



厚生労働省

ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働基準法における「労働者」について

労働基準関係法制研究会報告書 概要

I 労働基準関係法制に共通する総論的課題

1 労働基準法における「労働者」について

○ 現代における「労働者」性の課題

- 新しい働き方への対応や、実態として「労働者」である者に対し労働基準法を確実に適用する観点から、労働者性判断の予見可能性を高めていくことが求められている。

○ 労働基準法第9条について

- 現行の労働基準法第9条の規定の下で、具体的な労働者性判断が適正に、予見可能性を高めた形で行われるために、どのような対応が必要か検討するべきである。

○ 昭和60年労働基準法研究会報告について

- 昭和60年労働基準法研究会報告を所与のものとするのではなく、約40年で積み重ねられた事例・裁判例等をしっかりと分析・研究し、学説も踏まえながら、その表現をより適切に修正すべき点がないかという点も含めて、見直しの必要性を検討していく必要があると考えられる。
- 特に、近年拡大し、労働者性の判断が問題となっているプラットフォームワーカー（AIやアルゴリズムによる労務管理のデジタル化の問題を含む。）についても、予見可能性を高め、法的安定性を高めていくことが必要である。この点については、近年、米国や欧州を始め世界中で盛んに議論が行われており、特にプラットフォームワーカーの問題については、2025年（令和7年）からILO総会において新たな国際労働基準の策定に向けた議論が開始される予定となっている。

○ 今後の研究について

- 専門的な研究を行うためには、昭和60年労働基準法研究会報告を取りまとめた労働基準法研究会と同様に、労働者性の判断基準に関する知見を有する専門家を幅広く集め、分析・研究を深めることが必要である。このため、厚生労働省において、継続的に研究を行う体制を整えることを、本研究会として要請する。

○ 家事使用人について

- 労働基準法は刑事罰や行政監督・指導等により履行確保される公法的規制であるとともに、私法上重要な労働保護規範を設定しているものであることを踏まえると、家事使用人に対して労働基準法を全面的に適用除外する現行の規定を見直し、公法的規制については、私家庭に対する適用であることも踏まえて、実態に合わせて検討することが考えられる。

各法律における「労働者」の定義

	労働基準法	労働者 災害補償保険法	労働安全衛生法	労働契約法	労働組合法
定義	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（第9条）	（明文の規定はない）	労働基準法第9条に規定する労働者（同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く。）（第2条）	使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者（第2条）	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（第3条）
解釈等	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するため、労働基準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と解される。	労働者の定義を置いていないが、法律の目的・趣旨等から、労働基準法上の労働者を指すと解される。	労働安全衛生法における労働者は、労働基準法に規定する労働者という定義されている。	「使用者」と相対する労働契約の締結当事者であり、「使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者」のすべてが含まれる。 - 労基法における「労働者」とほぼ同じであると解される。（労基法と異なり、「事業」に使用されるという要件は含まれていない。）（※）	売り惜しみのきかない自らの労働力という特殊な財を提供して対価を得て生活するがゆえに、相手方との個別の交渉においては交渉力に格差が生じ、契約自由の原則を貫徹しては不当な結果が生じるため、労働組合を組織し集団的な交渉による保護が図られるべき者が幅広く含まれると解される。（労基法と異なり、「使用され」という要件が含まれていないため、失業者も含まれる。）
判断基準	労基法第9条の事業に使用される者であるか否か、その対償として賃金が支払われるか否かによって判断（判断が困難な場合は、昭和60年労働基準法研究会報告の判断基準を総合的に勘案することで、個別具体的に判断）。			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、使用従属関係が認められるか否かにより判断されるものであり、これが認められる場合には、「労働者」に該当するものであること。これは、労働基準法第9条の「労働者」の判断と同様の考え方である。（昭和60年労働基準法研究会報告の判断基準が一般的に採用されている。）（※）	労働組合法の「労働者」の判断基準（平成23年7月労使関係法研究会報告書）の1をもとに、2と合わせて総合判断する。ただし、3が認められる場合は、労働者性が否定され得る。 - 基本的判断要素 - 業務組織への組み入れ - 契約内容の一方的・定型的決定 - 報酬の労務対償性 - 補充的判断要素 - 業務の依頼に依るべき関係 - 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 - 消極的判断要素 - 顕著な事業者性

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）

1. 使用従属性に関する判断基準

（1）指揮監督下の労働

- イ 具体的な仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対する諾否の自由の有無
- ロ 業務遂行上の指揮監督の有無（業務内容、遂行方法等）
- ハ 拘束性の有無（勤務場所・勤務時間の指定、管理）
- ニ 代替性の有無

（2）報酬の労務対償性の有無に関する判断基準

2. 労働者性の判断を補強する要素（補強要素も勘案の上、総合判断）

- （1）事業者性の有無（機械・器具の負担関係、報酬の額等）
- （2）専属性の程度（他社業務への従事の制約、生活保障的要素の強い報酬等）
- （3）その他（源泉徴収の有無、労働保険の適用対象か否か、服務規律を適用しているか否か等）

労働基準法上の「労働者性」

「使用従属性」

※「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名称や形式にかかわらず、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

「指揮監督下」の労働であるか

「報酬の労務対償性」があるか

発注者等からの仕事の依頼や、業務従事の指示があった場合に、受けるかどうかを自分で決められるか

業務の内容や遂行方法について、発注者等から具体的な指揮命令を受けているか

発注者等から勤務場所と勤務時間が指定され、管理されているか

支払われる報酬の性格が、発注者等の指揮監督の下で一定時間労務を提供していることに対する対価と認められるか

補 強

受注者本人に代わって他の人が労務を提供したり、受注者が自分の判断で補助者を使うことができるか

補 強

事業者性の有無
専属性の程度
その他

フリーランス*として働く皆さまへ

あなたの働き方をチェックしてみよう ～その働き方、「労働者」ではないですか？～

※ 「フリーランス」とは、業務委託(請負契約または委任契約・準委任契約)により、仕事の依頼を受けた個人(法人化した者も含む)のことをいいます。

働き方が多様化する一方で、フリーランスとして働く方の中には、実態として労働基準法上の「労働者」に該当する働き方をしているにもかかわらず、名目上は自営業者として扱われ、労働基準法等に基づく保護が受けられていないといった問題が指摘されています。

「労働者」に該当するかどうかの基準は以下のとおりです。

「働き方の自己診断チェックリスト」(裏面参照)を活用しながら、ご自身の働き方をチェックしてみましょう。

労働者とは

労働基準法では、「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」(第9条)と規定しています。
実務上、「労働者」に当たるかどうかは、以下の2つの基準(使用従属性)で判断されます。

- ① 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
- ② 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

具体的には、「労働者性の判断基準」に基づき、実態をもとに総合的に判断されます。

労働者性の判断基準

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

働き方の自己診断チェックリスト (フリーランスの方向け)



厚生労働省 都道府県労働局・労働基準監督署

働き方の自己診断チェックリスト(フリーランス向け)

現在のあなたの働き方について、該当する項目にチェック☑を入れてください。
不明の場合は、空欄のままです。

チェックポイント1 依頼に対する諾否			
委託事業者から仕事を頼まれたら、断る自由はありますか		A	自分に断る自由がある
		B	自分に断る自由はない
チェックポイント2 指揮監督			
日々の仕事の内容や方法はどのように決めていますか		A	毎日の仕事量や配分、進め方は、基本的に自分の裁量で決定する
		B	毎日、委託事業者から仕事量や配分、進め方の具体的な指示を受けて働く
チェックポイント3 拘束性			
委託事業者から仕事の就業場所や就業時間(始業・終業)を決められていますか		A	基本的には自分で決められる
		B	委託事業者から具体的に決められている
チェックポイント4 代替性			
あなたの都合が悪くなった場合、頼まれた仕事を代わりの人に行わせることはできますか		A	代役を立てることも認められている
		B	代役を立てることは認められていない
チェックポイント5 報酬の労務対償性			
あなたの報酬はどのように決められていますか		A	受注した仕事の出来高見合い
		B	日や時間あたりいくらで決まっている
チェックポイント6 資機材等の負担			
仕事で使う材料又は機械・器具等は誰が用意していますか		A	自分で用意している
		B	委託事業者が用意している
チェックポイント7 報酬の額			
同種の仕事に従事する正規従業員と比較した場合、報酬の額はどうか		A	正規従業員よりも高額である
		B	正規従業員と同程度か、経費負担を引くと同程度よりも低くなる
チェックポイント8 専属性			
他の仕事に従事することは可能ですか		A	自由に他の委託事業者の仕事に従事できる
		B	実質的に他の委託事業者の仕事を制限され、特定の委託事業者の仕事だけに長期にわたって従事している

チェックリストのAに該当する場合、労働者性を**否定**する方向に働く事情となる
チェックリストのBに該当する場合、労働者性を**肯定**する方向に働く事情となる

(R6.10)

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（EU）①

- 欧州委員会は2021年12月、プラットフォーム労働における労働条件を改善し、EUのデジタル労働プラットフォームの持続可能な成長を支援するため、新たな指令案を提案。2024年10月23日に「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」が正式に採択された。加盟国は、2026年12月2日までに、この指令を遵守するために必要な法律等を発効させることが求められている。

背景①：EUにおけるプラットフォーム労働の拡大

- ✓ 域内のプラットフォーム経済による収益は約200億€（2020年）
- ✓ EUで500以上のプラットフォームが存在
- ✓ プラットフォームで働く者は2800万人（推計）。2025年には4,300万人となる見込み

背景②：従事者の雇用地位の実態

- ✓ 大半は本来の自営業者とみられる
- ✓ 他方で、550万人（約2割）は労働者の可能性
- ✓ 雇用上の地位をめぐり、加盟国で多数の訴訟が発生

指令の目的

- プラットフォーム作業従事者に対する正しい雇用上の地位と権利の保障
- アルゴリズム管理（※）の公平性・透明性・人間による監視・安全・説明責任の確保
- プラットフォーム労働の透明性の改善

※電子的手段等の自動化されたシステムを使用して、労働の遂行の監視や、労働成果の質の評価等の管理を行う仕組み

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（EU）②

定義

「デジタル労働プラットフォーム」：以下(a)～(d)の要件をすべて満たすサービスを提供する自然人又は法人。

- (a) 顧客に対し、Webサイトやモバイルアプリケーションなどの電子的手段を通じて、遠隔地からサービスを提供する事業を行うもの（部分的なものを含む）
- (b) サービス提供についての、顧客からの注文に応じて提供されること
- (c) 作業がオンラインで行われるか特定の場所で行われるかに関係なく、代金と引き換えに人が行う作業を組織化する事業であること
- (d) 作業従事者の組織化に自動化された監視システムまたは意思決定システムが使用されていること

※資産の活用または共有を主な目的とするサービスのプロバイダー、または専門家ではない個人が商品を再販できるようにするサービスのプロバイダーは含まれない。

「プラットフォーム労働者」：プラットフォーム作業従事者のうち、欧州司法裁判所の判例法を考慮して、加盟国で施行されている法律、労働協約、または慣行によって定義される雇用契約を結んでいるか、または実態上雇用関係があるとみなされる者

雇用関係の法的推定

- デジタル労働プラットフォームと、そのプラットフォーム作業を行う者との間の契約関係は、欧州司法裁判所の判例法を考慮し、**各国内法、労働協約、加盟国で有効な慣行に従って、支配と指揮を含む要素が見いだされる場合、法的に雇用関係であると推定**される（第5条(1)）。
- 法的推定に異議がある場合、**举证責任はプラットフォーム側**に課される（第5条（1））
- 加盟国は、プラットフォーム作業従事者の利益となる手続の円滑化のため、雇用の法的推定（プラットフォームによる反証可）を確立するものとし、加盟国は、プラットフォーム作業従事者等が雇用場の地位を確認する手続において求められる負担を増大させることがないようにする。（第5条（2））
- プラットフォーム作業従事者の雇用上の地位の正確な決定が問題となっているときには、法的推定はあらゆる行政または司法上の手続に適用されるものとする。法的推定は、税制、刑事および社会保障の事項には適用されないものとする（ただし、加盟国の国内法により適用可）（第5条（3））

上記のほか、以下の内容が定められている。

自動監視システムまたは意思決定システムによる個人データの処理の制限

- デジタル労働プラットフォームは、標記システムを使用して、プラットフォームで作業従事者の感情的・心理的状态の個人データ、プライベート会話に関連した個人データ等を処理してはならない（第7条(1)）

自動的なモニタリング又は意思決定システムによる管理

- 加盟国は、デジタル労働プラットフォームに対し、プラットフォーム作業従事者・労働者の代表者及び要請があれば権限のある国内当局に、自動監視又は意思決定システムの使用（当該システムが監視、監督、評価するデータ等）を通知することを義務付けること（第9条(1)）
- アルゴリズム管理の個々の決定の影響等を定期的（最長2年毎）に労働者の代表の関与のもとで監督・評価すること、そのための人員の配置（第10条(1)(2)）
- 加盟国は、プラットフォーム作業従事者が、自動的な意思決定システムによって行われた意思決定について、不当な遅滞なく、デジタル労働プラットフォームから説明を受ける権利を確保。異議申立てが可能（第11条(1)(2)）

プラットフォーム透明性の改善による法執行の確保

- プラットフォーム労働者による労働について、労働が行われた国の当局に各国法に基づく申告をしなければならない（第16条）
- 就業者数、一般契約条件、平均活動時間、1人あたりの平均週労働時間、活動からの平均収入、契約関係にある仲介者等の必要な情報を管轄の国内当局に提供すること（情報を少なくとも6ヶ月ごとに更新）（第17条(1)～(3)）

カリフォルニア州における「A B 5」（通称）

- 米国カリフォルニア州では、カリフォルニア州最高裁判所が2018年4月に下したダイナメックス事件判決におけるABCテストを2019年に立法化した（A B 5）。独立請負業者と認められるための要件を厳格に限定している。

- **使用主体が、以下のA B Cの要件の全てを立証しないかぎり、被用者と判断する判断基準**である。

A：契約上も実際に、業務手法について使用主体から管理や指示を受けていない。

B：使用主体の通常業務の範囲外の職務に従事している。

C：遂行した業務と同じ性質の独立、確立した仕事に、慣習的に従事している。

- これに当てはまらない者は、被用者として扱わなければならない、使用者は被用者保護の各種義務を負う。具体的には最低賃金や有給病気休暇、傷害保険、健康保険、失業保険、超過勤務手当などの対象となる。

※ なお、A B 5には適用除外が設けられており、適用除外については、請負労働者と雇用労働者を区別する手法として1989年に導入された「ボレロ・テスト」が適用される。

<ボレロ・テスト条項>

- ①「発注される仕事が職業か事業か」
- ②「いつも決まっている事業かどうか」
- ③「経費負担を発注者と労働者のどちらがしているか」
- ④「仕事に必要な投資は労働者自らが行うかどうか」
- ⑤「与えられるサービスが特別なスキルを必要とするかどうか」
- ⑥「発注者の監督下にあるかどうか」
- ⑦「損失が労働者自らの管理能力によるかどうか」
- ⑧「従事する時間の長さ」
- ⑨「仕事上の関係の永続性の程度」
- ⑩「時間単位か業務単位かの報酬支払い基準」
- ⑪「発注元と発注先のどちらかが雇用関係が成立していると感じているかどうか」

参考：A B Cテストが適用除外されるもの

第(b)項

- (1) 保険法典に基づき保険局の許可を受けた保険代理店
- (2) 事業・職業法典によりカリフォルニア州の許可を受けた医師、歯科医、足治療師、心理士、獣医
- (3) カリフォルニア州の許可を受けた弁護士、建築士、技師、探偵、会計士
- (4) 証券取引委員会又は金融規制機関の許可を受けた証券取引人、投資顧問又はその代理人
- (5) 失業保険法典で適用除外が認められている直接販売員
- (6) 一定の要件を満たす漁師

第(c)項 一定の要件を満たす以下の専門サービス

- (i) 独創的で創造的なマーケティング、(ii) 標準化困難な人的資源管理、(iii) 旅行代理人
- (iv) グラフィック・デザイン、(v) 補助金申請書作成、(vi) 美術家、(vii) 財務省の許可を受けた税理士
- (viii) 決済代行人、(ix) 一定の写真家、(x) フリーランスの記者、編集者、漫画家
- (xi) 許可を受けたエステディション、ほくろ・いぼ除去師、爪美容師、理容師、美容師

第(d)号

- (1) 許可を受けた不動産取引人
- (2) 許可を受けた債権回収人

第(e)号 一定の事業向けサービス・プロバイダー

第(f)号 一定の要件を満たす建設業の下請人

第(g)号 一定の顧客向けサービス・プロバイダー（個人指導、家の修理、引越、掃除、使い走り、家具の組立て、犬の散歩や世話等）

カリフォルニア州における州法「Proposition 22」（通称）

- カリフォルニア州においては、「A B 5」が2020年1月1日に施行されたのに対して、2020年11月「アプリに基づき稼働する運転手とサービスの保護法・提案22(Protect App-Based Drivers and Services Act, Proposition 22)」が賛成多数で承認されている。
- Proposition 22の合憲性をめぐり、訴訟が続いていたが、カリフォルニア州最高裁判所は2024年7月25日、同法を合憲とする判断を示した。

【Proposition 22の内容】

- アプリを通して単発でライドシェアやフードデリバリーの業務に従事する「ギグ・ワーカー」を、以下の一定の措置を講ずることで、プラットフォームとの関係で独立契約者と明確に位置付ける。
 - (1) 少なくとも最低賃金の120%の時給を支払うこと
 - (2) 6時間連続でアプリへの接続をオフにしない限り、24時間のうち12時間を労働時間の上限とすること
 - (3) 四半期の週平均で15時間以上（アプリ接続中の待機時間を含まず）働く者の健康（医療）保険料を負担すること
 - (4) 工作中的の怪我や病気に対処するため傷害保険に加入すること
 - (5) サービス遂行時の走行距離1マイルあたり30セントを支給すること
 - (6) カリフォルニア州の市民権法(Unruh Civil Rights Act)に基づく差別を禁止すること、など

アメリカ公正労働基準法における労働者と個人事業主の区別（被用者性判断基準）

【The Employee or Independent Contractor Classification Under the Fair Labor Standards Act Final Rule】

- 米国連邦労働省は2024年1月10日、公正労働基準法（FLSA）のもとで、「被用者（Employee）」として保護対象者となるかどうかの判断基準に関する新しい連邦規則（The Employee or Independent Contractor Classification Under the Fair Labor Standards Act Final Rule）を公表。2024年3月11日に発効。

- ◆ 公正労働基準法（the Fair Labor Standards Act, FLSA. 最低賃金規制及び法定時間外労働の割増賃金規制等を行う立法）は「被用者（employee）」を保護対象者としており、独立契約者（independent contractor）は保護対象者ではないと解されている。判例は、FLSA上の「被用者」につき、全国労働関係法（the National Labor Relations Act, NLRA）上の「被用者」よりも広い概念と解し、その判断基準として「経済的実態テスト（economic realities test）」（※）を採用している。

（※）一般的に、役務を提供している相手方（たる事業）に「経済的に依存している（economically dependent）」か否かを、役務提供関係に係る諸要素を総合考慮して、被用者性を判断するもの。

- ◆ 本規則は、この「経済的実態テスト」に基づき判断されるFLSA上の「被用者」について、連邦労働省の解釈（連邦労働省が同法をどのように適用するか）に関する労使に対する実務的なガイドを示したもの。
- ◆ 就業者が被用者か独立契約者かを分析するために、本規則では、労働関係の経済的実態を分析する際に企業や就業者が考慮すべき要素として、以下の6つの要素を提示している。これら6つの要素は、そのいずれもが決め手となる要素であるわけではなく、また、各要素に与えられる重みは特定の就業関係（個別事案）における事情により異なりうる。更に、総合考慮における考慮要素はこれら6つの要素に尽きるものではなく、他の要素も（自らのために事業に従事しているか、あるいは経済的に依存しているかを示唆するものであれば）考慮の対象となし得るとされている。
 - （1）経営手腕に応じた損益の機会（opportunity for profit or loss depending on managerial skill）
 - （2）就業者及び潜在的な使用者による投資（investments by the worker and the potential employer）
 - （3）就業関係の永続性（degree of permanence of the work relationship）
 - （4）管理の性質及び程度（nature and degree of control）
 - （5）遂行される役務が潜在的な使用者の事業の不可欠な一部をなす程度（extent to which the work performed is an integral part of the potential employer's business）
 - （6）技能及び発意（skill and initiative）

◆ 参考：規則の制定経緯

2021年1月7日に、第1次トランプ政権下において、連邦労働省によるFLSA上の「被用者」の判断についての解釈を示した「公正労働基準法の下における独立契約者の地位」に関する規則（2021年IC規則）が制定されたが、上記の規則は、この2021年IC規則を取り消し、バイデン政権下での行政解釈として、裁判例の解釈により合致する形で被用者か独立契約者かを決定する分析〔判断〕方法により置き換えたもの。これについて、米国連邦労働省は、労働者の基本的権利を維持し、公正労働基準法の適用を受ける企業に一貫性を提供するものであると説明している。また、当時の労働長官は、「被用者」を独立契約者に誤分類することは、就業者の最低賃金、時間外手当、その他の基本的な権利及び保護を奪う深刻な問題であり、この規則は、「被用者」が独立契約者として誤分類されるリスクを低減する目的をもつものであると述べている。

（出典）米国連邦労働省ホームページ（[Small Entity Compliance Guide | U.S. Department of Labor \(dol.gov\)](#)）・（[US Department of Labor announces final rule on classifying workers as employees or independent contractors under the Fair Labor Standards Act | U.S. Department of Labor \(dol.gov\)](#)）、[Federal Register :: Employee or Independent Contractor Classification](#) 11 Under the Fair Labor Standards Act）を基に、早稲田大学法学学術院法学部教授・竹内（奥野）寿氏の御協力のもと、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

労働基準法における「労働者」に関する研究会（仮称）開催要綱（案）

1 趣旨・目的

今後の労働基準関係法制について包括的かつ中長期的な検討を行うとともに、働き方改革関連法附則第12条に基づく労働基準法等の見直しについて、具体的な検討を行うことを目的として「労働基準関係法制研究会」（座長：荒木尚志東京大学大学院法学政治学研究科教授）が開催され、これからの労働基準法制の在り方について報告書がとりまとめられたところである。

同報告書においては、昭和60年にとりまとめられた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」について、その作成から約40年が経過し、働き方の変化・多様化に必ずしも対応できない部分が生じており、この間に積み重ねられた事例・裁判例等を分析・研究し、学説も踏まえながら見直しの検討をすることや、国際的な動向も視野に入れながら総合的な研究を行うことの必要性について指摘がなされ、厚生労働省において専門的な研究の場を設けて総合的な検討を行うべきこととされている。

そこで、厚生労働省労働基準局長が、労働基準法上の労働者性に関する幅広い知見を有する専門家を参集し、労働者性の判断基準に関する分析・研究を深めることを目的として、本研究会を開催する。

2 検討事項

本研究会においては、次に掲げる事項について公開で調査・検討を行う。

- ① 労働基準法上の労働者性に関する事例、裁判例等や学説の分析・研究や、プラットフォームワーカーを含む新たな働き方に関する課題や国際的な動向の把握・分析
- ② 労働基準法上の労働者性の判断基準の在り方
- ③ 新たな働き方への対応も含めた労働者性判断の予見可能性を高めるための方策

（参考）プラットフォーム経済におけるディーセント・ワークに関する新しい国際労働基準について、第113回ILO総会（2025年）及び第114回ILO総会（2026年）において討議を行うことが決定されている。

家事使用人が労働基準法の適用除外となっている理由

厚生労働省労働基準局『令和3年版労働基準法 下巻』株式会社労務行政（2022年）1158頁（抜粋）

家事使用人については、その労働の態様は、各事業における労働とは相当異なったものであり、各事業に使用される場合と同一の労働条件で律するのは適当ではないため、本法（労働基準法）の適用を除外したものである。

東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法 下巻』有斐閣（2003年）1093頁（抜粋）

次に、同居の親族のみを使用する事業および家事使用人については、通常の労働関係と異なった特徴を有する親族関係にある者の労働関係について、国家による監督・規制という法の介入が不適當であることから、本法（労働基準法）の適用を除外したものである。

「労働基準法研究会報告（労働契約等法制関係）今後の労働契約等法制のあり方について」（1993年5月10日厚生労働省）（抄）

（4）適用除外の範囲

（略）家事使用人については、労働基準法制定当時、①その労働の態様が各種事業における労働とは相当異なったものがあってこれを同一の労働条件で律しかねることが多いこと、②当時先進諸国においても家事使用人の労働条件に関する立法例が極めて少なかったことを考慮し、労働基準法の適用は将来の研究問題として残されることとなったとされている。

※独立行政法人 労働政策研究・研修機構「家事労働者条約採択から10年—ILO報告書」（2021年10月）より抜粋

「2020年時点で、データ利用可能な国（108カ国）の88%が、家事労働者を一部または完全に労働法の適用範囲に含めていた。

家事労働者を法の適用範囲に含めるには、一般労働法を適用する方法と、特定法もしくは下位規制を制定する方法があるが、両方を部分的に適用している国が過半数（51.9%）であった。しかし日本を含めた8.3%の国では、家事労働者は法的適用範囲から除外されており、世界の家事労働者の36.1%がこれらの地域で、労働法の保護から除外された状態で働いていた。」

家事使用人とその他労働基準法が適用されない者との比較

	特定受託事業者（フリーランス）	家内労働者	家事使用人
定義	業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの（フリーランス・事業者間取引適正化等法第2条第1項）	メーカーや問屋などから部品や原材料の提供を受けて、一般に、自宅を作業場として、個人で又は同居の親族と物品の製造や加工を行い、その労働の対償として工賃を受け取っている者（家内労働法第2条第2項）	家事一般に使用される労働者（個人家庭における家事を事業として請け負う者に雇われて、その指揮命令の下に当該家事を行う者は家事使用人に当たらない）
契約の性質	業務委託契約	委託契約等	雇用契約
相手方	特定受託事業者に業務委託をする事業者	製造・加工業、販売業者、これらの請負業者	個人家庭
適用される法律	フリーランス・事業者間取引適正化等法	家内労働法	－（労働基準法の適用除外） ※労働契約法は適用
就業時間	－（法令上の規制なし）	家内労働者が業務に従事する場所の周辺地域において同一又は類似の業務に従事する労働者の通常の労働時間をこえて当該家内労働者及び補助者が業務に従事することとなるような委託をし、又は委託を受けることがないように努めなければならない（法第4条）	－（法令上の規制なし）
報酬(賃金)	原則60日以内の報酬の支払い義務（法第4条） 特定受託事業者の責めに帰すべき事由のない報酬の減額の禁止（法第5条） 著しく低い報酬の額を不当に定めることの禁止（法第5条）	工賃の支払（通貨払い・全額払い・一定期限内払い）確保（法第6条）、最低工賃（法第8条～16条）	－（法令上の規制なし）
契約明示	書面等による取引条件（給付の内容、報酬の額、支払期日等）を明示しなければならない（法第3条）	委託時に工賃支払場所、締切日、支払方法等の基本委託条件を記入した家内労働手帳を交付し、委託の都度、業務の内容、工賃の単価、工賃の支払期日等を家内労働手帳に記入しなければならない（法第3条）	労働者と使用者が労働契約の内容についてできる限り書面により確認すること（労働契約法第4条）
安全衛生	労働者と同じ場所で作業する場合には、健康障害防止措置（労働安全衛生法第22条）などについて労働安全衛生法の適用あり	安全及び衛生に関する措置（法第17条） 安全及び衛生に関する行政措置（法第18条）	労働安全衛生法は適用除外。ただし、労働者と同じ場所で作業する場合には、健康障害防止措置（労働安全衛生法第22条）などについて労働安全衛生法の適用あり。 （使用者は労働者に対する安全配慮義務を負う（労働契約法第5条））
労災	特別加入（労働者災害補償保険法）	特別加入（労働者災害補償保険法）	特別加入（労働者災害補償保険法）
中途解約・解雇等	継続的業務委託（一定の期間以上行う業務委託）における事前予告義務（法第16条）	委託の打ちりの予告（努力義務）（法第5条）	労働契約法第16条・第17条（解雇）の適用あり

ILO第189号条約「家事労働者の適切な仕事に関する条約」（概要）

- 家事労働が依然として過小評価・軽視され、家事労働者の多くが雇用・労働条件について差別を受けやすい立場であることなどの問題意識の下、平成23年6月の第100回ILO（国際労働機関）総会で採択され、平成25年9月に発効された。

条約の主な内容

○適用範囲

全ての家事労働者について適用（移民にかかるものを除く）。「家事労働者」とは、雇用関係の下において家事労働（家庭において又は家庭のために行われる労働）に従事する者をいい、随時又は散発的にのみ家事労働を行う者や、職業としてではなく家事労働を行う者は除く。

○雇用条件通知

家事労働者に対し、書面による契約などにより、雇用条件（「使用者及び労働者の名称」、「報酬、計算方法及び支払いの周期」、「通常の労働時間」等）が通知されることを確保するための措置をとる。

○労働時間、時間外手当、休憩時間、週休及び年次有給休暇

家事労働の特殊な性質を考慮して、労働者全般との間の待遇の均等確保に向けて措置をとる。

○賃金

家事労働者が最低賃金制度の適用を受け、また、報酬が性による差別なしに定められることを確保するための措置をとる。

○労働安全衛生

家事労働に特有の性質に妥当な考慮を払いつつ、家事労働者の職業上の安全及び健康を確保するための効果的な措置をとる。

○社会保障による保護（母性保護を含む）

家事労働に特有の性質に妥当な考慮を払いつつ、家事労働者が、社会保障による保護（母性に関するものを含む。）について労働者全般に適用される条件よりも不利でない条件を享受することができることを確保するための措置をとる。

○移民家事労働者

書面による雇用契約通知を移民家事労働者が国境を越える前に受け取る。法令その他の措置による手段により、移民家事労働者の送還の権利を有する条件を明らかにする。

○民間職業仲介事業所

国内法令及び国内慣例に従い、家事労働者を募集し、又は紹介する民間職業仲介事業所の運営を規律する条件を決定する。

家事使用人の雇用ガイドライン（2024（令和6）年2月8日策定）

作成趣旨・目的

- 家事労働に従事する家事使用人は、労働契約法の適用は受けるが、労働基準法の適用を受けないことや、業務内容や就業時間などの基本的な内容が不明確であるため契約をめぐるトラブルが発生するケースが見られること、また、就業中のケガに対する補償が十分ではないことなどの問題が指摘されている。
- こうした状況を踏まえ、家事使用人の労働契約の条件の明確化・適正化・適正な就業環境の確保などについて必要な事項を示すガイドラインを作成。

ガイドラインの主な内容

1. 労働契約の条件の明確化

雇用主は、家事使用人と話し合った上で以下のような労働契約の条件（主なもの）を明確にすること 等

雇用主の情報

就業場所

労働契約の期間

試用期間

業務の内容

就業時間・
休憩時間

報酬等

退職に関する
事項

休日・休暇

2. 労働契約の条件の適正化

- **報酬**：仕事の難易度や家事使用人の能力などを考慮し、最低賃金を下回るような水準とならないように設定すること 等
- **就業時間**：1日8時間、1週40時間を上限。過重労働への配慮をすること 等
- **労働契約の期間**：労働契約の期間を定める場合は、長くとも3年以内とすることが望ましいこと 等
- **労働契約の条件の変更**：家事使用人との合意が必要。変更する内容と必要性を説明し、十分話し合うこと 等
- **家事使用人が行うことができる業務**：家事使用人に行ってもらう仕事やその水準についてお互いに確認し、仕事で求める水準を合意した上で、仕事の範囲を明確にすること 等

3. 適正な就業環境の確保

雇用主は、家事使用人が業務を行う上で不安に感じることがないように、就業環境について労働契約締結前・締結後で話し合いの場を設けること

- **就業時間の管理**：始業・終業時刻の記録や管理 等
- **就業場所の管理**：危険な場所で作業をさせないこと、空調管理 等
- **適切な業務内容と業務量**：あらかじめ決めた業務内容の範囲を超えないよう気をつけること 等
- **介護保険サービスとしての訪問介護と組み合わせて利用する場合の留意点**：サービス内容や時間の区分、過重労働への配慮 等
- **家事使用人からの相談や苦情を受ける担当者の明確化と解決**
- **就業環境に関する留意事項**：セクハラ・パワハラは絶対に許されないこと 等

4. 保険の加入状況の確認

雇用主は、家事使用人または家政婦（夫）紹介所に対して、どのような保険に加入しているのか事前に確認し、万が一の場合に備えておくこと

① 損害保険加入の有無

就業先または第三者に対して、業務に関連して損害を与えた場合に備えるための保険

② 災害補償保険（労災保険の特別加入を含む）の加入の有無

業務が原因となって、自身がケガや病気をした場合に備えるための保険

