

労働者とは何か？ ～働き方の多様化 労働者保護のあり方～

【機関紙JAM・2025年6月25日発行 第317号】

厚生労働省は5月2日、法律上労働者と認められ保護を受ける条件について、「見直しが必要かどうか」を検討する有識者会議（労基法における「労働者」に関する研究会）を立ち上げた。ネットを介して働くPF（プラットフォーム）ワーカーの登場を背景に、今、働き方の多様化を踏まえた労働者保護のあり方が求められている。具体的には、近年増加しているネット通販大手「アマゾン」や飲食宅配代行「ウーバーイーツ」の配達員などの仕事を請け負う人たちを対象として、1985年以来40年ぶりに新しい働き手の「生活や権利を守るのか」、について検討されることとなった。

現在は働き方の自由度の比較的高い個人事業主として、原則「労働者」に適用される最低賃金や残業代等という仕組みの対象外となっている。しかし、アプリを通じて使用者側から配送先などの指定を受け、GPSで働く状況を逐次把握されながら指示を受けるなど、事実上使用者側に指揮監督されている実態があり、「労働者」として労災が認められるケースが最近出てきた。実際「アマゾン」の配達員（個人事業主）をめぐっては2023年、25年、配達中に負傷したなどとして労働基準監督署が法律上保護される「労働者」と認め、労災認定されるケースが発生した。

労基法や労組法などの主要な諸法規、労働法上の判例法理、就業規則などは通常「労働者」を適用対象としているので、ある労務提供者が「労働者」に該当するか否かは、きわめて重要な相違をもたらす。しかし、法律の定義がきわめて概括的であることや、労務供給関係の複雑化・多様化、さらには労働諸法規からの脱法を目的とする意識的な「非労働者化」政策の横行などにより、「労働者性」判断が困難な事例が増えつつある。労働法上の「労働者」概念は、三つに分けられる。

第一は、労基法上の労働者である。労働安全衛生法や最低賃金法の「労働者」も労基法の「労働者」と明記されており、それはまた労災保険上の「労働者」概念とも一致すると解されている。第二は、労働契約上の「労働者」である。これは労基法上の「労働者」と同一であるか否かについては、議論がある。第三は、労組法上の「労働者」であり、「労働者」を中心とする団体だけが労組法上、労働組合とみなされる。これが労基法上の「労働者」より広いことには、共通理解がある。

前述した有識者会議座長の岩村正彦・東京大学名誉教授は「40年が経ち、ネットやスマートフォンを使った世界の変化に必ずしも対応できていない部分がある。一定の期間をかけて研究を行うことが必要だ」と語っている。海の向こう米国労働省では昨年1月、ネットを通じて仕事を請け負う働き手を、実質的に企業と雇用関係のある「労働者」と判断して保護しやすくする新規則をまとめた。欧州連合（EU）も同年10月、PFワーカーを原則として正式な雇用関係のある労働者と推定し、保護する規定を採択した。今年6月に開かれる国際労働機関（ILO）総会でも、議題として扱われた。これからの動向を注視したい。