

知って得する!

法律コラム



弁護士 辻悠祐

労働基準法上の「労働者」に該当するのかの基準について

弁護士法人よつば総合法律事務所

経営法務全般。特に、人事労務問題、契約書等のリーガルチェック、紛争対応(債権回収・株主間紛争・その他企業様の各種訴訟)が主な取扱い業務。

千葉県内の企業様を中心に270社超の企業様と顧問契約を締結。(2021年1月1日現在)

柏事務所: 〒277-0005 柏市柏1-5-10 水戸屋寄番館ビル4F Tel: 04-7168-2300

千葉事務所: 〒260-0015 千葉市中央区富士見1-14-13 千葉大栄ビル7F Tel: 043-306-1110

Email: info@yotsubasougou.com



こちらから企業法務サイトがご覧になれます。

1 その従業員は労働基準法上の「労働者」なのか

よつば総合法律事務所の弁護士の辻です。

企業様から、労働者側から不当解雇を理由に損害賠償請求や未払賃金の請求を受けたのですがどう対応したらよいでしょうかという相談をうけることがあります。その中で、会社から事情を確認していると、会社に対して自らが労働者であるという労働者性を主張する相手方の契約実態が、業務委託に近いケースがあります。このような場合、請求をしてきている相手方が労働基準法上の「労働者」であったのかが争いとなります。

労働基準法の「労働者」に該当すると、労働条件の明示、労働時間の規制、休憩の付与、法定時間外労働に対する割増賃金、解雇の制限など労働基準法の各種制限が適用されることとなります。他方、「労働者」に該当しない場合は労働基準法の適用対象から外れることとなるので、これらの規制は適用されないこととなります。

このように、相手方が労働基準法上の「労働者」であるか否かは重要な争点となることがあります。

2 労働基準法の「労働者」とは

労働基準法第9条では、労働者は以下のように定義づけられています。

「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所(以下「事業」という。)に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

これだけだと意味がよく分からないと思いますが、要は、使用者の指揮監督下において労務を提供しているのか、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のかどうかという点が判断の基準となってきます。

たとえば、仕事の依頼や業務の指示に応じるかの自由が認められていない場合は、使用者の指揮監督下であることを肯定する1つの要素となります。他方で、仕事の依頼や業務指示を自由に断れる状況であれば、使用者の指揮監督下であることを否定する1つの要素となるかと思えます。その他、勤務場所や勤務時間が指定されて管理されている場合は使用者の指揮監督下であることを肯定する1つの要素となります。

今説明したのは使用者の指揮監督下にあるかどうかの考慮要素の一例になります。実際には、その他の事情も考慮しつつ、最終的には裁判官が労働基準法の「労働者」かどうかを判断することになります。雇用契約書を作成したら労働基準法上の労働者で、業務委託契約書を作成したら労働基準法上の労働者ではないといった単純なものではないということです。実態に即して、労働基準法の「労働者」かどうか判断されることとなります。

3 業務委託契約などを積極的に導入されるご予定の企業様へ

労働基準法の「労働者」に該当するかどうかは企業様にとって重要な問題です。そこで、雇用契約という形式の契約ではなく、業務委託契約などの契約に変更される企業様もいらっしゃるかと思います。その際には、労働者に該当するか否かは最終的には契約の名称のみならず、労務提供の形態を実質的に考慮して、判断されるのでご注意ください。

雇用契約から業務委託契約に切り替えていきたいという企業様は、労働問題に詳しい弁護士に事前にご相談されることをおすすめいたします。