



第1日目 労働基準法（令和4年 問1） 労働者の定義

POINT

【令和4年 問1】

正しい肢を選ぶ問題で、5肢ともに「労働者」に絡む問題になります。

【問題】 令和4年 問1

〔問 1〕 労働基準法の労働者に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

A 労働基準法の労働者であった者は、失業しても、その後継続して求職活動をしている間は、労働基準法の労働者である。

B 労働基準法の労働者は、民法第623条に定める雇用契約により労働に従事する者がこれに該当し、形式上といえども請負契約の形式を採るものは、その実体において使用従属関係が認められる場合であっても、労働基準法の労働者に該当することはない。

C 同居の親族のみを使用する事業において、一時的に親族以外の者が使用されている場合、この者は、労働基準法の労働者に該当しないこととされている。

D 株式会社の代表取締役は、法人である会社に使用される者であり、原則として労働基準法の労働者になるとされている。

E 明確な契約関係がなくても、事業に「使用」され、その対償として「賃金」が支払われる者であれば、労働基準法の労働者である。



暗記

労働者の3つの定義

- ①職業の種類を問わない。
- ②事業、事務所に使用されている。
- ③賃金が支払われている。

過去問で基礎固め 300 回メール講座

【令和4年-1A】

労働基準法の労働者であった者は、失業しても、その後継続して求職活動をしている間は、労働基準法の労働者である。

答え…誤り



「労働者であった者」ということで、現在は失業中（無職）ということになり、労働者の3つの要件に該当しないので誤りになります。

【条文】労働者（法9条）に規定されています。

この法律で「**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。

【令和4年-1B】（誤り）

労働基準法の労働者は、民法第 623 条に定める雇用契約により労働に従事する者がこれに該当し、形式上といえども請負契約の形式を採るものは、その実体において使用従属関係が認められる場合であっても、労働基準法の労働者に該当することはない。

答え…誤り



2つの論点に分解できます。

論点1…民法第 623 条に定める雇用契約により労働に従事する者がこれに該当

論点2…**形式上**といえども請負契約の形式を採るものは、その**実体**において使用従属関係が認められる場合であっても、労働基準法の労働者に該当することはない。

論点1は、正解

論点2は、形式上と実体がキーワードになります。

形式上…請負契約

実体…使用従属関係

法律は、実体で判断されるので、誤り。

⇒実体において使用従属関係が認められる場合、労働基準法の労働者に該当します。



【問題の解き方】論点が複数ある場合は、後半の論点に正誤が隠されているケースが大半です。

過去問で基礎固め 300 回メール講座

【令和4年-1C】

同居の親族のみを使用する事業において、一時的に親族以外の者が使用されている場合、この者は、労働基準法の労働者に該当しないこととされている。

答え…誤り



労働基準法の適用除外（労基法が適用されない場合）に関する内容です。
「一時的に親族以外の者が使用」ということで、アルバイトを雇用した場合等は、当然そのアルバイトは、労働基準法上の労働者に該当します。



■適用除外（法 116 条2項）

この法律は、同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人については、適用しないと規定されている。

■労働基準法が適用されないケース2つ

労働基準法が適用されないケース2つ

同居の親族のみを使用する事業

家事使用人

【応用】

家事使用人に関しては、2つのポイントがあります。（通達）

①たとえ法人に雇用されていても、その役職員の家庭の指揮命令下で家事一般に従事する者は、家事使用人に該当。（労基法は適用されない。）

②家政婦派遣会社に雇われてその指揮命令下で家事を行う者は、家事使用人に該当しない。（家政婦派遣会社の労働者に該当）

【令和4年-1D】

株式会社の代表取締役は、法人である会社に使用される者であり、原則として労働基準法の労働者になるとされている。

（答え）誤り



法人、団体、組合等の代表者は、事業主体との関係において使用従属の関係に立たないので、労働者に該当しません。

過去問で基礎固め 300 回メール講座

【令和4年-1E】

明確な契約関係がなくても、事業に「使用」され、その対償として「賃金」が支払われる者であれば、労働基準法の労働者である。

解答…正解



仮に契約関係（例えば、労働の内容や労働時間等）が明確でなくても、実際に働いて、その対価として賃金が支払われているので「労働者」に該当します。

設問の場合、労働基準法上の労働者に該当しなければ、法律上、設問の労働者の地位が危ぶまれてしまいます。