

令和 3 年 6 月 3 日現在

機関番号：13901

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2018～2020

課題番号：18K01295

研究課題名（和文）労働法における企業パラダイム ネットワーク化のなかでの再生の可能性

研究課題名（英文）The enterprise paradigm in labour law: possibilities for renewal in the networking society

研究代表者

矢野 昌浩（Yano, Masahiro）

名古屋大学・法学研究科・教授

研究者番号：50253943

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,400,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では、企業のネットワーク化における労働者保護と集团的参加の仕組みに関する検討を行い、CSRにもみられる労働者の基本権尊重、共通利害にもとづく労働者の集团的権利行使のための情報提供の確保、企業間の協働目的や関係性に応じた雇用・労働リスクに関する共同責任の承認が、今後の労働法の発展方向として重要であることを指摘した。これとの関連で、雇用と企業組織によらない働き方に関する日本の政策動向についても検討を行い、不完全就業問題の本格的な再来が懸念されることを示した。また企業に従来期待されていた労働者の技能形成について、労働者主導でかつ社会化された仕組みが重要とな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

経済のグローバル化を背景として、企業の競争力や柔軟性の追求がその組織方法に変化をもたらしている。現在の労働契約概念は統合的な大企業モデルの影響を受けており、労働者と使用者との二項関係から雇用関係を概念化している。労働契約概念の意義を踏まえつつも、新しい労働者保護と労働者参加の仕組みを検討した。私的権力規制のための道具という積極的な意味での企業概念が形成されなかった日本法の文脈においては、働く者の集团的権利と人間としての基本権保障という原理的な観点から企業ネットワークを規制し、関連企業間の共同責任を確立することが必要となるとの結論に至った。

研究成果の概要（英文）： In this study, the author examined the mechanisms of workers' protection and collective participation in the networking of enterprises, and pointed out the importance of respecting workers' fundamental rights as seen in CSR, ensuring the provision of information for the exercise of workers' collective rights based on common interests, and recognising the joint responsibility for employment and labour risks according to the purpose and relationship of collaboration between enterprises. In this connection, it examined Japan's policy trends on employment and non-corporate ways of working, and showed that there are concerns that the problem of underemployment may return in earnest. It also made clear that while companies have traditionally been expected to provide vocational training for workers, worker-led and socialised mechanisms are becoming more important.

研究分野：労働法

キーワード：企業組織 労働契約 人権保障

1. 研究開始当初の背景

第1に、日本では労働法的規制が弱く、また法的仕組みとは別個に企業が独自の人事・雇用慣行を形成する傾向が強い。その意味で企業中心主義的な労使関係が定着している。しかし、従来国家的規制・産別協約規制が強かったフランスでも、労働条件決定の重心が企業レベルに位置づけられるようになった。その両者を対比することで、日本の企業中心主義の特殊性を明らかにしたいと考えた。第2に、日本の判例法理で企業概念が様々に利用され、結論を正当化する理屈に使われているのを分析する機会があった。日本の労働法理論における企業概念の機能と問題点を整理する必要性を痛感した。第3に、企業組織変動における雇用承継や、支配企業の従属企業従業員に対する関係での使用者性に関する判例についても検討し、とくにネットワーク化する企業に対して従来の労働法理論が対処しえない状況や、判例や学説が無前提に使っている企業概念の意義を考える機会があった。これらをとりまとめて、労働法における企業パラダイムの意義と限界を比較法的に検討したいと考えるようになった。

日本の労働法理論では企業組織を正面から扱った業績は数少ない。その扱い方も使用者権限規制や平等取扱いといった限られた側面からであった。企業のネットワーク化まで含めてトータルに検討することを試みたいと考えた。また、海外の理論動向においても、ネットワーク化のなかでの企業権力の民主化という観点から、企業パラダイムの限界論とともにその再評価がみられたので、これらの動向をフォローしつつ日本の議論状況と対比した研究を行いたいと考えた。

2. 研究の目的

会社法における会社概念と区別されるものとして、労働法における企業概念は位置づけられる。労働法が企業を対象とするのは、孤立した個人間の契約関係としてではなく、1人の使用者の権威の下に置かれた労働者集団により形成される社会組織との関係で、労働関係を規制する必要が生じたからである。企業のかかる社会的実体は、いかなるモデルをそれに適用するにせよ共通認識としてあったと解される。第2次大戦後の先進国の労働法はこの事実状態に準拠して、程度の差はあれ政治社会をまねて企業を組織するという方向で、企業に対する規制内容を発展させてきたといえる。労働法において企業概念は繰り返し用いられるが、定義されることはないという意味で、法的パラダイムであると評価できる。

日本では、企業の制度化・組織化を直接目的とする規制は皆無に等しい。労働法学でも企業を正面からテーマにした研究自体が依然として少ない。企業概念はむしろ判例実務において種々の発現の仕方をして発展させられてきたが(雇用保護での「企業との結びつきの度合」、使用者権限の正当化での「企業秩序」など)、結局のところ、裁判所が望む結論の正当化のために利用されている。裁判例における企業概念も、それ自体としては社会実態を取捨選択し、特定の部分を強調した規範的モデルである。すなわち、支配共同体モデルを前提としつつ、雇用ポートフォリオ(人事労務管理方針による労働者集団の階層化)の運用実態に応じた労働契約の解釈が行われており、このような形での組織原理の内在化が行われている。労働法において企業概念を正面から語るのであれば、労働者の自由と保護と参加に寄与するものであることが求められる。この観点からとるべき企業の規範的モデルは、日本の判例法理における支配共同体モデルとは異なり、政治社会モデルとでもいふべきものである。

しかし、企業はかつての企業ではない。企業は使用者に労働者集団が一体として固定的に結び付いているという仮定を前提としていた。今日では、企業はこの種の社会的実体からシステムに転換しつつある。すなわち、一方で、企業の成員である従業員の階層分化・選別化(その重要な一環としての非正規化)、他方で、企業の事業再編とともに、業務のアウトソーシング(それを通じた非使用者化、労働者の外部化)が進んでいる。後者の動きは、従来の株式保有や資本提携による企業のグループ化にとどまらず、業務提携等による企業のネットワーク化を促進している。従業員の選別化と非使用者化の動きの合流点に、労働者派遣事業等の活用(間接雇用化)と、雇用以外の契約労働の利用(非労働者化)は位置づけられる。「分裂した企業」(entreprise éclatée)、「ひび割れた職場」(fissured workplace)といわれる現象であるが、日本でも顕著にみられる傾向であろう。この事態に法的パラダイムとしての企業(企業パラダイム)は機能不全に陥り、労働法的規制の土台が掘り崩されている。

資本の自由な活動を通じて、企業概念が前提としてきた実態に法的分離が生じている。労働者の保護と参加を維持・発展させていくためには、従来の社会実態を準拠基準とした法的規制を新しい状況に順応させつつ改良することが適切であると考えた。換言すれば、企業を規範的モデルとしつつ、システムとしての企業(拡大された企業概念)にこのモデルを調整しつつ適合させることで、会社法人格の相違による法的関係の多元性と非連続性を拒否したり、あるいはそれを組織化したりする方向性が提案できる。ここでは企業概念が準拠するのはもはや事実ではなく端的に法の要請となり、同概念は資本が構築する種々の法的構成に対して労働法的な枠を嵌めるための目的的概念に純化することになる。契約関係に拘泥することなく、法人格のペールを超えて、労働者の雇用・労働条件に影響力を及ぼし、そこから利益を得る支配会社の法的責任を、立

法論を含めて探求することが重要となると考えた。

以上のような問題意識から、企業のネットワーク化の時代において、労働法における企業パラダイムの意義をあらためて検討し、その再生あるいは調整の可能性を探ることを、中心的な研究課題とした。

3. 研究の方法

中心的な論点を3つ設定した。第1は、企業パラダイムが日本の戦後労働法理論で果たした役割である。ドイツの共同体主義的な労働関係概念への批判と、他の法分野に労働法学の認知を図るためのツールとして契約概念が重視されたという事情などから、企業組織は労働法理論において黙殺される傾向にあった。たしかに、企業は取扱注意の概念であるが、判例法理では日本の雇用慣行を正当化する明示的・黙示的な準拠基準となり、判例法理の受容を介して学説にも影響を与えた。労働法における企業組織論を学説の側から自覚的に検討することが、作業の前提として不可避であった。組織的關係を前提とする使用者の権限規制と労働者間の平等取扱いに関する理論と判例実務の検討も、ここでの作業の不可欠の一環とした。第2は、企業の組織変動やグループ化における企業パラダイムの変貌である。雇用の承継あるいは支配企業の決定への参加などを促進するために、法人格の枠を超えた責任追及の手段としてどのような理屈が使われ、そこに企業組織論がいかなる影響を与えたのか、あるいは与えなかったのかを探ることになった。第3は、企業のネットワーク化における労働者保護と集団的参加の仕組みである。いずれの論点においても、フランスを中心として欧米の議論動向をフォローし、労働法とその隣接分野の学問的成果を参考にした。基本的には文研研究を中心に行ったが、フランスの労働法改革のなかで企業レベルでの規範設定を重視する顕著な動向が存在することから、企業レベルの労使関係と団体交渉に関するヒアリング調査を現地で行った。

4. 研究成果

労働法における企業概念の帰趨に関する有力な見通しは、つぎのようなものである。物理的に空間と時間を共有することが重要だった時代は、企業はひとつの国家やコミュニティのような存在になっていたが、将来的には組織を維持しようとする企業は少数派になる。個人にとってより多様な働き方ができ、経営者等との対等な契約によって、自律的に活動できる社会に大きく変わりつつある。企業組織自体も変容していき、企業の内と外との境界線が低くなり、独立して活動する個人も増えるという大きな構造変化が生じる。このような企業の変化が、さらに人々の働き方をより自由で柔軟なものに変えていく。企業のネットワーク化による企業概念のいわば「死に体」化（それと裏腹にある個人の自由の拡大）という見通しであり、経済のデジタル化によるプラットフォームビジネスやクラウドソーシングの普及がこの見方を後押しする。

企業組織化には生産場所・経済的社会的組織・金融グループという各レベルがあるが、経済的社会的組織としての企業という伝統的な一体性を探求するアプローチは生産場所と金融グループのレベルで困難に直面している。金融グループでは投資家は小規模の株取得により利益を得ることに関心があり、その影響力行使への労働者の対抗手段はガバナンスの一体性がある会社グループとは異なってくる。これに加えて、様々な程度の経済的相互依存を基礎とするネットワーク化された企業は業務提携を発展させることで、企業間にコントロールされた自律性の関係が生じ、新しい忠誠形態が出現しつつある。生産拠点でもアウトソーシングにより企業間関係に同様の事態が招来している。企業の上と下でのこのネットワーク化は、労働者の従属性における自律性を企業の独立性における忠誠と組み合わせしており、主従関係と位階制的組織を基礎とする労働法を回避する。集団的労働関係のために権力の中心を識別する、個別的労働関係のために使用者を識別する、労働条件に関する責任を確立するという労働法の古典的な課題があらためて問われている。換言すれば、現在の労働契約概念は統合的な大企業モデルの影響を受けており、労働者と使用者との二項関係から雇用関係を概念化している。労働契約概念の意義を踏まえつつも、新しい労働者保護と労働者参加の仕組みが必要になっている。

その一方で、たとえば、労働者の参加と保護を正当化するための道具概念として、明示的あるいは黙示的に企業概念を政策・立法・判例で利用してきたフランスでは、企業のグループ化等に対して同概念を援用しつつ対応し（法人組織変動の際における雇用の承継原則の発展、企業委員会に類似する企業グループ委員会の設置など）、さらには最近ではプラットフォームビジネスについて、クラウドワーカーの労災保険料のクラウドソーサーによる負担や、クラウドワーカーの団結権などの集団的権利の保障が立法化された（2016年8月8日の法律）。たしかに、フランスにおいても、単一不可分の固定的な実体、あるいは「大きな共和国の中に組み入れられた小さな共和国」（1981年のオルー報告書）として構想される企業のうえに労働法を構築するのは時代遅れであること、資本所有を介さない契約を通じた企業のネットワーク化とかかる組織網の中のあらたな従属性により、契約と組織の二項対立が相対化され、伝統的な帰責と集団的代表制のシステムの土台が掘り崩されていることが指摘されている。しかし、ここ30年以上にも及ぶ労働法の規制緩和の流れの中で、企業レベルの団体交渉・労働協約に労働条件規制の中心的役割が与えられるようになり（その到達点としての2017年9月22日のオールドナンス）、労働法的規制の仕組みにおいて企業という存在に最恵待遇が与えられているのも疑いの余地がない（一種の企業崇拜）。

さらに、近年、フランスでは企業概念の学際的な再検討が行われ（2014年6月12日～13日に

コレージュ・ド・フランスが組織したシンポジウム「境界なき世界における企業」またフランスの研究者を含む国際的な議論において企業概念の可能性が論じられた（A・リヨンカーンほか編『多国籍企業と世界権力システムの憲法化』Routledge, 2016）。そこでは、個々の生産工程や調達・販売工程が最適立地を求めて分散し（生産ネットワークの国際化）各国はサプライチェーンの効率的な運営を支える政策環境の整備を競い合っているという問題状況を前提に、多国籍化した企業は一国の規制の枠を超えて活動するだけに、自動構造化（auto-constitutionalization）現象と呼ばれる組織体としての独自の制度化を行っているが、人々のニーズや地球環境上の必要性を反映した「グローバルな憲法的制約」にそれをいかに従わせうるかが問題とされていた（G・トイプナー）。企業システムの民主化が国際的な広がりをもつ課題であることを示している。

以上のような課題状況に対して、欧米・ILOの動向からは、偽装を見分ける（真の使用者の識別等）、古典的な企業パラダイムに従って企業の構成要素を繋ぎ合わせる（事業移転での経済的社会的一体性の解釈等）、責任の連鎖をたどるために企業間の契約的・財政的関係を検討する（グループ内での雇用継続、安全責任の分担等）といったアプローチが有効であるとの示唆が得られる。最後のアプローチにおいては、CSRにもみられる労働者の基本権尊重、共通利害に基づく労働者の集団的権利行使のための情報の透明性確保、企業間の協働目的や関係性に応じた雇用・労働リスクに関する共同責任の承認が、労働法発展の方向性として強調されている。

しかしながら、積極的な意味での企業概念（保護と参加のための道具概念としての「企業」）が形成されなかった日本法の文脈においては、企業のネットワーク化を法的に規制するために援用できる既存の制度的理論的枠組みに乏しい。さらに、集団的労働法理の労働契約準拠が根強いとともに、裁判実務上の労働者概念が狭いことが、「組織化された無責任」（organised irresponsibility）への法的対応の不十分さに拍車をかける。このような状況においては、働く者の集団的権利と人間としての基本権保障という原理的な観点から企業ネットワークを規制し、関連企業間の共同責任を確立することが必要となる。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計17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 2件）

1. 著者名 矢野昌浩	4. 巻 64(6)
2. 論文標題 正規職員・臨時職員間の基本給の相違と労契法20条違反の成否：産業医科大学事件[福岡高裁平30.11.29判決]	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 法学セミナー	6. 最初と最後の頁 123-123
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 矢野昌浩	4. 巻 64(9)
2. 論文標題 労働安全衛生法令は安全配慮義務の内容となるか：化学メーカーC社(有機溶剤中毒等)事件[東京地裁平30.7.2判決]	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 法学セミナー	6. 最初と最後の頁 127-127
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 矢野昌浩	4. 巻 64(12)
2. 論文標題 有期雇用労働者に関する勤務地限定合意と配転命令：ジャパンレンタカーほか(配転)事件[津地裁平31.4.12判決]	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 法学セミナー	6. 最初と最後の頁 121-121
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 矢野昌浩	4. 巻 65(3)
2. 論文標題 定年後再雇用の拒否と労働契約法19条2号の類推適用：学校法人南山学園事件[名古屋地裁令元.7.30判決]	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 法学セミナー	6. 最初と最後の頁 131-131
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 矢野昌浩	4. 巻 63(7)
2. 論文標題 雇用によらない働き方は人間を幸福にするか	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 法学セミナー	6. 最初と最後の頁 33-37
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 矢野昌浩	4. 巻 1922
2. 論文標題 雇用対策法から労働施策総合推進法へ：働き方の多様化による労働参加率と労働生産性の向上？	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 労働法律旬報	6. 最初と最後の頁 4-5
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 矢野昌浩	4. 巻 64(3)
2. 論文標題 会社と当該会社の代理店従業員との間の労働契約の成否：ベルコ事件[札幌地裁平30.9.28判決]	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 法学セミナー	6. 最初と最後の頁 123
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 矢野昌浩	4. 巻 63(12)
2. 論文標題 65歳更新上限規則と雇止め：日本郵便(65歳雇止め)事件[最高裁平30.9.14判決]	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 法学セミナー	6. 最初と最後の頁 129
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 矢野昌浩	4. 巻 23
2. 論文標題 定年退職後の再雇用と労働契約法20条	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 新・判例解説Watch	6. 最初と最後の頁 283-286
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 矢野昌浩	4. 巻 63(9)
2. 論文標題 定年退職者の再雇用と労働契約法20条 : 長澤運輸事件[最高裁平30.6.1判決]	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 法学セミナー	6. 最初と最後の頁 115
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 矢野昌浩	4. 巻 22
2. 論文標題 労働契約法20条違反の判断手法とその構造	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 新・判例解説Watch	6. 最初と最後の頁 261-264
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 矢野昌浩	4. 巻 63(6)
2. 論文標題 グループ会社内におけるセクハラへの対応と親会社の損害賠償責任 : イビデン事件[最高裁平30.2.15判決]	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 法学セミナー	6. 最初と最後の頁 123
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 矢野昌浩	4. 巻 1912
2. 論文標題 労働契約法20条違反の判断手法と法的効果：日本郵便大阪事件・大阪地判平成30年2月21日	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 労働法律旬報	6. 最初と最後の頁 16-24
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 矢野昌浩	4. 巻 1190
2. 論文標題 ホモ・ジュリディクスと労働法	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 労働判例	6. 最初と最後の頁 2
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 矢野昌浩	4. 巻 1973
2. 論文標題 復興の基盤としてのディーセント・ワーク：「労働者保障とCOVID-19危機」を紐解きながら	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 労働法律旬報	6. 最初と最後の頁 4-5
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 矢野昌浩・柳澤武・榊原嘉明・植村新・早津裕貴	4. 巻 92(13)
2. 論文標題 労働法 (学会回顧2020)	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 法律時報	6. 最初と最後の頁 153-162
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 矢野昌浩	4. 巻 789
2. 論文標題 5年の更新上限年数の設定に基づく雇止めの可否: 博報堂事件[福岡地裁令2.3.17判決]	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 法学セミナー	6. 最初と最後の頁 121
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0件

〔図書〕 計3件

1. 著者名 島田陽一・菊池馨実・竹内(奥野)寿【編】	4. 発行年 2018年
2. 出版社 旬報社	5. 総ページ数 711 (内、執筆部分: 46 [475-520])
3. 書名 戦後労働立法史	

1. 著者名 西谷聡・道興哲也【編】	4. 発行年 2020年
2. 出版社 日本評論社	5. 総ページ数 224 (内、執筆部分: 30 [33-62])
3. 書名 労働法理論の探求	

1. 著者名 木下秀雄・武井寛【編】	4. 発行年 2021年
2. 出版社 日本評論社	5. 総ページ数 352 (内、執筆部分: 50 [89-138])
3. 書名 雇用・生活の劣化と労働法・社会保障法	

〔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
--	---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------