

労働市場の活発化と法政策の課題

研究会委員

主 査

山川 隆一 明治大学法学部教授

委 員

荒木 尚志 東京大学大学院法学政治学研究科教授

池田 悠 北海道大学法学部教授

石川 茉莉 連合総合生活開発研究所研究員

石崎 由希子 横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授

植田 達 明治学院大学法学部准教授

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教授

河野 奈月 関西大学法学部准教授

島村 暁代 立教大学法学部教授

高橋 奈々 東海大学法学部講師

仲 琦 労働政策研究・研修機構副主任研究員

土岐 将仁 東京大学大学院法学政治学研究科准教授

富永 晃一 上智大学法学部教授

成田 史子 信州大学経法学部准教授

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教授

日原 雪恵 山形大学人文社会科学部講師

研究協力者

有泉 明 東京大学大学院法学政治学研究科助教

石黒 駿 東京大学大学院法学政治学研究科講師

片山 裕太 東京大学大学院法学政治学研究科修士課程

蔡 璧竹 東京大学大学院法学政治学研究科博士課程

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

※所属等は2024年度時点のものである。

執筆者(執筆順)

山川 隆一 明治大学法学部教授(序章)

日原 雪恵 山形大学人文社会科学部講師(第1章)

蔡 璧竹	東京大学大学院法学政治学研究科博士課程(第 2 章)
朴 孝淑	神奈川大学法学部准教授(第 3 章)
植田 達	明治学院大学法学部准教授(第 4 章)
石黒 駿	東京大学大学院法学政治学研究科講師(第 5 章)
有泉 明	前東京大学大学院法学政治学研究科助教(現ライデン大学(オランダ)客員研究員) (第 6 章)
池田 悠	北海道大学法学部教授(第 7 章)
神吉 知郁子	東京大学大学院法学政治学研究科教授(第 8 章)
仲 琦	労働政策研究・研修機構副主任研究員(第 9 章)
笠木 映里	東京大学大学院法学政治学研究科教授(第 10 章)
島村 暁代	立教大学法学部教授(第 11 章)
片山 裕太	東京大学大学院法学政治学研究科修士課程(第 12 章)

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(山川 隆一)

第1章 カナダ(連邦・オンタリオ州)人権法制における育児責任に関する性差別と家庭状況差別
(日原 雪恵)

第2章 フランスにおける近親介護休暇制度の動向(蔡 璧竹)

第3章 韓国における外国人労働政策の現状と課題(朴 孝淑)

第4章 アメリカにおけるフリーランス保護法の動向(植田 達)

第5章 EUにおけるサービス提供の自由と「労働者保護」・「公正競争」―労働者送付に関するEU 司法裁判所判例の通時的検討(石黒 駿)

第6章 オランダの解雇法制―近時の動向をふまえて―(有泉 明)

第7章 エクイティ型報酬の導入をめぐる労働法上の課題(池田 悠)

第8章 イギリス労働党政権の2024-2025 雇用権利法案による改革の試み(神吉 知郁子)

第9章 古典的ゲルマン法視点からみる現代労働法の諸問題(仲 琦)

第10章 フランスの農業社会保障制度:近年の動向(笠木 映里)

第11章 遺族厚生年金の改正案に関する検討(島村 暁代)

第12章 生理用品の無償提供について(片山 裕太)

報告書概要

現在の日本の労働市場は、労働需要に対して労働供給が大きく制約されている人手不足状況にあり、その結果、労働市場の機能が活発化している。こうした労働市場の活発化は、労働市場の機能を強化・適正化することやその活用範囲を拡大することへのニーズをもたらすことになり、人材ビジネスの活動内容の多様化や情報技術の活用ともあいまって、2022年の職業安定法改正など、一定の法政策的な対応がなされることになった。

こうした労働市場の変化は、労働市場の機能の強化・適正化などの政策的対応を必要とするだけでなく、より広範囲に労働力を活用できるように労働供給そのものを拡大することに向けた政策的対応を要請することになる。すなわち、従来の日本型の雇用のもとで主流であった、企業の人事上の広い裁量に対応できる働き方が可能な労働者だけでなく、そうした伝統的な働き方について制約のある労働者をどう活用するか、また、より多くの労働者が就業可能な多様な働き方をどのようにして促進していくかが重要な政策的課題として現れることになる。たとえば、近年の労働法制等において重視されてきた、育児や介護等のニーズに対応しながら、あるいは自らの健康問題を抱えながら就労する人々の働く機会を増やすための施策の重要性は一層高まるものと予想されるところであり、また、より一般的に、多様な働き方を希望する労働者に適合的な人事制度ないし法制度の設計が望まれることになる。その他に、外国人労働者の適正かつ円滑な受入れなどの国際的労働力移動に係る施策や、障害者や高齢者がその能力を十分に発揮しつつ働くことのできる機会の拡大やそれに対する支援のための施策についても同様の政策的な含意を含むものとして位置づけられる。

さらに、多様な働き方の促進による労働力活用の機会の拡大という観点からすれば、伝統的な「労働者」としての働き方に加えて、いわゆるフリーランスとしての就業について、それが適切に行われるための施策を考えることも、労働市場の状況変化の中では一層重要な意味をもつことになる。加えて、限られた労働力を一層有効に活用し、より充実した職業生活の機会を拡大するという観点からは、スキルの高度化のための施策も視野に入れるべきものとなり、DX等の技術革新やビジネスモデルの変化に対応するためのリスクリングの促進がその例として挙げられる。

他方で、一般的には人手不足が続く経済状況のもとでも、個々の企業については経営状況が様々に変化することはありうることであり、企業の経営戦略上の判断により企業組織の変動が生じた場合などに、労働者の雇用危機が生じたり、労働条件の変化が生じたりすることも当然予想され、解雇などの人員整理や賃金制度の見直しも問題となりうる。ただし、そうした問題への対応策を考える場合でも、労働市場の活発化を前提とすれば、外部労働市場を考慮した対応を視野に入れることも有益となるのであり、外部労働市場の活用も含めた労働者の生活への配慮といった法的対応の検討も重要性を帯びてくることになる。

以上の他、労働市場の変化は労働政策というもののとらえ方にも影響を及ぼすものであり、従来においては労働政策として考えられてきた政策について、経済政策や社会保障政策との交錯や連携を考える必要が強まっている。また、労働政策の内部においても、集团的労使関係をめぐる政策等を新たな視点から見直すことが有意義なものとなっている。そして、これらの課題の検討については、従来の日本における研究のみでは十分ではなく、比較法的な研究や歴史的な研究をふまえた

検討を行うことが有益となる。

本研究は、こうした問題意識から、育児・介護責任を抱えた労働者への対応、外国人労働者やフリーランス就業者の保護、労働移動をめぐる競争法規制のあり方、労働市場の変化に対応した解雇や労働条件の規制のあり方など、多様な労働者が労働市場に関与するようになっている中での労働法政策や社会保障法政策の課題を、比較法的・歴史的な視点を踏まえて検討したものである。