

これまでの議論のまとめ（報告書総論）（案）

1. 基本的な考え方

（1）労働組合法の労働者性を検討する意義

近年、労働者の働き方が多様化する中で、業務委託・独立自営業者といった就労形態にある者が増えている。労働政策研究・研修機構の試算によれば、業務委託を受けて労務を提供する個人自営業者の数は2005年時点で約125万人いたとされている。

1

そのような労務供給者が労働組合を結成し、会社に団体交渉を求める例が増加しているが、労働組合法第3条で定義される「労働者」に該当するか否かについて判断が困難な事例が多い中で、確立した判断基準が存在しなかったこともあり、労働委員会の命令と下級審の判決で異なる結論が示され、法的安定性の点からも問題となっていた。そこで、団体交渉について使用者と労働者の双方の予見可能性を高めるため、昨年11月から、本研究会において労働組合法上の労働者性の判断基準等の検討を開始した。

本年4月に、労働組合法上の労働者性が争われた事例について最高裁判所において一定の判断が示されたが、個別の事例判断にとどまったこともあり、本研究会において、労働組合法の趣旨・目的、制定時の立法者意思、学説、労働委員会命令・裁判例等を踏まえ、労働者性の判断基準等を示すこととした。

（2）労働組合の成り立ち等と労働者性との関係

イギリスにおける通説的見解によれば、中世の職人のギルドが労働組合の原型であり、産業革命による工場制の確立によって生産手段の所有関係が変化したことが、職人のギルドから労働組合への転換点になったとされている。ごく初期の労働組合は同職の職人による共済組織であったが、組合員の生活を内包していったことから次第に職人の共通利益である労働条件の交渉等も行うようになり、標準賃金の設定等が行われた。このように、自営業者ではないかと考えられる者が労働組合を結成し、使用者との間で団体交渉等を行ってきた、という歴史的経緯がある。

我が国においても、明治時代、労働組合の萌芽期に活版印刷職工や鉄工から労働組合の組織化の動きが広がり、資本主義の基盤が確立して労働組合の開花期に入ると、洋服職工や船大工職など職業別の労働組合が数多く結成された。

こうした労働組合の展開もあり、戦前から何度も労働組合法の制定の試みがなされたが、結局、実現には至らなかった。日本で労働組合法が実現を見たのは、戦後直後の1945年12月の旧労働組合法制定によってであった。

旧労働組合法制定時の帝国議会の議論では、請負等の契約形態下において自己の労務による報酬によって生活する者に対しても、労働組合を組織して団体交渉等を行う

1 『プロジェクト研究シリーズ No.4 多様な働き方の実態と課題』、独立行政法人労働政策研究・研修機構、2007年3月

ことを保障しようとする意図がうかがわれる²。旧労働組合法は1949年に全面改正され、現行の労働組合法となるが、この改正の際に現行の行政救済主義を採用する不当労働行為制度も導入された。当時、アメリカで1947年に成立していたタフト・ハートレー法等を参照して労働者概念に限定を加えるという解釈をとることもあり得たが、そのような議論がなされたことは確認できず、むしろ、当時はタフト・ハートレー法にならうことはしないとの議論が有力であった。こうした中で、労働者の定義規定（労働組合法第3条）は文語を口語に改めただけで従来と同様であると国会で答弁されており³、労働者概念については旧労働組合法制定時の考え方を維持する立場であったことが窺える。

労働組合の形態には、企業別組合の他に、地域別、産業別など多様な形態があるが、労働組合法は、労働組合の組織形態を区別せず、要件を満たしていれば労働組合法に適合した組合として保護を与えることとしている。このため、労働組合の組織形態によって労働組合法上の労働者性の判断に違いは生じない。

² 旧労働組合法制定時の帝国議会において、労働組合法の労働者について以下のような議論があった。

※1945年12月13日衆議院労働組合法案委員会

○山崎（常）委員

下駄の鼻緒を作る、或は婦人の頭の道具を作ると云ふのは、一つの大きな製造業者があつて、それから一箇幾らづつに請合つて来て、妻もやれば自分もやる、子供にも手傳はず、斯う云ふ業者が將來うんと殖えて來ます、（略）さう云ふものが十軒或は二十軒、百軒と云ふやうな工合に組合を作つた場合に、其の関係はどうなるか。（略）一つの工場で日給幾ら、月給幾らと云ふやうに一つの工場内に立籠つて働く、此の手工業の請負と云ふものは、一箇幾らで請合つて来て家でやる仕事です、品物の製造を出す所は一つなのです、だが併し是は時間も制限せられずに一箇幾らで請合つて来てやる所の請負業者です、其の點御分りでせうか。

○芦田國務大臣

（略）大工場でも出來高拂と云ふのがあります、石炭山に於もありませうし、軍需工場に於てもあつた、出來高拂であるとか、時間拂であるとか云ふことに依つて、組合法の適用が變るとは考へられないのであります。

○山崎（常）委員

それでは最後に止めを刺して置きますが、さう云ふ個々の請負業者が物を作つて交渉する場合には團結權も認めて下さる、交渉權も認めて下さる、斯う云ふ工合にはつきり考へて居て差支へございませぬでせうね。

○芦田國務大臣

御解釋の通りであります。

³ 労働組合法改正時の国会において、労働者の定義規定について以下のような議論があった。

※1949年5月4日衆議院労働委員会

○鈴木國務大臣

労働組合法及び労働関係調整法の一部を改正する法律案につきまして、（略）当委員会上程にあたりまして、逐章的にいまいしく詳細に御説明申し上げます。（略）第三條の労働者の定義も現行法と同様であり（以下略）。

○ 賀來政府委員

労働組合法案及び労働関係調整法の一部を改正する法律案につきましての逐條説明をいたしたいと思ひます。（略）第三條は現行法の第三條そのままを口語体に改めたのであります。

なお、現在も、アメリカ、イギリスでは、芸能関係者、プロスポーツ選手、建設労働者等の自営的な形態で就労している者が、労働組合を結成し、団体交渉等を行っており、労働条件や福利厚生について、使用者又は使用者団体と労働協約を締結している。排他的交渉代表制度を採用しているアメリカにおいては、そのような労働組合が全国労働関係局（NLRB）の実施する選挙で被用者の代表として認められ、交渉単位内の全被用者に適用される労働協約を締結している。

（3）諸外国における労働法上の労働者性

イギリスでは、個別的労働関係法が労働契約を締結して就労する被用者（employee）に適用される一方、集団的労働関係法は被用者よりも広い概念である労働者（worker）に適用されている。労働者には、被用者に加えて、「職業的又は商業的事業の顧客としての地位を有しない契約の相手方に、当該個人本人が労働又はサービスをなし、又は遂行することを約するその他の契約」を締結して就労する個人が該当し⁴、具体的にはフリーランスの就業者、個人事業主、家内労働者等も一般的に労働者に含まれるとされている。

ドイツ、フランスでは、個別的労働関係法と集団的労働関係法で区別せずに統一的な労働者の概念が用いられているが、いずれの国も集団的労働関係法の適用対象の拡張を図っている。ドイツでは、役務の給付に当たって人的な独立性が認められることから「労働者（Arbeitnehmer）」に該当せず自営業者に分類されるものの、特定の相手との間で経済的に非独立の状態にある者について「労働者類似の者（arbeitnehmerähnliche Personen）」という分類を設け、労働協約法等の適用を認めている。フランスでも、労働契約の条件を満たさず「労働者（salarie）」には直ちに該当しない独立自営業者等について、一定の要件を満たせば当該者と取引の相手方との契約を労働契約と推定する規定を設け、労働法典の適用範囲を拡張している。

このようにヨーロッパ諸国では、独立自営業者の外観を有している者でも、経済的従属性が強ければ労働法の法的保護が必要だと判断し、労働者概念を拡張して集団的労働関係法の保護の対象としている。

アメリカでは、集団的労働関係は全国労働関係法（NLRA）を中心に規律されており、かつてのワグナー法の下では連邦最高裁判所が経済的実態を重視した判断を示し、請負人であっても使用者との関係において経済的実態が雇用に近い者であれば、同法の適用対象としていた。1947年のタフト・ハートレー法による改正によって独立の請負人が明文で除外されたが、同改正は戦後直後の大規模ストライキの多発等を背景としており、その後、NLRAの適用対象が狭すぎるとしてダンロップ委員会報告書（1994年）等で批判されている。

我が国の旧労働組合法の制定に当たっては、諸外国の法令も参照されたが、そのうちアメリカについては当時制定されていたワグナー法が参照されたと考えられる。不当労働行為救済制度を導入した労働組合法の1949年改正時は、アメリカではタフ

⁴ 1992年労働組合及び労働関係（統合）法第296条第1項等

ト・ハートレー法が既に成立していたが、アメリカでタフト・ハートレー法が制定されたからといって、日本において同様の法律を制定する必要はないと国会で答弁され⁵、また、(2)で記載したように労働組合法の労働者概念には変更がなく、タフト・ハートレー法は参照されなかったと考えられる。

(4) 労働組合法と独占禁止法の関係

アメリカやヨーロッパ諸国では、かつて被用者と独立自営業者が未分化であったため、労働組合と事業者団体とともに独占禁止法の適用対象とし、競争制限行為の禁止が労働組合運動の規制に用いられた歴史がある。その後、労働組合運動は事業者団体の競争制限行為と区別され、独占禁止法の適用対象外となった。他方、我が国においては、労働組合法と独占禁止法がほぼ同時期に制定されたため、市場独占を禁止する規定が、労働組合運動の規制に使われたという歴史的な経緯はない。

我が国における労働組合に対する独占禁止法の適用の可否については、独占禁止法の制定時は、労働組合は事業者ではないこと、事業者団体の活動が独占禁止法ではなく事業者団体法で規制されていたこと等の理由から、独占禁止法は労働組合に適用されないと考えられていたとみられる。

1953年の改正によって事業者団体法の内容が独占禁止法に取り込まれ、現行独占禁止法は事業者団体規制の規定も置いている。加えて、同法には、事業者の利益のためにする行為を行う従業員等も事業者とみなす規定が存在し、従業員の継続的な集まりも事業者としての共通の利益の増進が目的であれば独占禁止法の事業者団体に該当するとされている。また、独占禁止法の「事業者」は、法人か否かを問わず経済活動を行う者であれば幅広く該当すると解されている。

独占禁止法の事業者の定義が広範で労働組合法の適用対象と重複することはありうるが、かつて競争制限行為の禁止から解放されて労働組合が容認されていたという諸外国の歴史的経緯や、独占禁止法は公正且つ自由な競争の促進を目的とした法であることをふまえると、労働組合法の労働者性を考えるにあたっては、労働組合法の観点から検討を行うべきである。なお、独占禁止法との関係について明確化を図ることは今後の課題であると考えられる。

⁵ 労働組合法改正時の国会において、タフト・ハートレー法について以下のような議論があった。

※1948年6月8日衆議院本会議

○倉石忠雄君

アメリカにおいて問題になった、あのタフト・ハートレー法のごときも、労働団体の猛烈なる反対と、大統領の拒否権の発動ありたるにもかかわらず、議会において圧倒的な支持を得て、これが成立を見た。あの事情を静かに観察してみる必要があるのであります。

○加藤國務大臣

タフト・ハートレー案がアメリカにおいて制定されたことは、アメリカにおけるまったく特殊なる条件のもとに生れた法律であります。日本においては、私どもはこの國をまねることもなく、日本における現実の情勢下において適当であると思う立法がなされることが望ましいのであります。従つて、アメリカにタフト・ハートレー案が制定されたからといって、これを物まねのごとく日本において制定する必要はない、このように信じております。