

(以上)

2018年10月18日(木)

厚生労働省

厚生労働大臣 根本 匠 様

働くもののいのちと健康を守る全国センター

理事長 福地 保馬

〒113-0034 東京都文京区湯島 2-4-4 平和と労働センター・全労連会館 6階

Tel;(03)5842,-5601, Fax;(03)5842-5602, Mail;info@inoken.gr.jp

## 「雇用によらない働き方」に対する いのちと健康全国センターとしての基本的な立場と要求

### I 「雇用によらない働き方」をめぐる最近の動向

近年、インターネットの普及を通じて、プラットフォームビジネスと呼ばれる事業モデルやクラウドソーシングといった仲介システムが広がり、そこで働くプラットフォーム労働、クラウド労働が増えています。多くは雇用契約ではなく、個人請負を中心とした請負・委託契約となっています。

先の通常国会で、「働き方改革」一括法が成立しました。雇用対策法が「改正」されて「労働施策総合推進法」となり、その目的条文の第1条では「雇用に関し」が「労働に関し」に変えられ、「労働生産性の向上等を促進して」が追加され、国の施策にも「多様な就業形態の普及」が追加されました。

すでに、昨年3月の「働き方改革」に関する閣議決定を受けて、厚生労働省は、「柔軟な働き方に関する検討会」と「雇用類似の働き方に関する検討会」を発足させ、「テレワーク」や「クラウドソーシング」など「雇用によらない働き方」の検討を行っています(\*)。労働政策審議会の労働政策基本部会は、この9月に「進化する時代の中で、進化する働き方のために」と題する「報告書」をとりまとめ、「時間・空間・企業に縛られない働き方」として「雇用類似の働き方」「テレワーク」「副業・兼業」を挙げて、現状と今後の課題を明らかにしていますが、そうした働き方をする労働者を保護しようとする立場に立ち切れてはいません。

(\*) それ以前にも、経済産業省は、2016年11月に「雇用によらない働き方」に関する研究会を設置し、2017年3月に「最終報告書」を、厚生労働省は、2016年8月、「働き方の未来2035」をとりまとめています。後者では20年後・2035年には労働法に代わって民法が基礎になるとして、労働者・労働法の縮小・消滅までを展望しています。

しかし、「雇用によらない働き方」は、基本的に、労働者保護法や労働保険・社会保険の適用を受けない、労働基本権も否定される問題の多い働き方です。厚生労働省として、違法または脱法的な働き方が頻発している「雇用によらない働き方」に従事して働いている人を、法的にしっかり保護していかうという立場にしっかり立つよう求めるものです。

## II 「雇用によらない働き方」の問題点

「雇用関係」によらない「個人請負」「業務委託」といった働き方の問題点は、言うまでもなくそうした働き方は「労働者性」を否定され、自営業者として扱われることにより、第1に労働基準法や労働安全衛生法などの労働者保護法の適用を受けないこと、第2に労働保険（労災保険、雇用保険）や社会保険（健康保険、厚生年金）の適用を受けないこと、第3に労働基本権が否定されることにあります。

その結果、フリーランスと呼ばれる「雇用関係によらない働き方」で働く人は極めて不安定で劣悪な状態で働かされています（\*）。

（\*）「雇用によらない働き方」で働く人の現状：

- 1 日本におけるフリーランスの総数：1,064万人（内訳は、副業系隙間ワーカーが416万人・39%、複業系パラレルワーカーが269万人・25%、自由業系フリーワーカーが69万人・6%、自営業系独立オーナーが310万人・29%とされている）（経産省「雇用関係によらない働き方」研究会資料）
- 2 在宅ワークの平均月収：5万円以下27.7%、6～9万円18.0%、10～19万円18.5%（三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「在宅就業調査」・厚労省2012～14年度委託事業）
- 3 トラブル経験の有無；仕事内容の一方的な変更25.1%、報酬支払いの遅延17.8%、不当に低い報酬額の決定15.3%（同上）
- 4 不安に思うこと；仕事が継続的にあるかわからない51.8%、納期を守るプレッシャーが大きい26.3%、発注者がきちんとした会社かわからない21.3%、代金がきちんと払われるかわからない21.1%（連合「クラフトワーカー意識調査」）

## III 戦後労働法における“労働者”

### 1 労働基準法及び労働組合法における労働者＝“広い”労働者概念

労働基準法では、「この法律で『労働者』とは、職業の種類を問わず、事業又は事業所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」（9条）としています。一方使用者については、「この法律で『使用者』とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう」（10条）としています。

労働組合法では、「この法律で『労働者』とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活をする者をいう」（3条）となっています。

労働基準法や労働組合法などの戦後制定された労働法は、広く「労働者」をとらえて、保護を与えようとした。それは、「①. 名称や形式にとらわれず（＝名称が請負や委託であっても）、②. 実態にもとづいて判断する」ということでした。つまり、「使用従属性」の有無で判断するということであり、「①. 人的従属性（指揮命令の有無）、②. 経済的従属性（賃金で生活）、③. 使用者による脱法的責任回避を排除する」ということでした。末弘巖太郎博士は、「要するに食わんがために他人に使われている者、従って放任しておくこの法律が心配しているような搾取的弊害に陥りやすいものはすべて労働者である」と言っています。

### 2 「1985年労働基準法研究会報告」における労働者＝“狭い”労働者概念

ところが、1985年に出された「労働基準法研究会報告」は、「正社員」を典型として労働者概念を狭くとらえ、使用者の責任回避を許さない姿勢が弱く、工場・事業所内で就労する者以外は労働者性を認めませんでした。それは、濫用的な自営業形式の利用や偽装的な個人請負の増加を排除できずに、放置・黙認することにつながっていきました。その後、派遣労働が合法化されるとともに、非正規労働者が増大したのは周知の事実です。1980年には、「家内労働法」が制定されましたが、乏しい保護内容で、休業手当や労災補償ありませんでした。シルバー人材センターは、1986年に高年齢者雇用安定法の制定とともに法制度化されましたが、そこで働く労働者は「生きがい就労」として個人請負就労者にされました。

#### IV 最近の国際的な動向及び注目すべき裁判所の判決

##### 1 ILOの雇用関係に関する198号勧告（2006年）

世界的にも、労働者性がいまいな就労者の広がりという状況を受けて採択されました。労働法上の保護を受ける労働者の範囲を広げようとした勧告でした。そこでは、労働者性の判断基準の原則について、以下のようになっています。

##### ①. 事実優先の原則

##### ②. 雇用関係存在判定の指標；

- |   |   |
|---|---|
| A | 1 他人の指示と統制により労働が行われること。                 |
|   | 2 労働者が企業組織に統合されていること。                   |
|   | 3 専らまたは主に、他人の利益のために労働が行われること。           |
|   | 4 労働者自身によって労働が行われること。                   |
|   | 5 契約の相手方が求めた、特定の労働時間または特定の場所で労働が行われること。 |
|   | 6 特定の期間または一定の期間、継続して労働が行われること。          |
|   | 7 (相手方が) 労働者に待機を求めること。                  |
|   | 8 労働を求める相手方が、道具、材料、機械を提供すること。           |
| B | 9 労働者に対する報酬が定期的に支給されていること。              |
|   | 10 この報酬が労働者の唯一の、あるいは主な収入の源泉となっていること。    |
|   | 11 食事代、住居、交通手段、あるいはそれらのために費用を支払うこと。     |
|   | 12 週休や年休などの権利が保障されること。                  |
|   | 13 労働を求める相手方が交通費を支払うこと。                 |
|   | 14 労務提供者が財政的危機を負担しないこと。                 |

##### ③. 法的推定とみなし制度の活用

#### 2 各国の動向

- ① ドイツでは、「労働者と類似した人」という概念を導入して、「労働者と類似した社会的保護の必要性」を認め、労働法の保護を拡大しています。フランスでも、「労働者と同等視できる者」という概念を導入して労働法を適用しています。
- ② 韓国では、「特殊雇用」と呼ばれる「個人請負形式の労働者」（229万人、8.9%）に対し、労災保険の適用を認めるとともに、労働基本権についても適用に向けて検討中です。

### 3 関西建設アスベスト京都第1陣及び大阪第1陣訴訟大阪高裁判決

日本でも、2018年8月31日に出された関西建設アスベスト京都第1次訴訟及び9月20日に出された同大阪第1陣訴訟の大阪高裁判決では、いわゆる一人親方について、国家賠償法及び労働安全衛生法上の保護範囲に含まれるとして救済が認められました。建設労働者と等しく現場で働き、等しく被害を受けた一人親方の就労の実態に真摯に向き合った判決であり、こうした態度で権利保障と救済を考えていくべきだと考えます。

## V 「雇用によらない働き方」に対するいのちと健康全国センターとしての基本的な立場と要求

- 1 「雇用によらない働き方」は、問題の多い、使用者によって悪用されかねない働き方であり、法的な規制を強める必要があります。
- 2 戦後労働法の原点である「広い労働者」概念に立って、ILOや各国の動向も踏まえ、より新たな幅広い労働者概念を明確にすべきです。その際、広く労働者性を認めて、労働者保護法や労働保険・社会保険を適用し、労働基本権の行使についても認めるべきです。
- 3 自営業者についても、大企業や元請け企業に対し弱い立場にある者については「労働者と類似した人」、「労働者と同等視できる者」として“労働者とみなし”、労働基本権を認め、労働者保護法や労働保険・社会保険などの適用を検討すべきです。
- 4 兼業・副業従事者については、労基法38条1項にもとづき、労働時間を適切に把握し、通算すること。労災保険や雇用保険なども合算して計算することなど、労働者保護の立場に立ち、検討・具体化を行うことを求めます。

(以上)