



労働政策研究報告書 No. 67

サマリー 2006

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

## 「労働者」の法的概念に関する比較法研究

労働政策研究・研修機構

## 『「労働者」の法的概念に関する比較法研究』サマリー

### 執筆担当者（初出順）

- ◎大内 伸哉 神戸大学大学院法学研究科教授、労働政策研究・研修機構特別研究員  
皆川 宏之 千葉大学法経学部助教授  
岩永 昌晃 京都大学研修員  
池添 弘邦 労働政策研究・研修機構副主任研究員  
奥野 寿 立教大学法学部助教授  
小早川真理 九州大学大学院法学府博士後期課程、日本学術振興会特別研究員  
小西 康之 明治大学法学部助教授

（注1） ◎は本研究の座長を表す。

（注2） 本研究のメンバーは、上記執筆担当者のほか、当機構 浅尾 裕 主席統括研究員である。

### 調査研究の目的

労働法制、特に労働保護法（労働基準法（以下、「労基準」という。）及びその関係法令）は、その人的適用範囲を「労働者」とし、「労働者」に当たるか否かは、使用者の指揮命令を受けたり、時間的場所的に拘束されて働くことなどによる“使用従属性”の有無から判断される。就業形態が多様となるにつれて、使用者の指揮命令が希薄化したり、時間的場所的拘束が弱い働き方が見られるようになってきたが、この中には「労働者」とされない就業者が存在し、この者は法による保護を享受できない。しかし、就業実態等に即して適切な保護が与えられるべき場合があるのではないかなどの問題意識から、今後の日本における「労働者」概念及び適切な保護のあり方を検討するべく、本調査研究を行った。なお、調査研究の期間は、平成17年度の1年間である。

### 調査研究の対象と方法

日本の判例や学説を踏まえながら、特に判例分析を中心として、ドイツ、フランス、イタリア、イギリス、オーストラリア、アメリカの6カ国における労働保護法上の「労働者」の法的概念を検討した（「労働者」概念形成の歴史及び現行法令上の取扱いは国により異なるので、社会保険法、社会保障法、税法等における「労働者」概念を検討する国もある。）。その際、「労働者」の法的概念が問題となりうる、専門的職種（医師、弁護士等）、備車運転手、外交員等職種、在宅就業者、零細事業者、見習い者（インターンシップ等）を対象とした。また、適切な保護のあり方を考えるという観点から、最低賃金、労働時間（時間外手当を含む）、休暇、安全衛生、災害補償、解雇、差別禁止を具体的な労働条件事項として挙げ、検討対象とした。

## 調査研究結果の概要

### 1. 比較法分析にみる「労働者」性の判断枠組

各国とも、労働者性の判断は様々な要素の総合判断により行っており、主たる判断要素は使用者の就業者に対する指揮命令の有無である。この点、日本も同様の状況にある。

しかし、大陸法系諸国とアングロ・サクソン諸国とは背景が異なる。大陸法系諸国における労働者性は「労働の従属性」に求められ、従属性とは、労働者が使用者の指揮監督の下にあること、すなわち人的に従属的な状況にあることとされている。また、大陸法系諸国では、労働保護法は刑罰法規と結びついている場合が多く、経済的従属性ではその人的適用対象範囲が不明確となり適切でないということもある。この点についても日本は同様である。

他方、アングロ・サクソン諸国でも、指揮監督の有無が労働者性の判断基準とされているが、これはコモン・ロー上の代位責任法理によるもので、労働契約において労働者が使用者との間で人的に従属的な関係にあるということとは直接的な関係をもたない。

大陸法系諸国とアングロ・サクソン系諸国のこのような相違は、個別的労働関係に対する法規制の趣旨・目的の違いによるものと考えられる。すなわち、大陸法系諸国では、個別的労働関係における当事者である使用者と労働者との間において実質的に対等性が欠如していることを前提に労働契約の内容に規制を加えるということを労働保護法の目的としている。換言すれば、大陸法系諸国では、労働者と使用者は労働市場における対等なプレイヤーとしてとらえられていないので、労働市場の機能に全面的に委ねることとせず、法が市場に対して規制的な介入を行う必要があり、それがまさに法（労働保護法）の存在理由であるとするものである。したがって、そうした法の適用対象となるのは、従属的な状況で労務を提供する者ということになるのである。

一方、アングロ・サクソン諸国は、基本的に従属労働というコンセプトをもたず、むしろ労働市場を市場として効率的に機能させるということを重視しており、個別的労働関係における法の目的も、市場に対する規制的介入を行うことではなく、主として市場の環境整備のためのルールを設定することとなる。したがって、労働保護法の適用対象も、原則としてコモン・ロー上の概念に依拠して画定されており、労働法独自にその適用範囲の対象となる基準を定立しようとする動きが相対的に弱いといえる。

### 2. 比較法分析にみる経済的に従属的な就業者の取扱い

#### (1) 保護の拡張

各国とも、労働者性は様々な要素に基づく総合的な判断であり、指揮命令の有無が主たる判断要素であるが、労働者の要保護性と直結するそれ以外の要素、すなわち経済的に従属的な状況で労務を提供しているか否かが労働者性の判断において考慮に入れられている可能性が考えられる。しかし、一般的な判断枠組のレベルでは、経済的従属性を考慮に入れると明

示している国は少ない。

例えばドイツとフランスでは、経済的従属性を労働者性の判断に組み入れることは明確に否定されていた。イタリアでも、多くの判例では、人的従属性のみが判断要素とされていた。アングロ・サクソン諸国でも、オーストラリアとアメリカでは指揮命令の有無が判断の中心である。

一方、イギリスでは、当該就業者に事業者性があるかどうか、指揮監督の有無の判断と同程度の重みをもって考慮に入れられている。しかし、イギリスのこのような傾向は、イギリスでは労働者性が社会保険法や税法に関して問題となるケースが多いという事情と関連していると思われる（社会保険法や税法上は、むしろ事業者としての性格を有しているかどうか問題となるからであろう。）。

日本では、経済的従属性は労働者性の主たる判断要素と考えられていない。1985年の労働基準法研究会の報告では、事業者性の有無は判断要素として指摘されているが、あくまでも労働者性の判断を補強する要素としての位置づけである。また、判例を見ても、事業者性の有無に言及するものがあるが、それが重要な判断要素となっている例はきわめて少ない。

以上から、少なくとも労働保護法上の労働者性の判断において、経済的従属性を考慮に入れるということは、かなり異例なことであるといえる。

しかし、特に大陸法系諸国において、労働法の保護の人的適用範囲に関して経済的従属性がまったく考慮の対象にされていないというわけではない。大陸法系諸国では、労働者性の判断自体については人的従属性のみを判断基準とする立場を取りながらも、立法により、人的従属性を欠くが経済的従属性のある者の一部に労働法上の保護の適用を拡大している。例えばドイツでは、人的従属性はないが経済的従属性のある「労働者類似の者」というカテゴリーがあり、幾つかの労働法規においては、その適用対象範囲に労働者と並んで「労働者類似の者」が含まれている。また「労働者類似の者」の代表例である家内労働者については、特別法に基づき保護が認められている。フランスでは、一定の職種に就く者の労務供給契約を労働契約と推定して、労働法上の保護を拡張したり、あるいは一定の就業者を労働者とみなして労働法典の規定の適用を認めている。さらに、人的従属性が中心的な判断要素となっているイタリアでも、「準従属労働者」という概念があり、労働法上の保護の一部が拡張されている。

これらの国の法状況を見ると、労働者性の判断において人的従属性が中心となっているのは、人的従属性を欠く者の保護は個別立法により対処されているからとみることができる。反対に、こうした立法的対処がなされている以上、労働者性の判断自体は、経済的従属性を考慮せず、人的従属性の有無を基準として厳格に行われてきたとみることができる。

## （２）職種別分析

どの国でも、労働者性の有無は裁判所による総合的な判断により行われるので、労働者かどうか判然としないグレーゾーンにある就業者の労働者性が問題となった事案において判断

内容を子細にみると、実質的に労働者性を拡張しているとみられるケースがある可能性もある。

そこで本報告書では、グレーゾーンにある就業者を6つの職種類型（専門的職種、備車運転手、外交員等職種、在宅就業者、零細事業主、見習い者）に分けて検討した。ポイントを示すと以下のようなになる。

**専門的職種**については、具体的な仕事の遂行に裁量性があっても、時間的拘束性など、広い意味で使用者の指揮命令下にあるといえる場合には、どの国でも労働者性が肯定される傾向にある。

**備車運転手**は、事業者性が高いものの、その勤務の実態に応じて一般の従業員と同様に指揮命令下にあると判断できる場合があり、こうした場合には、これらの者に対する労働法上の保護が認められている。

**外交員等職種**は、まさに指揮命令下にあるかどうか重要な判断要素となっており、それに応じて労働者性の判断が行われている。賃金の支払い形態は、労働者性の判断において重視されていない。大陸法系諸国では、立法により部分的な法的保護を認めようとする傾向にある（ドイツにおける「労働者類似の者」、フランスにおける労働契約の推定、イタリアにおける「準従属労働者」）。

**在宅就業者**について、ドイツでは判例はないが、外交員等の類型と同様、場所的拘束性や時間的拘束性が小さいので、労働者性は認められにくいと予想される。フランスでは、立法により、一定の要件の下で、家内労働者として法的な保護を受けることが認められている。イギリスでは、一般には、労働者性の判断基準をそのまま適用すると労働者性が否定されるケースが多いと考えられている。

**零細事業者**は、形式的にはまさに事業者であり、非労働者にほかならないが、その経済的従属性ないし要保護性に着目した（法律ないし判例による）保護が講じられることがある。

**見習い者**については、経済的従属性の有無が正面から問題となるわけではなく、むしろ労務の従事といえるかどうか問題となるが、多くの国で、法律上あるいは判例上、労働者性が肯定されている。

### 3. 法政策

#### （1）目的論的アプローチと当事者意思アプローチの融合による規制手法

各国の判例を見ると、就業者の就労実態や保護の必要性に応じて、労働者性の判断要素を弾力的に運用している。このような弾力的な判断の根底にあるのは、労働保護法の趣旨に応じて労働者性の判断をしようとするアプローチ（目的論的アプローチ）であると思われる。このアプローチ自体は評価しうるが、労働者性を弾力的に判断する分、判断基準が不明確になるという面もある。この点、判断基準を明確化簡素化するの難しく、そのようにしている国はない。むしろ、フランス、イタリア、イギリスにおいては、立法的手続規制的な対処



を行うことで、不明確性がもたらす弊害に対応している。こういった手法は日本の法政策においても参考となろう。

このほか、判断基準の不明確性を解決する方法として考えられるのは、労働者性判断を当事者、すなわち使用者と就業者の意思に委ねるという方法である（当事者意思アプローチ）。しかし、労働保護法は強行法規であり、当事者の意思に「労働者」であるか否かを委ねると、強行法規の適用が容易に回避されてしまい、また、契約当事者間の実質的非対等性から、使用者が就業者に対して不利な契約形式を強制しかねないという懸念があり得る。

確かに、労働保護法の中には、当事者の意思に関係なく適用されるべき強行的なものが含まれているが、法規制の趣旨・目的から判断して、当事者の意思に委ねてよいものもあると解される。また、当事者意思に委ねるとしても、全面的に当事者の意思に委ねてよい任意的な規制もあれば、強行的な規制と任意的な規制の中間として、原則として強行的な規制であるが、一定の要件を満たせば別段の合意をすることが可能な半強行的な規制もあると考えられる。このように、法規制をその趣旨・目的に応じて適切に分類することにより、当事者意思に委ねてよい規制を適切に限定することができ、当事者意思を重視することに伴う弊害を回避することができると考えられる。

## （２）諸外国にみる保護の及ぼし方と保護の性質

本報告書は、徹底した目的論的アプローチの可能性を探るため、法律や判例上、法規制の趣旨に応じて労働者性の範囲が実質的に異なっているのではないかと、また法規制の強行性の有無が、その規制の趣旨・目的に応じて異なってもよいのではないかとという問題意識をもって、諸外国の法律や判例を分析するという作業も試みた。以下、労働者性を巡って紛争となることの多い、最低賃金、労働時間、休暇、安全衛生、災害補償、解雇、差別禁止を取り上げ分析を行った結果を示す。

**最低賃金**規制については、労働者以外の者に対しても適用されるとしている国が多い。国によっては最低賃金法がないところもある（ドイツ、イタリアなど）が、これらの国では企業横断的に適用される労働協約により労働者の賃金は保障される。

最低賃金規制は、労働市場における公正さや産業政策とも関係すると考えられるのであり、その規制は公序的な性格をもつと考えるべきであろう。なお、日本でも、最低賃金法は、労働者の保護だけでなく、「公正な競争の確保」、「国民経済の健全な発展」が法規制の目的に加えられており、公序的な性格をもつといえるであろう。そして、こうした最賃規制は、非労働者である家内労働者にも及ぼされている（家内労働法８条）。

**労働時間**については、そもそも自己の労働時間を自由にコントロールできる就業者には保護規制を及ぼす必要はないはずである。ドイツでは、こうした就業者には、定義上、労働者性が否定されている。他方、発注者・使用者の業務に組み込まれて時間的拘束性がある場合には、自営的就業者であっても、労働時間の規制（時間外労働手当の支払い請求など）を及ぼすことは適切であろう（アメリカの例が参考となろう。）。

**年次有給休暇（年休）**については、ドイツやフランスでは、この権利は非「労働者」にも認められている。イギリスでも、就労者（worker）に権利が認められている。

このように、休暇権は、欧州では、一般的に労働者のきわめて重要な権利と位置づけられており（イタリアでは、非「労働者」への拡張は認められていないが、年休権は憲法上「放棄できない権利」として保障されている（36条3項）。）、非労働者への拡張もなされている。年休権は一般に公序性が高い権利として位置づけられているということができよう。

**安全衛生**について、ドイツでは、「労働者類似の者」が労働保護法（ドイツの労働安全衛生法）の適用対象となっている。フランスでも、労働契約性の推定などにより、非「労働者」にも安全衛生関連の規定は適用される。イタリアでは、自営的就業者でも「プロジェクト労働」に従事する者は、労働者と同様に安全衛生規定の適用を受ける。また、業務請負の場合にも、注文主は一定の義務を請負人に対して負う。イギリスでは、労働者以外の者に対しても、健康・安全に配慮する一般的な義務などが課されている。オーストラリアでも、イギリスと同様に、安全衛生関連規定の適用範囲は「労働者」に限定されず、自営的就業者にも及ぼされている。しかも、多くの国で、こうした安全衛生に関する責務は公序性をもつものと解されている。

**災害補償**については、自営的就業者を対象に含める国が多い。ドイツでは、労災保険は災害保険組合の定款により事業主にも拡張することが可能とされているし、事業主と同様に独立して就労する者（自営的就業者）にも任意加入が認められている。イタリアでは、準従属労働者にも労災保険制度の適用が義務づけられている。

他方、オーストラリアでは「労働者」を対象とするが、立法により、部分的に自営的就業者にも拡張されている。アメリカでは、法制度上は、「労働者」に限定されているが、運用上は、自営的就業者も含まれることがある。

**解雇**については、解雇の規制を重視する大陸法系諸国においても、その取扱いはさまざまである。例えばドイツでは、解雇制限法は、「労働者類似の者」への拡張は認められていないが、家内労働者と代理商については、解約告知期間について、契約期間の継続期間に応じて比較的長期の解約告知期間が法定されている。フランスでは、非「労働者」（労働契約性の推定が認められる場合など）にも拡張が認められている。イタリアでは、解雇規制は「労働者」に限定されている。「プロジェクト労働」についても、労働者と同様の解雇規制は行われていない。

イギリスやオーストラリアでは、解雇を規制する法律の適用範囲は「労働者」に限定されている。

**差別禁止規制**については、労働者に該当するかどうかに関係なく広く認められる国もある。例えば、イギリスでは、性差別禁止法は自営的就業者にも適用される。オーストラリアでも、性、人種、障害、年齢による差別禁止は自営的就業者にも適用される。このように広く適用されるのは、これらの規制が人権侵害につながるものであるからと説明されている。他方、

アメリカでは、性、人種、障害、年齢などによる差別が禁止されているが、その適用対象は「労働者」に限定されている。

ドイツでは、差別禁止規制を広く適用するという傾向は認められない（「労働者類似の者」にも差別禁止規制は適用されない。ただし、セクシュアル・ハラスメントの規制は、「労働者類似の者」と家内労働者にも及ぶ。）が、一般条項を用いることにより、差別的な行動を禁止する法理論的可能性はもとより否定されていない。

### （３）具体的な政策

本報告書では、労働保護法の適用範囲をその規定・趣旨に応じて相対的に決定するという目的論的アプローチを採用すべきであるというスタンスに立っており、そうした立場を一貫させると、人的従属性のある「労働者」を労働保護法の本来的な適用範囲に置くという発想にこだわる必要はないし、またそれは望ましくないということにもなる。諸外国でも、労働保護法の規制の趣旨・目的に応じて、その規制を自営的就業者にも及ぼしている例がある。こうした点を考慮に入れると、今後の政策として、労働法上の保護は、人的従属性の有無に関係なく、個人で労務を提供している就業者全体を視野に入れていくという方向性も十分に考慮に値するのではないかと思われる。こうした処理は、労働者性の判断を巡る不明確性という問題を回避できる点でもすぐれている。

もちろん、個人で労務を提供している就業者すべてを労働保護規制の適用対象に含めることは、過剰な規制となる可能性がある。外国でも、すべての労働保護規制が自営的就業者に及ぶというような制度を導入している国はない。実際上も、自営的就業者の中には保護規制を望まない者も少なからずいると考えられる。他方、人的従属性のある労働者の中にも、保護規制を望まない者がいると考えられる。こうした保護規制の不適用・適用除外のニーズに応えるために、強行的規制と判断されるものを除き、個人の同意による適用除外を認め、また全面的に任意的な規制とするのが適切でないものについては、半強行的な規制として、一定の要件の下に適用除外を認めていくのが適切と考えられる。こうした方法は、当事者意思を重視することにより判断基準の明確化を可能にするというメリットもあるのである。

では、具体的にどのような法規制を強行的な規制、半強行的な規制ないし任意的な規制と判断すべきか。分析結果も踏まえて検討すると、次のようなになる。

**最低賃金**について。外国では、最低賃金規制は「労働者」以外にも、広く適用される傾向にあった。原理的に考えても、労働者に対する最低賃金規制は労働契約締結時における契約当事者間の非対等性に着目したものである（すなわち、経済的従属性に着目した規制の範疇に含まれる。）ので、「労働者」以外でも経済的従属性をもって働く就業者に広く適用すべきといえるであろう。さらにその規制は同時に公序的性格をもつので、強行的規制と解することができる（ただし、基本的には契約内容に対する規制といえるので、刑罰法規としての性格を維持するのは適当でないであろう）。具体的に、非「労働者」に対して最低報酬を設定する際には、一定のカテゴリーの労働者ごとに、あるいは職種ごとに行ってい



く必要があるであろう（現行の家内労働法を参照）。このようなカテゴリーの区分が適切にできるかどうか、非「労働者」への最低報酬規制を実現するうえでのポイントになると思われる。

**労働時間**に関する規制は、労働契約上、どの程度の時間的拘束性が及ぶのかという点とかわわっているのであり、時間的拘束性がある限り、たとえ総合的な判断で人的従属性（使用従属性）が認められない就業者であっても、労働時間に関する規制（とりわけ割増賃金の請求など）を認めてもよいと考えられる。この考え方を進めていくと、例えば、本来的な「労働者」も含めて就業者全体について、原則として労働時間規制を及ぼしたうえで（ただし、刑罰法規としての性格を維持するのは適当でないであろう。）、最終的にそうした規制をどこまで受け入れるべきかについては、当事者間の合意により決定する（したがって、契約による適用除外の合意を認める）という制度もありえると思われる。実際、現行の労働時間法制は、過半数代表との協定による最長労働時間規制の適用除外、あるいは柔軟な労働時間管理制度の導入を認めるなどしている。これらは過半数代表など集団的な主体の関与の下での規制の適用除外ないし弾力化を認めたものであるが、このことから、労働時間規制について厳格な強行性を維持する必要がないとする法規制の趣旨・性格を汲み取ることができる。こうしたことから、労働時間規制は、日本法では半強行的な規制とすることができるのであり、立法論としては、過半数代表や労使委員会を介在させなくても、個々の就業者の自由意思に基づく同意があれば適用除外を肯定するのが妥当と思われる。

**年次有給休暇**は、現行法上は、労働者の権利とされており、その取得を制限する合意は許されないというもので、強行的性格をもつ。しかし、年休の取得が十分に行われている大陸法系諸国と異なり、日本では、法文上は権利が認められていても、年休の十分な取得ができていないので、どこまで権利性や強行的性格を強調するのが妥当であるのかは議論の余地であろう。他方、仕事をするうえでの休息の必要性は、本来的な「労働者」に限定されるわけではないであろう。外国でも、非「労働者」に休暇権を認めている例がある。

これらのことを考慮すると、今後の法政策としては、これを就業者全般の年間単位の休息の権利として純化させ（現在の労基法 39 条には功労報償的な性格があるので、それを取り除くために休暇権の要件や付与日数について見直す必要がある。）、そのうえで労働時間と同様に、原則として権利を認めたとうえで、当事者の自由意思に基づく合意があれば適用除外を認める（年休の買上げを認めるなど）という半強行的なものとして取り扱うことも、一考に値すると思われる（刑罰法規としての性格を維持するのは適当でないであろう。）。

**安全衛生**については、諸外国を見ると、事業主が、少なくともその支配管理下にある空間の中で労務を提供する就業者に対しては、安全衛生に関する責務を負うということが認められる傾向にある。しかも、こうした責務は公序性があるので、強行的な規制である。

日本においても、こうした考え方から、事業場内で労務を提供する就業者一般に対して、事業主は責任を負うとする法制が妥当と思われる。これについては、強行的な規制として、

当事者間の合意により適用除外は認められないと解すべきであるし、就業者の生命・身体の安全に係るものなので、刑罰法規としての性格を維持することが適切と考えられる。

**災害補償**について。労災保険制度において、もともと特別加入制度があることからわかるように、災害補償制度の範囲の拡張を考える余地は十分にある。しかも、特別加入という形を取らずに、外国でも見られたように、強制的な加入の拡張という形態を取ることも考えられる。ただし、この後者の場合には、労災保険制度の拡張という形式を取るのか、国民健康保険・国民年金の拡張という形式を取るのかという問題があり、また自営的就業者の場合に全額自己負担とするのか、発注者との間で折半するのかといった技術的な問題は残る。

**解雇**について。解雇法制の内容は各国多様であり、比較法的分析から何らかの一貫した方向性をうかがうことはできない。理論的に考えると、解雇規制は、本来自由である解約を当事者間の経済的な非対等性に着目して制限するという目的で設けられたものであり、経済的従属性に着目した規定と解すべきである。したがって、同様に経済的従属性のある者に拡張することは可能と考えるべきであろう。そもそも、解雇規制は、日本では、民法の一般条項を根拠として弾力的に適用されてきたものであり、労基法 18 条の 2 で成文化された後も、他の労基法上の規定とは異なり刑罰法規や行政監督の対象とはされておらず、民法の権利濫用法理としての性格が保持されていることから、この規制を労働者に限定せずに、非「労働者」にも弾力的に適用していくことが認められやすいといえるであろう。

解雇規制については、不当な解雇を無効とするかどうかは議論がありうるところであるが、少なくとも非「労働者」への拡張を考えると、不当な解雇（解約）であっても、それ自体は有効で、損害賠償のみ認めるという金銭的解決が妥当といえるであろう。また、解雇規制は、経済的従属性に関するもので、公序に関するものとはまではいえず、原則としては規制を認めたいうえで、就業者の自由意思による同意があれば適用除外を認める半強行的な規制と解するのが妥当であろう。

**差別禁止**規制については、いかなる事項についての差別を禁止するかについて議論の余地がある（例えば、年齢差別を含めるかどうか。）が、差別禁止の範囲を労働者にのみ限定する実質的な理由はないと考えられる。そして、差別禁止規制は、公序に関するものであり、強行的性格をもつと解すべきである。セクシュアル・ハラスメントを初めとするハラスメント規制についても特に労働者に限定すべき理由はないと考えられる。

#### （４）半強行的な規制等について

就業者の自由意思による同意がある場合に適用除外を認めるとしても、その真意性をいかにして画定するかは難しい。労働保護法の適用対象範囲の明確化はプライオリティの高い要請であることを考慮すると、就業者が自由意思による同意をしているかどうかの判定は裁判所の実体判断によるのではなく、手続的な面から担保していくのが望ましいといえる。具体的には、就業者の交渉力をサポートする手続的システムとして、使用者からの情報提供や説明を前提としたうえで、労働組合の立ち会いのもとでの交渉、あるいは、行政機関において、

その関与の下での交渉といった方法が考えられる。こうしたサポートがあれば、就業者が適用除外についての同意をした場合でも、それは自由意思によるものとみなしてよいであろうし、また、事前の手続によるので判断基準の明確性も確保できる。

#### 別表 各国における労働法の適用対象となる「労働者」の範囲とその拡張例等のまとめ

本サマリー末尾参照

## 報告書の構成（もくじ（抄））

### 概 要

#### 第1部 「労働者」概念を巡る問題と日本における法的状況

##### 第1章 問題の所在

##### 第2章 本報告書における問題の検討方法

##### 第3章 日本における学説の状況

##### 第4章 日本における裁判例の状況

#### 第2部 比較法研究

##### 第1章 ドイツ

##### 第2章 フランス

##### 第3章 イタリア

##### 第4章 イギリス

##### 第5章 オーストラリア

##### 第6章 アメリカ

#### 第3部 比較法研究を踏まえた政策の方向性

##### 第1章 比較法分析

##### 第2章 「労働者」概念の拡張

##### 第3章 「労働者」概念を巡る法政策

各国における労働法の適用対象となる「労働者」の範囲とその拡張例等のまとめ

	ドイツ	フランス	イタリア	イギリス	オーストラリア	アメリカ
「労働者」の判断枠組	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者概念は統一的。</li> <li>労務提供者の人的従属性 (persönliche Abhängigkeit) の有無、程度により判断される。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者概念は統一的。</li> <li>労働契約概念としての法的従属関係 (lien de subordination juridique) の有無により判断される。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者概念は統一的。</li> <li>従属労働 ( lavoro subordinato. 民法典 2094 条) の有無により判断される。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者概念は統一的。</li> <li>労働者とは、「雇用契約を締結した者、又は雇用契約に基づき労働する者(又は、雇用が終了している場合は、雇用契約に基づいて労働していた者)」である(1996年雇用権利法 230 条 1 項)。雇用契約とは、「(コモン・ロー上の)雇用契約ないし徒弟契約」である(同法同条 2 項)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者概念は統一的。</li> <li>契約上の法的な権利としての使用者の就業者に対する指揮命令の程度を重要な要素としつつ、他の諸要素も含めて総合的に判断 (連邦最高裁判決)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者概念は相対的 (各法令の趣旨・目的により異なる。)</li> <li>使用者の指揮命令権限の有無を中心とする諸要素により判断される (コントロール・テスト) が、公正労働基準法上の「労働者」は就業者の「経済的実態」を中心に判断される (経済的実態テスト)。</li> </ul>
労働関係規制の主要根拠法	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働保護法 (安全・健康の確保・改善)</li> <li>労働時間法</li> <li>解雇制限法</li> <li>連邦年次休暇法</li> <li>就労者保護法 (職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止法)</li> <li>労働協約法</li> <li>労働裁判所法 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働法典 (第 1 編:労働に関する約定、第 2 編:労働の規則、第 3 編:職業紹介・雇用、第 4 編:労使団体・労働者代表等、第 5 編:労働紛争、第 6 編:法適用の監督、第 7 編:特別規定、第 8 編:海外県に関する特別規定、第 9 編:職業教育訓練) 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1966 年解雇制限法</li> <li>1970 年労働者憲章法</li> <li>1973 年労働訴訟法</li> <li>1977 年男女平等待遇法</li> <li>1991 年労働市場法</li> <li>1997 年雇用促進法 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1970 年平等賃金法</li> <li>1974 年労働安全衛生法</li> <li>1975 年性差別禁止法</li> <li>1976 年人種関係法</li> <li>1992 年労働組合労働関係(統合)法</li> <li>1995 年障害者差別禁止法</li> <li>1996 年雇用権利法</li> <li>1998 年最低賃金法</li> <li>1999 年雇用関係法 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1996 年職場関係法</li> <li>1975 年人種差別禁止法</li> <li>1984 年性差別禁止法</li> <li>1992 年障害者差別禁止法</li> <li>2004 年年齢差別禁止法 (以上、連邦法)</li> <li>休暇に関する制定法</li> <li>労働安全衛生法</li> <li>労災補償法</li> <li>労使関係法 (以上、州法)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1938 年公正労働基準法</li> <li>1964 年公民権法第七編</li> <li>1967 年雇用における年齢差別禁止法</li> <li>1970 年職業安全衛生法</li> <li>1990 年障害を持つアメリカ人法</li> <li>1993 年家族・医療休暇法 (以上、連邦法)。</li> <li>労働者災害補償法(州法)。等</li> </ul>
「労働者」の拡張の具体例	<ul style="list-style-type: none"> <li>「労働者類似の者 (arbeitnehmerähnliche Person)」には、連邦年次休暇法、就労者保護法(職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止法)、労働保護法、労働協約法、労働裁判所法が適用される。</li> <li>労働者類似の者に当たるかは、経済的非独立性が判断基準とされる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ジャーナリスト、アーティスト、外交員は、労働法典が定める要件を満たす場合、当該契約は労働契約の推定を受ける。また、<b>家内労働者、フランチャイジー等零細事業者</b>は、形式上、労働契約関係になく、かつ契約解釈としても労働者性を認めがたい場合であっても、労働法典所定の要件を満たす場合は、労働法典の規定が適用される。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一般に、「準従属労働者 (lavoratori parasubordinati)」と呼ばれる、「継続的・連携的協働関係 (collaborazione coordinata e continuative)」にある者には、個別的労働紛争規定 (民事訴訟法典 409 条 3 号) が適用されるほか、労災保険制度も適用される。また、プロジェクト労働者にも、労災保険制度の適用がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「就労者(worker)」は、雇用契約、又は当該個人が、専門職や事業の顧客とはいえない契約の相手方に対して、自分で、労働やサービスを提供する契約の当事者である。</li> <li>1996 年雇用権利法、1998 年最低賃金法、1998 年労働時間規則、1999 年雇用関係法、2000 年パートタイム就労者 (不利益取扱禁止) 規則は、適用対象を「就労者」とする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>州法である労働安全衛生法には、労働者、独立契約者、契約関係にない者をも対象としている。</li> <li>労災補償法は、特定の職業類型ごとに、一定の要件を満たす独立契約者を“employee”又は“worker”とみなす旨の規定をおく。</li> <li>差別禁止法は、労働者、独立契約者、パートナーシップの当事者に対する差別を禁止する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定法上、「労働者」を拡張する例は見られないが、「労働者」の判断基準の運用によって、相対的に、実質的に「労働者」を拡張していると考えられる場合がある (例:公正労働基準法並びに州労働者災害補償法における「労働者」)。</li> </ul>
職種別の法的	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>医師長</b>: 病院の患者の受診義務や、担当する部門の管理責任を負うなどの点で使用者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>医師</b>: 主に「組織への従属」の有無を中心に検討される。具体的要素として、勤務時間</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>ジャーナリスト</b>: 時間的拘束性の欠如や場所的拘束性の欠如は必ずしも従属性を否</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>裁判所は、仕事の「遂行方法」だけではなく、「労働時間」「労働場所」など多様な要素</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務の遂行方法あるいは業務を遂行する日時・場所など、業務の遂行に関して指揮命</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公正労働基準法と州労災補償法に係る事案で、労務遂行に対する使用者の就業者に対</li> </ul>



<p>判断動向 (比較法研究の分析結果)</p>	<p>の指揮命令下にあると判断される場合に、労働者性が肯定されている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・セラピスト：セラピーを行う時間を患者と相談して決定することができた点、提供される労務について委託者から拘束を受けない点から、労働者性が否定されたケースがある。</li> <li>・教員・講師：授業時間、場所、内容について、学校等からの指揮命令への拘束が高いか、あるいは自由な決定を行っているかにより判断されている。</li> <li>・放送事業自由協働者：放送局が作成する勤務スケジュールに協働者が拘束され、恒常的な労務準備状態にあることが重視される。</li> </ul>	<p>を自己決定できるか否か、病院側が課す職務遂行上の制約の存否が主たる考慮対象となっており、これらの面で拘束性がある場合、当該医師と医療機関との契約は労働契約と判断されることが多い。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・弁護士：法律上、被用弁護士と協力弁護士は、固有の顧客を有することができるか否かを基準として区別される。</li> <li>・プロスポーツ選手、通訳：法的従属性の存否により労働契約性が判断される。</li> </ul> <p>*ジャーナリスト、アーティストについては、「労働者」の拡張の具体例の項も参照。</p>	<p>定する決定的な要素とはならず、階層権限に服していることにより事業組織に組み込まれていることや給付が継続的になされていることが従属性の有無を判断する際に意義を有する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教員：予め担当時間が設定されていることや、会議等への出席が義務付けられている場合には従属性が認められやすい。</li> <li>・医師：予め定められた担当時間を遵守すべき場合は従属性が認められやすい。</li> </ul>	<p>を考慮することにより、専門的職種の就業者に対する使用者による指揮命令の存在を否定していない。もっとも、指揮命令の存在だけでなく、事業主性の観点から労働者性が否定された事案がある。</p>	<p>令する権利を契約の一方当事者が他方当事者に対して有していたことが労働者性を肯定する重要な要素である。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・また、独立性が比較的高いと考えられる職種についても、(法的権利としての)指揮命令の程度に注目した判断がなされている。</li> </ul>	<p>する具体的指揮命令がなくとも、他の諸要素からその存在を推量し、「労働者」を相対的に広く解している。</p>
<p>備車運転手</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者性が肯定された事例では、トラック運転手が運送の開始及び終了につき時間的・場所的拘束を受けていたこと、他人に運送を代行させることが事実的に不可能であったことなどから人的従属性の存在が認められている。これに対し、労働者性が否定された事例では、始終業及び休憩時間、運送量につき運転手が決定する自由があったことから、自由に業務を形成し、労働時間を自由に決定できたとされ、自営業者であることが認められている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日本の備車契約に近似する請負契約では、事業に使用する車輛購入・維持費用が運転手の負担と責任の下にあることから労働者性が否定される傾向があるが、一般制度上の社会保険への加入については、労働者性が認められた事例もある。</li> <li>・備車契約においても一般的な労働契約の基準が適用されること、企業間の下請契約というにはあまりにも運転手の義務が多いこと、報酬が定額ではなく走行距離に応じて算定される実態等を考慮する事案がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・バイク便従事者：労務給付の継続性を重要な判断要素として位置づける事案がある。</li> <li>・トラック運転手：時間的拘束があること、定められた行程を移動すること(場所的拘束性)が労働者性判断の要素となりうる。</li> <li>・なお、運送手段を所有していることは決定的な要素ではない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・指揮命令の存否・程度に加え、事業主性(当該就業者が自己の計算で事業を行う者といえるかどうか)が検討される。「就業者自身が労務提供を行うこととなっていたか」どうか問題となる場合もある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・指揮命令の程度を判断する際の事情として、あるいは、指揮命令の程度とは区別される判断要素として、器具(車両など)の負担関係が労働者性の判断に際して重視されている。特に、車両などが業務を遂行する者の自己負担とされている場合、当該人物の労働者性を否定する重要な要素として位置づけられている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・使用者の就業者に対する具体的指揮命令があるか、ない場合でも、他の諸要素から当該就業者を使用者のコントロール権限下に置いたかで、結論が分かれるようである。</li> </ul>
<p>外交員等職種</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・委任者からの一般的な命令への拘束、例えば、秘密保持義務、競業避止義務、委任者へ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本文中では事案を特に掲げていない。</li> </ul> <p>*「労働者」の拡張の具体例の</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・報告書の作成や提出(具体的な労務遂行の内容)や出勤に対する関与(時間的拘束に関</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職務の性質上、事業所外で働くため、時間的場所的拘束がないか小さいが、裁判所はこ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・使用者とされる側に指揮命令を行う権利があるか否か(業務報告を義務づけているか</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・州労災補償法と差別禁止法に係る事案で、就業者の具体的な労務遂行について使用者</li> </ul>

		の報告義務、他の取引先との協力義務、定期的な会合への参加義務などが存在しても、そのことをもって自営業者性は否定されない。	項も参照。	する事情)が重要な要素とする裁判例がある。	れを理由に使用者の指揮命令がないとして労働者性を否定しているわけではない。多様な要素を考慮して指揮命令を肯定し、さらに事業主性の観点から判断している。	否かなど)に注目して判断されている。	の具体的な指揮命令が見られないとしても、他の諸事情から就業者の労務遂行の一部をコントロール下に置いた場合、就業者は「労働者」とされる。
	<b>在宅 就業 者</b>	・事案は見当たらない。	・労働法典上の家内労働者に関する規定を用いて在宅就業者(校正者)への労働法の適用を認めた事案がある。 *「労働者」の拡張の具体例の項も参照。	・事案は見当たらない。	・代表的事案では労働者性が肯定されているが、他者の雇用が認められる、使用者の指揮命令が及ばない、事前の約定により、使用者は仕事を与える義務を負わず、就業者は仕事を引き受ける義務を負わない場合、雇用契約が存在しないとして労働者性が否定される場合がある。	・事案は見当たらない。	・公正労働基準法に係る事案で、日々の指揮命令が及ばなくとも、就業者は、その経済的実態から判断するという手法により、「労働者」とされている。
	<b>零細 事業 者</b>	・フランチャイジー自身が労務の提供に際し、時間的拘束を受ける、休暇の条件が定められているなどの要素が重視されているものと考えられる。	・フランチャイジーなど形式上も労働契約関係になく、かつ契約解釈としても労働者性を認めたい場合であっても、労働法典 L.781-1 条第2項所定の要件を満たす者に対しては労働法典の規定が適用される。	・労働関係の継続性、報酬の支払方法、器具の負担等を考慮要素とする裁判例がある。	・肯定例と否定例があるが、事案が職務遂行中の怪我に対する補償を求めるものであることから、肯定例については、裁判官の政策的考慮が影響している可能性がある。	・業務遂行に必要な人員等を自ら確保することが求められ、業務遂行を他人に委ねてもよいとされており、当該人物が労務を提供することは求められていないという点が重要な要素とされる。機具の負担関係も重要とされうる。	・いずれの判断基準の下でも、就業者の使用者の事業への組み込まれ、就業者の職務の使用者の事業との関連性、指揮命令下における労務遂行であるかより「労働者」であるかが判断されているようである。
	<b>見習 い者</b>	・職業訓練法により、労働契約に適用される法令と法原則が職業訓練契約にも適用される(3条2項)ため、裁判例は例外的な事例にとどまる。	・労働法典が定める職業訓練制以外の見習いに係る労働契約性の存否は、法的従属性概念とその判断基準により判断される。 ・労働法典上の見習いは特殊な労働契約である(労働法典 L.117-1 条)が、研修における研修生は労働者ではない(労働法典 L.980-1 条以下)。	・事案は見当たらない。	・制定法は、雇用契約は徒弟契約を含むと定義しているため、徒弟は「労働者」である。 ・政府が関与する職業訓練プログラムの受講者(訓練生)は、労働者でも徒弟でもない(判例)が、安全・衛生、労働時間、差別禁止の適用対象とされている。	・事案は見当たらない。	・雇用関係が前提とする義務の相互性(労務提供に対する報酬支払等が問題であり、報酬等経済的利益の提供が意図されている就労であるか否か)が雇用関係の存在を判断する要素とされ、報酬等の提供がない見習い者は、「労働者」ではない。
<b>政策 類型 別の 法的 判断 動向</b>	<b>最低 賃金</b>	・事案は見当たらない。 ・最低賃金は労働協約において定められているところ、労働協約法は、「労働者類似の者」に協約の適用を認めている(12a 条)。	・労働者性＝労働契約性は、統一であるため、労働条件別の傾向は特に見出せない。	・「労働者」概念は統一であるため、労働条件別の傾向は特に見出せない。	・特に傾向は見出せない。 ・なお、1998 年全国最低賃金法は「就労者」にも適用される。	・争われている労働条件が最低賃金であることが判断に影響していることは特段うかがえない。	・「労働者」を相対的に広く解する、就業者の経済的実態により判断されている。

<p>(比較法研究の分析結果)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・家内労働者と専属代理商には、一定の状況に応じて、公官庁の権限により、給付の最低条件が定められる(家内労働法19条、商法典92a条)。</li> </ul>					
<p>労働時間</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事案は見当たらない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特に傾向は見出せない。</li> <li>・1998年労働時間規則は「就労者」にも適用される。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事案は見当たらない。</li> </ul>	
<p>年次有給休暇</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事案は見当たらない。</li> <li>・連邦年次休暇法の適用対象には、「労働者類似の者」も含まれる(2条)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特に傾向は見出せない。</li> <li>・休暇について定める1998年労働時間規則は「就労者」にも適用される。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・結論を含め特徴は見られない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事案は見当たらない(当該事項について法的規制が存在しないため)。</li> <li>・なお、家族・医療休暇に係る事案は存在するが、適用する判断基準が異なる事案が並存する。</li> </ul>
<p>安全衛生</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事案は見当たらない。</li> <li>・労働保護法(安全・健康の確保・改善)の適用対象には、「労働者類似の者」も含まれる(2条2項)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同上</li> <li>・プロジェクト労働者を行う者が締結する契約書面には、安全衛生保護措置が記載されなければならない(「労働者」の拡張の具体例の項を参照)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事案は見当たらない。</li> <li>・1974年労働安全衛生法は、使用者は雇用関係にない者の健康・安全に危険が及ばないようその事業を遂行する義務を負うことを定める(3条)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事案は見当たらない(州・準州の安全衛生法が、その適用範囲の解釈として、独立契約者を含めていることによる)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事案は見当たらない。</li> <li>・行政解釈により、派遣労働者は派遣先の「労働者」として扱われている。</li> </ul>
<p>災害補償</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事案は見当たらない。</li> <li>・適用対象は「労働者」に限定されず、事業主、経営者等の任意加入が認められるため、独立した就労者も含まれる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「労働者」概念は統一のため、労働条件別の傾向は特に見出せない。</li> <li>・準従属労働者、継続的連携労働者、プロジェクト労働者には、労災保険制度が適用される(「労働者」の拡張の具体例の項を参照)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事案は見当たらない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事案により重要視する要素は異なる。</li> <li>・結論は肯定例と否定例に分かれており、特徴は特に見られない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「労働者」を相対的に狭く解する、使用者の就業者に対する指揮命令権限の有無により判断されるが、他の労働条件事項についてよりも、「労働者」であるかは比較的緩やかに解されている。</li> </ul>
<p>解雇</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者性は統一のため、労働条件別の判例の傾向は特に見出せない。</li> <li>・家内労働者につき家内労働法(29条)が、代理商つき商法典(89条)が特別の解約告知期間を定める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「労働者」概念は統一のため、労働条件別の傾向は特に見出せない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特に傾向は見出せない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者性判断に影響を与えているとは特に同われない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事案は見当たらない(救済は損害賠償であり、その根拠が契約違反又は不法行為であるため)。</li> </ul>
<p>差別禁止</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者性は統一のため、労働条件別の判例の傾向は特に見出せない。</li> <li>・民法典上、労働関係における</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・差別禁止法は、「雇用」に適用され、雇用とは、雇用契約又は自分で労務を遂行する契約に基づく雇用とされ、自分で</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事案は見当たらない(差別禁止諸法の適用対象が「労働者」に限定されていないことによる)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「労働者」を相対的に狭く解する使用者の就業者に対する指揮命令権限の有無により判断されている。</li> </ul>

	<p>性差別の禁止が定められている (611a 条、611 b 条)。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就労者保護法 (職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止法) における「就労者」として、労働者類いの者、家内労働者が含まれる (1 条 2 項)。</li> </ul>			<p>労務を提供する者は、差別禁止法の対象となる (各差別禁止立法。労働関係規制の主要根拠法令を参照。)</p>		
--	---	--	--	--	--	--

注：このまとめは、本文に基づき池添が作成し、各執筆者が確認したものである。

---

労働政策研究報告書 No.67 サマリー  
「労働者」の法的概念に関する比較法研究

発行年月日 2006年8月30日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5104

(販売) 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263

FAX 03-5903-6115

印刷・製本 大東印刷工業株式会社

---

©2006

\*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)