

## 労働者性の推定規定の創設など

### 「自営を偽装した雇用」に対する効果的な対策を求める決議

労働関係法令の保護の対象となる「労働者」は、実態に基づいて客観的に決定される。しかし、請負、委託などの形式をとることによって、労働関係法令を脱法する非労働者化にたいして、現状は十分な対策が取られていない。特に、今日では、いわゆるデジタルプラットフォームにおける「技術サービス」や「見込み顧客の創出」の形式を用いて実際には業務を割り当て指示する労働や、あるいは「請負」「委託」の形式を取りながらデジタルデバイスを用いて就労者を監視しつつ逐次業務を与えながら進捗を管理する労働など、新しいテクノロジーを活用した非労働者化はいつそうあからさまに、かつ巧妙に行われている。にもかかわらず、技術革新と結びついた非労働者化につき、行政・司法・立法における対応は遅々として進んでいない。労働基準法上の労働者に関する1985年の労働基準法研究会報告は、今日でも実務上、労働者性の判断基準として参照されることが多いが、報告書作成当時の裁判例を整理して判断要素を列挙したものであり、今日的な課題に十分機能していない。とりわけ、事例判断ではあるものの、時間的・場所的拘束性の要素の充足を過度に要求する一方で、事業者性の要素を不当に重視し労働者性を否定した横浜南労基署長（旭紙業）事件最高裁判決（平成8年11月28日判決・労判714号14頁）は、ますます有害な役割を果たしてきている。今日の働き方に即した労働者性の判断基準を再整理するとともに、労働者性の推定規定などの効果的な法技術の採用が切実に求められている。

ILOは、2006年の雇用関係に関する198号勧告において、加盟国に対して雇用関係にある労働者を保護するための政策として、雇用関係が存在することについて、被用者と自営業者とを効果的に区別する指針を設けるとともに、「自営を偽装した雇用」（ディスガイズド・エンプロイメント＝偽装雇用）に対する雇用関係に対処することを求めている。そして、同勧告は、加盟国に対して、「雇用関係の存在についての決定を容易にするため、この勧告に規定する国内政策の枠組みにおいて、次の可能性を考慮すべきである。」とし、「一又はそれ以上の関連する指標が存在する場合には、雇用関係が存在するという法的な推定を与えること。」等の可能性も考慮することを求めている。諸外国においても、労働者性の判断基準について議論がされ、行政機関による積極的な履行強制や、労働者性の推定規定を含む立法の試みが進められている。

我が国においても、労働者性の推定規定（労働者みなし規定も含む）の創設を含め、自営を偽装した雇用を撲滅するための効果的な対策を求める。日本労働弁護団としても、立法提言や訴訟の提起等に積極的に取り組んでいく。