

◆◆◆労働と法—私の論点◆◆◆ 疑わしきは労働者の利益に

脇田 滋

龍谷大学名誉教授

四月二十八日、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」案が参議院本会議で可決成立した。いわゆる「フリーランス新法」である。同法案は、フリーランスを「特定受託事業者」と呼び、その取引上の弱い立場をふまえて一定の規制を導入しようとしている。従来、独立した事業主として適切な法的保護がなかったことを考えると「一歩前進」と評価できるかもしれない。

近年、欧米諸国やILO、OECD、EUなどの国際機関で進んでいる関連法規制をめぐる議論では、共通して「雇用上の地位 (employment status)」や「雇用の分類 (classification)」が、最優先の議題となっている。日本でも、名目はフリーランスなど「個人事業主」であるが、実態は雇用と変わらない働き方については、労働法が適用されるべき労働者か否かという「労働者性」の問題が、さまざまな場面で争点となってきた。ところが、「フリーランス新法」では、なぜか、この「労働者性」の新たな判断基準の見直しは、「意図的に」(?) 規制対象から

除外されている。

ILOは、二〇〇六年に「雇用関係勧告」(第一九八号)を採択し、日本政府もこれに賛成した。ILOは、一九九〇年代に入ると、従来、対象としてきた「標準的雇用」と異なつて法的保護に大きく欠ける「非標準的雇用」の弊害を是正する条約や勧告の採択に焦点を当てるようになった。その一つが、実際には労働者であるのに、自営業者であると偽って労働法等の適用回避を目的とする違法慣行の広がりであった。

米国(連邦政府)は、早くから、労働法などが適用されるべき「被用者 (employee)」を、「独立請負契約者 (independent contractor)」に分類して法適用を回避する違法行為を「誤分類 (misclassification)」と呼び、行政による監督・是正対象として重視してきた。ILO勧告第一九八号は、米国で「誤分類」として問題にされていた違法雇用慣行を、「偽装された雇用関係 (disguised employment relationship)」と呼び、こ

れに焦点を当てた。そして、この「偽装された雇用関係」を、「使用者が、ある者を被用者としての真正な法的地位を隠す方法により被用者ではない者として扱う場合」と定義し、契約の名目や形式ではなく、「事実」を優先した「雇用関係の存在の決定」によって、当該労働者が当然に与えられるべき保護を受けることを確保することを各国に勧告した。

その後、ILOは、第一九八号勧告から一〇年を経た二〇一六年、「世界の非標準的雇用…課題の理解と展望の形成」という調査報告書を発表した。ここでは、二〇一〇年代に入ってAIやWebなどの新たなICT技術を利用した労働の変化があり、それを反映した新たな就労形態の急速な拡大が指摘されている。とくに、従来の労働法などでは適切な保護ができない、四つの労働類型が挙げられている。すなわち、①臨時雇用 (temporary employment)、②多数当事者雇用関係、③超短時間パートタイム雇用によるオンコール労働と、④偽装的な自営業形式の労働である。これらは、有期雇用、パートタイム労働、派遣労働、偽装雇用など、ILOが取り上げてきた従来の「非標準的雇用」に比べてもその劣悪さと脆弱さが際立っていることが強調されている。

この新たな非正規雇用の中で、「ワーバー化 (uberization)」などと呼ばれる「デジタル・プラットフォーム」を通じた「プラットフォーム

「労働」の問題に注目する必要があるが強調されている。これは、労働者を必要とするときに必要なだけ利用したい経営者が望む「ジャスト・イン・タイム」のオンコール労働という弊害とともに、偽装的自営業形式の労働による弊害を併せ持っているからである。OECDは、二〇一九年の「雇用展望 (Employment Outlook)」で、この「誤分類」には、①労働者からの権利剥奪、②法不遵守企業が経済市場で有利になる不公正、③税・社会保険料未納による国・社会保障財源不足、という三つの問題点があると指摘し、雇用「再分類」の必要性を強調した。

二〇一〇年代後半になって各国で、ライドシェア運転手や配達員など、「現場型」のプラットフォーム労働者が自主的団結組織を通じて声を上げ始めた。さらに、欧州諸国のいくつかでは、伝統的労働組合がこれを支援し、場合によっては労組に組織化して、産別交渉による協約化をめざす新たな運動の展開が見られるようになった。これと並行して、雇用上の地位をめぐって多くの裁判が提起され、二〇一八年以降、多くの国の最高裁が「被用者」または「労働者」の地位を認める労働側勝訴の判断を示した。とくに、二〇一八年、アメリカのカリフォルニア州最高裁がダイナメクス事件で示した、原則として「被用者」と推定し、「ABCテスト」による反証を使用者側に求める立証責任転換の判断が注目を集めた。この立証責任転換の法理は、欧州諸国の裁判官にも大きな影響を与えた

と指摘されている。

そして、スペインは、二〇二〇年九月のGLVO配達員事件・最高裁判決を受けて政労使協議を始め、二〇二二年五月、プラットフォームを通じて働く配達員を対象に「ライダー法」を制定した。同法は、「雇用推定」と「アルゴリズム情報開示」を企業に義務づける注目すべき内容を定めた。二〇二二年二月、EU委員会は、スペイン法に近い内容で「プラットフォーム労働指令」案を提起した。同案は、紆余曲折の議論を経て二〇二三年二月、EU議会を通過した。EU理事会は、四月現在、「雇用推定」の導入をめぐって審議を続けている。

こうした世界の動向を背景に、ILOは、二〇二〇年の第一〇九回総会で「変化する状況下での雇用とディーセント・ワークの促進」を議題として、「雇用分類」をめぐる議論を行なった。総会に提出された報告書は、勧告第一九八号の意義を再確認し、同勧告のパラグラフ11(b)が定める「法的推定」の確立が立証責任緩和のプロセスで一步前進であるとした。とくに、注目されるのは、「この法的推定を、当事者の不平等な交渉力に対抗するために、また労働法の基本である疑わしきは労働者の利益に (*dubio pro operario*) の原則の結果として重要である」との指摘である (傍線は筆者)。

日本では、労働者性判断では、依然として一

九八五年の「労基研」報告が重要な基準とされている。しかし、この三八年間に、プラットフォーム労働の登場など、急激な労働の変化があり、従来の基準では、労働の実態を反映した判断が困難になっている。「フリーランス新法」は、一九八五年の判断基準を前提にしており、ILOの二〇〇六年勧告第一九八号もふまえていない。また、ILOの二〇一六年報告書や、世界各国での判例や立法を背景にした二〇二〇年総会での議論、さらにEUの最近動向も反映していない。

ILO理事会は今年三月、「プラットフォーム経済におけるディーセント・ワーク」を二〇二五年総会の議題とすることを決めた。ILOは、一九九四年、「均等待遇」を中心内容とする「パートタイム労働条約」(第一七五号)を採択したが、日本は、その前年(一九九三年)に「均等待遇」規定抜きの「パート労働法」を制定した。「フリーランス新法」の議論・経過には、新たな国際労働基準を回避する「予防線」目的の法律という点で強い「既視感」を覚える。「労働人権後進国」から脱するために、日本こそ、偽装的自営業の弊害を認識し、「疑わしきは労働者の利益に」という原則に立ち返って世界に追いつく議論をしなければならぬ。

(わきた しげる)