

巻頭言

Chorus

佐藤 敬二(法学部教授)

2022年度の衣笠社会法學は、社会法演習四回生の論文を収録しています。論文集の表題は「Chorus」としました。これは直接的には、本演習最終日の直前に開催された「THE IDOLM@STER MILLION LIVE! 9thLIVE ChoruSp@rkle!!」にインスパイアされたものですが、多様な働き手が会社の中で、自らを主張するとともに全体として調和をもって協働してよい音色を奏でるようになる社会を願っての表題でもあります。本年度の論文に即して述べると、以下のような多様な働き手が顕在化しています。従来通り会社に出勤して仕事を行う者もいればテレワークでの仕事の者も恒常的に一定数は存在する勤務形態になると予測できます。また、ヘテロセクシュアルな者だけでなく性的マイノリティの者が従来から一定数は存在していたものの、これまでほとんど対処されてきませんでした。現在では協働の在り方が問題となっています。外国人労働者も、単純労働に関してはこれまで正面からの受け入れを避け、研修生といった形での受け入れであったものの、正面から受け入れて協働の体制をつくるのが喫急の課題です。雇用形態の多様性の議論は繰り返されてきたものの、「雇用」ではないとされるフリーランスの働く権利保障はまったくの手つかずといってよい状況です。そしてなにより、働き手の権利が守られるための履行確保の仕組み整備が必要です。このように、協働するための、新たに顕在化している問題が数多くあります。本論文集の各論文はそれへの対処を論じています。個々人の論文ですから、その対処の方向性について全体として一致しているわけではありません。しかし、全体での議論を繰り返してきましたので、自らの見解とは異なった見解をわかった上での主張とはなっています。そのうえで、新たに問題が顕在化している働き手を犠牲にした会社運営ではなく、それぞれが生き生きと働ける、そして全体として協働していける働き方を目指すという方向性について同じ志向を有したものとなっています。

以下で収録論文を簡単に紹介します。今年度は6人の受講生が演習にほぼすべて出席して6本の論文を執筆しました。まず、金時、北川論文は、長期化しているCOVID-19流行下でwithコロナあるいはafterコロナの働き方が進んできていることに伴い生じている課題を扱っています。

金時拓也「現在の日本でのテレワークとテレワーク中の労働者の労働災害認定」。3回生時には「つながらない権利」を日本において実現するにはどうすべきかを検討しました。4回生時には、24時間365日の業務指示という問題から、さらにテレワーク全体について生じる問題点を検討し、その中でも具体的には労働災害認定の在り方について論じています。テレワークでは、深く説明することなく、あるいは丁寧な指導なしにメール一本での業務指示がなされる一方で、業務遂行について監督がされていないことを理由として労働災害について責任を負わない、ということか起こります。金時論文は、労働時間管理と労働環境把握が労働災害認定にとって重要になることを指摘し、それらが困難であることは認めたとうえで、具体的な方策を提案しています。

北川温子「ワクチン接種義務の是非」。COVID-19の感染拡大に対して、欧米では、外出禁止などの私権制限を伴う都市封鎖(ロックダウン)に踏み切った国あるいは都市も多いようですが、日本では、営業自粛や外出自粛、コロナ対策への協力要請にとどまっています。ワクチンの接種についても、接種を推奨するにとどまっています。しかしCOVID-19は第8波となっており、新規感染者数ならびに志望者数は過去の波よりも多いものとなっており、免疫力が低下するために継続したワクチン接種が必要であるにもかかわらず、接種率は第二回・第三回となるにつれて低下しています。この中で、企業において接種を義務付ける動きも予測されるようです。北川論文は、業務上必要な場合に義務付けることができるが、それ以外では義務付けはできないと論じています。

次に、田中、武内、谷口論文は、日本人・男性・正社員という数的には多数派である労働者に対して、そうではない属性を有する労働者の課題を検討しています。

田中美鈴「性的マイノリティの労働者に対する権利保障」。3回生時には、同じタイトルで、性的マイノリティの労働者のトイレ利用に関して検討し、一定の条件を充たすことで自認する性のトイレ利用を認めるべきと主張しています。4回生時には、服装の問題を検討しています。そこでは、私的場面では服装は自由であることを前提にしつつ、会社の場合では、共同作業や顧客対応時に違和感を持つものがあること、また、性的マイノリティであることを表明していないが男性・女性の服装を強いられることに息苦しさを感じている者が多いが、そのアウトティングを強制することになってはならないことなどから、会社は一定、公的な場であるとして、ジェンダーフリーな制服を導入すべきであると論じています。

武内舜「外国人労働者の受け入れとそれに伴う問題の解決」。現在の日本では、単純労働について外国人労働者は受け入れないことを前提として、技能習得のために技能実習生を受け入れており、その延長線上として「特定技能」とする在留資格を認めています。この「特定技能」と「技能実習」とは制度趣旨が異なっているものであるとつとに指摘されており、政府は技能実習生の制度を廃止する方向で検討しています。しかし、様々な問題を抱える「特定技能」についての大きな制度改革は予定されていません。武内論文は、韓国では研修制度を廃止し、国が管理する形での雇用許可制へと移行したことを参照して、日本でも単純労働への外国人労働者受入れ方針を明確にしたうえで、国が管理する形での受け入れへの変更と、違法行為への取り締まり強化を主張しています。

谷口真阿梨「フリーランスに対する労働法の適用可能性について」。フリーランスという働き方が増えており、COVID-19の下でそれに拍車がかかっています。現在は、非労働者と考えられていることから労働法の適用はされず、権利保障のないままです。それに対して政府は、自営業者としての保護を適用する方向で議論しているものの、それも自営業者に近いものから労働者に近いものまでフリーランスが多様であることなどを理由として行き詰まっています。谷口論文は、労働法の個別法毎に、適用対象である労働者の内容は異なってよいことを前提に、具体的には最低賃金法と労働者災害補償保険法を取り上げて、両法の立法目的との関係で適用対象の労働者を確定することによって、その範囲内にあるフリーランスについても両法が適用されるべきと論じています。

最後に、小西論文は、労働法上の権利救済システム上の課題を扱っています。

小西勇輝「最高裁及び下級審判決における付加金の法的性質の解釈」。労基法には付加金の制度が設けられています。これは、解雇予告手当、休業手当、割増賃金の未払いの場合に、未払金の他にこれと同一額の付加金の支払いを裁判所が命じることができるものです。未払い事例の多さと比すると、付加金の制度はあまり使われてこなかったといえますが、近年では付加金を請求することも増えています。しかし裁判所は、「命じることができる」との規定を根拠に、金額を減額したりさらにはそもそも付加金を認めない判決を繰り返しています。それに対して小西論文は、立法理由などを根拠として、未払金が生じた時点で違法であり付加金が支払われるべきであると主張しています。

以上で簡単に紹介した各論文は、まだまだ検討の緒についたばかりのものであることも事実ですが、引き続いて議論を展開するためにも、現時点での到達点を論文集の形にまとめておくことが必要でした。しかし、多少なりとも自らの論文を公開するとなると、

著作権侵害しないことを始めとして、論文執筆のための基本ルールを守ることが必須となります。その第一歩は、自らの見解と他人の見解を自覚的に区別していくことです。社会法演習で扱っている問題は、先行業績がほとんどあるいはまったくない領域でのものですから、自らの見解を作って行くことがたいへんでしたが、逆に言えば他人の見解との区別という点では誤りをおかす可能性が低いともいえます。しかし、それ以外の部分では、他人の文献を書き写して、あるいはつまみ食いして、レポートとしてまとめるという高校以来の誤ったレポート作成の方法からなかなか抜け出せないのも学生の現状です。逆に、まったくの思い付きの文章を論文と勘違いする者もいます。これらについては繰り返し指導してきましたので、最低限の力量は身につけているのではないかと思います。

本論文集に掲載した各論文の評価は、お読みいただいた皆様に委ねたいと思います。しかし仮に、このような考え方もあり得るのではないか、ということの問題提起としての意味があり、学問的な議論が進むことに寄与できれば望外のよろこびです。また、執筆者は今年度で卒業して大学から離れる者をはじめ、様々な次の道へとすすみますが、問題意識を持ち続けて、今後に生かしてくれることを期待しています。