

令和 4 年 6 月 10 日現在

機関番号：17102

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2018～2021

課題番号：18K01298

研究課題名(和文) 集团的労働関係法上の権利を通じた個別的労働関係法上の権利義務の段階的実効と設定

研究課題名(英文) Realization and Setting of Individual Rights and Obligations through the Rights of Collective Labour Law

研究代表者

新屋敷 恵美子 (SHINYASHIKI, Emiko)

九州大学・法学研究院・准教授

研究者番号：90610808

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,400,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、雇用・就労形態の多様化の文脈における、新しい就労形態で役務を提供する者の集団を通じた集团的労働関係法上の権利に基づく個別的労働関係法上の権利実効の可能性、そして、そうした権利行使過程の中で構想される新たな個別的な権利の可能性の有無とその内容を、イギリス労働法における議論を比較研究の対象とし、析出していった。コロナウイルス感染拡大の影響により、現地でのインタビューを行うことはできなかったが、そうした集団において特に問題とされる権利、また、そうした集団に関連して問題になりうる権利利益に関する紛争(裁判例)を分析し、個別的な権利や利益、あるいは、企業組織に係る権利や利益を明らかにした。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究において、現在問題となっている多様な働き方(具体的には、Uber Eatsのようにプラットフォームを介して就労するような働き方)に関して、いかなる個別的労働関係法上の権利がそれらの働き方で就労する者について問題となるのかを明らかにした。また、従来の研究では、労働法の適用の有無(法が適用される労働者かどうか)が特に議論されていたが、本研究はどの権利が問題となり、どうして伝統的な権利が限界を有しているのかについても明らかにした。こうした本研究の成果により、個別的労働関係法上の権利の可能性と限界、そして、新たな権利のあり方や趣旨・目的を提示することができる。

研究成果の概要(英文)：The study was conducted to analyse the possibility of the rights of individual employment law being effective based on the rights of collective labour law through groups of persons providing services in new forms of work. The existence and content of new individual rights that could be envisaged in exercising such rights by researching UK labour law was the subject of a comparative study. Although it was not possible to conduct interviews in the field in the UK due to the spread of the coronavirus, the rights that were particularly problematic for such groups and the disputes (court judgments) concerning rights and interests were analysed to identify individual rights and interests.

研究分野：労働法

キーワード：合意 強行法規 上限規制と下限規制 労働関係の不確定化 権利の実効性確保

1. 研究開始当初の背景

(1) 権利の存在と実効性確保の手段の不足

わが国の労働法は、これまで、労働契約法、労働安全衛生法、育児介護休業法など、労働契約当事者間の規範「設定」の局面で相当の展開を見せてきた。そして、労基法 92 条 1 項は、「就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない」と定め、労働契約法 7 条・10 条も就業規則に労働契約の内容に対する拘束力を認める。この結果、実際の各企業で定められる多くの就業規則には、休憩時間や時間外労働に対する割増率、育児・介護休業の期間など、様々な個別法に規定された豊富な権利義務がそのまま規定される。

このように、規範設定の局面では一定程度のレベルが確保されている。しかしながら、権利の「実効」の局面では、当事者が権利の実現に向けた行動をとれるような規定は十分に整備されていない。すなわち、労基法 92 条 2 項は、労働基準監督署長が「法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる」と定める。ここでは、行政官庁が、就業規則に対する監督を通じて、協約や法令の遵守を実現する、という想定が窺える。しかし、労基法施行以来、労働基準監督官の明らかな人員不足が指摘され続けてきた。また、労働者による労基署への申告(労基法 104 条 1 項)が規定され、申告をめぐる不利益取扱いも禁止されるが(同法 2 項参照) 個別の労働者はなかなか声を上げづらいというのが現実である。つまり、折角、就業規則等において労働条件が設定されているにも拘らず、それを恒常的に実現させていく具体的、現実的な仕組みが十分でないのである。

(2) 労働組合法と「個別法上の権利義務の実現」の不鮮明な関係

これに対して、イギリスでは、フリーランサーや自営業者によるインターネット等を通じた労働組合の組織化が展開し注目されている。そうした組合は、フリーランサー等にも認められる個別法上の権利(たとえば違法な賃金控除を受けない権利)の実現を、使用者との間で交渉して実現させ、さらに企業との間で就労形態に即した代替的な制度の構築を図っている。

では、日本においてこうした労働者の組織に支えられた恒常的な「個別法上の権利義務の実現」をめぐる労働組合活動等は考えられないのか。たとえば、法定の労働条件の実効性が特に危ぶまれる非正規労働者に着目し、そうした労働者が加入することも多い「地域ユニオン」と、当該労働者の雇用主が、「個別法上の権利義務の実現」について労働協約を締結した場合を考える。すると、当該協約は個別法により既に規定された当事者間の権利義務を確認する協約を締結するものであることから、労組法 16 条が定める労働協約の労働契約に対する規範的効力を認められることになるか、との疑問が生じる。そして、そもそも、締結されたものは、労組法上の「労働協約」に該当するか、また、その締結に付随する「団体交渉」や「争議行為」、「組合活動」とは何か、それらは労組法上の保護を受けられるものなのか否かなど、既存の議論では直接的な議論対象となつてこなかったことに気づかれる。そのため、個別法上の権利義務の実現に寄与しうる制度が労組法中にあるとしても、実際にどのような意義を有し、また逆に限界を抱えるのか、既存の議論からは十分把握できない。

(3) 核心をなす学術的「問い」

こうして、申請者は、個別法上の権利義務を集団法上の権利を通じて実現することの法的位置づけと、その先の 集団法上の権利を通じた役務提供者らによる類似的、代替的条件設定の可能性、そして、究極的に、労働法全体における規範「設定」と規範「実現・実効」を包摂するメカニズムとはいかなるものか、という学術的な問いにたどり着いた。

2. 研究の目的

本研究は、個別法上の権利義務の実現の局面と、当該局面を契機としたさらなる集団的労働条件設定の局面での、労働者集団の活動の具体像と集団法上の諸権利の意義と限界を明示する理論の構築を目的とした。

3. 研究の方法

(1) 組合活動の具体像と理論的位置づけの把握

労働組合や労働法の研究者、そして、裁判官や弁護士に対してインタビュー調査を行い、イギリスにおける労働組合活動の具体像と法的位置づけを把握する。

(2) 個別法上の権利の承認と組合活動への影響と発展

個別法上の労働者性(と権利)が認められたこと(Aslam v Uber BV [2016] EW MiscB68)などが労働組合活動にいかなる影響を与えているか、さらに、類似・代替的な労働条件設定をめぐる活動の展開を、労働組合側で活動している上記と同様にインタビュー調査を行い、把握する。

(3) 制度的な支持の具体的な内容と機能

中央仲裁委員会(CAC)や助言斡旋仲裁局(ACAS)といった公的機関が、労働組合と使用者との間を仲介する機能を果たしている可能性があるため、そこではどのように情報提供の権利等が問題となっているのか、そうした権利行使をめぐる公的機関の果たしうる役割等につきヒアリングを行う。

(4) 研究の集約

(1) ~ (3) の研究を集約する。

4. 研究成果

(1) 問題となっている個別的労働関係法上の権利の析出

研究成果の第一として、現在の就業形態の多様化の中で、いわゆるプラットフォームを介して就労する者について、問題となっている、あるいは、非常に関心の高い権利を具体的に特定し、それらが、なぜ、そして、どのように、争われているのかを明らかにした。

問題となっているのは、年次有給休暇の権利(1998年労働時間規則:The Working Time Regulations 1998)、賃金からの控除に関する権利(1996年雇用権法:Employment Rights Act 1996)、最低賃金についての権利(1998年全国最低賃金法:National Minimum Wage Act 1998)である。

こうした権利について、Uber Eatsのようなプラットフォームを介して就労する者については、労働組合への相談や、組合の結成により、権利の行使が実行に移されていることが窺われた。なぜこうした権利について争われるようになってきているかという点、これらの権利が、同国の個別的労働関係法上の中心的な概念である被用者(employee)ではなく、それよりも広い概念である労働者(worker)に認められていることが一つの主たる要因であると解される。また、被用者の場合には、不公正に解雇されない権利などが、2年間等の雇用契約関係の存在を権利資格要件として求めるため、当該労務提供者において権利に手を伸ばすことが難しいと考えられている、あるいは、そうした権利のメリット自体をもともと期待していないと考えられる。

争われている権利は、その場限りの関係性においても、真の意味での最低限の労働条件を保証する機能を有しているため、そうした労務提供者において依拠されることになったものと解される。

(2) 不確定化と伝統的なパラダイムを前提とした権利が抱える諸問題

そもそも法規制の適用がある「労働者」に該当するか否かという形で上記の権利が特に争われる状況であったが、実際に労働者であると認められたとしても、そうした権利が、伝統的な雇用のパラダイム、つまり、常勤・フルタイム・長期の契約に基づく雇用に前提としているため、新たな就労形態に対して、そうした規制が狙った効果を発揮できないという、権利自体の内在的な限界があることを明らかにした。

こうした限界が生じる原因は、それは、使用者と主張されることになる者が有する契約の自由により、労務提供者との法的関係を成立させない、あるいは、法的関係を成立させたとしても、そうした規制(権利)が前提としている十分に決定された契約内容が存在しないことにある。たとえば、1998年労働時間規則は、一定の労働時間を週の労働時間の上限として定めるが、プラットフォームを介して就労する者について、アプリにログインしてからログオフするまでの時間を合計してみても、そうした労働時間に達するのかが、労務提供者によってさまざまであろう。また、そもそも、アプリにログインしたとしても仕事を実際に引き受けた場合にのみ労働時間が認められる、あるいは、最低賃金が支払われる、といった設計が法的にも問題なくとられている場合には、そうした時間全体に対して十分な報酬が支払われることもなく、また、待機時間と労働時間との区別があいまいで、労働者のワーク・ライフ・バランスにも重大な問題が生じることが懸念される。しかしながら、1998年労働時間規則のような上限に着目する規制は、ここでは意味をなさない。そのような規制が想定する労働時間ないしそれを法的に根拠づける契約内容は存在しない。

このように、伝統的な規制は、契約の成立と内容の点での「不確定化」に対して、覆い難い限界を抱えているといわざるを得ない、と結論した。

(3) 下限規制の導入の可能性と集団的な権利を通じた個別的労働関係法上の権利の実現・形成

そこで、本研究は、プラットフォームを介して就労する労務提供者のように、使用者と解される者の契約の自由の行使により、契約の徹底的な不確定化の影響を受ける者について、新たな権利・規制の導入可能性があることを、イギリス労働法における議論から構想しうることを示した。それが、下限規制である。すなわち、労務の提供と受領が存在する限り、いかに単発的なものであろうと、一定の法的契機、すなわち、契約の締結の存在があると考えられるため、そうした契約に関する下限を定め、そうした下限から逸脱した場合に一定のサンクションを課するという規制手法が考えられる。このように、契約内容が決定され過ぎる、あるいは、使用者によって契約内容が一方的に決定され過ぎることに着目してきたこれまでの労働法の規制形態ではなく、使用者の権利の過小行使、あるいは、権利行使をしないことに付きまとうリスクとそれに対峙する普遍的な規範に着目して規制(下限規制)の導入を構想し、その類型化を試みた(この点は今後も継続して研究を進める必要がある)。

(4) リスクの拡散・多様化と対応しうる法

さらに、研究を進めるうちに、就労形態の多様化とともに、そうした形態を基礎づける情報化やデジタル化の進展、あるいは、労務提供者がさらされるリスクの多様化が目につくようになったため、契約関係を離れて企業組織全体にわたって、いかにそうしたリスクが分散し、そのリス

クの実現について責任が求められているのかを、近時の代位責任法理 (vicarious liability) の判例法理の展開を考察した。これにより、代位責任の範疇が格段に広がっており、その後押しを、雇用・就業実態の多様化と制定法によるリスクの法化・可視化が存在することを示した。

(5) 残された課題と今後の研究

本研究の成果は、いずれも、契約法や労働法規制の根源的な点を突く問題として、現在議論されている新たな就労形態に関する問題が生じていることを明らかにしたと理解している。しかしながら、労働組合や弁護士へのインタビュー調査は、コロナウィルス感染拡大の影響もあり、実施することができなかった。より具体的に集団的労働関係法上の権利の個別的労働関係法上の権利の実現、形成の局面における意義は、引き続き研究を行う必要がある。また、上記の通り、下限規制という発想も得たものの、今後の EU 各国やイギリスにおける立法展開により、より内容を豊富にすることが求められるであろう。さらに、こうした下限規制も、依然として「契約」に依拠するものであるが、ナッジやアーキテクチャと呼ばれるような、法的な形態をとらない仕組みが労務提供者の就労のあり方を構成・誘導するようになった場合には、下限規制は有効とは言えない。新たな就労形態に対する検討の規範的観点の探求が求められよう。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計19件（うち査読付論文 11件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 12件）

1. 著者名 新屋敷恵美子	4. 巻 87
2. 論文標題 イギリス労働法における強行法規性と強行法規に反する合意の意義（1）制定法上の規定の強行性の保障と契約自由の否定の具体像	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 法政研究	6. 最初と最後の頁 232-191
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.15017/4061284	査読の有無 有
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 新屋敷恵美子	4. 巻 156
2. 論文標題 働き方の変化と労働法規制の意義と限界 イギリスにおける労務提供契約の不確定化に起因する諸問題を素材として	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 民商法雑誌	6. 最初と最後の頁 4-31
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 新屋敷恵美子	4. 巻 87
2. 論文標題 イギリス労働法における強行法規性と強行法規に反する合意の意義(2)制定法上の規定の強行性の保障と契約自由の否定の具体像	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 法政研究	6. 最初と最後の頁 538-498
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.15017/4102268	査読の有無 有
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 新屋敷恵美子	4. 巻 87
2. 論文標題 イギリスにおける代位責任（vicarious liability）法理の近時の展開（1）就業関係をめぐるリスクの多様化と管理監督機能の曖昧化の観点から	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 法政研究	6. 最初と最後の頁 440-392
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.15017/4370976	査読の有無 有
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 新屋敷 恵美子	4. 巻 86
2. 論文標題 イギリス労働法における賃金からの控除を受けない労働者の権利(1) : 強行法規の適用における合意(契約解釈)の領分と法規制の領分の一類型	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 法政研究	6. 最初と最後の頁 260~318
掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) 10.15017/2333989	査読の有無 有
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 新屋敷 恵美子	4. 巻 86
2. 論文標題 イギリス労働法における賃金からの控除を受けない労働者の権利(2・完) : 強行法規の適用における合意(契約解釈)の領分と法規制の領分の一類型	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 法政研究	6. 最初と最後の頁 152~128
掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) 10.15017/2534545	査読の有無 有
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 新屋敷恵美子	4. 巻 265巻
2. 論文標題 労働契約の成立段階における内容決定と本質的内容の設定 : 契約解釈を通じた内容決定と契約の拘束力の実現	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 季刊労働法	6. 最初と最後の頁 113-128
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 新屋敷恵美子	4. 巻 2019
2. 論文標題 妊娠・出産後の労働者の健康・安全の確保と労働義務の減免をめぐる法的規制	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 九州法学会会報	6. 最初と最後の頁 52-53
掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) 10.20661/kl.a.2019.0_52	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 新屋敷 恵美子	4. 巻 85
2. 論文標題 イギリス労働法における「アプリ」を通じた労務提供と集团的労働関係法上の労働者概念の意義と限界： Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) and RooFoods Ltd. T/A Deliveroo [2018] IRLR 84の検討から	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 法政研究	6. 最初と最後の頁 309 - 338
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.15017/1957730	査読の有無 有
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 新屋敷恵美子	4. 巻 1521
2. 論文標題 働き手・働き方の多様化と労働法 (NUMBER 04) 女性雇用をめぐるハラスメントの契機と責任主体の広がり	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 ジュリスト	6. 最初と最後の頁 78-83
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 新屋敷恵美子	4. 巻 90
2. 論文標題 契約締結強制としての労契法18条1項による労働契約の成立と内容の規律 (特集 実定法による労働契約締 結強制法理)	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 法律時報	6. 最初と最後の頁 17-25
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 新屋敷恵美子	4. 巻 261
2. 論文標題 改正民法における「契約の尊重」原理がもたらす労働契約法理へのインパクト：契約の拘束力・分節化・ 契約解釈	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 季刊労働法	6. 最初と最後の頁 118-134
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 新屋敷恵美子	4. 巻 131
2. 論文標題 債権法改正と労働契約関連規定をめぐる変更	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 日本労働法学会誌	6. 最初と最後の頁 139-146
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 有
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 Emiko Shinyashiki	4. 巻 88
2. 論文標題 Changing Circumstances in Contracts of Employment, Contract Law, and Employment Legislation in English Law	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 Journal of Law and Politics (Kyushu University)	6. 最初と最後の頁 35-50
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.15017/4772778	査読の有無 有
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 社会法判例研究会、新屋敷 恵美子	4. 巻 88
2. 論文標題 社会法判例研究 (第73回) : 勤務日程を決定する自由等の諾否の自由を有し運転代行業務に従事していた者の労基法上の労働者性 : 日本代行事件・大阪地判令二、一二、一一労判一二四三号五一頁	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 法政研究	6. 最初と最後の頁 35 ~ 50
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.15017/4741337	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 新屋敷 恵美子	4. 巻 88
2. 論文標題 イギリス労働法における契約の「性質決定」と契約解釈のあり方 : Uber BV v Aslam [2021] UKSC5, [2021] IRLR 407における法の展開	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 法政研究	6. 最初と最後の頁 344 ~ 275
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.15017/4705312	査読の有無 有
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 新屋敷 恵美子	4. 巻 88
2. 論文標題 イギリスにおける代位責任 (Vicarious Liability) 法理の近時の展開 (2) : 就業関係をめぐるリスクの多様化と管理監督機能の曖昧化の観点から	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 法政研究	6. 最初と最後の頁 324 ~ 266
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.15017/4485657	査読の有無 有
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 新屋敷 恵美子	4. 巻 86
2. 論文標題 イギリスにおける就労をめぐる時間の多様化と労働法規制との齟齬 : 年次有給休暇の手当の算定における「通常の労働時間」をめぐる議論を素材として	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 法政研究	6. 最初と最後の頁 226 ~ 288
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.15017/2800500	査読の有無 有
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 新屋敷恵美子	4. 巻 134
2. 論文標題 労働契約成立局面における契約内容決定と契約解釈準則 : 書面の非絶対性と合意の具現化 (労働契約の成立局面における契約内容の決定・確定)	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 日本労働法学会誌	6. 最初と最後の頁 140-144
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 0件)

1. 発表者名 新屋敷恵美子
2. 発表標題 労働契約成立局面における契約内容決定と契約解釈準則 書面の非絶対性と合意の具現化
3. 学会等名 日本労働法学会第137回大会
4. 発表年 2020年

〔図書〕 計0件

〔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
---------	---------