

使用者の立場から

津守 恵子



日本経団連労政第二本部の津守と申します。よろしくお願いたします。もうすでに連合の二片さんから、使用者側はこのように反論するのではないかと解説がありました。予測通りの話となるかわかりませんが、使用者側のスタンス、このILOの勧告の経過、審議をどのようにとらえているか、勧告案の何を問題視したのか、述べていきたいと思えます。

勧告の問題点を簡単に最初に申し上げてしまいますと、二つあると思えます。それは、第一に、検討プロセスとしての問題点、つまりコンセンサスの欠如している勧告であることです。そして第二に、内容自体の問題点として、勧告自体が非常に解釈困難であるということです。二つの問題点は相互に関連しており、検討プロセス自体が非常に紛糾したことによって、実質審議が行われない文言が含まれ、その解釈をめぐる評価が分かれる勧告となっているわけです。例えば、雇用関係の存否に関する基準や指標というものが例示とはいえ含まれているのですが、これらについての必要性・妥当性の検討は全くなされませんでした。

本日は、レジメは準備いたしませんでしたが、お手元に『世界の労働』掲載の「雇用関係の経過と審議」という資料を用意しておりますので、こちらを参照しつつ、話を進めていきたいと思えます。議題の背景や審議の経過については、すでにお話がありましたので、なるべく簡略に確認していきたいと思えます。

背景としては近年、情報技術の進展や産業構造の変化等で、雇用関係にある労働者とは異なる就業者が増加している。これは日本だけの問題ではなく、世界各国において非常に問題視されているということが問題背景にあるという、その問題認識としては共通したものがあつたとは思っております。

ただ、このような働き方というのは、個人にとっては働き方の選択肢の増加ということにつながりますし、企業にとっても人材のフレキシブルな活用という相互にメリットがある働き方であるわけではないか、それについてなんらかの法的措置を含めて対応が必要なのではないかと問題指摘はわかるのですが、選択肢の増加を規制するような方向で対応がなされることについては、やはり疑念があります。

まずILOの検討経過では、契約労働という議論が97年、98年になされましたが、条約つまり国際基準の設定について失敗し、結論に至らなかったという経過がございます。これは定義自体の合意が得られなかった、つまり保護対象の範囲を特定することができなかったことが原因といわれてい

ます。そのため、今度は切り口を変え、雇用関係の範囲における検討が行われたというのが、03年の議論であったと思います。ここでは、雇用関係の枠組みで保護されるべき対象とは誰か、保護欠如の要因は何か、雇用関係の偽装・あいまいさによりどのような利益喪失があるか、課題解決のためには労働行政システムとしてどのような対応をすべきか、という論点で審議がなされたと聞いております。そして、その結果として、お手元の配布資料にある2003年決議がまとまったということです。

条約や勧告は本来2回審議を基本として形成されるのが標準的なものだと思いますが、今回の勧告の審議においては1回審議となっておりました。そのため基づくものが、03年の一般討議に過ぎない「雇用関係の範囲」の決議しかなかったわけです。そして、先ほど述べた論点に沿った検討ではあったのですが、この決議自体にコンセンサスがあったのかといえ、労使で見解・評価が分かれてしまっていました。この経過が、本勧告を検討するにあたって審議が紛糾したことの問題背景にあるかと思えます。

使用者側としては03年決議をどうとらえていたかといいますと、偽装雇用関係に限った勧告についての検討をするということには合意したとしています。つまり決議の25項のみが真の合意事項であり、この範囲で勧告を作成すべきだととらえていたわけです。また、一般討議に基づく決議のみで案がつけられたわけですが、つけられた案自体も決議の25項を逸脱するような内容であるとみていました。

現在の日本においても、偽装された雇用関係が問題視されている状況はあるかと思えます。また、ILO総会でこのような労働者を保護するための勧告を検討することについては、そのこと自体の意義を全否定したということではございません。ただし、ILOの事務局が作成した勧告案自体が事前に送られてきた際に、日本法における雇用関係、日本の使用者の立場からしても非常に問題があったと考えました。つまり、勧告案自体が25項から逸脱している。すなわち偽装された雇用関係にとどまらず、雇用関係の拡大を図るものであって妥当とはいえないというように評価いたしました。

例えば、勧告案の時点で「雇用関係の存在の決定」という項目は、すでにあったわけですが、従属的な就業者の保護を図るという観点からの偏りがありました。具体的には、「雇用関係の存在の決定は、当事者の合意、契約いかなを問わず、業務の遂行と労働者の報酬に関する事実によって行われる」とか、「勧告にある一つ以上の指標がある場合には、雇用関係存在の法律上の推定を規定する」という条項の提案です。これについて、契約自由の原則を非常に著しく害する可能性があるとしてとらえたわけです。日本法において何が雇用で何がそうでないか、例えば請負であるかどうかは、あくまで当事者間の意思表示が重視される問題ではないかと考えておりますし、日本企業の雇用慣行においても契約自由の原則というのが前提にあるかと思えます。仮に偽装された雇用関係が生じたような場合には、例外的な場合として司法で争われ、判断が下されるという、そのような枠組みになっているはずで、何が雇用関係にあたるか、雇用関係上の労働者にあたるかということについて確立した判例や確定した定説はないといえるかと思えます。

以上のような疑問を勧告案自体に持っていたわけです。このような疑念は、各国使用者が持っており、「使用者側は、03年決議全体に賛成したわけではなく、一部の項目（第25項）のみが真の合意であると主張した」ということで、これを逸脱しているのが問題であるとの指摘が、ILO総会の

雇用委員会審議においても冒頭から指摘されました。これに対して各国政府の反応としても、勧告は必ずしも必要ではないという意見や、非拘束的な内容であるならば検討の余地がある。また、雇用関係の存否に関する指標や推定については慎重に討議すべきとか、いろいろな政府意見も寄せられました。

このように、審議の前提となる合意内容に関する見解が一致しないまま、勧告案が逐条審議に入ってしまった。そのために勧告の位置付けを明確化する前文自体から膠着化する状況が起こったのだと思います。

対立論点については、作業部会が設置されて、クローズドの審議で妥協的な文言が作り出されていきました。そういう経過をたどりますと、実際その文言の意味するところが委員会席上では明らかにされませんので、先ほど二片さんから話がありました、「あいまいな雇用関係」が入っているか否か、「三角雇用関係」が入っているか否か、これについては委員会の席上ではそのような説明は一切なされておられません。そのため、使用者側のミーティング説明では、そのような概念が削除されたと説明されており、評価としては労使で意見が分かれてしまうということになります。

そして、いずれにせよ、なんとかこの勧告を成立させる方向でいろいろな妥協、歩み寄りということが行われたわけですが、雇用関係の存在の決定にかかわる要素とか指標を例示することについては、使用者側としては一貫して削除を要求して譲らなかつたわけです。なぜかといえば、あくまで勧告は例示しているということではありますが、この指標自体が独り歩きをしてしまう、そのような懸念を各国の使用者の委員が強く持っていました。

そこで、決裂をいたしまして審議がストップいたしました。使用者側としては再度労使での打開策を求めて休会を求めたわけですが、これが議長に受け入れられず、やむなく審議を拒否するという形で、11項、12項、13項の項目については一切審議には参加しておりません。ですので、この項目に関わる議論は一切なされておませんが、委員会においては一応強行的に採択されるというような結果を経たわけです。総会全体の討議においても使用者側の代表者がどのように発言したかといいますと、本勧告案は三者合意に基づいていない、多くの労働者が多様な契約を選択する時代において、自営という形態の選択を阻害する恐れがある、訴訟多発や紛争コストの増大を引き起こす結果となるという主張をいたしました。しかし投票結果としては賛成票多数により採択されたというような経過をたどっております。

採択された勧告の概要については、逐条的に二片さんから労働側の解釈ということでお話しいただきましたが、使用者側からもう一度繰り返します。6(a)ですとか前文のところにあいまいな雇用が入っているのではないかという解釈については、使用者としてはこの問題はこの勧告には入っていない。また三角関係の雇用についても、まず2003年決議で三角雇用は決着がついていないというような形になっておりますので、この問題自体も入っていない。そして勧告の23のところでは181号のことを改めて書いているのは、入っていないことを確認するためのだめ押しとして入っていると使用者としては捉えております。

ここまで討議経過に即してお話しさせていただきました。最後に、今後、日本において、勧告の問題認識に基づいて国内論議でどう活用していくか、もしくはどのような論議が必要とされるかということについて、述べたいと思います。まず勧告には、法的拘束力はございません。そして活用

方法は各国に任せられているわけです。ただし定められた内容について各国対応の報告義務があるのが勧告の位置付けだと思います。そこで、勧告の制定趣旨を酌むことは必要かもしれません。ただしやはり検討プロセス、内容両面で問題があることを踏まえるべきだと考えております。特に11から13については審議においてコンセンサスはまったくなかったわけですので、そのような経緯はやはり踏まえていくべきではないかと思っております。

そして今後、雇われない働き方（インディペンデント・コントラクター）への志向は高まってくとも考えられますので、それを阻害するような展開となる政策にはやはり懸念がございます。独立契約の方は、自己責任のリスクと裏腹にキャリア形成、時間拘束、仕事の進め方等の自由度が高いこと、複数の企業との契約が可能となること、また報酬自体も交渉できるため、結果として報酬増といったメリットを受けられる側面もあるかと思えます。実際アメリカなどでは、インディペンデント・コントラクターという働き方が非常に増加傾向にあるということですが、IT普及による開業の容易さというのがやはり背景にはあるかと思えます。そしてシステムエンジニア、編集者などの専門職に特化した互助支援の組織が形成されているというようにも聞いております。

そこで、日本国内で検討する場合には、どのような実態があるのか、問題がどのようなところに発生しているのか、検討対象となり得る者の就業実態の把握がまず必要であるかと思えます。そして求められる保護というものはどのような保護なのか。必要な措置・対策は何か、法規制を課す必要があるのか、という必要性議論が、実態把握とともにまず重ねられていくことが重要かと思えます。

先ほど連合の二片さんから、労働契約法に関する連合のスタンスの説明のなかで、労働契約法の対象者範囲に請負労働者等を含めるべきとの主張がございました。実際に対象者として含める必要があるのかどうか。やはりこの必要性のところから慎重に検討すべき問題であると思えます。ただし現在検討されている労働契約法は契約当事者を対象とするもので、範囲拡大の必要性が高いとは考えておりませんし、審議においてもそういった議論は実際にまだ出ておりません。労働契約法というものは保護法ではないという観点に立って、慎重な検討が必要と思えます。そして雇用形態の多様化や流動化という状況や労働者像の変化を踏まえ、規制強化を進めるべきか否か、政策的な判断が今後検討されていくことになるかと思えます。

以上、審議経過を中心として、使用者側の視点からのお話をさせていただきました。ありがとうございます。（拍手）

（つもり・けいこ 日本経済団体連合会労政第二本部）