学界展望

労働法理論の現在

2020～22年の業績を通じて

東京大学
教授
山川　隆一
（司会）

関西大学
教授
川口　美貴

北海道大学
教授
池田　悠

九州大学
准教授
新屋敷恵美子

目　次

はじめに
Ⅰ　労働者概念
Ⅱ　クラウドワーク，プラットフォーム・エコノミー
Ⅲ　コロナ禍と労働法
Ⅳ　解雇の金銭解決
Ⅴ　性差別・SOGI・LGBTQ
Ⅵ　障害者雇用
Ⅶ　外国人労働者
Ⅷ　集団的労使関係
おわりに

はじめに

山川　座談会「学界展望『労働法理論の現在――2020年から2022年の業績を通じて』」を開始します。この座談会は，この3年間の労働法理論の動向を振り返ったうえで，注目すべき文献を取り上げて，その意義や理論的な位置づけあるいは課題などを議論するものです。

それでは，今回の座談会に参加される皆様から簡単に自己紹介をお願いします。

川口　関西大学の川口美貴でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

池田　北海道大学の池田でございます。本日はよろしくお願いいたします。

新屋敷　九州大学の新屋敷です。どうぞよろしくお願いいたします。

山川　東京大学の山川です。よろしくお願いいたします。進行役を務めさせていただきます。

今回取り上げる文献は，3年前の前回の座談会の選択範囲を踏まえ，主に『法律時報』2019年6月から2022年5月までの「法律文献総合INDEX」に記載されている労働法関係の文献を基礎として選択しました。選択にあたっては，この3年間において，日本の労働法理論がどのような問題に多くの関心を示してきたかを念頭に置いたうえで，理論的に特に注目すべき，あるいは検討すべき文献を中心に取り上げました。

そうした観点から選択した結果，他方で，基礎理論的な検討を行った文献，学際的な検討を行った文献，さらに外国法の検討に特化した文献で，重要なものであっても取り上げることができなかったものがいくつもあります。また，これまでの通例に倣って判例評釈類は取り上げておりません。その意味で，重要文献を漏れなく取り上げることはかないませんでした。この点はご了解いただければと思います。

それでは早速，中身に入っていきたいと思います。では，労働者概念というテーマにつきまして，川口さんからお願いします。

◎検討対象著作・論文

Ⅰ　労働者概念
- 橋本陽子（2021）『労働者の基本概念――労働者性の判断要素と判断方法』弘文堂.

Ⅱ　クラウドワーク，プラットフォーム・エコノミー
- 浜村彰・石田眞・毛塚勝利 編著（2021）『クラウドワークの進展と社会法の近未来』労働開発研究会.

Ⅲ　コロナ禍と労働法
- 土田道夫（2021）「新型コロナ危機と労働法・雇用社会（1）・（2）」『法曹時報』73巻5号839-911頁，73巻6号1027-1101頁.

Ⅳ　解雇の金銭解決
- 山本陽大（2021）『解雇の金銭解決制度に関する研究――その基礎と構造をめぐる日・独比較法的考察』労働政策研究・研修機構.

Ⅴ　性差別・SOGI・LGBTQ
- 名古道功（2020）「企業のダイバーシティ施策と労働法の課題――LGBT実情調査を素材として」『金沢法学』62巻2号，115-135頁.

Ⅵ　障害者雇用
- 長谷川珠子・石﨑由希子・永野仁美・飯田高（2021）『現場からみる障害者の雇用と就労――法と実務をつなぐ』弘文堂.

Ⅶ　外国人労働者
- 早川智津子（2020）『外国人労働者と法――入管法政策と労働法政策』信山社.

Ⅷ　集団的労使関係
- 三井正信（2020）「ユニオン・ショップ再考（一）（二）」『廣島法學』43巻3号1-23頁，43巻4号29-57頁.

Ⅰ　労働者概念

●紹　介

橋本陽子『労働者の基本概念――労働者性の判断要素と判断方法』

川口　それでは，橋本陽子さんのご著書『労働者の基本概念――労働者性の判断要素と判断方法』について紹介し，論点を提示いたします。

本書は，「労働者概念をいかなる判断要素（判断基準）によって自営業者と区別すべきであり」「その判断要素を適切に評価する方法はどうあるべきなのか」を検討し，「労働者性の判断要素および判断方法の明確化を図」り，「労基法（労契法）上の労働者概念と労組法上の労働者概念の異同について明らかにすること」を本書の課題とするもので（序章・1頁），続く「裁判例における労働者性判断の特徴と問題点（第1章）」「ドイツ法上の労働者概念（第2章）」「EU法上の労働者概念（第3章）」「労働者概念の法理論的検討（第4章）」「労働者性の判断要素と判断方法（第5章）」「事業（所）概念の検討（補論）」「要約（終章）」の計8章から構成されています。

本書は，従来の判例・裁判例を詳細に分析し（1章），ドイツ法・EU法との優れた比較法研究を行い（2・3章），労働者概念の理論的な検討を行うものですが（4・5章），時間の関係上，日本法における労働者概念に関する著者の主張を議論の対象の中心としたいと思いますので，内容の詳細は割愛させていただきます。

著者の主張の最も重要なポイントは，(1) 法律の定義は規制の目的から得られる（目的論的概念形成）が，具体的な概念を構成する判断要素の形成の局面では，法律が典型的に対象としている現実の対象からその特徴を抽出する（存在論的概念形成）との方法論に基づき（359, 422頁），①労基法・労契法及び労組法に共通する労働者の基本概念を，市場で自ら取引を行うのではなく，指揮命令に服して有償で役務を提供する者，指揮命令拘束性と事業者性の欠如と定義し（377, 422頁），②労働者の基本概念の具体的な判断要素は，昭和60年労基研報告において使用従属性と総称されている諸要素であるとし（385, 398頁），（387頁では平成23年労使関係法研究会報告も加えられている），当該報告で列挙されている判断要素の内容について検討されている点（387-398頁）だと思われます。

ただ，なぜそれが基本概念で判断要素なのか，その理由や理論的根拠は説明されておらず，著者自身も当該判断要素は法解釈方法論から導かれないとされているところで（331頁），この点は残念ですが，著者のこの結論をどう考えるかを議論の中心とし，労働者の基本概念と判断要素についての論点を大別4点提示します。

まず論点①，「目的論的解釈と労働法の目的」です。著者は，労働者概念は目的論的に解釈すべきと繰り返し述べていますが，労働法の趣旨・目的についての言及はありません。この点について，労働法は，資本主義社会において，1）自己の労働力以外の生活手段を持たず，自ら他人に有償で労務を供給することにより生活する人間が多数存在し，また，労務は人格と不可分であるから，人権保障を内包した雇用・労働条件保障，以下，労働権保障と言いますが，これによりその生存権を保障する必要があるが，2）労働力は一般に供給過剰でかつストックできないので，自ら労務を供給する者は当該労務を利用して事業を営む者と実質的に対等に交渉することができない立場にあり，劣悪な労働条件の下に置かれていた，という歴史的事実を踏まえ，3）その生存権（憲法25条）保障を労働権保障という観点から実現することを目的とする，と解すべきだと思います。

次に論点②，「労働者の基本概念を，『市場で自ら取引を行うのではなく，指揮命令に服して有償で労務を提供する者，指揮命令拘束性と事業者性の欠如』と解されている点について」です。今述べた労働法の目的に鑑みますと，労働法が労働権保障の対象とする「労働者」は，原則としては，「自ら他人に有償で労務を供給する自然人」，具体的には，「自ら相手方に有償で労務を供給する契約」を，①締結していたか，②締結しているか，③締結過程にあるか，④締結したいと思っているが締結していない（「失業」状態にある）自然人であって，「指揮命令拘束性」により「労働者」の範囲を限定する必要はないと思われます。ただ，例外的に，契約相手方との交渉の非対等性が存在せず，かつ，契約相手方事業者相互間の公正競争も維持される場合，具体的には，第一に，契約相手方が「事業者」である場合は，（A）「当該自然人が，①独立した

事業に必要な資産（有形・無形の固定資産，投資その他の資産，流動資産等）を，当該契約締結の交渉以前から有し，当該資産を用いて労務を供給し，かつ，②供給する労務の内容が，当該事業者の事業の内容の一部ではなく，専属的継続的な労務供給でもないという契約」であるとき，第二に，契約相手方が，当該労務（役務）のエンドユーザーである「消費者」である場合は，(B)「『当該消費者に対する専属的継続的労務供給契約（専属的家事使用人等）』以外の契約」であるときは，当該自然人は労働者ではないと解されることになると思います。

次に論点③，「労基法・労契法・労組法上の労働者の三者の関係」です。著者は，労基法上の労働者に労契法上の労働者を含めていますが（3, 417 頁），労組法上の労働者は労働法が労働権保障の対象とする労働者すべて，労契法上の労働者は労契法の内容上失業者を含まず，労基法上の労働者はその定義上契約相手方が事業者である場合に限定され，労基法等の内容上，失業者を含まないと解されますので，労基法上の労働者と労契法上の労働者は区別すべきと思います。

次に論点④，「使用従属性」，あるいは著者の言葉で言いますと，「指揮命令拘束性による労働者の範囲の限定の妥当性」です。橋本さんは，労働者が自ら他人に有償で労務を供給する自然人であることは否定しませんが，さらに，労基研報告の提示する判断枠組みと判断要素，及び，「契約内容の一方的・定型的決定」により労働者の範囲を限定するところ，総合判断であるにせよこれらを判断要素と位置づけること自体に疑問があります。以下，労基研報告の提示する判断枠組みと判断要素，及び，「契約内容の一方的・定型的決定」について検討したいと思います。

まず，「指揮監督下の労働」ですが，自ら相手方に有償で労務を供給するすべての契約において，契約に基づき，一定の，労務供給に関する義務，契約相手方による指示，時間的場所的拘束があるところ，どの程度の義務と指示と拘束があれば指揮監督下の労働なのか，その客観的基準はなく，それ以外の労働との区別ができません。この点は橋本さんも認めていらっしゃるところです（390-391 頁）。そのうえ，なぜ，指揮監督下の労働でなければ，労働条件の最低基準や契約ルールを定める労基法・労契法等が適用されず，団結権等が保障されないのか，合理的な説明はありません。

次に，「仕事ないし業務の依頼に対する諾否の自由」ですが，「諾否の自由」が，①諾否の自由があることを意味するのであれば，労務供給者は，その都度合意によりなすべき労務が決定される場合も含め，契約上義務のない労務については当然諾否の自由があるので，労働者性を否定する理由とはならず，また，②諾否の自由の範囲が広いことを意味するのであれば，職務内容や企業の経営方針等により労務の内容が特定され「諾否の自由の範囲が広い」場合も，当該労務供給者に対する労働権保障の必要性と交渉の非対等性に変わりはなく，労働者性を否定する理由にはならないと思います。

また，「業務遂行上の指揮監督」ですが，これが，①「業務の性質や契約内容に由来する指示」を意味するのであれば，その存在は当然なので，判断基準・要素としては不要であり，②「業務遂行に関する具体的で詳細な指示」を意味するのであれば，職務内容や企業の経営方針等により具体的で詳細な指示を受けない場合も，当該労務供給者の労働権保障の必要性と交渉の非対等性に変わりはなく，当該基準により労働者の範囲を限定することは妥当ではないと思います。

次に，「組織への組入れ」，あるいは「事業組織への組入れ」ですが，これは，①「当該労務が契約相手方事業者に必要であること」を意味するのであれば，事業者は当該労務が必要であるがゆえに契約を締結しますので，判断基準や要素としては不要であり，②「一定以上の組入れ」，例えば「恒常的に不可欠な労働力」等を要求するのであれば，臨時労働者等を除外する結果となり，当該基準により労働者の範囲を限定することは妥当ではないと思います。

また，「時間的・場所的拘束性」は，それが，①「業務の性質や契約内容に由来する一定の時間的・場所的拘束」を意味するのであれば，その存在は当然なので，判断基準・要素としては不要であり，②「時間的場所的拘束が強いこと」を意味するのであれば，職務内容や企業の経営方針等により時間的場所的拘束が弱くても，当該労務供給者の労働権保障の必要性と交渉の非対等性に変わりはなく，当該基準により労働者の範囲を限定することは妥当ではないと思います。

また，「代替性」，すなわち，本人に代わり他の者が労務を供給することの可否と有無については，職務内容や企業の経営方針等により定まりますが，当該労務供給者の労働権保障と交渉の非対等性に変わりはな

く，労働者性の判断基準・要素とはならないと思います。補充性の有無と可否も同様に解することができると思います。

また，「報酬の労務対償性」として，報酬が「指揮監督下の労働の対価」であることを必要とすることについてですが，先ほど述べましたように，「指揮監督下の労働」は労働者性の判断基準や要素ではないので，報酬が指揮監督下の労働の対価である必要はなく，単に労務の対価であることで足り，当該契約が有償労務供給契約であればよいと考えます。また，報酬の額，決定方法，名称，請求方法・支払形式，支払方法等がどのようなものでも，当該労務供給者の労働権保障と交渉の非対等性に変わりはなく，労働者性の判断基準・要素とはならないと思います。

また，「事業者性」については，契約相手方事業者との関係で労働者性を否定しうる事業者に該当するためには，先に述べたように，実質的に対等に交渉しうる立場にあること，すなわち，①契約締結交渉以前から独立した事業に必要な資産を有しそれを利用して労務を供給し，かつ，②供給される労務の内容が契約相手方事業者の事業内容の一部ではなく，専属的・継続的な労務供給でもないことが必要であると思います。

労基研報告が事業者性の判断要素として挙げる「機材や材料の負担」については，当該労務供給者が労務供給のために利用するパソコン，大工道具，自動車，バイク，自転車等については独立した事業に必要な資産ではなく，「業務における損益や経費負担」は労務供給者が弱い立場であるから負担させられている場合も多く，「自己の才覚で利得する機会」は，労務供給者の裁量によりその報酬が増える報酬決定方法も出来高払制や請負制と本質的に異なるものではなく，労務供給者が「独自の商号・屋号等」を有していても歴史的慣行や習俗として使用しているにすぎず，いずれも，当該労務供給者の労働権保障の必要性と交渉の非対等性，及び，その労働者性を否定する理由とはならないと思います。

また，「専属性」や「当該収入への依存」につきましては，専属性がなくても，また，当該収入に生活を依存していなくても，当該労務供給者の労働権保障の必要性と交渉の非対等性に変わりはなく，労働者性は否定できないと思います。

また，労働関係法規の適用範囲は客観的基準により決定され，当事者の意思により労働者の範囲を縮小することはできませんので，「当事者が主観的に当該労務供給者を労働者として取り扱っていないこと」，例えば，契約相手方事業者が当該労務供給者に対し，就業規則の適用，所得税の源泉徴収，保険料の控除と納付をせず，労務供給者がその報酬を事業所得として確定申告していることは労働者性を否定する理由とはならず，橋本さんもこれについては同意見と解されます。

次に，「契約内容の一方的・定型的決定」ですが，これについては，まず第一に，交渉の非対等性の結果であるとの説明もなされますが，「交渉の非対等性」＝「契約内容が実質的に対等に決定されなかった」＝「契約内容の一方的・定型的決定」ではなく，交渉の非対等性のある労務供給者が「労働組合」に加入し「団体交渉」や「労働協約」によって契約内容が実質的に対等に決定される場合もあり，また，契約内容は実質的に対等に決定されていないけれども労働者との交渉により個別に決定される場合もあること，また第二に，労働者性は，契約締結の交渉経緯に照らし契約締結後に判断されるものではなく，契約締結のための交渉開始前に決定されること，そうでなければ契約締結に関する規定の適用の有無を判断できないことになりますので，この点に照らして，判断基準としては妥当ではないと思われます。

使用従属性の判断要素は，働き方の一部の特徴をピックアップしたものですが，「その職種は教師である」とか「その業務内容は営業である」といった特徴と同様，労働者か否かの判断要素にはなり得ないと思われます。

●討　論

山川　ありがとうございました。論点が適切に分類されていますので，それぞれについてご議論をいただければと思います。論点①として川口さんが指摘されているのは方法論になるかと思います。目的論的解釈により，判断要素と判断方法を分けて，判断要素としては統一的に考えるが，判断方法としては各労働法令でいわば包摂の違いがあるといった点が橋本さんの方法論の眼目かと思います。目的論的解釈と言われつつも，労働法の趣旨・目的についての言及は特にないというのが川口さんからのコメントですけれども，目的という場合には，労働法全体の目的を指すのか，それとも個々の法律の目的を指すのかという問題があっ

て，後者については，それらが判断方法として包摂を考える際にどう影響するかがクリアになると，もっとよかったのかなと思います。

論点②のそもそも指揮命令拘束性ということを労働者の基本概念として入れるかどうかという点と，論点③の労基法・労契法・労組法上の三者をどう考えるかという点の２つは関連しているのかなと思います。

論点②で指揮命令拘束性が要件にならないという従前からの川口さんの主張はよく知っていますので，論点③から言うと，川口説だと，やはり制定法上，例えば相手方が事業者であるという点は反映されるべきであるということでよろしいでしょうかね。

川口　そうですね。労組法上の労働者と労基法・労契法上の労働者の二つに分ける方が多いですけれども，労基法の適用は契約相手方が事業者である場合に限定されますが，労契法の場合はそうではなく，例えば専属的な家事使用人は労契法上の労働者には当たりうるので，労基法上の労働者と労契法上の労働者は区別をしたほうがいいと思います。

新屋敷　橋本さんの，特に方法論について，先ほど山川さんからもご指摘がありましたが，私は，各法律条文の違いが決定的にあるのではないかと，気になるところです。労組法はかなり広い形で定義していて，他方で，労契法と労基法については，定義が狭く，定義が異なります。橋本さんのように，そこを超えて何か基本概念を設定されると，しかもそれが実質的に今の労組法上の労働者の要素で構成されると，どこからその基本概念を設定しているのか，わからない。各要素に関しても，川口さんが詳細にご検討くださいましたが，どこを法的な基礎として論じるのかというところがどうしても理解できない。このあたりについて，皆さんのご感触を伺いたいなと思っていました。

川口　私は，まずは労働法という法分野がどういう人を対象にしてきたのかということから検討し，歴史的には先ほど述べたとおりですけれども，自らが他人に有償で労務を供給する自然人というのが基本的に労働法の対象であろうと考えます。ただ，具体的な法律はその中の一部の人だけを対象とすることはありうるので，まずは，労働法という法分野が対象とする労働者，さらには具体的な法律が適用対象とする労働者という形で検討すべきだと思います。

ただ，私の見解では，労働法という法分野が対象としている労働者は全部，労組法上の労働者であると思います，失業者も含めて。それが労契法上の労働者になると，法律の内容上，失業者は対象としていない法律ということになるので，失業者は除かれます。さらに労基法上の労働者については，労基法自体は刑罰規定もあり，事業者規制法であるので，さらに相手方が事業者である場合に限定され，先ほど言いましたような専属的な家事使用人とかは入らない。

そのうえで，労基法上の労働者と対象労働者が同じ範囲の法律は他にあるかということになると，労働契約法以外の個別的労働関係法の領域の法律，安衛法や最賃法の他，パート・有期法，均等法等の対象労働者は労基法上の労働者と同じ範囲になると考えています。

新屋敷　川口さんのように包括的なものを想定するのもわかるのですが，橋本さんが，そこから各法律の労働者の要素を設定されるというロジックがよくわからない。伝統的な，それぞれの法適用の場面では，各法律における概念を前提としていて，これが相対性ということになるのかもしれないですけれども，橋本さんは，そのような議論を逆向きに構成しているようで，そうした方法論の正当性というか，発想を法的にどう評価したらいいのか。川口さんに今お示しいただいた方法論が一般的なものと理解していたんですけれども，橋本さんは恐らくそれを逆の思考で労働者の基本概念ということで設定したのが，新しいんですかね。

川口　新しいのか，間違っているのかわからない。失礼ですけれども。

新屋敷　そうですよね。私も正直。

川口　私はこの橋本さんのご著書，ドイツ法やEU法も含めて丁寧に研究・紹介されているので，日本法の部分の批判をするのは心苦しいのですが，橋本さんは労基研報告の判断要素が正しいかどうかはほぼ検討されないで，それをそのまま使っていらっしゃるので，労基研報告の判断要素を再検討していただければよかったと思います。

例えば労働者性は客観的に判断されるので，当事者がどう取り扱っているかは労働者性の判断には影響を与えないとか報酬の支払方法は労働者性に関係ないということは橋本さんもおっしゃっていて，私も以前からそのように述べていましたので同意できるところですけれど，それ以外の労基研報告の判断要素につきましては無批判に受け入れていらっしゃるので，その点

が残念です。

山川　橋本さんはこれまでの労働者性に関わる日本の裁判例をほぼすべて網羅して検討されているので，その結果，結局労基研報告の要素と基本的に同様のものにたどり着いたのかなという感じもするところです。池田さんからは何かありますか。

池田　これは，研究上のバックグラウンドの違いによってもしかしたら違和感があるのかもしれません。

橋本さんの発想はすごくドイツ法的で，いわゆる概念法学のようにある種の上位概念を設定して，そこから演繹的に全部落ちてくるんだという発想のように見えます。現代のドイツ法は違うというような話を聞いたような気もするんですけれど，おそらくいまだにドイツ法をやると，そういう大きい上位概念を設定して，そこから演繹的に下位概念につながってくるという発想が，方法論としてドイツ法になじんでいると取りやすいのかもしれません。

ただ，今，新屋敷さんがおっしゃったように，ドイツ法的な発想に基づいて，上位概念としての労働者の基本概念のようなものを設定して，そういう“大労働者”のような概念から個別法の労働者が演繹的に抽出されてくるという発想には，ちょっと英米法的に言うと違和感があるというか，制定法があるんだから制定法で定義が置かれている法律については，その定義からやはり出発して解釈するべきじゃないかと思ってしまうわけです。ですので，そこら辺の，なぜこの上位概念を設定しないといけないのか，必要性をもう少し論証していただけていればよかったと思います。よかったというのは，橋本さんがそこら辺の，何ゆえ自分がこういうことをやるんだという話をしてくれるとよかったと思いますし，それを抜きにすると，やはり川口さんが指摘されるようなあるべき労働者概念が来ないといけないんじゃないかと考えてしまうところだと思うんですよね。

川口さんは，おそらくそういう観点で疑問をご指摘いただいているんだと思うんですけれど，ただ，橋本さんはそうではなくて，どちらかというと，既存の解釈とかルールの中からその共通要素を抽出するような作業をされているんです。だから，最初の論点①にも絡むかもしれないですが，目的論的に，と言いながら，やっていることは日本法から共通する概念を抽出しましょうという話になっています。たしかに，大学の授業でも，労基法上の労働者概念と労組法上の労働者概念は違うんですと言いながら，要素を並べてみるとほとんど一緒で，しかし感覚的には労組法上の労働者概念のほうが広いんですとしか説明できないと思っていたところが，本書で実は要素は共通だと言ってもらえるとすごくすっきりするところではあるんですけれど，ただ，それがやはり何のためにその上位概念を設定しているのかがどうしても本書からはちょっとうかがえないというのが，今の川口さんの疑問しかり，いろいろな疑問を起こしている印象があります。

川口　橋本さんは，ある概念を定義するときに，その典型的なものを念頭に置いてその共通点を抽出して，それで定義をつくるという方法論だと思います。それで多分，山川さんもおっしゃったように，橋本さんは，労基研報告だと大体労働者の典型的な特徴をピックアップしているからそれでいいと考えていらっしゃると思います。ただ，これが典型的な労働者だと思い描いていらっしゃる労働者，多分典型的な工場労働者だと思いますが，それが，間違っているので，間違っているって失礼かもしれませんが，狭すぎると思います。

また，そもそも，念頭に置くべき労働者ってどういう人かということになると，結局トートロジーになると思います。定義の前にこの人が典型的労働者というのがあって，その要素をピックアップしてこれが定義ですということになるので。橋本さんの議論は失礼ですけれども，トートロジーというか，理論的な説明になっていない感じがします。

山川　やはりドイツ法的な思考方法というのはあるのかなと思います。毛塚勝利さんの『クラウドワークの進展と社会法の近未来』の中で書かれている「基底的労働者」概念（398 頁）も，理念型としての労働者概念のイメージを示す点で似ています。毛塚さんは，その概念を解釈論の基礎にあるものとして発想されているようですが，橋本さんは，そのような概念を解釈論にも使って，さまざまな法律における労働者概念の内容の違いは，判断方法ないし包摂度の違いとして説明しているのかなという感じがしました。

池田　川口さんの提示する論点への直接の応答にならないかもしれないですけれど，結局，「労働者」という存在と，「使用者」という存在と，その当事者が締結する「労働契約」あるいは「雇用契約」というものが，それぞれどういう関係に立っているのかが法律を読んでもよくわからないところにやはり根本的な問

題があると思います。

すごく教科書的な説明というか，学生向けの説明として，債権法改正以前の伝統的な民法の役務提供契約の類型の中で，雇用・請負・委任という三類型の契約の違い，特に雇用特有の大きな違いは，役務そのものの提供に着目した契約だというところだと授業でよく説明するわけですよね。要するに，ほかの役務提供契約は仕事の完成とか，何かしらのミッションの達成とか，そういうことを目的にしているわけなんですけれど，それに対して雇用は役務の提供それ自体を目的にしているという話です。

そうすると，雇用で提供される役務というのは，契約上・法令上の制限がなければ，それ自体は例えば時給制だと何時間働くとか，そういうような発想で，単に働きますという話をしているだけになります。そうすると，それを受け取った側がその労働力をこう使いたい，これをしてくれ，あれをしてくれと，そういう話が出てくるのかなと思っていて，これが使用者の指揮命令なんじゃないかと私は考えています。

だから，雇用契約と労働契約がイコールなのかというところから多分疑問がありうるところだとは思うんですけれど，ひとまずイコールだとしたときに，雇用とほかの役務提供契約類型との違いを前提にすると，指揮監督は労働契約の本質的な要素なんじゃないかと思うので，指揮監督下での労働かどうかとか，そういうところを必ずしも要素として必要ないという発想に至るところが，私にはなかなか腑に落ちにくいところでした。

新屋敷　池田さんのご指摘に同感の部分が多くあります。例えば，次に議論する『クラウドワークの進展と社会法の近未来』の中の石田眞さんのご論稿「『雇用に拠らない働き方』と労働者性問題を考える」でも，一定の状況下で，雇用契約イコール労働契約と理解されるようになって，その基準として指揮命令基準が出てきたことが記述されていたと思います。そして，私も，その是非はともかく，そのように統一的に理解されてきた歴史的な経緯があると理解しています。そうすると，その概念の結びつきに，係っている諸制度が，その類型としての雇用契約，労働契約を前提として，そして，指揮命令概念を前提として，展開してきたという経緯があると思います。この歴史的な，あるいは，法の概念の展開を前提とする現在において，指揮命令という概念を重視しないということが，これまで展開してきた法制度との関係から，可能なのか。

また，池田さんの議論と重なりますが，指揮命令自体が，イギリスの例だと，かなり幅の広いものとして理解されています。今，池田さんがおっしゃっていたような，指揮命令もありうるし，スポーツ選手についてさえも指揮命令の存在が認められています。こうした議論に照らすと，日本で，伝統的に，歴史的に，理解されてきたものから外れた内容で労働者概念を想定することが必要か，という疑問があります。

山川　今のお二人のご指摘は，交渉力が弱い点を指揮命令という観点で捉えるという趣旨と思います。川口さんも交渉力の弱さという点は考えておられて，事業者性がないという点で交渉力の弱さを捉えているという感じでしょうか。

川口　私の出発点は，基本的に労働力商品の特殊性です。労働力商品は基本的には供給過剰で，かつストックできないので，そのために労働力の買手と対等に交渉できないということがすべての出発点だと思うので，そこから考えると，自らが他人に有償で労務を供給する人は基本的には労働者として扱うべきだというのが一つです。

それから私は雇用イコール労働契約という見解は間違っていると思います。そもそも雇用とか請負とか委任とかの類型は，もちろん民法の規定で，当然現在の労働関係法規ができる前からあり，「労務供給の内容」により労務供給を分類する概念で，労働関係法規が適用されるかどうかという観点から類型化されているわけではないので，請負とか委任でも労務供給者が自然人であれば労働者に当たる場合は当然あるというのが私の出発点です。

あと，指揮命令や指揮監督についてですが，先ほども言いましたように，労務供給契約において労務の供給を受ける者の指示は当然あるわけですけれども，すべての場合に存在するものは判断基準にはなりません。判断基準は複数に区分するために存在するので。なので，労務供給契約については，労務の供給を受ける者の指示があるということはすべてに共通なので，さらに労働関係法規が適用される労働契約か否かを区別する判断基準にはならない。そして，さらに一定以上の指示がないと駄目だということでそれを指揮監督と言っているのであれば，なぜ一定以上の指揮監督がないと労働関係法規が適用される労働契約ではなく労

働者として取り扱わないのかという合理的な説明はないと思います。

だから，指揮監督の範囲を広げたらいいという議論は，答えになっていないと思います。指揮監督はそもそも要らない基準だというのが私の見解です。

山川　基本的には自然人で労務供給者であれば交渉力は原則として弱く，その原則に対しての例外を根拠づけるものとして事業者性が出てくる，そういう理解になるでしょうか。

川口　そうです。でも，例外として労働者ではない事業者というのは，例えばご自身も患者さんを診ているけれども，自分の病院を経営していて看護師さんや事務員も雇っているお医者さんでありますとか，あるいは弁護士事務所を経営している弁護士でありますとか，あるいはフレンチレストランのオーナーシェフとかで，自分も料理はするけれども，お店を持っていてたくさん人を雇っているとか，ごく一部の人だと思います。

山川　池田さん，新屋敷さんのお考えは，比較的橋本理論に親和的な部分があるのかとも思いました。ついでに言うと，橋本さんは，事業組織への組み入れを，労契法・労基法の労働者性の判断についても使っている。事業組織の組み入れについては，川口さんの理論だと，そもそもそれは要素に入らないということになりそうです。

川口　ええ。

新屋敷　川口さんのおっしゃるところから，既存の雇用契約や労働契約が指揮命令という概念にこれまで羈束されてきたという事実自体と，これからどうすべきかということはまた別の話であるというのは，わかります。ただ，私は，これまでの法概念の展開自体に，一定の規範性があると，考えています。

日本において，概念の整理としては誤りであったかもしれませんが，これまでの法の展開の中で，本来であれば広い労働契約の範疇に一定の区切りをつけてしまったというか，二分してしまったようなところがあると理解しています。そして，もしそうした区分があるとしたら，橋本さんは，ドイツには労働者に類似する者という概念と，もう一つ，労働者概念というものがあって，だからヴァンクさんの基本的な経済的従属性でしたかね，それを基礎とした概念を取り入れることが，ドイツだとできないんだけれども，日本だとそういう概念の区分がないのでできると，やるべきだとおっしゃっている。しかしながら，日本でも，歴史的にそういう契約上の区分があって労働者性の面でも一定の限定をしてきた経緯があるわけで，方法論としても，ヴァンクさんの議論が，日本にそのまま当てはめられるかと言ったら，歴史的に見て，ちょっと厳しいところがあると思います。

次に，要素の内容についてです。私は，今まで述べているように，橋本さんの方法論に賛成できないので，要素の具体的な内容あるいはその内容の捉え方が異なると思います。

指揮命令概念について，イギリスでは雇用契約の概念について，インテグリティテスト，統合性テストなどと呼称するものも展開したこともあったのですが，結局，コントロールテストに比べるとあまり依拠されないものになっています。最近，ワーカー概念，労働者概念について議論はありますが。そういう経緯を考えると，役務提供契約の類型を考えるうえでの伝統的な概念の意義は否定できないと考えていますが，他方で，現状で，山川さんが言及された，組織的な組入れの要素の意義の検討は求められると思います。

池田　先ほど申し上げたとおり，私としては，指揮命令というのは，労働者かどうかという話じゃないかもしれないですけれども，少なくとも労働契約あるいは雇用契約においては本質的な要素だと思っているところです。

そのうえで，やはり労働者像のイメージの問題なのでしょうか。私は，やはりどうしても労基法というのは，工場労働者を基本的に念頭に置いてつくられているというか，もちろんそれ以外の労働者にも適用されるんですけれど，一斉休憩原則とかが書いてあるのを見ると，やっぱり工場労働者，当時の戦後の日本で中核になっていた労働力というものを想定してつくられているんじゃないかと思うので，解釈も沿革に忠実に解釈すべきじゃないかと思ってしまうんです。

それがたしかに時代に適合していないから改めるという場合，その他の規定も含めて体系的に全面的に見直すべきという話であればわからなくもないですが，労働者概念というところだけを調整していくのは，法実証主義的すぎるかもしれませんが，違和感を禁じえないところです。結局，私がいまいちドイツ法などの大陸法の理解に入り込めていないからかもしれないですけれども，そういう違和感があるということなんです。

川口　労基法自体も裁量労働制とか，時代に合わせて変化していると思いますが，問題は，今，誰を保護しなければいけないかということなので，解釈で保護できる人であれば，ちゃんと解釈で労働者として保護すべきだと思います。

あとそれから，池田さんは，労働契約の本質は指揮命令だとおっしゃるんですけれども，本質が指揮命令である労働契約というのはどうやって定義するんでしょうか。

池田　本質が指揮命令である労働契約をどう定義するかですか。定義としては，ここに書かれているとおりといいますか，使用従属性という，そういう労働者の今の定義ですよね。労契法だと，6条に書いてあるような定義だと思います。

川口　でも使用従属性というのは指揮命令下の労働ということですよね。

池田　使用されて労働するということだと思うんですけれど。

川口　労基法9条の「使用される」や労契法6条の「使用されて」は，「その労働力を使用される」という意味で，この文言から使用従属性や指揮命令下の労働を導く根拠はないと思います。また，労働契約では当然に指揮命令権があるとか，使用従属性があるとか言って，それが労働契約の本質だとおっしゃるのであれば，今言いましたように，指揮命令や使用従属性が本質である労働契約はどうやって定義するのかという問題が出てくると思うので，トートロジーだと思います。

池田　ああ，たしかに使用されて労働するとか，先ほど言ったように請負とか委任であっても契約書の中で指図はあるでしょうと言われれば，そのとおりだと思います。

ただ，私が考える労働者は，要するに程度問題だと言っちゃうとそれまでなのかもしれないですけれども，指揮命令に全面的に従属する人だというイメージです。そういう存在こそが労働者，少なくとも労基法上の労働者だと私は想定していまして，使用者に指図されたら本来は何でもやらないといけないが，その代わりに労災補償もあるし，がちがちとも言えるさまざまなルールでしっかり守ってあげるという存在が労働者なんじゃないか，少なくとも労基法上の労働者というのはそういう存在なんじゃないかと考えているので，何かしらの指図はあるというようなレベルの指揮監督とか，そういうものを意味するものではないと考えていたところです。もちろん，それは程度問題じゃないですかって言われたら，たしかにそのとおりです。

要するに，私の発想は，ある意味で逆らえないからこそ保護されるべきという発想です。たしかに，経済的に従属していたら逆らえないじゃないかと川口さんに反論されたら，そのとおりかもしれないですが，私が考えるのはそういうレベルではなくて，何だったら生命・身体に危険が及ぶような状況でも逆らえないという，そういう厳格な意味での従属性が前提にあるんではないかなと思うんです。もっとも，ウーバーイーツとかで専属的に働いていて，稼ぐためならどんなことでもしないといけないという，そういう人はある意味で生命・身体にも危険が及んでいるんじゃないですかと言われればそうかもしれないので，やや水かけ論的な話になってしまうんですが，今のところ，私としてはそのように考えているということです。

新屋敷　そもそも，交渉力の格差等の話も，契約の締結を前提にしている話ですよね。どの契約類型についてどの制定法が規制をかけるかというのは，それは政策における選択の問題ですよね。

特に，イギリスの被用者については，雇用契約の定義から，指揮命令概念の定義を始めているからだとは思いますが，私には池田さんの考え方や問題点の指摘がしっくりきます。先ほどから指摘されているところですが，日本では，労働者概念と労働契約の概念の両者の相互関係が全然まだ詰められていない点に根本的な問題があるのでは。

橋本さんは，基本的に要素の設定だけをしているにもかかわらず，基礎概念の要素の設定も，当てはめのところも全部含めて，包摂として，議論してしまっているように思います。これに対して，たとえば，森田修さんの『契約の法性決定』（商事法務，2020）などは，契約の要素の設定と，他方での当てはめのやり方とか性質決定のあり方など，少なくとも二つの局面で法規の適用場面を捉えて，後者の点で当事者の意思をどういうふうに尊重し，また否定するのかといった議論を，フランス法の議論ですけれども明らかにされています。契約をめぐる交渉力格差の点もそうですが，法の適用をめぐる当事者意思などの，契約にまつわる法概念の位置づけや意義をはっきりさせるには，法の適用の決定の場面での労働者概念と労働契約概念との

関係性の整理が必要だと常々感じています。川口さんと池田さんのご議論を伺っていて，労働者概念と，労働契約の概念の接続がやはりカギかなと。

山川　若干まとめ的なことになりますが，当事者の交渉力に格差がある労務供給関係について，ドイツでは労働者類似の者という概念を使って対応し，川口さんはむしろ労働契約自体の概念を広めに捉え，橋本さんは伝統的な労働者概念の要素を使いつつ，包摂というレベルで範囲を広げようとしていて，3つくらいのアプローチがあるのかなと思います。そこでも，池田さんが問題提起されているように，どうして包摂の範囲を広げられるのか，どこまで広げられるのかという点がやはり課題になりそうな感じがします。

労働者性の判断要素に関しては，川口さんの理論とも関係しますが，そもそも労務供給とは何かという問題がプラットフォームの問題でも出てきています。多分，組織への組入れという要素には2つの側面があって，まず，労働力として組織に組み入れられているという場合の「労働力として」という表現は，程度問題も含め労務供給性を示すもので，誰に対して仕事をしているのかという側面があるのではないか。そして次に，その労働力が労務供給の相手方によって組織化されているかという側面があります。

あまり議論されていませんが，こうした組織への組入れは単純に指揮命令の下位概念ではないのではないかという感じがしています。川口理論でも検討されると思いますが，そもそも労務供給者とは何かという点ですね。先ほどのフレンチレストランのオーナーシェフは，労務供給者ですかね。

新屋敷　イギリスでもそのような議論があるので。

山川　ありえますよね。

新屋敷　はい。

Ⅱ　クラウドワーク，プラットフォーム・エコノミー

●紹　介

浜村彰・石田眞・毛塚勝利『クラウドワークの進展と社会法の近未来』

山川　では，続けて，クラウドワーク，プラットフォーム・エコノミーについての『クラウドワークの進展と社会法の近未来』に移ります。川口さんからお願いします。

川口　それでは，浜村・石田・毛塚編著についての紹介と若干の論点設定を行います。

本書は，クラウドワーク（CW：プラットフォーム〈PF〉を利用した外部労働力の利用〈3頁〉）とクラウドソーシング（事業）（CS）の進展が雇用・労使関係にどのような影響を与え，労働法や社会保障法にとってどのような新しい問題をもたらすか，という点について，実証的分析と比較法的研究を踏まえた新たな解釈論的課題を研究すると同時に，立法政策論的視点からの検討と展望を行うもので（ⅱ頁），「第1部　総論－クラウドワークをめぐる社会法の課題」（1～4章），「第2部　クラウドワークの比較法研究：各国の最新の動向」（5～10章），「第3部　日本のクラウドワークの実情調査」（11～13章），「第4部　クラウドワークにかかる中間的総括」（14～17章）の計4部・17章から構成されています。

時間の関係上，①対面型CW（Uber Eats）をめぐる労働法上の課題を検討している第3章「日本のUber Eatsをめぐる労働法上の課題」（浜村彰），②本書の比較法研究や実情調査を踏まえて「非対面型のCW現状と法的課題」を検討している，第14章「日本におけるクラウドワークの現状と法的課題」（及び関連する第1章「クラウドワークの労働法学上の検討課題」・第15章「個人就業者をめぐる議論に必要な視野と視座とは」）（毛塚勝利），③クラウドワーカー全体に関わる解釈論・政策論的課題を論じる第17章「『曖昧な雇用関係』をめぐる労働法上の解釈論的・政策論的課題」（浜村彰）を主な議論の対象として，論点を5点提示したいと思います。なお，当該章の内容の詳細は割愛させていただきます。

まず論点①，「クラウドワーカーの分類について」。クラウドワーカーの保護を考えるにあたっては，労働関係法規が適用される労働者か否かが重要な分類ですが，労働者である前提としては，自ら相手方に有償で労務を供給する自然人であること，すなわち，当該契約が，契約当事者が自ら労務を供給する労務供給契約であることが必要だと思いますので，まずはこの点からの分類が重要だと思います。

この観点からの分類は本書にはありませんが，クラウドソーシング事業者が提供するクラウドソーシングサービスについて，本書では，①コンペ型，すなわち，公募作品から選択をするもの。例えば企業ロゴを

募集して，クラウドワーカーが提案した候補の中から発注企業がどれかを採用して，それで提案者に報酬を支払うというもの。②プロジェクト型，すなわち，発注者が一定のプロジェクトの完遂をクラウドワーカーに依頼するもの。例えばウェブサイトの構築とか翻訳。それから，③マイクロタスク型，すなわち，仕事を幾つかの簡単な作業に分解して，多数のクラウドワーカーに遂行を委ねるもの。例えば，データ入力，の3つに大別しています。①のコンペ型の中で，例で挙げられているような，企業ロゴを提案して採用されて報酬を受けるというクラウドワーカーと発注者との契約は労務供給契約とは言えないように思われますので，当該クラウドワーカーは労働者には該当せず，別途保護が必要ではないかと思いました。

それに対して，②のプロジェクト型や③のマイクロタスク型のクラウドワーカーについては，当該契約は労務供給契約であることに多分異論はないと思われ，自ら相手方に有償で労務を供給する自然人に該当すると思いますので，次に，労働者性が検討されることになると思います。

実はこの場合，契約の相手方は，発注企業である場合と，クラウドソーシング事業者である場合があり，発注企業がクラウドソーシング事業者に業務委託して，クラウドソーシング事業者がそれをクラウドワーカーに再委託する場合は後者だと思いますが，いずれにしても相手方は「事業者」となりますので，通常は，当該契約は，「当該クラウドワーカーが，①独立した事業に必要な資産を当該契約締結の交渉以前から持っていて，その資産を用いて労務を供給して，かつ，②供給する労務の内容が当該事業者の事業の内容の一部でもないし，専属的・継続的な労務供給でもない」という，交渉の対等性が例外的に確保できる契約ではなく，当該クラウドワーカーは労働者と解すべきだと思います。

次に，論点②，「ウーバーイーツの配達パートナーの労働者性について」です。ウーバーイーツの配達パートナーの労働者性については，その前提として，まず，①ウーバーイーツ，②飲食店，レストランパートナーとも呼ばれるようですが，それから，③配達パートナー，④飲食物の注文者である消費者の法律関係をどのように把握して，ウーバーイーツの事業をどのように位置づけるかという検討が必要となりますが，第3章において，ウーバーイーツは飲食物のデリバリーサービス（宅配代行サービス），具体的には消費者からの料理の注文をレストランパートナーに発注して，完成した料理を配達パートナーに配達させるというデリバリーサービスを展開している事業者であると見るべきだと指摘されており（49-50頁），この点については賛同できるところです。

また，ウーバーイーツと配達パートナーとの関係については明記されていませんけれども，飲食店から飲食物注文者に飲食物を運ぶという内容の労務供給契約が締結されており，配達パートナーは自らウーバーイーツに有償で労務を供給する自然人であると思います。

この配達パートナーについて，第3章では，「事業組織への組入れ」があるから労組法上の労働者であり（50頁），労基法・労契法上の労働者性について，使用従属性によって判断する見解でも，使用従属性が見られるので肯定されうると述べられており（50-52頁），労働者性を肯定する結論は支持できますが，配達パートナー自体は独立した事業に必要な資産を有しそれを利用して労務を供給する者ではありませんので，そういう理由で労働者性を肯定すべきではないかと思いました。

次の論点③，「非対面型のクラウドワークをめぐる法的課題と労働者性について」。

毛塚さんはまず，①「基底的労働者」を「他者に労務提供してその対価をもって生活する者」としたうえで，②「労基法上の労働者」はこの基底的労働者で，かつ提供先の「企業システムに包摂されている，組織的従属性ないし組織的一体性のある者」，それから③「労契法上の労働者」は基底的労働者で，かつ事業者性が顕著でない者，④「労組法上の労働者」は基底的労働者で，かつその「経済的・社会的地位の向上を求める団結行為が競争法に抵触しない者」と定義されています（396-398頁）。

しかし，まず①の基底的労働者については，「生活する」という要件は不要ではないか，②の労基法上の労働者については，なぜ「組織的従属性」が必要なのか，③の労契法上の労働者については，「事業者性が顕著でない者」は具体的にはどのように判断するのか，という疑問が生じます。④の労組法上の労働者については，「団結行為が競争法に抵触しない者」という判断基準はどのように導かれたのかという疑問が生じます。また，憲法28条所定の団結権・団体交渉権・

団体行動権を享受する者が勤労者であって，労組法上の労働者なので，労組法上の労働者の団結行為は競争法に抵触しないと解されますが，「団結行為が競争法に抵触しない者が労組法上の労働者である」という見解はトートロジーではないかと思います。

また，「企業非包摂型」である仲介型クラウドソーシングプラットフォームでのクラウドワーカーは，労基法上の労働者ではないとされていますが（15章・413-414頁），当該契約が労務供給契約であれば，当該就労者も自ら事業者に有償で労務を供給する自然人で，独立事業者ではないので，労働者性は肯定されると思います。

それから論点④，「クラウドワーカーの労働者性に関する浜村さんの見解について」。浜村さんは，まず1）労基法・労契法上の労働者については，「相手方の業務遂行に不可欠な労働力として利用され，その対価として収入を得て生活する自然人」と定義した上で，規定の適用についてはケースごとに判断をするとされています（447-448頁）。それから2）「相手方に労務を供給し，その対価として収入を得て生活している自然人で，かつ相手方との関係で交渉力の不均衡が存在する場合」は，労組法上の労働者と認めることを検討してもよいとされております（450頁）。

この2）の労組法上の労働者についての結論は私の見解とかなり近く，個人的にはおおよそ賛成できるところですが，「生活している」というのは不要だと思います。今の労組法上の労働者に関する通説的な見解でも，特に「生活している」というところに注目しているわけではないと思います。

また，1）の労基法・労契法上の労働者について，浜村さん自身が労組法上の労働者について指摘されていますように（450頁），「業務遂行に不可欠な労働力」を判断基準に入れると，多数の取引先から受注している就労者が除外されうるので，不要であると思いますし，「生活する」というのも不要だと思います。

最後に論点⑤，「今後の立法的課題」です。今後の立法的課題としては実態調査で，これは第11章から第13章ですが，クラウドワーカーの不満として，特に，報酬の低さ，仕事の継続性がないこと，それからプラットフォームの事業者に支払う利用手数料の高さ等があることが指摘され，また諸外国での議論等，これは5章から10章ですけれども，これも踏まえて，例えば，最低報酬額規制，スキルアップの支援と公正評価の確保，団結権の付与や中小企業等協同組合法の適用，就労者側が支払う利用手数料の規制，それからプラットフォーム事業者による労災保険料負担や社会保険料負担等が提言されているところです。

個人的には，当該契約が労務供給契約と評価できるクラウドワーカーはほぼすべて労働者に該当すると考えますので，上記につきましては労働関係法規の適用で対応できると思いますが，当該契約が労務供給契約と評価できないクラウドワーカー，コンペ型あるいはその一部については，特に，就労者側が支払う利用手数料の規制は必要だと思います。

●討　論

山川　ありがとうございます。労働者概念一般に関わると同時に，クラウドワークやプラットフォームという特色をどう考えるかという現代的な課題も含まれています。本書は，実態調査を行って類型化を行った点で非常に貴重なものと思いますけれども，理論的な点では，今，川口さんがおっしゃられたような論点が出てくるかと思います。

新屋敷　先ほどの議論とも関係すると思いますが，浜村さんや毛塚さんは，組織的従属性を重視されていますが，私は立法で対応したほうがいいんじゃないかな，と。

なぜかというと，川口さんにまとめていただいた論点の⑤にあるように，同書では，最低報酬額規制など諸々の規制の構想が展開されているからです。この本は，一方で，労働者性の問題，労働法の適用の点の解決の方向性を示し，もう一方で，各調査からいかなる問題にクラウドワーカーが直面し，いかなる法対応が必要かを示しています。したがって，同書は，伝統的な労働者が対面しているものとは異なる問題には，別の規制を考えるべきということも提示されていると思います。だとすれば，組織的従属性にそこまでこだわる必要があるのかと。

山川　本書のこれまでの議論にない特色は，労働市場法について積極的な提言を行っている点で，実態調査の結果，浮かび上がってきた問題点を踏まえている点で貴重な貢献だと思います。ただ，川口さんのコメントによれば，そもそも労働者であるとしたら職安法等が適用されることになるわけですね。

川口　そうです。私はクラウドワーカーの大部分は労働者に該当すると思いますので，クラウドソーシン

グ事業者が今取っている手数料とかも当然職安法の規制の対象にするべきだと思います。仲介型の場合は，発注者の組織に包摂されていないということで，毛塚さんはクラウドワーカーを労働者から排除していますが，先ほども言いましたように，なぜその事業に恒常的に組み入れられている人じゃないと労働者ではないのか疑問です。そうであれば臨時労働者は全部労働者でなくなってしまうと思います。私は，クラウドワーカーが伝統的な労働者とそれほど違うとは思わず，単にハローワークに行くか，ネットを介してかというだけの話で，働き方はあまり変わらないと思います。

山川　今，発注者の組織に包摂されていないと表現されたのですが，事業組織への組み入れという要素には，先ほどお話しした労務供給契約性と組織性があって，川口さんも言われたように，労務供給性のほうは，クラウドワーカーはプラットフォーマーに対して労務供給をしているのかという点が問題になります。図１が仲介型ですが，図２は個人がプラットフォーマーに労務を供給すると評価できる場合で，破線で囲っている包摂関係は労務供給ないし役務提供関係のことかなと思っています。

川口　そうですね。

山川　独立自営業者か労働者かは，労働者性をどう考えるかで変わってくるので２つの図を作ってみたのですが，仲介型では役務提供はむしろ顧客に対するものであるという主張をどう考えるか。しかし，形式で捉えるのか実質で捉えるのかという問題があり，特にプラットフォーム・エコノミーでは，報酬について，いったんプラットフォーマーが顧客から受け取って個人に渡す場合がありますので，これをどう考えるかが問題になるのかなと思います。

その意味では，川口さんのアプローチが両者の区別には使えるのかなという気もします。

川口　ここで山川さんが図１で書いていらっしゃる顧客というのはほとんどが事業者であると本書の調査で書いてありましたが，相手方が事業者であれば仲介型でも労働者だと思います。

あと，プラットフォーマーのいろんな役割をどう考えるかですが，通常の企業でも労務管理は別途アウトソーシングするところはたくさんあります。なので，仲介型でプラットフォーマーに労務管理をさせていることは，特に新しいといいますか，あるいは労働者性を否定する理由にはならないと思います。

池田　今いただいた図の話ですけれど，私としては，一言にプラットフォームといっても当事者関係が多様だというのは，前々から気になっていたところです。日本だとウーバーは規制の関係で実質的にウーバーイーツしかないですけれど，アメリカなどの外国だと配車サービスとしてのウーバーもありまして，今の図だと，いわゆる配車サービスのウーバーは図１のほうになることになりますかね。

山川　ウーバーはそう主張していて，しかし，労働者と主張している側からは図２になり，運転者は履行補助者的な位置づけになりそうです。

池田　ウーバーイーツは図２に近いんですかね。

山川　基本的には同じじゃないかなと。

池田　ただ，ウーバーイーツだと図２にさらに発注者の問題がありまして，料理を発注する消費者は顧客だと思うんですが，料理を提供するレストラン側も顧客ということでしょうか。

山川　それは顧客ですね。

池田　じゃあ，両方とも，図２でいう顧客になってしまいますね。

山川　なるほど。

図１

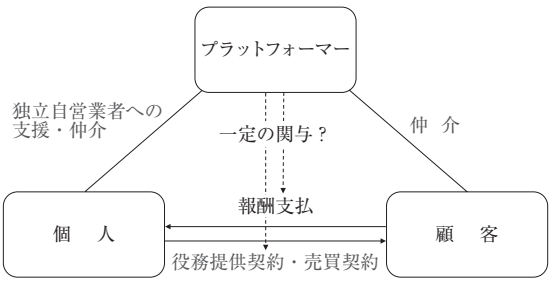
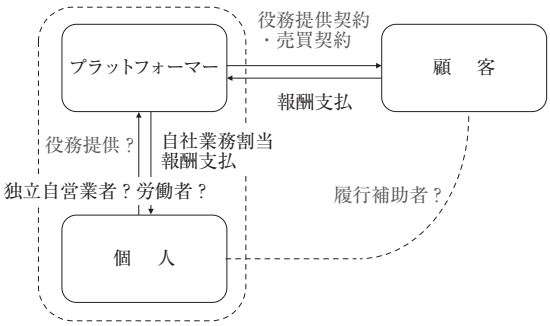


図２



池田　だから，ウーバーイーツってプラットフォーム・エコノミーでも当事者関係が相当複雑で一番難しいバージョンじゃないかと思うんです。それを見本にして議論するというのは議論を混乱させるんじゃないかと私は常々思っていて，よりシンプルなのは配車サービスのウーバーのほうなので，そちらを見本にしたほうが議論がしやすいと思うんですけど，日本だとイメージしにくいというところはあるかもしれません。

山川　ありがとうございます。この図はウーバーのドライバーを想定しています。ただ，ウーバーイーツの場合も，運送の場合も，結局，荷主のところに行って，送り先に渡すということもあるので，両方顧客になるということはありうるんじゃないかなと思います。

そうした顧客との間の関係は非常にスポット的ですので，送り主であっても送り先であっても，顧客との間の労働関係はあまり主張されていないのかなという気がします。

川口　そうですね。ウーバーイーツの場合だと，おっしゃったように4者関係になるので。ウーバーイーツは，レストランパートナーと配達パートナーとの間に，配送業務に係る委託契約があり，ウーバーイーツはアプリを通じて仲介しているだけで関係ありませんと主張しており，そうすると，レストランパートナーと配達パートナーとの間で労務供給契約が締結されているということなりますが，それはスポット的で，労働者の保護にはあまり資さない解釈だと思います。

池田　たしかに労働者保護には資さないですけど，そういういろんな読み方ができることを，もうちょっと考慮したほうがいいのではないかと思っています。

具体的に言いますと，今申し上げたとおりウーバーイーツは当事者関係が複雑で，レストランとの関係で役務提供関係があるという構成もできますし，消費者との関係で役務提供関係があるという構成も多分できるんです。消費者が自分でレストランに行かない代わりに，人に運んできてもらうのを自分で選択しているという，そういう割高な料理に配送料を払って，自宅にいながらレストランの食事の配給を受けるという構成をすると，消費者のほうがむしろ役務を受領している当事者ではないか，という構成も多分ありうると思うんです。

その中でプラットフォーマーこそが役務の受領者だというその根拠は，ウーバーイーツを考えると，なかなか難しい気がします。たしかに繰り返しゲームになっているのはプラットフォーマーじゃないかという気もするんですけれど，ただその瞬間を切り取ると，どの人が役務の受領者かというのは，少なくともプラットフォーマーは役務を受領していないという気もするところです。

川口　たしかにウーバーイーツの位置づけ自体は，いろいろありうると思いますが，全体の契約関係を信義則に則してその法律効果も考慮すると，どう考えるのが一番妥当なのかということだと思います。ウーバーイーツが単なるアプリ仲介業者だと捉えるべきなのか，それともデリバリーサービスを展開している事業者だと捉えるべきなのか。後者が実態を反映し信義則に則していると思います。

池田　そうした場合，純粋にアプリを開発して，顧客の評価とかだけで機械的に全部AIか何かが処理するようなアプリがあったときには，そのアプリ開発者がプラットフォーマーとしてその責任を負うことになりますかね。もちろん，ウーバーはかなり管理しているはずなので状況が違うんですけど，今後はそういう可能性もあるので，やはり立法の措置を待つべきなんじゃないかなというのが私の理解です。たしかにそんなことでは，今助けを必要としている人の救済にならないと言えばそのとおりではあります。

川口　救済にならないです。

池田　ただ，だからと言って，ここで解釈で救済してしまうのは，アプリ開発者が労働法上の使用者としての責任を負いかねないわけですので，イノベーションというか，そういうものを阻害しないかというのが気になるところです。一方で，それで労働者に当たるといったときの効果として，例えば労組法上の労働者であることに関しては，労働者にとってデメリットはなく，使用者も団体交渉に応じるのが大変だという話で済むかもしれないですが，労基法上の労働者に当たるという場合は，労働者にもいい面・悪い面が両方あるんじゃないかという気がしています。

川口　例えば労災補償の適用は必要だと思います。ウーバーイーツの配達パートナーの場合は，実際に事故も起こっていますので。

池田　労災補償の対象としての労働者という意味では，特別加入とかで既に一応は対処していますよね。

そうすると，問題は，当事者が保険の意識で加入するかどうかです。もちろん，加入したところで，指揮命令下での労働じゃないと認定基準が大変で，いつが業務時間なのかなど，業務起因性の判断がなかなか大変だという話はあります。

しかし，仮にこういうクラウドワーカーのような当事者を労基法上の労働者に含めて考えたときに，結局，適用したくない法規について，裁判所はどう見るんだろうと考えをめぐらせてみますと，労働者だけれどこの法規は適用すべきでないということで，自由な意思に基づいて適用しないように同意したというフレームワークを立てるんじゃないかという気がしています。

川口　強行法規について同意による適用除外はできませんので，裁判所がそのような対応をすることはないと思います。

池田　たしかに，そんな直截に強行法規の適用を除外するような同意は認められないと思いますが，そもそもの規制の範囲を操作するとか，やりようはあると思うんです。でも，仮にそうなると，それは私が想定しているような本来の労基法上の労働者，すなわちある意味で隷属的に労務に従事する労働者にも同じルールが妥当してきてしまわないかという危惧を覚えています。要するに，労基法の厳格な規制の適用のような趣旨が阻害されないかという気がかりを，私はどうしても覚えてしまうんです。それでも，クラウドワーカーなどの当事者に労基法を適用しないといけないというほどの問題が今あるのかと考えてみますと，やはり本来は立法で対処すべきなんじゃないかと私は思うところです。

川口　今，解釈論としてクラウドワーカーに対して労基法上の労働者として労働関係法規を適用すべきかどうかが問題となっているので，そこをきちんと詰めずに立法で対応すればいいというのは，失礼ですけれども，無責任な言い方のような気がします。

私，池田さんのおっしゃっていることの理論的な筋道がよく分からないんですけれど。ウーバーイーツが労基法上の労働者であると言うと，労基法の厳格な適用が阻害されるとおっしゃいましたが，どうしてそうなるのか，もう一度説明していただいていいですか。

池田　要するに，労基法上の労働者概念自体を広げていくべきという仮説に乗ったとして，先ほどの橋本さんのご著書の議論とかぶってしまっているかもしれないですが，そうなったときも適用すべきでない労基法上の規定というのを，裁判所は結局適用しないようにすると思うんですよね。

そこで，そういう法規をどうやって適用されないと裁判所が理論づけるかというと，おそらく当事者の合意を介在させて処理するロジックしかないんじゃないかと思うんです。ただ，もちろんふさわしくないから適用しないなんていうルールは立てられないと思うので，合意を媒介させつつ適用対象外と判断するという体をとることになって，それは今ところどころで問題になっている強行法規を合意だけで実質的に外すという，そういう理解をさらに進めないか気がかりです。そういう規範が仮にウーバーイーツの人について適用されたときに，それが先例として立つことによって，その後めぐりめぐって，典型的な労基法上の労働者と言われるような人にまで同じような話になって，同意で何でも規制を実質的に外していいという話になってこないかが，労基法の体系的な運用という観点で気になるところです。

そうすると，特定の法規との関係で保護を及ぼしたいのなら，やはり第三カテゴリーがいいんじゃないかと思うんです。だから，その一環として労災補償の特別加入というのがあって，労災補償の問題はこれで一応対応できているわけですよね。そうすれば，あとは当事者のリスク感覚というか，そういう問題になってくるんだと思うんです。

川口　でもご存じのように，特別加入は就労者本人が保険料を払わなければいけませんし，当然労基法上の労働者として取り扱われている場合に比べれば保護は薄くなりますので，特別加入があるから労基法上の労働者として扱わなくてもよいということにはならないと思います。また，私はウーバーイーツの配達パートナーに労災保険法だけを適用しろと言っているわけでなく，労基法上の労働者として労基法等の法律を全部適用すべきだと言っていますし，適用すべきでない規定があるとは思いません。また，強行法規は当事者の合意によって適用排除はできませんので，私は，池田さんのおっしゃっていることの意味がよくわかりません。

新屋敷　浜村さんたちの議論の中でも，労働者性の判断をするときには，目的的な，各条文についての適用を考えるべきだという趣旨の主張があり，従来，議論があったところです。

その点に関連して，そうした適用をやり始めると，たしかに，池田さんの指摘されるような問題が生じそうだと思いました。つまり，労基法上の労働者概念を広く理解して入り口を広くしてみたところ，後で適用すべきでない法規があるとなると，その適用を調整しようと，裁判官が工夫し始めて，当該条文を合意や自由意思によって排除できるというような途を解釈として展開させそうです。だとすると，全体的なバランスをどう取るのかという点から考えて，労働者概念の解釈論だけではやっぱり押せないんじゃないかと。そうした解釈の試みが，かえって労働者の権利の強行性や法的な確定性を阻害することも考えられると思います。

もう一つ，川口さんが信義則によって契約関係を捉えるという趣旨のご発言をされていたかと思います。イギリスの議論になってしまいますけれども，山川さんに提示していただいた図やウーバーイーツの話をどう説明するかというと，イギリスだと，代理関係だとウーバーイーツ側が主張することが考えられると思います。たしかに詭弁とも捉えられますが，他方で，以前，シェアリングエコノミーなどともてはやされた時期に，新しい形のビジネスとして，役務提供者も，利点を見出していたことを思い出しました。この本の中でも，労働時間の融通が利くといったことも示されていたように，こうしたビジネスは，個人の自由や能力の発揮，展開に資する契機を含んでいると思います。そのため，実態の評価の局面でも，信義則に対して，契約の自由，営業の自由，職業選択の自由といった強い規範が存在するでしょう。

こうした規範が衝突し合うなかで，裁判官は解釈を求められ，事案ごとの判断になるのは当然ですし，さらに，結果も判然としないのに，労働者が，権利が認められるのを信義則に期待して裁判所の前で待つことになるというのも，よくないと思います。解釈の範疇だけで議論すべきではないと，規範的にも私はそのように理解しているところがあります。

川口　解釈で議論すべきではないという見解は私には理解できません。一応，本のほうに少し戻りますと，浜村さんは各条文を各労働者の合意によって外していいと言っているわけではなくて，各条文の趣旨に照らして，まさに法の客観的解釈によって適用するかどうかを判断すべきだと言っているので合意によって好きな条文を外せると言っていらっしゃるわけではないと思います。

それから最高裁は，強行法規が当事者の合意によって適用除外できるとは言ったことがないので。最高裁が言っているのは，例えば全額払の原則の射程距離もそうですけれども，法が禁止しているのはここまでだと。そのうえで，法は禁止していないけれども，それは例えば労働者にとっては不利益になりうるので，当事者の合意を認定する場合は慎重にしなければいけないと言っているので，そこは区別をしたほうがいいと思います。

私はクラウドワーカーの多くを労基法上の労働者として労基法等の法律をすべて適用することによって結果の妥当性を欠くことになるとは思いませんが，労働者の間口を広げると何か不都合が起こるんじゃないかという，非常に抽象的な言い方で労働者の範囲を狭めるのは妥当ではなく，労働者の範囲を広くしたことによって個々具体的にこういう解釈上の問題点なり，あるいは不整合点があることを言わないと，労働者がかわいそうだと思います。

山川　たしかに浜村さんは規定ごとに労働者性を相対的に解釈できるという趣旨を述べておられますが（447 頁），川口さんは規定ごとというよりも，法律で全体として決まるという議論で，労基法だったら労基法の規定ごとに捉えるわけではないということですね。

川口　法律によりますが，労基法については労基法上の労働者の定義規定が存在しているのでそうです。労基法自体が適用除外している 41 条とか 41 条の 2 とかはもちろん別ですけれども。

山川　下井隆史さんも同じように規定ごとに相対的に考えるという考え方です（『労働基準法（第 5 版）』（33 頁）（有斐閣，2019 年））。池田さんと川口さんの議論で出てきたように，労働者であるとした場合に具体的にどういう不都合があるかは考える必要はあろうかと思います。例えば，一般の契約だと認められない契約内容の一方的変更が，労働契約と性質決定したら労契法 10 条によって認められるようになるのか，また，懲戒処分もできるようになるのかは問題になるかもしれないですね。

Ⅲ　コロナ禍と労働法

●紹　介

土田道夫「新型コロナ危機と労働法・雇用社会（1）・（2）」

山川　では，コロナ禍と労働法というテーマにつき池田さんからお願いします。

池田　私からは，土田道夫さんが2回にわたり『法曹時報』に掲載された「新型コロナ危機と労働法・雇用社会」というご論文について，紹介させていただきます。

本稿は，2020年初頭から現在に至るまで，全世界に未曽有の災厄をもたらしている新型コロナウイルス感染症の流行がわが国の雇用社会にもたらした影響や法的課題に関し，新型コロナウイルス感染症の流行が直接的にもたらした問題と間接的に顕在化させた問題とを区別しつつ，いわゆるポスト・コロナ時代を見据えた中長期的な雇用社会の変化をも考慮に入れて，労働法の知見から各種の問題状況への応答を試みるという取組です。

同様な試みは既に多数の論考・書籍において取り組まれておりますが，新型コロナウイルス感染症の流行が直接・間接にもたらした課題について，単独の著者が，中長期的な視点も交えつつ，包括的な検討を加えているものでありますので，とりわけ労働契約論をめぐる検討という意味において随一の緻密さを誇るものかと思います。

内容としては，まず（1）において，大きく2つのカテゴリーの問題を論じていまして，まずこのコロナ禍が直接にもたらした労働法上の課題について，人事上の措置や雇用の終了など，労働契約関係の課題を論じています。それから後半では，この新型コロナウイルス感染症が間接的にもたらしたと言える課題として，とりわけ社会的な影響が大きかったテレワークをめぐる法的課題の検討を行っています。

個別のテーマはものすごく細かくなりますので，著者の検討などは割愛しますが，具体的なテーマのみ申し上げますと，コロナ禍での就労義務や安全配慮義務のあり方，私生活への介入の是非，休業補償，各種の規範を通じた労働条件変更，解雇・退職勧奨，ワークシェアリング出向，採用内定取消，雇い止めなど非正規雇用の問題を考察し，さらにテレワークに関しては，いわゆるテレワークガイドラインを踏まえつつ，テレワーク導入に係る手続的規整の紹介の後，恒常的なテレワークと，緊急事態宣言が出てとりあえずやらないといけない状況での緊急避難的なテレワークの区別の必要性も指摘しつつ，テレワークの実施に直接に関係する事項として，それを命じる使用者の権限，及びそれを請求する労働者の権利の有無，並びにテレワーク時の費用負担，労働時間管理の問題を論じたうえで，これに付随する事項として，人事評価，労災補償，ハラスメント，情報セキュリティに関する問題を検討されています。

そして，後半の（2）におきましては，今般のコロナ禍を乗り越えた先の言わばポスト・コロナ時代を見据えつつ，新型コロナウイルス感染症の流行がわが国の労働市場に及ぼした影響を踏まえて，ジョブ型雇用であるとか兼業・副業の広がり，転勤のあり方，非正規雇用労働者の均衡待遇，フリーランスなどの自営的就労をテーマにして，わが国の問題を検証し，最後に，本稿で検討できなかった課題としてAI社会の進展を挙げていらっしゃいます。

本稿の意義については，2020年以降の学界の状況を展望するという本企画の趣旨からして，新型コロナウイルス感染症の流行は外すことのできない重大な時事問題であろうかと思います。ところが，新型コロナウイルス感染症の流行がもたらす労働法上の課題を包括的に考察する本稿を見ますと，このコロナ禍でもたらされた労働法上の課題について，コロナ禍特有の問題というものは存在せず，既存の労働法上の法理の応用問題にすぎないことがうかがわれてくるところです。本稿で検討されていない論点として挙げられているAI社会の進展を考えてみましても，新型コロナウイルス感染症に特有の問題状況は容易には想起し難いです。

このように，コロナ禍というものは社会に革命的な変化をもたらした重大な時事問題でありながら，少なくとも新たに労働法に関する法的な課題をもたらすものではなかったと評価せざるをえないと思います。もっとも，既存の法理の応用で解決できるがゆえに新型コロナウイルス感染症の流行がもたらす労働法上の課題の検討に価値がないという意味ではなく，感染症の流行は，わが国への影響の程度に差こそあれ，歴史を振り返ってみれば頻繁に繰り返されている事象であ

り，そのような危機に瀕して生じる労働法上の諸課題はむしろ積極的に検討すべき課題であろうと思います。

ただ，戦後，わが国では感染症の流行の影響を受ける機会がほとんどなかったため，本稿で明らかにされているとおり，従前の労働法上の議論では，これら感染症の流行に際して生じる労働法上の諸課題について曖昧なまま放置されてきた論点も多いと言わざるをえません。したがいまして，本稿が試みるように，コロナ禍をどのように従来の労働法上の議論に位置づけるかを理論的に突き詰めて検討することは，まさにコロナ禍を受けた学界の使命ということでありますので，本稿が契機になって積極的な議論の喚起が期待されます。

次に，論点としましては，私としてはぜひ議論したいところとして主に2点，おまけで1点というところを挙げております。

まず第1点としましては，コロナ禍での休業と賃金・休業手当の議論になります。コロナ禍での問題を考えるにあたっては，これまで抽象的な概念で何となく処理してきた事項ほど理解が困難になるのは，しばしば見られることだと思いますが，労基法26条と民法536条2項の関係はそのような事項の典型ではないかと思います。従来はどちらも独立して適用され，労基法26条は履行の提供が明らかに不要で使用者の帰責性の成立範囲が広い。そして，額は，民法536条2項のように中間収入は控除されないが，労基法26条だと平均賃金の6割にとどまるという程度の違いがあると認識されていたところになります。本稿もそれを前提に，従来の議論を踏まえつつ，これをコロナ禍に当てはめることを試みています。

具体的には，労基法26条の従来の解釈は，広い意味での使用者の経営管理上の障害を含むという意味で使用者の帰責性を捉えてきたところ，たとえば自分たちが自ら選んで入居するショッピングモールが休業するから自分たちも連動して休業になるというのは，実際には経営管理上の障害とも言えるような気がします。もちろん私も必ず経営管理上の障害に当たると断言するつもりはありませんし，土田さんも別に断言しているわけではないわけですが，本稿で不可抗力に当たると解する余地があるという理解だけを示しているのはいかがなものなのかと私としては感じたところでして，そこら辺の不可抗力の理解や労基法26条の帰責性の理解についてご意見を伺いたいと思いました。

また，新型コロナウイルス感染症の流行というのは，使用者が人為的にウイルスをばらまいたというわけではありませんので，ある種の自然災害に類する現象だと思います。その時に，営業権的に言えば営業することができるものの，開店しても客が来なくて休業状態になるようなときに店を休む決断をするというのは，本当に民法上の意味での使用者の帰責性がある行為なのかというと，ちょっと厳しすぎるような気がして，その点でも私としては本稿の結論に疑問があるところです。もちろん，使用者個人の帰責性という観点から言うと，たしかに経営判断として休業させているといえば帰責性があることになるのかもしれませんが，それこそ労基法26条が想定していた休業補償の場面なのではないかと私は思うところで，民法上の帰責性の理解についても皆様のご意見を伺いたいと思っています。

あと，本稿で論じられていない課題として，本稿では使用者側の事情に基づく休業だけが検討されていますが，新型コロナウイルス感染症に絡む問題としては労働者側の事情に起因するものも検討すべきだったように思います。労働者自身が新型コロナウイルス感染症に罹患した場合，あるいは濃厚接触者になって就労できなくなるという場合，職場由来と私生活由来で違いがあるのかもしれませんが，いずれにせよ労働者側の事情で休業せざるを得ない状況に追い込まれます。ただ，法律だけを読んでみると，日本では，入院勧告が出ている人以外には，協力要請しかありませんので，こういった人が働いてはいけないというのは，法律で義務づけられたことではないということになります。そうすると，モラルとしては気になりますが，特に単なる濃厚接触者にとどまる労働者に就労の意思がある場合には，これらの者の就労能力を否定して休業させる，要するに就労を拒否するというのは，まさに使用者都合の受領拒否になるんじゃないかという気がします。あるいは，職場での感染者の発生による非感染者の休業など，職場でのクラスターが発生したときの休業補償のあり方も本来ならば本稿で論じてほしかったところです。職場由来の場合，労災や安全配慮義務違反に当たるかは検討されていますが，それゆえに休業させた場合の後始末のようなものが特に検討されていないということです。こういう場合に休業させると，休業の直接の理由は公衆衛生上の理由なので，

使用者に帰責性があるのかも気になりますが，その帰責性は民法上の帰責性なのか，それとも経営管理上の障害という意味での労基法26条の帰責性にとどまるのかも気になるところです。

それから，テレワーク時の労働時間管理も気になるところです。この点は，いろいろなところでさんざん議論されているところでもあるんですが，本稿では，テレワーク時の労働時間管理について，こうすべきという話は特に言っていなくて，フレックスタイム制とか裁量労働制とか，あるいは事業場外みなし労働時間制といったようなさまざまな既存の制度で対処するしかないという話の中で，突き詰めて言うと，結局，裁量労働制が望ましいけれども，それを拡大させる法改正が働き方改革関連法の際に成立しなかったことになりますので，そういったものを拡大していくのが将来的に望ましいのではないかというニュアンスの話がされているところです。

そのうえで，在宅勤務などで思い切り勤怠管理すると，それはプライバシー侵害とかハラスメントの問題が生じるのを一方で論じていらっしゃいますので，そうなると，そもそも実労働時間制の労働者にテレワークさせるのは現実的なのかという疑念が生じてくると思うんですが，その点は特に本稿では検討されていないことになります。

というのも，フレックスタイム制も，これは労働者に始終業時刻を判断させる制度になりますので，テレワークにかなり親和的な制度と言えるかもしれませんが，これは，通常，会社で仕事をする際に，いつ出社してきてもいいし，いつ退勤してもいいということで，やはり会社が最終的には管理できるという前提で成り立っている制度ではないかと思います。したがいまして，これを在宅勤務に当てはめるとうまくいくという単純な話ではないと思います。

そうすると，実労働時間勤務制で裁量労働制が適用されない人ということになってしまうと，テレワークに適した労働時間管理制度は事業場外のみなし労働時間制しかないんじゃないかと思うわけなんですが，これはテレワークガイドラインがほとんど不可能なような要件を定立しているところです。すなわち，現在の判例の状況などを踏まえて，何らかの形で常時連絡可能な体制に置かれている場合には，事業場外労働としてみなすことはできないという基準を示していて，これは判例なんかに照らすとそういう理解になるんだと思いますが，結局，本稿ではどうしたらいいという話がないので，もし何かご意見があれば伺いたいと思いました。

あと，付随的な話としては，テレワーク時の労働時間管理と職務専念義務のあり方として，日本では労働時間中の職務専念義務が形式的に言うと非常に厳格に解されていることになるわけなんですが，テレワークというのはなかなかそれとそぐわない側面が否定できないと思います。

オンライン会議に出ていても気が散るというのは，普通の対面会議の比じゃないということはたしかに言えるかと思いますので，そういった“ながら労働”ですね，食事しながら会議に出ているとか，あるいは中抜け時間，家族を駅まで送り迎えしているとか，そういうような時間があった場合は，これは本来，会社側の許可を取っていない限り実労働時間管理の人だと職務専念義務違反になると思います。もちろん，生理現象であるトイレなどはたとえオフィスでの勤務中でも行きますので，そういう人間としての生理的な時間はともかくとして，そういった中抜けやながら労働が行われていると発覚した場合には，労働者からもしかしたら残業代が請求されてくる可能性がある一方で，会社も懲戒処分できるという話になるのかという気がします。結局，やはり実労働時間制の労働者とテレワークはどうにも親和性がないという印象がするところで，そこら辺，どうやって懲戒の法理と整合させていくかというのも課題かと思うところです。

最後，副業・兼業も第三の論点として考えておりましたが，ひとまずこの2点でぜひ議論させていただければと考えております。

●討　論

山川　ありがとうございました。たしかにこのテーマでは土田さんの論文は一番大きな業績になっていると思います。池田さんの提起された論点について，川口さんと新屋敷さんから何かありますか。

川口　それでは，先にごめんなさい。第一の論点の休業と賃金・休業手当の問題につきまして。

まず，民法536条2項と労基法26条との関係ですけれども，やはり労基法26条は民法536条2項で保障されない，つまり民法536条2項の帰責性に入らないものについても平均賃金の6割の限度で労働者の生活を保障するという規定で，そういう意味では民法の

規定を補充する位置づけの法律だと思います。あえて特別法ということで，民法536条2項の適用を排除するものと理解する必要はないと思います。

次に経営上の理由に基づく休業について。私は経営上の理由に基づく休業が労基法26条の「使用者の責に帰すべき」休業か否かについては，本当に大規模な自然災害等，特段の事情がある場合を除いては，使用者の責に帰すべき休業と解するべきではないかと思いますので，その観点から当てはめていけばいいのかなと思います。

また，経営上の理由に基づく休業が民法536条2項の「債権者の責めに帰すべき履行不能」か否かは，もう少し判断基準を細かく立てたほうがいいと思います。例えば使用者の労務受領拒否によって労務の履行ができなくなった場合については，その労務の受領の拒否について，信義則上の義務を履行したかどうかで「債権者の責めに帰すべき履行不能」か否かを判断して，休業の必要性，対象労働者の選定，休業の期間等を含めた相当性，労働者との説明・協議をその要件とすればいいのではないかと思っています。

次に，労働者側の事情に起因する休業について。基本的にまず労働者のほうで債務の本旨に従った履行の提供があったかどうかが問題になります。その上で履行の提供があったとして，その次に使用者が受領を拒否して労務の履行ができなくなった場合に，賃金請求権と休業手当請求権の有無が問題となるので，このどこに割り振るかで整理すればよいと思います。

例えば，労働者の債務の本旨に従った履行の提供について，熱がなくて就労できますというだけじゃなくて，他人に感染させない状態まで求めると厳格になってしまいます。なので，そこまで求めるかどうか。例えば風邪を引いていてもマスクをしていれば債務の本旨に従った履行の提供だというような形で，それぞれ池田さんが指摘された事情を割り振っていけばいいのかなと思いました。

次に，職場由来での労働者の罹患とか濃厚接触者になったということについて。池田さんがおっしゃるように例えば安全配慮義務違反は成り立ちうると思うのですけれども，安全配慮義務の内容も，予見可能性と結果回避可能性により判断されるので，どこまで使用者に義務を負わせるのかによって，職場由来での労働者の罹患について労基法26条の休業手当の問題にするのか，民法536条2項の問題にするのかが判断されると思いました。

山川　では，次に新屋敷さん，お願いします。

新屋敷　ありがとうございます。

一つは，池田さんのお話から，労働時間管理の問題が大きな問題として提起されていると理解しました。土田さんの議論に直接関係するかどうかわからないところはありますが，これから本当に在宅ワークオンリーの会社が出てきたときに，どうするのかというのは，たしかに問題になるなと思いました。

また，池田さんも触れられていたテレワーク命令請求権の点で，土田さんが石﨑由希子さんや河野奈月さんのご論稿にも触れられていているのですが，私はここは本当に土田さんらしい議論の仕方だなと思いました。つまり，まずは，就業規則によって使用者の権限を認めて，あとは濫用判断の中で調節をするという形で議論を立てられている。

この点，ページとしては73巻5号の878・879頁あたりで，私は河野さんたちがおっしゃっている憲法13条を基礎とする私生活の保護という要請は外せないと思います。土田さんの理論，つまり，就業規則でまず使用者の権利を認め，それを濫用で調整するという問題として構成していいのか，その枠組みの中でそうした要請を扱っていいのか，という点が気になります。皆さんのご意見を伺いたくて。すみません，ずれてしまっていると思いますが。

池田　私が回答するのが適切かわからないですけど，今，労働時間管理について既存の枠組みをベースにして議論を立てられているというお話があったと思うんですが，このご論文は基本的にすべてそれで一貫しているわけです。基本的なベースラインのようなものは一切いじらずに，コロナ禍で起きた問題を個別に取り上げて，これを既存の法理に当てはめる作業をされています。ただ，たしかにそれで足りるといえばそうなのかもしれないですけど，その延長線上にあるのが今のお話ではないかと思うんです。

そこで，テレワーク命令権のようなものも，従来の議論に当てはめるんだったら指揮命令の問題だろうという話で，就業規則上の根拠ぐらいは必要かという，そういうような話になるということです。ただ，その時に自宅でやるのと職場でやるのでは全然違うじゃないですかという話が出てくるんだとは思うんですけれど，それも結局事業場の違いに類する問題にすぎないという話になって，従来も配転命令できたということ

になると，こういった命令も当然できるという発想の下に成り立っているご議論かと思います。その時に，本来は既存の法理からいじらないといけないという話をする議論との対立関係が生じると思うんです。

だから，土田さんが既存の法理をいじるべきではないと考えて議論を提起されているのか，いまいちよくわからないので，本来ならこちらのほうが望ましいとか，こういう点を考慮して人事的な指揮命令のあり方とかが考え直されるべきだという話がもう少し見えると，その点のもやもや感がすっきりします。そこは本稿ではなく別稿に譲るという趣旨なのか，それとも既存のものは絶対いじるべきではないという発想の下に成り立っているのかが，本稿からはいまいちよくわからないところです。

この点，本稿の後半の（2）は，将来的な雇用社会の変動のような話をされているので，動いてもいいと思われているような気もするところです。ただ，前半の（1）のほうは，今言ったように既存の労使関係が専らベースになっているというのが，いまいち本稿の目的がどこにあるのかがわかりにくい原因かもしれないと思いました。

新屋敷　よく理解できました。

山川　先ほど川口さんのお話を，賃金，休業手当のところでいったん止めていただいてしまいましたが，テレワークの話もお願いします。

川口　では，池田さんから提起していただいた第二の論点について，テレワークについては池田さんがご指摘のとおり，裁量労働制と，事業場外労働と，適用除外で対応できる人以外にテレワークさせることができるのか。具体的には実労働時間管理ができるのかは難しいところだと思うので，解釈論とすれば，今言いました裁量労働制，事業場外労働，適用除外で対応できない人について，実労働時間の管理ができないのであればテレワークはさせられないということになると思います。

次に，職務専念義務との関係ですけれども，これは，食事をしながら会議に出席してもいいとか，中抜けしてもいいとか労働契約上の根拠があれば当然できるので，労働契約の問題で処理できると思いました。

池田　テレワーク規程のようなものを整備するときに，職務専念義務の問題も加味しつつ整備すべきだと，そういう感じのイメージですか。

川口　ええ，就業規則の規定がなくても，個別の合意でも構いませんが。食事しながら会議に出席していいよと使用者が言うことに何ら問題はないので。

池田　使用者があらかじめ言っている場合は，ご指摘のとおりですね。でも言ってないときにどうなるかという問題はやはり残ります。実際，オンライン会議中にご飯を食べている人がいたときに，「おまえ，食事の休憩時間は別に取っているはずだから食事を止めろ」という，そういう話を一々オンラインでしないといけないのかという話だと思います。

川口　職務専念義務違反については懲戒処分の効力が問題となることも多いと思いますが，事前に就業規則に具体的に懲戒事由として書いてあって該当事実が存在するか，また，当該懲戒処分が信義則違反や権利濫用になるかという話になると思います。

あと，副業と兼業の問題は割愛されましたが，私自身は，労働時間規制が労働者の健康安全保障とか自由時間保障とか，あるいはワークシェアリングといった観点からなされていることを考えると，労働時間は当然労働者単位で計算されるのであって，使用者単位で計算されるべきではないので，複数使用者間での労働時間を通算するのは自明であると思います。

池田　ただ，どうやって通算するかというのが多分問題で，現行の解釈だったら通算することになっているわけですよね。その時に把握する方法がないという問題があって，そこに土田さんは立法論的な話として，労働者に届出義務を課し，そのために真実告知義務のようなものを課すという趣旨を本稿で提案されています。

川口　それは信義則の話になると思います。

池田　ただ，私としては，プライバシーというか，職場外での生活を，労働時間だけの話だからいいというのかもしれないですけれど，使用者に対して告知する義務を労働者に課すというご提案に対しては，何か違和感を禁じえません。

川口　でも信義則上の義務として労働者に課すことは可能だと思いますし，逆に使用者側からすると，労基法32条等を遵守するためには当然必要になると思うので，そういう意味では使用者側からすれば労基法32条等の労働時間規制を遵守する義務の一つとして，労働者の兼業・副業等について申告を求める義務があることになる。ただ，実際上は真実が申告されない場合もあるかもしれませんけれども。

池田　その時どうするかですね。

川口　その場合，例えば，刑事制裁については使用者に科さないということもありえますし，労働者による割増賃金の支払請求については，労働者が他で働いていることを使用者が知らなかった場合については，労働者の割増賃金の支払請求は労働者の信義則に反するから認めないこととするとか，対応は可能なので，使用者単位で労働時間を把握するべきとの見解を取る必要はないと思います。

池田　では，川口さんの理解だと，だから例えば労災民訴のような場合も，労働者が真実告知しなかった結果として長時間労働が発覚せずに対策を取れなかったのは，その労働者側の過失として過失相殺になるという，そんなイメージでいいんですかね。

川口　労災保険は関係ないですけれど，民訴の場合はそういう形で処理できると思います。

新屋敷　最近関連する判決がありましたよね。

池田　そうですか。

新屋敷　大器キャリアキャスティングほか1社事件（大阪地判令3・10・28労判1257号17頁）でした。

池田　ああ，あのガソリンスタンドを掛け持ちして長時間働いていた方の事件ですね。

山川　テレワークの労働時間管理については，事業場外労働のみなし制など特別な制度が適用される以外だとやはり難しいというのが池田さんのご理解でしょうか。

池田　私はそう思っています。そう思っているし，本稿の土田さんも，はっきりとは言わないですけれど，そういうご趣旨なのであろうと私は考えました。

ただ，現実には実労働時間制の人をテレワークさせるのが，コロナ禍での緊急事態宣言下などで既に行われ，その後は，緊急避難的なテレワーク以外でもなし崩し的に既に行われてしまっているのが今の実務だと思いますので，その時にそれらすべてを事業場外労働としてみなし時間で扱うのは無理だろうと私は思うところです。ただ，それではどうするのっていう，現実の問題があるかなと思います。

山川　政策的に事業場外労働のみなし制の適用の仕方を考えるということは一つありえて，ガイドラインも出ています。むしろ通常の労働時間制度が取られているとき，川口さんの問題意識とも共通するのかもしれませんが，一体労働義務の履行とは何かということがあって，たしかに会議中に食事していたら懲戒処分の対象になりそうですけれども，日本の企業では，出社した後に業務に関係のない部分も含めて新聞を読んだりしているわけですね。お茶を飲んでいる時間など，100％すべて業務に関連することばかりしているわけではないことをどう考えるか。そもそも労働義務の内容をどう設定するのかということと関係してくるのかなという気もします。

つまり，テレワーク時の労働義務とは何かという問題は日頃の労働義務にも実は関係してきて，契約上どのようなものとして労働義務を設定したかによって変わってくるという，ある程度，合意レベルの話が入ってこざるをえない。例えば，仕事しているときに「明日飲みに行かないか」と同僚を誘うことは，労働義務に反しているんですかね。

池田　今のところ，職務専念義務にかかる最高裁の判例（目黒電報電話局事件・最三小判昭和52・12・13民集31巻7号974頁）を前提にすると，全身全霊をかけて，一分の隙もなく労働に集中しないといけないという義務になると思うので，それを厳格に適用するというか，あの判例の趣旨からすると，そういった話をすることも職務専念義務違反になりそうです。

山川　そうなりかねないんですよね。

池田　そう思いつつ，それが現実的じゃなくておかしいというのはそのとおりだとも思うんですけれど，一応，理論的にというか，判例からの流れとしてはそういう理解になるんじゃないかと思うんです。

だから，先ほどのお茶を飲んでいるとか，同僚と話をしているとか，新聞を読んでいるとかというのも，本来は職務専念義務違反で懲戒事由ということになるんだと思うんですけれど，それはあまりにも現実的じゃないでしょうといえば，そのとおりです。じゃあ，現実的な解決策は何ですかとなると，結局，労働契約上その程度は許容されているという話になるのかなと思うので，それを主観説というのか，契約説というのかわからないですけれど，それゆえに許されるという話になるのかと思うんです。

これを突き詰めると，先ほどの川口さんのご指摘のとおり，テレワークの時にルールとしてちゃんと立てていればそれでいいという話になるので，たしかに通常の職場の労働時間管理のあり方と質的に変わるものじゃないと言えるかもしれません。

川口　労働義務の内容は，一つは契約の解釈の問題だと思うので，契約の解釈で，今言いましたように食事しながら会議に出席していてもいいという契約内容

であれば，問題ないです。労働義務を緩和するほうは問題ないですけれども，契約の内容としてとても厳格に，それこそ無駄なことは一切言ってはいけないという労働義務を設定した場合は，公序とか信義則とかで義務内容が限定され，社会通念上これぐらいは許容されるという範囲があると思います。人間は機械ではないので，全身全霊って絶対無理な話なので，労働義務の内容については，公序とか信義則で限定され，職場によるので具体的にはなかなか言えないですけれども，労働以外の一定の行為も許容されると思います。

労働者のいろんな基本的人権との関係からも，労働義務の内容を公序や信義則で制約する必要があり，契約で決めればどんな義務内容でもいいとはならないと思います。

池田　結局，労働時間管理にかかる労基法の労働時間という発想がやっぱり古いということなんですかね。工場の労働者は一瞬たりとも気を抜いたらラインが回らなくなるという話になるので，まさに職務専念義務を尽くしていないと労働が成り立たないタイプの労働だと思います。ああいう人たちを想定して立てられたのが，労働時間に関する三菱重工長崎造船所事件判決（最一小判平成12・3・9民集54巻3号801頁）ですよね。そういう労働者を想定して立てられた労働時間の基準が，ホワイトカラーを想定するとやはりいろいろおかしいという話になるようです。

山川　まさにそういうことがコロナ禍のテレワークで顕在化してきたということですね。新屋敷さんは，ご専門の労働契約論の観点からどうですか。

新屋敷　ありがとうございます。気になったのが，テレワーク自体で例えば契約を成立させるときに，合意で，うちの会社は原則テレワークですと約束した場合です。その場合，労働の場所やそれをめぐる管理について，合意によって設定していることになって，その労働契約では，従来の労働契約とはちょっと違う意味での労働の場所が，契約上，本質的なものとして合意されている。

その場合に，川口さんが例示していた契約で極端なことを定める場合に，どうなるのか。今，ドリームエクスチェンジ事件（東京地判平成28・12・28労判1161号66頁）を見ていたら，私的チャットを行った場合にも職務専念義務に反することになる，しかし，職場における私語など，他の私的行為についても社会通念上相当な範囲においては許容されているとされています。判例はこのように展開してきているので，川口さんのおっしゃるように，公序や信義則によって一定程度権利行使の幅は縮められる。他方で，先に述べたように，契約における本質的な内容の相違があるわけで，それがどのようにその後の議論に影響してくるかは議論する必要があると思います。

先ほど池田さんからは，土田さんの議論は，根本的に何かを変えるという視点では組まれていないということでしたが，もし今述べたような契約の本質的な内容がこのテレワークの就労の場合には異なってくるのであれば考えなきゃいけないと，皆さんのご議論を伺っていて思いました。

山川　ありがとうございます。あと，新屋敷さんはテレワークのお話から始められたので，先に川口さんがコメントされた賃金，休業手当についてはいかがでしょうかね。

新屋敷　ありがとうございます。労基法26条と民法536条の池田さんのご指摘の一般法と特別法という理解の点では，私は，その点は，川口さんと同じ理解になると思います。現在の，消滅時効の5年，3年の枠組みは，一定の妥協の結果だと理解しているので，その状況を前提に，各条文の法的性質を理解する必要性があまりないのではないかと思ったくらいです。

川口　あと1点，この民法536条2項の「債権者の責めに帰すべき事由」ですけれど，これは債権法改正の議論で，山川さんもずっと審議会に出ていらっしゃったからよくご存じかと思うのですが，今までは「故意過失または信義則上それと同一視すべき事由」との解釈だったのが，今後は「契約及び取引上の社会通念に照らして」という解釈で考えたほうがいいということを京都大学の潮見佳男さんもおっしゃっていたので，今後，契約及び取引上の社会通念に照らしてと考えるとどうなるのかを検討していくのも面白いと思った次第です。

山川　当てはめのところも，たしかに池田さんの言われたように，細かく考えていくと，どうかなと思われる部分が出てくるかと思います。売り上げ減少も，川口さんも言われたように，ケースによっていろいろ変わってくるのではないか。普通の営業をしていても起こるような売り上げの減少の場合は，休業手当というよりは民法536条2項になるんでしょうけれども，通常の営業基盤自体が全然変わってしまったような売り上げ激減はやはりちょっと違うのではないかという

感じがしたところです。土田さんは設定された事例を前提に検討されていますが，個々の事例によりいろいろな扱いがありそうな気がしますね。

あとは，労基法26条の行政解釈も古いものが多く，現在の運用と統一されているのかなという感じもあるんですね。これまで割と曖昧に済ましていた部分がコロナ禍によってやはり顕在化したことの一つの例かなと思いました。

あと，工場が地震で倒壊した場合は不可抗力ですよね。池田さんは違うというお考えになるんですかね。

池田　いや，どうなんでしょうか。

山川　そうでないと不可抗力の場合がなくなってしまわないかと……。

池田　いや，地震そのものが原因と言えるのかというところで，どうなんでしょうかと思うところです。建物がもちろん耐震基準を満たしていないとかという話になると，それは使用者側の原因ということになると思うんです。

川口　ただ，工場が倒壊したら，その後は操業は不能ですね。

池田　操業は不能ですね。その時に不可抗力で支払い義務がないというかどうかということですね。あと，今の話は，その操業不能で会社自体がもう経営が立ち行かなくなると，多分解雇という話にもなってくると思うんですけれど，その解雇に至らないような会社での話ということですよね。それか，解雇に至るまでの僅かな期間の話ということになるんだと思うので，一般的に言うと山川さんのおっしゃるとおりでたしかにそれは不可抗力だということだとは思います。

山川　もちろんほかに事業所があって，そこで操業できるなどの場合は別ですが，そこしか工場がない場合とかをどう考えるか。

池田　私は，使用者のリスクヘッジで何とかなることは，労基法26条の帰責性を基礎づけるというふうに，大まかなイメージとして抱いています。そうすると，地震で崩れるような工場とか，巨大地震が起きるようなところに工場を建てていること自体も労基法26条の帰責性と言えるかもしれないですけれど，一方で，小説やドラマの話ではないですが，日本自体が沈没するような大地震だったらまた別だとは思います。

山川　それは不可抗力ですね。

池田　そうです。その日本沈没のレベルに至らない時に，そういう震災が起こるようなところに工場を建てていることも，使用者側がコントローラブルな事情じゃないかという気もするところなんですよね。

山川　なるほど。

池田　だからって，そう言ったら際限なく使用者の帰責性が認められてキリがないじゃないですかっていう話かもしれないですけれど，労基法26条の趣旨っていうのはそういうところなんじゃないかと思うんです。

山川　労働者の生活保障ということですね。

池田　そうです。それで，そもそも使用者が休業補償の支払いに耐えられないという場合は，やっぱり解雇という話になるんじゃないかという気がするので，解雇せずに雇用をつなぎとめていられる期間の話だけであれば，そういう解釈でいいのではないかと思います。だからこそ，私としては労基法26条のみでいいんじゃないかとも思うところなんです。

山川　さきほどの解釈は，いわばそれとバーターということですね。

池田　はい。これは勝手な私の世界観の話ですけれど，労基法26条の帰責性をとにかく広く取って，帰責性が広い代わりに，額は中間収入を考慮しないものの平均賃金の6割止まりで労働者の生活保障に徹するという発想です。日本にはそういう発想の仕方はあまりないですよね。労災も，労災補償で無過失責任を認めたから民事訴訟を排除しましょうという話にならなくて，別途足りなければ民事訴訟でいきましょうという話なんですけれど，ここも理念的には同じ話かなという気がするところで，休業補償では広めに帰責性を取って，いろんな場面を全部カバーする形で平均賃金の6割を払いますということをやっているけれども，足りなければ民法536条2項で未払賃金請求してくださいという話になるので，多分同じ問題だと思うんです。結局，どちらをよしとするかということだと思います。

山川　コロナ禍においては，政府としては雇用調整助成金を大幅に拡充し，休業手当の制度自体は見直さずに対処して，ほぼ平常に戻りつつあるのですが，また同じような事態が起こったときに改めて休業手当とは何かという話を検討せざるを得なくなるので，基本的な休業手当の制度のあり方は，本当は平時でも検討しないといけないかなと思います。

新屋敷　池田さんのご説だと民法26条で一本化し

ていくということだと思うんですけれど，民法536条1項について議論する必要があるのではないかと思いました。今伺っているお話って，当事者双方の責めに帰することができない事由についてのお話のように思います。全体として，山川さんのおっしゃる通り，平時でも両条文の整理をもう少し展開しておくべきだと思います。

川口　賃金の重要性を考えると，例えば使用者がじゃあ今日はもう来なくていいよと言ったら，それで休業手当だけというのは，労働者の保護の観点から問題だと思います。個人的には，民法536条2項と，重畳的に労基法26条もありつつ，労基法26条は広げる。池田さんのお考えだと，労働者の責めに帰すべき事由以外は，つまり労働者が債務の本旨に従って履行の提供をした以上は，履行できなかった場合は休業手当を払うということに近いと思うのですが，それはそれで重畳的であってもいいように思いました。

山川　そこは池田さんの理解でも，完全なる受領拒否まで含めるかどうかはまた別で，休業はある程度の外部性が要るんじゃないかという話はあるかもしれないですけれどもね。

池田　そうですね。労基法26条で支給される平均賃金の100分の60という金額が低すぎるという問題も，もしかしたらあるかもしれません。そもそも平均賃金が分母になって，その6割なので，大分目減りするという問題が日本の賃金体系からするとあるということです。

山川　一時金を算定基礎に入れないことなどによるものですね。

池田　はい。ただ，それを除くと，労働者保護のために民法を援用するという行為に，私は個人的にもやもや感があるんです。労働者保護は労基法の役割でしょ，というイメージからすると，労基法がそれでいいと言っているのに，それ以上を民法が適用できるから払えと言うのは，じゃあ労基法は何なんだろうというように思ってしまいます。一方，それにもかかわらず，現行の解釈では，平均賃金の6割が下限になる形で，どんなに中間収入を稼いでいても，平均賃金の6割は払わないといけないから中間収入控除の限界になるんですという話は謎で，そんなにすごく稼いでいるんだったら，そもそも補償なんて要らないじゃないかという気もしなくもないところです。結局，現行の解釈が本当に論理的に成り立っているかというと，いまいち成り立っていないような印象を抱いていたので，今回皆様のご意見を伺えて勉強になりました。

Ⅳ　解雇の金銭解決

●紹　介

山本陽大『解雇の金銭解決制度に関する研究――その基礎と構造をめぐる日・独比較法的考察』

山川　それでは，解雇の金銭解決問題について，山本陽大さんの『解雇の金銭解決制度に関する研究――その基礎と構造をめぐる日・独比較法的考察』を取り上げたいと思います。

本書は，近年におけるわが国の労働法政策及び労働法理論においてさまざまな議論の対象になっている解雇の金銭解決制度について，検討すべき論点を整理した上で，ドイツにおける解雇規制及びその金銭解決の制度と運用状況を詳細に紹介・検討し，進んで，日本法とドイツ法の比較を踏まえて，解雇の金銭解決制度のあり方についての理論的な整序とドイツ法から得られる示唆の指摘を行ったものです。

本書は，まず第1章「日本における政策・議論動向」において，わが国における解雇の金銭解決制度をめぐる政策や理論の動向を段階的に整理し，制度の法的構造に関しては，事前型・事後型という制度の類型，制度の対象となる解雇の類型，制度の利用主体，労働契約の終了時点などの論点ごとにこれまでの議論を整理しています。

次に，第2章「解雇規制の国際比較」では，そもそも解雇に対しては各国でどのような法規制と救済がなされているのかを整理し，比較を行ったうえで，不当解雇を無効とする原則が採用され，かつ解雇の金銭解決制度が現に存在するドイツ法を比較法的検討の対象とする方針を設定します。

そこで，第3章「ドイツ法における解雇の金銭解決」では，ドイツにおける解雇規制の基本構造（解雇制限法による解雇規制と労働関係の「存続保護」の理念による解雇無効原則）と解雇制限法上の解消判決制度を把握したうえで，近年の解雇規制改革に関する議論を振り返り，2003年の法改正によって新たに設けられた，経営上の理由による解雇の際の労働者の補償金請求権及びそれをめぐる議論について詳細に紹介し

ています。また，ドイツでは，実際には解消判決制度も補償金請求権制度もさほど利用されておらず，通常の解雇訴訟において裁判上の和解により金銭解決がなされることが大多数であることから，和解の実態やその背景についての考察もなされています。

以上のドイツ法の検討をふまえて，第4章「比較法的考察」においては，ドイツ法と日本法の比較検討が行われ，ドイツ法の検討から得られた日本法への示唆も示されます。そこでは，労働者側の選択肢を豊富にし，原則は解雇無効とする観点からは，労働者側が利用を選択できるという制度は十分に考慮に値するとするとともに，使用者側の利用についても，信頼関係の破壊ないし崩壊が認められる場合には考慮の余地があるとしています。

本書は，まずわが国における解雇の金銭解決制度をめぐる議論状況を的確に把握して，検討すべき論点を明確に整理した点で，この問題の議論の全体像を把握する上で非常に有益なものになっています。また，ドイツ法の考察においても，法制度の内容のみならず，その趣旨や歴史，改革をめぐる議論，加えて裁判上の和解の実情も含めた解雇の金銭解決をめぐる状況について詳細な検討がなされていますので，比較法的考察として高い価値を有すると思います。

これを踏まえた日本法の検討においては，例えば，制度の趣旨について，解雇の救済の選択肢を拡大するという見解によるならば，解雇の無効を前提として一定の場合に金銭解決を認める制度が基礎づけられやすくなるなど，制度の導入の判断やその内容の設計において重要となる視点を示すにとどめ，謙抑的な姿勢が取られています。こうした姿勢は，この問題についての議論を先に進めるうえでの共通の財産となる価値の高い研究業績であることを示しています。比較法的検討に基づいて日本法への示唆を導くというアプローチとしては，模範的なスタイルになっていると思います。

他方で，本書は，違法解雇を無効とする原則を維持したうえで，労働者側の選択肢を豊富にするという観点から，労働者側が利用を選択できる金銭解決制度は十分に考慮に値するとして，さらに，使用者側の利用についても，信頼関係の破壊が認められる場合には考慮の余地があるという示唆を提供しています。

こうした著者の見解は，解雇の金銭解決制度は，例えば不当解雇を原則として無効と考えるかどうかといった解雇規制の基本的構造という基本的な論点と関わっていて，それらの論点についての考え方は，制度設計のあり方と論理的に整合性が取れたものであることが必要となることを示しており，この点でも本書の価値は高いと思います。

論点としては，ご本人も残された課題としていますが，そもそもの解雇規制の基礎にある理念の問題が出てくるかと思います。ドイツも日本も違法解雇を原則無効とする点では共通はしていますが，ドイツでは基本法が解雇規制の基礎に影響を与えていて，職業の自由を根拠とする労働関係存続保護の理念が解雇無効原則を根拠づけるとしています。他方で，使用者の営業の自由との調整という観点から，労働者と使用者の間の信頼関係ないし協働関係が崩壊していることが解消判決の基礎になるとされています。こうした信頼関係破壊という発想から，使用者側申立てによる金銭解決制度も考えられるという示唆に結びついています。

これはさらに考えると，信頼関係が破壊されたということが，そもそも労働契約を終了させる事由，広い意味では解雇事由になり得るのかという問題があることを示しています。これは，事前型の金銭解決制度にも論理的にはつながりうるものとも言えそうです。これは，雇用関係をどのようなものとして捉えるかにも関わっていて，離婚でいえば一種の破綻主義的な雇用関係の理解とも言えそうです。日本の場合は整理解雇を除き有責主義的な解雇規制の発想ですが，こういった破綻主義的な雇用関係の理解がドイツでどのようにして認められてきたのか。日本の議論は，厚労省の「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」も含めて，事前型は最初から検討の対象から外していますが，より根本的に考える場合には，日本でそもそも雇用関係における信頼関係というものをどのように考えるかという論点が出てきうるのではないかと思います。

それから，金銭解決の場合の金銭の性格について，ドイツでは解消判決に関して，補償金は労働関係を失うことに対する補償としての性格を持つとされています。内容としてはいろいろあり，労働関係の喪失による経済的損失の補償，精神的損害の塡補，使用者への制裁などが挙げられています。日本法への示唆を考える場合に，これらについてより詰めた検討が必要になりそうな気がします。ドイツでは，勤続年数×月収×0.5という定式が補償金についてほぼ確立しています

ので，あまりこの点の議論を詰める必要がないのかもしれませんが，勤続年数を考えるのはなぜか。それから，最終的に裁判所の裁量が入ってきて，補償の中に損害賠償とは異なる要素が入りうるようですが，それはなぜか。例えば再就職の難易のようなものは損害の内容との関係でどう位置づけられるのかといった問題が出てくるかと思います。

また，解雇が介在しないで労働者が単純に辞職する場合には一般には補償がないのが基本ですので，労働関係を失うことに対する補償ということは，労働者の単なる辞職とどう違うのか。その点では，この補償金は紛争解決プロセスの中で初めて問題になることをどう考えるか。例えば解雇無効による地位確認判決によって得られる利益を労働者側が放棄する代わりに，契約終了によって紛争を解決する，そのような紛争解決の対価として金銭の補償を得られる，そういう説明もありうるのではないかという感じがします。

あとは，実際上，ドイツでは解消判決制度があるとしても，実際は裁判上の和解で紛争解決がなされていることとの関係で，先ほどお話ししたように，労働者側が解消判決を申し立てる場合も，解雇が無効であることにとどまらず，雇用継続の期待困難性を別途要件として主張立証しなければいけないことになっていて，これが裁判手続の運用や和解による解決の実際に影響を与えていないか，制度を設ける場合には主張立証上の問題が運用に影響するのではないか。といった問題が出てくるのではないかと思います。

これらの多くはご本人も課題として認識しているものですが，いずれにせよ本書は，問題についての理論的な研究を促進する，非常に大きな知的刺激を提供するものではないかと思います。

●討　論

新屋敷　事前型と事後型に分けるという点についてなのですが，本当にそうやって分けて，それを全体として解雇の金銭解決制度として捉えることができるのでしょうか。たとえば，契約違反と結びついたイギリスの不公正解雇制度を念頭に置くと，基本的な労働契約上の権利義務関係の理解があって，契約違反の場合のコモン・ロー上の諸々の帰結があって，そうしたことを前提として，制定法上，契約終了に関する制度を，どう設計するかということになると思います。各国で，それぞれに，基本的な契約上の権利義務やその効果との関係で制度設計がなされると思うので，そうした対応関係がよくわからなくて，事前型と事後型に分けるというのは，大丈夫なのかな，と疑問でした。

山川　ありがとうございます。それはこの本に対するコメントということですか。

新屋敷　そうですね。また，山川さんが事前型・事後型についてご議論いただいていたかと思うので，その点にもし絡めてご議論いただけるとすごく私も勉強になるなと思ったところです。

山川　事前型という表現は私の理解かもしれません。そもそも解雇の金銭解決というからには，事前型という表現自体がもしかしたらおかしいのかもしれず，それは金銭を払って解雇をなしうるという解雇規制のあり方と言ったほうが正確かもしれません。ドイツのように信頼関係の破壊を理由に金銭解決を認めるとしたら，解雇無効原則を前提とし，解雇がなかったものとして契約が存続している場合でも，信頼関係が破壊されたから契約解消を認めるということになり，それは使用者の新たな解雇権を独自に認めることになって，その点ではある種の事前型と整理できるのかなと思いました。それも含めて事前型の金銭解決という表現を使うのはたしかにちょっとミスリーディングもしれません。

川口　今のご議論にも関わると思うのですが，山川さんが最初に論点として設定されている点についてですけれども，一般的には労働契約について，特に期間の定めのない労働契約の場合については，日本の場合だと解雇規制の基礎は労働権保障だと思いますので，労働権保障の観点から，一般的には，解雇理由は労働者が一定以上の債務不履行をしたか，あるいは一定以上の経営上の理由がある場合という形で限定されると思います。なので，解雇が無効だということは，例えば労働者側には一定以上の労働者の債務不履行はなかったと，したがってそういう意味では信頼関係の崩壊に至るようなことまではなかったということでもあると思います。

ですので，解雇が無効だけれども，信頼関係が崩壊していることを理由として使用者が解消判決を求めうるというのは，みなさんがおっしゃっていたように，結局，信頼関係の崩壊プラス一定の金銭支払という新たな解雇事由を認めて，新たな解雇権を付与するのに等しいので，論理的に整合しないのではないかという疑問がありました。

あと，労働者の申立ての場合についてですけれども，現行法でも，解雇が不法行為に当たり，解雇により労働者が就労する意欲をなくして地位確認は請求しないという場合は，解雇と，労働者が就労意欲をなくして辞職することの間に因果関係を認めて，精神的あるいは財産的な損害賠償を請求することが可能なので，労働者申立ての場合の解雇の金銭解決制度が必要なのか疑問です。今だと，具体的にいくら損害賠償請求できるのか予測可能性が低いので，補償金の算定式を明確にし得る面はあるかもしれませんが，それ以上に制度創設のメリットはないように思います。

とりあえず，山川さんの設定された最初の論点につきましては以上です。

山川　ありがとうございます。この本も，ドイツ法の示唆に基づけば導入も考えられるというにとどまっている点で謙抑的です。ただ，ドイツのような信頼関係の破壊を重視する発想を日本で導入するかは，金銭解決の議論を超えた大きな問題になります。とはいえ，ドイツもそうだとされていて，フランスや英米でもそうだと思いますが，解雇無効原則を歴史的にはむしろ取っていなかったということが雇用というもののとらえ方と関係するのかどうか。日本では，あまり歴史的な観点からは検討がなされていなかったと思います。

池田　まず，この信頼関係の崩壊を何に例えるかという話ですけれども，私はこのドイツの議論を聞いていて，賃貸借契約の借地借家法を真っ先に想像しました。正当理由を要求する発想，信頼関係破壊の法理，立退料の支払いなどがドイツの解雇の処理に近いのではないかという気がしました。そういう意味で，日本法をたどっていく中では，信頼のようなものを真正面からベースに据えている賃貸借契約をたどると関係する話が出てくるのかもしれないという気がしました。

そのうえで，本書についてという話で言うと，この金銭解決，本書の成し遂げたことというのは非常に有意義だし，読んでいて示唆に富むところではあると思うんですけれど，やはり解雇規制の話で，とりわけ金銭で解決するというようなテーマを踏まえると，法と経済学の発想が本当は欠かせないんじゃないかと思うところです。ですので，解雇の金銭解決という本書のテーマであれば，法と経済学的な観点からの分析といいますか，そういう視点が少しは持ち込まれてもよかったのではないかと思うところです。

これは単純にドイツ法との比較研究をすると，そういう視点が出てきにくいということなのかもしれないですけれども，現状の解雇規制が使用者の行動にどのような影響を与えていて，その額が見通せないことが労働者の行動にどのような影響を与えているかとか，そういう分析がないまま，制度だけを比較して何か検討するというのは難しいのではないでしょうか。本書は，別に特定の結論に導くようなものを主張するようなものではないのでこれでいいのかもしれないですけれど，今後，どちらの方向ということを考えていくうえでは，そういった法と経済学的な観点からの分析はどうしても欠かせないんじゃないかと思います。ドイツでは検討されていないというのがあるとしても，日本法に関してはそういった観点からの分析があってもいいんじゃないかと思いました。

山川　今の指摘は重要な点で，法と経済学といってもいろいろあり，大内さんたちの研究（『解雇規制を問い直す――金銭解決の制度設計』（有斐閣，2018年））もありますけれども，当事者のインセンティブや行動経済学的な発想を入れるという点も，政策判断を考える際には有益なものになると思います。多分，山本さんはそれは本書の対象外だとして，比較法的検討という点からはそこまで入れていないのではないでしょうか。

池田　それはわかりますが，残された課題のようなところでも指摘がなかったので気にかかりました。

山川　なるほど。

池田　ということは，もしかして著者からはそういった視点は不要だと思われているのかもしれないと思うところです。ただ，ドイツでは，もしかしたら不要だと思われているのかもしれないですけど，日本の今後の法政策を考えるうえでは，やはりそういった知見が特に解雇規制には欠かせないんじゃないかなと思った次第です。

山川　そうだと思います。ドイツでも，使用者側の予見可能性を高めることは議論はなされていたということで，そこは最終的な結論を示す際に少し書いてはありますけれども，法と経済学的な分析ということではないですね，たしかに。

川口　私は，解雇は有効である，つまり有効要件は充足しているけれども，例えば不利益緩和措置が非常に不十分なので違法であり，だから解雇は有効だけれども損害賠償は請求することができるという結論は，

現在の解釈論でも可能なので，そのような理論構成で，ある程度，金銭解決に代えて対応できる場合があると思っています。

あと，この本では，解雇の金銭解決制度を考えるに当たっては解雇規制の全体の検討が重要だと書いていらっしゃって，解雇規制イコール解雇権濫用，労契法16条としか書いていないのですが，解雇規制法理，別の言い方をすると，解雇が無効となる原因はほかにもいろいろあり，信義則違反や具体的な強行法規違反もありますので，この表現は妥当ではないと思います。

従来裁判所が重視していたのは，就業規則作成義務のある事業場では，就業規則所定の解雇事由に該当する事実の存否だったと思います。労基法の89条の3号が使用者に解雇権を行使しうる解雇事由の明示を要求し，解雇事由該当事実が存在する場合にのみ解雇権の行使を許容しているという制度を取っていると思いますので，この点も含めて考えていただければと思います。私は，解雇規制をすべて権利濫用に流し込むという見解自体に疑問があり，解雇規制の内容をもう少し広く考えていただければと思いました。

山川　たしかに，解雇にもさまざまな種類があり，差別禁止法違反とか反公序的な解雇については，使用者側，あるいは双方につき申立ては認めないような形での整理が各国でなされていると思います。日本の議論はそもそも使用者側の申立てを認めないという前提ですから，労働者側がそのような解雇の違法事由を主張するかしないかの話になってしまうので，あまり議論されていないのですが，比較法的に使用者側申立ても視野に入れると，どういう解雇が対象になるのかという議論はせざるをえないでしょう。さらに日本の場合で議論を複雑にしているのは，雇い止めをこの制度の対象になしうるかという点で，ドイツなどヨーロッパですとそもそも有期雇用の利用に制約があって，かつ無期転換制度があるから，あまり日本のような雇い止め訴訟は多くないですよね。

川口　そうですね。入口規制ですね。

山川　それを考えると，日本の場合，雇い止めについて解雇権濫用法理の類推をしていますが，有期労働契約の期間の満了は時間の経過に連れていくつも生じてくるので，かなり突っ込んだ議論が必要になります。

川口　そうですね。あと，これは理論的な話にならないかもしれませんが，金銭解決制度に労働組合側が反対していたのは，最初は労働者側の申立てだけが入っていても，それで枠がつくられると，今度は使用者側からの申立てが認められるのではないかという危惧もあったと思います。

ただ，先ほど言いましたように，今の不法行為構成である程度処理できると思いますので，論理的に整合性が取れない金銭解決制度をあえて入れる必要があるのかなと考えています。

新屋敷　本書の記述から，ドイツでは，規制が導入される前の段階で，解雇は自由ということが恐らく最初にあって，しかし補償金は支払いましょうという政策的なものが入り，その後に解雇無効原則が入って，二つの自由の調整をしなければいけないということで，職業の自由と営業の自由で双方の調整の結果として解消制度が入っている，と理解しました。

先ほどのいろいろな解雇があるということなんですけれども，ドイツでは，いま述べた各段階の制度を，また，それぞれに問題になる解雇を前提にして，金銭解決制度が展開してきた制度だと理解しました。そして，その中で，ドイツでは，山本さんが非常にクリアーに明らかにしたところだと思うんですけれども，政策的な決定がしっかりなされているという，憲法上の権利としっかり結びつけられて議論がなされてきている。先ほど指摘があったように，解雇権濫用法理は雇止めの場面などに応用されていったわけですが，比較的初期のころは，解雇権濫用法理について判例の中で生存権などについての議論があったと思うんですけれども，いつの間にか長期雇用の重要性などが根拠とされてしまって，きちっとした規範としての憲法上の権利や政策などと結びつけられないまま来てしまった日本の解雇権濫用法理の問題があるのではないかと思います。

それに比べて，山本さんの本からすると，ドイツは，基礎的な契約論というか，権利義務の議論と憲法論，政策論がしっかり結びついているから制度ができてきた。こうしたドイツの議論を見ると，日本においても，解雇権濫用法理の正当性から問わないと，解雇の金銭解決制度はなかなか，どこに落とすのかが見えてこないし，その対象となる解雇をどこからどこまでにするのかということも，考えなければいけなくなるのではと思います。

山川　ドイツは労働法でも基本法に結びつく議論を

する傾向があって，この問題も，職業の自由と営業の自由という憲法の文脈で議論されているのは，ドイツの理論的な特色じゃないかと思います。歴史的には信頼関係の破壊という発想が言わば先行的に存在したとすると，憲法上の根拠というのは後から出てきた理論的な根拠づけで，それの前提の信頼関係破壊とはどういう関係にあることなのかはまた別途検討する必要があるかなという感じもします。

池田さんのお話に戻ると，賃貸借の信頼関係の破壊というのはどちらかというと賃借人保護の発想で，契約に違反したとしても信頼関係を破壊する程度でなければ解除ができないということですが，ここではむしろ……。

池田　逆ですね。

山川　ドイツの議論は労働者保護を弱める方向にも働きうる点で，ちょっと違いがあるのかなという感じはしたところです。

川口　ただ，やはり労働者のほうも，補償金をもらうということであれば，自分が何らかの使用者側の原因で退職せざるをえない状況に追い込まれたことを主張立証しなければならないと思うので，補償金をもらうためには労働者も使用者側の原因による信頼関係の崩壊等を主張立証しなければならないというのは，一応理論的には筋は通ると思います。

ただ私は，この信頼関係の崩壊が，身分的な感じで，たしかに使用者が自然人であるとか非常に零細な企業とかだと，いったん崩壊した信頼関係とか人間関係でさらに継続的な契約を続けていくことが難しいのは分からないわけではないのですけれども，比較的大きな法人であればこの概念が必要なのかという気はします。それがドイツ的な契約観というか，労使間の考え方なのかなという気もしました。

山川　そこは基本的な雇用関係観に関わる重要なポイントかと思います。ドイツ法は全然専門ではないですが，忠勤契約とか共同体的な発想とか，そういうものがちらちら見え隠れしている感じがします。

池田　そうですね。

山川　英米法からすれば，あまりそういう発想は出てこないのですが，フランスでもドイツ的な発想があるのでしょうか。

川口　そんな感じもします。契約関係なので，債務不履行の有無とか，経営上の理由で，客観的に判断してもいいのではないかと思います。

ただ，先ほど言いましたように，日本でも零細企業では，信頼関係の崩壊も解雇の正当な理由となりうる余地はあると思います。

山川　あと，面白かったのは，川口さんが前半で指摘された，日本でも損害賠償請求のときには同じような問題が起きないかという点です。たしかに損害賠償をなぜ請求できるのかという問題があり，一応私なりの説明としては，解雇によって就労の意思が失われたとすると賃金請求権は発生しない。けれどもそれは解雇によるものであるから損害賠償が根拠づけられる。ただ，そのような場合の損害額については，3カ月分の賃金相当額とか6カ月分とか，裁判例はまだ必ずしも一貫していないですよね。

川口　そうですね。あと，ご指摘のとおり，多分，今の日本の不法行為構成の場合だと，精神的な損害プラス得べかりし利益なので，少なくとも勤続年数は考慮されていないように思います。今回，山川さんの指摘で思ったのですけれども，なぜ補償金は勤続年数によって決まるのか。どちらかというと勤続年数の考慮は，過去の労働に対する対価とか評価とか，あるいは退職金的な意味合いなので，なぜ勤続年数を考慮するのかは疑問です。

山川　労働市場的な考慮を入れてよいとしたら，勤続年数が長いのは比較的中高年層の方が多くて，労働市場で再就職するのは難しいということはありますが，そういう労働市場政策的な考慮は損害賠償とは別じゃないかという感じもします。損害額につながる何らかの理由はあるかもしれませんけれども。

池田　ドイツ法だと，そういう発想というか，印象というか，イメージはないですね。どちらかというと，先ほど山川さんがおっしゃっていた共同体的な発想で，時間をかけて徐々に共同体の一員になっていく，要するに共同体のコアに近づいていくというようなイメージのほうが，ドイツ的な発想なのかなと思ったところです。

山川　これまで共同体に貢献した度合いは勤続年数が長いほど大きくなる，なるほど。

川口　そこはわかりますが，そうするとどちらかというと，得べかりし利益というよりは……。

山川　そうですね。別ですね。

川口　別ですよね。

山川　慰謝料ではないですけれども，共同体から引き離すことの補償みたいなとらえ方ですね。

池田　はい。

川口　精神的な損害のようなイメージだとわかるような気がしますけれど，やっぱり一般的には長いこと勤務されていた方のほうがダメージが大きいでしょうから。

山川　日本でも，問題は違うものの同じような話があり，今の裁判例だと例えば損害賠償請求では，定年まで勤める可能性を反映すべしと主張されても，そこまで損害額に反映させる例はなさそうですし，昇格の可能性を前提とする損害の算定もかなり厳しいですが，解雇紛争の解決における補償金として考えた場合，そういうものを厳密な意味での損害とは別にある程度考慮に入れられるかどうかですね。むしろ不法行為のほうでも検討すべき課題があるのかもしれません。

川口　労働者が就労の意思を失っているときに，通常の辞職と違ってなぜ損害賠償を請求できるかを丁寧に説明している裁判例はあまりなくて，結論だけというものもあります。たしかにあまり詰め切れていないかもしれない。

山川　そうです。私の知る限り，明示的に説明したのは，三枝商事事件（東京地判平成23・11・25労判1045号39頁）ぐらいではないかと思います。理屈としては納得がいくかなと私は思っているんですけれども。

川口　そうですね。あとは，精神的な損害の慰謝料を多めにした裁判例もありましたね。

山川　非常に有益なご議論をありがとうございました。

V　性差別・SOGI・LGBTQ

●紹　介

名古道功「企業のダイバーシティ施策と労働法の課題――LGBT実情調査を素材として」

山川　では，新屋敷さんから，性差別・SOGI・LGBTQをめぐる，名古道功さんの「企業のダイバーシティ施策と労働法の課題――LGBT実情調査を素材として」についてお願いします。

新屋敷　LGBTQやSOGIに関する研究の蓄積は必ずしも十分とは言えない状況であると思われますが，本論文は，そのような現状において，わが国の企業のダイバーシティ施策の中で，LGBTに関する観点がどのように組み込まれているのかを示し，そこでの具体的な取り組みから，どのような労働法上の課題，特に雇用平等の局面での課題が認められるのかを抽出しています。

本論文は，まず，企業のダイバーシティ施策の起源や日本における展開を示し，また，渋谷区との共同事業の中で行った調査から，LGBTの当事者に係る施策の内容を紹介・分析しています。企業におけるダイバーシティ施策の起源がアメリカにあることを確認し，それが，企業の利益を増加させる戦略として，個人のさまざまな多様性に目を向けるものであることを指摘しています。他方で，日本におけるダイバーシティ経営の実現には，多様な人材の受け入れだけでなく，各人の能力の発揮，経営への貢献が可能となる仕組み作りが鍵となるとします。また，従来の日本でのダイバーシティの議論は，欧米と異なって，主として女性を想定しており，その考察が均等法を中心とするものであったという，重要な指摘をしています。

次に，本論文は，ダイバーシティが求められる背景に触れた上で，先述の調査の概要を紹介しています。具体的な企業における施策として，採用面接での配慮や，トイレ等についてのトランスジェンダーの個別ニーズへの対応などを具体的に紹介し，また，そこから見えてくる課題を指摘しています。近時の傾向として，日本でもダイバーシティ施策の焦点が，女性というよりは，多様な属性に向けられるようになっていることから，「ダイバーシティが企業戦略との関係でどのような意義を有するのかを明確化することが重要」とし，また，こうした戦略の広がりの中で，「LGBT当事者など，正規男性労働者以外の多様な人材が能力を発揮できる環境が整う」とします（129頁）。また，推進・サポート体制の構築，法規制の不十分さに起因する社内制度の整備の必要性，さらには働き方と人事制度の見直しの必要性も指摘しています。そもそもわが国の雇用慣行からして，「男性稼ぎ頭モデル」が働き方の前提となっているため，ダイバーシティ戦略の展開において，そうしたモデルの見直しを図り，ワークライフバランスを実質化することや人事システムの変革がもとめられるとします。ここで，LGBT当事者のニーズの多様性に留意すべきことも述べています。

本論文は，以上の考察を労働法の課題に結びつけ，特に，「重要な雇用平等」の課題として（131頁以下），

雇用平等法制の課題を挙げています。雇用平等法制は，性差別に関して展開されてきたが，近年では差別事由が拡大していることは周知のとおりです。しかしながら，こうした規制は，差別事由ごとの規制となっているために適用範囲が限定され，性的マイノリティなどには適用されないとか，その特性を認め，そのニーズにふさわしい規制を志向する視点が弱いといった問題があるとします。また，こうした法の現状ゆえに理論研究も差別事由ごとになされ，特に多様性の尊重という観点が十分でなかったとします。そこで，今後，むしろ，多様な人材が就労するという観点で見たとき，より包括的な視点で問題を捉えることが求められるとします。

こうして，名古さんは，以下の指摘をしています。第一に，差別事由を共通の土台において，トータルに考察してこれを深化させる必要があること，第二に，多様性を尊重した包摂の理論の考究，形式的ではなく実質的な平等取扱いを実現する，基礎理論的研究が求められること，第三に，そうした取扱いが労働権にも関係するものといえ，雇用平等論の基本理念の検討に当たって，平等権論の中に労働権をどのように位置づけるのかが問われる，としています。名古さんは，さらに，一般雇用平等法の制定を示唆し，また，ダイバーシティに対応できるような既存の法理の変革の必要性を主張しています。

先述の研究の蓄積状況で，このように，本論文は，労働法全体の中で，LGBTQ をめぐる課題の労働法上の位置づけを図り，そして，各課題への取組が，労働法全体の性格の転換に繋がっていくことを示唆する意義を有していると考えます。

また，名古さんの，②「性的マイノリティをめぐる最近の動向と課題」『労働法律旬報』1994 号 6 頁（2021），③「職場における性的マイノリティの処遇と課題」『日本労働研究雑誌』735 号 59 頁（2021）は，記述が重なる部分もあるのですが，近時の経産省事件などの検討から，各判決において LGBTQ 当事者の問題とする事柄の法的利益の位置づけや内容，既存の法の問題点を指摘し，また，個別の施策や立法の必要性を説いています。

他方で，気になったのが，第一に，一般雇用平等法の必要性についてです。名古さんは，日本における差別禁止法制の断片的性格の問題を指摘していますが，他方で，論文③では，最終的には個別の立法の必要性（性的マイノリティの権利を保障する立法）を説きます。また，論文②では，「既存の法理論による解決だけでは限界があり，性的指向・性自認にもとづく差別を禁止するとともに，性的マイノリティの権利保障を担保する制度（実施されるべき措置や人権保障の履行確保制度など）を定める法律が不可欠」（15 頁）とします。

日本における現状から現実的な指摘・主張をされたのだと思いますが，本論文で主張しているような，全般的な差別禁止法制は必要なのか，そうでないのか。

第二に，ダイバーシティの実現と既存の法制，法理の見直しの点です。名古さんは，ダイバーシティの実現は，従来の働き方や既存の法理（特に配転法理）の見直しを求めるものであることを示唆しています。こうした見直しによると，例えば，配転法理については，積極的に勤務地の限定合意を認めることが考えられると思います。しかし，例えば，近時の安藤運輸事件（名古屋高判令和 3・1・20 労判 1240 号 5 頁）のように，権利濫用の判断に柔軟に労働者の利益を組み込んでいくことも考えられると思います。名古さんの議論は，差別法の分野にとどまらず，労働契約法理や雇用のあり方の見直しの主張を含むものと受けとめましたが，そうした労働法全体に関わる主張をどのように受け止めるのか。なお，令和 4 年 3 月には，多様な正社員について展望する「多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書」も出されています。

第三に，労働権の位置づけについてです。名古さんのように，雇用平等の文脈で，労働権の位置づけを問うことを，どう受け止めたらよいのか。

第四が，救済のあり方についてです。名古さんは，論文②で，「トランスジェンダーの処遇に関して，裁判例では，服装等の規制の法理論や性別の保護法益性に基づき判断されているが，アメリカの判例を参考にすると，平等取扱いの視角からの考察も必要」（15 頁）としていました。わが国の裁判例でも，国・人事院（経産省職員）事件（東京高判令和 3・5・27 労判 1254 号 5 頁）は，「性別が個人の人格的生存と密接不可分なものである」とし，「自らの性自認に基づいた性別で社会生活を送ることは，法律上保護された利益」とした上で，公務員の裁量権の逸脱・濫用を否定していました。裁判所はさまざまな事情からそうした帰結を導いているといえ，「平等取扱いの視角」からしても，同様の結論になるように思います。名古さんの平等の

観点を入れた議論によって，具体的に何が異なってくるのか，既存の法理論による解決の限界があるのか，という点が疑問でした。

●討　論

山川　ありがとうございました。新屋敷さんから他の論文も踏まえたお話をいただいたところです。

川口　ではよろしいでしょうか。新屋敷さんが1点目の論点として挙げられた一般雇用平等法の必要性ですけれども，私は，個人的には，例えば差別的取扱いの禁止事由を挙げて，差別的取扱いを禁止する一般条項はあってもいいと思うのですが，それぞれ問題によって労働関係において生じる問題は多様なので，個別法で対応するという方法もあると思います。例えば性的マイノリティの権利について言うと，①使用者自身の差別を禁止する，②同僚や顧客からのハラスメントから労働者を保護する措置を使用者に義務づける，③労働環境の整備という観点からのトイレとか休憩室とかの対応を行う，ということが必要になると思います。他の，性別，思想信条，外国人，高齢者，障害，宗教，組合員等の問題についても，大体対応すべきことは今の3つだと思いますが，それぞれその具体的な対応は異なるので，個別法で対応する方法もあると思います。

2点目の論点のダイバーシティの実現に関する問題ですが，ダイバーシティから少し外れるかもしれないですけれども，先ほども出ていた配転法理については，問題の第一は，配転命令権の根拠があることについて使用者に証明責任を負わせるのか，あるいは，配転命令権を使用者が持っていないことについて，勤務地とか職種が限定されていることについて労働者に証明責任を負わせるのかだと思います。法令上に使用者の配転命令権の根拠となる条文はないので，労働契約上の配転命令権の根拠の存在について使用者に証明責任を負担させるべきだと思います。

そのうえで，就業規則に配転規定があって，それが労契法7条とか10条等により労働契約の内容となっているかどうかが問題となる場合が多いと思うのですけれども，その内容の合理性の判断の中で，つまり就業規則が配転命令権の根拠になるかどうかのところで合理的，限定的に解釈をし，その合理性の証明責任を使用者に負担させるという方向で処理してもいいのではないかと思います。

3点目の論点の労働権の位置づけについては，名古さんがどう考えていらっしゃるのかは分からないですけれども，労働権保障があって，労働者の労働権を保障するための規制内容の一つとして雇用平等があるという形で位置づけられたいのではないかと思いました。

4点目の論点の救済のあり方については，新屋敷さんがおっしゃったように理論的なアプローチで，人格権からアプローチするのか，あるいは平等取扱いの観点からアプローチするのかで，結論は変わらないという気がしました。

あと，今，均等法の5条から7条の中に出てくる性別に性的指向や性自認が含まれるかが論点になっていますが，名古さんは法の制定経緯を考えると難しいとおっしゃっていました。でも，性別に性的指向や性自認を含めるという解釈も可能だと思いますし，少なくとも性的指向や性自認を理由とする差別的取扱いをしないことが，使用者の信義則上の義務だとは言えると思いますので，付け加えさせていただきます。

新屋敷　ありがとうございます。

池田　立法の必要性という話から考えると，日本で，こういう差別禁止で立法が必要になる場面というのは，労働契約関係の場面だと「採用」ですよね。正直，採用後の話だと，労基法3条で大体のものはカバーできるところですし，このLGBTのような話も，信条なのか社会的身分なのかわからないですけれども，いずれかには入るだろうという解釈ができるんじゃないかと思うので，採用された後は特に労働契約関係では問題が少なくて，採用段階がやはり問題だということになります。さらに，LGBTの当事者について雇用の場面で差別しないでほしいというニーズに関しては，社会的にも既にそれなりに規範として存在するような気はするので，それは特に問題ないだろうし，社会的にも受け入れられている話だと思うんです。

ただ，この経産省の事件（国・人事院（経産省職員）事件・東京高判令和3・5・27労判1254号5頁）が象徴しているように，LGBTの人たちが直面している困難は，大方，配慮を求めるという，ちょっと障害者雇用に近いようなものがあるわけです。そして，その配慮を求めるものを権利にするには，やはり立法するしかないという話になるんだと思うんです。その時に，先ほどの男女雇用機会均等法の性別に含められる

かという話だと，含めて解することも当然できると思うんですが，ただ，含めたところでそんなに大きく世の中が変わるとは思わないというか，男女雇用機会均等法の５条から７条だと，その肝心の配慮義務といいますか，そういう特別措置を講ずる根拠になるような規定ではなく，形式的に差別して扱うなという規定なので，たとえば男っぽい服を着ていようが，女っぽい服を着ていようが，普通に同じ社員として扱いなさいというだけの話かなと思うんです。

これに対して，トイレなどの施設利用とか，女子更衣室を使わせてくださいという話になってくると，やはり何かしら立法しないといけないことになると思うんです。その時に，一般的な平等法制というものを定めて，それをやるのが望ましいのかというときに，やはり差別禁止事由によって事情が大分違うと思いますので，今，障害者雇用と似ていると言いましたけれども，しかし障害者とも多分全然違うという話になると思います。そもそも，障害者も，身体障害，精神障害，知的障害というのは本来全く違うものを一緒にしているという話もあると思います。そこで，一般法をつくるのは，そういう違いに基づいて差別してはいけませんという理念条文を置くだけだったら当然できると思いますし，すごく象徴的な意義はあると思うんですけれど，実際に活用する条文というものを考えるんだったら，やはり特別に措置するしかないのではないかなと思っています。

名古さんが言いたいのが，そういう象徴的なものを置きたいというご趣旨であれば私はすごくよくわかるし，他方で矛盾するような個別法も必要だと名古さんが言っているのも，それはやはり裁判規範として妥当するようなものも欲しいというご趣旨なのかなという気もするので，それもわかるところです。だから，象徴的なLGBTフレンドリーのようなものを宣言するような法律もあっていいと思うのです。障害者の場合も，障害者基本法ではそういうことをやっていたような気がします。そして，障害者差別全般をとりあえず禁止したものの，あれは個別の法規範性は有しないということで，障害者雇用促進法とか障害者差別解消法での差別禁止法理の設定につながっていったのだと思いますので，同じようなことをLGBTについても想定されているんだったらありうる発想かもしれないと思った次第です。

もう一つは，全く，提示いただいた課題とは離れますし，紛糾するだけなのであまりテーマにすべきでないような気はしますが，このダイバーシティが望ましいので法的に義務づけるべきというのをそもそもの出発点に据えていること自体に，私は若干の違和感があります。本来なら，その価値観をまずは検討すべきではないかと思うのです。

もちろん，日本の労働力が減少していくなかで，そういう多様な人を労働市場に取り込まないとやっていけないというのはわかるんですけど，それでも私たちにはダイバーシティは不要ですという企業があったときに，それを法的に否定できるのか気になるところです。

短い論文なのでそんなことを論じ始めたらキリがないというのはたしかにあるんだとは思うんですけど，ダイバーシティが望ましいからそれを強制させるためにLGBTも受け入れるような法律をつくろうという，すごくシンプルな建付けだと思うんですけど，その出発点の部分がやはりちょっと気になるところです。伝統的に言うと，傾向経営とかが許されるかというのが憲法だと議論になるところだと思いますけれど，たとえば，先ほど，小規模企業だったら信頼関係破壊で解雇もありうるんじゃないかというような議論もあったと思いますけれど，それと同じような話で，小規模企業ならば，やはりLGBTとか多様な価値観は不要で，自分たちは同質な人たちだけでやりたいという発想も，少なくとも経営上の合理性という発想から言うとありうることではないかと思うのです。

なおかつ，過去を振り返っても，日本の高度経済成長期は，基本的にはダイバーシティゼロの高い均質性があってこそ実現したという側面があるわけです。それに対し，ダイバーシティを法的に義務づけるべきというのは，ある意味では日本の過去の歴史的な成功体験を真正面から否定するような話ですので，そういうところも踏まえて，ダイバーシティを議論すること自体はいいと思うんですけれど，義務づけるべきというのであれば，その出発点にもう少し議論があってもいいのではないかなと思った次第です。

山川　新屋敷さん，いかがですか。

新屋敷　ありがとうございます。私も川口さんにご指摘いただいた点で，実務的に考えた場合に，個別の法で結構対応できる部分があるということは，やはりそうなんだなと思いました。また，配転命令権の点についても，川口さんのご説明を適切に理解できていな

かったかもしれないですけれども，結局合理性の観点から絞ればいいというお話だったかと思いますので，ここでも，名古さんのこの論文を契機として，あるいはダイバーシティを労働法の基礎に，憲法13条や14条を重要視して組み入れたとしても，そんなに変わるところはないのかもしれないと，理解できました。

池田さんがおっしゃっていた処遇の面とダイバーシティの設定の点で，処遇の面では，恐らく名古さんは，EUの規制をかなり意識されていて，複合差別など，新しい，色々な要素を含めた形で対応すべきだということがあるんだと思います。だから，差別の全体像を捉えられないといいったところことから，包括的なものが必要だというご主張であろうと理解していました。また，間接差別についても，均等法の性別の中にこのLGBTQの話を入れることができれば問題はないのかもしれないですけれども，その点も制限的なものなので問題だという主張だと思います。

そして，ダイバーシティ自体の規範的な根拠の点については，おそらく，名古さんは，今，展開している戦略に即して考えたときに，どういうことをやればいいのか，それが，今後，労働法のどういう問題につながっていくのか，という提示の仕方をしている。とはいえ，名古さんは，包括的な研究を，基礎理論的な研究をやってほしい，やらなければならないという，お気持ちなのではないかと。

いずれにせよ，ダイバーシティそれ自体について規範的な位置づけを問うべきだというのはおっしゃるとおりだと思います。

川口　先ほどの池田さんのご発言についてですが，基本的な人権を尊重するというのは，私人間でも少なくとも公序だと思います。先ほど，小規模の企業で信頼関係の崩壊が解雇事由になりうるという話をしたのですが，それとは別の問題だと思います。やはり，例えば裁判例でも述べられていたように，性自認に基づく性別で社会生活を行う権利を労働関係でも尊重するのは少なくとも私人間でも公序，社会的な公序だと思うので，そこは使用者としては受け入れていただきたいと思います。

過去はそうじゃなかったというのはそうかもしれないですけれど，基本的人権は歴史的に発展し，だんだんいろんな方の権利や平等権が保障されてきているので，過去を振り返って，将来，また過去に戻ってもいいというわけではないと思います。例えば女性に参政権がなかった時代もあり，それが今一応いろんな権利が保障されて，先人の方のご苦労のおかげでありがたいと思っているので，やはりそれは引き継いで，いわゆる性的なマイノリティと言われている方についても同じようにその権利保障を考えていきたいと思っているところです。

新屋敷　そうですね。おそらく，労働権に触れられていることから，名古さんのご議論の前提には，やはりそういう憲法の観点からきちっと議論したいということがあると思います。ただ，具体的な法制度ができないとなかなか進まないところが悩ましい。

川口　でも，私は，公序と信義則と権利濫用が規定されている限りは，何とか対応できると思います。もちろん具体的な規定を定める法律があればそれにこしたことはないですけれど。

山川　たしかに規範的根拠は重要な点で，池田さんの指摘との関係では，この論文は実態調査をしているので，ダイバーシティの雇用戦略的な重要性を挙げているかと思うのですが，ダイバーシティは雇用管理上有益だとしても，法律で要求する場合の規範的根拠はやはり別途考える必要があると思います。

包括的な差別禁止法のお話は多分EU法の影響を受けての議論だと思いますが，川口さんがおっしゃられたように，結局は個々の差別の特性もありますので，どういう類型にどういう規律を考えるかは別に考える必要があります。複合的な差別は，新屋敷さんの言われるように包括的な差別禁止法のほうが規定は置きやすいと思いますが，個別的な法律でも対応できなくはないという気がします。むしろ，このLGBTQ問題がダイバーシティ一般に解消できない面はどこにあるかは，もうちょっと突っ込んでほしいなと感じたところです。実態調査の中で，採用時のプライバシーへの配慮のお話が出てきて，男女差別の問題でも，プライバシーに関わるから聞かないという点はあるかもしれませんが，性自認については特にそういう特質があるのではないかという感じがするんですね。

そういったLGBTQの法規律を考える際の特質を，もし法律をつくるとしたらどう位置づけるか。いろいろな問題がありますが，住民票の場面でも出てきますけれども，一つは，男女のカップルを前提にした制度を同性カップルに適用しないことは許されるかというような問題もあって，アメリカでは同性婚をそういう観点から平等の問題として扱っています。

先ほどのプライバシーへの配慮など，平等とは別次元の問題としての固有の特質があるような気がするので，そこをどう考えるかですね。LGBTQ を差別禁止法の枠組みで捉えるほかに，配慮を要するタイプと考えた場合にどういう枠組みで対応するのか。障害者関係のように差別禁止法に盛り込むのか。それとも配慮はまた別の問題とするのか。たとえば育児や介護でも，配慮をすべきことを一般的に差別禁止法の中に入れるべきではないかという主張もありえます。それとも特定の考慮すべき事項を取り出して育児・介護休業法のような形で別枠で規律するか，立法政策としてはいろいろありうるのかなという感じがします。

つまり，通常の就労とは異なる配慮を要するような場合について，それを差別禁止法で規制するのか，それとも配慮そのものを義務づける立法とするのか。そのようなカテゴリーが広がると，一層いろいろ難しい問題が出てきそうです。

川口　やはり労働権保障があって，私は，どちらかと言えば，差別的取扱い禁止よりも，例えば障害を持っている方の労働権を保障するためにはこういう施策が必要ですというような形で，性的マイノリティの方の労働権保障という形で整理したほうがすっきりすると思います。

あと，服装とかお化粧とかは好きなようにしていただければよく，それをとやかく言う必要性はないと思うので，むしろトイレとか更衣室をどうするかが問題のような気がしますが，その人が快適に働くために必要であれば対応すべきだと思います。

山川　多分，差別禁止法制での対応は，英米，特にアメリカの発想では裁判によって個々的に権利を実現するという文化があり，日本ではやはり行政できっちり実現してほしいという感覚もあるから，そうした法文化の違いも，法律をつくるとしたら考える必要があるかもしれません。

ただ，問題の類型によって違いますね。男女パートナーと同性パートナーについて差別しないということは，特別の立法の問題よりも解釈の問題とか憲法の問題で何とかなるかもしれないという気がします。やはり配慮を要する場合をどうするかですね。

川口　性的マイノリティの方が意に反したところでトイレに行かなければいけないというのはとてもつらいと思います。

やはり使用者に労働環境を整備するという観点から対応していただかざるを得ないという気はします。そこに行政のほうから補助していただければいいと思いますけれども。

新屋敷　トイレの問題は，恐らくその実効性確保にも関係していて，それは，今，山川さんがおっしゃったように，アメリカ法などとは違って，日本法の場合では行政の要請によって，やってきたところがあるのかなと。そうした実効性確保の面での違いをどう理解するのか。

また，皆さんのやりとりから，差別ってそもそも何なのかという点を詰めないと，合理的配慮で済む，あるいは，そっちでやるべきことをかえって差別禁止の形で対応してしまうことになって，混乱する危険があると思いました。

山川　合理的配慮の概念が日本法にも導入されたことによって，アメリカでも議論されているように，合理的配慮の問題と，アファーマティブ・アクションないしポジティブ・アクションの問題，それと間接差別も含む差別禁止の問題，それらを整序する必要があるかなと思います。

池田　たしかに差別というのは何なのかというのは，本当は考えないといけないですね。妊娠差別なのか，マタハラなのかというのも難しいです。

山川　この点は富永晃一さんなどの専門家にさらに研究を進めていただいてはどうかと思います。

Ⅵ　障害者雇用

●紹　介

長谷川珠子・石﨑由希子・永野仁美・飯田高『現場からみる障害者の雇用と就労――法と実務をつなぐ』

山川　すでに関連するお話もありましたが，障害者雇用の分野での文献について池田さんからお願いします。

池田　本書は，障害者雇用・就労にかかる近時の法改正が障害者雇用・就労の現場に実際にもたらした影響や実態を調査・分析することで，法と実務の接続にかかる現状と課題を析出し，今後の障害者雇用・就労にかかる政策的な提言を行うものです。近時の障害者雇用・就労をめぐる法改正というと，障害者雇用促進

法で導入された障害者に対する差別の禁止と合理的配慮の義務づけが真っ先に想起されると思いますが，本書は，そのような新しい規範の効果や解釈などの検討を趣旨とするものではありません。そのため，本書は，一般企業における障害者の雇用・就労に関心を向けるものではなく，専ら障害者を雇用することを目的とする特例子会社および就労継続支援事業所のみを考察の対象に据えています。そして，これらの会社・事業所が近時の法改正の結果として，障害者雇用・就労実務につき，どのような影響を受け，あるいは，今後に向けてどのような法政策的な課題が生じているのか分析することを趣旨とするものです。

本書は，実態調査に基づいて実務の現状を統計的に把握し，それを今後の法政策の改善に向けた提言へと昇華させる取り組みであり，従来は，JILPT や社人研などの政府系シンクタンクや，国から委託を受けた民間シンクタンクが実施するような調査研究を，2 回にわたる科学研究費の支援は受けているものの，少数の大学所属研究者のみで実施したという極めて珍しい例と思われます。そのため，資金やマンパワー，あるいは，調査への協力の取りつけやすさという面では，国の影響を受けた官民のシンクタンクが実施する調査に見劣りする印象は否めません。しかし，本書の強みは，労働法・社会保障法ともにわが国における障害者雇用・就労にかかる第一人者たる研究者が一堂に集結してそのような調査に自ら主体的に取り組んでいるところにあり，その高い専門性に裏打ちされた調査を，日本屈指の法社会学研究者を交えて入念に準備し，また，詳細に分析することで，現状の障害者雇用・就労が抱える課題の析出と将来に向けた政策提言に結び付けることができているのは，ひとえに執筆者の属性によるところが大きいと思われます。本書を読めば，法解釈以外の障害者雇用・就労をめぐる法制度が基礎からすべて概観でき，かつ，その将来に向けた課題やあるべき政策の方向性が凝縮して提示されているため，本書の有用性は同分野に関心を持つ研究者にとどまりません。わが国において障害者雇用・就労をめぐる問題に関係する可能性のある者すべてに，まさに必読の価値がある書籍と言えます。

論点として議論することを提案したいのは，まず，本書では，おそらくこれが提言のメインなんじゃないかなと私には見えなくもないですが，法定雇用率制度の運用と申しますか，その見直しの提言が行われています。何で見直しを提言するかというバックグラウンド的な話は，本書に書かれているところを私の素人理解で整理しますと，現行法では法定雇用率は障害者手帳を基準に専ら計算しているんですが，そこに若干の変数があるというか，ダブルカウントしたり，ハーフカウントしたりとか，そういう若干の変数があるわけですが，基本的にかなり機械的にやられているのが実情です。一方で，最近導入された差別禁止とか合理的配慮の対象という意味では手帳は不要で，そういう一般的な就労困難性のようなものに基づいて対象が画されるので，実質的な基準を用いているということになるわけです。

こんな短絡的な表現は使っていませんが，本書の言いたいところとしては，要するに現行の雇用率の計算が形式的で画一的で硬直的すぎるので，それが現場の実務と乖離しているから改善すべきだと，そういう提案となります。

その解決策ということですが，多くの部分で雇用率の算定が形式的すぎるという話ですので，実質的な判断枠組みに転換を図りたいということで，実際の就労困難性に着目した新たな枠組みに転換すべきじゃないかというのが本書の提案です。

そのうえで，その指標についての実質化としては，雇用率をさらに上積みして，法定雇用率として現状の算出式になるものよりもさらに上の数値を求めるんだけれども，その達成にあたっては福祉的就労事業所への発注を，みなし雇用という制度を導入してカウントすることによって福祉的就労事業者の受注を安定させ，ひいてはトータルで言うと障害者の雇用就労機会が増えると，そういう発想になっています。

それに加えて，福祉的就労事業所のうち，A 型の事業所の位置づけを見直すべきだということをとりわけ積極的に提言されていまして，そのコアになっているところは，雇用義務制度の対象外にすべきだというご提案です。その弊害として何が問題かというと，A 型事業所が入ることによって，A 型事業者も福祉報酬の対象になるわけなんですが，その福祉報酬を受けながら，その雇用されている人たちが雇用率の分母にも分子にも加算されてくることになると，結果的に雇用率が水増しされてしまうという指摘です。だから，そういう補助金をもらいながら雇用されている人を雇用率の数値の計算に入れるのはちょっと不公平じゃないですかという発想です。

さらには，このＡ型事業所が，現状，法定雇用率以上の障害者雇用を達成した場合にもらえる調整金がありますが，それを福祉報酬と合わせて二重取りしているという問題も指摘されています。Ａ型事業所の人から言わせると，それがないと経営が成り立たないと言っているわけですが，言っていることはわかるけれども，しかし同時にやはりそれは不健全なんじゃないかという指摘です。雇用率制度を使って，補助金二重取りのようなことをやっているので，雇用率の制度から外そうというご提言になります。

もちろん，これは，ただ単に雇用率制度から外すというだけではなくて，代償として，先ほどのみなし雇用制度を導入して受注をしやすくすることによって，Ａ型事業所の経営を安定させようという趣旨のご提案です。同時に，この後の話にもなりますが，Ａ型事業所のうち，経営が万全でないところは切り離して別の類型にすべきだという提案，すなわち福祉的就労事業所の再編を併せてご提案されていることになります。

ただ，気になる点としましては，実際の就労困難性に着目した枠組みというのは聞こえこそいいわけですが，実質化するのは膨大なコストがかかるわけでして，その転換に伴う手間やコストは考慮しなくていいのかというのは気になります。さらに，手帳という一元的基準を失ってしまった場合に，就労に困難を抱えている人なんて山ほどいるはずだということになるわけなんですが，それを実質化する指標にキリがないんではないかということも言えますし，そもそも身体障害・知的障害・精神障害で平等な基準のようなものを立てることができるのかという問題もあるような気がするところです。これらの問題を割り切る手段としては，手帳はすごく便利で使い勝手がいいものなんじゃないかという印象があるところです。

それから，これはいまいちよくわからないんですが，基本的に提言をされているところが雇用率の分子の話だけなんですよね。雇用率算定における分子で，雇用されている障害者数の計算の話だけされていて，同じく手帳に基づいて計算されるはずの分母の話はせずに，分子の話だけやたらに実質化のような話をされているので，分母と分子の計算の指標を異なる基準で計算するのはすごくアンバランスな法政策じゃないかというのが気になったところです。ただ，これは別に議論してどうなるかという話ではなさそうなので，必要に応じて何かご意見があれば伺いたいところです。

論点としては，これは私が常々気になっているところなんですが，みなし雇用制度の導入がおそらく本書提言の目玉ということになろうかと思うんですが，それを導入してまで，そもそも雇用率制度は今後も存置すべきなのかというのが，再びそもそも論で申し訳ないですが，問われるべきなんじゃないかという気がしております。

というのも，本書で問題にされている視点は，雇用率制度があるからこそ生ずるゆがみ・ひずみのような気もするわけで，特例子会社という存在自体がそのゆがみの象徴のようなところもありますし，Ａ型事業所の給付金二重取りもこの雇用率制度があるからこそ生じる問題です。このほか，本書で紹介されている部分としては，小規模企業は雇用率制度の適用対象外になっているわけですけれど，調整金の受給だけはできることになっているところ，その要件が一般の事業所よりもハイレベルになっていて，なかなか受給させてもらえないのは厳しいんじゃないかという話があるそうです。そこで，将来的にはもっとハードルを引き下げつつ，雇用率制度の適用対象にしていくべきだという提言もされているんですが，こういう話になるのも，要するに企業規模でバランスが取れていないという話なんですが，結局のところ雇用率制度を置くからこそ生じる問題のような気がするわけです。

そうしますと，本書では，その他の方策を全然検討されていないんですが，例えば，素人考えですけど，電話ではインフラ維持のためにユニバーサルサービス料という制度が導入されているのですが，非常に低率の税金をひとしく雇用者数に応じて賦課して，障害者雇用を積極的に行っているところに当該財源を元に助成金を出すとか，あるいは障害者自身にお金を直接給付するとか，そういう形で代替すると，企業規模にかかわらず適切な補助ができるんじゃないかという気もするところです。本書の指摘を踏まえると，そういったもっと根幹的な制度変更を志向すべきなんじゃないかという気がするんですが，いかがなものでしょうか。

それから，第２の論点として，福祉的就労の場の再編という提言があります。これは，現状，Ａ型事業所とＢ型事業所に分かれているものを３類型に再編しましょうというものです。端的に言うと，１つ目がビジネス志向の強い指定基準を満たす事業所で，Ａ

型として現状も経営が成り立つようなA型を第1類型に据えます。ここでは，従来のA型事業所と同じように雇用契約を結んで障害者を就労させるというところです。これに対し，第2類型としては，雇用契約ではないけれども就労することを重視するもので，指定基準を満たせない福祉型のA型事業所だとか，ビジネス志向の強いB型事業所なんかをこの類型に落とし込むというものです。さらに，B型事業所の中で社会参加重視といいますか，働くことというか，そういう行為自体で社会に参加している実感を与えることが障害者の生きる糧になるという観点から運営されているような事業所があるということで，そういったところを第3類型に振り分けるというものです。

そのうえで，本書は，これらの福祉的就労事業所をみなし雇用制度の対象とし，類型に応じてカウント率を変えることによって，受注しやすさの調整を図るものとし，一方で，再編対象外の特例子会社は就労困難性の高い障害者の雇用割合の増加を要求して，就労困難性の低い障害者は一般雇用へ誘導するというご提言をされています。

ここで気になる点としては，この就労継続支援事業所の多様性を再編の理由にするというところです。本書で，事業所の運営方針にかかる外部支援の程度とビジネス志向の程度という2つの指標に基づく組み合わせの4類型で福祉的就労事業所を分類して多様という分析をされているんですが，そういうところが再編の理由であれば，線引きを変えても結局多様性に応じることはできない気がするんです。

結局のところ，本書の就労継続支援事業所に関する問題関心の中核はA型事業所の不健全性ということでありまして，その根幹には福祉報酬を伴う福祉的就労なのに法形式が雇用だという，この矛盾しているようなところが大きく寄与しているんじゃないかという気がします。そうすると，福祉的就労なのに雇用という法形式での事業所類型を残す限りは，類型ごとのゆがみは残るんじゃないかという気がします。

論点としましては，本書が提案するような再編及び特例子会社の役割変更を行った場合には，結果的に就労困難性を実質的に評価することの一つの意義とも言える就労困難性の低い障害者という人を排除することにならないかが気になります。労働法制で差別禁止と合理的配慮を義務化したから，就労困難性の低い障害者は一般雇用の場で対応すべきだという理屈だとすれば成り立たないわけではないですが，そうなると，そもそも特例子会社という存在の意義とは何なのかと気になります。そうなると，雇用率制度の存在意義もやはり疑わざるをえないことになりますので，結局，第1の論点にまた帰ってくるわけなんですが，ちょっとその辺りが気になりましたのでご意見を伺いたいと思いました。

●討　論

山川　ありがとうございます。障害者雇用の実態調査を踏まえて種々の政策提言を行った点で注目すべき業績ですが，いろいろ論点も指摘されましたので，いかがでしょうか。

川口　池田さんの1つ目の論点で，そもそも雇用率制度自体が必要かというお話がありました。障害を持っている方の労働権保障を実現するためにはどういうアプローチが必要かということとセットになっていると思います。

しかし，差別的な取扱いを禁止するとか，あるいは合理的な配慮だけでは，使用者が採用しなかったときの法的救済方法が限定されるので，雇用率制度は，間接的ではありますが使用者に労働契約の締結を一種強制するもので，障害を持っている方の労働の場を具体的に保障するためには，有用な，効果的な方法であると思います。雇用率制度と差別的取扱い禁止と合理的配慮はセットなので，少なくとも現在のところは双方を踏まえて，障害を持っている方の労働権保障を実現するのがいいのではないかと思いました。

それから，本書では，みなし雇用制度を提言されていますが，これは，使用者が障害を持っている方に労働する場を提供することを義務づけるという，雇用率制度の理念からかなり外れる制度だと思います。結局，福祉就労型の事業所に物を発注すればいいということですからお金で解決することになり，雇用率制度の理念が大きく転換されるので，これを今導入することは慎重に考えるべきだと思いました。

あと，池田さんの2点目の論点設定にも関係するところですけれども，A型事業所の一番のポイントは，ここで働いている方に最低賃金法を適用することだと思うので，そこから考えると，やはり社会通念上，有償労務供給契約の対象となる労務を提供できる方には，当然最低賃金法に基づく最低賃金を支払うべきであると思います。ただ，それとは別に，やはり特別の

サービスとか援助が必要だという場合は，矛盾している点もあるかもしれませんが，A 型事業所へは調整金のようなものを別途支給して，それで働いていらっしゃる方に最低賃金法所定の最低賃金を保障するというふうにせざるをえないという気がします。

なので，社会通念上，有償労務供給契約の対象となるような労務を提供される方に最低賃金を保障するというところから出発すると，A 型事業所が必要なのかもしれないという気もいたしました。

山川　新屋敷さんからは何かありますか。

新屋敷　ありがとうございます。今，川口さんからもご指摘があった雇用率制度の意義ですけれども，私も継続した方がいいと思います。池田さんは，税金という形で取って，それで助成金を出すなどの方法もあるとのことでしたが，そうした場合，現実的に雇われる機会の確保ができるのかというのが，疑問です。

少しずれるかもしれませんが，本書は，企業の経営に多様性があって，ビジネス重視なのか，福祉重視なのかということを，示されていました。雇用率制度ができて，実際に，多様な形で，雇用や福祉的就労が社会に存在するのであれば，それを何とか生かす方向で考えていく方がいいと思いました。

ただ，池田さんがおっしゃりたいのは，もっと根本的に政策的に決定しなければいけないところがあるにもかかわらず，その点に触れられていないところが問題ではないかということなのかなと伺ったところです。

池田　私は別に障害者の雇用の場を確保することが重要じゃないという趣旨で疑義を呈したつもりは全くありません。ただ，その手段として，雇用率制度がいまだに適切・妥当な存在なのかというところに違和感があるということを申し上げたところです。だから，たしかに障害者に直接給付するのも一つの手のように言いましたけど，別にそうでなくて，今のように福祉報酬のような形で，働いているところに給付するのももちろん当然あり得ると思います。

一方で，たとえば先ほど申し上げた税金，あるいは，保険料という言い方でもいいと思うんですけれども，障害者雇用保険のような形で，特別なコストがかかる人を雇用する使用者に対して，全体の雇用者数に応じてお金を広く薄く徴収して，実際雇用しているところに手厚く給付するということが，そんなに障害者の雇用の場を奪うのかがよく分かりません。

新屋敷さんのご指摘は，主に雇用率制度を廃止すると特例子会社という存在がなくなるというご懸念からくる理解になりますでしょうか。

新屋敷　そうですね。現実に，さまざまな特例子会社や A 型の事業所があることを前提にしていたんですけれども。結局，そうすると，もし池田さんのような形で考えて，保険料や税金という形で金銭を徴収して，それで今からそれぞれの会社に給付するということも考えられると思います。私の方で，池田さんのご主張を正しく理解できていなかったと思います。

そういう形もあると理解しましたが，まず雇用しなければならないというところが外れる場合に，障害者に対して雇用を確保しなければならないというインセンティブというか，現実の展開がありますかね。

池田　雇用を確保しなければならないという意味でのインセンティブはたしかになくなりますね。ただ，今でも，結局，気にしない使用者だったら，雇用率など無視して障害者雇用納付金を払えばいいというだけの話です。

新屋敷　たしかにそうですね。

池田　それを，今，私が言ったような代替方式にしても，お金が欲しければ雇用するし，お金が欲しくなければ雇用しないという話で，そんなにインセンティブとして実質的な違いがあるかという疑問があります。本書が指摘する現行方式の問題点を踏まえると，障害者をとにかく集めさせて，その障害者雇用調整金を当てにして経営する方がよほど不健全なような印象が私にはあります。とりわけ不健全なのは特例子会社という制度ではないかと私は思うところです。

結局，企業によっては障害者を直接雇用するのが難しいから，特例子会社をつくってでも雇用して，それをグループ全体で割り算するのを認めましょうということなんですけれど，障害者を特定のところに囲い込むという意味では，福祉的な A 型事業所とかと変わらない気がします。というふうに考えると，そんな制度を生んでいる雇用率はすごくゆがんでいると思うんです。

川口　でも，それは雇用率制度から必然的に出てくる問題ではなくて，雇用率を算定する段階で，特例子会社を認めるかとか，グループ単位で一つの事業とすることを認めるかというように出てくる問題なので，そこで対応すべきだと思います。特例子会社を認めるかどうかというところで問題が生じているから，雇用

率制度もなくすべきだというのはやや発想が逆のような気がします。

池田　そうですかね。雇用率制度があるからそういう制度を認めないといけないという必要性が出てくるわけですよね。

川口　そうではなく……。

池田　え，違いますか。

川口　それは違うと思います。

池田　特例子会社ありきですか。

川口　いえいえ，特例子会社をどうするかは考えるべきだと思いますが，特例子会社を認めるかという問題と雇用率制度を維持すべきかは別の問題だと思います。

あと，たしかに雇用率制度も，最終的にはお金で解決できることにはなってはいますが，今は会社も社会的な貢献というものをかなり言われるようになっていますし，例えば企業グループであれば，親会社はその子会社が法令を遵守しているかどうかについてチェックする義務もあって，雇用率制度を達成していないと社会的な評価も低下するので，雇用率制度が全くないとかみなし雇用制度でいいとかという場合に比べれば，雇用率制度は雇用を創出する効果が高いと思います。

池田　だから川口さんのおっしゃるように，ドラスティックにというか，こういうみなし雇用のようなごまかし方も認めないという話だと，たしかに一理あるとは思うんです。ただ，本書が提言している改革の方向性からいうと，雇用率制度自体が問題だと言っているように私には読めたところです。だから，本書の言いたいことはわかるんですけれど，言いたいことを解決するなら，みなし雇用制度のような小手先の改革ではなくて，もう雇用率制度自体を根本から改めるべきなんじゃないかというふうに考えた次第です。

本書の言っていることは，大体がもっともというか，高い専門性に裏打ちされているというところで，本当にぐうの音も出ないような話ばかりなんですけれど，ただその解決の方向性がすごく小手先と言いますか，そこをいじっても結局また同じことになるんじゃないかという危惧を覚えるような提言にとどまっているので，それはそれで実現しやすいものを提案されたんだとは思うんですけれど，もう少し踏み込んだ提言はできなかったものだろうかと思うところです。私は，その議論の喚起として，そもそも雇用率制度が古いんじゃないかという話を申し上げたつもりでした。

川口　やはり働きたいという方には少しでも働く場を。お金をもらえばいいという話ではないと思うので。直接雇用する場を増やす効果の高い雇用率制度は，少なくともしばらくは，多分ずっと必要という気がします。それに，例えば合理的配慮があればほかの人と同じように就労できるとはいっても，ほかの人と全く同じ，100％同じ選択肢ではないと思うんですよね。例えば歩行が困難であるという方について，大学の先生であれば問題ないと言われればそうですけれども，でも宅配の労働者になれるかというとそれは難しいので。他の方と違って，選択肢が狭まっているハンディはあるので，それについての対応は必要だと思います。

山川　特例子会社は1987年の改正でできた制度ですが，むしろ根本的な制度設計に影響を与えたのは，合理的配慮や差別禁止規定が導入された平成25年改正ですね。アメリカだと基本的には差別禁止と合理的配慮一本で，日本は雇用率制度を併存させている。ヨーロッパでも併存する傾向があります。

差別禁止規定は基本的に紛争解決型の制度のように感じますので，行為規範的に義務づけたり支援したりする点では雇用率制度の役割が大きい。思ったほどに差別禁止規定を使っての訴訟とか不服申立ては増えていないような感じがするんですね。本書も，両制度を併存させたうえでの改正の提言ということですが，逆に言うと，理論的に真っさらなところから考えると，さまざまな議論も出てくるのかなという感じがしますけれども，なかなか難しいですね。

ただ，この本書の政策提言は，最近の障害者雇用促進法の改正法案で，例えば精神障害者等で10時間以上20時間未満の就労も実雇用率の分子に入れるという改正がありますし，あと，調整金・報奨金については減額するという方向が審議会の報告で示されています（注：2022年12月に法案成立）。A型の取扱いは難しくて，基本的に福祉就労として財政支援を受けていて，かつ雇用率に算定することについては，議論があるところですが，これまでのところ，実態が制度趣旨に沿わないA型と，相応に雇用機会を生み出しているA型があるので，福祉面の様子を実態も含めて見ていこうという方向ですね。

川口　なぜこのA型事業所での就労者を雇用義務対象者から除外すべきという主張になっているのが，

読んでいてもなかなかよくわからなかったのですが，山川さんはご存じですか。

山川　福祉的就労の事業所は別途予算措置を受けて運営されているのに対し，通常の企業はそうした予算措置を受けずに雇用率を守る，そういうバランスの問題があるのかなと思いますけれども。

川口　それでこれを雇用義務対象者に，分子に入れると，雇用率が高くなるからということで……。

池田　そのようです。

山川　それもあります。一般企業にとっては。

池田　結果的に，一般企業に跳ね返ってくるということのようです。

川口　分かりました。

新屋敷　本書は，雇用義務の制度の対象外にすべきという点に関して，福祉の面を重視すべきだからというところからも主張されていたと思います。

今の，促進法や支援法の枠組みだと，相互の連携をどうやって実現するのかという点がはっきりしないままですよね。たしかに池田さんがおっしゃるような根本的な問題を提起されてしまうような状況にあって，先ほどのみなし雇用制度の点なども，結局，理念をどこにどのように理解するのかといった点が，分かりづらいなとは思いました。

山川　たしかにA型は，まさに雇用と福祉のどちらに軸足を置いた政策とするかが端的に現れているところかもしれないですね。雇用と福祉の連携自体はかなり検討が進んでいて，今のところは障害の評価やアセスメント，人材育成など実務的な面についてはかなり進められています。今度の法改正にも一部反映される予定です。

根本的には雇用率制度をどうしていくかという問題は一番難しいですね。池田さんの指摘されたように，個々の就労困難性の判定をどうするのか。今でも問題になっているのは難病患者の方々で，医学の発展とも関係があり，そちらを含め検討を続ける感じですね。

新屋敷　論点は異なるんですけれど，手帳で把握することをやめるというのは，ある意味，医学モデルを放棄して……。

山川　社会モデルですかね。

新屋敷　そうです，そうです。全体としてそれに近づけたいという趣旨かと。

山川　そこは多分，社会モデルで就労困難性を考えるのか，医学モデルで考えるのか，この点は別途論点になりそうな感じはしますね。

川口　本書はより就労困難性に近づける判断をということだったかと思うんですけれども。

山川　多分書いている方々から見て，社会モデルによっているんだろうと思います。雇用率制度との関係で役割が大きい特例子会社では，障害者の方々の仕事の切り出しについてさまざまな研究や工夫をしてきています。

新屋敷　この本でも，人材センターのようなものをつくることが提案されていますよね。その際，仕事の切り出しなど，大変な作業だと思います。そういう意味で，専門性がないとできない仕事なのかなと思ったんですけれども，池田さんの膨大なコストがかかるというご指摘は，私もそうだなと思いました。

池田　かかりますよね。それ自体はたしかに，コストを考えなければそれが望ましいですねと思いますけれど，それを実質と本当に銘打っちゃうと，すごいコストがかかると思うんですよね。指標にもキリがないし，そもそも身体障害，知的障害，精神障害で平等な基準は立てづらいと思います。

山川　就労困難性の判定はそうですね。

池田　就労困難性を抱える事情が全然違うから，それぞれについていろんな指標をつくって，それぞれについて比較して，同じ1なら同程度という扱いをしなくてはいけなくなるんだと思うので，あまり現実的じゃありません。

山川　紛争も増えるでしょう。不確定概念の適用も多くなると思いますから。

池田　はい，その認定をめぐる紛争が多分起こると思うんですよね。

だから，実質化するというのは，聞こえはいいけど，現実的には結構大変だと思うんです。介護とかの認定で生じる問題のレベルじゃない気がします。

川口　でも，しょうがないところで予算を使っているところもあるので。

池田　それはそうなんでしょうけれど，この仕組みをもし入れると，やり方としては，多分また企業に財源を出させるんですよね。だから，結局，財源として雇用率の障害者雇用納付金から出そうとか，そういう話になるんじゃないかという気もするので。この本は雇用率自体も，さっきのみなし雇用もありますけれど，その分で上乗せしていけという発想をするので，だからもうそうなると，幾らでも積み増し放題という

話になって，財源が足りないから積み増しますということになりかねません。

山川　財源が足りないから障害者の最低雇用率を引き上げようという話は本末転倒の発想ですが，企業が障害者雇用に頑張れば頑張るほど納付金財源が少なくなる構造はあるので，それをどう考えていくのかという根本的な話もありますね。

川口　雇用率を達成している企業にはそれこそ国とか地方自治体が優先的に発注するべきだと思います。公契約と同じような考え方になりますが。

新屋敷　福祉的な就労の場を提供することを，積極的な意味での，企業経営の自由の一内容として理解することはできないでしょうか。そうした場を提供する，展開する多様な企業経営のあり方を促進するという趣旨で，お金を徴収する，あるいは，国として促進して展開してもらうという政策は考えられないのでしょうか。

池田　そうしたら，私が言ったように，税金のような形で一括で吸い上げて，必要なところにどんと落とすほうが効率的じゃないかっていう気がするんです。

新屋敷　たしかに。

池田　もちろんその税率の設定とか問題はありますけれど，電話とかではやっているじゃないですか。広く浅く集めればできる気がするんですけれど，何でそれじゃ駄目なのかがよくわかりません。

山川　問題は雇用率でカウントするというダブルの取扱いをすることがよいかどうかでしょうか。

池田　そうですね。要するに，A 型のダブルカウントの問題しかり，その雇用率の算定でこんなに問題が存在するので変えなきゃいけないというんだったら，雇用率制度自体をなくすことを考えてもいいんじゃないのかという発想です。障害者が働く場の確保はすごく大事だし，その場をつくる人に対してインセンティブを与えるのもすごく大事だと思うので，私も別にそれを否定するつもりはないですけれど，その手段として現行の制度が本当に最適解なのかというと，歴史的役割を終えたんじゃないかなと個人的には思うんです。

川口　でもそれはもう少し詰めた議論をしないと。軽々に雇用率制度はもう歴史的役割が終わったとは言えないと思います。

池田　それはそうですけれど，それはこの本にも言えるような気がするんです。政策提言というのはやはりそういう意味で，もうちょっと慎重にやらないとできないんじゃないかという気がするところです。

川口　でも，この本は雇用率制度を廃止するとは言ってないですよね。

池田　言ってないです。言ってないですけれど，いろんな改革や再編の提言とかもされているので，それを踏まえた私の印象です。

山川　個別に就労困難性を判定するという政策提言も慎重にやるべきだという池田さんの先ほどのお話ですね。

池田　そうです。

新屋敷　雇用率制度と，どうしても趣旨が違うものになってくるんだとしたら，それはそれ用に別途お金を取って，人材育成とか人材のプールに手当てをすべきだ，これはもう企業のためだから，みたいな感じで，設計することはできないのでしょうか。恐らく，著者らが積極的に支援すべきであると考えている企業もあるのだろうと思います。福祉的就労に対して積極的に取り組むほど企業の基盤が脆弱になってしまうという矛盾をどうやって解消すべきなのかという観点からも考えなければならないと認識しているのではないかと思いました。皆さんのお話から，たしかに雇用率制度だけで理解しようとするとやっぱり難しいということが窺われるので，だとしたら別の趣旨，規範で根拠づけられる制度の設計を考えていくのはどうかと。

池田　たしかに，だからそこに重ねて言っているところがあるのかもしれないですね。福祉報酬とかが足りないんだったら，やっぱりもう一般的に税として取って，そこから配分すべきだという議論はあるかもしれません。

Ⅶ　外国人労働者

●紹　介

早川智津子『外国人労働者と法――入管法政策と労働法政策』

山川　それでは，次は外国人労働者のテーマにつき，新屋敷さんからお願いします。

新屋敷　早川智津子さんの『外国人労働者と法――入管法政策と労働法政策』を取り上げました。

本書の第１部が，本書の全体の構成，分析軸を設定

しています。同部の第1章では，外国人労働者をめぐる法政策にかかる法領域として，入管法と労働法とがあるとし，各法における法政策がいかなる点を選択・決定することに繋がっているのか，そして，両者が，外国人労働者をめぐる法政策全体の一部として，交錯し，調和・調整しつつ存在するものであるのか，を示しています。また，著者は，入管法の法政策が，いかなる外国人を受け入れるべきかという「選択」の理念を実現する役割を担い，他方で，労働法の法政策が，受け入れた外国人労働者を国内の労働者と平等に取り扱うなどの「統合」を実現する機能を担うものとします。本部の第2章と第3章は，入管法政策の手法と労働法政策の手法を示しています。著者は，このように，法政策を分類し，それぞれにおいていわば規範的に目指されるべきところと機能を想定し，その交錯と調和・調整のあり方，そしてその課題を，本書全体で示していきます。

第2部は，日本法の状況を4章構成で描きます。第1章は，入管法政策や制度内容の展開を詳細に纏め各制度の展開や内容の特徴や問題点を指摘し，また，随所で私見を展開します。著者の提示した政策全体を包摂する視点から，現在の法状況の位置づけ，その特徴や欠点（著者は特に労働市場テストの欠落が問題であることなどを指摘）を，浮き彫りにします。第2章は，上述の労働法の統合手法の観点から，労働法政策の内容，とりわけ労働法の規制の展開の有無や，判例における規制の具体的な意義を確認します。第3章は，外国人技能実習制度の沿革，技能実習法の制定と具体的な内容を，労働法政策の観点から詳細に紹介し，各規制の意義を，判例におけるそれも含めて，検討しています。例えば，技能実習法9条の規制の法定意義（労働法としての性格も持つと解釈しうるか）を問題としています。その他，技能実習契約につき，それが各種の規制の下で締結されることから，通常は，「技能移転特約付き労働契約としての性格をもつもの」として理解し，これまでの判例・通説の基準に即しても，就労請求権が肯定されるものとしています。以上の考察を経て，第4章において，日本の外国人労働政策の課題が，入管法政策と労働法政策のそれぞれについて示されます。

本書の第3部は，第2部の日本法の課題解決の手掛かりを得るために，アメリカ法の検討を行います。第1章と第2章は，通常の（移民を受け入れる場合の）労働証明制度と（非移民に関する）一時的労働証明制度を紹介します。こうした制度紹介により，アメリカにおける法制度が，入管法政策と労働法政策の双方を意識し，またそれぞれの均衡を図りつつ機能させる仕組みとなっているかを理解できます。その後，第3章ないし第6章は，労働法規制の適用の問題等を，紹介，検討しています。

本書は，日本法への示唆として，入管法政策の面では，一定の場面での，日本型労働証明制度の導入の検討を主張します。また，その際，日本の入管法の下では，日本型労働証明制度の運営において労働行政が関与すべきであるとしています。他方で，労働法政策の面では，例えば，不法就労者にも労働法規制の適用は認めつつ，救済においては，入管法政策を加味した解釈が取られるべきことや，労基法3条が非常に手薄なものとなっていることが明らかであり，差別禁止については，想定しうる差別を挙げ，解釈や立法による手当てを論じています。その他にも，労働法の分野の行政による統合支援・立法措置を講じる必要性を指摘しています。

以上が本書の概要です。本書は，それぞれの機能を有する入管法政策と労働法政策とが交錯し，調和・調整する（すべき）という視座を設定することで，非常に政策的な問題・制度の展開を，規範的に論じることを可能にしています。また，そうした視座からの考察・検討により，日本法の現状や位置づけを描き出しています。ともすれば，規範的な議論というよりは，成立，改正された法律についての是非や文言の解釈に終始することを強いられるこの分野で，入管法と労働法とを包摂し，規範的に論じていくための，重要な一里塚を築いた著書と受けとめました。

他方で，第一に，入管法政策と労働法政策とが交錯し，調和・調整するという理解の是非は，気になるところです。第二に，公法上の規制と私法上の規制の関係性についても，記述がはっきりとしないところがあるように思いました。早川さんは，随所で，入管法の規制が，労働法の規制として機能することを示唆していると思います。公法上の規制と私法上の規制の区別を，それが適切かは措くとして，その区別を前提にすると，早川さんの，規制の法的位置づけや意義の理解を，どのように受け止めるべきなのか，たとえば，技能実習生と実習実施者との間の労働契約の内容を問題とする局面（173・174頁）で，早川さんの解釈を従

来のように，基本的には契約解釈に委ねるという理解を取ったものと受け止めていいのか，気になりました。

第三が，外国人労働者の差別禁止規制の展開についてです。早川さんも指摘するように，労基法３条については，色々と心許ない状況です。であれば，労働契約に基づいて就労する以上，たとえば，パート・有期法８条の適用は考えられるので，既存の労働法規制で対応できる部分も多いのではないか，外国人に特化した立法を行う必要はないという結論もあり得そうです。実効性確保についても，同様に言えそうです。

第四が，労働市場テストの導入の現実的可能性についてです。なぜ，これまで導入されてこなかったのか。本書が提示する両法政策のあるべきバランスという規範的な主張から，これまで導入されてこなかった制度の導入が実現するのか，疑問です。

第五に，特に日本の諸問題を論じる際に，外国人労働者に関連するものとして，募集・採用，解雇，配転，などなどの問題を，次々と議論されると，若干ついていきにくい印象がありました。外国人という切り口では必ずしも満足できないというか，それぞれの法規制や法理が内包する原理からの考察も必要なのではないか，と思いました。最後は，感想です。

●討　論

山川　ありがとうございました。川口さん，いかがでしょうか。

川口　私自身は，この早川さんのご本は，緻密に論じられていて，違和感なく読ませていただきました。

新屋敷さんが指摘された３つ目の点，外国人労働者の差別禁止規制の展開のところですが，外国人労働者の場合，たしかに原則として労働関係法規が適用されるということになりますが，ただ，入口が，つまり日本で就労する権利が当然にあるわけではなく，これは日本人と違うところで，それと連動した特別規制等もあるので，例えば外国人労働者の労働関係上の権利義務等に関する包括的な立法を行うという選択肢はあると思いました。

それから，４点目の論点，労働市場テストの導入に関してですけれども，私は，今まで日本で導入されてこなかった理由の１つとして，日本の場合，外国人労働者政策が，経営者の視点といいますか，人手不足の解消を重視して実施されてきたので，日本における労働市場の公正労働基準とか，公正競争という視点があまりなかったことがあるように思います。人手不足というのは，結局，労働力コストを抑えたままで労働力を入手しようとしているからとも言え，例えばですけれども，介護労働者について，月 100 万円払うよと言ったら，多分，求職者が殺到するわけで，そういう意味で，実際に働いている人の労働条件をどうするのかという視点が乏しかったこともあって導入されなかったのではという気がしました。

あと，例えば本書の 300 頁以下のところで，日本型労働証明制度を提言されていますけれども，私自身は，労働市場政策を入管法での「選択」に反映させ，日本における労働市場に悪影響を与えない人のみを入国，就労させるということと，それから，入管手続における取扱いと外国人労働者保護を連携させ，入管局に申請する書類の写しに雇用主と外国人労働者とが自ら署名したものを作成して，それを双方が所持することによって入管提出書類の内容を労働契約の内容に取り込むという提言には賛同できます。

また，例えば，304 頁辺りでの，不法就労者の法的な地位について，原則としては労働法令の適用は認めるけれども，救済においては入管法政策の要請を考慮して，不法就労者に就労資格を与えたのと同様の結果にならないように配慮するといったようなご提言でありますとか，305 頁辺りでの，労基法３条を採用差別にも適用することについて解釈でも可能であろうが判例は異なるので明記するべきであるとのご提言とか，あるいは，311 頁辺りでの，労働法令の遵守状況を外国人の受入れに反映させるといったような手法を入管制度に盛り込み，違反者には，外国人労働者の受け入れや外国人労働者との労働契約の締結を禁止するという措置が必要だとのご提言とか，アメリカ法から日本法への示唆も踏まえたご指摘は，大変有益だと思いました。

山川　池田さんはいかがでしょうか。

池田　そうですね，入管政策と労働法政策というのは，本書を拝読するまで，基本的に別々の法政策なのだと思っていたので，それをアメリカでは連関させているというところに着想を得て，それを日本も目指すべきだというところは，本書の結論に賛成するかどうかというのは人によると思いますけれども，すごく勉強になりました。なるほど，そういう視点もあるのかというか，入管という国境のコントロールという話

と，労働法というのは全然違うところのものだと思っていましたけども，たしかに日本人の職が奪われるとか，そういう事態の発生を見据えて話を考えないといけないのかというのを，本書を通して勉強させていただいたということです。

ただ，そんな有意義な書籍ですけど，やはり少し話の筋が追いにくいという印象がありまして，新屋敷さんが5番の論点で指摘されていたところと同じ感覚なのかなと思うんですけども，あっちへ行ったり，こっちへ行ったりというので，ところどころに私見も出てきたりして，それがまとまって後ろに出てこないところもあって，純粋比較法論文として構成されてないので，もう少しそのあたりが推敲されていれば，より完成度の高いご著書になったのではないかと思うところではあります。

そのうえで，内容の話をさせていただくと，アメリカの労働市場テストを日本にも入れるかという話なんですけれども，日本は，これまでは，謙抑的な外国人労働者の受け入れという入管法の仕組みの中で，実質，日本の労働市場に影響を及ぼさないようにとコントロールしてきたわけですよね。それが，おそらく早川さんの念頭にあるのは，過去の日系ブラジル人の受け入れで，景気のいいときに入国させて永住権を与えて，そうしたら景気が悪くなって失業者があふれたというシチュエーションを再来させないためにどうしたらいいかということを考えていらっしゃるのだと思うんです。しかし，永住権の取得というのは，今の少なくとも2018年に改正された後の入管法でもかなり厳しいもので，かなりの高度人材とかでないと，そうやすやすと永住権は取得できないという仕組みにされていたような気がするので，アメリカのように永住権が取得しやすく，下手すると永住権がなくても，入国してきてそこで子どもが生まれたら，その子どもはもうアメリカ人だというような，そういう発想を取る国とは違います。ですので，そこら辺のコントロールを取る必要性というのが，アメリカはたしかに合理的だと思わなくもないのですが，同時に日本との制度的な違いというか，社会的バックグラウンドの違いといいますか，そういう違いをもう少し幅広く視野に入れて検討していただけると，導入すべきという話であればより説得力が増したのかなと思うところです。

それから，採用差別という話ですけれども，これは本来ならば日本の雇用システム全体の問題ですよね。日本国籍でも名前が片仮名だったりすると採用されにくいというのは，これは残念ながら実際にあるようですし，日本人らしい名前なのに顔写真の肌が黒いとか，そういうことになると書類選考で落ちるとか，そういうのは本当に残念ですが現実にあるようなので，そうなるとたしかにそういうところの採用差別，または，日本人の心の中にある排他的なメンタリティのようなものなのか，何を補正すべきなのかわからないですけれども，たしかに問題状況としては間違いなくあるのだろうと思うところです。ただ，それが外国人に特化した問題なのかというと，そうではないだろうと思うわけです。先ほど言った，名前が片仮名だったり，皮膚の色が黒いとか，そういう話というのは，これまでも日本国籍を持って，生まれてからずっと日本で育ってきたという人でも受けている差別ということになるので，そういう話をするときに，外国人だけ拾って何かするというのが適切なのかは疑問に思います。もちろん，やらないよりましでしょうと言われればそのとおりなんですけれども，現在の日本にある差別の構造を考えると，外国人だけ拾って何かやるというのは，何かアンバランスな，かえって外国人優遇のようなことにならないか気になります。まずは，日本人の中にあるいわれのない差別の是正を優先させるべきではないかと思いました。

あと，不法就労者への労働法適用をどうするかというのは，本当に考えたことがなかったので，なるほどと思いました。けれども，日本だと在留資格が切れたら強制送還だという，そういう前提ですべて成り立っているから，結局，既往分については払うにしても，その将来分は一切認めないという，そういう話で落ち着くのかなという印象を抱きました。

山川　労働市場テストについては，そもそも日本は，労働市場への悪影響ということは想定しない枠組みで原則として高度人材しか入れてこなかったのですが，日系人が入ってきて，技能実習生が入ってきて，早川さんの指摘では高度人材といってもハードルが随分下がっているし，さらに特定技能制度が設けられたから，この問題はもう避けて通れないという認識ではないかと思います。

池田さんがおっしゃられたように，狭い意味での移民，つまり永住者として最初から入国をすることは日本は認めていないという点については，アメリカの簡易な労働条件誓約制度のように，個別の採用ごとに一

定の労働証明手続を要求するよりは簡易な方法を提案して，日本の実態に合わせた提案をしています。

たしかに本書で取り上げた問題はコロナの問題とも関連するようなところがあって，採用差別の問題などのように，本来は労働法一般で問題とすべきことが，外国人の事案で特に出てきているところがあるわけです。それをどうしたらいいかは，改めて認識が高まってきたという感じはします。また，本書は『労働新聞』での二十何回かの連載で，それぞれの回で個別問題を取り上げたものをベースにしているので，全体的な構成も影響を受けているのかなという気がしました。

もう一つ，新屋敷さんが挙げた先ほどの点は，契約の解釈とか認定のあり方一般に関わるような気がします。早川さんの本だと，両政策の調整を図るといっても，日本の法制では入管法は入管法で完結した構成になっていて，そこでの規律が基本的には契約に影響を与えないから，入管手続の書類で，例えば，使用者と労働者の共同の署名があれば契約内容になるとか，あるいは，使用者が見ていれば契約内容になるという認定次元で対応する提案になっています。そこは新屋敷さんのご専門で，契約の解釈とか認定をどう行うのか。話が少し広がるんですが，労働者に有利な事項は比較的簡単に契約内容になることを認めつつ，山梨県民信用組合事件の最高裁判決（最二小判平成28・2・19民集70巻2号123頁）のように，労働者に不利なものは非常に厳格に考えるという，契約内容の認定のあり方は，あまり労働法学で検討されてこなかったですよね。契約の解釈は，そのような合目的的な対応をすべきなのかという論点はあって，実践的には早川さんの提言は非常に有益だと思いますが，労働法における契約解釈や認定のあり方は，より一般的な解明を要するような感じもします。

新屋敷　私も，技能実習計画に書いている以上は契約内容として認定すべきだという早川さんのご主張に賛成ですが，池田さんや山川さんからご指摘があったように，労働契約の成立の場面や内容の決定の場面で，もっと深く議論できるところが早川さんの扱っている局面で存在するのではと気になっていました。技能実習生の労働契約の締結過程は，実際には，かなり広がりや特殊性があり，色々な想定の下で契約が締結されているので，実態と理論とをもっとみっちり合わせて検討するし，おっしゃるように契約解釈や認定のあり方を議論できる，すべきではないかと。

山川　早川さんは入管手続上の書類の扱いを利用して，なるべく労働者を救済しようという発想があるのかなという感じはします。

川口　そうですね。特に契約内容を決定するときに，例えば，使用者が求人募集で書いていたことが契約内容になるかどうかという論点について，裁判例では，労働者はそれを見て申し込んでいるので，特段の事情がない限りは，異なる合意がない限りは，基本的にそれが契約内容となると判断されていましたけれども，それはあくまでも労働者が知っているからですよね，その使用者が出した求人募集の内容を。入管の書類の場合だと，労働者がその内容を認識してないと，それが契約内容になるとはなかなか言えないので，早川さんは，先ほど言いましたように，その両者が署名して持っていればその内容を認識しているから入管書類が契約内容になると言いやすいということをおっしゃっていると思いますので，なるほどと思ったところです。

あと，先ほど山川さんが触れられたように，特に山梨県民信用組合事件の場合だと，結局，証明責任が転換されているといいますか，通常であれば，自由意思に基づかないということについての証明責任を，それが自由意思ではないということを主張する側が負うということになっていますけれども，山梨県民信用組合事件の場合だと，むしろ使用者が，労働者が自由意思であったということについて主張立証しなければいけないということになっていると思うので，山川さんがおっしゃったように，それをなぜ正当化できるのかというところはありますが，それは交渉の非対等性に依拠するしかないと思います。

山川　多分そうですね，交渉力の非対等性，あとは情報格差ですね。

川口　そうですね，情報格差ですね。

山川　比較法的には，アメリカは解雇が自由だから契約内容になったとしてもあまり意味を持たないという点はあるのですが，ヨーロッパの場合など，労働契約の解釈や認定はどう行うのかは，それだけですごい大論文になりそうな感じがしますね。

新屋敷　せっかく振っていただいたので，契約解釈について，少し付け加えさせていただけたらなと思いました。イギリスですと，労働法の分野では，法の適用を決する契約の性質決定が問題となる場合には，契

約解釈のあり方が，特殊なものになっています。普通は，契約の成立時を基準として契約の内容を解釈する，また，契約書面が契約内容を解釈するうえで絶対的なものと理解されています。しかし，性質決定の場面では，話題になっている2021年に出されたウーバー事件最高裁判決がそうなんですけれども，契約書面にも締結時にも縛られずに契約内容を解釈することが判例法理として展開しています（新屋敷恵美子「イギリス労働法における契約の『性質決定』と契約解釈のあり方：Uber BV v Aslam［2021］UKSC5,［2021］IRLR 407における法の展開」法政研究88巻2号334頁参照）。他方で，具体的な契約内容がどうなっているかという場面に入ってくると，そうした例外的な契約解釈は基本的には否定されています。中田裕康『私法の現代化』（有斐閣，2022年）に収められている論文（「債権法における合意の意義」）でも，契約解釈と契約の性質決定，内容決定の関係性が触れられています。中田さんは，フランス法やドイツ法をベースに理解されていると思いますが，イギリスでも先ほど申し上げたような法の展開が見られるので，契約解釈の位置づけや設定のあり方から，比較法研究をすると，面白いですよね。

山川　ありがとうございました。早川さんの本をかなり超えた話になってきましたが，最初に新屋敷さんが指摘されたように，入管法をある種労働市場法の一種と把握して，労働法と入管法の調整を図るという視点は，外国人労働問題が重要になってきたから，初めてそういう2つの法政策理念から調整を図るという発想が出てきて，池田さんも少し言われていましたけれども，これまではそういう問題が存在しない，あるいは存在しないはずだとされていたのが日本の法制だったのかもしれない。でも，今となってはもはやもう無視できないということかなという気はします。

新屋敷　この視点自体は，特に，2018年の技能実習法に則したもので妥当であると思います。しかし，公法上の義務と私法上の義務の関係性を整理しないままに，早川さんのように論じることが，法体系としてどうなのかなというのは，あります。かなり大きな論点が隠れていて，ハラスメントの措置義務などとも連続して議論になりそうです。

山川　公法的な規制と私法的な規制の交錯のような視点は，外国人問題を問わずありますね，ご指摘の措置義務や安全配慮義務にも関わります。

川口　そうですね。当該公法上の規制に私法上の効力もあればいいですけれども，そうではないときは，信義則を媒介にして私法上の効力を肯定することができると思います。公法上の規定は，コアな最低基準であり，信義則上の義務としてであればもっと広げられるはずなので，公法上の規制はとても使えるという気はします。ただ単に公法上の規制なのかという論点はもちろんあると思いますが。あと，本書の入管法政策と労働法政策の交錯と調和は，非常に美しくプレゼンされていると私は納得しながら読んでいました。

山川　前の『外国人労働の法政策』のほうがその点はより詳しく書いてあったかもしれないです。

川口　解釈論も細かく，広く多岐にわたっており，既存の法解釈を外国人労働者に当てはめたらどうなるのか，これだけ包括的に研究をされた方は今までいらっしゃらなかったと思いますので，非常に読んで勉強になりました。

山川　外国人労働者の問題は時代の流れに左右されるところがあって，人手不足のときは，川口さんがおっしゃられたように，人手不足対策という観点の議論をして，不況になると日系人の帰国の話になって，今は技能実習生の社会問題がよく取り上げられていますが，それぞれ重要であるとしても，本当はより根本的なところから議論しないといけないのですね。

新屋敷　そうすると，今回，早川さんのご著書の意義はやはり大きく，労働市場テストを導入するとか，そういう視点を，2018年の技能実習法があったからということだけではなくて，両方をまたいで提示したことが，これからの議論の基礎になるんでしょうね。

Ⅷ　集団的労使関係

●紹　介

三井正信「ユニオン・ショップ再考（一）（二）」

山川　これで最後になりますが，集団的労使関係のテーマでは，三井正信さんの「ユニオン・ショップ再考」という論文を取り上げます。

この論文は，ユニオン・ショップ協定の適法性いかんという古典的な論点に関して，従来の議論を再検討した上で，新たな観点から有効説ないし適法説を展開するものです。

ユニオン・ショップ協定につきましては，労働組合に加入しない労働者について使用者が解雇義務を負うという点で，労働者の消極的結社の自由を侵害するものとして許されないのではないかが問題になりました。通説・判例は，ユニオン・ショップ協定は，解雇を通じて実質的に組織強制が図られるということは，団結の維持・強化に資するとして有効説を取っていますけれども，近年では，労働者の自己決定を重視して，任意団体である労働組合に解雇の脅威を通じて組織強制の機能を認めるのは不当であるという無効説も有力になってきています。

本論文は，両説の論拠を改めて検討したうえで，通説の言うような団結の維持・強化を挙げるだけでは，個人の雇用を犠牲にすることは正当化できないということから，伝統的な有効説の論拠では不十分であると主張しています。他方で，無効説に対しても，個人重視の観点から労働者の消極的団結権を強調するとしても，実際上の労使の力の格差に対抗するためには，団結が必要となる点を無視できないとして，労働組合は，任意団体であるとしても，集団的な利益代表システムとしての役割を果たしうるものであると批判します。このような２つの観点から，著者は従来取っていた無効説に代えて，ユニオン・ショップ協定は，労働組合が名実共に労使対等を実現して公正な労働条件を統一的に設定する職場代表となるための手段という役割があるという新たな有効説の論拠を提示します。

ただ，無効説の言う労働者の自己決定ないし消極的団結権は重要な論点として，三井さんは，ユニオン・ショップ協定の持つ組合の集団的自己決定と労働者の個人的自己決定の調整を図ることを提言しています。具体的には，ユニオン・ショップ協定を解雇の威嚇によって組織化を強制するものとは捉えずに，労働者がそれを雇用条件として自由意思による個別の合意によって受け入れることを必要とするという見解です。

本論文は，ユニオン・ショップ協定をめぐるこれまでの議論が，団結の意味とか，労働者像に関する基本理念の対立という点にとどまることが多かったのに対して，新たな観点から有効説を提示し，単純に有効説に変わったというよりは，現状の見直しも併せて，従来の有効，無効という議論からさらに一歩進んだ議論を展開するものとして高い価値を持つと思われます。

このような三井さんのスタンスは，労働組合が従業員代表的な機能により労働者の交渉力の向上を図る意味を重視する一方で，それと労働者の自己決定の尊重との調整を図るものと位置づけられます。そこには，労働者を守るという点では非常に有効なツールであるとして，労働者の自己決定の重要性は承認しつつも，それだけでは労働者の交渉力を積極的に向上させるには十分でないという認識があるのではないかと思われます。

労働組合の組織率が低下するなかでも，労働法理論においては，この論文のような集団的労働法に関わる分野の業績が相当程度発表され続けています。これは，いま申しましたように，自己決定で労働者個人の保護を図るということは認識しつつも，さらに労働者の交渉力の向上を図るには別途の法的スキームが必要ではないかという問題関心が背後にあると考えています。

議論になりそうな点として，１つには，そもそも労働者の自由意思によるユニオン・ショップ協定の内容の承認というものがどういう意味を持つのかという点があります。ユニオン・ショップ制の要件であるとすると，仮に同意が認められない場合，どういう効果があるのか。労働契約の成立には影響しないとして，ユニオン・ショップ協定が無効になるかというと，組合と使用者の協定であるユニオン・ショップ協定は，その構成員である個々の労働者の同意いかんによって無効にはならないでしょう。結局これは，同意を得られない場合には，使用者の解雇義務が発生せず，当該労働者への協定に基づく解雇が解雇権の濫用になる，そういう理解でよいのかということです。

また，ユニオン・ショップ協定についてあまり議論されていなかった点で，川口さんは周到にも体系書で触れておられますが（『労働法（第６版）』743 頁（信山社，2022 年）），ユニオン・ショップ協定が労働協約である場合には，一面では使用者に対して解雇義務を設定し，これは労使間の債務的効力の問題であるということが一般的な理解だったかと思うんですけれども，三井さんの論文からは，協定は労働契約上の解雇事由を定めるという意味での契約に対する規範的効力を持つのかという論点が出てくるように思われます。その場合に，ユニオン・ショップ協定で解雇事由を定めた場合でも，この論文によりますと，それだけでは足りなくて，労働者の個別同意が必要となる。通常の規範的部分とは異なり，この同意によって契約内容を規律する効果が発生することになるのか。それとも，

従来の理解のように，ユニオン・ショップ協定による解雇事由の定めは，債務的効力を持つにとどまるけれども，それが労働者の自由意思による同意がある場合には労働契約上の解雇事由になると考えるのか。就業規則にユニオン・ショップ協定による解雇事由の定めがない場合，就業規則の最低基準効によって，ユニオン・ショップ協定に基づく解雇事由につき労働者の同意があったとしても無効になるのではないかという問題もありますが，協定上の解雇事由の定めに規範的効力があるとすると，協約が優先するから最低基準効には影響されないことになるのかなど，就業規則と労働協約の関係が，ユニオン・ショップ協定による解雇義務がいかなる効力を持つかによって左右されるという論点があるのではないか。この点はこの論文ではあまり展開されていないですが，ユニオン・ショップ協定の効力を再考するきっかけになるのではないかと思いました。

もう一つは，やや実務的なお話で，解雇義務を課することへの同意という点では，山梨県民信用組合事件判決と同じ枠組みの適用も考えられますが，それによると現行のかなりのユニオン・ショップ協定が，無効といいますか，解雇義務を根拠づけないことになるのではないかという感じもします。いずれにしてもこの問題は，協定の有効，無効というよりも，結局は解雇の有効，無効の問題として考えるということになるのではないか。恐らくこれまでユニオン・ショップ協定，有効説，無効説と言っていたのも，実は解雇の効力の議論をしていたのではないかとも思えますが，これも本論文の提起した論点だと思います。

いずれにせよ，この論文は，単に有効説から新たに有効説に変わったというだけではなくて，ある意味で自己決定という理念に立つ無効説と，労働者の交渉力強化につながる有効説による組合の交渉力の向上という2つの点を止揚したといいますか，むしろ無効説のいう自己決定の尊重を反映させた形の有効説を提起していると思いました。

●討　論

川口　私自身は，ユニオン・ショップ協定有効説で，かつ積極的団結権のみが憲法28条によって保障されているという見解ではありますが，それは置いておきまして，山川さんが指摘された論点の1点目ですけれども，私も，多分，三井さんは同意しない労働者について解雇を要求している部分は無効であると解されていると思いますが，その理由は，当該部分は消極的団結権あるいは公序違反で無効ということになると思われます。ただ，もし消極的団結権が憲法28条で保障される権利であるという見解を取るのであれば，消極的団結権を同意によって放棄できるのかという疑問があります。

それから，山川さんが提示された2点目の論点，ユニオン・ショップ協定に規範的効力があると考えられるかという点ですけれども，労働協約の規範的効力というのは組合員にのみ及びますよね，原則として。そうすると組合員ではない人に，その組合に加入しないということを理由とする解雇事由の設定はできないということになると思います。では，組合員に対してはどうかというと，組合員に対して組合員資格を喪失したら解雇されますという解雇事由を設定しても，組合員でなくなった時点で規範的効力は及ばなくなるので，結局，規範的効力を及ぼすことができないというか，規範的効力が及ぶ場面がなくなります。そうすると規範的効力を持つという見解は採用できないのではないかと思いました。

それと，その後で，「ユニオン・ショップ協定による解雇事由の定めは債務的効力を持つにとどまるが，それが労働者の自由意思による同意により労働契約上も解雇事由となるのか」という山川さんの本論文に対するご指摘は，先ほどに戻るんですけれども，消極的団結権が憲法28条によって保障されないという見解であればそれでもいいのかもしれませんが，消極的団結権を憲法第28条で保障される権利だとする見解だと，同意によっては放棄できないのではないかと思いますし，ユニオン・ショップ協定締結組合の組合員ではないということを理由とする解雇事由を就業規則で定めても，まさに消極的団結権を侵害するもので無効ではないかと思います。

3点目の論点については，山川さんがおっしゃるとおりで，三井さんの判断枠組みだと，ユニオン・ショップ協定によって解雇事由が設定されるという場面は，皆無に等しいように思います。

山川　ありがとうございます。たしかに規範的効力の点は考えさせられました。組合に入ってない労働者については規範的効力が及びようがないし，脱退した場合には，いわゆる余後効と似たような問題がありますが，判例は，脱退した場合には，協約内容が脱退後

の契約内容となるといった発想はとっていないので，規範的効力の問題には基本的にはならないのかなと思いました。

池田　拡張適用の場合はどうですか。

山川　拡張適用の場合はありますね。

川口　拡張適用の場合は規範的効力を肯定する見解もありうるかもしれませんが，労組法16条で発生しない規範的効力が労組法17条により適用されるのは「拡張」適用ではなく，労組法17条の趣旨にも照らすと妥当ではないと思います。

山川　この議論の実益は，就業規則の最低基準効との関係をどう考えるかということで，規範的効力の対象にならないとすると，就業規則にユニオン・ショップ協定に基づく解雇事由も書かないといけないということになりますか。

川口　ええ，そうです。

山川　そこは新しい論点で，あまりこれまで議論されていなかったですよね。

川口　そうですね。ただ，先ほど言いましたように，もし消極的団結権が憲法28条で保障される権利だという見解をとれば，ユニオン・ショップ協定締結組合の組合員でないということを解雇事由として就業規則で定めても，当該就業規則の部分は無効だと思います。

山川　憲法28条から。

川口　ええ。私のように，積極的団結権のみが憲法28条で保障されているという見解だと，就業規則に，ユニオン・ショップ協定締結組合の組合員でなくなったら別組合の組合員である場合を除き解雇しますと書いていても有効になりますが，今言いましたように，消極的団結権が憲法28条で保障される権利だという見解になると，就業規則で定めても，公序に反し無効だと思います。私は，積極的団結権のみが憲法28条で保障され，かつ，債務的効力だけがユニオン・ショップ協定にはあると解したうえで，使用者には労働組合に対する債務として労働者を解雇するという義務は発生しますが，それは労働組合と使用者との間の関係の話なので，使用者の労働者に対する解雇が有効となる要件としては，就業規則作成義務のある事業場であれば，こういう場合は解雇されますという解雇事由を就業規則に書いて，かつその旨をきちんと労働者にも説明して，いろいろな手続を尽くすことが必要であり，でないと解雇は労基法89条又は信義則違反で無効であると解すべきだと思います。解雇ができない場合は，組合に対しては協約違反の責任を負うことになりますが，それは組合との関係なので，労働者との関係では，解雇の効力を今のように考えれば，労働者に対する解雇権の行使は合理的な範囲に制約できると思います。

山川　ありがとうございました。勉強になりました。就業規則の解雇事由は意思解釈の問題であるとすると，ユニオン・ショップ協定に基づく解雇は解釈上容認されていて，最低基準効の範囲外だという見解がありうるかもしれません。私は，限定列挙か例示列挙というのは意思解釈の問題だと思っているので。

しかし，たしかにおっしゃるとおりだと思います。

もう一つは，消極的団結権というものを認めるかという点で，そこは相当の議論を実は要して，団結権というのは，積極的に団結する権利で，ユニオン・ショップ協定で問題になる団結しない自由は結社の自由の問題で，積極的団結権に劣後するのではないかというのが私の理解です。それで有効説を取っているのです。

池田　ユニオン・ショップ協定を結んだ場合に，有効・無効という議論の根本の話になってしまうかもしれないんですけれども，ベースの話がすごく空中戦というか，団結権があるかないかという話になっていて，私のような浅学な人間には，すごく縁遠い神々の争いを聞いているような，何かそういう印象を持っていました。なぜかというと，今，山川さんがかなりかみ砕いてお話ししてくださったところなんですけども，そのユニオン・ショップ協定を結ぶのは使用者と組合ですよね。そこには，基本的には債務的効力があって，ユニオン・ショップ協定を結んだことによって，使用者は組合に加入しない，あるいは脱退した人に対する解雇義務を負うということになります。しかし，これは組合に対する使用者の義務であって，債務的効力で責任を負っているとしても，履行するかしないかは使用者が選べるわけです。

そうなったときに，要するにユニオン・ショップ協定に基づく解雇というのは，使用者がその組合との約束があるから，あなたをクビにしないといけなくなったんですということですから，純然たる経営上の理由に基づく解雇なのではないかと思い至りました。組合対策を経営上の問題と言っていいかというと，もしかしたら反発があるかもしれないですけれども，広い意

味での経営上の理由に基づく解雇なのではないかなと思うのです。ユニオン・ショップ協定というのを経営上有益だと思って，あるいは強すぎる組合に押し切られているだけかもしれないですけれども，それを結ぶことによって組合が反発しないでくれるのであれば，それを結ぼうというのは，まさに使用者の経営判断だと思いますので，それでユニオン・ショップ協定を結んだ使用者が自らの行動の責任を取る過程で，経営上の理由に基づいて解雇するわけです。

そうすると，労働者の憲法上の権利いかんにかかわりなく，ユニオン・ショップ協定と労働者との関係は，ただの解雇の問題ではないかという気がするわけです。使用者の経営上の理由に基づく解雇が許されるかという，そういう話をしているだけのような気がするところで，その背後に憲法の話が出てくるからややこしいような気がするのですが，要するにその憲法上の権利同士の衝突状況，営業の自由などの経済的な権利を憲法上の権利だとすれば，その消極的団結権との衝突状況をどのように解消するかの調整問題という人権同士の衝突場面として整理すればいいのではないかと思います。ですので，本論文のような大げさな議論を立てること自体の意義がよくわからないというのがそもそもの私の本音です。

本論文の内容に関して言うと，結局，これは有効説の皮をかぶった無効説という気がするところです。先ほど，これを有効説と位置づけていいのかはためらわれるという山川さんのご指摘がありましたけれども，おっしゃるとおり，これは有効説ではないと思うわけです。

原則無効だと言ったうえで，個別の同意が集積すればその労働者との関係では適用できるという話なので，それは無効説に等しいのではないかという気がするわけです。これを有効説だと言って主張されること自体に対する違和感というのもあるし，従来の有効説を主張してきた人からも，これを仲間だとは思いたくないということになるのではないかと思います。積極的団結権という構成で，従来のオーソドックスな理解で基礎づけてこようとしてきた人にとっては，すごく迷惑な存在というか，有効説の仲間だと言って近づいてこられると，仲間じゃないと思うのが本音でしょうし。

そもそも議論の設定自体が，過去のイデオロギー対立とか，そういうところのものの後始末のような感じもします。何か組合対個人のような，そういう構図としてユニオン・ショップ協定の従来の議論というのは展開されるんですけども，その関係で，もちろん除名とかそういう契機があると組合が何らかの形で絡むわけですけれども，結局は，最終的に会社から放逐するのは使用者ですので，使用者と労働者の関係問題に収れんするのではないかと思っていて，それをこんな大上段で議論することの意味というのが問われてもいいのではないかと思いました。

川口　すみません，今の池田さんのお話の前半の部分なんですけれども，ユニオン・ショップ協定が有効かどうかを労働者に対する解雇が有効かどうかとの関係で論じる意義としては，もし，ユニオン・ショップ協定がすべて無効であれば，当然使用者には何の解雇義務も発生しないわけですよね。そうすると，他に解雇を正当化しうる事由がなければ，当該解雇は無効ということになると思いますが，もしユニオン・ショップの当該労働者に対する解雇義務に関する部分が有効だということになると，使用者には組合に対して当該労働者を解雇する義務が発生するということになり，それでさらに解雇が有効となる他の要件を充足しているかどうかを判断するということになるので，解雇が有効かどうかを判断する前提として，ユニオン・ショップ協定が有効かどうかを判断する意義はあるとは思います。

池田　それは，段階として違うというご印象ということですよね。

川口　印象ではなく，つまりユニオン・ショップ協定が全部無効であれば，使用者には解雇義務が発生しないので。

池田　それはそうなんですけれども，ただ，解雇訴訟という意味では，結局，その労働者から見てみると，別に関係ない人同士の約束事の話じゃないですか。関係ないというか，結果的には自分がそれがゆえにクビになっているので，突き詰めれば関係なくはないわけですけども，自分に関係ない第三者同士の契約について，労働者がとやかく言うということが，むしろ通常はありえない話だと思います。要するに，解雇の有効性という場面で一元的に判断される中で処理される問題だと思ったのです。だから就業規則上の，ユニオン・ショップ協定を念頭に置いた就業規則というのはどう作るのかというのはありますけれども，その解雇の根拠を置くわけですよね。その根拠に，就業規

則なのか，もしかしたら民法627条なのか，わからないですけれども，その解雇権を行使してユニオン・ショップ協定に基づいてあなたを解雇しますという，そういう解雇理由になるわけですよね。

川口　ユニオン・ショップ協定が無効であれば……。

池田　だからその適用の是非を争うというのは，もちろん結果的にそれはユニオン・ショップ協定の有効・無効を争うことにはなるんですけれども，その前座の問題というか，そういう前後関係がある問題だと考えられるということです。でも，これは解雇訴訟を念頭に置いて考えるか，それとも，ユニオン・ショップ協定というものの存在が社会に，公的に，公に存在していいものなのかという，そういう問題関心の違いということになるでしょうか。

川口　いえいえ，前者です。解雇訴訟を念頭に置いています。

山川　解雇義務が発生しないという意味で協定が無効だとすると，解雇権濫用になると思います。

その場合でも，同意した労働者については，ユニオン・ショップ協定の解雇義務の部分が有効になって，同意してない労働者については，その部分が無効になるという，相対的無効のような考え方と，協定は有効であるとしても，ユニオン・ショップ解雇の定めについて労働者が同意していなければ解雇権濫用だという考え方はありそうな気がします。

川口　三井さんの見解であればそうですね。

山川　そういう感じに。

川口　そうですね。ただ，もちろん三井さんの見解を取らないと，違ってくると思います。

山川　関連して話が複雑になるのは，消極的団結権の問題ですが，私は川口さんと同意見で，個人の同意を重視してよいのではないかという気がします。

新屋敷　池田さんの，三井さんは実質的に無効説という解釈に，膝を打つばかりですが，他方で，三井さんは，自己決定という規範的価値だけでは論じられないということを，今の状況で言わなければ，このまま本当に組合自体が衰退の一途をたどるしかないということを，訴えたかったのかなと。ただ，たしかに，無効説を取っているのとあまり変わらない帰結に繋がっていくとすると，三井さんが意図されているところと，矛盾してきてしまいますよね。

山川　三井さんの意図しているのが，ユニオン・ショップ制度の現状を改めたいということなのか，それとも現状は基本的には維持したいということなのか，最終的にはご本人に聞いてみないとわからないかもしれないですね。

池田　三井さんに聞いてみないと結局わからない話をここで論じても仕方がないのかもしれないですけども，就業規則法理で処理できるような話のような気もしています。今，先ほどから議論になっているユニオン・ショップ解雇をするには，何らかの形で引っ掛ける就業規則上の根拠が必要だということになると思います。それが労働条件になるかどうかというところで，まず採用時は，それを同意と言えるかというと言えないんだとは思うんですけれども，しかし，そういう企業に入社したんだと言えば，受け入れているとも言えるでしょうという具合で，就業規則の適用根拠というのはそういうものなのではないかという気がするんです。

だから，たしかに自己決定を尊重しているかというと，そういうことではないと思うんですけれども，従来から在籍している人について，新規にユニオン・ショップ組合が現れたというときにどうするかというと，これはまた解雇の根拠規定を置いたときに，就業規則の不利益変更という問題が生じるわけですね。その枠組みで不合理かどうかというのを評価すればいいというところで，その根拠のところで消極的団結権が保障されているかどうかという問題の顔が出てくるということになります。そういう憲法上の権利に基づくものを侵害するようなものだから，より慎重に合理性を認定すべきという，そういう話になってくるのかどうかという意味で，消極的団結権という発想は効いてくるかもしれないわけですけれども，結局，消極的団結権があるかないかを論じることの意味というのは，その程度のものだということになるんではないでしょうか。

川口　同意による解雇事由の設定というのは，当然無制限ではなく，労働者が同意すればどんな解雇事由でも設定できるというわけではないので，消極的団結権が憲法28条で保障されているという見解をとると，先ほども言いましたけれども，その労働者がユニオン・ショップ協定に基づく解雇事由に同意できるのか，消極的団結権を放棄できるのかという問題もありますし，放棄できるとしてもその意思表示の効力を厳格に解するのだとすると，あまり認められないという

ことになると思います。

池田　だからトートロジカルな議論になるということですよね。消極的団結権から個人の自己決定を尊重して同意を尊重しましょうと言うと，同意で憲法上の権利を放棄するなんていうことができるのかという問題が生じるということです。

川口　そうですね。

池田　めぐりめぐってその権利を否定しないと自己決定の対象にはならないのではないかという話が出てきてしまうので，諸刃の剣のようになってしまうような気がするところを何とか言ってくれないと，というのが，おそらく有効説の人からすると思うところなんだと思うんですよね。憲法上の権利だから自己決定を尊重するんだと言うわけで，それを使って個人の同意があればいいんだという学説が出てきたから起きる問題ということかと思います。逆に，憲法上の権利だから放棄は一切不可で，だからユニオン・ショップ協定は無効という立論にすると，それはそれで筋が通ることは通るんです。

だから，そういう理論的な根本的課題を無視しているのが，このご論文の課題なのかなという印象です。

川口　私は，先ほど言いましたようにユニオン・ショップ協定有効説ですけれども，労働者と使用者の合意で解雇事由が設定できるかというと，就業規則の解雇事由が限定列挙だと考えると，私はそう考えているのですが，就業規則に解雇事由として書いてないと，仮に労働者が同意していても解雇事由にならず，解雇事由該当事実が存在せず解雇は無効だということになると思うので，そこのところをどう考えるのかなと思いました。

山川さんの見解で，限定列挙か例示列挙かは契約解釈によって変わるということになると，すみません，どうなるのですか。

山川　ユニオン・ショップ協定による解雇は，仮に就業規則に書いてなくても，解雇事由の規定の解釈として認められる場合があるのではないかと思います。

川口　わかりました。

山川　新屋敷さん，何かありますか。

新屋敷　ありがとうございます。これまでの議論につき，同意と消極的団結権の関係性が問題になるのではないかというご議論と理解しましたが，そもそも同意で片づける問題なのかなと思えてきました。三井さんの重視される自己決定や交渉力の向上，従業員代表としての労働組合の位置という話を，個別の同意ないし合意の問題に解消すべきではないのではないかなと。先ほどから問題になっている解雇の問題として構成されるような問題設定として，論じるべきではなかったのかもしれないなと思いました。

山川　むしろ集団法レベルで完結させるべきだという考えも出てくるかもしれないですね。

新屋敷　そのように思いました。

山川　従来のユニオン・ショップ協定をめぐる議論が，理念的なところでの対立になっていて，解雇の問題としてどう分析するのかはこれまでは十分でなかったようですが，本人の同意を介することになると，その点がクローズアップされ，逆にどのような分析のアプローチがよいのかというお話にもつながってくるかなと思いました。いずれにしても新たな視点を示した有益な論文だと思います。

おわりに

山川　それでは，まとめとして，それぞれ今回取り上げた著書・論文，あるいは研究動向一般でも結構ですけれども，一言ずつお願いします。

川口　どのご著書，ご論文も力作で，時間と労力をかけて研究されたのだと思いますし，改めて勉強させていただきました。批判的なことを申し上げる部分もあり，申し訳なかったのですけれども，すばらしいだけだと議論にならないので，疑問に思ったところを提示させていただいたということでご容赦いただければと思います。あと，今日の議論でいろいろな見解をお聞きできて，こういう対面のディスカッションはいいなと改めて思いました。ありがとうございました。

池田　今日はどうもありがとうございました。こんなにみっちり対面で議論をするという機会が，本当に最近は乏しかったもので，非常に知的刺激を受けましたし，大変有意義でした。

今回取り上げたご著書とご論文は，どれも労作ですし，新しい問題状況に果敢に取り組まれるというところでは，共通して意義があるものだと思いますので，それについて門外漢の私が注文をつけたり，いろいろ課題を指摘したりするのは，本当に畏れ多いことだなと思いつつ，ついつい議論が白熱して夢中になってしまいました。

今回，テーマにしたものを集めてみると見えてくるものというのは，労働者性というのはもう古典的なテーマかもしれないですが，労働者性も，最近は，経済法との調整をどうするんだという話が話題に上りますし，外国人労働者は入管法との調整問題ですし，障害者は福祉の側面との調整が必要だというような話もあって，そこら辺の他分野というか，そもそもそれを縦割りで他分野だと決めつけること自体が問題なのかもしれないですが，従来，あまり労働法として検討対象にされてこなかった領域との交錯領域というものの検討が，すごく必要に迫られてきているというところで，それに応答するご論考というものが今回多く選ばれたという印象があります。

私も他分野との交錯領域の研究に取り組んできたもので，そういう分野がすごくニッチだと思われているのではないかというのをすごく負い目に感じていたので，このような傾向は率直に嬉しいですし，こうやって他分野との交錯領域に関する研究が広がっていくのは，労働法にとって望ましいことなのではないかと思います。一方で，今回検討した書籍は，比較法研究が中心になっているものが多かったわけですけれども，何のために比較法研究をやるかというのがなかなか難しくなってきた世の中で，ただ単に外国でこうなっているから日本でもそうしましょうというような比較法研究というのは，今どきはもう説得力を持たないわけです。ですので，今回取り上げたこれらのご著書のように，日本とどこに共通点があって，どこに相違点があってというところを緻密に積み上げていかないと，説得的な比較法研究にはならないのだというのが，あらためて大変勉強になったというところでございます。今日はどうもありがとうございました。

新屋敷　今日のような形で，いろいろご議論を拝聴するだけで，大変勉強になりました。本当にありがとうございました。今回のご業績について，私も率直に色々と申し上げましたが，多様な論点について深く学ばせて頂きました。コロナ禍を超えて，さらに色々な先生方と対面で議論するのが楽しみです。

山川　私も皆さんと同様の感想ですが，2020年以降，コロナ禍で教育研究活動が制約されてきた中でも，労働法学では着実な研究が行われ，今回取り上げられなかったものも含めて，それを反映した業績が出てきていることは大変印象的でした。

今回取り上げた文献はいずれも緻密な検討を行っていると思いますが，池田さんの言われたことと関連して，多数の論点が絡み合ったテーマについて，それらを組み合わせて幾重にも緻密な論理を積み重ねて結論を出していくという作業は，なかなか難しいのだなと思います。特にコロナ禍のもとでは，時事的な問題に若干振り回されたようなところもあるかなという感じもしています。

一方で，コロナ禍は，実はもっと深い問題を内包していて，今回は2022年5月頃までの文献でしたから，それのもたらす影響はまだ十分には分からないのですが，人々の働くということや職場というものに対する考え方や感覚が若干変わってきたのではないかという感じもあって，そのように感覚が変わってきたとすると，労働法の前提としているものへの見直しがもしかしたら必要となる時代になってくるのかなという感じもします。けれども今回は，そこまではまだ労働法理論の動向としては現れていないのかなという感じもしたところです。

本日は大変有益な議論をいただきまして，ありがとうございました。

（2022年11月2日：東京にて）

やまかわ・りゅういち　東京大学大学院法学政治学研究科教授。主著に『労働紛争処理法（第2版）』（弘文堂，2023年）。
かわぐち・みき　関西大学大学院法務研究科教授。主著に『労働法（第6版）』（信山社，2022年）。
いけだ・ひさし　北海道大学大学院法学研究科教授。最近の著作に「労働法の強行性と労働者の意思表示」『法律時報』1186号（2023年）。
しんやしき・えみこ　九州大学大学院法学研究院准教授。主著に，『労働契約成立の法構造――契約の成立場面における合意と法の接合』（信山社，2016年）。

労働法主要文献目録（2020～22 年）

Ⅰ　単行本

相澤美智子『労働・自由・尊厳――人間のための労働法を求めて』岩波書店
浅倉むつ子・島田陽一・盛誠吾『労働法　第 6 版（有斐閣アルマ）』有斐閣
淺野高宏・北岡大介編『労働契約論の再構成――小宮文人先生古稀記念論文集』法律文化社
荒木尚志『労働法　第 4 版』有斐閣
有田謙司・唐津博・古川陽二編著『ニューレクチャー労働法　第 3 版』成文堂
池田良一『ドイツ進出企業の労働問題』信山社
池原毅和『日本の障害差別禁止法制――条約から条例まで』信山社
石崎浩『年金財政はどうなっているか（信山社新書）』信山社
井上繁規『時間外労働時間の理論と訴訟実務――判例・労災決定・学説にみる類型別判断基準と立証方法』第一法規
指宿昭一『使い捨て外国人――人権なき移民国家，日本（Gleam Books）』朝陽会
今井順『雇用関係と社会的不平等――産業的シティズンシップ形成・展開としての構造変動』有斐閣
岩出誠『「労働事件」実務入門――現代の重要紛争類型を中心として（弁護士実務入門シリーズ）』司法協会
大内伸哉『最新重要判例 200 労働法　第 6 版』弘文堂
大内伸哉『最新重要判例 200 労働法　第 7 版』弘文堂
大内伸哉『人事労働法――いかにして法の理念を企業に浸透させるか』弘文堂
大内伸哉『誰のためのテレワーク？――近未来社会の働き方と法』明石書店
大内伸哉『労働法で企業に革新を』商事法務
小笠原六川国際総合法律事務所『第 3 版　判例から読み解く　職場のハラスメント実務対応 Q＆A』清文社
岡芹健夫『労働法実務　使用者側の実践知（LAWYERS' KNOWLEDGE）』有斐閣
鎌田耕一『概説　労働市場法　第 2 版』三省堂
河合塁・奥貫妃文編『リアル労働法』法律文化社
川口美貴『労働法　第 4 版』信山社
川口美貴『労働法　第 5 版』信山社
川口美貴『労働法演習　第 4 版 2020――司法試験問題と解説』信山社
川口美貴『労働法演習　第 5 版 2021――司法試験問題と解説』信山社
川口美貴『基礎から学ぶ労働法　第 2 版』信山社
川田知子・長谷川聡『労働法』弘文堂
川人博・高橋幸美『過労死・ハラスメントのない社会を――電通高橋事件と現在』日本評論社
上林陽治『非正規公務員のリアル――欺瞞の会計年度任用職員制度』日本評論社
菊池馨実・中川純・川島聡編著『障害法　第 2 版』成文堂
木下潮音『Q＆A で読む実務に役立つ最新労働判例集』日本労務研究会
木下秀雄・武井寛編著『雇用・生活の劣化と労働法・社会保障法――コロナ禍を生き方・働き方の転機に』日本評論社
君嶋護男『同一労働同一賃金　裁判例 36』労働調査会
君和田伸仁『労働法実務　労働者側の実践知（LAWYERS' KNOWLEDGE）』有斐閣
楠本敏之『非正規雇用の法政策――社会保険法制度による可能性』信山社
黒岩容子『EU 性差別禁止法理の展開――形式的平等から実質的平等へ，さらに次のステージへ』日本評論社
経営法曹会議編『続　解雇・退職の判例と実務』第一法規
小磯優子・高橋克郎『育児・介護休業法――就業規則，社内様式，労使協定例（1 冊でわかる！改正早わかりシリーズ）』労務行政
国立国会図書館調査及び立法考査局編『雇用と賃金を考える――労働市場と EBPM（証拠に基づく政策形成）』国立国会図書館
佐々木宗啓・清水響・吉田徹・佐久間健吉・伊藤由紀子・遠藤東路・湯川克彦・阿部雅彦編著『類型別　労働関係訴訟の実務（改訂版）1』青林書院
佐々木宗啓・清水響・吉田徹・佐久間健吉・伊藤由紀子・遠藤東路・湯川克彦・阿部雅彦編著『類型別　労働関係訴訟の実務（改訂版）2』青林書院
佐藤忍『日本の外国人労働者受け入れ政策――人材育成指向型（香川大学経済研究叢書 34）』ナカニシヤ出版
佐藤久文『人事労務の法律問題　対応の指針と手順　第 2 版』商事法務
島田陽一・三成美保・米津孝司・菅野淑子編著『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社
下井隆史『労働基準法　第 5 版（有斐閣法学叢書）』有斐閣
アラン・シュピオ著／橋本一径訳／嵩さやか監修『フィラデルフィアの精神――グローバル市場に立ち向かう社会正義』勁草書房
白石紘一編著『弁護士・社労士・人事担当者による　労働条件不利益変更の判断と実務――新しい働き方への対応』新日本法規
菅野百合・阿部次郎・宮塚久編著／西村あさひ法律事務所労働法グループ著『働き方改革とこれからの時代の労働法　第 2 版』商事法務
菅野和夫『労働法　第 12 版（法律学講座双書）』弘文堂

菅野和夫著／岩村正彦・荒木尚志聞き手『労働法の基軸――学者五十年の思惟』有斐閣
第一東京弁護士会労働法制委員会編著『詳解　働き方改革関連法』労働開発研究会
高井・岡芹法律事務所編『使用者のための解雇・雇止め・懲戒　相談事例集』青林書院
高井・岡芹法律事務所編著『同一労働同一賃金――パート・有期契約社員への合理的根拠を有した待遇差説明の実務』日本加除出版
高仲幸雄『図解　人事・労務の基本と実務』労務行政
高橋賢司・橋本陽子・本庄淳志『テキストブック労働法』中央経済社
玉井金五『共助の稜線（増補版）――近現代日本社会政策論研究』法律文化社
土田道夫編「企業法務と労働法」研究会著『企業法務と労働法』商事法務
土田道夫・豊川義明・和田肇編著／天野晋介・石田信平・金井幸子・坂井岳夫・篠原信貴・本庄淳志・山川和義・山本陽大著『ウォッチング労働法　第4版（法学教室ライブラリィ）』有斐閣
東京弁護士会労働法制特別委員会企業集団／再編と労働法部会編著『M&Aにおける労働法務DDのポイント　第2版』商事法務
道幸哲也『ワークルールの論点――職場・仕事・私をめぐって』旬報社
道幸哲也・加藤智章・國武英生・淺野高宏・片桐由喜編著『社会法のなかの自立と連帯――北海道大学社会法研究会50周年記念論集』旬報社
ジリアン・トーマス著／中窪裕也訳『雇用差別と闘うアメリカの女性たち―最高裁を動かした10の物語』日本評論社
土岐将仁『法人格を越えた労働法規制の可能性と限界――個別的労働関係法を対象とした日独米比較法研究』有斐閣
豊川義明『労働における事実と法――基本権と法解釈の転回』日本評論社
中嶋士元也『労災補償の行政審査と司法審査――職業病の医学基準と法学基準の実務的観察』弘文堂
長沼建一郎『ソーシャルプロブレム入門』信山社
成田孝士『実務・労働者派遣法概説』中央経済社
成田孝士『実務・労働者派遣法概説　第2版』中央経済社
西谷敏『労働法　第3版』日本評論社
西谷敏・道幸哲也編著『労働法理論の探究』日本評論社
西村裕一・鈴木啓太・竹下龍之介・勝木萌『労働時間管理の法的対応と実務――未払残業代発生防止のリスクマネジメント』中央経済社
仁田道夫・中村圭介・野川忍編『労働組合の基礎――働く人の未来をつくる』日本評論社
沼田雅之・浜村彰・細川良・深谷信夫編著『労働法における最高裁判例の再検討（法政大学現代法研究所叢書48）』旬報社
野川忍編『労働法制の改革と展望』日本評論社
野川忍・水町勇一郎編『実践・新しい雇用社会と法』有斐閣
野田進『規範の逆転――フランス労働法改革と日本』日本評論社
野田進・鹿野菜穂子・吉永一行編『実務家のための労務相談――民法で読み解く』有斐閣
野田進・山下昇・柳澤武編『判例労働法入門　第7版』有斐閣
橋本陽子『労働者の基本概念――労働者性の判断要素と判断方法』弘文堂
橋本陽子編『EU・ドイツの労働者概念と労働時間法』信山社
長谷川珠子・石﨑由希子・永野仁美・飯田高『現場からみる　障害者の雇用と就労――法と実務をつなぐ』弘文堂
服部弘・佐藤純編著『同一労働同一賃金の法律と実務　第3版――Q&Aでわかる均等・均衡待遇の具体例』中央経済社
花見忠『労働問題60年――東と西の架け橋を夢見て』信山社
浜村彰・石田眞・毛塚勝利編著『クラウドワークの進展と社会法の近未来（法政大学現代法研究所叢書47）』労働開発研究会
浜村彰・唐津博・青野覚・奥田香子『ベーシック労働法　第8版（有斐閣アルマ）』有斐閣
早川智津子『外国人労働者と法――入管法政策と労働法政策』信山社
林健太郎『所得保障法制成立史論――イギリスにおける「生活保障システム」の形成と法の役割』信山社
早津裕貴『公務員の法的地位に関する日独比較法研究』日本評論社
原昌登『コンパクト労働法　第2版（コンパクト法学ライブラリ13）』新世社
日野勝吾『企業不祥事と公益通報者保護』有信堂高文社
三柴丈典『職場のメンタルヘルスと法――比較法的・学際的アプローチ』法律文化社
水谷英夫『予防・解決　職場のパワハラ　セクハラ　メンタルヘルス　第4版　パワハラ防止法とハラスメント防止義務　事業主における措置・対処法と職場復帰まで』日本加除出版
水谷英夫『第5版　職場のいじめ・パワハラと法対策』民事法研究会
水町勇一郎『労働法入門　新版（岩波新書1781）』岩波書店
水町勇一郎『詳解　労働法』東京大学出版会
水町勇一郎『詳解　労働法　第2版』東京大学出版会
水町勇一郎『「同一労働同一賃金」のすべて　新版』有斐

閣
水町勇一郎『労働法　第8版』有斐閣
水町勇一郎『労働法　第9版』有斐閣
水町勇一郎・緒方桂子編著『事例演習労働法　第3版補訂版』有斐閣
宮本健蔵『労働災害と使用者のリスク責任（学術選書187）』信山社
村田毅之『日本の労使紛争処理制度――その現状と再構築案』晃洋書房
村中孝史・荒木尚志編『労働判例百選　第10版（別冊ジュリスト257）』有斐閣
本久洋一・小宮文人・淺野高宏編『労働法の基本　第2版』法律文化社
森ます美・浅倉むつ子編著『同一価値労働同一賃金の実現――公平な賃金制度とプロアクティブモデルをめざして』勁草書房
森戸英幸・小西康之『労働法トークライブ』有斐閣
両角道代・森戸英幸・小西康之・梶川敦子・水町勇一郎『労働法　第4版（LEGAL QUEST）』有斐閣
安枝英訷・西村健一郎『労働法　第13版（プリマ・シリーズ）』有斐閣
山川隆一編著『不当労働行為法――判例・命令にみる認定基準』第一法規
山川隆一編／皆川宏之・櫻庭涼子・桑村裕美子・原昌登・中益陽子・渡邊絹子・竹内（奥野）寿・野口彩子・石井悦子著『プラクティス労働法　第3版（プラクティスシリーズ）』信山社
山田省三・石井保雄編著『トピック労働法』信山社
山本敬三・中川丈久編『法解釈の方法論――その諸相と展望』有斐閣
山本隆司・水町勇一郎・中野真・竹村知己『解説　改正公益通報者保護法』弘文堂
山本陽大『解雇の金銭解決制度に関する研究――その基礎と構造をめぐる日・独比較法的考察』労働政策研究・研修機構
山本陽大著／労働政策研究・研修機構編『第四次産業革命と労働法政策――“労働4.0”をめぐるドイツ法の動向からみた日本法の課題』労働政策研究・研修機構
横井芳弘著／浜村彰・石井保雄編『労働法の基礎理論（横井芳弘著作選集　第1巻）』信山社
横井芳弘著／近藤昭雄・山田省三編『集団的労使関係法（横井芳弘著作選集　第2巻）』信山社
横井芳弘著／角田邦重・毛塚勝利編『個別的労使関係法とドイツ労働法研究，そして人と学問（横井芳弘著作選集第3巻）』信山社
労働政策研究・研修機構編『データブック国際労働比較2019』労働政策研究・研修機構
労務行政研究所編『（改訂2版）労働者派遣法（労働法コンメンタール9）』労務行政
労務行政研究所編『（改訂2版）労働安全衛生法（労働法コンメンタール10）』労務行政
和田肇編著『コロナ禍に立ち向かう働き方と法』日本評論社
和田肇・緒方桂子編著『労働法・社会保障法の持続可能性』旬報社
和田肇・脇田滋・宋剛直・盧尚憲編著『韓国労働法の展開（日韓比較労働法3）』旬報社
渡辺輝人『（新版）残業代請求の理論と実務』旬報社
渡辺弘『労働関係訴訟1（改訂版）（リーガル・プログレッシブ・シリーズ9）』青林書院
渡辺弘『労働関係訴訟2（改訂版）（リーガル・プログレッシブ・シリーズ9）』青林書院
One Asia Lawyers Group・弁護士法人One Asia『最新東南アジア・インドの労働法務』中央経済社

Ⅱ　論　文

1　労働法一般

（1）労働法一般

阿部鋼「企業の「顧客情報」データベースに記録された個人の氏名，生年月日，住所等という「個人情報」について，不正競争防止法2条6項の「営業秘密」性を認め，同法違反（営業秘密不正領得及び不正領得営業秘密開示）の罪の成立を認めた事例〈刑事判例研究3〉」法学新報127巻2号
阿部雅彦「東京地方裁判所労働部の事件概況」法曹時報71巻9号
新井大地「建設業の担い手確保に向けて――働き方改革の促進，建設現場の生産性向上及び持続可能な事業環境の確保により建設業の持続性を確保（建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律）（令和元年法律第30号）〈法令解説〉」時の法令2095号
荒木尚志「「働き方改革」後の労働法制（前編）（労務・社会保険法研究会定例研修会）（講演）」NIBEN Frontier 198号
荒木尚志「「働き方改革」後の労働法制（後編）（労務・社会保険法研究会定例研修会）（講演）」NIBEN Frontier 199号
石井保雄「「戦後労働法学」の先導者――野村平爾の軌跡」獨協法学112号
石井保雄「沼田稲次郎の青春――「戦後労働法学」以前」獨協法学113号
石井保雄「労働法分野〈法学教室プレイバック／あの特集，あの連載9〉」法学教室490号
石井保雄「石井照久の労働法学――戦後労働法学における・もう一つの潮流」獨協法学116号

石井保雄「戦後労働法学の歴史（時期）区分とその特徴（ワークショップ1　労働法学は労働法の歴史から何を学ぶか）」日本労働法学会誌133号
石田信平「柔軟な働き方に向けた改革の本質――裁量労働性と高度プロフェッショナル制度の制度改革に向けて」『労働法制の改革と展望』日本評論社
石田眞「労働法学における「比較」と「歴史」」季刊労働法271号
石田眞「労働法学は労働法の歴史から何を学ぶか――企画の趣旨と議論の概要（ワークショップ1　労働法学は労働法の歴史から何を学ぶか）」日本労働法学会誌133号
井上裕行「日本の雇用制度を展望するための視点――日本型雇用システムを巡る議論と現実」東京経大学会誌305号
伊原亮司「在日米軍基地の労使関係と労働――「戦後日本」で不可視化された労働者」労働法律旬報1948号
内田良「学校は変われるか――職員室の内と外から教師の働き方を考える（特集　教員の職場環境）」日本労働研究雑誌730号
大木正俊・川口美貴・野田進・橋本陽子「労働法理論の現在――2017～19年の業績を通じて〈学界展望／労働法理論の現在〉」日本労働研究雑誌716号
大谷知久「建設業における働き方改革の概要――労働環境改善に向けた主な取組」立法と調査419号
岡田直己「競争法と労働法の適用関係における調整原則――趣旨逸脱説における例外性判断をめぐる問題を中心に」青山法学論集62巻1号
鬼丸朋子「危機後における新たなワークルール構築に向けて〈労使関係と人事管理の論点22〉」中央労働時報1265号
小野瀬昭「東京地方裁判所労働部の事件概況」法曹時報72巻9号
片桐由喜「職住一体保障の再考――普遍的住宅保障に向けて」『社会法のなかの自立と連帯――北海道大学社会法研究会50周年記念論集』旬報社
鎌田耕一「労働法におけるキャリア権の意義」『社会法のなかの自立と連帯――北海道大学社会法研究会50周年記念論集』旬報社
川久保寛「家庭的保育事業の法的位置づけの変化と市町村の義務」『社会法のなかの自立と連帯――北海道大学社会法研究会50周年記念論集』旬報社
川村行論「公的年金制度における受託者責任の立法過程に関する覚書」『社会法のなかの自立と連帯――北海道大学社会法研究会50周年記念論集』旬報社
菊池馨実「社会保障政策形成における社会保障法学の意義――審議会での議論を通した一視点」『社会法のなかの自立と連帯――北海道大学社会法研究会50周年記念論集』旬報社
北村賢哲「授業アンケート結果が記された講座集計資料について文書提出命令が一部認められた事案――河合塾（文書提出命令・抗告）事件〈判例研究〉」千葉大学法学論集36巻1号
國武英生「労働法のおもしろさと学ぶ意味――歴史・論理・批判的検討のすすめ〈応用科目へのいざない〉」法学セミナー804号
桑村裕美子「最近の重要な労働判例について」中央労働時報1284号
毛塚勝利「特別講演　戦後労働法学の批判と継承――日本労働法学の自画像をどう描くか」日本労働法学会誌133号
厚生労働省労働基準局労働条件政策課・同局安全衛生部労働衛生課・同省職業安定局総務課・同局雇用政策課・同局需給調整事業課・同省雇用環境・均等局有期・短時間労働課・同局職業生活両立課「働き方改革関連法の概要――雇用対策法，労働基準法，労働時間等設定改善法，労働安全衛生法，パートタイム労働法，労働契約法，労働者派遣法等を一括して改正（働き方を改革するための関係法律の整備に関する法律）〈法令解説〉」時の法令2070号
河野尚子「独占禁止法と労働法」『企業法務と労働法』商事法務
小島妙子「離婚時年金分割における事実婚当事者の法的地位」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社
小林直樹「労働派遣事業是正指導関係文書等開示訴訟〈判例研究〉」奈良法学会雑誌31号
最高裁判所事務総局行政局「平成30年度労働関係民事・行政事件の概況」法曹時報71巻8号
最高裁判所事務総局行政局「令和元年度労働関係民事・行政事件の概況」法曹時報72巻8号
最高裁判所事務総局行政局「令和2年度労働関係民事・行政事件の概況」法曹時報73号8号
島田陽一・土田道夫「創刊から8年の判例を振り返る〈労働判例ジャーナル100号記念企画対談〉」労働判例ジャーナル103号
衆議院法制局第五部一課「労働者協同組合法の制定（労働者協同組合法）〈法令解説〉」時の法令2122号
菅野和夫「労働政策（特集　平成の労働市場）」日本労働研究雑誌717号
菅野和夫「雇用システムと労働法制――長期雇用システムの補強から改造へ」法曹時報73巻10号
菅野和夫・逢見直人・荻野勝彦「鼎談――雇用社会における労使関係の将来展望」『実践・新しい雇用社会と法』有斐閣
諏訪康雄「職業生活設計をめぐる自助・共助〈キャリア法学への誘い18〉」季刊労働法266号
諏訪康雄「労働政策審議会――労働政策の形成過程におけ

る合議体の機能（特集　労働者を守る公的機関のいま）」日本労働研究雑誌 731 号
関ふ佐子「高齢者の「功績」再考」『社会法のなかの自立と連帯――北海道大学社会法研究会 50 周年記念論集』旬報社
棚村政行「家族法とジェンダー――現代家族法の課題」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社
土田道夫「労働法判例の動き」ジュリスト 1531 号
土田道夫「働き方改革推進法の制定〈法務の到達点と展望を大観する平成から令和へのメッセージ〉」ビジネス法務 19 巻 8 号
土田道夫「民法（債権法）改正と労働法」季刊労働法 267 号
土田道夫「企業法・企業法務と労働法」『企業法務と労働法』商事法務
土田道夫「労働法の規律のあり方について――隣接企業法との交錯テーマに即して」『労働法制の改革と展望』日本評論社
寺澤泰大「厚生労働分野の主な政策課題〈政策課題〉」立法と調査 421 号
豊川義明「大学に科学者の新たなコミュニティの形成を〈私立大学における労働問題〉」労働法律旬報 1964 号
西谷敏「第二段階の「働き方改革」と対抗戦略」労働法律旬報 1997 号
西谷敏「『労働法理論の探究』後記」『労働法理論の探究』日本評論社
二宮周平「利他的行為としての生殖補助医療――提供者・代理懐胎者の尊厳の確保」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社
野川忍「労働法体系書の未来――土田道夫「書評「労働法』」に応えて」季刊労働法 265 号
野川忍「労働法制の展開――現状と動向」『労働法制の改革と展望』日本評論社
野田進「仕事探しは自分探し〈シネマ de 働き方の知恵 5〉」中央労働時報 1260 号
野田進・奥田香子「労働判例この 1 年の争点〈ディアローグ〉」日本労働研究雑誌 712 号
野田進・山川和義・新屋敷恵美子・小山敬晴・井川志郎「労働法〈2019 年学界回顧〉」法律時報 91 巻 13 号
濱口桂一郎「管理職の労働法政策〈労働法の立法学 56〉」季刊労働法 267 号
濱口桂一郎「ジョブ型雇用の誤解〈Accounting Synergy〉」企業会計 73 巻 4 号
濱口桂一郎「専門職の労働法政策〈労働法の立法学 62〉」季刊労働法 274 号
濱口桂一郎「20 世紀システムと労働法政策（ワークショップ 1　労働法学は労働法の歴史から何を学ぶか）」日本労働法学会誌 133 号
春田吉備彦「フェンスの外から見た「米軍」とフェンスの中から見た「基地労働」〈新型コロナウイルス感染症と在日米軍基地労働者〉」労働法律旬報 1971 号
深谷信夫「生産手段と道具」労働法律旬報 1969 号
布施雄士「東京地方裁判所労働部の事件概況」法曹時報 73 巻 9 号
前田貴洋「労働基準監督行政における臨検監督の効果に関する研究動向」法学会雑誌 61 巻 1 号
松尾陽「はじめに　働くことへの焦燥を超えて――意味のある仕事論とその制度化の方向性（特集　就活と仕事――コロナ時代の労働法）」法学セミナー 789 号
水町勇一郎「「働き方改革」の到達点とこれからの労働法の可能性」『労働法制の改革と展望』日本評論社
水町勇一郎「強行法規はなぜ必要か？――労働法における強行法規と自由意思」『労働法理論の探究』日本評論社
村中孝史「労働関係法から労働者法へ――労働法の意義論再考」民商法雑誌 156 巻 2 号
本久洋一「働き方改革と労働法の役割」『労働法理論の探究』日本評論社
守島基博「新しい働き方と信頼関係〈労使関係と人事管理の論点 21〉」中央労働時報 1263 号
柳澤武「労働法・社会保障法――社会との「繋がり」「間合い」〈別冊附録　法学科目のススメ〉」法学教室 487 号
矢野昌浩「復興の基盤としてのディーセント・ワーク――「労働者保障と COVID－19 危機」を紐解きながら」労働法律旬報 1973 号
矢野昌浩・柳澤武・榊原嘉明・植村新・早津裕貴「労働法〈2020 年学界回顧〉」法律時報 92 巻 13 号
矢野昌浩・柳澤武・山川和義・植村新・早津裕貴「労働法〈2021 年学界回顧〉」法律時報 93 巻 13 号
山川隆一「労働法における法解釈の方法に関する覚書」『法解釈の方法論――その諸相と展望』有斐閣
山越伸浩「トラック運送業における働き方改革の動向――物流効率化と労働環境の改善に向けた主な取組〈担い手 1〉」立法と調査 417 号
山下慎一「日本国憲法における「勤労の義務」の法的意義」福岡大学法学論叢 65 巻 3 号
山下充「変化する時代と人事部の役割〈労使関係と人事管理の論点 26〉」中央労働時報 1275 号
山田省三「愛せるうちに学べ――私の労働法修行（最終講義）」中央ロー・ジャーナル 16 巻 1 号
山田省三・両角道代「労働判例この 1 年の争点〈ディアローグ〉」日本労働研究雑誌 724 号
山田省三・両角道代「労働判例この 1 年の争点〈ディアローグ〉」日本労働研究雑誌 736 号
萬井隆令「「教員の働き方改革」の基点――働き方の実態と法規制」教育 890 号
和田肇「労働法のレーゾンデートルを求めて」名古屋大学

法政論集 282 号
和田肇「労働政策立法研究と統計等の資料〈労働政策立法学の構想 8〉」労働法律旬報 1946 号
和田肇「労働法・社会保障法の持続可能性というテーマ」『労働法・社会保障法の持続可能性』旬報社

（2）雇用・就業形態の多様化・企業組織の変容
青木宏之「製造業務請負業の拡大と雇用問題〈労使関係と人事管理の論点 14〉」中央労働時報 1247 号
荒井透雅「テレワークの拡大と課題――新型コロナウイルス感染症拡大防止策として広がるテレワーク」立法と調査 425 号
荒木尚志「新たな働き方と法の役割――特集に当たって（特集　新たな働き方と法の役割）」ジュリスト 1553 号
荒木尚志「働き方の多様化と労働法・経済法・趣旨と概要（ワークショップ 6　働き方の多様化と労働法・経済法の役割）」日本労働法学会誌 133 号
井川志郎ほか「プラットフォームのヒアリング調査（3 日本のクラウドワークの実情調査）」『クラウドワークの進展と社会法の近未来（法政大学現代法研究所叢書 47）』労働開発研究会
池田心豪・貞松成・中原淳・原有希・山本陽大「（座談会）AI は働き方をどのように変えるのか（特集 2　AI は働き方をどのように変えるのか）」日本労働研究雑誌 714 号
石岡克俊「コンビニエンスストア――その問題の構図（2）〈市場支配力の法律学／現代の経済問題に対する経済法的視座 8〉」法学セミナー 778 号
石﨑由希子「「新しい日常」としてのテレワーク――仕事と生活の混在と分離〈パンデミックと法実務 2〉」ジュリスト 1548 号
石﨑由希子「雇用型テレワークに係る労働法上の課題（特集　テレワークの拡大と法的課題）」季刊労働法 274 号
石田眞「クラウドワークの歴史的位相（1 総論――クラウドワークをめぐる社会法上の課題）」『クラウドワークの進展と社会法の近未来（法政大学現代法研究所叢書 47）』労働開発研究会
大内伸哉「フランチャイズ経営と労働法――交渉力格差問題にどう取り組むべきか（特集　フランチャイズと法――コンビニ問題が投げかけるもの）」ジュリスト 1540 号
大内伸哉「私たちの働き方はどう変わるか――仕事の未来と課題〈新しい働き方と法律〉」月報司法書士 594 号
大内伸哉「テレワークを論じる――技術革新と社会的価値（特集　テレワークの拡大と法的課題）」季刊労働法 274 号
大山盛義「コンビニ・フランチャイズ契約の問題〈コンビニは社会インフラか〉」都市問題 110 巻 10 号
大山盛義「再考・フランチャイズ契約と労働法――フランチャイジーの雇用類似の働き方（第 2 特集 「雇用によらない働き方」の論点）」季刊労働法 267 号
岡田俊宏「多様な労働者・就労者像の実態と法的位置づけ」『労働法制の改革と展望』日本評論社
小畑史子「副業・兼業と労災保険・雇用保険（特集　新たな働き方と法の役割）」ジュリスト 1553 号
笠置裕亮「副業・兼業における実務上の課題（特集　副業・兼業の新段階）」季刊労働法 269 号
亀石久美子・池田美穂・下條秋太郎・折目吉範・岡村優希「AI 技術の労働分野への応用と法的課題――現状の技術水準と将来の展望を踏まえて（特集　AI と労働法）」季刊労働法 275 号
鴨田哲郎「副業・兼業問題を考える一つの視点」労働法律旬報 1974 号
川口美貴「労働形態の多様化と就労者の保護――労働者概念と独禁法規制（特集　新しいフリーランス保護を考える）」季刊労働法 272 号
木川裕「グローバル人事における HR テクノロジーと法的課題」日本法学 85 巻 4 号
國武英生「自営的就労と労働契約をめぐる法的論点――新たな働き方に応じたサポートシステムの必要性をめぐって」『労働契約論の再構成――小宮文人先生古稀記念論文集』法律文化社
國武英生「新たな働き方と労働時間管理――副業・兼業，テレワークを中心に（特集　新たな働き方と法の役割）」ジュリスト 1553 号
國武英生 「全世代型社会保障検討会議フリーランスガイドライン案の意義と課題（特集　新しいフリーランス保護を考える）」季刊労働法 272 号
桑村裕美子「労働法の立場からの問題提起（ワークショップ 6　働き方の多様化と労働法・経済法の役割）」日本労働法学会誌 133 号
毛塚勝利「クラウドワークの労働法学上の検討課題（1 総論――クラウドワークをめぐる社会法上の課題）」『クラウドワークの進展と社会法の近未来（法政大学現代法研究所叢書 47）』労働開発研究会
毛塚勝利「日本におけるクラウドワークの現状と法的課題（4　クラウドワークにかかる中間的総括）」『クラウドワークの進展と社会法の近未来（法政大学現代法研究所叢書 47）』労働開発研究会
毛塚勝利「個人就業者をめぐる議論に必要な視野と視座とは（4　クラウドワークにかかる中間的総括）」『クラウドワークの進展と社会法の近未来（法政大学現代法研究所叢書 47）』労働開発研究会
毛塚勝利「個人就業者をめぐる議論に必要な視野と視座とは――「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会中間整理」を読みつつ（第 2 特集 「雇用によらない働き方」の論点）」季刊労働法 267 号
貞松成「ケアワークを担う AI（特集 2　AI は働き方をど

のように変えるのか)」日本労働研究雑誌 714 号
柴田徹平「建設業一人親方の「労働問題」の特殊性と偽装請負（特集　新しいフリーランス保護を考える)」季刊労働法 272 号
城塚健之「AI 時代における労働法実務の課題（特集　AI と労働法)」季刊労働法 275 号
武井寛「社会・就労構造の変容と社会的保護の行方」『雇用・生活の劣化と労働法・社会保障法――コロナ禍を生き方・働き方の転機に』日本評論社
竹内（奥野）寿「「ジョブ型雇用」が日本の労働法にもたらす影響〈パネルディスカッション　ジョブ型雇用は日本の雇用・労使関係と親和的か？〉」日本労働研究雑誌 739 号
竹村和也・仁平章・水野和人・竹信三恵子・杉野憲作・水野英樹「労働者・労働組合の立場からテレワークを考える（シンポジウム)」労働法律旬報 1983 号
多田敏明「経済法からみた労務・役務取引の規律（ワークショップ 6　働き方の多様化と労働法・経済法の役割)」日本労働法学会誌 133 号
道幸哲也「テレワークの法律問題〈中学・高校生のための労働法入門 34・完〉」季刊教育法 208 号
沼田雅之・鈴木俊晴「クラウドワーカーのアンケート調査（3　日本のクラウドワークの実情調査)」『クラウドワークの進展と社会法の近未来（法政大学現代法研究所叢書 47)』労働開発研究会
沼田雅之「日本のクラウドソーシングの現状と労働法上の課題（1　総論――クラウドワークをめぐる社会法上の課題)」『クラウドワークの進展と社会法の近未来（法政大学現代法研究所叢書 47)』労働開発研究会
野川忍「正社員の法的位置――合意型正社員の可能性」『労働法制の改革と展望』日本評論社
野川忍「日本における「合意型正社員」の可能性――「ジョブ型」から「合意型」への道筋〈Law の論点〉」ビジネス法務 21 巻 2 号
橋本陽子「労働者協同組合法――新しい法制度の概要と理論的課題〈新法の要点〉」ジュリスト 1558 号
橋本陽子「フリーランスの契約規制――労働法，民法および経済法による保護と課題（小特集　コロナと社会法――労働と所得保障をめぐる理論的課題)」法律時報 92 巻 12 号
濱口桂一郎「労働者協同組合のパラドックス〈労働法の立法学 61〉」季刊労働法 273 号
濱口桂一郎「テレワークの法政策〈労働法の立法学 60〉」季刊労働法 271 号
濱口桂一郎「AI 時代の労働法政策（特集　AI と労働法)」季刊労働法 275 号
浜村彰「「曖昧な雇用関係」をめぐる労働法上の解釈論的・政策論的課題(4　クラウドワークにかかる中間的総括)」『クラウドワークの進展と社会法の近未来（法政大学現代法研究所叢書 47)』労働開発研究会
浜村彰「日本の Uber Eats をめぐる労働法上の課題（1　総論――クラウドワークをめぐる社会法上の課題)」『クラウドワークの進展と社会法の近未来（法政大学現代法研究所叢書 47)』労働開発研究会
浜村彰・藤木貴史「クラウドワーカーのヒアリング調査（3　日本のクラウドワークの実情調査)」『クラウドワークの進展と社会法の近未来（法政大学現代法研究所叢書 47)』労働開発研究会
原有希「機械と協働する作法（講演)（特集 2　AI は働き方をどのように変えるのか)」日本労働研究雑誌 714 号
廣瀬淳哉「AI 等の技術の雇用への影響をめぐる議論」レファレンス 831 号
編集委員会「AI は働き方をどのように変えるのか（特集 2　AI は働き方をどのように変えるのか)」日本労働研究雑誌 714 号
細川良「(労働法）テレワークの拡大と働く「場所」・「時間」(特集　新型コロナウイルス感染症と法の役割)」法学教室 486 号
本庄淳志「雇用類似の働き方と法規制――基準規制の断絶と契約法理の連続性をふまえて（特集　新たな働き方と法の役割)」ジュリスト 1553 号
丸谷浩介「フリーランスへの失業保険――リスクは社会化されたのか（小特集　コロナと社会法――労働と所得保障をめぐる理論的課題)」法律時報 92 巻 12 号
水島郁子「AI 社会に向けた社会保障法上の課題（特集 AI と労働法)」季刊労働法 275 号
水口洋介・川上資人・菅俊治・本久洋一「ワークショップ 5　ギグエコノミー下の就労者に対する法的保護について」日本労働法学会誌 133 号
森崎めぐみ「コロナ禍のフリーランス芸能従事者の課題（特集　コロナ危機と労働法)」季刊労働法 271 号
森戸英幸・濱口桂一郎・田中恭代・鶴光太郎「(座談会）雇用システムの変化と法政策の課題――「ジョブ型雇用社会」の到来？（特集　新たな働き方と法の役割)」ジュリスト 1553 号
矢野昌浩「労働法における企業パラダイム」『労働法理論の探究』日本評論社
山川和義「緊急時テレワークの法的課題（特集　コロナ危機と労働法)」季刊労働法 271 号

(3) 労働法の適用対象

青木克也「コンビニ加盟店主の労働組合法上の労働者性――セブン－イレブン・ジャパン事件・中労委決平 31・2・6 労判 1209 号 15 頁」日本労働法学会誌 133 号
雨夜真規子「劇団員の労働者性――エアースタジオ事件〈労働・社会保障判例紹介〉」民商法雑誌 157 巻 2 号
石黒駿「ワーカーズ・コレクティブの組合員の労基法上の労働者性――企業組合ワーカーズ・コレクティブ轍・東

村山事件〈労働判例研究1386〉」ジュリスト1553号
石﨑由希子「試し出勤に対する最低賃金法の適用――NHK（名古屋放送局）事件〈労働判例研究1358〉」ジュリスト1538号
石田眞「「雇用によらない働き方」と労働者性問題を考える（4　クラウドワークにかかる中間的総括）」『クラウドワークの進展と社会法の近未来（法政大学現代法研究所叢書47）』労働開発研究会
岩永昌晃「劇団員の労基法上の労働者性――エアースタジオ事件〈労働判例研究332〉」法律時報94巻1号
岩永昌晃「コンビニチェーン加盟者の労働組合法上の労働者性」中央労働時報1252号
柏﨑洋美「フランチャイジーの労働者性――多様な働き方の現状」京都先端科学大学経済経営学部論集2号
川口美貴「〔令和元年度重要判例解説〕企業組合で就労する組合員の労基法上の労働者性――ワーカーズ・コレクティブ轍・東村山事件〈労働法1〉」臨増ジュリスト1544号
川口美貴「フランチャイズ・チェーン運営会社の店舗を経営する加盟者の労組法上の労働者性――セブン－イレブン・ジャパン事件〈労働判例研究316〉」法律時報92巻10号
川口美貴「労働関係の変容と勤労者・労働者概念の再構築（大シンポジウム　労働関係の変容と集団的労使関係法理の再構築）」日本労働法学会誌134号
木下潮音「フランチャイズ店主の労働基準法・労働契約法における労働者性――セブン－イレブン・ジャパン（共同加盟店主）事件〈労働判例研究1371〉」ジュリスト1546号
小島周一「幼稚園園長の労働者性を認め，契約更新と直後の無期転換が認められた例――学校法人信愛学園事件〈無期転換直前の雇止め事件〉」労働法律旬報1968号
小宮文人「裏方業務とともに出演業務を行なった劇団員の労働基準法上の労働者性――エアースタジオ事件・東京高判令2・9・3〈判例研究〉」労働法律旬報1994号
笹沼朋子「セックスワーカーの労働者性に関する覚書――新型コロナ感染症関連経済支援策の記録として」愛媛法学会雑誌47巻1号
佐藤大和「芸能人の労働者性〈自由論題セッション〉」日本労働研究雑誌727号
島田陽一「専門職者の労働者性判断基準の検討」『社会法のなかの自立と連帯――北海道大学社会法研究会50周年記念論集』旬報社
島田陽一「コンビニ・チェーン加盟店主の労働者性――セブン－イレブン・ジャパン事件（中労委平31・2・6命令労判本号15頁）の検討〈労委命令解説〉」労働判例1209号
新屋敷恵美子「勤務日程を決定する自由等の諾否の自由を有し運転代行業務に従事していた者の労基法上の労働者性――日本代行事件〈社会法判例研究73〉」法政研究88巻3号
土岐将仁「業務委託契約を利用した事業組織と労働者性・使用者性――ベルコ事件を契機として（第2特集　「雇用によらない働き方」の論点）」季刊労働法267号
中内哲「傷病休職中のテスト出局に基づく賃金請求の可否――NHK（名古屋放送局）事件〈労働判例研究309〉」法律時報92巻2号
中山慈夫「コンビニ加盟者の労働組合法上の労働者性――セブン・イレブン・ジャパン不当労働行為再審査事件〈判例研究〉」労働法令通信2525号
橋本陽子「コンビニオーナーの労組法上の労働者性――セブン‐イレブン・ジャパン不当労働行為再審査事件〈労働判例速報〉」ジュリスト1533号
橋本陽子「劇団員の労働者性――エアースタジオ事件〈労働判例速報〉」ジュリスト1554号
橋本陽子「労働者性の判断基準とフリーランスの保護〈Lawの論点〉」ビジネス法務22巻2号
幡野利通「業務委託とされたマッサージ店員の労働者性と最低賃金適用の有無――イヤシス事件〈判例研究〉」労働法令通信2567号
松岡太一郎「インストラクター型の業務委託者の労働基準法上の労働者性――イヤシス事件〈重要労働判例解説〉」季刊労働法272号
松岡太一郎「中間的就労における労働者性の問題を照らす――筋の希望の光」『労働契約論の再構成――小宮文人先生古稀記念論文集』法律文化社
水島郁子「フランチャイジーの労働者性（講苑）」中央労働時報1271号
水町勇一郎「アイドルの活動参加への「諾否の自由」と「労働者」性――Hプロジェクト事件〈労働判例速報〉」ジュリスト1565号
水町勇一郎「業務委託契約による英会話講師の労働者性――NOVA事件〈労働判例研究1412〉」ジュリスト1567号
皆川宏之「労災保険法上の労働者――横浜南労基署長（旭紙業）事件〈労旬70周年記念連載企画／最高裁判例法理の再検討1〉」労働法律旬報1951＝1952号
皆川宏之「労災保険法上の労働者性――横浜南労基署長（旭紙業）事件」『労働法における最高裁判例の再検討（法政大学現代法研究所叢書48）』旬報社
本久洋一「集団的労働関係における労働者――ビクターサービスエンジニアリング事件〈労旬70周年記念連載企画／最高裁判例法理の再検討2〉」労働法律旬報1953号
本久洋一「労働者――最も基本的にして最も問題の多い概念〈法律用語のトリビア10〉」法学教室472号
本久洋一「集団的労働関係における労働者――ビクターサービスエンジニアリング事件」『労働法における最高

裁判例の再検討（法政大学現代法研究所叢書 48)』旬報社
本久洋一「労働者概念の相対性について――橋本陽子『労働者の基本概念』に学ぶ」『社会法のなかの自立と連帯――北海道大学社会法研究会 50 周年記念論集』旬報社
柳澤旭「労働安全衛生法の保護対象（権利主体）と国賠法の救済対象――「建設アスベスト訴訟（神奈川 2 陣)」（東京高判令和 2・8・28）を素材として」山口経済学雑誌 69 巻 3＝4 号
柳澤旭「労働安全衛生法の保護対象と国賠法の保護範囲――「建設アスベスト訴訟」（神奈川 1 陣訴訟）最一小判令和 3・5・17（最高裁 Web）を対象として」山口経済学雑誌 70 巻 1＝2 号
柳澤武「休職期間中に行われた試し出勤（テスト出局）の相当性と賃金請求権などが争われ，試し出勤中の労働に対して最低賃金額相当の賃金支払が認められた事例――日本放送協会事件〈判例評論 737／最新判例批評 22〉」判例時報 2445 号
山口浩一郎「リハビリ出勤と賃金請求権――NHK（名古屋放送局）事件〈判例研究〉」労働法令通信 2519 号
山中健児「休職者のリハビリと職場復帰の可否の判断を目的として行われるテスト出局について最低賃金法の適用を認めた事例――NHK（名古屋放送局）事件〈注目裁判例研究／労働〉」民事判例 18 号

(4) 労働法教育
笹山尚人「ワークルール教育の実践と課題（講演)」鹿児島大学法学論集（鹿児島大学法文学部）52 巻 2 号
土田道夫「労働法判例の動き」ジュリスト 1544 号
道幸哲也「ワークルール教育がなぜ身近なものにならないのか〈中学・高校生のための労働法入門／仕事とワークルールの知識 29〉」季刊教育法 203 号
道幸哲也「法的な知識・理解の必要性〈中学・高校生のための労働法入門 31〉」季刊教育法 205 号

(5) CSR・コンプライアンス
天野晋介「会社法と労働法 3――取締役の責任」『企業法務と労働法』商事法務
池田悠「労働法コンプライアンスの現状と課題〈コンプライアンスの最前線〉」ジュリスト 1568 号
石田信平「コンプライアンス体制の構築と労働法」『企業法務と労働法』商事法務
大沢泰男「変わりゆくビジネスと人権――ESG の主要課題としての労働者の人権への配慮」SOMPO 未来研レポート 76 号
大村恵実「「ビジネスと人権」に関する弁護士の役割（特集　労働と人権をめぐる新たな動き)」季刊労働法 276 号
小畑史子「CSR（企業の社会的責任）・コンプライアンスと労働法」『企業法務と労働法』商事法務
高﨑真一「ビジネスと人権――企業へのインパクトと ILO の役割（特集　労働と人権をめぐる新たな動き)」季刊労働法 276 号
田中竜介「SDGs と企業・労働関係実務（特集　SDGs と企業・社会)」ジュリスト 1566 号
土岐将仁「SDGs と新たな労働法政策（特集　SDGs と企業・社会)」ジュリスト 1566 号
土岐将仁「労働法と「ビジネスと人権」――「ビジネスと人権」は労働法の当事者にどのような意義があるか（特集　労働と人権をめぐる新たな動き)」季刊労働法 276 号
中井智子「ハラスメント事案に対して求められる会社の対応――N 商会事件〈労働判例研究 1392〉」ジュリスト 1556 号
南健悟「会社の賃金不払いと取締役の責任」『社会法のなかの自立と連帯――北海道大学社会法研究会 50 周年記念論集』旬報社
山田美和「ビジネスと人権――これからの労働法務に求められる取り組み（特集　労働と人権をめぐる新たな動き)」季刊労働法 276 号

(6) 新型コロナ関係
愛敬浩二「コラム　営業「自粛」と憲法」『コロナ禍に立ち向かう働き方と法』日本評論社
圷由美子・渋谷典子・田巻紘子「コロナ危機を受け，今「労働」に関し目指すべき行動変容とは――「生活時間」×ジェンダー視点で，「あるべき労働，あるべき生活」を考える〈ワークショップ A 報告〉」ジェンダーと法 18 号
浅倉むつ子「新型コロナとジェンダー」『コロナ禍に立ち向かう働き方と法』日本評論社
淺野高広・開本英幸・國武英生・道幸哲也「(座談会）新型コロナ感染拡大に伴う雇用問題――今後の法理形成に向けて」労働法律旬報 1965 号
浅野文秀・小島周一「コロナ禍と雇用の現場」『コロナ禍に立ち向かう働き方と法』日本評論社
上田真理「非正規雇用のセーフティネット」『コロナ禍に立ち向かう働き方と法』日本評論社
笠木映里「企画趣旨（小特集　コロナと社会法――労働と所得保障をめぐる理論的課題)」法律時報 92 巻 12 号
川上資人「コラム　街にあふれる「ウーバーイーツ」と労働法」『コロナ禍に立ち向かう働き方と法』日本評論社
神吉知郁子「コロナ禍における休業と労働法上の諸問題〈パンデミックと法実務 3〉」ジュリスト 1549 号
木下秀雄「日本の社会保障の転機に」『雇用・生活の劣化と労働法・社会保障法――コロナ禍を生き方・働き方の転機に』日本評論社
塩見卓也「解雇，雇止め，派遣切りと労働法」『コロナ禍

に立ち向かう働き方と法』日本評論社
嶋田佳広「建設業における社会保障法制の課題――コロナショックも見据えて」『雇用・生活の劣化と労働法・社会保障法――コロナ禍を生き方・働き方の転機に』日本評論社
鈴木俊晴「新型コロナウイルスの感染拡大と労働法上の諸問題〈時の問題〉」法学教室477号
土田道夫「新型コロナ危機と労働法・雇用社会（1）」法曹時報73巻5号
土田道夫「新型コロナ危機と労働法・雇用社会（2）」法曹時報73巻6号
道幸哲也「新型コロナウイルス感染拡大にともなう雇用問題〈中学・高校生のための労働法入門32〉」季刊教育法206号
中野妙子「新型コロナに関連する休業と所得保障――社会保障法の視点から〈コロナ禍社会における法的諸問題13〉」判例時報2473号
野田進「コロナ禍に試される労働契約法――労働契約法の身体性と状況対応的特性（特集　コロナ危機と労働法）」季刊労働法271号
早川智津子「感染症対策をめぐる労働者の権利と義務（特集　ウィズ・コロナ時代の労働市場）」日本労働研究雑誌729号
水町勇一郎「コロナ危機と労働法」中央労働時報1264号
水町勇一郎「21世紀の危機と社会法――コロナ危機が明らかにした社会法の課題（小特集　コロナと社会法――労働と所得保障をめぐる理論的課題）」法律時報92巻12号
柳澤武「非常事態における休業手当と整理解雇――新型コロナウイルスによる影響を中心に（特集　就活と仕事――コロナ時代の労働法）」法学セミナー789号
山川和義「テレワークの意義と可能性」『コロナ禍に立ち向かう働き方と法』日本評論社
山本忠「ディーセントな働き方と生活保障のための課題――コロナ後も見据えた論点の検討」『雇用・生活の劣化と労働法・社会保障法――コロナ禍を生き方・働き方の転機に』日本評論社
脇田滋「コロナ禍による雇用危機と雇用安定網構築の課題」『雇用・生活の劣化と労働法・社会保障法――コロナ禍を生き方・働き方の転機に』日本評論社
和田肇「(序章)」『コロナ禍に立ち向かう働き方と法』日本評論社
和田肇「フリーランスのセーフティネット」『コロナ禍に立ち向かう働き方と法』日本評論社
和田肇「ポスト・コロナの「新しい常態」と働き方，働かせ方」『コロナ禍に立ち向かう働き方と法』日本評論社
和田肇「休業手当，雇用調整助成金，休業給付金」『コロナ禍に立ち向かう働き方と法』日本評論社
和田肇「補論　テレワークの国際比較」『コロナ禍に立ち向かう働き方と法』日本評論社

2　労働市場法

(1) 労働市場法一般

有田謙司「第二段階の「働き方改革」と対抗戦略」労働法律旬報1997号
安藤至大「副業・兼業の拡大が労働市場に与える影響（特集　副業・兼業の新段階）」季刊労働法269号
大木正俊「労働市場活性化への法政策」『労働法制の改革と展望』日本評論社
太田聰一「労働市場の全体的な動向（特集　平成の労働市場）」日本労働研究雑誌717号
加藤智章「働き方に中立的な社会保険制度について」『社会法のなかの自立と連帯――北海道大学社会法研究会50周年記念論集』旬報社
神吉知郁子「労働市場への法的介入と公正な分配（特集　分配問題と法学）」法律時報93巻5号
久保克行「資本市場の変化は雇用にどのような影響を与えたか〈労使関係と人事管理の論点13〉」中央労働時報1243号
小杉礼子「若者・無業者（特集　平成の労働市場）」日本労働研究雑誌717号
小針泰介「就職氷河期世代への支援の現状と課題」レファレンス825号
櫻井純理「日本における中間的就労機会の広がり――社会的包摂にどう結びつけるのか？（特集　アクティベーション政策の動向と実際）」日本労働研究雑誌713号
佐藤厚「能力開発（特集　平成の労働市場）」日本労働研究雑誌717号
佐藤千尋「我が国の労働需給に対する一考察――直面する供給制約，求められる労働市場の「柔軟化」」立法と調査419号
佐藤博樹「ワーク・ライフ・バランス（特集　平成の労働市場）」日本労働研究雑誌717号
中村健吾「アクティベーション政策とは何か（特集　アクティベーション政策の動向と実際）」日本労働研究雑誌713号
春田吉備彦・河合塁「「雇用・労働・貧困の地域的課題」研究会・シンポジウム記録」沖縄大学法経学部紀要30号
八代尚宏「離職・失業（特集　平成の労働市場）」日本労働研究雑誌717号

(2) 雇用保険

菊池馨実「労働保険の役割（特集　新たな労働市場における労働保険の役割）」日本労働研究雑誌726号
厚生労働省職業安定局雇用保険課・厚生労働省職業安定局雇用政策課・厚生労働省職業安定局高齢者雇用対策課・厚生労働省労働基準局労災管理課「高齢者，女性などの

就業促進及び雇用継続を図る雇用保険制度等の見直し（雇用保険法等の一部を改正する法律）〈法令解説〉」時の法令 2111 号
厚生労働省職業安定局雇用保険課「新型コロナに対応した雇用保険の臨時特例――休業手当を受けることができない労働者への臨時的な給付制度等（新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律）〈法令解説〉」時の法令 2111 号
厚生労働省職業安定局雇用保険課「新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律〈法律解説／厚生労働〉」法令解説資料総覧 471 号
河野尚子「労働保険におけるマルチジョブホルダーへの対応のあり方（特集　新たな労働市場における労働保険の役割）」日本労働研究雑誌 726 号
小原美紀・沈燕妮「失業給付の効果分析（特集　新たな労働市場における労働保険の役割）」日本労働研究雑誌 726 号
西村健一郎「新たな労働市場における労働保険の役割（特集　新たな労働市場における労働保険の役割）」日本労働研究雑誌 726 号
林健太郎「兼業・副業を行う労働者と雇用保険法の課題（特集　副業・兼業の新段階）」季刊労働法 269 号
山下昇「新型コロナウイルス感染拡大と雇用保険制度（特集　コロナ危機と労働法）」季刊労働法 271 号

（3）職業訓練
鎌田耕一「精神障害者に対する公共職業訓練不合格処分の違法性――《検討判例》国・高知県（公共職業訓練不合格取消等）事件〈労働判例研究 7〉」労働判例 1208 号
田中萬年「混迷の戦後職業訓練法制――労働権に逢着しない」龍谷法学 51 巻 3 号
堀圭介「酒造労働と徒弟制度」富士大学紀要 52 巻 1 号
丸谷浩介「第二のセーフティネットとしての特定求職者支援法（特集　新たな労働市場における労働保険の役割）」日本労働研究雑誌 726 号
矢野昌浩「職業訓練制度と社会法――ポスト COVID－19 の労働世界に向けて」『雇用・生活の劣化と労働法・社会保障法――コロナ禍を生き方・働き方の転機に』日本評論社

（4）職業紹介
烏蘭格日楽「日々職業紹介が労働者供給と判断されたが損害賠償請求が否定された例――凸版物流ほか 1 社事件〈労働判例研究 304〉」法律時報 91 巻 10 号
有田謙司「労働市場における「雇用」仲介サービス事業の法規制――「労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会報告書」の検討を踏まえて」季刊労働法 275 号
奥津眞里「公共職業安定所は国民の苦境にどのように向き合ってきたか（特集　労働者を守る公的機関のいま）」日本労働研究雑誌 731 号
萬井隆令「労働者供給の構造――供給先と労働者の法的関係――労供労連と厚労省の交渉をめぐって」龍谷法学 53 巻 4 号

（5）高齢者雇用
新谷眞人「定年後再雇用をめぐる判例動向と課題」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社
伊川正樹・関ふ佐子・安田恵美・柳澤武・前田智彦「高齢社会における法・政策上の課題（シンポジウム）」名城法学 71 巻 2 号
石﨑由希子「障害者・高齢者を対象とする労働法理論とその変容可能性（特集　高齢・障害と社会法）」法律時報 92 巻 10 号
大木正俊「〔平成 30 年度重要判例解説〕定年後再雇用制度における有期契約労働者の賃金格差と労働契約法 20 条違反の成否――長澤運輸事件〈労働法 10〉」臨増ジュリスト 1531 号
笠木映里「企画趣旨（特集　高齢・障害と社会法）」法律時報 92 巻 10 号
笠木映里「座談会基調報告（特集　高齢・障害と社会法）」法律時報 92 巻 10 号
柏﨑洋美「高齢者雇用の最近の動向――働き方改革と関連して」京都先端科学大学経済経営学部論集 1 号
小西康之「高齢者政策の動向とこれから――2020 年法改正を契機に」法律論叢 93 巻 4＝5 号
櫻庭涼子「高年齢者の雇用と処遇――定年延長・再雇用における労働条件に関する法的制約（特集　新たな働き方と法の役割）」ジュリスト 1553 号
島田裕子「(1) 有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることと労働契約法 20 条にいう「その他の事情」(2) 有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が労働契約法 20 条にいう不合理と認められるものに当たるか否かについての判断の方法 (3) 無期契約労働者に対して能率給及び職務給を支給する一方で定年退職後に再雇用された有期契約労働者に対して能率給及び職務給を支給せずに歩合給を支給するという労働条件の相違が，労働契約法 20 条にいう不合理と認められるものに当たらないとされた事例〈判例批評〉」民商法雑誌 155 巻 2 号
関ふ佐子・永野仁美・森悠一郎・柳澤武・菊池馨実「（座談会）高齢・障害と社会法（特集　高齢・障害と社会法）」法律時報 92 巻 10 号
高橋和征「定年前後における労働条件の相違と旧労契法 20 条の「不合理」性〈労働判例研究〉」法律時報 94 巻 3 号
土田道夫「定年後再雇用社員の労働条件をめぐる法的考察

――労契法20条／パート・有期法／高年齢者雇用安定法の規律」同志社法学73巻6号

永野仁「高齢者雇用と人的資源管理〈労使関係と人事管理の論点19〉」中央労働時報1257号

野田進「誇り高き高年齢労働者たち――「マイ・インターン」「運び屋」「釣りバカ日誌」〈シネマde働き方の知恵2〉」中央労働時報巻1250号

長谷川珠子「科学技術・医療の発展と高齢者・障害者雇用（特集　高齢・障害と社会法）」法律時報92巻10号

原昌登「継続雇用制度における定年前後の労働条件の相違に関する不合理性判断のあり方――名古屋自動車学校事件を手がかりとして」成蹊法学94号

三井正信「継続雇用制度に基づく再雇用労働条件の適法性」広島法学43巻2号

村田一広・中島崇「1　有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることと労働契約法（平成30年法律第71号による改正前のもの）20条にいう「その他の事情」 2有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が労働契約法（平成30年法律第71号による改正前のもの）20条にいう不合理と認められるものに当たるか否かについての判断の方法3　無期契約労働者に対して能率給及び職務給を支給する一方で定年退職後に再雇用された有期契約労働者に対して能率給及び職務給を支給せずに歩合給を支給するという労働条件の相違が，労働契約法（平成30年法律第71号による改正前のもの）20条にいう不合理と認められるものに当たらないとされた事例」最高裁判所判例解説民事篇平成30年度

柳澤武「定年後の継続雇用制度における労働条件提示の不法行為該当性――九州惣菜事件〈最新判例演習室／労働法〉」法学セミナー772号

山川和義「高年齢者雇用政策と年金政策の課題――70歳までの就業機会確保の法制化施策を契機に」『労働法・社会保障法の持続可能性』旬報社

山川和義・安元隆治・櫻庭涼子「ワークショップ4　継続雇用制度と労働条件の決定・変更」日本労働法学会誌134号

山下眞弘「定年後有期再雇用者の労働条件と労働契約法20条（長澤運輸事件）〈商事法判例研究〉」金融・商事判例1576号

山下眞弘「定年制と高年齢有期再雇用者の労働条件〈経営判断との関係で高年齢者雇用問題を考える〉」ビジネス法務19巻9号

山下昇「高年齢者の就業機会の確保と高年法等の改正」労働法律旬報1979号

（6）若年者雇用

田口晶子「児童労働撤廃国際年を回顧する（特集　労働と人権をめぐる新たな動き）」季刊労働法276号

（7）障害者雇用

青木亮祐「職場における合理的配慮の法的構造」法学研究論集50号

青木亮祐「合理的配慮の分析視座としての「ミーニングフル・アクセス」試論」法律論叢94巻1号

石﨑由希子「過少な業務によるうつ病の悪化と使用者の注意義務――食品会社A社（障害者雇用枠採用社員）事件〈労働判例研究1378〉」ジュリスト1549号

石﨑由希子「ワークショップの趣旨と概要（ワークショップ5　障害者の多様なニーズと法制度上の課題）」日本労働法学会誌134号

城塚健之「高次脳機能障害と合理的配慮――大阪府（職員分限免職処分）事件・大阪地判平31・1・9について〈障害者雇用問題〉」労働法律旬報1935号

高橋賢司「障害者雇用に対する虐待防止と雇用上の配慮――いなげや事件」法学セミナー772号

瀧澤仁唱「障害者の職業訓練と就労――現状とコロナ禍後へ向けて」『雇用・生活の劣化と労働法・社会保障法――コロナ禍を生き方・働き方の転機に』日本評論社

民谷渉「障害差別についての一考察――近時の裁判例の検討から」同志社法学72巻4号

永野仁美「多様な働き方の保障――雇用・就労分野における「インクルージョン」とは（ワークショップ5　障害者の多様なニーズと法制度上の課題）」日本労働法学会誌134号

西田玲子「日本の障害者雇用政策における統合雇用モデル推進に関する一考察――アメリカの連邦政府機関におけるアファーマティブ・アクションを参考に」日本労働法学会誌133号

長谷川珠子「障害者の雇用・就労における労働関係法令の適用（ワークショップ5　障害者の多様なニーズと法制度上の課題）」日本労働法学会誌134号

濵畑芳和「合理的配慮にもとづく障害者雇用促進制度――「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書」（2018年7月30日）の検討〈障害者雇用問題〉」労働法律旬報1935号

廣川晶子「障害者の活躍の場の拡大と公的機関での雇用状況の的確な把握を図る――事業主に対する特例給付金や優良事業主の認定制度も創設（障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律）〈法令解説〉」時の法令2089号

藤本真理「障害のある労働者の就労継続促進について」三重大学法経論叢38巻2号

丸山峻「ハイパフォーマンス・ワーク・プラクティス（HPWPs）が障害者雇用率と障害者のウェルビーイングにもたらす影響〈論文Today〉」日本労働研究雑誌714号

水谷賢「岡山短大視覚障害者教員「授業外し」事件最高裁判決の意義〈障害者雇用問題〉」労働法律旬報1935号

(8) 育児介護
坂由美子「人権の最後の砦が，未来への扉を阻む最後の「壁」に――ジャパンビジネスラボ事件〈育児休業制度をめぐる裁判例の動き〉」労働法律旬報 1984 号
石﨑由希子「育休終了後に締結した契約社員契約の雇止め――ジャパンビジネスラボ事件〈労働判例研究 1346〉」ジュリスト 1532 号
稲谷信行「組織変更に伴う配置変更と均等法 9 条 3 項・育介法 10 条――アメックス（降格等）事件〈労働・社会保障判例紹介〉」民商法雑誌 157 巻 2 号
小俣勝治「ジャパンビジネスラボ事件〈判例研究〉」青森中央学院大学研究紀要 34 号
烏蘭格日楽「育児休業終了後に契約社員に移行した従業員の正社員復帰請求および雇止めの可否――ジャパンビジネスラボ事件〈判例研究／神戸労働法研究会 53〉」季刊労働法 269 号
金井幸子「育児休業取得後の有期契約への移行と雇止めの可否」新・判例解説 Watch（法学セミナー増刊）27 号
川口美貴「育児休業取得と昇給における不利益――学校法人近畿大学（講師・昇給等）事件を素材として〈判例解説〉」労働判例 1206 号
桑村裕美子「育児休業からの復帰に際しての解雇の効力――シュプリンガー・ジャパン事件〈労働判例研究 1350〉」ジュリスト 1534 号
小西康之「育児休業取得労働者に対する昇給抑制の違法性――近畿大学事件〈労働判例速報〉」ジュリスト 1534 号
榊原嘉明「法定休業等取得者に対する不利益取扱いとその適法性判断の枠組み」新・判例解説 Watch（法学セミナー増刊）26 号
榊原嘉明「育児短時間勤務申出等を契機とするパート契約変更と「事業主との合意」――フーズシステムほか事件〈労働判例研究 313〉」法律時報 92 巻 7 号
柴田洋二郎「〔令和 2 年度重要判例解説〕育児期間中に契約社員に移行した女性従業員の正社員復帰請求の可否・雇止めの適法性――ジャパンビジネスラボ事件」臨増ジュリスト 1557 号
菅野淑子「育児休業に関する最近の判例動向――ジャパンビジネスラボ事件を振り返って（第 2 特集　育児休業取得の進展）」季刊労働法 274 号
菅野淑子「男性の育児休業取得に関する研究」『社会法のなかの自立と連帯――北海道大学社会法研究会 50 周年記念論集』旬報社
滝原啓允「育児休業後における有期契約の締結と均等法及び育介法違反の成否――ジャパンビジネスラボ事件〈労働判例研究 322〉」法律時報 93 巻 4 号
武井寛「〔令和元年度重要判例解説〕育児休業取得を理由とする昇給等に係る不利益取扱いの適法性――近畿大学事件〈労働法 4〉」臨増ジュリスト 1544 号
所浩代「女性のワーク・ライフ・バランスと育休の分割取得――2021 年育介法改正の課題（第 2 特集　育児休業取得の進展）」季刊労働法 274 号
中村昭太郎「育児休業復帰後の雇用形態の変更をめぐる紛争――ジャパンビジネスラボ事件〈判例研究〉」労働法令通信 2562 号
野川忍「育児休業から復帰後の役職解任等の措置が，育児介護休業法 10 条及び雇用機会均等法 9 条 3 項に照らして違法とは言えないとされた事例――アメックス事件〈判例研究〉」明治大学法科大学院論集 24 号
野田進「育介法違反の不利益取扱いに対する地位確認請求（正社員復帰請求）の立論――ジャパンビジネスラボ事件東京地判のもたらした問題の克服に向けて〈ジャパンビジネスラボ事件高裁判決に向けて〉」労働法律旬報 1942 号
長谷川聡「男女平等から見た 2021 年育児介護休業法改正の意義と課題（第 2 特集　育児休業取得の進展）」季刊労働法 274 号
日原雪恵「育児時短勤務申出時の無期契約から有期パート契約への変更――フーズシステムほか事件〈労働判例研究 1362〉」ジュリスト 1540 号
日原雪恵「育休終了後の有期契約への変更合意・雇止めの適法性等――ジャパンビジネスラボ事件〈労働判例研究 1379〉」ジュリスト 1550 号
平木健太郎「育休取得後の雇用形態の変更に係る合意の解釈と有効性〈労働・社会保障判例紹介〉」民商法雑誌 157 巻 6 号
宮崎由佳「育児休業をめぐる裁判動向とその到達点〈育児休業制度をめぐる裁判例の動き〉」労働法律旬報 1984 号
吉岡孝太郎「大学教員による育児休業の取得――学校法人近畿大学（講師・昇給等）事件〈私立大学における労働問題〉」労働法律旬報 1964 号
吉村孝太郎「育児休業取得を理由とする昇給不実施の適法性――学校法人近畿大学（講師・昇給等）事件〈育児休業制度をめぐる裁判例の動き〉」労働法律旬報 1984 号

(9) 外国人労働者
指宿昭一「外国人労働者をめぐる政策課題〈パネルディスカッション　外国人労働者をめぐる政策課題〉」日本労働研究雑誌 715 号
氏家正一「建設産業における外国人労働者受け入れ政策の転換と労働者の権利保護に向けて（特別報告）〈第 26 回全国建設研究・交流集会／いのちと安全をまもる地域建設産業の発展に向けて／復興・まちづくりを支える建設従業者の処遇改善を〉」建設政策 18 号
岡部みどり「2018 年入管法改正の政治的意義――外国人労働力導入の先進事例分析を手がかりに（特集　今後の外国人労働者政策）」季刊労働法 265 号
尾崎正利「介護現場における外国人労働者の受入」法学教育研究会誌 5 号

上林千恵子「特定技能制度の性格とその社会的影響――外国人労働者受け入れ制度の比較を手がかりとして〈パネルディスカッション　外国人労働者をめぐる政策課題〉」日本労働研究雑誌 715 号

上林千恵子「外国人労働者の人事管理――技能実習生を中心にして〈労使関係と人事管理の論点 20〉」中央労働時報 1261 号

斉藤善久「特定技能制度における「転職の自由」〈外国人労働者の人権〉」人権と部落問題 924 号

斉藤善久「技能実習生・留学生への入管の対応と問題点（特集　コロナ危機と労働法）」季刊労働法 271 号

佐々木勝「外国人労働者の受入れの影響と労働市場のあり方（講苑）」中央労働時報 1266 号

佐野良晃「農林水産業における外国人材の受入れ――3 つの外国人材受入れ制度と課題〈担い手 1〉」立法と調査 417 号

四釜綾子「外国人労働者と社会的統合政策――「特定技能」資格の導入から今後の日本社会と外国人住民の関係を探る」玉川大学経営学部紀要 31 号

鈴木剛・三宅貞信・神部紅「外国人雇用をめぐって――グローバルな運動の展開と地域での仲間づくり（シンポジウム）」労働法律旬報 1949 号

丹野清人「「出入国管理及び難民認定法」改正と日本の外国人労働者――外国人の受入れを社会学から考える（特集　今後の外国人労働者政策）」季刊労働法 265 号

中村二朗「最近の外国人労働者導入策を考える――経済学の視点から（特集　今後の外国人労働者政策）」季刊労働法 265 号

中村二朗「外国人労働（特集　平成の労働市場）」日本労働研究雑誌 717 号

野川忍「30 年後の外国人労働者法制――1990 年・現在・未来」中央労働時報 1253 号

野川忍「外国人労働者をめぐる問題――政策の迷走と法理論の成熟〈平成の立法と判例（上）〉」法律時報 92 巻 7 号

濱口桂一郎「技能実習生の請負による残業等――協同組合つばさ他事件〈労働判例研究 1348〉」ジュリスト 1533 号

濱口桂一郎「日本の外国人労働者法政策――失われた 30 年」『労働法制の改革と展望』日本評論社

早川智津子「外国人労働者をめぐる政策課題――労働法の観点から〈パネルディスカッション　外国人労働者をめぐる政策課題〉」日本労働研究雑誌 715 号

早川智津子「国際化への対応」『実践・新しい雇用社会と法』有斐閣

山本響子「最低生活保障において禁じられる「移民政策的相対化」の意義」早稲田法学 96 巻 3 号

山脇康嗣「実務家からみた平成 30 年入管法改正に対する評価と今後の課題（特集　今後の外国人労働者政策）」季刊労働法 265 号

3　個別的労働関係法

(1) 個別的労働関係法一般

池山聖子「労働基準監督行政の現状と課題――労働基準監督署の視点から（特集　労働者を守る公的機関のいま）」日本労働研究雑誌 731 号

石﨑由希子「病気休職・復職に関する近時の裁判例の動向と分析（前編）（講演）」NIBEN Frontier 202 号

石﨑由希子「病気休職・復職に関する近時の裁判例の動向と分析（後編）（講演）」NIBEN Frontier 203 号

遠藤元一「被用者が使用者の事業の執行について第三者に加えた損害を賠償した場合における被用者の使用者に対する求償の可否〈民事法判例研究〉」金融・商事判例 1634 号

大澤彩「契約内容規制と当事者間の交渉力不均衡――民法・消費者法と労働法」日本労働法学会誌 133 号

岡村優希「債権法改正と労働法」『企業法務と労働法』商事法務

奥田香子「労働条件の決定における合意内容の解釈」法学セミナー 787 号

加藤正佳「山梨県民信用組合事件の手続法的意義――意思表示の成否の検討過程と処分証書の位置付け」『社会法のなかの自立と連帯――北海道大学社会法研究会 50 周年記念論集』旬報社

菅野淑子「家族的責任から両立支援へ――裁判例で見る家族的責任とワークライフバランス」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社

北岡大介「修学費用貸付の返還請求と労基法 16 条――医療法人 K 会事件〈重要労働判例解説〉」季刊労働法 267 号

國武英生「業務中の事故に対する損害賠償と被用者からの逆求償の可否――福山通運事件〈労働判例研究 318〉」法律時報 92 巻 12 号

慶谷典之「歩合給規定の変更に対する同意が否定された例〈判例〉」労働法令通信 2555 号

黄若翔「看護学校修学費用の返還請求と労働基準法 16 条――医療法人杏祐会元看護師ほか事件〈労働判例研究 1372〉」ジュリスト 1546 号

黄若翔「退職後の競業禁止を条件とする早期退職割増金と不作為の詐欺〈労働判例研究 1400〉」ジュリスト 1561 号

河野奈月「第三者に加えた損害を賠償した被用者から使用者への逆求償の可否――福山通運事件〈労働判例研究 1381〉」ジュリスト 1551 号

河野尚子「知的財産法と労働法 1――営業秘密の管理・競業避止義務」『企業法務と労働法』商事法務

小林譲二・和田一郎・山本圭子「労働条件の不利益変更を

めぐる判例と課題（鼎談）」労働判例 1211 号
佐藤康紀「使用者責任における被用者の使用者に対する求償の可否」新・判例解説 Watch（法学セミナー増刊）27 号
新屋敷恵美子「労働契約書等が作成されなかった労働契約内容の決定と変更」新・判例解説 Watch（法学セミナー増刊）24 号
新屋敷恵美子「〔令和 2 年度重要判例解説〕被用者が使用者の事業執行について第三者に加えた損害を賠償した場合における使用者に対する求償の可否――福山通運事件」臨増ジュリスト 1557 号
高井洋輔「労働者から使用者への逆求償を認めた例――信州フーズ事件〈労働・社会保障判例紹介〉」民商法雑誌 155 巻 3 号
高橋賢司「労働契約上の合意と一方的決定に対する制約法理」日本労働法学会誌 133 号
滝原啓允「企業スポーツ選手と労働契約（特集　どうなる，オリ・パラ!?――東京 2020 開催延期にともなう法的課題）」法学セミナー 787 号
田中建一「未就労重度知的障害者の死亡による逸失利益――社会福祉法人藤倉学園事件〈重要労働判例解説〉」季刊労働法 274 号
土田道夫「知的財産法と労働法 2――職務発明・職務著作」『企業法務と労働法』商事法務
土岐将仁「AI 社会における個別的労働関係法制の課題（特集　AI と労働法）」季刊労働法 275 号
戸谷雅治「退職手当を返納した元職員に対する求償――大分県（住民訴訟）事件〈重要労働判例解説〉」季刊労働法 266 号
永井暁子「家事と仕事をめぐる夫婦の関係（特集　無償労働と有償労働の間）」日本労働研究雑誌 719 号
根本到「修学費用返還制度と労基法 16 条及び同法 14 条」新・判例解説 Watch（法学セミナー増刊）25 号
野川忍「無償労働の再定義へ（特集　無償労働と有償労働の間）」日本労働研究雑誌 719 号
野田進「労働契約における規範形成――本シンポジウムの趣旨」日本労働法学会誌 133 号
橋本美由紀「無償労働の経済的評価（特集　無償労働と有償労働の間）」日本労働研究雑誌 719 号
橋本美幸「就労請求権の考察――労働者は就労請求権を有するか」阪大法学 70 巻 5 号
平野剛「年俸制社員の本採用拒否〈労働審判 96〉」中央労働時報 1243 号
舟橋伸行「被用者が使用者の事業の執行について第三者に加えた損害を賠償した場合における被用者の使用者に対する求償の可否（いわゆる逆求償の可否）〈最近の判例から〉」法律のひろば 73 巻 7 号
細谷越史「損害を被った第三者に賠償した労働者から使用者に対する逆求償権が認められた事例」新・判例解説 Watch（法学セミナー増刊）27 号
松井良和「秘密保持義務の法的根拠とその有効性に関する考察」『労働契約論の再構成――小宮文人先生古稀記念論文集』法律文化社
松本恵里・土田道夫・瀬領真悟「退職後の競業避止義務と労働法・独占禁止法――労働法と競争法の交錯〈同志社大学労働法研究会 25〉」季刊労働法 274 号
水町勇一郎「被用者から使用者への逆求償の可否――福山通運事件〈労働判例速報〉」ジュリスト 1543 号
村山航「労働の動機づけにおける金銭的報酬と非金銭的報酬の役割（特集　無償労働と有償労働の間）」日本労働研究雑誌 719 号
森戸英幸「労働契約における職種限定の有無――日通学園事件〈労働判例速報〉」ジュリスト 1549 号
山田哲「自社年金を減額する措置の有効性――法政大学年金減額事件〈判例研究／北海道大労働判例研究会 49〉」季刊労働法 266 号
米津孝司「労働条件の不利益変更における信頼関係的合意――Chubb 損害保険（退職清算合意）事件・東京地裁判決を素材として」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社
米津孝司「労働法における法律行為――意思と合理性の史的位相変化」『労働法理論の探究』日本評論社

（2）労働契約の成立

石田信平「採用の自由――三菱樹脂事件〈労旬 70 周年記念連載企画／最高裁判例法理の再検討 5〉」労働法律旬報 1956 号
石田信平「採用の自由――三菱樹脂事件」『労働法における最高裁判例の再検討（法政大学現代法研究所叢書 48）』旬報社
大山盛義「業務委託先である代理店に雇用された者と業務委託元会社との労働契約成立の可否――ベルコ事件〈労働判例研究 300〉」法律時報 91 巻 5 号
奥田香子「ワークショップの概要（ワークショップ 2　労働契約の成立局面における契約内容の決定・確定――成立における時間軸の把握と不確定性の処理の観点から）」日本労働法学会誌 134 号
川口美貴「業務委託会社と受託者の労働者との間の労働契約の成否――ベルコ（代理店従業員）事件〈労働・社会保障判例紹介〉」民商法雑誌 156 巻 1 号
龔敏「就活と法　就職活動と採用内定をめぐる法的ルール（特集　就活と仕事――コロナ時代の労働法）」法学セミナー 789 号
小西康之「代理店の使用人性と会社と代理店従業員間の労働契約関係の成否――ベルコ事件〈労働判例研究 1345〉」ジュリスト 1532 号
小西康之・山下昇「労働契約の成立と若者・高齢者雇用」

『実践・新しい雇用社会と法』有斐閣
塩見卓也「労働契約成立過程から見た労働紛争における書面の意義と機能（ワークショップ2　労働契約の成立局面における契約内容の決定・確定――成立における時間軸の把握と不確定性の処理の観点から）」日本労働法学会誌134号
新屋敷恵美子「労働契約成立局面における契約内容決定と契約解釈準則――書面の非絶対性と合意の具現化（ワークショップ2　労働契約の成立局面における契約内容の決定・確定――成立における時間軸の把握と不確定性の処理の観点から）」日本労働法学会誌134号
諏訪康雄「就職・採用とキャリア配慮〈キャリア法学への誘い19〉」季刊労働法267号
高橋賢司「労働契約の成立に関わる最近の裁判例の分析」立正法学論集54巻1号
中川純「採用内定時の合意による内定取消と出向・配置転換――社会福祉士国家試験の不合格時における内定取消に関する合意をめぐって」『労働契約論の再構成――小宮文人先生古稀記念論文集』法律文化社

（3）賃金・福利厚生等
青木克也「管理監督者でない者に対する管理職手当の返還請求――社会福祉法人恩賜財団母子愛育会事件〈労働・社会保障判例紹介〉」民商法雑誌157巻5号
淺野高宏「強行法規の趣旨と賃金合意の効力――定額残業代の有効要件を題材として」『労働契約論の再構成――小宮文人先生古稀記念論文集』法律文化社
阿部理香「定額残業代として支給された業務手当の時間外労働等に対する対価性――日本ケミカル事件〈労働判例研究302〉」法律時報91巻8号
井川志郎「全額払いの原則と合意による相殺――日新製鋼事件〈労旬70周年記念連載企画／最高裁判例法理の再検討9〉」労働法律旬報1961号
井川志郎「全額払いの原則と合意による相殺――日新製鋼事件」『労働法における最高裁判例の再検討（法政大学現代法研究所叢書48）』旬報社
池田悠「歩合給と割増賃金――国際自動車（差戻上告審）事件〈判例詳解31〉」論究ジュリスト34号
池原桃子「雇用契約において時間外労働等の対価とされていた定額の手当の支払により労働基準法37条の割増賃金が支払われたということができないとした原審の判断に違法があるとされた事例〈最高裁時の判例／民事〉」ジュリスト1532号
石田信平「割増賃金相当部分を控除する歩合給制度と労基法37条の割増賃金――国際自動車事件〈判例クローズアップ〉」法学教室478号
石田信平「時間外手当を控除した能率手当支給と労基法37条の割増賃金規制――トールエクスプレスジャパン事件〈判例研究〉」専修法学論集143号
石田光男「賃金（特集　平成の労働市場）」日本労働研究雑誌717号
指宿昭一「労基法37条の強行法規性を骨抜きにする判決――トールエクスプレスジャパン事件大阪高裁判決批判〈労基法37条「割増賃金」該当性／トールエクスプレスジャパン事件大阪高裁判決を受けて〉」労働法律旬報1990号
入澤優「賃金請求権の消滅時効期間の延長等（労働基準法の一部を改正する法律）〈法令解説〉」時の法令2110号
岩永昌晃「定額の手当による労働基準法37条の割増賃金の支払〈判例紹介〉」民商法雑誌155巻3号
上田真理「低賃金労働における「不適切なインセンティブ」と年金権に関する一考察」東洋法学62巻3号
荻野登「企業業績と賃金決定――賞与・一時金の変遷を中心に（特集　あらためて賃金の「上がり方」を考える）」日本労働研究雑誌723号
河合塁「コロナ禍での休業と補償・賃金に関する一考察――大規模自然災害との比較を通じて（特集　コロナ危機と労働法）」季刊労働法271号
上林陽治「教員給与は適正に優遇されているのか――教員の働き方改革の論じ方」自治総研497号
龔敏「運賃収入を基に算定される運行時間外手当の割増賃金該当性」新・判例解説Watch（法学セミナー増刊）26号
國武英生「タイムカードがない場合の労働時間の認定と定額残業代特約の有効性――結婚式場運営会社A事件〈北海道大学労働判例研究会51〉」季刊労働法268号
桑村裕美子「労働基準法26条の「使用者の責に帰すべき事由」と不可抗力――コロナ禍での事業所閉鎖による休業を契機とした理論的検討」同志社法学73巻6号
慶谷典之「固定残業代が雇用契約の内容となっていないとされた例〈判例〉」労働法令通信2546号
慶谷典之「出来高が時間外手当の額を上回る場合に超過差額を能率手当として支給する計算方法が有効とされた例〈判例〉」労働法令通信2524号
慶谷典之「専門社員による未払い残業代請求が認められた例〈判例〉」労働法令通信2589号
玄田有史「賃金格差（特集　平成の労働市場）」日本労働研究雑誌717号
小鍛冶広道「使用者側弁護士（実務家）としてのコメント（ワークショップ2　割増賃金をめぐる最近の法律問題――最近の最高裁判決を素材に）」日本労働法学会誌133号
小西康之「新型コロナウイルス感染拡大による売上減少に対応する休業中の休業手当請求の成否〈労働判例速報〉」ジュリスト1568号
財賀理行「歩合給の計算に当たり売上高等の一定割合に相当する金額から残業手当等に相当する金額を控除する旨の定めがある賃金規則に基づいてされた残業手当等の支

払により労働基準法 37 条の定める割増賃金が支払われたとはいえないとされた事例〈最高裁時の判例／民事〉」ジュリスト 1553 号
笹沼朋子「愛媛大学における年俸制の検討――就業規則を読み込むことの重要性」愛媛大学法文学部論集 47 号
武谷嘉之「コロナ禍における休業手当に関する問題について――指名休業の問題を中心に」社会科学雑誌 23 号
田中貴一・國分吾郎「給与前払サービスと規制法制」法律実務研究 34 号
道幸哲也「最低賃金制度の特徴〈中学・高校生のための労働法入門／仕事とワークルールの知識 28〉」季刊教育法 202 号
道幸哲也「賃金請求権発生のためのメカニズム〈中学・高校生のための労働法入門／仕事とワークルールの知識 30〉」季刊教育法 204 号
土岐将仁「歩合給から割増賃金相当額を控除する定めと労働基準法 37 条――国際自動車（第二次上告審）事件〈労働判例研究 1375〉」ジュリスト 1548 号
所浩代「実労働時間の認定方法と定額残業代合意の有効性――結婚式場運営会社 A 事件〈労働判例研究 314〉」法律時報 92 巻 8 号
富永晃一「歩合給算定上，年休手当相当額を差し引く控除規定の公序違反性――土電ハイヤー事件〈労働判例研究 1343〉」ジュリスト 1530 号
富永晃一「通常の労働時間の賃金と割増賃金の「判別可能性」と「対価性」――洛陽交運事件〈判例研究／神戸労働法研究会 52〉」季刊労働法 268 号
戸谷義治「本給とは別に支給される業務手当の時間外割増賃金該当性――日本ケミカル事件〈北海道大学労働判例研究会 48〉」季刊労働法 265 号
中山達夫「歩合給と法所定の割増賃金の支払――国際自動車（第二次上告審）事件〈判例研究〉」労働法令通信 2564 号
長島光一「労働訴訟としての危険手当訴訟の現状と課題――危険手当の法的性格・期待権に基づく請求・文書提出命令の必要性」帝京法学 32 巻 2 号
成田史子「割増賃金相当部分を控除する歩合給制と労基法 37 条――国際自動車事件（第 2 次上告審）事件――最判令和 2・3・30（労判 1220 号 5 頁）」日本労働法学会誌 134 号
野川忍「定額の業務手当として支給された賃金が，雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか，使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容，労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情から，時間外労働等に対する割増賃金と認められるとされた事例〈判例評論 734／最新判例批評 5〉」判例時報 2433 号
朴孝淑「日本における「賃金」の集団的・個別的不利益変更の手法と限界――なぜ賃金は引き下げにくいのか（特集　あらためて賃金の「上がり方」を考える）」日本労働研究雑誌 723 号
橋本陽子「歩合給と割増賃金の判別可能性――国際自動車事件〈労働判例速報〉」ジュリスト 1546 号
橋本陽子「給与ファクタリングと労基法 24 条 1 項――給与ファクタリング事件〈労働判例速報〉」ジュリスト 1550 号
畑井清隆「その額が歩合給の減額につながる「割増金」の労基法 37 条の割増賃金該当性――国際自動車（第 2 次上告審）事件〈労働判例研究 321〉」法律時報 93 巻 2 号
畑中祥子「企業年金制度における「受給権」(1)」白鷗法学 26 巻 2 号
畑中祥子「企業年金制度における「受給権」(2)」白鷗法学 28 巻 2 号
浜村彰「割増賃金をめぐって最近の裁判例が提起している法律問題（ワークショップ 2　割増賃金をめぐる最近の法律問題――最近の最高裁判決を素材に）」日本労働法学会誌 133 号
浜村彰「〔令和 2 年度重要判例解説〕タクシー乗務員の歩合給につき，売上高から残業手当相当額を控除して支給することと労働基準法 37 条違反の成否――国際自動車（第 2 次上告審）事件」臨増ジュリスト 1557 号
濱口桂一郎「家族手当・児童手当の労働法政策〈労働法の立法学 58〉」季刊労働法 269 号
原昌登「賃金に関する基本問題――最新の法改正や新型コロナウイルス感染症への対応を交えて（講苑）」中央労働時報 1276 号
藤木貴史「強行法規に反する割増賃金制度を違法とした判決――国際自動車（第二次上告審）事件〈労働判例研究 10〉」労働判例 1228 号
藤田安一「現代の最低賃金審議会改革における課題と展望（特集　労働者を守る公的機関のいま）」日本労働研究雑誌 731 号
三上安雄「定額残業代の有効性――結婚式場運営会社 A 事件〈労働判例研究 1368〉」ジュリスト 1543 号
三笘裕・坂口将馬「業務手当（定額残業代）の割増賃金該当性の判断枠組みを示したうえで，これを肯定した事例〈最新判例アンテナ 13〉」ビジネス法務 19 巻 5 号
皆川宏之「職務遂行能力の不足等を理由とする賃金減額・賞与減額の適法性――キムラフーズ事件」ジュリスト 1550 号
皆川宏之「「無償」労働と賃金（特集　無償労働と有償労働の間）」日本労働研究雑誌 719 号
森戸英幸「未払割増賃金に係る付加金額――ケンタープライズ事件〈労働判例速報〉」ジュリスト 1545 号
山川和義「業務手当の割増賃金該当性」新・判例解説 Watch（法学セミナー増刊）26 号
山下昇「割増賃金相当額を歩合給から控除する賃金の定め方の有効性――国際自動車（第 2・歩合給等）事件〈最新判例演習室／労働法〉」法学セミナー 777 号

山下昇「業務停止処分に伴う自宅待機命令と賃金請求権――アディーレ事件〈最新判例演習室／労働法〉」法学セミナー780号
山下昇「割増賃金の算定における「通常の労働時間の賃金」の定め方」新・判例解説Watch（法学セミナー増刊）26号
山下昇「割増賃金の趣旨と歩合給から割増賃金相当額を控除する仕組みの有効性」新・判例解説Watch（法学セミナー増刊）27号
山下昇「割増賃金の意味――25％か125％か」法政研究86巻3号
吉田肇「歩合給の算定に際し割増金を控除する規定の有効性――国際自動車（差戻審）事件〈労働・社会保障判例紹介〉」民商法雑誌155巻3号
和田肇「新型コロナ感染拡大下における休業と賃金請求権」労働法律旬報1983号
渡辺輝人「契約による割増賃金の法定外の支払方法と通常の労働時間の賃金の関係（ワークショップ2　割増賃金をめぐる最近の法律問題――最近の最高裁判決を素材に）」日本労働法学会誌133号
渡辺輝人「判別要件の射程拡大と労基法37条の再構成の過程――国際自動車（第一）事件第二次最高裁判決〈国際自動車事件2つの最高裁判決を受けて〉」労働法律旬報1966号

（4）労働時間・休暇等

淺野高宏「医師の当直業務，勉強会参加時間等の労働時間性と労働時間把握懈怠の使用者の責任――長崎市立病院事件」〈判例研究／北海道大学労働判例研究会52〉季刊労働法269号
淺野高宏「労働時間管理義務の現在と今後の課題」『社会法のなかの自立と連帯――北海道大学社会法研究会50周年記念論集』旬報社
雨夜真規子「年次有給休暇付与の判断に係る「継続勤務」の検討〈労働・社会保障判例紹介〉」民商法雑誌156巻3号
雨夜真規子「副業・兼業と労働時間規制」社会システム研究23号
石垣健彦「働き方改革推進法における労働時間法制の見直しについて（講苑）」中央労働時報1252号
石﨑由希子「副業・兼業者の労働時間管理と健康確保（特集　副業・兼業の新段階）」季刊労働法269号
指宿昭一・中村優介・渡辺輝人・浜村彰「国際自動車事件2つの最高裁判決を受けて〈国際自動車事件2つの最高裁判決を受けて〉」労働法律旬報1966号
岩永昌晃「計画年休協定がない場合の法定外年休の時季指定――シェーンコーポレーション事件〈労働・社会保障判例紹介〉」民商法雑誌157巻4号
大石玄「医師の自主的な研鑽の労働時間性――長崎市立病院事件〈重要労働判例解説〉」季刊労働法269号
大石玄「ICカードによる記録から直ちに労働時間を認定することはできないと判断された例――柏労基署長（調理師）事件〈重要労働判例解説〉」季刊労働法275号
奥田香子「年次有給休暇制度における付与義務構成の再評価――労基法上の義務としての休暇制度」『労働法制の改革と展望』日本評論社
小畑史子「自主的研鑽の労働時間性と心臓死に関する損害賠償責任――長崎市立病院事件〈労働・社会保障判例紹介〉」民商法雑誌157巻1号
川田知子「労働時間短縮請求権と復帰権の検討――労働者の時間主権の確立を目指して」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社
北岡大介「労働時間性判断をめぐる法的課題と社内規定」『労働契約論の再構成――小宮文人先生古稀記念論文集』法律文化社
黒川博文「行動経済学から読み解く長時間労働（特集1　行動経済学と労働研究）」日本労働研究雑誌714号
慶谷典之「ホテル内待機中の設備管理業務における仮眠時間が労働時間に該当するとされた事例〈判例〉」労働法令通信2535号
毛塚勝利「生活主権と労働時間法制改革」『労働法・社会保障法の持続可能性』旬報社
庄子浩平「労使協定のない計画年休の効力――シェーンコーポレーション事件〈労働判例の実務的検討1〉」労働法律旬報1981号
高塚慎一郎「美容院における営業時間終了後の「練習会」の労働時間該当性――ルーチェ事件〈労働判例の実務的検討4〉」労働法律旬報1993号
竹内（奥野）寿「〔令和2年度重要判例解説〕法定外年休について使用者が法定年休部分とそれ以外の部分を区別せずにした時季指定の効力――シェーンコーポレーション事件」臨増ジュリスト1557号
張涵瑜「専門業務型裁量労働制の適用除外――テクノマセマティカル事件〈労働判例研究1355〉」ジュリスト1537号
中町誠「いわゆるスタッフ職の管理監督者性――日産自動車事件〈労働判例研究1363〉」ジュリスト1541号
中町誠「労使協定のない計画年休の時季指定の効力――シェーンコーポレーション事件〈労働判例研究1383〉」ジュリスト1552号
沼田雅之「〔令和元年度重要判例解説〕経営上の重要事項の企画立案を担当する管理職従業員の管理監督者性――日産自動車事件〈労働法3〉」臨増ジュリスト1544号
沼田雅之「雇用環境の変化と管理監督者――スタッフ職の管理監督者性を中心に（特集　変化する管理職の役割と地位）」日本労働研究雑誌725号
野田進「「夏季休暇」が取得されていることを理由とする

時季変更権行使の適法性――東京都交通局事件東京高裁判決への疑問〈判例研究〉」労働法律旬報 1988 号
長谷川聡「労働時間規制の手法――長時間労働規制と労働時間法制のあり方」『労働法制の改革と展望』日本評論社
幡野利通「高給で労働時間に裁量性がある課長相当職の管理監督者該当性の有無――日産自動車事件〈判例研究〉」労働法令通信 2539 号
原昌登「「働き方改革」における労働時間規制の意義と課題（講苑）」中央労働時報 1267 号
松井丈晴「医師の勉強会参加時間等の労働時間該当性（検討判例――地方独立行政法人長崎市立病院機構事件）〈労働判例研究 11〉」労働判例 1235 号
三笘裕・武原宇宙「有効な労使協定がない計画年休制度の有効性が否定され，雇止めが無効であるとされた事例〈最新判例アンテナ 27〉」ビジネス法務 20 巻 8 号
森戸英幸「法定外年休をも対象とする計画年休制度の有効性――シェーンコーポレーション事件〈労働判例速報〉」ジュリスト 1540 号
柳澤武「多店舗展開するスポーツクラブ施設における管理監督者該当性」新・判例解説 Watch（法学セミナー増刊）26 号
山川和義「法定年休と法定外年休が混在する労使協定不備の計画年休制度における使用者による時季指定の有効性」新・判例解説 Watch（法学セミナー増刊）29 号
山口浩一郎「運転手の不活動時間三態――最近の三事例〈判例研究〉」労働法令通信 2559 号
山下昇「夜行バスの交代運転手としての乗務時間等の労働時間該当性〈最新裁判例研究／労働法〉」法学セミナー 785 号
山下昇「時間外労働義務――日立製作所武蔵工場事件〈労旬 70 周年記念連載企画／最高裁判例法理の再検討 10〉」労働法律旬報 1962 号
山下昇「時間外労働義務――日立製作所武蔵工場事件」『労働法における最高裁判例の再検討（法政大学現代法研究所叢書 48）』旬報社
山本圭子「労働時間」『実践・新しい雇用社会と法』有斐閣
横山浩之「不活動待機時間の労働時間性――賃金請求事件〈労働判例の実務的検討 2〉」労働法律旬報 1985 号
和田肇「労働時間規制の法政策」『労働法・社会保障法の持続可能性』旬報社
和田肇「年次有給休暇と働き方」『労働法・社会保障法の持続可能性』旬報社
渡辺美香「共同両親休暇の意義と課題」青山ビジネスロー・レビュー 10 巻 2 号

（5）労働安全衛生・労働災害補償
赤堀勝彦「職場のメンタルヘルス対策の推進とストレスチェック制度について――企業の法的リスクマネジメントの視点から」神戸学院法学 49 巻 1 号
浅井隆「自賠法に基づく被害者の直接請求権と国が代位した労災保険給付との関係――自賠責保険金請求事件〈注目裁判例研究 2019 年前期／労働〉」民事判例（日本評論社）19 号
阿部理香「産業医制度をめぐる改革の方向性と課題（第 2 特集　働き方改革と職場の健康管理）」季刊労働法 265 号
阿部理香「報告書「職場における健康――予防強化のための簡素化システムに向けて」をめぐる法的考察〈論文 Today〉」日本労働研究雑誌 712 号
雨夜真規子「「雇用保険法等の一部を改正する法律」の意義と課題――労災保険法を中心に」日本労働法学会誌 134 号
池ノ谷進「中小事業主が行う事業に従事する者等の安全・健康の確保及び福利厚生等の充実を図る（中小事業主が行う事業に従事する者等の労働災害等に係る共済事業に関する法律）〈法令解説〉」時の法令 2133 号
板倉陽一郎「父が石綿粉じんばく露作業により胸膜中皮腫を発症して死亡した後，その死亡に係る労働者災害補償保険法に基づく遺族補償年金等の支給を受けていた母が死亡した場合において，父の死亡に係る母の遺族給付等に関する調査結果復命書等の情報が，行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律 12 条 1 項所定の「自己を本人とする保有個人情報」に当たるとされた事例〈判例評論 744／最新判例批評 49〉」判例時報 2467 号
井上健一「自動車保険における弁護士費用特約と労働災害〈商事判例研究 3423〉」ジュリスト 1561 号
鵜澤剛「労働保険料認定処分の取消訴訟において業務災害支給処分の違法を主張することの可否〈行政判例研究 674／1085〉」自治研究 96 巻 2 号
男澤才樹「長時間労働に従事させたことを理由とする慰謝料請求――狩野ジャパン事件〈判例研究〉」労働法令通信 2553 号
小畑史子「パワハラを受けた市職員の自殺と市の損害賠償責任――さいたま市環境センター事件〈労働判例研究 1349〉」ジュリスト 1534 号
小畑史子「労働安全衛生法 57 条の規制権限不行使に関する一人親方による国家賠償請求〈判例詳解 38〉」論究ジュリスト 37 号
小畑史子「労働安全衛生法の新たな機能」『労働法制の改革と展望』日本評論社
樫見由美子「(1) 被害者の行使する自賠法 16 条 1 項に基づく請求権の額と労働者災害補償保険法 12 条の 4 第 1 項により国に移転して行使される上記請求権の額の合計額が自動車損害賠償責任保険の保険金額を超える場合に，被害者は国に優先して損害賠償額の支払を受けられるか（2）自賠法 16 条の 9 第 1 項にいう「当該請求に係

る自動車の運行による事故及び当該損害賠償額の確認をするために必要な期間」の意義及びその判断方法〈判例評論731／最新判例批評58〉」判例時報2424号

勝野真人「弁護士費用特約における「労働災害により生じた身体の障害」の意義〈保険法・判例研究95〉」共済と保険63巻4号

鎌田耕一「一人親方等への労働安全衛生法に基づく国の規制権限不行使の違法性――建設アスベスト神奈川1陣訴訟〈判例研究〉」季刊労働法274号

北岡大介「一人親方等の建設アスベスト作業と権限不行使を理由とした国家賠償責任――神奈川建設アスベスト（第1陣）事件〈労働判例研究331〉」法律時報93巻13号

北岡大介「新型コロナウイルス感染症と労働安全衛生法・労災保険法上の法的課題（特集　コロナ危機と労働法）」季刊労働法271号

北岡大介「精神障害の発症過程における労災保険法上の法的課題――発症日を中心に」『社会法のなかの自立と連帯――北海道大学社会法研究会50周年記念論集』旬報社

北岡大介・鎌田耕一「労働者の傷病，労働災害・メンタルヘルス」『実践・新しい雇用社会と法』有斐閣

君嶋護男「トラック運転手を職場ぐるみで暴行――運送業・土木工事業トラック運転手暴行事件〈判例解説／ハラスメント1〉」労働法令通信2616号

小鍛冶広道「健康障害結果の不発生と安全配慮義務違反の成否――狩野ジャパン事件〈注目裁判例研究2020年前期／労働〉」民事判例（日本評論社）21号

小西啓文「「労働判例」誌にあらわれた労災補償事例（1）――判例の総合研究のために」法律論叢93巻4＝5号

小西康之「労働者でない建設作業従事者との関係における規制権限不行使の国賠法上の違法性――建設石綿訴訟〈労働判例速報〉」ジュリスト1560号

小西康之「事故の約2年後に発病した適応障害に対する労災保険給付不支給処分の適法性――国・一宮労基署長（ティーエヌ製作所）事件〈労働判例速報〉」ジュリスト1564号

斎藤浩「労災業務上認定に対し使用者が起こす取消訴訟の原告適格について」立命館法学395号

笹沼朋子「業務上の自殺，あるいは精神病者の自己決定について――業務上の自殺を考察する」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社

洲崎博史「（1）被害者の行使する自賠法16条1項に基づく請求権の額と労働者災害補償保険法12条の4第1項により国に移転して行使される上記請求権の額の合計額が自動車損害賠償責任保険の保険金額を超える場合に，被害者は国に優先して損害賠償額の支払を受けられるか（2）自賠法16条の9第1項にいう「当該請求に係る自動車の運行による事故及び当該損害賠償額の確認をするために必要な期間」の意義及びその判断方法〈判例批評〉」民商法雑誌156巻2号

平将志「労働者災害補償保険法の制定と所管問題――「社会保障化」論争の歴史的前提」大原社会問題研究所雑誌749号

田中建一「労災保険の代位請求権と自賠法16条1項の被害者直接請求権の優劣――労災保険求償と損害賠償の調整実務のあり方について〈判例研究〉」労働法律旬報1964号

田中建一「セクシュアルハラスメントによる精神障害の業務起因性――国・札幌東労基署長（紀文フレッシュシステム）事件〈重要労働判例解説〉」季刊労働法272号

田中建一「特別加入制度のあり方について――フリーランスの特別加入と補償を中心として〈特別加入制度のあり方と今後の課題〉」季刊労働法276号

地神亮佑「労災保険における特別加入について――個人事業主と労災保険との関係（特集　新たな労働市場における労働保険の役割）」日本労働研究雑誌726号

土岐将仁「元請企業等の労働契約外の第三者企業と安全配慮義務――日本総合住生活ほか事件〈判例研究／神戸労働法研究会55〉」季刊労働法271号

中野琢郎「（1）労働大臣が建設現場における石綿関連疾患の発生防止のために労働安全衛生法に基づく規制権限を行使しなかったことが屋内の建設作業に従事して石綿粉じんにばく露した労働者との関係において国家賠償法1条1項の適用上違法であるとされた事例（2）労働大臣が建設現場における石綿関連疾患の発生防止のために労働安全衛生法に基づく規制権限を行使しなかったことが屋内の建設作業に従事して石綿粉じんにばく露した者のうち労働者に該当しない者との関係において国家賠償法1条1項の適用上違法であるとされた事例（3）被害者によって特定された複数の行為者のほかに被害者の損害をそれのみで惹起し得る行為をした者が存在しないことは，民法719条1項後段の適用の要件か（4）石綿含有建材を製造販売した建材メーカーらが，中皮腫にり患した大工らに対し，民法719条1項後段の類推適用により・上記大工らの各損害の3分の1について連帯して損害賠償責任を負うとされた事例（5）石綿含有建材を製造販売した建材メーカーらが，石綿肺，肺がん又はびまん性胸膜肥厚にり患した大工らに対し，民法719条1項後段の類推適用により，上記大工らの各損害の3分の1について連帯して損害賠償責任を負うとされた事例〈最高裁時の判例／民事〉」ジュリスト1562号

西村健一郎「労働災害（特集　平成の労働市場）」日本労働研究雑誌717号

橋本陽子「一人親方を含む石綿粉じん曝露作業従事者の国および企業に対する損害賠償請求の可否――九州建設アスベスト事件〈労働判例速報〉」ジュリスト1541号

畑中祥子「厚生労働省主催「過労死等防止対策推進シンポジウム」（後援シンポジウム）」岡山大学法学会雑誌 70 巻 3＝4 号
林史高「じん肺管理区分が管理 1 に該当する旨の決定を受けた常時粉じん作業に従事する労働者等が管理 4 に該当するとして提起した当該決定の取消訴訟の係属中に死亡した場合における労働者災害補償保険法 11 条 1 項に規定する者による訴訟承継の成否〈最高裁判所判例解説／民事関係 9〉」法曹時報 71 巻 4 号
林史高「じん肺管理区分が管理 1 に該当する旨の決定を受けた常時粉じん作業に従事する労働者等が管理 4 に該当するとして提起した当該決定の取消訴訟の係属中に死亡した場合における労働者災害補償保険法 11 条 1 項に規定する者による訴訟承継の成否」最高裁判所判例解説民事篇平成 29 年度
ハラスメント判例研究会「自動車会社に勤務する労働者の自殺が過密・過重な業務，上司からのパワハラに起因があるとして，労働者災害補償保険法の保険給付の請求を行ったところ不支給の処分を受けたためその取消しを求めた事案〈ハラスメント判例ファイル 27〉」法律のひろば 74 巻 3 号
堀内有子「(1) 被害者の行使する自賠法 16 条 1 項に基づく請求権の額と労働者災害補償保険法 12 条の 4 第 1 項により国に移転して行使される上記請求権の額の合計額が自動車損害賠償責任保険の保険金額を超える場合に，被害者は国に優先して損害賠償額の支払を受けられるか (2) 自賠法 16 条の 9 第 1 項にいう「当該請求に係る自動車の運行による事故及び当該損害賠償額の確認をするために必要な期間」の意義及びその判断方法〈最高裁時の判例／民事〉」ジュリスト 1536 号
堀内有子「(1) 被害者の行使する自賠法 16 条 1 項に基づく請求権の額と労働者災害補償保険法 12 条の 4 第 1 項により国に移転して行使される上記請求権の額の合計額が自動車損害賠償責任保険の保険金額を超える場合に，被害者は国に優先して損害賠償額の支払を受けられるか (2) 自賠法 16 条の 9 第 1 項にいう「当該請求に係る自動車の運行による事故及び当該損害賠償額の確認をするために必要な期間」の意義及びその判断方法〈最高裁判所判例解説／民事関係 9〉」法曹時報 72 巻 10 号
堀内有子「1　被害者の行使する自賠法 16 条 1 項に基づく請求権の額と労働者災害補償保険法 12 条の 4 第 1 項により国に移転して行使される上記請求権の額の合計額が自動車損害賠償責任保険の保険金額を超える場合に，被害者は国に優先して損害賠償額の支払を受けられるか 2　自賠法 16 条の 9 第 1 項にいう「当該請求に係る自動車の運行による事故及び当該損害賠償額の確認をするために必要な期間」の意義及びその判断方法」最高裁判所判例解説民事篇平成 30 年度
前川宙貴「ウイルス性劇症型心筋炎の業務起因性――国・大阪中央労基署長（La Tortuga）事件〈労働・社会保障判例紹介〉」民商法雑誌 157 巻 3 号
水島郁子「感染症リスクと労働者の安全〈法律時評〉」法律時報 93 巻 1 号
水島郁子「プラットフォーム型就労者の安全・健康とプラットフォーマーの責任〈プラットフォームビジネスの展開と法規制の動向 8〉」NBL1211 号
水町勇一郎「長時間労働に従事させたことに対し疾患未発症でも損害賠償請求が認められた例――狩野ジャパン事件〈労働判例速報〉」ジュリスト 1539 号
水口洋介「二次下請の従業員の樹木剪定作業中の転落事故と一次下請・元請の責任――日本総合住生活ほか事件〈労働判例研究 1369〉」ジュリスト 1545 号
宮本健蔵「安全配慮義務の履行請求権と裁判上の抽象的履行請求」法学志林 118 巻 1 号
山口浩一郎「ホストの飲酒による死亡と使用者責任〈判例研究〉」労働法令通信 2542 号
山﨑文夫「第三者ハラスメント（セクハラ）と使用者の安全配慮義務――JA さが事件」労働法律旬報 1954 号
山下典孝「自賠法 16 条 1 項請求と労災保険給付による国の代位・直接請求の優劣及び訴訟上の被害者請求における履行期」新・判例解説 Watch（法学セミナー増刊）24 号
山下慎一・小塩靖崇「プロスポーツ選手のメンタルヘルス支援と社会保障」福岡大学法学論叢 65 巻 4 号
山本哲生「従業員が業務上の事故により死亡し，遺族が労働者災害補償保険法に基づく給付を受けたため，労働保険料が増額されたことを損害として，使用者が事故の加害者に対し損害賠償を請求した事案において，保険料の負担が増えたことを不法行為から生ずる損害とは認めることができないとした事例〈判例評論 727／最新判例批評 34〉」判例時報 2412 号
山本一行「九州建設アスベスト訴訟福岡高裁判決の意義」建設政策 189 号

(6) 労働者の人格

浅倉むつ子「「ケア」を軽んじる社会に未来はあるか？――ジャパンビジネスラボ事件を契機に考える」早稲田大学大学院／Law & Practice 15 号
石田信平「職場におけるヘイトスピーチとハラスメント――フジ住宅事件〈判例研究／神戸労働法研究会 56〉」季刊労働法 272 号
板倉由実・竹下郁子「就活・職場におけるハラスメントと法（講演）」青山法学論集 62 巻 1 号
井村真己「退職勧奨における使用者の言動の違法性について――日立製作所（退職勧奨）事件〈判例研究〉」沖縄法学 49 号
上田達子「パワー・ハラスメントへの対応」『企業法務と労働法』商事法務

大谷恭子「少女・若年女性の性的尊厳――被害と加害（犯罪）のはざま／法適用の現場から」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社
大山直樹「被告会社労働組合の歓送迎会における被告らのセクハラ行為の有無について，原告に対する違法なセクハラ行為と認め，被告らとの話合いにおける被告らの言動は，原告の人格権を侵害する違法な行為に当たるとされた事例（徳島中央郵便局事件）〈ハラスメント判例ファイル26〉」法律のひろば73巻8号
大和田敢太「包括的で実効的なハラスメント規制の原点とは（特集　新しいハラスメント規制の論点）」季刊労働法268号
岡田正則「職場での性自認の尊重と人事院・裁判所の責任〈判例時評〉」法律時報93巻12号
岡村優希「労働者の個人情報の収集・利用に係る同意概念――労働法と個人情報保護法の交錯」季刊労働法272号
小畑史子「パワー・ハラスメント防止のための法政策（特集　ハラスメント）」日本労働研究雑誌712号
柏﨑洋美「所持品検査について――問題の背景と現状」京都先端科学大学経済経営学部論集3号
上机美穂「不法行為法からみる労働関係とプライバシー〈判例研究〉」札幌法学30巻1＝2号
唐津博「〔令和2年度重要判例解説〕外国人に対する誹謗中傷・民族差別を内容とする文書の会社内配布等の違法性――フジ住宅ほか事件」臨増ジュリスト1557号
河合塁「セクハラ判例の新展開（男性，同性へのセクハラ）に関する一素描」Artes Liberales 104号
河合塁「パワハラ防止法制化の意義と課題」日本労働法学会誌133号
川口美貴「顧客・利用者等によるハラスメントと法的課題（特集　新しいハラスメント規制の論点）」季刊労働法268号
川口美貴「顧客・利用者等によるハラスメントと法的課題〈研修員研究報告〉」法科大学院ジャーナル16号
川口美貴「顧客・利用者等によるハラスメントと使用者の防止対策義務」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社
川口美貴・古川景一・松井健・大塚達生「ワークショップ4　顧客等によるハラスメントと法的課題」日本労働法学会誌133号
菅野淑子「ハラスメントをめぐる法律上の課題と実効性確保の方法（ワークショップ3　性差別禁止の実効性確保）」日本労働法学会誌134号
北岡大介「病気休職である旨の校内報等における掲載と損害賠償請求――佐賀県高校事件〈判例研究〉」労働法令通信2536号
黒岩容子「ジェンダーをめぐる職場の現代的課題」季刊労働法275号
玄田有史「パワハラ急増は幻想なのか？〈労使関係と人事管理の論点17〉」中央労働時報1253号
厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課「職場におけるパワーハラスメントに関する指針等の解説（特集　ハラスメントと法の役割）」ジュリスト1546号
河野奈月「HIV感染不告知を理由とする内定取消しと医療記録利用の適法性――北海道社会事業協会事件〈労働判例研究1377〉」ジュリスト1549号
河野奈月「テレワークと労働者の私生活の保護（小特集　コロナと社会法――労働と所得保障をめぐる理論的課題）」法律時報92巻12号
小西康之「HIV感染不告知を理由とする採用内定取消しと当該情報の目的外使用の違法性――北海道社会事業協会事件〈労働判例速報〉」ジュリスト1538号
坂井岳夫「企業の情報管理」『企業法務と労働法』商事法務
笹沼朋子「パワー・ハラスメント防止義務における「人格の否定」について」愛媛大学法文学部論集52号
杉村和美「フリーランスへのハラスメント実態と防止対策（特集　新しいハラスメント規制の論点）」季刊労働法268号
高井洋輔「違法な退職勧奨による損害賠償を認めた例〈労働・社会保障判例紹介〉」民商法雑誌156巻3号
武井寛「採用面接時HIV感染不告知を理由とする採用内定取消しと感染情報の目的外使用」新・判例解説Watch（法学セミナー増刊）27号
竹内（奥野）寿「性同一性障害者である国家公務員の性自認に基づくトイレ利用の制限と国賠責任――国・人事院（経産省職員）事件〈労働判例速報〉」ジュリスト1562号
立石結夏「性同一性障害者職員に対する職場の処遇の違法性――経済産業省事件（特集　LGBT法制定に向けて）」労働法律旬報1994号
田中秀幸「先輩従業員から後輩従業員に対するパワーハラスメントと法人の責任〈非営利法人関連の判例等研究会14〉」公益法人48巻12号
樽岡明咲・土田道夫「間接的なパワーハラスメントに係る法的責任――フクダ電子長野販売事件〈同志社大学労働法研究会〉」同志社法学73巻2号
辻博明「ハラスメントに関する一考察――義務内容を中心に」岡山大学法学会雑誌70巻3＝4号
津野香奈美「メンタルヘルスとハラスメント予防（特集　ハラスメントと法の役割）」ジュリスト1546号
角田由紀子「セクシュアル・ハラスメント被害者の司法的救済の限界（特集　新しいハラスメント規制の論点）」季刊労働法268号
富永晃一「トランスジェンダー女性の化粧を理由とする就労拒否の正当性――Y交通事件〈労働判例研究1389〉」ジュリスト1555号

内藤忍・圷由美子・原昌登「鼎談・ハラスメント新法とその今後（特集　新しいハラスメント規制の論点）」季刊労働法 268 号
中井智子「ハラスメント対応の実務（特集　ハラスメントと法の役割）」ジュリスト 1546 号
中窪裕也「ハラスメント防止法制の展開〈金融商事の目〉」金融・商事判例 1583 号
中窪裕也「ハラスメント法制の歩みと課題――パワーハラスメント防止の措置義務の法制化を契機として（特集　ハラスメントと法の役割）」ジュリスト 1546 号
中司光紀・本田浩「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第 24 号）〈弁護士のための新法令紹介 452〉」自由と正義 71 巻 4 号
中野麻美「労働者派遣制度におけるジェンダー――人権論からの再構成」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社
中村正「ハラスメント加害者の更生はいかにして可能か――加害者への臨床心理社会学的な実践をもとにして考える（特集　ハラスメント）」日本労働研究雑誌 712 号
中山達夫「ハラスメント事案における対応〈実例労働審判 100〉」中央労働時報 1249 号
名古道功「〔令和 2 年度重要判例解説〕性同一性障害者である国家公務員に対するトイレ使用制限等の違法性――国・人事院（経産省職員）事件」臨増ジュリスト 1557 号
野田進「アカデミック・ハラスメントの法理・序説」季刊労働法 269 号
橋本陽子「使用者による国籍差別的言動（ヘイトスピーチ）の違法性――フジ住宅事件〈労働判例速報〉」ジュリスト 1567 号
長谷川聡「職場におけるトランスジェンダーのトイレ利用に関する配慮――国・人事院（経産省職員）事件〈判例研究〉」専修法学論集 142 号
濱口桂一郎「個人情報保護の労働法政策〈労働法の立法学 63〉」季刊労働法 276 号
原昌登「ハラスメントの定義と課題（特集　ハラスメントと法の役割）」ジュリスト 1546 号
ハラスメント判例研究会「戸籍上は男性で，性同一性障害で女性として勤務する経済産業省の職員が女性トイレの使用を制限されたことが違法であるとして国に処遇改善や損害賠償を求めた事案で，女性トイレの使用制限を違法とした事例〈ハラスメント判例ファイル 25〉」法律のひろば 73 巻 6 号
日原雪恵「「違法なパワハラ行為」の存否・国賠法適用の有無等――国立大学法人筑波大学ほか事件〈労働判例研究 1396〉」ジュリスト 1559 号
町田悠生子「使用者側からみたハラスメント法制の現状と課題に関する一考察」『労働法制の改革と展望』日本評論社
松尾剛行「テレワークにおけるプライバシーの法的課題（特集　テレワークの拡大と法的課題）」季刊労働法 274 号
松本克美「性暴力被害と民事消滅時効――改正民法後の課題」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社
三浦まり「「就活セクハラ」のジェンダー権力分析（特集　就活と仕事――コロナ時代の労働法）」法学セミナー 789 号
水野圭子「ワーク・ライフ・バランスとジェンダー」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社
水町勇一郎・大橋將「労働関係の変動，企業における人格的利益，ハラスメント」『実践・新しい雇用社会と法』有斐閣
水口洋介「使用者の差別的言動の違法性と労働者の損害賠償請求権――フジ住宅ほか事件〈労働判例研究 1393〉」ジュリスト 1558 号
三原園子「職場のパワハラについて考える」関東学院法学 28 巻 1 号
宮崎由佳「トランスジェンダーの職員に対するトイレ使用の制限等の可否――国・人事院（経産省職員）事件〈労働判例研究 319〉」法律時報 92 巻 13 号
牟田和恵「防止対策強化でセクハラは無くなるか――職場の権力構造とセクシュアル・ハラスメント（特集　ハラスメント）」日本労働研究雑誌 712 号
元野優「女性活躍推進法等改正法をめぐる論議――多様な労働者が活躍できる就業環境を目指して〈第 198 回国会の論議の焦点 2〉」立法と調査 415 号
柳澤武「ハラスメントによる退職強要と退職に対する責任――フクダ電子長野販売事件〈最新判例演習室／労働法〉」法学セミナー 778 号
柳澤武「HIV 感染を理由とする内定取消とプライバシー侵害〈最新裁判例研究／労働法〉」法学セミナー 783 号
山川隆一「職場におけるハラスメント防止措置義務について（講苑）」中央労働時報 1246 号
山﨑文夫「性別取扱変更の審判を受けていない性同一性障害者 MTF と職場トイレ――経済産業省事件・東京高判令 3・5・27〈判例研究〉」労働法律旬報 2001 号
山﨑文夫「LGBT とハラスメント」労働法律旬報 1971 号
山﨑文夫「職場における LGBT に関するセクシュアル・ハラスメント類型」平成法政研究 25 巻 2 号
山﨑文夫「トランスジェンダーの職場トイレ使用とセクシュアル・ハラスメント」平成法政研究 26 巻 1 号
山本圭子「職場のパワーハラスメント対策（講苑）」中央労働時報 1260 号

劉子安「労働者のプライバシー権〈文献研究労働法学22〉」季刊労働法274号
渡邊容子「職場におけるハラスメント規制に関する一考察」情報コミュニケーション学研究20号

（7）雇用平等

浅倉むつ子「均等問題（特集　平成の労働市場）」日本労働研究雑誌717号
浅倉むつ子「同一価値労働同一賃金を実現する法制度の提案――賃金格差是正のプロアクティブモデルをめざして」『同一価値労働同一賃金の実現――公平な賃金制度とプロアクティブモデルをめざして』勁草書房
有田謙司「マイノリティのための労働法制へ向けて――立法政策のための基礎理論的考察」『労働法制の改革と展望』日本評論社
石井妙子「男女の雇用均等・女性活躍の推進〈法務の到達点と展望を大観する平成から令和へのメッセージ〉」ビジネス法務19巻8号
石田信平「雇用差別禁止法の正統化根拠に関する基礎的考察」『労働法理論の探究』日本評論社
浦光博「インサイダーゆえの排除，アウトサイダーゆえの受容（特集　ダイバーシティ推進と差別禁止法理の課題）」日本労働研究雑誌735号
遠藤公嗣「ILO100号条約案に対する日本政府の公式意見書（1951年）――「同一価値労働同一賃金」理解の再考」『労働法・社会保障法の持続可能性』旬報社
大槻奈巳ほか「家電量販店の販売職・レジカウンター職の職務評価システム」『同一価値労働同一賃金の実現――公平な賃金制度とプロアクティブモデルをめざして』勁草書房
大槻奈巳ほか「大手家電量販店A社の販売職・レジカウンター職の職務評価と公平な賃金」『同一価値労働同一賃金の実現――公平な賃金制度とプロアクティブモデルをめざして』勁草書房
緒方桂子「有期契約労働者の公正処遇をめぐる法解釈の現状と課題――2つの最高裁判決を受けて」『労働法・社会保障法の持続可能性』旬報社
緒方桂子「労働契約法20条の「不合理」性の立証とその判断の方法――基本給格差をめぐる問題を中心に」『労働法・社会保障法の持続可能性』旬報社
川田知子「パートタイム・有期雇用労働法の制定と同一労働同一賃金理念」『労働法制の改革と展望』日本評論社
菅野淑子「間接差別法理の意義と可能性――国家公務員昇格等差別事件〈判例解説〉」季刊労働法267号
黒岩容子「職場のダイバーシティ推進とポジティブ・アクション――改善のための積極的措置をめぐる法的課題（特集　ダイバーシティ推進と差別禁止法理の課題）」日本労働研究雑誌735号
黒岩容子「雇用形態に基づく不利益待遇の是正と差別禁止――是正の規範理論およびアプローチ方法を再考する」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社
篠原信貴「「働き方改革」と労働法務――労働契約法20条／パートタイム・有期雇用労働法」『企業法務と労働法』商事法務
島田陽一「「同一労働同一賃金原則」と「生活賃金原則」に関する覚書」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社
鈴木恭子「消えた格差――ジェンダー・バイアスが「存在すること」と「見えること」のあいだ〈論文Today〉」日本労働研究雑誌717号
田中豊「就業場所におけるLGBT（性的少数者）差別と公民権法による保護〈英米法研究88／岡原記念英米法研究会〉」法律のひろば75巻2号
富永晃一「コース別雇用管理と採用差別・職種転換上の差別の存否――巴機械サービス事件〈判例研究／神戸労働法研究会60〉」季刊労働法276号
富永晃一「間接差別，ポジティブ・アクション，セクシュアル・ハラスメントの明確化に向けての一試論（第2特集　男女雇用平等法制の再検討）」季刊労働法273号
中川純「均等・均衡待遇の理論的検討――労契法旧20条の法解釈における差別禁止法理の相克」『社会法のなかの自立と連帯――北海道大学社会法研究会50周年記念論集』旬報社
中窪裕也「本特集「男女雇用平等法制の再検討」の趣旨（第2特集　男女雇用平等法制の再検討）」季刊労働法273号
中窪裕也「男女の雇用平等――法制の現状と課題〈総括テーマ　〈平等〉の視点からみた女性労働〉」日本労働研究雑誌727号
中益陽子「遺族年金における男女の処遇差――遺族厚生年金の年齢要件を中心に（女性）」亜細亜法学55巻1＝2号
名古道功「ダイバーシティと雇用平等論」労働法律旬報1956号
名古道功「職場における性的マイノリティの処遇と課題（特集　ダイバーシティ推進と差別禁止法理の課題）」日本労働研究雑誌735号
名古道功「企業のダイバーシティ施策と労働法の課題――LGBT実情調査を素材として」金沢法学62巻2号
野田進「ジェンダー版「仕事探しは自分探し」〈シネマde働き方の知恵6〉」中央労働時報1260号
橋本陽子「コース別人事制度の性差別――巴機械サービス事件〈労働判例速報〉」ジュリスト1563号
長谷川聡「コース別雇用管理制度における性差別の証明と職種転換制度の位置付け――巴機械サービス事件〈労働判例研究12〉」労働判例1250号

長谷川聡「パートタイム労働者・有期雇用労働者の均等・均衡待遇原則の理論的基礎」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社
長谷川珠子「雇用平等・障害者差別の禁止」『実践・新しい雇用社会と法』有斐閣
藤本茂「能力主義管理と雇用上の平等」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社
細川良・沼田雅之・井川志郎「ワークショップ3　労働契約法20条に関する最高裁2判決の検討」日本労働法学会誌133号
三成美保「マイノリティの包括的権利保障に向けた法的アプローチ（特集　ダイバーシティ推進と差別禁止法理の課題）」日本労働研究雑誌735号
森ます美ほか「大手家電量販店A社における同一価値労働同一賃金制度の設計」『同一価値労働同一賃金の実現――公平な賃金制度とプロアクティブモデルをめざして』勁草書房
森ます美「変動する賃金環境と同一価値労働同一賃金制度の設計」『同一価値労働同一賃金の実現――公平な賃金制度とプロアクティブモデルをめざして』勁草書房
山口一男「日本における男女不平等――賃金格差の要因分析を中心に〈総括テーマ　〈平等〉の視点からみた女性労働〉」日本労働研究雑誌727号
山田省三「性別二分論の限界――性的少数者と性差別禁止（特集　ダイバーシティ推進と差別禁止法理の課題）」日本労働研究雑誌735号
山田省三「パート・有期雇用労働者に対する均等待遇原則と同一労働同一賃金原則」『同一価値労働同一賃金の実現――公平な賃金制度とプロアクティブモデルをめざして』勁草書房
和田肇「労働法のエンフォースメント――雇用平等・差別禁止法性を中心に〈労働政策立法学の構想9〉」労働法律旬報1953号
和田肇「パートタイム労働者の均衡・均等処遇の法政策」『労働法・社会保障法の持続可能性』旬報社

（8）女性労働
大沢真知子「女性労働（特集　平成の労働市場）」日本労働研究雑誌717号
浅倉むつ子「労働法の「女性中心アプローチ」――ジェンダー法との架橋を求めて」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社
上田達子「女性の活躍――ダイバーシティ人事」『企業法務と労働法』商事法務
厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の解説」NBL1151号
厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課「令和元年女性活躍推進法等改正法及び関係省令・指針の解説」NBL1167号
永島智子「組合の視点からみた女性労働〈総括テーマ〈平等〉の視点からみた女性労働〉」日本労働研究雑誌727号
永瀬伸子「女性労働と日本的雇用の変革〈労使関係と人事管理の論点27〉」中央労働時報1277号
中村真由美「司法制度改革は弁護士のジェンダー差を改善したのか？（特集　専門・管理職の女性労働）」日本労働研究雑誌722号
丸茂友里子「女性活躍の推進とハラスメント防止対策の強化（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律）〈法令解説〉」時の法令2087号
三成美保「「女性のエンパワーメント」と「女性活躍推進」――ジェンダー平等をめぐる違いから」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社
脇坂明「女性活躍指標の吟味からみた男女のキャリアの違い〈総括テーマ　〈平等〉の視点からみた女性労働〉」日本労働研究雑誌727号

（9）非典型雇用
阿部未央「働き方改革関連法と最高裁2判決から考える「公正な処遇の確保」」山形大学法政論叢70＝71号
荒木尚志「「同一労働同一賃金」の位置づけと今後――特集にあたって（特集　「同一労働同一賃金」の今後）」ジュリスト1538号
荒木尚志・大篠裕史・長澤護・守島基博「（座談会）不合理格差是正と人事管理の課題――2020年10月の最高裁5判決を踏まえて（特集　正規・非正規の不合理な待遇格差とは――5つの最高裁判決を契機に）」ジュリスト1555号
有田謙司「労働者派遣と偽装請負――パナソニックプラズマディスプレイ（パスコ）事件〈最高裁判例法理の再検討13〉」労働法律旬報1975＝1976号
有田謙司「労働者派遣と偽装請負――パナソニックプラズマディスプレイ（パスコ）事件」『労働法における最高裁判例の再検討（法政大学現代法研究所叢書48）』旬報社
井川志郎「〔令和元年度重要判例解説〕契約社員と正社員の間の労働条件相違と労契法20条違反の成否――メトロコマース事件〈労働法9〉」臨増ジュリスト1544号
井上幸夫「メトロコマース事件東京高裁判決について（特集　労契法20条裁判／4つの高裁判決を受けて）」労働法律旬報1938号
今野浩一郎「正規・非正規労働（特集　平成の労働市場）」日本労働研究雑誌717号

岩出誠「偽装請負と派遣法40条の6の労働契約申込みみなし――東リ事件〈労働判例研究1390〉」ジュリスト1555号
植田達「出産休暇・出産手当に関する無期・有期契約労働者間の相違の労契法20条違反性――社会福祉法人青い鳥事件〈重要労働判例解説〉」季刊労働法271号
上田真理「非正規労働と社会保障法」『労働法・社会保障法の持続可能性』旬報社
上田真理「非正規労働と社会保障法」『雇用・生活の劣化と労働法・社会保障法――コロナ禍を生き方・働き方の転機に』日本評論社
植村新「〔令和2年度重要判例解説〕有期契約労働者と無期契約労働者の間の退職金に係る相違と労働契約法20条違反の成否――メトロコマース事件」臨増ジュリスト1557号
遠藤隆久「検証――「多重偽装請負」問題の本質」熊本学園商学論集25巻2号
遠藤公嗣「正規・非正規の「同一労働同一賃金」と職務評価について（講演）」労働法律旬報1988号
大内伸哉「旧労働契約法20条をめぐる最高裁5判決の意義と課題」NBL1186号
大竹敬人「労働契約法（平成30年法律第71号による改正前のもの）20条に関する最高裁の判断（退職金及び賞与）〈最近の判例から〉」法律のひろば74巻5号
大竹敬人「メトロコマース事件最高裁判決の解説（特集　正規・非正規の不合理な待遇格差とは――5つの最高裁判決を契機に）」ジュリスト1555号
緒方桂子「有期契約労働者に対する退職金不支給の適法性――不合理性判断の枠組みと限界――メトロコマース事件〈労働判例研究325〉」法律時報93巻7号
緒方桂子「旧労契法20条をめぐる2020年最高裁判決を考える――契約社員等への賞与，退職金及び福利厚生的な手当のゆくえ」法学セミナー794号
奥田香子「労働契約申込みみなし制度の適用と労働者の承諾〈最新裁判例研究／労働法〉」法学セミナー795号
奥田香子「労働法　非正規雇用をめぐる労働判例の変遷――働き方の変化に対応する判例の役割（特集　時をかける判例――1956～2021年（創刊800号記念））」法学セミナー800号
男澤才樹「正職員とアルバイト職員の労働条件の相違と労働契約法20条――学校法人大阪医科薬科大学事件〈判例研究〉」労働法令通信2522号
香川孝三「大学非常勤講師と専任教員との賃金格差と労契法20条違反の有無――学校法人中央学院事件〈労働判例研究1382〉」ジュリスト1551号
柏﨑洋美「同一労働同一賃金原則導入後の労使間コミュニケーションの促進に向けて――長澤運輸事件を契機に（講苑）」中央労働時報1264号
川口美貴「(1) 有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が労働契約法20条に違反する場合における当該有期契約労働者の労働条件の帰すう (2) 労働契約法20条にいう「期間の定めがあることにより」の意義 (3) 労働契約法20条にいう「不合理と認められるもの」の意義 (4) 無期契約労働者に対して皆勤手当を支給する一方で有期契約労働者に対してこれを支給しないという労働条件の相違が，労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たるとされた事例――ハマキョウレックス事件〈判例評論729／最新判例批評48〉」判例時報2418号
川田知子「〔令和元年度重要判例解説〕有期労働契約における65歳更新上限条項の効力と雇止めの適法性――日本郵便事件〈労働法8〉」臨増ジュリスト1544号
河村学「日本郵便（西日本）労契法20条裁判大阪高裁判決について（特集　労契法20条裁判／4つの高裁判決を受けて）」労働法律旬報1938号
神吉知郁子「郵便業務に従事する有期契約社員の待遇格差と労契法20条の解釈――日本郵便事件〈労働判例研究1387〉」ジュリスト1554号
神吉知郁子「有期雇用労働者の登用制度・無期転換と不合理な労働条件格差――科学飼料研究所事件〈労働判例研究1414〉」ジュリスト1568号
神吉知郁子「派遣労働者の均等・均衡待遇規制の法的問題」NBL1163号
神吉知郁子「パート有期法8条の射程をめぐる一考察（特集　パート有期法の課題）」季刊労働法268号
神吉知郁子「労契法20条に関わる近時の裁判例の動向と分析及び今後の労契法20条の解釈論の方向性（前編）（講演）」NIBEN Frontier192号
神吉知郁子「労契法20条に関わる近時の裁判例の動向と分析及び今後の労契法20条の解釈論の方向性（後編）（講演）」NIBEN Frontier193号
北岡大介「日本型「同一労働同一賃金」の行政解釈等と企業実務対応上の現状と課題（特集　パート有期法の課題）」季刊労働法268号
國武英生「派遣労働法制と均衡処遇の課題――「有償労働からの解放」保障の多様化」『労働法制の改革と展望』日本評論社
黒澤有紀子「労契法18条の無期転換が認められた事案〈実例労働審判105〉」中央労働時報1254号
桑島良彰「労働者派遣法40条の6にもとづく雇用契約の成立――日本貨物検数協会（日興サービス）事件〈労働判例の実務的検討3〉」労働法律旬報1989号
桑村裕美子「労働者派遣法40条の6第1項5号の「免れる目的」の有無――ハンプテイ商会ほか1社事件〈労働判例研究1402〉」ジュリスト1562号
桑村裕美子「労働契約法旧20条の不合理性審査と令和2年最高裁5判決〈時の問題〉」法学教室486号
厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課「同一労

働同一賃金の実現に向けた法改正の内容――雇用形態に関わらない公正な待遇の確保について〈法令解説〉」季刊労働法 266 号
古賀修平「雇止めが違法とされた場合の未払い賃金額の算定とその基礎となる労働条件――公益財団法人東京横浜独逸学園事件〈労働判例研究 305〉」法律時報 91 巻 11 号
小西康之「契約社員への手当不支給等に関する労契法 20 条の不合理性判断――日本郵便（大阪）事件〈労働判例研究 1354〉」ジュリスト 1536 号
小西康之「基本給，家族手当，賞与等の取扱いと旧労契法 20 条の不合理性――名古屋自動車学校事件〈労働判例速報〉」ジュリスト 1555 号
小西康之「非正規雇用の待遇に関する裁判例とパート・有期法 8 条・9 条の展望（特集 「同一労働同一賃金」の今後）」ジュリスト 1538 号
小宮文人「アルバイト職員と正職員の賞与等の労働条件の相違が労契法 20 条に違反するとされた事例――大阪医科薬科大学事件〈労働判例研究 307〉」法律時報 91 巻 13 号
小宮文人「偽装請負と労働者派遣法の労働契約申込みみなし制度適用の有無――日本貨物検数協会（日興サービス）事件〈重要労働判例解説〉」季刊労働法 273 号
小宮文人「労働者派遣法の「労働契約申込みみなし」の一考察――40 条の 6 第 1 項 5 号の偽装請負に関する判例を素材として」専修ロージャーナル 17 号
小山敬晴「契約社員への退職金不支給と労契法 20 条違反の成否」新・判例解説 Watch（法学セミナー増刊）28 号
紺屋博昭「有期勤続雇用の郵便配達員らの手当処遇等格差と最高裁による労働契約法旧 20 条の判断枠組みのゆくえ――日本郵便（大阪）事件〈労働判例研究 324〉」法律時報 93 巻 5 号
櫻庭涼子「〔令和 2 年度重要判例解説〕有期契約労働者と無期契約労働者の間の年末年始勤務手当・祝日給・扶養手当に係る相違と労働契約法 20 条違反の成否――日本郵便（大阪）事件」臨増ジュリスト 1557 号
塩見卓也「偽装請負事案における労働者派遣法 40 条の 6 の適用――日本貨物検数協会（日興サービス）事件〈労働・社会保障判例紹介〉」民商法雑誌 157 巻 3 号
島田裕子「(1) 有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が労働契約法 20 条に違反する場合における当該有期契約労働者の労働条件の帰すう (2) 労働契約法 20 条にいう「期間の定めがあることにより」の意義 (3) 労働契約法 20 条にいう「不合理と認められるもの」の意義 (4) 無期契約労働者に対して皆勤手当を支給する一方で有期契約労働者に対してこれを支給しないという労働条件の相違が，労働契約法 20 条にいう不合理と認められるものに当たるとされた事例〈判例批評〉」民商法雑誌 155 巻 2 号
島田陽一・神吉知郁子・野川忍「鼎談・最高裁 5 判決とパート有期法 8 条（特集　最高裁 5 判決とパート有期法 8 条）」季刊労働法 273 号
新谷眞人「企業，裁判所は労働者の無期転換への期待を尊重せよ――日本通運事件二判決を契機として〈判例研究〉」労働法律旬報 1993 号
新谷眞人「無期転換直前の雇止めをどう考えるか――新たなステージに入った有期労働契約法制（特集　無期転換直前の雇止め事件）」労働法律旬報 1968 号
新谷眞人「無期転換ルールの再検討」『労働契約論の再構成――小宮文人先生古稀記念論文集』法律文化社
菅村裕子「旧労働契約法第 20 条に関する最高裁判決と労働組合の取り組み（特集　最高裁 5 判決とパート有期法 8 条）」季刊労働法 273 号
鈴木重也「均等・均衡規定（同一労働同一賃金）への対応――使用者側の立場から（特集　最高裁 5 判決とパート有期法 8 条）」季刊労働法 273 号
鈴木隆「非正規雇用の法的規制の立法政策的課題と展望」労働法律旬報 2002 号
高仲幸雄「使用者側からみたパート・有期法における実務上の課題（特集　パート有期法の課題）」季刊労働法 268 号
高仲幸雄「非常勤講師と専任教員との待遇差（(1) 本棒の額と (2) 賞与・年度末手当・家族手当及び住宅手当の不支給）と労働契約法 20 条違反の有無――学校法人中央学院（非常勤講師）事件〈判例研究〉」労働法令通信 2547 号
高畠淳子「令和 2 年最高裁 5 判決にみられる労働契約法旧 20 条の不合理性判断」民商法雑誌 15 巻 72 号
竹内（奥野）寿「労働者派遣法 40 条の 6 第 1 項 5 号に基づき労働契約の成立を認めた裁判例――東リ事件〈労働判例速報〉」ジュリスト 1566 号
橘大樹「同一労働同一賃金　最高裁 5 判決を読む――大阪医科薬科大学事件，メトロコマース事件，日本郵便（佐賀・東京・大阪）事件〈特別企画〉」ビジネス法務 21 巻 2 号
谷真介「学校法人大阪医科薬科大学事件・大阪高裁判決について（特集　労契法 20 条裁判／4 つの高裁判決を受けて）」労働法律旬報 1938 号
土田道夫「短時間・有期労働法における人事管理の課題と法的課題（特集 「同一労働同一賃金」の今後）」ジュリスト 1538 号
土田道夫「有期・パート労働者の均衡待遇を考える――2020 年最高裁 5 判決／パート・有期法の施行を受けて（特集　最高裁 5 判決とパート有期法 8 条）」季刊労働法 273 号
土田道夫「正社員・契約社員間における賞与・退職金・諸手当格差の不合理性――令和 2 年最高裁 5 判決／パー

ト・有期法8条（講苑）」中央労働時報1281号
土田道夫・城塚健之・白石浩亮・上田達子「正社員と契約社員の待遇相違を考える――最高裁判例を踏まえて（パネルディスカッション）」中央労働時報1281号
道幸哲也「有期雇用の新たな法的課題〈中学・高校生のための労働法入門／仕事とワークルールの知識27〉」季刊教育法201号
土岐将仁「有期契約労働者への退職金不支給と労契法20条の不合理性――メトロコマース事件〈労働判例研究1391〉」ジュリスト1556号
所浩代「有期労働契約者に対する賞与・退職金の不支給とその不合理性判断――メトロコマース事件の最高裁判決の検討〈判例研究／北海道大学労働判例研究会55〉」季刊労働法272号
所浩代「有期労働契約者に対する賞与・退職金の不支給とその不合理性判断――大阪医科薬科大学事件の最高裁判決の検討〈判例研究／北海道大学労働判例研究会55〉」季刊労働法272号
富永晃一「正規・非正規格差是正規制の法的位置付け――比較制度的視点を踏まえて（特集 「同一労働同一賃金」の今後）」ジュリスト1538号
豊川義明「有期契約労働者の賞与等不支給と労働契約法20条適用〈労働・社会保障判例紹介〉」民商法雑誌156巻4号
中澤達「正規労働者と非正規労働者の間の労働条件格差について（2）――労働契約法第20条を中心として」東北学院大学大学院法学研究科法学研究年誌23号
中島崇・村田一広「(1) 有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が労働契約法（平成30年法律第71号による改正前のもの）20条に違反する場合における当該有期契約労働者の労働条件の帰すう（2）労働契約法（平成30年法律第71号による改正前のもの）20条にいう「期間の定めがあることにより」の意義（3）労働契約法（平成30年法律第71号による改正前のもの）20条にいう「不合理と認められるもの」の意義（4）無期契約労働者に対して皆勤手当を支給する一方で有期契約労働者に対してこれを支給しないという労働条件の相違が，労働契約法（平成30年法律第71号による改正前のもの）20条にいう不合理と認められるものに当たるとされた事例〈最高裁判所判例解説／民事関係5〉」法曹時報72巻12号
中島崇・村田一広「1　有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が労働契約法（平成30年法律第71号による改正前のもの）20条に違反する場合における当該有期契約労働者の労働条件の帰すう　2　労働契約法（平成30年法律第71号による改正前のもの）20条にいう「期間の定めがあることにより」の意義　3　労働契約法（平成30年法律第71号による改正前のもの）20条にいう「不合理と認められるもの」の意義　4　無期契約労働者に対して皆勤手当を支給する一方で有期契約労働者に対してこれを支給しないという労働条件の相違が，労働契約法（平成30年法律第71号による改正前のもの）20条にいう不合理と認められるものに当たるとされた事例」最高裁判所判例解説民事篇平成30年度
中野麻美・村上陽子・沼田雅之・榊原嘉明・浜村彰・関根秀一郎・毛塚勝利「ハケンとセイキの均等待遇――賃金破壊へのインパクト（シンポジウム）」労働法律旬報1946号
中村昭太郎「正規職員と臨時職員間の基本給の相違と労働契約法20条――学校法人産業医科大学事件〈判例研究〉」労働法令通信2528号
中山達夫「有期労働契約の無期転換後の労働条件の相違――井関松山製作所事件〈判例研究〉」労働法令通信2544号
棗一郎「労契法20条最高裁5判決の評価と労使への影響――本当に格差是正につながるのか？　新法施行による均等均衡待遇実現の行方（特集　最高裁5判決とパート有期法8条）」季刊労働法273号
沼田雅之「派遣労働者の「同一労働同一賃金」の課題――派遣先均等・均衡方式を中心にして（2018年労働者派遣法の課題（特別企画））」季刊労働法272号
野川忍「有期雇用労働者に対する賞与等不支給措置の不合理性――大阪医科薬科大学事件〈労働判例研究1359〉」ジュリスト1539号
野川忍「同一労働同一賃金をめぐる裁判例の新しい動向（講苑）」中央労働時報1256号
野川忍「労契法旧20条の解釈基準――令和2年最高裁五判決」季刊労働法271号
野川忍・水町勇一郎・北岡大介「パート・有期雇用」『実践・新しい雇用社会と法』有斐閣
橋本陽子「有期契約労働者と無期契約労働者の賃金額の相違の不合理性――井関松山製造所事件〈労働判例速報〉」ジュリスト1537号
橋本陽子「派遣労働」『実践・新しい雇用社会と法』有斐閣
濵畑芳和「複数就業と労働・社会保障の課題――大学非常勤講師の働き方を中心に」『雇用・生活の劣化と労働法・社会保障法――コロナ禍を生き方・働き方の転機に』日本評論社
浜村彰「改正労働者派遣法による派遣労働者の均等・均衡待遇」季刊労働法268号
原昌登「有期契約労働者への退職金不支給等の違法性――メトロコマース事件〈労働判例研究1353〉」ジュリスト1536号
原昌登「無期転換後の有期労働者と労働契約法20条――井関松山製造所事件〈労働判例研究1388〉」ジュリスト1554号
原昌登「継続雇用における定年前後の労働条件の相違と旧

労働契約法 20 条――名古屋自動車学校（再雇用）事件〈労働判例研究 1401〉」ジュリスト 1562 号
日原雪恵「労働契約法 20 条の趣旨及び効果，「期間の定めがあることにより」「不合理と認められるもの」の解釈並びに皆勤手当不支給の不合理性――第一事件（ハマキョウレックス（差戻審）事件）〈最高裁判所民事判例研究 5〉」法学協会雑誌 137 巻 6 号
細川良・沼田雅之・橋本陽子「ワークショップ 6　派遣労働者の「同一労働同一賃金」」日本労働法学会誌 134 号
松井良和「労働者派遣法における労働契約申込みみなし制度の適用と労働者の承諾の有無――日本貨物検数協会（日興サービス）事件〈労働判例研究 327〉」法律時報 93 巻 9 号
松原哲也「平成 30 年労働者派遣法改正について（講苑）」中央労働時報 1260 号
三上安雄「使用者側からみた最高裁 5 判決の意義と課題――企業経営と賃金制度（特集　正規・非正規の不合理な待遇格差とは――5 つの最高裁判決を契機に）」ジュリスト 1555 号
水島郁子「時給制の有期アルバイト職員への賞与不支給と労働契約法 20 条」新・判例解説 Watch（法学セミナー増刊）25 号
水島郁子「有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは，労働契約法 20 条の「その他の事情」として考慮される事情に当たるとした事例〈判例評論 730／最新判例批評 52〉」判例時報 2421 号
水町勇一郎「有期契約労働者（アルバイト職員）への賞与不支給の違法性――大阪医科薬科大学（旧大阪医科大学）事件〈労働判例速報〉」ジュリスト 1530 号
水町勇一郎「不合理性をどう判断するか？――大阪医科薬科大学事件・メトロコマース事件・日本郵便（東京・大阪・佐賀）事件最高裁 5 判決解説〈判例解説〉」労働判例 1228 号
水町勇一郎「有期契約労働者への賞与・退職金の不支給と「正社員人材確保」論――大阪医科薬科大学事件／メトロコマース事件〈労働判例速報〉」ジュリスト 1552 号
水町勇一郎「日本的雇用の迷宮――正規・非正規格差最高裁 5 判決と労使関係」中央労働時報 1270 号
皆川宏之「今後のパート・有期雇用――労契法・パート有期法・高年法の規制と判例を踏まえて（講苑）」中央労働時報 1268 号
皆川宏之「「同一労働同一賃金」と均衡待遇の問題――立法のいきさつ，判例解説（講苑）」中央労働時報 1275 号
水口洋介「労働者側からみたパート・有期雇用労働法の今後の課題（特集　パート有期法の課題）」季刊労働法 268 号
水口洋介「労働者側からみた最高裁 5 判決の意義と課題（特集　正規・非正規の不合理な待遇格差とは――5 つの最高裁判決を契機に）」ジュリスト 1555 号
峰隆之「定年後同一会社で嘱託再雇用された労働者の均衡処遇――日本ビューホテル事件〈労働判例研究 1347〉」ジュリスト 1533 号
宮本雅史「パート・有期法 8 条における不合理性判断枠組みの分析（1）」阪大法学 71 巻 2 号
宮本雅史「パート・有期法 8 条における不合理性判断枠組みの分析（2・完）」阪大法学 71 巻 5 号
向井蘭「最高裁 5 判決，パート・有期法 8 条の意義と課題――使用者側弁護士の立場から（特集　最高裁 5 判決とパート有期法 8 条）」季刊労働法 273 号
村田一広・中島崇「（1）有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることと労働契約法（平成 30 年法律第 71 号による改正前のもの）20 条にいう「その他の事情」（2）有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が労働契約法（平成 30 年法律第 71 号による改正前のもの）20 条にいう不合理と認められるものに当たるか否かについての判断の方法（3）無期契約労働者に対して能率給及び職務給を支給する一方で定年退職後に再雇用された有期契約労働者に対して能率給及び職務給を支給せずに歩合給を支給するという労働条件の相違が，労働契約法（平成 30 年法律第 71 号による改正前のもの）20 条にいう不合理と認められるものに当たらないとされた事例〈最高裁判所判例解説／民事関係 6〉」法曹時報 72 巻 12 号
本久洋一「アルバイト職員と正職員との労働条件の相違の不合理性――大阪医科薬科大学事件〈重要労働判例解説〉」季刊労働法 266 号
森戸英幸「契約社員への退職金不支給の違法性――メトロコマース事件〈労働判例速報〉」ジュリスト 1532 号
森戸英幸「有給病気休暇・扶養手当の不合理性と「相応に継続的な勤務」――日本郵便（東京）事件／同（大阪）事件〈労働判例速報〉」ジュリスト 1553 号
森戸英幸「労働契約法 20 条をめぐる一連の最高裁判例について――正規・非正規の労働条件格差はどこまで許容されるか」月刊監査役 720 号
矢野昌浩「正規職員・臨時職員間の基本給の相違と労契法 20 条違反の成否――産業医科大学事件〈最新判例演習室／労働法〉」法学セミナー 773 号
矢野昌浩「雇用期間設定の趣旨・目的と労契法 19 条 2 号該当性判断――社会福祉法人あらぐさ会事件〈最新裁判例研究／労働法〉」法学セミナー 797 号
山川隆一・安藤至大・神吉知郁子・佐藤博樹「（座談会）「同一労働同一賃金」と人事管理・雇用システムの今後（特集　「同一労働同一賃金」の今後）」ジュリスト 1538 号
山川隆一「旧労契法 20 条をめぐる最高裁 5 判決――正社員とは何か（特集　正規・非正規の不合理な待遇格差とは――5 つの最高裁判決を契機に）」ジュリスト 1555 号
山﨑由紀「有期契約労働者の公正な処遇の実現をめざして

――ハマキョウレックス事件最高裁判決を素材にして」龍谷大学大学院法学研究 22 号
山畑茂之「アルバイト職員と正職員の労働条件相違と労働契約法 20 条違反の有無――大阪医科薬科大学事件〈注目裁判例研究 2020 年後期／労働〉」民事判例（日本評論社）22 号
山本陽大「労働契約法 20 条をめぐる裁判例の理論的到達点」季刊労働法 267 号
山本陽大「労働契約法（旧）20 条をめぐる裁判例の理論的到達点（2）〈神戸労働法研究会 58〉」季刊労働法 274 号
横路俊一「有期労働契約を締結していた労働者の地位確認訴訟において，第 1 審がしんしゃくすべきであった契約期間の満了を原審で指摘することが時機に後れた攻撃防御方法の提出に当たるということはできず，それを理由に上記主張を却下したとしても契約期間の満了をしんしゃくせずに請求の当否を判断できることになるものではないとされた事例――朝日建物管理事件〈判例評釈〉」札幌学院法学 37 巻 2 号
吉田肇「有期労働者に退職金を支給しないことを不合理とした例――メトロコマース事件〈労働・社会保障判例紹介〉」民商法雑誌 155 巻 6 号
萬井隆令「派遣法 40 条の 6 による契約申込みみなしと「偽装請負」――東リ事件・神戸地判令 2・3・13 について〈判例研究〉」労働法律旬報 1958 号
萬井隆令「派遣法 40 条の 6 適用の要件と労働者の「承諾」――全港湾・日検事件〈判例研究〉」労働法律旬報 1970 号
萬井隆令「『労働者派遣法論』の書評に応える」労働法律旬報 1934 号
萬井隆令「派遣法 40 条の 6 適用限定・否定論の批判的検討」労働法律旬報 1957 号
萬井隆令「派遣可能期間制限を回避する違法派遣と黙示の労働契約――マツダ防府工場事件・山口地裁平成 25 年 3 月 13 日判決について〈判例研究〉」龍谷法学 51 巻 4 号
萬井隆令「労働者派遣と「常用代替防止」論」龍谷法学 52 巻 4 号
萬井隆令「論評――高橋賢司「労働者派遣法の法政策と解釈」」立正法学論集 53 巻 2 号
萬井隆令「偽装請負に対する法規制のあり方――翻弄される「労働者供給」概念に関連して」労働法律旬報 1980 号
萬井隆令「二重の偽装請負と労働者派遣法 40 条の 6――竹中工務店事件・大阪地裁宛意見書」労働法律旬報 1997 号
和田肇「有期契約と雇用保障の法政策」『労働法・社会保障法の持続可能性』旬報社

（10）就業規則

淺野高宏「就業規則の新設・変更と固定残業代合意の効力――阪急トラベルサポート（就業規則変更ほか）事件〈重要労働判例解説〉」季刊労働法 267 号
池田悠「〔令和元年度重要判例解説〕登録型派遣労働者（派遣添乗員）に係る就業規則による労働条件変更の効力――阪急トラベルサポート事件〈労働法 7〉」臨増ジュリスト 1544 号
大山盛義「登録型派遣労働者に適用される就業規則の制定及び変更による労働条件変更の有効性――阪急トラベルサポート事件〈労働判例研究 303〉」法律時報 91 巻 9 号
龔敏「就業規則の不利益変更・就業規則変更への個別合意（2）――山梨県民信用組合事件〈労旬 70 周年記念連載企画／最高裁判例法理の再検討 8〉」労働法律旬報 1960 号
龔敏「就業規則による労働条件の不利益変更（2）――山梨県民信用組合事件」『労働法における最高裁判例の再検討（法政大学現代法研究所叢書 48）』旬報社
倉茂尚寛「労働契約法 12 条の「就業規則」の意義」『社会法のなかの自立と連帯――北海道大学社会法研究会 50 周年記念論集』旬報社
高橋賢司「戦前および戦中における就業規則法制の法史的研究――就業規則に関わる法思想と理論の変遷」立正法学論集 53 巻 1 号
仲琦「成果主義・能力主義への変更を伴う就業規則変更の拘束力――トライグループ事件〈労働判例研究 1360〉」ジュリスト 1539 号
土岐将仁「就業規則変更の一部の拘束力の有無――学校法人札幌大学（給与支給内規変更）事件〈労働判例研究 1344〉」ジュリスト 1530 号
沼田雅之「就業規則による労働条件の不利益変更（1）――第四銀行事件（みちのく銀行事件）〈労旬 70 周年記念連載企画／最高裁判例法理の再検討 7〉」労働法律旬報 1968 号
沼田雅之「就業規則による労働条件の不利益変更（1）――第四銀行事件（みちのく銀行事件）」『労働法における最高裁判例の再検討（法政大学現代法研究所叢書 48）』旬報社
浜村彰「就業規則の法的性質――秋北バス事件〈労旬 70 周年記念連載企画／最高裁判例法理の再検討 6〉」労働法律旬報 1957 号
浜村彰「就業規則の法的性質――秋北バス事件」『労働法における最高裁判例の再検討（法政大学現代法研究所叢書 48）』旬報社
原昌登「無期転換した労働者に対する正社員就業規則の適用の有無――ハマキョウレックス（無期契約社員）事件〈労働判例研究 1406〉」ジュリスト 1564 号
本庄淳志「労契法 7 条による契約上の規範形成と制約のあり方」日本労働法学会誌 133 号

松本恵里・土田道夫「就業規則の変更による成果主義賃金制度導入の効力〈同志社大学労働法研究会〉」同志社法学 71 巻 7 号

山下昇「専属的・間欠的に従事する登録派遣添乗員の労働契約と就業規則の変更――阪急トラベルサポート（派遣添乗員・就業規則変更）事件〈最新判例演習室／労働法〉」法学セミナー 774 号

（11）配転・人事

石田眞「労働者のキャリア形成への期待と配転命令権の限界――安藤運輸事件〈判例研究〉」労働法律旬報 1989 号

稲谷信行「転居命令が業務上の必要性を欠くとして無効とされた例――ハンターダグラスジャパン事件〈労働・社会保障判例紹介〉」民商法雑誌 155 巻 6 号

植田達「労働者の原職場復帰に関する使用者の配慮義務と業務命令の相当性〈重要労働判例解説〉」季刊労働法 276 号

呉哲毅「配置転換の内示の法的性質及び不法行為の成否――一般財団法人あんしん財団事件〈労働判例研究 1397〉」ジュリスト 1560 号

岡本舞子「転居を伴う配転の内示の不法行為該当性〈労働判例研究 317〉」法律時報 92 巻 11 号

河村学「大学教員の配転――追手門学院大学（配転）事件〈私立大学における労働問題〉」労働法律旬報 1964 号

神吉知郁子「〔令和元年度重要判例解説〕転居を伴う配置転換の内示と人事権濫用および不法行為の成否――一般財団法人あんしん財団事件〈労働法 5〉」臨増ジュリスト 1544 号

北村賢哲「外科医師についての職種限定合意と配転命令等に対する仮処分命令――地方独立行政法人岡山市立総合医療センター（抗告）事件〈労働判例研究 1365〉」ジュリスト 1542 号

木下潮音・水口洋介・山本圭子「業務命令権の根拠と限界（鼎談）」労働判例 1253 号

國武英生「キャリア形成に対する労働者の期待と配転命令の有効性――安藤運輸事件〈判例研究／北海道大学労働法研究会 56〉」季刊労働法 274 号

小宮文人「独身女性に対する広域転勤命令の不法行為該当性――一般財団法人あんしん財団事件〈重要労働判例解説〉」季刊労働法 268 号

小宮文人「人事権に基づく降格（級）・降給に関する判例を検討する」『労働契約論の再構成――小宮文人先生古稀記念論文集』法律文化社

新谷眞人「出向復帰命令と職務内容の変更の有効性――相鉄ホールディングス事件〈労働判例研究 311〉」法律時報 92 巻 4 号

新谷眞人「転勤による不利益・補論」労働法律旬報 1958 号

瀧澤仁唱「視覚障害悪化による短大准教授に対する職務および研究室変更命令の有効性――学校法人原田学園事件〈労働判例研究 308〉」法律時報 92 巻 1 号

武石恵美子「「適材適所」再考〈労使関係と人事管理の論点 16〉」中央労働時報 1251 号

塚田聡子「能力・経験を活かすことのできない業務への配転命令を無効とした判決――安藤運輸事件」労働法律旬報 1989 号

土田道夫「人事制度」『実践・新しい雇用社会と法』有斐閣

鶴﨑新一郎「視覚障害を有する短大教員に対する職務変更命令及び研究室変更命令の違法性――学校法人原田学園事件〈社会法判例研究 70〉」法政研究 86 巻 1 号

西村純「社員格付け制度の変遷と今後の行方に関する一考察（特集　雇用関係と人材のマネジメントにおける現在地）」日本労働研究雑誌 737 号

長谷川聡「配転――東亜ペイント事件〈労旬 70 周年記念連載企画／最高裁判例法理の再検討 12〉」労働法律旬報 1966 号

長谷川聡「配転――東亜ペイント事件」『労働法における最高裁判例の再検討（法政大学現代法研究所叢書 48）』旬報社

水町勇一郎「能力・経験を活かせない業務への配転命令の権利濫用性――安藤運輸事件〈労働判例速報〉」ジュリスト 1556 号

三井正信「配転法理をめぐる若干の検討」広島法学 45 巻 1 号

宮本光晴「日本の人材マネジメント――過去と未来（特集　雇用関係と人材のマネジメントにおける現在地）」日本労働研究雑誌 737 号

柳澤武「在籍出向解除による職務変更命令の有効性――相鉄ホールディングス事件〈最新判例演習室／労働法〉」法学セミナー 775 号

矢野昌浩「有期雇用労働者に関する勤務地限定合意と配転命令――ジャパンレンタカーほか（配転）事件〈最新判例演習室／労働法〉」法学セミナー 779 号

（12）懲戒

池邊祐子「わいせつ行為を行った地方公務員に対する懲戒処分と裁量権（A 市事件）〈判例研究〉」労働法令通信 2533 号

大山盛義「使用者の懲戒権――関西電力事件〈労旬 70 周年記念連載企画／最高裁判例法理の再検討 11〉」労働法律旬報 1965 号

大山盛義「使用者の懲戒権――関西電力事件」『労働法における最高裁判例の再検討（法政大学現代法研究所叢書 48）』旬報社

小西康之「引抜き等を理由とする懲戒解雇の有効性――福屋不動産販売事件〈労働判例速報〉」ジュリスト 1551 号

小林奈津美「転職勧誘行為等を理由とする懲戒解雇の有効

性――福屋不動産販売事件〈労働判例の実務的検討 5〉」労働法律旬報 1997 号

地神亮佑「うつ病で休職中の懲戒解雇が無効とされた例――学校法人武相学園（高校）事件〈労働・社会保障判例紹介〉」民商法雑誌 155 巻 5 号

庄子浩平「ハラスメント申告に対する内部調査と弁明の機会の付与――辻・本郷税理士法人事件〈北海道大学労働判例研究会 54〉」季刊労働法 271 号

城塚健之「大学教員の懲戒解雇――追手門学院大学（懲戒解雇）事件〈私立大学における労働問題〉」労働法律旬報 1964 号

高井洋輔「内部告発目的の行為等を理由とする懲戒処分の有効性――京都市（児童相談所職員）事件〈労働・社会保障判例紹介〉」民商法雑誌 157 巻 4 号

寺田麻佑「〔令和元年度重要判例解説〕勤務時間中にコンビニエンスストア従業員に対してわいせつな行為等をした市職員に対する懲戒停職処分（6 月）の適法性〈行政法 2〉」臨増ジュリスト 1544 号

徳本広孝「陸上自衛官懲戒免職処分取消等請求事件〈判例セレクト Monthly／行政法〉」法学教室 498 号

中山慈夫「勤務中のわいせつ行為等を理由とする停職 6 月の懲戒処分の是非――加古川市事件〈労働判例研究 1357〉」ジュリスト 1538 号

（13）労働契約の終了

池田悠「民営化に伴って導入された更新上限年齢への到達を理由とする雇止めの適法性――日本郵便（期間雇用社員ら・雇止め）事件〈労働判例研究 310〉」法律時報 92 巻 3 号

池田悠「プロジェクト途上での雇止めの適否と無期労働契約の成否――高知県立大学事件〈労働判例研究 1409〉」ジュリスト 1566 号

石井妙子・君和田伸仁・山本圭子「労働契約の終了をめぐる裁判例と課題（鼎談）」労働判例 1231 号

石田信平「部門廃止に伴う解雇の効力――大乗淑徳学園事件〈重要労働判例解説〉」季刊労働法 268 号

井下顕「無期転換申込権が発生する前の雇止め――博報堂事件（特集　無期転換直前の雇止め事件）」労働法律旬報 1968 号

植田達「無期転換回避目的の雇止めの適法性――公益財団法人グリーントラストうつのみや事件〈労働判例研究 1385〉」ジュリスト 1553 号

植田達「新たな労働条件での再締結申込み拒否を理由とする雇止めの適法性――学校法人河合塾（雇止め）事件〈労働判例研究 1411〉」ジュリスト 1567 号

呉国峰「無期転換申込権発生回避の雇止めに関する判決――公益財団法人グリーントラストうつのみや事件（特集　無期転換直前の雇止め事件）」労働法律旬報 1968 号

大山盛義「学部廃止に伴う大学教員に対する整理解雇の相当性――学校法人奈良学園事件〈重要労働判例解説〉」季刊労働法 273 号

奥田香子「学部廃止を理由とする整理解雇の有効性――大乗淑徳学園事件〈最新判例演習室／労働法〉」法学セミナー 781 号

奥田香子「ユニオン・ショップ協定に基づく雇止めの適法性〈最新裁判例研究／労働法〉」法学セミナー 803 号

香川孝三「学部廃止に伴う人員整理および雇止めの有効性――学校法人奈良学園事件〈労働判例研究 1403〉」ジュリスト 1563 号

加藤新太郎「〔令和 2 年度重要判例解説〕労働者が有期労働契約期間中の解雇の無効を主張して労働契約上の地位の確認等を求めた訴訟で判断すべき事由」臨増ジュリスト 1557 号

神吉知郁子「解雇権濫用と取締役の損害賠償責任――甲総合研究所取締役事件〈労働判例研究 1356〉」ジュリスト 1537 号

神吉知郁子「労働組合の専従職員に対する普通解雇の有効性――全駐留軍労働組合事件〈労働判例研究 1374〉」ジュリスト 1547 号

北岡大介「業務改善指導（PIP）の下での労基法 19 条 1 項及び解雇権濫用法理適用が争われた例〈判例研究〉」労働法令通信 2516 号

北岡大介「コロナ禍における契約中途解雇の「やむを得ない事由」と雇調金――センバ流通（仮処分）事件〈重要労働判例解説〉」季刊労働法 274 号

木下潮音「即戦力となる管理職採用における試用期間満了時の本採用拒否――社会福祉法人どろんこ会事件〈労働判例研究 1398〉」ジュリスト 1560 号

慶谷典之「女性従業員に対し暴力的行動に及ぶ危険性等を理由とする解雇が無効とされた例〈判例〉」労働法令通信 2527 号

慶谷典之「疾病と業務との相当因果関係を認めることができず労基法 19 条 1 項に違反しないとされた例〈判例〉」労働法令通信 2538 号

慶谷典之「29 回更新・継続した契約社員に対する雇止めの効力が否定された例〈判例〉」労働法令通信 2558 号

小西康之「有期労働契約の解雇訴訟における契約期間満了後の取扱い〈労働判例速報〉」ジュリスト 1542 号

小西康之「無期転換申込権発生前の雇止めと無期転換の成立――高知県公立大学法人事件〈労働判例速報〉」ジュリスト 1547 号

小宮文人「解雇の金銭救済立法を考える――不当な雇用終了全般を視野に」『社会法のなかの自立と連帯――北海道大学社会法研究会 50 周年記念論集』旬報社

坂井岳夫「臨時的業務についての人員削減の必要を理由とする雇止め――高知県公立大学法人（第 2）事件〈労働判例研究 328〉」法律時報 93 巻 10 号

櫻庭涼子「就業規則の更新上限年齢に基づく雇止めの可否

――日本郵便（期間雇用社員ら・雇止め）事件〈労働判例研究 1366〉」ジュリスト 1542 号
佐々木亮「学部廃止を理由とする整理解雇――大乗淑徳学園事件（特集　私立大学における労働問題）」労働法律旬報 1964 号
塩見卓也「大学における 65 歳定年と再雇用拒否――学校法人尚美学園（大学専任教員 A／再雇用拒否）事件〈労働・社会保障判例紹介〉」民商法雑誌 155 巻 4 号
島村暁代「定年延長拒否による退職扱いの適法性――同志社大学事件〈労働判例研究 1394〉」ジュリスト 1558 号
新屋敷恵美子「労働者供給契約を前提とした有期雇用契約の更新に対する雇止め法理（労契法 19 条）の適用の可否――国際自動車ほか事件〈判例評論 746／最新判例批評 5〉」判例時報 2473 号
諏訪康雄「退職・解雇とキャリア意識〈キャリア法学への誘い 20〉」季刊労働法 268 号
高橋賢司「人事考課・PIP を理由とした解雇の有効性――ノキアソリューションズ＆ネットワークス事件〈労働判例研究 14〉」労判労働判例 1257 号
高橋賢司「コロナ禍における解雇・雇止め（特集　ウィズ・コロナ時代の労働市場）」日本労働研究雑誌 729 号
竹内（奥野）寿「雇用当初から付されていた 5 年を超えないとの更新上限条項の効力――日本通運事件〈労働判例研究 1413〉」ジュリスト 1568 号
田村浩「能力不足を理由とする解雇と労働契約――中途採用者の労働契約と解雇権濫用法理」龍谷大学大学院法学研究 23 号
樽井直樹「有期労働契約の期間中の解雇〈実例労働審判 99〉」中央労働時報 1248 号
千野博之「無期転換申込権発生前の担当業務移管に伴う雇止めの有効性――バンダイ事件〈判例研究／神戸労働法研究会 57〉」季刊労働法 273 号
土田道夫「解雇の救済規範について（特集　解雇の救済）」日本労働研究雑誌 711 号
土田道夫「ワークショップの概要（ワークショップ 7　解雇規制の在り方を考える――解雇無効ルールと金銭解決ルールの比較）」日本労働法学会誌 133 号
鶴﨑新一郎「大学の学部廃止を理由とする整理解雇とその効力――学校法人大乗淑徳学園（淑徳学園）事件〈社会法判例研究 71〉」法政研究 87 巻 1 号
鶴﨑新一郎「大学の入学生急減を契機とした組織再編に伴う整理解雇及び雇止めの効力――学校法人奈良学園事件〈社会法判例研究 72〉」法政研究 88 巻 1 号
徳田隆裕「方便的解雇撤回を争い，概括的な労働時間の認定を求めた労働審判〈実例労働審判 97〉」中央労働時報 1246 号
戸谷義治「大学教授の再雇用拒否と雇止め法理類推適用の可否――南山大学事件〈労働判例研究 322〉」法律時報 93 巻 3 号
戸谷義治「事業所閉鎖に伴う不更新合意と更新の合理的期待――日本通運事件〈判例研究／北海道大学労働法研究会 58〉」季刊労働法 276 号
戸谷義治「企業の倒産と労働契約の帰趨」『労働契約論の再構成――小宮文人先生古稀記念論文集』法律文化社
中井崇「合意退職・解決金支払いを内容とする審判〈実例労働審判 98〉」中央労働時報 1247 号
中西基「私立大学における学部等の閉鎖にともなう大学教員の整理解雇――学校法人奈良学園事件・奈良地裁判決を中心に」労働法律旬報 1982 号
新村響子「妊娠等と近接した解雇について使用者が異なる解雇理由を主張した事案――シュプリンガー・ジャパン株式会社事件（特集　育児休業制度をめぐる裁判例の動き）」労働法律旬報 1984 号
野田進「無期転換回避目的でなされた有期労働契約更新拒絶についての法理形成――博報堂事件を中心に〈判例研究〉」労働法律旬報 1969 号
野谷聡子「休職期間満了における雇用契約の終了の有効性――日東電工事件〈労働判例の実務的検討 6〉」労働法律旬報 2001 号
橋本陽子「不更新条項と雇止めの違法性――日本通運事件〈労働判例速報〉」ジュリスト 1559 号
橋本美幸「定年間近の整理解雇とその後の定年後再雇用契約の成否――尾崎織マーク事件〈判例研究〉」阪大法学 71 巻 2 号
濱口桂一郎「学部廃止を理由とした大学教授らの整理解雇――学校法人大乗淑徳学園事件〈労働判例研究 1367〉」ジュリスト 1543 号
ハラスメント判例研究会「短期大学部助教の実習助手や学生に対する注意，叱責は，合理的な理由なくされ，執拗かつ行き過ぎたものであるとして，助教の再任を認めなかったことは客観的に合理的な理由があり社会通念上相当であるとして雇用契約の終了が認められた事例――地位確認等請求事件（学校法人日本大学事件）〈ハラスメント判例ファイル 24〉」法律のひろば 72 巻 9 号
原昌登・渡邊絹子・北岡大介「労働契約の終了・退職金・年金」『実践・新しい雇用社会と法』有斐閣
日原雪恵「出産後 1 年を経過しない女性労働者に対する解雇の効力等――社会福祉法人緑友会事件〈労働判例研究 1404〉」ジュリスト 1563 号
平川宏「「雇用調整策としての出向・転籍」をめぐる労働契約と労働組合の役割――鉄鋼業のリストラ策を事例として」『労働契約論の再構成――小宮文人先生古稀記念論文集』法律文化社
編集委員会「解雇の救済（特集　解雇の救済）」日本労働研究雑誌 711 号
細谷越史「労働者の勤務成績不良・能力不足をめぐる解雇法理の再検討――近年の裁判例の展開をふまえて」香川法学 40 巻 3＝4 号

堀口悟郎「大学教員の雇用契約上の権利〈最新判例演習室／憲法〉」法学セミナー780号
前川宙貴「有期労働契約の期間途中解雇が無効とされた例〈労働・社会保障判例紹介〉」民商法雑誌155巻2号
前川宙貴「休職期間満了による退職を有効とした事例〈労働・社会保障判例紹介〉」民商法雑誌156巻2号
松岡太一郎「退職願の退職の意思表示が意志無能力で無効とされた事例〈重要労働判例解説〉」季刊労働法276号
水町勇一郎「65歳定年制における定年延長拒否の違法性の判断――同志社事件〈労働判例速報〉」ジュリスト1548号
水町勇一郎「契約更新限度に基づく無期転換権発生直前の雇止めの違法性――博報堂事件〈労働判例研究1376〉」ジュリスト1548号
本久洋一「試用期間中の解雇について」『労働契約論の再構成――小宮文人先生古稀記念論文集』法律文化社
森戸英幸「大学での学部廃止に伴う整理解雇――大乗淑徳学園事件〈労働判例速報〉」ジュリスト1536号
森戸英幸「定年後再雇用拒否の有効性――南山学園事件〈労働判例研究1373〉」ジュリスト1547号
柳澤武「コロナ禍を理由とする有期労働契約期間中の整理解雇〈最新裁判例研究／労働法〉」法学セミナー799号
矢野昌浩「定年後再雇用の拒否と労働契約法19条2号の類推適用――学校法人南山学園事件〈最新判例演習室／労働法〉」法学セミナー782号
矢野昌浩「5年の更新上限年数の設定に基づく雇止めの可否――博報堂事件〈最新裁判例研究／労働法〉」法学セミナー789号
山下昇「業務上災害に起因する労働能力の低下と解雇の有効性――東京キタイチ事件〈最新裁判例研究／労働法〉」法学セミナー793号
山下昇「仕事を止めるときと辞めるとき（特集　就活と仕事――コロナ時代の労働法）」法学セミナー789号
山本陽大「倒産労働法」『企業法務と労働法』商事法務
横井優太「私立大学教授の定年後の再雇用――学校法人南山学園（南山大学）事件（特集　私立大学における労働問題）」労働法律旬報1964号
横田守弘「〔平成30年度重要判例解説〕起立・斉唱職務命令違反を理由とする再雇用等不合格の適法性〈憲法5〉」臨増ジュリスト1531号
吉田肇「不更新条項の受諾と雇止めの有効性及び無期転換の成立――高知県公立大学法人事件〈労働・社会保障判例紹介〉」民商法雑誌157巻1号

（14）企業組織変動

岡村優希「会社法と労働法1――事業取得型M&A（合併・会社分割・事業譲渡）」『企業法務と労働法』商事法務
新屋敷恵美子「育休から復帰した労働者に対する組織変更を背景とした役職変更等の措置の有効性――アメックス（降格）事件〈労働判例研究329〉」法律時報93巻11号
土田道夫「会社法と労働法2――株式取得型M&A」『企業法務と労働法』商事法務
戸谷義治「保育園運営主体の変更に伴う事業譲渡と雇用契約の帰趨――社会福祉法人佳徳会事件〈判例研究〉」琉大法学101号
中井智子「企業変動に対応する労働法制の可能性」『労働法制の改革と展望』日本評論社
梁閔閔「事業譲渡時に譲受先に採用された譲渡先の職員への試用期間の適用――社会福祉法人佳徳会事件〈労働判例研究1370〉」ジュリスト1545号

（15）内部告発

鎌田耕一「公益通報者保護制度の実効性確保について（ワークショップ1　公益通報者保護制度の実効性確保について）」日本労働法学会誌134号
神田哲也「事業者自ら不正を是正しやすく，安心して通報しやすく――あわせて，行政機関等への通報を行いやすく通報者がより保護されやすい制度へ（公益通報者保護法の一部を改正する法律）〈法令解説〉」時の法令2118号
桑村裕美子「改正公益通報者保護法の労働法学上の論点〈公益通報者保護法改正〉」ジュリスト1552号
中野真「公益通報者保護法改正における労働分野に関わる事項の解説〈法令解説〉」労働判例1227号
畑中祥子「障害者施設内での虐待と通報者保護」白鷗法学26巻1号
日野勝吾「改正公益通報者保護法成立の意義と今後の課題」季刊労働法271号
日野勝吾「労働法から見た改正公益通報者保護法の意義と課題（ワークショップ1　公益通報者保護制度の実効性確保について）」日本労働法学会誌134号

（16）船員法

野川忍「内航船員の働き方改革に向けて――船員労働法制の特質と課題（特集　船員の働き方）」日本労働研究雑誌728号
久宗周二「船員の安全と健康確保（特集　船員の働き方）」日本労働研究雑誌728号
南健悟「船員の働き方改革と船員関連法改正――労働時間と良好な海上労働環境の保持に向けた取り組みを中心に」季刊労働法273号
南健悟「海上労働契約の構造」『労働契約論の再構成――小宮文人先生古稀記念論文集』法律文化社

4　集団的労働関係法

（1）総論・労働組合・労働者代表

植村新「非正規雇用と労働条件の集団的規律（大シンポジ

ウム　労働関係の変容と集団的労使関係法理の再構築)」日本労働法学会誌 134 号
緒方桂子「仕事と法　会社と交渉する――労働組合について（特集　就活と仕事――コロナ時代の労働法)」法学セミナー 789 号
岡村優希「AI 技術と集団的労働法上の課題――集団的利益調整の位置付けと不当労働行為制度の解釈に着目して（特集　AI と労働法)」季刊労働法 275 号
川口美貴「労働組合の要件と加入の有無とチェック・オフの効力――アートコーポレーションほか事件〈労働・社会保障判例紹介〉」民商法雑誌 157 巻 5 号
神田達哉「観光産業における労使関係・課題（特集　観光産業の雇用と労働)」日本労働研究雑誌 708 号
菊池進／藤木茂／イ・ヨンチョル／藤木貴史／毛塚勝利／小谷野毅／竹信三恵子／位田浩／勝島一博「企業のコンプライアンスと産業別労働組合の役割（シンポジウム)」労働法律旬報 1948 号
國武英生「就業形態の多様化と労働者代表のあり方をめぐる現状と課題」『社会法のなかの自立と連帯――北海道大学社会法研究会 50 周年記念論集』旬報社
後藤嘉代「調査からみる組合員の多様化〈労使関係と人事管理の論点 18〉」中央労働時報 1255 号
小林大祐「労働組合による組合員の賃金支払猶予とその放棄〈労働判例研究 8〉」労働判例 1215 号
小宮文人「産別労組からの集団脱退をめぐる組合財産の帰属と除名処分の不法行為責任――谷川電機製作所労組事件〈判例研究〉」労働法律旬報 1997 号
菅野和夫「法規制と労使自治の Rebalancing（特集　働き方改革シリーズ（3)「その他の実行計画」)」日本労働研究雑誌 706 号
菅野和夫「働き方改革と労使関係（講苑)」中央労働時報 1256 号
津田直則・木下武男・鈴木和幸・飯島信吾「資本主義社会を超える経済体制と実現の戦略――「関生」運動を基礎に――生コン関連業種別ユニオン・連続講座第 3 回」労働法律旬報 1933 号
道幸哲也「どうなる労働組合法〈中学・高校生のための労働法入門 33〉」季刊教育法 207 号
道幸哲也「従業員代表制の常設化と労働組合機能（上)」季刊労働法 272 号
道幸哲也「従業員代表制の常設化と労働組合機能（下)」季刊労働法 273 号
道幸哲也「労働組合法の見直し」『社会法のなかの自立と連帯――北海道大学社会法研究会 50 周年記念論集』旬報社
仁田道夫「労使関係（特集　平成の労働市場)」日本労働研究雑誌 717 号
仁田道夫「京浜小唄〈戦後労使関係史余滴 20〉」中央労働時報 1265 号
野川忍「今後の労使関係」『実践・新しい雇用社会と法』有斐閣
濱口桂一郎「労働組合の資格審査――グランディア事件〈評論・労使関係法 110〉」中央労働時報 1276 号
早津裕貴「長期間にわたる組合事務所の無償貸与と使用者による明渡請求――ヤマト交通（組合事務所明渡請求）事件〈労働判例研究 320〉」法律時報 93 巻 1 号
春田吉備彦「組織変更時の労働組合による除名処分に係る労働組合代表者に対する損害賠償責任と組合財産の帰属――谷川電機製作所労組ほか事件〈労働判例研究 333〉」法律時報 94 巻 2 号
松井有美「合同労組の意義と組織的特徴から生じる労組法上の課題（1)」阪大法学 69 巻 5 号
松井有美「合同労組の意義と組織的特徴から生じる労組法上の課題（2・完)」阪大法学 69 巻 6 号
松井有美「法適合組合と「使用者」概念（1)」阪大法学 71 巻 1 号
松井有美「法適合組合と「使用者」概念（2・完)」阪大法学 71 巻 2 号
松浦民恵「ダイバーシティのもとでの集団的労使コミュニケーション――少数派による「集団的発言」機能に注目して〈自由論題セッション〉」日本労働研究雑誌 727 号
丸山亜子「〔令和元年度重要判例解説〕使用者と労働組合との間でされた組合員の賃金請求権の放棄の合意と組合員への効果帰属――平尾事件〈労働法 11〉」臨増ジュリスト 1544 号
三井正信「労働組合をめぐる法律問題――役立つ身近な雇用の法律問題（3)」広島法学 43 巻 1 号
三井正信「労働組合の職場代表機能に関する法理論的検討（1)」広島法学 45 巻 3 号
三笘裕・坂口将馬「労働組合と使用者との間の合意により当該労働組合に所属する労働者の賃金債権が放棄されたということはできないとされた事例〈最新判例アンテナ 21〉」ビジネス法務 20 巻 1 号
皆川宏之「従業員代表制の構築に向けて――「働き方改革」を踏まえて」『労働法制の改革と展望』日本評論社
山本陽大「労働関係の変容と労働組合法理（大シンポジウム　労働関係の変容と集団的労使関係法理の再構築)」日本労働法学会誌 134 号
萬井隆令「労働組合による労働者供給事業の法理――職安法制定～45 条廃止論～「供給・派遣」，そして立法論」龍谷法学 52 巻 3 号
劉子安「チェック・オフの実施における組合員の個別的同意の要否――アートコーポレーション事件〈判例研究／神戸労働法研究会 59〉」季刊労働法 275 号
和田肇「多様な労働者代表組織による「自営業者」の包摂」労働法律旬報 1996 号
渡辺章「戦後労使関係法理の基点を探る――昭和 24 年労働組合法案の審議に際し行われた公聴会での「学識経験

者」の公述の意義」専修ロージャーナル 15 号
渡辺章「戦前期最後の労働組合法案の審議を検証する」専修ロージャーナル 17 号

（2）団体交渉
唐津博「労使自治・小論――集団的自治としての労使自治」『社会法のなかの自立と連帯――北海道大学社会法研究会 50 周年記念論集』旬報社
木村義和「コンビニの問題を適切に解決する仕組みとしての加盟店と本部の団体交渉を目指して――企業と金融サービスに関するオーストラリア連邦議会合同委員会「フランチャイジング行為規則の運用と効果に関する調査報告書（2019 年）」を参考に」愛知大学法学部法経論集 220 号
榊原嘉明「団体交渉権論の構成のための素描」法律論叢 93 巻 4＝5 号
鈴木力「高度成長期における港湾産業の産業別交渉制度の成立要因――港運業労使の産業別組織への結集と流通革新をめぐる争議の分析を中心に」大原社会問題研究所雑誌 736 号
道幸哲也「覆水盆に返らず――団交権保障三題噺」季刊労働法 275 号
道幸哲也「団交権「保障」の基本問題――「救済」から「促進」へ」『労働法理論の探究』日本評論社
仁田道夫「団体交渉権について〈戦後労使関係史余滴 18〉」中央労働時報 1261 号
仁田道夫「団体交渉権について（2）〈戦後労使関係史余滴 21〉」中央労働時報 1267 号
濱口桂一郎「フリーランスと団体交渉（特集　新しいフリーランス保護を考える）」季刊労働法 272 号

（3）労働協約
池邊祐子「労働協約における賃金債権の放棄及び賃金支払猶予の効力等〈判例研究〉」労働法令通信 2550 号
石井妙子「労働協約・労使合意による賃金の支払猶予と債権放棄――平尾事件〈注目裁判例研究 2019 年後期／労働〉」民事判例（日本評論社）20 号
石井保雄「翻刻（活字化）／沼田稲次郎「労働協約理論史の一齣」1939（昭和 14）年 1 月 8 日擱筆」獨協法学 115 号
岩出誠「労使の債権放棄合意と弁済期延期等の労働協約の効力――平尾事件〈労働判例研究 1361〉」ジュリスト 1540 号
勝亦啓文「賃金債権を放棄する旨の労働協約の規範的効力――平尾事件〈労働判例研究 315〉」法律時報 92 巻 9 号
桑村裕美子「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〈時論〉」ジュリスト 1567 号
土岐将仁「労使合意による賃金債権の放棄と労働協約による賃金債権の支払猶予の可否――平尾事件・最判平成 31・4・25 労判 1208 号 5 頁」日本労働法学会誌 133 号
野川忍「規範的効力法理の再検討――平尾事件最高裁判決を契機として」季刊労働法 268 号
水島郁子「〔令和 2 年度重要判例解説〕勤続手当の支給額を凍結する旨の職員給与規程の改訂および労働協約締結の効力等――近畿大学事件」臨増ジュリスト 1557 号
三井正信「ユニオン・ショップ再考（1）」広島法学 43 巻 3 号
三井正信「ユニオン・ショップ再考（2・完）」広島法学 43 巻 4 号

（4）争議・団体行動
安熙卓「日本の労働争議と紛争解決システム」九州産業大学商経論叢 59 巻 3 号
榊原嘉明「産業別・職業別労働組合による統一的な団体行動と刑事免責――連帯ユニオン関西生コン支部（刑事・大阪二次）事件・大阪地裁判決〈判例研究〉」労働法律旬報 1977 号
武井寛「ビラ貼り――国鉄札幌運転区事件」『労働法における最高裁判例の再検討（法政大学現代法研究所叢書 48）』旬報社
地神亮佑「労働関係の変容と組合活動の法理――労働組合による情報宣伝活動を中心に（大シンポジウム　労働関係の変容と集団的労使関係法理の再構築）」日本労働法学会誌 134 号
道幸哲也「団体行動権を支える法理」季刊労働法 269 号
道幸哲也「目的実現型争議の正当性――関西外国語大学事件〈労働判例研究 330〉」法律時報 93 巻 12 号
中山慈夫「組合の要求を自力執行の形で実現する目的に出た指名ストの正当性――学校法人関西外国語大学事件〈労働判例研究 1407〉」ジュリスト 1565 号
名古道功「言論を用いた組合活動の正当性――連合ユニオン東京 V 社ユニオンほか事件〈労働判例研究 301〉」法律時報 91 巻 6 号
西村健「「病院スト」と医療従事者の賃金」大原社会問題研究所雑誌 750 号
仁田道夫「三池争議異聞（1）〈戦後労使関係史余滴 13〉」中央労働時報 1243 号
仁田道夫「三池争議異聞（2）〈戦後労使関係史余滴 14〉」中央労働時報 1247 号
仁田道夫「三池争議異聞（3）〈戦後労使関係史余滴 15〉」中央労働時報 1249 号
仁田道夫「三池争議異聞（4）〈戦後労使関係史余滴 16〉」中央労働時報 1251 号
仁田道夫「三池争議異聞（5）〈戦後労使関係史余滴 17〉」中央労働時報 1253 号
藤木貴史「労務の一部不提供型の争議行為の正当性の検討

――関西外国語大学事件〈指名ストの正当性／関西外国語大学事件を受けて〉」労働法律旬報 1987 号
藤木貴史「ピケッティング――御國ハイヤー事件〈労旬 70 周年記念連載企画／最高裁判例法理の再検討 18〉」労働法律旬報 1995 号
藤木貴史「ピケッティング――御國ハイヤー事件」『労働法における最高裁判例の再検討（法政大学現代法研究所叢書 48)』旬報社
吉田美喜夫・申惠丰・竹信三恵子・海渡雄一「「関西生コン事件」を考える（シンポジウム)」労働法律旬報 1963 号
渡辺章「労働争議とその調整に関する法理および法政策の基点を探る――昭和 24 年労働組合法および労働関係調整法の一部改正法案の審議に際し行われた公聴会での労使団体代表者の公述をとおして」専修ロージャーナル 16 号

(5) 労働委員会
道幸哲也「労働委員会制度の直面する課題（特集　労働者を守る公的機関のいま)」日本労働研究雑誌 731 号
仁田道夫「中央労働委員会の歴史――戦後期の争議調整を中心に（講苑)」中央労働時報 1278 号
水町勇一郎「団交応諾命令と労働委員会の裁量――山形県・県労委（国立大学法人山形大学）事件〈労働判例速報〉」ジュリスト 1561 号
山川隆一「労働紛争の解決と労働委員会の役割（講苑)」中央労働時報 1274 号
山川和義「団交応諾命令と労働委員会の裁量権の逸脱――山形県・県労委（国立大学法人山形大学）事件〈評論・労使関係法 113〉」中央労働時報 1282 号
山下昇「団交の目的と合意達成が不可能な団交を強いる救済命令――山形県・県労委（国立大学法人山形大学）事件〈最新裁判例研究／労働法〉」法学セミナー 801 号
山本圭子「社会福祉法人札幌明啓院（北海道労委・緊急命令）事件（付　緊急命令申立書･命令）〈緊急命令解説〉」労働判例 1207 号

(6) 不当労働行為
有田謙司「団交拒否の不当労働行為と使用者性の判断――国・中労委（国際基督教大学）事件〈労働判例研究 326〉」法律時報 93 巻 8 号
岩永昌晃「親子会社類型における団体交渉上の使用者（大シンポジウム　労働関係の変容と集団的労使関係法理の再構築)」日本労働法学会誌 134 号
大内伸哉「会社は，業務委託契約関係にある代理店の従業員との関係で，労組法上の使用者と認められるか〈評論・労使関係法 106〉」中央労働時報 1266 号
荻野文則「会社分割に伴う労組法上の使用者性の承継について――モリタ外 1 社事件，阪急交通社事件，昭和ゴム外 2 社事件を題材として」中央労働時報 1249 号
北岡大介「ビラ配布に対する職員の対応と支配介入――文際学園事件〈判例研究〉」労働法令通信 2556 号
木南直之「〔令和元年度重要判例解説〕基本的要求事項に付随する事項に関する団体交渉打切りと不当労働行為の成否――日本郵便事件〈労働法 10〉」臨増ジュリスト 1544 号
國武英生「保安警備員の解雇に関する団交申入れと警備先法人の労組法上の「使用者」性――国際基督教大学事件〈評論・労使関係法 112〉」中央労働時報 1280 号
慶谷典之「パワーハラスメントに対する謝罪の要求に係る団体交渉に応じなかったことが労組法 7 条 2 号に違反しないとされた例」労働法令通信 2515 号
小山敬晴「チェック・オフ――済生会中央病院事件〈労旬 70 周年記念連載企画／最高裁判例法理の再検討 15〉」労働法律旬報 1967 号
小山敬晴「チェック・オフ――エッソ石油事件〈労旬 70 周年記念連載企画／最高裁判例法理の再検討 15〉」労働法律旬報 1967 号
小山敬晴「チェック・オフ――エッソ石油事件，済生会中央病院事件」『労働法における最高裁判例の再検討（法政大学現代法研究所叢書 48)』旬報社
櫻庭涼子「使用者が書面提示した団交の開催条件に労働組合が応じないことを理由として団体交渉が開催されない場合の不当労働行為の成否――アート警備事件〈評論・労使関係法 108〉」中央労働時報 1270 号
篠原信貴「時間外労働に関する差別的扱いと継続する行為近畿道路資材事件〈評論・労使関係法 109〉」中央労働時報 1274 号
島田陽一「労働条件が著しく低下する再雇用契約の締結及び組合役員に対する配転命令と不当労働行為の成否――テーエス運輸事件〈評論・労使関係法 102〉」中央労働時報 1256 号
高畑桂花「雇止め（有期労働契約の更新拒否）による労組法 7 条 1 号の不当労働行為の判断枠組みのあり方――労契法 19 条（解雇権濫用法理の類推適用）との関係を中心に」中央労働時報 1252 号
土田道夫・武内匡「個別労働紛争を内容とする団体交渉拒否事件における不当労働行為審査手続上の課題」季刊労働法 268 号
道幸哲也「パワハラ謝罪をめぐる誠実団交――日本郵便晴海郵便局事件〈労働判例研究 312〉」法律時報 92 巻 5 号
道幸哲也「「継続する行為」法理の見直し――株式会社明治事件（東京地判平 30・11・29）をふまえて」労働法律旬報 1941 号
道幸哲也「組合脱退勧奨行為及びチェック・オフの一方的停止の支配介入性――クレヨン事件〈評論・労使関係法 114〉」中央労働時報 1284 号
道幸哲也「不当労働行為意思の論じ方」季刊労働法 276 号

土岐将仁「卒業式出席不許可と市議会における部長発言の不当労働行為該当性――高槻市事件〈評論・労使関係法 99〉」中央労働時報 1250 号

徳住堅治「労組法 7 条の使用者概念をめぐる中労委との論争――「昭和 HD 事件」東京地裁での論争経過」労働法律旬報 1986 号

所浩代「子会社従業員の労働条件に関する団交と親会社の労組法 7 条の使用者性〈評論・労使関係法 104〉」中央労働時報 1264 号

富永晃一「構内下請企業の雇用する労働組合員に対する元請企業の労働組合法 7 条の使用者性〈評論・労使関係法 101〉」中央労働時報 1254 号

富永晃一「構内請負の派遣切替に伴う下請労働者の新規採用における派遣元事業主の労組法 7 条の使用者性，採用拒否の不当労働行為該当性――東リ・シグマテック事件〈評論・労使関係法 111〉」中央労働時報 1278 号

戸谷義治「私傷病労働者の雇止め及び上司からのパワハラ発言に対する謝罪要求に関する団体交渉拒否の成否〈評論・労使関係法 105〉」中央労働時報 1265 号

名古道功「使用者の言論の自由と不当労働行為の成否――国立大学法人福岡教育大学事件〈評論・労使関係法 97〉」中央労働時報 1246 号

長谷川聡「職場における組合活動及び団交拒否の正当性判断における施設管理権の位置づけ――国・中労委（大乗淑徳学園（淑徳大学））事件〈評論・労使関係法 103〉」中央労働時報 1262 号

早川智津子「労働組合員（外国人労働者）との有期労働契約の更新拒否の不当労働行為該当性――高槻市事件〈評論・労使関係法 107〉」中央労働時報 1268 号

冨士原志奈「支配介入の成否における不当労働行為意思について」中央労働時報 1257 号

ベロスルドヴァ・オリガ「団体交渉義務違反の判断視角――合意達成可能性模索義務の提言」季刊労働法 274 号

宮里邦雄「チェック・オフ廃止の支配介入該当性――国・中労委（大阪市〔チェック・オフ〕）事件〈労働判例研究 1364〉」ジュリスト 1541 号

武藤伸吾「不利益取扱い事件における不当労働行為意思の判断手法について――最近の取消訴訟判決の分析から」中央労働時報 1263 号

武藤伸吾「支配介入の成否における不当労働行為意思の位置づけについて」中央労働時報 1279 号

本久洋一「会社分割に伴う派遣先の労組法上の使用者性の承継――朝日放送グループホールディングス外 1 社事件〈重要労働判例解説〉」季刊労働法 271 号

山本陽大「地方公共団体によるチェック・オフ廃止通告の支配介入該当性――国・中労委（大阪市（チェック・オフ））事件〈判例研究／神戸労働法研究会 50〉」季刊労働法 266 号

山本陽大「集団的労働関係における使用者――朝日放送事件〈労旬 70 周年記念連載企画／最高裁判例法理の再検討 3〉」労働法律旬報 1954 号

山本陽大「集団的労働関係における使用者――朝日放送事件」『労働法における最高裁判例の再検討（法政大学現代法研究所叢書 48）』旬報社

山本圭子「会社分割に伴う派遣契約打切りと団交拒否の不当労働行為該当性――朝日放送グループホールディングスほか 1 社事件（大阪府労委令 2・2・3 命令）の検討〈労委命令解説〉」労働判例 1221 号

萬井隆令「労働条件対等決定の原則と純粋持株会社の労組法上の「使用者」性――昭和ホールディングス事件〈判例研究〉」労働法律旬報 1986 号

5　官公労働

安達哲朗「国家公務員の定年の引上げについて――定年の段階引上げ，役職定年制の導入，60 歳に達した職員の給与，高齢期における多様な職業生活設計の支援（国家公務員法等の一部を改正する法律）〈法令解説〉」時の法令 2135 号

安藤知子「教員研修の現状と今後の職能開発の在り方（特集　教員の職場環境）」日本労働研究雑誌 730 号

岩月真也「教員の人事考課に基づく昇給制度の運用と改定――ある自治体の労使交渉に着目して（特集　教員の職場環境）」日本労働研究雑誌 730 号

上田真理「非正規公務員と社会保障法」東洋法学 63 巻 3 号

鵜養幸雄「公務労働における制度と実務のはざま――地方公務員という労働者（特集 2　変わる公務労働とその課題）」季刊労働法 269 号

大石夏樹「超過勤務手当に係る予算及び決算の推移――今後の予算措置の在り方も含めて」立法と調査 441 号

大内裕和「教員の過剰労働の現状と今後の課題（特集　教員の職場環境）」日本労働研究雑誌 730 号

奥忠憲「国家公務員給与改定・臨時特例法の合憲性と人事院勧告〈判例研究〉」法学論叢 185 巻 1 号

上林陽治「欺瞞の会計年度任用職員制度と間接差別の温存（特集 2　変わる公務労働とその課題）」季刊労働法 269 号

河野奈月「〔令和元年度重要判例解説〕市交通局職員のひげを規制する身だしなみ基準の適法性・人事評価の適法性――大阪市（旧交通局職員ら）事件〈労働法 2〉」臨増ジュリスト 1544 号

紺屋博昭「〔令和元年度重要判例解説〕地方公務員がコンビニ店員に対して行ったセクハラ行為を理由とする停職処分の適法性――A 市事件〈労働法 6〉」臨増ジュリスト 1544 号

迫田宏治「同一労働同一賃金原則の適用関係を中心とする非正規公務員の処遇改善に関する考察」『社会法のなかの自立と連帯――北海道大学社会法研究会 50 周年記念

論集』旬報社
嶋﨑量「公立学校教員・残業代判決の問題点――さいたま地裁判決（令3・10・1）を受けて〈特集　教員残業代請求事件さいたま地裁判決を受けて〉」労働法律旬報2001号
清水敏「地公法と労基法上の労使協定――教育職員への一年単位の変形労働時間制導入を契機に」自治総研497号
高橋哲「教職員の『多忙化』をめぐる法的問題――給特法の法構造問題を中心に（特集　教員の多忙化問題――働き方改革のゆくえ）」法学セミナー773号
高橋哲「公立学校教員の労働時間概念――労働基準法を潜脱する改正給特法の問題（特集　教員の職場環境）」日本労働研究雑誌730号
高橋正人「〔平成30年度重要判例解説〕国歌斉唱命令違反を理由とする再任用等拒否の適法性〈行政法4〉」臨増ジュリスト1531号
町支大祐・辻和洋・中原淳・柳澤尚利「組織開発による教員の長時間労働是正の取り組み――校長研修におけるチェンジエージェントの育成を通じて（特集　教員の職場環境）」日本労働研究雑誌730号
戸谷雅治「行政措置要求の対象としての管理運営事項――三木市公平委員会事件〈重要労働判例解説〉」季刊労働法269号
戸谷雅治「身だしなみ基準に基づく指導及び人事考課に関する損害賠償請求――大阪市（旧交通局職員ら）事件〈重要労働判例解説〉」季刊労働法275号
豊川義明・城塚健之・谷真介・冨田真平「公務員組合の組合事務所をめぐる団交権――大阪市（団交拒否）事件・大阪地判令3・7・29について」労働法律旬報1996号
濱口桂一郎「職階制――ジョブ型公務員制度の挑戦と挫折〈労働法の立法学57〉」季刊労働法268号
早津裕貴「労働基本権の制限――名古屋中郵事件〈労旬70周年記念連載企画／最高裁判例法理の再検討4〉」労働法律旬報1955号
早津裕貴「公務部門における「正規」・「非正規」間の均等・均衡処遇の法的実現の在り方に関する検討（特集2変わる公務労働とその課題）」季刊労働法269号
早津裕貴「労働基本権の制限――名古屋中郵事件」『労働法における最高裁判例の再検討（法政大学現代法研究所叢書48）』旬報社
早津裕貴「「非正規」公務員と社会保障制度」『労働法・社会保障法の持続可能性』旬報社
弘中章「公共部門における「委託型就業者」に関する一考察」日本労働法学会誌134号
藤川伸治「中教審「学校における働き方改革特別部会」答申まとまる――答申の批判検討と今後の課題」労働法律旬報1934号
前浦穂高・古谷眞介「地方自治体における非正規労働者の「準内部化」――福祉関係職場の事例〈自由論題セッション／人的資源管理分科会〉」日本労働研究雑誌739号
三澤昌樹・山口やよい・オニール原田芽・木下武男・後藤道夫「図書館非常勤司書のストライキ闘争に学ぶ（前半）〈業種別職種別ユニオン運動研究会14〉」労働法律旬報1945号
村田忠夫・中村由美子・松岡要・原田仁希・後藤道夫「図書館非常勤司書のストライキ闘争に学ぶ（後半）〈業種別職種別ユニオン運動研究会15〉」労働法律旬報1946号
横山浩之「国歌斉唱命令違反を理由とする再任用許否の適法性――東京都（君が代・再任用不合格等）事件〈労働判例研究306〉」法律時報91巻12号
萬井隆令「公立校教員の超勤手当不払いと給特法――埼玉県（超過勤務手当）事件〈特集　教員残業代請求事件さいたま地裁判決を受けて〉」労働法律旬報2001号
萬井隆令「中教審『答申』をどう読むか――「労働」の意義の分析を欠く，“底の抜けた樽”（特集　教員の多忙化問題――働き方改革のゆくえ）」法学セミナー773号
萬井隆令「公立学校教員の労働時間制と「労働」の意義――教員の「働き方改革」論議の在り方批判を兼ねて」龍谷法学52巻1号
渡邊賢「統治機構問題としての公務員の労働基本権・覚書」『社会法のなかの自立と連帯――北海道大学社会法研究会50周年記念論集』旬報社

6　紛争処理

淺野高宏「労働審判手続による労働紛争解決のパラダイムシフトと今後の課題（特集　労働者を守る公的機関のいま）」日本労働研究雑誌731号
精松晴子「適正迅速な労働紛争解決に向けて――司法の視点から（講苑）」中央労働時報1247号
笠井正俊「民間ADR制度との対比での個別労働紛争あっせん制度〈労働委員会の窓から〉」中央労働時報1262号
加藤正佳「労働審判における審判内容の限界と口外禁止義務――国（口外禁止条項）事件〈判例研究／北海道大学労働法研究会57〉」季刊労働法275号
竹内（奥野）寿「口外禁止条項付き労働審判の労働審判法20条1項，2項違反性及び国賠責任――労働審判（口外禁止条項）事件〈労働判例速報〉」ジュリスト1558号
豊川義明「裁判所・労働委員会手続きと権利運動――法の正義の実現のために」労働法律旬報1995号
花村俊広「労働局あっせんにおけるあっせん委員の業務プロセスに関する研究（1）――パワーハラスメント事件を題材としたインタビュー調査を通して」阪大法学70巻5号
花村俊広「労働局あっせんにおけるあっせん委員の業務プロセスに関する研究（2・完）――パワーハラスメント事件を題材としたインタビュー調査を通して」阪大法学

70巻6号
濱口桂一郎「労働審判における口外禁止条項の違法性と国家賠償責任――国（口外禁止条項）事件〈労働判例研究1405〉」ジュリスト1564号
宮崎由佳「男女雇用機会均等法に基づく紛争解決制度の現状と課題（ワークショップ3　性差別禁止の実効性確保）」日本労働法学会誌134号
村田毅之「社労士会労働紛争解決センターにおける個別的労使紛争処理――民間型労働関係ADRの成功例」松山大学論集31巻7号
村田毅之「個別的労使紛争処理制度選択に際しての視点となる制度の特徴に関する一考察」松山大学論集32巻特別号
村田毅之「日本の労使紛争処理制度の再構築案」法律論叢93巻4＝5号
村田毅之「紛争調整委員会による個別労働紛争のあっせんの現状と課題（特集　労働者を守る公的機関のいま）」日本労働研究雑誌731号
和田一郎「労働審判における口外禁止条項の適法性〈注目裁判例研究2021年前期／労働〉」民事判例（日本評論社）23号

7　外国法・比較法・国際法

(1) 国際機関

相澤美智子「ILO「労働は商品ではない」原則の意義――『資本論』に即した考察」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社
秋山公平「自由貿易体制と労働基準の確保（下）」国際商事法務47巻4号
吾郷眞一「基調講演　ILOと日本〈第32回国際労働問題シンポジウム／ILO（国際労働機関）と日本――100年の歴史と仕事の未来〉」大原社会問題研究所雑誌743＝744号
石井聡「ILO第1号条約と労働時間問題〈第32回国際労働問題シンポジウム／ILO（国際労働機関）と日本――100年の歴史と仕事の未来〉」大原社会問題研究所雑誌743＝744号
井上久美枝「ILO条約第190号「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する条約」の意義（特集　新しいハラスメント規制の論点）」季刊労働法268号
今井雅子「欧州評議会における女性に対する暴力への取組み――イスタンブール条約」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社
江阪正己「「2019年，暴力とハラスメント条約」「勧告」とワークライフバランス――雇用管理上の措置義務としての意識向上論を超えて」志学館法学22号
榎一江「国際労働会議代表問題と大原社会問題研究所〈第32回国際労働問題シンポジウム／ILO（国際労働機関）と日本――100年の歴史と仕事の未来〉」大原社会問題研究所雑誌743＝744号
戎居皆和「個別的労働・雇用関係法の実現方法におけるILOの役割と展望（特集　ILO100周年・その役割と展望）」季刊労働法267号
遠藤公嗣「ILO100号条約第3条の成立――1951年同一報酬委員会の審議（上）」季刊労働法275号
遠藤公嗣「ILO100号条約第3条の成立――1951年同一報酬委員会の審議（下）」季刊労働法276号
大塚実「刑事施設職員に対する団結権否認を問う――ILO87号条約（結社の自由及び団結権の保護）の適用に関わって（特集2　変わる公務労働とその課題）」季刊労働法269号
近江美保「「女性の権利」と女性差別撤廃条約――平等の保障と女性に対する暴力」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社
大村恵実「未批准条約の意義と可能性――中核的労働基準の111号条約を例に（特集　ILO100周年・その役割と展望）」季刊労働法267号
亀岡秀人「ILOのHuman Centered Approach（人間中心アプローチ）とプラットフォームワーク――プラットフォーム経済のディーセント・ワーク実現のために（2クラウドワークの比較法研究――各国の最新の動向）」『クラウドワークの進展と社会法の近未来（法政大学現代法研究所叢書47）』労働開発研究会
笹沼朋子「労働の世界における暴力とハラスメントに関する国際基準の策定について」愛媛法学会雑誌45巻1＝2号
笹沼朋子「「労働の世界における暴力とハラスメント」が問いかけるもの」愛媛法学会雑誌46巻1＝2号
鈴木宏昌「非典型雇用とILO（特集　ILO100周年・その役割と展望）」季刊労働法267号
田口晶子「未批准条約の効果――日本労働法に与えた影響（特集　ILO100周年・その役割と展望）」季刊労働法267号
野口好恵「使用者は何処に？（特集　ILO100周年・その役割と展望）」季刊労働法267号
濱田太郎「EU韓国FTAにもとづく専門家パネル報告書の概要と意義――基本的ILO条約の普遍化と日本に対する示唆」労働法律旬報1995号
林陽子「女性差別撤廃条約成立40周年」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社
宮﨑伸光「ILO「公共緊急サービスにおけるディーセント・ワークに関するガイドライン」」法学志林117巻2号

(2) 米国

池田悠「企業倒産手続における労働者の引留め――米国連

邦倒産法における Key Employee Retention Plans の規制を参考に」『社会法のなかの自立と連帯——北海道大学社会法研究会 50 周年記念論集』旬報社
石田京子「弁護士の行為規範としての性差別の禁止——ABA 弁護士職務模範規則におけるハラスメント等禁止規定の導入に関する覚書」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献——社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社
井村真己「Encino Motorcars, LLC v. Navarro——アメリカ公正労働基準法における適用除外規定の解釈について〈判例研究〉」沖縄法学 47 号
植木淳「憲法 14 条と間接差別禁止法理——アメリカにおける差別的効果法理をめぐる議論を参照して」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献——社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社
植田達「アメリカ・雇用法リステイトメントにおける労働者の忠実義務と在職中の競業・兼業に対する制限（1）」法学研究 93 巻 2 号
植田達「アメリカ・雇用法リステイトメントにおける労働者の忠実義務と在職中の競業・兼業に対する制限（2・完）」法学研究 93 巻 3 号
植田達「アメリカ・ニューヨーク州法における競業避止特約の正当な利益〈自由論題セッション／労働法分科会〉」日本労働研究雑誌 739 号
江口隆裕「アメリカ合衆国の移民政策と同化主義——アングロ準拠主義の下での多様性」神奈川法学 53 巻 1 号
尾下悠希「障害のあるアメリカ人法（ADA）における障害の定義——Sutton v. United Air Lines, Inc. の再検討及び ADA 改正法」六甲台論集 67 巻 1＝2 号
黄若翔「反トラスト法の視点からみた労働契約における競業避止約定〈論文 Today〉」日本労働研究雑誌 732 号
小竹聡「Roe 判決の意義と課題」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献——社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社
小針泰介「最低賃金引上げ方法の多様性——米国の最近の動向から」レファレンス 829 号
篠原健一「生産システムと雇用関係の変革——アメリカ自動車産業における配置転換制度の拡大と「ジョブ型」雇用システムの変化（特集　雇用関係と人材のマネジメントにおける現在地）」日本労働研究雑誌 737 号
菅俊治／ケント・ウォン／モニカ・タマラ／天野理「教員ストライキの教訓——APALA の取組みから（シンポジウム）」労働法律旬報 1958 号
中川かおり「一定の連邦職員への有給親休暇の導入〈海外法律情報／アメリカ〉」ジュリスト 1550 号
中川かおり「ギグワーカーに関する連邦規則の撤回〈海外法律情報／アメリカ〉」ジュリスト 1560 号
中窪裕也「タイトル・セブンにおける「性」差別の禁止と LGBT——アメリカ連邦最高裁の新判例〈時論〉」ジュリスト 1551 号
中窪裕也「アメリカにおける男女雇用平等法理の展開——ジリアン・トーマス氏の著書を手がかりとして（第 2 特集　男女雇用平等法制の再検討）」季刊労働法 273 号
中窪裕也「労働者の集団的権利——アメリカの議論を参考に」『労働法理論の探究』日本評論社
中村良隆「1　雇用における性差別の禁止と LGBT〈アメリカ法判例研究 27〉」比較法学 54 巻 3 号
長谷川珠子「性的少数者保護と性差別禁止法理——アメリカの議論を中心に（特集　ダイバーシティ推進と差別禁止法理の課題）」日本労働研究雑誌 735 号
藤木貴史「公務員組合によるエージェンシー・ショップ制度の違憲性〈外国労働判例研究 223／アメリカ〉」労働法律旬報 1940 号
藤木貴史「労働組合の定義をめぐるアメリカ労働法の歴史的検討——市民団体との異同の観点から」帝京法学 33 巻 2 号
藤木貴史「アメリカにおける労働組合のピケッティングに対する法的保護の歴史的展開と現代的課題（1）——市民団体のピケッティングに対する保護との対比から」帝京法学 34 巻 1 号
藤木貴史「アメリカにおける労働組合のピケッティングに対する法的保護の歴史的展開と現代的課題（2）——市民団体のピケッティングに対する保護との対比から」帝京法学 34 巻 2 号
藤木貴史「アメリカにおける労働組合のピケッティングに対する法的保護の歴史的展開と現代的課題（3）——市民団体のピケッティングに対する保護との対比から」帝京法学 35 巻 1 号
藤木貴史「2020 年代を迎えたアメリカにおけるプラットフォーム経済の現在（2　クラウドワークの比較法研究——各国の最新の動向）」『クラウドワークの進展と社会法の近未来（法政大学現代法研究所叢書 47）』労働開発研究会
松井孝太「コロナ禍と社会保障——米国の医療保険制度と病気休暇制度を中心に」杏林社会科学研究 36 巻 1＝2 号
松田朋彦「アメリカにおける労働者の SNS 活動に対する保護の可能性——使用者批判の投稿への concerted activity による保護に焦点を当てて」『社会法のなかの自立と連帯——北海道大学社会法研究会 51 周年記念論集』旬報社
向田正巳「18 世紀北アメリカにおける黒人奴隷制の展開（1）——アメリカ独立革命が奴隷制に与えた影響と深南部における奴隷制の維持・拡大〈イギリス労働法研究会 36〉」季刊労働法 273 号
向田正巳「18 世紀北アメリカにおける黒人奴隷制の展開（2・完）——アメリカ独立革命が奴隷制に与えた影響と深南部における奴隷制の維持・拡大〈イギリス労働法研究会 38〉」季刊労働法 275 号

ダン・ローゼン／西口元「雇用契約に関する紛争については，個々の雇用者ごとに仲裁によって解決する旨の仲裁条項を規定した雇用契約が有効であるとして，「専門職」を理由に残業代を支払わない雇用主を被告として共同訴訟を提起した労働者の訴えを却下した事例（アメリカ連邦最高裁判所2018年5月21日判決）〈海外判例研究7／労働法〉」判例時報2399号

（3）カナダ

所浩代「賃金平等最前線――カナダの取り組みに学ぶ（講苑）」中央労働時報1262号

所浩代「カナダにおける男女賃金平等法の体系」『同一価値労働同一賃金の実現――公平な賃金制度とプロアクティブモデルをめざして』勁草書房

所浩代「カナダにおける妊娠・出産・育児に関する休暇・休業法制――オンタリオ州・ケベック州・連邦の法制度比較」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社

所浩代「男女平等賃金の実現における労働者の参加権――カナダ・ペイ・エクイティ法の経験に学ぶ」『社会法のなかの自立と連帯――北海道大学社会法研究会50周年記念論集』旬報社

中川純「カナダにおける障害者就労移行支援政策――障害者の就労「できる」能力の評価とその影響」労働法律旬報1945号

長谷川聡「オンタリオ州ペイ・エクイティ法の仕組みと理論」『同一価値労働同一賃金の実現――公平な賃金制度とプロアクティブモデルをめざして』勁草書房

日原雪恵「職場における「パワー・ハラスメント」に関する比較法的考察――カナダ法のハラスメント規制を素材に」法科大学院ローレビュー14号

宮崎由佳「オンタリオ州ペイ・エクイティ法と労働組合」『同一価値労働同一賃金の実現――公平な賃金制度とプロアクティブモデルをめざして』勁草書房

森ます美「USW Local 1998の職務評価制度と賃金――オンタリオ州ペイ・エクイティ法の実践」『同一価値労働同一賃金の実現――公平な賃金制度とプロアクティブモデルをめざして』勁草書房

（4）欧州連合・欧州諸国全般

井川志郎「EUにおける労働者のフェア・モビリティ〈ワークショップ開催報告〉」専修大学法学研究所所報60号

井川志郎「プラットフォーム就労に関するEUの政策動向――パッチワーク的規律から特化型の保護へ（2　クラウドワークの比較法研究――各国の最新の動向）」『クラウドワークの進展と社会法の近未来（法政大学現代法研究所叢書47）』労働開発研究会

ロルフ・ヴァンク／桑村裕美子訳「労働者か自営業者か――方法論と比較法」『EU・ドイツの労働者概念と労働時間法』信山社

木下由香子「EUにおけるデューディリジェンスの義務化に関する政策動向（特集　労働と人権をめぐる新たな動き）」季刊労働法276号

リューディガー・クラウゼ／細谷越史訳「デジタル化する労働の世界における労働時間法――現実と法の通用性の間で」『EU・ドイツの労働者概念と労働時間法』信山社

黒岩容子「職場でのイスラム・スカーフ着用禁止は，宗教にもとづく差別か？――EU司法裁判所2017年3月14日先決裁定〈外国労働判例研究225／EU〉」労働法律旬報1946号

黒岩容子「有期労働に関する判例法理の変容？〈EU法最新動向研究6〉」比較法学54巻3号

後藤究「個人自営業者の契約条件をめぐる国家的規制の可能性と限界――近時の欧州司法裁判所判決を1つの契機として」比較法雑誌55巻2号

カリン・シュルツェ・ブショフ／岡本舞子「ヨーロッパの労働市場政策・社会政策――近時の展開と課題」労働法律旬報1933号

鈴木隆「EUワークライフバランス法制の課題と展望」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社

高橋奈々「スペインにおける雇用システム変更手段としての解雇・有期契約・労働条件変更規制（2）」法学協会雑誌138巻11号

ピーター・デ・コスタ／和久利望「欧州ワークス・カウンシルの概説とBrexitによる影響」国際商事法務47巻10号

ルカ・ノグラー／井川志郎／岡本舞子／後藤究「新たな契約類型としての「ライフ・タイム契約（Life Time Contracts）」」季刊労働法267号

カーステン・ハーゼ／橋本陽子訳「有限会社の業務執行役員の法的地位――使用者，使用者類似の者または労働者？――ドイツ法およびEU法の観点からの検討」『EU・ドイツの労働者概念と労働時間法』信山社

橋本陽子「教会の自治と信教差別――IR事件先決裁定Case C-68/17, IR, ECLI : EU : C : 2018 : 696の検討」学習院大学法学会雑誌55巻2号

濱野恵「EUにおける透明で予測可能な労働条件に関する指令――新たな就業形態への対応〈主要立法（翻訳・解説）〉」外国の立法283号

濱野恵「EUのワーク・ライフ・バランス指令」外国の立法285号

濱野恵「EUのアクセシビリティ指令」外国の立法287号

三浦哲男「欧州におけるコーポレートガバナンスと欧州労使協議会との関係〈会社の改革をどのように進めるのか2〉」国際商事法務47巻11号

フォルカー・リーブレ／後藤究訳「事業者としての地位と労働者保護との狭間に位置する個人自営業者」『EU・ドイツの労働者概念と労働時間法』信山社

（5）英国

浅野毅彦「イギリスの差別禁止法におけるハラスメント規制の展開――法規制によるハラスメント予防の可能性と展望〈イギリス労働法研究会 33〉」季刊労働法 268 号

浅野毅彦「イギリスにおけるハラスメントの法的規制」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社

浅見和彦「イギリス建設産業における労使関係（3・完）――歴史的な展開とその論点」労働法律旬報 1932 号

石田信平「クラウドワーカーの労働者性と労働者の脆弱性を起点とした目的論的解釈――イギリス Uber 事件最高裁判決〈イギリス労働法研究会 37〉」季刊労働法 274 号

神吉知郁子「司法判断における AI の実装可能性――イギリスの労働者性判断の試みから」NBL1187 号

龔敏「イギリスにおける「性」関連差別の禁止――「性」差別の概念整理のために（第 2 特集　男女雇用平等法制の再検討）」季刊労働法 273 号

龔敏「トイレの使用制限から見る性自認差別の課題――イギリス法を手掛かりに〈イギリス労働法研究会 39〉」季刊労働法 276 号

龔敏「イギリスにおける労働契約の内容規制」日本労働法学会誌 133 号

小宮文人「イングランドにおける労働立法とコモン・ロー――産業革命末期まで」専修法学論集 135 号

小宮文人「イギリスの EU 離脱後の雇用法の行方」労働法律旬報 1968 号

小宮文人「イングランドにおける労働立法とコモン・ロー（3）――18 世紀後半以降のコモン・ロー契約法の展開」専修法学論集 140 号

小宮文人「イングランドにおける労働立法とコモン・ロー（4）――18 世紀後半以降の雇用契約法の形成と展開（その 1）――主従法」専修法学論集 141 号

小宮文人「イングランドにおける労働立法とコモン・ロー（5）――18 世紀後半以降の雇用契約法の形成と展開（その 2）――雇用契約法（1）」専修法学論集 142 号

小宮文人「イングランドにおける労働立法とコモン・ロー（6）――18 世紀後半以降の雇用契約法の形成と展開（その 2）――雇用契約法（2）」専修法学論集 143 号

阪野智一「イギリスにおける福祉コンディショナリティの展開と影響（特集　アクティベーション政策の動向と実際）」日本労働研究雑誌 713 号

新屋敷恵美子「イギリス労働法における賃金からの控除を受けない労働者の権利（1）――強行法規の適用における合意（契約解釈）の領分と法規制の領分の一類型」法政研究 86 巻 1 号

新屋敷恵美子「イギリス労働法における賃金からの控除を受けない労働者の権利（2・完）――強行法規の適用における合意（契約解釈）の領分と法規制の領分の一類型」法政研究 86 巻 2 号

新屋敷恵美子「イギリスにおける就労をめぐる時間の多様化と労働法規制との齟齬――年次有給休暇の手当の算定における「通常の労働時間」をめぐる議論を素材として」法政研究 86 巻 4 号

新屋敷恵美子「イギリス労働法における強行法規性と強行法規に反する合意の意義（1）――制定法上の規定の強行性の保障と契約自由の否定の具体像」法政研究 87 巻 1 号

新屋敷恵美子「イギリス労働法における強行法規性と強行法規に反する合意の意義（2・完）――制定法上の規定の強行性の保障と契約自由の否定の具体像」法政研究 87 巻 2 号

新屋敷恵美子「イギリスにおける代位責任（vicarious liability）法理の近時の展開（1）――就業関係をめぐるリスクの多様化と管理監督機能の曖昧化の観点から」法政研究 87 巻 4 号

新屋敷恵美子「イギリスにおける代位責任（Vicarious Liability）法理の近時の展開（2）――就業関係をめぐるリスクの多様化と管理監督機能の曖昧化の観点から」法政研究 88 巻 1 号

新屋敷恵美子「イギリス労働法における契約の「性質決定」と契約解釈のあり方――Uber BV v Aslam［2021］UKSC5,［2021］IRLR 407 における法の展開」法政研究 88 巻 2 号

杉山有沙「イギリス障害者福祉政策に関する平等法に基づく司法審査」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社

鈴木隆「ギグエコノミーと労働者概念――Uber 事件（2・完）」島大法学 63 巻 1 号

滝原啓允「イギリスにおけるクラウドワークとそれに係る法的課題――Uber 型を念頭としたイギリス労働（雇用）法上の議論とその焦点（2　クラウドワークの比較法研究――各国の最新の動向）」『クラウドワークの進展と社会法の近未来（法政大学現代法研究所叢書 47）』労働開発研究会

長尾貴子「英国における労働法の人的適用範囲の拡大に関する法的考察――Employee と Worker の比較検討に基づいて」法学政治学論究 124 号

西畑佳奈「最低賃金の実効的な履行確保手段（1）――イギリス最低賃金立法からの示唆」立命館法学 397 号

西畑佳奈「最低賃金の実効的な履行確保手段（2）――イギリス最低賃金立法からの示唆」立命館法学 398 号

沼田雅之「オンデマンドで稼働するドライバーの被用者性〈イギリス労働法研究会 35〉」季刊労働法 271 号

林健太郎「低賃金労働者を巡る労働法制と所得保障法制の接点――イギリス・ユニバーサルクレジットが提起する課題〈論文 Today〉」日本労働研究雑誌 719 号
林健太郎「「失業」なき労働市場への包摂？――イギリスにおける低所得稼働層の法政策を巡る一考察〈自由論題セッション／労働法分科会〉」日本労働研究雑誌 739 号
林健太郎「低所得稼働層への「在職給付」の意義と課題――イギリス Universal Credit と全国最低賃金を巡る法政策を題材に」『社会法のなかの自立と連帯――北海道大学社会法研究会 50 周年記念論集』旬報社
藤井直子「イギリス全国最低賃金法における新たな賃金区分設定の検討――「全国生活賃金」導入の背景と意義」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社
藤井直子「イギリス最低賃金法の研究――「全国一律額」方式の実現（ワークショップ 7　解雇規制の在り方を考える――解雇無効ルールと金銭解決ルールの比較）」日本労働法学会誌 133 号
丸谷浩介「イギリスにおける過支給の公的扶助給付の返還方法」法政研究 86 巻 3 号
三田尾隆志「イギリス 2014 年ケア法の介護者支援施策――コロナ禍を，ケアを中心とする社会への転換点とするために」『雇用・生活の劣化と労働法・社会保障法――コロナ禍を生き方・働き方の転機に』日本評論社

（6）ドイツ

浅野公貴「ドイツ公的疾病保険法における一部負担金の法原理的基礎と限界（1）」法研論集 171 号
浅野公貴「ドイツ公的疾病保険法における一部負担金の法原理的基礎と限界（2）」法研論集 172 号
浅野公貴「ドイツ公的疾病保険法における一部負担金の法原理的基礎と限界（3）」法研論集 173 号
浅野公貴「ドイツ公的疾病保険法における一部負担金の法原理的基礎と限界（4・完）」法研論集 174 号
井川志郎・後藤究「プラットフォームワークにかかる IG メタルの取組み（特集 2　ドイツ・クラウドワーク調査報告）」季刊労働法 272 号
稲谷信行「管理職労働者と解雇規制（1）――ドイツ解雇法制を手掛かりとして」法学論叢 187 巻 4 号
稲谷信行「管理職労働者と解雇規制（2）――ドイツ解雇法制を手掛かりとして」法学論叢 188 巻 1 号
稲谷信行「管理職労働者と解雇規制（3）――ドイツ解雇法制を手掛かりとして」法学論叢 189 巻 2 号
稲谷信行「個別報告　ドイツ法における管理職労働者に関する解雇規制（ワークショップ 7 解雇規制の在り方を考える――解雇無効ルールと金銭解決ルールの比較）」日本労働法学会誌 133 号
ライムント・ヴァルターマン／和田肇訳「ドイツ連邦憲法裁判所の「制裁判決」（2019 年 11 月 5 日）」労働法律旬報 1959 号
ライムント・ヴァルターマン／緒方桂子訳「「ハルツ改革」が労働法・社会保障法に与えた影響」『労働法・社会保障法の持続可能性』旬報社
ライムント・ヴァルターマン／金井幸子訳「低賃金部門と最低賃金」『労働法・社会保障法の持続可能性』旬報社
植村新「労働協約の法的規律に関する一考察（2）――ドイツにおける社会的実力要件と交渉請求権の議論を契機として」季刊労働法 266 号
植村新「労働協約の法的規律に関する一考察（3・完）――ドイツにおける社会的実力要件と交渉請求権の議論を契機として」季刊労働法 267 号
緒方桂子「ドイツ「在宅勤務権」をめぐる議論の動向と法的検討〈Law の論点〉」ビジネス法務 21 巻 1 号
緒方桂子，ハルトムート・ザイフェルト／橋本陽子訳，クリスティーナ・クレナー／緒方桂子訳「ドイツ労働時間法制の展開」『労働法・社会保障法の持続可能性』旬報社
小俣勝治「ドイツにおける労働時間法に関する最近の判例（1）――労働時間の概念について」青森中央学院大学研究紀要 33 号
川田知子「ドイツでも「ワーク・ライフ・アンバランス」（ミュンヘンから（2））〈フィールド・アイ〉」日本労働研究雑誌 717 号
桑村裕美子「ドイツ労働法の適用対象者の検討――独立就業者（Selbständige）の保護の必要性・範囲・内容に注目して」法学 83 巻 1 号
桑村裕美子「ドイツにおける内部告発と労働法――Heinisch 事件および EU 指令を契機とした公益通報者保護の議論に着目して」季刊労働法 271 号
桑村裕美子「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」法学 85 巻 4 号
毛塚勝利「ドイツにおけるクラウドワーク・ビジネスと労働組合のクラウドワーク政策の現在――CS 研究会ドイツ調査報告（特集 2　ドイツ・クラウドワーク調査報告）」季刊労働法 272 号
毛塚勝利「ドイツ CSPF ビジネスとクラウドワークをめぐる議論の現在――PF 調査とカッセル大学研究者との意見交換をふまえて（特集 2　ドイツ・クラウドワーク調査報告）」季刊労働法 272 号
後藤究「テキスト・コンテンツ作成型プラットフォームの現状――Textbroker 社へのヒアリングをもとに（特集 2 ドイツ・クラウドワーク調査報告）」季刊労働法 272 号
後藤究「教会労働法（Kirchliches Arbeitsrecht）への接近――ドイツにおける労働法と宗教団体の自己決定権の相克をめぐる諸問題の素描」法学新報 127 巻 5＝6 号
後藤究「ドイツにおけるクラウドワークをめぐる議論動向（2　クラウドワークの比較法研究――各国の最新の動向）」『クラウドワークの進展と社会法の近未来（法政大

学現代法研究所叢書 47)』労働開発研究会
小西啓文「ドイツにおける障害者団体による権利擁護の一断面――その予備的研究」法律論叢 94 巻 4＝5 号
小林大祐「Testbirds 社におけるテスト型クラウドソーシング（特集 2　ドイツ・クラウドワーク調査報告）」季刊労働法 272 号
嶋田佳広「ドイツ社会扶助における「助言」議論の一側面」『社会法のなかの自立と連帯――北海道大学社会法研究会 50 周年記念論集』旬報社
高橋賢司「使用者による一方的決定と普通取引約款法理――ドイツ法における賃金・手当に関わる不相当な不利益と透明性の原則」『労働契約論の再構成――小宮文人先生古稀記念論文集』法律文化社
高橋賢司「日独の労働時間法とパート法――クラウゼ教授およびデュベル教授の見解へのコメント」『EU・ドイツの労働者概念と労働時間法』信山社
辻村昌昭「労働契約に見る約款法理の考察――ドイツ労働協約に関する判例法理を素材に」『労働契約論の再構成――小宮文人先生古稀記念論文集』法律文化社
フランツ・ヨーゼフ・デュヴェル／緒方桂子訳「架橋的パートタイム制の導入とパートタイム労働の権利の展開」『EU・ドイツの労働者概念と労働時間法』信山社
名古道功「ハルツ改革と日本の課題」『労働法・社会保障法の持続可能性』旬報社
西川昇吾「書面性を欠く「労働協約の解約」の法的効力論――ドイツ法との比較にもとづく検討」労働法律旬報 1961 号
西川昇吾「ドイツにおける労働協約の予約法理論――書面性を欠く労使間合意の法的効力如何に対する一帰結」労働法律旬報 1984 号
橋本陽子「労働者派遣における同一労働同一賃金原則――とくに労使協定方式（派遣法 30 条の 4）に関するドイツ法との比較（2018 年労働者派遣法の課題（特別企画））」季刊労働法 272 号
橋本陽子「ドイツにおける男女賃金格差是正の法理――賃金透明化法の制定までの展開と残された課題（第 2 特集　男女雇用平等法制の再検討）」季刊労働法 273 号
早津裕貴「伝統への挑戦？――ドイツにおける争議権保障と国際法秩序との相克〈論文 Today〉」日本労働研究雑誌 738 号
原俊之「ドイツ労働安全衛生法制における「危険可能性」の概念と意義」日本労働法学会誌 134 号
藤木貴史「Jovoto 社に対する訪独インタビュー調査の要旨と考察（特集 2　ドイツ・クラウドワーク調査報告）」季刊労働法 272 号
正井章筰「コロナ感染防止策としての在宅勤務――ドイツの労働者保護規則（上）」国際商事法務 49 巻 4 号
正井章筰「コロナ感染防止策としての在宅勤務――ドイツの労働者保護規則（下）」国際商事法務 49 巻 5 号
枡田大知彦「両世界大戦間期のドイツにおける労働史研究の「新展開」――近年の研究における雇用創出政策に対する理解をてがかりに〈ヴェルサイユ体制下のドイツ，史的再考／ヴァイマール共和国の政治，経済，社会 2〉」大原社会問題研究所雑誌 752 号
皆川宏之「労働者概念の最近の展開に寄せて」『EU・ドイツの労働者概念と労働時間法』信山社
皆川宏之「ドイツ法における普通取引約款規制と労働契約」日本労働法学会誌 133 号
フォルクマー・ムラース／ヤン・マーコ・ライマイスター／後藤究「新たな労働組織を実現する存在としてのクラウドワーキングプラットフォーム」比較法雑誌 54 巻 4 号
フォルクマー・ムラース／クリストフ・ペータース／ヤン・マーコ・ライマイスター／後藤究「革新的役務提供システムとしてのクラウドワーキングプラットフォーム」比較法雑誌 54 巻 4 号
森周子「制裁の効果と妥当性をめぐる議論――ドイツにおける動向（特集　アクティベーション政策の動向と実際）」日本労働研究雑誌 713 号
森周子「介護手当と家族介護――ドイツの動向から考える（特集　無償労働と有償労働の間）」日本労働研究雑誌 719 号
山﨑文夫「わが国から見たドイツのセクシュアル・ハラスメント法制」平成法政研究 25 巻 1 号
和田肇「ドイツにおける失業者の協力義務と違反に対する制裁――解題」労働法律旬報 1959 号
和田肇「ドイツの操業短縮手当と就業促進政策――雇用保険法の雇用調整助成金と比較して」労働法律旬報 2003 号
和田肇「最低賃金制度の展開と意義，日本への示唆」『労働法・社会保障法の持続可能性』旬報社

（7）フランス
大山盛義「フランスにおける違法な労働者供給事業に対する刑事制裁」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社
奥忠憲「フランス公務員参加法における基本原理（1）――官公吏関係法令規律原理と労働者参加原理」法学論叢 183 巻 3 号
奥忠憲「フランス公務員参加法における基本原理（2）――官公吏関係法令規律原理と労働者参加原理」法学論叢 184 巻 1 号
奥忠憲「フランス公務員参加法における基本原理（3・完）――官公吏関係法令規律原理と労働者参加原理」法学論叢 184 巻 6 号
川口美貴「ヌヴェルカルドニー（ニューカレドニア）における労働法制と労働組合運動〈学術研究員研究報告〉」

法科大学院ジャーナル 15 号
河野奈月「フランスのテレワーク法制の現状（特集　テレワークの拡大と法的課題）」季刊労働法 274 号
小林大祐「フランス労働法・社会保障法における労働契約概念――Take Eat Easy 判決を契機として」法学研究論集 52 号
小林大祐「フランス労働法における「企業」と労働者代表制度」法学研究論集 54 号
小林大祐・鈴木俊晴「フランスにおけるクラウドワークについての法的状況」『クラウドワークの進展と社会法の近未来（法政大学現代法研究所叢書 47）』労働開発研究会
小山敬晴「フランスにおける労働契約に優位する企業別協定の憲法適合性論理」『労働契約論の再構成――小宮文人先生古稀記念論文集』法律文化社
渋田美羽「フランスにおける企業協定（協約）の締結方式としてのレフェランダム――その立法経緯と合憲性に関する考察」九大法学 119 号
鈴木宏昌「フランスにおける賃金決定――産業別労働協約と企業レベルの団体交渉との微妙な関係（特集　あらためて賃金の「上がり方」を考える）」日本労働研究雑誌 723 号
園部裕子「フランスにおけるケア労働の「専門化」と旧植民地アフリカ出身女性労働者――移住による「下方移動」と職業経験認定制度 VAE による資格取得」大原社会問題研究所雑誌 757 号
戸谷義治「フランスの倒産時賃金立替払い機関による立替払い拒否（上）」琉大法学 103 号
戸谷義治「フランスにおける倒産時賃金立替払いとその範囲」『社会法のなかの自立と連帯――北海道大学社会法研究会 50 周年記念論集』旬報社
野田進「フランスにおける男女間の職業的平等法制の構造と展開（第 2 特集　男女雇用平等法制の再検討）」季刊労働法 273 号
日原雪恵「労働基準に関する法における精神的ハラスメント規定の改正――ジェンダーへの一層の感度を求める呼びかけは聞き入れられるか？〈論文 Today〉」日本労働研究雑誌 725 号
矢島秀和「フランチャイズ契約への労働法典の適用――フランスにおける議論の紹介」法と政治 71 巻 1 号

（8）イタリア
宮崎理枝「イタリアの付属労働（Lavoro accessorio）制度の創設と廃止，そして後続制度――ケア労働への利用に着目して」大原社会問題研究所雑誌 745 号

（9）北欧
太田美帆「スウェーデンにおけるアクティベーション政策と生活保障システム（特集　アクティベーション政策の動向と実際）」日本労働研究雑誌 713 号
大橋典子「多文化共生社会における労働権の再考――フィンランド及びスウェーデンの統合法制からの示唆」名城法学論集大学院研究年報 48 号
加藤壮一郎「デンマークにおける積極的社会政策の展開――公的扶助制度の変遷を中心に（特集　アクティベーション政策の動向と実際）」日本労働研究雑誌 713 号
西村純・前浦穂高「スウェーデンにおける労働協約を通じた派遣労働者の賃金決定〈自由論題セッション〉」日本労働研究雑誌 727 号
両角道代「外国法を学ぶ意味――労働法の視点から（特集　外国法の参照）」法律時報 92 巻 4 号
両角道代「性差別禁止とライフコース――スウェーデン法を中心とする比較法的検討（第 2 特集　男女雇用平等法制の再検討）」季刊労働法 273 号

（10）中国
烏蘭格日楽「中国における就業形態の多様化と法規制」東アジア研究 71 号
烏蘭格日楽「労働市場政策法のあり方に関する日中比較研究〈2018 年度助成研究〉」東アジア研究 71 号
有村貞則「中国の障害者雇用法に関する一考察――日本の法律との比較を中心に」山口経済学雑誌 69 巻 6 号
許錟「中国の労働仲裁制度と現在の問題」六甲台論集 67 巻 1=2 号
鄒庭雲「中国における男女雇用平等法の展開と課題（第 2 特集　男女雇用平等法制の再検討）」季刊労働法 273 号
戦東昇「中国におけるプラットフォーム経済の発展と労働法の課題〈アジアの労働法と労働問題 39〉」季刊労働法 267 号
仲琦「シェアリング・エコノミーが普及した訳と法的対応（北京から 3）〈フィールド・アイ〉」日本労働研究雑誌 714 号
朴艶紅「1994 年「労働法」を捉え直す――中国社会主義労働法原理の検討を中心に」産大法学 55 巻 1 号
藤田順「中国地方の自治体における障害者雇用の先進的取組――岡山県総社市と鳥取県の事例（現地調査報告）」レファレンス 832 号

（11）韓国
緒方桂子「韓国・コロナ危機に立ち向かう「幸福国家」への展望」『コロナ禍に立ち向かう働き方と法』日本評論社
武井寛「韓国労働時間法の改正――有給休日と法定労働時間短縮をめぐって（第 2 章　文政権下の労働法改革）」『韓国労働法の展開（日韓比較労働法 3）』旬報社
西村憲次「韓国における改正国民基礎生活保障法の特徴と課題――オーダーメイド型個別給与は，福祉の死角地帯を解消したのか」龍谷法学 53 巻 1 号
西村憲次「福祉の死角地帯の拡大と社会保障の課題――韓国の取組みを中心に」『雇用・生活の劣化と労働法・社

会保障法――コロナ禍を生き方・働き方の転機に』日本評論社
脇田滋「韓国の建設産業政策の変化――雇用関係改善を中心に」建設政策 186 号
脇田滋「韓国における雇用安全網関連の法令・資料（10）――雇用労働部「2019 年雇用労働部業務計画」」龍谷法学 52 巻 2 号
脇田滋「韓国・文在寅政権と労働法改革をめぐる動向（第 2 章　文政権下の労働法改革）」『韓国労働法の展開（日韓比較労働法 3）』旬報社
安周永「なぜ韓国非正規労働者待遇改善は実現したのか――公立学校の非正規労働者を事例として」龍谷政策学論集 9 巻 2 号
安熙卓「韓国の労働争議と紛争解決システム」九州産業大学商経論叢 59 巻 4 号
安熙卓「韓国における複数労組施行後の労使関係」九州産業大学商経論叢 60 巻 3 号
李鋌「最近の韓国労働法上の問題点――最近の「組合三法」改正を中心に」季刊労働法 272 号
李承吉「韓国における労働委員会の差別是正制度の状況と法的争点（第 6 章　個別労働紛争の解決）」『韓国労働法の展開（日韓比較労働法 3）』旬報社
元容立「韓国における年齢差別禁止法制と新定年制――改正年齢差別禁止法（2017 年施行）上の新定年制を素材にして」日本労働法学会誌 134 号
元容立「韓国における年齢差別禁止法制と新定年制――改正年齢差別禁止法（2017 年施行）上の新定年制を素材にして」法研論集 171 号
呉相昊／脇田滋訳「勤労基準法上の勤労時間規制と勤労時間の実態（第 5 章　労働時間規制の現状と課題）」『韓国労働法の展開（日韓比較労働法 3）』旬報社
金基善／徐侖希訳「韓国の労働者派遣法制と実態（第 4 章　労働者派遣法の分析）」『韓国労働法の展開（日韓比較労働法 3）』旬報社
金祥洙「カーマスターは労働者であるか〈韓国法事情 228〉」国際商事法務 47 巻 10 号
金湘鎬／脇田滋訳「時間外勤労と休日勤労（第 5 章　労働時間規制の現状と課題）」『韓国労働法の展開（日韓比較労働法 3）』旬報社
金志勲「韓国における外国人労働者受け入れ政策――韓国の課題と日本への示唆」建設政策 188 号
金早雪「韓国の勤労貧困対策としての雇用・福祉連携施策――歴史的経緯と現代的意義」信州大学法経論集 8 号
金洪永／徐侖希訳「韓国の派遣労働者にかかわる差別是正制度とその具体例（第 4 章　労働者派遣法の分析）」『韓国労働法の展開（日韓比較労働法 3）』旬報社
沈載珍／徐侖希訳「韓国の男女雇用平等法――性別等による差別の禁止と職場内セクハラの禁止を中心に（第 3 章　雇用平等法の現状と課題）」『韓国労働法の展開（日韓比較労働法 3）』旬報社
趙淋永／脇田滋訳「文在寅政権における労働法改革の方向と構造（第 2 章　文政権下の労働法改革）」『韓国労働法の展開（日韓比較労働法 3）』旬報社
申龍徹「韓国における ILO 基本条約の批准及び消防公務員への団結権付与について」自治総研 504 号
申龍徹「韓国における消防公務員の団結権回復と労働組合設立の政治過程」自治総研 520 号
徐侖希「文在寅政権の公共部門における雇用拡大政策――非正規勤労者の正規職転換を中心に（第 2 章　文政権下の労働法改革）」『韓国労働法の展開（日韓比較労働法 3）』旬報社
徐侖希「韓国における非正規勤労者の雇用安定と処遇改善に関する法規制の評価と課題」『労働法・社会保障法の持続可能性』旬報社
都在亨／徐侖希訳「文在寅政権における労働法改革の状況（第 2 章　文政権下の労働法改革）」『韓国労働法の展開（日韓比較労働法 3）』旬報社
盧尚憲「朴槿恵政府の労働改革と労働法の争点（第 1 章　朴政権下の労働市場改革と労働法の課題）」『韓国労働法の展開（日韓比較労働法 3）』旬報社
盧尚憲「韓国の雇用における性差別禁止法の実効性を目指して」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社
朴宣映「韓国における「男女雇用平等法」の 30 年の成果と課題――積極的雇用改善措置を中心に（第 3 章　雇用平等法の現状と課題）」『韓国労働法の展開（日韓比較労働法 3）』旬報社
朴昌明「韓国における外国人非熟練労働者と雇用許可制」駿河台法学 34 巻 1 号
朴洪圭／脇田滋訳「韓国における労働委員会の不当解雇救済手続き（第 6 章　個別労働紛争の解決）」『韓国労働法の展開（日韓比較労働法 3）』旬報社
文武基／徐侖希訳「1990 年代以降の韓国における労働関係法上の規制緩和政策（第 1 章　朴政権下の労働市場改革と労働法の課題）」『韓国労働法の展開（日韓比較労働法 3）』旬報社

（12）アジア・豪州

入江克典「ラオス労働法ハンドブック作成支援〈アジアの労働法と労働問題 37〉」季刊労働法 265 号
岩井伸哉「インダストリオール・グローバルユニオンの地域活動について――東南アジア地域事務所の活動〈アジアの労働法と労働問題 47〉」季刊労働法 276 号
上江洲純子「オーストラリア企業倒産手続における剰員整理解雇の取扱い――任意管理手続（Voluntary Administration）とフェア・ワーク法（Fair Work Act）の関係を中心に」沖縄法学 49 号

香川孝三「インド・モディ政権下の労働法改革〈アジアの労働法と労働問題38〉」季刊労働法266号
香川孝三「ミャンマーにおける結社の自由ガイドライン〈アジアの労働法と労働問題43〉」季刊労働法271号
香川孝三「インドの2020年労使関係法の意義〈アジアの労働法と労働問題46〉」季刊労働法275号
熊谷謙一「香港の社会情勢と労働問題――「一国二制度」の変質のなかで〈アジアの労働法と労働問題45〉」季刊労働法274号
鈴木則之「イラン労働運動へのアプローチ〈アジアの労働法と労働問題40〉」季刊労働法268号
中川純「タイにおける障害者雇用率制度」季刊労働法271号
西下彰俊「台湾における2つの長期介護プランの展開――外国人介護労働者の過酷労働及び高齢者虐待との関連で」現代法学36号
根岸忠「家事使用人の労働条件保護はどのようになされるべきか――台湾における家事労働者への労働法適用をめぐる議論の検討をとおして（ワークショップ7　解雇規制の在り方を考える――解雇無効ルールと金銭解決ルールの比較）」日本労働法学会誌133号
松﨑寛「南アジアの船舶解撤現場における労働問題〈アジアの労働法と労働問題41〉」季刊労働法269号
安田信之「インドにおける「社会権」の生成過程（2）」ノモス49号

（13）その他の地域
島村暁代／マシャド・ダニエル「親子関係の多様化とママ休暇制度〈未来志向で学ぶ外国法10／ブラジル〉」法学教室496号
ルベンE／ロドリゲス・サムディオ「パナマの新テレワーク法」国際商事法務49巻5号

（14）諸国間比較
天瀬光二「雇用・労働関係の諸外国の新型コロナ対策（特集　コロナ危機と労働法）」季刊労働法271号
安部愛子「社会保障制度の所得保障と労働条件規制の関係の検討――イギリスとドイツの近年の法政策の変遷を参考に〈研究ノート（投稿）〉」日本労働研究雑誌716号
安周永「拡大するプラットフォーム労働と岐路に立つ労働政治――日韓，欧米の労働組合動向比較」龍谷政策学論集10巻2号
緒方桂子「家族ケアを行う労働者の雇用と生活の保障――日本，ドイツ及び韓国における新型コロナウイルス危機下の家族ケアと仕事との両立」南山法学45巻1号
落美都里「地方議会議員の職務と家庭の両立――我が国及び諸外国の地方議会における議員の出産・育児に係る取組」レファレンス848号
スーザン・コービー／山川隆一「雇用紛争の解決に関する司法システム――独英日の比較研究」季刊労働法272号
杉浦健太郎「教員の職場環境の国際比較――OECD・TALISから見えてくるもの（特集　教員の職場環境）」日本労働研究雑誌730号
土岐将仁「法人格を越えた労働法規制の可能性と限界」日本労働法学会誌134号
橋本陽子「本書の内容」『EU・ドイツの労働者概念と労働時間法』信山社
日野勝吾「内部告発者・公益通報者に対する保護・支援と労働組合の役割――イギリス・EUにおける公益通報者保護の動向を踏まえて」『労働契約論の再構成――小宮文人先生古稀記念論文集』法律文化社
馮雪「職場でのセクハラの判断基準及び使用者責任について――中・日・米の裁判例と比較して」北大法政ジャーナル28号
山﨑文夫「各国ハラスメント法制とわが国の現状（特集　ハラスメント）」日本労働研究雑誌712号
山﨑文夫「セクシュアル・ハラスメントと刑事規制・差別法理形成」『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献――社会法とジェンダー法の協働　浅倉むつ子先生古稀記念論集』旬報社
山本陽大・河野尚子・河野奈月・地神亮佑・上田達子「副業・兼業と労災補償保険制度――日・独・仏・米・英法の五ヶ国比較（特集　副業・兼業の新段階）」季刊労働法269号
脇田滋「「派遣労働と団結権」に関する再検討――日・韓・EUを比較して（第4章　労働者派遣法の分析）」『韓国労働法の展開（日韓比較労働法3）』旬報社

（15）国際労働法
井川志郎「法の適用に関する通則法12条の労務提供地概念の広範性――とくに国際線の客室乗務員を念頭に」労働法律旬報1985号
井川志郎「労働契約における黙示の準拠法選択と最密接関係地法の認定（検討判例――国立研究開発法人理化学研究所事件）〈労働判例研究9〉」労判労働判例1221号
土田道夫「グローバル人事――国際労働関係法1」『企業法務と労働法』商事法務
土田道夫「グローバル人事――国際労働関係法2」『企業法務と労働法』商事法務
藤澤尚江「労働契約に黙示の準拠法選択を認め通則法12条2項の推定を覆した事例〈渉外判例研究698〉」ジュリスト1565号

＊労働法主要文献目録は『法律文献総合INDEX』等に基づき，2022年5月までの文献を主な対象として，石黒駿（東京大学大学院法学政治学研究科助教）が作成した。