

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 13 日現在

機関番号：14501
研究種目：若手研究(B)
研究期間：2013～2016
課題番号：25780037
研究課題名(和文) 一般の雇用差別禁止法制定に関する基礎的課題の研究

研究課題名(英文) An analysis on non-discrimination law

研究代表者
櫻庭 涼子 (Sakuraba, Ryoko)

神戸大学・法学研究科・教授

研究者番号：20362808
交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,100,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、年齢差別、労働者のプライバシー保護、宗教・信条差別、雇用形態(パートタイム労働・有期雇用・派遣労働)による不利益取扱いの禁止を研究した。は、外国法の立法・判例展開等も踏まえた検討を行う論文を著し、特にについては日本労働法学会で発表することができた。については、日本法の特徴を抽出分析した英語論文を執筆し、著名な外国の出版社が発行する図書に掲載することができた。

研究成果の概要(英文)：This project was focused on laws on (i) age discrimination, (ii) employees' privacy, (iii) discrimination because of one's religion or belief, (iv) unfavourable treatment because of employees' category (part-time, fixed-term, or agency workers). Regarding the themes (i), (iii) and (iv), legislation (and its application in case laws) in foreign countries was analyzed. Regarding the theme (i), I gave a presentation at the 127th Conference of Japan Labor Law Association. Concerning the theme (ii), an article on Japanese laws which I wrote in English was published.

研究分野：労働法

キーワード：差別禁止

1. 研究開始当初の背景

本研究を開始した当初は、日本において、人の属性を理由とする差別の禁止や、雇用形態による不利益取扱いの禁止がまさに拡大しはじめたところであった。特に雇用形態による不利益取扱いについては、2012年労働契約法改正により、有期労働契約者について無期労働契約者との間で労働条件の相違が設けられている場合にその相違は不合理なものであってはならないという規制が設けられ、同様の規定がパートタイム労働者についても2014年短時間労働者法改正によって設けられた。障害者について、雇用分野において差別を禁止し合理的配慮を求める規定も、障害者雇用促進法改正により盛り込まれ、その一部は2016年から施行されている。

2. 研究の目的

本研究は、こうした雇用における差別や不利益取扱い禁止の立法が拡大・増加していく傾向にある中で、今後、日本において、どのような場合に違法な差別や不利益取扱いであると解すべきなのか、違法な扱いがあったとされる場合にどのような救済が可能なのか、そして、立法が拡大・増加する中で、他の労働者や使用者の人事管理等、他の利益・政策に影響を及ぼすことが考えられるが、こうした点をどのように考慮していったらよいのかといった諸点について、外国法からの示唆も得ながら考察することを目的としている。

3. 研究の方法

(1) 比較法研究は、EU法・ドイツ法・イギリス法・アメリカ法を中心に行ったが、その比較法研究のため、現地にも赴き、日本での入手が困難ないし高額な文献を集め、また同様に日本でアクセスが難しいデータベースをもとに現地で判例・論文、立法資料を収集し、判例及び学説の展開と立法過程の分析に努めた。さらに、学者へのインタビューを通じて、当該テーマに関して研究者がどのような見解をもっているか、差別禁止法等の立法の実際の効果についてどのように分析しているのかを可能な限り調べ、実態に即した考察ができるよう試みた。

(2) 日本法についても、日本の判例・学説を幅広く集めた上で改めて独自の検討を加え、違った視点で整理するなどの作業を行った。これらを通じて、日本におけるこのテーマに関する立法論・解釈論について、新たな角度からの検討を加えた。

4. 研究成果

既述の研究目的に向けて、上述の手法により、比較法研究及び日本法研究を進めた結果、特に以下に述べるような成果が得られた。

(1) 第一に、雇用形態(パートタイム労働・有期雇用・派遣労働)を理由とする不利益取扱いに関する規制については、EU法及びイギリス法に関する検討を行うとともに、その成果も踏まえ、日本法の位置づけ、解釈問題について論じた。

すなわち、EU法については、規制の趣旨に関し、この問題に係る指令では、性別や人種を理由とする差別を禁止することを求める諸規制とは異なり、各種国際人権文書に触れられることはなく、人権保障目的の差別禁止とは趣旨が異なることが意識されていることを、諸指令の目的規定等に照らして、分析した。規制の適用対象については、間接差別が適用対象にならないこと、パートタイム労働・有期雇用については直接差別であっても客観的理由があれば正当化が可能とされていること、派遣労働者への不利益取扱いについては特に労働協約による逸脱や保護対象者を一定期間勤続した者に限定することが認められる等、より例外が広く認められていること、その一方で、規制対象となる「労働条件」は広く解されていること、「客観的」理由による正当化も、例えば財源が乏しいことを理由とすることは認められないと解されており、厳格な解釈が示されていることを明らかにした。EUの判例や各指令の目的について詳細に論じており、今後の日本の議論の展開の中で必要となる基礎資料を提供したものと考えている。

日本法については、2012年労働契約法改正によって設けられた有期労働に係る労働契約法20条と、2014年短時間労働者法改正によって新設されたパートタイム労働法8条をめぐる解釈問題について、学説の展開も踏まえたうえで、それぞれの規制によって禁止される「不合理な相違」をどのように解したらよいのかについて論じた。また、2つの規定の効果について検討し、規制目的や規定振り、立法過程の議論を参照して、民事的効力は肯定されること、相違が不合理と認められる場合にはパートタイム労働者や有期契約労働者の契約の一部無効という手法によって契約内容を補充しうることを論じた。このテーマに関する他の論稿が触れていない点についても検討を加えたこと、学説を改めて整理したことなどに意義があったと考えている。

(2) 第二に、日本において従来から規制の是非をめぐる議論のある年齢差別について、諸外国の法制の展開や趣旨について改めて検討し、考察を行った。アメリカ法とEU

法の立法趣旨・判例を分析して、年齢差別の禁止の中核にあるのは、加齢によって能力は衰えるというステレオタイプに基づく不利益な取扱いを禁止することにあることを論じた。また、定年制をめぐるのは、イギリス法とEU法の展開を論じ、方向性としては、定年を設ける個別の企業に対して定年を設ける目的や相当性を正当化させるか、あるいは、労働協約によって定まっている定年であればそうした正当化を要しないものとするという解釈に行き着いているようにみられること、それは、労働者の引退を一律のものとして支える公的高齢年金の財政基盤が磐石とはいえないという事情を背景とすると考えられることを論じた。

年齢差別の禁止は、今後の社会状況の変化によっては改めて検討の対象になることが予想されるところ、そのような際に外国の年齢差別禁止法を把握するために重要な手がかりを与える内容の論考を発表することができたと考えている。

(3) 第三に、差別禁止法と関係の深い、個人情報保護・プライバシー保護についても検討を加えた。日本の現行法は、契約の自由を強調する判例法理が維持されることにより、募集・採用過程における規制が弱く、また、個人情報保護法も適用対象の限定性や実効性に関する課題を抱えるものの、いったん労働契約が成立した後は、一方で労働者に与える不利益の内容・程度と、他方で使用者側が情報を収集しようとした目的ととられた手段やその態様に照らして適法性を判断するのが裁判例の傾向であることを指摘した。

つまり、EU諸国が適用する比例原則に通ずるところがあるということになり、個人情報保護・プライバシー保護のための規制は強化される傾向にあるところ、現行の日本法をどのようなものとして理解するのか、見定めるための視点を明らかにすることができたと考えている。

(4) 第四に、差別禁止法と配慮義務の関係について、宗教を理由とする労働者の行為に関して求められる使用者の配慮を素材に考察を加えた。すなわち、使用者がある宗教を信じる者に対して配慮をなすとすると、他の労働者にも同様の配慮を求める者がおりそれら労働者間の利益の衝突という問題が発生することを指摘した。こうした労働者間の利益調整という問題は、近年ではすでに障害者雇用促進法改正により障害者への合理的配慮が求められるようになってきているが、今後、労働者の宗教や家庭生活への配慮が求められるような立法・判例展開がなされるとすれば、さらに課題となりうるという、これまでの学説ではあまり注目されてこなかった論点に光を当ててみることを試みた。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 6 件)

櫻庭 涼子、パートタイム労働法 8 条違反の有無と救済方法、平成 26 年度重要判例解説(ジュリスト臨時増刊 1479 号) 査読無、2015、242-242

櫻庭 涼子、公正な待遇の確保、ジュリスト、ジュリスト、査読無、1476 号、2015、22-28 頁

櫻庭 涼子、下請労働者の直接雇用化に関する請負元企業の団交応諾義務、中央労働時報、査読無、1185 号、2015、24-32 頁

櫻庭 涼子、高齢者雇用をめぐる法政策、日本労働法学会誌、査読無、124 号、2014、46-54 頁

櫻庭 涼子、年齢差別禁止と定年制、日本労働研究雑誌、査読無、643 号、2014 年、31-40 頁

櫻庭 涼子、使用者の配慮を導くアプローチ、季刊労働法、査読無、243 号、2013 年、186-196 頁

〔学会発表〕(計 5 件)

Ryoko Sakuraba, Digitalization of Labour Law, 7th Dutch-Japanese Law Symposium, 2016 年 10 月 17 日、京都大学法学部(京都府・京都市)

櫻庭 涼子、諸外国の高齢者雇用に関する法政策、日本労働法学会、2015 年 5 月 25 日、大阪大学(大阪府・豊中市)

Ryoko Sakuraba, Protection of Employees' Privacy and Personal Information in Japan, 12th JILPT Tokyo Comparative Labor Law Seminar, 2014 年 3 月 4 日、ホテルグランドパレス(東京都・千代田区)

Ryoko Sakuraba, Job Security and the Duty to Pay Wages in times of Financial Crisis or Disasters, 6th Dutch-Japanese Law Symposium, 2013 年 8 月 26 日、ライデン大学(オランダ・ライデン)

櫻庭 涼子、年齢差別禁止と定年制、2013 年 6 月 16 日、慶応大学(東京都・港区)

〔図書〕(計 4 件)

櫻庭 涼子 他、日本評論社、講座・労

働法の再生 第4巻 人格・平等・家族責任、
2017年6月出版予定

櫻庭 涼子 他、有斐閣、有期雇用法制
ベーシックス、2014年、総頁数248頁(担当
頁100-119頁)

Ryoko Sakuraba, others, Protection of
Employees' Information and Privacy, 2014,
247 (pp.109-133)

櫻庭 涼子 他、有期労働契約の法理と
政策、2014年、弘文同、総頁数306頁(担当
頁104-125頁、188-201頁)

〔産業財産権〕

出願状況(計0件)

取得状況(計0件)

6. 研究組織

(1) 研究代表者

櫻庭 涼子 (SAKURABA, Ryoko)

神戸大学・大学院法学研究科・教授

研究者番号：20362808

(2) 研究分担者

()

研究者番号：

(3) 連携研究者

()

研究者番号：

(4) 研究協力者

()