

労働者性について

ここでは労働基準法における「労働者」の概要についてご説明いたします。

労働基準法における「労働者」とは

労働基準法における「労働者」は、労働時間や賃金などに関するルールが適用され、労働関係法令による保護の対象となります。

労働者に該当するかどうかの判断基準

労働基準法第9条では、「労働者」を「事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と規定しています。労働基準法の「労働者」に当たるか否か、すなわち「労働者性」は、この規定に基づき、以下の2つの基準で判断されます。

- 労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか、すなわち、他人に従属して労務を提供しているかどうか
 - 報酬が、「指揮監督下における労働」の対価として支払われているかどうか
- この2つの基準を総称して「使用従属性」と呼びます。

「使用従属性」が認められるかどうかは、請負契約や委任契約といった契約の形式や名称にかかわらず、契約の内容、労務提供の形態、報酬その他の要素から、個別の事案ごとに総合的に判断されます。この具体的な判断基準は、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）において、以下のように整理されています。

1 「使用従属性」に関する判断基準

(1) 「指揮監督下の労働」であること

- ア 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無
- イ 業務遂行上の指揮監督の有無
- ウ 拘束性の有無
- エ 代替性の有無（指揮監督関係を補強する要素）

(2) 「報酬の労務対償性」があること

2 「労働者性」の判断を補強する要素

- (1) 事業者性の有無
- (2) 専属性の程度
- (3) その他

この判断基準は、今日においても、労働基準法の「労働者」の判断における具体的基準として用いられています。

本内容につきましては厚生労働省のホームページに詳しい内容が記載されております。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/index02.html

労働者性に関するご質問等ございましたら労働基準監督署までお問い合わせください。