

諸外国における労働者等の範囲について

1 イギリス

- イギリスでは、コモン・ロー上の代位責任の発生、不公正解雇や剰員解雇手当受給などの労働法の適用、社会保険料の徴収や税金の賃金からの控除の適否などが、雇用契約の有無（被用者性）に依存している。
- イギリスの制定法は被用者を決定する具体的基準を定めていないために、裁判所が判断基準を形成してきた。
- その判断基準としては、支配性基準が用いられてきたが、今日では、支配性基準に代わるものとして、幾つかの基準が適用されているが、決定的に確立されているわけではない。
- 90年代以降は、「労働者」（worker）という概念を用いることにより、制定法の適用範囲を拡大している。

(1) 被用者（employee）の定義及び判断基準

ア 被用者の定義

- 「被用者」とは、「雇用契約（contract of employment）を締結し、または雇用契約に基づいて労働する者（また、雇用終了後においては、雇用契約に基づいて労働した者）」
- 「雇用契約」とは、「役務契約（※）（contract of service）ないし徒弟契約（apprenticeship contract）」を意味し、「それが明示のものか黙示のものか、あるいは（明示の場合に）口頭によるか書面によるかを問わない」（1996年雇用権法第230条第2項、1992年労働組合労働関係統合法第295条）。

※ 労働基準局監督課仮訳。なお、小宮教授は、「contract of employment」を「労働契約」と、「contract of service」を「雇用契約」と訳しており、鎌田教授は、「contract of employment」と「contract of service」につき、いずれも「雇用契約」と訳している。

イ 被用者の判断基準

- 支配性基準（control test）
「なされるべきこと、なされる方法、用いる手段、なされる時間を誰が決定するか」（Lane v Shire Roofing Co. (Oxford) Ltd. 1995 IRLR 493）を基準とする。
具体的な基準としては、

- ・ 命令に従う義務
- ・ 労働時間に関する裁量
- ・ 作業方法に関する監督

などが挙げられる。

○ 統合性基準 (integration test)

「事業の一部として用いられ、かつ、その仕事が事業の不可欠の部分としてなされる」か (Stevenson, Jordan & Harrison v MacDonald & Evans, 1952, 1TLR101 (Denning LJ)) を基準とする。

○ 経済的現実基準 (economic reality test)

「コントロールの有無、さらに、自己の利益のために事業を行っているのか、それとも最終的な損失の危険と利益の機会を負う他人のために労働しているのか」 (Market Investigation, Ltd. v. Minister of Social security) を基準とする。

具体的な基準としては、

- ・ 報酬支払方法
- ・ 他人を雇用する自由
- ・ 自分の機材の提供
- ・ 自己資本の投資
- ・ 税金・保険料の納入方法
- ・ 疾病休暇、年次有給休暇の適用

などを考慮する。

○ 相互性基準 (mutuality of obligation test)

「一定の期間にわたり雇用関係を維持する契約当事者の相互的な約束が存するか」 (O'Kelly v. Trusthouse Forte plc 1983 IRLR 369) を基準とする。

具体的な基準としては、

- ・ 雇用期間の長さ
- ・ 雇用の定型性
- ・ 仕事の諾否の権利
- ・ 取引慣習

などが挙げられる。

○ 複合性基準 (multiple test)

「(i) 被用者が賃金その他の報酬の対価として使用者のための何らかの労務の遂行のためその労働と技術を提供することに同意すること。

(ii) 被用者が、明示的または黙示的に、その労務の遂行におい

て、その相手方を使用者と呼ぶにふさわしい程度において、その相手方の支配に服することに合意していること。

(iii) その他の契約条項が雇用契約であることに矛盾しないものであること。」

を基準とする。

(2) 被用者 (employee) に適用される法令

コモン・ロー上の代位責任 (vicarious liability) の発生、不公正解雇や剰員整理解雇手当受給などの労働法の適用、社会保険料の徴収や税金の賃金からの控除

(3) 労働者 (worker)

○ 「『労働者 (worker) 』とは、次の契約を締結しまたはそれに基づいて労働する (すでに雇用が終了している場合には、それに基づいて労働していた) 個人である。

(a) 雇用契約 (contract of employment) または

(b) 明示または黙示を問わず、また明示であれば口頭または書面を問わず、当該個人がその職業的または営業的事業の顧客ではない契約の相手方当事者に個人的に労働またはサービスをなしまたは遂行することを約するその他の契約」

(1996年雇用権法第230条第3項等)

○ 労働者の概念は、フリーランサー、独立販売人、在宅労働者、臨時労働者等の被用者資格の要件を満たさない者を含む。

(4) 労働者 (worker) に適用される法令

1996年雇用権法、1998年全国最低賃金法、1998年労働時間規則、2000年パートタイム労働者 (不利益取扱防止) 規則

2 ドイツ

○ ドイツには、被用者 (Arbeitnehmer) を一般的に定義した規定が存在せず、判例が被用者の定義を行い、被用者と自営業者を区別してきた。

○ ドイツでは、被用者と事業主の中間に、「被用者類似の者 (Arbeitnehmerähnliche Personen)」及び「家内労働者」を置き、家内労働者については、家内労働法という特別法を設け、「被用者類似の者」については、一定の法律の適用を認めている。

○ なお、自営業者の外観をもちながら、実体的には被用者であるような「偽装自営業者」に対する社会保険適用を円滑に進めるため、社会保険の適用範囲について、別に判断基準を設けている。

(1) 被用者の定義及び判断基準

- ドイツには、法令上、被用者を一般的に定義した規定は存在しない。
- ドイツ労働裁判所による被用者の判断基準
 - ・ 労働給付の時間的拘束
商法典第 84 条第 1 項第 2 文において、独立自営業者である代理商と被用者である商業使用人について、「基本的に自由に、自己の活動を形成し、かつ自己の労働時間を決定しうるものが独立である」と定義されており、独立自営業者と被用者を区別する重要なメルクマールとなっている。
 - ・ 場所的拘束
就労者が、約束された役務遂行の時間、長さ及び場所に関して、包括的な指揮命令権に服していた場合には、労働関係が存在する（AP Nr. 42, 57 und 66 zu § 611 BGB Abhängigkeit 等）。
 - ・ 正規雇用の被用者との比較
就労者が正規雇用の労働者と同じように画一的に扱われている場合には被用者性を肯定する要素となる（AP Nr. 10 zu § 611 BGB Abhängigkeit、AP Nr. 16 zu § 611 BGB Abhängigkeit、AP Nr. 17 zu § 611 BGB Abhängigkeit 等）。
 - ・ 副業としての活動
副業であることは被用者性の妨げにならない（AP Nr. 10, 18, 59 und 73 zu § 611 BGB Abhängigkeit.）。
 - ・ 補助労働力の利用
就労者が自己の従業員を雇用している場合には、被用者性が否定される（AP Nr. 111 zu § 611 BGB Abhängigkeit）。
 - ・ 具体的・専門的な（fachlich）指示への拘束
被用者が自己の労働給付に関して使用者の具体的な指示に服することは、労働関係の確認にとって特に重要な徴表ではあっても、一つの徴表にすぎない（AP Nr. 24 zu § 611 BGB Ärzte, Gehaltsansprüche.）。
 - ・ 税・社会保険上の取扱い
給与所得税の源泉徴収及び社会保険料の使用者拠出の有無は、かつては被用者の徴表とされていたが、就労者の法的地位に関する両当事者あるいは一方当事者の主観的な見解を示すに過ぎず、徴表としての意義は弱いものであるとされている（AP Nr. 10 und 12 zu § 611 BGB Abhängigkeit 等）。

- ・ 兼業の許容性（専属の義務づけ）

このメルクマールは、当初は、労働者性にとって意義を認められていたが、後に留保が付され、労働者性の判断にとって意味をなさないとした判決もある（AP Nr. 6 zu § 611 BGB Arbeitnehmerähnlichkeit、AP Nr. 4 zu § 611 BGB Zeitungsaussträger 等）。

(2) 被用者に適用される法令

労働法規全般

(3) 被用者類似の者の定義及び判断基準

- 被用者類似の者については、ドイツ労働協約法第 12a 条に次のとおり定められている。

- ・ 「本法の規定は以下の者に準用される。

一 経済的に従属し、かつ、被用者と同程度に社会的保護を必要としている者（被用者類似の者）で、その者が有償委任または請負契約に基づき他人のために働き、債務たる給付を自分でかつ大部分被用者の協力なしで履行し、かつ

(a) 主として一人のために働くか、または、

(b) その者が就業により得る総収入の平均して半分以上を一人の者から得る場合、ただし、これが予見できない場合には、労働協約に別の定めがない限り、過去 6 ヶ月間を、もしこの期間の活動が短期の場合はその期間を算定の基礎とする。

二 第一号で挙げられている労働者類似の者のために活動する者、並びに、彼らと被用者類似の者との間に雇用契約あるいは請負契約によって基礎づけられる法律関係。」（ドイツ労働協約法第 12a 条第 1 項）

- ・ 「第 1 項及び第 2 項は、芸術、文筆又は報道に関する給付を提供する者、並びに、そのような給付の提供、特に、その技術的な制作に直接関与する者については、第 1 項第 1 号 b 前段と異なり、生業活動全体から得られる収入の平均して少なくとも 3 分の 1 を一人から得る場合にも適用される。」（ドイツ労働協約法第 12a 条第 3 項）

(4) 被用者類似の者に適用される法令

ドイツ労働協約法（1974）、ドイツ労働裁判所法（1974）、ドイツ連邦休暇法（1963）、セクシャル・ハラスメント防止法（1994）、労働保護法（1996）

(5) 社会保険加入義務を負う被用者の定義及び判断基準

- 社会保険法において強制被保険者となる者は、「就業者」であるとき

れ（社会法典第4編第2条）、「就業とは、非独立的活動であり、特に労働関係のそれをいう」（社会法典第4編第7条）と定義された。

- 社会法典第4編第7条第4項4211条に基づく起業手当を申請した者（いわゆる“Ich-AG”）について、起業手当の受給期間中は、当該活動が独立自営業者としての活動であるという反証可能な推定規定が設けられている（社会法典4編第7条第4項）。

なお、起業手当の受給要件は、

- ・ 独立的活動の開始によって、失業が終了し、
- ・ 独立的活動の開始と密接に関連して、本編にいう賃金補助給付を受給していたか、又は、雇用創出措置等として助成されていた就業活動を行っていたこと、
- ・ 予測される年収が2万5千ユーロ以下であり、かつ
- ・ 被用者を雇用していないこと、又は協働する家族のみを使用していること

である（社会法典第3編第4211条第1項）。

- また、2003年1月1日までは、
「所得を目的として就業している者の中で、以下の5つの基準のうち、少なくとも3つが当てはまれば、就業している者と推定される。
(a) 当該業務との関連で、就業による報酬が通常630ドイツマルク（2002年1月からは315ユーロ）を超える社会保険加入義務を負う被用者を通常就業させていない場合、
(b) 継続して主としてただ一人の委託者のために就業している、
(c) 委託者または同種の委託者が通常、雇われている被用者を用いて同種の業務を遂行していること、
(d) その業務には事業活動として典型的なメルクマールを見いだせないこと、
(e) 以前同一の委託者が就業関係の下に行っていた業務に当該業務が外観上一致していること。

本条1文は、主として業務を自由に形成し、労働時間を自由に決定する商業代理人には適用されない。推定は反証することができる。」（社会法典4編第7条第4項）

という規定が存在したが、既に削除されている。

- ※ 同条は、就業者の判断を容易にするために既に連邦社会裁判所の判例で考慮されていたメルクマールを列挙したにすぎないものである
ので、同条の削除によって、5つのメルクマールが否定されたわけ

はないと解されている。

3 フランス

- フランスにおいては、人的従属性が希薄である特定の職業に従事する者と、企業との契約を、一定の条件のもとで労働契約とみなすこととしている。
- また、人的従属性に乏しいが、労働法の保護を適用するのが妥当と考えられる特定の職業について、その職業の特性に配慮した労働契約の推定規定を設けている。

(1) 労働契約の定義及び判断基準

- フランスにおいて、労働契約がいかなる契約であるかについての実定法上の定義規定はない。
- 労働者の、その相手方に対する法的状態は、当該労働者が経済的に劣弱であることや、経済的に従属していること等によっては決定されず、それは当事者間に締結された契約に基づいてのみ決定される。すなわち、労働者であるということは、労働者が相手方に対して法的従属関係 (lien juridique de subordination) にあることを意味している (Civ., 6 juill. 1931, D.P. 1931. 1. 121.)。
- 契約当事者の意思のみによっては、労働者をその仕事の履行条件から必然的に導かれる社会的地位 (賃金労働者としての地位) から引き離すことはできない (Cass. Ass. plén. 4 mars 1983, J., 381.)。

(2) 労働契約の人的適用範囲の拡大

ア 家内労働者 (L721-1)

- 労働法典が適用される家内労働者であるためには次の2つの要件を満足させる必要がある。
 - ・ 工業、手工業、商業、農業の一又は複数の企業のために、請負報酬により、直接又は仲介によって与えられた仕事を行うこと。
 - ・ その仕事を家内労働者自身が行うこと。ただし、社会保障法典第285条に定める扶養すべき配偶者又は子供の協力を得てもよい。また、場合によっては1人の補助者を使用することもできる。

イ 商品販売などを担当する商業代理人 (L751-1)

- 商品販売などを担当する商業代理人については、
 - ・ 一人もしくは数人の使用者のために就労すること、
 - ・ もっぱら代理業に継続的に従事していること、
 - ・ 自己のために実質的にいかなる商取引も行わないこと及び

- ・ 販売または購入のために提供されるサービス供給又は商品の性質、商業代理人が業務を行う地域もしくは訪問を担当する顧客の種類及び報酬率を定める契約を使用者と締結していることがその契約を労働契約とみなす要件とされている。

ウ ジャーナリスト (L761-1)

- ジャーナリストについては
 - ・ ジャーナリストを有償かつ定期的な主たる仕事としていること
 - ・ ジャーナリストの仕事の主たる収入源としていること
 - ・ 一誌又は数誌の日刊もしくは定期刊行の出版物においてジャーナリストとして活動していること (L761-2)

以上を満たしているとき労働法典の適用を受ける。

エ 俳優 (L762-1)

- 俳優の契約を労働契約とする推定は、その報酬方法及びその額並びに契約当事者が契約に与えた法的性質によって覆ることはない。
- 俳優が個人的に芝居に出演するときに、演技について表現の自由を保持すること、使用する用具について単独もしくは部分的な所有者であること、あるいは一名又は数名の助手を使用しているという事実によっても労働契約としての推定を覆すことはできない (L762-1 条 2 項)。

オ モデル (L763-1)

- 自然人又は法人とモデルとの間で締結される報酬を伴う契約は労働契約であると推定される (L763-1 条第 1 項)。
- 動作について、完全な自由を保持している事実によっては、法の定める労働契約としての推定を覆すことはできない (L763-1 条第 2 項)。
- 性別に関わりなく、特に衣服又は装飾品の見本又は新作を身につけて公衆に示すこと、あるいは、何であれ展示のためにポーズを取することを託されている者は、例えそれが時々しかない場合でも、モデルとみなされる。 (L763-1 条第 3 項)

カ 商人又は個人事業主 (L781-1)

- 商人又は個人事業主が、
 - ・ その業務が特定の企業のために排他的又は準排他的になされること、
 - ・ その企業により提供された又は許可された場所で営業すること及び
 - ・ その企業が販売条件または価格を定めていること等を満たしているとき、労働者と同視され、労働法の適用を受ける。

○ この規定は、もともとは街頭の新聞販売所店長及び宝くじ券販売者の保護を目的として制定されたのであるが、判例において適用範囲が次第に拡大され、ガソリンスタンド店長 (Cass. soc. 18 decembre 1975, D. 76. 399) 、一手販売特約店主 (Cass. soc. 12 mai 1982, Bull. civ. n° 295.) 、フランチャイズ契約者 (Cass. com. 3 mai 1995, JCP 95, E, II, 748.) にも適用されるようになった。

(3) 適用される法律
労働法典

※ 明示的に非被用者である支配人については、最低賃金など特定の規定を適用する規定がある。(L782-1)

(参考) 第14回今後の労働法契約法制の在り方に関する研究会資料7「諸外国における労働者等の範囲について

雇用関係に関する勧告（第 198 号）

国際労働機関の総会は、
理事会によりジュネーブに召集されて、二千六年五月三十一日にその第九十五回会期として会合し、
使用者と被用者との間の雇用関係の存在に関連する国内法令及び労働協約によって与えられる保護があることを考慮し、
法令及びその解釈は、適切な仕事の確保という目的と矛盾しないものであるべきことを考慮し、
雇用又は労働に関する法令は、特に、雇用関係にある当事者間において交渉上不平等な立場となり得るものに対処することを目的としていることを考慮し、
労働者の保護は、国際労働機関の任務の中心であること並びに千九百九十八年の労働における基本的な原則及び権利に関する国際労働機関の宣言及び適切な仕事の確保という課題に定められた原則に従ったものであることを考慮し、
関係者のそれぞれの権利及び義務が明確でない場合、雇用関係を偽装する試みがあった場合、又は法的枠組み若しくはその解釈若しくは適用において不備若しくは制限がある場合には、雇用関係が存在しているか否かを確定することが困難であることを考慮し、
契約上の取決めが、労働者に当然に与えられるべき保護を奪う結果となる状況があることに留意し、
加盟国に対する国際的な指針には、加盟国が国内法及び国内慣行を通じてこの保護を達成するに当たって果たすべき役割があること並びにそのような指針は長期的に適切なものであるべきことを認識し、
さらに、そのような保護は、すべての者、特に被害を受けやすい労働者が利用できるようにすべきであること並びに迅速な結果を伴った効率的、効果的及び包括的な法並びに自発的な遵守を促す法に基づくべきであることを認識し、
国内政策は、社会的な参加主体との協議の結果によるべきであること及び職場における関係者に対する指針を提供すべきであることを認識し、
国内政策は、経済成長、雇用創出及び適切な仕事の確保を促進すべきであることを認識し、
地球規模化した経済は、保護（少なくとも、法の選択により国による保護が回避されることに対するもの）を必要とする労働者の移動を増大させたことを考慮し、
サービスの国際的な提供の枠組みにおいて、いかなる者が雇用関係にある労働者と見なされるのか、労働者はいかなる権利を有するのか、及びいかなる者

が使用者であるのかを確定することが重要であることに留意し、

雇用関係の存在を確定することが困難であることは、関係する労働者、労働者の共同体及び社会全体にとって深刻な問題を生じさせ得ることを考慮し、

国内法又は国内慣行に適する方法により、公正な競争及び雇用関係にある労働者の効果的な保護を保証するため、雇用関係の存在に関して確実性がないことに対処する必要があることを考慮し、

すべての関連する国際労働基準、特に、女性についての特別な状況及び雇用関係の範囲に対処するものに留意し、

会期の議事日程の第五議題である雇用関係に関する提案の採択を決定し、

その提案が勧告の形式をとるべきであることを決定して、

次の勧告（引用に際しては、二千六年の雇用関係勧告と称することができる。）を二千六年六月十五日に採択する。

I 雇用関係にある労働者を保護するための国内政策

- 1 加盟国は、雇用関係において仕事を遂行する労働者のための効果的な保護を保証するため、関係法令の適用範囲を適当な間隔を置いて検討し、必要な場合には、明確にし、及び適合させるための国内政策を定め、及び適用すべきである。
- 2 雇用関係にある労働者に対して与えられる保護の性質及び範囲は、関連する国際労働基準を考慮しつつ、国内法若しくは国内慣行又はその双方により定められるべきである。それらの法又は慣行（適用範囲、適用対象及び実施の責任に関する要素を含む。）は、雇用関係にある労働者を効果的に保護することを確保するため、明確かつ十分なものとすべきである。
- 3 国内政策は、最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で、国内法及び国内慣行に従って定められ、及び実施されるべきである。
- 4 国内政策は、少なくとも次の措置を含むべきである。
 - (a) 雇用関係の存在についての効果的な確定及び被用者と自営業者との間の区別に関する指針を関係者、特に使用者及び労働者に対して提供すること。
 - (b) 偽装された雇用関係は使用者がある者を被用者としての真正な法的地位を隠す方法により被用者ではない者として扱う場合に生じること、及びその状況は契約上の取決めが労働者に当然に与えられるべき保護を奪う影響を持つ場合に生じ得ることに留意して、他の関係（例えば、真正な法的地

位を隠す他の形式による契約上の取決めの使用を含む。)により偽装された雇用関係に対処すること。

- (c) 雇用されている労働者が当該労働者に当然に与えられるべき保護を受けられるようにするため、あらゆる形式の契約上の取決め（複数の当事者に関するものを含む。）に適用し得る基準を確保すること。
 - (d) あらゆる形式の契約上の取決めに適用し得る基準は、契約に含まれる保護に責任を有する者を確定するものとなるようにすること。
 - (e) 関係者、特に使用者及び労働者に対し、雇用関係の存在及び条件に関する紛争を解決するための適当な、迅速な、安価な、公正な、かつ、効率的な手続及び仕組みの効果的な利用の機会を提供すること。
 - (f) 雇用関係に関する法令の遵守及び効果的な適用を確保すること。
 - (g) 裁判官、仲裁者、仲介者、労働監督官並びに紛争解決及び国内における雇用に関する法律及び基準の取扱いに責任を有する他の者に対し、関連する国際労働基準、比較法及び判例法について適切かつ十分な訓練を提供すること。
- 5 加盟国は、雇用関係の存在に関して確実性がないことによって特に影響を受ける労働者（女性の労働者並びに最も被害を受けやすい労働者、若年労働者、高齢の労働者、非公式な経済における労働者、移民労働者及び障害を有する労働者を含む。）に対する効果的な保護を確保するための国内政策に特に注意を払うべきである。
- 6 加盟国は、次のことを行うべきである。
- (a) 偽装された雇用関係の占める割合が高い、又は雇用関係が明確性を欠く特定の職業や部門において女性の労働者が多いという性差の側面に対処するための国内政策に特別の注意を払うこと。
 - (b) 性差の側面が効果的に対処され得るように、国の段階における男女平等並びに関連する法及び協約のより良い実施に関する明確な政策を持つこと。
- 7 労働者の国際的な移動においては、

(a) 加盟国は、国内政策を策定するに当たり、雇用関係に関して確実性がないことにより影響を受け得る領域内の移民労働者に対する効果的な保護を提供し、及び当該移民労働者の不当な取扱いを防止するため、最も代表的な使用者団体及び労働者団体との協議の後、その管轄内において、及び適当な場合には他の加盟国と協力して適当な措置をとることを考慮すべきである。

(b) 労働者がいずれかの国で労働するために他の国において募集される場合には、関係する加盟国は、雇用関係において労働者を保護するための現行の協約から故意に逸脱する不当な取扱い及び詐欺行為を防止するための二国間の協定を締結することを考慮し得る。

8 雇用関係にある労働者を保護するための国内政策は、雇用関係にある労働者が当該労働者に当然に与えられるべき保護を受けることを確保すると同時に、真正な民事上及び商業上の関係に干渉すべきでない。

II 雇用関係の存在の決定

9 雇用関係にある労働者を保護するための国内政策を実施する上で、当該雇用関係の存在についての決定は、当該雇用関係が関係当事者間で合意された契約その他の方法による事実を反した取決めにおいてどのように特徴付けられている場合であっても、業務の遂行及び労働者の報酬に関する事実を第一義的に従うべきである。

10 加盟国は、雇用関係の存在についての決定に関し、労働者及び使用者の指針となる明確な方法を促進すべきである。

11 加盟国は、雇用関係の存在についての決定を容易にするため、この勧告に規定する国内政策の枠組みにおいて、次の可能性を考慮すべきである。

(a) 雇用関係の存在を決定するための広範な手段を認めること。

(b) 一又はそれ以上の関連する指標が存在する場合には、雇用関係が存在するという法的な推定を与えること。

(c) 最も代表的な使用者団体及び労働者団体との事前の協議の後、一般的又は特定の部門において特定の特性を有する労働者を被用者又は自営業者の

いずれかであるとみなすことを決定すること。

- 12 加盟国は、この勧告に規定する国内政策のため、雇用関係の存在を決定するために適用される条件（例えば、従属又は依存）を明確に定義することを考慮することができる。
- 13 加盟国は、雇用関係が存在することについての明確な指標を国内法令又は他の方法によって定義する可能性を考慮すべきである。これらの指標には、次の事実が含まれ得る。
 - (a) 仕事が他の当事者の指示及び管理の下で行われていること、仕事が事業体組織への労働者の統合を含むものであること、仕事が他の者の利益のために専ら若しくは主として遂行されていること、仕事が労働者自身で行われなければならないものであること、仕事がこれを依頼する当事者が指定若しくは同意した具体的な労働時間内若しくは職場で行われていること、仕事が特定の存続期間及び一定の継続性を有したものであること、仕事が労働者に対して就労可能な状況にあることを要求するものであること、又は仕事がこれを依頼する当事者による道具、材料及び機械の提供を含むものであること。
 - (b) 労働者に対する定期的な報酬の支払があること、当該報酬が労働者の唯一若しくは主な収入源となっていること、食糧、宿泊及び輸送等の現物による供与があること、週休及び年次休暇等についての権利が認められていること、労働者が仕事を遂行するために行う出張に対して当該仕事を依頼する当事者による支払があること、又は労働者にとって金銭上の危険がないこと。
- 14 雇用関係の存在及び条件に関する紛争の解決は、国内法及び国内慣行に従って労働者と使用者が効果的に利用できる労働裁判所その他の裁判所又は仲裁機関の権限に属するものとすべきである。
- 15 権限のある機関は、雇用関係に関する法令の尊重と実施を確保するため、例えば、労働監督機関により、又は労働監督機関と社会保障庁及び税務当局との協力を通じ、この勧告において考慮される様々な側面についての措置をとるべきである。

- 16 国内の労働機関及びその関連機関は、雇用関係について、これらの機関の実施計画及び手続を定期的に監視し、女性の労働者の占める割合が高い職業及び部門には特別の注意を払うべきである。
- 17 加盟国は、この勧告に規定する国内政策の一部として、雇用関係を偽装する動機を取り除くことを目的とする効果的な措置を発展させるべきである。
- 18 加盟国は、国内政策の一部として、特に、国の段階における雇用関係の範囲に関する問題の解決を見いだすための方法としての団体交渉及び社会的対話の役割を促進すべきである。

III 監視及び実施

- 19 加盟国は、労働市場及び仕事の編成における進展を監視するため並びに国内政策の枠組み内における雇用関係に関する措置の採択及び実施についての助言を作成するための適当な仕組みを確立し、又はそのような現行の仕組みを利用すべきである。
- 20 最も代表的な使用者団体及び労働者団体は、労働市場及び仕事の編成における進展を監視する仕組みにおいて、平等の立場で代表されるべきであり、さらに、この仕組みの下で、必要に応じ、及び可能かつ有益な場合には、専門家の報告書又は技術的な研究に基づき、協議を受けるべきである。
- 21 加盟国は、男女の分布や他の関連する要素を考慮に入れつつ、国家的規模の及び部門別の仕事の態様及び構造の変化に関する情報及び統計データの収集及び調査を可能な限り行うべきである。
- 22 加盟国は、サービスの国際的な提供の枠組みにおいて雇用関係が効果的に認定され得ることを確保するための具体的な国内の仕組みを確立し、他国との組織的な接触及びこの問題に関する情報の交換を発展させるための考慮を払うべきである。

IV 最終条項

- 23 この勧告は、千九百九十七年の民間職業仲介事業所勧告（第百八十八号）を改定するものではなく、千九百九十七年の民間職業仲介事業所条約（第百八十一号）を改定するものでもない。