

「労働者」について

労働者性について

労働基準法と労働組合法における「労働者」について

○労働基準法と労働組合法における「労働者」は、定義規定の違いもあり、必ずしも一致しないと解されている。

	労働基準法	労働組合法
定義	○ 職業の種類を問わず、 <u>事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者</u> (第9条)	○ 職業の種類を問わず、 <u>賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者</u> (第3条)
解釈等	<p>○ 職場における労働条件の最低基準を定めることを目的とするため、労働基準法が定める<u>労働条件による保護を受ける対象を確定するための概念と解される。</u></p> <p>○ <u>労働安全衛生法、最低賃金法</u>における労働者は、労働基準法に規定する労働者をいうと定義。<u>労働者災害補償保険法</u>は労働者の定義を置いていないが、法律の目的・趣旨等から、労働基準法上の労働者を指すと解される。</p> <p style="text-align: right;">平成23年厚生労働省「労使関係法研究会報告書 (労働組合法上の労働者性の判断基準について)」より</p>	<p>○ <u>売り惜しみのきかない自らの労働力という特殊な財を提供して対価を得て生活するがゆえに、相手方との個別の交渉においては交渉力に格差が生じ、契約自由の原則を貫徹しては不当な結果が生じるため、労働組合を組織し集団的な交渉を通じた保護が図られるべき者が幅広く含まれると解される。</u></p> <p style="text-align: right;">平成23年厚生労働省「労使関係法研究会報告書 (労働組合法上の労働者性の判断基準について)」より</p>
判断基準	<p>○ 1・2を総合的に勘案することで、個別具体的に判断する。</p> <p>1 使用従属性に関する判断基準</p> <p>(1) 指揮監督下の労働</p> <p>① 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、② 業務遂行上の指揮監督の有無、③ 拘束性の有無、④ 代替性の有無</p> <p>(2) 報酬の労務対償性</p> <p>2 労働者性の判断を補強する要素</p> <p>(1) 事業者性の有無</p> <p>① 機械、器具の負担関係、② 報酬の額</p> <p>(2) 専属性の程度</p> <p>(3) その他</p> <p style="text-align: right;">昭和60年厚生労働省「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)」より</p>	<p>○ 1をもとに、2と合わせて総合判断する。ただし、3が認められる場合は、労働者性が否定され得る。</p> <p>1 基本的判断要素</p> <p>(1) 業務組織への組み入れ</p> <p>(2) 契約内容の一方的・定型的決定</p> <p>(3) 報酬の労務対償性</p> <p>2 補充的判断要素</p> <p>(1) 業務の依頼に応ずべき関係</p> <p>(2) 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</p> <p>3 消極的判断要素</p> <p>(1) 顕著な事業者性</p> <p style="text-align: right;">平成23年厚生労働省「労使関係法研究会報告書 (労働組合法上の労働者性の判断基準について)」より</p>

労働基準法上の労働者性に関する裁判例①

横浜南労基署長事件(平成8年11月28日最高裁)

1. 概要

自己所有のトラックを、持ち込み会社の指示に従って製品等の輸送に従事していた運転手(傭車運転手)が、災害を被ったことにつき労働者災害補償保険法上の労働者であるとして労災保険給付を請求した事例

2. 判決概要 ※労働者性は認められなかった

(運送会社は)運送という業務の性質上当然に必要なとされる運送物品、運送先及び納入時刻の指示をしていた以外には、上告人の業務の遂行に関し、特段の指揮監督を行っていたとはいえず、時間的、場所的な拘束の程度も、一般の従業員と比較してはるかに緩やかであり、上告人がA株式会社の指揮監督の下で労務を提供していたと評価するには足りない。
報酬の支払方法、公租公課の負担等についても、上告人が労働基準法上の労働者に該当すると解するのを相当とする事情はない。

労働基準法上の労働者性に関する裁判例②

関西医科大学研修医(未払賃金)事件(平成17年6月3日最高裁)

1. 概要

医師国家試験に合格し、大学附属病院において臨床研修を受けていた研修医Aについて、最低賃金法所定の最低賃金額を下回る金員しか支払われていないとして、最低賃金額と受給金額の差額及びこれに対する遅延損害金の支払いを求めた事例

2. 判決概要 ※労働者性が認められた

医師法第16条の2第1項に定める臨床研修は「医師の資質の向上を図ることを目的とするものであり、教育的な側面を有しているが、そのプログラムに従い、臨床研修指導医の指導の下に、研修医が医療行為等に従事することを予定している。そして、研修医がこのようにして医療行為等に従事する場合には、これらの行為等は病院の開設者のための労務の遂行という側面を不可避免的に有することとなるのであり、病院の開設者の指揮監督の下にこれを行ったと評価することができる限り、上記研修医は労働基準法9条所定の労働者に当たるものというべきである。」

本件の臨床研修プログラムは、研修医が医療行為等に従事することを予定しており、Aは、本件病院の休診日等を除き、本件病院が定めた時間及び場所において、指導医の指示に従って、本件病院が患者に対して提供する医療行為等に従事していたといえる。

これに加えて、本件病院はAに対して奨学金等として金員を支払い、これらの金員につき給与等に当たるものとして源泉徴収を行っていたという。

以上から、Aは本件病院の指揮監督の下で労務の提供をしたものとして労働基準法9条所定の労働者に当たり、最低賃金法2条所定の労働者に当たるというべきである。

労働基準法上の労働者性に関する裁判例③

藤沢労基署長事件(平成19年6月28日最高裁)

1. 概要

作業場を持たずに1人で工務店の大工仕事に従事する形態で稼働していた大工について労災保険法上の労働者性が争われた事例

2. 判決概要 ※労働者性は認められなかった

上告人は、B(※B株式会社)からの求めに応じて上記工事に従事していたものであるが、仕事の内容について、仕上りの画一性、均質性が求められることから、Bから寸法、仕様等につきある程度細かな指示を受けていたものの、具体的な工法や作業手順の指定を受けることなく、自分の判断で工法や作業手順を選択することができた。

上告人は作業の安全確保や近隣住民に対する騒音、振動等への配慮から所定の作業時間に従って作業することが求められていたものの、事前にBの現場監督に連絡すれば、工期に遅れない限り、仕事を休んだり、所定の時刻より後に作業を開始したり所定の時間前に作業を切り上げたりすることも自由であった。

上告人は、当時、B以外の仕事をしていなかったが、(中略)Bは、上告人に対し、他の工務店等の仕事をすることを禁じていたわけではなかった。

Bと上告人との報酬の取決めは、完全な出来高払いの方式が中心とされ(中略)上告人の報酬は、Bの従業員の給与よりも相当高額であった。

上告人は、一般に必要な大工工具一式を自ら所有し、これらを現場に持ち込んで仕様しており、上告人がBの所有する工具を借りて使用していたのは、当該工事においてのみ使用する特殊な工具が必要な場合に限られていた。

上告人は、Bの就業規則及びそれに基づく年次有給休暇や退職金制度の適用を受けず、また上告人は、国民健康保険組合の被保険者となっており、Bを事業主とする労働保険や社会保険の被保険者となっておらず、さらにBは、上告人の報酬について給与所得にかかる給与等として所得税の源泉徴収をする取扱いをしていなかった。(中略)

以上によれば、上告人は、前期工事に従事するに当たり、A(※株式会社A)はもとより、Bの指揮監督の下に労務を提供していたものと評価することはできず、Bから上告人に支払われた報酬は、仕事の完成に対して支払われたものであって、労務の提供の対価として支払われたものとみることは困難であり、上告人の自己所有の道具の持ち込み使用状況、Bに対する専属性の程度に照らしても、上告人は労働基準法上の労働者に該当せず、労働者災害保険法上の労働者にも該当しないというべきである。

労働基準法上の労働者性に関する裁判例④

新宿労基署長事件(平成14年7月11日東京高裁)

1. 概要

映画撮影技師(カメラマン)であったAがBプロダクションとの撮影業務(撮影期間約七か月間うち延べ五〇日の予定)に従事する契約に基づき映画撮影に従事中に、宿泊していた旅館で脳梗塞を発症してその後死亡した
ことについて、その子であるXが、Aの死亡は業務に起因するものであるとして、新宿労基署長Yに対して遺族補償給付の請求をしたところ、Yは労基法九条にいう労働者には該当しないとの理由で不支給処分としたため、右処分の取消しを請求し、地裁においては労働者性が否定されたが、高裁で肯定された事例

2. 判決概要 ※労働者性が認められた

映画製作においては、撮影技師は、監督のイメージを把握して、自己の技量や感性に基づき、映像に具体化し、監督は、映画製作に関して最終的な責任を負うというものであり、本件映画の製作においても、レンズの選択、カメラのポジション、サイズ、アングル、被写体の写り方及び撮影方法等については、いずれもC監督の指示の下で行われ、亡Aが撮影したフィルム(カットの積み重ね)の中からのカットの採否やフィルムの編集を最終的に決定するのもC監督であったことが認められ、これらを考慮すると、本件映画に関しての最終的な決定権限はC監督にあったというべきであり、亡AとC監督との間には指揮監督関係が認められるというべきである。

亡Aの本件映画撮影業務については、亡AのBプロへの専属性は低く、Bプロの就業規則等の服務規律が適用されていないこと、亡Aの本件報酬が所得申告上事業所得として申告され、Bプロも事業報酬である芸能人報酬として源泉徴収を行っていること等使用従属関係を疑わせる事情もあるが、他方、映画製作は監督の指揮監督の下に行われるものであり、撮影技師は監督の指示に従う義務があること、本件映画の製作においても同様であり、高度な技術と芸術性を評価されていた亡Aといえどもその例外ではなかったこと、また、報酬も労務提供期間を基準にして算定して支払われていること、個々の仕事についての諾否の自由が制約されていること、時間的・場所的拘束性が高いこと、労務提供の代替性がないこと、撮影機材はほとんどがBプロのものであること、Bプロが亡Aの本件報酬を労災保険料の算定基礎としていること等を総合して考えれば、亡Aは、使用者との使用従属関係の下に労務を提供していたものと認めるのが相当であり、したがって、労基法9条にいう「労働者」に当たり、労災保険法の「労働者」に該当するというべきである。

労働基準法上の労働者性に関する裁判例⑤

NHK西東京営業センター(受信料集金等受託者)事件(平成15年8月27日東京高裁)

1. 概要

NHKの受信料集金等受託者がその委託契約を解除されたことにつき、当該契約は労働契約であるから当該委託契約の解除は解雇であるとした上で、解雇権の濫用や不当労働行為を主張し、労働者たる地位の確認および賃金支払を求めた事例

2. 判決概要 ※労働者性は認められなかった

「受託業務の画一的処理の要請、被控訴人の上記指示・指導あるいは要求の内容は、委託業務が放送法および受信規約に基づくものであり、かつ、被控訴人の事業規模が全国にわたる広範囲に分布する視聴者からの公的料金の確保という性質上必要かつ合理的なものと認められる性質のものであり、委託契約の締結から業務遂行の過程に受託者の自由な意思が及ばない部分があるという一側面のみを取り上げることによって、労働契約性を基礎付ける使用従属関係があるものと速断することは相当とはいいい難い」とした。さらに、受託者がこれらのことを承知の上で委託契約の締結に及んでいることも認めている。

また、本件委託契約においては、使用従属関係を規律する根本規範とも言うべき就業規則の定めはなく、受託業務は契約により限定されており、受託業務の遂行義務は少なくとも労働契約に見られるような広範な労務提供義務とは全く異質のものであること、業務遂行の具体的方法が受託者の自由裁量に委ねられていること、兼業や再委託が自由であり、労働時間、就業場所、就業方法等が定められている労働契約とはおよそ異質であること、報酬が出来高払い方式であり受託業務の対価と見るのが相当であることなどから、「契約の重要かつ本質的部分に渡って労働契約とはおよそ相容れない異質の諸事情が多々認められる」ため、「労働契約性の判断基準を使用従属関係の有無に求めるというXの基本的考え方自体の当否はさておき、その考えに立った場合であっても、本件委託契約についてXY間に使用従属関係を認めることは困難であると言うべきであり」、本件委託契約は「委任と請負の性格を併せ持つ混合契約としての性格を有する」とした。

労働組合法上の労働者性に関する裁判例①

CBC管弦楽団労組事件(昭和51年5月6日最高裁)

1. 概要

民間放送会社において、自由出演契約に基づく放送管弦楽団員が、労働組合法3条にいう労働者に当たるとされた事例

2. 判決概要 ※労働者性が認められた

本件の自由出演契約が、会社において放送の都度演奏者と出演条件等を交渉して個別的に契約を締結することの困難さと煩雑さを回避し、楽団員をあらかじめ会社の事業組織のなかに組み入れておくことによって、放送事業の遂行上不可欠な演奏労働力を恒常的に確保しようとするものであることは明らかであり、専属出演契約及び優先出演契約と同じ。

契約の文言上は楽団員が会社の出演発注を断わることが禁止されていなかったが、原則としては発注に応じて出演すべき義務のあることを前提としつつ、ただ個々の場合に他社出演等を理由に出演しないことがあっても、当然には契約違反等の責任を問わないという趣旨の契約であるとみるのが相当である。

楽団員は、演奏という特殊な労務を提供する者であるため、必ずしも会社から日日一定の時間的拘束を受けるものではなく、出演に要する時間以外の時間は事実上その自由に委ねられているが、会社において必要とするときは随時その一方的な指定によって楽団員に出演を求めることができ、楽団員が原則としてこれに従うべき基本的関係がある以上、楽団員の演奏労働力の処分につき会社が指揮命令の権能を有しないものということとはできない。また、楽団員は、演出についてなんら裁量を与えられていないため、出演報酬は、演奏という労務の提供それ自体の対価であるとみるのが相当であって、その一部である契約金は、楽団員に生活の資として一応の安定した収入を与えるための最低保障給たる性質を有するものと認めるべきである。

以上から、楽団員は、自由出演契約のもとにおいてもなお、会社に対する関係において労働組合法の適用を受けべき労働者にあたると解すべきである。

労働組合法上の労働者性に関する裁判例②

新国立劇場運営財団事件(平成23年4月12日最高裁)

1. 概要

年間を通して多数のオペラ公演を主催する財団法人との間で期間を1年とする出演基本契約を締結した上、各公演ごとに個別公演出演契約を締結して公演に出演していた合唱団員が、上記法人との関係において労働組合法上の労働者に当たるとされた事例

2. 判決概要 ※労働者性が認められた

出演基本契約は、各公演を円滑かつ確実に遂行することを目的として締結されていたものであるといえるから、契約メンバーは、上記各公演の実施に不可欠な歌唱労働力として財団の組織に組み入れられていたものというべきである。

また、各当事者の認識や契約の実際の運用においては、契約メンバーは、基本的に財団からの個別公演出演の申込みに応ずべき関係にあったものとみるのが相当である。

しかも、出演基本契約の内容は、財団により一方的に決定され、契約メンバーの歌唱の労務を提供の様態等についても、専ら財団が、一方的に決定していたのであり、契約メンバーの側に交渉の余地があったということとはできない。そして、契約メンバーは、財団により決定された公演日程等に従い、各個別公演及びその稽古につき、財団の指定する日時、場所において、その指定する演目に応じて歌唱の労務を提供していたのであり、歌唱技能の提供の方法や提供すべき歌唱の内容については財団の選定する合唱指揮者等の指揮を受け、稽古への参加状況については財団の監督を受けていたというのであるから、契約メンバーは、財団の指揮監督の下において歌唱の労務を提供していたものというべきである。なお、公演や稽古の日時、場所等は、上記のとおり専ら財団が一方的に決定しており、契約メンバーは時間的にも場所的にも一定の拘束を受けていたものといえることができる。さらに、契約メンバーは、財団の指示に従って公演及び稽古に参加し歌唱の労務を提供した場合に、出演基本契約書の別紙「報酬等一覧」に掲げる単価及び計算方法に基づいて算定された報酬の支払を受けている等、報酬は、歌唱の労務の提供それ自体の対価であるとみるのが相当である。

以上から、契約メンバーであるAは、財団との関係において労働組合法上の労働者に当たると解するのが相当である。

労働組合法上の労働者性に関する裁判例③

INAXメンテナンス事件(平成23年4月12日最高裁)

1. 概要

住宅設備機器の修理補修等を業とする会社と業務委託契約を締結してその修理補修等の業務に従事する受託者が、上記会社との関係において労働組合法上の労働者に当たるとされた事例

2. 判決概要 ※労働者性が認められた

会社は、CE(カスタマーエンジニア)を管理し、全国の担当地域に配置を割り振って日常的な修理補修等の業務に対応させていたものである上、各CEと調整しつつその業務日及び休日を指定していた等の事実から、CEは、会社の上記事業の遂行に不可欠な労働力として、その恒常的な確保のために会社の組織に組み入れられていたものとみるのが相当である。

また、CEと会社との間の業務委託契約の内容は、個別の修理補修等の依頼内容をCEの側で変更する余地がなかったことも明らかであるから、会社がCEとの間の契約内容を一方的に決定していたものというべきである。

さらに、CEの報酬は、CEが会社による個別の業務委託に応じて修理補修等を行った場合に、会社が商品や修理内容に従ってあらかじめ決定した顧客等に対する請求金額に、会社が定めた方法で支払われていたものであるから、労務の提供の対価としての性質を有するものといえることができる。

加えて、会社から修理補修等の依頼を受けた場合、CEは業務を直ちに遂行するものとされていたこと等にも照らすと、各当事者の認識や契約の実際の運用においては、CEは、基本的に会社による個別の修理補修等の依頼に応ずべき関係にあったものとみるのが相当である。

しかも、CEは、会社が指定した担当地域内において、会社からの依頼に係る顧客先で修理補修等の業務を行うものであり、原則として業務日の午前8時半から午後7時までは会社から発注連絡を受けることになっていた等の事実から、CEは、会社の指定する業務遂行方法に従い、その指揮監督の下に労務の提供を行っており、かつ、その業務について場所的にも時間的にも一定の拘束を受けていたものといえることができる。

以上の諸事情を総合考慮すれば、CEは、会社との関係において労働組合法上の労働者に当たると解するのが相当である。

労働組合法上の労働者性に関する裁判例④

ビクターサービスエンジニアリング事件(平成24年2月21日最高裁)

1. 概要

音響製品等の設置、修理等を業とする会社と業務委託契約を締結して顧客宅等での出張修理業務に従事する受託者につき、上記会社との関係において労働組合法上の労働者に当たらないとした原審の判断に違法があるとされた事例

2. 判決概要 ※労働者性が認められた

個人代行店が担当する各営業日ごとの出張修理業務については、会社が1日当たりの受注可能件数を定め、各個人代行店とその営業日及び業務担当地域ごとの業務量を調整して割り振っている等の事実から、個人代行店は、会社の上記事業の遂行に必要な労働力として、基本的にその恒常的な確保のために会社の組織に組み入れられているものとみることができる。

加えて、契約の内容は、会社の作成した統一書式に基づく業務委託に関する契約書及び覚書によって画一的に定められており、業務の内容やその条件等について個人代行店の側で個別に交渉する余地がないことは明らかであるから、会社が個人代行店との間の契約内容を一方的に決定しているものといえる。

さらに、個人代行店は1日当たり通常5件ないし8件の出張修理業務を行い、その最終の顧客訪問時間は午後6時ないし7時頃になることが多いという業務遂行の状況に鑑みると、修理工料等が、実質的には労務の提供の対価としての性質を有するものとして支払われているとみるのがより実態に即しているものといえる。

また、個人代行店は、特別な事情のない限り会社によって割り振られた出張修理業務を全て受注すべきものとされていること等にも照らすと、各当事者の認識や本件契約の実際の運用においては、個人代行店は、なお基本的に会社による個別の出張修理業務の依頼に応ずべき関係にあるものとみるのが相当である。

しかも、個人代行店は、原則として営業日には毎朝業務開始前に会社のサービスセンターに出向いて出張訪問カードを受け取り、会社の指定した業務担当地域に所在する顧客宅に順次赴いていた等の事実から、基本的に、会社の指定する業務遂行方法に従い、その指揮監督の下に労務の提供を行っており、かつ、その業務について場所的にも時間的にも相応の拘束を受けているものといえることができる。

これらの諸事情に鑑みると、本件における出張修理業務を行う個人代行店については、労働組合法上の労働者としての性質を肯定すべきものと解するのが相当である。

諸外国での「労働者」について

各国における労働法の適用対象となる「労働者」の範囲とその拡張例等

「『労働者』の法的概念に関する比較法研究」（2006年（独）労働政策研究・研修機構）より

「労働者」の判断枠組み

アメリカ 	イギリス 	フランス 	ドイツ 
<ul style="list-style-type: none"> 労働者概念は相対的（各法令の趣旨・目的により異なる。）。 使用者の就業者に対する指揮命令権限の有無を中心とする諸要素による判断（コントロール・テスト又はコモン・ロー・テスト） 公正労働基準法における「労働者」については、就業者の「経済的実態（※）」を中心に、使用者の指揮命令を含む諸要素から判断されている（経済的実態テスト）。 州労働者災害補償法における「労働者」については、州によっては、就業者の行う業務が使用者の事業にとって必要不可欠であるかを中心に判断されている（業務相関性テスト）。 <p>（※）特に、公正労働基準法における労働者性判断に用いられるもの。判断要素は以下に掲げるとおり。</p> <p>①使用者が行使するコントロールの程度、②就業者と使用者の相対的な投資の範囲、③就業者の経済的得失機会が使用者により決定される程度、④職務の遂行において求められる技能とインシアティブ、⑤関係の永続性（⑥提供される業務が使用者の事業に必要不可欠な一部か否か、を考慮する裁判例もある）</p>	<ul style="list-style-type: none"> 労働者概念は統一的。 労働者とは、「雇用契約を締結した者、又は雇用契約に基づき労働する者（又は、雇用が終了している場合は、雇用契約に基づいて労働していた者）（※）」である（1996年雇用権利法230条1項）。雇用契約とは、「（コモン・ロー上の）雇用契約ないし徒弟契約」である（同法同条2項） 判断枠組は、賃金その他の報酬と就業者自身の労務とを交換する契約であること、就業者が使用者の指揮命令に服すること、上記以外の契約条項が、当該契約が雇用契約であることと矛盾しないことである。上記枠組みの中で、指揮命令の有無・程度、賃金の支払方法、労務を自分で提供するか、専属性、器具の負担関係、税・社会保険の取扱い、経済的リスクの程度等の諸要素が考慮されて判断される。 <p>（※）「被用者」（employee）と定義する文献もある。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 労働者概念は統一的。 労働契約概念としての法的従属関係の有無により判断される。考慮要素は、活動における自由の有無、労務に服する時間決定の自由の有無、報酬の実態及び性質（1931年バルドゥ判決） 法的従属性の有無は、当該事案における客観的諸事情により判断される。具体的事案において契約の性質を判断するには、活動を遂行する実際の条件である事実全体（労務の受領者による指揮命令の有無、報酬の形態、具体的な指揮命令がない場合は労務提供の場所・時間等の拘束性の有無、当事者の振舞い、原料・資材の所有関係等）が検討される。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者概念は統一的。 労務提供者の人的従属性の有無、程度により判断される。 具体的判断要素は、専門的な指揮命令への拘束性、時間に関する指揮命令への拘束性、場所に関する指揮命令への拘束性、他人の事業組織への編入などである。

各国における労働法の適用対象となる「労働者」の範囲とその拡張例等

「『労働者』の法的概念に関する比較法研究」（2006年（独）労働政策研究・研修機構）より

「労働者」の 拡張の 具体例

アメリカ



- 制定法上、「労働者」を拡張する例は見られないが、「労働者」の判断基準の運用によって、相対的に、実質的に「労働者」を拡張していると考えられる場合がある（例：公正労働基準法並びに州労働者災害補償法における「労働者」。）。

イギリス



- 「就労者（worker）（※）」は、雇用契約、又は当該個人が、専門職や事業の顧客とはいえない契約の相手方に対して、自分で、労働やサービスを提供する契約の当事者である。
- 1996年雇用権利法、1998年最低賃金法、1998年労働時間規則、1999年雇用関係法、2000年パートタイム就労者（不利益取扱禁止）規則は、適用対象を「就労者」としている。

（※）労働者（worker）と訳す文献もある。

フランス



- ジャーナリストと報道機関の契約は、一定の要件を満たした場合に労働契約と推定される（労働法典L.761-2条4項）。ジャーナリスト業の者は、労働法典1巻から4巻の諸規定（労働契約・労働条件・安全衛生・従業員代表制等）が適用される（L.761-1条）。
- アーティスト、特に音楽家や俳優などの興行芸術家の契約は労働契約の推定を受ける。ただし、芸術家が商業登記簿に登録して当該活動を行なっている場合はその限りではない（L.762-1条1項）
- 外交員は、労働法典が定める要件全てを満たす場合、当該外交員の契約は労働契約の推定を受ける（労働法典L.751-1条）。また契約解約の際には、外交員独自の制度として顧客開拓補償手当が支払われる。

ドイツ



- 「労働者類似の者」（※）には、連邦年次休暇法、就労者保護法（職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止法）、労働保護法、労働協約法、労働裁判所法が適用される。
- 労働者類似の者に当たるかは、経済的非独立性が判断基準とされる。

（※）労働裁判所法5条1項2文では、「家内労働に関する法律2条に従い、報酬の保護を受ける者、及び工業的家内労働に従事していないその他の者で、特定の契約相手の委託を受け、且つ、その計算で労務を給付し、経済的非独立性のため労働者類似の者とみられる者は、これを労働者とみなす」と規定されている。

各国における労働法の適用対象となる「労働者」の範囲とその拡張例等
 「『労働者』の法的概念に関する比較法研究」（2006年（独）労働政策研究・研修機構）より

	アメリカ 	イギリス 	フランス 	ドイツ 
<p>「労働者」の 拡張の 具体例</p>			<ul style="list-style-type: none"> • 家内労働者は、労働法典L721-1条（※1）以下に特別規定があり、同条が規定する要件を充足する場合は労働法典の適用を受ける。また、在宅就業者が独立自営業者であり、かつ、契約解釈としても労働者性を認めがたい場合であっても、労働法典L.781-1条第2項（※2）が定める要件を満たす者については、労働法典上の労働者を適用対象とする規定が適用される。 • フランチャイジー等零細事業者は、形式上、労働契約関係になく、かつ契約解釈としても労働者性を認めがたい場合であっても、労働法典L.781-1条第2項（※2）所定の要件を満たす者に対しては労働法典の規定が適用される。 <p>（※1）①請負額による報酬を受けて、一または複数の事業所のために、直接または仲介により労務を提供しており、②本人のみ、あるいは配偶者または社会保障法典L. 313-3条の意味における扶養する子と共に労働している者</p> <p>（次ページへ続く）</p>	

各国における労働法の適用対象となる「労働者」の範囲とその拡張例等
 「『労働者』の法的概念に関する比較法研究」（2006年（独）労働政策研究・研修機構）より

	アメリカ 	イギリス 	フランス 	ドイツ 
「労働者」の 拡張の 具体例			(※2) ①商工業企業において、企業 の建物・付属建物において顧客の 滞在中その使用に服することを企業 主に任じられ又は承認を受けた者、 ②主として、あらゆる性質の商品、 本、出版物、あらゆる種類のチケッ トを、一の企業により専属的または ほぼ専属的に販売すること、あるい は唯一の商工業会社のために荷受、 荷扱い、輸送を行うことを業とする 者で、企業の建物または企業が指定 した場所で、企業が課した条件と価 格に従事する者	

各国における労働法の適用対象となる「労働者」の範囲とその拡張例等

「『労働者』の法的概念に関する比較法研究」（2006年（独）労働政策研究・研修機構）より

	アメリカ 	イギリス 	フランス 	ドイツ 	
政策類型別の法的判断動向	最低賃金	<ul style="list-style-type: none"> 「労働者」を相対的に広く解する、就業者の経済的実態により判断されている。 	<ul style="list-style-type: none"> 特に傾向は見出せない。 なお、1998年最低賃金法は「就労者」にも適用される。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者性＝労働契約性は、統一であるため、労働条件別の傾向は特に見出せない。 	<ul style="list-style-type: none"> 事案は見当たらない。 なお、最低賃金は労働協約において定められているところ、労働協約法は、「労働者類似の者」に協約の適用を認めている（12a条）。 また、家内労働者と専属代理商については、一定の状況に応じて、公官庁の権限により、給付の最低条件が定められる（家内労働法19条、商法典92a条。なお、これら条項の他職種自営業者への類推適用は否定的に解されている。）。
	労働時間	<ul style="list-style-type: none"> 同上 	<ul style="list-style-type: none"> 特に傾向は見出せない。 なお、1998年労働時間規則は「就労者」にも適用される。 	<ul style="list-style-type: none"> 同上 	<ul style="list-style-type: none"> 事案は見当たらない。
	年次有給休暇	<ul style="list-style-type: none"> 事案は見当たらない（当該事項について法的規制が存在しないため）。 なお、家族・医療休暇に係る事案は存在するが、適用する判断基準が異なる事案が並存する。 	<ul style="list-style-type: none"> 特に傾向は見出せない。 なお、休暇について定める1998年労働時間規則は「就労者」にも適用される。 	<ul style="list-style-type: none"> 同上 	<ul style="list-style-type: none"> 事案は見当たらない。 なお、連邦年次休暇法の適用対象には、「労働者類似の者」も含まれる（2条）。

各国における労働法の適用対象となる「労働者」の範囲とその拡張例等

「『労働者』の法的概念に関する比較法研究」（2006年（独）労働政策研究・研修機構）より

		アメリカ 	イギリス 	フランス 	ドイツ 
政策類型別の法的判断動向	安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> 事案は見当たらない。 なお、行政解釈により、派遣労働者は派遣先の「労働者」として扱われている。 	<ul style="list-style-type: none"> 事案は見当たらない。 なお、1974年労働安全衛生法は、使用者は、合理的に実行可能な範囲で、その事業によって影響を受ける雇用関係にない者の健康・安全に危険が及ばないように、その事業を遂行する義務を負うことを定める。（3条） 	<ul style="list-style-type: none"> 同上 	<ul style="list-style-type: none"> 事案は見当たらない。 なお、労働保護法（安全・健康の確保・改善）の適用対象には、「労働者類似の者」も含まれる（2条2項）。
	災害補償	<ul style="list-style-type: none"> 「労働者」を相対的に狭く解する使用者の就業者に対する指揮命令権限の有無により判断されている。しかし、他の労働条件事項についてよりも、「労働者」であるかは比較的緩やかに解されている。 	<ul style="list-style-type: none"> 事案は見当たらない。 	<ul style="list-style-type: none"> 同上 	<ul style="list-style-type: none"> 事案は見当たらない。 適用対象は「労働者」に限定されず、事業主、経営者等の任意加入が認められ、独立した就労者も含まれる。
	解雇	<ul style="list-style-type: none"> 事案は見当たらない（救済は損害賠償であり、その根拠が契約違反又は不法行為であるため。）。 	<ul style="list-style-type: none"> 特に傾向は見出せない。 	<ul style="list-style-type: none"> 同上 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者性は統一的であるため、労働条件別の判例の傾向は特に見出せない。 なお、解雇制限法の適用対象は「労働者」に限られているが、家内労働者について家内労働法（29条）が、代理商について商法典（89条）が、特別の解約告知期間を定めている。

各国における労働法の適用対象となる「労働者」の範囲とその拡張例等

「『労働者』の法的概念に関する比較法研究」（2006年（独）労働政策研究・研修機構）より

	アメリカ 	イギリス 	フランス 	ドイツ 
政策類型別の法的判断動向	<p>差別禁止</p> <ul style="list-style-type: none"> 「労働者」を相対的に狭く解する、使用者の就業者に対する指揮命令権限の有無により判断されている。 	<ul style="list-style-type: none"> 差別禁止法は、「雇用」に適用され、雇用とは、雇用契約又は自分で労務を遂行する契約に基づく雇用とされ、自分で労務を提供する者は、差別禁止法の対象となる（1970年平等賃金法1条6項(a)、1975年性差別禁止法82条、1976年人種差別禁止法78条、1995年障害者差別禁止法68条1項、2003年雇用平等（宗教・信仰）規則2条、2003年雇用平等（性的指向）規則2条） 	<ul style="list-style-type: none"> 同上 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者性は統一的であるため、労働条件別の判例の傾向は特に見出せない。 なお、民法典上、労働関係における性差別の禁止が定められている（611a条、611b条）。 また、就労者保護法（職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止法）における「就労者」として、労働者類似の者、家内労働者が含まれる（1条2項）。