

# 労働者性と不完備性

——労働者が保護される必要性について

江口 匡太

(筑波大学准教授)

労働サービスを調達する方法は二種類ある。一つは、雇用契約を結び企業組織内で労働サービスを提供してもらい、もう一つは（個人）事業者として企業組織外で提供してもらうのである。経済学では前者は組織的取引、後者は市場取引として区別される。この組織的取引が行われるのは、契約の不完備性——契約など労働サービスの詳細すべてについて約束できない——が存在し、外部の事業者を通して市場から望ましい労働サービスを調達できないためである。不完備性のために事前に約束できないということは、事後的に何らかの約束されていない事態が発生し、当事者間に裁量として残されることに他ならない。雇用契約の場合は、その裁量のほとんどは使用者の指揮・命令の形態をとって現れる。労働基準法上の労働者とは、使用者の指揮・命令下にあり、業務遂行上の自由度が小さく、かつ、その業務遂行に関する諾否の自由が小さい者を指すから、労働法上の労働者性と経済取引の不完備性とは親和的な概念である。不完備性のために、過度の命令が行われることがありえることから、そのような事態から労働者を法的に保護する必要性が現れる。しかし、転職・離職を通じた市場調整がそのような事態を解決する可能性があることを指摘し、その市場調整が不十分な場合に法的保護の必要性が現れることを指摘する。結果的に、労働法上の労働者性の概念は経済合理的に説明できる可能性がある。

## 目次

- I はじめに
- II 労働者性
- III 市場取引と組織的取引
- IV 労働者性と不完備性
- V 市場の調整メカニズム
- VI 市場調整の限界
- VII 転職の可能性と労働者性
- VIII おわりに

## I はじめに

「誰が労働者か？」を決める経済理論はあるだろうか。労働法関係者は驚かれるかもしれないが、経済理論を中心に勉強してきた者にとってはおそらく意味不明の疑問であるように思われる。少なくとも、大学院時代の著者はそのように感じたで

あろう。経済学者の多くは、労働サービスを提供している者が労働者であると単純に考えるからである。それでは、質問を具体的に変えてみよう。テレビ局のアナウンサーは従業員として勤務しているという点で労働者であるが、自ら会社を立ち上げて独立したフリーのアナウンサーはどうだろうか。このように問題を変えると、企業の境界の問題だと経済学者は認識することができる。

あるテレビ番組が打ち切られたとき、いわゆる局アナは番組の打ち切りだけを理由に解雇されることはないし、また、そのような解雇は社会的に認められていない。一方、フリーのアナウンサーとは番組打ち切りに伴う契約終了を理由に契約関係を解消しても原則として問題はない。フリーのアナウンサーはテレビ局にとってはタレントと同じであり、従業員ではないからである。また、テレビ局では勤務時間が深夜にまで達することも多

いため、従業員の健康や安全上の問題も出てくる。当然、テレビ局は局アナの健康管理や勤務管理の責任を負うが、フリーのアナウンサーに対する責任は局アナに比べて小さい。しかし、局アナもフリーのアナウンサーもどちらも同じ時間帯に同じ仕事をしていることに変わりはない。

このように同じ仕事をしていても違いが出てくる理由は労働者性の有無にある。局アナはテレビ局で雇用されて働く労働者である一方、フリーのアナウンサーは個人事業者として扱われ、労働基準法上の労働者として扱われないからである。ただ、フリーのアナウンサーの場合はテレビという華やかな世界で高額所得を得ている人も多く、番組打ち切りを理由に簡単に関係を解消されるように、テレビ局側から保護されていないことに疑問を感じる人は少ないかもしれない。

一方、必ずしも高額報酬を伴わない仕事を請け負う「労働者」もいる。わざわざ「労働者」とことわるのは、表向きは個人事業者として扱われるからである。例を挙げれば、トラックの運転手、大工、遊園地のダンサー、予備校講師、などであり、最近では生産や建設現場の仕事を請け負う業者も増えている。これらの事業者は、法令を順守したものであれば、業務遂行上の安全管理などの責任は原則として事業者自身が負うことになっている。それが正当な請負であれば、報酬の多寡に関係なく使用者が負う安全保護の責任範囲は小さい。

労働災害が起こった際には、その責任の所在は労働者と事業者とでは大きく異なるため、労働者であるか否かをめぐって裁判で争われることも珍しくない。労働者性の有無は法律上大きな違いであり、労働災害を争う訴訟の場では勝敗を分かちものであるからだ。本論文は、労働者性の概念が経済学で不完備性と呼ばれる概念に親和的であることを、組織の経済学の観点から考える試みであり、法律上の労働者性の概念が経済合理性を有することを示す。

なお、本論に入る前に混乱を避けるためにも、分配の問題について少し言及しておきたい。最近、生産現場や建設現場で危険な作業を安価な報酬で請け負う「労働者」の存在が、ワーキング・プア

という用語とともに知られるようになった。職場での安全衛生基準が満たされず、危険事項の周知も不十分なために、労働災害が起りやすく、また、労災後の補償もままならない実態が報道された。悲惨な実態に関する報道を見る限り、この問題はわが国の労働条件を考える上で極めて重要なものである。しかしながら、本論文では安価な報酬で危険な作業をしている「労働者」をすぐさま保護すべきであるとはとらえていない。実際、かけだしのタレントの報酬は極めて安価で仕事の機会も不安定であるから、生産現場で働く請負労働者を、その危険な仕事と不安定な地位だけを理由に保護する根拠は見つけにくい。現実の裁判例においても、労働者性の認定はその報酬の多寡と直接関係ないように見える。本論文の枠組みは、経済学の効率性の観点から労働者保護を分析するにとどまっていることに留意されたい。

## II 労働者性

例として、トラックによる運送業務を挙げてみよう。運送業務を行うために、運転手として労働者を雇用しているA社と、運送業務を個人経営の業者に外注しているB社とを考える。当然、A社は運転手の雇用主としての責任が課されるから、運転手に対する業務命令も法令を順守した安全に配慮したものでなければならない。もし、運転手が過重労働で疲労して事故を起こしたならば、A社は社員である運転手の管理責任を問われ、賠償責任を負うこともあるだろう。しかし、B社の場合は、A社と全く立場が異なり、あくまで運送業者に外注した顧客としての立場であるから、運転手が事故を起こしてもその責任を問われることはない。一般の消費者が宅配業者を利用していても責任を問われなかったことと同じである。

法律上は、雇用主であるA社は従業員の安全保護義務を負うが、顧客であるB社はその責任を負わないように明確に分けられている。しかし、運転手にとってはどちらも同じ業務を行っていることに注意したい。同じ労働サービスを提供しているのに、A社の荷物を運送する運転手は法律上保護され、B社の荷物を運送する運転手は保護され

ないのだ。この袂を分かつものが労働者性という概念である。A社の荷物を運送する運転手は労働者であり、B社の荷物を運送する運転手は労働者ではなく個人事業者とみなされる<sup>1)</sup>。

労働基準法上の労働者は、「業務の内容・遂行の仕方について指揮命令を受ける、勤務場所・時間が拘束される、他の者に代替させることができない、仕事依頼に対する諾否の自由がない」(菅野(2004, p.34))といった条件下におかれる者を指す。つまり、使用者の指揮・命令下にあり、業務遂行上の自由度が小さく、かつ、その業務遂行に関する諾否の自由が小さい場合、労働者とみなされ、その反対の場合に労働者とはみなされにくくなる。裁量労働制や在宅勤務に見られるように、業務遂行において管理者の指揮命令の程度が低く、労働者がその働き方についての裁量が大きい場合は、労働基準法上の労働者とは扱われず、個人事業者とみなされる場合がある。

業務遂行上の自由度が小さい場合、食事や休憩の時間も制限されるから、使用者の無理な指揮・命令下におかれる可能性がある。労働者は使用者の指示に従う形で労働サービスを提供する以上、その指示が常軌を逸したものでは労働者の安全や健康が守られない可能性も出てくるから、そうしたことのないように一定の規制が必要になる。

一方、業務遂行において自由度が大きければ、上記のような危険性は小さくなくなると考えられる。裁量労働は文字通り、労働者に働き方の裁量が与えられるので、使用者の指揮・命令を受ける範囲は小さくなる。いつ、どこで働くかを自由に決められるのであれば、疲労を感じた際は自発的に休息をとることもできるから、在宅勤務の場合も自由度が大きい働き方である。

先のトラックの運転手の例に即せば、A社の運転手は勤務時間はもちろん、どこに運送するかについて選択の余地はない。業務命令を受ければ遠距離であろうと、深夜であろうと、または体調不良であろうと、目的地まで運転しなければならない場合も出てくるだろう。運転手の裁量が小さいため、使用者の行き過ぎを防ぐ必要性が出てくる。このような考え方が労働法における保護規制の根拠にある。一方、B社の業務を請け負った運転手

は個人事業者として自由に取引を選べる立場にあるかもしれない。体調不良であれば無理な遠距離の運送を断ればよいし、また、どのように仕事をするかも裁量が大きい。もちろん、名目上は個人事業者としての請負であっても、使用者の命令範囲が広く、業務遂行の自由度が小さければ労働者として認められる。当然ながら、取引の表向きの形式ではなく、その実態が労働者性を有するか否かが重要である。このように、実態として企業と独立な契約関係にあるか否かが、労働者か否かを分ける視点である。

労働サービスを提供する者が使用者の指揮・命令下に置かれるか否かと同時に、仕事依頼に対する諾否の自由がないというのも重要な点である。雇用された従業員は使用者の指示に従わなければならないが、事業契約を結ぶ事業者であれば、どの業務を遂行するかについての自由がより広く存在するだろうと想定されている。不利益なもの、理不尽なものを自由に拒むことができれば、納得できない業務を無理強いされることは少なくなるだろうから、使用者の裁量が行き過ぎることはないだろうという考えが背後にあると思われる。もちろん、従業員であっても、勤務先の選択は自由であり、我慢できなければ離職することができるという点で諾否の自由が全くないわけではないことは留意すべきだ。

### Ⅲ 市場取引と組織的取引

経済学では労働者を労働サービスを提供する者としてとらえがちだが、これは労働者というよりも財・サービスの生産に投入される労働力として分析する傾向があるからである。しかし、労働者と事業者とを分ける概念が経済学にないわけではない。

経済学では、経済取引を二つに分けて考える。一つは市場取引であり、もう一つは企業内の組織的取引である。前者は分権的な取引による資源配分であり、後者は中央集権的な取引による資源配分である。労働サービスの提供という点では、事業者に外注する場合が市場取引であり、労働者を雇用して組織内で労働サービスを提供してもらう

のが組織的取引である。先の例では、運転手を雇用したA社は組織的取引を、個人経営の運送業者に委託したB社は市場取引をそれぞれ選択したことになる。

市場取引と組織的取引がどのような場合にそれぞれ選択されるかについて、経済理論の考え方は先の労働法の労働者性の概念を因らずも反映したものになっている。従業員をわざわざ雇用し企業内で労働サービスを提供させるのは、企業にとって適切な労働サービスが事業者を外注するという市場取引では実現できないからである。業務内容がすべて事前に契約で明記かつ指示可能で、その労働サービスの内容や達成度について第三者にも明らかに立証できるのであれば、労働者を雇用する必要はなく、その労働サービスが生み出す成果や生産物を直接請求すればよいだろう。労働の成果だけを求めればよいのだから、労働が生み出す付加価値の品質や達成度について簡単に識別できるのであれば、その付加価値を請負契約や物品の発注のように直接購入すればよく、その生産プロセスにわざわざ関わる必要はない。理想的な完全な市場が存在したり、契約によってあらゆることがすべて約束できるならば、すべて市場取引として調達可能であり、企業経営者は雇用関係といった手間のかかる組織的取引形態ではなく、必要に応じて市場から調達すればよい。このような思考実験から、あらゆることを契約で事前に約束したり、市場から調達したりできないために、その適応として企業組織が存在することを、Coase (1937) は主張し、現在の組織の経済学の理論的基礎となっている。

外部の事業者には業務を外注するには、当然ながら業務内容とその成果が当事者はもちろん第三者にも明確でなければならない。もし、不明確であれば外注することは難しい。これを経済学では立証可能性の問題という。

例として、ある部品の製造を外注する場合を考えよう。発注した部品の数量、品質、期日が守られないようであれば、外部の部品製造業者に生産を委ねるのはおぼつかない。もし、この取引が当初の契約の通り履行されなければ、その損失の賠償請求が認められ、契約が履行された場合の利益

が補償される必要があるだろう。この部品の取引において数量や納品日などを第三者に立証するのは比較的容易である。しかし、品質はどうだろうか。品質について、社会で共有されている基準や規格のような外形的なものであれば立証しやすい。一方、ある程度の期間使用してはじめてその品質がわかるような場合は、第三者にその品質について立証するのは難しい。もともと品質が不良だったのか、発注元の部品の使用方法が不適切だったのか、判断が難しいからである。

経済学で想定する“契約”では、約束できる内容とは裁判所で簡単に立証可能なものに限られる。もし、第三者である裁判所に立証可能でない事柄であれば、たとえ当事者にとっては自明であったとしても、契約不履行の事態に十分な証拠が用意できず、契約不履行による損失を補填できないからである。これを契約の立証可能性の問題という。立証不可能なことが存在して約束できないことがある場合、契約は不完備なものになる。

ここで不完備性の例をいくつか挙げよう。先の部品の例に即せば、必要な部品を製作するのに特殊なノウハウが必要な場合に、そのノウハウをマニュアルなどで説明することが難しかったり、または企業秘密として外部に開示したくなければ、自社内で労働者を雇用して製作することになる。ノウハウが外部に漏れ、将来の稼得利益が失われる可能性があっても、ノウハウを明確に定義することが可能で、その将来利益も客観的に証明できれば、取引契約にその旨の条項を入れることが可能だ。万一、ノウハウが漏れたら、一定の賠償金を支払うという条項を入れることで、ノウハウの漏れいと将来利益の逸失を防ぐことができる。しかし、現実的にはこれは難しい。ノウハウの範囲が明確に定まらず紛争の種になることは珍しくないし、さらに将来利益を正確に測定することは不可能である。このように、契約で事前に約束できないことによる損失が大きいと考えられる場合は、外部の企業に発注することなく自社内生産が行われるだろう。

次に仕事の成果が見えにくい場合を考える。このような場合、そのプロセスが重要になり、業務遂行の方法について指揮・命令が行われる可能性

が高くなってくると考えられる。例として、製造業におけるカスタマー・サービスを考えてみよう。パソコンやデジタルカメラのような機械製品の購入後に不具合があり、電話をかけてみた経験があるだろうか。消費者がわざわざ電話をかけるのはかなりのトラブルを抱えた場合であり、軽度のトラブルではサービスを利用しないことが知られている。パソコンが全く立ち上がらなくなったらサービスに電話をするだろうが、立ち上がりが遅いぐらいでは電話しないのが普通ではないだろうか。わざわざ電話をかけてきた消費者に、カスタマー・サービスがどのように対応するかは極めて重要であるが、どのような対応をしたか管理者は把握しにくい。クレームの電話をかけてきた消費者に対して、まるで消費者が悪いかのような対応をするのか、それともきちんと対応してくれるのか、サービスの担当者次第である。前者のような扱いをされた消費者はもちろん気分を害するが、わざわざ会社の上層部にカスタマー・サービスのずさんな対応を告発するようなことはしないだろう。クレームの電話をかける消費者も少数だが、さらにサービスの対応の悪さを会社上層部に掛け合う消費者はさらに少数である。しかし、気分を害した消費者は二度とその会社の製品を買うことはないだろうし、周囲にもその会社のずさんな対応を触れまわることになる。

このように、カスタマー・サービスの仕事はそれだけ重要であるが、なかなか管理者には把握しにくい。もし、このような仕事を他社に請け負わせたり、在宅勤務のような形態でさせていたらどうだろうか。益々、サービスが劣化してしまうことになりかねないから、管理者の監督下で業務を遂行させる方が望ましいかたちになりやすいだろう。使用者の指揮・命令に服するかどうかは、業務の成果が明確に測れるかどうかと密接な関係にあるといえよう。

再度、トラックの運送業務の例に戻ろう。荷物をどこにいつまでに運ぶかという一つひとつの業務については明確にできるが、そのような仕事がいづ発生するのか直前までなかなか決まらない場合がある。洗剤や飲料品などの日用品を生産するメーカーの配送センターから商品をドラッグ・ス

トアのような小売店に運送する際に、どの小売店にいつ配送するかが直前まで決まらないことがある。配送する商品の種類、数量とも多様なだけでなく、小売店ごとのセールの計画や在庫状況は日々変わる。こうした状況下で効率的に配送するために、どの小売店をどのように回るか直前まで決まらない場合、配送が極端に多くなったり、労働時間が長くなったりする日もあれば、その逆のような日もあろう。こうした不確実な状態で常に確実に配送を実現することが重要であれば、自社内に運送業務を行う部署を配置し運転手を従業員として雇用することが便利である。自社外の運送業者に委託していれば、いざ配送が混雑した時に配送できない事態が生じる恐れが高く、配送の遅れは自社の評価に傷をつけることになる。このような不測の事態にすぐに対応するには、自社内で処理する必要に迫られる。

こうした契約時に明記できないような性質をもつ業務は、雇用契約を結んで自社内で労働サービスを提供してもらうことになる。契約に明記できない事柄が存在する場合、市場取引として外部の業者に発注するよりも、雇用契約を結び、自社内で作業させるメリットが生まれるのだ。それが組織の経済学の考え方であり、広く一般に向けた書籍も出版されている<sup>2)</sup>。

#### IV 労働者性と不完備性

市場や契約の不完備性のために、企業という組織的取引が行われるという組織の経済学の基本的な考え方を述べた。明確に説明することが困難だったり、業務の評価が客観的な数値で簡単に把握できない業務は、外部の業者に発注することは難しいので、自社内に労働者を雇用し業務を遂行させることになる。結局、前もって、契約で約束できないことがあり、かつ、それが自社にとって重要な要素を含むのであれば、従業員を直接雇用することになる。不完備性とは、事前に当事者が約束できないことを意味するから、事後的には約束されていない事柄が当事者間に発生することに他ならない。つまり、当事者には裁量の余地が残されることになる。職場では、事後に発生する裁量の

多くが使用者に与えられるので、これが使用者の労働者に対する指揮や命令という形を取って行使される。先にみたように、労働者性とは使用者の指揮・命令に従うことを余儀なくされることであり、この使用者の裁量は、事前に契約で約束できないという不完備性と呼ばれる性質から発生する。労働法の労働者性という概念と、経済学の不完備性という概念は極めて親和的であるといえる。

これまで、どのようなときに雇用契約が結ばれるかを明らかにしたが、これだけでは労働者の安全保護を使用者に義務付ける根拠は経済学的には不明である。雇用契約が結ばれ、使用者の指揮・命令を受けるだけでは、労働者の保護の必要性は現れにくい。ここで重要な要素は離職・転職の可能性である。

実際、労働者性の認定において諾否の自由の有無も重要である。諾否の自由がなければ、使用者の指揮・命令が理不尽なものであっても労働者は従わねばならず、行き過ぎる恐れがあるからだ。しかし、労働者に諾否の自由がまったくないわけではない。本当にいやなら離職すればよいからであり、転職の可能性がどの程度あるかも極めて重要な論点である。諾否の自由の程度は最終的には転職のしやすさと関係する。使用者の裁量が大きく、事後的に理不尽な扱いを受ける可能性が大きいでも、離職することが容易であれば、最終的にはそのような仕事に誰もつかなくなるだろう。これが市場の調整メカニズムであり、使用者の指揮・命令の強さがもたらす弊害、すなわち、事後の機会主義的な行動による問題をときとして解消する力をもつのである。

## V 市場の調整メカニズム

以下のような簡単なモデルを考えてみよう。就職してある業務を任されるとしよう。一つは内容が明確で、かつその成果も測定可能な要素Xであり、もう一つは内容の不明確な要素Yである。これらの要素は業務遂行上において渾然としており、分けることが難しいとしよう。先ほどと同じく、電話での顧客からのクレーム対応の仕事を考えよう。クレームを訴える顧客に丁寧に納得していた

だくことを目的とした応対をある一定時間内に行う仕事である。内容について明確なものは何人の顧客をどれだけの間対応したかであり、これが要素Xにあたる。一方、顧客に納得をいただくというのが要素Yであり、測定不可能な要素であるが、クレーム対応業務において極めて重要なものである。明確な要素Xと不明確な要素Yはクレーム処理だけにとどまらず、すべてのサービス業にあてはまることは容易に推察できる。さらに、生産現場では、生産量や生産期間などが明確な要素Xであり、品質が不明確な要素Yにあたる。

勤務時間は明確に定められるから、拘束時間に対する報酬については、この仕事に応募する際に労働者も把握することができる。他の仕事に就業したときの平均的な労働の時給を $\bar{w}$ とすると、これを下回る仕事には就きたくないと考えらるだろう。さらに、不明確な要素Yをいわゆる労働の強度や危険性とみなしてみよう。顧客に納得してもらうには言葉遣いや気配りが大切であり、これらに常に注意するのは疲れを伴う。なかには無理難題を押し付ける困った顧客もいるから意外と疲労を伴うかもしれない。この仕事の強度を労働者が負担する費用とみなして $c$ と表そう。様々な仕事の平均的な強度は $c = 0$ とすると、労働者がこの仕事に就業するには、 $w = \bar{w} + c$ の賃金が提示される必要がある。きつい仕事であれば、 $c > 0$ となるので賃金は平均的な水準より高くなるだろうし、労働の強度が小さい仕事であれば、反対に賃金は平均的な水準より小さくなるだろう。クレームの電話対応の労働強度や危険性は小さく、製造業の危険を伴う生産現場は概ね高いと推測される。

実際、同じ賃金であれば誰もがきつい仕事に就業したくないから、きつい仕事への労働供給が減り、比較的楽な仕事の労働供給が増える。こうして、きつい仕事の賃金が上昇し、反対に楽な仕事の賃金が下落して調整される。この市場を通じた賃金調整によって、きつい仕事を選んだ労働者は自発的に納得して選んだことになる。比較的高い賃金を受け取る代わりに、そのきつい仕事に従事しているのであるから、雇用契約を結ぶ段階で、その仕事のきつさなど内容がはっきりしているのであれば、市場が効率的に調整機能を果たすと考

えられる。

危険な仕事は労働災害が起りやすいため、使用者が安全上の対策の費用を負担することが法律上求められる。これは一見もつものように見えるが、危険な仕事であっても、それを承知してその代償として十分高い賃金を得ているのであれば、労働者自身が安全衛生上の対策を採るべきだという考え方も一定の合理性がある。そのリスクと対策にかかる費用が高い賃金に織り込まれていると考えられるからである。

先の例にならって、今度は安全対策上の費用を  $c$  としよう。労働者がこの費用を実質負担しなければならぬなら、この仕事から得られる実質的な利益は  $w - c$  となる。この実質的な利益が平均的な仕事の賃金以上でなければ、この危険な仕事に就業しないだろう。こうして、 $w - c \geq \bar{w}$  が成立しなければ、誰もこの危険な仕事に就業しなくなる。これは、 $w \geq \bar{w} + c$  と書き直せるから、安全対策を労働者自身が負担するのであれば、その分賃金が高くなっている。使用者が安全対策を全くせず、労働者にすべて負担させる場合、市場の調整により安全対策の分だけ賃金が高くなっている。結局、市場が安全対策費用を賃金に織り込んで調整してくれるのだ。

一方、使用者が安全対策費用を負担するのであれば、労働者自身は費用  $c$  を負担せずすむので、この仕事の賃金は平均的な賃金の水準で十分であり、名目上の賃金水準は低くなる。このように市場の調整の結果が賃金に織り込まれているのであれば、使用者に安全対策を義務付けなければならないという結論はでてこないのである。しばしば、経済学者が自由な市場取引に任せるべきで安全衛生上の保護規定すら撤廃すべきであるという意見を表明するのはこうした考え方が背景にあるからである。

こうした考え方に対する反論として、必ずしも市場価格である賃金にすべての費用が織り込まれていないことが挙げられる。例えば、労働の強度や危険性を表す  $c$  が不明確である場合である。実際、就職する際の労働者側の懸念は、労働の危険性のような不明確な要素があることだ。就業する以前の労働の危険性  $c$  に対する予想を  $c^E$  とする

と、 $c > c^E$  と表されるように、予想以上にきつい危ない仕事であることに就職後に気付くということが起こりえる。この場合、当然もらって然るべき賃金水準より低い水準になってしまうので、当該労働者にとっては損失である。当初の説明と違って非常に危険な仕事であることが就業してからわかったが、時すでに遅く健康を害してしまったというような場合、当該労働者にとっては深刻な問題であり、救済を考える必要性がでてくるだろう。ただ、このような場合も、長期的には市場の調整が作用しうることは注意を要するだろう。納得できない仕事なら離職すればよいからだ。労働者が自由に離職できるような仕事はそれだけでその職場がどういうものかについてのシグナルを社会に与えるし、情報も伝わりやすいから予想は本来の危険性に一致していくと期待できるからである。一時的には混乱があっても、長期的には離職・転職活動によって、市場が適正に調整してくれる可能性がある<sup>3)</sup>。

## VI 市場調整の限界

これまで述べたように、仕事に不明確な要素があり、事前に契約で約束できない場合でも、労働者の安全保護の問題は、自由で容易な転職行動を前提とした市場の調整メカニズムが解決する可能性がある。この市場調整の作用は留意すべきである。

それでは、市場の調整にすべてを任せるべきかといえば、答えは否である。なぜなら、転職には費用がかかり容易でないことがあり、また、安全対策上の費用は誰がその費用を負うかによって異なる場合があるからである。転職の可能性は後で述べることとし、ここでは後者について分析する。労働者が安全対策を講じるときの費用負担を  $c^W$ 、使用者が負担する場合を  $c^M$  とし、この大小関係に注目する。

### ① $c^W > c^M$ の場合：

この場合、安全対策を使用者が実施した方が費用が小さい。これは業務内容に詳しいのが労働者ではなく使用者であることを示す。労働者が工場、

店舗、オフィスなどの職場に出勤して業務を行う場合、使用者の望む業務遂行を求められるのがふつうであるから、当然、業務に対しては使用者の方が詳しく把握しているだろう。当然、何が危険な行為か、どのように対応すればよいかを使用者の方が熟知している。これは労働者として雇用契約を結び企業組織内で働く場合である。

さらに、一人ひとりの労働者が初めて作業する職場で、何が危険か確認しながら行う場合は、一人ひとりの危険の確認費用が労働者の人数分かかる。一方、使用者があらかじめ何が危険か認識しているのであれば、それを労働者に告知するだけでよいから、その費用負担額はより小さくなるだろう。

このような場合、使用者に安全対策上の費用を負わせるのが望ましい。その理由は以下の通りである。添え字の  $W$  は労働者が安全対策上の費用を負担する場合、 $M$  は使用者が負担する場合をそれぞれ表す。労働者に安全対策上の負担をさせる場合にかかる労務費用  $c^W$  は、賃金  $w^W$  だけである。しかし、先に述べた市場の調整より、労務費用は  $C^W = w^W = \bar{w} + c^W$  となる。一方、使用者が安全対策上の負担をもつ場合は、賃金費用  $w^W$  に安全対策費用  $c^M$  を合わせたものになるので、 $C^M = w^M + c^M$  である。使用者が安全対策費用を負担するので、労働者の賃金は平均的な賃金に等しくなる： $w^M = \bar{w}$ 。よって、 $C^M = \bar{w} + c^M$  が成立する。 $c^W > c^M$  である場合は、明らかに  $c^W > c^M$  が成立するので、使用者に安全対策費用を負担させるのが望ましいのである。

以上より、 $c^W > c^M$  の場合は使用者である企業に安全対策費用を負担させることが望ましいことが示されたが、安全対策を使用者に法律で義務付けなければならない理由を次に考えたい。

もし、法律で安全対策を義務付けなければ、使用者は労働者を採用した後に安全対策を怠るインセンティブがある。平均的な賃金  $\bar{w}$  に等しい賃金だけを提示し、採用後の安全対策を怠れば、事故が起きた際に損失を被るのは労働者である。このとき、事故による使用者の被る損失が小さければ、使用者は適切な安全対策を行わなくなるだろう。このような機会主義的な行動を使用者がとる

ことを、合理的な労働者はただちに予測するだろうし、また限定合理的な労働者であっても、いずれ認知するから、労務費用は労働者が安全対策費用を負担する場合の  $C^W$  となってしまう、非効率である。

ここで重要なことは、使用者が安全対策を行うことを宣言しても労働者に対して何ら信用してもらえないということである。使用者が安全対策を十分とることが事前に約束できないという不完備性のために、労働者の信用を得られない。このような環境では、法律で使用者に安全対策を義務付けることによって、不十分な対策しかとらなかった使用者を罰することができれば、事故が起きた際に被る使用者の損失が大きくなるから、安全対策を行わせることができる。こうして、法律で義務付けることの有効性が現れてくる。

上記のロジックは、法律の義務付けがなければ、事故が起きた際に使用者が被る費用が小さいことによる。もし、法律による義務付けがなくても、使用者の被る費用が大きければ、使用者は安全対策を自発的にとることになるだろう。この場合は、使用者が安全対策をとることを労働者に信用させることができる。使用者が自発的に安全対策に力を入れ、なおかつ、労働者の信用を得られる可能性として、保険制度の設計と評判の効果が考えられる。

事故に対する保険制度を適切に実施することができれば、安全対策上の問題は緩和される。事故を起こした企業の労働災害保険料金は上昇するが、これは事故を起こしたら、その後の保険料金の負担を増加させることによって、事故を起こしたときの使用者の被る損害を大きくし、事故を起こさないように安全対策のインセンティブを与えている。

わが国の場合、労働災害保険は公的保険であり、使用者に加入が義務付けられている。労働災害保険が公的であろうと民間で供給されようと、労働災害保険を供給することができれば、使用者が安全対策として自発的に保険に加入しうる。理論的には、合理的で良識ある使用者は自発的に保険に加入することによって、不加入による高い賃金の支払いを回避でき、総費用を節約できるので、法

の義務付けは必要ないということもありえるだろう。

現実には、完全な保険制度の設計は、情報の非対称性の問題が生ずる以上、不可能であるし、なかには、労働災害保険に入らず、世間の評判も全く気にしない悪徳な使用者もいる。労働者を使い捨てにするような使用者が存在するので、現実には法規制は必要であろう。しかし、より重要な点は、こうしたひどい使用者や職場の存在が、良識のある使用者に損害を与えてしまうことである。労働者にとっては誰が良識のある使用者か区別できなければ、結局、安全対策費用を使用者が負担するとは信じられないからである。悪貨が良貨を駆逐するという、アカロフのレモン市場のストーリーが成立する。

裏返せば、良識のある使用者はこうした悪徳業者との区別に努力を注ごうとするだろう。これがもう一つの評判の効果である。

事故が起こりやすい企業に誰も勤めたくはないので、企業がこうした世間の評判を重視すれば、自発的に安全対策に力を入れるだろう。今期に安全対策に力を抜いて利益を得ても、長期的には事故が起きやすくなり、評判が失墜して利益を下げてしまうだろうから、長期的な視野に立てば、安全対策に力を抜くことは起きにくくなる。実際、法律で定められている以上の安全対策を実施している企業も存在するように、長期的な視野に立てば自発的に安全対策をとるインセンティブが存在する。

逆に、短期的な収益を追求せざるを得ない環境になればなるほど、安全対策に力を入れにくくなる。株主による短期的な収益の追求の圧力が強い場合や、流動性の制約から十分な資金供給を受けられない場合は、長期的な観点にたった経営戦略はとりにくい。また、この評判の効果は評判がある程度確立した企業に当てはまるものでしかない。新興の企業では、世間の信頼を得るだけの十分な過去の実績がないため、法律による義務付けがなければ、世間を信用させることができない。そのため、高い賃金を提示して労働者を集めざるを得ない。こうして、法律による義務付けがなければ、逆に労務費用が高くなってしまふ。このように、

競争が激化し、短期的な収益を上げることが要請されたり、新興企業の育成が重要視される社会であれば、なおさら、法律の義務付けが必要となるのだ。

②  $c^W < c^M$  の場合：

この場合は、①で述べたことと逆の理由により、労働者側に安全対策の負担をさせた方が良い。この場合に使用者に安全対策を義務付けると、かえって労務費用が上昇し社会的に損失である。このような場合は、労働サービスを提供する側の方が、その仕事についての危険度をより認識していることが多い。例えば、専門的技能を用いる業務であれば、専門的知識を持っている側が業務の危険性を認識しているだろう。ボイラーの管理、夜間のオフィスの警備、フリーのカメラマン、大工などの仕事は、その仕事を行う者が何を危険かを知っているであろう。実際、こうした業務は事業請負契約のような形で遂行されるものが多いことに気づくだろう。外部の事業者以外注されることが多く、これは請負契約や事業契約であって、雇用契約ではないから、使用者が高い費用を負担して安全対策を行う法律上の必要はないのである。

以上から、雇用契約の場合に使用者に安全対策を義務付けるが、事業契約や請負契約では使用者に責任を負わせないという現行のルールは経済合理的である。なお、ここでの推論はオーソドックスな法と経済学の考え方である<sup>4)</sup>。

## VII 転職の可能性と労働者性

$c^W > c^M$  の場合に雇用契約が結ばれやすく、そして、使用者に安全対策を義務付けるのが望ましいことを、使用者の機会主義的行動から説明した。使用者に安全対策を義務付けなければ、事後的には使用者は安全対策を怠るインセンティブが生じる。こうした使用者の機会主義的な行為を労働者は予測し、より高い賃金が提示されなければ就業しなくなってしまう。この労務費用の増加が社会的な損失である。この説明においては、労働者の転職の可能性の如何に関わらず成立することに注意したい。

Ⅲでは雇用契約が結ばれる経済学的理由として不完備性を挙げたが、この不完備性が深刻であれば、より長期的な雇用関係が構築されやすい。Ⅲで挙げた例の場合、品質の悪い部品を使用したり、貴重なノウハウが外部に流出したり、また、クレームの顧客に真摯に対応しなかったりすれば、長期的には当該企業の信用は墜ち利益を下げてしまうだろう。当然、労働者が長期にわたり当該企業に勤続していれば、利益の低下のおりを受ける。よって、長期的な雇用関係を構築できれば、労働者も長期的な視野から企業の利益向上のために業務に努力するインセンティブをもつ。長期的な雇用関係の構築は使用者と労働者との利害対立を緩和するので、不完備性による機会主義的な行動を抑制するという正の効果をもっている。こうして、使用者は労働者の転職を抑制するインセンティブを持つ。転職した際の賃金が大きく下落することが観察されるが、この賃金格差は転職を抑制し長期的な雇用関係を維持する効果をもつ。

転職しやすい社会であれば、当該労働者に被害が集中することは避けられるだろうし、情報が広がりやすい。一方、転職しにくい場合は、当該労働者に被害が集中しやすいし、実態が知られにくい。この点で、転職がしにくいほど、使用者の安全対策の義務付けがより求められる。労働者性の認定が、使用者の指揮・命令の範囲だけでなく、業務の諾否の自由がないことに注目するのは、この点でも経済学的に理にかなったものである。

## Ⅷ おわりに

ここで展開された、 $c^W > c^M$  の場合は使用者に安全対策を義務づけるべきであるという結論は、純粋に効率性の観点からなされている。その意味で、労働者と事業者との区別は、労働サービスを提供する者の所得水準からは独立した議論である。つまり、 $c^W > c^M$  の場合は、労働サービスを提供する者の賃金水準に関わらず、労働者は保護されるべきであるし、反対に  $c^W < c^M$  の場合は、低賃金労働（請負）であっても保護義務は生じない。

一つひとつの判例や詳細なデータによって検証

したわけではないが、実際の裁判所の判断はここで述べた経済理論から導かれる結論と図らずも整合的であるように思われる。もちろん、偽装請負の問題がそうであったように、一つひとつの取引の名目が事業契約であっても、実態は雇用契約に近いということもあるし、その逆もありえよう。原理的には本論文で分析した通りであっても、個別の案件については一つひとつ精査して判断されるべきである。

最後に繰り返しになるが、ここでの分析の結果は、労働者の交渉力が低く、その立場が弱いから保護すべきであるとか、反対に高い報酬をもらっている場合は保護の必要性はないというものではない。ここで挙げた例では、交渉力の大小は事後的な所得配分に影響を与えるだけであり、経済厚生に影響を与えない。分配如何に関わらず、安全対策費用を使用者と労働者のどちらが負担するかが経済厚生に関して決定的に重要なためだ。冒頭の例のように、高額の所得を得ているフリーのアナウンサーは事業者として扱われることに違和感はないが、いわゆる 3K の職場での請負作業は、それが正当な請負行為であれば、フリーのアナウンサーと同様に保護する必要はないという結論に違和感をもつかもしれない。世間の労働者保護の考え方は、低報酬で危険な作業に従事させられる人々を保護すると同時に所得再分配的な意図を暗黙に前提としているかもしれない。

確かに、流動性制約下であれば短期的な収益や資金繰りに注意が向いてしまうため、低報酬で仕事を請け負った労働者が自身の安全対策を十分取らないことが起こりうる。危険な作業中に怪我をしても補償されないばかりか、貯蓄も十分でない場合も多く、また、健康だけを資本とする労働者であれば、大きな怪我は社会復帰の手段を奪ってしまうため、このような場合は往々にして悲惨な事態をもたらしてしまう。社会として何らかの手立てが必要な問題である。しかしながら、流動性制約は使用者も直面する問題であることに注意が必要である。労働者の安全対策を使用者に義務付ける場合に、使用者が資金繰りを理由に労災に加入しなかったり、十分な対策をとっていなかったりすることを責められるように、労働者自身が安

全対策を講ずる必要がある場合に、資金難を理由に十分な対策をとらないことに相応の責任がある、という考え方に厳しいながらも一定の根拠がある。

ここでの議論は所得配分上の問題からは完全に独立な視点であることに注意が必要である。経済学的な分析の多くがそうであるように、事前の分配を所与とした効率性の基準から労働者保護の必要性を分析したものだ。

それでは、分配の問題は全く無縁であるかといえばそうではない。金融市場の不完全性から流動性の制約や有限責任が現れるが、このような場合も取引が不完備になるため、自由放任な経済活動が望ましいという理論上の結論は得られにくい。十分な資金があれば、流動性の制約も有限責任も現れないという点で、分配の問題と関わりが現れるためだ。このような分配と望ましいルールのある方については、今後の課題である。

- 1) もちろん、現実には個別の案件ごとに判断されるべきである。名目上、事業者として扱われているが、実態は労働者に近いということがありえるためだ。
- 2) 代表的なものとして、Milgrom and Roberts (1992), Hart (1995), Roberts (2004) が挙げられる。
- 3) 価格理論による需給の調整はまさにこのような自由な転職行動を前提としている。価格理論では、賃金が需給を均衡するように調整されているとき、この市場賃金で働きたい人はみんな働いており、また、労働者を雇用したい企業はすべて雇用している。もし、労働の過剰供給が存在していれば、賃金が下落し、市場均衡が実現されると考える。なぜなら、求職者にとっては、失業して何も得られないよりも、低い賃金でも雇用されたいと考えるためである。採用側にとっても、

同じ労働サービスを提供してくれるのであれば、安い方が望ましいから、現在採用している労働者と求職者を入れ替えることによって賃金費用を下げようとするか、もしくは、求職者と入れ替える可能性が一種の脅しになり、労働者を替えなくても現行の賃金を下げることができる。結局、自由に容易に離職できることが、賃金の調整を促し、労働の強度や危険性のような仕事の不明確な要素を賃金に十分に織り込ませるのだ。

- 4) ここでの推論は消費者保護の考え方と基本的に同じである。法と経済学の代表的な教科書には、小林・神田 (1986)、クーター・ユーレン (1997)、Miceli (1997)、Shavell (2004) などがある。

#### 参考文献

- クーター, D. ロバート・ユーレン, S. トーマス (1997) 『新版 法と経済学』(太田勝造訳) (社)商事法務研究会。  
 小林秀之・神田秀樹 (1986) 『法と経済学』入門』弘文堂。  
 菅野和夫 (2004) 『新・雇用社会の法: 補訂版』有斐閣。  
 Coase, Ronald (1937) "The Nature of the Firm," *Economica*, Vol. 4, pp. 386-405.  
 Hart, Oliver (1995) *Firms, Contracts, and Financial Structure*, Oxford University Press.  
 Miceli, Thomas J. (1997) *Economics of the Law*, Oxford University Press.  
 Milgrom, Paul, and John Roberts, (1992) *Economics, Organization, and Management*, Prentice Hall (邦訳: 奥野正寛他訳『組織の経済学』NTT出版 (1997)).  
 Roberts, John (2004) *The Modern Firm*, Oxford University Press (邦訳: 谷口和弘訳『現代企業の組織デザイン 戦略経営の経済学』NTT出版 (2005)).  
 Shavell, Steven (2004) *Foundations of Economic Analysis of Law*, Harvard University Press.

えぐち・きょうた 筑波大学システム情報工学研究科准教授。最近の主な論文に "Productivity Loss and Reinstatement as a Legal Remedy for Unjust Dismissal," *Journal of the Japanese and International Economies* (2007) Vol. 21, pp. 78-105. 労働経済学, 組織の経済学専攻。