

労働基準法における「労働者」について

論点として考えられること

労働基準法の労働者

- ① 労働基準法の労働者の判断基準（昭和60年労働基準法研究会報告）をどのように考えるか。
- ② 労働基準法、労働者災害補償保険法、労働安全衛生法等の「労働者」を同一に解釈する意義は何か。
- ③ 家事使用人について、時代の変化を踏まえて、労働基準法を適用することについてどのように考えるか。

「これまでの議論の整理」（第6回労働基準関係法制研究会資料）（抄）

3 労働基準法の「労働者」について

「労働者」について、その判断に当たって世界共通なのは、「契約名称に関わらず実態に応じて判断される」ということである。そうでなければ、力の強い使用者の決めた契約形態に押し切られてしまう。日本では、昭和60年に労働基準法研究会が判断基準を示しており、以後の行政解釈も司法判断も、この基準の判断要素が用いられている。

諸外国においても、働き方の多様化、ギグワーカー、プラットフォームワーカーの拡大、AIやアルゴリズムによる労働者管理のデジタル化などの情勢により、労働者性判断のわかりにくさが増大し予見可能性がなくなりつつある。諸外国では、こうした状況に対応するため、

- ① 個人で役務を提供している者を「労働者である」と推定した上で、それに異論がある場合には使用者に反証を求める方式（米国カリフォルニア州のAB5）や、
- ② 具体的な要件を列挙し、そのうちいくつかを満たせば労働者であると推認する方式（2021年12月に欧州委員会から提案された「プラットフォーム労働における労働条件の改善に関する指令案」）

が検討されており、本研究会では、こうした国際的な動向を踏まえて検討してきた。

（1）労働者性の判断基準と予見可能性

【今後の議論の方向性に関する意見】

- 現在使用されている昭和60年の研究会報告による判断基準は、わかりにくく予見可能性が低いという意見があった。また、プラットフォームワーカーや研修医の教育と労働の境界など、現行基準をそのまま使えないケースが出てきているのではないかという意見もあった。
- 諸外国の状況も踏まえつつ、推定方式の検討や、労働者性判断のチェックシート作成など、わかりやすいものにしていくことが必要という意見があった。また、研究会判断基準の専門家によるアップデートを検討し、行政の通達・指針等で示していく方法が現実的ではないかという意見があった。
- 推定方式の意義の一つが、立証責任の適正な分配であり、現在は、労働者性の立証責任は労働者側にあるが、推定方式で企業側に立証責任を負わせることも留意して検討すべきという意見があった。
- 推定方式をどのレベルで行うのか、裁判規範にまで踏み込むのか、監督官による行政上の判断基準なのか、一般労働者が自分の立ち位置を考える上でのガイドラインなのか、どのようなレベルとするか検討すべきという意見があった。
- 働く人（フリーランス含む）自身が、自分が労働者に該当する可能性について認識し、そのことについて相談したり、支援を受けたりできるよう、行政・司法・学識のそれぞれが何をできるかを検討すべきという意見があった。

「これまでの議論の整理」（第6回労働基準関係法制研究会資料）（抄）

- 労働者と何を区別するのかを明確にすべきという意見があった。また、現状は労働者と個人事業主の区別がメインであるが、アイドルの卵、キャビンアテンダントの訓練生、インターンシップの事案など、個社による訓練と労働の問題もあるという意見もあった。
- 全ての人が、労働者と判断されれば良いわけではないことに留意すべきであり、労働者と個人事業主の市場競争力や需給バランス、報酬の交渉可能性など、個別の状況によって変わりうるものであるという意見があった。
- フリーランス等が、「自分が労働者に該当するかもしれない」という認識を持てるよう、概念や判断基準をしっかりと周知するほか、行政相談や、労働審判制度、司法にもつながりやすくすべきという意見があった。
- 労働者に当たらない人への保護制度をどうするか、労働者の保護制度との連続性をどうするかということが課題という意見があった。フリーランスの労災保険特別加入に当たっての保険料負担のあり方（企業負担等）、個人のヘルスリテラシーの高め方等の検討が必要という意見や、ガイドライン等の手法についても検討すべきという意見もあった。
- 労働基準法は刑罰法規であることから、強く押しつけると、非労働者化を誘発しかねない、どういう規制で変革を図るのかを同時に考えないと意図しない結果となりかねないという意見があった。

（2）労働基準法以外の法令の対象範囲

【今後の議論の方向性に関する意見】

- 労働基準法と労働安全衛生法、労働契約法、労働者災害補償保険法の労働者の範囲は同じとされているが、労働安全衛生法は一人親方等に特別な配慮規定を置いている
労働契約法の安全配慮義務は労働者以外にも信義則に基づき拡張適用されている
労働者災害補償保険法は特別加入により一部の自営業者を対象としている
など、各法律の対象範囲はそれぞれ検討できるのではないかという意見があった。
- 「労働者」の概念が同一であることには意味があるという意見があった。また、各法律の対象者は、それぞれに広げる選択肢があると考えられるという意見もあった。
- 社会保障へのアクセス保障の観点から、フリーランスも労災保険や雇用保険、年金・医療保険に含めていくことも考えられるという意見があった。
- 労災保険の加入義務をフリーランス等に広げることを検討するときには、労働基準法上の責任保険である労災保険の原点を考えるべきであり、企業に補償責任を負わせる根拠や、保険料負担、補償水準、メリット制等による防災の仕組みなど、全てを検討する必要があるという意見があった。

「これまでの議論の整理」（第6回労働基準関係法制研究会資料）（抄）

（3）アルゴリズムによる使用者の指揮等新しい労働者概念

【今後の議論の方向性に関する意見】

- アルゴリズムの使用についての最終的な決定責任は人間が負うべきという意見があった。
- 管理者、設計者、人事担当者等で、誰が責任を負うべきか、罰則の対象となる実行行為者をどうするかを検討すべきという意見があった。これらの場合に、その帰責性を検討すべきという意見があった。（例：設計者のミスを「使用者責任」というのか、仕様を知らずに人事担当者が使った場合に責任を問うのか等）
- 上司部下の関係ではなく、アルゴリズムによる指揮や、顧客からの直接の評価などが組み込まれ、指揮監督関係が複雑化していることを踏まえて検討すべきという意見があった。
- プラットフォームワーカーなどでは、使用者が誰なのか、誰に対する労務提供なのか、判然としないケースもあり、アプリの提供者、賃金の支払者、労務提供を受ける者など複雑化しているが、責任の所在のあり方も課題となるという意見があった。
- 現行基準の中でも、例えば諾否の自由などを重視すると、プラットフォームワーカーの労働者性が否定される方向になっており、諸外国では、経済的従属性を問う重みが増していることも考慮すべきという意見があった。

（4）家事使用人

【今後の議論の方向性に関する意見】

- 家事使用人については、労働基準法制定当初からの状況変化や、家事使用人の働き方の変化を踏まえ、労働基準法を適用する方向で検討すべきという意見があった。
- 私家庭に労働基準法上の使用者義務を負わせることや、災害補償責任を負わせることができるかについても検討すべきという意見があった。

これまでの議論を踏まえた考え方（案）

1 労働基準法第9条の労働者の定義について

（職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者）

労働基準法上の「労働者」の定義は、法制定時から変わるものではなく、今日の課題は、もっぱら個別の働く人が「労働者」に該当するかどうかの当てはめとなっている。これは国際的にも同様で、欧米においても「労働者」の基本的な定義を維持しつつ、個別のプラットフォームワーカー等が「労働者」の定義に当てはまるかどうかの判断を明確化しようとしている。

こうしたことも踏まえ、**労働基準法第9条に定める「労働者」の定義自体について、どのように考えるか。**

2 労働基準法の「労働者」の判断基準（昭和60年労働基準法研究会報告）等について

昭和60年の研究会による判断基準は、職種や雇用形態にかかわらず、労働者であると判断するために必要な要件を、抽象的に一般化して示されたものである。

また、これまでも個別の職種等に関連して、判断基準への当てはめが難しい事情が生じた場合には、当てはめについての具体的な考え方を通達の形で示してきている。（例：建設業手間請け労働者に係る判断基準）

他方、欧米でのプラットフォームワーカーの労働者性の検討においては、「経済的従属性」を考慮しているが、昭和60年の判断基準には含まれていない。「経済的従属性」をどのように扱うかは、労働基準法が刑罰法規であることから、罪刑法定主義の観点で適当かどうかを踏まえ、丁寧に検討する必要がある。

また、プラットフォームワーカーについては、プラットフォームを介するという契約関係の特徴があり、役務の提供の実態を踏まえた検討が求められる。

これらのことを踏まえ、

①**昭和60年判断基準に盛りこむことが適当な要素があるか、**

②**プラットフォームワーカーなど個別の職種に関するより具体化した判断基準を作成することが可能かどうかについて、**

裁判例などを通じて、国際動向も踏まえながら、検討する必要があるのではないか。そのうえで、契約関係や役務の提供の実態を踏まえ、労働基準法の「労働者」に当たらないプラットフォームワーカーであっても、労働基準関係法令などにおける特別の取扱いの必要性についてどう考えるか。

※ 各法律の対象について

労働安全衛生法、労働契約法、労働者災害補償保険法などについて、労働者の範囲は基本的には同じとされているが、労働者に当てはまらない者（例：一人親方）も一部法の対象としている。今般の労働基準法の労働者について検討したとしても、各法律の対象範囲については、これまで同様、それぞれ検討されるものではないか。

3 家事使用人について

家事使用人については、労働基準法制定当初からの状況変化や、家事使用人の働き方の変化を踏まえ、**労働基準法を適用する方向で具体的施策を検討**すべきではないか。

検討に当たっては、私家庭に労働基準法上の使用者義務や災害補償責任をどこまで負わせることができるか、また、労働基準法の労働者の定義を引用している関係法令の適用をどうするか、検討が必要ではないか。