

労働者概念と労働者保護の多元化を

佐藤 博樹

収入を伴う働き方をしている者でも、労働者であるか労働者でないかに応じて、法律上の扱いが異なることが知られている。指揮監督関係がありかつ賃金の支払いがある場合には、使用従属関係にある労働者と判断され、労働基準法をはじめとする労働保護法の定める保護の対象となる。労働者であることと労働者保護が対応している。使用従属関係の有無の判断は、契約の内容でなく働き方の実態による。具体的には、業務遂行上の指揮監督関係の有無・内容、時間的及び場所的な拘束性の有無・程度、支払われる報酬の性格などいくつかの要素に基づいて総合的に判断される。例えば、特定の事業所で特定の時間、管理者の指揮命令の下で、賃金を支払われて仕事に従事する者は、使用従属関係にある労働者と判断され労働者保護の対象となる。

しかし最近では、指揮監督関係や時間的及び場所的な拘束性などに関して、その程度が弱い者つまり使用従属関係が弱い者が出現している。非労働者とも見なしうる部分を備えている労働者の出現である。裁量労働制や在宅勤務制の下で働く者などがこれに当たる。他方、契約上、自営業者であっても、特定の企業のみのお仕事を受託し、仕事の仕方だけでなく、労働時間なども発注企業から細かく管理されている者も少なくない。働き方の実態を見ると、労働者としての特徴を備えた自営業者である。こうした自営業者に関しては、労働者と同じく、最低賃金や労働時間管理のルールなどを適用する必要性などが指摘されている。

このように働き方が多様化し、労働者・非労働者に関する従来の区分基準に当てはまらず、労働者と非労働者の間のグレーゾーンでの働き方が拡大している。こうした働き方の多様化は、使用者の要請だけでなく、働く人々の就業ニーズ例えばワーク・ライフ・バランスの実現や自由度の向上などに即したものである。他方で、グレーゾーンの拡大は、労働者保護の適用関係を曖昧にするだけでなく、使用者責任を免れるために使用者が、こうし

た働き方を拡大する誘因となる問題も含んでいる。

働き方の多様化は、労働者の間だけでなく、ひとりの労働者に関しても生じている。例えば、労働者が週1回だけ在宅勤務を選択するいわゆる部分在宅勤務制などの場合である。労働者として明確に判断できる働き方とその一部を欠く働き方に、ひとりの労働者が従事している。

グレーゾーンの拡大は、労働者保護の適用関係を曖昧にすることから、その解消策が求められており、対応策にはいくつかの選択肢がある。

第1の方法は、労働者と非労働者に関する従来の区分基準に当てはまらない働き方を認めず、そうした働き方をなくしていくものである。しかし、働き方の多様化が、働く人々の就業ニーズにもよるとすれば、これは望ましい対応策ではないと言えよう。

第2の方法は、働き方の多様化に即して、労働者としての区分基準を修正するが、労働者保護のルールは従来のものをそのまま踏襲するものである。現状では、こうした対応策が採用される場合も少なくない。在宅勤務制や裁量労働制を認める一方、従来の労働時間管理のルール（深夜労働の割り増し賃金の支払いなど）を変更せずにそのまま適用することを求めるなどがこれに当たる。こうした方法は、働き方の円滑な多様化を阻害する可能性が高く、不十分な対応となる。

第3の方法は、働き方に即して、労働者としての区分基準を多元化すると同時に、多様な労働者類型に即して複数の労働者保護ルールを設定するものである。例えば、使用従属関係の程度に応じて複数の労働者保護の仕組みを導入するなどが考えられる。働き方の多様化を尊重しながら、労働者保護を実現しようとするものである。この方法は、自営業者の働き方の多様化にも適用できる。自営業者に関して複数の類型を設定し、使用従属関係が高い自営業者には、報酬支払い確保など従来の労働者保護の一部を取り出して、それを適用することなどが検討に値する。

(さとう・ひろき 東京大学社会科学研究所教授)