

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】 ←

