

【テーマ】労働契約以外の契約形態における労働者性

Q 労働契約以外の契約で働いている人からの団体交渉の申入れに応じなければいけませんか。

A

1 労働組合法上の「労働者」について

昨今、兼業・副業の増加やテレワークの普及に伴い、働き方が多様化し、フリーランスなど、雇用によらない働き方が増加しています。

労働契約を締結して働いている人は、労働組合法（以下「労組法」という。）の労働者に該当するため、労働組合を結成し、使用者と団体交渉を行うことができますが、業務委託契約、請負契約など、労働契約以外の契約形態が選択されている場合は、労働者に当たるでしょうか。

「労働者」について、労組法は、「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう」（3条）と定めており、「使用される」という要件がありません。労組法は、経済的に弱い立場に置かれた給与生活者に団結行動や団体交渉を通じその地位を引き上げ、労働条件の維持改善その他の経済的地位の向上を図ることを目的としており、労働基準法、労働契約法等よりも労働者概念が広がっています。

2 労組法上の労働者の判断基準について

それでは、具体的にどのような基準に基づき、労組法上の労働者性は判断されるのでしょうか。

最高裁は、劇場との間で1年ごとに出演契約を締結した上、個別公演出演契約を締結して、オペラ公演等に出演する合唱団員（新国立劇場運営財団事件）、住宅設備機器の修理補修の業務を委託された技術者（INAXメンテナンス事件）、音響機器の修理補修の業務を委託された個人代行店（ビクターサービスエンジニアリング事件）について、労働契約以外の基本出演契約、業務委託契約を締結して労務提供している者の労働者性を肯定しました。

これらの最高裁判決を受けて、平成23年7月に出版された厚生労働省の労使関係法研究会の報告書では、労組法上の労働者の判断基準について、「基本的判断要素」として、①労働力として組織内に確保されていること、②契約内容が使用者側の提示どおりに決まること、③働いた対価として報酬を得ていること、「補充的判断要素」として、④仕事を断りにくいこと、⑤広い意味での時間的場所的拘束を受けていること、「消極的判断要素」として、⑥使用者から独立して経営判断を行うことができることをあげています。そして、これら6つの判断要素を総合的に考慮し、労組法上の労働者性を判断するものと整理しています。

3 労組法上の労働者をめぐる最近の命令・判例について

労働契約を締結していない人が、労組法上の労働者に当たるか否かは、上記2の基準に基づき判断されます。裁判所や労働委員会で扱われた事例では、会社とフランチャイズ契約を締結している学習塾の教室指導者、ウーバーイーツ事業における配達パートナーについて労働者性が肯定されている例がある一方、フランチャイズ契約に基づくコンビニの店主について労働者性が否定されている例があります。

【ポイント】

- 労組法上の労働者性は、契約名称にかかわらず、厚生労働省の労使関係法研究会が示した「労働組合法上の労働者の判断基準」に基づき、総合的に判断されます。
- 労働者性が認められる場合、使用者は当該労働者が加入する労働組合から団体交渉を求められた際には、応じる必要があります。