

「働き方改革」をめぐる労働立法と今後の課題

【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准教授
	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
	神吉 知郁子	立教大学法学部准教授
	桑村 裕美子	東北大学大学院法学研究科准教授
	河野 奈月	明治学院大学法学部准教授
	島村 暁代	信州大学経済学部准教授
	高橋 奈々	東海大学法学部講師
	仲 琦	労働政策研究・研修機構
	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	弘前大学人文学部講師
	朴 孝淑	神奈川大学法学部准教授
研究協力者	張 涵瑜	東京大学大学院法学政治学研究科修士課程
	日原 雪恵	東京大学大学院法学政治学研究科助教
	黄 若翔	東京大学大学院法学政治学研究科博士課程
	梁 閔閔	東京大学大学院法学政治学研究科修士課程

【報告書目次】

序章	問題意識と検討結果の概要
第1章	労働契約法 20 条をめぐる論点と裁判例の傾向
第2章	アメリカにおける労働時間規制の一般規制及び適用除外
第3章	ドイツにおけるカルテル規制と労働協約制度—事業者の共同行為への競争法・労働法の適用関係に注目して
第4章	雇用類似の働き方における「準労働者概念」の構築

第5章	ニューヨーク州における労働者の忠実義務と秘密保持義務・競業避止義務
第6章	フランスにおける精神障害の労災認定の現状
第7章	「第三者からのハラスメント」（「顧客・取引先等からの著しい迷惑行為」）への法的対応—ケベック州法・オンタリオ州法における使用者の義務と労働者の権利を中心に—
第8章	セクシュアル・ハラスメントにおける「性的な言動」の射程についての裁判例の概観
第9章	台湾における最短勤続期間の約定とそれに関する法規制
第10章	台湾の労働実務における法人格否認の法理—実体同一性を中心に
第11章	（超）高齢社会の到来と高齢期の所得保障政策—韓国の公的年金制度を中心に
第12章	特定技能に関する入管法規定の構造と課題
第13章	ドイツにおける外国人労働者受け入れに関する法政策

【内容要旨】

1. 問題意識

最近の労働立法においては、「働き方改革」に関するものが重要な役割を果たしてきた。すなわち、時間外労働の上限規制を行う一方で高度プロフェッショナル制度を導入した改正労働基準法の施行が令和元年4月から開始され、また、非正規労働者の不合理な労働条件格差の規制を強化する改正パート・有期労働法は、令和2年4月から施行が開始された。これらの法改正の施行に当たっては、企業や労使関係の現場において新たな課題や論点が生じると予想され、改めて検討する必要性が生じてきたところである。

これらの事項以外にも、平成29年の「働き方改革実行計画」の中で言及された項目は数多く存在する。たとえば、柔軟な働き方の推進との関係で、雇用類似の働き方についての対応の必要性や、兼業・副業の促進のための課題の検討の必要性が指摘されており、兼業・副業については令和2年3月の労働者災害補償保険法改正等によって一定の対応がなされた。また、「働き方改革実行計画」においては、メンタルヘルス対策やパワー・ハラスメント対策の強化が要請され、令和元年の労働施策総合推進法改正によりパワー・ハラスメントについての措置義務規定等が設けられた。以上の他、「働き方改革実行計画」においては、労働力参加や生産性の向上を図るため、転職・再就職の支援策の推進が唱えられたほか、65歳を超える高齢者の就業の促進と外国人材の活用強化の方針が示され、平成30年の出入国管理及び難民認定法の改正、さらには令和2年の高年齢者雇用安定法の改正がなされているところである。

このように、「働き方改革」に関連する法改正の施行に当たっては、今後改めて検討すべき論

点が種々生じてきており、他方で、さらに検討を進めるべき課題として残された論点については、比較法的観点も含めて、広い視野から検討を行っていく必要があると考えられる。以上が、本研究の基礎となった問題意識である。

2. 検討結果

以上のような問題意識を踏まえて、本研究では、「働き方改革」の中で、法改正に伴い新たに生じてきた課題、あるいは立法政策論上なお残されている課題等について、外国法における問題の処理状況の把握も踏まえた検討を行った。

まず、第1章と第2章では、法改正がなされたパート・有期労働法の均等・均衡ルールと労働基準法の高度プロフェッショナル制度に関連した検討を行い、第1章においては、改正法の下でもなお多くの論点が残されていることを指摘するとともに、それら論点についての解釈の方向性を示した。他方、第2章では、アメリカ合衆国における公正労働基準法上の適用除外制度の検討を行ったうえで、わが国の高度プロフェッショナル制度が、単なる労働時間規制の適用除外ではなく新たな特別規制の枠組みを採用したものとみることも可能であることを明らかにした。

次に、第3章と第4章では、働き方改革の中で課題として残された「雇用類似の働き方」の検討の基礎作業としての比較法的検討を行った。第3章では経済法による対応の可能性について、第4章では「労働者」の概念について、いずれもドイツ法を素材とした検討を行い、前者では、日本においても独占禁止法による対応の可能性があること、後者では、「準労働者」といった概念を立てること自体の意味について再検討する必要があることが示された。

第5章では、現在も検討が続けられている労働者の兼業・副業の促進という課題に関連する比較法的観点からの基礎作業として、アメリカ合衆国のニューヨーク州における労働者の忠実義務と秘密保持義務・競業避止義務について検討を行った。検討の結果、これらの義務の特質に即した要件設定がなされていることや、義務違反に対する救済という法的効果の側面に着目した検討が有益であることが明らかにされている。

「働き方改革」の中では、労働者のメンタルヘルス問題やパワー・ハラスメント問題への対応が議論されたが、第6章から第8章では、これらの問題についての検討を行った。そのうち第6章では、メンタルヘルス問題に関連して、フランスの労災保険制度における精神障害の取扱いについて検討を行い、精神疾患の職業病認定を緩和することによって、労災保険制度における精神障害に関する救済の範囲を拡大する傾向が生じていることが明らかにされた。次いで第7章では、パワー・ハラスメント問題のうち、最近議論が盛んになっている第三者によるハラスメントに関するカナダ法の検討を行い、ハラスメントに対する包括的な法規制の可能性を示した。他方、第8章では、既に裁判例の蓄積がみられるセクシュアル・ハラスメントを素材として検討を行い、ハラスメント規制としてより広い視点からの位置づけを行うことを示唆している。

第9章と第10章では、いずれも台湾法を対象とした比較法的検討を行った。第9章では、労働者に勤続義務を課する約定に関する法規制の状況を検討し、労働市場の流動化傾向が強まる中で問題が生じている、日本における留学費用返還約定の法規制についての示唆が明らかにされている。また、第10章では、台湾の労働法における法人格否認の法理の検討を行い、日本とは異なる場面でも適用される例があること、法人格否認の判断の要素については共通性がみられることが示された。

第11章から第13章においては、人口減少社会においてより活躍が求められている高齢者と外国人をめぐる法政策について検討を行った。第11章では、韓国における高齢者の所得保障政策の検討を行い、その比較法的な特色や今後の課題を指摘した。第12章では、外国人労働者に関する最近の入管法改正の検討を行い、そこには種々の解釈論上及び政策論上の課題があることを示した。最後の13章では、外国人労働者の入国をめぐる法規制に関してドイツ法の検討を行い、労働市場への影響の判断等に関し、日本法とは異なる仕組みが取られていることが明らかにされている。

「働き方改革」の過程では短時間のうちに様々な立法がなされ、また、多くの課題についてなお検討が続けられているが、本研究における検討により、新たな立法のもとでも改めて検討すべき点が種々生じていること、また、残された課題について、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明らかになったものと思われる。