

## 経済的従属労働者に関するEU諸国の法制と労使関係（EU財団調査等による）

## 1 「従属労働」の法的定義と経済的従属労働に対する法的対応

国	法的基準	内容
オーストリア	従属性	使用者の事業所で、使用者の監督及び管理・懲戒上の権威の下で、個人的に遂行される労働
ベルギー	従属性	労働を指揮し、労働者の遂行を統制する使用者の権利
デンマーク	従属性	労働を指揮し、統制する使用者の権利
フィンランド	従属性	労働を統制する使用者の権利
フランス	従属性	労働を指揮し、労働者を統制する使用者の権威
ドイツ	人的従属性	労働場所、労働時間、労働内容に関する従属性、使用者の組織への統合、使用者の設備の利用
ギリシア	人的従属性	労働を指揮し、労働場所と労働時間を決定し、労働者の遂行を統制する使用者の権利
アイルランド	定義なし	三者構成機関による行為準則あり
イタリア	従属性	使用者の経営する企業において、使用者の権威と指揮の下で行われる労働
ルクセンブルク	従属性	労働を指揮する使用者の権利
オランダ	権威的關係	労働を指揮する使用者の権利
ノルウェー	定義なし	法律上は「他人のために労働を遂行」。判例法理あり
ポルトガル	従属性	使用者の権威と指揮の下で遂行される労働

スペイン	従属性	自発的で、使用者の権威に従い、使用者の計算において遂行され、賃金が払われ、個人的である労働
スウェーデン	定義なし	判例法理あり
イギリス	定義なし	判例法理あり

(1) イギリス

イギリスでは公式の概念ではないが、一般に次のような区別がされている。

「従属的自営業者」：自営業者であるがしばしば唯一の注文者に依存している者

「偽装自営業者」：客観的には被用者であるが法規制を免れるために自ら又は使用者により自営業者とされている者

「ボーダーライン自営業者」：被用者であるか自営業者であるかその法的地位が不明確な者

イギリスの判例法理では次の4基準が形成されている。

基準	内容	判断要素
統制	誰が作業、態様、手段及び時間を統制しているか？	命令に従う義務、労働時間の裁量性、労働態様の監督
統合	作業がどれだけ事業に統合されているか？	懲戒・苦情手続の存在、職域給付制度への加入
経済的実態	経済的リスクはどちらが負うか？	報酬支払方法、第三者を雇用する自由、自ら器具を提供、租税・社会保険料の支払方法、病気休暇・有給休暇の適用
義務の相互性	契約条項に公式に従わなければならない証拠は？	契約期間、定期性、労働を拒否する権利、職種における慣習

これらは裁判官の裁量により総合的に判断される。

イギリスでは1986年の男女同一賃金法及び賃金法により「就業者」という概念が設けられ、その後いくつかの法律に拡大し、従属的自営業者について最低賃金、有給休暇、最長労働時間、男女同一賃金などの規定が適用される。しかしながら、国民保険に加入できないので、資産調査のない給付の対象とはならない。

## (2) ノルウェー

1977年労働者保護及び労働環境法は「被用者」を「他人のために労働を遂行する者」と定義しており、自営業者との区別はもっぱら裁判所の判例にゆだねられてきた。その基準は、次の通り。

- ・ 契約に従い自分自身で労働を遂行する義務、
- ・ 労働を遂行する個人が任務遂行に必要な設備を所有していること、
- ・ 使用者の指揮統制権、
- ・ 達成された結果への責任。

労働者保護及び労働環境法改正のための公的委員会において「被用者」の定義について議論が行われている。

## (3) オランダ

オランダ労働法は必ずしも契約の地位にかかわらず、雇用契約のない者をも「被用者」と見なし、すべての労働法規制を適用する。その基準は、次の通り。

- ・ 支配服従関係の存在(最重要の基準)
- ・ 賃金の支払い
- ・ 労働が個人的に遂行されること

近年、被用者と非被用者の区別をめぐる紛争が発生しており、その主たる目的は被用者に与えられている解雇からの保護の適用をめぐるものである。

支配服従関係の要件について、近年外見的に測定しにくくなってきており、実際に行使されることよりも労働者が負担する組織的義務を見るべきという議論がある。

2002年の法により、自営業者は2年間有効なその地位の証明書を受け取ることができる。その条件は単一の使用者に依存していないことである。

## (4) ギリシア

1998年の労働関係の規制及び労働監督機関等に関する法律は、労働法の適用されない労務契約の増大に対し、次のような規定を設けた。

- ・ 契約の締結後15日以内に労働監督署に通知しない限り賃金雇用と見なされる、
- ・ 労務提供者が主として又はもっぱら一人の使用者に労務を提供する場合は賃金雇用と見なされる。

ただし、労働監督署の能力不足からその実効性は乏しいし、使用者が法を守って通知した場合、労働者側に従属性の立証責任が課される。

## (5) スペイン

労働者の判断基準は次の通り。

- ・自発性：労働者はその労働の結果を使用者に与えることを自発的に選択したこと、
- ・従属性：労働者は使用者と呼ばれる他の自然人又は法人の組織及び管理の下で労働を提供すること、
- ・他人の計算に基づく労働：労働の結果への所有権とそれに伴うリスクを労働者以外の者（＝使用者）が負担すること、
- ・賃金：労働者が受け取る賃金は労働提供の対価であること、
- ・労務提供の個人性：労働者は労働関係の期間中代替されることができない、すなわち唯一人によって提供されること。

近年、生産の分権化に伴い自営業の増大が見られるが、司法は契約類型に関しては当事者の意志を重視する傾向にある。

#### (6) ルクセンブルク

従属性のある雇用契約と商業活動に従事する労務提供契約は峻別され、中間はない。闇労働を禁止する1977年の法により、

- ・1988年の法に列記された活動（手工業、商業、製造業、一定の自由業等）に従事する場合は自らの計算により行うものと見なされ、
- ・1988年の法に基づく許可を得ていないことを知っていた場合、又は社会保障法違反であることを知っていた場合は雇用労働と見なされる。

近年の判例は従属性の基準を緩和し、サッカーの監督に労働者性を認めた。

#### (7) アイルランド

1990年労使関係法は明確な「被用者」の定義をしておらず、自営業者との区別は議論になってきた。

1997年の判決（ヘンリー・デニー・アンド・サンズ社対社会福祉省事件）は、自営業者として社会保障の対象とされていなかった者を「被用者」と認めた。

全国協約により三者構成の「就業地位グループ」が設置され、その報告に基づき「就業地位に関する行為準則」が策定された。これによる雇用労働者の判断基準は、次の通り。

- ・労働がいつ、どこでどのように遂行されるかを指示する他人の統制下にある、
- ・労務のみを提供する、
- ・決まった時給、週給、月給を受け取る、
- ・労務を下請に出せない、
- ・作業の材料を供給しない、
- ・小道具以外の設備を供給しない、
- ・労働遂行に当たり個人的な経済リスクを負わない、
- ・事業への投資や経営にいかなる責任も負わない、
- ・経営から利潤を獲得しない、
- ・労働が時間単位又は週若しくは月当たり時間で設定されている、
- ・一人の人又は一企業のために労働する、

- ・出張手当や旅費が払われる、
- ・時間外労働に対して手当又は代休が与えられる。  
さらに考慮すべき追加的な要素として次のものが挙げられている。
- ・労務の遂行に当たり顕著な自由や独立性を有していても被用者であり得る、
- ・専門知識を有する被用者は労働遂行の仕方について指揮命令を受けない、
- ・歩合制、出来高制その他の報酬支払方法でも被用者と見なされる、
- ・使用者の場所で就労しない被用者もいる。

最近問題となったのは、自営業者の組合が最低賃金を設定するためにストライキをしようとしたところ、競争当局はこれを1991年及び1996年の競争法に違反するとして、捜索を受けた件である。刑事罰の行方とはかく、最低賃金の設定が出来なければ、自営業者の組合への影響は甚大である。実際、全国ジャーナリスト組合は今まで全国新聞協会とフリーランス写真家に関する報酬協約を結んできたが、これが価格協定として競争当局から罰金を科せられるおそれがあるとして、協約からの脱退を通告された。

## (8) ドイツ

経済的従属労働者の就業地位に関しては、2つの異なる基準が存在する。第1は連邦労働裁判所モデルで、第2は社会保障行政モデルである。

連邦労働裁判所は累次の判決により、人的従属性概念に基づき次の基準を適用している。

- ・労働場所に関して注文者の命令に従う、
- ・労働時間に関して注文者の命令に従う、
- ・労働内容に関して注文者の命令に従う、
- ・注文者の組織構造への統合、
- ・注文者の生産設備の利用。

経済的従属性を認められるためにはこの5要件をすべて満たす必要はなく、裁判所は総合的に判断する。

1999年1月、社民党・緑の党の連立政権は、自営業促進法（社会保障法典第4編・第6編の改正）を立法した。これにより、次の5要件のうち3要件を満たせば社会保障の適用上被用者と見なされる。

- ・社会保障加入義務のある他の被用者を雇用していないこと、
- ・通常一の注文者のためにのみ労働すること、
- ・同種の労働が正規被用者によっても遂行されていること、
- ・以前は被用者として同じ労働を遂行していたこと、
- ・企業家的活動の兆候がないこと。

注意すべきは、これはあくまでも社会保障制度（医療保険、年金、失業保険）の適用上被用者として扱われるということであって、被用者としてのすべての保護が与えられるというわけではない。

なお、伝統的な自営業者（農民、手工業職人、芸術家、ジャーナリスト、医師、薬剤師、法曹、税理士等）はそれぞれの職域ごとの社会保障制度を有している場合が多い。

#### (9) フィンランド

雇用契約法は、賃金その他の報酬と引き替えに使用者の指揮監督下で個人的に労働を遂行する合意に適用される。報酬に関する合意が欠如していても、報酬なしに働く意図でない限り適用される。労働が自宅その他その選択する場所で遂行されること、その有する設備を利用して遂行されることだけでは適用は妨げられない。

#### (10) ベルギー

ベルギー労働法における被用者と自営業者の区別の中心要素は従属性である。従属性は、使用者の権威の帰結として定義される。使用者の権威は、具体的には、労働を指揮(指示)する権利とその遂行を統制(監督)する権利を通じて行使される。いかなる場合でも法的従属性は存在するか存在しないかのどちらかであり、従属性の程度は法的には意味を持たない。もともと、法的定義が要求するのは「権威の法的可能性」が存在することであって、それが実際に行使されることではない。従属性の存在を決定するのは当事者の定義ではなく実際の状況である。従属性の存在を立証すべきは労働を遂行する側であるが、販売代理人及び薬局薬剤師の場合には立証責任が使用者側に転換されている。プロスポーツ選手の場合は覆せない推定が適用される。

雇用労働省と社会問題省は雇用する労働者を解雇して自営業者として契約し直す「偽装自営業者」の摘発を進めている。「偽装信号手続」として知られる手続は、社会保険基金の加入申請書を用いて、自営業者になる前に雇用されていた使用者を特定し、従前の被用者としての職務と自営業者としての業務を比較して疑わしい状況を監視している。

雇用契約と従属性の概念について明確化するために、スメット労働相はアントワープ大学に研究を依頼し、1999年キム・ヴァン・デン・ランゲンベルグ教授の報告がまとめられた。その後オンケリンクス労働相は法案作成を念頭に、閣僚会議を設置しようとしている。

#### (11) ポルトガル

雇用契約法においては、従属労働と並んで「同等就業」が規定されている。これは、労働者が自ら第三者の利益のために遂行される労働を組織し決定する自律的労働であるが、本質的には従属労働に近く、同等の保護を必要とするものである。法が定める2類型は次の2つである。

- ・ 自宅又は労働者の場所で遂行される労働
- ・ 労働者が原材料を購入しその原材料販売者に最終生産物を一定価格で供給する労働

#### (12) イタリア

イタリア労働法における被用者と自営業者の区分基準は従属性である。その指標としては、

- ・使用者の設定した組織内における労働の遂行、
- ・決まった労働時間の存在、
- ・使用者の指揮、統制及び懲戒権の下での労働遂行、
- ・報酬の形態
- ・経済的リスクの存在／不在
- ・労働者の経済的弱さ、

が挙げられてきたが、決定的な指標はなく、個別事案ごとに判断されてきた。

被用者と自営業者の間のグレイ領域について、現在次の3つの政策方向が提起されている。

- ・従属雇用への保護を「使用者に従属している」ように見える公式には自律的な就業関係(たとえば「使用者によって調整されたフリーランス労働」)に拡張する。
- ・従属雇用と自営業の間に、それぞれの規制の中間に位置するような特定の保護を伴う第3の就労地位を創設する。
- ・現在の労働保護制度を、個別の就業関係にかかわらずすべての就業者に適用されるいくつかの基本的な保護と、従属雇用を含む一定の就業関係にのみ適用される補完的な特定の権利と保護のセットに転換する。

一方、実定法におけるこれまでの動きは次の通り。

1973年民事手続法改正により、「継続的で調整された個人的な労務遂行の契約関係」という範疇が導入され、労働事件手続規定が適用されることとされた。これは次の3要件からなっている。

- ・継続性：契約上の義務は単一の目的だけを対象とするのではなく、一定期間(時には期間の定めなく)一定の活動を遂行することを求める、
- ・調整：労務の遂行は、従属的ではないとしても、注文者の組織の機能的要請に従って調整されなければならない、
- ・労務の個人的遂行：契約上の義務は労働者の協力者のような他の要素ではなく、労働者の個人的労働の提供を通じて履行されなければならない。

1986年の所得税法改正はこれら契約関係による報酬について規定を設け、2000年改正により、「継続的で調整された個人的な労務遂行の契約関係」から生じた収入を従属的被用者の収入と同一視した。これに含まれるのは次の4類型である。

- ・企業、財団その他の団体の役員
- ・新聞、雑誌等の協力者
- ・委員会への参加
- ・単一で継続的な関係において、従属や組織的手段の利用なしに、定期的又は予め決定された報酬と交換で、注文者のための活動に従事するその他の契約関係

ただし、これはあくまでも財政立法上のもので、労働法の定義に影響を与えるものではない。さらに、これら契約関係を所得税法上従属雇用に同一視するという事は、それらが異なることを暗黙のうちに確認している。

1995年の年金制度改正により、この「継続的で調整された個人的な労務遂行の契約関係」にある者を含む一定の労働者グループのための特別の独立した社会保障基金が設立された。この改正の目的は、人件費の削減のために社会保険料の拠出を潜脱する目的によ

るこういった契約関係の利用を防止することにあった。今や、「継続的で調整された個人的な労務遂行の契約関係」においては注文者は社会保険料の3分の2を支払わなければならない、労働者は3分の1を払えばよい。これに対し専門職業の自律的労働者は保険料を全額払わなければならない。対象となるのは年金、家族手当、産休手当、病気手当である。2000年には労災保険も「継続的で調整された個人的な労務遂行の契約関係」に強制適用されることになった。労災保険料も注文者3分の2、労働者3分の1負担である。

中道左派のプロディ政権は、「継続的で調整された個人的な労務遂行の契約関係」にかかる次のような法案を提出した。

- ・労働者憲章に定める保証（差別禁止、結社の自由と団結権、安全衛生、男女平等）を確保すること、
- ・労働協約に定める情報開示の権利と安全衛生にかかる情報提供、
- ・労災・職業病における年金支給、
- ・フリーランス労働者の訓練への減税措置、
- ・訓練基金や安全衛生について全国レベル協約で定めること、
- ・契約は書面で、最低賃金を下回らない報酬、3ヶ月を下回らない期間、正当な理由なき一方的解除の際の違約金、病気や事故の場合の休業に関する規則等を定めること、
- ・特別の必要がない限り、期間の定めなき雇用契約の「継続的で調整された個人的な労務遂行の契約」への転換の禁止。

### (13) フランス

被用者の地位について、判例はかつては経済的従属関係を雇用契約の必須の要素と見なしていたが、累次の判決は次第にこれよりも法的従属性を重視するようになってきた。破棄院の定義によれば、被用者は使用者の権威の下に置かれ、使用者は被用者に労働に関する命令を与え、労働を監視し、その結果をチェックする。

一方、社会保障法においてはより広い被用者の定義が用いられている。社会保障法典によれば、契約の種類にかかわらず賃金その他の報酬のために一又はそれ以上の使用者のために労働する者はすべて社会保障制度に強制加入となる。それゆえ、厳密な意味で雇用労働者でない者も社会保障制度の一員となる。

一定範疇の労働者を保護するために、労働法典は特定の職業をアプリアリに雇用労働者と見なし、労働者保護規定を適用している。具体的には、職業ジャーナリスト、画家、作曲家、作家、モデルがこれに該当する。農林法典により、木材伐採人も雇用労働者と見なされる。

さらに、労働法典は、法的には自営業者である「その職業が基本的に、単一の商工業者から排他的に若しくはほとんど排他的に供給される日用品若しくはあらゆる種類の商品、有価証券、書籍、出版物、あらゆる種類の切符を販売し、又は単一の商工業者のために注文を集め、加工、操作若しくは輸送すべき物品を受け取り、その作業を当該業者の提供する又は承認する場所で、当該業者によって課された基準及び価格で遂行することからなる人々」について、雇用労働者に適用される保護規定を適用している。

1994年のいわゆるマドラン法は、雇用対策の一環として個人起業を促進するという



観点から、老齢年金の規制を緩和するとともに、注文者との関係で企業者の法的地位を保証しようとするものであったが、破棄院判例に反して会社登録された者は自営業者として推定するという規定が激しい批判を呼び、2000年の第2オブリ法で廃止された。これは、自営業という名の下に偽装請負化を促進しようとするものだという批判であった。

#### (14) オーストリア

オーストリア民法典は、被用者を「他人のために一定時間労務を遂行する者」と定義しているが、通説判例は被用者を使用者との従属関係において労務を提供する者と解釈してきた。従属性は、労務が使用者の事業所において遂行され、労務提供者が労働時間、労働場所、労働内容について使用者の経営権に従い、使用者の監督と懲戒権に従い、他の誰かに作業させることを許されず自ら遂行しなければならない場合に、存在する。ただし、これら条件すべてが存在する必要はなく、従属性を示す基準が独立性を示す基準を上回ればよい。

1997年までは「自由労務契約」という概念は実定法上にはなく、実務と判例で用いられてきただけであるが、社会保険制度をすべての自営業者に拡張した1997年の労働法及び一般社会保険制度改正法により、自由労務契約という概念が導入された。これはほぼ経済的従属労働に相当するが、社会保険制度を含めすべての法律の適用上自営業者に属する。ただし、自由労務契約を含む自営業者には失業給付は適用されない。

2007年の新政権は、失業給付、病休手当、産休手当についても自由労務契約に強制適用とし、それ以外の自営業者には任意適用とした。

労働法上の保護には大きな格差がある。自営業者が経済的に従属している注文者は、解雇規制に相当するような保護は一切なしに、注文を取りやめたり、契約を解除したりすることが自由にできる。

## 2 経済的従属労働者にかかる労働組合と労使関係

国	労働組合	団体交渉
オーストリア	民間俸給職員組合(GPA)が最近自由労務契約労働者のためにwork@flexという活動を開始し、病気や失業の補償を行っている。	1999年6月、フリーランスジャーナリストが被用ジャーナリストの労働協約の適用対象に含まれ、最低月収が保障された。
ベルギー	なし	なし
デンマーク	商業事務被用者組合(HK)はフリー	なし

	ランサーを組織し、使用者との紛争の際の援助や保護を提供している。デンマークジャーナリスト組合も組合員の15%はフリーランサーである。	
フィンランド	学術職業組合 (AKAVA)、俸給職員組合 (STEK)、フィンランド労連 (SAK) に経済的従属労働者が加入。	なし
フランス	全国道路運送者連合 (FNTR) がトラック運転手の組織化を、管理職組合 (GFE-CGC) が非賃金管理職の組織化に取り組む。	なし
ドイツ	統一サービス労組 (ver.di) が、統合前のIGメディエンの時代から、メディア業界のフリーランス労働者の組織化に取り組む。	なし
ギリシア	なし	なし
アイルランド	全国ジャーナリスト組合 (NJU) と通信労働組合 (CWU) は就業地位の不明確な組合員を擁し、自営業者とされている者を被用者として取り扱うよう求めている。	なし
イタリア	1998年、三大労組が「使用者に調整されるフリーランス労働者」を含む非典型労働者のための組織を設立した。それぞれCGIL-NIDIL、ALAI-CISL、UIL-CPOである。	2001年に締結されたジャーナリスト協約は「使用者に調整されるフリーランス労働者」に関する規定を設けている。その他、非営利組織ARCI、ウェブ企業のMIBI、Answer等も左記組合と企業協約を締結した。
ルクセンブルク	なし	なし
オランダ	オランダ労働連盟 (FNV) は雇無自営	なし

	業者のための新たな組合を設立した。FNV-Bouw(建設)も雇無自営業者の部門を設置した。その他にも自営業者の独立組合がある。	
ノルウェー	ジャーナリスト、音楽家、俳優等のフリーランス組合があり、運輸組合も自営運転手を組織している。最近金融部門の組合がインターネットベースの相談窓口を設けている。	ノルウェー労連(LO)とノルウェー経団連(NHO)の森林部門に関する協約は、付加価値税を払っているか(=自営業として登録されているか)に関わらず賃金、労働時間に関する規定が適用されると規定している。 ノルウェージャーナリスト組合と主要テレビ局との協約は、フリーランス俳優の賃金、労働時間を規定している。
ポルトガル	なし	なし
スペイン	2001年、カタロニアにおいて、経済的従属労働者からなる組合CC.OOが設立された。	道路運送協約はこの種の労働者の存在を認識したが、特別の規定は設けなかった。
スウェーデン	フリーランスジャーナリストはジャーナリスト組合(SJF)の中に彼らの「クラブ」を持っている。	ジャーナリスト賃金協約の中にはフリーランサーの賃金に関する勧告が含まれている。
イギリス	建設組合、技術者連盟(UCATT)、放送娯楽映画劇場組合(BECTU)、俳優組合(Equity)、全国ジャーナリスト組合(NUJ)がフリーランサーの加入を認めている。	BECTUやEquityは企業レベル協約でフリーランサーもカバーしている。