

労働組合法上の労働者性に係る主な論点について（案）

※下線部は、第3回研究会における議論を追記したもの。

1. 基本的な考え方

(1) 労働組合法の労働者性を検討する意義（論点1）

- 最近、労働組合法の労働者性について、中労委の命令と下級審の判決で異なる結論が示されており、判断基準の明確化という点から問題ではないか。

※ これまでの研究会では以下のような意見があった。

- ・ 明確性は非常に重要。総合的に判断する枠組みとする場合、結論が出るまで誰も予測できないという問題がある。色々な実態がありどこまで可能か不明だが、現場の当事者が分かる行為規範にできるような枠組みとなることが理想的。
- ・ 最近の下級審の判決が労働基準法上の労働者性とほとんど同じではないかと考えられる判断基準を示し、それに近いかたちで判断しているのも、労働基準法と労働組合法でそれぞれ判断基準があるよりもシンプルで判断しやすいとの考慮があるのではないか、という学説がある。判断基準の明確化も検討されるべき課題として留意する必要がある。
- ・ 会社から見て団交相手が予測可能でなければ、結局、紛争が増えていくだけである。
- ・ 労働組合法第3条の労働者であれば、不当労働行為の救済など、同法に規定する保護が及ぶという理解で良い。
- ・ 判断基準の明確化には、解釈論と立法論のスタンスがあり得るが、区別して議論すべきではないか。

(2) 労働組合の成立等と労働者性との関係（論点2）

- イギリス等では、当初、自営業者ではないかと考えられる者が労働組合を結成し、労務提供者との間で団体交渉等を行ってきたとされるが、我が国の労働組合法もこれらの者を射程に入れていると考えるべきか。
- 我が国において支配的な企業別組合を前提として、労働組合法の労働者性を考えることが適当か。企業別組合を前提として考える場合と考えない場合で、労働組合法の労働者性は異なるのか。
- 日本の労働組合法制定時の国会の議論では、請負等の契約形態下において自己の労務による報酬に依存して生活する者に対しても、労働組合を組織して団体交渉等を行うことを保障しようとする意図がうかがわれるが、どのように考えるか。

※ これまでの研究会では以下のような意見があった。

- ・ イギリスなどでもそうだが、もともと個別的な関係でも労働者性は非常に曖昧で、出発当初、完全に自営業者ではないかという者まで労働組合を結成し、労務を提供する相手方との間で団体交渉をする、争議をかけるということが行われてきたというのが歴史的経緯である。
- ・ 現行、労働組合法は、労働組合の組織形態を区別せず、同法の定義に合致すれば助成を与えることとされている。組織形態が企業別か企業を超えた組織であるかによって、労働者性に違いは生じない。
- ・ 我が国においても労働組合法の制定当初想定されていた労働者像や労働組合像は、おそらくイギリスなどのようなものがあって、国会でのやりとりがあったのではないか。
- ・ 昭和24年の労働組合法改正時の国会の趣旨説明では、第3条は文語を口語に改めただけで、従来の規定と同じと述べられている。この趣旨説明からは、行政救済としての不当労働行為救済制度を新たに加えることとの関係で、労働者概念に何らかの変更があったとは考えられない。

(3) 諸外国における労働法上の労働者性（論点3）

- 諸外国における労働法上の労働者性を踏まえ、日本の労働組合法の労働者性をどのように考えるか。

※ これまでの研究会では以下のような意見があった。

- ・ 日本の労働組合法がどのような経緯で作られ、労働者をどのように考えていたのかを議論の出発点とすべきではないか。我が国の労働組合法は、アメリカの影響が大きく、ワグナー法が参照されていたと考えられる。アメリカの立法史も踏まえ、どの時代の労働法を見るのか念頭に置くべき。
- ・ イギリスでは、自らが直接労務を提供して、それに対して報酬が支払われる関係にある者を広く「worker」と定義し、集団的労働関係のルールを大部分規定している法律で適用対象としている。日本でいうソクハイ、INAXのケースの人たちは、これらに入ってくる。
- ・ 労働組合法の労働者性の比較に当たっては、ドイツの労働者類似の者、フランスの適用拡張の例も踏まえて、議論すべきではないか。
- ・ アメリカでは、近年、会社がある労働者を被用者でないと主張する場合に、労働者が被用者でないとする分析を書面で開示すること、また当該書面を保存すること等を内容とするFLSA規則の改正作業に着手している。

(4) 個別的労働関係法の労働者性等との関係（論点4）

- 労働者性を労働関係法の中で統一的なものと考えるか、集団的労働関係法と個別的労働関係法あるいは、個別法の趣旨・目的によって区々であると考えるか。また、労働組合法第3条の労働者は「使用される」ことが要件とはされず、失業者も含ま

れる点で労働基準法の労働者とは適用対象が異なるが、それ以外にどのような点で異なるのか。

※ これまでの研究会では以下のような意見があった。

- ・ 労働基準法の労働者とは別の判断枠組みであると解すべき。
- ・ 日本の労働基準法の使用従属性の判断基準は、ドイツと比較して、色々な要素から成り立っていることに特徴がある。ドイツにおける労働者性の判断基準である人的従属性は、指揮命令への拘束（具体的指揮監督の程度、時間的・場所的拘束性）に限定されているのに対し、日本の労働基準法の使用従属性には、指揮命令への拘束だけではなく、専属性や機械・器具の負担関係など、ドイツでは経済的従属性として理解されている要素も含まれている。その結果、日本では、労基法よりも労働組合法の労働者性の方が広いといっても、現行の解釈を前提とする限り判断基準は区別できないのではないかと。判断基準が異なるのではなく、その判断基準を満たしているか否かの評価（あてはめ）において、労働組合法の場合には、労働基準法よりも、労働者性を肯定する方向で緩やかに行われていると理解すべきではないか。

(5) 労働組合法第3条と第7条第2号の関係（論点5）

- 労働組合法第3条の「労働者」と第7条第2号の「雇用する労働者」の関係をどのように考えるか。
- 第3条の「労働者」に該当しても、第7条第2号の「雇用する労働者」に該当しないとして、不当労働行為救済の対象としないとすることが認められるのか。

※ これまでの研究会では以下のような意見があった。

- ・ 第3条と第7条第2号は論理的には分けて考えるべき。憲法で定める労働三権は第3条の「労働者」であれば認められ、第7条第2号は不当労働行為の行政救済のための規定。
- ・ 第3条と第7条第2号を分けて議論する意味があるのか疑問。第7条第2号は誰を相手に団体交渉を要求するかという使用者概念を決するものであると解すべきではないか。
- ・ 最近の下級審の判決で、労働基準法上の労働者性を判断しているかのような使用従属性に着目した判断が出ているのは、第7条第2号の「雇用する」に引きずられているのではないかと。第7条第2号は労使当事者の間柄を判断するための規定ではないか。
- ・ 新国立劇場事件の中労委命令では両者を分けて議論し、CBC事件の最高裁判決では第3条の「労働者」に該当することしか判断していない。
- ・ 朝日放送事件の最高裁判決は、第7条第2号の「雇用する」を、労働契約法・労働基準法上の「使用する」の意味であると狭く捉えているだけでなく、労働組合法の趣旨との関係で広く解している。
- ・ 母法であるアメリカの全国労働関係法においても、団交拒否の不当労働行為について、「被用者」であることに加えて「雇用する」という独自の要件が課されているわけではない。

(6) 労働組合法の労働者性と労働契約との関係（論点6）

- 労働組合法の労働者性と同法上の労働契約との関係をどのように考えるか。労働組合法第16条により、労働協約の締結により労働契約に規範的効力を及ぼすことになるが、労働組合法の労働者性を個別的労働関係法よりも広いと解した場合に、規範的効力が生じないと解するのか。
- 個別的労働関係法の外にある労働組合法上の労働者について、解雇の事案など団体交渉は行わぬが労働協約を締結しない場合があること、債務的効力のみで労働協約を締結する場合があることについて、どのように考えるか。

※ これまでの研究会では以下のような意見があった。

- ・ 労働組合法の労働者性を議論する際には、同法の労働契約の概念を整理する必要がある。論理的には、労働組合法上の労働者性を認めれば、団体交渉の結果、締結された労働協約の規範的効力が及ぶと考えるのが一般的な解釈であろうが、それが妥当なのかという問題認識は重要。
- ・ 解雇で解決金を求める事案など、必ずしも最終的に労働協約にたどりつかなければならない問題ばかりではなく、労働協約を常に前提にして団体交渉の当事者性を考えなくともよい可能性があるのではないか。
- ・ 労働協約を念頭に置かない団体交渉による問題解決や債務的効力だけの労働協約も結ばれ得ることを考えると、労働者性の判断は労働協約を結ぶか否かで左右されないと考える余地もあるのではないか。

2. 裁判所判決と中労委命令の分析

(7) CBC事件の最高裁判決の分析（論点7）

- 出演契約を「楽団員をあらかじめ会社の事業組織のなかに組み入れることによって、放送事業の遂行上不可欠な演奏労働力を恒常的に確保しようとするものであることは明らか」としている。これは、事業組織への組み込みを契約の位置づけとしているように見えるが、どのように考えるか。
- 契約の文言上は出演発注を断ることが禁止されていなかったが、原則として発注に応じて出演すべき義務を前提としつつ、ただ個々の場合には出演しないことがあっても、当然には契約違反等の責任を問わない趣旨の契約である、としている。調査官解説では、この出演発注について、法律上の義務を負う関係であると解しているが、どのように考えるか。
- 会社から日々一定の時間的拘束を受けず、出演に要する時間以外の時間は楽団員の自由である場合にも、会社が必要とするときは随時その一方的に指定するところ

によって楽団員に出演を求めることができ、楽団員が原則としてこれに従うべき基本的関係がある以上、会社の指揮命令の権能がある、としている。これは、指揮命令の概念を広めに解しているように見えるが、どのように考えるか。

- 楽団員は、演出になんら裁量を与えられておらず、その出演報酬は、演奏によりもたらせられる芸術的価値を評価したものというより、演奏の労務の提供それ自体の対価とみるのが相当、としている。これは、労務提供の性格が報酬の性格にも影響を与えるとしているように見えるが、どのように考えるか。

※ これまでの研究会では以下のような意見があった。

- ・ CBC事件の最高裁判決では、事業組織への組込みが契約の位置づけとして重視されている。
- ・ CBC事件の最高裁判決には、法的な義務との記載はどこにもない。調査官解説が法的な義務がある事例としていることから、その後の下級審の判決において、そのような議論がなされるようになったのではないか。
- ・ CBC事件の最高裁判決では、契約がどういう定めであるか、契約上の関係がどのようなものであるかを検討しているように見えるが、契約上の法的な関係を判断するに当たって、契約上の文言に拘泥せずに、当事者の実態も含めて検討しているとみることができる。一方、最近の下級審の判決は、契約の定め、文言の規定のあり方にかなり傾倒している印象を受ける。
- ・ 原則として発注に応じて出演義務があったという当事者の認識があげられている。契約解除、次年度の更新拒絶が意識されており、これは債務不履行に対する法的手段そのものというより、契約の解除、新契約締結という面での事実上の措置と考えられる。
- ・ 調査官解説では、指揮命令について我妻栄の民法の体系書を引用し、給付する労務の内容ではなく、いかなる目的に役立てるかという、労務の配置、利用、組合せなどの問題であるとされている。指揮命令の概念について、労務供給の仕方や態様の具体的指示とは必ずしも限らないというような、やや広い印象を受ける。
- ・ 最高裁判決の中には、労働基準法上の指揮命令について、通常の請負から出てくる指示に過ぎないから指揮命令とは言えないと、かなり厳しく判断しているものもある。他方、CBC事件の場合は、楽団員が原則として従うべき基本的関係がある以上、それは指揮命令の権能を有していたと、かなり緩やかに解している。この2つの判決を比較すると、指揮命令という言葉を使っても違いがあるかもしれない。枠はかなり似たものを使用しながら、判断の仕方、評価の方法、程度の問題としての違いをうかがい知ることができるのではないか。
- ・ CBC事件の最高裁判決では、自由出演契約で出演しなくて制裁がないと言っても、楽団員の演奏労働力処分につき会社が指揮命令の権能を有しないものと言うことはできない、としている。これは自由出演契約で出演発注を断ったら、次からは仕事来ないと思って労働者は行動するという事も踏まえた評価となっている。
- ・ 労務供給の態様・性格が報酬の性格に影響を与えるという判断が示されているようだ。労務供給の態様・性格と報酬は相互に影響し得るものであるということではないか。

(8) ソクハイ事件の中労委命令の分析（論点8）

ソクハイ事件の中労委命令は、労働組合法の労働者性の基本的な考え方と判断要素の位置づけを示したものと考えられる。

- 労働組合法第3条の「労働者」は、労働契約法や労働基準法上の労働契約により労務を供給する者のみならず、労働契約に類する契約により労務を供給して収入を得る者で、労働契約下にある者と同様に使用者との交渉上の対等性を確保するための労働組合法の保護を及ぼすことが必要かつ適切と認められる者をも含む、という基本的な考え方を示しているが、どのように考えるか。
- 労働者性の判断要素として、①労務供給者が、発注主の事業組織に組み込まれているといえるか、②労務供給契約の全部又は重要部分が、発注主により一方的・定型的・集団的に決定されているか、③報酬が労務供給に対する対価ないしは対価に類似するものとみることができるか、を用いている。これらの判断要素は、それぞれ何を基礎づける要素といえるのか。また、それぞれ判断要素との関係をどのように考えるのか。
- 事業組織への組み込みを肯定するものとして、諾否の自由、拘束性、専属性の有無を用いており、労働基準法上の労働者性の判断要素と同じものを用いているようにみえるが、あえて事業組織への組み込みを使用している意義をどのように考えるか。
- 契約の一方的・定型的・集団的決定はCBC事件の最高裁判決には見られないが、あえて使用している意義をどのように考えるか。

※ これまでの研究会では以下のような意見があった。

- ・ 事業組織の組み込みがあるといえるかは、諾否の自由、具体的な拘束、専属性など労働基準法上の判断基準と同じものを使っているようにみえる。充足度の程度が違うのかもしれないが、「組み込み」という表現をあえて使うことにどういう意味があるのか。諾否の自由、拘束の有無などに置き換えることはできないか。
- ・ メッセンジャーがいないと会社の配送業務が成り立たないこと、マニュアルなどで指示・管理していることなど、いくつかの側面から事業組織への組み込みを見ているのではないか。
- ・ 事業組織の組み込みを入れる意味は2つある。条文上、「準ずる」という言葉が入っているため、労働基準法と異なり拘束性が弱くてもいいということで、事業組織の組み込みを持ってきたのではないか。もう1つは、団体交渉を保護する必要性があるかということから、組織的・集団的な労務要求関係が前提になるのではないか。
- ・ ドイツでは、事業組織への組み込みという表現は、判例では言及されることがあるが、学説では、組織への編入は、人的従属性の言い換えであり、時間的・場所的拘束性と同義に解するという理解で一致しているので、この要件を日本で確立するのであれば、比較法的見地から、やや異質な理解・意味を持たせることになるのではないか。

- ・ 日本では、CBC事件の最高裁判決で言及されたことで、事業組織への組込みが用いられたのではないか。
- ・ 具体的にどういう状態であれば事業主によって契約内容が一方的に決定されたと言えるのか。
- ・ 一方的・定型的・集団的な決定はCBC事件の最高裁判決や立法趣旨に入っておらず、急に出てきたイメージがある。非対等性と一方的・定型的・集団的な決定が必ずしも合っていない。あまり強調するとプロ野球選手は年俸がそれぞれ別なので、労働組合法上の労働者でないことになる。集団だと経済的従属性が強いイメージだろうが、逆に個別に切り崩されて、経済的に弱く、より保護が必要という事案はあり得る。②の判断要素は①と③の中で含めながら判断した方がいいのではないか。
- ・ 定型的・集団的な決定は事業組織への組込みの1つの帰結として出てくるのではないか。また、労務供給に対する対価は経済的従属性ではないか。①と②の判断要素、②と③の判断要素で重複するようにみえるので、①～③の関係について検討してはどうか。

(9) 最近の中労委の命令と下級審の判決の比較（論点9）

- 中労委の命令では、労働者性を判断するに当たって、契約面のほか当事者の認識等、実態面も合わせて判断し、下級審の判決では、法的な使用従属関係が認められるか否かを重要視している、とされている。これについてどのように考えるか。
- 中労委の命令では、個別公演の諾否の自由は、シーズンの全個別公演に出演できることを前提として基本契約を締結した者は相当程度まで制約されていたとする。一方、下級審の判決では、次年度以降の契約締結において考慮される事情となり得ることは認めつつも、諾否の自由について、契約上、拒んだ場合に債務不履行になるか否かと、法的な義務が課せられていたか否かというアプローチをしている。これについてどのように考えるか。
- 中労委の命令では、契約が一方的に決定されていることを労働者性の判断の要素としている。一方、下級審の判決では、契約締結の際に労働者が合意しており、契約の一方的な決定ではなく指揮命令の表れではない、としている。これについてどのように考えるか。
- 中労委の命令では、契約メンバーやCE等に対して、契約内容に従って業務がなされるよう、業務遂行の日時・場所・方法について財団や会社からの一定の指揮監督関係が認められる、としている。一方、下級審の判決では、「集団的舞台芸術性に由来する諸制約」や「業務委託契約の受託内容による制約」にすぎないなどとして、指揮監督関係を否定している。これについてどのように考えるか。

※ これまでの研究会では以下のような意見があった。

- ・ CBC事件の最高裁判決では、契約がどういう定めであるか、契約上の関係がどのようなものであるかを検討しているように見えるが、契約上の法的な関係を判断するに当たって、契約上の文言に拘泥せずに、当事者の実態も含めて検討していると見ることができる。一方、最近の下級審の判決は、契約の定め、文言の規定のあり方にかなり傾倒している印象を受ける。
- ・ 最近の下級審の判決では、必ず評価に当たって、法的な義務を言っている。例えば、諾否の自由でそれを拒んだ場合に、何ら債務不履行とはならないとか、制裁は予定されないとか、裁判所はそのような法的な義務が課せられたか否かというアプローチをしている。
- ・ 最近の下級審の判決では、法的な義務は諾否の自由のところ、断った場合に当該期間中に制裁があるかという視点で見る。当該期間中に制裁はないが、次の期間に影響することがある、というのは法的な義務とは別の問題だと整理している。
- ・ 最近の下級審の判決は、契約書に定められている義務は、合意に基づく契約上の義務であって、労働契約の本質である使用者の指揮命令権の表れてはないという理解に基づいているようである。これに対し、近年の中労委命令では、労働契約等について一方的に定められていることが労働者性を基礎付ける要素としてあげられているが、これは、中労委が、このような下級審の理解を論破するために出てきている議論ではないか。
- ・ 労働組合法上の労働者性について、新国立劇場事件以前は、裁判例と中労委・地労委命令の間にそれほど違いはなかった。最近の事案だけでなく、昭和30～40年代に争いになった事案も比較することで、指揮命令という人的従属性を重視しているのか、経済的従属性を重視しているのかなど、これまでどの点に重点を置いて判断されてきたのか分かるのではないか。

3. 労働組合法の労働者性の判断基準

(10) 労働組合法の労働者性の基本的な考え方（論点10）

- 労働組合法の労働者性の基本的な考え方はどのようなものであるべきか。労働基準法の労働者性とは、基本的な考え方が異なるか。また、使用従属性を重視する見解と経済的従属性を重視する見解がみられるが、どのように考えるか。

※ これまでの研究会では以下のような意見があった。

- ・ 判断基準の明確化には、3つの問題が入り組んでいる。
 - 1つめは、基準の中身をどうするかと、論理的に整理して基準をわかりやすくすること。その際、形式的な要素を用いるか、実質的な実態に沿った要素を用いるか。近年、諸外国では、形式的な基準にすると法の潜脱や法適用回避行動を生むおそれがあるため、実態に沿った基準を作り、わかりやすくすべきであるとの指摘がなされている。
 - 2つめは、基準をプロセス化（手続き化）するかということ。わかりやすい基準を立てたとしても、曖昧さ・抽象性は残るため、プロセス化し、原則として、当事者が合意してい

るというプロセスの中に載っていれば認める、例外として、認証機関の認証を得れば、当事者が合意していなくても認めること等が考えられる。

➤ 3つめは、基準を統一化するかということ。労働基準法等も含め、労働者概念を統一すれば、当事者にとってわかりやすい。労働基準法と労働組合法は趣旨が異なるが、趣旨の違いを重視して別基準にするのか、わかりやすさを重視して統一的な定義を用いるかということ。

- ・ 労働法が、何のために、誰に対し、色々な保護を与えているかという原理・原則を踏まえた上で、どのような制度設計とすべきかも、明確化と併せて考慮されるべき。
- ・ 明確性と統一性は区別して考えるべき。無理に色々な法律の中で統一的な概念をたてて、法律ごとに適用除外を設けるより、個別法ごとにはっきりと基準を示すことに重点を置く方が実務で混乱が起こらないのではないか。
- ・ 我が国の労働組合法上の労働者について、独占禁止法等の経済法と整合性をどうとるか（どこまで競争制限をかけ、そこから外れた労働組合には団体交渉を認めるか。）という観点から考え方を整理すべきではないか。
- ・ 労働基準法第11条の賃金の定義における労務提供に「準ずる」を組み入れれば、労働組合法の労働者には、労働基準法や労働契約法上の労務提供に準ずる関係も含まれるという解釈ができる。
- ・ 労働組合法には賃金の定義規定がないので、労働組合法の労働者性の解釈で労働基準法の賃金の規定に当然に立ち戻る必要性はないのではないか。

(11) 労働組合法の労働者性の判断要素（論点11）

- 労働組合法の労働者性の判断要素はどのようなものであるべきか。労働基準法の労働者性とは、判断要素が異なるか。また、中労委の命令や裁判所の判決で様々な判断要素が用いられているが、各判断要素は何を基礎づけ、各判断要素の位置付けはどのようなものか。
- 各判断要素の位置付けはどのようなものか。中心的な判断要素・補完的な判断要素などを区分けすることは可能か。各判断要素の充足度をどのように考えるべきか、その際、契約の形式面又は当事者の認識等、実態面を重視するべきか。

※ これまでの研究会では以下のような意見があった。

- ・ 労働組合法の労働者性の判断要素は、「準ずる」という第3条の条文から出発すべきである。ただし、「準ずる」という文言は非常に曖昧であるため、これに立法趣旨、立法者意思の2つを併せて考慮して、導き出すべきである。
- ・ 労働基準法の労働者性の判断要素が満たされるときは、諾否の自由、時間的・場所的拘束等が出てくるが、労働組合法の労働者性の判断要素として用いる場合には、それに「準ずる」もので良いとすると、事業組織の組込、契約内容の一方的決定、労務提供への対価支払いとなる。

- ・ 労働基準法の労働者性は、8つ程度の判断要素があるところ、人的従属性、経済的従属性、組織的従属性が入り混じっている。労働組合法の労働者性を判断するときに、8つの判断要素の全体を見ながら薄めに考えるという立場と、労働組合法の趣旨から人的従属性はそれほどなくても、経済的従属性を特に重視する、または、経済的従属性と組織的従属性をみるという立場がある。後者の方が、比較法的に日本の趣旨に合う気がする。

(以上)