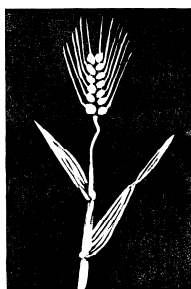


# 労働者概念の再構成



川 口 美 貴

関西大学出版部

【本書は関西大学研究成果出版補助金規程による刊行】

## はしがき

労働法は、「労働者」の雇用・労働条件を保障することにより、その生存権を保障する法分野である。

労働法における「労働者」の定義は、労働法分野の法律の適用対象を画定するものであり、労働法の定める労働条件の最低基準・ルールや団結権・団体交渉権・団体行動権を誰がどのような場合に享受することができるのかを決定する。どんなにすばらしい内容の法であっても、その適用対象となる「労働者」が本来対象とすべき範囲よりも狭められていれば、「労働者」からはずれた者が法の定める労働条件や権利等を享受することができなくなる。したがって、「労働者」の定義は、労働法の最も重要な論点の一つである。

従来の学説・裁判例は、「使用従属性」や「指揮監督（命令）下の労働」を「労働者」の要件とし、「労働者」の範囲を限定してきた。使用従属論が典型的労働者として念頭においているのは、大規模工場の現業労働者であろう。

しかし、なぜ、「使用従属性」がなければ、「労働者」として、法の定める労働条件や権利等を享受することができないのか、その合理的理由はない。自ら他人に対して労務を供給し、その対償として報酬を支払われている人間は、労働力がストックできず供給過剰であることから、その職種・職務内容や就業形態がどのようなものであれ、基本的には労務の供給を受ける者と実質的に対等に交渉できない立場であり、労働法の対象とすることが必要である。

また、現実の就労者の職種・職務内容と就業形態は多種多様である。時間的場所的拘束があまりない就労者もいれば、業務遂行について詳細な指揮命令を受けていない就労者も多く、工場労働者も含めほとんど全ての就労者が、多かれ少なかれ自分の裁量を持って労働している。その報酬も、時間ではなく成果に基づき決定される場合も多いであろう。契約内容は当事者の合意によって決定されるのが原則であるから、職種や職務内容、就労場所等が限定される場合もあるであろうし、就労者の希望や主張が契約内容に反映される場合もあるであろう。「使用従属性」の希薄な就労者は数多く存在するが、基本的には労務の供給を受ける者と実質的に対等に交渉できない立場であることに変わりはない。

したがって、「使用従属性」によって「労働者」の範囲を限定することは、

理論的にも結果的にも妥当ではない。自ら他人に労務を供給し、その対償として報酬を支払われている人間は、原則として、労働法の対象とする「労働者」と考えるべきであり、従来の「労働者」概念は、抜本的に再構成されるべきではないだろうか。

本書は、このような問題意識に基づき、労働法の意義を再確認した上で労働法という法分野が対象とする労働者を検討し、それを踏まえて、労働基準法、労働契約法、労働組合法の適用対象となる「労働者」について、客観的かつ明確な判断基準を定立し、その範囲を確定することを目的としている。

そして、従来の「労働者」概念を、本来当該法律が適用されるべき「労働者」の範囲に拡大し、労働者性の判断基準から使用従属性を全て排除し、「契約内容の一方的決定」及び「当該収入に依存していること」も労働者性の判断基準において不要であることを立証し、客観的かつ明確で契約締結前に労働者性を決定することが可能な判断基準を定立し、労働者性の判断において公正な証明責任分配を行い、「労働者」と他の経済的弱者を区別する判断基準を定立することを試みるものである。

筆者は、2005年に「労働者概念の再構成」（季刊労働法209号133頁）という論文を発表し、その後、労働者概念に関する論文を何本か執筆した。本書では、基本的なコンセプトは変わらないものの、いただいた意見・批判や疑問をふまえ、具体的な概念や表現、理論構成を再考し、新たな論点を検討し、法制の沿革、行政解釈、学説、判例・裁判例、研究会報告を整理し検討した上で、「労働者」概念を改めて再構成するものである。

この間、藤沢労基署長事件では、いわゆる「一人親方」大工の労働者災害補償保険法・労働基準法上の労働者性が争点となった。筆者は、最高裁に鑑定意見書を提出し、使用従属性の判断基準・判断要素を批判し、自ら事業者に労務を供給しその対償として報酬を支払われる者は、労務の供給を受ける事業者との関係で独立事業者である場合を除き、労働基準法上の労働者であると主張し、当該大工が労働基準法上の労働者であることを詳細に展開した。しかし、最高裁は、事例判断ではあるものの、「使用従属性」の影響が大きいのと思われる考慮事情に照らして労働基準法上の労働者性を判断し、当該大工の労働者性を否定した（2007年6月28日）。

その後、新国立劇場運営財団事件では、オペラ合唱団員の労働組合法上の労働者性が争点となった。筆者は、上告段階で弁護団に加えていただき、最高裁に上告理由書と上告受理申立理由書を提出し、使用従属性の判断基準・判断要

素を批判し、自ら他人に労務を供給しその対償として報酬を支払われる者は、労務の供給を受ける者との関係で独立事業者又は独立労働者である場合を除き、労働組合法上の労働者であると主張し、当該合唱団員が労働組合法上の労働者であることを詳細に展開した。最高裁は、筆者の上告受理申立理由も含めて上告を受理し、諸事情を総合考慮した上で、当該合唱団員の労働者性を肯定した(2011年4月12日)。

この最高裁判決は、重要な意義を有するものであるが、労働者性の一般的判断枠組み・基準を示すものではなく、労働者性の判断基準の定立は、その後の理論に委ねられている。また、最近では、労働組合法上の労働者性については使用従属性を緩和する見解が見られるものの、労働基準法上の労働者性については使用従属性を批判する見解はあまり見られない。したがって、労働組合法上の労働者、労働基準法上の労働者、そして、2007年に制定された労働契約法上の労働者について、客観的かつ明確で結果的妥当性を有する判断基準の定立が必要である。本書が、労働者性の、客観的かつ明確で結果的妥当性を有する判断基準の定立に資することができれば幸いである。

本書の執筆にあたっては、古川景一弁護士から、特に、法制の沿革と労務供給者の類型別検討に関する資料の収集と整理について多くのご協力をいただき、また、貴重な助言をいただいた。関西大学出版部出版課の方々、特に、井上絵理奈さんには、本書の刊行のために多大なご尽力をいただいた。印刷を担当していただいた高速オフセットの方々、特に、西村志穂さんにも、いろいろとご苦勞をおかけした。心から御礼を申し上げたい。

最後に、私の父・川口洋一と母・川口昱子、そして、私の人生の良きパートナーである夫・古川景一に、心から感謝の意を表したい。

2012年3月

川口(古川)美貴

## 大 目 次

序 本書の目的・構成・基本的視点と結論・用語と表現 (1)

### 第1部 総論 (5)

第1章 前提的考察 (7)

第2章 労働法の対象とする労働者 (13)

第1節 問題の所在 (13)

第2節 従来の学説と批判的検討 (15)

第3節 労働法の対象とする労働者の再構成 (23)

### 第2部 各論 (49)

第1章 客観的基準・要件による契約締結前の決定 (51)

第2章 労働基準法上の労働者 (57)

第1節 前提的検討 (57)

第2節 法制の沿革 (63)

第3節 行政解釈・労基研報告・学説・判例 (74)

第4節 労働基準法上の労働者概念の再構成 (111)

第3章 労働契約法上の労働者 (161)

第1節 前提的検討 (161)

第2節 法制の沿革 (166)

第3節 行政解釈・学説・裁判例 (169)

第4節 労働契約法上の労働者概念の再構成 (173)

第4章 労働組合法上の労働者 (209)

第1節 前提的検討 (209)

第2節 法制の沿革 (215)

第3節 行政解釈・学説・命令・判例

・労使関係法研究会報告 (226)

第4節 労働組合法上の労働者概念の再構成 (277)

## 大 目 次

### 第5章 労務供給者の類型別検討（335）

- 第1節 問題の所在（335）
- 第2節 労働者性の判断基準（336）
- 第3節 外勤型（339）
- 第4節 運動・芸術・芸能型（343）
- 第5節 対人サービス型（349）
- 第6節 技術・技能・専門職型（351）
- 第7節 看護・介護・育児・保育・家事労働型（357）
- 第8節 運送型（359）
- 第9節 建設土木・林業型（366）
- 第10節 家内労働・在宅勤務型（373）
- 第11節 親族型（376）
- 第12節 シルバー人材センター型（378）
- 第13節 研修・実習型（381）
- 第14節 店舗経営型（384）
- 第15節 経営者型（387）

### 総括 労働者概念の再構成・本書の意義・立法論上の課題（393）

### 資料編（405）

- 資料Ⅰ 労働基準法研究会報告（407）
- 資料Ⅱ 労働基準法研究会労働契約等法制部会  
労働者性検討専門部会報告（420）
- 資料Ⅲ 労使関係法研究会報告（438）

〔追補〕 ビクターサービスエンジニアリング事件最高裁判決  
（2012〈平成24〉年2月21日）の意義と評価（447）

## 細目次

序 本書の目的・構成・基本的視点と結論・用語と表現	1
第1部 総論	5
第1章 前提的考察	7
1 労働法における「労働者」概念 (7)	
(1) 労働基準法上の労働者 (7)	
(2) 労働契約法上の労働者 (8)	
(3) 労働組合法上の労働者 (9)	
(4) まとめ (9)	
2 「労働者」と「労働契約」 (9)	
3 「労働者」・「労働契約」と「雇用契約」 (10)	
(1) 「労働者」・「労働契約」概念の意義 (10)	
(2) 「雇用契約」概念の意義 (10)	
(3) 民法上の労務供給契約の範囲 (11)	
(4) まとめ (12)	
第2章 労働法の対象とする労働者	13
第1節 問題の所在	13
1 労働法という法分野が対象とする労働者の検討 (13)	
2 従来 of 学説 (14)	
3 「指揮監督下の労働」による限定の可否 (14)	
第2節 従来 of 学説と批判的検討	15
1 「指揮監督下の労働」 (15)	
(1) 人的従属性と経済的従属性の複合説 (15)	
(2) 人的従属性と経済的従属性と組織的従属性の複合説 (16)	
(3) 「指揮命令下の労働」を中心的な判断基準とする説 (17)	
2 検討①－「指揮監督下の労働」の要否 (18)	
(1) 「指揮監督下の労働」は不要 (18)	
(2) 理由①－「指揮監督下の労働」か否かの区別の不可能性 (18)	



## 細目次

(3) 理由②－「指揮監督下の労働」は 人格権等の保障の根拠ではないこと (19)	
(4) 理由③－「指揮監督下の労働」は 交渉の非対等性の当然の帰結ではないこと (19)	
(5) 理由④－労働法の規制からの逸脱の防止と公正競争 (21)	
(6) 理由⑤－緩和された「指揮監督下の労働」は不要 (21)	
3 検討②－「組織的従属性」の要否 (22)	
(1) 「組織的従属性」は不要 (22)	
(2) 理由①－一時的臨時的労務供給者を排除する危険性 (22)	
(3) 理由②－家事使用人等を排除する危険性 (22)	
(4) 理由③－緩和された「組織的従属性」は不要 (23)	
第3節 労働法の対象とする労働者の再構成	23
第1款 労働法の意義	23
1 労働法の目的 －労働力以外の商品を有していない人間の労働権保障 (23)	
2 労働法の対象 －自ら他人に有償で労務を供給する者 (自然人) (24)	
(1) 「自ら他人に有償で労務を供給する者」を 対象とする必要性 (24)	
(2) 労働権保障の必要性 (25)	
(3) 人格権等の保障の必要性 (25)	
(4) 交渉の非対等性 (25)	
(5) 公正競争の基盤の確立の必要性 (26)	
(6) まとめ (26)	
(7) 例外 (27)	
3 労働権保障のアプローチ (27)	
(1) 「自ら他人に有償で労務を供給する人間個人」の 労働権保障 (27)	
(2) 「自ら他人に有償で労務を供給する人間全体」の 労働権保障 (28)	
第2款 労働法の対象とする労働者は 属人的・階層的概念か関係的・相対的概念か	29
1 問題の所在 (29)	

細 目 次

2 「労働者」は関係的・相対的概念 (29)	
第3款 労働法の対象とする労働者	31
1 原則－「自ら他人に有償で労務を供給する者(自然人)」(31)	
2 例外①－「独立事業者」(32)	
(1) 生産手段の所有と消費者への労務供給 (32)	
(2) 生産手段の所有と事業者への労務供給 (33)	
(3) まとめ (34)	
3 例外②－「独立労働者」(34)	
(1) 生産手段の欠如と消費者への労務供給 (34)	
(2) 生産手段の欠如と事業者への労務供給 (35)	
(3) まとめ (36)	
4 定義 (36)	
第4款 労働法の対象とする労働者の判断基準	37
1 「自ら他人に有償で労務を供給する自然人」(37)	
(1) 契約当事者の形式 (37)	
(2) 労務供給の内容と方法 (38)	
(3) 「指揮監督下の労働」の要否 (38)	
(4) 「組織的従属性」の要否 (39)	
(5) 労務供給形式・契約類型 (40)	
(6) 専属性・当該報酬への生活の依存の有無 (41)	
(7) 代替性の有無 (41)	
(8) 報酬 (42)	
2 「独立事業者」(43)	
(1) 「事業者性」の判断基準①	
－独立した事業に必要な生産手段等 (43)	
(2) 「事業者性」の判断基準②	
－生産手段等を利用した労務供給 (44)	
(3) 「事業者性」の判断基準③	
－補助者や協働労務供給者の位置づけ (44)	
(4) 「独立性」が肯定される場合①－消費者への労務供給 (45)	
(5) 「独立性」が肯定される場合②	
－事業者の事業内容の一部又は専属的継続的でない労務供給 (46)	

- 3 「独立労働者」(46)
  - (1) 「独立性」の判断基準①－消費者への労務供給(47)
  - (2) 「独立性」の判断基準②－専属的な労務供給でないこと(47)
- 4 「独立事業者」「独立労働者」と労務の供給を受ける者(47)
  - (1) 労務の供給を受ける者が事業者である場合(47)
  - (2) 労務の供給を受ける者が消費者である場合(48)

## 第2部 各論..... 49

### 第1章 客観的基準・要件による契約締結前の決定..... 51

- 1 客観的基準による決定の必要性(51)
  - (1) 労働法の意義(51)
  - (2) 当事者の意思は基準とはならないこと(52)
  - (3) 就業規則・税・  
保険料等の取扱いは基準とはならないこと(53)
- 2 客観的・具体的で明確な要件設定の必要性(53)
- 3 契約締結前に労働者性が決定される必要性(54)
  - (1) 労働基準法(54)
  - (2) 労働契約法(54)
  - (3) 労働組合法(54)
  - (4) まとめ(55)
- 4 当事者の意思による逸脱は認められないこと(55)

### 第2章 労働基準法上の労働者..... 57

#### 第1節 前提的検討..... 57

- 1 労働基準法上の「労働者」の定義(58)
- 2 「労働基準法上の労働者」の射程距離(59)
- 3 「労働基準法上の労働者」の意義(60)
- 4 「労働基準法上の労働者」と「労働基準法上の労働契約」(60)
- 5 「労働基準法上の労働者・労働契約」と「雇用契約」(60)
  - (1) 意義と範囲(60)
  - (2) 「雇用契約」＝「労働契約」説の当否(61)
- 6 労働基準法上の労働者をめぐる論点(62)

#### 第2節 法制の沿革..... 63

- 1 労働基準法の沿革(63)

## 細目次

2 労働基準法施行以前の	
労働者保護法の適用対象者と適用事項 (63)	
(1) 鑛業法における「鑛夫」と適用事項 (63)	
(2) 工場法における「職工」と適用事項 (65)	
(3) 労働者災害扶助法、同責任保険法における「労働者」 (66)	
(4) 昭和初期の「労働者」の行政解釈と実務運用 (67)	
3 労働基準法の制定 (69)	
(1) 法案作成段階での解説と想定問答 (69)	
(2) 法案審議段階での接客業・芸者に関する質疑応答 (70)	
(3) 法案審議段階での	
内職・授産場・共同作業場に関する質疑応答 (70)	
(4) 労働基準法上の「労働者」に関する末弘説 (71)	
4 労働基準法施行直後の	
「労働者」の範囲を減縮する行政運用 (72)	
(1) 労働省通達 (73)	
(2) 特別加入制度の法制化 (73)	
第3節 行政解釈・労基研報告・学説・判例	74
第1款 行政解釈	74
1 総論 (74)	
(1) 「職業の種類を問わず」 (74)	
(2) 「事業又は事務所」 (74)	
(3) 「使用される者」と「賃金を支払われる者」 (74)	
2 具体例 (74)	
3 問題点 (75)	
第2款 労基研報告・労基研専門部会報告	75
1 労基研報告・労基研専門部会報告の内容 (75)	
2 労基研報告(1985)の示す労働者性の一般的判断基準 (76)	
(1) 統一的概念 (76)	
(2) 使用従属性を基本とする判断基準 (76)	
(3) 「指揮監督下の労働」に関する判断基準 (77)	
(4) 「報酬の労務対償性」に関する判断基準 (78)	
(5) 「労働者性」の判断を補強する要素 (78)	
3 労基研報告(1985)の問題点 (79)	

## 細目次

(1)	「使用従属性」による労働者の範囲の限定 (80)	
(2)	「指揮監督下の労働」の判断基準 (80)	
(3)	「指揮監督下の労働」の程度 (80)	
(4)	報酬の性質・額・決定方法 (81)	
(5)	労働者性を否定する事業者性 (81)	
第3款	学説	82
1	人的従属性(使用従属性)又は「指揮命令下の労働」(82)	
(1)	人的従属性と経済的従属性の複合説 (82)	
(2)	人的従属性と経済的従属性と組織的従属性の複合説 (83)	
(3)	「指揮命令下の労働」を中心的な判断基準とする説 (83)	
(4)	労基研報告(1985)の判断基準を支持・踏襲する見解 (83)	
(5)	使用従属関係と非事業者性を要件とする説 (84)	
(6)	人的従属性又は 事業組織的従属性に経済的従属性を加える説 (85)	
2	従来の学説の問題点 (85)	
(1)	「使用従属性」による労働者の範囲の限定 (86)	
(2)	「使用従属性」の判断基準・判断要素 (86)	
(3)	労働契約の性質からの演繹 (87)	
(4)	事業者性の要件・要素 (87)	
(5)	「事業組織的従属性」(88)	
3	「自ら事業者に有償で労務を供給し労務の供給を 受ける事業者との関係で独立事業者でない者」(88)	
第4款	判例・裁判例	89
1	山崎証券事件最高裁判決(昭和36・5・25)(89)	
(1)	判決の内容 (90)	
(2)	評価①—民法上の契約類型と労働基準法の適用の有無 (90)	
(3)	評価②—使用従属関係 (90)	
(4)	結論 (91)	
2	大平製紙事件最高裁判決(昭和37・5・18)(91)	
(1)	判決の内容 (91)	
(2)	評価 (92)	
(3)	結論 (93)	
3	横浜南労基署長事件最高裁判決(平成8・11・28)(93)	

## 細目次

- (1) 判決の内容 (93)
- (2) 評価 (94)
- (3) 指揮監督下の労働 (95)
- (4) 指揮監督等の程度 (95)
- (5) 業務の性質上必要な指示 (96)
- (6) 報酬の決定方法 (96)
- (7) 事業者性 (96)
- (8) 税・社会保険・確定申告 (97)
- (9) 結論 (97)
- 4 関西医科大学事件最高裁判決(平成17・6・3) (98)
  - (1) 判決の内容 (98)
  - (2) 評価と結論 (99)
- 5 藤沢労基署長事件最高裁判決(平成19・6・28) (99)
  - (1) 判決の内容 (99)
  - (2) 評価 (101)
  - (3) 「指揮監督下の労務提供」の要否 (101)
  - (4) 「指揮監督の下での労務提供」の判断基準・要素①  
－業務遂行方法についての具体的指示の要否 (102)
  - (5) 「指揮監督の下での労務提供」の判断基準・要素②  
－作業時間の厳密な管理指定の要否 (103)
  - (6) 報酬 (104)
  - (7) 報酬額の決定方法 (105)
  - (8) 協議による報酬額の決定 (105)
  - (9) 報酬の請求方法 (105)
  - (10) 報酬額 (105)
  - (11) 労働者性を否定するに足る事実の有無 (106)
  - (12) 他社への業務の従事の可能性、仕事の期間(専属性) (107)
  - (13) 就業規則、税・社会保険・労働保険上の取扱い (107)
  - (14) 大工道具の所有・使用(事業者性) (108)
  - (15) 結論 (108)
- 6 近年の下級審裁判例 (109)
  - (1) 新宿労基署長事件地裁判決・高裁判決 (109)
  - (2) 藤沢労基署長事件地裁判決・高裁判決 (109)

## 細目次

(3) 評価 (110)	
第4節 労働基準法上の労働者概念の再構成	111
第1款 理論的課題	111
第2款 労働基準法の意義	112
1 労働基準法の目的①	
－労働力以外の商品を有していない人間の労働権保障 (112)	
2 労働基準法の目的②	
－事業主に対する規制 (113)	
3 労働基準法の対象	
－自ら事業者到有償で労務を供給する者(自然人) (114)	
(1) 「自ら事業者到有償で労務を供給する者」を 対象とする必要性 (114)	
(2) 労働権保障の必要性 (114)	
(3) 人格権等の保障の必要性 (115)	
(4) 交渉の非対等性 (115)	
(5) 公正競争の基盤の確立の必要性 (115)	
(6) まとめ (116)	
(7) 例外 (116)	
4 労働権保障のアプローチ (117)	
(1) 「自ら事業者到有償で労務を供給する人間個人」の 労働権保障 (117)	
(2) 「自ら事業者到有償で労務を供給する人間全体」の 労働権保障 (118)	
第3款 「労働基準法上の労働者」は 属人的・階層的的概念か関係的・相対的概念か	118
1 問題の所在 (118)	
2 「労働者」は関係的・相対的概念 (119)	
第4款 「労働基準法上の労働者」の決定時期 －「労働者」であるか否かはいつ決定されるか	119
1 問題の所在 (119)	
2 契約締結前の決定 (120)	
第5款 「労務供給」の意義	120
1 問題の所在 (120)	

細 目 次

2	「労務供給」と「研修・教育」(121)	
3	「労務供給」と「売買」(122)	
4	「労務供給契約」と「フランチャイズ契約」(122)	
5	「労務供給」と「機関としての行為」(123)	
第6款	労働基準法上の労働者概念と適用条文	124
1	問題の所在	(124)
2	統一的概念	(124)
第7款	「労働基準法上の労働者」の判断基準①	
	－自ら事業者の有償で労務を供給し労務の供給を受ける 事業者との関係で独立事業者でない者	125
1	問題の所在	(125)
2	原則	(125)
(1)	「自ら事業者の有償で労務を供給する者(自然人)」	(125)
(2)	契約当事者の形式	(126)
(3)	労務の供給	(126)
(4)	報酬の額・性質	(126)
(5)	労務供給の対償としての報酬の支払の有無	(128)
3	例外	(128)
(1)	実質的に対等に交渉することが可能な立場にある者	(128)
(2)	事業者への労務供給と生産手段の欠如	(129)
(3)	事業者への労務供給と生産手段の所有①	
	－事業内容の一部又は専属的継続的な労務供給	(129)
(4)	事業者への労務供給と生産手段の所有②	
	－事業内容の一部又は専属的継続的な労務供給でない場合	(130)
(5)	まとめ	(130)
4	証明責任	(131)
5	まとめ	(131)
(1)	原則	(131)
(2)	例外	(131)
(3)	定義	(132)
(4)	証明責任	(132)
第8款	「労働基準法上の労働者」の判断基準②	
	－使用従属性の判断基準・判断要素の要否	132



## 細目次

- 1 問題の所在 (132)
- 2 「指揮監督下の労働」による限定 (134)
  - (1) 「指揮監督下の労働」か否かの区別の不可能性 (134)
  - (2) 人格権等の保障の必要性 (134)
  - (3) 交渉の非対等性 (135)
  - (4) 緩和・抽象化された「指揮監督下の労働」は不要 (135)
  - (5) 法規制からの逸脱の防止と公正競争の必要性 (136)
  - (6) 労働時間規制の必要性 (136)
- 3 仕事ないし業務の依頼に対する諾否の自由 (137)
  - (1) 諾否の自由がないこと (137)
  - (2) 諾否の自由の範囲が広いこと (137)
- 4 業務遂行上の指揮監督 (137)
  - (1) 労務供給のために必要な指示 (137)
  - (2) 業務の遂行上必要な指示 (138)
  - (3) 業務の遂行方法に関する具体的・詳細な指示 (138)
- 5 事業組織への組み入れ (140)
  - (1) 労務供給の必要性 (140)
  - (2) 一定以上の「組み入れ」の必要性 (140)
- 6 時間的場所的拘束 (140)
  - (1) 時間的場所的に一定の拘束を受けていること (140)
  - (2) 時間的場所的拘束が業務の内容と性質に由来すること (141)
  - (3) 時間的場所的拘束が少ないこと (141)
  - (4) 時間の厳格な管理・指定 (141)
- 7 代替性 (142)
- 8 賃金支払の意義 (142)
  - (1) 供給された労務の対価 (142)
  - (2) 具体的・詳細な指示の下での労務供給の対価 (143)
  - (3) 「指揮監督下の労働」の対価 (143)
  - (4) 労務供給「それ自体」の対価 (143)
  - (5) 報酬の額・決定方法・請求方法・支払形式・支払方法 (144)
- 9 専属性・当該収入への依存 (145)
- 10 事業者性 (146)
- 11 採用過程、税、保険、就業規則・退職金制度の適用等 (147)

細目次

12	契約内容の一方的決定 (148)	
	(1) 契約内容の一方的決定①-「合意なき決定」(148)	
	(2) 契約内容の一方的決定②-「実質的に一方的な決定」(148)	
13	まとめ (150)	
第9款	労働基準法上の労働者と労働基準法上の労働時間……………	151
	1 問題の所在 (151)	
	2 労働時間規制の意義との整合性 (151)	
	3 労働時間概念との整合性 (152)	
	4 労働時間規制との整合性 (153)	
	5 労働者概念と労働時間概念の相対性 (153)	
第10款	労働基準法上の労働者としての 直接適用と信義則上の義務……………	154
	1 問題の所在 (154)	
	2 信義則上の義務 (154)	
	3 労働基準法上の労働者としての直接適用の意義 (155)	
第11款	労働基準法上の労働者と労働基準法上の労働契約……………	156
	1 労働基準法上の労働者 (156)	
	(1) 労働基準法の意義と対象 (156)	
	(2) 関係的・相対的概念 (157)	
	(3) 労働者性の決定時期 (157)	
	(4) 判断基準と定義 (157)	
	(5) 証明責任 (158)	
	(6) 労働基準法9条の文言との関係 (158)	
	2 労働基準法上の労働契約 (159)	
	(1) 定義 (159)	
	(2) 証明責任 (159)	
	(3) 民法上の労務供給契約との関係 (159)	
第3章	労働契約法上の労働者……………	161
第1節	前提的検討……………	161
	1 労働契約法上の「労働者」の定義 (162)	
	2 「労働契約法上の労働者」の意義 (163)	
	3 「労働契約法上の労働者」と「労働契約法上の労働契約」(163)	
	4 「労働契約法上の労働者・労働契約」と「雇用契約」(164)	

## 細目次

(1) 意義と範囲 (164)	
(2) 「雇用契約」 = 「労働契約」説の当否 (165)	
5 労働契約法上の労働者をめぐる論点 (165)	
第2節 法制の沿革	166
1 労働契約法の成立 (166)	
2 国会での質疑応答 (166)	
第3節 行政解釈・学説・裁判例	169
第1款 行政解釈	169
1 「労働契約法の施行について」 (169)	
2 問題点 (170)	
第2款 学説	170
1 使用従属性を判断基準とする見解 (170)	
2 問題点 (171)	
3 「自ら他人に有償で労務を供給し労務の供給を受ける者との 関係で独立事業者又は独立労働者でない者」 (171)	
第3款 裁判例	172
1 使用従属性による判断 (172)	
2 問題点 (173)	
第4節 労働契約法上の労働者概念の再構成	173
第1款 理論的課題	173
第2款 労働契約法の意義	174
1 労働契約法の目的 －労働力以外的の商品を有していない人間の労働権保障 (174)	
2 労働契約法の対象 －自ら他人に有償で労務を供給する者 (自然人) (176)	
(1) 「自ら他人に有償で労務を供給する者」を 対象とする必要性 (176)	
(2) 労働権保障の必要性 (176)	
(3) 人格権等の保障の必要性 (176)	
(4) 交渉の非対等性 (177)	
(5) 公正競争の基盤の確立の必要性 (177)	
(6) まとめ (177)	
(7) 例外 (178)	

細目次

- 3 労働権保障のアプローチ (178)
  - (1) 「自ら他人に有償で労務を供給する人間個人」の労働権保障 (179)
  - (2) 「自ら他人に有償で労務を供給する人間全体」の労働権保障 (179)
- 第3款 「労働契約法上の労働者」は  
属人的・階層的概念か関係的・相対的概念か…………… 180
  - 1 問題の所在 (180)
  - 2 「労働者」は関係的・相対的概念 (180)
- 第4款 「労働契約法上の労働者」の決定時期  
－「労働者」であるか否かはいつ決定されるか…………… 181
  - 1 問題の所在 (181)
  - 2 契約締結前の決定 (181)
- 第5款 労働契約法上の労働者概念と適用条文…………… 182
  - 1 問題の所在 (182)
  - 2 適用条文の限定 (182)
    - (1) 使用者が事業者であるか否かを問わず適用される条文 (182)
    - (2) 使用者が事業者である場合にのみ適用される条文 (183)
- 第6款 「労働契約法上の労働者」の判断基準①  
－自ら他人に有償で労務を供給し労務の供給を受ける  
者との関係で独立事業者又は独立労働者でない者・184
  - 1 問題の所在 (184)
  - 2 原則 (184)
    - (1) 「自ら他人に有償で労務を供給する者」 (184)
    - (2) 契約当事者の形式 (185)
    - (3) 労務の供給 (185)
    - (4) 報酬の額・性質 (185)
    - (5) 労務供給の対償としての報酬の支払の有無 (186)
  - 3 例外 (186)
    - (1) 実質的に対等に交渉することが可能な立場にある者 (186)
    - (2) 事業者への労務供給と生産手段の欠如 (187)
    - (3) 事業者への労務供給と生産手段の所有①  
－事業内容の一部又は専属的継続的労務供給 (187)

## 細目次

- (4) 事業者への労務供給と生産手段の所有②
  - －事業内容の一部又は専属的継続的労務供給でない場合 (188)
- (5) 消費者への労務供給と生産手段の所有 (188)
- (6) 消費者への労務供給と生産手段の欠如①
  - －専属的でない労務供給 (189)
- (7) 消費者への労務供給と生産手段の欠如②
  - －専属的な労務供給 (189)
- (8) まとめ (190)
- 4 証明責任 (191)
- 5 まとめ (191)
  - (1) 原則 (191)
  - (2) 例外 (191)
  - (3) 定義 (192)
  - (4) 証明責任 (192)
- 第7款 「労働契約法上の労働者」の判断基準②
  - －使用従属性の判断基準・判断要素の要否 ..... 192
- 1 問題の所在 (193)
- 2 「指揮監督下の労働」による限定 (194)
  - (1) 「指揮監督下の労働」か否かの区別の不可能性 (194)
  - (2) 人格権等の保障の必要性 (194)
  - (3) 交渉の非対等性 (195)
  - (4) 緩和・抽象化された「指揮監督下の労働」は不要 (195)
  - (5) 法規制からの逸脱の防止と公正競争の必要性 (195)
- 3 仕事ないし業務の依頼に対する諾否の自由 (196)
  - (1) 諾否の自由がないこと (196)
  - (2) 諾否の自由の範囲が広いこと (196)
- 4 業務遂行上の指揮監督 (196)
  - (1) 労務供給のために必要な指示 (196)
  - (2) 業務の遂行上必要な指示 (197)
  - (3) 業務の遂行方法に関する具体的・詳細な指示 (197)
- 5 (事業)組織への組み入れ (197)
  - (1) 労務供給の必要性 (197)
  - (2) 一定以上の「組み入れ」の必要性 (198)

## 細目次

6	時間的場所的拘束 (198)	
(1)	時間的場所的に一定の拘束を受けていること (198)	
(2)	時間的場所的拘束が業務の内容・性質に由来すること (198)	
(3)	時間的場所的拘束が少ないこと (199)	
7	代替性 (199)	
8	賃金支払の意義 (199)	
(1)	供給された労務の対価 (199)	
(2)	具体的・詳細な指示の下での労務供給の対価 (199)	
(3)	「指揮監督下の労働」の対価 (200)	
(4)	労務供給「それ自体」の対価 (200)	
(5)	報酬の額・決定方法・請求方法・支払形式・支払方法 (200)	
9	専属性・当該収入への依存 (201)	
10	事業者性 (201)	
11	採用過程、税、保険、就業規則・退職金制度の適用等 (202)	
12	契約内容の一方的決定 (202)	
(1)	契約内容の一方的決定①－「合意なき決定」 (202)	
(2)	契約内容の一方的決定②－「実質的に一方的な決定」 (203)	
13	まとめ (204)	
第8款	労働契約法上の労働者への直接適用と信義則上の義務……………	205
第9款	労働契約法上の労働者と労働契約法上の労働契約……………	205
1	労働契約法上の労働者 (205)	
(1)	労働契約法の意義と対象 (205)	
(2)	关系的・相対的概念 (206)	
(3)	労働者性の決定時期 (206)	
(4)	判断基準と定義 (206)	
(5)	証明責任 (207)	
(6)	労働契約法2条1項の文言との関係 (207)	
2	労働契約法上の労働契約 (207)	
(1)	定義 (207)	
(2)	証明責任 (208)	
(3)	民法上の労務供給契約との関係 (208)	
第4章	労働組合法上の労働者……………	209
第1節	前提的検討……………	209

## 細目次

1	労働組合法上の「労働者」の定義 (210)	
2	憲法28条の「勤労者」との関係 (210)	
3	「労働組合法上の労働者」の意義 (211)	
4	「労働組合法上の労働者」と「労働組合法上の労働契約」 (212)	
5	「労働組合法上の労働者・労働契約」と「雇用契約」 (212)	
	(1) 意義と範囲 (212)	
	(2) 裁判例等にみられる概念の混乱 (213)	
6	労働組合法上の労働者をめぐる論点 (214)	
第2節	法制の沿革	215
1	労働組合法の沿革 (215)	
2	旧労働組合法における「労働者」の定義 (215)	
	(1) 労務法制審議委員会 (216)	
	(2) 審議委員会の法案における労働者の定義 (216)	
	(3) 政府が議会に提出した法案における労働者の定義 (217)	
	(4) 法案の成立と公布 (217)	
3	議会での質疑応答 (217)	
	(1) 手工業的・家内工業的・請負的就労者 (218)	
	(2) 船員の失業者 (219)	
	(3) 船長 (221)	
4	生命保険外務員の労働者性と東京都労委決定(決議) (223)	
	(1) 大蔵省銀行局長から 労働省基準局長宛の通知と紛争の発生 (223)	
	(2) 都労委決定(決議)の内容 (224)	
5	労働組合法における「労働者」の定義 (225)	
第3節	行政解釈・学説・命令・判例・労使関係法研究会報告	226
第1款	行政解釈	226
1	総論 (226)	
	(1) 労働組合運動の主体 (226)	
	(2) 使用従属関係 (226)	
	(3) 労使関係法研究会報告書 (227)	
	(4) 問題点 (227)	
2	具体例 (227)	
第2款	学説	228

細目次

- 1 共同経営者、企業者の除外 (228)
    - (1) 共同経営者、企業者を除外する説 (228)
    - (2) 問題点 (229)
  - 2 団結・団体交渉の保護の必要性和雇用関係との近似性 (229)
    - (1) 雇用関係との近似性を判断基準とする説 (229)
    - (2) 問題点 (230)
  - 3 使用従属性の判断基準・判断要素を採用する説 (230)
    - (1) 人的従属性を中核とし  
経済的従属性と組織的従属性を加味する説 (231)
    - (2) 使用従属性を付随的考慮要素・補助的判断指標とする説 (231)
    - (3) 使用従属性を緩和して適用する説① (232)
    - (4) 使用従属性を緩和して適用する説② (232)
    - (5) 使用従属性を緩和して適用する説③ (232)
    - (6) 使用従属性を緩和して適用する説④ (233)
    - (7) 問題点 (233)
  - 4 二段階論 (235)
    - (1) 「労働者」と「雇用する労働者」を区別する説 (235)
    - (2) 問題点 (235)
  - 5 「自ら他人に有償で労務を供給し労務の供給を受ける  
者との関係で独立事業者又は独立労働者ではない者」 (236)
  - 6 労働力を配置し利用する権能 (237)
    - (1) 「労働力を配置し利用する権能」を要件とする説 (237)
    - (2) 問題点 (237)
- 第3款 労働委員会命令..... 238
- 1 新国立劇場運営財団事件における  
中労委の命令と上告受理申立理由 (238)
    - (1) 中労委命令における労働者性の判断 (239)
    - (2) 中労委命令の特徴 (240)
    - (3) 中労委命令の問題点 (240)
    - (4) 中労委の上告受理申立理由 (241)
    - (5) 中労委の上告受理申立理由の特徴 (242)
    - (6) 中労委の上告受理申立理由の問題点 (242)
  - 2 ソクハイ事件中労委命令 (243)



## 細目次

- (1) ソクハイ事件中労委命令における労働者性の判断 (243)
- (2) 中労委命令の特徴 (246)
- (3) 問題点①－判断要素 (246)
- (4) 問題点②－労組法7条二号の「雇用する」と7条の「使用者」(247)
- 第4款 判例・裁判例…………… 248
  - 1 C B C管弦楽団事件最高裁判決(昭和51・5・6) (248)
    - (1) C B C管弦楽団事件最高裁判決の結論と内容 (248)
    - (2) 最高裁判決の意義と評価①
      - －労働者と使用者・「雇用する労働者」の関係 (250)
    - (3) 最高裁判決の意義と評価②
      - －労働組合法上の「労働者」の判断基準 (251)
  - 2 近年の下級審裁判例 (252)
    - (1) アサヒ急配事件 (253)
    - (2) 新国立劇場運営財団事件 (254)
    - (3) I N A Xメンテナンス事件 (254)
    - (4) ビクターサービスエンジニアリング事件 (255)
    - (5) 問題点 (257)
  - 3 新国立劇場運営財団事件・I N A X  
メンテナンス事件最高裁判決(平成23・4・12) (257)
    - (1) 新国立劇場運営財団事件最高裁判決の結論と内容 (258)
    - (2) I N A Xメンテナンス事件最高裁判決の結論と内容 (260)
    - (3) 最高裁判決の意義と評価①
      - －労働組合法上の労働者は属人的概念か関係的概念か (262)
    - (4) 最高裁判決の意義と評価②
      - －労働組合法上の「労働者」の判断基準 (263)
    - (5) 「諸事情」の要否 (265)
- 第5款 労使関係法研究会報告…………… 267
  - 1 労使関係法研究会報告(2011)の内容 (267)
  - 2 問題点①－視点 (267)
    - (1) 労働者性の判断要素の考え方 (267)
    - (2) 「生活する者」の重視と公正競争の観点の不充分性 (268)
  - 3 問題点②－基本的判断要素 (268)
    - (1) 基本的判断要素と具体的判断 (268)

## 細目次

- (2) 「基本的判断要素」は不要 (270)
- (3) 「事業組織への組み入れ」(270)
- (4) 「契約内容の一方的・定型的決定」(271)
- (5) 「報酬の労務対価性」(271)
- 4 問題点③－補充的判断要素 (271)
  - (1) 補充的判断要素 (271)
  - (2) 「補充的判断要素」は不要 (272)
  - (3) 「業務の依頼に応ずべき関係」(273)
  - (4) 「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」(273)
- 5 問題点④－消極的判断要素 (273)
  - (1) 消極的判断要素 (273)
  - (2) 「顕著な事業者性」の内容は失当であること (274)
  - (3) 「自己の才覚で利得する機会」と  
「他の主たる事業の有無」(274)
  - (4) 「業務における損益の負担」と  
「機材、材料の負担(経費負担)」(275)
  - (5) 「他人労働力の利用可能性」と  
「他人労働力の利用の実態」(275)
  - (6) 「機材、材料の負担(設備、資金)」(275)
  - (7) 労働者性が否定される「独立事業者」と「独立労働者」(276)
- 6 問題点⑤－総合判断論 (276)
  - (1) 総合判断論 (276)
  - (2) 判断基準の不明確さ・曖昧さと予見可能性の低さ (276)
- 第4節 労働組合法上の労働者概念の再構成 ..... 277
  - 第1款 理論的課題..... 277
  - 第2款 憲法28条と労働組合法の意義 ..... 278
    - 1 憲法28条と労働組合法の目的  
－労働力以外の商品有していない人間の労働権保障 (278)
    - 2 憲法28条及び労働組合法の対象  
－自ら他人に有償で労務を供給する者(自然人)(279)
      - (1) 「自ら他人に有償で労務を供給する者」を  
対象とする必要性 (279)

## 細目次

- (2) 労働権保障の必要性 (280)
- (3) 人格権等の保障の必要性 (280)
- (4) 交渉の非対等性 (280)
- (5) 公正競争の基盤の確立の必要性 (281)
- (6) まとめ (281)
- (7) 例外 (282)
- 3 労働権保障のアプローチ (282)
  - (1) 「自ら他人に有償で労務を供給する人間個人」の労働権保障 (283)
  - (2) 「自ら他人に有償で労務を供給する人間全体」の労働権保障 (283)
- 第3款 「労働組合法上の労働者」は  
属人的・階層的概念か関係的・相対的概念か…………… 283
  - 1 問題の所在 (283)
  - 2 「労働者」は関係的・相対的概念 (284)
    - (1) 具体的契約・状態において決定する必要性 (284)
    - (2) 具体例①－具体的な労務供給契約 (285)
    - (3) 具体例②－労務供給契約のない状態 (286)
  - 3 関係的・相対的概念であることと「失業者」との関係 (287)
  - 4 関係的・相対的概念であることと  
団結権等の行使との関係 (288)
    - (1) 労務供給活動と他の職業活動を行っている場合 (288)
    - (2) 異なる労務供給活動を行っている場合 (288)
    - (3) 消費者と事業者に労務供給活動を行っている場合 (289)
    - (4) 複数の事業者に対して労務供給活動を行っている場合 (289)
    - (5) 「完全失業者」の場合 (291)
    - (6) 「部分失業者」の場合 (291)
  - 5 属人的振り分け論への具体的批判 (291)
- 第4款 「労働組合法上の労働者」の期間  
－「労働者」であるのはいつからいつまでか…………… 292
  - 1 問題の所在 (292)
  - 2 労務供給契約のない状態で労働者である場合 (292)
  - 3 具体的労務供給契約のもとで労働者である場合 (293)

## 細目次

- (1) 労務供給契約を締結する前の段階 (293)
  - (2) 労務供給契約締結後終了まで (294)
  - (3) 労務供給契約終了後 (294)
  - (4) まとめ (296)
- 第5款 「労働組合法上の労働者」の決定時期
- －「労働者」はいつ決定されるのか…………… 296
- 1 問題の所在 (296)
  - 2 労務供給契約のない状態で労働者である場合 (296)
  - 3 具体的労務供給契約のもとで労働者である場合 (296)
- 第6款 「労働組合法上の労働者」の判断基準①
- －自ら他人に有償で労務を供給し労務の供給を受ける者  
との関係で独立事業者又は独立労働者でない者…… 297
- 1 問題の所在 (297)
  - 2 原則 (297)
    - (1) 「自ら他人に有償で労務を供給する者」(297)
    - (2) 契約当事者の形式 (299)
    - (3) 労務の供給 (299)
    - (4) 報酬の額・性質 (299)
    - (5) 労務供給の対償としての報酬の支払の有無 (300)
  - 3 例外 (300)
    - (1) 実質的に対等に交渉することが可能な立場にある者 (300)
    - (2) 事業者への労務供給と生産手段の欠如 (301)
    - (3) 事業者への労務供給と生産手段の所有①  
－事業内容の一部又は専属的継続的供給 (301)
    - (4) 事業者への労務供給と生産手段の所有②  
－事業内容の一部又は専属的継続的供給でない場合 (302)
    - (5) 消費者への労務供給と生産手段の所有 (302)
    - (6) 消費者への労務供給と生産手段の欠如①  
－専属的でない労務供給 (303)
    - (7) 消費者への労務供給と生産手段の欠如②  
－専属的な労務供給 (304)
    - (8) まとめ (304)
  - 4 証明責任 (305)

## 細目次

- 5 まとめ (305)
  - (1) 原則 (305)
  - (2) 例外 (305)
  - (3) 定義 (306)
  - (4) 証明責任 (307)
- 第7款 「労働組合法上の労働者」の判断基準②
  - －使用従属性の判断基準・判断要素の要否…………… 307
  - 1 問題の所在 (307)
  - 2 「指揮監督下の労働」による限定 (309)
    - (1) 「指揮監督下の労働」か否かの区別の不可能性 (309)
    - (2) 人格権等の保障の必要性 (309)
    - (3) 交渉の非対等性 (310)
    - (4) 緩和・抽象化された「指揮監督下の労働」は不要 (310)
    - (5) 法規制からの逸脱の防止と公正競争の必要性 (311)
  - 3 (事業)組織への組み入れ (311)
    - (1) 労務供給の必要性 (311)
    - (2) 一定以上の「組み入れ」の必要性 (311)
  - 4 契約内容の一方的・定型的決定 (312)
    - (1) 契約内容の一方的決定①－「合意なき決定」 (312)
    - (2) 契約内容の一方的決定②－「実質的に一方的な決定」 (312)
    - (3) 契約内容の定型的決定 (314)
  - 5 申込み・依頼に基本的に応ずべき関係
    - (諾否の自由がないこと) (315)
    - (1) 申込み・依頼に基本的に応ずべき関係
      - (諾否の自由がないこと) (315)
    - (2) 応ずべき労務の範囲が狭いこと
      - (諾否の自由の範囲が広いこと) (315)
  - 6 指揮監督下での労務の提供 (315)
    - (1) 労務供給のために必要な指示 (315)
    - (2) 業務の遂行上必要な指示 (316)
    - (3) 業務の遂行方法に関する具体的・詳細な指示 (316)
  - 7 時間的場所的一定の拘束 (316)
    - (1) 時間的場所的一定の拘束を受けていること (316)

## 細目次

- (2) 時間的場所的拘束が業務の内容・性質に由来すること (317)
- (3) 時間的場所的拘束が少ないこと (317)
- 8 報酬が労務提供の対価であること (317)
  - (1) 供給された労務の対価 (317)
  - (2) 具体的・詳細な指示の下での労務供給の対価 (317)
  - (3) 労務供給「それ自体」の対価 (317)
  - (4) 報酬の額・決定方法・請求方法・支払形式・支払方法 (318)
- 9 専属性・当該収入への依存 (318)
- 10 代替性 (319)
- 11 税、労働・社会保険、就業規則の適用等 (319)
- 12 事業者性 (320)
- 13 まとめ (320)
- 第8款 「労働組合法上の労働者」の判断基準③
  - －「労働力を配置し利用する権能」の要否…………… 321
    - 1 問題の所在 (321)
    - 2 「労働力を配置し利用する権能」の証明は不要 (322)
    - 3 使用従属関係は補強的・補助的要素でもない (323)
- 第9款 労働組合法3条の「労働者」と労働組合法7条の「使用者」…………… 323
  - 1 問題の所在 (323)
  - 2 「労働者」と「使用者」の関係 (323)
  - 3 「使用者」を限定する基準の要否 (325)
- 第10款 労働組合法3条の「労働者」と労働組合法7条二号の「雇用する労働者」…………… 325
  - 1 問題の所在 (325)
  - 2 労働組合法3条の「労働者」は関係的概念 (326)
  - 3 「使用従属関係」「組織への組み込み」等は不要 (327)
  - 4 「労働者」と「雇用する労働者」との関係 (327)
- 第11款 労働組合法3条の「労働者」と労働組合法2条但書一号の「使用者の利益代表者」…… 328
  - 1 問題の所在 (328)
  - 2 「使用者の利益代表者」を画一的に判断する場合 (329)
  - 3 「使用者の利益代表者」を关系的・相対的に判断する場合 (329)

第12款 労働組合法上の労働者と労働組合法上の労働契約	330
1 労働組合法上の労働者 (330)	
(1) 憲法28条・労働組合法の意義と適用対象 (330)	
(2) 関係的・相対的概念 (330)	
(3) 労働組合法上の労働者である期間と労働者性の決定時期 (331)	
(4) 判断基準①－原則 (331)	
(5) 判断基準②－例外 (332)	
(6) 定義 (333)	
(7) 証明責任 (333)	
(8) 労働組合法3条の文言との関係 (333)	
2 労働組合法上の労働契約 (334)	
(1) 定義 (334)	
(2) 証明責任 (334)	
(3) 民法上の労務供給契約との関係 (334)	
第5章 労務供給者の類型別検討	335
第1節 問題の所在	335
1 職種・業務内容と労務供給形態の多様化 (335)	
2 労務供給者の類型化と検討 (336)	
第2節 労働者性の判断基準	336
1 「労働者」の定義 (337)	
2 「独立事業者」と「独立労働者」 (337)	
3 労務の供給を受ける者が事業者である場合 (338)	
4 労務の供給を受ける者が消費者である場合 (338)	
(1) 労働基準法上の労働者 (338)	
(2) 労働契約法・労働組合法上の労働者 (338)	
第3節 外勤型	339
第1款 職種・業務内容と特徴	339
第2款 労働基準法上の労働者性	339
1 行政解釈 (339)	
2 労働保険審査会の裁決 (否定例) (340)	
3 判例 (否定例) (340)	
4 裁判例 (340)	
(1) 肯定例 (340)	

細目次

(2) 否定例 (341)	
第3款 契約の性質と労働契約法理の適用	341
1 裁判例 (肯定例) (342)	
2 裁判例 (否定例) (342)	
第4款 労働組合法上の労働者性	342
第5款 労働者性の再検討	342
第4節 運動・芸術・芸能型	343
第1款 職種・業務内容と特徴	343
第2款 労働基準法上の労働者性	343
1 行政解釈 (344)	
2 労働保険審査会の裁決 (肯定例) (344)	
3 裁判例 (344)	
(1) 肯定例 (344)	
(2) 否定例 (344)	
4 「芸能関係者」(労基研専門部会報告〈1996〉) (345)	
第3款 契約の性質と労働契約法理の適用	345
第4款 労働契約法上の労働者性	346
第5款 労働組合法上の労働者性	346
1 判例 (肯定例) (346)	
2 裁判例 (346)	
(1) 肯定例 (346)	
(2) 否定例 (347)	
第6款 労働者性の再検討	347
1 労務の供給を受ける者が事業者である場合 (347)	
2 労務の供給を受ける者が消費者である場合 (348)	
(1) 労働基準法上の労働者 (348)	
(2) 労働契約法・労働組合法上の労働者 (348)	
第5節 対人サービス型	349
第1款 職種・業務内容と特徴	349
第2款 労働基準法上の労働者性	349
1 行政解釈 (349)	
2 裁判例 (肯定例) (349)	
第3款 労働組合法上の労働者性	350



## 細目次

第4款 労働者性の再検討	350
1 労務の供給を受ける者が事業者である場合	(350)
2 労務の供給を受ける者が消費者である場合	(351)
(1) 労働基準法上の労働者	(351)
(2) 労働契約法・労働組合法上の労働者	(351)
第6節 技術・技能・専門職型	351
第1款 職種・業務内容と特徴	351
第2款 労働基準法上の労働者性	352
1 労働保険審査会の裁決(肯定例)	(352)
2 判例(肯定例)	(352)
3 裁判例	(352)
(1) 肯定例	(352)
(2) 否定例	(353)
4 「芸能関係者」(労基研専門部会報告〈1996〉)	(353)
第3款 契約の性質と労働契約法理の適用	353
1 裁判例(肯定例)	(354)
2 裁判例(否定例)	(354)
第4款 労働組合法上の労働者性	354
1 行政解釈	(354)
2 判例(肯定例)	(354)
3 裁判例	(355)
(1) 肯定例	(355)
(2) 否定例	(355)
第5款 労働者性の再検討	355
1 労務の供給を受ける者が事業者である場合	(355)
2 労務の供給を受ける者が消費者である場合	(356)
(1) 労働基準法上の労働者	(356)
(2) 労働契約法・労働組合法上の労働者	(357)
第7節 看護・介護・育児・保育・家事労働型	357
第1款 職種・業務内容と特徴	357
第2款 労働基準法上の労働者性	357
第3款 労働組合法上の労働者性	358
第4款 労働者性の再検討	358

細 目 次

1 労務の供給を受ける者が事業者である場合 (358)	
2 労務の供給を受ける者が消費者である場合 (359)	
(1) 労働基準法上の労働者 (359)	
(2) 労働契約法・労働組合法上の労働者 (359)	
第8節 運送型	359
第1款 職種・業務内容と特徴	359
第2款 労働基準法上の労働者性	360
1 行政解釈 (360)	
2 労働保険審査会の裁決 (360)	
(1) 肯定例 (360)	
(2) 否定例 (360)	
3 判例 (否定例) (361)	
4 裁判例 (361)	
(1) 肯定例 (361)	
(2) 否定例 (361)	
(3) 雇用契約に準じるような使用従属関係 (362)	
5 「儲車運転手」(労基研報告〈1985〉) (362)	
第3款 契約の性質と労働契約法理の適用	362
1 裁判例 (肯定例) (362)	
2 裁判例 (否定例) (363)	
第4款 労働契約法上の労働者性	363
第5款 労働組合法上の労働者性	364
1 裁判例 (364)	
(1) 肯定例 (364)	
(2) 否定例 (364)	
2 中労委命令 (肯定例) (364)	
第6款 労働者性の再検討	365
1 労務の供給を受ける者が事業者である場合 (365)	
2 労務の供給を受ける者が消費者である場合 (366)	
(1) 労働基準法上の労働者 (366)	
(2) 労働契約法・労働組合法上の労働者 (366)	
第9節 建設土木・林業型	366
第1款 職種・業務内容と特徴	366

第2款 労働基準法上の労働者性	367
1 行政解釈 (367)	
2 労働保険審査会の裁決 (367)	
(1) 肯定例 (367)	
(2) 否定例 (367)	
3 判例 (否定例) (368)	
4 裁判例 (368)	
(1) 肯定例 (368)	
(2) 否定例 (368)	
5 「手間受け従業者」(労基研専門部会報告〈1996〉) (369)	
第3款 労働組合法上の労働者性	369
第4款 労働者性の再検討	369
1 労務の供給を受ける者が事業者である場合 (369)	
2 労務の供給を受ける者が消費者である場合 (370)	
(1) 労働基準法上の労働者 (370)	
(2) 労働契約法・労働組合法上の労働者 (370)	
3 グループ請の親方・グループ長 (371)	
4 「労働力(手間)の貸し借り」により就労する大工 (372)	
第10節 家内労働・在宅勤務型	373
第1款 職種・業務内容と特徴	373
第2款 労働基準法上の労働者性	373
1 行政解釈 (374)	
2 「在宅勤務者」(労基研報告〈1985〉) (374)	
第3款 労働組合法上の労働者性	374
第4款 労働者性の再検討	374
1 「労務供給」か否か (374)	
2 「労務供給」である場合 (375)	
第11節 親族型	376
第1款 職種・業務内容と特徴	376
第2款 労働基準法上の労働者性	376
1 行政解釈 (376)	
2 労働保険審査会の裁決 (376)	
(1) 肯定例 (376)	

細目次

(2) 否定例 (377)	
3 裁判例 (否定例) (377)	
第3款 労働者性の再検討	377
第12節 シルバー人材センター型	378
第1款 職種・業務内容と特徴	378
第2款 労働基準法上の労働者性	379
1 労働保険審査会の裁決 (肯定例) (379)	
2 裁判例 (肯定例) (379)	
第3款 雇用契約 (関係)	379
第4款 労働者性の再検討	380
第13節 研修・実習型	381
第1款 職種・業務内容と特徴	381
第2款 労働基準法上の労働者性	381
1 行政解釈 (381)	
2 判例 (肯定例) (381)	
3 裁判例 (肯定例) (382)	
第3款 労働組合法上の労働者性	382
第4款 労働者性の再検討	382
1 「有償労務供給契約」か否か (382)	
2 「有償労務供給契約」である場合 (383)	
第14節 店舗経営型	384
第1款 職種・業務内容と特徴	384
第2款 労働基準法上の労働者性	384
第3款 労働者性の再検討	385
1 自己が所有していない店舗の店長 (385)	
2 コンビニエンスストア加盟店店主 (385)	
(1) 「労務供給契約」か否か (385)	
(2) 「労務供給契約」である場合 (386)	
第15節 経営者型	387
第1款 職種・業務内容と特徴	387
第2款 労働基準法上の労働者性 (387)	
1 行政解釈 (387)	
2 労働保険審査会の裁決 (388)	

## 細目次

- (1) 肯定例 (388)
- (2) 否定例 (388)
- 3 裁判例 (肯定例) (389)
- 第3款 契約の性質・労働契約法理の適用・退職金請求権…………… 389
  - 1 判例 (肯定例) (389)
  - 2 裁判例 (肯定例) (390)
  - 3 裁判例 (否定例) (390)
- 第4款 労働者性の再検討…………… 391
  - 1 「労務供給」か否か (391)
  - 2 使用人としての行為を行う者 (392)

## 総括…………… 393

- 1 労働者概念の再構成 (393)
  - (1) 労働基準法・労働契約法・労働組合法上の労働者 (393)
  - (2) 労働基準法・労働契約法・労働組合法上の労働契約 (394)
  - (3) 「独立事業者」と「独立労働者」(395)
  - (4) 労務の供給を受ける者が  
事業者である場合と消費者である場合 (395)
  - (5) 各類型の人間の労働者性 (396)
- 2 本書の提示する労働者概念の意義 (397)
  - (1) 「労働者」概念の拡大 (397)
  - (2) 使用従属性 (+組織的従属性) の排除 (398)
  - (3) 判断基準の客観性・明確性 (398)
  - (4) 労働者性の契約締結前の決定 (400)
  - (5) 証明責任の公正な分配 (400)
  - (6) 他の「経済的弱者」との区別 (401)
  - (7) 「契約内容の一方的決定」との区別 (401)
  - (8) 「当該収入に生活を依存している者」との区別 (402)
- 3 立法論上の課題 (403)
  - (1) 労働者の定義の明確化と証明責任 (403)
  - (2) 労務の供給を受ける者が消費者である場合の労災補償 (404)

細 目 次

資料編	405
資料Ⅰ 労働基準法研究会報告	407
資料Ⅱ 労働基準法研究会労働契約等法制部会 労働者性検討専門部会報告	420
資料Ⅲ 労使関係法研究会報告	438
〔追補〕 ビクターサービスエンジニアリング事件最高裁判決 (2012〔平成24〕年2月21日)の意義と評価	447

## 文 献 凡 例

### I 教科書・コンメンタール

**荒木尚志・労働法（2009）**

荒木尚志『労働法』有斐閣（2009年）

**有泉亨・労基法（1963）**

有泉亨『労働基準法』有斐閣・法律学全集47（1963年）

**石井照久・要説（1971）**

石井照久『要説労働法』弘文堂（1971年）

**石井照久・新版（1973）**

石井照久『新版労働法（第3版）』弘文堂（1973年）

**石井照久・総論（増補版）（1979）**

石井照久（萩沢清彦増補）『労働法総論（増補版）』有斐閣・法律学全集（1979年）

**石川吉右衛門・労組法（1978）**

石川吉右衛門『労働組合法』有斐閣・法律学全集46（1978年）

**片岡＝大沼・団体法（1991）**

片岡昇＝大沼邦博『労働団体法 上巻』青林書院・現代法律学全集29（1991年）

**片岡昇（村中孝史補訂）・労働法(1)（2007）**

片岡昇（村中孝史補訂）『新版労働法(1) [第4版]』有斐閣（2007年）

**菅野和夫・労働法（2010）**

菅野和夫『労働法 [第九版]』弘文堂（2010年）

**角田＝西谷＝菊池・団体法（1985）**

角田邦重＝西谷敏＝菊池高志『労働法講義2 労働団体法』有斐閣（1985年）

**土田道夫・契約法（2008）**

土田道夫『労働契約法』有斐閣（2008年）

**土田道夫・労働法（2010）**

土田道夫『労働法』新世社（2010年）

**中窪＝野田＝和田・世界（2011）**

中窪裕也＝野田進＝和田肇『労働法の世界 [第9版]』有斐閣（2011年）

**西谷敏・労組法（2006）**

西谷敏『労働組合法（第2版）』有斐閣（2006年）

**西谷敏・労働法（2008）**

西谷敏『労働法』日本評論社（2008年）

**外尾健一・団体法（1975）**

外尾健一『労働団体法』筑摩書房（1975年）

**盛誠吾・労使関係法（2000）**

盛誠吾『労働法総論・労使関係法』新世社（2000年）

**山川隆一・雇用関係法（2008）**

山川隆一『雇用関係法（第4版）』新世社（2008年）

**吾妻光俊編・注解労基法（1960）**

吾妻光俊編『注解労働基準法』青林書院（1960年）

**石井照久他・注解労基法 I（1964）**

石井照久＝団藤重光＝間宮重一郎＝井手成三＝萩沢清彦『注解労働基準法 I』  
勁草書房（1964年）

**注釈労基法（上）（2003）**

東京大学労働法研究会『注釈労働基準法（上）』有斐閣（2003年）

**註釈労組法（1949）**

東京大学労働法研究会『註釈労働組合法』有斐閣（1949年）

**菊池＝林・労組法コンメ（1954）**

菊池勇夫＝林迪廣『労働組合法』日本評論新社 法律学体系コンメンタール篇  
20 I（1954年）

**吾妻光俊編・注解労組法（1959）**

吾妻光俊編『注解労働組合法』青林書院（1959年）

**吾妻光俊編・条解労組法（1971）**

吾妻光俊編『条解労働組合法 [改訂版]』弘文堂（1971年）

**注釈労組法（上）（1980）**

東京大学労働法研究会『注釈労働組合法（上）』有斐閣（1980年）



## Ⅱ 行政関係資料

### 厚労省労基法コメ（上）（2011）

厚生労働省労働基準局編『労働法コンメンタール③ 労働基準法（上）〔平成22年版〕』労務行政（2011年）

### 賀来労組法詳解（1949）

労働省労政局長賀来才二郎『改正労働組合法の詳解』中央労働学園（1949年）

### 労働省労組法・労調法コメ（1964）

労働省労働法規課編著『コンメンタール1 労働組合法・労働関係調整法（改訂版）』労務行政研究所（1964年）

### 厚労省労組法・労調法コメ（2006）

厚生労働省労政参事官室編『労働法コンメンタール① 労働組合法・労働関係調整法〔5訂新版〕』労務行政（2006年）

### 厚労省労基法解釈総覧（2011）

厚生労働省労働基準局編『労働基準法解釈総覧〔改訂14版〕』労働調査会（2011年）

### 労働省労災保険法解釈総覧（1989）

労働省労働基準局監修『労災保険法解釈総覧』労働法令協会（1989年）

### 厚労省労使関係法解釈総覧（2005）

厚生労働省労政担当参事官室監修『新訂 労使関係法解釈総覧』労働法令協会（2005年）

### 中村博編・裁決例（1982）

労働保険審査会会長中村博編著『新訂労災保険の裁決例』三信図書（1982年）

### 労働保険審査会裁決総索引（1990）

労働省『労働保険審査会総索引（自昭和31年8月至平成元年4月）』労働法令協会（1990年）

## Ⅲ 研究会報告

### 労基研報告（1985）

「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）」（1985年）

**労基研専門部会報告（1996）**

「労働基準法研究会労働契約等法制部会 労働者性検討専門部会報告」（1996年）

**労使関係法研究会報告（2011）**

「労使関係法研究会報告（労働組合法上の労働者性の判断基準について）」（2011年）

**IV 論文・著書**

**青木宗也（1976）**

青木宗也「特殊勤務者の労働者性」ジュリスト619号（1976年）94-99頁

**青木宗也（1977）**

青木宗也「労働者・使用者概念と事業場」季刊労働法別冊1号（1977年）28-36頁

**荒木＝菅野＝山川（2008）**

荒木尚志＝菅野和夫＝山川隆一『詳説労働契約法』弘文堂（2008年）

**大内伸哉（2004）**

大内伸哉「従属労働者と自営労働者の均衡を求めて」中嶋士元也先生還暦記念論集刊行委員会編『労働関係法の現代的展開－中嶋士元也先生還暦記念論集』信山社（2004年）47-69頁

**片岡昇（1977）**

片岡昇「映画俳優は『労働者』か」季刊労働法57号（1977年）156-169頁

**片岡昇（1983）**

片岡昇『現代労働法の展開』岩波書店（1983年）

**鎌田耕一（2005）**

鎌田耕一「労働基準法上の労働者概念について」法学新報111巻7・8号（2005年）1-80頁

**岸井貞男（1984）**

岸井貞男「労働基準法上の労働契約の意義」青木宗也先生還暦記念論文集『労働基準法の課題と展望』日本評論社（1984年）35-62頁

**国武輝久（1973）**

国武輝久「特殊雇用形態と労働者概念」日本労働法学会誌42号（1973年）99-120頁

**下井隆史（1985）**

下井隆史「雇用・請負・委任と労働契約」『労働契約法の理論』有斐閣（1985年）23-64頁

**竹内（奥野）寿（2010）**

竹内（奥野）寿「労働組合法上の労働者性について考える」季刊労働法229号（2010年）99-109頁

**田端博邦（2009）**

田端博邦「不当労働行為制度と『労働者』性—新国立劇場中労委命令をてがかりに」月刊労委労協635号（2009年）17-31頁

**土田道夫（1999）**

土田道夫『労務指揮権の現代的展開』信山社（1999年）

**土田道夫（2010）**

土田道夫『労働組合法上の労働者』は何のための概念か」季刊労働法228号（2010年）127-148頁

**中窪裕也（2000）**

中窪裕也「労働契約の意義と構造」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第4巻労働契約』有斐閣（2000年）2-18頁

**西谷敏（1984）**

西谷敏「労基法上の労働者と使用者」沼田稲次郎他編『シンポジウム・労働保護法』青林書院（1984年）3-14頁

**西谷敏（2010）**

西谷敏「労組法上の『労働者』の判断基準—ピクチャーサービスエンジニアリング事件に関する東京高裁あて意見書（2009年12月）」労働法律旬報1734号（2010年）29-42頁

**野田進（2008）**

野田進「就業の『非雇用化』と労組法上の労働者性」労働法律旬報1679号（2008年）6-15頁

**野田進（2011）**

野田進「労働者性に関する最高裁二判決—判決の連続性の観点からの検証」労働法律旬報1745号（2011年）36-40頁

**古川景一（2007）**

古川景一「労働者概念を巡る日本法の沿革と立法課題」季刊労働法219号（2007年）153-168頁

**古川景一 (2009a)**

古川景一「労働組合法上の労働者－最高裁判例法理と我妻理論の再評価」季刊労働法224号（2009年）165-178頁

**古川景一 (2009b)**

古川景一「労働者性判断基準＝経済的従属関係－都労委総会決定（一九四九年四月一五日）の再発見と判断基準の再構成」月刊労委労協643号（2009年）2-26頁

**古川景一 (2010)**

古川景一「労働者性判断を巡る諸問題と課題－「使用従属関係論」の克服－」季刊労働者の権利284号（2010年）2-20頁

**柳屋孝安 (2003)**

柳屋孝安「雇用関係法における労働者判断と当事者意思」下井隆史先生古稀記念『新時代の労働契約法理論』信山社（2003年）1-25頁

**山川隆一 (2010)**

山川隆一「労働者概念をめぐる覚書」月刊労委労協651号（2010年）2-17頁

**吉田美喜夫 (1986)**

吉田美喜夫「雇用・就業形態の多様化と労働者概念」日本労働法学会誌68号（1986年）30-54頁

V 筆者の論文・著書（共著を含む）

**川口美貴 (2005)**

川口美貴「労働者概念の再構成」季刊労働法209号（2005年）133-154頁

**川口美貴 (2008)**

川口美貴「一人親方大工の労働者性－藤沢労基署長事件最高裁判決の批判的検討」労働法律旬報1667号（2008年）15-24頁

**川口美貴 (2009a)**

川口美貴「労務供給契約の成立と労働者性－新国立劇場運営財団（民訴・行訴）事件の検討」季刊労働者の権利278号（2009年）80-106頁

**川口美貴 (2009b)**

川口美貴「労働組合法上の労働者と理論的課題」月刊労委労協642号（2009年）2-28頁

**川口美貴・古川景一（2009）**

川口美貴・古川景一「就業規則法理の再構成」季刊労働法226号（2009年）  
158-172頁

**川口美貴（2010a）**

川口美貴「労働組合法上の労働者－ビクターサービスエンジニアリング事件・  
東京高裁判決の批判的検討」月刊労委労協655号（2010年）35-58頁

**川口美貴（2010b）**

川口美貴『労働者』概念と理論的課題」法セミ671号（2010年）4-7頁

**古川景一・川口美貴・宮里邦雄（2011）**

古川景一・川口美貴・宮里邦雄「新国立劇場合唱団員事件 ユニオン代理人の  
最高裁判所での口頭意見陳述」月刊労委労協659号（2011年）15-24頁

**川口美貴（2011a）**

川口美貴「労組法上の労働者性－新国立劇場運営財団事件・I N A Xメンテナ  
ンス事件最高裁判決の意義・評価と今後の課題」労働法律旬報1745号（2011  
年）51-55頁

**川口美貴（2011b）**

川口美貴「労働組合法上の労働者概念の再構成」労働経済春秋5号（2011年）  
9-26頁

**古川景一・川口美貴（2011）**

古川景一・川口美貴『労働協約と地域的拡張適用－U I ゼンセン同盟の実践と  
理論的考察』信山社（2011年）

<参考文献・追補>

小俣勝治「経済的従属的就労者と労働組法上の労働者」季刊労働法234号（2011  
年）116-135頁

竹内（奥野）寿「文献研究労働法学－労働組合法上の労働者」季刊労働法235  
号（2011年）230-249頁

野川忍「労働組合法上の労働者」季刊労働法235号（2011年）79-101頁

