

労基法・労契法上の労働者性

学者は、

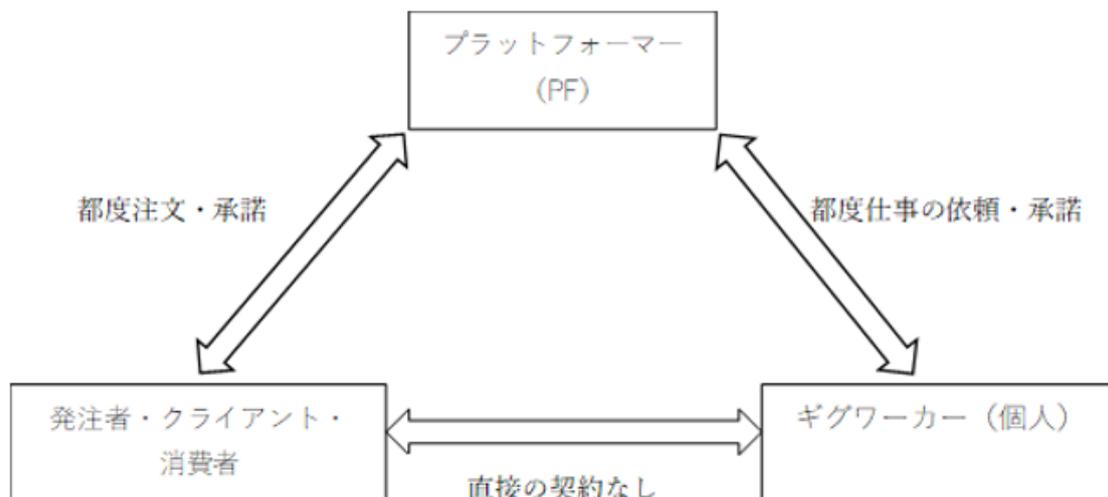
- ・ 経済的従属性：生計を相手方に依存しているため、指示に従わざるを得ないこと
- ・ 人的従属性：雇用・労働契約の性質上、仕事の中身、やり方等について逐一使用者の指示（指揮命令）を受けて就労せざるを得ないこと
- ・ 組織的従属性：企業の組織に組み込まれることによる不自由さ
- ・ 非事業者性：「自己の計算と危険負担の下に業務を行わないこと」等を本質的要素と考えてきた。

判例は、具体的な判断要素（要件ではないので、全てを充たす必要は無い）として、

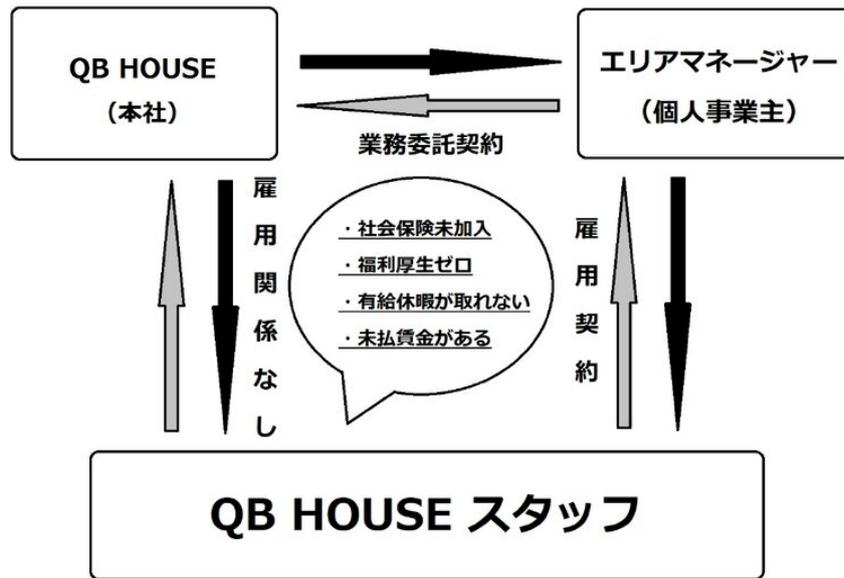
- ①仕事の依頼、業務の指示等に対する諾否の自由の有無、
 - ②業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無、
 - ③勤務場所・時間についての指定・管理の有無、
 - ④労務提供の代替可能性の有無、
 - ⑤報酬の労働対償性、
 - ⑥事業者性の有無（機械や器具の所有や負担関係や報酬の額など）、
 - ⑦専属性の程度、
 - ⑧公租公課の負担（源泉徴収や社会保険料の控除の有無）
- を総合的に考慮してきた。

では、ギグワークはどうか。

【ギグワーカーの基本構造】 ←



では、QBハウスはどうか。



QB HOUSEとエリアマネージャーの関係性。日本労働評議会作成。

yahoo ニュースの WEB サイト (日本労働評議会作成)
(<https://news.yahoo.co.jp/byline/konnoharuki/20220319-00287304>)

労組法上の労働者性

判例では、

労働組合を組織し、集団的な交渉を通じた保護が図られるべき者が幅広く含まれる。

労組法上の「労働者」性 > 労基法・労契法上の「労働者」性

→後者が認められなくとも、前者が認められる場合がある。

肯定されれば、労働組合に加入したり、新たに結成し、(使用者にとっての) 義務的な団体交渉を通じて、具体的な労働条件交渉が可能となる。

関係判例 によれば、労組法上の労働者性の判断では、

①業務組織への組み入れ、

②契約内容の一方的・定型的決定、

③報酬の労務対価性、

を基本的判断要素 (要件ではないので、全てを充たす必要は無い) として、

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、

を補充的な積極的判断要素 (これらの要素があれば、積極的に認める) とし、

⑥顕著な事業者性、

を消極的な判断要素 (この要素があれば、あまり認めない) とする。