

## 労働者保護の視点に立った労働者概念の明確化を求める決議

2016年8月以降、政府は「雇用関係によらない働き方」「柔軟な働き方」「雇用類似の働き方」などと呼称を変えながら、厚労省・経産省において同テーマにかかる検討会を設置し、報告書を発表してきた。

2018年9月5日、労政審労働政策基本部会は「労働政策審議会労働政策基本部会報告書」において、「雇用関係によらない働き方が拡大している」中、労働行政においては労基法の労働者のみならず、より幅広く多様な働く人を対象とし、必要な施策を考えることが求められているとして、「雇用類似の働き方の者」、契約条件の明示、契約内容の決定・変更・終了のルールの明確化、集团的労使関係等について検討すべきとした。これを受けて設置された厚労省雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会が2019年6月28日まとめた中間整理は、現在の労働者概念が適当であるかを念頭に置きつつも、当面その拡張ではなく、自営業者であって実態上「労働者と類似した働き方をする者」を中心に、その保護の対象、必要性及び内容につき具体的に検討していくことが適当であるとした。

労働関係諸法令の保護の対象とならない就労者の保護のあり方について検討することは今日喫緊の課題である。他方、我が国では労働関係諸法令の対象となるべきでありながら、業務委託契約形式等様々な形をとりつつ、事業主から労働者と扱われない例が後を絶たない。この大きな原因のひとつとして、労働関係諸法令の保護の対象となる労働者の範囲が明確にされず、曖昧にされてきたことが挙げられる。「労働者と類似した働き方をする者」の検討がなされる今こそ、これらの者を保護の対象とする基本的立場に立って、労働者概念の再構成・明確化がなされるべきである。

その際には、昭和60年12月19日労働基準法研究会報告書の挙げた労基法上の労働者性に関する判断要素に拘泥すべきではない。労基法上の労働者概念は、戦後長らく使用従属性がその中心に据えられてきたが、労基法の立法過程においては、労働者を使用者と使用従属関係にある者に限定する議論はなかったことを思い起こすべきである。最高裁判例も、使用従属性という言葉を用いておらず、労基法上の労働者性について判断基準を定立することなく事例判断があるのみである。使用従属関係の有無は労働者概念を定立する上で必要不可欠な要素ではないし、とりわけ現在の就労実態に照らすと、適切性、妥当性を欠くという見方もあるところである。

労基法上の労働者であることに争いが無い裁量労働者や管理監督者であっても、指揮監督や拘束性の程度が相当低い。テレワークやギグワークをはじめとして就労態様が多様化している今日、従来労働者性の判断要素とされてきた指揮監督や拘束性等の要素を重視すべきでない場面も十分想定される。働き方の多様化に即した労働者概念の明確化が必要であり、従来挙げられてきた判断要素が今日も適切・妥当なものであるのかにつき、大胆に議論されるべきである。そして、これは労基法に限られるものではなく、労契法、労災保険法など他の労働関係諸法令においても同様である。

日本労働弁護団は、労働者が誰一人取り残されることなく、労働者として正当な権利保護を受けられるよう、労働者保護の視点から労働者概念の明確化を求める取り組みを強める。