

ろうきょう

発行 / 労働者供給事業関連労働組合協議会
(略称 労供労組協)

発行人 / ろうきょう編集委員会

〒110-0003 東京都台東区根岸3-25-6 タブレット根岸 2F

電話 03(5603)7880 FAX 03(5603)7265

労供労組協シンポジウム ILO 雇用関係に関する勧告」をどう生かすか

昨年11月21日(火)夜、
労供労組協主催の「ILO
O」雇用関係に関する勧
告」をどう活かすか」偽
装請負をなくし、雇用の
拡大を「シンポジウム
が開かれ、17組合約40名
が参加しました。

このシンポジウムは、
昨年6月の第95回ILO
総会における雇用関係の

討議に参加した労供労組
協・横山南人事務局長と
東洋大学法学部の鎌田耕
一教授をパネリストにむ
かえ、今回採択された
「雇用関係に関する勧告」
を労働組合はどのような
かたちで運動に活用でき
るのかを討議、検討する
ことを目的に開かれたも
のです。

開会の挨拶で伊藤議長
は「今日、非正規労働者
の問題が大きくクローズ
アップされているが、取
り上げられているのは、
派遣やパート・アルバイト
など直接雇用されている
人たち(被用者)であ
る。労供労組協に参加し
ている、コンピュータ、
請負、芸能人、音楽家、
運転手、編集請負などの
労働者は、被用者(雇用
労働者)なのか事業主な
のか、それはどう定義さ
れるべきかという視点か
ら、ILOの勧告討議が
われわれにも影響がある
ということと横山事務局
長を派遣した。」と述べ

ました。

最初に横山事務局長が
「これまでILOでは雇
用関係について、この10
年いろいろ議論されてき
た。何ら成果がないまま
終わった2000年5月
には、雇用関係の不十
分さ、雇用関係の範囲の
見直しなどの共同声明、
そして2003年の総会
で「雇用関係について勧
告を作成すべき」との一
般討議を受けて今回の勧
告の討議となった。」と
討議経過を含めて報告し
ました(報告は2面参照)。

東洋大学法学部の鎌田
教授は、「ILOの雇用



関係に関する勧告は、こ
れまでILOで97年から
98年にかけて討議されて
きた契約労働条約案を引
き継いでいるので、それ
との関連でみる必要があ
る。今回の勧告は反対・
棄権があつた中での採択
なので、一挙に事態が前
進するかどうかは予断を

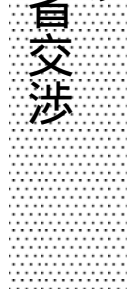
ILO総会後初めての 厚生労働省交渉

ILO総会で「雇用関
係に関する勧告」が採択
されたのを受けて労供労
組協は9月20日に厚生労
働省との交渉を行いました。
以下、その概要です。

(文責・編集部)
Q1 日本政府は、「勧告・
推定規定の導入は必要ない
」としながら、総会では
勧告案に賛成した理由は
はなにか。ILOに対し
て報告義務がある。どう
報告するのか。

A1 勧告に賛成したのは
推定規定には拘束性がな
く柔軟であると判断した。
報告すべき内容もまだ明
らかになっていないし、
調査の必要性はないとも
あるともいえない。問題
があれば(調査)できる

許さないのではないか。
」と述べました(報告は2
4面参照)。
その後、フロアからは
音楽ユニオン、コンピユー
タ・ユニオンなど4名の
発言がありました。紙
面の関係で省略させてい
ただきました。



が、一般論としては(全
体の調査は)無理である。
Q2 勧告で示されている
「雇用の判断基準」につ
いて日本の現行法で満た
している部分、満たして
いない部分はどこか。今
後どう対処するのか。
A2 (判断基準は)「こ
んな指標を持つてはど



か」ということ(なの)
で賛成した。雇用関係の
判断は、使用・従属関係
や賃金などで総合的に判
断している。「特定の産
業で代表的な労使が雇用
労働者が自営業者かを決
めることについて」は、
柔軟な考え方もあるとい
うことで賛成した。(推
定規定で)「何か一つあ
れば(労働者と)認める」
のは問題だと思つ。

Q3 勧告では雇用関係の
存在を判断するための幅
広い手段を求めているが、
日本においてはどのような
手段が考えられるか。
A3 広くあいまいな勧告
なので(賛成した)。今
の通達等で充分だと考え
ている。最低限は満たし
ていると思つが、これで
いいとは思っていない。
具体的・個別的にそれぞ
れの事例で判断する。

Q4 雇用関係の実態を調
査し、雇用労働者が本来
受けられる保護の施策を
すべきだが。
A4 (賃金確保法を使う
など)やれるところから
やっている。通達を出し、
個別に対応している。ど
こまでやればいいのか難
しい問題だ(主な回答の
み)。

【これまでの経過】

これまでILOでは雇用関係について、どのような議論がなされてきたのか、簡単に振り返ってみたい。

ILOでは「雇用関係」は労働者に対する雇用主の権利と義務と性格の範囲を決定するために重要な評価基準であると認識しており、この10年あまりいろいろ議論されてきた。

1997、98年には「契約労働条約案」について討議された。その目的は、無保護労働者を保護することであり、そのため何らかの条約なり勧告をつくりたいということだった。しかし、「契約労働」について概念のない国があるなどして、共通理解は得られず、何ら成果がまま終わってしまったが、「専門家会議の開催と4年以内の再討議」が決議された。2000年5月には「保護を必要とする状況にある労働者に関する3者間専門家会議」が開かれた。この中で、雇用

関係の不十分さ、雇用関係の範囲の継続的な見直し、ILOの労働者保護政策の重要な役割、について共同声明が採択された。

2003年の第91回総会では、「雇用関係の範囲」に関する一般討議が行われた。

この総会では無保護労働者が存在するさまざまな原因について討議され、最終的には25の結論を採択している。

結論では労働者が保護

雇用関係委員会報告

横山南人労供労組協事務局長

されていない状況について、「偽装雇用」、「あいまいな雇用関係」、「三角雇用関係」について言及し「雇用関係について勧告を作成すべきである」としている。これを受けて、2006年のILO総会で勧告案の討議がなされた。

【討議概要と勧告案】

ILO総会は、2006年5月31日から6月15日まで開かれた。5月30

日には、労働側の準備会議、31日は開会式が行われた。雇用関係委員会は6月9日まで開かれ、15日の本会議で勧告成立のための投票があった。

ILOの各委員会は、政労使の三者で討議される。政府側は誰でも自由に発言できるが、労働側、経営側はそれぞれスピーカー、クーパーソン1人だけが発言できる仕組みである。委員会に先立つて労働者側のグループミーティングがあり、そこでは誰で

も、自由に発言できる。

総会に先立つて、ILO事務局が勧告案を作成して、それに対する意見が最初に出された。労働側は、「公正さ、そして正義を求めている。2003年の25の結論が勧告案に正しく反映されるか、確認が必要だ。」と述べ、何としても勧告案を成立させたいという意気込みを感じた。一方経営側は、「偽装雇用を

「ILO雇用関係勧告の意義」
東洋大学法学部 鎌田耕一教授

【ILO勧告の意義】

私がお話ししたい第一は、2006年に採択されたILO「雇用関係に関する勧告」は、労働法で保護される就業者の範囲について画期的な意義をもつものだということである。この勧告は1997年から98年にかけてILOで討議された「契約労働条約案」を引き継いでいるので、それとの関連でその意義を評価する必要がある。

「契約労働条約案」は大変ショッキングな条約案だった。それは、「伝統的な雇用労働者ではないが、保護を必要とする範囲で付与すべき労働者がいる」ということは、100%保護を受けられない第2級の労働者ができるのではないか、それは労働者の中に格差、差別を持ち込むのではないか、危惧されたからだ。

その結果、「契約労働条約案」は、経営者の強い反対と第3の力テコリー（労働者と個人事業主の中間にいる人）の定義について各国政府に共通理解が得られず失敗した。



【問題の所在】

その後、ILO事務局では専門家を議をつくり、仕切り直しをした。そのときに専門家は、第3のカテゴリーとみなされるような表現をすべてはずして、雇用関係の範囲に関する問題として提起した。これはILOとして議論はしやすいが問題の趣旨があいまいになっ

た。それはなぜか。実質的には労働関係(雇用関係)があるが、契約形式上では「請負・委任・委託」となっているケース、すなわち、実質的には労働者なのに故意に契約を違う形で偽装する場合(偽装雇用)だけが問題だとされるおそれがあった。こういう問題だとすれば、当事者が請負、委託だとしても、実質的には雇用・労働関係があるのかどうかで判断すればいいととらえることになる。こうした理解では、この問題の真相が十分に認識できない。なぜなら、契約の形式にかかわらず実質的に労働関係を判断すべきだといっているのであれば、それはどこの国でもやっ

ているからだ。日本政府も同じ立場であり、今回の「雇用関係の範囲」の議題は何ら目新しいものはないが、一部の国では契約形式が重視されることもある。その国では意義があるだろうということになる。

実はそうではないといふことを言いたい。つまり、「偽装・あいまいな雇用」の定義にもかわることだが、労働関係を形式上ほかの契約形式に偽装することだけでなく、実質的に伝統的労働関係と比較して雇用関係性があいまいな場合があり、これをも視野に入れて、労働者の保護を考える必要があるといふことである。

その「あいまいな」といふことの原因を一言で言えは「指揮・命令関係」である。つまり、使用者によって「指揮・命令を受けて勤務する」という特にホワイトカラーを中心に労働者の仕事のやり方にある程度の裁量・自主性というのが見られるようになってきたことだ。したがって、今回の「雇用関係の勧告」の意義は、単に実質的に雇用

関係にあるものを契約形式で偽装するということだけでなく、雇用関係性があいまいになっているものを、いかに労働法の適用範囲に含めるかが重要な課題であつたと思つ

この勧告は、「あいまいな雇用」という表現に代えて、「雇用関係に明確さが欠ける場合」といふ表現を使っているが、これをも勧告の対象に含めていふ。そう考えると、反対・棄権票が多かつたにもかかわらず、それでも何とか採択されたことは、労働側から見れば前進だといえるのではない。一方、かなりの反対・棄権があつた中でこの勧告が生まれたことから、事態が前進するかどうかは各国の労働組合運動にかなり依存しているのではない。

【「従属」と「依存」】

次に強調したい点は、労働法の適用範囲を判断する基準をどのように考えた方がいいのだろうかといふことだ。この点についてやや具体的な一定の方針を示したのが、この勧告の第二の意義だろう。これは、横山さんが指



摘した通りで、雇用関係の有無を判断する基準として「従属・依存」といふ言葉を使っている。特に「依存」というところで、大変な議論があつた。これが引き金となつて使用者側は議論を拒否することになつた。

英語では、「ディペンデンス」といふ言葉だが、なぜそれほどまでにこの言葉に経営者側が反対したのか。この「依存」といふ言葉は実は勧告の中に定義がなされていない。従属は、英語では「サブオーダー・ディネーション」であり、見方によつては「依存」と似たような言葉である。日常用語ではさほどの違いはないが、「契約労働条約案」の時からこの二つの用語は使

「従属」は指揮監督に服することを指すが、「依存」は「経済的依存」をさすと理解されてきた。つまり、通常「従属」とは「指揮命令に服する」あるいは「事業所の組織の中に組み込まれている」、「労働時間が決められ、働く場所も決められている」、「作業に指示がされる」ことを意味する。「依存」はこれとはまったく違って、特定のユーザーからの収入で生活しているなどユーザーへの経済的依存を意味している。一つのユーザーのもとで継続的に働いていたり、あるいは主に一つのユーザーのもとで働いていることがこ

こでいう依存なのだから、フランチャイズのオーナーなど零細な経営者もここで労働者といふことになりかねない。「雇用関係」は伝統的な労働関係より広い概念で、これはもう経営者の立場からいうと許しがたいことになる。

【推定規定の持つ意味】

勧告には、「従属」「依存」といふ事実関係が存在しているかどうか判断するための具体的な

指標がもられているが、私が話した経済的依存にかかわるような指標もある。さらに、おそらく経営者が一番反対している条項の一つだと思つが、雇用関係の有無を判断する際の「推定規定」といふのが盛り込まれた。それは、「雇用関係の存在を示すいくつかの指標のうち一つ以上あれば雇用関係の存在を推定する」という規定を導入してはどうか」といふものだ。先ほど言つたように「一つのユーザーで主たる生計を得ている」といふ指標がある。この一つがあるだけで雇用関係が存在することを勧告は容認することになる。

これを一言で言えば、経済的依存関係があるだけで雇用関係があると推定することが可能である。日本で労働者性を判断する上で経済的依存性だけで労働者性を判断することはない。だから経営者側は大変ビックリしたのではない。今回その枠組みが導入された。

【三角雇用関係】

もう一点、重疊的なテーマは三角雇用関係だ。こ

これは横山さんの説明にもあったが、ユーザーと労働者の間に仲介する企業が入っている場合をいう。例えば派遣や請負、事業協同組合など、ユーザーと労働者との間にさまざまな仲介企業が介在する場合、その仲介企業が法律上、契約上の使用者になっ

ていて、このような関係を「三角雇用関係」といって、これもまた雇用関係の勧告の適用対象になるのだが、もう一つの大きな論点であった。これについてどう考えるかは議論の分かれるところだが、学者の目から見れば、「どうもよく分からない」ということになる。労働組合の立場からすれば、これは当然、勧告の適用範囲に含まれるということになるかも知れないが…。

与する場合」という規定があるので三角雇用関係は当然複数に入るので適用になるのと考えられるのではないが、形式的には入っていないといっているが、この勧告の発想は三角雇用関係の存在を認められた上で、労働者保護のさまざまな基準を設けなさいとなっている。

日本では、労働者供給事業は労働組合以外、禁止されている。この勧告の立場というものが、そのような労働者供給事業禁止の発想の上に立っているのか、それとも労働者供給事業を認めつつもその下で働く労働者を保護する勧告なのか。読み方、その生かし方を含めて慎重に考えざるを得ない

【鎌田先生の補足発言】
伊藤議長
日本政府は、労働者性は労働基準法の適用で判断しているという。果たしてそれだけでいいのか。今回の勧告は「使用・従属」だけでなく「経済的従属性」も言っている。雇用関係の範囲をもっと広げるとしたら、今の日本の現状と勧告をどうと

らえたらいいのか。鎌田先生にお伺いしたい。
鎌田耕一教授
ILOの示唆を受けて日本の法制度を考える場合、どんなゴール・道筋が可能かとして考えられるのかについてお話しする。この問題を考える場合、私は、労働者を「委託労働者」「請負労働者」と大きく二つに分けている。私は、出版業におけるフリーランスのように、ユーザーと直接契約をして自営の形式で働いている人を「委託労働者」と呼んでいる。「請負労働者」というのは、ユーザーと労働者間に何らかの形で企業（例えば、業務請負会社など）が介在している場合を指している。請負労働者の保護の問題は、現在、「偽装請負」問題と関連して大いに議論されているが、「委託労働者」とは法的なアプローチが異なるので、ここでは区別して主に「委託労働者」について述べたい。労働基準法の適用問題からいえば、自営、委託など契約形態はそれ自体に労働者性を判断する上で決定的意味をもたない。

