

プロスポーツ選手に労働法をどのように適用するのか？

浜村 彰

プロスポーツ選手の労働者性をめぐる問題は古く新しい問題である。この問題が最初に社会的に注目されたのは、1985年にプロ野球選手会が労働委員会から労働組合として認定を受けたときである。もっとも最近では、2011年に発覚した大相撲の八百長問題に関わって「解雇」された幕内力士の労働者性が裁判で争われている。

労働法上の労働者については、その適用が問題となっている労働法規に依拠して理解されてきたのは周知のとおりである。労働基準法の場合には、労働者が使用者に「使用される者」(9条)と定義されていることから使用従属性の存在が必要とされているのに対し、労働組合法の場合には、こうした文言がないために、使用従属性が希薄でも、当該就労者が業務遂行に不可欠な労働力として事業組織に組み込まれている場合には、労組法上の労働者に当たると解するのが一般的となっている。また、労働契約法は、労基法とほぼ同様の形式で労働者を定義している(2条1項)が、私法としての性格しか持たない労契法上の労働者については労基法よりも広く解すべきとする見解が有力に主張されている。

このように労働法上の労働者性は、それぞれの労働法規ごとに判断され、その範囲の大きさは、労組法上の労働者>労契法上の労働者 \geq 労基法上の労働者という順になるであろうか。プロスポーツ選手の労働者性については、プロ野球やプロサッカーのように球団やクラブ、あるいは力士のように相撲協会という事業組織に所属している場合には、「事業組織の組み入れ論」を適用して労組法上の労働者性を肯定しやすいといえるが、労基法や労契法上の労働者性については、積極的に肯定する見解はあまりみられない。とくにプロ野球選手のように、試合や練習の日時ばかりでなく、試合中のプレイの内容についてまで細かく監督の

指示を受ける点で使用従属性を肯定できそうなものに、労基法の適用が問題とされることはほとんどない。

もちろん、かりに労基法が適用されるといっても、プロスポーツ選手の場合は、毎日長時間の試合や練習が続くわけではなく、また、長期間のオフシーズンがあるから、法定労働時間や休憩・休日・休暇といった労基法上の保護が必要ない(適用の必要性がない)だけではなく、適用したときの弊害が大きい(保護の妥当性がない)のかもしれない。しかし、それ以外の労基法や労契法上の保護(とくに賃金や解雇に関する規制)が不要となるわけではあるまい。とりわけ労働災害補償については、スポーツには怪我が付きものであるし、選手生命が断たれる場合も少なくないから、広く適用されてもよいであろう。

もしそうした労働法上の保護を及ぼすうえで大きな障害となっているのが、労基法や労契法の労働者の定義に関する「使用され」という文言、すなわち使用従属性の要件であるとするならば、この文言の意味の見直しも検討すべきである。つまり、労組法上の労働者と統一的に理解し、「使用され」は、使用者によって就労者(自然人)の労働が事業組織に組み込まれて「利用され」ることを意味するものとし、使用従属性がない場合でも、労働者性を広く認めるべきでないか。労働法の入り口としての労働者性については、できるだけ間口を広く開けつつも、労働法のすべての規定を適用するのではなく、それぞれの規定の適用にあたって、先のプロ野球選手の場合のように、その規定の適用の必要性や保護の妥当性などを考慮して、ケースごとに判断すべきではないであろうか。

(はまむら・あきら 法政大学教授)