

## 最低賃金法の適用対象労働者とそれ以外の者について

### 1 最低賃金法の適用対象労働者について

- ① 最低賃金法第2条では、「労働者」を「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。）」と定義している。

労働基準法第9条では、「労働者」は「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」と定義されており、これに該当するかどうかは「使用従属性」の有無、すなわち「指揮監督下の労働」という労働提供の形態及び「賃金支払」という報酬の労務対償性によって判断される。

- ② 労働基準法における「労働者」の範囲の明確化のため、昭和60年及び平成8年の労働基準法研究会報告により、次のとおり「労働者」の判断基準が示されており、労働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も勘案して総合的に判断するとされている。

- ・「指揮監督下の労働」の判断基準として諾否の自由、業務遂行上の指揮監督、拘束性の有無があり、これに加えて代替性の有無が指揮監督関係の判断を補強する要素となること
- ・報酬が「賃金」であるか否かによって「使用従属性」を判断することはできないが、報酬の性格が使用者の指揮監督のもとに一定時間労務を提供していることに対する対価と判断される場合には「使用従属性」を補強すること
- ・事業者性の有無、専属性の程度が「労働者性」の判断を補強する要素となること

### 2 最低賃金法の適用対象労働者以外の者について

請負、委任契約等を締結している者であって、労働者性の判断基準によって労働基準法上（最低賃金法上）の「労働者」に該当しない者については、最低賃金法が適用されないものの、これらの者の一部については、個別に、報酬等に関する法的保護が図られている。

#### (1) 家内労働者（家内労働法）

委託者から主に労働の対償を得るために物品の提供を受け、これを原材料とする物品の製造、加工等の作業を行うものであって同居の親族以外の者を使用しないことを常態とする家内労働者について、労働基準法上の労働者に

準じて保護すべき必要があることから、家内労働法が一定の保護を定めている。具体的には、

- ・ 委託条件の明確化を図るための家内労働手帳の交付義務（第3条）
- ・ 工賃の支払に関する義務（第6条）
- ・ 最低工賃額以上の工賃の支払義務（第14条）

等が定められている（最低工賃について資料1-2参照）。

(2) 下請事業者（下請代金支払遅延等防止法）

下請事業者は、委託者である元請事業者の指示に従って製品の製作を行っており、当該元請事業者以外には販路を見つけるのが非常に困難であるため、その結果元請事業者に対して従属的な立場に置かれることとなる。そのため、元請事業者の下請に対する圧迫を防止することが必要となり、下請代金支払遅延等防止法が制定されている。

同法は、親事業者に、下請事業者を保護するための様々な義務を課しており、例えば、

- ・ 下請事業者の給付の内容、下請代金の額、支払期日及び支払方法等を記載した書面の交付及び書類の作成・保存義務（第3条、第5条）
- ・ 不当な受領拒否、下請代金の支払遅延、不当な代金減額、不当な返品、不当な買叩き、製品、原材料等の強制購入の禁止（第4条）

等が定められている。

その他、建設業法第41条第2項は、国土交通大臣等が下請事業者の労働者の賃金相当額を元請事業者が立替払をするように勧告できる旨定めている。

(3) 在宅ワーカー（在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン）

在宅ワーカーについては、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン（平成12年 女発第180号）」において、契約条件等をめぐる紛争を防止するため、注文者が守っていくべき事項として、

- ・ 契約条件の文書明示及びその保存
- ・ 報酬の支払、納期、継続的な注文の打切りの場合における事前予告などの契約条件の適正化
- ・ 在宅ワーカーの個人情報の保護、健康確保措置

等を定めている（資料1-3参照）。