

# EC 指令の国内法化による フランス労働法制への影響

奥田 香子

(京都市立大学准教授)

本稿は、EC 指令の国内法化や欧州司法裁判所の判例がフランス労働法における実定法や判例にどのような影響を与えているかという問題について検討するものである。まず、フランス法が EC 指令の内容を先導してきた領域もある一方で、今日では EC 指令の国内法化や適合解釈などにおいて EC 法の影響が強く認識されるようになってきているという総論的分析を紹介している。その上で、特に、差別禁止法制と有期労働契約の分野における具体的問題に焦点をあて、差別禁止法制については、差別概念の明確化や差別としてのハラスメントの理解などを含む、EC 指令への適合のために新たに制定された法律について紹介・検討している。さらに、有期労働契約については、欧州司法裁判所の判例が国内裁判所の解釈に影響を与えた事例について検討している。

## 目次

- I はじめに
- II EC 指令の国内法化とフランス労働法
- III 差別禁止に関する EC 指令の影響
- IV 非典型雇用に関する EC 判例の影響

## II EC 指令の国内法化とフランス労働法

### 1 EC 法のフランス労働法への影響

フランスでは国内法によって労働者の権利が保障されているという認識から、欧州レベルの法がそれにもたらす影響はほとんどないというのが長年の考え方であった。しかし今日では、EC 指令その他による EC 法の影響は明らかに存在すると認識されている。著名なテキストでは、EC 法のフランス労働法への影響が以下のように5つの点から整理されている<sup>1)</sup>。

第1に、EC 法に違反する国内法の排除、すなわち、フランス国内の裁判所では、欧州レベルの条約や派生法、さらに司法裁判所 (La Cour de justice des Communautés européennes, 以下、CJCE とする) の解釈に反するあらゆる規定が排除されるということである。その例として挙げられているのは、工業分野における女性の深夜労働を原則禁止した労働法典 L. 213-1 条 (当時) で、同条は、CJCE が職業上の平等に関する 1976 年 2 月 9 日

## I はじめに

本稿の課題は、EC 指令の国内法化によってフランスの労働法制がどのような影響を受けてきたかについて分析することである。以下では、まず、裁判所の解釈を含む広い意味での EC 法によりフランス労働法にもたらされた影響が、どのように整理されているかを総論的に見たうえで、指定された検討対象事項のうち、とくに差別禁止と有期労働契約の分野に焦点をあてて具体的な議論状況を検討することとする。

の EC 指令に反すると判断してきたことから、2001 年 5 月 9 日法によって廃止されるまで、実際には適用されなくなっていた。

第 2 に、EC 法が国内法に代わって適用される場合があることである。たとえば、他の EU 加盟国の国民に対する条件（出入国や滞在、労働、社会的権利など）はフランス人労働者とほぼ同視されており、フランスで一般法の適用を受ける外国人の場合とはかなり異なっている。この条件は主として、自由移動に関する EC 法の規範によって定められている。

第 3 に、EC 指令の国内法化（transposition）によって国内法令の変更が決定されることである。近年の労働法改革は国内法を EC 法に適合させることが不可欠であることを示している。たとえば、ローマ条約 119 条から取り入れた、賃金の男女平等に関する規定（現在は労働法典 L.3221-2 条以下）、健康と労働安全に関する指令の国内法化による労働法典第 4 部の諸規定などである。もっとも、フランスの立法者はこのような超国家的な圧力手段を認めることを嫌悪してきたとも言われており、国内法化の遅延が問題になることも実際にはあった。たとえば、1998 年 6 月 13 日法は労働時間に関する 1993 年 11 月 23 日の指令（93/104）のわずかな規定にフランス法を適合させるための 2 条文を取り入れたが<sup>2)</sup>、本来は 3 年以内に国内法化されるべきものであったのに 5 年を要したことが指摘されている。また、1976 年指令に違反すると判断された前述の女性労働者に対する深夜労働禁止規定については、男女ともに例外的かつ正当化される場合にのみ深夜労働を可能とする労働法典 L.3122-32 条が 2001 年 5 月 9 日法に規定されたことにより廃止されたのであるが、廃止に至るまでに CJCE が 2 度にわたって解釈判決（arrêt interprétatif）<sup>3)</sup>で違反を指摘し、1997 年には制裁金を課せられていた<sup>4)</sup>。

第 4 に、EC 法の存在によって国内法の改革が制約されることである。その例として示されるのは経済的理由による解雇法制の改革である。フランスでは、1975 年 1 月 3 日法によって経済的理由による解雇の事前手続としての行政許可が導入されていたのであるが、約 10 年後の 1986 年 12

月 30 日法で廃止された。それは使用者側（特に中小企業）の要請によるものであったが、その際に経済的解雇手続から行政の関与が完全に排除されたわけではなく、従業員代表への諮問や予告期間や行政庁への通知などの手続的規制を廃止することはできなかった。その理由には、1975 年 2 月 17 日指令（1975/129）以降の経済的理由による集団的解雇に関する EC 法の要請があったからだと言われている。

第 5 に、EC 法に適合するように国内法を解釈しなければならないことである。コンセイユ・デタの判例は、条約や派生法について CJCE が示した解釈はフランス国内裁判所の裁判官を拘束すると判断しており、破毀院も、かかる「適合解釈義務（obligation d'interprétation conforme）」に敏感になっていると言われている。その例としては、労働法典 L.1224-1 条（旧 L.122-12 条 2 項）の解釈を、企業移転における労働者の権利維持に関する 1977 年 2 月 14 日指令（77/187/CEE）<sup>5)</sup>について CJCE が示した解釈に適合させた 1990 年 3 月 16 日判決などが挙げられている。さらに、解釈における EC 法の影響は、差別を推認させる異なる取扱いの正当理由を証明する責任を使用者に負担させるという CJCE の方法を、破毀院が 2001 年の法改正前から受容していたことにも現われている。

## 2 EC 競争法の影響

フランス労働法に対する EC 法の影響は、競争法（droit de la concurrence）との関係にも表れている<sup>6)</sup>。たとえば、困難な状況にある企業や産業部門に対して雇用保護を目的に行われる公的援助について、共通市場と両立する正当な理由はないと判断される場合がある。フランスにおいても次のような例がある。

EC 条約 92 条（修正後の 87 条）第一文には、競争を阻害しうような国家による援助は共通市場と両立しえない旨定められている。フランス政府は、1996 年 4 月 12 日の法律により、雇用数の減少が続いている繊維・衣料・革製品・靴製造の産業分野に対して使用者の社会保障負担金を軽減するための援助を行ったのであるが、この援助が、

欧州委員会の 1997 年 4 月 9 日の決定により、条約 92 条にいう「国家の援助」にあたりと判断された。これに対しフランスは同決定の取消を求めて CJCE に提訴したが、1999 年 10 月 5 日の CJCE 判決で訴えは棄却された<sup>7)</sup>。

このような欧州レベルの選択には競争を第一の価値とする自由主義イデオロギーが感じられるとも言われるが、しかし他方で、競争法との関係において CJCE が加盟国の独自性を尊重するような判断もある。たとえば、各国の社会文化的特徴に適応した政治的経済的選択による規制は、商品の自由流通に関する条約規定の対象ではないとの判断もあり、この判断はフランスの破産院判例に一定の影響を与えている。また、労働協約はたとえ競争を制限する効果を持ちうる内容であったとしても、社会政策的目的を追求するものである限り、反競争的行為の禁止対象にはならないとも判断されている<sup>8)</sup>。

### III 差別禁止に関する EC 指令の影響

差別禁止に関する分野は、EC 法の影響が最も強調される分野である。フランスの差別禁止法制はもともと刑法典に規定されることから始まったが、とりわけ 1982 年からは労働法典がその展開の場となってきた。以下では、雇用平等法制における EC 法の国内法化について、2001 年 11 月 16 日法による国内法化とそれ以降の主な展開を概観した上で、2008 年 5 月 27 日法（以下、2008 年法とする）による補充的な国内法化について検討する<sup>9)</sup>。

#### 1 EC 指令の国内法化の展開

2001 年 11 月 16 日法は、①性別を理由とした差別の証明責任に関する 1997 年 12 月 15 日の指令（1997/80）、②人種・民族による区別のない平等取扱原則の適用に関する 2000 年 6 月 29 日の指令（2000/43）、③雇用と労働に関する平等取扱いのための一般枠組みの創設に関する 2000 年 11 月 27 日の指令（2000/78）を国内法化した、包括的内容の法律である。2001 年法では、差別禁止の対象となる理由が拡大されるとともに、報復措置

からの保護や証明責任の転換などの措置が図られた<sup>10)</sup>。

2002 年 1 月 17 日の社会現代化法は、ハラスメントに関する規定を国内法化した。また、2005 年 2 月 11 日法により、前掲の指令（2000/78）のうち障害者に関する諸規定が国内法化された。

2004 年 12 月 30 日法は、前掲の指令（2000/43）と、労働条件等にかかる男女平等に関する 2002 年 9 月 23 日の指令（2002/73）を国内法化して、それに基づく義務を遵守するため、差別に対する闘いと平等のための高等機関（Haute autorité de lutte contre les discriminations=HALDE）を創設した。HALDE は独立行政機関として裁判所の補助的かつ代替的機能を担うものとされており、差別を訴える者の直接の申立てを受けて、調査や調停を行う権限、勧告（法的強制力はない）を出す権限などを与えられている<sup>11)</sup>。

#### 2 2008 年法による EC 法への適合

##### (1) 2008 年法の制定過程

このように、フランスでは EC 法の差別禁止規定を徐々に国内法化してきたのであるが、欧州委員会からは、「完全に」あるいは「正確に」適合されていないとの批判も受けることになる。2008 年法は、欧州委員会の批判に対応するために、前掲の 3 つの指令（2000/43、2000/78、2002/73）と他の 2 つの指令に国内法を適合させる措置をとるために制定された<sup>12)</sup>。

もっとも、2008 年法による EC 指令への国内法の適合は、指令への国内法の適合を期間内に正確に行わなかったとして欧州委員会がフランスに対して行った 2 度の履行督促および理由を付した意見に対応したものであり、義務不履行に関する司法手続開始の圧力のもとで、いわゆる「緊急宣言」によって議会で採択された。それゆえ、2008 年法は、たしかに EC 法の要請に対応したものの、フランスの立法者が積極的に取り組んだ法とは言えず、EC 法に対するフランスの抵抗を表すような「無関心」が存在したとも評されている<sup>13)</sup>。また、法案提出に際しても、それが権利を進歩させる機会としてではなく欧州レベルからの強制と認識されていたことなど、議会での討議は「議員ら

による EC 法の無知と指令の国内法化の要請に対する無理解を象徴的に表した<sup>14)</sup>とも言われている。

2008 年法による EC 法への適合はいくつもの論点にわたるが、以下では、差別の概念規定の導入とハラスメントの差別への統合という点からフランス法への影響を見てみることにする。

## (2) 差別概念の明文化

2008 年法による EC 指令との適合において最も重要だったのは、差別概念を規定して労働法典に接続させたことである。欧州委員会は、フランス労働法に差別の正確かつ明白な定義がないことを批判していた。

フランス法において、労働法典は差別禁止の規定をおいているが、「差別とは」という定義規定を設けておらず、刑法典の次のような定義しか存在しなかった。すなわち、「差別とは、出自・性別・家族状況・妊娠・外見・姓・健康状態・障害・遺伝的特徴・習慣・性的指向・年齢・政治的意見・組合活動・民族や国籍や人種や特定の宗教への真実または推測された帰属または非帰属を理由として、自然人の間に行われるあらゆる区別をいう」(刑法典 225 条 1 項) という定義である。

2008 年法は、EC 法から想を得るかたちで、第 1 条に直接差別と間接差別の定義を設けた。すなわち、「直接差別とは、民族や人種、宗教、信条、年齢、障害、性的指向または性別への、真実または推測された帰属・非帰属を根拠として、人が、比較可能な状況にある、あった、またはあるであろう他の人よりも不利益に取り扱われる状況をいう」という定義である。また、間接差別についても、「間接差別とは、外見的には中立的であるが、前項に掲げた理由の 1 つについて、他の人々と比べてある人々に特別な不利益をもたらさうような、規定、基準または運用をいう。ただし、この規定、基準または運用が適法な目的によって客観的に正当化され、この目的を実現する手段が必要かつ適切である場合はこの限りでない」と定義づけた。差別禁止を定める労働法典 L. 1132-1 条の中に 2008 年法第 1 条への参照が組み込まれることにより、欧州委員会の要請に対応することとなった。

前述のような 2008 年法の制定過程での「無関心」は、差別の定義規定にも表れている<sup>15)</sup>。すなわち、第 1 条の定義規定では、欧州委員会の批判に対応するためだけに、差別理由は EC 法のそれ(民族や人種、宗教、信条、年齢、障害、性的指向または性別)にとどめられ、フランス労働法典の差別禁止規定や刑法典の差別概念よりも狭く、包括的な法文とはなっていないからである。

しかし、一連の EC 指令の国内法化を通じて、フランス法にはこれまでに見られなかった構成が導入されたことの重要性も指摘されている<sup>16)</sup>。

たとえば、アングロサクソンモデルに接近した EC 指令の差別に対する闘いというアプローチは、性別や宗教など特定のグループ(多くはマイノリティ)への帰属に着目することで、個人間の平等という共和國的発想のフランス的アプローチとは異なるし、認識された差別に対する経験的観点も抽象的な平等概念とは異なる。また、「不平等」が「排除」という問題を通じて社会的統合に対するリスクととらえられ、政治的責任や市民社会を動かしてきたのに対し、「差別」は、経済効率に対する障害物ととらえられて、「多様性」という問題を通じて企業によって考慮されるものである。こうしたことから、フランス国内法には、社会的側面から経済的側面へという、EC 法とは逆の動きが見られることになるとも分析されている。

さらに、間接差別という考え方が取り入れられたことも、差別意思を前提としたフランス法での差別問題のとりえ方に重要な変化をもたらすことになると考えられている。間接差別は、差別に対する闘いというアングロサクソンの伝統が優位する民事的アプローチに対応するものであり、刑法の領域に位置づけられてきたフランス的アプローチからは距離があったからである。

## (3) 「差別」としてのハラスメント

ハラスメントという概念は、フランス法において、権力関係におけるセクシュアル・ハラスメントを通じて現れてきた。しかし、2002 年 1 月 17 日の社会現代化法によってモラル・ハラスメントの概念<sup>17)</sup>が導入されたことにより、権力関係が存在しなくとも基本権や人の尊厳を侵害する反復的行為が存在する限り、ハラスメントは成立しうる



という考え方の変化がもたらされた。

もっとも、フランス法においてハラスメントは「差別」とは位置づけられてこなかったのに対し、EC 法では、ハラスメントは差別を構成するもので、差別の一形態と認識されてきた。こうしたことから、欧州委員会はフランスに対し、EC 法が意味するハラスメントの概念を適用していない点などを批判していた。

2008 年法は、適用範囲を拡大してセクシュアル・ハラスメントとモラル・ハラスメントを差別の領域に統合することにより、EC 指令の要請を受け入れた。すなわち、第 1 条の差別の定義に付属させるかたちで、「差別にはつぎのものが含まれる：①第 1 項に掲げた理由の 1 つに関連するすべての不適法な行為 (agissement), ある人が被る性的含意のあるすべての不適法な行為で、その人の尊厳を侵害したり、敵意のある、恥ずべき、屈辱的なあるいは無礼な環境を作ったりするような目的ないし効果を持つもの」という規定が導入された。これにより、ハラスメントを「差別」ととらえる EC 法の考え方を明確に採用することとなった。

#### IV 非典型雇用に関する EC 判例の影響

フランス労働法において非典型雇用は、いわゆる不安定労働 (travail précaire) と称されている有期労働と派遣労働、非典型ではあるが選択時間労働と分類されるパートタイム労働に代表される。有期労働については、1999 年 3 月 18 日に締結された有期労働契約に関する枠組み協定に基づき、同年 6 月 28 日指令 (1999/70) が出されている。派遣労働については最近、長年にわたる議論の末に 2008 年 11 月 19 日指令 (2008/104) が採択され<sup>18)</sup>、2011 年 12 月 5 日までに国内法化することとされている。パートタイム労働については、1997 年 6 月 6 日に、パートタイム労働者に対する差別の禁止と自由意思に基づくパートタイム労働の促進を目的とした枠組み協定が締結され、1997 年 12 月 15 日指令 (97/81) が、2000 年 1 月 19 日法により国内法化されている。

以下では、有期労働契約をめぐる EC 法のフラ

ンス国内法への影響についてさらに検討する。

##### 1 有期労働契約に関する 1999 年指令の国内法化

有期労働契約に関する 1999 年指令 (1999/70) は、2002 年 1 月 17 日の社会現代化法によって国内法化された。もっとも、フランスでは国内法における有期労働契約法制の整備が進んでいたことから、むしろ 1999 年指令 (1999/70) の原型は 1990 年 7 月 12 日法にもとづくフランスの有期労働契約法制にあると言われており、同指令への国内法の適合は限られた内容にとどまっている。

一方で、2002 年の社会現代化法では、期間の定めのない契約の空きポストについて有期契約労働者に情報提供を行うことを使用者に義務づける規定が導入されたのであるが、1999 年指令 (1999/70) の国内法化の要請を満たす内容か否かという問題も指摘されてきた。同指令では、「常設のポストを得る機会を他の労働者と同様に保障するために有期契約労働者に企業内の空きポストの情報を提供する」として、契約満了時の期間の定めのない契約への転換を促進することを目的に、有期契約労働者を対象とした一般的な情報提供義務が定められていた。しかし、フランス労働法典の規定では、「かかる情報提供措置が期間の定めのない契約を締結している労働者についてすでに存する場合」と条件づけられているため、かなり限定された内容となっているからである。もっとも、同規定は現在でも修正されていない (L.1242-17 条)。

##### 2 「慣行的有期労働契約」の適法性要件

有期労働契約の分野で注目されるのは、フランス法におけるいわゆる「慣行的有期労働契約 (contrats à durée déterminée d'usage)」の連続した利用が、CJCE が示した解釈からみて 1999 年指令 (1999/70) に適合するののか、という問題である<sup>19)</sup>。

慣行的有期労働契約とは、事業活動 (activité) の性質と業務の一時性 (nature temporaire) を理由として、期間の定めのない契約を締結しないことが慣行になっている部門に認められている有期労働契約の一類型である<sup>20)</sup>。この契約の場合、期

間や更新回数の制限がなく、連続して利用する場合に設けなければならないクーリング期間の適用も受けないなど、非常に柔軟な利用形態となっている。もっとも、破毀院は当初、このタイプの契約の適法性を3つの条件から判断していた(①テクレや拡張労働協約によるリストへの掲載, ②慣行となっていることの確認, ③一時性)。とりわけ第3の要件にいう業務の「一時性」が重要で、それに当たらない場合は期間の定めのない契約への性質変更も認められていた。しかし、2003年11月26日に下された複数の判決において判例変更が行われ、それ以降は、①と②を適法性要件として重視するアプローチが採られることにより判断が柔軟化されてきた。

そうしたなか、CJCEは2006年7月4日の判決<sup>21)</sup>において、ギリシャ国内法の適合性に関して1999年指令の内容(枠組み協定の規定)の解釈を行った。具体的に問題になったのは、連続する有期労働契約の濫用を防止するために加盟国が国内法に導入すべき措置の1つとして挙げられた、「更新を正当化する客観的理由」という概念である。これにつき、CJCEは、「特定の活動の特徴づける明確かつ具体的な事情に適用され、ゆえにこの特別な状況において連続する有期労働契約の利用を正当化しうる」と解釈した。そして、「こうした事情は特に、かかる契約が締結された目的である職の特殊性、それに固有の特徴、あるいは加盟国の社会政策上の正当な目的の追求から生じうる」と述べた。

このようなCJCEの解釈から見て2003年判決以降の破毀院の解釈がこれに適合的であるかについては学説上の評価が分かれたが<sup>22)</sup>、破毀院は、2008年1月23日判決において、「連続する利用は、業務の一時性を証明する具体的要素の存在から判断される客観的理由によって正当化されなければならない」と判示することにより、濫用を防止するためのCJCEの解釈を考慮した内容で、改めて業務の一時性を重視する方向での判例変更を行った<sup>23)</sup>。

### 3 高齢者対象の有期労働契約と年齢差別の禁止

近年、雇用政策の一環として、多様な形態での

特別の有期労働契約が導入されているが、これらについてもEC法との適合性が問題になる場合がある。たとえば、フランスでは、2005年10月13日の高齢者雇用に関する職際協定にもとづいて、57歳以上の労働者の活動維持促進を目的とした有期労働契約、いわゆるシニア契約(*contrat de senior*)が導入された。CJCEは、雇用目的から期間や更新の制限がない高齢者対象の有期労働契約を定めていたドイツ法について、労働市場の構造や当事者の人的状況の考慮とは無関係に、年齢自体で異なる取扱いを正当化することはできないと判断していた<sup>24)</sup>。かかる判決からみると、フランスのシニア契約も同様の問題を生じさせる可能性がある。しかし、フランスのシニア契約は、特定の年齢カテゴリー全体を対象としているのではなく、一定期間求職者として登録して個人別再就職合意を締結している高齢労働者に限定されていることから、年齢を理由とした差別にはあたらないと考えられているようである<sup>25)</sup>。

1) この分析内容は、Jean Pélissier, Alain Supiot et Antoine Jeammaud, *Droit du travail*, 24<sup>e</sup> éd., 2008 Dalloz. pp.110-113. による。

2) 連続した11時間の日ごとの最低休息時間に関する規定で、当時のL.220-1条およびL.220-2条にあたる。

3) 1991年7月25日判決と、1993年8月2日判決である。

4) 1997年3月13日判決(RJS 4/97, n.493)である。

5) 同指令は、1998年6月29日に改正され(指令98/50)、その後2001年3月12日指令(2001/23)に置き換えられている。

6) Jean Pélissier, Alain Supiot et Antoine Jeammaud, *op. cit.*, pp.113-114.

7) CJCE 5 octobre 1999.

8) Jean Pélissier, Alain Supiot et Antoine Jeammaud, *op. cit.*, p.114.

9) Marie-Thérèse Lanquetin, *Discriminations: la loi d'adaptation au droit communautaire du 27 mai 2008*, *Dr. soc.* 2008, p.779.

10) 同法については、川口美貴「人的理由による差別禁止法制の展開——2001年11月16日の差別に対する闘いに関する法律第1066号」労働法律旬報1540号(2002年)32頁以下で紹介されている。

11) その後、HALDEの権限は、機会の平等に関する2006年3月31日の法律によって拡大された。なお、HALDEの報告書では、雇用に関する、出自を理由とした差別事案が最も多いとされている。

12) Marie-Thérèse Lanquetin, *op. cit.*, pp.779-780; Michel Miné, *Discriminations: une transposition laborieuse*, *Revue de Droit du Travail* 2008, p.532.

13) Marie-Thérèse Lanquetin, *op. cit.*, p.778.

14) Michel Miné, *op. cit.*, p.532.

- 15) Marie-Thérèse Lanquetin, op. cit., p. 779.
- 16) Claire Aubin et Benjamin Joly, De l'égalité à la non-discrimination: le développement d'une politique européenne et ses effets sur l'approche française, Dr. soc. 2007, pp. 1295-1301.
- 17) フランスにおけるモラル・ハラスメントの概念については、石井保雄「フランス法における『精神的ハラスメント』とは何か——その概念理解について」季刊労働法 218号（2007年）74頁以下で詳細に検討されている。
- 18) 派遣労働に関する2008年指令の成立過程については、濱口桂一郎「EU派遣労働指令の成立過程とEU諸国の派遣法制」季刊労働法 225号（2009年）83頁以下で詳述されている。
- 19) Daniel Ludet, Contrats à durée déterminée d'usage successifs, RJS 3/08, pp. 189-194.
- 20) これに含まれるものとして、たとえば、ホテル・レストラン業、森林開発、映画製作、教育などの活動部門が、デクレまたは拡張適用される労働協約によって列挙されている。
- 21) この判決については、濱口桂一郎「EU有期労働指令の各国における施行状況と欧州司法裁判所の判例」労働法律旬報 1677号（2008年）20頁で紹介されている。
- 22) Daniel Ludet, op. cit., p. 189は、適合性に疑問を呈しているのに対し、Christophe Vigneau, Le régime des contrats à durée déterminée en droit communautaire, Dr. soc. 2007, pp. 94-101. は、かかるタイプの契約が特定の部門に限定されていることから「両立しない」とは言えないと評価している。
- 23) Antoine Mazeaud, Droit du travail, 6<sup>e</sup> éd., 2008 Montchrestien., p. 367.
- 24) CJCE 22 novembre 2005.
- 25) Antoine Mazeaud, op. cit., p. 369.

おくだ・かおこ 京都府立大学公共政策学部准教授。最近の主な著作に「有期労働契約の更新拒絶（雇止め）」ジュリスト 1309号（2006年）、『ベーシック労働法（第3版）』（共著、有斐閣、2008年）など。労働法専攻。