

令和 5 年 6 月 7 日現在

機関番号：11301

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2020～2022

課題番号：20K01325

研究課題名（和文）非雇用型就業における交渉力格差是正に向けた集団交渉制度の日独比較法研究

研究課題名（英文）Comparative Study on Collective Bargaining System for Self-Employed Persons:
Labour Law and Competition Law Perspective

研究代表者

桑村 裕美子 (Kuwamura, Yumiko)

東北大学・法学研究科・教授

研究者番号：70376391

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,700,000円

研究成果の概要（和文）：日本における非雇用型就業者の集団交渉制度のあり方について、労働法と経済法の両面から分析を行った。ドイツでは、労働者でなく労働者類似の者にも当たらない事業者の協約締結は原則競争法違反となるが、2020年に労働者の射程を広げる判決が出されたことを受けて、集団法への影響を詳細に検討した。またEUレベルでは、事業者の集団交渉が競争法違反とならない場合がガイドラインで定められ、事業者の協約締結が容易化される等の新たな動きを追った。これらの保護対象者をめぐる議論を参考に、日本でも労働者概念の見直しの要否や、事業者のための団体交渉制度の具体的内容（労働者と必ずしも同一である必要はない）の議論を深める必要がある。

研究成果の学術的意義や社会的意義

労働者および非雇用型就業者（特に個人事業主）の集団交渉が、労働法および経済法上どのように位置づけられるのかを理論的・体系的に整理するとともに、労働者性の判断基準や、事業者の協約締結とカルテル禁止との関係について、ドイツおよびEU法上の最新の議論を踏まえた分析を行った点で学術的意義がある。これらを踏まえた本研究の成果は、日本で独立事業主の団体交渉について検討する際の視野を広げ、具体的な制度設計についての議論を深化させるものとなる点で社会的意義がある。

研究成果の概要（英文）：This project analyzed an appropriate framework for collective bargaining of self-employed in Japan from the perspective of labour law and competition law in comparison with German and EU law. In Germany, self-employed persons who are neither employees nor employee-like persons are restricted to set their working conditions collectively because of the cartel prohibition. However, the Supreme Court in Germany recognized in one case in 2020 the employee status of a crowd worker from the economical perspective. On the other hand, at the EU level, the guidelines published in September 2022 clarified in which cases collective agreements of solo self-employed persons are not against competitive law, which makes collective bargaining for them easier. Also in Japan, it should be meaningful to reconsider the coverage of the employee status. As for the system of collective bargaining of self-employed, we can learn some institutional options from this comparative analysis.

研究分野：労働法

キーワード：フリーランス 団体交渉 労働組合 非雇用型就業

1. 研究開始当初の背景

日本では近時、デジタル化の進展等により就業形態が多様化し、就業の場所や時間等の点で自由度の高いフリーランスなどの働き方を選択する者が増えている。彼らは、従来の判断基準によると労働基準法(以下「労基法」という)上の労働者に該当しない場合が多く、独立自営業者として独占禁止法を初めとする経済法の適用を受け、カルテルなどの共同行為は原則として禁止される。

もっとも、非雇用型就業者が個人事業主である場合には、実際上は労務提供を行う相手方である取引業者との間に交渉力格差があることが多く、対等に交渉しえないことから就業条件が著しく低く設定されうる。このような「弱い」個人事業主は、日本では、労働組合法(以下「労組法」という)上の労働者に該当する場合には同法により団体交渉・労働協約締結が認められるが、交渉の相手方である発注者側の共同行為は競争法(経済法)に抵触するのか、抵触しないとすればその理論的根拠は何か、等の点が明らかでなく、労働法と経済法の適用関係を整理する必要性が指摘されている(荒木尚志「働き方の多様化と労働法と独占禁止法の交錯」公正取引 811号 21頁〔2018年〕)。

その一方で、非雇用型就業者が労組法上の労働者に該当しない場合には、その者の共同行為は経済法で規律されることになるが、経済法分野では、一定の場合の独占禁止法の適用除外(22条)や中小企業等協同組合法の団体協約制度(9条の2)による特別な交渉の仕組みが用意されている。もっとも、交渉力の弱い非雇用型就業者(個人事業主)の保護のあり方としては、労組法上の労働者性の判断基準を緩和して、非雇用就業者をより広く不当労働行為救済制度(労組法7条、27条以下)の対象に含めること(労働法の拡張アプローチ)も考えられる。

日本では、非雇用型就業者の保護のあり方が活発に議論されているが、学説による検討は個別法上の問題(報酬や安全衛生、災害補償など)についてのものが多く、非雇用型就業者の集団交渉をめぐる論点についての検討はほとんどなかった。

2. 研究の目的

以上のような状況を踏まえ、本研究では、非雇用型就業者とその役務提供の相手方たる発注者の集団交渉をめぐる理論的問題に焦点を当て、労働法と経済法の適用関係がどのように整理されるのか、また、経済法により規律される場合に集団的交渉の可能性をいかなる枠組みで認めるべきか、という問いについて、ドイツ法およびそれに影響を与えているEU法との比較検討を行い、新たな知見を得ることを目的とした。具体的には、現在の労働法および経済法上の帰結を確認し、労働法と経済法が競合しうる場面(日本では「労基法上の労働者ではないが労組法上の労働者である者」の共同行為がこれに当たる)での両法の適用関係と、その理論的根拠を明らかにする。その後、経済法で規律される場合についての法制度の選択肢など、今後の望ましい対応のあり方について検討した。

3. 研究の方法

本研究は3年間(令和2年度~令和4年度)の計画で実施した。

日本法については、公正取引委員会競争政策研究センター「人材と競争政策に関する検討会報告書」(2018年2月15日)などのこれまでの議論に加えて、研究期間中に新たに発表された学説を文献調査により整理した。もっとも、上記「2. 研究の目的」に挙げた論点のうち、特に

については、日本でほとんど検討がなされておらず議論が乏しいため、新たな知見を得ることを目的として、独立自営業者(事業者)の集団交渉と競争法上の位置づけについて議論が活発化しているドイツおよびその背後にあるEU法との比較法的考察を行った。

ドイツおよびEU法の検討においては、3年間のうちに、それぞれの法の基礎構造および新たな展開についての正確な知識を得るために、ドイツ訪問調査により専門家と直接意見交換を行うことを予定していたが、最初の2年間(令和2年度および3年度)はコロナ禍で海外渡航が困難であったため、本研究課題に関係するテーマについてのオンラインでの会議参加や研究者との意見交換、文献調査により研究を進めた。

最終年度の令和4年度にはコロナが終息しつつあり、海外渡航が可能となったため、ドイツで現地調査を行い、本研究で得られた知見や今後の展開の可能性について、ドイツ・EU法の専門家とドイツで議論を行い、思考を深めた。また、研究の実施過程では、EUの加盟国で独立自営業者の集団交渉の制度の構築に積極的に取り組んできたフランス法の展開もフォローし、その知見を活用して本研究課題の分析を行った。

4. 研究成果

本研究による主な成果は、次の通りである。

(1) 上記 および の論点について

日本と異なりドイツでは、労働法上の労働者が個別法と集団法で統一されており、労務提供先への人的従属性が労働者性の判断基準とされている。そして、この「労働者」が組織する労働組

合には、憲法上の協約自治保障（基本法9条3項）に基づき、法律（労働協約法）で労働協約締結が認められている。この労働組合による団体交渉・協約締結において、その相手方である使用者側（使用者・使用者団体）は、本来「事業者」に当たるため競争法上のカルテル規制を受けるが、法律で整備されている労働協約制度の枠内の行為を競争法違反とするのは矛盾するとの理由から、団体交渉・協約締結にかかる使用者側の共同行為はカルテル規制の適用除外となる（競争法違反とならない）と整理されている。本研究の過程では、この基本的枠組みの沿革や、判例・学説の理解を詳細に分析した。

次に、取引先に人的に従属していない独立自営業者は、ドイツでは「労働者」に該当せず労働協約制度の対象外であるのが原則であるが、役務提供者（独立自営業者）が「労働者類似の者」に該当すれば、労働協約の締結が例外的に認められている。ドイツにおける「労働者類似の者」は、一般に、経済的に従属し、かつ労働者と同程度に社会的保護の必要がある者をいうとされ、具体的には、(i) 本質的に個人で就労し、(ii) 主として一人のために活動している場合または一人の者から平均して全報酬の原則として半額以上の報酬を得ている場合、と定められている（労働協約法12a条1項1号）。そして、役務提供者が「労働者類似の者」に当たる場合には、役務提供者およびその相手方たる発注者の共同行為（協約締結）についても、労働者が組織する労働組合による協約締結の場合と同じ理由で、カルテル規制に違反しないと解されてきた。ドイツの「労働者類似の者」は、日本では「労基法上の労働者には該当しないが労組法上の労働者に該当する者」に相当するため、現行制度下では、団体交渉・協約締結が認められる役務提供者の範囲は日独でほぼ同じであると理解することができる。

なお、本研究の過程では、ドイツの労働協約の拡張適用制度についても分析し、ドイツの労働協約が誰をどこまでカバーしうるかも考察した。上記の通り、ドイツでは労働者類似の者も労働協約制度の保護が及び、実際に労働組合（サービス部門の産別組合 Ver.di など）はこれらの者の組織化を進めているため、労働組合が締結した労働協約が拡張適用の要件を満たせば、これまで当該協約に拘束されなかった労働者類似の者にも適用されることになる。

(2) ドイツ国内の新たな展開について

以上のように、ドイツにおける伝統的な法の適用関係を整理する一方で、本研究の過程では、ドイツの労働者性に関する新たな展開として、クラウドワーカー（オンラインプラットフォーム上で多数の仕事を受け負い就業している者。プラットフォームを介した就労であるためプラットフォーム就労者とも呼ばれる）の（個別法上の）労働者性が争われた事件の判決（BAG 2020年12月1日判決）を基礎に、その集団法への影響を分析した。

クラウドワーカーについて、学説の多くは、人的従属性を欠くため労働者に該当せず、かつ、通常複数の取引先をもつため「労働者類似の者」の要件にも該当しないと解し、取引条件（就業条件）の合意は競争法の制限を受けることを前提としてきた。しかし、上記事件でドイツの最高裁判所は、クラウドソーシング会社が、役務提供者が継続的に就業するための経済的な誘導策を講じていたことから業務を引き受けることについて事実上の強制があったとし、結論としてクラウドワーカーの労働者性を肯定した。この判決は、労働者性の判断手法を従来よりも緩和するものと理解されている。上記の通り、ドイツでは個別法と集団法とで労働者概念が同一であるため、この判決によれば、ドイツの学説が労働協約制度の対象外と理解してきたクラウドワーカー（の一部）について、集団交渉と協約締結が可能となり、労働者と同様の制度下で就業条件の改善が図られることになる（労働法的アプローチ）。またフランスでも、プラットフォーム就労者の労働者性を肯定する判決が出されており、集団交渉に関する伝統的枠組みを維持しつつ、団体交渉・協約締結権が付与される「労働者」の概念が拡大される動きがあることは注目される。

(3) 上記の論点について

独立自営業者の集団交渉・協約締結の可否については、EU レベルでも大きな議論を呼んでおり、競争法・経済法の観点からのアプローチとしては、2022年9月29日に公表されたEUガイドラインが特に重要である（なお、「ガイドライン」とどまったのはEUがこの分野で指令による規律権限を有していないことによる）。本ガイドラインは、独立自営業者のうち、労働者に類似した立場にある一部の個人事業主については、その者の団体協約がEUのカルテル禁止（EU運営条約101条）に違反しないこと（競争法違反に対する制裁を発動しないこと）を明らかにした。ここで「労働者に類似した立場にある」とされる個人事業主の基準としては、(a) 特定の事業者との間でのみ、または主として特定の事業者のために事業を行っている、(b) 当該企業の労働者と一緒に同様の業務を行っている、(c) 特定のデジタルプラットフォーム（当該プラットフォームが業務の本質部分の決定に関与している場合。消費者と役務提供者の仲介のみを行っている場合は対象外）のために、またはそれを通じて仕事をしている、が挙げられている。

この点ドイツでは、上記の通り「労働者類似の者」に労働協約締結を認める規定がある（労働協約法12a条）ため、この概念を有しない国と比べればガイドラインのインパクトは大きくない。もっともドイツでは、「労働者類似の者」の要件が比較的厳格であり（上記(1)の中の(ii)の要件充足が不可欠である点）、国内法で「労働者類似の者」の要件に該当しない事業者の共同行為は原則として競争法違反となると解されているところ、EU法との関係ではその者についても、上記(a)～(c)のいずれかに該当すれば団体交渉・協約締結が認められ得る（競争法違反とならない）ことになるため、ドイツ国内でも「労働者類似の者」の定義に該当しない事業者の

団体交渉制度のあり方をめぐる議論が必要となっている。

(4) まとめと今後の議論の方向性について

以上のように、ドイツおよびEUでは、「弱い」事業者の就業条件を改善するための法制度のあり方が、集団交渉のあり方を含めて議論されているのは日本と同じであるが、日本では労組法の労働者の中核部分に位置する「労基法上の労働者」の概念の見直しに向けた議論はそれほど活発でないのに対し、ドイツでは個別法・集団法で統一的な労働者性の判断基準を修正する判決が実際に出され、議論を呼んでいることは注目される。また、経済法の観点からは、集団交渉が競争法違反とならない保護対象者の範囲がEUガイドラインで具体的に定められ(上記(a)~(c))、事業者の協約締結が容易化されており(しかしドイツではこれを受けての具体的な制度化にまでは至っていない)、事業者の中で集団交渉制度の対象とし得る(すべき)対象者の要件設定は多様でありうることが示唆される。上記のEUガイドラインによる保護対象者やドイツ国内法の議論を参考に、日本でも、労基法ないし労組法上の労働者性の判断基準の見直しの要否や、経済法の側での事業者の保護対象者の設定のあり方、事業者のための団交制度の具体的内容(これは労働者と必ずしも同一である必要はない)の議論を深める必要がある。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計5件（うち査読付論文 1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 Yumiko Kuwamura	4. 巻 Bd. 26, Nr.51
2. 論文標題 Antworten des japanischen Arbeitsrechts auf die Corona-Krise	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 Zeitschrift fuer Japanisches Recht	6. 最初と最後の頁 33-52
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 桑村裕美子	4. 巻 85巻4号
2. 論文標題 ドイツにおける労働協約の拡張適用制度の研究 ~ 一般的拘束力宣言制度における行政機関の権限とその限界	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 法学	6. 最初と最後の頁 74-104
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 桑村裕美子	4. 巻 1567号
2. 論文標題 労働協約の地域的拡張適用 UAゼンセンヤマダ電機労働組合ほか申立て事案（中労委決議・令和3・8・4, 厚労相決定・令和3・9・22）の検討	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 ジュリスト	6. 最初と最後の頁 79-84
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 桑村裕美子	4. 巻 257号
2. 論文標題 労働協約による労働条件の不利益変更 - 朝日火災海上保険（石堂）事件	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 労働判例百選（第10版）別冊ジュリスト	6. 最初と最後の頁 186-187
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 Yumiko Kuwamura	4. 巻 No. 20/20
2. 論文標題 Antworten des japanischen Arbeitsrechts auf die Corona-Krise	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 Max Planck Institute for Comparative and International Private Law, Research Paper Series	6. 最初と最後の頁 47-63
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 1件 / うち国際学会 0件)

1. 発表者名 桑村裕美子
2. 発表標題 日本における自営的就労と労働法・社会保障法
3. 学会等名 東アジア社会保障法フォーラム (招待講演)
4. 発表年 2022年

〔図書〕 計0件

〔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
---------	---------