

通達・判例等

1 労働者と認められる者 (S. 23 基発461号, S. 54 基発153号)

- ① 業務執行権又は代表権を持たない法人の重役（代表取締役以外の取締役）で、工場長、部長等の職にあって賃金を受ける者
- ② 同居の親族であっても、常時同居の親族以外の労働者を使用する事業において一般事務又は現場作業等に従事する者で、次のいずれにも該当する者
 - ㊦ 業務を行うにつき、事業主の指揮命令に従っていること
 - ㊧ 就労の実態や賃金の支払い等が他の労働者と同じであること

2 労働者と認められない者 (H. 11 基発168号, S. 25 基発2414号, S. 25 基収4080号)

- ① 個人経営の事業主、会社、法人その他の団体の代表者（代表取締役）や執行機関の地位にある者→事業に使用される者に該当しない
- ② 労働委員会の委員→指揮命令を受けて使用される者に該当しない
- ③ 競輪の選手などのように賞金等を受けるプロの選手→指揮命令を受けて使用される者に該当せず、賃金を支払われる者にも該当しない

3 インターンシップ中の学生 (H. 9 基発636号)

一般にインターンシップなどの実習に従事している学生は、使用従属関係が認められない場合には、労働基準法9条に規定する労働者に該当しないが、直接生産活動に従事するなど当該作業による利益・効果が当該事業場に帰属し、かつ、事業場と学生との間に使用従属関係が認められる場合には、当該学生は労働者に該当する。

4 労働組合の専従職員の労働関係 (H. 11 基発168号)

会社から給料を受けず、その所属する労働組合より給料を受ける組合専従職員の労働関係については、使用者が当該専従職員に対し在籍のまま労働提供の義務を免除し、労働組合の事務に専従することを認める場合には、労働基準法上当該会社との労働関係は存続するものと解される。

5 看護師見習 (S. 24 基収886号)

個人開業の医院で、家事使用人として雇用し看護師の業務を手伝わせる場合は、労働基準法の適用はない。また、2、3名を雇用して看護師見習の業務に従事させ、かたわら家事その他の業務に従事させる場合のように、看護師見習が本来の業務であり、通常これに従事する場合は、労働基準法の適用がある。

6 障害者総合支援法に基づく就労継続支援を行う事業場 (H. 19 基発0517002号)

障害者総合支援法に基づく就労継続支援を行う事業場には、「就労継続支援A型事業場（雇用型）」と「就労継続支援B型事業場（非雇用型）」がある。A型事業場と雇用契約を締結して就労の機会の提供を受ける障害者は、基本的に労働基準法9条の労働者に該当する。A型事業場又はB型事業場と雇用契約を締結せずに就労の機会の提供を受ける障害者は、基本的には労働基準法の労働者に該当しない。