

労組法上の労働者性の判断要素

- 各判断要素は、大別すると、組織的従属性、使用従属性（人的従属性）、経済的従属性のどれに該当するのか。
- 各判断要素は何を指し、各判断要素との関係はどのようなものか。中心的な判断要素・補完的な判断要素を区分けすることは可能か。

1. 組織的従属性

- (1) 組織の組み込み／労働力の処分権
- (2) 契約内容の一方的・定型的・集团的決定／労働条件の交渉可能性
- (3) 事業の発注に対する諾否の自由
- (4) 業務遂行への日時、場所、態様等への拘束性／業務遂行への指揮監督命令
- (5) 専属性

2. 使用従属性（人的従属性）

- (1) 組織の組み込み／労働力の処分権
- (2) 契約内容の一方的・定型的・集团的決定／労働条件の交渉可能性
- (3) 報酬の労務対価性
- (4) 事業の発注に対する諾否の自由
- (5) 業務遂行への日時、場所、態様等への拘束性／業務遂行への指揮監督命令
- (6) 契約期間の長短

3. 経済的従属性

- (1) 専属性
- (2) 代替性／他人労働力利用の有無
- (3) 事業者性／自らの計算と危険負担
- (4) 機材の負担／生産手段の有無
- (5) 給与生活者性／報酬の最低保障給的性質

(参考)

労基法の労働者性の判断基準

1 使用従属性に関する判断基準

(1) 指揮監督下の労働

- イ 仕事の依頼、業務従事の指示等
に対する諾否の自由の有無
- ロ 業務遂行上の指揮監督の有無
- ハ 拘束性の有無
- ニ 代替性の有無

(2) 報酬の労務対償性

2 労働者性の判断を補強する要素

(1) 事業者性の有無

- イ 機械、器具の負担関係
- ロ 報酬の額

(2) 専属性の程度

- イ 他社の業務に従事することに対する制約
- ロ 報酬の生活保障的要素

(労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」(昭和60年))