

- 第1回 ILOにおける雇用関係勧告の成立
- 第2回 ILO雇用関係勧告、政労使三者の論争
- 第3回 「偽装請負」と「個人償却」—その問題点—
- 第4回 偽装請負の事例
- 第5回 偽装請負の見抜き方

### 第1回 ILOにおける雇用関係勧告の成立

経済のグローバル化、雇用の多様化・柔軟化により、いわゆる非正規労働者だけでなく、請負や委託など雇用労働者と見なされない労働者が増加しています。ILOでは、そうした労働者を保護するため1997年、98年に契約労働条約を討議しましたが、契約労働の定義に合意が得られず実現しませんでした。2003年ILO総会の一般討議では、雇用関係の範囲に入る労働者は誰かという議論に仕切り直しをした上で、条約ではなく勧告をめざすことが合意され、今総会において雇用関係委員会が設置されました。白熱した議論の末、賛成329、反対94、棄権40で勧告案が成立。10年越しの案件が成就したのです。

勧告内容については、いくつか特筆すべき項目があります。雇用関係の範囲が問題となる雇用の類型を「偽装雇用」「あいまいな雇用」「三角雇用関係」とし、労使が鋭く対立していましたが、第4条(a)(b)(c)項において、そのすべてが盛り込まれました。特に「偽装雇用」においては、他の契約形態を使用して雇用契約を隠蔽する偽装雇用と闘う措置を加盟国に要請しています。次に、雇用関係の存在の決定においては、たとえ当事者間における反対の合意があったとしても、「第一義的に、業務の遂行と労働者の報酬に関する事実によって行なわれるべき」とし、事実優先主義を確認しました(第9条)。また、雇用関係の存在を決定する基準として、業務が他者の指示・管理の下で行なわれていること、業務が他人の利益のために行なわれていること、定期的な俸給の支払いがあることなどの指標を掲げ、それらの1つないしそれ以上に該当する場合は、雇用関係を法的に推定することができるとしたのです(第11条、第13条)。さらに、雇用関係を決定づける概念として「従属」に加え「依存」を例示した(第12条)ことの意味は大きく、それによって「あいまいな雇用」の多くが、雇用労働であることの根拠になり得る可能性がひらかれました。業界的に重要なのは第17条です。「偽装請負」に社会保険料の潜脱という事業主への誘因が存在する限り「偽装請負」は後を絶ちません。そこで勧告第17条では、「偽装雇用の動機を取り除くことを目的とした効果的な措置」を講ずることを加盟各国に要請しているのです。

## 第2回 ILO雇用関係勧告、政労使三者の論争

2006年第95回ILO総会では、雇用関係勧告以外に「労働安全衛生促進枠組み条約」および同名の勧告が採択されましたが、条約は賛成455、反対2、棄権5で、勧告は賛成458、反対3、棄権6で成立しています。賛成329、反対94、棄権40で成立した雇用関係勧告が、いかに困難な議論を乗り越えて成立した勧告であるかが、投票内訳からも伺い知ることができます。

論戦は5月31日の第1回雇用関係委員会政労使三者会議から始まりました。使用者側は「偽装雇用に関する議論はよいが、あいまいな雇用や三角雇用関係は民事・商事の契約への介入であり、雇用の選択を狭め、結局は雇用の減少につながる」とし、「商業的關係、当事者の合意を尊重すべき」と主張しました。それに対し労働者側は、「労働関係を商業關係に委ねれば弱肉強食のジャングルになる。商業的關係は尊重できない」と切り返し、同じ仕事をしながら会社から自営業者にされた、南アフリカの縫製労働者ゾドアさんの体験を語り、「労働者の保護の欠如に対応するため我々はこの席に座っている。偽装雇用は詐欺。各国は対応しなければならない」と訴えました。議論の中盤においては「事実第一主義」が論戦の的となりました。使用者側は「各国に存在する司法制度に鑑み“当事者の意図”を入れることは大事」としましたが、労働者側は「合意が重要と言っているが、事実の優越性が雇用關係の存在に一番重要」と一蹴。政府側も「当事者の意図は事実と違うことがある」（中国）、「意図があつたとしても詐欺行為もある。意図だけでは十分でない」（フランス）、「みんな仕事を欲しがっている。意図といっても偽装になることがある」（セネガル）と労働者側を支持。すると使用者側は「商業關係にまで“事実”を反映させてしまっているのか！」と激昂。労働者側が「時には冷静になることが必要」となだめる場面もありました。最終盤では「従属・依存」が焦点に。使用者側は「この条文が一旦採択されれば、これ以上我々が参加しても無駄だということになる」として、すべての修正案を撤回し事実上の審議拒否に入りました。そこで労働者側も政府側もすべての修正案を撤回せざるを得なくなり、雇用關係委員会は、事務局原案を採択して総会に送付。そして冒頭で紹介した票決で勧告が成立したのです。

## 第3回 「偽装請負」と「個人償却」—その問題点—

なぜILOで雇用關係勧告が討議されたのでしょうか。偽装請負や個人償却制の実態を知ること、その疑問に答えることができます。

偽装請負とは、請負契約や委託契約の形をとることで雇用関係を偽装することです。目的として社会保険料の事業主負担分の免除、使用者に課せられた労働時間や安全衛生面での義務を逃れること、人件費を外注費にして支払い消費税の還付を受けること、などがあげられます。本来の請負契約は、請負った業務を自己の裁量の下で遂行しますので、会社の指揮命令を受けることはありません。しかし、偽装請負の場合は、従業員のまま個人事業主にしますので会社の指揮命令を受けており、雇用の偽装だけでなく、請負ですらないのです。まして運送業の場合、事業法において5台の最低保有台数が決められており、個人で請負契約を結ぶことはあり得ません。従って、単なる給与計算の変更程度に考えていると大変な不利益を被ります。保険・年金は全額本人負担になり、労災保険や雇用保険もなくなります。残業手当や割増賃金、有給休暇もありません。賃金から報酬になるので、支払いの延期や切り下げも容易になります。解雇制限の適用がないので、簡単に解約という名の解雇が行われます。また、報酬は売上に連動するので、本人次第でいくらでも稼げるといいますが、売上は会社の営業力に左右され、安い単価で会社が受注すれば本人の努力と無関係に報酬が下がることになります。働く側にとっては何のメリットもないのです。

この偽装請負と似て非なるものに「個人償却制」があります。労働者と認めるところが偽装請負と違いますが、従業員に燃料費、修繕費、高速料金、車両の償却費やリース代、保険料など諸経費のすべてを負担させ、それらを運賃収入から控除した残りを「賃金」とするものです。中には社保の事業主負担分を払わせたり、最低保障額を決めながら「賃金」がそこまで到達しない場合に、その差額を「貸付金」として退職時に返済させるところさえ出てくる始末です。人件費の上限さえ設けておけば、会社は絶対に損をしないことになり、リスクはすべて従業員が負うことになります。経済のグローバル化、国際競争の激化を理由にこれらの制度を許すことはできません。

#### 第4回 偽装請負の事例

A運送労働組合は、99年に人件費を自車の売上に応じて決まる賃金体系に変更されてしまいました。従業員は5月末をもって退職、6月1日に再雇用となりましたが、全員ではなく、会社が必要とした者だけが対象となりました。賃金体系は「人件費を自車売上の40%以内とする。基本給は5万円。歩合給は21%。最低保障は11万5,500円」などというものでした。新賃金体系がスタートすると、賃金が半減する人も出てきました。営業所や仕事の違いで大きな収入格差があるだけでなく、きつい仕事で低収入、楽な仕事で高収入という不公平まで生じました。しかも会社は、翌年に歩合給を19%に引き下げてきたのです。労

働組合の粘り強い交渉の結果、05年6月に賃金体系の大幅見直しを実現し、基本給を12万円とし、一時金も毎月の収入からプールするのではなく、別原資を認めさせ、賃金格差を縮小しました。しかし、99年当時の影響で依然として格差は解消していません。「自分さえ稼げばいいという感じで、職場から笑顔が消えた」と前委員長は嘆きます。経営コストを労働者個人に負わせる賃金体系は、会社の業績向上には決してならないのです。

B社の平均給料は40万円で、基本給は13万円。その13万円を「給料」にし、残りを「業務委託料」にする提案を労働組合は受けました。確定申告で必要経費が認められるので、その分を積み立てれば収入は変わらないと会社は説明し、全員と業務委託契約を結びました。問題点に気づいた労組は「業務委託料の改定は1年間行なわない」「労組が個人に代わって交渉する」ことを会社に認めさせました。しかし、会社は3ヵ月後に業務委託料の改定として、基本給を最低賃金の時間給にするといってきたのです。その後も会社は「委託」なのだからと、作業服を有償にしたり、修理費を全額自己負担させたりしました。労組は「業務委託料は給料である」との確認書を交わすよう求めましたが、会社は拒否。理由は「ハンコを押せば法律違反を認めることになるから」というものでした。交渉が難航する中、会社は営業所を事前協議もなく閉鎖。そして、輸送部門全体を同業他社に営業譲渡するという結末になりました。コストに目を奪われ「従業員は資産である」という視点を見失った結果ではないでしょうか。

## 第5回 偽装請負の見抜き方

まず大事ななのは、「労働者性」があるかどうかです。請負契約、業務委託契約であっても、実態として労働者であれば、自営業者という扱いにはならず、労働者として保護の対象となります。本来、自営業者というのは、複数の会社から仕事を請け負ったり、仕事を選択する自由があります。しかし、仕事は契約先のものだけで、諸経費も一方的に引かれるようでは偽装請負だといえます。また、誰から指揮命令を受けているかです。労働契約から委託契約への変更であっても、以前と同じ形式で指示を受けている例が少なくありません。その場合は労働者性が強く、請負契約は偽装だと考えられます。さらに、他社に勤務することができるか、仕事を断れるか、休日は自分で決められるか、時間管理を受けているかなども、偽装かどうかを見極める上での基準になります。労働組合の運動としては「社会保険に加入させること」「年休を取得させること」が大事です。社会保険への加入、有給休暇の取得は、それ自体雇用関係を意味し、請負では絶対にありえないのですから。

今年のILO総会で成立した雇用関係勧告では、次のケースの該当すれば雇

用関係を推定すべきとしているので、一つでも該当すれば偽装請負の可能性が強いといえます。具体的には「業務の遂行」と「労働者の報酬」に分けて規定しており、前者については「業務が他の当事者の指示及び同人の管理の下で行なわれる」、「業務が企業組織への労働者の組み入れを伴っている」、「業務が専ら又は主に他人の利益のために行なわれている」などをあげ、後者については「労働者に対する定期的な俸給の支払い」、「当該俸給が労働者の唯一又は主な収入源となっているという事実」、「週休・年次休暇等の権利の承認」などをあげています。