

諸外国における集団的労働関係法の労働者性について

▼アメリカ

I. 集団的労働関係法の概要

集団的労働関係法は、1935年に制定された全国労働関係法（NLRA）を中心に規律されている。同法は、労働団体（labor organization、現実にはほとんどの場合は労働組合）を「被用者（employee）が参加し、苦情、労働争議、賃金、賃率、労働時間又は労働条件について使用者と折衝（deal with）することを目的…として存在するあらゆる種類の団体…」と定義するとともに、使用者又は労働団体の一定の行為を不当労働行為として禁止している。

II. 不当労働行為救済制度の有無

全国労働関係法により、使用者又は労働団体の一定の行為を不当労働行為として禁止しており、当該不当労働行為に対しては行政救済制度が存在する。全国労働関係局（NLRB）は、不当労働行為の申立を受けて審査を行い、救済命令を発する。全国労働関係局の救済命令に不服がある場合は、裁判所に対して取消訴訟を提起することができる。

III. 集団的労働関係法の労働者（被用者）性

各法の趣旨・目的に従って適用対象である「被用者（employee）」が定義されている。全国労働関係法の「被用者（employee）」は、現在の判例の下では、後述の、個別的労働関係法に該当する公正労働基準法（FLSA）上の「被用者（employee）」と違い、経済的実態（経済的従属性）が重視されておらず、適用対象が狭くなっていると一般に理解されている。

1. 全国労働関係法の被用者

（1）定義

「被用者（employee）」の定義として「すべての被用者を含み、本法において明示的に別段の定めがない限り特定の使用者の被用者に限られない」とした上で、発生している労働紛争中の結果またはこれに関連して、あるいは、不当労働行為のため就労していない者も、他で実質的に同等の常勤職を得ていない限り被用者に含まれる、と定めている。そのうえで、この被用者から除外される者として、①農業被用者、②家事使用人、③親又は配偶者により使用される者、④独立の請負人（independent contractor）、⑤監督者（supervisor）、⑥「使用者」以外の者に使用される者、を列挙している。④から⑥は、全国労働関係法が当初制定された当時のワグナー法（Wagner Act）には掲げられておらず、1947年に制定されたタフト・ハートレー法（Taft-Hartley Act）による改正の結果加えられたものである。

このように、現行の全国労働関係法では請負人等を適用対象から除外しており、また、条文上は明確ではないが、使用者の経営方針の決定・実施に關与する經營的被用者や、機密を取り扱う被用者も適用対象外とされている。これらに該当する被用者が年々増加しているため、全国労働関係法の被用者の定義が近年の紛争等の大きな論点となっている。

(2) 判断基準

現在、被用者性の判断基準は、判例法上、コモン・ロー上の代理に關する判断基準 (common-law agency test、「支配権基準 (right-to-control test)」とも呼ばれる) が採用されている。(NLRB v. United Ins. Co., 390 U.S. 254 (1968)) この基準における判断要素としては、以下の諸要素があげられることがある。これらの判断要素の総合判断により被用者性の判断がなされている。(なお、事案の事情を総合的に考慮して判断することとされており、考慮要素がこれらの要素に限定されるわけではない。Roadway Package System, Inc., 326 N.L.R.B. 842 (1998))

① 支配権限 (right to control)

職務の支配権限は被用者と使用者のどちらにあるのか。

② 仕事の種類 (type of business)

被用者は使用者とは別個の事業や職業に従事するか。

③ 監督 (supervision)

使用者は被用者を指揮監督するか。

④ 技能水準 (skill level)

職務遂行に必要な技能水準は高度ないし特殊か。

⑤ 道具・機材の負担 (tools and materials)

使用者と被用者のどちらが用意・負担するか。

⑥ 関係の継続性 (continuing relationship)

長期継続的な関係か。

⑦ 対価支払方法 (method of payment)

就業時間・期間で計算されるか特定職務遂行後か。

⑧ 事業統合性 (integration)

被用者の職務は使用者の標準的事業の一部であるか。

⑨ 当事者意思 (intent)

使用者-被用者関係を形成する意思があるか。

⑩ 専属性 (employment by more than one firm)

被用者は使用者のみに労務を供給するか。

連邦裁判所は、1947年に制定されたタフト・ハートレー法による全国労働関係法の法改正以前は經濟的実態を重視した判断を下していた (NLRB v. Hearst Publs., 322 U.S. 111 (1944))。しかし、上記の法改正により、独立の請負人が「被用者」

の定義から明示的に除外され、連邦議会が上記のコモン・ロー上の代理に関する判断基準に依拠する意図を示した後は、*Hearst* 事件最高裁判決が示した経済的実態を重視した判断は立法により実質的に否定されたと理解され、支配権基準に基づき、請負人等の被用者性が判断されるに至っている（*NLRB v. United Ins. Co.*事件。この基準の下で、「独立の請負人」に該当し、「被用者」ではないとされる例、逆に、「独立の請負人」には該当せず、「被用者」であるとされる例の双方があるが、一般的には「被用者」性が否定されることが多いと考えられている）。

また、近年においては、上記コモン・ロー上の基準に基づくとしながらも、職務遂行の手段・方法についての支配権限に比較的力点を置いて考慮する立場から、利益を得る（又は損失を被る）「企業家的機会（entrepreneurial opportunity）」が実質的に請負人に認められているか否かの点をより重視する事例がみられるようになっている（例えば、全国労働関係局命令として、*St. Joseph News-Press*, 345 N.L.R.B. 474 (2005)、裁判例として、*Corporate Express Delivery Sys. v. NLRB*, 292 F. 3d 777 (D.C. Cir. 2002); *FedEx Home Delivery v. NLRB*, 563 F. 3d 492 (D. C. Cir. 2009)等参照)。なお、上記命令では、「経済的要素」（交渉力格差）を考慮に含めることについては、現在の制定法の下では、連邦議会により全国労働関係局に認められた権限の範囲にないとの理由でこれに反対する見解が示されている（これに反対する意見も付されている）。

以上に関連して、被用者性の判断においては、現実的にそれが行使されているか否かではなく、権利の有無に注目する判断を行うものがみられる。例えば、上記 *FedEx Home Delivery* 事件では、企業家的な行動をとる「潜在的可能性（potential）」の有無に注目している。このような立場の下では、現実に権利行使ができる状態にない場合は別として（この点について、*C. C. Eastern Inc. v. NLRB*, 60 F. 3d 855 (D.C. Cir. 1995)参照。したがって、全く実態を考慮しないわけではない）、単に権利行使していないに過ぎないと評価される場合には、被用者性を否定する方向に考慮されることとなる。また、一考慮要素ではあるが、当事者の意図が考慮の対象となっており、契約上、独立の請負人として契約する等の規定が置かれている場合、被用者性を否定する要素として言及されることがある。

なお、以上は「独立の請負人」に関するものであるが、このほか、「監督者」・「経営的被用者」などに関して、これらの概念を比較的広く理解し、全国労働関係法上「被用者」性を否定する例が多くみられる。例えば、私立大学のフルタイムの教授や、介護のかたわら付随的に監督的業務を行う臨床看護師の被用者性が争われ、いずれも経営的被用者又は監督者であるとして被用者性が否定された。

（3）現行の判断基準に対する批判

現行の全国労働関係法における被用者性の判断基準については、形式上「独立の請負人」と位置づけられながらも、実態としては被用者との区別が困難で、全国労働関係法上の保護を要すると考えらえる者が増加する中で、そのような状況に適切に対応できて

いないとの主張が多く、学説においてなされている（一例として、Katherine V. W. Stone, *Legal Protections for Atypical Employees: Employment Law for Workers without Workplaces and Employees without Employers*, 27 Berkeley J. Emp. & Lab. L. 251 (2006)参照）。これらの学説では、特に、現在の基準の下において、経済的実態（交渉力の格差）が考慮されていない点が批判されている。すなわち、全国労働関係法は、もともと、労働争議により州際通商が阻害されることを防止するため、交渉力の対等化を図り団体交渉関係を促進することを目的としているところ、この目的の実現にかなう形で、交渉力の強化を必要としている者が適用対象に含まれるように「被用者」性が判断されていないと批判がなされている。これらの学説では、基本的に、経済的実態を考慮する判断基準、ないし、同様の立場に立つ *Hearst* 事件連邦最高裁判決で示された立場に依拠すべきであると指摘する（例えば、Charles B. Craver, *Defining the Economic Relationship Appropriate for Collective Bargaining*, 39 B.C. L. Rev. 329 (1997)、及び上記 Stone 論文を参照）。併せて、現在の判断基準では数多くの要素を考慮する形になっている点で、労使双方にとって予見可能性を欠くという問題点の指摘もなされている。

同様の問題は、「監督者」等を除外している点についても指摘されている。

（４）日本の労働者（被用者）性の判断基準との異同

アメリカの全国労働関係法における「被用者」性の判断基準と、日本の労働組合法における「被用者」性の判断基準の相違に関しては、細かい点では、前者では、当事者の意図も考慮されること、支配権限ないし企業家的機会の重視などの点があげられるが、最大の相違点は、現在の判断基準が用いられるに至った経緯（立法史）にあると思われる。すなわち、アメリカでは、当初、ワグナー法の下で、経済的実態を重視する判例の立場が示されていた（*Hearst* 事件）。ところが、タフト・ハートレー法による全国労働関係法改正により、議会の明示的な意図によるものとして、この判例の立場を否定し、「被用者」性の判断基準はコモン・ロー上の代理に関する判断基準に依拠するものとされ、支配権基準が採用されるに至っている。交渉力の対等化を図るという点はなお現行法の立法目的とされているが、同時に、このような立法の変更が加えられている点が、アメリカにおいて支配権基準が採用されている理由をなしていると考えられる。同時に、もともと、「被用者」概念について、制定法上特段の定義がない限り、コモン・ロー上の代理に関する判断基準に依拠すべきと考えられている点にも注意すべきと考えられる。

2. 「被用者」の適用範囲拡張の例

特になし。

IV. 個別的労働関係法の労働者（被用者）性

個別的労働関係法に該当する公正労働基準法は、最低賃金、時間外手当の支払い等を規定

している。公正労働基準法の「被用者（employee）」については、経済的な従属性を重視して被用者性が判断されている。

1. 公正労働基準法の被用者

（1）定義

「被用者（employee）」とは、「使用者に雇用されるすべての個人」とであると定義される。また、これに関連して、「雇用する（employ）」とは、「労務の提供を受けることを許す又は認めることを含む」と定められている。

（2）判断基準

被用者性の判断基準として、判例は「経済的実態基準（economic reality test）」を採用している。この基準における判断要素を示すと以下のとおりである。これらの判断要素の総合判断により被用者性の判断がなされている。

① 事業統合性（integration）

被用者は使用者の通常業務の一部である役務を提供するか。

② 設備・機材の負担（investment in facilities）

被用者は職務に係る設備・機材を負担するか。

③ 支配権限（right to control）

使用者は職務遂行を支配する権限を有するか。

④ リスクの引受け（risk）

被用者は職務の遂行を管理する権限を有するか。

⑤ 職務遂行に要する技能（skill）

職務遂行には特別な技能ないし判断を要するか。

⑥ 関係の継続性（continuing relationship）

長期継続的な関係か。

一般に、公正労働基準法における「被用者」は、全国労働関係法におけるそれよりも広いと理解されている。これは、児童労働の禁止に関する規定に由来して広く定義されていると理解され（*Rutherford Food Corp. v. McComb*, 331 U.S. 722(1947)）、かつ、公正労働基準法上、「被用者」の定義に関して「使用者に雇用される者」と定められている（これ自体は、全国労働関係法と同様な循環的な定義である）のみならず、当該定義における「雇用（される）」に関連して、上記のとおり、「雇用する」に関する定義が更に置かれている点で、公正労働基準法については、（特に別段の定めがない限り依拠すべきとされている）コモン・ロー上の基準にはよらないとの理解がなされているためである。

もっとも、公正労働基準法の適用に関しても、真に保護の必要がある者が適用を受けられておらず、問題であるとの見解も存在する。

▼イギリス

I. 集団的労働関係法の概要

集団的労働関係法は、1992年労働組合及び労働関係（統合）法を中心に規律されている。同法は、労働組合を「もっぱら又は主に労働者（workers）によって構成されて」いる団体と定義している。また、2004年被用者情報協議規則等により、被用者代表を通じた企業別の集団的労使関係が規律されており、各企業は、被用者代表に対して、集団的整理解雇・事業譲渡に関する情報開示・協議等が義務付けられている。

II. 不当労働行為救済制度の有無

行政による不当労働行為救済制度は存在しない。日本の不当労働行為に当たる使用者の行為については、民事法など一般法の中で解決が図られている。

III. 集団的労働関係法の労働者性

集団的労働関係法である1992年労働組合及び労働関係（統合）法は、個別的労働関係法に適用される「被用者（employee）」よりも広い概念である「労働者（worker）」に適用されている。

1. 労働者

（1）定義

「労働者（worker）」には、個別的労働関係法に適用される「被用者（employee）」に加えて、「個人が、当該個人が遂行する職業的又は商業的事業の顧客としての地位を契約上有しない、契約の他方当事者に、個人的に労働又はサービスをなし、又は遂行することを約するその他の契約」を締結して労働する個人が含まれる。その結果、従属的な自営業者と称される人々が集団的労働関係法の適用範囲に含まれるに至っている。具体的には、フリーランスの就業者、個人事業主、家内労働者及び随時的な就業者などにも適用されることになる。

（2）判断基準

労働者の定義に関する判例はまだ蓄積がない。最近の事件では、労働者の基準は被用者の基準と共通であるとするが、適用の要件を緩やかなものとしており、被用者として保護される要件を十分に備えていない事例でも、労働者として保護されるために必要な要件を満たしている可能性がある、としたものがある。（Byrne v. Baird 事件）

2. 「労働者」適用範囲の拡張の例

特になし。

IV. 個別的労働関係法の労働者性

個別的労働関係法に該当する制定法の大半は、「被用者（employee）」に適用されている。被用者は不正解雇から保護され、母性に関する政策と家族に優しい政策（例えば、柔軟な労働を求める権利など）による権利を有するなど、最も手厚い保護を受けることができる。

1. 被用者

(1) 定義

「被用者（employee）」は、労働契約（contract of employment）を締結して労働する者のことであるとされる。そして、労働契約は、雇用契約（contract of service）又は徒弟契約のことであるとされる。

(2) 判断基準

① 指揮命令（control）テスト

なすべきことと、それを遂行する方法、手段及び日時を誰が決定しているのか、をみるテストである。近年では、働き方の変化に応じて、どのように労働をなすかに関する指揮命令の有無よりも、何をなすべきかに関する指揮命令の有無を重視することに、修正を受けている。

② 編入（integration）テスト

労働の組織化の態様に着目し、個人が使用者の事業にどの程度編入されているのか、をみるテストである。例えば、Denning 判事は、雇用契約では、「人は事業の一部として使用され、その労働は事業の不可欠の一部としてなされる。これに対し、労務供給契約では、その労働は、事業のためになされるが、事業に編入されるのではなく、事業にとって付随的なものに過ぎない。」と述べている。

③ 経済的実態（economic reality）テスト

使用者は選考と解雇の権利を有しているか、賃金が支払われているのか定額（成果等に対する対価としての一定の金額）が支払われているのか、使用者にのみ労務を提供しているのか、使用者の職場で就労しているのか、使用者が道具と材料を所有しているのか、主に使用者が利潤を得て損失のリスクを負うのか、といった要素を考慮するものである。

④ 義務の相互性（mutuality of obligation）テスト

使用者はその被用者に労働を与える義務を負っているのか、被用者は使用者に勤務を要請されたときにそれを引き受ける義務を負っているのか、をみるテストである。

なお、これらの判断基準の優先順位については、貴族院の判決によって、指揮命令テストと義務の相互性テストを重視するとの判断枠組みが示されている。すなわち、「仕事を提供する義務と賃金その他の形式の報酬を見返りにその仕事を履行する義務」を、労働契約を創出するのに必要な「それ以上削ることはできない相互の義務」とし、これを欠く場合に労働契約は存在せず、被用者とは認められないとした。

▼ドイツ

I. 集团的労働関係法の概要

集团的労働関係法については、まず、基本法 9 条3項によって、「すべての人及びすべての職業」に団結権が保障されている。団体交渉権や争議権は、基本法 9 条3項によって直接保護されることになるが、これらを明文で規定する法律はなく、制定法としては、労働協約の規範的効力の範囲や有利性原則、一般的拘束力について定める労働協約法がある。

また、労働協約法と並び、集团的労働法を構成する事業所組織法により、事業所委員会と個別の企業との間の労使関係が規律されている。事業所委員会は、労働者の選挙によって選出された事業所委員から構成され、委員数は事業所規模に応じて法定されている。事業所委員会には労働条件の設定等いくつかの事項について共同決定権が付与されている。

II. 不当労働行為救済制度の有無

行政による不当労働行為救済制度は存在しない。日本の不当労働行為に当たる使用者の行為については、民事法など一般法の中で解決が図られている。

III. 集团的労働関係法の労働者性

「労働者 (Arbeitnehmer)」という用語は、個別的労働関係法と集团的労働関係法の区別はなく各法で共通して使われており、解釈でも統一的な概念であると整理され、確立している。

労働組合と使用者の関係は労働協約法等で規律されているが、労働組合の構成員の資格、権利義務に関しては法律上の規定はなく、団体の規約に基づく自治及び判例に委ねられている。

1. 労働者

(1) 定義

「労働者 (Arbeitnehmer)」に関する具体的な定義は法律上存在せず、労働裁判所の判例によって形成されているが、独立の代理商の定義規定である商法典 84 条 1 項 2 文が「本質的に自由に、自己の活動を形成し、自己の労働時間を決定しうる者が独立である」という規定が、商業分野を越えて、判例において広く援用されている。

(2) 判断基準

判例は、労働者性の判断基準を、労務義務者の「人的従属性」の程度に求める立場を一貫して取っている。人的従属性を表すメルクマールは、①労働の時間、長さ、場所、内容、遂行等に関する指揮命令への拘束、②他人の事業組織への編入が挙げられる(ただし、学説では、②事業組織への編入に独自の意義はなく、①指揮命令への拘束と同義であるという批判が強い)。人的従属性の程度については、判断基準を一般化することは難しく、判例もまた、すべての労働関係に共通する抽象的なメルクマールは定立でき

ない、としている。裁判所は最終的に、個別事例におけるすべての事情を総合的に評価し、労働者性の有無を判断する立場を取っている。経済的従属性（専属性、機械・器具の負担、報酬額等）は労働者性にとって決定的ではないとされている。また、社会保険法・税法上の取扱いや内線電話の利用の可否など、使用者が当該労務義務者を労働者と認識していたか否かという事情は、客観的に判断されるべき労働者性の判断要素にはならないことが判例で確立している。

従前より裁判所は契約の形式上よりも実態を重視する判断を行っており、「労働法上の保護は、当事者が実際に存在する労働関係を異なって呼び、これにより、労働関係の存在に結びつけられる法的効果を意識的に、又は、無意識的に失わしめることによって、回避され得ない」としている。

2. 「労働者」の適用範囲拡張の例

役務の給付に当たって人的な独立性が認められることから自営業者に分類されるものの、特定の相手との関係で経済的に非独立の状態にある者について、労働者類似の者のカテゴリーが設けられ、一部の労働法規（労働協約法、労働裁判所法、一般均等待遇法、連邦休暇法等）の適用が認められている。古くから特別法で一定の保護が認められてきた家内労働者および専属代理商（商法典 92 a 条）は、労働者類似の者の代表例とされている。1 人でトラックを運転しながらアイスクリームを販売するフランチャイジーが労働者類似の者にあたるとした判例がある。

（1）家内労働者

家内労働法の適用対象者は、家内労働における就労者、すなわち家内労働者、家内事業主、又は経済的な従属性のために家内労働者における就労者と同視される者である。家内労働法では、工賃の保護、契約解除の予告期間、安全衛生等が定められているほか、その他の労働法規においても、例えば事業所組織法のように、家内労働者を適用対象者に含める法律がある。

（2）労働者類似の者

労働者と異なり、労働者類似の者については、法律によって概念が異なると解されているが、もっとも具体的に労働者類似の者の定義を定めている規定が、労働協約法 12 a 条であり、労働者類似の者について「経済的従属性があり、労働者と比肩しうる程度に社会的要保護性のある者」と定義し、以下の者を適用対象としている。

- ・ 労働者類似の者で、雇用契約又は請負契約に基づき他人のために働き、義務である給付を自身で主として労働者の協働なしに提供し、かつ、専ら一人の相手のために働く者、又は、稼得全体に当たる報酬の2分の1以上をその一人の相手から得る者
- ・ 上記に該当する者で、労働者類似の者がその者のために働いている者、又は、労働者類似の者との間に雇用もしくは請負契約に基づく法的関係がある者

▼フランス

I. 集団的労働関係法の概要

労働関係の制定法を統合して制定された労働法典が存在し集団的労働関係も同法典に規律されている。労働法典において、「全ての労働者は自己の選択により自由に労働組合に加入することができる」と規定されている。

また、同じく労働法典によって企業委員会も規律されている。従来は従業員代表が使用者との間で労働条件に関する合意をしても、労働協約ではなく使用者の一方的債務負担行為とされてきたが、今日では一定の条件の下で従業員代表も労働協約の交渉・締結権が認められている。

II. 不当労働行為救済制度の有無

行政による不当労働行為救済制度は存在しない。日本の不当労働行為に当たる使用者の行為については、刑事制裁（罰金刑）が課せられるとともに、民事法など一般法の中で解決が図られている。

III. 集団的労働関係法の労働者性

集団的労働関係法と個別的労働関係法が明確に区別されず、「労働者（saliarié）」について統一的な概念が用いられている。

1. 労働者

(1) 定義

「労働者（saliarié）」の概念は労働法典で定義されておらず、学説及び判例により、労働契約の一方当事者が労働者であると解されている。

(2) 判断基準

労働法典では、労働契約が存在することにより、当事者双方に使用者と労働者としての性格が認められ、同法典の諸規定が適用される。しかし、労働契約についても労働法典に定義規定はなく、学説及び判例の集積によってその定義と判断基準が確立されてきた。すなわち、労働契約とは、「ある者が、他の者の従属下で、報酬を受けることにより、自己の活動をその者の処分に委ねることを約する合意」であり、①労務の提供、②報酬（賃金）、③支配従属関係の3つの要素によって定義づけられる。この中で判断の決め手となる主要な要素は、③の支配従属関係の有無である。

判例は、「労働者の相手方に対する法的地位は、経済的な弱さや依存によって決定されるのではなく、当事者間の契約のみから生じる」と述べて、契約によって相手方の指揮命令・監視・権力下に置かれることを重視した、法的従属概念による判断方法を採用してきた。

2000年に、労働契約の性質は、契約当事者の意思や用いられた名称ではなく、労働者の活動が行われる事実状態によって与えられるものである、との判断を示したが、

この判例は、経済的従属性基準を採用したものではなく、従前の判例による判断枠組みから外れるものではないと解されている。

また、商業・会社登記簿、手工業者名簿、商業代理人登記簿に登記・登録されている個人、社会保障・家族手当保険料徴収組合に属する個人、商業・会社登記簿に登記されている法人の幹部及びその従業員は、当該登記に係る活動の実施において、注文主との間で労働契約を締結するものではないと推定される。ただし、この推定は恒常的な法的従属関係の存在を立証することによって覆ることとされている。

2. 「労働者」の適用範囲拡張の例

労働法典はその適用範囲、又は一部の規定の適用範囲を、労働契約の条件を満たさない労働者にも拡張する規定を設けており、一定の条件を満たせば労働法典において、当該労働者と使用者の間の契約を労働契約と推定する規定を設けている。

(1) 営業販売員

フリーの営業販売員と使用者との間の、営業活動を対象とした契約は、一定の要件（専属的で恒常的な営業活動、自己の利益のための営業を行っていないこと、地域の特定など）を満たす場合、労働契約と推定され、これは覆せない。

(2) 記者

労働契約を推定する要件は、記者活動が「主たる、日常的な、有給の」職業活動であり、その者の「収入の大部分」を占める場合、と規定している。また、「一つの又は複数の日刊紙、もしくは週刊誌において定期的に提供される労務」としており、突発的な記者活動の場合は排除される。記者が自己の決定に基づき自由に記事の題材を選択し、上司からの指示、指令、命令を受けない場合、裁判所はこの推定を覆すことができ、その場合、通常に従属関係に関する要件が適用される。

(3) アーティスト、モデル

報酬の額、条件など当事者間の契約に関わらず労働契約の推定は適用され、本人が自由にその芸を表現し、使用する道具の全部又は一部を所有し、一人又は複数のアシスタントを使用していても、本人がその演技又は演奏に参加してさえいれば、推定は適用される。

なお、モデルは、モデルとしてのパフォーマンスにおいて完全に自由であっても労働契約の推定が適用される。

(4) 労働者と同等視される者

労働法典の規定により、経済的従属関係に基づき、労働者にはならないが労働者と同等視される者がおり、一部の経営者に労働法典の適用が認められている。対象は、専ら一つの企業のために、当該企業から承認され、又は当該企業が課した条件の下で商品の販売や引き受け、運搬を行う者などで、例えばガソリンスタンド事業者、ライセンス保持者、独占的販売代理店等である。しかし、労働者と同等視するだけで労働者としての法的地位を与えるものではないため、労働法典全部が適用されるものではない。