

運輸産業における偽装雇用の実態とこれからの対応

小 畑 明

(運輸労連本部・組織部長)

はじめに

従業員を雇用した会社が、その従業員と業務委託契約書を締結することで従業員を個人事業主にし、雇用関係を隠蔽してしまう。これが偽装雇用であり、運輸産業で横行している。偽装雇用は、労働者性を否定する。本稿では、最初に運輸産業における偽装雇用の実態について、今般行なわれたILO総会での論議を紹介しながら報告する。次いで、偽装雇用の下で働かなければならない労働者がどのような不利益を被るのかを明らかにし、最後に産別としての取り組みと、今後の課題について述べることとする。

1. 偽装雇用の実態

第95回ILO総会の雇用関係委員会は、1997年、98年における契約労働条約の不成立、2003年の雇用範囲適用委員会の一般討議を経て開催に漕ぎ着けたものであり、それだけに序盤から白熱した論争が展開された。使用者側¹が、真正の委託・請負といった商業的關係に規制が及ぶことを懸念し、「商業的關係を尊重すること、当事者の合意を尊重することの重要性を認識することが大切」と主張したのに対し、労働側²は、南アフリカの縫製労働者が舐めた辛酸を披露した。「ゾドアさんは、毎日ミシンに向かって朝から晩まで働いている。ある日コンサルタントが会社に入って、ゾドアさんは独立自営業者にされた。しかも、契約書の合意の日付に遡って独立自営業者とみなされた。自営業者ということで労働組合にも入れない。労働者を独立自営業者にするのは、雇用関係を商業關係にするということを意味する。ゾドアさんの仕事は、中身もやり方も以前と変わらない。変わったのは報酬額が月20セントに減少したことだけ。ゾドアさんの法的まやかしを訴えたとき、それを証明する責任をゾドアさんに負わされた。」そして、「多くの運動と社会対話が起こり、法律が変わった。労働者の保護の欠如に対応するため我々はこの席に座っている。偽装雇用は詐欺。各国は対応しなければならない。」と訴えた。ゾドアさんの闘いは総会参加者の胸に深く刻まれ、勧告が総会本会議で採択されたとき、議長が「これでゾドアさんが報われる。」と発言したほどである。

筆者は、偽装雇用は日本固有の、さらには運輸業界特有の現象だと思っていた

のだが、実は雇用の世界において、世界同時進行³の憂慮すべき事態であるということ
をそのとき知った。そこで、日本における偽装雇用の事例を紹介したい。

〔事例〕神奈川県・A社

従業員数は約 120 名、年間売上は約 20 億円の運送会社である。会社は、経営状態
の悪化を理由に給与体系を変更し、「給与」は今までの基本給のみとし、残りを各人ご
とに業務委託契約を結び「委託料」とした。ねらいは従業員を個人事業主にし、社会
保険料の会社負担分を軽減することである。次に会社は「委託料」の改定を行った。
もともと「委託料」には基本給以外のすべての賃金項目が入っており、会社は「現行
の給与支給額は 100%保障する」としていたが、残業算定の基礎額を最低賃金である
「707 円」にするという内容である。さらに、委託料に含まれる諸種の手当カットが
提案された。たとえば高速道路を使用する基準を設け、基準より多く高速道路を使用
したら一定比率で手当をカットするというものである。ルールの設定により公正さを
装ってはいるが、賃金カットを避けるために一般道を使えば、仕事の回転が落ち、今
度は運賃歩合が減ってしまうという仕組みであり、構造的に賃金カットがもたらされ
ようになっている。会社はこれでも足りず、事故を起した場合の車両損害を、過失
割合によって最大 100%を従業員に負担させる提案や作業服代を個人負担させたりし
ている。会社は仕事を「委託」しているのだから、経費は本人持ちだという理屈であ
る。「これが受け入れられなければ会社は倒産する」「この条件変更が飲めなければ会
社を辞めてほしい」というのが会社の常套句であり、次に来たのが基本給部分を含め
て給与全額を委託化する提案であった。試験的な導入だとして実施したが、支払額が
あまりに減少し、ひと月で撤回された。

結果的にこの会社は営業譲渡により消滅し、多くの失業者を出した。雇用保険の基
本手当では「給料」が基本給のみで支給総額の 3 分の 1 程度にしていたため、とうて
い生活に資する金額にはならなかった。この会社で賃金改定を指導したコンサルタン
トは、こうした事態をみこして業務委託契約書に「雇用条件の変更に伴う一切の不利
益に関して、在職中も退職後も、申立、請求、苦情などをしない」との文言を入れて
いた。さらにこのコンサルタントは、委託制の導入に伴い従業員が確定申告をする際
の手続きを、1 人あたり 2 万円で請け負っていたのである。

この事例は、ゾドアさんのケースと極めて類似性が高いことに驚かされる。従業員
を「雇用」しているにもかかわらず、業務委託契約をたてに雇用関係を隠蔽しようと
していること。そして、そのような行為をコンサルタントが指導していることなど
である。

2. 偽装雇用の問題点

真正の合意に基づく請負・委託契約ならまだしも、本人の意に反して失業を回避す

るために偽装雇用を受け入れざるを得なかった労働者には、次のような不利益が考えられ、大きな打撃を被ることになる。

個人事業主にされれば社会保険は脱退となり、国民健康保険・国民年金に加入せざるを得ず、その費用負担は大きくなる。労災保険もなくなり事故にあっても救済がない。失業しても個人事業主なので雇用保険の給付がない。また、労基法の解雇制限が適用されず、解雇予告手当もない。理屈の上では従業員ではないので「解雇」はありえないということになる。したがって最低賃金の適用もないし、賃金確保法による未払い賃金の国による立て替えも受けられない。また、そもそも「賃金」ではなく「報酬」となるので、賃金支払い5原則が適用されず、他の取引業者と同様に月末締めの上翌々月払いなどとされかねない。休日や労働時間の制限もなく、どんなに働こうが残業手当も割増賃金もない。有給休暇も企業内の福利厚生も享受できない。そして「解約」という名の「解雇」が、何の制約もなく行われることが可能となる。

このよう個別・具体的な不利益を被るのは、民事上の「合意」の外観の下に労働者性の否定が行われているからである。そしてそれは、先達が命をかけて築き上げた労働法上の諸権利を侵害し、実質的な労使対等を可能ならしめる社会法としての労働法からの潜脱を許し、放っておけば労働法の解体につながっていくであろう。もちろん、そうさせないために解釈で労働者性の縛りをかけて、法の潜脱を防ぐ仕掛けはできている。それが1985年に公表された「労働基準法研究会報告」である。

同報告は、労働者性に関する一般的判断基準を、指揮監督下の労働であること、報酬が労働の対償であることの「使用従属性」の有無に求め、補強要素として、事業者性の有無、専属性の程度を示している。さらに、具体的な事案として備車運転手を採り上げ、仕事の依頼・業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、運送経路・出発時刻の管理・運送方法の指示等の有無、専属性の程度、報酬における固定給部分の有無などを総合的に勘案して労働者性を判断することとしている。

さらに厚生労働省は、2004年3月に行った全日本トラック協会との打ち合わせにおいて「業務委託契約をしていようが、現実的に労働基準法の「労働者」と見なされれば、(中略)通常の労働者と同様に労務管理帳票を備えていなければ、労働基準法違反となる」との判断を示している。

要は労働者性の判断は形式ではなく実態で判断するということであり、業務委託契約をしても、実態として労働者性があれば、「自営業者」ではなく、あくまでも「労働者」と認定される。

今回ILO総会で成立した雇用関係勧告でも、「たとえ契約がいかなる反対の合意、契約、さもなければ関係者間の合意で特徴付けられていたとしても、第一義的に、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べきである」(第9条)と、労働者性の判断にあたっては、事実を優先すべきであるとし、その具体的な指標として、

業務が他の当事者の指示及び管理の下で行なわれる、業務が他人の利益のために行なわれていること、定期的な俸給の支払いがあることなどの指標を掲げ、それらの1つないしそれ以上に該当する場合は、雇用関係を法的に推定することができるとしている（第11条、第13条）。

この雇用関係勧告でめざした「事実優先主義」は、日本においては労働者性の判断基準として永年採用されてきた概念であるといえる。しかし、それにもかかわらず偽装雇用が広がるのはなぜであろうか。事例で紹介した偽装雇用のコンサルタントは、業務委託制が道路運送法に抵触する可能性について、「黒かといえば黒と言い切れないし白かといえば白とも言い切れない。微妙なのである」とし、「個人トラックに至る過渡期の存在」と著書の中で述べている。たしかに規制改革・民間開放推進会議では、最低保有台数の規制を撤廃し、個人トラックを認めるべきという議論を行っている。しかし、トラック輸送は物流の9割を担う公共性の高い業務であり、安全運行の確保からも、経済的規制の緩和と同時に、社会的規制は逆に強化しなければならないというのが私どもの主張である。規制は悪、規制緩和は善という規制緩和論者のイデオロギーに悪乗りした結果が、偽装雇用の横行ではないかと思えてならない。しかし現状は、すでに越えてはならない一線を越えている。ゾドアさんの悲劇を日本でこれ以上繰り返してはならない。

3. 取り組みについて

偽装雇用と闘うための措置として、いくつかの角度から取り組みを進めていきたいと考えている。

まず、労働運動の次元からいえば社会保険に加入させる運動を展開することである。建て前上法人の運輸業は強制適用事業所であり、社会保険未加入はあり得ないのであるが、現実には25.2%の事業所が社会保険に加入していない⁴。運輸労連の調査でも、雇用労働者でありながら、国民健康保険・国民年金に加入している、あるいは切り替えさせられたと答えたドライバーが多数存在する⁵。社会保険料を運賃ダンピングの原資にして荷物を奪い、競争に生き残ろうとしているのである。法を無視したこうしたあり方は社会保険制度を空洞化させ、不公正な競争は業界の秩序を破壊する。いずれにせよ社会保険加入の自営業者はあり得ないのであるから、社会保険の脱退を許さないこと、加入率を引き上げることが必要であり、同時に、行政当局にも、これまで一度も発動されたことはないといわれる罰則の適用も視野に入れた毅然とした対応が求められる。それが偽装雇用への有効な対抗手段となり、「偽装雇用の動機を取り除くことを目的とした効果的な措置を発達させるべきである」（第17条）とするILO雇用関係勧告の精神にも合致することになる。

次に、正社員雇用の維持・拡大の取り組みである。

最近、偽装請負のキャンペーンを張った朝日新聞は社説で次のように述べている。「不況が長引くなかで正社員の採用は手控えられてきた。派遣や請負労働でも失業するよりはましだ、という思いは、働く側にもあつただろう。その結果、何年働いてもほとんど昇給のない非正規雇用が広がっていった」⁶と。事業の再構築という本来のリスクにとって、単なる人減らしは下策といわざるを得ない。すでに製造業においては、技能の伝承ができなくなることが危惧されている。運輸業においても就業者を正社員で処遇しなければ人手不足になるであろう。事実、大手運送会社における新卒者の4割近くが内定を辞退している⁷状態である。企業経営において偽装雇用はインセンティブにならないということを、経営者は認識すべきである。

そして、大衆運動の展開である。1979年にILO第153号条約（路面運送における労働時間及び休息期間に関する条約）が成立したとき、批准を求める運動が起こったが、政府は「条約の内容が一人親方や自家用車の運転手も対象になっており、日本の法体系に馴染まない」として拒否した。しかし、自動車運転者の労働時間改善の必要性は認めて、「自動車運転者の労働時間の改善基準」を通達した。その後、労働時間短縮の機運が高まるとともに、再度ILO条約の批准と「改善基準」の法制化を求める運動を展開し、運輸労連も国会への請願署名活動に取り組み、9万名を超える署名を集約し、衆・参両院議長に提出した。結果として法制化はかなわなかったが、局長通達から大臣告示になり現在にいたっている。偽装雇用問題は、それにも増して重要な産業政策あるいは労働政策課題であり、全力をあげて取り組んでいきたいと考えている。

4. 今後の課題について

まず、労働者性の判断基準について一部見直しが必要であることを指摘したい。それは、道具・原材料・機械を所有していると「自営」に見做されることである。形式的には生産手段の所有者となるが、現実にはドライバーが会社からトラックを購入させられたり、リース契約を締結させられたりするケースが多い。判例としては旭紙業労災適事件⁸があり、トラック運転手が専属的に旭紙業の運送をおこなっていたが、自己所有のトラックだからということで労働者性を認められなかった事例がある。筆者はILO総会の議論の中で、労働者性を決定する指標ところで、「リースまたは強制的に所有させられる場合を自営業者から除く」ことを主張した。残念ながら、政労使三者会議に臨む労働側の戦略的な方針からこの主張は陽の目を見なかったが、個人事業主といっても、特定の会社に専属し、それが唯一の収入源になっている実態から判断すれば、労働者性を認めるべきであると考えられる。

次に、立法措置を講じることの重要性についても述べておきたい。

具体的には、労働者と自営業者の中間に位置する就業者を「被用者類似の者」とする第3の概念を創造し、労働法の適用範囲を拡大することである。

諸外国の例を見ると⁹、フランスでは、商品販売など人的従属性に乏しいが、労働法の保護を適用するのが妥当と考えられる特定の職業に従事する者と企業との契約を、労働契約とみなすという立法がある。

カナダでは、「従属的請負契約者」という概念を被用者に含むとし、具体的な職業として輸送用車両を所有、購入または賃貸する運転手をあげている。

ドイツでは、労働法の中に「仮装自営業者」という概念を導入している。また、イタリアでは「準従属労働者」という中間概念が、いくつかの立法で導入されている。

加えて、関西大学の川口教授は、公正競争確保の必要性から「請負」も労働法上の「労働者」とすべきであると指摘する¹⁰。川口教授は、労働法の対象を「雇用」された、「指揮命令下」の労働者に限定すれば、労働力コストを下げるために「請負」「委託」という労務給付方式を選好みする事業者が増加し、労働者間および事業者間の公正競争と労働者全体の労働権保障が損なわれてしまう。したがって、労働法が対象とする労働者は労務給付形態によって限定されるべきではない。さらに、労働基準法は27条において、出来高制その他の請負制の賃金を規定しており、それ自体、労働基準法上の労働者が、請負制等の賃金支払いを前提にしていることを指摘¹¹している。

使用者により「偽装雇用」されている本来の労働者に対しては、労働者性の判断基準を拡張するなどの立法政策が講じられなければならない¹²。なぜなら、就業者の一部は自発的に独立的な就業形態を選択しているが、多くは失業を回避するために、やむを得ずにこうした形態を選択している¹³からであり、そもそも「偽装雇用」は、他の契約の形を用いて雇用関係を隠蔽する「詐欺」だからである。

最後に、ILOの政労使三者会議で、「当事者の合意」を主張する使用者側に対し、セネガル政府代表が行った発言を紹介して結びとしたい。「当事者の合意は大事。しかし、途上国ではみんな仕事を欲しがっている。合意といっても偽装の上での合意もあるのだ。」

¹ 2006年5月31日雇用関係委員会政労使三者会議における使用者側スポークスパーソン、A.J.フィンレー氏の発言。

² 2006年5月31日雇用関係委員会政労使三者会議における労働側スポークスパーソン、E.パテル氏の発言。

³ パテル氏は「オーストラリアで労働者が解雇された。そしてまったく同じ仕事内容で、同じ会社から再就職のオファーを受けた。違うのは独立自営業者になること。そして収入が2万ドル減った。この2万ドルがあれば子どもたちに何が買えたであろうか」と発言している。

⁴ 全日本トラック協会・地方貨物自動車運送適正化事業実施機関の指導結果(2005年3月)

⁵ 『トラックドライバー8129人の証言』2006年8月

⁶ 2006年8月25日金、朝日新聞社説3面

⁷ カーゴニュース2005年11月15日号

-
- 8 労判 714 号（平成 8 年 11 月 28 日最 1 判）
- 9 島田陽一「雇用類似の労務供給契約と労働法に関する覚書」『新時代の労働契約法理論』（信山社 2003 年 3 月）36 頁 - 40 頁
- 10 川口美貴「労働者概念の再構成」（『季刊労働法』209 号 2005 年 6 月）138 頁
- 11 川口・前掲注 10 149 頁
- 12 永野秀雄「『契約労働者』保護の立法的課題」（『日本労働法学会誌』102 号 2003 年 10 月）112 頁
- 13 鎌田耕一「契約労働者の概念と法的課題」（『日本労働法学会誌』102 号 2003 年 10 月）130 頁