令和4年度　　　№1

**ポストコロナの働き方・労働市場と労働法政策の課題**

**【研究会メンバー】**

主査　　　　　山川　隆一 　東京大学大学院法学政治学研究科教授

荒木　尚志　　東京大学大学院法学政治学研究科教授

　　　　　　　池田　悠 　北海道大学大学院法学研究科教授

　　　　　　　石川　茉莉　　連合総研研究員

石崎　由希子　横浜国立大学大学院国際社会科学研究院准教授

植田　達 　常葉大学法学部講師

笠木　映里　　東京大学大学院法学政治学研究科教授

神吉　知郁子　東京大学大学院法学政治学研究科准教授

島村　暁代 　立教大学法学部教授

髙橋　奈々 　東海大学法学部講師

仲　琦 　労働政策研究・研修機構副主任研究員

土岐　将仁 　岡山大学法学部准教授

富永　晃一 　上智大学法学部教授

成田　史子　　信州大学人文学部講師

朴　孝淑 　神奈川大学法学部准教授

長谷川　珠子　福島大学行政政策学類准教授

日原　雪恵 　山形大学人文社会科学部講師

研究協力者　　石黒　駿 　東京大学大学院法学政治学研究科助教

　　　　　　　張　　博筌 　東京大学大学院法学政治学研究科修士課程

黃　　若翔 　東京大学大学院法学政治学研究科博士課程

李 　紫薇 　東京大学大学院法学政治学研究科修士課程

梁　　閔閔 　東京大学大学院法学政治学研究科博士課程

　　　　　　　蔡　　璧竹　　東京大学大学院法学政治学研究科研究生

**【報告書目次】**

　　　序章　　　問題の所在・検討の視角と検討結果の概要

1. 業務の「危険」と労働者の職場離脱・使用者の安全配慮義務違反をめぐる裁判例

の概観

 第２章 コロナ禍と障害者雇用

　　　第３章　　労基法・労契法の規範的特色と労働者の意思表示

　　 　第４章　　イギリスにおける争議権の制約と2023年ストライキ（最低サービス水準）法案

　　　第５章　　中国における雇用調整時の労働組合の役割

　　　第６章　　中国のクラウドワーカー職業傷害保険制度の構築

　　　第７章　　労働分野についての「ビジネスと人権」をめぐる日本国内の動向

　　　第８章　　台湾の不当労働行為制度における使用者概念

　　　第９章　　台湾における労働法上の法人格否認の法理

　　　第１０章　フランスにおける各種社会保険の適用対象と労働者でない就労者の位置づけ

　　　第１１章　EU競争法における労働協約に対するTFEU 101条の適用除外

第１２章　韓国の高年齢者雇用の現状－「賃金ピーク制」をめぐる2つの大法院判決を

中心に－

第１３章　カナダにおける育児責任を負う労働者に対する家庭状況差別（family status

discrimination）の禁止と配慮義務（duty to accommodate）

第１４章　女性の健康課題に係る労働法施策

第１５章　アメリカ・テキサス州制定法に基づく競業避止特約規制の下での特約の有効性

**【内容要旨】**

1.　問題意識

令和2年春から始まった新型コロナウィルス問題（コロナ禍）は、同5年春の時点において、ようやく収束の時期を迎えつつある。コロナ禍は、日本の社会経済に多大な影響をもたらし、労働や社会保障をめぐる政策や実務においても多様な対応策がとられた。それらで取り扱われた事項の中には、感染症への対応というコロナ禍に直結した問題があることはもちろんであるが、それら以外に、これまでも日本での課題として存在してきたものの、コロナ禍という局面において大きく顕在化した問題も相当に含まれている

　まず、感染症への対応という観点からは、使用者として、人事管理面においてどのような対応をとるべきか、その際に労働法上どのような点に留意すべきかという問題が生じたほか、政府にとっては、コロナ禍により労働関係でも様々な影響を受けた労働者についてどのような政策をとるべきかという問題、労働組合にとっても、こうした事態についてどのような対応をとるべきかという問題が生じ、それぞれが様々な課題に直面した。他方で、日本では、コロナ禍に入る前から就業形態・事業形態の多様化傾向が指摘されてきたが、コロナ禍のもとではそれが一層進展し、そうした現状について、法律面や政策面でどのように対応するかが改めてクローズアップされたといえる。

　また、コロナ禍の一応の収束とともに、日本では、それ以前から意識されてきた人手不足が改めて深刻化しつつある。そこで、これに対応するため多様な労働力の活用をどのように進めていくかがさらに重要な課題として問われることになるが、今後も労働市場における人手不足が進行すると予測されることを考えると、人手不足分野や成長分野への労働移動への促進、その一方での労働市場の流動化をめぐる課題への対応が重要となってくる。

以上のような問題意識を背景として、本研究会では、コロナ禍において生じた問題、また、従来から存在してきたがコロナ禍のもとで改めてクローズアップされた問題について、働き方や労働市場の変化の中で、労働法政策、さらには社会保障法政策においてはいかなる対応をなすべきかを、比較法的な観点も含めて多面的に検討した。

2.　検討結果

　第1章から第3章では、コロナ禍において現実化した法的問題に着目した検討の結果を紹介している。まず、第1章では、感染症の拡大など労働者の生命、身体、健康等への危険をもたらしうる異常事態が発生した場合における使用者の安全配慮義務について検討がなされ、裁判例の分析により、危険が具体的な場合には契約上の義務の拘束性を免除する帰結が導かれていることが明らかにされた。また、第2章では、コロナ禍の影響が大きくなると予想された障害者雇用について検討が行われ、雇用率制度や福祉的就労施策等により雇用や就労への打撃が抑えられたとの見解が示された。さらに、第3章では、コロナ禍のような状況変化に対応する人事措置等については、個々の労働者の同意を得ることが必要になることが多いことに照らし、労働法上の強行法規と労働者の同意の関係について検討がなされ、労働法上の強行法規にも様々なレベルがあり、その相違が労使間の合意の評価に影響を及ぼしているという分析結果が得られた。

第4章及び第5章は、集団的労働関係に着目し、労働者感染症が拡大するなかでの労働組合の役割についての比較法的研究の結果を示すものである。第4章では、コロナ禍でクローズアップされた社会にとって不可欠な業務について、それらの業務に従事する労働者を組織する労働組合がストライキを実施する場合の法的対応のあり方について、イギリスにおける立法動向の紹介とその評価が明らかにされた。また、感染症の拡大は雇用危機をもたらしうるものであるが、職場において労働者の利益を代表する立場にある労働組合が雇用危機にどのように取り組むかについて、労使関係法上独特の位置づけをもつ中国法の状況が分析されている。

第6章及び第7章では、従前から存在したものの、コロナ禍に入って一層進展したと思われる業形態・事業形態の多様化に関連する検討の結果を紹介している。第6章では、いわゆるクラウドワークの進展が進む中での就業者の保護に関し、中国において導入され、試験的運用がなされているクラウドワーカー職業傷害保険制度が紹介され、その意義や課題が明らかにされた。また、事業形態の多様化については、サプライチェーンをめぐる課題が改めて認識されているが、第7章では、そうした課題についてのビジネスと人権という観点からの取組みが、日本においても徐々に進展しつつあることが明らかにされている。

以上のような就業形態や事業形態の多様化は、労働法や社会保障法のもとで、「労働者」及び「使用者」の範囲をどう考えるかという基本問題を改めて浮かび上がらせるとともに、「労働者」に当たらない者への労働法や社会保障法の適用拡大の問題の重要性を示すこととなったが、第8章から第11章はこうした観点からの検討の結果を示すものである。第8章では、不当労働行為制度における「使用者」の概念につき、行政上の命令に私法的効果と行政的効果が併存する特殊な構造をもつ台湾法の検討がなされ、それぞれの効果に応じて異なる取扱いをする余地があるとの見解が述べられる。また、第9章では、同じ台湾法において、多くの労働事件で適用されている法人格否認の法理についての検討が行われ、求められている救済の内容に応じて適用の様相が異なることが明らかにされた。さらに第10章では、フランス法を対象として、労働者を対象とした社会保険と自営業者を対象とした社会保険の異同が検討され、ギグワーカーの保護を行う近年の法改正が、脆弱性の高い自営業者についての新たなタイプの特別法として位置づけられている。他方、自営業者の法的地位を考える場合には、独占禁止法のような競争法との関係を考える必要が生じるが、第11章では、EU法を素材としてその点の検討がなされ、労働法と競争法の調整のための枠組みが形成されつつあることが明らかにされている。

ところで、日本が直面している人手不足の状況は、コロナ禍の収束により一層強まっていくと予想されるが、そこで重要になるのが、女性や高齢者等の多様な人材の活用であり、第12章から第14章はこの問題についての検討結果が示される。第12章では、高齢者を活用する場合の賃金の取扱いについて、韓国の賃金ピーク制度をめぐる判例が分析され、そこでの課題が抽出されている。また、家庭面や身体面などにおいて就労上の配慮を要する種々の個人的事情を抱えた労働者について、人事管理上または政策上どのような対応をとるべきかも重要な問題となるが、第13章では、育児責任を負う労働者に対する家庭状況による差別の禁止と配慮義務につき、カナダ法における判断枠組みや立証責任のあり方が明らかにされている。また、第14章では、月経関連症状という身体的な要配慮事項に関し、労働法政策上、柔軟な働き方を可能とする勤務制度の導入を促進することや、健康相談や健康教育の展開により、労働者のヘルスリテラシーの向上等を促していくことの重要性が指摘される。

他方で、労働市場における人手不足は、労働移動を活発化する結果、競業避止義務の問題の重要性を増大させるが、第15章では、この問題につき興味深い制定法を有するテキサス州法が検討され、労働者の流動化の推進と，秘密情報などの共有による産業の効率化および使用者の顧客関係の保護との調整を図ることの重要性が明らかにされている。

ポストコロナの働き方及び労働市場については、多様であるとともに根本的な課題が存在しているが、本研究の結果からは、労働法政策上の対応を考える場合、比較法的観点も踏まえた広い視点からの検討が有益であることが示されたものと思われる。