

『労基法・労働者の判断基準』

労働者とは以下の2つの要件が基準になるものである。

1. 事業または事務所に使用される者（使用従属関係の必要性）
 - ①仕事の依頼、業務に従事する旨の指示等に対する諾否の自由性の有無
 - ②業務遂行上の指揮監督の有無（業務指示の内容と程度、業務指示の拘束力、遂行方法の自由性、具体的監督の有無）
 - ③拘束性の有無（業務場所、勤務時間の指定・管理、始・終業時刻の拘束、時間配分の決定、労働日数の拘束等）
 - ④業務上制約の有無（従事時間、業務量、契約高等のノルマ、作業基準等の作成・拘束、専属的従事拘束の有無・兼業禁止・守秘義務の誓約書等）
 - ⑤代替性の有無（補助者使用の可否、労務の提供か仕事の提供か等）

2. 「賃金」を支払われる者（労働の対価性）
 - ①報酬が時間給、日給、月給等時間を単位として計算されるか、出来高、代金、運賃等か
 - ②生活保障給、固定給部分の保証、出勤奨励給、継続報酬的なものはあるか
 - ③報酬の内容は、費用、保険料、償却費等の経費も含んでおり、他の正規従業員に比し高額か
 - ④労働保険、雇用保険、健康・厚生年金保険の適用対象としているか、また保険料の負担は
 - ⑤報酬につき給与所得としての源泉徴収か事業所得としての申告か（経費処理も含む）
 - ⑥消費税は課税されているか
 - ⑦事業者性の有無（機械、器具、用具、服装等の負担の関係、自己調達制限等）
 - ⑧制裁処分の有無（服務規律等の適用を受け、制裁処分があるか、また損害賠償は）