

令和 3 年 6 月 18 日現在

機関番号：32634

研究種目：若手研究

研究期間：2018～2020

課題番号：18K12653

研究課題名（和文）労働契約規制の新たな理念と労働契約概念の再構成に関する比較法研究

研究課題名（英文）Comparative Legal Studies about the New Idea of Regulation and the Reconstruction of the Concept of Employment Contracts

研究代表者

石田 信平（ISHIDA, SHINPEI）

専修大学・法務研究科・教授

研究者番号：20506513

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,700,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、イギリス労働契約規制の適用対象の基礎的理念、歴史的発展経緯について検討を加えるものであり、次の点を明らかにした。第一に、employeesとworkersの二重の適用対象概念が歴史的に形成され、その置かれた時代背景を反映しながら複雑に発展してきたこと、である。第二に、employeesは時代によって異なるものの、救貧法や主従法の適用範囲と関わりがあり、関係の継続性が重視されたのに対して、workersの概念は本人による就労、就労の非代替性が重視されてきたこと、である。

研究成果の学術的意義や社会的意義

我が国の労働契約規制の適用対象については、使用者による労働者の指揮命令が重視されてきた。しかし近時では、たとえば、クラウドワーカーなど、使用者の指揮命令を受けずに就労する者にも労働法の適用が必要な場合があることが意識されつつある。イギリス労働法におけるworker概念は、本人自身による就労（非代替的就労）に労働法規制を適用することを軸とする考え方であり、我が国の労働法規制の適用対象問題について一定の知見を提供するものであると考えられる。

研究成果の概要（英文）：In this study, I explored the coverage of the regulation of employment contracts from the historical and philosophical point of view. Although the concept of employee and worker have evolved intricately depending on the condition of the time, the concept of worker has been characterized by only personal work in contrast to employees or servants characterized by the existence of mutual obligation and control or exclusive service in addition to personal work. As such Personality in work can be the normative idea of regulating employment contracts but the modern form of the concept of worker has been interpreted narrowly by courts in the UK.

研究分野：労働法

キーワード：労働者概念 worker概念 労働契約 クラウドワーク

1. 研究開始当初の背景

就業形態の多様化は、どのような者を労働者として把握すべきかという問題を提起している。また、企業組織再編の進展は、どのような者に労働法上の使用者責任を課すべきかという問題を引き起こしている。人材の流動化に対する社会的意識の高まりは、労働条件規制の在り方や解雇規制における金銭解決の是非など、労働契約に対してどのような規制を及ぼすべきかという課題を惹起している。労働契約をめぐる多様な問題が浮上する中で、労働契約とは何か(定義)、それはどのような性質を有し、どのような規制が求められるのか、という観点からの基礎的な考察が必要になってきているのである。

2. 研究の目的

本研究の目的は、ディーセントワークやそれを規範的に基礎付ける潜在能力アプローチあるいは労働権保障の観点から、労働契約規制の体系や構想を再構築すること志向する一方で、経済社会の動向の変化を視野に入れながら、労働者概念や使用者概念の在り方、労働契約の関係的性質、相互信頼義務に関するイギリス労働契約論に関する具体的な検証を通じて、わが国の労働契約論が置かれている問題状況に対する具体的な解決視点を得ることにあった。

本研究では、上記の諸課題のうち、労働者概念や使用者概念に関するイギリス労働契約論の近時の動向(裁判例や学説の新展開)を、労働契約規制の理念と関連付けながら明らかにする検討を進めた。

3. 研究の方法

本研究では、わが国の議論動向にも目を配りながら、イギリス労働法における労働者概念と使用者概念に関する学説と裁判例の展開について詳細な検討を加えた。イギリス労働法の労働者概念と使用者概念の学説研究については、図書館や勤務大学のデータベースシステムを通じた資料収集に加えて、電子ジャーナル(Industrial Law Journal など)や書籍などを購入して分析した。裁判例については、図書館やウェブを通じて資料を収集し、分析を行った。また、わが国の労働法学説の展開にも目を向ける必要があるため、和図書、和雑誌(季刊労働法、労働法律旬報など)判例集(労働経済判例速報など)も購入して研究を進めてきた。法哲学、政治哲学、経済学など関連する隣接分野に関する資料を収集して分析を進めた。加えて、一定の研究成果が得られた段階に至ったときには、研究会報告を行って成果を公表しつつ、新たな課題の発見に努めた。

4. 研究成果

上記の研究を進めた結果、次のような研究成果が得られた。

[1]第一に、イギリスの労働契約規制の適用対象を画する概念である Employee と Worker は、時代の問題状況にそくして複雑に発展してきたことである。

Employee は、contracts of service と密接な関係を有しながら形成されたが、contract of service は主従法・職人規制法や救貧法とかかわりがあったことが重要である。イギリスでは、16 世紀ごろから次第に賃金労働者が増加してきたが、救貧法は、定住者に適用され、雇用との関係では年季雇用として雇われている者を定住者としていた。また、賃金を規制していた職人規制法は、排他的就労者に適用されていた。継続的かつ排他的に契約当事者に労務を提供することが要求された者に救貧法、職人規制法、主従法が適用されてきたのであって、contracts of service もそのようなものとして把握されてきたのであるが、イギリスでは、こうした事情を背景として、master による扶助義務と servant による継続的な労務提供義務、という義務の相互性が contracts of service の重要な要素として認識されてきた。

もっとも、18 世紀から生じた産業革命は、主従法の適用範囲拡大を要請し、それによって主従法の適用範囲を画する排他的就労や義務の相互性が緩やかに解された。労働の自由が拡大することにより、使用者による労働者のコントロール権行使が後退し始めていたが、仕事放棄者に対する刑罰法規を組み入れていた主従法によって、使用者による労働者のコントロールを補充する必要があったのである。

現代的な意味での雇用契約は、⑦株主の有限責任化によって企業の大規模化が進展して主従法による使用者のコントロール補充の必要性が後退したこと、⑧主従法の後退と社会保障立法の発展を通じて現業・非現業の区分が撤廃されたこと、を通じて形成された。主従法の適用対象とされた現業労働者には、産業革命以前に形成された義務の相互性が契約関係に反映されなかったが、適用対象外であった上級管理職には反映されていた。こうした義務の相互性は、現業・非現業の区分が廃止されたことにより、employee の概念に反映されることになった。また、主従法の適用範囲を決定する排他的就労の考えは、コモンロー上の労働者による事故の使用者責任を根拠付けるコントロールテストに引き継がれ、そうしたコントロールテストは社会保障法

の適用範囲を画する視点としても用いられた。企業の大規模化が進展して、現業・非現業の区分が後退し、社会保障立法がそうした区分を撤廃したことで、employee 概念が確立した。それは、contract of service を締結して、労務を提供する者を指し、義務の相互性や使用者によるコントロールを基軸とする概念である。そして、こうした employee 概念が、1960 年代以降の一連の解雇規制立法の適用対象者を画する概念として採用された。

一方、Worker の概念は、19 世紀の現物支給禁止法の解釈として形成されてきたものであった。これは、主従法や救貧法の系譜に連なる contracts of service とは異なり、労働者を保護する側面を持つ立法規制の適用対象として登場してきた概念であり、本人自身による就労(就労の非代替性)を軸とするものである。継続的な義務の提供関係が存在しなくても、本人自身による就労が義務付けられている契約当事者が、保護されるべき労働者階級であると考えられたのである。19 世紀には、現物支給禁止法の適用対象である Worker と主従法の適用対象である Servant の関係が問題とされてきた。主従法は刑罰法規の適用を受けるため、その適用が限定されてきたところがあったが、上記のとおり、産業革命期における使用者のコントロール権補充のために、適用が拡大されたこともあった。

いずれにしても、Worker の概念は、その後、最低賃金や労働時間を規制する賃金審議会法の適用対象を画する概念として採用された。また労働組合法や雇用差別禁止法の適用対象を画する概念としても用いられた。1960 年代まで、イギリス労働法規制の適用対象を画する主役は、Worker であったといつてよい。

しかし、上記の通り、社会保障立法の適用範囲を画していた Employee が解雇規制の適用範囲として用いられたことにより、1960 年以降、イギリスでは Worker よりも Employee に主役が移っていった。Employee は contracts of service を基盤とする概念でもあり、コモンの適用対象も Employee に限定されていた。

〔2〕本研究の第二の研究成果は、労働法規制の適用を画する、以上の Worker と Employee の関係をいかに整序すべきかという問題が、イギリスの現代労働法においていっそう問われるようになってきており、そこでは、労働法を支える基礎的理念にまで遡った考察がなされてきているということである。こうした議論が、クラウドワークなどの新たな働き方の増加を背景となされてきており、注目されるべき見解が提起されてきている。たとえば、ある学説は、労働法の目的は契約一方当事者の脆弱性の克服であるとし、Worker と Employee を整除するための視点として、従属性、経済的依存性、心理的依存性による区分を提起しているが、こうした視点は、近時の Uber 事件最高裁判決でも取り入れられており、注目されている。また、ある見解は、本人自身による就労に労働法適用の基礎を求めるべきであるとする。就労が本人自身によるものであれば、当該就労は商業的なものではなく、人格的なものであり、そこに保護を及ぼす根拠があるというのである。就労に人格性が表れているのであれば(本人自身による就労であれば)、その就労が人格者にとって相応しいものであることが必要であるというのである。

労働法の基礎理念にまで遡った以上の議論は、わが国の労働法の将来を検討する一助になりうるものであると考えられる。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計2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 石田信平	4. 巻 262
2. 論文標題 イギリスにおけるWorker概念（1）	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 季刊労働法	6. 最初と最後の頁 178-197
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 石田信平	4. 巻 263
2. 論文標題 イギリスにおけるWorker概念（2・完）	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 季刊労働法	6. 最初と最後の頁 116-144
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2件（うち招待講演 0件／うち国際学会 0件）

1. 発表者名 石田信平
2. 発表標題 イギリス労働法のWorker概念
3. 学会等名 イギリス労働法研究会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 石田信平
2. 発表標題 Uber事件最高裁判決
3. 学会等名 イギリス労働法研究会
4. 発表年 2021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
---------	---------