

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

厚生労働省「労使関係法研究会報告書」のポイント
——労働者性の判断基準——

高島 章好

厚生労働省政策統括官（労働担当）付労政担当参事官室
室長補佐

2011年11月29日報告

ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告概要について

この冊子は、独)労働政策研究・研修機構のビジネス・レーバー・モニターに登録する企業・事業主団体および単組・産別労働組合に所属する労使関係の実務担当者を対象に開催している「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」(略称：トレンド研究会)での報告を収録するものです。速記録に基づいた報告概要や、参加者全員によるフリートーキングの概要、配布資料(レジュメ等)、付属資料(事務局作成)で構成します。

「トレンド研究会」は2004年7月から実施されています。開催趣旨は以下のとおりです。

1. 趣旨と目的

近年の労使関係や雇用・労働情勢の変化に対して、企業や労働組合がどのような問題に直面し、どう対応しているかを把握することは、好事例などの情報を普及・共有するうえでも必須となっている。このため、ビジネス・レーバー・モニターに登録している企業・事業主団体、及び単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に、最近の労使関係・雇用問題の変容とそれに伴う労働法制の変化を踏まえたテーマを設定した「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」(通称：トレンド研究会)を開催。当機構の研究成果や最新の研究動向をモニターにフィードバックすることで、同一の課題に直面する人事労務等担当者間での情報交換を促進することを目的とする。ビジネス・レーバー・モニターはさまざまな業種にわたることから、異業種交流やネットワークづくりの場としても活用する。

2. 研究会の運営方法

使用者側、労働者側に適したテーマを設定し、当該テーマに精通した研究者・実務家が講師として報告(50分から1時間程度)。報告内容を素材に、参加者からも課題を提示していただくことで自由討議を行う。

3. 参加対象：企業、事業主団体、単組、産別労組のモニター

4. 結果報告：研究会の成果は、基調報告を中心とした研究会の開催内容を報告概要に盛り込み、適宜、モニター等に情報提供する。

目 次

研究会報告概要について

I. 報告「厚生労働省『労使関係法研究会報告書』のポイント——労働者性の判断基準——」	3
1. はじめに（研究会設立の背景）	3
2. 最高裁判決の分析	5
3. 報告書のポイント	6
4. 実務上の留意点	9
5. 各界からの報告書への評価	10
II. 討議概要	13
1. 判断要素における「業務の依頼に応ずべき関係」の補強について	15
2. 判断要素における「報酬の労務対価性」について	15
3. 事業組織への組み入れの具体例は	15
4. 判断するにあたっての実態の把握方法	16
5. 今後の会社、労働組合のとるべき対応	16
6. 対象となる労働者の義務と保護のバランス	17
7. 労働者性の統合の議論	17
III. レジюме	19
IV. トレント研究会報告書既刊シリーズ一覧	53

I. 報 告

I. 報告

厚生労働省「労使関係法研究会報告書」のポイント

——労働者性の判断基準——

1. はじめに（研究会設立の背景）

本日は、労使関係法研究会の報告書のポイントを説明するという事で伺いました。報告書の説明に当たり、この研究会を立ち上げるまでの経緯ですとか、研究会において一番の焦点になりました最高裁判例の説明も踏まえた上で、議論をさせていただければと思います。説明及び質疑に当たり、私見が含まれることを、あらかじめお許しください。

2011年7月25日、東京大学大学院教授の荒木尚志先生を座長とする労使関係法研究会が「労使関係法研究会報告書」（サブタイトルは「労働組合法上の労働者性の判断基準について」）を取りまとめました。まずは研究会の設立の背景から説明したいと思います。本研究会では、2011年4月12日の2つの最高裁判決、「新国立劇場運営財団事件」と「INAXメンテナンス事件」の判決を受けて、労働組合法上の労働者性について、その理論的な位置づけを示したものです。

報告書の具体的な内容については後ほど説明しますが、ポイントを簡潔に申し上げるならば、労働組合法の労働者性の判断要素のうち、基本的判断要素として3点を挙げています。第1点目として事業組織への組み入れ、2番目として契約内容の一方的・定型的決定、3番目として報酬の労務対価性です。

次にこれらの要素を補充する判断要素として2つの要素を挙げております。その1つが業務の依頼に不可欠な関係、もう1つが広い意味での指揮監督下での労務提供、一定の時間的・場所的拘束です。そして、こういった労働組合法上の労働者性については、各判断要素を総合勘案して労働組合法の趣旨から判断すべきと、報告書はまとめています。

なぜ労働者性が問題になってきたのか

まず、なぜ労働組合法上の労働者性が問題になったのかという点についてです。労働組合法に規定する労働者について、最初に確認していきたいと思います。

労働組合法の労働者とは、レジュメ（P.21、労使関係法研究会報告書のポイントについて）の「1. 労働組合法について」に書いてあるとおり、労働組合を結成し、自由に団体交渉ができるという労働組合法の保護を受ける者を言い、特定の企業に使用されていることを要件とするものではありません。また、労働組合法上の労働者には、「労務供給契約を解除された失業者も含む」としています。

その一方で、例えば業務委託契約によって業務を受注している自営業的な労働者が労働組合に加入し、業務を委託している会社に団体交渉を求めることが果たしてできるのか、いわゆる労働組合法上の労働者に当たるのかという法律上の問題もあります。

特に近年では、企業の経営戦略として業務のアウトソーシング、外部委託が進み、さらには、労働者個人が起業家として進出していくようなケースもみられます。社会・経済が変化しつつある中で、会社と直接労働契約を結んで仕事をする労働者、いわゆる従業員という姿から、会社と業務委託契約を締結して独立した形で業務を遂行する労働者の進出が広く見られるようになってきたことが考えられます。

論点となった2つの事件

このような動きの中で、労働法において論点となったのが、最初に紹介した2つの最高裁判決です。1つは、劇場を運営する財団法人と出演契約を締結して公演に出演していたオペラ合唱団員に関する「新国立劇場運営財団事件」です。もう1つは、親会社の製品の修理や補修を事業とする会社と業務委託契約を締結して修理・補修業務を行っていたエンジニアに関する「INAXメンテナンス事件」です。いずれの事案も、労働者が加入した労働組合が、会社に対して団体交渉を申し入れたところ、これに対して会社が応じなかったということで、正当な理由なく団体交渉を拒否したという不当労働行為に当たるのではないかということが争われました。

いずれの事案も、労働組合側は労働委員会に救済を申し立てました。労働委員会はいずれも労働組合法上の労働者に当たると判断し、正当な理由なく団体交渉を拒否した不当労働行為である、つまり労組法第7条違反に当たると判断しました。これに対して会社側が救済命令の取消訴訟を提起し、オペラ合唱団の事件では東京地裁及び東京高裁が、エンジニアの事件では東京高裁が、労働組合法上の労働者であることを否定しました。つまり労働委員会の救済命令を下級審が取り消したのです。

労働委員会の救済命令と裁判所の判断が異なるという事態が生じたことを受けて、中央労働委員会が最高裁に上告をしました。一方、厚生労働省も2010年11月に、荒木先生を座長とする労使関係法研究会を立ち上げ、労働組合法上の労働者性の判断基準について研究を行ってきました。これが研究会設立までの経緯です。

2. 最高裁判決の分析

続いて、レジュメ①の3.にある最高裁判所判決の分析(P.22)について、簡単に説明したいと思います。最高裁は2011年4月、いずれの事案に対して、労働の実態を重視して労働者性を判断すべきということで、東京高裁の判決を破棄しました。最高裁による2つの判決はそれぞれ個別事案に対する判決ですが、いくつか共通点が見られますので、その点を申し上げたいと思います。

1つは、労働組合法上の労働者性を判断するに当たって、2つの要素を考慮したことが共通点として挙げられます。2つの要素とは、1つが事業組織への組み入れという要素であり、もう1つが契約内容の一方的決定という要素です。

労働基準法や労働契約法上では、労働者の要件として、「使用され」という言葉が書かれており、それが要件になっています。一方で、最高裁の判断は、労働基準法や労働契約法上の労働者に当たらない者でも、先ほど述べた2つの要素、つまり事業組織への組み入れや契約内容の一方的決定といった要素を考慮することで、労働組合法上の労働者性を広くとらえるという判断をしたと評価できるのではないかと考えます。

労働の実態も重視して判断

さらに、最高裁判決の共通点として、労働組合法上の労働者性の判断に当たって、契約書の形式だけではなくて、各当事者の認識や契約の実際の運用といった、労働の実態を重視して具体的な判断をしたということが評価されるのではないかと思います。具体的には、当事者間での契約という形式以前の問題として、労働関係法規の多くは、労働者の合意によって規制を免れることができないという強行法規としての性格を持っていることを、最高裁が改めて確認したのではないかと評価しています。

他に共通点としては、労働組合法上の労働者性を判断する要素として、①事業組織への組み入れ、②契約内容の一方的決定、③報酬の労務対価性、④業務依頼に応ずべき関係にあるかどうか、つまり諾否の自由、受けるかどうかの自由があるかどうかということ、⑤時間・場所の拘束を含めた指揮監督関係の存在という、5つの事情を総合的に考慮したということが挙げられます。以上が、新国立劇場運営財団事件とINAXメンテナンス事件に対する最高裁判決の共通点ではないかと考えます。

判決は事例判断にとどまる

ただし、これら共通点は、判決から導き出された要素です。最高裁判決で示された3つの要素は、いずれも労働組合法上の労働者性に関する一定の判断基準として評価できると思います。しかし、一般的な枠組みを説明した上で事案に照らして判断したというわけではなく、事案ごとにこういった要素があるのではないのかということ考察して、結論を導き出

した（東京高裁の判決を否定した）ものであり、事例判決に収まってしまったことが、課題としてはあるのかなと考えます。

厚生労働省としては、研究会設立当初は、労働組合法の立法経緯や労働委員会命令などの研究を基礎研究という形で進めていました。それが、2011年4月に最高裁判決が出て、労働者性に関する判断基準という形ではなく事例判断という形ではありますが、一定の枠組みが見られたことから、判決から判断基準を抽出させようということで、研究会の重心を最高裁判決の理論的な意味や位置づけを明らかにするという方向に移していったわけです。

3. 報告書のポイント

報告書のポイントとしては、レジュメ（47ページ）の「労働組合法上の労働者性の判断基準について」をご覧くださいと思いますが、その前に、そもそも論からご紹介します。報告書では、まず労働組合法上の労働者性をどのように考えるのかについて、基本的な考え方を述べています。報告書（レジュメ③）の5ページ、6ページをご覧ください。

労組法の労働者の基本的考え方とは

「2. 労働組合法上の労働者性の基本的な考え方」の中の下から2つめの段落、「他方、労働組合法第3条の・・・」から始まるところをご覧ください。ここでは労働組合法第3条の説明をしています。同段落内の「また、同法は・・・」からの文章では、労働組合法では『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」と、労働組合法第1条に書かれていることを説明しています。

続いて、労働組合法の「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」ことが理解されるとしています。

さらに最後の段落で、「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」と、以上のとおり基本的な考え方を示しています。

報告書では、労働組合法上の労働者性の判断要素の考え方についても説明しています。具体的には報告書の10ページ、「4. 労働組合法上の労働者性の判断要素の考え方」の項になります。ここでは、「労働組合法の趣旨や立法者意思を踏まえると」、労働組合法上の「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」と、判断基準の基本的な考え方を示しています。

労組法の趣旨は対等決定の実現

以上の点を踏まえ、報告書では、労働組合法の趣旨は、団体交渉を助成することによる労働条件の対等決定の実現から出発していると解釈しています。そして、その保護の対象となる労働者は、売り惜しみのきかない労働力を提供しその対価を得て生活するため、交渉力の面で使用者と格差のある者であるとしています。

したがって、契約原則の自由、対等なウイン・ウインの契約原則に委ねてしまうと、交渉力が劣ってしまうといった労働者について、集団的チャンネルを与えることでその交渉力を引き上げ、労使双方が対等な立場で交渉を行うことを目指す。これが労働組合法の趣旨であると、報告書は理解しているのではないかと考えます。こうした理解の上で、報告書は、労働者性の判断要素として、基本的判断要素と補充的判断要素に分けて、それぞれ整理しています。

基本的判断要素では3点を提示

基本的な判断要素についてですが、最高裁判例を受け、報告書では3つの要素を挙げています。1つは、「事業組織への組み入れ」です。労務を供給している者が使用者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要素だとしています。

2つ目が「契約内容の一方的決定」です。使用者と労務を供給する者との間に交渉力格差があり、団体交渉によって保護すべき関係にあることを示す要素だとしています。

3つ目が「報酬の労務対価性」です。労働組合法第3条の賃金、給与、その他これに準ずる収入に対応した要素だと考えます。

これらの要素は、交渉力の面で使用者に劣っており、労働組合法による団体交渉を通じて、その交渉力を引き上げるべき地位にある者であることを基礎づける要素ではないかと考えます。

補充的要素として従属性など2点

これら基本的判断要素を補充する判断要素として、2つの要素を挙げています。

その1つが「業務の依頼に応ずべき関係」です。使用者から仕事の依頼を受けたときに、

それを断ることが難しい関係をいうものであり、基本的判断要素の①「事業組織への組み入れ」の判断を補強する要素と考えています。ただし、業務の依頼に応ずべき関係が認められないことをもって、事業組織への組み入れの判断が否定されるわけではありません。あくまで基本的判断要素は、他の要素から判断されれば認められるものであり、④「業務の依頼に応ずべき関係」の要素がないということをもって、ただちに労働者性の判断に影響が及ぼされるものではないと考えます。

2つ目が、「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」です。これは使用者である会社に人的に従属していることを推認させる要素であると考えます。そもそも労働組合法第3条には「使用され」ということが規定されていません。したがって、指揮監督下、まさに使用されているという要素は基本的判断要素とは考えられず、あくまで補充的な要素ということになります。ただし、労働基準法上の使用性とは線が引かれており、ここではより広い意味での指揮監督下や一定の拘束も肯定的に評価される要素ではないかと考えます。

事業者性は消極的要素

最高裁判決では、これら5つの要素を総合判断の要素としていますが、報告書では、労働組合法上の事業者性を消極的に判断する要素として、「顕著な事業者性」も挙げています。

具体的には、自己の労働力を提供していない人や、自らリスクを引き受けて事業を行う人が当てはまるのではないかと考えます。ただし、報告書では、この要素があるからといって、ただちに労働者性が否定されるというような、独立の要素であるとはしていません。あくまで基本的判断要素や補充的要素を総合的に考慮した結果、事業者性が顕著な者については労働者性が否定されることがあり得るという意味で、消極的な要素として挙げているものです。事業者性を肯定する事情が一部見られたからといって、ただちに労働者性が否定されるものではないということに留意しなければなりません。

4. 実務上の留意点

続いて、実務上の留意点についても申し上げたいと思います。大きく5つの点に分けられると考えます。

まず、労働組合法上の労働者性が、労働基準法や労働契約法上の労働者性よりも広く捉えられたということが、実務上のポイントになるのではないかと考えます。

労働の実態に基づいて判断

第2のポイントは、最高裁が、労働組合法上の労働者性は契約の文言や形式で判断されるのではなく、労働の実態に基づいて判断されるとした点です。具体的には、契約書の形式が請負契約や業務委託契約になっていることや、所得税について個人事業主として確定申告をしていることはいずれも形式的な事情であり、労働組合法上の労働者性の判断に関しては、形式的な要素を満たしているからといって、ただちに労働者には当てはまらないということにはならないということです。

第3のポイントは、労働組合法上の労働者性の判断において、重視すべき具体的な基準が示されたということです。繰り返しの説明になりますが、1つが、事業組織への組み入れ、つまり、業務の遂行に不可欠な、または重要な労働力として事業組織に組み入れられていることなどが該当します。2つ目が、契約内容が一方的・定型的に決められており、労務を提供する方がそれに同意せざるを得ない状況に置かれていることです。最後が、自らの労働力を提供して報酬を得ていることです。これらが基本的な考慮要素の3点です。これらを考慮して、労務を提供する者が、交渉する場面において使用者よりも弱い地位に置かれていると判断される場合には、労働組合法上の労働者と認め、団体交渉を通じた集団的なチャンネルが保障されるべきと考えます。

これら3つの判断要素の所在が曖昧である場合には、補充的要素として、①使用者からの業務の委託に応ずるべき関係にあるのかどうか、次に、②一定の時間的場所的拘束、広い意味での指揮監督下にあるのかどうか、ということを検討することになるかと思えます。こうした判断要素が示されたことも留意点の1つです。ただし、これら判断要素を機械的に当てはめてしまうことは非常に危ないことであり、これらの要素を総合的に判断して、個別具体的な事例に即して考慮しなければならないことについて、留意しなければなりません。

注目された労働者のヴォイス

最後の留意点になりますが、最高裁判決や研究会報告書を通じて、労働者の発言、ヴォイスの持つ意味が注目されたことが重要ではないかと考えます。集団的チャンネルには、労働者のヴォイスを実質的に機能させることで、労使双方の利益が高められるという役割が期待できます。従来の「従業員」という労働形態から、アウトソーシングや起業家といった新しい

労務形態が広がりつつある中で、企業が持続的に発展していくためには、労使交渉の意義について労使双方が改めて認識していかなければならないと、最高裁判決と報告書の双方を通じて考えるところです。

5. 各界からの報告書への評価

報告書について、各界からいろいろな評価をいただきました。それを最後に紹介したいと思います。

報告書がまとめられた後に、連合事務局長談話が出されました。それによると、労働組合法が保護の対象としている労働者とはいかなるものなのかを示そうとしたことについて評価できるとしています。一方で、機械的、形式的に運用されることがないように留意が必要であること、労働者性の判断は契約の形式ではなく就労の実態を重視して判断されることが重要であることも述べられています。

日本労働弁護団からも意見をいただいています。報告書は労働組合法上の労働者性を相当程度広く認める方向で判断基準を提示していると言うことができ、業務委託、請負契約形式等の労務供給者に対して、これまで不当に閉ざされることがあった団体交渉を通じた労働条件の維持、向上の道を開く基準として、評価できるとしています。

今後の課題は集団的チャンネルを持たない人

以上のとおり、労働組合の関係者からは評価をいただいています。ただし、課題として、そもそも職場において集団的チャンネルがない人も当然存在しており、そうした人々の使用者に対する交渉力格差をどのように捉えていくのかということは、根本的な問題としてあるのかなと考えます。

ご存じのとおり、労働組合の組織率は全体として低下傾向にあります。組織率を企業規模別にみると、1,000人以上の規模の企業では5割程度で推移していますが、中小企業では約1割、14%程度で推移しており、100人未満の企業では1%程度です。

要するに、組合に加入していない人々が中小企業をはじめ多数存在しているということが1つ事実としてあり、また、非正規労働者の職場におけるウェイトも高くなりつつあり、職場において労働組合の加入資格が与えられていない非正規労働者の存在も多くなっています。直近のデータでは、労働組合の加入資格が認められているパートタイム労働者は、全体の約2割というアンケート調査結果もあります。

先ほど申し上げたとおり、労働組合法上の労働者性を広く捉えることは、業務委託など契約形式にとらわれずに、労働の実態を通じて判断するに当たっての1つの示唆にはなるわけですが、そもそも論として、集団的チャンネルから外れてしまっている人々が存在する中で、こうした人々に何か集団的なチャンネルが必要ではないのかということも、新たな課題として

認識しなければならないのかなと考えます。

説明は以上です。ご清聴ありがとうございました。

II. 討議概要

II. 討議概要

1. 判断要素における「業務の依頼に応ずべき関係」の補強について

【A】 基本的判断要素の①「事業組織への組み入れ」と④「業務の依頼に応ずべき関係」という2つの要素の関係ですが、①を補強する形で④があるとの説明がありましたが、仮に④があった場合には、「事業組織への組み入れ」と判断してよろしいのでしょうか。

【高島】 ①の要素の所在が明らかになっていないときに、④の要素を見ることになるのかなと思いますので、いきなり④から見て①を判断することは、考えにくいと思います。判断プロセスとしては、まず事業組織への組み入れがあるのかどうか。その所在が曖昧なときに、④を見て、はっきりしているということで結果的に①の要素が満たされることになろうかと思います。

2. 判断要素における「報酬の労務対価性」について

【B】 基本的な判断基準の③「報酬の労務対価性」ですが、新国立劇場運営財団事件の判決をみると、報酬の金額の合計が「年間300万円」と金額が入っています。ということは、金額的な判断もあったのでしょうか。

【高島】 生活給的な側面を強調して金額を限定してしまうと、いろいろな職業を掛け持ちしている方々が労働者性から外れる可能性も出てくると思います。1つひとつの職業の給料が低いけれども、複数の職業を兼ねて1つの生計を維持している人もいますから、金額に関しての評価をしているわけではありません。最高裁判例は、事実認定という形で金額の評価をしていますが、報告書では、労働基準法上にある「賃金」よりも広く、あくまで労働組合法第3条に書いてあるとおり、労務の対価としてもらっているものだという評価をしていると考えます。

3. 事業組織への組み入れの具体例は

【C】 ①「事業組織への組み入れ」ですが、これについては業種ごとにいろいろな組み入れ方があろうかと思います。具体的に事例、実態を見てということですが、具体的にどういうケースが組み入れとなるのでしょうか。

【高島】 報告書をなぞって恐縮ですが、組織から見たときにその労働力が不可欠なものか、枢要なものか、そういったものが1つの判断基準になるかとは思いますが。組織が運営していく上で、その労働力がなかったと仮定して考えた場合に、事業が回るものなのか、回らないものなのかを考えれば、組み入れがなされているのかどうかの評価できるのかなと思います。ただ、その要素だけだと、どうしても曖昧になる場合が当然存在するので、他の要素も考慮して考えることになる、さらに補充的な要素も評価していくのかなと考えます。

4. 判断するにあたっての実態の把握方法

【D】 判断要素について、実態をつかんでいくのは難しいところがあるかと思いますが。

【高島】 ある意味、紛争の場面にならないと、個々の実態の評価はなかなか難しいのではないかと思います。今回取り上げた事案も、労働委員会とその下級審の判断が割れた大きなポイントは、下級審の判断は形式面に評価をしていたところが多かったということではないかと考えます。例えば、労働契約上、請負契約になっている、などです。これは私見ですが、下級審は、労働組合法上の労働者性と労働基準法上の労働者性はある意味イコールなものであって、契約から形式的に判断して労働者性を認めないという評価をしたのではないかと考えます。一方、最高裁は、強行法規である労働組合法は、合意でも揺るがせないものもあるということを理解の前提とした上で、事実として実態を見て判断したと考えます。

紛争に発展する場面では、こういった判断基準が出たことを使用者サイドも重視してもらう必要がありますし、厚生労働省としても、当然、そこは周知をしていかなければならないと思います。どのように基準を見ていくのかという御質問に関しては、どうしても事案ごとの判断としか言いようがないわけですが、まずは単なる契約形式にとらわれずに、こうした最高裁判決を基に理解を深めていくことが必要だと考えます。

5. 今後の会社、労働組合のとるべき対応

【E】 今回、判断基準が示されたということで、実際に会社側、また組合側は、これを受けて具体的にどのように対応していったらよいとお考えでしょうか。例えば、委託をして物流を行ってもらっているとして、もちろん委託費がある程度、その会社で働いている人の給料に反映されるような状況があるとします（委託先には組合はない）。委託費を下げるという形になったときに、実際に働いている人たちが委託先に交渉ができるのか、といった部分が非常に気になっているものですから、その点を含めて今後、組合、会社が何をしていたらよいでしょうか。

【高島】 組織の中に、労働力として1つの機能を果たしている人がいるのであれば、契約形態にとらわれずに、交渉力格差を埋める機会をきちんと与えてあげなければいけない。こうした人々は、まさに集団的チャンネルを持たなければならない人々であり、この判断基準が当てはまるのかどうかという発想を持つことが1つの契機になると思います。

労働組合法は、労働者は自由に組合を作ることができ、自由に交渉できることを保障しています。その一方で、組合加入に対する意識が低い状況です。自営業や業務委託、起業家をやっていく考えの方であれば、そういう意識を持たないおそれもあると思います。そういった方々でも、組織として組み入れられている状況であれば、集団的チャンネルを活用できるという認識につながるのかなと思います。

6. 対象となる労働者の義務と保護のバランス

【F】 契約であろうが請負であろうが、労働者という形の枠組みの中に、こうした人たちも今後対象となっていくということですが、保険の適用など労働者としての義務を果たしていないのに労働者としてこうした法律的な保護が出てくる点は、どのようにとらえていったらよいのでしょうか。

また、労働者性という概念がある以上、今度は逆方向の使用者性という概念が発生してくるわけで、厚生労働省として、研究会等でいずれ使用者性という概念を取りまとめていくようなお考えはありますか。

【高島】 使用者性に関する議論は具体的には進んでいません。

最初の質問については、労働基準法の労働者性は、最低基準を定める法規制の話ですから、かっちりさせなければいけないということで明確な考え方があります。労働組合法は、基準法で定める最低基準よりもよい労働条件を得るために、労使双方がどういう内容の協約をめざすかという場面において、集团的チャンネルを持った労働者が使用者と対等な関係を保ちつつ交渉することで、最低基準を上回るよりよい労働条件を得ることを保障する考えだと思います。したがって、保護を受けるべき労働者が果たすべき義務をどう当てはめるかということと、交渉力格差のある労働者に集团的チャンネルを与えるということは分けて考えるべきなのではないかと思います。

7. 労働者性の統合の議論

【G】 関連の質問ですが、(請負などの労働者は) 労組法上の労働者性が認められても雇用保険の対象にはならないわけですね。つまり労働者だけれども雇用保険に入れないということで、やはり労働基準法上の労働者よりも、権利という面では低い立場に置かれているのではないかという気がするのですが、その辺はいかがですか。

【高島】 報告書の中で、委員である一部の先生が特にこの点を指摘しています。労働者性の概念を統合的に考えなければいけないのではないかという問題にも発展するのかなと思います。まとめて議論すべきだという意見がありますが、現状はそこまで至っていません。

Ⅲ. レジユメ

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)

のポイントについて

厚生労働省 政策統括官(労働担当)付
労政担当参事官室 室長補佐 高島 章好

1. 労働組合法について

○ 労働組合法の目的

- ・ 労働者と使用者とが対等の立場に立って交渉することを実現すべく、労働組合の結成を擁護し、労働協約締結のための団体交渉を助成すること。

○ 労働組合法の「労働者」に関する規定

- ・ 労働組合法第3条
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。

2. 労使関係法研究会開催の背景

○ 労働組合法上の労働者性が困難な事例における紛争の増加

- ・ オペラ歌手やカスタマーエンジニアなどの業務委託・独立自営業といった働き方をする人が加入する労働組合が、契約先に団体交渉を求めたところ、労働者ではないとして団体交渉を拒否され、紛争に至った事例が増加した。

(例) 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、ソクハイ事件

○ 労働委員会の命令と裁判所の判決での異なる判断

- ・ 上記の労働組合が、契約先に正当な理由なく団体交渉を拒否されたとして労働委員会に救済を求めたところ、労働委員会は労働者と認めたものの、裁判所の下級審でその判断が覆された。



確立した判断基準が存在しなかったこともあり、法的安定性の点から問題となっていたため、労働組合法上の労働者性の判断基準について検討を行うこととした。

3. 最高裁判所判決の分析

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。
 - ・ CEの承諾拒否を理由に債務不履行責任を追究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、CE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。
 - ・ CE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、CE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CE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CE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報酬の労務対償性、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。



報道関係者 各位

平成 23 年 7 月 25 日

【照会先】

政策統括官(労働担当)付 労政担当参事官室

参事官 辻田 博

課長補佐 平岡 宏一

(代表電話) 03-5253-1111 (内線)7750

(直通電話) 03-3502-6734

「労使関係法研究会報告書」について

～労働組合法上の労働者性の判断基準を初めて提示～

厚生労働省の「労使関係法研究会」（座長：荒木尚志東京大学大学院法学政治学研究科教授）は、本日、労働組合法上の労働者性の判断基準について報告書を取りまとめました。

労働組合法は、労働者と使用者とが対等の立場に立って交渉することを実現すべく、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ます。

しかし、業務委託・独立自営業といった働き方をする人が加入する労働組合が、契約先に対して団体交渉を求めたところ、労働者ではないとして団体交渉を拒否され、紛争に至る事例が生じています。

労働組合法で定義される「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、このような紛争を取り扱った労働委員会の命令と裁判所の判決で異なる結論が示され、法的安定性の点から問題となっていました。

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を報告書として提示したものです。

具体的には、以下の判断要素を用いて総合的に判断すべきものとしています。

(1) 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。

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。

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。

(2) 補充的判断要素

④ 業務の依頼に必ずべき関係

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

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供給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受けているか。

(3) 消極的判断要素

⑥ 顕著な事業者性

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見られるか。

また、基本的判断要素の一部が満たされない場合でも直ちに労働者性が否定されないこと、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としています。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としています。

厚生労働省は、報告書について、業務の参考として中央労働委員会(都道府県労働委員会)や都道府県に通知し、関係者に広く周知を図ることとしています。

(備考)

研究会の資料や議事録は、厚生労働省ホームページ(<http://www.mhlw.go.jp>)の「審議会・研究会等→上記以外の検討会・研究会等→政策統括官→労使関係法研究会」に掲載しています。

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)

平成23年7月

労使関係法研究会

労使関係法研究会委員

(座長) 荒木 尚志 東京大学大学院法学政治学研究科教授

有田 謙司 西南学院大学法学部教授

竹内 (奥野) 寿 立教大学法学部准教授

橋本 陽子 学習院大学法学部教授

原 昌登 成蹊大学法学部准教授

水町 勇一郎 東京大学社会科学研究所教授

山川 隆一 慶應義塾大学法科大学院教授

(敬称略・五十音順)

労使関係法研究会報告書 目次

1. 総論	1
(1) 労働組合法上の労働者性を検討する意義	1
(2) 労働組合の成り立ち等と労働者性との関係	1
(3) 諸外国における労働法上の労働者性	3
(4) 労働組合法と独占禁止法の関係	4
2. 労働組合法上の労働者性の基本的考え方	5
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	7
(1) CBC管弦楽団労組事件最高裁判決の分析	7
(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	7
4. 労働組合法上の労働者性の判断要素の考え方	10
5. 判断要素ごとの具体的判断	12
<基本的判断要素>	
①事業組織への組み入れ	12
②契約内容の一方的・定型的決定	13
③報酬の労務対価性	13
<補充的判断要素>	
④業務の依頼に依すべき関係	14
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	15
<消極的判断要素>	
⑥顕著な事業者性	17

1. 総論

(1) 労働組合法上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、労働基準法や労働契約法上の労働者性との異同等の多様な課題があることを認識しつつ、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おい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、労働組合法上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

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、子供にも手傳はず、斯う云ふ業者が將來うんと殖えて来ます、（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、其の関係はどうなるか。（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）大工場でも出来高拂と云ふのがあります、石炭山に於ちありませうし、軍需工場に於ちもあつた、出来高拂であるとか、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、大統領の拒否權の発動ありたるにもかかわらず、議会において圧倒的なる支持を得て、これが成立を見たる、あの事情を静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ふ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。

されており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協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、逐章的にいまい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、労働組合法上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・目的に依り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、集团的労働関係法上の労働者概念は労働組合法上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。

(※) 労働組合法上の労働者と同法第 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 16 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ると、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考慮して判断を行ったとみられる。
 - ・ 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。
- ・ CE 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、CE は会社からの個別の修理補修等の依頼に必ずべき関係にあった。
- ・ CE 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、CE 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 CE 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 CE 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業務の依頼に必ずべき関係、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当事者の認識や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ため、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、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。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（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。

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業務の依頼に必ず関係
- 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消極的に影響するものではない。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完的判断要素である。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。

消極的判断要素

⑥顕著な事業者性

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実際に交渉することが可能であり、報酬についても相手方に労働力を提供したことによる対価とはいえないことなどから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、顕著な事業者性が認められる場合は、総合判断において、労働者性を消極的に解し得る判断要素として勘案される。

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重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重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。

この判断要素は、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業務の依頼に必ずべき関係

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

この判断要素は、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のみに限定せず、各当事者の認識や契約の実際の運用を重視すべきである。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考えられる。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いう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。

この判断要素は、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。

<消極的判断要素>

⑥顕著な事業者性

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。

この判断要素は、4に記載したとおり、事業者性が顕著に認められる場合には労働者性の評価につき消極的に作用し得る判断要素である。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（東京ハ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、顕著な事業者性が認められる場合には、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得るものとする。

○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、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。

○他の主たる事業の有無

- ・ 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。

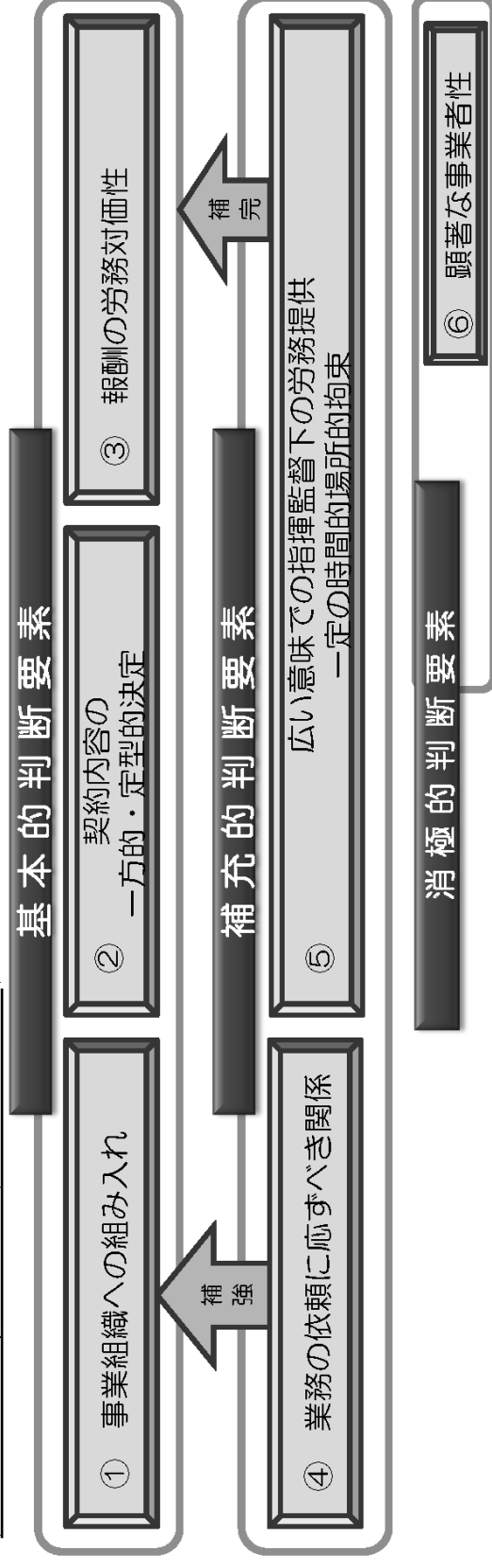
○機材、材料の負担

- ・ 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。）。

労働組合法上の労働者性の判断基準について

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ぞれで直ちに労働者性を肯定された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。



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必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必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
 - 不可欠ないし必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。

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える。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

労働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

労働供給者が、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 ○ 実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

労働供給者が、相手方の指揮監督の下に労務提供を行っていると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 >

- 労働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考ええる

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、I N A X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。

Ⅳ. トレンド研究会報告書

既刊シリーズ一覧

IV. ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告書・既刊シリーズ一覧

- 「労働紛争解決法制の新たな展開の中での企業内紛争解決システムの役割」
報告者：山川隆一・慶応義塾大学法科大学院教授 (2004年7月13日報告)
- 「パートタイマーの組織化と意見反映システム——同質化戦略と異質化戦略」
報告者：呉 学殊・労働政策研究・研修機構研究員 (2004年7月27日報告)
- 「改正特許法は職務発明の実務をどう変えるのか——手続き規制の新たな展開」
報告者：土田道夫・同志社大学法学部教授 (2004年9月30日報告)
- 「均等待遇の国際比較とパート活用の鍵——ヨーロッパ、アメリカ、そして日本」
報告者：水町勇一郎・東京大学社会科学研究所助教授 (2004年10月13日報告)
- 「65歳継続雇用時代にどう備えるか？——改正高齢法で求められる労使の新たなルールづくり」
報告者：岩村正彦・東京大学法学部教授
藤村博之・法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授 (2005年1月25日報告)
- 「メンタルヘルスで求められる使用者の健康配慮義務とは？
——適正労働配置義務と採用後精神障害者の職場復帰」
報告者：水島郁子・大阪大学大学院法学研究科助教授 (2005年2月7日報告)
- 「育児・介護休業法改正と両立支援の課題
——育児・介護休業の対象労働者の拡大と次世代法の本格実施を受けて」
報告者：佐藤博樹・東京大学社会科学研究所教授 (2005年2月15日報告)
- 「『成果主義』成功のポイント——人事データによる成果主義の検証から」
報告者：阿部正浩・獨協大学経済学部助教授 (2005年7月20日報告)
- 「働く過剰——希望学の視点から若者の人材育成を語る」
報告者：玄田有史・東京大学社会科学研究所助教授 (2005年10月3日報告)
- 「事業再生における労働組合の役割とは？——再生企業における労使の取り組み事例を中心に」
報告者：藤本 真・労働政策研究・研修機構研究員 (2005年10月28日報告)

- 「ホワイトカラー・エグゼンプションについて考える——米国の労働時間法制の理念と現実」
報告者：島田陽一・早稲田大学法学学術院教授 (2005年11月25日報告)
- 「企業の技能継承問題と若年を活かす職場のあり方——2007年問題における企業のバラエティー論から」
報告者：太田聡一・慶応義塾大学経済学部教授 (2006年7月6日報告)
- 「改正均等法をめぐる法的留意点——企業や職場は具体的にどのように対処すればよいか」
報告者：奥山明良・成城大学法学部教授 (2006年8月29日報告)
- 「ワーク・ライフ・バランスの実践とその効果——人材戦略としての意義とその活用を考える」
報告者：武石恵美子・法政大学キャリアデザイン学部助教授 (2006年12月13日報告)
- 「改正パートタイム労働法をめぐる法的留意点——企業や職場は具体的にどう対処すればよいか」
報告者：富田 望・厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課調査官 (2007年7月11日報告)
- 「コールセンターの雇用と人材育成に係わる実態と課題」
報告者：仁田道夫・東京大学社会科学研究所教授 (2007年7月24日報告)
- 「平成19年度労働経済の分析」
報告者：石水喜夫・厚生労働省労働経済調査官 (2007年9月4日報告)
- 「労働契約法の意義と法的留意点」
報告者：野川 忍・東京学芸大学教授 (2008年3月5日報告)
- 「ホワイトカラーの労働時間管理のあり方——名目的管理監督者問題をきっかけに」
報告者：大内伸哉・神戸大学教授 (2008年5月30日報告)
- 「グローバル経済下における高度外国人材の有効な雇用管理とは？——高度外国人材の採用と雇用の現状と課題」
報告書：白木三秀・早稲田大学政治経済学術院教授 留学センター長 (2009年9月26日報告)

「平成 20 年労基法改正と法的留意点——月 60 時間超時間外労働部分の割増賃金率 50%以上引上げ義務化等」
報告者：富田 望・厚生労働省労働基準局監督課調査官 (2009 年 2 月 26 日報告)

「改正労働基準法について——平成 20 年改正労基法及び省令・告示・施行通達の解説」
報告者：奥山晃正・厚生労働省労働基準局監督課法規係長 (2010 年 8 月 27 日報告)

「高齢者就業率の規定要因——定年制度、賃金プロファイル、労働組合の効果」
報告者：山田篤裕・慶応義塾大学経済学部准教授 (2010 年 1 月 26 日報告)

「改正育児・介護休業法の施行に向けて」
報告者：山口正行（厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課 課長補佐）
(2010 年 2 月 5 日報告)

「海外日本企業の人材形成——円高と雇用」
報告者：小池和男・法政大学名誉教授 (2010 年 11 月 10 日報告)

「職場におけるメンタルヘルス対策の最新動向——JILPT 調査から」
報告者：郡司正人・労働政策研究・研修機構主任調査員 (2011 年 10 月 13 日報告)

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

厚生労働省「労使関係法研究会報告書」のポイント
——労働者性の判断基準——

発行年月日 2012年3月23日

発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

URL:<http://www.jil.go.jp/>

(編集) 調査・解析部 TEL: 03-5991-5144

印刷・製本 ヨシダ印刷株式会社
