

第2編 個別的労働関係法

第1章 労働契約の当事者

第1 労働者

1 意義

(1) 労基法上の労働者

職業の種類を問わず、事業に使用される者で、賃金を支払われる者をいう（労基法9条）

→ 「事業」とは、一定の場所において相関連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体をいう（昭22.9.13 発基17号）

(2) 労契法上の労働者

使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう（労契法2条1項）

(3) その他の労働法上の労働者

最賃法、労安法→労基法上の労働者と同義（最賃法2条1号、労安法2条2号）

労災保険法→明文はないものの、労基法上の労働者と同義と解されている

∴保険給付は労基法所定の事由が生じた場合に行う（労災保険法12条の8第2項）とされていることから、労災保険法は労災補償（労基法8章）を補填する制度として制定されたものといえる（新宿労基署長（映画撮影技師）事件・東京高判平14.7.11）

2 労働者性の判断

【論点】 労働者性の判断方法 A

労基法上の労働者の定義からすれば、労働者性の有無は、指揮監督下の労働という労務提供の態様及び報酬の労務に対する対償性（指揮監督関係の有無と報酬の労務対償性の有無（併せて使用従属性の有無ともいう））によって決せられる

↓そして

その判断は、労基法という強行法規の潜脱を防止するため、客観的・実質的に行うべきである

↓具体的には

以下の事情を総合的に勘案して、労働者性の有無を判断すべきである

指揮監督関係の有無について（最も重視されるのは①乃至③）

- ① 仕事の依頼、業務の指示等に対する諾否の自由の有無（諾否の自由を有していれば指揮監督関係を否定する重要な要素となり、諾否の自由を有していなければ指揮監督関係を推認させる重要な要素となる）
- ② 業務遂行上の指揮監督の有無（（１）業務の内容及び遂行方法について使用者の具体的な指揮命令を受けていることは指揮監督関係の基本的かつ重要な要素であるが、通常注文者が行う程度の指示等にとどまる場合は指揮監督を受けているとはいえない、（２）使用者の命令、依頼等により通常予定されている業務以外の業務に従事することがある場合には、使用者の一般的な指揮監督を受けているとの判断を補強する重要な要素となる）
- ③ 拘束性の有無（勤務場所及び勤務時間が指定され管理されていることは一般的には指揮監督関係の基本的な要素であるが、業務の性質上等から必然的に勤務場所及び勤務時間が指定される場合があることに注意）
- ④ 代替性の有無（代替性が認められる場合には指揮監督関係を否定する要素の一つとなる）

労務対償性の有無について

- ⑤ 報酬の算定方法・支払方法（報酬の性格が使用者の指揮監督の下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となる）

補助的要素として（限界事例において勘案）

- ⑥ 事業者性の有無（（１）本人が所有する機械、器具が著しく高価な場合や報酬額が当該企業において同様の業務に従事している正規従業員に比して著しく高額である場合、事業者としての性格が強い、（２）専属性の程度が高い場合や報酬に生活保障的な要素が強いと認められる場合も、労働者性を補強する要素の一つとなる、（３）業務遂行上の損害に対する責任を負う、独自の称号使用が認められている等の点も、事業者としての性格を補強する要素となる）
- ⑦ その他の事情（選考の過程が正規従業員の採用の場合とほとんど同様であること、報酬について給与所得としての源泉徴収を行っていること、労働保険の適用対象としていること、服務規律を適用していること、退職金制度や福利厚生を適用していること等は、労働者性を肯定する判断の補強事由となる）

* 労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」（昭和 60 年 12 月 19 日）
参照