

質 疑 応 答

司会（早川） 今まで政労使の方々と鎌田先生から、それぞれご報告をいただきました。

これまで雇用関係といえば使用者と労働者という関係として、伝統的にははっきりしていたように見えてきましたが、近年、雇用関係のパターンが多様化してきております。同時に、そうした新たな雇用関係のもとにある労働者をどう保護するかといった問題が出現しています。このシンポジウムの副題を「働く人の保護はどこまで及ぶか」と付けたのもその点に関わっています。今までうかがっていて、どうもどこまで保護されるかという論点だけではなく、どのように、あるいはどの程度、保護されるかも雇用関係の範囲の中の働く人のおさえ方によって、違ってくる可能性もあるということも少し感じた点でございます。

論点は多岐にわたっていると思いますが、これから自由にご質問ないしはご意見をお願いいたします。

神尾 家内労働研究会の神尾京子と申します。96年に家内労働条約が決まりました時に、その自営性と申しますか、この自営性の有無について、何を基準にするとか、たくさんありますし、それからいま、鎌田先生もいろいろご指摘になりましたけれども、その中で、とくにインドや英国の方たちが強調なさったのは、自己裁量権が－オン・アカウンティングという言葉が彼らは使いましたけれども－経済上の自己裁量権があるかないかということが、1つの決定的な基準ではないかという意見が出まして、それが非常に有力で意見として取り込まれました。従って、どういう市場にどういう商品を出すか、そしてどういう利益を得るかといったことについて、決定権を持っている人が自営であるけれども、そういうのを持たないで、ただ指示されたものだけを作るとか、サービスを提供するというのはワーカーであるということが家内労働条約の第1条に入っています。その時に、最初、オン・アカウンティングというのが、ラテン語圏の方がそういう言葉はないというので、クレームがついて、結局、原文は英語版でもオートノミーという言葉を使ったわけです。オートノミーが出ると、今度は英語やドイツ語の人たちはどういう意味かさっぱりわからないということで揉めたのですが、とにかくオートノミーというのは、人から指図されないで自主的にやるという意味であるということになりました。そういうことで妥協して、原文は英語版でもオートノミーになっていますけれども、それは経済活動からいって、自分の判断でそういう決定ができる人は自営業者であって、労働者でないけれども、そういうのを持ってない人はすべてワーカーであるということを決めたと思います。こういうことは、今回、議論になりましたでしょうか。それをお教えいただきたいと思います。

司会 要するに、自律性と従属性の問題と、それによる労働者区分のあり方に関わる問題だと思いますが、どなたから、栗真さん、いかがでしょうか。

栗真 保護すべき労働者であるかどうかというなかで、自己裁量権といいますか、例えば、市場



に出す決定権を持っているかどうか、というお尋ねですけれども、今回の「雇用関係の範囲」の議論で、労働者自身の裁量権というものについては、議論の俎上には上らなかったと記憶しております。

その自己裁量権が、例えば、労働基準法でもいま改正の動きがありますけれども、その裁量権があったとしても、いわゆる保護すべ

き労働者というような範囲もあるのではないかと思います。そういう自己裁量権ということで議論があったというふうには、私はちょっと記憶をしておりません。

神尾 要するに、経営上のイン・ビジネスについてですけれども、経営上の自己裁量権がある人、つまりマーケット相手に自分でいろいろ企画ですとか、数量もそうですけれども、企画性、それからデザイン性といったようなものを自分で決めることができる人は、この場合、ワーカーには入らないということがその時かなり議論になった。ただ、それがオートノミーという言葉になったために175号条約の日本語の訳には、それが入ってないようですが—それは、つまりマーケット相手に自分で決めることができるという意味のようですが、それは、では問題にならなかったわけですね。鎌田先生、いかがでしょうか。問題になりましたかしら。

鎌田 私も傍聴していたのですけれども、いま栗真さんがおっしゃったように、とくにそういった定義に関わって議論がなされたという記憶はありません。委員会の中でどなたかが発言されていたかもしれませんが、ちょっとそういった定義の、とくにいま神尾先生がおっしゃったような自己裁量権、それから自律というような、いわば定義に関わる議論が正面からなされたという記憶はありません。

司会 さきほど手をあげた方、どうぞ。

玄蕃 協同総合研究所で働いております玄蕃真美と申します。いま先進国で、とくに多様な働き方ということで、いろんな働き方が出てきているかと思いますが、とくに若者の就労で、生きがい就労というのか、そういうことで、例えばNPO法人であるとか、社会福祉法人であるとか、そういう生きがいの就労に近い形で働いているケースが現れています。実際、NPOでも、社会福祉法人でも、私たちの組合でもそうですが、そういう場合は、例えば、労働者として、さきほど必要な時に応じて保護される場合もあるということで、労働者性、雇用関係の範囲の労働者性ということで適用されることもあるとおっしゃっていただきましたが、例えば、NPO法人で働いている場合は、それはもう除外されるということになるのか、そのへんについてお聞きしたいのですが。

司会 具体的な事例に即しての日本での適用可能性についてですが、では、鎌田先生お願いいた

します。

鎌田 生きがいを求めて、NPOとかいろんな協同組合の中でボランティアという形で働いておられる方についての労働者性をどう考えるか、ということでもありますけれども、まず、完全な無償労働であれば労働者性が問題となることはありません。しかし、実態としてなんらかの報酬を受け取ってボランティアをされている方もおられますので、こうした方については、さきほど申し上げましたように、契約の形式、そして就労に至った目的いかに拘わらず労働者性が判断されるわけです。つまり使用従属関係があれば、それが生きがいのために働いているのだとしても労働者性が認められることになります。客観的に労働者性が認められた場合には、そのNPO法人なり、協同組合に関する法律の中で、別の定めがあるかもしれませんがはっきりしたことは申し上げられないのですが、基本的には労働基準法の適用を受けるということになるかと思えます。

ただ、いまのご質問の趣旨を私なりに付度いたしますと、そういったような生きがい就労というものについて、使用従属性があったとしても労働法の適用除外ができるという制度の可能性はないだろうか、こういった趣旨のご質問だとすると、いまの日本の法制度においてはむしろかしいと思っております。それは必ずしも硬直的な考えから申し上げているのではなくて、ユーザー企業と就業者との間で、当事者の思惑だけで労働法の適用を回避させるということは、やはり労働者保護の建前からいって、危険があるのではないかと思います。

ただし、この問題は今後検討すべき課題であると思えます。諸外国の中では、そういった特殊な目的をもった制度なり、団体で就業する労働者に対して、事前登録による労働法の適用除外という制度も検討されているように聞いております。以上です。

司会 ほかにございますか。

百瀬 全建総連傘下の東京土建一般労働組合の百瀬文治と申します。今日、労働者性の問題について参考になりました。私どもは、建設業の労働組合ですが、現在、建設企業の倒産が多発しています。その中で、職も失うとともに、とりわけ深刻なのが、賃金や下請工事代金の不払いということで、労働債権の支払いがなされないことです。いま私たちの焦眉の課題としては、未払い賃金、労働債権の保護の範囲をどこまでにするのかということです。この件に関しまして、直接、契約関係も雇用関係もない労働者に対する賃金の立替え払い、元請業者の立替え払いということで、建設業法41条に基づいて、組合が交渉して払わせるということをやってきております。この間、建設業法41条1項に基づく立替え払い勧告が、はじめて出されたという成果を組合で勝ち取ってきています。要するに、直接、雇用関係のない労働者に対する労働債権保護を行政が勧告を行ったということです。

それから2003年、今日もお見えになっていますが、全日建連帯労組などとともに、全建総連関東地協として、国会で民事執行法の改正の審議が行われたその前段の6月2日、各政党に、いわゆる労働債権保護の先取り特権、これの保護を拡大するというので、社民党や共産党、それから民主党の国会議員に対する要請を行いました。要請の内容としては、とくに労働債権の保護の範囲を、形式的な雇用関係によるものばかりではなくて、使用従属性判断を中心とする総合的判断によって、派遣とか委託、それから外注、それから下請など実質的な労働者にまで範囲拡大をということで要請を行いました。

これについて、2003年6月6日の衆議院の法務委員会で、社民党の保坂議員の質問で、一人親方、手間請けとして現場に入って仕事をしている場合、しかし個人事業主としての申告をしていたりする場合があるが、こういった場合には、今回の改定によって、労働債権として認める方向に動いたとみていいのかということが質問されました。それからもう1つの質問は、外注費等の名称にかかわらず、労務提供の対価である債権であれば、それは労働債権と解しているかという質問でした。これに対して、政府側の答弁は、今回の改定によって、その契約の形式ではなく、実態として債務者に対して労務を提供して、生活を営んでいるものであるかどうか。こういう実態に着目した判断が可能となり、一人親方や手間請けも保護の対象となりうるという答弁でした。つまり、一人親方、手間請けも先取り特権、労働債権の保護の対象になるということが明確にされました。

それから労務提供の対価としてのものは、名称の如何にかかわらず、広く労働債権として入ると。共産党の井上哲士議員の質問で、例えば、グループや家族など法人格を取得して、経営として、みんなが就労している工務店などがあるが、お父さんが社長で、お母さんが専務とか、実際には家族みんなで現場に入っている。こういう場合についての判断はどうだという質問でした。これについて、政府側は、実態が、個人がそれぞれ労務を提供している場合と異ならないということであれば、その実質に着目をして、この先取り特権の保護が及ぶということで、実質的に、例えば家族で企業を営んでいるような場合でも、個々に労務提供しているというような、家族経営に近いような形では、労働債権の、いわゆる先取り特権の行使ができる労働者として扱う場合があるということをいっています。

それから社民党の福島瑞穂議員は、正規雇用労働者だけでなく、労働組合法上の労働者にまで労働債権の保護の範囲を広げ、請負的就労、派遣、委託労働、下請労働者等の非正規労働者の未払い賃金などの労働債権にも、先取り特権を与えるべきではないかという趣旨で質問しました。これについて政府は、いわゆる正規の社員でないものであっても、また契約形態が請負とか委任であっても、その実質が雇用関係であれば、今回の先取り特権の保護の範囲に含まれるということになりますということで、かなり突っ込んだ議論が、今年、2003年の国会の場でなされて、そういう意味では、労働者性の範囲というのは、実質的には広げられてきているし、そういう解釈が可能になってきているという現実があるということを報告させていただきました。

司会 労働債権保護、実質的な労働者の範囲についての具体的取り組み事例としてうかがっておきます。

森 東京大学経済学部の森建資といいます。いま対象に議論されている労働者としては、たとえば偽装された雇用関係のもとにある相当に際どい状況にある労働者とか、昔でいえば、苦汗産業における労働者とかを、私ども、まず想定するわけですけども、ちょっとそれと違った労働者の問題というのが、ひょっとしてあるのではないかと思います。それに関連して、ご質問します。

と申しますのは、例えば、日本で裁量労働というものが入ってきてまして、会社の中堅どころのホワイトカラーにかなり長時間労働の可能性も出てきているわけですね。そうすると、本来、労働基準法でいう労働者といった範囲での議論における労働者性を曖昧にしていくといいますか、そういう領域があるような気がするわけです。前に、私、商法の先生に、例えば会社の部長さんとか、そういう人は労働基準法の対象になるのですかと聞いたら、分かりませんとおっしゃいました。いま

までは、そういう人たちの保護といったことは、あまり念頭においてなかったわけですが、実際にはそういうところでいろいろな問題が出てきている。過労死だとか、出てきているわけですね。

質問としては、ILOのレベルで、そういった事柄が認識されつつあるのか、つまり、労働者性の問題としては、従来、比較的恵まれていた会社のヒエラルヒーの中では、まん中から上ぐらいの層が、やっぱり大きい問題なんだという認識があるかどうかということをご答えていただきたいのと、それから日本の労働法学の中でも、そういったことはどういうふうに認識されているのかということです。ですから、今日の議論の中心とは違った形で、労働者性というのが、ひょっとしたら問題になっているのではないかというような観点からの質問です。

司会 質問の趣旨はよろしいでしょうか。どなたに答えてもらったらいいでしょうか。今回の議論の範囲をちょっと越えていると思いますが。

堀内 先生のご質問、一般論のようですので、正確にお答えできるかどうか分からないのですが、僥越ながらちょっと一言申し上げます。ILOの中では労働者性の問題云々というよりは、グローバル化の中で競争が激化され、その結果、労働現場の中でさまざまな問題が起きているのではないかと、一般論の中で問題が出ております。例えば、最近では、労働者の安全衛生という分野では、ストレスの問題、特にメンタルな問題を大きく取り上げています。さらに、ILOの国際的な労働基準を国内法で効果的に実施するのは、グローバル経済化の中で、なかなかむずかしいじゃないかという問題があります。そうすると、国際労働基準というものを、実際に国内で実施するためには、具体的にどのような履行手段があるのかということから、さまざま問題が起きています。すなわち、1つは、労働基準の履行確保の問題だと思います。もう1つは、いまそれぞれ生起している問題、それに応えているかということです。それは、先生のおっしゃったような労働者性云々という問題とちょっと切り離して議論は進んでいます。

森 今日の議論の前提として、労働者というもののある固定したイメージ、それは使用従属という言葉に非常に現れているようなものがまずあって、それに対して、偽装されているとか、そういったものが曖昧になっているといった形で議論されているわけですね。これはいままでの、例えば英米の雇用関係についての法律を見ましても、コントロール・テストというのがあって、いわゆる命令しているかどうか、指揮命令関係にあるかどうか、それが、まぎれがなかったわけです。

ところが、最近のいろんな事案というのは、じつは今日ここで問題になっているようなケースよりも、私の理解では、企業の中の、比較的、従来、恵まれていたと思われるような、中堅の例えばサラリーマンのような人たちですね、企業の中でもう少し上のような人たちのいろんなケースが出てきていて、その人たちは、例えば、いわゆるエージェントであるか、それともワーカーであるかとか、パートナーであるかとか、いろんなことで議論が起こってきています。

従って、労働者性の本体のところは、非常にゆるぎないものが本来あって、そのゆるぎないものを偽装された雇用関係の人だとか、曖昧な雇用関係の人に適用するということは、1つ重要なことであるし、それを否定するわけではありません。

ただ、いままではあまり視野に置いてなかったような人たちの労働者性も問題であり、その人たちの労働の在り方も問題化している。その人たちが保護の対象にならないのであれば、それはそれ

で別な話になりますが、実際は過労死などに現れてくるように、比較的、会社の中で従来恵まれている地位にあると思われたような人たちの問題が非常に大きくなっているわけですね。だから労働時間について、サービス残業が一番わかりやすい例かと思いますけれども、そういったところをどこまで意識して、労働者性の問題を議論するかが、もう一つ、問題になりはしないかというようなことが、ちょっと頭にあったものですから、それでご質問いたしました。さきほどのILOの方の説明はそれでわかります。以上です。

小谷野 全日建（全日本建設運輸連帯労働組合）という建設業やトラック運転手の労働組合の役員をやっています小谷野毅といいます。さきほどの政労使の方々と鎌田先生のご報告は、大変参考になりましたが、労働側は非常に切々と訴えたので、各国政府が次第に中立の立場から、心を動かされたという意味のお話がありましたけれども、各国の政府は、この問題にどのような対処をしようとして今回のILOの総会に臨んだのか、その点について少しご紹介をいただきたいと思います。聞き及ぶところでは、ヨーロッパの一部では、類似労働者概念というものをを用いて、社会保障分野だけで労働者性を保護するという試みもあったりするように聞いておりますが、そういう方向で今後、話が進んでいくのかと私は見ているのですが、実際に今回の総会の中では、どのような立場をそれぞれの政府が取っているのか、そこらへんを少し教えていただきたいと思います。

司会 栗真さん、よろしいでしょうか。

栗真 すべて説明つくせないとは思いますが、全体の討論が始まる時に、各国のステートメントといいますか、基本的な考え方を発表したりするわけですがけれども、例えば、オランダ政府などは、やはり国により状況が違うというようなことを無視はできないので、こういった雇用の範囲について、何らかの国際文書をこれによって作っていくというようなことは、なかなかむずかしいのではないかというような認識であったり、あるいはオーストラリアは、議論は慎重に行うべきじゃないかと、どのような契約形態にしても、契約労働者自らがそういうことを選択していくというような場合もあるわけで、そういう選択の自由もやはり与えられるべきではないかというような意見があったところでした。また、例えば、イエメン政府代表者は、イエメンとしてはいろいろ技術的な支援がほしい。進んでいる国の事例とか、そういったものを何らかの国際文書にすることによって、そういうところに学んでいきたいといったことを発表しているところもありました。全体としてどうかという、さきほども紹介しましたように、いわゆる先進国というのは、どちらかという、慎重な態度で最初はじまったと思うのですが、さきほども申しましたように、EU諸国は、条約というのは困るけれども勧告ということであればそういう方向でもいいのではないかというふうに、議論の後半で変わってきたのではないかと考えております。

司会 ほかにございませんでしょうか。

緒方 映画演劇の労働組合（映演共闘）の仕事をしております緒方承武と申します。ILOの討議に参加された政労使のそれぞれの方に、個人的な感想、あるいは意見でけっこうですが、ILOの今度の討論は、雇用関係の範囲という、範囲を広げようという方向で議論されたと思いますが、日本の制度上、今後、そういう範囲を広げようという方向で進む、そういう合意形成が政労使で進みそうなのかどうかということです。それについて、私は公式発言ではなくて、できるだけ個人的なご意見をうかがいたいと思います。具体的な問題でいうと、さきほど、鎌田先生も言われた、労働者

性の判断基準について、枠組として見直しがあるのかどうか。もちろん、いまの公式な回答は、私が聞いている限りでは、見直すつもりはないというふうに厚生労働省からうかがっているのですが、こういうILO等の場での議論を通じて、そういうことが流れとして変わっていく可能性があるのかどうか、それについてうかがいたいということです。

司会 個人的な意見をということですが、では、栗真さんからどうぞ。

栗真 私自身は、この討議に参加をして、日本の労働法制は労働基準法をはじめ、いろんな法制度の中においては、鎌田先生の方からも、詳しく、さきほどご報告がありましたように、労働者性という問題については、言うなれば、それぞれの個別の状況を見ながら、問題になるようなところについては、いろんな要素から見て、労働者として保護すべきかどうかというようなことを、いろんなメルクマールに照らしながら考えていくという制度であるわけでして、これ自身は非常に現状にあったいい制度ではないかと思っております。鎌田先生からも、さきほど指摘があったように、なかなかそれでは明瞭ではない、明確性がない、予見性がないというふうにご指摘がありましたけれども、ILOの議論に臨むに当たって、労働者性についてどこまで、どういうふうに、その範囲を広げていかなければいけないのかどうか、どういう必要性がどれだけあるのかなどを見極めていきたいと、こういうふうな気持ちで参加をしたところでございます。

これからの流れでございしますが、これは今回の問題について、勧告ということでILO理事会が採択して、議論が進んでいくのかどうかということではありますが、そういった国際的な動きはこれからでしょうけれども、そういったものを見ていく必要があるのではないかと思っております。

滝沢 規制緩和の大合唱ということで、例えば、派遣期間が拡大されたとか、労働基準法でいえば、裁量労働性の適用要件が緩和されたとか、どんどん緩和されているのですが、労働者を保護すべきセーフティネットの法律が引き下げられているという現状のもとで、一方で労働者の範囲というのがわからなくなってきているところなので、ここは一度、判断基準の見直しをしなければいけないのではないかと。もっと法で保護を厚くすべきではないかというところなのですが、法律を審議する国会やその前段の審議会では、そういう方向にはなっていないというのが、正直なところだと思います。ちょっと厚生労働省の方には申しわけないのですが、本来ならば、労働者を保護するのが厚生労働省としての行政の役割なのですが、これまでの法改正の議論を見ますと、どっちの味方についているのかなという感が、いささか否めません。

それともう1つ、申し上げれば、労働行政ということで、監督署が全国に250程度あるわけですが、労働基準法の違反率というのが、非常に高い数字になっているというのが、現実にあります。これは総会での委員会の労働側グループ会合でも、私の方で紹介をしましたが、われわれが悲惨な目にあっているところで、法令遵守をつかさどる行政が、法律改正では逆の方向へ向かっているというのは、ちょっとおかしいと思っていますので、これはどうなるのかというのが、非常に悲しい将来が予想されますので、労働組合としてできることはやっていくと。本当に困っている人がいるところには、救いの手を差し伸べていきたいと思っています。お答えにはなっていませんが、感想を申し上げました。

輪島 個人的な見解ということで発言します。今後、国際労働基準ができれば、日本政府として、国内の基準を変更することになると思います。ご質問では、そのことを求めておられるようです。

しかし、実際にはなかなかむずかしいと思います。

鎌田 いま日本で労働者性、あるいは雇用関係の範囲の問題ということになりますと、その使用従属性の判断枠組の話と、それから、さきほどちょっとご紹介がありましたけれども、ヨーロッパのような社会保険だとか、あるいは賃金だとか、いくつかの分野に関連して、準労働者とか、被用者類似のものとか、あるいはまさに契約労働者とかいうようなカテゴリーで部分的に拡大するとか、問題解決のためのいくつかのメニューが、今回の委員会の中でも紹介されていますし、報告レポートの中でも報告されているところです。

日本において、これをどう考えるかという、私としては、ILOがどういう方向に進むかということとは別に、やはりいくつかのレベルの違う議論のステージがあると思っています。1つは、使用従属関係の判断枠組というのは、さきほど栗真さんもおっしゃいましたけれども、非常に柔軟な、多様な要素を総合的に勘案するというので、私はその点で不明瞭であると言ったのですが、見ようによっては極めて柔軟で、個別判断する上で役に立つというか、そういう側面がある。その枠組中でいわば判断基準の中の判断要素のいくつかを、さらに柔軟に駆使して労働者の範囲を少しずつ広げていくという、まさに解釈レベルの試みが想定されます。ILOの問題提起とはやや異なる方向性をもつものだと思いますが、しかし、現状ではこういったことを考えていく必要があると思います。

第2に、使用従属性に関する判断枠組そのものを、少し考えなおしてみたらどうだろうということがあります。これはおそらくILOの問題提起とも絡んでくると思いますが、契約労働のところの問題になった概念の1つに、経済的依存性という概念がありました。場合によっては、非事業者性という概念で表現されるものです。雇用関係の範囲について、さきほどオン・アカウントというような、日本の用語で訳すとどういふふうに訳していいのかわかりませんが、自己の危険負担と計算で事業を行う者（事業者）という概念が議論されましたが、使用従属関係と並んで非事業者性も判断枠組に正面から取り入れてみてはどうかと思います。と申しますのは、指揮監督されていない者をただちに事業者（自己の危険負担と計算で事業を行う者）と同視することに疑問もつからずです。要するに、使用従属性というのは指揮監督性が中心になっていますから、経済的な依存というのとはちょっと違うわけですが、これを用いて枠組を再構成してみようということになります。

それからもう1つは、ドイツとかイギリスで制度化されていることですが、被用者類似のものという新たなカテゴリーを作りまして、労働法の一部の適用範囲を拡大するという手法が考えられます。これは契約労働条約案の示す方向性と軌を一にするものといえようかと思います。ただし、今度のILOレポートに書かれている各国の経験などをみますと、必ずしも第三のカテゴリーを導入するのではなく、労働者性を推定する制度を導入している国もありまして、これは「雇用関係の範囲」を明確にするための制度ということになりましょう。いずれにせよ、日本では立法上の課題ということになります。

日本においても、やはりこういった3つのレベルまたはステージのどれか1つを取るというのではなく、それぞれのところで考えていかなければいけないだろうと思っています。しかし、非常に多様な労働者がおります。さきほど森先生から、管理監督的な立場の従業員についてどう考える

のかという、こういう問題も一方ではありまして、労働学会ではそういった方たちについても、労働法の適用範囲ということで、労働者性の問題としても考えているわけですが、ただ、やはり問題の性格が違うということで分けて議論しなければならないと考えています。感想になったかどうか、ちょっとわかりませんが、以上であります。

司会 時間が少なくなりましたが、ほかにご意見も含めてどうぞ。

花井 花井孝といいます。今日の議論の中で三角雇用という表現がありますけれども、これについては日本の派遣労働者が該当すると理解していましたが、その理解でいいのかどうかということ、パラグラフの9では、181号条約とか188号勧告が対応しているということですが、一番最後のパラグラフ25で、問題は解決されていないというふうになっております。この解決されていない問題ということについて、何が解決されていないのかということ、具体的に栗真さんの方からお答えいただければと思います。

栗真 三角雇用は、派遣労働がまさしく該当するのではないかと考えております。ただ、ILO条約はすでにあるわけです。そのへん、どういうふうな整理をするのかと考えておりました。それでいろいろ報告書とかの議論を見てみますと、今回の議論をする中で、三角雇用の議論というのは、使用者側は非常に嫌がったというように、そういう印象を私は持ちました。使用者側は、契約労働の段階から、この三角雇用を外してほしいと言ったのかどうかわかりませんが、そういうふうな議論があったように聞いておりますし、今回、これを取りまとめるにあたって、あまりにも審議をしていく時間的余裕がなくて、これまで入れると、まとまるものもまとまらないというようなことから、取りあえず、これについては、今回は結論の中に何も含めないということだというふうに理解しております。

輪島 一般的には、既存の条約と勧告がありますので、新しい国際文書ではその範囲は取り扱わないと理解しています。ですから、181号条約と188号勧告という関係からいくと、三角雇用関係について使用者側としては、既存の国際文書があり、議論が複雑になるという理由から、新しい国際文書に含めることには反対であると思います。

相田 大原社研の相田利雄です。鎌田先生にお聞きしたいのですが、お話のなかで、時間の関係もあったと思いますが、労働法の適用、監督メカニズムというところで、社会的パートナーの参加、協力の必要性ということについては、お触れになっていないので、もう少し具体的に説明していただければありがたいと思います。

鎌田 監督メカニズムにおける社会的パートナーの件ですが、これは非常に具体的な話でありまして、さきほど来、問題になっております、使用従属性についての判断枠組、判断基準というのは、厚生労働省でお作りになって具体的な到達レベルで実施されていると思います。判断基準は、厚生労働省として独自にお作りになって、独自に運用実施されているということであるわけです。ただ、この判断基準を作成するにあたっては、労働法の専門家とか、あるいは関係するさまざまな労働者や使用者のヒアリングはやった上で、お作りになっているわけですが、ただ、私は、これはたぶんILOの委員会の中でも、そういうイメージではなかったかと思いますが、まさにこのガイドラインの作成、そして場合によっては運用を含めて、労使の積極的な参画なり協力というものを、枠組として考えてみたらどうか、ということが提言されていたのではないかと思います。これはさき

ほど来、申し上げましたように、非常に多様な形態で労働が行われておりますので、ぜひ、今後の制度的枠組、ガイドラインを作成する上でも参考にしていくとよいのではないかと考えております。

司会 司会者ですが、一言申します。ILOのレポート『雇用関係の範囲』のなかに、偽装または曖昧な雇用関係の事例として、日本におけるオーナー運転手の事例が挙げられております。こうした個人事業主的な形をとっている「労働者」をどう保護していくのかは、現在、大きな問題ではないかと考えています。先日（9月16日）、名古屋のビルへ一人の男が立てこもり、そこで爆破事件を起こしましたが、そのケースも、オーナー運転手を雇っている運送会社がまともに「報酬」を払ってくれないことに腹を立てたのが動機だと報じられております。こうした個人事業主的な形をとった「雇用関係」の場合の保護が、現在、社会的に問題になっています。この場合、たんに労働法だけでなく、商法などと相まっての保護が問題になると思えますが。

藤好 建交労（全日本建交運一般労働組合）の藤好重泰と申します。司会者が言われる爆破事件の元になった名古屋の軽貨物のケースは、フランチャイズ制であり、さらに、いわゆる一台持ち請負労働ですね。もともとは赤帽さんの雇用確保のために、道路貨物運送事業法の中で、特例で作られた制度を悪用したフランチャイズ制、一台持ち事業者です。一般の公募の場合には雇用されるかどうか、よくわからないような形ですが、ハンコをトントン押しているうちに、いつの間にやら個人事業者になって、個別契約でやられるということになっています。従って、最初は3ヶ月の賃金をよこせというふうに報じられていたのが、次の報道では雇用委託料金を要求したというふうに、報道する方が間違ふような状況ですが、これに対する規制というのは、いまのところ、日本の法律上では、何もないですね。事実上、何もありません。

そのあとで労基署が調査に入ったということは聞いておりますけれども、それはみなしの雇用関係があるかないかということだとに思うのですが、もう1つは、強いていえば、詐欺罪を適用できるかどうかという程度です。ただし、いま議論されているかぎりでは、下請代金、あるいは独占禁止法の中の公正取引違反ということで、規制ができるかどうかということではないかと、私は考えています。これについては、いままさに公取等で議論をされている中身で、そういういわば商取引間のルールをどう作っていくかということと、雇用関係としてのルール化をどうしていくかということと、まさに両面から詰めていかないと、そういう働き方をしている方、あるいはそういう人たちも含めた層の救済、保護ということはむずかしいのではないかと私自身はいま痛切に感じているところです。労働組合としては、そういう層も含めた組織を私のところがやっておりますので、いつも常にそういうことを考えているわけです。

もう1つあるのですが、こういう雇用関係の曖昧化、偽装化の流れの中で一番困るのが、例の三角雇用関係というものです。最終的な責任をどこが取るのか、賃金や労働条件、フランチャイズ制などの場合でも、物が売れないからどうのこうののではなくて、上から押しつけられた商品をどう処分できるのかというような部分の、最終責任を一体だれが取るのかということを追求していくときに、例えば派遣労働の場合でも、アメリカのように最終的な責任者は、派遣先企業にあるんだということが固まっていくのかどうかということが、実は今回非常に注目しております。ですが、ILOでの議論では、どうもそこところは固まりきれなかったようなご報告があったと思うのですが、そのへんのことについて、付け加えることがありましたら、ぜひお聞かせ願いたいということです。

司会 時間の関係でたぶん最後になるかと思いますが、もし一言ずつ、いまの方の発言に関連してありましたら、お願いしたいのですが。

栗真 今回の三角雇用の議論について申しますと、実際、あまり三角雇用についての議論というのは、それほどやられてないような、そういう印象ですし、あまりそのへんで議論が深まったということはございませんでした。さっきもあったように、非常にむずかしい問題ですので、なかなか取り組めないというのが実情ではなかったかと思っております。

滝沢 いま、建交労の方から、商取引の関係の法律と、労働関係の法律と、両にらみでという趣旨のご発言がありました。まったく私もその通りだと思ひまして、ここ数年で、会社法がどんどん改正されて、企業組織の再編がとても簡単に、比較すると簡単になったということなのですが、企業組織が再編すると、そこに労働者がくっついていくわけなんですけれども、例えば、新しく新設分割された会社に労働者が、そこについていったりするのですが、商法上の契約と、あと、労働者の雇用契約ですね、これがリンクして企業組織が再編されていくのであるならば、労働条件等いろいろと細かな部分は、モニターしなければならぬのがあるのですが、根本的な雇用が否定されてしまうような事例が多々見受けられておりますので、商取引と労働法と、所轄している省庁は違いますけれども、私ども労働組合の立場としては、その労働法というのを、会社法といっしょに検討する場が必要なんじゃないか。そうしないと、私たち労働者の権利を手の届かない会社の中とところで扱い、置き去りにされていってしまうという危惧が、最近、多々見られますので、今後も私どもとしては、十分注意をしながら運動を進めていきたいと思っております。

輪島 ご指摘の通り、最終責任者はだれなのかということに尽きると思ひます。最終的には、経営者がどのように考えるのかということだと思ひます。

鎌田 三角関係についてでありますけれども、今回のILOではほとんど突っ込んだ議論はなかったように思ひます。日本の立場から見ますと、今後、ILOの中でも少し議論していただければと思うのが請負と派遣の区分の問題であります。日本にはご存じのように労働者派遣法というのがありまして、労働者派遣であれば派遣法の適用のもとで規制の中に入ってくる。ところが一方、請負というふうに位置づけられますと、建設業法あるいは消費者法とか、下請法とかという規制はあるのですが、ほぼフリーというような状態になっています。そこに偽装を促すインセンティブがあるのではなかろうかというふうに思ひます。諸外国については派遣法というものを持たない国もありますから、ですから偽装された雇用関係ということで、三角関係のものも含めて考えるのだろうと思うのですが、日本で考える場合には、いわゆる請負によって偽装された派遣か、あるいは真正な派遣かという議論が、国際的なレベルでも議論されるといいかなと思ひます。日本ではご存じのように、派遣と請負の区分基準というのが厚生労働省の告示にあります。これについても大きな議論がありますので、そういったことで、今後のILOの議論の展開を期待したいと思ひます。

司会 時間が来ましたので、せっかくでございますが、これでシンポジウムを終わりにさせていただきます。パネラーの皆さん、フロアーの皆さん、本日はどうもありがとうございました。(拍手)