



---

---

労働政策研究報告書 No. 207

2021

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

---

雇用類似の働き方に関する  
諸外国の労働政策の動向  
— 独・仏・英・米調査から —

労働政策研究・研修機構

雇用類似の働き方に関する  
諸外国の労働政策の動向  
— 独・仏・英・米調査から —

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training



執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
鎌田 耕一	東洋大学名誉教授	第1章、第2章（独）
芦野 訓和	東洋大学法学部教授	第2章（独）
細川 良	青山学院大学法学部教授 労働政策研究・研修機構 元副主任研究員	第3章（仏）
岩永 昌晃	京都産業大学法学部教授	第4章 第1～2節（英）
長谷川 聡	専修大学法学部教授	第4章 第3節 1～6、8～10（英）
内藤 忍	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	第4章 第3節 7、11（英）
山崎 憲	明治大学経営学部准教授 労働政策研究・研修機構 元主任調査員	第5章（米）

個人的就業関係の法的課題に関する研究会（◎は座長、五十音順）

芦野 訓和	東洋大学法学部教授
岩永 昌晃	京都産業大学法学部教授
◎鎌田 耕一	東洋大学名誉教授
田中 建一	東洋大学ライフデザイン学部講師
内藤 忍	労働政策研究・研修機構 副主任研究員
長谷川 聡	専修大学法学部教授
濱口 桂一郎	労働政策研究・研修機構 研究所長
細川 良	青山学院大学法学部教授／労働政策研究・研修機構 元副主任研究員
村上 義昭	大阪商業大学総合経営学部教授
山崎 憲	明治大学経営学部准教授／労働政策研究・研修機構 元主任研究員



## まえがき

近年、就業形態の多様化、IT技術の発達等により、請負、委託などの雇用によらない働き方が拡大し、こうした就業についての実態や問題点が提起され、議論がなされている。

政府でも、「働き方改革実行計画」（平成29（2017）年3月28日働き方改革実現会議決定）において、雇用類似の働き方については、順次実態を把握し、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について法的保護の必要性を含めて中長期的に検討するとした。厚生労働省は、同年10月に「雇用類似の働き方に関する検討会」を組織し、同検討会は雇用類似の働き方について実態を把握・分析し、課題整理を行い、2018年3月に報告書を取りまとめた。同省はその後も、「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」を立ち上げ、中間整理を発表した。

また、政府は、2020年7月に閣議決定された「成長戦略実行計画」において、フリーランスとして安心して働ける環境を整備するため、一体的に保護ルールの整備を行うこととし、実効性と一覧性のあるガイドラインが策定されることとなった。

一方、雇用によらない働き方については、各国においても同様の実態があり、一定の施策が採用されてきた。日本における法的保護も含めた検討にあたっては、諸外国の制度や実態の把握が必須であり、かつ、制度が実際にどのように運用されているかについても把握する必要がある。そこで、労働政策研究・研修機構（JILPT）では厚生労働省の要請を受け、諸外国における雇用類似の働き方に係る労働政策やその運用実態等に関する調査を行うため、2018年4月に研究会を立ち上げた。対象は、雇用によらない働き方に対し特に先進的な取り組みを行ってきたドイツ、フランス、イギリス、アメリカの4カ国とし、文献調査に加え、現地におけるヒアリング調査を行った。この4カ国では背景事情や施策等の枠組みは異なるが、雇用類似の働き方をする者を保護する施策や法的判断が進みつつあり、それらについて整理することにした。

本報告書における各国の経験からの示唆が多くの人々に活用され、今後の雇用類似の働き方に係る政策論議に役立てば幸いである。

2021年2月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 樋口 美雄



# 目 次

## まえがき

第1章 調査結果概要	1
1 本調査の目的	1
2 本調査の対象	1
3 本調査の調査項目	2
4 各国の調査報告の概要	3
ドイツ	3
フランス	6
イギリス	9
アメリカ	11
5 本調査から得られた示唆	16
(1) 労働者概念と雇用類似就業者の保護	17
(2) 雇用類似就業者に対する保護	19
(3) プラットフォーマーを介した雇用類似就業者の保護	21
参考文献	21
第2章 ドイツ	23
はじめに 雇用類似就業者と「1人自営業者」(Solo-Selbständigen)	23
第1節 ドイツにおける雇用類似就業者の実態と問題状況	24
1 1人自営業者の定義と種類	24
2 1人自営業者数の推移	25
3 1人自営業者の問題点・課題	27
(1) 報酬問題	27
(2) 契約問題	28
(3) 社会保障	28
ア 年金保険	28
イ 医療保険	28
ウ 労災保険	29
第2節 1人自営業者の労働者性	29
1 「みせかけの自営業」問題	29
2 労働者概念——ドイツ民法典への労働契約概念の導入	30
3 年金保険機構による法的地位の確認手続き(社会法典第4編第7条)	32
法的地位の確認手続	33

第3節 1人自営業者に対する保護	35
1 労働者以外の法的地位	35
(1) 家内労働者 (Heimarbeiter)	35
(2) 労働者類似の者 (Arbeitnehmerähnliche Personen)	37
(3) 「労働者類似の自営業者」 (Arbeitnehmerähnliche Selbständige)	38
2 保護の内容	39
(1) 民法上のルール	39
(2) 証明書法 (労働条件明示法)	39
(3) 報酬支払確保と報酬水準の確保	40
(4) 社会保険	40
ア 労災保険	40
イ 失業保険	41
ウ 年金制度	41
エ 医療保険	41
オ 自営芸術家とジャーナリストの社会保障 (Soziale Sicherung der selbstangigen Künstler und Publizten)	41
(5) ハラスメント	42
第4節 集団的労使関係	43
第5節 紛争解決手続	43
1 司法	43
2 行政	44
第6節 最近の議論状況	45
1 立法の動向	45
2 1人自営業者保護の最近の議論	45
第7節 デジタル・プラットフォームを介した就業 (クラウドワーカーなど)	47
1 デジタル・プラットフォームを介した就業の規模	47
2 デジタル・プラットフォームを介した就業の特徴	47
3 クラウドワーカーの労働者性	49
4 クラウドワークに対する規制をめぐる議論	50
(1) 雇用主側の意見	50
(2) 労働側の意見	51
参考文献	52
第3章 フランス	53
はじめに	53
第1節 フランスにおける「労働者」概念	53

1	フランスにおける労働法の適用対象－「労働契約」をめぐる判例の展開	54
(1)	沿革	55
(2)	総論－「労働契約」の概念	56
ア	定義	56
(ア)	「労働」の提供	56
(イ)	報酬	58
(ウ)	従属的地位	59
A	法的従属 (subordination juridique)、従属的地位 (état de subordination)、 および経済的依存 (dépendance économique)	59
B	法的従属ないし従属的地位	59
C	経済的依存	61
(3)	各論－「労働契約」の性質決定の立証とその判断要素	62
ア	証明責任	62
イ	証明の方法－労働契約の性質決定の要素	63
(ア)	従属の直接的証明	63
(イ)	従属を示す事実要素の積み重ねによる証明	64
A	組織化された役務への組み込み	64
B	就労者に対する「労働者」としての取扱い	65
C	労働の場所	65
D	労働時間	66
E	人的かつ排他的な給付の供給 (労働の一身専属性)	67
F	機材、原料、または生産物の提供	69
G	報酬の形態	69
H	人的関係 (家族関係等)	70
2	立法による雇用類似の働き方に対する労働法の特別な包摂および除外	71
(1)	労働法の適用が除外されている者	71
ア	労働者からの除外推定	71
イ	ボランティア労働	72
ウ	刑務所の労働	72
(2)	労働法典の適用領域の拡大	73
ア	立法による「労働者」の拡大	73
(ア)	経済的従属性に着目した「労働者」の拡大	73
イ	労働法典の一部の他の契約への適用	74
3	小括	75
第2節	フランスの現在における「雇用類似の働き方」にかかる法政策の動向	
	－プラットフォーム型就労を中心に	76

1	フランスにおけるプラットフォーム型就労の現状	77
2	近年の法政策の展開－プラットフォーム型就労に関する法政策を中心に	78
(1)	フランスにおける雇用類似の働き方に関する形態	78
(2)	プラットフォーム型就労に関する法制度の動向	79
ア	2016年労働法改革（Loi Travail）によるプラットフォーム型就労者保護	79
イ	モビリティ法（LOM）による改革	80
(ア)	立法経緯	80
(イ)	立法の内容	81
(3)	立法の背景・目的	82
ア	総説	82
イ	2016年労働法改革の目的	84
ウ	モビリティ法の目的および今後の政策の方向性	85
3	プラットフォーム型就労をめぐる判例－Take Eat Easy 事件	86
(1)	事案の概要	86
(2)	判旨（破毀差戻）	87
(3)	Take Eat Easy 事件判決の意義	87
4	今後の課題	88
5	小括	92
第3節	総括	93
1	フランスにおける雇用類似の働き方に対する労働法の適用をめぐる法理と政策の特徴	93
2	日本への示唆	95
第4章	イギリス	98
第1節	雇用類似就業者の実態と取組の概要	98
1	雇用類似就業者数のデータ	98
2	雇用類似就業者保護をめぐる議論状況	98
(1)	テイラー報告書	98
(2)	その後の状況	99
第2節	雇用類似就業者の法的位置	100
1	労働者（employee）	101
(1)	労働者性の判断基準	101
(2)	問題点	103
ア	狭い労働者概念	103
イ	契約条項の操作	104
2	就労者（worker）	105

(1)	就労者概念の採用とその背景	105
(2)	就労者概念の定義とその解釈	106
第3節	雇用類似就業者に対する保護と適用法令	108
1	労働条件の明示	108
2	労働時間	109
3	賃金	109
(1)	最低賃金	109
(2)	違法な賃金控除からの保護	111
4	ゼロ時間契約における排他条項の禁止	111
5	懲戒手続時の審問同伴権	112
6	内部告発者の保護	112
7	雇用平等	113
8	安全衛生	114
9	労働組合法制	115
(1)	法制度	115
(2)	労働組合等の動き	115
10	社会保険	116
11	紛争解決手続	117
第5章	アメリカ	118
はじめに		118
第1節	公正労働基準法の履行確保と「誤分類の修正」	120
1	戦略的執行	121
2	建設労働者の「誤分類の修正」	121
3	ダンロップ委員会と「誤分類の修正」	122
第2節	プラットフォームビジネスの進展における個人請負労働者をめぐる保護に 関する議論	122
1	個人請負労働者が増加したとする推計	123
2	個人請負労働者に対する保護の議論	124
3	個人請負労働者に対する保護	125
4	個人請負労働者は増えていない（コンティンジェント（臨時）・オルタナティブ （代替）雇用契約調査結果）	128
第3節	「誤分類の修正」適用の強化	129
1	従来の規制－ボレロ・テスト	129
2	ウーバー運転手に失業保険受給資格を認定－ニューヨーク州労働省	130
3	ダイナメックス・テスト（ABCテスト）	131

4	カリフォルニア州ギグ法	132
5	団結権保護法案	132
第4節	地下経済と従属的な働き方をする個人請負労働者の保護	133
1	ニューヨーク州における取り組み	134
2	マサチューセッツ州における取り組み	135
3	ロス・アンジェルス市における取り組み	136
第5節	家内労働	137
第6節	雇用類似労働者の保護	140
1	フリーランサー条例	141
2	労働者の権利の章典	142
第7節	おわりに	143
	参考文献	144

## 第1章 調査結果概要

### 1 本調査の目的

雇用によらない働き方の問題は以前から議論されてきたが、本格化したのは、2017年3月に政府が「働き方改革実行計画」の中で、非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方の実態を把握し、法的保護の必要性を検討することを中長期的課題としてからであった。これを受けて、厚生労働省は、2017年10月に「雇用類似の働き方に関する検討会」を組織し、検討会は雇用類似の働き方について実態を把握・分析し、課題整理を行い、2018年3月に報告書を取りまとめた。

これをふまえて、労働政策審議会労働政策基本部会は2018年9月に報告書を取りまとめ、「雇用関係によらない働き方が拡大している中、労働行政でも従来の労働基準法上の労働者だけでなく、より幅広く多様な働く人を対象とし、必要な施策を考えることが求められている。雇用関係によらない働き方は多種多様であって、行政が介入すべき問題は何か、問題の原因は何か、誰が保護の対象となり得るのか、業種や職種によってどのような違いがあるか等、このような働き方が拡大している背景や理由なども踏まえながら、検討を進めることが必要である。」とした。現在、厚生労働省は、新たに「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」を立ち上げ、2019年夏頃に中間整理を発表した。その後、政府は2020年7月に閣議決定した「成長戦略実行計画」において、中小企業庁、内閣官房、公正取引委員会、厚生労働省の4者により、事業者とフリーランスとの取引について、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これら法令に基づく問題行為を明確化するため、実効性があり、一覧性のあるガイドラインの策定を決定した。

雇用によらない働き方については、国際機関、諸外国でもすでに調査研究が行われ、各国において一定の取組がなされてきた。こうした各国の動向を参照することは、わが国の労働政策を検討することに有益と思われる。そこで、労働政策研修・研究機構は雇用類似の働き方を対象とした諸外国の労働政策の動向に関する検討会を設置し、とくに、雇用によらない働き方について、先進的な取組を行ってきたドイツ、フランス、イギリス、アメリカの4カ国を対象にして現地調査を含めた調査研究（以下、「本調査」という）を実施した。

本調査は、雇用類似の働き方に係る論点整理に資するために、諸外国の雇用類似の働き方に関する労働政策の動向を探り、わが国の労働政策を構想するために有益な示唆を得ることを目的としている。

### 2 本調査の対象

雇用によらない働き方は多様であり、諸外国でも、その対象をどう把握するかは、各

国の法体系に応じて異なっている。そこで、本調査の調査対象は、雇用によらない働き方の中でも、雇用類似の働き方に従事する者（以下では「雇用類似就業者」という）を主な研究対象とした。

本調査における雇用類似就業者とは、「発注者（事業者）から仕事の委託を受け、主として個人で役務の提供を行い、その対償として報酬を受ける者」をいう。ここには、いわゆるデジタル・プラットフォーマー（以下では「プラットフォーマー」という）を介して仕事をしている雇用類似就業者（クラウドワーカーなど）を含んでいる。

しかし、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカでは、必ずしもこうした定義によって対象を切り取っているわけではない。各国は、各国で問題となっている雇用によらない働き方を既存の法律を適用して保護を図りながら、必要な場合立法的対応を行っている。そこで、本調査は、各国で問題となっている雇用によらない働き方のなかで雇用類似の働き方に近似しているもの（各国において雇用類似の働き方に近似した働き方を行う者を、本調査では「雇用類似就業者」という。）を広く対象として、その保護をめぐる労働政策及び法的対応を中心に各国の動向を調査した。ただし、例えば、ドイツにおける「1人自営業者」のように、各国において問題となっている雇用類似就業者について、雇用類似就業者とは別の表現を用いている場合、報告はその呼称を適宜用いている。

### 3 本調査の調査項目

本調査は、雇用類似就業者の保護をめぐる各国の労働政策及び法的対応（雇用類似就業者の法的地位と保護の内容、実効性確保の手段等）を中心に調査を行った。具体的な調査項目は以下の通りである。しかし、各国の保護のあり方、保護に向けた労働政策及び法体系は多様であり、このすべての事項に対応して調査を行ったわけではない。そのため、各国の調査報告の組み立ては各国の事情に応じて異なっている。

#### (1) 雇用類似就業者の実態と取組の概要

- ①実態と課題；雇用類似就業者の人口推移、業種などの特徴、検討課題
- ②雇用類似就業者保護をめぐる議論状況の紹介

#### (2) 雇用類似就業者の法的地位

- ①労働者概念の解釈・再定義・拡張（誤分類の修正）
- ②労働者とは異なった法的概念の設定（定義、根拠法令、成立の背景）
- ③誤分類の修正の方法（当事者が確認する方法を含む）

#### (3) 雇用類似就業者に対する保護と適用法令

- 契約ルール（就業条件明示、契約の成立・変更・解約ルール等）
- 報酬の支払確保と報酬水準の確保
- 就業条件（就業時間、休日、休暇、安全衛生）

- 社会保険（労災保険、雇用保険、年金保険、健康保険など）
- 出産、育児の支援
- 差別禁止、ハラスメント
- 能力開発、就業支援

#### (4) 集团的労使関係

- 労働組合等の取組み（労働協約等）
- 事業者団体等の取組

（経済法による規制（カルテル規制など）と抵触する問題も含む。）

#### (5) 実効性確保、紛争解決

- ①司法（例えば裁判所の管轄）
- ②行政による取組み（例えば、労働者との区分に関する独自の行政手続き、行政による指導監督がある場合は、指導監督機関等）
- ③その他（ADR など）

## 4 各国の調査報告の概要

以下の各国の調査概要は、本調査からわが国の労働政策への示唆を得るために、各国の雇用類似の働き方に関する労働政策の比較を試みるために、筆者の視点からまとめたものである。また、本調査の対象である雇用類似の働き方又は雇用類似就業者について、各国が共通の理解をもっているわけではなく、各国報告のキーワード、例えば、労働者、自営業者等についても、国ごとに定義が異なっていることに注意を要する。

### ○ドイツ

(1) ドイツにおいて雇用類似就業者に近似する者を表す一般的な言葉として、**Solo-Selbständigen**（以下では「1人自営業者」と呼ぶ。）がある。1人自営業者の法律上の定義はないが、一般に、労働者を雇用しないで個人で業務に従事し、その対償として報酬を得る自営業者と理解されている。ドイツ報告は、1人自営業者をドイツにおける雇用類似就業者に近い就業形態とみなして、主として1人自営業者の経済的・社会的状況と現在の法的地位、これをめぐる議論を中心に報告している。

ドイツでは自営業者の数は、2016年時点で約400万人で、そのうち、1人自営業者は約232万人である。90年代後半は自営業者の数は400万人に達していなかった。当時、労働者を雇用している自営業者は1人自営業者の数を超えていた。その後、労働者を雇用している自営業者の数がほぼ変化がなかったのに対して、1人自営業者の数が拡大し、2012年にピークに達し（245万人）、その後減少している。プラットフォームを介した1人自営業者（クラウドワーカー）の数はわずかであり、近年顕著に拡大したとする証拠もないとされている。

(2) 1人自営業者の問題は、Schein-Selbständigen（以下では「見せかけの自営業者」という）問題、と1人自営業者の保護をめぐる問題に分かれる。見せかけの自営業者とは、契約上は自営業者として取り扱われているが、実態として労働者である場合を指す。すなわち、本来は労働者であるが、自営の形式により偽装された者をいう。

労働者概念については判例により定義が確立していた。これによれば、労働者とは、労働法・社会保障法の個別法律の適用対象を確定する統一的概念であり、労働契約により、その人的従属性において相手方の指揮に基づいて決定された労働の提供を義務づけられる者をいう。労働者性判断の中心となるのは人的従属性であるが、これは指揮拘束性を意味している。しかし、近年、連邦社会裁判所は、指揮拘束性をより広く解釈する傾向にある。学説は、指揮拘束性に加えて編入（事業組織への組入れ）も要素となるという。

1人自営業者が真正の自営業者か、又は労働者であるかの判断はドイツ年金保険機構などの行政機関、裁判所に委ねられているが、多くの場合、「見せかけの自営業者」は労働者性と自営業者の特徴をともに有しているため、判断が難しい。そこで、ドイツでは「見せかけの自営業者」の労働者性を的確に判断するための法的手段がとられることになる。

労働者性の判断枠組みについては、ドイツでは1999年に、労働者性の推定制度を導入したが、これが労働者概念を拡大するものだと批判を受け、2004年に廃止された。政府は、同じく1999年、社会法典第4編に第7a条を挿入し、年金保険機構が一元的に労働者性を判断するシステム（地位確認手続き）を取り入れた。これは有効に機能しており、とくに、企業にとっては、年金保険料の支払い義務が1人自営業者の受入時（契約関係の成立時）ではなく、年金保険機構の判断時（労働者性の判断時）から発生するという仕組みを導入したことが重要である。

これまで、ドイツでは労働者又は労働契約の明文の定義は存在しなかったが、自営形式の濫用を防止する目的で、政府は、2013年に民法に初めて明文で労働契約の定義を置いた（民法611a条）。この規定は当初労働者概念を拡張することを期待されていたが、その目論見は失敗し、明文化された労働契約の概念は判例が確立した伝統的概念をなんら変更するものではなかった。

(3) 労働者性が認められない1人自営業者は法的には自営業者として位置づけられる。

ドイツでは、労働者と自営業者の中間に位置する第三のカテゴリとして、「労働者類似の者」（労働協約法）「労働者類似の自営業者」（社会法典第6編）「家内労働者」（家内労働法）などの法的概念がある。

1人自営業者への適用法令と保護の内容は、1人自営業者が「労働者類似の者」「労働者類似の自営業者」「家内労働者」のいずれに該当するかによる。「労働者類似の者」

とは、経済的従属性がある自営業者を指す。「労働者類似の者」には、労働協約法 12a 条、連邦休暇法、労働保護法、労働裁判所法の適用があり、労働者類似の者は労働者と同様に発注者と労働協約を締結し、年休を取得し、労働安全衛生の保護を受け、紛争解決を労働裁判所に委ねることができる。

労働者類似の自営業者は「委託者が主に 1 人で、経済的に依存している」者であり、労働者類似の者とほぼ同様であり、この者には年金保険制度が適用される。

家内労働法 2 条 1 項によれば、家内労働者とは、自己の選択した作業場（自己の住居又は自己の選択した事業場）で、個人で又は家族とともに、工業事業主又は仲介人の委託を受けて、業務に従事するが、労働成果の換価を直接的又は間接的に、委託する工業経営者に委ねている者をいう。

保護内容としては、最低工賃制度、就業時間規制、休暇制度（休暇中の報酬等）、就業安全衛生規制、解雇保護などがある。実効性確保の点では、行政機関による支援と紛争解決機関としての労働裁判所があるが、家内労働法に関するほとんどの紛争は行政機関の支援に頼らず、労働裁判所に提訴されている。

- (4) ドイツでは、第三のカテゴリに該当しない自営業者であっても、一部の職種に従事する者は社会保険に加入させている。すなわち、自営芸術家とジャーナリストは、1983 年以降、芸術家社会保障法（Künstler SozialversicherungsGesetz = KSVG）により保険加入義務者とされ、法定の疾病・年金保険で保護されている。

最近の議論としては、EU の影響を受けて、社会保障の分野で、上記の第三のカテゴリによる対応だけにとどまらず、自営業者一般をも視野に入れた社会保障法上の保護の拡充が求められている。ドイツは日本と異なり皆保険ではなく、労働者保険だけで、自営業者は任意加入できるというシステムである。しかし、任意加入は、保険料が高いため加入者は少ないのが現状であった。そこで、疾病保険については最近、自営業も強制加入とするよう制度改正がなされ、年金保険についても 2018 年のキリスト教民主同盟と社会民主党の大連立のための政策合意で、自営業者を強制加入する制度改正が合意事項とされている。さらに、最近、労災保険についても強制加入の方向が検討されている。

- (5) ドイツでは、1 人自営業者の問題とは別に、プラットフォームを介した 1 人自営業者（いわゆるクラウドワーカー）の保護も議論されている。2016 年に連邦労働社会省が公表した「白書労働 4.0」は、プラットフォーム経済において自営業が顕著に増加することを示すデータは存在しないが、プラットフォームを介したクラウドワークが将来において、ドイツの労働世界の重要な一部になるとみなしている。そして、このような就業形態に適合するように「労働者類似の者」概念を調整するなど、保護に向

けた新しいコンセプトを展開しなければならない、としたうえで、とくに、ドイツの家内労働法による保護の可能性を示唆した。

しかしながら、現時点で、プラットフォームを介した 1 人自営業者に対して、何らかの立法的措置を講じているわけではない。また、プラットフォームを介した就労者の法的地位に関する最近の裁判例は、労働者性を否定している。

## ○フランス

(1) フランスにおいては、一般的な「労働者」概念およびその判断基準について、法律による詳細な規定は存在しない。「労働者」であるか否かについての具体的な判断は判例にゆだねられている。他方で、フランスにおける「労働者」概念をめぐる大きな特徴として、労働者に類似する一定の就業者については、立法によって労働者とみなす、あるいは一定の労働法規の適用を定める措置が取られている。

フランスにおいては、労働法の適用対象者たる労働者および使用者の概念は、統一的に把握されている。フランスにおいて労働法が適用されるためには、当事者が締結している契約が「労働契約」という性質決定（*qualification*）が必要となる。そして、当事者が締結している契約が「労働契約」と性質決定されれば、その当事者である労働者は、最低賃金、有給休暇、労働時間の上限規制など、労働法典に定められたあらゆる保護及び権利を享受することとなる。

労働契約は自然人（労働者）がそれにより法人または自然人（使用者）の従属のもとで労働を履行する債務を負い、それと引き換えに報酬を受ける契約と定義される。この概念は 3 つの主要な要素で構成される。すなわち、①労働、②賃金、および③従属的地位である。

判例によれば、労働契約性の中核になるのは法的従属性であり、「従属関係は、命令および指示を与える権限、その業務の執行を要請する権限、および義務懈怠を制裁する権限を有する使用者の権限のもとでの労働の履行によって特徴づけられる」とされる。20 世紀初頭から、労働契約の性質決定の基準として「経済的依存（*dépendance économique*）」概念が有力に主張されたが、これは判例によって否定された。しかし、経済的依存は、労働契約と性質決定する主たる基準としては排除されているものの、従属の証明に寄与する要素と事実上位置付けられている。

(2) フランスでは、労働契約としての性質決定を通じた労働法の適用範囲の確定という一般的な区分とは別に、労働者としての十分な従属性がない場合であっても、労働法典第 7 部（*septième partie*）第 1 巻（*livre 1*）に収録されている多くの規定により、労働法典の適用領域の拡大が実現されている。

一つは、経済的従属性に着目した「労働者」の拡大である。家内労働者（*travailleur*

à domicile)、外交商業代理人 (VRP : voyageur-représentant-placier)、興行役者 (artiste spectacle) は独立した役務従事者 (prestataire) であるが、労働法典は、彼らの経済的依存を考慮して、労働契約と性質決定されるほどに十分な従属的地位にはない場合についても、労働法の適用対象としている。また、職業ジャーナリスト (journaliste professionnel)、ファッションモデル (mannequins) については労働契約であると推定する特別な立法措置を講じている (労働法典 L.7313-1 条、7112-1 条、7121-3 条、L.7123-3 条など)。

次に、労働法典の一部の他の契約への適用がある。労働者ではない支配人に関する条文 (労働法典 L.7321-1 条以下) は、就労者が労働法の一部の規定の適用を享受し、同時に営業財産賃貸借 (location-gérance)、共通利益委任 (mandat d'intérêt commun)、またはフランチャイズ契約に関する民法または商法の規定によっても規制されるといふ、混合的状况を創出している。これらの契約の当事者は、労働時間、休息、および休暇、最低賃金の制度、またその契約が強い立場にある契約当事者 (その時は使用者として取り扱われる) の発意により終了させられた場合、解雇に関する制度による保護を享受できる。

- (3) 近年の世界的な傾向と軌を一にするように、フランスにおいてもいわゆるプラットフォーム型就労が近年拡大する傾向にある。そして、これに対応するものとして、フランス政府はプラットフォーム型就労に関する新たな法政策を打ち出してきた。

「プラットフォームを利用して収益を得ている者」という大きなくくりでいえば、フランス国内でおおよそ 20 万人から 30 万人いる。そして、プラットフォームを通じた形で、労働力の提供を行い、対価を得るといふ形の就業者は、おおむね 2~3 万人程度だろうと考えられている。

次に、プラットフォーム型就労が、実際にどのような仕事をしているのかについてである。プラットフォーム型就労の仕事の内容の類型については、おおむね 4 つの区分に整理するのが現在のところ一般的のようである。第一に、家事代行などの比較的単純なサービス労働に従事する者、第二に、運送サービスに従事する者、第三に、デザイン、コンサルタント等の専門的な知的業務に従事するフリーランスの就労者、第四に、microtravail と呼ばれる、細分化された仕事を引き受ける形の就労である。

フランス報告によれば、プラットフォーム型就労形態のうち、まず第三の類型である専門的な知的業務に従事するフリーランスの就労者については、従前から独立した自営業者として存在した就労形態であり、仕事を受注する手段がプラットフォームに変化したというのが実態のようであり、政府としても特別な政策的保護の対象としては想定していないようである。また、第四の類型である microtravail 従事者については、その実態が不明瞭な面もあるが、多くが副業として従事していると考えられてお

り、必ずしも政策的な保護のターゲットとして主軸に置かれているわけではないようである。すなわち、フランスの近年の法政策がその射程としているのは、プラットフォーム型就労のうち、比較的単純なサービス労働に従事する者、および運送サービスに従事する者となっている。特に、プラットフォーム型の運送サービスについては、いくつかの調査により、そこに従事している人には無学歴の若年者が非常に多いことが明らかにされており、フランスのプラットフォーム型就労に対する保護政策は、実質的には、こうした無学歴の若年者に対する雇用政策の一環という趣旨で取り組まれている側面がある。

- (4) フランスでは、2016年に大規模な労働法改革（2016年労働法改革（Loi Travail））が行われ、そのなかにプラットフォーム型就労の保護を目的とした規定の新設がなされている。その内容は、大きく分けて3つである。すなわち、第一に、一定のプラットフォーム型就労について、労働災害などのリスクをカバーする保険に加入することをプラットフォーム事業者に義務付けたこと、第二に、職業訓練について、通常の雇用労働者と同様の権利を保障することをプラットフォーム事業者に義務付けたこと、第三に、労働組合への参加等の集団的な権利を認めたことである。

また、モビリティ法（LOM）によるプラットフォーム型就労者の保護がある。モビリティ法第20条は、労働法典第7部第3巻第4編第2章について、第一に、L.7342-1条に以下の内容を追加した。すなわち、「プラットフォームはその社会的責任の履行の条件および方法を定め、当該プラットフォームの権利及び義務、並びに当該プラットフォームが関係する就労者の権利及び義務を定める *charte* を作成することができる。」とする。

それは、プラットフォーム事業者が、*charte* と呼ばれる統一的な契約のひな型を作成し、「適切な代金を得る」「職業キャリアを発展させる」「労働条件を改善する」等のルールを定め、これにもとづく契約を締結することにより、「労働者」としての（再）性質決定を回避する、というものである。例えば、*charte* には、業務遂行に対する報酬につき、「妥当な価格（*prix decent*）」を確保することが含まれる。具体的には、フルタイムで就労した場合に、十分に生活可能な収入が得られる価格を意図している。

フランスでは、2016年の労働法改革、2019年のモビリティ法と、2つの段階を踏んで、プラットフォーム型就労に関する立法的な措置を行っている。フランス報告は、これらの立法措置の背景・目的として、闇労働の排除、若年者に対する雇用政策、「新しい働き方」に関する枠組みをきちんと確立することの三つがあるという。

現在のマクロン政権は、技術革新への対応を大きな政策の柱の一つとして掲げている。これに関連して、プラットフォーム型就労という新たな就労形態を、働き方の新しい形として確立するという政策意図が存在する。フランス報告は、この改革は、プラッ

トフォーム事業者とプラットフォーム型就労者との関係について労働者か否かをめぐ  
る裁判が非常に多いことにつき法的安定性を確立することで、当事者にとってのリス  
クを減らすことを意図しているという。

## ○イギリス

- (1) 政府統計によると、2018年第4四半期のイギリスの労務供給者の総数は約 3259 万人であり、そのうち、労働者は約 2759 万人（全体の約 84.6%）、自営業者は約 484 万人（全体の約 14.8%）である。雇用類似就業者の一部に当たると考えられるゼロ時間契約による労務供給者は、2017年第4四半期において約 90 万人（全体の 2.8%）と推計されている。また、後述のテイラー報告書が引用している調査報告書によると、ギグ・エコノミーでの労務供給者は全体の 4%程度であり、そのうち 58%が常用労働者（permanent employee）、20%が自営業者、8%が臨時労働者（temporary employee）であり、他の産業に比べると、常用労働者の割合が低く、自営業者、臨時労働者の割合が高いという。

現在、イギリス法は、労務供給者を、①全ての労働立法の適用対象となる労働者（employee）、②一部の労働立法の適用対象となる就労者（worker）、③労働立法の適用のない自営業者（self-employed）のいずれかに位置づける 3 区分方式を採用している。

雇用類似就業者は、②か③に位置づけられる労務供給者ということになる。就労形態の多様化に伴い労働法の適用対象者か否かの判断が困難な事例が増えていることや労働法の適用対象でない者についても何らかの法的保護の必要があるのではないかという問題関心からすると、一部の労働立法の適用対象を①から②に広げたイギリスの動向は目を引くところではある。しかし、イギリスでは、本来的な労働法の適用対象概念が諸外国と比べて狭かったことや労務供給者の法的地位の判断において契約の自由（当事者意思）を重視するなど、他国にはみられない事情があることも看過すべきではない。

- (2) 労働者の法律上の定義は、労働契約（contract of employment）を締結した者または労働契約に基づいて労務に従事する者としている。そして、労働契約とは、雇用契約（contract of service）または徒弟契約である。裁判所は労働契約が雇用契約概念を基礎としているために、雇用契約と請負契約の区分に関するコモン・ローの伝統的な基準を先例とした。その結果、裁判所は労働者性の判断基準として、指揮命令基準（control test）をとった。その後、裁判所は、労働者性の判断基準として、指揮命令基準以外の基準、すなわち、労務供給者が「自己の計算に基づいて事業を行う者」であるかという経済的実態に着目する基準（これは「経済的実態基準」（economic/business reality test）と呼ばれる）を追加し、一旦労働者概念を拡大するかにみえた。ところが、再び伝統的

なコモン・ロー上の雇用契約概念に起因する「義務の相互性基準」を加えた。この基準は継続性のない一回的・単発的な労務供給契約に基づく労務供給者（Casual worker）の労働者性を否定するものであった。

イギリス報告は、イギリスの労働者性の判断枠組みの特徴を以下のようにまとめている。すなわち、裁判所は、労務供給者が使用者の指揮命令を受けているかという観点と当該労務供給者が経済的に独立した事業主といえるかという観点の双方から総合的に労働者性の検討を行っている。これをやや図式的に説明するならば、イギリスでは、指揮命令性 100%、事業主（経済的独立性）性 0%の「労働者」と、指揮命令性 0%、事業主性 100%の「自営業者（事業主）」を対置させ、当該労務供給者がどちらに近いかを諸要素から総合的に判断しているということが出来る。ただし、イギリスの労働者概念の一要素として「義務の相互性」基準があり、これによって、比較法的観点からすると、その範囲が狭いものとなっている。

- (3) イギリスでもかつては労働者・事業者の 2 区分方式を採用していた。そこで、上記の 3 区分方式を採用するに至った経緯が問題となるが、この点についてイギリス報告は次のように述べている。

1980 年代、90 年代を通じて、保守党政権は、規制緩和を推し進めるというその基本姿勢から、労働法の適用対象を拡張することに対しては冷淡であった。これに対し、1997 年に労働党が政権につくと、イギリスにおいて初の包括的な最低賃金法や労働時間法が制定され、その適用対象として、従来の労働立法ではごく一部で利用されているにとどまっていた労働者概念よりも適用対象の広い概念である就労者（worker）が採用された。

もっとも、労働法の適用対象の拡張を主張する議論において具体的に念頭におかれた労務供給者は、casual worker であった。①casual worker は、使用者と将来にわたる継続的な関係がないがゆえに労働者性を否定される。②しかし、使用者による指揮命令を受けうるし、自己の計算において事業を行う自営業者ということもできない点では労働者と異ならず、概して低賃金で、劣悪な労働環境で働いている。③casual worker は、法の適用対象とされるべきであり、その適用対象から外す労働者概念は不適切である。これこそが、イギリスにおける労働法の適用対象に関する議論の核心をなしていた。

そこで、就労者の概念が問題となる。法律上、就労者は、(a) 労働契約、または、(b) 相手方に対して労務やサービスを自らが行うことを引き受け、かつ、相手方が専門職の依頼人や当該人によって営まれる事業の顧客とはいえない契約を締結した者、または、これらの契約に基づいて労務に従事する者と定義されている。就労者概念は、定義上、(a) の労働契約により労務に従事する者を含むことから、労働者概念を包摂しか

つ労働者概念よりさらに広い概念である。

就労者の契約は、その法律の定義から、少なくとも、①契約の存在、②一定水準の契約者自身による労務供給、③契約の相手方が専門職の依頼人や当該人によって営まれる事業の顧客とはいえないことの3点を要素としている。これまでの裁判例をみる限り、全体の傾向としては、就労者概念は、前述の労働者性が否定されることが多い **casual worker** を包摂する一方で、一人親方等の零細下請事業者や配管工や運転手などの個人事業者が限界事例として裁判例で争われている。ウーバーの運転者の法的地位を争った事案では、裁判所は、「就労者」であることを認めている。

- (4) 近年のイギリスにおける雇用類似就業者をめぐる議論動向で注目されるのは、いわゆるギグ・エコノミーにおける労務供給者等との関連で、政府レベル（議会・省庁）での議論が行われたことにある。その中でも、とくに、テイラー報告が重要であるが、テイラー報告書は、労務供給者を「労働者」(employee)、「就労者」(worker)、「自営業者」(self-employed) の3つの法的地位に分ける三区方式が、大半の事例ではよく機能しているが、特に新しいプラットフォーム技術によって生じた事例をはじめとする限界事例において判断基準をどのように適用すべきかについて不明確な点があることを指摘し、労働者、就労者、自営業者という現在の労務供給者の法的地位の三区を維持しつつ、就労者概念については、「依存的契約者」(dependent contractor) という名称に変えるべきなどの提案を行っている。

しかしながら、現時点では、テイラー報告書の提案のうち、労働者に限られていた労働条件を記載した書面の交付を就労者にまで適用拡大するという提案のみが実現されるにとどまっている（2020年4月6日施行予定）。

## ○アメリカ

- (1) アメリカでは、発注者から仕事を請け負い自分で役務を提供する自営業者として「独立請負業者」(Independent Contractor) がある（アメリカ報告はこれを「個人請負労働者」として表記している）。2017年5月現在、就業人口に占める割合と人数とは、個人請負労働者が1,060万人(6.9%)だった。2005年における就業人口に占める割合は、個人請負労働者が7.4%だったので個人請負労働者の割合は増加しているとの予想を裏切り、減少していることが明らかになった。調査はプラットフォーム下で働く労働者の数も報告しているが、その数は160万人で就業人口の1.0%にすぎなかった。

アメリカ報告は、アメリカの雇用類似労働に対する労働政策対応は、主として「誤分類(Misclassification)の修正」の範疇で扱われている、と指摘している。この点は、本調査対象である他の国の動向と異なるものである。「誤分類の修正」とは、本来であれば雇用労働であるにもかかわらず、個人請負労働者とされている労働者を雇用労働の区分

に戻すことをいう。雇用労働と個人事業主の中間に位置し、個人請負労働者として請負元に従属性が高いかどうかで雇用労働に準じる保護の必要性についての議論がアメリカにおいてなかったわけではないが、請負元に従属性が高い個人請負労働を誤分類として雇用労働に戻すことが一貫して行政施策の主流であり続けている。

アメリカ報告は、その理由として、「誤分類の修正」を連邦労働省や州、市の労働関係部局のみが取り扱うのではなく、徴税を担当する内国歳入庁も共管して行うという背景をあげる。労働者を雇用している場合、使用者には労働者の失業、健康保険、年金、労働災害における費用負担が発生する点において、日本とアメリカに違いはないが徴収方法に違いがある。日本では雇用労働者一人当たりについて使用者と労働者がそれぞれ保険料として徴収するのに対して、アメリカでは雇用労働者の人件費総額に対して一定の率をかけて使用者が全額を負担するという税法式になっている。したがって名称も、社会保障税 (Social Welfare Tax) もしくは失業税 (Unemployment Tax) となっており、日本のような保険料ではない。

アメリカでは、労働者に対する保護という連邦労働者が管轄する面のみならず、アメリカにおける失業、健康保険、年金、労働災害といった社会保障費用が使用者の税負担によって賄われていたことにより、雇用類似労働に従事する労働者が拡大し、かつこれらの労働者の労働条件が雇用労働者よりも低く、徴税額が低くなる、もしくは生活保護等の費用が発生することを防ぐ意味からも、「誤分類の修正」が積極的に活用されてきた。

(2) 従属的な個人請負労働を雇用労働へと区分を変更する「誤分類の修正」は、連邦労働省が行う公正労働基準法 (FLSA) 等の個別法の履行確保のなかで行われる。

1980年代に従来の雇用の枠組みに収まらない、派遣労働や個人請負労働、パートタイム労働などの数が拡大した。これらの労働者は、健康保険、年金、失業、労災、超過勤務手当といった保護の適用から除外されてしまう可能性がある。

クリントン政権下の1994年に設置されたダンロップ委員会の最終報告 (The Dunlop Commission on the Future of Worker Management Relations - Final Report) は、雇用関係を経済実態に基づく単一の定義とするとともに独立請負 (Independent Contractor) についての定義を厳格に定めるための法改正を行うべきだと提言した。このうち、経済実態についての具体策は述べていないが、独立請負を「失うリスクをとり、複数の顧客と取引し、自らを自営業者として公にする起業家」として法に明文することを持って、誤分類を防ぐとともに、脱税行為となる誤分類を行う雇用主にインセンティブを与えるべきではないとしている。

これらの提案は、クリントン政権後期にあたり、連邦議会を支配する共和党の反対によって法制化されることはなかった。しかしながら、アメリカにおいては個人請負労働者にかかわる問題が顕在化してきた1990年代において、雇用類似のようなかたち

で労働者に保護を与えるという道を選択することなく、「誤分類の修正」を志向していたことは、その後の連邦労働省が取り組む公正労働基準法の履行確保においても、メルクマールとなったと考えられる。

- (3) 2000年代後半から、ウーバーやリフトといったサービスの利用者に労働力の提供者をマッチングするプラットフォームビジネスが急速に拡大したことで様相が変化した。プラットフォーム事業者が労働力の提供者を個人請負労働者もしくは、個人事業主として扱う一方で、これらの労働者の収入が低く、健康保険、年金、労災保険、失業保険、ハラスメントからの保護などの社会保障が不備であるとする問題が顕在化してきたからである。デジタルプラットフォームビジネスは環境変化に対応するように変更されなかった法規制の穴を利用することで急発展してきたのである。

そのため、これらの労働者を個人請負労働者もしくは、個人事業主のままで、保護を強化しようとする議論が連邦議会でもみられるようになってきた。しかしながら、2017年に労働省労働統計局（BLS：Bureau of Labor Statistics）が行った調査により、プラットフォームビジネス下の個人請負労働者の数が予想に反して少なかったことから、日本で議論されている雇用類似労働という区分で雇用労働に準ずる保護を与えるべきだとする議論はプラットフォームビジネスの伸長との関連のなかで語られることは少なくなった。

- (4) 個人請負労働者は、雇用労働者を対象とする最低賃金、超過勤務手当などを定める公正労働基準法の適用から除外されている。また、人種、性別、宗教、出身国など、職場差別からの保護を規定している雇用機会均等委員会（EEOC）および1866年公民権法、セクション1981（Section 1981 of the Civil Rights Act of 1866）、「障害を持つアメリカ人法」なども、雇用労働者を対象としており、適用から除外されている。

公的年金であるOASDI（老齢・遺族・障害年金）は、一般被用者（連邦政府職員等一部職種を除く）および一定所得（月収900ドル）以上の自営業者は原則強制加入の税方式であり、2019年現在の税率は被用者が6.2%、使用者が6.2%のところ、自営業者は被用者と使用者を合算した12.4%である。

健康保険についても、OASDIと同様に、月収900ドル以上の場合、65歳以上の老人や身体障害者を対象とする公的医療保険制度であるメディケア（Medicare's Hospital Insurance Program）に強制加入の税方式であり、税率は2.9%である。一方、通常健康保険は、2014年のオバマケア（Affordable Care Act）成立以降、個人請負労働者も対象となったが、年収要件が貧困ラインの4倍以上というものであり、低所得の個人請負労働者は適用とならないため、貧困層向けの健康保険であるメディケイド（Medicaid）に頼らざるを得ない。

労災補償、家族介護休暇、雇用調整に伴う予告および再訓練、公正労働基準法の適用は、雇用であるか請負であるか、もしくは請負であっても実質的には指揮命令等により雇用労働とみなされるかどうかによって適用が異なる。

公正労働基準法（FLSA）と安全衛生法（OSHA）は、実態からみて請負ではなく、雇用されていると判断される場合に適用される。

- (5) 労働者性の判断は近年になってより労働者に有利に解釈されている。とくにカリフォルニア州の動向が注目される。カリフォルニア州最高裁判所は2018年4月、運送フランチャイザー企業ダイナメックス社（Dynamex）がフランチャイジーとして契約する運転手が雇用労働者であるか、個人請負労働者であるかの判断に「ABCテスト」を課すことを決定した。この決定に関し、2019年5月2日、連邦第9巡回区控訴裁判所は、個人請負労働者を厳格に認定するためのテストをカリフォルニア州で2018年4月以前に遡及して適用するとした。

ABCテストは、企業側が3の要件を立証しない限り、就労者を雇用労働者とするもので、(A) 就業者は、職務遂行に関して、契約上も実際においても企業側のコントロールや指示を受けず自由であること、(B) 就業者は、企業側の通常業務の範囲外の業務を行っていること、(C) 就業者は常態的に、企業側に対して提供する労務と同じ性質の取引、職務、ビジネスを独立して行っていること、がそれである。これにより、インターネットを媒介にして労働力の提供者と利用者をつなぐデジタルプラットフォームビジネス下の個人請負労働者の多くが雇用労働者へと区分が変更されて、最低賃金、残業代、失業保険、雇用主負担による健康保険や年金の対象となる。

2018年9月11日、カリフォルニア州上院議会は、州労働法典改正案、通称ギグ法案を5月の下院に続き賛成多数で可決した。法案は2018年4月にカリフォルニア州最高裁が行ったダイナメックスオペレーションウェスト社対最高裁における判決で導入された個人請負労働者の厳格な認定のためのテスト（ABCテスト）を州法化したものであった。

- (6) アメリカ報告は、上記の「誤分類の修正」とは異なる保護策を紹介している。それは、地下経済（Underground economy）における個人請負契約者保護と家内労働規制、および個人請負契約者そのものの保護である。

従属的な働き方をする個人請負労働を担っている労働者は不法滞在の状態にある移民やその子どもなど英語が不自由であったり、正規に雇用されるための教育や職業能力・資格がないことから、いわゆる地下経済（Underground Economy）、もしくはインフォーマル労働のなかにいることが多いということであった。

地下経済の特徴として、公の場で活動しているわけではなく、問題が発生すれば、事業者は事務所を移り、行政の監督の手から逃れようとするという。したがって、労働基

準監督官による監督業務のなかで問題をみつけることが難しい。そのため、行政機関は、労働問題の部局だけでなく税務などさまざまな部門と横断的に情報を交換するとともに、住民が自ら組織する地域組織（Community Based Organizations）と連携して問題を把握している。ヒアリングを行ったニューヨーク州、マサチューセッツ州、ロス・アンジェルス市のすべてで地下経済における労働問題を扱うコンソーシアム委員会がおかれていた。

ニューヨーク州では個人請負労働である家事労働者を対象とした「家事労働者の権利の章典（Domestic Workers Bill of Rights）」があり、最低賃金、超過勤務手当、休暇の取得等において公正労働基準法に準ずる権利を家事労働者に認めている。

- (7) アメリカにおける家内労働とは、認可を受けた雇用主から資材を提供されて製品を製造し、雇用主に雇用されて製造労働（Industrial Work）もしくは手間仕事（piecework）を行うことを指す。

アメリカにおける家内労働と規制の枠組みの歴史的経緯をたどれば、従属的な在宅就業を行う労働者を保護するために七業種を抽出して対象を限定した家内労働の枠組みを構築してきた。そのためのポジティブリストとしての限定的な許可制度であったが、在宅就業が家内労働の範疇を超えてきた 1980 年代に、時代にあわせてあらためて従属的な在宅就業の労働者の保護という方向には向かわず、むしろ、従属的な在宅就業に対する規制を家内労働に限定するというかたちで原則的に自由化されたのである。そこにデジタルプラットフォームという新たな条件が加わるが、家内労働法が定める 7 業種に該当しないことから、そもそも対象とはならない。そこで、プラットフォーム型就労については、「誤分類の修正」のアプローチが改めて検討されている。

- (8) 雇用類似労働、もしくは従属的な個人請負労働において「誤分類の修正」が主流であるのは、配車、運送などの分野で生活するのが困難なほど収入が低く、社会保障も不備な労働者を保護するという目的のためである。一方で、IT エンジニア、プログラマー、メディア関係者、事務的業務などの分野におけるデジタルプラットフォーム下のクラウドワーカーや家事労働者は自らの権利擁護組織を構築し、これまでも制度政策要求を行ってきた。その活動は、「誤分類の修正」ではなく、個人請負労働のままで保護を強化するという方向だった。アメリカ報告は、ニューヨーク市のフリーランス賃金条例を紹介している。

2016 年 11 月 16 日、デブラシオ・ニューヨーク市長がフリーランスで働く労働者や個人請負労働者、シェアリング・エコノミーで働く労働者の賃金を守るための条例に署名した。これは、フリーランスで働く労働者の権利擁護活動をすすめてきたフリーランサーズ・ユニオンの長年にわたる政策要求が実を結んだものである。

多くの会員が抱える問題の一つに、企業から請け負った業務を終えても約束どおりの金額が支払われなかったり、期日までに入金されなかったりということがあった。そのため、800ドル以上の請負労働につき、書面で対価の支払い期日と金額を記した契約を、元請け企業と労働者が取り交わすことを義務付けることを求める活動を続け、「フリーランサー賃金条例」の成立として結実した。これにより、期日までに元請け企業が対価を支払わなかったり、そもそも契約書に支払期日が記載されなかったりしていた場合は、業務が終了してから30日以内に元請け業者には支払い義務が発生することになる。

(9) かくして、アメリカでは、「誤分類の修正」と個人請負労働者としての保護の強化という二つの方向が併存している。その理由をアメリカ報告は以下のように述べている。

第一に、個人請負労働者に「誤分類の修正」を適用すべきだとする対象は、運送、配車といった業務に従事し、ルートや単価、仕事方法が細かく指定され、かつ労働条件が低く社会保障が不備といった労働者だということである。これらの労働者に「誤分類の修正」が適用されれば、公正労働基準法により、最低賃金、超過勤務手当などのほか、健康保険、年金などの社会保障、業務に必要な経費の充当などが保障されることになる。

これに対して、個人請負労働者（雇用類似労働）のままで保護を強化するという対象は、家事労働者とITエンジニア、メディアライター、専門的事務職といったフリーランサーである。前者は請負元が家庭ということもあり、雇用関係が成立しにくい。後者は、運送、配車などよりもスキルレベルの高い仕事に従事する労働者が中心で、請負元との交渉力や契約関係において弱い立場にいる可能性はあるものの、自らのスキルによって仕事を請け負っているという点で運送や配車を担う労働者とは異なっており、対等な契約関係の成立を重視したフリーランサー条例がふさわしいとしている。

デジタルプラットフォームビジネスの進展で、個人請負労働者の保護が求められるなか、ボリュームゾーンとしては「誤分類の修正」を適用しつつ、個人事業主には対等な契約関係を重視した規制ということである。

## 5 本調査から得られた示唆

本調査はドイツ、フランス、イギリス、アメリカ（以下では「各国」という）という限られた国の調査であり、かつ、この四カ国においては雇用類似就業者を保護するに至った背景事情、立法を含む労働政策の枠組みは異なっている。各国の労働政策から何を示唆とするかは、本調査の各国報告が述べるところである。ここで述べる「本調査から得られる示唆」は、四カ国の雇用類似就業者に関する労働政策の基本的動向をふまえて、筆者の視点からわが国の労働政策にとって有益と思われる事項を紹介するものである。

### (1) 労働者概念と雇用類似就業者の保護

雇用によらない働き方の一部は労働者と類似しているにもかかわらず、労働契約以外の契約形式をとっているために労働者であるか否かがあいまいである。各国は当初雇用類似就業者を伝統的な二分法（労働者を保護し、自営業者は保護しない）に立って、雇用類似就業者を労働者として保護するアプローチをとった。そのため、雇用類似就業者の保護は、各国の労働者概念および判断枠組みのあり方と密接に関係している。

雇用類似就業者の保護をめぐる、ILO は、1997・1998 年の「契約労働に関する条約案」の審議、そして、2006 年の「雇用関係に関する勧告」でこうした問題を俎上にのせている。現在、ILO によれば、各国は二つの観点から問題を捉えているという。すなわち、労働者性があいまいな就業者は、本来は労働者でありながら企業が故意に自営業者に偽装する場合（以下では「偽装雇用」という）と、従属性のある自営業者（従属的自営業者）に分かれ、偽装雇用については「誤分類の修正」、従属的自営業者には一定の保護を提供する必要があるとしている<sup>1</sup>。

20 世紀後半には、各国において、労働者性があいまいな就業者によって労働者としての法的地位の確認を求める裁判が頻繁に提起された。各国において、労働者概念についての明文の定義が存在しないか、あっても抽象的であり、これらの者の労働者性を判断する基準としては不十分であった。そこで、労働者性の判断は裁判所に委ねられ、判例が労働者性の判断基準を形成した。

労働者概念は、イギリス、ドイツ、フランスでは、労働法・社会保障法の様々な法律の適用対象を確定する、統一的な概念として歴史的に形成された。ドイツ、フランスでは、それは伝統的に、労働契約に基づいて人的従属性または法的従属性の下で労務を提供しその対償として報酬を受け取る者であり、イギリスでは、労働契約に基づき労務を提供しその対償として報酬を受けるものと理解された。この三カ国では、共通して労働者は労働契約の一方当事者であった。また、労働者の判断基準において指揮命令またはこれに基づく従属性は中心的な位置を占めていた（以下では、指揮命令基準を中核にする労働者概念を伝統的な労働者概念と呼ぶ）。

アメリカでは、労働者は個々の法律の立法目的を反映して法律ごとに異なっていると理解されているが、いくつもの判断基準があるわけではなく、基本的に、コモン・ローに由来するコントロールテストと、公正労働基準法において用いられる「経済的実態テスト」によって労働者性が判断される。そのため、アメリカでは労働者概念は統一的に把握されていないようにみえるが、経済的実態テストが用いられる根拠法令は公正労働基準法のみであり、大多数の立法においてはコントロールテストで労働者性が判断されて

---

<sup>1</sup> ILOの雇用類似の働き方に対する取り組みは、鎌田耕一「雇用類似の働き方と労働法制の課題－ILOの取り組みを中心に－」日本ILO協議会「Work&Life世界の労働」2018年5号2-8頁参照。

いる<sup>2</sup>。

就業の多様化に伴い、各国の裁判所は、労働者の伝統的な判断基準では、労働者性のあいまいな者を労働者と認めることが困難であった。そこで、各国の裁判所は、指揮命令基準以外の他の基準を追加し、総合的に判断することになる。イギリスでは経済的実態基準、義務の相互性基準が、フランスでは経済的従属性、ドイツでは企業組織への編入が付け加えられた。こうした基準がどのような経緯によって生成したのかは国により異なる。

しかしながら、各国の調査報告をみると、アメリカを除く三国において、裁判所は上記のように様々な基準を編み出したが、指揮命令基準を中核とする伝統的な労働者概念を大きく拡張することはなかった。ドイツでは、2017年の民法611a条の挿入が労働者概念の拡張をもたらすと期待されたが、その企ては失敗した。イギリス司法は、労働者性の判断において、経済的実態基準を追加し労働者概念の拡張を図ったが、コモン・ロー由来の「義務の相互性」という基準は労働者概念を広げることに抑制的に機能した。これに対して、アメリカは、労働者であるか否かは個々の法律の立法目的を反映して画されていることから、例えば州制定法である労災補償法ではある程度緩やかに「労働者」を画するように運用され、イギリス・ドイツ・フランスと比較すると、アメリカでは労働者概念はより柔軟に解釈されているといえよう。

他人を雇用しないで自ら業務に従事する自営業者（例えば、フリーランス）の働き方は多様であり、多くの顧客を相手として独立して事業を行う者から、特定の企業からの委託を受けて個人で役務を提供しその対償を得る就業者まで様々である。各国では、とくに、雇用類似就業者の保護が必要と認識されることになる。しかし、伝統的な労働者概念の狭さにより、各国の裁判所は、雇用類似就業者の保護を意識して、経済的実態基準など複数の判断基準を加え総合的に判断する傾向にあるが、そうした試みにもかかわらず、伝統的な概念の変更には抑制的であった。

わが国でも、労働者概念は労働法・社会保障法に属する個別立法の適用範囲を確定する基礎概念であり、労働組合法上の労働者を除いて統一的に把握されている。一般に、個別的労働関係において、労働者は使用者と使用従属関係にある者と捉えられている。就業の多様化が進み雇用類似の働き方が拡大する中で、学説は伝統的な労働者概念の狭さを指摘しているが<sup>3</sup>、現在のところ、わが国の裁判所も、ヨーロッパの三カ国と同様、明文上の定義が異なる労組法上の労働者の解釈を別として、現時点では個別的労働関係において労働者概念を変更する兆しは認められない。

<sup>2</sup> 池添弘邦「第3章 アメリカ」『労働法の人的適用対象の比較法的考察』JILPT資料シリーズNo.214（2019年）56-57頁。

<sup>3</sup> 鎌田耕一「雇用によらない働き方をめぐる法的問題」日本労働研究雑誌706号（2019年）11頁。

## (2) 雇用類似就業者に対する保護

イギリス、ドイツ、フランスは伝統的な労働者概念の変更には抑制的であったために、雇用類似就業者の保護について立法的解決を図ることになる。それは、大きくは、二つに分かれる。すなわち、①労働者と自営業者の間に中間的なカテゴリー（就労者、労働者類似の者など）を設けて、雇用類似就業者を中間的なカテゴリーに位置づけ、労働法・社会保障法の一部を適用する方式（中間的なカテゴリー・アプローチ）、②雇用類似就業者について、法律ごとにその保護目的に従い独自に定義して、必要な保護を行う仕方（特別法アプローチ）である。これに対して、アメリカは、③イギリス・ドイツのような中間的な概念を導入することなく、雇用類似就業者を労働者として位置づけて保護する方式（いわゆる「誤分類の修正」アプローチ）をとっている。

上記①のアプローチは、イギリスにおける「就労者」(worker) またはドイツにおける労働者類似の者 (Arbeitnehmerähnliche Personen) がこれにあたる。共に、プラットフォームを介したクラウドワーカーなどが問題となる以前に、伝統的な労働者概念の下では労働者として判断できない者に対する保護を図るために、労働者より広い概念として設けられた。それは、労働者のような従属関係にはないので自営業者であるが、発注者との間に経済的な依存関係等労働者と類似しているため保護が必要とされた。ただし、自己の計算によって事業利益を追求することができる、独立した自営業者とは区別される。

上記②アプローチには、フランスの労働法典第7部第1巻（これは家内労働者、外交商業代理人、興行役者を労働法の適用対象に加える）、イギリスの労働安全衛生法、ドイツの家内労働法、自営芸術家社会保障法がこれにあたる。アメリカでは、自営業者の立場のまま保護を行う「ニューヨーク市のフリーランス賃金条例」がこれに該当する。これは、特別法が自営業者をその保護目的に従って定義し、自営業者に労働法の一部又は全部を適用している。保護する理由も、必ずしも雇用類似の働き方ということにあるのではなく、当該保護対象の特性または政策目的を考慮した結果ということができる。

上記③のアプローチはアメリカにおける「誤分類の修正」がこれにあたる。誤分類の修正は、必ずしも裁判所による労働者性の認定だけを指すのではなく、行政による様々な措置を含むものである。誤分類の修正は雇用類似就業者を労働者のカテゴリーに位置づけて保護する方策であるので、保護すべき対象を広げるためには、労働者概念を柔軟に解釈することになる。実際、カリフォルニア州の司法がとっているABCテストとその法制化（いわゆるギガ法）は、雇用類似就業者を労働者と推定して発注者に独立の事業者であること証明させる仕組みであるから、実質的に労働者概念を拡張するものと思われる。ただし、カリフォルニア州の動きがアメリカ全体の動きとなるのかは不明確である。

上記①②③の各アプローチの関係についていえば、それらは相互に排他的ではなく、雇用類似就業者の特性、保護の目的、政府の労働政策に応じて、組み合わせることが可能であり、実際そのような取り組みがなされている。例えば、ドイツでは、労働者類似の

者というカテゴリを設けているが、他方で家内労働者については家内労働法により保護している。

以上の各国の動向をみると、雇用類似就業者については、裁判所が労働者として判断しない場合であっても、立法による保護を行っているといえる。保護の対象者、保護の仕組みは各国において様々であるが、共通しているのは、労働政策上の伝統的な二分法（伝統的な労働者は保護し、自営業者は保護しないという考え方）は各国ではもはや維持していないということである。ここに各国の動向の最も重要な示唆がある。

わが国の現状を見ると、労働者を雇用しないで自ら業務を行う者については、基本的に伝統的な二分法を維持している。わが国においてもトラック持ち込み運転者、建設手間受け労働者など雇用類似就業者が労働者性を争う裁判例が増加し、裁判所が労働者性を否定する事例が少なくない。個別的労働関係について労働者概念は統一的に把握されているので、労働者性がみとめられると労働法・労働保険制度のすべての保護が受けられるが、労働者性が否定されるとすべての保護が受けられない。すなわち、オール・オワ・ナッシングが現状である。上記の各国の動向を考えると、これを見直す時期に来ていると思われる。

では、わが国の労働政策は今後どのような方向に行くのがよいのか。これを考える上で、各国の上記①②③の選択肢（アプローチ）が参考となる。

まず、上記③の「誤分類の修正」アプローチが、現在の二分方式と親和性があり、比較的採用しやすいアプローチのように見える。このアプローチでは、法律ごとに保護内容に照らして労働者概念を柔軟に解釈することが求められるが、労働者概念の統一性を維持したままこのアプローチをとることは容易ではない。わが国でこのアプローチをとるとすれば、個々の判断基準にとどまらず、労働者概念の統一性そのものを見直す必要がある。この検討は、各国が様々な判断基準を導入しながら依然として伝統的概念の変更に抑制的であることを踏まえると、なお慎重に時間をかけることになると思われる。当面は、上記の①②の方策を模索するのが適当と思われる。

わが国は、イギリス、ドイツのような中間的なカテゴリをもたないが、家内労働法、労災保険における特別加入制度など、自営業者を対象とした保護の制度がある。こうした基礎を考えると、労働政策のあり方として、すくなくとも、家内労働法の抜本改正、労災保険制度の特別加入制度などの既存の制度を活用する方向が考えられる。しかし、家内労働法は家内労働者を対象にし、労災保険の特別加入制度は自営業者を対象とすることから、必ずしも雇用類似就業者に向けた制度ではない。そこで、改めて、雇用類似就業者を対象とした就業環境の改善を図る保護法を立法することも検討されるべきであろう。その際、イギリス、ドイツのように、中間的カテゴリの導入も一つの選択肢となろう。

### (3) プラットフォーマーを介した雇用類似就業者の保護

プラットフォームを介して仕事を受ける就業者（クラウドワーカー又はギグ・ワーカーなどと呼称される）の保護については、各国では対応の違いが見られる。イギリス、ドイツにおいて政府の委託調査研究では保護の必要性が認められているが、労使及び関係団体間で意見の違いがあり、その具体的な方策は未だ実現していない。これに対して、フランスは、いち早く就業者保護のために立法的措置をとっており、注目すべきである。アメリカは、とくにカリフォルニア州の動向が注目される。

イギリスでは、2018年にイギリス政府に提出されたテイラー報告書は、労務供給者を「労働者」、「就労者」、「自営業者」に分ける三区方式を維持しながら、就労者概念については、「依存的契約者」(dependent contractor) という名称に変えて対象を広げるべきとの提案を行っている。また、ドイツでは、ドイツ連邦労働社会省が2016年に公表した「白書労働 4.0」において自営業者について「労働者類似の者」の法制度、家内労働法を用いた保護の可能性を示唆している。

フランスはクラウドワーカー保護に積極的に取り組んでいるが、フランス報告によれば、それは現政権の政策的意図が色濃く反映した結果だという。すなわち、現政権はプラットフォームの発展を確保するために、クラウドワーカーに対して一定の保護を与えること、同時に、それが労働者でないことを明記することにより、プラットフォーム経済の発展に向けた法的安定をもたらすことを企図しているとされる。

アメリカでは、ギグ・ワーカーに対して全般的な取り組みはなされていないが、カリフォルニア州では、いわゆるABCテストを用いることにより、雇用類似就業者の労働者性を認める方向に進んでいる。これは実質的に労働者概念を拡張したものと評価できる。

わが国では、現在プラットフォームに対する施策が議論の俎上に上っているが、それは主としてプラットフォームの仲介する取引関係の公正性を確保するための規制であり、必ずしもクラウドワーカー（ギグ・ワーカー）そのものの保護を目的としたものではない。プラットフォームの契約関係は、基本的に顧客、プラットフォーム、就業者という3者からなるが、プラットフォームがいかなる役割を果たしているか現時点では必ずしも明らかではない。すなわち、顧客と就業者を単に仲介するだけなのか、そうではなく顧客に対する特定のサービスを提供する事業者なのか、依然としてあいまいである。クラウドワーカー（ギグワーカー）の保護を図るために、プラットフォームの役割に着目して、ワーカーの保護を検討することが必要である。

#### 参考文献

- 鎌田耕一「雇用類似の働き方と労働法制の課題－ILOの取り組みを中心に－」日本ILO協議会「Work&Life世界の労働」2018年5号
- 鎌田耕一「雇用によらない働き方をめぐる法的問題」日本労働研究雑誌706号(2019)

年)

- 労働政策研究・研修機構『労働法の人的適用対象の比較法的考察』JILPT 資料シリーズ No.214 (2019年)

## 第2章 ドイツ

### はじめに 雇用類似就業者と「1人自営業者」(Solo-Selbständigen)

雇用類似の働き方に従事する者（以下では雇用類似就業者という）を、「発注者から仕事の委託を受け、主として個人で役務の提供を行い、その対償として報酬を受ける者」と定義すると、ドイツにおいて雇用類似就業者に近似する者を表す一般的な言葉として、Solo-Selbständigen がある。Solo-Selbständigen の意味内容は、法律上の定義があるわけではなく、文献、報告書等で若干の違いがあるが、労働者を雇用しないで個人で業務に従事し、その対償として報酬を得る自営業者という点では理解がほぼ共通している。そこで、本報告は、Solo-Selbständigen をドイツにおける雇用類似就業者とみなして、主として Solo-Selbständigen の経済的・社会的状況と現在の法的地位、これをめぐる議論を中心に報告することとしたい。以下では、Solo-Selbständigen は「1人自営業者」と呼ぶ。

もっとも、1人自営業者の対象者の範囲は上記の雇用類似就業者よりも以下の点で異なると考えられる。まず、1人自営業者は広義には必ずしも発注者からの委託を受けた者に限定されていない。直接消費者に役務を提供する者も含む。次に、業務内容も純粋役務に限定されない。物品の製造・加工等も含む。しかし、1人自営業者の定義が確定しているわけではないので、この報告は、用語上の相違に固執するのではなく、わが国における雇用類似就業者の実態と法政策を検討するための素材を提供するという観点から、比較するための材料を提供することとする。

1人自営業者の詳しい説明は本文に譲るが、文献、論者によってその意味内容が多少異なる。そこで、本報告では、必要な範囲で、そこで用いられる1人自営業者の意味を限定することとしたい。

なお、デジタル・プラットフォームを介した就業（例えば、クラウドワーク）では、1人自営業者が当事者となることが多いので、プラットフォームを介した就業関係についても報告する。

本報告は、主として2018年12月に行った現地ヒアリング調査結果及び関連文献に基づいている<sup>1</sup>。

<sup>1</sup> 2018年12月10日～14日に現地調査を行った。以下、ここでの調査を「現地ヒアリング調査」という。調査先としては、ハンスベックラー財団 経済・社会研究所 (WSI) (Hans-Boeckler Institut) の Dr. Schulze Buschoff、連邦労働社会省の Dr. Martin Koppernack (Division IV a2 Basic Issues of Social Insurance)、ドイツ統一労組 (Ver.di) の Veronika Mirschel, Gunter Haake, Dr. Norbert Reuter、年金保険機構 (DRB) の Christiane Wemmer (Leiterin des Bereichs Koordination, Kooperation und internationale Zusammenarbeit, Geschäftsbereich Direktorium und Selbstverwaltung), Ronald Markgraf (Referat für Versicherungs- und Beitragsrecht (Inland), Abteilung Grundsatz), Gabriele Meier-Seske (Bereich Koordination, Kooperation und internationale Zusammenarbeit, Geschäftsbereich Direktorium und Selbstverwaltung), 事務労災保険組合 (VWB) の Mandy Leipelt (Head of Corporate Support), Heydweiller, FPS 弁護士事務所の

## 第1節 ドイツにおける雇用類似就業者の実態と問題状況

### 1 1人自営業者の定義と種類

1人自営業者という言葉に対しては法律上の定義が存在しないが、一般的に、「日常的に人を雇っていない自営業者」というほどの意味である<sup>2</sup>。ドイツでは、政府の報告書等でも広く用いられる言葉である。

それは、契約上は自営業者として取り扱われているが、事実上は労働者と同様の形で業務に従事している者をいい<sup>3</sup>、統計上は、労働者を雇用しない自営業者を指す<sup>4</sup>。

現在、ほとんど全ての職業分野に1人自営業者がいる。ヘルス分野、メディア、文化、運輸、建築分野（1人自営の請負という立場が多い）などである。

この他、デジタル化の進展で、クリックワーカー、クラウドワーカーなどが出てきて、副業者が多い。主たる仕事は労働者として働いており、副業としてクラウドワーカーやクリックワーカーを1人でやっている場合でも1人自営業者という。他方、アナログ（ギグ）分野では、自転車による荷物の配達、ウーバー運転手、Airbnbで働く者がいる。特にフード配達のライダーは自営か労働者か、大きな議論がある。1人自営業者の対象者の範囲は非常に幅が広く、判断が難しいケースが多い<sup>5</sup>。

1人自営業者がいかなる法的地位に該当するか判断するのは非常に難しい。労働法、社会法の適用を考える場合、労働者、自営業者の違いが大きい。労働法、社会法は労働者に適用され、自営業者には適用されないからである。ところが、1人自営業者はこの両者の中間に位置づけられると考えられている。

労働者	1人自営業者	自営業者
-----	--------	------

1人自営業者のうち、契約上は自営業者として取り扱われているが、実態として労働者である場合を、**Schein-Selbständigen**（以下では「見せかけの自営業者」という）と呼び、これには、民事契約によって自営業者に偽装された労働者だとして、労働法が適用されている。

1人自営業者が真正の自営業者か、又は労働者であるかの判断は年金保険機構などの行政機関、裁判所に委ねられているが、多くの場合、「見せかけの自営業者」は労働者性

Dr. Heike Alps 弁護士、Monika Birnbaum 弁護士である。また、本調査には独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）の飯田恵子氏、駐ドイツ日本大使館 松本直樹一等書記官にご協力をいただいた。この場を借りてお礼を申し上げたい。

<sup>2</sup> 現地ヒアリング調査、Dr. Schulze Buschhoff

<sup>3</sup> Deutch Rentenversicherung, Selbständigen in der Rentenversicherung, 11.Aufl.,2018,S.212.

<sup>4</sup> BMAS, Selbständige Erwerbstandigkeit in Deutschland, 2016, S17.

<sup>5</sup> 現地ヒアリング調査、Ver.di

と自営業者の特徴をともに有しているので、判断が難しい。そこで、後述のように、ドイツでは「見せかけの自営業者」の労働者性を的確に判断するための法的手段がとられることになる。

労働者性が認められない 1 人自営業者は法的には自営業者として位置づけられる。ドイツでは、労働者と自営業者の中間に位置する第三のカテゴリとして、「労働者類似の者」「労働者類似の自営業者」「家内労働者」などの法的概念がある。しかし、1 人自営業者がこのいずれに該当するか判断することも難しい。それぞれ定義が異なっているためである<sup>6</sup>。例えば、「労働者類似の者」については、労働協約法 12a 条や連邦休暇法 2 条等で定義があり、経済的従属性がある自営業者を指す。他方、年金保険分野では、労働者類似の自営業者は「委託者が主に 1 人で、経済的に依存している」ということが重要で、2 人以上の委託者がいると年金保険の加入義務からはずれてしまう可能性がある。

## 2 1 人自営業者数の推移<sup>7</sup>

ドイツにおける自営業者の数は、2016 年時点で約 400 万人で、そのうち、1 人自営業者は約 232 万人である。90 年代後半は自営業者の数は 400 万人に達していなかった。当時、労働者を雇用している自営業者は 1 人自営業者の数を超えていた。その後、労働者を雇用している自営業者の数にほぼ変化がなかったのに対して、1 人自営業者の数が拡大した。1 人自営業者の数は 2012 年にピークに達した後（245 万人）、減少している（図表 1）<sup>8</sup>。

---

<sup>6</sup> 現地ヒアリング調査、BMAS

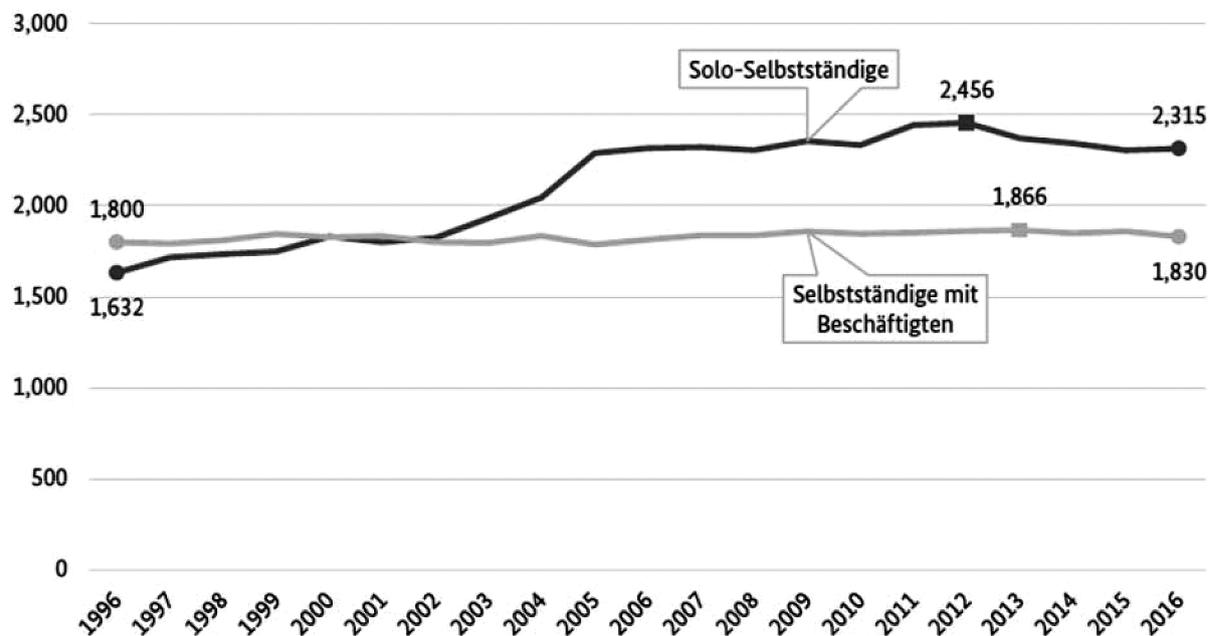
<sup>7</sup> ここでの記述は、BMAS Forschungsbericht 465, Solo-Selbständigen in Deutschland による。ここでは、1 人自営業者は「労働者を雇用していない自営業者」を指す。

<sup>8</sup> BMAS, Selbständige Erwerbstandigkeit in Deutschland, 2016, S.18-19.

第 2-1-1 図表 1 人自営業者及び労働者を雇用する自営業者の数の推移(1996 年～2016)

出典 BMAS Forschungsbericht, Selbständigen in Deuchlan, 2018

単位 千人



Quelle: Labor Force Survey, Eurostat, eigene Berechnungen. Anmerkungen: Die quadratische Markierung stellt jeweils den maximalen Wert der Zeitreihe dar.

1 人自営業者数の増大にはさまざまな要因が関係している。第一に、産業構造の変化があり、例えば、クリエイティブ部門の力強い成長があった。第二に、企業は、コストを節約するために、より多くの業務をフリーランスに外注した。その例は、とくにメディア部門、一部のパーソナルサービス（社会サービスや介護サービス、再教育訓練など）、又はビジネス関連サービス（輸送業など）にみられた。第三に、EU の拡大や EU 加盟申請国からの労働者の自由な移動などが特別な効果をもたらした。第四に、景気循環の影響がある。労働者の形で仕事が不足していたため、新規事業が設立された。

1 人自営業者の増加は 2012 年の初めに終わった。それ以来、自営業者の数が減少している。景気動向が変化をもたらした。以前に雇用されていた労働者又は失業していた者で、1 人自営業となる者はほとんどいなくなった。良好な経済状況では個人はしばしばより有利な就業形態の選択肢を選好する。

1 人自営業の中で、小規模だが、明らかに増加したグループは、定年退職年齢に近い、又は既に定年を過ぎている者たちである。その中には、多くの創業者——多くの場合元労働者であった者——がいる。その結果、別の傾向がみられる。労働者の高齢化の結果として、退職は、特に就労意欲の高まりとともに健康状態が許す限り先延ばしされている。これは、通常強い内面的労働意欲を伴う、高度な資格を必要とする、複雑な業務の場合

にも当然当てはまる。

### 3 1人自営業者の問題点・課題

#### (1) 報酬問題

1人自営業者の間には多くの点で、強いばらつきがみられる。これは、例えば職業に当てはまる。通常、体系的訓練を必要とする活動に従事する者が多いが、単純な仕事をしている1人自営業者も少なくない。さらに、収入に大きなばらつきがある。高収入を得ている1人自営業者は比較的低い割合を示すのに対し、1時間あたりの所得が低いか中程度の1人自営業者の割合は同種の労働者数を上回っている。高い資質と職業資格を求められる職業でさえ、1人自営業者はより低い収入になっている。

資産にも明確なばらつきがみられる。1人自営業の3分の1には資産がほとんど又はまったくなく、別の3分の1には少なくとも100,000ユーロの資産がある。この点で、1人自営業の独身者は労働者よりはるかに裕福である。

ドイツでは、自営業者は報酬が低い人ばかりではなく、高い人も多い。労働者の最低賃金制度があるように、自営業者にも最低報酬制度を導入すべきという要求を労組として出している。最低報酬額の目安は、それぞれの分野における同程度の労働者と比較すると分かる。ただし、自営業者は労働時間でなく、成果物（作品、できばえ等）で評価されている。この点をどう評価するかが難しい点である。例えば、フリーランスのジャーナリストの場合、取材に何時間かけても、書いた文字数で、支払料金が決まってしまう。（現地ヒアリング調査 Ver.di）

報酬額の改善のために法的規制を求める意見がある。しかし、報酬額の規制はEU法上困難である。なぜなら、EU指令によれば、報酬額規制は役務提供指令に反するだけではなく、カルテル規制にも違反するからである<sup>9</sup>。

1人自営業者が労働者類似の者にあたる場合、委託者との労働協約を締結することにより、報酬額の改善をはかることができる。しかし、1人自営業者のなかで労働者類似の者に該当する者は限られており、実際、発注者と労働協約を締結したケースはそれほど多くはない。

連邦労働社会省は、まずは労働協約の締結に関する情報を提供することに努めるが、それに止まらず、1人自営業者の保護のために、労働者類似の者の概念が保護目的に適合しているか、改正されるべきか、あるいは別の対策が必要なのか、詳しく検討すべきだとしている<sup>10</sup>。

<sup>9</sup> 「白書労働 4.0」174 頁。

<sup>10</sup> 「白書労働 4.0」174 頁。

## (2) 契約問題

委託者は中途解約できるが、解約後も、報酬は支払わなければならないとされている。契約上のトラブルとしては、例えば旅行雑誌の記事を書いたが、これは望むレベルではないといわれて、委託者が成果物を受け取らずにお金も支払わないことがある。非常に高いスキルを持つ自営であれば交渉も可能だが、そうでなければ通常は、出版社の方が立場は強く、ジャーナリストの方が弱く、依存度が高い<sup>11</sup>。

## (3) 社会保障

### ア 年金保険

CDU/CSU と SPD の大連立合意 (Koalitionsvertrag)<sup>12</sup>において、「年金保険は自営業者も義務加入すべき」ということが記載されており、今後その方向に向かう予定である。

現在、就業者全体の約 1 割が自営業者であり、そのうちの半分が 1 人自営業者である。ドイツでは、基礎保障給付によって、老齢になって自活できなくなった場合は、社会的な保護を受け、生活することができる。失業者に対しても、そうでない人にもドイツは包括的な社会扶助がある。

老齢年金は、ドイツでは現状は良い状況で、ずっと仕事を継続してきた人は安定した額の年金を受給している。しかし、近年、キャリアが継続していない人も多い。また、少子高齢化によって、500 万～1000 万人の就業者が今後減るとされている。そのため、年金制度についてどのようにすればよいか大きな課題になっている。民間保険もあるが、できるだけ皆が老後も生活できるように制度設計をしていく必要がある<sup>13</sup>。

### イ 医療保険

医療保険は全員加入義務がある。以前は、自営業者は医療保険に加入していなかったが、現在は加入義務がある。例えば仕事で他国へ移動する場合があるが、EU 共通の医療カードがあり、それを使って国外でも医療を受けることができるようになっている。

これまで、自営業者は使用者がいない分、支払う医療保険の額が非常に高かったが、2019 年 1 月 1 日から公的医療保険負担軽減法が施行され、平均して毎月の収入が 1,142 ユーロ以下の自営業者は、保険料はこれまでの半額の 171 ユーロになり、低収入の自営業者にとっては、大幅な保険料負担軽減となった。ドイツの保険料は、「連帯」という考えに基づいており、保険料支払が 171 ユーロの者も、600 ユーロの者も、同じように必要に応じて全く同じ手当を受けることができる。

<sup>11</sup> 現地ヒアリング調査、Ver.di

<sup>12</sup> CDU/CSU と SPD は 2018 年 2 月に連立政権を組むための合意を行った。その中で、本文にあるような条項が合意された。<https://www.cdu.de/sites/default/files/media/dokumente/koalitionsvertrag.pdf>

<sup>13</sup> 現地ヒアリング調査、BMAS

## ウ 労災保険

労災保険はいくつかの自営業（農業、公衆衛生業、介護事業）では加入が法的に義務付けられている。その他の業種では、労災保険組合の定款によって加入が義務付けられている（繊維・衣料品産業、印刷業、理髪業）。それ以外は任意に加入することができる。

労災は、労働者の場合は使用者が 100% 支払うが、自営業者は、保険料は 100% 自己負担になる。例えば自営のカメラマンの場合、労災保険組合に対して、保険料を 100% 自分で支払わなければならない。労災保険組合は公的組織であり、自営業者に加入を義務づけるかどうかは労災保険組合に任せるのがドイツのやり方である。ドイツの場合は、労災保険が使えない場合は医療保険で賄うが、給付内容は労災の方がずっと良い。

現在、労災保険組合は、自営業者も全員強制加入にしてほしいという要望をもっている。フリーランスの間では、リスクの度合いもバラバラなため、義務化を求める人と求めない人とバラバラである。

労組としては、フリーランスも全ての人に労災保険の義務加入を勧めたい。だが、オフィスで働く自営とスタントマンとして働く自営ではリスクの度合いが異なり、オフィス勤務の人は加入義務化に反対するが、スタントマンは加入義務化に賛成している。

労災の保険料は、例えばジャーナリストが 672 ユーロ／年、スタントマンは 7,000 ユーロ／年と、リスク度によって異なる。このほか難しいのは、自営の場合、家の階段で転んだ場合、又は子供を幼稚園に送迎中に事故にあった場合、これが労災に該当するかの判断が難しいという点である（プライベートと仕事の境が見分けにくい）。

## 第 2 節 1 人自営業者の労働者性

### 1 「みせかけの自営業」問題

1980 年代はじめから、事業の創業にあたって、1 人の労働者も使用しない「1 人企業」（Ein-Personen-Unternehmen）が問題となった。この新しい自営業者と真正の自営業者との区分は多くの場合困難であった、なぜなら、新しい自営業者は自営業者のメルクマールとともに、伝統的な労働者のメルクマールをしばしば示していたからである。

そこで、立法者は、1998 年 12 月 19 日に、「社会保険における改善と労働者権の確保のための法律」（BGBl. I, S.3843）を制定し、社会法典第 4 編 7 条に第 4 項を挿入した。これによれば、ある就業者について労働者の特徴とされる 4 つのメルクマールのうち 2 つを満たしている場合には「就業関係」があると推定され、社会保障法が適用されることになる。

しかし、世論は、この規定は、従来の「就業」（労働）の概念に代えて新しい概念を創出し、自営業者を労働者に転換するものと批判した。これに対して、保険当局は、規定は

独自の就業概念を創出するものではなく、ただ、労働者の判定を容易にする目的で制定されたと反論した。

しかし、この試みは世論の誤解を除去することに失敗した。この規定は、1999年12月22日の「自営業の促進のための法律」(BGBL.2000 I, S.2)により、修正された。これによれば、社会法典5編206条又は社会法典4編196条1項に基づく情報提供義務を履行しない就業者について、列挙された5つのメルクマールのうち3つを充足したとき、労働者と推定された。これにより、推定規定が適用されるのは、情報提供義務を履行しない場合に限定され、制限された<sup>14</sup>。

その後、政府は、ハルツ委員会を組織し、ハルツ委員会は、失業者に財政的支援を講ずることにより自営業者に転換する規定の導入を図った。これはいわゆる「1人企業」(Ich-AG)と呼ばれるが、法律にはこの概念は規定されず、代わりに「起業手当」(Existenzgründungszuschuss)(社会法典3編421条1項)が導入された。

2002年12月23日「労働市場の現代的サービスのための法律」(2003年1月1日施行)は、上記の推定規定を廃止した。

## 2 労働者概念——ドイツ民法典への労働契約概念の導入<sup>15</sup>

ドイツ民法典は611条から630条までに雇用契約に関する規定をおいている。1900年のドイツ民法公布の際には、労働契約は独自の法領域を有していなかったため、公布当初には労働契約法上の概念は何ら用いられていなかった。雇用契約に関しては労働給付の概念基準が何らおかれていなかったため、請負契約法におくことができない「提供されるべき独立した役務給付」に関する契約の基礎は雇用契約規定で形成されている。その中で、当事者の意思表示による契約の終了(解約告知)につき、雇用契約(Dienstvertrag)(621条)と労働契約(Arbeitsvertrag)(622条)とで異なる規定をおき、両者の概念を区別している。このうち、雇用契約は、役務提供者の人的従属性の点で労働契約とは異なる契約関係とされ、例えば、フリーランサー、弁護士、税務コンサルタント、医師などの自由業者の契約がこれに該当する。連邦労働裁判所(BAG)の判決によれば、役務提供者が自身の活動及び勤務時間を基本的に自由に決定することができるかどうかを基準となるとされている(BAG, Urteil vom 20. 9. 2000, NZA2001,551など)。

ドイツ民法典の雇用契約の節には、労働関係に関してのみ適用される多数の原則規定がおかれているが、これらの適用を免れるために、役務提供を目的とする契約については請負契約の濫用が目立つようになってきた。この点については、政治的にも問題とされ、2013年11月の連立合意には派遣労働と請負契約の改革の必要性が書き込まれた。

<sup>14</sup> 現地ヒアリング調査、DRB

<sup>15</sup> 以下については、Eckpfeiler des Zivilrecht も参考にした。

それによれば、労働者に不利になる請負契約による違法な契約構造を防止すべきであり、派遣労働はその主要な機能に縮小されるべきであるとされていた。それを受け、連邦労働社会省は、この連立合意を実現するための第一草案を 2015 年 11 月 16 日に提出したが、これは社会民主党（SPD）からの大々的な批判のためすぐに撤回されることとなった。その後、2016 年 2 月 17 日、同年 4 月 14 日と参照草案が出され、同年 6 月 1 日、連邦政府は、派遣労働と請負契約の改革に関する閣議決定を提出した<sup>16</sup>。閣議決定を受けた法案は、2016 年 10 月 22 日に連邦議会を、同年 11 月 25 日に連邦参議院を通過し、改正法は 2017 年 4 月 1 日から施行されている。今回の改正では、偽装請負や見せかけの自営の濫用防止をはかる目的で、これまでの判例法で形成されてきた「労働者性の判断基準」を民法典の条文として明文化することになった。これを受け、ドイツ民法 611a 条が改正され、「労働契約」に関して初めて規定が民法典におかれることになった。当初立法者は、この条文により労働者を定義づけようとしたが、立法化の過程でその基準は削除され、結果としてはそれまでの連邦労働裁判所の判例理論をまとめただけのものとなった。

民法 611a 条第 1 項は、労働契約を以下の通り定義している。

「労働契約により、労働者は、他人に使用されて、指揮命令に拘束された他人決定の労働を、その人的従属性において、提供する義務を負う。指揮命令権は、活動の内容、実施、時間及び場所に関わる。本質的に自由に自己の活動を形成することなく、自己の労働時間を決定できない者は、指揮命令に拘束されている。この場合、人的従属性の程度は、それぞれの活動の特性に関係する。労働契約の存否はあらゆる事情を総合して判断される。契約の事実的な履行から労働関係に該当することが示される場合、契約の名称は重要ではない。」

この新規定がどのような経緯を経て現在の形になったか、どの程度の影響があるかについて議論がなされているが<sup>17</sup>、従来の判例理論をまとめたものに過ぎず、解釈に何らの影響も与えないと指摘されている<sup>18</sup>。

ドイツの労働者概念の中心は人的従属性にあるが、これは指揮命令拘束性と同義であると解する点では学説に違いはないが、他人決定を同義とみる立場と、指揮命令拘束性とは異なる独自の意味、すなわち、「編入」を意味しているとする学説がある<sup>19</sup>。

社会保障法上の労働者については、労働法と同義だとする説と、異なっているという説がある。社会保障法（法定医療保険、失業保険、年金保険、法定労災保険等）の強制被

<sup>16</sup> WSI レポート 32 号（2016 年 10 月）。

<sup>17</sup> この定義が形成される経緯（第 1 草案、第 2 草案）とその意義に関する学説の詳細は、橋本陽子「最近の EU 法・ドイツ法上の労働者概念の展開について」学習院大学・法学会雑誌 54 巻 2 号（2019 年）159～164 頁参照。

<sup>18</sup> 現地ヒアリング調査、BMAS、WSI、DRB、FSP

<sup>19</sup> 橋本・前掲注（17）162 頁。

保険者は「就業者」(Beschäftigte)であり、社会法典第4編第7条第1項が定義している。それによれば、「就業とは、とくに労働関係にある非独立的活動である。就業の手がかりは、指揮命令に基づく活動及び指揮命令者の労働組織への編入である」と定義している。

実務上、就業者は、労働法上の労働者と一致すると解されているが、現地調査での弁護士に対するヒアリングでは、近年、連邦社会裁判所は就業者を労働者よりも広く解する判断を行っていると言及している<sup>20</sup>。

専門的知識を持つ自営業者がいて、委託者がいるケースで、自営業者は仕事内容に詳しくなかったため、何をすべきか知っており、指揮命令は殆どなかった。他方、休暇も与えられ、事業者リスクは負っていなかった。このようなケースで、連邦社会裁判所は、仕事の内容の質が高いために指揮命令がない場合は、他の観点が重要になると指摘している。その重要な点というのは、「他人による決定」「経済的な依存度」「事業者リスクを負わない」という点であり、これがあれば被用者になる、とした。社会保険法上の被用者性について、連邦社会裁判所が2016年6月16日に出した判決は注目すべきである。ここでは、指揮命令拘束性の有無が問題となっているが、判決は、「この指揮命令拘束性は、——主として高度な勤務において——縮減し、『役割に適合して勤務するよう労働過程に参加すること』(funktionsgerecht dienenden Teilnahme am Arbeitsprozess) というように精緻化される。」と述べている。この判決を年金保険機構が発見し、最近2番目にもらう通告には、必ずこのような言葉が入っている。その文章の趣旨は、「素晴らしい専門的な能力を持った人で、指揮命令を受けていないと主張するが、使用者は本当は指揮命令をすることができたにもかかわらず、そうしなかったにすぎない。だから、指揮命令拘束性が少なくても、就業者である」というのである。

### 3 年金保険機構による法的地位の確認手続き(社会法典第4編第7条)

1999年の立法により推定規定はかなり具体的かつ明確になったが、同時に行政は専門委員会を設置してどのような課題があるか検討した結果、以下の問題点が浮かび上がってきた。

例えば、年金保険機構では4年に1度、企業の査察を行っている。その際に、自営業者として年金保険料を納めていなかったが、調べてみたら労働者だったということがあつた。その場合、過去に遡って保険料を支払わなければならない、額は大きいものになる。

<sup>20</sup> 現地ヒアリング調査、Monika Birnbaum MM (労働法弁護士、Business mediator)、Dr. Heike Alps, Rechtsanwältin (労働法弁護士)。橋本・前掲注(17)175頁は、連邦社会裁判所が就業者を広く解していることを指摘している。

また、医療保険は全員加入だが、当該の者が医療保険当局に、自分は労働者か自営か判断してほしいと頼むことがある。当時は 200 ほど公的医療保険の機関があった。中には、1 人の人が 2 人を雇い、1 人は A 保険、もう 1 人は B 保険に入っている場合、A 保険と B 保険で労働者性について異なる決定・判断を下すということがよくあった。

このような問題が明らかになり、判断機関を 1 つだけに絞る必要があることが分かった。その結果、連邦政府が年金保険機構に一括して委託し、機構内に新たにクレアリング部署が設置された（ドイツにおける地位確認手続きはここだけがその作業をすることができる）。

そのため、ドイツ政府は立法者として「法的な安定性」を確保するため、1999 年社会法典 4 編 7a 条を挿入し、年金保険機構が「地位確認手続き」（*das Anfrageverfahren zur Statusfeststellung*）をできるようにして、同機構の「クレアリング」という部署において、自営業か労働者かの判断を個々に下すような仕組みを設けた。

このような手続きを導入した意図は、もし労働者として確定して、過去に遡って巨額の保険料を支払わなければならないという事態をなるべく避けるためだった。保険料を過去に遡って支払わなくてもよいケースというのを定めたのである（年金保険機構もこの立法者の決定に驚いた）。その場合の前提条件というのは、「労働者本人の同意」があり、「当該の期間中に医療保険や年金保険が十分満たされていた」というものである。この前提条件を満たせば、当該の者を雇い入れた時から保険料支払が発生するのではなく、クレアリングを経て、年金保険機構から地位確定の通告がされた時から支払うのみでよくなる。しかし、本人が同意しておらず、当該期間中に十分な医療・年金保険に入っていないければ、やはり過去に遡って支払う必要がある。その意味は、年金に入っている期間が短くなってしまおうという状況を避けるためである（年金受給額が下がってしまうため）。

この地位確認手続きは、委託者、受託者のいずれも申請することができ、迅速かつ簡単に判断できるようにした。これは現在機能しており、申請数は増えている。方法としては、インターネット上で申請書に定める質問に答え、必要書類を添付するだけで、法的に確かな情報が得られ、判定が下される。これによって、「委託者」は、あとで「使用者」と判断されて多額の社会保険料を遡って支払うリスクを予め避けることができるようになった。

#### 法的地位の確認手続

社会法典 4 編 7a 条 1 項によれば、関係者は、同 28h 条に基づき徴収所（*Einzugstelle*）又はその他の保険機関が申請の時点で既に就業の確認手続を行っていたとしても、就業関係が存在するかどうかを決定するよう申請することができる（法的地位の確認手続（*Anfragenverfahren*））。

## 「社会法典 4 編 7 a 条 地位確認手続

- (1) 関係者は、同 28h 条に基づき徴収所 (Einzugstelle) 又はその他の保険機関が申請の時点で既に就業の確認手続を行っていたとしても、就業関係が存在するかどうかを決定するよう申請することができる。(略)
- (2) ドイツ年金保険機構は、個別事案のあらゆる事情を考慮して、就業が存在するかを総合的に決定しなければならない。
- (3) ドイツ年金保険機構は、決定を行うために、いかなる申請及び申請書が必要なのかを、関係者に対して書面をもって、通知する。ドイツ年金保険機構は、関係者が申請を行い、申請書を提出するために必要な適切な期間を設ける。
- (4) ドイツ年金保険機構は、関係者に対して、いかなる決定を下そうとしているのかを通知し、決定の根拠となる事実を説明し、関係者に意図された決定について意見を表明する機会を与える。
- (5) ドイツ年金保険機構は、関係者に対して、その推定に異議を申し立てる場合、合理的な期間内にその異議を正当化する事実を提供するよう要求する。
- (6) 業務開始後 1 ヶ月以内に第 1 項に定める申請がなされ、ドイツ年金保険機構が保険加入義務のある就業の存在を確定した場合において、就業者が以下の行為をなしたときは、決定の公示をもって保険加入義務が生ずる。
  - ① 就業者がこれに同意するとき、
  - ② 就業者が業務開始と確認決定の間に、疾病及び老齢介護の金銭的リスクに対してその性質上法定医療保険及び法定年金保険の給付と同様の保障を行ったとき

以下略」

就業関係の確認手続の下では、保険料支払義務の開始は、一定の要件の下で、就業者の同意をもって、変更される。同条第 6 項によれば、保険料支払義務は、この手続の下では遡及しない。逆に、こうした手続をとらずに、後になって就業関係の存在が確認されたときは、保険料は遡及的に徴収される。

この手続をとって地位が確定した場合、それはそのまま全ての法的効力を持つ。例えば労働者と判断されたら、医療保険、失業保険、労災保険の分野にもその法的地位の確定の効果は及ぶ。

ある人が勤めていた会社が倒産した。その人は医療保険で労働者と認定されて医療保険料を支払った。失業保険も払っていた。そこでその人は職業紹介所 (Arbeitsamt) に行って失業申請をした。そうしたら職業紹介所は、「あなたは会社社長だったので労働者ではないから失業保険は出ない」と言われたことがあった。このようなケースを避けるために、職業紹介所は「自己拘束」という条文を設置した (社会法典第 3 編

336条)。これにより、当該者が労働者として医療保険に加入し、5年間失業保険料も支払っていたら、失業手当を受給できるということになった。

こうしたルールが最初に導入された時は、知名度が低く、実際にはなかなかうまくいかなかった。判断が難しい「有限会社」「家族従業員」などのケースは、必ず義務でクリアリングする必要があるということになった。基本的にこういう人は、医療保険の支払を申請する際に、地位確認の申請（クリアリング）が義務付けられている。そこで、医療保険機関から自動的に年金保険機構のクリアリング部署に連絡がくる。そして、地位確認が行われるため、職業紹介所が当該者を判断することはできなくなり、年金保険機構の決定に従わなければならなくなった。（現地ヒアリング調査、DRB）

### 第3節 1人自営業者に対する保護

#### 1 労働者以外の法的地位

1人自営業者の実態は多様であり、労働者に該当しないとしても、労働法・社会保障法上では、家内労働者、労働者類似の者、労働者類似の自営業者に該当する場合がある。

##### (1) 家内労働者（Heimarbeiter）<sup>21</sup>

ドイツでは、家内労働法（Heimarbeitsgesetz）が家内労働従事者（家内労働者、家内労働補助者等）を保護し、委託者、仲介者の活動を規制している。

家内労働法2条1項によれば、「家内労働者」（Heimarbeiter）とは、自己の選択した作業場（自己の住居又は自己の選択した事業場）で、個人で又は家族とともに、工業事業主（Gewerbetreibenden）又は仲介人（Zwischenmeistern）の委託を受けて、業務（erwerbsmässig）に従事するが、労働成果の換価（Verwertung）を直接的又は間接的に、委託する工業事業主に委ねている者をいう。ただし、家内労働者が自ら原料及び半製品を調達したとしても、これによって家内労働者たることを妨げない。

これによれば、家内労働者は①自己の選択した作業場で働くこと、②個人で又は家族とともに業務に従事すること、③工業事業主又は仲介人の委託を受け、労働成果の換価を委託者に委ねていること、が要件とされている。

要件を詳しく説明すると、まず、家内労働者の就業場所は必ずしも自宅だけに限定されず、自己の選択した就業場所であればよい。家内労働者は、事業主（委託者）の事業場

<sup>21</sup> 以下の記述は、Schmidt/Koberski/Tiemann/Wascher, Heimarbeitsgesetz, 4.Aufl., C.H. Beck（1998）、JILPT資料シリーズ No.219『諸外国における家内労働制度—ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ—』（2019年）（ドイツ担当、飯田恵子）、JILPT資料シリーズ No.117『諸外国における在宅形態の就業に関する調査』（2013年）（ドイツ担当、飯田恵子）42～53頁。

ではなく、自宅又は自己の選択した作業場で業務に従事することから、事業主との間に人的従属性はない。したがって、家内労働者は労働者ではない。

次に、業務は自分自身で従事するか、又は家族と共に行う場合だけをいい、他の労働者を雇用して作業する場合は家内労働者ではない。

ここでいう、業務に従事するとは、物の製造、加工、包装だけではなく、テープ起こし、伝票処理などの事務業務も含む。同法は、長らく製造加工を行う家内労働者を対象にしてきたが、情報・サービス業の発達に伴う時代の要請に応じて、1974年（1975年施行）に改正が行われ、事務労働（Büroarbeit）も保護対象として含めるようになった。事務労働には、具体的には、データ入力のような比較的作業内容が「中／低」度の事務作業が想定されている<sup>22</sup>。

第三に、家内労働者は労働成果を委託者に引き渡し、その販売等を委託者に委ねる場合をいい、自ら販売する場合はもはや家内労働者ではない。言い換えれば、委託を受けて作業し、その報酬を受け取ることにより経済的に従属していることが要件となる。家内労働者は労働成果を販売するリスクを負わない。

家内労働者に対する保護には、

- ①不十分な報酬・契約条件に対する保護（家内労働委員会の管轄領域について労働組合、委託者団体が存在しない場合又は委託者や就業者が少数な場合で、報酬やその他の契約条件が不十分であるとき、家内労働委員会が報酬やその他の契約条件について、管轄領域内の委託者及び就業者全てを拘束する効果を有する決定をなすことができる（19条）。）
- ②就業時間規制（労働法のように量的規制はないが、発注や引き取りにあたって無駄が生じないように配慮する義務（10条）、発注を複数の家内労働者に行うとき、家内労働者等の作業能力を考慮して通常労働時間に遂行できる程度の発注量を均等に分配しなければならない（11条）。）
- ③安全衛生・健康管理（委託者は作業場所・設備等の危険防止義務を負い、また、使用者は、有害物質、危険物質等を提供してはならない（12条）。）
- ④解雇保護（家内労働者には解雇保護法が適用されないが、家内労働者を4週間を超えて就業させる場合、2週間の解約告知期間が必要であり、また、一人の委託者のために就業している場合には就業期間に応じて、一定の解約告知期間を置いている（29条）。）などがある。

実効性確保の点では、行政機関による支援と紛争解決機関としての労働裁判所があるが、家内労働法に関するほとんどの紛争は行政機関の支援に頼らず、労働裁判所に提訴

<sup>22</sup> JILPT 資料シリーズ No.219『諸外国における家内労働制度—ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ—』（2019年）（ドイツ担当、飯田恵子）。

する。

1人自営業者の実態は多様だが、1人自営業者がこうした要件を満たす場合、家内労働者に該当する。上記の家内労働者の要件にしたがえば、委託者から委託を受けて、中・低度の事務労働に従事する1人自営業者の多くは、家内労働者とみることができる。

さらに、現在はデジタル化の進展により、モバイルアプリ（プラットフォーム）を介した「ギグワーカー」や「クラウドワーカー」の労働者性とその保護の在り方が国内で盛んに議論されている。しかし、現時点では、こうした新しい働き方をしている者に対して家内労働法は通常適用されていない。なぜなら、家内労働者は委託者に経済的に従属していることが要件となるが、クラウドワーカーは通常プラットフォームを通じて多くの顧客（委託者）と取引関係にあり、また、労働成果（役務を含む）の販売・利用は委託者に委ねることが要件となるが、クラウドワーカーは通常、顧客に対して直接役務を提供しているからである（Worfgang Dähler, *Internet und Arbeitsrecht*, 5.Auflage 2015, S.340）。

## (2) 労働者類似の者（Arbeitnehmerähnliche Personen）

「労働者類似の者」の用語がドイツ労働法にはじめて導入されたのは1926年制定の労働裁判所法（*Arbeitsgerichtsgesetz*）である。労働裁判所はその管轄を、労働関係にながら特定の相手方から委託を受けるか又は相手方の計算の下で労務を提供し、しかも原料等を自ら調達する者にも拡張した。その後、連邦休暇法2条が休暇法の適用を労働者類似の者にも拡張した。

さらに重要な発展が1975年の労働協約法12a条の挿入であった。きっかけは1960年代から放送施設で働く「自由共働者」（*Freie Mitarbeiter*）が拡大したことであった。自由共働者はしばしば専属的に一つの放送施設で働き、経済的に従属していたが、同種の業務に従事する労働者と比較して労働条件が悪かった。そこで、自由共働者は繰り返し労働者としての地位確認をもとめて裁判所に訴えることになる。労働裁判所は労働者概念を拡張して、彼らの労働者性を認める判決を下した（*BAG AP Nr.12,16,17,18,21,25 zu §611 BGB Abhängigkeit*）。ところが、これに対して連邦憲法裁判所は反対した（*BVerfGE 59,231*）。この問題は、最終的に労働協約法に12a条を挿入し、労働者類似の者にもその適用を拡張し、放送施設の自由共働者を労働者類似の者に組み入れることにより解決した<sup>23</sup>。その後、下記のような法令に労働者類似の者の法的地位が導入された。

労働者類似の者は、自営業者に属する。自営業者でありながら、その経済的従属性の故に、一定の範囲で労働者と同様の保護が与えられている。

<sup>23</sup> Claudia Schubert, *Der Schutz der arbeitnehmerähnlichen Personen*, C.H.Beck,2004, S. 8-11.

労働協約法 12a 条 1 項が、労働者類似の者の詳細な定義を与えている。これによれば、「労働者類似の者」は、「経済的に従属し、かつ、労働者と同程度に社会的保護を必要としている者」とされる。具体的には、有償委任又は請負契約に基づき他人のために、自分で又は大部分労働者の協力なしで役務を提供し、かつ、①主として 1 人のために役務を提供するか、又は②その者が就業により得る総収入の平均して半分以上を 1 人の委託者から得る場合をいう。

労働者類似の者には、以下の法令が適用される。

- ・労働裁判所法 5 条 1 項 2 文（訴訟費用上、労働者に有利な労働裁判所へ出訴の道を開く）
- ・連邦休暇法 2、3 条（1 年に 24 日の年休請求権を付与）
- ・一般平等取扱法 6 条 1 項 3 号
- ・労働協約法 12a 条（労働者類似の者のための労働協約の締結の可能性）
- ・（若干の州の）教育休暇法（労働者と同様に有給休暇の保障）
- ・労働保護法 2 条 2 項 3 号（同法における就業者に労働者類似の者が含まれる）

この労働者類似の者は、独立自営業者と労働者の中間に位置する。自営業者の中で労働者類似の者に該当する者は、ドイツでは 5% 程度という。労働者類似の者に当たると思っても、それを委託主に申告しない者が多い。

### (3) 「労働者類似の自営業者」(Arbeitnehmerähnliche Selbständige)

老齢年金の加入義務は原則として就業関係にある者だが、社会法典 6 編 2 条は、自営的活動を行うものであっても、特定の職業、すなわち、教師、介護職、助産婦、水先案内人、芸術家及びジャーナリスト、沿岸漁業者及び沿岸航路船員、手工業者等にも一定の条件の下に保険加入義務を課している。さらに、同条 9 項は、「自営的活動に関して通常、保険加入義務のある労働者を雇用せず、かつ、継続的に主として一人の委託者のために活動する者」にも加入義務を課している。

この 2 条 9 項に定める保険加入義務者は「労働者類似の自営業者」と呼ばれる。この用語は、公式でなく通称である。もう少し詳細に述べると、月平均で 450 ユーロ（ミニジョブの月上限金額）超を稼ぎ、労働者を通常雇用せずに、主として 1 人の委託者のために長期間（auf Dauer）活動する自営業者である。「主として」とは具体的に、「税法上の収入の 6 分の 5」を 1 人の委託者から得ていることである。これは、当該の自営業者が自ら証明しなければならない。通常は、税務申告書や帳簿で確認することが多い。

## 2 保護の内容

### (1) 民法上のルール

契約が雇用契約とされる場合には、民法典の雇用契約の節の規定の適用がある。例えば、612a 条（不利益処分の禁止）、613a 条（営業譲渡の場合の権利と義務）、615 条 3 文（操業危険の際の報酬）、619a 条（労働者の責任の証明責任）、620 条 3 項（期間の定めのある労働契約に関する期間限定及び期限付き労働契約法の準用）、623 条（解約告知又は合意解除による労働契約終了の書式）、そして、630 条 4 文（証明書交付義務に関する営業令（Gewerbeordnung）109 条の準用）である。

一方で、請負契約とされる場合には、上記のような保護規定は存在しない。請負契約では注文者は仕事完成までにはいつでも契約を解約できる。この場合、請負人は契約が解約されたことにより節約された費用などを引いた上で約定の報酬を請求することができる（649 条）。

また、ドイツでは 2002 年 1 月 1 日施行の債務法現代化法により、それまで約款規制法で定められていた「普通取引約款」に関する規制が民法典に組み込まれた（第 2 章約款による法律行為に基づく債務関係の形成（305 条～310 条））。労働契約については、それまでの旧約款規制法が労働契約には適用されないと規定していたのに対し（同 23 条）、改正された債務法では以下に示すとおり労働契約もその対象となった。

民法 305 条 1 項 1 文は「約款とは多数の契約に用いるためにあらかじめ定式化された全ての契約条項であって、一方の契約当事者（約款使用者）が他方の契約当事者に対して契約締結の際に提示したものをいう。」<sup>24</sup>と定義し、310 条でその適用範囲について規定している。労働契約については、同条 4 項において「本章の規定は、相続法、家族法及び会社法の領域における契約、ならびに、労働協約、事業所協定及び公務協定には適用されない。労働契約への適用にあたっては、労働法上認められる特殊性を適切に考慮しなければならない。305 条 2 項及び 3 項は適用しない。労働協約、協定及び公務協定は、307 条 3 項にいう法規定と同一の意味をもつ。」と定め、労働契約にも適用されることを明記している。しかしながら、適切に考慮されるべき「労働法上認められる特殊性」とはどのようなものなのかについては明らかではなく、その基準は判例にゆだねられている<sup>25</sup>。

### (2) 証明書法（労働条件明示法）

EC 指令（1991/533/ECC）に基づき制定された証明書法（Nachweisgesetz）<sup>26</sup>では、

<sup>24</sup> 条文訳については、佐成実「平成 26 年 3 月 4 日法制審議会民法（債権関係）部会資料『比較法資料（ドイツ約款規制法全訳）』」に依ったが、一部を本報告書の体裁に整えた。

<sup>25</sup> 以上につき、労働政策研究報告書 No.39『「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」報告書』も参照。

<sup>26</sup> Nachweisgesetz（Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen），20. 7. 1995 BGBl. I S. 946.

主要な労働条件については、遅くとも労働開始の1ヶ月後までに書面化し労働者に交付する義務を使用者に課しているが(2条1項)、本法の適用領域は「最大で1ヶ月の一時的な臨時雇いでない限り」に全ての労働者に適用される(1条)とされており、1人自営業者には適用されない。

### (3) 報酬支払確保と報酬水準の確保

ドイツでは2015年に最低賃金制が導入され、労働者に適用されている。メディアでは労働協約によって最低報酬がある。1人自営業者にも最低報酬を保障すべきだという考え方は野党やVer.diから主張されているが<sup>27</sup>、労働時間を観念することが難しく、また、時間ではなく仕事の結果で判断されるがこれをどのように評価するかが難しいことなどから実現していない。また、2018年の煙突掃除人に関する労働裁判所判決では、労働協約法は1人自営業者には適用されないことが改めて確認された<sup>28</sup>。労働協約法12a条の適用がない者が、仲間同士で話し合っただけで最低報酬を決め、それを委託者に要求した場合、カルテル法に抵触する可能性がある。しかし、委託者と受託者双方が了承する場合にはカルテル法には抵触しない<sup>29</sup>。現在では12の労働協約が締結されている<sup>30</sup>ほか、薬局や弁護士など法律で報酬規定が定まっている分野もある<sup>31</sup>。

### (4) 社会保険

社会保険関係については、労災保険、失業保険、年金保険、医療保険について述べる。

#### ア 労災保険

労災保険については、労働者のほか、芸術家やジャーナリストのように法律(芸術家等社会保障法)で強制加入とされている職業もあるが、全ての職業で義務となっているわけではない。自営業者も全員義務加入とすべきとの議論があるが、連立合意には含まれていない<sup>32</sup>。労災は職業ごとにリスクが異なることから労災保険組合ごとに別れており、組合の中には定款を変更し義務加入としているところもある。ドイツでは9の労災保険組合があるが、そのうちの6つが自営業者であっても加入義務がある<sup>33</sup>。例えば、農業従事者やタクシー・トラックの運転者は義務加入となっている。労災保険料は、労働者の場合には使用者が100%支払うが、自営業者の場合には自らが100%支払うことになる。加入義務のない自営業者は任意加入となるが、いずれの労災保険組合に入るかは自分自

<sup>27</sup> 現地ヒアリング調査、BMAS、Ver.di

<sup>28</sup> 現地ヒアリング調査、BMAS

<sup>29</sup> 現地ヒアリング調査、WSI

<sup>30</sup> 現地ヒアリング調査、Ver.di

<sup>31</sup> 現地ヒアリング調査、WSI

<sup>32</sup> 現地ヒアリング調査、BMAS

<sup>33</sup> 現地ヒアリング調査、VBG

身で調べることになる<sup>34</sup>。

自営業者が労災に入っていない場合には、全員に加入義務がある医療保険で賄うことになる。ただし、内容としては労災の方が良い。

#### イ 失業保険

失業保険については、あまり大きな議論はないようである。それまで労働者であった者は、「過去 2 年間で少なくとも 12 ヶ月間、労働者として保険料を支払っていた者」という前提条件を満たせば、自営業者になっても 3 ヶ月の申請で、そのまま元の保険に入り続けることができる。しかし、保険料はかなり高く、入っている者はあまりいない。自営業者は、委託がない場合、「失業した」と見なされて失業保険を受給できるが、加入している者が少ないため、このようなケースはあまりない<sup>35</sup>。

#### ウ 年金制度

ドイツの年金制度は 5 年間加入していれば支給される仕組みであり、①老齢年金、②遺族年金、③障害年金がある。連立合意で自営業者も義務加入すべきとされている。ただし、労働者の年金は使用者が半分負担する形であるが、想定されている法律における自営業者の年金負担については、国からの補助はない予定である。芸術家保険については、芸術家、委託者も支出するが、芸術は全ての人にとって有益であることから、足りない分については国が負担している<sup>36</sup>。

#### エ 医療保険

医療保険について、以前は自営業者は保険に加入していなかったが、2009 年の医療保険改革によって、全ての者が義務加入となった。労働者の保険料率は 15% であり労使で折半している。自営業者については、自営業者も労働者と同じく月に 3,000 ユーロ稼ぐと仮定し 350 ユーロの保険料を支払うとしたが、高すぎて払えないという声が多かったため、2019 年 1 月 1 日からは約半額の 171 ユーロが最低保険料となった（公的医療保険軽減法）。この点について、ドイツ労働総同盟（DGB）は 1 人自営業者も収入が少なければ実際の収入に応じた保険料にすべきであると主張している<sup>37</sup>。

#### オ 自営芸術家とジャーナリストの社会保障（Soziale Sicherung der selbstangigen Künstler und Publizten）

---

<sup>34</sup> 現地ヒアリング調査、VBG

<sup>35</sup> 現地ヒアリング調査、BMAS

<sup>36</sup> 現地ヒアリング調査、BMAS

<sup>37</sup> 現地ヒアリング調査、WSI

自営芸術家とジャーナリストは、1983年以降、芸術家社会保障法（Künstlersozialversicherungsgesetz=KSVG）により保険加入義務者として、法定の医療・年金保険で保護されている。芸術家社会保障法施行以前にも、一部の自営芸術家（教師、家庭教師、音楽家、アーティスト）は社会的保護が必要だとして、医療・年金保険に加入する義務があった。その他の芸術家・ジャーナリストは任意に加入することができた。しかし、これらの保護は不十分であった。自営芸術家とジャーナリストは、多くの場合、任意で保険に加入するためには相応の保険料を支払わなければならない、多くは独力で負担することができなかった。

芸術家社会保障法は、保険加入義務を全ての自営芸術家とジャーナリストに拡張した。同法は、保険加入義務のみならず、資金調達、保険運用についても規定している。自営芸術家とジャーナリストは、地域疾病金庫あるいは任意疾病金庫の医療保険の被保険者となり、ベルリンにある連邦職員保険庁の年金保険の被保険者である。ただし、2005年以降新たに被保険者となった者は「一般年金保険」の被保険者となる。被保険者は労働者と同様に、保険料の半分の掛金を支払い、半分はいわゆる芸術家社会保険分担金（sogenannte Künstlersozialabgabe）と連邦補助金（Zuschuss des Bundes）によって調達される。彼らは、保険当局から通常の給付を受けることができる。

ここでいう自営芸術家とは、音楽や演技芸術、又は造形芸術を生み出し、それを行うか又は教える人をいい、ジャーナリストとは、作家若しくは記者として又は他の方法で文筆活動に従事する者をいう。さらに、芸術家社会保障法による保険加入義務は、芸術家、ジャーナリストがその活動から一定の最低年収（2017年は3900ユーロ）得ていることを前提にしている<sup>38</sup>。

##### (5) ハラスメント

日本では、例えば妊娠出産を理由とする解雇などの不利益取扱いやハラスメント（いわゆる「マタハラ」）の問題があり、労働者に対する不利益取扱いには禁止規定が、マタハラについては事業主の予防・対応義務の規定があるが、自営業者とされた場合には、そのような規定は存在しないため、受託者が妊娠した場合に、委託者からの委託の解約などの不利益取扱いやハラスメントが問題となりうる。一方、ドイツでは、例えばキオスクで働いている者は1人自営業者であるが、妊娠した場合にもいつまで働くかは自分で決められ、また、受託者を労働者類似の者として捉えた場合には、労働協約に沿って仕事をしていることから保護されることになるので、受託者に対する不利益取扱いやマタハラはあまり問題とならないようである<sup>39</sup>。

<sup>38</sup> BMAS, Übersicht über das Sozialrecht, Ausgabe 2018/2019, SS 903~905.

<sup>39</sup> 現地ヒアリング調査、Ver.di

## 第4節 集団的労使関係

ドイツ統一サービス労組 (Ver.di) は1人自営業者を3万人組織している。Ver.di はもともと5つの個別の労組が統合して一つの労組になったものである。そのうち、自営業がどの業種に多いかという点、メディア・文化分野で自営業者が多いが、最近立法上の理由から非常に増えているのが、医療・介護分野、教育学術分野である。

労働者類似の者は、労働協約法 12 a 条により、委託者と労働協約を結ぶことができる。Ver.di の中にも労働者類似の者がいる。現在は、労働者類似の者については、12 の労働協約が締結されている<sup>40</sup>。例えば「公共放送 (ドイチェランド・ラジオ等) との労働協約」 (Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen der Deutschen Welle)<sup>41</sup>や、Ver.di が担当したわけではないが、「日刊紙 (デザイン)」などもある。

公共放送の労働協約によれば、自営で働いているが、存続保護 (Bestandschutz) が年金受給年齢まで保障されている。労働者類似の者が公共放送に72日間以上使用されている場合、公共放送が重要な業務の削減を行ったり、業務の終了を行うためには、一定の予告期間を置かなければならない。

公共放送との労働協約によれば、自営業者が労働協約に基づく報酬を請求する際には、自分が本協約の適用を受ける労働者類似の者であることを申告し、その事実、すなわち、公共放送から受け取る報酬が自分の収入の2分の1以上ということを実証しなければならない。発注者から求められたときは、証拠を提出しなければならない。

ドイツでは1人自営業者でも大企業と同じように独占禁止法の対象となっている。価格を事前に決めることは禁止されている。労働者類似の者は労働協約を結ぶことができるので、カルテル法の適用がない。しかし、労働協約を結んでいない業種は自営業者の報酬を集団的に決めることはカルテル法違反になる。

ただし、報酬について勧告を出すということは、いくつかの業種でやっている。そのもととなるのは、その業種に従事する者にどれぐらいの報酬を得ているかを聴くアンケート調査の結果である。Ver.di も一定の業種については勧告を出すことがある。公式の報酬勧告はカルテル法によって禁止されているが、報酬水準を公表している。

## 第5節 紛争解決手続

### 1 司法

ドイツの司法権は、連邦憲法裁判所及びその他の連邦裁判所ならびに州の裁判所によって行使される (ドイツ基本法 (Grundgesetz für Bundesrepublik Deutschland) 92

<sup>40</sup> Ver.di が結んだ協約の具体的な協約内容については、Ver.di のサイトにリンクが貼られている。

[https://selbststaendige.verdi.de/was-tun\\_1/tarifvertraege](https://selbststaendige.verdi.de/was-tun_1/tarifvertraege)

<https://deutschlandradio.verdi.de/tarifvertraege>

<sup>41</sup> <https://rundfunk.verdi.de/sender/deutsche-welle/++co++30b433e8-369b-11e5-9185-525400438ccf>

条)。裁判権は、連邦憲法裁判所のほか、通常、行政、労働、社会及び財政の5つに区分される。労働裁判所は、労働組合と使用者側との間で締結された労働契約に関する民事上の紛争、個々の労使関係から生じた民事上の紛争、及び労働者間の紛争等の労働関係事件を取扱い（労働裁判所法2条、2a条、3条）、ここで問題となる労働者については、「この法律の意味における労働者とは、労働者及び従業員ならびに職業訓練生である。家内労働者及びそれと同視しうる者（1951年3月14日の家内労働法1条）並びに経済的従属性から労働者類似の者と同視しうるその他の者である。」（同法5条1項1文、2文）とされており、経済的にひとりの委託者に依存している労働者類似の者もここに含まれることから、労働者類似の者の紛争は労働裁判所で判断されることになる。一方、1人自営業者の場合には、同条同項3文の「法律、定款、又は組合契約により法人若しくは社団の営業が認められる者、又は、法人若しくは社団の代表機関の構成員として認められる者は、労働者類似とは見なされない」に当てはまることから、通常裁判所が管轄することになる。

また、社会保険の支払に関する社会保険組合の決定に不服がある場合には、社会裁判所に提訴できる。この場合、社会裁判所は自ら調査をしなければならない。一方、民間の保険会社との紛争は通常裁判所で判断されるが、この場合には被保険者は自分自身で全ての事実を立証しなければならず、敗訴した場合には、相手方の訴訟費用も負担しなければならないなど負担もリスクも大きい<sup>42</sup>。

## 2 行政

労働者として認められるかどうかについては、前述の通り年金保険機構が社会法第4編7条に基づき、専門的に判断する。この判断は、他の保険機構、雇用エージェンシーも拘束する。例えば、労働者と判断された場合には、医療保険、失業保険、労災保険の分野にもその法的地位確定の効果が及ぶことになる。この場合には保険料支払の問題が生じる。

1人自営業者は税制優遇もあることから、委託される仕事があり十分にその地位に満足している者もいる。そのような者が年金保険機構から「労働者」とであると判断された場合、保険料支払を負担に感じ、ドイツ年金保険機構に対し反論をする場合がある。それでも「労働者」と判断される場合には、裁判に訴えて判決が出て確定することになる。この場合、同じケースであっても労働裁判所か社会裁判所かにより結論がことなることがある。労働裁判所はおもに民法に基づき判断するが、社会裁判所は社会法典に基づき判断する。判決では、「指揮命令」「組織に組み込まれているかどうか」が判断要素となるが、ドイツではこの二つを別々に考えている。例えば、専門的知識を持つ自営業者が委

---

<sup>42</sup> ドイツ労働保険組合連合（DGUV）への質問状に対する回答。

託者から仕事をうけており、自営業者は仕事内容に詳しく何をすべきかを知っており指揮命令はほとんどなく、また、休暇も与えられ、起業リスクは負っていない事例について、連邦社会裁判所は、「他人による決定」「経済的な依存度」「起業リスクを負わない」という「指揮命令」とは別の要素で判断をし、これらが満たされれば労働者になると判断した（1996年判決）<sup>43</sup>。

## 第6節 最近の議論状況

### 1 立法の動向

近時のドイツでは、政府与党の大連立の前提となる連立合意に基づきその後の政策が動いているが、2018年2月にCDU/CSUがSPDとの間で結んだ連立合意では、SPDの意向を反映し、老齢年金の被保険者の範囲を全ての自営業者に拡大することが合意されており、今後はこの方向で法改正が行われていくことになる<sup>44</sup>。

民法典において労働者を定義づけ、派遣労働、請負契約の濫用を防ぎ、法的安定性を図るといふ立法者の意図は、前述の通り立法議論の過程で基準が削除されたことにより失敗に終わっており、従来の判例理論を書き込んだだけで、法解釈の場面でも実務の場面でもなんら変わっていないとの指摘があり、今後さらなる法改正を含めどのように対応していくかが課題となろう。

労災保険については、前述の通り職業上リスクの高いとされる一定の職種についてすでに強制加入となっているが、連帯という観点から全ての自営業者を強制加入とすべきとの議論があり、範囲の拡大が検討されている。

### 2 1人自営業者保護の最近の議論<sup>45</sup>

2016年11月に連邦労働社会省が発表した「白書労働4.0」によると、デジタル化の進展に伴い、今後は多様な自営業が生まれる可能性があるとして、自営業に対する保護と社会保障法適用の在り方が議論されている。

「白書労働4.0」は、「起業家的精神を持った自営業者は、ドイツ経済のバックボーンであり、経済成長、イノベーションの重要な推進力である。」として労働政策の様々な課題をあげたうえで次のように述べている。「原則として、労働4.0でこれまでに触れた課題は、自営業者、労働者を含めた労働力全体に等しく当てはまる。しかし、政策の選択肢のなかで、特に保護と社会保障に焦点を当てているものは主に労働者に関連している。これは、自営業者が伝統的に保護の必要性が低いと見なされてきたという事実を反映し

<sup>43</sup> 現地ヒアリング調査、FPS

<sup>44</sup> Ein neuer Aufbruch für Europa, Eine neue Dynamik für Deutschland, Ein neuer Zusammenhalt für unser Land, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD 19. Legislaturperiode, [https://www.cdu.de/system/tdf/media/dokumente/koalitionsvertrag\\_2018.pdf?file=1](https://www.cdu.de/system/tdf/media/dokumente/koalitionsvertrag_2018.pdf?file=1)

<sup>45</sup> この項目は、飯田恵子「ドイツ」JILPT資料シリーズ「諸外国における家内労働制度」（2019年）に負う。

ている。そのため、彼らは意図的に多くの労働法・社会法から排除され、一般的に強制的社会保障制度によってカバーされていない。<sup>46</sup>

「自営業者にとって特に重要な問題を精査することは、労働 4.0 の対話において優先事項であった。明らかに、自営業者の社会的保護をめぐる問題が今日新たに提起されている。しかし、自営業者の関心は、その経済的・社会的環境によって大きく異なっている。一度自営業となったら、その後も常に自営業、という状態は今でも一部の自営業者にはあてまる。しかし、他の自営業者については、労働者と自営業者の間を行き来したり、又は労働者でありながら副業として自営業者ということがある」、としている。

「白書労働 4.0」によると、プラットフォーム経済において自営業が顕著に増加することを示すデータは存在しない。しかし、プラットフォームを介したクラウドワークが将来において、ドイツの労働世界の重要な一部になると見なしている。そして、このような就業形態に適合するように「労働者類似の者」を調整するなど、保護に向けた新しいコンセプトを展開しなければならない、としている。

「かつて、ドイツの家内労働法は特定の就業グループに対する保護の仕組みを作った、そこには、例えば報酬規制や休暇手当などの特別の規定が存在した。もし、より発展したプラットフォーム経済において、新たな不安定就業形態がドイツの労働世界に確固とした地位を築くのであれば、プラットフォームを介した就労者やクラウドワーカーにとって、同様のアプローチを考えることができる。」<sup>47</sup>

家内労働法 21 条では、業務委託者は仲介者の契約上の責任に加えて、十分な報酬の支払に対して共に責任を負うとされている。しかし、現時点でクラウドワークにおけるプラットフォーム運営者や発注者がこうした責任を負うケースはほとんど存在しない。

このような現状について、ドイツ労働総同盟（DGB）は、家内労働法をクラウドワーカーに適用することは「検討に値しうる」と評価している。また、従来から家内労働者を組織するドイツ金属産業労働組合（IG Metall）は、「家内労働法」の準用を提案し、クラウドワーカーの保護に乗り出している<sup>48</sup>。

しかし、3 万人の自営業者を組織化している統一サービス労組（Ver.di）は、「“家内”でなく“外”で働く自営のギグワーカーの保護も考慮に入れて、既存の古い法律（家内労働法）を無理に準用させるのではなく、新たな法律を作るべきだ」と、異なる主張をしている。このように労働組合によっても、家内労働法の準用については、意見が分かれている。

---

<sup>46</sup> BMAS (2016) , Weiss Buch Arbeiten 4.0, pp166~7.

<sup>47</sup> 「白書労働 4.0」175 頁。

<sup>48</sup> DGB, (2017) Stellungnahme zum Weissbuch Arbeiten 4.0 des Bundesministeriums, <https://www.dgb.de/themen/++co++8bb5e742-4066-11e7-84ed-525400e5a74a>

## 第7節 デジタル・プラットフォームを介した就業（クラウドワーカーなど）

### 1 デジタル・プラットフォームを介した就業の規模

「白書労働 4.0」によれば、プラットフォームは、インターネット上で複数の利用者を仲介する新しいビジネスモデルである。複数の利用者には、モバイル・サービス利用者、休日の自宅での就業者、ウェブ・サービスの提供者、消費者がいる。

オンデマンド・サービス及びクラウドワークのプラットフォームは通常、自分たちを使用者としてではなく、むしろ市場取引を操作する純粋な仲介者とみている。したがって、プラットフォーム経済は、自営業者、とくに 1 人自営業者の増加をもたらすと広く予想されている<sup>49</sup>。

ドイツにおける価値創造及び雇用においてデジタル・プラットフォームがどの程度重要なのか、利用できるデータがないので、確言することは困難である。二次的な活動又は代表的統計に基づく 1 人自営業者数をみると、ドイツにおけるプラットフォームを介した自営的活動が増加している兆候は示されていない。

情報産業における代表的な企業調査によれば、この分野で現在、クラウドワークを用いている企業は 3 パーセントであった。この水準は 2014 年の調査と比較するとほとんど変化がなかったことを示している。

### 2 デジタル・プラットフォームを介した就業の特徴

デジタル・プラットフォームを介した就業をどう特徴付けるかについては議論があり、様々な調査研究もなされている。ここでは、連邦労働社会省の委託研究報告書 500 『プラットフォーム経済とクラウドワーク； 主要関係者の戦略と意見の分析』<sup>50</sup>（以下では「BMAS 委託研究報告書」という）を参考にその特徴を概略する。

プラットフォーム経済はインターネット上で提供されるデジタル・プラットフォームを基礎としている。役務提供プラットフォームは委託者と受託者の間の役務提供を仲介する。こうした役務提供を目的としたプラットフォームは、「役務提供を仲介するプラットフォーム」であり、仲介された有償の委任を「プラットフォームを基礎とした就業」と呼ぶ。

プラットフォームを介した有償労働は三つの次元がある。まず、業務の発注又は切り出しはインターネット上のプラットフォームで行われる。したがって、この就業は事業所から切り離される。第二の特徴は、このプラットフォーム上では、比較的少ない委託者と大多数の潜在的受託者（クラウド）が相互に向き合う。この受託者は、1 人自営業者、

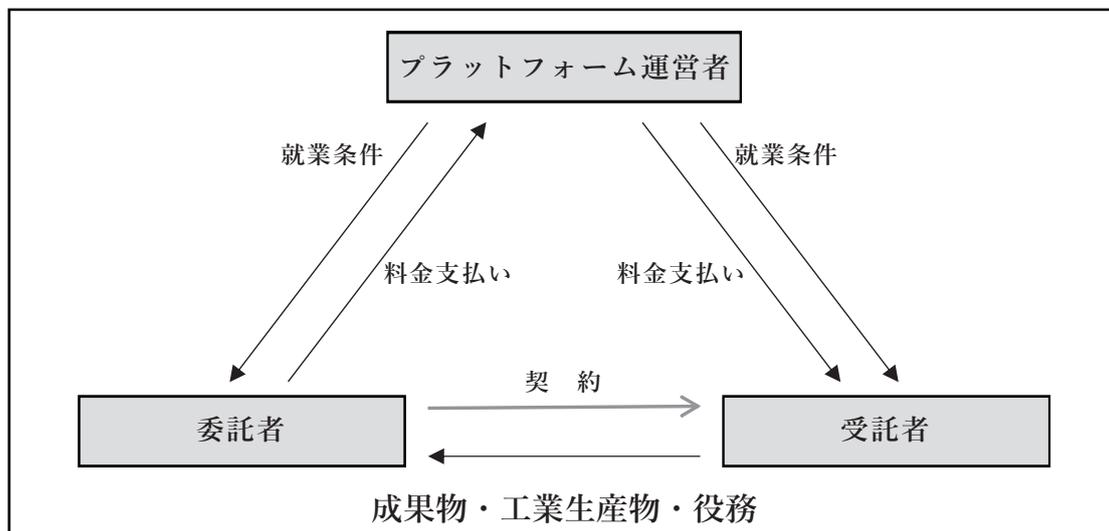
<sup>49</sup> 「白書労働 4.0」56 頁。

<sup>50</sup> BMAS の委託研究報告書 500 『プラットフォーム経済とクラウドワーク； 主要関係者の戦略と意見の分析』（Forschungsbericht 500, Samuel Greef und Wolfgang Schroeder Plattformpekonomie und Crowdfunding: Eine Analyse der Strategien und Positionen zentraler Akteure, 2017, November) による。

フリーランス、自由業又は副業従事者から構成される。第三の特徴は、プラットフォーム運営者、委託者、受託者の三角関係にある。プラットフォーム運営者はもっぱら需要と供給の仲介者として現れ、それ自体は生産を行ったり、役務提供を行わない。契約関係は、委託者と受託者との間に生じる。

この三角関係の特徴は強い交渉上の格差にある。なぜなら、プラットフォーム運営者が中心的なパートであり、委託者・受託者は共にプラットフォームの指示に従い、プラットフォーム運営者は両参加者の全てのデータを持ち、委託者と受託者との間の契約条件を記載することができる。受託者は、二重の意味でプラットフォームに従属している。すなわち、受託者は就業条件についてプラットフォーム運営者と結合しているだけでなく、決して就業条件に影響力を行使することができないからである。

第 2-6-1 図表



一般に、クラウドワークはプラットフォームを介した有償の役務提供を意味する。プラットフォームを基礎とした役務提供経済では、委託の仕方において異なったタイプがある。プラットフォームを介した就業はリアルな場所でなされる場合（ギガワーク）と純粋にインターネット上で役務提供がなされる場合（クラウドワーク）に区別される。

BMAS 委託研究報告書は、これを以下のように図示している。

	クラウドワーキング (場所から独立)	ギグワーキング (場所に依存)
マイクロタスク マイクロジョブ	クリックワーキング (例 図による解説又は製 品説明書の作成)	マイクロジョブリング (例 スーパーマーケット の販売商品の撮影)
マクロワーク プロジェクトワーク クリエイティブワーク	高い職業資格をもったクラ ウドワーク (例 モジュールのプログ ラミング又はレイアウトも しくはデザインの作成)	(有資格の) ギグワーク (例 職人的な役務提供又 は家事サービス、輸送)

### 3 クラウドワーカーの労働者性

ドイツでも、プラットフォームを介したクラウドワーカーの労働者性をめぐって紛争が生じている。クラウドワーカーの労働者性について確立した判例法理は未だ存在しない。しかし、2019年12月4日にクラウドワーカーの労働者性に関して注目すべき判決(LAG München ミュンヘン州労働裁判所、Az:8 Sa 146/19)がだされた。この事件は、インターネット運営企業(プラットフォーム運営者、被告)により仕事を引き受けていた就業者(原告)が、プラットフォーム運営者による仕事の打ち切りに対して、プラットフォームとの無期労働契約の存在の確認を求めたものである。第1審は、原告の労働者性を認めたが、控訴審であるミュンヘン州労働裁判所は労働者性を否定した。これは現在、連邦労働裁判所に上告されている。

詳しい事案・判旨は以下の通りである。

被告はインターネットプラットフォームを運営し、とくにブランドメーカーのために小売店又はガソリンスタンドでの商品展示を管理する業務を行っていた。この委託は「クラウド」を通じて提供される。争点となっている基本合意の締結により、アプリを通じてインターネットプラットフォーム上に提供される委託—それは自らが選択した半径50km以内の範囲で表示される—を受託することが出来る。受託が成功した場合、その委託は決められた基準に応じて2時間以内にきちんと終えなければならない。本事案では、受託の義務もなかったし、反対に委託者が委託業務を提供すべき義務もなかった。被告は原告との提携を解消した。原告はこれを提訴した。原告は自分が被告の期間の定めのない労働者であると主張した。一方被告は、原告は自営業者であり、自営業者として委託を受託した、と反論した。

ミュンヘン州労働裁判所は以下のように判示した。原告と被告(プラットフォーム運営者)との間には労働関係は存在しない。法的定義によれば、労働契約は、指揮命令に拘

束され他者により決定される労働を人的従属性の下で遂行する義務を定めている場合のみ存在する。このことは、就業者が労働時間、作業場所、業務内容に関して作業指示に従わなければならない、使用者の労働組織に組み入れられていることに現れる。重要なことは実際の契約履行である。基本合意は、何らの履行提供義務を含んでいないことから、すでに要件を満たしていない。

ミュンヘン州労働裁判所はさらに以下のように続けた。原告が実際にはその生活費の大部分をこの仕事を通じて得ていたこと、そして種々の理由から将来もこの仕事を引き受けざるを得ないという事情は、現行の法状況によれば、原告が労働者のための保護規定を利用することができるという結果にはならない。それゆえ、基本合意は単なる枠契約であるとして電子メールでも有効に解消されうる。

ミュンヘン州労働裁判所は、委託のクリックごとに有期労働関係が構築されるかどうかについては、関連性がないことから判断しなかった。

ドイツ金属産業労働組合（IG-Metall）は、原告が労働者として位置づけられることを示す明確な根拠があるとして、この判決を批判している。また、ドイツ IT 団体「ビットコム」（IT-Verband Bitkom）はこの判決を歓迎した。ビットコムの最高経営責任者であるベルンハルト・ローレーダーはつぎのように強調した。「クラウドワークはデジタル化によって初めて可能となった全く新しい柔軟な仕事の形態であり、委託企業にもクラウドワーカーにも多大な利点を提供することができるものです。原則として、これらは企業における伝統的な職やフリーランスの仕事に取って代わるものではありません。」

この判決は多くのメディアで紹介され、論評がなされている<sup>51</sup>。

#### 4 クラウドワークに対する規制をめぐる議論

クラウドワーカーが労働者かどうかという問題とは別に、クラウドワーカーに対して、なんらかの保護が必要か否かについて議論がなされている。

BMAS 委託研究報告書「プラットフォーム経済とクラウドワーク」は、プラットフォームを介した就業に関する問題について広く関係者の意見を集約している。ここでは、雇用主側と労働組合側の、集約された意見を紹介する。

##### (1) 雇用主側の意見

雇用主と雇用主関連団体の支配的な立場は、クラウドワークに対する規制の必要性は一般的に存在しないというものである。この理由は、一方で どんな規制も経営的柔軟性を制限するリスクがあるというもので、他方で、クラウドワーカーは自営業者の地位にあるというものである。彼らは、自営業には規制の必要はないと主張している。彼らは、

---

<sup>51</sup> Tagesschau.de”Urteil des Landesarbeitsgerichts Crowdworker sind keine Anfestellten”  
[www.tagesschau.de/wirtschaft/crowdworker-urteil-landesarbeitsgericht-101.html](http://www.tagesschau.de/wirtschaft/crowdworker-urteil-landesarbeitsgericht-101.html).

さらに、1人自営業者又はプラットフォームを介した就業の積極的な側面を強調する。

自営業という基本事実から出発して、労働側が規制の必要性を主張する様々な分野においても、規制に対する拒否的態度が発生している。特に社会保障制度への自営業者の組入れ、最低就業基準の確立（最低賃金など）又は労働協約による規制の分野で、拒否は明確である。原則として新しい立法的規制も拒否している。

したがって、一般的で適切な予防措置と社会的保護の問題は、関係者によって認識されない。その代わりに、彼らの視点からはプラットフォームを介した就業で支配的な独立性に対応して、自己責任が引き合いに出される。個々の関係者からは脆弱なグループの最小レベルの保護だけが許容されるにとどまる。

## (2) 労働側の意見

労働組合と労働者に近い団体には、クラウドとギグワークの設計と規制のための多様な提案がみられる。彼らは包括的な規制の必要性を主張している。労働組合は、クラウドワーキングへの規制に向けた5つの主要な領域を取り出している。それは、最低条件の確立、法的地位の明確化、共同決定、社会保障、個人情報保護である。

最低条件の定義にあっては、プラットフォーム又はプラットフォーム運営者に向けられている。これには、契約条件の最大限の透明性確保と恣意からの保護が求められている。他方で、報酬の最低基準（最低賃金のような）の設定と規範が重要である。

二番目のテーマ、法的地位の明確化では、就業関係とクラウドワーカー・ギグワーカーの定義とその領域の区分が重要である。労働組合側は、プラットフォームを基礎とした就業を明らかに従属労働とみており、1人自営業者とはみていない。さらに、事業所と労働者の概念の再定義を求めている。

第三のテーマ、事業所における共同決定については、なによりも、共同決定権の拡大が重要である。二つの面が追求される。第一に、クラウドワーカー・ギグワーカーを事業所の共同決定システムに包摂すること、他方で、共同決定事項に、プラットフォームへの外部委託に関する事項を含めることである。

社会保障の重点分野は、社会保険制度を新たな就業にも拡大適用し、調整することが重要である。ここでは、クラウドワーカーだけではなく、1人自営業者も対象としている。社会保険の財政基盤については、一方でクラウドワーカー、他方で委託者又はプラットフォームに応分の負担が求められる。

第五のテーマ、個人情報保護では、とくに、就業関係の情報保護の創設が提起されている。

労働組合側の要求は、同時に、既に存在する制度の活用にも向けられている。それには、労働者類似の者、家内労働法、競争法があげられる。プラットフォームを基礎とした就業の保護を改善するために、これらをクラウドワーカーに適合させるべきだとしている。

## 参考文献

- ◇ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016), Weißbuch Arbeiten 4.0, 2016 (「白書労働 4.0」と引用)。
- ◇ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017), Forschungsbericht 465, Solo-Selbständigen in Deutschland (2017)
- ◇ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016), Selbständige Erwerbstandigkeit in Deutschland, 2016
- ◇ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017), Forschungsbericht 500, Samuel Greef und Wolfgang Schroeder, Plattformökonomie und Crowdfunding: Eine Analyse der Strategien und Positionen zentraler Akteure.
- ◇ Deutsche Rentenversicherung (2018), Selbständigen in der Rentenversicherung, 11.Aufl., 2018
- ◇ DGB, (2017) Stellungnahme zum Weissbuch Arbeiten 4.0 des Bundesministeriums Schmidt/Koberski/Tiemann/Wascher (1998), Heimarbeitsgesetz, 4.Aufl., C.H.Beck (1998)
- ◇ Eckpfeiler des Zivilrecht, 6.Aufl. Sellier / de Gruyter (2018).
- ◇ 飯田恵子「第3章 ドイツ」労働政策研究・研修機構 (2013)『諸外国における在宅形態の就業に関する調査』(JILPT 資料シリーズ No.117)
- ◇ 飯田恵子「ドイツの家内労働制度」労働政策研究・研修機構 (2019)『諸外国における家内労働制度ードイツ、フランス、イギリス、アメリカー』(JILPT 資料シリーズ No.219)
- ◇ 労働政策研究・研修機構 (2019)『諸外国のプラットフォームビジネス調査ーアメリカ、イギリス、ドイツ、フランスー』(JILPT 海外労働情報 19-07) (ドイツ執筆担当は飯田恵子)
- ◇ 皆川宏之＝橋本陽子「ドイツ」労働政策研究・研修機構 (2005)『「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」報告書』(労働政策研究報告書 No.39)
- ◇ 橋本陽子 (2019)「最近の EU 法・ドイツ法上の労働者概念の展開について」学習院大学・法学会雑誌 54 巻 2 号

## 第3章 フランス

### はじめに

本稿の目的は、いわゆるクラウドワーク等のプラットフォーム型就労の現状を踏まえつつ、いわゆる「雇用類似の働き方」について、フランスにおける法状況および法政策の現状を明らかにするとともに、そこから日本における「雇用類似の働き方」にかかる法政策のあり方<sup>1</sup>に関して、一定の示唆を得ることである。

もっとも、いわゆる「雇用類似の働き方」に対する労働法の適用という問題それ自体は、労働法の適用範囲とその境界をめぐる問題として、古くから存在する論点である。そこで、本章においては、第一に、フランスにおける労働法の適用範囲をめぐる問題について、フランスにおける具体的な法制度の確認および労働法の適用範囲をめぐる判例の展開を中心に検討を行う（第1節）。そのうえで、第二に、いわゆるプラットフォーム型就労の現状とそれに対する法政策の動向を中心に、近年における「雇用類似の働き方」に対する労働法の適用をめぐる、フランスの政策動向等について、検討を行う（第2節）。最後に、以上の検討を踏まえたうえで、フランスにおける雇用類似の働き方に関する労働法の適用をめぐる法理および法政策についての特徴と、そこから得られる示唆についての総括を行う（第3節）。

### 第1節 フランスにおける「労働者」概念<sup>2</sup>

本節では、フランスにおいて「労働者」概念がどのように把握されてきたかについての検討を行う。フランスにおいては、日本と同様に、一般的な「労働者」概念およびその判断基準について、法律による詳細な規定は存在しない。すなわち、「労働者」であるか否かについての具体的な判断は判例にゆだねられている。他方で、フランスにおける「労働者」概念をめぐる大きな特徴として、労働者に類似する一定の就労者については、立法によって労働者とみなす、あるいは一定の労働法規の適用を定める措置が取られてい

<sup>1</sup> いわゆる「雇用類似の働き方」については、以前からその保護等の在り方について、法的保護の必要性を含めて検討する必要性が指摘されてきた。とりわけ、近年はプラットフォーム型就労の広がり等を受け、こうした働き方に対する法的保護について、具体的な検討が開始されるに至っている。法政策の具体的な検討状況については、厚生労働省『「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書』（2018年）

(<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11911500-Koyoukankyoukintoukyoku-Zaitakuroudouka/0000201101.pdf>)、および、同「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」([https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_01811.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_01811.html))における動向も参照されたい。

<sup>2</sup> 本節の記述は、労働政策研究・研修機構編『労働法の人的適用対象の比較法的考察』「第2章 フランス（細川良執筆担当）」（2019年）について、その一部を再構成、また加筆・修正したものである。なお、同書の執筆に当たっては、労働政策研究・研修機構編『「労働者」の法的概念に関する比較法研究』「第2部 比較法研究 第2章 フランス（小早川真理執筆担当）」（2006年）、同『「労働者」の法的概念：7ヶ国の比較法的考察』「第2章 フランス（パスカル・ロキェック執筆、関根由紀訳）」（2007年）、G. Auzero, Dirk Baugard et E. Dockès, *Droit du travail*, Dalloz, 31e édition, 2017 p.259 以下の記述に多くを負っており、これらもあわせて参照されたい。

る。そこで、本節においては、第一に、フランスにおける労働法の適用範囲をめぐる問題について整理および検討を行い（1）、その上で、労働者に類似するものに対する労働法の適用についての立法等について検討を行う（2）。

## 1 フランスにおける労働法の適用対象—「労働契約」をめぐる判例の展開

日本においては、労働法の適用対象につき、労働基準法、労働契約法、労働組合法等、（結果として同一の定義が用いられることもあるとはいえ、形式上は）各種の法律によってそれぞれ適用対象が定められる。

これに対し、フランスにおいて、労働法は端的に賃金労働者（*salarié*）<sup>3</sup>および使用者（*employeur*）に適用されるとされる。そして、各種の法律によってその適用対象をそれぞれに定める日本の法制とは異なり、フランスにおいては、労働法の適用対象者たる労働者および使用者の概念は、統一的に把握されると理解されている。フランスの労働法典<sup>4</sup>では、その適用対象者を定める条文そのものは、多く存在している<sup>5</sup>。しかし、これらの条文は共通して、「本巻の規定（「本編の規定」）は私法上の使用者ならびにその労働者に適用される」と定めている<sup>6</sup>。そして、この労働法の適用対象たる使用者および労働者は、「労働契約の当事者」と理解されている。したがって、フランスにおいて労働法が適用されるためには、当事者が締結している契約が「労働契約」であるという性質決定（*qualification*）<sup>7</sup>が必要となる。そして、当事者が締結している契約が「労働契約」と性質決定されれば、その当事者である労働者は、最低賃金（SMIC）、有給休暇（*congé payé*）、労働時間（*temps de travail*）の上限規制など、労働法典に定められたあらゆる保護及び権利を享受することとなる<sup>8</sup>。

この「労働契約」であるか否かの境界については、日本において「労働者」の範囲が古くから問題とされてきたのと同様に、フランスにおいても必ずしも明瞭とはいえない。このため、「労働契約」であるか否かの境界線については、古くから多くの議論を生み、

<sup>3</sup> 以下、本章においては単に「労働者」とする。これに対し、労働法の適用対象たる労働者である労働者（*salarié*）よりも広く、就労する者（*travailleur*）については、労働法の適用対象たる労働者と区別する意味で用いる場合、「就労者」と記述する。

<sup>4</sup> なお、各種の労働関係の法律等が独立して存在し、これらを総称して「労働法」と把握される日本とは異なり、フランスにおいては、労働関係の法規は基本的に「労働法典（*code du travail*）」としてまとめられている。

<sup>5</sup> たとえば、労働法典 L.1111-1 条、L.1131-1 条、L.1141-1 条、L.1151-1 条、L.1211-1 条、L.2211-1 条、L.2311-1 条、L.2521-1 条、L.3111-1 条、L.3311-1 条、および L.3331-1 条など。

<sup>6</sup> このほか、同様の規定を定めるものとして、労働法典 L.1311-1 条、L.1411-1 条、L.2221-1 条、L.4111-1 条、L.4151-1 条、L.4621-1 条など。

<sup>7</sup> 訴訟上の事実、行為・文書等について、いかなる法的範疇にあるかを分類すること。フランスにおける民事訴訟では、係争となっている事実あるいは行為・文書について、当事者が提示した性質決定を裁判官が検証し、必要に応じて修正を行う（これは、事実審裁判官の専権に属するとされる）。裁判官は、そのうえで、事実と法を結びつける法的判断を行うこととなる（中村紘一・新倉修・今関源成監訳、*Termes juridiques* 研究会訳『フランス法律用語辞典[第3版]』（三省堂、2012年）348頁、山口俊夫編『フランス法辞典』（東京大学出版会、2002年）473頁も参照）。

<sup>8</sup> G. Auzero, Dirk Baugard et E. Dockès, *op. cit.*, p.259.

また多くの判例が蓄積されてきている<sup>9</sup>。

そこで、本項においては、まず労働法の適用対象たる「労働契約」の性質決定をめぐる問題について、その沿革を整理する(1)。その上で、「労働契約」の性質決定についての総論的な検討を行い(2)、最後に、個別の判断要素についての各論的な検討を行う(3)。

### (1) 沿革

フランスにおいて、「労働契約」の定義をめぐる議論が本格化したのは、20世紀に入ってからのことである<sup>10</sup>。すなわち、19世紀末から20世紀初頭に形成された初期の社会立法、たとえば労働災害に関する1898年の法律、労働者の年金についての1910年の法律、社会保険についての1928年および1930年の法律、さらには家族手当に関する1932年の法律は「労働契約の当事者」、すなわち「労働者および被用者」あるいは「労働者」が適用範囲であるとされた。このため、社会立法の適用対象となる「労働者」ひいては「労働契約」の定義の問題が生じたのである。

この問題をめぐって、20世紀初頭のフランスの労働法学説においては、「労働契約」の定義、すなわち労働契約と性質決定するための要件として、経済的依存(*dépendance économique*)と法的従属(*subordination juridique*)のいずれに依拠すべきか、激しい見解の対立があった。こうした中で、フランスの最高裁に相当する破毀院(*Cour de cassation*)は、1931年のいわゆるBardou事件判決において、法的従属の有無にもとづいて労働契約の性質決定を行うことを鮮明にした。そして、この判決が、現在においても労働契約の性質決定に係る判例法理の基礎となっている。

このBardou判決以降、労働契約の性質決定の要件としての「法的従属」の解釈をめぐって、多くの判例が蓄積されていった<sup>11</sup>。中でも特に重要なのは、1996年のいわゆるSociété générale事件判決<sup>12</sup>である。同判決は、それまでの判例の蓄積を踏まえつつ、「法的従属」の概念について、その定義を整理した。すなわち、「法的従属」について、「従属関係は命令および指示を与える(*commander*)権限、その業務の執行を統制する(*contrôler*)権限、および義務懈怠を制裁する(*sanctionner*)権限を有する使用者の権限のもとでの労働の履行によって特徴づけられる」と定義したのである。これ以降、破

<sup>9</sup> その背景に、一方では保護の範囲を拡大するために、できる限り多くの就労者を「労働者」とすべきとする考え方と、就労者に対する労働法の適用が過剰なコストや過剰な規制を生むとしてその適用範囲を厳格化しようとする考え方の対立があることは言うまでもない(G. Auzero, Dirk Baugard et E. Dockès, *op. cit.*, p.259)。

<sup>10</sup> 19世紀以前における状況については、前掲注2・労働政策研究・研修機構編(2019年)28頁-30頁を参照。

<sup>11</sup> 判例の展開の詳細については、前掲注2・労働政策研究・研修機構編(2006年)158頁以下参照。

<sup>12</sup> Soc. 13 nov. 1996, Grands arrêts, n° 2 ; Dr. soc. 1996. 067.

毀院は多くの判決において、この定義を用いている<sup>13</sup> <sup>14</sup>。

## (2) 総論－「労働契約」の概念

### ア 定義

労働契約は自然人(労働者)がそれにより法人または自然人(使用者)の従属のもとで労働を履行する債務を負い、それと引き換えに報酬を受ける契約と定義される<sup>15</sup>。この概念は3つの主要な要素で構成される。すなわち、(ア)労働、(イ)賃金、および(ウ)従属的地位である。

#### (ア) 「労働」の提供

労働者が提供する債務を負っている労働は、フランスにおいては非常に多様に解釈されている。すなわち、肉体労働、知的労働はもちろん、芸術やスポーツも労働に含まれる。現に、スポーツ活動は、「アマチュア」であったとしても、選手が報酬を受け取る者であり、従属的な地位にあるときには「労働契約」の性質決定をもたらすことが判例により明示されている<sup>16</sup>。また、「労働」の提供に当たるか否かについては、当該活動をなす人の属性に着目して、「労働」の性質決定から排除されることはない<sup>17</sup>とされる。

「労働」の範囲の広さを示す著名な判例として、リアリティー番組の参加者の労働者性が問題とされた2009年の *Ile de la tentation* 事件判決<sup>18</sup>がある。この事件で、テレビ放送制作会社は、労働法の適用を回避するために、以下のような主張をした。すなわち、放送への参加者は、番組中に自身の固有の感情を表現したにすぎず、制作会社は単に、定められた場所および時間において参加者の自由な行動を撮影したにすぎないとして、出演者の行為は労働の提供とみなすことはできないと主張したのである。しかし、破毀院は明確に制作会社側の主張を退けた<sup>19</sup>。破毀院は、「労働の提供」の概念は非常に広く理解されなければならない旨を明確にし、「それが、私的な活動の名目ではなく従属関係のもとで、第三者の計算と利益のために経済的価値を有する財の生産の目的でなされて

<sup>13</sup> Soc. 1<sup>er</sup> déc. 2005, G7, préc. note 1; 17 mai 2006, n° 05-43. 265; Civ. 2e, 20 juin 2007, n° 06-17. 146, Bull. civ. II, n° 166; Soc. 23 janv. 2008, n° 06-46. 137; 22 sept. 2010, n° 09-41.495; 3 nov. 2010, n° 09-4.215, etc.

<sup>14</sup> その内容をめぐる具体的な解釈をめぐっては、2で後述する。

<sup>15</sup> 労働契約の様々な定義およびこの概念を取り巻く議論については E. Dockès, *Notion de contrat de travail*, Dr. soc. 2011. 546; B. Geniaut, *Le contrat de travail et la réalité*, RDT 2013.90; C. Radé *Des critères du contrat de travail. Protéger qui exactement? Le Tentateur? Le sportif amateur? Le travailleur?*, Dr. soc. 2013. 202 参照。

<sup>16</sup> Soc. 28 avr. 2011, n° 10-15. 573, RDT 2011. 370.

<sup>17</sup> G. Auzero, Dirk Baugard et E. Dockès, *op. cit.*, p.262.

<sup>18</sup> Soc. 3 juin 2009, *Ile de la tentation*, n° 08-40.981 P, Dr. soc. 2009. 788.

<sup>19</sup> 同判決については、C. Radé, *La possibilité d'une île*, Dr. soc. 2009. 930 et s.; G. Auzero, *Je ne m'amuse pas, je travaille*, RDT 2009. 507; M. Serna, D. 2009 J. 1530; D. Cohen et L. Gamet, *Loft-story: le jeu travail*, Dr. soc. 2001; D. Allix, *Un nouveau passeport pour les loisirs, le vrai faux contrat de travail*, Dr. soc. 2009. 780; P.-Y. Verkindt, JCP S 2009. Actu. 305; J.-E. Ray, *Sem soc. Lamy*, n° 1403, p.11; J. Barthélémy, *Sem. soc. Lamy*, n° 1382, p.8

いる以上、その活動は、いかなるものであろうとも、すなわち、それが遊戯活動であるのか、あるいは苦痛のないものであるのかは問題とならず、労働法に服する労働の提供となる。」とした<sup>20</sup>。

以上のように、フランスの破産院は、契約の当事者が提供した労務が「労働」に当たらないとして労働契約としての性質決定を否定することは少なく、こうした例は、むしろ限定的と言える。

契約の当事者が提供した労務が「労働」でないと言われる例としては、第一に、その活動が単に職業教育にすぎないという場合である。たとえば、インターンの協定につき、「職業教育の目的ではなく単なる労働の提供を利用するための枠組みで役務をさせられた」として労働契約への再性質決定を主張したインターン参加者の主張が退けられた例<sup>21</sup>、使用者と実務職業教育の名目で受け入れられた実地研修者について、合意した期間を超過した後も実務職業教育を継続したことは、直ちには労働契約と性質決定されることにはないとした例<sup>22</sup>、職業安定所との合意にもとづいて、職業能力の評価の目的で企業に受け入れられた求職者の労務提供について、労働契約との性質決定を否定した例<sup>23</sup>がある。

第二に、労務の提供が社会復帰の手段にとどまる場合である。エマウス<sup>24</sup>の「メンバーの社会復帰を目的として、あらゆる従属的な拘束を排除しつつ、就労への参加を含む共同体の生活規則の枠組みに服する」構成員について、労働契約との性質決定を否定した例<sup>25</sup>がある<sup>26</sup>。

第三に、宗教団体における構成員としての行動にとどまる時である。すなわち、宗教活動については、それが当該宗教団体の枠内でおこなわれ、かつ当該宗教団体のための活動でしかない場合は、労働ではないとされる<sup>27</sup>。ただし、当該宗教家が信徒団体（association cultuelle）あるいは適法に設立された宗教団体（congrégation）のために働いていることが必要とされる。これ以外の、1901年の非営利社団に関する法律の枠内で労務を提供する宗教家は、労働契約の当事者とされうる。たとえば、聖職者ではない者で、宗教団体の活動に参加している者は、労働契約の通常判断基準に合致するときは

<sup>20</sup> 同事件以降も、テレビ番組の素人参加者に対しては同様の判断枠組みで労働者性を肯定する判断が蓄積されている。主なものとして、Soc. 25 juin 2013, Mister France, n° 12-13. 968 P., Dr. ouvrier 2014. 101, note A. Mazières ; Soc. 25 juin 2013, Koh Lanta, n° 12-17. 660, inédit ; RDT 2013. 622, note D. Gardes ; Dr. soc. 2014. 11, chron. D. Gardes ; 4 fevr. 2015, n° 13-25. 621, inédit ; RDT 2015. 252, note B. Géniaut.

<sup>21</sup> Soc. 17 oct. 2000, RJS 12/00, n° 1214.

<sup>22</sup> Soc. 14 nov. 2000, RJS 2/01, n° 157.

<sup>23</sup> Soc. 18 juill. 2001, Dr. soc. 2001. 1115.

<sup>24</sup> フランスにおける著名なボランティア団体。

<sup>25</sup> Soc. 9 mai 2001, Dr. soc. 2001. 798.

<sup>26</sup> これは、欧州裁判所の判例（CJCE 31 mai 1989, Bettray, aff. 344-87, Rec. CJCE 1-1621）の考え方によるものとされる（G. Auzero, Dirk Baugard et E. Dockès, op. cit., p.262.）。

<sup>27</sup> Cas., ass. plén., 8 janv. 1993, JCP 1993. II. 22010, concl. M. Jéol ; Soc. 12 juill. 2005, RJS 11/05, n° 1069.

労働者とされると判断した例<sup>28</sup>がある。なお、その判断にあたっては、その者の活動が宗教的性質を有しているか否かは考慮されないとされる<sup>29</sup>。

### (イ) 報酬

労働契約は、有償契約であり、報酬を受け取るものであるとされる。そして、その報酬は、現に払い込まれ、または、明文であるいは暗黙のうちに見込まれるものでなければならない。労働契約の要素たる報酬であるか否かを判断するに当たっては、その支給単位や方法等は問題とならない。すなわち、時給制であろうと月給制であろうと、出来高払いであろうと、現物支給であろうと、労働契約の要素としての「報酬」と判断するに当たっては問題とならない。この結果、「報酬」は労働契約とその他の契約とを区別する本質的な機能を有しないとされる<sup>30</sup>。実際、「労働契約」以外の労務供給契約も、たいていの場合、有償であり、それは提供される給付の代償としての性質を含むものであるためである。

問題となるのは、ボランティア活動に代表されるような、無報酬の労務の給付と労働契約との間の境界線である<sup>31</sup>。提供された労務の有償性が問題となった典型的な事例としては、世界の医療団（*Médecins du monde*）のもとで発展途上国のためのボランティアとして働き、作業賞与金を受け取る者に関する事案<sup>32</sup>がある<sup>33</sup>。

この問題については、無償労働者は、その役務との交換としてはあらゆる報酬を受け取らないのが原則であるとされる。そして、例外的に可能とされるのは、現に要した費用の償還のみである。実際、無償契約の当事者が、現に要した費用の償還を上回るみなし金額を受け取っていたことを理由に、労働契約と再性質決定された事案がある<sup>34</sup>。

また、報酬が悪い、あるいは極めて割に合わないということは、労働法を適用しない理由とはならないとされる<sup>35</sup> <sup>36</sup>。たとえば、日額 34.36 ユーロの定額報酬勤務で機関の所長の審査陪審に参加した者に対する社会法の適用が問題とされた事案<sup>37</sup>では、「格安の報酬」であるという理由付けで労働契約の性質決定を否定すべきとする破毀申立ての主張が棄却されている。また、あらゆる代償を欠く契約を労働契約と性質決定した破毀院

<sup>28</sup> Soc. 20 janv. 2010, n° 08-42.207.

<sup>29</sup> Soc. 29 oct. 2008, n° 07-44. 766, RJS 1/09 n° 1.

<sup>30</sup> G. Auzero, Dirk Baugard et E. Dockès, op. cit., p.263.

<sup>31</sup> H. Guichaoua, *La frontière entre l'activité professionnelle et le bénévolat*, Dr. ouvrier 2013. 229.

<sup>32</sup> Soc 3 août 1942, DA 1943. i. a ; Soc. 26 oct. 1999, Dr. soc. 2000. 146, note J. Savatier

<sup>33</sup> 無償労働の地位については *Le travail en perspectives*, préc., p. 229 et s. 参照。ボランティア労働の制度の概念については M. Morand et Ph. Coursier, *Le contrat de travail solidaire*, Dr. soc. 2003.155.

<sup>34</sup> Soc. 29 janv. 2002, Dr. soc. 2002. 494.

<sup>35</sup> Soc. 17 avr. 1985, Bull. civ. V, n° 171 ; Soc. 17 avr. 1985, n° 83-15. 445, Bull. civ. V, n°238.

<sup>36</sup> 労働法および SMIC(最低賃金)制度の目的のひとつが、こうした極めて低廉な報酬の支払いを受けている労働者を保護することであることを考えれば当然の帰結ではある (G. Auzero, Dirk Baugard et E. Dockès, op. cit., p.263.)。

<sup>37</sup> Civ. 2e, 11 mars 2010, n° 09-11.560, Bull. civ. II, n°56.

判例も存在する。すなわち、労働者で、社会参入最低保障手当（revenu minimum d'insertion : RMI）<sup>38</sup>で生計を立てており、後に雇入れられることになることを期待して無償で働いている就労者について、これを労働契約と性質決定した例がある<sup>39</sup>。破毀院は、こうした将来的に報酬を受け取る期待も、当該関係が有償であるという性質を証明するには十分であり、労働契約と性質決定しうるとしたのである<sup>40</sup>。

#### （ウ） 従属的地位

A 法的従属（subordination juridique）、従属的地位（état de subordination）、および経済的依存（dépendance économique）

労働契約と性質決定するに当たって、もっとも重要であり、かつもっとも議論となるのは、「従属的地位」の有無についてである。この問題をめぐっては、学説上の多くの議論があり、その点について整理しておく必要がある。

#### B 法的従属ないし従属的地位<sup>41</sup>

労働契約の性質決定について、判例は、「法的従属」ないし「従属的地位」という、いわゆる「従属性」の概念を採用している。そして、この概念については、前記したように、1996年11月13日の *Société générale* 事件判決<sup>42</sup>が、その内容を定義している。すなわち、*Société générale* 事件の破毀院判決は「従属関係は、命令および指示を与える権限、その業務の執行を統制する権限、および義務懈怠を制裁する権限を有する使用者の権限のもとでの労働の履行によって特徴づけられる」とした。この定式は、以降の破毀院判例でも用いられている<sup>43</sup>。すなわち、フランスの判例法理は、「労働契約」を性質決定するに当たり、使用者による権限の行使の大まかな形態を整理し<sup>44</sup>、個別の「命令」、一般的な「指示」、および制裁をその要素としたのである。破毀院は、「統制」についても言及している。統制がなければ、権限の行使は意味を持たないためである。こうしたことから、現在では、破毀院判例が示す労働契約の性質決定の要件は、指示、統制、および制裁3つに要約されると理解されている。

<sup>38</sup> 最低所得水準を保障することを目的とした手当。現在の積極的連帯手当（revenu de solidarité active : RSA）制度の前身となる制度。

<sup>39</sup> Soc. 26 mai 2010, n° 05-44. 939.

<sup>40</sup> 後の雇用の獲得の期待を対価とする無償労働の危険性も同時に指摘されている（Maud Simonet, *Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail gratuit ?*, Paris, La Dispute, 2010）。

<sup>41</sup> 従属的地位の概念についての詳細は A. Jeammaud, *L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail – À propos de l'arrêt Labbane*, dr. soc. 2001. 227., spec. 234-235 ; E. Dockès, *Notion de contrat de travail*, dr. soc. 2011. 546.

<sup>42</sup> Soc. 13 nov. 1996, Grands arrêts, n° 2 ; Dr. soc. 1996. 067, note J.-J. Dupeyroux ; JCP E1997. II. 911, note J. Barthélémy.

<sup>43</sup> Soc. 1<sup>er</sup> déc. 2005, G7, préc. note 1 ; 17 mai 2006, n° 05-43. 265 ; Civ. 2e, 20 juin 2007, n° 06-17. 146, Bull. civ. II, n° 166 ; Soc. 23 janv. 2008, n° 06-46. 137 ; 22 sept. 2010, n° 09-41.495 ; 3 nov. 2010, n° 09-4.215, etc.

<sup>44</sup> G. Auzero, Dirk Baugard et E. Dockès, op. cit., p.265.

「従属」の有無は、事実にもとづいて客観的に判断される。すなわち、「労働契約」としての性質決定は、労働法の適用の基礎となるものである。そして労働法は公序（*ordre public*）である。したがって契約の当事者が、「従属を欠く」という契約条項によって、または「賃貸借契約」の名称を適用することによって、あるいは「役務供給契約」の名称を適用することによって、労働法の適用を除外することはできない<sup>45</sup>。こうした契約条項による労働法の適用除外は、悪質な使用者が労働法の適用を容易に免れさせることを可能にするものであり、他方で労働者はその契約の条項または名称について実際に交渉することができることはほとんどないためである<sup>46</sup>。したがって、契約当事者の関係を「労働契約」と性質決定する（しない）際は、裁判官はそれらの契約の条項、名称、さらには当事者により示された共通の意思さえも根拠とすることはできない<sup>47</sup>。裁判官は、当事者の事実としての行動・態様を検討し、事実として従属が存在しているかどうかを知ろうとしなければならないとされる。すなわち、当該契約が労働契約であることを証明することは、その契約、それらの条項、その内容を証明することではない。破毀院は、2000年12月19日の *Labbane* 事件判決以来一貫して、労働契約の性質決定は「労働者の活動がなされた事実状況」にのみ依拠すると明言している<sup>48</sup>。事実において確認される従属が、言い換えれば、「従属的地位」こそが労働契約の性質決定にあたっては重要ということになる。この意味で、現在のフランスでは、労働契約の性質にあたっては、法的関係としての「法的従属」ではなく、事実としての「従属的地位」が基準となっていると評価できる。実際、上記の *Labbane* 事件判決以降、多くの破毀院判例がこうした立場を明確にしている<sup>49</sup>。他方で、少なからぬ破毀院判決は、「従属的地位」ではなく、単に「従属」あるいは「従属関係」という概念を用いており<sup>50</sup>、これらの関係を判例がどのように整理しているのかについては不明瞭な点も残されている。この点、「法的従属」と「従属的地位」も区別されなければならないとする見解も有力である<sup>51</sup>。この立場によれば、法的権限は、法によって使用者に認められるものである。この適法な命令を発する権限、すなわち労働者に対して法的に命令が課される状態が、「法的従属」の名で指し示されるものである。そして、この法的な権限は、実際に存在する権限と区別される<sup>52</sup>。人はそれが法的には強

<sup>45</sup> G. Auzero, Dirk Baugard et E. Dockès, *op. cit.*, p.266.

<sup>46</sup> *Ibid.*

<sup>47</sup> Cass., ass. plén., 4 mars 1983, D. 1983. 381, concl. J. Cabannes, D. 1984. IR. 184, obs. J.-M. Béraud. この判決によれば、当事者の意思は「その仕事の遂行の条件に必然的に由来する社会的地位から労働者を免れさせる効果はない」としている。v. Soc. 19 déc. 2000, *Labbanne*, Dr. soc. 2001. 227, note A. Jeammaud ; Dr. ouvrier 2001. 241, note A. de Senga ; Grands arrêts, n° 3.

<sup>48</sup> Soc. 19 déc. 2000, *Labbane*, préc. ; 15 mars 2006, n° 04-47. 379, Bull. civ. V, n° 110 ; Civ. 2e, 13 nov. 2008, n° 07-15. 535, Bull. civ. II, n° 241 ; 3 juin 2009, *Ile de la tentation*, préc. ; Soc. 20 janv. 2010, n° 8-42. 207, Bull. civ. V, n° 5 ; civ. 1re, 24 avr. 2013, n° 11-19. 091 P.

<sup>49</sup> Soc. 10 déc. 2002, n° 00-44. 646, Bull. civ. V, n° 374 ; 6 oct. 2010, n° 08-45. 392 ; 3 nov. 2010, n° 08-45. 391 ; 31 oct. 2012, n° 11-23. 422.

<sup>50</sup> G. Auzero, Dirk Baugard et E. Dockès, *op. cit.*, p.267.

<sup>51</sup> G. Auzero, Dirk Baugard et E. Dockès, *op. cit.*, p.265

<sup>52</sup> 法的な権限と実際上の権限の区別については E. Dockès, *Valeurs de la démocratie*, Dalloz, 2005, p.76

制されないものであっても服従に誘導されうる。そのうえ、実際に労働者が受けている命令権限は、使用者が適法に命令することができる権限をはるかに超えている。この事実上の権限にもとづく関係が「従属的地位」とされる。

### C 経済的依存

20世紀初頭から、労働契約の性質決定の基準として有力に主張された概念として、「経済的依存 (dépendance économique)」概念が存在する。この概念は、当初は、その者の生計、さらには生存に関わる地位と考えられていた<sup>53</sup>。しかし、社会制度の存在により、経済的依存が、直ちに人の生存に関わると考えることは無理があり、現在の学説では、経済的依存は、単に経済的に弱い地位であり、あるいは経済的な力関係における劣位を意味すると理解されている<sup>54</sup>。

こうした「経済的依存」の概念について、判例は、労働契約の基準として用いることを否定している。すなわち、「法的従属」という基準を採用した1931年7月6日のBardou事件判決は、労働契約と性質決定するに当たって「経済的依存」の概念を用いることを明確に退けた。もっとも、Bardou事件判決以降も、労働契約としての性質決定から経済的依存概念が完全に排除されたわけではない<sup>55</sup>。直後の1932年の破毀院判決で、経済的依存が労働契約の性質決定において考慮されており<sup>56</sup>、その後の破毀院判決でも、経済的依存を一考慮要素として用いることは、現在に至るまでみられる。たとえば、労働者が独自の顧客を有していなかったこと<sup>57</sup>、労働者が仕事を与える者のために専属的に労働していたこと<sup>58</sup>、代金の金額または賃金額が強い当事者により一方的に決定されていたこと<sup>59</sup>などが、労働契約と性質決定するための一要素として用いられている。これらは経済的依存を特徴づけまたは証明する手段と同じである。このように、経済的依存は、労働契約と性質決定する主たる基準としては排除されているものの、従属の証明に寄与する要素と事実上位置付けられている<sup>60</sup>。このほか、破毀院刑事部においては、法的従属に

et 83-95 ; Le pouvoir dans les rapports de travail, Dr. soc. 2004. 620 ; A. Jeammaud, Le pouvoir patronal visé par le droit du travail, Sem. soc. Lamy 2008, sup. n° 1340, p. 15-26.

<sup>53</sup> P. Cuhe, prec., Rev. crit. legisl. et jurispr. 1913. 412. J.-P. Chazal, D. 2002. 1862.

<sup>54</sup> G. Virassamy, Les contrats de dépendance, Essai sur les activités professionnelles exercées dans une dépendance économique, LGDJ, 1986, p. 133 et s. ; O. Rivoal, La dépendance économique en droit du travail, D. 2006. 891 ; T. Pasquier, RDT 2010. 83.

<sup>55</sup> G. Auzero, Dirk Baugard et E. Dockès, op. cit., p.268.

<sup>56</sup> Civ., 22 juin 1932 (3 arrêts), 30 juin 1932, et 1er août 1932, DH 1. 145, note P. Pic ; Civ., 25 juill. 1938, DH 1938. 530.

<sup>57</sup> Soc. 13 janv. 2000, Bull. civ. V, n° 20 ; 23 janv. 2008, n° 06-46. 137 ; 20 mai 2010, n° 08-21. 817 ; 12 juill. 2010, n° 07-45. 298 ; 6 oct. 2010, n° 09-43. 296 ; 7 juill. 2016, n° 15-16110 P, Dr. soc. 2016. 859 obs. J. Mouly.

<sup>58</sup> Soc. 15 mars 2006, n° 04-47. 379, Bull. civ. V, n° 110 ; 4 oct. 2007, n° 06-43. 562 ; 6 oct. 2010, préc.

<sup>59</sup> Soc. 10 déc. 2002, n° 00-44. 646, Bull. civ. V, n° 374 ; 2 juill. 2003, n° 01-43. 018 ; Civ. 2e, 13 déc. 2005, n° 04-18. 104, Bull. civ. II, n° 320 ; 10 févr. 2010, n° 09-40. 383, 20 mai 2010, n° 08-21. 817.

<sup>60</sup> 破毀院判例の中には、労働契約と性質決定するにあたり「依存しかつ従属した地位」にある (Soc. 9 mai 1979, n° 77-41. 406, Bull. civ. V, n° 394.)、「依存的および従属的關係」にある (Soc. 16 dec. 1980, n° 79-12. 978, Bull. civ. V, n° 904 ; 19 janv. 1983, n° 81-16. 424, Bull. civ. V, n° 21) ことを根拠と

加えて経済的依存から労働契約と性質決定する傾向がみられるとされる<sup>61</sup>。また、強い経済的依存があることを理由に、法的従属の存在が疑わしい、あるいは軽度である場合でもあっても「労働契約」と性質決定しうると解される判例もある。たとえば、長距離トラックの運転手の労働者性が問題となった事案<sup>62</sup>において、判決は、その経済的依存の強さを特徴づけた上で、労働時間の決定を通じてしか法的従属が示されていないにもかかわらず、労働契約と性質決定している。

なお、従属 (subordination) と依存 (dépendance) の概念について、ここで整理しておく必要がある<sup>63</sup>。日本においては、労働法の適用に関して、経済的なものも含めて、「従属」という用語を統一的に用いることが一般的のようである<sup>64</sup>。これに対し、フランスにおいては、「法的従属」または「従属的地位」に対し、「経済的『依存』 (dépendance)」という用語が用いられることが多い。この従属と依存は、むしろ密接に関係する概念である。すなわち、依存的な (弱い) 地位にある人はより容易に従属的となる。しかしながら、やはり両者は異なる概念であるとされる。すなわち、一定の依存的な地位にある者であっても、命令を受けず、服従を強いられないことがありうる。こうした人は従属のない依存的な者ということになる。逆もまた然りであり、一定の人は、彼らが弱い地位や経済的に依存の地位にまったくなかったとしても、従属的でありかつ服従的となりうる。

### (3) 各論－「労働契約」の性質決定の立証とその判断要素

#### ア 証明責任

労働契約の性質決定の要素を立証し、裁判官に対してそれらの要素が労働契約の性質決定に結びつくことを納得させる立証責任を負うのは、原則として、当該契約が「労働契約」であると主張する者である。ただし、刑事事件に関わるものについては例外となりうる。すなわち、闇労働につきすべてについて判断する権限を有していた会社指揮者を有罪とする判決から、民事においても、会社と違法に雇用されたものとの間の労働契約の存在を認めた例がある<sup>65</sup>。

---

するものもみられる。

<sup>61</sup> v. Crim. 27 sept. 1989, n° 88-81. 182, Bull. crim. n° 807 ; Crim. 21 sept. 1994, n° 93-83. 218, Bull. crim. n° 301 ; 13 mars 1997, n° 96-81. 081, Bull. crim. n° 107 ; 26 févr. 1998 n° 97-80. 238, Bull. crim. n° 77.

<sup>62</sup> Soc. 12 janv. 2011, n° 09-66.982.

<sup>63</sup> ここでの整理については G. Auzero, Dirk Baugard et E. Dockès, op. cit., p.265 参照。

<sup>64</sup> もっとも、当該「従属」という用語が含意する概念の内容については、論者によって異なることが少なくないが。

<sup>65</sup> Soc. 27 mars 2001, Dr. soc. 2001. 666.

## イ 証明の方法－労働契約の性質決定の要素

### (ア) 従属の直接的証明

使用者が、労働者を、指示し、統制し、そして制裁する実際の権能が存在すれば、従属的地位が証明される。そして、これらの3つの要素が直接的に証明されることもありうる。たとえば、2006年5月17日の破毀院判決<sup>66</sup>は、就労者が「仲介会社とその履行を統制することで、その仕事の履行において仲介会社の支配を受けていたこと、および仲介会社が、その関係の期間満了前の解約を通じて、当該就労者を制裁する懲戒権限を与えられたとみなされること」を指摘し、これにより従属の存在を結論付けた。このほか、B&Bの管理会社と委託管理者との関係で同様の判断をした例<sup>67</sup>もある。

もっとも、指示・統制・制裁の3要素の一部分が直接的に証明されたことから、労働契約と性質決定する例もみられる。たとえば2005年12月13日の破毀院判決<sup>68</sup>は「活動が監督の台帳に基づいて統制されており、(会社は)『仕事をもはや委託しないと決定することから構成される』制裁権限を有していた」ことから、労働契約と性質決定した。2003年7月2日の破毀院判決<sup>69</sup>は、フランス国鉄(SNCF)と委託契約による宅配業従事者との関係が問題とされた事案であるが、判決は、支配的な当事者(SNCF)が、「当事者の労働に対する統制を行使していたこと、およびSNCFが宅配の協定を警告の上、解約することにより当事者を制裁することができること」を認定して、労働契約と性質決定した。2006年3月15日破毀院判決<sup>70</sup>は「顧客が会社によって与えられた指示に従って配達していた」ことを指摘して労働契約と性質決定した。2017年2月28日破毀院判決<sup>71</sup>は、就労者に課されていた義務のリスト、具体的には、「決められた日の会議に参加する義務、定められた表現形態において、しばしば定められた出版行程および厳格な期日において、課せられたテーマについての文書を作成する義務」を指摘し、従属性を認めている。もっとも、直接的な証明が上記3要素の一部にとどまる事案の多くでは<sup>72</sup>、破毀院は他の判断要素による分析を補って従属性の存在を結論付けている。

反対に、従属の状態にないことの直接的な証明がなされることもありうる。たとえば破毀院は2010年11月9日判決においてコンクリート運送業者がその休暇を自由に決められたこと、運送業者がトラックを交換するよう促されたにもかかわらず交換しなかったこと、作業遂行に当たって個別具体的な命令を受けておらず、かつ作業の制御権限および責任を保持していたことを指摘し、従属を欠くと結論付け、労働契約の性質決定を

<sup>66</sup> Soc. 17 mai 2016, n° 05-43. 265.

<sup>67</sup> Soc. 8 juin 2010, n° 08-44. 965.

<sup>68</sup> Civ. 2<sup>e</sup>, 13 déc. 2005, n° 04-18. 104, Bull. civ. II, n° 320.

<sup>69</sup> Soc. 2 juill. 2003, n° 01-43. 018.

<sup>70</sup> Soc. 15 mars 2006, n° 04-47. 379, Bull. civ. V, n° 110.

<sup>71</sup> Soc. 28 févr. 2017, n° 15-81469.

<sup>72</sup> 同種の事案としてほかに Soc. juill. 2003, n° 01-40. 464, Bull. civ. V, n° 217 ; 3 nov. 2010, n° 09-43. 215 ; 14 déc. 2010, n° 09-40. 478 ; 7 juill. 2016, n° 15-16110 P, Dr.soc. 2016. 859, obs. J. Mouly.

否定した<sup>73</sup>。また、使用者としての性質決定を迫及される者が、管理および指揮の能力を有していないことが証明されたことにより、従属を欠くものとされる例もある。例えば、息子が、その父の労働者であることの地位を請求した事案で、父が後見状態に置かれ、指示する能力を有していなかったことから、労働契約と性質決定の主張が退けられている<sup>74</sup>。

#### (イ) 従属を示す事実要素の積み重ねによる証明

労働者性が問題となる事案において、指示、統制、および制裁する能力を直接証明することはできないことが少なくない。そこで、従属を証明し、そして労働契約の性質決定をするために、判例は、就労者が労働契約であるという間接的な事実要素を積み重ねるという手段により労働契約の性質決定を証明する可能性を認めている。すなわち、裁判官のために労働契約と性質決定しうる要素を集め、その要素が必要かつ十分であれば、従属が存在したことが推定されるという論理である。いくつかの破毀院判決は、その判決理由の中で、こうした手法が認められることを明言している。具体的には、新聞配達人の労働者性が問題とされた例<sup>75</sup>、委託契約の名目で、靴販売店から「商業アニメーション」制作を請け負うために設立された会社の社員と発注元の販売店との関係が問題とされた例<sup>76</sup>、駅のポーターの労働者性が問題とされた例<sup>77</sup>などがある。他方、労働契約の性質決定を否定する要素の積み重ねによって労働契約の性質決定を否定することも可能である。下級審判決ではあるが、*Être et avoir* 事件判決では、ドキュメンタリー映画の登場人物である教員が、労働契約の存在を主張して賃金および様々な補償金の請求を作品の制作会社に対して申し立てた事案であるが、こうした方法により労働契約の性質決定が否定されている<sup>78</sup>。

こうした証明方法においては、多くの要素がこれに資することができる。基本的には単なる事実要素の積み重ねであり、多くの場合、日常的に、従属的な労働関係に参加させられていたことを示す要素ということになる。これらの要素は事案に応じて変わりうるものであり、確定的な内容を提示することは困難であるが、以下、判例等で示されている主要な要素を挙げて検討する。

#### A 組織化された役務への組み込み

就労者の、組織化された役務への組み込みは、一時期、従属の基準に代わりうるもの

<sup>73</sup> Soc. 9 nov. 2010, n° 08-45. 342.

<sup>74</sup> Soc. 23 juin 2010, n° 08-70. 427 :

<sup>75</sup> Soc. 10 déc. 2002, Bull. civ. V, n° 217.

<sup>76</sup> Soc. 27 mai 2003, D. 2004. Somm. 382.

<sup>77</sup> Soc. 2 juill. 2003, CSBP 2003, A 50.

<sup>78</sup> Cons. prud'h. Perpignan, 5 nov. 2003, RJS 1/04, n° 2 ; Montpellier, 31 mars 2004, D. 2004. IR 1501

として、あるいはそれ自身が労働契約の性質決定に足りうるものとして、破毀院判例の中で採用されていた時期が存在する<sup>79</sup> <sup>80</sup>。たとえば、公立病院または私立病院において、医師が「組織化された役務の枠組み」に組み込まれていることは、その者を労働者と性質決定することに寄与するとされていた<sup>81</sup>。

しかし、組織への組み込みを基準とする考え方は、前記した *Société Générale* 事件判決により明確に退けられている<sup>82</sup>。もっとも、こうした考え方を支持する学説もなお存在し<sup>83</sup>、また、組織への組み込みは、労働契約と性質決定する主要な要素とはならないとしても、従属性の存在を強く示す要素としては考慮され続けているとされる<sup>84</sup>。すなわち、このような組み込みは、実際に、役務の組織化された性格を維持するためのものにほかならない場合には、使用者の権限の存在を推定せしめうるとされる。

## B 就労者に対する「労働者」としての取扱い

労務の受益者がその就労者を労働者として取り扱うとき、その受益者が「使用者」とされ、従属を示す要素となりうる。たとえば、実際に、有給休暇補償金の支払い、給与支払明細書の交付、社会保障の一般制度への協力者としての登録、あるいは就労証明書の交付をしていたという事実は、労働契約の性質決定に資する要素となりうる<sup>85</sup>。逆に、労務の受益者の側が、社会保障の基金である社会保障及び家族手当保険料徴収連合（URSSAF : Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales）に加入しているという事実は、使用者であることの自覚を示すものとして、労働契約の性質決定の指標となるとされる<sup>86</sup>。労務の受益者が、労務の提供者が労働者として行動することに異議を唱えていないという事実も、労働契約の性質決定につながりうる。たとえば、会社に雇入れられ百貨店において配属された実演販売人が、当該百貨店の経営陣の異議なく当該百貨店の従業員代表委員に選出されたことから、その実質において、百貨店との労働契約の成立を認めた例がある<sup>87</sup>。

## C 労働の場所

労働者は、使用者のもとでまたはその企業の区画で、その者にゆだねられた部署で、労働の提供をしている。したがって、地理的な強制は従属を示す要素を構成することに

<sup>79</sup> Cass., ass. plén., 18 juin 1976, D. 1977. 173.

<sup>80</sup> 前掲注 2・労働政策研究・研修機構編（2006 年）161 頁も参照。

<sup>81</sup> Soc. 30 janv. 1980, Bull. civ. V, n° 91 ; 29 mars 1994, Bull. civ. V, n° 108, Dr. soc. 1994. 558.

<sup>82</sup> Soc. 13 nov. 1996, *Société Générale*, Dr. soc. 1996. 1067, note J.-J. Dupeyroux ; JCP E 1997. II. 911, note J. Barthélémy ; Grands arrêts, n° 2.

<sup>83</sup> C. Radé, Des critères du contrat de travail, Protéger qui exactement? Le Tentateur? Le sportif amateur? Le travailleur?, Dr. soc. 2013. 202.

<sup>84</sup> G. Auzero, Dirk Baugard et E. Dockès, op. cit., p.271.

<sup>85</sup> Soc. 6 juill. 1966, Bull. civ. IV, n° 578 ; 5 nov. 1982, Bull. civ. V, n° 603.

<sup>86</sup> Civ. 3e, 2 oct. 1979, Bull. civ. III, n° 128

<sup>87</sup> Soc. 19 janv. 1999, Dr. soc. 1999. 745, obs. I. Vacarie.

なりうる」とされる<sup>88</sup>。

裁判官は以下のような場合に労働者と認めている。すなわち、使用者による配置された事務室において顧客を迎える仲介人、企業の区画に赴く企業の医師、使用者によって割り当てられた区画に設置されたキオスクの支配人、教育施設または生徒の家でレッスンをする教師などである<sup>89</sup>。

就労者の活動がその性質上、事業所の外でなされるときについては、新聞の販売員がその者に割り当てられた道順に沿うこと、プロスポーツ選手が競技の場所への呼び出しに従わなければならないこと、家事用品または化粧品の注文を売り込む実演販売人が組織化された会議、職業訓練研修に企業において参加し、販売の後の役務を請け負っているという事実などが、従属を示す要素として考慮されている<sup>90</sup>。

反対に、活動の区域を自分で自由に定めている新聞販売人、その独自のオフィスで就労する集金人、また正当な権利としてその者が就労する出版企業にいる一切の義務を有さない教授について<sup>91</sup>、労働契約の性質決定が否定されている。

労働の場所の決定は、そのみで従属を当然に示す（否定する）決定的なものとはならないとされる。判例でも、労務提供の場所および日付を除き一切の拘束がないことを理由に労働契約の性質決定を否定したものがある<sup>92</sup>。実際、その活動の性質上、自営業者が彼を顧客としている企業においてその仕事を遂行することになる（たとえば専門会計士またはコンサルタントエンジニアなど）場合、あるいは顧客がそのイベントを組織する場所でその給付を遂行する（たとえば国際会議の通訳）場合がこれにあたる<sup>93</sup>。

このほか、テレワークの普及<sup>94</sup>により、労働の場所が労働契約の性質決定に与える意義を弱めるとの指摘もある<sup>95</sup>。

#### D 労働時間

従属的地位は、使用者に定められた時間に従って、使用者の意のままに就労する義務により示される。したがって、労働の時間についても労働契約の性質決定に資する要素となる。具体的には、以下のようなものが労働者として考えられている。すなわち、課せられた時間に購読者に対してその配達を始めることとなっている新聞販売人、時間割に服する教師<sup>96</sup>、企業において医療サービスを行い、契約により決められた時間にそこに出

<sup>88</sup> G. Auzero, Dirk Baugard et E. Dockès, op. cit., p.272.

<sup>89</sup> ibid.

<sup>90</sup> ibid.

<sup>91</sup> Civ. 1<sup>re</sup>, 20 juin 1995, Bull. civ. I, n° 268.

<sup>92</sup> Soc. 14 janv. 1982 (trois arrêts), Bull. civ. v, nos 13, 14 et 18.

<sup>93</sup> G. Auzero, Dirk Baugard et E. Dockès, op. cit., p.272.

<sup>94</sup> フランスにおけるテレワークと労働法の関係については J.-E. Ray, Le droit du travail à l'épreuve du télétravail, Dr. soc. 1996. 121 などを参照。

<sup>95</sup> G. Auzero, Dirk Baugard et E. Dockès, op. cit., p.272.

<sup>96</sup> Cass., ass. plén., 4 mars 1983, D. 1983. 381, concl. P. Cabannes.

勤することとなっている医師<sup>97</sup>などがこれにあたる。医師については、私立病院に勤務する者の労働者性<sup>98</sup>のほか、無料の診療所で医師が就労する場合<sup>99</sup>や、フリーランスのカウンセラーが特定の団体（ボランティア団体など）で就労する際に労働者性が問題となる例<sup>100</sup>がある。このほか、労務の給付が規則的な時間に持続的な方法でなされない場合でも、あらゆる呼び出しにこたえる義務があることから従属的地位が導かれる例もある。たとえば、呼び出しに応じてスポット的に就労することが義務付けられるトラック運転手<sup>101</sup>などがこれにあたる。

反対に、労働契約に結び付けられないと判断された例としては以下のようなものがある。すなわち、何らの時間の制約も課されない新聞販売員、自身に都合の良い時間に就労する駅のポーター、その関係を利用する企業がコンタクトをとったときに対応する、時間による拘束を受けない「コンサルタント」などである<sup>102</sup>。

就労者が、割り当てられた場所に、定められた時間に出勤するとされるとき、裁判官は「法的従属」の存在を容易に認める傾向にあり、労働契約が認められやすいとされる<sup>103</sup> <sup>104</sup>。他方で、フレックスタイム制（*horaires individualisés*）、パートタイム労働（*travail à temps partiel*）、断続労働（*travail intermittent*）、年単位変形労働時間制（*variabilité de l'horaire au cours de l'année*）といった新たな労働時間制度の普及が労働時間についての労働契約の性質決定要素としての重要性にどのような影響を与えるかが問題となりうるが、労働の場所とは異なり、適用される制度に基づいて一定の範囲で労働時間が特定されることからすれば、労働契約の性質決定にかかる労働時間の要素としての意義を当然に低めることにはならないと理解されている<sup>105</sup>。

## E 人的かつ排他的な給付の供給（労働の一身専属性）

労働契約は労働者に個人として労務の提供を義務付けるものであり、誰も代わりとなることはできず、とりわけ自分が雇った労働者に代わりをさせることはできない。

そのような労働の供給の人的な強制の存在は、労働契約の性質決定に強く方向付けるとされる<sup>106</sup>。反対に、労務を請け負った者が自分で募集した労働者の補助を受け、当該

<sup>97</sup> Soc. 5 févr. 1960, Bull. civ. IV, n° 112 ; 14 oct. 1960, Bull. civ. IV, n° 393 ; 31 mai 1965, Bull. civ. IV, n° 344.

<sup>98</sup> Soc. 7 déc. 1983, JCP 1984. IV. 53.

<sup>99</sup> Soc. 30 janv. 1980, Bull. civ. V, n° 64.

<sup>100</sup> Soc. 7 oct. 1976, Bull. civ. V, n° 394.

<sup>101</sup> Versailles, 10 juin 1999, RJS 10/99, n° 1349.

<sup>102</sup> G. Auzero, Dirk Baugard et E. Dockès, op. cit., p.273.

<sup>103</sup> *ibid.*

<sup>104</sup> この点からは、テレワークなどの在宅就業であっても、自宅において、定められた時間において就労することが義務付けられているのであれば、業務遂行に係る個別の命令が存在しないとしても、労働者と性質決定される余地はある。

<sup>105</sup> G. Auzero, Dirk Baugard et E. Dockès, op. cit., p.273.

<sup>106</sup> Soc. 19 déc. 2000, Dr. soc. 2001. 227.

補助者を自身が指示をし、責任を負う場合には、労務を供給する相手方との関係で労働契約関係は成立しないと解されている<sup>107</sup>。

破毀院は、代理人企業が、自身の計算のもとで就労し、自己の計算のために就労する副代理人を利用している場合に、労務の発注者との関係で労働者と性質決定する請求を退けている<sup>108</sup>。同様に、自分で雇い、報酬を支払い、指揮下に置いた看護師と手術をする、フリーの外科医についても、同様に労働者性を否定している<sup>109</sup>。他方、フリーの医師であっても、労務の提供先である私立病院に雇用されている従業員と仕事をする者については、労働契約の性質決定を認めた例がある<sup>110</sup>。

なお、こうした一身専属性が一般に従属関係の存在を推定せしめるのに対し、逆は真ではないとされる<sup>111</sup>。すなわち、複数の使用者または顧客のために活動がなされることは、必ずしも労働者としての地位を否定するものではないとされる。独立した自由な職と労働契約との兼業は可能である。たとえば、基本的には自身の患者の診療を行っている医師について、企業内の医師として就労する部分については当該企業との間で労働契約の性質決定が認められた例<sup>112</sup>や、同様に多くは自身の患者に対応している助産婦につき、私立病院で就労した部分について当該病院との間で労働契約として性質決定された例<sup>113</sup>、個人経営の建築技師が部分的に企業で就労している部分につき、労働契約の性質決定が認められた例<sup>114</sup>がある。また、異なる使用者との間で複数の労働契約を同時並行で履行する、いわゆる兼業は、(労働時間規制を遵守するために、原則としてはパートタイム労働となると考えられるが) 一般によく知られている。こうした複数職業活動(pluriactivité)、または異なる複数の職業活動を同一人により同時に履行することは、近年拡大傾向にあることが指摘されており<sup>115</sup>、同一の契約相手であったとしても、労働者としての地位と自営業者としての地位の併存が認められるケースもある。具体的には、商業代理人としての労働契約と独立自営業者としての顧客の訪問販売活動の併存が認められた例<sup>116</sup>、同じクラブで働くスポーツインストラクターにつき、労働者としての契約とフリーのコーチとしての就労の併存が認められた例<sup>117</sup>、不動産仲介業の労働者としての地位と委任契約でのアパルトマンの交渉の代理人としての地位の併存が認められた例

---

<sup>107</sup> G. Auzero, Dirk Baugard et E. Dockès, op. cit., p.274.

<sup>108</sup> Soc. 28 avr. 1960, Dr. soc. 1961. 107, note J. Savatier ; 27 nov. 1968, Bull. civ. V, n° 446 ; 23 mars 1977, Bull. civ. n° 171 ; 30 mai 1979, Bull. civ. V, n° 358.

<sup>109</sup> Soc. 7 mars 1979, Bull. civ. V, n° 145.

<sup>110</sup> Soc. 8 févr. 1979, Bull. civ. V, n° 92.

<sup>111</sup> G. Auzero, Dirk Baugard et E. Dockès, op. cit., p.274.

<sup>112</sup> Soc. 5 févr. 1960, Bull. civ. IV, n° 112.

<sup>113</sup> Soc. 6 janv. 1961, Bull. civ. IV, n° 14.

<sup>114</sup> Soc. 12 mai 1971, JCP 1971. IV. 157.

<sup>115</sup> L. Casaux, La pluriactivité, LGDJ, 1993.

<sup>116</sup> Soc. 19 mars 1987, D. 1988. Somm. 96.

<sup>117</sup> Toulouse, 21 janv. 1983, D. 1984. IR 182.

<sup>118</sup>などがある。

## F 機材、原料、または生産物の提供

使用者は、通常はその仕事の履行に必要な道具および材料を労働者に提供する。このことから、生産手段の保持者たる使用者に対する労務提供者の依存が明らかになる面がある。これに対し、用務提供の材料について、労務提供者自身が所有し、自分の意に沿って処分する場合、労務の受益者が有する権限を相対的に後退させることになり、結果として労働契約としての性質決定を否定することにつながりうる。実際、破毀院判例は、以下のような場合に、労働者としての性質決定を退けている。すなわち、自分の道具一式およびコンクリートミキサーを使用する個人事業主、自分の器具のパイプを自由に使うボーリング作業の個人事業主、会社の生産物を小売商に対して配達する倉庫および輸送手段を所有している仲買人などである<sup>119</sup>。その乗り物を所有している配達人またはトラック運転手の場合、労働契約としての性質決定から排除される傾向にある<sup>120</sup>。このほか、私立病院の医師が労働者と性質決定されるか否かにおいては、使用者の有する設備等を利用しているか否かが重視される傾向にある<sup>121</sup>。

## G 報酬の形態

先にも述べたように、報酬の形態は、学説上は労働契約としての性質決定を判断するに当たっては、重要視すべきでないと考えられている<sup>122</sup>。すなわち、報酬が期間に応じたものであるか、または出来高払いであるか、現金払いであるか専ら現物払いであるか、固定されているか手数料の除外される形態であるか、歩合制であるかは、労働契約として（あるいはそうではないものとして）の性質決定を強く裏付けるものではない<sup>123</sup>。もっとも、裁判実務においては、報酬の形態が労働契約の存在を結論付けるための事実要素として構成される場合も存在する。すなわち、判例は、時間に応じた報酬制度が従属をもたらしやすい側面を有することを指摘し、労働契約としての性質決定を導いている。成果を考慮せず、労働に費やした時間に応じた報酬を支払う場合は、その労務提供者の活動を近くで監視し、場合によっては監督しようとする受益者が少なくないというのがその根拠である。逆に、出来高払い報酬、手数料型報酬、歩合制報酬であることは、労働契約の性質決定を否定する決定的な要素とはされていない。こうした報酬の支払い方式

<sup>118</sup> Soc. 17 juin 1982, Bull. civ. V, n° 403.

<sup>119</sup> G. Auzero, Dirk Baugard et E. Dockès, op. cit., p.275.

<sup>120</sup> ただし、その活動の履行の様々な条件に応じて、第2節で後述する労働法典 L.7321-1 条以下が適用され、労働法典の規定を享受することができる場合がある。

<sup>121</sup> Soc. 27 oct. 1978, Bull. civ. V, n° 544 ; 8 fév. 1979, Bull. civ. V, n° 92 ; 30 janv. 1980, Bull. civ. V, n° 64 ; 7 déc. 1983, JCP 1984. IV. 53. Comp., Bordeaux, 3 juin 1981, D. 1982. IR 262.

<sup>122</sup> G. Auzero, Dirk Baugard et E. Dockès, op. cit., p.275.

<sup>123</sup> フランスにおいても、通常の労働契約に出来高払い賃金が適用されることは一般に存在する。

は、個人事業主、または委任による商業代理人に限ったものではなく、労働者に対しても適用されうるためである<sup>124</sup>。

## H 人的関係（家族関係等）

使用者と就労者との間で一定の個人的関係があることは、労働者としての性質決定と両立しないようにも考え得る。というのも、こうした関係は、労働契約が有する、有償労働としての、従属および（または）双務的な関係と矛盾しうるためである<sup>125</sup>。したがって、こうした相互扶助、友情、または家族的な関係の存在は、労働契約としての性質決定の障害となりうる。例えば、チャリティーとしての集金活動への従事について労働契約としての性質決定を否定した例<sup>126</sup>、被用者の配偶者が純粋な友情により給仕および調理の手を貸したとして労働契約としての性質決定を否定した例<sup>127</sup>などがある。

実務上最も問題が多く、議論があるのは家族形態による手工業、商業または農業の経営における配偶者の労務提供に関するものである。フランスの家族法は、夫婦の間の扶助の義務（民法典 212 条）および結婚生活を担う貢献の義務（民法典 214 条）を定めている。そこで、一方の配偶者の活動に対し、協働をする他方の配偶者について、上記の民法典の規定を根拠に、労働者としての地位およびその保護を除外するという主張がしばしばなされている。

この点、学説では、夫婦関係と労働者としての地位の両立は可能と考えられてきた<sup>128</sup>。また、旧労働法典 L.784 - 1 条は、こうした配偶者について、SMIC に係る最低報酬を受け取る労働者としての推定を認めていた。そして、この推定は判例により、夫の活動に対し、現に職業的かつ日常的に参加する配偶者に対する一般的保護として拡大され、たとえ配偶者が報酬を受け取っていない場合であっても、夫に対し一切の補償なく配偶者を解雇することは禁止されると解されるに至った<sup>129</sup>。同条の規定は、従属関係の存在を前提とせずに労働者としての推定を認める規定であることから、同性婚のカップル等の場合も含め、両者の間の従属関係の有無は問題にならないと考えられてきた<sup>130</sup>。ところが、この旧 L.784-1 条は、2008 年の再法典化の際に廃止されたため、その効果については議論が生じている。

もっとも、その後の判例は、商法典が、継続的に職業活動を行う手工業企業、商業企

<sup>124</sup> *ibid*

<sup>125</sup> *ibid.*

<sup>126</sup> Soc. 16 oct. 1959, Bull. civ.IV, n° 810. Rapp., Soc. 3 juin 1966, Bull. civ. IV, n° 451.

<sup>127</sup> Soc. 13 déc. 1973, D. 1974. IR 19.

<sup>128</sup> R.-F. Le Bris, La relation de travail entre époux, LGDJ, 1965 ; R. Le Guidec et M. Forgit, Le recul de la gratuité dans la sphere familiale, Le travail en perspectives, préc., p. 237.

<sup>129</sup> Soc. 13 déc. 2007, n° 06-45. 243, P, Dr. soc. 2008. 242, note J. savatier ; RDT 2008. 100, note B. Lardy-Pélissier.

<sup>130</sup> Soc. 6 nov. 2001, n° 99-40. 756, Bull. civ. V, n° 339 ; D. 2002. 767 ; Adde, F. Favennec-Héry, Les relations professionnelles entre époux ou le travail sans subordination, Dr. soc. 2002. 403.

業、または自由企業の長の配偶者は共同経営者、親族協力者、または労働者としての配偶者の地位を選択しなければならないと規定している（商法典 L.121 - 4 条）ことを根拠に、婚姻関係の中での従属の証明を凶っている<sup>131</sup> <sup>132</sup>。こうした議論の蓄積の結果、現在では、家族の相互扶助を根拠に労働契約と区別される余地があるとしても、それは労務提供が無償でなされ、かつそれが自由な意思でなされていることが証明された場合のみであるとされている<sup>133</sup>。

親子関係においても同様の問題は生じうる。この点、報酬がない場合、親と子の企業との共同は、家族の相互扶助と性質決定される傾向にある<sup>134</sup>。例えば、成人した娘がその父のホテルを経営する企業で働いているとき、農業開発法人で娘および婿が働いているとき<sup>135</sup>、父がその営業財産をその息子に与え、スポット的に経営に協働していた場合<sup>136</sup>などに、労働契約としての性質決定が否定されている。

## 2 立法による雇用類似の働き方に対する労働法の特別な包摂および除外

フランスでは、1 で述べてきたような、労働契約としての性質決定を通じた労働法の適用範囲の確定という一般的な区分とは別に、いわゆる雇用類似の働き方について、具体的な立法によって、労働法の適用領域を拡大するための措置が取られている。他方、一定の従属的な就労者について、これを除外する規定も存在する。以下では、従属性の存在を認めうる状況にあるものでありながら、立法によって労働法の適用が除外されている者（1）、および立法により労働法の適用を拡大されて適用されている者（2）について検討する。

### (1) 労働法の適用が除外されている者<sup>137</sup>

#### ア 労働者からの除外推定

労働法典 L.8221-6 条<sup>138</sup>は、一定の者に対する労働者からの除外の推定に関する規定を定めている。

すなわち、同条の第 1 項は、商業会社登記簿 (Registre du commerce et des sociétés)、

<sup>131</sup> Soc. 7 mars 2012, n° 10-26. 673.

<sup>132</sup> ただし、この「選択」は労働法の適用を自由に適用除外する手段として解釈されてはならないとされる。

<sup>133</sup> Soc. 3 févr. 2011, n° 10-12. 219.

<sup>134</sup> Soc. 17 mai 1973, Bull. civ. V, n° 279 ; 14 mars 1967, Dr. soc. 1968. 277, note P. Voirin ; Soc. 14 janv. 1971, Bull. civ. V, n° 44

<sup>135</sup> Soc. 10 juin 1960, Bull. civ. IV, n° 473 ; 15 juin 1960, Bull. civ. IV, n° 493.

<sup>136</sup> Soc. 21 janv. 1972, D. 1972. Somm. 39.

<sup>137</sup> 本項で示すもののほか、公務労働に関して適用除外が定められているが、本稿の趣旨からは外れるものと考えられるため、検討の対象とはしていない。

<sup>138</sup> 同条の規定は、1994 年 2 月 11 日の法律、いわゆる Madelin 法により導入された。この法律は 2000 年 1 月 19 日の法律により廃止されたが、2003 年 8 月 1 日の法律は労働法典におけるそれらの規定を再導入した (M. Véricel, Le rétablissement de la présomption de non-salariat, Dr. soc. 2004. 297)。

手工業者名簿（*Répertoire des métiers*）、商業代理人登記簿（*Registre des agents commerciaux*）に登録されている自然人、または、社会保障及び家族手当保険料徴収連合のもとで家族手当の分担金を徴収されている者、さらには商業会社登記簿に登録されている法人の会社指揮者（*dirigeant*）<sup>139</sup>が、この除外推定の対象となる。

ただし、同条第 2 項はこの推定を覆す可能性を認めている。すなわち、労働契約の存在は「恒常的な法的従属関係にその者を置く条件における」業務遂行を当事者が証明することにより回復される。この「恒常的な法的従属関係」の解釈が問題になるところであるが、実際には、破産院はこの関係の証明と、一般に従属的地位にもとづく労働契約の性質決定にもたらされるべき証明との間で、特に区別をしていないようである<sup>140</sup>。例えば、運送業者の労働者として就労していた者が、その雇用を辞職し、続けて独立運転手として商業登録した。そして、その旧使用者との間で「下請」として、定期的に、かつ労働の場所と時間を含め、明確な指示を与えられた形で、固定的な運送契約をしていた例において、当該運転手と旧使用者との関係を労働契約と認めなかった原審が破毀された例<sup>141</sup>がある。

したがって、労働法典 L.8221-6 条の推定は、結局は労働契約としての性質決定を証明すれば覆されることになることになると解され、実務上はそれほど大きな意味を有していないようである。

## イ ボランティア労働

「発展途上国のためのボランティア」に関する 1986 年 3 月 14 日のデクレ、「国際的連帯のためのボランティア」に関する 1995 年 1 月 30 日のデクレ、国際的連帯のボランティア契約についての 2005 年 2 月 25 日の法律、団体的ボランティアについての 2006 年 5 月 23 日の法律、市民的役務に関する 2010 年 3 月 11 日の法律などの諸法律は、就労者の自由な意思が存在することを条件として、これらの就労者が（小額の）報酬を受け取っている場合も含め、労働者としての性質決定から除外する旨を定めている<sup>142</sup>。ただし、これらの就労者は、労働者に準じたものとして、特別の保護を一定の限度で享受する。具体的には、有給休暇、社会保障、および労働災害についての保障を受ける。

## ウ 刑務所の労働

刑務所における労働は、刑事手続法典 L.717 - 3 条により労働法の保護から除外されて

<sup>139</sup> 2003 年の法改正で追加された

<sup>140</sup> Soc. 10 déc. 2002, Bull. civ. V, n° 217.

<sup>141</sup> Soc. 8 juill. 2003, Bull. civ. V, n° 374.

<sup>142</sup> これらの法律については C. Giraudet, étude 4, Service civique et volontariats, in Le Droit social des associations et autres organismes à but non lucrative, Dalloz, 2010, coll. <JuriExpert>, p.35 ; Bonnin, Le Volantariat associatif, RDT oct. 2006 参照。

いる。この条文は、刑務所における労働を一律に労働法の保護から完全に除外するものであり、その点は学説上も批判がある<sup>143</sup>。もっとも、フランスの憲法裁判所である憲法院は、この適用除外につき、憲法により保障されたいかなる基本的権利および自由を違法に侵害するものであってはならないとしている<sup>144</sup>。したがって、労働者に保障される権利のうち、基本権にもとづくものについては保護されることとなる。

## (2) 労働法典の適用領域の拡大<sup>145</sup>

労働法典第7部 (septième partie) 第1巻 (livre 1) に収録されている多くの規定により、労働法典の適用領域の拡大が実現されている。これらは、第一に、一定の職業の契約を労働契約と同一視し、したがってこれらの人々を本来の意味での労働者として取り扱うものがある (ア)。第二に、一定の就労者に対し、労働法典の一定部分の適用を認めるものがある。後者については、完全に労働者と同一視されてはいないことから、当然に「労働契約」として再性質決定されるわけではない (イ)。

### ア 立法による「労働者」の拡大

#### (ア) 経済的従属性に着目した「労働者」の拡大

特別な立法を抜きにして考えれば、家内労働者 (travailleur à domicile) は独立した下請であり、外交商業代理人 (VRP : voyageur-représentant-placier) は委任契約者であり、新聞記者は作家であり、興行役者 (artiste spectacle) は独立した役務従事者 (prestataire) である。しかし、労働法典は、彼らの経済的依存を考慮して<sup>146</sup>、真に従属的な地位にはない、あるいは労働契約と性質決定されるほどに十分な従属的地位にはない場合についても、労働法の適用対象とする特別な立法措置を講じている。

労働法典 L.7313 - 1 条は、外交商業代理人と使用者の間で締結される代理契約を目的とするあらゆる合意は、当該契約のあらゆる明文の条項またはその黙示の合意について、労働契約と性質決定される旨を規定する<sup>147</sup>。

これに対し、外交商業代理人を除く、他の類型については、当事者の契約が労働契約であると推定するにとどまる。しかし同時に、推定を覆す試みに対する特別な制約を課している。すなわち、職業ジャーナリスト (journaliste professionnel) についての L.7112-1 条、興行役者についての L.7121 - 3 条、およびファッションモデル (mannequins) に

<sup>143</sup> v. P. Auvergnon, Droit du travail et prison : le changement maintenant ?, RDT 2013. 309 ; L. Isidro, Droit du travail en détention : les détenus, des travailleurs libres?, in Lettre <Actualités Droits-Libertés>, CREDOF, 14 mars 2013.

<sup>144</sup> Cons. const. 14 juin 2013, n° 2013-320/321 QPC, RDSS 2013. 639, note S. Brimo ; RDT 2013. 564, note C. Wolmark ; 25 sept. 2015, 2015-485 QPC.

<sup>145</sup> こうした立法による労働法の適用領域の拡大についての詳細は、前掲注 2・労働政策研究・研修機構編 165 頁以下も参照。

<sup>146</sup> G. Auzero, Dirk Baugard et E. Dockès, op. cit., p.278.

<sup>147</sup> 労働法典 L.7311 - 3 条は外交商業代理人の定義を定めている。

ついでに労働法典 L.7123 - 3 条がこれにあたる<sup>148</sup>。たとえば、興行役者に関する労働法典 L.7121 - 4 条によれば、興行役者の労働者としての推定は、役者が受け取る報酬の額のかんにかかわるものではないとされる。したがって、たとえば大成功し莫大な報酬を得ている歌手が、そのかつてのレコード会社に対して、かつての未払い賃金を請求し、あるいは不当解雇の補償を求めて労働裁判所に訴えることも理論上は可能である（賃金に関する時効の規定には服するが）。そして、この推定は役者がその芸術表現の自由を保持していること、その利用された機材の一部または全部を所有していること、又はその者を補佐するために 1 または複数の者（例えば、歌手のバックダンサーやバンドメンバー）を自分自身で雇用していることが証明されたとしても、推定は覆されないとされている<sup>149</sup>。なお、L.7121 - 3 条はスポーツ選手を除外していないことから、興行として認められる、プロボクサーも適用が排除されない<sup>150</sup>。

「家内労働者」と性質決定される労働者については、労働法の規定が自動的かつ包括的に適用される（労働法典 L.7411-1 条以下）<sup>151</sup>。

家事労働もまた第 7 部に置かれた特別な規定の対象である。例外として、家事労働は企業を対象とする規定を適用できないことから、例えば、経済的理由による解雇についての特別な制度は適用されない。なお、労働法典 L.7221 - 2 条は、家事労働に適用される法典の条文を列挙しているが、破毀院はこの一覧は限定列挙ではないと解している<sup>152</sup>。

#### イ 労働法典の一部の他の契約への適用

労働者ではない支配人に関する条文（労働法典 L.7321 - 1 条以下）は、就労者が労働法の一部の規定の適用を享受し、同時に営業財産賃貸借（location-gérance）、共通利益委任（mandat d'intérêt commun）、またはフランチャイズ契約に関する民法または商法の規定によっても規制されてもいるという、混合的状況を創出している<sup>153</sup>。これらの契約の当事者は、労働時間、休息、および休暇、最低賃金の制度、またその契約が強い立場にある契約当事者（その時は使用者として取り扱われる）の発意により終了させられた場合、解雇に関する制度による保護を享受できる。こうした労働者としての地位と民法または商法上の地位との混同をめぐっては、紛争が少なからず存在するようである。破

<sup>148</sup> 性質決定に関するこの推定を覆す可能性については Soc. 1<sup>er</sup> févr. 1995, Bull. civ. V, n° 47 ; 8 mars 1995, RJS 4/95, n° 452（新聞記者の例）；12 janv. 1995, RJS 2/95, n° 162（興行役者の例）；16 janv. 1996, RJS 3/97, n° 326（ファッションモデルの例）

<sup>149</sup> Soc. 8 juill. 1999, RJS 10/99, n° 1310 ; 19 mai 1998, Bull. civ. V, n° 270.

<sup>150</sup> Soc. 6 mars 2003, D. 2003. 2109, note J.-P. Karaquillo.

<sup>151</sup> フランスにおける家内労働に対する労働法の適用をめぐる現状については、労働政策研究・研修機構編『諸外国における家内労働制度—ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ—』（労働政策研究・研修機構資料シリーズ No.219）「第 2 章 フランス」（北澤謙 執筆担当）を参照。なお、家内労働に関する法制度の起源、展開を含めたより詳細な検討については、Conseil économique et social, Avis et rapport (Ch. Rey), Le travail à domicile, 1999 参照。

<sup>152</sup> Soc. 19 nov. 2003, Bull. civ. V, n° 291.

<sup>153</sup> これらの混合的状況については G. Auzero, RDT 2009. 373 ; ibid. 2012. 101.

毀院は、サービスステーションの営業財産賃借人たる給油係<sup>154</sup>、専属的な配達人、フランチャイズ<sup>155</sup>について、独立自営業者、商人（*commerçants*）、または職人（*artisans*）にかかる、労働法典の規定の部分的適用を認めている。こうした就労者らは、役務の提供相手または命令を与える者に専属的に依存している結果、間接的な方法で、彼らの労働条件が強く影響され、あるいは彼らとその顧客に供給する財またはサービスの価格を支配されているからであるとしている。

### 3 小括

以上、フランスの労働法における「労働者」の適用範囲をめぐる問題について整理を行った。以下、その特徴を簡単に指摘する。

第一の点として、フランスにおいては労働法が適用される対象について、「労働契約」と性質決定されるか否かという一点において統一的に把握していることが挙げられる。その背景については、フランスにおける労働法（社会法）の形成の経緯や、労働法典に法典化されているという法構造上の理由など、さまざまに挙げられるが、いずれにせよフランスにおける労働者ないし労働契約概念を参照する場合には、日本とは異なり労働法全体（さらには社会保険等の社会法）の適用の問題として統一的な把握がなされてきたということを踏まえておく必要がある。

第二の点として、フランスにおいては、すでに 1931 年に *Bardou* 判決によって労働契約の性質決定にあたっては、「法的従属」ないし「従属的地位」を基準とする旨の法理が確立し、いわゆる経済的依存（経済的従属）を基準とする考え方は、学説上はともかく、判例法理としては退けられていることを指摘する必要がある。この *Bardou* 判決によって確立された法理は、現在もなお労働契約の性質決定にあたっての基礎となる状態が維持されている。そして、より具体的な判断の基準を確立したものとして重要なのは、1996 年の *Société General* 事件で確立された、「指示」、「統制」、および「制裁」という 3 要素である。この 3 つの要素をもって労働契約の性質決定の有無を判断するという手法は、たとえばプラットホーム型就労についての場合も含め、現在もなお維持されている（詳細は第二節で検討する）。日本との比較でいえば、制裁という要素が明確に確立されている点が特徴的であるといえよう。そしてこれは単に懲戒権限を有するか否かといった狭い意味ではなく、たとえば契約の解約などの、労務の提供者に対して不利益を与える行為をなしうるといったより広い意味で解釈されている点に留意する必要がある。

第三に、経済的依存（従属）を労働契約の性質決定の基準とする考え方は退けられて

<sup>154</sup> Soc. 23 oct. 1968, Bull. civ. V, n° 455 ; 13 janv. 1972, D. 1972. 425, note E. Schaeffer, Grands arrêts, n° 4 ; 18 déc. 1975, D. 1976. 399, note A. Jeammaud ; 18 nov. 1981, D. 1983. 242, note Y. Saint-Jours

<sup>155</sup> Soc. 7 juill. 1977, Bull. civ. V, n° 482 ; 3 mai 1995, D. 1997. 10, note L. Amiel-Cosme ; 25 févr. 1998, JCP E 1998. 536, obs. P. Morvan ; 4 déc. 2001, Dr. soc. 2002. 158, note A. Jeammaud ; D. 2002. 1934, note H. Kenfack, Grands arrêts, n° 5

いるとはいえ、実際の判例の蓄積を見る限り、労働契約の性質決定にかかる判断要素は極めて多様であり、単に具体的な指揮命令をしているか否かといった厳格な判断がなされているわけではない点に留意する必要がある。これまで見てきたように、フランスの判例は事案の性質に応じつつ、きわめて多様な要素を労働契約の性質決定に関して考慮に入れており、それは、一面においては基準を不明確にしていることが否めないが、他方で事案に応じた判断を可能にしている側面もあるといえよう。

第四に、フランスにおいては立法によって、本来であれば理論的には「労働者」とは認められない可能性がある者について、立法によりその適用範囲を拡大するという手法を採用していることそのものが重要な特徴として指摘できる。これらは、経済的、社会的、歴史的背景にもとづくものも少なくないため、現状、単純に日本においても同様の政策的手法を採用しうると評価することには慎重になるべきではある。とはいえ、そのような政策手法を採用する可能性を示すものと評価することはできよう。

第五に、フランスにおける立法による労働法典の適用範囲の拡大は、従来、その適用対象者が、契約の相手方当事者との関係で、経済的依存（経済的従属）の関係にあることが、その根拠として挙げられている。これは、仮に労働法の適用範囲の拡大を検討する場合にあって、それを正当化する根拠はいかなるものか、またその対象をいかに画するかを考える上で、一定の示唆を与えるものといえよう。

なお、本節においては、近年普及が進んでいる、クラウドワークやプラットフォーム型就労者についての検討を行っていないが、この点については次節において検討を行う。

## 第2節 フランスの現在における「雇用類似の働き方」にかかる法政策の動向—プラットフォーム型就労を中心に<sup>156</sup>

第1節でみたように、フランスにおいても、日本と同様に労働法の適用対象たる「労働者」「労働契約」と、これに類似する働き方との境界線については、古くから問題とされてきた。

他方で、近年の世界的な傾向と軌を一にするように、フランスにおいてもいわゆるプラットフォーム型就労が近年拡大する傾向にある。そして、これに対応するものとして、フランス政府はプラットフォーム型就労に関する新たな法政策を打ち出してきた。

そこで、本節においては、フランスにおけるプラットフォーム型就労の現状と、それに対する現在のフランスの法政策の動向について検討を行う<sup>157</sup>。

<sup>156</sup> フランスにおけるプラットフォーム型就労については、すでに、鈴木俊晴「フランスにおけるクラウドワークの現状と法的課題」季刊労働法 259号（2017年）8頁以下において一定の検討がなされている。また、プラットフォーム型就労に関する最近の法政策に関し、2016年の労働法改革で進められた内容については、野田進=洪田美羽=阿部理香「フランス「労働改革法」の成立-労働法の「再構築」始まる」季刊労働法 256号（2017年）126頁以下で紹介がなされているので、あわせて参考にされたい。

<sup>157</sup> 本節における検討は、主に筆者が2019年12月にフランス（パリ市内）において実施したヒアリング調査の内容にその多くを負っている（調査先の一覧については末尾に記載）。Antoine Lyon-Caen氏（パ

## 1 フランスにおけるプラットフォーム型就労の現状

フランスにおいても、世界的な動向と同様、プラットフォーム型就労が普及・拡大していることが多く指摘されている。その一方で、これも他の多くの国と同様、その実態については必ずしも明らかとなっていないのが現状である。すなわち、フランスにおいて、プラットフォーム型就労に関するいくつかの調査研究が進められているものの、統一的な統計資料等はいまだ存在しないのが実情である。もっとも、いくつかの調査等を総合した結果、「プラットフォームを利用して収益を得ている者」という大きくくりでいえば、フランス国内でおおよそ 20 万人から 30 万人いるというのがおおよその共通認識のようである。もっとも、ここには、住居や自家用車等をプラットフォームを経由して貸与するような、いわゆる「シェアリングエコノミー」と称される形式で収益を得ている者も含まれている。そして、本節において主に検討の射程となると考えられる、プラットフォームを通じた形で、労働力の提供を行い、対価を得るという形の就労者は、おおむね 2~3 万人程度だろうと考えられているようである。

次に、プラットフォーム型就労が、実際にどのような仕事をしているのかについてである。プラットフォーム型就労の仕事の内容の類型については、おおむね 4 つの区分に整理するのが現在のところ一般的のようである。第一に、家事代行などの比較的単純なサービス労働に従事する者、第二に、運送サービスである。その多くは、タクシー業に準じた旅客運送業、料理の出前配達等を中心とした配送業務である。第三に、デザイン、コンサルタント等の専門的な知的業務に従事するフリーランスの就労者である。第四に、*microtravail* と呼ばれる<sup>158</sup>、細分化された仕事を引き受ける形の就労である。

こうした就労形態のうち、まず第三の類型である専門的な知的業務に従事するフリーランスの就労者については、従前から独立した自営業者として存在した就労形態であり、仕事を受注する手段がプラットフォームに変化したというのが実態のようであり、政府としても特別な政策的保護の対象としては想定していないようである。また、第四の類型である *microtravail* 従事者については、その実態が不明瞭な面もあるが、多くが副業として従事していると考えられているようであり、必ずしも政策的な保護のターゲットとして主軸に置かれているわけではないようである。すなわち、フランスの近年の法政策がその射程としているのは、プラットフォーム型就労のうち、比較的単純なサービス労働に従事する者、および運送サービスに従事する者となっている。特に、プラットフォーム型の運送サービスについては、いくつかの調査により、そこに従事している人が

---

リ第 10 大学名誉教授)、Jean-Emmanuel Ray 氏 (パリ第 1 大学教授)、Pascal Lokiec 氏 (パリ第一大学教授)をはじめ、お忙しいなか調査にご協力をいただいたヒアリング先の関係諸氏に篤くお礼申し上げたい。また、ヒアリング調査においては、鈴木宏昌氏 (早稲田大学名誉教授・IDHE-ENS-Paris-Saclay 客員研究員)、國代尚章氏 (在仏日本大使館一等書記官 (当時))、広岡裕児氏に多大なご協力をいただいた。あわせて謝意を申し上げたい。

<sup>158</sup> 日本ではマイクロタスク型クラウドワークなどと呼ばれるのが一般的のようである。

無学歴の若年者が非常に多いことが明らかにされているようであり、フランスのプラットフォーム型就労に対する保護政策は、実質的には、こうした無学歴の若年者に対する雇用政策の一環という趣旨で取り組まれている側面があるようである<sup>159</sup>。

## 2 近年の法政策の展開ープラットフォーム型就労に関する法政策を中心に

### (1) フランスにおける雇用類似の働き方に関する形態

フランスにおいては、従前から、労働法が適用される存在として、直接雇用かつ無期雇用 (CDI) という典型的な正規雇用、直接雇用の有期雇用 (CDD)、派遣労働 (interim) といった非典型雇用が存在し、このほかに特別な立法によって、労働法の (全部または一部の) 適用がなされる就労形態が存在する。これらに加え、周縁的な就労形態として、いくつかの形態が法制度化されている。

すなわち、まず間歇的雇用 (intermittent) と呼ばれる就労形態の者がいる。この間歇的雇用とは、興行や芸術関係の就労者がその中心を占めており、例えば公演が行われる日といった、仕事がある日に限定した雇用を断続的 (間歇的) に続けていく雇用形態である。これらは、「雇用」の形態をとることから、当然に労働法の適用対象となるが、それに加えて重要な点として、フランスにおいては、こうした間歇的雇用であっても、年間に 507 時間以上働けば、雇用のない期間について、失業手当を受けられる特別な措置がとられている。

第二に、特定個人事業主 (auto-entrepreneur)<sup>160</sup>がある。この特定個人事業主は、個人の起業を促進するために、従来から存在した自営業のカテゴリーである独立自営業者 (travailleur indépendant) に比べ、簡単な手続きで事業主としての登記及び税務申告ができるようにした制度である<sup>161</sup>。特定個人事業主は、もともとは失業対策の一環として、良好な雇用が得られない労働者が、雇用に代わる収入源として活用するために設けられた制度であるとされる。こうした経緯もあり、特定個人事業主としての就労は、サラリーマンや年金生活者の副業としても使われる機会が多いが、その収入は総じて低い。他方で、近年は副業としてではなく、主たる活動として特定個人事業主として就業する者が増えているとされる。プラットフォーム型就労に従事する者の多くは、この特定個人事業主の形態で従事しているが、彼らは副業ではなく主たる活動として従事している

<sup>159</sup> フランス労働省 Jean-Henri PYRONNET 氏 (労働総局 (Direction générale du travail (DGT))・不法労働対策局長 (Directeur du projet Lutte contre le travail illégal et les fraudes transnationales)) に対するヒアリング調査による。

<sup>160</sup> Auto-entrepreneur については、定訳があるわけではなく、また直訳するのであれば「自律的起業家」とでも訳されるところであるが、後記の通り、一定の条件付きで特別な法制度上の利益措置が取られているという性質を考慮し、本稿では「特定個人事業主」との訳を用いることとした。

<sup>161</sup> このほか、独立自営業者の場合、収入がなくても社会保障費の負担が求められるが、特定個人事業主の場合は、収入がなければ社会保障費の負担がないといったメリットがある。

者が多いようである<sup>162</sup>。その結果、就労しているにもかかわらず、十分な生計が得られない、一種の半失業の状態に陥るといった問題が指摘されている。なお、特定個人事業主は、上に述べたように、基本的には個人事業主として就労することから労働法の適用の対象とはならない。しかし、「従属性」が認められれば、その契約が労働契約として再性質決定され、労働法の適用対象となることもあり得るのは、第1節でも述べた通りである。

第三に、*portage salarial* と呼ばれる就労形態が存在する。これは、顧客から単発での仕事を請負うことを主な活動とするものであり、その就業形態は個人事業主に近い。しかし、*portage salarial* は、報酬の受け取り方に特徴がある。すなわち、個人事業主であれば顧客からの報酬を直接受け取り、事業収入として取り扱われる。これに対し、*portage salarial* の場合には、就労者が *portage* 会社に所属する。そして、顧客が *portage* 会社に対して報酬を支払う。その上で、就労者は *portage* 会社から（手数料、社会保障負担等を差し引かれた上で）賃金として報酬を受け取るという形態をとる。この結果、*portage salarial* で就労する者は、就業形態としては個人事業主に近い形を取りながら、税制面及び社会保障制度については労働者と同様の権利を享受することができる。この *salarial* は、外形的には、三者間の労務供給関係である労働者派遣とも類似しているように見える。しかし、*portage salarial* の場合、顧客の開拓・仕事の獲得はあくまでも就労者自身が行うことが原則となっていること、報酬額等の業務遂行の条件等については顧客と就労者との間での交渉で決定される点などが異なっている。この *portage salarial* の制度は、コンサルタントなどの知的専門職において多く用いられているようである。

このほか、雇用に類似する就労形態としては、個人請負の仕事 (*travail en régie*) の形式で従事している者が存在するが、これらの就労者についても、特定個人事業主と同様、「従属性」が認められれば労働法の適用対象となる。その基準については、第1節で検討した通りである。

## (2) プラットフォーム型就労に関する法制度の動向

### ア 2016年労働法改革 (Loi Travail) によるプラットフォーム型就労者保護

フランスでは、2016年に大規模な労働法改革が行われた<sup>163</sup>。その内容については非常に多岐にわたっているが、その一内容として、プラットフォーム型就労の保護を目的とした規定の新設がなされている。

その内容は、大きく分けて3つである（もっとも、後述するように、本法律によって新たに創設されたといえる権利は、実質的には2つとなる）。すなわち、第一に、一定の

<sup>162</sup> 労働省の PYRRONET 氏に対するヒアリングによれば、特定個人事業主全体としてみた場合には、兼業で就労している者の割合が明らかに多いが、プラットフォーム型就労についてみると、必ずしもそのような傾向がみられないということのようである。

<sup>163</sup> 同改革の全体像については、前掲注2・野田＝渋谷＝阿部を参照。また、同改革によるプラットフォーム型就労保護の立法の内容と意義については、前掲注2・鈴木もあわせて参照されたい。

プラットフォーム型就労について、労働災害などのリスクをカバーする保険に加入することをプラットフォーム事業者に義務付けたこと、第二に、職業訓練について、通常の雇用労働者と同様の権利を保障することをプラットフォーム事業者に義務付けたこと、第三に、労働組合への参加等の集団的な権利を認めたことである。もっとも、これらのうちの第三の点、すなわち、集団的な権利の承認については、2016年法によって新たに認められたというものではなく、こうした権利が存在することが確認されたものであるとの認識が一般的のようである。すなわち、フランスにおいては、労働組合の結成や団体交渉・労働協約の締結等を通じた、集団的な労働条件の決定などといった集団的な権利は、1946年の第四共和政憲法によって直接的に認められる権利であり、法律によって認められる権利ではないというのである。1946年第四共和政憲法前文は、その第6項で組合の自由を、第7項でストライキの権利を、第8項で代表者を通じて労働条件を集団的に決定し、企業の管理運営に参加する権利を認めている。そして、フランスでは弁護士などの自由業についても労働組合を結成し、労働協約の締結を行うなどしており、こうした集団的権利については、憲法にもとづいて幅広く承認されているという前提が存在することに留意する必要がある。

## イ モビリティ法（LOM）による改革<sup>164</sup>

### （ア） 立法経緯

プラットフォーム型就労者については、2016年の労働法改革に続き、新たな立法が行われた。すなわち、2018年11月26日に閣議決定され、その後、議会における長期間の審議の末、2019年11月に成立した<sup>165</sup>、モビリティ法（Loi d'orientation des mobilités : LOM 法）<sup>166</sup>のなかで、プラットフォーム型就労に関する新たな規定が導入されている。

同規定は、もともとは2018年8月1日に可決成立した、通称・第二ペニコー法（「職業の将来的な選択の自由のための法律（Projet de Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel）」の中に盛り込まれていたものだった。ところが、法律中のプラットフォーム型就労に関する規定が、憲法違反に当たるとして、無効とされたため、いったん削除されることとなった。これは、フランスの1958年憲法第45条により、法律の中に含まれる条文は、その法律の目的と直接または間接的に関連性を有していなければならない、法律の目的と無関係の条文については、憲法院の判断により無効となしうる旨の規定に抵触するというものであった。そこで、第二ペニコー法からいったん削除され

<sup>164</sup> 第二ペニコー法ないしモビリティ法によるプラットフォーム型就労に関する改革については、前掲注151・労働政策研究・研修機構編（北澤謙 執筆担当）40頁～41頁も参照。

<sup>165</sup> なお、本稿の執筆の基礎とした現地調査は、2018年12月に実施されたことから、ヒアリング調査の時点では、モビリティ法は閣議決定されてはいたものの、成立には至っていなかった点に留意されたい。

<sup>166</sup> 原文により忠実に、モビリティ指針法などと訳されることがある。また、同法案自体は、デジタル時代に対応する移動手段の再構築 MaaS（Mobility as a Service）を目的としたものであり、その性格から、フランス版 MaaS 法などと称されることもある。

た、プラットフォーム型就労に関する規定は、(条文の規定内容それ自体は、憲法上の問題はなかったため) 今度はモビリティ法の中に盛り込まれる形で成立が図られることになったのである。

#### (イ) 立法の内容

モビリティ法による新たな立法措置のポイントを端的に述べるとすれば、それは、プラットフォーム事業者が、*charte*<sup>167</sup>と呼ばれる統一的な契約のひな型を作成し、「適切な代金を得る」「職業キャリアを発展させる」「労働条件を改善する」等のルールを定め、これにもとづく契約を締結することにより、「労働者」としての(再)性質決定を回避する、というものである。

すなわち、モビリティ法第 20 条は、プラットフォーム型就労に関する規定である、労働法典第 7 部第 3 卷第 4 編第 2 章について、第一に、L.7342-1 条に以下の内容を追加した。すなわち、「プラットフォームはその社会的責任の履行の条件および方法を定め、当該プラットフォームの権利及び義務、並びに当該プラットフォームが関係する就労者の権利及び義務を定める *charte* を作成することができる。」とする<sup>168</sup>。そして、*charte* で定める内容については、以下の内容を列挙している。

- ①プラットフォームが関係する就労者の職業活動の履行の条件、とりわけ、就労者がそのサービス利用者と関係を有する際の規則。これらの規則は就労者とプラットフォームとの間の関係の非排他的な性質を保障し、就労者がプラットフォームを利用する事由を保障するものとする
- ②就労者がその役務の供給についての適正 (*décent*) な価格を獲得することを可能とする方法
- ③職業能力及び職業キャリアの安定を進展する方法
- ④とりわけ、以下を目的とする措置
  - a) : 就労条件の改善
  - b) : 就労者がその活動を原因としてさらされうる職業上のリスクならびに第三者に対

<sup>167</sup> 一般に、'*charte*'は、「憲章」という訳語があてられることが多い。もともと、「憲章」という用語は一般に、宣言的な性質を有する者を意味することが多いのに対し、ここでの'*charte*'は、プラットフォーム型就労に関する「契約のひな型」としての性質が強いことから、必ずしも「憲章」という訳語が妥当とはいえないように思われる。そこで、本稿では、'*charte*'については、原語をそのまま用いることとした。

<sup>168</sup> なお、*charte* を作成することが「できる」と規定されていることから明らかなように、この *charte* の作成は、プラットフォーム事業者に義務付けられるものではなく、任意である。これは、フランスのプラットフォーム型就労においては、すでに就労者と労働契約を締結する形でのプラットフォーム型就労も一定程度普及していることが理由であるという。すなわち、今後は、フランスにおいては、就労者と労働契約を締結したプラットフォーム型就労、就労者と *charte* を取り交わしたプラットフォーム型就労、就労者と(労働契約ではなく請負等の事業者としての契約を締結したうえで) *charte* を取り交わさないプラットフォーム型就労という 3 つの類型が併存することになると考えられる。

してもたらされる損害の予防

- ①プラットフォームと就労者との間の職業活動の履行の条件についての情報の共有および対話の方法
- ②就労者がその職業活動の履行の条件に関するあらゆる変更について通知される方法
- ③各プラットフォームについて期待される役務の質およびプラットフォームと就労者との間の商事的关系の解約につながりうる状況ならびにその場合において就労者が享受する補償
- ④プラットフォームにより交渉され、就労者がそれを享受することができる補足的社会保護の保障、とりわけ死亡のリスク、身体に侵害をもたらすリスクまたは母体にもたらすリスク、労働能力の喪失 (*incapacité*) または廃疾(労働不能) (*invalidité*) のリスク、労働不能 (*inaptitude*) のリスク、ならびに年金の形態での利益の設定、引退またはキャリアの終了における補償または契約終了手当

なお、*charte* の内容については、「プラットフォームのインターネットサイトで公表され、就労者と締結する契約または利用一般条件に付属される」として、その内容を一般に公表し、またプラットフォーム型就労者との契約の締結に際してもこれを交付しなければならない旨が定められている。

第二に、同じく L.7342-1 条に、上記の *charte* を作成したこと、およびその中に含まれる上記①～⑧の内容については、その事実をもって、「プラットフォームおよび就労者との間の法的従属関係の存在を特徴づけることはできない。」とする規定が追加された。すなわち、*charte* を通じて、統一的な就労条件の決定を行っていること、および、少なくとも①～⑧の内容を定めていることを理由として、プラットフォーム型就労者を「労働者」と再性質決定することはできない旨を明文で定めたのである。なお、あわせて、行政機関が、「プラットフォームにより作成された、本編における *charte* の内容の適法性の評価についてのあらゆる要求に対して意見を述べる」として、*charte* の内容につき、行政機関のチェックをすることが可能な規定も定められている。

モビリティ法では、このほかに、プラットフォーム型就労者の職業教育および労働災害に関する若干の改正が行われているが、同法による改正の肝は、*charte* の作成と労働契約としての再性質決定からの排除の規定の創設であるといえよう。

### (3) 立法の背景・目的<sup>169</sup>

#### ア 総説

上記の通り、フランスでは、2016年の労働法改革、2019年のモビリティ法と、2つの

<sup>169</sup> 以下の内容は、基本的に労働省における PYRRONET 氏に対するヒアリングの内容に依っている。

段階を踏んで、プラットフォーム型就労に関する立法的な措置を行っている。これらの立法措置には、どのような背景・目的があるのだろうか。

フランス労働省におけるヒアリングによれば、フランスがこうしたプラットフォーム型就労に関する立法措置をとった理由としては3つが挙げられるという。

第一は、闇労働の排除である。フランスにおいては、例えば、個人的な副業やいわゆる「内職」について、闇労働、すなわち税金および社会保障負担等を支払っていないものがしばしば含まれている。特に、プラットフォーム型就労の普及により、こうした闇労働が拡大するという懸念が存在するという。そこで、プラットフォーム型就労をきちんと制度化することを通じて、闇労働を排除することが、一連の立法の重要な目的である<sup>170</sup>という。

第二に、プラットフォーム型就労者には、学歴・職業資格を有さない若年者が多いことから、若年者に対する雇用政策としての目的が存在する。すなわち、学歴・職業資格の不足から雇用が得られない若年者について、プラットフォーム型就労を通じて職業経験を蓄積し、雇用その他のキャリア形成への架橋とすることを意図しているという。

第三に、「新しい働き方」に関する枠組みをきちんと確立することである。すなわち、現在のマクロン政権は、技術革新への対応を大きな政策の柱の一つとして掲げている。これに関連して、プラットフォーム型就労という新たな就労形態を、働き方の新しい形として確立するというマクロン政権の政策意図が存在する。そこで、プラットフォーム事業者とプラットフォーム型就労者との関係について、労働者か否かをめぐる裁判が非常に多いことにつき、いわゆる「法的安定性」を確立することで、当事者にとってのリスクを減らすことを意図しているという。

この点に関連し、2016年の労働法改革について、野田＝渋谷＝阿部（2017）は、プラットフォーム型就労を「労働契約」から除外することを意図しているとする評価する<sup>171</sup>。一方、鈴木（2018）は、同改革については、プラットフォーム型就労を「労働契約」から除外するものではないとして野田＝渋谷＝阿部（2017）の見解は誤りであるとする<sup>172</sup>。しかし、これら両者の評価は、厳密に言えば、いずれの側も一面的であり正確とは言えないと評価すべきであろう。すなわち、確かに、2016年の労働法改革は、プラットフォーム型就労者について、労働法典第7部という、典型的な労働法の適用対象者である「労働者」とは異なる者についての労働法の適用に関する部分に、プラットフォーム型就労に関する規定を置いており、また、一連の規定の中で、プラットフォーム型就労者が「労働者」であるとは明示していない。他方で、これらの規定の中で、プラットフォーム型就

<sup>170</sup> かつて特定個人事業主を制度化したことについても、雇用対策としての性格も含めた小規模な副業・起業の促進とともに、制度化による闇労働の排除（租税・社会保障負担の確保）としての目的もあるという。

<sup>171</sup> 前掲注 156・野田＝渋谷＝阿部。

<sup>172</sup> 前掲注 156・鈴木。

労働者は、「労働者」から除外される旨も明示されていない。現に、後述するように、2016年労働法改革の後になって、プラットフォーム型就労者について「労働者」であると認める判断が破毀院で示されていることから、2016年労働法改革による改正をもって、フランスはプラットフォーム型就労者を「労働者」から除外したとは言えないとの評価は、形式的には妥当するであろう。他方で、上記したように、2019年のモビリティ法は、プラットフォーム型就労者を「労働者」としての再性質決定から排除することを可能とするかのような規定を置いている。そして、2016年労働法改革からモビリティ法への一連の法政策は、連続性のあるものであるとみられることから、2016年労働法改革による規定の表面的な形式とは異なり、政策サイドの意図としては、プラットフォーム型就労について、労働者に準じた一定の保護を付与しつつも、労働法の適用対象としての「労働者」とは異なる者として位置づけることを意図していると評価すべきであろう。

#### イ 2016年労働法改革の目的

先の述べたように、2016年労働法改革では、プラットフォーム型就労について、第一に、労働災害などのリスクをカバーする保険への加入、第二に、職業訓練についての権利の保障という2つの措置が取られた。プラットフォーム型就労については、その保護を図るための措置はほかにも考えられるところ、なぜこれらの措置が2016年労働法改革において導入が図られたのか。

この点、労働省のヒアリングによれば、まず災害補償については、就労中の事故は、賃金労働者であろうと、自営業者(プラットフォーム型就労者)であろうと、同様に生じうるものであり、プラットフォーム型就労についても補償がなされるべきであることが挙げられた。ただし、この点については、労働者に対する労災補償に加え、フランスにおいては独立自営業者についても特別な社会保険制度による保障が存在していることに留意する必要がある。

職業訓練に関する権利保障については、前記したように、一連の法政策が、プラットフォーム型就労者について、無学歴の若年者が多い傾向にあることに着目した、雇用政策としての性質を有していることの反映である。実際、フランスにおけるプラットフォーム型就労は、それを主たる収入源としている者も一定割合存在する一方、典型的には、学生のアルバイト、退職者による年金収入の補填、労働者の副業が多くを占めており、あくまでも典型的な雇用型の就労に対する補完的な位置づけであるというのが、フランス労働省の認識のようである<sup>173</sup>。そこで、こうしたプラットフォーム型就労に主として従事している(従事せざるを得ない)若年者について、将来的に、雇用にせよ自営にせよ、キャリアを形成していくためには、職業資格や技能が必要であり、この点を踏まえ

<sup>173</sup> PYRRONET 氏の言葉を借りれば、「50年かけてやる仕事ではない」。

て、プラットフォーム型就労について、職業教育の実施を重視したという。

他方で、2016年労働法改革の過程で、立法に盛り込む内容につき当初から検討対象を外れていたのは、第一に、最低賃金制度（SMIC）、第二に、労働時間の上限、第三に、社会経済委員会（従業員代表）に関する制度であったという。

#### ウ モビリティ法の目的および今後の政策の方向性

次に、2019年のモビリティ法の目的、および今後の政策の方向性はどうであろうか。

モビリティ法の目的の第一は、業務遂行に対する報酬につき、「妥当な価格（prix decent）」を確保することである（2号）。具体的には、フルタイムで就労した場合に、十分に生活可能な収入が得られる価格を意図しているという。もっとも、モビリティ法による改正後のL.7342-1条にもとづき charte を通じて決定されることとなる報酬の価格について、その基準等は法律で具体的には決定されていない。このため、個別の charte にもとづく報酬額の妥当性については、裁判所で判断されることになると考えられる。

なお、「妥当な価格」の決定については、2016年労働法改革においてもその存在が改めて確認されている、集团的労使合意の権利を活用も視野に入れている。例えば、フランスのフランチャイズ（小売店、酒屋等）は、組合を作って、フランチャイザーと料金等の交渉をしているとのことであり、こうした団体交渉の仕組みを導入することも、将来的な検討の対象として視野に入れているとのことである<sup>174</sup>。

第二に、プラットフォーム事業者とプラットフォーム型就労者との間での、契約の解約にかかる保護である（7号）。現状では、プラットフォーム型就労にかかる契約の解約については、プラットフォーム事業者が一方的にイニシアチブを有しているのが現状である。そこで、契約が解約される場合につき、プラットフォーム型就労者の側にも一定の権利を付与することを意図している。具体的には、就労者に対して事前に通知されること、説明がなされること、就労者の側から異議申し立てをする権利を有すること、解約に合理的な理由がない等、状況によっては、補償を受けられるということも含むという。

第三は、すでにモビリティ法の内容において言及したことであるが、当事者の合意を通じて、プラットフォーム事業者に社会的責任を生じさせ、他方で、charte の締結を通じて、労働者と再性質決定されるリスクの回避を図る。すなわち、プラットフォーム型就労者への一定の社会的保障と引き換えに、プラットフォーム事業者に対しては、法的安定性を保障することを企図しているというのである。

---

<sup>174</sup> なお、Antoine Lyon-Caen氏は、この「妥当な価格」の決定につき、基本的には1つの事業者に雇用される労働者への適用が想定されている最低賃金とは異なり、プラットフォーム型就労者はしばしば複数の事業者と契約して就労していることから、その決定はなおさら難しいと指摘する。

### 3 プラットフォーム型就労をめぐる判例—Take Eat Easy 事件

フランスにおけるプラットフォーム型就労の労働者性をめぐる司法判断を考えるうえで、極めて重要なのは、2018年11月28日に言い渡された、いわゆる Take Eat Easy 事件破毀院判決<sup>175</sup>である。

#### (1) 事案の概要

Y社（一審被告：Take Eat Easy社）は、電磁的プラットフォームおよびアプリケーションを用いて、パートナーレストラン、プラットフォームを通じて食事の注文を行う顧客、および独立労働者（*travailleur indépendant*）の地位のもと自転車で配達を行う配達員を仲介していた。X氏（一審原告）は、インターネットサイト上の求人募集を見てこれに応募し、特定自営業者（*auto-entrepreneur*）の資格で、登録のために必要な手続きを行った。採用手続きを経て、2016年1月13日に、XとY社は、役務提供契約（*contrat de prestation de services*）（以下「本件契約」）を締結した。

その後、2016年4月27日、X氏は、本件契約の労働契約への再性質決定を求めて、労働裁判所に提訴した。なお、2016年8月30日の判決により、商事裁判所は、Y社の裁判上の清算（*liquidation judiciaire*）を言い渡し、A氏を清算人（*mandataire liquidateur*）に指名している。

原審（パリ控訴院2017年4月20日判決）は、X氏はY社と（その書面形式上）「労働契約」を締結していないこと、仕事のオファーを受けるかどうかの自由があったこと、日給制その他のみなし的なものを含め、労働時間の拘束がなされるような報酬制度ではなかったことなどを理由に、Xの主張を退けた。特に問題とされた点としては、X氏に交付された文書において、飲食店での待ち時間に応じた「Time Bank」および配達員の平均移動距離数に関する「KIM」に応じた「ボーナス」の支給、および配達員の契約義務違反時に与えられるペナルティが規定されていたことであった。このペナルティは、（48時間前を過ぎた）シフトの取消、シフト時間中の一時的な非接続（シフト中の接続時間が80%未満）、シフト中に電話に応答しないこと、パンク修理ができないこと、配達の拒否、ヘルメットなしでの運行の各場合は「1ストライク」、シフト登録したにもかかわらず一切接続しない「No-show」、配達地域外での接続またはカレンダーへの登録を拒否することの各場合は「2ストライク」、「サポート」または顧客への「侮辱」、顧客の連絡先の保存、その他あらゆる重大な行為態様、重大な遅配の累積およびモーターバイクによる運行の各場合は「3ストライク」と定められていた。そして、1ヶ月を単位に、1ストライクまでは何らの制裁も生じさせないが、累計2ストライクでボーナスが喪失し、累計3ストライクで「現在の状況、およびY社のパートナー配達員としての就労を継続する

<sup>175</sup> Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 novembre 2018, 17-20.079, Publié au bulletin.

モチベーションについて議論するため」配達員の呼び出しを行うこと、累計4ストライクでアカウントが削除され、残りのシフトの解除が行われるとされていた。この点について、パリ控訴院は、同制度は使用者が有する懲戒権を想起させるものではあるものの、客観的な行為態様にもとづく契約違反を規定するものであって、配達員の労働時間の選択、および一定期間について働かないという選択の自由を侵すものではないと評価した。したがって、これらの事実は、従属関係を特徴づけるには不十分であるとして、XY間の契約は労働契約には当たらないものと判断した。

## (2) 判旨（破毀差戻）

「労働関係の存在は、両当事者によって示された意思に依拠するものではなく、また、両当事者とその合意に付与した名称に依拠するものでもなく、労働者の活動がなされた実際の状況によるものである。従属関係（*lien de subordination*）は、命令（*ordre*）・指示（*directive*）を与える権限、労働の履行を統制（*contrôle*）する権限、および（その者に）従属する者の違反を制裁（*sanction*）する権限を有する使用者のもとでの労働の履行によって特徴づけられる。」

XY間の契約及びその就労実態において「アプリケーションが、会社によるリアルタイムでの配達員の位置情報の追跡および配達員の総移動距離数の算定を可能とする地理情報システム（GPS）を備えており、他方で、Y社が配達員に対して制裁の権限（*pouvoir de sanction*）を有していた。」

「控訴院は、従属関係を特徴づける、役務提供に関する指揮命令（*direction*）および履行の統制（*contrôle*）に関する権限の存在を生じさせる事実（*constatations*）から適法な帰結を導き出さなかったのであり」（雇用労働関係の隠ぺいによる脱法的就業にかかる労働契約の推定について定める）労働法典 L.8221-6 条に違反した。

## (3) Take Eat Easy 事件判決の意義

Take Eat Easy 事件の破毀院判決は、基本的に、第1節で述べた従来から破毀院判例が採用してきた「労働者」の判断基準に従った判断を行っている。すなわち、破毀院は、Bardou 判決以来の判例法理である、当該関係における「従属」の有無によって労働契約と性質決定するか否かを判断するという基準を採用した。そして、その具体的な判断基準についても、Societe General 事件以来の判断要素である、命令・指示、統制、制裁という3つの要素の有無によるとしているのである。その意味で、Take Eat Easy 事件破毀院判決は、「労働者」概念の判断のあり方という点では、目新しさのないクラシカルな判断であると評価することができる<sup>176</sup>。

<sup>176</sup> 現地でのヒアリングでも、Take Eat Easy 事件については、従来からの判例法理に沿った「伝統的

また、Take Eat Easy 事件判決については、GPS の利用形態が「control」の存在を裏付ける事情として強く作用し、また、シフトへの応答等の業務遂行にかかるペナルティの存在が、「sanction」の存在を裏付ける事情として強く作用したという側面がある。このことから、Take Eat Easy 事件破毀院判決をもって、プラットフォーム型就労が、一般的に労働契約と性質決定することにつながるかといえ、必ずしもそうとは言えないと考えられているようである<sup>177</sup>。

もっとも、Take Eat Easy 事件破毀院判決については、いくつかの意義を指摘することができる。第一に、プラットフォーム型就労について、上記したように、従来の判例法理が採用してきた「労働者」の判断基準に沿ったクラシカルな判決であるとしたが、これは、一方で政策サイドが、モビリティ法によって charte の作成によりプラットフォーム型就労者を「労働者」から除外する方向の動きを進めていることとの関係では重要である。すなわち、破毀院（司法）サイドは、政策サイドの動きに関わらず、プラットフォーム型就労者についても、従来通りの基準で「労働者」に当たるか否かを判断する姿勢を示したという点で、重要といえる。

第二に、「sanction」の存在を認めた点の判断が重要である。原審のパリ控訴院は、Take Eat Easy 社が採用していた、シフト等への対応に関するペナルティ的な措置について、「客観的な行為態様にもとづく契約違反を規定するもの」とし、契約の履行に付随する要素にとどまることから、「従属」を裏付ける要素足りえないと判断した。これに対し破毀院は、GPS 装置の利用法と合わせ、「従属」を裏付ける要素と評価している。就労者に対し一定の拘束を生じさせるような事実であっても、遂行する業務内容や契約の性質に伴って生じる事実については、日本の裁判所は(使用)従属性を裏付ける事実として評価しない傾向にある。これに対し、フランスの裁判所は、それが業務内容や契約の性質上生じるような拘束であっても、そのこと自体が当該契約を労働契約と性質決定する要素になると評価する傾向にあり、Take Eat Easy 事件破毀院判決は、このことを改めて裏付けるものであるといえよう。

#### 4 今後の課題

3 までに述べた法政策の動向および破毀院判例の動きを踏まえつつ、今後のフランスにおけるプラットフォーム型就労者に関する法政策の課題について、いくつか指摘しておきたい。

---

な」判断であったとする趣旨のコメントが複数聞かれた。

<sup>177</sup> Antoine Lyon-Caen 氏（パリ第 10 大学名誉教授）、労働省の PYRRONET 氏をはじめ、複数のヒアリング対象者から、同様の見解が示された。

- (1) 第一の課題は、プラットフォーム型就労者が「労働者」と性質決定されるか否かについての問題である。

モビリティ法は、政策サイドの意図としては、*charte* の作成によってプラットフォーム型就労者の保護を図りつつ、*charte* の作成及び *charte* で規定された法所定の内容を、再性質決定される要素から排除することによって、法的安定性を確保する、すなわち、プラットフォーム型就労者を「労働者」と再性質決定される対象から外すことを意図しているようである。もっとも、こうした意図が実現するののかという点については、疑問が示されている<sup>178</sup>。すなわち、モビリティ法による改正は、あくまでも、*charte* で規定された内容が「労働者」と再性質決定する要素から排除されるにとどまり、プラットフォーム型就労者を「労働者」と性質決定することそれ自体から排除することを定めているわけではない。したがって、モビリティ法による改正にも関わらず、今後も「労働者」の性質決定にかかる破毀院判例の法理が適用された結果、プラットフォーム型就労者が「労働者」と再性質決定される余地は排除されていないという点に留意する必要がある。モビリティ法による改正がこうした形にとどまったのは、公序たる労働法典の適用について、当事者の合意によって排除することは、憲法によって法律および行政立法に委任された範囲を超えるという考えがあることによるという<sup>179</sup>。したがって、モビリティ法による改正を受けて、プラットフォーム型就労者が「労働者」と性質決定されるか否か、という問題が解決したわけではなく、今後の判例の動向に引き続き注意する必要がある。

- (2) 第二の課題として、2016年労働法改革で導入された、プラットフォーム型就労者に対する社会保険、とりわけ労災に関する補償の問題がある。2016年労働法改革による改正は、就業中における災害の発生をカバーする保険への加入をプラットフォーム事業者に義務付ける内容を定めているが、これは、労働災害を包括的に補償する（社会）保険への加入を義務付けるものではない。実務においては、すでに民間の保険会社が

<sup>178</sup> Antoine Lyon-Caen 氏、Jean-Emmanuel Ray 氏（パリ第一大学教授）、Pascal Lokiec 氏（パリ第一大学教授）に対するヒアリング調査による。

<sup>179</sup> 現に、フランスの労働法典においては、法律の規定に関する適用除外の規定は存在するものの、それらは産業別協約または企業別協定の締結によるものとされており、個別の合意による労働法典の適用除外（いわゆるオプトアウト）に関する規定は基本的に存在しない。なお、近年のフランスにおける集団的決定を通じた適用除外の立法の進展については、野田進『規範の逆転』（日本評論社、2019年）に詳しい。また、フランスにおける集団的労働条件決定システムと近年の動向については、濱口桂一郎＝山本陽大＝細川良＝西村純『現代先進諸国の労働協約システム』（労働政策研究・研修機構、2017年）「第2章 フランスー労働協約システムの歴史的形成と現代的展開」、細川良『現代先進諸国の労働協約システム（フランス）』（労働政策研究報告書 No.197）』（労働政策研究・研修機構、2018年）、同『現代先進諸国の労働協約システム-フランスの企業別協約-』（労働政策研究報告書 No.178）』（労働政策研究・研修機構、2015年）、同『現代先進諸国の労働協約システム-ドイツ・フランスの産業別労働協約-（第2巻 フランス編）』（労働政策研究報告書 No.157-2）』（労働政策研究・研修機構、2013年）、山本陽大＝細川良＝西村純『現代先進諸国の労働協約システム-まとめと論点-』（労働政策研究報告書 No.184）』（労働政策研究・研修機構、2016年）「第2章 フランス」等を参照。

こうしたプラットフォーム型就労における罹災を対象とする保険を、プラットフォーム型事業者と締結する動きが進んでいるようである。しかし、これらの民間保険は、たとえば日本の労災保険のように、業務の遂行に起因する事故を包括的に補償するものとはなっていない。その結果、罹災にしたにもかかわらず、保険による補償が受けられないというケースがしばしば生じ、問題となっているようである<sup>180</sup>。こうした状況を踏まえ、プラットフォーム型就労者にかかる保険、さらには社会保障の適用に関する議論については、①（労災型の事故への補償を中心とした）民間保険の活用を主張する見解と、②公的な社会保険・社会保障制度への組み込みを主張する見解とに分かれているようである。①の立場は、上記の事例にあるように、補償を包括的にしようとするとう保険料が上がり、保険料のコストを低減しようとするとうカバーされる範囲が限られてしまう問題点が課題として指摘されている。こうした方法を主張する研究者においても、できるだけ保護を包括的にするために、保険者の規模が大きいものとするのが重要な前提条件となると考えているようである。したがって、民間の保険を用いつつ、事業者単位で加入する制度とした場合、中小・零細規模のプラットフォーム事業者の取扱いが課題となる。②の立場に対しては、第一に、誰がどの程度のコスト（保険料）を負担するか、第二に、他の社会保険・社会保障制度との関係をどうするか（独立させるか、統合させるか）という点が課題として指摘されている。また、いずれの方法をとるにせよ、既存の社会保険システムの枠外でカバーするとした場合、プラットフォーム型就労者の拡大は、結果として既存の社会保険システムの空洞化をもたらす可能性もあるという課題も指摘されている。

- (3) 第三に、誰に、どのような保護を与えるかという問題がある。先に指摘したように、一口にプラットフォーム型就労者といっても、その就労形態や実態は多様であり、就労者が望む保護もそれに応じて多様である。労働法学者の多くは、プラットフォーム型就労者の「従属」性に注目し、基本的に「労働者」として再性質決定し、労働者としての保護を与えるべきとの考え方が主流のようである。これに対し、プラットフォーム型就労者の実態を研究している Odile Chagny 氏は、「プラットフォーム型就労者は、確かに保護を求めているが、「労働者」として扱われることは望んでいない」と指摘する。その理由としては、プラットフォーム型就労者は、「労働契約」が有する「従属」的な性質を嫌って（自由を求めて）プラットフォーム型就労を選択しているのであり、「労働契約」と再性質決定された結果、指揮命令に服する働き方となることを望まな

---

<sup>180</sup> Odile Chagny 氏に対するヒアリングでは、具体的な事例として、自転車便の事故について、前のめりに倒れて胸を怪我したところ、プラットフォーム事業者が契約していた保険では腕の怪我と足の怪我しか補償の対象になっておらず、保険金が支払われなかったという例が紹介された。

いという<sup>181</sup>。もっとも、「労働者」としての再性質決定を望まないプラットフォーム型就労者が、完全に個人事業主として扱われることを望んでいるわけではなく、一定の保護は求めている。しかし、彼らが求める保護もまた、彼らの働き方等によって多様であるという。たとえば、旅客運送業の従事者については、プラットフォーム事業者は仲介業者にすぎず、拘束が少ないこともあり、報酬についての交渉が可能となることが主たる関心事のようである。また、専門職等のフリーランサーは、健康保険や失業保険などについて、労働者と同様の保障を得られることを希望しており、報酬や契約の解約にかかる保護は希望していないようである。これは、その専門性のゆえに、報酬や契約の解約をめぐる問題に直面することが少ないからであろう。他方で、極めて従属的な働き方を強いられており、労働者と性質決定されることを望む者もいるようである。2016年労働法改革による改正は就労中の災害にかかる補償を、またモビリティ法による改正は、*charte*の作成を通じて、報酬の決定と契約の解約についての保護を付与することを図ったが、今後、プラットフォーム型就労者の多様性を踏まえたうえで、どのような保護を与えるべきかについては、今後も課題となってくるであろう。

- (4) 第四に、プラットフォーム型就労という就労形態の将来性という問題である。大手プラットフォーム事業者について、赤字が続いているという報道がしばしばなされており、また上記の判例で登場した **Take Eat Easy** 社も倒産している。現地のヒアリングでも、複数の研究者から、プラットフォーム事業者のなかには投資家からの資金投下でなんとか成立している自転車操業的な事業者も少なくないとの指摘がなされている。先にも述べたように、フランス労働省も「プラットフォーム型就労は長期的な就労形態ではない」旨の認識を有しているようである。また、フランスの使用者団体（プラットフォーム事業者ではなく、一般の企業の使用者団体であるが）におけるヒアリングでは、第一に、フランスにおいては、統制をすることが「労働者」としての性質決定につながりやすいことから、プラットフォーム型の仕事については、複数の就労者の仕事を統一的に管理することが難しいこと、第二に、人材確保という観点から見た場合に、「労働契約」が有する雇用の安定性が大きな強みになることという理由から、プラットフォーム型就労が、働き方のモデルとして大きく拡大することはないだろうとの意見が示された。このように、プラットフォーム型就労が、今後どこまでの拡大を見せ、労働市場のなかでどのような位置を占めることになるのか、という見通しについても今後の課題と言えよう。

<sup>181</sup> このほか、プラットフォーム型就労者の多くを占める無学歴の若年者は、いわゆる移民の二世、三世が多く、「労働」として就労した場合には、差別に直面することが非常に多いとの指摘があった。他方、プラットフォーム型就労の場合、プラットフォーム事業者と直接顔を合わせることもなく、業務遂行中も最低限の接触で済むことから、差別に直面する機会がないことが快適であるという。フランスのプラットフォーム型就労が有する特殊な性格と言えようか。

## 5 小括

フランスにおける「雇用類似の働き方」に関する近年の動向については、以下のよう  
に整理できる。

まず、前提として、フランスにおいては、第1節で述べたように、労働法の適用対象  
となる「労働者」「労働契約」の範囲については、日本と同様に、「(使用) 従属」性を基  
準として画されるとされている一方、一定の「雇用類似の働き方」については立法によ  
って労働法の適用の全部または一部の適用(の推定)が図られている。これに加えて、間  
歇的雇用、特定個人事業主、*portage salarial* のように、いくつかの働き方について、特  
別な制度が設けられている。このような状況を前提として、近年におけるフランスの「雇  
用類似の働き方」に関する法政策は、ほとんど専ら、プラットフォーム型就労を射程と  
したものとなっている。

もう一点、前提として留意しておくべき点は、フランスにおけるプラットフォーム型  
就労の実態については、(日本を含めた他の諸外国と同様)統計資料等が十分とは言えな  
いこともあり、不明瞭な部分が少なくない。しかし、一般的な傾向として、家事代行など  
の単純サービスや、運送業などに従事するプラットフォーム型就労者については、低学  
歴(無学歴)の若年者が多いと考えられているようである。このことがプラットフォーム  
型就労者に対する政策を検討するうえでの前提となっていることに留意する必要がある。

このような前提を背景としつつ、フランスにおいては、プラットフォーム型就労者  
に対する法政策として、第一に、2016年の労働法改革のなかで、第二に、2019年末に成立  
したモビリティ法のなかで、いくつかの施策を打ち出している。

まず、2016年労働法改革のなかでは、プラットフォーム型就労者に対して、第一に、  
就労中に生じた災害を保障する保険への加入をプラットフォーム事業者に義務付けた。  
第二に、職業訓練について、労働者と同等の機会を与えることをプラットフォーム事業  
者に義務付けた。この改革は、前者については、就労中の災害という、労働者であろうと  
なかろうと、誰しもが一般に直面しうるリスクについて、共通の保障を付与することを  
目的としている。後者については、プラットフォーム型就労者の多くが雇用を得られな  
い若年者であるとの位置づけを前提に、キャリア形成のステップとしてプラットフォーム  
型就労を機能させるためのものであるといえる。

次に、モビリティ法による改革では、法所定の内容を含む *charte* を締結した場合、当  
該条項(を締結したこと)については、労働者性を認める要素とはしない旨を定め、プラ  
ットフォーム事業者に対して(「労働者」とみなされないような)法的安定性を付与しつ  
つ、プラットフォーム型就労者の保護を図る施策が実施された。ここでは、適正な報酬  
の確保、契約の解約に関するルールといった条項が定められているが、これは多様なプ  
ラットフォーム型就労者のなかでもおおむね共通する問題についての解決を図ることを  
意図したものだと考えられる。また、職業訓練についての規定も設けられており、ここ

でもプラットフォーム型就労をキャリア形成のステップとして位置づけるというフランスの労働省のスタンスを見出すことができる。

このような立法動向に対し、フランス破毀院は、**Take Eat Easy** 事件判決において、プラットフォーム型就労者につき、従来からの判例法理にもとづく「指示」「統制」「制裁」の 3 要素を用いて、労働契約としての再性質決定を行った。この破毀院判決は、プラットフォーム型就労者についても、他の雇用類似の働き方と同様に、労働者性判断にかかる伝統的な基準に沿って性質決定を行うスタンスを再確認したものと言える。実際、*charte* という当事者間の合意によって、公序たる労働法典の適用を排除する余地を認めることについては批判も少なくないようであり、モビリティ法による改正をもって、プラットフォーム型就労者については労働法の適用対象から除外されるという位置づけが確立するのか、という点については、今後の動向をなお注視する必要がある。

加えて、労働災害や社会保険の適用については、どのような働き方をする者に対し、誰の負担にもとづいて、どのような保護を与えるのか、という点については、多くの議論が存在するようである。プラットフォーム型就労という働き方そのものの持続可能性と合わせ、フランスにおける今後の法政策の重要な課題といえることができるだろう。

### 第 3 節 総括

これまでに述べてきた内容と重複する部分も少なくないが、改めて、フランスにおける「雇用類似の働き方」に関する法理および法政策を考えるうえで留意すべき特徴(1)、およびフランスにおける状況から日本における法政策に対して得られる示唆(2)について考えてみたい。

#### 1 フランスにおける雇用類似の働き方に対する労働法の適用をめぐる法理と政策の特徴

フランスにおける雇用類似の働き方に対する労働法の適用に関する法理および法政策について、日本との比較を前提としてみる際に留意すべき特徴を改めて確認すると、以下の点が挙げられる。

第一の点として、フランスにおいては労働法が適用される対象について、「労働契約」と性質決定されるか否かという一点において統一的に把握している。これは、法律ごとに定義規定を設け、その適用対象を画する形式を採用する日本とは外形上異なっている。ただし、後に述べるように、フランスの破毀院は、「労働者」と性質決定する判断に当たって、日本における労働基準法上の労働者性判断に比べ、その判断要素や実際の判断につき、事例に応じた柔軟な判断を行っているようにも思われる。このことから、実際には適用される条文や制度の内容に応じて異なる判断を行っていると評価する余地もある点に留意する必要がある。また、日本においては、労働基準法令上の「労働者」と労働組合法上の「労働者」の違いが問題とされるが、フランスにおいては、集团的権利について

は 1946 年憲法前文から導かれるものであるとされ、労働法典の適用対象の問題ではないと考えられているようである。実際、自営業者の労働組合、労働協約も存在するようであり、この点も日本とは前提が異なる者として理解しておく必要がある。

第二の点として、「労働者」と性質決定する判断基準についてである。日本においては、労働基準法令上の「労働者」か否かについては、議論はあるものの、「使用従属」の有無を判断基準とする考え方が主流である。フランスにおいても同様に、古くから判例では「法的従属」ないし「従属的地位」を基準とする旨の法理が確立し、いわゆる経済的依存（経済的従属）を基準とする考え方は、学説上はともかく、判例法理としては退けられてきた。この点は、日本とおおむね共通しているように見える。なお、2018 年の **Take Eat Easy** 事件破毀院判決では、プラットフォーム型就労についても、従来からの「労働者」と性質決定するうえでの判例法理がそのまま適用されることが示されている点も確認しておく必要がある。

他方で、日本における考え方とフランスのそれとでは異なる面も存在する。すなわち、まず「従属的地位」のより具体的な判断の基準について、フランスの判例では 1996 年の **Société General** 事件以来、「指示」、「統制」、および「制裁」という 3 要素で判断されている。特に、制裁という要素が明確に確立されている点が日本と比べた場合には特徴的であるといえよう。なお、これは単に懲戒権限を有するか否かといった狭い意味ではなく、契約の解約などの、労務の提供者に対して不利益を与える行為をなしうるといったより広い意味で解釈されている点に留意する必要がある。次に、フランスの判例では、「労働者」の性質決定に当たり、経済的依存（従属）を労働契約の性質決定の基準とする考え方は退けられているとはいえ、個別の事例においては、経済的依存（従属）を裏付けるであろう事実を補足的な判断要素として考慮する判例もみられる。日本における労働基準法令上の「労働者」性判断に比べ、フランスの裁判所は多様な要素を労働契約の性質決定に関する考慮要素に入れ、事案に応じた判断を行う傾向にある点には留意する必要がある。

第三に、フランスにおいては、本来であれば理論的には「労働者」とは認められない可能性がある者について、立法によりその適用範囲を拡大するという手法を採用しているという特徴がある。また、民法や会社法の領域において、経済的に劣位におかれやすい事業者との契約関係について、こうした事業者を保護するための判例法理が発展している点にも留意する必要がある。同時に、独立自営業者や **portage salarial** といった、典型的な直接雇用の労働者とは異なる働き方についても、社会保障や税制面を含めたさまざまな制度が従来から展開されてきている点にも留意しておく必要がある。

第四に、フランスにおいては、雇用類似の働き方のなかでも、プラットフォーム型就労については独自の法政策を展開している。すなわち、2016 年の労働法改革においては、プラットフォーム事業者に対し、就業中の災害リスクを補償する保険への加入の義務付

け、および職業訓練について直接雇用の労働者と同等の機会を保障することを義務付けた。また、2019年に成立したモビリティ法では、プラットフォーム型就労者の保護を図るための一定の条項を含む *charte* を締結することと引き換えに、これらの条項については労働者と性質決定する要素とはしないとする立法を行っている。これは、フランスではプラットフォーム型就労者について、労働者とは異なる者と位置付けたうえで、一定の保護を付与するという方針を採用していることを意味すると考えられる。ただし、2018年の *Take Eat Easy* 事件破毀院判決では、プラットフォーム型就労者について、従来からの判例法理で形成されてきた判断要素を用いて「労働者」と性質決定する判断を行っており、今後フランスにおいて、プラットフォーム型就労者が「労働者」ではないとされるかどうかについては不透明な部分が残されている点に留意する必要がある。

## 2 日本への示唆

それでは、1で述べたような特徴を有するフランスの法理および法政策から、日本における雇用類似の働き方にかかる法政策について、示唆を得るものがあるとするれば何であろうか。前提として、フランスにおける法理および法政策は、フランスにおける経済的、社会的、歴史的背景にもとづくものも少なくないため、現状、単純に日本においても同様の法理および法政策が妥当するといいきれるものではなく、同様の手法を採用すると評価できるかどうかの判断は慎重になされるべきではある。とはいえ、以下のようなことが指摘できるように思われる。

第一に、フランスにおいては雇用類似の働き方について、そのさまざまな類型につき、労働法典の適用を推定する、労働法典の全部または一部を適用するといった形で保護を図ってきている。また、プラットフォーム型就労者については、*charte* を締結するという手法を通じて、「労働者」としての性質決定からは排除しつつ、一定の保護を図る方向性が指向されている。雇用類似の働き方に対する保護のあり方としては、労働法の適用範囲を拡大するか、あるいは労働法の適用を排除したうえで一定の保護を与えるという方法が主に議論されているが、その働き方や社会的・経済的実態を踏まえつつ、その類型に応じて異なる保護の手法を図るというフランスの手法は、単純に日本に適用できるかどうかは措くとしても、保護の範囲とその方法を柔軟に検討するという意味で、一定の示唆が得られるのではないか。

第二に、フランスにおける立法による労働法典の適用範囲の拡大は、歴史的・社会的背景と同時に、その適用対象者が、契約の相手方当事者との関係で、経済的依存（経済的従属）の関係にあることが、その根拠として挙げられるのが一般的である。こうした考え方は、日本において何らかの形で労働法の適用範囲の拡大を検討する、あるいはこれに準じた保護を付与するという場合にあって、それを正当化する根拠はいかなるものか、またその対象をいかに画するかを考える上で、一定の示唆を与えるものといえよう。

第三に、フランスにおける近年の雇用類似の働き方に関する法政策は、プラットフォーム型就労者に対する保護がその中心となっているが、その背景が重要である。すなわち、フランスにおいては、先に述べたように、従来から労働法の適用範囲というだけでなく、社会保障や税制の適用という視点からも、さまざまな働き方について、独自の類型を整理し、また保護を図ってきた。加えて、フランチャイジーやチェーンに加入する事業者、大企業との取引関係にある小規模事業者の契約については、民法あるいは商法の領域においても様々な保護法理が発展してきている。このような背景があるがゆえに、雇用類似の働き方に関する包括的な法政策という形ではなく、プラットフォーム型就労者に着目する形での法政策の展開が可能となっているのである。ひるがえって日本においては、雇用類似の働き方に関して、もっぱら労働法の適用対象となるか否かについての法解釈の問題として議論され、雇用類似の働き方の内部におけるそれぞれの働き方に応じた独自の法政策についての蓄積がないのが現状である。このような状況下において、あくまでも雇用類似の働き方の多様なタイプのなかの一つでしかないプラットフォーム型就労者に焦点を当てて、これに対する保護の視点から雇用類似の働き方全体に対する保護政策を論じるのは無理があり、他方で、雇用類似の働き方のなかにも多様な実態があることに鑑みれば、これを包括した保護政策をもって、プラットフォーム型就労者その他の働き方について、全体的に保護を図るというのも容易ではないように思われる。

第四に、フランスにおけるプラットフォーム型就労について、その保護の方策は注目に値する。すなわち、モビリティ法では、プラットフォーム事業者が、プラットフォーム型就労を保護するための一定の条項を含む *charte* を締結することで、労働者としての性質決定から除外しつつ、プラットフォーム型就労者に対する保護を図るという手法を採用している。このように、「労働者」としては扱わないとする一方で、就労者の保護を図るためのある種のひな型を定めるという手法は、日本においても直ちに採用しうるかどうかはともかくとして、一つの可能性としては考慮に値するといえよう<sup>182</sup>。

第五に、フランスがプラットフォーム型就労者についての独自の政策をとる理由が重要である。すなわち、フランス労働省は、プラットフォーム型就労者について、第一に、こうした働き方がいわゆる「闇労働」につながりやすいという性質から、社会保障および税制面の観点を考慮し、きちんとした制度として確立することが重要であると考えている。第二に、フランス労働省は、プラットフォーム型就労者については、低学歴・無学

---

<sup>182</sup> なお、このような手法を用いた場合、当該ひな型は事業者の取引関係についての共通の取り決めを形成することから、独占禁止法に抵触するカルテルに該当する可能性が理論的には指摘されうる。しかし、日本においては、フランチャイズ契約を締結して店舗運営を行う者につき、「労働者」ではないとする判断を示す一方で、その就労について、フランチャイザーがフランチャイジーとの間で集団的な交渉を行い、一定の取り決めを行うことを推奨する見解が示されている（セブーンイレブンジャパン事件：中労委平31.2.6命令）。このことからすれば、日本の行政はこうした事業者間の取り決めは独占禁止法には抵触しないと考えているようであり、店舗運営者に比べればより一層事業者としての色彩が薄いプラットフォーム型就労者についてはなおのこと独占禁止法との抵触は問題にならないと考えられるであろう。

歴の若年者が多いという認識の下で、あくまでもキャリア形成のファーストステップとしての位置づけを与えたうえで、保護を図っている。そのゆえに、職業訓練の機会の提供が重視されているのである。この点、日本のプラットフォーム型就労の保護に関する議論においては、プラットフォーム型就労者の実態の解明、およびそれを踏まえたうえでの保護のあり方についての議論は一定程度なされている一方、こうした働き方について、社会的な位置づけ、とりわけ労働市場（就労者市場）の中においてどのように位置づけられるのかという議論や、こうした労働市場（就労者市場）での位置づけを踏まえたうえでの、雇用政策としての議論は十分ではないように思われる。フランスにおける政策動向を踏まえると、今後、日本においてプラットフォーム型就労者ないしは雇用類似の働き方に対する法政策を、とりわけ労働政策として検討するに当たっては、そのような働き方がそもそも日本の労働市場（就労者市場）の中でどのような位置にあるのかという視点からの議論が重要ではないかと思われる。

## 第4章 イギリス

### 第1節 雇用類似就業者の実態と取組の概要

#### 1 雇用類似就業者数のデータ

政府統計によると、2018年第4四半期のイギリスの労務供給者の総数は約3259万人であり、そのうち、労働者<sup>1</sup>は約2759万人（全体の約84.6%）、自営業者は約484万人（全体の約14.8%）である<sup>2</sup>。

雇用類似就業者の一部に当たると考えられるゼロ時間契約による労務供給者は、2017年第4四半期において約90万人（全体の2.8%）と推計されている<sup>3</sup>。また、後述のテイラー報告書が引用している調査報告書によると、ギグ・エコノミーでの労務供給者は全体の4%程度であり、そのうち58%が常用労働者（permanent employee）、20%が自営業者、8%が臨時労働者（temporaly employee）であり、他の産業に比べると、常用労働者の割合が低く、自営業者、臨時労働者の割合が高いという<sup>4</sup>。

#### 2 雇用類似就業者保護をめぐる議論状況

##### (1) テイラー報告書

近年のイギリスにおける労働法の適用対象をめぐる動向で注目されるのは、いわゆるギグ・エコノミーにおける労務供給者等との関連で、政府レベル（議会・省庁）での議論が行われるようになってきたことである<sup>5</sup>。ここでは、なかでも重要と考えられる英国首相による委託を受けて出されたテイラー報告書の提言について紹介する<sup>7</sup>。保守党政権がこの報告書の作成を委託した背景事情として、①失業率が低く、雇用の質に目が向けられている状況に

<sup>1</sup> Employee というカテゴリーとなっているが、このカテゴリーの定義の説明からも、本文で後述の法的な意味での employee に相当するものなのか、employee と worker の双方含むものなのかは不明である。

<sup>2</sup> <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/uklabourmarket/february2019> (last visited 1 November 2019) .

<sup>3</sup> <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/contractsthatdonotguaranteeaminimumnumberofhours/april2018#ons-business-survey> (last visited 1 November 2019) .

<sup>4</sup> CIPD, “To gig or not to gig? Stories from the modern economy” (March 2017) available at [https://www.cipd.co.uk/Images/to-gig-or-not-to-gig\\_2017-stories-from-the-modern-economy\\_tcm18-18955.pdf](https://www.cipd.co.uk/Images/to-gig-or-not-to-gig_2017-stories-from-the-modern-economy_tcm18-18955.pdf) (last visited 1 November 2019)

<sup>5</sup> See the House of Commons Work and Pensions Committee 13<sup>th</sup> Report of Session 2016/17 on Self-Employment and the gig economy; the House of Commons Select Committee on Business, Energy and Industrial Skill’s Future World of Work and Rights of Workers Inquiry; the Department for Business, Innovation and Skill’s Employment Status Review; the Office of Tax Simplification’s Employment Status Report; Taylor Review.

<sup>6</sup> こうした動向を分析する邦語文献として、滝原啓亮「イギリスにおけるクラウドワークの進展と労働法の課題」季刊労働法 260号（2018年）112頁やアン・デービス（井川志郎ほか訳）「イギリスにおけるギグ・エコノミー」労働法律旬報 1994号 12頁がある。

<sup>7</sup> Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practice (July 2017) available at [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf) (last visited 1 November 2019) . なお、滝原・前掲注 6・119頁以下やデービス・前掲注 6・26頁以下に同報告書の詳細な内容の紹介がなされている。

あること、②報道等によるゼロ時間契約に対する世間の関心の高まり、③ギグ・エコノミーにおいて自営業を利用して税・社会保険料や雇用責任を回避することへの対応の必要性といった点に関心があったという<sup>8</sup>。

テイラー報告書は、現在は労働者 (employee)、就労者 (worker)、自営業者 (self-employed) の3つに大きく分かれる労務供給者の法的地位について、大半の事例ではよく機能しているが、特に新しいプラットフォーム技術によって生じた事例をはじめとする限界事例において判断基準をどのように適用すべきかについて不明確な点があることを指摘し、様々な提言を行っているが、特に次の5つの提言が注目される。第1に、労務供給者の法的地位に関する判断基準を明確にするために、法律で主要原則を定めるとともに、規則や指針を活用してその詳細を定めるべきとする<sup>9</sup>。第2に、労働者、就労者、自営業者という現在の労務供給者の法的地位の三分を維持しつつ、就労者概念については、依存的契約者 (dependent contractor) という名称に変えるべきとする<sup>10</sup>。第3に、裁判例等でも散見された代替者による労務供給を許容する契約条項を定めて労働法の適用回避をする事案に対処するために、依存的契約者の判断においては、自身による労務供給は重視せず、指揮命令基準をより重視すべきとする<sup>11</sup>。第4に、労務供給者が受けられる権利・保護をより明確化するために、現在は労働者に限られている労働条件を記載した書面の交付を、依存的契約者にも適用拡大すべきとする<sup>12</sup>。第5に、労務供給者の法的地位が争われる事案では立証責任を転換し、当該労務供給者が問題となっている権利・規制の適用対象ではないことを事業者側に証明させるべきとする<sup>13</sup>。

## (2) その後の状況

テイラー報告書を受けて、2018年2月に三省庁合同の諮問文書 (consultation document) が出され<sup>14</sup>、さらに、同年12月には、政府から議会に向けて、政策文書が提出された<sup>15</sup>。これらの文書では、政府は、裁判所が形成してきた判断基準を法律で定めることによって、労務供給者の法的地位についてより明快かつ確実なものとする考えがあることが示されている。また、2019年3月にテイラー報告書の提案の一部を実現すべく、労働者に限られていた労

<sup>8</sup> 2019年2月28日に行った、報告書作成者である Matthew Taylor 氏 (Chief Executive of the Royal Society for the Encouragement of Arts, Manufactures and Commerce) へのインタビューに基づく。

<sup>9</sup> Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practice (July 2017), page 35.

<sup>10</sup> Ibid., page 35.

<sup>11</sup> Ibid., page 36.

<sup>12</sup> Ibid., page 38.

<sup>13</sup> Ibid., page 62.

<sup>14</sup> The Department for Business, Energy & Industrial Strategy, HM Treasury, and HM Revenue & Customs, "Employment Status Consultation" (February 2018) available at [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/679853/FINAL\\_-\\_Employment\\_Status\\_consultation\\_-\\_FOR\\_UPLOADING\\_and\\_PRINTING.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/679853/FINAL_-_Employment_Status_consultation_-_FOR_UPLOADING_and_PRINTING.pdf) (last visited 1 November 2019).

<sup>15</sup> The Department for Business, Energy & Industrial Strategy, "Good Work Plan" (December 2018) available at [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/766187/good-work-plan-printready.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/766187/good-work-plan-printready.pdf) (last visited 1 November 2019).

働条件を記載した書面の交付を、就労者にまで適用拡大する法改正が行われた（2020年4月施行）<sup>16</sup>。

前記のテイラー報告書での5つの提言のうち、労働条件を記載した書面の交付の適用対象者の拡大以外は、現在のところ実現の見込みは低い。特に、立証責任を転換し、当該労務供給者が問題となっている権利・規制の適用対象ではないことを事業者側に証明させるべきとする提案について、使用者側の反対が強いとのことである<sup>17</sup>。

## 第2節 雇用類似就業者の法的位置

労働立法が登場した当初より用いられ、現在でも多くの法律上の規制の適用対象として用いられているのは、裁判例で形成されてきた雇用契約（**contract of service**）概念を基礎とする労働者（**employee**）概念である<sup>18</sup>。この労働者概念に含まれない労務供給者は、一般に自営業者（**self-employed**）と呼ばれてきた。労働者概念とは別に、労働立法で適用対象として用いられる概念が、定義上、上記の労働者を包摂しかつ自営業者の一部を含む就労者（**worker**）概念である。この概念は、集团的労働関係法では、いち早く用いられていたところ、1990年代後半以降に作られた一部の個別的労働関係法上の規制でも採用されることとなった。それゆえ、現在、労務供給者は、労働法上の法的地位として、以上の①全ての労働立法の適用対象となる労働者（**employee**）、②一部の労働立法の適用対象となる就労者（**worker**）、③労働立法の適用のない自営業者（**self-employed**）のいずれかに位置づけられる。

雇用類似就業者は、②か③に位置づけられる労務供給者ということになる。就労形態の多様化に伴い労働法の適用対象者か否かの判断が困難な事例が増えていることや労働法の適用対象でない者についても何らかの法的保護の必要があるのではないかという問題関心からすると、一部の労働立法の適用対象を①から②に広げたイギリスの動向は目を引くところではある。しかし、イギリスでは、本来的な労働法の適用対象概念が諸外国と比べて狭かったことや労務供給者の法的地位の判断において契約の自由（当事者意思）を重視するなど、他国にはみられない事情があることも看過すべきではない。以下では、この事情を明らかにすることを念頭に、労働者と就労者という適用対象概念について説明する<sup>19</sup>。

<sup>16</sup> The Employment Rights (Miscellaneous Amendments) Regulations 2019, part 3.

<sup>17</sup> 2019年2月27日に行った、議会下院ビジネス・エネルギー・産業戦略委員会（Business, Energy and Industrial Strategy Committee, House of Commons）事務局 Ben Sneddon 氏へのインタビューに基づく。

<sup>18</sup> 従前の日本語文献において、イギリス労働法の適用対象概念の日本語訳は一様ではなかったが、本稿では、イギリスについての雇用類似就業者の情報を提供するという目的から、かなり以前から大半の規制の適用対象として用いられてきた **employee** を労働者とし、それよりも広い概念である **worker** に就労者という訳を用いることとする。

<sup>19</sup> 以下の記述は、JILPT 資料シリーズ No.214『労働法の人的適用対象の比較法的考察』（労働政策研究・研修機構、2019年）〔岩永昌晃執筆部分〕を基に加筆・修正をしたものである。

## 1 労働者 (employee)

### (1) 労働者性の判断基準

労働者概念の法律上の定義は、労働契約 (contract of employment) を締結した者または労働契約に基づいて労務に従事する者とし、また、労働契約とは、雇用契約 (contract of service) または徒弟契約である<sup>20</sup>。そのため、労働者性の判断は、当該労務供給者の契約が雇用契約であるかどうかの性質決定とほぼ同義である。他方で、法律は、雇用契約の定義を何ら定めていない。そのため、結局、労働者概念の内容は裁判所の解釈に委ねられている。

イギリス労働法において労働者概念が問題となるのは、個別的労働関係を規制する法律が本格的に登場する 1970 年代以降のことであるが、このとき、裁判所は、労働者概念が雇用契約概念を基礎としているゆえに、一から労働者概念を解釈するのではなく、従前の雇用契約性の判断に関するコモン・ロー、すなわち、当該労務供給契約が労働者による雇用契約か、自営業者 (independent contractor/self-employed) による請負契約 (contract for services) かの判断に関する裁判例を先例として参照した。つまり、労働者概念は、労働法とは異なる法領域において 1970 年代以前から形成されていたものを引き継ぎ、さらに労働法の文脈で発展してきたものである。

現在では、労働者性の判断は、以下の判断基準を総合的に考慮して行われている。

第 1 に、指揮命令基準 (control test) である。この判断基準は、元々は、使用者の労災補償責任や労働者の不法行為についての使用者の代位責任をめぐり、使用者責任の有無を決定するために「雇用契約 (労働者)」と「請負契約 (自営業者)」を区別する基準として展開されたものであり、当初は、「労働者とは、労務の遂行方法について、使用者の指揮命令に服従する者である。」と定式化され、労務の「遂行方法」に対する指揮命令の有無に着目した<sup>21</sup>。その後、企業組織の中で働く専門的知識・技術を有する者が登場すると、使用者が、そうした労務供給者の不法行為について、労務の遂行方法について指揮命令するという事情がない故に責任を負わないという帰結の妥当性が疑問視され<sup>22</sup>、基準の再定式化が行われた結果、労務の遂行方法のみならず、労働時間、労働場所などの当該雇用に伴随する特徴について労務供給者を指揮命令する権限があるかどうかを考慮するようになった<sup>23</sup>。現在でも、指揮命令がどの程度あれば労働者性 (雇用契約性) を肯定するのに十分かについては争いがあるものの、その欠如は労働者性 (雇用契約性) を否定するものとされている<sup>24</sup>。

第 2 は、経済的実態基準 (economic/business reality test) である。この基準は、国民保

<sup>20</sup> Employment Rights Act 1996, s 230 (1) and (2) .

<sup>21</sup> *Yewens v Noakes* (1880) 6 QBD 530 (CA) 532 (per Bramwell LJ) . なお、この事件自体は、税法の事案であった。

<sup>22</sup> 例えば、病院と医師や看護師との間の雇用契約の存在は否定され、医療事故につき病院の代位責任はないとされた (*Hillyer v Governors of St Bartholomews Hospital* [1909] 2 KB 820 (CA)) .

<sup>23</sup> P Atiyah, *Vicarious Liability in the Law of Torts* (Butterworths 1967) , 47. 例えば、医療事故の場合でも、医師と病院との間に雇用契約が存在することを認め、病院の代位責任を認める裁判例が現れた (*Cassidy v Ministry of Health* [1951] 2 KB 343 (CA) 354-355.) .

<sup>24</sup> D Cabrelli, *Employment Law in Context* (3<sup>rd</sup>eds, OUP, 2018) , 79.

除の保険料拠出をめぐる裁判例において新たな展開をみた<sup>25</sup>。まず、1968年の *Ready Mixed Concrete (South East) Ltd. v Minister of Pensions and National Insurance*<sup>26</sup>において、労働者性は、①賃金その他の報酬と引き換えに自分自身の労務を提供することに合意していること、②使用者の指揮命令に服していること、③①②以外の契約条項が、雇用契約であることと矛盾しないものであること、という三要件に従って判断されるべきとする新たな判断枠組みが提示され、指揮命令の要素が、労働者性の必要条件ではあるが、十分条件ではないと位置づけられ、指揮命令以外の要素が、労働者性の判断において考慮されるべきことが示された。次に、1969年の *Market Investigations Ltd v Minister of Social Security*<sup>27</sup>において、「適用されるべき基本的な基準は、労務を遂行することを約束した者が、自己の計算で事業を行う者として、その労務を遂行しているかどうかである。この質問に対する答えがイエスならば、その契約は請負契約である。答えがノーならば、その契約は雇用契約である。」とされ、指揮命令以外に考慮されるべき事情として、「自己の計算に基づいて事業を行う者」であるかという当該関係の経済的実態に着目するという明確な方向性が示された。そして、使用者による指揮命令の有無・程度の観点、および当該労務供給者が自己の計算において事業を行う者といえるかという経済的実態の観点から、a) 使用者によって行使される指揮命令の程度（労働時間、労働場所、仕事の遂行方法について）<sup>28</sup>の他に、b) 労務供給者が自分で労務を提供する義務があるか<sup>29</sup>、c) 賃金の支払方法<sup>30</sup>、d) 道具、設備、器具の供与<sup>31</sup>、e) 税、社会保険の取扱い<sup>32</sup>、f) 専属性<sup>33</sup>、g) 休日手当、疾病手当等その他の契約条項の定め<sup>34</sup>、h) 経済的負担の程度、投資や経営に関する責任の程度<sup>35</sup>などの諸要素を総合的に考慮して、労働者性の判断が行われるようになった。

第3は、義務の相互性基準である。この基準は、法律上の解雇規制の適用をめぐる労働者性の有無が争われた1983年の *O'Kelly v Trust House Plc*<sup>36</sup>によって付け加えられ、労働者概念を従来よりも狭くする機能を果たした。この事件は、日々雇用に常用的に従事する者が、労働組合活動に参加したことを契機として、登録から抹消され仕事を与えられなくなったことは、不公正解雇に当たるとして、救済の申し立てを行ったものであり、裁判所は、個別の日々雇用について観念される各契約の当事者として労働者であるとともに、個別の日々雇用

<sup>25</sup> 労務供給者が雇用契約によって有給で雇用される国民保険法上の「労働者 (employed earner)」に該当する場合には、その使用者は、保険料の拠出義務を負う。

<sup>26</sup> [1968] 2 QB 497.

<sup>27</sup> [1969] 2 QB 173.

<sup>28</sup> eg *Global Plant Ltd v Secretary of State for Health and Social Security* [1972] QB 139.

<sup>29</sup> eg *Express and Echo Publications Ltd v Tanton* [1999] IRLR 367 (CA) .

<sup>30</sup> eg *Global Plant Ltd v Secretary of State for Health and Social Security* [1972] QB 139.

<sup>31</sup> eg *Willy Scheiddgger Swiss Typewriting School (London) Ltd v Minister of Social Security* (1968) 5 KIR 65.

<sup>32</sup> eg *Davis v New England College of Arundel* [1977] ICR 6 (EAT) .

<sup>33</sup> eg *WHPT Housing Association Ltd v Secretary of State for Social Services* [1981] ICR 737.

<sup>34</sup> eg *Tyne and Clyde Warehouses Ltd v Hamerton* [1978] ICR 661 (EAT) .

<sup>35</sup> eg *Market Investigation Ltd v Minister of Social Security* [1968] 2 QB 497.

<sup>36</sup> 12 [1983] IRLR 371 (CA) .

を包摂するものとして観念される一つの契約の当事者としての労働者であるとする労務供給者側の主張をいずれも認めず、当該労務供給者の労働者性を否定した。その理由は、「使用者が、労務供給者に仕事を与える義務を負い、労務供給者は、与えられた仕事を引き受ける義務を負う」という当事者相互の義務の存在が当該関係に認められないという点にあった。この判決は、継続性のない一回的・単発的な労務供給契約による労務供給者は、労働者性が否定されるという意味において、労働者性に、継続性・相互性／一回性・単発性という新たな基準を付け加えたものと評価することができる。イギリスでは、使用者側は、労働力が必要な場合にだけ労務供給者側に仕事の申し込みを行い、他方で、労務供給者側は、この仕事の申込を承諾するか拒絶するかを選択肢を与えられており、使用者に求められて労務を遂行した場合にだけ、実際に就労した労働時間に応じて報酬が支払われるという当事者間の関係性が非常に緩く、断続的に仕事に従事する *casual worker* と呼ばれる就労形態が現れているが、こうした労務供給者は、労働者性を否定され、労働法の適用を受けられないこととなった<sup>37</sup>。

第4は、自身による労務供給基準である。 *Express and Echo Publication Ltd v Tanton* において<sup>38</sup>、新聞を荷積みして各所に運搬する運転手の労働者性が否定された際に、労務供給者が自身の労務を提供することが労働者性を肯定するうえでの必要条件であることと判示されたことによるものである。これを受けて、実務では、代替者による労務供給を認める旨の契約条項を入れることにより当該労務供給者の労働者性を否定することを狙う例が見られるようになった。

## (2) 問題点

### ア 狭い労働者概念

以上のように、イギリスの労働者概念は、労働法以外の法領域で形成されたものを引き継ぎ、かつ、労働法の適用においても新たな基準が付け加えられたものである。それは、大陸法や日本法のような「従属性」概念から原理的・体系的思考により演繹的に概念やその基準が形成されたわけではなく、労務供給者が、法的には、労働者と自営業者の二種類に区分されることを前提に、使用者の労災補償責任や代位責任、国民保険の保険料拠出、解雇規制というそれぞれの文脈で裁判所が考えた基準が積み重ねられた帰納的なものといえる。

また、このような概念形成の経緯もあり、イギリスの労働者性判断では、経済的要素（事業主性）を考慮するウェイトが高く、経済的要素に、労働者に対する指揮命令と同程度のウェイトがおかれている。換言すると、労働者性判断において、労働者に対する指揮命令という点が決め手とはなっていない。すなわち、裁判所は、労務供給者が使用者の指揮命令を受けているかという観点と当該労務供給者が経済的に独立した事業主といえるかという観点の

<sup>37</sup> H Collins 'Employment Rights of Casual Workers' (2000) 29 ILJ 73 を参照。なお、この問題は、近時は *zero-hours contract worker* という名称で論じられている。

<sup>38</sup> [1999] IRLR 367 (CA) .

双方から総合的に労働者性の検討を行っている。これをやや図式的に説明するならば、イギリスでは、指揮命令性 100%、事業主（経済的独立性）性 0%の「労働者」と指揮命令性 0%、事業主性 100%の「自営業者（事業主）」を対置させ、当該労務供給者がどちらに近いかを諸要素から総合的に判断しているといえることができる。

もともと、イギリスの労働者概念は、前記の義務の相互性基準により、比較法的観点からすると、その範囲が狭いものとなっている。すなわち、同基準により、**casual worker** は、使用者による指揮命令を受けていて、自己の計算において事業を行う事業主ともいえない場合であっても、労働者ではないとされることとなった。労働者概念が基礎とする雇用契約概念が、雇用関係を維持するという相互の義務を含んだ継続的關係であると理解されているがゆえに、そうした関係にない **casual worker** は、労働者ではないとされ、労働法の適用対象から排除されてしまうのである。

#### イ 契約条項の操作

また、労働者性を回避するために契約条項を操作する事例において、裁判所は、契約内容ではなく、就労実態に基づいて労働者性を判断することに消極的である。そのため、契約条項を操作することにより、労働者であることを回避することが容易に認められてしまっているという問題がある<sup>39</sup>。

この問題は、労働者性の判断基準が確立するにつれて現れてきたもので、労働者性を否定することに結びつきやすい要素を契約条項に入れることにより、契約内容を操作し、当該労務供給者の労働者性を否定し、労働法の適用を回避しようとするものである。例えば、当該労務供給者が自身による労務供給を義務づけられているわけではない場合には労働者性が否定されることを念頭に、労務供給者が代替者を手配して労務提供を行うことを認める条項を契約条項として定めることがある。また、労使双方が将来にわたって関係を継続する義務を負うこと（義務の相互性）が労働者性を肯定するには必要とされることを念頭に、当該契約関係を形式上、一次的・単発的なものとして労働者性を回避しようとする例も見られる。

このような労働者性の判断基準を想定して、労働者性を回避するよう契約内容を操作する事例については、従前の裁判所は、当事者が明示的に定めた契約条項は偽装であるとして、実態に基づいた判断を行うことに消極的であり、当事者が契約内容を操作することにより労働者性を回避することが認められてしまっていた<sup>40</sup>。これに対して、2011年に出された最高裁判決は、契約条項を操作することにより労働者性を否定することに対する歯止めになるものとして注目される。すなわち、自動車の洗車サービスの労務提供を行っていた者の労働者性が争われた *Autoclenz Ltd v Belcher*<sup>41</sup>において、最高裁判所は、労務供給契約における契約当事者の交渉力の格差を理由に、労働者性判断の資料となる契約内容を確定するにあつ

<sup>39</sup> H Collins, *Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration to Employment Protection Laws* (1990) 10 OJLS 353, 376.

<sup>40</sup> eg. *Express and Echo Publication Ltd v Tanton*[1999] IRLR 367 (CA) .

<sup>41</sup> [2011] UKSC.

て、契約条項だけでなく、当該事案のあらゆる事情を考慮に入れるべきと判示したうえで、契約条項の記載によって判断すれば義務の相互性基準や自身による労務供給基準により労働者性が否定されうるところであったが、就労実態も考慮して契約内容を確定し、それに基づいて労働者性を肯定した。この 2011 年の最高裁判決によれば、契約条項を操作することによる労働者性の否定・労働法適用の回避は抑制できるようにも思われるが、そのインパクトは限定的なものにとどまることもありうると指摘されており<sup>42</sup>、同判決の意義をめぐって今後の裁判例の動向も注目されるところである。

## 2 就労者 (worker)

### (1) 就労者概念の採用とその背景

1980 年代、90 年代を通じて、保守党政権は、規制緩和を推し進めるというその基本姿勢から、労働法の適用対象を拡張することに対しては冷淡であった。これに対し、1997 年に労働党が政権につくと、イギリスにおいて初の包括的な最低賃金法や労働時間法が制定され、その適用対象として、従来の労働立法ではごく一部で利用されているにとどまっていた労働者概念よりも適用対象の広い概念である就労者 (worker) が採用された。また、国務大臣に、解雇規制などの従来の法律の適用対象を拡張する権限が法律で与えられた<sup>43</sup>。

もともと、労働法の適用対象の拡張を主張する議論において具体的に念頭におかれた労務供給者は、前述の casual worker である。①casual worker は、使用者と将来にわたる継続的な関係がないがゆえに労働者性を否定される。②しかし、使用者による指揮命令を受けうるし、自己の計算において事業を行う自営業者ということもできない点では労働者と異ならず、概して低賃金で、劣悪な労働環境で働いている。③casual worker は、法の適用対象とされるべきであり、その適用対象から外す労働者概念は不適切である。これこそが、イギリスにおける労働法の適用対象に関する議論の核心をなしていた<sup>44</sup>。

こうした労働法の適用対象を従来よりも拡張する動向は、90 年代後半の労働党政権における労働法政策の議論において、労働法は、労務供給者を保護することを目的とするものと捉えられるのではなく、競争力強化に取り組むための手段と捉えられていたこととも関係している<sup>45</sup>。労働法の適用対象概念を拡張することも、この考え方から次のように説明することができる。①casual worker は、使用者にとって労働力の量的柔軟性を与え、企業の競争力

<sup>42</sup> D. Cabrelli (n.24) , at 88-89.

<sup>43</sup> Employment Relations Act 1999, s 23 .ただし、この権限は、現在においても行使されていない。

<sup>44</sup> これに対し、イギリスでも、様々な職種において、高度の自律性・裁量性をもった労務供給者が増加しているが、このような労務供給者が労働者性が否定されるが労働法の適用対象とすべき者であるとして、労働法の適用対象を拡張する議論の俎上に載ることはあまりなかった。というのも、裁判所は、使用者による指揮命令が全く存在しないとして、このような労務供給者の労働者性を否定することは稀であり、事業リスクの負担、取引の機会の有無などの経済的要素を含めた当該関係の諸要素を総合して、当該労務供給者が事業主であるかどうかという観点から、労働者性の判断を行うので、高度の自律性・裁量性を持つことが労働者性の否定に直結しているわけではなかったからである。

<sup>45</sup> DTI Fairness at Work (Cm 3968, 1998) para 3.1..

を高める有益な就労形態である。他方で、長期・フルタイムの仕事に就けない事情のある労務供給者にとっても、この就労形態には、利点がある。②しかし、このような就労形態の労働条件、労働環境が悪ければ、casual worker となって労働市場に参入する者は少ない。③労務供給者の労働市場への参入を促すためには、労務供給者が公正に処遇されるよう労働市場の基盤を整備することが必要である。労働者概念よりも適用対象の広い概念を採用し、casual worker を法の適用対象とすることは、このような論理のもとに、競争力強化を実現するために必要なことであった<sup>46</sup>。この考え方は、現在の保守党政権においても、基本的にはかわっていないものと考えられる<sup>47</sup>。

## (2) 就労者概念の定義とその解釈

法律では、就労者は、(a) 労働契約、または、(b) 相手方に対して労務やサービスを自らが行うことを引き受け、かつ、相手方が専門職の依頼人や当該人によって営まれる事業の顧客とはいえない契約を締結した者、または、これらの契約に基づいて労務に従事する者と定義されている<sup>48</sup>。就労者概念は、定義上、(a) の労働契約により労務に従事する者を含むことから、労働者概念を包摂しかつ労働者概念よりさらに広い概念であることは明らかであり、就労者概念に固有の問題は、上記 (b) の契約により労務に従事する者といえるかどうかである。そこで、以下では、(b) の契約を「就労者の契約」と呼び、就労者概念を、就労者の契約により労務に従事する者として説明する。

就労者の契約は、その法律の定義から、少なくとも、①契約の存在、②一定水準の契約者自身による労務供給、③契約の相手方が専門職の依頼人や当該人によって営まれる事業の顧客とはいえないことの3点を要素としている<sup>49</sup>。

①の要素については、例えば、イングランド国教会の教区牧師 (rector) が内部告発者に関する保護の適用を求めた事案において、同人は司教区 (diocese) との間にかなる契約も締結していないから、就労者ではないとした裁判例がある<sup>50</sup>。また、労働者の雇用契約では、単なる「労務と報酬」の交換のみならず、将来にわたって継続的に仕事を与える/引き受ける義務が当事者間に存在することが必要とされ、このことを義務の相互性という概念で捉えていたのに対して、就労者の契約においては、郵便会社で自分の車で小包の配達に従事した者を最低賃金法の適用にあたり就労者であると判断した *James v Redcats (Brands) Ltd* で示されたように、その存在のためには義務の相互性が必要であるとしても、その内容は、「労務

<sup>46</sup> DTI Discussion document on employment status in relation to statutory employment rights (July 2002) 5.

<sup>47</sup> 有田謙司「イギリスにおける非正規労働の現状と法的規制の焦点」連合総研『非正規労働者問題の今後の課題を探る－非正規労働者の現状と労働組合の対応に関する国際比較調査報告書－』(2017年9月) 95頁参照。

<sup>48</sup> Employment Rights Act 1996, s 230 (3). National Minimum Wage Act 1998, s 54; Working Time Regulations 1998, reg 2.

<sup>49</sup> Cabrelli (n.24), 109.

<sup>50</sup> *Sharpe v The Bishop of Worcester* [2015] EWCA Civ 399

と報酬」の交換で足りるものと理解されている<sup>51</sup>。

就労者の契約の上記②と③の要素は、あわせて判断されることが多く、その判断基準として、雇用控訴審判所において二つの見解が示されてきた。一つは、主要目的基準（*dominant purpose test*）であり、契約の目的に着目し、その主要目的が契約者自身による労務供給にあるのならば、②③の要素を充足するのに対して、契約の主要目的が仕事の完成にあるのであって契約者自身による労務提供は付随的なものにとどまる場合には、就労者の契約とはいえないとするものである<sup>52</sup>。もう一つは、統合基準（*integration test*）であり、労務供給者が独立して労務を一般に売り出しているのか、他者に勧誘されてその操業の必須部分として労務供給を行なっているのかを問うものである<sup>53</sup>。もっとも、控訴院<sup>54</sup>および最高裁判所<sup>55</sup>は、どちらの基準が決定的な基準とはいえないとしており、今後の裁判例・学説の進展を待つ必要がある<sup>56</sup>。

なお、②の契約者自身による労務供給については、代替者による労務供給を許容する契約条項を定めていた場合の判断をめぐり、次の二つの点で問題となっている。一つは、代替者による労務供給がどの程度許容されていれば、契約者自身による労務供給の基準の充足が否定されるかである。裁判所は、代替者による労務供給が本人による労務供給が不可能な場合にのみ許容される事案と、代替者による労務供給が労務供給者の任意により許容される事案を区別し、前者については、就労者の契約であると判断するのに必要な契約者自身による労務供給の水準に満たないとまではいえないと判示している。また、近時の最高裁判所は、配管工の就労者性が問題となった *Pimlico Plumbers Ltd v Smith* において、労務供給者の契約の相手方が、代替者について、当該労務供給者と同等の資格・スキルをもっていて自分と契約している熟練工に限定していたことから、仕事が完成されればよくて労務の代替について無関心であった状況とは逆の事案であるとして、契約者自身による労務供給の基準の充足を否定しなかった<sup>57</sup>。

もう一つは、代替者による労務供給を許容する条項があっても、代替者による労務供給の実態がない場合に、自己による労務供給の基準の充足をどのように考えるかである。この点については、いわゆるギグ・エコノミーにおける労務供給者の代表例であるウーバーの運転手の就労者性が問題となった *Uber BV v Aslam* において、契約条項を無視して、就労実態を参照して契約内容を確定することにより、自己による労務供給の基準の充足を認め、結論

<sup>51</sup> *James v Redcats (Brands) Ltd* [2007] IRLR 296 (EAT) ; see also *Pimlico Plumbers Ltd v Smith* [2017] EWCA Civ 51.

<sup>52</sup> *James v Redcats (Brands) Ltd* [2007] IRLR 296 (EAT) ; see also *Pimlico Plumbers Ltd v Smith* [2018] UKSC 29.

<sup>53</sup> *Cotswold Developments Construction Ltd v Williams* [2006] IRLR 181 (EAT) .

<sup>54</sup> *Hospital Medical Group Ltd v Westwood* [2012] EWCA Civ 1005.

<sup>55</sup> *Bates van Winkelhof v Clyde & Co. LLP* [2014] UKSC 32.

<sup>56</sup> *Pimlico Plumbers Ltd v Smith* [2018] UKSC 29 は、②の要素について主要目的基準を用い、③の要素について統合基準を用いている。

<sup>57</sup> [2018] UKSC 29.

としても就労者であると判示している<sup>58</sup>。

これまでの裁判例をみる限り、全体の傾向としては、就労者概念は、前述の労働者性が否定されることが多い *casual worker* を包摂する一方で<sup>59</sup>、一人親方等の零細下請事業者や配管工や運転手などの個人事業者が限界事例として裁判例で争われている。就労者性の判断要素は、法律の定義上から読み取れる、①契約の存在、②一定水準の契約者自身による労務供給、③契約の相手方が専門職の依頼人や当該人によって営まれる事業の顧客とはいえないことの3点であり、①の要素と関連して、就労者の契約において求められる義務の相互性は、労働者（雇用契約）の場合と異なり、労務と報酬の交換があれば足りるとされている。②の自身による労務供給は、労働者（雇用契約）の場合と重複しており、また、③については、②との関係において判断されているにとどまり、内容・位置づけがいまだにはっきりとしていないように思われる。概ね、就労者概念は、労働者概念から義務の相互性の要素を取り除いた、1983年の判決が出される以前の労働者概念に類似した概念であると捉えることができるように思われるが、③の要素を手がかりに、就労者概念が、労働者概念とは異なる概念となっていくかは、さらに今後の裁判例の進展を待つ必要がある。

### 第3節 雇用類似就業者に対する保護と適用法令

前述のようにイギリス労働法の人的適用範囲画定概念は、大きく労働者と就労者に分かれる。労働者にはすべての労働立法上の権利や保護が与えられ、就労者にはその一部を与えるという仕組みが採用されている。以下、就労者に対して付与される主な保護の概要を略述する。

#### 1 労働条件の明示

就労を開始するにあたり、使用者は就労者に対して労働条件等を明示した書面を交付しなければならない（1996年雇用権法（*Employment Rights Act 1996*）1条1項）。この定めは、もともと労働者のみを対象としていた。しかし、2017年に提出された政府の委託を受けた報告書<sup>60</sup>において、権利義務関係を明確にして、誤認や取り決めが無効になる場面を減らすために就労者にもこの定めを適用を拡張すべきことが指摘されたことを受けて法改正<sup>61</sup>が行われ、今日の形となった。

書面に記載すべき事柄には、当事者の名称や雇用関係の開始日、報酬の支払基準や期日、労働時間、休日・年休、契約終了時の予告期間、職種・職務内容、契約期間といったものが含まれる（1条3項、4項）。この書面は雇用が開始される前に交付されなければならない（1

<sup>58</sup> [2018] IRLR 97 (EAT) .

<sup>59</sup> H Collins, K Ewing, and A McColgan *Labour Law Text and Materials* (Hart Publishing 2005) 175; S Deakin and F Wilkinson *The Law of Labour Market* (Oxford University Press Oxford 2005) 312.

<sup>60</sup> *Good work: the Taylor review of modern working practices* (2017) .

<sup>61</sup> *The Employment Rights (Employment Particulars and Paid Annual Leave) (Amendment) Regulations 2018, The Employment Rights (Miscellaneous Amendments) Regulations 2019.*

条 2 項 (b))。明示された内容に変更がある場合には、その内容を含んだ書面を改めて交付しなければならない (4 条 1 項)。

## 2 労働時間

就労者には、労働時間に関する保護が適用される。イギリスにおいて労働時間を規律しているのは 1998 年労働時間規則 (The Working Time Regulations 1998。本項の条文の引用はこの規則による) である<sup>62</sup>。労働時間規則は、EU 指令<sup>63</sup>の国内法化を目的として制定された。当初の法案では就労者は対象外とされていたが、労働党への政権交代時に就労者に適用対象を拡大した経緯がある。労働時間を規制する目的は、就労者の身体健康の保護・安全の保障にあり、使用者は、就労者の健康と安全を守るために、後述する労働時間の上限が遵守されるよう合理的な措置のすべてを講じなければならない (4 条 2 項)。この措置の不履行については刑事罰が予定されている (28 条 1 項、29 条 1 項)。

労働時間規則の「労働時間 (working time)」は、使用者の指示 (disposal) の下で働き、その作業又は職務を遂行している時間、教育訓練を受けている時間、合意に基づいてこの規則における労働時間として取り扱われる追加的な時間を意味する (2 条 1 項)。この労働時間は、時間外労働を含めて 7 日あたり平均 48 時間<sup>64</sup>に制限される (4 条 1 項)。ただし、この定めについては、当事者の合意による適用除外 (opt out) が認められている (5 条)。

また、夜間労働に対する規制がある。労働時間規則において「夜間 (night time)」は、午前 0 時から午前 5 時を含む 7 時間を下回らない時間で、午後 11 時から午前 6 時までを基本に協約や合意によって設定された期間を意味する (2 条 1 項)。この夜間に通常の勤務形態で日に 3 時間以上、あるいは協約や合意によって設定された時間働く就労者は「夜間就労者 (night worker)」とされ、この夜間就労者の労働時間は、24 時間あたり平均 8 時間を超えてはならない (6 条)。

就労者の 1 日の労働時間が 6 時間を超える場合には 20 分以上の休憩を付与されるものとされ (12 条)、24 時間あたり連続 11 時間以上の休息期間 (10 条)、7 日あたり連続 24 時間以上の休息期間を原則として付与される (11 条)。また、年次有給休暇の権利を付与される (13 条~17 条)。

## 3 賃金

### (1) 最低賃金

最低賃金制度は、1998 年最低賃金法 (National Minimum Wage Act 1998、以下「最賃

<sup>62</sup> 労働時間規制の概要について、『労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査』(労働政策研究・研修機構、2012 年) 59 頁以下 (樋口英夫執筆部分)。

<sup>63</sup> 労働時間指令 (93/104/EC) 及び年少労働者指令 (94/33/EC)。

<sup>64</sup> つまり特定の週の労働時間が 48 時間を超えても平均が 48 時間に収まれば適法とされる。この平均は原則 17 週 (労使の取り決めがある場合には、その区切りによる 17 週) を基礎に算定される (4 条 3 項)。

法)に基づいて構築され、1999年最低賃金規則(The National Minimum Wage Regulations 1999、以下「最賃規則」)に基づいて運用されている<sup>65</sup>。就労者は最低賃金制度の適用を受けることが認められており(最賃法1条2項)<sup>66</sup>、4つの年齢区分(25歳以上<sup>67</sup>、22～24歳、18～21歳、16～17歳)に応じた時間あたりの最低賃金額が低賃金委員会(The Low Pay Commission)によって提案され、担当大臣によって設定されている。就労者は少なくとも最低賃金額の賃金の支払を受けることがその労働契約の下で認められる(最賃法17条)。履行確保は徴税等を司る歳入関税庁(Her Majesty's Revenue and Customs: HMRC)に担われている。

このように最低賃金は時間あたりで設定されているが、就労者には多様な就業形態や賃金の支払われ方をしている者が含まれる。これに対応するため、最低賃金を算出するための労働時間を計算する方法が4つ用意されている。それぞれで算出された労働時間を用いて、特別な取り決めがない限り1ヶ月に支払われた賃金総額を割ることで、最低賃金を超える賃金が支払われているか否かが判定される。

第1は、就労者が働いた時間や時間あたりの出来高に応じて支払われている場合であって、次に示す給与時間労働(salaried hours work)に該当しない場合である(時間労働(time work)、最賃規則3条)。この場合は、就労者が働いている時間が最低賃金算定のための労働時間として評価される。この労働時間に、実労働時間が含まれることに争いはなく、職場やその近くで役務を提供することができる状態で待機する時間も含まれる。呼び出しに応じて役務を提供するようなオンコールワーカー(on call worker)のような働き方をしている場合にどこまでを労働時間と評価するかについては、実質的な労働の性質や特定の仕事の遂行に拘束される程度等を考慮して事案毎に判定されている。

第2に、確定した(ascertainable)年間の基本労働時間に対して支払われる場合であって(最賃規則4条2項a号)、実際に働いた時間にかかわらず基本労働時間を含む労働時間について、毎回同額の週給あるいは月給で支払われる場合や、月ごとに変動はあるが四半期の支払額は同じである場合(同項b号)であり、これらの労働時間について年間給与や業績給以外に支払を受けない場合(同項c号)である(給与時間労働、salaried hours work)。業績給や時間外労働の賃金が別途支払われることは給与時間労働とすることを妨げない。

第3に、就労者によって作成・処理された成果物の数や、就労者やその仕事の結果として実現された売り上げの価値や取引の数のようなその他の出来高を基準に支払われる場合である(出来高労働(output work)、最賃規則5条)。この類型では、一定の時間働くことは要

<sup>65</sup> 最低賃金制度の概要について、『諸外国における最低賃金制度の運用に関する調査』(労働政策研究・研修機構、2017年)9頁以下(樋口英夫執筆部分)、『欧米諸国における最低賃金制度』(労働政策研究・研修機構、2008年)48頁以下(樋口英夫執筆部分)。

<sup>66</sup> 就労者以外にも派遣労働者(agency worker、34条)や在宅労働者(home worker、35条)も適用を受けるほか、担当大臣の判断により就労者以外に適用を拡大することも認められている(41条)。

<sup>67</sup> 25歳以上の最低賃金は、全国生活賃金(national living wage)と呼ばれる。

件とされていない。この場合は、出来高労働を行うに際し当該賃金支払期間中に就労者が費やした全労働時間を対象に支払う方法が用いられる（最賃規則 24 条 1 項）。しかしこの方法は、(a) 当該契約が標準的、最短・最長の労働時間を設定しておらず、(b) 使用者が実際に就労者の労働時間を決定・コントロールしていない場合には適用されない（同条 2 項）。この場合には、全従業員あるいは代表者を基礎に一般の就労者が当該業務を時間あたり平均してこなせる製造数や処理数などの業務量を算出し、申立人である就労者が行った業務量を、上記平均値を使って労働時間に直し、その労働時間に 1.2 をかけて最低賃金を算出するときの労働時間とするという方法が用いられる（最賃規則 24 条～26A 条）。

第 4 に、以上のいずれにも該当しない場合である。これには、特定された労働時間がなく、仕事が必要とされたときあるいは仕事が可能なときに就労者が仕事を求められる働き方をしている場合が特にあてはまる（不測定労働（unmeasured work）、最賃規則 6 条）。不測定労働については賃金支払対象期間における実労働時間を基準に支払われることもあるが（最賃規則 27 条）、これは「一日当たりの平均最賃時間に関する取り決め（"daily average" agreement）」がなされていない場合に限られる。この取り決めは、当該賃金支払対象期間より前に作成された使用者と就労者間の書面による取り決めであり、当該契約に期待される全ての長さの時間を当該職務を遂行するために利用することが可能な日について当該就労者が契約上求められている義務を履行するために必要であろう一日あたりの労働時間を定めるものである（最賃規則 28 条 1 項）。この取り決めは使用者が決定した平均的な一日あたりの労働時間が現実的な平均であることを説明することができなかつたときは有効なものとならず（同条 2 項）、この点について就労者は審判所で争うことが可能である。

## (2) 違法な賃金控除からの保護

就労者は 1996 年雇用権法第 2 部に規定される賃金に関する保護を受ける。

賃金から一定額を控除して支払うことは禁止される（13 条）。ただし、税金や社会保険料等使用者が制定法等に基づいて控除を認められている場合や、就労者が控除に予め書面で同意をした場合等については、例外的に控除した上での支払が認められる（13 条、14 条）。就労者が不当な控除について審判所へ申立を行い、この訴えが認められた場合には、減額分等適切な補償額の支払いが使用者に命じられる（24 条 1 項）。

また、使用者は就労者からの支払（payment）を原則として受け取ってはならない（15 条）。

## 4 ゼロ時間契約における排他条項の禁止

就労者概念を導入する背景となった多様な働き方の一つに、ゼロ時間契約（zero hours contracts）による労働の広がりがある。この働き方は、1996 年雇用権法では、仕事やサービスなどを行う当該事業が、仕事やサービスを当該就労者に従事可能にする使用者次第で行われる事業であり、当該就労者がそのような仕事やサービスに従事可能となることについて確

実性がない働き方とされる（27A 条 1 項）。この種の働き方は、契約上は仕事の提供とこれを引き受けるかを当事者の任意に委ねるものとしつつも、仕事の引き受けを断ることは当事者間の力の格差によって困難なことが少なくなく、他方で使用者にとっては経営上の都合により労働力を柔軟に調整することが可能になるため、この契約形態の濫用による役務提供者の生活の不安定化等が問題となっていた。こうした課題に対応することを目的の一つとして、2015 年に 1996 年雇用権法が改正され<sup>68</sup>、ゼロ期間契約における、就労者が他の契約やその他の取り決めにより仕事やサービスを行うことを禁止する定めや、使用者の同意を得ることなく仕事やサービスを行うことを禁止する定めは、当該就労者に対して執行することができないものとされた（27A 条 3 項）。また、ゼロ時間就労者を保護するさらなる規則を設ける権限が大臣に認められた（27B 条）。

## 5 懲戒手続時の審問同伴権

就労者は、懲戒手続において審問を受ける際に自身が選んだ同伴者を 1 名付ける権利を有する（雇用関係法（**Employment Relations Act 1999**）10 条）。同伴者とすることができるのは労働組合職員や同僚就労者であり（同条 3 項）、これら以外の法律家等を同伴者とする事までは保障されていない。同伴者は、当該事案について説明すること、当該事案を要約すること、審問において示される意見について就労者のために対応すること、当該就労者と協議することが認められている（同条 2B 項）。

## 6 内部告発者の保護

1996 年雇用権法は、就労者に、正当な内部告発（公益開示、**public interest disclosure**）をしたことを理由とする不利益取扱いを受けない権利を認める（47B 条）<sup>69</sup>。イギリスにおいて、派遣労働者や請負労働者（**independent contractor**）等は、就労者とは認められていないが、こうした役務提供者にもこの権利は認められている（43K 条）。1996 年雇用権法に内部告発者保護の仕組みを導入する改正を加えた 1998 年公益開示法（**Public Interest Disclosure Act 1998**）は、風通しの悪い企業風土により防ぐことができなかった事故を背景に制定された法律であり、こうした企業風土の改善・コンプライアンスの向上や消費者保護がその目的にある。そのため保護される内部告発者の範囲も広く取られている。

保護される資格のある告発（**qualifying disclosure**）は、(a) 犯罪、(b) 法律違反や契約違反などの法的義務の不履行、(c) 裁判の誤審、(d) 人の健康や安全に対する危険、(e) 環境への侵害に関する情報、そして (f) これらの事実の存在を示す情報が故意に隠されていることについて、告発者が公益を目的に、これらの存在を合理的に信じたうえで行われた告発で

<sup>68</sup> 2015 年小企業・企業・雇用法（**Small Business, Enterprise and Employment Act 2015**）による。

<sup>69</sup> 内部告発者保護制度の概要について、日野勝吾「イギリス公益情報開示法と公益通報者の保護」尚美学園大学総合政策論集 24 号（2017 年）131 頁。

ある（43B条）。これらの告発内容には、過去の使用者や、使用者でない組織や関係者に関するものも含む。

保護される資格のある告発が実際に保護を受けるためには、告発先に応じた保護の要件を満たす必要がある。使用者等や使用者によって認められた手続きに即して使用者以外の者に告発した場合は、告発対象事実が保護される資格のある告発に該当することが必要になる（43C条）。保護される資格のある告発の内容に関わる所定の機関に対して告発がなされた場合は、これに加えて、告発内容が概ね真実であると告発者が合理的に信頼していることが必要になる（43F条）。さらにこれら以外の者を告発先とした場合には、これらに加えて、個人的利益（personal gain）を得る目的で告発したものではないこと、告発先がいかなる者であるかも含め、すべての事情からみて告発を行うことに合理的な理由があること、さらに、使用者又は所定の機関に告発すれば使用者によって不利益な取扱いを受けると、当該告発者が告発時において合理的に信じていること、所定の機関が存在せず、使用者に告発したならば証拠が隠滅されたり、破壊される可能性が高いと当該告発者が合理的に信じていること、当該告発者が既に使用者又は所定の機関に当該問題を告発していること、以上のいずれかの要件も具備する必要がある（43G条）。

正当な内部告発を行った就労者は、これを理由とする不利益取扱いを受けない権利を認められる。就労者は、労働者が受けられる不公正解雇の保護を受けることができないが、不利益取扱いとして救済を受けることができる。審判所において不利益取扱いが行われたことが認定された場合は、その宣言や補償金の支払い命令が行われる（49条1項）。

## 7 雇用平等

イギリスの雇用平等は、2010年平等法（Equality Act 2010）という多領域における様々な属性に関する差別・ハラスメントを禁止する法律を中心に規制されている。同法は、サービス・公的機関（第3編）、不動産（第4編）、労働（第5編）、教育（第6編）、団体（第7編）における、①年齢（age）、②障害（disability）、③性自認（性別再指定）（gender reassignment）、④婚姻及び民事パートナーシップ（marriage and civil partnership）、⑤妊娠・出産（pregnancy and maternity）、⑥人種（race）、⑦宗教または信条（religion or belief）、⑧性別（sex）、⑨性的指向（sexual orientation）といった、9つの保護特性（差別事由、属性）に関する差別やハラスメント等を禁止している。

第5編「労働」（work）の対象者は、基本的に、労働者（employees）・求職者（applicants）・契約労働者（下請労働者）（contract workers）（39～41条）といった「雇用」関係の者とされている。同編上、「雇用」とは、(a)雇用契約、徒弟契約または、自ら役務を提供する契約の下での雇用、(b)公務としての雇用（Crown employment）、(c)庶民院の職員としての雇用、(d)貴族院の職員としての雇用、と定義されている（83条2項）。「雇用」に該当するかどうか特に問題となるのは、(a)の「自ら役務を提供する契約の下での雇用」の文言である。

平等法が作られる元となった法律・規則の一つである 2003 年雇用平等（宗教・信条）規則が禁止する宗教・信条を理由とする差別に該当するか否かが争われた **Jivraj** 事件最高裁判決（2011 年）は、本件で問題となった契約関係が「自ら役務を提供する契約」であることは明白だが、本質的問題は、当該人物が報酬のために、ある者の指揮の下で役務を提供しているか否か、役務提供を受ける者と従属的関係にない独立した役務提供者か否か、という判断基準を示した。最高裁は、従属性要件を導入したが、その根拠の一つは、雇用概念を定義した条文であった<sup>70</sup>。

また、ハラスメントについては、1997 年ハラスメントからの保護法（**Protection from Harassment Act 1997**）があり、保護特性（差別事由、属性）と関連しない言動も適用になる。そもそも労働領域に限定せず、一般のハラスメントを想定した法であることから、幅広い就業者が適用対象となると考えられる<sup>71</sup>。

## 8 安全衛生

イギリスの労働安全衛生制度は、1974 年労働等安全衛生法（**Health and Safety at Work etc. Act 1974**）を軸に構築されている。同法は、政府に設置された委員会（ローベンス委員会）の報告「労働における安全と健康（**Safety and Health at Work**）」を受けて、法律や監督を中心とした履行から自主的履行への移行、複雑・重複した関連法制度・行政機関の統一を目指して制定された。

あらゆる使用者は、合理的に実行可能な範囲において、そのすべての労働者の就業中の安全・衛生・福祉を実現する義務等を負う（2 条 1 項）。これに加えて、すべての使用者は、合理的に実行可能な範囲において、その事業から影響を受けうる雇用関係にない者が、その事業によってその健康安全に関する危険にさらされないことを保障するように、その事業を運営する義務を負う（3 条 1 項）。この「雇用関係にない者」には、本項が主に扱っている就労者のほか、独立自営業者やその職場への訪問者なども含まれる。また、就労者の就労場所として提供等される施設、その施設への出入手段、施設内の設備や物質をその程度を問わず管理している者は、その立場にある者にとって、合理的に実行可能な範囲において、その施設やその施設を利用する者が利用可能なすべての出入手段、場合により利用に供されるその施設内のあらゆる設備や物質について安全かつ健康への危険がないことを確保する措置を講じる義務を負う（4 条 2 項）。

1974 年労働等安全衛生法は、不法行為責任等民事責任の有無とは直接関わらず、基本的に刑罰法規としての性質を有している。監督等は、対象とする事業に応じて雇用年金省（**Department for Work and Pensions**）所管の衛生安全局（**Health and Safety Executive**）

<sup>70</sup> **Jivraj** 最高裁判決について詳しくは、長谷川聡「イギリスにおける差別禁止法と労働法の人的適用範囲」季刊労働法 241 号（2013 年）参照。

<sup>71</sup> 1997 年ハラスメントからの保護法について詳しくは、滝原啓允「イギリスにおける職場いじめ—ハラスメントからの保護法による救済—」季刊労働法 235 号（2011 年）参照。

HSE) または地方自治体 (Local Authority) によって担われている。

## 9 労働組合法制

### (1) 法制度

就労者は、1992 年労働組合労働関係統合法 (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992) における労働組合の結成主体となることが認められている<sup>72</sup>。同法の定義を満たす労働組合は、認証官 (Certification Officer) による登録簿への記載と自主性 (independence) の認証 (6 条) を受けることで団体交渉の当事者として認められ、組合活動のためのタイムオフの権利や団交上の情報開示請求権を認められるための法定承認の手続きを利用することができる。

1992 年労働組合労働関係統合法は、同法における労働組合を、一時的か常設的かを問わず、(a) 完全にあるいは主として 1 または複数の種類の就労者により構成され、その主たる目的に、当該種類の就労者と使用者ないし使用者団体との関係を規律することを含む組織、または、(b) 完全にあるいは主として、(i) (a) の要件を充足する構成組織ないし加盟組織 (constituent or affiliated organisations) により構成され (あるいは、それ自身が完全にまたは主として (a) の要件を充足する構成組織ないし加盟組織により構成され) るか、または、(ii) そのような構成組織ないし加盟組織の代表者により構成され、かつ、その主たる目的に、就労者と使用者との関係ないし就労者と使用者団体との関係、またはその構成組織ないし加盟組織との間の関係を規律することを含む組織と定義する (1 条)。そしてこの定義に含まれる同法の就労者は、(a) 雇用契約、(b) その専門家の顧客 (依頼者、professional client) ではない契約の相手方当事者に自身で何らかの労働またはサービス提供を行うことを引き受ける他の契約、(c) (a) (b) に当てはまらない政府機関 (陸海空軍の組織を除く) のための雇用において労働し、通常労働し、または労働しようとする者と定義される (296 条 1 項)。就労者性の判定において主に問題となる (b) の定義は、最賃法 (54 条) や労働時間規則 (2 条) で用いられる定義よりも、相手方が当該個人によって営まれる事業の顧客である場合を対象から除外しない点で広く設定されている。

### (2) 労働組合等の動き

前述のように就労者も労働組合の構成主体となることが認められており、労働組合の活動を通じて労働条件の向上が目指されている。自営業者に該当する可能性がある者も労働組合に加入して活動に加わっている例が多くある。例えばジャーナリスト労働組合 (National Union of Journalist : NUJ) は、ジャーナリストの業務によって一定程度生計を稼いでいればその法的地位にかかわらず加入を認めており、イギリス独立就労者労働組合 (Independent

<sup>72</sup> 労働組合法制における労働者概念について、有田謙司「イギリス労働組合法制史における「労働者 (workmen)」概念の形成」季刊労働法 237 号 (2012 年) 132 頁。

Workers' Union of Great Britain: IWGB)のように、いわゆるギグ・エコノミー(gig economy)に分類される仕事に従事する者を中心に組織化を進めている労働組合もある。そもそも労働者や就労者といった概念にはそれぞれグレーゾーンがあって契約書等によって一義的に判定することが難しく、最終的には審判所等の判断によってどのような法的地位にあるかが決定されるため、労働組合も組織化をする際にこの点を厳密な基準とすることはあまりない。

労働組合が就労者や自営業者に対して行う支援は、労働協約の締結を通じた就業条件の向上や訴訟提起の支援等である<sup>73</sup>。フリーランスと自営業者を組織対象とする労働組合であるコミュニティ(Community)は、育児の経済的支援や各種施設の割引利用、教育訓練機会の提供等の多様なサービスを提供している<sup>74</sup>。

## 10 社会保険

イギリスの社会保険制度の軸となっているのは、年金や疾病、出産、失業、労災等を包括的に扱う国民保険制度(National Insurance)である。イギリスの社会保険制度は、ベバリッジ報告(1942年)を基礎に、職域別ではなく全国民を対象とするように構築された<sup>75</sup>。本稿で取り上げている就労者も労働者や独立自営業者と同じ国民保険制度の適用下にある。同制度の保険給付は雇用年金省が担い、徴収業務は歳入関税庁が管轄している。

但し、保険料の負担方法や給付内容を決定するために、被保険者は個人の就労形態や所得に応じて4つの種類(class)に分類されている<sup>76</sup>。

雇用契約に基づいて有給で雇用される者(1992年社会保障拠出給付法(Social Security Contributions and Benefits Act 1992)2条1項(a))は労働者(employed earner)として第1種に分類される。この種別は、報酬比例で保険料を納付し原則として国民保険のすべての給付の対象となる。その労働者を雇用する事業主にも保険料の支払い義務が課される。労働者性の判断は、その実態をふまえて、労働法や社会保障法、税法上の労働者性に関する判例を参照しながら行われている<sup>77</sup>。

本項で主に扱っている就労者のような雇用以外の方法で有給で雇用される者は自営業者(self-employed earner)に分類される(同項(b))。就労者や独立自営業者は、週に一定額の保険料を支払う第2種に分類される。そのうち一定額以上の利益を得ている者は、年間課税所得に対する一定割合の保険料も支払う第4種の保険料も支払う必要がある。この場合公

<sup>73</sup> 以下の記述について、『諸外国のプラットフォームビジネス調査』(労働政策研究・研修機構、2019年)44頁以下(樋口英夫執筆部分)参照。

<sup>74</sup> <https://community-tu.org/our-services/>。(2021年1月23日最終確認)。

<sup>75</sup> 就労者に対する社会保障制度の適用状況について、内藤忍「イギリスにおける個人請負・業務委託型就業者(the self-employed)の保護の現状」季刊労働法241号(2013年)80頁、85頁。

<sup>76</sup> 保険料徴収制度について、『諸外国における労働保険及び社会保険の徴収事務一元化をめぐる実態と課題に関する調査研究』(労働政策研究・研修機構、2008年)15頁(松尾義弘執筆部分)。

<sup>77</sup> 『「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、2006年)205頁(岩永昌晃執筆部分)。

的年金の二階建て部分である国家第二年金（State Second Pension: S2P）<sup>78</sup>、保険料拠出を条件とする求職者給付及び労災保険給付<sup>79</sup>以外の給付を受けることができる。

求職者給付（失業給付、Jobseeker's Allowance: JSA）は、拠出制求職者給付（Contribution-based JSA）と所得調査制求職者給付（Income-based JSA）に分類され、就労者には保険料拠出を条件としない后者が適用される<sup>80</sup>。所得調査制求職者給付を受給するためには、貯蓄が一定額以下であることや配偶者の労働時間が短いことといった要件を満たす必要があり、給付の性質は公的扶助に近い。この給付は、税財源に基づいて運営されている。

疾病や障害により就労が困難である場合には、雇用・支援給付（Employment and Support Allowance: ESA）が用意されている。この給付は、拠出制雇用・支援給付（Contribution-based ESA）と所得調査制雇用・支援給付（Income-based ESA）に分類され、第2種の保険料を支払う就労者は前者の給付を受けることができる。

また、前述のように就労者には労災保険制度の適用はない。しかし全国民を対象とした国民保健サービス（NHS）によって医療が原則無料で提供されており、これを利用することになる。前述した雇用・支援給付は、業務を理由とする疾病や傷害による就労困難についても適用がある。

## 11 紛争解決手続

雇用類似就業者が本節で取り上げた立法の対象となるかどうかについては、基本的に、雇用審判所がその判断を担当する。

イギリスには、助言・斡旋・仲裁局（Advisory, Conciliation and Arbitration Service、以下「ACAS」という。）という独立行政機関があり、制定法上、労使関係の改善を促進する全般的な義務を持ち、斡旋（conciliation）、仲裁（arbitration）、労使に対する助言、行為準則を発する権限等を持っている。

ACASにおける斡旋は、直接申立ての場合も、雇用審判所を経由した場合もあるが、雇用類似就業者からは制定法の適用をめぐる訴えが寄せられているといい、案件としては、休暇、オンコール労働、賃金（最低賃金など）、労働条件（時間、場所）の変更、差別（妊娠差別）などの事案が多いという。しかし、複雑な法的判断になるため、ACASでは判断できず、労働組合や弁護士に相談したり、雇用審判所に行くことを勧めている<sup>81</sup>。

<sup>78</sup> 年金制度については、丸谷浩介「イギリスの公的・私的年金制度改革」海外社会保障研究 169号（2009年）15頁。

<sup>79</sup> もっとも、イギリスの労災保険給付の内容は障害年金と2つの手当に限定されている（『労災補償保険制度の比較法的研究』（労働政策研究・研修機構、2020年）134頁（上田達子執筆部分））。

<sup>80</sup> 求職者支援制度について、丸谷浩介「イギリスにおける求職者支援法の展開」季刊労働法 232号（2011年）65頁。

<sup>81</sup> 2019年3月1日に行ったACASのDavid Taylor氏（Senior Policy Adviser, Strategy Unit）へのインタビューに基づく。

## 第5章 アメリカ

### はじめに

アメリカの雇用類似労働は「誤分類（Misclassification）の修正」の範疇で扱われる。「誤分類（Misclassification）の修正」とは、本来であれば雇用労働であるにもかかわらず、個人請負労働とされている労働者を雇用労働の区分に戻すことをいう。雇用労働と個人事業主の中間に位置し、個人請負労働者として請負元に従属性が高いかどうかで雇用労働に準じる保護の必要性についての議論がアメリカにおいてなかったわけではない。しかしながら、請負元に従属性が高い個人請負労働を誤分類として雇用労働に戻すことが一貫して行政施策における主流であり続けている。

その理由として、「誤分類の修正」が連邦労働省や州、市の労働関係部局など、労働行政においてのみ、取り扱われるのではなく、徴税を担当する内国歳入庁などの他省庁においても同様の取り扱いがなされ、労働行政機関と共管で行われているという背景がある。そこには日本と異なる、社会保障にかかわる予算構成がある。労働者を雇用している場合、使用者には労働者の失業、健康保険、年金、労働災害における費用負担が発生する。この点において日本とアメリカに違いはないものの、徴収方法に違いがある。日本では雇用労働者一人当たりについて使用者と労働者それぞれに保険料として徴収するのに対して、アメリカでは雇用労働者の人件費総額に対して一定の率をかけて使用者に全額を負担させるという税法式になっている。したがって名称も、社会保障税（Social Welfare Tax）もしくは失業税（Unemployment Tax）となっており、日本のような保険料ではない。

そのために徴税を担う内国歳入庁が関与することになる。個人事業主は Form1099 と呼ばれる書式により、税務申告を内国歳入庁に行うが、社会保障税および失業税は徴収されない。個人事業主が請負元に従属的で雇用労働に近い指揮命令関係のある個人請負労働であれば、雇用労働に区分を修正することで、使用者から徴税を行うことが可能である。一方、使用者側からすれば、雇用ではなく個人請負労働とすることで、納税額を節約することができるという側面がある。こうした税金逃れを防止するために、内国歳入庁は連邦労働省と共管で「誤分類の修正」に関する税務調査をこれまでも行ってきたのである。

つまり、アメリカで雇用類似労働に従事する労働者に対する保護が大きな議論とならなかった理由は、労働者に対する保護という連邦労働者が管轄する面のみならず、アメリカにおける失業、健康保険、年金、労働災害といった社会保障費用が使用者の税負担によって賄われていたことによるところが大きい。雇用類似労働に従事する労働者の数が拡大し、かつこれらの労働者の労働条件が雇用労働者よりも低く、徴税額が低くなる、もしくは生活保護等の費用が発生する危惧が高まる場合、税収の減額を防ぐために「誤分類の修正」を積極的に活用してきたのである。

しかしながら、2000年代後半から、ウーバーやリフトといったサービスの利用者に提供者の労働力をマッチングするプラットフォームビジネスが急速に拡大したことで様相が変化した。プラットフォーム事業者が労働力の提供者を個人請負労働者（Independent Contractor）もしくは、個人事業主として扱う一方で、これらの労働者の収入が低く、健康保険、年金、労災保険、失業保険、ハラスメントからの保護などの社会保障が不備であるとする問題が急速に進んだからである。

そのため、これらの労働者を個人請負労働者（Independent Contractor）もしくは、個人事業主のままで、保護を強化しようとする議論が連邦議会でもみられるようになってきた。しかしながら、2017年に労働省労働統計局（BLS : Bureau of Labor Statistics）が行った調査により、プラットフォームビジネス下の個人請負労働者の数が予想に反して少なかったことから、こうした労働者を雇用労働へと区分変更せずに保護を与えるべきだとする声は小さくなっていった。日本で議論されている雇用類似労働という区分で雇用労働に準ずる保護を与えるべきだとする議論はプラットフォームビジネスの伸長との関連のなかで語られることは少なくなったのである。

この方向は、カリフォルニア州最高裁が、プラットフォームビジネス事業者が自らをサービスの提供者と利用者のマッチング企業であると主張する状況の改善を目指し、個人請負労働者と雇用労働者の区分を厳格に設定するためのテストを導入するとした決定を2019年4月に行ったことで強められることとなった。カリフォルニア州は国レベルで比較しても世界第5位の経済規模があり、アメリカ全体における影響力は計り知れない。カリフォルニア州が請負元に対して従属的な個人請負労働を雇用労働に区分を変更する「誤分類の修正」を支持する立場を明確にしたことで、連邦法においても「誤分類の修正」を強化する法案が議論されるようになった<sup>1</sup>。

一方で、地下経済（Underground Economy）もしくはインフォーマルワークと呼ばれるような、実態がつかみにくい労働の現場における従属的な個人請負労働に対する保護の必要性が問われるようになってきている。たとえば、子守や家政婦といった家事労働（Domestic Work）の分野は、職場が家庭内というように外部から隔絶している。個人請負として働く家事労働者に雇用労働者の権利を規定する公正労働基準法（FLSA : Fair Labor Standard Act）に準じる保護を与えることを目的とする「家事労働者の権利の章典（Domestic Worker's Bill of Rights）」の州法レベルでの法制化が進んでおり、労働組合のナショナルセンターAFL・CIOは、家事労働に限らず広く個人請負労働者に適用する連邦法の成立を目指している。

最後に指摘できることは、家庭を職場として製造労働（Industrial Homework）もしくは手間仕事（piecework）を営む家内労働（Home based work）と雇用類似労働の関連である。アメリカでは1920年代から1930年代のニューディール政策前後において、家内労働

---

<sup>1</sup> 団結権保護法案

働における女性、子供の劣悪な労働環境および低い労働条件を根絶する目的から、雇用、個人請負を問わず、一部の例外を除き、家内労働を禁止してきた。その方向は、1980年代において、登録制の下での自由化という規制緩和へと転じたが、家内労働はFLSAおよびその施行規則により、雇用労働の範疇で扱われており、雇用類似労働との接点はない。

以上、アメリカにおける雇用類似労働の立ち位置を概観したうえで、「誤分類の修正」、プラットフォームビジネスの進展における個人請負労働者をめぐる保護に関する議論、カリフォルニア州におけるプラットフォームビジネスに対する「誤分類の修正」適用の強化、地下経済と従属的な働き方をする個人請負労働者の保護、家内労働の順で詳述し、最後に全体のまとめをしたい。

## 第1節 公正労働基準法の履行確保と「誤分類の修正」

従属的な個人請負労働を雇用労働へと区分を変更する「誤分類の修正」は、連邦労働省が行う公正労働基準法の履行確保の範疇で行われる。

1980年代に従来の雇用の枠組みに収まらない、派遣労働や個人請負労働、パートタイム労働などの数が拡大した<sup>2</sup>。これらの労働者は、公正労働基準法では健康保険、年金、失業、労災、超過勤務手当といった保護の適用から除外されてしまう可能性がある。そのため、政府は1994年にダンロップ委員会を設置して解決策を検討し<sup>3</sup>、最終報告で実態から雇われているとみなすことができる労働者の区分（誤分類: Misclassification）を雇用に変更する、およびそのために関連する法案の改正を提言した。団体交渉権においても、全国労働関係法を改正し雇用労働者と同様の権利を与えるべきだとした。しかし、共和党が連邦議会の多数派を握るなかで提言は法制化されることはなかった。したがって、それ以降は公正労働基準法の枠組みを変更することなく、これらの労働者の権利擁護をどのように行うのかということが連邦労働省にとっての課題となった。

連邦労働省は、問題が顕在化してから対処するというリアクティブ（受動的）な姿勢をとることが通例であったが、2008年のオバマ政権の誕生により、プロアクティブ（積極的）に取り組む方向へと変化した。きっかけは、2014年にボストン大学デイビッド・ヴァイル教授を賃金・時間局長へ政治任用したことである。ヴァイル局長はボストン大学教授時代から提唱していた「戦略的執行（Strategical Enforcement）」<sup>4</sup>と称する施策を実行に移した。

<sup>2</sup> 企業年金に関して定めたERISA法は年間1000時間未満のパートタイム労働者の適用を除外。オバマケア導入が導入されるまでは健康保険加入は50人以上のフルタイム労働者を雇用する事業主が義務付けられていたものであり、それ以外の労働者は健康保険にカバーされていなかった。

<sup>3</sup> クリントン大統領政権下に商務省長官と労働省長官が連名で始めたものであり、委員会の名前は1970年代のフォード大統領政権下で労働長官を務めたJohn T. Dunlopが委員長を務めたことに由来する。正式名称は「労働者・管理者関係の将来に関する委員会（Commission on the Future of Worker-Management relations）」。

<sup>4</sup> Weil, David, et al. (2010) "Improving Workplace Conditions Through Strategic Enforcement, A Report to The Wage and Hour Division", Boston University.

## 1 戦略的執行

戦略的執行とは、公正労働基準法違反が多発する可能性の高い産業、地域を特定することで、そこにプロアクティブに取り締まりを行うことで、公正労働基準法の履行確保を目指すことである。具体的には、産業、地域の特定、企業間の元請け下請け関係、調査手順の考慮、雇用責任の範囲の確認、他産業との関係の調査を行うことであり、その結果に基づいて産業特性、地域特性に応じた抑止力を行使することである。

特に重視している産業は、飲食、ホテル、清掃、引越し業、農業製品、造園業、ヘルスケア、在宅介護、食料品店、小売であり、違反件数実績の90%から95%を占める産業を優先的に取り締まるとする。

一般的な解決手順は、①使用者もしくは使用者代表（弁護士）と面談、②内国歳入庁（IRS）と協力して調査を行う場合は納税記録との整合性を確認し、賃金や労働時間など、雇用条件に関する記録の提出を使用者に要求、③従業員にインタビュー、④使用者もしくは使用者代表と最終面談と問題の解決、⑤不備がみつかれば1年後、もしくは2年後の継続調査、といった手順で行う。

これらの手順は、元請け下請けという重層的な従属関係の把握のためにも行われており、「誤分類の修正」もそのなかに位置づけられる。重層的な従属関係の把握には、下請け企業の調査だけでなく、元請企業を含めた関連する企業すべてに聞き取りを実施し、元請け企業の責任を追及する。元請企業が責任を認めない場合、事実関係を明らかにするプレスリリースを連邦労働省が出すと元請企業に伝えて圧力をかけるといったことも行っている。一つの州から別の州へと事務所を移動することで責任を回避する州際異動も使用者が行うことがあるが、その場合は現物差し押さえによって対処している。

## 2 建設労働者の「誤分類の修正」

建設産業では日雇い労働を中心に「誤分類」が常態化している<sup>5</sup>。この状況に対して、連邦政府は政府が関わる公共事業で「誤分類の修正」を促すために、連邦労働省と住宅都市開発省がパートナーシップ協定を2016年から結ぶようになっている。

連邦政府が行う公共事業は、デービス・ベーコン法により、雇用する建設労働者の賃金はその地域の一般的な労働者の平均を上回ることが求められている。建設産業における「誤分類」はこのデービス・ベーコン法の規制を潜り抜けることを目的として横行している。

<sup>5</sup> 建設業における「誤分類」の方法も巧妙化している。たとえば、2016年8月ルイジアナ州の左官業ブラウンロウ・プラスタリング株式会社は、147人の労働者の未払い残業代36万5000ドルの支払いに合意し事例では、多くの個人請負労働者や下請け企業を利用して事業を展開していたが、その際、これら個人請負や下請け企業をみつけだし、契約関係を構築する業務は、レーバー・ブローカーと呼ぶ仲介者に委託していた。このブローカーが請負なのか、雇用なのかを連邦労働省賃金時間局が問題視し、捜査の結果、請負労働者を「誤分類」と認定した。週40時間を超える部分が残業代の対象になったが、それは、ブローカーの報酬が時間当たりの固定単価で支払われていた。

パートナーシップ協定の内容は、連邦労働省と住宅都市開発省が調査に協力するとともに、互いのスタッフの教育訓練を行うことを通じて「誤分類」を防ぐことにある。デービス・ベーコン法は、労働者と使用者に委ねられる労働条件交渉に政府が介入することを認めている一方で、労働者と使用者の直接交渉を認めてない。したがって、「誤分類の修正」には政府の直接の介入が必要である。こうしたパートナーシップ協定は、コロラド、モンタナ、ノース・ダコタ、サウス・ダコタ、ユタ、ワイオミングの西部6州を対象に結ばれている。

### 3 ダンロップ委員会と「誤分類の修正」

ダンロップ委員会はクリントン政権下の1994年に設置された。その目的は、派遣労働者や個人請負労働者、パートタイマーなどの数が増加したことで、労働条件の維持・向上、健康保険、年金、労働災害保険、失業保険といった社会保障、団体交渉などの点において、既存の労働法制の枠組みで対応することが難しい状況を打開することである。検討の結果、委員会の最終報告（The Dunlop Commission on the Future of Worker Management Relations - Final Report）3.（13）は、雇用関係を経済実態に基づく単一の定義とするとともに独立請負（Independent Contractor）についての定義を厳格に定めるための法改正を行うべきだと記した。経済実態をどのように把握するかについての具体策は述べていないが、独立請負を「失うリスクをとり、複数の顧客と取引し、自らを自営業者として公にする起業家」として法に明文することをもって、誤分類を防ぐとともに、脱税行為となる誤分類を行う雇用主にインセンティブを与えるべきではないとしている。

これらの提案はクリントン政権後期にあたり、連邦議会を支配する共和党の反対によって法制化されることはなかった。しかしながら、個人請負労働者にかかわる問題が顕在化してきた1990年代において、雇用類似のようなかたちで労働者に保護を与えるという道を選択することなく、「誤分類の修正」を志向したことは、その後の連邦労働省が取り組む公正労働基準法の履行確保においてもメルクマールとなったと考えられる。

## 第2節 プラットフォームビジネスの進展における個人請負労働者をめぐる保護に関する議論

2000年代後半、情報通信技術の発展は1980年代の在宅就労では想定しなかった状況を生み出した。インターネットと接続できるスマートフォンやPCなどの端末を活用することで、サービスの利用者と提供者を瞬時につなぎ合わせるプラットフォームビジネスが拡大した。このとき、サービスの提供者が雇用労働者であるか否かという問題が同時に浮上した。このビジネスモデルに従事する事業者は自らをサービスの利用者と提供者のマッチング企業として、サービスの提供者を雇用していないとする。

デジタルプラットフォームビジネスの下で個人請負とされる労働者の権利や社会保障

をめぐる課題はダンロップ委員会の提言が法制化されていれば生じなかったはずである。しかしながら、デジタルプラットフォームビジネスは環境変化に対応するように変更されなかった法規制の穴を利用することで急発展した。デジタルプラットフォームビジネスの特徴は次の三つである。①マッチングと組み合わせの解消が瞬時で行われる、②汎用性の高いスマートフォン等の情報通信機器の使用とインターネットにより広範にそして短期間に労働者の数が拡大する、③マッチング企業というビジネスモデルの妥当性に対する疑義を証明しなければ誤分類の修正が難しい。

## 1 個人請負労働者が増加したとする推計

2017年5月に連邦労働省が調査を実施するまで、デジタルプラットフォーム下で働く個人請負労働者の数が増えたとする議論があり、それらの調査はもっぱら民間シンクタンクによってもたらされた。

2016年には企業と雇用関係を結ばずにインターネットを媒介にして働く、いわゆるシェアリング・エコノミーで働く労働者の数が1030万人に達したとJPモルガン・チェイス研究所が報告した。報告によれば、2012年から2015年にシェアリング・エコノミーで働く請負労働者の数は1030万人、労働人口の6.5%に達したとした。その内訳は、25歳から34歳の比較的に若い労働者が多く、平均月収は2800ドルで居住地域は西部が多い。シェアリング・エコノミーのみの平均月収は530ドルほどで月収内訳の3割程度にとどまっている。このため、副業として活用されていると指摘されている。

2017年には、マッキンゼー社が雇われずに働く独立労働者（インディペンデント・ワーカー）の生産年齢人口に占める割合が約27%、約5400から6800万人であると報告した。マッキンゼー社は、独立労働者を「高い自律性」「仕事や課題ごとの報酬の支払い」「労働者と顧客との短期間の関係」で働く労働者として定義し、米国およびEU15か国の生産年齢人口の20から30%、最大で1億6200万に達する。

米国の独立労働者の内訳は、25歳以下の若年者が23%、女性が51%、世帯年収2万5000ドル以下の者が21%、65歳以上の高齢者が8%だとした。

報告書は、独立労働者として働く人を次の四象限に分けて分析している。

	主たる収入	補足的収入
自発的選択 (Preferred Choice)	フリーエージェント (Free Agents)	カジュアルな稼ぎ手 (Casual Earner)
必要な選択 (Necessary Choice)	いやいやながらの労働者 (Reluctants)	財政難 (Financially Strapped)

「自発的選択」で、主たる収入としている人をフリーエージェントと呼び、配管工や指圧師など。自発的選択で補足的収入を得る「カジュアルな稼ぎ手」で趣味的な創作者や講演家など。必要に迫られて主たる収入とする「いやいやながらの労働者（リラクタント）」で、パーマネントで働きたいが短期間の臨時的な仕事をしている者。必要に迫られて補足的収入としている「財政難」でたとえば週末にペンキ屋をしているビル清掃人、とした。

「カジュアルな稼ぎ手」をしている割合がもっとも高く 40%（2700 万人）。「フリーエージェント」が 32%（2200 万人）で続く。「財政難」と「リラクタント」はそれぞれ 14%。調査では、従来型の雇われて働く場合との仕事上の満足度の比較を報告している。「自発的な選択」では全般的に従来型の働き方よりも満足度が高くなる。一方で、「必要な選択」の場合は、独立性や雰囲気、柔軟な時間や場所といった項目で従来型の働き方よりも満足度が高まるものの、収入の安定や収入の水準といった生活に直結する項目で満足度が低くなった。

インターネットを媒介にして労働者と顧客をつなぐ、デジタルプラットフォーム下の労働者の数は急増中であるものの、米国と EU15 か国の生産年齢人口全体の 4%、独立労働者の 15%（2400 万人）にすぎないし、そのうち、労働力を提供する者が 6%（900 万人）、商品売る労働者が 63%（2100 万人）、資産を貸す労働者が 36%（800 万人）だった。

報告は、独立労働が経済発展や失業の緩和や労働力参加、需要喚起や生産性向上に資する一方で、政策立案者には正確な統計データの収集、従来型の働き方をする労働者と比較した場合の収入や手当、安定における格差の縮小を求めている。独立労働者には、自らの働き方を企業と同じようにとらえるとともに、差別化できるスキルをみにつけることが必要だとした。そのうえで、新しい市場やツールを創り出すことや、企業においては外部の才能を活用するためのデジタル技術を考慮する必要性を指摘した。

なお、これら民間シンクタンクによる報告は独自の推計値であり、公式な政府統計は 2005 年に行われて以降、2017 年 5 月まで実施されておらず、その結果は 2018 年まで公表されなかったため、さまざまな憶測的な議論が行われたのである。

## 2 個人請負労働者に対する保護の議論

健康保険、年金といった社会保障が不備な状態にある個人請負労働者の数が増えているとの推測に基づき、個人請負労働者に対する保護の議論が 2010 年代半ばから活発に行われるようになった。

2016 年 2 月には、コーネル大学労使関係研究所がインターネット上で議論を行うウェブカンファレンスを開催した。そこで元労働副長官セス・ハリス氏が、「①独立労働者に適切であり、②経済効率的で、③自発的に独立労働者を選択することを尊重する」ことをかけたうえで、「雇用労働者と異なる時間管理を認めるとともに、経済効率性もあわせて確保しなければならない」と発言した。また、独立労働者の権利擁護や健康保険と年金など

のサービスを提供する組織、フリーランサーズ・ユニオン代表のサラ・ホロヴィッツ氏は、「うまく機能している仕組みを取り除くのではなく、創造的であるべきだ」と発言するなど、シェアリング・エコノミーに対応した新たな法的枠組みの必要性を強調した。ウェブカンファレンスでは、コンサルタント企業や大統領経済諮問会議元議長、アラン・クルーガー氏らが、フランチャイズ事業におけるフランチャイジー従業員に対するフランチャイザーの雇用者の適用を拡大しようとする全国労働委員会（NLRB）の近年の動きに触れながら、旧来の雇用労働の枠組みを独立労働者に拡大すれば、シェアリング・エコノミーの発展を阻害するとともに、経済発展や失業率の低下にとって良くない結果となると主張した。

2017年9月には、連邦労働省女性局（Department of Labor, Women's Bureau）が、デジタルプラットフォーム下で貧困状態にある女性の個人請負労働者を対象にしたポータブルな年金のあり方を探る調査を実施するため、総額15万ドルをポータブル退職手当創設助成プログラム（Portable Retirement Benefits Planning grant program）に基づいて三つのNPOの活動資金を助成した。具体的な事業は、低賃金の家事労働者および介護労働者に退職手当などを提供するためのモバイル・プラットフォームの構築、雇用主および州政府が提供する退職積み立て制度の利用の障壁についての調査などであった。

同年、乗客と運転手をつなぐライドシェア事業を展開するウーバー社は、資産運用をサポートするベターメント社（Betterment Inc.）と共同で運転手に個人退職口座の提供を始めたほか、インターネットを通じた在宅介護事業を行うケア・ドットコム社（Care.com）は労働者に対して医療費に充当する目的で年間500ドルの支給を開始した。

こうした状況を受けて、民間シンクタンクの一つ、ブルッキングス研究所はデジタルプラットフォームビジネス下で働く請負労働者に最適な退職手当のあり方を探るシンポジウムを2017年9月23日に開催した。主題は、不安定な状態にある請負労働者に対して、雇用主が提供する従来型の退職手当制度からの変更ができるかどうかということだった。その場で、ブルッキングス研究所、退職保障プロジェクト副部長デービッド・C・ジョン氏は州政府が管理する退職積み立て制度の活用を含めた漸進的変化が必要だとし、公共部門の職員を対象とする退職積み立て制度をもっている州政府の積み立て制度を個人請負労働者が利用できるようにするべきだと主張した。一方、連邦労働省元副長官のセス・D・ハリス氏はポータブルな退職手当の創設だけでは抜本的な解決には結びつかないとし、単純で誰にでも利用可能な積み立て口座をつくらなければならないとした。これらの背景には、日本で議論されるような雇用類似労働者の保護に関する制度的枠組みや議論が一般的ではなかったということがあげられる。

### 3 個人請負労働者に対する保護

個人請負労働者は、雇用労働者を対象とする最低賃金、超過勤務手当などを定める公正労働基準法の適用から除外されている。また、人種、性別、宗教、出身国など、職場差別

からの保護を規定している雇用機会均等委員会（EEOC）および 1866 年公民権法、セクション 1981（Section 1981 of the Civil Rights Act of 1866）<sup>6</sup>、「障害を持つアメリカ人法」なども、雇用労働者を対象としており、適用から除外されている。

この状況下で、2018 年に、スマートフォンを媒介にして、乗客とドライバーをマッチングするサービスを提供していると称するウーバー社で運転手の話し方がゆっくりしていたことを理由として飲酒運転をしたと乗客が評価し、それをもって運転手の契約がウーバー社から解除されるという事案が発生した。ウーバー社は、スマートフォンのアプリケーション上で乗客が運転手を採点してアプリケーション上で点数を公開することで顧客満足度の上昇を目指している。これにより、点数が高い運転手ほど乗客から再乗車を依頼されやすくなるとともに、点数の低い運転手は淘汰されることになり、ビジネスの信頼性が高まるからである。だが、そうした採点や評価結果は運転手にとって公平なものとなっていない。契約を解除された運転手は、かつてオートバイ事故にあい、会話とコミュニケーション能力に後遺症があり、それをもって乗客が飲酒運転と判断したが、運転手に弁明の機会はなかった。雇用労働であれば、「障害を持つアメリカ人法（the Americans With Disabilities Act）」により、労働者側には権利が回復される機会が認められる。しかし、この法律は雇われて働いている労働者に対象を限定しているため適用除外となってしまう。こうした事案を象徴として、雇用機会均等委員会（EEOC）および 1866 年公民権法、セクション 1981（Section 1981 of the Civil Rights Act of 1866）、「障害を持つアメリカ人法」などの差別からの保護を持つ規定を個人請負労働者に拡大して適用するべきとの議論が連邦議会で俎上にあがったのである<sup>7</sup>。

社会保障上の問題もある。公的年金 OASDI（老齢・遺族・障害年金）は、一般被用者（連邦政府職員等一部職種を除く）および一定所得（月収 900 ドル）以上の自営業者を原則的に強制加入させる税方式<sup>8</sup>であり、健康保険は、月収 900 ドル以上の場合、65 歳以上の老人や身体障害者を対象とする公的医療保険制度であるメディケア（Medicare's Hospital Insurance Program）に強制加入させるという税方式をとっている<sup>9</sup>。メディケア、メディケイド等ではない、通常健康保険は、2014 年のオバマケア（Affordable Care Act）成

<sup>6</sup> 1866 年公民権法は、1865 年のリンカーン大統領暗殺後のジョンソン大統領政権が連邦に復帰させた南部諸州に対して奴隷制度を再び容認したことを受け、1866 年連邦議会で当選した共和党急進派によって提案されたもので、解放された奴隷の生活支援、医療サービスの提供、黒人向け学校の建設、解放された奴隷が元の所有主やその他の雇用主と労働契約交渉支援などの政策を下敷きとして、合衆国内で生まれた者に、人種、肌の色、それまで奴隷であったかにかかわらずすべて米国民と同等の権利を持つとしたものである（『ついに自由をわれらに—米国の公民権運動』米国大使館レファレンス資料室（2010 年 4 月））。

そのうち、セクション 1981（Section 1981 of the Civil Rights Act of 1866）は、セクション 1981 は、すべての個人に、契約関係に関する「白人市民が享受する」と同じ権利と利益を付与するものであり、雇用関係にも適用されると判例で解釈がなされている。

<sup>7</sup> 雇用差別禁止法を改正して、雇用機会均等委員会（EEOC）の対象を雇われて働く労働者以外にも拡大するための法案がエリナー・ホームズ・ノートン下院議員により 2 月 7 日に連邦下院議会で提出された。

<sup>8</sup> 2019 年の税率は被用者が 6.2%、使用者が 6.2%のところ、自営業者は被用者と使用者を合算した 12.4%。

<sup>9</sup> 税率 2.9%。

立以降、個人請負労働者も対象となった。しかしその年収要件は貧困ラインの4倍以上というものであり、低所得の個人請負労働者は除外される。そのため、貧困層向けの健康保険であるメディケイド（Medicaid）に頼らざるを得ない。

アメリカの医療保険は民間保険会社が担っているが、購入する保険の価格により、利用できる病院やサービスに差がある。そのうち、メディケイドはもっとも低いレベルの医療サービスしか受けることができない。そのため、所得の低い個人請負労働者の医療保険水準は低い状況にとどまっている。

労災補償、家族介護休暇、雇用調整に伴う予告および再訓練、公正労働基準法は、原則的に雇用労働者のみが対象である。労働者本人およびその家族が出産、病気治療等を必要とする際の休暇の取得を認める家族介護休暇法（Family Medical Leave Act）も雇用のみが対象となる。したがって、請負かどうか、もしくは請負であっても実質的には指揮命令下にあり雇用労働とみなされるかどうかによって適用が異なることになる。家族介護休暇法の場合、適用対象となるかどうかは、事業所との距離によって判断される。具体的には、雇用労働者50人以上の事業所から75マイル（120.71キロ）以内で就業していることが条件となる。雇用調整に伴う解雇予告および再訓練も雇用のみが対象であり、100人以上の従業員を雇用する使用者の下で、在宅で就業している場合にのみ適用となる<sup>10</sup>。

公正労働基準法（FLSA）と安全衛生法（OSHA）<sup>11</sup>も同様に、実態からみて請負ではなく、雇用されていると判断される誤分類の場合に適用される<sup>12</sup>。

公的年金については、請負労働者は雇用労働者および事業主負担分を合算した料率を支払うことで対象となる。つまり、雇用労働者よりも負担額が大きくなるわけである。また、健康保険は2010年の医療保険制度改革（An act entitled The Patient Protection and Affordable Care Act：通称オバマケア）導入以降に請負労働者も適用対象となって

<sup>10</sup> 労働者調整・再訓練予告法（WARN; Workers Adjustment and Retraining Notification Act）による。同報は、100人以上を雇用する使用者が雇用調整を実施する際に60日前に予告を行うことを義務付けている。

<sup>11</sup> 雇用されている家内労働者へのOSHAの適用が就業場所を問わないことが判例によってかたちづくられている。

<sup>12</sup> 内国歳入庁（IRS）の税申告フォームのうち個人請負労働者はthe 1099、雇用労働者用はW2を受け取るが、（1）the 1099対象労働者による申請、（2）the 1099とW2の双方を同一の事業主から受け取っている場合、（3）政府機関への苦情申し立ての三つの方法により行政機関関係各所が調査に入り、実態として雇用労働の状態であったと認定された場合に適用される（誤分類の修正）。この判断は各州で行われる。たとえばカリフォルニア州では、ボレロテスト（S. G. Borello & Sons, Inc. v Dept. of Industrial Relations, 48 Cal. 3d 341（Cal. 1989））と呼ばれ、次の基準によって対象となるかが判断される。①「発注される仕事が職業か事業か」②「いつも決まっている事業かどうか」③「経費負担を発注者と労働者のどちらがしているか」④「仕事に必要な投資は労働者自らが行うかどうか」⑤「与えられるサービスが特別なスキルを必要とするかどうか」⑥「発注者の監督下にあるかどうか」⑦「損失が労働者自らの管理能力によるかどうか」⑧「従事する時間の長さ」⑨「仕事上の関係の永続性の程度」⑩「時間単位か業務単位かの報酬支払い基準」⑪「発注元と発注先のどちらかが雇用関係が成立していると感じているかどうか」

いる。失業保険は雇用労働者のみを対象とし、請負労働者は除外されている<sup>13</sup>。

#### 4 個人請負労働者は増えていない（コンティンジェント（臨時）・オルタナティブ（代替）雇用契約調査結果）

連邦労働省労働統計局（BLS: Bureau of Labor Statistics）は、個人請負労働者の状況を含むコンティンジェント（臨時）・オルタナティブ（代替）雇用契約調査 2017 年 5 月に実施し、2018 年 6 月 7 日に結果を公表した。これは、2005 年に行われた調査を継ぐもので、連邦議会の予算承認を得て実施される特別調査である。超過勤務手当や失業保険、健康保険、年金、労働災害保険といった保障がない状態にいる請負労働者の数が急増しているとする民間シンクタンク等の推計を受けて、実際にそうした労働者が増えているのであれば、何らかの政策的な対応が必要だとする議論が高まってきたことにより実施されたものである。

調査はコンティンジェント労働とオルタナティブ雇用契約の 2 種類について行われた。コンティンジェント（臨時）労働とは、1 年以上の継続した雇用期間を望めないと労働者が感じているものであり、オルタナティブ（代替）労働は、独立労働者（個人請負労働者）、オンコールワーカー<sup>14</sup>、派遣労働、請負企業に雇用される（Contract Worker）といった働き方をするものである。

2017 年 5 月現在、就業人口に占める割合と人数とは、個人請負労働者が 1,060 万人（6.9%）、オンコールワーカーが 1.7%（258 万人）、派遣労働者が 0.9%（136 万人）、請負企業に雇用される労働者が 0.6%（93 万人）だった。

2005 年における就業人口に占める割合は、個人請負労働者が 7.4%、オンコールワーカーが 1.8%、派遣労働者 0.9%、請負企業に雇用される労働者が 0.6%であり、個人請負労働者の割合は急増しているとの予想を裏切り、減少していることを明らかにした。調査はデジタルプラットフォーム下で働く労働者（Electronically mediated employment）の数も報告しているが、その数は 160 万人で就業人口の 1.0%にすぎなかった。

オルタナティブ雇用契約で働く人の特徴をみると、個人請負労働者は 3 人に 1 人が 55 歳以上であり、通常の働き方をする労働者の場合、4 人に 1 人と比較して多く、年齢の高い労働者の働き方だった。内訳は、3 人に 1 人が男性であり、白人が多い。これは、年齢と経験を経た上で独立する専門的なスキルを持つ労働者であることを示唆する。産業では建設に多い働き方である。オンコールは 65 歳以上が多く、週 35 時間未満のパートタイムが 45%を占める。産業では建設とヘルスが多い。派遣労働者の学歴をみると、大卒未満の

<sup>13</sup> 家庭が職場となる労働には家事労働（Domestic Work）があり、就業形態は雇用、請負双方の場合がある。このうち、雇用でありかつ雇用主が当該年および前年の四半期に 1000 ドル以上の賃金を支払っている場合は、雇用主に失業保険税の支払い義務が発生する。

<sup>14</sup> オンコールワーカーとは、必要ときに一定期間だけ呼び出される労働者のことで、代用教員や建設労働者などが該当する。

学歴が多い。そのうち、4人に1人が週35時間未満の労働時間であり、製造業に多い働き方となっている。ついで、請負企業に雇用される労働者の割合は3人に2人が男性で、コンピューター専門職や警備といったサービス業に多くなっている。週給で比較すれば、請負企業に雇用される労働者がもっとも高く週給1,077ドル、派遣労働者がもっとも低く週給521ドルだった。請負企業に雇用される労働者の週給が比較的に高いのは、施文職が中心であるからとする。

コンティンジェント労働者を年齢でみると、コンティンジェント労働者ではない労働者に比べて25歳未満の割合が高い。学歴では高卒未満の者が多い。パートタイム<sup>15</sup>かどうかでは、コンティンジェントが5人に2人、非コンティンジェントが5人に1人となり、コンティンジェント労働者の方がそうでない労働者に比べてパートタイムで働いている割合が高い。一方で、パートタイムで働いている労働者の大半はコンティンジェントの雇用契約ではないという特徴があり、パートタイムで働くことからみればコンティンジェントであるかどうかには相関関係がない。職業でみれば、コンティンジェントで働く労働者の3人に1人は専門職であり、非コンティンジェントの4人に1人と比べて高い割合であり、コンティンジェントが専門職に特徴的な働き方であることがわかる。産業では、3分の1が教育およびヘルス・サービス産業に従事しており、非コンティンジェントの4分の1と比べて高くなっている。農業および建設産業に特徴的な働き方である一方、小売りや製造業にはあまりみられないものとなっている。

コンティンジェント・オルタナティブ雇用契約調査の結果は、デジタルプラットフォーム下で従属的な働き方をする労働者の数が予想よりもはるかに少ないことを明らかにしたものであった。これはすなわち、連邦労働省を中心にすすめてきた「誤分類の修正」を継続して行ううえでの強い根拠になったと考えられる。そのうえで、「誤分類」ではないが従属的な働き方をする個人請負労働者には付加的に保護的規制を行うという方向が色濃くなっている。

### 第3節 「誤分類の修正」適用の強化

前節までみてきたように、従属的な働き方をする個人請負労働者の数が予想よりも少なかったことで、「誤分類の修正」の方向がメインストリームになってきた。その動きをリードしたのはカリフォルニア州である。以下、カリフォルニア州における「誤分類の修正」強化の動きを中心に、連邦議会の場にその方向が拡大している状況を紹介する。

#### 1 従来の規制ーボレロ・テスト

カリフォルニア州は全米でもっとも労働者保護規制の強い州の一つであり、これまでも雇用か請負かといったことが争われてきた。その訴訟のなかでうまれたものにボレロ・テ

<sup>15</sup> 労働時間が週35時間未満の労働者のこと。

ストがある。1989年の訴訟（S. G. Borello & Sons, Inc. v Dept. of Industrial Relations, 48 Cal. 3d 341 (Cal. 1989))に由来し、雇用か請負かを判断する基準がボレロ (Borello) ・テストと呼ばれる。それは、「発注される仕事が職業か事業か」「いつも決まっている事業かどうか」「経費負担を発注者と労働者のどちらがしているか」「仕事に必要な投資は労働者自らが行うかどうか」「与えられるサービスが特別なスキルを必要とするかどうか」「発注者の監督下にあるかどうか」「損失が労働者自らの管理能力によるかどうか」「従事する時間の長さ」「仕事上の関係の永続性の程度」「時間単位か業務単位かの報酬支払い基準」「発注元と発注先のどちらかが雇用関係が成立していると感じているかどうか」といったものである。

しかし、ボレロ・テストは、デジタルプラットフォームを活用したビジネスモデルが生まれる以前につくられたものであり、いくつかの基準では雇用関係があると認定されるものの、すべてにあてはまるわけではない。そのため、現状に適応するかたちで判例が積み重ねられている。その一つに、Alexander v. FedEx Ground Package Sys., Inc.,における和解がある。

これは、カリフォルニア州証券取引委員会が 2015 年 6 月 12 日に提起したもので (Alexander v. FedEx Ground Package Sys., Inc., N.D. Cal., No. 3:05-cv-00038, settlement announced 6/12/15)、フェデックス社 (FedEx Ground Express System Inc.) が請負として契約していたカリフォルニア州の 2300 人のトラック運転手を雇用労働者と認定するとともに、和解金として 2 億 2800 万ドルを支払ったものである。フェデックス社とトラック運転手の問題は、トラック運転手がカリフォルニア州裁判所に 2004 年に提訴したことにさかのぼる。

フェデックス社はトラック運転手と個別契約を結び、それに基づいて配送業務を請け負わせていた。トラック運転手側は、契約がトラック運転手に自由裁量を与えない一方的なものであり、実質的には雇用関係が存在するにもかかわらず、カリフォルニア州労働法典に基づくさまざまな義務を逃れているとして訴えていた。和解に基づき、フェデックス社は、2011 年以降の個別契約を無効としてトラック運転手を雇用労働者として扱うこととなった。

## 2 ウーバー運転手に失業保険受給資格を認定—ニューヨーク州労働省

ニューヨーク州では、ウーバーによる配車サービスを提供する運転手に失業保険の受給資格があるかどうかの問題となった。ウーバー社の 3 人の元運転手が失業保険の受給請求を行ったことに対し、ニューヨーク州労働省行政審判官 (An administrative law judge) は、2017 年 6 月 9 日に 3 人のウーバー社の元運転手に失業保険の受給資格があるとする判定した。そのうえで、業務に従事している他の全ての運転手の失業保険掛け金をウーバー社が負担しなければならないとする見解を示したものである。ウーバー社は運転手に職

務場所、勤務時間、欠勤届け義務や各種手当てがないことなどから、運転手は雇用労働者ではなく請負労働者であると主張していたが、ニューヨーク州労働省行政審判官はウーバー社の主張を退けたのである。

### 3 ダイナメックス・テスト（ABC テスト）

カリフォルニア州最高裁判所は 2018 年 4 月、運送フランチャイザー企業ダイナメックス社（Dynamex）がフランチャイジーとして契約する運転手が雇用労働者であるか、個人請負労働者であるかの判断に ABC テスト<sup>16</sup>、通称ダイナメックス・テストを課すことを決定した。この決定に関し、2019 年 5 月 2 日、連邦第 9 巡回区控訴裁判所は、個人請負労働者を厳格に認定するためのテストをカリフォルニア州で 2018 年 4 月以前に遡及して適用するとした。

ABC テストは次の A、B、C の三つの項目による。（A）業務手法について請負元から指示を受けているかどうか、（B）事業の範囲外の職務に従事しているか否か、（C）労働者は独立して確立した役割に従事しているかどうか。

ダイナメックス社は雇用から請負かを判断するために従来から行われてきた基準である通称ボレロ・テストの適用を主張したが、カリフォルニア州最高裁判所はボレロ・テストよりも項目を減らすとともに、従来よりも雇用労働に対する解釈を拡大した基準である ABC テストを採用したものである。これにより、ABC テストはダイナメックス・テストと呼ばれる。

その影響は大きく、インターネットを媒介にして労働力の提供者と利用者をつなぐデジタルプラットフォームビジネス下の個人請負労働者の多くが雇用労働者へと区分が変更されて、最低賃金、残業代、失業保険、雇用主負担による健康保険や年金の対象となることになった。

このように請負労働を雇用労働へと区分変更するための訴えと同様のものは全米で継続している。その主要なものの一つに清掃員をめぐる問題がある。清掃員は多くの場合、フランチャイジーとして雇用労働者の権利や保障から除外されていた。これに対して、清掃員は 2008 年から全米各州で集団訴訟を起こした。その一つに、カリフォルニア州の第一審裁判所（trial court）はフランチャイザーであるジャンプロ・フランチャイジング社が指揮命令した証拠を原告である労働者が提示できなかったとして請負契約の正当性をいったんは認めた判断があるが、ダイナメックス・テストを課すとする判断を受けて遡及して適用されることとなったのである。

---

<sup>16</sup> 同種のテストは 2015 年にニュージャージー州が採用している。

#### 4 カリフォルニア州ギグ法

カリフォルニア州はダイナメックス・テストからさらに進んで、雇用労働と請負労働の誤分類の修正を行う方向に向かっている。それがギグ法である。

2018年9月11日、カリフォルニア州上院議会は、州労働法典改正案、通称ギグ法案を5月の下院に続き賛成多数で可決した。法案は2018年4月にカリフォルニア州最高裁が行ったダイナメックスオペレーションウェスト社対最高裁における判決で導入された個人請負労働者の厳格な認定のためのテストを州法化するためのものである。カリフォルニア州の労働組合などによって組織される労働組合協議会が支援するロレーナ・ゴンザレス議員を中心とする複数の民主党議員によって法案が議会に提出された（Assembly Bill 5:AB5）。その目的は、2018年4月にカリフォルニア州最高裁判所が個人請負労働者を厳格に認定するためのテスト（ABCテスト）を州の労働法典として成文化することである。ギグ法成立を推進する民主党州下院議員は、誤分類に起因する賃金や社会保障費用などの労働者と州政府双方の損失が年80億ドルにのぼると指摘しているが、法改正の趣旨には、伸長が著しいプラットフォームビジネス事業者に対する社会的コストの負担を応分に負わせるという意味がある。カリフォルニア州労働法典にダイナメックス・テストが取り込まれることで、「誤分類の修正」が自動的に厳格に適用される。内科医、外科医、証券ディーラーなどは適用から除外される。施行は2020年1月である。

#### 5 団結権保護法案

連邦下院議会、労働教育委員会は2019年9月26日に賛成多数で団結権保護法案を可決した。労働者の団結権、団体行動権の強化に加えて、フランチャイザー（本部）・フランチャイジー（加盟店）関係や、請負元と個人請負労働者に雇用関係を拡大することが織り込まれている。

2019年5月2日、団結権保護法案（Protecting the Right to Organize Act（H.R. 2474））は連邦上・下院議会に提出された。労働者の団結権と団体行動権の強化が法案の目的であり、加えて、労働者の団結権と団体行動権を阻害する使用者に対し、全国労働関係委員会（NLRB）が罰則を与える権限を強化するものとなっている。

この法案は、デジタルプラットフォーム下で従属的な働き方をする個人請負労働者の「誤分類の修正」の推進とフランチャイジーに共同雇用（joint employment）の概念を導入して雇用関係の存在を認めるものである。

共同雇用は人材派遣会社が手配師との差別化を図る際につくられたものであり、派遣労働者を派遣するだけでなく、派遣先企業とともに雇用者責任を負うとするものである。具体的には、公正労働基準法（FLSA）の下で、最低賃金や超過勤務手当など雇用主の義務を共同で負うというものであり、給与支払い、社会保険業務、福利厚生等の人事関連業務を一括して企業から請け負う、PEO（Professional Employer Organization）と呼

ばれる人材派遣企業と請負元企業との間みられることが多い。共同雇用の概念は、派遣労働者の雇用労働者としての保護を手厚くすることで人材派遣企業の社会的信用を高めるといった目的に端を発している。団結権保護法案は、この共同雇用の概念を拡大することで、個人請負労働者やフランチャイジーを雇用労働者へと区分変更することを意図している。

法案には、強制仲裁合意（mandatory arbitration agreements）の撤廃<sup>17</sup>も織り込まれている。これは、2019年5月に連邦最高裁で行われた Epic Systems v. Lewis の判決で、労働者が不満をもった際の紛争解決手段として、個人もしくは集団訴訟ではなく、第三者機関による仲裁合意を使用者が労働者に要求することができるとしたものである。

#### 第4節 地下経済と従属的な働き方をする個人請負労働者の保護

本節では、州、市政府が行う「誤分類の修正」と、対象となる従属的な働き方をする個人請負労働者が地下経済（Underground Economy）というカテゴリーで保護の対象とされている状況をみてみたい。取り上げたのは、ニューヨーク州、マサチューセッツ州、ロス・アンジェルス市である。

これらの行政機関では、連邦政府と同様に従属的な働き方をする個人請負労働者について「誤分類の修正」により、雇用労働へと区分を変更するための監督業務を行っている。ヒアリング調査を行って明らかになったことは、従属的な働き方をする個人請負労働を担っている労働者は不法滞在の状態にある移民やその子どもなど、英語が不自由であったり、正規に雇用されるための教育や職業協能力・資格がないことから、いわゆる地下経済（Underground Economy）、もしくはインフォーマル労働のなかにいることが多いということであった。こうした労働者を活用する企業側は低人件費を競争力とする。ICT（情報通信技術）の進歩により、地下経済、もしくはインフォーマル労働の場では、スマートフォンのアプリケーションによるマッチングが数多くみられるようになってきている。これはデジタルプラットフォームの一類型とすることができる。

地下経済の事業者は法の目を逃れることでコストを削減し、利益を上げているために、ひとたび問題が発生すれば、事務所を引っ越して看板を掛けかえることで雲隠れをしてしまう。このため、労働基準監督官が追跡することが難しい状況となっている。その解決策として、行政組織の壁を越えたり、住民組織との連携が活用されている。具体的には、労働問題の部局が税務などさまざまな部門と横断的に情報を交換することや、住民地域組織（Community Based Organizations）と連携して問題を把握するといったことが行われている。ヒアリングを行ったニューヨーク州、マサチューセッツ州、ロス・アンジェルス市

---

<sup>17</sup> 労働者利益を代表する民主党は、団結権保護法案とは別に、これまでに、雇用、消費者、独占禁止、市民権に関し、訴訟ではなく、強制仲裁合意が行われた事案を無効にすることを目的とした強制仲裁合意不正義廃止法案（the Forced Arbitration Injustice Repeal Act（H.R. 1423））を2019年9月に連邦下院議会に提出している。

のすべてで地下経済における労働問題を扱うコンソーシアム委員会がおかれていたが、これは行政組織の壁を超えるとともに、住民組織との連携を促進するための定期的な情報交換と協議の場であった。

地下経済に類似した問題を抱える請負労働の一つに家事労働がある。ニューヨーク州では個人請負労働である家事労働者を対象とした「家事労働者の権利の章典 (Domestic Workers Bill of Rights)」があり、最低賃金、超過勤務手当、休暇の取得等において公正労働基準法に準ずる権利を家事労働者に認めている。地下経済の労働問題を扱うニューヨーク州のコンソーシアムの学識委員 (コーネル大学労使関係学部) によれば、「保護規制があっても遵守させるための労働基準監督官が圧倒的に不足していることや、請負元と個人請負労働者双方に労働問題に関する法的知識が圧倒的に欠如していることから、規制が機能していない」という。ここから得られることは、新たな規制をつくれればそのための教育・啓蒙活動が不可欠であるということとともに、従属的な働き方をする個人請負労働者を保護するための新たな規制をつくるのではなく、既存の規制のなかに取り込む、つまりは「誤分類の修正」のなかで保護を行うことが有効ではないかということである。以下、ニューヨーク、マサチューセッツ、ロス・アンジェルス市それぞれの取り組みについて紹介する。

## 1 ニューヨーク州における取り組み

ニューヨーク州労働省、労働保護コミッショナー (New York State Department of Labor, Commissioner for Worker Protection)<sup>18</sup>が従属的な働き方をする個人労働者の問題を扱う。州内に 95 の労働基準監督に関わる出先機関があり、絶えず州内を巡回して監督業務を行っている。その手法は連邦労働省と同じ「戦略的執行」に基づき、12 産業を選び出し、戦略的に監督業務を行っている。ニューヨーク州では大幅な最低賃金の引き上げがあったことから、特に州内の監督および周知を行っている。問題の把握、解決を目的として州政府内の 12 の部署が省庁横断的に連携している。

労働保護コミッショナーによれば、行政は次のようなスタンスをとっている。移民労働者は言語の壁があり、直接、労働省に訴えてこないことから、労働省の各地の事業所でコミュニティ組織、労働者権利擁護組織、学識、労組等からなる会議を定期的で開催して問題の把握に努めている。労働基準法逃れ、健康保険、年金などの社会保障にかかわる税金逃れのための誤分類が横行しており、取り締まりも行なわれているものの、従属的な働き方をする個人請負労働者の数は 10 年で増加しているわけではない。つまり、地下経済における問題は個人請負労働者に対する保護を手厚くすることではなく、誤分類の修正によって雇用労働者に区分変更することで、既存の労働法制の枠組みのなかで保護を与えることの方が現実的な対応なのであるとする。

<sup>18</sup> New York State Department of Labor, Mr. Milan Bhatt, Esq. Assistant Deputy Commissioner for Worker Protection を 2018 年 12 月 5 日に訪問した。

ついで、労働者保護コミッショナー委員、コーネル大学労使関係学部代表者<sup>19</sup>は、デジタルプラットフォーム下の労働とインフォーマルワークは、労働者を低コストで活用するために請負労働者とするという意味でほとんど同じ構造を持つと指摘し、その特徴として長時間労働かつ低い報酬だとした。こうした問題に対して、ニューヨーク州政府、ニューヨーク市政府の双方で監督業務を行っているが、監督官の数が圧倒的に不足しているとする。個人請負労働である家事労働者のための保護規定、「家事労働者の権利の章典 **Domestic Workers Bill of Rights**」ができたことは大きな第一歩ではあるが、その法令を遵守させるための手立てが行政に圧倒的に不足している。雇用労働者における公正労働基準法の遵守でさえ、**Wage Theft** と呼ばれる最低賃金違反、超過勤務手当未払いなどが横行しており、それらを取り締まるための監督官が不足している。実数としてはそれほど多くないインフォーマル労働や従属的な働き方をする個人請負労働者保護する規制があっても、遵守させるための監督者の数が足りていないとする。この状況で問題の把握を行なっているのは住民地域組織（**Community Based Organizations**）だが、メディア等のプレゼンスの大きさに反して財政基盤は弱く、事務局の人数も少ない。インフォーマル労働、雇われない労働ともに、働く側に法的知識がないということも問題の一つであり、教育や周知が欠かせないが、そのための資源がない。したがって、インフォーマルをフォーマルに、フリーランスを雇用にすることが、結局のところ、もっとも簡単な解決法であり、もとを正せば、雇われない労働など認めるべきではないとする。

労働保護コミッショナーの地域組織委員であるドメスティック・ワーカーズ・ユナイテッド<sup>20</sup>は、家政婦、子守、在宅介護に従事する家事労働者の権利擁護組織である。家政婦、子守、在宅介護などの労働者の権利を守る全米組織。家事労働は個人請負であると同時に、移民労働者が中心となっている。家事労働者の権利の章典はドメスティック・ワーカーズ・ユナイテッドの制度政策要求の柱であり、全米で運動を展開している。条例遵守のためには家事労働者の請負元である経営者組織との連携が欠かせないと考えており、請負元と労働者双方に対する法令教育や家事労働としてのスキル訓練（保育、介護）や請負元と対等に交渉を行うためのコミュニケーション訓練を実施している。

## 2 マサチューセッツ州における取り組み<sup>21</sup>

マサチューセッツ州はアメリカでもっともはやく最低賃金制度を導入した州である。州の労働法典の遵守は労働基準局（**Department of Labor Standards**）と労働力開発部

<sup>19</sup> Cornell University ILR School, Ms. Maria Figueroa, Director Labor and Policy Research を 12 月 6 日に訪問した。

<sup>20</sup> Domestic Workers United, Namra Pradhan を 12 月 7 日に訪問した。

<sup>21</sup> マサチューセッツ州政府労働力開発部及び労働基準局長のウィリアム・マッキーニー氏と法務顧問ジョン・ローナン氏。インタビューは、2016 年 9 月 16 日に実施した。

(Executive office of Labor and Workforce Development) が行う。労働法典の遵守は経営者に対する周知・広報及び啓蒙活動に基づく自発的な遵守に重点を置いている。

労働法典の違反は低賃金労働を競争力の源泉とする産業、企業で頻繁にみられ、こうした状況を「地下経済 (Under Ground Economy)」と呼ぶ。州政府には、州知事、州議会などによる政治的な意思決定に基づいた「地下経済会議 (The Council on the Under Ground Economy)」が設置されている。「The Joint Task Force on the Under Ground Economy」が改称されて「地下経済会議」の名称となった。設置目的は、州政府内の情報交換制度の促進および地域組織との連携した法令遵守にむけた取り組みを行うことである。

「地下経済会議」に参加する州政府組織は、労働基準局、労災局、歳入 (納税) 局等であり、定期的に情報交換を行っている。情報は住民地域組織から寄せられることが多く、労働基準監督官の人数不足を補っているという。

「誤分類の修正」については、マサチューセッツ州法 Independent Contractor Statute 149 条 148C の「三叉テスト (Three-Pronged Test)」によって判定が行われている。

### 3 ロス・アンジェルス市における取り組み<sup>22</sup>

ロス・アンジェルス市における労働基準監督業務は公共事業局契約管理部 (Bureau of Contract Administration, Department of Public Works) が担っている。公共事業局契約管理部は市が行っているロス・アンジェルス空港建て替えを含む再開発事業におけるリビング・ウェイジや若年無業者に対する職業訓練を含んだ公契約などを取り扱っている。実際の監督業務は市の外局にあたる行政専門エージェンシー (Designated Administrative Agency) 下の公共事業局契約管理部に属する賃金時間担当 (Office of Wage Standard) の監督官が行っている。違反が認められた場合の行政執行は司法長官事務所が行う。

労働基準監督業務には、公式、非公式のパートナーシップが重要な鍵を握っている。市長、市議会議長、State Labor Commissioner 等の主導により、情報共有のための 7 つの委員会が設置され、関連部局間の情報共有に基づく縦割り行政の排除が試みられている。これにより、法人税のデータベースを有する財務局との連携した調査が可能になっている。

非公式のパートナーシップには「A Joint Wage Compliance Monitoring Group」があり、移民や従属的な働き方をする個人請負労働者等の権利擁護を行う地域組織 (Community Based Organizations) が参加している。地域組織は監督官の不足を補って問題を把握している。最低賃金違反を摘発するための自主的な組織である Wage Theft Coalition とも連携しているという。

<sup>22</sup> インタビューは、ロス・アンジェルス公共事業局契約管理部長で公共事業部監督官のジョン・リーマー・ジュニア氏、地区マネージャー、キンバリー・フリッツパトリック氏、契約遵守分析官、アンドリュウ・チャン氏に、2016年9月23日に実施した。

## 第5節 家内労働<sup>23</sup>

アメリカにおける家内労働とは、認可を受けた雇用主から資材を提供されて製品を製造し、雇用主に雇用されて製造労働 (Industrial Work) もしくは手間仕事 (piecework) を行うことを指す。19 世紀半ばから 20 世紀初頭にかけて、アメリカにおける家内労働は、女性および児童労働における低賃金、長時間労働の温床となっていることが報告され、1920 年代には社会問題化していた<sup>24</sup>。この状況を受けて、ニューディール期の The Walsh-Healey Public Contracts Act of 1936 (41 USC §§6501-6511) において、政府との公契約における家内労働が禁止された。ついで、最低賃金等を定めた公正労働基準法 (The Fair Labor Standards Act of 1938) が 1938 年に制定され、その運用規則である 1943 年連邦規則集 (CFR:the Code of Federal Regulations) 29 C.F.R. Part605 から Part633 において、家内労働 (Industrial Homework) が原則的に禁止される一方、年齢・身体・精神的な障害や介護等の事由がある者のみを対象とする許可制となったのである。

つまり、アメリカにおいては、家内労働が雇用か請負かという議論があったわけではなく、従前から特別な事情がない限り、雇用と請負の別なく、ニューディール期に家内労働が原則的に禁止されてきたのである<sup>25</sup>。このことは、従属的な在宅就業が社会問題化した 1920 年代当時のアメリカでは、工場労働においてさえ、雇用と請負が未分化であり、科学的管理法の普及やニューディール政策による各種法制化によって請負が雇用へと切り替えられ、在宅就業においても同様に雇用、請負は未分化であったことからくる問題の根絶を目指して家内労働を禁止する、もしくは雇用へと置き換えていくという背景があったことを意味している。その運用は州によっては現在に至るも厳格に家内労働を規制しているところがあるほどである。

CFR は、特例として認める家内労働の業種を雇用の範囲で七つに限定している。これは家内労働の大半がこの業種に集中していたからであり、これらの業種においても特例以外は原則的に禁止するとともに、雇用と請負が未分化であった状態を雇用に整理して、特例として雇用の範囲で認めることとしたのである<sup>26</sup>。1920 年代から 30 年代にかけて在宅で

<sup>23</sup> 本節は、JILPT 調査シリーズ No.219 「諸外国における家内労働制度—ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ—」第 4 章アメリカ、はじめに (pp.61-pp.64) からの引用であり、家内労働についての全体像については同書にあたられたい。

<sup>24</sup> 連邦労働省労働統計局発行の Monthly Labor Review Vol.58, No.6 (June 1944) Development and Control of Industrial Homework は 19 世紀および 20 世紀初頭の在宅就業者の劣悪な労働環境を記している。

<sup>25</sup> 連邦労働省はウェブページ Fact Sheet #24: Homeworkers Under the Fair Labor Standards Act (FLSA) (<https://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs24.htm>) において、典型的な問題として、家内労働を不適切な方法で独立請負 (independent contractor) として扱うことを挙げており、家内労働を雇用の範疇で扱うものであるとしている。

<sup>26</sup> ニューヨーク大学アルバニー校ウェブページ「家内労働の禁止」(Banning Homework: A Case Study Of Class, Community and State in the Fulton County Glove Industry

<https://www.albany.edu/history/glovers/homework.htm>) は、家内労働で生計を立てていたコミュニティが家内労働の禁止で受けた影響についてあらわしている。ニューヨーク州アルバーニ郡は 1940 年に家内労働を禁止する条例を制定したが、その際に、郡最高裁判事は、家内労働者を「庭内で製造を行う者 (any person who manufactures in a home)」とし、雇用か請負かを特定せずに、「全体の福祉を促進するという理想を持って、社会経済悪を根絶すること」が条例の目的であるとした。(Eileen Boris (1994) "Home to Work: Motherhood and the Politics of Industrial Homework in the United States" Cambridge University Press, p.267)

従属的に就業する女性と子供を中心とした労働者の劣悪な労働環境が社会問題化し、その解決のために当時の従属的な在宅就業において大半を占めていた七つの家内労働を取り上げて規制したのである<sup>27</sup>。このことから、限定された業種以外は規制がなかったということではなく、従属的な在宅就業は、七業種の家内労働が代表しており、そこへの規制がすなわち従属的な在宅就業を行政による管理監督が容易な工場労働へと移行させるということにつながっていったのである。

しかしながら、この規制は 1980 年代後半に一転して緩和されることになる。CFR は 1988 年に改訂され、それまで限定的に認めていた特例を外した。これにより、家内労働は CFR の規制の下で誰でも行えるようになったのである。その一方で、増えつつあった電話やインターネット回線を活用した事務職等の在宅就労については、従来の家内労働と同列に規制すべきだとの議論があったものの、連邦法としての法制化は見送られた。

これにより、連邦法では Industrial Work 以外の在宅就労 (Home based work) の規制が撤廃され、結果として、原則的に自由化されたことと同様の状況となった。しかし、その方向とは真逆に、従来の Industrial Work に事務職 (Clerical) を許認可に追加した州もある<sup>28</sup>。つまり、事務職であっても在宅で行うことに規制を加えたのである。これは、連邦法を上回る保護規定を州法として定めることができるというアメリカの特徴を反映しているといえる。

2000 年代後半になると、情報通信技術の発展は 1980 年代の在宅就労では想定しなかった状況が生み出された。インターネットと接続できるスマートフォンや PC などの端末を活用することで、サービスの利用者と提供者を瞬時につなぎ合わせるプラットフォームビジネスが拡大したのである。このとき、サービスの提供者が雇用労働者であるか否かという問題が同時に浮上した。このビジネスモデルに従事する事業者は、自らをサービスの利用者と提供者のマッチング企業として、サービスの提供者を雇用していないと主張した。こうなると、マッチングされるサービスの提供者が在宅で就労する場合、その労働者が雇用かそうでないかが分かれ目になる。それは、連邦であれば 7 業種であり、州によっては連邦よりも拡大された業種が対象となる。

連邦、州を問わず、対象業種で雇用されていることが届け出の要件となっていることから、マッチング企業と称しているプラットフォームビジネス事業者が行う事業が法の対象業種であり、かつ雇用主であると認定されない限り、自ら届け出て雇用主となることはな

<sup>27</sup> Monthly Labor Review Vol.58, No.6 (June 1944) Development and Control of Industrial Homework は、1933 年全国産業復興法 (NIRA) 107 条で、労働基準と工場労働者と比較した人件費の安さという企業競争の観点から在宅就業 (Homework) の廃止 (abolish) もしくはなんらかの規制 (homework was either abolished altogether or some means of for its regulation were provided) の必要性が書き込まれたこと、その後、連邦労働省の調査を経て、在宅就業の大半を占める (The major part of homework) 七産業に厳しく限定したことを明らかにしている。NIRA では Industrial も雇用か否かにかかわらず在宅就業そのものの廃止を目指していた。

<sup>28</sup> ニューヨーク州 (<https://www.labor.ny.gov/formsdocs/wp/PART160.pdf> を参照)、マサチューセッツ州、カリフォルニア州など

い。なぜなら、雇用労働ではなく請負労働を活用することを競争力の源泉としているからである。そもそも、プラットフォームビジネスは家内労働法が定める7業種に該当しない。また、たとえこれらのプラットフォームビジネスが家内労働の対象業種に含まれたとしても、事業者は雇用主ではないとの立場を崩していない。したがって、サービスの提供者が在宅で就労していたとしても届け出が必要な家内労働には該当することはないのである。

これは、従属的な在宅就業が社会問題化した1920年代と変化が顕在化した1980年代以降における雇用と請負に関する状況が大きく異なっていることも影響している。1920年代は雇用と請負が未分化の状態であり、FLSAによって雇用を基盤とした体形が整備された。家内労働の規制もこうした流れを背景としている。在宅就業は情報通信技術の発達とともに1980年代から新たな局面を迎え、雇用と請負の区分が明らかになったところで、それらの状況を勘案した規制を家内労働の枠内で講ずるべきかどうかとの議論があったものの、実行には移されなかったのである。

一方、この点に関し、誤分類(Misclassification)の修正として、サービスの提供者を個人請負から雇用へと区分修正を行う動きがある。実態は雇用労働であるにもかかわらず、請負契約とすることで、最低賃金や残業代、健康保険、年金といった社会保障の支払いを回避する事業主が存在する。そうした脱法行為を防ぎ、未払い賃金の回収と必要な税の徴収を行うことを目的とするものが誤分類の修正である。中央では連邦労働省と内国債入庁が共管で担当し、州、市においても労働担当の省庁を軸に関係各所が協働している。

これら誤分類の修正は家内労働をめぐる課題の一つだが、そのきっかけは1988年のCFR改正にさかのぼる。1980年代からホワイトカラー職種に在宅就業が拡大し、それが従属的であり労働条件の悪化をもたらすものであれば規制対象として家内労働の枠内に加えるかどうかの判断が必要な時期にさしかかるとともに、家内労働が元来、誤分類を招きやすいという状況にあったからである。この課題の延長線上に、デジタルプラットフォームにおける雇用類似や請負労働の問題が登場した。従来のビジネスモデルとの最大の相違点は、インターネットにより瞬時に顧客とサービスの提供者を結び、業務が終了したら「瞬時」に関係が解消される点にある。誤分類の修正を行う行政サイドからすれば補足が非常に困難になる。汎用性の高いスマートフォンのアプリケーションによって行われるために、誰もがそして瞬時にマッチングが可能になる。従来の規制の下での家内労働との相違は次の通りである。

- ①従来の規制の下での家内労働は、仕事のマッチングや連絡等において瞬間に行えないことからある程度の継続性がある一方、デジタルプラットフォームではマッチングと組み合わせ解消が瞬時で行われること
- ②従来の規制の下での家内労働は、特殊性ゆえに労働者の数が限られていたのに対して、デジタルプラットフォームでは汎用性の高い機器の使用とインターネットにより広範

にそして短期間に労働者の数が拡大すること。

- ③従来の規制の下での家内労働は、雇用実態に基づき誤分類の修正が行えたのに対して、デジタルプラットフォームではマッチング企業というビジネスモデルの妥当性に対する疑義を証明しなければ誤分類の修正が難しいこと。

アメリカにおける家内労働と規制の枠組みの歴史的経緯をたどれば、従属的な在宅就業を行う労働者を保護するために七業種を抽出して対象を限定した家内労働の枠組みを構築してきた。そのためのポジティブリストとしての限定的な許可制度であったが、在宅就業が家内労働の範疇を超えてきた 1980 年代に、時代にあわせてあらためて従属的な在宅就業の労働者の保護という方向に向かうことはなかったのである。むしろ、認可制へと家内労働が変遷したことで、在宅就業そのものが従属的な在宅就業に対する規制を家内労働に限定するというかたちで原則的に自由化されることになった。そうした規制緩和が進んできた状況にデジタルプラットフォームという新たな状況が加わったのである。これは単なる規制緩和ということだけではなく、在宅で働くことにおいて、7業種以外であり、雇用類似もしくは個人請負という形態であれば、規制の対象ですらなくなったということの意味する。

1943 年連邦規則集（CFR;the Code of Federal Regulations） 29 C.F.R. Part605 から Part633 の趣旨は、搾取と低い労働条件の温床となっていた在宅労働を原則として禁止することにあったが、その趣旨は有名無実化しているといつてよい。アメリカの家内労働をめぐる課題は、家内労働における低い労働条件や安全衛生、社会保障といった状況があった場合に、それをどのように把握するのか、労働者が自らの労働条件の向上をどのように要求するのか、事業主と紛争が起きた場合にどのように解決するのかといった手立てが失われていることにある。

アメリカにおける家内労働、および在宅就労を日本における雇用類似労働者への保護という含意で概観すれば、雇用、請負にかかわらず家内労働を原則的に禁止してきたとともに、雇用労働の枠内で家内労働を限定的に認めてきたというアメリカにおける雇用社会の基盤の厚さを指摘せざるを得ない。

## 第 6 節 雇用類似労働者の保護

前述のように、連邦労働省労働統計局がコンティンジェント・オルタナティブ雇用契約調査の結果を 2018 年 6 月に公表して以降、デジタルプラットフォーム下で従属的な働き方をする労働者の数が予想よりもはるかに少ないことが明らかになり、従属的な働き方をする個人請負労働者に対する保護は「誤分類の修正」に向かうようになっている。それは、2019 年現在、連邦下院議会で審議中の「団結権保護法案」で共同雇用の概念を用いて、従属的な個人請負労働者を雇用へと区分を変更するという提案にもつながっている。

これは、デジタルプラットフォーム下で労働力の提供者とサービスの利用者をマッチングしているとするビジネスを共同雇用の概念の下の人材派遣業と認定することで、労働力の提供者に対する雇用者責任を負わせるという「誤分類の修正」を行うというものである。労働者側が自らのスキルを公開して主体的に仕事を受注しているのではなく、マッチング企業によって受動的に仕事があっせんされており、実態としては職業紹介業もしくは派遣業と変わらないとする解釈を背景にしている。「団結権保護法案」は2019年時点で審議途中であり、成立の見込みは依然、不透明である。したがって、すべてがこの方向にいくというわけではない。

雇用類似労働、もしくは従属的な個人請負労働において「誤分類の修正」が主流であるのは、配車、運送などの分野で生活するのが困難なほど収入が低く、社会保障も不備な労働者を保護するという目的のためである。

一方で、ITエンジニア、プログラマー、メディア関係者、事務的業務などの分野におけるデジタルプラットフォーム下のクラウドワーカーや家事労働者は自らの権利擁護組織を構築し、これまでも制度政策要求を行ってきた。その活動は、「誤分類の修正」ではなく、個人請負労働のまま保護を強化するという方向だった。ここではその内容について整理したい。

## 1 フリーランサー条例

2016年11月16日、デブラシオ・ニューヨーク市長がフリーランスで働く労働者や個人請負労働者、シェアリング・エコノミー下で働く労働者の賃金を守るための条例に署名した。これは、フリーランスで働く労働者の権利擁護活動をすすめてきたフリーランサーズ・ユニオンの長年にわたる政策要求が実を結んだものである。

フリーランサーズ・ユニオンは、1980年代からアメリカで増え始めていた雇われない働き方をする労働者の権利を守るための団体として始まった。創設者はサラ・ホロヴィッツ。コーネル大学労使関係学部およびニューヨーク州立大学バッファロー校ロースクールを卒業して弁護士資格を取得している。全米で最大のヘルスケア労働組合であり公民権運動に深くかかわった1199SEIU United Healthcare Workers Eastで組織化担当を経て、雇われない働き方をする労働者のための組織であるWorking Todayをニューヨークで1995年に設立し、2001年にフリーランサーズ・ユニオンを立ち上げた。会員数は2010年の10万人から2017年には30万人へと急増している。

ユニオンとの名称であるが労働組合ではない。企業と労働組合が合法的な団体交渉を行うための手続きを示す全国労働関係法および独占禁止法は、雇われない働き方をする労働者による団体交渉を認めていない。会員は、ITエンジニア、プログラマー、メディアライター、事務的専門職などの個人請負労働者である。個人で企業と契約を結ぶうえで、労働時間や最低賃金などの労働条件や、健康保険や年金、技能の向上など、不利な立場におか

れている。フリーランサーズ・ユニオンは、こうした不利な立場にいる労働者の権利を守り、労働者間の情報共有を促進するとともに、社会保障や技能向上の機会を提供している。その一つの具体的な成果がフリーランサー賃金条例であり、そのほか、健康保険や年金の団体割引加入がある。

多くの会員が抱える問題の一つに、企業から請け負った業務を終えても約束どおりの金額が支払われなかったり、期日までに入金されなかったりということがあった。そのため、800 ドル以上の請負労働につき、書面で対価の支払い期日と金額を記した契約を、元請け企業と労働者が取り交わすことを義務付けることを求める活動を続け、「フリーランサー賃金条例」の成立として結実した。これにより、期日までに元請け企業が対価を支払わなかったり、そもそも契約書に支払期日が記載されなかったりしていた場合は、業務が終了してから 30 日以内に元請け業者には支払い義務が発生することになる。

## 2 労働者の権利の章典

「労働者の権利の章典」は、2010 年にニューヨーク州が「家事労働者の権利の章典 (Domestic Worker's Bills of Right)」を州法として法制化したことに端を発して複数の州に広がりを見せ、連邦法に取り入れることを目指す運動となっている。家事労働は、家事や子守り、介護などを行うもので、請負として労働者が従事する。そのため、労働基準法で定められた、労働時間、最低賃金などの適用から除外されている。労働組合を組織して、元請け側と団体交渉を行うこともできない。家庭内という閉ざされた空間であるため、長時間労働や超過時間分の未払い、ハラスメント、安全衛生上の問題など、家事労働者は元請けに対して従属的な立場に置かれることが多い。こうした状況を改善するため、家事労働者の権利擁護組織ドメスティックワーカーズ・ユナイテッドが中核となって、州議会に働きかけてつくられたものが「家事労働者の権利の章典」である。これにより、最低賃金、超過勤務手当、休暇など、労働基準法に準ずる保護を家内労働者が受けられるようになった。ニューヨーク州に次いで、2013 年にハワイ州とカリフォルニア州でも同じものが法制化されている。

サンフランシスコ市でも同様に「小売り労働者の権利の章典」として 2014 年に市の条例となっている。これは、日時に応じた顧客の増減に対応するために、小売り企業が労働者を短い時間で細切れに雇用することで、労働者側がまとまって働くことができず、低い所得にとどまる状況や、小売り企業で働く労働者の賃金や労働条件が低くなっていることを改善することを目的としたものであり、家事労働者の権利の章典と同様に、連邦法である公正労働基準法もしくは州労働法の隙間を埋めることを目的としたものである。

これら、家事労働者や小売り労働者など、従来の法規制や団体交渉の外に置かれている労働者の保護を目的として、アメリカ労働総同盟産業別組合会議 (AFL・CIO) は、より全般的な連邦法としての「労働者の権利の章典 (Worker's Bills of Right)」の成立を

2017年10月の大会決議に織り込まれた。

## 第7節 おわりに

雇用類似労働者への保護という観点でアメリカをみれば、2000年代半ばからのデジタルプラットフォームビジネスの発展のなかで、運送、配車等のサービスを提供する個人請負労働者の数が急増し、これらの労働者の労働条件が低く、社会保障、請負元との交渉力などが不備な状況にあるために個人請負労働者のままで保護を強化すべきだとの議論が2018年まで活発に行われていた。

しかしながら、連邦労働省労働統計局がコンティンジェント・オルタナティブ雇用契約調査結果が公表され以降、従属的な働き方をする個人請負労働者の数がそれほど拡大していないことが明らかになって以降、議論は「誤分類の修正」に向かっている。だからといって、個人請負労働者（雇用類似労働）のままで保護を強化すべきだとの議論がなくなったわけではない。このように「誤分類の修正」と個人請負労働者としての保護の強化という二つの方向が併存している理由は次のようなことが考えられる。

第一に、個人請負労働者に「誤分類の修正」を適用すべきだとする対象は、運送、配車といった業務に従事し、ルートや単価、仕事方法が細かく指定され、かつ労働条件が低く社会保障が不備といった労働者だということである。これらの労働者に「誤分類の修正」が適用されれば、公正労働基準法により、最低賃金、超過勤務手当などのほか、健康保険、年金などの社会保障、業務に必要な経費の充当などが保障されることになる。したがって、これらの労働者の生活の向上のためには「誤分類の修正」がふさわしいということになる。

ついで、個人請負労働者（雇用類似労働）のままで保護を強化するという対象は、家事労働者とITエンジニア、メディアライター、専門的事務職といったフリーランサーである。前者は公正労働基準法に準じる「労働者の権利の章典の成立」を求め、後者は、運送、配車などよりもスキルレベルの高い仕事に従事することから、対等な契約関係の成立を重視したフリーランサー条例がふさわしいとしている。

この二つの方向については、前者を主体としながら補足的に後者があるととらえることができよう。

## 参考文献

- 労働政策研究・研修機構（2017） 資料シリーズ No.181『諸外国における最低賃金制度の運用に関する調査—イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ—』、労働政策研究・研修機構
- 労働政策研究・研修機構（2019） 海外労働情報 19-07『諸外国のプラットフォームビジネス調査—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—』、労働政策研究・研修機構。
- Ben Penn（2016a） “‘Missclassified’ Plastering Workers to Get \$ 365K in back wages for unpaid overtime”, Daily Labor Report, Aug.17.
- Ben Penn（2016b） “Federal Agencies Partner on Worker Misclassification”, Daily Labor Report, Aug.22.
- Blanchflower, David G., and Oswald, Andrew J.（1998） “What Makes an Entrepreneur?” Journal of Labor Economics 16, no. 1（January 1998） : 26–53.
- Borjas, George J., and Bronars, Stephen G. “Consumer Discrimination and Self-Employment.（1989） ” Journal of Political Economy 97, no. 3（June 1989） : 581–605.
- Bureau of Labor Statistics.（2018） Contingent and Alternative Employment Arrangements-May 2017, News Release, Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, June 7, 2018.
- Crawford, Ruth（1944） “Development and Control of Industrial Homework”, Monthly Labor Review Vol.58, No.6（June 1944） .
- Devine, Theresa J.（1992） “Compensation Composition Constraints and Household Self-Employment Decisions.” Photocopied. University Park: Pennsylvania State University, Department of Economics, February 1992.
- Dubé, Lawrence E.（2017） Uber Drivers Chalk Up New York Win With Employee Status Finding By, Daily Labor Report, June.14.
- Eastern Research Group, Inc.（ERG） , 2014, THE SOCIAL AND ECONOMIC EFFECTS OF WAGE VIOLATIONS: Estimates for California and New York.
- Edwards, Linda N.（2002） “Home-Based Work and Women’s Labor Force Decisions”, Journal of Labor Economics, 2002, vol.20. No.1
- Erik Larson, 2015, McDonald's Must Turn Over More Documents to NLEB, Daily Labor Report, Oct.30, 2015
- Fairlie, Robert W., and Meyer, Bruce.（1994） “The Ethnic and Racial Character of Self-Employment. ” Working Paper no. 4791. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Fairlie, Robert W.（1999） “The Absence of the African-American Owned Business:

- An Analysis of the Dynamics of Self-Employment.” *Journal of Labor Economics* 17, no. 1 (January 1999) : 80–108.
- Freelancers Union 資料, (2011) AMERICA’S UNCOUNTED INDEPENDENT WORKFORCE.
- Gregory Ferenstein. (2018) , Interpreting The New Contingent Worker Survey With Caution, *Forbs* ウェブ版 2018 年 6 月 7 日。(本文へ)
- Gerson, Judith, and Kraut, Robert E. (1988) “Clerical Work at Home or in the Office: The Difference It Makes.” In *The New Era of Home-Based Work*, edited by Kathleen Christensen. Boulder, CO: Westview.
- Horvath, Francis W. , (1986) “Work at home: new findings from the Current Population Survey” *MONTHLY LABOR REVIEW*, November 1986, Department of Labor.
- Katia Dmitrieva. (2018) , There Are Probably More Gig Workers Than Counted in U.S. Survey, *Bloomberg* ウェブ版 2018 年 6 月 7 日。
- Katz, Harry C.; Darbishir, Owen, (2000) *Converging Divergences-Worldwide Changes in Employment systems*, ILR Press, Ithaca and London, NY.
- Katz Lawrence F., Krueger Alan B. (2016) *The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015*, NBER Working Paper No.22667.
- Kraut, Robert E. (1988) “Homework: What Is It and Who Does It?” In *The New Era of Home-Based Work*, edited by Kathleen Christensen. Boulder, CO: Westview, 1988.
- Kruse, Douglas, and Hyland, Mary Anne. (1998) “Telecommuting and Other Home-Based Work: Differences by Disability Status.” Photocopied. New Brunswick, NJ: Rutgers University, School of Management and Urban Relations.
- Lee Jacquie (2018) *Gig Workers Have Scant Protection From Job Bias*, *Daily Labor Report*, Feb.2,2018.
- Lisa Nagele-Piazza, 2015, *Amazon Faces Delivery Driver's Wage & Hour Class Action*, Oct.28, 2015
- Lombard, Karen. (1995) “Female Self-Employment and Flexible Work Schedules.” Photocopied. Coral Gables, FL: University of Miami, Department of Economics.
- Mahoney, Laura., (2016) "California Bill to Allow Gig Workers to Organize n Hold", *Daily Labor Report*, Apr. 26, 2016.
- Martin Berman-Gorvine (2016) ‘Independent Workers’: Wave of the Future?, *Daily Labor Report*, 2016, Feb.4.
- Mateyka, Peter J.; Rapino, Melanie A.; and Landivar, Liana Christin; (2012) Home-

- Based Workers in the United States: 2010, Household Economic Studies, U.S. Department of Commerce, Economics and Statistics Administration, U.S. CENSUS BUREAU.
- McKinsey&Company, (2016) "Independent Work Choice, Necessity, And The Gig Economy", Executive Summary, McKinsey Global Institute.
- Michael Rose, (2016) AFL-CIO Says Gig Economy Workers Should Be Employees, Daily Labor Report, 2016, Feb.24.
- Nagele-Piazza, Lisa, "FedEx Agrees to \$228 Million Settlement of California Drivers 'Misclassification Claims", Daily Labor Report, Jun. 15, 2015.
- Oettinger, Gerald S. (2010) "The Incidence and Wage Consequences of Home Based Work in the United States, 1980-2000", J. Human Resources Spring 2011 vol. 46 no. 2 237-260.
- Presser, Harriet B., and Bamberger, Elizabeth. (1993) "American Women Who Work at Home for Pay: Distinctions and Determinants." Social Science Quarterly 74, no. 4 (December 1993) : 815-37.
- Rettenmaier, Andrew J. (1996) "A Little or a Lot: Self-Employment and Hours of Work." Paper presented at the meeting of the Society of Labor Economists, Chicago, May 1996.
- Richardson Tyrone. (2018) Gig Bills May Be in Works After Labor Department Report, Daily Labor Report, May 2. 2018.
- Robert Burnson, Eric Newcomer and Joel Rosenblatt, (2016) Lyft Will Pay \$12M to Settle California Drivers' Claims, Daily Labor Report, 2016, Jan.27
- Selina Wang, (2016) Uber Drivers Strike to Protest Big Apple Fare Cuts, Daily Labor Report, 2016, Feb.1
- Shukovsky, Pau., (2015) "Expects Challenges to New Uber Ordinance", Daily Labor Report, Dec. 15, 2016.
- Snyder, Jim, "Uber Litigation Spotlights Challenge: When Are Workers Considered Employees", Daily Labor Report, Jun. 24, 2015.
- Sullivan, Cath and Lewis, Suzan, (2001) , "Home-based Telework, Gender, and the Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and their Co-residents", Gende, Work and Organization Vol8. No.2 April 2001.
- Tatiana Darie, (2016) More Americans Work in Gig Economy Than Live in Georgia, Daily Labor Report, 2016, Feb.19
- U.S. Commission on the Future of Worker-Management Relations (1994) "Commission on the Future of Worker-Management Relations The

Dunlop Commission on the Future of Worker Management Relations - Final Report”.

Webb, Teresa J., Englebrecht, Ted D., Bisping, Timothy O., Hanke, Steven A., (2008)  
“ An Empirical Assisst In Resolving The Classification Dilemma Of Workers As  
Either Employees Or Independent Contractors”, The Journal or Applied Business  
Research, Second Quarter 2008, Volume 24, Number2.



---

労働政策研究報告書 No.207

雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動向  
－独・仏・英・米調査から－

発行年月日 2021年2月26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  
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104  
印刷・製本 株式会社 芳文社

---

©2021 JILPT

Printed in Japan

\*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:<https://www.jil.go.jp/>)