

労使関係法研究会報告書

（労働組合法の労働者性の判断基準について）（案）

1. 総論

（1）労働組合法の労働者性を検討する意義

近年、労働者の働き方が多様化する中で、業務委託・独立自営業者といった就労形態にある者が増えている。労働政策研究・研修機構の試算によれば、業務委託を受けて労務を提供する個人自営業者の数は2005年時点で約125万人とされている。¹

そのような労務供給者が労働組合を結成し、会社に団体交渉を求める例が増加しているが、労働組合法第3条で定義される「労働者」に該当するか否かについて判断が困難な事例が多い中で、確立した判断基準が存在しなかったこともあり、労働委員会の命令と下級審の判決で異なる結論が示され、法的安定性の点からも問題となっていた。そこで、団体交渉について使用者と労働者の双方の予見可能性を高めるため、昨年11月から、本研究会において労働組合法上の労働者性の判断基準等の検討を開始した。

本年4月に、労働組合法上の労働者性が争われた事例について最高裁判所において一定の判断が示されたが、個別の事例判断にとどまったこともあり、本研究会において、労働組合法の趣旨・目的、制定時の立法者意思、学説、労働委員会命令・裁判例等を踏まえ、労働者性の判断基準等を示すこととした。

（2）労働組合の成り立ち等と労働者性との関係

イギリスにおける通説的見解によれば、中世の職人のギルドが労働組合の原型であり、産業革命による工場制の確立によって生産手段の所有関係が変化したことが、職人のギルドから労働組合への転換点になったとされている。ごく初期の労働組合は同職の職人による共済組織であったが、組合員の生活を内包していったことから次第に職人の共通利益である労働条件の交渉等も行うようになり、標準賃金の設定等が行われた。このように、自営業者ではないかと考えられる者が労働組合を結成し、使用者との間で団体交渉等を行ってきた、という歴史的経緯がある。

我が国においても、明治時代、労働組合の萌芽期に活版印刷職工や鉄工から労働組合の組織化の動きが広がり、資本主義の基盤が確立して労働組合の開花期に入ると、洋服職工や船大工職など職業別の労働組合が数多く結成された。こうした労働組合の展開もあり、戦前から何度も労働組合法の制定の試みがなされたが、結局、実現には至らなかった。日本で労働組合法が実現を見たのは、戦後直後の1945年12月の旧労働組合法制定によってであった。旧労働組合法制定時の帝国議会の議論では、請負等の契約形態下にあって自己の労務による報酬によって生活する者に対しても、労働

¹ 『プロジェクト研究シリーズ No.4 多様な働き方の実態と課題』、独立行政法人労働政策研究・研修機構、2007年3月

組合を組織して団体交渉等を行うことを保障しようとする意図がうかがわれる²。

旧労働組合法は 1949 年に全面改正され、現行の労働組合法となるが、その際には行政救済主義を採用する不当労働行為制度も導入された。改正時には、連合国軍最高司令官総司令部（GHQ）の多大な影響下でアメリカの全国労働関係法（NLRA）が参照された。当時、アメリカでは 1935 年の NLRA（いわゆるワグナー法）が 1947 年のタフト・ハートレー法によって改正されていたものの、日本の労働組合法改正にあたって、アメリカでタフト・ハートレー法が制定されたからといって同様の法律を制定する必要はない旨の国会答弁がなされている³。また、労働組合法の労働者概念について、労働者概念を限定したタフト・ハートレー法等を参照して限定を加えることもあり得たが、そのような議論がなされたことは確認できない。労働者の定義規定（労働組合法第 3 条）は文語を口語に改めただけで従来と同様であると国会で答弁さ

² 旧労働組合法制定時の帝国議会において、労働組合法の労働者について以下のような議論があった。

※1945 年 12 月 13 日衆議院労働組合法案委員会

○山崎（常）委員

下駄の鼻緒を作る、或は婦人の頭の道具を作ると云ふのは、一つの大きな製造業者があつて、それから一箇幾らづつに請合つて来て、妻もやれば自分もやる、子供にも手傳はす、斯う云ふ業者が將來うんと殖えて來ます、（略）さう云ふものが十軒或は二十軒、百軒と云ふやうな工合に組合を作つた場合に、其の關係はどうなるか。（略）一つの工場で日給幾ら、月給幾らと云ふやうに一つの工場内に立籠つて働く、此の手工業の請負と云ふものは、一箇幾らで請合つて来て家でやる仕事です、品物の製造を出す所は一つなのです、だが併し是は時間も制限せられずに一箇幾らで請合つて来てやる所の請負業者です、其の點御分りでしょうか。

○芦田國務大臣

（略）大工場でも出來高拂と云ふのがあります、石炭山に於もありませうし、軍需工場に於てもあつた、出來高拂であるとか、時間拂であるとか云ふことに依つて、組合法の適用が變るとは考へられないのであります。

○山崎（常）委員

それでは最後に止めを刺して置きますが、さう云ふ個々の請負業者が物を作つて交渉する場合には團結權も認めて下さる、交渉權も認めて下さる、斯う云ふ工合にはつきり考へて居て差支へございませぬでせうね。

○芦田國務大臣

御解釋の通りであります。

³ 労働組合法改正時の国会において、タフト・ハートレー法について以下のような議論があった。

※1948 年 6 月 8 日衆議院本会議

○倉石忠雄君

アメリカにおいて問題になつた、あのタフト・ハートレー法のごときも、労働団体の猛烈なる反対と、大統領の拒否権の発動ありたるにもかかわらず、議会において圧倒的な支持を得て、これが成立を見たる、あの事情を靜かに觀察してみる必要があるのであります。

○加藤國務大臣

タフト・ハートレー案がアメリカにおいて制定されたことは、アメリカにおけるまったく特殊なる條件のもとに生れた法律であります。日本においては、私どもはこの國をまねることもなく、日本における現実の情勢下において適當であると思う立法がなされることが望ましいのであります。従つて、アメリカにタフト・ハートレー案が制定されたからというて、これを物まねのごとく日本において制定する必要はない、このように信じております。

れており⁴、労働者概念については旧労働組合法制定時の考え方を維持する立場であったことが窺える。

労働組合の形態には、企業別組合の他に、地域別、産業別など多様な形態があるが、労働組合法は、労働組合の組織形態を区別せず、要件を満たしていれば労働組合法に適合した組合として保護を与えることとしている。このため、労働組合の組織形態によって労働組合法上の労働者性の判断に違いは生じない。

なお、現在も、アメリカ、イギリスでは、芸能関係者、プロスポーツ選手、建設労働者等の自営的な形態で就労している者が、労働組合を結成し、団体交渉等を行っており、労働条件や福利厚生について、使用者又は使用者団体と労働協約を締結している。排他的交渉代表制度を採用しているアメリカにおいては、そのような労働組合が全国労働関係局（NLRB）の実施する選挙で被用者の代表として認められ、交渉単位内の全被用者に適用される労働協約を締結している。

（３）諸外国における労働法上の労働者性

イギリスでは、個々の労働関係法規によって労働者の概念は異なるが、集団的労働関係法は労働契約を締結して就労する被用者（employee）よりも広い概念である労働者（worker）に適用されている。労働者には、被用者に加えて、「職業的又は商業的事業の顧客としての地位を有しない契約の相手方に、当該個人本人が労働又はサービスをなし、又は遂行することを約するその他の契約」を締結して就労する個人が該当し⁵、具体的にはフリーランスの就業者、個人事業主、家内労働者等も一般的に労働者に含まれるとされている。

ドイツでは、個別的労働関係法と集団的労働関係法で区別せずに統一的な労働者の概念が用いられているが、役務の給付に当たって人的な独立性が認められることから「労働者（Arbeitnehmer）」に該当せず自営業者に分類されるものの、特定の相手との間で経済的に非独立の状態にある者については、制定法上「労働者類似の者（arbeitnehmerähnliche Personen）」というより広い概念を設けて、労働協約法等の適用を認めている。

アメリカでは、集団的労働関係は全国労働関係法（NLRA）を中心に規律されており、1935 年の NLRA（いわゆるワグナー法）の下では連邦最高裁判所が経済的実

⁴ 労働組合法改正時の国会において、労働者の定義規定について以下のような議論があった。

※1949 年 5 月 4 日衆議院労働委員会

○鈴木國務大臣

労働組合法及び労働関係調整法の一部を改正する法律案につきまして、（略）当委員会上程にあたりまして、逐章的にいま少しく詳細に御説明申し上げます。（略）第三條の労働者の定義も現行法と同様であり（以下略）。

○ 賀來政府委員

労働組合法案及び労働関係調整法の一部を改正する法律案につきましての逐條説明をいたしたいと思ひます。（略）第三條は現行法の第三條そのままを口語体に改めたのであります。

⁵ 1992 年労働組合及び労働関係（統合）法第 296 条第 1 項等

態を重視した判断を示し、請負人であっても使用者との関係において経済的実態が雇用に近い者であれば、同法の適用対象としていた。1947年のタフト・ハートレー法によるNLRA改正によって独立の請負人が明文で除外されたが、同改正は戦後直後の大規模ストライキの多発等を背景としており、その後、NLRAの適用対象が狭すぎるとしてダンロップ委員会報告書（1994年）等で批判されている。

（４）労働組合法と独占禁止法の関係

アメリカやヨーロッパ諸国では、かつて被用者と独立自営業者が未分化であったため、労働組合と事業者団体をともに独占禁止法の適用対象とし、競争制限行為の禁止が労働組合運動の規制に用いられた歴史がある。その後、労働組合運動は事業者団体の競争制限行為と区別され、独占禁止法の適用対象外となった。他方、我が国においては、労働組合法と独占禁止法がほぼ同時期に制定されたため、競争制限行為を禁止する規定が、労働組合運動の規制に使われたという歴史的な経緯はない。

我が国における労働組合に対する独占禁止法の適用の可否については、独占禁止法の制定時は、労働組合は事業者ではないこと、事業者団体の活動が独占禁止法ではなく事業者団体法で規制されていたこと等の理由から、独占禁止法は労働組合に適用されないと考えられていたとみられる。

1953年の改正によって事業者団体法の内容が独占禁止法に取り込まれ、現行独占禁止法は事業者団体規制の規定も置いている。加えて、同法には、事業者の利益のためにする行為を行う従業員等も事業者団体の規制との関係では事業者とみなす規定が存在し、従業員の継続的な集まりも事業者としての共通の利益の増進が目的であれば独占禁止法の事業者団体に該当するとされている。また、独占禁止法の「事業者」は、法人か否かを問わず経済活動を行う者であれば幅広く該当すると解されている。

独占禁止法の事業者の定義が広範で労働組合法の適用対象と重複することはありうるが、具体的な独占禁止法の適用の場面では当該労働者（事業者）の行為が「公共の利益に反して」なされたものではないと解する等して、禁止された不当な取引制限に該当しないと解すること等により労働組合法との抵触は回避しうることに鑑みると、労働組合法の労働者性を考えるにあたっては、労働組合法の観点から検討を行うことで問題はない。

2. 労働組合法上の労働者性の基本的な考え方

労働者の概念は、理論的には個々の労働関係法規の趣旨・目的に応じてその範囲を画定することも考えられる。しかし、個別的労働関係諸法における労働者概念は、多くの個別的労働関係法が労働基準法と密接な関係を持って制定された経緯や、労働基準法から分離独立した経緯等から、労働基準法の労働者概念で統一的に解されている。他方、集団的労働関係法上の労働者概念は労働組合法の労働者概念で捉えられてきた。そして、両者は労

働基準法と労働組合法における労働者の定義規定の違いもあり、必ずしも一致しないと解されてきた。

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労働基準法上の労働者は、同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であり、同法第 9 条により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いる。そして、多くの労働保護法、例えば、最低賃金法第 2 条第 1 号、労働安全衛生法第 2 条第 2 号、賃金支払確保法第 2 条第 2 項などは、明示的に、当該法律における労働者を、労働基準法第 9 条に規定する労働者をいうと定義している。また、労災保険法のように法律上に労働者の定義を置いていない法律も、当該法律の目的・趣旨や労働基準法との関係に触れた規定の存在から、同法における労働者は労働基準法上の労働者を指すと解されている。なお、労働契約の基本的な理念及び労働契約の成立や変更等に関する原則を定めることを目的とする労働契約法上の労働者は、労働契約の当事者として同法が定める労働契約の法的ルールの適用対象となる者を確定するための概念であり、同法第 2 条第 1 項により使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者と定義されている。労働基準法上の労働者に課されている「事業に使用される」という要件が課されていないが、それ以外の要件については基本的に変わらない。このように、労働基準法と労働契約法で労働者の定義規定はほぼ同じ内容であるので、労働基準法上の労働者の判断基準は労働契約法の労働者性判断においても一般的に妥当すると考えられる。

他方、労働組合法第 3 条の「労働者」の定義には、「使用され」という要件が含まれていないため、失業者であっても、「賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者」である以上は、同法の「労働者」に該当し、同法の保護を受ける職業別労働組合や産業別労働組合等の構成員となることができる。また、同法は、「労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること」を主旨とし、その労使対等の交渉を実現すべく、団体行動権の保障された労働組合の結成を擁護し、労働協約の締結のための団体交渉を助成することを目的としている（労働組合法第 1 条参照）。これらのことからすれば、同法の労働者は、主体となって労働組合を結成する構成員として（労働組合法第 2 条参照）、使用者との間で団体行動権の行使を担保とした団体交渉法制による保護が保障されるべき者を指すと解される。

したがって、労働組合法における労働者は、労働条件の最低基準を実体法上強行的に、罰則の担保を伴って設定する労働基準法上の労働者や、労働契約における権利義務関係を実体法上設定し、かつ一部に強行法規を含んだ労働契約法上の労働者とは異なり、団体交渉の助成を中核とする労働組合法の趣旨に照らして、団体交渉法制による保護を与えるべき対象者という視点から検討すべきこととなる。

（※）労働組合法の労働者と同法第 16 条の「労働契約」

団体交渉を助成するという労働組合法の目的に照らして、労働組合法上の労働者概念が労働基準法上の労働者概念より広いとした場合、労働基準法上の労働者ではないが、労働組合法上の労働者には該当する者の締結する労務供給契約が労働組合法第 1

6条にいう「労働契約」に該当するか、という論点がある。仮に、該当しないとする
と、それら労務供給者を組織した労働組合が締結する労働協約には規範的効力が生じ
ないという事態が生ずる。このことを考慮して、労働組合法上の労働者概念はやはり
労働基準法上の労働者概念と同様に限定的に解すべきことになるかが問題となる。

しかし、労働組合法第16条の「労働契約」の概念は、労働基準法が制定される以
前の旧労働組合法当時から存在し、労働基準法上の労働者概念に限定して解する必然
性はないことを踏まえると、労働組合法第16条にいう「労働契約」は、労働基準法
上の労働者に該当しない労務供給者の締結する労務供給契約をも含むと解される。し
たがって、労働基準法上の労働者ではないが労働組合法上の労働者には該当する者を
組織した労働組合が締結した労働協約に規範的効力が生じると解することは十分可
能である。なお、仮にこのように解さないとしても、債務的効力のみを有する労働協
約も団体交渉の目的となりうること、労使関係上は団体交渉がなされること自体に労
使間で意思の疎通が図られ紛争の解決に資するという意義が認められることを踏ま
えたと、規範的効力が生じないために団体交渉が無意味となるわけではない。

したがって、労働組合法第16条にいう労働契約をいずれに解するとしても、同法
の労働者性の判断を労働基準法におけると同様に解すべきことにはならない。

3. 労働組合法上の労働者性を判断した最高裁判所判決の分析

(1) CBC 管弦楽団労組事件最高裁判決の分析

- CBC 管弦楽団労組事件の最高裁判決では以下の点を検討している。
 - ・ 出演契約が、個別交渉の煩雑さを回避するために、楽団員をあらかじめ会社
の事業組織の中に組み入れておこうとするものであった。
 - ・ 出演発注を断ることは契約上禁じられてはいないが、契約の解除、次年度の
更新拒絶があり得ることを当事者が意識しており、原則として発注に応じて出
演すべき義務があった。
 - ・ 会社が随時一方的に指定するところによって楽団員に出演を求めることがで
き、楽団員が原則としてそれに従うべき基本的関係がある以上、会社は労働力
の処分につき指揮命令の権能を有していた。
 - ・ 楽団員は、演出について裁量を与えられていないため、出演報酬は演奏とい
う労務提供それ自体への対価であった。
 - ・ 出演報酬の一部たる契約金は、楽団員の生活の資として一応の安定した収入
を与えるための最低保障給たる性質を有していた。
- 当事者間の関係を判断するに当たって、契約上どのような法的義務が設定されて
いたかだけではなく、次年度の更新拒絶があり得るといった当事者の認識等の実態
を含めて検討している。ただし、最高裁判所調査官解説においては、この点は「法
律上の義務を負う関係であることを明らかにしたもの」とされており、この解説が
その後の下級審判決に影響を与えた可能性があるとの指摘がある。

- また、会社の発注に原則として従う基本的関係がある以上、会社は労働力の処分につき指揮命令の権能を有していたとしており、労働力の処分権の有無に着目して判断している。
- さらに、楽団員が演出について裁量を与えられていないことから、出演報酬は演奏という労務提供それ自体への対価であったとしている点で、労務供給の態様・性格が報酬の性格に影響を与えることが示されている。

(2) 新国立劇場運営財団事件と INAX メンテナンス事件の最高裁判所判決の分析

- 新国立劇場運営財団事件の最高裁判決では以下の点を考慮して判断を行ったとみられる。
 - ・ 出演基本契約は、財団の各公演を円滑かつ確実に実行する目的で締結されており、契約メンバーは、各公演の実施に不可欠な労働力として財団の組織に組み入れられていた。
 - ・ 当事者の認識や契約の実際の運用においては、契約メンバーは基本的に財団からの個別公演の申込みに応ずべき関係にあった。
 - ・ 財団は、出演基本契約の内容を一方的に決定し、シーズン中の公演件数、演目等、契約メンバーが歌唱の労務を提供する態様も一方的に決定しており、契約メンバーの側に交渉の余地はなかった。
 - ・ 契約メンバーは、財団が指定する日時、場所で労務を提供し、歌唱技能の提供の方法や稽古への参加状況について財団の監督を受け、財団の指揮監督の下で歌唱の労務を提供しており、時間的・場所的に一定の拘束を受けていた。
 - ・ 契約メンバーの報酬は、出演基本契約で定めた方法で算定され、予定時間を超えて稽古に参加した場合には超過稽古手当も支払われており、報酬の金額の合計は年間約 300 万円であって、歌唱の労務の提供それ自体の対価であった。
- INAX メンテナンス事件の最高裁判決では以下の点を考慮して判断を行ったとみられる。
 - ・ 会社の従業員約 200 名のうち主たる事業である修理補修業務に従事する者はごく一部（平成 19 年当時は 27 名）で、会社は、約 590 名のカスタマーエンジニア（以下「CE」という。）を管理し、全国の担当地域に割り振って日常的な修理補修等の業務に対応させていた。また、各 CE と調整しつつ業務日や休日を指定し、毎日いずれかの CE に業務を遂行させており、CE は会社の事業の遂行に不可欠な労働力として、その恒常的な確保のために会社の組織に組み入れられていた。
 - ・ 会社と CE との業務委託契約の内容は、会社が定めた覚書によって規律されており、個別の修理補修等の依頼内容を CE が変更する余地がなく、会社が契約内容を一方的に決定していた。
 - ・ CE の報酬は、予め決まった請求金額に当該 CE につき会社が決定した級ごとに定められた一定率を乗じ、時間外手当等に相当する金額が加算されて支払

われており、労務の提供の対価の性質を有する。

- ・ C E の承諾拒否を理由に債務不履行責任を追及されることがなかったとしても、各当事者の認識や契約の実際の運用においては、C E は会社からの個別の修理補修等の依頼に応ずべき関係にあった。
- ・ C E は会社が指定した担当地域内で、決められた時間に会社から発注連絡を受けていた。また、接客態度等まで記載されたマニュアルに基づく業務遂行を求められており、C E は会社の指揮監督の下に労務の提供を行い、場所的・時間的に一定の拘束を受けていた。
- ・ 平均的なC E が独自の営業活動を行う時間的余裕は乏しかったものと推認され、記録上もC E が自ら営業主体となって修理補修を行っていた例はほとんど存在していない。

○ いずれも事例判断であり、労働組合法上の労働者について一般論は提示されていない。

○ ①事業組織への組み入れ、②契約内容の一方的決定、③報酬の労務対価性、④業務の依頼に応ずべき関係、⑤指揮監督下の労務提供・一定の時間的場所的拘束の5つの判断要素を共通に用いている。

②契約内容の一方的決定について、CBC 管弦楽団労組事件では言及がなかったが、両判決では判断要素の一つとしている。

○ 判断要素の順番を見ると、INAX メンテナンス事件では、まず①事業組織への組み入れと②契約内容の一方的決定を判断し、その後、補完的に④業務の依頼に応ずべき関係や、⑤指揮監督下の労務提供・一定の時間的場所的拘束を検討している。これに対して、新国立劇場運営財団事件では、④業務の依頼に応ずべき関係が2番目に判断されているが、これは同様の事件である CBC 管弦楽団労組事件最高裁判決の説示にならった可能性や、新国立劇場運営財団事件で出演基本契約と個別公演出演契約が分離され、前者からは個別公演に出演する法的義務はないとする仕組みが大きな争点となっていたことなどが影響した可能性がある。

労働基準法の労働者性の判断ではまず指揮監督下の労務提供や時間的場所的拘束の有無を検討するのが通例であることと比較すると、両判決には、労働組合法上の労働者性について労働基準法とは異なる視角から判断を行うという最高裁判所の意図が窺える。

○ 各要素の判断において、当事者の認識や実態として、契約内容の交渉の余地があったか、個別の業務依頼に応ずべき関係にあったか等、契約書の記載や法的義務の存否よりも契約の運用や就労の実態を重視する姿勢を打ち出している。

個別の業務依頼に応ずべき関係については、CBC 管弦楽団労組事件最高裁判決が「出演すべき義務」という表現を用いていたのに対し、たとえ契約書の条項に義務付けの規定がなく、あるいは、業務依頼の拒否を理由に債務不履行責任を追及されることがなかったとしても、「各当事者の認識や契約の実際の運用において」個別の依頼に「応ずべき関係にあった」としており、法的義務が契約上設定されていたか

否かではなく、当事者の認識や契約運用実態から依頼に応ずべき関係にあったか否かを判断する点をより明確にしている。

- ①事業組織への組み入れについて、契約の目的、事業の遂行に不可欠な労働力としての位置づけ、評価制度による管理等を捉えて、組織に組み入れられていたと評価しており、②契約内容の一方的決定、④業務の依頼に応ずべき関係とは異なる独自の判断要素としている。
- ⑤指揮監督下の労務提供・一定の時間的場所的拘束について、両判決の原審では一定の指揮監督や拘束性があることを認めながら、委託契約の性質や労務の特殊性に由来するものとして労働組合法上の労働者性を肯定する要素としては評価していなかったが、両判決では労働者性を補完的に肯定する要素として評価対象としている。
- INAX メンテナンス事件最高裁判決では、就労者が実態として独自に営業活動をし、収益が上げられたかを検討しており、事業者性の程度は労働組合法上の労働者性を弱める要素として考慮対象としていると考えられる。

4. 労働組合法上の労働者性の判断要素の考え方

労働組合法の趣旨や立法者意思を踏まえると、同法上の労働者には、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。加えて、同法第3条の文言、学説、これまでの労働委員会命令、3で記載した CBC 管弦楽団労組事件、新国立劇場運営財団事件、INAX メンテナンス事件の最高裁判所判決等を踏まえると、同法上の労働者性は以下の判断要素を用いて総合的に判断すべきである。この場合、各判断要素を総合勘案して上記の労働組合法の趣旨から労働者性を判断するものであるので、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同法上の労働者性が否定されるものではない。また、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、他の要素と合わせて考慮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。さらに、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、当事者の認識や契約の実際の運用を重視して判断すべきである。

基本的判断要素

- ①事業組織への組み入れ
- ②契約内容の一方的・定型的決定
- ③報酬の労務対価性

①は労務供給者が相手方の業務の遂行に不可欠ないし枢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。②は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。③は労働組合法第3条の労働者の定義規定に明示された、「賃金、給料その他これに準ずる収入」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。以上のような理由から、それぞれ労働組合法上の労働者性判断における基本的判断要素と解される。

補充的判断要素

④業務の依頼に応ずべき関係

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

④は、労務供給者が自己の労働力を相手方に提供しないという選択が困難であり、労務供給者が労働力の処分権を相手方に委ねる行為規範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に当たってこれを補強するものとして勘案される要素である。④が完全に認められなくても、他の事情から①が肯定されれば労働者性の判断に影響を与えない。④の判断にあたっては、契約上設定された法的権利義務関係のみに限定した判断ではなく、当事者の認識や契約の実際の運用を重視して判断されるべきである。

⑤は、相手方に人的に従属していることを推認させるものであり、労働組合法第3条の労働者の定義には労働基準法第9条におけるような「使用される」という文言が無いため基本的判断要素とは考えられないが、これらの事情が存在すれば労働者性を肯定する方向に働く補充的判断要素である。最高裁判所判決においては、必ずしも労働基準法上の労働者性を肯定すべき程度に至らないような広い意味での指揮監督の下における労務供給や、労務供給の日時・場所についての一定の拘束であっても、労働組合法上の労働者性を肯定的に評価する要素として勘案されている。

阻害的判断要素

⑥事業者性

そもそも自己の労働力を提供していない者、あるいは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等の事業者性が顕著である者は、相手方の事業組織から独立してその労働力を自らのために用いているということができ、契約内容等についても交渉することが可能であるなど団体交渉による保護の必要性が高くはないと解される。したがって、こういった事業者性が顕著であることは、

労働者性を消極的に解すべき阻害的判断要素と解される。

5. 判断要素ごとの具体的判断

<基本的判断要素>

①事業組織への組み入れ

労務供給者が相手方の業務の遂行に不可欠ないし枢要な労働力として組織内に確保されているか。

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が、労働組合法上の労働者性の判断においては、4に記載したとおり、相手方の業務の遂行に不可欠ないし枢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る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ものとして、基本的判断要素と解される。

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、事業組織への組み入れが肯定的に解されるものとする。ただし、これらの事情がない場合でも直ちに事業組織への組み入れが否定されるものではない。

○契約の目的

- ・ 契約の形式にかかわらず、相手方と労務供給者の契約が、労働力を確保する目的で締結されている。

○組織への組み入れの状況

- ・ 業務の遂行の量的ないし質的な面において不可欠ないし枢要な役割を果たす労働力として組織内に位置付けられている（ただし、当該労務供給者が集団として存在していなくても、事業組織への組み入れが否定されるわけではない。）。
- ・ 評価制度や研修制度を設ける、業務地域や業務日を割り振るなど、相手方が労務供給者を管理している。
- ・ 人手が不足したときは他の事業者にも委託するが、通常は労務供給者のみに委託している。

○第三者に対する表示

- ・ 相手方の名称が記載された制服の着用、名刺、身分証の携行等が求められているなど、第三者に対して相手方が労務供給者を自己の組織の一部として扱っている。

○専属性

- ・ 相手方から受託している業務に類する業務を、契約上他の相手方から受託することができない。
- ・ 相手方から受託している業務に類する業務を他の相手方から受託することについて、契約上設定された権利義務としては制約がないが、当事者の認識や契約の実際の運用上は制約があり困難である。
- ・ 相手方から受託している業務に類する業務について、他の相手方との契約関係が全く又はほとんど存在しない。

②契約内容の一方的・定型的決定

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。

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が、労働組合法上の労働者性の判断においては、4に記載したとおり、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ものとして、基本的判断要素と解される。

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、契約内容の一方的・定型的決定が肯定的に解されるものとする。ただし、これらの事情がない場合でも直ちに契約内容の一方的・定型的決定が否定されるものではない。

○一方的な労働条件の決定

- ・ 契約締結や更新の際に、労務供給者が相手方と個別に交渉して、労働条件等の契約内容に変更を加える余地が実際がない（ただし、労働時間などに変更を加える余地があっても、それが労働条件のごく一部に限られる場合は契約内容の一方的・定型的決定が否定されるわけではない。）。
- ・ 労働条件の中核である報酬について、算出基準、算出方法を相手方が決定している。

○定型的な契約様式の使用

- ・ 相手方と労務供給者との契約に、定型的な契約書式が用いられている。

③報酬の労務対価性

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。

報酬の労務対価性は、4に記載したとおり、労働組合法第3条の労働者の定義規定の文言上明示された「賃金、給料その他これに準ずる収入」に対応した要素であり、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し、その報酬の労務対価性を基礎づけるものとして、労働組合法上の労働者性の判断における基本的判断要素と解される。ただし、同法第3条は「賃金、給料その他これに準ずる収入」と規定しており、労働者性の判断要素としての報酬の労務対価性とは、狭い意味の使用従属性を判断するものではなく、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である。なお、報酬の労務対価性は労務提供の態様とも関連しており、労務提供につき裁量を与えられていない場合の報酬は、労務提供の対価とみられるのが通常である。

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、報酬の労務対価性が肯定的に解されるものとする。ただし、これらの事情がない場合でも直ちに報酬の労務対価性が否定されるものではない。

○報酬の労務対価性

- ・ 相手方の労務供給者に対する評価に応じた報奨金等、仕事の完成に対する報酬とは異なる要素が加味されている。
- ・ 時間外手当や休日手当に類するものが支払われている。
- ・ 報酬が業務量や時間に基づいて算出されている（ただし、出来高給であっても直ちに報酬の労務対価性は否定されない。）。

○報酬の性格

- ・ 一定額の支払いが保証されている。
- ・ 報酬が一定期日に、定期的に支払われている。

<補充的判断要素>

④業務の依頼に応ずべき関係

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。

これは、4に記載したとおり、労働組合法上の労働者性の判断において、①の事業組織への組み入れを補強するものとして勘案される補充的判断要素である。具体的な判断にあたっては、契約書の記載や契約上設定された法的義務の存否よりも、各当事者の認識や契約の実際の運用が重視されるべきである。新国立劇場運営財団事件とINAXメンテナンス事件の最高裁判所判決でも、文言上、CBC管弦楽団労組事件最高裁判決が「出演すべき義務」としていたのに対し、個別の依頼に「応ずべき関係」として労働者性を肯定する要素に掲げており、法的義務が契約上設定されていたか否かではなく実態から判断する点をより明確にしている。なお、使用者の具体的な仕事の依頼等に対して拒否する自由を有しないことは、労働基準法上の労働者性判断においては、指揮監督関係を推認させる（逆に言えばそれが認められなければ指揮監督関係を否定的に解する）重要な要素になるとされているが、労働組合法上の労働者性判断においては、それが認められれば①の事業組織への組み入れを補強する要素であるにとどまると解される。

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、業務の依頼に応ずべき関係が肯定される方向で判断されるものとする。ただし、これらの事情がない場合でも直ちに業務の依頼に応ずべき関係が否定されるものではない。

○不利益取り扱いの可能性

- ・ 契約上は個別の業務依頼の拒否が債務不履行等を構成しなくても、実際の契約の運用上、労務供給者の業務依頼の拒否に対して、契約の解除や契約更新の拒否等、不利益な取り扱いや制裁の可能性がある。

○業務の依頼拒否の可能性

- ・ 実際の契約の運用や当事者の認識上、労務供給者が相手方からの個別の業務の依頼を拒否できない。

○業務の依頼拒否の実態

- ・ 実際に個別の業務の依頼を拒否する労務供給者がほとんど存在しない。また、依頼拒否の事例が存在しても例外的な事象にすぎない。

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

労務供給者が、相手方の指揮監督の下に労務の提供を行っているとは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受けているか。

これらは、4に記載したとおり、労働組合法上の労働者性を肯定する方向に働く補充的判断要素である。INAX メンテナンス事件の最高裁判所判決では、各種マニュアルに基づく業務遂行、業務終了後の各種の報告等について、原審で修理補修業務の基本的業務委託契約の契約内容による制約にすぎず指揮監督関係にあるとは評価できないとされた事情を認定した上で、これを「指揮監督の下に労務の提供を行って」といると評価している。このように、必ずしも労働基準法上の労働者性を肯定すべき程度に至らないような、広い意味での指揮監督の下における労務供給であっても、労働組合法上の労働者性を肯定的に評価する要素として勘案されている。また、新国立劇場運営財団事件とINAX メンテナンス事件の最高裁判所判決では、労務提供の日時、場所の拘束について「一定の」と表現して緩やかに捉えられており、労働基準法上は労働者性を肯定すべき程度に至らない拘束であっても、労働組合法上の労働者性を肯定的に評価する要素として勘案されている。

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、広い意味での指揮監督下の労務提供や、労務供給の日時、場所についての一定の拘束が肯定的に解されるものとする。ただし、これらの事情がない場合でも直ちに広い意味での指揮監督下の労務提供や一定の時間的場所的拘束が否定されるものではない。

○労務供給の態様についての詳細な指示

- ・ 通常の委託契約における業務内容の指示ないし指図を超えて、マニュアル等により作業手順、心構え、接客態度等を指示されている。
- ・ 相手方から指示された作業手順等について、事実上の制裁があるなど、労務供給者がそれらを遵守する必要がある。
- ・ 業務を相手方の従業員も担っている場合、当該業務の態様や手続きについて、労務供給者と相手方従業員とでほとんど差異が見られない。
- ・ 労務の提供の態様について、労務供給者に裁量の余地がほとんどない。

○定期的な報告等の要求

- ・ 労務供給者に対して業務終了時に報告を求める等、労務の提供の過程を相手方が監督している。

○労務供給者の裁量の余地

- ・ 業務量や労務を提供する日時、場所について労務供給者に裁量の余地がない。

○出勤や待機等の有無

- ・ 一定の日時に出勤や待機が必要である等、労務供給者の行動が拘束されることがある。

○実際の拘束の度合い

- ・ 労務供給者が実際に一定程度の日時を当該業務に費やしている。

<阻害的判断要素>

⑥事業者性

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。

事業者性は、4に記載したとおり、それが顕著に認められる場合には労働者性を消極的に解すべき阻害的判断要素である。なお、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、業務に用いる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、業務委託契約上、各種機器、使用車両、工具等は原則として労務供給者が自己調達するとされていたとしても、それらの事情を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。また、労働委員会決定等においても、実態として労務供給者が補助材料を負担し、作業に必要な工具類、機械類を所有していたとしても、労働者性を肯定し、また、労務供給者が使用車両を複数台保有して他人を雇用していたとしても、労働者性を肯定している事例がみられる（東京ヘップサンダル工組合資格再審査事件、思川砂利事件）。

過去の労働委員会命令や裁判例をみると、以下のような事情から、事業者性が顕著である場合には労働者性が否定的に解されるものとする。

○自己の才覚で利得する機会

- ・ 契約上だけでなく実態上も、独自に営業活動を行うことが可能である等、自己の判断で損益を変動させる余地が広範にある。

○業務における損益の負担

- ・ 相手方から受託している業務で想定外の利益や損失が発生した場合に、相手方ではなく労務供給者自身に帰属する（ただし、相手方が一方的に決定した契約により、労務供給者が一方的に損失を被るような場合は、事業者性が顕著であると評価される訳ではない。）。

○他人労働力の利用可能性

- ・ 労務供給者が他人を使用している。
- ・ 契約上だけでなく実態上も相手方から受託した業務を他人に代行させること

に制約がない。

○他人労働力の利用の実態

- ・ 現実には、相手方から受託した業務を他人に代行させる者が存在する。

○他の主たる業務の有無

- ・ 相手方から受託する事業以外に主たる事業を行っている。

○機材、材料の負担

- ・ 労務供給者が、一定規模の設備、資金等を保有している。
- ・ 業務に必要な機材の費用、交通費、保険料、修理代などの経費を、実態として労務供給者が負担している（ただし、相手方が一方的に決定した契約により労務供給者側による機材等の経費の負担が求められている場合は、事業者性が顕著であると評価される訳ではない。）。