

## はしがき

本書は、雇用関係多様化のなかで、「請負労働者」に対して、いかなる労働法上の保護が必要となるかについて、その立法的課題を検討することを目的としている。

近年、経済のグローバル化と情報技術の発展に伴う労働市場と企業組織の変容は、労働契約（雇用契約）の形式をとらずに労働力を利用する形態を拡大させている。有期雇用や派遣労働等の非典型労働に従事する労働者が増加するとともに、「雇用」と「自営」の間に位置する請負労働の拡大もこうした変化の一部と考える。この特徴として雇用の枠を超えて、請負、委任または委託という形式をとっていることが挙げられる。

請負労働者の多くは、労働者に類似しているにもかかわらず自営業者として位置づけられるために、労働基準法、労災保険法など労働法の適用がない。また契約内容、就業環境の問題など課題も多い。このため労働法的保護の対象と範囲をめくり大きな問題が発生する。健康保険、厚生年金保険などの社会保障も及ばない。他方では、企業は、請負労働者を使用することによって、雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金保険などの事業主負担部分である法定福利費を免れることによって、企業間の公正競争の問題も発生する。この両方の問題によって、労働市場がこれまで労働立法、社会立法によって与えられてきた規制の枠からはずれ、無秩序になる恐れがある。

こうした就業の呼び方は諸国で様々だが、ほぼ共通して存在する。しかも近年、こうした就業の増加が各国において報告されている。「典型的雇用」の用語の意味には、規範化された雇用から単に労働市場において支配的な雇用まで幅がある。それとの対比でとらえられる非典型的雇用の発展の度合いは、各国の法・制度・習慣と密接に関連し、その条件、環境によっても各国の違いが大である。請負労働に対する研究の視点はいろいろある。しかし、請負労働者に

対して保護が必要なこと、現行の政策と法の制度では適切な解決が難しいという認識ではほぼ一致している。

そのため国際労働機関 ILO では、請負契約や業務委託契約により労務提供を行う個人自営業者に対する法的保護の問題について1997年に本研究の対象とする就業形態を「請負労働」(contract labour) (「契約労働」とも訳される)と名付け、国際労働基準を設定するための議論を展開した。それ以来、この問題は国際的に共通する課題となった。1997年の総会では「請負労働」の定義をめぐって激論が交わされ合意に至らなかったため条約・勧告の採決に至らなかった。その後、視角を変えて、2003年 ILO の91回総会では「雇用関係の範囲」をめぐり討議が行われた。さらに2006年96回総会では、「雇用関係に関する勧告」が採択された。各国では今後これに関して論議が盛んになると予想される。日本では「請負労働」という言葉で表される一般的な概念はなく、また ILO の「請負労働」の範囲は様々な雇用以外の就労形態に広く及ぶものであるため、直接にこれと対応して議論をすることはできないが、本書は各国における統一定義が定められる前ではあるが、「請負労働」という用語を使用したい。

こうした問題意識から、先行研究として「雇用形態の多様化」の問題をめぐって、広い範囲にわたり研究を行った。その上で、日本における請負を中心に、既存資料・文献・判例・学説・調査を踏まえ、その就業実態と経済社会の背景と問題の所在を分析・整理すること、伝統的な労働者概念の検討、請負労働者の法的地位、請負労働者の保護の必要性、保護されるべき請負労働者の範囲、与えられる保護の内容、労働者派遣事業との区分、利用者(ユーザー)責任の必要性について検討すること、中国の請負労働の状況を紹介して、課題を検討すること、ILO における請負労働をめぐり討議と勧告の採択および諸外国の動向を概観するとともに、請負労働者の保護について労働法学の側面を総合的に考えて提言する。

筆者は、日本での7年余の留学期間中、馬渡淳一郎教授にご指導を賜った。貧しい内容ながら本書も、先生のお陰で存在している。本書を出版するため、馬渡先生に多大のご尽力をいただいた。深く感謝の念を捧げたい。

本書は、「2008年中国教育部留学帰国人員科学研究基金（20080037）」、「2008年中国法学会部級法学研究課題（D08023）」の助成による研究成果である。また、本書は、「2008年南京信息工程大学とその公共管理学院出版資金」による助成を受けた。大学、学院ならびに良い研究環境を与えていただいた同僚各位に、満腔の謝意を表したい。

最後に、厳しい出版事情のなか、本書の刊行は、法律文化社編集部の小西英央氏の温かいご理解と尽力による。厚く御礼申し上げたい。

2008年12月 南京竜王山の研究室にて

田 思路