

NPOと労働法

神戸大学大学院法学研究科教授 大内伸哉

労働法にとっての最も重要な政策課題の一つは、就労形態の多様化にいかに対応するかである。今日、労働者は、さまざまな分野で働いている。その目的もさまざまである。ある人は、生活のために。ある人は、家計補助のためや、自己実現のために。ある人は、社会とのつながりを維持するために……。労働法（ここでは、特に労働基準法などの労働保護法を指す。以下、同じ）は、このような人たちを、使用従属関係下で賃金を得て働くという特徴を有している限り、すべて「労働者」としてその適用対象に含め、労働法による保護を与えてきた。

労働法の適用を受けると、労働契約の内容は労働者と使用者との間で自由に決定することはできなくなる。法律が、労働者にとっての最低基準として強制的に介入してくるからである。このような法規制の前提にある企業観は、使用者たる企業は営利を追求するために、労働者からできるだけ多くの搾取をしようとする存在である、というものである。

では、「使用者」が、営利を追求しない団体であればどうなるのだろうか。そのときでも、そこで活動する者が使用従属関係下で賃金を得て働くという特徴を有している限り、「労働者」としての法律上の保護を受けることになる、というのが現行法制の正統解釈である。現に、NPOでは、比較的安

い賃金で、一般の労働者と同じように活動している人も多い。しかし、NPOで活動している人のなかには、NPOからもらう賃金が低くても十分に生活していける「余裕」のある人たちが少なからずいることも事実である。派遣労働者やパートタイム労働者などの低賃金就労者の保護には熱心な労働法学者が、NPOの活動に従事する者にはそれほど大きな関心を抱かないのには、このへんに理由があるようである。

たしかに「労働者」のプロトタイプを、工場労働者に求める限り、搾取もなければ、生活苦もなく働く者は、労働法の中心的なターゲットではなくなる。しかし、「労働者」のイメージをこのように限定的にとらえるのは、はたして妥当であろうか。人々の社会への貢献の仕方は多様であり、それが労働という形で行われる以上、等しく労働法の視野に入れていくというのが、国の公平なスタンスではなからうか。

そもそも労働法の対象を有償労働に限定していることについても再検討が必要である。企業で雇用されて働く者と、NPOでボランティアで働く者や家庭で育児・家事に従事する者との間で、いったいどれだけの（社会的な）価値の違いがあるのだろうか。ましてや、ボランティアが、賃金コストの削減のための手段として用いられたり、ボランティアを活用して



いる団体が、雇用労働者を活用している企業と競合して、競争上（不当に）有利になる可能性があるということを考慮に入れると、経済秩序という面からも、ボランティアに対する労働法の保護規制が必要となるであろう。

そして、そのためには、労働法という「器」じたいも変わっていく必要があるであろう。たとえば、労働法違反に対して刑事罰をもってのぞんだり、行政による是正を図るというようなハードの規制スタイルを改めれば、法律の規制の対象者をもっと広げやすくなるであろう。また、「労働者」となれば労働法の規制を包括的・一括的に適用するという方法を改め、規制事項ごとに、対象者の範囲を弾力的に変えていく（たとえば、災害補償については広く、労働時間については狭くする）ことも一考に値しよう。

このように、NPOの活動に従事する者の「労働」に着目していくことは、労働法のあり方を根本的に考え直すきっかけとなるかもしれないのである。