

令和 5 年 5 月 26 日現在

機関番号：15301

研究種目：若手研究

研究期間：2019～2022

課題番号：19K13531

研究課題名（和文）実効的な労働法規制を可能とするための労働法の名宛人に関する総合的研究

研究課題名（英文）A study on addressees of labor laws to enable effective labor law regulations

研究代表者

土岐 将仁（Toki, Masahito）

岡山大学・社会文化科学学域・准教授

研究者番号：60707496

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 4,700,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では、労働契約外の第三者企業に対してどのように実効的に労働法規制を及ぼしうるかについて、国際労働法分野におけるソフトローによる取組みの展開も踏まえつつ、比較法的に検討した。「使用者」の意義を拡張して解釈して規制を及ぼす以外にも、使用者による規制の遵守に関与しうる者に、その地位に応じた義務を課すことも有益な選択肢となるが、これを解釈論で行うのは容易でないこと、必要に応じてソフトローアプローチも検討されるべきことが示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

企業間競争の激化やプラットフォームワークといった新たな働き方の登場によって、労働者の労働契約の相手方を規制の名宛人とする労働法規制の実効性が損なわれうる事態が生じている。本研究の成果は、このような変化に対応するために、解釈論の限界も含めて、どのようなアプローチをとりうるかを示唆するものであり、制度構築などの今後の検討にあたっての素材を提供するものといえる。

研究成果の概要（英文）：This study examines how labor law regulations can be effectively applied to third-party firms outside of employment contracts from a comparative legal perspective, taking into account the development of soft law initiatives in the field of international labor law. In addition to extending the notion of "employer" to impose regulations, it is suggested that imposing obligations on those who may be involved in compliance with regulations by contractual employers in accordance with their status would be a meritorious option although it is not easy to do so through interpretation. It is also suggested that a soft law approach should be considered as necessary.

研究分野：労働法

キーワード：使用者 サプライチェーン 親会社 発注者 ソフトロー 中核的労働基準

1. 研究開始当初の背景

(1) 近年、グローバルレベルで企業間の競争が一層激化していることによって、ある企業が他企業に対してコスト削減等の目的のために統制を及ぼすということが増えている。更に、情報通信技術の一層の発展によって形式上は別法人となっている会社に運営されている店舗等の企業施設の運営状況をリモートでモニタリングすることが一層容易になっている。こうした環境の変化によって、企業が、労働者を雇用している別企業による労働法の遵守に関して(悪)影響を生じさせたり、あるいは、別企業の労働者に対して指示等を与えたりするような場合が生じている。

労働法上の様々な規制は、伝統的には、労働者の労働契約の相手方であるところの労働契約上の使用者を名宛人としている。そのため、上述したような、労働契約外の第三者企業が、労働契約上の使用者との間で有している資本関係や契約(取引)関係を通じて、労働契約上の使用者による労働法の履行に関して、直接ないし間接の影響を及ぼしているような状況については、必ずしも十分な対応がなされているとは言い難い状況にある。確かに、日本の国内法の動向を見てみると、例えば、2018年6月末に成立した働き方改革実現推進法による労働時間等設定改善法の改正によって、短納期発注や発注内容の頻繁な変更により他の事業主の労働時間の設定の改善を阻害しないよう配慮すべきことが明定されるなど、労働契約上の使用者以外の者をも念頭に置いた規定も現れつつある。しかし、こうしたパッチワーク的対応にとどまるのではなく、労働法規制の実効性を十分に確保するために、理論的な観点から労働契約上の使用者以外の者を対象にどのような規制を行っていくかを検討する必要性が生じていた。

(2) また、働き方の多様化という文脈において、注目を集めているプラットフォームワーク(クラウドワークやオンデマンドワークなど)は新たな三者関係を生じさせている。ここでも、サービスを運営するプラットフォームと就労者の提供する役務の受領者のいずれに対してどのような規制を行うべきかという、規制の名宛人に関する問題が生じている。労働法学では、業務請負や労働者派遣などに関して使用者性をどのように理解すべきかという観点からこうした三者関係についても検討が行われてきた。しかし、プラットフォーム就労は、アルゴリズムの活用や役務提供が遠隔地で随時に行われる等の点で従来の就労形態とは違う特徴を有するものと考えられ、そうした特徴に則した検討も求められている状況にあった。

2. 研究の目的

以上のような状況を踏まえた上で、本研究では、規制の実効性を高めるために、労働法の名宛人をどのように考えるべきかを検討課題とした。具体的には、我が国の状況に即して、労働契約上の使用者と一定の関係を有する第三者企業が、使用者による労働法の履行にどのように関与すべきかを、集団的労働関係法をも射程に入れつつ検討することを試みた。また、労働法の実効性を高めるといふことの意義を、労働法令が遵守されている状況の確保と捉える場合には、必ずしも労働契約外の第三者企業に対して、法的責任を課すること(ハードロー的規制)だけが唯一の方法であるとはいえないこととなる。そこで、ソフトロー的手法によってどの程度、こうした第三者企業を関与させることができるかについても付随的に明らかにすることを目的とする。

3. 研究の方法

(1) 従来の研究代表者の分析によれば、労働契約外の第三者企業が労働法規制の名宛人となるのは、大きく労働契約上の使用者が有する機能(の一部)を行使する場合、労働契約外の第三者企業が使用者とは異なる固有の地位に立つ場合の2つの場合が区別されることになる。そこで、(2)の日本法・比較法的検討を行うにあたってはこうした区別を意識しつつ分析を行う。また、(3)で検討するソフトローアプローチでは、取引や資本関係を有する別企業が行う労働に関する人権侵害の回避等が求められているが、そこで求められている措置はの場合に第三者企業がどのような行為義務を負担しうるか、また、それを解釈論によりどこまで負担させうるかの材料を提供しうる。そこで、こうした点を意識しつつ分析を行う。

(2) 2で述べた点を明らかにするため、まず、アメリカ法やドイツ法等を対象として、研究代表者の本研究以前の蓄積に依拠しつつも、労働契約外の第三者企業が労働法規制の名宛人となる場合についての比較法的知見を深化させることとした。具体的には、本研究課題の採択以後のアメリカにおける共同使用者の法理やドイツにおける注文者責任の規定に関する裁判例や学説上の議論状況の展開などをフォローする。また、日本法についても、労組法上の「使用者」や安全配慮義務等の負担者の拡張に関する裁判例や学説上の議論状況をフォローする。

(3) ソフトローアプローチによる可能性と限界を探るため、国際労働関係における議論状況に

ついて検討を行う。すなわち、ビジネスと人権に関する指導原則、ISO 26000、OECD 多国籍企業行動指針、ILO 多国籍企業指針等のソフトローとしての性質を有する文書では、いわゆる中核的労働基準についてサプライチェーンなどある企業にとって影響力の範囲内にある他企業によるその遵守をも求められるようになってきている。そのため、中核的労働基準の基本的な意義やこうしたアプローチが求められるに至った経緯を分析する。また、こうしたソフトロー規範の展開を踏まえつつ、サプライチェーンの末端企業で生じた労働に関する人権侵害について中核企業に損害賠償責任等を負担させる可能性についての議論をフォローする。

(4) 上記(2)(3)を踏まえた上で、労働契約外の第三者企業が労働契約上の使用者による法令遵守にあたり果たすべき役割や責任等について、ハードロー・ソフトローの役割分担を意識しつつ、日本法の解釈論・立法論の可能性と限界を検討する。

4. 研究成果

本研究の主な成果は、以下の4点に整理することができると思われる。

(1) 労働契約上の使用者が有する機能(の一部)を行使する場合、労働契約外の第三者企業が使用者とは異なる固有の地位に立つ場合の2つの場合を区別して把握し、は解釈論による対応が比較的容易である一方、は制定法が基本的には必要となる、との研究代表者が設定した基本的枠組みに関しては、国際労働法における議論に枠を広げても妥当しうるものであった。

(2) 国際通商ルールにおける国際労働基準の設定が挫折した後に、ILO 総会で採択されたILO 宣言(1998年)が、国際的に承認された労働に関する人権を定義する文書として重要な意義を有している。そして、企業による人権尊重責任として、サプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスの実施などを求めるビジネスと人権に関する指導原則においても、このILO 宣言が参照されている(なお、指導原則では、バリューチェーンとされている)。この指導原則によって、法的拘束力を持たないものの、指導原則による人権デュー・ディリジェンスとして、サプライチェーンの特に中核企業は、サプライチェーン内で他の企業による人権侵害が生じないように対応する必要が生じていた。ソフトローで企業に対してこうした対応を求めることは、ガバナンス・ギャップに対応するために、有益な方法であるといえる反面、法的拘束力はないとはいえ、理論的には法人の単位を超えてこうした措置を求めうることに疑義が示されている状況にある。また、指導原則それ自体は法的責任を生じさせるものではないものの、このようなサプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスの実施といったソフトロー上の要請も踏まえつつ、サプライチェーンの末端企業が生じさせた人権侵害等について、中核企業が(不法行為法による)法的責任を負うかも検討されている。しかし、前述のように、ソフトローとはいえ法人を超えた責任を觀念することについて指導原則の考え方に理論的な課題があることから、解釈論上のハードルが低いとはいえないという状況にあると考えられる。

前述したように、従来の研究代表者の分析によれば、労働法の名宛人となる場合には、伝統的な労働契約上の使用者が有する機能(の一部)を行使する場合と、労働契約外の第三者企業が使用者とは異なる固有の地位にある場合とを区別することが有益であり、の場合には基本的には特別な立法を要すると思われるが、サプライチェーン末端における人権侵害についても同様に解しうると評価できる(諸外国でサプライチェーンをも含む人権デュー・ディリジェンスを義務づける立法は、第三者に固有の地位に応じた固有の義務を課する立法であると評価できるといえる)。サプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスで企業に求められる措置の内容や法的責任を生じさせる場合の注意義務に関する議論は、第三者企業に対してその固有の地位に基づき実施すべき内容を法的に画する上で参考になるといえる。

(3) 労働契約外の第三者企業が使用者とは異なる固有の地位にある場合に第三者企業に法的な義務づけを行うためには、制定法が必要であると考えられる。ただし、制定法による対応が直ちに難しい場合には、ソフトロー的手法として、行政が設定するガイドラインのほか、業界団体等のガイドラインを活用する方法も考えられる。本研究では、上記の国際労働基準における議論も念頭に置きつつ、プラットフォームワークの業界自主ガイドラインを取り上げて検討を行った。制定法とは異なる意義を有するものとしてそうしたガイドラインが一般的に実効性を有するために必要となる条件としては、ステークホルダーによる策定過程への関与、実施状況のモニタリング等が考えられる。

(4) 日本の労働組合法上の「使用者」について、近時の中労委の命令や裁判例を整理すると、いわゆる労働契約基準説といわれる立場によるものが支配的な状況にある。学説においては、労働法上の使用者を、当該紛争を解決しうる地位や、個別的労働関係法において義務や責任を負担することに着目して、定義づけるものも有力に主張されていることが確認された。この点に関連して、特に安全衛生分野に関する個別的労働関係法においては、必ずしも伝統的な労働契約上の使用者が有する機能(の一部)を行使しているとはいえない労働契約外の第三者企業が名宛人とされていたり、安全配慮義務に関しても、実質的に指揮監督を行っているといえるような事実関係

よりも広い場合で労働契約外の第三者企業が安全配慮義務を負担する場合が裁判例において認められつつあることが確認された。そこで、上記のような労組法上の使用者に関する学説上の動向や安全衛生分野における名宛人の拡張の展開を踏まえると、個別的労働関係法上、一定の義務を負担する場合において、労組法上の使用者性が当然に認められるかが問題となる。各法令における名宛人の範囲はその趣旨目的から画される必要があるため、労組法上の使用者は労組法の趣旨目的から名宛人の範囲が画されることとなる。そのため、他の個別的労働関係法等により義務や責任を負担するからといって労組法上の使用者性が認められるとはいえないこととなる。団体交渉による労働条件設定を重視する場合には、労組法上の使用者の意義としては労働契約基準説を基本に判断されることとなり、従って、個別的労働関係法上の義務が第三者企業に拡張されうる事案においても、労組法上の使用者については、労働契約基準説の立場から事実関係が評価されるべきであると考えられる。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計23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 0件）

1. 著者名 土岐将仁	4. 巻 1572
2. 論文標題 持株会社の労組法上の使用者性と義務的団交事項該当性：国・中労委(昭和ホールディングス)事件[東京地裁令和3.3.24判決]	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 ジュリスト	6. 最初と最後の頁 133-136
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 土岐将仁	4. 巻 1
2. 論文標題 労組法上の使用者性と他の法令上の義務 近時の事例・議論を題材として	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 労働問題リサーチセンター『雇用・就業をめぐる諸政策の重層化と労働法の役割』	6. 最初と最後の頁 42-64
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 土岐将仁	4. 巻 1186
2. 論文標題 就業規則法理の意義と解釈論上の論点	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 法律時報	6. 最初と最後の頁 21-28
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 土岐将仁	4. 巻 280
2. 論文標題 判例研究 神戸労働法研究会(第64回)雇用終了に関する責任を交渉事項とする団体交渉と労組法上の使用者性：国・中労委（国際基督教大学）事件[東京高裁令和2.6.10判決]	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 季刊労働法	6. 最初と最後の頁 188-199
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 土岐将仁	4. 巻 280
2. 論文標題 労働法の実現手段としての業界自主ガイドライン 「フードデリバリー配達員の就業環境整備に関するガイドライン」を題材として	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 季刊労働法	6. 最初と最後の頁 50-57
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 土岐将仁	4. 巻 1556
2. 論文標題 有期契約労働者への退職金不支給と労契法20条の不合理性 : メトロコマース事件 (最三小令2.10.13判決)	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 ジュリスト	6. 最初と最後の頁 115-118
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 土岐将仁	4. 巻 134
2. 論文標題 法人格を越えた労働法規制の可能性と限界	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 日本労働法学会誌	6. 最初と最後の頁 201-213
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 土岐将仁	4. 巻 2021年5月号 (57巻5号)
2. 論文標題 論点焦点 フリーランスの活用と留意点	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 月刊社労士	6. 最初と最後の頁 32-33
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 土岐将仁	4. 巻 1
2. 論文標題 国際労働基準とその多様な実現手法 ルール形成の相互作用と展開	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 労働問題リサーチセンター 『激変する雇用環境と労働法・労働政策の課題』	6. 最初と最後の頁 371-394
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 土岐将仁	4. 巻 1
2. 論文標題 有期契約労働者に対する退職金・賞与の不支給と労契法20条の不合理性・メトロコマース事件・最三小判令和2年10月13日民集74巻7号1901頁, 学校法人大阪医科薬科大学 (旧大阪医科大学) 事件・最三小判令和2年10月13日労判1229号77頁	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 全国労働基準関係団体連合会 『令和3年度個別労働紛争解決研修応用研修テキスト (第1分冊)』	6. 最初と最後の頁 58-66
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 土岐将仁	4. 巻 275
2. 論文標題 AI社会における個別的労働関係法制の課題	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 季刊労働法	6. 最初と最後の頁 47-56
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 土岐将仁	4. 巻 210
2. 論文標題 労働法の名宛人は誰か? 「使用者」の意義と実効的規制のための課題	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 経営法曹	6. 最初と最後の頁 233-271
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 土岐将仁	4. 巻 1566
2. 論文標題 SDGsと新たな労働法政策	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 ジュリスト	6. 最初と最後の頁 87-92
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 土岐将仁	4. 巻 257
2. 論文標題 個別的労働関係における使用者 黒川建設事件 (東京地裁平成13.7.25判決)	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 村中孝史・荒木尚志編『労働判例百選 (第10版)』別冊ジュリスト	6. 最初と最後の頁 6-7
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 土岐将仁	4. 巻 276
2. 論文標題 労働法と「ビジネスと人権」 「ビジネスと人権」は労働法の当事者にどのような意義があるか	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 季刊労働法	6. 最初と最後の頁 2-12
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 土岐将仁	4. 巻 133
2. 論文標題 労使合意による賃金債権の放棄と労働協約による賃金債権の支払猶予の可否 平尾事件・最判平成31・4・25労判1208号5頁	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 日本労働法学会誌	6. 最初と最後の頁 270-278
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 土岐将仁	4. 巻 1548
2. 論文標題 歩合給から割増賃金相当額を控除する定めと労働基準法37条 : 国際自動車(第二次上告審)事件(最一小令2.3.30判決)	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 ジュリスト	6. 最初と最後の頁 94-97
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 土岐将仁	4. 巻 271
2. 論文標題 判例研究 神戸労働法研究会(第55回)元請企業等の労働契約外の第三者企業と安全配慮義務 : 日本総合住生活ほか事件[東京高裁平成30.4.26判決]	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 季刊労働法	6. 最初と最後の頁 211-221
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 土岐将仁	4. 巻 -
2. 論文標題 労働法の履行・人権保護に関与しうる第三者企業の法的責任	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 労働問題リサーチセンター『役務提供の多様化と法システムの課題』	6. 最初と最後の頁 85-110
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 TOKI Masahito	4. 巻 -
2. 論文標題 How Are Third Parties Regulated by Labour Laws?	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 Stefano Bellomo and Antonio Preteroti (eds.), Recent Labour Law Issues - A Multilevel Perspective	6. 最初と最後の頁 14-25
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 土岐将仁	4. 巻 1250
2. 論文標題 卒業式出席不許可と市議会における部長発言の不当労働行為該当性 : 高槻市事件 (大阪高判平成30・9・17中労委HP命令・判例DB)	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 中央労働時報	6. 最初と最後の頁 4-11
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 土岐将仁	4. 巻 267
2. 論文標題 業務委託契約を利用した事業組織と労働者性・使用者性 ベルコ事件を契機として	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 季刊労働法	6. 最初と最後の頁 70-78
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 土岐将仁	4. 巻 334
2. 論文標題 労働法上の責任を負うのは誰か 労働法の利用者について	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 45-51
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1件 (うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件)

1. 発表者名 土岐将仁
2. 発表標題 法人格を越えた労働法規制の可能性と限界
3. 学会等名 日本労働法学会
4. 発表年 2020年

〔図書〕 計2件

1. 著者名 山川隆一編著, 池田稔・石崎由希子・小西康之・島村暁代・鈴木みなみ・土岐将仁著	4. 発行年 2021年
2. 出版社 第一法規	5. 総ページ数 324
3. 書名 不当労働行為法 ~ 判例・命令にみる認定基準 ~	

1. 著者名 土岐 将仁	4. 発行年 2020年
2. 出版社 有斐閣	5. 総ページ数 414
3. 書名 法人格を越えた労働法規制の可能性と限界	

〔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
---------	---------