

令和 3 年 6 月 17 日現在

機関番号：32606

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2020

課題番号：16K03352

研究課題名(和文) 雇用政策と労働法の適用範囲

研究課題名(英文) Employment policy and the scope of the labor law

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

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,300,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、労働法上の法律の適用対象者である労働者概念の判断基準の明確化を試みた。具体的には、EUおよびドイツ法との比較法研究に基づき、労基法上の労働者概念と労組法上の労働者概念の異同を明らかにし、労働者概念を統一的に把握することについて論じた。法律学における概念形成のあり方を考察するため、労働者概念と併せて、労働法の場所的適用範囲を示す事業所概念についても検討を行った。労働者概念の研究を進めることと並行して、日本、EUおよびドイツ労働法の最近の動向についても、主に判例の検討を行うことにより、研究を進めた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

労働者概念は、労働法の基本的なテーマであるが、本研究を進める過程で、とくにデジタル化の進展による新しい就労に従事する者の労働者性について、日本でも、外国でも、盛んに議論されるようになった。これらの就労は、インターネット上のプラットフォーム事業者を介して行われるという点で新しく、契約上は、自営業として役務を遂行される場合が多いが、強大なプラットフォーム事業者による一方的な就労条件に服し、報酬も低額であるなど、問題が多い。本研究では、このような新しい問題について検討するうえでも、基礎となるような知見を提示するものであり、学界および実務における議論に貢献するものである。

研究成果の概要(英文)：The theme of this research is to examining the notion of an employee or a worker, to whom the regulations of the labor law are to be applied. Concretely, the distinction between these notions of the Labor Standards Law and of the Labor Union Law and the factors of these notions were examined, then my opinion was presented, that notions of employees or workers should be uniformly understood. This research was based on the examination of European and German labor law. Furthermore, the notion of an establishment, where regulations of labor laws apply, was examined.

Moreover, the recent developments of labor law in Japan, EU and German were examined, especially about important judgements.

研究分野：労働法

キーワード：労働者概念 EU労働法 ドイツ労働法 労働契約

1. 研究開始当初の背景

研究代表者は、労働立法の適用対象者である「労働者」の定義およびその判断基準の明確化を図ることを目的とする研究を続けてきた。労働者概念は、労働法という法分野が生成して以来の理論的な課題であるだけでなく、2011～2012年に労組法の労働者性に関する3つの最高裁判決（新国立劇場運営財団事件・最三小判平成23・4・12民集65巻3号943頁、INAXメンテナンス事件・最三小判平成23・4・12労判1026号27頁、ビクターサービスエンジニアリング事件・最三小判平成24・2・21民集66巻3号955頁）を経て、2014年には、コンビニエンスストアのフランチャイジーの労組法上の労働者性を認め、フランチャイザーに対して、団交に応じる旨の労働委員会の救済命令（岡山地労委決定平成26・3・13別冊中労時1461号1頁、東京都労委決定平成27・4・16労判1117号94頁）が出されていた。

上記の最高裁判決は、古い先例（CBC管弦楽団労組事件・最一小判昭和51・5・6民集30巻4号437頁）および通説に従い、オーケストラの合唱団員又は業務委託契約に基づいて特定のメーカーの製品の修理業務行っていた者の労組法上の労働者性を認めたものであるが、労働者性を否定した原審を覆すため、中央労働委員会の上告理由では、とくに「事業組織への組込み」という判断基準が労基法の労働者にはなく、労組法の労働者独自の判断基準であると主張された（上記ビクターサービスエンジニアリング事件の上告理由〔とくに民集66巻3号983-991頁〕を参照）。これに対し、応募者は、労基法と労組法の労働者概念の判断基準を明確に区別するのは難しいことを指摘し、労基法上の労働者も労組法上の労働者とほぼ同じ範囲で肯定すべきこと、個々の労働立法の目的の相違によって、労働者概念の外延は異なりうるが、それは労働者概念が類型概念（Typusbegriff）として、外延のあいまいな概念であることを意味するにすぎないという理解を示した論文を公表していた（『「労働者」の概念形成 法解釈方法論における類型概念論を手がかりとして』荒木尚志ほか編『菅野和夫先生古稀記念論集・労働法学の展望』有斐閣、2948頁、2013年）。

研究代表者は、かかる見解をさらに本格的に論じるため、本研究を進めることとした。

2. 研究の目的

本研究の目的は、労働法上の法律の適用対象者である労働者概念の明確化を図るための試論を提示することである。労働者概念は、労働法の全分野に及び問題でもあり、また隣接領域である社会保険法とも密接に関連している。そのため、幅広く、労働法・社会保険法の新しい問題について、比較法研究の対象であるEU・ドイツ労働法の判例・立法の動向についても、研究を行うことも目的とした。

3. 研究の方法

主に文献研究に基づき、EU法及びドイツ法の比較法研究を行った。また、2017（平成29）～2019（令和元）年度に科研費・国際共同研究加速基金（国際共同研究強化）「雇用政策と労働法の適用範囲（課題番号：16KK0061）」の助成を得て、2017年夏から9か月間、ドイツ・ビーレフェルト大学で在外研究を行った。また、2019年9月には、ドイツから研究者および実務家5名を招へいして、EU・ドイツの労働者概念と労働時間法に関する日独シンポジウムを開催した。在外研究および国際シンポジウムにおいて、ドイツ人の研究者・実務家と学術交流を行い、文献研究で得た知見を有益に補うことができた。

4. 研究成果

(1) 概要

労働者概念に関する研究を進めるとともに、日本、EUおよびドイツにおける労働法の最新の展開について、注目された判決の紹介を中心に論文を執筆した。

最終年度に、労働者概念および事業（所）概念に関する研究をまとめた著作を出版した（『労働者の基本概念 労働者性の判断要素と判断方法』弘文堂、2021年）。同書では、EU法・ドイツ法における労働者概念の展開を歴史的に検討した後に、事業（所）概念を含めて、法律学における概念形成の問題について、理論的な検討を行った。本研究を進める過程で、研究当初には想定していなかった、デジタル化による新しい就労に従事する者の労働者性という問題が、国内外で大きな注目を集めることとなった。日本では、かかる就労者として、例えば、飲食店のデリバリーサービスに従事するウーバーイーツの配達員を挙げることができる。配達員は、飲食店、顧客および配達員をマッチングするアプリを開発したプラットフォーム事業者との間で、基本契約を締結し、配送を行うと、プラットフォーム事業者から報酬が支払われることになっているが、基本契約では、プラットフォーム事業者は、配送サービスを配達員にあっせんしているにすぎず、プラットフォーム事業者から配達員に支払われる報酬も、本来飲食店が支払うべき配送料を代理で徴収し、支払っているにすぎないという契約形式が選択されている。これに対して、配達員らは、ウーバーイーツとの間に、運送という役務を提供する、直接の労働契約関係が存在すると主張している。本書では、かかる就労者の労働者性を広く解すべきことを主張したが、出版後に、イギリスの最高裁が、ウーバーのタクシー運転手の労働者性を肯定する判決を下し、さらに労働

者性を狭く解してきたドイツにおいても、マイクロタスク型のクラウドワーカー(マイクロタスク型のクラウドワークとは、プラットフォーム事業者が、顧客から請け負った業務を非常に些細で単純な仕事に細分化して、オンライン上で、クラウドワーカーとして登録した者に対して、発注し、委託を引き受けたクラウドワーカーが基準どおりに役務を遂行した場合に、報酬が支払われるというものである)の労働者性を肯定する連邦労働裁判所の判断が2020年12月1日に出されるなど、本書の目指す方向性が、ヨーロッパにおいて、実現している。日本で司法判断が出るまでにはまだ時間がかかると思われるが、本研究は、そのための議論の一素材を提供できたといえる。

(2)『労働者の基本概念 労働者性の判断要素と判断方法』の要約(同書417-424頁を一部改変)

問題状況

労基法9条は、「この法律で『労働者』とは、職業の種類を問わず、事業又は事業所(以下「事業」という。)に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と定め、労組法3条は、「この法律で『労働者』とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者をいう」と定めている。

労基法9条にいう「労働者」は、労基法を超えて、労働契約法を始めとする多数の個別的労働関係を規制する法律にいう労働者の定義であると解されており、労組法3条の「労働者」は、集団的労働法を規律する労組法上の労働者の定義である。

労働法上の法律は強行法規であるので、その適用対象者である労働者か否かの判断にあたっては、当事者間の契約名称は重要ではなく、就労の実態に基づいて、客観的に労働者性の有無が判断されなければならない。労基法(労契法)上の労働者性は、使用従属性と総称され、その具体的な判断要素は、()業務諾否の自由の有無、()業務の内容および遂行方法に対する指揮命令の有無、()時間的・場所的拘束性、()労務提供の代替性、()報酬の労務対償性、()事業者性(機械・器具の負担、収入額)の有無、()専属性および()税法・社会保険法上の取扱い等であると整理されている(昭和60年12月19日労働省・労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」)。

労基法(労契法)上の労働者性に関する代表的な裁判例として、例えば、トラック持ち込み運転手の労働者性を否定した横浜南労基署長(旭紙業)事件最高裁判決(最1小判平成8・11・28労判714号14頁)は、運送係による配送先や納品時刻の指示について、「運送という業務の性質上当然に必要とされる指示」にすぎず、また、運送係の指示によって、始業・終業時刻は自ずから定められることになったが、他の従業員と比べるとはるかに時間的拘束は緩やかであったと述べて、労働者性を否定した。また、NHKの受信料を徴収する「地域スタッフ」の労働者性を否定したNHK神戸放送局事件(大阪高判平成27・9・11労判1130号22頁)では、個々の具体的な業務について個別に実施するか否かの選択ができるものではないことは、「包括的な仕事の依頼を受託した以上、契約上当然のことと解される」と判断され、業務従事地域が指定されていたことも「契約上予定されたもの」であって、労働者性を裏付ける事情として認められなかった。このように、裁判例では、就労の実態や契約上の義務づけから生じる「事実上の拘束」が、「業務の性質上当然に必要とされる指示」または契約上の義務づけにすぎないと判断され、労働者性を裏付ける指揮命令への拘束であると認められない傾向がある。

これに対して、労組法上の労働者性は、平成23・24年の最高裁判決(新国立劇場運営財団事件・最3小判平成23・4・12民集65巻3号943、INAXメンテナンス事件・最3小判平成23・4・12労判1026号27頁、ビクターサービスエンジニアリング事件・最3小判平成24・2・21民集66巻3号955頁)を踏まえて、厚労省の労使関係法研究会(座長、荒木尚志東京大学教授)報告「労働組合法上の労働者性の判断基準について」(2011年7月25日)において、事業組織への組入れ、契約内容の一方的決定・定型的決定、報酬の労務対償性を「基本的判断要素」、

業務の依頼に応ずべき関係、広い意味での指揮監督下の労務提供および顕著な事業者性(他人労働力の利用の有無、専属性、機材・材料の負担の有無)の6つの判断要素が整理された。そして、上記最高裁判決では、「事実上の拘束」から、およびの判断要素の充足が認められている。

また、特別な社会的接触関係にある当事者間に認められる安全配慮義務、「やむを得ない事由」があれば契約を解約できることを定める民法628条および不法行為の使用者責任を定める民法715条も、指揮命令拘束性を緩やかに認めることによって、労基法・労契法上の労働者よりも広い範囲で、その適用が認められている。これらの契約法理の適用される就労者か否かの判断は、労組法上の労働者性とはほぼ同様に緩やかに行われているといえる。

このように、現在、(裁)判例では、労組法上の労働者性や安全配慮義務等の適用が認められる就労者の範囲は、労基法・労契法上の労働者性よりも広いと解されているが、労働者性の判断要素自体が異なるとまではいえない。いずれも、指揮命令拘束性(業務諾否の自由の有無、時間的・場所的拘束性および業務遂行上の指揮監督の有無)が、判断要素として重視されているからである。労基法・労契法上の労働者性と労組法上の労働者性は、就労の実態や契約上の義務づけから生じる「事実上の拘束」からこれらの判断要素の充足が認められるか否かという点で、すなわち、判断方法が異なっているといえる。判断要素は同一であるが、判断方法が異なるという異同がどのように理論的に解明され、また正当化されるのかが問題となる。

EU法・ドイツ法から得られる示唆

ドイツでは、まず帝政時代に、社会保険の強制被保険者となる就業者の概念が形成され、就業者の定義は人的従属性および経済的従属性であると解されることとなった。営業法の適用対象者である現業労働者についても同様に解されていた。19世紀末に民法典が制定され、雇用契約と請負契約の区別が問題となったが、営業法の適用される現業労働者の労働契約は、出来高払いであっても、民法典上は請負契約ではなく、雇用契約であると理解されていた。当時の学説では、雇用契約と請負契約を区別する基準として、「人的従属性」、「社会的従属性」および「経済的または社会的非独立性」という基準が提唱されていた。また、労働者を保護する立法として、手工業分野に適用される営業法以外に、商法典において、商業使用人のための規制が定められ、かかる商業使用人と独立の代理商の区別が問題となった。営業法では、現物給与の禁止が家内営業経営者にも認められていたが、その後、家内営業経営者のために賃金台帳を定め、最低賃金を定めるための専門委員会の設置を認めた家内労働法が1911年に制定された。

ワイマール時代に、現業労働者と職員を総称する概念として労働者の概念が実定法上用いられるようになり、家内労働者は、事業所委員会法の適用対象者に含まれることになったものの、労働者とは区別されるようになった。そして、家内労働者および専属代理商を含む労働者類似の者という概念が1926年の労働裁判所法によって実定法上確立した。そして、労働者の定義は、人的従属性であり、労働者類似の者の定義は経済的従属性であると解されるようになった。労働者類似の者には、その後、メディアで働くアナウンサー、カメラマンなどフリーランスの自由業が該当すると解されるようになり、労働協約も締結されたが、同概念は、それ以上には発展しなかった。労働者類似の者に適用される労働法規も一部に限られているほか、その他の労働法規の類推適用は否定されており、十分な保護が実現されているとは言い難い。労働者類似の者に認められる保護が不十分であるため、労働者類似性を争う訴訟も少ない。

このようにドイツでは、労働法は職業類型ごと(営業法上の労働者、商業使用人および家内営業経営者等)の規制から出発し、ワイマール時代以降、個々の職業を超えて労働者を適用対象者とする労働法が発展することとなった。この過程で、家内労働者(家内営業経営者)が労働者から外れ、労働者類似の者として、労働者と自営業者の中間に位置づけられることとなり、また、労働者の就労を基礎づける労働契約は、帝政時代は雇用契約と請負契約の上位概念を指す用語として用いられていたが、ワイマール時代には、労働契約は、民法典上は、請負契約ではなく、雇用契約の下位類型であると整理されることとなった。

ドイツ法の特徴は、労働者は労働立法において統一的な概念であり、その定義は人的従属性であると解され、また、経済的従属性を定義とする労働者類似の者という労働者と自営業者の中間概念が実定法上存在することである。

人的従属性の具体的な判断要素は、判例によって具体化されることになったが、時間的・場所的拘束性、業務遂行方法における具体的指揮監督の程度および労務提供の代替性が主な判断要素となっている。また、連邦労働裁判所は、これらの判断要素の充足を厳格に行う傾向にあり、就労の実態や契約の義務づけから生じる「事実上の拘束」は経済的従属性を示す事情であると述べて、労働者性を裏付ける事情として認めていない。判断要素および判断方法の両方において、人的従属性と経済的従属性が峻別されているのは、労働者と労働者類似の者を区別する必要性があるからであるといえる。

伝統的な労働者の定義は、2017年4月1日から民法典611a条において明文化されることとなり、時間的・場所的拘束性、業務遂行方法における具体的指揮監督が明示されることとなった。

これに対して、EUでは、EU司法裁判所によって、指揮命令拘束性が労働者の定義として掲げられているが、その充足の判断は緩やかに行われ、EU法上の労働者概念の定義である「従属関係(rerelationship of subordination; Unterordnungsverhältnis)」とは、「事実上の指示への拘束(faktische Weisungsbindung)」があれば足りると解されている。EU法上の広い労働者概念は、ドイツ法にも影響を及ぼしつつあり、例えば、有限会社の非社員業務執行役員はEU指令の国内実施法である一般均等待遇法上の労働者であると述べる判決が2019年に連邦通常裁判所によって出されている。しかし、他方で、連邦労働裁判所は、同年、非社員業務執行役員の労働者類似性を否定し、「使用者類似の者」であると判断するなど、EU法上の労働者概念とドイツ法上の労働者概念との関係は、複雑さを増している。

また、判例が用い、民法典611a条にも明文化された「他人決定の労働」という文言は、従来は、人的従属性と同義であると解されてきたが、この文言に、経済的従属性を読み込む見解が提起されており、ドイツ法上の労働者概念をEU法上の労働者概念に合わせて、広く解釈しようという試みも始まっている。

労働者概念の獲得方法

労働者概念に関する理論的研究の到達点といえるヴァンクの研究は、目的論的概念形成に基づく労働者概念を提唱した。ヴァンクは、ドイツの判例による人的従属性の労働者の定義は、存在論的概念形成であると批判し、労働法上の法律の効果と意味の連関を有する目的論的概念形成の必要性を主張した。そして、労働者と自営業者の区別の基準は、「市場で自ら取引し、利得を得る機会とリスクを引き受けた者」か否かであると主張した。また、かかる目的論的概念形成に立脚すれば、伝統的な指揮命令拘束性も、事業者としての機会を狭めるものとして有用な判断要素になりうると述べた。

ヴァンクは、存在論的概念形成について、「現実を観察して、定義されるべき対象の特徴として存在する要素(判断要素)を列挙する」方法であると説明し、法律の目的からは重要ではない要

素に固執する危険を指摘し、目的論的概念形成の重要性を主張したが、ヴァンクも、存在論的な方法が必要であることも認めている。すなわち、目的論的概念形成によって上位概念が得られた場合に、下位の判断基準を得るためには、存在論的な方法による必要があると述べている。この理解は、伝統的な法律学における概念形成の方法論を目的論的概念形成と存在論的概念形成という用語で明快に整理するものである。すなわち、法律の定義は規制の目的から得られるが、具体的な概念を構成する判断要素の形成という局面では、法律が典型的に適用対象としている現実の対象から、その特徴を抽出するという存在論的概念形成が行われることになる。

さらに、存在論的概念形成に固執する危険性とは、包摂作業において、当初の目的論的概念形成の意義から離れて、個々の判断要素の充足について判断することであるといえる。このように理解することによって、目的論的概念形成が、規範（大前提）の定立の段階と包摂（あてはめ）の段階の双方において、すなわち判断要素と判断方法の双方において必要であることがわかる。労働者概念は、不確定の法概念であり、類型概念であるため、規範の定立（概念形成）と包摂作業が連続的であるという特徴があり、判断要素と判断方法の問題は重なる面もあるが、日本における労基法上と労組法上の労働者概念の異同は、判断要素は同一であるが、判断方法が異なると整理することができる。そして、このように整理することによって、かかる包摂の違い、すなわち判断方法の違いが、正当化されるのかという検討課題が明らかになる。

労働者性の判断要素と判断方法

理論的に構築されたヴァンクの労働者概念は、国による法体系の相違を超えて妥当する労働者の基本概念ないし「基本的労働者概念」と呼ぶことができる。個々の労働法規の目的は必ずしも同一ではないが、労働立法が典型的な適用対象者と想定する者は大きく異ならず、かかる労働者の典型像から抽出された判断要素は、必然的に個々の労働法規を越えて共通のものとならざるを得ないといえる。かかる基本的労働者概念の定義は、指揮命令拘束性と事業者性の欠如に求めることができ、「市場で自ら取引を行うのではなく、指揮命令に服して有償で役務を提供する者」との一応の定式化を図ることができよう。

労働者の基本概念は、個々の法律の目的等によって、異なりうるものが留保される概念である。しかし、個々の法律の目的は、すでに目的論的概念形成の段階で考慮されているのであるから、法律ごとの概念の相対性は、体系や沿革等の他の解釈準則によって生じるにすぎないと考えるべきである。労基法の沿革や初期の裁判例を考慮すれば、労基法上と労組法上の労働者性が異なると解釈されていたとはいえず、「市場で自ら取引を行うのではなく、指揮命令に服して有償で役務を提供する者」という労働者の基本概念は、法体系上要請される場合にのみ相対的に解釈されることになる。したがって、労基法上の労働者ではないが、労組法上の労働者であると認められる者としては、例えば、家内労働者のほか、フランチャイズ契約や組合契約に基づいて就労する者が考えられる。家内労働法は、労基法の特別法であり、また契約類型の問題は労働者と自営業者の区別と一致しない場合があるためである。しかし、内的体系に基づく解釈からは、かかる相対的解釈が許されるためには、「保護の等価性」が認められることが必要である。

このように労基法上の労働者概念と労組法上の労働者概念は基本的に同義であると解すべきであり、その判断要素は、指揮命令拘束性を示す要素と事業者性を否定する要素から構成されることになるが、これらの判断要素の充足の判断においては、契約上の義務付けから生じる拘束や「事実上の拘束」が認められれば、労働者性を肯定する事情として考慮されるべきである。

事業（所）概念について

目的論的概念形成と存在論的概念形成の組み合わせに基づく概念形成は、事業（所）概念にもあてはまる。ドイツでは、ワイマール時代に、ヤコビによって一般的な事業所概念が形成された。ヤコビは、当時、「事業所」という用語が用いられていた法律を精査し、事業所と対比される概念である「企業」との区別を試み、事業所は、「技術的組織的単位」であり、企業は「経済的単位」とであると定義した。ヤコビの定義は、現在の事業所概念である「使用者が、単独または従業員と共同で一定の労働技術的な目的を継続的に追求するための労働手段の組織的単位」の原型であると解されている。

連邦労働裁判所は、事業所委員会の設置される単位である事業所組織法上の事業所および解雇制限法の適用対象者を算定する単位である解雇制限法上の事業所の概念について、かかる事業所概念に依拠している。これに対して、連邦労働裁判所は、雇用・労働条件が承継される事業移転（民法典 613a 条）の意義について、当初は、同様に一般的な事業所概念に依拠し、「組織的単位」の譲渡が事業移転という事業であると解していたが、その後、事業移転では、組織的単位は重要ではないと述べて、独自の事業所概念を模索するようになった。その後、事業移転の概念については、EU 司法裁判所の多くの判例によって広く解されるようになっていく。

以上の事業（所）概念の展開からは、概念形成において、まず既存の概念を目的論的に統合的に把握する試みが行われ、同時に具体的な判断要素を抽出する存在論的概念形成が行われることが確認できる。しかし、その後、新しい規範に同じ概念が用いられると、当初はいったん形成された概念が参照されるが、独自の目的が重視され、他の法規範との体系的な関連性が乏しい場合には、概念の相対化が志向されることがわかる。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計12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 1件）

1. 著者名 橋本陽子	4. 巻 55 - 2
2. 論文標題 教会の自治と信教差別 - IR事件先決裁定 (Case C-68/17, IR, ECLI:EU:C:2018:696) -	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 学習院大学法学会雑誌	6. 最初と最後の頁 61 79
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 橋本陽子	4. 巻 334
2. 論文標題 労働者性の判断要素と判断方法	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 季刊・労働者の権利	6. 最初と最後の頁 33 44
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 橋本陽子	4. 巻 54巻2号
2. 論文標題 最近のEU法・ドイツ法上の労働者概念の展開について	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 学習院大学法学会雑誌	6. 最初と最後の頁 121 181
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 橋本陽子	4. 巻 1116
2. 論文標題 社会保障ツーリズムにおける社会扶助受給権の存否	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 法律時報	6. 最初と最後の頁 119 122
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 橋本陽子	4. 巻 1504
2. 論文標題 多重請負関係における「労働者」性の判断方法	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 ジュリスト	6. 最初と最後の頁 127 - 130
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 橋本陽子	4. 巻 678
2. 論文標題 コンビニ・オーナーの労働者性 - フランチャイズ契約と労働法	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 日本労働研究雑誌	6. 最初と最後の頁 29 - 40
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 橋本陽子	4. 巻 1554
2. 論文標題 劇団員の労働者性 - エアースタジオ事件・東京高判令和2・9・3LEX7DB25566834	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 ジュリスト	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 橋本陽子	4. 巻 92巻12号 (1157号)
2. 論文標題 フリーランスの契約規制-労働法、民法および経済法による保護と課題	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 法律時報	6. 最初と最後の頁 68-73
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 橋本陽子	4. 巻 359
2. 論文標題 新型コロナショックによる雇用危機と今後の働き方の変化	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 連合総研レポートD10	6. 最初と最後の頁 12-15
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 橋本陽子	4. 巻 1558
2. 論文標題 労働者協同組合法 - 新しい法制度の概要と理論的課題	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 ジュリスト	6. 最初と最後の頁 72-78
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 橋本陽子	4. 巻 272
2. 論文標題 労働者派遣における同一労働同一賃金原則 とくに労使協定方式 (派遣法30条の4) に関するドイツ法との比較	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 季刊労働法	6. 最初と最後の頁 100-111
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 橋本陽子	4. 巻 1550
2. 論文標題 給与ファクタリングと労基法24条1項 給与ファクタリング事件・東京地判令和2・3・24	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 ジュリスト	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 -

〔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 Yoko Hashimoto
2. 発表標題 Arbeitnehmerbegriff und Arbeitsvertrag in Japan
3. 学会等名 Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland und Japan
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 橋本陽子
2. 発表標題 労働者派遣における同一労働同一賃金原則 労使協定方式（派遣法30条の4）に関するドイツ法との比較
3. 学会等名 日本労働法学会第137回大会ワークショップ
4. 発表年 2020年

〔図書〕 計1件

1. 著者名 橋本 陽子	4. 発行年 2021年
2. 出版社 弘文堂	5. 総ページ数 504
3. 書名 労働者の基本概念 労働者性の判断要素と判断方法	

〔産業財産権〕

〔その他〕

学習院大学研究者情報 https://gr-info.univ.gakushuin.ac.jp/index.php?action=pages_view_main&active_action=cvclient_view_main_init&cvid=read0052807&display_type=cv&block_id=453#_453 学習院大学リサーチマップ https://gr-info.univ.gakushuin.ac.jp/index.php?action=pages_view_main&active_action=cvclient_view_main_init&cvid=read0052807&display_type=cv&block_id=224#_224
--

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
---------	---------