

労働基準関係法制研究会報告書 概要

令和7年3月11日
第195回労働条件分科会
資料2を一部修正

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。

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。	<ul style="list-style-type: none"> 「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。）（※）	労働組合法上の労働者性の判断基準（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る。 1 基本的判断要素 (1) 事業組織への組み入れ (2) 契約内容の一時的・定型的決定 (3) 報酬の労務対償性 2 補充的判断要素 (1) 業務の依頼に応ずべき関係 (2) 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 3 消極的判断要素 (1) 顕著な事業者性

（※）部分の出典）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）

労働基準法と労働安全衛生法、労働者災害補償保険法の関係

【労働安全衛生法について】

- 労働安全衛生法における「労働者」は、労働基準法の定義を引用し、「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）とされている。

【労働者災害補償保険法について】

1 背景・趣旨

- 労災保険は、労働者の業務災害、複数業務要因災害及び通勤災害に対して迅速かつ公正な保護をするために保険給付を行い、あわせて被災労働者の社会復帰の促進、被災労働者及びその遺族の援護、労働者の安全及び衛生の確保等を図ることにより、労働者の福祉の増進に寄与することを目的としているもの。
- 労働者の業務災害については、**使用者は労働基準法に基づく災害補償責任を負っている**が、同法の災害補償に相当する労災保険給付が行われる場合には、この責任は免除され（労働基準法第84条）、労災保険が実質的に事業主の災害補償責任を担保する役割を果たしているもの。

2 概要・仕組み

- 労働者災害補償保険法により、労働者を使用するすべての事業に適用。
- 費用は、原則として事業主の負担する保険料によって賄われ、労働保険特別会計労災勘定によって経理。

〔主な保険給付〕

療養（補償）等給付・・・必要な療養を給付

休業（補償）等給付・・・休業1日につき給付基礎日額（※1）の60%を支給

障害（補償）等給付・・・障害が残った場合に年金又は一時金を支給

遺族（補償）等給付・・・遺族に対し年金又は一時金を支給

※2

※1：給付基礎日額・・・原則として、給付事由発生日以前の直近3か月の平均賃金

※2：上乗せとして、特別支給金が支給される場合があり、休業特別支給金では休業1日につき給付基礎日額の20%を支給

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

（専門部会）検討の趣旨

- 昭和60年に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」が出されているが、なお、労働者に該当するか否かが問題となる事例が多くみられることから、平成5年の労働基準法研究会報告では、当面、この判断基準により運用し、**行政としても、より具体的な運用基準を作成するなど、引き続き判断基準の明確化に努めることが適当である**とされ、特に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問請け従事者及び芸能関係者について、昭和60年の判断基準をより具体化した判断基準にあり方について、当専門部会として検討を重ねて達した結論をまとめたもの。

（例）建設業手問請け従事者に係る判断基準

1. 使用従属性に関する判断基準（抄）

（1）指揮監督下の労働

イ 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

具体的な仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対して諾否の自由があることは、指揮監督関係の存在を否定する重要な要素となる。

他方、このような諾否の自由がないことは、一応、指揮監督関係を肯定する要素の一つとなる。ただし、断ると次から仕事が来なくなることなどの事情により事実上仕事の依頼に対する諾否の自由がない場合や、例えば電気工事が終わらないと壁の工事ができないなど作業が他の職種との有機的連続性をもって行われるため、業務従事の指示を拒否することが業務の性質上そもそもできない場合には、諾否の自由の制約は直ちに指揮監督関係を肯定する要素とはならず、契約内容や諾否の自由が制限される程度等を勘案する必要がある。

ロ 業務遂行上の指揮監督の有無

（イ）業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無

設計図、仕様書、指示書等の交付によって作業の指示がなされている場合であっても、当該指示が通常注文者が行う程度の指示等に止まる場合には、指揮監督関係の存在を肯定する要素とはならない。他方、当該指示書等により作業の具体的内容・方法等が指示されており、業務の遂行が「使用者」の具体的な指揮命令を受けて行われていると認められる場合には、指揮監督関係の存在を肯定する重要な要素となる。

工程についての他の職種との調整を元請け、工務店、専門工事業者、一次業者の責任者等が行っていることは、業務の性格上当然であるので、このことは業務遂行上の指揮監督関係の存否に係るものではない。

（ロ）その他

「使用者」の命令、依頼等により通常予定されている業務以外の業務に従事することがある場合には、使用者の一般的な指揮監督を受けているとの判断を補強する重要な要素となる。

ハ 拘束性の有無

勤務場所が建築現場、刻みの作業場等に指定されていることは、業務の性格上当然であるので、このことは直ちに指揮監督関係を肯定する要素にはならない。

勤務時間が指定され、管理されていることは、一般的には指揮監督関係を肯定する要素となる。ただし、他職種との工程の調整の必要がある場合や、近隣に対する騒音等の配慮の必要がある場合には、勤務時間の指定がなされたというだけでは指揮監督関係を肯定する要素とはならない。

一方、労務提供の量及び配分を自ら決定でき、契約に定められた量の労務を提供すれば、契約において予定された工期の終了前でも契約が履行されたこととなり、他の仕事に従事できる場合には、指揮監督関係を弱める要素となる。

二 （略）

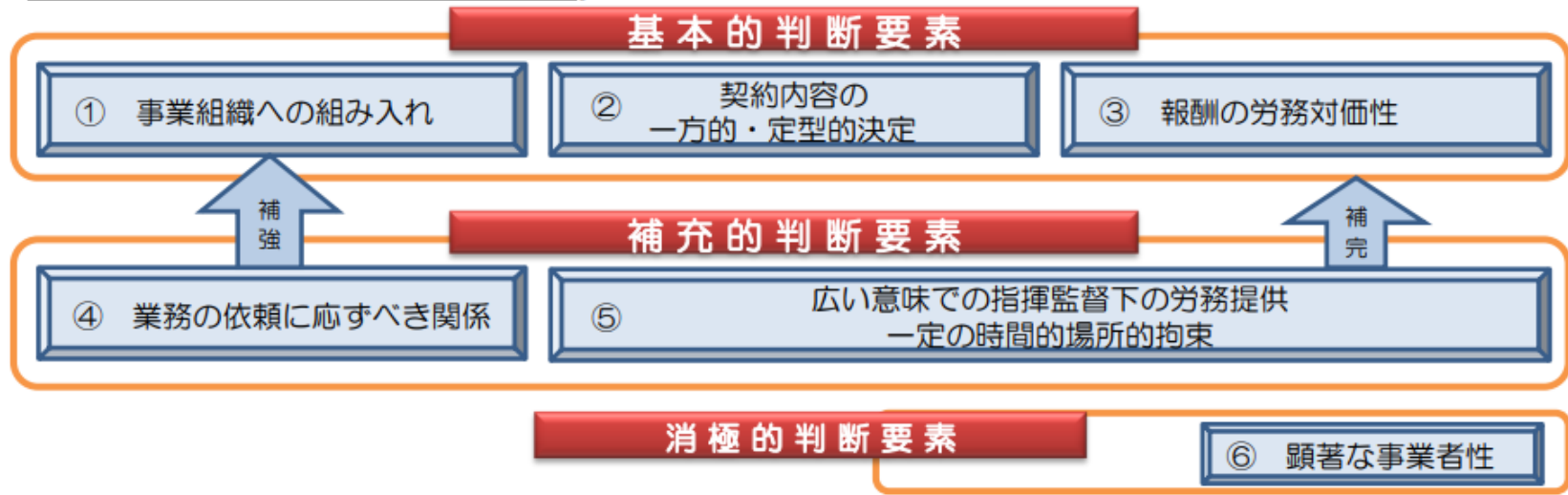
（2）（略）

2 （略）

労働組合法上の労働者性の判断要素

労働組合法上の労働者性の判断要素の考え方

- 労働組合法の趣旨等を踏まえると、同法上の労働者は、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。
- 労働組合法上の労働者は以下の判断要素を総合勘案して同法の趣旨から労働者性を判断するものである。仮に①から③までの基本的判断要素の一部が充たされない場合であっても直ちに労働者性が否定されるものではない。
- 各要素を単独に見た場合にそれ自体で直ちに労働者性を肯定されるとまではいえなくとも、④及び⑤の補充的判断要素を含む他の要素と合わせて総合判断することにより労働者性を肯定される場合もあることに留意する必要がある。
- 各判断要素の具体的検討にあたっては、契約の形式のみにとらわれるのではなく、当事者の認識（契約の形式に関する認識ではなく、当該契約の下でいかに行動すべきかという行為規範に関する認識）や契約の実際の運用を重視して判断すべきである。



労働組合法上の労働者性の判断要素

判断要素ごとの具体的判断 ①

基本的判断要素

過去の労働委員会命令や裁判例をみると、以下のような事情がある場合に、各判断要素が肯定的に解されるものと考えられる。ただし、これらの事情がない場合でも直ちに各判断要素が否定されるものではない

① 事業組織への組み入れ

相手方の業務遂行に不可欠ないし重要な労働力として組織内に確保されており、労働力の利用をめぐり団体交渉によって問題を解決すべき関係があることを示す要素

労務供給者が相手方の事業遂行に不可欠ないし重要な労働力として組織内に確保されているか

< 肯定的に解される事情の例 >

- 労働力を確保する目的で契約が締結されている
- 不可欠ないし重要な労働力として組織に組み入れられている
- 第三者に対して相手方の組織の一部として扱っている
- 受託業務に類する業務を事実上、相手方以外から受託できない

※ この判断要素は、労働基準法上の労働者性の判断要素としては一般に挙げられていない。

② 契約内容の一方的・定型的決定

相手方に対して労務供給者側に団体交渉法制による保護を保障すべき交渉力格差があることを示す要素

契約の締結の態様から、労働条件や提供する労務の内容を相手方が一方的・定型的に決定しているか

< 肯定的に解される事情の例 >

- 労働条件が一方的に決定され、事実上、個別交渉の余地がない
- 定型的な契約様式が使用されている

※ この判断要素は、労働基準法上の労働者性の判断要素としては一般に挙げられていない。

③ 報酬の労務対価性

労働組合法第3条の労働者の定義規定に対応したものであり、労務供給者が自らの労働力を提供して報酬を得ていることを示す要素

労務供給者の報酬が労務供給に対する対価又はそれに類するものとしての性格を有するか

< 肯定的に解される事情の例 >

- 報酬が仕事の完成に対するものというより、業務量や時間に基づいて算出されている。
- 一定額の支払いが保証されている

※ 労働基準法上の賃金よりも広く「その他これに準ずる収入」も含めて解されるべき。

労働組合法上の労働者性の判断要素

判断要素ごとの具体的判断 ②

補充的判断要素

過去の労働委員会命令や裁判例をみると、以下のような事情がある場合に、各判断要素が肯定的に解されるものと考えられる。ただし、これらの事情がない場合でも直ちに各判断要素が否定されるものではない

④ 業務の依頼に応ずべき関係

労務供給者が労働力の処分権を相手方に委ねて就労すべき関係にあるという認識が当事者間に存在することを推認させ、①の事業組織への組み入れの判断を補強する要素

労務供給者が、相手方からの個々の業務の依頼に対して、基本的に応ずべき関係にあるか

< 肯定的に解される事情の例 >

- 個別の業務の依頼の拒否に対して不利益取り扱いの可能性がある
- 實際上個別の業務の依頼を拒否できない
- 個別の業務の依頼を拒否する者がほとんど存在しない

※ 労働基準法上の労働者性の判断（指揮監督関係を推認させる重要な要素）と異なり、①の事業組織への組み入れを補強する要素にとどまる。

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

人的従属性を推認させ、労働者性を肯定する方向に働く補充的判断要素

労務供給者が、相手方の指揮監督の下に労務提供を行っている広い意味で解することができるか、労務の提供にあたり、日時や場所について一定の拘束をうけているか

< 肯定的に解される事情の例 >

- 労務供給の態様について詳細な指示がなされている
- 定期的に報告等が要求されている
- 業務量や労務を提供する日時、場所について裁量の余地がない
- 一定の日時に出勤や待機等が必要である
- 実際に一定程度の日時を当該業務に費やしている

※ 労働基準法上は労働者性を肯定すべき程度に至らない広い意味での指揮監督や拘束であっても、労働者性を肯定的に評価する要素である。

判断要素ごとの具体的判断 ③

消極的判断要素

過去の労働委員会命令や裁判例をみると、以下のような事情があり、顕著な事業者性が認められる場合は、判断要素の総合判断の結果として労働者性が消極的に解されるものとする

⑥ 顕著な事業者性

事業組織からの独立性や契約内容等の交渉可能性などを推認させ、労働者性を消極的に解し得る判断要素

労務供給者が、恒常的に自己の才覚で利得する機会を有し自らリスクを引き受けて事業を行う者とみられるか

< 事業者性について考慮される事情の例 >

- 自己の才覚で利得する機会がある
- 業務における損益を負担している
- 他人労働力を利用する可能性がある
- 他人労働力を利用する実態がある
- 他に主たる事業を行っている
- 機材、材料の経費を負担している

※ 裁判例においては、労働基準法上の労働者性の判断にあたって、業務用機材の所有の有無を重視するものも見られるが、INAXメンテナンス事件最高裁判所判決からは、業務の委託契約上、各種機器等は原則として自己調達するとされていたとしても、労働者性を否定する方向では重視しないという意図が窺える。

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いたします。

※ 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、他人に従属して労働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、報酬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、労働提供の形態、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 「報酬の労働対償性」があること
 - (1) 「労働者性」の判断を補強する要素
 - (2) 専属性の程度
 - (3) その他

軽貨物自動車運送事業の自動車運転者に係る労働者性の判断事例について

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時間以内をすることを前提に、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 代償性

契約書において第三者への再委託が禁止されている。

→ 代償性なしと判断

(2) 報酬の労働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、労働対償性ありと判断

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従規律、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働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。

軽貨物自動車運送事業の自動車運転者に係る労働者性の判断事例について

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たが、実態として個人情報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) 報酬の労働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、労働対償性ありと判断

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、報酬の労働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。

軽貨物自動車運送事業の自動車運転者に係る労働者性の判断事例について

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ぬ。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、当該ルールに基づき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

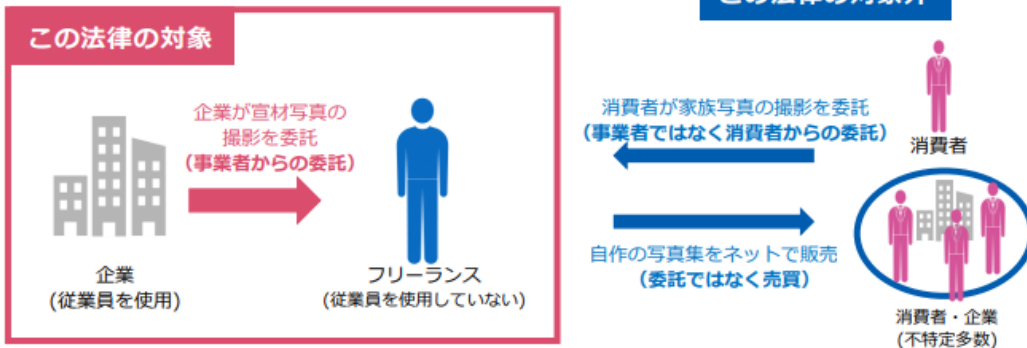
業務遂行上の指揮監督関係や時間的拘束性が認められることや、報酬の労務対償性が強いこと等を総合的に勘案し、労働基準法第9条の労働者に該当するものと判断。

特定受託事業者と労働者の法令の適用関係

- 「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（以下、「フリーランス・事業者間取引適正化等法」という）における「特定受託事業者」は、業務委託の相手方である事業者であって、①個人であって、従業員を使用しない者又は②法人であって、一人の代表者以外に他の役員がなく、かつ、従業員を使用しない者のいずれかに該当するものと定義している。また、「業務委託」とは事業者がその事業のために他の事業者から物品の製造、情報成果物の作成又は役務の提供を委託することをいう。よって、「従業員を使用している方」や、「消費者からの委託」にはフリーランス・事業者間取引適正化等法は適用されない。
- なお、形式的には業務委託契約を締結している者であっても、実質的に労働基準法上の労働者と判断される場合には、労働基準関係法令が適用され、フリーランス・事業者間取引適正化等法は適用されない。引き続き、労働者の定義、判断基準等について、わかりやすく周知し、適切な法の適用が徹底されるよう取り組むこととしている。

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」の対象

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合



特定受託事業者と労働者の法令の適用関係

労働組合法上の労働者

- 労働組合の結成・団体交渉・団体行動の保障 等

労働基準法上の労働者

- 労働時間・賃金に関する規制 等

● 特定受託事業者

● 業務委託の相手方である事業者であって、労働組合法上の労働者にも当たるケース

(「業務組織への組み入れ」「契約内容の一時的・定型的決定」等の実態を勘案して総合的に判断)

※なお、フードデリバリーサービス事業に関し、東京都労働委員会において、配達員の労働組合法上の労働者性を認めた個別事例がある。

※契約の形式や名称が業務委託契約となっている場合であっても、実態を総合的に勘案した結果、労働基準法上の労働者と判断される場合には、労働基準関係法令が適用される。

(出典) 左図は、リーフレット「フリーランスの取引に関する新しい法律ができました」(内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省)より、一部抜粋。

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律 (フリーランス・事業者間取引適正化等法) の概要

令和5年4月28日成立、5月12日公布

※赤枠囲み部分は厚生労働省所管

趣旨

我が国における働き方の多様化の進展に鑑み、個人が事業者として受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するため、特定受託事業者に係る取引の適正化及び特定受託業務従事者の就業環境の整備を図り、もって国民経済の健全な発展に寄与することを目的として、特定受託事業者に業務委託をする事業者について、特定受託事業者の給付の内容その他の事項の明示を義務付ける等の措置を講ずる。

概要

1. 対象となる当事者・取引の定義

- (1) 「特定受託事業者」とは、業務委託の相手方である事業者であって従業員を使用しないものをいう。[第2条第1項]
 - (2) 「特定受託業務従事者」とは、特定受託事業者である個人及び特定受託事業者である法人の代表者をいう。[第2条第2項]
 - (3) 「業務委託」とは、事業者がその事業のために他の事業者に物品の製造、情報成果物の作成又は役務の提供を委託することをいう。[第2条第3項]
 - (4) 「特定業務委託事業者」とは、特定受託事業者に業務委託をする事業者であって、従業員を使用するものをいう。[第2条第6項]
- ※ 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含まない。

2. 特定受託事業者に係る取引の適正化

特定業務委託事業者は、

- (1) 特定受託事業者に対し業務委託をした場合は、特定受託事業者の給付の内容、報酬の額等を書面又は電磁的方法により明示しなければならないものとする。[第3条]
※ 従業員を使用していない事業者が特定受託事業者に対し業務委託を行うときについても同様とする。
- (2) 特定受託事業者の給付を受領した日から60日以内の報酬支払期日を設定し、支払わなければならないものとする。(再委託の場合には、発注元から支払いを受ける期日から30日以内) [第4条]
- (3) 特定受託事業者との業務委託(1か月以上のもの)に関し、①～⑤の行為をしてはならないものとし、⑥・⑦の行為によって特定受託事業者の利益を不当に害してはならないものとする。[第5条]
 - ① 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく受領を拒否すること
 - ② 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく報酬を減額すること
 - ③ 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく返品を行うこと
 - ④ 通常相場に比べ著しく低い報酬の額を不当に定めること
 - ⑤ 正当な理由なく自己の指定する物の購入・役務の利用を強制すること
 - ⑥ 自己のために金銭、役務その他の経済上の利益を提供させること
 - ⑦ 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく内容を変更させ、又はやり直させること

3. 特定受託業務従事者の就業環境の整備

特定業務委託事業者は、

- (1) 広告等により募集情報を提供するときは、虚偽の表示等をしてはならず、正確かつ最新の内容に保たなければならないものとする。[第12条]
- (2) 特定受託事業者が育児介護等と両立して業務委託(6か月以上のもの)に係る業務を行えるよう、申出に応じて必要な配慮をしなければならないものとする。[第13条]
- (3) 特定受託業務従事者に対するハラスメント行為に係る相談対応等必要な体制整備等の措置を講じなければならないものとする。[第14条]
- (4) 業務委託(6か月以上のもの)を中途解除する場合等には、原則として、中途解除日等の30日前までに特定受託事業者に対し予告しなければならないものとする。[第16条]

4. 違反した場合等の対応

公正取引委員会、中小企業庁長官又は厚生労働大臣は、特定業務委託事業者等に対し、違反行為について助言、指導、報告徴収・立入検査、勧告、公表、命令をすることができるものとする。[第8条、第9条、第11条、第18～第20条、第22条]
※ 命令違反及び検査拒否等に対し、50万円以下の罰金に処する。法人両罰規定あり。[第24条、第25条]

5. 国が行う相談対応等の取組

国は、特定受託事業者に係る取引の適正化及び特定受託業務従事者の就業環境の整備に資するよう、相談対応などの必要な体制の整備等の措置を講ずるものとする。[第21条]

施行期日 令和6年11月1日

労働者性に疑義がある方についての労働基準監督署における対応

- 「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス・事業者間取引適正化等法）の施行（令和6年11月1日）に合わせて、全国の労働基準監督署に、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えたフリーランス（業務委託を受ける事業者）からの労働基準法等の違反に関する相談窓口を設置。
- 相談窓口では、契約形式にとらわれることなく、働く方々からの相談に丁寧に対応するとともに、労働者に該当するかどうかの判断基準の説明や、「働き方の自己診断チェックリスト」（右画像。厚生労働省HPにも掲載）を用いたチェックなども行っている。
- また、労働基準監督署では、相談内容から労働基準法等違反が疑われ、申告事案として調査した場合には、原則、相談者の方が労働者に当たるかどうかの判断を行っている。

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に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に制限され、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)

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）

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てください。

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）

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)

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律案の概要

改正の趣旨

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策等の推進、機械等による労働災害の防止の促進等、高年齢労働者の労働災害防止の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進【労働安全衛生法】

既存の労働災害防止対策に個人事業者等も取り込み、労働者のみならず個人事業者等による災害の防止を図るため、

- ① 注文者等が講ずべき措置（個人事業者等を含む作業従事者の混在作業による災害防止対策の強化など）を定め、併せてILO第155号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約）の履行に必要な整備を行う。
- ② 個人事業者等自身が講ずべき措置（安全衛生教育の受講等）や業務上災害の報告制度等を定める。

2. 職場のメンタルヘルス対策の推進【労働安全衛生法】

- ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている労働者数50人未満の事業場につき、その際、50人未満の事業場の負担等に配慮し、施行までの十分な準備期間を確保する。

建設アスベスト訴訟最高裁判決（令和5年）の趣旨を踏まえ、労働者と同じ場所で働く個人事業者等を保護や義務の対象にしている。

3. 化学物質による健康障害防止対策等の推進【労働安全衛生法、作業環境測定法】

- ① 化学物質の譲渡等実施者による危険性・有害性情報の通知義務違反に罰則を設ける。
- ② 化学物質の成分名が営業秘密である場合に、一定の有害性の低い物質に限り、代替化学名等の通知を認める。
なお、代替を認める対象は成分名に限ることとし、人体に及ぼす作用や応急の措置等は対象としない。
- ③ 個人ばく露測定について、作業環境測定の一つとして位置付け、作業環境測定士等による適切な実施の担保を図る。

4. 機械等による労働災害の防止の促進等【労働安全衛生法】

- ① ボイラー、クレーン等に係る製造許可の一部（設計審査）や製造時等検査について、民間の登録機関が実施できる範囲を拡大する。
- ② 登録機関や検査業者の適正な業務実施のため、不正への対処や欠格要件を強化し、検査基準への遵守義務を課す。

5. 高齢者の労働災害防止の推進【労働安全衛生法】

- 高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施を事業者の努力義務とし、国が当該措置に関する指針を公表することとする。 等

施行期日

令和8年4月1日（ただし、1①の一部は公布日、4②は令和8年1月1日、3③は令和8年10月1日、1②の一部は令和9年1月1日、1①及び②の一部は令和9年4月1日、2は公布後3年以内に政令で定める日、3①は公布後5年以内に政令で定める日）

国際労働機関（ILO）におけるプラットフォーム経済に関する議論について

経緯

- 「ILO 創設 100 周年宣言」（第108回総会（2019年）採択）において、加盟国に対し、プラットフォームワークを含め、仕事の世界におけるデジタル化による課題等に対応する政策の整備等と呼びかけ。
- その後、第346回ILO理事会（2022年）や第347回理事会（2023年）において、プラットフォーム経済について、雇用すべき者が自営業者として扱われている問題や報酬決定の不透明さ等が指摘され、**プラットフォーム経済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2回の討議を行うことが決定された。**
- 「Realizing decent work in the platform economy International Labour Conference 113th Session, 2025」（2025.2.13）の中で、第113回ILO総会での議論の基礎となる結論案が示された。

今後のスケジュール（予定）

2025年 6月	・ 第113回ILO総会において基準設定に向けた1回目の討議
2026年 6月	・ 第114回ILO総会において基準設定に向けた2回目の討議 ・ 新しい国際労働基準（条約又は勧告）を採択予定。

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・心理的状態の個人データ、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：契約上も実際も、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ティシャン、ほくろ・いぼ除去師、爪美容師、埋容師、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「Propositon22」（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。
- Propositon22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。

【Propositon22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

- 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。