

# 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

## 多様な働き方に対応した 労働者概念の拡大が必要だ！

昨年11月27日(日)〜28日(月)、労供労組協恒例の秋の学習会が三浦海岸・マホロハマインズで行われ、11組合19名が参加しました。

現在、政府が労働契約法制定に向けて審議を進めている中で、労供労組協に加盟する労働組合の多くは非正規労働者といわれている労働者を組織していることから、この法律の動向には大いに注目していく必要があります。

初日の講演は、東洋大学法学部の鎌田耕一教授に「労働者の範囲と労働契約」と題してお話していただき、2日目は各労供組合の現状報告と討

業主」という見方だけでとらえられがちですが、この講演を契機に私たち労供で働く労働者についてあらためて考えをみるきっかけになりました。(講演の要旨は裏面)

### 伊藤議長の開会挨拶

私が議長になってからの運動は、労供つぶしに対抗する運動から、労供としてどう生き延びていくかということだった。そのために、労供・派遣という事業体をつくらせて運動し、一定の前進はあったのではないかと思う。

労働契約法の策定の中で、解雇規制のあり方や労働者性を問う内容も議論されているが、この中で私たちは、非正規労働者の権利を確立させることが大事だ。

私たちはこれまで、労供労組協各組合の労働実態について学習会を行ってきた。コンピューター、音楽、俳優、ヘルパーなど働き方を見ると労働者性よ



議を行いました。

非正規労働者が3割を超える中、どうしても「非正規労働者」というとパートや派遣といったことになりがちです。そして、私たち労供労働者はどうしても「業務委託・個人事

り個人請負の要素が多く、経済的従属性の概念を確立する必要があります。

政府やILOなどでも雇用の関係の範囲の議論がすすんでいる。われわれも問題を提起し、これをクローズアップさせ

### 厚生労働省と交渉

去年11月21日、労供労組協は①非正規労働者に関する懇談会の設置、②日雇雇用保険の改善、③情報処理業界の多重派遣の禁止等について

厚生労働省と交渉しました。この行動には、伊藤議長や横山事務局長をはじめ6名が参加。厚生労働省側からは坂口卓需給調整事業課長ほか担当部署の係長ら7名が出席しました。

冒頭、伊藤議長が「私たちは、企業組合などの事業体を設立し、労働者供給と派遣あるいは請負を組み合わせた事業展開などを行っている。このような活動の中で組合員の労働者としての権利の行使や社会労働保険の適用などについてさまざまな問題が生じている。労供労働者、派遣労働者をはじめ、非正規労働者の雇用

と権利を確立するために、ぜひ、私たちの要望にそった検討をお願いしたい」と今回提出した要請書の趣旨を述べました。主な回答内容は次の通り。

### 日雇雇用保険について

適用は実態で判断している。反復「継続」が必要であり、内職的な仕事ではなくその仕事で生計を立てていなければよく、派遣労働者も適用対象である。失業認定の期間は、延長等で柔軟に対応しているの

で、関係職安に相談してほしい。教育訓練給付は、雇用保険に3年以上加入」という要件が必要で、その特定が困難なのでできない。報処業界における多重派遣の禁止措置について



このような事態は問題なので、業界を対象にした情報サービス業における派遣・業務請負適正化セミナーを今年の10月と11月に行った。セミナー等の集団指導や定期指導をしている。(多重派遣の禁止の仕組みは)正直いうとまげ機能していない。今回のような発表は初めてで、影響力があるところから指導し、波及効果を狙っている。

昨年3月の総会で選出された労供労組協役員は左記の通りです。報告が遅れたことをおわびします。

### 二〇〇五年度役員

- 議長 伊藤彰信 (全港湾)
- 副議長 中村雅信 (サービス連合)
- 同 太田武二 (新運輸)
- 事務局長 横山南人 (電算労)
- 同次長 堀根秀人 (東京出版)
- 同 関根秀一郎 (東京ユニオン)
- 同 青谷充子 (音楽ユニオン)
- 同 大橋美智子 (全港湾・ケアフォーラム)
- 会計監査 緒方承武

# 労働者の範囲と労働契約

東洋大学法学部教授 鎌田 耕一



## 労働者概念の再検討と諸外国の実態

今日は、「①労働者概念の再検討を促す要因、②雇用関係又は労働者概念、③労働契約法の適用の範囲と今後の方向」について報告する。メインは労働契約法に置きたい。労働者概念の再検討を促す要因は、就業形態の多様化、個人請負（委託労働者）が増え、業務遂行における指揮命令関係の希薄化と成果主義的報酬支払い制度が拡大していることだ。とりわけ、請負報酬の支払い方法の拡大だ。それは、時間ではなく、結果を判定して支払うということだ。経営者は社会保険料や税金、法定福利費等を回避したいからだという。

### 雇用関係や労働者概念

をめぐる国際的議論がクローズアップされるようになったのは、97年から98年にILO事務局が作った契約労働条件案がその発端である。それは、個人請負など中間的な働き方が各国で拡大し、大きな問題が起きているので国際的な基準をつくり規制しようということから始まった。

その後、何らかの国際条約、「勧告」をつくることになった。それをつくる総会が2006年6月のILO総会だ。ILO事務局は春までには「勧告案」をつくることになる。

しかし、「雇用関係の範囲の定義」についてはかなり紛糾しそうだ。それは、本来、労働者として保護される雇用関係があるとみなされる労働者

でも法的保護を受けていない状況があるからだ。アメリカでは、「被用者」と「独立契約者」の

二つで、第三のカテゴリーは存在せず、それぞれの法律に基づいて対応するようになっている。例えば、労災や労働時間の問題などでは、適用される法律や機関ごとに被用者

概念が変る。日本では、労働基準法の労働者は労災保険、労働安全衛生法の労働者と一致しているが、アメリカはバラバラで、労災対象者と労働時間の対象者は違うという考え方だ。

イギリスでは、80年代後半から「第三のカテゴリー」の導入で対応する立法政策をすすめている。日本では、「被用者」労働者」だが、イギリスではこの中間に「ワーカー」をつくっている。雇用保険、全国一律最賃、労働時間など一部の法律は「ワーカー」にも適用され、保護される。

ドイツはイギリスと同じように「第三のカテゴリー」で対応している。「被用者・被用者類似のもの・企業者」に別れている。「被用者類似のもの」が、「被用者の中

の見せかけの独立者」という概念かどうか、ということである。議論されている。

日本には基本的に「第三のカテゴリー」はない。家内労働者、労災の特別加入制度などはあるがこれらの人は基本的に事業主・事業者だが、労働者としての保護を一部受けている。

個人請負など就業形態の多様化が進んでいるといわれるが、具体的に法的問題などはうまくいつているのだろうか。私はうまくいつていないと思

う。

最後に、今日のメインテーマである「労働契約法」である。報告書では「適用範囲」の問題についても触れている。

このような法律を作ろうという背景は、環境の大きな変化の中で「予測可能なルール」をつくることだ。では、どんなことについて「予測可能なルール」を考えているのだろうか。まず、労働条件の不利益変更の問題だ

これまで会社は、就業規則の改定で「不利益変更」をしてきたが、先の労働者性と同じように、やってみないとわからないという面がある。経営者にとつて就業規則による労働条件の変更はともりスクが高くつくので、できるだけ経営者としては予想できるような不利益変更ルールをつくりたい。

それから、解雇の金銭解決が何とかできないか。さらにもう一つ大きな問題は、労働時間の規制緩和、通常、ホワイトカラーエグゼンプションといわれているものだ。このホワイトカラーについては、労働時間の規制をはずし、すべて裁量労働制のようにしたい。そして、自己責任で労働時間を管理してもらおうということだ。

この報告書の中で労働者側に数少ない朗報は、労働契約法が適用される「労働者の範囲」の問題である。当初は「労働基準法の労働者」に限定し、個人請負などは考えていなかった。ところが、最終報告は中間的な働き方使用従属性まではいなくても、「請負契約、委託契約等に基づいた役割を提供してその対償とし

て報酬を得ており、特定の者に経済的に従属している者」については、一定の範囲でこの法律の適用範囲に入れるということを初めて言っていることだ。

最後に、私の考えを述べてみたい。現在の問題は、労働者保護にかかわる適用範囲の問題である。一番大きな問題は労災だ。労働適用の可否は、まさに生き死にかかわる問題だ。本来、法の趣旨からいつても広げて考えるべきもので、私はこのよう

なもの、第三のカテゴリー」でかなり広い範囲の人、つまり労働者でない人でも、事業主でない限り保護する仕組みが必要ではないかと思う。

労働契約法の適用については新たな「労働契約概念」を考えてみたらどうか。例えば、「相手（使用者）の一定の保護のもとに労働を提供することを約する契約」と考えてはどうだろうか。具体的には労働契約について一定の判断指針、少なくとも「灰色」の部分を労働契約法として認める仕掛けが必要ではないだろうか。（文責・事務局）

## 労働契約法の適用範囲と問題点

最後に、今日のメインテーマである「労働契約法」である。報告書では「適用範囲」の問題についても触れている。

このような法律を作ろうという背景は、環境の大きな変化の中で「予測可能なルール」をつくることだ。では、どんなことについて「予測可能なルール」を考えているのだろうか。まず、労働条件の不利益変更の問題だ

これまで会社は、就業規則の改定で「不利益変更」をしてきたが、先の労働者性と同じように、やってみないとわからないという面がある。経営者にとつて就業規則による労働条件の変更はともりスクが高くつくので、できるだけ経営者としては予想できるような不利益変更ルールをつくりたい。

それから、解雇の金銭解決が何とかできないか。さらにもう一つ大きな問題は、労働時間の規制緩和、通常、ホワイトカラーエグゼンプションといわれているものだ。このホワイトカラーについては、労働時間の規制をはずし、すべて裁量労働制のようにしたい。そして、自己責任で労働時間を管理してもらおうということだ。

この報告書の中で労働者側に数少ない朗報は、労働契約法が適用される「労働者の範囲」の問題である。当初は「労働基準法の労働者」に限定し、個人請負などは考えていなかった。ところが、最終報告は中間的な働き方使用従属性まではいなくても、「請負契約、委託契約等に基づいた役割を提供してその対償とし

て報酬を得ており、特定の者に経済的に従属している者」については、一定の範囲でこの法律の適用範囲に入れるということを初めて言っていることだ。

最後に、私の考えを述べてみたい。現在の問題は、労働者保護にかかわる適用範囲の問題である。一番大きな問題は労災だ。労働適用の可否は、まさに生き死にかかわる問題だ。本来、法の趣旨からいつても広げて考えるべきもので、私はこのよう

なもの、第三のカテゴリー」でかなり広い範囲の人、つまり労働者でない人でも、事業主でない限り保護する仕組みが必要ではないかと思う。

労働契約法の適用については新たな「労働契約概念」を考えてみたらどうか。例えば、「相手（使用者）の一定の保護のもとに労働を提供することを約する契約」と考えてはどうだろうか。具体的には労働契約について一定の判断指針、少なくとも「灰色」の部分を労働契約法として認める仕掛けが必要ではないだろうか。（文責・事務局）