

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 10 日現在

機関番号：17102

研究種目：基盤研究(B) (一般)

研究期間：2013～2015

課題番号：25285018

研究課題名(和文)労働の場(site)を淵源とする権利義務の創出 - 契約外労働関係とその理論基盤

研究課題名(英文)Theory of the Labor Relation on the extra-contractual basis-An Essay on "Labor site theory"

研究代表者

野田 進(Noda, Susumu)

九州大学・法学(政治学)研究科(研究院)・教授

研究者番号：90144419

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 11,900,000円

研究成果の概要(和文)：政府は、「成長戦略」の一環として、労働法分野の多くの側面で、規制緩和を推進している。その特徴として、経済成長政策の優先による契約規律の後退という点をあげることができる。政策的課題を推進するために、労働契約が本来持つ規制力を弱め、労働契約論は、政策の動向に左右され、本来有する独自の規制力が失われている。このことは、日本の労働契約論の理論的な弱さにも原因がある。日本の労働契約論は、実定法において不十分であるだけでなく理論基盤が貧弱であり、これが理論的な対抗力を弱めた。これらを克服するために、本研究は、「契約外労働関係」という基本概念を基軸に、欧米の労働契約法理の理論展開を調査した。

研究成果の概要(英文)：Japanese Government promotes the deregulation policy in the sphere of the law of employment or labour law. It is reflected by 'strategy of the economic development's policy. It is remarkable that the policy leads to the retreat of the regulations based on contracts of employment, giving the priority on the economic developments. These deregulations policy would result in spoiling the substantial force of contract of employment which base on the principle of agreement. This problem is caused by the theoretical weakness of law of contract of employment in Japan. Japanese law or theories have weak points at the positive law level and lacks a solid theoretical basis. So, the law of contract of employment fails to provide the opposite power against the new policy.

In this research, we are seeking for new theoretical framework to break this situation. So, we need to examine a new framework which works "beyond the contract of employment", to empower the law of contract of employment.

研究分野：労働法

 キーワード：労働契約 企業 契約外労働関係 規制緩和 労働契約法 利益代表システム グローバリゼーション  
 合意の原則

## 1. 研究開始当初の背景

### (1) 労働法における規制緩和

わが国の労働法制は平成 25 (2013) 年以来、現在に至るまで、労働契約や労働条件の領域で、急速な規制緩和政策が進行中である。現在の規制緩和政策は、その「緩和」の手法において、二つの方向と態様があると考えられる。第 1 は、労働法分野における強行的規制をみずから手で打ち破ろうとする動向である。労働法には、1947 年の労基法制定以来、特に労働保護法の領域を中心に強行規定の体系が形成されたが、政府がこれを無用の「岩盤規制」と称してこれに穴を空けることが宣言される。第 2 に、解釈適用が裁判所の裁量的判断に委ねられている規定について、その解釈について裁判所に緩和を求める規制緩和のベクトルがある。労働契約法は契約自由の原則に基づく自治的規範(任意規定)であることを本則としており、当事者意思の解釈に一定の方向付けを与えるにとどまる規範が多く定められている。そして、使用者のなした行為の正当性は、それら法令等の解釈に委ねられるところ、これについて緩和的な解釈をなすように影響を及ぼそうとするものである。

### (2) 労働契約法理の脆弱性

そこで、労働契約論に目を向けると、ここで問題とすべきは、このように現在の規制緩和においては、労働契約立法が時の政権の成長経済政策に左右されて、従属を余儀なくされているという事態である。労働契約法とは、一方で労使当事者間の合意に基づく自治的規範(合意の強制力)と、他方で社会的公序に基づく強行的規範との緊張関係により、労働者の保護と労働関係の安定を図ろうとする法システムといえることができる(労働法 1 条参照)。それは、ほぼ 20 世紀初頭(日本においては、1896 年の民法 623 条以下の制定)から、各国において長い年数をかけて、多様な方式で形成されてきた契約法の分野である。ところが、規制緩和政策は、成長経済という政策的課題・戦略を優先して推進する目的の完遂のために、労働契約が本来持つこうした規制力(合意の強制力と労働者保護の側面との緊張関係による規制)を奪い取るものといえよう。

## 2. 研究の目的

### (1) 契約外規範への注目

労働契約および労働契約法がその本来の機能を果たすには、わが国の労働法のように、「合意の原則」を振りかざす労働契約の規範を準備するだけでは限界が明らかである。むしろ、労働契約が本来の機能を果たすためには、その存在基盤として、「合意の原則」を実質的な意味で保障する「契約外の」メカニズムを組み入れたものである必要がある。言い換えると、労働契約は、単純に労使間の合意を要素とするものではなく、むしろ契約外の規範的要請が本来備わっていなければなら

なかった。それは、「契約そのものではないが、契約とともに作用し、合意の効力を補い・強化することにより労働契約を基礎づける規範」である。本研究において、かかる規範を「契約外規範」と称する。そして、かかる契約外規範を組み入れることによって始めて、労働契約はその役割を十全に果たしているのではないかと予測に立つ。

### (2) 研究の課題

契約外規範に関して、以上のコンセプトを踏まえて、諸外国にかかる固有の制度、発展、論議を比較考察するのが本特集の課題である。

第 1 に、労働契約法が契約外規範を取り込むことで、合意の拘束力を実質化しているとするならば、その取り込みのあり方や特性を確認するために、各国の労働契約法と一般契約法との関係性およびその発展の経緯を問題にする必要がある。すなわち、労働契約法はいかなる意味で契約法と共通基盤を有し、それが特に契約の強制力の側面で規範として機能しているか。

第 2 に、このことを前提に、労働契約法論は、雇用・労働政策と接合し、またはこれを促進しうる受容性を備えた法理であることが必要である。すなわち、労働契約法論には、現在の就業形態の多様性にも対応し、かつそれらを規整しうる、高い受容性を備えた構造が求められており、契約外規範がそのためにいかなる採用をなしているか。

第 3 に、事業の組織性・集団性と連動しうる労働契約法論が必要である。特に、企業組織の変容(事業譲渡、企業のネットワーク化等)に対応しうる労働契約論の必要であり、そこでは、労働契約の当事者変更や契約内容の変動に対応し、しかも安定的な労働契約関係を確保しうる労働契約の理論枠組みが必要となる。

第 4 に、労働契約の締結、展開・変更および終了の前段階において、当事者間の合意を実質化するための契約交渉サポートシステムを提供する規範(労使間手続、公的介入等)である必要もある。契約外規範が、どのような態様でその役割を果たしているか。

以上を要するに、「人が働く現場(site)」において、いかなる契約外規範が形成され、機能し、当事者の権利義務を形成しているか、それを探求する必要がある。

## 3. 研究の方法

### (1) 契約外規範とは何か

本研究では、これらの課題の中から諸外国の法および理論の状況に応じて問題を選択・構成し、各国(イギリス、米国、ドイツ、フランス、イタリアなど)の「労働契約をめぐる契約外規範」について、検討を進めていくこととする。

まずは契約外規範とは何か。第 1 に、「労働契約以外の何らかの契約」により働く関係を意味し、何らかの契約に基づき、人が働く

場の関係である。例えば、日本で広く議論されている例でいうならば、業務委託契約により業務に従事する人々の労働の場との関係、あるいは、フランチャイズ契約で結びついたフランチャイザーとフランチャイジーとの働く場との関係である。第2に、「契約外」関係とは、「契約が存在しない」関係をも意味し、何らかの関係性で人が働く場との関係である。これも日本でしばしば論議される例でいうならば、派遣労働者と派遣先との間の労働の場との関係である。なお、「働く場 (site) の関係」という表現を用いるのは、一つには、これらの人々の無限定の関係性ではなく、働くことを通じて生ずる関係性に限定すること、もう一つは、労働関係という用語の意味する範囲よりは広い範囲の射程をもつからである。

#### (2) 各国の契約外規範の探求手法

各国の研究方法及び対象について、さらに整理要約しておく。

日本については、労働契約論のうち、契約外規範の理論の発展状況について検討する。特に、わが国では、契約外規範の理論が主張され展開したにもかかわらず、学説の大勢がその後これを否定し、労働契約法を中心に素朴な合意論が支配した経緯とそのは違刑を探求する。

イギリスについては、海外調査の一環として実施した、オックスフォード大学の Mark Freedland 教授とロンドン大学 (UCL) の Nicola Kountouris 教授、そして、ケンブリッジ大学の Simon Deakin 教授に対する、インタビュー調査を行い、イギリスにおける雇用契約概念の重要性を基軸に、連結された諸契約としての「ネットワーク」論について、人的労働関係理論 (personal work relation) の構築等の、最前線の議論を紹介・検討する。

フランスについては、これも海外調査の一環として、パリ第1大学名誉教授ジェラルド・クチュリエ (Gérard Couturier) 氏、および、コレージュ・ド・フランス教授アラン・シュピオ (Alain Supiot) 氏に対するインタビュー調査をもとに、主として、今日における契約の「再生」と契約外規範の広がりについて、および、グローバル化と労働契約法の課題における契約外規範の意義について紹介・検討する。

ドイツについては、第1に、間接雇用の法理の発展を通じて、「企業の間」における契約外規範の法理の展開を論じ、第2に、2000年代以降の配置展開や労働時間をめぐる二つの審査方法 (2002年債務法現代化法による民法改正による約款規制の導入、営業法106条の挿入) の検討を通じて、企業外規範のあり方を検討する。

イタリアについては、労働契約論を跡づけることで、イタリアにおける契約外規範研究の基礎を提供することとし、ファシズムの影響を強く受けた戦前の労働契約論、戦後の労働契約論の展開、および近年の労働法の私法

化とも言える現象を紹介し、イタリアにおける契約外規範論研究を展望する。

最後に、アメリカについては、第1に、話題を呼んだ、David Weil 著「ひび割れた職場 (The Fissured Workplace)」を紹介することで、アメリカの労働契約の問題状況を素描し、第2に、かかる状況に抗して、労働者が契約の枠を超えた新たな戦術で争議行為を展開し、その正当性が一部で承認される状況を紹介・検討する。

#### 4. 研究成果

以上3で述べた各研究の方法にしたがって、本研究は多くの論考により、新規性の高い研究を試みるどころとなり、その研究成果は、後掲の「主な発表論文等」で掲載した各論文に展開しているが、ここではその概要を示しておく。

(1) 日本における労働契約論の系譜を探ると、初期労働契約論は労働契約の規範性を補うために契約外規範の理論が強く主張された (身分契約論、組織的契約論)。しかし、戦後労働法学の主流では、契約外規範は否定されるようになり、むしろ債権契約としての労働契約論が高まり、さらには労働契約を「市場経済のサブシステム」として理解する立場が主張されるようになる。こうして、日本の労働契約論の発展においても、その系譜として契約外規範の提唱が見られたものの、その主流の中に取り入れられることはなく、「脆弱な」労働契約論しか形成されることはなかった。

#### (2) フランス

フランスでは、労働法典の中に膨大な条数からなる労働契約の実定法規が体系的に整備されているのが特色である。しかし、当初は、民法の役務貸借の修正原理として1895年の著作から始まり、1920年の労働法典では乏しい内容であった。しかし、1910年台になると従属労働論が意識されて、労働契約の独自性の議論が広く行き渡るようになった。

ところが、1920年台には、ジョツジュ・セル (Georges Scelle) の「労働擬似契約」論により契約規範としての労働契約に疑念が呈され、第1に、債権関係の設定だけでなく、法律や労働協約等から導かれる「身分」を適用する合意と解する。したがって、第2に、労働契約の締結行為は、それ自体は真の合意によるとはいえない「擬似労働契約」であり、条件行為に他ならない。こうした理解は、その身分を、企業内身分と捉えることで、労働法における企業理論の先駆けとなったと理解される。

さらに1940年台になると、ポール・デュラン (Paul DURAND) の業績により、労働契約に代わる労働法の淵源として展開されたのが、労働関係論である。そこでは、労働契約は労働者が労働関係に入る (企業に編入される) ための「原因 (cause)」にすぎず、その限りでの「心理的価値」しかもたない。む

しる、労働関係を基礎として、労使の組織共同体的関係、あるいは企業長の固有の権限（規則制定権限、指揮命令権限、懲戒権限）が演繹される。

フランスの労働契約論は、こうした契約外規範の関わる理論成果を背景に、現代法を構築するようになる。特に、1982年のオーレー法が重大な画期であり、この時期およびそれ以後の時期に、「労働契約の再生」というべきコンセプトの進展がみられる。それは具体的には、契約の強制力の確認という潮流であり、労働条件の変更に関する判例法理の転換であり、合意の履行面では信義則を強調するようになる。さらに、契約の解釈手法に変化がみられ、後見的に「当事者意思からの乖離」の手法が採られる。契約的価値とはほんらい異なる、人権・自由という理念が契約法に注入されるようになる。

以上の展開とともに、フランスでは経済のグローバリゼーションによる労働契約法理の退潮という事態も生じている。一つには、いわゆる事業移転（デロカリゼーション）による実質的な解雇法理の回避という問題である。第2に、グローバリゼーションの進展が、国際市場のレベルで労働法の規制力の低下をもたらしている事実、さらには、グローバリゼーションが、その基盤であるサイバー社会に取り込まれたことにより、労働に質的变化をもたらそうとしている事実が目される。

## （2）イギリス

イギリスでは、伝統的に、雇用関係の中心は集団自治（Collective Laissez-faire）に求められ、法は、これに対しできるだけ干渉せず、労働組合の存在を擁護し、団体交渉を促進するなどの、補足的な役割を果たすことが期待されていた。しかし、1960年代以降、労働法分野において、労働条件記述書や解約の事前予告についての権利を定めた1963年雇用契約法を皮切りに、1965年剰員整理手当法、1975年雇用保護法、1978年雇用保護（統合）法等が制定されていった。伝統的に、労務提供者の基本的かつ重要な諸権利を定める多くの立法において、雇用契約が法の適用決定の基準として用いられ、「その結果、雇用契約という概念は、典型的な雇用関係を示す有用な概念として確立されるようになった」。

ところが、現代的課題として、伝統的な雇用契約ではなく、雇用契約よりも広い「労働者の契約（worker's contract）」という契約に依拠する労働者（worker）概念が近年の立において導入されたことや、派遣労働者による派遣先に対する責任追及が派遣労働者と派遣先との間の法的関係を議論されるべきと解される当事者間に、そもそも法的関係として議論の対象としうる「契約」関係が存在しないという問題があることが明らかになっていった。

こうした事態への理論的挑戦として、第1

に、Hugh Collinsのネットワーク論がある。ネットワークとは、一つの会社といった「組織」や「契約」によって捉えることのできない、独立した主体間にわたって広がる、あたかも一つの組織体のような一定の組織構造をもち、組織としての連携・協力関係を包含する独立した経済的存在、とでも言うべきものである。コリンズは、すなわち、契約概念（市場メカニズム）や組織に対応する法概念（会社など）では捉えきれないという社会実態（現象）であるとして、これに法的価値を認めようとする。フランチャイズにともなう法的関係、派遣労働者と派遣先の関係が、これにより積極的な市助が与えられる。

第2に、FreedlandとKountouris両教授の主唱する人的労働関係の構築（The Construction of Personal Work Relations）の理論は、労働法的な観点を前面に押し出し、労働法全体の再編を図ろうとするものである。この、労働法の領域拡大の試みにおいて、重要な役割を担うのが、ネクサス（nexus）概念とプロファイル（profile）概念である。これをよりイメージしやすくするために、一人の労働者（worker）について、時間軸を想定し、当該時間軸上に、一つの長期にわたる雇用契約（contract of employment）による人的労働関係が設定される。そこでは、契約の枠を超えて、契約的關係性以外の、様々な種類の法的つながりが存在しうること、その法的つながりが法規制と結びついて、ときには法適用の判断基準となる色々な機能を果たすことを、表現している。

第3に、以上に対して、労働法全体の中で「雇用契約」という伝統的な概念が果たしてきた役割を考え、Freedlandらの提言を疑問視するDeakinの見解である。ここでは伝統的な意味での雇用契約の重要性が強調され、それが使用者の経営特権という要素と、労働者の保護のための社会的権利という要素の欠号という機能を果たしているとする。第2に、雇用契約概念は、その範囲と実体、形式と内容を結びつける意義を有し、さらに第3に、雇用契約概念は、労働法を他の法分野の諸規制との滞りのない連携をもたらすという意義も有している。

## （3）ドイツ

まず、ドイツにおいて、労働者派遣法が制定されたのは、1972年であるが、それ以前において、請負や下請け、または、Leih（労働力の賃貸借ないし派遣）の形態で、労働力の他社での利用がすでになされていた。戦前より、これらの法律関係の解明に関する議論が盛んであった。また、特に、下請け労働について、直接的な使用者ではない、背後にいる使用者に対し、雇用上の責任（解約保護、賃金支払義務、安全配慮義務等）を負わせることができるか、という問題が問われている。この背後にいる使用者（間接的な使用者と呼ぶ）が協約賃金などの責任を免れるために、中間者を介在させ、中間者を通じた雇用する

ことが行われた。連邦労働裁判所は、戦後の判例において、間接雇用ないし労働関係 (Mittelbare Arbeitsverhältnis) なる概念を定立し、かかる背後の使用に対し一定の義務を負わせることができるかを問うている。これについて、学説における理論化の試みもなされ、代表的な教科書においては、かかる間接労働関係について論じられている。また、こうした構成は、労働者派遣にも応用されていく。とりわけ、2011年の労働者派遣法の法改正により、コンツェルンの労働関係での専ら派遣が規制されるが、それ以前においては専ら派遣は自由であった。そうした下でも、この専ら派遣を規制するため、間接労働関係の法理を応用した権利濫用法理が形成されていった。そこで、第1に、戦前におけるドイツ法上の間接雇用ないし間接労働関係の法理、第2に、戦前におけるドイツ法上の間接雇用ないし間接労働関係の法理、第3に、2011年のドイツ労働者派遣法の法改正以前の、コンツェルンの労働関係での専ら派遣の制約法理の形成、第4に、比較法的な考察から日本法において、派遣切りの場合の(背後にいる)派遣先企業の責任、特に、その損害賠償責任を問うるかを論じる。

次に、ドイツでは、2000年代の新たな法改正により、配置転換や労働時間をめぐって、二つの審査の方式が定式化している。一つは、2002年債務法現代化法による民法改正による約款規制の導入である。もうひとつは、営業法106条の挿入である。これらは、不利益付与禁止の原則との関係で、内容審査を行い、呼出労働の場合、追加的な呼び出しうる労働の提供を限定する機能を果たしている。さらに、時間外労働ないし超過労働に関して、一定時間以上の労働時間労働させるが、時間外労働ないし超過労働時間の上限を定めていない条項について、判例及び一部の学説では、透明性原則に反するとしている。

#### (4) イタリア

イタリアでは、1865年民法典では、労働契約という概念は登場せず「労働の賃貸借 (locazione delle opere)」という概念のみが存在した。ただ、労働の賃貸借に関する民法典上の規制はただ1つのみで、長期間の人身拘束を防ぐ目的から期間の定めのない雇用を禁止するのみであった(同法典1628条)。その後、労働契約を直接に規整する法律は定められることはなく、むしろファシズム期に多数の労働者保護立法がなされている点に特徴があり、それらを通じて、国家介入的な労働契約の基盤が作られた。その後、1942年民法典は、労働契約論における編入説およびファシズムの思想の色が濃いものとなっていた。

第二次世界大戦後の労働契約論では、当初、ファシズム崩壊による労働法理論の空白により労働法理論の空白それは市民法理論から分かれて独自の学問分野として独立した労働法がその独自性を失い、市民法の領域に

逆戻りする危機にあった。戦後の労働契約論は、大別、契約説と非契約説に分かれ、後者では協力契約という理論が主張された。その後、労働契約論は退潮の傾向をたどる。

しかし、近年では、労働契約の中に一般条項が組み入れられることが多くなり契約理論内部での労働者保護法理が必要となった。さらに、契約当事者の合意を重視する判例法理が出現し、大きな変化が見られる。

現在、労働契約論を性直的に展開するレナート・スコニャミリオは、労働市場の柔軟化を目指す近年の立法においても、労働者保護のための規定は定められており、しかもこれらの一部は契約理論によっては正当化できないものである。そして、それゆえに、労働関係は現在もなお非契約的な性質をもっているものであり、労働者保護の根拠は、労働者の使用者に対する「従属」(民法典2086条)を特徴とする「労働関係」に求められるとしており、イタリア的な意味での契約外規範が強調される。

#### (5) アメリカ

アメリカについては、随意的雇用の法理を前提に、

当事者を拘束する合意としての「契約」の機能は、微弱といわざるをえない。かかる法理の下では、労働法的な規制は、制定法や労働協約に淵源を有する「契約外」規範とならざるをえない。こうした状況の下で、近年注目される、「ひび割れた雇用」の実情があり、企業が、本質的ではない業務を次々に切り出して外部化することによって、そこで働く者との関係も切り離され、外部に排出されてしまうことになる。多くの有名な大企業で、現在では、多くの大会社が、一般の顧客に対しては会社のブランドを維持しながら、実際の生産やサービスの仕事を、他者に委託している。そこで働く者は、自営の場合もあるが、他の小さな使用者に雇われている。賃金は低く、健康保険や年金などの付加給付もないことが多く、雇用も不安定であり、最低賃金や安全衛生などの法令違反も珍しくない。その要因としては、「コア・コンピテンシー」、

コアに含まれない業務の外部排出と、そこで働く者との雇用関係の断絶、業務を外部化するにあたり、良好な質が確保されるように、受託者が満たすべき基準を詳細に定め、その遵守を厳しく求める、という点にある。

他方、かかる状況に抗して、労働者が契約の枠を超えた新たな戦術で争議行為を展開し、その正当性が一部で承認される状況も作り出されている。ファストフードのチェーン店で働く労働者によるストライキがそれであり、それは伝統的な労働組合運動と異なるオルタナティブな労働運動と呼ばれ、差別、貧困、移民などの問題に取り組む、コミュニティに根ざした組織や運動が基礎となっている。2011年にアワー・ウォルマートが結成され、同年秋に全国各地で24時間ストが打たれる事態となった。そこでは、バーチャ

ルな手段の活用など独特のスト戦術がとられ、また、ファストフードのストライキでも成果を上げているといわれる。通常のストライキは、組合が指示を出し、参加者はこれに従うという形で、統制の下に行われるのに対し、ウォルマートやファストフードのストライキの場合には、参加する者がそれぞれ、何をなすべきかを状況に応じて自分で考え、行動する。組合の側からいえば、誰がどのような行動を起こすかをコントロールすることを放棄し、各アクターにアウトソースするものといえる。これらの反復するストライキが保護されるかどうかについては、大きな法的問題があるが、「企業の場合」における、利益代表システムの一つの発展モデルとして注目されよう。

#### 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 8 件)

高橋賢司「ドイツにおける命令権の制限に関する新たな判例法理の展開」季刊労働法 251号(2015年)75-92 頁査読無し

大木正俊「イタリア労働契約論の展開」季刊労働法 251号(2015年)93-100 頁査読無し

中窪裕也「アメリカにおける未組織労働者の新たな闘争戦略と労働法理 - 」季刊労働法 251号(2015年)100-130 頁査読無し

野田進「フランス労働契約法における契約外規範」季刊労働法 250号(2015年)74-92 頁査読無し

高橋賢司「ドイツ法における間接雇用関係の法理」季刊労働法 250号(2015年)93-108 頁査読無し

中窪裕也「アメリカにおける『ひび割れた職場 (fissured workplace)』」の議論と労働法の課題」季刊労働法 250号(2015年)109-115 頁査読無し

野田進「労働契約をめぐる『契約外規範』」季刊労働法 249号(2015年)69-78 頁査読無し

新屋敷恵美子「イギリス労働法における契約外規範構築の挑戦」季刊労働法 249号(2015年)79-96 頁査読無し

〔学会発表〕(計 0 件)

〔図書〕(計 1 件)

新屋敷恵美子「労働契約成立の法構造」

2016年、信山社、476頁

〔産業財産権〕  
出願状況(計 件)

名称：  
発明者：  
権利者：  
種類：  
番号：  
出願年月日：  
国内外の別：

取得状況(計 件)

名称：  
発明者：  
権利者：  
種類：  
番号：  
取得年月日：  
国内外の別：

〔その他〕  
ホームページ等

#### 6. 研究組織

##### (1) 研究代表者

野田進 (NODA, Susumu)  
九州大学・大学院法学研究院・教授  
研究者番号：90144419

##### (2) 研究分担者

中窪裕也 (NAKAKUBO, Hiroya)  
一橋大学・大学院国際企業戦略研究科・教授  
研究者番号：90134436

##### (3) 連携研究者

高橋賢司 (TKAHASHI Kenji)  
立正大学・法学部・准教授  
研究者番号：6038513

キョウ敏 (Gong Min)  
久留米大学・法学部・准教授  
研究者番号：20452807

大木正俊 (OOKI Masatoshi)  
姫路獨協大学・法学部・准教授  
研究者番号：00434225

新屋敷恵美子 (SHINYASHIKI Emiko)  
山口大学・経済学部・准教授  
研究者番号：90610808