



どうこう
道幸せんせいと

ワークルールを学ぼう! 7



「労働者」の定義～労基法上の労働者

「労働者」には、労働三権と呼ばれる基本的権利があり、労働基準法など「労働者」を保護する法律が定められている。しかし、多様な働き方が広がる中で、労働者の権利をめぐる、そもそも権利を保障されるべき「労働者」なのかが問われるケースも…。日本のワークルールは、「労働者」をどう定義しているのか。「労基法上の労働者」を確認しておこう。



労働基準法上の労働者について、正しいものをすべて選んでください。

Ⓐ アルバイトやパートタイマーは正社員ではないので、労基法上の労働者に含まれない。

Ⓑ 労働契約法上の労働者は、労基法上の労働者である。

Ⓒ ボランティアなど無償で働く者は、労基法上の労働者にあたらない。

Ⓓ 契約の形式を請負や委任で締結した場合、労基法上の労働者にあたることはない。

解説

ポイントは「使用者の指揮監督下での労働」

労基法では、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者を「労働者」と定義しています（9条）。正社員だけでなく、アルバイトやパートタイマー、契約社員などもあてはまります。この定義は、労働契約法（2条）、最低賃金法（2条）、労働安全衛生法（2条2項）、労災保険法（1条）などの法律の「労働者」の定義としても使われます。このことから、Ⓐは不正解で、Ⓑは正解となります。

ここでいう「使用される」とは、労働者が使用者の指揮監督下で労働をすることを意味し、「賃金」とは、名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が支払うすべてのものをいいます（労基法11条）。もっとも、ボランティアなど無償で労働

を提供する者は、ここでいう「労働者」には該当しません。そのため、Ⓒは正解です。

指揮監督下の労働といえるかは、①仕事の依頼、②業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、③業務遂行上の指揮監督の有無、④場所的・時間的拘束性の有無、⑤他の者との労務提供の代替性の有無などの点から評価されます。裁判例では、労働者に該当するかは、契約の形式にとらわれず、労務給付の実態に即して労働者性の有無を判断すべきこととされています。労基法は強行法規です。そのため、当事者の合意や契約形式よりも実際の労働状況が重視されます。したがってⒹは不正解となります。

【正解】 Ⓑ Ⓒ

道幸哲也 どうこう・てつなり

(一社)日本ワークルール検定協会 代表理事

北海道大学大学院法学研究科修士課程修了。小樽商科大学商学部助教授、北海道大学法学部教授、放送大学教授などを歴任。2007年、NPO法人職場の権利教育ネットワークを設立。「ワークルール検定」の立ち上げに尽力し、2013年に設立された検定協会の代表理事に就任。著書に『不当労働行為救済の法理論』（有斐閣）、『15歳のワークルール』（旬報社）など。



ワークルール検定とは

ワークルールに関する一般的な知識を問う検定試験。厚労省も後援。

問合せ

(一社)日本ワークルール検定協会
<http://workrule-kentei.jp/>



このページは連合HPでも配信中! 機関紙等にご活用ください。