

短期雇用法制の国際比較

——有期雇用と労働者派遣法制をめぐる、アメリカ法、ドイツ法、オランダ法の状況

本庄 淳志

(静岡大学准教授)

2008年以來の経済不況に伴う深刻な雇用情勢を反映して、多くの国で短期雇用労働者の雇用保障をめぐる議論が活発化している。本稿では、アメリカ、オランダ、ドイツを対象として、各国の短期雇用法制の具体的な内容と、それに強い影響を及ぼす解雇規制の特徴とを概観する。そこから得られる示唆として、①アメリカのように、解雇による労働力の需給調整を原則的に認める場合には、短期雇用についても特別な制限は必要でないが、正規雇用について解雇規制を軸とした法体系を維持するのであれば、短期雇用にのみ契約自由を貫徹することは適切でないこと、②しかし、短期雇用に対する規制のあり方は多様であって、オランダやドイツでは、経済不況を経験してもなお、短期雇用を原則的に承認しつつ反覆継続後の雇止めを規制するにとどめることで、雇用形態の多様化を進めて労働力の需給調整が図られていること、③短期雇用のなかでも、各制度間のバランスに配慮することが必要であり、有期雇用と派遣とで規制を大きく異ならせることは不適切であること、④現行制度の脱法を防止するという視点も重要であるが、それを事業規制とする必然性はなく、また、こうした規制がそもそも労働者の保護に資するかどうかの再検討を要すること、⑤短期雇用のように雇用形態の多様化を進めるなかでは、これにあわせた社会保障制度の構築も必要であることを指摘する。

目次

- I はじめに
- II アメリカの状況
- III オランダの状況
- IV ドイツの状況
- V 短期雇用をめぐる法政策
- VI おわりに

I はじめに

近年、いわゆる正社員と非典型雇用のさまざまな格差が問題となっている。非典型雇用をめぐる労働法上の問題は、大きく分けて、雇用期間中の労働条件が低いという問題と、雇用の終了をめぐる法的地位が不安定であるという問題とに区別できる。本稿では、このうち主として後者の「短期

雇用」の問題を対象とする。

「短期雇用」の問題は、さらに、①たとえば学生のアルバイトなど、そもそも労働者としても短期雇用を希望し、実際の雇用期間も短い場合と、②当初の雇用期間そのものは短期であるが、その反覆継続などによって長期化しているものがあり、いずれに視点を置くのかによってあるべき法政策も変わってこよう。本稿は、②の基幹的な労働力となっている「短期雇用」のなかでも、とくに有期雇用と労働者派遣について、アメリカ、オランダ、ドイツを対象に、それぞれの解雇制度にも目を配りながら、短期雇用の雇用保障をめぐる法制度を比較検討することで、日本の立法政策への示唆を得ようとするものである。

II アメリカの状況

1 随意雇用原則

アメリカでは、短期雇用に関わる労働法規制と呼べるものは皆無にひとしい。その背景には、随意雇用原則 (at-will employment doctrine) のもとで、解雇を原則として制限しないアメリカの雇用慣行がある¹⁾。

随意雇用原則によると、使用者は、労働契約に期間の定めがない場合には、いつでも(時期や理由を問わず)労働者を解雇することができる。もちろん、この随意雇用原則には、典型的には差別禁止立法による法律上の制限、あるいは労働協約や個別合意にもとづいた例外もある。また、一定規模を超える大量のレイオフや事業所閉鎖のケースであれば、使用者に事前の予告が求められる場合もある²⁾。しかしながら、解雇が原則として自由である点は、日本やEU諸国も含む多くの国とは異なった、アメリカ法の最大の特徴であるといつてよい。

このような随意雇用原則は、使用者が労働契約を終了させるという手段によって労働力の需給調整を行うことに対して、国家は原則として介入しないというスタンスを示すものである。したがって、たとえば、有期雇用や労働者派遣といった短期雇用について、それが仮に反覆継続してきた場合であったとしても、労働力の受給調整手段として用いることについて、随意雇用原則のもとでは問題とならない。実際、現在のアメリカでは、有期労働契約の締結はもちろん、その反覆更新後の雇止めについても特別な法規制があるわけではない³⁾。

2 労働者派遣法制

これに対して、労働者派遣のような間接雇用については、法制度上も特別な考慮が必要となる可能性がある。たとえば日本では、派遣は雇用関係と指揮命令関係とが分離する点で労働法の原則に反するとし、それ自体をネガティブにみる立場も根強く存在する。こうした立場からすると、労働者派遣について、解雇規制の内容(アメリカであ

れば随意雇用原則)とは無関係に制限すべきということになるのかもしれない。

この点、アメリカでは、伝統的に、連邦レベルと州レベルのいずれでも、一般に労働者派遣について特別な規制は設けられていない。労働者派遣に関する議論そのものをみても、直接雇用と同様の制度をどのように運用するかが論じられているにすぎない。

まず、労働者派遣という三者関係のなかで、公正労働基準法 (FLSA)、労使関係法 (NLRA)、公民権法第7編 (Title VII of the Civil Rights Act) 等の連邦法の適用については、原則として派遣元が法的責任を負う。ただし例外として、派遣先も「共同使用者 (joint employer)」として、特別な責任を負うことがある⁴⁾。「共同使用者」法理は、独立した法的主体として存在する複数の企業を、共に、「使用者」として取扱う法理である⁵⁾。派遣関係で共同使用者が問題となるのは、たとえば公正労働基準法上の責任では、①ある特定の派遣労働者の就業について、複数の使用者が関与している場合、②ある労働力の利用者(たとえば派遣元)が、他の使用者(たとえば派遣先)の利益のために行動している場合などである。これらの場合、当該労働者に対する指揮命令権は、派遣元と派遣先の双方が有しているとみなされ、共同使用者の関係が成立する余地がある⁶⁾。また、集団的労使関係法の領域でも、派遣先が、派遣労働者の労働条件決定に実質的に関与している場合には、共同使用者として団体交渉義務を負う可能性がある⁷⁾。この場合に、派遣労働者を派遣先企業の交渉単位に含めることが必要となるが、その際に派遣先および派遣元企業の同意を要するかどうかという点で、労働委員会 (NLRB) の判断は揺れている。

次に、派遣先は、派遣労働者の配置や労働時間等に関わる事項について指揮命令を行う際に、公民権法上の責任を負うことがある。公民権法は、「個人の公民権」を保障するものであり、規制対象は、直接の使用者(労働契約の相手方)にとどまらないからである。同様に、多くの差別禁止立法では、「個人 (individual)」に対して差別的行為を行うことが禁じられている。したがって、派遣先による派遣労働者に対する差別的行為も、法規

制の対象となる (Title VII 703 条 (a) [a], ADA102 条 (a), ADEA4 条 (a) (1) (2) など)。ただ、これらは差別禁止という限定的な局面でのみ問題となるのであり、派遣労働条件を一般的に規制する連邦法はみあたらない。

一方、州レベルの規制をみると、ほとんどの州で派遣について特別な制限はないが、例外的に、マサチューセッツ、ニュージャージー、ノースカロライナの3州では、労働者派遣事業の届出や登録が必要とされている。また、労災補償に関連して、派遣先が「特別な使用者 (special employer)」となることがある⁸⁾。ただし、これは、派遣先にとって責任の負担を意味するわけではない点に注意が必要である。アメリカでは、一般に労災保険と不法行為による民事損害賠償とが排他的であるところ⁹⁾、多くの場合には、派遣先は「特別な使用者」として労災保険の適用を主張することで、不法行為責任を免除されるからである。

このように、アメリカでは、有期雇用のほか労働者派遣に対しても特別な規制は皆無に等しい。解雇が自由であり労働条件も (外部) 労働市場で決定されるのであれば、派遣に対して特別な規制を課す理由は乏しいのであろう。こうした状況下では、労働者派遣によって解雇規制が回避されるという問題は生じないからである。労働者は、派遣が不満であれば転職をすれば良い。むしろ、市場メカニズムを重視する雇用慣行のもとでは、これを阻害する法規制は最小限とすることが求められる。たとえば、前述の「共同使用者」という概念も、雇用の存続保護という意味でのいわゆる「雇用責任」とは性質を異にする。

3 経済不況への対応策

このように、アメリカでは、随意雇用原則のもと、経済不況時の解雇が原則的に許容されるなかで、有期雇用について特段の規制は設けられていない。派遣についても、一部の制定法上の責任、あるいは団体交渉の相手方として派遣先の共同使用者責任が問題となるほかは、差別などの例外的なケースにかぎり、労働者派遣に対して規制を及ぼしている点にアメリカ法の特徴がある。

こうしてアメリカでは、雇用調整をめぐる問題

は、短期雇用のケースも含めて、失業政策の範疇で一体的に処理されることとなる。この点、アメリカの失業保険制度は、連邦法が定める枠内で、各州が具体的な制度を設けて運用されるために統一的な把握は難しい。しかし、大多数の州では、給付期間の上限は26週で従前賃金の50~60%の受給が認められる点、および、保険料は使用者のみが負担し、過去の実績に応じてその率については上下する点に共通性がみられるとされる¹⁰⁾。そして、失業率が一定の水準を超える場合には、連邦と州で費用を折半することにより、給付期間を延長することが各州に義務づけられている (unemployment extension)。こうしたなか、たとえば、2008年の経済不況により全国的な雇用情勢が悪化したのにあわせて、時限立法として、失業給付の給付期間の延長が行われている¹¹⁾。解雇を原則的に認めるアメリカでも、経済不況にあわせて、労働者 (失業者) の不利益を軽減することが目指されている。

III オランダの状況

1 解雇規制

これに対して、オランダでは、1945年の労働関係特別命令 (BBA¹²⁾) 以来、使用者の解雇には、原則として行政機関の事前の許可が必要であるなど、比較的厳格な解雇規制がある。使用者は、試用期間中の解雇や、労働者の非違行為を理由とする即時解雇など例外的な場合を別にすると、解雇に合理性が求められ、UWV (被用者給付実施機構) と呼ばれる行政機関の許可を得たうえで、予告期間 (あるいは予告手当の支払) を遵守してはじめて労働者を解雇することができる。このほか、厳密には「解雇」とは異なるが、使用者は、裁判所に対して労働契約の解消を求めることもできるが、やはり、労働契約を解消する合理性が必要となる。

雇用関係の終了をとりまく実務として、裁判所での解消手続きのなかで解雇の金銭解決が図られるケースも少なくはないものの、法制度上は、労働者が原職に復帰する可能性も否定されない。原

職復帰と金銭解決とのいずれが選択されるのかは、イギリス法と同様に裁判官の裁量に委ねられている。実際には、解雇紛争の多くでは裁判所を通じて金銭解決が図られているし、また、行政機関である UWV も解雇を許可するケースが多い¹³⁾。このようなオランダの解雇規制（整理解雇）については、実際にどの程度厳格なものであるのかについては、評価が難しい面もある。とはいえ、法制度としてみると、オランダ法の特徴は、労働契約を解消する際に原則として行政機関または裁判所の手続きを要する点にあり、これは、たとえば日本で、労働者が提訴して初めて解雇の適法性が問題となることとは、大きく事情が異なるといえる。

こうした法制度のもとでは、たとえ経済情勢が急速に悪化したとしても、使用者が期間の定めのない労働契約を解消することは容易なことではない。オランダ法も、日本やドイツと同様に、解雇規制によって労働力の需給調整に比較的強い制限をかけているものと評価してよいと考えられ、たとえばアメリカとは異なって、いわゆる非典型雇用についても、内部労働市場における法制度上のバランスを確保することが重要となる。それでは、雇用保障に関して、解雇規制の適用を受ける無期雇用の労働者と、有期雇用労働者、あるいは派遣労働者との法的保護のバランスは、どのようにして図られているのだろうか。

2 有期労働法制

まず、有期労働法制をみると、オランダでは、伝統的に労働契約の締結や更新の際に、期間を定めることについて特段の理由は必要とされない。そして、有期労働契約は、期間が満了すると当然に終了する。ただし、更新回数、および更新も含めた最長期間の点では法律上の制限がある（出口規制¹⁴⁾。

具体的には、ある有期労働契約が反覆継続するケースで、合計期間が3年を超えるか、3回以上更新された場合には、期間の定めのない労働契約とみなされる（民法典668a条）。つまり、第1に、有期労働契約が、3カ月を超えない中断期間を是んで更新され、中断期間を含む合計期間が3年

を超える場合には、無期雇用とみなされる（=最長期間による規制）。第2に、有期労働契約が、3カ月を超えない中断期間を是んで3回以上更新される場合には、4度目の有期労働契約は（合計期間が3年以内であっても）無期雇用とみなされる（=更新回数による規制）。このように、オランダでは、有期雇用を更新する場合に最長期間と更新回数に制限があり、これは、最長期間（3年）、更新回数（3回）、クーリング期間（3カ月）に着目して、一般に「3×3×3ルール」と呼ばれている。

さらに、2008年9月以来の経済不況に伴い、とりわけ若年者の雇用情勢が悪化するなかで、この3×3×3ルールについて特別な規制緩和が図られている。すなわち、民法典668a条に第6項が新設され、27歳未満の若年労働者が、2010年7月から2011年末までの間で新たに有期労働契約を締結する場合については、最長4年の期間中に、4回までの有期雇用の利用が認められることとなった。こうした法改正の目的は、特に雇用情勢の厳しい若年者について、有期雇用の利用をより容易にすることで新たな雇用創出を目指すというものである¹⁵⁾。

こうして、ある有期労働契約が、民法典668a条によって期間の定めがないものとみなされる場合には、解雇規制がそのまま適用される。すなわち、使用者が労働契約を終了させるためには、合意解約を除くと、UWVの事前の許可を得て労働者を解雇するか、裁判所での解消手続によらなければならない。このような3×3×3ルールの目的は、解雇規制の潜脱・回避を防止し、法制度のバランスを図ることにある。そして、いわゆる回転ドア（draaideurconstructies）の問題を防止するために、使用者が異なるケースであっても、当該労働者が合理的にみて（redelijkerwijze）継続していると評価されれば、契約期間や更新回数が通算される（民法典667条5項）。

以上のほか、民法典657条1項では、無期雇用のポスト情報に関する情報提供義務が規定される。すなわち、使用者は、「期間の定めのない雇用」に欠員（vacature）が生じた場合には、有期労働者に対して、適宜、明確に通知しなければなら

ない」。これは、情報提供義務にとどまり、無期雇用への転換まで義務づけるものではないが、有期労働者の常用化へのチャンスを拡大するものと評価できよう。

このように、オランダでは、有期雇用を利用する理由は問われないものの、それが反覆継続する場合には解雇規制とのバランスが重視されている。たしかにオランダでも、労働契約の期間の定めの有無や長短による差別禁止原則があり、無期雇用との均等待遇が目指されている（民法典649条）。しかし同時に、有期雇用を無期雇用へと強力に転換する制度（3×3×3ルール）、あるいは、無期雇用のポストに関する情報提供義務によって、有期雇用を無期雇用へと直接・間接的に誘導する仕組みが設けられている。

3 労働者派遣法制

(1) 26週ルール

次に、労働者派遣制度をみると、1999年に「柔軟性と保障法」が施行される前後で、オランダの法制度は大きく変化している。従来の労働者派遣法制では、許可制度と期間制限を中心とする、公法的アプローチが採用されていた。その目的は、主として、労働者派遣が派遣先の雇用慣行に悪影響を及ぼすことを防止することであった（派遣先正社員の保護）。他方、こうした制度のもとで、派遣労働者の法的地位は不安定であるほか、実務では違法な派遣が横行するという問題が指摘されていた。

こうしたなかで施行された「柔軟性と保障法」は、民法典のうち雇用に関わる部分を包括的に改正するものであり、解雇規制を中心とする労働法体系のなかで、非典型雇用の労働力利用の柔軟性と法的保護とのバランスを図ることを目的とする。労働者派遣についても、従来の許可制度や期間制限の撤廃とならび、他の法制度、特に有期労働法制とのバランスが重視されている。現在の法制度は、民法典による、①有期労働法制の例外としての26週ルール、②中途解約を自由化する「派遣条項（uitzendbeding）」に関する規制、③そして、労働市場仲介法による、派遣労働者と派遣先の直用労働者との均等待遇原則を中核とし、私

法的アプローチへの転換が図られている。

まず、①についてみると、労働者派遣の場合には、派遣労働者として就労する最初の26週間は、有期雇用の更新回数の制限（出口規制）を受けない。最初の26週以内であれば、有期雇用が反覆継続しても無期雇用へ転換することはない。次に、派遣条項とは、派遣先の要請によって労働者派遣契約が解消された場合に、派遣元が派遣労働者との雇用関係を終了させることができる特別な約定である。労働契約に派遣条項がある場合には、労働契約に期間の定めがあるかどうかに関わらず、派遣先の終了要請と同時に労働関係も終了する。そして、派遣先の要請としては、労働者派遣契約のすべてを解消する場合のほか、単に派遣労働者の交代を求める場合も含まれる。このような派遣条項は、労働者の法的地位をきわめて不安定にするものであるため、派遣就労期間が26週を超えるケースでは無効とされる。

要するに、オランダでは、法律上、派遣労働者の就労期間が26週を超えるかどうかで、雇用保障のあり方が大きく変化する。26週未満であれば、有期労働法制の適用除外と派遣条項により、派遣労働者の解雇は原則として自由である。一方、26週が経過すると、派遣労働者は、派遣元との間で期間の定めのない労働契約を締結するものとみなされ、派遣条項の利用も禁止される（雇用保障の強化）。なお、この26週という期間の長さについては労働協約による「別段の定め」が許容され、実際に支配的な労働協約では、期間は1年半（78週）にまで延長されている。とはいえ、派遣労働者としての就労期間が長期化した場合には、派遣労働者の法的地位の安定化を目指す点では、労働協約の内容と法規制とで異なるわけではない。

(2) 期間の算定方法

こうして、派遣労働者が「短期雇用」として雇用を失うかどうかは、各労働者の雇用期間によって異なることになり、その算定方法が重要となる。この点、26週の算定は、個別労働者の同一派遣元での雇用期間によって行われ、派遣先が変更される場合であっても前後の派遣期間が通算さ

れる。一方、労働者の転職により派遣元が変更されるケースであれば、原則として通算はない。ただし、合理的にみて (redelijkerwijze) 継続的なものとみなされる場合は、民法典 691 条 5 項にもとづいて、従前の異なる使用者との雇用期間が通算される。ここでいう労働の継続性については、行われる労働の内容や労働条件が判断要素となる。たとえば、①ある使用者が労働者との労働契約を解約し、その後、同一の労働者を派遣労働者として継続して受け入れる場合や、②派遣労働者が、派遣元を変更しつつ同一の派遣先へと継続的に派遣されるケースなどが規制の対象となり得る。ただし、この場合でも、労働者に対して雇用責任を負うのは、あくまでも新たな派遣元であって、派遣先でない点には注意を要する。このような規制は、言うまでもなく、回転ドア構造を防止することを目的とするものであり、前述した有期労働法制の考え方と軌を一にするといえよう。

また、重要な点として、法律上問題となるのは、6 カ月、あるいは 182 日 (26 週×7 日) という期間の長さではない¹⁶⁾。すなわち、① 26 週は週単位で計算され、1 週内での労働日数や労働時間数は問題とならない。②また、26 週が連続している必要はなく、1 年未満の中断 (onderbreking) であれば前後の就労期間 (週) が通算される (民法典 691 条 4 項)¹⁷⁾。こうした規制は、断続的な派遣就労、——典型的には登録型派遣のような就労形態——をもカバーしうるものであり、柔軟な就労形態を原則的に認めつつ、解雇規制の潜脱・回避を防止する仕組みとして注目される。

(3) 派遣先の責任

上で指摘したことから明らかなように、オランダの労働者派遣制度のもとでは、派遣労働者に対する雇用保障の問題については、原則として派遣元が労働契約の相手方として責任を負うのであって、派遣先の責任は予定されていない。派遣先は、需要に応じていつでも (ieder moment) 労働者派遣契約を解約することができる¹⁸⁾。

もっとも、派遣先も、民法典や個別の法律にもとづいて、例外的に派遣労働者に対する法的責任を負うことがある。具体的には、労働環境法 (日

本の労働安全衛生法に相当する) や¹⁹⁾、労働時間法²⁰⁾、民法典にもとづく安全配慮義務にかかる責任、あるいは、社会保障調整法などにもとづいて税や社会保険料を徴収する際の責任である²¹⁾。

さらに、最近になって、民法典のなかで、新たに派遣先の責任を創設する規定も設けられている (2010 年 1 月施行)²²⁾。すなわち、労働者派遣に対する特則として新設された民法典 692 条によると、「労務の提供がオランダで行われる場合には、使用者と派遣先は、労働契約および労働者派遣契約にもとづいて適用される法令に加えて、……最低賃金や有給休暇手当の支払いについて、連帯して責任を負う (hoofdelijk aansprakelijk)」ものとされた。つまり、派遣労働者は、こうした法律上の権利について、派遣元だけでなく派遣先に対しても、直接に請求することができることとなった。

このような規制の背景には、一部の労働者派遣関係において、社会保険や最低賃金規制からの脱法行為がみられたという事情がある²³⁾。この問題は 2008 年の経済不況以前から、主として外国人の派遣労働関係でみられたものであるが、不況に伴って雇用情勢が悪化するなかで、特に対応が急がれたという事情もある。そして、2010 年の法改正では、前述のような強行規定を設ける一方で、業界団体によるルール作りへの支援も維持・強化されている。すなわち、民法典 692 条 2 項では、「第 1 項の規定は、労働者派遣契約の締結時に、……派遣元が、社会労働大臣によって策定された基準を充たした認証機関による認証を得ている場合には、派遣先に対しては適用されない」。つまり、法規制を遵守している優良な派遣元に対しては、派遣元の使用団体による認証機関から認証が与えられ、それがあつた場合には、派遣先は上のような法的責任を回避できるのである²⁴⁾。

以上、要するに、民法典 692 条の新制度では、派遣先に対して一定のインセンティブを課すことによつて、派遣労働の適正化 (脱法防止) を図ることが目指されている。ただし、派遣先が法的責任を負うのは、あくまでも公法的な最低賃金 (あるいは有給休暇手当) 水準による金銭的な支払いに限定される。換言すれば、それ以上の、労働契

約で合意されている賃金額の支払いや、短期雇用としての派遣労働者の雇用保障に関する法的責任については、派遣先が負担することは予定されていない²⁵⁾。とはいえ、業界団体の関与により、派遣先に対して優良な派遣会社の利用を促すという枠組みは、派遣元での雇用保障など、他の法規制の遵守にもつながるものとして注目される。

4 社会保障関係

以上のほか、短期雇用の法政策と関わるものとして、オランダの社会保障制度についても概観しておこう。

オランダの失業保険制度(WW)では、65歳未満の労働者が週5時間以上の労働時間を喪失するケースが対象となり、いわば、部分的な失業であっても給付が保障されている²⁶⁾。この失業保険制度は、現在では使用者の保険料負担によって運営されており、かつ、短期雇用の労働者でも負担を免れない。労働者(または完全な失業者)が失業給付を受けるためには、失業前の36週間のうち原則として26週以上にわたって賃金を得ていたことが必要であり、この週要件を満たしていれば、喪失した労働時間分について従前賃金の70~75%相当額が、3カ月間は保障される(17条)。この週要件を充足しているかどうかは、前述した労働者派遣の26週ルールでの算定と同様に、1週内での労働時間数や日数とは無関係に行われる。さらに、以上の週要件の充足に加えて、過去5年間で賃金を得ていた日数が52日以上の方が4年以上あれば、年要件を充足するものとして、雇用期間に応じて最大38カ月までの間、受給期間が延長される。

次に、傷病等による休職時の所得保障について、オランダでは、最長2年間までは、使用者に従前賃金の70%相当額について賃金継続支払義務が課されている(民法典629条)。この点、短期雇用の労働者について、この2年間で契約期間の満了等によって雇用が喪失するケースであっても、残期間については、傷病保険制度(使用者の保険料負担による雇用保険)から同水準の保険給付を受けることができる。

一方、オランダでは、公的年金制度として被用

者に固有の年金はなく、就労履歴や労働時間数とは無関係に、一般老齢年金制度(AOW)が適用される。同制度は、15~65歳の全国民が加入を義務づけられるもので、65歳の到達月から受給が認められている。なお、このほかにも、産業別の労働協約などで年金基金が設けられている。しかし、その加入要件としても、一般的には労働者の勤続期間で区別されるにとどまり、有期雇用や派遣といった短期雇用労働者であっても、雇用形態の違いから加入資格が認められないというものではない。

このように、オランダでは、失業保険や年金制度等について、加入資格や受給要件の点で、短期雇用の労働者でも特に不利にならないような仕組みとなっている。オランダでは、有期雇用や派遣も含めて雇用形態の多様化が積極的に進められているが、社会保障制度の側面でも、こうした多様な雇用形態に対応する枠組みがあるといえよう。

IV ドイツの状況

1 解雇規制

次に、ドイツの状況をみておこう。ドイツでは、客観的理由を欠く解雇は、解雇制限法によって無効となる。経営上の事由による整理解雇のケースでも、被解雇者選択の合理性(=社会的選択)が求められるほか手続的要件が強化される。また、雇用関係の終了に関して一定の金銭解決制度もあるが、(裁判所での解雇無効の判断が先決となっているなど)使用者が一方向的に利用できるのではなく、少なくとも法制度上は、雇用の存続保護が重視されている²⁷⁾。こうした解雇規制については、特に近年、法律の適用除外となる零細事業所の範囲や、解雇の合理性をめぐる「社会的選択」基準を緩和するとともに、解雇の合理性の判断基準を明確化することを目指して立法改正が続いているが、制度の根幹的部分は維持されている。

2 有期労働法制

一方、有期労働法制をみると、かつては判例・

学説上、労働契約の期間設定に「正当な理由」を求め、それを欠くケースで無期雇用への転換が図られてきた（入口規制）。他方で、深刻な失業問題を背景として、1985年の就業促進法をきっかけに立法による規制緩和も図られてきている。この2つの考え方は、現在のパートタイム・有期労働契約法でも基本的に維持されている²⁸⁾。

すなわち現行法は、労働契約に期間を定めることについて、法律で列挙された「客観的理由(sachlichen Grund)」を求めており、具体的には、①一時的な労働需要へ対応する場合、②職業訓練または大学課程の修了に引き続いて利用する場合、③他の労働者の一時的な代替として利用する場合、④放送局や芸術分野など、労務給付の性質から期間設定が許される場合、⑤試用目的の場合、⑥労働者の個人的理由から期間設定が正当化できる場合、⑦公的な財政にもとづく臨時的雇用の場合、⑧裁判上の和解にもとづく場合などで、有期雇用を利用する余地があり（14条1項）、これを欠く場合には、労働契約に期間の定めがないものとして解雇規制がそのまま適用される。

しかし他方で、新規採用のケースや企業を新設したケースでは一定期間（あるいは一定の更新回数まで）、また、高年齢者を対象として、期間設定の正当性を問わない余地も広く認められており（14条2項以下）、少なくとも雇用の開始段階で、有期雇用の利用を例外視することは、もはや困難な状況にある。現在のドイツの有期労働法制は、相当に緩やかな入口規制と出口規制とを併用しつつ、有期雇用を無期雇用へと誘導する点に特徴があるものと評価できよう。

3 労働者派遣法制

次に、労働者派遣制度についてみると、ドイツでは、1972年の派遣法(AÜG)制定当時と現在とで、法制度の根幹に関わる変更がみられる。従前のドイツでは、職業紹介事業は国家が独占するとの考え方のもとで、民営の有料職業紹介事業は厳格に禁止されてきた。労働者派遣についても、1957年の職業紹介失業保険法で民営職業紹介とみなされ、包括的に禁止されてきた。しかし同法は、「営業の自由」を侵害する違憲なものとして評価

され、こうしたなかで労働者派遣の制度化が進められたという事情がある。

1972年の派遣法は、①許可制度による事業の参入規制、②派遣上限期間の制限（3カ月）、③派遣期間と雇用期間の一致の禁止（登録型派遣の全面禁止）、④有期労働契約の利用事由のさらなる制限（労働者派遣では、労働者の個人的理由による場合のみ有期雇用を許容すること）を、規制の中核としていた。そして重要な点は、これらは事業の許可基準という公法的規制であると同時に、違反のケースでは、違法な職業紹介事業を行うものと推定され、派遣労働者と派遣先との間で、直接の労働契約関係が擬制されることである（擬制的労働関係）。このように、派遣法は、伝統的に、同法に反する違法派遣のケースで強力で直接雇用へと誘導する仕組みをもつ。

しかし、上限期間の延長を中心に規制緩和が進められ、現在では、前述の諸規制のうち、派遣上限期間（②）、登録型派遣の全面禁止（③）、利用事由の制限（④）に関する規制はいずれも撤廃されている。つまり、派遣期間や利用事由という点では、派遣先での直接雇用へと誘導する枠組みは失われている。他方で、許可制度（①）は維持されており、しかも、期間制限の撤廃とあわせて、派遣労働条件について派遣先の直用労働者との均等待遇原則が導入された点が重要である。また、同時期に制度化されたパートタイム・有期労働契約法により、登録型派遣については、特に更新回数で、実質的に制約される面もある。これらは、いわゆるハルツ改革期の制度改正である。

ハルツ改革では、人材サービス・エージェンシー(PSA)の設置により、官民が協働し、労働者派遣を利用して労働力の需給マッチングを図ることが重視されている。これは、ドイツの深刻な雇用情勢を反映して、失業者を派遣するケースで特別な規制緩和を図るものである。具体的に、直前に失業者であった労働者を派遣するケースでは、均等待遇原則の例外が妥当する（第1の例外）。この第1の例外は、賃金水準についての適用除外にとどまり、期間も最初の6週間に限定される。

一方、均等待遇原則については、労働協約で

「別段の定め」をすることも許される（第2の例外）。協約による場合、「別段の定め」の内容や期間等の限定はない。そしてより重要な点は、労働協約が定める範囲内であれば、労働者が非組合員であるケース、あるいは派遣元が労働協約を締結した使用者団体に加盟していないケースであっても、個別の労働契約を用いて労働協約の基準を援用できることである。個別合意での逸脱は、少なくとも EC 指令では明文化されていないし、同じく均等待遇原則を規定するオランダ法とも異なるドイツ法の特徴である。実務では、この第2の例外、特に個別合意による協約基準の援用が一般化している。ただ、均等待遇原則（＝派遣先で直接雇用される同種労働者の労働条件）と比較すると、協約の水準は低いようであり、学界では批判が強い。その背景には、労働組合に派遣労働者の利益代表を欠き、適切な利益調整が図られていないという考え方がある。

現在のドイツ法の特徴は、均等待遇原則が、単に労働条件の向上を図るといった私法的な規制にとどまらず、許可制度と関連づけられている点にある。理論的にみると、均等待遇原則に違反する場合には同時に許可義務違反も生じるのであり、したがって、公法上は職業紹介事業を営むとの推定が働き、私法上は労働者と派遣先との直用関係が擬制される。つまり、期間制限は撤廃されたものの、均等待遇原則と許可制度との関連づけにより、法違反の場合に強力で直接雇用への誘導が図られる点をみれば、従来の制度と基本的な考え方に変わりはない。実際には、均等待遇基準が守られているとはいえない状況にあり、利益調整のあり方が問題となっている²⁹⁾。

ただし、とりわけ雇用保障という点では、現在のドイツ法は派遣元の責任を重視している。すなわち、従来のように、上限期間を定めて派遣を派遣先での直接雇用へに転換するという特殊な規制ではなく、派遣就労の長期化も認めつつ、解雇規制とのバランスを考慮して、派遣就労が継続する場合には派遣元での雇用保障責任が強化される仕組みとなっており、短期雇用に対する法政策として、直接雇用の場合と異ならない。

4 経済不況への対応策

それでは、以上のような法制度のもとで、経済不況に直面して、ドイツではどのような対応が図られたのであろうか。統計的にみると、ドイツでも派遣労働者の数は経済不況に前後して激減している³⁰⁾。もっとも、ドイツでは、有期雇用や派遣労働者についても、原則として失業保険の対象に含まれる点には注意が必要である³¹⁾。例外として、いわゆるミニ・ジョブ（僅少労働）に該当する場合には、労使双方の失業保険料の負担が免除されており、保険給付の対象外となる（SGB-IV 5条2項）。この点、ドイツでは、ハルツ改革以来、闇労働（Schwarzarbeit）を防止すると同時に、深刻な雇用情勢への対応策の一環として、ミニ・ジョブの促進による雇用創出も目指されてきた。その対象は、月収400ユーロ以下で、就労期間が最長2カ月または年間50日以内の労働に従事する者である（SGB-IV 8条）。前述のように、有期雇用や派遣労働者であっても、この僅少労働に該当しなければ社会保険給付の対象となる。しかし、とりわけ派遣労働者については、基幹的労働力となっているにも関わらず³²⁾、そもそも賃金水準が低いために貧困に陥りやすく、被用者保険である失業給付Iではなく、税財源による失業給付IIの受給対象者となっているという問題が指摘されている³³⁾。

また、労働需要の低下に対しては、労働時間の短縮（操短労働）による対応も図られてきた。操短労働（Kurzarbeit）とは、使用者は解雇のかわりに労働時間の削減によって労働力の需給調整を図り、労働者に対しては、時短分の差額賃金について、連邦雇用エージェンシー（Bundesagentur für Arbeit）から使用者が代行して従前賃金の60～67%を支給するというものである。この操短労働の期間については、当初は最長で6カ月の予定であったが、経済情勢をふまえて法改正を重ね、最長24カ月にまで延長されている。もっとも、この操短労働により、正規雇用の労働者については雇用の維持が実現したものの、短期雇用では、時短による雇用維持よりも、契約関係の解消によって労働力の受給調整が図られたことが指摘されて

いる。

V 短期雇用をめぐる法政策

1 解雇規制とのバランス

このような比較検討から、日本の短期雇用をめぐる法政策のあり方を考えるうえで、いかなる示唆が得られるのだろうか。

まず、第一の法政策として考えられるのは、アメリカのように、経済不況時の整理解雇を原則的に認め、労働力の需給調整を図るというアプローチである。この場合には、有期雇用や派遣といった短期雇用について特別な考慮は必要でなく、失業者への対応策の問題として一体的に検討すれば足りる。ただし、現在の日本の法制度や雇用慣行をふまえれば、こうした大転換を図る場合には、相当な時間をかけなければ社会の混乱は避けられない。

これに対して、第二に、オランダやドイツのように、比較的厳格な解雇規制によって、経済不況時にも労働者の雇用保障を重視するというアプローチもある。この場合、解雇規制により、労働契約の解消によって需給調整を図ることを制限する以上、それと類似した有期雇用や派遣のような短期雇用による需給調整についても、何らかの規制を課すことが求められる。第一のアプローチとは異なって、短期雇用についてのみ雇用の調整弁として契約自由を貫徹することは、法体系として大いにバランスを欠くことになる。実際、オランダ法とドイツ法の検討からは、こうした法体系上のバランスを重視する考え方がうかがえ、日本でも同様のことがいえる。

もっとも、第二のアプローチによる場合でも、具体的な法規制は多様でありうる。本稿では検討しなかったが、EU諸国のなかでも、たとえばフランス、スペイン、イタリアのように、短期雇用について原則的に利用を認めないという規制を採用する国もある。ただし、これら諸国の失業率や現実の有期雇用の割合をみるかぎり、この事前規制アプローチは必ずしも成功しているとはいえない。一方、オランダのように、経済不況を経験し

てもなお、特に雇用情勢の厳しい若年者について、有期雇用法制を緩和するという政策もみられる。また、ドイツでも、ハルツ改革以来、有期雇用や労働者派遣について消極的ながらも規制緩和を続け、さらには、僅少労働の促進などで社会保険義務のない労働による雇用創出も目指されてきた。

この点、有期雇用について、かつて事前規制を重視していたドイツでも、相当に広範な例外が認められるに至っている。ドイツでは、いわゆる有期雇用の入口規制がすべて撤廃されたわけではないが、新規採用のケースにかぎれば、オランダ法と同様に、有期雇用が反覆継続した場合にはじめて制限することで、解雇規制とのバランスが図られている。日本でも、有期雇用の利用に特別な理由は必要とされておらず、ただ、それが反覆継続する場合に雇止めを制限するという法理は、この両国の法規制とも親和的であり、その実効性の確保や法制化による弊害（たとえば、規制を明確化したことにより、期間満了にあわせて雇用関係が終了してしまうといった問題）を防止するための柔軟化の手法などをめぐり、参考とすべき点も多いであろう。

一方、労働者派遣についても、伝統的にこれを積極的に認めてきたオランダではもちろん、現在では、ドイツでも、派遣期間の撤廃や登録型派遣が容認されるなど、派遣を例外視することはもはや困難である。このことは、経済不況を経験した現在でも、基本的に変わるものではない。たしかに、ドイツ法では、伝統的に違法な派遣のケースで、許可を無効とすることによって労働者と派遣先との労働契約関係を擬制する立法政策がとられており、現行法でもこの枠組みは維持されている。とはいえ、現在重視されているのは、派遣先に対して派遣労働者の雇用責任を包括的に移転させることではなく、むしろ、派遣元における派遣労働者の処遇改善を図ることであり、その点ではオランダ法とも軌を一にする。ただし、ドイツでは、実際の労働条件をみると、派遣労働者と派遣先の直用労働者との均等待遇が浸透していないこともあり、一定のケースで派遣労働者を派遣先で直用化する仕組みそのものは維持されていると考

えられる³⁴⁾。日本では、有期労働契約の締結に制限がないにも関わらず、たとえば登録型派遣について原則として禁止すべきとの議論もあるが、オランダとドイツの法制度の動きは、解雇規制と有期法制とのバランスのほか、有期法制と派遣法制でも一貫した規制が必要であることを示唆している。

こうして、オランダ、ドイツのいずれでも、無期雇用に対する厳格な解雇規制を維持し、しかも、経済不況に伴って短期雇用労働者による雇用調整が進められたなかでも、短期雇用について、その利用そのものを制限しようとする考え方は希薄である。そして、少なくとも雇用期間が短期間であって無期雇用に転換しないかぎり、オランダ法、ドイツ法ともに労働者の雇用保障は図られておらず、短期雇用には雇用の調整弁という側面があることは否定できない。

2 短期雇用を支える制度的保障

もっとも、このように短期雇用が認められる背景には、現行制度における不正を防止し、また、社会保障などセーフティーネットの充実が図られているという事情もある。

まず、不正の防止について、経済情勢が悪化すると、法的保護の弱い労働者に対して法規制に違反する不正な取扱いが広まり、特に、直接雇用とは異なる派遣労働者について、こうした問題は生じやすい。この問題に対処するために、オランダやドイツでは、派遣労働者の最低賃金の支払いや社会保険料の納付について、派遣元だけでなく派遣先にも連帯責任が課されている。

この点、同じく不正防止を目的とする場合にも、労働者派遣事業の許可制度の一環として規制を課す（ドイツ）というだけでなく、私法的規制を中核とし、派遣元の使用者団体による自主規制を尊重する法政策もあるのであり（オランダ）、事業規制が不可欠なわけではない。また、ドイツ法をみても、具体的な内容としては派遣労働者の労働条件の確保が重視されており、派遣労働者の保護法としての側面が強く出されている。このことは、日本の派遣法が事業規制を中核とする一方で、労働者保護としての側面が軽視されているこ

ととは決定的に異なる。日本でも経済不況のなかで派遣労働者の処遇改善が問題となり、現行規制の遵守を徹底させる動きもみられるが（26業務派遣適正化プランなど）、オランダやドイツの法制度の動きからは、日本のように対象業務による規制の区別が、そもそも派遣労働者の保護に資するかどうかについても再検討の余地がある³⁵⁾。なお、法規制の遵守と関連して、経済不況に伴う短期雇用労働者の雇用保障については、あくまでも派遣元に責任が課されている点でも、日本の議論状況とは対照的といえよう。

さらに、典型的にはオランダの失業保険制度にみられるように、短期雇用であってもそのリスクを回避するための制度的な仕組みがあることも軽視すべきでない。短期雇用を含む雇用形態の多様化について、積極・消極を問わずに進める場合には、社会保障制度の側面でも、加入資格や費用負担、受給要件などについて、就労形態の多様化に対応したものとすることが重要となる。この点、たとえば失業保険制度について、オランダでは、短期雇用であっても等しく適用があるのに対して、ドイツでは、僅少労働についてその適用を除外することで一般的な労働者との差別化が図られている。このあたりの相違は、短期雇用を積極的かつ恒常的に認めるのか（オランダ）、それとも一時的な失業対策として消極的に容認するにとまり、あくまでも無期雇用を重視するのか（ドイツ）というスタンスの違いを反映したものと見えるが、その背景には、おそらくは雇用形態の違いによる労働条件の格差（均等待遇の浸透の程度）をめぐる評価につき、両国で違いがあるものと推察される。日本の法政策を考えるうえで、こうした事情も慎重に見極めつつ、短期雇用に関わる社会保障の費用負担や支給要件のあり方などを検討すべきであろう。

VI おわりに

資本主義経済体制下において、景気の変動はつきものであり、特に国際化やICTが著しく進化した現在の状況からすると、その波は急速に生じ、かつ社会に大きな影響を与えることは避けら

れない。こうしたなか、将来の労働需要を正確に予測することが困難である点で、労働者と使用者とで大差はなく、あらゆる労働者の雇用保障を使用者の責任とみることには無理がある。むしろ重要なのは、現に生じた経済不況のなかで、いかにして労働者の生活が不安定となることを防止するか、そして、不況業種から成長産業へと労働者の移動を図ることによって再生の道を探ることであるように思われる³⁶⁾。

この点、短期雇用には、景気の低迷に応じて雇用が失われるリスクも高いが、一方で、景気回復時には、いち早く雇用回復につながることは多くの研究例が指摘するところである³⁷⁾。こうしたプラスの意味でも、短期雇用には「雇用の調整弁」としての機能がある。景気の変動に伴うリスクについて、一方で法規制によって正社員の解雇を厳格に制限しながら、短期雇用は何ら規制を課さないことは、もとより適切とはいえない。しかし、経済社会の変動に対応するための次善策として、解雇規制が厳格な法体系のもとでも、十分な社会保障と組み合わせるうえで、短期雇用を積極的に認めることも、オランダやドイツの例からは、あり得ない選択ともいえないだろう。

- 1) 随意雇用原則については、中窪裕也『アメリカ労働法（第2版）』（弘文堂、2010年）305頁以下、同「『解雇の自由』雑感——アメリカ法からの眺め」土田道夫＝荒木尚志＝小畑光子（編集代表）『労働関係法の現代的展開——中嶋士元也先生還暦記念論集』（信山社、2004年）341頁以下、労働政策研究・研修機構『諸外国の労働契約法制に関する調査研究』（2005年）254頁〔皆川宏之〕を参照。
- 2) The Worker Adjustment and Retraining Notification Act (= WARN)。
- 3) なお、アメリカでは、従前には、詐欺防止の観点から、1年以上の長期的な契約締結には書面合意が要求されており、有期労働契約についてもこの規制が及んでいた。しかし、この詐欺防止法の規定は、2003年に削除されている。詐欺防止法の沿革やアメリカ法上の位置づけについては、樋口範雄『アメリカ契約法（第2版）』（弘文堂、2008年）139頁以下を参照。
- 4) 共同使用者の概念については、藤川恵子「労働者派遣の現状と展望——アメリカにおける労働者派遣と共同使用者の概念を中心に」季労186号（1998年）149頁、小宮文人「アメリカの使用者概念・責任」季労219号（2007年）118頁、竹内寿「米国労使関係法における『単一使用者』・『共同使用者』法理」立教法学73号（2007年）281頁、鄒庭雲「アメリカにおける『共同使用者』（joint employer）法理について——複数使用者労働関係の下での『共同使用者』概念の概要」九大法学97号（2008年）27頁、大沢真知子＝スーザン・ハウス

マン編『働き方の未来——非典型労働の日米欧比較』（日本労働研究機構、2003年）397頁以下〔小嶋典明＝藤川恵子〕を参照。

- 5) 竹内・前掲注4) 論文308頁。
- 6) この点については、FLSAの解釈規則（29 C. F. R. § 791.2 (a) (2005)）参照。
- 7) アメリカの団体交渉における交渉単位の意義については、中窪・前掲注1) 書113頁以下も参照。
- 8) 日本労働研究機構編『欧米主要国における労働者派遣法の実態』（1998年）48頁〔小嶋典明〕。
- 9) アメリカの労災補償制度については、中窪・前掲注1) 書290頁以下。
- 10) アメリカの失業保険制度の特徴については、中窪裕也「アメリカの失業保険制度」労旬1684号（2008年）37頁を参照。
- 11) The Emergency Unemployment Compensation Extension Act。
- 12) Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen [1945]。
- 13) 統計によると、UWVは、年度によって異なるものの、概ね7～8割程度の事件で解雇を許可している。そして、UWVによる解雇事例のうち47%で、最終的には（裁判所を通した）解雇の金銭解決が図られている。また、当初から裁判所ルートが利用されるケースでは、金銭解決の割合は89%に達しているなど、実務上は、多くの解雇紛争で最終的には金銭的な解決が図られているといつてよい。
- 14) EC指令では、有期雇用について、①更新に合理的理由を求め、②更新による最長期間を制限すること、③更新回数に上限を設けることのうち、いずれか1つ以上を充たすことが義務づけられている（Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999）。
- 15) Kamerstukken II 2008-2009, 32 058 nr.3。
- 16) *Loonstra/Zondag*, Sdu Commentaar Arbeidsrecht II (2011ed.), Sdu, 2010, p.332。
- 17) したがって、たとえばある労働者が、5カ月間で、週に1日、1時間だけ派遣労働に従事し、その後、11カ月が経過したあとで再び労務に従事するようなケースであっても、実際に就労した週が派遣労働の初日から26週を超えた時点で、法的保護が強化されることになる。
- 18) C. J. *Smitskam*, De uitzendovereenkomst, Kluwer, 2005, p.86。
- 19) *Arbeidsomstandighedenwet* (Stb.1999, 184)。
- 20) *Arbeidstijdenwet* (Stb.1995, 598)。
- 21) たとえば、労働時間法が規制の対象としている「使用者」とは、「労務遂行のために労働者を使用している者」と定義されており（第1条）、労働契約の一方当事者に限定されず、派遣期間中については、ここでいう使用者とは派遣先を意味する。また、社会保障調整法（*Coördinatiewet Sociale Verzekering*）16a条では、倒産等によって、派遣元が派遣労働者の社会保険料等を納付することができなくなったケースでは、派遣先に対しても連帯責任が課されている（*Smitskam* 2005 (zie noot 18), p.105-）。
- 22) Stb.2009, 620。
- 23) 立法の経緯については、*Kamerstukken II 2008-2009, 31 833 nr.3*。
- 24) 派遣元が認証なしに労働者派遣を行うことも禁止はされていないが（したがって、日本やドイツの許可・届出制度とは性質が異なる）、その場合には、派遣先に対しても最低賃金の支払い等のリスクが生じることになる。
- 25) *Kamerstukken II 2008-2009, 31 833 nr.3, p.3*。

- 26) なお、週労働時間が10時間未満の場合には、労働時間の半分以上の喪失が要件となる(16条)。
- 27) 解雇の金銭解決制度については、山本陽大「ドイツにおける解雇の金銭解決制度に関する研究——解雇制限法9条・10条の史的形成と現代的展開」同社法学62巻4号(2010年)357頁を参照。
- 28) Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (BGBI. I 2000, S.1966)。同法の内容や意義については、川田知子「ドイツにおけるパートタイム労働並びに有期労働契約をめぐる新動向——パートタイム労働・有期労働契約法の制定とその意義」中央学院大学法学論叢15巻1=2号(2002年)161頁も参照。
- 29) BAG2, v.14. 12. 2010, ArbR 2010, 656。
- 30) たとえば、2008年7月時点の派遣労働者数は82万人であったものが、同年12月には67万人、2009年5月には58万人に減少している(BA, Arbeitsmarkt in Zahlen Arbeitnehmerüberlassung (1. Halbjahr 2010))。
- 31) ドイツの失業保険制度については、さしあたり、中内哲「ドイツの失業保険制度」労旬1684号(2008年)29頁、JILPT資料シリーズNo.70「ドイツ・フランス・イギリスの失業扶助制度に関する調査」(2010年)[天瀬光二]を参照。
- 32) 派遣労働者の属性として、若年労働者の割合が比較的に高い点(25歳未満の労働者がオランダでは32%、ドイツでは31%)、および、低学歴の者や移民では派遣労働者の割合が高いという共通点がある。男女比でみると、オランダではほぼ同割合であるのに対して、ドイツでは派遣労働者の3/4は男性である。また、労働時間数に着目すると、オランダでも53%がフルタイムの派遣として就労し、ドイツでは83%に達するなど、いずれの国でも、全労働者に占める割合は低いものの、派遣労働者が一部では基幹的な労働力となっている様子がうかがえる(Eurofound (2009) Temporary agency work and collective bargaining in the EU)。
- 33) 上田真理「ドイツ労働者派遣にみる失業保障の課題(1)」東洋法学54巻2号(2010年)37頁。
- 34) 詳しくは、拙稿「労働市場における労働者派遣法の現代的役割——契約自由と法規制との相克をめぐる日本・オランダ・ドイツの比較法的分析」神戸法学雑誌59巻3号(2009年)422頁を参照されたい。
- 35) この問題について詳細は、拙稿「派遣先での直用化をめぐる諸問題——派遣労働者の保護をいかにして図るべきか」季労231号(2010年)26頁を参照。
- 36) たとえばオランダでも、派遣労働者の28%は派遣労働を通じて安定的な職を探しており、18%が職業経験を積むことを求め、16%が休暇中の仕事として、15%は一時的な仕事として、15%は卒業後の仕事として派遣に従事しているなど(複数回答)、自ら派遣という就労形態を選んだ者ばかりではない。しかし、上のような観点から、短期雇用が文字通りの短期雇用であるかぎりには、雇用調整の手段となってもやむなしという考え方が支持されている(Heel/Ende, Tevredenheid uitzendkrachten, Ecorys, Rotterdam (2009))。
- 37) 一例として、ILO (2009) Private employment agencies, temporary agency workers and their contribution to the labour market。実際、たとえばドイツでも、前述したような派遣労働者に対する雇用調整のあとで、2010年6月時点では、派遣労働者の数は景気後退以前よりも多い81万人にまで急速に回復している(BA, a. a. O. (N30))。

ほんじょう・あつし 静岡大学人文学部法学科准教授。最近の主な論文に「労働市場における労働者派遣法の現代的役割——契約自由と法規制との相克をめぐる日本・オランダ・ドイツの比較法的分析」神戸法学雑誌59巻3号(2009年)422頁。労働法専攻。