

**特集**

**今、労使関係に問われていること**

— 新たな集团的枠組みの模索 —



企業の採用活動の変化や働く人の意識の多様化などに伴い、労使関係のあり方にも変化が求められている。いわゆる非正規労働者が全雇用労働者の三分の一を超え、そのなかには派遣労働や請負などの間接雇用で働く人も少なくない。こうした状況下で、労働組合はどのように職場の声をまとめたらよいのか。他方、経営側が着目する労使関係の問題は何か。今年四月の最高裁判決が一石を投じた個人請負就業者の労働者性の問題やグループ企業で働く人を束ねる労働組合の取り組み、今年の連合および主要産別の大会の特徴点と経団連のアンケート調査などから、労使関係に問われている課題を浮き彫りにする。

**労使関係とは**

**誰のどういう関係か？**

**— 個人請負就業者の「労働者性」**

**をめぐって —**

JILPT 統括研究員 濱口 桂一郎

去る二〇一一年四月二二日、最高裁判所はINAXメンテナンス事件と新国立劇場事件という二つの事案について判決を下しました。前者は、会社との業務委託契約で住宅設備機器の修理補修業務を行うカスタマーエンジニアについて、後者は出演契約によりオペラ公演に出演する合唱団員について、その労働組合法上の労働者性を認めたものとして大きな反響を呼び、その後『ジュリスト』『労働法律旬報』『中央労働時報』などで特集が組まれるなど、労働法の世界では大変ホットな話題になっています。最高裁判決自体が必ずしも労働者性についての一般的な基準を示すのではなく、事例判断という形をとったこともあり、「労働組合法上の

労働者性」の判断基準をどう考えるべきか、というのが目下の最大の論点です。

最高裁判決後の今年七月に厚生労働省の労使関係法研究会が発表した報告書では、事業組織への組み入れ、契約内容の一方的・定型決定、報酬の労働対価性の三つを基本的判断要素として重視し、これに対して業務の依頼に必ずべき関係や一定の時間的場所的拘束などは補充的判断要素と位置づけ、また顕著な事業者性を消極的判断要素とする考え方を示しています。一方、同じ厚生労働省の個人請負型就業者に関する研究会の報告書（二〇一〇年四月）は、法律論よりは実態としての個人請負就業者に対してどのような対策



## 1 労働組合はどのような人々が作ったのか？

労働史の教えるところでは、中世の職人のギルドが労働組合の原型であり、産業革命による工場制の確立によって、職人のギルドから労働組合に転換したとされています。同職の職人による経済組織から始まり、次第に職人の共通利益である労働条件の交渉を行うようになりました。つまり歴史的には、自

を講じていくべきかについて、いくつかの提言を行っています。  
ここでは、これら報告書などをもとに、労働組合運動の歴史を振り返って、そもそも労働組合を作った「労働者」とはどのような人々であったのかを再考し、現行法の出発点における認識も再確認し、現代の欧州諸国における姿を一瞥した上で、最近のいくつかの興味深い事例に触れることにしましょう。

営業者と考えられるような人々が労働組合を結成し、使用者との間で団体交渉を行ってきたのです。

日本でも、明治時代に初めて労働組合を結成したのは活版印刷職工や鉄工たちで、それを主導したのは多くの弟子を養う親方職工たちでした。欧米の産業革命期もそうですが、この頃の職場の労働関係はいわゆる内部請負制といって、親方職工が企業から入札で仕事を請け負い、落札した仕事を職工や徒弟を使って遂行し、賃金は親方がいったん全額受け取り、そこから親方が職工たちに配分するという仕組みでした。

大正末期以降、親方に代わって職長が現場を統括する直接管理体制になりましたが、なお職工の請負的性質は残りましたが、たとえば総同盟の指導者（戦後は政治家として活躍）であった西尾末弘は、当時職工が工場に働くには自分の道具を持って入ったものだ。……ハンマーに至るまで自分で道具を揃えた。道具のいいのを持つていることが熟練工の自慢でもあった」と述べています。当時は請負だから雇用ではないといった二分法では説明のつかない世界だったわけです。

ところが一方で、女性や年少者といった弱い立場の労働者を守るため、工場法を始めとする労働者保護立法が進められていき、日本でも終戦直後、全業種の成人男子まで含めた包括的な労働基準法が成立します。これは、行政権力が雇用関係に介入して法に違反する労働条件を強制的に変えさせ、場合によっては司法権力を用いて使用者に刑罰を科すこともある強力な仕組み

ですから、その対象がむやみに広がることは適当ではありません。ですから、労働基準法によって国家権力が発動されなければならぬ「労働者」の範囲は、具体的な指揮監督を受けるなどの明確な要件で限定される必要があります。この「労働者」概念は、あくまでも労働者保護のための概念だったのです。

一方、終戦直後に労働組合法が制定された際、帝国議会での質疑で、「さう云ふ個々の請負業者が物を作つて交渉する場合には団結権も認めて下さる、交渉権も認めて下さる、斯う云ふ工合にはつきり考へて居て差し支へございませぬでせうね」という問いに対し、芦田均厚相は「御解釈の通りであります」と答えていますし、局長通知でも「常時相当規模を以て請負をなす請負業者は労働者ではないが日傭を兼ねるが如き大工は請負を行う場合と雖も実質上賃金に準じる収入を以て生活する者と認められるから斯かる者が労働組合を結成することは差し支えない」と述べているように、労働組合法では請負業者だから労働者ではないなどという硬直的な発想はありませんでした。

## 2 欧米諸国における「労働者性」

り強くないために、正社員を非正規労働者に代えることでもかなり実現できますが、ヨーロッパ諸国では非正規労働者に対する保護や社会保障も手厚いので、自営業者を装うことでコスト削減を狙うわけです（日本でも最近その傾向が見られます）。こうした労働者保護法や社会保障法上の「労働者性」問題は、近年大きな政策課題になってきています。

一方、労働組合を結成して自主的に自分たちの労働条件の改善を図っていくというルートについては、その資格を制限するような考え方はあまりありません。例えばイギリスでは、個別的労働関係法の手厚い保護が適用される労働者（employee）は指揮命令など厳格な判断基準がありますが、集団的労働関係法はフリーランサー、個人事業主、家内労働者なども含むより広い就業者（worker）に適用されています。

欧州大陸諸国では必ずしも概念的に区別されているわけではありませんが、実態としていくつもの労働組合がフリーランサーを組織し、団体交渉を行つています。これは、日本のような不当労働行為の救済制度がなく、労働組合が自らの団結の力で要求を実現しているからという面もありそうです。

先進国共通に見られる現象として、国の立法による労働者保護や社会保障が進めば進むほど、そこから逃れようとして、実質的には労働者に近い人を請負契約などによって自営業者に仕立て上げるといった事態が見られます。日本では非正規労働に対する規制があま

もつとも、競争法上の制約はありません。アイルランドでは、自営業者の組合が最低賃金を設定するためにストライキをしようとしたところ、競争当局がこれを競争法違反として捜索したという事件がありました。また全国ジャーナリスト組合は全国新聞協会との間でフリーランス写真家の報酬に関する協約を結んできましたが、これが



価格協定として競争当局から罰金を科せられる恐れがあるとして、脱退を通告されました。そもそも労働組合とはカルテル規制の適用除外ですが、「労働は商品ではない」とはもともとそういう意味です）、労働者が薄れると適用除外が認められなくなるというわけです。

### 3 労働委員会と裁判所の判断の推移と今後

請負契約で働いている者が労働組合を結成した事例について、労働委員会は概ね契約の文言にとらわれず、実態に即して判断してきました。古い例では電力会社の委託集金人や自宅で賃加工するヘップサンダル業者について労働者を認めていますし、最近の例ではプロ野球選手会の事例が有名です。

裁判になったものとしては、テレビ局の管弦楽団の楽団員の組合がテレビ局に団体交渉を申し入れたのを拒否したCBC管弦楽団事件（最一小判昭21.5.6）において、中労委の判断に従い、最高裁判所が楽団員の労働者性を認めたのがリーディングケースです。しかし一般的な判断基準が明確でなかったため、近年の地方裁判所や高等裁判所の判決では、契約の文言にこだわって労働者性を否定するものが相次ぎ、問題となっていました。

冒頭で述べたINAXメンテナンズ事件と新国立劇場事件（いずれも最一小判平23.4.19）はこれをひっくり返し、カスタマーエンジニアや合唱団員の労働者性を認めたとして大きな話題を呼んだのです。ただ、これらもお事例

判断であり、明確な基準が示されたわけではありません。

最近の事例で興味深いのはバイクや自転車で書類の配送業務を行う配送員（メッセンジャー）が組合を結成して団体交渉を申し入れたソクハイ事件でしよう。これは昨年七月に労働者性を認める中労委命令が出て、現在地裁で係争中ですが、労使関係法研究会報告が示した三要件は、この中労委命令が定式化したものなのです。この事件が最高裁まで行って確定すれば、労組法上の労働者性の判断基準が公式に確立することになるかも知れません①。

また、最近多い塾や専門学校の講師については、昨年一〇月に中労委命令が出たGABA事件が興味深い論点を含んでいます。日本でもさまざまな業種業態に業務委託契約が広がってきており、自主的な形で労働条件を改善していく上で、労組法上の労働者性を認めて団体交渉を促進していくことは重要な意義を持っています。

現時点で一番ホットな話題は、プロサッカー選手会の労働組合化への移行でしょう。代表選手の報酬や待遇を巡って日本サッカー協会と対立し、交渉が進まない状況から、今年二月の臨時総会で過半数で議決し、去る九月に東京都労働委員会の資格認証を受け、登記を済ませたと報じられています。

②  
なお、個人的には日本独自の大相撲の力士の労働者性にも関心が集まって欲しいところですが、現時点では力士会に労働組合化への動きはないようです③。

1 なお、このメッセンジャーについては、自らメッセンジャーとして就労したJILPTの内藤忍研究員のコラムがHP上に載っているのので、参照して下さい。  
<http://www.jil.go.jp/column/bn/column079.htm>（メッセンジャーの労働組合）

2 選手会のHP (<http://www.j-fair.jp/category/news/jfa/1839>) によれば、プロサッカー選手会の要項事項は、セカンドキャリアにおける金銭給付制度（退職金制度）の必要性と日本サッカー協会の選手分配比率の低さとのことです。前者については、「特にヨーロッパの主要国は、選手の退職金制度が一般化されており、選手の社会的地位がしっかりと保たれており、同時に選手は現役中プレーに専念できる環境にあります。そのことで、多くの人々がサッカー選手を安心して目指せ、選手の地位が高まることにより、自国の代表・リーグの強化と発展につながっています。しかしながら、現状のリーグにおいて、退職金制度その他セカンドキャリアにおける雇用創出制度はなく、選手は不安を抱えながらプレーしている実状があります。そのことがJリーグ発展の妨げの一つになっていると考えています。人々が安心してプロサッカー選手を目指すためには、日本サッカー界における選手の地位向上は早急に是正されるべきものだと考えております」という主張です。また、後者については、「JFAがプロサッカー選手の稼働に伴い得ている収入のうち、選手に対する分配割合が1%」であることが、「一般企業の売上高人件費率と比較しても極端に低い」として是正を求めています。まさしく、労働組合法第二条にいう「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体」にふさわしい要求事項といえます。

3 もっとも、二〇一二年二月一日に、力士会と日本相撲協会執行部の間で「意見交換」が行わ

れ、力士会側が本場所の土俵でのけがによる休場を救済する公傷制度の復活を要求したが、協会側は「すぐに復活させることはない」と回答したと報じられており、ある種の「労使協議制」に近い慣行はあるようです。

### プロフィール

#### 濱口桂一郎

（はまぐち・けいいちろう）

労働政策研究・研修機構統括研究員

一九八一年三月東京大学教養学科卒業、八三年三月東京大学法学部卒業、同年四月労働省入省。欧州連合日本政府代表部一等書記官、衆議院厚生労働調査室次席調査員を経て、二〇〇三年七月東京大学大学院法学政治学研究所附属比較法政国際センター客員教授、〇五年七月政策研究大学院大学教授、〇八年八月より現職。主な著書に、『EU労働法の形成』日本労働研究機構（一九九八年・二〇〇一年増補版）、『労働法政策』ミネルヴァ書房（二〇〇四年）、『EU労働法政策決定過程の分析』（一）（二）東京大学（二〇〇五年）、『新しい労働社会―雇用システムの再構築へ』岩波新書（二〇〇九年）、『日本の雇用と労働法』日経文庫（二〇一一年）、訳書に、『OECD世界の高齢化と雇用政策』明石書店（二〇〇六年）、『OECD』『日本の労働市場改革』明石書店など多数。