

労働基準法における労働者性の関連通達

令和 7 年 3 月時点

厚生労働省労働基準局

はじめに

労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 9 条では、「労働者」を「事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と規定している。労働基準法の「労働者」に当たるか否か、すなわち「労働者性」は、この規定に基づき、以下の 2 つの基準で判断される。

- 労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか、すなわち、他人に従属して労務を提供しているかどうか
- 報酬が、「指揮監督下における労働」の対価として支払われているかどうか

この 2 つの基準を総称して「使用従属性」と呼ぶ。¹

「使用従属性」が認められるかどうかは、請負契約や委任契約といった契約の形式や名称にかかわらず、契約の内容、労務提供の形態、報酬その他の要素から、個別の事案ごとに総合的に判断される。この具体的な判断基準は、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 12 月 19 日）（以下「昭和 60 年研究会報告」という。）において整理されている²。

この判断基準は、今日においても、裁判実務等において、労働基準法の「労働者」の判断における具体的基準として用いられているところである。

この労働者性に関し、一定の職種等については別途解釈例規が示されているところ、今般、当該解釈例規の関係部分を以下のとおりまとめた³ため、必要に応じて参照されたい。

なお、あくまでも、個々の事例に対する判断基準の適用は、個別の事例に応じて行われるものであるという点に留意されたい。

¹ 「使用従属性」とは、「指揮監督下の労働であること」「報酬の労務対償性があること」の両方の基準を総称したものであり、前者のみを指すものではないことに留意を要する。

² その後、労働者性の判断について問題となることが多い建設業手間請け従事者及び芸能関係者について、昭和 60 年研究会報告をより具体化した判断基準として、労働基準法研究会労働契約等法制部会労働者性検討専門部会報告（建設業手間請け従事者及び芸能関係者に関する労働基準法の「労働者」の判断基準について）（平成 8 年 3 月）が取りまとめられている。

³ 解釈例規の関係部分中の固有名詞や個人情報については明らかとならない形で記載している。

関連通達

番号	業務等	通達	ページ
1	新聞配達人	昭和 22 年 11 月 27 日付け基発第 400 号	5
2	生命保険の外務員	昭和 23 年 1 月 9 日付け基発第 13 号	5
3	法人、団体または組合の執行機関	昭和 23 年 1 月 9 日付け基発第 14 号、昭和 63 年 3 月 14 日付け基発第 150 号・婦発第 47 号、平成 11 年 3 月 31 日付け基発第 168 号	6
4	新聞配達に従事する児童	昭和 23 年 2 月 24 日付け基発第 356 号	6
5	職員を兼ねる重役	昭和 23 年 3 月 17 日付け基発第 461 号	7
6	共同経営の事業	昭和 23 年 3 月 24 日付け基発第 498 号	7
7	受刑者	昭和 23 年 3 月 24 日付け基発第 498 号	7
8	大工	昭和 23 年 12 月 25 日付け基収第 4281 号、昭和 63 年 3 月 14 日付け基発第 150 号・婦発第 47 号、平成 11 年 3 月 31 日付け基発第 168 号	7
9	消防団員	昭和 24 年 1 月 10 日付け基収第 3306 号、昭和 33 年 2 月 13 日付け基発第 90 号	8
10	看護師見習	昭和 24 年 4 月 13 日付け基収第 886 号	9
11	組合専従職員	昭和 24 年 6 月 13 日付け基収第 1073 号、昭和 33 年 2 月 13 日付け基発第 90 号、昭和 63 年 3 月 14 日付け基発第 150 号・婦発第 47 号、平成 11 年 3 月 31 日付け基発第 168 号	9
12	看護師養成所の生徒	昭和 24 年 6 月 24 日付け基発第 648 号、昭和 25 年 11 月 1 日付け婦発第 291 号、平成 9 年 9 月 25 日付け基発第 648 号	10
13	放送協会に専属の管弦楽団、合唱団、劇団、効果団	昭和 24 年 7 月 7 日付け基収第 2145 号	10
14	競輪選手	昭和 25 年 4 月 24 日付け基収第 4080 号	11
15	地方労働委員会の委員	昭和 25 年 8 月 28 日付け基収第 2414 号	12
16	市町村の固定資産調査員	昭和 28 年 7 月 6 日付け基収第 2683 号	12
17	調教師、厩務員間	昭和 32 年 10 月 18 日付け基収第 6819 号	13

18	あんま師、はり灸師	昭和 36 年 4 月 19 日付け基収第 800 号	16
19	家庭裁判所から補導を委託された非行少年	昭和 40 年 5 月 20 日付け基収第 445 号、 昭和 63 年 3 月 14 日付け基発第 150 号・ 婦発第 47 号、平成 11 年 3 月 31 日付け 基発第 168 号	19
20	鳥獣保護員	昭和 40 年 10 月 13 日付け基収第 5923 号	24
21	院外作業に従事する入院患者	昭和 43 年 8 月 15 日付け 42 基収第 3650 号	25
22	委託契約による学校用務員等	昭和 44 年 4 月 7 日付け基収第 343 号	29
23	商船大学等の実習生	昭和 57 年 2 月 19 日付け基発第 121 号	34
24	インターンシップ	平成 9 年 9 月 18 日付け基発第 636 号	36
25	障害者自立支援法に基づく就 労継続支援により作業を行う 障害者	平成 18 年 10 月 2 日付け基発第 1002004 号、平成 19 年 5 月 17 日付け基発第 0517002 号、平成 24 年 3 月 30 日付け 基発 0330 第 30 号	37
26	バイシクルメッセンジャー・ バイクライダー	平成 19 年 9 月 27 日付け基発第 0927004 号	39
27	授産施設、小規模作業所等に おいて作業に従事する障害者	平成 19 年 5 月 17 日付け基発第 0517002 号	44
28	生活困窮者自立支援法に基づ く就労準備支援事業・就労訓 練事業において就労する者	平成 27 年 3 月 26 日付け基発 0326 第 7 号	46
29	貨物軽自動車運送事業の自動 車運転者	令和 5 年 12 月 15 日付け基監発 1215 第 1 号	50

1	新聞配達人	昭和 22 年 11 月 27 日付け基発第 400 号
---	-------	------------------------------

問 多くの新聞販売店は配達部数に応じ、配達人に報酬を与えているのであつて、この販売店と配達人との関係は単なる請負関係であつて、労働関係はなく従つて労働者でないとするを適当と考えるが如何。

答 配達部数に応じて報酬を与えているのは、単に賃金の支払形態が請負制となつてい
るだけであつて、一般に販売店と配達人との間には、使用従属関係が存在し、配達人も
本法の労働者である場合が通例である。

2	生命保険の外務員	昭和 23 年 1 月 9 日付け基発第 13 号
---	----------	---------------------------

問 生命保険会社の保険契約の募集勧誘に従事する者は、従来からその所属保険会社との間に使用関係の実体のない者が大部分であつたが、労働基準法の施行に伴い、その性格を明確にすることが必要となつた。よつて今回、生命保険契約の募集勧誘に従事する者を左記のように募集職員と保険外務員との二種に分つことにしたいが如何。

- (一) 生命保険契約の募集勧誘に従事する者で保険会社に使用せられる者はこれを募集職員とし、使用人以外のものはこれを保険外務員とする。
- (二) 保険外務員
 - 1 所属会社との契約は委任による。
 - 2 保険外務員はその成績に応じて受任事務の処理経費及び報酬を受けることができる。
 - 3 保険外務員の名称は会社により嘱託、賛助員又は外務嘱託等の名称を用いてもよいが、職員と紛らわしい名称は用いない。
 - 4 所属会社は保険外務員の労働の時間及び場所等を制限することはできない。但し委任契約によつて募集地域を委任することは差支えない。
- (三) 募集職員
 - 1 所属会社との契約は雇用契約による。
 - 2 労働基準法第二十七条に規定する保障給は、一人月額千円程度とする。
 - 3 就業規則を設ける。
 - 4 平均賃金中には募集手数料を含むも旅費はこれを含まない。
右の旅費は、取扱新契約一千円につき九円以下とする。

答 設例の場合は労働基準法の適用は募集職員にのみ限られることになるが、なおたと

え保険外務員と称する者であつても実質上労働関係が存するとみなされるときは、法の適用があるから念のため申し添える。

3	法人、団体または組合の執行機関	昭和 23 年 1 月 9 日付け基発第 14 号、昭和 63 年 3 月 14 日付け基発第 150 号・婦発第 47 号、平成 11 年 3 月 31 日付け基発第 168 号
---	-----------------	--

問 法人、団体又は組合等の場合において、その代表者又は執行機関である者がその法人、団体又は組合等より労働の対償として法第十一条の規定による賃金を受ける者であるときは、法人、団体又は組合等の機関という立場においては他の労働者に対し使用者の地位に立つ者であるが、賃金の支払を受ける立場においては法第九条の規定により労働者とも解せられるかどうか。

答 労働基準法にいう労働者とは、事業又は事務所に使用される者で賃金を支払われる者であるから、法人、団体、組合等の代表者又は執行機関たる者の如く、事業主体との関係において使用従属の関係に立たない者は労働者ではない。

4	新聞配達に従事する児童	昭和 23 年 2 月 24 日付け基発第 356 号
---	-------------	-----------------------------

問 都市及び一般町制地における新聞読者密集地域にはないが、郊外地区並びに地方の農山村地域においては事業主（新聞販売所店主）は使用人としての専業従業員（配達人）にある一定数の新聞の配達を区域別に持たせているが専業従業員は自ら一部分の配達をなし、さらに残部を自己の責任において児童等を雇って配達させる。したがって店主と専業従業員との間には労働契約があるが、店主と児童等との間にはかかる関係は全然ない。児童はあくまで専業従業員の補助機関であり、一種の手伝的存在でしかあり得ない。右の場合専業従業員と配達児童との関係如何。

答 設例の場合は事業主（店主）と児童との間に労働関係が存するのであつて、専業従業員は事業主のために児童を指揮命令しているものである。

5	職員を兼ねる重役	昭和 23 年 3 月 17 日付け基発第 461 号
---	----------	-----------------------------

問 法人の重役は工場長、部長等の職にあつて給料を受ける場合も労働者と見ないか。

答 法人の所謂重役で業務執行権又は代表権を持たない者が、工場長、部長の職にあつて賃金を受ける場合は、その限りにおいて法第九条に規定する労働者である。

6	共同経営の事業	昭和 23 年 3 月 24 日付け基発第 498 号
---	---------	-----------------------------

問 共同経営の事業において出資しながら、賃金を受け働いている者は労働者として本法の適用を受けるか。

答 共同経営事業の出資者であつても当該組合又は法人との間に使用従属関係があり賃金を受けて働いている場合には、法第九条の労働者である。

7	受刑者	昭和 23 年 3 月 24 日付け基発第 498 号
---	-----	-----------------------------

問 土木請負業者が刑務所より受刑者の労務供給を受け、下記により公共事業である河川工事を営む場合受刑者に対しても本法の適用があるか。

記

- 一 報酬は請負業者より直接刑務所に納入するものであること。
- 二 看守は受刑者の逃亡を監視するのみであること。
- 三 労働関係に関しては請負業者が監視するものであること。

答 受刑者は法第九条の労働者に該当しないから、質疑の場合にも本法の適用はない。

8	大工	昭和 23 年 12 月 25 日付け基収第 4281 号、昭和 63 年 3 月 14 日付け基発第 150 号・婦発第 47 号、平成 11 年 3 月 31 日付け基発第 168 号
---	----	--

問 次の場合労働基準法の適用は如何になるか。

- (一) 農家が家屋修理の為大工を雇う場合
- (二) 工場が建物修理の為大工を雇う場合
- (三) 官吏が家屋修理の為大工を雇う場合

右の場合次の二つの回答が考えられるが、何れが正しいか。

- (1) 農業も工場もいずれも事業である。大工はいずれの場合においても使用されて賃金を支払われるから労働者である。従つて(一)(二)何れの場合においても本法の適用がある。

官吏の場合は何等事業を営んでいないから適用はない。

- (2) (一)(二)の場合、家屋修理のため、大工を使うことは事業本来の目的の為使用するのではないから本法は適用されない。

答 農家又は工場がその事業経営上必要な建物その他の施設を大工に修理させる場合は、一般に請負契約によることが多いが、請負契約によらず雇用契約によりその事業主と大工との間に使用従属関係が認められる場合は、法第九条の労働者であるから、基準法の適用を受ける。なお、基準法の適用は該事業固有の業務に従事する労働者であるか附属的業務に従事する労働者であるかによつて差異はない。

設問(三)については見解の通り。

9	消防団員	昭和 24 年 1 月 10 日付け基収第 3306 号、昭和 33 年 2 月 13 日付け基発第 90 号
---	------	---

問 消防団員は、その任免、給与、服務その他の事項については、市町村条例で定められるが、本団員の特質として、多くのものは、日常自己の業務に従事して火災等の場合のみ出勤し、消防等の業務に従事するものであり、その報酬も左記のごとく様々である。

これに対する労働基準法の適用につき疑問があるので御回答願いたい。

記

市町村長又は市町村長の委任をうけた機関が、団員の任免権を持っている場合で、かつ、非常勤務者の場合

- (一) 出勤(勤)の都度、手当(例えば一回百円)を受けるもの
- (二) 年手当(例えば月割支給等でなく年手当五百円、又は絆纏一着等の現物のみ)を受けるもの
- (三) 何等の支給をも受けないもの

【答】 非常勤の消防団員であつて火災、堤防の決壊等限られた場合のみ出勤するものについては、労働基準法は適用されない。

なお、これ等労働基準法適用なき者が、公務によつて傷害等を受けた場合には、消防組織法（昭和二十二年法律第二百二十六号）第十五条の七の規定により市町村から補償を受けることになっている。

10	看護師見習	昭和 24 年 4 月 13 日付け基収第 886 号
----	-------	-----------------------------

【問】 個人開業の医院で、家事使用人として雇用し看護婦の業務を手伝わせる場合があるが、これは本法の適用はないものと考えてよいか。

また二、三名を雇用して看護婦見習の業務に従事させ、かたわら家事その他の業務に従事させる者は、本法の適用があると解されるが如何。

【答】 設問前段の如き場合は、見解の通り。

後段については看護婦見習が本来の業務であり、通常これに従事する場合は本法の適用がある。

11	組合専従職員	昭和 24 年 6 月 13 日付け基収第 1073 号、昭和 33 年 2 月 13 日付け基収第 90 号、昭和 63 年 3 月 14 日付け基収第 150 号・婦収第 47 号、平成 11 年 3 月 31 日付け基収第 168 号
----	--------	--

【問】 会社からは給料を受けず、その所属する組合より給料を受ける組合専従職員の労働関係は会社との間にはなくて組合との間にあり、労働組合員の専従職員を有する労働組合は、法別表第一に掲げる事業のいずれにも該当しない事務所に該当し、法の適用を受けられるが如何。

【答】 （一） 組合専従職員と使用者との基本的な法律関係は、労働協約その他により労使の自由に定めるところによるが、使用者が専従職員に対し在籍のまま労働提供の義務を免除し、組合事務に専従することを認める場合には、労働基準法上当該会社との労働関係は存続するものと解される。

- (二) 専従職員が労働組合の労働者に該当する場合又は労働組合が他に労働者を使用する場合は、労働組合の事務所は法別表第一に掲げる事業に該当せず、かつ、官公署の事業に該当しない事務所と認められる。なお、専従職員が組合の労働者であるか否かについては昭和二十三年一月九日付基発第一四号を参照されたい。

12	看護師養成所の生徒	昭和 24 年 6 月 24 日付け基発第 648 号、昭和 25 年 11 月 1 日付け婦発第 291 号、平成 9 年 9 月 25 日付け基発第 648 号
----	-----------	--

保健婦助産婦看護婦法（昭和二十三年法律第二百三十三号）〈現行・保健師助産師看護師法〉に基づく看護婦養成所の生徒は、生来看護婦となるべき素養を取得するために教育を受けているものであり、その教習課程中の実習も教育の目的でのみなされるべきものであるから、その生徒は原則として労働者とみなすべきではない。なお、従来の慣習により生徒を一般看護婦と同様に勤務させている場合があり、たとえ形式的にいわゆる生徒と称して実習に従事していても、その実態においては、法第九条にいう労働者とみなされる場合があるが、次のいずれにも該当する場合を除き、当該事業経営者と生徒との間には実質的な使用従属関係が存在するものと認められ法を適用すべきものであるから、その労働の実態を調査し法の適用について十分留意されたい。

本件は養成中の男性たる看護人についても同様に扱われたい。

- (一) 実習時間外はもとより、実習中といえども、教習及び教習の場所に関係のない作業、事務、その他雑用に使用されないこと。
- (二) 生徒の管理については、責任者が定められ、生徒の実習と一般看護婦の労働が明確に区別されていること。

13	放送協会に専属の管弦楽団、合唱団、劇団、効果団	昭和 24 年 7 月 7 日付け基収第 2145 号
----	-------------------------	-----------------------------

問 ○○放送協会においては管弦楽団、合唱団、劇団、効果団の各個人と契約書によつて出演契約を結んでいるが、この契約は左記の理由によつて雇用契約ではなく、労働基準法は適用されないと解し、一般職員とは別個の取扱いをし、職員に対する服務規程も適用していないが差支えないか。

記

- (一) 契約の内容 契約の名称は専属出演契約となつていますが、出演者は一定量（月百五十数時間から百数時間まで各団各人によつて異なる）までの出演を約諾し、協会はこれに対し定額の報酬金（一定量までの累積された出演料として）を支払うものに過ぎず、出演契約者は協会の発注を忌避しない限り協会以外の者といかなる出演契約をすることも自由である。
- (二) 発注の条件 協会側は出演契約者を出演させるときは、その都度必ず従業二十四時間前（実際上は普通四日前まで）に発注することとなつており、その以後の発注には強制力がない。
- (三) 出演上の条件
 - (1) 出演者の義務 出演者は、協会が指示する業務の演出者が何人であつてもその指揮に従わなければならないが、これは協会の指揮に従うというのではなくその業務の芸術上の効果発揚のための要件である。
 - (2) 出演時間 出演（練習を含む）する時間は、午前九時から午後十時までの間であるが不定であり、また各人により異なるが、一日最低一時間半、最高七、八時間（実質休憩二時間位含む）。
 - (3) 拘束時間 一応拘束時間とみなされるのは、発注のあつた日の出演時間とその練習、準備を含めた発注時間内であり、その他の日及び時間は全く拘束しない。

答 設問の場合、出演契約の相手方である出演者は、一定の拘束条件のもとに労働を提供する義務を負い、またその労働の対償として報酬を受けており、契約の名称如何にかかわらず協会との間に使用従属関係が存在すると解され、したがつて法第九条による労働者として取り扱わなければならない。ただし、出演について裁量を一任されている者についてはこの限りではない。したがつて、本法にいう労働者に該当するものについては、時間外手当等の額が違法にならないよう注意されたい。

14	競輪選手	昭和 25 年 4 月 24 日付け基収第 4080 号
----	------	------------------------------

問 市営競輪及び県営競輪へ出場した出走選手が競走中転倒して選手二十二名が何れも全治一ヵ月程度の負傷により見舞金規定により治療を受け、これがため法第八章の災害補償の問題が発生したが右出走選手は法第九条の労働者と解されるか。

〔答〕 自転車競走に参加しようとする者は、一定の手数料を添えて競走参加を申込み自転車競走施行者はその資格健康状態を検査の上所定的方式によつて出場を許すものであつて、自転車競走施行者は参加者に競走の場を提供するものである。又参加者に支給される日当及び宿泊料は実費弁償として支給されるものであり、賞金は競走参加の目的物であるから、共に労働の対償として支給されるものではなく、従つて自転車競走参加者は法第九条の労働者ではない。

15	地方労働委員会の委員	昭和 25 年 8 月 28 日付け基収第 2414 号
----	------------	------------------------------

〔問〕 地方労働委員会の委員は知事が任免し知事が手当を支給し法令により公務に従事する職員であるので労働者であると考えるが、他面知事はこの職務の執行については指揮命令権なく又労働委員会は委員を以て構成されている合議制の機関であり、従つて知事対委員及び委員会对委員の間には使用従属の関係がなく法第九条の「使用されるもの」とは実質上いい難い点もあるが如何に解すべきか。

〔答〕 労働委員会の委員は法第九条の労働者とは認められない。

16	市町村の固定資産調査員	昭和 28 年 7 月 6 日付け基収第 2683 号
----	-------------	-----------------------------

〔問〕 市町村の固定資産評価員の性格は、その選任は地方税法（昭和二十五年法律第二百二十六号）第四百四条により市町村長が当該市町村議会の同意を得て行うものであり、地方公務員法第三条第三項第一号の特別職に該当するものであるが、市町村長の指揮を受けて市町村の事務の一部を補助する立場にあり市町村長に対し使用従属の関係を有するものと認められるので、労働基準法上の労働者とも解されるが、いささか疑義があるので、何分の御指示を願いたい。

〔答〕 固定資産評価員は、地方税法第四百四条によれば市町村長の指揮を受けて固定資産を適正に評価しかつ、市町村長が行う価格の決定を補助するものであつて、地方公務員法第三条第三項第一号の特別職に該当し、給料又は報酬の支給を受ける職員であるから市町村長と使用従属関係にある労働基準法第九条の労働者と解される。

追つて、本件は自治庁（現行・総務省）と打合せ済みのものであるから念のため。

17	調教師、厩務員間	昭和 32 年 10 月 18 日付け基収第 6819 号
----	----------	-------------------------------

問 ○○競馬会の所属する調教師（競走馬の調教、飼養管理にあたる者）と厩務員（競走馬の飼養管理の補助にあたる者）との間に、雇用関係があるか否かについては、競馬法に何等規定もなく、法律上この雇用関係については種々疑義があるものと思料されるので、参考資料御検討の上何分の回答をお願いする。

（参考）調教師と厩務員の関係について

それぞれの機構と給与の関係について

○○競馬会の主催する競馬サークルには、競馬を主催するものと、競馬を実施するものがあり、調教師及び厩務員は競馬を実施するものに属する。

実施するものには

馬主（競走馬の所有者）＝調教師（競走馬の飼養管理調教にあたる者）＝騎手（競走馬に騎乗し競走に出場する者）＝厩務員（飼養管理を補助する者）があつて、相互に関連性がある。

競馬法の定めるところによつて馬主、調教師、騎手、厩務員は一定の手続と試験を経て承認又は免許せられる。

馬主は（○○競馬会施行規程第一二条「馬主の代理人」）調教師を競馬に関する自己の代理人とし一切の事項を委任する。

このことにより馬主は調教師との間に馬を預託するため実費計算に基づく一ヵ月分の預託量の支払契約がなされる。調教師は預託馬の調教を行うため、馬の飼養管理を補助させるため厩務員を置く。（○○競馬会施行規程第四十二条）厩務員を雇用する場合は馬主に相談し、馬主の了解を受けることが先決で、時には馬主と厩務員が直接雇用契約をする場合もある。

等々いずれの場合にも馬主の意思にもとづくものが多い。

この間の給与関係については、馬主から支払われる預託料実費を調教師が受領しそれぞれの者に支払われるのである。また、競走に出場した馬には主催者である競馬会より勝馬の賞金又は入着賞及び着外賞が馬主に支払われ、この支払われた賞金の中より進上金（歩合金）として、調教師に対し百分の十、（騎手に対し百分の五）、厩務員に対し百分の五とそれぞれが支払われる。賞金の進上金（歩合金）についても馬主から調教師も厩務員も率は異なるが同様に支払われる立場にある。

また着外馬には（五着以下の馬に対し）一回出走毎に一万円（サラ系）または七千円（アラ系）が着外賞として支払われる。そのうち五百円が厩務員に支払われる。調教師には支払われない。その他一競走毎に主催者の○○競馬会より調教師には調教師賞（騎手には騎手賞、騎乗料）、厩務員には厩務員賞がそれぞれの技術に対する奨励金として支払われる制度となつている。

なお調教師（騎手）、厩務員の福祉については○○競馬会基金により、その外郭団

体たる△△共助会が規定により、医療の給付又は家族給付、勤続給付を行つていないので健康保険に加入はしていない。

以上調教師と厩務員との関係又は給与関係、共済関係について参考として申上げる。

答 調教師と厩務員の間には、特殊の例外的な場合を除き、次の理由により、一般に労働関係が存し、調教師は労働基準法上の使用者と認められる。

一 調教師は、馬主と締結した競走馬の預託契約に基づき、馬の調教及び飼養管理を行い、一定の報酬を受けていること。

すなわち、調教師は平均二十頭程度の競走馬をそれぞれの馬主から受託し、馬主の具体的指揮監督を受けることなく、自己の技術、能力の範囲内で自由に調教及び飼養管理を行い、その費用及び報酬として一定の預託料を受け、また、調教の成果として調教師賞及び進上金等の収入を得ているものであること。

二 厩務員は、調教師の指揮監督のもとに馬の飼養管理に従事する労働者であること。すなわち、

(一) 作業指揮関係

- (1) 午前午後二回の運動、飼料の与え方、馬の手入、寝藁乾燥、草刈り、及び厩舎清掃等の厩務員の作業は、調教師の指揮監督に従っていること。
- (2) 遅刻、出欠については、調教師の監視を受け、私用のため作業ができないときは、調教師の承認を得ていること。
- (3) 持馬の異状を発見したときは、常に調教師に連絡し、指示された措置をとっていること。
- (4) 勤務成績不良その他厩務員の責に帰すべき行為があつた場合は、懲戒されることがあること。

(二) 雇入、解雇関係

- (1) 厩務員の雇入については、調教師が個人的に知っている者を自己の名において直接雇い入れていること。また、〇〇競馬会施行規程第四十二条により調教師が厩務員を置こうとするときは、競馬場長又はトレーニングセンターの上長の承認を受けなければならないが、これは競馬場その他の競馬関係施設の管理権に基づく規制であるに過ぎないこと。
- (2) 馬主が所有馬を売却した場合または、他の調教師に預託替した場合も調教師が解雇の意思表示をしない限り、厩務員の使用関係はそのまま継続していること。
- (3) 勤務成績が不良な厩務員に対しては、調教師が独断で解雇しており、馬主その他の者の関与を受けていないこと。

(三) 賃金その他の労働条件の決定関係

- (1) 厩務員の労働時間、始業、終業の時刻は調教師が決定していること。
- (2) 厩務員の賃金は、預託契約において定められ、事実上これに拘束されているが、これは預託料の算出根拠として調教師、馬主間で決定したものであり、労働契約上の賃金は、これと別個に決定し得るものであつて、現実にもそのような場合がみられること。

三 厩務員と〇〇競馬会、△△共助会若しくは馬主との間には労働関係の存在が認められないこと。すなわち、

- (1) 馬主の持馬が競走に出場した場合は、進上金又は着外賞として一定の金銭が馬主から調教師を通じて厩務員に支払われているが、この外に厩務員に対して直接にも間接にも指揮監督を行つていと認むべき事情がないので馬主、厩務員間の労働関係の存在を肯定することはできないこと。
- (2) 〇〇競馬会より優秀な厩務員に対し厩務員賞として一定の金銭が支払われる場合があるが、これは、競馬主催の立場からする厩務員の技術奨励制度であつて、労働関係に基づく対価とは認められないこと。
- (3) 厩務員に対しては、災害補償費的性質の金銭が△△共助会より給付されているが、△△共助会は、任意加入の共済組織であり、また、厩務員に対して直接にも間接にも指揮監督を行つていないので厩務員との間に労働関係を認めることはできないこと。
- (4) △△共助会の資金の大部分は、〇〇競馬会で負担しており、実質的には〇〇競馬会が前記災害補償費的性質の金銭を厩務員に支給していると認められるふしもあるが、〇〇競馬会は直接にも間接にも厩務員を指揮監督していると認めるべき事情がないので、厩務員との間に労働関係を認めることはできない。

18	あんま師、はり灸師	昭和 36 年 4 月 19 日付け基収第 800 号
----	-----------	-----------------------------

問 当局管内において、特定のあんま、はり灸治療院に所属している、あんま師、はり灸師の労働組合が昨年十月結成されましたが、先般当局に対し、治療院経営者（いわゆる席主）と所属あんま師、はり灸師との間に労働関係ありやとの質疑がなされたので、当局においては、全国的な関連のあることも考慮し、慎重に実態を調査したところ、次のとおり疑義を生じましたので何分の御教示をいただきたく稟伺します。

記

1 当局管内におけるあんま業の概要

（１） 業界の規模

- （イ） ○○市内において、あんま、はり灸にたずさわっている者約八百名と推定される。
- （ロ） 以上のうち独立営業者は約四百名、一定の席主に属している者約四百名と推定される。
- （ハ） あんま師、はり灸師をかかえているもの約四十件、うち三十名以上かかえているもの四件である。

（２） あんま師の男女別等内訳について

あんま師の年齢層、経験年数、男女別、障害者、晴眼者別、通勤住込別等の人数は不明であるが、大要次の如き傾向がみられる。

- （イ） 目下のところ晴眼、障害者の比は概ね半々であるが、
- （ロ） 需要者の好みもあつて、若い晴眼者の女性がふえつつある。
- （ハ） 無資格者が約十％程度いるものと推定される。

（３） 就業時刻等について

- （イ） 通勤者は午前十一時ないし、午後五時に出勤し、翌午前一時前後まで勤務する者が多い。
- （ロ） 住込者は午前十時ないし十二時頃より待機し、午前一時前後まで勤務する者が多い。
- （ハ） あんま師は「あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師等に関する法律」に基づき、文部省又は厚生省の認可を得た学校等で最低二年の修業を要するが、席主のもとに住込み通学中の者もあり、これ等は就学時間以外に見習と称して施療に当たっている。
- （ニ） 休日は月二日ないし四日あるものが多いが、日を特定することはない。
- （ホ） 就労は客の指名による場合と、指名のないときは順番制による場合とがある。

（４） 料金等について

- (イ) あんま師の就労は出仕事と内仕事に分けられるが前者は一時間二百五十円、後者は一時間二百円である。あんまと同時にはり灸を施した場合は更に加算される。
- (ロ) 料金はあんま師が直接客からもらう場合が多いが、稀にひいきの旅館等から一ヵ月毎に治療院へ一括払われることもある。
また、内仕事の場合は客がチケットを受付で買い治療に当たったあんま師が受け取り席主に差し出して一定の歩合をもらう。
- (ハ) あんま師の収入は〇〇市内中心部、周辺部により或は規模の大小、席主の性格等により異なるが、概ね通勤者の場合は料金の五十一〜七十%が取分になり、五十一〜三十%が名義料、営業費のもとに席主の取分となる。
また、住込者にあつては光熱費を席主、席主の家族分も含め頭割りで支払い、炊事代は住込者が共同で料理するもの、あるいは食事代、名義料を含め稼ぎ高の七十%を席主に支払うもの等がある。
- (ニ) 市内中心部で午前十一時—翌午前三時頃まで就労して一ヵ月最高手取り四万五千円程度と推定される。

2 疑義

概要以上のとおりであるが、あんま師の実態については前述のとおり地域、規模等によつて、例えば休日や外出を自由に扱っているものもある等かなりの差異が認められるので、あんま、はり灸治療院において、あんま師、はり灸師をかかえ営業している者は、たとえ共同経営等と称しても、次の各号のすべてに該当する場合を除き席主とあんま師、はり灸師との間に実質的な使用従属関係があるものと認めてよい。

- (1) 席主の取分は治療院の看板料等と称しているが、名義の如何を問わず、あんま師の稼ぎ高の一部を稼ぎ高に応じて席主に支払っていないこと。
- (2) 食費額があんま師の稼ぎ高に関係なく一定していること。
- (3) 部屋代、光熱費等があんま師の稼ぎ高に関係なく一定しており、席主やその家族が負担すべきものまで負担していないこと。
- (4) 料金は全額を直接あんま師が客より受け取ること。
- (5) あんま師の外出、外泊、欠勤は、事前又は事後に席主に届出若しくは承認を要することなく自由であること。
- (6) 出勤、退勤の時刻が拘束されず、完全に自由であり、遅刻、早退の場合席主に届出や承認を要しないこと。
- (7) 客より施療依頼に対して、指名による場合を除き、席主が所属あんま師のうちから特定の者を選択する余地がないこと。
- (8) あんま師の就労に当たっては、席主に示された場所に制限されることなく、自由に就労出来ること。

〔答〕 あんま、はり灸治療院において、あんま師、はり師、灸師等を院内に待機させ、それらの者に営業をさせている場合は、たとえ共同経営等と称していても、次の各号のすべてに該当する場合を除き、院主とあんま師等との間に実質的な使用従属関係があるものと認められる。

- (1) 看板料等の名目で、あんま師等の稼高の一部を稼高に応じて院主に支払っていないこと。
- (2) 食費の額があんま師等の稼高に関係なく一定していること。
- (3) 部屋代、光熱費等があんま師等の稼高に関係なく、一定していること。
- (4) あんま、はり灸の施療料金は、客又はその代理人から施療をしたあんま師等が直接全額受け取ること。
- (5) あんま師等の外出、外泊の自由は、院主によつて制限されていないこと。
- (6) あんま師等の営業の自由、休業の自由は、院主によつて制限されていないこと。
- (7) 施療の実施については、順番制等によることとし、院主が所属あんま師等のうちから特定の者を自由に選択、指示することがないこと。
- (8) 施療に当たっては、院主に示された場所に制限されることなく、自由であること。

19	家庭裁判所から補導を委託された非行少年	昭和 40 年 5 月 20 日付け基収第 445 号、昭和 63 年 3 月 14 日付け基発第 150 号・婦発第 47 号、平成 11 年 3 月 31 日付け基発第 168 号
----	---------------------	--

問 当局管内の下記事業場において、少年法により補導委託中に就業した非行少年の災害が発生しましたが、労働基準法第九条の労働者として取扱つてよいか、いささか疑義がありますので御教示いただきたく稟伺いたします。

記

事業場名 〇〇市〇〇町〇〇番地
 H産業有限会社（労災保険 成立記号番号〇〇〇）
 被災者名 T（昭和〇〇年〇〇月〇〇日生）
 裁判所名 T家庭裁判所
 補導委託先 〇〇市〇〇町 〇葡萄園
 園長 〇

事件の概要及び当局の意見

一 事件の端緒

昭和三十九年十月一日〇〇市〇〇町〇〇番地H産業有限会社（代表者K）において午前十時頃、果物箱詰め等に使用する木毛を作るため、木毛機の作業をしていたT（満十九才）が材料となる木を取り換えようとした際、左手をすべらして木毛機の刃に接触し、左中指を第一指関節部から切断、同母指および示指に挫滅創を負い、〇〇市内N病院に入院加療後十一月十日退院したが、同人の木毛工場における就業の特殊性から、同人が労働基準法第九条にいう労働者であるか否かという疑義が生じたものである。

二 Tの就労事情

- （１） TはY乳業店に住込み、牛乳配達の仕事に従事していたが、昭和三十八年四月から同三十九年五月までの間に無免許運転、速度違反等の道路交通法違反四回を重ねた結果、本年五月二十二日の違反により運転停止七十日の処分を受けた上、T家庭裁判所に送致されて審判を受け、非行少年として少年法第二十五条によりT家裁調査官の試験観察に付せられ、同条第二項第三号にもとづいて、九月二日

補導委託先 〇〇市〇〇町 〇葡萄園
 園長 〇

方に委託されたものである。

- （２） H産業の木毛工場において、Tの災害が発生した当時、〇葡萄園においては、T少年外十八名（いずれも十八才又は十九才）をT家裁から補導を委託されて

おり、調査官又は事務官が少年を同園に委託する際の付添いの来所、および月一回定期の試験観察のための来所のもとに管理していたが、うち七名の少年は同園内の作業に従事し、T少年等の十一名は園外の工場、商店、食堂等の一般事業場において就業していた。当時、同園より通勤者は二名、園外における住込者は十名であつた。

T家裁からは同園に対して、少年一人一日につき二百六十五円の割で委託費が給付されている。少年たちの罪状、性質等によつて園内生活および園内作業に限られる者については、あらかじめ委託の際に付添いの調査官が特に指示している。

集団生活上の規律と統制に服するように、園長夫婦が指導監督はしているが、生活場所、作業場所ともに拘禁的ではない。その他の少年については、T家裁では、園外の適宜の事業場に通勤あるいは住込みで勤務することを認めている。

委託費は委託先における諸事務費と少年たちの食費等を含んでいるが、園外の事業場に住込む場合であつても、園内作業場および通勤者と同様に委託先（O葡萄園）に支給され、委託費取扱上問題とはしていないようである。

- (3) 園外勤務の場合には、主として園長と面識ある事業場の事業主との間に、あらかじめ求人又は求職について話があり、少年委託の際に園長から就業したい職種等の希望についてもきき、園長が頼まれている事業場を紹介するという手続きで通勤又は住込みにより就業した者が多い。

T少年の場合は、前職が牛乳配達の仕事であつたので、同種の職場を希望したが適当な事業場が見当たらず、さきに園長が依頼を受けていた木毛工場の仕事をする気になり、九月十一日、同様委託されていたE少年と二人で同工場に行き就業したという。

- (4) 九月十一日T少年等がH産業有限公司の木毛工場（一般労働者数 男六女二）に就業した際には、事業主Hから、労働時間については他の労働者と同様に午前八時から五時までであり、休憩は、十二時より四十分間と午後三時から二十分間であること。休日は毎日曜日であること。また少年たちには昼食を事業場から給与すること、および木毛製造作業の仕方について指示を与えられている（当工場には木毛機が四台設備されている。）。その際、賃金額については事業場側から少年たちに明示していないが、その他の労働条件および作業の仕方については、昼食が出ることを除き、他の一般労働者と変わりなかつた。

なお、E少年は当日から工場内外の雑務の仕事に従事した。

三 報酬の支払いについて

- (1) 少年補導委託先であるO葡萄園では、T家裁調査官から少年たちには金を所持させないよう指示されているので、委託先から通勤先には、賃金支払日には

直接少年に手交しないよう連絡している。

通勤先には、支払日に受託者（○）自身赴いて賃金を受領し、H産業の場合には、連記式賃金台帳に受託者自身の領収印を押印し受取っている。

- （２） 少年たちが通勤で稼働した賃金については、○葡萄園において保管し、少年たちが衣料品等の購入を希望する場合には、これを購入してやり、住込者の場合には事業主から連絡を受け、必要な限りこれを承認し、購入してもらうようにしている。

通勤者住込者ともに同園から出所する際には、これら購入品の金額を除いた賃金保管額全部を本人たちに支払われることになっている。

- （３） T少年の場合、H産業事業主又は受託者○から賃金額については明示されなかったが、○の妻や木毛工場における他の労働者たちの話を総合して、昼食付き一日四百円であることがわかったという。

また、本人は入院後、○から九月分賃金として六千円を手交されている。

同工場における賃金水準は次のとおりである。

女性（雑役）四百二十円

男性（経験者）七百五十～八百円

（いずれも食事は付かず）

四 勤務の終了について

少年の補導のための試験観察期間は、三ヵ月ないし九ヵ月間で、少年たちが家裁に帰り、最終の審判（第三審判）を受けるまで、委託期間は最長九ヵ月、最短一ヵ月程度となっている。

少年たちの罪状および第二審判後の経過により、委託期間の大体の目安は推定されとしても、調査官が来て家裁に連れてもどる日がきまるのは、具体的には受託者も本人たちにもわからない場合が多い。

したがって、全体として短期の約束で就業するが退職は突然として行なわれることが多い。

また、商店又は飲食店等に勤務した少年が、客や他の雇人に乱暴を行なった場合等は、解雇に関する労働基準法の規定によることなく受託者に帰されることが多いという。

この点で、就業の開始の際は、ある制限された範囲において自由な面があるが、勤務の終了の場合は、大体において他人決定的とみられる。

五 委託先（○葡萄園）における作業について

家裁から補導を委託された少年のうち、外部事業場に勤務させないように指示された者、外部に適当な職場が見当たらない者および外部に勤務することを欲しない者は、○葡萄園において、ぶどう、なし等果樹の植栽、手入又は、取入作業等を園長の指揮監督のもとに行なわなければならない。

その共同生活と作業のうち、勤労精神の育成、家庭的ふん囲気による差別意識の排除、円滑な社会復帰の準備のため補導と観察が行なわれるが、その作業は家庭裁判所が承認している一種の無償労働である。

当○葡萄園に対しては、内外勤務の差別なく、家裁から委託費が給付されているが、全部同園の食事費、事務費等に充当されることになっており、労働の対償と認められるものは、少年たちに支払われていない上、家裁もこの点については何等関与するところがない。

なお、同園では常時一般労働者を使用していない。

六 当局の意見

(1) 委託先(○葡萄園)における作業者について

○葡萄園における保護少年たちに対する管理指導は、その労働の上にだけでなく、全生活に及んでおり、園内における作業は、国の機関である家庭裁判所の承認のもとに、補導の過程の一環として実施された一種の無償労働として考えられ、その当事者は労働基準法上の労働関係になるものとは解されない。

(2) 委託先から外部の事業場に勤務した者について

職種に関する少年たちの希望を考慮しているが、受託者は、一種の労務供給的なあつせんを行なつて就業を開始させている。少年たちが労働基準法上の労働者に該当するか否かということについては次の点が問題となる。

イ 事業又は事務所に使用される者であるかどうか。

本件に関しては、少年たちは、いずれも同条に該当する事業場に勤務していることが認められる。また、他の一般労働者とほぼ同じ労働条件で、同じ職場において、使用者の管理監督のもとに、普通の労働に従事している点は、一般労働者と区別されるところはないと考えられる。

ロ 使用者から直接賃金を支払われる者であるか。

本件の場合、賃金(報酬)としては、労働の対価たるものが、授受されているが、使用者が労働者に直接支払っているとはいうことができない。

金銭を所持することが逃亡等の有力な手段となり勝ちであることに堪がみ、家裁調査官の指示に従い、受託者あるいは事業主の手もとに積立てておくものであるが、これは貯蓄金管理の違反に該当することは勿論、中間搾取等の原因にもなりかねない。

しかし、事業場における労働者と使用者との労働関係の存立を妨げる条件であるとは思われないので、他の法律によつて特に定められていない限り、賃金支払の仕方をできるだけ合理的に改善して、労働基準法上要求されている条件に近づけてゆくべきと考えられる。

家裁調査官による観察中および補導を委託された保護少年は、もともと、

囚人又は労役場の収容者のように特別の国家権力による強制的な労働に従事するものでなく、また、保護処分の結果、少年院に収容された矯正教育中の少年とも異なりこれにまだ至らない保護の段階にある。

したがって、一般事業場において一般労働者とほぼ同じ条件で労働する少年は、労働基準法上の労働者であると解することが妥当であると認められるだけでなく、労働基準法に規定する最低労働条件によつて保護を与えることが必要であると思料せられる。

答 照会のあつた件について、左記のとおり回答する。

なお、本件については、最高裁判所事務総局家庭局第三課とも打ち合わせ済みであるので念のため申し添える。

記

- 一 少年が、少年法第二十五条第二項第三号の規定により補導を委託された施設、団体又は個人（以下「受託者」という。）の施設内において作業に就く場合において、当該作業がもつぱら生活指導又は職業補導の一環として行われている場合には、一般に労働基準法の適用はないものと解される。
- 二 少年が、受託者の施設外の一般民間事業場において就労する場合には、労働基準法第九条の要件を満たす限り労働基準法上の労働者であると解される。

20	鳥獣保護員	昭和 40 年 10 月 13 日付け基収第 5923 号
----	-------	-------------------------------

問 ○○県鳥獣保護員は、次のような勤務態様の下で、業務を行つている。これについては、労働基準法第九条の労働者であると思料されるが如何。

記

- (1) 林業事務所に配置され、担当地域は一ないし四市町村である。
- (2) 県の指示により、林業事務所長が年間又は月間の業務計画及び各月の重点実施事項を定め、毎月一回鳥獣保護員を林業事務所に集合させて、それを鳥獣保護員に指示している。
- (3) 勤務日数が指定されている（猟期中は週二回、休猟期には月二回）が、期日、時間は指定されていない。ただし、鳥獣保護員手帳の所要欄に業務に従事した日、時間等を記録する。
- (4) 勤務時間は、毎月鳥獣保護員が提出する巡視状況報告書及び前記鳥獣保護員手帳の記録の検印により把握している。
- (5) 緊急連絡の義務がある。

答 照会のあつた件について、左記のとおり回答する。

なお、本件については、自治省（現行・総務省）行政局（公務員課）とも打合せ済みであるので、念のため申し添える。

記

御照会のあつた鳥獣保護員は、○○県鳥獣保護員規程（昭和三十八年十一月二十二日○○県訓令第三十二号）によれば、林業事務所長の指揮監督を受けて鳥獣保護及び狩猟に関する業務に従事する者であつて、地方公務員法第三条第三項第三号の特別職に該当し、その業務に従事したことに対して委嘱通知書に示された報酬を支払われるのであるから労働基準法第九条の労働者であると解される。

21	院外作業に従事する入院患者	昭和 43 年 8 月 15 日付け 42 基収第 3650 号
----	---------------	----------------------------------

問 標題のことについて、下記一のごとき事案が発生したので調査したところ、その実態は下記二のとおりであり、関係者の意見は下記三のとおりであります。被災者が労働者であるか否かについては、下記四のとおり疑義を生じ、かつ、類似の形態で、いわゆる作業療法を実施している病院も多く、全国的なケースとも思料されるので、何分の御指示を賜りたく稟伺いたします。

記

一 事件発生の端緒及び問題点

- (1) 管内〇〇町所在、医療法人 A 病院（精神神経科、院長 M）の入院患者 B（二十三才）は、作業療法として同町所在（株）C 製作所（製材木工、社長 T）に出向作業中、昭和四十一年二月十九日、自動プレーナーの刃部に触れ、左前腕、左手部に受傷（左前腕挫創、左手複雑骨折）、同町 H 病院において治療、同年三月三十一日治癒した（十級準用障害残存）。
- (2) （株）C 製作所社長 T は、多少疑問はもっていたが、原則的には被災者と会社の間に雇用関係はないものと考え処理していたものであるが、その後被災者家族等の発言もあり、疑問を深め所轄労働基準監督署労災係に相談の上、労働者であるか否かの判定を求める意味をも含めて、障害補償給付請求の手続をとつたものである。

二 調査結果（昭和四十二年五月八日）

- (1) 当該病院における入院患者は約百六十名であるが、その内百二十～百三十名の患者について作業療法として、病院内で午前中軽作業（ビニール籠あみ、ビニール袋詰等）に従事させているが、その中でも特に病状の軽い患者について下記のとおり（調査日現在）院外の事業場に依頼し軽作業につかせている。

イ	C 製作所（製材木工）	三名
ロ	D 工場（〇〇〇下請）	二名
ハ	E 金属（鉄工）	二名
- (2) 通勤は徒歩で午前八時病院を出発、午後四時三十分帰院している。
- (3) 作業内容の決定については、病院側としては、開放病棟看護主任をそれぞれの事業場に出向かせ、事業場側と話し合いの上決定させているが、単純作業、雑役等軽作業を主としている。その結果、作業予定患者にこれを説明し、本人が承知したものについて出向かせているものである。
- (4) 病院側としては、月二～三回、事業場を前記看護主任が巡視し、患者の就労状況を観察したり、事業場側より状況を聴取したりしているが、その他の間については事業場に管理監督をまかせている実情である。

(5) 報酬について

- イ 事業場側としては、病院側から依頼を受けて就労させているのであるが、単純雑役作業とは言え、企業として多少なりともプラスとなっているので謝礼として日給計算で毎月一回病院側に支払っている。
- ロ 金額については、患者はノータッチであり、病院側としても謝礼としてもらうものであるので、全く「志」だけということで話し合いされており、現在はC製作所では一人一日百五十円、その他の事業場では二百円支払いがなされている。
- ハ 謝礼金については、病院側はこれを病院の会計には計上せず、前期病院内における作業に対する謝礼金とあわせて一括し、前記看護主任に別会計として管理せしめている。
- ニ 謝礼金の使途としては、一週間に二回程度の踊り、書道、歌謡曲等の練習及び年一～二回の旅行並びに娯楽設備等のレクリエーション活動費用にあてられているほか、院内作業者のオヤツ代、院外作業者のオヤツ代りとして一人一日百円宛支給している。

(6) 備考

- イ 今回のケースでは、C製作所社長Tは、雇用関係はないものと考えていたが、会社で就業中の事故であるので責任を感じ、災害発生時、見舞金として一万円被災者の父親に渡している。
- ロ 本件に関し、書面契約その他規定等は認められない。

三 関係者の意見

関係機関について意見を聴取した結果は、次のとおりである。

(1) ○○県保険課

ナイトホスピタル制は、治療指針においても作業療法の一環として認められているが、指導員又は、看護人がおおむね常時付添っていないものについては、原則的には作業療法とは認めがたい。

(2) ○○大学附属病院

精神科患者の治療に際しては、ナイトホスピタル制を含めた作業療法を併用することが、最も効果的であることは学界の常識となっており、療法として行なわせる作業である限り、一般事業場で就労しても労働者とは考えていない。この場合、指導員等が常時患者に付添うことが望ましいが、採算的な面及び指導員等の絶対数の不足等よりみて、現状としては極めて困難であるが、この場合でも帰院後の治療と合せ相当の効果が認められている。

(3) ○○県精神衛生センター

近年、患者数が、逐年増加の傾向にあり、収容施設の増設では、これに追いつかない状況にあり、生産的作業に従事せしめる作業療法としては、一般事業

場に依頼して実施せざるを得ない実状にある。

四 当局の見解

本件類似の就労が、健康保険法第四十三条の四第一項並びに第四十三条の六第一項及びこれに基づく命令の規定に基づく作業療法として実施されている限りにおいては、就労の場所、利用する施設、作業内容等が病院から依頼を受けた事業場によって提供されたものであつても、一般的には患者と当該事業主との間に使用従属関係は存しないものと解される。

しかしながら、本件のごとく作業療法の一環として実施されているものであつても、当該患者の就労についての指導看護が事業主にゆだねられ、事業主は当該事業場に雇用する一般労働者とさしたる区別なく、当該患者を使用している場合は、患者と当該事業主との間には使用従属関係が認められると解されるが、当該患者の就労に対して支払われている本件の謝礼金は、前記のとおり実費弁償的性格のものであり、賃金と解することは適当でない。

したがつて、本件について、当該受傷患者を労働基準法第九条の労働者と解するについて疑義がある。

答 下記により判断されたい。

記

一 事業主が病院から委託をうけて病院のために治療目的で入院患者を作業に従事させる場合は、原則として労働基準法第九条の労働者（以下単に「労働者」という。）には該当しないが、労働者であるか否かについては形式的に判断することなく、実態に応じ、使用従属関係の有無を判断し、作業療法として適正なものであると否とを問わず、使用従属関係が認められる場合にあって、それに基づく労働に対し対価が支払われているときには、労働者に該当すること。

二 次に掲げる事項のいずれかに該当する場合には、通常は事業主と患者との間に使用従属関係が認められること。

（１） 治療目的、治療方法等当該作業が医療上の作業療法であることが、病院から患者及び事業主に明示されておらず、事業主は、患者を当該事業場の他の労働者と区別することなく労働させているとき。

（２） 当該作業が治療目的を有するものであることが明示されている場合であっても、患者が従事する作業の種類、作業の方法及び作業の場所等作業の内容並びに就業時間、休憩、休日その他就業に関する事項の決定が、病院と事業主との間に治療目的に沿つて具体的に行なわれておらず、これらの決定がすべて事業主にゆだねられており、事業主が患者の労働力を自由に使用しうるとき。

（３） （２）に掲げる作業の内容及び就業に関する事項の決定が、病院と事業主と

の間で具体的に行なわれている場合であつても、事業主が当該決定事項を順守せず、患者の従事する作業の種類、作業の方法、作業の場所等を変更し、又は決定された就業時間をこえて労働させるなど実態が（２）と同様であるとき。

三 次に掲げる事項のいずれかに該当する場合には、使用従属関係が認められるときが多いので、他の事項とあわせ総合的に判断すること。

- （１） 事業主が、通常は上記二の（２）に掲げる事項を順守して患者に作業をさせている場合であつても、業務繁忙期等には、病院の承諾を得ることなく他の労働者と同様所定の就業時間を延長し、又は休日に労働させているとき。
- （２） 昭和三十六年十月二十七日付け保発第七三号厚生省保険局長通達「精神科の治療指針」によれば、作業指導員（病院の職員で一定の資格を有する者）は、常に患者とともに作業すべきことが定められている（同通達ⅩⅠの二の（一）の（６））が、これら作業指導員による事業場内における患者に対する指導及び観察等が行なわれていないか又はその回数が少なく、そのため事実上患者に対する指揮監督が一切事業主にゆだねられていると認められるとき。
- （３） 患者が、遅刻、早退、欠勤等就業に関する定めに反した場合、事業主から直接何らかの制裁をうけ、事実上事業主に対し出勤義務を負っていると認められるとき。
- （４） 患者が、事業主に対し、作業上の瑕疵について責任を負い、又は一定の作業量の確保について義務を負っているとき。
- （５） 労働の対価と認められる金品が支給されているとき。たとえば、謝礼と称していても、それが労働の提供のあつた時間、日若しくは月又は出来高等に対して支払われるときはこれに該当すること。

22	委託契約による学校用務員等	昭和 44 年 4 月 7 日付け基収第 343 号
----	---------------	----------------------------

問 当局管内における公立の小中学校及び高等学校においては、教職員による宿日直を原則として廃止しつつあり、これに伴う措置として、一部の学校においては、その学校の用務員または部外者個人と、いわゆる委託契約なるものを締結し、教職員に代つて宿日直の業務を行なわせ、または行なわせようとしているところであるが、これらの業務に従事する者に対する労働基準法上の取扱いについては、下記のとおり疑義があり、これについてはそれぞれ当局の見解のとおり処理してよろしいか、お伺いします。

記

第一 いわゆる委託契約により宿日直業務に従事する者の労働の態様

別紙のとおり

第二 労働基準法上の問題点及びその取扱いについて

一 本件宿日直勤務に従事する者が労働者であるか否かについて

(1) 学校用務員の場合

これらの者は、所定の勤務時間を用務員として勤務した後、従来から教職員が実施してきた宿日直の勤務（用務員自身もこれに事実上従事する場合もあったと思われるが、特に手当等は支給されていなかった。）に就くものであるが、書面により新たに宿日直業務に従事する旨の委託契約を結んだからといって、直ちに所定時間外におけるこれらの勤務の部分については労働者としての勤務ではなくなると解することは、別紙一の労働の実態及び同一使用者のもとにおける勤務であることからみて、困難であり、昼間の使用従属労働の関係がそのまま継続しているものと解すべきであり、この場合の新たな委託契約は、労働継続の合意の実質を有するものと解される。

(2) 用務員以外の場合

次のような労働の実態を総合的に判断すれば、労働者と解される。

イ 定時に出勤し、学校長等から特に注意すべき事項等の指示をうけ、その指示に従つて労働すること。

たとえば、当日予定される来客の応接、電話または通信の収受、試験時期における試験問題または同採点簿等の保管等に関し、特に注意すべきことの指示及び命令等、学校行事等のあと始末にあたつての注意、当日居残っている生徒等についての管理、教室、講堂等の夜間における使用及びその管理、現金等の徴収日における学校管理上の注意等についての指示及び命令等。

ロ 従事すべき宿日直勤務の内容は、特別な知識、専門的な技術または経験等を必要とせず、単に肉体的な労働力を提供するものであり、その労働力

の提供の内容は事実上学校長によつて定められ、随時その指示に従つて勤務に従事していると認められること。

ハ 労働すべき時間及び場所について拘束されていること。

たとえば、勤務時間中学校を留守にする場合は学校長等に連絡しなければならないこと。

遅刻・早退等についてもあらかじめ連絡しなければならないこと等。

ニ 本契約の実態は、事実上優越的な地位にある学校長によつて決定された業務内容及び労働条件に従つて契約するものであると認められること。

ホ 欠勤した場合について、それに応じた報酬の控除が行なわれる等、当該労働に対する報酬は労働の対価として定められていること。

ヘ 勤務の内容について学校長に対して報告義務が課せられていること。

たとえば、受付文書、連絡事項、巡視中の異常の有無、特別な申し送り事項等。

ト 当該宿日直勤務をさらに他人に委託できる旨の契約をしている場合もあるが、その場合であつても「心身の故障、忌引、その他やむを得ない理由により業務を遂行することができないとき」という条件があること及びその実態に徴すると事実上他人をして自由に代務せしめえないこと。

二 本件の勤務に従事する者が労働者であるとした場合、校内に居住する用務員がこの勤務に従事するときは、労働基準法施行規則（以下「施行規則」という。）第二十三条の許可が必要か否かについて

へき地にある小学校の分校のように、宿日直者の総員数が一人だけでその附属住宅に居住している場合（昭和二三・四・五基発第五三九号）、管理人が寄宿舍等に常時居住している場合で事実上宿直を行なう場合（昭和二三・四・二六基発第六五一号、昭和二三・二・一三基発第九〇号）については、宿日直として取り扱う必要がない旨通達されている。しかしながら、これらの場合は、いわゆる住込みである者が、たまたま在宅時において緊急用務を取り扱う場合等について許容したものであり、本件の場合は、多数の職員が従来交替で勤務に従事してきたものであつて、業務そのものについては実質的な変更はなく、当該業務の始業及び終業時刻を定めるとともに、従事業務の内容を明確にし、明文をもつてその推敲を義務づけ、かつ、その不履行による損害について損害賠償責任を課していること等の点から考えると前記のような場合と同一に取り扱うことはできない。

したがつて、本件のごとき労働は、施行規則第二十三条の許可をうけない限り宿日直勤務として労働時間等の規定の適用を除外されないと解されるので、従来の許可基準に該当するものがあれば許可することとするが、現在のところその実態から見て許可しうるものはないこと。

三 監視断続的労働として許可するにあつて拘束時間等に関し附款を附すること

について

本件の勤務に従事する者が、労働者に該当するとした場合には、監視断続的労働に従事する者として労働基準法第四十一条第三号（施行規則第三十四条）の規定による適用除外の許可申請がなされる見込みであるが、これについては、一般的基準である昭和二十二年九月十三日付け発基第一七号通達等によるほか、本件勤務が連日の勤務である関係上さらに次の基準を加え許可することとし、昭和四十三年八月十五日付け基発第五一九号通達に従いこの趣旨の附款を附することとしたい。

- (1) 一日の拘束時間は十二時間以内とすること。ただし、当該勤務の途中で睡眠時間をおく場合には、当該睡眠時間を含む拘束時間が十六時間をこえない限り、これに相当する時間の拘束時間の延長を認めるものとする。
- (2) 睡眠時間を除いた一日の拘束時間を十二時間以内とし、実労働時間はその折半以下とすること。
- (3) 法第三十九条の規定による有給休暇のほか、一ヵ月二日以上の日を与えること。そのため、休日及び休暇の代替要員を制度的に確保すること。

四 その他これらの基準によつて取り扱うこととした場合について、県教育委員会等の意向を聴取したところ、実施が可能であり、また、これに伴う雇用契約及び賃金の支払いに関する条例上等の取扱いについても問題がないとのことであるので申し添える。

別紙

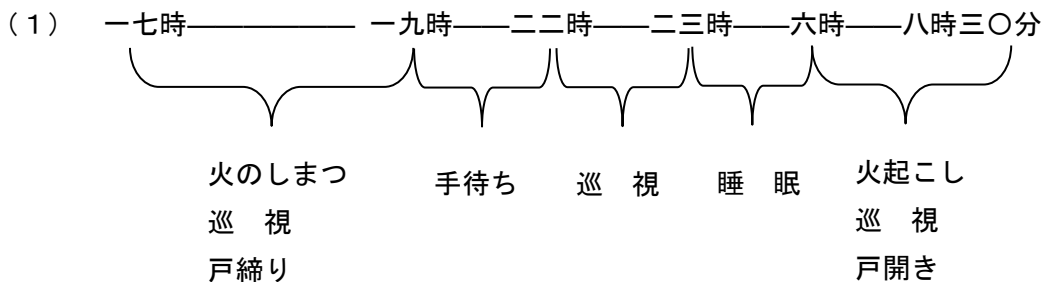
委託契約により宿日直業務に従事する者の労働の態様

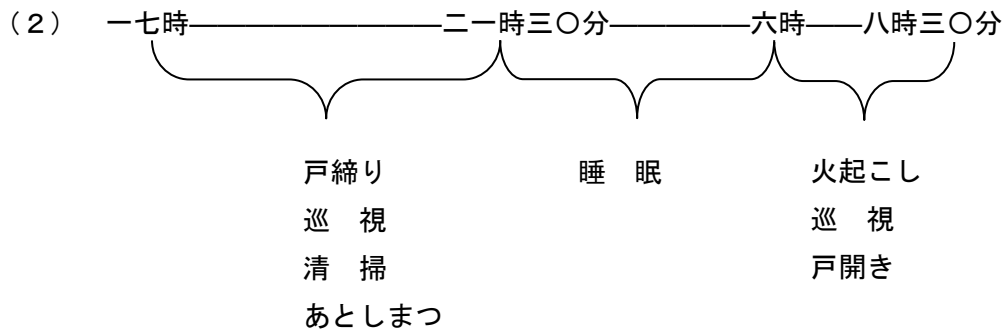
一 用務員に委託する場合

おおむね八時三十分から十七時までは通常の用務員として校内の清掃、来客の受付、事務の補助、生徒に対する便宜の供与、その他雑役の業務に従事し、十七時から翌日八時三十分までは、別添の「学校の管理業務委託契約書」による宿日直の業務（内容は図（１）及び（２）参照）に従事している。

二 部外者個人に委託する場合おおむね、図（１）及び（２）のごとき勤務に従事している。

宿直に相当する業務の実態図





別添

学校の管理業務委託契約書

教職員の正規の勤務時間以外の時間における学校の管理のため、その業務の委託について〇〇学校長氏名（以下「甲」という）と〇〇市〇〇町〇〇番地、氏名（以下「乙」という）との間に次のとおり契約を締結する。

第一条 （委託業務）甲は、次の業務を乙に委託し、乙はこれを受託する。

- 一 緊急を要する場合の連絡
- 二 学校の施設、設備および書類の保全のための看視
- 三 学校内の巡視

2 乙が前項の業務を遂行する期日および時間は別紙のとおりとする。

3 乙が第一項の業務を遂行するに必要な物件の受領、業務の引継等の事項は、甲が別に定めるものとする。

第二条 （委託料）甲は、乙に対し一回の業務につき委託料金〇〇円を支払うものとする。

但し、土曜日の昼間については一回の業務につき委託料金〇〇円支払うものとする。

2 委託料の支払時期は、原則として当該業務を遂行した月の翌月に支払うものとする。

第三条 （期間）この契約期間は、昭和〇年〇月〇日から昭和〇年〇月〇日までとする。

第四条 （損害賠償）甲は、乙がその業務を遂行するについて故意又は重大な過失によつて学校の施設、設備および書類等を亡失し又は損傷したときはこれによつて生じた損害を賠償させることができるものとする。

第五条 （解除）乙がこの契約に違反したときは、甲は契約を解除することができるものとする。

第六条 （その他）この契約の条項に疑義が生じ、または契約の履行について紛

争を生じたときは、そのつど甲、乙協議して定めるものとする。この契約締結の証として本証二通を作成し、当事者双方において記名捺印のうえ、各一通を保有する。

昭和 年 月 日

甲 ○○県立○○高等学校長

氏 名印

乙 ○○市○○町○○番地

氏 名印

答 貴見のとおり取り扱われたい。

23	商船大学等の実習生	昭和 57 年 2 月 19 日付け基発第 121 号
----	-----------	-----------------------------

標記のことについては、昭和二十三年一月十五日付け基発第四九号に基づき取り扱ってきたところであるが、最近の実態調査等によると、商船大学及び商船高等専門学校が機関関係の学科、課程の学生に対し民間の事業場に委託して行う工場実習は、一般に左記のような実態にあるものと認められるので、今後、この工場実習を受ける実習生については、当該事業場との関係において原則として労働者ではないものとして取り扱われたい。

なお、一般の大学の工学部等の学生又は工業高等専門学校の学生で工場実習を受けるものについては、実習の目的、内容、方法等が様々であると考えられるので、個々の実態に即して判断すべきであるが、これらの実習生であつても、下記と概ね同様の実態にある場合においては、原則として労働者ではないものとして取り扱つて差し支えない。

記

1 実習の目的及び内容

- (1) 商船大学及び商船高等専門学校（以下「大学等」という。）が機関関係の学科、課程の学生に対し民間の事業場に委託して行う工場実習（以下「実習」という。）は、大学等の教育課程の一環として、これらの学生に船舶職員法（昭和二十六年法律第百四十九号）に定める甲種二等機関士（現行、三級海技士）（機関）等の海技従事者国家試験の受験資格として必要な乗船履歴（その一部は工場における実習をもつて代えることができる。）を取得させるために行われるものであること。
- (2) 実習の実施に当たっては、大学等から委託先事業場に対し所定の教育実習委託費が支払われていること。
- (3) 大学等は、工場実習規程等により実習期間、実習科目、実習の実施体制、実習の履修状況の把握、成績の報告、表彰、制裁等について定めており、実習は、原則として、これに従つて行われること。ただし、各実習科目についての具体的な実習方法等は、通常、委託先事業場に任せられていること。

2 実習の方法及び管理

- (1) 実習は、委託先事業場の従業員で大学等から実習の指導を委嘱されたもの（以下「指導技師」という。）の指導の下に行われていること。
- (2) 実習は、通常、現場実習を中心として行われており、その現場実習は、通常、一般労働者とは明確に区別された場所で行われ、あるいは見学により行われているが、生産ラインの中で行われている場合であつても軽度の補助的作業に従事する程度にとどまり、実習生が直接生産活動に従事することはないこと。
- (3) 実習生の欠勤、遅刻、早退の状況及び実習の履修状況は、通常、まず指導技師によつて把握・管理されているが、工場実習規程等に定める所定の手続を経て、

最終的には大学等において把握・管理されていること。

- (4) 実習生の実習規律については、通常、委託先事業場の諸規則が準用されているが、それらに違反した場合にも、通常、委託先事業場としての制裁は課されないこと。

3 実習手当等

実習生には、通常、委託先事業場から一定額の手当が支給されているが、その手当は、実習を労働的なものとしてとらえて支払われているものではなく、その額も一日三百円ないし五百円程度で、一般労働者の賃金（あるいは最低賃金）と比べて著しく低いことから、一般に実費補助的ないし恩恵的な給付であると考えられること。

なお、実習生には、委託先事業場から手当のほか交通費等が支給され、あるいは委託先事業場が寮費等を負担している場合もあるが、これらの給付あるいは負担も、一般に同様の性格のものと考えられること。

24	インターンシップ	平成 9 年 9 月 18 日付け基発第 636 号
----	----------	----------------------------

インターンシップにおける学生の労働者性については、一般に、インターンシップにおいての実習が、見学や体験的なものであり使用者から業務に係る指揮命令を受けていると解されないなど使用従属関係が認められない場合には、労働基準法第 9 条に規定される労働者に該当しないものであるが、直接生産活動に従事するなど当該作業による利益・効果が当該事業場に帰属し、かつ、事業場と学生との間に使用従属関係が認められる場合には、当該学生は労働者に該当するものと考えられ、また、この判断は、個々の実態に即して行う必要がある。

なお、この判断に当たっては、昭和 57 年 2 月 19 日付け基発第 121 号「商船大学及び商船高等専門学校の実習生の労働者性について」も参照されたい。

25	障害者自立支援法に基づく就労継続支援により作業を行う障害者	平成 18 年 10 月 2 日付け基発第 1002004 号、平成 19 年 5 月 17 日付け基発第 0517002 号、平成 24 年 3 月 30 日付け基発 0330 第 30 号
----	-------------------------------	--

障害者自立支援法（平成 17 年法律第 123 号）（以下「法」という。）については、平成 18 年 4 月 1 日に施行されたところであるが、同法に規定された各種障害福祉サービスのうち、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者に対して就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練等の便宜を供与する「就労継続支援」に関する規定については、同年 10 月 1 日から施行されたところである。

法の目的は障害者の自立という点にあり、就労可能な者についてはできる限りその就労を促進するという観点から障害福祉サービスの提供等の施策が進められることとなるが、その一環として提供される「就労継続支援」による就労の提供は、一般事業場における就労とは異なった形態を採ることとなることから、これに対する労働基準法の適用等について疑義が生じる場面も考えられる。

このため、この「就労継続支援」を行う事業場（以下「就労継続支援事業場」という。）におけるこれら障害者に対する労働基準法の適用についての判断等は、下記によることとするので、その適切な実施について、遺憾なきを期されたい。

記

1 就労継続支援事業場の類型について

ア 就労継続支援事業場は、都道府県から指定を受けた社会福祉法人又は専ら社会福祉事業を行う者であり、次の 2 類型であること。

- ① 原則として障害者と雇用契約を締結し、就労継続支援を行う就労継続支援 A 型事業場（以下「A 型事業場」という。）
- ② 障害者と雇用契約を締結せずに、就労継続支援を行う就労継続支援 B 型事業場（以下「B 型事業場」という。）

イ 就労継続支援事業場によっては、A 型事業場及び B 型事業場双方の指定を受ける場合もあること。

2 就労継続支援事業場において作業を行う障害者の労働基準法第 9 条の適用について

ア 就労継続支援事業場で就労する障害者は、

- ① A 型事業場と雇用契約を締結して就労の機会の提供を受ける者
- ② A 型事業場と雇用契約を締結せずに就労の機会の提供を受ける者
- ③ B 型事業場と雇用契約を締結せずに就労の機会の提供を受ける者

の 3 種類に区分（以下、これらの区分を「サービス種別」という。）されており、こ

これらのどの区分に該当するかは、障害の程度、本人の意向等を勘案し、市町村が決定するものであること。

イ 「サービス種別」が①である障害者については、基本的には労働基準法第9条の「労働者」に該当するものであること。

なお、②及び③である障害者については、事業場への出欠、作業時間、作業量等の自由があり指揮監督を受けることなく就労するものとされていることから、基本的には労働基準法第9条の「労働者」に該当しないものであること。

26	バイシクルメッセンジャー・ バイクライダー	平成 19 年 9 月 27 日付け基発第 0927004 号
----	--------------------------	---------------------------------

標記について、東京労働局長から別紙 1 のとおり照会がなされ、別紙 2 のとおり回答したのので了知するとともに、貴局管内の同種事業に従事するバイシクルメッセンジャー及びバイクライダーについても、これと実態を同じくするものについては、これに準じて取り扱われたい。

別紙 1

バイシクルメッセンジャー及びバイクライダーの労働者性について（りん伺）

当局管内においては、特定信書便事業又は貨物軽自動車運送事業（以下「特定信書便事業等」という。別添参照。）を行う事業場において、自転車又は自動二輪車を使用し、信書の送達又は貨物の輸送を行っているが、当該事業場には自転車を 사용하여業務を行ういわゆるバイシクルメッセンジャー又は自動二輪車を使用して業務を行ういわゆるバイクライダー（以下「バイシクルメッセンジャー等」という。）が多数従事しているところである。

これらバイシクルメッセンジャー等は、特定信書便事業等の事業を行う者（以下「バイク便事業者」という。）と「運送請負契約」と称する契約を締結し、業務に従事しているものであるが、当局において、これらバイシクルメッセンジャー等の就労の実態をあるバイク便事業者について調査した結果、下記 1 のとおりであることが判明したところである。

ついては、これらバイシクルメッセンジャー等の労働者性について、下記 2 のとおり解してよろしいか、お伺いする。

記

1 当局の調査結果

（１） 契約関係

バイシクルメッセンジャー等は、バイク便事業者と「運送請負契約」と称する契約を締結し、契約上、業務請負として配送業務に従事している。

（２） 使用従属性に関する事実関係

ア 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由

仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由は、契約上認められているが、実態をみると、仕事の依頼、業務従事の指示等を拒否している例はみられない。

イ 指揮命令等

- (i) 配送業務については、伝票の作成方法、運送方法、携帯電話の使用方法及び顧客の接遇等に関して手引が定められており、バイシクルメッセンジャー等は、営業所長の面接を受けて採用された後、この配送に関する手引に基づき行われる座学研修と営業所長に帯同した実地研修を数日間受講している。

なお、研修期間中は一定額（日額）の報酬が支払われている。

- (ii) 採用後は、各営業所に配属され、日常、営業所長の指示の下、配送業務に従事している。
- (iii) 日々の配送業務においては、出勤時、営業所長から交通安全、接遇マナー等についての諸注意を受けた後、各バイシクルメッセンジャー等は、各自の待機場所へ移動し、配送指示があるまで待機する。その後、配車センターからの配送指示に従い荷を配送し、次の配達指示があるまで、配送を終えた場所で待機し、以後、業務終了時まで配送・待機を繰り返す。
- (iv) 日々の配送指示は、顧客から配送依頼のあった1件の配送品ごとに引取先、引取時刻、届出先及び配送時の注意事項等が指示されている。
- (v) 配送経路は、契約上、「最も合理的な順路で走行すること」とされており、研修時には、最短距離で到着するよう指示されている。
- (vi) バイシクルメッセンジャー等は、携帯電話の保持が義務付けられており、最初の配送指示があるまでの待機場所への到着時、配送指示メール受信後の移動開始時、荷の引受時、配送終了時（配送後の待機開始時）、休憩開始時及び休憩終了時において、携帯メールで配車センターに報告することが求められている。
- (vii) バイシクルメッセンジャー等は、営業所長の指示があった場合には、内勤スタッフの業務を手伝うことがある。

以上のように、業務の遂行方法等に関する詳細な指示を受け、常時バイク便事業者から管理されているものであり、業務遂行上の指揮監督が行われているものと認められる。

ウ 拘束性

- (i) 各営業所では、配送体制を確保するため、営業所長が配送量を勘案し、日々の配送業務に必要な配送員数を定めるとともに、各人の具体的な出勤日・勤務時間についても、本人の希望、配送量等を勘案し、各人ごとに定めている。
- (ii) 各バイシクルメッセンジャー等は、出勤日には始業時刻までの営業所への出所と業務終了後の営業所への帰所が義務付けられてお

り、欠勤等がある場合は、営業所長への連絡が求められている。

(iii) バイシクルメッセンジャー等の日々の出勤時刻等の出勤状況は、出勤簿により管理されている。

(iv) 配送業務については、1件当たりの配送処理時間が定められている。また、上記イのとおり、荷の配送後においては当該配送を終えた場所での待機が指示されているほか、休憩時間についても携帯メールで報告することが求められている。

以上のように、時間的・場所的な拘束性があるものと認められる。

エ 代替性

契約上、業務の再委託は禁止されているほか、実際にもバイシクルメッセンジャー等は、所定の研修を受けて承認された者に限定されていることから、配送業務を他の配送員に委託するなど労務提供の代替性は認められない。

オ 報酬の労務対償性

(i) 報酬は、完全歩合制を採用しており、月末締切の翌15日支払（口座振込）となっている。

(ii) 歩合給は、月ごとの配送料金合計額の50%を基本歩合率とした上で計算されるが、平日にすべて出勤した場合、皆勤加算として基本歩合率に一定の歩合率が加算される一方、あらかじめ定められた出勤日に出勤しない場合には欠勤減算として、あらかじめ定められた出勤時刻に営業所に出所しない場合には遅刻減算として、それぞれ基本歩合率から一定の歩合率が減算される。

以上のように、出勤日・勤務時間に応じて加減算された報酬が定められており、報酬の労務対償性が認められる。

(3) 事業者性に関する事実関係

ア 機械・器具等の負担関係

業務用無線（必要な場合に限る。）、配送員用バックは会社負担であるが、自転車や自動二輪車のほか、携帯電話は自己負担であり、この維持に要する燃料代・修理代・税金・車検代等についても、自己負担となっている。

イ 報酬の額

バイシクルメッセンジャー等の報酬の額は、日額に換算すると1万円から1万5千円程度となっている。

ウ 商号の使用

独自の商号の使用は認められておらず、バイク便事業者の企業名が表示されている配送員用バックや荷箱の使用が義務付けられている。

エ 専属性

他社の業務に従事することは契約上制約されていないが、出勤日・勤務時間があらかじめ指定され、その間は拘束されていることから、兼業を行うことは困難な状況にある。

2 当局の判断

上記1のとおり、当該事業場に対する調査の結果、バイシクルメッセンジャー等については、自転車等の装備品が自己負担であることなど事業者性を肯定する要素も一部認められるものの、使用従属関係を肯定する事実として、①業務の内容及び遂行方法に係る指揮監督が行われていること（指揮監督があること）、②勤務日及び勤務時間があらかじめ指定され、出勤簿で管理されていること（拘束性があること）、③他の者への配送業務の委託は認められていないこと（代替性がないこと）、④報酬の基本歩合率が欠勤等により加減されること（報酬の労務対償性があること）等が認められ、さらに、労働者性の判断を補強する事実として、⑤独自の商号の使用は認められず、事実上兼業を行うことは困難な状況にあること等が認められ、総合的に判断すると労働基準法第9条の労働者に該当するものと認められる。

別添

1 特定信書便事業（「民間事業者による信書の送達に関する法律」（平成14年法律第99号））

（1） 「特定信書便事業」とは、信書便の役務を他人の需要に応ずるために提供する事業であって、その提供する信書便の役務が特定信書便役務のみであるものをいう（同法第2条第8項）。

また、「特定信書便役務」とは、信書便の役務であって、次の各号のいずれかに該当するものをいう（同法第2条第7項）。

①長さ、幅及び厚さの合計が90 cmを超え、又は重量が4 kgを超える信書便物を送達するもの

②信書便物が差し出された時から、3時間以内に当該信書便物を送達するもの

③その料金の額が1,000円を超える信書便物を送達するもの

（2） 同事業を始めるには、総務大臣の許可を受けなければならないこととされており（同法第29条）、平成19年8月9日現在、228社が許可されている。

2 貨物軽自動車運送事業（「貨物自動車運送事業法」（平成元年法律第83号））

（1） 「貨物軽自動車運送事業」とは、他人の需要に応じ、有償で、自動車

（三輪以上の軽自動車及び二輪の自動車に限る。）を使用して貨物を運送する事業をいう（同法第2条第4項）。

- （2） 貨物軽自動車運送事業を経営しようとする者は、国土交通省令で定めるところにより、営業所の名称及び位置、事業用自動車の概要その他の事項を国土交通大臣に届け出なければならないこととされており（同法第36条）、平成18年3月31日現在での届出数は全国で154,216事業場となっている。

別紙2

疑義照会に対する回答について

貴局において調査した結果から総合的に判断すると、使用従属関係が認められるため、貴見のとおり解する。

27	授産施設、小規模作業所等において作業に従事する障害者	平成 19 年 5 月 17 日付け基発第 0517002 号
----	----------------------------	---------------------------------

標記については、障害者自立支援法に基づく就労継続支援事業を実施している施設以外にも、いわゆる授産施設、小規模作業所等の形態により、障害者が物品の生産等の作業に従事している施設（以下「小規模作業所等」という。）が見受けられるが、これら小規模作業所等において作業に従事する障害者が、労働基準法第 9 条の労働者に当たるか否かについて、疑義が生じていることから、今後、その判断に当たっては、下記によることとしたので、了知の上、その運用に遺憾なきを期されたい。

記

1 基本的な考え方

労働基準法第 9 条において、「労働者」とは「事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」と定義されており、この労働者性の判断は、使用従属性があるか否かを労務提供の形態や報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素を勘案して総合的に判断するものである。

小規模作業所等における作業に従事している障害者の多くは、当該作業に従事することを通じて社会復帰又は社会参加を目的とした訓練等（以下「訓練等」という。）を行うことが期待されている場合が多く、障害者の労働習慣の確立、職場規律や社会規律の遵守、就労意欲の向上等を主たる目的として具体的な作業指示が行われているところである。このため、このような作業については訓練等を目的としているとしても、使用従属関係下において行われているか否かを判断することが困難な場合が多い。

このため、小規模作業所等において作業に従事する障害者の労働者性の判断に当たっては、以下により取り扱うこと。

なお、当該小規模作業所等における事業収入が一般的な事業場に比較して著しく低い場合には、事業性を有しないと判断される場合があることに留意すること。

2 訓練等の計画が策定されている場合

①小規模作業所等において行われる作業が訓練等を目的とするものである旨が定款等の定めにおいて明らかであり、②当該目的に沿った訓練等の計画（下記 3 の（１）から（４）の要素が含まれていないものに限る。）が策定され、③小規模作業所等において作業に従事する障害者又はその保護者との間の契約等において、これら訓練等に従事することの合意が明らかであって、④作業実態が訓練等の計画に沿ったものである場合には、当該作業に従事する障害者は、労働基準法第 9 条の労働者ではないものとして取り扱うこと。

3 訓練等の計画が策定されていない場合

訓練等の計画が策定されていない小規模作業所等において作業に従事する障害者については、次の（１）から（４）のいずれかに該当するか否かを、個別の事案ごとに作業実態を総合的に判断し、使用従属関係下にあると認められる場合には、労働基準法第 9 条の労働者であるものとして取り扱うこと。

- （１） 所定の作業時間内であっても受注量の増加等に応じて、能率を上げるため作業が強制されていること
- （２） 作業時間の延長や、作業日以外の日における作業指示があること
- （３） 欠勤、遅刻・早退に対する工賃の減額制裁があること
- （４） 作業量の割当、作業時間の指定、作業の遂行に関する指導命令違反に対する工賃の減額や作業品割当の停止等の制裁があること

4 その他

授産施設において作業を行う障害者の労働基準法第 9 条の適用については、昭和 26 年 10 月 25 日付け基収第 3821 号「授産事業に対する労働基準法の適用除外について」（以下「26 年通達」という。）に従い判断しているところであるが、昭和 26 年当時と異なり、福祉の場における障害者の就労実態が大きく変化し、26 年通達を適用する意義が失われていることから、26 年通達は、本通達をもって廃止することとし、今後は、本通達に基づき判断すること。

28	生活困窮者自立支援法に基づく就労準備支援事業・就労訓練事業において就労する者	平成 27 年 3 月 26 日付け基発 0326 第 7 号
----	--	---------------------------------

生活困窮者自立支援法（平成 25 年法律第 105 号）が平成 27 年 4 月 1 日から施行され、同法に基づく生活困窮者就労準備支援事業（以下「就労準備支援事業」という。）及び生活困窮者就労訓練事業（以下「就労訓練事業」という。）が全国的に実施される。また、生活保護受給者に関しては、生活保護法（昭和 25 年法律第 144 号）に基づく事業として、就労準備支援事業と同様の事業である被保護者就労準備支援事業が実施される。

就労準備支援事業（被保護者就労準備支援事業を含む。以下同じ。）及び就労訓練事業においては、事業の対象となる者が事業場において就労することが予定されているところ、これらの事業における就労が、一般事業場における就労とは異なった形態を取ることとなることから、これに対する労働基準法の適用等について疑義が生じる場面も考えられる。

このため、就労準備支援事業及び就労訓練事業を利用する生活困窮者等（以下「対象者」という。）に対する労働基準法の適用についての判断等は、下記によることとするので、その適切な実施について、遺憾なきを期されたい。

記

1 就労準備支援事業について

- （１） 就労準備支援事業は、福祉事務所設置自治体を事業主体として（民間事業者に委託をすることが可能。）、雇用による就業が著しく困難な生活困窮者に対し、一定期間にわたり、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う事業である。就労準備支援事業においては、①適切な生活習慣の形成を促す日常生活自立に関する支援、②社会的能力の形成を促す社会生活自立に関する支援、③一般就労に向けた技法や知識の修得等を促す就労自立に関する支援が行われることとされている。
- （２） 就労準備支援事業においては、模擬面接の実施や履歴書作成指導などのほか、同事業の委託を受けた民間事業者が運営する飲食店等での作業補助や、各地域における協力事業所での軽作業への従事を通じた就労体験が行われる場合がある。この場合、就労体験は、雇用契約を伴わないものとされているが、工賃、報奨金等の形で一定額の金銭を支払うことも可能とされている。
- （３） 就労準備支援事業の利用開始に当たっては、個々の対象者について、その者が抱える課題や支援の目標、具体的な支援内容を記載した就労準備支援プログラムを作成することとされており、その中で、以下の事項についても留意事項として明記することとされている。

- ① 所定の作業日、作業時間に、作業に従事するか否かは、対象者の自由であること。また、所定の作業量について、所定の量を行うか否かについても、対象者の自由であること。
 - ② 作業時間の延長や、作業日以外の日における作業指示が行われないこと。
 - ③ 所定の作業時間内における受注量の増加等に応じた、能率を上げるための作業の強制が行われないこと。
 - ④ 欠席・遅刻・早退に対する手当の減額制裁がないこと（実作業時間に応じた手当を支給する場合においては、作業しなかった時間分以上の減額をすることがないこと）。
 - ⑤ 作業量の割当、作業時間の指定、作業の遂行に関する指揮命令違反に対する手当等の減額の制裁がないこと。
- (4) 就労準備支援事業における就労体験の開始時には、対象者と就労準備支援事業の実施者との間で、対象者本人の自発的意思に基づき、就労体験の内容や条件等を示した文書による確認書を取り交わすこととされ、書面上、非雇用である旨（雇用関係ではなく、作業日、作業時間、作業量等の自由があり、労働の対償としての賃金の支払のない就労体験に従事すること、就労支援プログラムの内容に基づく就労体験に従事することを含む。）の理解と合意があることを明確にすることとされている。

2 就労訓練事業について

- (1) 就労訓練事業は、都道府県知事等の認定を受けた事業者が、雇用による就業を継続して行うことが困難な生活困窮者に対し、就労の機会を提供するとともに、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を供与する事業である。就労訓練事業における就労形態としては、雇用契約を締結せず、訓練として就労を体験する段階（以下「非雇用型」という。）と、雇用契約を締結した上で、支援付きの就労を行う段階（以下「雇用型」という。）の二つが想定されている。

就労訓練事業を雇用型として開始するか、非雇用型として開始するかについては、対象者の意向や対象者が行う業務の内容、同事業を行う者（以下「就労訓練事業所」という。）の受入に当たっての意向等を勘案して、生活困窮者自立支援法に基づく自立相談支援事業を行う者が判断し、自治体による支援決定を経て確定する。

- (2) 就労訓練事業所は、就労訓練事業を利用する個々の対象者について、同事業における就労の実施内容、目標等を記載した就労支援プログラムを作成するとともに、対象者との面談等を経て定期的にプログラムの見直し・更新を行うこととされている。

就労支援プログラムには、就労訓練事業における就労を通じた短期的目標や、

それに沿った就労支援の方針等を記載することとされているが、非雇用型の対象者については、以下の事項についても留意事項として明記することとされている。

- ① 所定の作業日、作業時間に、作業に従事するか否かは、対象者の自由であること。また、所定の作業量について、所定の量を行うか否かについても、対象者の自由であること。
 - ② 作業時間の延長や、作業日以外の日における作業指示が行われないこと。
 - ③ 所定の作業時間内における受注量の増加等に応じた、能率を上げるための作業の強制が行われないこと。
 - ④ 欠席・遅刻・早退に対する手当の減額制裁がないこと（実作業時間に応じた手当を支給する場合においては、作業しなかった時間分以上の減額をすることがないこと）。
 - ⑤ 作業量の割当、作業時間の指定、作業の遂行に関する指揮命令違反に対する手当等の減額等の制裁がないこと。
- (3) 非雇用型の場合であっても、就労開始時に、労働者と就労訓練事業所との間で、対象者本人の自発的意思に基づき、就労内容や条件等を示した文書による確認書を取り交わすこととされ、書面上、非雇用である旨（雇用関係ではなく、労働の対償としての賃金の支払がない訓練に従事すること、就労支援プログラムの内容に基づく訓練に従事することを含む。）の理解と合意があることを明確にすることとされている。
- (4) 非雇用型として就労を開始した場合でも、その後の能力の上達度合いや事業所及び対象者の合意に応じて、雇用契約を締結する場合もある（雇用型）。

3 対象者に対する労働基準法第9条の適用について

- (1) 就労準備支援事業において就労体験を行う対象者については、①就労準備支援プログラムに記載された就労体験の内容が、その就労内容等においても上記1(3)の①から⑤に沿ったものとなっており、②雇用関係を前提としない就労体験であることについて、就労準備支援事業の実施者と対象者との間の合意が、文書による確認書や就労準備支援プログラムの内容等から明らかであって、③就労体験の実態としても就労準備支援プログラムに沿ったものである場合、当該就労体験を行う対象者は、原則として労働基準法第9条の労働者ではないものとして取り扱うこと。
- (2) 就労訓練事業において、雇用型で就労する対象者については、原則として労働基準法第9条の「労働者」に該当するものであること。
- (3) 就労訓練事業において、非雇用型で就労する対象者については、①就労支援プログラムに記載された訓練内容が、その就労内容等においても上記2(2)の①

から⑤に沿ったものとなっており、②非雇用型の就労であることについて、就労訓練事業所と対象者との間の合意が、文書による確認書や就労支援プログラムの内容等から明らかであって、③就労実態としても就労支援プログラムに沿ったものである場合には、当該就労を行う対象者は、原則として労働基準法第9条の労働者ではないものとして取り扱うこと。

29	貨物軽自動車運送事業の自動車運転者	令和5年12月15日付け基監発1215第1号
----	-------------------	------------------------

労働基準監督署（以下「監督署」という。）の業務においては、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）上の労働者性の判断を求められる機会が多く、その判断に当たっては、「労働基準法の「労働者」の判断基準について」（昭和60年12月19日付け労働基準法研究会報告）に基づき、雇用契約、請負契約といった契約の形式や名称の如何にかかわらず、労務提供の形態や報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素を勘案して総合的に判断している。

また、本年4月からは、令和5年3月31日付け基発0331第52号・年管発0331第5号「被用者保険の更なる適用促進に向けた労働行政及び社会保険行政の連携について」により、監督署において労基法上の労働者であると判断した事案については、日本年金機構年金事務所に情報提供することとされるなど、より一層適切な判断が求められているところである。

今般、貨物軽自動車運送事業の自動車運転者からの労災請求を契機に、労基法第9条の「労働者」に該当するか調査した結果、「該当する」と判断された事案があったことを踏まえ、従前から他の業種と比べ申告が多く、判断に困難が伴うことの多い、自動車運転者に係る労働者性の判断事例を別添のとおり作成したので、下記により活用すること。

なお、労働者性は、個々の事業場における個別の指揮命令等状況を総合的に勘案した上で判断するものであり、別添に掲げる事例は、その具体例であることから、あくまで判断処理の参考とすべきものであることを念のため申し添える。

本件については、国土交通省にも情報提供済である。

記

- 1 監督署の監督指導業務に従事する労働基準監督官に共有し、労働者性の判断が的確に行われるよう活用すること。
- 2 国土交通省地方運輸局との連絡会議等、自動車運転者の労働条件確保を目的とした会議等の機会を捉えて配付するなど、関係者への周知を図ること。

労働基準法上の労働者に該当すると判断された事例 (貨物軽自動車運送事業の自動車運転者)

＜2023年12月現在＞

【本資料について】

- 労働基準法上の「労働者」に該当するか否かは、契約の形式や名称にかかわらず、「労働者性の判断基準」(参考)に基づき、実態を勘案して総合的に判断されます。
- 先般、業務委託契約を締結し、個人事業主とされていた貨物軽自動車運送事業の自動車運転者から労災請求がなされた事案において、労働基準監督署による調査の結果、当該自動車運転者が労働基準法上の「労働者」に該当すると判断されたものがありました。本資料は、他の業種と比べて申告が多く、判断に困難が伴うことも多い自動車運転者が、「労働者」に該当すると実際に判断された事例をまとめたものです(※)。各事例の実態に応じ、上記判断基準に沿って、判断のポイントを示しています。
- **契約上、個人事業主とされている場合でも、実態として、労働基準法上の労働者に該当する場合には、労働基準関係法令を遵守する必要があります。本資料も参考に、適切に対応いただくようお願いします。**

※ 本資料に掲げる事例は、「労働者」に該当すると労働基準監督署により判断された個別事案の一部であり、これら以外にもそのように判断された事案があります。また、本資料に掲げる事例にあるような指揮監督等の実態がないからといって、「労働者」に該当しないと判断されるものではありません。

(参考：労働者性の判断基準)

労働基準法第9条では、「労働者」を「事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と規定している。労働基準法の「労働者」に当たるか否か、すなわち「労働者性」は、この規定に基づき、以下の2つの基準で判断されることとなる。

- 労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか、すなわち、他人に従属して労務を提供しているかどうか
- 報酬が、「指揮監督下における労働」の対価として支払われているかどうか

この2つの基準を総称して「使用従属性」と呼ぶ。

「使用従属性」が認められるかどうかは、請負契約や委任契約といった契約の形式や名称にかかわらず、契約の内容、労務提供の形態、報酬その他の要素から、個別の事案ごとに総合的に判断される。この具体的な判断基準は、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12月19日)において、以下のように整理されている。

- 1 「使用従属性」に関する判断基準
 - (1) 「指揮監督下の労働」であること
 - 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 業務遂行上の指揮監督の有無
 - ウ 拘束性の有無
 - エ 代替性の有無(指揮監督関係を補強する要素)
 - (2) 「報酬の労務対償性」があること
- 2 「労働者性」の判断を補強する要素
 - (1) 事業者性の有無
 - (2) 専属性の程度
 - (3) その他

事例 1（貨物軽自動車運送事業の自動車運転者）

荷主が元請事業者に配送を委託するとともに、当該元請事業者が配送員に対して、委託契約書に基づき、再委託（配送員は個人事業主扱い）。当該配送員が業務中に負傷したことから、労災保険給付の対象となるか否かについて、当該配送員から労働基準監督署に相談があった事例

「判断基準」を踏まえた調査における判断ポイント

1 使用従属性

（1）指揮監督下での労働に関する判断基準

ア 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由

仕事の依頼については、本人の希望を聞いた上で個別に調整・決定し、月単位でシフトが組まれる。当該業務に従事する当日に、荷主が提供するスマートフォンアプリを通じて、配送を行う荷物・配送先・配送順・配送コース等が割り当てられる。割り当てられた荷物については、配送を拒否することはできない。一方、体調不良等の場合、配送業務の当日でもキャンセルすることができ、キャンセルに伴うペナルティはない。

イ 業務遂行上の指揮監督

荷物の配送コースについては、本人の判断で変更可能であり、逸脱に対するペナルティもない。業務の遂行状況の詳細について、アプリを通じて元請事業者に把握されており、配送の状況に変化がないような場合には、本人に対して連絡を行い、指示等が行われている。配達先が不在の場合の顧客への電話連絡の実施や置き配の方法等に関し、研修や社内掲示等により指示が行われている。

→ 配送状況に応じて元請事業者から随時指示がなされているほか、配送時のルールについても定められ、指示が行われていたことから、業務遂行上の指揮監督ありと判断

ウ 拘束性

始業・終業時刻の定めはないが、1日の作業時間を12時間以内にすることを前提に、1日当たりの配送を行う荷物量が定められている。

→ 実態として勤務時間の裁量が低く、拘束性ありと判断

エ 代替性

契約書において第三者への再委託が禁止されている。

→ 代替性なしと判断

（2）報酬の労務対償性に関する判断基準

報酬は、1日当たりの日給制（18,000円）で支払われている。

→ 報酬が日単位で計算されており、労務対償性ありと判断

2 「労働者性」の判断を補強する要素

（1）事業者性

配送に使用する軽自動車は個人所有であり、ガソリン代、車検代等の費用も本人が負担している。

（2）専属性の程度

他社の業務に従事することは、契約上制約されていない。

（3）その他

採用選考過程は一般の労働者と同様、求人情報による募集や面接による選考が行われている。

報酬の税制上の取扱いについて、本人が確定申告を行っている。

労働保険の適用や服務規律、福利厚生等の適用はない。

判断

労働者性を肯定する要素、否定する要素が一定程度混在するものの、業務遂行上の指揮監督関係や時間的拘束性があり、報酬も業務に必要な時間の対価としての労務対償性が強いと認められること等を総合的に勘案し、労働基準法第9条の労働者に該当するものと判断。

事例2（貨物軽自動車運送事業の自動車運転者）

荷主が元請事業者に配送を委託するとともに、当該元請事業者が配送員に対して、委託契約書に基づき、再委託（配送員は個人事業主扱い）。報酬（賃金）不払いについて、当該配送員から労働基準監督署に相談があった事例

「判断基準」を踏まえた調査における判断ポイント

1 使用従属性

（1）指揮監督下での労働に関する判断基準

ア 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由

仕事の依頼については、複数の配送員（個人事業主扱い）でチームを組み、チーム内で稼働日を調整しており、本人の希望に基づく調整が可能となっている。当該業務に従事する当日に、荷主が提供するスマートフォンアプリを通じて、配送を行う荷物・配送先・配送順・配送コース等が割り当てられる。割り当てられた荷物については、配送を拒否することはできない。一方、体調不良等の場合、配送業務の当日欠勤も認められており、その場合は元請事業者において代替の配送員を手配する。

イ 業務遂行上の指揮監督

荷物の配送コースについては、契約書等において、原則として元請事業者が示したルートに従わなければならない旨が定められている。当日に配送が割り当てられた荷物については、原則として全て配達しなければならないことや、配達先が不在の場合は、当日中に再訪問を行うこと等が契約書等において義務付けられている。また、割り当てられた荷物以外にも、追加で配送を指示される場合がある。

その他、配送時は元請事業者が指定するユニフォームの着用が義務付けられている。

→ 契約書等において配送時のルールが定められ、原則、当該ルールに基づく配送が義務付けられていることから、業務遂行上の指揮監督ありと判断

ウ 拘束性

始業・終業時刻の定めはないが、契約書等において「拘束時間は原則11時間以上」とされており、それを前提に、1日当たりの配送を行う荷物量が定められている。

→ 実態として勤務時間の裁量が低く、拘束性ありと判断

エ 代替性

契約書等において再委託は禁止されていなかったが、実態として個人情報の保護を理由に第三者への委託は禁止する旨の説明が元請事業者からなされていた。

→ 代替性なしと判断

（2）報酬の労務対償性に関する判断基準

報酬は、1日当たりの日給制（約20,000円）で支払われている。

→ 報酬が日単位で計算されており、労務対償性ありと判断

2 「労働者性」の判断を補強する要素

（1）事業者性

配送に使用する軽自動車は元請事業者からのリースで、リース料は本人が負担している。

（2）専属性の程度

他社の業務に従事することは、契約上制約されていない。

（3）その他

報酬の税制上の取扱いについて、本人が確定申告を行っている。

労働保険の適用や服務規律、福利厚生等の適用はない。

判断

業務遂行上の指揮監督関係や時間的拘束性が認められることや、報酬の労務対償性が強いこと等を総合的に勘案し、労働基準法第9条の労働者に該当するものと判断。

事例3（貨物軽自動車運送事業の自動車運転者）

荷主や元請物流事業者が元請事業者に配送を委託するとともに、当該元請事業者が配送員に対して、委託契約書に基づき、再委託（配送員は個人事業主扱い）。報酬（賃金）不払いについて、当該配送員から労働基準監督署に相談があった事例

「判断基準」を踏まえた調査における判断ポイント

1 使用従属性

（1）指揮監督下での労働に関する判断基準

ア 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由

仕事の依頼については、本人の希望を聞いた上で個別に調整・決定し、月単位でシフトが組まれる。無断欠勤の場合には、契約書において1回当たり1万円の違約金をとられることとされている。

イ 業務遂行上の指揮監督

荷物の配送コースについては、元請事業者からの指示に従って、順番に配送しなければならない。契約書等により、置き配等の配送ルールが細かく定められており、ルールに従わず、顧客とクレームになった場合等については罰金をとられることとされている。

→ 契約書等において配送時のルールが定められ、当該ルールに基づく配送が義務付けられており、ルールに従わない場合は罰金をとられる等のペナルティが課されることから、業務遂行上の指揮監督ありと判断

ウ 拘束性

業務時間が、8時～17時、15時～22時、17時～24時、6時～22時、8時～24時と定められ、この中から本人が選択する。

→ 始業・終業時刻が定められ、業務時間が指定されていることから、拘束性ありと判断

エ 代替性

本人に代わって他の者が労務を提供することは認められていない。

→ 代替性なしと判断

（2）報酬の労務対償性に関する判断基準

報酬は、1日当たりの日給制（約15,000円）で支払われている。

また、業務時間内に荷物を配りきれない場合は、1時間当たり1,000円が別途支給される。

→ 報酬が日単位で計算されていること、また、業務時間内に荷物を配りきれない場合は、時間に応じて追加で報酬が支払われていることから、労務対償性ありと判断

2 「労働者性」の判断を補強する要素

（1）事業者性

配送に使用する軽自動車は元請事業者からのリースで、リース料は本人が負担している。

（2）専属性の程度

他社の業務に従事することは、契約上制約されていない。

（3）その他

報酬の税制上の取扱いについて、本人が確定申告を行っている。

労働保険の適用や服務規律、福利厚生等の適用はない。

判断

業務遂行上の指揮監督関係や時間的拘束性が認められることや、報酬の労務対償性が強いこと等を総合的に勘案し、労働基準法第9条の労働者に該当するものと判断。