

労供労組協シンポジウム

ILO「雇用関係に関する勧告」をどう活かすか ～ 偽装請負をなくし、雇用の拡大を～

2006年11月21日(火) 18:30~20:30

於：港区立勤労福祉会館 第一会議室

コーディネーター：労供労組協 伊藤彰信議長

パネリスト：東洋大学法学部 鎌田耕一教授
労供労組協 横山南人事務局長

もくじ

1. 雇用関係に関する勧告(労供労組協訳)	1
2. 雇用関係に関する勧告(ILO 駐日事務所訳)	5
3. 雇用関係に関する勧告(原文)	9
4. 雇用関係に関する結論(ILO 駐日事務所訳) (第91回ILO総会「雇用関係に関する決議」)	15
5. ILO 雇用関係勧告の実現を (日本労働弁護団「労働者の権利」2006.10 AUTUMN Vol.267 掲載)	20
6. 厚生労働省要請書(2006年9月20日)	29
7. 労働基準法の「労働者」の判断基準について (和60年(1985年)労働基準法研究会報告)	31
8. 建設業手間請け従事者及び芸能関係者に関する 労働基準法の「労働者」の判断基準について (平成8年労働基準法研究会労働契約等法制部会労働者性検討専門部会報告)	37
9. 労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準 (昭和61年4月17日労働省告示37号)	45
10. 労働契約法制の対象とする者の範囲 (「今後の労働契約法制の在り方の関する研究会」報告書より)	46
11. 労働契約の定義 (労働契約法制立法提言より)	47

労供労組協仮訳

雇用関係に関する勧告（197号）
(Recommendation concerning the employment relationship)

国際労働機関の総会は、
理事会によりジュネーブに招集され、2006年5月31日に第95回会合を開催し、
使用者と労働者間の雇用関係の存在に関連し、国内法令と労働協約による保護が行われていることを考慮し、
法令とその解釈は、ディーセントワークという目標に合致しなければならないことを考慮し、
雇用または労働法は、なによりも雇用関係の当事者間の交渉における不平等な立場の是正を追求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り、「1988年の労働における基本的原則と権利に関するILO宣言」、および「ディーセントワークの課題」に明記された原則に沿うものであることを考慮し、
関係する両当事者のそれぞれの権利と義務が明確でなく、雇用関係を擬装する試みがなされ、または法的枠組み、もしくはその解釈や適用に不十分さや限界がある状況では、雇用関係が存在しているかどうかの判断が困難であることを考慮し、
契約上の取り決めが、労働者に本来与えられるべき保護を篡奪する結果になりかねない状況のあることに留意し、
加盟国が国内法と慣行を通して、この保護を実現できるようにするための国際的な指導の役割があり、そうした指導の意義を長期的に維持すべきであることを認識し、
さらに、そうした保護はすべての人々、とくに立場の弱い労働者が利用できなければならず、また迅速に結論の効率的で、効果的で、包括的な法律に基づき、自主的な順守を促すものであるべきことを認識し、
国内政策は社会パートナーとの協議の結果に基づくべきであり、職場の関係する当事者の指針となるべきであることを認識し、
国内政策は、経済成長、雇用創出、ディーセントワークを促進すべきものであることを認識し、
グローバル化した経済は労働者の移動性を高め、これらの労働者を、少なくとも法律の選択による国内保護の回避から守る必要のあることを考慮し、
国際的なサービス提供の枠組みのなかで、誰を雇用関係にある労働者とみなすか、どのような権利を労働者はもつか、使用者は誰かを確定することが重要であることに留意し、
雇用関係の存在の判断が困難であるために、関係する労働者とそのコミュニティ、および社会全体に深刻な問題が発生しかねないことを考慮し、
雇用関係の存在をめぐる不透明性を解決し、国内法と慣行にとって適切な方法で、公平な競争と、雇用関係にある労働者の効果的な保護を保障する必要があることを考慮し、
すべての重要な国際労働基準、とくに女性の特別な状況に関するもの、および雇用関係の範囲に関するものに留意し、
総会の第5議題である雇用関係に関する提案の採択について決定し、
この提案が勧告の形式をとるべきであると判断し、
次の勧告（「2006年の雇用関係勧告」と引用することができる。）を2006年6月 日に採択する。

・ 雇用関係にある労働者を保護する国内政策

1. 加盟国は、雇用関係の文脈において労働に従事する労働者に効果的な保護を保障するために、適切な期間を置いて関係する法令の範囲を見直し、必要な場合はこれを明確化し、調整するための国内政策を策定し、適用しなければならない。
2. 雇用関係にある労働者に付与される保護の性質と程度は、関係する国際労働基準を念頭に、国内法もしくは慣行、または両方によって定義しなければならない。こうした法律または慣行は、範囲、対象、実行の責任に関する内容を含めて、雇用関係にある労働者の効果的な保護を確保できる程度に明確で十分なものでなければならない。
3. 国内政策は、使用者と労働者のもっとも代表的な組織と協議したうえで、国内法と慣行に基づいて策定、実行しなければならない。
4. 国内法には少なくとも以下の措置を含めなければならない。
 - (a) 関係する当事者、とくに使用者と労働者に対し、雇用関係の存在を効果的に確定し、被用者と自営労働者を区別するための指針を提供する。
 - (b) 雇用関係の隠蔽が発生するのは、使用者が個人を被用者ではないように取扱い、その本来の法的地位を隠す場合であること、および契約上の取り決めによって、労働者に本来付与されるべき保護が篡奪される状況が発生しうることに留意し、本来の法的地位を隠す他の形式の契約を使用するなど、雇用関係を他の関係で隠蔽することに対してたたかう。
 - (c) 複数当事者が関与するものを含め、あらゆる形態の契約関係に適用される基準を確保することにより、雇用された労働者が本来付与されるべき保護を受けられるようにする。
 - (d) あらゆる形態の契約関係に適用される基準は、そこに規定された保護の責任者が誰であることを明確にする。
 - (e) 雇用関係の存在と、その条件に関する紛争を解決するための適切で、迅速で、安価で、公平で、効率的な手続きと仕組みを、関係者、とくに使用者と労働者が効果的に利用できるようにする。
 - (f) 雇用関係に関する法令の順守と、その効果的な適用を確保する。
 - (g) 裁判官、調停人、仲裁人、労働監督官、および紛争解決の取扱いと国内の雇用法と基準の実施に責任を負う他の人員を対象に、関係する国際労働基準、比較法、判例法に関する適切で十分な訓練を実施する。
5. 加盟国は、労働者、とくに女性労働者、もっとも立場の弱い労働者、若年労働者、高齢労働者、インフォーマル経済の労働者、移民労働者、障害のある労働者など、雇用関係の存在の不透明性による影響を受けかねない労働者に効果的な保護を提供する国内政策を、特別に重視しなければならない。
6. 加盟国は以下をなさなければならない。
 - (a) 国内政策において、隠蔽された雇用関係が高い比率を占め、または雇用関係が明確でない特定の職業と産業では、その大半を占める女性労働者のジェンダーの側面に対処することを特別に重視する。

- (b) ジェンダー平等に関する明確な方針をもち、関連する法令を国内段階で適切に施行することで、ジェンダーの側面に効果的に対応する。
7. 労働者の国際的移動という背景のなかで、
- (a) 国内政策を策定する際、加盟国は、使用者と労働者のもっとも代表的な団体と協議したうえで、また必要な場合は他の加盟国と協働し、その管轄権内で適切な措置をとることにより、雇用関係の存在の不透明性による影響を受けかねない自国領土内の移民労働者を効果的に保護し、その酷使を防止することを検討する。
- (b) 他国での労働のために、ある国で労働者が雇用される場合、酷使を防止し、また雇用関係にある労働者を保護するための既存の制度を回避することを目的とした詐欺的行為を防ぐために、関係する加盟国は2国間協定の締結を検討することができる。
8. 雇用関係にある労働者を保護するための国内政策は、正当な市民的、商業的關係に介入せず、同時に、雇用関係にある個人に本来付与されるべき保護を確保するものでなければならない。

・ 雇用関係の存在の判断

9. 雇用関係にある労働者を保護する国内政策の目的上、そうした雇用関係の存在の判断は、両当事者が合意した契約その他の不利な取り決めによって、その関係がどのように特徴付けられているにかかわらず、基本的には労働の遂行と労働者への報酬に関係した事実を基準になされなければならない。
10. 加盟国は、労働者と使用者が雇用関係の存在を判断するための明確な方法を普及しなければならない。
11. 雇用関係の存在の判断を促進する目的から、加盟国は、この勧告で引用する国内政策の枠組みのなかで、以下の可能性を検討しなければならない。
- (a) 雇用関係の存在を判断するための幅広い手段を認める。
- (b) 1または複数の適切な指標がある場合には雇用関係が存在するという法的推定を示す。
- (c) 使用者と労働者のもっとも代表的な団体と事前に協議したうえで、一般的または特定の産業の、一定の特徴をもった労働者は、被用者または自営業者とみなさなければならないと決定する。
12. この勧告に引用する国内政策の目的上、加盟国は、たとえば従属や依存など、雇用関係の存在の判断に適用する条件を明確に定義することを検討できる。
13. 加盟国は、その法令または他の手段により、雇用関係の存在の具体的な指標を定義する可能性について検討しなければならない。こうした指標には以下を含めることができる。
- (a) 労働に関する以下の事実：他の当事者の指示と管理のもとで行われる。企業の組織内の労働者の統合を伴っている。他の人物の利益のためだけに、または主としてそのために行われる。労働者が自分で遂行しなければならない。労働を要求する当事者によって定められ、または合意された一定の労働時間内または職場で行われる。一定の期間続き、継続性がある。労働者の能力を利用する必要がある。労働を要求する当事者が道具、資材、機械を提供する。

- (b) 労働者に対する定期的な報酬の支払い。そうした報酬が労働者の唯一または主な収入源であるという事実。食料、宿泊設備、交通などの実物支給。週休と年次休暇などの権利の承認。業務遂行のための労働者の出張に対する業務を求めた当事者による支払い。労働者に対する金銭リスクの不在。
14. 雇用関係の存在とその条件をめぐる紛争の解決は、労働者と使用者が国内法と慣行に基づいて効果的に利用できる産業もしくは他の裁判所、または仲裁機関の管轄でなければならない。
 15. 管轄権をもつ当局は、この勧告で検討したさまざまな側面から、雇用関係に関する法令の順守と実行を確保することを念頭に置き、たとえば労働監督機関、および社会保障行政機関や税制当局との協働などの措置をとらなければならない。
 16. 雇用関係に関連して、国内の労働行政機関と関連機関は、その施行措置と現状を定期的に監視しなければならない。女性労働者が高い比率を占める職業と産業には特別な注意を払わなければならない。
 17. 加盟国は、この勧告で引用する国内政策の一環として、雇用関係隠蔽の誘因を除去する効果的な措置を策定しなければならない。
 18. 国内政策の一環として、加盟国は、とくに国内段階で雇用関係の範囲に関連した問題を解決する手段として、団体交渉と社会対話の役割を促進しなければならない。

． 監視と実行

19. 加盟国は、労働市場と労働組織の変化を監視し、国内政策の枠組みのなかで雇用関係に関する措置の採択と実行についての助言をとりまとめるために、適切な制度を確立し、または既存の制度を活用しなければならない。
20. 使用者と労働者のもっとも代表的な団体を、労働市場と労働組織の変化を監視する制度に対等な立場で参加させなければならない。また、この制度のもとで必要に応じて、また可能かつ有効であれば専門家報告または技術的調査に基づいて、これらの団体との協議を行わなければならない。
21. 加盟国は、可能な限り、男女の比率や他の関連する要素を考慮に入れて、国内と産業の段階での労働のあり方と構造の変化に関する情報と統計データを収集し、調査を行わなければならない。
22. 加盟国は、国際的なサービス提供の枠内にある雇用関係を効果的に把握するために、具体的な国内制度を確立しなければならない。この問題について、他の国との体系的な接触と情報交換を発展させることを検討すべきである。

． 最終規定

23. この勧告は、「1997年の民間職業仲介事業所勧告」(188号)を改正せず、また「1997年の民間職業仲介事業所条約」(181号)を改正できない。

ILO 駐日事務所訳

雇用関係に関する勧告（197号）

(Recommendation concerning the employment relationship)

国際労働機関の総会は、
理事会によりジュネーブに招集されて、二〇〇六年五月三一日にその第九五回会期として会合し、
国家の法律及び規則、並びに団体協約によって提供される、個々の使用者と労働者間の雇用関係の存在に関連する保護があることを考慮し、
法律及び規則並びにそれらの解釈はディーセント・ワークの目的と両立すべきことを考慮し、
雇用又は労働の法律は、とりわけ、個々の雇用関係において交渉上の不平等な地位となり得るものについて取り上げていることを考慮し、
労働者の保護は国際労働機関の使命の中心であることを考慮し、一九九八年の労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言並びにディーセント・ワーク課題に従い、
関係当事者それぞれの権利と義務が明確でない状況、雇用関係を偽ろうとする試みがなされた状況、又は法的枠組み、あるいはその解釈若しくは適用において不十分さ又は制限が存在する状況において、雇用関係が存在しているかどうか確定することが困難であることを考慮し、
契約の取り決めが、労働者に当然に与えられるべき保護を奪うような法的効果を持ち得る状況が存在することに留意し、
加盟国に対する国際的な手引きには、各国が国家の法律及び慣行を通じてこの保護を達成するのを支援する役割があり、その手引きは長期にわたり直接的な関連性を保ち続けるべきことを認識し、
さらに、そのような保護は全ての人、特に、脆弱な労働者が利用できるものであるべきこと、そして効率的、効果的かつ包括的で、迅速な結果を伴い、自発的な遵守を奨励する法を基盤とすべきことを認識し、
国内政策は、社会的パートナーとの協議の結果によるものであるべきこと、職場において関係当事者に対する手引きを提供すべきものであることを認識し、
国内政策は、経済成長、雇用創出及びディーセント・ワークを促進すべきものであることを認識し、
グローバル化した経済は、少なくとも法律の選択によって国家の保護を巧みに回避することからの保護を必要とするような労働者の移動性を高めていることを考慮し、
国境を越えてサービスを提供する枠組みにおいて、雇用関係における労働者とみなされる者は誰か、その労働者の有する権利は何か、そしてその使用者とは誰かを確立することの重要性に留意して、
雇用関係の存在を確立するにあたっての困難は、関連する労働者、彼らのコミュニティー及び広く社会全体に対して深刻な問題を生み出し得ることを考慮し、
国家の法律又は慣行のふさわしい形式によって、雇用関係にある労働者の効果的な保護と公正な競争を保証するため、雇用関係の存在についての不確実性に取り組む必要があることを考慮し、
すべての関係する国際労働基準、特に、雇用関係の範囲のみならず女性の特別な状況を扱っているものに留意し、
前記の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行うことを決定し、
この提案が勧告の形式をとるべきことを決定したので、次の勧告（引用に際しては、二〇〇六年の雇用関係勧告と称することができる。）を二〇〇六年六月一五日に採択する。

雇用関係にある労働者保護の国内政策

- 1 加盟各国は、雇用関係のもとで業務を遂行する労働者に対して効果的な保護を保証するために、関連法規の範囲を適当な間隔において見直すための、また必要な場合には、明確化し調整を行うための国内政策を策定し、適用すべきである。
- 2 雇用関係にある労働者に提供される保護の性質と範囲は、関係する国際労働基準を考慮して、国内法若しくは慣行又はその両方で規定されるべきである。実施の範囲、対象及び責任に関連する要素を含むそのような法律又は慣行は、雇用関係にある労働者の効果的な保護を確保するために明確で適切なものであるべきである。
- 3 国内政策は、使用者と労働者の最も代表的な団体と協議して、国内法及び慣行に従って策定され、実施されるべきである。
- 4 国内政策には少なくとも次の措置を含むべきである。
 - (a) 関係当事者、特に使用者と労働者に対して、雇用関係の存在の効果的な確立と雇用労働者と自営労働者の区別についての手引きを提供するための措置
 - (b) 偽装雇用関係は、使用者が被用者以外のある個人を、彼又は彼女の真正な法的地位を隠すような方法で扱う場合に発生すること、及び契約の取り決めが、労働者からその者が当然受けべき保護を奪う効果を持つような状況が発生する場合があることに留意して、例えば真正な法的地位を隠すような他の契約取り決め形態の使用を含む可能性があるその他の関係の下での偽装雇用関係と闘うための措置
 - (c) 雇用労働者が当然受けべき保護を受けられるよう、当事者が複数であるものも含むすべての形態の契約取り決めに応用できる基準を確立するための措置
 - (d) 全ての形態の契約取り決めに応用できる基準が、そこに含まれる保護に対して誰が責任を負うか確立することを確保するための措置
 - (e) 雇用関係の存在と条件に関する紛争を解決するための適当かつ迅速で、費用がかからず、公正で効率的な手続及び仕組みを、関係者、特に使用者及び労働者が効果的に利用できるように提供するための措置
 - (f) 雇用関係に関する法律及び規則の遵守及び効果的な適用を確保するための措置、及び
 - (g) 裁判官、仲裁者、調停者、労働監督官、紛争解決と国内の雇用に関する法律及び基準の執行を扱うことに責任を有するその他の者に対する、関連する国際労働基準、比較法及び判例法についての適切かつ十分な訓練を提供するための措置
- 5 加盟各国は、最も脆弱な労働者、若年労働者、高齢労働者、インフォーマル経済における労働者、移民労働者及び障害のある労働者のみならず、女性労働者を含め、雇用関係の存在に関する不確実性の影響を特に受ける労働者の効果的な保護を確保する国内政策に特に配慮すべきである。
- 6 各加盟国は、
 - (a) 偽装雇用関係が高い確率で見られるか、雇用関係に明確さが欠けており、女性が圧倒的に多い特定の職業や部門における性差の側面に対処する国内政策に特別な配慮をすべきである。そして、
 - (b) 性別の要因が効果的に対処され得るよう、国家のレベルで性別の平等並びに関係する法律及び合意のよりよい実施のための明確な政策を持つべきである。

7 労働者の国境を越える移動の状況については

(a)国内政策の形成において、加盟各国は、使用者と労働者の最も代表的な団体との協議の後、自らの領土内において、雇用関係存在の不確実の影響を被るかもしれない移民労働者を効果的に保護し、その虐待を予防するため、適当な場合には他の加盟国との協力のもと、自らの司法管轄区域内における適切な措置を採用することを検討すべきである。

(b) 労働者がある国において雇われ別の国において働く場合、関係する加盟国は、雇用関係の下で労働者を保護するための現存の取り決めを免れる目的を持つ悪用及び詐欺行為を予防するため、二国間の協定を結ぶことを検討することができる。

8 雇用関係にある労働者を保護するための国内政策は、真の民事及び商業関係に干渉すべきではないが、同時に、雇用関係にある個人が当然受けるべき保護を確保するものとすべきである。

雇用関係存在の決定

9 雇用関係にある労働者を保護するための国内政策では、たとえその関係が、当事者間で合意したかもしれない、契約又はその他の方式によるこれに反する何らかの合意によって特徴付けられていたとしても、そのような関係存在の決定は、第一義的に、業務の遂行と労働者の報酬に関する事実によって導かれるべきである。

10 加盟各国は、雇用関係存在の決定に関し、労働者と使用者を導く明確な方法を促進すべきである。

11 雇用関係存在の決定を容易にするため、加盟各国は、この勧告で言及されている国内政策の枠組みにおいて、以下の可能性を検討すべきである。

(a) 雇用関係の存在を決定するための幅広い方法を認めること

(b) 一つ又はそれ以上の関連する指標が存在する場合、雇用関係存在の法律上の推定を規定すること、及び

(c) 使用者と労働者の最も代表的な団体との事前の協議を経て、特定の特徴のある労働者が、一般的又は特別な部門において、雇用されている又は自営であるとみなされるべきであると決定すること

12 この勧告で言及されている国内政策の目的のため、加盟各国は、雇用関係存在の決定に適用される、例えば従属又は依存といった条件を明確に定義することを検討することができる。

13 加盟各国は、法律及び規則又は他の手段で、雇用関係の存在に関する特定の指標を定める可能性について検討すべきである。これらの指標には次のようなものが含まれるかもしれない。

(a) 業務が他の当事者の指示に従い、同人の管理の下で行われること、業務が企業組織への労働者の統合を伴っていること、業務が専ら又は主に他人の利益のために行われていること、労働者が自分で業務を遂行する必要があること、業務が当該業務を要求する当事者が特定又は同意した労働時間内若しくは職場で行われること、業務が特定の期間のもので一定の継続性を持っていること、業務が当該労働者の存在を必要とすること、又は、当該業務を要求する当事者からの道具、材料及び機械の提供を伴うこと、といった事実

(b) 労働者に対する定期的な報酬の支払い、当該報酬が労働者の唯一又は主な収入源となっているという事実、食糧・住居・交通等現物による支払の提供、週休・年次休暇等の権利の承認、

労働者が業務遂行のために行った出張に対しての業務を求めた当事者による支払、労働者にとっての金銭リスクの不存在

14 雇用関係の存在と条件に関する紛争の解決は、国内法と国内慣行に従って労働者と使用者が実際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扱う事項とすべきである。

15 権限を有する機関は、例えば、労働監督制度、社会保障行政及び課税当局との協働を通じ、この勧告の中で検討された種々の側面に関し、雇用関係に関する法規の尊重と実施を確保するための措置を採択すべきである。

16 雇用関係に関して、国家の労働行政及びそれに結びついた業務部局は、その施行計画と手順を定期的に評価すべきである。女性労働者の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 加盟各国は、この勧告の中で言及された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した効果的な措置を開発すべきである。

18 国内政策の一部として、加盟各国は、とりわけ国家のレベルで雇用関係の範囲に関する問題の解決を探るための手段として、団体交渉及び社会対話の役割を促進すべきである。

監視と実施

19加盟各国は、労働市場と作業組織の進展を監視し、雇用関係に関し、国内政策の枠組み内での措置の採用と実施に関する助言をまとめるための適当な仕組みを確立するか、現存の仕組みを利用すべきである。

20 労働市場と作業組織の進展を監視するための仕組みには、使用者と労働者の最も代表的な団体の代表が、対等の立場で参加すべきである。さらにこれらの団体には、この仕組みのもとで、必要な限り頻繁に、また可能かつ有益な場合には常に、専門家の報告書又は技術的な研究に基づいて、協議を行うべきである。

21 加盟各国は可能な範囲で、男女間の分布やその他の関連要素を斟酌しつつ、国家及び部門のレベルにおける業務のパターンと構造の変化について情報及び統計データの収集並びに調査を行うべきである。

22 各加盟国は、国境を越えてサービスを提供する枠組みの中で雇用関係が効果的に把握されることを確保するため、特定の国内的な仕組みを樹立すべきである。本件に関する他国との情報交換及び組織的な連絡の開発を考慮すべきである。

最終段落

23 この勧告は、一九九七年の民間職業仲介事業所勧告(第一八八号)を改訂するものではなく、一九九七年の民間職業仲介事業所条約(第一八一号)を改訂できるものでもない。

RECOMMENDATION CONCERNING THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Ninety-fifth Session on 31 May 2006, and

Considering that there is protection offered by national laws and regulations and collective agreements which are linked to the existence of an employment relationship between an employer and an employee, and

Considering that laws and regulations, and their interpretation, should be compatible with the objectives of decent work, and

Considering that employment or labour law seeks, among other things, to address what can be an unequal bargaining position between parties to an employment relationship, and

Considering that the protection of workers is at the heart of the mandate of the International Labour Organization, and in accordance with principles set out in the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998, and the Decent Work Agenda, and

Considering the difficulties of establishing whether or not an employment relationship exists in situations where the respective rights and obligations of the parties concerned are not clear, where there has been an attempt to disguise the employment relationship, or where inadequacies or limitations exist in the legal framework, or in its interpretation or application, and

Noting that situations exist where contractual arrangements can have the effect of depriving workers of the protection they are due, and

Recognizing that there is a role for international guidance to Members in achieving this protection through national law and practice, and that such guidance should remain relevant over time, and

Further recognizing that such protection should be accessible to all, particularly vulnerable workers, and should be based on law that is efficient, effective and comprehensive, with expeditious outcomes, and that encourages voluntary compliance, and

Recognizing that national policy should be the result of consultation with the social partners and should provide guidance to the parties concerned in the workplace, and

Recognizing that national policy should promote economic growth, job creation and decent work, and

Considering that the globalized economy has increased the mobility of workers who are in need of protection, at least against circumvention of national protection by choice of law, and

Noting that, in the framework of transnational provision of services, it is important to establish who is considered a worker in an employment relationship, what rights the worker has, and who the employer is, and

Considering that the difficulties in establishing the existence of an employment relationship may create serious problems for those workers concerned, their communities, and society at large, and

Considering that the uncertainty as to the existence of an employment relationship needs to be addressed to guarantee fair competition and effective protection of workers in an employment relationship in a manner appropriate to national law or practice, and

Noting all relevant international labour standards, especially those addressing the particular situation of women, as well as those addressing the scope of the employment relationship, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the employment relationship, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation;

adopts this day of June of the year two thousand and six the following Recommendation, which may be cited as the Employment Relationship Recommendation, 2006

I. NATIONAL POLICY OF PROTECTION FOR WORKERS IN AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP

1. Members should formulate and apply a national policy for reviewing at appropriate intervals and, if necessary, clarifying and adapting the scope of relevant laws and regulations, in order to guarantee effective protection for workers who perform work in the context of an employment relationship.

2. The nature and extent of protection given to workers in an employment relationship should be defined by national law or practice, or both, taking into account relevant international labour standards. Such law or practice, including those elements pertaining to scope, coverage and responsibility for implementation, should be clear and adequate to ensure effective protection for workers in an employment relationship.

3. National policy should be formulated and implemented in accordance with national law and practice in consultation with the most representative organizations of employers and workers.

4. National policy should at least include measures to:

- (a) provide guidance for the parties concerned, in particular employers and workers, on effectively establishing the existence of an employment relationship and on the distinction between employed and self-employed workers;
- (b) combat disguised employment relationships in the context of, for example, other relationships that may include the use of other forms of contractual arrangements that hide the true legal status, noting that a disguised employment relationship occurs when the employer treats an individual as other than an employee in a manner that hides his or her true legal status as an employee, and that situations can arise where contractual arrangements have the effect of depriving workers of the protection they are due;
- (c) ensure standards applicable to all forms of contractual arrangements, including those involving multiple parties, so that employed workers have the protection they are due;
- (d) ensure that standards applicable to all forms of contractual arrangements establish who is responsible for the protection contained therein;
- (e) provide effective access of those concerned, in particular employers and workers, to appropriate, speedy, inexpensive, fair and efficient procedures and mechanisms for settling disputes regarding the existence and terms of an employment relationship;
- (f) ensure compliance with, and effective application of, laws and regulations concerning the employment relationship; and
- (g) provide for appropriate and adequate training in relevant international labour standards, comparative and case law for the judiciary, arbitrators, mediators, labour inspectors, and other persons responsible for dealing with the resolution of disputes and enforcement of national employment laws and standards.

5. Members should take particular account in national policy to ensure effective protection to workers especially affected by the uncertainty as to the existence of an employment relationship, including women workers, as well as the most vulnerable workers, young workers, older workers, workers in the informal economy, migrant workers and workers with disabilities.

6. Members should:

- (a) take special account in national policy to address the gender dimension in that women workers predominate in certain occupations and sectors where there is a high proportion of disguised employment relationships, or where there is a lack of clarity of an employment relationship; and

- (b) have clear policies on gender equality and better enforcement of the relevant laws and agreements at national level so that the gender dimension can be effectively addressed.

7. In the context of the transnational movement of workers:

- (a) in framing national policy, a Member should, after consulting the most representative organizations of employers and workers, consider adopting appropriate measures within its jurisdiction, and where appropriate in collaboration with other Members, so as to provide effective protection to and prevent abuses of migrant workers in its territory who may be affected by uncertainty as to the existence of an employment relationship;
- (b) where workers are recruited in one country for work in another, the Members concerned may consider concluding bilateral agreements to prevent abuses and fraudulent practices which have as their purpose the evasion of the existing arrangements for the protection of workers in the context of an employment relationship.

8. National policy for protection of workers in an employment relationship should not interfere with true civil and commercial relationships, while at the same time ensuring that individuals in an employment relationship have the protection they are due.

II. DETERMINATION OF THE EXISTENCE OF AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP

9. For the purposes of the national policy of protection for workers in an employment relationship, the determination of the existence of such a relationship should be guided primarily by the facts relating to the performance of work and the remuneration of the worker, notwithstanding how the relationship is characterized in any contrary arrangement, contractual or otherwise, that may have been agreed between the parties.

10. Members should promote clear methods for guiding workers and employers as to the determination of the existence of an employment relationship.

11. For the purpose of facilitating the determination of the existence of an employment relationship, Members should, within the framework of the national policy referred to in this Recommendation, consider the possibility of the following:

- (a) allowing a broad range of means for determining the existence of an employment relationship;
- (b) providing for a legal presumption that an employment relationship exists where one or more relevant indicators is present; and
- (c) determining, following prior consultations with the most representative organizations of employers and workers, that workers with certain

characteristics, in general or in a particular sector, must be deemed to be either employed or self-employed.

12. For the purposes of the national policy referred to in this Recommendation, Members may consider clearly defining the conditions applied for determining the existence of an employment relationship, for example, subordination or dependence.

13. Members should consider the possibility of defining in their laws and regulations, or by other means, specific indicators of the existence of an employment relationship. Those indicators might include:

- (a) the fact that the work: is carried out according to the instructions and under the control of another party; involves the integration of the worker in the organization of the enterprise; is performed solely or mainly for the benefit of another person; must be carried out personally by the worker; is carried out within specific working hours or at a workplace specified or agreed by the party requesting the work; is of a particular duration and has a certain continuity; requires the worker's availability; or involves the provision of tools, materials and machinery by the party requesting the work;
- (b) periodic payment of remuneration to the worker; the fact that such remuneration constitutes the worker's sole or principal source of income; provision of payment in kind, such as food, lodging or transport; recognition of entitlements such as weekly rest and annual holidays; payment by the party requesting the work for travel undertaken by the worker in order to carry out the work; or absence of financial risk for the worker.

14. The settlement of disputes concerning the existence and terms of an employment relationship should be a matter for industrial or other tribunals or arbitration authorities to which workers and employers have effective access in accordance with national law and practice.

15. The competent authority should adopt measures with a view to ensuring respect for and implementation of laws and regulations concerning the employment relationship with regard to the various aspects considered in this Recommendation, for example, through labour inspection services and their collaboration with the social security administration and the tax authorities.

16. In regard to the employment relationship, national labour administrations and their associated services should regularly monitor their enforcement programmes and processes. Special attention should be paid to occupations and sectors with a high proportion of women workers.

17. Members should develop, as part of the national policy referred to in this Recommendation, effective measures aimed at removing incentives to disguise an employment relation

18.As part of the national policy, Members should promote the role of collective bargaining and social dialogue as a means, among others, of finding solutions to questions related to the scope of the employment relationship at the national level.

III. MONITORING AND IMPLEMENTATION

19.Members should establish an appropriate mechanism, or make use of an existing one, for monitoring developments in the labour market and the organization of work, and for formulating advice on the adoption and implementation of measures concerning the employment relationship within the framework of the national policy.

20.The most representative organizations of employers and workers should be represented, on an equal footing, in the mechanism for monitoring developments in the labour market and the organization of work. In addition, these organizations should be consulted under the mechanism as often as necessary and, wherever possible and useful, on the basis of expert reports or technical studies.

21.Members should, to the extent possible, collect information and statistical data and undertake research on changes in the patterns and structure of work at the national and sectoral levels, taking into account the distribution of men and women and other relevant factors.

22.Members should establish specific national mechanisms in order to ensure that employment relationships can be effectively identified within the framework of the transnational provision of services. Consideration should be given to developing systematic contact and exchange of information on the subject with other States.

IV. FINAL PARAGRAPH

23.This Recommendation does not revise the Private Employment Agencies Recommendation, 1997 (No. 188), nor can it revise the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181).

ILO「雇用関係に関する決議」(ILO 駐日事務所訳)

2003年の第91回ILO総会は、

第5議題報告書「雇用関係の範囲」に基づいて行われた一般討議の結果、

1. 以下の結論を採択する。
2. 理事会に対し、雇用関係における将来の活動を立案する際に、これらの結論を十分考慮に入れるよう促し、また事務局長に対して2004-2005年の事業計画および予算の実施、ならびに2004-2005年に利用可能な財源の割り当てにおいて、これらの決議を考慮するよう要請する。

雇用関係に関する結論

1. 労働者保護は、ILOが権能を付与されている事項の中心に位置付けられる。ディーセントワーク・アジェンダの枠組みでは、すべての労働者は、雇用上の地位にかかわらず、適切かつ尊厳ある条件で働くことが必要だとされている。雇用関係の範囲内の労働者には、固有の、あるいは関係する権利が、法規制や団体交渉によって決められている。「被用者」とは、通常雇用関係と呼ばれる法的関係に属する人に関して使われる法律用語である。「労働者」とは、被用者であるなしにかかわらず、すべての働く人々に適用される広義の用語である。「使用者」は、被用者が雇用関係の中で労働・サービスを提供する自然人ないし法人である。雇用関係とは「被用者」と呼ばれる人と、一定条件のもとで報酬を得て労働やサービスを「使用者」と呼ばれる人に提供する、その両者を法的に結びつける概念である。商業・民間契約にもとづく自営業と独立労働は、定義上は雇用関係の範囲に含まれない。
2. 雇用・労働法は、雇用関係の当事者間の不平等な交渉立場に対処するよう努める。雇用関係の概念はあらゆる法制度とその伝統に共通するものだが、雇用にかかわる義務・権利は国ごとに異なっている。同様に、依存や従属などの共通する概念が多く国で見受けられるものの、雇用関係の存在の有無を決定する基準は多様でありうる。使用される基準にかかわらず、政労使は、基準が十分に明確で、さまざまな法規制の適用範囲が容易に決定でき、適用対象、すなわち雇用関係にある者への適用がなされるよう確保すべきとの懸念を共有している。
3. 労働市場構造および労働組織の変化により、雇用関係の枠組み内外で労働形態が変化しつつある。労働者が被用者あるいは自営業なのか、不明確な場合もある。
4. 労働市場構造の変化による結果として、事実上被用者であるのに、雇用関係に伴う保護が得られない労働者において、労働組織と法律の適用が不完全な場合が増加している。このような、見せかけの自営業はフォーマルではない経済で多く発生しているが、労働市場構造が整っている国でもこのような現象は増えている。こうした変化は近年のものである場合も、何十年間も存在し続けた場合もある。
5. 労働者が労働やサービスを提供するさまざまな取り決めが、適切な法的枠組み内に組みこまれるよう確保することは、すべての労働市場参加者の利益にかなう。労働市場の公正なガバナンスには明確なルールが不可欠であるが、これは以下にあげる要因、ないしその組み合わせにより、多くの国で困難である。
 - ・ 法律が不明確、適用範囲が狭くないし不適切であること。
 - ・ 雇用関係が民間・商業取り決めであるかのように、偽装されていること。
 - ・ 雇用関係があいまいなこと。

- ・労働者は事実上被用者だが、使用者が誰で、労働者はどのような権利があり、またその権利を誰に対して主張できるのかが不明確であること。
 - ・法の遵守と執行が欠如していること。
6. 法の明確性、予測可能性は関係者すべての利益にかなう。使用者と労働者は自らの地位を知り、それに基づく法の下での権利と義務を知るべきである。そのため、法律は国内状況に適し、労働市場の現実に対応できる安定性と柔軟性を提供し、かつ労働市場に恩恵をもたらすよう草案される必要がある。法律は労働市場で起きるあらゆる事態を完全に予測できるはずはないが、法の抜け穴が作られたり、それが常に存在するような状況になってはならない。法とその解釈はディーセントワークの目的、つまり雇用の量と質の改善に合致し、ディーセントな雇用の革新的な形態を阻むことがないよう柔軟であるべきであり、そのような雇用と成長を促すべきものだ。明確性、予測可能性、十分に柔軟であるための法改革を進める上で、三者との社会対話が重要な手段である。
7. 偽装雇用は、使用者が被用者の真の法的身分を隠すために、被用者である人をそうではなく扱った場合に発生する。これは、民間・商業取り決めの不適切な使用によって起きるが、労使の利益を損ない、ディーセントワークに有害な悪習であり、許容されるべきではない。虚偽の自営業・業務委託、偽りの協同組合の設立、虚偽のサービス提供・企業再構築は、雇用関係を偽装するためにもっとも頻繁に使われる手段である。このようなことは、労働者への保護を否定し、税金・社会保障拠出などのコストを回避するために行われる。こうした事柄は特定の経済活動領域でよく行われているとの証拠があるが、政労使はそのような領域にかかわらずそうした慣行が起これないように積極的な防衛策をとる必要がある。
8. あいまいな雇用関係は、雇用関係が存在するかどうかについて実際的で純粋な疑念がわくような条件で行われた労働やサービス提供において存在する。雇用関係を偽装する意図がなくても、独立・依存労働を区別することが困難な事例は増加している。その意味で、多くの分野で被用者と独立労働者の区分けがあいまいになっている。新たな形態の仕事の特徴のひとつは、被用者の自立性ないし独立性だからである。
9. 第三者（ユーザー）に対し労働者が労働ないしサービスを提供するいわゆる「三角」雇用関係の場合には、保護が欠如することで被用者の利益を損なう場合においては、精査する必要がある。その場合、主な問題は、誰が使用者で、労働者にどのような権利があり、誰が労働者に対する責任をもつかということである。つまり、関係者間の責任分担のために、三者間の関係を明確にする機構が必要とされる。この点に関して、派遣労働紹介機関を通じた労働・サービス提供である特定形態の三角の雇用関係については、すでに「民間職業紹介機関条約（1997年、第181号）」および同勧告（第188号）が対応している。
10. 法の尊重は根本的原則であり、法の遵守、それを促進する機構への支援、必要に応じたソーシャルパートナーの関与について、国から強い政治的な確約が示される必要がある。異なる政府執行機関の間での協力、とりわけ労働監督機関、社会保障行政と税務当局間での協力が推進される必要があり、また警察や関税当局との調整も貢献できる余地がある。これにより、偽装された雇用関係から発生する濫用をなくすために、財源やデータを蓄え、効率的に活用することができる。労働行政・サービスは、法の適用を監視し、労働市場動向および変化する労働・雇用形態について信頼性の高いデータを集め、偽装された雇用関係をなくすうえで、中心的な役割を果たす。

11. 信頼のおける執行機構や制度がある国とそうではない国があることが認識される必要がある。法執行が貧弱ないし法遵守が欠如していることが、多くの労働者が保護を欠いていることを説明する重要な要因である。多くの国で、雇用に関係する権利の効果的な実施と執行が弱いのは、財源不足、訓練不足と不完全な法枠組みのせいである。「労働監督条約（1947年、第81号）」は、労働監督制度は労働条件にかかわる法規定の執行と、従業中の労働者保護を確保するべきであるとしている。また、同条約においては、労働監督官はその業務上の地位と条件について、安定した雇用が保証されている公務員から構成されるべきであり、政府の交代や不適切な外部からの影響力から独立していることが求められている。
12. 執行の問題は財源に限られない。労働行政職員、特に労働監督官が、必要に応じて適切な訓練を受けていることが肝要である。その訓練には、雇用関係の存在についての決定方法などの、判例等関連する法規制の十分な知識を含むべきである。ソーシャルパートナーが開発した指針を含む教材は、偽装された、あるいはあいまいな雇用関係にまつわる問題に効果的に対処する職員の技能と能力を拡充するのに大いに貢献できる。さらに、諸外国での経験や労働方法の情報交換を、とりわけ労働行政と労働監督機関相互の間で行うことによって達成でき、また、これは適宜開発途上国と先進国においても行うこともできる。
13. 労働行政は、「労働行政条約（1978年、第150号）」において期待されている役割に沿って、雇用関係の範囲にかかわる問題に対応するための法規制の形成の早期段階で重要な役割を果たすことができる。労使団体が規則の形成過程や機構に密接に関係し、法規制案が主要な労働市場関係者の知識と経験の恩恵を受けられるようにすることが望ましい。法規制は予測可能な結果につながるべく、十分に明確で正確であるべきだが、硬直的であったり、純粋に商業的ないし独立な契約取り決めに介入することは避けるべきである。
14. 労働者の地位を決定するための紛争解決機構または行政手続は、適切な機関が提供する必要がある。国内の労使関係制度によっては、そのような機構は三者ないし二者構成でありうる。それは経済全般への権能をもつか、あるいは特定の経済部門に限定されていてもよい。労使が、雇用上の地位についての紛争解決のための公正で迅速かつ透明なメカニズムや手続きが得られることが重要である。
15. 依存労働者への労働保護の欠如によって、労働市場でのジェンダー不平等が悪化するとの証拠がある。世界的なデータは、労働力への女性の参加の増加、あいまいな、ないし偽装された雇用関係が頻発するインフォーマル経済で、とりわけ女性の参加が増えていることを裏付けている。当問題のジェンダー的な側面は、家庭内労働、繊維被服産業、販売・スーパーの仕事、看護と介護職と家内労働など、偽装ないしあいまいな雇用関係の比率が比較的高い職業や部門に女性が多いために強化されている。特定の権利にかかわる除外や制限、たとえば輸出加工区は、女性への影響が明らかに大きい。
16. 問題のジェンダー側面に効果的に対処できるよう、ジェンダー平等についての明確な政策が必要であり、また関係法・合意の国内でのよりよい執行が必要である。国際レベルでは、「同一報酬条約（1951年、第100号）」、「差別待遇（雇用・職業）条約（1958年、第111号）」がすべての労働者に適用され、また「母性保護条約（2000年、第183号）」は「非典型的な依存労働に従事する者も含め、すべての女性に適用される」と規定している。

17. 雇用関係の範囲にかかわるさまざまな問題をよりよく評価し、対処するために、政府はソーシャルパートナーとの協議の上、国内政策枠組みを開発するよう奨励される。「保護を必要とする状況にある労働者に関する専門家会合（ジュネーブ、2000年5月）で採択された共同声明で述べられたように、そのような政策は、以下のものを含む可能性があるが、それに制約はされない。

- ・特に依存労働者と自営業との区別など、雇用関係について明確な指導を労使に提供すること。
- ・効果的で適切な保護を労働者に提供すること。
- ・適切な法的保護を依存労働者から奪う結果となる偽装雇用をなくすこと。
- ・純粹に商業的ないし独立的な契約に介入しないこと。
- ・労働者の地位を決定するための適切な紛争解決メカニズムを提供すること。

18. 統計データの収集、調査の実施と国内・部門別の労働の構造と形態の変化の定期的な検討を、国内政策枠組みに組み入れることが必要である。データの収集および調査・評価の実施の手法は、社会対話を経て決定される必要がある。すべての収集データは性別に分解し、国レベルないし部門別の調査と検討には、明白にこの問題のジェンダー側面を組み込み、その他の多様性の側面をも考慮に入れるべきである。

19. 国家労働行政と関連サービスは、定期的に執行される計画と過程を監視する必要がある。そのため、偽装された雇用関係の頻度が高い部門や職業を特定し、執行のための戦略的なアプローチを採用することが含まれる。女性労働者の比率が高い職業と部門には特別留意がなされる必要がある。情報教育の革新的な計画と、アウトリーチ戦略とサービスが開発されるべきである。これらの発意の開発と実施には、ソーシャルパートナーの関与が必要である。

ILOの役割

20. ILOには、この分野で果たすべき重要な役割があり、またILO事務局の比較データを集め、比較調査を行う能力については定評がある。こうしたILOの働きは、すべてのILO構成員がこの現象を理解し、評価するために役立つ。ILOは知識基盤を拡大し、それをを用いてよい慣行の普及に努める必要がある。そのために、以下の活動が考えられる。

- ・雇用関係の範囲の分野で進行中の労働法改革をとらえるために、定期的に国別調査を委託すること。
- ・すでに完成された情報と研究の比較分析を行い、動向や新たな政策展開を発見すること。
- ・当該事項の具体的側面について出版物を製作し、この現象の国際的な状況とそれに対する政策的な対応を記載すること。
- ・地域・部門・ジェンダー面の研究を実施すること。
- ・利用可能で比較可能データおよびデータ分類の開発に関する作業を行うこと。
- ・地域・地域内での会合を開催して経験の情報交換、国別研究の成果の普及、ILO構成員の能力と知識を醸成すること。
- ・適宜専門家会合を開いて、具体的な問題の側面を考察すること。
- ・関連する問題を産業別会合の議題とすること。

ILOは技術協力および雇用関係の範囲と適用について加盟国政府に対する支援と指導のための財源を割り当てるべきである。

- ・法律の適用範囲
- ・雇用関係の一般的な側面

海外レポート●ILO雇用関係勧告の実現を

要な場合は他の加盟国と協働し、その管轄権内で適切な措置をとることにより、雇用関係の存在の不透明性による影響を受けかねない自国領土内の移民労働者を効果的に保護し、その酷使を防止することを検討する。

(b) 他国での労働のために、ある国で労働者が雇用される場合、酷使を防止し、また雇用関係にある労働者を保護するための既存の制度を回避することを目的とした詐欺的行為を防ぐために、関係する加盟国は2国間協定の締結を検討することができる。

- 8 雇用関係にある労働者を保護するための国内政策は、正当な市民的、商業的關係に介入せず、同時に、雇用関係にある個人に本来付与されるべき保護を確保するものでなければならない。

II 雇用関係の存在の判断

- 9 雇用関係にある労働者を保護する国内政策の目的上、そうした雇用関係の存在の判断は、両当事者が合意した契約その他の不利な取り決めによって、その関係がどのように特徴付けられているかにかかわらず、基本的には労働の遂行と労働者への報酬に関係した事実を基準になさなければならない。

- 10 加盟国は、労働者と使用者が雇用関係の存在を判断するための明確な方法を普及しなければならない。

- 11 雇用関係の存在の判断を促進する目的から、加盟国は、この勧告で引用する国内政策の枠組みのなかで、以下の可能性を検討しなければならない。

(a) 雇用関係の存在を判断するための幅広い手段を認める。

(b) 1または複数の適切な指標がある場合には雇用関係が存在するという法的推定を示す。

(c) 使用者と労働者のもっとも代表的な団体と事前に協議したうえで、一般的または特定の産業の、一定の特徴をもった労働者は、被用者または自営業者とみなさなければならないと決定する。

- 12 この勧告に引用する国内政策の目的上、加盟国は、たとえば従属や依存など、雇用関係の存在の判断に適用する条件を明確に定義することを検討できる。

- 13 加盟国は、その法令または他の手段により、雇用関係の存在の具体的な指標を定義する可能性について検討しなければならない。こうした指標には以下を含めることができる。

(a) 労働に関する以下の事実：他の当事者の指示と管理のもとで行われる。企業の組織内の労働者の統合を伴っている。他の人物の利益のためだけに、または主としてそのために行われる。労働者が自分で遂行しなければならない。労働を要求する当事者によって定められ、または合意された一定の労働時間内または職場で行われる。一定の期間続き、継続性がある。労働者の能力を利用する必要がある。労働を要求する当事者が道具、資材、機械を提供する。

(b) 労働者に対する定期的な報酬の支払い。そうした

報酬が労働者の唯一または主な収入源であるという事実。食料、宿泊設備、交通などの実物支給。週休と年次休暇などの権利の承認。業務遂行のための労働者の出張に対する業務を求めた当事者による支払い。労働者に対する金銭リスクの不在。

- 14 雇用関係の存在とその条件をめぐる紛争の解決は、労働者と使用者が国内法と慣行に基づいて効果的に利用できる産業もしくは他の裁判所、または仲裁機関の管轄でなければならない。

- 15 管轄権をもつ当局は、この勧告で検討したさまざまな側面から、雇用関係に関する法令の順守と実行を確保することを念頭に置き、たとえば労働監督機関、および社会保障行政機関や税制当局との協働などの措置をとらなければならない。

- 16 雇用関係に関連して、国内の労働行政機関と関連機関は、その施行措置と現状を定期的に監視しなければならない。女性労働者が高い比率を占める職業と産業には特別な注意を払わなければならない。

- 17 加盟国は、この勧告で引用する国内政策の一環として、雇用関係隠蔽の誘因を除去する効果的な措置を策定しなければならない。

- 18 国内政策の一環として、加盟国は、とくに国内段階で雇用関係の範囲に関連した問題を解決する手段として、団体交渉と社会対話の役割を促進しなければならない。

III 監視と実行

- 19 加盟国は、労働市場と労働組織の変化を監視し、国内政策の枠組みのなかで雇用関係に関する措置の採択と実行についての助言をとりまとめるために、適切な制度を確立し、または既存の制度を活用しなければならない。

- 20 使用者と労働者のもっとも代表的な団体を、労働市場と労働組織の変化を監視する制度に対等な立場で参加させなければならない。また、この制度のもとで必要に応じて、また可能かつ有効であれば専門家報告または技術的調査に基づいて、これらの団体との協議を行わなければならない。

- 21 加盟国は、可能な限り、男女の比率や他の関連する要素を考慮に入れて、国内と産業の段階での労働のあり方と構造の変化に関する情報と統計データを収集し、調査を行わなければならない。

- 22 加盟国は、国際的なサービス提供の枠内にある雇用関係を効果的に把握するために、具体的な国内制度を確立しなければならない。この問題について、他の国との体系的な接触と情報交換を発展させることを検討すべきである。

IV 最終規定

- 23 この勧告は、「1997年の民間職業仲介事業所勧告」(188号)を改正せず、また「1997年の民間職業仲介事業所条約」(181号)を改正できない。

2006年9月20日

厚生労働大臣
川崎 二郎 殿

労働者供給事業関連労働組合協議会
議長 伊藤 彰 信

要 請 書

貴職におかれましては、益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。また、日頃の労働行政の推進に心から敬意を表します。

当協議会は、労働者供給事業をおこなっている労働組合を中心に組織しています。最近、企業組合などの事業体を設立し、労働者供給と派遣あるいは請負を組み合わせた事業展開もおこなっています。

今年の第95回ILO総会における雇用関係の討議には労供労組協からも事務局長を派遣し、討議に参加しました。ご存知の通り、「雇用関係に関する勧告」が日本政府も賛成し、採択されました。私たちは、この勧告が日本において実現すべきであると考えています。さらに、日本における雇用に関わる労働行政にも少なからず影響を与えらるものと思っております。その影響も労働者にとって雇用が拡大される、いい方向であると確信しています。

労供労働者、派遣労働者および個人請負労働者など、非正規労働者の雇用と権利を確立するため、第95回ILO総会における「雇用関係に関する勧告」について、下記のとおり要請いたします。

記

1. 日本政府は、事務局案について「勧告の必要は無い。推定規定の導入は必要無い。」と回答したが、総会で勧告案に賛成した理由を明らかにすること。

2. 勧告について日本政府はILOにたいして「規定がどの程度実施されているのか、実施されていないのか。していないとすればなぜなのか。どのように対処するか」といった報告をする義務を負うわけだが、どのように報告するのか、報告書の作成手順、内容などを示すこと。
3. 勧告で示されている下記に示す雇用の判断基準について日本の現行法で満たしている部分および満たしていない部分について明らかにすること。
また、満たしていない部分について、今後どのようにする対処するかを示すこと。

他の当事者の指示と管理のもとで行われる。

企業の組織内の労働者の統合を伴っている。

他の人物の利益のためだけに、または主としてそのために行われる。

労働者が自分で遂行しなければならない。

労働を要求する当事者によって定められ、または合意された一定の労働時間内または職場で行われる。

一定の期間続き、継続性がある。

労働者を確保する必要がある。

労働を要求する当事者が道具、資材、機械を提供する。

労働者に対する定期的な報酬の支払い。

報酬が労働者の唯一または主な収入源であるという事実。

食料、宿泊設備、交通などの実物支給。

週休と年次休暇などの権利の承認。

業務遂行のための労働者の出張に対する業務を要求した当事者による支払い。

労働者に対する金銭リスクの不在。

4. 勧告では雇用関係の存在を判断するための幅広い手段を求めているが、日本においてはどのような手段が考えられるかを示すこと。
5. 雇用関係の実態について調査をし、雇用された労働者が本来付与されるべき保護を受けられるようにすること。

以上

労働基準法の「労働者」の判断基準について
(昭和60年(1985年)労働基準法研究会報告)

第1 労働基準法の「労働者」の判断

1. 労働基準法第9条は、その適用対象である「労働者」を「……使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と規定している。これによれば、「労働者」であるか否か、すなわち「労働者性」の有無は「使用される＝指揮監督下の労働」という労務提供の形態及び「賃金支払」という報酬の労務に対する対償性、すなわち報酬が提供された労務に対するものであるかどうかということによって判断されることとなる。
この二つの基準を総称して、「使用従属性」と呼ぶこととする。
2. しかしながら、現実には、指揮監督の程度及び態様の多様性、報酬の性格の不明確さ等から、具体的事例では、「指揮監督下の労働」であるか、「賃金支払」が行われているかということが明確性を欠き、これらの基準によって「労働者性」の判断をすることが困難な場合がある。このような限界的事例については、「使用従属性」の有無、すなわち「指揮監督下の労働」であるか、「報酬が賃金として支払われている」かどうかを判断するに当たり、「専属性」、「収入額」等の諸要素をも考慮して、総合判断することによって「労働者性」の有無を判断せざるを得ないものとする。
3. なお、「労働者性」の有無を法律、制度等の目的、趣旨と関連させて、ケース・バイ・ケースで「労働者」であるか否かを判断する方法も考え得るが、少なくとも、労働基準関係法制については、使用従属の関係にある労働者の保護を共通の目的とするものであり、また、全国画一的な監督行政を運営していく上で、「労働者」となったり、ならなかったりすることは適当でなく、共通の判断によるべきものであろう。

第2 「労働者性」の判断基準

以上のように「労働者性」の判断に当たっては、雇用契約、請負契約といった形式的な契約形式のいかんにかかわらず、実質的な使用従属性を、労務提供の形態や報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素をも勘案して総合的に判断する必要がある場合があるので、その具体的判断基準を明確にしなければならない。

この点については、現在の複雑な労働関係の実態のなかでは、普遍的な判断基準を明示することは、必ずしも容易ではないが、多数の学説、裁判例等が種々具体的判断基準を示しており、次のように考えるべきであろう。

1. 「使用従属性」に関する判断基準

(1) 「指揮監督下の労働」に関する判断基準

労働が他人のは指揮監督下において行われているかどうか、すなわ他人に従属して労務を提供しているかどうかに関する判断基準として、種々の分類があり得るが、次のように整理することができよう。

イ、仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無

「使用者」の具体的な仕事の依頼、業務従事の指示等に対して諾否の自由を有していれば、他人に従属して労務を提供するとは言えず、対等な当事者間の関係となり、指揮監督関係を否定する重要な要素となる。

これに対して、具体的な仕事の依頼、業務従事の指示等に対して拒否する自由を有しない場合は、一応、指揮監督関係を推認させる重要な要素となる。なお、当事者間の契約によっては、一定の包括的な仕事の依頼を受諾した以上、当該包括的な仕事の一部である個々具体的な仕事の依頼について拒否する自由が当然制限される場合があり、また、専属下請けのように事実上、仕事の依頼を拒否することができないという場合もあり、このような場合には、直ちに指揮監督関係を肯定することはできず、その事実関係だけでなく、契約内容等も勘案する必要がある。

ロ、業務遂行上の指揮監督の有無

(イ)業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無

業務の内容及び遂行方法について「使用者」の具体的な指揮命令を受けていることは、指揮監督関係の基本的かつ重要な要素である。しかしながら、この点も指揮命令の程度が問題であり、通常注文者が行う程度の指示等に止まる場合には、指揮監督を受けているとは言えない。なお、管弦楽 団員、バンドマンの場合のように、業務の性質上、放送局等「使用者」の具件的な指揮命令になじまない業務については、それらの者が放送事業等当該事業の遂行上不可欠なものとして事業組織に組み入れられている点をもって、「他使用者」の一般的な指揮監督を受けていると判断する裁判例があり、参考にすべきであろう。

(ロ)その他

そのほか、「使用者」の命令、依頼等により通常予定されている業務以外の業務に従事することがある場合には、「使用者」の一般的な指揮監督を受けているとの判断を補強する重要な要素となろう。

(ハ)拘束性の有無

勤務場所及び勤務時間が指定され、管理されていることは、一般的には、指揮監督関係の基本的な要素である。しかしながら、業務の性質上(例えば、演奏)、安全を確保する必要上(例えば、建設)等から必然的に勤務場所及び勤務時間が指定される場合があり、当該指定が業務の性質等によるものか、業務の遂行を指揮命令する必要によるものかを見極める必要がある。

(ニ)代替性の有無 - 指揮監督関係の判断を補強する要素 -

本人に代わって他の者が労務を提供することが認められているか否か、また、本人が自らの判断によって補助者を使うことが認められているか否か等労務提供に代替性が認められているか否かは、指揮監督関係そのものに関する基本的判断基準ではないが、労務提供の代替性が認められている場合には、指揮監督関係を否定する要素のひとつとなる。

(2)報酬の労務対償性に関する判断基準

労働基準法第11条は、「賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。」と規定している。すなわち、使用書が労働者に対して支払うものであって、労働の対償であれば、名称の如何を問わず「賃金」である。この場合の「労働の対償」とは、結局において「労働者が使用者の指揮監督の下で行う労働に対して支払うもの」と言うべきものであるから、報酬が「賃金」であるか否かによって逆に「使用従属性」を判断することはできない。

しかしながら、報酬が時間給を基礎として計算される等労働の結果による較差が少ない、欠勤した場合には応分の報酬が控除され、いわゆる残業をした場合には通常の報酬とは別の手当が支給される等報酬の性格が使用者の指揮監督の下に一定時間労務を提供していることに対する対価と判断される場合には、「使用従属性」を補強することとなる。

2、「労働者性」の判断を補強する要素

前述のとおり、「労働者性」が問題となる限界的事例については、「使用従属性」の判断が困難な場合があり、その場合には、以下の要素をも勘案して、総合判断する必要がある。

(1) 事業者性の有無

労働者は、機械、器具、原材料等の生産手段を有しないのが通例であるが、最近におけるいわゆる備車運転手のように、相当高価なトラック等を所有して労務を提供する例がある。このような事例については、前記1の基準のみをもって「労働者性」を判断することが適当でなく、その者の「事業者性」の有無を併せて、総合判断することが適当な場合もある。

イ、機械、器具の負担関係

本人が所有する機械、器具が安価な場合には問題はないが、著しく高価な場合には自らの計算と危険負担に基づいて事業経営を行う「事業者」としての性格が強くなり、「労働者性」を弱める要素となるものと考えられる。

ロ、報酬の額

報酬の額が当該企業において同様の業務に従事している正規従業員に比して著しく高額である場合には、上記イと関連するが、一般的には、当該報酬は、労務提供に対する賃金では、自らの計算と危険負担に基づいて事業経営を行う「事業者」に対する代金の支払と認められ、その結果、「労働者性」を弱める要素となるものと考えられる。

ハ、その他

以上のほか、裁判例においては、業務遂行上の損害に対する責任を負う、独自の商号使用が認められている等の点を「事業者」としての性格を補強する要素としているものがある。

(2) 専属性の程度

特定の企業に対する専属性の有無は、直接に「使用従属性」の有無を左右するものではなく、特に専属性がないことをもって労働者性を弱めることとはならないが、「労働者性」の有無に関する判断を補強する要素のひとつと考えられる。

イ、他社の業務に従事することか制度上制約され、また、時間的余裕がなく事実上困難である場合には、専属性の程度が高く、いわゆる経済的に当該企業に従属していると考えられ、「労働者性」を補強する要素のひとつと考えて差し支えないであろう。なお、専属下請けのような場合については、上記イと同様留意する必要がある。

ロ、報酬に固定給部分がある、業務の配分等により事実上同定給となっている、その額も生計を維持しうる程度のものである等報酬に生活保障的な要素が強いと認められる場合には、上記イと同様、「労働者性」を補強するものと考えて差し支えないであろう。

(3) その他

以上のほか、具体例においては、採用、委託等の際の選考過程が正規従業員の採用の場合とほとんど同様であること、報酬について給与所得としての厳選徴収を行っているこ

と、労働保険の適用対象としていること、サービス規律を適用していること、退職金制度、福利厚生を適用していること等「使用者」がその者を自らの労働者と認識していると推認される点を、「労働者性」を肯定する判断の補強事由とするものがある。

第3 具具体的事案

1. 傭車運転手

いわゆる「傭車運転手」とは、自己所有のトラック等により、他人の依頼、命令等に基づいて製品等の運送業務に従事するものであるが、その「労働者性」の判断に当たっては、一般にその所有するトラック等が高価なことから、「使用従属性」の有無の判断とともに、「事業者」としての性格の有無の判断も必要となる。

(判断基準)

(1) 「使用従属性」に対する判断基準

イ、「指揮監督下の労働」に関する判断基準

(イ) 仕事の依頼、業務指示等に対する諾否の自由の有無

当該諾否の自由があることは、指揮監督関係の存在を否定する重要な要素となるが、一方、当該諾否の事由がないことは、契約的容等による場合もあり、指揮監督関係の存在を補強するひとつ要素に過ぎないものと考えられる。

(ロ) 業務遂行上の指揮監督の有無

業務の内容及び運行方法に対する指揮命令の有無

運送物品、運送先及び納入時刻の指定は、運送という業務の性格上当然であり、これらが指定されていることは業務遂行上の指揮監督の有無に関係するものではない。運送経路出発時刻の管理、運送方法の指示等がなされ、運送業務遂行が「使用者」の管理下で行われていると認められる場合には、業務遂行上の指揮命令を受けているものと考えられ、指揮監督関係の存在を肯定する重要な要素となる。

その他

当該「傭車運転手」が契約による運送という通常の業務のほか、「使用者」の依頼、命令等により他の業務に従事する場合は、当該運送業務及び他の業務全体を通じて指揮命令を受けていることを補強する重要な要素となる。

(ハ) 拘束性の有無

勤務場所及び勤務時間が指定、管理されていないことは、指揮監督関係の存在を否定する重要な要素となるが、一方、これらが指定、管理されていても、それはその業務内容から必然的に必要となる場合もあり、指揮監督関係の存在を肯定するひとつの要素となるに過ぎないものと考えられる。

(二) 代替性の有無 - 指揮監督関係の判断を補強する要素

他の者が代わって労務提供を行う、補助者を使う等労務提供の代替性が認められている場合には、指揮監督関係を否定する要素となるが、一方、代替性が認められていない場合には、指揮監督関係の存在を補強する重要な要素のひとつとなる。

ロ、報酬の労務対償性の有無の判断基準

報酬が、出来高制ではなく、時間単位、日単位で支払われる場合には、下記(2)、イ、(ロ)のようにその額が高い場合であっても、報酬の労務対償性が強く、「使用従属性」の存在を補強する重要な要素となる。

(2)「労働者性」の判断を補強する要素

イ、事業者性の有無

(イ)機械、器具の負担関係

「備車運転手」は高価なトラック等を自ら所有するのであるから、一応、「事業者性」があるものと推認される。

(ロ)報酬の額

報酬の額が同社の同種の業務に従事する正規従業員に比して著しく高額な場合には、当該報酬は、事業者に対する運送代金の支払と考えられ、「労働者性」を弱める要素となる。ただし、報酬の算定方法によっては、報酬の額が著しく高額なことそのことが「労働者性」を弱める要素とはならない場合もある(上記(1)、ロ参照)。

ロ、専属性の程度

(イ)他社の業務に従事することが制約され、又は、他社の業務に従事する場合であっても、それが「使用者」の紹介、斡旋等によるものであるということは、専属性の程度を高めるという意味であり、「労働者性」を補強する要素のひとつとなる場合もあるものと考えられる。

(ロ)報酬の同定給部分がある等生活保障的要素が強いと認められる場合も、上記(イ)と同様、「労働者性」を補強する要素のひとつになるものと考えられる。

ハ、その他

報酬について給与所得としての源泉徴収を行っているか否か、労働保換の適用対象としているか否か、服務規律を適用しているか否か等は、「労働者性」の判断に当たって重要な要素となるものではないが、当事者の認識を推認する要素であり、当該判断を補強するものとして考えて差し支えないであろう。

2.在宅勤務者

いわゆる「在宅勤務者」とは、自宅において就集する労働者をいうが、このような就業形態の者は今後増加していくものと考えられることから、自営業者、家内労働者等と区別し、どのような形態の「在宅勤務者」が労働基準法第9条の「労働者」に核当するか、その判断基準を明確にする必要がある。

(判断基準)

(1)「使用従属性」に関する判断基準

イ、「指揮監督下の労働」に関する判断基準

(イ)仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無

当該諾否の自由があることは、指揮監督を否定する重要な要素となるが、一方、当該諾否の自由がないことは、契約内容等による場合もあり、指揮監督関係の存在を補強するひとつの要素に過ぎないものと考えられる。

- (ロ) 業務遂行上の指揮監督関係の有無
会社が業務の具体的内容及び遂行方法を指示し、業務の進捗状況を本人からの報告により把握、管理している場合には、業務遂行過程で「使用者」の指揮監督を受けていると考えられ、指揮監督関係を肯定する重要な要素となる。
- (ハ) 拘束性の有無
勤務時間が定めら、本人の自主管理及び報告により「使用者」が管理している場合は指揮監督関係を肯定する重要な要素となる。
- (二) 代替性の有無 - 指揮監督関係の判断を補強する要素 -
当該業務に従事することについて代替性が認められている場合には、指揮監督関係否定する要素となる。
- ロ、報酬の労務対償性の有無
報酬が、時間給、日給、月給等時間を単位として計算される場合には「使用従属性」を強する重要な要素となる。
- (2) 「労働者性」の判断を補強する要素
 - イ、事業者性の有無
 - (イ) 機械、器具の負担関係
自宅に設置する機械、器具が会社より無償貸与されている場合には、「事業者性」を薄める要素となるものと考えられる。
 - (ロ) 報酬の額
報酬の額が、同社の同種の業務に従事する正規従業員に比して著しく高額な場合に「労働者性」を薄める要素となるものと考えられるが、通常そのような例は少ない。
 - ロ、専属性の程度
 - (イ) 他社の業務に従事することが制約され、又は事実上困難な場合には、専属性の程度が高く、「労働者性」を補強する要素のひとつとなる。
 - (ロ) 報酬に固定給部分がある等生活保障の要素が強いと認められる場合も、上記(イ)と同様、「労働者性」を補強する要素のひとつとなる。
- 八、その他
報酬について給与所得としての源泉徴収を行っているか否か、労働保険の適用対象としているか否か、採用、委託等の際の選考過程が正規従業員の場合と同様である否が等は、当事者の認識を推認する要素に過ぎないものではあるが、上記の各基準によっては「労働者性」の有無が明確とならない場合には、判断基準のひとつとして考え、なければならぬであろう。

建設業手間請け従事者及び芸能関係者に関する 労働基準法の「労働者」の判断基準について

第1 検討の趣旨

労働基準法第9条は、その適用対象である「労働者」を「使用される者で、賃金を支払われる者をいう。」と規定しているが、具体的な事業についてこの「労働者」に該当するかどうかの判断は必ずしも容易ではない。この点に関しては、昭和60年に労働基準法研究会金報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」が出されているが、なお、労働者に該当するか否か、が問題となる事例が多くみられることから、平成5年の労働基準法研究会報告では、当面、この判断基準により運用し、行政としても、より具体的な運用基準を作成するなど、引き続き判断基準の明確化に努めることが適当であるとされている。このような状況を踏まえ、労働省から当専門部会に対し、特に労働者性の判断について問題となることが多い建設業手間請け従事者及び芸能関係者について、昭和60年の判断基準をより具体化した判断基準のあり方についての検討が依頼され、当専門部会として検討を重ねた結果、以下のような結論に達した。

第2 建設手間請け従事者について

はじめに

1 「手間請け」とは

「手間請け」という言葉は、多様な意味で用いられているが、本報告においては、工事の種類、坪単価、工事面積等により総労働量及び総報酬の予定額が決められ、労務提供者に対して、労務提供の対価として、労務提供の実績に応じた割合で報酬を支払うという、建設業における労務提供方式を「手間請け」と定義する。

この他に「手間請け」と呼ばれるものとして、手間賃(日当)による日給月給制の労働者の場合、手間(労務提供)のみを請け負い、自らは労務提供を行わずに労働力を供給する事業を行っている者の場合等があるが、については一般に労働者と、については一般に事業者であると解することができ、これらについては労働者性の問題が生じるところではないので、本報告では対象とはしていない。

なお、建設業において「手間請け」の形態が見られる工事には様々な種類のものがあると考えられるが、以下では主に建築工事を念頭に置いて記述している。

2 「手間請け」の形態

以上のような「手間請け」というものについても、工事の種類、労務提供の形態等により、いくつかの形態が存在する。特に、住宅建築等の小規模建築工事の場合とビル建築等の大規模建築工事の場合では、その形態が大きく異なっている。

なお、建設業の場合、親方、子方、配下、世話役等の用語が、工事の形態により異なった意味に使われる場合があるので、単にその呼び名だけではなく実際の役割に留意する必要がある。

(1) 小規模建築工事の場合

建築工事を請け負った工務店、専門工事業者等と大工等の建築作業従事者間での契約・労務提供の形態である。建築作業従事者は、単独の場合とグループの場合があり、後者の場合には、グループの世話役がいる場合がある。

契約は、一つ一つの工事ごとに、就労場所、工期、作業内容、坪単価、報酬の支払方法等を内容として、通常は口頭で行われる。

報酬については、まず、仕事の難易度により一坪仕上げるのに何人分(人工)の労働力が必要かが判断され、これを基に、坪単価が決定されて坪単価×総坪数で総報酬額が決められる。この総報酬額を、工事の進捗状況に従って按分し、月ごとに、あるいは、請求に応じて随時支払う場合や、工事終了後一括して支払う場合などがある。

なお、この他に特殊なものとして、棟上げ等の場合に他の大工等に応援を求め、逆の立場の場合にその「手間」を労務の提供により返す「手間貸し」(手間返し)という形態もある。

(2) 大規模建築工事の場合

おおむね、次の三種類の形態が考えられる。ただし、この分類はあくまでも代表的な例を示したものであり、現実には必ずしもどれかに当てはまるものではないことから、労働者性の判断に当たっては、実際の形態に留意する必要がある。

イ 世話役請取り

世話役が一次業者等と請負契約を結び、世話役が更にその下の作業員との間で就業に関する契約を結ぶ形態である。世話役とその下の作業員の間では、1日当たりいくらというような内容の契約が結ばれることが多い。

ロ グループ請取り

仕事があって手が足りないとか量が多いといった場合に、同じようなレベルにある仲間がグループで一次業者等から請け負う形態である。グループ内では、グループの世話役とグループの構成員の間で、 m^2 当たりいくらという取決めを結んでいる場合や、グループ内が全く対等の関係にあり、一次業者等との関係は、グループ構成員の話合いにより処理される場合など、様々な形態を含んでいる。

ハ 一人親方

単独で作業を請け負う形態である。

契約は、 m^2 当たりいくら、トン当たりいくらという出来高払の単価契約で、口頭契約の場合が多い。

3 使用者、事業主・事業者

(1) 総論

建設業の場合には、下請契約等が重層的になされていることが多く、また、実際の指示や命令も重層的になされる。そのため、このような重層的な関係の下で作業に従事する者について労働者性を判断するためには、誰と誰の間に使用従属関係があるかを明確にする必要がある。

なお、労働基準法等関係法令においては、その義務主体が、労働基準法においては「使用者」、労働安全衛生法においては「事業者」、労働者災害補償保険法においては「事業主」となっている。

このうち「事業者」及び「事業主」は事業の責任主体であり、「使用者」は事業主のために行為するすべての者であることから、この二者については対象となる範囲が異なっている。

労働者性の判断基準において、「労働者性を弱める要素」としている「事業者性」は、上の意味での「事業者」又は「事業主」であるか否か、あるいは、これらにどの程度近いものであるかという点である。

他方、労働基準法においては、事業主以外の者であっても、実際に指揮命令等を行っている者はすべてその限りで「使用者」であることになることから、労働基準法において「使用者」であるとされ、その責任を負うべき場合でも、直ちにその者の労働者性が否定されるものではない。

(2) 各論

手間請け従事者の労働者性が認められる場合には、原則的には、手間請け従事者又はそのグループと直接契約を締結した工務店、専門工事業者、一次業者等が使用者になるものと考えられるが、グループで仕事を請けている場合には、グループの世話役等が使用者になる場合も考えられる。したがって、グループによる手間請けの場合においては、グループの世話役と構成員の間及び工務店、専門工事業者、一次業者等とグループの構成員の間の使用従属関係の有無等を検討し、グループの世話役が、労働者のグループの単なる代表者であるのか、グループの構成員を使用する者であるのかを、その実態に即して判断する必要がある。

判断基準

1 使用従属性に関する判断基準

(1) 指揮監督下の労働

イ 仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対する諾否の自由の有無

具体的な仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対して諾否の自由があることは、指揮監督関係の存在を否定する重要な要素となる。

他方、このような諾否の自由がないことは、一応、指揮監督関係を肯定する要素の一つとなる。ただし、断ると次から仕事が来なくなることなどの事情により事実上仕事の依頼に対する諾否の自由がない場合や、例えば電気工事が終わらないと壁の工事ができないなど作業が他の職種との有機的連続性をもって行われるため、業務従事の指示を拒否することが業務の性質上そもそもできない場合には、諾否の自由の制約は直ちに指揮監督関係を肯定する要素とはならず、契約内容や諾否の自由が制限される程度等を勘案する必要がある。

ロ 業務遂行上の指揮監督の有無

(イ)業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無

設計図、仕様書、指示書等の交付によって作業の指示がなされている場合であっても、当該指示が通常注文者が行う程度の指示等に止まる場合には、指揮監督関係の存在を肯定する要素とはならない。他方、当該指示書等により作業の具体的内容・方法等が指示されており、業務の遂行が「使用者」の具体的な指揮命令を受けて行われていると認められる場合には、指揮監督関係の存在を肯定する重要な要素となる。

工程についての他の職種との調整を元請け、工務店、専門工事業者、一次業者の

責任者等が行っていることは、業務の性格上当然であるので、このことは業務遂行上の指揮監督関係の存否に関係するものではない。

(ロ) その他

「使用者」の命令、依頼等により通常予定されている業務以外の業務に従事することがある場合には、使用者の一般的な指揮監督を受けているとの判断を補強する重要な要素となる。

八 拘束性の有無

勤務場所が建築現場、刻みの作業場等に指定されていることは、業務の性格上当然であるので、このことは直ちに指揮監督関係を肯定する要素とはならない。

勤務時間が指定され、管理されていることは一般的には指揮監督関係を肯定する要素となる。ただし、他職種との工程の調整の必要がある場合や、近隣に対する騒音等の配慮の必要がある場合には、勤務時間の指定がなされたというだけでは指揮監督関係を肯定する要素とはならない。

一方、労務提供の量及び配分を自ら決定でき、契約に定められた量の労務を提供すれば、契約において予定された工期の終了前でも契約が履行されたこととなり、他の仕事に従事できる場合には指揮監督関係を弱める要素となる。

二 代替性の有無

本人に代わって他の者が労務を提供することが認められている場合や、本人が自らの判断によって補助者を使うことが認められている場合等労務提供の代替性が認められている場合には、指揮監督関係を否定する要素の一つとなる。他方、代替性が認められていない場合には、指揮監督関係の存在を補強する要素の一つとなる。

ただし、労働契約の内容によつては、本人の判断で必要な数の補助者を使用する権限が与えられている場合もある。このため、単なる補助者の使用の有無という外形的な判断のみではなく、自分の判断で人を採用できるかどうかなど補助者使用に関する本人の権限の程度や、作業の一部を手伝わせるだけかあるいは作業の全部を任せのかなど本人と補助者との作業の分担状況等を勘案する必要がある。

(2) 報酬の労務対償性に関する判断基準

報酬が、時間給、日給、月給等時間を単位として計算される場合には、使用従属性を補強する重要な要素となる。

報酬が、1 m²を単位とするなど出来高で計算する場合や、報酬の支払に当たって手間請け従事者から請求書を提出させる場合であっても、単にこのことのみでは使用従属性を否定する要素とはならない。

2 労働者性の判断を補強する要素

(1) 事業者性の有無

イ 機械、器具等の負担関係

据置式の工具など高価な器具を所有しており、当該手間請け業務にこれを使用している場合には、事業者としての性格が強く、労働者性を弱める要素となる。

他方、高価な器具を所有している場合であっても、手間請け業務にはこれを使用せず、工務店、専門工事業者、一次業者等の器具を使用している場合には、労働者性を弱める

要素とはならない。

電動の手持ち工具程度の器具を所有していることや、釘材等の軽微な材料費を負担していることは、労働者性を弱める要素とはならない。

ロ 報酬の額

報酬の額が当該工務店、専門工事業者、一次業者等の同種の業務に従事する正規従業員に比して著しく高額な場合には、労働者性を弱める要素となる。

しかし、月額等でみた報酬の額が高額である場合であっても、それが長時間労働している結果であり、単位時間当たりの報酬の額を見ると同種の業務に従事する正規従業員に比して著しく高額とはいえない場合もあり、この場合には労働者性を弱める要素とはならない。

ハ その他

当該手間請け従事者が、材料の刻みミスによる損失、組立時の失敗などによる損害、建物等目的物の不可抗力による滅失、毀損等に伴う損害、施工の遅延による損害について責任を負う場合には、事業者性を補強する要素となる。また、手間請け従事者が業務を行うについて第三者に損害を与えた場合に、当該手間請け従事者が専ら責任を負うべきときも、事業者性を補強する要素となる。

さらに、当該手間請け従事者が独自の商号を使用している場合にも、事業者性を補強する要素となる。

(2) 専属性の程度

特定の企業に対する専属性の有無は、直接に使用従属性の有無を左右するものではなく、特に専属性がないことをもって労働者性を弱めることとはならないが、労働者性の有無に関する判断を補強する要素の一つと考えられる。

具体的には、特定の企業の仕事のみを長期にわたって継続して請けている場合には、労働者性を補強する要素の一つとなる。

(3) その他

イ 報酬について給与所得としての源泉徴収を行っていることは、労働者性を補強する要素の一つとなる。

ロ 発注書、仕様書等の交付により契約を行っていることは、一般的には事業者性を推認する要素となる。ただし、税務上有利であったり、会計上の処理の必要性等からこのような書面の交付を行っている場合もあり、発注書、仕様書等の交付という事実だけから判断するのではなく、これらの書面の内容が事業者性を推認するに足りるものであるか否かを検討する必要がある。

ハ ある者が手間請けの他に事業主としての請負業務を他の日に行っていることは、手間請けを行っている日の労働者性の判断に何ら影響を及ぼすものではないため、手間請けを行っている日の労働者性の判断は、これとは独立に行うべきものである。

ニ いわゆる「手間貸し」(手間返し)の場合においては、手間の貸し借りをしている者の間では、労働基準法上の労働者性の問題は生じないものと考えられる。

第3 芸能関係者について

I はじめに

芸能関係者については、多様な職種、契約形態が存在するが、この判断基準においては、俳優及び技術スタッフ（撮影、照明、録音等）について、映画やテレビ番組の製作会社との関係において労働者に該当するか否かの基準を示したものである。したがって、俳優がいわゆるプロダクション等に所属し、それとの間に労働契約関係があると考えられる場合、あるいは、スタッフが、製作会社から業務を清け負う会社に雇用されていると考えられる場合も存するが、そのようなケースはこの判断基準では念頭に置いていない。

なお、映画やテレビ番組の製作に当たっては、一般的には、通常製作会社に雇用されるプロデューサーが作品製作のために必要な全体の予算やスケジュールの管理を行うこととされている。また、プロデューサーの管理の範囲内において、監督が俳優に対し、あるいは、監督ないし撮影、照明等のチーフのスタッフがセカンド以下のスタッフ（助手）に対して撮影上の指示を行うこととされている。このような場合にも、製作会社は、監督やチーフのスタッフを通じて俳優やセカンド以下のスタッフに対して総括的な指示を行っているものと考えられる。したがって、製作会社が俳優やスタッフに対して直接指示を行うことがないからといって、当該俳優やスタッフが製作会社との関係で労働者性を直ちに否定されることにはならない。

判断基準

1 使用従属性に関する判断基準

(1) 指揮監督下の労働

イ 仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対する諾否の自由の有無

例えば、特定の日時、場所を指定したロケ撮影参加の依頼のような、「使用者」の具体的な仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対して諾否の自由を有していることは、指揮監督関係の存在を否定する重要な要素となる。

他方、このような諾否の自由がないことは、一応、指揮監督関係を肯定する要素となる。ただし、当事者間の契約によっては、一定の包括的な仕事の依頼を受諾した以上、当該包括的な仕事の内容をなす個々具体的な仕事の依頼については拒否する自由が当然制限される場合がある。また、専属下請のように事実上、仕事の依頼を拒否することができないという場合もある。このような諾否の自由の制約は直ちに指揮監督関係を肯定する要素とはならず、契約内容や仕事の依頼を拒否する自由が制限される程度等を勘案する必要がある。

ロ 集務遂行上の指揮監督の有無

(イ) 業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無

俳優やスタッフが実際に演技・作業を行うに当たり、演技・作業の細部に至るまで指示がある場合には、指揮監督関係の存在を肯定する重要な要素となる。

他方、俳優やスタッフなど、芸術的・創造的な業務に従事する者については、業務の性質上、その遂行方法についてある程度本人の裁量に委ねざるを得ないことがら、必ずしも演技・作業の細部に至るまでの指示を行わず、大まかな指

示にとどまる場合があるが、このことは直ちに指揮監督関係を否定する要素となるものではない。

(ロ) その他

「使用者」の命令、依頼等により通常予定されている業務以外の業務に従事することを拒否できない場合には、「使用者」の一般的な指揮監督を受けているとの判断を補強する重要な要素となる。例えば、スタッフが本来自分の担当するパートのほか、監督の命令、依頼等により他のパートの業務に従事することを拒否できない場合には、一般的な指揮監督を受けているとの判断を補強する重要な要素となる。

八 拘束性の有無

勤務場所がスタジオ、ロケーション現場に指定されていることは、業務の性格上当然であるので、このことは直ちに指揮監督関係を肯定する要素とはならない。

映画やテレビ番組の撮影に当たっては、勤務時間が指定・管理されていることが通常である。この場合であっても、例えば場面設定との関係上、特定の時間にしか撮影ができないなどの事業の特殊性によるものである場合には、かかる指定は指揮監督関係を肯定する要素とはいえない。他方、「使用者」が業務の遂行を指揮命令する必要によるものであれば、指揮監督関係を肯定する一要素と考えられる。例えば、一日の撮影の中で、監督等が行う具体的な撮影時間、休憩、移動時間等の決定や指示に従わなければならないこと、監督の指示によって一旦決まっていた撮影の時間帯が変動した場合に、これに応じなければならないことは、指揮監督関係を肯定する要素の一つとなる。

二 代替性の有無

「使用者」の了解を得ずに自らの判断によって他の者に労務を提供させ、あるいは、補助者を使うことが認められている等労務提供に代替性が認められている場合には、指揮監督関係を否定する要素の一つとなる。

(2) 報酬の労務対償性に関する判断基準

映画やテレビ番組の撮影についての労務提供に関する契約においては、撮影に要する予定日数を考慮に入れながら作品一本あたりいくらか報酬が決められているのが一般的であるが、拘束時間、日数が当初の予定よりも延びた場合に、報酬がそれに応じて増える場合には、使用従属性を補強する要素となる。

2 労働者性の判断を補強する要素

(1) 事業者性の有無

イ 機械、器具、衣裳等の負担関係

例えば、俳優が自ら所有する衣裳を用いて演技を行う場合、それが安価な場合には問題とならないが、著しく高価な場合には、事業者としての性格が強く、労働者性を弱める要素となる。

ロ 報酬の額

報酬の額が当該企業において同様の業務に従事している正規従業員に比して著しく

高額である場合には、一般的には、事業者に対する代金の支払と認められ、労働者性を弱める要素となるが、俳優やスタッフの場合には、比較すべき正規従業員がほとんどいないので、労働者性の判断の要素とはなりにくい。ただし、同種の業務に従事する他の者と比べて報酬の額が著しく高額である場合、例えば、ノーランクといわれるような著しく報酬の高い俳優の場合には、事業者としての性格が強く、労働者性を弱める要素となる。

八 その他

俳優やスタッフが業務を行うについて第三者に損害を与えた場合に、当該俳優やスタッフが専ら責任を負うべきときは、事業者性を補強する要素となる。

(2) 専属性の程度

特定の企業に対する専属性の有無は、直接に使用従属性の有無を左右するものではなく、特に専属性がないことをもって労働者性を弱めることとはならないが、労働者性の有無に関する判断を補強する要素の一つと考えられる。具体的には、他社の業務に従事することが契約上制約され、または、時間的余裕がない等事実上困難である場合には、専属性の程度が高く、経済的に当該企業に従属していると考えられ、労働者性を補強する要素の一つと考えられる。

(3) その他

報酬について給与所得としての源泉徴収を行っていることは、労働者性を補強する要素の一つとなる。

労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準

昭和61年4月17日労働省告示37号

適用 昭和61年7月1日

第1条 この基準は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「法」という。）の施行に伴い、法の適正な運営を確保するためには労働者派遣事業（法第2条第3号に規程する労働者派遣事業をいう。以下同じ。）に該当するかどうかの判断を適格に行う必要があることにかんがみ、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分を明らかにすることを目的とする。

第2条 請負の形式による契約により行う業務に自己の雇用する労働者を従事させることを業として行う事業主であっても、当該事業主が当該業務の処理に関し次の各号のいずれにも該当する場合を除き、労働者派遣事業を行う事業主とする。

- 一 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること。
 - イ 次のいずれにも該当することにより業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。
 - (1) 労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うこと。
 - (2) 労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を自ら行うこと。
 - ロ 次のいずれにも該当することにより労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。
 - (1) 労働者の始業及び終業の時刻、休息时间、休日、休暇等に関する指示その他の管理（これらの単なる把握を除く。）を自ら行うこと。
 - (2) 労働者の労働時間を延長する場合又は労働者を休日に労働させる場合における指示その他の管理（これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く。）を自ら行うこと。
 - ハ 次のいずれにも該当することにより企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うものであること。
 - (1) 労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと。
 - (2) 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。
- 二 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること。
 - イ 業務の処理に要する資金につき、すべてを自らの責任の下に調達し、かつ、支弁すること。
 - ロ 業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと。
 - ハ 次のいずれかに該当するものであって、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。
 - (1) 自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材（業務上必要な簡易工具を除く。）又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。
 - (2) 自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。

第3条 前条各号のいずれにも該当する事業主であっても、それが法の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであって、その事業の真の目的が法第2条第1号に規定する労働者派遣を業として行うことにあるときは、労働者派遣事業を行う事業主であることを免れることができない。

「今後の労働契約法制の在り方のに関する研究会」報告書より

4 労働契約法制の対象とする者の範囲

(1) 労働契約・労働者の範囲

労働契約法制の対象を定めるに当たっては、「労働者」を定義することにより労働契約法制の対象とする者の範囲を画する方法もあれば、「労働契約」を定義しこれにより対象範囲を画する方法もある。いずれの方法を取るとしても、労働基準法に定める「労働者」や「労働契約」との関係は問題となる。また、労働契約法制の対象とする「労働契約」と民法に定める雇用契約との関係も問題になるとの意見があった。ここで、労働契約法制の対象とする者の範囲には、少なくとも労働基準法上の労働者は含まれると考えられる。また、労働基準法の適用が除外されている同居の親族のみを使用する事業や家事使用人への労働契約法制の適用の是非については、引き続き検討することが適当と考える。このほか、労働基準法の対象とする者の範囲は、事業に使用される者に限られているが、労働契約法制の対象とする者の範囲としては、そのような限定は必要ないのではないかとの意見があった。

(2) 労働基準法の労働者以外の者への対応

近年、就業形態の多様化に伴い、SOHO、テレワーク、在宅就業、インディペンデント・コントラクターなどといった雇用と自営の中間的な働き方の増加が指摘されており、その中には一つの相手方と専属的な契約関係にあって、主な収入源をその相手方に依存している場合も多いと考えられる。このような者についても、値引きの強要や一方的な仕事の打ち切りなど、当事者間の交渉力の格差等から生ずると考えられるトラブルが存在する。労働基準法上の労働者について労働契約法制の対象とすることは当然であるが、上記のような働き方の多様化によって生ずる様々な問題に対応するためには、労働基準法上の労働者以外の者についても労働契約法制の対象とすることを検討する必要がある。その際、労働基準法上の労働者として必要とされる使用従属性まではなくとも、請負契約、委任契約等に基づき役務を提供してその対償として報酬を得ており、特定の者に経済的に従属している者については、相手方との間に情報の質及び量の格差や交渉力の格差が存在することから、労働契約法制の対象とし、一定の保護を図ることが考えられる。その場合、労働基準法上の労働者でなくとも労働契約法制を適用する者としては、例えば、次のすべての要件を満たす者が考えられる。個人であること。請負契約、委任契約その他これらに類する契約に基づき役務を提供すること。当該役務の提供を、本人以外の者が行うことを予定しないこと。その対償として金銭上の利益を受けること。収入の大部分を特定の者との継続的な契約から得、それにより生活する者であること。なお、具体的な事案に応じて柔軟に労働契約法制の規定が適用されるよう、裁判において労働基準法の労働者以外の者にも労働契約法制の規定の類推適用が促進されるような方策を検討するべきであるとの意見もあった。いずれにしても、労働契約法制の対象を広く検討する場合には、どのような者に、どのような規定を適用することが適当かについて、これらの者の働き方の実態を踏まえて十分な検討を行う必要がある。

(3) 使用者の範囲

労働契約法制が適用される労働者の範囲が決定されれば、その相手方たる使用者の範囲もおのずから決定されると考えられるが、このほかに使用者の範囲を拡大する必要があるか、例えば、親子会社や下請関係における使用者責任をどのように考えるかを検討することが必要であるとの意見もあった。

日本労働弁護団「労働契約法制立法提言」より

第2 労働契約の定義

- 1 「労働者」とは、使用者に対し自ら労務を提供しその対償として報酬を支払われる者であって、独立事業主ではないものをいう。
- 2 「労働契約」とは、契約の名称の如何にかかわらず、労働者が使用者に対して労務を提供することを約し、使用者が提供された労務又はその結果に対して賃金、報酬、その他の対価を支払う契約をいう。

【解説】

1 労働契約の定義と労働者の定義との関係

まず「労働者」の定義が先行し、この「労働者」が締結する労務給付に関する有償契約を「労働契約」と定義し、本提言の適用対象を「労働契約」に限定する。

2 労働契約法制の必要性及び労働者の定義

「労務を提供しその対償としての報酬の支払いを受けている者」は、例外的な一部の場合を除き、通常一般の場合には使用者に労働力を売って他人の下で働くこと以外に生活の手段を持たない。この意味において、「労務を提供しその対償としての報酬の支払いを受けている者」には使用者に対する経済的従属性がある。また、使用者に提供される労働力は、商品としてストックした上で需要に応じて供給することができず、就労せずに時間が経過すれば同時に労働力も消失していく。その上、一般に労働力は供給過剰であることが少なくないので、労働力と報酬との交換過程において、「労務を提供しその対償としての報酬の支払いを受けている者」は、労働力の買い手たる使用者と対等な立場で交渉することが困難であることが少なくない。この点においても、経済的従属性がある。

かかる二重の経済的従属性に起因して、「労務を提供しその対償としての報酬の支払いを受けている者」は、使用者との労務提供契約の締結・展開・終了の過程において、契約内容を対等な立場で決定することが困難であることが少なくない。そして、労務提供契約の締結・展開・終了の過程について、当事者間の契約自由や私的自治に委ねたときには、実質的に対等な契約内容を実現させることは困難であり、様々な不都合や正義・公正に反する状態が生じる。

これらの不都合等を排除するために、労働基準法が制定されたが、労働基準法による規制は、行政取締や刑事罰を課すに足りる事項に限定されざるを得ない。にもかかわらず、行政取締や刑事罰までは必ずしも必要ない事項について民事的な契約ルールを定める実定法は、これまで、整備されてこなかった。この空隙を埋めるために、民法1条（信義則・権利濫用）や民法90条（公序）等の一般条項を用いて、判例法理が形成されてきた。ではあるが、判例法理は、紛争の事後的処理を図るためのものであり、紛争発生前に各当事者が何をなすべきかという行為規範を確立することについては十分に期待し得ない。

そこで、労働契約法制を新たに創設し、「労務を提供しその対償としての報酬の支払いを受けている者」と労務提供を受ける使用者との間の労務提供契約に関して、従前の判例法理の到達点、学説の到達点、ILO条約等の国際労働基準、また、世界各国の法制の到達点等を踏まえつつ、労務提供契約の締結・展開・終了の過程における要件と効果を明確にし、もって、あるべき契約秩序の形成に資することとする。

この反面として、労務を提供しその対償としての報酬の支払いを受けている者であっても、独立事業主である者については、経済的従属性がないので、労働契約法制の適用対象から除外することとした。

かかる理由により、本提言においては、まず、労働契約法制における「労働者」について、「使用者に対し自ら労務を提供しその対償として報酬を支払われる者であって、独立事業主ではないものをいう」と定義することとした。そして、「労働契約」について、「契約の名称の如何にかかわらず、労働者が使用者に対して労務提供をすることを約し、使用者が提供された労務又はその結果に対して賃金、報酬、その他の対価を支払う契約」と定義して、本提言の適用対象を明らかにした。

3 「指揮監督」の必要性、労基法上の「労働者」との関係

日本労働弁護団の労働契約法制第一次案（1994年）では、労働契約の定義に「指揮監督の下で労働」との文言をいれていた。これは、賃金保護に関するILO95号条約1条の規定を根拠としていた。

しかし、同条約は、同条約の各条項の適用範囲を画するために、適用対象者について「指揮監督」を要件として加えただけであり、労働契約の普遍的・本質的要件として「指揮監督」が絶対に必要であると解することはできない。

また、日本では、使用者が労働者の同意を得ることなく一方的に制定する就業規則制度の正当性及び使用者の労務指揮権と呼ばれるものの根拠を説明するために、労働者の人格的従属が強調され、労働者の定義として「指揮監督」もしくは「使用従属」が言われることもあった。しかし、これらは、労働契約の普遍的・本質的要素とまでは言えない。

そもそも、使用者が如何なる指揮監督をなし得るかについては、本来、労使対等決定原則に照らしても、当事者の合意により決定されるべき性質のものである。そして、労働者の同意を媒介しない「指揮監督」を強調することは、当事者の合意とは無関係に、アプリアリに使用者が労務に関する指揮命令や指揮監督をなす権限を有するとの解釈を招きやすく、契約法制の本来の在り方と相容れない。また、「指揮監督」の強調は、請負的就労形態の就労者を保護対象から排除する効果をもたらす。そこで、本提言においては、労働者の定義に「指揮監督」「指揮命令」「支配従属」等の要件はいれないこととした。

この結果、本提言における労働契約法制上の「労働者」の範囲は、従前の実務において労基法上の「労働者」とされた範囲とは一致せず、これより広い。

ではあるが、本提言の中には、従前の労基法上の「労働者」に限定して適用するのが相当な条項（労働時間規制等）もあるので、これについては、該当箇所において適用対象者を労基法上の労働者に限定することを明らかにする。

4 「事業主」性が不要であること

労基法は、事業主を規制する事業主取締法である。

しかし、労働契約法においては、事業主に適用対象を限定する必要はない。この結果、この提言は、家事使用人や労働組合役員等も適用対象とする。

5 小規模使用者への特例の必要

本提言案の中には、小規模な使用者に適用するのが困難もしくは不適切なものが少なくない。そこで、かかる場合には、「但し、小規模使用者については、この限りでない」との適用除外条項を設けることとする。この場合の「小規模使用者」の範囲については、一つの法人または個人が使用する労働者の総数が10人に満たない使用者等が想定されるが、具体的な範囲については、どの条項に関して特例を設けるかをも勘案しながら、引き続き検討を行う必要がある。

（古川景一）

日本労働組合総連合会（連合）「労働契約法制要綱骨子（案）」より

2 労働契約の定義等

- (1) この法律において、労働契約とは、その名称の如何にかかわらず、一方の当事者が相手方に対して労務を提供することを約し、相手方が賃金報酬その他の対価を与えることを約する契約をいうものとする。
- (2) この法律において、「労働者」とは、前掲(1)の契約において、労務を提供することを約する当事者をいう。
- (3) この法律において、「使用者」とは、前掲(1)の契約において、報酬を与えることを約する当事者をいう。
- (4) 自己の危険と計算のもとに業務に従事している者が、特定の者との間の労務供給契約に基づき一定期間継続して専属的に当該業務に従事し、当該業務が他の者による代替が不可能である場合には、その業務の実態に即してこの法律の規定が適用または準用されること。