

労働基準法と労働組合法における「労働者」について

○労働基準法と労働組合法における「労働者」は、定義規定の違いもあり、必ずしも一致しないと解されている。

	労働基準法	労働組合法
定義	○ 職業の種類を問わず、 <u>事業又は事務所に使用される者</u> で、賃金を支払われる者(第9条)	○ 職業の種類を問わず、 <u>賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者</u> (第3条)
解釈等	○ 職場における労働条件の最低基準を定めることを目的とするため、労働基準法が定める <u>労働条件による保護を受ける対象を確定するための概念と解される。</u> ○ 労働安全衛生法、最低賃金法における労働者は、労働基準法に規定する労働者をいうと定義。労働者災害補償保険法は労働者の定義を置いていないが、法律の目的・趣旨等から、労働基準法上の労働者を指すと解される。 <small>平成23年厚生労働省「労使関係法研究会報告書(労働組合法上の労働者性の判断基準について)」より</small>	○ 売り惜しみのきかない自らの労働力という特殊な財を提供して対価を得て生活するがゆえに、相手方との個別の交渉においては交渉力に格差が生じ、契約自由の原則を貫徹しては不当な結果が生じるため、 <u>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と解される。</u> <small>平成23年厚生労働省「労使関係法研究会報告書(労働組合法上の労働者性の判断基準について)」より</small>
判断基準	○ 1・2を総合的に勘案することで、個別具体的に判断する。 1 使用従属性に関する判断基準 (1) 指揮監督下の労働 ① 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、② 業務遂行上の指揮監督の有無、③ 拘束性の有無、④ 代替性の有無 (2) 報酬の労務対償性 2 労働者性の判断を補強する要素 (1) 事業者性の有無 ① 機械、器具の負担関係、② 報酬の額 (2) 専属性の程度 (3) その他 <small>昭和60年厚生労働省「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)」より</small>	○ 1をもとに、2と合わせて総合判断する。ただし、3が認められる場合は、労働者性が否定され得る。 1 基本的判断要素 (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) 報酬の労務対償性 2 補充的判断要素 (1) 業務の依頼に必ずべき関係 (2) 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 3 消極的判断要素 (1) 顕著な事業者性 <small>平成23年厚生労働省「労使関係法研究会報告書(労働組合法上の労働者性の判断基準について)」より</small>