

科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 3 年 6 月 2 日現在

機関番号：17102

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2017～2020

課題番号：17K03409

研究課題名（和文）職場の健康・安全についての労働契約上の予防義務の再構成

研究課題名（英文）Prevention for the health and the security in workplace on the basis of the Contract of Employment

研究代表者

野田 進（NODA, Susumu）

九州大学・法学研究院・特任研究員

研究者番号：90144419

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）： 職場における健康・安全に関する配慮義務の根拠を、フランス法で調査した。第1に、職場の健康・安全について、1989年のEU指令に基づき、予防の一般原則による規制法理が発達した。破毀院は、使用者の一般的義務として、2002年のアスベスト災害に関する判決で、「労働契約に基づく安全の結果義務」の理論を確立した。第2に、職業上の危険を現実回避し除去する手段が、1982年法で導入された。労働者は、生命および健康に対する重大かつ急迫の危険をみだしたときには、使用者に、警告し危険から退避することができる。これらは、職場における健康および安全に関して、使用者の現実的義務を導いた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

日本では、職場の安全衛生に関して、労働安全衛生法が公法的義務を規定し、また労働契約法では使用者の安全配慮義務が課されている。しかし、これらは、公法的義務であるか、損害賠償という責任補填の根拠規定ではない。労働者が、現に職場に存在する健康・安全上の危険を、現実除去し、回避させる法的な手立ては、存在しない。そこで、労働契約における権利義務関係の中で、労働者と使用者が、現実に職業的危険を除去し、安全・健康的な職場環境の回復を図るための法的根拠を見だし、立証することが本研究の学術的・社会的意義である。

研究成果の概要（英文）： The aim of this research is to prove the legal grounds of the obligation to consider the health and the security in workplace on the basis of the Contract of Employment. The Study on French labor law give us some fruitful suggestions.

First, the general theory of the prevention has developed in success, because of Directive of EC in 1989. Especially, in 2002, on the case of the occupational diseases caused by asbestos, Supreme court judged that the employers have “an obligation of result to the security on the basis of Contract of Employment.” This theory has spread to other areas. Secondly, the legal measures to prevent and remove the occupational risk were introduced in 1882, and developed steadily. According to French labor code, the workers have the right to alert the danger and to evacuate from the danger in work, if he finds important and imminent occupational dangers. These brought the obligation of the employers to improve actually the health and the security.

研究分野：労働法

キーワード：職場の健康と安全 安全配慮義務 労働契約 フランス法 危険予防義務 警告権 退避権

1．研究開始当初の背景

わが国では、職場における労働者の健康および安全が、労働安全衛生法において、事業主の責務として確保されているが（労安衛法3条1項）、労働者から職業危険を防止し、労働環境を是正する手立ては、定められていない。労働契約法において、使用者は労働契約上の安全配慮義務を課されているが、これに対応する労働者の権利は、使用者が同義務に違反する場合に、損害賠償を請求しうるにとどまる。このため、現在の第3次産業を中心とする産業構造の中で、特にIT労働に起因する、メンタルヘルスなど可視化しにくい健康・安全について、十分な法的対応が為されない状況にある。

これに対して、先進の諸外国では、職場の健康・安全について、使用者の「予防義務」の概念を前提に、労働者が健康・安全上の措置の履行を請求しうる仕組みを整えてきている。特に、フランスでは、1980年代からこの分野のパイオニアであり、その後のEC指令とともに、労働契約論を基礎に据えた新機軸の法理・法制度を形成してきた。わが国では、この法理論が伝えられず、議論が停滞している観があり、比較法的手法で新たな法的思考を提示する必要がある。

2．研究の目的

わが国の法制・法理では、使用者は労安衛法上の措置義務を課されているが、職業危険の発生の前に、すなわち「川上で」、損害を現実に予防するための労働契約上の義務が、法理上認められていない。たしかに災害が発生してからその補填を賠償することは重要であるが、職場における健康・安全の確立を意味するものではない。災害を発生させない環境の保障と、災害を被らないことの権利を、労働契約上の権利義務として追求すべきである。これを、わが国では未開拓である、フランス法の研究を通じて、明らかにする。

3．研究の方法

本研究は、上記のように、職場の健康・安全の予防義務について、EU法およびフランス法の法理と実務の研究に基づき、そこで発展・形成された労働契約法としての予防義務の構成を、日本の法理においては労安衛法の分析から解釈論・立法論として構築するものである。

具体的には、フランス法とEU法の次の動向に注目した。第1に、1982年の法制で出発した、労働者の「警告権・退避権」の制度は、労働者側からの危険予防の重要手段として、位置づけられ、この国の労働社会で定着しており、現在のコロナ禍の危険予防としても話題になることが多い。第2に、判例法理として発展した、使用者の「安全の結果義務」であり、使用者は単に安全保障体制の措置義務（手段債務）として安全義務を負うのではなく、健康安全の結果について義務を負うとの法理が確立した。

これらの、特にフランスでの法適用の実情について、立法・判例だけでなく、行政通達等を収集し分析するとともに、フランスでの企業の聞き取り調査で、実務上の問題を把握することとした。

4．研究成果

（ ）労働者の警告・退避権

（1）一般原則

重大な職業危険の状況があるとき、労働者は自らの判断で、その危険に関して一定の行動をとる権限が、法律上認められている。それは、1982年12月23日の法律で、オルー法の一環として設けた、職場の健康・安全に関する自治的権能であり、労働者の警告権（droit d'alerte）および退避権（droit de retrait）として、広く知られた権利である。

これらの権利が認められるまでは、健康安全上の措置については、使用者のみがその義務を一方的に負担し、その反面で、労働者はそれによる保護対象と位置づけられるのみであった。その反面で、労働者には、安全上の措置について労働者個人として要求するいかなる権限も認められていなかった。そこで、労働者個人に対して、一定の義務の負担とともに自治的権限を付与したのが、警告および退避の権利である。

次のように定められる（L.4131-1条）。「就労者（travailleur）は、その生命または健康に対して重大かつ急迫の危険を示すと考える合理的な理由を有する、あらゆる労働の状況について、ならびに、保護システムにおいて確証しうる欠陥について、使用者に対して直ちに警告をなすものとする。

（2）警告権および退避権の行使の条件

（a）警告権・退避権の主体

これらの権利を行使しうるのは、労働法上の権利主体として使用者と結ばれた「労働者（salarié）」ではなく、上記のように「就労者」である。それは、当該使用者の労働者に限られず、労働者とはいえない者（実務研修の者）、労働者であっても労働契約関係のない者（受け入れ企業のもとでの派遣労働者）、その他の使用者の指揮下で就業するすべての者が含まれる（ただし、本節では、表現を簡易にするために「労働者」と表記する）。

(b) 生命・健康に対する重大かつ急迫の危険

警告権を行使するには、労働者が労働の状況に重大かつ急迫の危険があると考え、合理的な理由が存在しなければならない。もっとも、こうした危険は、労働者がそのように考えれば足りるから、危険の「外在性」は要件とされない。例えば、ある任務が自己の健康状態にとって危険であると考えて警告し、退避する場合に、「危険の外在性という条件が、もっぱら要件とされるわけではない*」として正当性が認められている。ここにいう危険は身体的危険に限られず、メンタルな危険も含まれる。

*Soc. 20 mars 1996, n° 93-40.111, 建物保守管理会社で国立研究所の施設を管理するポストに異動を命じられた労働者が、使用者に、自分の健康状態では野生動物や化学物質との接触が不適合であることを通知して、仕事を放棄し、労働医の診断書を提出したところ、使用者が能力不適合として解雇したため、その適法性が争われた事案である。原審（Paris 控訴院）は、本条の適用は、重大かつ急迫な危険を示している（présenter）と労働者が考える合理的な理由がある勤務状況が必要であるとして、訴えを棄却していたところ、破毀院は本文のように判断して原判決を破棄した。

また、同条は、「重大かつ急迫な危険の客観的な存在を要求しているのではなく、労働者がそのような状況ありと考える合理的な理由を持つことを要件とするものであり**」、現に危険が迫っていることまでは求められない。これに対して、退避権の行使が、重大かつ急迫な危険ありと「考える合理的な理由」を労働者が主張できないときには、退避権は目的や条件を逸脱していることになり、それを理由とする解雇は適法となる***。

**Soc. 23 avril 2003, n° 01-44.806. 数年の間に他のバス路線で運転手への襲撃事件があり、原告労働者らの路線から退避する状況であったかが問題となった。

*** Soc. 17 octobre 1989, V, no 86-43.272. 被告会社の秘書であった原告（女性）は、自分の執務室の風通し（courant d'air）が悪いことを理由に部屋を出て戻らず、退避権を行使した。このため被告会社が同人を解雇したことから、原告はこれを不適法な解雇として賠償金を請求したが、破毀院は、同請求を否定した控訴院判決を支持して破棄申立を棄却。

重大かつ急迫な危険ありと考える合理的な理由の有無についての判断は、事実審裁判所の専権に属する判断事項であり、使用者が判断することはできない。

(c) 権利の行使

警告権の行使において、使用者への注意喚起は、書面で行う必要はなく、またその他の特別の形式を要件として課すことはできない。また、退避権の行使について、使用者への予告やその同意を要件とすることもできず、それらをなさなかったとしても、退避を理由とする解雇は適法でない。

労働者の警告権は労働者個人に属する権利であり、その行使に当たって、社会経済委員会（2017年改正前は安全衛生労働条件委員会）の関与を義務づけることはできない。なお、社会経済委員会の労働者代表は、後述のように、これとは別に組織として警告権を行使することができる。

退避権の行使は、第三者に対して、新たな重大かつ急迫な危険を作り出すことのないような態様で、行使するものとする（L.4132-1条）。

(3) 警告権・退避権の行使の帰結

(a) 労働契約上の帰結

労働の状況が生命または健康に重大かつ急迫の危険を示すと思う合理的な理由があるとして、警告し退避した労働者に対しては、いかなる制裁やいかなる賃金控除もなされてはならない（L.4131-3条）。

退避権の行使を理由になす解雇は、真実かつ重大な解雇理由を欠く不適法な解雇となる。それだけでなく、判例では、退避権の行使が解雇理由であることを解雇通知書に示した解雇を無効（nul）とする例がある****。無効な解雇については、未払い賃金請求に加えて、法律で列挙された解雇の無効の場合には、最低額を賃金6ヵ月とする特別の補償手当の定め（L.1235-3-1条）があるが（第編第4章第1節3（2）を参照）、待避権の行使による解雇無効は、判例によるものでこの定めには列挙されていないから、6ヵ月の最低保障の適用はなく、通常の損害賠償の算定によることになろう。

**** Soc. 25 novembre 2015, n° 14-21.272. 海外勤務で人種差別的な攻撃を受けたことの恐怖から、労働者が退避権を行使して帰国したところ、使用者が退避権の行使に同意せず解雇をなし、解雇通知書においてその権利行使を解雇理由とする旨が明示されていた事案であり、控訴院の判断を破棄して、解雇は無効と判断した。

退避権を適法に行使している期間、上記の定めのように賃金は控除されない。すなわち、待避権の行使により労働契約が「停止」するのではなく、当該危険業務についての労働を回避する権限が法律上承認されることになる。したがって、使用者は、退避権を行使した労働者に対して、その「危険」のない、同等の職業格付けの同種の職務に配置して勤務を命じることは妨げられない。

また、複数労働者が一斉に退避権を行使する場合、特定の職業的要求をして労働を中止する点で、ストライキの定義*に類似しており、ストライキであるならば賃金請求権は消滅する。退避権の行使の場合は、職業的要求ではなく「危険」の警告である点で相違があり、その健康・安全上の役割により賃金控除が禁止されることになろう。

*ストライキは、「職業的要求を支援することを目的となされる、労働の集団的かつ共同意思による、労働の中止」の3つの要素で定義される。なお、労働組合の関与は、定義上必要とされない。

(b) 使用者のなすべき措置

使用者は、その退避権を行使した労働者に対して、保護システムの欠陥等による重大かつ急迫の危険の残る労働の状況のもとで、勤務を再開することを要求することはできない(L.4131-1条3項)。すなわち、使用者としては、保護システムの改善その他の、労働者の主張する危険を除去することにより、退避の状況を終了させる。

また、社会経済委員会(2017年改正前は安全衛生労働条件委員会)の従業員代表委員は、労働者の警告権および待避権の行使等を通じて、重大かつ急迫な危険の原因があることを確認したときには、直ちに使用者に対して、次にみる委員会としての警告を発して、問題処理に着手する。この処理がなされた後に、労働者に対してなされた解雇もまた違法・無効である**。

** Soc. 28 janvier 2009, Bull. civ. V, no 24. 被告会社で自動車の塗装を流れ作業で行う業務に従事していた原告は、2002年1月16日、被告が原告の持ち場に1名の労働者しか配置しないと発表したことから、その作業のための機材を設置した土地が滑りやすく、もう1名の労働者がその動きを監視しておかないと危険である旨表明して、1月17日に退去権を行使するとし持ち場を離脱した。同人は、2時間半後に、安全衛生労働条件委員会の特別会議によりもう一人の操作者を維持するという決定がなされたために仕事を再開したが、同月30日に重大な非行(職場離脱)を理由に解雇された。これについて、破毀院は、「労働者が危険な状況にあるポストから離脱する権利を正当に行使したことを理由とする解雇は、無効である」と判断し、不適法な解雇とのみ判断していた控訴院判決を破棄した。

() 判例による「安全の結果義務」

(1) アスベスト被曝事件判決

使用者に課せられた予防のための法的な措置義務を背景に、判例はさらに進めて、使用者は「安全の結果義務(l'obligation de sécurité de résultat)」を負担しているとの法理を導くようになった。その契機は、2002年2月28日言い渡しの一連の「アスベスト被曝事件」についての判決であり、破毀院は、「使用者は、同人を労働者と結びつける労働契約によって(en vertu de)、特に企業で製造または使用する物質が労働者に対して負わせる職業病に関して、労働者に対する安全の結果義務を負うのであり、.....使用者が労働者の被っていた危険を認識しまたは認識しているべきであったのに、それを防止するために必要な措置を執らなかったときには、この義務に違反することは、社会保障法典L.452-1条にいう『許しがたい非行(faute inexcusable)』の性格を有することになる」と判断して、職業病としての労災保険上の補償にとどまらず、損害賠償の請求を認容する法理を提示した**。

* Soc.28 févr. 2002, n° 00-10.051, Bull. civ. V, no 81. 労働者Aは、1976年にB社に機械工として雇用され、その後C社に出向した後に、D社に再出向されて、1980年から機械工として、1986年から1996年まで倉庫係として勤務した。同人は、1994年に中皮腫に罹患し、診断書を得て疾病保険初等金庫に申請したところ、同初等金庫は1995年にD社での業務を原因するものとして職業性を認めていたところ、1996年同地方金庫はこれら複数の使用者のもとでリスクに曝されたものと判断した。Aが1996年に死亡したため、権利承継者Xが原告となり、D社の承継会社であるE社を被告として損害賠償を請求したのが本件である。控訴院で被告E社は「許しがたい非行」の主原因はD社であると主張したが、破毀院は本文のように判断して、その主張を退けた。なお、破毀院社会部は、同日付で、その他3件の同趣旨の判断を下している。

** フランス法の体系では、労災補償は労災保険のみが専属管轄を認められ、かつ労災保険制度は労働法典から切り離されて、社会保障法典の一内容を構成している(社会保障法典第1部第4巻「労働災害および職業病」L.411-1条以下)。学理上も、労災保険は労働法の規制分野に属さないものと解されており、労働法領域では論じられることは少ない。したがって、例えば安全基準

違反の設備により労災事故が生じた場合にも、労働法の主義範囲内では補償や私法上の責任追及が論じられることはなく、刑事罰や行政的制裁が問題となる。ただし、「災害が、使用者または使用者を代理して労務指揮をなす者の「許しがたい非行 (faute inexcusable)」に原因するときには、被災者またはその権利承継人は、以下に定める条件で賠償金を受ける権利を有する」との定めにより (社会保障法典 L.452-1 条)、その場合に限り使用者に対する私法的制裁 (損害賠償) を請求しうることになる

(2) 予防アプローチ

このように、職業危険に対する予見 (anticipation) および予防の必要が、安全結果義務の中核であり、その淵源は、使用者の締結した労働契約であると解される。すなわち、使用者は、労働契約に基づき、労働者の健康と安全を保護するために、危険を予見し十分な予防措置を講じないときには、その結果生じた災害について、同義務に違反して「許しがたい非行」を犯したものとして、損害賠償の責任を負うことになる。

同判決以後、この職業リスクに関する「許しがたい非行」の成否判断の法理は広く採用されるようになり、労働者の保護を強化する法理を基礎づけるようになった。例えば、労働災害が生じた後の再発についての追跡検査の懈怠、受動喫煙に対する不十分な保護措置、ハラスメント被害を受けた後の労働者の自殺の試み、さらには安全設備の設置の不備などの事案において、この法理が適用されている。この安全の結果義務の不履行についての損害賠償請求の成否を判断するにあたって、破産院は使用者があらかじめ予防措置を講じていたかの判断、すなわち「予防アプローチ (approche préventif)」こそが、安全義務の履行を評価するための基準として考慮されるようになる。判例においては、予防こそが使用者の労働契約上の第一義的な配慮事項であり、労働契約における基本的な義務であることになる。

() 総括

以上のように、労働者の警告権・退避権という法制により、労働者からの職業危険からの回復を使用者に要求する法的手段が整備され、かつ、安全・健康に関する使用者の法的義務を、単に手段債務としての措置義務にとどめるのではなく、具体的な結果債務として構成することで、使用者の予防義務を明確化している。この理論展開は、日本法は解釈論・立法論に示唆を与え、法理の充実を可能にする。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計15件（うち査読付論文 3件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 3件）

| | |
|--|--------------------|
| 1. 著者名 野田進 | 4. 巻 1927号 |
| 2. 論文標題 労働時間改革における立法と判例の相関 | 5. 発行年 2019年 |
| 3. 雑誌名 労働法律旬報 | 6. 最初と最後の頁 8-20 |
| 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 野田進 | 4. 巻 1191号 |
| 2. 論文標題 業務委託契約により事業遂行する代理店が解散し労働者を解雇した場合の運営会社の雇用責任 | 5. 発行年 2019年 |
| 3. 雑誌名 労働判例 | 6. 最初と最後の頁 5-17 |
| 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 野田進 | 4. 巻 266号 |
| 2. 論文標題 年休の時季決定における使用者の関わり 『不作為を基本とする義務』からの脱却 | 5. 発行年 2019年 |
| 3. 雑誌名 季刊労働法 | 6. 最初と最後の頁 104-122 |
| 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 野田進 | 4. 巻 1942号 |
| 2. 論文標題 育児法違反の不利益取扱いに対する地位確認請求（正社員復帰請求）の立論 | 5. 発行年 2019年 |
| 3. 雑誌名 労働法律旬報 | 6. 最初と最後の頁 12-30 |
| 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 野田進 | 4. 巻 1951号 |
| 2. 論文標題 労働契約論としての休暇・休業・退職 ジャパンビジネスラボ事件東京高判を起点に | 5. 発行年 2020年 |
| 3. 雑誌名 労働法律旬報 | 6. 最初と最後の頁 42-54 |
| 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 野田進 | 4. 巻 260 |
| 2. 論文標題 マクロン・オールドナンスによる労働契約法の改革 - 不当解雇の金銭補償、工事・作業契約、集团的約定解約 | 5. 発行年 2018年 |
| 3. 雑誌名 季刊労働法 | 6. 最初と最後の頁 127頁～149頁 |
| 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 野田進 | 4. 巻 85巻1号 |
| 2. 論文標題 マクロン・オールドナンスによる団体交渉システムの改革 (1) 企業協定の優越、多数派・非典型協定の一般化 | 5. 発行年 2018年 |
| 3. 雑誌名 法政研究 | 6. 最初と最後の頁 364頁～404頁 |
| 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 有 |
| 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 野田進 | 4. 巻 85巻2号 |
| 2. 論文標題 マクロン・オールドナンスによる団体交渉システムの改革 (2 ・ 完) - 集团的成果協定、企業交渉を支える制度枠組み | 5. 発行年 2018年 |
| 3. 雑誌名 法政研究 | 6. 最初と最後の頁 339頁～372頁 |
| 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 有 |
| 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 野田進 | 4. 巻 263 |
| 2. 論文標題 フランスにおける社会経済委員会の設置 - 二元代表システムの新展開 | 5. 発行年 2018年 |
| 3. 雑誌名 季刊労働法 | 6. 最初と最後の頁 90頁 ~ 106頁 |
| 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 野田進 | 4. 巻 262 |
| 2. 論文標題 労働法規範における公序の失墜 - デロゲーションから補足性原理へ | 5. 発行年 2018年 |
| 3. 雑誌名 季刊労働法 | 6. 最初と最後の頁 150頁 ~ 165頁 |
| 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 野田進 | 4. 巻 259号 |
| 2. 論文標題 マクロン・オールドナンスによる労働契約法の改革 | 5. 発行年 2018年 |
| 3. 雑誌名 季刊労働法 | 6. 最初と最後の頁 127-149 |
| 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 野田進 | 4. 巻 84巻3号 |
| 2. 論文標題 フランス『雇用保持発展協定』のインパクト | 5. 発行年 2017年 |
| 3. 雑誌名 法政研究 | 6. 最初と最後の頁 222-246 |
| 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 有 |
| 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 野田進・渋谷美羽・阿部理香 | 4. 巻 256号 |
| 2. 論文標題 フランス『労働改革法』の成立 労働法の「再構築」始まる | 5. 発行年 2017年 |
| 3. 雑誌名 季刊労働法 | 6. 最初と最後の頁 126-162 |
| 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 野田進 | 4. 巻 257号 |
| 2. 論文標題 フランス1950年労使関係法の展開過程 | 5. 発行年 2017年 |
| 3. 雑誌名 季刊労働法 | 6. 最初と最後の頁 19-36 |
| 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 野田進 | 4. 巻 1894号 |
| 2. 論文標題 妊娠中の客室乗務員に対する軽易業務転換 | 5. 発行年 2017年 |
| 3. 雑誌名 労働法律旬報 | 6. 最初と最後の頁 6-17 |
| 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 野田進 |
| 2. 発表標題 労働契約における規範形成-本シンポジウムの趣旨 |
| 3. 学会等名 日本労働法学会 |
| 4. 発表年 2019年～2020年 |

| |
|--------------------------------------|
| 1. 発表者名 野田進 |
| 2. 発表標題 雇用社会の変容と労働契約終了の法理 - 3つの視角 |
| 3. 学会等名 日本労働法学会 |
| 4. 発表年 2017年 |

〔図書〕 計1件

| | |
|-------------------------------|-----------------|
| 1. 著者名 野田進 | 4. 発行年 2019年 |
| 2. 出版社 日本評論社 | 5. 総ページ数 288 |
| 3. 書名 規範の逆転 - フランス労働法改革と日本 | |

〔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 |
|---------|---------|
| | |