

令和元年5月29日現在

機関番号：15301

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2016～2018

課題番号：16K17002

研究課題名（和文）労働法の実効性と第三者の責任・関与 親会社・注文者を中心に

研究課題名（英文）Effectiveness of Labor Laws and Responsibility of Third Parties-Focusing on Parent Companies and Orderers

研究代表者

土岐 将仁 (Toki, Masahito)

岡山大学・社会文化科学研究科・准教授

研究者番号：60707496

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,800,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では、労働契約当事者ではない親会社・注文者などの第三者をどのような場合に労働法の名宛人にできるかを検討した。第三者が労働法の名宛人になるのは、使用者機能の一部を行使する場合と、使用者が持たない第三者固有の地位にある場合の大きく2つがある。後者の根拠によって第三者が労働法の名宛人とするためには、基本的には制定法による必要がある。しかし、制定法が必要であるということは、多様な事情に適切に対応するために、当該第三者の地位に応じた義務を第三者に課すことも可能とする。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究では、労働契約上の使用者ではない第三者企業が、比較法の手法により、どのような場合に個別的労働関係法の名宛人になっているかを検討した。比較対象国として取り上げたドイツやアメリカが、個別的労働関係法において、どのように第三者を名宛人としているかについての知見が得られた。また、このような比較法的な知見を踏まえた上で、労働契約上の使用者ではない第三者企業と労働法の適用という問題を考える際に指針となり得る1つの方向性を示すものと考えられる。

研究成果の概要（英文）：This research examines labor law regulations which impose duties or liabilities on third party companies such as parent corporations and orderers. The basis for justification for regulating third parties is roughly divided into exercising the functions of employers and third parties' unique status which employers do not have. Basically statutory provisions are needed to address third parties by the latter basis for justification. In this case, however, owing to legislative action, it is possible to impose unique duties on third parties in accordance with the status of the third parties in order to deal with various situations.

研究分野：労働法

キーワード：労働法の名宛人 使用者 注文者 親会社 CSR 実効性

1. 研究開始当初の背景

戦後の労働法は、主に「労働契約上の使用者」(以下単に「使用者」という)を名宛人とした規制をしている。しかし、近時活発に見られる、企業グループ単位での経営や、内部で行っていた業務をアウトソーシングにより他企業に担わせるという経営手法により、使用者に対して影響力を持つ第三者企業が現れるようになった。これは、使用者単位(法人格単位)による伝統的な法規制の実効性を損なうものである。このような状況は日本のみに限られず、外国においても見られる状況にあった。

こうした動きに、我が国の判例・学説は、法人格否認の法理や黙示の労働契約論により、使用者以外の第三者(親会社や注文者)に対して労働契約上の使用者たる地位を認める努力をしている。しかし、これらの法理は、労働契約の当事者たる地位という包括的地位を認めるための法理であるために要件のハードルは高く、また、従来は解雇を契機として顕在化した紛争の解決に用いられてきているために、個別の労働法規の実効性確保という視点は意識されにくいものであった。

我が国の現行実定法も、使用者以外の者を名宛人とし、又はこうした者を念頭に置く規制を持っている。使用者の請負契約の相手方である注文者について、例えば、数次請負の際の元請企業の災害補償責任(労働基準法 87 条)、注文者による請負人たる使用者への指示・指導義務(労働安全衛生法 29 条)や元方事業者の協働義務(同法 30 条)がある。また、企業グループに属する使用者について、雇用率の企業グループでの算定特例(障害者雇用促進法 45 条の 2)、特殊関係事業主における継続雇用制度(高年齢者雇用安定法 9 条 2 項)などがある。

これらの規定は、端的にいえば、労働法の実効性を高めるためのものである。ところが、対象事項はばらばらであり、規制の趣旨も、第三者に対する義務や責任の内容も、相当に異なる。ところが、我が国の労働法学ではパッチワーク的に存在するこれらの各規定について、そもそも十分な議論がなされておらず、また包括的・横断的に分析・検討したものは見当たらない状況にあった。

2. 研究の目的

そこで、本研究では、伝統的に問題となってきたおり、また制定法においても散発的に規定が見られた、親子会社関係・下請契約関係を中心に、労働法の実効性を確保するために、労働契約上の使用者ではない第三者(親会社や注文者)がどのように規制されているか、また、このような第三者をどのように規制すべきかについて理論的に考察を行うことを目的とした。より具体的には、部分的とはいえ第三者を適用対象としている個別労働法の各分野の規律を横断的・包括的に検討し、比較法的な見地も踏まえつつ、労働法の実効性を確保するために、第三者はどのような責任や義務を負うべきか、また、使用者による義務の履行過程に第三者がどのように関与すべきかを、解釈論、立法論、ソフトロー的手法の観点から明らかにすることを目的とした。

3. 研究の方法

以上のような研究目的を達成するため、本研究では、アメリカ法及びドイツ法を対象とした比較法研究を行い、比較法的示唆の獲得を目指した。具体的には、個別労働関係法を対象として、それぞれの比較対象国について、労働契約上の使用者ではない第三者企業が制定法によって直接に名宛人とされている場合や、名宛人が「使用者」とされているにもかかわらず、判例等の解釈により、労働契約当事者ではない第三者企業が「使用者」に該当するものとして名宛人とされている場合について、どのような第三者が、なぜ、名宛人とされるのか、名宛人とされる場合の効果はどうなっているか、またその際の規制手法のそれぞれについて、制定法の分野を横断的に、検討した。

この際には、整理した検討ができるように、労働契約上の使用者と第三者企業の関係が資本関係でつながるか、契約関係でつながるかに分けし、また第三者企業が負うこととなる義務や責任を、追加(使用者と同じ義務・責任を共に負う)、交代(使用者と同じ義務・責任を、代わって負う)、第三者固有の義務(使用者とは異なる義務を負う)といった種類に分けるなど、一定の分析軸を設定した上で、検討を行った。

4. 研究成果

本研究の研究成果としては、以下のようなものが挙げられる。

まず、労働法規制が第三者を名宛人とするといっても、国によってその手法が異なるということである。すなわち、ドイツでは、「使用者」を労働契約当事者と理解した上で、解釈論によって労働契約当事者以外の者に義務や責任を課すことについては、比較的慎重な態度が取られ、必要な場合に個別に立法による対応がなされている。このような個別立法による場合に第三者に課される義務は、必ずしも、「使用者」に課されているものと同じではない。日本法もどちらかといえば、ドイツ法のアプローチに近い法制をとっているということができる。これ

に対して、アメリカでは、そもそも「使用者」が必ずしも労働契約当事者に限られない点で、出発点がドイツや日本と異なっている。そのため、解釈により非契約当事者が名宛人になる可能性は広がっており、解釈により導かれている諸法理によって、労働契約当事者以外の者が「使用者」に含まれることで、名宛人とされている。また、ドイツやアメリカにおける第三者を名宛人とする理由の1つとして注目されるのは、公法上の規制を補充するために、労働契約当事者以外の者に私法上の責任を課すというものが見られたことである。

このような法制によるアプローチの違いという点以外にも、第三者に対する規制は、その正当化根拠に着目すると、大きく2つに分けることが出来る。すなわち、労働契約上の使用者ではない第三者企業が名宛人となる制定法の諸規制は、(1)労働契約上の使用者が持つ機能を(一部)行使すること(例えば、労働契約当事者ではない第三者企業が、指揮命令や実労働環境を支配している場合が典型である)により正当化される場合と、(2)第三者企業が、使用者に対して影響力を持つという固有の地位にあること(その意味で使用者が持つべき機能を第三者企業が行っているとはいえず、第三者企業が使用者に対して経済的に優越的な地位にあること)により正当化される場合の2つである。

(1)のような正当化根拠による場合には、第三者企業が「使用者」に類似するといいやすいため、解釈論によっても名宛人となし得るし、理論的には使用者としての規制を及ぼすべきであると考えられる。これに対して、制定法によらずに、(2)のような第三者企業が使用者に対する影響力を持つということを根拠に、第三者企業に労働法に関連する義務を課することができるかについては、制定法の「使用者」とは異なる地位にあることが義務を課す根拠となっている以上、不法行為等の一般法理によることが出来る場合を除いて、難しく、CSR論が果たす役割が大きいと考えられる。換言すれば、(2)のような正当化根拠で第三者企業に規制を及ぼすには原則として、制定法が必要になると考えられる。この意味では、第三者企業が使用者による労働法規制の遵守に影響力を持つことを理由として法的な義務や責任を課す制定法上の規定は、ハードロー化したCSRともいふべき性質を持つと言える。制定法という大がかりな手段が必要にはなるものの、「使用者」としての義務を及ぼすことになる名宛人の交代や追加だけではなく、第三者の持つ影響力に応じた第三者固有の義務を課すことが可能となるため、多様な状況に適切に対応できると考えられる。第三者企業に第三者固有の義務を課すことは、第三者企業が労働者による労働の履行過程に関与することを求めることを意味するが、内容を具体化する作業については今後の課題となった。

以上のような研究成果の一部については、国内の研究会や、国際学会の若手研究者集会で英語にて国際的に発信する機会があり、参加者から質問を受けるなど関心を引くことができたものと考えられる。今後、日本の学会においても報告予定である。

5. 主な発表論文等

[雑誌論文](計18件)

土岐将仁「就業規則変更の一部の拘束力の有無 : 学校法人札幌大学(給与支給内規変更)事件(札幌高裁平29.10.4判決)」ジュリスト1530号127-130頁(2019), 査読無

土岐将仁「判例研究 神戸労働法研究会(第48回)グループ会社におけるセクハラ事案の申出を受けた親会社の対応義務 : イビデン事件[最高裁平成30.2.15判決]」季刊労働法264号147-157頁(2019), 査読無

土岐将仁「判例研究 神戸労働法研究会(第45回)グループ会社に向けられた抗議活動等の組合活動としての正当性 : フジビグループ分会組合員ら(富士美術印刷)事件[東京高裁平成28.7.4判決]」季刊労働法261号171-180頁(2018), 査読無

土岐将仁「ギグエコノミーとアメリカ労働法」労働問題リサーチセンター『第4次産業革命と労働法の課題』116-138頁(2018), 査読無

土岐将仁「会社分割に伴う労働契約の承継と5条協議違反の成否 エイボン・プロダクツ事件」ジュリスト1518号230-231頁(2018), 査読無

土岐将仁「法人格を越えた労働法規制の可能性と限界 個別的労働関係法を対象とした日独米比較法研究(6・完)」法学協会雑誌134巻11号2186-2253頁(2017), 査読無

土岐将仁「法人格を越えた労働法規制の可能性と限界 個別的労働関係法を対象とした日独米比較法研究(5)」法学協会雑誌134巻10号1934-2014頁(2017), 査読無

土岐将仁「法人格を越えた労働法規制の可能性と限界 個別的労働関係法を対象とした日独米比較法研究(4)」法学協会雑誌134巻9号1633-1718頁(2017), 査読無

土岐将仁「法人格を越えた労働法規制の可能性と限界 個別的労働関係法を対象とした日独米比較法研究(3)」法学協会雑誌134巻8号1411-1491頁(2017), 査読無

土岐将仁「日本における派遣労働者・請負労働者の格差問題とその解消策」労働問題リサーチセンター『格差社会と労働法の役割』43-60頁(2017), 査読無

土岐将仁「法人格を越えた労働法規制の可能性と限界 個別的労働関係法を対象とした日独米比較法研究(2)」法学協会雑誌134巻6号962-1060頁(2017), 査読無

土岐将仁「法人格を越えた労働法規制の可能性と限界 個別的労働関係法を対象とした日独米比較法研究(1)」法学協会雑誌134巻5号669-764頁(2017), 査読無

土岐将仁「未払賃金請求と債務免脱目的の法人格否認 : ヒューマンコンサルティングほか事件(横浜地裁平成26.8.27判決)」ジュリスト1502号131-134頁(2017), 査読無

土岐将仁「就業規則変更と労働者の同意の効力 山梨県民信用組合事件」法学教室 436号
8-12頁(2017), 査読無

土岐将仁「フランチャイジアーの労働者に対するフランチャイザーの労働法上の責任 アメリカにおける議論状況」日本労働研究雑誌 678号 63-71頁(2017), 査読無

〔学会発表〕(計4件)

Toki, Masahito “How are third parties regulated by labor law?”, ISLSSL XXII World Congress Young Scholar's Section Meeting (イタリアトリノ)(2018)

土岐将仁「アメリカのデジタルイゼーションと労働法の議論を踏まえた日本の労働法の課題」第3回東京大学・ソウル大学比較労働法セミナー(ソウル大学法学専門大学院)(2018)

土岐将仁「法人格を越えた労働法規制の可能性と限界」第1回東京大学・ソウル大学比較労働法セミナー(ソウル大学法学専門大学院)(2017)

土岐将仁「日本における派遣労働者・請負労働者の格差問題とその解消策」韓国労使政委員会・韓国労働研究院共催セミナー(韓国ソウル市)(2017)

〔図書〕(計0件)

〔産業財産権〕

出願状況(計0件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年：
国内外の別：

取得状況(計0件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年：
国内外の別：

〔その他〕

特になし

6. 研究組織

(1) 研究分担者

研究分担者氏名：なし

ローマ字氏名：なし

所属研究機関名：なし

部局名：なし

職名：なし

研究者番号(8桁)：なし

(2) 研究協力者

研究協力者氏名：なし

ローマ字氏名：なし