



労働政策研究報告書 No. 222

2022

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

中国の新たな就労形態に関する法規制と 労働者性判断基準に関する研究

労働政策研究・研修機構

中国の新たな就労形態に関する法規制と 労働者性判断基準に関する研究

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

近年、プラットフォーム・エコノミーの発展とともに、これを利用する新たな就労形態に対する法的取扱いが世界的に課題となっている。日本では、欧米の関連規制や規制改革が注目されているが、これらはいずれも、既存の労働保護規制の全部または一部の適用が議論の中心となっている。

しかし伝統的な労働保護規制が適用されると、プラットフォームワーカーには自由で柔軟な働き方のメリットが減り、プラットフォーマーには事業運営の自由性が確保できなくなる等の懸念があることから、伝統的な規制の適用は両者にとって新たな就労形態を利用するメリットを失わせかねない。

中国では、欧米のように伝統的な労働保護規制に基づいてプラットフォームワーカーの労働者性を判断し、労働保護規制を適用するかどうかを決めるのではなく、「新就労形態労働者の労働と権益を保障する指導意見」の公表により、労働法規の適用対象となる労働者と、民法のみが適用される非労働者のほか、労働関係確立要件を部分的に満たす準労働者という第三の κατηγοリーを設けることとした。準労働者は、原則として締結する契約の種類とその内容についてプラットフォーマーと自由に決められるが、契約内容の合理性を保障するため、政府関係部門から指導を受けることになる。このような当事者の意思決定の自由を尊重しながら、政府関係部門の指導によって契約内容の合理性を保障する規制手法は新たな選択肢として注目に値する。そこで、本研究では同指導意見の内容とその根底にある中国労働関係認定基準の特性、伝統的な準労働関係に対する法的取扱いについて、比較法的視点から分析を加えることにした。

労働政策論的な視点から見れば、プラットフォーム・エコノミーの利用を促進することによって多くの就労機会を創出するという目標と、新たな就労形態の下での就労者にも必要な法的保護を与えなければならないという目標をどのように整合させるかが各国共通の課題となる。本報告書は、中国関連政策の新たな展開とその取組の背景を明らかにするが、本報告書の示唆が新たな就労形態の法的取扱いに関わる政策議論を行う際に参考になれば幸いである。

2022年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 樋口 美雄

研究担当者

氏名	所属	
仲 琦	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	報告書執筆
呉哲毅	労働政策研究・研修機構 アシスタントフェロー	資料収集

目 次

第1章 本研究の趣旨と報告書の構成	1
1. 問題意識	1
2. 比較対象国の選定	3
3. 本報告書の構成	5
第2章 中国労働法の特徴	6
1. 労働者概念が労働法上定められていないこと	6
2. 書面での労働契約の締結が重要視されること	7
3. 判例法体系が構築されていないこと	7
4. 交通事故損害賠償責任	8
第3章 中国の労働者性認定基準に対する考察	10
1. ドイツの従属性理論	10
2. 日本の労働者性認定基準	11
3. 台湾における従属性理論の学説上の展開	12
(1) 背景知識	12
(2) 黄越欽説	12
(3) 黄越欽説に対する学説上の批判	14
4. 台湾の労働関係認定に関する重要な裁判例	16
(1) 最高裁 81 年度（1992 年）台上字第 347 号判決	16
(2) 台湾高裁 91 年（2002 年）劳上易字第 62 号民事判決	17
(3) 最高裁 96 年度（2007 年）台上字第 2630 号判決	18
(4) 台湾高裁 99 年度（2010 年）劳上字第 58 号判決	19
(5) 最高行政裁判所 100 年度（2011 年）判字第 2117 号判決	20
(6) 司法院积字第 740 号解释（2016 年）	21
(7) 労働契約認定指導原則（2019 年）	24
(8) 台湾の労働関係認定基準の特徴	24
5. 中国における従属性理論の学説上の展開	25
6. 中国の労働関係認定に関する裁判例の展開	27
(1) 中国の司法実務の現状	27
(2) 中国の労働関係認定に関する典型的な裁判例	28

第4章 中国における様々な準労働関係	36
1. 「事実労働関係」の定義と認定基準	36
2. 「労務関係」と労働関係の違い	38
(1) 契約当事者に適格性を要求するかどうか	39
(2) 契約当事者の力関係に格差があるかどうか	39
(3) 報酬の計算と支払方法の違い	40
(4) 適用される法律の違い	40
3. 労働関係と雇用関係の違い	40
(1) 当事者の範囲の違い	40
(2) 拘束される程度の違い	41
(3) 待遇と労務報酬の支払ルールの違い	41
(4) 就労の継続性、安定性	41
(5) 適用される法律の違い	41
4. 小括：中国の伝統的な準労働関係の特徴	42
第5章 中国の新たな就労形態に対する法的対応	44
1. プラットフォーム・エコノミー関連の新たな就労形態の問題点	44
2. 「ネット予約タクシー運営サービス管理暫行弁法」	45
3. 「新就労形態労働者の労働と權益を保障する指導意見」と「三分法」	46
(1) 中国におけるプラットフォーム・エコノミーの特徴	46
(2) 「新就労形態労働者の労働と權益を保障する指導意見」の制定とその内容	47
(3) 中国組合法の関連改正	52
4. 新就労形態指導意見の特徴に関する検討	53
総括	55
参考資料	57
関連条文の訳	57
中国関連法規	57
台湾関連法規	72
裁判例の訳	79
台湾裁判例	79
中国裁判例	105
参考文献	115

第1章 本研究の趣旨と報告書の構成

1. 問題意識

近年、ネットプラットフォームを通じて、労働力に対する需要と供給を瞬時にマッチングさせる技術の発展とともに、長期雇用の形で一定数の労働力を常時確保する伝統的な就労形態が大きな変化を遂げている。すなわち、ネットプラットフォームを通じて外部労働市場から随時一定品質の労務を提供できる者を確保できるようになると、わざわざ企業という「枠」を作り、労働力を常に企業内部に確保する必要もなくなる。とりわけコロナ禍をきっかけに、多くの業務を使用者の直接的な指揮監督の下で行わせる必要がないという事実が解明され、企業がネットプラットフォームを通じて労働力の提供者を見つけ、彼らに自宅にしながら労働力を提供してもらおう、という新たな就労形態が今後ますます普及することが見込まれる。

伝統的な就労形態と比べると、新たな就労形態の下で就労する場合、就労者が一回一回タスクを受注するかどうか、それを何時、どこで、どのように完遂するかについて、ある程度融通が効く。これらの特性は、労働法が想定した典型的な労働者像とかけ離れており、彼らは労働法の保護対象とすべきではない、と主張する説もある。一方、労務給付を一回一回分けて見るのではなく、全体的に見てみると、まったく異なる特性が浮き彫りになる。すなわち、プラットフォームによって細分化されたうえで振り分けられたタスクに対して、就労者がアプリを開いたまま何度もタスクの受注を拒否し、もしくはアプリに長期的にログインしないとすると、アルゴリズムにより受注者としての順位が落とされ、プラットフォームからタスクが分配されなくなる恐れがある。また、プラットフォームから提供される作業マニュアルを遵守し、顧客から良い評価をもらわないと、労働条件がプラットフォームによって不利に変更される場合がある。この意味では、全体的にみると、就労者にとって、労務給付の時間、態様等が完全に自由に決められるわけではない。そして、より重要なのは、これを本業とする者にとって、プラットフォーム抜きでタスクの受注から労務提供、報酬受取まで一人で完遂することが不可能であり、長時間タスクを受注しないと、生活を維持することができなくなる。そこで、使用者から直接的な指揮監督を受けないという意味では、プラットフォームワーカーの人的従属性はある程度低下するが、プラットフォームに経済的に頼るという点に着目すると、その経済的従属性が弱くなったわけではない。このような、労働者と独立自営業者の中間に位置づけられる「準労働者」に対する規制のあり方が、重要な政策研究の対象となる。

一方、労働者と独立自営業者の特性を併せ持つ準労働者を対象とする法規制の在り方に関

する研究は、労働者性の判断基準、労働者と独立自営業者の峻別、社会保険加入対象の範囲の確定等の視点を内包する複合的な問題であり、労働法の理論研究上、伝統的、かつ根本的な課題の一つである。プラットフォームによる労働力の需給マッチングが新たな要素として加えられたとしても、問題の本質は変わらない。この課題に関するドイツと日本の関連研究の流れをまとめてみると、以下ようになる。

ドイツの場合、1853年に営業法に工場監督制度が導入されたことを皮切りに、工場労働者に対する法的保護が徐々に手厚くされてきた。これに対して、本報告書の検討対象と就労実態において類似する点の多い家内労働者について、その就労条件の劣悪さと団結による自助能力の欠如が早くから知られていたにもかかわらず、立法による対応が遅く、1918年1月1日となって、ようやく賃金保護規定を除く家内労働法が発効した¹。その後、人的従属性と経済的従属性のどちらを労働者性の判断基準にすべきかに関する大議論が行われ、最終的には労働者性を人的従属性で判断するのに対し、労働者類似の者 (Arbeitnehmerähnliche Personen) を経済的従属性で判断することで決着がついた。さらに、1990年代に入ると、企業が人件費削減目的で、正社員の代わりに仮装自営業者を様々な業種で使用するようになり、それによって社会保険加入義務者の把握困難化や保険料収入の目減りが問題として意識されるようになり、1998年「仮装自営業防止法」や1999年「自営業促進法」を制定することで、労働者や自営業者といった分類に関係なく、社会保険加入義務のある「就業者」性を推定するためのメルクマールの明確化が試みられた²。失業の解消や起業の促進といった観点から、その障害となり得る自営業防止法の関連規定は2002年に削除されたが、仮装自営業者に対する法的処遇の検討は、プラットフォーム・エコノミー時代の新たな就労形態にも当てはまると思われる。

日本の場合、労働者性判断については、昭和60年12月19日労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」が判断基準として一般的に支持されている。もともと、現行の日本法上、雇用と請負は、それぞれ「労務」の提供そのものと、労務の「成果」を目的とする点で明確に区分されており、ドイツでいう労働者類似の者といった労働法上の保護規定を部分的に適用する概念が存在しないため、プラットフォーム・エコノミー関連の新たな就労形態に関して、どのような法規制を図るべきかが問題となる。

前述したように、労働力の需要と供給の瞬時マッチングがネットプラットフォームの導入により可能とされたため、何時、どこで労務を給付するかについて、就労者に大きな裁量権が与えられ、その法的処遇について改めて検討する必要性が生じた。一方、労働者と独立自営業者の中間に位置付けられる準労働者の取扱は、労働法の伝統的な課題でもあり、多様な視点から多くの関連研究がすでに行われてきた。新たな就労形態を対象とする法規制を設ける

¹ ドイツの家内労働法を含む労働者概念の日独比較研究の集大成として、橋本陽子『労働者の基本概念——労働者性の判断要素と判断方法』弘文堂2021年。

² ドイツの仮装自営業者問題について、柳屋孝安『現代労働法と労働者概念』信山社2005年。

際に、伝統的な労働法規制の適用範囲を何らかの形で拡大させる手法だけではなく、新たな就労形態の特性を踏まえて一から構築することも視野に入れられるべきである。また、今までの新たな就労形態を対象とする研究は、伝統的な労働者性認定基準に関する議論、労働者と自営業者の峻別に関する法的議論等と結び付けて俯瞰的な視点から行われるものが少ない。そこで、本報告書は、従来労働者性認定に関する議論を踏まえつつ、外国における新たな就労形態に対する法規制を構築する立法動向を紹介し、日本の法的対応にインプリケーションを与えることとする。

2. 比較対象国の選定

日本では、新たな就労形態に対する法規制を検討する際に、ドイツの「労働者類似の者」に関する検討や、経済的従属性理論の関連研究が注目されている。ドイツでは、労働法世界における労働者概念の統一が図られてきた。その結果、労働者を中心とし、労働者類似の者や家内労働者といった労働法上の保護規制を部分的に及ぼすべき者をその周辺に位置づける「同心円構造」が構築された。このような構造の下で、新たな就労形態の下で就労する者は、自ずと労働者の周辺に配置され、労働保護規制の一部が適用されることになる。これに対して、日本の場合、個別法と集団法上の労働者概念が異なっており、異なる認定基準が適用される。また、日本の今までの労働者性判断基準の下で、労働者性を部分的に持つ者に、労働法上の規制を部分的に及ぼすことはあまり検討されなかった。そのため、ドイツの労働者類似の者の関連理論は、日本の労働法体系と噛み合わないところがある。

近時、プラットフォームワーカーを対象とする専門立法として、アメリカのカリフォルニア州のギグ法や、EUプラットフォーム労働条件指令案等も注目されているが、そのいずれもチェックリスト式となっている。すなわち、いくつかの判断要素を満たす場合、労働者性が認められるか（ポジティブリスト）、労働者性があると仮定し、いくつかの判断要素を満たしている場合のみ、反証があるとして仮定を覆す（ネガティブリスト）形を取っている。労働者性が認められる場合、すべての労働保護規制の適用対象とされ、プラットフォームワーカーにとって最大のメリットとなる労務給付の柔軟性が制限され、プラットフォームもかさむ人件費によって倒産に追い込まれる恐れがある。この意味では、主として工場労働者を適用対象と想定した労働保護規制をそのままプラットフォームワーカーに適用すると、プラットフォームワーカーとプラットフォームの両方にとって望ましくない結果をもたらすことになる。一方、労働者性が認められないとされると、民法上の限られた保護しか及ばなくなり、就労の場面における当事者間の交渉力のアンバランスを是正し、就労者の基本的な権利を保障する労働法規の基本原則が骨抜きにされてしまう。新たな就労形態に対する法規制を

検討する際に、新たな就労形態の利用促進と、就労者の権利保障をうまく両立できないことが、どの国も直面している難問となっている。それを解決するために、全面的に労働者性を肯定、もしくは否定する以外の第三の道を模索する必要がある。

中国政府は、その雇用創出効果を最大限に発揮させるため、一貫してプラットフォーム・エコノミー関連の新たな就労形態の利用を促進してきた。その結果、2020年時点で、プラットフォーム・エコノミーを利用する者が、推定8.3億人もあり、そのうち、サービス提供者（プラットフォームワーカー）が約8400万人、プラットフォームの従業員が約631万人となる³。プラットフォームワーカーの労働者性を認めると、大手プラットフォームが一気に倒産し、大量失業を引き起こす可能性があるとして危惧されてきたため、新たな就労形態を対象とする法制度の整備は遅々として進まなかった。しかし、プラットフォームワーカーに対する法的保護の欠如が日々深刻化し、中央政府もこれを社会全体の公平と安定に影響する問題として捉えるようになった。これを背景に、2021年7月、新たな就労形態全体を規制対象とする「新就労形態労働者の労働と権益を保障する指導意見」が公表され、労働関係認定基準を一部しか満たさない場合、どのような契約を締結するか、契約内容をどのようにするか、という肝心な問題について、原則として当事者の意思を尊重し、政府関係部門が契約内容の合理性を指導によって保障する、という斬新な規制手法が打ち出された⁴。ドイツでは、法規制の内容を集团的合意によって変更できるようにすることを認める仕組み（デロゲーション）はあるが、団体交渉によって当事者の交渉力の均衡を保障することがその前提となっている。これに対して、中国の場合、政府関係部門が第三の当事者として契約内容の設定段階から関与し、当事者に指導を行うことによって契約内容の合理性を保障することになる。また、ドイツのデロゲーションの場合、労働法規制の適用の有無を判断する入口の場面において、この方策が打ち出されることはないが、中国の新規制は、ルール形成の段階から当事者の意思が尊重されることとなる。中国のこの新たな法規制は、日本のプラットフォーム・エコノミー関連政策の制定に際して示唆に富むものである。

現行の中国労働法規は、計画経済時代のソ連法の影響を残しながら、台湾（地域）経由でドイツ法や日本法の関連規制を参考に作られた。とりわけ労働関係の認定基準や、労働関係と請負関係等の中間に位置付けられる準労働関係の法的取扱いに関して、多くの特徴を持っている。そこで、中国の新たな就労形態に対する法規制を真に理解するためには、これらの中国労働法規の特徴を知る必要がある。

中国の場合、労働者概念が労働法上法定されておらず、労働者性を認定する代わりに、労働関係の有無を認定することになる。労働関係認定基準を設ける際に、台湾学説の紹介を経て、ドイツや日本の関連理論が参考にされる。中国の労働法規に関する理論研究は、1994年

³ データ出所：中国共享经济发展报告（2021）
https://www.ndrc.gov.cn/xxgk/jd/wsdwhfz/202102/t20210222_1267536_ext.html

⁴ 出前配達とネット配車サービスについて、細則がある。

「中華人民共和国労働法」（以下、「中国労働法」という）の施行をきっかけに本格化したため、労働関係の認定に関する研究の蓄積が豊富ではなく、プラットフォーム・エコノミー時代に入るまで、出前サービスや相乗りサービス等の利用者も少なかった⁵。その結果、プラットフォーム・エコノミーとともに現れた様々な新しい業種について、伝統的な法規制によって対応することができず、もっぱら新たな就労形態を規制対象とする特別法が制定されることとなった。その立法過程において、労働関係の認定について、当事者の意思をどこまで尊重すべきか、労働者性を全面的に認めるのではなく、社会保険加入義務のみを課す可能性があるか、といった議論も行われた。その結果、当事者の意思によって規制内容を一から形成することが認められる独特な法規制が形成された。

当初、労働関係認定基準を形成する際に、中国は主に台湾法を参考にした。そして、台湾の労働者性認定基準は、ドイツの従属性理論をもとに構築された。その時、一部の学者の誤解により、人的従属性、経済的従属性、組織的従属性を同時に満たして初めて労働関係の成立が認められるという間違った認定基準が形成された。同認定基準は、中国にも紹介され、その労働者性認定基準の形成に大きな影響をもたらした。このように、労働関係認定基準を代表とする伝統的な労働法問題について、中国と台湾はお互いに影響することが多く、中国の独特な労働法規制が、台湾由来のものとなる場合もあるため、本報告書において、必要に応じて台湾の労働法規制をも検討対象とする。

3. 本報告書の構成

本報告書は、中国の新たな就労形態に関する法規制を全面的に整理することを目的とする。第二章では、問題となる法規制を真に理解するための、中国の労働法規の特殊性を説明する。第三章では、とりわけ新たな就労形態の位置づけと法的取扱いを決定する労働関係認定基準について、同基準の形成に重大な影響を与えた台湾労働関係認定基準や関連学説等を踏まえ、詳細な検討を行う。第四章では、新たな就労形態も雇用と自営業の中間に位置付けられる準労働関係の一種と分類できることを踏まえ、プラットフォーム・エコノミーを背景としない中国の伝統的な準労働関係の特徴と法的取扱い等を整理する。第五章では、中国の新たな就労形態に関する法規制の史的展開、その背後にある立法者の考え、現行規制の内容とその特徴等を考察する。そして最後に、「総括」において、比較法的な視点から中国労働法規の特殊性と新たな就労形態に対する法規制のまとめを行う。

⁵ プラットフォーマーが参入する前、中国において出前サービスの利用は少なかった。そして、レストランの従業員以外の者に出前業務を行ってもらうことはほぼなかった。

第2章 中国労働法の特徴

新たな就労形態に関する法規制を本格的に検討する前に、背景知識として、中国の労働法規と、その法律制度全般に関するいくつかの特徴を説明する。

1. 労働者概念が労働法上定められていないこと

比較法の観点から見ると、中国の労働法規の最大の特徴の一つは、労働法において労働者概念が定められていないことである。

中国の場合、社会主義国の特徴として、憲法によって認められる「労働権」を持つ労働者は、搾取階級（資本家等）や反動分子と区別され、「労働者」という概念は政権の指導者としての政治的な意味合いを持っている。1950年代の労働改造を経て、労働者の対極となる搾取階級や反動分子が改造され、社会主義建設の主である労働者階級となり、理論上、中国国民が全員その時点で「労働者」になった。「中国労働法」が立法される際に、前述した「労働者」に対する認識が引き継がれたため、労働者定義を別途設けることなく、法律の適用対象である企業の性質を絞ることによって、労働法の適用範囲を明確化する構成が採られた。すなわち、「中国労働法」において、「労働者」とは全国民を指す概念であり、その範囲を絞る必要はなく、実際絞られることもなかった。そして、労働契約の相手方である「使用者」階級は、理論上既に社会主義改造によって消滅した。そのため、使用者を定義することによって、労働者、労働関係、または労働法の適用範囲を特定することもできなかった。

「労働者性」の有無によって労働法の適用の可否を判断できない以上、「労働関係」の存否によって労働法の適用範囲を決めるしかない。「中国労働法」の下で、労働関係の存否を認定する際に、書面で労働契約が締結されていれば、その内容を尊重する、というのが原則だった⁶。書面で労働契約が締結されていない場合に限って、「労働関係の確立に関する関連事項の通知⁷」（以下、「労働関係確立通知」という）が実務上の労働関係存否の判断基準となる。同通知によると、当事者双方が書面で労働契約を締結していない場合⁸、労働関係を構成する

⁶ 「中国労働契約法」が施行された後、「就労の実態」が労働関係成立の判断基準になったと思われる。例えば、中国労働契約法7条によると、用人单位が労働者を使用する日から、労働者と労働関係を成立させる。もっとも、「中国労働法」と「中国労働契約法」の間だけではなく、「中国労働契約法」の各条文の間にも、この問題に関してはまだ矛盾が存在しており、労働関係成立の判断基準に関して、整理が必要になる。

⁷ 中華人民共和国労働・社会保障部2005年5月25日公表。労働・社会保障部は日本の厚労省に相当するが、労働・社会保障部が出した通知には法規範としての効力があると一般的に認識されている。

⁸ このように、労働関係確立通知が明確にその適用範囲を「当事者双方が書面で労働契約を締結していない場合」に限定しているため、筆者はこれを「契約書が締結されていない場合の補助認定基準」として理解しているが、中国では同通知の位置づけに関してまだ議論がある。

には、以下の3つの要件を同時にすべて満たさなければならない⁹。

- ① 用人单位¹⁰と労働者が法律、法規に定められる主体としての資格を有すること。
- ② 用人单位が法律に従って定めた各就業規則制度を労働者に適用し、労働者が用人单位の労働管理を受け、用人单位が用意した有償労働に従事すること。
- ③ 労働者が提供する労働は用人单位の業務の一部であること。

労働関係確立通知を制定する際にドイツの従属性理論を参考にしたかどうかは明らかではないが、中国の学説は前述した3つの要件を従属性理論に沿って整理しており、裁判実務は、従属性の有無によって労働関係の成立を判断している。もっとも、学説を精査すると、中国の従属性理論に対する理解は、台湾の労働法学者黄越欽の学説から由来するものであり、必ずしもドイツ本場の議論と一致しているわけではないことがわかる（後に詳述）。

2. 書面での労働契約の締結が重要視されること

1995年1月1日に「中国労働法」が施行されたが、その主な立法趣旨は、労働契約を締結する必要のある労働契約制度を構築し、労働契約を締結する必要のない計画経済の下での終身雇用制度を代替することである。そのため、「中国労働法」の下では、労働関係の成立要件として、労働契約を書面で締結することが挙げられる（同法16条）。一方、労働契約を書面で締結していないが、用人单位の指揮監督の下で就労する行為が事実として存在する場合、実務上これを「事実労働関係」、又は「労務関係」と呼称し、労働保護規制の適用対象から除外することにした（本報告書では、これらの就労関係を「準労働関係」と位置付けることとする。労働関係との区別、並びに日本法の理解との違いについては、後に詳述）。

3. 判例法体系が構築されていないこと

日本とは違って、中国は四審級二審制を採っている¹¹。管轄区域において重大な影響力を持つ事件ではない限り（訴額が大きい場合、外国人または重大な影響力を持つ人物が当事者で

⁹ 以下、これらの要件を「労働関係確立要件」という。

¹⁰ 中国の場合、「使用者」階級が存在しないため、その代わりに「用人单位」という表現が使われる。

¹¹ 審級としては、基層人民法院（区レベル）、中級人民法院（市レベル）、高级人民法院（省レベル）、最高人民法院（国家レベル）の4つがある。

ある場合等)、基層人民法院を跳ばし、中級人民法院、高級人民法院、または最高人民法院が一審裁判所に指定されることはない。そして、労働法関係の事件は、前述したいずれの観点からも重大な影響力を持つとは言えず、最高裁判所まで争った裁判例が極めて少なく、ほぼすべての労働法分野の事件は、市レベルの中級人民法院、または省レベルの高級人民法院で確定されることになる。

そのため、中国では、労働問題に関する判例法体系が確立されておらず、認定される事実がほぼ同じであっても、正反対の判決が出されることがしばしばある。また、中国の沿岸部と内陸部の経済発展状況に大きな格差があり、上海市や北京市の裁判所が出した結論をそのまま内陸部の裁判所が引用すると、企業が高騰する人件費に耐えられずに倒産してしまう恐れがある。そのため、現在、中国では判例法体系が構築されておらず、沿岸部と内陸部の格差がある程度縮まるまでに、全国統一の判例法体系が構築されることはないと思われる。

4. 交通事故損害賠償責任

ネットプラットフォームを通じて出前サービスや宅配サービスを提供する際に、配達員が交通事故を起こし、配達員本人、または第三者の身体又は財産に損害をもたらした場合、第三者に対する損害賠償責任の帰趨、負傷者の医薬費と逸失利益の負担が問題となる¹²。そのうち、交通事故で第三者に損害をもたらした場合、日本では民法 715 条¹³の不法行為責任を根拠に使用者・監督者に損害賠償を請求することができる。これに対し、中国の場合、第三者に損害を及ぼし、かつ配達員とプラットフォームの間に「雇用関係」が存在すると認められた場合にのみ、雇用主であるプラットフォームが損害賠償責任を負うことになる。関連条文としては、「最高人民法院による人身損害賠償事件審理の際の適用法律に関する若干問題の解釈」第 9 条が挙げられるが、同条文によると、

被用者が雇用活動に従事する際に第三者に損害を及ぼした場合、雇用主が賠償責任を負う。被用者が故意または重大な過失によって第三者に損害を及ぼした場合、雇用主と連帯賠償責任を負う。雇用主が連帯賠償責任を負う場合、被用者に追って賠償を求めることができる。

「雇用活動に従事する」とは、雇用主が授権・指示した範囲内の生産経営活動や他の労務

¹² ネット配車サービス、もしくは運転代行サービスの場合も、交通事故損害賠償責任の問題はあるが、自動車保険によってそれを部分的にカバーすることができる。そのため、問題は自転車やバイクを使う出前配達等に集中している。

¹³ 第 715 条 ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。

2 使用者に代わって事業を監督する者も、前項の責任を負う。

3 前二項の規定は、使用者又は監督者から被用者に対する求償権の行使を妨げない。

活動に従事することをいう。被用者の行為が授權範囲を超えたが、その表現方式が職務の履行であり、または職務の履行と内在的な繋がりがある場合、「雇用活動に従事」と認定すべきである。

同解釈第 11 条によると、被用者が雇用活動に従事する際に、人身損害に遭った場合、雇用主が賠償責任を負担することになる。雇用関係以外の第三者が被用者に人身損害をもたらした場合、賠償権利人が第三者に賠償責任を負担するよう請求することもできれば、雇用主に賠償責任を負担するよう請求することもできる。雇用主が賠償責任を負担した後、第三者に追って賠償を求めることができる。

中国民法上、雇用関係の定義はなかった。実務上、「雇用関係」を認定する際に、「労働関係」の認定基準が使われる。

中国の場合、日本のような国民健康保険制度が構築されておらず、労働者は就労先企業を通じて医療保険に加入することになる。新たな就労形態の下で就労する者が交通事故によって怪我をした場合、まずプラットフォームとの関係が労働関係であるかどうかについて認定してもらう必要がある。その結果、プラットフォームとの関係が労働関係であると認められないと、就労できないことによって生じる逸失利益に対する補償金がもらえないだけでなく、医療費も就労者が全額負担することになる。これに対して、就労者とプラットフォームの関係が労働関係であると認定され、かつプラットフォームが就労者を労災保険、医療保険に加入させなかった場合、プラットフォームが怪我した就労者の医療費と就労できないことによって生じる逸失利益等を自分で負担することになる。

このように、就労者が怪我し、かつ労災保険に入っていない場合、プラットフォームは多額な賠償金を負担することになる。しかし、プラットフォームが自発的に就労者を労災保険等に参加させると、就労者との間に労働関係が存在するのを自認することになる。就労者との間に労働関係があると認められると、労働保護法上規定されるすべての使用者責任をプラットフォームが負うことになり、労働時間に関する規制等も適用されることになる。その結果、伝統的な就労形態と比べて、労使双方にとって新たな就労形態を利用するメリットが少なくなり、それを利用する者が大幅に減ると予想される。そのため、プラットフォームは多大なリスクを背負っても、就労者のために労災保険加入申請をすることが少ない。その代わりに、プラットフォームは配達員に交通安全に関する商業保険を購入してもらうことにしてきた。しかし、商業保険の賠償額と保障範囲に限度があり、足りない部分については、やはり当事者自身が負担することになる。

第3章 中国の労働者性認定基準に対する考察

プラットフォーム関係の新たな就労形態に対する法的取扱いを決める前提として、これらの新たな就労形態が労働関係に当たるかどうかを判断する必要がある。労働関係判断基準として、中国と台湾はともにドイツ由来の「従属性理論」を使っていると主張する。しかし、議論の中身を見てみると、中国と台湾の労働関係判断基準は、必ずしもドイツの本来の理解と一致するわけではない。以下、まずドイツの従属性判断理論を概観し、日本の労働者性認定基準を確認した上で、台湾と中国の労働者性認定基準について検討を行う。

1. ドイツの従属性理論¹⁴

ドイツにおいて、指揮命令拘束性を意味する人的従属性という労働者の定義を確立したのは、フーク＝ニッパードイである。彼らによると、従属的労働者と事業者との区別は、「人的従属関係」の存否であり、「労働給付に関して、労働者の服務義務が存在しなければならない」。当初、ライヒ労働裁判所は人的従属性と経済的従属性の両方を労働者性の判断基準としたが、次第に人的従属性をより重要視することになっていた。一方、フークは、ライヒ労働裁判所の判例評釈で、労働者性の判断基準を人的従属性に認めるべきことを繰り返し主張し、労働者性の判断基準が人的従属性のみであることが徐々に確立された¹⁵。後に、同説は、事業所への編入こそが労働者の本質的な判断基準であると主張するモリトールとニキシユの説（組織的従属性）や¹⁶、経済的従属性（社会的保護の必要性）によって労働者性を判断すべきとするヴァンクの説によって挑戦されたが¹⁷、支配的な学説と判例は、あくまで労働者概念の基本的メルクマールを人的従属性に絞り、経済的従属性は「もはや必要でも十分でもなく」、労働者概念にとって本質的ではないとしてきた¹⁸。従属性理論の歴史的な展開を見てみると、ドイツでは、人的従属性、経済的従属性と組織的従属性説は、いずれも異なる視点から労働者概念の本質を捉えようとする試みである。労働者性を認定するための様々なファクター（要素）

¹⁴ 以下、橋本陽子『労働者の基本概念』167頁以下参照。また、ドイツの従属性理論の史的展開に関して、土田道夫『労務指揮権の現代的展開：労働契約における一方的決定と同意との相克』66頁以下参照。

¹⁵ 橋本陽子『労働者の基本概念』170頁。

¹⁶ 橋本陽子『労働者の基本概念』178頁。

¹⁷ 橋本陽子『労働者の基本概念』228頁。仮装自営業者問題への対応を目的とする社会法典第4編7条1項および4項の改正において、社会法典の規制対象である「就業者」性を推定するためのメルクマールが挙げられ、ロルフ・ヴァンク教授の影響で、具体的なメルクマールを設定する際に経済的従属性を体现する要素が含まれていたが、2002年に社会法典第4編7条4項は削除された。詳細については、柳谷孝安『現代労働法と労働者概念』171頁以下。

¹⁸ 柳谷孝安『現代労働法と労働者概念』92頁。

¹⁹を、「人的従属性に属する要素」、「経済的従属性に属する要素」、「組織的従属性に属する要素」に分類し、判断対象となる当事者関係が労働関係に当たるかどうかを判断する際に、人的従属性、経済的従属性、組織的従属性を同時に有する必要がある、という視点から3つの従属性を捉えているわけではない。

2. 日本の労働者性認定基準

日本の場合、労基法上の労働者性判断基準として、一般的に支持されているのは、昭和60年12月19日労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」²⁰である。同基準において、労基法上の労働者に該当するか否かを判断する際に、基本的に「使用従属性」(人的従属性)の有無によるという基本的判断枠組みが明確にされている。すなわち、通説上、労基法上の労働者性の有無は、人的従属性のみによって判断され、経済的従属性は、労基法上の労働者性を基礎づけるものではないとされる²¹。

一方、ドイツは労働法における統一した労働者概念を構築したが、日本の場合、労基法(労契法)上の労働者性と労組法上の労働者性の判断基準は異なるものとなっている。最高裁が2011年から12年にかけての3判決で労組法上の労働者性について、経済的従属性に、緩和された人的従属性を加味して判断する複合的判断説を採った²²。これらの判決によって示された労組法上の労働者性判断方法を整理すると、6つの基本的判断要素が挙げられる。すなわち、①事業組織への組み入れ、②契約内容の一方的、定型的決定、③報酬の労務対価性、があり、補充的な判断要素として、④業務の依頼に必ずべき関係、⑤広い意味での指揮監督下の労務提供・一定の時間的場所的拘束、が挙げられ、労働者性に否定的に働く要素として、⑥顕著な事業者性があると解される。これらの判断要素のうち、④⑤は労基法上の労働者性判断における基本的な判断要素でもあり、労組法上の労働者性判断では、より広い意味での指揮監督下、一定の時間的場所的拘束でもよい「緩和された使用従属性」とも言える²³。一方、①②は労基法上の労働者概念では考慮されなかった新しい要素であり、団体交渉の保護を及ぼす必要性と適切性という基本的視点からの独自の判断要素に当たる²⁴。これらの判断要素に、労組法3条の定義に要請される③と、⑥事業者性を消極的要素として整理したものが、

¹⁹ ここでいうファクターとは、詳細な認定事実を指すものであり、例えば就労する際に制服の強制着用の有無等が挙げられる。

²⁰ <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000xgbw-att/2r9852000000xgi8.pdf>

²¹ 荒木尚志『労働法(第4版)』54頁参照。

²² 国・中労委(新国立劇場運営財団)事件・最三小判平成23・4・12民集65巻3号943頁、国・中労委(INAXメンテナンス)事件・最三小判平成23・4・12労判1026号27頁、国・中労委(ビクター)事件・最三小判平成24・2・21民集66巻3号955頁。荒木尚志『労働法(第4版)』629頁参照。

²³ 荒木尚志『労働法(第4版)』629頁。

²⁴ 菅野和夫『労働法(第12版)』834頁。

上記の諸要素となる。

3. 台湾における従属性理論の学説上の展開

(1) 背景知識

台湾の場合、1984年に施行された「台湾労働基準法」2条6号によると、「労働契約とは、労使関係を約定する契約である」とされている。しかし、労働関係の認定基準についての明文規定はない。同法2条1号によると、労働者とは、「雇用主に雇用され、業務に従事し、賃金を得るものであり、労働関係の当事者である労働者の認定基準を法定することもない。一方、労働契約の成立要件等を検討する際に、1936年に制定され、結局施行されなかった「中华民国労働契約法」の関連規定がよく引用される。同法1条によると、「労働契約とは、一方の当事者が、他方に対して従属関係の下でその職業上の労働力を提供し、他方が報酬を給付する契約である」。その後、学説と判例において、労働関係認定基準として従属性理論が展開され、2019年台湾労基法改正の際に、労働契約の定義に従属性が書き加えられることとなった。すなわち、2019年改正台湾労働基準法2条6号は、「労働契約とは、雇用関係を約定し、従属性を有する契約である」とした。以下、台湾における従属性理論の導入と展開の経緯を整理する。

(2) 黄越欽説

労働関係認定基準としてドイツの従属性理論を初めて台湾に紹介したのは、1985年に発表された黄越欽の論文である²⁵。同論文の中で、黄越欽はドイツの学説を引用し、以下のような記述をした²⁶。

「労働契約当事者としての労働者の特徴は、以下のようになる。

1. 人的従属性、いわゆる人的従属性とは、被用者が使用者の企業組織の中で、使用者の権威に服することである。
2. 自ら履行し、代理人を使ってはいけない。
3. 経済的従属性。
4. 使用者側の生産組織体系に組み入れられ、かつ同僚と業務を分担して協働する状態にある。」

²⁵ 黄越欽「労働契約與承攬契約之區別」政大法学評論第31期23-37頁。

²⁶ 黄越欽「労働契約與承攬契約之區別」政大法学評論第31期27頁。

この記述からわかるように、黄越欽本人は、①人的従属性、②労務の自らの履行、③経済的従属性、④組織的従属性²⁷を、労働関係の成立を認定するための4つの特徴として挙げている²⁸。同説は黄越欽著『労働法新論』の中国での出版を機に中国に導入され、中国の従属性理論の展開に大きな影響をもたらした²⁹。

また、前述した論文の中に、以下のような記述がある。

「経済的従属性の要点は、被雇用者が自分の営業のために就労するのではなく、他人に従属し、他人の目的のために就労することであり、そのため、経済的な非独立性 (Wirtschaftliche Unselbständigkeit) と明らかに同じ意味を持ち、被雇用者は自分の生産道具を使って労務に従事するのではなく、指揮的、計画的又は創造的な方法によって自分が従事する業務に影響を加えることもできず、これが従属性のもっとも重要な意味である」³⁰。

黄越欽論文が公表されたのは1985年だったが、前述した記述の出所として引用されたコンメンタールは、1932年に出版されたものである³¹。すでに述べたように、ドイツの従属性理論の史的展開を整理すると、人的従属性と経済的従属性を違う視点から労働者性の本質を捉えようとする試みと捉えるのが一般的である。しかし、1932年時点で、人的従属性と経済的従属性の関係が明確にされたかどうかは不明である。黄越欽論文における前述した記述は、ドイツの学説を引用する形をとっているが、出所となるドイツの学説の古さを考えると、黄越欽論文がドイツの理論研究の最新状況を反映したとは言えない。

一方、前述した4つの特徴は、すべて満たされなければ労働関係を認定できない「要件」なのか、それともあくまで総合判断によるため、判断「要素」でしかないのか。この点について、黄越欽が以下のように述べた³²。

「当事者の間に部分的に従属性がある場合、論争になりやすい。学者の間には、以下の主張がある。

1. 労働契約は十分な従属性を有しないと成立しない。従属性の存在が不十分な場合、一律にこれを労働契約から排除する。
2. 労働契約関係の成立は緩く認められるべきであり、従属性が部分的にある場合、成立を認めるべきである。完全に従属性を有しない場合、初めて労働契約が成立しない。

²⁷ 黄越欽本人が「組織的従属性」という表現を使ったわけではないが、4. の使用者側の生産組織体系に組み入れるとの説明は、後述の最高裁96年度台上字第2630号判決を含めて多くの裁判例により「組織的従属性」と位置付けられる。

²⁸ 要件ではなく要素とする理由について、後に詳述。

²⁹ 黄越欽『労働法新論』中国政法大学出版社2003年版94頁。

³⁰ 黄越欽「労働契約與承攬契約之區別」政大法学評論第31期29頁。

³¹ 引用されたのは、Kasel-Dersch, Arbeitsrecht, 34f. 黄越欽「労働契約與承攬契約之區別」政大法学評論第31期29頁脚注19。

³² 黄越欽「労働契約與承攬契約之區別」政大法学評論第31期34頁。

前述した2つの説には、それぞれメリットとデメリットがある。しかし、後者が通説となっており、労働者保護の立場からも、後者を採るべきである」。

すなわち、黄越欽は、前述した4つの特徴のうち、少なくとも人的従属性、経済的従属性、組織的従属性について、それが部分的にある場合も、労働関係の成立を認めるべきとしている。もっとも、ここでいう「部分的」とは、程度こそ弱い、3つの従属性がすべてある場合のみを指すのか、それとも3つの従属性のうち、一部の従属性を完全に有しない場合も含まれるか、という点は明らかにされていない。また、黄越欽本人は、労務の自らの履行を3つの従属性に並ぶ特徴として挙げたが、労働関係認定におけるその重要性については言及しなかった。

そのため、黄越欽は、その論文の中で、労働関係の成立は緩く認定されるべきとしたが、挙げられた4つの特徴が一つでも欠けると、労働関係の成立が認められない「要件」なのか、それとも4つの特徴をすべて持つ必要がないため、「要素」に当たるかについて、明らかにしていない。

中国の労働関係認定基準の形成について、大きな影響を与えたもう一つの学説は、台湾学者である王松柏の説である。彼によると、「労働契約法が労働契約の定義に対して重要であり、その重要性は、労働者が『従属関係』の下で労務を提供することを明らかにした点にある。この特徴は、労務給付契約が労働契約に当たるかどうかを判断するための決定的な要素でもある。『従属性』の詳しい内容について、学説がこれを大まかに人的従属性、経済的従属性と組織的従属性等の3つの特徴に分けている」³³。この記述を読む限り、やはり王松柏は、黄越欽と同じ理解に立ち、労働関係を認定するためのファクターを、「人的従属性」、「経済的従属性」、「組織的従属性」にカテゴライズすべきと主張している。

(3) 黄越欽説に対する学説上の批判

前述した黄越欽説、並びにその影響を受けて形成した台湾の司法実務上の労働関係認定基準³⁴に対して、学説による有力な批判がある。例えば、ドイツに留学した経験のある黄程貫教授はその教科書である『労働法』³⁵の中で、ドイツと日本の労働関係認定基準を説明したうえで、「一部の学者³⁶と裁判例は、人的従属性のもっとも重要な特徴である『労働力の純粹利他性』（すなわち労働者が使用者によって、その経済組織・労働組織に組み入れられ、使用者の経済目的のために労務を提供し、労働者自身の営業目的で就労するわけではないため、労働者は企業主のように、自分の営業目的のために市場活動に参加することができなくなること）

³³ 台湾労働法学会編『労働基準法積義——施行二十年の回顧と展望』新學林 2005年 55頁。

³⁴ 黄越欽は、台湾司法院大法官を務めたことがある。

³⁵ 黄程貫『労働法』（修訂再版）国立空中大学 2001年 73頁。

³⁶ 黄越欽説を指す。黄程貫『労働法』（修訂再版）国立空中大学 2001年 73頁脚注 46 参照。

を経済的従属性の内容と勘違いし、そのうえで人的従属性と経済的従属性が同じく「労働者性」を認定するための判断基準であるという間違った結論を導き出したが、このような論述は、他国の理論と実務の発展経験を完全に無視したことによってもたらされた」とした。

経済的従属性の位置づけや従属性理論全体の捉え方について、黄程貫は以下のように論じている³⁷。

「労働者の経済的従属性は、人的従属性のような絶対に必要とされる要素（これが独、日労働法の今日の通説である）とは違って、一要素でしかない。

また、労働者の従属性問題について、前述した人的従属性と経済的従属性のほか、第三、第四、第五の従属性を挙げる説もある。すなわち、いわゆる組織的従属性、技術的従属性と階級的従属性等である。しかし、その実際の意義を探求すると、そこに妥当性がなく、必要性もないように見える。すなわち、労働者が雇用主の企業運営、生産組織に組み込まれ、かつ使用者の技術、知識、機械等の生産資料を使用することは、前述した労働者の人格的従属性と経済的従属性（とりわけ前者を指す）の当然内容の一部であり、独立した従属性の種類になる必要性や重要性はどこにも存在しない。必ず挙げなければならないとしても、これを人的従属性の項目下に置き、人的従属性を具体化した一部分とし、すなわち人的従属性の下位概念とすべきである。これを独立させ、人的従属性、経済的従属性と並ぶ等価概念とすべきではない。階級的従属性に至っては、経済的従属性の異なる表現でしかない。労働者階級と資本家階級の線引は、今日の資本主義社会において、生産資料の所有権によって決められる。そして、この生産資料所有権の帰属は、経済的従属性の主な内容である。したがって、いわゆる階級的従属性は、経済的従属性の別の言い方にすぎず、新しさはどこにもない。」

また、台湾の司法実務に大きな影響を与えている劉志鵬弁護士が、日本の従属性理論研究を整理した上で、「従属労働論を主張する者は、人的従属性のほか、必ず経済的従属性にも着眼しなければならない。しかし、日本の今までの経済的従属性に関する見解は、現実・実態面から説明するものが多く、これに対する理論分析はまだ不明確、不十分である」³⁸。これに対する解決案として、「立法論として『従属関係』概念に対する検討に拘るべきではなく、当面の問題は、可及的速やかに解釈論レベルで『従属関係』の概念を整理し、従属関係を判断する具体的な基準を確立すること」が主張された³⁹。

³⁷ 黄程貫『労働法』（修訂再版）国立空中大学 2001 年 65 頁。

³⁸ 劉志鵬『労働法理論與判決研究』元照出版公司 2002 年 9 頁。

³⁹ 劉志鵬『労働法理論與判決研究』元照出版公司 2002 年 34 頁。

4. 台湾の労働関係認定に関する重要な裁判例

以下、黄越欽説が台湾の裁判実務にどのような影響を与えたか、台湾の裁判所が労働関係認定に関してどのような判断基準を形成したかをまとめるために、台湾の労働関係認定について、下級審がよく引用する重要裁判例を時系列に従い整理してみる。

(1) 最高裁 81 年度（1992 年）台上字第 347 号判決⁴⁰

事実：X が Y の新聞紙交換センターで新聞配達業務を担当し、その報酬は、配達にかかる距離と件数によって計算し、就労時間の長さとは関係なく、ボーナスや残業代も支払われなかった。X が当該業務に 6 年間従事した後、政府によって X が担当する配達業務が取りやめられたため、Y によって解雇され、解雇予告手当と解雇補償金を支払われることもなかった。そこで、X は Y に対し、雇用補償金、年末ボーナスと特別休暇、未払いの祝日賃金を請求した。

判旨：X の労働者性判断について、概ね黄越欽説を引用し、労働者には人的従属性、経済的従属性、組織的従属性があるとし、労働契約の特徴は、この従属性にあるとした。また、労働者保護の立場から、労働関係の成立を広く認めるべきであり、部分的に従属性を有する限り、労働関係の成立を認めるべきとした。そのため、労基法に定められる労働契約は、典型的な雇用契約に限らず、従属労働としての性格がある限り、請負の性質を有しても、労働契約に属するものであるとした。

具体的な従属性認定について、X が新聞配達業務に従事する際に、Y の指揮監督に服し、規定を遵守する必要があること、規定に違反する場合、制裁を受ける必要があることを理由に、人的従属性があるとした。X が新聞配達する際に、Y の制服を着用し、身分識別書、領収書も Y 名義で発行されたこと、配達員が配達のために出かけた時、他の配達すべき新聞紙をもらった時、他の配達員が代わりに派遣されること、受取人不在で配達業務を完遂できなかった場合も、X が配達料一回分得られることを理由に、X に経済的従属性があるとした。さらに、X が Y の組織体系に組み込まれ、同僚と業務を分担し、協働する状態にあること、X が兼職についたり、代替者を使って業務に従事したりすることもなかったことを鑑み、X は継続的に職業性のある労務給付をし、両当事者は労働関係にあり、労基法の適用対象に当たるとした。

⁴⁰ 以下、「81 年度判決」という。

検討：黄越欽が挙げた①人的従属性、②自らの履行、③経済的従属性、④組織的従属性、の4つの特徴のうち、裁判所は一般論の部分で①③④について言及したが、②については、具体的な従属性認定をする際にのみ言及し、人的従属性、経済的従属性、組織的従属性に並ぶ特徴として挙げることはなかった。また、部分的に従属性を有する限り、労働関係の成立を認めるべきとされたが、本件の場合、3つの従属性がすべてであると認定され、特定の従属性の程度が低い、というわけでもない。

また、労基法上の労働契約と、民法上の雇用契約、請負契約の関係について、判旨は、労働契約が典型的な雇用契約に限らず、従属労働としての性格がある限り、請負の性質がある場合も、労働契約に属すべきであるとした。すなわち、労基法上の労働契約は、民法上の雇用契約だけではなく、請負契約の一部をも内包することになる。また、契約の名称や民法上の契約分類ではなく、従属性の有無のみによって労働契約に当たるかどうかを判断すべきであることも明らかにされた。しかし、このような、労基法上の労働契約が民法上の雇用契約を内包するより広い概念であるという判断は、後の裁判例に援用されることが少なく、むしろ労働契約と請負契約、委任契約を明確に区別すべきとする裁判例の方が多い⁴¹。

(2) 台湾高裁 91 年 (2002 年) 劳上易字第 62 号民事判決

事実：XはYの従業員として、29年間以上業務員兼助手、工商記者、取材記者等の職務を歴任し、Yの民営化に伴い整理解雇された。Xの就労期間のうち、業務員兼助手、工商記者として勤めた期間について、Yは請負契約関係にあるため、退職金を支払わないと主張した。これに対し、XはYに退職金と遅延利息等を請求した。

判旨：従属性は労働契約の特徴であり、3つの内容を内包している。すなわち、(1) 人的従属性。これは労働者の自己決定権に対する抑圧であり、労務給付の具体的な内容は労務受領者によって決められる。その特徴は、指示命令権にある。(2) 経済的従属性。すなわち、労働者が完全に雇用主の経済組織と生産体系に組み込まれることである。労働者は自分の経営のために労働するのではなく、他人の目的のために労働する。そのため、労働者は指揮的、計画的または創造的な方法をもって業務に影響を加えることができず、これが従属性のもっとも重要な意味である。(3) 組織的従属性。労働力は雇用主の生産組織に編入され、一定の秩序に服すことで初めて有用の労働力になる。他の従業員と共同して組織となることは、す

⁴¹ 最高法院 96 年度台上字第 2630 號判決、最高法院 97 年度台上字第 1542 號判決、最高法院 98 年度台上字第 1834 號判決、最高法院 104 年度台上字第 1294 號判決、最高法院 106 年度台上字第 983 號民事判決、最高法院 106 年度台上字第 2907 號民事判決、最高法院 108 年度台上字第 1354 號判決、最高法院 110 年度台上字第 25 號判決、最高法院 110 年度台上字第 572 號判決においては労働契約と委任契約を明確に区別する。最高法院 103 年度台上字第 2634 號判決、最高法院 106 年度台上字第 301 號判決、最高法院 107 年度台上字第 1650 號判決、最高法院 109 年度台上字第 1003 號判決、最高法院 109 年度台上字第 2215 號判決、最高法院 109 年度台上字第 1000 號判決、最高法院 109 年度台上字第 1002 號判決は、労働契約と請負契約を明確に区別した。

なわち組織的従属性である。

また、請負契約とは、当事者の約定により、一方当事者が相手方のために一定の業務を完成させ、相手方が業務完成後、報酬を支払う契約である。労働契約関係とは、労働者が雇用主の指揮監督の下で労務に従事し、かつ労働自身の対価として賃金を得ることをいう。一方、請負人は業務の完成に対して責任を負い、労務遂行時他人の指揮監督を受けず、労務提供を目的とする労働契約とは異なる。

検討：3つの従属性のうち、人的従属性と経済的従属性について、黄越欽論文の記述がそのまま援用されたが、組織的従属性について、同論文にはその中身に対する詳細な説明がなかったため、陳繼盛論文が引用された⁴²。もっとも、本判決において、経済的従属性と組織的従属性の特徴が一部重なり、経済的従属性が組織的従属性を内包するものとみることできる。

労働契約と請負契約の関係について、判旨は両者を明確に区別するものとした。この点については最高裁 81 年度判決と異なる。

(3) 最高裁 96 年度（2007 年）台上字第 2630 号判決

事実：X らがテレビショッピング番組の司会として Y に雇われ、テレビショッピング番組の司会を担当するほか、教育訓練、番組作成会議、収録、現場演出に参加し、番宣や販促活動にも参加してきた。2 年間半ほど就労した後、Y は予告することなく、X らの業務成績が基準に達していないことを理由に、一方的に契約関係を終了させた。これに対し、X らが Y との雇用関係の存在確認を求め、未払賃金の支払いを請求した。

判旨：労働契約の中身として、通常は、人的従属性、経済的従属性、組織的従属性が挙げられる。人的従属性、すなわち労働者が使用者の企業組織内で、使用者の権威に服し、かつ懲戒や制裁を受ける義務がある。労務を自ら履行し、代理人を使用してはならない。経済的従属性、すなわち労働者が自分の事業のために労働するのではなく、他人に従属し、他人の目的のために労働する。組織的従属性、すなわち使用者の生産組織体系に組み込まれ、かつ同僚と業務を分担し、協働する状態にある。委任契約における被委任者や、一定目的の下で事務を処理し、独立した裁量権を持つものとは全く異なる。

⁴² 黄越欽論文が人的従属性、経済的従属性の内容を検討したが、陳繼盛（主持）『我國労働契約法制之研究』行政院勞工委員會 9-15 頁（未公開）がそれに加え、組織的従属性をも検討したと指摘される（劉志鵬「論勞基法上之『勞工』（以經理人為檢討點）」『勞動法理論與判決研究』（元照、2000 年）24 頁参照。）。後述の最高裁 96 年度台上字第 2630 号判決のように、黄越欽論文における従属性の説明の 4. を組織的従属性とする裁判例があるが、本判決を引用し、「組織的従属性」概念については陳繼盛説を参照する裁判例もある。

検討：判旨の基本構成は、81年度判決を踏襲するが、81年度判決では言及しなかった組織的従属性概念の特性を明確にした。また、組織的従属性の内容について、本判決は前述した91年高裁判決と若干異なるように読める。組織的従属性に関して陳継盛論文を引用した91年の高裁判決とは違って、本判決は黄越欽論文における従属性の説明の「4. 使用者側の生産組織体系に組み入れられ、かつ同僚と業務を分担して協働する状態にある。」を組織的従属性と位置付けることにした。就労者自らの労務履行という特徴は、人的従属性の後に言及されたが、労働契約の中身はあくまで3つの従属性とされるため、就労者自らの労務履行は、あくまで人的従属性の一部と位置づけられるように読める。

(4) 台湾高裁 99 年度 (2010 年) 勞上字第 58 号判決

事実：XがYの下で15年間就労し、生命保険部業務代表、業務主任、業務統括補佐と地域統括を歴任したが、就労期間が15年間に達した後、Yから退職し、Yに退職金の支払いと年金給付の申請を要求した。これに対して、Yは両当事者間に労働関係が存在せず、労基法が適用されないため、退職金の支払いを拒否した。

判旨：労働者が従属関係の下で使用者に労務を提供するという特徴は、労務給付契約が労働契約に当たるかどうかを判断する決定的な要素である。従属性の内容について、これを人的従属性、経済的従属性と組織的従属性に分けることができる。人的従属性とは、労働者の労務提供義務の履行が使用者の指示を受け、使用者が労働者の労務提供の場所、時間と給付量、労働過程等を決めることである。労働者が自分の勤務と休憩時間を自由に支配することができず、使用者が労働力を支配する過程において、労働者の人身と人格を相当程度支配し、労働者が指揮的、計画的もしくは創作的な方法で、自分の従事する業務に影響を加えることができない。労働者が企業秩序と事業運営を妨げる場合、使用者は懲罰を課すことができる。経済的従属性とは、労働者が使用者に労務を提供することによって得られる賃金に完全に頼り、それによって生存することである。労働者が経済的に使用者と相当に密接な繋がりがあがるが、企業のリスクは使用者が負担し、労働者がリスクを負担することはない。その労働力は使用者の生産資料に頼って初めて労働することができる。労働者が経営上の利益・損失を負担しないため、労働者が労働契約に従って確実に労務を提供する以上、使用者には報酬を支払う義務がある。組織的従属性が強調するのは、労働者が使用者の指揮命令にコントロールされるだけでなく、使用者の経営・生産グループの一員でもあり、グループ・組織内部の規則や手続規定を遵守しなければならないことである。契約性質として労働契約に当たるかどうかを判断する際に、労務給付の実際の形態に着目すべきであり、契約の名前のみによって判断するものではない。労働契約に当たるかどうかを判断する際に、前述した各要素を斟酌すべきであるため、各労働契約の要素が導き出す結論が一致しない場合、労務給付全体

と主な給付義務で判断すべきである。

検討：従属関係の下での労務給付が労働契約を判断するための決定的な要素であることが明確にされたが、就労者自らの労務履行は言及されなかった。また、人的従属性の一部としてこれを捉えることもなかった。一方、3つの従属性それぞれの特性が整理され、91年判決のように、経済的従属性と組織的従属性の特性が一部重なることもなかった。もっとも、「労働者は指揮的、計画的または創造的な方法をもって業務に影響を加えることができない」という特性について、91年判決はこれを経済的従属性を表すものとしたが、本判決は、これを人的従属性の特徴とした。経済的従属性の判断について、労働者が事業リスクを負担しないことが強調され、この判断が後の裁判例と司法院解釈に大きな影響を与えた。また、経済的従属性と組織的従属性の特徴について、2010年に出された本判決は、2009年に出版された台湾労働法学会論文集を参考にしたと思われる⁴³。

労働関係を認定する際に、各判断要素が導き出す結論が一致しない場合の判断手法が、本判決によって初めて明確にされた。すなわち、労務給付全体の状況と、主な給付義務で総合判断するという手法である。これにより、労働関係を認定するための人的従属性、経済的従属性、組織的従属性、就労者自らの労務履行といった特徴は、一つでも満たされていなければ労働関係を認定できないような「要件」ではなく、総合判断によって労働関係の成立を認定する際の判断「要素」に過ぎないことが明らかにされた。もっとも、台湾の労働関係認定に関する裁判例の中、一部の判断要素しか満たさないケースは存在しない。すなわち、判断要素が何個挙げられても、各判断要素から導き出される結論は結局同じである。

(5) 最高行政裁判所 100 年度 (2011 年) 判字第 2117 号判決

事実：Y 保険会社の業務員が台北市労働局 X に対し、退職金制度の改正を申告し、Y に対しては、新たな退職金制度の下で、業務員のために退職金を納付するよう申請した。X は、Y とその業務員が雇用関係にあると認定し、定められた期間内に退職金を納付するよう Y に命令した。しかし、Y は前述した期間内に退職金を納付しなかった。そのため、X は Y に罰金を科したが、Y がこれに不服し、行政訴訟を提起した。

判旨：労働基準法、労働者保険条例と労働者退職金条例等の労働法令には、立場の弱い労働者の権利・利益を守るという特殊な政策目的があり、民法上の雇用関連規定とは規範目的が一致せず、用語と概念の内容も完全に一致するわけではない。そこで、民法上の雇用契約と労働基準法等の労働法令上の労働契約は、労務契約に属するが、労働契約は民法上の雇用

⁴³ 臺灣勞動法學會編『勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望』第二版 57-59 頁〔王松柏〕(2009,新學林)。

契約に限らず、労務給付に関する契約で、従属性労働の性質を持つものである限り、請負や委任等の性質を兼ね備えているとしても、労働契約として認めるべきである。

労働者が従属関係の下で雇用主に労務を提供するという従属性は労働契約の特徴であり、その従属性特徴には以下の4つの側面がある。

1. 人的従属性、すなわち労働者が雇用主の企業組織内において、雇用主の権威に服し、かつ考課、訓練、懲戒もしくは制裁を受ける義務がある。
2. 自らの履行、すなわち労働者は自ら労務を完遂しなければならない、代理人を使用してはならない。
3. 経済的従属性、すなわち労働者が自分の営業のために労働するのではなく、他人に従属し、他人の目的のために労働する。
4. 組織的従属性、すなわち労働者が雇用主の生産組織体系に組み込まれ、同僚とは業務を分担し、協力し合う状態にある。

検討：本判決によって、労働契約は、雇用契約だけではなく、請負、委任等の性質を持つ契約であっても、従属性労働の性質を有する場合、労働契約として認められるとされた。「自らの労務履行」という要素が、3つの従属性と並ぶ独立した判断要素として挙げられた。人的従属性に関しては、81年度判決において言及されなかった「考課、訓練」が判断要素として挙げられたのが特徴の一つと言える。それ以外は81年判決の要旨を踏襲した。

(6) 司法院积字第740号解释（2016年）

司法実務上、前述した裁判例のほか、司法院积字第740号解释もよく労働者性判断基準として引用される。

同解释の争点は、保険業務員とその所属する保険会社の間で締結した保険招集労務契約が、「台湾労働基準法」2条6号にいう労働契約に当たるかどうかである。

解释本文が以下のようなになる。

「保険業務員とその所属する保険会社が締結した保険招集労務契約が、労働基準法2条6号にいう労働契約に当たるかどうかについて、労務債務人（保険業務員）が自由に労務給付の形式（労働時間を含めて）を決められるかどうか、そして自ら業務上のリスクを負担できるか（例えば招集した保険で収集した保険料をもとに、その報酬を計算すること）によって判断される。保険業務員管理規則のみを認定根拠とすべきではない。」

また、理由書の内容が以下のようなになる。

「労働基準法第2条第6項によると、『労働契約とは、労使関係を約定する契約である。』（以下、係争規定①という）。保険業務員と保険会社の間の法律関係が係争規定①の労働契約関係に当たるかどうかについて、台北高等行政法院103年度簡上字第115号決定最終判決（以下、行政法院判決という）によると、保険業務員管理規則の規定により、保険業はその所属する保険業務員に対して強い監督、考課、管理と懲罰処分権があり、二者の間に従属性がある。報酬給付方式が時給、日給、月給、歩合給で行われるか、基本給があるかどうか、それは労働者の賃金に当たるかどうかを判断する際の考慮要素ではない。したがって、純粋に業績の多寡によって手数料を支払う保険業務員が、基本給のある業務員と同じように、会社の管理、監督を受け、一定種類の労務給付に従事する場合、労働契約関係の労働者に当たる。労働契約が民法に規定される雇用契約に限られるわけではない。労務給付契約に、従属性労働としての性質がある場合、請負、委任等の性質を兼ね備えているとしても、労働契約として認定すべきである。また、契約種類を判断する際に困難がある時、労働者保護の立場に基づき、使用者側が労務性質不明の不利益リスクに対し、これを負担する能力が比較的高いという考えの下で、原則として従属労働契約関係として認定し、解決を図るべきである。一方、台湾高等裁判所94年度劳上字第45号、99年度劳上字第58号、101年度劳上字第21号等の民事確定最終判決（以下、民事裁判所判決という）によると、保険業務員が保険を招致する時間、場所と方式を自由に決められ、その労務提供過程は会社の指揮、監督とコントロールを受けておらず、保険業務員と保険会社の間の人的従属と指揮監督関係は極めて薄く、労働契約関係に当たると認めるのが難しい。また、保険業務員が最低賃金の保障を受けておらず、保険加入者を招致し、保険契約を締結させ、さらに保険料を収集した後、実際に収集した保険料の一定割合で計算して初めて報酬を獲得する権利が発生する。そのため、保険業務員は保険会社と同じリスクを負う必要があり、その労務給付行為は、自分の事業のための経営であり、保険会社に従属し、労力を貢献するのみではない。したがって、その間に経済的従属性があるとは言い難い。さらに、保険業務員管理規則は主管機構が保険業務員の管理を健全なものとし、保険加入者の権利・利益等を保障する等の行政管理上の要求のために定立し、保険会社に遵守してもらうものである。保険業務員管理規則の規定をもって、直ちに保険業務員とその所属する保険会社の間に人的従属性があると認定すべきではない。そこで、民事裁判所と行政裁判所は、保険業務員とその所属する保険会社の間の保険招致労務契約が係争規定①に示された労働契約に当たるかについて、意見の相違があり、司法院大法官審理案件法第7条第1項第2号の統一解釈要件を満たした。

労基法第2条第6項によると、『労働契約とは、労使関係を約定する契約である』。同条文は、労働契約と労使関係の認定基準を定めなかった。労働契約の主な給付は、労務の提供と報酬の支払いであり、民法上の有償な方式で労務を提供する契約が、必ずしも労働契約に属するわけではない。そこで、労務給付の性質について、各事案の事実に沿って客観的に各労務契約の類型・特徴を探求すべきであり、例えば、人的従属性に関する労務給付時間、場所

または専門の指揮監督関係、あるいは業務リスクを負担するかどうかによって、係争規定①という労働契約に当たるかどうかを判断すべきである。

保険業務員がその所属する保険会社のために保険招致業務に従事して締結した労働契約について、私法自治原則に基づき、契約形式と内容を選択する自由があり、その種類は雇用、委任、請負、または仲介である可能性があり、選択された契約種類が係争規定①という労働契約に当たるかどうかについて、個別事案の事実と契約内容全体に鑑みて、労働契約の類型の特徴に従って、労働債務者と労働債権者の間の従属性程度によって判断すべきである。すなわち、保険業務員が自由に労働給付の方式（労働時間を含む）を決められるかどうか、自分で業務上のリスクを負担するかどうか（例えば、招致した保険によって収集した保険費をもとにその報酬を計算すること）によって判断される。保険業務員とその所属する保険会社が締結する保険招致労働契約は、当該保険会社の保険契約しか販売できないが、保険業務員がその実際に従事する保険招致労働活動と労働時間について、自由にそれを決められ、報酬の給付形態についても、基本給がなく、一定の業務上の要求もなく、自分で業務上のリスクを負担することになる場合、彼と所属する保険会社との従属性程度が高くなく、係争規定①という労働契約に当たると認定するのが難しい。また、保険業務員管理規則が保険法 177 条の規定によって定められたものであり、その目的は、保険業務員が保険招致行為に従事することへの行政管理を強化することであり、保険会社とその所属する業務員の労働給付形態を雇用関係に限定するものではない…。当該規則は、保険法主管機構が保険業務員を管理・規制する責務に基づいて定立した法規命令であり、保険業務員とその所属する保険会社との間に締結した保険招致労働契約の性質とは必然的な関係がない。そのため、前述した管理規則を、保険業務員とその所属する保険会社との間に労働契約が成立するかどうかを認定するための根拠とすることはできない。」

検討：実際、台湾の保険業務員と保険会社は、よく二つの独立した契約を締結する。一つは、労基法の適用対象となる労働契約であり、その中身として、集会の参加や職業訓練に服する義務等、保険会社からの拘束性を表す内容が含まれる。もう一つは、本解釈にいう「保険招致労働契約」である。理由書に書かれたとおり、行政裁判所は、当該契約を労働契約と解したが、民事裁判では、よくこれを請負契約と解する。一つの就労関係を、二つの独立した契約に分割すること自身も注目に値するが、理由書には、組織的従属性が言及されなかったこと、経済的従属性に対する具体的な説明がなく、リスクの負担のみが言及されたことも特徴的である。

また、本解釈は 13 名の大法官の名前で出されたが⁴⁴、各大法官が別途個人名義で共同意見書を出している。そのうち、とりわけ黄茂荣大法官の共同意見書が、後の裁判実務に大きな

⁴⁴ 台湾司法院組織法第 3 条によると、大法官は全部で 15 人とされる。

影響を与えたと言われる。同共同意見書の主な内容が以下のようになる⁴⁵。

「実務及び学説は、よく『従属関係（人的、経済的、組織的従属性を含む）』を労働契約の判断要素とし、判断する際に、各要素がすべて満たされない場合、全体的な契約義務、履行状況、主な給付義務等によって総合判断すべきとしてきた。しかし、当該従属性と労基法上の労働契約の主な給付義務規定の間の関連性が意識されていない。そのため、その判断は常に表面的なものとなり、従属性について文言だけを見て意味を推測することとなる。それによって、人的従属性の認定において、人格の自由発展における労働時間自由決定権の意義が無視され、労務に対する指揮監督のみが強調されてしまう。また、『労務債務人が労務債権人からの労務報酬によって生活すること』を経済的従属性とする論者もいる。そのため、判断が難しい限界事案において、『事業リスク』の負担を最終的な判断基準とすることができていない。これによって、労務関係の双方当事者も、事前に事業リスクを分配するという契約手段を失ってしまう。」

同共同意見書において、経済的従属性の重要性が強調され、とりわけ限界事案については、事業リスクの負担を最終的な判断基準とすべきとされた。この意見がドイツのヴァンク説の影響によるものかどうかは明確ではないが、後の最高行政裁判所判決がよくこの判断を引用している。例えば、最高行政裁判所 106 年度判字第 233 号判決によると、「労働契約に当たるかどうかという判断は、人的従属性において、人格の自由発展における労働時間自由決定権の意義が重要であり、経済的従属性において、事業リスクの負担を論拠とし、労務の指揮監督のみを重要視すべきではない」。最高行政裁判所 107 年度判字第 708 号判決も、「労働契約に当たるかの判断について、人的従属性において、人格の自由発展における労働時間自由決定権の意義が重要であり、経済的従属性において、事業リスクの負担を論拠とし、労務の指揮監督のみを重要視すべきではない」とした。

（7）労働契約認定指導原則（2019 年）

2019 年 11 月、台湾労働部が労働契約認定指導原則を公表し、3 つの従属性の下で詳細な判断要素を列挙したが、それはもっぱら従前の裁判例に挙げられた要素を整理したものと言われる。また、行政機関が速やかに従属性の有無を判断するために、労働契約従属性判断チェックリストも一緒に公表した⁴⁶。

（8）台湾の労働関係認定基準の特徴

台湾の労働関係認定に関する裁判例は、基本的に黄越欽説を援用するが、独自の見解も含

⁴⁵ 同意見書 9 頁。意見書全文：<https://cons.judicial.gov.tw/download/download.aspx?id=320143>

⁴⁶ 労働契約認定指導原則と労働契約従属性判断チェックリストについて、報告書の最後に全訳添付。

まれている。従属性判断について、人的従属性、経済的従属性、組織的従属性という3つの従属性を労働関係を認定するための特徴とするものもあれば、組織的従属性を除外するもの、または自らの労務履行を3つの従属性に並ぶ特徴とするものもある。各従属性を具体化する詳細な判断要素については、特定の判断要素が人的従属性を体現するものとする裁判例もあれば、同要素を経済的従属性を表すものとする裁判例もある。また、複数の特徴（従属性）のうち、1つでも満たされない特徴がある場合、どのように判断すべきか、限界事案を処理する際に、どの特徴のどの判断要素（ファクター）を重要視すべきかについても、意見は統一されていない。

一方、裁判例や司法解釈には共通点もある。そのうち、もっとも重要なのは、労働者保護の観点から、労働関係をなるべく広く認定すべきという黄越欽説由来の基本理念である。この理念の下で、特定の特徴（従属性）について、それが部分的に満たされていない（その成立を肯定させるファクターが少ない）としても、裁判所は総合判断の結果、労働関係の成立を肯定する傾向にある。このような総合判断の手法の下で、労働者の権利・利益が最大限保障され、前述した種々の問題点を抱えていても、労働関係判断基準自体の妥当性が問題視されることはなかった。

5. 中国における従属性理論の学説上の展開

前述した従属性理論に関する検討を踏まえて、改めて中国の労働関係判断基準となる「労働関係確立通知」の内容を見ることにしよう。同通知によると、当事者双方が書面で労働契約を締結していない場合、労働関係を構成するには、以下の3つの要件を同時にすべて満たさなければならない。

- ① 用人单位と労働者が法律、法規に定められる主体としての資格を有すること。
- ② 用人单位が法律に従って定めた各就業規則制度を労働者に適用し、労働者が用人单位の労働管理を受け、用人单位が用意した有償労働に従事すること。
- ③ 労働者が提供する労働は用人单位の業務の一部であること。

従属性理論には、人的従属性、経済的従属性、組織的従属性説等が含まれており、ドイツと日本では、これらの説は異なる視点から労働者概念を捉えようとするものとなっており、とりわけ個別労働関係を認定する際に、通説では、人的従属性のみを基準としてきた。これに対して、台湾の場合、黄越欽説の影響により、労働関係を認定するためには、原則として3つの従属性すべてを満たす必要があるとされる。中国の労働関係確立通知によって提示さ

れた3つの要件と従属性理論の関係について議論の余地はあるが、それが「同時にすべて満たさなければならない要件」であることが明文をもって規定されている。従属性理論に沿って労働関係確立通知に挙げられている3つの要件を解釈する場合、台湾の黄越欽説がよく論拠として挙げられる。

一方、労働関係確立通知に挙げられている3つの要件の内容を解釈する必要があることと、黄越欽説が中国に導入されたことの間には、必ずしも因果関係があるわけではない。すなわち、黄越欽説が導入されたのは、労働関係確立通知を解釈するためとは限らない。両者の関係について、まず検討する必要がある。

中国の場合、初めて従属性理論を紹介した論文は、2004年に公表された常凱論文「個別労働関係の法律特徴——労働関係法律調整の傾向を兼ねて」⁴⁷である。同論文は、従属性理論がドイツから由来するものであるとし、日本における従属性理論の展開を紹介した。3つの従属性の関係について、同論文には、以下のように述べている。

「従属労働の理論に関して、日本法学界には主に階級従属説、人的従属説、組織従属説、経済的従属説等の様々な学説がある」。

そこで、各従属性がそれぞれ異なる学説となっており、お互い対立する関係にあることを論者が正確に認識していたことがわかる。一方、同論文16頁において、論者は自分の見解として以下のように述べた。「労働者の労働も、真の自主的な労働ではなく、経済的、人格的、組織的に雇主に従属しなければならない雇用労働である」。ここで、経済的従属性、人的従属性、組織的従属性はすべて満たさなければならないものとなっており、日本の従属性理論について正確な認識を持っているにもかかわらず、論者が、自分の見解として、3つの従属性が同時に満たされなければならない関係にあるという結論を打ち出した。

時系列で整理してみると、同論文が公表されたのは2004年であるのに対して、労働関係確立通知が公表されたのは2005年である。そのため、3つの従属性を同時に満たす必要があるという論者の見解は、従属性理論に沿って労働関係確立通知の内容を解釈することを目的としたものではなく、労働関係確立通知が公表される前に、3つの従属性を同時に満たす必要があるという誤った認識は、すでに同論文によって中国に導入された。

また、3つの従属性を同時に満たす必要があるという論述について、論者は参考文献を引用しなかったが、他の従属性理論を論じる箇所では、論者は黄越欽説の観点を一部引用することにした⁴⁸。そのため、論者は少なくとも自分の観点を形成する過程において、黄越欽説の影響を受けたと推測される。

労働関係確立通知に提示された3つの要件がそれぞれ3つの従属性とどのように対応するかについて、中国学説の見解は統一されていない。そのうち、要件②の「用人单位が法律に

⁴⁷ 常凱：“论个别劳动关系的法律特征——兼及劳动关系法律调整的趋向”，《中国劳动》2004年第4期，第15页。

⁴⁸ 常凱“论个别劳动关系的法律特征——兼及劳动关系法律调整的趋向”《中国劳动》2004年第4期，第16页脚注2。

従って定めた各就業規則制度を労働者に適用し、労働者が用人单位の労働管理を受け、用人单位が用意した有償労働に従事すること」が人的従属性に対応するが、他の2つの要件はより具体的な考量基準であるという主張がある⁴⁹。これに対して、労働関係確立通知の3つの要件のうち、要件②の「用人单位が用意した有償労働に従事すること」という部分が経済的従属性に対応するものであり、同じく要件②の「用人单位が法律に従って定めた各就業規則制度を労働者に適用し」、「労働者が用人单位の労働管理を受け」という記述は、人的従属性に対応するものであり、要件③の「労働者が提供する労働は用人单位の業務の一部であること」が組織的従属性に対応するものであると主張する説もある⁵⁰。同説によると、3つの従属性は「+」の関係にあり、すなわち、判断対象となる労働関係において、同時に満たされなければならないことになる⁵¹。そこで、中国の学者たちは、労働関係確立通知の3要件と3つの従属性の対応関係について異なる理解を持っており、人的従属性のみによって労働関係を認定すべきか、それとも3つの従属性を同時に満たす必要があるかについても、意見の対立があると言えよう⁵²。

6. 中国の労働関係認定に関する裁判例の展開

(1) 中国の司法実務の現状

裁判の審級制度について、中国は日本とは違って、四級二審制⁵³を採っている。管轄区域において、重大な影響力を持つ事件（訴額が大きい場合、外国人または重大な影響力を持つ人物が当事者である場合等）ではない限り、区レベルの基層人民法院（「法院」とは裁判所を指す）が一审裁判所となり、これを跳ばして、中級人民法院、高級人民法院、または最高人民法院が一审裁判所となることはない。そして、労働法規が適用される事件は、前述したいずれの観点から見ても重大な影響力を持つとは言えず、訴額が大きい事件も少なく、最高人民法院まで争った例は極めて少ない。ほとんどの労働関係の事件は、市レベルの中級人民法院、または省レベルの高級人民法院で確定されてしまう。

また、中国において、国レベルの判例法体系が構築されておらず、事実関係が同じでも、裁判の結果が正反対となる場合がある。労働関係認定基準について、3つの従属性に分けて

⁴⁹ 王倩“德国法中劳动关系的认定”《暨南学报（哲学社会科学版）》2017年第6期，第47页。

⁵⁰ 田思路“工业4.0时代的从属劳动论”《法学评论》2019年第1期，第82页。

⁵¹ 田思路“工业4.0时代的从属劳动论”《法学评论》2019年第1期，第82页。

⁵² 前者の見解は一部のドイツ留学経験を持つ学者によるものであり、後者の見解が多数説となっている。

⁵³ 審級としては、基層人民法院（区レベル）、中級人民法院（市レベル）、高級人民法院（省レベル）、最高人民法院（国家レベル）の4つがある。

判断すべきことが共通の認識とされているが、その中身をどのように解釈すべきか、より詳細な判断要素に分けてそれを確立することはまだ実現できていない⁵⁴。そのため、裁判官は個々の事案に即して、具体的な事実関係がどの従属性とどのような関係にあるかについて、独自の理論を構築するしかない。

中国の場合、個別の裁判において労働関係の成立が認められると、同企業で就労する者だけではなく、同じ就労形態の下で働いているすべての者が裁判所に一斉に駆け付け、労働関係の成立を主張することが危惧されている。その場合、特定の業種において、今まで納付しなかった従業員の社会保険料を追納することになり、かさむ人件費によって一気に企業が潰される可能性がある。そのため、中国の裁判官は、労働関係の成立を認めることに慎重な態度をとっている。一部の裁判例では、労働関係の存在を認めると、企業が膨大な人件費に耐えられずに倒産し、失業者を大量に生み出し、社会全体に悪影響をもたらす恐れがあることを事業者側が法廷で主張することも確認できる⁵⁵。もっとも、このような理由で労働関係の成立可能性を一律に否定するわけにもいかないので、多くの裁判例は、「就労者側が立証責任を果たせなかったため、本件に限って労働関係の成立を認めることはできない」という当該事例限りの判断を下している。

紙幅の関係で、プラットフォームワーカー関連の裁判例については、それを取りまとめたJILPT 資料シリーズ No.231『中国のプラットフォーム就労関連裁判例の整理と分析』を参照いただくこととし、本報告書は、労働関係と請負関係の区別について判断を下した唯一の最高裁判例と、中国各地で頻繁に起こしている牛乳配達員の労働者性認定訴訟を典型的な裁判例として取り上げ、中国の「準労働関係」に関する裁判実務を概観する。

(2) 中国の労働関係認定に関する典型的な裁判例

ア 新聞配達員の事例⁵⁶

事実：1998年10月から、Xの元妻がYに保証金を支払い、X（もしくはXの元妻）がYのために新聞配達業務を行い始めたが、書面で労働契約を締結することはなかった。2007年12月、Xとの関係を明確にするために、Yが業務請負契約を締結するようXに求めたが、Xがそれを拒否した。そのため、2009年3月から、YがXの労務従事を認めなくなり、Xへの報酬支払いも停止した。これに対して、Xは1998年10月から2009年3月までの間、Yとの間に労働関係が存在したことの確認を求めた。

⁵⁴ 従属性理論の具体化作業について、台湾とは対照的である。

⁵⁵ 労働政策研究・研修機構『中国のプラットフォーム就労関連裁判例の整理と分析』（JILPT 資料シリーズ No.231、2020年）（仲琦、王天玉執筆担当）102頁参照。

<https://www.jil.go.jp/institute/siryu/2020/documents/231.pdf>

⁵⁶ （2016）最高法民再148号。

背景知識：中国の場合、労働関係の成立が書面による労働契約の締結を基準に判断するか、それとも就労の実態によって判断するかについて、大議論があった。本件もそれに関連する事例であるため、まず中国における労働契約書の締結と労働関係の成立の関係について整理することとする。

「中国労働法」が1995年1月1日から施行されたが、同法の下では、労働関係の成立要件として、労働契約を書面で締結することが挙げられる（同法16条）。一方、労働契約を書面で締結していないが、用人单位の指揮監督の下で就労する行為が事実として存在する場合、実務上これを「事実労働関係」、又は「労務関係」と呼称し、労働保護規制の適用対象から除外することにした。これに対して、書面で労働契約を締結していない場合の、労働関係の成立可能性を示唆したのが「労働関係確立通知」であり、同通知が公表されたのが2005年5月25日である。さらに、労働契約の成立を認定する際、労働契約書の締結ではなく、就労の実態によって判断すべきという理解を確立したのは、「中国労働契約法」が2008年1月1日に施行されてからである。それまでの一般的な理解を整理すると、以下のようになる。

1995年から2005年に、労働関係確立通知が公表されるまでの間、書面で労働契約が締結されていなければ、労働関係の成立は認められない。労働契約ではなく、請負契約等を表題とする契約書が締結された場合、就労の実態を審査するまでもなく、契約書に書かれている内容を裁判所が尊重することにした⁵⁷。2005年通知が公表されてから2008年「中国労働契約法」が施行されるまでの間、書面で労働契約が締結されていなくとも、労働関係確立通知に挙げられた3つの要件をすべて満たす場合、労働関係の成立が認められた⁵⁸。一方、請負契約等を表題とする書面契約が締結された場合、契約書の内容を尊重すべきかどうかについて議論があった。2008年「中国労働契約法」が施行されて以降、労働関係の成立を認定する際に、契約書に書かれたものではなく、就労実態を基準とすべき見解がようやく確立された。そこで、本件当事者の間に労働関係が成立するかどうかを認定するために、当事者の間に就労関係が存続していた時、どの法律が適用され、労働関係の成立と書面での労働契約の締結がどのような関係にあったかを確認する必要がある。

⁵⁷ すなわち、当事者が「請負契約」をテーマとする契約書を取り交わした場合、たとえ就労実態からみて、当事者間に労働関係が成立すると認定すべき場合にも、裁判所は、当事者が請負関係にあると認定することになる。

⁵⁸ 第1条：「用人单位が労働者を採用し、書面で労働契約を締結していないが、以下の要件を同時に満たす場合、労働関係が成立する。

- ① 用人单位と労働者が法律・法規に規定された主体としての資格を有すること、
- ② 用人单位が法律によって、就業規則を制定し、それを労働者に適用し、労働者が用人单位の管理を受け、用人单位が指定した有償労働に従事すること、
- ③ 労働者が提供する労務は、用人单位の業務を構成すること。

表 1：労働関係の成立と書面での労働契約の締結との関係

	書面で労働契約が締結されなかった場合	労働契約ではなく請負契約が書面で締結された場合
1995～2005 年	労働関係は成立しない	請負関係の成立を認める
2005～2008 年	労働関係が成立する可能性がある	検討する余地がある
2008 年～	就労実態の方を重視	就労実態の方を重視

判旨：

〔一審〕「中国労働法」と「中国労働契約法」の関連規定により、「中国労働契約法」が施行される前に、事業単位と労働契約関係を成立させた労働者は、労働法の調整を受ける。本件の場合、X、Y の間に労働契約は締結されていなかった。そのため、2008 年 1 月 1 日以前、双方の間の権利義務関係は労働法規制の調整を受けず、双方当事者が 2008 年以前に労働関係にあったと認めることはできない。そして、労働関係において、労働者が労務を提供することについて、代替不可能性があり、他人に委託して労務を履行してもらうことはできない。労働者と用人单位の間に人的従属性があり、行政隷属関係がある。労働者は用人单位内部メンバーの身分を使って労働し、用人单位の全面的な管理を受ける。労働者が用人单位に提供するものは、労働の過程であり、単に労働成果を強調することはない。本件の場合、X が故をもって任務を完遂できない場合、他人に委託してそれを完遂してもらうことが可能であり、そして自分で報酬を負担する。X が Y に交付するのは労働の成果であり、すなわち毎日配達業務を完遂することである。労務成果を提供する事以外、X の労働力が Y によって支配されることはなく、Y の管理・監督を受けることもない。したがって、双方の間に行政隷属関係は存在しない。そこで、X、Y の関係は労働関係の基本特性を満たしておらず、双方の間に労働関係が存在すると認定することはできない。

〔二審〕「中国労働契約法」が実施される前、「中国労働法」の規定によると、事業組織とそれと労働契約関係を成立させた労働者の間に、労働法の調整が適用される。本件において、X と Y は「中国労働契約法」実施前に書面で労働契約を締結しなかったため、労働法の調整を受けず、双方当事者が 2008 年以前に労働関係に入ったと認定することはできない。2008 年 1 月 1 日以降の双方当事者の関係について、Y が 2007 年 12 月に X や他の新聞紙配達者との関係を明らかにするために、関係者とそれぞれ新聞紙配達業務請負契約を締結し、X にも契約を締結するよう通知した。X が契約締結を拒否したため、Y が 2009 年 3 月 26 日をもって、X が引き続き新聞紙配達労務を提供するのを拒否した。前述した事実によると、Y が X に対し、双方の関係は 2008 以降も労務関係に当たり、労働関係ではないことを明らかにした。そのため、当該期間中にも、双方当事者は労働関係に入ることはなかった。一審判決のこれに関する認定が正確であり、二審がそれを支持する。また、X が提供した労働成果をみ

ると、X が配達任務を完遂すればよく、Y からの監督管理を受けることはなく、Y との間に人的・身分上の従属性や、主体としての不平等性は存在しない。原審判決が正確であり、これを維持すべきである。

〔本判決〕X は「労働関係確立通知」を根拠に、1998 年 10 月から 2009 年 3 月までの間、Y との間に労働関係が存在したと主張する。しかし、当該通知の性質は部門の規範性書類である。民事事件を審理する際の準拠となる法律に該当しない。したがって、裁判所が「労働関係確立通知」を引用しなかったことを、法律適用錯誤の理由とすることはできない。また、「労働関係確立通知」を、「中国労働法」施行時まで遡って適用させることはできない。X が主張する労働関係開始時は 1998 年 10 月であり、通知の施行時よりも早く、通知は 2005 年 5 月 25 日以前の X と Y の間の法的関係を判断するための根拠にはならない。また、労働者と用人单位の間に労働関係が存在するかどうかを判断する際に、必然的に労働契約書の締結を前提条件とするわけではない。

X は以下の事実を理由に、Y との間に労働関係が存在すると主張する。

- ①X が Y の新聞紙の購読、配達業務に従事することを Y が認めること、
- ②「配達業務基礎マニュアル」の内容、Y が X のために社員証を作り、作業服を配り、就労保証金を徴収したこと、X が配達ステーションの従業員人事考課において、三ツ星従業員とされたこと等の事実により、X が Y の従業員であり、Y の就業規則の管理を受けるのを証明すること、
- ③Y が X のために銀行カードを作り、毎月購読した新聞紙の数、配達量とルート、時間によって、配達報酬の具体額を決定すること。

これらの事実に対し、裁判所が以下のように検討する。

第一に、X が Y のために新聞紙購読・配達業務に従事するが、その業務について、専属性がなく、その家族であれば誰でも従事できる。Y は X に対し、労働力の使用に関する専属性が存在しない。

第二に、「配達業務基礎マニュアル」は適用される人的範囲を明らかにしなかったこと、X が具体的な人事措置を受けたことを X が立証しなかったことを当裁判所が認定する。そして、社員証を作り、作業服を配り、人事考課を行う等の事実は、労働関係以外の他の法律関係においても、存在する可能性がある。X が主張する事実と理由は労働関係を認定するための基準に達していない。

第三に、Y が X のために銀行カードを作り、毎月一定金額の金銭を支払うが、X の労働力が生産要素として存在し、Y が給料を支払うのは、この生産要素を得るための対価である。また、新聞配達用のバイク、かかるガソリン代は X 本人が用意し、Y がそれを提供しなかった。したがって、X が Y に提供したのは、単なる労働力という生産要素ではなく、配達用具を含む他の生産要素と結合したうえで形成した労働成果であり、それが労務関係に近い。

「労働条件確立通知」が部門規範性書類であり、かつ X が Y の新聞紙配達業務に従事し始

めた以降に公表された。再審判決は「労働条件確立通知」1条、2条の規定を法律適用の根拠としなかったが、この点に関しては不当ではない。さらに、Xが家庭単位で、交通手段を自分で用意したうえで、Yから交付された配達任務を完遂し、配達した新聞紙の部数によって報酬の額を確定する。したがって、Xが主張した事実と理由は、労働関係を認定する基準に達していない。

検討：本件の場合、Xは1998年10月から2009年3月までの間、Yとの間に労働関係が存在していたと主張するが、表1に整理したように、その間、中国における労働関係の成立と書面での労働契約の締結との関係に対する認識は、2度も変わった。下級裁判所は、労働関係確立通知を本件労働関係認定基準としたが、最高裁は、裁判所が「通知」という部門規範を法的根拠として引用すべきではないとし、さらに、X、Yの間の就労関係は通知が公表される前から始めたが、通知が公表される前の労働関係認定について、通知を引用すべきではないとした。また、労働関係が存在するかどうかを判断する際に、必ずしも労働契約書の締結を前提条件とすべきではないとした。

労働関係の成立は契約書の締結によるのではなく、就労の実態によるものであるという認識は、最高裁判決が下された2018年当時、通説となっているが、下級審判決が出された時点の通説は、必ずしもそうではない。また、労働関係確立通知は裁判所が引用すべき法的根拠に当たらないという最高裁の判断は、今まで労働関係確立通知を法的根拠として労働関係の存否を認定してきた実務処理を覆すものと言える。

2008年に「中国労働契約法」が施行されて以降、労働者を使用し始めた日から1カ月を超え、1年間未満の間に労働者と書面で労働契約を締結しなかった場合、用人单位が労働者に毎月2倍の賃金を支払わなければならない（同法82条）、満1年間労働者と書面で労働契約を締結しなかった場合、用人单位と労働者が期間の定めのない労働契約を締結したとみなされるようになった（同法14条）。このような背景の下で、「中国労働契約法」が施行される直前の2007年12月、Yが当事者関係を明確にするために、Xに書面での業務請負契約の締結を求めたと推測される。

前述した判断を踏まえて、最高裁はXの就労実態に即して労働関係の成立を判断することにした。具体的な判旨を見ると、①Xが従事した業務を他人に代替させることが可能であること、②「配達業務基礎マニュアル」の適用、社員証、作業服の配布、人事考課制度の適用といった労働関係の存在を肯定する証拠について、提示した証拠物と労働関係成立との関連性をXが証明できなかったこと、③YがXに支払ったのは、賃金ではなく、Xの労働力という生産要素を得るための代価であり、XがYに提供したのは、労働力という生産要素だけではなく、他の生産要素と結合したうえで形成した労働成果であり、労務関係により類似していること、という3つの理由をもって、労働関係が成立しないと判断された。とりわけ②について、Xが挙証責任を果たせなかったため、その主張を認めることができないという最高

裁の判断は、社会一般に対して大きな影響を与えることを避け、なるべく一般論ではなく、当該事件限りの事例判断を下す、という中国裁判所の共通する考えを体現したと言えよう。

本件の場合、Y が全額財政拠出事業単位⁵⁹である。事業単位で就労する者に対して、「中国労働法」、「中国労働契約法」、労働関係確立通知が適用されるかどうかの問題になる。本件下級審判決は、「中国労働契約法」が実施される前に、事業単位と労働契約関係を成立させた労働者は、「中国労働法」の調整を受けるとした。この問題について、最高裁は検討しなかったが、「中国労働法」、「中国労働契約法」の適用可能性については言及したため、事業単位との関係について、「中国労働法」、「中国労働契約法」の適用可能性が直接否定されることはないと言えよう。

イ 牛乳配達員の事例⁶⁰

事実：X が 1997 年 2 月から、Y のもとで牛乳配達業務に従事することにした。X と Y の間に、労働契約が締結されなかった。2009 年 1 月 15 日、X が退職申請を出したが、その後 X は、Y による社会保険料の追納と、残業代、経済補償金、2008 年 2 月から 12 月までの賃金の倍額の支払いを求め、裁判所に提訴した。

判旨：労働関係を確立させるために、労働契約書を締結する必要がある。労働契約書を締結しなかったが、労働関係の特徴を満たす場合、事実労働関係を形成する。いわゆる労働関係とは、労働者と用人单位の間、労務給付を実現するために発生する、一方当事者が有償で労働力を提供し、相手方がそれを使って、その生産資料と結合させる社会関係である。双方当事者の間に労働関係が存在するかどうかを認定する際に、重要なのは、一方当事者が相手方の管理監督の下で労務を提供するかどうか、すなわち労務給付の過程に、人的従属性があるかどうかである。本件の場合、X が自分で輸送手段を用意し、自分で牛乳配達のリスクを負担し、牛乳配達任務の具体的な遂行について、高度な自主権があり、用人单位と労働関係を締結した従業員のように、一日 8 時間労働制を守り、随時用人单位の業務指示に従うわけではない。X には固定した就労場所がなく、Y が X に対し出勤管理を行わない。牛乳生産の定期性、鮮度を保つ需要、並びに顧客の習慣等により、X の労働時間、輸送線路が相対的に確定されている。しかし、これによって、Y が X の労務給付過程に対して指揮監督をしていると認めることはできない。賃金の支払いからみると、Y が X に労務報酬を支払う際に、歩合給制度を採り、労務給付の対価に当たり、就労年数に応じる手当がなく、一般労働者に支払われる賃金とは、性質上同一なものではない。社会保険への加入から見ると、Y の関連会社が X のために商業年金保険に加入させたことがある。当該保険は、用人单位が労働者を加入させなければならない社会保険とは、性質が異なる。したがって、X には Y の就業規則が

⁵⁹ 事業を運営するための予算を国が全額拠出することを指す。

⁶⁰ (2009) 玄民一初字第 2978 号。

適用されず、双方当事者の関係が労働関係の基本特徴を満たさず、労働関係ではない。

いわゆる請負契約とは、請負人が注文主の要求に従って業務を完遂し、その成果を提出し、注文主が報酬を支払う契約である。労働関係と請負関係の主な区別は、労働関係が労務提供の過程を重要視し、労務給付の過程に生じるリスクは、用人单位が負担するのに対して、請負関係は労務給付の結果を重要視し、労務給付のリスクを請負人自身が負担する。

本件の場合、Y が牛乳配達業務の一部を X にアウトソーシングし、業務の量と質により、X に報酬を支払い、X が自分で自動車を用意して牛乳を輸送し、自分の意志で輸送を手配し、輸送費用並びに事故が発生した場合の責任は、X が負担する。Y が関心を持っているのは、X が時間通りに牛乳を指定した場所に輸送できるかどうかである。X が他人を雇って代わりに配達してもらうかどうか、どのような道具を利用するかについて、Y から指示を出すことはない。すなわち、Y が重要視するのは、X が提供した労務の結果であり、労務の給付過程ではない。Y が固定した単価で X に労務報酬を支払い、X には牛乳の単価を決める権利がなく、月収が相対的に安定しており、双方当事者が形成したのは、労働成果によって報酬を支払う請負契約関係であり、請負関係の特徴を満たしている。

検討：本判決においてまず注目すべきなのは、やはり 2009 年 1 月という、X が退職申請を出した時点である。前述したように、「中国労働契約法」が施行されたのは 2008 年 1 月 1 日であり、同法 82 条によると、労働者を使用し始めた日から 1 カ月を超え、1 年間未満の間に労働者と書面で労働契約を締結しなかった場合、労働者に毎月 2 倍の賃金を支払わなければならない。そこで、X が中国労働契約法施行後 1 年間経過した時点で退職申請を出したのは、書面で労働契約を締結しなかったことを利用し、約 1 年分の賃金の倍額を請求するためと思われる。また、X が請求する経済補償金に関する規定も、「中国労働契約法」の施行とともに新設されたものである。すなわち、労働契約を解除する場合、労働者が当該用人单位で 1 年間就労するごとに、1 カ月分の賃金額に相当する経済補償金を労働者に支払う必要がある（同法 47 条）。

本判決において、裁判所は「労働契約を締結しなかったが、労働関係の特徴を満たす場合、事実労働関係を形成する」とし、事実労働関係という準労働関係の存在を正面から認めた。労働関係の認定について、労働関係確立通知に挙げられた 3 つの要件をすべて満たす必要があるとするのが、一般的な論理構成であるが⁶¹、本件の場合、労働関係確立通知の判断基準を言及することはなかった。その代わりに、一般論として、判旨は「双方当事者の間に労働関係が存在するかどうかを認定する際に、重要なのは、一方当事者が相手方の管理監督の下で労務を提供するかどうか、すなわち労務給付の過程に、人的従属性があるかどうかである」

⁶¹ 労働関係確立通知を引用し、従属性判断の論理構成を採る裁判例については、労働政策研究・研修機構『中国のプラットフォーム就労関連裁判例の整理と分析』（JILPT 資料シリーズ No.231、2020 年）（仲琦、王天玉執筆担当）10 頁以下、ケース 1、2、4、5、7、9、10、13、17 参照。
<https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2020/documents/231.pdf>

とし、人的従属性の重要性のみを強調した。本件において、労働関係確立通知を引用して労働関係を認定する一般的な論理構成を採らなかったのは、労働関係の認定について統一した判例法理が形成されていないためである。

第4章 中国における様々な準労働関係

近年、プラットフォーム・エコノミー関係の新たな就労形態が多く現れ、その法的取扱いが問題視されるようになったが、中国において、プラットフォームの利用が普及する以前から、労務給付の事実はあるが、様々な理由で労働保護規制の適用対象にならない「準労働関係」⁶²がある。プラットフォーム・エコノミー関連の新たな就労形態に対する法規制を検討する前に、中国における伝統的な準労働関係概念とその法的取扱いを整理し、この問題に関する中国法の到達点を確認する必要がある。

1. 「事実労働関係」の定義と認定基準

中国の場合、いわゆる「事実労働関係」という概念が一部の政府文書において使用されており⁶³、学説はこれを広く受け入れている。しかし、事実労働関係は確立された法的概念ではなく、何が事実労働関係なのかについて、学説と実務において議論がある。先行研究を整理すると、事実労働関係の定義を以下の2種類に分けられる。

ある学説によると、「事実労働関係とは、用人单位と労働者の間で労働関係を成立させ、もしくは変更する際に、法律の定めによる書面契約を締結しなかったが、事実上、労働者が用人单位に労務を提供し、用人单位が約定に従い、労務報酬を支払う労働用人関係である」⁶⁴（これを「要式説」という）。一方、他の学説によると、「事実労働関係とは、法律が定めた要件を満たさない労働関係であり、そのうち、労働契約有効要件を満たさない労働関係、すなわち使用者が主体として不適格なもの、内容が違法なもの、意思表示が真実ではないもの、あるいは手続が違法な労働契約によって築かれる労働関係を含むが、労働契約書という根拠を持たないものを含まない」⁶⁵（これを「適格説」という）。そこで、具体的な検討に入る前に、まず事実労働関係の定義を明確にする必要がある。

前述した定義のうち、要式説は以下の史的展開を反映した。

「中国労働法」は1995年に施行されたが、同法律が施行された当時、学説と実務は、書面形式での労働契約書がないと、労働契約は無効となり、もしくはそもそも存在しないとした。

⁶² 中国において、「労働関係」という概念に対する理解の変化とともに、これらの関係が労働関係に当たるかどうか、労働保護規制が適用されるかどうかについても認識が変化している。中国では、これを「準労働関係」、あるいは「類労働関係」と呼ぶ。

⁶³ 例えば、原劳动和社会保障部办公厅“关于对事实劳动关系解除是否应该支经济补偿金问题的复函”（劳社厅函〔2001〕249号）。

⁶⁴ 江山、郭文龙等“事实劳动关系的法律责任及风险防范”《中国劳动》2009年第4期。

⁶⁵ 王全兴、侯玲玲“事实劳动关系的法律定义重构”《中国劳动》2006年第1期。

当時の通説によると、労働契約の書面化は、労働契約の成立要件であり、書面化しない労働契約は成立しないことになり、この場合事実労働関係が発生する。また、当時、多くの学者は、労働関係の成立要件と、訴訟において労働関係の成立を認定する際における、労働契約書の証拠としての役割をきちんと区別することが出来ておらず、労働関係の成立を証明するための証拠ではなく、労働契約を成立させるための要件として、労働契約を書面形式で締結する必要があるとした⁶⁶。

一方、2007年制定の「中国労働契約法」26条1項⁶⁷に挙げられた労働契約無効の場合、当事者関係は事実労働関係となる。労働関係確立通知に挙げられた3要件のうち、第一の要件も労働関係の成立要件となっており、労使双方に法定の主体としての資格を有しなければ、労働関係が成立しないとされる。すなわち、主体としての資格を有しないが、当事者の間に労務給付と報酬支払関係が事実上存在する場合、事実労働関係があると認定される。適格説は、そこから由来するものである。

中国の労働法学者のうち、適格説を支持し、「事実労働関係」という概念は、ドイツの「事実契約関係」理論が労働法分野で具体化されたものであると主張する有力説がある。その論拠は以下のようなになる⁶⁸。

事実労働関係という概念は、ドイツ法学者のハウプトが打ち出したものである。ハウプトが論文「事実契約関係」において、以下のように指摘した。特定の場合において、「契約締結ではなく、事実上の過程のみによって、事実契約関係を確立することができる」⁶⁹。法的効果において、「このような契約関係と他の民事契約は、ただその発生方式に区別があり、その存在において、原則上同等な地位にある。したがって、契約法のルールは、直接事実契約関係にも妥当し、事実契約関係が単に契約に類似する法律関係とみなされるわけではない」⁷⁰。

「事実労働関係」とは前述した事実契約関係の一種であり、労働契約が無効の場合、当事者が共同関係に入った（Einordnung in ein Gemeinschaftsverhältnis）という事実によって、事実労働関係が発生する⁷¹。事実労働関係の理論により、労働契約が無効となった後、持続的な債務関係として原状回復できないことと、当事者の労働関係がすでに存在しないこととの矛盾を解決することができる。

前述したハウプト説の論述を引用し、有力説の論者である瀋建峰は以下の結論を導き出し

⁶⁶ 王全兴《劳动法》法律出版社2008年版第134页。关怀、林嘉《劳动与社会保障法学》法律出版社2011年版第86页。中华全国总工会法律工作部、中华人民共和国劳动部政策法规司《中华人民共和国劳动法讲话》中国工人出版社1994年版第41页。

⁶⁷ 第26条 以下の場合、労働契約が無効もしくは部分的に無効になる。

(1) 詐欺、脅迫の手段により、もしくは人が困窮しているのに乗じて、相手方の真実の意思に反する状況において、労働契約を締結し、もしくは変更する場合。

(2) 用人单位が自らの法的責任を果たさず、労働者の権利を剥奪する場合。

(3) 法律や、行政法規の強行規定に違反する場合。…

⁶⁸ 沈建峰“论事实劳动关系的解除”《中国劳动》2015年第6期60页以下参照。

⁶⁹ Günster Haupt, *Über faktische Vertragsverhältnisse*, Verlag von Theodor Weicher in Leipzig, 1941, S.16.

⁷⁰ Günster Haupt, *Über faktische Vertragsverhältnisse*, Verlag von Theodor Weicher in Leipzig, 1941, S.16.

⁷¹ Günster Haupt, *Über faktische Vertragsverhältnisse*, Verlag von Theodor Weicher in Leipzig, 1941, S.16.

た。事実労働関係とは、労働契約が無効でありながら、現実に労務提供者がすでに従属性のある労務を提供した場合に、法律の定めによって当事者間で発生する労働関係である。その認定において重要なのは、以下の3つの要件である。すなわち、①当事者間の社会関係が労働関係の要件を満たしている。一方、当事者間の社会関係が主体の不適格等により、労働関係の要件を満たさない場合、事実労働関係の検討に入るまでもなく、労働関係はそもそも存在しない。②労働者がすでに従属性のある労務を提供した。③労働契約が存在せず、または無効である。この3つの要件が同時に満たされる場合、事実労働関係が成立する。

一方、多数説⁷²は、中国の「事実労働関係」とドイツの「事実契約関係」理論との繋がりを否定し、「事実労働関係」は書面形式のない労働契約によって形成される事実上の労働関係であると主張する要式説を支持する。また、実務上、無効な労働契約は事実労働関係としてではなく、労働契約無効理論によって取り扱われるものとする。

潘建峰説によると、ハウプトの事実契約関係理論は台湾学者の紹介を経て中国に導入されたが、台湾においてハウプトの事実契約関係理論を労働法分野で適用する可能性を検討した論文は、2003年12月に公表された林更盛論文のみである⁷³。これに対して、最初に「事実労働関係」という表現を使った中国の公文書は、1992年3月3日労働部弁公庁『全民契約制工人契約期間満了後に形成する事実労働関係問題の返信』⁷⁴である。すなわち、台湾学者がハウプト説の労働法分野における適用を検討する前に、中国において、事実労働関係という表現がすでに使われていた。また、ハウプト本人は事実契約関係理論を労働法分野で具体化させ、「事実労働関係理論」として展開したわけではないが、潘建峰説は、一般論であるハウプトの事実契約関係理論と、労働法分野における事実労働関係理論との繋がりをうまく説明することが出来なかった。そのため、ハウプトが提唱する事実契約関係理論は、中国における事実労働関係と論理的な繋がりを持っておらず、中国における事実労働関係理論は、要式説に従い、事実労働関係を労働契約が書面化されていないことによって形成されるものと捉えるべきである。

2. 「労務関係」と労働関係の違い⁷⁵

中国において、労働契約とは、労働者と用人单位（中国において使用者階級が存在しない

⁷² 廖朝平「关于事实劳动关系的几个问题」

<https://www.docin.com/p-674201322.html>

⁷³ 林更盛「從『事實上勞動關係』到『有瑕疵的勞動關係』評最高法院八七年度臺上字第四五一號判決」台湾法學雜誌 2003年12月第53号 25-44頁。

⁷⁴ 劳动部办公厅关于全民合同制工人合同期满后形成事实劳动关系问题的复函（劳办力字〔1992〕19号）

<http://rsj.panzhihua.gov.cn/pzhslsdrszyzcy/zcwj/1056758.shtml>

⁷⁵ 労務関係と労働関係の区別について、安徽大学李坤鋼教授のご教示による。

ため、その代わりに「用人单位」という呼称が使われる)の間で締結される、労働関係を確立し、双方当事者の権利・義務を明確にする契約である。これに対して、労務契約とは、法人の間、自然人の間、もしくは法人と自然人の間において、労務を提供するために締結した契約であり、一方当事者が労務を相手方に提供する過程において形成する債権債務関係に関する契約である。狭い意味でいう労務契約は、民法上の雇用契約のことを指す。すなわち、双方当事者は、特定の期間、もしくは不特定の期間において、一方が相手方に労務を提供し、相手方が報酬を支払う契約である。

一方、広い意味でいう労務契約は、多くの契約形態を内包するものとなる⁷⁶。すなわち、対象が労務である以上、あらゆる契約形態がこのカテゴリーに収められる。一方当事者が相手方に提供する労務の性質により、広義の労務契約は更に二種類に分けられる。①労務契約の対象が、労務給付自体であるもの。その例として、委託、仲介、保管、貯蔵、輸送、観光、演出契約等が挙げられる。②契約の標的は労務であるが、労務給付の結果のほうが重要視されるもの。その典型例として、請負契約が挙げられる。この場合、労務提供者は最終的に、注文通りに労務成果物を交付する必要がある。

労働契約と比較すると、狭義の労務契約は以下の点において違いがある。

(1) 契約当事者に適格性を要求するかどうか

中国の労働契約の特徴として、契約当事者に適格性を要求することが挙げられる。この点について、労務契約の場合、労務提供者が自然人である可能性もあれば、法人や他の組織である可能性もある。前者の場合、個人として家事使用人を雇い、老人の介護をしてもらう場合が労務契約の典型例として挙げられる。これに対して、後者の典型例として、銀行とクリーニング会社が締結した清掃サービス契約が挙げられる。労働契約における労働者は、自然人である必要がある。これに対して、用人单位は企業、事業単位、国家機構、社会団体、もしくは私営の経済組織のうちのどちらかである必要があり、自然人が「用人单位」になる資格はない。そのため、特定の家庭に直接家事サービスを提供する家事使用人の場合、その雇主が自然人である限り、両当事者の関係は労務関係であり、労働関係が成立する余地はない。

(2) 契約当事者の力関係に格差があるかどうか

労務契約の場合、双方当事者は平等な立場にあり、双方当事者が契約締結時及び契約締結後において、平等な民事法律関係にあると解される。これに対して、労働契約の双方当事者

⁷⁶ この場合、台湾労働法上の「労務契約」概念と同義。

は契約締結時に平等な関係にあり、契約内容について平等に協議することはできるが、契約締結後、労働者は用人单位に対して一定の従属性が生じるようになり、労働契約を履行する際に、用人单位と労働者は管理する側と管理される側に分かれ、労働者は用人单位の就業規則を遵守し、労務提供の過程において用人单位の管理に服する必要がある。

(3) 報酬の計算と支払方法の違い

労務契約において、双方当事者の権利・義務は民法に規制され、労務費を計算する際に、商品の定価ルールに従い、コストに合理的な利益を上乗せして算定することになる。これに対し、労働者の賃金算定基準は、ハードローである労働保護規制による干渉を受け、最低賃金を下回ることができない。その前提のもとで、労働者は用人单位と賃金の具体額について交渉することができる。

(4) 適用される法律の違い

労働契約を締結した上で確立される労働関係に対して、労働法規が適用される。これに対して、労務契約関係には労働法規が適用されない。

3. 労働関係と雇用関係⁷⁷の違い

中国では、労働関係と雇用関係には主に以下のような違いがある。

(1) 当事者の範囲の違い

雇用関係は、平等な主体間の自然人と自然人および自然人と法人との間で締結される。これに対して、労働関係の当事者は一定の制限を受けることになる。すなわち、一方が労働者個人、一方が企業もしくは事業単位という法人でなければならない。

⁷⁷ 労働関係と雇用関係の区別について、主に以下のサイトの観点を引用する。

<http://www.laodong66.com/ldzy/qtldzy/89202.html>

中国では、雇用関係を「雇用労務関係」と呼称する場合もある。そのため、雇用関係と労務関係が実務上明確に区分されていないともいえる。

(2) 拘束される程度の違い

労働関係において、労働者が用人单位に従属し、その管理と一定の拘束を受けることになる。労働者は用人单位の就業規則と業務命令に服する必要がある、双方は管理する側と管理される側に分け、支配する側と支配される側の関係にある。一方、雇用関係において、双方当事者は平等な関係にある。労務給付者は相手方の拘束を受けず、労務給付をする際に、一定の自己決定権を持ち、人的従属性を持たない。

(3) 待遇と労務報酬の支払ルールの違い

労働関係において、労働者は労働法規により、休息・休暇を取る権利、労働安全衛生保障を受ける権利、職業訓練を受ける権利、社会保険に加入し、福利厚生を享受する権利等がある。その報酬は通常、一定の規律のもとで、毎月特定の期日に現金の形で支払われる。一方、雇用関係において、就労者は報酬請求権を含むごく限られた権利しか保障されず、社会保険や福利厚生等の権利について、双方当事者が事前に約定した場合にのみ、それを享受することができる。その労務報酬は、業務が完遂された後、雇主から一括に支払われるのが一般的であるが、当事者が別途報酬支払の期日や形式等を約定することもできる。これに関して、労働法規によって制限を受けることはない。

(4) 就労の継続性、安定性

一般的にいうと、労働関係において、労働者は長期的、持続的に用人单位に対して就労する意思があり、用人单位も募集活動をする際に、労働者の長期的な労務提供を想定している。そのため、労働関係には長期性・持続性・安定性がある。一方、雇用関係は通常、一定の業務を完遂することを目的としており、用人单位で長期的に労務を給付するわけではない。

(5) 適用される法律の違い

労働関係において紛争が生じた場合、「中国労働法」、「中国労働契約法」等の労働法規によって解決を図ることになる。これに対して、雇用関係において紛争が生じると、主な準拠法が民法となる。

統一した中国民法典を立法する時⁷⁸、ドイツ法に倣い、労働関係を包摂するより広い法的概念とし雇用関係を典型的な契約形態の一つとして法定し、プラットフォームワーカーとプラ

⁷⁸ 中国民法典、2020年28日に可決され、2021年1月1日より施行。

プラットフォームの関係を雇用関係としたうえで規制を図るという試みがあったが、労働契約と異なる典型的な契約形態として、雇用契約に関する民法上の専門規定を設ける必要性が認められず、結局実現できなかった。

4. 小括：中国の伝統的な準労働関係の特徴

前述したように、中国の場合、労働関係確立要件を満たさないため、労働関係に該当しないが、労務給付と報酬の支払いがあり、労働契約関係に準ずる関係は準労働関係と称されている。準労働関係としては、事実労働関係、労務関係、雇用関係等が挙げられるが、いずれの関係も、その定義は法定されていない。そのため、本報告書が挙げているのは、学説上の一般的な理解に過ぎない。また、これらの準労働関係に対する理解は、時代とともに変革している。

例えば、事実労働関係について、「中国労働法」の下では、書面での労働契約の締結が強調され、裁判において労働契約書を証拠物として提出しないと、労働関係の存在は認められないとされた。もっとも、労務に従事したという客観的な事実を否定することはできないため、書面で労働契約を締結しなかった就労関係については「事実労働関係」という名前が付けられ、民法による基本的な保護しか受けられないとされた。これに対して、「中国労働契約法」が施行された以降、労働関係の成立を判断する際に、書面での労働契約の締結ではなく、就労の実態を基準に判断すべきという理解が確立され、それとともに、事実労働関係も労働関係の一種であると位置づけられるようになり、事実労働関係に対する理解が改められた。

また、計画経済時代において、雇用関係は資本主義制度下のものとされ、社会主義国である中国における労働関係とは、まったく異なる性質を持つとされてきた⁷⁹。そのため、中国民法上、雇用関係に関する規定は設けられていない。とりわけプラットフォームワーカーに対して、何らかの法的保護を及ぼす必要があるという共通の認識はあるが、労働者を適用対象とする労働保護法の保護水準が高すぎて、それをそのままプラットフォームワーカーに適用すると、プラットフォームが倒産し、大量失業が発生する恐れがあるとされている。そこで、統一した民法典の制定を契機に、雇用関係を労働関係よりも広い、プラットフォームワーカーをも適用対象とする典型的な契約形態とし、民法において保護規定を設ける議論があった。結局実現されなかったが、雇用関係は労働関係と相対する資本主義特有の概念ではなく、労働関係を包摂するより広い概念として捉えられる、という理解が広まった。

このように、中国の場合、事実労働関係、労務関係、雇用関係を代表とする準労働関係に

⁷⁹ 龚建礼 “试论我国劳动法的调整对象” 《法学研究》1984 第 1 期参照。

ついて、その概念が不明確であり、かつ時代とともにその理解が常に変化している。この点について、政府が経済情勢等に応じて、就労者に対する保護の度合いを調整する必要があるため、意図的に労働関係と準労働関係の線引きを明確にしなかったのではないか、という推測がなされている⁸⁰。

表 2：中国の労働関係と伝統的な準労働関係との違い

	当事者資格	要式性	適用される法律	請負、委任等との関係
労働関係	一方が自然人、一方が法人	労働契約書の締結が必要⇒就労の実態を基準に判断するため、不要	労働法規	労務給付自身が求められるか、労務給付の結果が求められるかによって区別される
事実労働関係	なし(適格説によると、用人单位の資格がないからこそ、事実労働関係とされる)	不要(要式説によると、書面で労働契約を締結しなかったため、事実労働関係とされる)	民法⇒労働法規	労働関係の場合と同じ
労務関係(広義)	なし	不要	民法	請負、委任等を内包するより広い概念となる
労務関係(狭義)	なし	不要	民法	労働関係の場合と同じ
雇用関係	なし	不要	民法	労働関係の場合と同じ

⁸⁰ 北京大学法学部准教授・關天に対するインタビューによる。

第5章 中国の新たな就労形態に対する法的対応

1. プラットフォーム・エコノミー関連の新たな就労形態の問題点

プラットフォーム・エコノミーの下で、プラットフォームワーカーの権利・利益保障が大きな問題となる。プラットフォームは自分が労働力の需要と供給をマッチングさせるブローカーにすぎず、プラットフォームワーカーの使用者に当たらないと主張するため、使用者責任全般の帰趨が不明確になる。中国の場合、日本のような国民健康保険制度が整備されておらず、労災保険だけではなく、医療保険も、労働関係に入ってから用人单位（使用者）を通じて加入することとなる。プラットフォームワーカーを労災保険・医療保険に加入させることは、裁判におけるプラットフォームワーカーとの労働関係を認定させる要素になりかねない。プラットフォームワーカーとの関係が労働関係ではないと主張するプラットフォームは、プラットフォームワーカーを労災保険・医療保険に加入させることはない。そこで、プラットフォームワーカーが配達等を行う途中、交通事故に遭った場合、休業手当の問題だけではなく、負傷者の医療費負担も大きな問題となる。一方、新たな就労形態が迅速な発展を遂げたのは、人件費の負担が少ないというメリットがあるからである。プラットフォームがプラットフォームワーカーを労災保険・医療保険に加入させると、労働関係の成立を認めることとなり、労災保険等だけではなく、他の使用者責任も負うこととなる。プラットフォームの使用者責任が認められると、伝統的な就業形態に比して、新たな就労形態を採るメリットがなくなり、とりわけ多くの従業員を抱えている大手プラットフォーム⁸¹が一気に倒産するのではないかと危惧される。とりわけコロナによる就職難が続いている中、プラットフォーム・エコノミーの雇用創出効果を見捨てることはできない。そのため、中国では、プラットフォームに一般の労働者と同等の法的保護を与えるという選択肢は、最初から考えられていない。労働者を対象とする手厚い保障をプラットフォームにも全面的に及ぼすのではなく、その就労者としての基本権を保障するうえで、既存の労働法規にとらわれない新たな規制の在り方を模索するのが、中国立法者の基本的なスタンスだった。

このような考え方の下で、今まではプラットフォームを通じて、プラットフォームワーカーに交通事故に関する商業保険を購入してもらう形で、プラットフォームワーカーの最低限の職業安全保障を図ってきた。しかし、商業保険だけでは、プラットフォームワーカーが

⁸¹ 例えば、出前サービスを提供する「美团」の下で就労している配達員の総数が約400万人であり、ネット配車サービスを提供する「滴滴」の下で就労している運転手の総数が約1360万人である。これに対して、中国におけるタクシー運転手の総数は、270万人に過ぎないと言われる。

<https://zhuanlan.zhihu.com/p/354301123>

事故に遭った場合の全費用をカバーすることはできない。それに加えて、年金保険制度にプラットフォームワーカーを組み込ませないと、年金保険システムがやがて崩壊することが目に見えている。これらの問題に対処するため、中国政府はプラットフォーム・エコノミー関連の新たな就労形態を対象とする法規制を制定し始めた。

2. 「ネット予約タクシー運営サービス管理暫行弁法」

前述したように、中国では、交通事故に遭った場合、プラットフォームワーカーや負傷をした第三者の医療費と休職による逸失利益等をプラットフォームに負担してもらうために、プラットフォームワーカーが労働関係の認定を求める場合が多い。そのうち、ネット配車サービス業が問題となる主な業界の一つとなる。そこで、2016年7月、中国交通運輸部、工業・情報化部等の7つの部門が連名で「ネット予約タクシー運営サービス管理暫行弁法」(以下、「ネット配車管理弁法」という)を公表し、ネット配車サービスを対象とする特別規制を作った(2016年11月1日施行)。

ネット配車管理弁法第18条は、以下のような規定を設けている。

「ネット予約タクシープラットフォームはサービスを提供する運転手が合法的な就労資格を有することを保証し、関連する法律・法規の規定により、就労時間、サービス頻度等の特徴によって、運転手と様々な形での就労契約または協定を締結し、双方の権利と義務を明確にする。ネット予約タクシープラットフォームは運転手の合法的な権利・利益を保護・保障し、法律・法規、職業道徳、サービス規範、安全運営等の面の職業訓練と日常教育を展開し、ネット上登録されている運転手と実際にサービスを提供する運転手が一致することを保証し、運転手の関連情報をサービス所在地タクシー行政主管部門に申告する」。

規定の文言からすると、ネット配車プラットフォームと運転手は、必ずしも労働契約を締結し、労働関係を成立させる必要はない。「様々な形での就労契約または協定」の締結が認められる以上、労働契約以外の契約形態(委託や請負等)の利用も許容され、双方当事者が協議した上で、自主的に労働契約以外の契約形態で当事者関係の性質を約定した場合、たとえ後に当事者が当初約定した契約の性質について争うことになったとしても、裁判所が契約書の文言をそのまま是とする可能性が大きい。すなわち、就労の実態に関係なく、当事者の意思決定が尊重され、訴訟において証拠物とし提出される契約書に約定された当事者の権利・義務について、実体審査に入ることなく認められることになる。

もっとも、同弁法の意見募集案を作成する段階では、当事者が約定した契約形態をそのま

ま是とするのではなく、一律に労働契約を締結させるべきとする案もあった⁸²。また、就労の実態を審査し、それが労働関係認定条件をすべて満たした場合、労働契約を締結させ、労働関係確立要件を一部しか満たさない場合に限って、契約書の内容によって反映される当事者の当初の意思を尊重する、という規定のあり方も検討された⁸³。これらの意見募集案がプラットフォーム側への猛反対を受け、結局当事者の意思を全面的に尊重する形で立法されたが、意見募集案を作る段階で行われたこれらの議論は、後の全プラットフォームワーカーを対象とする法規制の内容に反映されることとなった。

3. 「新就労形態労働者の労働と権益を保障する指導意見」と「三分法」

(1) 中国におけるプラットフォーム・エコノミーの特徴

中国においては、プラットフォーム・エコノミー関係の新らたな業態が長年間の競争と発展を経て、以下のような特徴を持つようになった。

ア プラットフォーマーの規模が大きい

新たな業界に進出した当初、複数のプラットフォームが就労者を奪い合うのが一般的である。例えば、ネット配車サービスの場合、代表格として、アメリカのUberがよく挙げられるが、中国の場合、熾烈な競争の末⁸⁴、Uberの中国子会社が、2016年8月に中国企業の「滴滴」(2012年設立)に吸収合併された。2014年2月にUberが中国に正式に進出したが、わずか2年6ヶ月で滴滴に敗れた。吸収合併された主な理由として挙げられたのは、多大な資金を投入したにもかかわらず、Uberが滴滴の市場占有率を超えられなかったことである。

また、Uberの中国子会社と滴滴の合併が実現される前の2015年2月、「滴滴」はもう一つのネット配車サービス大手企業である「快的」とも合併を果たした。Uberの場合と同じく、両社が商戦を繰り返し、高額な手当を乗客と運転手の両方に支払った。このような商戦が、双方企業に多大な損失をもたらすため、両企業の上層部は結局合併を決断した。一方、手当目当てでネット配車サービスを使い始めた一般消費者が多かったため、商戦のおかげでネット配車サービスの利用者数が一気に増えたともいわれる。

⁸² 意見募集案第18条：ネット予約タクシー経営者は、プラットフォームにアクセスする運転手に合法的な就労資格があることを保証し、アクセスした運転手と労働契約を締結しなければならない。

<http://www.scio.gov.cn/xwfbh/xwfbh/wqfbh/33978/34912/xgzc34918/Document/1485399/1485399.htm>

⁸³ 中国労働と社会保障科学研究院(CALSS) 研究員塗偉に対するインタビューによる。

⁸⁴ 両社が合併する前の2015年、滴滴が年間40億ドルの手当を運転手に支給し、Uberが20億ドルの手当を支給した。<http://business.sohu.com/20160804/n462545885.shtml>

快的、Uber 中国と合併を果たした滴滴は、一時的に 95%を超える市場シェア率を誇り、2021 年 4 月時点でも 90%ほどのシェア率を維持している⁸⁵。また、他の業界にも同じ現象が起こっている。例えば、2019 年 3 月時点で、出前業界において、「美团」の市場シェア率が 65.8%となっており、No.2 の出前プラットフォームの「饿了么」と合わせると、約 95%のシェア率を占めることとなる⁸⁶。

イ 現地代理商が使用者責任を肩代わりすること

使用者責任を負わないために、中国の大手プラットフォームは、自分があくまで労働力の需給情報を双方当事者に提供するブローカーであると主張する一方、現地代理商に就労者と労働契約を締結するよう命令し、交通事故等に関する高額訴訟が起きた場合、使用者責任を現地代理商に負わせるケースも少なくない。例えば、2019 年時点でネットに全文掲載されたプラットフォーム就労関係の裁判例 54 件を整理した結果⁸⁷、とりわけ出前サービスを提供するプラットフォームである「饿了么」の場合、代理商もしくは派遣元が「自分が雇用主である」もしくは「少なくともプラットフォームには関係ない」と主張する裁判例が 13 件もある。この 13 件の裁判例において、代理商や派遣元が雇用主とされたため、プラットフォームと就労者の間に、労働関係が成立すると認定されることはなかった。そこで、プラットフォームと就労者の関係だけではなく、現地代理商が就労者との間の労働関係の成立を主張する場合、プラットフォーム、現地代理商、就労者の三者間関係を整理する必要がある（派遣という形を取る場合では、派遣元、派遣先と派遣労働者の関係が問題になる）。

(2) 「新就労形態労働者の労働と権益を保障する指導意見」の制定とその内容

以下、中国におけるプラットフォーム・エコノミーの特徴と、ネット配車サービスを規制対象とする「ネット配車管理弁法」の制定経緯を踏まえて、2021 年 7 月に公表された、新たな就労形態全体を規制対象とする「新就労形態労働者の労働と権益を保障する指導意見」（以下、「新就労形態指導意見」という）の規制内容を見る⁸⁸。

中国政府は、ネットプラットフォームに関連する新たな就労形態の雇用創出効果と経済促進効果を重視しているため、プラットフォームと就労者の間の労働関係認定について、長年、慎重な態度をとってきた。しかし、近年、コロナ禍の影響により、多くの失業者が不本意ながら新たな就労形態の下で就労するようになり、彼らを対象とする社会保障セーフティ

⁸⁵ <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1694272076020855580&wfr=spider&for=pc>

⁸⁶ https://www.sohu.com/a/406885374_99922905

⁸⁷ 労働政策研究研修機構『中国のプラットフォーム就労関連裁判例の整理と分析』（JILPT 資料シリーズ No.231、2020 年）（仲琦、王天玉執筆担当）

<https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2020/documents/231.pdf>

⁸⁸ 「指導意見」とは行政指導行為であり、直接法律効果を発生させるものではなく、強制力もない。

ネットの整備が急務となった。世間では、「柔軟な就労形態の下での就労者」が「失業者」と同義ではないかという議論も盛んに行われている⁸⁹。中国中央政府も、「就職難」問題を解決するとともに、柔軟な就労形態の下での就労者を対象とする社会保障制度を構築する必要があることを、何度も強調してきた⁹⁰。そこで、人力資源社会保障部（日本の厚生労働省に相当する）を代表とする8つの部門・委員会が連名で新就労形態指導意見を公表し、プラットフォームとその就労者の関係を明確にするるとともに、とりわけ就労者が交通事故に遭った場合の医薬費負担問題や、プラットフォームが派遣会社や現地代理商を利用する場合の使用責任の帰趨等について、公式見解を公表した。

ア 労働関係確立要件を部分的に満たす場合の政府指導の下での当事者意思の尊重

新就労形態指導意見の特徴として、まず挙げられるのは、労働関係認定における当事者意思の尊重である。

同意見第2条によると、「労働関係の確立要件を満たしている場合、企業は法律に従って労働者と労働契約を締結すべきである。労働関係の確立要件を完全に満たしているわけではないが、企業が労働者に労働管理を行う場合（以下、「不完全に労働関係確立要件を満たす場合」と略称する）、企業が労働者と書面で契約を締結するよう指導し、合理的に企業と労働者の権利義務を確定する。個人がプラットフォームを利用して自主的に経営活動を展開し、自由職業に従事する等の場合、民法に従って双方の権利義務を調整する」。

即ち、同条文は、多種多様な新たな就労形態を、①労働関係確立要件を完全に満たしている場合、②労働関係確立要件を部分的に満たしている場合、③個人が自主的に経営活動を展開し、自由職業（フリーランス）に従事する場合に分け、それぞれの場合に異なる規制手法を取ることにした。

そのうち、①の「労働関係の確立要件を完全に満たしている」とは、労働関係確立通知に挙げられた労働関係の成立を認めるための3つの要件をすべて満たしている場合を指す（学説はこれを3つの従属性をすべて満たしている場合と解釈する）。ネット配車管理弁法の下では、3つの従属性をすべて満たしている場合も、契約書に反映される当事者の当初の合意が尊重される。しかし、就労者の交渉力の低さを考慮すると、証拠として提出される契約書が必ずしも就労者の真の意思を反映したとは言えない。これに対して、新就労形態指導意見の下では、就労の実態に対する実体審査が入り、3つの従属性をすべて満たす場合、当事者間で決められる契約内容と関係なく、就労者の労働保護法適用対象者としての地位が保障される。すなわち、従来の労働関係認定基準の下で労働者と認定されるべき者は、新たな就労形態の下で働いているからといって、労働者として享受すべき権利が「当事者の自由意思の尊重」という名目の下で剥奪されることがなくなった。

⁸⁹ 関連議論については、https://www.sohu.com/a/402444428_100276017

⁹⁰ 関連記事として、<https://www.163.com/dy/article/GRF19HV30538AULC.html>

②の場合、検討すべき要素が2つある。すなわち、企業と労働者の権利義務を書面契約で確定するのは、あくまで企業と労働者自身である。そして、書面契約を締結し、当事者間の権利義務が合理的なものになるように指導するのが、政府関係部門である（すなわち、中央政府が本指導意見を通じて、地方の人民政府、高等人民法院、総工会、新疆生産建設兵団、新疆ウイグル自治区高等人民法院生産建設兵団分院、新疆生産建設兵団総工会に対して、②の場合、企業と労働者が書面契約で確定する権利義務が合理的なものとなるよう指導することを求めている）。

②にいう労働関係確立要件を部分的にしか満たしていない場合とは、労働関係確立通知に挙げられた3つの労働関係成立要件の一部しか満たしていない場合をいう。3つの従属性をすべて満たさなければ労働関係の成立が認められない中国の法解釈の下で、1つか2つの従属性しか満たしていないことを意味する。経済的従属性をどのように解釈するかにもよるが、ドイツにおいて、経済的従属性の有無が労働者類似の者の判断基準にされている現状を鑑みると、経済的従属性があるからといって、人的従属性や組織的従属性もあるとは限らない。経済的従属性はあるが、人的従属性や組織的従属性がない、と判断される可能性はあるが、逆に人的従属性と組織的従属性があるとされながら、経済的従属性がないとされるケースは想定しにくい。結局、ここでいう「労働関係確立要件を完全に満たしているわけではない」場合とは、経済的従属性はあるが、人的従属性と組織的従属性がない、という場合を指すことになる。この場合、ドイツでは、経済的従属性があることと、「労働者と同程度の社会的要保護性がある」という要件を同時に満たしていると、労働者類似の者とされ、労働法規の一部が準用される。これに対して、中国の新就労形態指導意見の下では、原則として当事者が既存の労働法規にとらわれずに、どのような契約を締結するかを一から決められることとなる。そのうえで、政府関係部門が、当事者双方によって決められた契約内容が合理的なものとなるよう指導する。すなわち、経済的従属性はあるが、人的従属性と組織的従属性がない就労者にとって、プラットフォームとどのような契約を締結するかは当事者の自由意思に委ねられるが、その内容の合理性を保障するために、政府による「指導」が入る、というのが②の場合に対する合理的な解釈となる。そのうち、締結される契約の形態と内容について、原則として当事者の意思を尊重するという部分は、ネット配車管理弁法18条の規定を受け継いだと評価できる。しかし、その適用範囲は労働関係確立要件を部分的に満たしている場合に限られるようになった。結局、プラットフォームの猛反対を受けて実現できなかった「就労の実態を審査し、それが労働関係認定基準を満たしている場合、労働契約を締結させ、労働関係認定基準を部分的に満たしている場合、契約書の内容によって反映される当事者当初の意思を尊重する」というネット配車管理弁法の意見募集案は、すべてのプラットフォーム・エコノミー関係の就労形態を対象として条文化されることになった。

一方、この場合、契約内容の「合理性」は政府関係部門の指導によって保障されることになるが、政府関係部門の指導が対象となるすべての契約に行き届くかどうか、指導にどこま

で強制力があるか、契約当事者が指導に従わない場合、罰則があるか、という疑問が生じてしまう。

前述したように、中国では、各業界において、プラットフォームが十分な競争を経たうえで、吸収合併を繰り返し、現在、各業界において市場シェアの大半を占める大手プラットフォームがすでに確立されている。例えば、ネット配車サービス業界の滴滴と、出前配達業界の美团・饿了么がその典型例となる。これらの大手プラットフォームは、それぞれ百万人単位の就労者を抱えており、就労市場に多大な影響力を持っている。新就労形態指導意見が公表される前も、これらの大手プラットフォームが就労条件を決定・変更する際に、政府関係部門と相談する必要があった。政府はこれらの大手プラットフォームに指導することによって、業界全体の就労条件をある程度コントロールすることが出来る。

一方、政府関係部門の指導の強制力について、明文の規定はないが、出前配達サービスを提供する美团就労者の商業医療保険強制加入が、典型例の一つと思われる。

2021年5月時点では、美团はその就労者に対し、毎日初回の出前配達を行うことによって発生する報酬の中から、商業医療保険料として3元（約50円）を控除することになっている。この商業医療保険がカバーするのは、保険料を納付した当日、配達員が配達業務を行う過程において交通事故に遭った場合の、配達員本人の医療費、障害賠償金、並びに第三者を負傷させた場合の第三者の医療費と財産損害である。そのうち、医療費は5万元（約80万円）を上限とし、賠償金の総額は、60万元（約1000万円）を上限とする。中国では、国民健康保険制度が整備されていないことを鑑みると、この商業医療保険だけではとても実際に発生する損害をカバーしきれないと言える。しかし、商業医療保険への強制加入制度は、政府による指導の結果である。また、より手厚い保障制度を構築させるために、政府関係部門が何度も美团の上層部と交渉してきた⁹¹。すなわち、新就労形態指導意見は、今まで行われてきた政府関係部門の指導の合法性を明らかにしたが、同意見が公表される前から、大手プラットフォームはすでに政府関係部門の指導を受けてきた。

①と②の場合、労働関係確立要件がすべて、もしくは一部満たされることが明言されている。すなわち、3つの従属性のうち、就労者は少なくとも1つを有している。一方、3つの従属性のいずれも有しない、という場合に適用されるのが、③の規制である。

「自由職業」という表現は、中国の労働法規上の法律用語ではない。一般的には、「特定の企業に従属しない働き方」という意味を持っており、Freelance か Self-employed の中訳とされる。③の場合、「自由職業」という表現が使われたのは、従属性がないことを表明するためと思われる。また、「自主的に経営活動を展開する」というのも要件の一つとされているが、ここで自主性要件が加えられているのは、事業リスクを自ら負担することを意味すると思わ

⁹¹ <https://www.163.com/dy/article/G9R6R3V70531QHVR.html>

れる。この点について、台湾司法院积字第740号解釈も、事業リスクの負担の有無を、経済的従属性の有無を判断する決定的な基準としているが、「新就労形態指導意見」が前述した解釈やドイツの学説の影響を受けたかどうかは不明である。結局、③の場合は、就労者とプラットフォームの間に従属性がなく、就労者が自分で事業リスクを負担する場合、双方当事者が締結した契約内容に労働法規上の規制が適用される余地がなく、政府の指導も入らず、民事法のみが適用される、と解釈すべきであろう。

イ 最低賃金の保障と年金保険、医療保険加入制度の構築

今まで、ネットプラットフォームを通じて出前や荷物を送る配達員については、とりわけ配達する途中に頻発する交通事故が問題視されたため、商業医療保険への強制加入が要求されるようになったが、年金保険、最低賃金も適用すべきか、適用する場合、強行規定にすべきかどうかについて、結論が先送りにされてきた。彼らの就労条件を改善するために、不完全に労働関係確立要件を満たす場合、すなわち経済的従属性のみを有する就労者にも、最低賃金関連規制が適用されることが「新就労形態指導意見」5条によって明らかにされた。中国では、最低賃金は月給と時給に分けて規定されているが、プラットフォームワーカーについては、オーダーをこなす度に報酬を支払う歩合給制度を採る場合が多く、歩合給の下での最低賃金基準は今まで定められていなかった。そのため、一日8時間以上、フルタイムで就労する場合、プラットフォームワーカーの最低賃金は、労務履行地の最低月給を基準とすることになるが、パートタイムで就労する場合、その最低賃金は、時給単位で計算されることとなる。プラットフォームワーカーについて、アプリにログインしているが、オーダーが配信されていない場合もあるところ、その労働時間が、アプリにログインした時間を基準に計算するか、それともオーダーの受注から、完遂までの時間だけが労働時間とされるかについて、明らかではなく、当事者による契約と司法判断を待つしかない。また、プラットフォームワーカーが複数の携帯電話を持ち、複数のプラットフォームアプリに同時にログインし、タスクの発注を待つことも多い。この場合、最低賃金を計算するための労働時間をカウントすることが困難になる。

このように、最低賃金の計算は、労働時間の計算問題でもあり、新たな就労形態の下では様々な問題が生じている。業種によって異なる問題が発生し、かつ望ましい解決策が当事者によって異なるため、統一した法的解決を図ることは困難である。これらの実務上の問題をケースバイケースに解決するために、当事者の意思を尊重するという原則規定が置かれている。

健康保険と年金保険を代表とするプラットフォームワーカーの社会保険加入問題は、社会保障制度の設計にかかわる問題であり、当事者の意思のみによって決められる問題ではない。そこで、新就労形態指導意見は政府関係部門に関連制度を整備するよう、指示を出している。

ウ 「レッドライン」意識

労働安全衛生の保障に関しては、安全性という「超えてはならない一線（レッドライン）」を常に念頭に置く必要があることが新就労形態指導意見7条によって強調されている。また、同意見6条が労働時間、残業代について、9条が労災補償について、それぞれ基本的な保護体制を構築するよう政府関係部門に要求した。政府関係部門には、一から制度設計をするよう求められているため、伝統的な労働法規制をそのまま適用（準用）させ、もしくは既存の労働保護規制をある程度緩和させたうえで適用させることが規定目的ではない。就労形態がどのように変化しようと、就労者の労働安全衛生を守るために超えてはならないレッドラインが客観的に存在する。新就労形態指導意見は、就労者にとって最低限の権利、すなわちレッドラインを保障したうえで、他の就労条件については、様々な就労形態の特性に即して、当事者の交渉に任せるよう、政府関係部門に指示を出した。

(3) 中国組合法の関連改正

新就労形態指導意見によって、新就労形態労働者に対する個別法上の取扱いが確立されたが、それに合わせて、2021年12月24日、「中国組合法」（中国語では「工会法」と書く）が改正され、「組合は企業組織形態、職工団体の構成、労働関係、就労形態等の面における発展変化に応じて、労働者が組合に参加し、組織する権利を法律に従って保障する。」という文言が同法第3条に書き加えられた⁹²。これは、新就労形態労働者の組合参加権と組合結成権を守るためのものであると言われる⁹³。同改正により、とりわけ部分的に労働関係確立要件を満たす者について、その個別法上の権利・義務は、原則としてプラットフォームと自由に決められるが（ただし、政府関係部門による合理性指導がある）、集団法上の権利は、一般労働者と同じように保障されることが明らかにされた。また、「中国組合法」のハードローとしての性質を考慮すると、当事者間で締結される契約によって、プラットフォームワーカーの集団法上の権利を剥奪することはできない。

ドイツの場合、労働者類似の者に対して、ドイツ労働協約法上の規定は「準用」されるに過ぎない⁹⁴。そのため、ドイツの労働者類似の者は、同法の本来の適用対象ではなく、集団法上の労働者に当たらない。これによって、ドイツの労働者概念の統一性が維持され、労働者類似の者は、労働者ではなく、その周辺に位置付けられる者とされる。これに対して、中国の場合、「新就労形態労働者」は、「中国組合法」3条の改正によって、組合法の本来の適用対

⁹² http://www.gov.cn/xinwen/2021-12/25/content_5664482.htm

⁹³ <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1720030725626717437&wfr=spider&for=pc>

⁹⁴ ドイツ労働協約法第12a条：本法の規定は以下の者に準用される。

一 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…

象、すなわち組合法上の労働者とされた。

4. 新就労形態指導意見の特徴に関する検討

新就労形態指導意見によって、中国における、労働関係確立要件を部分的に満たす者（経済的従属性しか有しない者）の法的取扱いが明文をもって定められた。これによって、中国は、就労者を労働者と非労働者に2分する時代から、労働者、非労働者、労働者性を部分的に有する準労働者に3分する時代に入ったと評価される⁹⁵。もっとも、準労働者は、すべての労働関係確立要件を満たしているわけではないため、あくまで非労働者に当たる。彼らには、労働保護規制がハードローとして適用されるわけではない。また、その就労条件決定プロセスのみが同意見によって明らかにされ、既存の労働法規制の一部を適用し、もしくは彼らの就労条件自体を定める法規制が作られたわけではない。その意味では、彼らの就労条件を決定するため、一定の手續規制が課されるようになったが、労働法規というハードローの適用対象として、労働条件を規制される労働者や、労働条件に民法上の限られた保護しか及ばない非労働者と並ぶ第三の種類として彼らをカウントするのは適切ではない。

一方、新就労形態指導意見を通じて、中央政府は地方関連部門に対し、労働関係確立要件を部分的に満たす準労働者の社会保険制度への参入や、労働時間や最低賃金といった基本的な就労条件の保障に関する制度を整備するよう求めている。その目的は、労働者を適用対象とする労働法規を準用させ、もしくは若干緩和させたうえで適用させたのではなく、新たな就労形態で就労しても、就労者に及ぼすべき基本的な法的保護（レッドライン）がどのようなものであるか、逆にどのような法的規制が就労の時間、場所を自由に決められるという新たな就労形態のメリットをなくす恐れがあるため、適用すべきではないか、という視点から、規制内容を一から検討してもらうことである。

一方、とりわけ健康保険と年金保険を代表とする社会保険加入問題について、新就労形態指導意見が政府関係部門に制度を整備するよう、詳細な指示を出している。中国では、3つの労働関係確立要件をすべて満たさないと労働関係の成立が認められないため、現行法の下では、労働関係確立要件を部分的に満たしても、労働者ではなく、非労働者に分類されることになる。もっとも、新就労形態指導意見は、プラットフォームワーカーが労働関係に入っているかどうかという理論問題に固執することなく、その要保護性に即して、適切な法規制のみを及ぼし、プラットフォームワーカーを対象とする社会保障制度の整備にも力を入れることにした。その根底には、「既存の労働法規をそのまま適用させるわけではないため、労働

⁹⁵ <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1709243717225614670&wfr=spider&for=pc>

関係の成立を認定する必要がない。むしろ、当事者にどのような法規制が必要となるかを一から決めてもらい、かつ政府の指導によってその合理性を保障するほうが適切である」という考え方があると思われる。

これに対して、「中国労働組合法」は、新就労形態労働者に組合参加権と組織権があるとし、彼らが集団法上の労働者であることを直接規定することにした。

全体的にみると、部分的に労働関係確立要件を満たしたプラットフォームワーカーの就労条件の適切性を保障するため、3つのセーフティネットが構築されていると言える。第一に、政府関係部門の指導によって、当事者によって決められた契約内容の合理性を保障することが挙げられる。第二に、彼らの集団法上の労働者としての身分を認め、プラットフォームとの団体交渉によって就労条件を自由に決められるようにすることが挙げられる。第三に、ハードローによって、彼らの就労者としての最低限の権利、すなわち「レッドライン」を守ることが挙げられる。

新たな就労形態に対する法規制の設計が欧米諸国でも問題とされているが、アメリカのカリフォルニア州のギグ法にせよ、EUプラットフォーム労働条件指令案にせよ、プラットフォームワーカーの労働者性を認定することによって、既存の労働保護法規を拡張して適用することが、その基本的な考え方となる。これに対して、既存の労働保護法規を適用すると、プラットフォームワーカーとプラットフォームの双方によって、新たな就労形態を利用するメリットがなくなるため、最低限の労働保護を保障したうえで、法規制を一から新たに設計する必要がある、というのが中国の新就労形態指導意見の基本的な考え方である。労働者概念を拡張させ、新たな就労形態の下で就労する準労働者を包摂し、労働法の保護を拡張させる労働者概念拡張アプローチ、労働者と自営業者の中間的な第三の概念を導入し、既存の労働保護規制の全部または一部を適用させる中間概念導入アプローチとは違い、中国の新就労形態指導意見は、既存の労働保護規制とは異なる特別制度を、当事者自身に設計してもらうことを原則とし、そのうえで政府関係部門によって当該制度の合理性を保障してもらう手法を採り、これを制度対処（特別規制）アプローチと位置付けることができる⁹⁶。

⁹⁶ 労働者と非労働者の中間に位置づけられる役務提供者に対する保護制度の設計と分類の仕方に関しては、荒木尚志『労働法（第4版）』845頁。

総括

近年、プラットフォームを利用する新たな就労形態の法的取扱いが問題視され、ドイツの労働者類似の者に関する制度設計、アメリカのカリフォルニア州ギグ法、並びに EU プラットフォーム労働条件指令案が日本において注目されているが、そのいずれも、既存の労働保護規制の全部または一部を対象者に適用させる制度となっている。

これに対して、中国では異なるアプローチを採用した。中国では、ネット配車、出前、配達等の業界において、多くのプラットフォームワーカーが利用されている。伝統的な労働保護規制を適用させると、プラットフォームワーカーとプラットフォームの双方にとって、新たな就労形態を利用するメリットがなくなるため、中国の立法者は、新たな就労形態の特徴に即した法規制を一から構築することにした。この問題について、欧米の立法動向を日本が常にフォローしているが、中国がこれらの規制と異なる新たな規制の在り方にたどり着いたことはあまり知られていない。欧米の立法動向はいずれも労働者概念拡張アプローチと中間概念導入アプローチであるのに対して、制度対処（特別規制）アプローチの実例を中国が示していることは大いに注目される。

そこで、本報告書は、中国の労働関係認定基準の特殊性や、伝統的な準労働関係に対する法的取扱いを踏まえて、全プラットフォームワーカーを規制対象とする中国「新就労形態労働者の労働と権益を保障する指導意見」の内容と、その根底にある欧米とは異なる考え方を整理することにした。

中国では、労働関係の成立を認定するためには、人的従属性、経済的従属性、組織的従属性という3つの従属性をすべて満たす必要があるとされる。従属性理論を生み出したドイツの場合、3つの従属性説はいずれも異なる視点から労働者概念の本質を捉えようとする試みである。しかし、台湾労働法学者の黄越欽の3つの従属性の関係についての不明確な紹介により、中国は3つの従属性が労働関係の成立を認定するために同時に満たす必要のある要件だと誤解した。そして、労働関係の成立を認定する基準となる「労働関係確立通知」は、3つの要件を同時に満たす必要があるという構成を採り、ここでいう「3つの要件」が、3つの従属性に対応しているという理解が主流説となった。結果として、中国において、3つの従属性をすべて有する場合にのみ、労働関係の成立が認められることになった。

この重大な誤解を抱いたまま、中国はすべての新たな就労形態を規制対象とする法制度を設計することにしたが、10年間以上試行錯誤を重ねた結果、打ち出されたのが「新就労形態労働者の労働と権益を保障する指導意見」である。同意見は、新就労形態労働者に関して、労働関係確立要件をすべて満たす労働者が既存の労働法規の適用対象となること、労働関係確立要件をまったく満たさない非労働者には民法しか適用されないことを明らかにしたほか、労働関係確立要件を部分的に満たす準労働者には、原則として締結する契約の種類とその内

容についてプラットフォームと交渉したうえで自由に決められるとし、かつ政府関係部門の指導によって契約内容の合理性を保障するという制度を設けることにした。当事者意思を尊重しながら、政府関係部門という第三者の指導によって当事者間の契約内容の合理性を保障するこの法規制は、就労者保護と新就労形態の利用促進を両立させようとする中国が導き出した答えである。

また、新就労形態指導意見の公表に合わせて、中国労働組合法も改正され、労働関係確立要件を部分的にしか満たさない準労働者が、労組法上の労働者であることを明確にした。同改正により、集団法レベルでは、前述した個別法上のアプローチとは違って、ハードローによってプラットフォームワーカーの組合結成権、参加権、団体交渉権等が保障されるようになった。労働関係確立要件を部分的にしか満たさない準労働者に関しては、その労働条件を形成する際に、労働保護規制の適用を受けずに、基本的に契約自治に委ねられているが、必要な就労者保護を図るための施策として、個別法上の政府関係部門の指導のほか、集団法による組合結成権、参加権、団体交渉権の保護という手法も用意された。この点は、日本の労組法上の労働者概念が、個別法（労基法）上の労働者概念より広く解され、団結権・団交権が保障されていることと類似する。

中国の新たな就労形態を対象とする法規制全般を見てみると、個別法レベルでは、契約当事者の意思尊重を原則とし、政府関係部門の指導によって当事者間の契約内容の合理性を保障する独創的な法制度が形成されている。集団法レベルでは、団体交渉によって新たな就労形態にふさわしい規制の在り方を模索することが促進されている。また、就労者の最低限の権利を保障するために、ハードローを作って「レッドライン」を守ることも強調されている。新たな就労形態の利用を促進することも必要だが、就労者保護を疎かにすることはできない。プラットフォームワーカーに伝統的な労働保護規制を及ぼすべきではない場面が多々あるが、就労者の基本的な権利を保障するために、一定の法的保護を及ぼす必要がある。これらのパラドックスに悩まされながら、中国が打ち出した答えが「新就労形態指導意見」であり、伝統的な労働保護規制を及ぼすことに固執することなく、新たな就労形態の特性に沿って新たな規制を当事者に形成してもらうという斬新な規制手法が中国によって提示された。

参考資料

関連条文の訳

中国関連法規

人力資源社会保障部 国家発展改革委 交通運輸部 応急部 市場監管総局
国家医保局 最高人民法院 全国総工会

新就労形態労働者の労働と權益を保障する指導意見

人社部発〔2021〕56号

各省、自治区、直轄市人民政府、高等人民法院、総工会、新疆生産建設兵団、新疆ウイグル自治区高等人民法院生産建設兵団分院、新疆生産建設兵団総工会：

近年、プラットフォーム・エコノミーが迅速に発展し、大量の就労機会を作り出し、ネットプラットフォームを利用して就労しているネット配達員、ネット配車運転手、トラック運転手、ネット販売要員等の新就労形態就労者が大幅に増加し、就労者の労働を維持し、權益を保障することが、新たな状況、新たな問題に直面している。党中央、国務院の決定を着実なものにし、新たな就労形態を支持・規制し、新就労形態労働者の権利・利益を着実に保障し、プラットフォーム・エコノミー規制の健康かつ継続的な発展を促進するため、国務院の同意を得て、以下の意見を提出する。

一、 使用関係を規範化させ、労働者の権利・利益保障責任を明確化すること

(一) 企業が合法的に労働者を使用し、積極的に使用者責任を履行し、労働者集団を安定化させ、労働者に情をかけ、努力して労働条件を改善し、職業発展の空間を拡大させ、徐々に労働者の権利・利益保障水準を上げ、健康・向上な企業文化を育ち、労働者が企業発展の成果を共に享受することを推進する。

(二) 労働関係の確立要件を満たしている場合、企業は法律に従って労働者と労働契約を締結すべきである。労働関係の確立要件を完全に満たしているわけではないが、企業が労働

者に労働管理を行う場合（以下、不完全に労働関係確立要件を満たす場合と略称する）、企業が労働者と書面で契約を締結するよう指導し、合理的に企業と労働者の権利義務を確定する。個人がプラットフォームを利用して自主的に経営活動を展開し、自由職業に従事する等の場合、民事法に従って双方の権利義務を調整する。

（三） プラットフォーム企業が労働者派遣等の共同使用方式で労働者を組織し、プラットフォームワークを完遂させる場合、合法的な経営素質を有する企業を選ぶべきであり、その労働者の権利・利益保障状況を監督すべきである。プラットフォーム企業が労働者派遣の形で労働者を使用する場合、法律に従って派遣先としての責任を履行する。アウトソーシングやその他の共同使用方式を取り、労働者の権利・利益が損害を受ける場合、プラットフォーム企業が法律に従って相応の責任を負う。

二、 制度を健全化させ、労働者の権利・利益保障の不足点を補填すること

（四） 公平的な就職制度を実施し、就職差別をなくす。企業が労働者を募集する際に、性別、民族、年齢等に関する差別要件を設けてはならず、保証金や他の名義で労働者からお金を徴収してはならず、違法に労働者が複数のプラットフォームで就労することを制限してはならない。

（五） 最低賃金と支払保障制度を整備し、不完全に労働関係確立要件を満たす場合の新就業形態労働者を制度保証範囲内に納めることを推進し、企業が正常に就労する労働者に対し、当地の最低賃金水準を下回らない労働報酬を支払うよう督促し、時間通りに全額給付することを保障し、ピンハネ行為や、理由もなく支払いを遅らせる行為を禁ずる。企業が労働報酬の合理的な増加制度を設立し、徐々に労働報酬水準を向上させるよう促進する。

（六） 急速制度を整備し、業界が労働定員定額基準を明確にするよう推進し、科学的に労働者の業務量と労働強度を確定する。企業が規定に従って合理的に休息方法を確定し、法定休日に通常労働時間の労働報酬より高い合理的な報酬を支払うよう督促する。

（七） 労働安全衛生責任制度を整備・着実にし、国家労働安全衛生保護基準を厳格に執行する。企業は安全「レッドライン」意識をしっかりと持ち、労働者の安全健康を損なうノルマを制定してはならない。安全生産関連法律法規を厳格に順守し、全員安全生産責任制を着実にし、安全生産規定制度と操作規定を設立・整備し、必要な労働安全衛生施設と労働防護用品を配備し、労働用具の安全性と状態を検査し、安全生産と職業衛生教育訓練を強化し、労働者の心身の健康を重要視し、メンタルヘルスケアをする。悪天候等の特殊な場合の労働保

護を強化し、安全生産事故と職業病のリスクを最大限減少させる。

(八) 基本年金保険、医療保険関連政策を整備すること。各地は柔軟的な就労者が就労地で基本年金、基本医療保険に加入するための戸籍制限を解除すべきであり、一部の超大型都市が今すぐそれを実現するのが困難である場合、現地の実情に応じて、積極的に徐々にそれを解除すべきである。職工基本年金、職工基本医療保険に参加していない柔軟的な就労者を組織し、規定に従って都市・農村部住民基本年金、都市・農村部住民基本医療保険に参加させ、保険加入資格者全員を保険に加入させる。企業が法律に従って社会保険に参加するよう督促する。企業は不完全に労働関係確立要件を満たす新就労形態労働者が自分の状況に即して相応の社会保険に加入するよう誘導、指示すべきである。

(九) 労働災害補償を強化し、ネット配車、出前、配達、輸送等の業界のプラットフォーム企業を重心に、プラットフォーム下の柔軟的な就労者を対象とする労災補償の試験的運用を行い、プラットフォーム企業は規定に従って参加すべきである。政府による主導、情報化したリード、ソーシャルパートナーズ力による実施を結合させる形で、全職業に対する労災補償管理サービス規範と運営体制を整備する。プラットフォーム企業が人身傷害保険、雇主責任保険等の商業保険を購入することで、プラットフォーム下の柔軟的な就労者の保障水準を向上させることを促進する。

(十) 企業がプラットフォームへのログイン・ログアウト、オーダー分配、配達単価、マージン率、報酬構成と支払、就労時間、奨励・懲罰等直接労働者の権利・利益と関係する制度の規則とプラットフォームのアルゴリズムを設計・修正する際に、組合もしくは労働者代表の意見を充分聴取し、結果を公開し、労働者に告知するよう促進する。組合もしくは労働者代表が協議するよう要求した場合、企業は積極的にこれに応じ、必要な情報と資料を提供すべきである。企業が労働者苦情処理体制を整備し、労働者の苦情が迅速に対応され、客観・公正的に処理されるよう保障すべきである。

三、 能率を向上させ、労働者の権利・利益保障サービスを改善させること

(十一) 形式を革新させ、積極的に各種類の新就労形態労働者にその能力に合う職業紹介、職業指導、起業訓練等のサービスを提供し、各職業の報酬と各業界の人件費関連情報等を即時公表し、企業と労働者に便利な労働保障、税務、市場管理監督等に関するコンサルティングサービスを提供し、労働者の休職と企業の人員募集に便宜を図る。

(十二) 社会保険の加入手段を改善し、新就労形態に合う社会保険サービス提供方式を模

索し、保険加入と保険料の納付、権利・利益の問合せ、保険金の受領と決済等の面において、より迅速かつ便利なサービスを提供し、社会保険関係の移転・接続業務の履行を確保し、社会保険サービス提供水準を向上させ、保険加入者が平等に各社会保険待遇を享受するよう保障する。

(十三) 新就労形態労働者に合う職業技能訓練方法を確立し、彼らが平等に職業訓練を受ける権利を享受するよう保障する。各種類の新就労形態労働者が就労地で職業技能訓練に参加する場合、職業技能訓練手当の申請、支払手続を改善し、職業訓練手当金を直接企業に支払うことを推奨し、要件を満たしている企業に対して、規定に従い職業技能訓練手当を支払う。職業技能等級制度を整備し、条件を満たしている企業が職業技能等級認定を行うことを支援する。職務グレード評価政策を整備し、新就労形態労働者の職務グレード申請評価手続簡略化を推進する。

(十四) 都市総合サービスネットワークの建設を加速させ、新就労形態労働者の集中居住区、商業区に臨時的な休息場所を設置し、駐車、充電、飲水、手洗い等の問題を解決し、新就労形態労働者に就労・生活上の便利を提供する。

(十五) 条件を満たす新就労形態労働者の子女が居住地で平等に義務教育を受ける権利を保障する。公共文化・体育施設が労働者に無料、もしくは低い料金で開放するよう推進し、公共文化製品とサービスの供給を豊かにする。

四、協力して労働者の権利・利益保障制度を整備すること

(十六) 新就労形態労働者の権利・利益を保障することは、就労を安定させ、社会の秩序を強化する重要な内容である。各地域は組織を強化し、責任の所在を明確にし、新就労形態労働者の権利・利益保障関係の各業務の遂行を保障する。人力資源社会保障部、国家発展改革委、交通運輸部、応急部、市場監管総局、国家医保局、最高人民法院、全国総工会等の部門と単位は職務を履行し、連携を強化し、労働者の権利・利益の保障を、デジタルエコノミー共同秩序管理体系に組み入れ、プラットフォーム企業の就労者使用状況報告制度を整備し、労働者の権利・利益保障連合促進・懲戒体制を整え、関連政策措置と司法解釈を整備する。

(十七) 各レベルの組合は、その組織と仕事の有効カバー範囲を強化し、権利保障とサービスの提供範囲を拡大させ、新就労形態労働者を積極的に吸収し、組合に加入させ、労働者に対する政治的なリードを強化し、労働者が理性かつ合法的に権利を維持するよう啓もうする。企業が就労者を使用する責任の履行のを監督し、労働者の権利・利益を守る。積極的に産業協会、大手企業あるいは企業代表者組織と協議し、産業レベルの労働協約や協定を締結

し、産業レベルの労働基準を制定するよう促進する。

(十八) 各レベルの裁判所と労働争議調停仲裁機構は、労働争議の処理に対する指導を強化し、調停・仲裁と裁判の連携をスムーズにし、就労の実態に従って企業と労働者の関係を認定し、法規に従って新就労形態労働者の権利・利益保障案件を処理する。各調停組織、法律援助機構と他の専門社会組織は法律に従い、新就労形態労働者により便利、良質、かつ効率の高い紛争調停、法律コンサルティング、法律援助等のサービスを提供する。

(十九) 各レベルの人力資源社会保障行政部門は、労働保障監査を強化し、企業が新就労形態労働者の権利・利益保障責任を履行するよう督促し、労働報酬不払い、違法残業等の突出した問題を解決し、法律に従って労働者の権利・利益を守るべきである。各レベルの交通運輸、応急、市場監督等の職能部門と業界管理部門は、企業の経営行為を規範化させ、監督管理を強化させ、労働者の権利・利益を侵害する企業と迅速に交渉し、警告、処置をする。

各地域各関連部門は、本意見の要求を着実に遂行し、具体的な実施弁法を制定し、制作宣伝を強化し、積極的に世論を誘導し、新就労形態労働者の職業荣誉感を強化させ、良好な環境を作り出し、各労働権利・利益が確実なものになるよう確保する。

人力資源社会保障部 国家発展改革委 交通運輸部
応急部 市場監管総局 国家医保局
最高人民法院 全国総工会

2021年7月16日

ネット予約タクシー経営サービス管理暫行弁法

第一章 総則

第一条 社会公衆の多様化した外出の需要をより良く満たし、レンタル自動車業界とインターネットの融合発展を促進し、ネット予約タクシーの経営サービス行為を規範化させ、運営の安全と乗客の合法的な権利・利益を保障するために、国家の関連法律、行政法規に基づき、本弁法を制定する。

第二条 ネット予約タクシーの運営サービスに従事する場合、本弁法を遵守する。

本弁法でいうネットタクシー経営サービスとは、インターネット技術によってサービスプラットフォームを構築し、需給情報を整合させ、条件に適する車両と運転手を利用し、非巡遊的な予約タクシーサービスの経営活動を提供することである。

本弁法にいうネット予約タクシー経営者とは、ネットサービスプラットフォームを構築し、ネット予約タクシー経営サービスに従事する企業法人である。

第三条 優先的に都市部の公共交通機関を発展させ、適度にタクシーを発展させ、高品質化したサービス、区別化した経営の原則の下で、秩序を持ってネット予約タクシーを発展させる。

ネット予約タクシーの運営価格は市場調節に従うが、所在都市の人民政府が政府指導価格を実行する必要があると認める場合、その限りではない。

第四条 国務院交通運輸主管部門が責任を持って全国のネット予約タクシーの管理を指導する。

各省、自治区の人民政府交通運輸主管部門が同レベルの人民政府の指導の下で、本行政区域内のネット予約タクシーの管理業務を責任を持って指導する。

直轄市、区を設ける市レベルまたは県レベルの交通運輸主管部門または人民政府が指定した他のタクシー行政主管部門（以下では「タクシー行政主管部門」という）が同レベルの人民政府の指導の下で、責任を持ってネット予約タクシーの管理を具体的を実施する。

その他の関連部門は法律によって定められた職責に従って、ネット予約タクシーに監督管理を実施する。

第二章 ネットタクシープラットフォーム

第五条 ネット予約タクシーの運営に従事することを申請するために、オンライン・オフラインのサービス提供能力を備え、以下の要件を満たす必要がある。

(一) 企業法人としての資格を有すること。

(二) ネット予約タクシーを運営するためのプラットフォームと、展開しようとする業務に適応する情報データ交換と処理能力を有し、交通、通信、公安、税務、ネット信用等関連する監督部門が法律に基づき関連するネットデータ情報を検索するための条件を備えて

おり、ネットサービスプラットフォームのデータベースがタクシー行政主管部門の監督管理プラットフォームに接続し、サーバーが中国大陸に設置され、規定を満たすネット安全管理制度と安全保護技術措置を有すること。

- (三) 電子決済を利用する場合、銀行、非銀行決済機構と決済サービス提供協定を締結すること。
- (四) 経営管理制度、安全生産管理制度とサービスの質の保障制度を整備すること。
- (五) サービス所在地において相応のサービス機構とサービス提供能力を有すること。
- (六) 法律法規が規定した他の要件。

外国投資者がネット予約タクシー事業に投資する場合、前述した要件を満たす他、外国投資に関する法律法規の規制にも従わなければならない。

第六条 ネット予約タクシー事業の運営を申請する場合、経営区域に応じて、タクシー行政管理部門に申し出をし、以下の書類を提出する必要がある。

- (一) ネット予約タクシー事業運営申請書（添付資料参照）。
- (二) 投資人、責任者の身分、資力と信用度の証明書とそのコピー、申請者の身分証明書、そのコピー、依頼書。
- (三) 企業法人の営業許可、事務所に該当する場合には営業許可、外資系企業には、外資系投資企業許可証をも提供するものとする。
- (四) サービス所在地の勤務場所、責任者と管理者等の情報。
- (五) プラットフォームと情報データ交換と処理能力を有することを証明する資料、交通、通信、公安、税務、ネット信用等関連する監督部門が法律に基づき関連するネットデータ情報を検索するため条件を備わっていることを証明する資料、データベースの接続状況の説明書、サーバーの中国大陸における設置状況の説明書、法律に従ってネット安全管理制度と安全保護技術措置を整備し、実行していることを証明する資料。
- (六) 電子決済を利用する場合、銀行、非銀行決済機構と締結した決済サービス協定を提供する。
- (七) 経営管理制度、安全生産管理制度とサービス品質保証制度の文書。
- (八) 法律法規が提供を要求する他の書類。

初めてネットタクシー運営に従事する場合、企業登録地の関連するタクシー行政関連部門に申請書を提出する必要がある。同条第（五）号、第（六）号のネットサービス提供能力に関する資料に関しては、ネットタクシー予約プラットフォームの登録地の省レベルの交通運輸管轄部門が同レベルの通信、公安、税務、ネット信用、人民銀行等の部門がそれぞれ審査認定をした上で認定結果を提供し、認定結果は全国において有効である。ネット予約タクシープラットフォームが登録地以外にネット予約タクシー事業の運営に申請した場合、同条

第（五）号、第（六）号のネットサービス提供能力認定結果を提出しなければならない。

その他のオフラインサービス提供能力に関する資料は、申請を受理するタクシー行政管理部门が審査する。

第七条 タクシー行政管理部门は申請を受理した日から 20 日以内に、許可又は不許可の決定を出す。20 日以内に決定を出せない場合、実施機構責任者の許可を得て、10 日間延長することができる。その際に、期間延長の理由を申請者に伝えなければならない。

第八条 タクシー行政管理部门がネット予約タクシー経営申請に対して、行政許可決定を出す場合、経営範囲、経営区域、経営期間等を明確にし、「ネット予約タクシー経営許可証」を発行する。

第九条 タクシー行政管理部门が規定した要件を満たさない申請し対して行政許可決定を出さない場合、申請者に対して、「行政許可を授与しない決定書」を発行する。

第十条 ネット予約タクシープラットフォームはまず「ネット予約タクシー経営許可証」を取得し、かつ企業登録地の省レベルの通信管理部门に対してインターネット情報サービスの登録を申請した後、初めて関連業務を展開することができる。登録内容には、経営者の身分情報、ネット接続情報、タクシー行政管理部门が発行した「インターネット予約タクシー経営許可証」等が含まれる。電気通信事業を経営する場合、電気通信管理の関連規定を満たさなければならない。

ネット予約タクシープラットフォームはインターネットに正式に接続した日から 30 日以内に、インターネット予約タクシープラットフォーム管理運営機構所在地の省レベルの人民政府公安機構指定の受理機構において、登録手続きをしなければならない。

第十一条 ネット予約タクシープラットフォームがその運営を中止または終了する場合、30 日前までサービス所在地のタクシー行政管理部门に書面で報告し、関連状況を説明し、サービスを提供する車両所有者と運転手に通達をし、社会に向けて公告をしなければならない。運営を終了させる場合、「ネット予約タクシー経営許可証」を元の許可機構に返さなければならない。

第三章 ネット予約タクシーの車両と運転手

第十二条 ネット予約タクシー運営に従事しようとする自動車は、以下の要件を満たさなければならない。

(一) 7座またはそれ以下の乗用車。

(二) 運転記録機能付きの車両 GPS 位置情報提供追跡システム、応急警察通報システムを設置すること。

(三) 車両技術性能が運営安全に関する基準と要求に適合すること。

車両の具体的な基準と運営要請は、関連するタクシー行政管理部门が、高品質なサービス提供、差別化した運営の発展原則に従って、当地の実際状況に照らして確定する。

第十三条 サービス所在地タクシー行政管理部门が車両所有者またはネット予約タクシープラットフォームの申請により、第十二条の規定の要件に従って審査した後、要件を満たし、かつタクシー運営に予約登録した車両に対して、「ネット予約タクシー運輸証」を発行する。都市人民政府がネット予約タクシーに対する「ネット予約タクシー運輸証」の発行に関して別途規定を設けた場合、その規定に従う。

第十四条 ネット予約タクシーサービスに従事する運転手は、以下の要件を満たさなければならない。

(一) 相応の車種の運転免許を取得し、3年以上の運転経歴を持つ。

(二) 交通事故を起こす犯罪をしたことがなく、危険運転の記録がなく、覚醒剤を使用した記録がなく、飲酒運転した記録がなく、連続的に3つの点数計算周期において12点を全部減点された記録がない。

(三) 暴力犯罪した記録がない。

(四) 都市人民政府が規定した他の要件。

第十五条 サービス所在地に区を設けた市レベルのタクシー行政管理部门が運転手またはネット予約タクシープラットフォームの申請により、第十四条が規定した要件に従って審査し、所定の検定を完了した後、要件を満たし、検定に合格した運転手に対して、「ネット予約タクシー運転手証」を発行する。

第四章 ネット予約タクシー運営行為

第十六条 ネット予約タクシープラットフォームが輸送責任者として責任を負い、運営の安全性を保証し、乗客の合法的な権利・利益を保障する。

第十七条 ネット予約タクシープラットフォームはサービス提供者の合法的な運営資質を

有し、技術状況が良好であり、安全性能が信頼でき、運営車両の関連保険に加入しており、ネット上に登録されている車両と実際にサービスを提供する車両が一致することを保証し、車両の関連情報をサービス所在地のタクシー行政管理部门に申告する。

第十八条 ネット予約タクシープラットフォームはサービスを提供する運転手が合法的な就労資格を有することを保障し、関連する法律法規の規定により、就労時間、サービス頻度等の特徴によって、運転手と様々な形での就労契約または協定を締結し、双方の権利と義務を明確にする。ネット予約タクシープラットフォームは運転手の合法的な権利・利益を保護・保障し、法律法規、職業道徳、サービス規範、安全運営等の面の職業訓練と日常教育を展開し、ネット上登録されている運転手と実際にサービスを提供する運転手が一致することを保証し、運転手の関連情報をサービス所在地タクシー行政主管部門に申告する。

ネット予約タクシープラットフォームは、運転手、タクシー予約人がそのサービスプラットフォームに登録した情報の内容、利用者登録情報、身分認証情報、オーダーフォーム情報、ネット利用情報、オンライン取引情報、運転路線情報等のデータを記録し、バックアップを取る。

第十九条 ネット予約タクシープラットフォームは国の関連規定に適合する走行距離・料金計算形式を確定・公表し、サービス評価体系と乗客の苦情処理制度を整備し、如実に運転手のサービス情報を記録しなければならない。ネット予約サービスを提供する際に、運転手の姓名、写真、携帯番号、サービス評価結果、及び自動車登録番号等の情報を提供する。

第二十条 ネット予約タクシープラットフォームは合理的にネット予約タクシーの利用料金を確定し、正札で値段を示し、乗客にタクシー利用領収書を提供しなければならない。

第二十一条 ネット予約タクシープラットフォームは市場の平等な競争を妨害してはならず、乗客の合法的な権利・利益と社会公共利益を侵害してはならない。

第二十二条 ネット予約タクシーは許可された経営区域内に経営活動に従事し、許可された経営区域を出る場合、起点と終点のどちらかが許可された経営区域内に位置しなければならない。

第二十三条 ネット予約タクシープラットフォームは法律に従って税金を納付し、企業の負担で乗客を乗客責任保険等の関連保険に加入させ、乗客の権利・利益を十分に保障しなければならない。

第二十四条 ネット予約タクシープラットフォームは安全管理を強化し、運営、ネット等に関する安全防犯措置を確実にし、データの安全保護と管理を厳重にし、安全防犯とリスク管理能力を向上させ、関連部門と連携して関連業務を展開する。

第二十五条 ネット予約タクシープラットフォームと運転手が経営サービスを提供する際に、国家の関連する運営サービス基準を遵守しなければならない。途中で乗客を追い出したり、わざと遠回りしたり、規制に違反して費用を徴収したりしてはならず、告発をし、そのサービスの質に苦情を呈し、またはそのサービスに対して満足しないと評価した乗客に対して、報復行為を実施してはならない。

第二十六条 ネット予約タクシープラットフォームはそのサービスプラットフォームを通じて、分かりやすい形をもって、運転手、タクシー予約人と乗客等の個人情報の収集と使用目的、方式と範囲を告知しなければならない。当事者の明示の同意がない場合、ネット予約タクシープラットフォームは前述した個人情報を他の業務に利用してはならない。

ネット予約タクシーサービス提供に必要な範囲内においてのみ、ネット予約タクシープラットフォームが運転手、タクシー予約人と乗客の個人情報を収集することができる。

国家機構が法律に従って監督検査権または刑事偵察権を行使する場合を除いて、ネット予約タクシープラットフォームはいかなる第三者に対しても、運転手、タクシー予約人、乗客の氏名、連絡先、家庭住所、口座・決済情報、地理位置、出行ルート等の個人情報を提供してはならず、地理座標、地理標識物等国家安全に関わる敏感な情報を漏洩してはならない。情報が漏洩された場合、ネット予約タクシープラットフォームは速やかに関連管理部門に報告し、迅速かつ有効に救済措置を取らなければならない。

第二十七条 ネット予約タクシープラットフォームは国のネットと情報安全関連規定を遵守し、収集した個人情報と生成した業務データを、中国大陸において保存・使用すべきであり、保存期間は2年間以上でなければならない。法律法規が別途の規定を設ける場合以外、前述した情報とデータを外部に流出させてはならない。

ネット予約タクシープラットフォームはそのサービスプラットフォームを利用し、法律法規に禁止される情報を宣伝してはならず、企業、個人と他の団体、組織が有害な情報を宣伝するために便宜を図ってはならず、有効な措置を取り、有害な情報の拡散を阻止しなければならない。他人がそのネットサービスプラットフォームを利用して有害な情報を散布していると発覚した場合、速やかにその転送を停止し、関連記録を保存し、国の関連機構に報告し

なければならない。

ネット予約タクシープラットフォームは法律規定に従い、公安機構が法律に従って国の安全保障措置を展開し、違法犯罪活動を防止、調査するために必要な技術支援と協力を提供すべきである。

第二十八条 あらゆる企業と個人は合法的な資格を取得できていない自動車、運転手に対して情報を提供し、ネット予約タクシー運営サービスを展開させてはならない。私用車同乗の名義でネット予約タクシー経営サービスを提供してはならない。

ネット予約タクシーと運転手は、営業許可を取れていないネットサービスプラットフォームを通じて経営サービスを提供してはならない。

第五章 監督検査

第二十九条 タクシー行政管理部门は政府監督プラットフォームを設立・整備し、ネット予約タクシープラットフォームとの情報共有を実現すべきである。共有する情報の中には、車両と運転手の基本情報、サービス品質と乗客の評価情報等が含まれるべきである。

タクシー行政管理部门はネット予約タクシーの市場監督管理を強化し、ネット予約タクシープラットフォーム、車両と運転手の資質審査と資格証交付の管理を強化すべきである。

タクシー行政管理部门は定期的にネット予約タクシーサービス品質評価を組織し、本地域のネット予約タクシープラットフォームの基本情報、サービス品質評価結果、乗客苦情処理状況等の情報を全社会に迅速に公開しなければならない。

タクシー行政管理、公安等の部門は管理業務の必要に応じて、法律に従って管轄範囲内のネット予約タクシープラットフォームの登録、運営と交易等の関連データ情報を検索・閲覧する権利がある。

第三十条 通信管理部门と公安、ネット信用部門が各自の職責に応じて、ネット予約タクシープラットフォームが違法に個人情報を収集、保存、処理及び利用し、ネット情報サービス関連規定に違反し、ネットと情報安全を害し、ネット予約タクシーサービスプラットフォームを利用して有害な情報を発表し、または企業、個人及びその他の団体組織が有害な情報を発表するために便宜をはかる行為に対して、法律に従って取締をし、タクシー行政管理部

門と協力して、法規に反する行為を行ったと認められるネット予約タクシープラットフォームに対して、法に従って処置をする。

公安機構、ネット信用部門は各自の職責に応じて、ネット安全管理制度と安全保護技術措置の適用状況を監督・検査し、関連する違法犯罪活動を防止し、取り締まる。

第三十一条 発展改革、価格、通信、公安、人力資源社会保障、商務、人民銀行、税務、工商、品質検査、ネット信用等の部門が各自の職責の下で、ネット予約タクシー経営活動に対して監督検査を実施し、違法行為に対して法律に従って処理をする。

第三十二条 各関連部門は職責に従ってネット予約タクシープラットフォームと運転手の信用状況を記録し、それを全国信用情報シェアリングプラットフォームに入れる。同時に、ネット予約タクシープラットフォームの行政許可と行政処罰等の信用情報を全国企業信用情報公開システムにおいて公開する。

第三十三条 タクシー業界協会組織はネット予約タクシープラットフォームと運転手の不良記録リスト制度を整備し、業界の自律を強化すべきである。

第六章 法律責任

第三十四条 本規定に違反し、下記の行為を行った場合、県レベル以上のタクシー行政管理部門が改正するよう警告・命令し、10,000元以上30,000元以下の罰金を課す。

- (一) 経営許可証を取得することなく、ネット予約タクシーの経営活動に勝手に従事、または実質的に従事する場合。
- (二) 「ネット予約タクシー運輸証」、「ネット予約タクシー運転手証」を偽造、変造し、または偽造、変造、失効したそれらの書類を使用し、ネット予約タクシーの経営活動に従事する場合。

第三十五条 ネット予約タクシープラットフォームが本規定に違反し、以下のいずれの行為をした場合、県レベル以上のタクシー行政管理部門と価格管理部門が職責に従って改正を命令し、その違法行為に対して、一回あたり5,000元以上10,000元以下の罰金に処し、事案が重大である場合、10,000元以上30,000元以下の罰金を課す。

- (一) サービス提供車が「ネット予約タクシー運輸証」を取得せず、またはネット上に登録したサービス提供車と実際のサービス提供車が一致しない場合。

- (二) サービス提供運転手が「ネット予約タクシー運転手証」を取得せず、またはネット上に登録したサービス提供運転手と実際のサービス提供運転手が一致しない場合。
- (三) 規定に従って車両の技術状況が良好であることを保証しない場合。
- (四) 起点・終点のどちらも許可した経営区域内にないにも関わらず、ネット予約タクシー運営活動に従事した場合。
- (五) 規定に従ってサービスを提供する自動車、運転手の関連情報をサービス所在地のタクシー行政管理部门に申告しなかった場合。
- (六) 規定に従ってサービス品質基準を制定せず、苦情・告発制度を設立・整備しなかった場合。
- (七) 規定に従って情報共有をせず、またはタクシー行政管理部门が関連するデータ情報を検索・閲覧することに協力しない場合。
- (八) 管理責任を履行せず、顧客を追い出したり、意図的に遠回りしたり、違法に費用を徴収したり等、国家の関連運営サービス基準に対して重大な違反がある場合。

ネット予約タクシープラットフォームがオンライン・オフラインでのサービス提供能力をなくし、または重大な違法行為をした場合、県レベル以上のタクシー行政管理部门が関連する法律法規上の関連規定に従って、業務停止を命令し、関連する資格を取り消す。

第三十六条 ネット予約タクシー運転手が本規定に反し、以下のいずれの行為を行った場合、県レベル以上のタクシー行政管理部门と価格管理部门が職責に従って改正を命令し、毎回の違法行為に対して、50元以上200元以下の罰金を課す。

- (一) 規定に従って「ネット予約タクシー運輸証」、「ネット予約タクシー運転手証」を携えていない場合。
- (二) 途中で乗客を追い出し、または意図的に遠回りをする場合。
- (三) 規定に反して費用を徴収する場合。
- (四) 告発、サービスの品質に対する苦情申立、またはそのサービスに対して低い評価を出す乗客に対して、報復行為を実施した場合。

ネット予約タクシー運転手が就業条件を持たなくなり、又は重大な違法行為をした場合、県レベル以上のタクシー行政管理部门が法律法規の関連規定に従って、その就業資格を取り消し、又は取り上げることにする。

ネット予約タクシー運転手に対する行政処罰情報は運転手とネット予約タクシープラットフォームの信用情報に登録する。

第三十七条 ネット予約タクシープラットフォームが本規定の第10、18、26、27条の関連規制に違反した場合、ネット信用部門、公安機構と通信管理部门が各自の職責に応じて、関

連法律法規に従って処罰をする。情報主体に損失をもたらした場合、法律によって民事責任を負う。犯罪の容疑がある場合、刑事責任を追及する。

ネット予約タクシープラットフォームが要請に従って、公安機構が国家安全業務を展開し、違法犯罪活動を防止、調査するための技術的支援と協力を拒否する場合、公安機構が法律に従って処罰を行う。犯罪を構成する場合、法律に従って刑事責任を追及する。

第七章 附則

第三十八条 個人乗用車の相乗り、または「拼車」、「順風車」は、都市人民政府の関連規定に従って行う。

第三十九条 ネット予約タクシーの走行距離が 60 万キロを超えた場合、強制的に廃棄処分に処する。走行距離が 60 万キロ未満で、使用年数が 8 年間に達した場合、ネット予約タクシーの運営から除外する。

小型非乗用車が予約タクシー乗客輸送業に登録した場合、ネット予約タクシーの廃棄基準に従って廃棄する。その他の小型乗用車が予約タクシー乗客輸送業に登録した場合、当該類型の運営乗用車廃棄基準と、ネット予約タクシー廃棄基準の中に、先に達した基準に従って廃棄処分に処する。

省、自治区、直轄市人民政府関係部門は当地の実際の状況に応じて、ネット予約タクシー廃棄基準の具体規定を作り、国务院商務、公安、交通運輸等の部門に申告しなければならない。

第四十条 本弁法は 2016 年 11 月 1 日から実施される。各地が本弁法に従って、現地の実際の状況に応じて、具体的な実施規則を作ることができる。

台湾関連法規

行政院所属各機構がプラットフォーム・エコノミーの発展に対応するための 法規調整適用参考原則

公表期日：民国 107 年 01 月 16 日

中華民國百七年一月十六日行政委員授發協字第 1072000064 号函訂定全文 14 点、百七年一月十六日から効力を発する

第一章 総則

一、プラットフォーム・エコノミーの発展に応じて、行政院所属の核機構（以下「各機構」という）に提供し、関連法規の調整参考用とするため、本原則を定立する。

二、本原則の用語を以下のように定義する。

（一）プラットフォーム：インターネットを通じてマッチング、伝達、関連サービス情報の受け取り機能を達成する者をいう。

（二）提供者：プラットフォームを媒介としてサービスを提供する者をいう。

（三）受取者：プラットフォームを媒介としてサービスを取得する者をいう。

三、国家發展委員会が新たに作られた法規のために調整窓口を設立し (<http://law.ndc.gov.tw/>)、プラットフォーム・エコノミーの関連議題について、各機構が本原則に従って法規の調整を行うよう調整し、各機構は国家發展委員会の調整結果に沿って実施すべきである。

四、各機構はプラットフォーム・エコノミー関係について、以下の方向で関連法規を審査し、今後の展開に沿って改正を検討すべきである。

（一）自律、柔軟と革新という原則をもって、プラットフォーム・エコノミーの発展を促進すること。

（二）不必要な規制を解除すること。

（三）国際立法趨勢に同調すること。

（四）平等競争の環境を守ること。

（五）消費者の権益を保障すること。

（六）国民の健康を守ること。

第二章 提供者

五、提供者は法律に従って、まず一定の条件、資格を満たし、もしくは免許を取得し、もしくは提供するサービスが所轄機構の認めを受け、許可を採るべきである。各機構は平等競争の前提の下で、以下の事項を考慮し、等級に分けて管理をし、関連法規の検討改正を行うべきである。

- (一) 提供者が提供するサービスの頻度、日数、時間帯、地域と数量等、および提供者の営業額。
- (二) 提供者がこれを業として常に従事するか否か。

六、個人情報保護法担当機構と各自の事業担当機構はプラットフォーム・エコノミーの形態とサービス提供形態に沿って、個人情報保護や各当該目的事業法規関連規定を改正するよう検討し、提供者に関連規定を遵守するよう督促すべきである。

七、税務担当機構はプラットフォーム・エコノミーの形態とサービス提供方式に応じて、納税に関する問題点を整理し、適時に税務法規関連規定を改正又は新設すべきである。

八、消費者保護法担当機構と各目的事業の担当機構は、消費者保護法規がプラットフォーム・エコノミー関連産業に適用する際に問題がある場合、プラットフォーム・エコノミーの形態やサービス提供方式に沿って、解釈を通じて、または労働者保護法規関連規定の改正を検討し、問題を解決し、かつ提供者に関連法規を遵守するよう督促すべきである。

九、保険業担当機構はプラットフォーム・エコノミー等の新たな商業形態に応じて、各目的事業担当機構の需要に合わせて、保険業者に保険商品を開発させ、消費者の権益を保障すべきである。

十、労働担当機構はプラットフォーム・エコノミーの下で生まれた労働市場と就労形態の変更等の問題に注目し、解釈もしくは労働法規関連規定の改正を検討することによって、提供者が労働者の権益を保障するよう督促すべきである。

第三章 プラットフォーム

十一、プラットフォームによるマッチングサービスは、目的事業担当機関の認定もしくは許可を経て行うべきとし、各機構は以下の各事情を総合判断したうえで、当事者を提供者と同一視し、合理的に規制すべきである。

- (一) プラットフォームが貿易価格を決定することと主な契約条項。
- (二) 他のプラットフォームが提供者に対して重大な影響力や支配力を発揮する事情。

十二、各機構はプラットフォームが公開、透明、正確かつ合法的な情報を提供するよう指導すべきであり、それによって消費者保護と信頼を向上させる。

十三、各機構は情報安全と個人情報保護を強化し、苦情処理体制と提供者・受取者の相互評価システムを構築するようプラットフォームを督促すべきであり、プラットフォームが納税担当機構に協力して納税関連事項を処理するよう推奨すべきである。

十四、各機構はプラットフォームに対し、公序良俗に反する事項、法令の禁止に当たる事項、年少者が心身健康を害する物に接触しないようにする点等について、自律体制を築き、それを確実に執行するよう推奨すべきであり、プラットフォーム企業経営者責任を確立させるものとする。

労働契約認定指導原則

労働部 108 年 11 月 19 日労働関 2 字第 1080128698 号函

一、労働契約の認定基準を確立し、労務提供者と事業単位が双方当事者の法律関係を明確に認識し、それをもって労働者の権益を保障するために、本指導原則を定立する。

二、事業単位と労務提供者が契約自由原則に基づき、労務契約の種類を約定することはできるが、その法律関係が労働契約であるか否かについて、個別事案の事実と契約内容全体に従って、従属性の程度によって実質的に認定すべきであり、契約形式やその名称に拘束されることはない。

三、個別事案の事実と契約内容全体に以下の要素の全部または一部を備えている場合、総合判断を経て、労務提供者が相当程度、もしくはある程度の従属関係の下で労務を提供すると認定するに足る場合（付録：労働契約従属性判断チェックリスト参照）、彼と事業単位間の法律関係は労働契約に当たるとする。

- (一) 人的従属性があるか否かの判断：

1. 労務提供者の労働時間が事業単位の指揮もしくは管理拘束を受けること。
2. 労務提供者の労務給付方法が事業単位の指揮もしくは管理拘束を受けること。しかし、当該方法が労務提供に当たって必須とされる場合、この限りではない。
3. 労務提供者の労務給付場所が事業単位の指揮又は管理拘束を受けること。しかし、当該場所が労務提供に当たって必須とされる場合、この限りではない。
4. 労務提供者は事業単位から配られた業務を拒絶してはならない。
5. 労務提供者は事業単位からの考課を受け、その労務給付の品質、もしくは給付した労務の表現について評価を受けること。
6. 労務提供者は事業単位のサービス規定を遵守すべきであり、かつ事業単位からの懲戒を受け入れなければならない。しかし、サービス規定を遵守することが労務提供に当たって必須とされる場合、この限りではない。
7. 労務提供者は自ら労務を提供するものとし、事業単位からの同意を得ない限り、代理人を使用してはならない。
8. 労務提供者は自分名義で労務を提供してはならない。

(二) 経済的従属性があるか否かの判断：

1. 労務提供者は提供する労務によって、事業単位から報酬をもらうものとし、労務成果によって報酬を計算するものではない。業務上のリスクを自ら負担する必要はない。
2. 労務提供に必要とされる設備、機器、材料もしくは工具等の業務コストは、労務提供者が自ら用意、管理もしくは維持するものではない。
3. 労務提供者は自分の営業目的のために、労務を提供するものではない。
4. 事業単位が事前に予定した定型契約により、労務提供者が事業単位が定立もしくは一方的に変更する基準のみによって報酬を獲得することを規制する。
5. 事業単位が労務提供者に対し、事業単位を通じてのみ労務を提供し、第三者と無断でやり取りをしてはならないよう規制するものとする。

(三) 組織的従属性があるか否かの判断：

労務提供者が事業単位の組織体系に組み入れられ、同僚と業務を分担して初めて業務を完遂できる。

(四) 他の判断参考：

1. 事業単位が労務提供者のために労働者保険加入を申請し、もしくは労務提供者のために労働者年金を納付すること。
2. 事業単位が賃金所得の種類別で労務提供者の代わりに税金を納付し、納税証明や申告を行うこと。

3. 事業単位における他の同じ労務を給付する者の契約性質が労働契約であること。

四、事業単位が実際、労務提供者との関係が労働契約関係に当たる場合、労働基準法等の労働法令を適用すべきとし、労務提供者は労働者の法定権利を行使できるものとし、事業単位は雇用主としての法的責任を負担すべきである。それに違反する場合、担当機構が法律によって処罰をする。

五、労務提供者は事業単位がその雇用主であると主張する場合、民事訴訟手続に従って救済を請求することができる。

労働契約従属性判断チェックリスト

一、本チェックリストは従属性の有無を判断するための参考である。あらゆる項目について、「適合」にチェックを入れた場合、当該項目に従属性の特徴があるとする。しかし、その程度は、個別事案の事実と契約全体の状況を見て判断しなければならない。

二、全体的に結果を見て、適合する項目が多いほど、労働契約に近いと合理的に推論できる。しかし、契約全体の内容や、事実上拘束を受ける程度によって、総合判断しなければならない。

108年11月19日作成

項目	内容	審査結果
一	人的従属性の判断	
(一)	労務提供者の労働時間が事業単位の指揮もしくは管理拘束を受けること	
1.1	労務提供者が自由に労働時間と休憩時間を決められない	<input type="checkbox"/> 適合 <input type="checkbox"/> 適合せず
1.2	労務提供者が労働時間内に出勤せず、休暇を取らなかった場合、懲戒もしくは不利益取り扱いを受ける（オーダー発注停止や業務区域の取り換えを含む）	<input type="checkbox"/> 適合 <input type="checkbox"/> 適合せず
1.3	労務提供者が出退勤する際に打刻をし、もしくは電子通信設備を以って記録する	<input type="checkbox"/> 適合 <input type="checkbox"/> 適合せず
(二)	労務提供者の労務給付方法が事業単位の指揮もしくは管理拘束を受けること	
2.1	労務提供者は事業単位に決められた業務遂行方法でのみ業務を完遂し、それに違反する場合、懲戒もしくは不利益取り扱いを受ける	<input type="checkbox"/> 適合 <input type="checkbox"/> 適合せず

(三)	労務提供者の労務給付場所が事業単位の指揮もしくは管理拘束を受けること	
3.1	労務提供者が自由に労務提供の場所、路線もしくは区域を決められない	<input type="checkbox"/> 適合 <input type="checkbox"/> 適合せず
3.2	労務提供者は事業単位の命令に応じて他の場所、路線又は区域に移動して労務を提供すべきである	<input type="checkbox"/> 適合 <input type="checkbox"/> 適合せず
(四)	労務提供者は事業単位が配った業務を拒絶してはならない	
4.1	労務提供者が事業単位が配った業務を断ると、懲罰もしくは不利益取り扱いを受けることになる	<input type="checkbox"/> 適合 <input type="checkbox"/> 適合せず
(五)	労務提供者は事業単位の考課を受け、その労務給付の品質、もしくは労務給付の表現に対する評価を受けることになる	
5.1	労務提供者は労務給付について、事業単位の考課を受ける義務がある	<input type="checkbox"/> 適合 <input type="checkbox"/> 適合せず
(六)	労務給付者は事業単位のサービス規範（例えば事業単位の就業規則や他の内部規定を適用する）を遵守し、事業単位の懲戒を受けることになる	
6.1	労務提供者は事業単位の就業規則や他の内部規定に従わなければならず、違反者は懲戒又は不利益取り扱いを受けることになる	<input type="checkbox"/> 適合 <input type="checkbox"/> 適合せず
(七)	労務提供者は自ら労務を提供しなければならず、事業単位の同意を得なければ、代理人を使用してはならない	
7.1	事業単位要求労務提供者親自従事工作	<input type="checkbox"/> 適合 <input type="checkbox"/> 適合せず
7.2	事業単位は時々労務提供者が自ら労務に従事しているかどうかをチェックする	<input type="checkbox"/> 適合 <input type="checkbox"/> 適合せず
(八)	労務提供者は自分の名義で労務を提供してはならない	
8.1	労務提供者は事業単位名義で労務を提供し、個人名義で業務を請け負うことはできない	<input type="checkbox"/> 適合 <input type="checkbox"/> 適合せず
8.2	労務提供者は自分の名義で外部に自分が提供した労務の成果をアピールすることができず、対外的には、事業単位か責任者の名義しか使えない	<input type="checkbox"/> 適合 <input type="checkbox"/> 適合せず
二	経済的従属性の判断	
(一)	労務提供者は提供した労務をもとに、事業単位から報酬をもらい、労務成果により報酬を計算するわけではない。自分で業務上のリスクを負担する必要はない	
1.1	労務提供者に労務成果があるかどうかに関係なく、事業単位が報酬を支払う	<input type="checkbox"/> 適合 <input type="checkbox"/> 適合せず
1.2	事業単位は労務提供者の労務提供時間の長さ、並びに時間帯によって報酬を支払う	<input type="checkbox"/> 適合 <input type="checkbox"/> 適合せず
1.3	事業単位が代金をもらったか否かに関係なく、自分で損失を負担し、報酬の支払いに影響しない	<input type="checkbox"/> 適合 <input type="checkbox"/> 適合せず

(二)	労務提供に必要な設備、機械、材料と工具等の業務に必要なものについて、労務提供者が自ら購入、管理、メンテすることはない	
2.1	労務提供者は、事業単位が提供し、もしくは指定した設備（工具等）を使って労務を提供しなければならないよう要求されている	<input type="checkbox"/> 適合 <input type="checkbox"/> 適合せず
(三)	労務提供者は自分の営業目的のために労務を提供するわけではない	
3.1	労務提供者は事業単位の事業に対してのみ労務を提供し、営業上のリスクを負担する必要はない	<input type="checkbox"/> 適合 <input type="checkbox"/> 適合せず
(四)	事業単位は事前に用意した定型契約により、労務提供者が事業単位によって定められ、もしくは一方的に変更される基準によってのみ報酬を獲得することを定める。	
4.1	労務提供者は事業単位が定めた基準によってのみ報酬を獲得し、事業単位が一方的に報酬基準を改定した場合、労務提供者はこれを受け入れるしかない	<input type="checkbox"/> 適合 <input type="checkbox"/> 適合せず
(五)	事業単位が労務提供者に対し、事業単位を通じてのみ労務を提供するとし、第三者と無断でやり取りをしてはならないと規制する	
5.1	労務提供者僅得透過事業単位提供労務，不得私下與第三人交易，以獲取報酬	<input type="checkbox"/> 適合 <input type="checkbox"/> 適合せず
三	組織的従属性の判断	
(一)	労務提供者が事業単位の組織体系に組み入れられ、同僚と業務を分担して初めて業務を完遂できる	
1.1	労務提供者は事業単位の要求に従って、定期的にシフトを組まなければならない	<input type="checkbox"/> 適合 <input type="checkbox"/> 適合せず
1.2	労務提供者は独力で業務を完遂できず、同僚と業務を分担して共同に業務を完遂する必要がある	<input type="checkbox"/> 適合 <input type="checkbox"/> 適合せず
四	他の判断参考要素	
1.1	事業単位は労務提供者のために、労働者保険に加入するよう申請し、もしくは労務提供者のために、労働者年金を納付する	<input type="checkbox"/> 適合 <input type="checkbox"/> 適合せず
1.2	事業単位は給料所得という分類で労働者の代わりに税金を納付し、納税証明と申告手続をする	<input type="checkbox"/> 適合 <input type="checkbox"/> 適合せず
1.3	事業単位における他の同じ労務を提供する者の契約性質は労働契約である	<input type="checkbox"/> 適合 <input type="checkbox"/> 適合せず

裁判例の訳

台湾裁判例

判決番号：81、台上、347

判決期日：810227

判決事由：解雇補償金請求

判決全文：

上告人 Y（交通部台湾中区電信管理局）

法定代理人 略

被上告人 X

右当事者間の解雇補償金給付請求事件について、上告人が中華民國 80 年 9 月 24 日台湾高等裁判所台中分所第 2 審判決（80 年度劳上字第 1 号）に対し、上告を提起し、本裁判所判決が左のようになる。

主文

上告棄却。

第三審訴訟費用は上告人が負担する。

理由

X が以下のように主張する。民国 73（1984）年 1 月 26 日から、X が Y の通信処新聞紙交換センターで雇用され、配達業務を担当し、毎日新聞紙を投函し、配達料を受け取る。雇用される際に、「臨時雇用新聞配達員志願書」と交通部電信機構従業員保証書等の書類に署名したうえで Y に提出し、規定に従って毎日 8 時から 22 時まで就労する必要がある。そのため、双方当事者に雇用関係が存在すると言える。Y は労働基準法（以下「労基法」という）を適用される事業単位であり、73（1984）年 8 月 1 日労基法施行後、当該法律を遵守する必要がある。79（1990）年 4 月初頭、交通部が配達業務を取り消すことを書面で知らせたため、Y が同年 4 月 30 日に X を解雇し、解雇予告（期間の）賃金と解雇補償金の支払いを拒否したが、これは明らかに労基法に反し、X の権利・利益を害する。そのため、X が同年 5 月 1 日に、労基法 14 条 1 項 6 号の規定に従い、Y に対して労働契約を終了する意思を書面で表明し、Y に解雇予告賃金と解雇補償金等の支払いを請求したが、Y がそれに応じなかった。そのため、Y が解雇補償金、年末ボーナスと特別休暇、祝日の賃金合計 701,751 元及び法定遅延利息を

支払うよう命じることを求める（第一審は、解雇補償金 189750 元とボーナス 191965 元、合計 381715 元とその利息を X に支払うよう Y に命令し、X の他請求を棄却した。X が敗訴部分について、原審において付帯上告を提起したが、原審がその付帯上告を却下したことによって確定した）。

これに対して、Y 以下のように抗弁する。X が「配達専用新聞紙」を配達することで報酬をもらい、出勤して打刻する必要がなく、従業員が遵守すべき規定を遵守する必要がなく、Y の監督を受けず、Y との間に従属関係がなく、Y の被用者ではなく、双方の間に雇用関係がなく、Y が解雇補償金やボーナスを支払う義務がない。

原審が調査した証拠と口頭弁論の結果により、以下のような判決を下した。Y が労基法の適用対象となる事業単位であり、X は Y が電信総局 51 年 3 月 1 日報（51）字第〇〇七〇号書修正の新聞配達雇用臨時職員弁法によって雇用した臨時配達員であり、Y の通信処新聞紙交換センターにおいて「新聞紙配達」業務を担当し、X が獲得する対価は、新聞配達の距離と件数によって計算し、就労時間の長さとは関係なく、かつ X が配達料を受領するほか、ボーナスや残業代を受領したことはなかった。これらの事実について、両当事者は争わない。X は両当事者が労働契約を締結したと主張するが、Y はそれが請負性質のものであると弁解する。労基法 2 条 6 項は、「労働契約とは、労使関係を約定する契約である」としか規定しておらず、労働契約の性質と成立要件について、それを具体・明確に規定していない。国民政府が 25（1936）年 12 月 25 日に公表した、まだ施行していない労働契約法 1 条の規定によると、労働契約とは、一方当事者が他方当事者に対し、従属関係の下で職業上の労働力を提供し、他方当事者が報酬を支払う契約である。一般学理上、労働契約当事者の労働者には以下の特徴があるとする。人的従属性、すなわち被用者が雇用主企業の組織内で、雇用主の権威に服し、懲戒や制裁を受ける義務があること。自ら履行し、代理人を使用してはならないこと。経済的従属性、すなわち被用者は自分の営業のために労働するのではなく、他人に従属し、他人の目的のために労働すること。雇用主側の生産組織体系に組み込まれ、かつ同僚とは業務を分担し、協働する状態にあること。労働契約の特徴とは、この従属性にある。また、労働者保護の立場に基づき、一般的には、労働関係の成立について、これを広く認めるべきであり、部分的に従属性を有する限り、労働契約の成立を認めるべきである。したがって、労基法に定められる労働契約は、典型的な雇用契約に限らず、当該契約に従属労働としての性格がある限り、請負の性質を有しても、労働契約に属するものである。X が雇用されて新聞配達員を担当した時、前述した新聞配達雇用臨時職員弁法の規定に従って、臨時雇用新聞配達志願書と交通部電信機構従業員保証書に記入する必要があることが調査によって解明されている。当該志願書の内容及び電信総局 53（1964）年 3 月 12 日報**字第 0118 号書の趣旨によると、X が新聞紙配達業務に従事する際に、Y の指揮監督に服し、Y の規定を遵守しなければならず、規定に違反する場合、制裁を受けなければならず、両当事者の間に明らかに人的従属性がある。また、X が新聞紙配達をする時 Y から配られた制服を着用し、臨時身分

識別所を身に着け、受取人から配達料を収集する際に使う領収書は、Y 名義で発行された。前述した新聞配達雇用臨時職員弁法第 4 条規定によると配達員がすでに新聞紙を配達するために発見されたが、他の新聞紙を受け、かつ 30 分以内に配達員が局に戻れないと予想される場合、他の職員を派遣して配達を行ってもらえることができる。一方、臨時配達員が局に戻った際、代替者が局に戻るまでに、代替者の代わりにその担当区域内の新聞紙を配達することになる。代替者が収集した配達料は、臨時配達者と半分ずつ受領することになる。また、新聞を配達する際に、受取人が不在し、受取代理人もない場合、12 時間後に再度配達を士(し)、配達が完遂できたか否かに関係なく、X はもう一度配達料を請求することができる。一方、Y が受取人から収集するのは、一回分の配達量のみであるが、この件について、双方当事人は争わない。そこで、X が新聞紙を配達したのは、Y の営業のための就労であり、両当事者の間に、明らかに経済的従属性がある。また、X がすでに Y の組織体系に組み入れられ、同僚とは業務を分担し、協働する状態にある。さらに、X が 73 年 1 月 26 日から Y のところで新聞配達業務を担当しており、79 (1990) 年 5 月 1 日契約終了までに、その期間が 6 年間余りに及び、X が兼職に従事したり、他の代替者を使ってその業務に従事してもらったりする事情もない。それは継続的な職業上の労務給付である。前述した説明によると、両当事者の関係は労働契約に属し、かつ労基法の適用対象になる。業務性質の変更により、労働者を減らす必要があり、かつ適切な代替業務がない場合、雇用主は労働者に対し、契約の終了を予告することができる。この点について、労基法 11 条 4 項が明文をもって規定している。Y は電信総局の通知により、交通部が修正公表した「国内電報規則」の条文の部分改正により、緊急配達と専門配達特別業務が取り消されたことを知り、X を他のポストに配属することができず、79 (1990) 年 5 月 1 日当事者間の労働契約を終了させたが、そのことは、前述した規定の要件を満たしている。そのため、両当事者間の労働契約はすでに 79 年 5 月 1 日に終了しており、予告はされていないが、契約終了の効力に影響しないため、Y が別途予告期間中の賃金を支払うべきかという問題のみが残されている。雇主が規定に従って契約を終了させる場合、労基法 17 条の規定により退職金(解雇手当)を支給すべきである。すなわち、継続就労して満 1 年間ごとに、1 カ月分の平均賃金に相当する退職金を支払い、残りの月数は比例的に支給する。1 カ月未満の場合、1 カ月として計上する。… (以下省略)

中華民國 81 (1992) 年 2 月 27 日

判決番号：台湾高等裁判所 91 年勞上易字第 62 号民事判決

判決期日：民國 92 (2003) 年 05 月 20 日

判決事由：退職金給付

台湾高等裁判所民事判決

91 年度労上易字第 62 号

控訴人 Y

法定代理人 略

訴訟代理人 略

被控訴人 X

訴訟代理人 略

右当事者間の退職金給付請求事件について、控訴人が中華民国 91 (2002) 年 8 月 8 日台湾台北地方裁判所 91 年度労訴字第 7 号第 1 審判決に対し、控訴を提起し、本裁判所判決が左のようになる。

主文

控訴棄却。

第 2 審訴訟費用は控訴人が負担する。

事実と理由

1. X の主張によると、X は Y に所属した元従業員であり、69 (1980) 年 4 月 1 日から新聞社に入り、業務員兼助手、工商記者、取材記者を歴任し、89 (2000) 年 12 月 31 日 Y 新聞社が民営化し、Y から整理解雇されたまでに、就労期間が合計 29 年 9 カ月である。Y は、X が 69 (1980) 年 4 月 1 日から 84 (1995) 年 3 月 20 日までに担当した業務員兼助手、工商記者の仕事について、Y とは請負契約関係が成立したことを理由に、前述した就労期間における退職金の支払いを拒否した。「台湾新生報工商新聞部服務弁法」において、工商記者の取材任務、取材業務、待遇が明確に列挙されている他、工商新聞記者の労働時間、人事考課条件についても詳しく規定されており、Y に属する従業員への賞罰通知の内容により、X が工商記者に対して、たしかに賞罰を通じて監督がなされた。また、毎年旧暦年末の際に、工商記者の業務パフォーマンスにより、年末ボーナスを支払うので、Y が工商記者に対して、一般的な指揮監督をする他、X が提供する労務には時間的・場所的な拘束性があり、かつ懲戒制裁等、人的従属性上の監督権限を有する。かつ、Y は工商記者に対し、出勤時間、休暇申請、出勤考課等の規定を代表とする就業規則を遵守しなければならないと求めているが、X の就労場所が台中市であるため、各部門の従業員は同じ場所で就労し、編成内の従業員であるかどうかに関係なく、Y が発行した社員証（背面には版コードはない）をもって事由（自由）に出入りをし、打刻をする必要はないが、Y の管理監督を受けないということはない。X は前述した就業規則に従って打刻、休暇申請をし、賞罰を受け、従業員福利委員会に参加し、社会

保険に加入しなければならない。Yは業務全体への考慮に基づき、頻繁に人事権を行使し、工商記者と他の部門の従業員の間で人事異動をさせ、その職務を調整してきた。工商記者と他の部門のメンバーは、一体化した組織の中で、業務を分担して各自の職務を履行しているため、両当事者間の契約関係には、「組織的従属性」がある。したがって、Yが工商記者の労働時間、場所、賞罰等について、まったく拘束性がないわけではない。工商記者が提供する労務の性質により、YはXの労働時間、場所について、通常の労使関係と比べると、拘束性が弱い。両当事者間の関係は、労働契約であることに違いない。工商記者の賃金の計算方式について、労務給付の違いによって約定も異なってくるが、労務自身への対価としての性質をもっている。Yの人員削減計画によると、離職者には、労働基準法の定年退職金基準に従って給付を支払うべきである。…（具体的な退職金計算について省略する）そのため、XはYに対し、退職金と法定遅延利息等を請求し、控訴棄却を求める。

2. Yの主張によると、Yは労働基準法の適用対象となる公営事業単位であり、労働基準法の規定により、就業規則を作った。しかし、Xが69（1980）年4月から84（1995）年3月20日までの間、業務員兼助工商記者を担当しており、雇用契約を締結しておらず、労働基準法38条に規定された特別休暇、業績考課、年末ボーナスがなく、従業員の賃金リストに工商記者が載せられることもない。そのうえ、出退勤の方式が自由であり、就業規則に従う必要がない。新聞広告枠をどのような形で販売するかについて、Xにはそれを独自で判断する権限がある。YはXの広告販売業績のみによって報酬を支払い、労務の給付を重要視することなく、労務の完成を目的とする。Xは、広告費用から3割のサービス料と交通費を報酬としてもらうことを明確に知り、その性質は決して常にもらえる給料ではなく、労務の対価性がない。YはXを社会保険に参加させたが、それはXへの配慮に基づく恩恵的な給与であり、Xが主張した賞状に載ってある奨励理由は、「国慶節の間に業務に励み、行政気が優秀である」ことであり、そのため、当該賞状は定式化したものであり、当事者を励む色合いが濃く、実質的な賞罰としての性質がないことが認められる。また、動員月例会は強制的なものではなく、それに参加しなくても懲罰されることはない。Yは労働基準法や前述した就業規則に従って、法律上享受すべき残業、休暇、昇給、年末ボーナス、業績ボーナス等の権利をXに付与することはなく、XがこれをYに請求することもなかった。外部の第三者に新聞広告を販売する際に、Xの便宜を図るため、その請求に応じて、Yが社員証を発行したが、当該社員証にはコードがなく、パソコンを通じて人員の出退勤時刻を読み取る機能も付いていない。台湾新生新聞社工商新聞部服務弁法には、労働時間に対する規定はあるが、規定に従わない者に対し、罰則が設けられておらず、その出退勤は自由であり、新聞社が定めた就業規則に遵守する必要がなく、かつXが提出した休暇申請書、出勤記録、シフト表等の証拠物は、完全かつ明確なものではなく、集団として協働するために設けられた制限措置に過ぎない。「業績優秀者に対して、その能力と意志によって個別的にキャリア設計に合う部門に配置転換さ

せることがある」という記述は、Yの権限に対する説明であり、かつ法律明文をもって許されており、Xがこれに従わなければならないという制限はない。また、Xが提出した産業新聞の関連資料は、Yが新聞紙の内容を充実させるために、Xに行わせたインタビューの新聞ではなく、その報道は実際広告であり、顧客を招致するために用いられる。工商新聞部は本来、広告を販売するための存在であり、Yの生産体系と区別され、X、Yの間には従属性がない。したがって、XとYの間には雇用契約関係ではなく、請負契約関係が成立する。証人Aの証言は、台北の広告業務部門の管理方式に関するものであり、台中地方の業務を請け負うXとは無関係である。XはYに対して、「台湾新生新聞社人員削減計画」、「台湾新生新聞社株式会社人員削減処理要点」を根拠に退職金を請求するが、その適用対象範囲に制限があり、雇用された者、固定した原稿料を支払われる者でなければ、前述した計画、要点は適用されない。Yが支払うべきと認定されても、労働基準法施行細則28条が既に削除され、労働基準法が施行される前の就労年数に関する退職金計算基準の関連規定はない。XはYの工場労働者ではなく、就業規則には労働基準法施行前の退職金を計算する際に、台湾省工場工人定年退職規則を準用する規定もない。Xは台湾新生新聞社工商新聞部服務弁法、台湾省工場工人定年退職規則を適用し、Xの工商記者としての就労年数を合わせて計算し、退職金を支払うよう請求するが、これらの請求に理由がなく、以上のように抗弁する。…

3. Xの主張によると、Xは本来、Yに所属する従業員であり、69(1980)年4月1日から新聞社に入り、業務員兼助手、工商記者、取材記者を歴任し、89(2000)年12月31日までに、新聞社の民営化により、Yに整理解雇された。これらの事実は、Xが提出した台湾新生新聞社69(1980)年5月2日通知書、台湾新生新聞社従業員退職金試算表…によって証明され、かつYがこれについて争うことがないため、この部分の主張の真実性を信用できる。

4. Xの主張によると、彼は69(1980)年4月1日から84(1995)年3月20日までの間、Yの下で業務員兼助手、工商記者を歴任し、その間Yと雇用契約関係にあった。Yはその人員削減計画に従って、Xの就労年数に応じて彼が得られる退職金を支給すべきである。これに対して、Yは、その間に両当事者の間の契約の法的性質は、請負契約関係であるため、Yの人員削減計画は適用されず、Xがこの部分の退職金を請求することができないと抗弁した。Yが提出した新生新聞社89(2000)年11月25日通知書…の内容によると、Yの人員削減計画は、民営化を推進する過程において、公営事業から民営事業に移転する条例の適用対象外の従業員について、その権利・利益をどのように処理すべきか等の問題について制定された。また、Xが提出した台湾新生新聞社従業員退職金試算表、台湾新生新聞社89(2000)年12月23日通知書…の記載によると、Yは台湾新生新聞業株式会社人員削減要点に従って、Xが整理解雇者であることを確認した。Yがこの点について争わなかったため、Xが退職する際に、確かに台湾新生新聞業株式会社人員削減要点とYの人員削減計画関連規定の適用

対象になる。また、Xが提出したYの人員削減計画整理解雇作業説明の「四、整理解雇対象者の給与」によると、「就労年数の統計：職員（公務員兼労働者身分の者）…工員（純労働者）について、労働基準法の定めに従って処理する。」「給与基準：(1)…工員には労働基準法の定年退職金基準に従って給付し、年齢や就労年数の制限を受けない。(2)整理解雇対象者には一律に一か月の予告賃金と六カ月の賃金を上乗せする」。また、労働基準法15(55)条1項1号の規定によると、「労働者の定年退職金の給与基準は左のようになる：就労年数により、満1年間ごとに2つの基数を付与する。ただし、15年の就労期間を超えた場合、満1年間ごとに1つの基数を付与し、最大総数は45個の基数を限界とする。半年を満たない場合、半年として計上し、半年を超えた場合、1年間として計上する」。そのため、XがYに対し、退職金との差額の支払いを求めようとする、両当事者間の関係が雇用関係になるのか、それとも請負関係になるのかを探求すべきであり、Xが69(1980)年4月1日から84(1995)年3月20日まで業務員兼助手、工商記者として就労した期間はこれによって、就労年数として計上すべきかどうかが決まる。審査によると、

(一) 労働基準法2条6項の規定によると、「労働契約とは、雇用関係を約定する契約である」、労働契約の従属性は労働契約の特色であり、いわゆる従属性には、次の3つの内容がある。(1) 人的従属性、これは労働者の自己決定の自由権に対する一種の抑圧であり、相当の期間内において、己の労働・休憩時間を自由に支配することができず、かつ労務給付内容の詳細も最初ら確定したわけではない。労務給付の具体・詳細内容は労務提供者が決められるわけではなく、労務受領者によって決められる。その重要な特徴は、指示命令権にある。例えば、労働者は就業規則に服従する必要がある、雇用主には懲戒権がある等が挙げられる。

(2) 経済的従属性、すなわち、労働者が完全に雇用主の経済組織と生産構造に組み込まれることである。労働者は自分の営業のために労働するのではなく、他人に従属し、他人の目的のために労働する。そのため、労働者は指揮的、計画的または創造的な方法を以って自分が従事する業務に影響を加えることができず、これは従属性のもっとも重要な意味である。

(3) 組織的従属性。現代企業組織形態の下で、労働者と雇用主が労働契約を締結する際に、その労務の提供は、多くの場合、独自の提供で労働契約の目的を達成できるものではなく、雇用主が要求する労働力は、その生産組織に編入し、一定の生産秩序に従って初めて有用の労働力になる。そのため、労働力を有する労働者は、企業組織の編制に従い、その職務をアレンジし、企業の従業員の一になる。それと同時に、他の同じく従業員である労働者と共同に有機的組織となり、これはすなわち組織的従属性である。また、請負契約とは、当事者の約定により、一方当事者が相手方のために一定の業務を完成させ、相手方が業務完成後、報酬を支払うという契約であり、民法490条1項に明文規定がある。労働契約関係とは、労働者が雇用主の指揮監督の下で労務に従事し、かつ労働自体の対価として賃金を得ることをいう。一方、請負人は労務の完遂に対して責任を負わなければならない、労務遂行時において

独立した主体として他人の指揮監督を受けず、労務提供を目的とする労働契約もしくは雇用契約とは異なる。労務関係が形式上のみ請負の外見を有するが、実質上、使用従属関係がまだ存在する場合にのみ、これを労働契約関係と認定すべきである。

(二) Xの主張によると、工商記者には取材と原稿作成の責務があり、YはXらを管理するために、統一的に社員証を配り、工商記者に対しても出勤状況への規制があり、かつその休暇申請と出退勤は、上司の考課によって規制されている。Xはたの工商記者の新聞資料、社員証、休暇申請書、出勤記録、工商新聞部のシフト表、台湾新生新聞社南部分社工商記者シフト表…を提出して証拠とする。また、Xの主張によると、Yが台湾新生新聞工商新聞部服務弁法において、工商新聞記者の「任務」を以下のように規定している。「取材：1. 毎日2つまたは2つ以上の企業を取材し、作成した原稿は原則として800字とする。2. 記者の取材ルートは、取材組長の申請によって決められる。3. 他の都市に駐在する記者の取材ルートは、現地組長の申請によって決められる。」また、「労働時間」の規定が以下になる。「(1) 昼間は取材先企業の営業時間に従って、指定されたルートに沿って取材する。(2) 午後5時30分前に新聞社に戻り、サインインして原稿を書く。(3) サインインした後、原稿を作成、提出し、業務日報を書き、午後7時にサインアウトする。(4) 週一日休暇を取る。シフトは取材組長が組む。(5) 毎月1回当番をする(午前9時から午後5時30分までオフィスで当直する)、当番のシフトは取材組長が組む。」等。また、「考課」は以下のように定める。「(1) 工商記者の毎日の就労実態については、原稿の作成と広告の販売を含めて、工商新聞部が毎日登記し、考課をする。(2) 考課の結果により、作業効率が悪く、基準をクリアしていない者について、随時報告し、法律に従って公文(專案簽報)で懲戒処分を科す。業務成績優秀者について、その能力と意思により、公文(專案簽報)で、その発展に適合する部門に配置転換させることができる。」等。これらについて、台湾新生新聞工商新聞部服務弁法…が証拠として提出されている。これらの内容によると、Yは工商記者の労働時間について、それを規定・管理しているだけでなく、工商記者の原稿作成や広告販売ルートといった労務提供方式等についても、Yには指揮監督権限があると規定しており、かつ、「考課」は工商記者の中の業務成績優秀者について、Yの他の部門に配置転換したうえで引き続き労務を提供してもらえると規定しており、工商記者は明らかにすでにYの組織編成内に組み込まれ、配転に服している。この点について、組織内部の配転とは無関係な請負業者とは異なる。YはXの職務を指定し、XをYの組織の構成員にすることができるため、従属性がある。それらの規定はYの主体としての権限に対する説明であり、Xがそれに従わなければならないと制限しているわけではないとYが抗弁するが、その主張は採用できない。また、出勤記録表を見ると、工商記者の出勤時刻は午前8時20分ないし10時、午後4時ないし6時15分となっており、ばらつきがあること、午前または午後の業務に欠勤することは毎日あることが解明され、出退勤が自由であり、拘束されていないため、両当事者は請負関係にあるとYが抗弁す

る。工商記者は広告販売を主な業務とし、新聞記事を作成する記者とは本質的に異なっており、その販売業務の目標を達成するため、労働時間に柔軟性がある。しかし、前掲服務弁法によると、労働時間に何の制限もないというわけではなく、規定に反する者に対し、Yは弁法に従って違反者に懲戒処分を科すことができる。労働時間に関する規定は実際執行されておらず、規定に遵守しない者には罰則が設けられていないため、実際賞罰が行われることはないとYは抗弁する。しかし、Yが就業規則を厳しく実施しているか、罰則規定が設けられているかどうかは別問題であり、YがXに対して賞罰権がないというわけではない。また、Xの勤務地は台中市であり、各部門の従業員は編成内であるかどうかに関係なく、同じ職場で就労する。Yは管理の便宜上、全従業員に社員証（反面にはバンコードがない）を配って自由に出入りしてもらい、打刻制度がない。台北市の従業員のように、社員証には社員コードとバンコードがついており、出退勤記録を採っているわけではないことについて、Yが争わない。…そのため、YはXが所持する職員証にバンコードがついていないことのみをもって、XがYに雇用されている従業員ではなく、Xの労働時間に制限がなく、新聞社の就業規則を遵守する必要がなく、職員証に打刻機能がないため、Yに指揮監督権がないと主張するが、これを採用することはできない。

（三）また、Xが提出した工商新聞部業務通信…の内容を見ると、69（1970）年8月6日、Yは確かに前述した台湾新生新聞工商新聞部服務弁法の規定により、Xを含む工商記者たちの毎月の業績について考課記録を行った。また、中部チーム招集人のBが日本に出張する間、Bの業務について、Xが代理人として指定された。73（1984）年3月1日、YはXに対し、広告販売の業績が優秀であることを理由に、奨励をし、台湾新生新聞社73（1984）年3月1日通知…をもってこれを証明する。そのため、XがYの工商記者を務めた間、Yのために原稿を作成し、かつYから奨励されたことがある。また、Yが旧暦新年の前、工商記者の業務実績により、年末ボーナスを支払っていたことについて、台湾新生新聞社が社長に申請書を提出し、許可を求めた書類…をもってこれを証明することができる。そのため、両当事者の間には上下隷属の従属関係があり、年末ボーナスを享受できない一定の目的を完成するための請負関係とは明らかに異なる。Yは両当事者が請負関係にあり、労働基準法や前述した就業規則によって年末ボーナスを支払ったことがない等の主張を支持することはできない。

（四）証人CはYのところで工商新聞部部長を担当したことがあり、原審…口頭弁論時に以下の証言を述べた。「…工商記者について、各新聞社が60（1970）年代からこの部門を設立したのは、新聞社の業務発展のためであり、我らの前任部長によると、業務内容は、広告販売と企業への取材である。報酬には3つの種類がある。①毎月固定した交通費（業績を基準とする）、②業務手当（業績を基準とする）、③備金。備金は工商記者特有のものではないが、他の二種類は工商記者特有のものである。工商記者にはオフィスがあり、労働時間は朝9時

～9時30分であり、午後5時～5時30分の間には戻らなければならない。業績優秀者は朝来なくて良いが、業績不良者は朝来する必要があり、上司から顧客資料が配られる。夜は戻らなければならない。」「規定上、毎日2本の原稿を出さなければならないが、業務優秀者にはそこまで求めていない。」「新生新聞社は省政府の編制が限られているため、工商記者を編制内にすることができず、そのためにこのような規定を作ったが、工商記者について、Yは主観的にこれを従業員とみなしており、内部事務（株、福利厚生、年末ボーナスを含めて）について従業員扱いされている。」…Yは証人Cの証言が台北広告業務部門の管理方式に関する陳述であり、台中業務を請け負うXと無関係であると主張するが、証人Cが工商新聞部部長職を担当したため、工商新聞部の管理運営を詳しく知っており、Yの主張を支持することはできない。

（五）前述台湾新生新聞工商新聞部服務弁法 I 任務「業務」の規定によると、「1. 新入社員の最初の3ヶ月間の広告販売業績の総額は、6万元を超えなければならない（平均毎月2万元超）、この基準を達成しない者は、無条件退職とする。2. 4ヶ月目から毎月最低業績は4万元であり、1年以上就労していた者の毎月最低業績は6万元であり、業績が基準値よりも低い者について、翌月の交通費支払いを停止する。交通費支払い停止の当月から、6ヶ月以内に再度最低基準をクリアできない場合があると、無条件退職とする。」等によると、Xが一定の業績を上げた場合、初めて備金と交通費等の報酬が支払われることがわかる。報酬の支払いは、業務が完成されたかどうかによるものであり、その性質は経常的な給与ではなく、両当事者は請負契約関係にあるとYが抗弁する。しかし、前述したように、両当事者の間には使用従属関係のある労働契約が成立する。労務給付の違いに応じて、賃金額も異なるという約定のみをもって、賃金には労務自身への対価性が備わっていることを妨げることはない。

（六）総合的に見ると、Xが69（1980）年4月1日から84（1995）年3月20日までの間、業務員兼助手、工商記者として就労した間、YはXに対し、労働時間、業務内容、業務遂行効率について、指揮管理、考課の権限を持っており、指示命令権を有する。また、工商記者はその業務考課によって、Yの決定で他の部門に配転されて引き続き労務を提供することもあるため、これらの点において、一定の業務の完成のための請負人とは異なり、両当事者の間に使用従属関係があり、労働契約関係が成立すると認めるに足りる。…（以下省略）

中華民國92（2003）年5月20日

判決番号：96、台上、2630

判決期日：961129

判決事由：雇用関係の存在等の確認

判決全文：

上告人 Y

法定代理人 略

訴訟代理人 略

被上告人 X1、X2

共同訴訟代理人 略

前述した当事者間の雇用関係存在確認等請求について、Yが中華民国96(2007)年6月20日台湾高等裁判所第2審判決(96年度勞上字第6号)に対し、上告を提起し、本裁判所判決が下のようになる。

主文

上告棄却。

第三審訴訟費用はYが負担する。

理由

本件Xらが以下のように主張する。Yが民国92(2003)年2月20日及び5月5日に、Xらと定型化した「司会者兼芸能マネージメント契約」(以下「本件契約」という)をそれぞれ締結し、Xらをテレビショッピング番組の司会者として雇い、契約期間はそれぞれ同年2月24日から97(2008)年2月23日まで、同年5月5日から97(2008)年11月4日までとされ、月給はそれぞれ85,000台湾ドルと80,000台湾ドルである。本件契約4条1項の約定によると、XらはYの指示に応じて、教育訓練と制作会議に参加すべきであり、第6条、7条には競業禁止と機密保持条項が設けられており、XらとYの間には明らかに人的従属性、経済的従属性と組織的従属性の特徴を備わっており、本件契約は労働契約である。同契約第4条第4項の約定は、Yが労働基準法(以下「労基法」という)の適用を回避するためのものであり、無効である。両当事者には、労基法の関連規定を適用すべきである。また、Yが94(2005)年11月20日に、予告することなく、Xらの業務パフォーマンスが要求された基準に達していないことを理由に、一方的に本件契約を終了させ、労基法上の規定に反した。また、Xらの在職期間中、就労態度がよく、Yから業務改善するよう具体的に要求されること

はなかった。X2には、「要求基準未達成」の改善通知も送られなかった。Yが本件契約8条1項により恣意的に契約を終了させたが、それにより、契約終了に合法的な効力が発生しない。Xらが後にYに書面で賃金支払いを要求し、シフト表を送付したが、Yの拒絶に遭い、Yによる労務の受領が遅らせられた。そのため、Xらが本件契約と民法487条の規定を援用し、XらとYの間の雇用関係の存在確認を求めた上で、Yが94(2005)年12月1日から97(2008)年2月23日までの間、毎月X1に85,000元を支払い、94(2005)年11月21日から97(2008)年2月23日までの間、毎月X2に80,000元を支払うことを要求した。…

これに対して、Yが以下のように抗弁する。本件契約には従属性の特徴がなく、Xらは演出内容やパフォーマンスに対して、完全な裁量決定権がある。Xらの労働・休暇時間は番組制作の需要に合わせる必要があり、番組の制作・上映との関係で一年を通して休む時間がなく、かつコマーシャルや商品供給業者等の都合に影響されるが、Yがそれらを決めることができないである。このことは、芸能事業の特性によるものであり、これによって当該契約には人的従属性があると認定すべきではない。また、Xらの業務内容はスタジオやテレビチャンネル等の設備とは無関係であり、関連政策会議と教育訓練等の前置活動は、任命された業務処理または仕事の一部であり、これを理由に、本件契約に経済・組織的従属性があるということができない。本件契約は性質的に委任契約に属し、労基法が適用されることはない。本件契約第3条第2項によると、年度目標業績達成率が80%以上、かつ月目標達成率が70%以上に達することが、Yのパフォーマンスが良好であると判断される基本基準になる。Xらが就労を開始してから、パフォーマンスが良くなく、93(2004)年度の査定成績に乙がついたことが多く、94(2005)年度も好転せず、X1の同年8月ないし10月の成績達成率がわずか41.17%、44.19%、40.71%であり、ショッピング専門家に必要な基本的な口頭表現力や販売市場の概念が欠けている。X2の同達成率が40.67%、56.79%、31.98%であり、Yが期限を決めて改善を求め、改善期間満了後再び査定をしたが、考課結果が以前と乙だった。そこで、本件契約8条1項2号の約定や労基法11条5項の規定により、合法的に契約を終了させた。また、Xらが契約終了通知書を受け取る時、異議を申し出ることがなく、後に弁護士に委託してシフト表を送付したのは、Yが労務受領を遅らせたと見せかけるためである。Xらが請求する報酬に関しては、民法487条但書の規定により、労務に従事しなかったために減った分、または第三者のところで労務に従事して利益を取得した(あるいは故意に取得しなかった)分について、これを控除して損益相殺の原則に則ると言える。

原審裁判所が全口頭弁論の趣旨と調査の結果を斟酌し、以下のように判断した。Xらが主張した事実について、提出された本件契約書、Yの通知書・契約終了通知書当の書類が証拠となる。Yは前述したように抗弁したが、本件契約4条1項1号及び3項1号の約定により、XらはYの指示に従い、Yが指定したテレビショッピング番組の司会を担当し、かつ教育訓練、作成会議や各番組の収録、現場演出に参加しなければならない、理由もなくそれを拒否し、または欠席してはならない。また、Yの指示に従い、関連プログラムの宣伝、販促活動にも

参加しなければならない。番組の内容形態や演出者は、Y が企画・手配し、X が異議を申し出ることはできない。4 条 2 項 1 号によると、Y の書面許可がないと、X らが自発的に、もしくは Y 以外の第三者の手配の下で、司会や演出活動に参加してはならない。また、本件契約添付資料一第 3 条後半によると、X は週 2 日間の休暇を取れるが、具体的な期日は、番組の必要に合わなければならない。Y が認めたように、X らが番組収録、教育訓練や作成会議に参加しなかった場合、業務成績に影響し、懲戒処分に処される。これらの事実を見ると、Y は X らが提供する労務に対して、絶対的な指示命令権があり、かつ懲戒権がある。X らには、それを拒否する自由がない。これに対して、Y によると、X らが司会を務める番組の内容について、Y は虚偽宣伝、もしくは法令に違反する行為をしないように要求するが、それ以外、X らに対して、表現方式に関する制限を設けることがなく、X らには番組の司会として十分な主導権がある。なお、X らが司会を務める番組について、多くて月 30 時間であり、X らが出退勤する際に打刻する必要がなく、司会を務める時間以外、仕事のリズムを自分で決めることが可能であり、職場に滞在する必要がなく、人的従属性がないと Y が抗弁する。しかし、X らがテレビショッピング番組の司会者として、販売される商品、そのテレビ番組の企画等の労務給付内容、労務提供時間・場所等について、何ら決定権を有せず、Y の指示に従って労務を提供しなければならないことは、すでに人的従属性という重要な意味合いを持っている。X が販売される商品の具体的なアピールの仕方について、自己決定の余地があるとしても、前述した人的従属性の特性を覆すことはない。なお、Y にはスタジオ、テレビチャンネル等のショッピングチャンネルに必要とされるすべての道具を有し、X らは Y から提供される設備を使用して労務を提供しなければならないが、設備について何らの支配管理決定権を有するわけではなく、Y の組織運営に合わせなければならない。また、契約添付資料 1 項の約定によると、X らの賃金は毎月保障されており、労務提供によって生じる利益・損失とリスクを負担する必要がない。その事実から、両当事者の間に経済的従属性と組織的従属性の特質があることがわかる。また、本件の場合、Y が事前に契約内容を決め、X らが Y のところに行って求職することになる。X らは経済的に弱い立場に置かれ、実際契約内容を変更できる対等的な立場にいるわけではない。本件契約 4 条 4 項は、「本契約を正式な雇用関係とみることはできず、Y に対し、正社員としての福利厚生を求め、もしくは労基法の適用を要求することはできない」としているが、その趣旨は、Y の責任を免除もしくは軽減させ、X の労基法上の権利行使を制限もしくは放棄させることであり、明らかに公平性に欠ける。民法 247 条の 1 第 1、3 項の規定により、無効となる。したがって、両当事者の間の契約内容には従属性があり、労働契約に該当し、労働法の適用を受ける。

X1 が 94 (2005) 年 8 月ないし 10 月の間、基準成績達成率がわずか 41.17%、44.19%、40.71%であり、X2 の同達成率がわずか 40.67%、56.79%、31.98%であるため、X らには業務適性がないと Y が主張し、業務達成率統計表を証拠として提出したが、商品販売業績は、商品の種類、価格、品質、特性、ショッピング番組の放送時間、ショッピング番組司会の販

促手法等の要素と関係性があり、他の司会も達成率が60%を下回る場合があるが、一律に解雇されることはなかった。この点について、Yも認めている。そこで、業績達成率のみをもって、Xらのテレビショッピング番組司会としての能力が図られる、客観的にみて公平とは言えない。両当事者の契約条項を見ると、業績達成率がXらの労務提供の唯一の判断基準となっているわけではなく、業績達成率に対するYの具体的な要求が明らかにされたわけではない。この点について、YのXらを対象とする日常考課表に挙げられた評価項目が10項目もあり、「業績達成度」がその一項目にすぎず、ほかにも「協力度」、「話術」、「商品理解力と解説力」、「情報収集能力」、「協調能力」、「情緒管理」、「就労態度」、「自己成長」、「出勤記録」等の項目がある。そのため、Xらの94(2005)年8月ないし10月の業績達成率が30%~50%弱という事実は、客観的にXらが不適任であると証明することができない。そのほか、Xらの業績達成率が契約添付資料1に約定した業績ボーナス支払い基準を満たさないこと、上司評価がよくないこと、業績評価が乙になっていること等の事実をYが指摘するが、本件契約3条2項によると、それは昇給の基準であり、契約添付書類1に挙げられたのは、業績ボーナス支払い基準であり、これらのいずれも、Xらが適任であるかどうかを判断する基準にはなりえない。Yが提出したXらの94(2005)年1月ないし9月の業務評価成績表と毎月の考課表の内容を参照すると、Xらは客観的にみても、主観的にみても、業務に不適任とは言えない。また、契約4条1項2号約定によると、YはXらを教育課程に参加させることで改善を図るべきである。しかし、Yはすでに教育課程参加義務を果たしてもなお、Xらに改善が見られないことを証明することなく、一方的にXらに改善を要求し、労基法11条5項の規定により両当事者間の労働契約を終了させたことは、解雇の最終手段性原則に反する。Yが両当事者間の本件契約を終了させることは、労基法11条5項労働契約最低終了規定に反し、かつ本件契約8条1項2号の約定に反するため、終了の効力を発生させることはない。…

労基法にいう労働契約とは、一方当事者が、他方に従属する関係の下で、職業上の労働力を提供し、他方が報酬を支払う契約である。その中身でいうと、労働者と使用者の間の従属性として通常以下のものがある。人的従属性、すなわち労働者が使用者の企業組織内で、使用者の権威に服従し、かつ懲戒や制裁を受ける義務がある。自ら履行し、代理人を使用してはならない。経済的従属性、すなわち労働者は自分の事業のために労働するのではなく、他人に従属し、他人の目的のために労働する。組織的従属性、すなわち使用者の生産組織体系に組み入れられ、かつ同僚とは分担協働状態にある等の特徴があり、委任契約における被委任者、すなわち一定目的のある事務を処理し、独立した裁量権を持つ者とは全く異なる。また、同法11条5項によると、労働者が担当業務に不適任の場合、使用者は労働者に対して予告を出したうえで労働契約を終了させなければならない。その立法趣旨は、労働者が提供する労務は、使用者が労働契約によって達成したい客観的、合理的な経済目的を達成させることができない場合に初めて、使用者は労働者を解雇することに重点を置く。経済目的を達成できないと言えるための理由として、労働者の客観的な行為と主観的な意志が含まれるべ

きである。そのため、合理的な経済目的が達成できない理由として、労働者の客観的な行為と主観的な意志が含まれるべきであり、本条項がいう「労働者が担当する業務に不適任である」場合として、労働者の客観的な能力、学識、品性と主観的な労務給付忠実履行義務違反が含まれるべきであり、かつ使用主が労基法に規定された各保護手段を使った後、まだ改善が見られない場合、初めて労働契約を終了させることができる。この場合のみ、「解雇最後手段性原則」が満たされる。原審認定事実を審査した後、…本件契約が人的従属性、経済的従属性と組織的従属性を具備した労働契約であり、かつ労基法 11 条 5 項最低労働契約終了規定に反し、契約 8 条 1 項 2 号の約定とも異なる。…（以下省略）

中華民國 96（2007）年 11 月 29 日

判決番号：99、労上、58

判決期日：民国 100（2011）年 1 月 25 日

判決事由：退職金給付

判決全文：

台湾高等裁判所民事判決

99 年度労上字第 58 号

控訴人 X

訴訟代理人 略

被控訴人 Y

法定代理人 略

訴訟代理人 略

右当事者間の退職金給付事件について、控訴人が中華民國 99（2010）年 3 月 31 日台湾台北地方裁判所 99 年度労訴字第 26 号第 1 審判決に対して控訴を提起し、本裁判所が 100 年 1 月 11 日に口頭弁論を終了させ、以下のように判決を下す。

主文

控訴棄却。

第二審訴訟費用は X が負担する。

事実と理由

1. X の主張が以下のようなになる。X が民国 81（1992）年 12 月 9 日から Y に雇用され、生命

保険部業務代表を担当し、その後生命保険部業務主任、生命保険部業務統括補佐と生命保険部地域統括を歴任し、その都度 Y と就労契約書を締結した。X は就労期間が 15 年に達したため、97 (2008) 年 1 月 17 日、書面で Y に対して、X のために退職手続を行うこと、労働基準法 (以下「労基法」という) に規定されている退職金を支払うこと、並びに高齢者給付を申請することを要求した。しかし、Y が同月 30 日の返信により、両当事者の間に労働関係が存在せず、労基法の規定が適用されないことを理由に、退職金の給付を拒否し、かつ 97 (2008) 年 3 月 7 日に X の保険業務員の登録証と職務を取り消した。X は Y に労務を提供し、Y の考課と指揮監督を受け、かつ Y の就業規則を遵守する必要がある、X が保険契約の内容や保険事故発生後の給付事項等について、Y が作った契約条項と就業規則に従って対処し、独立した決定権限がない。また、Y は X を労働者保険と国民健康保険に加入させており、X に人事保証契約の交換や保証保険の加入をも要求したため、両当事者間の契約には実際、労働契約の性質を有することが認められ、当然労基法が適用される。被告人が従事する保険業は 87 (1998) 年 4 月 1 日より、労基法が適用される。そこで、X が 81 (1992) 年 12 月 9 日から 87 (1998) 年 3 月 31 日まで、合計 5 年 3 カ月間就労し、Y が当時公表した就業規則に従って (定年) 退職金を計算すべきである。87 (1998) 年 4 月 1 日から 96 (2007) 年 3 月までの就労期間が 9 年 11 カ月であり、労基法 55 条 1 項 1 号と 2 号の規定により、30 個の基数で (定年) 退職金を計算すべきである。また、X が 96 (2007) 年 9 月から 97 (2008) 年 2 月までの計 6 ヶ月間の平均賃金が台湾ドル 90,933 元であり、X は Y に対し、87 (1998) 年 4 月 1 日以降の就労期間で計算した (定年) 退職金合計 1818,660 元…を請求することができる。そこで、労基法 53 条と 55 条の規定により、Y が 1818,660 元と法定遅延利息を X に支払うよう請求する。原審は X が敗訴した判決であり、X がこれに不服して公訴を提起し、原判決の棄却を求めた。…

2. これに対して、Y が以下のように抗弁した。X は 82 (1993) 年 9 月 1 日、85 (1996) 年 3 月 1 日と 86 (1997) 年 12 月 1 日に、それぞれ Y と業務主任就労契約書、業務統括補佐就労契約書と地域統括就労契約書を締結した。X が Y に対して負うとされる義務は、保険の販売、被保険者に対するアフターサービスと所属組織の従業員の募集のみであり、Y が X の労働時間、就労場所、業務量や労務給付過程を制限することはなく、保険法、保険業務員管理規則と Y の業務員管理規定の下で、X は自由に保険販売の時間、場所と形式を決めることができ、機械のように、単純に労務を提供するわけではない。また、Y は X とその直轄単位の保険販売業績のみを審査し、X の労務提出時間と場所等に干渉することはない。X が審査に合格できなかったとしても、管理職としての等級を下げられるか、Y から就労契約を終了させることを可能にする効果しかない。また、保険業務員管理規則は保険会社とその業務員間の法律関係を規制するものではなく、Y が保険業務員管理規則に従って業務員管理規定を定立したからといって、Y と X の間に指揮監督の従属関係があると認めることはできない。また、X の報酬は、彼が販売した保険の件数、種類と提供した保険契約サービス等によって計算され、

労務提供の有無を賃金支払の根拠とする雇用契約とは全く異なる。故に、XはYに対して、人的従属性や経済的従属性がなく、両当事者の関係は委任契約、もしくは請負契約関係であり、雇用関係ではないため、労基法が適用される余地はない。…

3. 審査によると、Xが81(1992)年12月9日からY会社生命保険部業務代表を担当し、82(1993)年9月1日に生命保険部業務主任を担当し、85(1996)年3月1日に生命保険部業務統括補佐を担当し、86(1997)年12月1日に生命保険部地域統括を担当し、かつYと業務代表就労契約書、業務主任就労契約書、業務統括補佐就労契約書、地域統括就労契約書を締結した。Xが97(2008)年1月17日にYに対して、Xの退職手続を行い、(定年)退職金を給付すること、老齢年金給付を申請することを内容とするメールを出したが、Yは97(2008)年1月30日の返信により、両当事者は雇用関係にあらず、給付を拒否する表示をした。また、行政院劳工委員会が86(1997)年11月3日に、台(八六)労働一字第〇四七四九五号書をもって、保険業が87(1998)年4月1日から労基法適用事業となることを公表した等の事実について、両当事者はそれを争わず、かつ就労契約書、やり取りの書類のコピーやYのメール等が証拠物として提出されているため、その真実性を認める。

4. Xによると、両当事者は雇用関係にあり、労基法の適用を受け、YはXに対し、労基法によって計算された(定年)退職金1,818,660元を支払うべき等を主張したが、Yはそれを否認し、前述したように抗弁した。審査によると、

労働者とは、使用者に雇用されて仕事に従事し、賃金を得る者をいう。使用者とは、労働者を雇用する事業主、事業経営の責任者、もしくは事業主を代表して労働者関連事務を処理する者をいう。労働契約とは、労使(雇用)関係を約定する契約であり、労基法2条1項、2項と6項がそれぞれ明文をもってそれを定めている。25(1936)年12月25日に公表され、まだ施行されていない労働契約法1条の規定によると、「労働契約とは、一方当事者が相手方に対し、従属関係の下で職業上の労働力を提供する一方、他方当事者が報酬を支払う契約である。」。そして、労基法施行細則は7条1項、11条と12条において、労働契約は就労場所と従事すべき業務に関する事項を約定すべきこと、規律に関する事項を遵守すべきこと、賞罰に関する事項を遵守すべきことをそれぞれ規定している。そこで、労働者は従属関係の下で使用者に労務を提供しており、この特徴は、労務給付契約が労働契約に当たるかどうかを判断する決定的な要素でもある。従属性の内容について、これを人的従属性、経済的従属性と組織的従属性に分けることができる。人的従属性とは、労働者の労務提供義務の履行が使用者の指示を受け、使用者が労働者の労務提供の場所、時間と給付量、労働過程等を決める。労働者は自分の勤務と休憩時間を自由に支配することができず、使用者は労働力を支配する過程において、労働者の人身と人格を相当程度支配し、労働者は指揮的、計画的もしくは創作的な方法で、自分の従事する業務に影響を加えることができない。労働者が企業秩序と事業運営を妨げる場合、使用者は懲罰を施すことができる。経済的従属性とは、労働者は使用者に労務を提供することによって得られる賃金に完全に依頼し、それによって生存する。労

働者は経済的に使用者と相当に密接な連絡があるが、企業のリスクは使用者が負担し、労働者がリスクを負担することはない。その労働力は使用者の生産資料に頼って初めて労働することができる。労働者が経営上の利益・損失を負担しないため、労働者が労働契約に従って確実に労務を提供する以上、使用者には報酬を支払う義務がある。組織的従属性が強調するのは、労働者が使用者の指揮命令にコントロールされるだけではなく、使用者の経営・生産グループの一員でもあり、グループ・組織内部の規則や手続規定を遵守しなければならない。契約が性質上労働契約に当たるかどうかを判断する際に、義務給付の実際の形態に着目すべきであり、契約の名前のみによるものではない。労働契約に当たるかどうかを判断する際に、前述した各要素を斟酌すべきであるため、各労働契約の要素が導き出す結論が一致しない場合、労務提供全体と主な給付義務で判断すべきである。本件の場合、X が従事したのが保険業であり、前述したように、行政院労働委員会が 87（1998）年 4 月 1 日から保険業に労基法が適用されると指定した。しかし、保険業の従業員である以上、当然労基法が適用されるわけではなく、実際の労務履行過程を見て、X が Y の保険業務員や保険業務管理者を担当することを認定し、X と Y の間に労働契約関係が成立するかどうかを判断すべきである。

前述したように、X が 81（1992）年 12 月 9 日から 82（1993）年 8 月 31 日までの間、Y の生命保険部業務代表を担当し、両当事者が締結した業務代表労務契約 1 条によると、「会社が業務代表に対し、会社が認めた営業地域範囲内で生命保険と年金業務を経営する権利を付与する。業務代表は、業績となる保険申請書と収集した保険料を会社に提出する必要がある。」…すなわち、X は Y に認められた営業地域範囲内で保険を販売し、収集した保険料を Y に提出する必要がある。保険契約内容が極めて複雑であり、種類ごとのリスク評価や保険料の清算が必要であるため、Y にはその運営方針に従って商品の種類を選択し、業務地域を分ける必要がある。前述した内容を見ると、X の労務提供の就労場所を制限するわけではなく、使用者が就労場所を指定し、労務を提供してもらうよう就労形態とも異なる。X が業務代表のデスク写真を提出したが…、Y によると、X が出退勤する際に打刻する必要はなく、労働時間が固定されていない。X の出退勤について、それを考課対象にすることもない。これらの主張について、X が争わなかった。前述した約定により、X は販売した保険の保険申請書と徴収した保険料を Y に提出する必要があることを鑑みると、この場所は X が前述した業務を処理するため場所であり、Y が X の労務提供地点を指定したと認定することはできない。

前述した業務代表就労契約 4 条によると、「本契約は添付した業務員管理規定に従って実施される。」…業務員管理規定の内容は、保険業務員による保険販売、契約変更、効力停止、効力回復の関連手続規範と、規定違反の場合、Y が契約を終了させることができる等の事項である。…また、保険法 177 条によると、代理人、マネージャー、公証人と保険業務員の資格取得、登録、登録抹消、教育訓練、懲戒と他の遵守すべき事項の管理規則は、管理機構がそれを定める。管理機構がこれにより、保険業務員管理規則を公表し、その 18 条 1 項による

と、「業務員の所属会社は業務員の保険販売行為について、賞罰弁法を作るべきである…」。

それは、保険業務員の管理規則を整備し、被保険者の権利・利益を保障するためである。したがって、Yの業務員管理規定は、管理機構が公表した保険業務員管理規則18条1項の規定に従って作られたものであり、その目的は、管理機構の行政管理要求を満たすことであり、当該規定があるからといって、保険業務員とYの間に人的従属性があると認定することはできない。保険業務員管理規則3条2項の規定には、「業務員と所属会社が締結した労務契約は、民法と関連法令規定に従って執り行われる」等の表現があるが、保険業務員と会社との契約関係は、その実質的な内容によって契約形態を認定すべきであり、Yが前述した保険業務員管理規則によって業務員管理規定を作ったからといって、YがXに対し指揮監督従属関係があると認定してはならない。また、Xは業務代表としての業績により、業務主任に昇進されたことについて、両当事者はこれを争わなかったが、業務代表としての業績は、業務員が保険を販売し、保険料を徴収したことを算定基礎とし、…これはYがXの保険販売、保険料徴収の結果、すなわち労務給付の結果により、業務代表に対して奨励をした。Xの就労過程について、指揮監督をしたわけではない。また、前述したように、Xが保険業務員を担当する間、出退勤する際に打刻する必要がなく、固定した勤務時間・場所がなく、YはXの出勤状況を考課対象とすることもない。また、保険法、保険業務員管理規則とYがこれに従って作った業務員管理規定等の法規制の下で、Xの労務提供の過程がYの指揮監督やコントロールを受けることはない。したがって、Xが保険業務代表として、Yとの間の人的従属や指揮監督関係が極めて弱く、労働契約関係の存在を認めることは難しい。

また、前述した業務代表就労契約書2条によると、「会社は本契約書に添付された『業務代表手当と賞与表』や『業務手当表』の規定により業務代表業務手当と賞与を給付することに同意する。」…、またYの業務代表手当と賞与表によると、Xが保険契約を販売することで得られる報酬の中の業務手当（初年度業務手当、後続年度サービス手当）と年末業績賞与は、Xが販売した保険によって実際に徴収した保険料に一定の割合を乗じて計算する…。そのため、Xが獲得する報酬は、締結した保険契約と支払われた保険料に一定の割合を乗じることで算出される。また、Yの業務員管理規定5条によると、「いかなる理由によっても、会社が保険契約を取り消し、納付した保険料を返却した場合、業務代表は同時に当該保険から得られた業務手当やサービス手当を会社に返却すべきである」…。X本人も、業務代表を担当する際に、最低賃金による保障がないことを自認している…。そのため、YはXが販売した保険と徴収した保険料に一定の割合を乗じることで、Xが得られる報酬を算出してきた。保険契約が取り消され、Yが引き続きXが徴収した保険料を保有できなくなると、Xはその分のすでに徴収したサービス料をYに返却しなければならない。そのため、Yによる報酬の支払いは、Xの労務給付の結果によるものであり、労務給付を提出すればよいというわけではない。すなわち、Xが保険者を招致し、保険契約の締結を果たし、さらに保険料を徴収した後、初めて実際に徴収した保険料に一定の割合を乗じて報酬を獲得する権利が得られる。Xが保

険販売行為を実施したが、契約を締結することができなかった場合、顧客が保険料を支払わなかった場合、もしくは契約が取り消され、保険料が返却された場合、Xは報酬を獲得することができない。言い換えると、契約が締結されなかったり、保険料を納付しなかったり、契約が取り消され、保険料が返却されたりする場合、XはYと同様のリスクを負わなければならない。この場合、Xの労務給付行為は自分の事業運営のためであり、ただYに依存し、Yのために労力を貢献するわけではない。そのため、両当事者の間に経済的従属性があるとは言い難い。

また、Yが改正した業務主任管理規定や地域統括管理規定によると、すでに業務主任に労働者保険、業務責任者積立金、集団入院医療保険…を提供した。しかし、業務員管理規定は、業務代表に前述した事項を提供しておらず、YがXを経営・生産集団の一員として入れたため、組織的従属性があると認めることも難しい。Yが82（1993）年10月5日からXを労働者保険に加入させたことについて、被保険者保険加入資料照会表それを証明し…、Xが81（1992）年12月9日から82（1993）年8月31日まで生命保険部業務代表を務めた間、YはXを労働者保険に加入させなかった。そのため、労働者保険条例6条2項の規定により、Xを雇用される労働者として認定することができない。国民健康保険制度は84（1995）年3月から実施されるため、Xが前述したYの生命保険業務代表を務めた間、国民健康保険への加入が問題にならず、それが同期間における両当事者の契約の法的性質を認定するための証拠にもならない。…Xが別途Yから授与された賞状を提出したが…、Xが本会社に計15年間奉仕してきたため、これを以って奨励する等の記述はあるが、両当事者間の契約の性質は記されておらず、XがYのために15年間保険を販売してきたとしか認定することができない。しかし、当該労務給付の性質について説明されなかったため、Xが保険業務代表を担当する際に、Yと労働契約にあったことを認定するには不十分である。

前述した説明によると、Xが保険業務代表を務めた間、Yとの間には経済的、人的、および組織的従属性がなく、両当事者の契約性質は、労基法2条6項に規定された労働契約ではない。…台北市政府労働局は業務員がYの考課により昇進、または降級される可能性があることを理由に…、Yの業務員には労基法が適用されるべきと認定したが、同労働局は人的従属性についてのみ説明し、経済的・組織的従属性について認定しなかったため、当裁判所がそれに拘束されることはない。…（以下省略）

中華民國 100 年 1 月 25 日
労働者法廷

判決番号：100、判、2117

判決期日：1001208

判決事由：労働者退職金条例

判決全文：

最高行政裁判所判決

100 年度判字第 2117 号

上告人 X（労働者保険局）

代表者 略

訴訟代理人 略

被上告人 Y（保険会社）

代表者 略

訴訟代理人 略

前述した当事者間の労働者退職金条例事件に関して、Xが中華民国 100（2011）年 3 月 10 日台北高等行政裁判所 99 年度簡字第 759 号判決に対して、上告を提起し、本裁判所判決が下のようになる。

主文

原判決の審査請求裁決及び原処分取消と訴訟費用に関する部分はすべて棄却。

棄却部分について、被上訴人の第一審の請求を棄却する。

棄却部分について、第一審と控訴審の訴訟費用は全部被上訴人 Y が負担する。

理由

…

三、Yの主張によると、(一) Yの業務員に適用される現行の請負制度は、アメリカン・インターナショナル・グループ（AIG）が Y の所有者になる際に創設・採用した制度である。この請負制度の設計は、保険業務員が保険販売業務について広い自主権を有するが、Y が業務員の日常的な業務進行について、一般企業のように、従業員に対する指揮命令権を持たない。また、業務員には最低賃金がなく、保険販売に成功した後、その業績によって労務報酬を受領する。労働時間に応じて固定給を報酬として獲得するわけではない。X が 74（1985）年 1 月 22 日に、労（承）字第 008278 号書（以下、「74 年 1 月 22 日解釈」）により、Y に対し、Y に所属する招聘業務員とは雇用関係にいないことを告知した。前述した解釈は労働者保険条

例の適用のための法規解釈であるが、労働者退職金条例の適用対象は労働基準法を適用する本国籍の労働者であり（第7条）、労働者保険条例の適用対象と一致する。したがって、前述した解釈にいう労働者保険条例の適用しない基本給のない保険業務員には、労働者退職金条例も適用されない。94（2005）年労働者退職金新制度実施の際に、一部の業務員が彼らとYの間の法律関係が請負であることについて争ったが、Xは行政指導をもって解決し、Yには労働者退職金を積み立てる必要がないことについて合意した。（二）本件保険業務員に労働者退職金条例が適用されるかどうか、Yには保険業務員に労働者退職金を積み立てる必要があるかどうかは、Yと保険業務員の間雇用関係が存在するかどうかによる。しかし、Xがその調査義務を果たさず、行政手続法43条違反と、裁量権濫用という瑕疵がある。また、我が国は公私法二元審判体制を取るため、使用者と労働者の私法関係について争いがある時、民事裁判所による判決を最終認定とするべきである。民事裁判所には、Yに有利な判決結果や判決理由が多くあるが、Xがそれを無視し、明らかに行政手続法36条の規定に違反する。その上、Yとその保険業務員の関係が委任・請負関係であることは、裁判所によって確定された見解であり、行政機関はそれを尊重すべきである。また、Xが直接台北市労働局の見解を採用して処分を作成したことは、憲法上の「転委任授権禁止原則」に違反し、原処分には明らかな重大瑕疵がある。行政手続法111条規定により、無効となるはずである。また、Xが行政手続法39条と102条に違反し、当事者に意見を陳述する機会を与えなかったことは、Yの憲法に保障される審問請求権を侵害し、正当な法律手続原則に違反する。（三）XはYとその保険業務員の関係は委任・請負関係か、雇用関係かについて、すでに74（1985）年1月22日付メールでYに通知したが、Xが20余年後、突然恣意に見解を変更したうえで、Yを処罰したことについて、禁反言の原則、信頼保護原則に違反し、信義誠実の方法でなされなかった。また、94（2005）年労働者退職金条例が公表された際に、Xが積極的に協調に介入し、行政指導もしたが、後にYがXの指示を受け、Xに関連業務員の分類と処理状況を報告したため、Xが95（2006）年2月15日に、保退一字第0951001102号通知をもってYに回答をし、罰金を課さないと表示した。Xは当該行政指導の拘束を受けるべきである。（四）本件行政処分は法律関係を明確にすることができず、逆に法律関係をより複雑にし、「適合性原則」に反する。また、Xが侵害の少ない行政指導手法を使わず、恣意的に侵害のより大きい罰金手法を選んだため、当該行政処分は最小侵害原則に反することを証明できる。また、原処分が守ったのが少数業務員の不当利益であり、多数の人（とりわけ被保険者）の利益が損害された。それによってもたらされる損害と守ろうとする利益に相当性がないことが明らかであり、損益均衡原則の審査を通ることもできない。（五）司法院积字第593号解釈と行政手続法第6条等の趣旨によると、Yとその業務員の法律関係が雇用関係であると認定すると、他の外資系保険会社はその業務または株式を他の国内の保険会社や管理機構に管轄権を移られた保険会社に販売したことについて、Xまたは台北市労働局が他の保険会社に同じような要求又は処理をなぜ出さなかったのか。台北市政府とXがこのような要求をしなかったため、保

険会社が「私法自治」と「契約自由」原則により、契約の約定や業務員との法律関係等をもって、判決の原処分や行政不服決定を取り消すことを求めることはできる。XはYに対し、10万円と99（2010）年5月28日から支払完了日までの間、年5%の利息を支払うべきである…。

四、一方、Xが以下のように抗弁する。（一）Xは終始慎重・公平の態度をもち、労使双方に有利又は不利になる事項に注意を払った。事件全体の調査、対処についても、法律に従って慎重に行った。また、行政手続法103条1項5号の規定により、行政処分の根拠となる事実のうち、客観的に明確であり、確認できるものについて、行政機構は当事者に意見を陳述する機会を与えなくてよいとされている。（二）保険業等10の業界で就労する者について、86（1997）年10月30日に労委会が台（86）労働一字第047494号通知書をもって、労働基準法の適用範囲に加えられ、87（1998）年4月1日から効力が生じる。本件に適用される労働者退職金条例は93（2004）年6月30日に公表され、一年後に施行され、YはXが74（1985）年1月22日に発した通知書を例として、Xが禁反言と信頼保護原則に反するというが、論理的に統合しない（適切ではない）。（三）労働契約の当事者となる労働者には通常、人的従属性、自らの履行、経済的従属性と組織的従属性がある。Yとその保険業務員に適用される「保険業務員管理規則」は、保険業者に対して、その保険業務員に管理責任を果たしてもらうことを趣旨とし、すでに前述した要件を満たしている。また、当裁判所95年度判字第1472号判決、95年度判字第313号判決、94年度判字第1957号判決、94年度判字第1274号判決、94年度判字第1007号判決、94年度判字第850号判決、94年度判字第707号判決、93年度判字第1178号判決等の見解は、みな係争対象となる法律関係を雇用関係と認定した。そのうえ、実務は労働契約関係の成立を広く認めており、部分的に従属性があれば、成立すべきとする。当該契約が労務給付契約であり、かつ同時に労働者に従属性がある場合、同時に請負、委任等の性質を兼ね備えても、労働契約の一種に当たり、労働基準法が適用するとされる。また、民事裁判所判決は原則として行政機関を拘束せず、民事裁判所判決は行政裁判所に対して拘束力がない。…

五、原審が訴訟決定と原処分を棄却したのは、以下のことを判断基礎としたものである。…

六、…労働者退職金条例第6条によると、「使用者は本条例を適用する労働者のために、毎月退職金を拠出し、労働保険局が設立した労働者退職金個人口座に貯金すべきである。本条例に別途の規定がない限り、雇用主は自分で作った労働者退職金弁法をもって、前項定めた労働者退職金制度を代替してはならない。」第9条によると、「（第1項）雇用主は本条例の公表後から、施行される1日前の期間内において、本条例の労働者退職金制度と労働基準法の退職金規定について、書面で労働者の選択を聴くべきであり、労働者が期限までに選択しなかつた場合は、労働者退職金制度を適用する」とある。

った場合、本条例の施行日から引き続き労働基準法の退職金規定を適用する。(第2項) 労働者が引き続き本条例の施行日から労働基準法の退職金規定を適用することを選択した場合、5年以内に本条例の退職金制度の適用を選択することができる。」…労働者退職金条例…第3条によると、「本条例にいう労働者、雇用主、事業単位、労働契約、賃金と平均賃金の定義は、労働基準法第2条の規定による。」労働基準法第2条第1項、第2項、第3項、第6項によると、「本法律に使われる用語の定義が以下のようになる。一、労働者とは、雇用主に雇用されて労務に従事し、賃金を獲得する者をいう。二、雇用主とは、労働者を雇用する事業主、事業経営責任者あるいは事業主を代表して労働者の関連事務を処理する者をいう。三、賃金とは、労働者が就労により獲得する報酬である。賃金、給料と時給、日給、月給、出来高給の形式で、現金または実物等の形で給付する賞与、手当並びに他のあらゆる名義での経常的な給与はそれに含まれる。…六、労働契約とは、労使関係を約定する契約である。」(二) 本件の主な争点は、Yとその保険業務員の契約性質が労働契約であるかどうかである。…(三) 前述した台北市政府と労働局のメールのやり取りを見ると、以下の記述がある。「Yが業務主任契約書によって業務主任のために労働者保険、健康保険のみに加入させたとなると、労働者保険条例第6条等の強行規定に反することになり、他人を保護する法律に違反することになる。Yは労働基準法を適用する事業単位であり、その従業員について、職位階級を問わず、同法にいう労働者とは、雇用主に雇用されて労務に従事し、それによって賃金を獲得するものを指す。また、被用者には継続的に労務を提供し、業務に従事する事実があり、Xは経済的に弱い立場にある被用者の法的権利・利益を守るために、労働者退職金条例に従って保険に加入すべきである」。…(四) 労働者退職金条例第3条、労働基準法第2条第1、2、3、6号の規定によると、雇用主に雇用されて労務に従事し、賃金を獲得する者は、労働者退職金条例にいう労働者に当たる。労働者と雇用主の関係を約定する契約は、労働契約である。報酬の支払いが時給制、日給制、月給制、出来高払制のどちらを採るか、基本給があるかどうかについて、それは労働者の賃金の該当性を判断する考慮要素ではない。そのため、賃金額が業績によってのみ決められる雇金制保険業務員が、基本給をもらう業務員と同じように、企業の管理監督を受け、一定種類の労務に従事する場合、労働契約関係にいう労働者に当たる。したがって、Yに所属する業務員に基本給がなく、完全に保険招集契約の業績に従って業績賞金が支払われること、業務員が受領するのは請負報酬であるため、企業と業務員の間には労働契約関係が存在しない等というYの主張は、採用することができない。また、労働基準法、労働者保険条例と労働者退職金条例等の関連労働法令には、弱い立場にある労働者の権利・利益を守るという特殊な政策目的があり、それによって憲法142条と憲法追加条文10条8項に掲げる「民主主義国家」の基本国策と「社会福利国家」の原則を体现し、国民政府が18(1929)年11月22日に制定・公表した民法「債権」第2章「各種の債」第7節「雇用」の規定と、規範目的が一致するわけではなく、両者の用語も完全に一致するわけではなく、一部の用語が同じでも、概念の中身が完全に同じであるわけではない。したがって、労働法

規に規定される「労働契約」の意味を解説する時、民法に規定される雇用契約の概念のみによって理解すべきではない。すなわち、民法の雇用契約と労働基準法等の労働法規の労働契約は、同じく労務契約に属するが、労働契約は民法に規定される雇用契約に限られず、労務給付に関する契約である限り、従属性労働の性質がある。また、請負、委任等の性質を兼ね備えていても、労働契約に当たると認定すべきである。Yは民法の雇用契約に当たらないと、民法の請負や委任契約に当たるという二分法を理由に、業務員等とは労働契約にいないという主張について、これを支持することはできない。また、行政訴訟と民事訴訟には異なる規範・目的があり、民事判決は行政裁判所の認定事実の根拠にはなり得るが、明確な反証がある場合、行政裁判所は職権に基づき、調査の結果をもとに、独立した認定や裁判を行うことができ、確定した民事判決の認定事実や法律見解の拘束を受けない（制度改正前行政法院70年度判時第688号、83年度判字第2199号、86年度判字第1236号判決参照）。さらに、民事訴訟は弁論主義と当事者進行主義を採用しており、原告が積極的事実について挙証責任を持つべきであり、行政訴訟が職権によって証拠を調査し、証拠法則によって認定した事実とは、同じように評価することができない。また、本件は普通の裁判所民事法廷における、Yと個別業務員間の賃金給付、退職金給付、解雇補償金給付、雇用関係存在の確認等の事件において行われた確定判決の訴訟標的とは異なり、これらの民事確定判決の既判力がこれに及ばず、Xと本裁判所は前述した民事確定判決によって拘束されない。したがって、Xと裁判所はともにYが挙げた多くの確定した民事判決の「Yと所属業務員の法律関係が委任又は請負関係であり、雇用関係ではない」の認定に拘束されるべきであり、XがこれらのYに有利な民事確定判決に留意することなく、行政手続法36条規定違反するとYが主張するが、これを支持することはできない。(五)労働基準法上の労働契約の判別基準について、実務上には、本裁判所95年度判字第313、1472号、94年度判字第707、850、1007、1274、1957号等の判決があり、雇用契約に類似し、請負関係ではないという認定がなされ、これを参照することができる。また、民国25(1936)年12月25日に公表されたが、施行されなかった労働契約法1条の規定によると、「いわゆる労働契約とは、当事者の一方が、他方に対して従属関係の下でその職業上の労働力を提供し、他方が報酬を給付する契約である。」したがって、労働者が従属関係の下で雇用主に労務を提供し、この従属性は労働契約の特徴であり、その従属性特徴には以下の4つの側面がある。1. 人的従属性、すなわち労働者が雇用主の企業組織内において、雇用主の権威に服し、かつ考課、訓練、懲戒もしくは制裁を受ける義務がある。本件の場合、保険法177条の授權により定められた保険業務員管理規則3条前半、12条1項、18条1項、19条1項の規定により、保険業務員については、所属企業によってその資格登録、訓練、管理と監督を行い、訓練に参加せず、もしくは二次訓練の成績が不合格の場合、企業はその登録を取り消すべきである。そして、業務員は登録後、もっぱら所属企業のために保険を招致し、その招致行為によって損害が生じた場合、所属企業が法律に従って連帯責任を負う。また、保険会社は保険業務員の招致行為について奨励・懲罰弁法を作り、厳格に

それを管理し、違反行為の程度に応じて、招致行為を停止させ、もしくは業務員登録を取り消すことができる。したがって、保険会社は所属の業務員に対して、法律により強力な監督、考課、管理と懲罰処分権がある。また、「南山人寿人身保険業務員教育訓練実施弁法」、「業務人員優質サービスマニュアル」や、Yが99（2010）年12月15日南寿業字776号メールによって送付した「各レベルの業務主管契約評価機関の評価基準」、Yと業務員が締結した契約書等によると、業務員が通信部マネジャー、区域マネジャー、業務主任補助、業務主任、業務係または業務代表である場合も、Yの厳格な指導、考課、選抜と監督を受け、本人とその配偶者が競業禁止の制限を受けるため、Yの保険業務員は人格的にYに従属する。2、自ら履行、すなわち労働者は自ら労務を完遂させなければならない、代理人を使用してはならない。本件の場合、Yの人身保険申込書、投資型保険申込書等の保険契約書において、その文末には業務員の署名、業務員コードと登録コードを入れるための欄があり、そのため業務員が業務を招致する際に、自ら履行しなければならないのは明らかである。3、経済的従属性、すなわち労働者が自分の事業のために就労するのではなく、他人に従属し、他人の目的のために労働すること。保険業務員管理規則14条1項の規定、並びにYと業務員が締結した契約書に添付される業務手当とボーナス表によると、Yに所属する業務員はYの営業目的のために業務を招致する。また、Yが所属の保険業務員の所得について、賃金所得という区分で納税し、納税申告をすることとなり、業務執行所得という区分で申告しなかったことにより、Yが営利事業所得税の申告をする際に、業務員に支払われる報酬を営業コストという項目の下での「業務員手当」として計上しており、この報酬計上方式は固定給を給付しても、実際に招致した保険の業績によって報酬やボーナスを給付しても、その所得の性質は、所得税法11条1項規定にいう業務執行者と異なり、これによってその経済的従属性が明らかにされる。4、組織的従属性、すなわち労働者が雇用主の生産組織体系に組み込まれ、同僚とは業務を分担し、協力し合う状態にあること。保険業務員管理規則14条1項の規定、Yの「通信処実施弁法」、「通信処配備規格表」、「本送金リスト使用注意事項」等の規定により、Yに所属する業務員の業務の多くは、オフィスで行う必要があり、かつ同僚と業務分担しなければそれを完遂することができない。これも組織的従属性に当たる。(六) 前述したように、Yと保険業務員の間で締結した契約は、労働基準法上の労働契約に当たる。所属業務員が出勤、打刻、休暇申請をする必要がなく、休暇もないことのみを理由に、業務員とは請負・委任関係にあり、労働契約関係にあるわけではないとYが主張するが、その主張に根拠はない。…（以下省略）

中華民國 100 年 12 月 8 日

最高行政法院第一法廷

中国裁判例

新聞配達員の事例⁹⁷

(2016) 最高法民再 148 号

不服申立機構 中華人民共和国最高人民検察院

上告人（一審原告、二審控訴人） X

被上告人（一審被告、二審被控訴人） Y

委託訴訟代理人 略

X が Y との労働争議紛争案について、山東省高級人民法院（2012）魯民提字第 93 号民事判決（以下、再審判決という）に不服し、検察機構に監督を申請した。最高人民検察院が高検民監 [2015] 171 号民事抗弁書をもって、当裁判所に抗弁を申し立てた。当裁判所が（2016）最高法院抗 8 号民事裁定を下し、本件を審理した。当裁判所が法律により合議廷を結成し、公開開廷して本件を審理した。最高人民検察院が助理検察員を指名派遣し、出頭して職務を履行した。上告人 X、非上告人 Y の訴訟代理人が出頭して訴訟に参加した。本件は已に審理終了である。

2009 年 7 月 1 日、X が山東省威海市環翠区人民法院に訴訟を提起し、Y との間において、1998 年 10 月から 2009 年 3 月までの間、労働関係が存在したことを確認するよう請求した。

前述した裁判所の一審（ママ）⁹⁸によって、以下の事実が解明された。すなわち、1999 年 9 月 25 日、X の元妻の A が Y に保証金 1000 元を出した。2002 年 6 月 9 日、Y が X に職員証を配布し、X が某区⁹⁹範囲内で Y が発行した新聞紙の購読者募集、配達を行うようになった。Y が毎月銀行を通じて X に報酬を支払う。その間、X が配達ステーション従業員人事考課において、3 つ星の評価を獲得した。X が新聞紙を配達する際に、故をもって自らそれを行うことができない場合、他人に代替してもらうことができ、代替者の報酬は、X が負担する。2007 年 12 月、Y が労働関係を明確にするため、新聞紙の配達業務を、地域ごとに発注し、請負体制を実施することを一方的に決定し、新聞紙配達業務に従事する者と業務請負契約を締結し、某範囲内の新聞紙配達業務を X に発注することを決め、X に新聞紙配達業務請負契約を締結するよう求めたが、X がそれを拒否した。2009 年 3 月 26 日、X が引き続き新聞紙配達業務に従事するのを Y が認めなくなり、X への報酬支払も停止した。また、Y が事業単

⁹⁷ 当該判決文は西南政法大学経済法学院准教授熊暉によって提供された。

⁹⁸ 訳者：ここは正式な裁判手続きに入る前の労働争議仲裁委員会が出した判決のことをいう。

⁹⁹ 訳者：中国の行政区画の 1 つであり、複数の区が 1 つの市を構成する。

位法人であり、X、Yの間に労働契約は締結されていない。2009年5月、Xが労働仲裁を申請し、Yとの間に労働関係が存在することの確認を求めた。威海ハイテク産業開発区労働争議仲裁委員会が（2009）威高勞仲案字第80号判決書を出し、X、Yの間に労働関係は存在しないとした。Xが裁決結果に不服し、訴訟を提起した。

所轄裁判所が審理した結果、まず中華人民共和国労働法と中華人民共和国労働契約法の関連規定により、中華人民共和国労働契約法が実施される前に、事業単位と労働契約関係を成立させた労働者は、労働法の調整を受ける。当該規定によると、本件の場合、X、Yの間に労働契約は締結されていなかった。そのため、当該視点から分析すると、2008年1月1日以前、双方の間の権利義務関係は労働法規制の調整を受けず、双方当事者が2008年以前に労働関係にあったと認めることはできない。そして、労働関係の特性から分析すると、労働関係において、労働者が労務を提供することについて、代替不可能性があり、他人に委託して労務を履行してもらうことはできない。労働者と用人单位の間に人的従属性があり、行政隷属関係がある。労働者は用人单位内部メンバーの身分を使って労働し、用人单位の全面的な管理を受ける。労働者が用人单位に提供するものは、労働の過程であり、単に労働成果を強調することはない。本件の場合、Xが故をもって任務を完遂できない場合、他人に委託してそれを完遂してもらうことが可能であり、そして自分で報酬を負担する。XがYに交付するのは労働の成果であり、すなわち毎日配達業務を完遂することである。労務成果を提供する事以外、Xの労働力がYによって支配されることはなく、Yの管理・監督を受けることもない。そこで、双方の間に行政隷属関係は存在しない。したがって、X、Yの関係は労働関係の基本特性を満たしておらず、双方の間に労働関係が存在すると認定することはできない。中華人民共和国労働法第2条の規定により、一審裁判所が2010年1月19日に（2009）威環民一初字第2276号民事判決を出し、XとYには1998年10月から2009年3月までに間に労働関係があったことを確認するというXの請求を棄却した。事件受理费10元は、Xが負担する。

Xが不服し、山東省威海市中級人民法院に控訴した。

所轄裁判所が審理した結果、中華人民共和国労働契約法が実施される前、中華人民共和国労働法の規定によると、事業組織とそれと労働契約関係を成立させた労働者の間に、労働法の調整が適用される。本件において、XとYは労働契約法実施前に書面で労働契約を締結しなかったため、労働法の調整を受けず、双方当事者が2008年以前に労働関係に入ったと認定することはできない。2008年1月1日以降の双方当事者の関係について、Yが2007年12月にXや他の新聞紙配達者との関係を明らかにするために、関係者とそれぞれ新聞紙配達業務請負契約を締結し、Xにも契約を締結するよう通知した。Xが契約締結を拒否したため、Yが2009年3月26日をもって、Xが引き続き新聞紙配達労務を提供するのを拒否した。前述した事実によると、YがXに対し、双方の関係は2008以降も労務関係に当たり、労働関係ではないことを明らかにした。そのため、当該期間中にも、双方当事者は労働関係に入ることはなかった。一審判決のこれに関する認定が正確であり、二審裁判所がそれを支持する。また、

X が提供した労働成果をみると、X が配達任務を完遂すればよく、Y からの監督管理を受けることはなく、Y との間に人的・身分上の従属性や、主体としての不平等性は存在しない。原審は双方当事者の関係が労働関係の特徴を満たさず、これによって X の請求を退けたが、この判断にも不当なところはない。したがって、原審判決が正確であり、これを維持すべきである。X の控訴理由が不当であり、二審裁判所がそれを支持しない。中華人民共和国民事訴訟法 152 条 1 項、153 条 1 項 1 号、158 条の規定により、二審裁判所が 2010 年 10 月 10 日に (2010) 威民三終字 84 号民事判決を下し、控訴を棄却し、原審判決を維持した。二審事件受理费 10 元は、X が負担する。

X が不服し、山東省高級人民法院に再審申請をした。2012 年 3 月 19 日、当裁判所が (2012) 魯民提字第 93 号民事裁定を出し、本件を再審した。

当裁判所が判明した事実は原審で判明した事実と一致する。当裁判所が審理した結果、本件争議の中核問題は双方当事者の間に労働関係があるかどうかである。X と Y が 2008 年以前、労働契約を締結することなく、労働法の調整を受けず、両当事者の間に労働関係があると認定することはできない。1999 年 9 月 25 日、X (X の元妻、二人は 2001 年 6 月 12 日に離婚) が Y に保証金 1000 元を納付したが、これは X と Y が労務関係開始を確認する書面証拠であり、これを認めるべきである。後に、X が新聞紙配達業務を開始し、時刻通りに新聞紙を顧客のところに配達した。2002 年、Y が X の社員証を作り、作業服を配ったが、この行為は、労働関係が存在することを証明する必要条件にはならない。したがって、X と Y の間に労働関係を確定するための要件が満たされていない。2007 年 12 月、Y は X との関係を明確にするため、X に対し、新聞紙配達業務請負契約を締結するよう通知し、他の新聞紙配達員はそれぞれ Y と契約を締結した。X が当該契約を締結するのを拒否したため、双方の間に労働関係があると認定することはできない。したがって、原審判決は双方の間に労働関係の特徴が満たされていないとして、X の訴訟請求を棄却したが、この判断は不当ではない。X が申請した再審理由は成立せず、当裁判所がそれを支持しない。中華人民共和国民事訴訟法 153 条 1 項 1 号、186 条 1 項の規定により、当裁判所が 2012 年 10 月 9 日に最新判決を下し、威海市中級人民法院 (2010) 威民三終字第 84 号民事判決を維持した。

X が再審判決に不服し、検察機関に監督を申請した。最高人民検察院によると、再審判決が X と Y の間に労働関係が存在しないと認定したが、認定事実には証拠による裏付けがなく、法律適用には錯誤がある。具体的な分析が以下になる。「労働関係の確立に関連する事項に関する通知」(労社部発 [2005] 12 号) (以下「通知」という) 1 条、2 条の規定によると、用人单位と労働者が労働契約を締結しなかったが、事実労働関係を成り立たせる場合、労働関係の成立を認めるべきである。事実労働関係の認定要素には、主体資格、従属関係、労務性質が含まれる。本件証拠を総合的に考察すると、X と Y の間に事実労働関係が成立すると認定すべきである。

まず、主体資格から見ると、Y が事業単位法人として、用人单位としての主体資格をもつ

ている。次に、Yが新聞紙配達員を対象に定めた管理制度を見ると、XとYの間に人的従属関係がある。Yが制定した「配達業務基礎マニュアル」により、配達員とYの間に管理と管理される人的従属関係があり、労務関係における単純な財産関係ではないということが確認できる。また、労務性質から見ると、新聞紙の配達業務はYの業務の一部であり、Yにおける基礎的なポストである。

総合的に見ると、XはYが規定した制度の従って新聞紙の配達業務に従事し、Yの人事管理を受け、事実労働関係の特徴を満たしている。YがXに社員証を発行し、毎月銀行カードを通じてXに報酬を支払い、Xが配達ステーションで行われた従業員人事考課において、3つ星配達員に認定された等の関連事実をあわせて考慮すると、通知第1条、第2条の規定により、双方当事者の間に事実労働関係が成立すると認めるべきである。再審判決は双方当事者が労働契約を締結せず、労働関係の存在を認定するための要件を満たさないとし、したがって双方当事者の間に労働関係が成立しないとしたが、この判断を証明する証拠がなく、法律の適用に錯誤があると言わざるを得ない。

Xが検察機構の控訴意見に同意する。

Yが以下のように答弁する。第一に、YとXが労働契約を締結することなく、労働関係は存在しない。第二に、2008年以降、双方の関係は労務関係であり、労働関係ではない。労働関係において、双方契約当事者主体には唯一性と代替不可能性があるはずである。しかし、Xが新聞紙配達業務に従事する際に、完全に家族請負の形を取っていた。労働者と用人单位の間に人的従属性があり、行政隷属関係がある。一方、Xが一日1～2時間配達し、その他の時間は自由に支配できる。労働者が労働を提供し、用人单位が労働道具を提供するが、Yは労働道具を提供せず、Xが自分で労務成果を実現するための手段を選ぶ。Xの社員証は、政府機構に入って新聞紙を配達するために作られたものであり、労働契約を確認するための要件ではない。本件「配達業務基礎マニュアル」は労働契約を締結した従業員、すなわち都市部において、長期固定的に配達業務に従事し、かつ顧客量が多い都市部戸籍を持つ者を対象とするが、Xが当該マニュアルの管理範囲内にあるわけではない。第三、法律適用問題について、2008年1月1日以前、労働者と用人单位の権利義務を明確にする必要がある場合、労働契約法を適用するのではなく、労働法を適用すべきである。Yは全額財政拠出事業単位であり、Xがここで就労する間、双方当事者が労働契約を締結することはなかった。故に、2008年1月1日以前、双方の間に労働関係が存在すると認定することはできない。通知は部門規定であり、労働法と衝突する場合、上位法である労働法を優先適用させるべきである。それに加え、通知の適用対象は企業であり、国家機構や事業単位に適用されない。したがって、Xの申請理由は成り立たず、再審判決の維持を求む。

当裁判所の再審期間中に、双方当事者は原審が認定した事実に対して異議を申し立てることはなかった。当裁判所がそれを確認する。

当裁判所が再審期間中において、別途以下の事実を判明した。Yが制定した「配達業務基

礎マニュアル」の中の「配達員ポスト品質コントロール基準」3条1項が以下のように定めた。新聞紙を迅速かつ正確に配達し、毎朝定時前にステーションにきて新聞紙を受け取り、迅速に新聞紙の分類を完成させ、なるべく早くそれを読者の手に渡す。当日の新聞紙しか配らず、過ちを犯さず、配達漏れをしない。第2項が以下のように定めた。ステーションミーティングに参加しない場合、一回につき50元の罰金をする。時間通りにステーションに来ることをせず、30分以上遅刻した場合、一回につき100元の罰金をする。配られた仕事に文句を言い、理由なく配達時間を守らなかった場合、一回につき200元の罰金をし、問題が深刻な場合、当事者を解雇する。第3項が以下のように定めた。誤った配達や配達漏れ等の通常サービス品質クレームが発生した場合、調査により、それが配達員の責めに帰すべき場合、毎回50元罰金する。1シーズンのうち、合計5回読者にクレームされた場合、調査によりそれが事実だと解明されると、1か月間就労中止し、職業教育を受ける。当該期間中基本生活費しか支払わない。第4条第2項が以下のように定めた。Xによる配達時間が1時間を超えてはならない。規定期間を超えて出勤しなかった場合、10分遅れるごとに10元の罰金をする。読者のクレーム内容が新聞紙の印刷漏れ、汚れ、毀損または濡れの場合、毎回10元の罰金をする。第5条が以下のように定めた。新聞紙購読の領収書と他の証明書を適切に管理し、それをなくしたり、破損させたりしてはならない。第2項が以下のように定めた。領収書をなくした場合、財務部門と新聞社の規定により、なくした分に応じて罰金をする。偽札をもらった場合、損失は当事者本人が負担し、偽札は統計係が没収し、当事者が支払うべき新聞紙代金の全額を支払うべきである。代金の支払いを遅らせ、もしくはそれを流用する場合、給料の中からそれを差し引き、さらに500元の罰金に処する。場合によっては、当事者を公安部門に移送することもある。第6条第2項が以下のように定めた。配達員が勝手に購読者の新聞紙配達量を減らした場合、一回につき100元の罰金をし、配達しなかった新聞紙の定価の2倍の額を購読者に賠償する。第22条が以下のように定めた。配達員が業務につくには、配達センターと新聞社の人事部の許可を必要とする。そのうえで、規定によりアルバイト申請書に記入し、記入した情報が事実であると確認し、就労保証金1000元を支払わなければならない。理由あってポストから離れる場合、当事者は1か月前に申請書を提出する必要がある。配達ステーションが代わる人員を確保した後、当事者が新人を連れて配達地域を回り、新人が独立して作業できるようになり、すべての金銭、領収書、物資等の引継ぎが完了した後に、初めて離職できる。「配達員ポスト品質コントロール基準」第1条によると、毎日午前2時に出勤し、まず配達ルートと配達料の変化状況をチェックし、そのうえで業務分担により、的確に新聞紙を配達する。特殊事情があり、出勤できない場合、事前に休暇をとる必要がある。休暇を取らなかった場合、無断欠席とする。無断欠席した場合、一回につき200元の罰金をする。30分以上遅刻し、配達に支障をもたらした場合、就労時無断でポストから30分以上離れた場合、一回につき100元の罰金をする。

当裁判所の再審にあたり、争点はXとYの間に労働関係が存在するかどうかである。

Xは1998年10月から2009年3月までの間、Yとの間に労働関係が存在したと主張する。Xが前述した請求を提起した法的根拠は通知である。しかし、当該通知の性質は部門の規範性書類である。中華人民共和國立法法によると、部門規範性書類は法律に該当しない。また、中華人民共和國民事訴訟法によると、裁判所が民事事件を審理する際に、事実を頼りに、法律を準拠としなければならない。したがって、裁判所が規範性書類を引用しなかったことを、法律適用錯誤の理由とすることはできない。また、中華人民共和國労働法が用人单位と労働者の間の労働関係成立の基準を明確に規定しなかったが、通知は用人单位と労働者の間に労働関係があるかどうかを判断するための規範性書類であり、当該通知は、中華人民共和國労働法が規制しなかった内容に対する創設的な規定であり、これを中華人民共和國労働法施行時まで遡って適用させることはできない。Xが主張する労働関係開始時は1998年10月であり、通知の施行時よりも早く、通知は2005年5月25日以前のXとYの間の法的関係を判断するための根拠にはならない。再審判決が通知を適用しなかったことは、法適用の錯誤であるとXが主張するが、当裁判所がそれを支持しない。また、労働者と用人单位の間に労働関係が存在するかどうかを判断する際に、必然的に労働契約の締結を前提条件とするわけではない。再審判決はXとYが2008年以前に労働契約を締結することなく、中華人民共和國労働法の規制を受けないことを理由に、双方当事者の間に労働契約が存在しないと認定したが、当裁判所がそれを修正する。

本件において、XはYとの間に労働関係が存在すると主張するが、その主な事実が以下のようになる。①XがYの新聞紙の購読、配達業務に従事することをYが認めること、②「配達業務基礎マニュアル」の内容、YがXのために社員証を作り、作業服を配り、就労保証金を徴収したこと、Xが配達ステーションの従業員人事考課において、三ツ星従業員とされたこと等の事実により、XがYの従業員であり、Yの就業規則の管理を受けるのを証明すること、③YがXのために銀行カードを作り、毎月購読した新聞紙の数、配達量とルート、時間によって、配達報酬の具体額を決定すること。そこで、各事実に対し、以下のように検討する。

第一に、Yが当初Xの元妻と新聞紙の配達・購読業務について約定したが、2002年以降Xが当該業務を引き継ぎ、かつXが口頭弁論の際に、新聞紙の配達は家庭単位で行われることを認めた。そこで、XがYのために新聞紙購読・配達業務に従事するが、その業務について、専属性がなく、その家族は誰でも従事できると当裁判所が認定する。この事実は、Xが配達業務を他人に代替させることが可能だというYの主張と一致する。したがって、YはXに対し、労働力の使用に関する専属性が存在しない。

第二に、Xが裁判所に「配達業務基礎マニュアル」を提出し、YがXのために社員証を作り、作業服を配り、人事考課を行ったこと等を主張したが、それは、Yとの間に人的従属性があることを証明するためである。これに対して、Yは社員証を作り、作業服を配ったのは、Xが顧客の住む団地に入って新聞紙を配達するためであり、保証金を拠出してもらうやり

方はすでに取り消され、人事考課をしたのは、従業員を激励させるためであり、正社員と臨時社員の区別をしなかったと主張する。これに対して、「配達業務基礎マニュアル」は適用される人的範囲を明らかにしなかったこと、Xが具体的な人事措置を受けたことをXが立証しなかったことを当裁判所が認定する。そして、社員証を作り、作業服を配り、人事考課を行う等の事実は、労働関係以外の他の法律関係においても、存在する可能性があり、Yの弁解には一定の合理性がある。Xが主張する事実と理由は労働関係を認定するための基準に達していない。

第三に、YがXのために銀行カードを作り、毎月一定金額の金銭を支払うが、YはXに支払ったのが請負代金であり、固定賃金と歩合給ではないと主張し、その具体的な金額は配達した新聞紙の部数によって決められ、毎月異なっている。Xによると、給料は購読された新聞紙の部数、配達した新聞紙の部数とルート、時間によって決められ、毎月支払われる。当労働力が生産要素として存在し、用人单位が給料を支払うのは、この生産要素を得るための対価であると当裁判所が判断する。口頭弁論の際に、Yによる毎月の具体的な報酬金額が異なるという事実を否定するための証拠をXが提出しなかった。同時に、新聞配達用のバイク、かかるガソリン代はX本人が用意し、Yがそれを提供しないとXが述べた。したがって、XがYに提供したのは、単なる労働力という生産要素ではなく、配達用具を含む他の生産要素と結合したうえで形成した労働成果であり、それが労務関係に近い。

前述したように、通知が部門規範性書類であり、かつそれはXがYの新聞紙配達業務に従事し始めた以降に公表された。再審判決は通知1条、2条の規定を法律適用の根拠としなかったが、この点に関しては不当ではない。さらに、Xが家庭単位で、交通手段を自分で用意したうえで、Yから交付された配達任務を完遂し、配達した新聞紙の部数によって報酬の額を確定する。したがって、Xが主張した事実と理由は、労働関係を認定する基準に達しておらず、Xの請求理由が成立せず、再審判決の結果は維持されるべきである。当裁判所審判委員会決定を経て、中華人民共和國民事訴訟法207条1項、170条1項1号の規定により、以下のように判決を下す。

山東省高級人民法院（2012）魯民提字第93号民事判決を維持する。

本判決は最終判決である。

2018年8月28日

牛乳配達員の事例¹⁰⁰

(2009) 玄民一初字第 2978 号

原告 X

被告 Y (南京市某乳製品配達会社)

第三者 A (南京市某乳製品会社)

Xによると、Xが1997年2月から、輸送手段を自分で用意した上で、本市某牛乳配達ステーション(本件牛乳配達ステーション)において牛乳配達業務に従事してきた。Yが業務量(配達した瓶数)を元にXに報酬を支払う。Xは毎晩12時半から牛乳を配達し、朝6時半に終わらせ、一年中休みがなく、Yが残業代を支払ったことなく、Xを社会保険に加入させることもない。Xは仕方なく、2009年1月15日に退職申請を出した。そこで、Yに以下の命令を下すよう、裁判所に請求する。1.Xのために各種目の社会保険料を追納すること。2.Xに残業代39642元と、経済補償金21600元を支払うこと。3.Xに2008年2月から2008年12月までの賃金の倍額の19800元を支払うこと。

Yが以下のように弁解する。1. X、Yが販売代理関係にあり、Yが歩合給制度を採用し、たくさん働くほど、たくさん儲かることになっており、双方当事者の間に使用従属関係(ママ)がなく、労働関係の特徴に合致しない。2.Yが2002年2月27日から運営活動を開始したが、Xの1997年からYのところで就労してきたという主張は、事実ではない。3.Aが制度変更時にXの就職先を手配し、もしくは入社年数に応じて補償金を支払わなかったため、AとXの間に労働関係が存在することはなかった。したがって、Xからの訴訟請求を棄却するよう求める。

Aが以下のように弁解する。AはYの指示に従ってXに労務費を支払ったが、Xとの間になんの直接関係もない。

裁判所の審査によると、Y社とA社の法人代表者は同じ人物である。本件牛乳配達ステーションはAが管理していたが、2000年、Yが成立した後、本件牛乳配達ステーションの日常運営業務を担当するようになった。

XがYにおいて、牛乳の配達業務に従事する。Yの牛乳輸送車が通常より12時から12時半までの間に本件牛乳配達ステーションに到達するため、Xは輸送車が到達する前にステーションにつく必要がある。Xの任務はステーションについた後、各団地の住民が定期購入した牛乳の種類と数に応じて牛乳を整理・配達すること、並びに前日の空き瓶を持って本件配

¹⁰⁰ 本裁判例の原文を入手することができず、陳文軍・陳海挑「送奶工身份之辨」人民司法・案例2010年24期70頁以下のダイジェストを引用することになる。

達ステーションに戻ることである。双方当事者により、X が自分で自動車を用意し、運輸費用（ガソリン代、修理代等）並びに発生した自己の責任は X が負担し、Y は一瓶あたり 0.4 円で X と労務費を精算する。牛乳の包装について、0.04%以内の破損率が認められる。離職する前、X の輸送手段は、X が 2006 年に 36000 円で購入した長安 SC6361C マイクロバスであり、自動車を購入した後、Y が毎月 X にガソリン代補助金 200 元を支払う。X は通常、朝 6 時半までに当日の仕事を終わらせることができ、一日 6 時間ほど就労する。2008 年、X の月労務収入が約 2200 元である。銀行入金明細によると、前述した金額は第三者 A が Y の代わりに X に支払い、その名目は労務の見返りである。しかし、X の通帳には、月収入の名目が「給料」と表示されている。Y が X に残業代を支払ったことなく、X を社会保険に加入させたこともない。A が 2006 年、X を団体年金保険に加入させたことがあった。保険金額が 486.19 元であり、受給年齢が 65 歳である。

2009 年 1 月 15 日、X、Y が双方の間に労働関係が成立するかどうかに関して争議が生じ、X が牛乳の配達を停止し、同年 4 月 3 日、南京市玄武区労働争議仲裁委員会に仲裁申し立てをした。後に、同仲裁委員会は仲裁審理期間を過ぎたことを理由に、本件審理を終了させた。そのため、X が本件訴訟を提起した。

判旨

労働契約が労働者と用人单位の間で労働関係を確認し、双方の権利義務を明確にするための契約である。労働関係を確立させるために、労働契約書を締結する必要がある。労働契約書を締結しなかったが、労働関係の特徴を満たす場合、事実労働関係を形成する。いわゆる労働関係とは、労働者と用人单位の間、労務給付を実現するために発生する、一方当事者が有償で労働力を提供し、相手方がそれを使って、その生産資料と結合させる社会関係である。双方当事者の間に労働関係が存在するかどうかを認定する際に、重要なのは、一方当事者が相手方の管理監督の下で労務を提供するかどうか、すなわち労務給付の過程に、人的従属性があるかどうかである。本件の場合、X が自分で輸送手段を用意し、自分で牛乳配達のリスクを負担し、牛乳配達任務の具体的な遂行について、高度な自主権があり、用人单位と労働関係を締結した従業員のように、一日 8 時間労働制を守り、随時用人单位の業務指示に従うわけではない。X には固定した就労場所はなく、Y が X に対し出勤管理を行わない。牛乳生産の周期性、鮮度を保つ需要、並びに顧客の習慣等により、X の労働時間（6 時半までに配達を終了させる）、輸送線路が相対的に確定されている。しかし、これによって、Y が X の労務給付過程に対して指揮監督をしていると認めることはできない。賃金の支払いからみると、Y が X に労務報酬を支払う際に、歩合給制度を採り、労務給付の対価に当たり、就労年数に応じる手当がなく、一般労働者に支払われる賃金とは、性質上同一なものではない。社会保険への加入から見ると、Y の関連会社が X のために商業年金保険に加入させたことがある。

当該保険は、用人单位が労働者を加入させなければならない社会保険とは、性質が異なる。したがって、XにはYの就業規則が適用されず、双方当事者の関係が労働関係の基本特徴を満たさず、労働関係ではない。

いわゆる請負契約とは、請負人が注文主の要求に従って業務を完遂し、その成果を提出し、注文主が報酬を支払う契約である。労働関係と請負関係の主な区別は、労働関係が労務提供の過程を重要視し、労務給付の過程に生じるリスクは、用人单位が負担するのに対して、請負関係は労務給付の結果を重要視し、労務給付のリスクを請負人自身が負担する。

本件の場合、Yが牛乳配達業務の一部をXにアウトソーシングし、業務の量と質により、Xに報酬を支払い、Xが自分で自動車を用意して牛乳を輸送し、自分の意志で輸送を手配し、輸送費用（ガソリン代、修理費用等）並びに事故が発生した場合の責任は、Xが負担する（牛乳瓶がの破損率が0.04%を超えてはならないことを含めて）。Yが関心を持っているのは、Xが時間通りに牛乳を指定した場所に輸送できるかどうかである。Xが他人を雇って代わりに配達してもらうかどうか、どのような道具を利用するかについて、Yから指示を出すことはない。すなわち、Yが重要視するのは、Xが提供した労務の結果であり、労務の給付過程ではない。Yが固定した単価でXに労務報酬を支払い、Xには牛乳の単価を決める権利がなく、月収が相対的に安定しており、双方当事者が形成したのは、労働成果によって報酬を支払う請負契約関係であり、請負関係の特徴を満たしている。双方が請負関係を終了させた後、Yが労働関係としてXのために社会保険費用等を追納すべきとXが請求したが、その請求には事実根拠と法的根拠がなく、当裁判所がそれを支持しない。Yは双方当事者が販売関係にあると主張したが、その主張に法的根拠がなく、当裁判所がそれを採用しない。XとYは平等な民事主体であり、双方が形成したのは、請負契約関係であり、Xの訴訟請求には、事実根拠と法的根拠がなく、それを棄却する。したがって、Xの訴訟請求を棄却する。

参考文献

著書（五十音順）

- 荒木尚志『労働法（第4版）』（有斐閣、2020年）
- 王全兴《劳动法》（法律出版社，2008年版）
- 关怀、林嘉《劳动与社会保障法学》（法律出版社，2011年）
- 黃越欽『労働法新論』（中国政法大学出版社、2003年）
- 黃程貫『労働法』（修訂再版）（国立空中大学、2001年）
- 陳繼盛（主持）『我國勞動契約法制之研究』行政院勞工委員會（未公開）
- 中华全国总工会法律工作部、中华人民共和国劳动部政策法规司《中华人民共和国劳动法讲话》（中国工人出版社，1994年）
- 土田道夫『労務指揮権の現代的展開：労働契約における一方的決定と同意との相克』（信山社、1999年）
- 菅野和夫『労働法（第12版）』（弘文堂、2019年）
- 台湾労働法学会編『労働基準法積義——施行二十年の回顧と展望』（新學林、2005年）
- 臺灣勞動法學會編『勞動基準法釋義——施行二十年之回顧與展望』第二版（新學林、2009年）
- 橋本陽子『労働者の基本概念——労働者性の判断要素と判断方法』（弘文堂、2021年）
- 柳屋孝安『現代労働法と労働者概念』（信山社、2005年）
- 劉志鵬『労働法理論與判決研究』（元照、2002年）
- 労働政策研究研修機構『中国のプラットフォーム就労関連裁判例の整理と分析』（JILPT 資料シリーズ No.231、2020年）（仲琦、王天玉執筆担当）

論文（五十音順）

- 王倩“德国法中劳动关系的认定”《暨南学报（哲学社会科学版）》2017年第6期
- 王全兴、侯玲玲“事实劳动关系的法律定义重构”《中国劳动》2006年第1期
- 黃越欽「勞動契約與承攬契約之區別」政大法学評論第31期
- 龚建礼“试论我国劳动法的调整对象”《法学研究》1984年第1期
- 江山、郭文龙等“事实劳动关系的法律责任及风险防范”《中国劳动》2009年第4期
- 常凯“论个别劳动关系的法律特征——兼及劳动关系法律调整的趋向”《中国劳动》2004年第4期
- 沈建峰“论事实劳动关系的解除”《中国劳动》2015年第6期
- 田思路“工业4.0时代的从属劳动论”《法学评论》2019年第1期

劉志鵬「論勞基法上之『勞工』（以經理人為檢討點）」『勞動法理論與判決研究』（元照出版公司、2000年）

林更盛「從『事實上勞動關係』到『有瑕疵的勞動關係』評最高法院八七年度臺上字第四五一號判決」台灣法學雜誌 2003年12月第53號

労働政策研究報告書 No. 222

中国の新たな就労形態に関する法規制と労働者性判断基準に関する研究

発行年月日 2022年3月31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 有限会社 太平印刷

©2022 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/>)