣に関する規制の動向が緩和路線をとる一方その副作用を防ぐ施策も同時に考えていることなどの理由で、性急にポジティブリスト方式などを導入するのは時期尚早との見方を示しましたが、経営側の要求を一部受け入れる形で、2007年度の労働者派遣法の施行令の改正時に、対象業務を26業務から32業務に増やただけです。その業務は、補助業務とか通訳、パソコン関係、設計そういった専門的な技術分野に限ります。

派遣切りなどの問題については日本の例から十分伺えるものなので、ここでは、韓国の労働者派遣法に大きな問題点のみ取り上げることになります。韓国の特徴といえるかと思いますが、間接雇用の形態として社内下請けというものがあります。社内下請けが広がる背景には、直接雇用による負担、人件費削減の狙いがあり、元請労働者との賃金格差及び雇用不安問題が生じますが、こういった不法派遣は、製造業に派遣労働が認められない段階で、製造現場への派遣の行為が行われており、韓国の代表的な大手企業のH社の製造現場の半分以上が派遣労働者で埋まっていますし、もっと極端なケースは正社員は一人もいない派遣労働者のみ働く工場も存在します。また、2次、3次、要するに孫、曾孫下請けまで社内下請けが多層化しているのか、現実です。

・待遇の差

派遣労働者は正規労働者の賃金の57%で、社内下

請けの場合は元請労働者の賃金の 70%水準似とどまっております。

・ 公共部門における是正の動き

ようやく公共部門においては、去年の 12 月に派遣労働者を全部採用することになりました。直接に雇用してカバーしていく、国が社会的な責任を果たして率先して国の機関からこれを行っていく意味合いです。

○ 立法及び政策課題

韓国の政府と国会が非正規労働者問題の深刻な状態を認識し、こうした労働市場の環境整備レベルの立法や政策的な取り組みをスタートしてから 10 年が過ぎたが、解決策は見出せない状況が続いています。

これまで非正規労働関連の法律が非正規労働者全体を対象とせず、一部（主に有期契約と派遣労働者）に対してだけ、保護水準を高めましたので、その副作用で規制の外にある一部非正規と社内下請など間接雇用労働者が急増する副作用も生じています。このようないくつかの点を考慮する際、現段階での主要立法及び政策方向は次のように三つにまとめて整理することができます。

第一に、非正規規制の部門の間に均衡をはかる必要があります。すなわち、規制が弱いとか規制がなかった部門に対する規制を強化することで、規制を体系化し、迂回路を遮断する必要があるということです。社内下請についても、社内下請の定義（請負及び派遣との区別）、社内下請に対する使用制限、請負契約者の入替時に労働者の雇用及び労働条件承継、元事業主と社内下請事業主の責任明示、差別是正制も適用などを内容にする社内下請労働者保護のための法律の制定が必要です。

第二に、差別是正の実効性を高める立法、政策的働きが必要ですが、企業が柔軟性を保つため、非正規労働者を活用すること自体を否定することはできませんか、差別的な労働条件を通じて得することは容認し難いでしょう。差別是正努力として、差別の判断をする際、比較対象者を該当労働者が当該事業または事業場で同種または類似の業務に従事する正規労働者まで拡大しないと是正の意味がありません。差別に対する事後の是正より、差別についての予防的、集団的差別是正命令制度の導入などを検討すべきです。

第三に、公共部門の先導的努力も必要です。公共部門は「模範的な使用者」である責務があるにもかかわらずさまざまな理由で非正規を濫用しているという指摘が多い。公共部門が企業の社会的責任（CSR）を先に立って実践するという意味で公示対象に「雇用形態」を追加しなければならないでしょう。

第 3 報告「紹介：ヨーロッパの非正規雇用の法政策」

（山川）

どうもありがとうございました。今韓国のお話をしていただきまして、今からまたヨーロッパのことについてちょっとだけ紹介していきたいと思います。今から紹介させてもらうヨーロッパについてはあまり実態についての紹介はせずに、法政策の状況を紹介するにとどめるというところになります。全体としてはパートタイム労働・有期労働契約・派遣労働と、先ほどとちょっと順番が変わってくるかもしれませんが、典型的なところをヨーロッパでは統一の規制がされているところで、ここではそのあたりをみていくことになります。

まず、日本で議論されている非正規雇用法制の中身というのはヨーロッパの法制度を前提としている参考になっているところが非常に多いわけです。審議会などで議論されている資料などを見るとやはりヨーロッパのものを前提としているところがあるかと思います。

ところで、EU と加盟国の法的な関係なんですけれど EU は加盟国に EU の規制が各国に及んでいくという状況ですが、この統一的にストレートに通っていく仕組みとしては、EU 加盟国に対して EC 指令というものが出されるところにあります。元々 EC 指令はヨーロッパのいろんな国の規制をもとに EC 指令がつくられて、その EC 指令によって EU 加盟国に当該法規制が広まっていくという動きをするのが一般的です。より具体的には、EU では、EC 指令という統一的な基準枠組みを設けて、加盟国に期限内にその内容を国内法化を義務付けるという手法によって、EU の規制が大枠で統一されていきます。このように EC 指令はそれぞれの国に入って、その国固有の内容での国内法化がされているというのが流れです。つまり、いろ



んな国の規制の前提には EU の考え方がある場合があると。もう一個いいますと、国内法化というかどうかという意味かといいますと、国内で当該案件について立法をするんですけど、それぞれの国の事情によって変わって構わないが、ただ EC の求める内容、EC 指令の水準さえクリアしていれば国内法化された内容が各国で異なることは当然出てきます。共通項としては EC 指令各国加盟国で精神的な規制をするかギリギリの EC 指令を写しただけの立法とするのかというのはそれぞれの政治的判断に委ねられるところになっています。じゃあ EC 指令に反したらどうかというような話は結局国内法でどのように運用されていくかという問題に関わってきます。国内で紛争が起きた場合に EC 指令を国内法化したあるいは EC 指令を国内法化する前とでは自分の国で起きた紛争について、今回の EC 指令に対してどうなるんだろうかということが分からないときがあります。そういうときは欧州裁判所に先決判決を求めまして、それぞれの加盟国の国内紛争がこれは EC 指令に対してどうなるかというのを欧州裁判所という機関に判断を委ねます。そして、そこが判断したものに照らして国内紛争が解決されるという感じになっています。システム上。法的な関係はもっと複雑なところがあるんでしょうけれど、現在の EU の法制度のあり方といいますか全体的な関係の概要というのは、EC 指令を中心として具体的執行機関といいますか評価機関としては欧州裁判所が重要な役割を果たしてやっています。今日は欧州裁判所の判決なんかを紹介するところはないんですけど、私が比較的専門にやっている年齢差別とか定年が年齢差別違反するかどうかというような話になると欧州裁判所が加盟国がつくった立法が EC

指令に反するので変える必要があるとするという非常に強い内容のものを出すことがあります。その意味では、EC 指令というのは非常に現在強い力を持っています。EU・EC 指令と加盟国の関係は以上のものでして、それを前提に、非正規雇用の EC 指令と具体的な例としてドイツの法規制を紹介してみたいと思います。

非正規雇用の問題について大きく括りますと、特徴としては、労働者が積極的に選択しうる雇用形態をつくるために、非正規雇用に関する規制が進んでいると評価できます。これは非正規雇用の雇用形態を労働者が選択する価値のある雇用形態として積極的ににつくって、これを促進する。これは正規に限らず非正規の雇用促進の中で組み込んでいるとこれは非正規雇用が正社員になれなかった人がやむを得ず就労する雇用形態ではなくて、雇用促進のために積極的に選択されうるものとなることを進めていく、積極的労働市場政策の一環として規制が進んでいるということになります。この考え方というのは現在日本も現在入れようという議論があるのですが、もともとの日本の問題の傾向として、正規雇用で働けない人が非正規雇用となっていて、そのしわ寄せが非正規雇用労働者にいくという状況があったと思います。これを EU の方では発想を転換して、非正規雇用を積極的な雇用形態の一つにしようということで規制が行われています。そのために、これらの雇用形態の利用をしやすくするような規制の仕方をしつつ、他方で選択した結果、それで働いてしっかりと収入が得られるという観点をふまえて均等待遇の原則をいろんな形で導入しています。いろんな形というのは有期労働契約、パートタイム労働、派遣労働ごとに、それぞれ比べる対象（正規雇用労働者）が違いますので、それぞれのところでみていきたいということになります。以下では、EU・EC 指令の話で大雑把にさせてもらって、少し具体的に立法された例として、ドイツについて紹介していくということになります。

○ パートタイム労働

・ EU

それではパートタイム労働からみていきたいです。EU では、1997 年パートタイム労働に関する EC 指令があります。これがどのような趣旨でパートタイム労働について規制をしていくのかと

いうところなんです、パートタイム労働を新たな雇用として位置付け直すというのが重要な考え方としてでています。パートタイム労働であっても公正な処遇を確保すべきであるということがEC指令の趣旨となっています。公正な処遇が確保されなければ積極的な雇用形態として位置付けるのは難しいというのが当然前提にあるからです。差別禁止と時間比例原則ということでEC指令のパートタイム労働指令の4条で、労働者は原則としてパートタイム労働者であることを理由として比較可能なフルタイム労働者よりも不利益に取り扱われない。ただし、客観的な理由により正当化される場合は当該別異取扱いは許される。そして、時間比例原則が適用されるとなっています。少し具体的な話はドイツの例なんかでも同じような話になってくるので、そこで触れていくことになりますけれど、時間比例原則というのは労働時間の長さによって担当する職務の内容が異なりその処遇が異なるのは、合理的だという発想です。基本的にはパートタイム労働者だからといってフルタイムのものと違う処遇というのは禁止されているという発想ですが、処遇というのは賃金だけに限らずその他賃金によらない労働条件というものについてはどうなのかということドイツのところで確認することになります。比較可能なというのは同一事業所で勤続期間や資格・技能等に照らして同一または類似の職務に従事する者となっていますが、よくある話が同一事業所に比較可能な者がいないがどうするかという問題です。この場合、は労働協約適用下にある労働者を比較するという手法をとることが明確化されていますので、その職場でどうということではありませんのでその産業での比較をするそうです。

一つパートについて重要な視点は雇用形態を積極的に位置付け直すというのが結構重要になってくるのは使用者によるパートタイム労働、フルタイム労働の転換希望の配慮というものがあります。これは日本の場合はパートタイム労働者をどうやってフルタイム労働者に転換するのかという発想しかないんですけど、ヨーロッパで雇用形態の積極的な位置づけというのを考えますと、フルタイム労働者がパートタイム労働を選択できるようにするというのも重要視することになります。具体的には、使用者は可能な限り次のことを考慮する、フルタイム労働からパートタイム労働への

転換希望を聞く、パートタイム労働からフルタイム労働への転換、労働時間の延長希望を聞く、これらを促進するための情報提供を使用者が行う、つまり、そういった転換処置を講じるときにはきちんと話をする。労働者代表機関に対する情報提供というのは組合ではありませんが、事業所ごとに従業員代表委員会などがありまして、そこに提供すべきだというような内容になっています。EU全体に対する規制なのでかなり大雑把に労働者代表のような機関が各国に事業所ごとに設置されているとすればそこというイメージで構わないと思います。以上のまとめとしては、パートタイム労働者だからといって、パートタイムであることを理由に不利益に取り扱われないということで、時間比例の原則というのは、逆に言うと、時間の長さ以外では基本的な処遇は一緒にすべきであるということになります。もちろん比較可能性があるかどうかでみますと、何を用いて比較するかというのが次の問題になるかと思います。あとパートタイムとフルタイム両方でやりとりがあるというのは重要かとは思いますが。

・ドイツ

ドイツの法規制としては、2000年にパートタイム有期労働契約法というのができていまして、それに入っています。不利益取扱いは原則禁止され、報酬、分割可能な金銭給付、これは基本給、賞与、退職手当等のことなんですけれども、これらに時間比例の原則が適用されます。他方、分割不可能なもの、食事手当・交通費補助、社員食堂・社内保育所等の福利厚生施設の利用などは、原則として全面的に給付する。これらの給付については不利益な取扱いしてはならないということです。パートタイム労働者はこれらの施設が使えないというのが、何となく日本では多いような気がしますけれど、そうじゃなくて、こういったものについては時間比例の問題がないので全員に同じく利用することができるようにというのがドイツの規制ということになります。また、パートタイム労働者が労働時間の延長を希望するとき、フルタイム労働者を採用する場合には、同一適正能力であればそのパート労働者の希望を優先的に考慮する義務があるとありますが、これは、フルタイム労働者を採用するときその採用する人を外ではなくて自分のところのパート労働者からまず積極的に

という発想です。これは日本のパート法でも一応ある発想です。他方、これは案外面白いのが、労働短縮請求権というものが労働者に付与されているところです。これはフルタイム労働者が労働時間を短縮するという手続きを権利として認めている。つまり短い時間で働きたいと言っている人について使用者がダメだと言ったらそれで済むかということ、そうじゃないらしいんですね。労働時間短縮請求については、基本的には労使の協議で決定される、労働時間が短縮されるというのが原則です。これには手続きがある程度決まっています。労働者が申し出て使用者が短縮開始の1ヶ月前までに文書で拒否をしない場合には短縮の効果が発生するという法規定があるわけですから、使用者が何らアクションを起こさない場合には労働者側の言った短縮は認められるということになります。もっとも、フルタイムの人がいったん時間を短くして、もう一回フルタイムにして欲しいということを請求できるかということ、その意味での請求権はないようです。短縮については結構強い請求権が認められているようなんですけど、パートからフルタイムという労働時間の延長については、使用者側が優先的に配慮する義務があるとかそういった感じの内容にとどまっているところでは。

さて、不利益取扱いが正当として許容される例としては、職務内容が同じでも、学歴、資格、職業格付けが違う場合の基本給は違っていてもいいとか、経験豊富なフルタイム労働者を雇用するためにフルタイムの手当をパートよりも多くすることは許されるというのがあります。後者は、使用者が労働市場に向けて求人するときに、フルタイムで自分のところの労働をしてもらうのに有能な人が欲しいというときには、フルタイムの方がちょっと条件がいいですよという形で手当を付与するというのは許されると、要するにフルタイム労働者で企業の人材を確保するために必要な限りに限ってはパートよりもフルタイムの方が優遇されていてもよいということです。発想としてはより良い労働者を確保するためにフルタイムを優遇するのは当然許されるという発想のようです。

○ 有期労働契約

・ EU

有期労働契約については、有期労働契約に関す

る EC 指令が 1999 年に出されていて、ドイツではこれを 2000 年につくっているわけです。ドイツの場合は指令のできる前から、以下の規制の内容は判例法理でほとんど実施していました。そこで、規制の目的ですが、差別禁止により有期労働の質の改善をする。つまり、有期だから待遇が悪いのは良くないという話をするということと、また、反復継続利用による濫用防止の枠組みの樹立を求めます。つまり日本でいうところの更新拒絶のところは、期間を設定していながら、実際は期間を濫用して、使用者側が期間満了を理由に労働契約を終了しやすくしているんじゃないか、制度的には法的に解雇ではないんですけど解雇制限を緩めるために有期契約を使っているんじゃないかという発想があって、そういった濫用を防止することを考える必要があるとしています。さらに、有期労働契約によって新たな雇用を創出していくということも目的となります。したがって、当然に有期契約で働く場合にはそれ相応の処遇がはさるべきだということになります。

まず有期雇用であることを理由とする不利益取扱いは禁止され、あとは期間比例の原則が適用されます。これは期間比例ですが、当初決めた契約期間ではなくて在籍期間に応じて扱われるべきだという内容だそうです。つまり契約上は期間の定めがあるものと期間の定めのないものと比べると期間の定めの有無で当然違いがあるのですが、実際の在籍期間が長ければ長いように扱いなさいよという発想です。もちろんその場合の比較対象というのは期間の定めのない者というのは前提です。

次に、濫用防止の措置ですが、EU としては濫用を防止するための対応をもとめますが、有期契約又はその更新を正当化する客観的な理由を示させる、更新拒絶の際に理由を要求する、さらに、その前に有期契約そのものを設定するときに理由が必要であるということ、つまり人件費を抑制したいので有期契約にしますよというのが果たして正当化かということ、そうではないという発想からの規制です。反復継続的な有期雇用契約又は有期雇用関係の最長継続期間とは反復更新の制限をするかというような話です。それと同じような話で、労働契約の更新回数制限と、更新の上限期間という発想です。さらに、使用者による情報提供と雇用機会の確保がありますが、たとえば、常用的な立場になる機会があればそれを紹介するとか、重

要な発想としてはキャリア開発、キャリア教育について固定的になってしまった非正規労働から動きがとれない者にたいし、少し移行できるような機会を与えるようにというのを要請しています。

・ドイツ

ドイツについては、不利益取扱い禁止、期間比例の原則がありますが、一定の算定期間について支給される賃金・分割可能な金銭給付は、算定期間における就業期間の割合に応じて保障することになります。これは先ほどのパートのときの発想と同じだと思っていただければ結構です。そうじゃないものについては同じように扱いなさいという形になる。濫用防止のためにドイツはどういう手法をとったのかというと、客観的理由がなければ期間を設定することはそもそもできないというふうにしてあります。括弧の中身はごく例外ですが、基本的には日本は期間の設定に特に理由がいりませんが、ドイツの場合には最初からそれが要求されるということです。期間を設定できる客観的理由の例ですが、臨時の需要への対応、教育訓練・大学終了後その後継続雇用させるために有期雇用をすると、あとは試用目的等が14条に規定されています。どんな理由かというのは場合によっては争わざるを得ないかもしれませんが、基本的には日本と全然違って有期契約自体を利用する際に最初から利用目的を絞っているということであり、そうすると、人件費が安く済むから有期労働契約を使うというのは認められない。なお、例外的に客観的理由がなくても期間を設定するがその場合は上限2年、2年以内で更新回数は3回までという規制があります。これは雇用促進のために有期雇用を使うときにはこういった例外的に有期雇用を使いやすくしていますが、あくまで濫用されてはならないということで上限2年（通算で2年）、2年間の中で3回まで更新していいですよという意味、発想になります。

○ 派遣労働

・EU

派遣労働についてはEUはどうしているかという2008年に派遣労働に関するEC指令で、目的は雇用の創出と柔軟な労働形態の発展に有効に貢献することを目的としています。なお、以下では、均等待遇原則について紹介しておきたいと思いま

す。労働雇用条件について派遣先への派遣期間中は、派遣先企業で同一職務に直接雇用されていれば適用されていたものを下回らないものとする。また、原則として福祉施設や集团的施設は派遣先企業で直接雇用される労働者と同一条件で提供されるものとする、ということで派遣については賃金が派遣先の水準を下回らないようにというような要請をしています。もっとも、賃金は派遣と派遣の合間の期間も賃金が支払われている場合は、例外を設定できるとされています。これは常用型派遣のように派遣先がなくなったけれど労働契約が続いているときのように賃金を払うというような形の例外は認められるという話と、もう一つ重要な例外と指摘されるのが5条1項です。最初の原則なんですけど労働協約で例外を設定できるというのをあらかじめもう指令の段階でいっておきまして、派遣の均等待遇だけは労使で話し合っってしっかり決めた方がいいというスタンスにたっています。まとめとしては、いうのは均等待遇原則を要請するけれどもパート有期と比べると随分と緩やかになっている実情があるということでしょうか。

・ドイツ

均等待遇にかかわるところをみていきますと、派遣先に派遣中は派遣先の労働者に適用される労働条件よりも劣る労働条件を定める合意は無効になると、労働者派遣法がEC指令の内容を国内法化しています。また、ドイツでも労働協約による例外を認めています。さて、派遣労働への規制ですが、建設業以外は派遣が自由化されている、派遣期間の上限規制もないという状況です。しかし、実際には有期労働契約法制のところでは上限期間というものが決まってくることになります。違法な労働者派遣が行われた場合の法的な効果は、法律構成としては、法律で禁止された有料職業紹介が行われそれは無効となって、労働者は派遣先に直接雇用されるという結果をもたらすということです。たとえば、禁止業務である建設業について派遣している場合には明確に違法なわけですからその場合には直接雇用というのが法的な結果となります。

○ まとめ、論点整理

まとめ、論点整理ですが、EU、具体的にドイ

ツなどでみてみますと非正規雇用は雇用促進のために積極的に選択できる雇用形態として位置付けられようとしているところでありますが、その条件として、均等待遇原則というのがやはり入れられるというのが前提になってきます。これは公正な労働条件でなければならないというような発想でしょう。あとは個別の論点としては、パートタイム労働をみますとフルタイム・パートタイム双方の転換を要求することで、雇用形態間の垣根をとり払おうというところがあったり、有期労働契約のところであれば濫用防止を正面から認めて具体的に期間設定に理由を要求したりするということをずっとやっているところが特徴でしょう。

また、非正規雇用をどう位置付けるか、雇用の中で正規雇用と非正規雇用はこれまで分断されてきたわけですが、非正規雇用を労働者にとってもう少しより良い選択の可能な雇用として考えるか、進めるべきかという論点があります。いわゆるワーキングプアの要因になっている格差の問題はこういったヨーロッパの発想で仮に対応していくとすれば、日本ではどうなのか。もう少し端的に言うとうと日本でこのようなことできるのか。少し検討しないといけないと思います

○ 質疑応答（紙幅の都合で一部のみを掲載しています。）
（山川）

お待たせしました。再開したいと思います。今からの時間は少し質疑などをしたいと思います。どんな感じでやるかというのは…何となくさせていただきますので、基本的には将来的に、非正規雇用に関する均等待遇がどうなるかというところですが、あまり具体的に検討しないですけれども、それがどう変わるか、それが可能かどうかというのも少し考えていきたいというのがございます。具体的にどういう結論になるのかというのはあまり考えておりませんが、まずこちらのほうで少し問題設定と議論をしていきたいと思います。途中でいろいろと意見を頂ければいいのかなというのと、多少は話がまとまってからそちらに質問を聞いたりとかしたい、どうしても話がしたいという方がいたら言っていただければ対応するという形でいきたいと思いますので、その辺遠慮されずに。遠慮して欲しいときは遠慮して下さいと言いますので、話の流れがあったりしま

すので。あと私だけかもしれませんがあくまでも現在のところでは分かる範囲になりますのでどうしても分からないところについては、そういう話をさせていただきますので、調べても分からないところあるかもしれませんので、ということです、じゃあとりあえず。

（青山：中京大学経営学部非常勤講師）

じゃあ僕から一つ。先ほどご紹介ありがとうございました青山といいます。よろしく願います。今回報告と講演内容と頂いていろいろ興味深いお話を聞くことができたんですが、ワーキングプアという問題が、日本においてマスコミなどにおいても、特に、というふうに近年盛んに報道されるようになってきて問題視されてきているというそういう状況があるわけです。そのワーキングプアを放置しておいていいとは、おそらく誰も考えていなくて一部のそれによって利益を得るものにとってみれば違うかもしれないですが、多くの人にとってみれば、これは改善すべきであるということ認識している問題だと思います。

このところはいろんな要素から解決されていくべきであって、一つは労働運動の一環として市民運動として解決していく手法もあるでしょうが、ここでは法的問題について考えるという限定がありますので、法的問題について考えていくということで3本の報告がされたわけです。

その中で日本と韓国が非常に類似している状況にあるというなかでEUの方をみると、EUの中でもドイツということになるんでしょうが、若干違う状況にあるようにも思われます。報告の中で日本と韓国のワーキングプアというものが正面から取りあげられていたのに対し、EUでは法制改革特にこの近年のパートと有期、派遣労働者についても法制改革が中心の報告です。まずその話をしていく前提としてヨーロッパの方ではワーキングプアというものについてはどういうふうに捉えられているのか、日本と同じような社会現象として捉えられているのか、あるいはそもそも日本や韓国と同様の問題として存在するかどうか、そういったところも含めて簡単にお聞きしたいと思います。

（山川）

ヨーロッパのことは日本のように、あるいは韓

国のように数字、統計の紹介をしていないので現状がわかりにくかったと思われます。実際そこまでしっかりと確認していないところもあるんですけど、ワーキングプアがどのような問題になるのかというと、ヨーロッパの場合は労働市場において疎外される層の人たちがいる、女性と障害者と高齢者とその人たちです。その人たちは労働市場に参入しづらく、したとしても、非正規の雇用で働くなど実際雇用が不安定なようで、それで経済的にも困窮する場合が多いということが、社会的に排除されているという状況があるかと思われます。このような、元々労働市場の中で不利益を被っていた層が、障害者、女性、高齢者で、これらが非正規雇用とかさなるといった形で問題にはなるというのはあると思います。ただ、法制自体は日本とは随分違って、今日紹介した内容も必ずしも 2000 年代に入って新しくできたものではなく、昔からのものも非常に多いので、日本で問題となるワーキングプアのような問題はやはりあるんですけど、じゃあ日本みたいに対応しようという、新しく法律をつくるということでもないと思います。

(青山)

なんでそういうことをうかがいたかったのかというですね、ヨーロッパの方の法改正をみていくと差別解消の問題というのも含まれているんですが、むしろ雇用をどうやって高めていくか、失業率をどうやって改善していくかというところに重きが置かれていてそのために使えるからパート



とか有期労働ないし派遣というものを積極的に活用していく。だから雇用形態を柔軟にすることによって、今まで埋められなかったポストを無理矢理にでも埋めて、標準的労働者というか正規の人たちのようになれなかった人たちのポストをとりあえず埋めていこうというような狙いがあるものであって。そうすると日本のようなワーキングプアをどうするかという考え方に沿ったものでもなく、ワーキングプアを解消する手段としてそういった道具として使えるんだらうかという疑問が一つあるんですが、その点についてはどうでしょう？

(山川)

使えるということ？

(青山)

使えるというのはいろんな意味で…。

(山川)

ヨーロッパの場合は均等待遇が結構取り入れられやすかったんですね。それはなぜかということ同一価値労働、同一賃金の原則が比較的、日本なんかと比べるとやりやすかった。職務給などで職に見合った賃金が払われるシステムなので雇用形態については時間とか期間とか比例で同じ扱いをしやすいというのがありますので。もともとワーキングプアみたいに雇用形態等で問題、格差があって貧困に近くなるという発想自体、問題自体はおそらくあって、ただ同一労働、同一賃金というのはもともと女性、男女の同一賃金の問題でそれを是正するためにこの議論が発展してきたのですが、それが拡大されて現在は障害とか性とか人種とか宗教とかそういったものを超えて雇用形態においても均等待遇をということになるものです。ですから、その意味ではもともとの問題として均等待遇が入る前まで女性の貧困層、働く女性の貧困層をどうやって処遇、格差を是正していくかという問題の解決にかんして均等待遇原則、差別禁止のようなものの根底には、ワーキングプアのようなものを問題としていたというのは歴史的にはあると思います。

(青山)

法律の考え方という、そもそも有期契約とか

パートとか派遣をもっと積極的に位置付けるか、それとももうちょっとネガティブに位置付けるかという考え方自体が日本とドイツでは大きくもともと違っていたと思います。そういった考え方の違いが底辺にあって、それにもとづいていろんな法律が作られていると。ドイツなんかだともとは有期なんかに限っていえば有期契約自体は積極的に行われてこなかったし、有期契約自体は標準的な労働関係ではないといわれて、どちらかというと有期契約する側から標準的な労働関係で雇えということが多かった。日本はそこは全く違って有期契約というのは非常に企業にとって有用な上に積極的に取りあげられてきた。そもそも有期契約についてネガティブなイメージを持っているかとポジティブなイメージを持っているかという違いが大きくあるなかで、ヨーロッパ的な有期契約の考え方を前提にする法律を日本の中に持ってきてそれが上手く作用するかという点はどうでしょうか？

(山川)

有期の設定に理由付けはされるか？

(青山)

それも含めてです。

(山川)

日本はとくに有期労働契約はいいものだというイメージなんですかね。僕は労働者側としては、期間があっても、ずっと長い間働かされるという問題については、その点はドイツも同じような問題かな、どこの国も同じような話かな、と思いますけれど企業経営上有用かなというのはドイツも同じで…。

(青山)

僕が言ったのは、それは有期契約について非常に緩やかな規制になっている日本とそういった考え方があるがために法律法制自体がかなり厳しい形態になっているEUの違いがある中でEUの規制がそのまま日本に持ってきて使えるか、という話です。

(山川)

どうですかね。発想自体は実は同じような考え

方がとれるのでは。ヨーロッパでは有期契約に積極的に法律の規制がされているんですけども、発想は有期契約を使うことで解雇制限を、ドイツもそうなんです、解雇制限法というのがあってその解雇制限法の適用を免れるために有期契約を使う。つまり労働者の解雇、労働関係の終了を容易にするために有期契約を使うというのがダメだから、有期労働契約の設定には目的が必要だということドイツの連邦労働裁判所の決定がいつているわけなんですけれど。日本も同じような発想があって、その規制のスタートラインとして、更新拒絶の法理というのがあって、それは期間の定めのないいわゆる正社員の解雇が制限されている状況があるのを前提に、有期契約だったらその更新の際には何の保護もいらないかということ、期間の定めのない労働契約と実質的に異ならないとか、期間の定めはあるけれども継続が期待できるような契約形態については、できる限り雇用保障を正規と同じような形にして簡単に解雇できない、つまり簡単に更新拒絶、労働契約を終了できないようにするために、労働契約上の地位確認請求を認めてきた。それはベースは同じで、あとはどのタイミングで同一の趣旨の規制をするかということころだと思うんですね。例えばヨーロッパの手法が日本で取り入れにくいということについては、取り入れにくいのは当然なんですね。経済的合理性のために企業が有期労働契約を使っているわけで、日本の例でいうと現在の有期労働契約でもそうなんですけれど、有期労働契約のあり方研究会の報告の最初の論点としては、期間設定の理由を設定すべきだということころで論点がスタートしていたんですけど、これはやはり反発が大きいので時期尚早だろうということころがあったんです。ということなので政治的かけひきの問題で立法としてはやり辛いというのがあるだろうと。ただ、発想としては入れられるかどうか。最初から期間の設定は何でも自由でいいかとそこまでいえるかということそれはないだろうというので、どうするのといわれると難しいと思いますけれど。

(青山)

その点で少し、文さんの報告の中で、日本の労働法にはこういった、期間の上限を超えたら無期契約とみなされるというような考え方はあまりなかったところドイツの影響が非常に強い部分に

みえるんですが、韓国がある意味日本に先立ってドイツのこういったことを入れたときの図らずも実験的な役割を果たしてくれているようにみえるんですね。これができたときの経緯とか実際どういうふうに運用されたのかというところもしご存じでしたらお願いします。

(文)

これは実は基本枠組みは最初にされたときに有期契約のようにまず流れとしては日本に法律があるかどうか、次にこういったことがドイツはいつもワンクッションでくるので日本で一緒に議論があれば助かりますけれどそうじゃなければドイツから持ってきてこれをどうするかというところでやっているわけですが、そういうことが学者の層が厚くもないし、ある意味では研究している方々も一緒に時間をかけて議論したりですとかあまりないわけですから、たぶんいろんな意味では統一的な要素を取り入れて調整するというふうに、私は推測しておりますが、こういった研究会のときには両方の意見を取り入れてというところがあるので逃げ道としては大統領令ということをしてですね改正していくそういった手法をとってですね中身を埋めていくという形なんです。

(青山)

とすると、文さんこれはドイツの影響があったんだろうと推測できるということで、結果これは上手く機能したのかしなかったのかというところでしょうか？

(文)

今のところですね、こういった有期労働者のところでは、これをみますと理論的にはですね2年を超えたならば採用しなければならないんですけども、それでは大統領令がどんどん増えていきます。1年に1回2回ですね。2年1回から今まで改正が4回くらいあったと思うんですけど、どんどん項目が増えていくんです。一概には言えませんが、結果的にですね裁判例として表れてきたりとか、労働委員会に訴えたとかそういった議論的になったりとかそれは分かるんですけども、これはあくまでも理論像を勉強している研究している方々の間では取りあげて盛んに議論はしておりますけれども、現実的にはですねこういうこ

とを影響として事件として労働委員会のレベルで約20件から30件、多いときでも40件くらいだけです。

(聴講者A)

ちょっといいですか？今のことにに関してですが、さっき説明でですね、実質には11ヵ月目くらいで契約を止めて、間をおいてやるというようなことを話されていましたがそれはどういうことなんですか？

(文)

反復更新ですので最初は2年間ということですね。契約をきちんと2年までというのではなくて6ヵ月、3ヵ月、そういう期間の定めは自由ですの…。

(聴講者A)

なんか11ヵ月目で止めて、1ヵ月空けて次にまた雇用するようなことをおっしゃったんですよね？

(文)

これずーとやってですね。これが2年間ですよ。そうすると事例的にはですね。ここをまず2年間でこれを継続できたかどうかと判断するにあたってですね、先ほどちょっと答えが…例えば1年目ですよ。1年目は継続的ですよ。そうすると同種及び類似するものの業務に携わって2年という条件が後から付けられるものですから11ヵ月頃にですね。これを転換しちゃうわけ。

(聴講者A)

違う業務で仕事をすると？

(文)

そうです。だから外からすると同じ総務課で具体的に何かをやっていますよね。計算したりとか、それを配置転換という形で切る。だから最初から11ヵ月ということを設定してやるんですよ。

(聴講者A)

2年にならないように？じゃあ11ヵ月で設定してそこで配置転換してと…。

(文)

そうです。そうするとずっと反復更新になるので 10 年経ってても同種及び類似する業務に当たるかどうかというのは、裁判所の判断に委ねられるという判断です。

(聴講者 A)

ということは、今日本でこういう建議がされないことは実際これが規制されたらかなわないのが本音なんですよ？経営者は、どうやって逃げてやろうかなと考えていたら。

(山川)

日本の場合は同種がというのが…。

(聴講者 A)

それが付いてなければちょっと難しいですよ。

(山川)

有期契約をいったん終了した後、次の有期契約の締結を可能とするための空白期間、つまり、クーリング期間みたいなものがありますよね。建議の部分で確かありまして…。

(文)

基本的にはこういうことがですね前提として組合が前はサポートしてくれたんですけど、やは

り雇用形態が違うんですから産業別組合じゃないとなかなか企業としては対応しきれないところがある。立法的にもっと具体的に項目を設けて勉強しよう、そういったことをいっていますけれど、なかなか聞き入れてくれないんですよ。経営側はいつも日本の例を引っ張ってきて一生懸命日本のあったことを勉強していますが、彼らは。



(山川)

経営側もですね、ある程度抜け道を残しておけば、最初、法の規制を入れても何とかうんと言いますかね？少し規制を進める方法としては、抜け道のあるものを制定して、様子を見て厳しくするというのも、現実的な選択肢としてはありかと。
(立法動向は報告時までの状況です。)

【受入図書一覧】

本研究所で2011年6月以降に受け入れた図書は次の通りです。

書 名	ISBN/ISSN
統計でみる都道府県のすがた 2011	9784822336899
消費者物価指数年報 平成 22 年	9784822336936
厚生統計要覧 平成 22 年度	9784875114789
文部科学統計要覧 平成 23 年版	9784904260791
社会保障統計年報 平成 22・23 年版	9784879548153
地方財政白書 平成 23 年版	9784904260821
国際人権 第 21 号 2010 年報	9784797225914

日本都市年鑑 2010 Vol.68	9784474026575
地方財政要覧 平成 22 年 12 月	***
同一価値労働同一賃金原則の実施システム	9784641173743
労働法政策	4623040720
格差是正の地方財源論	9784496045257
失業保障制度の国際比較	4762012815
なぜ雇用格差はなくなるのか	9784532314477
雇用再生	9784532353650
社会保障と経済<3>社会サービスと地域	9784130541336
社会保障と経済<1>企業と労働	9784130541312
労働市場制度改革	9784535555785
自治体の地域産業政策と中小企業振興基本条例	9784880374901
図表でみる世界の社会問題	9784750324746
図表でみる世界の社会問題2	9784750329048
現代日本の「見えない」貧困	4750317705
闇から光へ	9784784502899
地域と住民 第 29 号	2884917
地域研究所年報 第 33 号	3883825
犯罪白書<平成 22 年版>	9784903729862
北陸地域政策研究フォーラム報告書	***
金沢大学人間社会研究地域政策研究センター研究部門報告書	***
生涯学習・社会教育行政必携 平成 24 年版	9784474027091
女性白書<2011>	9784593580361
アンケート調査年鑑 2011 年版	9784890632763
民力 2011	9784023303164
保育白書 2011	9784894641624
通商白書 2011	9784990317591
伊勢年鑑 2012	9784903816203
家計調査年報 平成 22 年< I 家計収支編>	9784822336943
観光白書 平成 23 年版	9784904260951
環境白書/循環型社会白書/生物多様性白書 平成 23 年版	9784904260845
防災白書 平成 23 年版	9784905428053
土地白書 平成 23 年版	9784990272173
レジャー白書 2011	9784990219185
余暇・レジャー&観光統計年報<2012-2013 年版>	9784904022733
子ども・若者白書 平成 23 年版	9784905428008
科学技術白書 平成 23 年版	9784904260937
労働経済白書 平成 23 年版	9784904260920
県民経済計算年報 平成 23 年版	9784904208175
公務員白書 平成 23 年版	9784904260852
警察白書 平成 23 年版	9784905428015
中小企業白書 2011 年版	9784496048098
経済財政白書 平成 23 年版	9784905428039

厚生労働白書 平成 23 年版	9784904260944
情報通信白書 平成 23 年版	9784324093580
地方公務員給与の実態 平成 22 年	***
地方公務員給与の実態 平成 22 年(別冊)	***
補助金総覧 平成 23 年度	9784931259058
人口学ライブラリー6 人口減少時代の日本社会	9784562091201
人口学ライブラリー7 人口減少時代の社会保障	9784562091300
人口学ライブラリー8 世界主要国・地域の人口問題	9784562091706
人口学ライブラリー9 人口減少時代の地域政策	9784562091720
移民研究と多文化共生	9784275009371
ジェンダー平等と多文化共生	9784861631467
労働移民の社会史	9784768456378
国土交通白書 2011	9784904260975
子ども白書 2011	9784794510532
女性労働の分析 2010 年	9784915811487
文部科学白書 平成 22 年度	9784905428114
犯罪被害者白書 平成 23 年版	9784905428077
ジェトロ世界貿易投資報告 2011 年版	9784822411053
日本労働年鑑 2011 年版 第 81 集	9784845112241
労働力調査年報 平成 22 年	9784822337025
全国市町村要覧 平成 23 年版	9784474027473
行政機構図 平成 23 年度版	***
家計調査年報 <<Ⅱ貯蓄・負債編>> 平成 22 年	9784822336974
地域経済総覧 2012	***
地方交付税制度解説 補正係数 基準財政収入額 編 平成 22 年	***
地方交付税制度解説 補正係数 基準財政収入額 編(別冊) 平成 22 年度	***
市町村別決算状況調 平成 21 年度	***
類似団体別市町村財政指数表 平成 23 年 10 月	***

編集後記

今年度の最終号として「地域問題研究交流集会」の内容をお伝えします。今回は、本研究所の山川研究員が中心となり、ワーキングプア問題を労働法の観点から検討しました。今回の交流集会の大きな特徴は、非正規雇用の現状と法政策の課題について、日本、韓国、EUの比較に基づいた議論が行われたことです。

編集人は、この交流会の報告・議論の内容を読み、「誰のための、何のための規制か?」「働くとはどういうことか?」という問題を、もっともっと広く多くの人と議論しなければいけないと感じました。今年も厳しい就職戦線。本学の学生たちも毎日、奮闘しています。彼ら、彼女らが積極的に選択し得るような「働き方」を創出しなければなりません。

来年度も三重短期大学地域問題研究所では、地域問題に関する研究成果の発信、あるいは地域問題を考えるうえでも不可欠となる様々な社会問題に関する研究の発信を、積極的に行っていきます。どうぞご期待ください。(KS)