

労働者とは誰のことか？

大内 伸哉

(神戸大学教授)

内藤 忍

(労働政策研究・研修機構研究員)

「業務委託契約」と呼ばれる契約がある（「業務」のところには、「運送」といった具体的な仕事の内容が入ることもある）。企業から一定の業務を委託されて働く契約である。このような契約を結んだ人も働くことには変わらないのだから、何かあれば労働法によって守られると思っている人も少なくないであろう。

ところが、企業が「業務委託契約」を締結する理由として多いのは、労働法の規定が適用されないようにするということなのである。そのようなことは可能なのだろうか。

労働者とは？

労働法は、労働者の権利や利益を守るための法的ルールの総体である。つまり、労働者が主役である。労働者でない者は、労働法の適用対象外となる。

問題は、誰が労働者なのか、である。たとえば、労働基準法を見てみよう。第9条では、次のように定められている。

「この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所……に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」。

「使用される者」であって、「賃金を支払われる者」であるかがポイントとなる。特に重要なのは「使用される者」かどうかである。これは「使用従属性」という言葉に置き換えられることが多いが、その判断は、さまざまな判断要素を総合的に考慮することにならざるをえない。働き方というのはきわめて多様なので、明確な判断基準を設けることは不可能に近いのである。とはいえ、ある程度の目安がないわけではない。従来の裁判例では、業務遂行上の指揮監督がどの程度及んでいるか、時間的・場所的拘束性がどの程度あるか、仕事の依頼に対する諾否の自由があるかが、

使用従属性の判断における中心的な要素となっている。

具体的にいうと、工場で働いていて給料をもらっている人が労働者にあたることは誰も疑いをさしはさまない。オフィスで働く普通のサラリーマンやOLが労働者にあたることも同じである。こうした人たちは、指揮監督を受けて働いているし、勤務時間や勤務場所も指定されているし、仕事の依頼を拒否できるわけでもない。他方、他人の指揮監督を受けず、勤務時間も勤務場所も自分で選ぶことができる自営業者は労働者ではない。使用従属性がないのである。

これを契約の形式でいうと、一般に「労働者」と考えられている者は企業との間で「雇用契約」を締結している。「雇用契約」というのは民法上の概念で、労働法では「労働契約」という。他方、自営業者が企業から注文を受けて働く場合、その契約の多くは、民法上の分類でいうと、請負契約あるいは準委任契約となる。

冒頭の「業務委託契約」というのは、「準委任契約」の一種といえる。つまり、企業が、「業務委託契約」を締結するということは、「あなたは自営業者であって、「労働者」ではありませんよ」と言っていることになるのである。

労働法はどのように労働者だけを保護するのか？

労働者であると、労働法の適用を受け、そこで定められている権利や保護を享受できる。たとえば、1日8時間を超えて働くことと割増賃金をもらうことができるし、年次有給休暇を取得することもできる。また、仕事中にケガをしたり病気になったりすると、労災補償を受けることができる。失業時の所得保障をしてくれる雇用保険もある（ただし、すべての労働者が加入できるわけではない）。

これが、自営業者となると、割増賃金も年次有給休暇もなければ、労災補償もない（一人親方など一定の自営業者にのみ、労災保険制度に特別加入が認められている）。雇用保険もない。

このように、労働者と自営業者との間には、権利や保護の内容に大きな差がある。どうして、そうなるかという、労働法は、使用者に指揮監督を受けて雇われている人を保護することを目的とするものだからである。労働者は、使用者に従属しているから、保護を要する存在であり、そのための保護法が労働法なのである。誰にも従属せずに働いている自営業者は、保護を要しない存在とみなされているのである。

もちろん、労働法には、経済的な弱者を保護するという機能もある。自分の労働力を売り、それにより賃金を得ることによって生活をしていかなければならない労働者は、同じような立場にある多くの労働者と競争しながら、雇用を得なければならない。そうすると、雇用を与える側の使用者のほうが、労働条件の交渉において、どうしても有利となる。これをそのまま放置していると、労働者は著しく低い労働条件で労働契約を結ばざるをえなくなり、そのため生活に窮するということも起こりうる。そこで、労働条件の最低基準を設定するために、労働基準法や最低賃金法などが制定され、さらに、労働者たちが自ら団結して労働組合を結成して、労働条件を引き上げていくことを助成するために労働組合法が制定されているのである。

このようにみると、労働法というのは、使用者の指揮監督を受けて従属的に働く労働者を保護するという機能と経済的に弱い立場にある労働者の労働条件を引き上げるという機能があることがわかる。

何が問題か

労働者性をめぐる法的問題には、実は三つの異なった性格のものがある。

第1は、労働者と自営業者の境界線を引くのが容易ではないということである。前述したように、使用従属性の判断基準は明確でない。そのため、裁判事例も少なくない。たとえば、自らトラックを所有して物を運搬する運転手（備車運転手）の労働者性は最高裁まで争われて、結果として労働者性は否定された。大工の労働者性も同じく最高裁まで争われて、やはり労働者性が否定された。このほか、最近では、楽団のオペラ歌手、NHKの料金徴収人、フリーランスの記者な

ど、さまざまなタイプの就労者の労働者性が問題となっている。労働者と自営業者との間で法的保護に大きな違いがあるなかで、両者の境界線があいまいであるので、どうしても紛争が起きやすくなる。

第2は、労働者と自営業者の境界線の引き方にかかわるものである。もし、これまで「雇用契約」で働いていた人が、その仕事内容に何ら変化がないのに、企業から一方的に「業務委託契約」への変更を求められたとすればどうであろうか。それにより、その人は、法的にも、労働者から自営業者になってしまうのだろうか。従来の「雇用契約」の下での働き方と実態がなにも変わっていないのであるから、この人は実質的には労働者にほかならない。このような形だけの自営業者は、「仮装自営業者」と呼ばれたりする。この場合には、判例も学説も、実態にあわせて労働法を適用すべきものとしている。

以上の二つの問題は、法の解釈・適用にかかわるものである。三番目の問題は、労働者と自営業者との間の現行法上の保護の格差そのものにメスを入れるべきではないか、というものである。たとえば、真の意味での（仮装ではない）「業務委託契約」で働いている人の中には、厳しいノルマと歩合制を適用されて、きつい労働に従事し、その割には報酬は高くならないというケースもある。経済的にみれば、労働者以上に劣悪な状況にある人も少なくない。他方で、こうした人は、仕事のやり方についての自由度が大きい。たとえば、普通のサラリーマンが、上司の業務命令に従うことを拒否すると、懲戒解雇になってもおかしくはないのに対し、仕事を引き受けるかどうかの諾否の自由があるというのは、「業務委託契約」の大きな魅力である。

とはいえ、自由はあるが、リスクも大きい。こういう働き方に対して、法による保護が存在しないことは、はたして適切なのであろうか。

この問題を考えていくうえで、今回、自転車メッセンジャー（以下、メッセンジャーという）で働く若者に来てもらい、彼らの仕事の実態がどのようなものであるか、また自分たちの仕事についてどのように考えているか、ということについてインタビューをしてみた。

自転車メッセンジャーという仕事

今回話を聞いた3人（A、B、Cさん）は、東京の荷物配送会社Sでメッセンジャーとして働く20代後

半から30代前半の男性である。S社は緊急の書類等を、バイク、自転車、軽四輪車等で、主に企業から企業へと運ぶ仕事をしている会社で、同社ホームページによれば、従業員は164名、配送員は617名となっている。

・メッセンジャーになった経緯

Aさんは、学校を卒業後、バイクショップで正社員として働いていた。その際、「自転車で通勤しているときに、自転車が結構いいものだと思って、単純に自転車で働ける仕事は何かないかなと探して……そのときに見つけたのが今のSという会社」。

Bさんは、メッセンジャーになる前、通訳機材のレンタル会社で働いていた。「そのときは全然そういった知識がなかったんですが、……残業不払いやら、社長が言っていることをこころ変える会社だったので、次の仕事を探しているときに、「請負50万円以上可能」みたいな求人を見て、請負というのは何なのか全く知らなかったの、図書館で小さい新書みたいな本を読んで、「ああそうなんだ……働いた分だけ（報酬がもらえる）というのはいいな」と思って、前（の会社）が……働いた分を出さないところだったので、非常に魅力的に思って」S社にきた。

Cさんは、「学生のころから自転車が好きで……サイクリングサークルに入っていて、最初は大学を出たら普通に働こうと思っていたんですけども、……就職活動があんまりうまくいなくて、自転車に関する仕事をしたいと思って探したら、メッセンジャーという仕事があって、……S社とは別のメッセンジャーの会社に入りまして、……最初は請負、そのころは請負も何も全然わからなくて、そのまま会社と契約というか……メッセンジャーをやりたいだけでその会社で仕事をしていたんです。しかし「給料の決め方みたいな問題がいろいろ出てきて、会社の中で変えてみよう」と思って、その会社の社員になったんです。社員になったのはいいんですけども……最初は配車係というのをやっていて、文字どおりお客様から受けた受注をライダーに割り当てる仕事なんですけれども、精神的に結構きついもの多くて、ライダーからも文句があるし、上からはもっと短い時間で手配できるようにしたいとか、あとは間に合わなかったりしたら、報告書を書いて処理しなければいけないですし、そういう仕事をやっていて、また現場に戻りたくなくて……別な会社でメッ

センジャーをしようと思ったんです」。A、B、CさんはいずれもS社で3~5年間メッセンジャーとして働いている。短いサイクルで辞めていくことが多いメッセンジャーのなかでは、長いほうである。

・メッセンジャーの契約

3人の話によれば、メッセンジャーの求人に応募すると、「入るときにまず営業所長と面接する。僕らはみんな営業所に所属しているんですけども、営業所長はみんな僕らと同じ立場（メッセンジャー）でちょっと経験が長かったり、やる気があって所長という立場にいるんです」。面接に合格すると、メッセンジャーは、S社と「運送請負契約」という名の契約を締結する。契約書では、たとえば、運送方法について、「配送員は荷送人より荷物を受け取り後、直ちに出發し、最も合理的な順路で走行すること」などの条項が並んでいる。ただ、なぜか契約書は「書いたらすぐ（会社に）回収される」ので、メッセンジャーは後日内容を確認することができないし、その場でも内容を理解できているわけではない。「何を意図しているのかわからない」と当時も思っていた（Bさん）。

また、この契約の際、「メッセンジャーとしてふさわしい服装というのが……契約書じゃない別の書面」に書いてあり、「営業所に所属するときに渡される」（Cさん）。「僕るときは……営業所に1個だけそういうファイルがあって、それを見せられるような感じだった」（Bさん）。内容は、「理由は全く書いていないで、ジーンズと迷彩柄がだめ、綿のシャツはだめと書いてあった」。また、ピアスも茶髪もひげも禁止されている。違反すると、営業所長から注意されたりする。業務に就く前には、本社で数日間の研修を受ける。研修では、社是、企業理念から始まり、接客の仕方（トーク例も含む）などについての資料が配られ、説明がなされる。

・仕事の指示

同社におけるメッセンジャーとしての彼らの仕事は、次の通りである。客から電話等で仕事の依頼が会社本部の受注センターに入ると、会社の配車係が「僕らのほうに携帯電話を通して荷物をどこに引き取りにいつて、どこに届ける、何時までという細かい指示が入ったメールを随時携帯電話で送ってくる。それに沿って仕事を遂行するんです」。なお、配車係はほとんどが

正社員である。

この際利用される携帯電話は、「持ち物としては個人のものなんですけれども、使う携帯電話の会社を指定されている」という。指定されている理由は、配車係が業務指示のために送信してくるメールの「システム上その会社しか使えない」からである。そうしたシステムにしているのは、会社がメール送信のコストを削減するためであるという。「もともと（指定の）D社製を持っている人はいいんですけれども、この会社に入って、例えば、他社の携帯電話を持っていれば、仕事用でもう1個購入しなければいけない」。この指定の携帯電話の購入費用は自分持ちである。また、携帯電話は業務指示を受けるだけでなく、業務の終了報告などを会社へ送信する際にも使うため、毎月の利用料金は自分持ちで1~2万円ほどかかる。

携帯電話のメールで仕事の指示を受けたら、事実上、彼らに諾否の自由はない。「もし（指示が）来て、自分が気分が悪かったり、自転車が壊れたりして（荷物を取りに）行けないときは、配車係に電話して（理由を伝えて）ちょっと仕事を」断ることもある。しかし、理由を伝えなくて嫌だと言うのは「現実的には言えない」。「断ると、また次の仕事がもらえなくなる可能性（がある）」と考えているからである。

自転車は、「原則自分（所有のもので）……スポーツタイプと呼ばれるタイプの自転車で稼働にあたってください」と言われている。「会社でも一応月々リース（料）みたいなものをいくら払えば、貸し出しの自転車はあります」。自分所有の自転車は、定期的なメンテナンスの費用も故障の際の修理費用もすべて自分持ちである。

・勤務時間

勤務時間は、基本的に8:40~19:00で、「営業所に出てくる時間は8:40までと決まって」いる。朝礼が「8:40という決まりがあって、要はその朝礼というものも、本社から伝達事項があるもので……1回朝みんなが集まるんですけども、1回方々に散ってしまえば、あとは夜まで帰ってこない」ため、朝一番に行われる。朝礼の内容は、「新しいお客さんの情報、ビルの入館方法、そういったものがほとんどです。あとは細かいクレームの情報とか、事故の情報とか」というように、出席しなければ、仕事に支障が出るような重要なものが含まれる。

仕事は、基本的に19:00までに受注した配送が終了し、所属営業所（最後の配送を終えた場所によっては何キロも離れていることもある）に戻り、その日の伝票を精算し提出して終了となる。「人にもよると思うんですけども、単純にすぐ（営業所に）帰ってきて伝票処理だけやっ出てるのであれば、10分ほどで出られると思いますけれども、例えば、自転車のメンテナンスをしたり、雨の日だったりすれば、帰ってきて当然翌日の準備をして……とかはあるので、そうすると、やっぱり10分の人もいれば、1時間の人も」。となると、営業所を出られるのは早くて19:30、遅くて21:00ころであり、8:40からの勤務の場合、1日の労働時間は11~12時間となる。また、同社では自転車便のサービスは19:00を過ぎても割増料金で20:30までお客さんに提供しているので、一定数のメッセンジャーは20:30の受注まで働いている。その場合、営業所を出られるのはもっと遅くなる。

出勤日や出勤時間についての柔軟性はどうか。週何日出なければならぬと「今ははっきりと決まっていない」が、現在同社のウェブサイトの求人情報では、「週5歓迎、コアタイム9:00~18:00」と書かれている。Bさんは面接時、「週3日ぐらい出ないと採用されない」と言われた。Bさんは当初自分の自由に出勤時間を設定していたが、「（所長から）いろいろ言われていましたね。……例えば、12月は忙しいので、もうちょっと出てくれとか」。また実際、「2カ月分ぐらいで稼働数が少ない人から、君、出ないでくれたまえという現象があったので、実際はそれを恐れたら、ちゃんと働きたいんだっただけじゃないですね」。また、「ちょっと前に、別な仕事をしていたりして、1週間あんまり仕事に出てこれられない人とかが、何人かやめさせられたこと」もあったという。

一つの配送の仕事を終えたら、「基本的に終わったところで待機する」。待機している間は、携帯電話の電波が届くところで、「次の仕事が入るかかわからないので、……ご飯を食べたり、コンビニで立ち読みしたり」している。この間は「クレームが来ない限りは（何をしても）構わないと思います」。「忙しいときは全く（待機時間が）なく、今は、暇なときは待機時間が1時間」続く。今の時期、1日通して2時間以上は待機する。待機時間中は一切報酬が支払われていない。

・報酬

3人がS社からもらう報酬は、完全歩合制である(現在の歩合率は売上の54%)。病気やケガで欠勤すればその分の報酬は支払われない。月取については、週5日、9:00~19:00の基本的な自転車便受注時間帯をカバーするように勤務すると、「1日当たりの仕事の量とかが違うので、一概には言えないんですけども、大体その時間、その日数走ってれば、今だったら、25万円前後と思います」。ここから自分で、携帯電話使用料、自転車整備代、傷害保険料などの必要経費、それから、税金、健康保険料、年金保険料などを支払う。報酬は、月に1回、指定の銀行口座に振り込まれる。なお、現在、同社のウェブサイト上の求人情報欄で紹介されているキャリア2年のメッセンジャーの月取例は、「売上2万7400円(14件/1日)×19日稼働→1カ月……売上52万600円(歩合54%)→月取28万1124円」となっているが、Bさんが働き始める前に見た求人情報では、「月取50万円以上可能」と書かれていたという。

歩合率について運送請負契約では、「配送員の請負代金は、別紙に定めるところによる」などと書いてあるが、実際は、具体的な歩合率は、最初の面接時に営業所長から説明されるのみである。また、その後の歩合率の変更は、所長を通すなどして会社から一方的に口頭で伝えられる。現状は、「僕らの仕事は景気の影響を受けやすく、景気が悪くなると、僕らの売り上げというのは、結局完全歩合でやっているのだから、自分たちのできる仕事の数が減ると、やっぱり給料も下がるんです。もちろん仕事が減れば、会社のほうも売り上げが下がる絡みもあるわけで、そうすると、僕らの歩合率も一方的に下げられてしまうという状況」がある。Aさんは「今この会社がよくなればそれがベストなんですけれども、そうならなかった場合にはまたどこかで見切りはつけて。やっぱりずっと今の働き方で働いていくのはすごく不安なので」と言う。実際、お金がかかる一人暮らしを断念して実家から通っている。Bさんも家族を持つということは、今の収入では「現実的に無理です」と話す。Cさんは妻子がいるが、「共働きなので、25万円ぐらいであれば、ぎりぎり」と話す。

報酬に関する明細は渡されるが、昨年くらいから明細書のフォーマットは一つ一つの配送が細かく載っておらず、配送員にとって金額が正しいかどうか確認す

ることは難しい。彼らは今の明細書に不信感を持っている。

・業務中のケガ

業務中の事故などのケガについては、仕事柄、「ひどいケガも、何割かは不可避な感じのもの」である。同社のほとんどのメッセンジャーが民間の傷害保険と賠償責任の保険に入っている(特定の保険会社商品を紹介される)。このうち、賠償責任保険の加入は稼働の前提条件としてS社から義務づけられているが、保険料はいずれもメッセンジャー自身が払う。なお、厚生労働省が平成19年9月27日に「バイシクルメッセンジャー及びバイクライダーの労働者性について」という通達(基発0927004号)を出したため、S社メッセンジャーも「労災申請が認められた人は3人、つい2週間前ぐらいにも1人申請が通った人がいて、もう今4人ぐらいです。まだ後ろに3人ぐらいこれから申請する人が控えている」。こうした労災申請は、S社のメッセンジャーを中心に結成したSユニオンという労働組合が積極的に支援している。同組合は、2007年1月、連合東京のアドバイスのもと、バイク便業界初の労働組合として結成された。

・自分たちが望むこと

3人に、自分たちが労働者として保護されるべきだと考えているか、今何を望むかを聞いた。Aさんは「雇用・請負というのはまず置いておいて、お金をいただいて働いている以上は、労働者である。何かしらそういう保護は必ず必要だなと思っている」。「一般道を1日100キロ近く走ったりして、事故の危険性とか、いつ死ぬかわからないような状況で働いていて、この賃金はどうなのかとふと思ったことがあって、組合に入ったんですけども、……自分は仕事としてやる以上はちゃんとやりたいので、それに見合った保護というか、補償みたいなものもあって当然のものではないかと思っています。……社会保険(健康保険、雇用保険)とか、そういったものにも入りたいと思います……普通に働きたい」。

Bさんは、「(労働者として)保護される立場……なのか……は個人的には、僕はどちらでもいいと思っているというか、間で見つけてもいいと思うんですけども」と前置きした上で、今は、労働者として扱われないから、その保護が与えられないという側面と、個

人事業主として扱われるけれども、会社と対等な関係に立っていないから、報酬が下がるリスクだけが大いという側面があり、結局、会社の「一番都合のいいところだけを……押しつけられている」と考えている。実際、本社の配車係に「おまえらライダーは走ってればいいんだと言われたこともある」という。Cさんも「僕も会社と対等になって、はっきりさせたいですね。……請負なら請負で、こっちも歩合率も個別で交渉したりして、そういう歩合なら引き受けませんみたいなことも言ってみたい。……むしろ請負契約でも時間の自由度があって、それなりに稼げた上でですけども……そうしたいなと、そうなってほしいなと思っています」と話す。

残された問題

3人のメッセンジャーの本音からうかがえるのは、実は労働者としての保護が必要かどうかということよりも、会社から対等な契約当事者として扱われたという、いわば働き手としての尊厳のほうが大事ということである。とはいえ、ケガをしたような場合を考えると、労働者としての保護を求めたくなるのも当然であろう。

法的には、彼らが労働者に該当するかどうかは微妙なところであるが、前述の「バイシクルメッセンジャー及びバイクライダーの労働者性について」という通達に照らすと労働者に該当する可能性は大きい。そうなると、ケガをしたときでも、労災保険の適用が認められる可能性があるということである。

ただ、それで万事良しとしてよいだろうか。ほん

うの問題は、実は、労働者かどうかの線引きをするという発想自体にあるのではなからうか。線引きをするからこそ、線の向こう側とこっち側のどちらに来るのかについて神経を使わなければならないのである。

ほんとうに自由に働いていれば、経済的な困窮に陥っていたり、苛酷な勤務条件になっていたりしても、自己責任と突き放してよいのか。ここから考えてみる必要がある。労働者という法的な区分けに該当するかどうかに関係なく、働いている人全員が、そのニーズに応じて法的な保護を得られるようにするというのも、考えてみる必要はないだろうか。これは、メッセンジャーたちの求めている働く人としての尊厳の問題にもつながっていくと思われる。

さらに視野を広げると、ボランティアや育児・介護をしている主婦のように、無償ではあるが、社会的に有用な活動をしている人も、働く人と見るべきかもしれない。こういう広い意味でみた働く人について、労働者がこれまで独占してきた労働法上の権利や保護をどのように及ぼしていくかは、今後の重要な政策課題であるし、また理論的な考察を深めたい研究テーマである。

おおうち・しんや 神戸大学大学院法学研究科教授。最近の主な著作に『最新重要判例 200 労働法』（弘文堂、2009年）等。労働法専攻。

ないとう・しの 労働政策研究・研修機構研究員。最近の主な論文に「当事者の自律的規制を促すしくみ——イギリスの『平等賃金に関する行為準則』を素材に」『季刊労働法』226号（2009年）。労働法専攻。