

令和 2 年 6 月 3 日現在

機関番号：12601

研究種目：基盤研究(B) (一般)

研究期間：2017～2019

課題番号：17H02458

研究課題名(和文) 格差社会における総合的労働法政策 比較法研究を踏まえた日本型格差是正政策

研究課題名(英文) Comprehensive Labor Law Policy Combating Growing Disparity in the Society: In Search of Japanese Approach based on Comparative Study

研究代表者

荒木 尚志 (Araki, Takashi)

東京大学・大学院法学政治学研究科(法学部)・教授

研究者番号：60175966

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 8,400,000円

研究成果の概要(和文)：正規非正規の格差問題に関する比較法研究により、アメリカでは法規制ではなく市場調整に委ねている一方、欧州諸国では、人権差別禁止とは一線を画する非正規雇用を理由とする不利益取扱い禁止が採られていることを明らかにした。これを踏まえ、日本においては、正規非正規の格差是正の法規制が要請されるが、それは、ジョブ型雇用で職務給を前提とする欧州とは異なり、日本の雇用システムに適合的な規制であるべきこと、したがって、いわゆる同一労働同一賃金ではなく、「不合理な相違禁止」という日本独自の規制を採用することには十分意義があること、2018年改正下では、規範の明確化と法的安定性の確保が課題であることを明らかにした。

研究成果の学術的意義や社会的意義

正規非正規の格差是正に関する比較法研究によって、市場調整によるアプローチ(アメリカ)と法規制によるアプローチ(欧州)がありうることを明らかにした。そして、努力義務規制における経験から、アメリカのような市場調整に委ねることでは日本の格差問題は解消されなかったこと、他方、欧州のアプローチには階層内で正規・非正規の差異がなくなっても階層自体が固定化された階層化社会をもたらしかねない問題も内包されていることも踏まえ、日本は、同一労働を要件とせず不合理な相違を実効的に是正しうる格差是正規制を目指すべきことを提言したが、これは比較法的にも独自の提言で学術的・社会的意義がある。

研究成果の概要(英文)：Through comparative studies, it has been clarified that the US does not regulate disparity between standard and non-standard employees but entrusts it to market adjustment whereas European countries adopt prohibition of unfavorable treatment by reason of non-standard employment which is distinguished from non-discrimination rules applied to human right infringement. Based on this, the project has reached the conclusion that, in Japan, law redressing unreasonable disparity between standard and non-standard employees is required but it should be different from European one which has developed in the employment system where job-specified employment and job-related remuneration are prevalent, and thus not "equal pay for equal work" but Japan's unique rule called "prohibition of unreasonable difference" is a reasonable choice, and that under the 2018 revision, it is important to clarify the norm of unreasonable difference and to enhance legal foreseeability and stability.

研究分野：労働法

キーワード：非正規雇用 格差是正 同一労働同一賃金

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

本研究を構想した2016年時点では、正規非正規格差是正のために、同一労働同一賃金という規制を導入することが提言され、男女差別等の人権差別禁止規制で論じられてきた同一労働同一賃金を、正規非正規の格差是正に導入することの是非が問題となり、そもそも同一労働同一賃金とは何か、人権差別禁止規制と正規非正規格差是正規制の異同も、混沌とした状況にあった。

2. 研究の目的

そこで、本研究では、非正規雇用の処遇改善という社会問題に対して法的対応を考える前提として、同一労働同一賃金、均等規制、均衡規制等の概念の整理、これと密接に関連する人権差別に対して用いられる差別禁止規制と、非正規雇用についてその処遇改善を図る規制の異同等を解明することを目的とした。本研究の過程で、2018年6月に働き方改革関連法によって、同一労働同一賃金のスローガンの下に、パート労働法をパート有期法に改組し、無期・有期契約間の不合理な相違を禁止した労働契約法20条を同法に取り込み、また、労働者派遣法にも派遣先労働者と派遣労働者の格差是正規範を取り込む法改正が行われ、同一労働同一賃金ガイドラインも発せられた。そこで、この新たな立法についても検討を行うこととした。また、本研究では格差是正の手法についても多角的視点から検討を行い、さらに、労働条件設定システム全体からみた格差是正規制の課題についても検討し、総合的政策を探求することを目的とした。

3. 研究の方法

正規・非正規格差是正を考える際には、諸外国ではどのような制度によって対処しているのかの検討が有益であるのみならず、2018年の働き方改革では欧州の規制が一つのモデルとされて議論が展開した。そこで、法規制によってではなく転職等の市場調整メカニズムによって対処しているアメリカと、非正規雇用を理由とする不利益取扱いを禁止する欧州諸国の状況を解明し、これと日本の非正規雇用に関する法規制を比較検討することで、法規制の根底にあるアプローチの相違を明らかにした。

こうした比較法的検討を踏まえて、2007年以来日本で展開してきた非正規雇用の格差是正の法規制がどのように位置づけられるのかを分析し、日本の雇用システムに適合的な規制の在り方を模索することとした。

4. 研究成果

(1) 比較法研究を踏まえて、まず「同一労働同一賃金」の概念を精査した。同一労働同一賃金原則とは、元来、男女差別について唱えられ、人権差別規制で採用されている考え方である。EUにおいても、性別のほか、累次の指令により、人種、民族、宗教又は信条、障害、年齢及び性的指向を理由とする雇用差別が禁止されている。これら人権差別禁止法制では、両面的に異別取扱いを禁止し、また直接差別のみならず間接差別も禁止されるのが一般である。そして人権に基づく差別禁止規制を賃金場面に適用した場合、賃金について異別取扱いが禁止される結果、同一労働同一賃金という規範が導かれる。

これに対して、非正規雇用などの雇用形態に由来する差別について、アメリカ法はそもそも法規制の対象としていない。EU指令は、不利益取扱い禁止規制を採用しているが、これは、有利な扱いまでも違法とするものではない片面的規制で、間接差別の考え方は採られていない。

もっとも、フランスでは、判例によって男女同一労働同一賃金原則が、同性間を含むすべての労働者間の報酬にも適用されるルールと解する立場が形成され、同一労働同一賃金原則が平等取扱原則と同義に使われている。しかし、これは欧州に普遍的な考え方というわけではない。ドイツやイギリスでは差別禁止法理としての同一労働同一賃金原則は男女差別禁止規制における賃金差別の文脈では広く用いられるが、雇用形態差別に適用される原則として一般に用いられているわけではない。

なお、ドイツにもフランスに類似した議論として、「労働法上の平等取扱原則(arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz)」と呼ばれる判例法理がある。しかし、この規範は、人権侵害にかかる差別禁止法理(同一労働同一賃金原則はこれに包含される)のような私的自治に優越する強行的規範とは異なり、当事者間に合意がある場合には合意が優先される任意的規範にとどまる。また、イタリア憲法裁判所は、1989年の判決で、それまで強行性はないとされていた均等待遇原則(同一職務を行っている以上は同一賃金が保障されるべきとの考え方)に強行性を認めたと解される判断を行い、大きな議論を呼んだ。しかし、この立場は、1993年および96年の破毀院連合部判決で否定され判例変更が行われた。すなわち、均等待遇原則は集団的(協約)自治、そして個別的(契約)自治に強行的に介入する規範ではないと判示し今日に至っている。

このように同一労働同一賃金原則とは、人権侵害に当たる差別禁止規制の一環として定立された考え方であり、これを人権差別以外の場面で適用するにあたっては、契約自治や集団的労使自治との調整にも留意し、政策的介入の必要性を慎重に考慮して規制内容が議論されている。

(2) 以上のような比較法検討を踏まえて、正規・非正規の格差是正のためにいかなる法規制が妥当かの検討を行った。まず、「人権差別禁止」規制の場合は、労働等の同一性を要求し、その要件が満たされた場合に同一取扱い(差別的取扱い禁止)すなわち有利にも不利にも異別取扱いを禁止するという効果が導かれる。EUでは、正規・非正規格差問題には、この人権差別禁止とは異なるアプローチをしている。すなわち労働等が同一であることという要件については人権差別禁止と同様であるが、労働等の同一性が満たされた場合の法的効果については、有利な取扱いは禁止しない不利益取扱い禁止という片面的規制を採用している。

こうした視点から日本の非正規雇用に対する格差是正規制の展開を分析すると規制の基本的考え方において、十分な検討がなされないままに政策展開が始まったことがわかる。すなわち、非正規雇用に関して初めて強行的規制を採用した2007年パート労働法旧8条は、職務内容(業務内容・責任) 職務内容・配置の変更範囲(いわゆる人材活用の仕組み・運用) 契約期間(無期契約が無期と同視できる有期契約) の3要件が、すべて正社員(フルタイム労働者)と同一であるパート労働者に対する「差別的取扱い禁止」を定めた。この - の同一性を前提に差別的取扱いを禁止するのは、まさに人権差別禁止規制の手法である。しかし、非正規の処遇改善のために政策的に規制を行うのに、EU指令がそうであるように、より有利な扱いを禁止する必要はない。2007年パート労働法の「差別的取扱いをしてはならない」という規制は、本来、非正規雇用であることを理由に「不利益取扱いをしてはならない」と規定すべき事象であったと解される。

人権差別禁止もEUの非正規雇用を理由とする不利益取扱い禁止も、その規制を発動するためには、労働等の同一性が要件となる。欧州では職務給賃金が普遍的で、労働が同一であればそれを誰が行っても同一の賃金が支払われるべきとの規範が支持される。ところが、日本における非正規雇用の処遇格差の問題は、労働等が同一であるにもかかわらず同一賃金が支払われていないことの問題(均等待遇の問題)というより、主たる課題は労働等が同一とはいえずとも、その相違に比して、処遇の格差が大きすぎて納得できないという問題(均衡待遇の問題)である。正規・非正規の格差が普遍的な人権差別の問題とは異なり、契約によって設定された地位に由来する問題であれば、それを政策的観点から規制を行うにあたっては、当該雇用システムに即した規制が検討されるべきである。それゆえ、2012年労働契約法改正では、労働等の同一性を要件とした規制から方針を転換し、無期契約と有期雇用の相違が不合理なものであってはならないという、労働等の同一性がなくともその格差(相違)が不合理と評価されれば違法となるという諸外国にはないユニークな規制が採用された。本研究ではこれを政策的格差是正措置としての「不合理相違禁止」規制と位置づけた。

2014年パート法は、人権差別禁止規制の系列に属する9条と、労契法20条と同様の不合理相違禁止規制である8条との二本立てとなった。そして、2016年から唱えられた同一労働同一賃金論は、そのスローガン自体は人権差別禁止規制そのものであったが、その後、立法過程における様々議論を経て、2018年働き方改革によりパート労働法を改組したパート有期法は、基本的にこの二本立ての規制を維持した。その過程では「合理的理由なき格差禁止」という規範と「不合理な相違(格差)禁止」という規範の異同や、その規範が今後の雇用システムに与える影響等についても分析を行った。

結局、同一労働同一賃金を導入するという政治的スローガンとは異なり、パート有期法8条はまさに「不合理相違禁止」を維持しており、同一労働同一賃金ガイドラインと呼ばれる政府の指針においても、同一労働同一賃金でなければならないような表現は、不合理と評価される可能性に言及したものであることが確認されている。こうした2018年パート有期法については、同年に出された最高裁の2判決の分析も踏まえて、新法の解釈論についても検討を深めた。

パート有期法9条の 職務内容、 職務内容・配置の変更範囲が同一であれば差別的取扱い禁止とする規制は、その適用は一見、明確である。しかし、EUでは「他の事由によって正当化されない限り」という留保が付いている点をどのように解するかが課題となり、パート有期法9条にいう「理由として」「差別的取扱い」に関する解釈における対応が必要な場面も想定される。いずれにしてもパート有期法9条の適用によって保護の対象となる非正規は、なおごく一部に限られる。

大多数の非正規雇用について問題となるのは「不合理相違禁止」にかかるパート有期法8条である。同条では、労働等の同一性を問わずに、その相違の不合理性が問題となる。不合理性という規範的要件の司法判断には予見可能性・法的安定性の欠如という問題が随伴する。この点の克服が次なる重要な法的課題となる。この点については、労契法20条についての判例、そして今後の判例法理の展開による解釈の安定性はもちろん重要である。しかし、それにとどまらず、多様化した労働者の利害を集団的に反映した労働条件決定システムの整備が望まれる。現在の正社員の労働条件が企業別組合との交渉によって定められていても、企業別組合が非正規労働者を組織していなければ、その労使交渉の結果、構築された労働条件が非正規雇用労働者にとって不合理な相違でないとの評価を導くことはできない。比較法からも導かれた労使自治を通じた労働条件設定の尊重と、これを非正規雇用労働者に対しても妥当させるためのインフラ整備が必要となる。

この課題は、従業員代表制の導入等、集団的労働条件決定システムを視野に入れた立法論的検討を要請する。これは、単に正規・非正規の格差是正にとどまらず、デロゲーション(法規範からの逸脱)の仕組みも含む、多様化した労働者に適合的な労働条件設定システムの再構築にも及ぶ課題として検討すべきものである。

なお、非正規雇用のうち派遣労働者については、派遣先労働者との不合理相違禁止とこれに代わる労使協定方式の2つの制度が設けられたが、これについても非正規雇用の多様性を踏まえた規制の必要性にも言及しつつ検討を行った。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計21件（うち査読付論文 0件 / うち国際共著 1件 / うちオープンアクセス 15件）

1. 著者名 Takashi Araki	4. 巻 -
2. 論文標題 Cooperative Versus Conflictual Industrial Relations: Japanese Experience	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 Adalberto Perulli & Tiziano Treu (eds), The Role of the State and Industrial Relations	6. 最初と最後の頁 103-125
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 オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 Takashi Araki	4. 巻 -
2. 論文標題 Japan	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 Ulla Liukkunen (Ed.), Collective Bargaining in Labour Law Regimes: A global Perspective	6. 最初と最後の頁 375-397
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 オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 荒木尚志	4. 巻 1538
2. 論文標題 「同一労働同一賃金」の位置づけと今後	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 ジュリスト	6. 最初と最後の頁 14-17
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 オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 荒木尚志	4. 巻 -
2. 論文標題 変化する市場・働き方・企業と労働法の任務	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 経営法曹2020.3.20創立50周年記念特別号	6. 最初と最後の頁 22-55
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 荒木尚志	4. 巻 811
2. 論文標題 働き方の多様化と労働法と独占禁止法の交錯	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 公正取引	6. 最初と最後の頁 21-28
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 オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 荒木尚志	4. 巻 2018年8月号
2. 論文標題 人材市場における労働法と独占禁止法の役割 『人材と競争政策に関する検討会報告書』をふまえて	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 ビジネス法務	6. 最初と最後の頁 150-156
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 Takashi Araki	4. 巻 5
2. 論文標題 Labor and Employment Law in Japan: Changing Traditional Model	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 信州大学経法論集	6. 最初と最後の頁 1-22
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 荒木尚志	4. 巻 1141
2. 論文標題 働き方改革について	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 NBL	6. 最初と最後の頁 12-35
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 オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 Takashi Araki & Sylvaine Laulom	4. 巻 105
2. 論文標題 Organization, Productivity and Well-Being at Work	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 Bulletin of Comparative Labour Relations	6. 最初と最後の頁 317-356
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 該当する

1. 著者名 荒木尚志	4. 巻 1507号
2. 論文標題 労働契約法の10年 制定・展開と課題	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 ジュリスト	6. 最初と最後の頁 34-39
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 オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 荒木尚志	4. 巻 なし
2. 論文標題 労働法の現代的体系	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 山川隆一・荒木尚志・村中孝史編『講座労働法の再生 第1巻 労働法の基礎理論』	6. 最初と最後の頁 3-26
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 オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 Takashi Araki	4. 巻 なし
2. 論文標題 Japan's Decentralized Industrial Relations, Internal Flexicurity, and Challenges Japan Faces	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 Adalberto Perulli & Tiziano Treu (eds), Enterprise and Social Reights	6. 最初と最後の頁 173-195
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 オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 荒木尚志	4. 巻 なし
2. 論文標題 同一労働同一賃金論と正規・非正規格差是正規制	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 労働問題リサーチセンター 『格差社会と労働法の役割』	6. 最初と最後の頁 15-29
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 荒木尚志	4. 巻 36巻3号
2. 論文標題 労働法の実効性と紛争解決システムの機能：集团的合意による法定基準の柔軟化とアメリカにおける雇用仲裁の機能の比較法的検討	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 金融研究	6. 最初と最後の頁 111-170
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 オープンアクセスとしている(また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 荒木尚志	4. 巻 127号
2. 論文標題 働き方改革時代の労働法制の動向と展望	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 司法研修所論集	6. 最初と最後の頁 1-70
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 オープンアクセスとしている(また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 河野奈月	4. 巻 -
2. 論文標題 アメリカにおける賃金情報の開示をめぐる規制の展開	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 労働問題リサーチセンター 『役務提供の多様性と法システムの課題』	6. 最初と最後の頁 188-201
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 河野奈月	4. 巻 265
2. 論文標題 労働者の健康情報の取扱いをめぐる規制の現状と課題 働き方改革関連法による労働安全衛生法の改正を受けて	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 季刊労働法	6. 最初と最後の頁 89-103
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 オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 河野奈月	4. 巻 1527
2. 論文標題 外国人雇用 職場における言語・宗教の多様化と労働法の課題	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 ジュリスト	6. 最初と最後の頁 96-101
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 オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 神吉知郁子	4. 巻 711
2. 論文標題 解雇無効時の金銭救済制度設計における法的論点	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 日本労働研究雑誌	6. 最初と最後の頁 58-69
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 オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 成田史子	4. 巻 7
2. 論文標題 ワーク・ライフ・バランスと新たな休業制度の検討	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 弘前大学人文社会科学部紀要「人文社会科学論叢」	6. 最初と最後の頁 205-217
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 オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 土岐将仁	4. 巻 1525
2. 論文標題 有期契約労働者の試用期間満了時の解雇：空調服事件（東京高裁平28.8.3判決）	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 ジュリスト	6. 最初と最後の頁 146-149
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 オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計17件（うち招待講演 16件 / うち国際学会 12件）

1. 発表者名 Takashi Araki
2. 発表標題 The Future of Work: A Comparative Perspective
3. 学会等名 6th Seminar on International and Comparative Labour Law（招待講演）（国際学会）
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Takashi Araki
2. 発表標題 Digitalization and Business 4.0.
3. 学会等名 6th Seminar on International and Comparative Labour Law（招待講演）（国際学会）
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 荒木尚志
2. 発表標題 日本における医師（勤務医）の労働時間規制
3. 学会等名 国際研究会『医師工時規制之動向與課題』（招待講演）（国際学会）
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Takashi Araki
2. 発表標題 Background and Feature of the 2018 “Work Style Reform” Laws in Japan
3. 学会等名 Brazil-Japan Litigation and Society Seminar 2 (招待講演) (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Takashi Araki
2. 発表標題 Cooperative vs. Conflictual Industrial Relations: Japanese Experience
3. 学会等名 5th Seminar on International and Comparative Labour Law (招待講演) (国際学会)
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 荒木尚志
2. 発表標題 変化する市場・働き方・企業と労働法の任務
3. 学会等名 経営法曹会議創立50周年記念講演会 (招待講演)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 荒木尚志
2. 発表標題 「働き方改革」後の労働法制
3. 学会等名 第二東京弁護士会・令和元年度労務・社会保障法研究会定例研修 (招待講演)
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 Takashi Araki
2. 発表標題 Changing Japanese Employment System and 2018 Work Style Reform
3. 学会等名 Ritsumeikan Tokyo Seminar (招待講演) (国際学会)
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 荒木尚志
2. 発表標題 第4次産業革命・働き方の多様化と労働法・経済法の役割
3. 学会等名 第3回東京大学・ソウル大学比較労働法セミナー (招待講演) (国際学会)
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 Takashi Araki
2. 発表標題 Organization, Productivity, and Well-being at Work
3. 学会等名 XXII International Society for Labour and Social Security Law, World Congress (Turin, Italy) (招待講演) (国際学会)
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 荒木尚志
2. 発表標題 働き方改革について
3. 学会等名 公益財団法人民事紛争処理基金第33回講演会 (招待講演)
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 Takashi Araki
2. 発表標題 Changing Japanese Labor and Employment Relations and New Challenges
3. 学会等名 Ritsumeikan Tokyo Seminar (Ritsumeikan Tokyo Campus) (招待講演)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Takashi Araki
2. 発表標題 New Labor Policies on non-standard employment in Japan: Comparative analysis of the regulation on fixed-term employment contracts
3. 学会等名 3rd Labour Law Research Network (LLRN) Conferene (国際学会)
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 荒木尚志
2. 発表標題 働き方改革時代の日本労働法の新展開
3. 学会等名 東京大学・ソウル大学第1回比較労働法セミナー (招待講演) (国際学会)
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 Takashi Araki
2. 発表標題 Characteristics of Labor and Employment Relations in Japan: Decentralized Industrial Relations with “ Internal Flexicurity ”
3. 学会等名 Brazil-Japan Litigation and Society Seminar (招待講演) (国際学会)
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 荒木尚志
2. 発表標題 労働契約法20条に関する裁判例の展開と『同一労働同一賃金』政策
3. 学会等名 東京弁護士会労働法制特別委員会（招待講演）
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 土岐将仁
2. 発表標題 日本における派遣労働者・請負労働者の格差問題とその解消策
3. 学会等名 Seminar on “ International Comparative Analysis of Labor Outsourcing Policies ”（招待講演）（国際学会）
4. 発表年 2017年

〔図書〕 計1件

1. 著者名 荒木尚志	4. 発行年 2020年
2. 出版社 有斐閣	5. 総ページ数 942
3. 書名 労働法（第4版）	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

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
研究分担者	河野 奈月 (Kono Natsuki) (20632243)	明治学院大学・法学部・准教授 (32683)	

6. 研究組織（つづき）

	氏名 (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	神吉 知郁子 (Kanki Chikako) (60608561)	立教大学・法学部・准教授 (32686)	
研究分担者	土岐 将仁 (Toki Masahito) (60707496)	岡山大学・社会文化科学研究科・准教授 (15301)	
研究分担者	成田 史子 (Narita Fumiko) (90634717)	弘前大学・人文社会科学部・講師 (11101)	