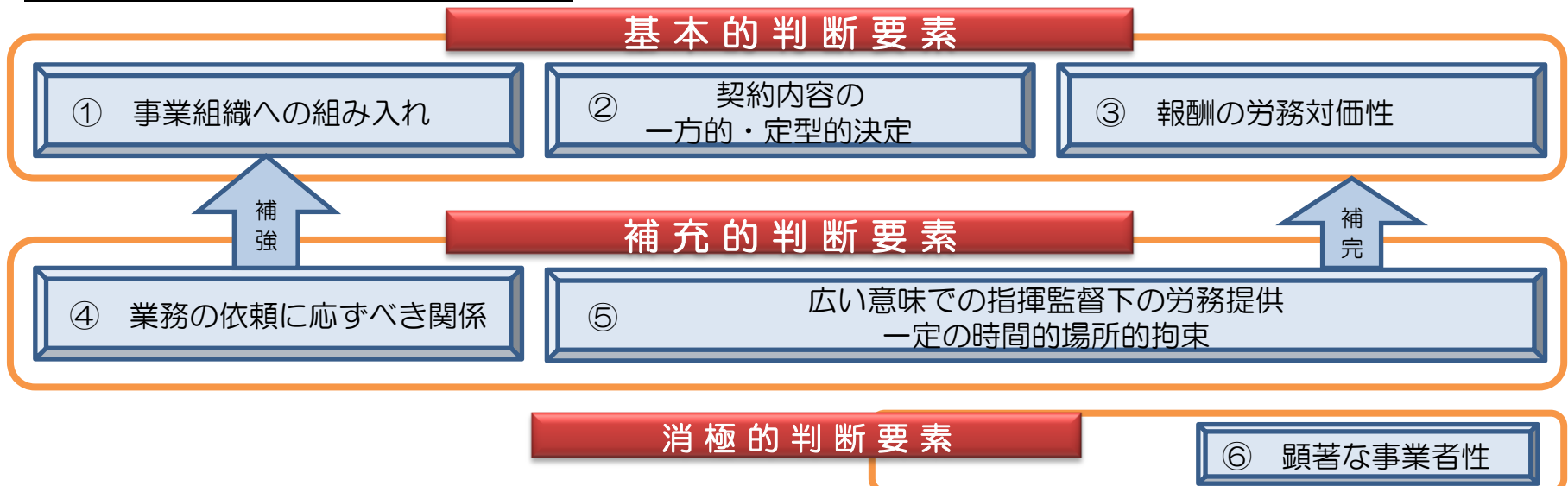


労働組合法上の労働者性の判断基準について

(参考)

労働組合法上の労働者性の判断要素の考え方

- 労働組合法の趣旨等を踏まえると、同法上の労働者は、売り惜しみのきかない自らの労働力という特殊な財を提供して対価を得て生活するがゆえに、相手方との個別の交渉において交渉力に格差が生じ、契約自由の原則を貫徹しては不当な結果が生じるため、労働組合を組織し集団的な交渉による保護が図られるべき者が幅広く含まれると解される。
- 労働組合法上の労働者は以下の判断要素を総合勘案して同法の趣旨から労働者性を判断するものである。 仮に①から③までの基本的判断要素の一部が満たされない場合であっても直ちに労働者性が否定されるものではない。
- 各要素を単独に見た場合にそれ自体で直ちに労働者性を肯定されるとまではいえなくとも、④及び⑤の補充的判断要素を含む他の要素と合わせて総合判断することにより労働者性を肯定される場合もあることに留意する必要がある。
- 各判断要素の具体的検討にあたっては、契約の形式のみにとらわれるのではなく、当事者の認識（契約の形式に関する認識ではなく、当該契約の下でいかに行動すべきかという行為規範に関する認識）や契約の実際の運用を重視して判断すべきである。



過去の労働委員会命令や裁判例をみると、以下のような事情がある場合に、各判断要素が肯定的に解されるものとする。ただし、これらの事情がない場合でも直ちに各判断要素が否定されるものではない

① 事業組織への組み入れ

相手方の業務遂行に不可欠ないし重要な労働力として組織内に確保されており、労働力の利用をめぐり団体交渉によって問題を解決すべき関係があることを示す要素

労務供給者が相手方の事業遂行に不可欠ないし重要な労働力として組織内に確保されているか

< 肯定的に解される事情の例 >

- 労働力を確保する目的で契約が締結されている
- 不可欠ないし重要な労働力として組織に組み入れられている
- 第三者に対して相手方の組織の一部として扱っている
- 受託業務に類する業務を事実上、相手方以外から受託できない

※ この判断要素は、労働基準法上の労働者性の判断要素としては一般に挙げられていない。

② 契約内容の一方的・定型的決定

相手方に対して労務供給者側に団体交渉法制による保護を保障すべき交渉力格差があることを示す要素

契約の締結の態様から、労働条件や提供する労務の内容を相手方が一方的・定型的に決定しているか

< 肯定的に解される事情の例 >

- 労働条件が一方的に決定され、事実上、個別交渉の余地がない
- 定型的な契約様式が使用されている

※ この判断要素は、労働基準法上の労働者性の判断要素としては一般に挙げられていない。

③ 報酬の労務対価性

労働組合法第3条の労働者の定義規定に対応したものであり、労務供給者が自らの労働力を提供して報酬を得ていることを示す要素

労務供給者の報酬が労務供給に対する対価又はそれに類するものとしての性格を有するか

< 肯定的に解される事情の例 >

- 報酬が仕事の完成に対するものというより、業務量や時間に基づいて算出されている。
- 一定額の支払いが保証されている

※ 労働基準法上の賃金よりも広く「その他これに準ずる収入」も含めて解されるべき。

過去の労働委員会命令や裁判例をみると、以下のような事情がある場合に、各判断要素が肯定的に解されるものとする。ただし、これらの事情がない場合でも直ちに各判断要素が否定されるものではない

④ 業務の依頼に應ずべき関係

労務供給者が労働力の処分権を相手方に委ねて就労すべき関係にあるという認識が当事者間に存在することを推認させ、①の事業組織への組み入れの判断を補強する要素

労務供給者が、相手方からの個々の業務の依頼に対して、基本的に應ずべき関係にあるか

< 肯定的に解される事情の例 >

- 個別の業務の依頼の拒否に対して不利益取り扱いの可能性がある
- 實際上個別の業務の依頼を拒否できない
- 個別の業務の依頼を拒否する者がほとんど存在しない

※ 労働基準法上の労働者性の判断（指揮監督関係を推認させる重要な要素）と異なり、①の事業組織への組み入れを補強する要素にとどまる。

⑤ 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束

人的従属性を推認させ、労働者性を肯定する方向に働く補充的判断要素

労務供給者が、相手方の指揮監督の下に労務提供を行っていると広い意味で解することができるか、労務の提供に当たり、日時や場所について一定の拘束をうけているか

< 肯定的に解される事情の例 >

- 労務供給の態様について詳細な指示がなされている
- 定期的に報告等が要求されている
- 業務量や労務を提供する日時、場所について裁量の余地がない
- 一定の日時に出勤や待機等が必要である
- 実際に一定程度の日時を当該業務に費やしている

※ 労働基準法上は労働者性を肯定すべき程度に至らない広い意味での指揮監督や拘束であっても、労働者性を肯定的に評価する要素である。

過去の労働委員会命令や裁判例をみると、以下のような事情があり、顕著な事業者性が認められる場合は、判断要素の総合判断の結果として労働者性が消極的に解されるものとする

⑥ 顕著な事業者性

事業組織からの独立性や契約内容等の交渉可能性などを推認させ、労働者性を消極的に解し得る判断要素

労務供給者が、恒常的に自己の才覚で利得する機会を有し自らリスクを引き受けて事業を行う者とみられるか

< 事業者性について考慮される事情の例 >

- 自己の才覚で利得する機会がある
- 業務における損益を負担している
- 他人労働力を利用する可能性がある
- 他人労働力を利用する実態がある
- 他に主たる事業を行っている
- 機材、材料の経費を負担している

※ 裁判例においては、労働基準法上の労働者性の判断にあたって、業務用機材の所有の有無を重視するものも見られるが、INAXメンテナンス事件最高裁判所判決からは、業務の委託契約上、各種機器等は原則として自己調達するとされていたとしても、労働者性を否定する方向では重視しないという意図が窺える。