

Q457. 労組法上の「労働者」に該当するかどうかは、どのような基準で判断すればよろしいでしょうか。

労組法上の「労働者」に該当するかどうかは、以下の判断要素を用いて総合的に判断すべきものです。基本的判断要素の一部が充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ります。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る必要があります（『労使関係法研究会報告書』）。

（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 業務の依頼に依すべき関係

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

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思われるか。