

## 労働組合法の労働者性に関する行政解釈等

## 1. 労働組合法（昭和24年法律第174号）

- 第3条 この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者をいう。
- 第7条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。
  - 一 （略）
  - 二 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。
  - 三・四 （略）

## 2. 労働組合法制定時の質疑

○ 昭和20年12月13日衆議院労働組合法案委員会

山崎（常）委員

下駄の鼻緒を作る、或は婦人の頭の道具を作ると云ふのは、一つの大きな製造業者があつて、それから一箇幾らづつに請合つて来て、妻もやれば自分もやる、子供にも手傳はず、斯う云ふ業者が將來うんと殖えて來ます、（略）さう云ふものが十軒或は二十軒、百軒と云ふやうな工合に組合を作つた場合に、其の關係はどうなるか。（略）

一つの工場で日給幾ら、月給幾らと云ふやうに一つの工場内に立籠つて働く、此の手工業の請負と云ふものは、一箇幾らで請合つて来て家でやる仕事です、品物の製造を出す所は一つなのです、だが併し是は時間も制限せられずに一箇幾らで請合つて来てやる所の請負業者です、其の點御分りでせうか。

芦田國務大臣

（略）大工場でも出來高拂と云ふのがあります、石炭山に於もありませうし、軍需工場に於てもあつた、出來高拂であるとか、時間拂であるとか云ふことに依つて、組合法の適用が變るとは考へられないのであります。

山崎（常）委員

それでは最後に止めを刺して置きますが、さう云ふ個々の請負業者が物を作つて交渉する場合には團結權も認めて下さる、交渉權も認めて下さる、斯う云ふ工合にはつきり考へて居て差支へございませぬでせうね。

芦田國務大臣

御解釋の通りであります。

○ 昭和20年12月13日衆議院労働組合法案委員会

小山（亮）委員

本法に於ては「労働者とは職業の種類を問はず賃金、給料其他之に準ずる収入に

依り生活する者を謂ふ」と云ふことになつて居ります、(略)引續いて長く病氣其の他で休む者は給料は半分になる、さうして何箇月かすると會社にちやんと籍があつて、會社の雇人でありながら、給料は一文も受けない、斯う云ふのは労働者とは言はれないのでありますか。

芦田國務大臣

此の労働組合の組合員は主として労働者が加入するのでありまして、(略)労働者でなくとも組合員たることは妨げないのであります、勤勞に従事して居つた者が給料を受けなくなつたら直ぐ労働者でなくなると云ふやうな窮屈な解釋ではないのであつて、其の過去の仕事の經歷を見て、大體賃金若くは給料に依つて生活して來た者は、一時之を離れても、やはり労働者たる身分は急に變化はないものと、社會通念で考へられます、社會通念に反した取扱ひは決してしない、私は斯様に考へて居ります

### 3. 労働組合法の関係通知

#### ○ 大工及び一般日傭

(昭和 21 年 6 月 1 日付け労発第 325 号各地方長官あて厚生省労政局長通知)

- (1) 常時相当の規模を以て請負をなす請負業者は労働者ではないが日傭を兼ねるが如き大工は請負を行う場合と雖も實質上賃金に準じる収入を以て生活するものと認められるから斯かる者が労働組合を結成することは差支えない。要はその実体に従つて個々の場合に付き地方労働委員会に於いて具体的に決定すべきものである。
- (2) 一般日傭者は当然労働組合を結成し得る。

(参考)

左の如き組合は法に依る労働組合と認め得るや。

- (1) 請負兼日傭の大工等の結成する組合
- (2) 土建関係荷役等一般日傭者の結成する組合

#### ○ 失業者と労働者、労働協約の失効と一般的拘束力の効果

(昭和 23 年 6 月 5 日付け労発第 262 号各都道府県知事あて労働省労政局長通知)

##### 【失業者と労働者】

本条にいう「労働者」とは他人との間に使用従属の関係に立つて勞務に服し、報酬を受けて生活する者をいうのであつて、現に就業していると否とを問わないから、失業者をも含む。

(参考)

第三条の「労働者」に失業者は含まれるか。

##### 【労働協約の失効と一般的拘束力の効果】

(略)

#### 4. 労働組合法コンメンタール

##### 趣旨

- 労働組合法（以下「本法」という。）の目的は、使用者との交渉において、個々的には使用者に対して弱者の地位にある労働者に対し、労働組合を結成することによって、使用者と対等の地位を確保させようとするものである。したがって、本法の「労働者」の概念もこのような本法の目的に照らして定義づけられている。すなわち、労働組合運動の主体としての地位という角度から、本法は、労働者を定義づけているものである。
- 労基法は、「労働者」を定義して、「職業の種類を問わず、前条の事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」をいうとしている（第九条）。

労基法は、労働者が現に働く職場における労働条件の規制ということを目的とする法律であり、したがって、同法の把握する労働者とは、同法の適用対象である事業又は事務所に現に使用される者ということになる。ところが、本法上の労働者は、労働組合運動の主体としての労働者として把握されるものであり、したがって、現に特定の企業に使用されていることは要件でなく、失業者も本条の「労働者」に含まれる。

##### 解説

- 本法において「労働者」とは、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう。すなわち、他人に使用され、労働を提供し、その対価である報酬（賃金、給料、手当等その名称のいかんにかかわらず。）によって生活する者は、本法上の労働者である。したがって、単に雇用契約によって使用される者のみに限定されず、組合契約、請負契約、委任契約等によって労働に従事する者であっても、他人との間において使用従属の関係に立ち、その指揮監督のもとに労務に服し、労働の対価として報酬を受け、これによって生活する者は「労働者」である。
- これに反し、広い意味で他人に労働を提供する者であっても、例えば純粋な請負のように、仕事の完成そのものを目的とし、自己の独立の判断、規制のもとに労働に従事する者は、本法上の労働者ではない。このような者は、独立の企業者であって、労働組合運動の主体である労働者とはいえない。使用者のもとに使用従属の関係に立ち、賃金、給料その他の報酬によって生活することを本体とする者である限り、現に特定の使用者のもとに使用されている者でなくても、労働者であることを妨げない。すなわち、失業者も、本条の労働者である。
- 本法上労働者とは、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいい、その「職業の種類を問わ」ない。したがって、いわゆる筋肉労働者のほか、職員、事務員等のいわゆる事務労働者、商店の店員等も含まれ、その労働する場所も、工場、鉱山、商店等を問わない。