

令和 2 年 9 月 2 日現在

機関番号：32606
 研究種目：国際共同研究加速基金（国際共同研究強化）
 研究期間：2017～2019
 課題番号：16KK0061
 研究課題名（和文）雇用政策と労働法の適用範囲（国際共同研究強化）

研究課題名（英文）Employment Policy and the Scope of Employment Law(Fostering Joint International Research)

研究代表者
 橋本 陽子（Hashimoto, Yoko）
 学習院大学・法学部・教授

研究者番号：00292805

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 9,300,000円
 渡航期間： 10ヶ月

研究成果の概要（和文）：本研究期間において、デジタル化、グローバル化および少子高齢化時代の労働法の課題について検討を行った。

研究代表者は、2017年9月から2018年6月まで、ビーレフェルト大学のSudabeh Kamanabrou教授の下で在外研究を行い、ドイツ連邦労働社会省の2016年11月の報告書「労働4.0」で議論されている、デジタル化による新しい就業形態（クラウドワーク等）の労働者性および時間や場所を問わない働き方の進展による労働時間規制の見直しに関するEU法・ドイツ法の議論を検討した。また、日本法の状況についても紹介した。2019年度には、ドイツの研究者ら人を招へいして、シンポジウムを開催した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

ドイツと同様に、日本においても、デジタル化、グローバル化および少子高齢化は従来の労働法にとって大きな課題であり、高い経済水準と労働者保護を誇るドイツは、日本にとって常に学ぶべきモデルである。

EUの存在および多くの難民の受け入れ等、ドイツと日本には重要な違いもあり、今後の労働法のあり方を考えるうえでは、このような政治的・経済的動向の全般を視野に入れる必要がある。研究代表者自身の研究は、労働者概念と労働時間という個別の労働法上のテーマに成果は限定されることとなったが、ドイツに滞在し、また、ドイツから研究者らを招へいしてシンポジウムを開催することができ、日独学術交流に貢献することができたといえる。

研究成果の概要（英文）：The researcher has examined about the future of Labor Law in the era of the digitalization, globalization and aging society from April 2017 to March 2020.

The researcher has stayed from September 2017 to June 2018 by Prof. Sudabeh Kamanabrou in Bielefeld in Germany. In this period the researcher has examined especially about the status of a new form of employment, which has emerged with the digitalization, i.e. crowd work, and the challenge of the digitalization to the traditional working time regulations. These topics were discussed in the report of "Labor 4.0" by the German Ministry of Labor and Welfare in November 2016. The researcher has examined the new developments of EU and German Labor Law and has also introduced Japanese legal situations about these topics. The researcher invited 5 German researchers and lawyers to Tokyo and organized a symposium in September 2019.

研究分野：労働法

キーワード：労働者概念 労働時間法 EU労働法 ドイツ労働法

1. 研究開始当初の背景

(1) 立法の状況

近年、少子高齢化、グローバル化およびデジタル化が進展し、日本の雇用環境は大きく変化している。1990年代以降、グローバル化の進展によって企業の競争が激化し、経済の中心も製造業からサービス業に移行してから、企業は、労働コストを削減し、また必ずしもフルタイムを必要としない、柔軟な労働力に対するニーズが高まり、非正社員を活用するようになった。その結果、非正社員は、全労働者の約4割に達するに至った。有期雇用で働く非正社員の雇用の不安定さはリーマンショック後の「派遣切り」において、とくに派遣労働者について問題となるとともに、日本では、正社員と非正社員の労働条件の格差も顕著である点が認識されている。2010年代前半は、かかる非正社員と正社員との格差を是正するために、労働者派遣法の改正(2012年、2015年)や労働契約法の改正(2012年)が行われるなど、立法が大きく前進した。

ドイツは、伝統的に日本よりも非典型雇用に対する法的保護は手厚いといえたが、リーマンショック後に、日本のいわゆる偽装請負問題と同様の違法派遣が問題となり、2017年に労働者派遣法が改正され、従来は、偽装請負にあたる事例であっても、元請企業が労働者派遣業の許可を取得していれば、違法とはならなかったが、労働者派遣契約および派遣労働契約の無効事由に偽装請負も加えられ、派遣労働者と派遣先との間に労働関係が成立したとみなされるという大きな法改正が行われた。同時に、民法典611a条が新設され、判例法理として確立していた労働者の定義が明文化されるという重要な法改正も行われた。

(2) 新たな課題

このように日独双方において、非正社員(非典型雇用)に対する保護を引き上げ、正社員(典型雇用)との格差を是正する法改正が行われる中で、さらに雇用社会の変化に合わせた労働法の見直しが新たな課題として認識されるようになっていた。日本では、「一億総活躍社会」の標語の下で、少子高齢化が進む中、女性や高齢者の一層の労働市場への参加の促進が政策課題となっていた。

日本と同様の問題に直面するドイツでは、連邦労働社会省が、2015年4月にグリーンペーパー「労働4.0」を公表し、少子高齢化、グローバル化およびデジタル化に伴う労働法制の見直しのための課題を提示し、労使および学会では、この提言に基づき、積極的な議論が行われていた。その後、ドイツでは、2016年11月に連邦労働社会省が、白書「労働4.0」を公表し、これらの議論を報告書にまとめた。

研究代表者は、ドイツおよびEUにおける労働法の見直しに関する議論を検討するため、本研究を実施することにした。そのための準備作業として、すでに白書「労働4.0」が刊行された後であったが、ドイツの問題状況を包括的かつ体系的に論じたグリーンペーパーを訳出することが有用であると考え、白書「労働4.0」の議論をふまえた解説を付して、「翻訳：グリーンペーパー『労働4.0』(ドイツ連邦労働社会省、2015年4月)」「(学習院大学法学会雑誌52巻2号131-179頁、2017年)」を公表した。

また、2017年5月3日(水)~6日(土)に、独日労働法協会(後述する日独労働法協会のドイツ側の団体)は、デジタル化をテーマにしたシンポジウムをベルリンおよびポーフムで開催し、研究代表者は、同シンポジウムにおいて、日本の労働者概念に関する議論状況について、報告を行った(報告原稿は、後日公表された〔下記4の および 〕)。

2. 研究の目的

研究代表者は、上記の白書「労働4.0」を手掛かりとして、日本の労働法に重要な示唆を得ることを目的として、ドイツおよびEUの議論を検討することとした。「労働4.0」で示された論点は、デジタル化の進展による労働の高度化への対応(継続職業訓練の重要性)、ワーク・ライフ・バランスを実現するための生涯にわたる柔軟な労働時間の実現、デジタル化による新たな就労の登場に伴う労働法の課題(後述する労働者概念および労働時間法制だけではなく、デジタル化により、事業所の意味が相対的に失われるとしても、労使の対話を実現することは必要であり、共同決定制度をいかに維持すべきかについても問題提起されている)など多岐にわたる。しかし、グリーンペーパー後、ドイツの労働法学で主に議論されたテーマは、労働者概念と労働時間法制であった。いずれもデジタル化によって、新たな問題が生じていることが広く認識されている。具体的には、労働者概念については、プラットフォームエコノミーと呼ばれる、インターネットのプラットフォームを介した新しい就労が登場し、日本でも登場している飲食店の料理を配達するウーバーイーツの配送人や文字入力やデザインなどを請け負うクラウドワーカーについて、その労働者性が問題となっている。また、労働時間法制については、デジタル化によって、いつでもどこでも仕事をすることが可能となったため、事業所において、使用者から監督されて働くことを前提とした伝統的な労働時間の規制のあり方が見直しを余儀なくされている。

ドイツでは労働者概念と労働時間法制に関心が集中していたため、研究代表者の研究は、EUおよびドイツの労働法の最新の動向を広く検討しつつも、本研究の遂行過程において、おのずからこの2つのテーマの検討が中心となった。とくに労働者概念は、筆者が長年研究してきたテーマであるが、2017年の民法典611a条の新設および新たな議論動向を踏まえたうえで、これまでの研究を深めることも本研究の目的となった。

3. 研究の方法

(1) ドイツでの在外研究

2017年9月11日(月)から2018年6月12日(火)まで、ビーレフェルト大学(ドイツ)のSudابه Kamanabrou 教授の研究室で在外研究を行い、この間に、EU法およびドイツ法の最新の動向を研究するとともに、日本の労働者概念について、2018年3月2日(金)には、サンクトペテルブルク大学が主催した学会で報告を行い(学会名: International Conference “Economic function of labour law”、発表演題: Scope of Employment and the Possibility of a New Legal Definition Falling between an Employee and Self-employed) 労働時間法制について、論文を執筆した(下記4の)。労働者概念に関しては、帰国後、EU法およびドイツ法における最近の議論状況をまとめた論文を公表し(下記4の)、また研究代表者の旧稿の英訳を日本労働研究研修機構の英文雑誌に掲載していただく機会に恵まれた(下記4の)。

現地滞在の機会を生かして、2018年1月22日(月)に、シュトゥットガルトの金属産業使用者団体に労働時間口座に関するインタビューを行った。労働時間口座とは、銀行口座のように、残業した時間を貯蓄し、貯蓄した時間を取り崩して、休暇に充てることができるという制度で、清算期間が1年以下の短期労働時間制度は、ドイツで広く普及している。同制度は、法律ではほとんど規制されておらず、実情を知るため、もっとインタビューを実施したかったが、残念ながら、実現することができず、論文にまとめることもできなかったものの、帰国後、2018年11月17日(土)に、和田肇教授(名古屋大学)が招聘したハルトムート・ザイフェルト博士(ドイツ経済社会研究所元所長)の労働時間口座に関する講演原稿を翻訳する機会に恵まれた(下記4の)。

(2) 日独シンポジウムの開催

帰国後の最終年度(2019年度)は、9月27日(金)に学習院大学で実施した日独労働法シンポジウム「労働者概念と労働時間法の最近の展開」の実施とその成果発表に注力した。

シンポジウムでは、ドイツから、ロルフ・ヴァンク教授(ポーフム大学)、フランツ・ヨゼフ・デュヴェル元連邦労働裁判所裁判長裁判官、リューディガー・クラウゼ教授(ゲッティンゲン大学)、フォルカー・リープレ教授(ミュンヘン大学)およびカーステン・ハーゼ弁護士を招へいし、EU・ドイツにおける労働者概念と労働時間法制の最近の動向について、ご講演をいただいた。日本側からは、労働者概念について、皆川宏之教授(千葉大学)、労働時間法制について、高橋賢司准教授(立正大学)にご報告をいただいた。同シンポジウムは、日独の労働法の研究者および実務家の学术交流団体として、20年間活動している日独労働法協会の後援をえて開催され、同協会会長の和田肇名古屋大学名誉教授から開催の挨拶をいただくことができた。講演原稿の翻訳も、研究代表者のほか、ドイツ労働法について、精力的に研究をしている研究者(緒方桂子教授〔南山大学〕、細谷越史教授〔香川大学〕、桑村裕美子准教授〔東北大学〕、後藤宗氏〔中央大学博士課程〕)に行っていただくことができ、日本のドイツ労働法研究の水準の高さを示すことができた。

その後、このシンポジウムの成果を研究代表者の編著『EU・ドイツの労働者概念と労働時間法』として、信山社から2020年3月に出版することができた(下記4の)。

このシンポジウムの開催およびその成果の出版によって、日独の学术交流を進めながら、デジタル化・グローバル化および少子高齢化の進む日独の労働法の課題について検討を行うという本研究の十分な成果を残すことができた。

4. 研究成果

(1) 概要

上記3で述べたとおり、とくに労働者概念と労働時間法について、EUおよびドイツの労働法の最新の動向を検討し、論文を執筆したほか、2019年9月27日(金)に日独労働法シンポジウムを開催し、日独労働法の学术交流に重要な役割を果たしてきた日独労働法協会の活動の一部を担うことができた。また、その後シンポジウムの成果を出版することにより、広く日本にEUおよびドイツの最近の議論状況を伝えることができた。その内容を簡潔に述べると、次のとおりである。

労働者概念については、ドイツでは、2017年の民法典611a条の制定により、デジタル化に伴う新たな就労に対する保護の必要性が認識されながらも、伝統的な指揮命令拘束性を中心とする労働者の定義が固定化し、連邦労働裁判所が厳格に判断する傾向も継続している。他方で、EU司法裁判所は、同じ指揮命令拘束性という労働者の定義規定を用いながらも、その判断を緩やかに行う傾向を示しており、EU法とドイツ法における判断方法の違いが顕著となっている。また、日本では、下請法や独禁法における優越的地位の濫用など、取引相手より劣位にある事業主を保護する規制が経済法に存在するため、個人事業主に対して経済法による保護を期待する見解もあるが、EUの経済法には、原則として、社会政策的機能は期待されていないといえる。もっとも、ヨーロッパでは、商業分野における従属的な自営業者を保護するための代理商の保護法制などがすでに確立している点は重要である。

労働時間法制については、ドイツで熱心で議論されている「つながらない権利」など、デジタル化に伴う問題は、日本では、議論されていない。その理由は、2018年の働き方改革におい

ても、時間外労働の上限が最大で月 100 時間未満という非常に高い数字であることと休息时间（インターバル）の強行規定が実現しなかったことになるのではないかと推測され、週最長 48 時間の労働時間および原則 9 時間の休息時間の保障が定められている EU との大きな違いが改めて認識される。他方で、日本では、マタニティハラスメントに関する判例法理の進展は著しいが、ドイツでは、現政権の初の労働立法として、2018 年に架橋的パートタイム労働の権利が導入された。これは、50 人以上の企業において、企業規模に応じて、一時的にパートタイム労働に移行する権利を認めるものである。一時的にパートタイム労働を行うことは、日本においても、短時間正社員制度が設けられている企業では実現しているといえるが、企業の取り組みに任されている。労働者の権利として、かかる権利を認めるドイツ法の規制手法は、行政による誘導という方法で漸進的に雇用慣行の変化を促す日本の手法と対照的である。

(2) 公表論文・著書

研究代表者が、本研究年度に公表した論文・著書は下記のとおりである。

「日本における労働者概念と労働契約 『労働 4.0』において『労働者』の定義は変わるのか？」労働法律旬報 1895 号 13 頁(2017 年)。

「EU・ドイツにおける年休制度 保養を超えた社会権」連合総研月刊レポート DI0332 号 8-11 頁(2017 年)。

Arbeitnehmerbegriff und Arbeitsvertrag in Japan - Anpassungsbedarf des Arbeitnehmerbegriffs mit Blick auf „Arbeiten 4.0“, in: Düwell, Franz Josef/ Haase, Karsten/Wolmerath, Martin(Hrsg.), Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland und Japan - Herausforderung für das Arbeitsrecht, Delgany Publishing, 87-99, 2018.

Arbeitszeitrecht in Japan - Digitalisierung der Arbeitswelt und Flexibilisierung der Arbeitszeit, Recht der internationale Wirtschaftsrecht (RIW), 2018, 564-573.

翻訳「ハルトムート・ザイフェルト、規制された柔軟性：ドイツにおける柔軟な労働時間の規制構造」労働法律旬報 1933 号 12-19 頁(2019 年)。(和田肇・緒方桂子編『労働法・社会保障法の持続可能性』91 113 頁〔旬報社、2020 年〕に再掲。)

Can “ Owners ” of Convenience Stores be “ Workers ” under the Japanese Labor Union Act?, Japan Labor Issues, Vol. 3, No. 12, 2019, 19-33.

「ワーカーズ・コレクティブの組合員の労基法上の労働者性 企業組合ワーカーズ・コレクティブ職・東村山事件 東京地立川支判平成 30・9・25」ジュリスト 1528 号 4-5 頁(2019 年)。

「最近の EU 法・ドイツ法上の労働者概念の展開について」学習院大学法学会雑誌 54 巻 2 号 121-181 頁(2019 年)。

「コンビニオーナーの労組法上の労働者性 セブン・イレブン・ジャパン不当労働行為再審査事件 中労委命令平成 31・2・6」ジュリスト 1533 号 4-5 頁(2019 年)。

「有期契約労働者と無期契約労働者の賃金額の相違の不合理性 伊関松山製造所事件 高松高判令和元・7・8」ジュリスト 1537 号 4-5 頁(2019 年)。

「一人親方を含む石綿粉じん曝露作業従事者の国および企業に対する損害賠償請求の可否 福岡高判令和元・11・11」ジュリスト 1541 号 4-5 頁(2020 年)。

「教会の自治と信教差別 IR 事件先決裁定 (Case C-68/17, IR, ECLI:EU:C:2018:696) の検討」学習院大学法学会雑誌 55 巻 2 号 61-79 頁(2020 年)。

「労働者性の判断要素と判断方法」季刊・労働者の権利 334 号 33-44 頁(2020 年)。

『EU・ドイツの労働者概念と労働時間法』信山社(2020 年)。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計3件（うち査読付論文 0件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 0件）

| | |
|---|-----------------------|
| 1. 著者名 Yoko Hashimoto | 4. 巻 9 |
| 2. 論文標題 Arbeitszeitrecht in Japan - Digitalisierung der Arbeitswelt und Flexibilisierung der Arbeitszeit | 5. 発行年 2018年 |
| 3. 雑誌名 Recht der internationale Wirtschaftsrecht (RIW) | 6. 最初と最後の頁 564-573 |
| 掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし | 査読の有無 無 |
| オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難 | 国際共著 - |

| | |
|---|---------------------|
| 1. 著者名 橋本陽子 | 4. 巻 1933 |
| 2. 論文標題 翻訳「ハルトムート・ザイフェルト、規制された柔軟性：ドイツにおける柔軟な労働時間の規制構造」 | 5. 発行年 2019年 |
| 3. 雑誌名 労働法律旬報 | 6. 最初と最後の頁 12 19 |
| 掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし | 査読の有無 無 |
| オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難 | 国際共著 - |

| | |
|--|--------------------|
| 1. 著者名 橋本陽子 | 4. 巻 332 |
| 2. 論文標題 EUドイツにおける年休制度－「保養」を超えた社会権－ | 5. 発行年 2017年 |
| 3. 雑誌名 連合総研月間レポートD10 | 6. 最初と最後の頁 8 11 |
| 掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし | 査読の有無 無 |
| オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難 | 国際共著 - |

〔学会発表〕 計1件（うち招待講演 0件/うち国際学会 1件）

| |
|--|
| 1. 発表者名 Yoko Hashimoto |
| 2. 発表標題 Scope of Employment and the Possibility of a New Legal Definition Falling between an Employee and Self-employed |
| 3. 学会等名 International Conference "Economic function of labour law"（国際学会） |
| 4. 発表年 2018年 |

〔図書〕 計1件

| | |
|-----------------------------|-----------------|
| 1. 著者名 橋本 陽子 | 4. 発行年 2020年 |
| 2. 出版社 信山社出版 | 5. 総ページ数 188 |
| 3. 書名 EU・ドイツの労働者概念と労働時間法 | |

〔産業財産権〕

〔その他〕

| |
|--|
| <p>学習院大学研究者情報 https://gr-info.univ.gakushuin.ac.jp/index.php?action=pages_view_main&active_action=cvclient_view_main_init&cv_id=read0052807&display_type=cv&block_id=453#_453</p> |
|--|

6. 研究組織

| | 氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号) | 所属研究機関・部局・職 (機関番号) | 備考 |
|-------------------|-------------------------------------|-----------------------|----|
| 主たる渡航先の主たる海外共同研究者 | カマナブrou (Kamanabrou Sudabeh) | ビーレフェルト大学・法学部・教授 | |