

労働の多様化と労働法の役割

La diversification du travail et le role du droit du travail

アントワーン・リヨン＝カーン（パリ西ナンテール・ラデファンス大学教授）

Antoine LYON-CAEN

Professeur à l'Université de Paris Ouest Nanterre La Défense

Directeur d'études à l'EHESS

序 — 労働の多様性の意味するもの

1. 「均質性」と「多様性」

- 20世紀の最後の四半世紀までは労働形態は「均質」であったという仮説
 - 現実には従来から多様性はなくはなかった
- 「理念」（≠現実）としての労働の「均質性」
 - 1つの「モデル」としての均質的な労働法
 - その機能不全

2. 「多様性」の意味するもの

- 3つの多様性
 - a) 「内的」多様性（労働条件の多様性）
 - 労働時間、勤務場所、賃金
 - ← 伝統的に団体交渉や法律で均質的に決定されていた
 - 多様化・個別化・柔軟化
 - b) 労働の「法的形態」の多様性
 - 「無期」「フルタイム」モデル
 - ・「有期」「パートタイム」の増加
 - ・ 間接雇用（労働者派遣、雇用仲介業など）の発展
 - c) 労働関係の「性質」の多様性
 - 「従属労働」でもない「独立自営労働」でもない新たな労働形態
 - 新たな規範的試みも

第 I 章 — 雇用の法的形態の多様性

3. 雇用形態ごとの法的アプローチの違い

— EUによる「調和」の試み

- パートタイム労働 (1997年6月6日欧州枠組協定、1997年12月15日指令)
- 有期労働 (1999年5月18日欧州枠組協定、1999年6月28日指令)
- 派遣労働 (2008年11月19日指令)

a) 派遣労働

- 使用者の責任を歪めるものとして最も危険視
- 法規制の内容は国ごとに様々
- 指令はなお控え目なもの

b) 有期労働

- 雇用関係の一般的形態は無期契約
 - 違法な有期契約は無期契約とみなされる
- 法規制の内容は国ごとに様々
 - ex. フランスはもっとも厳格な規制

c) パートタイム労働

- むしろ利用を促進

—最も厄介だとみられているのは派遣労働などの間接雇用

＝労働者を使用者との結びつきから切り離そうとするもの

4. 平等取扱い

—客観的理由のない不利益取扱いを禁止

→非正規雇用のノーマル化

—その適用上難しい問題も

ex. 最低限の労働時間の保障も定まった勤務時間帯もなく必要なときにだけ呼び出す「オンコール・ワーク」は平等取扱原則に反しないか？

第Ⅱ章 — 他人のための労働の性質の多様性

5. 古くて新しい問題

— 真に独立自営的でも従属的でもない労働者の増加

→ 労働法における「従属労働」と「独立自営労働」の二分法が問題に

→ 従属労働者類似の者、擬似自営労働者、経済的従属労働者などの新たな概念

【基準】

- 労働の人的性格（ゆえの社会的保護の必要性）
- 市場との接触のなさ（専属性の高さ）
- 報酬面での依存度の高さ
- 事業組織への組入れの度合い
- 関係の期間の長さ

6. 法的アプローチの選択肢

a) 従属労働のカテゴリーの改訂と拡張

- 判例による拡張
- 法律による拡張の例も

b) 新しいカテゴリーとルールの新設

- 政府・議会による創設
- 一貫性のなさ／利益団体の影響も

c) 程度に応じた連続的・段階的保護（社会的保護の同心円）

- その中心（土台）にあるのは基本的人権（個人の尊厳、職業の自由、平等、安全衛生、組合の自由、団体交渉、ストライキ、妊娠・出産保護、ワークライフバランス、社会保障）
 - それを越えた部分では従属性の程度に応じた保護
- ← 従来のカテゴリーやルールを見直していく複雑で漸進的なプロセス

「労働の多様化は、労働法の表面部分だけでなく、その根幹部分にも深く影響を及ぼすものである。雇用形態の多様化に伴って、平等の概念そのものが問い直されている。雇用形態の性質の多様化に伴って、労働法の正当性そのものが議論の対象とされ、法を作り出している方法もまた問われるに至っている。」