

2026年度 大学院入学試験 問題用紙

秋 季	法と経営学専攻 修士課程	方式	科目
		E 外国人留学生	小論文

受験番号 _____

氏名 _____

(4-1)

《解答別紙》

2頁以下の文章は、法律時報 96 巻 4 号（2024 年）に掲載された久保田安彦「ビジネスと人権」である。これを読んで、以下の問題に解答しなさい。

【問題 1】国連指導原則や日本政府ガイドラインは、欧米企業と取引関係のある日本企業から非上場企業に至るまでその事実上の拘束力が及ぶのはなぜか。300 字以内で説明しなさい。

【問題 2】企業の人権尊重の取組みと株主主権の関係について、筆者はどのように考えているか。100 字以内で説明しなさい。

【問題 3】日本でも「ビジネスと人権」について立法化されると予想されるのはなぜか。200 字以内で説明しなさい。

【問題 4】日本の飲料メーカーである A 社は、経済的に豊かではない B 国のコーヒー農園からコーヒー豆を輸入し、自社の工場で缶コーヒーを製造し、販売している。A 社としては、どのような人権への負の影響を想定して、人権尊重の取組みとしてどのようなことをすべきか、あなたの考えを 300 字程度で説明しなさい。

2026年度 大学院入学試験 問題用紙

秋 季	法と経営学専攻 修士課程	方式	科目
		E 外国人留学生	小論文

受験番号 _____

氏名 _____

(4 - 2)

《解答別紙》

法・律・時・評・

ビジネスと人権

久保田安彦

1 国連指導原則と日本政府ガイドライン

2022年に日本政府から「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」(以下「日本政府ガイドライン」という)が公表されたのを契機として、日本企業の間にも「ビジネスと人権」のための取組みが急速に拡がってきている。周知のように、この日本政府ガイドラインは、2011年に国連人権理事会で承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下「国連指導原則」という)に基づくものである。

国連指導原則は、国家の人権保護義務、企業の人権尊重責任、人権侵害に対する救済へのアクセスという三本柱で構成されている。このうち、企業の人権尊重責任につき、具体的な取組みとして国連指導原則が挙げているのが、①人権尊重責任を果たすことをコミットする企業方針の策定、②人権デュー・ディリジェンス(以下「人権DD」という)の体制整備と実施、③人権侵害に対する救済のアクセスの整備である。そして、日本政府ガイドラインは、日本で事業活動を行う企業の実態に即して、これらの取組みのあり方を解説し、企業の理解の深化を助けることにより、人権尊重の取組みを促すことを目的として策定されたものである。

なお、人権DDとは、企業活動を通じた人権への負の影響を特定し、予防し、軽減し、対処方法を説明するために実施する一連の行為をいう。国連指導原則等で求められる人権DDは、企業それ自体の事業活動を通じて惹起・助長されるおそれのある人権への負の影響だけでなく、企業のバリューチェーンにおける人権への負の影響、すなわち、グループ会社やサプライチェーンなどの取引関係(直接的な取引関係に限られない)により生じる人権の負の影響や、企業活動・製品・サービスに直接関連し得る人権への負の影響も対象となる

点に特徴がある。

以下では、これらの「ビジネスと人権」に関するソフトローを取り上げ、会社法学の観点から若干の検討を加えることにしたい。

2 ソフトローとしての国連指導原則等の拘束力

国連指導原則がそうであるように、日本政府ガイドラインもソフトローであり、法的な拘束力・強制力を有するわけではない。しかし現実には、グローバル企業にとどまらず、上場企業や欧米企業との取引関係がある企業をはじめとする日本企業にも、これらのソフトローの事実上の拘束力が生じている。その主たる理由は、これらのソフトローに示されるような、国際的に求められるレベルの取組みをしないと、企業価値に大きな負の影響が及ぶリスクがあるため、自主的な取組みが求められるからである。具体的には、企業の評判が低下したり、外国での不買運動を招いたり、資本市場における投資対象先としての評価が下がったり、投資対象先から除外されたり、取引先からの取引停止によって企業価値が毀損するリスクがある。

とりわけ最後の点につき、欧米を中心とした国際的な動向として、国連指導原則等の国際規範を踏まえ、国内法によりバリューチェーンを対象とした人権DDを一定の企業に義務づける動きが強まってきている(分かりやすい解説として、本本真理子ほか「ビジネスと人権に関する各国の政策状況」ビジネス法務23巻1号〔2023年〕29頁参照)。したがって、例えば、そうした義務づけの対象となる欧米企業が日本企業の取引先等である場合は、その欧米企業からみて、当該日本企業における人権尊重の取組みが国際的に求められるレベルに達していないと判断されると、最悪の場合、取引を停止され、企業価値を毀損するリスクがある。そのた

ビジネスと人権 —1

2026年度 大学院入学試験 問題用紙

秋 季	法と経営学専攻 修士課程	方式	科目
		E 外国人留学生	小論文

受験番号 _____

氏名 _____

(4 - 3)

《解答別紙》

め、当該日本企業にも、リスクマネジメントの観点から、国際的なレベルの取組みが迫られるという意味で、事実上の拘束力が生じる。また、こうして一定の日本企業が人権尊重の取組みを本格的に始めると、今度は自社のバリューチェーンにも人権尊重の取組みを求めていくことになるため、最終的には非上場企業を含む多くの日本企業にとっても、国連指導原則等の国際規範の事実上の拘束力が及ぶことになると考えられる。

3 人権リスクと企業価値

もともと国連指導原則では、人権尊重と企業価値との結び付きは薄いものであった。国連指導原則が定める企業の人権尊重責任は、人権の尊重それ自体に価値を置く考え方に基づくものであり、そこでは、企業の人権尊重責任は（必ずしも企業価値とは結びつかない）社会的責任の文脈で論じられるにすぎなかった。ところが近時は、国際的にみて、人権尊重と企業価値との結び付きを強め、人権リスクに重点を置いた企業活動を展開しないと企業価値が下がるような経済システムをつくらうという動きが強まっている。

もちろん、少なくとも短期的にみれば、人権尊重と企業価値が相反する面はまだまだ残っている。この点に関連して、国連指導原則では、人権DDの対象をバリューチェーン全体としつつ、リスクベース・アプローチを採用し、人権リスクの重大さに応じて優先順位を付けることを認めている。そこでの人権リスクとは、あくまで被侵害者（被害者）からみた人権リスクであり、企業にとっての経営リスクではないとされているが（日本政府ガイドライン4.1.3.2参照）、これも人権尊重と企業価値が必ずしも一致しないという考え方を前提にしたものと理解される。

ただし他方で、先に触れたように、人権尊重と企業価値とのつながりを強めようという国際的な動きが生じていることもあり、中長期的にみれば、企業が被侵害者（被害者）からみて重大な人権リスクに適切に対応していない場合は、企業価値に重大な悪影響が及ぶリスクが小さくない。この意味で、被侵害者（被害者）からみた人権リスクの重大さに応じて優先順位を付けた人権DDをすることは、結局は、中長期的な企業価値の毀損

リスクのマネジメントにつながるであろうと考えられる。

4 株主主権との関係性

一般に、会社法は、株主主権を基礎にしていると理解されている。株主主権は、①会社がどのような方針で会社経営をするかについて株主が最終的な決定権を有するという意味で、株主が会社経営に対するコントロール権を持つこと、②取締役は株主の利益を第一に図る義務を負うこと（ただし法令遵守義務はそれに優先するなどの例外もある）という二つの柱から構成される。

こうした株主主権は、企業に人権尊重の取組みを促す上での障害になるとみる向きもあるかもしれない。しかし、上記のように、人権尊重と企業価値とのつながりが強められる傾向にあること、および、株主利益の大きさは企業価値の大きさと相関関係があるため、実質的にみれば株主利益第一主義とは企業価値第一主義を意味することに鑑みれば、むしろ株主主権は、企業に人権尊重の取組みを促すことに資すると考えられる。

この点に関連して、筆者が注目しているのは、米国のミレニアル世代の投資家に代表されるように、投資リターンへの関心が比較的薄く、社会的価値を反映した投資に比較的高い関心が高い投資家が現れてきていること、そして、そうした投資選好を有する投資家を惹きつけるために、インデックスファンドを含むファンドが企業に対してサステナビリティのための取組みを促すという現象がみられることである（Michal Barzuza, Quinn Curtis & David H. Webber, Shareholder Value (s): Index Fund ESG Activism and the New Millennial Corporate Governance, 93 S. CAL. L. REV. 1243, 1283-95 (2020)）。こうした現象を受けて、アメリカの経済学者の中でも、Oliver Hart教授とLuigi Zingales教授のように、経営者の行為規範は、市場価格で示される株主利益の最大化よりも、経済的な利益に限られない株主厚生 (shareholder welfare) の最大化とするほうが社会にとって一層望ましいという議論もされるようになってきている。なぜなら、株主による会社経営のコントロールを維持して、経営者の裁量権の濫用を抑制しながら、近時増えてきた社会問題に関心を有する株主の意向に沿う形での会

2026年度 大学院入学試験 問題用紙

秋季	法と経営学専攻 修士課程	方式	科目
		E 外国人留学生	小論文

受験番号 _____

氏名 _____

(4 - 4)

《解答別紙》

社経営を正面から認めることにより、会社の事業活動にともなう負の外部性の問題（「ビジネスと人権」の問題も含まれる）を緩和することが可能になるからである（Oliver Hart and Luigi Zingales, Companies Should Maximize Shareholder Welfare Not Market Value, 2 J. L. Fin & Acct. 247 (2017)）。こうした議論は、株主主権が企業に人権尊重の取組みを促すことに一層資する状況が生まれていることを含意している。

5 人権尊重と取締役の責任

前述のように、グローバル企業にとどまらず、上場企業や欧米企業との取引関係がある企業をはじめとする日本企業にも、国連指導原則等の国際規範の事実上の拘束力が生じている。こうした事実上の拘束力は、最終的には、非上場企業を含む多くの日本企業にも及ぶことになるであろうと予測される。

そのことを前提にすると、現時点では上場企業や欧米企業との取引関係がある企業において、そして、将来的には非上場企業を含む多くの日本企業において、国際規範で求められるレベルの人権尊重の取組みが適切に行われていなかったと判断される場合は、取締役の善管注意義務違反が認められる可能性が小さくないと考えられる。

ただし、求められる取組みの中心は、人権尊重責任を果たすことをコミットする企業方針の策定、人権DDの体制整備と実施、人権侵害に対する救済のアクセスの整備であるところ、これらの取組みを具体的にどこまでどのように行うべきかは、企業やバリューチェーンが置かれた状況や関係性などによって異なり、一義的に定まる性質のものではない。そのため、高度の経営判断事項として（ただし前述の意味でのリスクベース・アプローチをとることが前提となると解される）、取締役に広い裁量が認められてよいと考えられる。仮にそうだとすると、国際規範で求められるレベルの人権尊重の取組みを適切に行っていなかったと判断されれば取締役の善管注意義務違反が認められる可能性は小さくないとはいえ、実際上そのような判断される可能性はさほど大きくなく、著しく不合理な検討しかしていないとか、著しく不合理な態様の取組みしかしていないといった事情がない限

り、取締役の善管注意義務違反が認められることは考えにくいであろう。

6 結びに代えて

これまで触れてきたように、国連指導原則等の国際規範の特徴の一つは、企業に対し、自社だけでなく、バリューチェーンにおける人権尊重のための取組みを求める点にある。こうした要請は、もともと国際規範は、（とりわけ発展途上国の）バリューチェーンにおける人権侵害を問題視し、それを予防・是正することを重要な目的の一つとして策定されたことに由来する。ただし、ここで特に留意すべきは、バリューチェーンにおける人権尊重のための取組みは、どうしてもバリューチェーン上の企業にしわ寄せが行き、とりわけ中小企業の場合は、そこがブラックボックス化しやすいことである。上記の由来に鑑みると、仮にバリューチェーン上の企業がブラックボックス化し、適切な取組みが行われないことになれば、まさに本末転倒である（蔵元左近ほか「座談会『ビジネスと人権』規範の企業への拘束力の背景と諸相」商事法務2348号25頁〔菅原絵美発言〕）。

現状わが国では「ビジネスと人権」について立法化のめどは立っていないようであるが、諸外国からの立法化の圧力は今後一層強まると予想される。すなわち、「ビジネスと人権」に限らず、およそサステナビリティとして論じられる事項には、①一国だけではなくグローバルに対応しないと解決が困難である、②国家だけでは解決が難しく企業の取組みが必要である、③解決に長期間を要するため早期の取組みが求められる、という共通項がある。このように早期に、かつグローバルに、企業に取組みを促す必要があるため諸外国で立法化が進むなかで、わが国だけ立法化しないことは許されにくい。企業としても、近い将来の法制化をも見据えて、企業価値（想定すべき企業価値は中長期的なそれである）の維持のため、バリューチェーン上の中小企業をブラックボックス化させないような取組みを進めることが求められている。

（くぼた・やすひこ 慶應義塾大学教授）

2026年度 大学院入学試験 問題用紙

春季	法と経営学専攻 修士課程	方式	科目
		E 外国人留学生	小論文

受験番号 _____

氏名 _____

(6 - 1)

《解答別紙》

2頁以下の文章は、法学セミナー843号（2025年）に掲載された緒方桂子「『多様な個人が包摂され、活躍できる』労働市場のつくり方」である。これを読んで、以下の問題に解答しなさい。

【問題1】厚生労働省は、多様な正社員制度の普及を行ってきたが、期待ほどの効果が出ていない理由はなぜか？260字以内で述べなさい。

【問題2】多様な正社員制度を普及させるポイントとして挙げられる、双方向転換を原則とするとは、具体的にどのような仕組みを指すか。本文中で例示している部分を60字以内で書き出しなさい。

【問題3】「副業ガイドライン」では副業・兼業にどのようなメリットがあると述べているか。60字以内で記しなさい。

【問題4】「特定募集情報等提供事業者」とは何か。40字以内で解答しなさい。

【問題5】スポットワークとはどのような働き方か、また、これによる副業・兼業にはどのような問題点があるか。350字以内で述べなさい。

2026年度 大学院入学試験 問題用紙

春季	法と経営学専攻 修士課程	方式	科目
		E 外国人留学生	小論文

受験番号 _____

氏名 _____

(6 - 2)

《解答別紙》

「多様な個人が包摂され、活躍できる」労働市場のつくり方

南山大学教授 緒方桂子

1 2つの報告書

特集『「働くこと」を考える』で私に課せられた課題は、「働くこと」の変化が労働市場に与える影響について論じることである。しかし、この課題設定には戸惑いを覚える。むしろ労働市場の方が「働くこと」に影響を与えてきたのであって、矢印の向きが逆ではないかと思われるからである。たとえば、コロナ禍では飲食、宿泊業において多くの雇用が失われ、当該産業で就労することの多い女性、特に非正規女性労働者の「働くこと」に大きな影響を与えた。もっとも、そういった特殊な出来事は別として、日本の全体的な社会状況に照らすならば、そうとばかりもいえないようだ。

2024年8月、厚生労働省の下に設けられた雇用政策研究会（座長：樋口美雄慶應義塾大学名誉教授）が「報告書～多様な個人が置かれた状況に関わらず包摂され、活躍できる労働市場の構築に向けて」*1を公表した（以下、「雇用政策研報告」という）。その冒頭で描かれたのは2040年の労働市場の姿であった。そこでは、2040年の総人口は現在の約9割になるとされ、また労働力人口のうち女性が占める割合は47%、60歳以上は31%（60歳未満の者は69%）と推定されている*2。同報告書によれば、人口減少に伴う人手不足の深刻化と女性やシニア世代の労働参加が進むことにより生じる就労ニーズの多様化のなかで、

企業は選ぶ側から選ばれる側になってきており、企業は「労働者から選ばれる力」や「労働者が活躍しやすい環境整備」を積極的に展開していくことが重要だというのである。そして、「多様な個人が置かれた状況に関わらず包摂され、活躍できる労働市場の構築」を目指すべきとする。

なるほど、人手不足の深刻化は労働者にとってまるで福音のようである。雇用政策研報告が描く労働市場の姿に異論を述べる者はいないだろう。もっとも、労働者の「働くこと」に対するニーズの把握、そしてそれに対応するための政策の妥当性については積極的に議論を重ねていく必要がある。

ところで、雇用政策研報告が公表される10か月程前に、同じく厚生労働省の下に設けられた「新しい時代の働き方に関する研究会」（座長：今野浩一郎学習院大学名誉教授）が「報告書」*3を公表した（以下、「新時代研報告」という）。新時代研報告は、経済のグローバル化、急速なデジタル化の進展による国際競争の激化、国際政治環境の不安定化やウィズコロナ・ポストコロナ社会の到来などにより、働くことの意義と働き方に対する働く人の考え方の個別化・多様化が進んだとの認識を示しながら、企業と働く人に向け、それぞれに「期待すること」を提示している。

企業に期待することとしては、①「ビジネスと人権」の視点を持つこと、②人的資本投資への取り組みを行うこと、③社内外の働く

* 1 <https://www.mhlw.go.jp/content/11602000/001294201.pdf> (2025年2月9日最終閲覧)。

* 2 JILPT「2023年度版 労働力需給の推計(速報)」<https://www.jil.go.jp/press/documents/20240311.pdf> (2025年2月9日最終閲覧)。

* 3 <https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001160064.pdf> (2025年2月9日最終閲覧)。

2026年度 大学院入学試験 問題用紙

春季	法と経営学専攻 修士課程	方式	科目
		E 外国人留学生	小論文

受験番号 _____

氏名 _____

(6 - 3)

《解答別紙》

人に対して広く情報を開示することの3点
が、働く人に期待することとしては、①自らの
ライフスタイルや人生設計とのバランスを
意識しつつ働き方を自ら選択し、働きがい
を持って仕事に取り組み、自発的にキャリアを
積み重ねていく姿勢を持つこと、②業務遂行
および健康管理の面において自己管理能力
(セルフマネジメント力) を高めること、③自
主的に能力開発に取り組むこと、④労働基準
法制等法制度の理解を深めること、⑤働く人
同士のネットワークを構築していくこと、⑥
働く人同士がお互いの価値観、働き方、キャ
リアなどについて尊重し、理解を深めていく
ことの6点が挙げられている。働く人へのメ
ッセージはやや説教めいていたりお節介がす
ぎる部分もないではないが、伝えようとする
イメージはおおよそ理解できなくもない。

それはともかく、雇用政策研報告と新時代
研報告という2つの報告書の関連性は不明
であるにしてもほぼ同時期に同じ省内で議論
していたことを考えると、新時代研報告の想
定する企業と働く人が存在する場が、雇用政
策研報告のいう「多様な個人が包摂され、活
躍できる労働市場」であると捉えることはそ
う間違った想定ではないだろう。

そこで、本稿では、上述のような労働市場
を実現するために、どのような働き方や措置
が求められるのか、上記2つの報告書を手が
かりに、もう少し具体的に考えてみたい。も
っとも、紙幅の関係から、本来であれば十分
に検討すべき長時間労働の問題や外国人労働
者の問題、シニア世代の働き方等については
別の機会に譲り、本稿では自ら働き方を選択
すること、自主的に能力開発すること、そし
て選ばれる企業をつくることという3つの
テーマをとりあげて検討することとする。

2. 希望する働き方を選べる 職場のつくり方

希望する働き方を選べる職場のつくり方に
はもちろんさまざまな方法があるが、そのう
ちの1つに「多様な正社員」制度がある。

雇用政策研報告も指摘するように、厚生労
働省は、いわゆる正社員と非正規雇用の労働
者との働き方の二極化を緩和し、労働者のワ
ーク・ライフ・バランスと企業による優秀な
人材の確保や定着を同時に可能とする働き方
のあり方として、職務、勤務地、労働時間を
限定した同制度の普及を図ってきた。2014
年7月には労使等関係者が参照することの
できる「雇用管理上の留意事項」*4を公表
し、2015年にはモデル就業規則(飲食業・小
売業)を作成した。さらに、2024年には「多
様な正社員及び無期転換ルールに係るモデル
就業規則と解説」(全業種版)*5の改定を行っ
ている。

しかし、厚労省が期待するほどに効果は出
ていないようで、2024年7月に出された「令
和5年度雇用均等基本調査」結果*6によれ
ば、多様な正社員制度を就業規則等で明文化
している事業所の割合は2023年度で23.5%、
利用者割合(男女計)でみると短時間正社員
が3.2%、勤務地限定正社員が15.4%、職種・
職務限定正社員が16%となっている。

効果が出ない理由としては次のようなこと
が考えられる。企業側においては、短時間就
労の労働者は正社員ではなく有期労働契約の
パートタイム労働者を雇用することで十分だ
との考えで止まっている可能性があり、また
勤務地限定や職種等限定を行うほど人員に余
裕がない可能性も考えられる。他方、労働者
側においては、限定正社員は限定のない正社
員に比べ一段低い地位にあり、全国転勤に応
じオールラウンドに働くことのできる限定の
ない正社員の方が賃金も高く、より高い地位
への昇進が望めると考える。そのため、キャ

* 4 平成26年7月30日基発0730第1号都道府県労働局長あて厚生労働省労働基準局長通知「多様な正社員に係る『雇用管理上の留意事項』等について」。

* 5 <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001367196.pdf> (2025年2月9日最終閲覧)。

* 6 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r05/07.pdf> (2025年2月9日最終閲覧)。

2026年度 大学院入学試験 問題用紙

春季	法と経営学専攻 修士課程	方式	科目
		E 外国人留学生	小論文

受験番号 _____

氏名 _____

(6 - 4)

《解答別紙》

リアを着実に積み重ねていきたい労働者は、制度があっても利用しようと思わないという可能性がある。

多様な正社員制度に対する労働者の認識はおそらく間違っていない。しかし「多様な正社員」の発想自体は働き方の選択の幅を広げる潜在的な可能性を有する。人生の大部分を働いて過ごす人は少なくないが、人生は長く、そこにはさまざまなライフイベントや人生への想いがある。育児や介護はライフイベントの典型であり、また、たとえばボランティア活動、趣味の追求、学び直し（リカレント教育）、新しい技能の習得や更新（リスキリング）をやってみたいと夢見ることもある。そのときに、働き方を部分的に限定し、それによって時間に余裕を生み出すことができれば、働き続けながら自らの人生をより豊かに生きうる可能性がある。

制度を普及させるポイントは2つある。第1に双方向転換を原則とすること、第2に賃金の公正性を担保することである。後者の点については後述するとして、前者は、要は労働者が、一定期間、限定的な働き方（短時間勤務が想定しやすい）を選択し、その期間が経過したらまた元の限定のない働き方に戻る仕組みである。逆に、採用時において限定的な働き方を選択した者が限定のない働き方に転換する際には工夫があるが、技術的に解決は可能である（複線的コース制におけるコース間移動の例など）。

前掲「多様な正社員及び無期転換ルールに係るモデル就業規則と解説」（全業種版）には、双方向転換を前提としたモデル就業規則（たとえばモデル就業規則⑩〔45頁〕、同⑪〔47頁〕など）が挙げられている。モデル就業規則⑩は正社員から限定正社員（例では短時間正社員）へ最低1年以上の期間を定めて転換し、再びフルタイムの正社員に戻る例である。

ドイツでは、2019年1月1日より施行さ

れたパート有期法（TzBfG）改正法が労働者に対し復帰権付きのパートへの移行請求権を付与している。これは、期間を定めてパート労働へ移行でき、期間経過後はフルタイムに復帰できるという仕組みで、利用理由に制限がないこと、短縮期間は1年以上5年以下であること、使用者は経営上の理由がある場合及び一定数以上の労働者がすでに労働時間短縮を行っている場合以外は請求を拒否できない^{*7}。こういった世界の動向を見ても、1つのまとまった期間を定めて働き方を自ら選ぶ仕組みの構築は積極的に推進することが望まれる。

3 能力開発の機会のつくり方？

——副業とスポットワーク

最近、副業・兼業を推進する政府の傾向は著しい。厚生労働省は2018年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（令和2年9月改定。以下、「副業ガイドライン」という）を策定し、副業・兼業にいかに関与があるかを述べ、実践を促している。いわく、副業・兼業は、「スキルや経験を得〔て〕……主体的にキャリアを形成」し、「自己実現を追求」し、「将来の起業・転職に向けた準備・試行」をするメリットがあるという。新時代研報告の「自主的な能力開発」でも副業・兼業が意識されている。最近、厚生労働省の下に設置された労働基準関係法制研究会が、報告書^{*8}（以下、新労基研報告）を公表したが、そのなかで労働基準法38条（事業主を異にする場合の労働時間の通算を定めた規定）が労働者の副業・兼業を行う際の妨げになっているとして、割増賃金の支払いについては通算を要しないよう制度改正に取り組むことを提案している。まさに国を挙げて副業・兼業を奨励する様相となっている。

ところで、最近、人手不足への対応として「スポットワーク」と呼ばれる働き方が注目

* 7 緒方桂子=橋本陽子=浅倉むつ子「多様化するライフコースにおける労働と公正性の保障について考える」日本労働法学会誌136号（2023年）129頁以下参照。

* 8 2025年1月8日公表（<https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001370269.pdf>（2025年2月9日最終閲覧））。

2026年度 大学院入学試験 問題用紙

春季	法と経営学専攻 修士課程	方式	科目
		E 外国人留学生	小論文

受験番号 _____

氏名 _____

(6 - 5)

《解答別紙》

を集めている。スポットワークの仕組みは次のようなものである。まず、スマホにアプリをダウンロードし、そこに自身のプロフィールなど必要な情報を登録する。すると求人情報が表示されるので、そのなかから希望に合う仕事を検索し応募する。企業は、応募者のなかから最も適した候補者を選び、仕事を依頼する。仕事が終わったら、企業は当人に評価を与え、報酬を支払う。報酬支払いはスポットワーク仲介事業者が代行することが多い。履歴書は必要なく、事前の面接もない。働いた時間はアプリで管理され、賃金はすぐに支払われる*9。

スポットワークは、スポットワーク仲介事業者の提供するインターネット上のプラットフォームで、「好きな時に好きな場所で働きたい」「副業をしたい」といった働き手と、「急な欠員を補充したい」「特定のプロジェクトにだけ人材が必要」といった企業をマッチングさせることで成立する。たとえば、「シェアフル」や昨年上場した「タイミー」は大手のスポットワーク仲介事業者である。スポットワーク仲介事業者は、あくまで職業紹介事業者であって労働基準法や労働契約法上の「使用者」ではないという建前になっている。求人事業者に就労条件情報をアップさせ、求職者に求人事業者の情報を提供しマッチングが完成すると、あとは求職者（労働者）と求人事業者（使用者）の直接労働契約関係によるのだとされる。法的な裏づけとなっているのが、2022年10月1日から施行されている改正職業安定法である。求職者に関する情報を収集してインターネット上で求人情報を提供するメディアを「特定募集情報等提供事業者」とし届出を義務づけることで、「使用者」の枠外に置いている。

スポットワーク登録会員数は2019年には500万人に満たなかったが、2024年夏の時点

で2,000万人を突破した。日本の生産年齢人口（15歳以上64歳未満の人口）はおおよそ7,400万人ほどであるから、約3人に1人がスポットワーク仲介事業者に登録している計算になる。もちろん、複数のスポットワーク仲介事業者に登録している者も多いだろうから、実人数はもっと少ないだろうが、それでも驚異的な規模である。

ところで、ある調査によれば、スポットワーク登録者の過半数を占めているのが「正社員」である。スポットワークは「スキマバイト」とも呼ばれることから、大学生や契約社員・派遣社員の登録が多いのではと漠然としたイメージを持っていたが、同調査では登録者に占める割合は両者とも10%に満たない*10。また、パートタイム労働者の時間あたりの給与と比べた場合、スポットワーカーの時給は相対的に低い。時間あたり150円程度の差がある。副業・兼業としての利用実態を統計で把握したものはないようだが、上述したような簡便さ（好きな時間に働くことができる、履歴書や面接が不要である、勤務終了後すぐにお金がもらえる）と相対的な賃金の低さは、たしかに副業・兼業向きかもしれない。

最近、労働法の観点からスポットワークの問題性を指摘する声が高まってきている*11。労働相談の事例からはかなり深刻な実態が窺える。

しかし、それを置いておくとしても、果たしてスポットワークによる副業・兼業が新時代研報告の思い描くような「能力開発」の手段となりうるのか疑問である。スポットワークは、人手不足が深刻な職業のうち、たとえば飲食サービス業、物流（倉庫内作業）、コンビニやスーパーなどの小売業、宿泊業など、それほど技能や訓練を必要としない、主にマニュアル化された仕事で広がっているとされる。そして、スポットワークの拡大とともに

*9 朝日新聞2024年10月14日記事「『スポットワーク』登録急増2千万人」(<https://www.asahi.com/articles/ASSBD36Q7SBDULFA00JM.html>) (2025年2月9日最終閲覧) 参照。

*10 酒井亮＝横山修平「スポットワーク市場の動向と展望について」ファイナンス令和6年12月号 (https://www.mof.go.jp/public_relations/finance/202412/202412l.pdf) (2025年2月9日最終閲覧)。

*11 「特集/スキマバイト問題」労旬2068号（2024年）6頁以下の各論文に詳しい。

2026年度 大学院入学試験 問題用紙

春季	法と経営学専攻 修士課程	方式	科目
		E 外国人留学生	小論文

受験番号 _____

氏名 _____

(6 - 6)

《解答別紙》

労働の細切れ化が加速しており、連続性のある労働過程を切り分け、ピース化し、どの部分作業であればスポットワークに委ねることが可能かをスポットワーク仲介事業者と顧客企業が知恵をしぼっているのだという*12。

副業・兼業の目的が「収入を上げるため」「小遣い稼ぎ」であれば、そういった副業・兼業のあり方も問題はないのかもしれない。しかし、それを「自主的な能力開発」と呼ぶにはやや無理がある。また、本業での収入の低さを補うための副業・兼業は、当然に本業の時間や当人の体力や気力を奪うものとなるから、場合によっては本業におけるスキルの向上やキャリア形成を阻む可能性すらある。さらに、実態において、その雇用の不安定さゆえに原則禁止とされた日雇い派遣と同様の働き方が、さながらゾンビのように蘇ったのだとすれば、長期的には「働くこと」や労働市場のあり方にネガティブな影響を与えていくことも懸念される。

スポットワークそのものの問題性——それは「人は何のために働くのか」という哲学的な問題にまでさかのぼるかもしれない——とともに、副業・兼業奨励策の持つ危うさには留意する必要がある。

4 選ばれる職場のつくり方 ——プロアクティブモデルの実践へ

雇用政策研は、労働者が自身に合った職場を見つけることができるように、企業に職場情報の開示を促すことも提案する。

職場情報の開示は、現在、男性の育児休業等の取得の状況（育児介護休業法。2025年4月1日以降、従業員が300人超の企業にも公表義務あり）や男女の賃金の差違等（女性活躍推進法）について求められている。また、最近では、人材の持つ「資本」としての性質（自己の能力や経験、意欲を向上・蓄積することで付加価値を創造する存在であること）に着目し、投資家等に向けて「人的資本の可視化」を推奨する

「人的資本可視化指針」*13が内閣官房の非財務情報可視化研究会から出されている。ここでは、人材育成、エンゲージメント（従業員満足度）、多様性（ダイバーシティ、非差別、育児休業）、健康・安全、賃金の公平性、労働組合との関係等、7分野19項目にわたって開示が求められている。

職場情報の適切な開示と提供は、労働者を獲得するのに有効である。求職者が簡単にアクセスでき、複数の候補となる会社間の比較を容易に行いうるインフラが充実していけば、その有用性はさらに高まるだろう。

また、職場情報の開示の効果はそれだけではない。職場情報が求職者（労働者）や投資家にアピールする重要な情報であるとの認識が高まれば高まるほど、それはプロアクティブ（proactive. 先を見越して能動的に行動すること）な行動様式を誘発する。

たとえば、2において双方向の転換可能性を有する多様な正社員制度の意義について論じたが、その際、賃金の公正性の担保が重要なポイントであると述べた。いくら魅力的な働き方（たとえば勤務時間限定正社員や勤務地限定正社員）であったとしても、その働き方を選んだ途端、不均衡に労働条件が下がってしまうようでは、その制度に魅力はない。そこで、企業は、限定正社員の職務内容等に相応しい納得のできる水準で労働条件が提供されていることを示すために、十分な説明のつく労働条件に改善しようとするのが考えられる。このような行動を引き出す力が、職場情報の開示にはある。

求職者（労働者）が、企業の職場情報を吟味し、比較し、選んだ企業に就職することが日常の風景になれば、労働市場は現在とずいぶん変わったものになることが期待できる。それはたしかに「多様な個人が包摂され、活躍できる」労働市場の様相をしているかもしれない。職場情報開示の施策を展開するかは国の本気度を測る試金石となるだろう。

（おがた・けいこ）

*12 伍賀一道「スキマバイトを生み出す背景と人材ビジネス」前掲*11・17頁は非常に参考になる。

*13 <https://www.cas.go.jp/jp/houdou/pdf/20220830shiryou1.pdf> (2025年2月9日最終閲覧)。