

諸外国の労働者性比較表

	アメリカ		イギリス		ドイツ	フランス	日本	
	集団	個別	集団	個別	集団・個別	集団・個別	集団	個別
定義	○全国労働関係法(NLRA)を中心に規律。 ○適用対象は「被用者(employee)」で、「すべての労働者を含み、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労働者に限られない」と定義されている。 ○以下の者はNLRAの適用対象外とされている。 ・農業労働者 ・家事使用人 ・親又は配偶者により使用される者 ・独立の請負人 ・監督者 ・「使用者」以外の者に使用される者 ・経営的労働者 ・機密を取り扱う労働者	○公正労働基準法(FLSA)等が規律。 ○適用対象は「被用者(employee)」で、「使用者に雇用されるすべての個人」と定義されている。また「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」と定義されている。	○1992年労働組合及び労働関係(統合)法を中心に規律。 ○適用対象は「労働者(worker)」であり、以下の者が含まれる。 ・被用者(employee) ・「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	○多数の制定法が規律。 ○適用対象は、「被用者(employee)」であり、労働契約(contract of employment)を締結して労働する者とされる。	○集団的労働関係法と個別的労働関係法の区別なく、適用対象は「労働者(Arbeitnehmer)」という用語が共通して使われ、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。 ○商法典で独立の代理商を定義した「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。	○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(salarié)」について統一的な概念が用いられている。 ○「労働者(salarié)」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。 ○労働契約の定義も労働法典に存在しないが、学説及び判例の集積により、「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」とされている。	○労働組合法によって規律。 ○適用対象は「労働者」であり、「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」(労組法第3条)と定義されている。	○労働基準法等によって規律。 ○適用対象は「労働者」であり、「職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」(労基法第9条)と定義されている。
判断基準	・支配権限 ・仕事の種類 ・監督 ・技能水準 ・道具・機材の負担 ・関係の継続性 ・対価支払方法 ・事業統合性 ・当事者意思 ・専属性	・支配権限 ・設備・機材の負担 ・関係の継続性 ・事業統合性 ・リスクの引受け ・職務遂行に要する技能	・判例にはまだ蓄積がない。	・指揮命令テスト ・編入テスト ・経済的実態テスト ・義務の相互性テスト	・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 ・他人の事業組織への編入	・労務の提供 ・報酬(賃金) ・支配従属関係	・企業組織への組み込み ・契約内容の一方的決定 ・業務遂行の日時、場所、方法等への指揮監督 ・業務の発注に対する諾否の自由 など	・仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由 ・業務遂行上の指揮監督 ・勤務場所・勤務時間に関する拘束性 ・代替性の有無 ・報酬の労務対償性 ・事業者性 ・専属性
判断基準についての備考	○事案の事情を総合的に考慮して判断するとされており、考慮要素がこれらの要素に限定されるわけではない。 ○連邦議会が上記のコンモン・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ている。 ○現実的に権利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見られる。 ○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、労働者性を否定する要素として言及されることがある。	○児童労働の禁止に関する規定に由来して、FLSAの労働者はNLRAの労働者よりも広く定義されていると理解されている。 ○「雇用する」に関する定義が更に置かれている点で、FLSAについては、特段の定めがない限り依拠すべきとされているコンモン・ロー上の基準にはよらないとの理解がなされている。	○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、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。	○貴族院判決によって、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。 「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」を欠く場合には、労働契約は存在せず、被用者とは認められないとした。	○人的従属性の程度によって判断され、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。 ○判例は、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おり、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。 ○社会保険・税法上の取扱いなど、使用者が当該労働者を「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いる。	○判断基準のうち、決め手となる主要な要素のは「支配従属関係の有無」とされる。 ○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。 ○商業・会社登記簿に登記・登録されている個人、幹部及びその従業員等は、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立証によって覆るとされている。	○判断基準が十分に確立していない。 ○労組法上の労働者性に比して判断基準が確立している。	

	アメリカ		イギリス		ドイツ	フランス	日本	
	集団	個別	集団	個別	集団・個別	集団・個別	集団	個別
労働者の適用範囲拡張の例	○特になし	○特になし	○特になし	○特になし	○役務の提供において人的独立性が認められて自営業者に分類されるが、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、一部の労働法規の適用が認められている。家内労働者や専属代理商はその代表例とされる。 ○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は、労働協約法12a条であり、労働者類似の者について「経済的従属性があり、労働者と比肩する程度に社会的要保護性のある者」と定義している。	○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いる。 ・営業販売員 ・記者 ・アーティスト、モデル ・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（労働者としての法的地位を与えるのではないため、労働法典全部が適用されるものではない。）	○特になし	○一定の種類の自営業者には、労災保険の特別加入制度が設けられている。