

労組法上の「労働者」

宮里 邦雄

昨年来論議を呼んでいるテーマに、労働組合法上の「労働者」性をめぐる問題がある。労組法3条の「労働者」は、労基法9条の「労働者」と、どこがちがうのか、その判断基準は何か、が論じられている中心的問題である。議論のきっかけとなったのは、労組法上の労働者性を認め、団体交渉応諾を命じた三つの中央労働委員会命令が相次いで裁判所で覆されたことにある。①新国立劇場運営財団事件・東京高裁平21・3・25判決、②INAX メンテナンス事件・東京高裁平21・9・16判決、③ピクチャーサービスインジェニアリング事件・東京地裁平21・8・6判決・同東京高裁平22・8・26判決がそれである。①においては、財団と出演契約を締結しているオペラ合唱団員、②においては、住宅設備機器の修理業務を行う業務委託契約をしている者、③においては、個人代行店として製品の修理、メンテナンスを行う業務委託契約を締結している者の「労働者」性の有無が、これらの者が加入する労働組合との団体交渉拒否事件において、その前提問題として争われた。

筆者は、①事件と③事件の労働組合側代理人として関与しているが、近年、上記3事件のほかにも、労組法上の労働者性が問題となっている係争事案が増えており、その背景に、非正規雇用拡大の一方、「請負」「委託」などの契約で就業している者（いわゆる「個人事業主」）の増大がある。JILPT『多様な働き方の実態と課題』（2007）によれば、このような就業者は125万人程度と試算されているが、派遣労働規制、さらには有期雇用規制が強まれば、法規制を回避・潜脱するため、「個人請負」がさらに増えるのではないかと予測される。企業として、直接雇用や間接雇用によらずに、労働力を有効活用することができる「請負」方式は、人件費の抑制・削減につながるし、「雇用でない」として様々な労働法規制を回避できるメリットもある。

契約形式や契約文言は容易に操作でき、それは契約当事者の交渉力に格差が存在する場合には、

強者の論理として貫徹される。契約上は、「個人請負」といいながら、実態としては、雇用と変わらない実態が広く存在する所以である。

筆者が最近見せられたある企業の業務委託契約書には、「本契約は雇用契約でないことを確認する」との条項があった。筆者などは、ことさらに、このような「特約条項」を設けるのは、脱法意図を推認させ、かえって怪しむべきと思うのだが、おそらく、このような契約書の締結を求めた企業側の本意は、雇用でないことの証しとするつもりなのであろう。

労基法9条の「労働者」と労組法3条の「労働者」のちがいはその定義に関する規定の文言からも明らかである。両者のちがいが、二つの法律の性格、目的、立法趣旨が異なることによるものであることはいうまでもない。さきにあげた判決も、労基法上の労働者と労組法上の労働者は異なるとの一般論を否定しているわけではない。しかし、実際にそこで採られている労働者性の判断基準はほぼ共通したものとなっているため、結局両者の法的差異は、十分に意識されることなく、あたかも、統一的な判断基準が適用されているかの如きものとなっている。

労働者性を否定した前記判決の出現は、両者の判断基準の共通性・類似性が持つ問題点を浮き彫りにすることとなった。この間労働者性をめぐって、多くの論稿が発表されているが、それらは、いずれも、従来の議論の不十分さを自覚し、団体交渉権保障の必要性という視点をより明確にしたうえで、労働者性の判断基準の再構成を試みている。

前記の三事件については、近いうちに最高裁の判断が示されることになろう。最高裁が労組法の適用対象となる労働者とは何か、というすぐれて今日的な問題について、どのような判断を示すかを注目している。

（みやざと・くにお 弁護士）