

雇用契約によらない働き方「個人事業主化」を推進する労働政策・法制化に 反対する緊急声明

現在、政労使が一体となり、「働き方改革」を推奨し、「雇用類似の働き方」を拡大する労働政策を推進し、多くの企業で、労働者をフリーランスやフランチャイズとする業務委託や請負契約等の「雇用契約によらない働き方」に切り替えています。雇用類似とは「会社と雇用契約を直接結んでいないにも関わらず、雇用されているとする働き方」を指し、労働基準法や労働契約法をはじめとする労働者保護の労働諸法制の適用や社会保障の対象から外れることとなり、労働者の権利を著しく侵害することにつながります。

ウーバーイーツの配達員は、好きな時間に働き報酬が得られると、その「自由な働き方」が注目されていますが、個人事業主のため労働基準法等の労働諸法制の保護は一切ありません。そのようなことから、先日、ウーバーイーツで働く労働者は、労働組合を結成し、報酬増や傷害補償制度の拡充に向けて、精力的に取り組んでいます。

最近では、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、企業はテレワークやオフピーク通勤を導入する動きが急激に加速していますが、テレワーク等は労働時間管理を難しくする側面を持つことから、これまでの「働き方」が見直され、大きく変化することを意味します。

生産労働人口の減少と AI をはじめとする技術革新、さらには、新型コロナウイルス感染拡大を背景に「雇用契約によらない働き方」＝「個人事業主化」を加速し、私たちを取り巻く労働環境が急激に変化することに危機感を抱かざるを得ません。

2020年3月31日、高齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下、「高年法」）の改正案を含む雇用保険法等の一部を改正する一括法案が参院本会議で賛成多数で可決・成立しました。高年法改正案とは、高齢者の就業機会の確保及び就業の促進のために、65歳以上70歳未満の定年の定め又は継続雇用制度を導入している事業主に対して、その雇用する労働者について、65歳から70歳までの高齢者就業確保措置として、①当該定年の引き上げ ②65歳以上継続雇用制度 ③当該定年の定め廃止又は労使で同意した上での雇用以外の「創業支援等措置」として ④新たに事業を開始する高齢者との間で労働契約ではない委託契約その他の契約の締結 ⑤3つの種類の社会貢献事業について高齢者との間で労働契約ではない委託契約、その他の契約の締結のいずれかの措置を講ずることを努力義務としています。使用者はいずれかの措置を選択でき、それには雇用契約によらないものが多く含まれています。また、労災保険の適用が否定される働き方を認めることは、労災事故の救済の途を閉ざすことにもつながりかねません。

私たちは、高年法改正案とりわけ65歳以上70歳までの就労確保措置として、労働契約でない契約形式による制度と雇用によらない創業支援等措置を導入することには反対を表明します。このような労働基準法や労働契約法、労働安全衛生法、最低賃金法などの労働諸法制の適用されない働き方は、先達が長年かけて築き上げた労働者保護の視点からも働く権利を著しく侵害することになり、断じて容認することはできません。

「雇用類似」や「雇用契約によらない働き方」は、女性や学生、65歳以上の高齢者の就労確保に名を借りた「雇用」と「労働者保護」を破壊するものです。したがって、「雇用」と「就労」は労働基本法や労働契約法に基づくべきであり、「個人事業主化」を推進する労働政策と労働諸法制の導入に強く反対し、広範な連帯をつくり出すことを訴えます。

2020年 4月 1日
日本輸送サービス労働組合連合会