

労働組合法上の労働者性の判断基準について（案）

1. 労働組合法の労働者性の基本的な考え方

労働者の概念は個々の労働法で相対的なものであり、個々の労働法の趣旨・目的に応じてその範囲が画定されるべきものといえる。

労働基準法上の労働者は、同法が職場における労働条件の最低基準を定めることを目的としており、同法の労働者は労働契約の当事者として同法が定める労働条件による保護を受ける対象を確定するための概念である。また、労働契約法は、労働契約の基本的な理念及び労働契約の成立や変更等に関する原則を定めることを目的としており、同法の労働者は労働契約の当事者として同法が定める労働契約の法的ルールが適用される対象を確定するための概念である。なお、労働契約法上の労働者には、労働基準法上の労働者に課されている「事業」に使用されるという要件が課されていないが、それ以外の要件については基本的に変わらない。このように、労働基準法と労働契約法で労働者の定義規定はほぼ同じ内容であるので、労働基準法上の労働者の判断基準は労働契約法においても基本的に妥当すると考えられる。

一方、労働組合法は、労働三権の具体的な保障としての団体交渉の助成等を目的としており、同法の労働者は使用者との間の団体交渉が保障されるべき者を確定するための概念となっている。

したがって、使用者と労働者による団体交渉の前提となる労働組合法の労働者は、団体交渉の保護を及ぼす必要性と適切性が認められる者と解され、罰則付きの強行法規の適用範囲を確定する労働基準法上の労働者や、一部に強行法規を含んだ労働契約法上の労働者よりも、失業者を含むだけでなく幅広い概念と解すべきである。

2. 労働組合法の労働者性の判断要素

これまでの労働委員会の命令・裁判所の判決を踏まえると、労働組合法の労働者性の判断要素としては以下の項目が考えられる。

これらについて、労働基準法上の労働者性よりも広い概念である労働組合法上の労働者性の判断要素は、労働基準法上の労働者性の判断要素と比べて、どのような点が異なるものと考えられるか。また、各判断要素の関係についてはどうか。さらに、各判断要素について、具体的にどのような事実があれば足りると考えられるか。

①事業組織への組込み

労務供給者が会社の事業活動に不可欠な労働力を恒常的に供給する者として会社の事業組織に組み込まれていると言えるかを判断する。

労働基準法上の労働者性の判断要素としては、一義的には挙げられていない。ただし、

業務遂行上の指揮監督について、裁判例において、管弦楽団員等のように、業務の性質上、使用者の具体的な指揮命令になじまない業務の場合に、労務供給者が当該事業の遂行上不可欠なものとして事業組織に組み入れられている点をもって、使用者の一般的な指揮監督を受けていると判断するものがある。

労働組合法の労働者性を判断したこれまでの労働委員会の命令・裁判所の判決では、事業組織への組み込みとして以下のような要素が考慮されているが、会社との団体交渉を基礎づける労務供給関係についての基本的な判断要素としているものと考えられないか。

○組織の構成

- ・ 実際に当該業務を行う労務供給者がどの程度の割合、数で存在するのか。
- ・ 評価制度を設けるなど、会社が労務供給者をどのように管理しているのか。
- ・ 人手が不足したときは他の事業者にも委託するが、通常は労務供給者のみに委託するなど、会社はどのように労務供給者に業務を割り当てているのか。
- ・ 労務供給者が担う業務が、企業経営上どのような重要性を持っているのか。

○第三者への表示

- ・ 会社名が記載された制服の着用や名刺の携行等が求められているなど、第三者に対して会社が労務供給者をどのように扱っているか。

○労務供給者の専属性

- ・ 労務供給者が他の会社から業務を受注する他、自らが事業者として他の会社の当該業務を行えるか。

○労務供給の態様についての詳細な指示

- ・ 通常の委託契約における業務内容の指示を超えて、マニュアル等により作業手順、心構え、接客態度等を指示されているか。また、労務供給者がそれらをどの程度、守らなければならないか。
- ・ 労務の提供の態様について、労務供給者に裁量の余地がどのくらいあるか。
- ・ 業務の実施にあたり、会社が定める制服、身分証、書類等の使用が求められているか。
- ・ 当該事業を会社の従業員も担っている場合、業務の態様や手続きについて、労務供給者と会社従業員とで差異があるか。

②業務の依頼に対する諾否の自由

個々の業務の依頼を労務供給者が拒否できないかを判断する。

※「事業組織への組み込み」の一要素として判断する考え方もある。

労働基準法上の労働者性の判断要素の一つとなっている。労働基準法の場合は、使用者の具体的な仕事の依頼、業務従事の指示等に対して拒否する自由を有しないことは、一応、指揮監督関係を推認させる重要な要素となるとされている。ただし、一定の包括的な仕事の依頼を受諾した際に当該包括的な仕事の一部である個々の具体的な仕事の依頼について拒否する自由が制限される場合や、専属下請のように事実上、仕事の依頼を拒否することができない場合には、直ちに指揮監督関係を肯定することはできず、その事実関係だけでなく契約内容等も勘案する必要があるとされている。

労働組合法の労働者性を肯定した労働委員会の命令・裁判所の判決では、業務の依頼に対する諾否の自由として以下のような要素が考慮され、契約内容よりも当事者の認識や契約の実際の運用を重視しており、労働者性を否定した最近の下級審判決と比してより実態に即した判断を行っているものと考えられないか。

- 契約上は個別の業務依頼の拒否が債務不履行等を構成しなくても、実際の契約の運用上、労務供給者の業務依頼の拒否に対して、会社から何らかの不利な取り扱いや制裁の可能性はあるか。
- 実際の契約の運用や当事者の認識上、労務供給者が会社からの業務の依頼に基本的に応ずべき関係にあるか。
- 実際に個別の業務の依頼を拒否する労務供給者がどのくらい存在するか。また、どのような理由で業務を拒否しているか。

③契約内容の一方的決定

契約の締結の態様から、労働条件を会社が一方的に決めているかを判断する。

※「契約内容の一方的・定型的・集团的決定」とする考え方もある。

労働基準法上の労働者性の判断要素としては挙げられていない判断要素である。

労働組合法の労働者性を判断したこれまでの労働委員会の命令・裁判所の判決では、契約内容の一方的決定として以下のような要素が考慮されているが、労務供給者側に団体交渉を保障されるべき交渉力格差（社会的・経済的な劣位）があるか否かを判断する重要な要素としているものと考えられないか。

○契約の様式

- ・ 会社と労務供給者との契約に、定型的な契約書式が用いられているか。

○個別交渉の可能性

- ・ 契約締結や更新の際に、労務供給者が労働条件等を会社と個別に交渉して、契約内容に変更を加える余地があるか。

④労務供給の日時、場所についての拘束

労務供給者が、労務の提供にあたり時間的、場所的に一定の拘束を受けているかを判断する。

※「事業組織への組込み」の一要素として判断する考え方や、判断要素として不要とする考え方もある。

労働基準法上の労働者性の判断要素の一つとなっている。労働基準法の場合は、勤務場所及び勤務時間が指定され管理されていることは、一般的には、指揮監督関係の基本的な要素だとされている。ただし、業務の性質上や安全を確保する必要上等から必然的に勤務場所及び勤務時間が指定される場合があり、当該指定が業務の性質等によるものか、業務の遂行を指揮命令する必要によるものかを見極める必要があるとされている。

労働組合法の労働者性を判断したこれまでの労働委員会の命令・裁判所の判決では、労務供給の日時、場所についての拘束として以下のような要素が考慮されているが、労働基準法とは異なる観点で拘束性の度合いを判断していると考えられないか。

- 労務を提供する日時、場所がどのように決められているか。労務供給者に裁量の余地があるか。
- 一定の日時に出勤や待機が必要である等、労務供給者の行動が拘束されることがあるか。
- 実際にどの程度の日時を当該業務に費やしているか。

⑤ 労務供給の態様についての指揮監督

労務供給者が、会社の指揮監督の下に労務の提供を行っているかを判断する。

※「事業組織への組込み」の一要素として判断する考え方や、判断要素として不要とする考え方もある。

労働基準法上の労働者性の判断要素の一つとなっている。労働基準法の場合は、業務の内容及び遂行方法について使用者の具体的な指揮命令を受けていることは、指揮監督関係の基本的かつ重要な要素だとされている。ただし、この点も指揮命令の程度が問題であり、通常注文者が行う程度の指示に止まる場合には、指揮監督を受けているとはいえないとされ、また、使用者の命令、依頼等により通常予定されている業務以外の業務に従事することがある場合には、使用者の一般的な指揮監督を受けているとの判断を補強する要素となるとされている。

労働組合法の労働者性を判断したこれまでの労働委員会の命令・裁判所の判決では、労務供給の態様についての指揮監督として以下のような要素が考慮されているが、労働基準法とは異なる観点で使用者の指揮命令の度合いを判断していると考えられないか。

○ 労務供給についての詳細な指示

- ・ 通常の委託契約における業務内容の指示を超えて、マニュアル等により作業手順、心構え、接客態度等を指示されているか。また、労務供給者がそれらをどの程度、守らなければならないか。
- ・ 業務を会社の従業員も担っている場合、当該業務の態様や手続きについて、労務供給者と会社従業員とで差異があるか。
- ・ 労務の提供の態様について、労務供給者に裁量の余地がどのくらいあるか。
- ・ 業務の実施にあたり、会社が定める制服、身分証、書類等の使用が求められているか。

○ 定期的な報告等の要求

- ・ 業務終了時に報告を求められる等、労務の提供の過程を企業が監督しているか。

○ 業務量の裁量

- ・ 労務供給者が独自の判断で業務量を変更できるか。

⑥報酬の労務対価性

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言えるかを判断する。

労働基準法上の労働者性の判断要素の一つとなっているが、労働基準法第11条において賃金とは労働の対償として使用者が労働者に支払うものとされているところ、労働の対償とは、労務供給者が使用者の指揮監督の下で行う労働に対して支払うものであるから、報酬が賃金であるか否かによって使用従属性を判断することはできないとされている。ただし、報酬が時間給を基礎として計算されるなど労働の結果による較差が少ない、欠勤の場合に応分の報酬が控除され、残業をした場合には通常の報酬とは別の手当が支給される等、報酬の性格が使用者の指揮監督の下に一定時間労務を提供していることに対する対価と判断される場合には、使用従属性を補強する要素となるとされている。また、報酬の額は補強的判断要素である事業者性の一要素とされ（報酬の額が当該企業において同様の業務に従事している正規従業員に比して著しく高額である場合には労働者性を弱める）、報酬の性質は同じく補強的判断要素である専属性の一要素とされている（固定給部分がある、業務の配分等により事実上固定給となっている、その額も生計費を維持しうる程度のものである等、報酬に生活保障的な要素が強い場合は、労働者性を補強する。）。

労働組合法の労働者性を判断したこれまでの労働委員会の命令・裁判所の判決では、報酬の労務対価性として以下のような要素が考慮されているが、どう考えるか。

○報酬の額

- ・ 一定類型の労務供給者の集団をとらえた場合に、報酬の額がどの程度高いか。

○報酬の性質

- ・ 業務量や時間など、報酬が何に基づいて算出されているか。ただし、出来高給であるか、時間給であるかによって労働組合法の適用は変わらない。
- ・ 一定額の支払いが保証されている等、生活給的な要素があるか。
- ・ 労務供給者が業務からの報酬により、主として生計を支えているか。
- ・ 時間外手当や休日手当に類するものが支払われているか。
- ・ 会社の労務供給者に対する評価に応じた報奨金等、仕事の完成に対する報酬とは異なる要素が加味されているか。

○報酬の支払い方法

- ・ 報酬が一定期日に、定期的に支払われているか。

- ・ 算出基準、算出方法を会社が決めているか。

○税や保険料の扱い

- ・ 所得が事業所得とされているか、給与所得とされているか。税の源泉徴収や保険料等の控除が行われているか。

⑦事業者性

労務供給者が、自らの計算と危険負担に基づいて事業経営を行う事業主とみられるかを判断する。

労働基準法上の労働者の判断要素の一つとなっている。ただし、労働基準法の場合は、労働者性の判断が困難な限界的事例について勘案する補強的要素とされており、機械・器具の負担関係（労務供給者が所有する機械・器具が著しく高価な場合は事業者の性格が強く、労働者性を弱める要素となる）、報酬の額（報酬の額が当該企業において同様の業務に従事している正規従業員に比して著しく高額である場合には労働者性を弱める要素となる）を判断している。また、裁判例においては、業務遂行上の損害に対する責任の所在、独自の商号使用の可否、契約締結までの選考過程（正規従業員の採用の場合とほとんど同様か）、報酬からの源泉徴収の有無、労働保険の適用の有無、服務規律の適用の有無、退職金制度・福利厚生を適用していること等、使用者が労務供給者を自らの労働者と認識していると推認される点を補強要素として判断するものがあるとされている。

労働組合法の労働者性を判断したこれまでの労働委員会の命令・裁判所の判決では、事業者性として以下のような要素が考慮されているが、その判断要素の位置付け（労働基準法上のものと同様に限界的事例について勘案する補強要素か、あるいは、基本的な判断要素か）をどう考えるか。

○自己の才覚で利得する機会

- ・ 独立事業者に足る、専門技能、職歴があるか。
- ・ 独自に営業活動を行うことが可能である等、自己の判断で損益を変動させる余地があるか。
- ・ 会社から受託する業務以外に主たる業務を行っているか。

○業務における損益の負担

- ・ 業務で想定外の利益や損失が発生した場合に、会社と労務供給者のどちらに帰

属するか。

- ・ 所得補償保険の加入義務付けなど、一定の所得補償がなされているか。

○他人労働力の利用可能性

- ・ 他人を使用しているか。
- ・ 契約上又は実態上、会社から受託した業務を第三者に代行させたり、再委託することが可能か。可能な場合でも、会社の承諾が必要等何らかの制約があるか。

○機材、材料の負担

- ・ 業務に必要な機材の費用、交通費、保険料、修理代などの経費を、実態として会社と労務供給者のどちらが負担しているか。
- ・ 労務供給者が、一定規模の設備、資金等を保有しているか。

○税や保険料の扱い

- ・ 所得が事業所得とされているか、給与所得とされているか。税の源泉徴収や保険料等の控除が行われているか。

○募集広告や説明書類の態様

- ・ 募集広告や業務の説明書類の中に、勤務地・給与・待遇等、一般的に受託契約の相手方として独立事業者を選定する場合にそぐわない事項が含まれていないか。

⑧専属性

労務供給者が会社にどの程度専属しているかを判断する。

※「事業組織への組込み」の一要素として判断する考え方や、判断要素として不要とする考え方もある。

労働基準法上の労働者の判断要素の一つとなっている。労働基準法の場合は、直接に使用従属性の有無を左右するものではなく、特に専属性が無いことを持って労働者性を弱めることとはならないが、労働者性の有無に関する判断を補強するものとされている。すなわち、他社の業務に従事することが制度上制約され、また、⑥で記載したように時間的余裕がなく事実上困難である場合には専属性の程度が高く、経済的に当該会社に従属していると考えられ、労働者性を補強する要素の一つとなる。また、報酬の固定給部分の有無も一要素とされている。

労働組合法の労働者性を判断したこれまでの労働委員会の命令・裁判所の判決では、専属性として以下のような要素が考慮されているが、これを独立の判断要素とするかどうかを含め、どう考えるか。

- 会社から受託している業務に類する業務を、契約上又は事実上、他社から受託することが可能か。可能な場合でも、会社の承諾が必要等何らかの制約があるか。

- 他の会社との契約関係が全く又はほとんど存在しないか。