



# なぜ労基法上の労働者と労組法上の労働者に 違いがあるのか

鎌田 耕一

(東洋大学名誉教授)

## 1 法令上の定義

労働基準法（以下「労基法」という）9条は「この法律で『労働者』とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。」と定義している。一方、労働組合法（以下「労組法」という）3条は、「この法律で『労働者』とは、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をいう。」と定義している。2つの規定を比較すると、①労基法上の労働者は、事業に「使用される者」であるのに対して、労組法上の労働者には「使用される」の文言がないこと、②労基法は「賃金を支払われる者」としているのに対して、労組法は、賃金、給料にとどまらず「その他これに準ずる収入によって生活する者」という表現を用いているところに違いがあることが分かる。

労基法は使用者に対して労働条件の最低基準を遵守させることを目的として、現に使用される者を保護の対象としている。これに対して、労組法上の労働者性が問題になるのは、労働組合の資格審査に関係する。というのは、働く者の団体が労組法上の労働組合たりうするためには、労組法2条の要件を満たす必要があるが、同条本文は、労働組合とは労働者が主体となって自主的に組織する団体又は連合団体をいうと規定しているからである。

そのため、労組法では、労基法のように現に使用される者だけではなく、失業者も労働者の範囲に含まれる。さらに、現在、行政、労働委員会、裁判例は、労組法上の労働者の範囲を労基法上のそれよりも広く解している。しかし、歴史的にはこうした理解に至るまでに紆余曲折があった。

本稿では、労働者概念の変遷を戦前の法令にまで遡ってたどり、主に行政解釈、労働委員会命令、裁判

例を素材に、労基法と労組法における違いがなぜあるのか探りたい。

## 2 戦前における労働者概念

### (1) 工場法の職工

わが国の最初の労働保護法である工場法は明治44（1911）年に制定され、大正5（1916）年に施行された。工場法は、常時15人以上の職工を使用し、事業の性質危険または衛生上有害のおそれがある工場を適用対象とし（同法1条）、12歳未満の者の就業禁止（同法2条1項）、15歳未満の者及び女子の1日12時間を超える労働の禁止（同法3条1項）及び14歳未満の者及び20歳未満の女子の午後10時から午前4時に至る深夜業の禁止（同法5条1項）などを定めていた。

工場法は「職工」を適用対象者としているが、行政の解釈例規は、「職工とは主として工場内に在りて工場目的とする作業の本体たる業務に付労役に従事する者及直接に其の業務を助成する為労役に従事するものを謂ふ」（大正5年10月16日商局第1182号）<sup>1)</sup>と定義していた。

この定義は、職工の要件が、工場目的とする作業の本体たる業務（例えば、物品製造において製造・修繕作業）の従事にあることを示している。そして、工業主との雇傭関係の存在は必要条件ではなかった。「工場の業務に従事する者にして其の操業が性質上職工の業務たる以上は雇傭関係が直接工業主と職工との間に存すると或は職工供給請負者、事業請負者等の介在する場合とを問はず一切其の工業主の使用する職工として取扱ふものとす」（大正5年11月7日商局第1274号）というように、工業主と職工との間に雇傭関係があるかは問わないとされた<sup>2)</sup>。

しかし、裁判所は職工を別様に解していた。被告人が社員全員と出資し組合を結成し、この社員のうち3

名について職工名簿を調整していなかったことが、工場法違反に問われた事案において、大審院は、「工場法ニ所謂職工トハ工業主ニ對シ從属的關係ニ於テ有償ニ工業的作業ニ従事スル工場労働者ヲ云フ」と述べ、組合員が「被告人ノ指揮監督ノ下ニ組合ニ工場ニ於テ工業的作業ニ従事シ其ノ勞務ニ應シ月給日給及製品出来高等ノ標準ニ依リ毎月其ノ報酬ヲ受ケ之ヲ各人生活ノ資ト為シ因テ以テ右組合員タルト同時ニ一面組合ニ從属シテ傭使セラレ居ル事實」から当該組合への工場法の適用を認めた（大判昭8・4・14刑集12巻445頁）。これによれば、工場の本体たる業務に従事することだけではなく、工業主への従属関係を職工の要件としたことが窺われる。

これを受け、行政は「職工」について大審院判決と同じ解釈を行うに至る（昭和8年5月24日発勞第52号）。

## (2) 戦前の労組法案における労働者

労働組合の活動は治安警察法17条（明治33（1900）年制定）の下で厳しく制約されていたが、大正期に入って労働運動が活発化する。これに伴い労働組合法制定の機運が高まり、大正15（1926）年の第51回帝国議会上に労働組合法政府案が提出された。これは、労働組合の結成、活動の支援を目的としたもので、労働組合の公認、法人格の付与、団結侵害行為の禁止（組合員の解雇禁止、労働争議による損害賠償の免責）などを規定していたが、衆議院で審議未了となった。その後、昭和5（1930）年に再度政府案が帝国議会上に提出されるが、これも審議未了となった。

労働組合法案は労働者の定義を定めていなかったが、帝国議会上において労働者の範囲が審議されていた。第51回帝国議会上衆議院本会議（大正15年2月18日）において、原惣兵衛議員が、銀行員、事務員、新聞記者といった精神労働に雇われる者、鉄道・通信の従業員、陸海軍の職工、官吏、学校の教師、俳優道具方、オーケストラのメンバー、下男下女、執事、三太郎、手代、工場法の徒弟は、果たして労組法上の労働者たりうるのかと質問したのに対し、内務大臣若槻禮次郎は、「此組合法ニ依ツテ労働者ト稱シマスノハ、雇傭契約ノ下ニ在ル筋肉労働者ト云フ」と答弁している<sup>3)</sup>。

原議員は、同衆議院特別委員会において、再度、車夫など「請負契約ノヤウナ場合若クハ自由労働者」、

「土木建築ノ下請負ノ如キ者」が組合を組織している場合、果たしてその組合が労働組合といえるのか尋ねている。長岡隆一郎政府委員は、これに対し、いかなる者が労働者であるかは社会常識、社会通念により決定すべきであり、現時点では、雇傭契約の下にある筋肉労働者をいうと繰り返している<sup>4)</sup>。したがって、戦前の労組法案の労働者は、工場法の職工と比較して狭く解釈されていた。

## 3 戦後労働法と労働者

### (1) 労組法における労働者

昭和20（1945）年に成立し翌年に施行された労働組合法（以下では「昭和20年労組法」という）3条は「本法ニ於テ労働者トハ職業ノ種類ヲ問ハズ賃金、給料其ノ他之ニ準ズル収入ニ依リ生活スル者ヲ謂フ」と規定していた。これにより、労組法上の労働者がはじめて定義された。

昭和20年労組法の立法は、昭和20（1945）年10月1日の閣議了解（「労働組合ニ関スル法制審議立案ニ関スル件」）によって着手され、同年12月22日の公布までの短期間になされた。その間、労務法制審議委員会を中心に法律案が起草され、第89回帝国議会上衆議院の労働組合法案特別委員会を中心に審議され、12月18日に議会上を通過した<sup>5)</sup>。

「給料」という言葉は、戦前の労働組合法案が労働者を筋肉労働者に限定したのに対して、ホワイトカラー労働者にその範囲を広げるために用いられた。また、ここでの労働者は失業者も含んでいた<sup>6)</sup>。「其ノ他之ニ準ズル収入」という文言がいかなる理由で起草されたのか。この点、労務法制審議委員会が11月24日に厚生大臣に提出した答申は、労働者を「広く賃金其ノ他給料ニヨリ生活スル者ヲ謂フ」と定義していたが、12月8日帝国議会上に提案された政府案3条は「広く」を削って「賃金、給料其ノ他之ニ準ズル収入ニ依リ生活スル者」と改められた。その経緯は明らかではないが、出来高給（請負給）で労務を提供する者（広い意味の給料生活者）もその資格を排除されないことを明らかにする趣旨の修正と思われる<sup>7)</sup>。

このように労働者の範囲を広げたのであるが、これでは労働者概念の外延はあいまいである。小作人もまた労務供給に対する報酬で生活する側面を有するといえるが、法案はこれを労働者の範囲から除外している。その理由を、末弘は、小作人が「自らの企業に依

つて生活するもの」だからと述べている<sup>8)</sup>。第89回帝国議会衆議院労働組合法案特別委員会の委員長添田敬一郎は、衆議院昭和20年12月14日の本会議において、委員会の審議・結果を報告するなかで、「本法が小作人組合等に適用ありやとの質問に對しましては、本法は使用従属関係にある被備者に適用するものがある等の理由に依り、是は別途處理せられるものである」としている。末弘と添田の発言をふまえると、労働者を使用従属関係にある者と定式化し、自ら企業によって生活する者（事業者）をその範囲から除外したものとされる<sup>9)</sup>。

昭和20年労組法は昭和24（1949）年改正される（以下では、改正法を「昭和24年労組法」という）。昭和24年労組法3条は、改正過程における労働省試案、国会提出案のいずれにおいても内容に変更が加えられていない。しかし、旧法と改正法は条文の表現上に違いはないが、労働者の解釈に違いをもたらすことになる。法改正に参加した賀来才二郎は、労組法上の労働者を「単に雇傭契約によって使用せられる者のみに限定せられず、組合契約、請負契約等によって労働する者であっても、現実に他人との間において支配服従の關係に立ち、その指揮監督のもとに勞務に服し、労働の対価として報酬を受け、これによって生活する者」<sup>10)</sup>と解説している。

労働者は必ずしも特定の使用者との雇用関係等がなくても広く賃金その他これに準ずる収入によって生活しさえすれば、労働組合の主体たる資格を有するはずである。昭和20年労組法は、まさに労働者を給料生活者という経済的属性において捉えていたのに対して、改正法は、企業との支配従属関係という労使関係の一方当事者として捉えたのであった。

こうした変化が生じた背景には、昭和24年労組法の目的にあったと考えられる。昭和24年労組法は、昭和20年労組法施行後の3年間の経験に照らし、労働組合と経営者との間において労使関係を平和に保ち、労働条件を合理的に決定するうえで団体交渉が極めて重要な役割をもつという認識から、団体交渉を基軸とした「公正な労使関係」の形成を主要な目標としたのであった<sup>11)</sup>。

## (2) 労基法における労働者

昭和22（1947）年制定の労基法は9条において労働者を定義し、労働者と使用者との間の契約を「労働契

約」と表現した。戦前において問題となった請負関係にある者の労働者性に関しては、労基法案を審議した第92回帝国議会衆議院特別委員会（昭和22年3月15日）において、政府委員寺本廣作は、内職従事者をとりあげて「内職といいますが、それが、純然たる請負の恰好でやつておりますが、それとも雇ひ主との關係で使用従属關係、雇傭關係があるかどうかというような、個々の問題を調べて見ませんと、一概に内職がこの法律の適用からはずれるとも申しかねるのであります」と述べている。

労基法成立後、労働省は、新聞配達人の労基法上の労働者性に関して「配達部数に応じて報酬を与えているのは単に賃金の支払形態が請負制になっているだけであって、一般に新聞配給所と配達人との間には使用従属関係が存在し配達人も本法の労働者である場合が通例である。」（昭和22年11月27日基発400号）としている。ここでも、労働者の要件を実質的な使用従属関係と捉え、請負等の形式は判断の決め手にならないとした。

かくして、戦争直後に制定された労基法、労組法は労働者について異なった定義を行っているにもかかわらず、行政上はいずれも使用従属関係にある者と解することになる。しかし、使用従属関係が何を意味しているか、労基法と労組法における労働者の異同について突き詰めて議論がなされたわけではなかった。

## 4 その後の展開

### (1) 労組法上の労働者

労働者性は、主に労働組合の資格審査にあたって問題とされていた。労働組合が資格審査を申し立てる背景には、使用者による団交拒否があった。その意味では団交拒否に対する組合資格確認が資格審査の真の目的といえよう<sup>12)</sup>。

1950年代から60年代の資格審査にあたってどのような調査・判断がなされたか詳細は明らかではないが、当時の労働委員会が多様な事例を調査して労働者性を判断していたことが窺われる<sup>13)</sup>。1960年代に見られた「特殊な労働者」の組合としては、問屋性家内工業関係労働組合（花緒工、履物工、賃織物工、木材選別者、水引受託加工者など）、土建関係労働組合（大工、井戸屋、瓦職、左官など）、漁業関係労働組合（漁民、海藻採取者など）、芸能関係労働組合（俳優、音楽家など）などがあった。こうした「特殊な労働者」

は雇用類似の関係あるいは潜在的雇用関係にあったが、労働委員会は、その就業実態を調査して使用従属関係の有無を基準として労働者性を判断している<sup>14)</sup>。

裁判例も多くは使用従属関係の有無を基準に労働者性を判断していた。労組法上の労働者性が裁判で大きく取り上げられたのはCBC管弦楽団事件であった。CBC管弦楽団員は当初は放送会社に専属契約の下で用いられていたが、その後、自由契約に変更となり、形式的には放送会社の出演依頼を断る自由を有しているかのような外観を呈することになるが、実質的には以前とあまり異ならない就労状態にあった。こうした中で、楽団員の組織する労働組合の団交申し入れを拒否したのがこの事件の発端である。愛知地労委は不当労働行為申立に対し労組法7条の労働者にあたらないとして請求を棄却した（愛知地労委昭41・2・14決定）。

しかし、同事件の第1審、控訴審ともに、当該契約を雇用契約以外の契約としたうえで、労働条件が一方的に決定されていることなどから使用従属関係の存在を肯定した。最高裁もまた労働者性を認めるが、その理由は原審と異なっていた。最高裁（最判昭51・5・6民集30巻4号437頁）は、諾否の自由の有無に関連して、当該出演契約は、「楽団員をあらかじめ会社の事業組織のなかに組み入れておくことによつて、放送事業の遂行上不可欠な演奏労働力を恒常的に確保しようとするものであることは明らか」だとしたうえで、出演依頼があったとき原則としてこれを拒否できないと当事者が認識していた事実を踏まえて「原則としては発注に応じて出演すべき義務のあることを前提とし」たものであると認定した。最高裁判決は、使用従属関係という用語を用いなくて、就業者の事業組織への組入れなどの実態をふまえて会社が指揮命令の権能を有するとした。

## (2) 労基法上の労働者

裁判例は労基法上の労働者性の判断にあたって使用従属関係の存在を要件としていたが、個別の判断にあたっていかなる要素を考慮するか区々であった。これに対して、行政は、昭和60（1985）年に、労働基準法研究会報告書を公表し、その中で労基法における労働者の判断基準を明確化した（以下ではこの基準を「使用従属性基準」という）。

使用従属性基準は、①契約の名称・形式ではなく実

態として使用従属関係にある者を労働者とする事、②使用従属関係の有無は、指揮監督下の労働と報酬の労務対償性を基準として、限界事例においては事業者性などを補強的に勘案すること、③指揮監督下の労働の存在は、仕事依頼に対する諾否の自由、仕事の内容・方法に対する指示拘束性、時間的・場所的拘束性、代替性のそれぞれの要素を総合的に考慮して判断するというものであった。

この労基研報告が提示した使用従属性基準は、その後、行政、裁判所、学説に大きな影響を与えることになる<sup>15)</sup>。しかし、労組法上の労働者との異同は必ずしも明らかではなかった。

## 5 労組法上の労働者概念の転換

2000年以降、業務委託を受けてサービスを提供する就業者、フリーランスの就業問題が社会的に注目されるようになり、こうした雇用類似の就業者の労働者性を争う事案も増えてきた。労基法上の労働者について、裁判所は概ね使用従属性基準に依拠して判断していた。例えば、いわゆる備車運転手の労働者性を争った横浜南労基署長（旭紙業）事件で、最高裁（最判平8・11・28労判714号14頁）は、使用従属性基準を用いることを明示せずにこれに近い枠組みを用いて労働者性を判断した<sup>16)</sup>。

ところが、労組法上の労働者に関しては、2010年代に労働委員会、裁判所は判断基準を大きく変えることになる。中央労働委員会（以下では「中労委」という）は、運送請負契約を結んで配送業務に従事するメッセンジャーの労組法上の労働者性を争った事件（株式会社ソクハイ事件）において、労組法上の労働者は、労働契約法や労働基準法上の労働契約によって労務を供給する者のみならず、団体交渉の保護を及ぼす必要性と適切性という観点から、「使用され」ることへの対価である「賃金、給料」のみならず、これに「準ずる収入」をもたらす労務供給によって生活する者をも含むとした（中労委平22・7・7命令）。中労委は、労組法3条の「準ずる収入」を手がかりに、労働者性の範囲を広げたと評することができる。

ほぼ同時期、最高裁も、新国立劇場運営財団事件、INAXメンテナンス事件、ビクターサービスエンジニアリング事件の3事件の判決において、労組法上の労働者の判断基準を転換した。

INAXメンテナンス事件は、業務委託契約に基づい

て委託企業の製品の修理等を受託し業務を行う業務受託者の労働者性が争われた事案であったが、最高裁（最判平23・4・12 労判1026号27頁）は、労働者性を否定した原審（東京高判平21・9・16）を破棄して、その労働者性を肯定した。一方、新国立劇場運営財団事件は、オペラ合唱団員の労働者性が争われた事案であるが、原審（東京高判平21・3・25）は労組法上の労働者性について否定したのに対して、ここでも最高裁（最判平23・4・12 民集65巻3号943頁）は労働者性を肯定した<sup>17)</sup>。

これら2事件において、最高裁は事例判断であるが、共通して①発注企業の事業組織への組入れ、②発注企業による契約内容の一方的決定、③報酬の労務対償性、④発注企業の依頼に応ずるべき関係、⑤業務方法の指揮監督、時間的・場所的拘束性の5つの判断要素を用いた。

ピクチャーサービスインジニアリング事件は、出張修理業務を行う個人代行店の労働者性が争われた。判断要素は、先行2判決と概ね共通するが、最高裁（最判平24・2・21 民集66巻3号955頁）は、上記①から⑤の各要素を考慮したうえで、さらに「本件における出張修理業務を行う個人代行店については、他社製品の修理業務の受注割合、修理業務における従業員の関与の態様、法人等代行店の業務やその契約内容との等質性などにおいて、なお独立の事業者としての実態を備えていると認めるべき特段の事情がない限り、労働組合法上の労働者としての性質を肯定すべきもの」と判示し、原審に差し戻した。

この一連の最高裁判決において注目すべきことは、雇用類似の就業形態が拡大する中で、労組法上の労働者の判断にあたって使用従属性基準には含まれない事業組織の組入れ、契約の一方的決定を判断要素としてとりあげた点、さらに「独立の事業者」を消極的要件としてとりあげたことである。これまでも、労働者性の判断にあたって事業者性を窺わせる個々の事情が考慮されてきたが、ピクチャーサービスインジニアリング事件最判は、事業組織への組入れ等の就業の実態にとどまらず、事業者の「独立性」も総合的に考慮すべき点とした点が注目される。このことは、労組法上の労働者については、独立性が乏しい（従属的な）事業者もまた労組法上の労働者と評価しうる道筋を開いたものと評価することができる<sup>18)</sup>。

最高裁3判決は事例判断であり、また、各判断要素

が相互にどのような関係にあるのか、使用従属性基準とどのような関係にあるのか、事業者性との関係は明らかではない。平成23（2011）年の厚労省「労使関係法研究会報告書（労働組合法上の労働者性の判断基準について）」は、上記判断要素の①②③が基本的要素であり、使用従属性基準の基本要素である上記判断要素の④⑤は二次的要素（必ずしも必須の要素ではない）と捉え、使用従属性基準とは異なる枠組みをとったものとしている。そして、「独立の事業者」に関しては、「顕著な事業者」と表記して、労働者性判断において考慮すべき一要素と位置づけた。

## 6 むすび

戦前は、工場法の適用対象である職工を雇用関係の有無にかかわらず、工業主に対し従属的關係において有償に工業的作業に従事する者と捉えていた。こうした理解は、戦後の労基法においても受け継がれ、使用従属關係にある者を労働者と解することになる。そして、これは昭和60（1985）年の労基研報告が使用従属基準を取りまとめることにより定着することになる。

一方、労組法上の労働者に関しては、戦前の労組法案が労働組合の活動を制限するために労働者を雇用契約の下にある筋肉労働者と狭く限定していた反省から、昭和20年労組法は自ら労働に従事し給料によって生活する勤労者を広く労働組合の主体として位置づけたのであった。

昭和24年労組法は、昭和20年労組法施行後の3年間の経験に照らし、労働組合と経営者との間において労使関係を平和に保ち、労働条件を合理的に決定するうえで団体交渉が極めて重要な役割をもつという認識から、団体交渉を基軸とした「公正な労使関係」の形成を主要な目標とした<sup>19)</sup>。その結果、昭和24年労組法は、労働者を、労働組合の主体すなわち団結権の担い手としての側面だけではなく、労使対等の交渉関係における一方当事者という側面においても捉え、使用従属關係にある者と解することになる。戦後長く、行政、労働委員会、裁判所は、労組法上の労働者性の判断にあたって、労基法のそれと同様に、使用従属關係を基準とした。かくして、労基法と労組法の労働者は、法文上の定義を異にしながら、同一の基準により判断されることになる。

こうした理解は2010年代に中労委、最高裁の一連

の命令及び判決により変化する。中労委は、労組法3条の文言を手がかりに、団体交渉の保護の必要性和適切性の観点から、労働契約以外の契約の下に就労する者であっても、労働者と位置づけた。最高裁3判例は、使用従属性基準とは異なる要素を判断要素に加え、雇用類似の事業者をも労働者の範囲に含めた。ここにおいて、労組法上の労働者は労基法上の労働者と明確に区別されることになる。

では、なぜ労働者は労基法と労組法で違いがあるのか。まず、労働者理解はその時々々の個々の立法をもたらす事情・理由によって制約を受け、必ずしも統一的・体系的に把握されていたわけではない。しかし、労働者の判断基準をめぐる変遷を振り返ると、労働者に違いをもたらす基本的な理由が浮かび上がってくる。

労基法は、「事業場」を規制単位として「人たるに値する生活」を実現するために最低労働条件を定め、それを罰則をもって執行するところにこの法律の特徴がある。そのため、同法の保護の対象は、使用者の指揮監督下で労働する者であった。これに対して、労組法は、「労働市場」において交渉力の不均衡があるために経済的に不利な取引条件で働かざるをえない者が、団結してその集団的な交渉力によって「対等な立場に立つ」（労組法1条1項）ことを促進する法律である。就業形態が多様化する中で、労働市場における「公正な労使関係」の形成を実現するためには、使用従属関係にある者ととどまらず、失業者、雇用類似の事業者をも団結の主体としてみる必要があるのである<sup>20)</sup>。

- 1) 内務省社会局労働部編『労働保護法規並解釈例規』（昭和11年）25頁。
- 2) 内務省社会局労働部編・前掲書注1）31-32頁、岡實『改訂増補 工場法論 全（復刻版）』（有斐閣、1986年）295頁。
- 3) 官報号外・大正15年2月19日衆議院議事速記録第17号442-443頁。
- 4) 第51回帝国議会議案院 労働争議調停法他1件委員会会議録第5回（大正15年3月1日）11-12頁。
- 5) 遠藤公嗣『日本占領と労資関係政策の成立』（東京大学出版会、1989年）23頁。
- 6) 末弘巖太郎『労働組合法解説 改訂版』（日本評論社、1947年）9頁、22頁。末弘は、従来労働組合を組織する労働者の範囲を狭く解する考え方が常識とされていたのに対して、「社会通念上給料生活者と認めらるべきものは、たとへ現在特定の職業に就いて給料を得て居らずとも労働者たるに差支ない。」としている。
- 7) 衆議院労働組合法案特別委員会の昭和20年12月13日会議において、時間も制限せられずに一箇幾らで請合つて仕事

をする請負業者は労働者にあたるかとの質問に対して、芦田均厚生大臣は「御解釋の通りであります」と答弁している。公益財団法人 労働問題リサーチセンター「労働関係法令の立法史料研究（労働組合法関係）」39-40頁（渡辺章）。

- 8) 末弘・前掲書注6）22頁。小作人の労働者性は国会でも議論され、高橋政府委員は、小作人は「独立の経営を営んでいる」から労働者にあたらぬと答弁している。
- 9) 労働者と事業者を対置する見方は、1947年に制定された独占禁止法においても共有されていた。鎌田耕一「労働組合法上の労働者概念の歴史的形成」小宮文人・島田陽一・加藤智章・菊池馨実編著『社会法の再構築』（旬報社、2011年）25-30頁。
- 10) 賀来才二郎『改正 労働組合法の詳解——労働関係調整法』（中央労働学園、1949年）104頁。
- 11) 国会に提出した改正法案の基本方針（閣議決定）は、「労働組合法及び労働関係調整法施行の経験と諸般の情勢の推移にかんがみ、自由にして建設的な労働組合運動の助成を更に一層推進し、これにより公正な労使関係の維持、労働争議と公共の福祉との関係の適正な調整を図ることとする。」としている。賀来・前掲書注10）59頁。
- 12) 中労委審査第1課「東電常備労組資格審査の概要」中労時報353号（1960年）17頁。中労委審査第1課「東京ヘップサンダル工組合資格審査事件」中労時報356号（1960年）45頁。
- 13) 中村和夫「特殊な労働者——労働組合の資格審査上からみた」中労時報446号（1966年）44頁以下。
- 14) 中村・前掲書注13）53頁。
- 15) 菅野和夫・山川隆一『労働法（第13版）』（弘文堂、2024年）210-211頁、荒木尚志『労働法（第5版）』（有斐閣、2022年）54-57頁、土田道夫『労働契約法（第3版）』（有斐閣、2024年）61-67頁、しかし、使用従属性基準に疑問を提起するものとして、水町勇一郎『詳解労働法（第3版）』（東京大学出版会、2023年）39-41頁。
- 16) 岩永昌晃「個別的労働関係における労働者——横浜南労基署長（旭紙業）事件」別冊ジュリスト『労働判例百選（第10版）』（有斐閣、2022年）4-5頁。
- 17) 新国立劇場運営財団事件は、労基法上の労働者性も争われたが、これは否定されている（東京高裁平19・5・16判例944号52頁）。
- 18) この一連の最高裁判決をきっかけに、事業者を適用対象とする独占禁止法と労組法の適用の競合が問題とされることになる。公正取引委員会競争政策研究センター「人材と競争政策に関する検討会報告書」（2018年）9頁。
- 19) 賀来・前掲書注10）16頁、59頁。
- 20) 労組法上の労働者に関するこうした理解は、労組法と独禁法等の経済法との適用関係をめぐって新たな解釈問題を提起することになる。例えば、2024年11月に施行された「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（いわゆるフリーランス法）は「特定受託事業者」を適用対象としているが、行政は、特定受託事業者であっても労組法上の労働者と認められる場合があり、この場合、当該特定受託事業者には労組法も適用されることになるとする。公正取引委員会事務総局経済取引局取引規格化フリーランス取引適正化室、厚生労働省雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室『フリーランス・事業者間取引適正化等法』（商事法務、2024年）240頁参照。

かまた・こういち 東洋大学名誉教授。主著に「概説 労働市場法（第2版）」（三省堂、2021年）。労働法専攻。