

非典型就労に対して適正な規制を求める決議

近年、IoT、人工知能（AI）、情報通信技術などの技術革新によって、新たな非典型就労が世界的に拡がりつつある。特に、プラットフォームを介して仕事の受発注を行うクラウドワークの拡がりについては、諸外国において、労働関係諸法規等による規制が無視され、就労者が使い捨てにされている実態が社会問題となっている。

我が国においては、厚生労働省が、2016年8月2日、「働き方の未来 2035 一人ひとりが輝くために懇談会 報告書」を発表し、新たな技術革新により「個々人の働き方の選択肢はバラエティに富んだ時代になる」、「個人事業主と従業員との境がますます曖昧になっていく」として、「雇用によらない働き方」が進んでいくと断言した。また、経済産業省も、2017年3月10日、「『雇用関係によらない働き方』に関する研究会報告書」を発表し、第四次産業革命の進展に伴い「雇用関係によらない働き方」が注目を集めているなどとした。それらには、技術革新等によって拡がる非典型就労を「雇用によらない働き方」とし、それによって労働者が労働関係諸法規の保護の枠外に置かれることを当然の前提としている。

実際、厚生労働省は、「柔軟な働き方に関する検討会」を設置し、同検討会による報告書（2017年12月25日）を発表したが、プラットフォームたる「仲介事業者」の存在を想定しつつ、情報通信技術を活用して就労する「自営型テレワーカー」を「労働者」ではないことを当然の前提とする提言を行った（在宅ワークの適正な実施のためのガイドラインの改正提案）。

その後も、厚生労働省「雇用類似の働き方に関する検討会」による報告書（2018年3月30日）、労働政策審議会労働政策基本部会による報告書（2018年9月5日）などが発表されているが、拡大する非典型就労者の法的保護については具体的提言はなされていない。

技術革新によって非典型就労が拡がるにしても、それを「雇用によらない働き方」とであると不正確に喧伝することは避けなければならない。そもそも、労働関係諸法規が適用される「労働者」は、当事者間の契約の名称や形式ではなく客観的な就労実態等をもとに実質的に判断されるものである。他方で、日本の裁判所等は、労働組合法を除く労働関係諸法規の労働者概念について狭く解してきたことも事実である。従来の裁判所等の判断によった場合、拡がりつつある非典型就労の働き手が労働者と解されるかは疑問である。しかし、それら非典型就労においては、働き手と利用者（労務提供先やプラットフォーム）の交渉力格差は明らかであり、そこに労働関係諸法規等の適用がないとすれば、働き手が使い捨てにされることになる。

非典型就労に従事する働き手を保護するためにも、その就労実態、保護の必要性等を十分に調査したうえで、労働者概念等の再検討、さらには労働関係諸法規ごとの保護の拡張等を積極的に検討する必要がある。日本労働弁護団は、非典型就労のもとで働く者の権利擁護のために、その法規制等を求める運動に今後も取り組んでいくことを宣言する。