

労働者概念を論ずるということ

荒木 尚志

労働法は労働者を適用対象としており、労働者概念の確定は、労働法の適用範囲を画することである。この問題については、使用従属性を基準とするとか経済的従属性があればよいとか、両者を勘案すべきである等、様々な議論が展開されてきた。このこと自体、労働法の対象とする人間像を明らかにしようとする有意義な営為である。しかし、ある規制を誰に及ぼすべきかは、対象者が誰かだけを抽象的に論じてあまり生産的ではなく、規制の仕組みや規制内容を踏まえて具体的に検討する必要がある。このような視点から、以下3点について触れておきたい。

第1に、労働者概念と規制の仕組み方の関係である。ある労働法上の規制が適用されるかどうかは、労働者概念によってのみ決まるものではない。例えば、労災補償制度の適用は、労働者ではない一人親方等には特別加入という制度が用意されており、非労働者も適用対象となり得る。当該制度を非労働者に及ぼすべきとしても、特別適用の制度を用意していれば、労働者概念を拡張して対処する必要性はその限りではなくなる。

逆の例として適用除外がある。例えば、労働基準法における労働時間規制は管理監督者に適用されないが、これは管理監督者が労基法上の労働者でないからではなく、適用除外が定められているからである（労基法41条2号）。つまり、労働時間規制の観点のみからは、管理監督者を労働者として適用対象とする必要はないが（深夜労働規制は別論だが捨象する）、労基法の他の諸規制は適用の必要があり、労働者の範疇に含められているのである。ここでは労働時間規制の観点から必要とされる範囲よりも広い労働者概念を定めつつ、適用すべきでない規制を除外するというアプローチが採られていると見ることもできる。

つまり、労働者概念を広狭いずれに解すべきかは、適用しようとする法律の規制内容に加え、どのような特別適用や適用除外の制度（以下、「制度的調整」という）を用意しているのかにも依存する。

第2に、労働者性を合意で左右しうるのかという問題がある。規制内容および制度的調整を踏ま

えて確定される労働者概念は、当事者が合意によって左右することのできない客観的・強行的なものとして解されてきた。したがって、企業が、労働（雇用）契約以外の形態を利用して労働力を調達しつつ、当該労務供給者は労働者ではないとして労働法の適用を免れようとしても、許されない。労働法は、交渉力に勝る使用者側によって操作可能な契約形式ではなく、その労務供給の現実の態様が労働法を適用すべき関係であれば、当該労務供給者は労働者と把握して規制を及ぼす立場をとってきた。

しかし、労働者と非労働者のグレーゾーンについてあくまで客観的に境界線を引くという伝統的立場は、労働法の規制自体が集团的合意や個別的合意によって処分可能な内容のものに変化していくと（労働者の多様化に対応するためにそうした方向の提言も増えてきている）、その前提を再検討する必要が生ずるかもしれない。

第3に、労働者概念の統一性の問題がある。規制内容・制度的調整に応じて対象労働者が決まるとすれば、労働者概念は法律ごと、さらには規制ごとに考えるべきとの立場が生じ、現に、そのような学説もある。しかし、法律ごと、規制ごとに労働者概念が異なるということでは、一般の労働者は、自らの労働法上の地位を明確に認識できず、労働者自身が自らの権利を主張し守らせるという行動を阻害しかねない。ドイツでは、この点が考慮され、個別法・集団法を通じて統一的な労働者概念を確立している。日本では、個別法（労基法・労契法）と、集団法（労組法）とでは労働者概念は異なるものとされているが、労働法の実効性確保が課題となっている今日、労働者概念統一のメリット・デメリットについて再検証してみる価値もありそうである。

結局、労働者概念を論ずるということは、規制内容と規制対象という労働法の総体をその実効性も視野に入れて問い直す難事業である。今回の特集では、この難問に多様な角度から本格的考察が加えられる予定であり、楽しみである。

（あらかし・たかし 東京大学大学院法学政治学研究所教授）