

これまでの議論のまとめ（案）

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

- 近年、労働者の働き方が多様化する中で、業務委託・独立自営業者といった就労形態にある者が増えている。（労働政策研究・研修機構の試算によれば、業務委託を受けて労務を提供する個人自営業者の数は 2005 年に約 125 万人いたとされている。）
- そのような労働者が労働組合を結成し、会社に団体交渉を求める例も増加しているが、労働組合法第 3 条で定義される「労働者」に該当するか否かについて判断が困難な事例も多く、中央労働委員会（以下「中労委」という。）の命令と下級審の判決で異なる結論が示され、判断基準の明確化という点から問題となっていた。
- 本年 4 月に最高裁判所において労働組合法上の労働者性が争われた事例について一定の判断が示されたが、個別の事例判断ということもあり、団体交渉について使用者と労働者の双方の予見可能性を高めるため、この研究会において労働者性の判断基準等を検討することとした。

（2）労働組合の成立等と労働者性との関係

- イギリスにおける通説的見解によれば、中世の職人のギルドが労働組合の原型とされている。また、ごく初期の労働組合は同職の職人による共済組織であったが、その後、労働条件の交渉等も行うようになったとされている。このように、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、使用者との間で団体交渉等を行ってきた、という歴史的経緯がある。
- 我が国においても、明治時代、労働組合の萌芽期に活版印刷職工や鉄工が労働組合を結成し、その後の開花期にも、洋服職工や船大工職など職業別の労働組合が数多く結成された。大正時代の末期から新卒採用と終身雇用を組み合わせた労務政策が大企業中心に広がり、戦後、企業別の労働組合の組織化が進んだ。
- このような我が国における戦前からの職業別の労働組合の活動実態や企業別組合の設立の動きを踏まえ、戦後の 1945 年に労働組合運動の保護と助成のために労働組合法が制定された。
- 我が国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。不当労働行為救済制度を導入した、その後の労働組合法の改正でも、労働者の定義規定（第 3 条）は文語を口語に改めただけで従来と同様であると国会で答弁されており、労働者概念に何らかの変更があったとはみられない。
- 労働組合の形態には、企業別組合の他に、地域別、産業別など多様な形態がある

が、労働組合法は、労働組合の組織形態を区別せず、要件を満たしていれば保護を与えることとしている。このため、労働組合の組織形態によって労働組合法上の労働者性の判断に違いは生じない。

- なお、現在も、アメリカ、イギリスでは、芸能関係者、プロスポーツ選手、建設労働者等の自営的な形態で就労している者が、労働組合を結成し、団体交渉等を行っており、労働条件や福利厚生について、使用者又は使用者団体と労働協約を締結している。排他的交渉代表制度を採用しているアメリカにおいては、そのような労働組合が全国労働関係局(NLRB)の実施する選挙で被用者の代表として認められ、交渉単位内の全被用者に適用される労働協約を締結している。

(3) 諸外国における労働法上の労働者性

- イギリスでは、個別労働関係法が適用される被用者(employee)に加えて、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、フリーランスの就業者、個人事業主、家内労働者等も集団的労働関係法の適用対象としている。
- ドイツ、フランスでは、労働者の統一的な概念が用いられているが、自営業者に分類されるものの特定の相手との間で経済的に非独立の状態にある者について「労働者類似の者」という分類を設け(ドイツ)、あるいは、そのような労働者について労働契約の推定規定を設ける(フランス)ことで、一部の独立自営業者に労働法規の適用を認めている。
- ヨーロッパ諸国では、独立自営業者の外観を有している者でも、経済的従属性が強ければ労働法の法的保護が必要だと判断し、労働者概念を拡張して集団的労働関係法の保護の対象としている。
- アメリカでは、集団的労働関係は全国労働関係法(NLRA)を中心に規律されており、かつてのワグナー法の下では連邦裁判所が経済的実態を重視した判断を示し、請負人であっても使用者との関係において経済的実態が雇用に近い者も、同法の適用対象としていた。1947年のタフト・ハートレー法による改正によって独立の請負人が明文で除外されたが、同改正は戦後直後の大規模ストライキの多発等を背景としており、その後、NLRAの適用対象が狭すぎるとしてダンロップ委員会報告書(1994年)等で批判されている。
- 我が国の労働組合法の制定に当たっては、諸外国の法令も参照されたが、そのうちアメリカについては当時制定されていたワグナー法が参照されたと考えられる。不当労働行為救済制度を導入した労働組合法の改正時は、アメリカではタフト・ハートレー法が既に成立していたが、アメリカでタフト・ハートレー法が制定されたからといって、日本において同様の法律を制定する必要はないと国会で答弁され、また、(2)で記載したように労働組合法の労働者概念には変更がなく、タフト・ハートレー法は参照されなかったと考えられる。

(4) 個別的労働関係法の労働者性等との関係

- 通説によれば、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とされている。
- 労働法の労働者性について、個々の法律の趣旨・目的で労働者の範囲が決まると、どのような労働法が適用されるのか当事者に分かりにくいいため、ドイツやフランスのように統一的な労働者概念を用いるべきとの見解もある。しかし、統一的な労働者概念を用いた場合、個別の法律において適用すべきでない事項を適用除外等で対応することとなり、個別の労働者への適用可否の判断などにおいてかえって複雑になりうる。
- このため、労働者の概念は個々の労働法で相対的なものと捉え、それらの労働者概念について明確な判断基準を示すことに努めるべきである。
- 労働基準法は労働者が現に働く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。

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である。

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、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。

(5) 労働組合法と独占禁止法の関係

- アメリカやヨーロッパ諸国では、かつて被用者と独立自営業者が未分化であったため、労働組合と事業者団体をともに独占禁止法の適用対象とし、カルテルの規制が労働組合運動の規制に用いられた歴史がある。その後、労働組合運動は事業者団体のカルテルと区別され、独占禁止法の適用対象外となった。他方、我が国においては、労働組合法と独占禁止法がほぼ同時期に制定されたため、市場独占を禁止する規定が、労働組合運動の規制に使われたという歴史的な経緯はない。
- 我が国における労働組合に対する独占禁止法の適用の可否については、独占禁止法の制定時は、労働組合は事業者ではないこと、事業者団体の活動が独占禁止法ではなく事業者団体法で規制されていたこと等の理由から、独占禁止法は労働組合に適用されないと考えられていたとみられる。
- 1953年の改正によって事業者団体法の内容が独占禁止法に取り込まれ、現行独占禁止法は事業者団体規制の規定も置いている。加えて、同法には、事業者の利益

のためにする行為を行う従業員等も事業者とみなす規定が存在し、従業員の継続的な集まりも事業者としての共通の利益の増進が目的であれば独占禁止法の事業者団体に該当するとされている。

- また、独占禁止法の「事業者」は、法人か否かを問わず経済活動を行う者であれば幅広く該当するものとなっている。
- 独占禁止法が労働組合運動の規制に用いられたことがなかったという歴史的経緯と、同法の事業者の定義が広範で労働組合法の適用対象と重複しうることを踏まえると、労働組合法の労働者性を考えるにあたっては、あくまで労働組合法の解釈から判断基準を導くべきである。

(6) 労働組合法第3条と第7条第2号の関係

- 労働組合法第7条第2号では、不当労働行為の一類型である団体交渉拒否について、「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」と規定している。
- 労働組合法の労働者性を判断した過去の中労委命令等で、労働者性を第7条第2号の「雇用する労働者」として判断したり、第3条の「労働者」の判断の後に第7条第2号で使用者性を検討したものがあつた。また、学説において、労働者性を否定した下級審の判決が、第7条第2号の「雇用する労働者」の文言の影響を受けて判断しているのではないかとの指摘もあることから、第3条の「労働者」と第7条第2号の「雇用する労働者」の関係が論点になっている。
- 労働組合法第3条は、同法が保護を与える労働者を確定するための規定であり、憲法第28条に規定する団結権・団体交渉権・団体行動権の享受主体を定められていると考えられる。他方、労働組合法第7条第2号は、行政救済の対象たる不当労働行為を定める規定であり、第3条と第7条第2号は理論的には分けて議論すべきとの見解がある。
- 他方、第7条第2号は労働組合が団体交渉を要求する相手方たる「使用者」を確定するための規定であり、第3条の「労働者」を検討するにあたり、第7条第2号を考慮に入れるべきでないとの見解もある。
- 朝日放送事件最高裁判決では、第7条第2号の「雇用する」を、同条の趣旨との関係で広く解するとともに、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として用いている。
- 第3条と第7条第2号を理論的に分けて議論するとしても、第7条第2号の「雇用する」の文言は、民法上の「雇用」や労働契約法・労働基準法上の「労働契約」の意ではなく、労働組合が組織する労働者と特定の企業との労務供給の関係性の有無を表現したものと考えられる。
- 我が国の労働組合法の制定に当たり参照されたものの一つである、アメリカの全国労働関係法においても、ワグナー法の時代から、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ない。

- 第3条の「労働者」に該当すれば、第7条第2号の「雇用する労働者」に該当するとして、不当労働行為救済の対象となると解すべきである。

(7) 労働組合法の労働者性と労働契約との関係

- 労働組合法第16条の労働契約と労働契約法・労働基準法の労働契約が同一概念であるとする、労働組合法の労働者性を労働契約法・労働基準法よりも広く解した場合に、労働協約の規範的効力が生じないこととなる。
しかし、債務的効力のみ労働協約も団体交渉の目的となりうること、労使関係上は団体交渉がなされること自体に意義が認められることを踏まえると、規範的効力が生じないために団体交渉が無意味となるわけではない。
- 他方、労働組合法第16条の労働契約概念は、労働組合法上の労働者の締結する労務供給契約であるとする、労働組合法の労働者性を労働契約法・労働基準法よりも広く解した場合であっても、労働協約の規範的効力は生じることとなる。
- いずれの考え方に立っても、労働組合法の労働者性の判断は同法の労働契約の概念に左右されるものではないと考えられる。

2. 裁判所判決と中労委命令の分析等

(1) 労働者性を肯定した昭和40～50年代の中労委命令・下級審判決の分析

- 昭和40～50年代の中労委命令・下級審の判決では、労働組合法上の労働者性を肯定した事例が多数見られ、概ね以下の要素を判断しており、実態を踏まえて判断するなど、最近の下級審に比べ労働組合法上の労働者を広くとらえる点でほぼ一致している。
- 上記の命令・裁判例では、必ずしも判断要素を明確に提示していないが、多くの命令・裁判例で検討しているのは以下の点である。
 - ・ 労務供給者の行う業務が会社の事業運営に不可欠であるか。
 - ・ 労務供給者が業務を遂行するにあたって時間的・場所的に拘束されることがあるか。
 - ・ 業務遂行の態様について会社から具体的な指示があるか。
 - ・ 労務供給者の報酬が定期的に支払われるか、固定額があるか。
 - ・ 労務供給者が会社から受託した業務をする以外に、実態として、他社から業務を受託できるか。
 - ・ 会社が業務の第三者による代行を契約上禁じているか、実態として第三者による代行が可能であるか。
- このほか、以下の点を検討している命令・裁判例もある。
 - ・ 契約締結の実態から、労務供給者と会社との個別の交渉によって、労働条件等の契約内容を変更する余地があるか。
 - ・ 会社からの業務の発注について、労務供給者が拒否した場合に制裁があるか、実態として労務提供者が拒否した例があるか。

- ・ 機材や交通費等、業務にかかる費用を会社と労務供給者のどちらが負担しているか。

(2) CBC 管弦楽団労組事件最高裁判決の分析

- CBC 管弦楽団労組事件の最高裁判決は個別事例の判断であるが、以下の点を検討している。
 - ・ 出演契約が、個別交渉の煩雑さを回避するために、楽団員をあらかじめ会社の事業組織の中に組み入れておこうとするものであった。
 - ・ 楽団員は、演出について裁量を与えられていないため、出演報酬は演奏という労務提供それ自体への対価であった。
 - ・ 出演報酬の一部たる契約金は、楽団員の生活の資として安定した収入を与えるための最低保障給たる性質を有していた。
 - ・ 出演発注を断ることは契約上禁じられてはいないが、契約の解除、次年度の更新拒絶があり得ることを当事者が意識しており、原則として発注に応じて出演義務があった。
 - ・ 会社が随時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それに従うべき基本的関係がある以上、会社は指揮命令の権能を有していた。
- 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、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等の実態を含めて検討している。ただし、最高裁判所調査官解説においては、この点を「法律上の義務を負う関係であることを明らかにしたもの」とし、この解説がその後の下級審判決に影響を与えたとの指摘がある。
- また、判決は指揮命令をかなり緩やかに解しており、会社の発注に原則として従う基本的関係がある以上、会社は指揮命令の権能を有していたとしている。
- さらに、判決は、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を示している。

(3) 労働者性を肯定した中労委命令と当該命令を否定した下級審判決の分析

- 労働者性を判断するに当たって、中労委の命令では契約面のほか当事者の認識等の実態面も合わせて判断し、その命令を否定した下級審の判決では契約面にかなり傾倒している。

例えば、中労委の命令では、就労者と会社が基本契約を締結し、個々の業務については基本契約に基づく個別契約が締結されていた事例で、基本契約は年間の大半の業務に従事できることを前提として締結されており、基本契約を締結した者は個々の業務の諾否の自由が相当程度まで制約されていたとする。一方、その命令を否定した下級審の判決では、次年度以降の基本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、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。

- また、契約の締結のあり方について、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、その命令を否定した下級審の判決では、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。
- さらに、業務遂行にあたっての指揮監督について、中労委の命令では、業務遂行の日時・場所・方法に会社から指示がある場合に一定の指揮監督関係が認められるとしている。一方、その命令を否定した下級審の判決では、そのような場合でも、「集团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。

(4) ソクハイ事件中労委命令の分析

- 中労委として、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付けを示したものと考えられる。
- 労働組合法の労働者は、労働契約法や労働基準法上の労働契約による労務供給者のみならず、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含む、としている。
- 労働者性の判断要素として以下を用いている
 - ・ 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。
 - ・ 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・集团的に決定されているか。
 - ・ 報酬が労務供給に対する対価ないし対価に類似するものとみることができるか。
- なお、事業組織への組込みには、その判断にあたり諾否の自由など労働基準法の労働者の判断要素と同じものを使っているため、事業組織への組込みを使う必要がないのではないかとこの指摘がある。この判断要素を用いる意義は、CBC 管弦楽団労組事件最高裁判決で言及されたことのほか、団体交渉を保護する必要性から組織的・集团的労務供給関係の前提をなすこと、労働組合法第3条の「準ずる」という文言の解釈にあるとの指摘がある。
- また、一方的・定型的・集团的な決定は、CBC 管弦楽団労組事件最高裁判決で、定型的・集团的な決定という点が判断されておらず、一方的な決定とは性質が異なるのではないかとこの指摘がある。これについて、一方的・定型的・集团的な決定は、労務供給契約における経済的従属性を基礎付けているとの指摘や、会社と労働者の関係で、継続的な事項であれば集团的・定型的に決定し、随時行う事項であれば一方的決定となるのではないかとこの指摘もある。