

# 「雇用関係によらない働き方」 をどうすべきか

—安倍政権のねらいとあるべき方向



龍谷大学名誉教授

わきた しげる  
脇田 滋

## 目次

- 一 安倍政権のねらい
  - 1 「働き方改革」ではなく、「働かせ方改悪」
  - 2 「新動向」として「プラットフォーム労働」の広がり
  - 3 安倍政権のねらう「雇用関係によらない働き方」
- 二 「新動向」と欧米の規制の方向
  - 1 「プラットフォーム労働」がもたらす弊害の確認
  - 2 外国での裁判・立法をめぐる動き
- 三 労働者概念をめぐる変遷
  - 1 戦後の労働法＝広い労働者概念
  - 2 1985年労働基準法研究会報告＝狭い労働者概念
  - 3 家内労働法（低劣な中間カテゴリー）とシルバー人材センター
- 四 国際労働基準に基づく新たな労働者概念
  - 1 ILO2006年勧告＝広い労働者概念の再確認
  - 2 各国における広い労働者概念に基づく立法動向
  - 3 政府の新政策動向の問題点



## 「働き方改革」ではなく、 「働かせ方改悪」

安倍政権は、昨年の衆院解散前から、国会上程を目的に「働き方改革」一括法案を準備していた。与党が選挙で「圧勝」した後、安倍首相は、通常国会での施政方針で「働き方改革」を前面に掲げ、法案通過のねらいを明言している。そこで注目されるのは、雇用対策法の目的条項の改正である。従来は、その目的条項に、「労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上」という文言が含まれていたが、それを「労働者の多様な事情に応じた雇用の安定び職業生活の充実」に修正している。これは雇用関連の法と政策の対象を、正規雇用から非正規雇用を含む多様な雇用形態に変えるねらいを示したものと考えられる。

これは、端的に言えば、労働関連の法と政策において長く基本とされた「正規雇用・常用雇用原則」を放棄することを意味している。既に日本では、パートタイム労働、有期雇用、派遣労働などの多様な雇用形態が拡大して、政府統計でも、こうした非正規雇用が、労働者全体の約40%にも迫っている。ただ、あくまでも非正規雇用は、従



## 安倍政権のねらい

表1 労働法の適用（労働者と自営業者）比較

	労働者 ○適用あり	自営業者 (個人請負など) ×適用なし
[労働組合法]	○	×
[労働基準法・最低賃金法]	○	×
労働時間	○	×
最低賃金	○	×
[労働契約法]	○	×
解雇理由規則	○	×
有期雇用保護	○	×
[社会保険（被用者保険）法]	○	×
厚生年金	○	×
健康保険	○	×
傷病手当	○	×
[労働保険法関連]	○	×
労災保険	○	×
雇用保険	○	×
[育児休業法]	○	×
育児休業	○	×
[労働安全衛生法]	○	×
[税法・給与所得]	○	×

来の法と政策では「例外」とされてきた。今回の改正案は、現実を積極的に追認して正規雇用原則を放棄し、非正規雇用を、より一層拡大するねらいを法律上、明記するものと言える。

とくに、昨年秋から、厚生労働省の下で「柔軟な働き方に関する検討会」と「雇用類似の働き方に関する検討会」の二つが、「テレワーク」や「クラウドソーシング」など「雇用によらない働き方」を対象に検討を開始した。現実には、個人請負形式での就労が広がっているが、その多くは、使用者（利用者）が労働法等の責任を負わない脱法的「働かせ方」として、その弊害が問題となってきた。筆者は、政府が現在検討しているのは、「雇用形式を回避した、違法または脱法的な働かせ方」を、「雇用によらない働き方」と美化し、「就労者が希望する」等の口実で「適法化」することではないかと強い疑念を抱いている。いずれにしても、政府は、こうした雇用によらない就労を法と政策において積極的に位置づけることで、従来の労働政策を大きく変質させようとするものと考えられる。

## 2 「新動向」として「プラットフォーム労働」の広がり

近年、世界中でインターネットを通じた、多様な就業をめぐる新動向が現れている。サービスを

提供する就労者（生産者）と、消費者を直接的に媒介して中間の利益を得る、プラットフォーム・ビジネスと呼ばれる事業モデルである。オンライン技術の普遍化に伴い、その規模が急速に拡大して、オンライン・ウェブやスマートフォン・アプリを利用したプラットフォームで、サービス提供（＝労働）が取引される形式である。しかし、この「プラットフォーム労働」は、消費者の需要があるときにだけ労働が行われ、「オンデマンド労働（on-demand work）」または「ギグ労働（gig work）」と呼ばれるが、低賃金、長時間など劣悪な労働環境が問題となっている。

とくに、仲介システムとしての「クラウドソーシング」の仲介を通じて、委託者からの業務を不特定多数受託者によって実行される労働方式である「クラウド労働（crowd work）」と結びついている。典型例として、アマゾン（Amazon）の翻訳サイトや、配車サービスのウーバー（Uber）が知られている。これらのプラットフォームを通じて、オンラインで募集された、場合によっては「世界中」の「労働力」が臨時・短期の「業務」を、超廉価な報酬で担当して実行する方式である。

これらは、「ギグ労働者」、「プラット・フォーマー」など、名称は、まだ統一されていないが、ほとんどが雇用契約でなく個人請負を中心とする契約形式による就労形態という点で共通している。中には、働き手が企業と直接に請負契約を結ぶ場合もあるが、複数の働き手が協同して企業から受注する場合など多様な形態がある。いずれにしても、特定使用者（企業）の指揮命令を受けて「労働者」として働く「雇用関係」とは大きく異なっている〔表1〕。

## 3

## 安倍政権のねらう「雇用関係によらない働き方」

安倍政権は、こうした世界で広がるデジタル経済化の「新動向」を批判なく前提にして「雇用関係によらない働き方」の広がり、あたかも必然的現象であり、労働の未来であるかのように描きながら、関連の法・政策を検討してきた。

2016年11月、経済産業省は「雇用関係によらない働き方」に関する研究会を設置し、2017年3月、その最終報告がまとめられた。それによれば、「第四次産業革命」の進展で、①仕事が「企業単位」から「プロジェクト単位」に変化すること、②ライフステージに応じて、ある時は企業に雇用され、ある時は雇用関係によらず働く柔軟な働き方を広げることが、長寿命社会で重要となること、③女性や高齢者などの労働参画を増やすことができるとする。そして、新たな「オンデマンド経済」では、従来の「従業員」ではなく、専門的で意欲的な「個人労働者」として、インターネットを通じたバーチャルな「ヒューマン・クラウド」に集中して労働の提供がされると強調している。

また、厚生労働省は、2016年8月、「働き方の未来2035：一人ひとりが輝くために」で、自立した個人が自律的に多様なスタイルで「働く」ことが求められると指摘し、20年後（2035年）には、伝統的な雇用関係を前提にする労働法に代わって、経済取引を前提とした民法（民事ルール）が基礎になるとし、労働者・労働法の「縮小」ないし「消滅」まで展望している。そして、2017年秋、厚労省は、二つの検討会（前述）で、より具体的な検討を進めている。



## 「新動向」と欧米の規制の方向



## 「プラットフォーム労働」がもたらす弊害の確認

欧米では、デジタル・プラットフォームによる、新たな働き方が、日本に比べてより急速に広がったが、それによる弊害について、各国の研究者、市民団体、労働組合、そして政府機関などで、調査や対抗措置の検討が進んできている。その結果、プラットフォームを通じて特定業務を委託する働き方には、多くの問題点があること、とくに従来の労働法規制を回避し、不安定で低劣条件の労働を広げることが明らかになってきた。安倍政権の「雇用によらない働き方」論議の姿勢は、世界的に進められている弊害克服の動向を無視ないし軽視して、一面的で「前のめり」過ぎる点の特徴となっている。

一般的に、プラットフォーム労働の特徴は、①使用者が「プラットフォーム」なのか、でなければサービスを利用した顧客なのか曖昧であること、②不特定多数の労働提供者は、個々にバラバラであり、相互の意思疎通や連絡・連携などがきわめて困難であること、③該当業務を遂行する労働者が、「個人請負業者」、すなわち自己責任を負わされる「自営業者」と位置づけられていること、その結果、④労働法などで保護される「労働者」と認められないことである。

雇用関係を前提にした労働であれば、使用者が雇用保険・労災保険、健康保険、厚生年金保険などの保険料を負担し、労働者はこうした社会・労働保険による保障を受けることができる。また、

表2 プラットフォーム労働をめぐる主な法的争訟・立法—労働法適用問題

国	紛争対象	法律・判決要旨
アメリカ	ウーバー運転者紛争 (2016.4) カリフォルニア、マサチューセッツなど5都市	各種業務遂行費用支給訴訟 カリフォルニア労働委員会、ウーバー運転手の被雇用者判定
	リフト紛争 (2016.6)	車両維持費、約款改正など当事者間合意
	アメリカ、ニューヨーク州 (2015.3)	ニューヨーク労働行政審判官決定 失業保険資格認定など
イギリス	ウーバー運転者紛争 (2016.7) ロンドン	最低賃金、休暇の費用、各種運転費訴訟 ロンドン雇用審判所、労働者性認定判決 (2016年10月)

□フランス (立法)  
プラットフォーム労働法 (2016.8) 「労働、社会的対話の現代化、職業の安定化に関する法律」  
・デジタル・プラットフォームを利用する労働提供者などの権利規定追加  
・労働3権 (団結、団交、スト権) 付与

□アメリカ (条例)  
ワシントン州・シアトル市議会 (2015.12.14)  
ウーバー、リフトなど類似コールタクシー労働者の労組結成と加入許容条例通過

(出所) 金鍾珍「使用者のいない雇用」(2017年11月)〔韓国語〕を一部補正 (<http://asiafutureforum.org/2017/kor/download/aff2017-16-session5.pdf>)

労働基準法による労働時間規制、休憩、休職の権利、労働契約法による解雇保護や有期雇用規制 (無期転換権など)、最低賃金などの保護がある。しかし、雇用によらない働き方の場合、こうした保護がほぼすべて受けることができなくなる。とくに、労働組合の結成や団体交渉などの権利を持たないことの現実的な意味はきわめて大きい。

2017年、イギリスのオックスフォード大学インターネット研究所が、世界に広がるプラットフォーム労働 (同報告書は「ギグ労働」と呼んでいる) を、3年間にわたって調査し、その結果を報告書にまとめた。<sup>[注1]</sup> 同報告書は、「オンラインの仕事には、多大な利益 (rewards) がある一方で、重大なリスクもある。差別、低い賃金、働き過ぎ、不安定さは全て真正面から取りまねばならない」と指摘している。とくに、問題点として、①社会的・労働法的保護システムから排除されていること、②労働提供者が不特定多数のため「供給過剰 (oversupply)」となるため、対価 (報酬) が安く買ったたかれ易いこと。③アジア、アフリカなど出身国による差別が見られることなどが明らかにされた。<sup>[注2]</sup>

## 2 外国での裁判・立法をめぐる動き

注目すべきことは、諸外国では先行して、ウー

バー社をプラットフォームとするタクシーが広がっているが、その運転手の労働者性をめぐる争いが提起されて、その労働者性を肯定する判断が出されていることだ。ここ数年間、こうしたプラットフォーム労働をめぐる裁判や立法が現われ、問題解決の取り組みが進行するという、注目すべき結果が現れている〔表2参照〕。

イギリスでは、ロンドンでウーバー社が市の交通局から営業許可を得て民間タクシーの3分の1を占め、運転手が4万人にまで増えていた。しかし、不安定で低劣な労働条件を告発して、運転手らの裁判やストライキ、デモなどが相次いでいた。そして、ロンドンの雇用審判所が、2016年10月、ウーバー社の運転手を「労働者」と認め、最低賃金適用や有給休暇の権利を認める判決を下した。判決は、ウーバー社が単なるアプリの提供者という主張を退け、配車サービス提供で中心的役割をしている使用者と認め、運転手・乗客間の「契約」や、運転手を「顧客」とする表現に疑問を示し、労働時間の範囲も運転手側の主張を認めて広く解する判断を示した。<sup>[注3]</sup> その控訴審も2017年11月、原審判決を支持した。他方、ロンドンの交通局は、ウーバー社の営業許可を2017年9月末で更新しない決定を下した。<sup>[注4]</sup>

さらに、欧州連合 (EU) 司法裁判所は、2017年12月20日、米ウーバー・テクノロジーズについて、客と運転手を仲介しているだけという同社の主張を退け、ウーバーが「仲介サービス以上のものを提供している」として、運転手の管理など厳しい規制を受けているタクシー業者と同じ厳格な規制を適用すべきだという判決を下した。<sup>[注5]</sup>

アメリカでも、ウーバー社とタクシー運転手や、物流サービス大手のフェデックス社とトラック運転手の間の契約関係が雇用関係か、請負関係



かをめぐって訴訟を含めた争いが行われている。カリフォルニア州の労働委員会は、2015年6月3日、タクシー運転手とウーバー社との間に雇用関係があったとする判断を下した。そして、ウーバー社に、運転手が負担した2ヵ月分の走行距離に応じた経費と高速道路通行料、4152ドルの支払いを命じた。2015年6月、フェデックス社が、同様な状況でカリフォルニア州のトラック運転手2300人を雇用労働者と認定して、2億2800万ドルの和解金を支払った。<sup>[注6]</sup> 他方、ニューヨーク州労働省の行政審判官（An administrative law judge）が、2017年6月9日、ウーバー社側の請負労働者であるという主張を退け、元運転手3人に失業保険の受給資格を認める判定を下した。<sup>[注7]</sup>

いずれも州の範囲内での解決であるが、各地で同様な訴訟が提起されており、また、連邦裁判所でも訴訟が係属しており、今後の動向が注目されている。

一方、フランスでは、プラットフォームによる労働提供者の団結活動を認める立法措置が導入されたことが注目される。2016年の労働法典改正（「労働と社会的対話の現代化、そして職業的経路の保障に関する法」）で、初めてデジタル・プラットフォームについて規制を導入したのである。

すなわち、改正法は、労働提供者を自営業者とするが、その職業活動遂行のために一つ以上のプラットフォームを利用するときに、そのプラットフォームに社会的責任があることを規定した。その主な内容は、①労災、②職業教育、③団体結成・団体行動への対応である。まず、自営業者が任意で労災保険加入するとき、一定範囲でプラットフォームが保険料を負担する。次に、労働法典が保障する自営業者の職業教育も、自営業者が通常、自己負担する拠出金をプラットフォームが負担する。そして、プラットフォーム労働者の労組

結成権、スト権などの集団的権利が付与された。つまり、自営業者に、組合設立、組合加入、組合を通じて集団的に自らの利益を主張できることが明記された。とくに、自らの要求を実現のために労働提供を集団的拒否したとき、濫用的でない限り、自営業者に契約上の責任が発生せず、プラットフォームとの関係断絶や制裁措置を不当とされる。<sup>[注8]</sup>



## 労働者概念をめぐる変遷



### 1 戦後の労働法＝広い労働者概念

第二次大戦後、「労働民主化」が重要な課題となった。日本国憲法（1947年施行）は、27条（労働権、法定労働基準）、28条（団結権、団体交渉権、団体行動権）で労働者の基本的人権を認め、それに基づいて労働基準法（1947年）や労働組合法（1945年、1949年）が制定された。戦前、労働者の無権利状態の中で、脱法的、濫用的な働き方が広がっていた。とくに、使用者が個人請負などの契約形式を悪用した責任逃れが広がっており、また、「偽装請負」による間接雇用の弊害も目立っていた。

当時、労働法が適用される「労働者」の概念・範囲をどう捉えるかが重要な問題となった。契約や合意の形式にこだわって、請負などの自営業者の場合は、労働法の適用を除外する旧来の考え方も強かった。しかし、労働基準法9条や労働組合法3条の定義規定では、契約の形式にかかわらず、使用者の指揮命令を受けて働き、賃金によって生活する者を広く労働者と捉える「広い労働者

概念」が採用された。現在も、上記の定義規定は変わっておらず、労働基準法や労働組合法は「広い労働者概念」を維持し続けている。

この「広い労働者概念」は、①契約形式にこだわらないこと。つまり、請負や委託という契約形式で就労する者についても、それだけで自営業者として労働法不適用とせず、労働者として労働法を適用する場合が認められる。②使用従属の実態に基づいて、労働者か否かを判断すること。とくに、指揮命令にしたがって就労すること（人的従属性）、賃金で生活すること（経済的従属性）が判断指標とされる。③使用者による脱法的責任回避を排除すること、という三つの特徴をもっている。とくに、労働組合法は、現に就労していない失業者等も労働者と捉えることに異論はない。

この「広い労働者概念」の真髄を端的に示すのは、当時、労働法学者として大きな影響力のあった末弘巖太郎博士が「要するに食わんがために他人に使われているもの、従って放任しておくこの法律が全般的に心配しているような搾取の弊害に陥り易いものはすべて労働者であると思えば間違いない」という指摘である。<sup>[注9]</sup>

## 2 1985年労働基準法研究会報告=狭い労働者概念

ところが、高度経済成長の中で、日本の正社員慣行が形成される中で、労働者を「正社員」と捉える考え方が台頭することになった。他方、労働法や社会保険法が整備されることで使用者責任が拡大したが、新たにその責任回避を目的として「偽装個人請負」と呼べる新たな脱法形態が広がった。こうした多様な雇用形態が広がり始める中で、労働者概念の整理が必要となった。この時期に、労働基準法研究会（労働大臣の私的諮問機関）が提出した報告（以下、1985年労基研報告）

で、労働者の判定基準が提示された。これが、その後の労働行政による労働者概念についての有権解釈の根拠となってきた。

この1985年労基研報告は、戦後初期に確立した「広い労働者概念」と比較して「狭い労働者概念」を提示するものと考えることができる。要約的にその特徴を指摘すると、①契約形式・合意にこだわらず実態に基づいた判断を維持した。しかし、②正社員を典型として労働者概念を狭く捉え、長期に特定企業の工場や事務所の中で就労する者を中心にする（人格的従属性重視）、③使用者責任回避を許さない姿勢が弱いことであった。

その結果、1985年労基研報告の判定基準では、工場・事務所内で就労する者以外は、労働者性を認められない「逆行」が生ずるとともに、当時、広がっていた濫用的な自営業形式利用を容易に阻止・排除することができなかった。その後、労働法規制緩和が進み、使用者責任回避を目的とした非正規雇用が広がる中で、その延長として、偽装的な個人請負事例が増加した。ところが、労働行政が、これらを労働法違反として取り締まることに不熱心になり、事実上、行政が違法・脱法事例を放置・黙認し、その拡大を側面的に援助する結果となった。<sup>[注10]</sup>

こうした個人請負は、使用者（労働力利用者）が使用者としての法的責任を全面的に回避できる、究極の「非正規雇用」とも考えられる。近年、こうした個人請負形式による使用者責任回避事例で、労働委員会や裁判所で「労働性」が争われる事例が多い。

その中で「85年労基研報告」と同様に狭く労働者を捉える判例もあるが、一方では近年、労働者概念を広く捉えて労働組合法上の労働者性を認めた積極的な判断が現れている。個人請負契約による就労者が労働組合を結成し、労働条件改善のた

めに使用者に団体交渉を求めたが、これを拒否する使用者を相手に長く困難な闘いを経て最終的に勝訴した事例である（イナックス・メンテナンス事件と国立劇場事件・最高裁2011年4月12日判決、ビクターアフターエンジニアリング事件・最高裁2012年2月21日判決）。しかし、使用者を団交の席に着かせるだけで5～7年もかかるなど、労働側に多くの時間と努力を必要とした。<sup>[注11]</sup> これでは、労働者概念を口実に法的責任を果たさない使用者の違法・脱法が横行する状況が根本的には変わらないだろう。こうした不正義の現状を改めることが緊急の課題である。とりわけ、1985年労基研報告は、2006年ILO（国際労働機関）勧告（後述）の基準からも不十分さが際立っている。現在、この労基研報告による判定基準を抜本的に見直し、さらに、使用者責任回避を許さない積極的な立法的措置が必要となっている。

### 3 家内労働法（低劣な中間カテゴリー）とシルバー人材センター

さらに、看過することができないのは、政府が上記の「狭い労働者概念」に基づく消極的な労働行政を進める一方、家内労働法について、低劣水準の「中間的な労働者カテゴリー」を創り出してきたことである。1980年5月、家内労働法は、一般の労働者よりも劣悪な労働条件の下で、就労する家内労働者が多数、有機溶剤中毒等にかかる事件が発生し、労働行政の怠慢が社会問題になる中で成立した。同法は、「工賃の最低額、安全及び衛生その他家内労働者に関する必要な事項を定めて、家内労働者の労働条件の向上を図り、もつて家内労働者の生活の安定に資することを目的とする」（第1条）と、家内労働者の保護をめざすものであった。しかし、家内労働者に労働基準法を適用するという選択をせず、労働基準法に比べて

かなり乏しい保護内容に止めるものであった。休業手当や労災補償の規定がなく、労災保険も、特別加入を認めているが、家内労働者自身が保険料を負担し、相当数の一括加入が必要なために、実際の加入率は低い。法施行後も、家内労働者の実数さえ明確に把握せず、労働行政の熱意不足が目立っている。しかも、戦後、労組の取り組みや、地域的に労基法適用が認められてきた京都の西陣出機労働者が、むしろ、家内労働法適用を口実に、従来の労基法適用が排除されるという逆行が生じて問題となった。<sup>[注12]</sup>

さらに、ILOが、1996年「在宅形態の労働条約」（第177号）を採択して家内労働者に対する手厚い保護をめぐる国際基準を示して以降も、日本は同条約を踏まえる法改正を検討することもなく、改善施策を回避し続けてきた。

また、失業対策事業縮小に伴い、定年退職者等、65歳以上の高齢者の就労については、「シルバー人材センター」などでの就労事業が各地で広がっていた。そして1986年、高齢者雇用安定法制定によって、同センターが法制度化された。しかし、センターを通じて就労する高齢者は労働法上の「労働者」として扱われない。あくまで、「生きがい就労」を目的とした個人請負就労者とされてきた。しかし、その就労実態は一般の労働者とほとんど異ならない。むしろ、公的年金給付が不十分なために経済目的で就労し、低賃金労働力として企業に受け入れられてる例が多い。実際に危険業務に従事して、労働災害に遭う事例も少なくない。被災労働者が争訟を通じて、ようやく労災保険適用が認められた事例もあるが、就労の実態を重視して労働者性を明確に認めるべきである。シルバー人材センター就労者の現実には、政府自身によって労働者性が否定される「労働者」である。これは、明らかに不当な年齢差別であると



ともに、高齢でも労働を継続させようとする、政府の「生涯現役論」とも明らかに矛盾している。

政府・厚労省は、以上の通り、解釈論では1985年労基研報告を根拠に「労働者概念」を狭く把握して、使用者による「個人請負偽装慣行」を放置するとともに、家内労働者や高齢者については、自営業者としてその労働者性を否定して本来の保護を怠ってきた。こうした政府の姿勢そのものを根本的に見直すことが緊急に必要である。

## 四 国際労働基準に基づく新たな労働者概念

### 1 ILO2006年勧告=広い労働者概念の再確認

ILO（国際労働機関）は、2006年、「雇用関係勧告（198号）」を採択した。同勧告は、労働者性が曖昧な就労者の広がりという問題を提起し、前文で次の6点を指摘した。つまり、①法令等による労働者保護の必要性、②「偽装雇用（disguise the employment relationship）」慣行の問題性（権利・義務が不分明、雇用関係偽装の試み、法解釈・適用上の限界と雇用関係存在確認の困難、労働者が当然受けるべき保護剥奪）、③「偽装雇用」に対する加盟国の責務（特にせい弱労働者への有効かつ効果的保護）、④政労使協議による政策の必要性、⑤労働者の国際移動と保護の必要性、⑥問題の社会全体への広がり、である。

同勧告は、「Ⅰ 雇用関係にある労働者を保護するための国内政策」、「Ⅱ 雇用関係の存在の決定」、「Ⅲ 監視及び実施」の三章で構成される。ⅠとⅡでは、各国の事情に適合して、労働者である者と労働者でない者を区分する基準を法律で定

めることなどを求めている。要点は、①自営業者と労働者を区分する指針の提示、②偽装雇用の克服と労働者保護、③多数当事者契約（間接雇用）で、保護責任者を確認する基準確保、④適切、迅速、簡易、公正、有効な救済制度、⑤紛争解決機関（裁判所、労働監督機関など）関係者への国際労働基準教育実施である。

雇用関係勧告は、個人請負形式による使用者の法的責任回避に対抗するために、労働法上の保護を受ける労働者の範囲を広げようとしたものである。具体的には、次の三つの原則を提示した点に大きな意義がある。

#### （1）事実優先の原則（primacy of the facts）

雇用関係存在についての決定は、合意された契約の名称や形式にかかわらず、①業務の遂行と②労働者の報酬に関する事実（the facts）を第一義的に（primarily）判断することを求めている。つまり、雇用関係の存在は、当事者の合意によって、関連法令の適用を排除できないという点で、労働・社会法の強行法規性を確認するものであり、同勧告の中で最も核心的な内容である。

（2）雇用関係存在判定の指標（criteria for identifying an employment relationship） 勧告13項は、「加盟国は、雇用関係が存在することについての明確な指標を国内法令又は他の方法によって定義する可能性を考慮すべきである」とし、その指標として、〔表3〕の事実が含まれ得る、としている。

（3）「法的推定（legal presumption）」と「みなし（deeming）」 勧告11項は、一定の労働者性についての指標に該当する場合には、一般的に「法的推定」を与えること、一般的又は特定の部門の特定の労働者については、「みなし」制度も導入できるとしている。<sup>〔注13〕</sup>

日本政府は、この2006年勧告採択に賛成した



表3 ILO雇用関係勧告が示す指標

- (a)
- ① 他人の指示と統制により労働が行われること、
  - ② 労働者が企業組織に統合されていること、
  - ③ 専らまたは主に、他人の利益のために労働が行われること、
  - ④ 労働者自身によって（personally）労働が行われること、
  - ⑤ 契約の相手方が求めた、特定の労働時間または特定の場所で労働が行われること、
  - ⑥ 特定の期間または一定の期間、継続して労働が行われること、
  - ⑦（相手方が）労働者に待機（worker's availability）を求めること、
  - ⑧ 労働を求める相手方が、道具、材料、機械を提供すること、
- (b)
- ⑨ 労働者に対する報酬が定期的に支給されていること、
  - ⑩ この報酬が労働者の唯一の、あるいは主な収入の源泉となっていること、
  - ⑪ 食事代、住居、交通手段、あるいはそれらのための費用を支払うこと、
  - ⑫ 週休や年休などの権利が保障されること、
  - ⑬ 労働を求める相手方が交通費を支払うこと、
  - ⑭ 労務提供者が財政的危険（financial risk）を負担しないこと

が、その後12年間、勧告を踏まえた立法措置はもちろん、1985年労基研報告の見直しも行ってない。現在の「雇用関係によらない働き方」議論では、まず第一に勧告の意義を再確認し、それに基づく労働者性判定や積極的労働者保護について具体的検討を行うことが必要である。

## 2 各国における広い労働者概念に基づく立法動向

ILO2006年勧告は、1990年代以後、「労働者」概念を改めて確立し、広がりつつある個人請負就労者に労働・社会保険法による保護を広げる各国での努力を反映するものであった。ドイツでは「労働者と類似した人」という概念を導入して、「労働者と類似した社会的保護の必要性」を認め、労働法の保護を拡大した。つまり、連邦休暇法、産業安全保健法、社会保障法などの保護だけでなく、労働組合の設立および協約締結と関連して労働者と同等な保護を受ける等の注目すべき規制であった。これは、前述の日本の家内労働法とは、まったく異なる積極的な規制と評価できる。イギリス、カナダでも類似の規制が導入されている。また、フランスでは、前述のように、自営業形式のプラットフォーム労働者についてスト権を含む労働法上の権利を適用している。

欧米諸国だけでなく、韓国でも文在寅政府の下で、積極的な立法への期待が高まっている。韓国では「特殊雇用」と呼ばれる「個人請負形式の労働者」が多様な職種で存在し、2014年政府統計で「特殊雇用職」は229万人で就業者全体の8.9%である。この特殊雇用をめぐるのは、活発な団結活動や訴訟が行われる中で、その保護が長く議論されてきた。その結果、既に産業災害保険（日本の労災保険にあたる）の適用が一部実現しているが、2017年4月、国家人権委員会が特殊雇用労働

者の集团的労働関係上の権利（労働三権）保障について立法勧告を、国会議長と雇用労働部長官あてに行き注目されている。

## 3 政府の新政策動向の問題点

政府による、現在の「雇用によらない働き方」を追認・拡大する議論は、労働者ゼロ、全労働者の自営業化までを展望する等、きわめて乱暴かつ粗雑なものである。とくに、「労働者概念」をめぐる偽装的に使用者責任回避を目的とした個人請負の問題状況を踏まえないものと考えられる。とくに、ILO2006年勧告や、各国の動向、とくに最近のプラットフォーム労働拡大に対する新たな法規制の動向を踏まえていない。究極の使用責任回避といえる偽装的個人請負の弊害を排除するのではなく、むしろ、それを拡大するものと考えられる。これは、従来の労働法規制緩和路線が生み出した、深刻で過酷な労働法形骸化の現実を無視するものでしかない。要するに、「雇用によらない働かせ方」の拡大政策は、世界で最も酷い日本労働法の現実をさらに大きく悪化させ上げるものでしかない。

本来、政府に求められるのは、使用者責任を回避する企業の横暴を許さず、労働法を本来の趣旨で確実に運用することである。とくに、日本では、法違反や脱法行為を行う企業慣行を放置しつ

づけていたために、いわゆる「ブラック企業」が広がり、過労死をもたらす長時間労働やハラスメントが広がる「ブラック職場」が蔓延する<sup>まんえん</sup>という悲惨な状況など、雇用社会の劣悪化につながってきた。こうした状況を改めることが、政府、労働行政に迫られた緊急の課題である。労働者概念については、1985年労基研報告の枠にこだわらず、戦後直後の広い労働概念を新たな状況に対応して発展させているILOなどの国際基準を踏まえた、より新たな広い労働者概念を明確にした解釈基準を定立し、さらに立法措置を行うことである。

とりわけ、世界の動向は、個人請負形式の労働者であっても、集团的労働関係法（労働組合法など）では「労働者性」を広く認めている。労働組合を結成して、個人請負労働者が、集团的に自らの要求を示し、使用者（団体）と対抗することが、その労働者権を守るためには不可欠である。フランスや韓国の動向を参考に、立法で、個人請負業者の団結権・団体行動権を認めて、その組織化を保障することがきわめて重要である。

[注1] <https://www.oii.ox.ac.uk/wp-content/uploads/2017/03/gigwork.pdf>  
 [注2] <https://wired.jp/2017/04/04/gig-economy-jobs-benefits-dangers/>

[注3] JIL\_HP「国別トピック英国2016年11月」  
 [注4] 2017年11月4日\_朝日新聞デジタル（特派員リポート@ロンドン）ウーバー問題が投げかける働き方改革  
 [注5] 朝日新聞2017年12月22日  
 [注6] JIL 海外労働事情2015年8月  
 [注7] JIL「国別トピック2017年8月」[http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2017/08/usa\\_01.html](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2017/08/usa_01.html)  
 [注8] 笠木映理「Uber型労働と労働法改正」日本労働協会雑誌 No.687（2017年10月）89-90頁。  
 [注9] 法律時報20巻3号（1948年）11頁  
 [注10] 脇田滋編著『ワークルール・エグゼンプション』（学習の友社、2011年）参照。  
 [注11] 詳しくは、労働と医学 No.136（2018年1月）掲載の特集記事・論文を参照されたい。  
 [注12] 脇田滋「西陣出機労働者の労災保険適用資格」労働法律旬報 No.1053（1982.8.10）参照。  
 [注13] 脇田滋「個人請負労働者の保護をめぐる解釈・立法の課題」龍谷法学第43巻第3号（2011年）140頁以下参照。

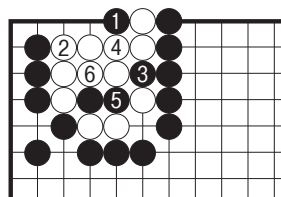
**わきた しげる** 1948年生まれ。龍谷大学名誉教授。専門：社会法（労働法・社会保障法）。著書：『雇用社会の危機と労働・社会保障の展望』（共編著・日本評論社 龍谷大学社会科学研究所叢書、2017年）、『劣化する雇用 ビジネス化する労働市場政策』（共編著・旬報社、2016年）、『アクチュアル労働法』（共編著・法律文化社、2014年）、『日本の雇用が危ない 安倍政権「労働規制緩和」批判』（共編著・旬報社、2014年）、『労働者派遣と法』（共編著・日本評論社、2013年）、ほか。

### 詰碁・詰将棋の解答と解説

#### 詰碁の解答と解説

正解図 黒先、白死。

解説 黒1が上下の眼形の急所。白2なら黒3・5ですし、白2で4なら黒2で上が見合です。



#### 詰将棋の解答と解説

解答 ▲3一角△同銀▲2五桂△2二玉▲3三金△2一玉 ▲1三桂不成まで七手詰。

解説 いきなり打つ▲2五桂では△2二玉▲1三角△3二玉で詰みません。まずは▲3一角が大切な事前工作で正解です。△同銀と取らせてから▲2五桂と打てば△2二玉に▲3三金と押さえられ△2一玉に▲1三桂不成までの吊るし詰めとなるわけです。