

資 料 編

1. 日本における「自営的雇用」
2. 各国における雇用・自営関係についての法的判断基準
3. 日本における「雇用的自営」分野の先行調査研究
4. 裁判例リスト
5. 調査票：業務委託契約従事者の活用実態に関する調査
6. 業務委託契約従事者調査の自由回答
7. 調査票：NPO法人における能力開発と雇用創出に関する実態調査
8. 「NPO法人における能力開発と雇用創出に関する実態調査」基礎クロス集計

各国における雇用・自営関係についての法的判断基準

雇用、自営関係についての主要各国の法的判断基準をまとめた。

1. イギリス

イギリスには、「雇用」、「自営業」に関する法的定義はない。ただし、雇用審判所 (Employment Tribunal) や普通裁判所では、税法ないし雇用法の関連で、参考図表-1 のような 4 つの判断基準が広く受け入れられている (個々の適用ではかなりの裁量があるようだが)。なお、イギリス貿易産業省では、雇用上の地位 (employment status) の再確立をめざし、被用者 (employee) とワーカー (worker) の範囲見直しを検討中で、拡大賛成の論点、反対の論点を提示して関係者、国民から 2002 年 12 月を期限として意見を求めた。現在、寄せられた意見に基づき対応を検討中という。イギリスでの法改正に当たっての緻密な協議プロセスは大変参考となろう。

参考図表-1 イギリスの裁判所が依拠する判断基準

判断基準	判断要素
Control(統御)—仕事の課題、方法、手順、スケジュールを誰が決定しているのか。	命令に従う義務、労働時間の裁量、働き方の管理
Integration(統合性)—その仕事が事業にどのように統合されているか	懲戒・苦情処理手続の存在、福利厚生制度への加入資格
Economic Reality (経済的実態)—経済的リスクは誰が負うのか	報酬支払い方法、ほかの就業者を雇い入れる自由、設備機器の提供、事業への投資、税・社会保険料納付方法、病気休暇・有給休暇の適用
Mutuality of Obligation(義務の相互性): 次の仕事の提供、引き受けの義務がお互いにあるか	就業の期間、継続性、仕事を断る権利、取引慣行

2. ドイツ

ドイツでも、「雇用」、「自営業」に関する一般的法的定義はない。ドイツでは、個別労働法、集団労働法、社会保険法で被用者の定義が異なっているという (Dr. Rolf. Wank、ドイツ・ボッフム大学教授、JILPT 主催比較労働法セミナー、2004.3)。とくに、裁判所により被用者の地位を判定する際に用いられる BAG (連邦最高裁判所) モデルと、社会保険料徴収のため社会保障担当当局により用いられるルールがある。

BAG モデルでは、以下の 5 つの基準が用いられる。

- ① 仕事場所は、契約相手の命令に依存する。
- ② 仕事の時間は、契約相手の命令に依存する。
- ③ 仕事内容は、契約相手の命令に依存する。
- ④ 契約相手の組織構造に組み入れられている。
- ⑤ 契約相手の設備備品を使用する。

また、社会保険料徴収のため社会保障担当当局により用いられるルールでは、以下の5つの基準中、少なくとも3つが当てはまれば被用者と判定される。

- ① 社会保険料の使用者負担分を支払わなくてはならない他の被用者を雇っていない。
- ② 通常、一人の契約相手のために働く。
- ③ 同じ種類の仕事が通常被用者により遂行されている。
- ④ この仕事に従事する前、被用者と同じ仕事に従事していた。
- ⑤ 企業家的活動を示す兆候はない。

3. フランス

フランスでは、法の介入なしには自営業者とされるであろう幾つかの業種（記者、アーティスト、モデル、営業販売員など）に関し、その従属関係を考慮して法で従属労働者に含めている。また、労働法典 781 条第 1 項により、単一企業からの経済的従属性が非常に強いとみなされる場合、被用者と「同等視」（the assimilation to employees）される。なお、フランチャイズオーナーも、この規定から判例で従属労働者と見なされている。また、社会保障関係法における被用者の定義はかなり広く、「経済的従属ワーカー」も対象となる。

4. イタリア

イタリア民法では、「従属労働者」、「独立労働者」の規定がある。「従属労働者」とは、「報酬と引き替えに、自己の知的または肉体労働を、企業長に従属して、その指揮下で提供することにより、企業内で協働することを義務付けられている者」と定義され、「独立労働者」は、「対価を受けて、主として自らの労働をもって、委託者に対して従属的な拘束なしに、作業または役務を遂行することを義務付けられている者」と定義されている。判例によると、判断要素として、①労働時間の拘束、②事業活動に関するリスク負担の欠如、③労務の性質、④労務の継続性、⑤賃金の事前決定、⑥生産組織への組入れがあげられており、これらを総合的に考量して従属性の有無を判断するものとされている（大内伸哉「イタリアの労働と法 ― 伝統と改革のハーモニー」、日本労働研究機構、2003、p19-20）。ただし、「従属労働者」、「独立労働者」の間にかかなりのグレーゾーンが存在すると言われている。なお、社会保障法、税法における従属労働の概念は労働法の場合よりも広い。

5. スウェーデン

スウェーデンでは、被用者概念は法文上定義がなく、裁判所が総合的に判断している。裁判所が判断する場合、次の10の要素を総合的に勘案している。

①契約の下で仕事を遂行する個人的義務、②実際の仕事の遂行、③あらかじめ仕事内容が決められていないか、④当事者間の関係の継続性、⑤他人のために同程度の重要性を有する類似した仕事の遂行が抑制されているか、⑥仕事の内容、就業時間、就業場所につき、ワーカーは依頼者/使用者の指揮統御下に入るか、⑦依頼者/使用者が提供する機械、道具、原材料を使用することが想定されているか、⑧ワーカーは必要な出費を補填されるか、⑨報酬のうち、少なくとも一部は保障給として支払われているか、⑩ワーカーの経済・社会的状況は通常の被用者と同じであるか。

他国と比べ、スウェーデンの被用者概念は最も範囲が広いとされる。すなわち、労働法の人的適用範囲は様々のカテゴリーの準被用者にも拡大しうる。従って、被用者の範囲を広げるために被用者概念を法的に定義する必要は少ないと判断されている。

(JILPT 主催比較労働法セミナー、2004.3 における Mia Roenmar 教授の説明などによる。)

6. アイルランド

アイルランドでは、労使により、社会対話に基づく「柔らかな規制」手法を採用している。労使および政府担当者からなる三者構成の「雇用上の地位決定グループ」が組織され、「被用者か自営業者かを判定する行動準則 (Code of Practice)」(参考図表-2)を2001年合意作成した。法的にはあくまで自主的な枠組みだが、税・社会保険当局、主要労使はこの行動準則に基づき行動している。アイルランドでは、政府と労使等のソーシャル・パートナー間の合意形成の枠組が機能している。広範な経済社会分野を対象とした3年間の「政府と労使などソーシャル・パートナー間の中長期的な社会合意契約文書」が1987年以降繰り返されている。こうしたアイルランド特有の社会文脈の中で生まれてきた「柔らかい規制」ではあるが、大変注目すべき手法である。

参考図表-2 アイルランドの「被用者か自営業者かを判定する行動準則 (Code of Practice)」(July, 2001)”

被用者 (Employees)	自営業者 (Self-employed)
個人は、以下にあてはまれば、通常「被用者」となる。	個人は、以下にあてはまれば、通常「自営業者」となる。
仕事をどのように、いつ、どこで遂行すべきかを指示する他の者の管理下にある。	彼ないし彼女自身の事業を有する。

労働だけを提供する。	経済的リスクにさらされる。すなわち、契約の下で、欠陥品を生産する、ないし低水準の仕事をすることで発生するコストを負担しなくてはならない。
定額の時間給ないし週給ないし月給を受け取る。	事業の投資・管理に対する責任を負う。
仕事を下請けできない。もし、仕事が下請けでき、下請けした者により報酬が支払われうるならば、使用者—被用者関係は簡単に移転されるかもしれない。	用務や課題の時間割り振りおよび遂行に対する健全な管理から利益を得る機会を有する。
仕事のために機材を提供しない。	どんな仕事を、いつ、どこですか、そして彼ないし彼女が個人的にするかどうかについて制御権を有する。
仕事関係の小道具以外の設備機器を提供しない。但し、全ての状況を勘案すれば、道具機器の提供は、雇用関係が適当との結論に重要な影響を与えないかもしれない。	引き受けた仕事を果たすため、彼ないし彼女の条件でほかの人を雇う自由がある。
仕事を遂行するにあたって個人的な経済的リスクにさらされない。	一時に一人（一つ）以上の者（組織）に同じサービスを提供できる。
事業への投資と管理の責任を負わない。	仕事のために機材を提供する。
用務の時間割り振りまたは用務から生ずる課題遂行の健全な管理から利益を得る機会を有しない。	仕事に関係する小道具以上の設備機器を提供する。但し、全ての状況を勘案すれば、道具機器の提供は、自営業主との判断指標とはならないかもしれない。
一定の時間決め、週決めないし月決めで働く。	材料、資料などが保管されている定まった事業所を有する。
一人の人ないし一つの事業のために働く。必要最低限の生活および（ないし）通勤をカバーする費用支払いを受け取る。	仕事のための費用を見積もり、合意して価格を決める。 彼ないし彼女の保証担保を提供する。
超過勤務に対し給与ないし代休への権利を有する。	仕事上の義務の履行にあたり、就業時間を管理している。

(資料出所) Programme for Prosperity and Fairness, Employment Status Group: Code of practice for determining employment or self-employment status of individuals (July 2001).

アイルランドにおいて、被用者か自営業者かは、次のことに影響を与える。

- ① 税、社会保険料の徴収。
- ② 多くの社会保障給付（失業給付、障害者給付など）
- ③ 雇用法上の権利（労働時間、休日、母性・両親休暇、不公正解雇からの保護など）
- ④ 仕事に関わる公的責任（Public liability in respect of the work done）

7. アメリカ

労働者は被用者であるか否かを決定する判断規準として、アメリカには、①コモンローテスト¹(参考図表-3)、②経済的実態テスト(参考図表-4)、③混成テスト(コモンローテストと経済的実態テストの要素を組み合わせたもの)の3つがあり、法律により裁判所が依拠する基準が異なっている(参考図表-5)。以下の3つの表は、Charles J.Muhl, “What is an employee? The Answer depends on the Federal Law”, Monthly Labor Review, January 2002 から引用した。

参考図表-3 コモンローテストでワーカーの地位決定に使われる要素

要素	以下に相当すれば被用者	以下に相当すれば独立契約者
Right to control (統御実権)	使用者は、仕事の詳細を統御する。	ワーカーは、仕事の詳細を統御する。
Type of business (仕事の種類)	ワーカーは、使用者とは別個の事業や職業に従事しない。	ワーカーは、使用者の業務とは異なる業務で働く。
Supervision (指揮管理)	使用者は、ワーカーを指揮監督する。	仕事は監督なしで行われる。
Skill level (技能水準)	技能水準は高度ないし特異なものでもなくともいい。	技能水準は高度ないし特殊ないし相当の訓練を要する。
Tools and materials (道具・機材)	使用者は、手段、道具、職場配置を提供する。	ワーカーは、職場の手段、道具を提供し、使用者以外の場所で働く。
Continuing relationship (継続的關係)	ワーカーは、長時間の継続的な期間雇用される。	ワーカーは限られた時間、特別のプロジェクトのために働く。
Method of payment (支払い能力)	ワーカーは、時間決めないし他の給与決定計算期間で給与が支給される。	ワーカーはプロジェクトにより報酬が支払われる。
Integration (統合性)	仕事は使用者による標準の事業の一部分である。	仕事は、使用者の通常の業務の一部ではない。
Intent (意図)	使用者とワーカーは使用者—被用者関係を構築するつもりである。	使用者とワーカーは使用者—被用者関係を構築するつもりはない。
Employment by more than one firm (経済的従属性)	ワーカーは、一人の使用者にだけ役務を提供する。	ワーカーは1つ以上の事業体に役務を提供する。

¹ 「サーバント」が行った不法行為を「マスター」に帰責させることを目的として裁判官が生み出したもので、他人の行動に関しコントロールする権限のない者は責任を負わされるべきではない、との法理に基づいている(鎌田、2001、p45)。

参考図表－4 経済的実態テストでワーカーの地位決定に使われる要素

要素	以下に相当すれば被用者	以下に相当すれば独立契約者
Integration (統合性)	ワーカーは、使用者の標準業務の一部となる役務を提供する。	ワーカーは使用者の通常の業務以外の役務を提供する。
Investment in facilities (設備機器投資)	ワーカーは、仕事関係の設備機器に投資しない。	ワーカーは、仕事関係の設備機器にかなりの投資をする。
Right to control (統御実権)	経営者は、仕事に対する一定の種類・程度の管理権を有する。	管理者はワーカーの仕事のプロセスを統御する権利を有しない。
Risk (リスク)	ワーカーは、収益ないし損失をもたらす機会を有しない。	ワーカーは、利潤を得る、ないし仕事から損失をこうむることは無い。
Skill (技能)	仕事は、特別なまたは特異な技能ないし判断を要求されない。	仕事は、特別の技能ないし判断力ないし進取の才を要する。
Continuing relationship (継続的關係)	仕事は、事業と恒常的ないし長期的な関係を有する。	仕事上の関係は1つのプロジェクト又は、限られた期間のみである。

参考図表－5 労働者が被用者であるか否かを決定する判断基準

判断基準	説明	裁判所により各判断基準が適用される法律
コモンローテスト (内国徴税庁[IRS]で使われる)	事業主が作業過程を統御する実権を有していれば雇用関係は存在する。その場合、状況と特殊要因の全体を評価して決められる。	Federal Insurance Contributions Act (連邦保険徴収法) Federal Unemployment Tax Act(連邦失業税法) Incom tax withholding (所得税の源泉徴収) Employee Retirement Income Security Act (ERISA, 被用者退職所得保障法) National Labour Relations Act (全国労働関係法) Immigration Reform and Control Act (IRS test) (移民改善統制法)
経済的実態テスト	個人が継続的に1事業に経済的に依存関係があるならば雇用関係は存在する。	Fair Labor Atandards Act (公正労働基準法) Title VII (公民権法 第7章) Age Discrimination in Employment Act (雇用における年齢差別禁止法) Americans with Disabilities Act (障害のあるアメリカ人法) Family and Medical Leave Act (likely to apply) (家族医療休暇法、多分適用される)
混成テスト	雇用関係の有無はコモンローテスト及び経済的実態テストで使われる要素をともに評価して判断される。	Title VII (公民権法第7章) Age Discrimination in Employment Act (雇用における年齢差別禁止法) Americans with Disabilities Act (障害のあるアメリカ人法)