



「労働者」性 ——労働法的保護の入口

藤木 貴史

(法政大学准教授)

I はじめに

労働法領域の諸法規は、その大部分が、「労働者」への適用を予定している。そのため、就労者 X が、ある法律に定められた保護を享受しようと思えば、X はその法律上の「労働者」に該当していなければならない。「労働者」性の有無は、労働法的保護を受ける資格を持つかという、いわば「入口」段階での資格審査の役割を果たすわけである。そのため「労働者」性は、労働法学における過去 15 年の議論の一大論点となってきた。

本稿の目的は、労働法学における議論の状況を、他分野の労働研究者にもわかるよう、簡潔にレビューすることである。以下ではまず、「労働者」性が法的問題として浮上する社会的・経済的背景を概観し、労働法学に何が問われているのかを明らかにする(II)。次いで、「労働者」性に関して、法的定義の解釈に関する議論(III)、および政策論的対応に関する議論(IV)を紹介しよう。

II 労働法はどのような就労を想定してきたか

1 社会的・経済的背景——企業モデルの融解

石田(2021:436)は、「労働者」概念の歴史の変遷を「企業組織とその成員の就労形態の歴史の変遷をみる三段階モデル」から説明している。第一段階は、19世紀型の就労モデルであり、間接雇用の仕組みが広くみられた段階である。

第二段階が、20世紀型の就労モデルである。このモデルの特徴の第1は、所有と経営の分離に伴い、「垂直統合型」の企業組織が登場した点である。この企業は大規模化し、これが生産・労働過程の中心的主体となった。特徴の第2は、「企業」が、労働契約を直接に締結して囲い込んだ労働者に対し、管理職層を通じて指揮命令を下すことが、生産・労働過程の中心

となる点である。

第三段階が21世紀型の就労モデルであり、企業という垂直統合型モデルの変容として理解される。変容は、次の2つに大別される。第一の変容は、企業組織の変化である。親子会社・持株会社に象徴されるグループ経営・グループ企業が登場し、企業システムのネットワーク化が進むことで、単一企業による労働者への指揮命令は、生産・労働過程の後景に退く。第二の変容は、企業の成員の変化である。AI・アルゴリズム技術の進歩やネットワーク化の進展に伴い、企業は、従来ほど直接に指揮監督を及ぼす必要がなくなった。そのため企業は、直用労働者のみならず、自営業者やフリーランス、プラットフォーム(以下PF)で就労する者など、外部の労働者を利用することもあれば、派遣・下請によりネットワーク内部の労働者を利用することも増えた。また、直用労働者の委託事業者化(本久2021)も、これの一環として考えることができよう。

2 労働法学による定義づけと課題

(1) 前提の確認——労働諸法規の定義規定

石田が指摘する通り、近代労働法システム、とりわけ労働者保護法制(労働契約規制含む)は、垂直統合型の企業組織を通じて就労する労働者を念頭に置ってきた¹⁾。一人ひとりの労働者と使用者との関係を規律する、いわゆる個別的労働法の分野の中心的法律は、労働基準法と労働契約法である。前者は、労働憲章、賃金、労働時間、年少者・母性保護、災害補償、就業規則等について、主として行政監督の手法により規律し、後者は就業規則、出向・懲戒規制、解雇規制等について、私法上の権利・義務関係の観点から規律している。

「労働者」の定義は、「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」(労基法9条),あるいは「使用者に使用されて労働し,賃金を支払われる者」(労契法2条1項)である。文言上,両法は共通して,①「使用され」ること,②「賃金を支払われる」ことの2点を要求している。とりわけ,①の「使用され」ことの有無は,従来,業務遂行上の指揮命令を受けるか否か,を主たる指標として判断されてきた。1985年の労基法研究会報告書は,「指揮監督下の労働」(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,業務遂行上の指揮監督の有無,拘束性の有無,代替性の有無)および報酬の労務対償性を主たる判断要素とし,事業者性の有無(機械,器具の負担関係,報酬額等),専属性の程度等を補強的判断要素としている。

これに対して,労働組合と使用者およびその集団との関係を規律する,いわゆる集団的労働法分野では,労働組合法が「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」(3条)を労働者と定義している。2012年の労使関係法研究会報告書は,最高裁判例を踏まえ,6つの判断要素をまとめている。すなわち,基本的判断要素として,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報酬の労務対償性。補完的判断要素として,④業務の依頼に必ずべき関係,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。消極的判断要素として,⑥顕著な事業者性がないことを挙げる。

(2) 多様な就労者は「労働者」に該当するのか

以上の定義・判断要素は,21世紀型の就労モデルのもとで有効に機能するだろうか。

個別法上の労働者性については,業務遂行上の指揮監督が相当程度具体的に行われることが必要となっている。トラック運転手に対し,運送先・納入時刻は指示したが,運転経路・出発時刻・運転方法を指示していないため,労働者性を否定した最高裁判例や²⁾,事業の運営主体が代理店主に業務目標を設定し未達時に叱責していても,具体的な労務の遂行方法や労務の時間・場所への指示がないため,労働者性を否定した裁判例からすると³⁾,いわゆる偽装自営業者やフリーランスに個別法上の保護を及ぼさうか,疑問がある。契約条件の決定や数値目標・業績評価等を通じて就労者の「自主的」改善を促しうるのであれば,事業主体は,業務遂行上の細かな指示をせずとも,生産・労働過程をすすめるからである。PFワーカーについて

も,同様の懸念が当てはまる⁴⁾(浜村2021:442-444)。

集団法上の労働者性については,確かに,「使用され」ることを要求する文言はない。そのため,フリーランスや自営的就労者の労働者性は,個別法の場合よりは認めやすいと考えられる。しかし,判断要素のなかに「事業組織への組み入れ」があることから,企業外の就労者が団体交渉・団体行動に及んだ場合,どの程度労働者性が肯定されるかは不透明である。PFワーカーも,従来の雇用労働との類似性が高い場合には,労働者性が認められる一方で⁵⁾,労働力の調達・仲介機能に重点を置く仲介型PFを介して就労する場合,「事業組織への組み入れ」の評価によっては,労働者性が否定される可能性が指摘されている(藤木2022a:40-41;野田2021:37-38)。また例えば,フランチャイズ契約のもとで店長として就労している場合,事業主体から年中無休の営業を義務づけられたり,店舗設備を他の目的に利用できないなどの経済的制約を受けたとしても,就労者の労働者性が認められず,事業主体との団体交渉等の保護が得られなかった判例もみられる⁶⁾。

III 労働者性の概念規定に関して

1 労働者性の法文解釈

(1) 個別法上の労働者性

業務遂行に対する具体的な指揮監督を重視することが,労働者性を狭くする結果をもたらしているのであれば,最も簡明な対応は,「指揮監督」の指標を使わないことである。例えば川口(2023:70)は,労基法・労契法上の労働者を「自ら事業者の有償で労務を供給する自然人で,独立事業者でない者」と解すべきと主張し,業務遂行上の指揮監督の有無(および上位概念としての指揮監督下の労働)を用いることに反対する。

これに対して,「使用され」という文言の存在から,「指揮監督」の指標を維持する見解も有力である。土田(2016:55)は,業務遂行上の具体的指揮監督の要素は後退しうるとしつつも,自己の労働力利用の自由を喪失する点(労働の他人決定性)が労働契約の特質であるとして,「『指揮監督下の労働』を中心的要素に位置づけるべき」とする。橋本(2021:377,390)も,「業務遂行方法の指示を厳格に捉えるべきではない」との理解を示しつつ,歴史的な概念形成の過程から,労働者を「市場で自ら取引を行うのではなく,指揮命

令に服して有償で役務を提供する者」と位置づける。いずれも、指揮監督の概念を柔軟に解することにより、対応を図る立場といえる。

両者の中間的な見解として、浜村（2021：444-448）は、指揮監督（労働の他人決定性）ではなく、「使用され」という文言に着目し、これを労働の他人利用性を意味すると解釈することで、労働者の範囲を拡張することを主張する。石田（2021：429, 431）は、戦前の民法学における解釈論の存在から、毛塚（2021b：410-411）も、雇用システムの変化に伴い、指揮命令では労働契約の本質をとらえられないことから、同様の「労働者」性理解を示している。

（2）集団法上の労働者性

集団法上の労働者性は、個別法以上に百家争鳴の状況にあり、判断要素となる概念の用語法も含めて、争いがみられる⁷⁾。岩永（2017：29-31）にならって、学説をごく大づかみに整理するならば、2つの極を考えることができる。

一方の極には、労基法（労働契約）上の労働者と類似の労務供給者のうち⁸⁾、団体交渉に対する法的保護の必要性和適切性を及ぼすべき者にまで保護を広げたものを労組法上の労働者ととらえ、現行の6要素による判断を支持する見解がある（菅野 2019：832-836）。他方の極には、従来の指揮命令が希薄化しつつあることや、企業横断的な労使関係を構想する観点から、使用従属性との連続性や、組織への組み入れを重視することを疑問視する見解がある。もっとも、具体的な指標については、契約条件の一方的決定などの要素を基軸に据えて行うべきとする主張（西谷 2012：80, 2020：597-598 など）もあれば、後述する毛塚（2021b：414）のように、労組法上の労働者を競争法との関係で判断するとの主張もあり、一致をみていない⁹⁾。

前者の見解については、労働組合に対する法的保護の中心を団体交渉に求める立場から導かれる立論であるが、企業別労働組合による企業別団体交渉が中心となっている日本の雇用慣行に照らすと、21世紀型の就労モデルに十分に対応できるかが問われることになる。後者の見解についても、現時点で具体的な判断要素が明確に示されているわけではないため、個別の事案において安定した判断を下しうるか、不透明である¹⁰⁾。

2 労働者概念の相対性と統一性

（1）労働者概念の相対性

労働者性が大きな争点となるのは、「労働者」であればある法律上の保護のパッケージをすべて享受できる一方、「労働者」でなければ、その法律上の保護が一切受けられない、というオール・オア・ナッシングの仕組みだからであった。つまり、労働者に当たるか否かは入口の局面での争いにすぎず、真の争いは、具体的な個別の法律上の保護を与えるか否か、にある。

こうした観点からすれば、同じ「労働者」という言葉が用いられていても、その内容を常に同一に解釈する必然性はない。争われている保護・救済との関係で、「労働者」は相対的に解釈できるのではないか、というのが、労働者概念の「相対性」と呼ばれる議論である。

議論は2層に分かれる。既にもたように、個別法（労基法・労契法）上の労働者と、労組法上の労働者については、条文の規定も異なることから、菅野（2019：830）、西谷（2020：29-32）などの通説の見解は、法律ごとに労働者性が異なることを承認している（相対性①）。なお、個別法上の労働者についても、西谷（2020：31-32）や毛塚（2021b：413）など、行政的監督の対象となる労基法上の労働者と、柔軟な契約法的救済が可能な労契法上の労働者とを区別する見解も有力である。

この観点をおし進めれば、毛塚（2021a：399）の説くように、「労働者保護規定をパッケージで適用することには再考の余地がある」。同じ労基法上の保護であっても、保護の必要性は異なるからである。例えば西谷（2020：52）の指摘するように、労働時間の上限規制と、労災保険制度を前提とせざるをえない労災補償とでは、重視すべき判断指標は異なるはずである。してみれば、同じ法律内部でも、保護（およびその根拠条項）の違いに応じて「労働者」性は異なることも可能であろう（相対性②）。労組法上の労働者性についても、紛争の大部分が、団体交渉拒否に対する不当労働行為制度上の救済（団交応諾命令）を求める局面で生じることから、労組法3条の労働者性とは別に、労組法7条2号の「雇用する労働者」概念を考慮する学説もみられる¹¹⁾（和田 2022：10-13等）。

（2）労働者概念の統一性を主張する見解

労働者性の相対的解釈に対し、橋本（2021：375-382）は、労働者概念の統一性を主張する。日本の労

働者概念は、現に存在する具体的な職業を念頭に形成されてきた（存在論的概念形成）。この過程では、すでに、「事業者のリスクの自発的引き受けの有無」という労働法上の保護目的に照らし保護を及ぼすべき就労者全体が考慮されている（目的論的概念形成）。それゆえ、働者概念の判断指標は、法規ごとに通することになる。具体的事案において、法律ごとに裁判官が事実を包摂する仕方に寛厳の差が生じる（相対性③）としても、法概念としての働者は「本質的に統一的な概念」、すなわち、「市場で自ら取引を行うのではなく、指揮命令に服して有償で役務を提供する者」である、というのがその骨子である。

橋本の主張に対しては、本久（2022）による批判がある。すなわち、①市場での取引を自ら行えない就労者であっても、「指揮命令」拘束性が低い場合にはかえって保護が否定されかねない、②目的論的概念形成という理論的視座の重要性に照らせば、日本の労働法体系における保護目的は何か、さらに分析が必要だ、というのである。特に②に関して、橋本（2021：350-351）自身が紹介するように、目的論的概念形成が裁判官による判断要素の操作を規律する役割を果たすことからして、個別の実定法規および労働法全体の目的の探求は、労働法学の今後の課題のように思われる。

ただし、客観的には「働者」として保護される者が、事業主だという自己意識ゆえに保護を忌避する等、法的知識に精通していない就労者のアイデンティティが、労働法的保護の実効性に影響を及ぼす可能性は残る。働者概念の相対的理解が、こうした事態を招かないようにするためには、隣接諸科学との協働も必要となろう（藤木 2021：5-6）。

IV 政策的な対応

1 働者性を迂回するアプローチ

「働者」性の範囲や法適用をめぐる争いは、現在も続いている。そのため、裁判所が実際にフリーランス・自営的就労やPFワーカーに法的保護を与えるか、先行きは不透明になりがちである。「働者」概念を正確に画定することは重要だが、「働者」概念によらずに就労者を保護するためのアプローチも同様に重要となる¹²⁾。

(1) 第三カテゴリーの創設

まず考えられるのは、ドイツにおける「働者類似の者」のように、法的保護がすべて与えられる「働

者」と、そうでない者との間に、第三カテゴリーを設け、法的保護の一部だけを与える、という立法政策である。しかし学説は、このアプローチに否定的なものが多い。というのも、第三カテゴリーの創設により、①「働者」の範囲が狭く解釈される恐れがある、②「働者」とそれ以外の者の線引き以上に、第三カテゴリーと両者との線引きは不明確になる可能性が高い、といったデメリットが想定されるからである（橋本 2021：373）。

(2) 特別立法による対応

第2に、就労者が「働者」でない場合にも、ニーズに応じた法的保護を与えるアプローチも考えられる。伝統的には、一人親方に対する労災の特別加入制度があり、土田（2016：57）はこの拡充を説く。家内労働法が「家内働者」に、フリーランス取引適正化法が「特定受託事業者」に（十分かはともかく）保護を与えるのも、こうした方向性による対応といえる

また、国家法による保護が画一的にならざるをえないとすれば、労使間の対話を通じた柔軟な集団的交渉システムによる保護も考えられる。野田（2021：35）は、集団的交渉システムは、就業形態が雇用労働であるか否かにかかわらず要請される普遍的な価値を有するとして、フリーランス等、労組法上の「働者」に限られない「勤労者」に対し、誠実交渉を保障する必要性を指摘する。藤木（2022a：51）も、フリーランス等の「勤労者」による団体交渉・団体行動は民・刑事免責の対象となり、経済法上の違法評価を受けないと主張する¹³⁾。

ただし、こうした特別法アプローチに対しては、竹内（奥野）（2023：172-173）が、とりわけ勤労者概念を念頭に、労組法上の働者性を相対的に狭く解する考え方を認めることにつながりかねない、として、第3カテゴリーの創設と同様の危険性が生じることを指摘する。この指摘の通り、労組法上の働者性に係る解釈の問い直しも、同時に行われなければならない。

(3) 他分野からのアプローチ：経済法を例に

さらに、フリーランス等やPFワーカーが「働者」でないとしても、独占禁止法・下請法の適用される「事業者」として保護を与える、というアプローチも考えられる。フリーランス取引適正化法は、この観点からの特別立法化と考えることもできる。労働法学説のなかにも、毛塚（2021b：414）のように、「他者に自ら労務提供しその対価をもって生活する者」で、

「生活を維持改善するための団結行為が競争法に抵触しない者」として労働者性の外延を画する立場がある。

ただし、労働法と経済法との関係については、細川(2023:359)が、「属人的に『労働者』と『事業者』とを峻別し、これにもとづいて労働法ないし競争法の適用を判断することは適当ではなく、問題となる行為についてこれを判断せざるを得ない」と指摘する。少なくとも現在の経済法学では、労働者は経済法上の「事業者」にあたらぬがゆえに経済法の適用対象外とする、労働者-事業者峻別説は採られていない。

また、経済法学者である長谷河(2023:331,343-345)は、フリーランス取引適正化法について、一方的な発注取消しの規定がないなど、下請法を参考として制定されたため規制対象が狭いことや、就労者集団と事業主体との取り決めが、「不当な取引制限」に常に当たるわけではないものの、そのことが明確にされていない、といった問題を指摘している。長谷河(2022:31)の説くように「労働市場で生じる問題の解決は、労働法によるきめ細やかな対応が中心とならざるを得ず、競争法はそれをアシストできるにすぎない」とすれば、「労働法が自らのイニシアティブの下での保護のあり方を考えるべき」必要性は高い(後藤2021:120)。

結局、「就業者の多様な実態と現在の多様な趣旨・目的を包含する労働法制を就業者一般に適用拡大する必要性があるのか」という疑問がある」のだとすれば(島田2023:664)、労働法的保護を、その保護目的ごとに適切に再編するという立法戦略が、今後改めて再考される必要がある。島田(2023:264)は、アラン・シュピオの「4つの同心円」論を参考に、法的保護の再編を説く。そうした観点からすれば、例えば労働者協同組合法上の一般「組合員」に対する保護の問題も、関連して検討対象となろう(整理について、小山2024:127)。

2 労働者保護の推定の試み

加えて注目されるのは、就労者を労働者と「推定」するという手法である。現状のデフォルトルールでは、就労関係が「業務委託契約」に戻づく場合、そのままでは、就労者が「労働者」として取り扱われない。「労働者」性を主張する就労者の側が、ルール変更コストを負担して¹⁴⁾、法的保護を求める必要があ

る。しかし、「労働者」性の判断は予測可能性が高いとはいえないし、判断要素に係る情報を労働者が持たないことも多い(水町2022:272)。

そのため、アメリカの一部の州は、いわゆるABCテストのもとで労働者性を推定する仕組みを導入しており、EUにおいても同様の提案がみられる¹⁵⁾。水町(2022:272)は、「日本でもABCテストと類似した法的推定の手法をとることを検討することが大きな政策課題となる」と指摘し、橋本(2023:60)も、EUの提案にならぬ、5つの指標のうち2つを満たすことで、労働者性を推定すべき、との具体的提言を行っている¹⁶⁾。

このアプローチは、デフォルトルールの変更コストを就労者側から事業運営主体に転嫁することで、手続面から就労者保護の可能性を広げようとするものといえる。現行法の「労働者」性の定義自体を変更しない点で、立法上の措置は最小限で済むし、反証の余地が残る点で、柔軟な対応も可能である。実体法に関する議論と同時並行して、導入に向けての積極的な議論が望まれる。

謝辞 本研究は、JSPS 科研費 JP20H01429, JP23H00759 の助成を受けた。

- 1) ただし、西谷(2016:185)の指摘する通り、企業組織で就労する者については、ブルーカラー・ホワイトカラーを問わず保護する仕組みであったことにも注意を要する。
- 2) 横浜南労基署長(旭紙業)事件・最一小判平成8年11月28日集民180号857頁。
- 3) ベルコ事件・札幌地判平成30年9月28日労判1188号5頁。
- 4) さらに、きわめて単純なマイクロタスクをこなすギグワーカーとしてPFワーカーを活用する場合、具体的な指示すら不要となろう。この場合、事業主体は、就労者のプールを好きなきに利用できる、というメリットのみを最大限享受できることになる。
- 5) Uber Japan ほか事件・都労委令和4年10月4日労判1280号19頁。
- 6) セブン-イレブン・ジャパン事件・東京高判令和4年12月21日労判1283号5頁、ファミリーマート事件・東京地判令和5年5月25日労判1296号5頁。
- 7) 深谷ほか(2024)の連載は、個別学説の用語法・展開過程について分析している。
- 8) 土田(2011:55)や橋本(2021:383)も、労基法上の労働者性を判断する要素が、労組法上の労働者性判断の一要素として重視される、と述べる点は共通する。ただし、両説とも、具体的事案への適用においては緩和された形で考慮されるとしている。
- 9) 川口(2023:72)が労組法上の労働者を相手方との「関係」概念でとらえるのに対し、毛塚(2021a:397)は労組法上の労働者性を社会的経済的屬性の観点から把握しており、両者は鋭く対立するように思われる。

- 10) PF ワーカーに対する労働者性判断の文脈ではあるが、水町 (2022: 268) は、「人的従属性 (指揮命令、監督等) に加えて、経済的な依存関係 (事業組織への組入れ、報酬など就業条件の一方的決定、固有の顧客保持の禁止等) を考慮に入れる傾向がある」との国際的潮流を見出せるとしている。
- 11) ただし、この学説に対しては、労組法7条2号の規定は「使用者」性の問題として考慮すべきである、との反論がある。この点の詳細は割愛する。
- 12) 荒木 (2023: 849-852) による分類との関係では、(3)～(5) と対応しよう。
- 13) ただし、立法趣旨からみて、勤労者は労組法上の労働者と同一と解すべきであり、異なる概念とするにはその根拠を示すべき、とする和田 (2022: 7) の有力な反論がある。
- 14) 訴訟提起の時間・費用・証拠を提出して「労働者」と証明する責任 (いわゆる証明責任) 等。
- 15) アメリカ法の詳細は、竹内 (奥野) (2022)、藤木 (2022b) 参照。また EU 法について、井川 (2022) 参照。
- 16) ①委託者が、報酬水準の上限または提供すべき商品またはサービスの価格を実質的に決定していること。②委託者が、サービスまたは労務遂行の受領者に対する、服装、行動に関する拘束的なルールを遵守するよう、就労者に要求していること。③委託者が、電子形式による場合も含め、労務遂行を監督しているか、または労働の結果の質を確認していること。④委託者が、制裁を含め、労務遂行方法、とくに労働時間または労働しない時間の選択、仕事の諾否または補助者の使用に対する自由を実質的に制限していること。⑤委託者が、自己の顧客の構築または第三者のための労務遂行の可能性を実質的に制限していること。
- 参考文献**
- 荒木尚志 (2023) 「労働法と競争法の交錯問題再考」武井寛・矢野昌浩・緒方桂子・山川和義編『労働法の正義を求めて——和田肇先生古稀記念論集』日本評論社。
- 井川志郎 (2022) 「EU のプラットフォーム就労指令案——条文全訳と解説」労働判例 1261 号, pp. 5-18.
- 石田眞 (2021) 「『雇用によらない働き方』と労働者性問題を考える」浜村彰・石田眞・毛塚勝利編著『クラウドワークの進展と社会法の近未来』第 16 章, 労働開発研究会。
- 岩永正晃 (2017) 「集団的労使関係の当事者」日本労働法学会編『講座労働法の再生第 5 巻 労使関係法の理論課題』第 1 章, 日本評論社。
- 川口美貴 (2023) 『労働法 [第 7 版]』信山社。
- 毛塚勝利 (2021a) 「日本におけるクラウドワークの現状と課題」浜村彰・石田眞・毛塚勝利編著『クラウドワークの進展と社会法の近未来』第 14 章, 労働開発研究会。
- (2021b) 「個人就業者をめぐる議論に必要な視野と視座とは」浜村彰・石田眞・毛塚勝利編著『クラウドワークの進展と社会法の近未来』第 15 章, 労働開発研究会。
- 小山敬晴 (2024) 「労働者協同組合における労働契約の法的性質の検討」石井まこと・江原慶編著『多様化する現代の労働』第 5 章, 法律文化社。
- 後藤究 (2021) 「なぜ、『経済法』による保護なのか——フリーランスガイドライン等の近時の政策文書への疑問として」季刊労働法 275 号, pp. 109-122.
- 島田陽一 (2023) 『雇用システムの変化と労働法政策の展開』旬報社。
- 菅野和夫 (2019) 『労働法 [第 12 版]』弘文堂。
- 竹内 (奥野) 寿 (2022) 「アメリカ法」石田信平・竹内 (奥野) 寿・橋本陽子・水町勇一郎『デジタルプラットフォームと労働法——労働者概念の生成と展開』第 5 章, 東京大学出版会。
- (2023) 「自営的就業者の団体交渉」菊池馨実・竹内 (奥野) 寿・細川良・大木正俊・鈴木俊晴編著『働く社会の変容と生活保障の法——島田陽一先生古稀記念論集』第 II 部第 4 章, 旬報社。
- 土田道夫 (2011) 「『労働者』性判断基準の今後——労基法・労働契約法上の『労働者』性を中心に」ジュリスト 1426 号, pp. 49-59.
- (2016) 『労働契約法 [第 2 版]』有斐閣。
- 西谷敏 (2012) 『労働組合法 [第 3 版]』有斐閣。
- (2016) 『労働法の基礎構造』法律文化社。
- (2020) 『労働法 [第 3 版]』日本評論社。
- 野田進 (2021) 「フリーランスの集団的交渉」労働法律旬報 1998 号, pp. 34-43.
- 橋本陽子 (2021) 『労働者の基本概念』弘文堂。
- (2023) 「労働者性の推定規定の可能性」沼田雅之・大原利夫・根岸忠編著『社会法をとりまく環境の変化と課題——浜村彰先生古稀記念論集』第 I 部第 3 章, 旬報社。
- 長谷川亜希子 (2022) 「労働市場におけるフェアネス——競争法の観点から」日本経済法学会年報 43 号, pp. 16-34.
- (2023) 「フリーランスと経済法 (独禁法・下請法・フリーランス新法)」鎌田耕一・長谷川聡編『フリーランスの働き方と法』第 2 部第 3 章, 日本法令。
- 浜村彰 (2021) 「『曖昧な雇用関係』をめぐる労働法上の解釈論的・政策論的課題」浜村彰・石田眞・毛塚勝利編著『クラウドワークの進展と社会法の近未来』第 17 章, 労働開発研究会。
- 深谷信夫・藤木貴史・後藤究・細川良 (2024) 「労働組合法における労働者概念の研究 (第 1 回・未完)」労働法律旬報 2047・48 号 pp. 52-95.
- 藤木貴史 (2021) 「『クラウドソーシング』をめぐる労働法の課題」DIO366 号, pp. 4-7.
- (2022a) 「プラットフォームワーカーに対する集団法上の保護」日本労働法学会誌 135 号, pp. 36-52.
- (2022b) 「アメリカ法におけるプラットフォームワーカーの被用者性の素描」労働法律旬報 2004 号, pp. 27-39.
- 細川良 (2023) 「労働法と競争法の交錯に関する覚書——フリーランスに対する労働法、競争法の適用をめぐる一考察」沼田雅之・大原利夫・根岸忠編著『社会法をとりまく環境の変化と課題——浜村彰先生古稀記念論集』第 II 部第 8 章, 旬報社。
- 水町勇一郎 (2022) 「各国の要約と比較的考察」石田信平・竹内 (奥野) 寿・橋本陽子・水町勇一郎『デジタルプラットフォームと労働法——労働者概念の生成と展開』第 6 章, 東京大学出版会。
- 本久洋一 (2021) 「正規従業員の業務委託化について」法律時報 93 卷 1 号, pp. 41-46.
- (2022) 「労働者概念の相対性について」道幸哲也・加藤智章・國武英生・浅野高宏・片桐由喜編著『社会法の中の自律と連帯——北海道大学社会法研究会 50 周年記念論集』旬報社。
- 和田肇 (2022) 「立法史から見る労組法上の『労働者』と『使用者』——労働条件に関する団体交渉システムを中心に」労働法律旬報 2017 号, pp. 6-21.

ふじき・たかし 法政大学法学部准教授。主な論文に「アメリカ労働法における人権・基本権の役割——経済民主主義に向けて」『社会法をとりまく環境の変化と課題——浜村彰先生古稀記念論集』(旬報社, 2023 年) pp. 87-110。労働法専攻。