

自営的就労に対する 法と政策 —労働法の視点から—

神戸大学大学院法学研究科
大内伸哉

プレゼンの構成

- 1 労働法はなぜ従属労働のみを対象としてきたのか？
- 2 労働法はなぜ従属労働のみを対象とすることが難しくなっていくのか？
- 3 労働法（学）はなぜ自営的就労に厳しい視線を送っているのか？
- 4 真正な自営的就労に対して、どのような法政策で臨むべきか？

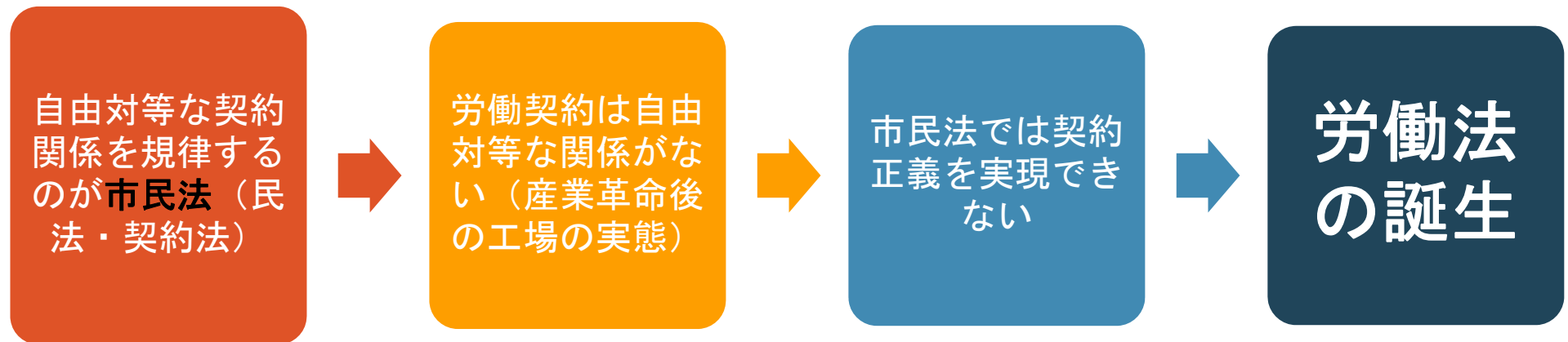
1 労働法はなぜ従属労働のみを対象としてきたのか？

歴史的経緯

要保護性

政策的理由

(1) 歴史的経緯—労働法と市民法—



労働の二つのタイプと適用される法

従属労働

- 労働法（労働条件規制と労働組合の助成）
- 雇用（労働）契約

独立労働 （自営）

- 市民法（契約の自由）
- 請負，業務委託，（準）委任契約など

(2) 社会的要保護性

経済的従属性

- 産業革命による大量の非熟練工の発生⇒低い交渉力

人的従属性

- 工場の現場の使用従属性（機械主導の分業体制。上長の厳しい監視。時間的・場所的拘束性も強い）
- チャップリンの「モダンタイムス」の世界

(3) 政策的介入の必要性 —産業政策・経済政策—

資本家の短期的視野による労働者からの搾取

持続的な労働力の確保を困難ならしめる

労働者保護（とくに健康保護）は経済発展の基礎

労働者の貧困は治安にも影響⇒為政者の関心事：現在の日本では、貧困問題は生存権の問題として論じることができる

2 労働法はなぜ従属労働のみを対象とすることが難しくなっていくのか？

人間は、

どのような仕事（業務）に就いて、

どのようにして、働いていくのか？

どのように働くか？

ICTの
発達



テレワーク化

- 雇用型
- 自営型



場所・時間
の
拘束性なし

どのような仕事（業務）に就いて？

第4次産業革命（産業構造および就労形態の抜本的変化）

⇒IoT・デジタル情報が産業の中心に

⇒産業も仕事も業務も， デジタライゼーション：これらは，IT（ICT）との相性が良い

=テレワークとの相性も良い

人間は何をやるか？

AIやロボット技術の発達

人間と機械
の仕事の振
分けの厳密
化⇒仕事の
再編成



正社員の雇
用もジョブ
化＝仕事の
モジュール
化



外部化が容
易に（クラ
ウドソーシ
ングなど）

個人の働き方として、自営型テレワークが増えていく

3 労働法はなぜ自営的就労に厳しい視線を送っているのか？

- ・これまでの産業社会は雇用労働が中心（自営的就労は減少傾向で現時点で1割程度）

- ・自営的就労は、新たな非正規問題という位置づけ：しかも労働法の適用のある非正規雇用よりも問題は深刻という捉え方

⇒ただ、自営的就労は三つの類型に分けて考えるべき：①偽装（仮装）自営業者、②準従属労働者、③真正自営業者

(1) 偽装（仮装）自営業者問題

・偽装（仮装）自営業者問題とは？

実態は雇用だが、労働法の適用を免れるために、契約形式上は非雇用とするもの（ただし、「労働者」の法的定義（労基法9条）は明確でないため、脱法意図なしに、結果として非雇用となっている場合もあり）

・偽装自営業者問題への対処

脱法意図の存否に関係なく対処法は理論的には明確＝労働法の適用可能性に疑問の余地なし

（強行法規である労働法は、当事者の選択した契約形式に関係なく、客観的に「労働者」の定義に該当する場合には適用可能）

・何が具体的に問題か？

法の適用（エンフォースメント）という実務上の問題：これへの対処方法は、労働基準監督官の増員、内部告発の推進（労基法104条など）、経営者への労働教育など

(2) 準従属労働者

- ・ 準従属労働者とは何か（まだ熟した概念ではないが）

実態として人的従属性はないが、特定の取引先に経済的に依存するもの

- ・ 準従属労働者を法的にどう扱うべきか

現行法上は、自営業者と分類され、労働法の適用はなし（家内労働法のような特別法による対処はある）

- ・ 立法論

第3のカテゴリー論（従属労働者と自営業者の中間形態）もある（ドイツ法の「労働者類似の者」、イタリア法の「継続的連携協働」なども参考）

どのような手法をとるにせよ、労働法（経済的従属性に関する規定）の適用を一部拡大するニーズはある（現行法上は、解釈的操作で対処か？⇒労働者と性質決定してしまうなど）

4 真正な自営的就労に対して、どのような法政策で臨むべきか？

基本的なポイント

①人的従属性がない自律的な働き方である

従属労働者とは違い、契約上の強者である特定の使用者は存在しない

⇒使用者の権限を制限したり、使用者に義務を課したりするという伝統的な労働法的手法は使えない

②経済的従属性（経済的自立性の欠如）は、本人の自己責任の問題か？

⇒国民が自営的就労を通して、経済的に自立できるようにすることは、政府の責任ではないか？

自営的就労への法的介入の理念と根拠

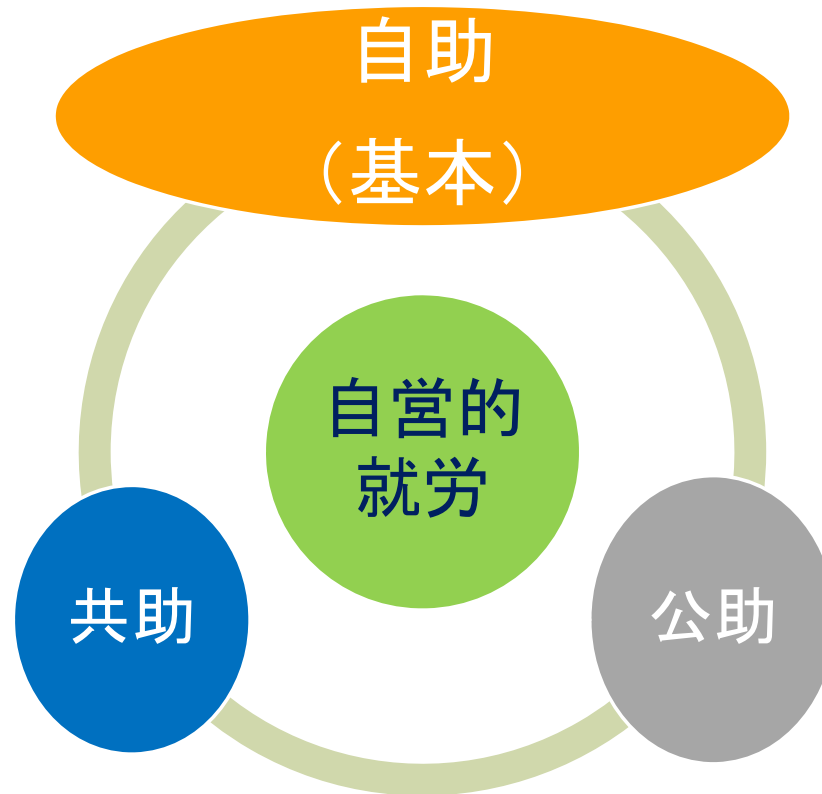
自営的就労を良好な就労形態とすることは、国の経済成長にとって重要

- 第一次産業革命後の従属労働に対する政策的介入と共通性あり

法的根拠

- 幸福追求権（憲法13条）
- 生存権（憲法25条）
- 教育を受ける権利（憲法26条1項）：自立に必要な教育
- 勤労の権利（憲法27条1項）：労働市場の整備
- キャリア権（新たな法概念）：国民が、職業キャリア通して、適職につきながら、幸福な人生を追求することができる権利

具体的な政策はどうあるべきか



公助としての政策

自助をサポート

(パターンナリスティックな保護であるべきでなし)

市場環境
の整備

人材育成

セーフティー
ネットの再編

(1) 市場環境の整備

情報開示

契約内容の適正化／優越的地位の濫用の防止

仲介業の規制

* 消費者契約法，独占禁止法，職業安定法や労働者派遣法を参考にしながら，自営的就労に適合的な独自の法政策を模索すべき

(2) 人材育成

【大前提】 従属労働者（正社員）に対する企業内訓練（OJT）には、これから大きな期待はできない⇒企業は人材育成をしなくなる！

*** 大事なことは、国民は企業外（とくに義務教育）で何を学ぶか**

- ・ 先端職業教育だけでは、すぐに知識が陳腐化
- ・ 今後の技術革新に対応するためのアダプタビリティ（適応力）が重要

1 職業基礎教育：情報リテラシー，リーガルリテラシー，ファイナンシャルリテラシー，AIと共生しをそれを利活用できる力

2 教養教育：リベラルアーツの重要性⇒知的創造性の源泉＝真の自由の実現のための教育

3 精神的な教育：自発的学習への意識改革

(3) セーフティーネットの再編

社会保険による雇用労働者と自営的就労者との間の格差の是正
⇒政府が過剰に雇用労働者に誘導していないかを再検討すべき

* 労働保険：雇用保険や労災保険は、雇用労働者のみをカバー

* 社会保険：健康保険（雇用）と国民健康保険（自営）の格差／
国民年金と2階建ての厚生年金（後者は雇用のみ）

自営的就労者と共助

* 個人の自助を支えるのは、公助だけでなく、共助による連帯も必要

⇒共助の育成という視点と、法的問題の解決（事業者団体と独禁法の関係など）が必要

* 連帯の基盤は何か？

もはや企業ではない。職業や地域などのコミュニティが拠点となる。

* 連帯の手法は何か？

ICT時代はネットを活用

他方、アナログ的な連帯も知的創造性にとって必要（クリエイター村など）

ご静聴ありがとうございました。

本日のプレゼンの内容については、以下の文献も参考にしてください。

- ・ 拙稿「労働法のニューフロンティア？－高度ICT社会における自営的就労と労働法」季刊労働法255号
- ・ 拙著『AI時代の働き方と法－2035年の労働法を考える－』（弘文堂，2017年1月刊行）
- ・ 厚生労働省「働き方の未来2035：一人ひとりが輝くために」報告書