

## 労働者概念 —労働者性の問題例, その判断ポイント—

中央労働委員会東日本区域地方調整委員会議委員長  
 千葉大学大学院社会科学研究院  
 皆川 宏之

### 1 労働者とフリーランス

#### (1) フリーランスの拡大と労働法・社会保険法

- 労働法の適用のないフリーランスの増加は、新型コロナウイルス感染拡大以前から、世界的な傾向となっている。
- フリーランス増加の原因として、次のようなものが考えられている（水町勇一郎「コロナ危機と労働法」中央労働時報1264号21頁〔2020年〕）。
  - ① デジタル化の進展により、事業組織のフラット化、ネットワーク化が進み、インターネットを介した注文や指示に基づき個別に業務を提供するビジネスモデルが拡大したこと（技術的要因）
  - ② 非正規雇用労働者を含む労働者に対する社会的保護（労働法、社会保険法）の拡充に伴い、より柔軟でコストの安い就業形態としてフリーランスの利用が拡大したこと（需要側要因）
  - ③ 特定の企業や時間・場所等に縛られない自由な働き方を希望、選択する人が増加したこと（供給側要因）
- 労働者とフリーランスを比較すると、労働法・社会保険法の適用の有無に相違があり、①労働条件の保護、②雇用継続の保護、③労働保険による保護、④公的医療保険・年金制度の保険料負担・給付、⑤集团的労使関係上の保護などの諸点に違いがある。

#### 労働法・社会保険法の適用関係

	労働者 <sup>1)</sup>	フリーランス
労働基準法	○	×
最低賃金法	○	×
労働安全衛生法	○	×
労働契約法	○ 事業使用要件なし	×
育児介護休業法等	○	×

労災保険法	○	△ 特別加入制度（労災 33 条）
雇用保険法	△ 1 週の所定労働時間 20 時間未満などの条件をみたす労働者は適用除外（雇保 6 条）。	×
厚生年金保険法	△ 臨時に使用される者や、通常の労働者の 1 週の所定労働時間・1 月の所定労働日数の 4 分の 3 未満で、かつ、1 週の労働時間 20 時間未満、当該事業所に継続した 1 年以上の雇用が見込まれない、月額賃金 8.8 万円未満などの条件の 1 つをみたす者などは適用除外（厚年 12 条など）。	△ 取締役、理事、法人の代表者や事業執行者であっても労務提供に対し報酬の支払を受ける場合、使用関係にあり厚生年金保険法の適用を受ける（裁判例）。
健康保険法	△ 同上の者のほか、国民健康保険組合の事業所に雇用される者などは適用除外（健保 3 条 1 項など）。	△ 基本的に同上。
労働組合法	○	△ 相手方の事業組織への不可欠の労働力としての組入れ等を考慮要素として、労働基準法上の労働者より広い範囲の者が労働組合法上の労働者に含まれる（判例・労委命令例・学説）。

筆者作成。

1) 労働基準法上の「労働者」とする。

(2) フリーランスと労働者

- 近年、「雇用類似の働き方」ないし「雇用関係によらない働き方」をする者への法的保護の可能性が政策課題として検討されるようになる。
- 2021（令和 3）年 3 月「フリーランス・ガイドライン」（内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省）の公表。

## 2021 フリーランス・ガイドラインの概要

### 第1：フリーランスの定義

- ✚ 実店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者。

### 第2：独禁法、下請法、労働関係法令との適用関係

- ✚ 独占禁止法 → 事業者とフリーランス全般との取引に適用。
- ✚ 下請法 → 取引の発注者が資本金 1000 万円超の法人の事業者であれば、相手方が個人の場合にも適用される。
- ✚ 労働関係法令 → 現行法上「雇用」に該当する場合には労働関係法令が適用される。

### 第3：フリーランスと取引を行う事業者が遵守すべき事項

- 1 自己の取引上の地位がフリーランスに優越している発注事業者が、フリーランスに対し、その地位を利用して、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与えることは、優越的地位の濫用として、独占禁止法により規制される。
- 2 発注事業者が発注時の取引条件を明確にする書面をフリーランスに交付しない場合は、独占禁止法上、不適切。下請法の規制の対象となる場合で、発注事業者が書面をフリーランスに交付しない場合は、下請法 3 条で定める書面の交付義務違反となる。
- 3 独占禁止法・下請法上問題となる行為：(1)報酬の支払遅延、(2)報酬の減額、(3)著しく低い報酬の一方的決定、(4)やり直しの要請、(5)一方的な発注取消、(6)役務の成果物に係る権利の一方的な取扱い、(7)役務の成果物の受領拒否、(8)役務の成果物の返品、(9)不要な商品又は役務の購入・利用強制、(10)不当な経済上の利益の提供要請、(11)合理的に必要な範囲を超えた秘密保持義務等の一方的な設定、(12)その他取引条件の一方的な設定・変更・実施

### 第4：仲介事業者が遵守すべき事項

- ✚ 自己の取引上の地位がフリーランスに優越している仲介事業者が、規約の変更を一方的に行うことにより、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与えることとなるときは、優越的地位の濫用となる。

### 第5：現行法上「雇用」に該当する場合の判断基準

- ✚ フリーランスとして請負契約や準委任契約などの契約で仕事をする場合であっても、労働関係法令の適用に当たっては、契約の形式や名称にかかわらず、個々の働き方の実態に基づいて、「労働者」かどうかを判断する。労基法上の「労働者」と認められる場合は、労働基準法の労働時間や賃金等に関するルールが適用される。労組法上の「労働者」と認められる場合は、団体交渉を正当な理由なく拒んだりすること等が禁止される。

- 「フリーランス・ガイドライン」後の課題
  - フリーランスの就業条件について、独占禁止法、下請法による規制がありうることを整理。その一方で、フリーランスが労基法ないし労組法の「労働者」に当た

る場合には、関係する労働法令の適用があるとする、従前からの労働関係法令適用のための解釈・基準を維持。ここでは、独占禁止法ないし下請法上の「事業者」と、労働関係法令上の「労働者」の相互関係については必ずしも明確に整理されているわけではない。

- フリーランスは、「事業者」として独占禁止法ないし下請法の規制を受けるのと同時に、「労働者」として労働関係法令の規制・保護を受けうるのか。それとも、「事業者」と「労働者」は両立せず、経済法か労働法のいずれかの適用を受けることになるのか、といった点の検討が今後の課題として残る。
- そのことを踏まえ、労働関係法令の適用のある「労働者」か、それとも個人自営業者（個人請負従事者）かの区分のあり方を確認し、今後、労働関係法令の適用（ないし経済法の適用・非適用）にあたって考慮すべき点を検討することは、現在もなお重要と思われる。

## 2 労働法上の労働者

### (1) 制定法上の「労働者」

- 憲法上の「勤労者」（28条）
  - 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。
- 労組法上の「労働者」（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って生活する者をいう。
- 労基法上の「労働者」（9条）
  - この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。
- 労契法上の「労働者」（2条1項）
  - この法律において「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう。

### (2) 「労働者」概念の捉え方

- 「労働者」の定義をいかに捉えるか。
  - 「労働者」の要件ないし基準は何か。
  - 「労働者」は統一的な概念か、法律によって範囲の異なる相対的な概念か。
- 「労働の従属性」により、「労働者」概念を統一的に把握する立場
  - 「労働の従属性」 → 「人的従属性」を中核として、「経済的従属性」および「組織的従属性」を加味した複合的な概念と捉え、従属性の認められる労働に従事す

る者を「労働者」と解する（片岡昇『団結と労働契約の研究』〔有斐閣，1959年〕218頁，片岡昇=村中孝史『労働法(1)〔第4版〕』〔有斐閣，2007年〕など）。

- 労基法と労組法とで相対的に労働者概念が異なるとする立場
  - 労組法と労基法との「労働者」概念を同じように把握すべき必要はない（有泉亨「労働者概念の相対性」中央労働時報486号3頁〔1969年〕）。
  - 労組法上の「労働者」の概念は，労組法に独自のものであり，他の法律との関係では相対的なものである。労組法は労働者が「使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進すること」，「自主的に労働組合を結成し，団結することを擁護すること」，団体交渉を「助成すること」を目的とする（東京大学労働法研究会『注釈労働組合法(上)』〔有斐閣，1980年〕220頁）。
- 「労働者」を1つの概念として捉え，それぞれの法律の適用にあたり，考慮される要素が異なりうるとする立場（使用従属性基準を拡張して捉える）
  - 橋本陽子『労働者の基本概念——労働者性の判断要素と判断方法』（弘文堂，2021年）

### (3) 「従属性」概念の整理

- 人的従属性 … 日本法における使用従属性の中核的要素。労働遂行の側面で，使用者の指揮命令に服する関係。（相手方からの業務遂行上の指揮監督，労務提供についての時間的場所的拘束性など）
- 組織的従属性 … 就業者の労務供給が，事業運営上，不可欠の労働力として組み込まれている関係。（労働遂行にあたって，相手方からの拘束が法的には明確ではないが，それでも事実上，相手方からの依頼に応じて労務を供給していることなど）
- 経済的従属性① … 使用者との関係で，交渉力が不均衡・非対称であり，経済的劣位にある関係。（相手方からの労働条件の一方的・定型的な決定など）。
- 経済的従属性② … 特定の契約の相手方に対し，収入の全部ないし多くを依存している関係（一人の相手方への労務供給に対する報酬により，稼得の全部または多くを得ていることなど）
- 非事業者性（従属性概念を不要とする見解）：「自ら他人に有償で労務を供給し，独立事業者・独立労働者でない者」。

→ 上記のいずれの「従属性」を，「労働者」の要件とするかで，「労働者」として労働関係法令の適用を受ける労務供給者の範囲が変わる。

### 3 労働基準法上の「労働者」

#### (1) 1985（昭和60）年・労働基準法研究会報告

- 以前の最高裁判決には、労働法の適用の有無を、当事者の契約が雇用契約であるか否かに従って判断し、実際の労働の態様等を特に考慮しなかったものがある（山崎証券事件・最一小判昭和36・5・25民集15巻5号1322頁）。
- 下級審裁判例では、「使用従属」性の有無によって客観的に労働者性を判断する立場が定着する（大塚印刷事件・東京地判昭和48・2・6労判179号74頁など）。
- 裁判例で示された労働者性判断基準および判断要素は、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）にまとめられた。

##### ① 「指揮監督下の労働」といえるか

- (ア) 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
- (イ) 業務遂行に当たっての指揮監督の有無
- (ウ) 勤務場所および勤務時間に関する拘束の有無
- (エ) 労務提供の代替性の有無 … などから判断。

##### ② 報酬が労務対償性を有するか否か

##### ③ 補強要素

- (ア) 事業者性（独立して事業を営む自営業者としての性質）を有するか
- (イ) ある特定の相手との間に専属性が認められるか
- (ウ) その他，採用の過程，公租公課の負担関係

#### (2) 最高裁判例

- 横浜南労基署長（旭紙業）事件・最一小判平成8・11・28労判714号14頁
  - A社製品の運送業無に従事していたトラック持ち込み運転手Xが、A社倉庫内で運送品積み込み作業中に負傷したことにつき、労災保険法所定の療養補償給付等を申請し、不支給処分とされたことから、同処分の取消しを求めた事件。

「Xは、業務用機材であるトラックを所有し、自己の危険と計算の下に運送業務に従事していたものである上、A社は、運送という業務の性質上当然に必要とされる運送物品、運送先及び納入時刻の指示をしていた以外には、Xの業務の遂行に関し、特段の指揮監督を行っていたとはいえず、時間的、場所的な拘束の程度も、一般の従業員と比較してはるかに緩やかであり、XがA社の指揮監督の下で労務を提供していたと評価するには足りないものといわざるを得ない。そして、報酬の支払方法、公租公課の負担等についてみても、Xが労働基準法上の労働者に該当すると解するのを相当とする事情はない。そうであれば、Xは、専属的にA社の製品の運送業務に携わっており、同社の運送係の指示を拒否する自由はなかったこと、毎日の始業時刻及び終業時刻は、右運送係の指示内容のいかんによって事実上決定されることになること、右運賃表に定められた運賃は、トラック協会が定める運

賃表による運送料よりも1割5分低い額とされていたことなど原審が適法に確定したその余の事実関係を考慮しても、Xは、労働基準法上の労働者ということではできず、労働者災害補償保険法上の労働者にも該当しない」。

- **関西医科大学研修医（未払賃金）事件・最二小判平成17・6・3労判893号14頁**
  - Y学校法人の開設する大学病院（本件病院）での臨床研修期間中に死亡した研修医Aの遺族Xが、研修医が最低賃金法上の「労働者」に当たるとして、奨学金等として支給されていた額と法所定の最低賃金額との差額等の支払を請求した事件。  
「本件病院の耳鼻咽喉科における臨床研修のプログラムは、研修医が医療行為等に従事することを予定しており、Aは、本件病院の休診日等を除き、Yが定めた時間及び場所において、指導医の指示に従って、Yが本件病院の患者に対して提供する医療行為等に従事していたというのであり、これに加えて、Yは、Aに対して奨学金等として金員を支払い、これらの金員につき給与等に当たるものとして源泉徴収まで行っていたというのであ」って、「Aは、Yの指揮監督の下で労務の提供をしたものとして労働基準法9条所定の労働者に当たり、最低賃金法2条所定の労働者に当たる」。
  
- **藤沢労基署長事件・最一小判平成19・6・28労判940号11頁**
  - T工務店の受注したマンション建築工事につき、H木材が請け負った内装工事に、H木材の求めにより従事していた一人親方Xが作業中に負傷したことにつき、国に対して労災保険法に基づく療養補償給付等を申請し、不支給処分を受けたため、その取消しを請求した事件。  
Xは、①寸法、仕様等につきある程度細かな指示は受けていたものの、具体的な工法や作業手順の指定等を受けることはなく、自分の判断で工法や作業手順を選択でき、②事前連絡をすれば、工期に遅れない限り自由に仕事を休んだり、始終業時刻を決定することができ、③当時、H木材以外の仕事をしていなかったが、他の工務店等の仕事をするのは禁じられておらず、④報酬が完全な出来高払いが中心で高額であり、⑤大工道具を所有し現場に持ち込んでおり、⑥H木材の就業規則等の適用を受けず、H木材を事業主とする労働保険・社会保険の被保険者ではなく、Xの報酬について給与等として源泉徴収をする取扱いになっておらず、⑦職長会議に出席してその決定事項や連絡事項を他の大工に伝達する職長としての業務を行っていたが、同業務はH木材から指示を取り次いで調整を行うことを内容とするものであり、以上によれば、「Xは、前記工事に従事するに当たり、T工務店はもとより、H木材の指揮監督の下に労務を提供していたものと評価することはでき」ない。

### (3) 労基法上の労働者性に関する判例法理の検討

- 上記最高裁判例の共通点として、「指揮監督の下」で労務の提供をしていたといえるか否かの判断を中心として、労基法上の労働者に当たるか否かが決せられている。最高裁は「使用従属」の語を用いていないが、最高裁の基本的な判断の枠組みとして、上記の労基研報告と同様の枠組みを用いている。
- 上記の「使用従属」性の内容は、諸種の従属性概念のうち、「人的従属性」を重視するものといえる。
- 上記労基研報告は、「指揮監督下の労働」といえるかどうかを判断する要素として(ア)から(エ)の4つの要素を示し、判例はこれらの要素のうちから、事案に応じて選択して考慮しているが、少なくとも、労務の提供にあたっての時間的拘束が①業務遂行の内容・態様面での指揮監督、および、②時間的・場所的拘束の程度の2つの要素が考慮され、労働者性の否定例では①、②のいずれもが消極的に評価、労働者性の肯定例ではいずれもが積極的に評価されている。

## 4 労働契約法上の「労働者」

### (1) 判断基準

- 労契法上の「労働者」(2条1項)
  - 使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者。労基法上の「労働者」の定義と比較すると、「事業」に使用されていることの要件がないが、その他は労基法の定義と大きく変わるところがなく、少なくとも労基法上の「労働者」であれば、労契法上の「労働者」に含まれるものと解されている(荒木尚志=菅野和夫=山川隆一『詳説労働契約法〔第2版〕』〔弘文堂、2014年〕69頁)。
  - もっとも、労契法上の労働者について、労基法と同様の使用従属性基準をみたす者に限定するのではなく、より弾力的な基準で判断すべきとする見解や、労契法の規定について、労基法上の労働者といえない者に対する類推適用を認めるべきとする見解も多い(西谷敏『労働法〔第3版〕』〔日本評論社、2020年〕33頁、西谷敏ほか編『新基本法コンメンタール・労働基準法・労働契約法〔第2版〕』〔日本評論社、2020年〕353頁〔毛塚勝利〕)。

### (2) 裁判例

- NHK 堺営業センター(地域スタッフ)事件・大阪高判平成28・7・29 労判1154号67頁
  - Yとの委託契約で受信料の集金等を業務内容とする地域スタッフであったXが、Yから委託契約を期間途中で中途解約されたことが労契法17条1項に違反するなどとしてYとの間での労働契約上の地位確認等を求めた事件。  
Yが地域スタッフに地域指定や目標設定をすることでXに具体的な仕事の依頼



や業務従事の指示に対する諾否の自由がないとは認められず、稼働日・稼働時間・訪問区域・経路等は地域スタッフの裁量に基づき決定されておりYから業務遂行上の指揮監督を受けていたとはいえ、地域スタッフには目標数の達成に必要な稼働日数・時間数を確保する業務計画表の作成が求められていたが、業務計画表どおりに稼働する義務がないとして、Yの助言・指導に時間的拘束性はないことなどから、労契法上の労働者にあらず、Yによる中途解約が有効であるとした。

### (3) 労契法の規定の類推適用の否定

- NHK 堺営業センター（地域スタッフ）事件・大阪地判平成 27・11・30 労判 1137 号 61 頁（1 審判決）は、地域スタッフである X が労契法上の労働者には当たらないとしたが、地域スタッフは、①個人であること、②民法上の労務供給契約によること、③業務従事地域の指示について諾否の自由がないこと、④Y と地域スタッフの間に広い意味での指揮監督があること、⑤報酬が一定時間労務を提供したことへの対価と評価される部分があること、⑥地域スタッフが再委託する割合が少ないこと、⑦事業者性が弱いことなどから、契約の継続・終了において保護すべき必要性は労契法上の労働者ときほど異なるところがない、として、労契法 17 条 1 項の類推適用を肯定。  
→ しかし、上記の控訴審では労契法 17 条 1 項の類推適用は否定されている。

→ 労基法上の労働者とまでいえないフリーランスについて、労契法上の規定（解雇制限、雇止め制限等）を及ぼすべきかについては、今後も重要な検討課題となる。

## 5 近時の労働者性（個別的労働関係）に関する裁判例

- エアースタジオ事件・東京高判令和 2・9・3 労判 1236 号 35 頁
  - 劇団に所属していた劇団員について、①本件劇団が年間約 90 本の公演を行っていたこと、②入団契約において裏方業務に積極的に参加するよう要請され、実際に相当な回数の業務に参加していたこと、③割り当てられた公演の稽古と本番に音響照明の担当者として参加していたこと、④年間を通じ、小道具を担当しないとか一公演のみ担当といったことが許される状況になかったこと、⑤公演の稽古や本番の日程に合わせて小道具を準備していたことなどの事情から、裏方業務について労基法上の労働者性を肯定。公演への出演についても、①劇団の公演を断ることは通常考えがたいこと、②裏方業務に追われ、他の劇団への公演出演やアルバイトができず、外部の仕事を受ける場合に副座長への相談を要したこと、③劇団が勤務時間・場所および公演について決定していたことなどの事情から、指揮命令に服した労務の提供であるとした。

- **NOVA 事件・名古屋高判令和 2・10・23 労判 1237 号 18 頁**
  - 業務委託契約を締結して就労していた英会話学校講師について、①レッスンに対する委託講師の裁量性が小さく、空き時間に社会業務をさせていたなどの業務遂行上の指揮監督が認められる、②レッスン実施の諾否の自由がない、③勤務場所・時間の拘束があった、④報酬に労務対償性があるなどの点から、労基法上の労働者に当たるとした。
  
- **日本代行事件・大阪地判令和 2・12・11 労判 1243 号 51 頁**
  - 運転代行業務に従事していたドライバーについて、①ドライバーは出社するか否かを自らの意思で自由に決定でき、労働時間が把握されておらず、勤務日・勤務時間について拘束されていなかったこと、②ドライバーは最初に会社の事務所に赴く必要はあるが、勤務場所については拘束されていなかったことなどの事情から、雇用契約ではなかったとした。

→ 基本的に判例の枠組みに沿った判断が行われている。仕事の依頼、業務の指示等に対する諾否の自由がなく、勤務時間・勤務場所が拘束されていた事情が認められれば、労基法・労契法上の労働者性が肯定される可能性が高い。

- **企業組合ワーカーズ・コレクティブ轍・東村山事件・東京高判令和元・6・4 労判 1207 号 38 頁**
  - 中小企業等協同組合法に基づく企業組合のメンバーとして食品等を顧客の自宅まで配送する業務に従事していた者が、労基法 37 条に基づく割増賃金の支払を求めた事件。
    - 労働者性の限界的事例について、事業者性の有無や報酬の額等の諸要素も考慮して労働者性を総合判断すべき、とし、メンバーと組合との間の関係は、各メンバーが拠出金と労働力を出資して共同して配送業を運営するという組合構成員としての色彩が濃いもので、組合から業務に関する一定の指示ないし時間的な拘束があることや、器具や経費等を組合が負担することなどの事情は認められるものの、組合ではメンバー全員が参加する運営会議が頻繁に開催され、意思決定機関として経営上の重要事項を実質的に決定し、各メンバーが等しく意見を表明して実質的な協議を経て多数決で意思決定をしていたのであり、個々のメンバーが組合の事業執行に対して意思決定できる機会がほとんどない状態とは認められないことから、メンバーの事業者性が肯定されるとし、その労働を他人の指揮監督下の労働とみることは困難であるとして、労基法上の労働者性は肯定できない、とされた。

→ メンバーの労務提供について、指揮監督下にあることを肯定する徴表があるとして

も、メンバーが組合の運営に実質的に関与し、共同で事業を行っていた事情から、事業者としての労務提供であると評価したとみられる点が注目される。

## 6 労働組合上の「労働者」

### (1) 最高裁判例

- 国・中労委（新国立劇場運営財団）事件・最三小判平成 23・4・12 労判 1026 号 7 頁
  - X 財団と 1 年間の出演基本契約を締結した上で、個別出演契約によりオペラ公演に出演していたオペラ歌手 A が加入する労働組合からの団交申入れに対する X からの団交拒否が不当労働行為にあると認めた中労委命令の取消事件。
    - ① 出演基本契約を締結した契約メンバーは、公演の実施に不可欠な歌唱労働力として X の組織に組み入れられていたものというべき。
    - ② 契約メンバーは基本的に X から個別公演出演の申込みに応ずべき関係にあったとみるのが相当。
    - ③ 公演件数、演目、上演回数などを X が一方的に決定していた。
    - ④ 契約メンバーは X の指揮監督の下において歌唱の労務を提供していたものというべき。劇場に行った日数は、シーズンにおいて約 230 日であり、契約メンバーは時間的にも場所的にも一定の拘束を受けていた。
    - ⑤ 契約メンバーに支払われていた報酬は、歌唱の労務の提供それ自体の対価であるとみるのが相当。
  - 以上の諸事情を総合考慮すれば、契約メンバーである A は、X との関係において労働組合法上の労働者に当たると解するのが相当。
- 国・中労委（INAX メンテナンス）事件・最三小判平成 23・4・12 労判 1026 号 27 頁
  - 親会社 I 社の製造した住宅設備機器の修理補修等を業とする X 社が、同社と業務委託契約を締結してその修理補修等の業務に従事するカスタマーエンジニア (CE) が加入した労働組合からの、組合員である CE の労働条件についての団体交渉の申入れを拒否したことの不当労働行為該当性が争われた事案で、CE の労働者性を認めた中労委命令の取消しを求めた事件。
    - ① X 社は、CE を全国の担当地域に配置を割り振って、各 CE と調整しつつその業務日及び休日を指定し、日曜・祝日についても各 CE が交替で業務を担当するよう要請しており、CE は X 社の事業の遂行に不可欠な労働力として、その恒常的な確保のために会社の組織に組み入れられていた。
    - ② X 社が CE との契約内容を一方的に決定していたものというべき。
    - ③ CE の報酬は、労務の提供の対価としての性格を有する。
    - ④ 各当事者の認識や契約の実際の運用において、CE は基本的に X 社による個別の修理補修等の依頼に応ずべき関係にあった。

⑤ CE は X 社の指定する業務遂行方法に従い、その指揮監督の下に労務の提供を行っており、その業務について場所的にも時間的にも一定の拘束を受けていた。

⑥ 平均的な CE にとって独自の営業活動を行う時間的余裕は乏しかったものと推認される上、記録によっても CE が自ら営業主体となって修理補修を行っていた例はほとんど存在していなかったことがうかがわれる。

以上の諸事情を総合考慮すれば、CE は、X 社との関係において労働組合法上の労働者に当たると解するのが相当。

## (2) 労働組合法上の労働者性判断

- 厚生労働省・労使関係法研究会報告書（労働組合法上の労働者性の判断基準について）（平成 23 年 7 月）
  - 〔基本的判断要素〕
    - ① 事業組織への組入れ
    - ② 契約内容の一方的・定型的決定
    - ③ 報酬の労務対価性
  - 〔補充的判断要素〕
    - ④ 業務の依頼に応ずべき関係
    - ⑤ 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束
  - 〔阻害的判断要素〕
    - ⑥ 顕著な事業者性
- NHK 全受労南大阪（旧堺）支部事件・東京高判平成 30・1・25 労判 1190 号 54 頁など、近時の裁判例では、労基法・労契法上の「労働者」性が認められない就業者についても、労組法上の「労働者」性を肯定する判断が示されている。
- 現在の学説・裁判例では、労組法上の「労働者」は、労基法・労契法上の「労働者」よりも広く、委任・請負等の契約により労務を提供する者を包摂するものとの理解が定着してきている。

→ 検討されるべき点は、事業組織への組入れの有無の境界がどこにあるか、労働者性における契約内容の一方的・定型的な決定の意義は何か、労組法上の労働者性を否定する要素となるような事業者性とは、どのような場合に認められるか、といった点である。

## (3) フランチャイジーの労働組合法上の労働者性

- 国・中労委（セブン-イレブン・ジャパン）事件・東京地判令和 4・6・6 判例集未搭載
  - セブン-イレブン・ジャパン（参加人）が運営するフランチャイズ・チェーンの加

盟者らで組織するコンビニ加盟店ユニオン（労働組合）が、参加人に対して団体交渉を申し入れたことに対し、参加人がこれを拒否したことが不当労働行為（労組法7条2号）に当たるとして救済を申し立て、岡山県労委が不当労働行為に該当するとして発した救済命令につき、中労委がこれを取消す内容の再審査命令を発したことに對し、労働組合が同中労委命令の取消しを求めた事件。

① 本件フランチャイズ契約上、加盟者は独立した事業者として位置づけられ、参加人の事業の遂行に不可欠な労働力として参加人の事業組織に組み入れられたとはいえ、加盟者は、自身が担当する店舗運営業務の内容や程度についても加盟者自身の判断により決定しており、加盟者は参加人から個別具体的な労務の提供を依頼されて事実上これに応じなければならないという関係に立つものでもない。

② 加盟者は、オープンアカウントを通じて参加人から月次引出金等の支払を受けるところ、これは加盟者が加盟店における商品やサービスの提供の対価として顧客から得た収益を獲得しているものであって、加盟者が本件フランチャイズ契約上の何らかの義務を履行したことに対する報酬と評価することはできない。

③ 本件フランチャイズ契約は一方的・定型的に定められたものということができるが、本件フランチャイズ契約は加盟店の事業活動について規定したものであり、加盟者が加盟店の経営を、自己の労働力と他人の労働力のそれぞれをどのような割合で、どのような態様で供給することによって行うかや、加盟者自身の具体的労務提供の内容については加盟者の判断に委ねられ、本件フランチャイズ契約において加盟者の労務提供のあり方が一方的・定型的に定められているとは評価できない。

④ 加盟店の営業日・営業時間に制約があるからといって加盟者の労務提供が時間的に拘束されているとはいえ、加盟者がシステムマニュアル等に準拠すべき事や OFC の指導・助言を受けることは、加盟店の事業活動に対する一定の制約と評価しうるとしても、労務提供のあり方に向けられた制約とはいえ、加盟者が参加人の指揮命令下において労務を提供しているとはいえない。

⑤（念のため）加盟者は、店舗の立地・契約種別・共同フランチャイジーの採否等について自ら決定した上で、加盟店の経営による損益の帰属主体として、参加人とは独立した立場で、平均して20～30名の従業員を雇用して経営しており、商品の提供・サービスの提供について一定の制約を受けているものの、独立した事業者と評価するに相応しい裁量を有しており、独立した事業者としての実態を備えている。

以上より、加盟者は労組法上の労働者に当たるとは認められず、本件での団交拒否は労組法7条2号の不当労働行為に当たらない。

→ フランチャイズチェーン加盟者の労組法上の労働者性を否定。地裁判決は、①～④ま

での要素を考慮して労組法上の労働者性に当たらないとした。もっとも、その前提には、⑤加盟者が独立した事業者としての実態を備えているとの評価がある。労組法上の労働者性が肯定されるための基本的な要素として、契約関係において、自身の労務の供給が内容となっているか、自身の具体的な労務の提供への依頼に対して応ずべき関係といえるか、がメルクマールとなると解されるのではないか。

## 7 結びにかえて — フリーランスの就業形態の多様化と労働者性判断の課題

- 労働者性を肯定するための基本的な要素として、就業者自身が労務を提供し、報酬を得る関係にあることを前提とするとしても、個人での労務供給を行う形態も多様化している。
- デジタル労働プラットフォーム（digital labour platforms）を介して、個人が顧客や消費者に労務を提供する形態の就業・労働は世界的な広がりを見せている。デジタル労働プラットフォームには、①インターネット基盤型（オンラインベース。労働者が顧客のタスクをオンラインで引き受けてサービスを提供する。翻訳、データ分析など）と、②活動地点基盤型（ロケーションベース。タクシー配車サービス、デリバリープラットフォームなど）などがある。
- プラットフォーム就業者の多くは個人自営業者とみられるものの、従属的で管理された働き方をし、低い労働条件や不十分な社会保障のあり方が問題となっている。
- もっとも、プラットフォーム就業者の労働者性を判断するにあたっては、プラットフォームを提供する事業者との間で労務を提供する関係にあるといえるのか、プラットフォーム事業者から指揮監督を受けているといえるのか、あるいは、不可欠の労働力として事業組織に組み入れられているといえるのか、といった従来からの労働者性判断にあたって考慮されてきた事情についてどのような評価をすべきか難しい点が多いとされる。
- 現在、公表されている EU のプラットフォーム労働における労働条件改善に関する指令案では、プラットフォーム労働従事者についての「雇用関係」の推定に関して、下記の5つのメルクマールのうち、少なくとも2つをみたすものについて、労働者性を推定するとする内容が示されている。
  - ①報酬の水準ないし上限を実質的に決定する、②プラットフォーム労働を遂行する者に対して、外見や、サービス受容者に対するサービスの提供方法等について拘束力のある規則の遵守を義務づける、③電子的手段等により、労働の遂行の監視や、労働の成果の質の評価を行う、④罰則の設定等により、労働遂行の時間や働かない時間、仕事引受けの諾否、下請け・代理人の使用の有無に関する従事者の裁量の自由を実質的に制限している、⑤顧客の獲得や第三者のために労働を遂行する可能性を実質的に制限する。

- プラットフォーム労働などの新しい就業形態に対する労働者性判断のあり方として、一定の要素が認められる場合に労働者性を推定する、といった枠組みの設定が、世界的にみて、今後さらに検討されていくのではないか。

**【参考】**

・ILO, World employment and social outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work.

・EU プラットフォーム労働における労働条件改善に関する指令案について、労働政策研究・研修機構 HP ( [https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2022/04/eu\\_01.html](https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2022/04/eu_01.html)) を参照。