

川口 美貴 著 『労働者概念の再構成』

古川 陽二

「労働者」概念をめぐるのは、比較的最近の東京地裁及び東京高裁のいくつかの判決が、ニュアンスの違いこそあるものの、法的な指揮命令・支配監督関係ないしは法的な使用従属関係の観点から、労組法上の労働者の範囲を不当に狭く解するという「衝撃」を与え、学界の内外で活発な論争を惹起させたことは記憶に新しい。著者は、早くからこの論争に参入して、それらの判決を手厳しく批判するとともに、大胆な所説を展開されてきたが、労働法の適用対象を確定するためのキー概念である「労働者」について、統一的な視点からの「再構成」を試みたのが本書といえる。本書は、巻末に収録された資料編及び追補を含めると、460頁余りにも及ぶ大著であり、著者のバイタリティと筆力には感服させられる。

「労働者」をどのように把握すべきかという課題に対する著者の基本認識とアプローチの方法は、「はしがき」にははっきり示されている。すなわち、従来の多くの判例・学説において設定されてきた使用従属性や指揮監督（命令）下の労働といった労働者の判断基準は、大規模工場の現業労働者を念頭に置いたものであり、多種多様な形で存在してきた現実の就労者をそうした一定の型の中にはめ込むことに合理的理由はない。むしろ、「自ら他人に労務を提供し、その対象として報酬を支払われている人間は、原則として、労働法の対象とする『労働者』と考えるべき」であり、そのためには、労働法の意義・目的を再確認した上で、労働法の各法規が対象とする労働者に求められる判断基準を定立し、もってその範囲を確定していくべきである、というのが著者の立場なのである。

本書は、大きく分けて3つの部分から構成される。

第一の部分は、労働法が対象とする労働者一般について、主として使用従属性を判断基準としてきた従来の行政解釈、学説、裁判例・判例が批判的に検討されており、「総論」としての位置づけが与えられる。第

日本労働研究雑誌



● 関西大学出版部
2012年3月刊
A5判・462頁・3990円
(税込)

● かわぐち・みき
専科教授。
関西大学大学院法務研

二の部分は、「各論」として、また本書の核心をなす部分として、労基法、労契法、労組法という法規毎に、その沿革、目的、裁判例、対象となる労働者、判断基準等について詳細な議論が展開されるとともに、労働者性が争われることの多い労務供給者については、類型別に労働者かどうかについて具体的な検討が行われている。第三の部分は、本書における著者の主張のまとめ（「総括」）と、資料編としての労働者概念に関する公的な研究会報告及び追補の収録に充てられている。

長大な本書の内容を逐一紹介していくことは、不可能に近い。そこで、本書のエッセンスと目される点をいくつか抜き出してみたい。

第一は、著者によって再構成された労働者の定義についてである。まず、労基法上の労働者とは、「自ら事業者に有償で労務を供給し、労務の供給を受ける事業者との関係で独立事業者でない者」とされている。労契法の労働者とは、「自ら他人に有償で労務を供給し、労務の供給を受ける者との関係で独立事業者又は独立労働者でない者」とされている。そして、労組法上の労働者とは、「自ら他人に有償で労務を供給し、労務の供給を受ける者との関係で独立事業者又は独立労働者でない者（完全失業者及び部分失業者も含む）」とされている。

したがってまた、第二に、労働者というためには、「独立事業者」又は「独立労働者」に該当しないことが必要となるが、「事業者性」と「独立性」の双方を満たしていない限り、「独立事業者」とはいえず、ま

た、「独立性」の要件を満たしていない限り、「独立労働者」とはいえないとされている。

第三に、労働者かどうかの判断基準からは、使用従属性、組織的従属性及び契約内容の一方的決定性という要件が明確に排除されている。著者において、労働者かどうかを分かち重要な判断基準とされる「労務の供給を受ける者と実質的に対等に交渉できない立場にある」という意味での「交渉の非対等性」とは、「契約内容が実質的に一方的に決定されている」という判断基準とは区別されなければならないとされている。また、後者は労働者性の判断基準とならないとされている。

要するに、著者によって再構成された労働法上の労働者とは、基本的には「自ら他人に有償で労務を提供する自然人」という単一の基準で判断されるべきであり、「事業」に使用される（労基法）とか、「失業者」が含まれる（労組法）とかといった法規上の若干の相違を除けば、「独立事業者」や「独立労働者」の要件を満たさない限り、労働者となるということになる。

評者は、労働法上の労働者を統一的に把握しようとする著者のスタンスに強い共感を覚える。しかし、同時にまた、労働法を構成する各法規ないしは解釈理論は、労働者の生存権の擁護という点では共通するとはいっても、いかなる手段を通じて、あるいはまた、いかなる側面において、生存権の配慮をするかといった点では相対的な差異を有すること、換言すれば、「労働者概念の相対的把握」の必要性を無視できない以上、そのようなスタンスを各法規の労働者に貫徹させることの妥当性には疑問を禁じ得ない。

「自ら他人に労務を提供し、その対象として報酬を支払われている者」を原則として労働者と捉える著者の立場がもっともよく妥当するのは、労働法上の労働者であろう。しかし、組織的従属性や使用従属性の基準を排除することに伴って生ずる労働者の範囲の拡散という問題をどのようにチェックしていくのかは、著者のように労組法3条と7条2号との区別を一切認めない立場にとってはなおのこと避けて通れない課題となるはずであるが、それへの回答ははっきりとはみえてこない。また、著者は、労働法3条と7条2号の関係について最初に言及された野田理論（野田進「就業の『非雇用化』と労働法上の労働者」〔労旬1679号6

頁以下）を批判するとともに、労働法上の労働者は「属人的・階層的概念か関係的・相対的概念か」という項を別に設けて詳しく論じているが、これら2つの条文の関係、とくに後者の条文の持つ意味は、労働者それ自体の問題というよりもむしろ、団結権の主体と目される労働者の所属する労働組合が不当労働行為救済制度との関係において占める位置を確定するためのものというべきではなかろうか。

労働法及び労基法上の労働者についても、著者は、「労務の供給を受ける者と実質的に対等に交渉できない立場にある」という「交渉の非対称性」を重視され、判断基準から使用従属性を排除される。しかし、労働契約は、その核心において命令・服従の構造を内包しているということ（H.コリンズ『イギリス雇用法』〔成文堂、2008年〕10-11頁）、換言すれば、労働契約は労働の他人決定性と交渉力・情報格差を内在する契約であり、そのことから生ずる使用者の裁量権を前提にして、その権利行使を労働者が対等の立場で関与・交渉することを保障することがこれらの法分野の主旨・目的であることに鑑みれば、契約内容の一方的決定性という基準を否定し去ることは、やはり困難なように思われる。

以上、限られた紙幅のなかで、著者の基本的スタンス及び労働者の定義・判断基準について、評者の理解するところを簡単に述べさせていただいた。

本書を通読して感じられるのは、冒頭に紹介した著者の基本認識からも推察されるように、論争提起の書であるということであった。それ故、本書は、論点の所在が明確であり、示唆される点も非常に多い。また、その構成上、どこから読み始めても読者を飽きさせることがないような工夫が施されている。各論点についての叙述においては、そのすぐ前の部分で論じたことが再三にわたって繰り返されるところがあり、そのことがときに「煩わしい」という印象を抱かせるくらいはあるものの、本書には、そのことを補ってなお余りある価値が認められる。是非、一読されることをお勧めしたい。

ふるかわ・ようじ 大東文化大学法学部教授。労働法専攻。