

機関番号：32606

研究種目：若手研究 (B)

研究期間：2007 ～ 2010

課題番号：19730049

研究課題名 (和文)：今後の労働契約法制—とくに「労働者」概念について—

研究課題名 (英文)：Employment Contract Law in the Future - Especially about the Definition of the “Employee” -

研究代表者：橋本 陽子 (HASHIMOTO YOKO)  
学習院大学・法学部・教授)

研究者番号：00292805

研究成果の概要 (和文)：労働契約をめぐる様々な問題について検討を行いながら、労働法の適用対象者である「労働者」の概念について考察を行った。「労働者」概念については、最終的な研究目標である労働者の定義およびその明確な判断基準の定立には至らず、これからも研究を継続することになったが、この問題について、若干の論稿を公表し、また、非正規雇用の問題や最低賃金制度等、現在の重要な政策課題となっている諸問題について、検討を進めることができた。

研究成果の概要 (英文)：I have examined the scope of an employment relationship and new problems about an employment contract. The main theme is the notion of an “employee”, to whom the Labor Law should apply. The ultimate goal of my research is establishing clear criteria to determine who is employee. This aim is not accomplished within this period, but I have published some articles about this problem and other current problems such as a non-standards employment and minimum wages.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2007 年度	800,000	0	800,000
2008 年度	800,000	240,000	1,040,000
2009 年度	800,000	240,000	1,040,000
2010 年度	600,000	180,000	780,000
年度			
総計	3,000,000	660,000	3,660,000

研究分野：労働法

科研費の分科・細目：法学・社会法学

キーワード：労働契約、雇用契約、労働者概念

## 1. 研究開始当初の背景

現在の雇用をめぐる社会的経済的環境は、労働法が誕生した1世紀前と対比しうほどの激動期にあると考えられる。本研究課題申請時の2006年秋において、日本は、戦後最長の好況期にあるとされ、団塊の世代が定年を迎えたこともあり大学新卒の求人も大幅に増えたが、経済格差と超少子高齢化が進行しつつある中で、これほど実感の乏しい報道もなかった。ILOによれば、世界全体では労働力は過剰で失業率が上昇しているにもかかわらず、コンピュータ・リテラシー等の現代の雇用労働に不可欠な技能を有する人材は不足しているということであり、かかる認識

は、30代半ばの一定の労働者層に過度の負担がかかり、そのメンタルヘルスや働きすぎの問題が深刻化する一方で、賃金コスト引き下げのために蔓延するに至った偽装請負が問題になった日本にもまさにあてはまるものであった。かかる労働市場の二極化は、日本の労働市場(雇用)政策の大きな課題として認識されるにいたった。

また、高齢化に伴い、中高年労働者の処遇も困難な課題であり、2005年12月に欧州司法裁判所が認めた年齢差別の禁止という考え方の日本への導入の可否が注目された。年齢差別概念に対する注目は、雇用平等の理念の浸透を示すものでもあり、従来の個別的労

働法と集団的労働法に加えて、雇用平等法が労働法の新たな柱となりつつあることを印象付けた。

以上のような日本型雇用の大変動期にあたって、今後の労働契約法のあり方を検討することは喫緊の課題である。2005年9月に公表された「今後の労働契約法制のあり方に関する研究会」報告書(厚生労働省)は、2006年4月から実施されている労働審判制度を支えるための実体的ルールの大明確化のために、従来、判例法理に委ねられてきた多くの労働契約法理の明文化を目指すものであった。本研究課題の申請時は、労働契約法がまさにこれから立法されようという時期であり、改めて労働契約をめぐる基本的な問題を検討する必要性が高まっていたといえる。

## 2. 研究の目的

本研究の目的は、上記1で述べた、労働法をめぐる大きな変化のなかで、今後の労働契約法の適用対象者である「労働者」の概念を明らかにし、その明確な判断基準を定立することである。この問題は、労働法が生成されたときからの難問であるため、労働契約法の立法時には解決されずに、今後も残された課題になることが予想されたので、根本的な検討を行うことが必要であると考えたからである。

## 3. 研究の方法

労働者概念は、19世紀末から20世紀初頭にかけて、ヨーロッパにおいて労働法が生成した時からの難問である。そのため、労働法の発展を踏まえたいうで、この問題を検討する必要がある。かかる歴史的検討においては、とくに、労働法が誕生する以前から存在する、雇用と請負の区別が重要な課題である。また、現在の課題を検討するうえでは、同様の問題について諸外国がどのような考え方をとっているのかという比較法的検討が不可欠である。とくに、従属的な自営業者の保護のあり方について、労働者概念を拡大して保護を図るのか、自営業者と位置付けたうで、特別法を整備するのかについて、諸外国の経験を検討する必要がある。さらに、労働者概念は、法律学一般の概念形成の問題でもある。この点については、ドイツにおいて、豊富な議論の蓄積がある。かかる歴史的、比較法的小および理論的検討の3つの側面から、労働者概念を検討することとした。

## 4. 研究成果

### (1) 労働者概念

本研究課題の主な研究テーマであり、研究の目的および方法は明確であったが、作業をなかなか進めることができず、労働者概念を明確化し、その判断基準を定立するという最

終的な目標を達成することはできず、今後この目標達成に向けて、研究を進めることになった。反省すべき点は多いが、労働者概念に関する若干の論稿(下記「5 主な発表論文等」の③④⑩)を公表することができた。

⑩は、家内労働法の立法経緯を検討した短い論考であるが、従属的自営業者の典型とされる家内労働者の位置づけについて、労働基準法の制定時に家内労働者が適用除外とされた理由は、家内労働者が労働者ではなく、自営業者であることが明確に認識されていたとはいえず、むしろ、家内工業が労基法の適用対象事業には入らないと考えられたと推測されること、現在のように、家内労働者が労働者ではないと解されるようになったのは、家内労働法の制定過程で、家内労働者と委託者の法的関係は、雇用ではなく請負と整理されたからではないかということをはっきりさせた。そして、家内労働法は、わが国における従属的自営業者の保護に資する唯一の特別法であるといえるので、今後の従属的自営業者の保護のあり方を考える上で、1つのモデルとなりうるが、もう1つのモデルとして、ヨーロッパにみられるような商業分野における従属的自営業者のための特別法が考えられることを指摘した。

④は、判例評釈であるが、当時、従来は労基法よりも広いと考えられていた労組法上の労働者概念について、これを労基法と同様に狭くしたため、学界の論議を呼んだ下級審裁判例を分析し、その問題点を指摘した。本稿では、労基法と労組法の労働者概念の異同についてイギリス法上の worker と employee の異同と同じように考えられるのではないかという指摘を行った。すなわち、指揮命令への拘束を中心的な判断基準としつつ、専属性および設備等の負担といった事業者性の要素を加味する点で、労基法も労組法も同じであるが、労組法の方が、労働者性を肯定する方向で緩やかに評価されるというものである。

③は、2007年に公表されたドイツにおけるヘンスラー・プライス教授の労働契約法草案における労働契約概念について、ドイツでどのような議論が行われたのかを整理したものである。同草案では、「労働者」ではなく、「労働契約」を定義することで、労働者が契約上の地位であることを強調していること、指揮命令下の労働と並んで、「事業所に編入されて」という文言が付加されていた当初の草案に対して、編入と指揮命令は同義であるので削除すべきであるという批判を取り入れて、削除されたこと、および労働者と自営業者の中間的な概念である「労働者類似の者」について、1人の委託者からの収入額で割りきろうとしていること等を紹介した。同草案は、残念ながら挫折し、多数の個別法規

に散らばっているドイツの労働契約法が実際に1つの法典に立法化される道は再び閉ざされたが、現在の労働契約法の課題を検討するうえで、有益な素材であり、労働者概念についても、ドイツの議論状況を知るうえで有用であった。

以上の3つの論稿の成果をまとめると、いずれも限られた素材に基づき論じた短いものであるが、労働者概念の研究手法として掲げた歴史的手法と比較法的手法を用いたものであり、最終的な目標へとつながる成果の一端を示すことができたのではないかと考えている。

#### (2) 非正規雇用

わが国において、正規雇用と非正規雇用の格差が重要な政策課題となっていることは周知のとおりである。また、非正規雇用の活用は、労働者に近似している個人事業者の活用と同様に、ユーザーである企業にとっては、労働法・社会保険法上使用者に課される負担の削減を目的として行われているといえ、非正規雇用の問題には、労働者概念の問題と共通の側面がある。そのため、労働者概念と並び、この問題についても精力的に検討し、ドイツの非正規雇用法制について検討したほか（下記5の主な発表論文等の②⑤）、最近の日本法の動向について、海外のセミナーで報告を行った（下記6の学会発表の①②）。

#### (3) 最低賃金

わが国の格差問題の是正手段として注目されている制度が、最低賃金制度である。2008年に改正された最低賃金法の検討を行ったほか（⑬）、ドイツの最近の動向について検討を行った（⑧）。

#### (4) その他

研究代表者は、比較法研究を重視しており、本研究課題の主要なテーマである労働者概念の問題だけではなく、幅広く、ドイツおよびEUにおける労働法の動向に注意しており、とくに最新の欧州司法裁判所の判断について定期的に検討を公表している（①⑥⑬⑰）。

なお、本成果報告書には記載する項目がなかったため記載しなかったが、ドイツの研究者が来日した際の翻訳も精力的に公表している。わが国の労働立法制定の際に参照されるドイツ労働法に対しては、実務家の間でも関心は高いので、翻訳による貢献は決して少なくないと言えよう。

### 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17件）

①橋本陽子、年齢差別禁止原則の水平的効果—Küçükdeveci事件, Case C-555/07—、貿易と関税 2010年10月号 101～105頁、査読なし。

②橋本陽子、ドイツにおける非正規雇用の法規制、経営法曹 164号 27～39頁、査読なし、2010年。

③橋本陽子、ヘンスラー/プライス教授によるドイツ労働契約法草案（2006/2007年）の検討（1）—「労働契約」の定義について—、日独労働法協会会報 11号 63～69頁、査読なし、2010年。

④橋本陽子「個人業務委託契約者と労組法上の労働者—INAXメンテナンス事件—」平成21年度重要判例解説（ジュリスト臨時増刊）1398号 239～241頁、査読なし、2010年。

⑤橋本陽子、ドイツの非正規雇用（不安定雇用）に関する法規制の特徴、世界の労働 2009年12月号 34～42頁、査読なし。

⑥橋本陽子、障害に関連する直接差別およびハラスメントのEU法上の意義—欧州司法裁判所大法廷 2008年7月17日先決裁定, Case C-303/06, Coleman v. Attridge Law, Steve Law [2008] ECR I-5603—、貿易と関税 2009年11月号 77～81頁、査読なし。

⑦橋本陽子、全額払いの原則と合意による相殺—日新製鋼事件・最二小判平成2・11・26民集44巻8号1085頁—、村中孝史・荒木尚志編『労働判例百選（第8版）』有斐閣、72～73頁、査読なし、2009年。

⑧橋本陽子、最低賃金に関するドイツの法改正と協約遵守法に関する欧州司法裁判所の判断』学習院大学法学会雑誌 45巻1号 1～47頁、査読なし、2009年。

⑨橋本陽子、短時間正社員・短時間勤務制度—ワーク・ライフ・バランスと労働法—、ジュリスト 1383号 76～82頁、査読なし、2009年。

⑩橋本陽子、なぜ内職にだけ家内労働法があるのか』日本労働研究雑誌 585号 34～37頁、査読なし、2009年。

⑪橋本陽子、労働者の就労予定先企業に対する使用者による当該労働者の経歴詐称と不法行為の成否—アデコ（雇止め）事件・大阪地判平成19・6・29 労判 962号 70頁、ジュリスト 1375号 136～139頁、査読なし、2009年。

⑫橋本陽子、アメリカ合衆国の親会社の作成した『行動倫理指針』と事業所委員会の共同決定権—ハネウェル（Honeywell）事件・ドイツ連邦労働裁判所 2008年7月22日決定—、労働法律旬報 1690号 18～21頁、査読なし、2009年。

⑬橋本陽子、労働組合の争議権と会社設立の自由の調和—Case C-438/05, International Transport Workers' Federation, Finish Seaman's Union vs. Viking Line ABP, Oü Viking Line Esti of 11.12.2007、貿易と関税 2008年9月号 70～75頁、査読なし。

⑭橋本陽子、マンション住み込み管理員の所定時間外における居室滞在時間の労働時間性—大林ファシリティーズ（オークルビルサ

ービス) 事件・最二小判平成 19・10・19 民  
集 61 卷 7 号 2555 頁一、判例評論 593 号 194  
～198 頁、査読なし、2008 年 7 月。

⑮橋本陽子、最低賃金法改正の意義と課題、  
ジュリスト 1351 号 57～64 頁、査読なし、2008  
年。

⑯橋本陽子、パートタイム労働者とフルタイ  
ム労働者の賃金格差の是正—同一(価値)労  
働同一賃金原則の再検討—、日本労働法学会  
誌 110 号 149～161 頁、査読あり、2007 年。

⑰橋本陽子、年功型賃金制度をめぐる間接差  
別の成否—欧州司法裁判所 2006 年 10 月 3 日  
先決裁定、Case C-17/05, B.F.Cadman v. Health  
& Safety Executive[2006]ECR I - (未搭載) —、  
貿易と関税 2007 年 6 月号 70～75 頁、査読な  
し。

〔学会発表〕(計 4 件)

①Yoko Hashimoto, Die neuesten Entwicklungen  
des Befristungsrechtes im japanischen  
Arbeitsrecht, Internationales Forum: Arbeits-  
vertragsgesetz? Perspektive und Zukunft, 7.  
December 2010, 政治大学(台北)

②橋本陽子、日本の有期雇用法制—現状と法  
改正をめぐる議論—、2010 年 8 月 5 日、韓国  
外国語大学。

③Yoko Hashimoto, Labor Law and Foreign  
Trainees (Gaikokujin Kensyūsei) in Japan, The  
International Conference 2009, 18 November  
2009, 韓国外国語大学(ソウル)。

④橋本陽子、同一(価値)労働同一賃金原則  
の再検討、日本労働法学会、2007 年 5 月 20  
日、法政大学。

〔図書〕(計 0 件)

〔産業財産権〕

○出願状況(計 0 件)

○取得状況(計 0 件)

〔その他〕

ホームページ等

[http://www.gakushuin.ac.jp/univ/g-law/lawschool/c/book/19\\_hashimoto.html](http://www.gakushuin.ac.jp/univ/g-law/lawschool/c/book/19_hashimoto.html)

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

橋本陽子(HASHMOTO YOKO)

学習院大学・法学部・教授

研究者番号：00292805

### (2) 研究分担者 なし