

資料 1－1 労働者性に関する国際動向

- ① ドイツ . . . 2
- ② フランス . . . 4
- ③ イギリス . . . 6
- ④ アメリカ . . . 9
- ⑤ EU . . . 12

第3回労働基準法における「労働者」に関する研究会
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

労働者性に関する国際的動向（①ドイツ）

全体像	<p>・ドイツの労働法は、多くの個別の法律から構成され、単一の法典は存在しない。ドイツでは、労働者概念はすべての法律で統一的な概念であると解されており、労働者と自営業者の中間概念である労働者類似の者という概念が実定法上定められている。</p> <p>・なお、社会保障法（労災保険を含む）では「就業者」という概念が用いられており、これは労働者概念と完全には一致しない（より広い）と解されている。</p>
労働者概念	<p>・労働法規の一般的な適用対象としての労働者概念は、「人的従属性」によって特徴づけられている。具体的には、①業務諾否の自由の有無、②時間的・場所的拘束性、③業務内容・業務遂行方法における具体的指揮監督の程度、④労務提供の非代替性が主な判断要素とされている。そこでは経済的従属性は考慮されない。</p> <p>・判断要素を列挙した詳細なガイドライン等は存在せず、裁判所の判断に委ねられている。</p> <p>・2017年4月施行の民法典611a条に労働契約の定義が定められ、労働者の具体的な判断基準が明文化された。（この規定は判例法理をそのまま明文化したもの）このうち「他人決定の労働」は、指揮命令拘束性ととともに「人的従属性」を示す要素であり、「他人決定」性を裏付ける典型的な要素として、「組織への組み入れ」が挙げられる。</p> <p>※民法典611a条 労働契約 (1)労働契約によって、労働者は、他人に使用されて、指揮命令に拘束された、他人決定の労働を、人的従属性において、提供する義務を負う。指揮命令権は、活動の内容、実施、時間および場所に及びうる。実質的に自由に自己の活動を決定できず、また労働時間を決定できない者は、指揮命令に拘束されている。この場合、人的従属性の程度は、それぞれの活動の特性に係らしめられる。あらゆる事情を総合判断して、労働契約が存在するかどうかの判断が行われる。契約関係の実際の実行から労働関係に該当することが示されるときは、契約の名称は重要ではない。</p>
労働者概念の拡張、類似の概念等	<p>労働者とは区別される労働者類似の者は、経済的従属性によって特徴づけられている。この労働者類似の者には、労働裁判所法、労働協約法、連邦休暇法、一般均等待遇法が適用され、その他の労働法規の適用や類推適用はないと解釈されている。</p> <p>（労働裁判所法：経済的な従属性ゆえに労働者類似の者とみなすべき者 労働協約法：経済的に従属しており、労働者と比較可能な程度に社会的保護の必要性がある者）</p> <p>そのほか、労働者類似の者に当たる者については、個別の法律による保護が定められている。（家内労働者に対する事業所組織法の適用など）</p>

本頁以降は、比較法研究85号「デジタルプラットフォーム就業者の保護」（2025.2 比較法学会2024・有斐閣 石田信平・竹内（奥野）寿・多田英明・橋本陽子・水町勇一郎）、「デジタルプラットフォームと労働法 労働者概念の生成と展開」（2022.10 東京大学出版会 石田信平・竹内（奥野）寿・橋本陽子・水町勇一郎）、「労働法の人的適用対象の比較法的考察」（2019.3 JILPT）、「「労働者」の法概念に関する比較法研究」（2006.10 JILPT）、「労働者の基本概念 労働者性の判断要素と判断方法」（2021.2 弘文堂 橋本陽子）、第1回労働基準法における「労働者」に関する研究会参考資料1、イギリスについては「労働契約成立の法構造」（2016.3 信山社 新屋敷恵美子）、「イギリスにおける労働者(worker)概念と経済的従属性・コントロール・事業統合性：Uber事件、Deliveroo事件両最高裁判決を受けて」季労284号（2024年/春季労働開発研究会 新屋敷恵美子）及び「イギリスにおける労働分野の契約の義務の相互性とコントロール概念の展開 Uber事件最高裁判決のその後のその後」季労289号（2025年/夏季春季労働開発研究会 新屋敷恵美子）をもとに事務局において原案を作成し、労働基準法における「労働者」に関する研究会構成員にご確認をいただいて作成。

労働者性に関する国際的動向（①ドイツ）

労働者概念の変化、デジタルプラットフォーム就業に関する裁判例	<p>2020年12月1日Crowdworker事件連邦労働裁判所判決は、クラウドワーカー（プラットフォームが顧客の注文を細分化しその斡旋を受けて業務を遂行する者）の労働者性を肯定した。具体的には、</p> <p>①アカウントの譲渡や共有は認められず、自ら業務を遂行しなければならなかったこと、</p> <p>②業務が性質上単純で、内容面において詳細に規定されており、裁量がなかったこと、</p> <p>③アプリによる業務割当の仕組みによって、事業者のニーズに応じた行動を取るよう誘導がなされていることから業務の他人決定性が認められる、</p> <p>として労働者性を肯定した。</p> <p>この判決については、アプリシステムによる事実上の拘束を他人決定性として考慮に入れている点などで、プラットフォーム就業者の労働者性を広く認めることにつながる可能性があるとも論評されている。</p> <p>（本判決について批判的な評釈もあり、その内容を要約すると、インセンティブによる誘導から労務提供義務を導き、労働者性を肯定した点について、これは、経済的従属性を示す事実であるが、人的従属性を示す事実ではないというものとなっている。）</p>
デジタルプラットフォーム就業に関する立法措置等	<p>労働者概念をより広く捉えているEU法（労働者概念における従属関係とは、「事実上の指示への拘束があれば足りると理解されている」との関係で、ドイツにおいては、EU法に服する国内法の適用において労働者概念を広く捉えることが具体的に現れた事例はまだない。ドイツの判例は、なお労働者性を限定的に解釈する態度をとっているものと理解されている。</p> <p>プラットフォームビジネスの展開に伴うプラットフォーム就業者の増加に対して、ドイツでは特段の立法措置はとられていない。</p>

労働者性に関する国際的動向（②フランス）

全体像	<p>・フランスでは、<u>労働法と社会保障法（一般制度）の条文で共通して「本巻の規定（「本編の規定」）は私法上の使用者及び労働者に適用される」と統一的に定めている。この適用対象は、「労働契約の当事者」と理解されている。</u></p>
労働者概念	<p>・労働法と社会保障法（一般制度）の適用対象は、<u>人的従属性を中核とする労働契約概念によって画定</u>されてきた。その判断基準として、1996年の破毀院Société Générale判決は、「人的従属関係は、指揮命令、労務提供の監督、違反行為の制裁を行う権限をもつ使用者の権威の下で労務提供が行われることによって位置づけられる。<u>事業組織のなかで労働が行われることは、その労務提供の条件を使用者が一方的に決定している場合には、人的従属関係を示す一要素となりうる</u>」と述べた。判例は、このように「<u>人的従属性</u>」説をとりながらも、「<u>経済的従属性</u>」を示す指標となりうる事業組織への組入れや労働条件の一方的決定等の事情も、<u>労働契約性の判断要素として部分的に考慮に入れている</u>。</p> <p>・2016年Formacad判決は、1996年Société Générale判決が「<u>人的従属性</u>」の基本的要素としていた「指揮命令」、「監督」、「制裁」を示す諸事情について具体的に設定することなく、主に、利益・場所面での事業への組入れ、固有の顧客の不存在、労働条件の一方的決定、競争行為の禁止、労働力の常時的利用という「<u>経済的従属性</u>」（<u>自営業者としての独立性の欠如</u>）を示す諸要素を考慮して<u>労働契約性を判断</u>している。</p> <p>・近年の多数の判例を踏まえた現行法の解釈としては、「<u>人的従属性</u>」と「<u>経済的従属性</u>」は<u>労働契約性を判断するうえで、いずれかが上位に立つという関係ではなく、相互補完的な関係に立つとの指摘もある</u>。</p>
労働者概念の拡張、類似の概念等	<p>・ジャーナリストと報道機関の契約、アーティスト（特に音楽家や俳優などの興業芸術家）、外交員、家内労働者、フランチャイジー等零細事業者の契約に関して、労働法典の適用や、一定の要件を満たした場合等の労働契約の推定等が定められている。</p>
労働者概念の変化、デジタルプラットフォーム就業に関する裁判例①	<p>・判例は<u>人的従属性を中心とした労働契約概念自体は維持しているが、その判断の内容に変化が見られる</u>。</p> <p>・<u>20世紀末から、判例の中に①契約形態（主観）よりも実態（客観）を重視する傾向</u>（2000年Labanne判決）、<u>②経済的従属性を示す要素（事業組織への組入れ、労働条件の一方的決定など）を考慮する傾向</u>（1996年Société Générale判決、2016年Formacad判決など）が見られるようになった。</p> <p>・一方で、1994年のマドラン法は、商業・会社登記簿等に自営業者として登録された者は登録された事業の遂行につき労働契約によらないものと推定するとの規定を設けた。また、2003年の法律により、商業・会社登記簿に登録された法人のこの非「労働契約」との推定の対象に加えられた（現行労働法典L.8221-6条〔2.4〕）。もっとも、就業者側が「<u>従属関係にある</u>」ことを立証できれば、この推定は覆される（同条2項）。裁判所は、個々の事案において就業の実態を精査し、この非「労働契約」の推定を覆す判断を頻繁に下している。労働法典L.8221-6-1条は、専ら自身によって、またはその注文者と労働条件を決定する契約によって、労働条件が決定される者は、<u>独立就業者と推定されると規定している</u>。</p>

労働者性に関する国際的動向（②フランス）

労働者概念の変化、デジタルプラットフォーム就業に関する裁判例②	<p>・プラットフォーム就業者については、当初は、アプリに接続する時間帯を就業者自身が選択できること（就業時間選択の自由）を重視して、労働契約性を否定する裁判例（パリ控訴院）が多かったが、破毀院の2018年Take Eat Easy判決、2020年Uber判決は、これを転換し、プラットフォーム就業者（食事配送人、タクシー運転手）の労働契約性を肯定した。ここでは、GPSでの就業の把握と指示（監督と指揮命令）、行動の点数化によるアクセス停止等の制裁の付与（制裁）という人的従属性を示す事情に加えて、経済的依存性を示す諸事情（事業組織への組入れ、固有の顧客保持の禁止、報酬の一方的決定）が考慮された。</p> <p>・以後もプラットフォーム就業者の労働契約性を争う事件は頻発しており、基本的には上述の2判決の枠組みに基づき、個々の実態に応じて労働契約性を判断。</p>
デジタルプラットフォーム就業に関する立法措置等	<p>・2016年労働改革法は、電子的プラットフォームが、それを利用してサービスを提供する自営業者（独立自営労働者）に対して、①サービス提供者が任意で労災保険に加入する場合の一定の保険料の負担、②サービス提供者が行う法定の職業訓練の拠出金や職業経験認定制度の費用の負担、③サービス提供者の組合結成・加入や団体行動の保障等の社会的責任を負うことを定めた。</p> <p>・2018年職業の未来法は、一定の要件（同一企業で2年以上継続して自営労働（非雇用活動）に従事していたことや当該企業について清算型または再建型破産手続が開始され、自営労働（非雇用活動）が停止したことなど）を満たす独立自営労働者に対し、失業手当を付与する制度を創設した。</p> <p>・2019年移動オリエンテーション法は、プラットフォームを利用して運送車両の運転業務または二輪三輪車両による商品配達業務を行う独立自営労働者について、①プラットフォームによる業務内容、距離、最低保障料金、差引手数料の提示とサービス提供者の拒否の自由（拒否を理由とする契約終了等の制裁の禁止）、②プラットフォームによる就業時間、報酬に関する事項（前年度実績）のインターネット公表義務、③サービス提供者の就業時間選択の自由、就業時間中にアプリ接続から離脱する自由（権利行使を理由とする契約終了の禁止）、④サービス提供者に対するプラットフォームの社会的責任について、就業条件（非専属性、諾否の自由等を含む）等を記載した「社会憲章」を、サービス提供者の意見を聴取したうえで作成し、行政官庁に届け出てその許可を得、インターネットで公表し契約に添付することができることを定めた。</p> <p>・2021年4月21日制定のオルドナンスでは、自動車運転による輸送業及び自転車による商品配送業の2業種について団体交渉・労働協約の法的枠組みを進めるとともに、プラットフォーム就業に関する情報提供や支援等を行う公的機関として就業プラットフォーム社会関係機構を創設し、2022年4月6日制定のオルドナンスでは、当該2業種における団体交渉・労働協約について、義務的・任意的交渉事項、交渉の頻度、労働協約の効力などを定めた。</p>

労働者性に関する国際的動向（③イギリス）

全体像		<ul style="list-style-type: none"> ・イギリスの現行の労働法規制は、コモン・ロー（判例法）が定義する「contract of service」（雇用契約）を締結した者である「employee」を適用対象としているものと、制定法が定義する「worker」を適用対象としているものがある。 ・どちらも一定の契約の類型によって定義される。（Employment Rights Act 1996:ERA 1996, s. 230(1)(2)(3)） ・「employee」を適用対象とする法律により付与されている権利には一定の勤続要件(continuous employment: ERA 1996, s. 210)が課されているものがある（解雇規制など）
労働者等概念	employee =雇用契約 の定義	<ul style="list-style-type: none"> ・「employee」の判断要素は、①義務の相互性：約因（契約の成立要件）、②コントロール（指揮命令）、③その他契約条項が雇用契約と整合的であること（雇用契約との整合性）、である（Ready Mixed Concrete事件高等法院女王座部判決(1968年)）。 ・①、②が雇用契約と判断するにあたって必要な要素とされており、③は消極的な要素とされている。 ・②は、「なされること、それがどのようになされるべきか、それがなされる際に使用される道具、それがなされるべき時間と場所を決定する権限を含む。」とされている（同上判決）。③では、事業統合性基準（事業の一部として雇用され、問題となっている仕事が事業と統合された形で遂行されているか等）や経済的現実基準（経済的従属性を内容とするものではなく、経済的な危険の引受け）などが判断される。
	Worker の定義	<ul style="list-style-type: none"> ・「worker」は制定法上の概念である。例として、雇用権利法（Employment Rights Act）230(3)において、「Workerとは、次の契約の下で働いているまたは契約を締結した個人である。(a)雇用契約 (b)個人が、契約の他方当事者のために労務やサービスを本人自身が行うことを引き受ける契約で、契約の他方当事者が事業遂行者の顧客の地位になく、あるいは高度専門職の顧客の地位にないこと」とされている。このうち(b)の契約を、本資料においては「労働者契約」と呼ぶ。 ・労働者契約の要素は、制定されているとおり、①義務の相互性：約因（契約の成立要件）（契約で定義されているため当然に問われる）、②労務の非代替的遂行（本人自身による労務提供）、③顧客要件（230(3)(b)後段、非事業者性を確認するための要素）である。③の中では、具体的には事業統合性基準（事業への統合の程度）と自律的サービス提供基準（独立した営業活動の有無）が判断される（Cotswold事件雇用控訴審判所判決（2005年）は、「法律は、employeeではないが、他者のために自分自身で労働を行うことを引き受けるworkerが存在することを認めており、かつその「他者」が彼らの顧客でも依頼人でもない状況があることを認めている」とする）。

労働者性に関する国際的動向（③イギリス）

労働者等概念	両定義の比較分析	<ul style="list-style-type: none">・ コモンロー上の概念である雇用契約と、制定法上の概念である労働者契約は全く違うものであることが出発点。制定法に定められるところにより、workerの定義はemployeeよりも広い。・ <u>判断要素のうち、義務の相互性：約因は、契約の成立要件であることから、雇用契約、労働者契約の共通の要素である。</u> （Uber事件最高裁判決（2021年）、Professional Game Match Officials事件最高裁判決（2024年））・ 労働者契約の性質（その契約がどの契約なのか）を決定する要素である労務の非代替性は、employeeにおいては、契約の成立要件を判断する上で認定の対象となる義務の内容として考慮されているが、契約の性質を決定する要素にはならない。・ <u>雇用契約の判断要素②指揮命令及び③雇用契約との整合性と、労働者契約の要素③顧客要件は、要素として異なる。事業統合性は両方の概念について現れているが、employee判断では指揮命令が特に重視され、worker判断では（労務の非代替性と）自律的サービス提供の有無がより重要な要素となる傾向がある。</u>・ <u>経済的従属性などの基準を解釈で判断要素に加えるものではないことが、最高裁のレベルで確認されている</u>（Bates事件最高裁判決（2014年）、制定法の文言が第一であることを確認し、経済的従属性などの基準を解釈で判断要素として加えることについて否定的見解が示されている。Uber事件最高裁判決（2021年）においても引用。）。ただし、裁判所のアプローチとして、制定法上の定義の内容からは判断しがたい限界事例の場合、労働者概念の定義や制定法規制の意義・目的に立ち返り、経済的従属性と交渉力格差の弊害と結びついた一定の基準が導かれるという、実務的対応がなされていると解される。
--------	----------	---

労働者性に関する国際的動向（③イギリス）

デジタルプラットフォーム就業に関する裁判例	<p>・ギグ・エコノミーで働くクラウドワーカーが、独立自営業者か「worker」かが問題となっており、この点につき、<u>ライドシェアの運転手に関する労働者契約の成立（義務の相互性：約因）が争点となっていた前述のUber事件の最高裁判決では、①運転手に支払われる報酬がUberによって決定されていたこと、②運転手が提供する労務に関する契約条件がUberによって規定されていたこと、③アプリにログイン後は、運送リクエストの受託に関する運転手の選択がUberによって制約されていたこと、④Uberは、運転手によるサービス提供方法について相当程度の指揮監督を行っていたこと、⑤Uberが乗客と運転手のコミュニケーションを制限していたこと、などをコントロールの要素として認定・評価をしたうえで、「worker」該当性を肯定した（ログイン後個別で契約が成立するとした）</u>。※争点が限定的で、worker概念についての先例として、どこまで意義が認められるのか、現段階では判然としない部分がある。</p> <p>・<u>同最高裁判決においては、契約書面の位置づけ・解釈のあり方として、商事契約（commercial contract）の場合と異なって、契約書面（契約名称や書面化されている契約内容（条項））に羈束されずに、特に契約締結時以後の事情も含めた労働の実態を確認するアプローチが整理・肯定された。</u></p> <p>・一方、<u>レストランの料理を配達するアプリを運営する会社の配達員（ライダー）の、当該運営会社との関係について、最初に判断を示した中央仲裁委員会（Central Arbitration Committee：CAC）は、労務提供が非代替性の要素を欠くとしてworker該当性を否定し、その後の司法審査において、欧州人権条約（the European Convention on Human Rights）11条の観点から、国内法のworkerの定義に基づき国内法の適用を否定することの違法性が争われたが、Deliveroo事件最高裁判決（2023）は違反するものではないとした</u>（Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992:TULRCA 1992の適用が問題となった事案だが、労働者契約の部分ではworkerの定義は基本的に共通(TULRCA 1992, s. 296(1)))。</p> <p>・なお、労務提供者の労務提供が間歇的なものであるという事実が、その者の事業者としての独立性の高さや経済的従属性の低さを示唆するもの（労働者性を否定する事情）として考慮される場合がある（Windle事件控訴院判決〔2016〕）</p>
デジタルプラットフォーム就業に関する立法措置等	<p>・2023年、労働党所属の議員（当時は保守党政権）によって提出された法案（Status of Workers Bill）では、次のような労働者概念と使用者概念が提案されていたが、議会が改選され法案は失効した。</p> <p>①「WorkerまたはEmployeeとは、労働を提供するために、他人に仕事に従事させられている個人」であって、自己の計算の下で事業を営んでいない真正な自営業者でない者。②「使用者とは、仕事に従事させているWorkerやEmployeeの条件を重要な時点において実質的に決定するあらゆる個人と団体」</p> <p>・労働党政権となった後、2025年3月14日、ゼロ時間契約（労働時間数が確定されていない就業形態）などの<u>workerについて、新たな権利義務を多数創設するEmployment Rights Billが議会に提出され、議論されている。その中では、employee、worker概念についての修正はない。</u></p>

労働者性に関する国際的動向（④アメリカ）

全体像	<p>・アメリカにおいては、<u>公正労働基準法（FLSA、最低賃金規制、割増賃金規制等を行う立法）</u>、<u>全国労働関係法（NLRA、団結権、団体交渉権及び団体行動権の保障等を行う立法）</u>、<u>社会保障法（SSA）</u>などにおいて、法の適用対象を「被用者（employee）」としており（以下、被用者を単に労働者という。）、独立契約者（independent contractor）は保護対象者ではないと解されている。<u>労働者の概念ないし判断基準は相対的</u>（各法令の趣旨・目的により異なりうる。）。</p>
労働者概念	<p>・全国労働関係法などでは、その適用対象である労働者性の判断として、<u>判例上、「管理権（コントロール）テスト」が採用</u>されており、具体的判断基準として、例えば1958年第2次代理法リスティメントが、<u>業務遂行の具体的方法についての管理権限の有無を重視しつつ、10の判断要素を</u>例示列挙している。なお、全国労働関係法の解釈適用を行うNLRB命令及び同命令を審査する裁判例では、「<u>損益についての起業家的機会</u>」の有無を中心に、独立した事業主であるか否かに一定の力点を置いて判断する傾向にある。</p> <p>・一方、<u>公正労働基準法における労働者について、判例は、全国労働関係法などの労働者よりも広い概念と解し、その判断基準として「経済的実態テスト」を採用している。</u>経済的実態テストは、一般的に、以下の考慮要素を、<u>就業にかかる活動の全体にかかる状況に照らして吟味し、「役務を提供する事業に依存しているか否か」（すなわち、経済的に依存しているか）を検討して労働者性を判断する</u>という形で形式化されている。</p> <p>①業務遂行方法についての使用者とされる者の管理権の程度 ②労働者とされる者の、経営上の技能に基づく利得の機会 ③労働者とされる者の、職務に必要な器具等への投資や補助者の使用 ④提供される役務が特殊な技能を要するか否か ⑤就業関係の継続性の程度 ⑥提供される役務が使用者とされる者の事業の不可欠な一部であるか否か</p>
労働者概念の拡張、類似の概念等	<p>・制定法上、「労働者」を拡張する例は基本的に見られない。なお、「労働者」の判断基準の相対性や判断基準の具体的運用により、ある特定の「労働者」概念を基準とすると、実質的に「労働者」を拡張していると見うる場合がある（例：公正労働基準法や州労働者災害補償法における「労働者」。）。また、後述するProposition22などのように、労働者でないことを前提に、労働者に対する保護と類似する保護を一定程度付与する立法例がある。</p>
労働者概念の変化、デジタルプラットフォーム就業に関する裁判例①	<p>・<u>全国労働関係法のもとにおける労働者性の判断に関しては、NLRB命令及び同命令を審査する裁判例で、管理権テストによることは前提としつつ、「損益についての起業家的機会」の有無の位置づけなどをめぐり、判断の変遷がみられる。</u></p> <p>・<u>公正労働基準法のもとにおける労働者性の判断に関しては、経済的実態テストによることは前提としつつ、その具体的な判断要素等に関して、同法の履行を担う連邦労働省賃金時間部による考え方の変遷がみられる。</u></p>

労働者性に関する国際的動向（④アメリカ）

労働者概念の
変化、
デジタルブ
ラットフォー
ム就業に関す
る裁判例②

・2024年3月11日には、バイデン政権のもと、当該判断に関する連邦規則が制定された。同規則は、2021年に制定された第1次トランプ政権のもとでの連邦規則にとって代わる形で、連邦労働省賃金時間部の解釈を示したもの。

・上記2024年の規則は、上記2021年の規則が上記「労働者概念」欄の①及び②を中核的要素として重視している点、及び、各要素にかかる具体的な事情の評価についての考え方等に照らし、労働者性を狭める考え方に立つと解しうるものであったのに対し、基本的には、判例の立場と同様に、同欄の①から⑥の要素を総合考慮するとし（なお、これら以外の要素も経済的依存に関するものであれば考慮しうる。）、かつ、各要素にかかる具体的な事情の評価についての考え方等に照らし、労働者性をより広く解する考え方に立つと解しうるものである。

・2025年5月1日、第2次トランプ政権のもと、賃金時間部は、FLSAの履行に従事する同部の現場職員あて文書で、同部としては、同法のもとにおける労働者性については、上記2024年の規則を適用せず、2008年の文書（FLSAの解釈に関する考え方を示した一般向け文書。第2次ブッシュ政権のもとでの文書。）で示されていた考え方、及びこれを補足する形で2019年の意見書簡で示した考え方に沿って解釈を行うことを明らかにした（なお、取り消すことを含め、2024年の規則を見直す方向で検討していることも述べられている。）。これは、同部（行政）としての考え方を改めるものである一方、同文書においては、私人による訴訟等においては、なお2024年の規則が法的に効力を有するとも述べられている。

・上記2008年の文書は、FLSAのもとにおける労働者は、「自己の事業に従事している者と異なり、経済的実態として、労働者としての通常の道をたどり、役務を提供する事業に依存している者」であるとし、これを具体的に判断する要素として、判例によれば、以下の7つの要素が示されてきているとしている。

①提供される役務が本人〔役務提供の相手方〕の事業の不可欠な一部である程度、②就業関係の継続性、③契約者とされる者の、設備や器具への投資額、④本人による管理の性質及び程度、⑤契約者とされる者の損益についての機会、⑥独立契約者とされる者が、開かれた市場における他者との競争において成功するために必要な発意、判断、先見の量、⑦独立した事業組織及び運営の程度。

・翌2025年5月2日には、上記2019年の意見書簡（2021年2月19日から2025年5月1日までは賃金時間部の政策についての公式な見解を示すものとして依拠しえないとされていた）を、2025年の意見書簡（FLSA2025-2）として、改めて、賃金時間部の政策についての公式な見解を示すものとして復活させた。同書簡は、ある「仮想市場会社（Virtual Marketplace Company, VMC）」（プラットフォーム事業を営む会社といえる。なお、具体的にどの会社かは明らかにされていない。）との関係で、同市場において顧客に役務を提供する者が公正労働基準法のもとにおける労働者か否かについての個別の意見照会に回答したものであり、判例が示してきたとする6つの要素に照らして判断すると、当該個別の照会に関しては、役務提供者は独立契約者であり、仮想市場会社の労働者ではない（また、そもそも同会社は紹介サービスを提供しているにすぎず、就業に係る関係は役務提供者と同会社との間ではなく、むしろ顧客との間にあるにすぎない）と判断したものである。

・2024年の規則を適用せず、2008年の文書に沿って法執行を行う姿勢、及び、上記2019年の書簡の結論及び各要素にかかる具体的な事情の評価についての考え方等に照らし、以上の2025年5月の動向は、プラットフォーム就業者を独立契約者と分類する方向に傾くものと受け止められている。

・なお、Uberの運転手のようなギグワーカーの労働者性について、判例の立場はなお固まっていない状態にある。

労働者性に関する国際的動向（④アメリカ）

デジタルプラットフォーム就業に関する立法措置等

- ・ 2004年以降、州法において、ABCテストまたはこれに類する基準を立法等で採用する例が存在している。
Rebecca Smithの2019年の論文によると、①カリフォルニア州などの4州では賃金・労働時間について、②半数の州では失業保険について、③10余りの州では特定産業への労働法適用に関して、ABCテストまたはこれに類する基準が採用されている、とされている。
- ・ **ABCテストとは、使用主体が、以下のABCの要件の全てを立証しないかぎり、労働者と判断する（この意味で労働者性を推定する）判断基準である。**
A：契約上も実際に、業務遂行に関して使用主体から管理や指示を受けていない。
B：使用主体の通常の事業外の業務を遂行している。
C：遂行する業務と同じ性質の、独立した事業等に、習慣的に従事している。
- ・ **カリフォルニア州では、カリフォルニア州最高裁判所が2018年4月に下したダイナメックス事件判決におけるABCテストを2019年に立法化した（AB5）。**なお、同テストが労働者性を広く認め真正な独立契約者も含みうることを考慮し、AB5にはABCテストの適用除外規定が設けられており、適用除外対象の業務は109に上るとされている（Samantha J.Prince の2022年の論文による）。
- ・ 他方で、カリフォルニア州においては、AB5の立法後、**2020年11月にProposition22が賛成多数で承認**されている。
Proposition22は、アプリを通じてライドシェアやフードデリバリーの業務に従事するギグ・ワーカーを、一定の要件を満たす場合、プラットフォームとの関係で独立契約者と明確に位置付けると同時に、最低報酬保障など、一定の保護も行うもの。
- ・ また、若干の州・市においては、ライドシェアないしフードデリバリーの業務に従事するギグ・ワーカーについて、労働者性の問題に踏み込まず、あるいは独立契約者であることを法的に認めた上で一定の保護を行う（その点でProposition22と共通性を有する）立法がみられる。

労働者性に関する国際的動向（⑤EU）

全体像	<ul style="list-style-type: none"> ・ EU司法裁判所は、<u>労働者概念を広く解する傾向にある</u>。 ・ <u>指揮命令拘束性を緩やかに解するEU法上の独自の労働者概念が広いことについては広く見解が一致しており、EU司法裁判所は、指揮命令拘束性の判断において、市場で取引しているとはいえずもっぱら専属しているという経済的従属性を考慮していることが指摘されている</u>。
労働者概念	<ul style="list-style-type: none"> ・ EU司法裁判所の判例では、「<u>労働関係の本質的な要素は、ある者が、一定期間、他者のために、その指揮命令に服して給付を行い、反対給付として報酬が支払われる点に存在する</u>」という定義に基づいて労働者性が判断されている。 ・ 2019 年 7 月 11 日、「EU における透明で予測可能な労働条件に関する 2019 年 6 月 20 日の欧州議会及び理事会の指令」が交付され、同指令 1 条 2 項において、<u>EU 司法裁判所の判例を考慮に入れつつ</u>、加盟国の法令や労働協約で定義される雇用契約又は雇用関係を結んだ労働者に適用されると定めており、同指令前文(8)には以下の記載がある。 <u>(8)EU司法裁判所は、判例において、労働者の地位の認定のための基準を策定してきた。かかるEU司法裁判所の基準の解釈は、本指令の実施において考慮されなければならない</u>。家事使用人、呼び出し労働で就業する労働者、間歇（かんけつ）労働に従事する労働者、バウチャーに基づき就業する労働者およびオンラインプラットフォームを介して就業する労働者並びに実習生及び職業訓練生が、これらの基準を満たしている場合、彼らは本指令の適用範囲に含まれることになる。・・・労働関係の存否は、当事者が自己の関係をどのように名付けているかではなく、実際の労働給付に基づく事実から判断される。
労働者概念の拡張、類似の概念等	<p style="text-align: center;">—</p>

労働者性に関する国際的動向（⑤EU）

労働者概念の変化	<p>・ EU司法裁判所2020年4月22日決定は、<u>宅配運転手が労働時間指令2003/88号にいう労働者にあたるか争われた事件において、契約上自ら役務を提供しなければならないのか、個々の委託を断ることができたのか、専属義務が課されていたか、および働く時間を自ら決めることができるかという、付託裁判所が示した判断要素が労働者性の判断基準になり得ることを認めたうえで、独立性が見せかけであり、委託者との間に従属性が認められる場合には労働者性が認められるとしたうえで、最終的な判断を国内裁判所に委ねた。</u>（本決定に関しては、契約上、可能であったかだけではなく、実際に、他人労働力を活用していたのか、個々の委託を断ることができたのか等の「事実上の拘束」を重視すべきであるという批判も行われている。）</p>
デジタルプラットフォーム就業に関する立法措置等	<p>・ 欧州委員会は2021年12月、プラットフォーム労働における労働条件を改善し、EUのデジタル労働プラットフォームの持続可能な成長を支援するため、新たな指令案を提案。<u>2024年10月23日に「プラットフォーム労働における労働条件改善に関する指令」が正式に採択された。加盟国は、2026年12月2日までに、この指令を遵守するために必要な法律等を発効させることが求められている。</u></p> <p>・ 本指令は、プラットフォーム作業従事者に対する正しい雇用上の地位と権利の保障等を目的としており、</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 「デジタル労働プラットフォーム」の定義を、「(a) 顧客に対し、Webサイトやモバイルアプリケーションなどの電子的手段を通じて、遠隔地からサービスを提供する事業を行うもの（部分的なものを含む）、(b) サービスが、顧客からの注文に応じて提供されること、(c) 作業がオンラインで行われるか特定の場所で行われるかに関係なく、代金と引き換えに人が行う作業を組織化する事業であること、(d) 作業従事者の組織化に自動化された監視システムまたは意思決定システムが使用されていることの要件をすべて満たすサービスを提供する自然人又は法人」、 ■ 「プラットフォーム労働者」の定義を「<u>プラットフォーム作業従事者のうち、欧州司法裁判所の判例法を考慮して、加盟国で施行されている法律、労働協約、または慣行によって定義される雇用契約を結んでいるか、または実態上雇用関係があるとみなされる者</u>」としたうえで、 ■ デジタル労働プラットフォームと、そのプラットフォーム作業を行う者との間の契約関係は、<u>欧州司法裁判所の判例法を考慮し、各国内法、労働協約、加盟国で有効な慣行に従って、支配と指揮を含む要素が見いだされる場合、法的に雇用関係であると推定され、法的推定に異議がある場合、举证責任はプラットフォーム側に課される</u>（第5条(1)）としており、<u>加盟国は、プラットフォーム作業従事者の利益となる手続の円滑化のため、雇用の法的推定（プラットフォームによる反証可）を確立するなどの内容</u>となっている。